

Συνεργασία

ΕΡΓΑΤΙΚΗ & ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ

Υπερωριακή εργασία

- Θεσμικό πλαίσιο της υπερωριακής απασχόλησης
- Δυνατότητα απολογιστικής δήλωσης υπερωριακής απασχόλησης από επιχειρήσεις που εφαρμόζουν την ψηφιακή κάρτα εργασίας

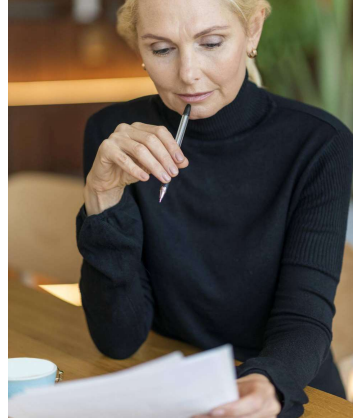
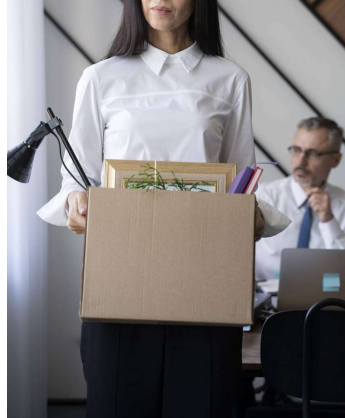
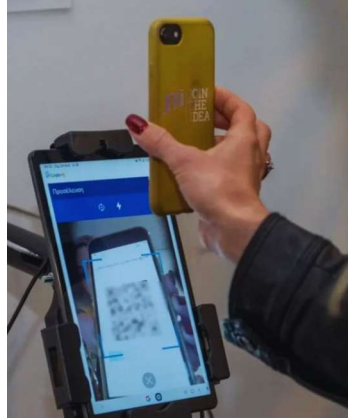
Η ασφαλιστική αντιμετώπιση της διασυνοριακής τηλεργασίας

Ομαδικές απολύσεις



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

www.pim.gr



contents

αρθρογραφία

- Η πολυνομία και η κακή νομοθέτηση δεν έχουν θέση στο Κράτος Δικαίου 3
- Υπερωριακή εργασία.
Θεσμικό πλαίσιο της υπερωριακής απασχόλησης. Δυνατότητα απολογιστικής δήλωσης
υπερωριακής απασχόλησης από επιχειρήσεις που εφαρμόζουν την ψηφιακή κάρτα εργασίας 5
- Η ασφαλιστική αντιμετώπιση της διασυνοριακής τηλεργασίας.
Προσδιορισμός της εφαρμοστέας νομοθεσίας κοινωνικής ασφάλισης στο πλαίσιο
της διασυνοριακής τηλεργασίας μισθωτών σε χώρες της Ε.Ε. / Ε.Ο.Χ. / Ελβετίας 10
- Πως η αξιοποίηση τεχνολογικών καινοτομιών στην εργασία αυξάνει τις οικονομικές ανισότητες 21
- Ομαδικές απολύσεις 22
- Ανάκληση συνταξιοδοτικών αποφάσεων. Είναι εφικτή και υπό ποιες προϋποθέσεις; 27
- Συνέντευξη: Αργύρης Αργυριάδης
- Κατώτατος Μισθός: Οι κοινωνικοί εταίροι να προσεγγίσουν το ζήτημα ολιστικά και όχι μονοδιάστατα 29
- Φορολογική αντιμετώπιση κοινών αποκτημάτων συζύγων λόγω λύσης γάμου 35
- Οι συνδρομητές μας ρωτούν... εμείς απαντούμε! 42

ανακοινώσεις

- Παράταση της προθεσμίας υποβολής της Ψηφιακής δήλωσης Ετήσιου Πίνακα Προσωπικού
για το έτος 2024 9

περιλήψεις νομολογίας

- ΑΡΕΙΟΥ ΠΑΓΟΥ 3/2024 ΠΛ. Ολομελ. | Αναιτιώδης η καταγγελία των αορίστου χρόνου συμβάσεων εργασίας 40
- ΑΡΕΙΟΥ ΠΑΓΟΥ 480/2023 | Έννοια διευθυντικού στελέχους 41

αποφάσεις, εγκύκλιοι, έγγραφα κ.λπ.

- ΕΓΚΥΚΛΙΟΣ 36 ε-ΕΦΚΑ | Τροποποίηση των διατάξεων για την απασχόληση των συνταξιούχων 33



Η πολυνομία και η κακή νομοθέτηση δεν έχουν θέση στο Κράτος Δικαίου

Παρακολουθώντας από επαγγελματική υποχρέωση την εξέλιξη της νομοθεσίας στη χώρα μας, ιδιαίτερα στα αντικείμενα στα οποία δραστηριοποιείται η εταιρεία μας, (εργατικής, ασφαλιστικής και φορολογικής), στον τρόπο, τη διαδικασία και τα θέματα που ρυθμίζει κάθε νομοθέτημα, διαπιστώνουμε τη διατήρηση της ίδιας διαδικασίας ψήφισης των νόμων από τη Βουλή, τόσο κατά τα μνημονιακά χρόνια όσο και μετά την φημολογούμενη έξοδο της χώρας από αυτά, που διατηρείται έστω και με μειωμένη τάση τα τελευταία χρόνια, με βάση την οποία οι νόμοι που εισάγονται προς ψήφιση περιέχουν ένα μεγάλο αριθμό άρθρων, με πλήθος διατάξεων ασχέτων με-

ταξύ τους, (παρά τη συνταγματική απαγόρευση), αρμοδιότητας περισσότερων του ενός Υπουργείων.

Με τον τρόπο αυτό ηθελημένα ή αθέλητα, θέλουμε να πιστεύουμε καθιστούν αδύνατη έως δυσχερή την κατανόηση των διατάξεών τους ακόμη και για τους ειδικούς νομικούς, αφού οι διατάξεις τους τις περισσότερες φορές έχουν τροποποιητικό χαρακτήρα επί μέρους άρθρων, παραγράφων ή και εδαφίων ακόμη παλαιότερων αλλά και πρόσφατα ψηφισθέντων νομοθετημάτων. Αποτέλεσμα αυτών είναι η αδυναμία ένταξης των νεότερων αυτών διατάξεων στο αρχικό νομοθέτημα που τροποποιούν, δυσχεραίνοντας την εφαρμογή τους στην πράξη, με αρνητικές συνέπειες, τόσο για τους υπόχρεους στην εφαρμογή τους πολίτες/εφαρμοστές των

Συνεργασία

■ Εκδότης / Διευθυντής Έκδοσης

Αντώνης Δεσπότης

Οικονομολόγος

■ Υπεύθυνη Συντακτικής Ομάδας

Ανδρομάχη Παύλου

■ Ειδικοί Συνεργάτες:

Χαραλαμπία Γαλανοπούλου

τ. Προϊσταμένη Διεύθυνσης Προγραμματισμού & Συντονισμού Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων

Χρήστος Καρατζάς

Νομικός - Σύμβουλος Εργασιακών Σχέσεων

Γιάννης Καρούζος

Δικηγόρος - Εργατολόγος

Γεώργιος Κουτσούκος

Δικηγόρος - LL.M, Διδάκτωρ Δημοσίου Δικαίου

Νομικής Σχολής Παν. Αθηνών

Αργύριος Αργυριάδης

Δικηγόρος Παρ' Αρείω Πάγω

Στρατής Νικολακάς

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

Απόστολος Αλωνιάτης

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

Αντώνης Τσόγκας

τ. Προϊστάμενος Ε.Φ.Κ.Α.

■ Επιμέλεια Ύλης

Άννα Καμπάνη

■ Δημιουργικός Σχεδιασμός

Αρετή Αλεξανδρή

■ Υπεύθυνη συνδρομών

Μαρία Κατσιοκοπούλου

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, iStock

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

νόμων, όσο και για τη λειτουργία του κράτους δικαίου.

Σύμφωνα δε με την κρατούσα άποψη στη θεωρία του δικαίου καλή και αποδοτική νομοθέτηση για τη λειτουργία του κράτους δικαίου αποτελεί η σωστή, απλή και κατανοητή στον κάθε πολίτη νομοθέτηση, χωρίς ανάγκη ερμηνευτικών οδηγιών και χωρίς παραπομπές σε άλλους προηγούμενους ή καταργημένους νόμους. Επίσης καλή και σωστή νομοθέτηση κατά την άποψή μας, που προκύπτει από την μακροχρόνια ενασχόλησή μας με τα θέματα της νομοθεσίας, είναι αυτή την οποία η κρατική διοίκηση αφενός εφαρμόζει ομοιόμορφα για όλους τους πολίτες και η οποία αποδεδειγμένα επιτελεί το σκοπό για τον οποίο νομοθετήθηκε.

Αναγκαία επομένως καθίσταται πλέον η αλλαγή της τακτικής αυτής στη διαδικασία εισαγωγής και ψήφισης των νόμων αν οι νομοπαρασκευαστικές Υπηρεσίες του κράτους στελεχωθούν με εξειδικευμένα επιτελικά στελέχη, που έχουν γνώση και εμπειρία στη διαδικασία απλής και εύκολα κατανοητής νομοθέτησης, η οποία τελικά αποτελεί παράγοντα για την αποτελεσματική λειτουργία του Κράτους δικαίου και περιορίζει την παρανομία.

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 αποτελεί χρήσιμο βοήθημα στους αναγνώστες.

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

Αντώνης Δεσπότης

Διευθύνων Σύμβουλος



ΥΠΕΡΩΡΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Θεσμικό πλαίσιο της υπερωριακής απασχόλησης. Δυνατότητα απολογιστικής δήλωσης υπερωριακής απασχόλησης από επιχειρήσεις που εφαρμόζουν την ψηφιακή κάρτα εργασίας.

γράφει η

Χαραλαμπία Γαλανοπούλου

τ. Προϊσταμένη Διεύθυνσης Προγραμματισμού
& Συντονισμού Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων

μάδα απασχόληση επί πενθημέρου εργασίας και των σαράντα οκτώ (48) ωρών την εβδομάδα επί εξαημέρου εργασίας, θεωρείται υπερωριακή απασχόληση ως προς όλες τις νόμιμες συνέπειες, διατυπώσεις και διαδικασίες έγκρισης.

Η απασχόληση μετά την 40ή ώρα στο πλαίσιο της εβδομάδας και μέχρι του νομίμου ωραρίου, θεωρείται υπερεργασία. **Η υπερεργασία εκτείνεται σε πέντε (5) ώρες επί πενθημέρου (40-45) κατανεμημένη σε μια (1) ώρα ημερησίως, και σε οκτώ (8) ώρες επί εξαημέρου (40-48) κατανεμημένη σε μια (1) ώρα και είκοσι (20) λεπτά ημερησίως.** Η υπερεργασία απόκειται στην κρίση του εργοδότη και ο εργαζόμενος υποχρεούται στην παροχή της εφόσον του ζητηθεί. Οι ώρες υπερεργασίας αμείβονται με προσαύξηση 20% επί του καταβαλλομένου ωρομισθίου και δεν συνυπολογίζονται στο επιτρεπόμενο όριο υπερωριακής απασχόλησης. Η υπερεργασία δεν δηλώνεται στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ (άρθρο 78 του Ν. 4808/2021).

Με το **άρθρο 58 του Ν. 4808/19.6.2021** (Α΄

Υπερωριακή απασχόληση ή υπερωριακή εργασία ή υπερωρία, θεωρείται η εργασία η οποία παρέχεται πέραν του καθοριζόμενου από το νόμο ή άλλη κανονιστική διάταξη, ανωτάτου νομίμου ωραρίου ημερήσιας εργασίας. **Ειδικότερα επί εφαρμογής συστήματος πενθημέρου εργασίας, υπερωριακή απασχόληση θεωρείται η υπέρβαση των εννέα (9) ωρών ημερησίως και των οκτώ (8) ωρών ημερησίως σε περίπτωση εφαρμογής συστήματος εξαημέρου εργασίας.** Άλλωστε, η πέραν των σαράντα πέντε (45) ωρών την εβδο-

101), τροποποιείται η σχετική ρύθμιση του άρθρου 4 του Ν. 2874/2000, ως προς το ανώτατο επιτρεπόμενο όριο ωρών υπερωριακής απασχόλησης που μπορεί να πραγματοποιηθεί από τους εργαζόμενους. Επίσης με την ίδια διάταξη, μεταξύ των άλλων, προστίθεται παράγραφος 6 (στο ανωτέρω άρθρο 4), η οποία αφορά στην διαδικασία έγκρισης υπερωριακής απασχόλησης, από το αρμόδιο όργανο του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, καθ' υπέρβαση των σχετικών επιτρεπομένων ορίων υπερωριακής απασχόλησης.

Το όριο νόμιμης υπερωριακής απασχόλησης ημερησίως ορίζεται σε έως 3 ώρες και σε 150 ώρες ετησίως για κάθε μισθωτό που θα απασχοληθεί πέραν του νομίμου ωραρίου εργασίας του.

Με το προηγούμενο θεσμικό πλαίσιο, η πραγματοποίηση υπερωριακής απασχόλησης καθώς και ο καθορισμός των ορίων σε ημερήσια ή ετήσια βάση, διαφοροποιούνταν ανάλογα με τον κλάδο οικονομικής δραστηριότητας των επιχειρήσεων καθώς και την ειδικότητα των εργαζομένων. Για τους εργαζομένους σε βιομηχανικές, βιοτεχνικές επιχειρήσεις και

εργασίες εν γένει, το όριο υπερωριακής απασχόλησης ανέρχονταν σε ημερήσια βάση σε τρεις (3) ώρες, ενώ παράλληλα, με αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας ορίζονταν τα ανώτατα όρια υπερωριακής απασχόλησης κάθε εξαμήνου. Για εργαζόμενους στους λοιπούς κλάδους και ειδικότητες, όπως υπαλλήλους γραφείου ανωνύμων εταιρειών, οδηγούς κ.α. τα όρια υπερωριακής απασχόλησης είχαν καθοριστεί σε δύο (2) ώρες την ημέρα και εκατόν είκοσι (120) ώρες το χρόνο.

Με τη νέα διάταξη θεσπίζεται ενιαίο πλαίσιο για κάθε εργαζόμενο, ανεξαρτήτως κλάδου ή ειδικότητας, για την υπερωριακή απασχόληση. Το όριο νόμιμης υπερωριακής απασχόλησης ημερησίως ορίζεται σε έως 3 ώρες και σε 150 ώρες ετησίως για κάθε μισθωτό που θα απασχοληθεί πέραν του νομίμου ωραρίου εργασίας του.

Μισθωτοί απασχολούμενοι σε υπερωρία, κατά τα ανωτέρω, δικαιούνται για κάθε ώρα νόμιμης υπερωρίας, έως τρεις (3) ώρες ημερησίως και μέχρι τη συμπλήρωση εκατόν πενήντα (150) ωρών ετησίως, αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο **κατά σαράντα τοις εκατό (40%)**.

Επίσης με τη νέα διάταξη απλοποιείται η διαδικασία έγκρισης των καθ' υπέρβαση επιτρε-



πόμενων ορίων υπερωριακής απασχόλησης (δηλαδή άνω των 150 ωρών ετησίως), από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης. Συγκεκριμένα επιτρέπεται να χορηγείται κατά περίπτωση άδεια υπερωριακής απασχόλησης των μισθωτών όλων των επιχειρήσεων και εργασιών, επιπλέον των επιτρεπόμενων ανωτάτων ορίων υπερωριακής απασχόλησης, σε περιπτώσεις επείγουσας φύσης εργασίας, η εκτέλεση της οποίας κρίνεται απολύτως επιβεβλημένη και δεν επιδέχεται αναβολή, με απόφαση του αρμοδίου οργάνου του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης (Γενικός Διευθυντής Εργασιακών Σχέσεων, Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία και Ένταξης στην Εργασία). Δεν απαιτείται πλέον προηγούμενη γνωμοδότηση από το Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας (Α.Σ.Ε.). Για την κατά τα ανωτέρω υπερωριακή απασχόληση, οι μισθωτοί δικαιούνται αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο **κατά 60%**.

Θεωρείται άκυρη κάθε συμφωνία η οποία προβλέπει ότι οι αμοιβές και αποζημιώσεις υπερωριακής εργασίας θα καλύπτονται στο σύνολό τους ή μερικώς από τις καταβαλλόμενες στον εργαζόμενο ανώτερες των νομίμων αποδοχών (Α.Π. 147/71, 767/87).

Η υπερωριακή απασχόληση **θεωρείται νόμιμη** εφόσον τηρούνται οι προβλεπόμενες από το νόμο διατυπώσεις και διαδικασίες:

- Ύπαρξη ορισμένων εκτάκτων αναγκών.
- Αναγγελία της υπερωρίας στο πληροφοριακό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ, το αργότερο πριν την έναρξη πραγματοποίησής της (αρθ. 36, Ν. 4488/2017 όπως ισχύει).
- Μη υπέρβαση του ανώτατου ορίου ωρών υπερωριακής απασχόλησης που καθορίζεται σε ημερήσια και σε ετήσια βάση.

Τα ανωτέρω όρια υπερωριακής απασχόλησης τελούν υπό την επιφύλαξη τήρησης της διάταξης του άρθρου 6 του Π.Δ.88/1999, όπως ισχύει. Η εν λόγω διάταξη προβλέπει ότι ο χρόνος εβδομαδιαίας εργασίας των μι-

σθωτών δεν μπορεί να υπερβαίνει ανά περίοδο το πολύ τεσσάρων (4) μηνών, τις σαράντα οκτώ (48) ώρες κατά μέσο όρο, συμπεριλαμβανομένων της υπερεργασίας και της υπερωριακής απασχόλησης (Εγκ. 64597/03-09-2021).

Παράνομη υπερωριακή απασχόληση

Η υπερωριακή απασχόληση η οποία πραγματοποιείται χωρίς την τήρηση των προβλεπόμενων από τη νομοθεσία διατυπώσεων, δηλαδή δήλωση στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ όπως ορίζουν οι σχετικές διατάξεις, ή καθ' υπέρβαση των ανωτάτων ορίων που προσδιορίζονται από το πιο πάνω άρθρο (σε 3 ώρες ημερησίως και 150 ετησίως), ή χωρίς την τήρηση των διαδικασιών έγκρισης πέραν του ορίου των εκατόν πενήντα (150) ωρών, από το Υπουργείο Εργασίας, χαρακτηρίζεται ως **παράνομη υπερωρία**.

Για κάθε ώρα παράνομης υπερωρίας, ο μισθωτός δικαιούται αποζημίωση ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο **κατά 120%**.

Κυρώσεις για μη καταχώρηση υπερωριών στο Π.Σ. Εργάνη

Σε περίπτωση κατά την οποία διαπιστώνεται από τα αρμόδια ελεγκτικά όργανα απασχόληση σε υπερωρία χωρίς αυτή να έχει καταχωρηθεί πριν την έναρξη πραγματοποίησής της στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ (έντυπο Ε8: Αναγγελία υπερωριακής απασχόλησης), επιβάλλονται με πράξη του αρμοδίου οργάνου, σε βάρος του εργοδότη, κυρώσεις, σύμφωνα με **τα άρθρα 24 (διοικητικές) και 28 (ποινικές) του Ν. 3996/2011 [περίπτωση β' της παρ.1 του άρθ.80 του Ν. 4144/2013, όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 12 του Ν. 4554/2018 (Α' 130)]**.

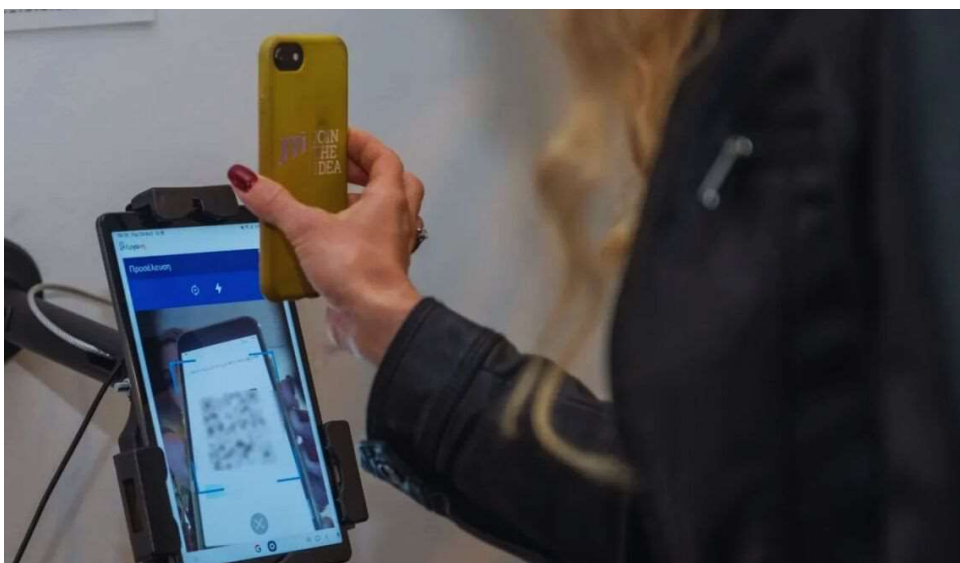
Με το **άρθρο 78 του Ν. 4808/2021** το οποίο τροποποιεί την περ. α' και β' του άρθρου 80 του Ν. 4144/2013 ορίζεται ότι:

«Ο εργοδότης που απασχολεί οδηγούς φορτηγών αυτοκινήτων και τουριστικών λεωφορείων τα οποία είναι κατασκευασμένα ή διαμορφωμένα με μόνιμο τρόπο και κατάλληλα για τη μεταφορά άνω των εννέα ατόμων, καθώς και Υπεραστικά και Αστικά ΚΤΕΛ που απασχολούν οδηγούς λεωφορείων και έχουν Κανονισμό Εργασίας, που διέπονται από τους Κανονισμούς (Ε.Κ.) 561/2006 και (Ε.Κ.) 165/2014, υποχρεούνται να καταχωρούν κάθε αλλαγή ή τροποποίηση του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας των εργαζομένων, **καθώς και τη νόμιμη κατά τη νομοθεσία υπερωριακή απασχόληση, στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ δεκαπέντε (15) ημέρες μετά το τέλος κάθε εβδομαδιαίας περιόδου εργασίας.** Όταν διαπιστώνεται από τα αρμόδια ελεγκτικά όργανα αλλαγή ή τροποποίηση του ωραρίου εργασίας ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας ή υπερωριακή απασχόληση, χωρίς αυτή να έχει καταχωρηθεί στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ δεκαπέντε (15 ημέρες) μετά το τέλος κάθε εβδομαδιαίας περιόδου εργασίας, επιβάλλονται με πράξη του αρμοδίου οργάνου σε βάρος του εργοδότη κυρώσεις, σύμφωνα με τα άρθρα 24 και 28 του Ν. 3996/2011.»

