

## Σ.ΛΟ.Τ 2593/2020

### Απεικόνιση μέσου όρου προσωπικού και αναστολή συμβάσεων εργασίας

10 Νοέ 2020

Taxheaven.gr

Αθήνα, 10/11/2020

Αρ. Πρωτ. 2593 ΕΞ.

**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ**

**ΕΛΤΕ**

**ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ ΤΥΠΟΠΟΙΗΣΗΣ ΚΑΙ ΕΛΕΓΧΩΝ - Ν.Π.Δ.Δ**

**ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ ΤΥΠΟΠΟΙΗΣΗΣ (ΣΛΟΤ)**

**Βουλής 7, 5ος όροφος 10562 Αθήνα,**

**T: 210 3242648,**

**F: 210 3234141,**

**[www.elte.org.gr](http://www.elte.org.gr)**

**ΘΕΜΑ: ΑΠΕΙΚΟΝΙΣΗ ΜΕΣΟΥ ΟΡΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ ΑΝΑΣΤΟΛΗ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

#### **Ερώτηση:**

Το ερώτημα που θέλω να σας θέσω έχει να κάνει με τον υπολογισμό του μέσου όρου προσωπικού και την απεικόνιση αυτού στις οικονομικές καταστάσεις των επιχειρήσεων, που κάνουν χρήση των μέτρων του Κορωνοϊού (αναστολή συμβάσεων εργασίας και

Συνεργασία).

Η ΠΟΛ.1003/2014 αναφέρει ότι δεν προσμετρώνται στον μέσο όρο προσωπικού οι εργαζόμενοι που έχουν λάβει γονική άδεια (πχ άδεια εγκυμοσύνης ή λοχείας). Επίσης, στην περίπτωση που κάποιος εργαζόμενος απασχολείται με μερική απασχόληση, προσμετράται στον μέσο όρο προσωπικού κατά αναλογία του πραγματικού χρόνου απασχόλησής του προς το ωράριο απασχόλησης των εργαζόμενων πλήρους απασχόλησης.

Θα εκδώσετε κάποια γνωμοδότηση για τον ενιαίο υπολογισμό του μέσου όρου απασχόλησης προσωπικού, στην περίπτωση που γίνεται εφαρμογή των ανωτέρω μέτρων;

### **Απάντηση:**

Η σχετική διάταξη του ν. 4308/2014, άρθρο 2 [«Καθορισμός μεγέθους οντοτήτων»], δεν παρέχει πληροφόρηση, αναφορικά με το θέμα του «μέσου όρου των απασχολουμένων κατά την διάρκεια της περιόδου», ως του τρίτου κριτηρίου ένταξης μίας οντότητας σε κατηγορία μεγέθους, σε περιπτώσεις αναστολής συμβάσεων εργασίας. Ομοίως, και η ΠΟΛ.1003/2014 (παρ. 2.4 και 2.5), η οποία ενσωματώθηκε στην Λογιστική Οδηγία της Ε.Λ.Τ.Ε. για την εφαρμογή του ν. 4308/2014, δεν διευκρινίζει το θέμα της προσμέτρησης ή μη, κατά την διαμόρφωση του ως άνω κριτηρίου, των χρονικών διαστημάτων περιπτώσεων αναστολής συμβάσεων εργασίας των εργαζομένων.

Ο μέσος όρος των απασχολουμένων, για τις ανάγκες προσδιορισμού του τρίτου κριτηρίου, «υπολογίζεται στην βάση πλήρους απασχόλησης σε ημερήσια και ετήσια εργασία, για όλους τους εργαζόμενους που έχουν ή τεκμαίρεται ότι έχουν, εργασία έμμισθης απασχόλησης» (παρ. 2.4, ΠΟΛ.1003/2014). Ωστόσο, στην ίδια αυτή παράγραφο σημειώνεται, περιοριστικά και όχι ενδεικτικά, ότι: «δεν λαμβάνονται υπόψη εκπαιδευόμενοι και σπουδαστές που απασχολούνται με συμβάσεις εκπαίδευσης και κατάρτισης, καθώς και εργαζόμενοι που έχουν λάβει γονική άδεια».

