

Μισθοί, ημερομίσθια, επιδόματα

- [Τακτικές και έκτακτες αποδοχές](#)
- [Νόμιμος, συμβατικός και βασικός μισθός](#)
- [Επιδόματα και υπολογισμός του νόμιμου μισθού](#)
- [Αναλογία μισθού/ωρομισθίου](#)
- [Χρόνος καταβολής μισθού](#)
 - [Συνέπειες καθυστερημένης καταβολής](#)
 - [Η εξοφλητική απόδειξη](#)
- [Δώρο Χριστουγέννων](#)
- [Δώρο Πάσχα](#)
- [Επίδομα αδείας](#)
- [Αποχόληση εκτός έδρας](#)
- [Κρατήσεις](#)
 - [Ασφαλιστικές εισφορές εργαζόμενου](#)
 - [Φόρος Μισθωτών Υπηρεσιών \(ΦΜΥ\)](#)
- [Οι εργοδοτικές ασφαλιστικές εισφορές](#)

4.1 Τακτικές και έκτακτες αποδοχές.

Οι αποδοχές διακρίνονται σε **τακτικές**, όταν καταβάλλονται σταθερά και με βάση τη σύμβαση εργασίας και σε **έκτακτες**, όταν καταβάλλονται σαν αμοιβή εργασίας που παρασχέθηκε κάτω από ειδικές και έκτακτες συνθήκες.

Τακτικές αποδοχές θεωρούνται ο μισθός και τα σχετικά επιδόματα επί του μισθού αυτού, τα επιδόματα αδείας και εορτών, καθώς και οποιαδήποτε άλλη προβλεπόμενη από τη σύμβαση συμπληρωματική παροχή.

Έκτακτες αποδοχές θεωρούνται πχ η αμοιβή της υπερωριακής απασχόλησης ή της νυχτερινής εργασίας (**εφόσον αυτή δεν παρέχεται σε μόνιμη βάση**), τα bonus και γενικά κάθε οικειοθελής παροχή, **υπό την προϋπόθεση ότι διατυπώνεται ρητά από τον εργοδότη σαν τέτοια**. Διαφορετικά θεωρείται σαν τροποποίηση των συμβατικών όρων της εργασίας προς όφελος του εργαζόμενου, αποκτά δεσμευτικό χαρακτήρα και αποτελεί μέρος των τακτικών αποδοχών. Γι αυτό το λόγο οι εργοδότες προσέχουν στο έγγραφο της γνωστοποίησης των όρων εργασίας (ΠΔ 156/1994) να περιλαμβάνεται και ο ακόλουθος όρος:

"Ρητά συμφωνείται και ο Μισθωτός αναγνωρίζει ανεπιφύλακτα ότι κάθε τυχόν παροχή της Εργοδότης στο Μισθωτό είναι πέρα από τις παραπάνω συμφωνημένες αποδοχές ή των τυχόν αποδοχών που θα συμφωνηθούν στον μέλλον, είναι οικειοθελής από μέρους της και προέρχεται από ελευθεριότητα της Εργοδότης, που διατηρεί πάντοτε το δικαίωμα ανάκλησης ή/και παύσης αυτής της καταβολής. Τα παραπάνω ισχύουν πάγια και χωρίς εξαίρεση σε κάθε περίπτωση τέτοιας παροχής, χωρίς την ανάγκη ειδικής μνείας σε κάθε περίπτωση [...]. Η Εργοδότης δικαιούται να ανακαλέσει ή να τροποποιήσει μονομερώς αυτές τις παροχές χωρίς να μπορούν σε καμία περίπτωση να θεωρηθούν ότι αποτελούν τακτικές αποδοχές του Μισθωτού."

Έχει μεγάλη σημασία η διάκριση των αποδοχών σε τακτικές και έκτακτες γιατί σε περίπτωση απόλυσης η αποζημίωση υπολογίζεται με βάση τις τακτικές αποδοχές και όχι γενικά με τον καταβαλλόμενο μισθό (βλ. [Λύση σύμβασης εργασίας](#)).

(!) Οι οικειοθελείς παροχές είτε τακτικές είτε έκτακτες αποτελούν αποδοχές και υπόκεινται σε κρατήσεις (ασφαλιστικές εισφορές, φόρος κλπ) όπως περιγράφεται στην [αντίστοιχη ενότητα](#) (Εξαιρούνται της ασφαλίσεως οι εφάπαξ οικειοθελείς παροχές που παρέχονται από τον εργοδότη προς το μισθωτό λόγω ιδιαίτερης περίπτωσης, όπως γέννηση παιδιού, γάμος, βαριά ασθένεια ή θάνατος μελών της οικογένειας του μισθωτού κλπ)

Δεν αποτελούν αποδοχές τα οδοιπορικά και οποιαδήποτε άλλα χρηματικά ποσά καταβάλλονται στους μισθωτούς με σκοπό την κάλυψη δαπανών κατά την εκτέλεση της εργασίας τους. (Αν όμως τα χρήματα αυτά καταβάλλονται χωρίς να ελέγχεται αν οι δαπάνες ήταν πραγματικές - χωρίς δηλαδή να γίνεται εκκαθάριση - τότε θεωρούνται σαν τακτικές αποδοχές.)