Από την ανωτέρω διάταξη προκύπτει ότι δεν υφίσταται υποχρέωση καταχώρισης κάθε αλλαγής ή τροποποίησης ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας πριν την ανάληψη υπηρεσίας από τους εργαζόμενους, **καθώς και της υπερωριακής απασχόλησης** πριν την πραγματοποίησή της στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ, από εργοδότες που απασχολούν οδηγούς φορτηγών αυτοκινήτων και τουριστικών λεωφορείων τα οποία είναι κατασκευασμένα ή διαμορφωμένα με μόνιμο τρόπο και κατάλληλα για τη μεταφορά άνω των εννέα ατόμων, καθώς και Υπεραστικά και Αστικά ΚΤΕΛ που απασχολούν οδηγούς λεωφορείων και έχουν Κανονισμό Εργασίας, που διέπονται από τους Κανονισμούς (Ε.Κ.)

561/2006 και (Ε.Κ.) 165/2014. Η καταχώρηση των πιο πάνω στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ, γίνεται δεκαπέντε (15) ημέρες μετά το τέλος κάθε εβδομαδιαίας περιόδου εργασίας.

Τα οχήματα αυτά διαθέτουν ψηφιακό ταχογράφο. Η εν λόγω συσκευή καταγράφει τα στοιχεία που προβλέπουν οι ρυθμίσεις του σχετικού Κανονισμού, μεταξύ των οποίων και τα χρονικά όρια του οδηγού.



Υπερωρίες και ψηφιακή κάρτα εργασίας

Το άρθρο 22 του Ν. 5053/2023, δίνει τη δυνατότητα στις επιχειρήσεις-εργοδότες που έχουν ενταχθεί στην εφαρμογή της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας, εφόσον το επιθυμούν, να μην καταχωρίζουν εκ των προτέρων τις αλλαγές ή την τροποποίηση του χρόνου εργασίας ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας ή **την υπερωριακή απασχόληση πριν** από την έναρξη πραγματοποίησής τους.

Οι επιχειρήσεις που θα κάνουν χρήση αυτής της δυνατότητας έχουν την υποχρέωση:

- 1) Να δηλώνουν έως την τελευταία ημέρα του τρέχοντος ημερολογιακού μήνα, ότι για το επόμενο χρονικό διάστημα, το οποίο δεν μπορεί να είναι μικρότερο του ενός ημερολογιακού μήνα, θα καταχωρίζουν τις αλλαγές ή την

τροποποίηση του χρόνου εργασίας ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας ή την υπερωριακή απασχόληση απολογιστικά, εντός του ίδιου μήνα. Η δήλωση γίνεται στην εφαρμογή “Ψηφιακή Δήλωση επιλογής προαναγγελτικού ή απολογιστικού συστήματος καταχώρισης αλλαγών ωραρίου, οργάνωσης χρόνου εργασίας και υπερωριών”.

2) Να καταχωρίζουν τις σχετικές αλλαγές, έως τη λήξη του επόμενου ημερολογιακού μήνα από το μήνα πραγματοποίησής τους.

Σύμφωνα με την **αριθμ.49758/26-5-2022 Υπουργική Απόφαση** όπως ισχύει, οι επιχειρήσεις-εργοδότες που εντάσσονται βάσει ΚΑΔ στην εφαρμογή της ψηφιακής κάρτας εργασίας, υποχρεούνται να διαθέτουν και να ενεργοποιούν σύστημα ψηφιακής κάρτας εργασίας για το σύνολο των εργαζομένων τους με σύμβαση εξαρτημένης σχέσης εργασίας που απασχολούνται με **φυσική παρουσία** στο χώρο παροχής εργασίας της επιχείρησης, περιλαμβανομένων και των εργαζομένων που απασχολούνται με σύμβαση δανεισμού.

Η δυνατότητα επιλογής απολογιστικού συστήματος καταχώρισης των υπερωριών, δίνεται εφόσον ο πραγματικός χρόνος εργασίας, προκύπτει από την εφαρμογή της Ψηφιακής Κάρτας εργασίας. Όταν δηλαδή στην ψηφιακή κάρτα εργασίας αποτυπώνεται η ώρα έναρξης και λήξης της απασχόλησης των εργαζομένων.

Εάν κατά τον έλεγχο, υφίσταται χτύπημα και κατά την έναρξη και κατά τη λήξη του δηλωθέντος ωραρίου και βρεθεί εργαζόμενος να απασχολείται μετά τη λήξη του ωραρίου, η αναντιστοιχία αυτή επισύρει διοικητικές κυρώσεις από την Επιθεώρηση Εργασίας.

Επιχειρήσεις-εργοδότες που επιλέγουν το απολογιστικό σύστημα, έχουν τη δυνατότητα εφόσον το επιθυμούν να επανέλθουν στο προαναγγελτικό σύστημα. Σε αυτή την περίπτωση υποχρεούνται να το δηλώνουν στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II, πριν από την έναρξη του ημερολογιακού μήνα κατά τον οποίο θέλουν να επανέλθουν στην προαναγγελτική διαδικασία (η Α.Π. 37271/2024 Εγκύκλιος του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης).

Έντυπα δήλωσης της υπερωριακής απασχόλησης στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II

Τα έντυπα δήλωσης της νόμιμης υπερωριακής απασχόλησης στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II, από τις επιχειρήσεις εργοδότες που απασχολούν τους εργαζόμενους τους σε νόμιμη υπερωριακή απασχόληση, είναι τα εξής:

1. Ε8 Δήλωση νόμιμης υπερωριακής απασχόλησης.
2. Ε8 Δήλωση νόμιμης υπερωριακής απασχόλησης απολογιστικά.

[Α Ν Α Κ Ο Ι Ν Ω Σ Η]

Παράταση της προθεσμίας υποβολής της Ψηφιακής δήλωσης Ετήσιου Πίνακα Προσωπικού για το έτος 2024

Με την **αριθμ. 48674/2024** απόφαση της Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, τροποποιείται η υπό στοιχεία οικ. 40331/Δ1.13521/13-9-2019 Υ.Α. και **παρτείνεται** για το έτος 2024, η προθεσμία της παρ. η του άρθρου 5Α για την υποβολή της Ψηφιακής δήλωσης Ετήσιου Πίνακα Προσωπικού της παρ. 2.5 του άρθρου 2, έως και την **30η Νοεμβρίου 2024**.

Σημείωση ΠΙΜ: Στην ψηφιακή δήλωση του ετήσιου πίνακα τα πεδία που αφορούν [ΩΡΕΣ ΕΝΑΡΞΗΣ & ΛΗΞΗΣ – ΗΜΕΡΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ] και [ΩΡΕΣ ΔΙΑΛΕΙΜΜΑΤΟΣ –ΔΙΑΚΟΠΗ] πρέπει να παραμένουν κενά.



Η ασφαλιστική αντιμετώπιση της διασυνοριακής τηλεργασίας

Προσδιορισμός της εφαρμοστέας νομοθεσίας κοινωνικής ασφάλισης στο πλαίσιο της διασυνοριακής τηλεργασίας μισθωτών σε χώρες της Ε.Ε. / Ε.Ο.Χ. / Ελβετίας.



του **Αντώνη Τσόγκα**

[τ. Προϊστάμενου Ε.Φ.Κ.Α.]

Ορισμοί

Τηλεργασία: Τηλεργασία είναι η εξ αποστάσεως παροχή της εξαρτημένης εργασίας του εργαζόμενου και με τη χρήση της τεχνολογίας, δυνάμει της σύμβασης εργασίας πλήρους, μερικής, εκ περιτροπής ή άλλης μορφής απασχόλησης, η οποία θα μπορούσε να παρασχεθεί και από τις εγκαταστάσεις του εργοδότη και η οποία

συμφωνείται μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου κατά την πρόσληψη ή με τροποποίηση της σύμβασης εργασίας (άρθρα 67, 68 και 69 του ν. 4808/2021).

Διασυνοριακή τηλεργασία: Ως «διασυνοριακή τηλεργασία» χαρακτηρίζεται η δραστηριότητα που μπορεί να ασκηθεί από οποιαδήποτε τοποθεσία και θα μπορούσε να εκτελείται στις εγκαταστάσεις του εργοδότη ή στον τόπο δραστηριοτήτων (placeofbusiness) και ταυτόχρονα πληροί τις εξής δύο προϋποθέσεις:



1. Πραγματοποιείται σε ένα ή περισσότερα κράτη μέλη διαφορετικά από εκείνο στο οποίο βρίσκονται οι εγκαταστάσεις του εργοδότη ή ο τόπος των δραστηριοτήτων και

2. Βασίζεται στην τεχνολογία πληροφοριών για την παραμονή του εργαζομένου σε σύνδεση με το εργασιακό περιβάλλον του εργοδότη ή της επιχείρησης καθώς και με τα ενδιαφερόμενα μέρη/πελάτες, προκειμένου να εκπληρωθούν τα καθήκοντα που έχουν ανατεθεί στον εργαζόμενο από τον εργοδότη, ή τους πελάτες στην περίπτωση μη μισθωτών / αυτοαπασχολούμενων.

Υφιστάμενο νομικό πλαίσιο της Εφαρμοστέας νομοθεσίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση (Ε.Ε), τον Ευρωπαϊκό Οικονομικό Χώρο (Ε.Ο.Χ) και την Ελβετία σύμφωνα με τις διατάξεις (ΕΚ) 883/2004 όπως το υφιστάμενο νομικό πλαίσιο έχει ερμηνευτεί στο με αριθμό ΑΣ 137/23 καθοδηγητικό σημείωμα που εξέδωσε η ΔΕΚΑΔΕ για την ιδιαίτερη περίπτωση και της διασυνοριακής τηλεργασίας

Σύμφωνα με το καθοδηγητικό σημείωμα που εξέδωσε η ΔΕΚΑΔΕ (Διοικητική Επιτροπή για το Συντονισμό των Συστημάτων Κοινωνικής ασφάλισης), σχετικά με την τηλεργασία και τη με αριθμό 33/20-9-2024 εγκύκλιο του ΕΦΚΑ, η τηλεργασία η οποία κατέστη μέρος της οργάνωσης της εργασίας δεν επηρεάζει την πλήρη εφαρμογή των διατάξεων του άρθρου 11 παρ. 3 στ. α του Καν. (ΕΚ) 883/2004 με την επιφύλαξη των άρθρων 12 έως 16 του εν λόγω κανονισμού που παρατίθενται κατωτέρω.

«Άρθρο 11 του Καν. (ΕΚ) 883/2004.

Το άρθρο 11 παρ.1 & 3 του Καν. (ΕΚ) 883/2004 ορίζει ότι:

Τα πρόσωπα στα οποία εφαρμόζεται ο κανονισμός (ΕΚ) 883/2004 υπάγονται στη νομοθεσία

ενός και μόνον κράτους μέλους.

Με την επιφύλαξη των άρθρων 12 έως 16:

α) το πρόσωπο που ασκεί μισθωτή ή μη μισθωτή δραστηριότητα σε κράτος μέλος, υπάγεται στη νομοθεσία του εν λόγω κράτους μέλους.

β) ... γ) ... δ) ... ε) ...

Άρθρο 12 του Καν. (ΕΚ) 883/2004

Ειδικοί κανόνες

Το πρόσωπο που ασκεί μισθωτή δραστηριότητα σε κράτος μέλος για λογαριασμό εργοδότη ο οποίος ασκεί κανονικά τις δραστηριότητές του εκεί και το οποίο έχει αποσπαστεί από τον εν λόγω εργοδότη σε άλλο κράτος μέλος για να εκτελέσει εργασία για λογαριασμό του εν λόγω εργοδότη, εξακολουθεί να υπάγεται στη νομοθεσία του πρώτου κράτους μέλους, υπό τον όρο ότι η προβλεπόμενη διάρκεια της εργασίας δεν υπερβαίνει τους 24 μήνες και ότι το πρόσωπο αυτό δεν έχει αποσταλεί σε αντικατάσταση άλλου αποσπασμένου.

Άρθρο 13 του Καν. (ΕΚ) 883/2004

Άσκηση δραστηριοτήτων σε δύο ή περισσότερα κράτη μέλη

1. Το πρόσωπο που ασκεί κανονικά μισθωτή δραστηριότητα σε δύο ή περισσότερα κράτη μέλη υπάγεται:

α) στη νομοθεσία του κράτους μέλους κατοικίας εφόσον ασκεί ουσιώδες μέρος της δραστηριότητας στο εν λόγω κράτος μέλος ή

β) εφόσον δεν ασκεί ουσιώδες μέρος της δραστηριότητας στο κράτος μέλος κατοικίας:

i) στη νομοθεσία του κράτους μέλους στο οποίο ευρίσκεται η έδρα ή ο τόπος δραστηριοτήτων της επιχείρησης ή του εργοδότη, εάν απασχολείται από μία επιχείρηση ή έναν εργοδότη ή

ii) στη νομοθεσία του κράτους μέλους στο οποίο ευρίσκεται η έδρα ή ο τόπος δραστηριοτήτων της επιχείρησης ή του εργοδότη, εάν απασχολείται από δύο ή περισσότερες επιχειρήσεις ή εργοδότες που έχουν την έδρα ή τον τόπο δραστηριοτήτων τους σε ένα μόνο κράτος μέλος ή

iii) στη νομοθεσία του κράτους μέλους στο οποίο ευρίσκεται η έδρα ή ο τόπος δραστηριοτήτων της

επιχείρησης ή του εργοδότη, άλλο από το κράτος μέλος κατοικίας, εάν απασχολείται από δύο ή περισσότερες επιχειρήσεις ή εργοδότες που έχουν την έδρα ή τον τόπο δραστηριοτήτων της επιχείρησής τους σε δύο κράτη μέλη, ένα εκ των οποίων είναι το κράτος μέλος κατοικίας ή

iv) στη νομοθεσία του κράτους μέλους κατοικίας, εάν απασχολείται από δύο ή περισσότερες επιχειρήσεις ή εργοδότες και τουλάχιστον δύο εξ αυτών έχουν την έδρα ή τον τόπο δραστηριοτήτων τους σε διαφορετικά κράτη μέλη, άλλο από το κράτος μέλος κατοικίας.

2.

3. Το πρόσωπο το οποίο ασκεί κανονικά μισθωτή δραστηριότητα και μη μισθωτή δραστηριότητα σε διαφορετικά κράτη μέλη, υπάγεται στη νομοθεσία του κράτους μέλους στο οποίο ασκεί μισθωτή δραστηριότητα ή, εάν ασκεί τέτοια δραστηριότητα σε δύο ή περισσότερα κράτη μέλη, στη νομοθεσία που προσδιορίζεται σύμφωνα με την παράγραφο 1.

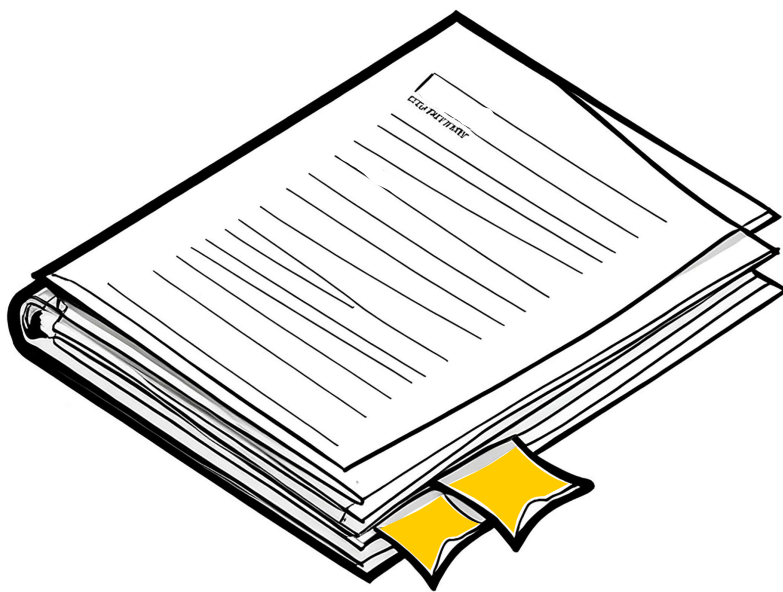
4. Το πρόσωπο που απασχολείται ως δημόσιος υπάλληλος σε ένα κράτος μέλος και το οποίο ασκεί μισθωτή ή/και μη μισθωτή δραστηριότητα σε ένα ή περισσότερα άλλα κράτη μέλη, υπάγεται στη νομοθεσία του κράτους μέλους στο οποίο ανήκει η υπηρεσία που τον απασχολεί.

5. Τα πρόσωπα που αναφέρονται στις παραγράφους 1 έως 4 θεωρούνται, προς τους σκοπούς της νομοθεσίας που προσδιορίζεται σύμφωνα με τις παρούσες διατάξεις, ότι ασκούν το σύνολο των μισθωτών ή μη μισθωτών δραστηριοτήτων τους ή ότι λαμβάνουν το σύνολο των εισοδημάτων τους στο ενδιαφερόμενο κράτος μέλος.

Άρθρο 16 του Καν. (ΕΚ) 883/2004

Εξαιρέσεις από τα άρθρα 11 έως 15

1. Δύο ή περισσότερα κράτη μέλη, οι αρμόδιες αρχές των εν λόγω κρατών μελών ή οι οργανισμοί που έχουν ορισθεί από τις αρχές αυτές μπορούν να προβλέψουν, με κοινή συμφωνία, προς το συμφέρον ορισμένων προσώπων ή ορισμένων κατηγοριών προσώπων, εξαιρέσεις από τα άρθρα 11 έως 15.»



Προσδιορισμός της εφαρμοστέας νομοθεσίας σύμφωνα με τις διατάξεις του Κανονισμού (ΕΚ) 883/2004 στην περίπτωση διασυννοριακής τηλεργασίας

Για τον προσδιορισμό της εφαρμοστέας νομοθεσίας κοινωνικής ασφάλισης στην περίπτωση της διασυννοριακής τηλεργασίας λαμβάνονται υπόψη τα οριζόμενα από τις διατάξεις του άρθρου 11 παρ. 3, στ. α του Καν. (ΕΚ) 883/2004 σε συνδυασμό με τα οριζόμενα από τις διατάξεις των άρθρων 12 και 13, όσο και του άρθρου 16 του Κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 883/2004.

1. Προσδιορισμός της εφαρμοστέας νομοθεσίας στην περίπτωση της **χρονικά περιορισμένης παρεχόμενης διασυννοριακής τηλεργασίας** σε ένα κράτος μέλος η οποία δεν αποτελεί μέρος του συνήθους προτύπου εργασίας και η οποία **πληροί** όλες τις υπόλοιπες προϋποθέσεις που αφορούν την απόσπαση (άρθρο 12 του Κανονισμού (ΕΚ) 883/2004).

Σε περίπτωση που βάσει ρητής συμφωνίας μεταξύ του εργοδότη και του εργαζομένου σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο, ο εργαζόμενος ασκεί τα καθήκοντά του με διασυννοριακή τηλεργασία η οποία είναι τυχαία, χρονικά περιορισμένη, δεν αποτελεί μέρος του συνήθους προτύπου εργασίας, και ο μισθωτός έχει αποσπαστεί προσωρινά από τον εν λόγω εργοδότη σε άλλο κράτος μέλος για να εκτελέσει εργασία για λογαριασμό του με καθεστώς τηλεργασίας και πληρούνται και όλες οι υπόλοιπες προϋποθέ-

σεις που προβλέπονται από τις σχετικές διατάξεις (Κανονισμοί 883/2004 & 987/2009, Απόφαση Α2 της ΔΕΚΑΔΕ) που αφορούν την απόσπαση τυγχάνουν εφαρμοστές οι διατάξεις του άρθρου 12 του Καν. (ΕΚ) 883/2004 δηλαδή ο μισθωτός εξακολουθεί να υπάγεται στη νομοθεσία του κράτους μέλους που υπάγεται ο εργοδότης που απέσπασε το μισθωτό.



