

Προϋποθέσεις Συμψηφισμού αποδοχών

α. Να είναι το ποσό που θα συμψηφισθεί με τις πρόσθετες λόγω απασχόλησης αποδοχές **μέρος του μισθού** και όχι αποδοχών που καταβάλλονται από ελευθεριότητα του εργοδότη. Οι καταβαλλόμενες από ελευθεριότητα αποδοχών ΔΕΝ αποτελούν μισθό του εργαζόμενου

β. Να υπάρχει πρόβλεψη **αμοιβαίας ειδικής συμφωνίας** στην ατομική σύμβαση περί συμψηφισμού των πρόσθετων αυτών αποδοχών

ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ ΣΥΜΨΗΦΙΣΜΟΥ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	
ΕΠΙΤΡΕΠΤΕΣ	ΑΠΑΓΟΡΕΥΜΕΝΕΣ
1. Υπερεργασία με την σχετική προσαύξηση	1. Υπερωρία
2. Αποζημίωση μη ληφθείσης αδειας και προσαύξηση 100% αποδοχών αδειας	2. Αποδοχές Αδειας και Επίδομα Αδειας
3. Νυχτερινό, Κυριακή, Αργία με την σχετική προσαύξηση	
4. Μη λήψη ΡΕΠΟ (απασχόληση κατά την ημέρα της εβδομαδιαίας ανάπαυσης), 6η ημέρα,	
5. Δώρο Χριστουγέννων, Δώρο Πάσχα	

Οι παραπάνω επιτρεπτές προς συμψηφισμό αποδοχές **ΔΕΝ μπορεί να συμψηφισθούν με BONUS** ή οποιαδήποτε άλλη αποδοχή που καταβάλει ο εργοδότης από ΕΛΕΥΘΕΡΙΟΤΗΤΑ, γιατί δεν αποτελούν μισθό

Οι πλέον των νομίμων αποδοχών που συμφωνούνται με την ατομική σύμβαση εργασίας (π.χ. σε συμβατικό μισθό 1.056€ το ποσό των 1.086-586=500€) δεν πρέπει να χαρακτηριστεί ως οικειοθελείς παροχή γιατί τότε θα είναι μη επιτρεπτός ο συμψηφισμός του με τις πέραν των νομίμων (586€) αποδοχών.

Οι παραπάνω απαγορεύσεις συμψηφισμού (π.χ. αποδοχές υπερωριών) ισχύουν ακόμη και αν προβλεφθούν στην ατομική σύμβαση. Δεν είναι επιτρεπτή μια τέτοια συμφωνία και κατά συνέπεια αν γίνει είναι άκυρη

Τα διάφορα επιδόματα που προβλέπουν οι σε ισχύ ΣΣΕ κατά κανόνα συμψηφίζονται με τις πλέον των νομίμων αποδοχών (όπως καθορίζονται από τον νόμο και τις ΣΣΕ). Σκόπιμο είναι να συμπεριλαμβάνονται και αυτά τα επιδόματα σε μια αμοιβαία συμφωνία συμψηφισμού της ατομικής σύμβασης ώστε να είναι εξασφαλισμένη και ο συμψηφισμός πιθανών μελλοντικών επιδομάτων της ΣΣΕ

ΠΡΟΣΟΧΗ: Στις ΣΣΕ μπορεί να υπάρχει όρος που να προβλέπει τον υπολογισμό κάποιου επιδόματος της ΣΣΕ πάνω στον συμφωνημένο μισθό της σύμβασης και όχι τον συμψηφισμό του.

Στην περίπτωση των οικειοθελών παροχών είναι αναγκαίο να καταγράφεται με σχετικό όρο η επιφύλαξη ανάκλησης τους από τον εργοδότη στο μέλλον.

5/11/2018

ΣΑΜΟΛΗΣ ΔΙΟΝΥΣΗΣ