Η έννοια των κυμαινόμενων αποδοχών

Συχνά και προκειμένου να χρησιμοποιηθεί σαν κίνητρο παραγωγικότητας, οι εργοδότες συμφωνούν ο μισθός να προσδιορίζεται **βάσει ποσοστού επί των κερδών**, τα οποία απέφερε ο εργαζόμενος με την εργασία του. Έτσι συνηθίζεται ν' αμείβονται οι πωλητές. Προφανώς αν λόγω συγκυρίας ή ακόμη και μειωμένης απόδοσης του εργαζόμενου, το ποσοστό των κερδών που του αναλογεί είναι μικρότερο από τον νόμιμο μισθό (βλέπε επόμενη ενότητα), ο εργοδότης υποχρεούται να καλύψει τη διαφορά, καταβάλλοντας τουλάχιστον το νόμιμο μισθό.

Σε άλλες περιπτώσεις συμφωνείται η εργασία να αμείβεται βάσει του παραχθέντος έργου (**μισθός κατά μονάδα εργασίας ή κατ' αποκοπήν**). Αυτό δεν πρέπει να συγχέεται με τη σύμβαση έργου. Πρόκειται για εξαρτημένη σχέση εργασίας, για την οποία ισχύουν όλες οι προστατευτικές διατάξεις της νομοθεσίας. Χαρακτηριστικό παράδειγμα εργασίας με μισθό κατ' αποκοπήν είναι αυτό του μεταφραστή όπου συμφωνείται να λαμβάνει κάποιο ποσό για κάθε σελίδα μετάφρασης. Όπως και στην αμοιβή με ποσοστά και σ' αυτήν την περίπτωση αν η απόδοση είναι κάτω από το νόμιμο μισθό, ο εργοδότης υποχρεούται να καλύψει τη διαφορά.

Η αμοιβή με ποσοστά και η αμοιβή κατά μονάδα εργασίας εμπίπτουν στην έννοια των κυμαινόμενων αποδοχών. **Οι κυμαινόμενες αποδοχές αποτελούν τακτικές αποδοχές!**

Μικτό σύστημα αμοιβής είναι αυτό που περιλαμβάνει σταθερό μηνιαίο μισθό συναθροιζόμενο με κυμαινόμενες αποδοχές.

4.2 Νόμιμος, συμβατικός και βασικός μισθός

Νόμιμος μισθός είναι αυτός που ορίζεται από τους νόμους και τις συλλογικές συμβάσεις και αποτελεί το ελάχιστο όριο του μισθού που δικαιούται ο εργαζόμενος, που καλύπτεται από την αντίστοιχη σύμβαση. **Συμβατικός μισθός** είναι αυτός που ορίζεται από την ατομική σύμβαση εργασίας. Είναι προφανές πως ο συμβατικός μισθός δεν μπορεί να είναι μικρότερος από το νόμιμο. Ακόμη κι αν συμφωνηθεί κάτι τέτοιο, η συμφωνία θα είναι άκυρη και θα πρέπει να καταβάλλεται ο νόμιμος μισθός.

Βασικός μισθός είναι ο μισθός επί του οποίου υπολογίζονται επιδόματα και

προσαυξήσεις. Βασικός μισθός μπορεί να είναι είτε νόμιμος είτε συμβατικός. Όμως είναι διαφορετικές έννοιες ο νόμιμος βασικός μισθός και ο νόμιμος μισθός. **Ο νόμιμος μισθός είναι ο νόμιμος βασικός μισθός μαζί με τα ενδεχόμενα επιδόματα και τις προσαυξήσεις.**

(!) Αν συμφωνηθεί συμβατικός βασικός μισθός ανώτερος από τον νόμιμο βασικό, όλα τα προβλεπόμενα επιδόματα υπολογίζονται με βάση το συμβατικό μισθό πλέον.

Γι αυτό το λόγο οι εργοδότες φροντίζουν να διατυπώνουν ρητά στη γνωστοποίηση των όρων εργασίας ότι στον συμφωνηθέντα συμβατικό μισθό συνυπολογίζονται πάσης φύσεως επιδόματα και προσαυξήσεις και όσα ενδεχομένως προβλεφθούν στο μέλλον. Μ' αυτόν τον τρόπο εξασφαλίζουν ότι το συμφωνηθέν ποσό δεν αποτελεί βασικό συμβατικό μισθό:

Είναι προφανές ότι αν ο νόμιμος μισθός καταστεί στο μέλλον ανώτερος του συμφωνηθέντος συμβατικού, ο σχετικός όρος της σύμβασης ότι περιλαμβάνονται όλα τα επιδόματα κλπ παύει να είναι έγκυρη και θα πρέπει να καταβάλλεται ο νόμιμος μισθός.