Π.χ. Εργοδότης με έδρα την Ελλάδα συνάπτει προσωρινή συμφωνία με εργαζόμενο που έχει την κατοικία του στη Βουλγαρία προκειμένου ο εργαζόμενος για οκτώ (8) μήνες να ασκεί τα καθήκοντά του με τηλεργασία από την οικία του λόγω του ότι για το διάστημα αυτό κρίνεται απαραίτητο να αναλάβει τη φροντίδα των μικρών παιδιών του. Δεδομένου ότι η άσκηση της εν λόγω δραστηριότητας είναι ad hoc (επί τούτω), προσωρινού χαρακτήρα και η προβλεπόμενη διάρκεια τηλεργασίας δεν υπερβαίνει τους είκοσι τέσσερις (24) μήνες, εφόσον πληρούνται και οι λοιπές προϋποθέσεις για την απόσπαση μισθωτού εργαζομένου, η περίπτωση αυτή εμπίπτει στις διατάξεις του άρθρου 12 παρ. 1. του Καν. (ΕΚ) 883/2004. Αρμόδιος φορέας για τον προσδιορισμό της εφαρμοστέας νομοθεσίας είναι ο e-ΕΦΚΑ, ως αρμόδιος φορέας του κράτους μέλους του οποίου η νομοθεσία εφαρμόζεται και ο μισθωτός εξακολουθεί να υπάγεται στη νομοθεσία του κράτους μέλους (Ελλάδας) που υπάγεται ο εργοδότης που απέσπασε το μισθωτό.

Η προαναφερθείσα πρόβλεψη του άρθρου 12 του Καν. (ΕΚ) 883/2004 περί υπαγωγής του προσωρινά αποσπασμένου μισθωτού στη νομοθεσία του κράτους μέλους που υπάγεται ο εργοδότης δύναται να καλύπτει και άλλες καταστάσεις δραστηριότητας σε άλλο κράτος μέλος, όπως π.χ. παρακολούθηση συνεδρίων, συμμετοχή σε συνεδριάσεις κ.λπ.

Στις περιπτώσεις που η διασυνοριακή τηλεργασία δεν είναι ad hoc (επί τούτω) ή προσωρι-

νού χαρακτήρα και αναμένεται να υπερβεί τους 24 μήνες, θα πρέπει να εξεταστεί η εφαρμογή του άρθρου 11 ή του άρθρου 16 του Καν. (ΕΚ) 883/2004.

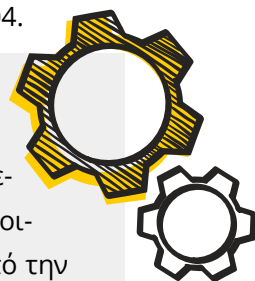
2. Προσδιορισμός της εφαρμοστέας νομοθεσίας στην περίπτωση της πλήρους και χωρίς περιορισμό παρεχόμενης διασυνοριακής τηλεργασίας σε ένα κράτος μέλος η οποία δεν εμπίπτει στις διατάξεις του άρθρου 12 του Καν. (ΕΚ) 883/2004 που αφορούν τους προσωρινά αποσπασμένους.

Όταν η διασυνοριακή τηλεργασία ασκείται κανονικά και συνήθως, σε ένα κράτος μέλος, διαφορετικό από αυτό της έδρας του εργοδότη, όταν δηλαδή αποτελεί μέρος του κανονικού προτύπου εργασίας του μισθωτού, βάσει συμφωνίας μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου, είναι δυνατή η εφαρμογή του άρθρου 11 του Καν. (ΕΚ) 883/2004.

Προς κατανόηση των ανωτέρω παραθέτουμε την κάτωθι ενδεικτική περιπτώσιολογία με σχετικά παραδείγματα:

α) Εργοδότης με έδρα σε κράτος μέλος απασχολεί μισθωτό με σύμβαση εργασίας πλήρους απασχόλησης. Ο εν λόγω μισθωτός εργάζεται αποκλειστικά με καθεστώς τηλεργασίας στο κράτος μέλος κατοικίας του διαφορετικό από αυτό της έδρας του εργοδότη. Ο εν λόγω μισθωτός θα πρέπει να υπαχθεί στην ασφάλιση του κράτους μέλους κατοικίας του, κατ' εφαρμογή του άρθρου 11 του Καν. (ΕΚ) 883/2004.

Π.χ. Εργοδότης που έχει την έδρα του στην Ελλάδα απασχολεί μισθωτό ο οποίος εργάζεται αποκλειστικά με καθεστώς τηλεργασίας στο κράτος μέλος κατοικίας του (π.χ. Ισπανία), διαφορετικό από την Ελλάδα, θα πρέπει να υπαχθεί στην ασφάλιση του κράτους μέλους κατοικίας του (Ισπανία), κατ' εφαρμογή του άρθρου 11 του Καν. (ΕΚ) 883/2004. Ως εκ τούτου, ο εν λόγω εργαζόμενος εξαιρείται από την υποχρέωση καταβολής των σχετικών εισφορών στον e-ΕΦΚΑ.





Π.χ. Εργοδότης που έχει την έδρα σε άλλο κράτος μέλος (Γαλλία), απασχολεί μισθωτό ο οποίος εργάζεται αποκλειστικά με καθεστώς τηλεργασίας στο κράτος μέλος κατοικίας του (Ελλάδα) για λογαριασμό του εν λόγω εργοδότη, σε ποσοστό 100% του χρόνου εργασίας του (με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου) θα πρέπει να υπαχθεί στην ελληνική κοινωνική ασφάλιση κατ' εφαρμογή του άρθρου 11 του Καν. (ΕΚ) 883/2004.

3. Προσδιορισμός της εφαρμοστέας νομοθεσίας στην περίπτωση της πλήρους και χωρίς περιορισμό παρεχόμενης **διασυνοριακής τηλεργασίας** η οποία είναι **υβριδικού τύπου** (εναλλασσόμενη δραστηριότητα στις εγκαταστάσεις του εργοδότη και στη χώρα κατοικίας).

Όταν η διασυνοριακή τηλεργασία ασκείται κανονικά και συνήθως, σε ένα ή περισσότερα κράτη μέλη, διαφορετικά από αυτό της έδρας του εργοδότη, όταν δηλαδή αποτελεί μέρος του κανονικού προτύπου εργασίας του μισθωτού, βάσει συμφωνίας μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου, είναι δυνατή η εφαρμογή του άρθρου 13 του Κανονισμού (ΕΚ) 883/2004.

Προς κατανόηση των ανωτέρω παραθέτουμε ενδεικτική περιπτώσιολογία με σχετικά παραδείγματα:

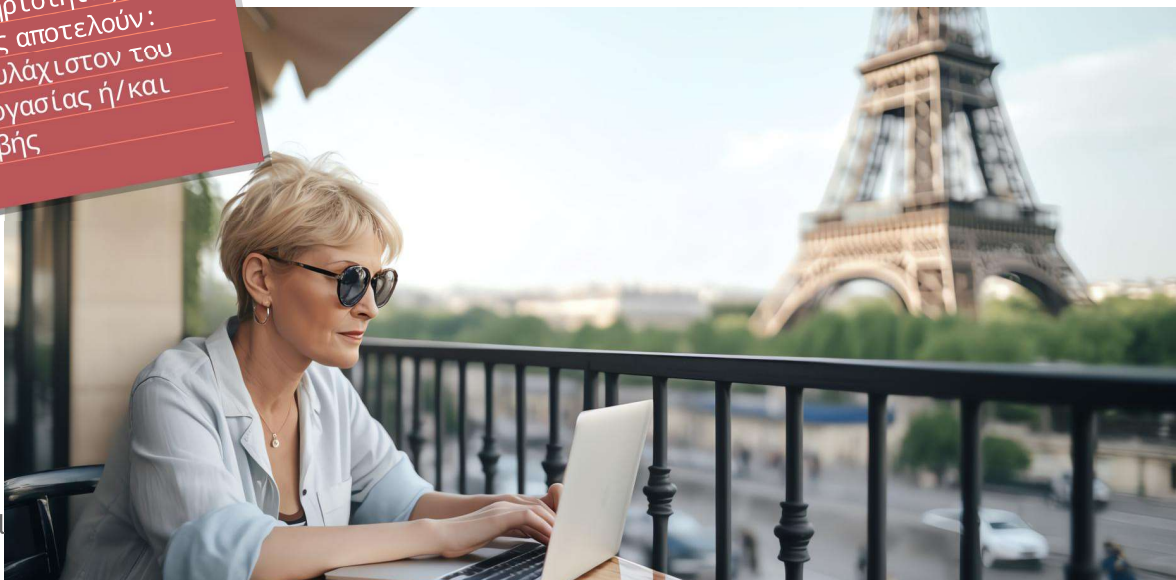
α) Εργοδότης με έδρα σε

κράτος μέλος απασχολεί μισθωτό με σύμβαση εργασίας πλήρους απασχόλησης. Ο εν λόγω μισθωτός για τμήμα του μηνιαίου χρόνου απασχόλησης ασκεί τα καθήκοντά του αποκλειστικά με καθεστώς τηλεργασίας στο κράτος μέλος κατοικίας του που είναι διαφορετικό από αυτό της έδρας του εργοδότη. Εφόσον στο κράτος κατοικίας το διαφορετικό από αυτό της έδρας του εργοδότη ασκεί ουσιαστικά* μέρος της δραστηριότητάς του θα υπάγεται στη νομοθεσία κοινωνικής ασφάλισης του κράτους κατοικίας του (άρθρο 13 του Καν. (ΕΚ) 883/2004 - Άσκηση δραστηριοτήτων σε δύο ή περισσότερα κράτη μέλη).

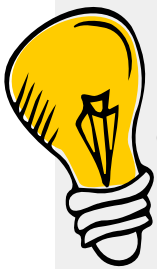
Π.χ. Εργοδότης με έδρα την Ελλάδα απασχολεί εργαζόμενο ο οποίος για ορισμένες ημέρες του μήνα ασκεί τα καθήκοντά του με καθεστώς τηλεργασίας από το κράτος μέλος κατοικίας του (διαφορετικό από αυτό του εργοδότη π.χ. Γαλλία) και για τις υπόλοιπες ημέρες εργάζεται από την Ελλάδα δυνάμει σύμβασης εργασίας πλήρους απασχόλησης. Εφόσον οι ημέρες απασχόλησης (π.χ. 8 ημέρες) στο κράτος μέλος κατοικίας του (Γαλλία) καλύπτουν το 25% του μηνιαίου χρόνου απασχόλησης θα πρέπει να υπαχθεί στην ασφάλιση του κράτους μέλους κατοικίας του, δηλαδή της Γαλλίας καθόσον ο εργαζόμενος ασκεί ουσιαστικά μέρος της δραστηριότητάς του στο κράτος κατοικίας (άρθρο 13 του Καν. (ΕΚ) 883/2004).



κριτήρια για την άσκηση ουσιαστικού μέρους της δραστηριότητας σε ένα κράτος αποτελούν: το 25% τουλάχιστον του χρόνου εργασίας ή/και της αμοιβής



β) Εργοδότης με έδρα σε κράτος μέλος απασχολεί μισθωτό με σύμβαση εργασίας πλήρους απασχόλησης. Ο εν λόγω μισθωτός για τμήμα του μηνιαίου χρόνου απασχόλησης ασκεί τα καθήκοντά του αποκλειστικά με καθεστώς τηλεργασίας στο κράτος μέλος κατοικίας του που είναι διαφορετικό από αυτό της έδρας του εργοδότη. Εφόσον στο κράτος κατοικίας το διαφορετικό από αυτό της έδρας του εργοδότη ΔΕΝ ασκεί ουσιώδες* μέρος της δραστηριότητάς του, θα πρέπει να υπαχθεί στη νομοθεσία του κράτους μέλους στο οποίο βρίσκεται η έδρα ή ο χώρος δραστηριοτήτων της επιχείρησης ή του εργοδότη (άρθρο 13 του Καν. (ΕΚ) 883/2004).



Π.χ. Εργοδότης με έδρα την Ελλάδα δυνάμει σύμβασης εργασίας πλήρους απασχόλησης απασχολεί εργαζόμενο ο οποίος για ορισμένες ημέρες του μήνα ασκεί τα καθήκοντά του με τηλεργασία από το κράτος μέλος κατοικίας του (Γερμανία) και για τις υπόλοιπες ημέρες εργάζεται από την Ελλάδα. Εφόσον οι ημέρες απασχόλησης (π.χ. 4 ημέρες) στο κράτος μέλος κατοικίας του (Γερμανία) δεν καλύπτουν το 25% του μηνιαίου χρόνου απασχόλησης ο εργαζόμενος θα πρέπει να υπαχθεί στην ασφάλιση του κράτους μέλους στο οποίο έχει την έδρα του ο εργοδότης, δηλαδή της Ελλάδας καθόσον ΔΕΝ ασκεί ουσιώδες μέρος της δραστηριότητάς του στο κράτος μέλος κατοικίας του το διαφορετικό από αυτό της έδρας του εργοδότη.

γ) Εργοδότης με έδρα σε κράτος μέλος απασχολεί μισθωτό δυνάμει σύμβασης εργασίας πλήρους απασχόλησης. Ο εν λόγω μισθωτός για τμήμα του μηνιαίου χρόνου απασχόλησης ασκεί τα καθήκοντά του αποκλειστικά με καθεστώς τηλεργασίας στο κράτος της κατοικίας του (διαφορετικό της έδρας του εργοδότη) και για τις υπόλοιπες ημέρες του μήνα εργάζεται αποκλειστικά με καθεστώς τηλεργασίας από τρίτο κράτος μέλος (διαφορετικό από αυτό του

εργοδότη και της κατοικίας του μισθωτού). Εφόσον στο κράτος κατοικίας το διαφορετικό από αυτό της έδρας του εργοδότη ΔΕΝ ασκεί ουσιώδες* μέρος της δραστηριότητάς του θα πρέπει να υπαχθεί στη νομοθεσία του κράτους μέλους στο οποίο βρίσκεται η έδρα του εργοδότη καθόσον δεν ασκεί ουσιώδες μέρος της δραστηριότητάς του στο κράτος κατοικίας του (άρθρο 13 του Καν. (ΕΚ) 883/2004).

Π.χ. Εργοδότης με έδρα την Γαλλία δυνάμει σύμβασης εργασίας πλήρους απασχόλησης απασχολεί εργαζόμενο ο οποίος για ορισμένες ημέρες του μήνα ασκεί τα καθήκοντά του με τηλεργασία από το κράτος μέλος κατοικίας του (Ελλάδα) και για τις υπόλοιπες ημέρες του μήνα από τρίτο κράτος μέλος (Ισπανία). Εφόσον οι ημέρες απασχόλησης στο κράτος μέλος κατοικίας του (Ελλάδα) δεν καλύπτουν το 25% του μηνιαίου χρόνου απασχόλησης (π.χ. 5 ημέρες) ο εργαζόμενος θα πρέπει να υπαχθεί στην ασφάλιση του κράτους μέλους στο οποίο έχει την έδρα του ο εργοδότης, δηλαδή της Γαλλίας καθόσον ΔΕΝ ασκεί ουσιώδες μέρος της δραστηριότητάς του στο κράτος μέλος κατοικίας του το διαφορετικό από αυτό της έδρας του εργοδότη.



δ) Εργοδότης με έδρα σε κράτος μέλος απασχολεί μισθωτό δυνάμει σύμβασης εργασίας πλήρους απασχόλησης. Ο εν λόγω μισθωτός για τμήμα του μηνιαίου χρόνου απασχόλησης ασκεί τα καθήκοντά του αποκλειστικά με καθεστώς τηλεργασίας στο κράτος της κατοικίας του (διαφορετικό της έδρας του εργοδότη) και για τις υπόλοιπες ημέρες του μήνα εργάζεται αποκλειστικά με καθεστώς τηλεργασίας από τρίτο κράτος μέλος (διαφορετικό από αυτό του εργοδότη και της κατοικίας του μισθωτού). Εφόσον στο κράτος κατοικίας το διαφορετικό από αυτό της έδρας του εργοδότη ασκεί ουσιώδες* μέρος της δραστηριότητάς του θα πρέπει να υπαχθεί στην ασφάλιση του κράτους μέλους κατοικίας του καθόσον ο εργαζόμενος



ασκεί ουσιώδες μέρος της δραστηριότητάς του στο κράτος κατοικίας. (άρθρο 13 του Καν. (ΕΚ) 883/2004).

Π.χ. Εργοδότης με έδρα την Γαλλία δυνάμει σύμβασης εργασίας πλήρους απασχόλησης απασχολεί εργαζόμενο ο οποίος για ορισμένες ημέρες του μήνα ασκεί τα καθήκοντά του με τηλεργασία από το κράτος μέλος κατοικίας του (Ελλάδα) και για τις υπόλοιπες ημέρες του μήνα από τρίτο κράτος μέλος (Ισπανία). Εφόσον οι ημέρες απασχόλησης στο κράτος μέλος κατοικίας του (Ελλάδα) καλύπτουν το 25% του μηνιαίου χρόνου απασχόλησης (π.χ. 7 ημέρες) ο εργαζόμενος θα πρέπει να υπαχθεί στην ασφάλιση του κράτους μέλους κατοικίας του δηλαδή της Ελλάδας καθόσον ο εργαζόμενος ασκεί ουσιώδες μέρος της δραστηριότητάς του στο κράτος κατοικίας.

απασχόληση του εργαζομένου με τηλεργασία προκύπτει από την σύμβαση μεταξύ εργαζομένου και εργοδότη κατά την πρόσληψη ή με τροποποίηση της σύμβασης εργασίας. Το ωράριο τηλεργασίας, καθώς και η αναλογία τηλεργασίας και εργασίας στις εγκαταστάσεις του εργοδότη δηλώνονται στο Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ» (σχετ. η με αριθμό 21/2022 εγκύκλιος του ε-ΕΦΚΑ).

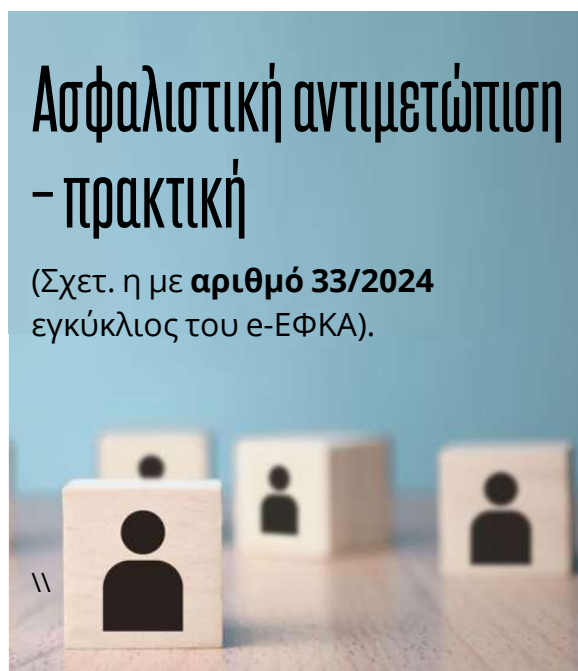
Προϋποθέσεις εφαρμογής του άρθρου 16 παρ. 1 του Καν. (ΕΚ) 883/2004 περί εξαίρεσης από την υπαγωγή στην κοινωνική ασφάλιση του κράτους μέλους που καθίσταται κανονικά αρμόδιο, εάν εφαρμοστούν τα άρθρα 11 έως 15 του Καν. (ΕΚ) 883/2004 στο πλαίσιο της διασυνοριακής τηλεργασίας

Πρόσωπα που επιθυμούν την εξαίρεση από την υπαγωγή στην κοινωνική ασφάλιση του κράτους μέλους που καθίσταται κανονικά αρμόδιο, εάν εφαρμοστούν τα άρθρα 11 έως 15 του Καν. (ΕΚ) 883/2004, επικαλούμενα κυρίως ορισμένα κριτήρια (διασυνοριακή τηλεργασία για οικογενειακούς λόγους, όπως νοσηλεία συγγενή ή ανάγκη συνεχούς ή αυξημένης φροντίδας συγγενή. Απόσπαση για χρονικό διάστημα

Επισήμανση: Στις περιπτώσεις που ο εργαζόμενος παρέχει εξαρτημένη εργασία με τηλεργασία σε εργοδότη με έδρα στην Ελλάδα η οποία χαρακτηρίζεται από διασυνοριακότητα, εφαρμόζονται οι διατάξεις του ν. 4808/2021 (ΦΕΚ Α 101/19.6.2021, Κεφάλαιο Β') όσον αφορά την συμφωνία εργοδότη και εργαζομένου για την παροχή εργασίας με τηλεργασία, ήτοι η

που υπερβαίνει τα δύο (2) έτη.- Διασυνοριακή τηλεργασία με στόχο τη διευκόλυνση της άσκησης της δραστηριότητας από άτομα με αναπηρία. - Συνέχιση του ασφαλιστικού δεσμού λόγω επικείμενης συνταξιοδότησης) που δημιουργούν συνθήκες σύναψης σχετικής συμφωνίας βάσει του άρθρου 16 παρ. 1 του Καν. (ΕΚ) 883/2004 έχουν τη δυνατότητα να υποβάλουν αίτημα εξαίρεσης δυνάμει του άρθρου 16 παρ. 1 του Καν. (ΕΚ) 883/2004. Στην Ελλάδα, αρμόδια Αρχή για την εφαρμογή του άρθρου 16 παρ. 1 του Καν. (ΕΚ) 883/2004 είναι το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης. Τα ενδιαφερόμενα πρόσωπα μπορούν να υποβάλουν σχετικό αίτημα στη Γενική Γραμματεία Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Γενική Διεύθυνση Κοινωνικής Ασφάλισης, Διεύθυνση Ειδικότερων Θεμάτων Ασφάλισης και Παροχών, Τμήμα Κανονισμών Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Οι συμφωνίες βάσει του εν λόγω άρθρου μπορούν να συναφθούν μόνο προς το συμφέρον των ενδιαφερομένων προσώπων και με τη συναίνεση αυτών.