Σύμφωνα με το άρθρο δέκατο τρίτο [«Μηχανισμός στήριξης των εργαζομένων»] της Π.Ν.Π. της 14/3/2020, η οποία κυρώθηκε με τον

ν. 4682/2020: «Θεσπίζεται ειδικός μηχανισμός στήριξης των εργαζομένων με σχέση εξαρτημένης εργασίας σε επιχειρήσεις - εργοδότες, των οποίων η λειτουργία έχει προσωρινά απαγορευθεί λόγω των έκτακτων μέτρων αντιμετώπισης του κορωνοϊού covid-19, συμπεριλαμβανομένων μέτρων οικονομικής στήριξης, αποζημίωσης ειδικού σκοπού, ασφαλιστικής κάλυψης, έκτακτων επιδομάτων και επιταγών κατάρτισης. (παρ. 1). Οι εργαζόμενοι, οι οποίοι εργάζονται με σχέση εξαρτημένης εργασίας σε επιχειρήσεις - εργοδότες της παραγράφου 1, υποβάλλουν ατομικά υπεύθυνη δήλωση σε ηλεκτρονική πλατφόρμα, που τηρείται για τον σκοπό αυτό στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. Οι εργαζόμενοι δηλώνουν τα προσωπικά τους στοιχεία, τα στοιχεία του προσωπικού τους τραπεζικού λογαριασμού (IBAN), καθώς και τα στοιχεία της επιχείρησης στην οποία εργάζονται, προκειμένου να συμπεριληφθούν στον ειδικό μηχανισμό στήριξης της παραγράφου 1 (παρ. 3). Με κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομικών και Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων καθορίζονται το είδος, το ύψος και η διαδικασία υλοποίησης των μέτρων του ειδικού μηχανισμού στήριξης της παρ. 1 (παρ. 5).».

Βάσει διατάξεων του Α.Κ. (άρθρα 656, 657, 658), αλλά και της ισχύουσας δικαστηριακής νομολογίας, ως αναστολή εργασίας λογίζεται η περίπτωση, κατά την οποία διακόπτεται μεν η εκτέλεση της εργασίας, χωρίς όμως να επέρχεται και διακοπή της σύμβασης εργασίας. Η διάταξη της Π.Ν.Π., ως άνω, δια της οποίας προβλέπεται ο μηχανισμός στήριξης των εργαζομένων, ορίζει **την αναστολή συμβάσεων εργασίας**, με κρατική εντολή για ορισμένες κατηγορίες επιχειρήσεων ή με επιλογή του εργοδότη για συγκεκριμένες κατηγορίες πληττόμενων Κ.Α.Δ., **οφειλόμενη σε λόγους ανωτέρας βίας**. Το κράτος αναλαμβάνει την επιδότηση των εργαζομένων για το διάστημα της αναστολής και την ασφαλιστική τους κάλυψη (επί των ονομαστικών αποδοχών), θεωρεί δε άκυρες τις τυχόν καταγγελίες των συμβάσεων εργασίας, από πλευράς εργοδότη (Κ.Υ.Α. Υπουργού Οικονομικών, Ανάπτυξης και Επενδύσεων και Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων: 39162 ΕΞ 2020/15.4.2020 και Απόφαση Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων: 17788//346/8-5-2020). Συνεπώς, κατά την διάρκεια της περιόδου αναστολής, δεν παρέχεται εργασία από τον εργαζόμενο, ούτε οφείλεται μισθός από τον εργοδότη (άρθρο 656 Α.Κ.), αλλά υφίσταται **προσωρινή** διακοπή της σύμβασης εργασίας. Η εργασιακή σχέση δεν έχει λήξει, εκ του λόγου της αναστολής, ούτε ασφαλώς έχει λυθεί η σύμβαση εργασίας, ενώ θεωρείται άκυρη η τυχόν καταγγελία της.

Σημειώνεται, ότι **γεγονός ανωτέρας βίας** αποτελεί η απομάκρυνση του εργαζόμενου από την εργασία του, κατόπιν επιταγής του νόμου ή εντολής δημόσιας αρχής (άρθρο 380 ΑΚ και Έγγραφο του Υπουργείου Εργασίας 2014/7-1-2002).