4.3 Επιδόματα και υπολογισμός του νόμιμου μισθού

Όλες οι ΣΣΕ προβλέπουν διάφορα επιδόματα, συνήθως σαν ποσοστό του βασικού μισθού και με κριτήριο τόσο τα καθήκοντα που συγκεντρώνει στο πρόσωπό του ο εργαζόμενος όσο και τα χρόνια προϋπηρεσίας του.

Τα πιο συνηθισμένα επιδόματα είναι το οικογενειακό επίδομα, το επίδομα γάμου, το επίδομα ανθυγιεινής εργασίας, το επίδομα θέσης (προϊσταμένου, διευθυντή κλπ), το επίδομα χρήσης ξένης γλώσσας. **Τα επιδόματα είναι ανακλητά, είτε αν καταργηθούν από επόμενη ΣΣΕ είτε αν εκλείψει ο λόγος καταβολής τους.**

Ειδική περίπτωση επιδόματος, που συνήθως κάθε ΣΣΕ προβλέπει, είναι αυτό της **πολυετίας**. Το επίδομα αυτό αυξάνεται ανάλογα με τα χρόνια προϋπηρεσίας, συνήθως ανά τριετία. Η ιδιαιτερότητά του έγκειται στο γεγονός ότι **προσαυξάνει το βασικό μισθό**, έτσι ώστε τα υπόλοιπα επιδόματα υπολογίζονται βάσει του προσαυξημένου πλέον βασικού μισθού. **Ο υπολογισμός του επιδόματος προϋπηρεσίας γίνεται με βάση τη συνολική προϋπηρεσία του μισθωτού, ανεξάρτητα αν δούλεψε κάτω από τον ίδιο εργοδότη.**

ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΤΟΥ ΝΟΜΙΜΟΥ ΜΙΣΘΟΥ

ΣΗΜΕΙΩΣΗ: Στα παραδείγματα υπολογισμού του νόμιμου μισθού και των πάσης φύσεως επιδομάτων, γίνεται λόγος για τα **ακαθάριστα ποσά** που καταβάλλονται στο μισθωτό, πριν δηλαδή αφαιρεθούν οι νόμιμες κρατήσεις. Τα ποσοστά των κρατήσεων αναλύονται σε ξεχωριστή ενότητα.

Ο νόμιμος μισθός υπολογίζεται προσαυξάνοντας το βασικό μισθό λόγω προϋπηρεσίας και προσθέτοντας σ' αυτόν όλα τα αναλογούντα επιδόματα.

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ:

Έστω ότι η ΣΣΕ προβλέπει βασικό μισθό 210.000 δρχ, 6% προσαύξηση ανά τριετία, 10% επίδομα γάμου, 15% επίδομα χρήσης Η/Υ και 5% επίδομα ξένης γλώσσας.

Υπάλληλος με 5 χρόνια προϋπηρεσία που καλύπτεται από την πιο πάνω ΣΣΕ, είναι έγγαμος, έχει δίπλωμα αγγλικών και κάνει χρήση Η/Υ προσλαμβάνεται από εταιρεία. Ο μισθός του υπολογίζεται ως εξής:

$$\text{ΠΡΟΣΑΥΞΗΜΕΝΟΣ ΒΑΣΙΚΟΣ} = 210.000 + 210.000 \times 6\% = \underline{222.600}$$

$$\text{ΕΠΙΔΟΜΑ ΓΑΜΟΥ} = 222.600 \times 10\% = \underline{22.260}$$

$$\text{ΕΠΙΔΟΜΑ ΞΕΝ. ΓΛΩΣΣΑΣ} = 222.600 \times 5\% = \underline{11.130}$$

$$\text{ΕΠΙΔΟΜΑ Η/Υ} = 222.600 \times 15\% = \underline{33.390}$$

ΣΥΝΟΛΟ: 289.380

4.4 Αναλογία μισθού-ημερομισθίου-ωρομισθίου

Παρόλο που οι εργάσιμες ημέρες μέσα στο μήνα δεν είναι πάντα σταθερές, έχουν θεσπιστεί οι 25 εργάσιμες σα βάση υπολογισμού του ημερομισθίου από το μηνιαίο μισθό.