1. Στην περίπτωση που για την τηλεργασία - διασυνοριακή τηλεργασία πληρούνται όλες οι προϋποθέσεις που προβλέπονται από τις σχε-

τικές διατάξεις της Ε.Ε (Κανονισμοί 883/2004 & 989/2009, Απόφαση Α2 ΔΕΚΑΔΕ) που αφορούν την απόσπαση και κατά συνέπεια τυγχάνουν εφαρμοστέες οι διατάξεις του άρθρου 12 του Κανονισμού (ΕΚ) 883/2004 οι οποίες προβλέπουν ότι «Το πρόσωπο που ασκεί μισθωτή δραστηριότητα σε κράτος μέλος για λογαριασμό εργοδότη ο οποίος ασκεί κανονικά τις δραστηριότητές του εκεί και το οποίο έχει αποσπαστεί από τον εν λόγω εργοδότη σε άλλο κράτος μέλος για να εκτελέσει εργασία για λογαριασμό του εν λόγω εργοδότη, εξακολουθεί να υπάγεται στη νομοθεσία του πρώτου κράτους μέλους, υπό τον όρο ότι η προβλεπόμενη διάρκεια της εργασίας δεν υπερβαίνει τους 24 μήνες και ότι το πρόσωπο αυτό δεν έχει αποσταλεί σε αντικατάσταση άλλου αποσπασμένου» ο προσωρινά αποσπασμένος μισθωτός συνεχίζει να υπάγεται στην ασφαλιστική νομοθεσία του κράτους που υπάγεται ο εργοδότης που τον απέσπασε.

Σε περίπτωση που ο εργοδότης έχει έδρα την Ελλάδα και αποσπά προσωρινά τον εργαζόμενο σε άλλο κράτος μέλος θα πρέπει να τον προμηθεύσει με το έντυπο με την ονομασία «φορητό έγγραφο Α1» (PDA1) το οποίο εκδίδει ο φορέας κοινωνικής ασφάλισης δηλαδή ο e-ΕΦΚΑ στην προκειμένη περίπτωση, το οποίο επιβεβαιώνει ότι ο αποσπασμένος υπάλληλος είναι καταχωρισμένος στο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης της χώρας προέλευσης (ΕΛΛΑΔΑ στην προκειμένη περίπτωση) και δεν υφίσταται υποχρέωση καταβολής εισφορών στη χώρα απόσπασης.

Σε περίπτωση που ο εργοδότης έχει έδρα σε άλλο κράτος μέλος και αποσπά τον εργαζόμενο στην Ελλάδα θα πρέπει να προμηθεύσει τον εργαζόμενο με το αντίστοιχο έντυπο του «φορητού εγγράφου Α1» (PDA1) το οποίο εκδίδει ο αρμόδιος φορέας κοινωνικής ασφάλισης της χώρας της έδρας του εργοδότη.

2. Στις λοιπές προαναφερθείσες περιπτώσεις της διασυνοριακής τηλεργασίας που δεν εμπί-

πτουν στις διατάξεις του άρθρου 12 του Κανονισμού (ΕΚ) 883/2004 που αφορούν τους προσωρινά αποσπασμένους:

α) Εφόσον αρμόδιος φορέας για τον προσδιορισμό της εφαρμοστέας νομοθεσίας είναι ο e-ΕΦΚΑ, ως φορέας κράτους - μέλους του οποίου η νομοθεσία εφαρμόζεται, για την απογραφή και την ασφάλιση στον Ελληνικό φορέα του μισθωτού της αλλοδαπής επιχείρησης, που δεν έχει εγκατάσταση στην Ελλάδα τυγχάνουν



εφαρμοστέες οι οδηγίες του υπ' αριθ. Γ99/320/2003* εγγράφου του τ. ΙΚΑ-ΕΤΑΜ νυν ΕΦΚΑ που αφορούν τη «Διαδικασία απογραφής α) αλλοδαπής επιχείρησης, που δεν έχει εγκατάσταση στην Ελλάδα». Επιπρόσθετα στην περίπτωση που ο εργοδότης έχει την έδρα του εκτός Ελλάδας και η συμφωνία μεταξύ του εργοδότη και του εργαζόμενου σχετικά με τους όρους της τηλεργασίας πραγματοποιείται βάσει της νομοθεσίας του κράτους μέλους της έδρας του εργοδότη / επιχείρησης θα πρέπει πλην των στοιχείων που αναφέρονται στο προαναφερθέν γενικό έγγραφο να προσκομίζεται και η συμφωνία τηλεργασίας (σύμβαση εργασίας ή τροποποίηση αυτής) στην οποία θα περιγράφεται το ωράριο τηλεργασίας καθώς και η αναλογία τηλεργασίας και εργασίας στις εγκαταστάσεις του εργοδότη. Στις περιπτώσεις που η νομοθεσία του άλλου κράτους μέλους επιτρέπει την άτυπη συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου για τους όρους της τηλεργασίας, εκτός από την σύμβαση εργασίας, θα πρέπει να προσκομίζονται δηλώσεις του εργοδότη / νόμιμου εκπροσώπου της εταιρείας και του εργαζόμενου στις οποίες τα δύο μέρη θα δηλώνουν υπεύθυνα τους όρους της μεταξύ τους σχετι-

κής συμφωνίας.

β) Εφόσον αρμόδιος φορέας για τον προσδιορισμό της εφαρμοστέας νομοθεσίας ΔΕΝ είναι ο e-ΕΦΚΑ αλλά είναι ο ασφαλιστικός φορέας άλλου κράτους μέλους του οποίου η νομοθεσία εφαρμόζεται, για την απογραφή και την ασφάλιση του μισθωτού στον ασφαλιστικό φορέα του άλλου κράτους μέλους θα πρέπει οι ενδιαφερόμενοι να απευθύνονται στην αρμόδια υπηρεσία του ασφαλιστικού φορέα του άλλου κράτους προκειμένου να τους υποδειχθεί η αντίστοιχη σχετική διαδικασία.

Σε κάθε περίπτωση άσκησης μισθωτής δραστηριότητας με διασυννοριακή τηλεργασία, απαιτείται ο προσδιορισμός της εφαρμοστέας νομοθεσίας κοινωνικής ασφάλισης κατ' εφαρμογή των διατάξεων των Κανονισμών 883/2004 και 987/2009 [άρθρα 11, 12 και 13 του Καν. (ΕΚ) 883/2004] και εκδίδεται από τον αρμόδιο Φορέα το φορητό έγγραφο Α1 (PdA1).

Επισήμανση: Σε κάθε περίπτωση, το ενδιαφερόμενο πρόσωπο έχει τη δυνατότητα να υποβάλει αίτημα με βάση το άρθρο 16 του Καν. (ΕΚ) 883/2004 για την εξαίρεσή του από την υπαγωγή στην κοινωνική ασφάλιση του κράτους μέλους που καθίσταται κανονικά αρμόδιο με βάση τις διατάξεις των άρθρων 11 ή 12 ή 13 του Καν. (ΕΚ) 883/2004. Το σχετικό αίτημα υποβάλλεται στην Αρμόδια Αρχή του κράτους μέλους στην ασφάλιση του οποίου επιθυμεί να υπαχθεί ο ασφαλισμένος [άρθρο 18 του Καν. (ΕΚ) 987/2009], προκειμένου, κατόπιν συμφωνίας των δύο αρμόδιων Αρχών, να οριστεί το κράτος μέλος στην ασφάλιση του οποίου θα υπαχθεί το ενδιαφερόμενο πρόσωπο.



***** Προς διευκόλυνσή σας, σας παραθέτουμε τμήμα του με Αρ. Πρωτ.: Γ99/1/320/29-10-2003 εγγράφου του τ. ΙΚΑ-ΕΤΑΜ στο οποίο αναφέρονται οι οδηγίες σχετικά με τη Διαδικασία απογραφής αλλοδαπής επιχείρησης, που δεν έχει εγκατάσταση στην Ελλάδα.

Αθήνα, 29/10/03
Αρ. Πρωτ.: Γ99/1/320

ΘΕΜΑ:

**Διαδικασία απογραφής α) αλλοδαπής
επιχείρησης, που δεν έχει
εγκατάσταση στην Ελλάδα
και β) φυσικών προσώπων που
απασχολούν από κοινού προσωπικό,
χωρίς να έχουν συστήσει Νομικό
Πρόσωπο ή να αποτελούν κοινωνία.**

Α. Απασχόληση προσωπικού εντός των ορίων της Χώρας από αλλοδαπή επιχείρηση, που δεν έχει εγκατάσταση στην Ελλάδα.

Η απογραφή της ανωτέρω επιχείρησης γίνεται στο Υποκατάστημα ΙΚΑ, στην ασφαλιστική περιοχή του οποίου υπάγεται η κατοικία του εργαζομένου της.

Προϋπόθεση για την απογραφή του αλλοδαπού εργοδότη είναι μεταξύ των λοιπών στοιχείων να κατατεθεί επιστολή του, με την οποία θα γνωστοποιείται η συμφωνία εργοδότη και ασφαλισμένου, για ανάληψη από τον τελευταίο των εργοδοτικών υποχρεώσεων ως προς τη καταβολή των ασφαλιστικών εισφορών, καθώς και τα πλήρη στοιχεία του ασφαλισμένου, εναντίον του οποίου θα στραφεί το ΙΚΑ για τη διεκδίκηση των δικαιωμάτων σε περίπτωση δημιουργίας ασφαλιστικής διαφοράς (σχετ. εγκ. 25/97 και Ε40/46/15.4.98).

Το έντυπο «ΑΙΤΗΣΗ - ΔΗΛΩΣΗ ΑΠΟΓΡΑΦΗΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ» υπογράφεται μόνο από τον ασφαλισμένο και συμπληρώνεται ως ακολούθως:

- Στην ένδειξη «Επωνυμία ή Επώνυμο» αναγράφεται η επωνυμία της αλλοδαπής επιχείρησης και το ονοματεπώνυμο του εργαζόμενου.

- Στην ένδειξη «Νομική μορφή» αναγράφεται ο κω-

δικός «060».

- Σημειώνεται Χ στην ένδειξη «Μη φυσικό πρόσωπο».

- Δεν αναγράφεται ΑΦΜ ούτε αρμόδια Δ.Ο.Υ.

- Οι ενδείξεις «Περιγραφή Δραστηριότητας» και «ΚΑΔ» συμπληρώνεται ανάλογα με το αντικείμενο δραστηριότητας που αναπτύσσει στην Ελλάδα για λογαριασμό της αλλοδαπής επιχείρησης ο συγκεκριμένος εργαζόμενος.

- Στις ενότητες «Στοιχεία της έδρας του εργοδότη», «Στοιχεία υπευθύνων εργοδότη» & «Στοιχεία απασχολουμένων» αναγράφονται μόνο τα στοιχεία του εργαζόμενου.

- Η ενότητα «Στοιχεία Παραρτημάτων Εργοδότη» παραμένει κενή.

Η ΑΠΔ υποβάλλεται ανά ημερολογιακό τρίμηνο απασχόλησης χειρόγραφα, σε μαγνητικό μέσο ή μέσω διαδικτύου. Η καταβολή των αντίστοιχων εισφορών γίνεται κάθε μήνα κατά τα γνωστά.

Εάν η ίδια αλλοδαπή επιχείρηση απασχολεί στην Ελλάδα περισσότερους εργαζόμενους θα πρέπει να γίνουν με την ίδια διαδικασία, ξεχωριστές απογραφές για κάθε ένα απ' αυτούς, οι οποίες δεν συσχετίζονται μεταξύ τους.

Σε περίπτωση που ο εργαζόμενος αναπτύξει επαγγελματική δραστηριότητα στην Ελλάδα ανεξάρτητη απ' αυτήν της αλλοδαπής επιχείρησης (π.χ. έναρξη ατομικής επιχείρησης) ή απασχολήσει στην οικία του προσωπικό, που παρέχει την εργασία του σε ένα εργοδότη, θα πρέπει να γίνει ξεχωριστή απογραφή του, ανεξάρτητη απ' αυτήν που έχει από κοινού με την αλλοδαπή επιχείρηση.

Β. Κοινή απασχόληση (συναπασχόληση) εργαζομένων από εργοδότες φυσικά πρόσωπα, που [...]



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



Γράφει
ο **Γιάννης Καρούζος**
Δικηγόρος - Εργατολόγος

Πως η αξιοποίηση τεχνολογικών καινοτομιών στην εργασία αυξάνει τις οικονομικές ανισότητες

Το συνολικό εισόδημα που κερδίζουν οι εργαζόμενοι από την εργασία τους σε μια χώρα (labour income), ανάλογα με το πώς αυτό διανέμεται, αποτελεί έναν διαφωτιστικό δείκτη για την κατανόηση των κοινωνικών και οικονομικών ανισοτήτων. Σύμφωνα με έκθεση του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας, το ποσοστό της διανομής του εισοδήματος από την εργασία (labour income share) μειώθηκε κατά 0.6% σε παγκόσμιο επίπεδο από το 2019 μέχρι το 2022 και έκτοτε έχει παραμείνει σταθερό. Είναι πραγματικά άξιο διερεύνησης πως παρά την τεράστια αύξηση της παραγωγικότητας τις τελευταίες δεκαετίες, τα εισοδήματα από την εργασία συγκεντρώνονται στα χέρια όλο και λιγότερων.

Πρόσφατες οικονομικές μελέτες υπογραμμίζουν την ενδιαφέρουσα επίδραση της εξέλιξης της τεχνολογίας στην διαμόρφωση της διανομής του εισοδήματος από την εργασία. Έρευνα σε ένα δείγμα 36 χωρών, κυρίως προηγμένων οικονομιών, έδειξε πως αν και οι καινοτομίες στον τεχνολογικό τομέα έχουν οδηγήσει σε αύξηση των κερδών, της παραγωγικότητας και της παραγωγής, εξαιτίας της αυτοματοποίησης πολλών συστημάτων και διαδικασιών, διαπιστώνονται μεγαλύτερες ανισότητες στην διανομή αυτού του εισοδήματος. Αυτό συμβαίνει επειδή η αξιοποίηση τεχνολογικά εξελιγμένων μεθόδων σε εργασίες χαμηλής έντασης έχει ως αποτέλε-

σμα τη μείωση των αναγκών σε ανθρώπινο δυναμικό και έτσι το εισόδημα από την εργασία μοιράζεται μεταξύ λιγότερων εργαζομένων, αυξάνοντας έτσι τις οικονομικές ανισότητες. Είναι αδιαμφισβήτητο, συνεπώς, ότι η τεχνολογική καινοτομία αποτελεί βασικό μοχλό οικονομικής ανάπτυξης, με ισχυρά αποτελέσματα στην διαμόρφωση των κοινωνικών δυναμικών.

Η τεχνητή νοημοσύνη, κερδίζοντας ολοένα και περισσότερο χώρο στις περισσότερες πτυχές της ζωής μας, θέτει υπό διερεύνηση το ζήτημα των επιδράσεων της στη διανομή του εισοδήματος από την εργασία. Δεν μπορούμε να είμαστε σίγουροι για τα αποτελέσματα από την αξιοποίηση της στον εργασιακό τομέα, καθώς πρόκειται για μια πρωτοφανή τεχνολογική καινοτομία που ανατρέπει πολλά δεδομένα, αλλά μόνο μπορούμε να προβλέψουμε πως ο αντίκτυπος της στην διανομή του εισοδήματος θα είναι σημαντικός. Αυτό είναι τουλάχιστον αναμενόμενο, καθώς ελλείψει μιας ευρύτερης πολιτικής ρύθμισης της χρήσης και των εφαρμογών της τεχνητής νοημοσύνης, η ολοένα και μεγαλύτερη όξυνση της δημιουργικής της πλευράς θέτει έναν πραγματικό κίνδυνο για το στοίχημα της μείωσης των ανισοτήτων και μιας πιο εξισορροπημένης διανομής των κερδών από την εργασία. Για τον λόγο αυτό, οι πολιτικές επιλογές αλλά και οι επιχειρηματικές αποφάσεις των εργοδοτών θα είναι καθοριστικής σημασίας για την επιδείνωση ή μη των κοινωνικών και οικονομικών ανισοτήτων και το ποσοστό κατανομής των κερδών από την χρήση τεχνολογικών καινοτομιών στην εργασία. Οι παραπάνω επιλογές συνακόλουθα θα έχουν σημαντικό αντίκτυπο και στην επίτευξη ή μη του Στόχου Βιώσιμης Ανάπτυξης υπ' αριθ. 10 για μείωση των ανισοτήτων στο εσωτερικό της χώρας μας.

Ομαδικές απολύσεις



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

Γράφει η Σαπουντζή Βαΐα

Ασκούμενη Δικηγόρος στην

«Α & Α Αργυριάδης και Συνεργάτες Δικηγορική Εταιρεία»

Είναι δεδομένο ότι οι απολύσεις, οι οποίες αφορούν ένα μεγάλο αριθμό εργαζομένων, επιδρούν δραστικά στην αγορά εργασίας και επιφέρουν εντονότερες μεταβολές στο κοινωνικοπολιτικό γίγνεσθαι.

Οι ομαδικές απολύσεις ρυθμίζονται στο εθνικό δίκαιο με το **Νόμο 1387/1983**, ο οποίος εκδόθηκε προκειμένου να εναρμονιστεί η εθνική νομοθεσία με τις υπέρτερης νομοθετικής ισχύος διατάξεις του ενωσιακού δικαίου¹.

Στο πεδίο εφαρμογής του ανωτέρου νόμου υπάγεται το προσωπικό που απασχολείται με σχέση εργασίας σε όλες τις επιχειρήσεις ή εκ-

μεταλλεύσεις του ιδιωτικού τομέα καθώς και στις επιχειρήσεις του Δημοσίου, των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης και των Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου, εφόσον αυτές λειτουργούν με βάση τις αρχές της ιδιωτικής οικονομίας. Σύμφωνα με το άρθρο 1 παρ. 1 του Ν. 1387/1983 «Ομαδικές απολύσεις θεωρούνται όσες γίνονται από επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν περισσότερους από είκοσι εργαζόμενους». Το μέγεθος της επιχείρησης αποτελεί πράγματι κρίσιμο παράγοντα προκειμένου να εφαρμοστούν οι διατάξεις των ομαδικών απολύσεων, καθώς στις μικρού μεγέθους επιχειρήσεις η ευελιξία είναι επιβεβλημένη, γεγονός που καθιστά απαγορευτική την εφαρμογή των διαδικασιών που απαιτούν χρόνο². Αντιθέτως, το είδος της επιχείρησης δεν αποτελεί κριτήριο για την εφαρμογή ή μη του ως άνω νόμου. Στο πεδίο εφαρμογής των ομαδικών απολύσεων δεν εντάσσονται σύμφωνα με το άρθρο 2 παρ. 2 οι εργαζόμενοι οι οποίοι έχουν συνάψει συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου ή συμβάσεις εργασίας που συνδέονται με την

1. Δ. Ζερδελής (2022), «Εγχειρίδιο Εργατικού Δικαίου Ατομικές Εργασιακές σχέσεις», Εκδόσεις Σάκκουλα, Έκδοση Ε', σελ.1552

2. Ι. Κουτιάδης (2022), «Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας, Εκδόσεις Σάκκουλα, Έκδοση Ε', σελ.1037

εκτέλεση ορισμένου έργου, εκτός αν οι απολύσεις γίνουν πριν τη λήξη της σύμβασης εργασίας ή την αποπεράτωση του έργου. Δεν εντάσσονται, επίσης, στο πεδίο εφαρμογής οι εργαζόμενοι στο Δημόσιο, στους Ο.Τ.Α. και στα Ν.Π.Δ.Δ. οι οποίοι απασχολούνται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου καθώς και όσοι εργάζονται στα πληρώματα πλοίων. Ακόμη, οι διατάξεις που προβλέπονται για τις ομαδικές απολύσεις δεν εφαρμόζονται σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 2 και για τις επιχειρήσεις που κηρύσσονται σε πτώχευση ή τίθενται σε ειδική εκκαθάριση κατόπιν εκδόσεως σχετικής δικαστικής απόφασης. Ειδικότερα, όπως θα αναλύσουμε και στη συνέχεια, θα πρέπει να τηρηθεί η υποχρέωση πληροφόρησης και διεξαγωγής διαβουλεύσεων μεταξύ του εργοδότη και των εκπροσώπων των εργαζομένων³. Στόχος του νόμου είναι ακόμη και σε αυτή την περίπτωση να διασφαλιστούν οι πιο ευνοϊκές συνθήκες για την απόλυση των εργαζομένων και να περιοριστούν οι αρνητικές συνέπειες⁴.