Από τα ως άνω εκτεθέντα προκύπτει, ότι εφόσον δεν έχει λυθεί με οποιονδήποτε τρόπο ή λόγο η εργασιακή σχέση, αντιθέτως δε, ενδεχόμενη λύση της είναι άκυρη, η δε διακοπή της εργασίας, λόγω αναστολής, θεμελιώνεται βάσει νόμιμων και τυπικών διαδικασιών, ο απασχολούμενος εξακολουθεί να προσμετρείται στην δύναμη του εργατικού δυναμικού της οικονομικής οντότητας, άρα και να περιλαμβάνεται στον προσδιορισμό **του τρίτου κριτηρίου, ως προς την ένταξή της σε κατηγορία μεγέθους.**

Αναφορικά με τον Μηχανισμό ενίσχυσης της απασχόλησης «ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ» (άρθρο 31 του ν. 4690/2020), προβλέπονται τα εξής:

(α) Οι επιχειρήσεις - εργοδότες του ιδιωτικού τομέα δύνανται να προβαίνουν σε μείωση του χρόνου εβδομαδιαίας εργασίας μέχρι και 50% είτε για μέρος, είτε για το σύνολο των εργαζομένων τους, ανάλογα με τις λειτουργικές τους ανάγκες.

(β) Η ως άνω μείωση του χρόνου εβδομαδιαίας εργασίας **δεν επιφέρει μετατροπή** της σύμβασης εργασίας των εργαζομένων.

(γ) Ο μηχανισμός αυτός εφαρμόζεται αποκλειστικά σε εργαζομένους με εξαρτημένη σύμβαση εργασίας, πλήρους απασχόλησης.

(δ) Στους εργαζομένους αυτούς, καταβάλλεται οικονομική ενίσχυση βραχυχρόνιας εργασίας που ανέρχεται σε ποσοστό 60% επί των καθαρών αποδοχών τους, οι οποίες αντιστοιχούν στον χρόνο κατά τον οποίο δεν εργάζονται.

(ε) Κατά ρητή διατύπωση στον νόμο, οι επιχειρήσεις-εργοδότες, που επιλέγουν την ένταξή τους στον μηχανισμό «ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ», έχουν την υποχρέωση κάλυψης **του συνόλου των ασφαλιστικών εισφορών**, οι οποίες υπολογίζονται επί του αρχικού ονομαστικού μισθού των εργαζομένων που emπίπτουν στον μηχανισμό και για το χρονικό διάστημα που ορίζεται για κάθε έναν από αυτούς. Τα οριζόμενα στην περίπτωση αυτή ισχύουν και για το επίδομα αδείας, καθώς και για το επίδομα (δώρο) Χριστουγέννων έτους 2020.

Συνεπώς και στην περίπτωση του Μηχανισμού ενίσχυσης «ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ», ο απασχολούμενος εξακολουθεί να προσμετρείται κανονικά στην δύναμη του εργατικού δυναμικού της οικονομικής οντότητας, άρα και να περιλαμβάνεται στον προσδιορισμό του τρίτου κριτηρίου, ως προς την ένταξη σε κατηγορία μεγέθους, αφού έχουμε σύμβαση εξαρτημένης εργασίας πλήρους απασχόλησης,

η οποία δεν διακόπτεται [μολονότι μειώνεται το ωράριο εργασίας], έχει προσωρινό χαρακτήρα, επιδοτείται ο εργαζόμενος από το κράτος για τον χρόνο που δεν εργάζεται, ενώ καταβάλλεται το σύνολο των ασφαλιστικών του εισφορών, σε κάθε περίπτωση.

Τέλος, σημειώνεται ότι για τις περιπτώσεις συμβάσεων μερικής απασχόλησης, αναφορικά με τον υπολογισμό του μέσου όρου προσωπικού (3ο κριτήριο), έχουν εκδοθεί και αναρτηθεί στον διαδικτυακό τόπο της Ε.Λ.Τ.Ε., οι Γνωμοδοτήσεις Σ.Λ.Ο.Τ. με Α.Π. 2971/8-1-2019 και Α.Π. 186/26-2-2019.

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ ΤΟΥ ΣΛΟΤ

Taxheaven.gr

---