Υπάλληλοι: Το ημερομίσθιο των υπαλλήλων υπολογίζεται διαιρώντας τον μηνιαίο μισθό με το 25 ανεξαρτήτως της εφαρμογής πενθημέρου ή εξαήμερου. Το ωρομίσθιο υπολογίζεται διαιρώντας το μισθό με το 25 (κάνοντας αναγωγή σε ημερομίσθιο), πολλαπλασιάζοντας με το 6 και διαιρώντας με το ισχύον εβδομαδιαίο συμβατικό ωράριο (δηλαδή 40 ή λιγότερο αν ισχύει ευνοϊκότερη σύμβαση):

$$\text{ΩΡΟΜΙΣΘΙΟ} = (\text{ΜΙΣΘΟΣ} * 6 / 25) / 40$$

Εργατοτεχνίτες: Για όλους όσους αμείβονται με ημερομίσθιο, οι μηνιαίες αποδοχές προκύπτουν από τον πολλαπλασιασμό του ημερομισθίου με τον πραγματικό αριθμό των εργάσιμων ημερών του μήνα και ανεξάρτητα, φυσικά, από το ισχύον σύστημα απασχόλησης (πενθήμερο ή εξαήμερο). Για τον υπολογισμό του ωρομισθίου πολλαπλασιάζουμε το ημερομίσθιο επί 6 και το διαιρούμε με το ισχύον συμβατικό εβδομαδιαίο ωράριο (δηλαδή 40 ή λιγότερο):

$$\text{ΩΡΟΜΙΣΘΙΟ} = (\text{ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ} * 6) / 40$$

Μερικώς απασχολούμενοι: Με βάση το Ν.2874/2000 (Νόμο Γιαννίτση) οι μερικώς απασχολούμενοι που αμείβονται με το κατώτατο όριο αποδοχών και απασχολούνται λιγότερο από 4 ώρες ημερησίως, δικαιούνται προσαύξηση 7.5% ανά ώρα απασχόλησης.

Αμοιβή μειωμένης απασχόλησης: Αν ένας υπάλληλος που εργάζεται με πλήρη απασχόληση απουσιάσει αδικαιολόγητα από την εργασία, τότε για τον υπολογισμό των αποδοχών του αφαιρούνται τόσα ωρομίσθια όσα και οι ώρες απουσίας:

$$\text{ΠΟΣΟ ΠΡΟΣ ΑΦΑΙΡΕΣΗ} = \text{ΩΡΕΣ ΑΠΟΥΣΙΑΣ} * \text{ΩΡΟΜΙΣΘΙΟ}$$

Όμοιος είναι ο υπολογισμός και στην περίπτωση των εργατοτεχνιτών.

Στην περίπτωση πρόσληψης (ή λύσης σύμβασης εργασίας) η οποία δεν συμπίπτει με την αρχή (ή αντίστοιχα με το τέλος) του μήνα, ο υπολογισμός των αποδοχών των υπαλλήλων γίνεται με τον ακόλουθο τρόπο:

- Αν οι εργάσιμες ημέρες απουσίας είναι λιγότερες από 13 από τις μηνιαίες αποδοχές αφαιρούνται τόσα ωρομίσθια όσα αντιστοιχούν στις ημέρες απουσίας.
- Αν οι εργάσιμες ημέρες απουσίας είναι 13 ή περισσότερες τότε στον μισθωτό καταβάλλονται τόσα ωρομίσθια όσα αντιστοιχούν στις ημέρες που εργάστηκε.

4.5 Χρόνος καταβολής μισθού

Ο μισθός, εφόσον είναι χρονικός, καταβάλλεται στο τέλος της αντίστοιχης χρονικής περιόδου που έχει συμφωνηθεί κατά τη σύναψη της εργασιακής σχέσης: αν είναι μηνιαίος καταβάλλεται στο τέλος του μήνα, αν είναι εβδομαδιαίος στο τέλος της βδομάδας. Μπορεί επίσης να καταβάλλεται και τμηματικά σε 15νθήμερη βάση. Ο μηνιαίος μισθός πρέπει να καταβάλλεται πάντοτε πριν εκπνεύσει ο μήνας.

4.5.1 Συνέπειες καθυστερημένης καταβολής

- **Υπερημερία εργοδότη**

Αν ο εργοδότης δεν καταβάλλει τον συμφωνηθέντα μισθό την ημέρα που ορίζεται από τη σύμβαση εργασίας (ή γενικά με το πέρας της περιόδου παροχής εργασίας) τότε καθίσταται **υπερήμερος**. Δηλαδή πρέπει να καταβάλλει το μισθό με το νόμιμο τόκο υπερημερίας. Κι αυτό είναι υποχρεωμένος να το κάνει, χωρίς να χρειάζεται ο μισθωτός να προβεί σε οποιαδήποτε ενέργεια που να επισημαίνει την παράλειψη του εργοδότη.

- **Το δικαίωμα επίσχεσης εργασίας**

Στην περίπτωση καθυστέρησης καταβολής του μισθού ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να προβεί σε **επίσχεση εργασίας** μέχρι να του καταβληθεί το οφειλούμενο ποσό. Δηλαδή δικαιούται να μην εργάζεται έως ότου πληρωθεί το μισθό του, ενώ οι μέρες της αποχής του από την εργασία λογίζονται σαν ημέρες πραγματικής απασχόλησης.