Αφού προσδιορίσαμε το πεδίο εφαρμογής, κρίνεται σκόπιμο να αναλυθούν τα δύο κριτή-

ρια σύμφωνα με τα οποία ερμηνεύεται η έννοια των ομαδικών απολύσεων. Το πρώτο εξ αυτών είναι το ποιοτικό κριτήριο σύμφωνα με το οποίο οι ομαδικές απολύσεις έγκινται σε απολύσεις που αφορούν αποκλειστικά οικονομικοτεχνικούς λόγους, προέρχονται δηλαδή από τη σφαίρα δράσης του εργοδότη και δεν σχετίζονται με λόγους απόλυσης που αφορούν το πρόσωπο των εργαζομένων (Άρθρο 1 παρ. 1 του Ν. 1387/1983). Συνεπώς, η απόλυση μισθωτού για λόγο που συνδέεται με το πρόσωπό του, λόγου χάρη παράβαση των συμβατικών του υποχρεώσεων, ακαταλληλότητα, αδυναμία συνεργασίας με τους συναδέλφους, ασθένεια, δεν συνυπολογίζεται με τις απολύσεις που αφορούν το πρόσωπο του εργοδότη, προκειμένου να εξευρεθεί ο αριθμός των επιτρεπόμενων εκ του νόμου απολύσεων⁵. Θα πρέπει εδώ να σημειωθεί ότι η έννοια της απόλυσης, όπως αυτή ερμηνεύεται υπό το πρίσμα της **Οδηγίας 98/59**, εξομοιώνεται με κάθε απόλυση που πραγματοποιείται από έναν εργοδότη για έναν ή περισσότερους λόγους, οι οποίοι δεν έχουν σχέση με το πρόσωπο των εργαζομένων, αυτό σημαίνει ότι στην έννοια αυτή εντάσσονται και οι απολύσεις στις οποίες τελικώς συναίνεσαν οι εργαζόμενοι (συναινετικές καταγγελίες των σχέσεων εργασίας)⁶. **Κρίσιμο, δηλαδή, είναι το γεγονός ότι η λύση της σύμβασης επέρχεται με πρωτοβουλία του εργοδότη**, ο οποίος έχει καταστήσει σαφές στον εργαζόμενο ότι σκοπεύει να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας, ανεξάρτητα από το αν τελικώς η σύμβαση λύθηκε λόγω κοινής συμφωνίας των μερών ή οικειοθελή αποχώρηση του μισθωτού⁷. Το δεύτερο κριτήριο είναι το ποσοτικό με το οποίο συνδέεται άμεσα ο ομαδικός χαρακτήρας των απολύσεων και αφορά τη σχέση ανάμεσα στον αριθμό των απολύσεων και στο μέγεθος της επιχείρησης / εκμετάλ-

3. ΑΠ 1681/2007

4. Δ. Ζερδελής (2022), «Εγχειρίδιο Εργατικού Δικαίου Ατομικές Εργασιακές σχέσεις», Εκδόσεις Σάκκουλα, Έκδοση Ε', σελ. 1561



5. Δ. Ζερδελής (2022), «Εγχειρίδιο Εργατικού Δικαίου Ατομικές Εργασιακές σχέσεις», Εκδόσεις Σάκκουλα, Έκδοση Ε', σελ. 1562

6. Ι. Κουκιάδης (2022), «Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας, Εκδόσεις Σάκκουλα, Έκδοση Ε', σελ. 1041

7. Δ. Ζερδελής (2022), «Εγχειρίδιο Εργατικού Δικαίου Ατομικές Εργασιακές σχέσεις», Εκδόσεις Σάκκουλα, Έκδοση Ε', σελ. 1566

λευσης⁸. Σύμφωνα με τα όσα ορίζονται στο άρθρο 1 παρ. 2 του νόμου 1387/1983, όπως αυτό τροποποιήθηκε από το άρθρο 74 του νόμου 3863/2010, «Τα όρια πέρα από τα οποία οι απολύσεις θεωρούνται ομαδικές καθορίζονται από τον αριθμό του προσωπικού που απασχολείται στη αρχή του μήνα και είναι τα εξής: α) Μέχρι έξι εργαζόμενους για επιχειρήσεις / εκμεταλλεύσεις που απασχολούν είκοσι έως εκατόν πενήντα εργαζομένους β) Ποσοστό πέντε τοις εκατό του προσωπικού και μέχρι τριάντα εργαζομένους για επιχειρήσεις / εκμεταλλεύσεις, που απασχολούν πάνω από εκατόν πενήντα εργαζομένους. Το ποσοστό αυτό καθορίζεται για κάθε ημερολογιακό εξάμηνο και ανάλογα με τις συνθήκες της αγοράς εργασίας με απόφαση του Υπουργού Εργασίας η οποία εκδίδεται μετά από γνώμη του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας και δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

Πέρα από την έννοια της απόλυσης, όπως αυτή επεξηγήθηκε ρητώς παραπάνω, και η έννοια της επιχείρησης πρέπει να ερμηνεύεται υπό το πρίσμα της **Οδηγίας 98/59** ως «διακριτή μονάδα με ορισμένη διάρκεια και σταθερότητα που χρησιμοποιείται για την εκτέλεση ενός ή περισσότερων συγκεκριμένων καθηκόντων και διαθέτει ένα σύνολο εργαζομένων, τεχνικά μέσα και οργανωτική δομή που της παρέχει τη δυνατότητα εκτέλεσης των καθηκόντων αυτών». Προκειμένου να γίνεται πράγματι ορθός έλεγχος ως προς τον αριθμό των απολύσεων, θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη η επιχείρηση ως διακριτή μονάδα η οποία όμως δεν έχει καταναγκή νομική αυτοτέλεια και χρηματοοικονομική, διοικητική ή οικονομική αυτονομία.

Αφού εξειδικεύσαμε τις εν λόγω έννοιες κρίνεται αναγκαίο σε αυτό το σημείο να μελετήσουμε την διαδικασία των ομαδικών απολύ-

σεων. Σύμφωνα με το Αρ. 3 παρ. 1 του Ν. 1387/1983 «ο εργοδότης πριν προχωρήσει σε ομαδικές απολύσεις οφείλει να προέλθει σε διαβουλεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων με σκοπό να ερευνηθεί η δυνατότητα αποφυγής ή μείωσης των απολύσεων και των δυσμενών συνεπειών τους». Ο εργοδότης υποχρεούται να προβεί σε διαπραγματεύσεις με τους εκπροσώπους του σωματείου των εργαζομένων στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση που έχει μέλη τουλάχιστον το 70% των εργαζομέ-



νων, καθώς και την πλειοψηφία αυτών που απολύονται (Άρθρο 4 παρ. 1 Ν. 1387/1983). Αναγκαία προϋπόθεση για την ευόδωση των διαπραγματεύσεων είναι η ουσιώδης πληροφόρηση από τον εργοδότη προς τους εκπροσώπους των εργαζομένων, η οποία συνίσταται ειδικότερα στην έγγραφη ανακοίνωση των λόγων του σχεδίου απολύσεων, τον αριθμό και τις κατηγορίες των υπό απόλυση εργαζομένων, τον αριθμό και τις κατηγορίες των συνήθως απασχολούμενων εργαζομένων, το χρονικό διάστημα στο οποίο πρόκειται να γίνουν απολύσεις και τα κριτήρια για την επιλογή των εργαζομένων που θα απολυθούν (Άρθρο 3 παρ. 2 Ν. 1387/1983). Η παροχή των ως άνω πληροφοριών καθίσταται αναγκαία, καθώς επιτρέπει την διατύπωση στοχευμένων αντιρρήσεων και παρατηρήσεων από τα σωματεία των εργαζομένων. Για την επίρρωση των διαβουλεύσεων η Οδηγία 98/59 προβλέπει τη δυνατότητα συνδρομής εμπειρογνομόνων γεγονό-

8. Ι. Κουκιάδης (2022), «Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας, Εκδόσεις Σάκκουλα, Έκδοση Ε΄, σελ. 1047



που επιδεικνύει την πρόθεση του κοινοτικού συστήματος για ενίσχυση του ρόλου της δημόσιας διοίκησης⁹. Σύμφωνα με το άρθρο 5 του ως άνω νόμου η διάρκεια των διαβουλεύσεων ανέρχεται σε 30 ημέρες με αφετηρία έναρξης της προθεσμίας την πρόσκληση του εργοδότη σε διαβουλεύσεις.

Σκοπός των διαβουλεύσεων είναι η επίτευξη συμφωνίας. Η συμφωνία μπορεί να έχει ως περιεχόμενο τους όρους με τους οποίους θα πραγματοποιηθούν οι απολύσεις παραδείγματος χάρη να καθορίζει το ύψος των αποζημιώσεων, τα κριτήρια επιλογής των απολυμένων, τον χρόνο κατά τον οποίο θα γίνει η απόλυση. Η μη τήρηση των ως άνω όρων καθιστά την απόλυση άκυρη κατά την ερμηνεία των άρθρων 5 παρ. 2 και 6 παρ. 1 του Ν. 1387/1983¹⁰. Περιεχόμενο της συμφωνίας μπορεί να αποτελέσουν και νέοι όροι για την αποφυγή ή μείωση των απολύσεων. Οι όροι ωστόσο αυτοί μεταβάλλουν το εργασιακό καθεστώς στο οποίο βρίσκονται οι εργαζόμενοι λόγω χάρη θεσπίζουν τη μετάθεση του εργαζομένου ή καθιστούν υποχρεωτική τη μετεκπαίδευση του ή καθιερώνουν αυξημένο ωράριο, έτσι ώστε να διατηρηθεί τη θέση εργασίας στην επιχείρηση¹¹. Όπως γίνεται σαφές οι ανωτέρω όροι συνιστούν μεταβολή των ουσιωδών όρων της σύμβασης εργασίας. Προκειμένου, όμως, να αποτελέσουν

πράγματι νέο όρο των ατομικών συμβάσεων εργασίας θα πρέπει να προηγηθεί τροποποίηση των συμβάσεων, γεγονός που προϋποθέτει τη συναίνεση των εργαζομένων. Στο πλαίσιο της συμβατικής ελευθερίας οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα να συναινέσουν ή να διαφωνήσουν ως προς τους όρους αυτούς.

Ποιος είναι ο ρόλος του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας (Α.Σ.Ε.); Σε πε-

ρίπτωση που οι διαβουλεύσεις δεν οδηγήσουν σε σύναψη συμφωνίας επεμβαίνει το Α.Σ.Ε. ο ρόλος του, όμως, είναι καθαρά εποπτικός και ελεγκτικός της τήρησης ή μη των υποχρεώσεων του εργοδότη, ήτοι των υποχρεώσεων για διαβούλευση και πληροφόρηση. Ακόμη όμως και αν διαπιστώσει τη μη τήρηση των υποχρεώσεων μπορεί μόνο να παρατείνει τις διαπραγματεύσεις ενώ δεν διαθέτει την εξουσία να απαγορεύει τις απολύσεις που δεν πληρούν τις νόμιμες προϋποθέσεις¹².

Τέλος, σύμφωνα με το άρθρο 6 του Ν. 1387/1983 «οι ομαδικές απολύσεις που γίνονται κατά παράβαση των διατάξεων του νόμου είναι άκυρες». Οι απολύσεις θεωρούνται άκυρες είτε όταν ο εργοδότης δεν συμμορφώνεται με την υποχρέωση του για πληροφόρηση και διαβούλευση είτε όταν παραβιάζονται οι όροι της συμφωνίας στην οποία κατέληξαν τα μέρη¹³. Ο εργοδότης διατηρεί, επίσης, την γενική του υποχρέωση να καταγγείλει την σύμβαση με επίδοση έγγραφης καταγγελίας σε κάθε εργαζόμενο και καταβολή αποζημίωσης. Θα πρέπει να σημειωθεί ότι σε περίπτωση ακυρότητας προβλέπεται η τρίμηνη αποκλειστική προθεσμία εντός της οποίας θα πρέπει να προσβληθεί το κύρος της καταγγελίας, ειδάλλως η ακυρότητα των ομαδικών απολύσεων δεν θεραπεύεται¹⁴.

9. Ι. Κουκιάδης (2022), «Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας, Εκδόσεις Σάκκουλα, Έκδοση Ε', σελ. 1055

10. Δ. Ζερδελής (2022), «Εγχειρίδιο Εργατικού Δικαίου Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις», Εκδόσεις Σάκκουλα, Έκδοση Ε', σελ. 1582

11. Ι. Κουκιάδης (2022), «Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας, Εκδόσεις Σάκκουλα, Έκδοση Ε', σελ. 1056

12. Δ. Ζερδελής (2022), «Εγχειρίδιο Εργατικού Δικαίου Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις», Εκδόσεις Σάκκουλα, Έκδοση Ε', σελ. 1585-1586

13. ΑΠ 214/2020

14. ΕφΑθ 17/1986

SOFTONE | myERGANI
LIVE

Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας

Ολοκληρωμένη κάλυψη υποχρεώσεων
υποβολής και διαβίβασης δεδομένων
απασχόλησης στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ II

για οποιοδήποτε σύστημα λογισμικού

**για οποιαδήποτε εφαρμογή μισθοδοσίας,
είτε της επιχείρησης είτε του λογιστή της**

myergani.softone.gr

Ανάκληση συνταξιοδοτικών αποφάσεων

Είναι εφικτή και υπό
ποιες προϋποθέσεις;

Γράφει ο **Γεώργιος Ι. Κουτσούκος**
Δικηγόρος - LL.M, Διδάκτωρ Δημοσίου Δικαίου
Νομικής Σχολής Παν. Αθηνών



Είναι γεγονός ότι παρουσιάζονται αρκετά συχνά περιπτώσεις κατά τις οποίες συνταξιούχοι των ενταχθέντων στον e-ΕΦΚΑ φορέων ζητούν, προκειμένου να εξυπηρετηθεί οικονομικό τους συμφέρον, ανάκληση της διοικητικής πράξης βάσει της οποίας έχουν καταστεί συνταξιούχοι. Προκειμένου να διασφαλιστεί η ενιαία αντιμετώπιση των ενταχθέντων στον e-ΕΦΚΑ φορέων ως προς το ζήτημα της δυνατότητας ανάκλησης νόμιμων επωφελών διοικητικών πράξεων, ο φορέας επισήμανε τα ακόλουθα:

1. Όπως είναι γνωστό, οι αποφάσεις απονομής σύνταξης που εκδίδονται από τον e-ΕΦΚΑ σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία κατόπιν σχετικής αίτησης των ασφαλισμένων του αποτελούν νόμιμες επωφελείς ατομικές διοικητικές πράξεις.

2. Οι νόμιμες επωφελείς ατομικές διοικητικές πράξεις, από τις οποίες οι διοικούμενοι απέκτησαν δικαιώματα δεν ανακαλούνται (απόφαση ΣτΕ 453/1968). Για την εφαρμο-

γή του κανόνα αυτού, η έννοια του δικαιώματος είναι ευρεία και περιλαμβάνει την ωφέλεια την οποία αντλεί ο διοικούμενος από νομικές ή πραγματικές καταστάσεις, η ανατροπή των οποίων είναι αντίθετη προς τις αρχές της χρηστής διοίκησης και της προστατευόμενης εμπιστοσύνης του διοικουμένου (απόφαση ΣτΕ 1171/1962).

Κατ' εξαίρεση επιτρέπεται η ανάκληση νόμιμων επωφελών ατομικών διοικητικών πράξεων:

- Για λόγους δημοσίου συμφέροντος και μάλιστα επιτακτικού.
- Αν ο διοικούμενος δεν συμμορφώνεται προς τους όρους από τους οποίους εξαρτάται η ισχύς της πράξης.
- Αν δεν συντρέχουν οι προϋποθέσεις βάσει των οποίων εκδόθηκε η πράξη.
- Αν πέρασε άπρακτη η προθεσμία που έθετε η πράξη στο διοικούμενο για ορισμένη ενέργεια.

Εξάλλου, επιτρέπεται ελεύθερα η ανάκληση νόμιμων ατομικών διοικητικών πράξεων από



τις οποίες **δεν έχουν απορреύσει δικαιώματα του διοικουμένου ή ευνοϊκές για αυτόν πραγματικές καταστάσεις, καθώς και εκείνων που περιέχουν επιφύλαξη περί ανάκλησης. Κατά συνέπεια, είναι δυνατή η ανάκληση απόφασης απονομής σύνταξης, εφόσον δεν έχει κοινοποιηθεί στον ενδιαφερόμενο και δεν έχουν απορреύσει δικαιώματα (ήτοι δεν έχουν καταβληθεί ποσά συντάξεων).**

Σύμφωνα με γενική αρχή του δικαίου της κοινωνικής ασφάλισης, μετά την οριστικοποίηση της κρίσης των αρμόδιων ασφαλιστικών οργάνων σε σχέση με το ασφαλιστικό ή συνταξιοδοτικό αίτημα (που επέρχεται με τον τερματισμό της προβλεπόμενης από τη νομοθεσία διοικητικής διαδικασίας και την εξάντληση των ενδικοφανών προσφυγών ή την πάροδο των σχετι-

κών προθεσμιών) δεν συγχωρείται, καταρχήν, η επάνοδος της Διοίκησης και η ανατροπή εκείνων για τα οποία αποφάσισε οριστικώς.

Κάμψη της ανωτέρω αρχής, δηλαδή **δυνατότητα επανόδου της υπηρεσίας προς επανεξέταση υπόθεσης που έχει οριστικοποιηθεί**, μπορεί να γίνει δεκτή για λόγους επιείκειας, στις περιπτώσεις κατά τις οποίες:

- Ο ενδιαφερόμενος με νεότερη αίτησή του επικαλείται **μεταβολή των κρίσιμων προϋφιστάμενων πραγματικών στοιχείων** με βάση νεότερα στοιχεία που αποδεικνύονται και τα οποία κατά το χρόνο έκδοσης της διοικητικής πράξης ήταν άγνωστα τόσο στον ίδιο όσο και στην υπηρεσία που εξέδωσε την απόφαση της οποίας ζητείται η ανάκληση ή τροποποίηση (περίπτωση πεπλανημένης εκτίμησης) οπότε η υπόθεση εισάγεται εκ νέου για να κριθεί εξ υπαρχής, ως αυτοτελής περίπτωση.

- Έχει συντελεστεί **μεταβολή της νομοθεσίας, η οποία δεν ελήφθη υπόψη** κατά το χρόνο έκδοσης της διοικητικής πράξης.

- Έχουν παγιωθεί οι νομολογιακές και ερμηνευτικές απόψεις των αρμόδιων ανώτατων δικαστηρίων που επηρεάζουν επίμαχα ασφαλιστικά θέματα επί των οποίων έχουν κρίνει διαφορετικά τα αρμόδια ασφαλιστικά όργανα (**υπό την προϋπόθεση ότι η Διοίκηση συναινεί στην καθολική εφαρμογή της μεταβληθείσας νομολογίας**).

ΣΕΜΙΝΑΡΙΟ

Δέουσα Επιμέλεια Καθήκοντα & Ευθύνες Λογιστών

Ερμηνεία των διατάξεων του Ν.4557/2018
& η ορθή εφαρμογή τους

ΠΕΜΠΤΗ 21.11.2024

16:00 - 19:30
WYNDHAM HOTEL

Αργύρης Αργυριάδης

Κατώτατος Μισθός:

Οι κοινωνικοί εταίροι να προσεγγίσουν
το ζήτημα ολιστικά και όχι μονοδιάστατα

κ. Αργυριάδη πόσο θα εξασφαλίσει την αύξηση των μισθών ο νέος αλγόριθμος που προωθείται από το 2027;

Μάλλον, αυτή είναι η ερώτηση του ενός εκατομμυρίου, καθώς ακόμη δεν έχει συγκεκριμενοποιηθεί ο τρόπος υπολογισμού της αύξησης του κατώτατου μισθού. Αυτή τη στιγμή, όπως έχουμε πληροφορηθεί γίνεται ζωηρός διάλογος με όλους τους εθνικούς κοινωνικούς εταίρους, με βασικό θέμα συζήτησης το πόσο και το πώς θα αυξάνεται ο κατώτατος μισθός, μετά το 2027. Στο πλαίσιο αυτό δεν πρέπει να λησμονούμε και την κυβερνητική δέσμευση για κατώτατο μισθό ύψους 950 ευρώ το 2027. Άλλωστε, και το Μεσοπρόθεσμο

Πρόγραμμα Σταθερότητας που κατατέθηκε από την κυβέρνηση για την αύξηση των μισθών μέχρι το 2028, προβλέπει αύξηση μισθών κατά 3,4% το 2025, 3,6% το 2026, 3,6% το 2027 και 3,3% το 2028.