Η επίσχεση εργασίας ασκείται ατομικά και όχι συλλογικά (όπως πχ η στάση εργασίας ή η απεργία). Επίσης ο εργαζόμενος είναι σκόπιμο να εκφράσει ρητά την πρόθεσή του για επίσχεση εργασίας, έτσι ώστε ο εργοδότης να μην μπορεί να το εκλάβει (σκόπιμα) σαν παραίτηση.

- **Ποινικές κυρώσεις**

Ο εργοδότης καθώς και κάθε διευθυντής ή εκπρόσωπος της επιχείρησης που δεν καταβάλλει μέσα στον προβλεπόμενο χρόνο τις αποδοχές των εργαζομένων, τιμωρείται με φυλάκιση μέχρι τρεις μήνες (εξαγοράσιμη) και

χρηματική ποινή που κυμαίνεται από το 1/4 έως το 1/2 του οφειλόμενου ποσού.

Μήνυση μπορούν να υποβάλλουν είτε ο εργαζόμενος, είτε η συνδικαλιστική οργάνωση που ανήκει ο εργαζόμενος, είτε η Επιθεώρηση Εργασίας. Το **αδίκημα είναι αυτόφωρο** αν η μήνυση γίνει στο χρόνο που έπρεπε να καταβληθεί ο μισθός.

4.5.2 Η εξόφλητική απόδειξη

Κατά την εξόφληση των αποδοχών του εργαζόμενου ο εργοδότης έχει υποχρέωση να δίνει εκκαθαριστικό σημείωμα μισθοδοσίας. Εάν εφαρμόζεται μηχανογραφημένο σύστημα δίνεται ανάλυση μισθοδοσίας. Και στις δύο περιπτώσεις πρέπει να αναλύονται οι πάσης φύσεως αποδοχές, καθώς και οι κρατήσεις που γίνονται.

4.6 Δώρο Χριστουγέννων

Οι μισθωτοί που απασχολούνται συνεχόμενα στον ίδιο εργοδότη από την 1 Μαΐου μέχρι τις 31 Δεκεμβρίου δικαιούνται δώρο Χριστουγέννων ίσο με ένα μηνιαίο μισθό, αν αμείβονται με μισθό, ή με 25 ημερομίσθια, αν αμείβονται με ημερομίσθιο. Αν οι αμοιβές του μισθωτού είναι κυμαινόμενες (πχ πλασιέ) τότε ο υπολογισμός του δώρου γίνεται με βάση το μέσο όρο των συνολικών αποδοχών για το δοσμένο διάστημα.

Τα δώρα εορτών υπολογίζονται με βάση τις τακτικές αποδοχές. Έτσι ο μηνιαίος μισθός κατά τον υπολογισμό του δώρου προσαυξάνεται κατά τον συντελεστή 0.5/12 (=0.041666) προκειμένου στις τακτικές αποδοχές να συνυπολογίζεται και το επίδομα αδείας, που ισούται με μισό μισθό.

(!) Αν για κάποιο λόγο ο μισθωτός δεν απασχολήθηκε συνεχόμενα στο παραπάνω διάστημα (πχ λήψη άδειας άνευ αποδοχών ή αδικαιολόγητη απουσία) τότε καταβάλλεται η αντίστοιχη (μειωμένη) αναλογία του δώρου. **Υπολογίζεται ότι σε κάθε 19 ημέρες εργασιακής σχέσης αντιστοιχούν τα 2/25 του δώρου (δύο ημερομίσθια)** Για σχέση εργασίας μικρότερη των 19 ημερών δικαιούται ως δώρο ανάλογο κλάσμα. *(Τονίζεται ότι ο όρος **ημέρες εργασιακής σχέσης** περιλαμβάνει και τις Κυριακές και τις αργίες και όχι μόνο τις ημέρες εργασίας)*

Ο υπολογισμός γίνεται με τον παρακάτω τρόπο: Εφόσον στις 19 ημέρες εργασίας αντιστοιχούν 2 ημερομίσθια δώρου, για ένα ημερομίσθιο δώρου απαιτούνται $19/2=9,5$ ημέρες εργασίας. Επομένως διαιρείται το σύνολο των ημερών εργασίας με το 9,5 και το αποτέλεσμα πολλαπλασιάζεται με το 1/25 του μηνιαίου μισθού ή με το ακαθάριστο ημερομίσθιο. Τέλος το γινόμενο που προκύπτει προσαυξάνεται κατά 0.041666 (συνυπολογίζοντας επίδομα αδείας στις τακτικές αποδοχές)

Δηλαδή αν M είναι ο μηνιαίος μισθός, HE οι ημέρες εργασιακής σχέσης από 1/5 έως 31/12 τότε το δώρο των Χριστουγέννων υπολογίζεται ως εξής:

$$\Delta = (M/25) * (HE/9.5) * 1.04166$$

Στην περίπτωση των **ωρομίσθιων** ή των **μερικώς απασχολούμενων** μισθωτών αθροίζονται οι συνολικές τακτικές αποδοχές που έλαβε ο μισθωτός από την 1/5 μέχρι την 31/12 και εν συνεχεία διαιρούνται με τον αριθμό των ημερών της σχέσης εργασίας έτσι ώστε να εξαχθεί το μέσο ημερομίσθιο. Το μέσο αυτό ημερομίσθιο πολλαπλασιάζεται

με τον αριθμό των αναλογούντων ημερομισθίων δώρου έτσι όπως προκύπτει από την πιο πάνω περιγραφή.