Ας ξαναέλθουμε, όμως, στο θέμα του αλγόριθμου που παρουσιάζει επιστημονικό και κοινωνικό ενδιαφέρον. Σύμφωνα με το πόρισμα της επιστημονικής επιτροπής για τον νέο τρόπο υπολογισμού του κατώτατου μισθού, προτείνεται η ετήσια μεταβολή του να προκύπτει από το άθροισμα:

α) του ετήσιου ποσοστού μεταβολής του δείκτη τιμών καταναλωτή μεταξύ της 1ης Ιουλίου του προηγούμενου έτους και της 30ης Ιουνίου του τρέχοντος για το χαμηλότερο 20% της εισοδηματικής κατανομής των νοικοκυριών και

β) του ημίσεως του ετήσιου ποσοστού μεταβολής της αγοραστικής δύναμης του γενικού δείκτη μισθών κατά την ίδια χρονική περίοδο.

Για την αύξηση των μισθών, τις κλαδικές συμβάσεις και την επαναφορά των συλλογικών διαπραγματεύσεων με τους κοινωνικούς εταίρους αναφέρθηκε σε συνέντευξη στο περιοδικό ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ο Δικηγόρος Παρ' Αρείω Πάγω – Solicitor (England & Wales) ΜΔΕ (Α.Π.Θ), LL.M (London), PGC Tax (Ο.Π.Α.), MSc (Ε.Α.Π), Αργύρης Αργυριάδης.

Δηλαδή η Επιτροπή προτείνει η αυτόματη αναπροσαρμογή του κατώτατου μισθού να λαμβάνει υπόψιν και τον πληθωρισμό και την αύξηση της παραγωγικότητας της οικονομίας. Στην κοντινή μας Κύπρο, ο κατώτατος μισθός δεν καθορίζεται αποκλειστικά από την κυβερνητική πρωτοβουλία. Και εκεί έχει προβλεφθεί η Αυτόματη Τιμαριθμική Αναπροσαρμογή (ΑΤΑ), αλλά η τελευταία δεν είναι νομοθετική ρύθμιση αλλά πρόνοια των συλλογικών συμβάσεων για αυτό και αποδίδεται στους εργαζομένους των κλάδων / επαγγελμάτων που καλύπτονται με συλλογική σύμβαση. Σήμερα, το «τιμαριθμικό επίδομα» σε όσους καλύπτονται από συλλογική σύμβαση καλύπτει τα 2/3 της αύξησης του Δείκτη Τιμών Καταναλωτή. Πρόκειται για ιδιαίτερα σημαντικό ποσοστό. Και εκεί, όμως, υπάρχει μεγάλη συζήτηση ότι στο πλαίσιο αυτό δεν λαμβάνεται υπόψη η αυξομείωση της παραγωγικότητας και ζητείται η αλλαγή του πλαισίου. Για την ώρα, όμως, παραμένει πιο «φιλεργατικό» από το αντίστοιχο Ελληνικό.

Ωστόσο, στο βαθμό που το ύψος του κατώτατου μισθού αιτιωδώς - αλλά όχι αποκλειστικά - συνεχεται με την πραγματική αγοραστική δύναμη των εργαζομένων θα πρέπει να λάβουμε υπόψη μας και δύο άλλους παράγοντες που επηρεάζουν εξίσου σημαντικά την τελευταία. Πρώτον, το μη μισθολογικό κόστος (η μείωση των ασφαλιστικών εισφορών πρέπει να συνεχιστεί γιατί αυξάνει το πραγματικά διαθέσιμο εισόδημα), αλλά και τον τρόπο λειτουργίας της Ελληνικής αγοράς που σήμερα συμβάλλει στα μάλα στο φαινόμενο της ακρίβειας που ροκανίζει μισθούς και συντάξεις. Όσο στην αγορά δεν υπάρχουν συνθήκες υγιούς ανταγωνισμού, αλλά αντιθέτως βασιλεύουν τα καρτέλ και η λούμπεν επιχειρηματικότητα (που τρέφεται σε συνθήκες αθέμιτου ανταγωνισμού) η ακρίβεια θα συνεχίζει την ανηφόρα και θα ροκανίζει την πραγματική αγοραστική δύναμη των εργαζομένων όσο και αν αυξηθούν οι μισθοί. Συνεπώς, μια σύγχρονη έποψη του ζητήματος απαιτεί οι κοινωνικοί εταίροι να προσεγγίσουν το ζήτημα ολιστικά και όχι μονοδιάστατα θέτοντας και τα ανωτέρω ζητήματα στο δημόσιο διάλογο.

Οι κλαδικές συμβάσεις γιατί δεν υπογράφονται στη χώρα μας; Δεν θα μπορούσαν να εξασφαλίσουν αύξηση μισθών;

Οι κλαδικές συμβάσεις είναι θεμελιώδεις για την προστασία των αμοιβών και των δικαιωμάτων των εργαζομένων, καθώς και για την υποστήριξη κρίσιμων κλάδων της οικονομίας. Τις περισσότερες φορές εξασφαλίζουν αύξηση μισθών. Σύμφωνα με την ετήσια έκθεση του INE-ΓΣΕΕ 2024 το 2023 υπογράφηκαν και κυρώθηκαν από το υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης 19 Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (ΣΣΕ) κλαδικού ή ομοιοεπαγγελματικού, εθνικού ή τοπικού χαρακτήρα. Από αυτές οι 12 είναι εθνικές κλαδικές και ομοιοεπαγγελματικές, ενώ οι 7 είναι τοπικές κλαδικές και ομοιοεπαγγελματικές. Το ίδιο έτος έχουν επίσης υπογραφεί 209 επιχειρησιακές ΣΣΕ. Οι 43 κλαδικές και ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ που βρίσκονται σε ισχύ εκτιμάται ότι καλύπτουν δυνητικά και θεωρητικά (σύμφωνα με τα διαθέσιμα δεδομένα) περίπου 808.000 άτομα, αριθμός ο οποίος αντιστοιχεί περίπου στο 31,6% του συνόλου των μισθωτών εργαζομένων (2.555.090).

Ωστόσο, είναι κρίσιμο να επισημανθεί ότι το πραγματικό ποσοστό κάλυψης των εργαζομένων από κλαδικές και ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ μειώνεται ακόμα περισσότερο, εάν ληφθεί υπόψη ότι από το σύνολο των 43 ΣΣΕ μόνο 9 έχουν κηρυχτεί γενικά υποχρεωτικές, δηλαδή υποχρεωτικά εφαρμοστέες σε όλους τους εργαζομένους από το σύνολο των επιχειρήσεων του κλάδου ή του επαγγέλματος. Οι ΣΣΕ αυτές αφορούν ξενοδοχεία, τουριστικά και επισιτιστικά καταστήματα, αισθητικούς, ιδιωτική ασφάλιση και ναυτικά επαγγέλματα. Οι υπόλοιπες συλλογικές συμβάσεις είναι υποχρεωτικές μόνο για τα μέλη των συμβαλλόμενων μερών.

Η μείωση των συλλογικών συμβάσεων και της επιρροής («επεκτασιμότητα») αυτών είναι αποτέλεσμα των νομοθετικών αλλαγών του συστήματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων κατά την περίοδο των Μνημονίων οι οποίες είχαν στόχο την αποκέντρωση των συλλογικών συμβάσεων από το εθνικό και κλαδικό επίπεδο στο επιχειρησιακό επίπεδο - και της συρρίκνωσης

του μηχανισμού της επεκτασιμότητας, δηλαδή της κήρυξης των εθνικών και κλαδικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας ως γενικά υποχρεωτικών. Συνέπειες των αλλαγών αυτών ήταν επίσης η δραστική μείωση του ίδιου του αριθμού των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων, η αντικατάσταση της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας ως μηχανισμού διαμόρφωσης του κατώτατου μισθού από το νέο σύστημα του νομοθετικά καθοριζόμενου κατώτατου μισθού ύστερα από διαδικασίες διαβούλευσης (άρθρο 103, Ν. 4172/2013), καθώς και η αυστηροποίηση των διαδικασιών της Διαιτησίας του ΟΜΕΔ.

Ωστόσο, στον τομέα αυτό αναμένεται νομοθετική πρωτοβουλία για τη διευκόλυνση της σύναψης συλλογικών συμβάσεων, ενώ σημαντική για την επίτευξη επαρκών κατώτατων μισθών κρίνεται η ενσωμάτωση της Κοινοτικής Οδηγίας (ΕΕ) 2022/2041 που αναμένεται το αμέσως προσεχές διάστημα.

Πόσο πιστεύετε ότι θα αυξήσει τους μισθούς των δημοσίων υπαλλήλων η διασύνδεση με τον κατώτατο μισθό στον ιδιωτικό τομέα;

Αναμένεται με ενδιαφέρον ο νέος μηχανισμός σύνδεσης του εισαγωγικού μισθολογικού κλιμακίου στο Δημόσιο με τον κατώτατο μισθό στον ιδιωτικό τομέα. Σήμερα, ο κατώτατος μισθός στον ιδιωτικό τομέα ανέρχεται σε 830 ευρώ και σύμφωνα με τις κυβερνητικές εξαγγελίες στόχος είναι να ανέλθει σε 950 ευρώ τον Απρίλιο του 2027. Την ίδια ώρα, ο εισαγωγικός μισθός στο Δημόσιο, σήμερα ανέρχεται στα 850 ευρώ. Προκειμένου να μην υπολείπεται του νέου κατώτατου μισθού, θα ακολουθήσουν αναλογικές οριζόντιες αυξήσεις στο μισθολόγιο των δημοσίων

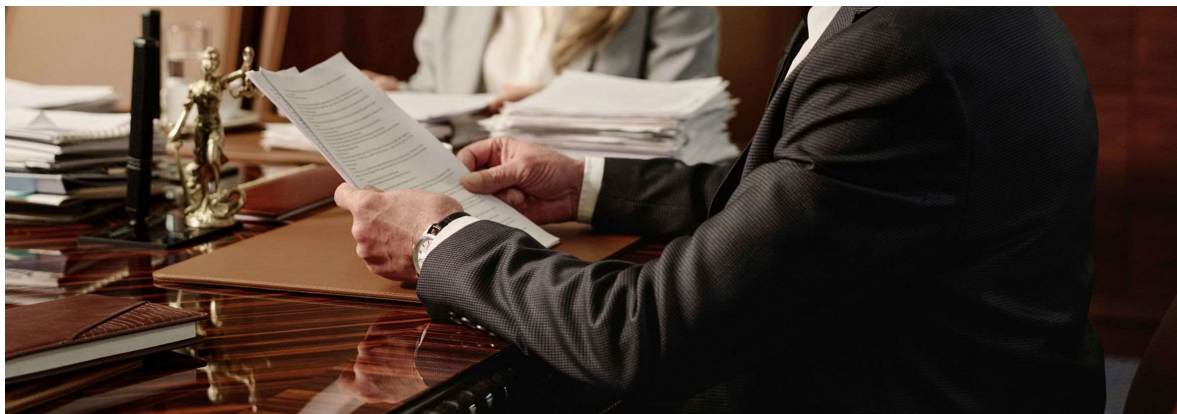
υπαλλήλων.

Πόσο πιθανό πιστεύετε ότι είναι η επαναφορά των συλλογικών διαπραγματεύσεων με τους κοινωνικούς εταίρους;

Καταρχάς, ας μην λησμονούμε ότι ο νομοθετικά προσδιοριζόμενος κατώτατος μισθός είναι η πολιτική που ακολουθούν 22 από τις 27 χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Δεύτερον, όπως ανέφερα ανωτέρω, αναμένεται με ενδιαφέρον η νομοθετική πρωτοβουλία της κυβέρνησης για υποβοήθηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Ωστόσο, σε φιλελεύθερες οικονομίες και κοινωνίες, ο διάλογος των κοινωνικών εταίρων και η σύναψη συλλογικών συμβάσεων πρέπει να ενθαρρύνεται. Κατά τη γνώμη μου, αυτή η υποβοήθηση δεν θα είναι ικανοποιητική το προσεχές διάστημα, καθώς η κυβέρνηση θα προτάξει ως λύση τόσο τον αλγόριθμο υπολογισμού του κατώτατου μισθού όσο και την ενσωμάτωση της Κοινοτικής Οδηγίας που προανέφερα για επαρκείς κατώτατους μισθούς. Στο ίδιο πλαίσιο, πιστεύω, θα κινηθεί και η νομοθετική πρωτοβουλία για επιδερμικές αλλαγές στο πλαίσιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Στον αντίποδα, ο κόσμος της εργασίας, ίσως πρέπει να δώσει έμφαση στα θέματα που ανέφερα απαντώντας στην πρώτη σας ερώτηση. Δηλαδή τη μείωση των ασφαλιστικών κρατήσεων των εργαζομένων (που οδηγούν έμμεσα σε αύξηση μισθών), αλλά πρωτίστως στην εύρυθμη και νόμιμη λειτουργία της αγοράς. Ειδικά, οποιαδήποτε αύξηση μισθών δεν θα οδηγήσει στην πραγματική αύξηση της αγοραστικής δύναμης των εργαζομένων που παραμένει το κύριο ζήτημα για τους ίδιους και την κοινωνία.



TAX HEAVEN

Προσωπική βιβλιοθήκη χρηστών



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

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

Δυνατότητες:

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

Προσωπική βιβλιοθήκη

Δημιουργία νέας κατηγορίας

Χωρίς κατηγορία

Προβλεπόμενες

Νόμος 3091

+ Εργατικά

Αδεια - επίδομα

Αδεια - επίδομα

Αποφάσεις 5

Ειδήσεις 0

Παράγραφοι νόμων 1

Άρθρα νόμων 1

Αρχία 0

Προσωπικά άρθρα 0

Θέματα κοινότητας 1

Νόμοι 1

Άρθρα κόμβου 0

Show 10 entries

Search:

Ημερία

Τίτλος

Τροποποίηση των διατάξεων για την απασχόληση των συνταξιούχων

ΕΓΚΥΚΛΙΟΣ 36 e-ΕΦΚΑ

Α.Π. 1479524 / 22.10.2024



Με το άρθρο 114 του νόμου 5078/2023 επέρχονται αλλαγές στην ασφαλιστική και συνταξιοδοτική νομοθεσία σε θέματα τα οποία αφορούν την απασχόληση των συνταξιούχων.

Πιο συγκεκριμένα:

1. Οι συνταξιούχοι εξ ιδίου δικαιώματος του τ. Δημοσίου οι οποίοι αναλαμβάνουν εργασία υποχρεωτικώς υπακτέα στην ασφάλιση δικαιούνται από 01/01/2024 την καταβολή πλήρους σύνταξης κύριας και επικουρικής για όσο διάστημα απασχολούνται.

2. Για τους συνταξιούχους γήρατος εξ ιδίου δικαιώματος οι οποίοι αναλαμβάνουν εργασία σε Φορείς της Γενικής Κυβέρνησης η καταβολή της σύνταξής τους αναστέλλεται εφόσον δεν έχουν συμπληρώσει το 62ο έτος της ηλικίας τους. Για το διάστημα της αναστολής δεν καταβάλλεται ο πόρος υπέρ e-ΕΦΚΑ. Το ηλικιακό όριο της αναστολής δύναται να αναπροσαρμόζεται σύμφωνα με την παρ. 3 του άρθρου 11 του ν. 3863/2010.

Στην κατηγορία αυτή εντάσσονται και οι συνταξιούχοι οι οποίοι αναλαμβάνουν καθήκοντα αιρετού καθώς οι Δήμοι και οι Περιφέρειες εμπίπτουν στο Μητρώο Φορέων της Γενικής Κυβέρνησης. Έτσι εφόσον ο αιρετός έχει συμπληρώσει το 62ο έτος η σύνταξή του καταβάλλεται χωρίς περιορισμό, ενώ σε αντίθετη περίπτωση

αν δεν έχει συμπληρώσει το 62ο έτος της ηλικίας του, η σύνταξή του αναστέλλεται.

3. Για την ασφάλιση των απασχολούμενων συνταξιούχων πραγματοποιούνται οι προβλεπόμενες εκ του νόμου κρατήσεις για ασφαλιστικές εισφορές και επιβάλλεται επιπλέον πόρος μη ανταποδοτικού χαρακτήρα υπέρ e-ΕΦΚΑ ανάλογα με το είδος και τον τομέα της απασχόλησης.

4. Από την καταβολή του πόρου υπέρ e-ΕΦΚΑ της προηγούμενης παραγράφου εξαιρούνται:

4.1. Τα άτομα με ψυχική αναπηρία του άρθρου 23 του ν. 4488/2017 (τ. Α' 176).

4.2. Οι συνταξιούχοι του ν. 612/1977 (τ. Α' 176) και των διατάξεων που παραπέμπουν σε αυτόν.

4.3. Οι συνταξιούχοι του τρίτου εδαφίου της περ. α' της παρ. 1 των άρθρων 1 και 26 του Π.Δ. 169/2007 (τ. Α' 210).

4.4. Όσοι λαμβάνουν το εξωιδρυματικό επίδομα ή το επίδομα του άρθρου 54 του Π.Δ. 169/2007.

4.5. 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.

4.6. Τα πρόσωπα που αναφέρονται στην παρ. 3 του άρθρου 4 του ν. 4387/2016 (Α' 85).

4.7. Οι συνταξιούχοι που έχουν απολυθεί από την υπηρεσία λόγω ανικανότητας (από κοινή νόσο, ατύχημα στην υπηρεσία, ατύχημα εκτός υπηρεσίας, επαγγελματική νόσο).

5. Δεν καταβάλλονται εισφορές και ο επιπλέον πόρος μη ανταποδοτικού χαρακτήρα υπέρ e-ΕΦΚΑ αλλά και ο χρόνος της απασχόλησης μετά την συνταξιοδότηση δεν μπορεί να αξιοποιηθεί για τις περιπτώσεις:

6. α) Συνταξιούχων του τ. Δημοσίου που απασχολούνται στον αγροτικό τομέα ως αγρότες, μελισσοκόμοι, κτηνοτρόφοι, πτηνοτρόφοι και αλιείς εφόσον το ετήσιο εισόδημά τους δεν υπερβαίνει τα 10.000€.

β) Συνταξιούχων που αμείβονται με Παραστατικά Παρεχόμενων Υπηρεσιών και εξαιρούνται από την υποχρέωση ασφάλισης και καταβολής εισφορών σύμφωνα με την παρ. 7. του άρθρου 55 του ν. 4509/2017 και την παρ. 6 του άρθρου 243 του ν. 4957/2022.

7. Ο χρόνος ασφάλισης μετά την συνταξιοδότηση αξιοποιείται για την προσαύξηση της κύριας και επικουρικής σύνταξης και την χορήγηση συμπληρωματικής εφάπαξ παροχής μετά από αίτηση του συνταξιούχου η οποία υποβάλλεται μετά την λήξη της απασχόλησης.

Το ποσό της προσαύξησης στην κύρια σύνταξη υπολογίζεται σύμφωνα με τα ποσοστά αναπλήρωσης του ν. 4670/2020 και τα οικονομικά αποτελέσματα εκκινούν από την πρώτη ημέρα του επόμενου μήνα από αυτόν που υποβλήθηκε η σχετική αίτηση.

Για την επικουρική σύνταξη χορηγείται το ποσό που προκύπτει μόνο για το χρονικό διάστημα της απασχόλησης μετά την συνταξιοδότηση σύμφωνα με το άρθρο 96 του ν. 4387/2016. Ο πόρος μη ανταποδοτικού χαρακτήρα υπέρ e-ΕΦΚΑ δεν λαμβάνεται υπόψη για την προσαύξηση της ήδη καταβαλλόμενης σύνταξης ούτε στην περίπτωση χορήγησης δεύτερης σύνταξης. Σε κάθε περίπτωση για την χορήγηση συμπληρωματικής εφάπαξ παροχής είναι προ-

αιτούμενη η προσμέτρηση του χρόνου μετά την συνταξιοδότηση στην κύρια σύνταξη. Στην περίπτωση μη αξιοποίησης του χρόνου μετά την συνταξιοδότηση στην κύρια σύνταξη εφαρμόζονται οι διατάξεις της παραγράφου 7 του άρθρου 35 του ν. 4387/2016 περί επιστροφής εισφορών.

8. Για τους απασχολούμενους συνταξιούχους την 12/05/2016 οι οποίοι συνέχισαν ανελλιπώς την εργασία τους και μετά την έναρξη ισχύος του ν. 4387/2016 αξιοποιείται σύμφωνα με την παρ. 7 του άρθρου 114 του ν. 5078/2023 εφόσον αυτό προβλεπόταν από τις προϋσχύουσες του ν. 4387/2016 διατάξεις.

9. Ο επιπλέον πόρος μη ανταποδοτικού χαρακτήρα υπέρ e-ΕΦΚΑ παρακρατείται και από όσους υποβάλλουν αίτημα συνταξιοδότησης μετά από υποχρεωτική ενημέρωση του εργοδότη τους. Σε περίπτωση απόρριψης του αιτήματος συνταξιοδότησης τα αχρεωστήτως παρακρατηθέντα ποσά επιστρέφονται στους δικαιούχους.

10. Οι συνταξιούχοι του e-ΕΦΚΑ υποχρεούνται πριν αναλάβουν εργασία υπακτέα στην ασφάλιση του e-ΕΦΚΑ να το δηλώσουν στον φορέα. Παράλειψη της δήλωσης επιφέρει στον συνταξιούχο χρηματική κύρωση ίση με (12) κύριες και επικουρικές συντάξεις δυνάμενη να παρακρατηθεί μέχρι $\frac{1}{4}$ από την κύρια σύνταξη και μέχρι ποσού που ορίζεται από το άρθρο 46 του ν. 4670/2020 από την επικουρική. Σε περίπτωση αδυναμίας είσπραξης εφαρμόζονται οι διατάξεις του ΚΕΔΕ (ν. 4978/2022, τ. Α' 190). Εφόσον από την ιδιότητα της απασχόλησης δεν προκύπτει υποχρέωση ασφαλιστικής εισφοράς ή καταβολής του επιπλέον πόρου μη ανταποδοτικού χαρακτήρα υπέρ e-ΕΦΚΑ ο συνταξιούχος προβαίνει σε σχετική δήλωση στον Φορέα.

11. Σε περίπτωση μη καταβολής των εισφορών και του επιπλέον πόρου μη ανταποδοτικού χαρακτήρα υπέρ e-ΕΦΚΑ από μη μισθωτούς ή αγρότες συνταξιούχους για περισσότερους από 2 μήνες, οι οφειλές παρακρατούνται από το σύνολο των συντάξεων.

ΜΕΡΟΣ Β '

Φορολογική αντιμετώπιση κοινών αποκτημάτων συζύγων λόγω λύσης γάμου



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

Είδαμε στο προηγούμενο άρθρο τα γενικά στοιχεία περί κοινών αποκτημάτων, ποια είναι αυτά και τις βασικές θέσεις της διοίκησης πάνω στο θέμα. Στο Β' Μέρος θα εξετάσουμε διαδικαστικά θέματα που μπαίνουν με την ΠΟΛ. 282/1986 «Λύση γάμου - Τύχη περιουσιακών στοιχείων: Φορολογικά θέματα που γεννιούνται συνεπεία εφαρμογής του άρθρου 1400 του Αστικού Κώδικα».

Αν χρειάζεται οπωσδήποτε δικαστική απόφαση, αν τα χρήματα μπορεί να αντικατασταθούν με την μεταβίβαση ακινήτων, σε ποιες περιπτώσεις πληρώνεται φόρος αλλά και αν αυτή η θέση της διοίκησης του 1986, ισχύει και σήμερα με τον νέο Κώδικα Φορολογίας Εισοδήματος (ΚΦΕ - Ν.4172/2013).

Δεν είναι απαραίτητη δικαστική απόφαση

Με βάση τα ανωτέρω νομικά δεδομένα και έχοντας υπόψη ότι, κατά τα διαλαμβανόμενα στην αιτιολογική του άρθρου 1400 ΑΚ έκθεση, αναγκαία προϋπόθεση «αξίωσης» συμμετοχής καθενός από τους συζύγους στα αποκτήματα, που πραγματοποιήθηκαν κατά τη διάρκεια του γάμου, είναι η συμβολή του στην αύξηση της περιουσίας, γίνεται δεκτό, κατ' αληθινή νομοθετική βούληση, ότι:

α. Η διαφορά που ενδέχεται να προκύψει μεταξύ των τέως συζύγων, από την εφαρμογή του άρθρου 1400 Α.Κ., μπορεί να επιλυθεί και συμβιβαστικός, χωρίς δηλαδή την ανάγκη έκδοσης σχετικής δικαστικής απόφασης.

Τούτο, γιατί η ψυχική διάθεση των ενδιαφερομένων να αποφύγουν οχληρούς δικαστικούς αγώνες ή ακόμη και η δυσχέρεια που είναι ενδεχόμενο να υπάρχει, είτε γι' αυτόν που έχει το δικαίωμα να αξιώσει την παροχή είτε και αντίστροφα, για την απόδειξη, ασφαλώς θα οδηγήσει σε εξώδικους μεταξύ των συζύγων ή του δικαιουμένου και των κληρονόμων του υποχρέου συμβιβασμούς. Είναι δε πέραν από κάθε αμφιβολία πως η συμβιβαστική αυτή επίλυση της διαφοράς επιτρέπεται από το νόμο. Η άποψη αυτή ενισχύεται από το ότι πρόκειται για αποκτημένο, διαθετό ιδιωτικό δικαίωμα,

για το οποίο ο συμβιβασμός και χωρίς ρητή διάταξη του νόμου είναι επιτρεπτός. Όμως στη συγκεκριμένη περίπτωση, υπάρχει ρητή πρόβλεψη του συμβιβασμού αυτού με τη διάταξη του άρθρου 1401 Α.Κ., σύμφωνα με την οποία απαγορεύεται η εκχώρηση ή η κληρονομική διαδοχή της αξίωσης για τα αποκτήματα του γάμου, εκτός εάν έχει αναγνωρισθεί συμβατικώς ή έχει επιδοθεί γι' αυτήν αγωγή.

Μεταβίβαση ακινήτου αντί χρημάτων

β. Η μεταβίβαση στο δικαιούχο σύζυγο ακινήτου, προς απόσβεση της αξίωσής του από το άρθρο 1400 Α.Κ., υπόκειται σε φόρο μεταβίβασης ακινήτων.

Συγκεκριμένα, η αληθινή έννοια της διάταξης του άρθρου αυτού είναι ότι ο δικαιούχος σύζυγος έχει κατά του υποχρέου αξίωση για καταβολή ορισμένης αποζημίωσης, προς αποκατάσταση της ζημίας που υπέστη απ' την παροχή υπηρεσιών ή άλλης φύσης συνεργασίας, κατά τη διάρκεια της έγγαμης συμβίωσης. Η αξίωση αυτή αναφαίνεται κατά τη λύση του γάμου ή τη συμπλήρωση τριετούς τουλάχιστον διάρκειας, οπότε παύει πλέον ο δικαιούχος να μετέχει στα πλεονεκτήματα που εξασφαλίζει σ' αυτόν και στην οικογένειά του η οικονομική ευρωστία ή γενικά η οικονομική κατάσταση του υποχρέου. Η αξίωση του δικαιούχου είναι καθαρώς ενοχική και εφόσον από το νόμο δεν προκύπτει κάτι άλλο, είναι πάντοτε χρηματική, κατά το γενικό κανόνα του άρθρου 297 Α.Κ. (Μπαλής Ενοχ. παρ. 31 Εφ. Αθ. 251/1972 Αρμ. ΚΣΤ' 406).

Αν συνεπώς ο υπόχρεος σύζυγος δεν καταβάλει στο δικαιούχο το οφειλόμενο τίμημα, αλλά, αντί αυτού, του μεταβιβάσει την κυριότητα ίσης αξίας ακινήτου, τότε, με τη μεταβίβαση, αποσβήνεται η ενοχική αξίωση του δικαιούχου και η μεταβίβαση γίνεται γι' αυτόν επαχθής και ως επαχθής εμπίπτει ευθέως στη διάταξη της παρ. 1 του άρθρου 1 του ν. 1587/1950 και συνεπώς φορολογείται.

γ. Η απόδοση στο δικαιούχο χρηματικής πα-

ροχής ή παροχής κινητού πράγματος δεν υπόκειται σε φόρο εισοδήματος ή δωρεάς, γιατί αυτή αποτελεί εκπλήρωση υποχρέωσης που προβλέπεται από το νόμο.

Μάλιστα, ως απορρέουσα ευθέως από το νόμο, χωρίς κανένα ειδικότερα χαρακτηρισμό, δε συνιστά ούτε εισόδημα οποιασδήποτε μορφής ούτε καν εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες, γιατί μεταξύ των συζύγων δεν υπάρχει σχέση παροχής υπηρεσιών με αμοιβή, αλλά και η περιοδικότητα της ωφέλειας του δικαιούχου ελλείπει.

Τι γίνεται σε περίπτωση θανάτου

Είναι αναγκαίο να σημειωθεί πως, σε περίπτωση θανάτου του υποχρέου σε παροχή συζύγου, το ύψος του παθητικού που θα αφαιρεθεί από την κληρονομιάα περιουσία, κατ' εφαρμογή των άρθρων 1400 Α.Κ. και 21 ν.δ. 118/1973 (ΦΕΚ-202 Α'), θα πρέπει να καθορίζεται είτε με τελεσίδικη δικαστική απόφαση είτε με συμβιβασμό μεταξύ του επιζήσαντος δικαιούχου και των κληρονόμων του υποχρέου. Αν δεν υπάρχει τελεσίδικη δικαστική απόφαση ή σύμβαση, δεν αιτιολογείται έκπτωση και συνεπώς δεν θα αφαιρείται παθητικό από την κληρονομιά, γιατί, χωρίς τα στοιχεία αυτά, το τεκμήριο που ο νόμος τάσσει με το άρθρο 1400 ΑΚ, είναι χωρίς αξία από πλευράς φορολογίας, αφού είναι ενδεχόμενο ο δικαιούχος ουδέποτε να ασκήσει το δικαίωμά του ή ακόμη και να παραιτηθεί από αυτό.

Είναι αυτονόητο πως ο κατά τα άνω συμβιβασμός, μεταξύ δικαιούχου και υποχρέου ή των κληρονόμων αυτού, δεν είναι δεσμευτικός για τον οικονομικό έφορο σε περίπτωση που αυτός μπορεί να αποδείξει, κατά τη φορολογική διαδικασία, κάτι διαφορετικό από το συμβιβασμό. Όμως, κάθε αμφισβήτηση του συμβιβασμού προϋποθέτει πλήρη τεκμηρίωση.

Υπάρχει η υποχρέωση χαρτοσήμου 3,6%

Τέλος διευκρινίζεται, ότι η κατά τα ανωτέρω και κατ' εφαρμογή του άρθρου 1400 ΑΚ από-



δοση στο δικαιούχο της χρηματικής παροχής ή παροχής κινητού πράγματος, η οποία γίνεται είτε με δικαστική απόφαση, είτε με σύμβαση μεταξύ των ενδιαφερομένων, υπόκειται σε τέλος χαρτοσήμου 3% (πλέον εισφορά 20% υπέρ ΟΓΑ), σύμφωνα με τη διάταξη της παραγράφου 1α του άρθρου 13 του Κώδικα Χαρτοσήμου.

Σημείωση: Περιμένουμε τις εφαρμοστικές αποφάσεις του νόμου «Ψηφιακό τέλος συναλλαγής και άλλες διατάξεις», Ν.5135/2024 (ΦΕΚ 147/Α'/16.9.2024), ώστε να δούμε την προσαρμογή όλων των διατάξεων που απαιτούσαν την εφαρμογή του χαρτοσήμου.

Ισχύει σήμερα αυτή η θέση

Η θέση της διοίκησης παραμένει η ίδια. Αυτό επιβεβαιώθηκε με το έγγραφο με Αριθμ. πρωτ.: ΔΕΑΦ 1017570 ΕΞ 2018 «Φορολογική μεταχείριση χρηματικού ποσού που καταβάλλεται δυνάμει του άρθρου 1400 του Αστικού Κώδικα (αξίωση συμμετοχής στα αποκτήματα)», που δημοσιοποιήθηκε την 1η Φεβρουαρίου του 2018. (Αθήνα, 1 Φεβρουαρίου 2018 Αρ. Πρωτ.: ΔΕΑΦ 1017570 ΕΞ 2018/01-02-2018), της Γενικής Διεύθυνσης Φορολογικής Διοίκησης, Διεύθυνση Εφαρμογής Άμεσης Φορολογίας, ΤΜΗΜΑ Α'.

Σύμφωνα με το σχετικό έγγραφο, το οποίο όπως θα δούμε παραπέμπει και στην παλαιότερη ΠΟΛ.282/1986, επιβεβαιώνεται ότι τα αποκτήματα αυτά δεν αποτελούν εισόδημα.

Με αφορμή λοιπόν ερωτήματα που είχαν υποβληθεί στην διοίκηση, αναφορικά με την φορολογική μεταχείριση χρηματικού ποσού

που καταβάλλεται δυνάμει του άρθρου 1400 του Αστικού Κώδικα, η διεύθυνση μας γνωρίζει τα ακόλουθα:

1. Σύμφωνα με τα αναφερόμενα στην ΠΟΛ. 282/1986 εγκύκλιο που εκδόθηκε κατόπιν της 725/1984 γνωμοδότησης της Συνέλευσης Προϊσταμένων Νομικών Διευθύνσεων η χρηματική παροχή που εισπράττει ο ένας σύζυγος από τον άλλον κατόπιν συμβιβασμού, προκειμένου αυτός να παραιτηθεί του δικαιώματος του άρθρου 1400 Α.Κ., δεν θεωρείται εισόδημα και ως εκ τούτου δεν φορολογείται με τις διατάξεις της φορολογίας εισοδήματος.

2. Περαιτέρω, όπως αναφέρεται στην εν λόγω εγκύκλιο, ο κατά τα ως άνω συμβιβασμός δεν είναι δεσμευτικός για τον οικονομικό έφορο σε περίπτωση που αυτός μπορεί να αποδείξει, κατά τη φορολογική διαδικασία, κάτι διαφορετικό από τον συμβιβασμό. Όμως κάθε αμφισβήτηση του συμβιβασμού προϋποθέτει πλήρη τεκμηρίωση.

3. Επίσης, σύμφωνα με την προαναφερόμενη διαταγή, προκειμένου η χρηματική παροχή ή παροχή κινητού πράγματος να αποδοθεί στον δικαιούχο απαιτείται δικαστική απόφαση ή σύμβαση μεταξύ των ενδιαφερομένων.

4. Κατόπιν των ανωτέρω, τα εισπραττόμενα από τη σύζυγο χρηματικά ποσά προς εξόφληση της σχετικής αξιώσεως έναντι του συζύγου για τη συμμετοχή στα αποκτήματα του γάμου εξακολουθούν και μετά την έναρξη ισχύος του νέου Κ.Φ.Ε. (ν. 4172/2013) να μην θεωρούνται, με βάση την προαναφερόμενη εγκύκλιο εισό-

δημα. Επομένως, αναγράφονται στον κωδ. 781 του πίνακα 6 του εντύπου Ε1 και δεν υπόκεινται σε ειδική εισφορά αλληλεγγύης. Τα ανωτέρω ποσά δεν πρέπει σε καμία περίπτωση να συγχέονται με την τυχόν καταβαλλόμενη διατροφή που λαμβάνει ο/η δικαιούχος σύμφωνα με δικαστική απόφαση ή συμβολαιογραφική πράξη, καθόσον αυτή αποτελεί με βάση την περ. β' της παρ.2 του άρθρου 14 του ν. 4172/2013 απαλλασσόμενο εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες και υπόκειται σε ειδική εισφορά αλληλεγγύης.

Μεταβίβαση εταιρικών μεριδίων σε σύζυγο αποβιώσαντος, ως συμμετοχή της στα αποκτήματα του γάμου

Πέρα από τα δυο έγγραφα που αφορούν καθαρά την φορολογική αντιμετώπιση των αποκτημάτων του γάμου, η διοίκηση με το έγγραφο της 2 Αυγούστου 2004, με Αριθμ. πρωτ.: 1063905/519/Α0013/ΠΟΛ.1082/2.8.2004, δίνει οδηγίες για την «Μεταβίβαση εταιρικών μεριδίων σε σύζυγο αποβιώσαντος, ως συμμετοχή της στα αποκτήματα του γάμου».

Σύμφωνα με το έγγραφο αυτό που εκδόθηκε και αυτό με αφορμή ερωτήματα που υποβλήθηκαν στην διοίκηση, σχετικά με την απόδοση ποσοστών εταιρικών μεριδίων σε σύζυγο αποβιώσαντος, σε εκτέλεση δικαστικής απόφασης, ως συμμετοχή της στα αποκτήματα του γάμου, αυτή παρέχει τις ακόλουθες διευκρινίσεις:

1. Κατά το ουσιαστικό δίκαιο (άρθρο 1400 ΑΚ), αν ο γάμος λυθεί ή ακυρωθεί και η περιουσία του ενός συζύγου έχει, αφότου τελέστηκε ο γάμος, αυξηθεί, ο άλλος σύζυγος, εφόσον συνέβαλε με οποιονδήποτε τρόπο στην αύξηση αυτή, δικαιούται να απαιτήσει την απόδοση του μέρους της αύξησης (αποκτήματα γάμου) που προέρχεται από τη δική του συμβολή. Τεκμαίρεται δε ότι η συμβολή αυτή ανέρχεται στο 1/3 της αύξησης, εκτός αν αποδειχθεί διαφορετική ή καμία συμβολή.

Εάν ο γάμος λυθεί με θάνατο του ενός συζύ-

γου, η αξίωση του επιζώντος για συμμετοχή στα αποκτήματα κατευθύνεται κατά των κληρονόμων του θανόντος, καθένας από τους οποίους βαρύνεται με την εκπλήρωση της υποχρέωσης αυτής από το ποσοστό της κληρονομικής του μερίδας.

Το ύψος της αξίωσης πρέπει να καθορίζεται με τελεσίδικη απόφαση πολιτικού δικαστηρίου ή με συμβιβασμό μεταξύ επιζώντος συζύγου (δικαιούχου) και κληρονόμων του θανόντος υπόχρεου, άλλως δεν αναγνωρίζεται προς έκπτωση από την κληρονομιά (σχετ. και η υπ' αριθμ. 779/1984 γνωμοδ. ΝΣΚ).

Σε κάθε περίπτωση πρέπει να αποδεικνύεται όχι μόνο η ύπαρξη και το ύψος της απαίτησης που αναγνωρίστηκε με δικαστική απόφαση ή με σύμβαση μεταξύ του δικαιούχου και υπόχρεου ή υπόχρεων, αλλά και η εξόφληση της απαίτησης αυτής με συμβολαιογραφικό έγγραφο, το οποίο ως δημόσιο έγγραφο παρέχει τα εχέγγυα διασφάλισης του δικαιώματος του Δημοσίου από τα τέλη χαρτοσήμου ή με παρακατάθεση υπέρ του δικαιούχου στο Ταμείο Παρακαταθηκών και Δανείων.

Η ικανοποίηση της απαίτησης του δικαιούχου, εάν είναι χρηματική ή συνίσταται σε παροχή κινητού πράγματος, υπόκειται μόνο σε τέλος χαρτοσήμου. Εάν όμως συνίσταται σε μεταβίβαση ακινήτου, υπόκειται σε φόρο μεταβίβασης (ΦΜΑ) (βλ. και Υπ.Οικ. Κ 6728/159/86, ΠΟΛ 282).

2. Κατά το άρθρο 21 του ν. 2961/2001 παρ.1 (κώδικας κληρονομιών), εκπίπτουν από την αξία της κληρονομιάς, τα βέβαια και εκκαθαρισμένα χρέη του κληρονομούμενου, που υφίστανται νόμιμα κατά το χρόνο θανάτου, αν αποδεικνύονται, μεταξύ άλλων, με δημόσιο έγγραφο ή δικαστική απόφαση που είναι προγενέστερα του θανάτου του κληρονομούμενου.

Κατά τις παραγράφους όμως 3 και 5 του ίδιου άρθρου, κάθε άλλο χρέος που δεν περιλαμβάνεται στις περιοριστικές διατάξεις της παρ. 1, μπορεί με αίτηση του υπόχρεου να εκπέσει



από τον προϊστάμενο της Δ.Ο.Υ ολικά ή μερικά, εφόσον από τα στοιχεία που προσκομίζονται ο προϊστάμενος πεισθεί αιτιολογημένα για την ύπαρξη και το ύψος αυτού.

Σύμφωνα με τα ανωτέρω, η αξίωση συμμετοχής του επιζώντος συζύγου στα αποκτήματα του γάμου, συνιστά χρέος της κληρονομιάς, που βαρύνει τους κληρονόμους του θανόντος και αφαιρείται από το παθητικό της κληρονομιάς, κατ' εφαρμογή και με τις προϋποθέσεις όχι της παρ.1 -εφόσον στην περίπτωση αυτή δεν μπορεί να υφίσταται δημόσιο έγγραφο ή δικαστική απόφαση προγενέστερα του θανάτου- αλλά των παραγράφων 3 και 5 του αρ. 21 ν. 2961/01 (σχετ. και εγκ. Κ.6725/159 - ΠΟΛ 282/86 και η υπ' αριθμ. 458/99 γνμ. ΝΣΚ).

Σημειώνουμε ότι η δικαστική απόφαση -όπως και η πράξη συμβιβασμού- που καθορίζει το ύψος της αξίωσης του συζύγου, δεν είναι δεσμευτική για τον προϊστάμενο της ΔΟΥ, εάν μπορεί να αποδείξει, κατά τη φορολογική διαδικασία, κάτι διαφορετικό με πλήρη τεκμηρίωση των απόψεών του. Άλλωστε, η έκπτωση του συγκεκριμένου χρέους ανήκει στη διακριτική του ευχέρεια και θα πρέπει να πεισθεί για την ύπαρξή του. Ωστόσο, η διακριτική αυτή ευχέ-

ρεια υφίσταται μόνο, εφόσον η Δ.Ο.Υ. διαθέτει ικανά στοιχεία ανταπόδειξης του νομίμου τεκμηρίου του άρθρου 1400 ΑΚ.