Για τους **εποχιακώς απασχολούμενους**, σε κάθε 8 ημερομίσθια αντιστοιχεί και ένα ημερομίσθιο στα δώρα Χριστουγέννων.

ΧΡΟΝΟΣ ΚΑΤΑΒΟΛΗΣ

Ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλλει το δώρο των Χριστουγέννων **μέχρι την 21η Δεκεμβρίου**. (Έχει όμως το δικαίωμα να παρακρατήσει μέχρι τις 31 Δεκεμβρίου το ποσό του επιδόματος που αναλογεί στα δεδουλευμένα από 22 Δεκεμβρίου μέχρι τέλος της χρονιάς.)

4.7 Δώρο Πάσχα

Οι μισθωτοί που απασχολούνται συνεχόμενα στον ίδιο εργοδότη από 1 Ιανουαρίου μέχρι 30 Απριλίου δικαιούνται δώρο Πάσχα ίσο με 1/2 του μηνιαίου μισθού, αν αμείβονται με μισθό, ή με 15 ημερομίσθια αν αμείβονται με ημερομίσθιο. Όπως και με το δώρο των Χριστουγέννων, ο μηνιαίος μισθός θεωρείται προσαυξημένος κατά 0,041666 ώστε να περιλαμβάνει και το επίδομα αδείας.

Σε περίπτωση αδικαιολόγητων απουσιών, ή έναρξης/λήξης εργασιακής σχέσης μέσα στο τετράμηνο, εφαρμόζονται όλα όσα εξηγήθηκαν στην περίπτωση του δώρου των Χριστουγέννων. **Διαφέρουν** όμως οι σχετικοί συντελεστές:

- Οι αμειβόμενοι **με μισθό** δικαιούνται για κάθε 9,6 μέρες σχέσης εργασιακής σχέσης 1 ημερομίσθιο επιδόματος (Το 9,6 προκύπτει από τη διαίρεση (120 ημέρες/12,5 ημερομίσθια)
- Οι αμειβόμενοι **με ημερομίσθιο** δικαιούνται για κάθε 8 μέρες εργασιακής σχέσης 1 ημερομίσθιο επιδόματος (8= 120 ημέρες/15 ημερομίσθια)

ΧΡΟΝΟΣ ΚΑΤΑΒΟΛΗΣ

Ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλλει το δώρο του Πάσχα μέχρι τη **Μεγάλη Τετάρτη**.

4.8 Επίδομα αδείας

Το επίδομα αδείας ισούται με το 1/2 του ονομαστικού μισθού χωρίς καμία άλλη προσαύξηση. Διαφέρει από τα εορταστικά επιδόματα στο ότι είναι ανεξάρτητο των ημερών εργασιακής σχέσης. Εφόσον κάποιος δικαιούται άδεια αναψυχής δικαιούται και το αντίστοιχο επίδομα αδείας. (Λεπτομέρειες σχετικά με προϋποθέσεις, διάρκεια και αποδοχές άδειας παραθέτονται στο κεφάλαιο [Αδειες και προστασία των εργαζομένων](#))

4.9 Εκτός έδρας

Οι εργαζόμενοι που ο εργοδότης τους απασχολεί προσωρινά σε άλλο τόπο, δικαιούνται, εκτός από τα οδοιπορικά έξοδα και πρόσθετη αποζημίωση εκτός έδρας. Η αποζημίωση είναι 1 ημερομίσθιο ή 1/25 του μισθού για κάθε διανυκτέρευση. Σε περίπτωση που παρέχεται τροφή και κατοικία καταβάλλεται μόνο η μισή αποζημίωση.

4.10 Κρατήσεις

Οι νόμιμες κρατήσεις στις αποδοχές των εργαζομένων είναι το ποσοστό της εργατικής εισφοράς για **ασφαλιστικά ταμεία ή Οργανισμούς και ο Φόρος Μισθωτών Υπηρεσιών**.

ΣΗΜΕΙΩΣΗ: Από 1/1/2002 **καταργήθηκαν τα τέλη το χαρτοσήμου** και η επ' αυτών εισφορά υπέρ ΟΓΑ που στο παρελθόν ανέρχονταν στο 0.6% των ακαθάριστων αποδοχών που καταβάλλονταν στον εργαζόμενο.