3. Σε περίπτωση ειδικότερα που συγκληρονόμοι υποχρεώνονται με δικαστική απόφαση, να αποδώσουν -αυτούσια- στη σύζυγο, από την κληρονομική του μερίδα ο καθένας, ποσοστά εταιρικών μεριδίων, τα οποία αποτελούν τη συμμετοχή της στην αύξηση της περιουσίας του αποβιώσαντος, η αξίωση αυτή της ενάγουσας-συζύγου αποτελεί, σύμφωνα με όσα προεκτάθηκαν, χρέος της κληρονομιάς.

Κατά συνέπεια, η αξία των ποσοστών που θα της αποδοθούν, θα συμπεριληφθεί στο παθητικό της δήλωσης φόρου κληρονομιάς του κάθε εναγόμενου κληρονόμου και θα αφαιρεθεί από τη συνολική αξία της κληρονομικής του μερίδας (με την επιφύλαξη όσων προαναφέρθηκαν).

Τέλος, η απόδοση στην δικαιούχο των ποσοστών εταιρικών μεριδίων, υπόκειται, κατά τα ανωτέρω, μόνο σε τέλος χαρτοσήμου (και όχι σε φόρο δωρεάς).

4. Κατά συνέπεια όσων προεκτάθηκαν, η μεταβίβαση εταιρικών μεριδίων σε σύζυγο αποβιώσαντος, ως συμμετοχή στα αποκτήματα του γάμου δεν γεννά θέμα φορολόγησης, κατά τις διατάξεις του άρθρου 13 του Κώδικα Φορολογίας Εισοδήματος.

Προσοχή! Να διευκρινίσουμε ότι το έγγραφο αφορά τον τότε Κώδικα Φορολογίας Εισοδήματος (ΚΦΕ - Ν. 2238/1994). Γι' αυτό και αναφέρεται το άρθρο 13 του τότε ΚΦΕ, με το οποίο γινόταν ο υπολογισμός της υπεραξίας της μεταβίβασης των μετοχών και των εταιρικών μεριδίων.

Παρ' όλα αυτά η θέση της διοίκησης δεν έχει αλλάξει μιας και στηρίζεται σε δικαστικές αποφάσεις, αλλά και σε γνωματεύσεις του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους (η υπ' αριθμ. 458/99 γνμ. ΝΣΚ).

Επιμέλεια:

Άννα Καμπάνη [Πολιτική Επιστήμων]

Περίληψεις νομολογίας εργασιακών θεμάτων

ΑΡΕΙΟΥ ΠΑΓΟΥ

3/2024 Πλ. Ολομειλ.

**Αναιτιώδης η καταγγελία των αορίστου
χρόνου συμβάσεων εργασίας**

[...] Από τις συνήθεις ισχύουσες για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου διατάξεις των άρθρων 669 παρ. 2 του Α.Κ. 1 του Ν. 2112/20 και 1, 5 του Ν. 3198/55 [όπως ισχύουν και όπως το άρθρο 1 Ν. 2112 και το άρθρο 5§§1,2 Ν. 3198/1955 κωδικοποιήθηκαν αντίστοιχα στα άρθρ. 321 και 327 του Π.Δ. 80/2022 περί του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου συνάγεται ότι η καταγγελία αυτή συνιστά δικαίωμα του εργοδότη ή του εργαζόμενου και είναι μονομερής, αναιτιώδης δικαιοπραξία. Ως εκ τούτου, το κύρος αυτής δεν εξαρτάται από την ύπαρξη ή την ελαττωματικότητα της αιτίας, για την οποία γίνεται. Η άσκησή της όμως δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει προφανώς τα όρια που διαγράφουν η καλή πίστη ή τα χρηστά ήθη ή ο κοινωνικός ή ο οικονομικός σκοπός αυτής (Α.Κ. 281). Οπότε, σε περίπτωση τέτοιας υπέρβασης, η καταγγελία καθίσταται απαγορευμένη ως καταχρηστική και κατά συνέπεια άκυρη (Α.Κ. 174, 180). Ποιο συγκεκριμένα, η εκ μέρους του εργοδότη καταγγελία της σύμβασης εργασίας θεωρείται καταχρηστική, όταν υπαγορεύεται από κίνητρα ξένα προς το σκοπό, για τον οποίο έχει προβλεφθεί ως δικαίωμα. Αυτό μπορεί να συμβεί σε περιπτώσεις, κατά τις οποίες η καταγγελία γίνεται από εμπάθεια ή διάθεση εκδίκησης, ύστερα από προηγηθείσα νόμιμη αλλά μη αρεστή στον εργοδότη συμπεριφορά του εργαζόμενου. Δεν θεωρείται καταχρηστική η καταγγελία, όταν δεν υπάρχει γι' αυτήν κάποια εμφανής ή αληθής αιτία, διότι λόγω του αναιτιώδους χαρακτήρα της δεν είναι ο εργοδότης εκείνος που πρέπει να τη δικαιολογήσει, αλλά ο εργαζόμενος, επιδιώκοντας την αναγνώριση της ακυρότητάς της, πρέπει να επικαλεστεί και να αποδείξει συγκεκριμένα περιστατικά, εξαιτίας των οποίων η άσκηση του δικαιώματος καταγγελίας του εργοδότη υπερβαίνει προφανώς τα όρια που διαγράφει η διάταξη του άρθρ. 281 Α.Κ. και ως εκ τούτου καθίσταται απαγορευμένη. Και αντιστρόφως, δεν μπορεί να θεωρηθεί καταχρηστική η καταγγελία, όταν έχει ως αληθινό κίνητρο την πλημμελή εκτέλεση των καθηκόντων του εργαζόμενου ή την από πλευράς εκείνου παραβίαση των συμβατικών του υποχρεώσεων, διότι τότε κλονίζεται η σχέση εμπιστοσύνης, που πρέπει να διέπει την καλή λειτουργία της σύμβασης. Αλλά και όταν ακόμη αυτό δεν συμβαίνει, η αντικειμενικά αδικαιολόγητη καταγγελία, δηλαδή εκείνη που δεν γίνεται για σοβαρούς λόγους, συνδεδεμένους με το αντικειμενικό συμφέρον της επιχείρησης του εργοδότη, δεν είναι άνευ ετέρου

καταχρηστική. Διότι, εάν ετίθετο τέτοια προϋπόθεση, η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου, από αναιτιώδους δικαιοπραξία θα μετατρέποταν σε αιτιώδη.

ΑΡΕΙΟΥ ΠΑΓΟΥ

480/2023

Έννοια διευθυντικού στελέχους

Με τη διάταξη του άρθρου 2 της Διεθνούς Συμβάσεως Εργασίας, η οποία καταρτίσθηκε στην Ουάσιγκτον των ΗΠΑ την 29-10-1919 και κυρώθηκε στην Ελλάδα με το Ν. 2269/1920, ορίζεται ότι στις οιοδήποτε είδους βιομηχανικές εργασίες, δημόσιες ή ιδιωτικές, καθώς και στα παραρτήματά τους, με εξαίρεση εκείνες στις οποίες απασχολούνται μέλη μόνον μιας και της αυτής οικογενείας, η διάρκεια της εργασίας του προσωπικού δεν δύναται να υπερβαίνει τις 8 ώρες την ημέρα και τις 48 ώρες την εβδομάδα, εκτός από τις περιπτώσεις, μεταξύ άλλων, στις οποίες πρόκειται για πρόσωπα τα οποία κατέχουν θέση εποπτείας ή διευθύνσεως ή εμπιστοσύνης, ως προς τα οποία δεν εφαρμόζονται οι διατάξεις της διεθνούς σύμβασης για τα χρονικά όρια εργασίας. Κατά την έννοια της διάταξης αυτής, ως πρόσωπα που κατέχουν τέτοιες θέσεις θεωρούνται εκείνοι οι εργαζόμενοι, στους οποίους, λόγω του ότι διαθέτουν εξαιρετικά προσόντα ή απολαμβάνουν την ιδιαίτερη εμπιστοσύνη του εργοδότη, ανατίθενται διευθυντικά καθήκοντα στην επιχείρηση ή σε κάποιον τομέα αυτής, έτσι, ώστε να επηρεάζουν έντονα τη λειτουργία και την εξέλιξή της και να ξεχωρίζουν εμφανώς από τους άλλους υπαλλήλους, επί των οποίων ασκούν εποπτεία. Στα πρόσωπα αυτά εκχωρούνται σε μεγάλη έκταση δικαιώματα του εργοδότη, ενδείξεις δε για τον χαρακτηρισμό του υπαλλήλου ως διευθύνοντος συνιστούν ο μισθός, ο οποίος υπερβαίνει κατά πολύ τα νόμιμα ελάχιστα όρια και τις καταβαλλόμενες στους λοιπούς υπαλλήλους αποδοχές, η δυνατότητα πρόσληψης ή απόλυσης προσωπικού και γενικότερα η άσκηση εργοδοτικών δικαιωμάτων επ' αυτού, η ευθύνη εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας επί του προσωπικού,

η ανάληψη ποινικών ευθυνών έναντι τρίτων για τυχόν παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας, η ανεξαρτησία τους αναφορικά με το χρόνο εργασίας τους και τα χρονικά πλαίσια εντός των οποίων παρέχουν αυτή, η παραχώρηση εξουσίας εκπροσώπησης του εργοδότη προς τρίτους και η λήψη σημαντικών αποφάσεων για την επίτευξη των στόχων, στους οποίους αποβλέπει ο εργοδότης. Για το χαρακτηρισμό κάποιου μισθωτού ως "διευθύνοντος υπαλλήλου" δεν είναι αναγκαίο να συντρέχουν όλες οι παραπάνω περιστάσεις, αφού η έννοια αυτή, ανεξαρτήτως του αν ο εργαζόμενος έχει ή όχι τον τίτλο του διευθύνοντος, αποδίδεται σύμφωνα με τα αντικειμενικά κριτήρια της καλής πίστης και της συναλλακτικής εμπειρίας, εξαρτώμενη από τη φύση και το είδος των παρεχομένων υπηρεσιών, καθώς και την ιδιάζουσα θέση εκείνου που τις παρέχει, απέναντι τόσο στον εργοδότη όσο και στους λοιπούς εργαζομένους.

Εφ' όσον, λοιπόν, κάποιος μισθωτός μπορεί να θεωρηθεί αντικειμενικά ως "διευθύνων υπάλληλος", τότε, αν και αυτός εξακολουθεί να παρέχει εξαρτημένη εργασία, εξαιρείται από την προστασία των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας για τα χρονικά όρια εργασίας (μόνον αυτό προβλέπει ρητώς η ως άνω διεθνής σύμβαση της Ουάσιγκτον) και, για την ταυτότητα του νομικού λόγου, για την εβδομαδιαία ανάπαυση και για τις αποζημιώσεις ή προσαυξήσεις σε περίπτωση υπερεργασιακής ή υπερωριακής απασχόλησης ή εργασίας κατά τη νύκτα ή τις Κυριακές και τις εξαιρετέες ημέρες, οι οποίες είναι ασυμβίβαστες προς την εξέχουσα θέση των διευθύνοντων υπαλλήλων και την εκπλήρωση των υποχρεώσεων που αναλαμβάνουν με τη σύμβασή τους (ΑΠ 1065/2020, ΑΠ 1186/2020, ΑΠ 556/2020, ΑΠ 869/2018). Η έννοια δε του διευθύνοντος υπαλλήλου, όπως αυτή προσδιορίζεται ανωτέρω, δεν αναιρείται από το γεγονός ότι στην εργασιακή του σχέση ενυπάρχει και το στοιχείο της εξάρτησης αυτού, ως μισθωτού, από τον εργοδότη, έστω και σε χαλαρότερη μορφή (ΑΠ 556/2020, ΑΠ 869/2018). (...)

(Σημείωση ΠΙΜ: Για το θέμα αυτό βλ. ήδη το άρθρο 73 παρ. 5 του Ν. 4808/2021 και την Υ.Α. 90972/2021, όπως ισχύει μετά την Υ.Α. 113169/2023)

Επιμέλεια:

Άννα Καμπάνη [Πολιτική Επιστήμων]

οι συνδρομητές μας ρωτούν... εμείς απαντούμε!

Απολογιστική δήλωση υπερωριών

Σε επιχείρηση που έχει ενταχθεί στην ψηφιακή κάρτα εργασίας, όταν πραγματοποιείται υπερεργασία και υπερωρία, στην απολογιστική δήλωση καταχωρείται το ωράριο με την υπερεργασία και την υπερωρία; Π.χ. ωράριο βάσει αρχικού προγράμματος 9:00 -17:00 στην απολογιστική δήλωση θα συμπληρωθεί 9:00-18:00 ή 09.00-21.00 αντίστοιχα αν έχει εργαστεί κάποιος εργαζόμενος υπεργασία και υπερωρία;

Απάντηση

Οι εργοδότες που έχουν ενταχθεί στη χρήση ψηφιακής κάρτας εργασίας, έχουν τη δυνατότητα να καταχωρίζουν απολογιστικά για τους εργαζομένους τους, τις αλλαγές ωραρίου εργασίας, της οργάνωσης του χρόνου εργασίας και των υπερωριών (άρθρο 22 του ν. 5053/2023, η αριθμ. 113169/ 2023 Υ.Α.).

Στην περίπτωση αυτή, απαιτείται ένας αρχικός προγραμματισμός ώστε να υφίσταται ένα αρχικό δηλωθέν ωράριο (η αριθμ. πρωτ. 37271/2024 Ερμηνευτική Εγκύκλιος του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης). Το αρχικό πρόγραμμα υποβάλλεται πριν την ανάληψη υπηρεσίας από τους εργαζόμενους στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II, με την Οργάνωση Χρόνου Εργασίας Σταθερό ή Μεταβαλλόμενο. Στην προκειμένη περίπτωση, απολογιστικά δηλώνεται η υπερωριακή απασχόληση (έναρξη/λήξη) εφόσον δεν υπάρχουν αλλαγές στο συμβατικό ωράριο εργασίας. Η υπερεργασία δεν δηλώνεται (προκύπτει όμως από τα χτυπήματα της κάρτας).

Ασφάλιση διαχειριστή Μονοπρόσωπης ΙΚΕ που είναι και συνταξιούχος

Πως πρέπει να ασφαλιστεί συνταξιούχος του τ. ΙΚΑ που συστήνει εταιρεία Μονοπρόσωπη ΙΚΕ και θα είναι διαχειριστής; Τι εισφορές πρέπει να πληρώνει;

Απάντηση

Ο μοναδικός εταίρος μονοπρόσωπης Ι.Κ.Ε. ακόμη και όταν δεν έχει την ιδιότητα του διαχειριστή αλλά και όταν είναι ταυτόχρονα και διαχειριστής, υπάγονταν και κατά συνέπεια υπάγεται υποχρεωτικά στην ασφάλιση του e- ΕΦΚΑ σύμφωνα με τις διατάξεις του π. Ο.Α.Ε.Ε. (παρ. 9 άρθρο 116 Ν. 4072/2012 περ. α), δηλαδή καταβάλλει εισφορές ως ελεύθερος επαγγελματίας σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 39 του Ν. 4387/2016, ήτοι έχει υποχρέωση να καταβάλλει τις εισφορές σύμφωνα με το άρθρο 39 του Ν. 4387/2016 όπως ισχύει, ως ελεύθερος επαγγελματίας επί ασφαλιστικών κατηγοριών ελεύθερης επιλογής με υποχρεωτική την 1η.

Εφόσον το εν λόγω πρόσωπο είναι ήδη συνταξιούχος από τη στιγμή της κτήσης της ιδιότητας του ελεύθερου επαγγελματία έχει υποχρέωση να δηλώσει εμπρόθεσμα στη σχετική πλατφόρμα του ΕΦΚΑ την απόκτηση της ιδιότητας του ελεύθερου επαγγελματία και θα καταβάλλει επιπλέον των εισφορών της ασφαλιστικής κατηγορίας που επέλεξε να ασφαλιστεί και πόρο υπέρ e-ΕΦΚΑ ύψους 50% επί της επιλεγείσας ασφαλιστικής κατηγορίας κύριας ασφάλισης για τον κλάδο κύριας ασφάλισης και παροχών.

Μεταφορά προσωπικού από ατομική επιχείρηση σε Ε.Ε.

Ατομική επιχείρηση θέλει να μεταφέρει το προσωπικό της σε Ετερόρρυθμη Εταιρεία χωρίς οι εργαζόμενοι να χάσουν τα δικαιώματα που απορρέουν από την αρχική τους πρόσληψη και χωρίς να δοθεί αποζημίωση. Η μεταφορά μπορεί να γίνει με λύση της σχέσης εργασίας με οικειοθελή αποχώρηση και ιδιωτικό συμφωνητικό για τα επιδόματα και τις αποζημιώσεις;

Απάντηση

Αυτόματη περιέλευση του μισθωτού σε άλλον εργοδότη επέρχεται μόνο στην περίπτωση της μεταβίβασης επιχείρησης υπό τις οριζόμενες στα σχετικά νομοθετήματα προϋποθέσεις.

Σε κάθε άλλη περίπτωση «μεταφοράς» εργαζομένου από μια επιχείρηση σε άλλη, που ανήκει σε άλλο φυσικό ή νομικό πρόσωπο, απαιτείται πάντοτε η κατά νόμιμο τρόπο λύση της εργασιακής σύμβασης με τον πρώτο εργοδότη και η σύναψη νέας σύμβασης με το νέο εργοδότη.

Πάντως, βάσει της αρχής της ελευθερίας των συμβάσεων (361 Α.Κ.), στην περίπτωση σύννομου λύσης της πρώτης σύμβασης και συνάψεως νέας (με άλλον εργοδότη) μπορεί να γίνει συμφωνία του νέου εργοδότη με το μισθωτό ότι όλα τα έναντι του πρώτου εργοδότη δικαιώματα του μισθωτού θα υφίστανται και έναντι του νέου εργοδότη.

Στην προκειμένη περίπτωση, τα μέρη με ιδιωτικό συμφωνητικό έχουν τη δυνατότητα να συμφωνήσουν ότι τα δικαιώματά τους από τον πρώτο εργοδότη υφίστανται και έναντι του νέου, συμπεριλαμβανομένης της αρχικής πρόσληψης (για τον υπολογισμό των δικαιωμάτων τους). Σε αυτήν την περίπτωση (δεδομένης της συμφωνίας), μπορεί

να γίνει λύση της σχέσης/σύμβασης εργασίας με τον πρώτο εργοδότη, με οικειοθελή αποχώρηση υπογεγραμμένη από τον εργοδότη και τους εργαζόμενους.

Πρόσληψη συνταξιούχου με εξαρτημένη σχέση εργασίας

Τι χρειάζεται για την πρόσληψη συνταξιούχου με εξαρτημένη σχέση εργασίας;

Απάντηση

1. Για την πρόσληψη συνταξιούχου δεν προβλέπεται κάποια ειδικότερη διαδικασία ή η υποβολή κάποιας ειδικότερης δήλωσης ή εντύπου, κατά συνέπεια για την πρόσληψή του ακολουθείται η ίδια διαδικασία που τηρείται για οποιονδήποτε άλλο μισθωτό που δεν έχει την ιδιότητα του συνταξιούχου.

2. Ο ασφαλισμένος ως συνταξιούχος οφείλει να δηλώσει εμπρόθεσμα στη σχετική πλατφόρμα του ΕΦΚΑ την απασχόλησή του ως μισθωτός και ο εργοδότης οφείλει να παρακρατήσει τον προβλεπόμενο μη ανταποδοτικό πόρο σε ποσοστό 10% που θα βαρύνει τον ασφαλισμένο και θα δηλωθεί στην Α.Π.Δ. με διακριτή εγγραφή με τη χρήση των κωδικών κ.λπ. που αναφέρονται στην με αριθμό 7/2024 εγκύκλιο (ΚΑΔ: 0003 - ΚΩΔ. ΕΙΔΙΚ.: 000050 - Π.Κ.: 2694).

Πρόσληψη αλιεργάτη σε αλιευτικό σκάφος

Σχετικά με την πρόσληψη αλιεργάτη σε επαγγελματικό αλιευτικό σκάφος, η ασφάλισή του με ποιο Π.Κ. ΚΑΔ και Κωδικό ειδικότητας θα γίνει;

Απάντηση

Για την ασφάλιση αλιεργάτη (μη μετακλητός) θα πρέπει να γίνει χρήση των κάτωθι κωδικών και ποσοστών:

ΚΑΔ: 0600, ΚΩΔ. ΕΙΔΙΚ.: 000300, Π.Κ.: 050

050	Περιγραφή: ΜΙΣΘΩΤΟΙ - ΑΝΕΙΔΙΚΕΥΤΟΙ ΕΡΓΑΤΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΙ ΣΤΟΝ τ. Ο.Γ.Α. ΜΕ ΙΣΧΥ ΑΠΟ 01/01/2017	
	Ποσοστό Ασφαλισμένου	10.87
	Ποσοστό Εργοδότη	19.29
	Συνολικό Ποσοστό	30.16

Στρατηγικές λύσεις
για την επιτυχία σας!

Ε.Υ.Τ.Ε.

ΕΙΔΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΤΕΚΜΗΡΙΩΜΕΝΗΣ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ

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

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

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

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