4.10.1 Εργατική ασφαλιστική εισφορά

Ο υπολογισμός των ασφαλιστικών εισφορών γίνεται με βάση τις αποδοχές που έλαβε ανά ημέρα εργασίας μέσα σε κάθε ημερολογιακό μήνα.

Για τους αμειβόμενους με μηνιαίο μισθό, θεωρείται ότι ο μήνας έχει 25 ημέρες ασφάλισης, ανεξάρτητα του πόσες πραγματικές εργάσιμες ημέρες έχει ο συγκεκριμένος μήνας (πχ αν πρόκειται για Φεβρουάριο ή για μήνα με 31 ημέρες). Αν όμως ο μισθωτός απασχολείται και τις Κυριακές ή τις αργίες (χωρίς να λαμβάνει ρεπό γι αυτό σε άλλη εργάσιμη) τότε θεωρούνται ασφαλίσιμες όλες οι ημέρες εργασίας και πέραν των 25.

Από το σύνολο των αποδοχών του εργαζομένου, ο εργοδότης παρακρατεί για ν' αποδώσει στο ΙΚΑ τα παρακάτω ποσοστά:

Παροχών ΙΚΑ ασθένειας/μητρότητας σε είδος	2,15%
Παροχών ΙΚΑ ασθένειας/μητρότητας σε χρήμα	0,40%
Κύριας σύνταξης ΙΚΑ	6,67%
ΙΚΑ TEAM επικουρικής συντάξεως	3,00%
ΟΑΕΔ	2,43%
Οργανισμός Εργατικής Κατοικίας	1,00%
Εργατική Εστία	0,25%

ΣΥΝΟΛΟ ΕΙΣΦΟΡΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ 15,90%

ΕΙΔΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ

Βαρέων και Ανθυγεινών ΙΚΑ	2,20%
Βαρέων και Ανθυγεινών ΙΚΑ-TEAM	1,25%
Εργαζόμενων σε μεταλλεία ΙΚΑ	2,50%
Εργαζόμενων σε μεταλλεία ΙΚΑ-TEAM	1,00%

4.10.2 Φόρος Μισθωτών Υπηρεσιών (ΦΜΥ)

Ο υπολογισμός του ΦΜΥ γίνεται επί των *καθαρών μηνιαίων αποδοχών*, ύστερα από την αναγωγή τους σε ετήσιο (συνήθως πλασματικό) καθαρό εισόδημα. *Μηνιαίες καθαρές αποδοχές* κατά το νόμο είναι το ποσό που προκύπτει από τις συνολικές ακαθάριστες

αποδοχές αφού αφαιρεθούν οι ασφαλιστικές εισφορές.

Το ετήσιο καθαρό εισόδημα προκύπτει πολλαπλασιάζοντας τις παραπάνω "καθαρές" αποδοχές επί 14 (12 μισθοί + επιδόματα εορτών/αδείας). Στο παραπάνω ποσό προσθέτονται τυχόν έκτακτες αποδοχές (bonus, υπερωρίες κλπ) του μήνα για τον οποίο γίνεται η εκκαθάριση. Δηλαδή οι έκτακτες αποδοχές δεν συναθροίζονται με τις μηνιαίες αποδοχές, αλλά με τις ετήσιες κι ο επιπλέον φόρος θα παρακρατηθεί κατά την καταβολή μόνο του συγκεκριμένου μηνιαϊκού.

Ο υπολογισμός της παρακράτησης του φόρου για το 2002 γίνεται με βάση την παρακάτω κλίμακα:

ΚΛΙΜΑΚΙΟ ΕΙΣΟΔΗΜΑΤΟΣ	ΦΟΡ. ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΗΣ	ΦΟΡ.ΚΛΙΜΑΚΑΣ	ΕΙΣΟΔΗΜΑ	ΣΥΝ. ΦΟΡΟΣ
7.400	0%	0	7.400	0
1.000	5%	50	8.400	50
5.000	15%	750	13.400	800
10.000	30%	3.000	23.400	3.800
Υπερβάλλον	40%			

(Για παράδειγμα ο φόρος που αναλογεί σε ετήσιο εισόδημα 14.000 € ισούται με $750 + (14000 - 13400) \cdot 30\% = 750 + 300 = 1050 \text{ €}$.)

Μειώσεις: Ο φόρος που αναλογεί στο ετήσιο εισόδημα μειώνεται αν υπάρχουν ανήλικα τέκνα ή γενικά τέκνα που εμπίπτουν στη γονική προστασία (φοιτητές έως το 25ο έτος ηλικίας κλπ). Η μείωση γίνεται ως εξής:

ΑΡΙΘΜΟΣ ΠΑΙΔΙΩΝ	ΦΟΡΟΛΟΓΙΚΗ ΜΕΙΩΣΗ
1 παιδί	90 €
2 παιδιά	105 € για κάθε παιδί
3 παιδιά	205 € για κάθε παιδί
4 παιδιά	240 € για κάθε παιδί
Περισσότερα από 4	+30 € για κάθε επιπλέον παιδί

Οι μισθωτοί προκειμένου να πετύχουν την παραπάνω μείωση του φόρου πρέπει να υποβάλλουν στον εργοδότη τους τον Ιανουάριο κάθε έτους δήλωση οικογενειακής κατάστασης. **Η φοροαπαλλαγή λόγω τέκνων γίνεται μόνο στον έναν από τους γονείς** και συνήθως στον σύζυγο, αφού εκείνος είναι συνήθως υπόχρεος υποβολής φορολογικής δήλωσης.

Το ποσό τελικά προκύπτει μειώνεται κατά 2.5% (λόγω παρακράτησης) και διαιρείται με το 14, έτσι ώστε να υπολογιστεί ο φόρος που πρέπει να παρακρατηθεί από το μισθό του συγκεκριμένου μήνα.

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ:

1. Μισθωτός είναι άγαμος και λαμβάνει 1200 € μικά.

Προ φόρου καθαρές μηνιαίες αποδοχές:

$$MK = 1200 - (1200 \times 15.9\%) = 1200 - 190,8 = \underline{1009,2}$$

Ετήσιο καθαρό εισόδημα:

$$EK = 1009,2 \times 14 = \underline{14.128,8}$$

Φόρος ετήσιου εισοδήματος:

$$\Phi E_1 = 750 + (14.128,8 - 13.400) \times 30\% = 750 + 218,64 = 968,64$$

$$\Phi E = \Phi E_1 - \Phi E_1 \times 2.5\% = 968,64 - 24,22 = 944,42$$

$$\text{Καθαρές μηνιαίες αποδοχές} = 1009,2 - 944,42/14 = \underline{941.74}$$

1. Αν ο μισθωτός του πιο πάνω παραδείγματος είχε 2 ανήλικα παιδιά θα ίσχυε:.

Προ φόρου καθαρές μηνιαίες αποδοχές:

Φόρος ετήσιου εισοδήματος:

$$\Phi E_1 = 750 + (14.128,8 - 13.400) \times 30\% = 750 + 218,64 = 968,64$$

$$\Phi E_2 = \Phi E_1 - 2 \times 105 = 758.64$$

$$\Phi E = \Phi E_2 - \Phi E_2 \times 2.5\% = 758.64 - 18.97 = 739,67$$

$$\text{Καθαρές μηνιαίες αποδοχές} = 1009,2 - 739,67/14 = \underline{956.37}$$

4.11 Οι εργοδοτικές ασφαλιστικές εισφορές

Ο εργοδότης συμμετέχει στην κάλυψη των κλάδων ασφάλισης του μισθωτού σε ποσοστό σχεδόν διπλάσιο από αυτό της εργατικής εισφοράς. Επιπλέον έχει θεσπιστεί από το 1961 ειδική εργοδοτική εισφορά "επαγγελματικού κινδύνου" για ορισμένους κλάδους, όπου ο κίνδυνος επαγγελματικών ασθενειών ή ατυχημάτων είναι αυξημένος (βιομηχανίες τσιμέντου, ελαστικού, ειδών επιπλώσεων, φαρμάκων, ποτών, καπνοβιομηχανίες, μηχανουργεία, μεταλλεία κλπ).

Οι εργοδοτικές εισφορές κατά κλάδο ασφάλισης υπολογίζονται βάσει του συνόλου των αποδοχών του μισθωτού, αντίστοιχα με τον τρόπο υπολογισμού των εργατικών ασφαλιστικών εισφορών:

Παροχών ΙΚΑ ασθένειας/μητρότητας σε είδος	4,30%
Παροχών ΙΚΑ ασθένειας/μητρότητας σε χρήμα	0,80%
Κύριας σύνταξης ΙΚΑ	13,33%
ΙΚΑ TEAM επικουρικής συντάξεως	3,00%
ΟΑΕΔ	5,53%
Οργανισμός Εργατικής Κατοικίας	0,75%
Εργατική Εστία	0,25%

ΣΥΝΟΛΟ ΕΙΣΦΟΡΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΗ 27,96%

ΕΙΔΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ

Βαρέων και Ανθυγεινών ΙΚΑ	1,40%
Βαρέων και Ανθυγεινών ΙΚΑ-TEAM	0,75%
Εργαζόμενων σε μεταλλεία (ΙΚΑ)	5,00%
Εργαζόμενων σε μεταλλεία (ΙΚΑ-TEAM)	2,00%
Επαγγελματικού κινδύνου (ΕΚ)	1,00%

Η προθεσμία καταβολής των εργοδοτικών εισφορών είναι 30 ημέρες από τη λήξη του μήνα, μέσα στον οποίο παρασχέθηκε από τον ασφαλισμένο εργασία.