iCreate

Boosting Cultural and Creative Entrepreneurial Mindset of Youth

ΟΔΗΓΟΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΑΡΞΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

Με συγχρηματοδότηση από το πρόγραμμα «Erasmus+» της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Η υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στην παραγωγή της παρούσας έκδοσης δεν συνιστά αποδοχή του περιεχομένου, το οποίο αντικατοπτρίζει αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών, και η Επιτροπή δεν μπορεί να αναλάβει την ευθύνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.
Project Agreement No: 2020-1-SE02-KA227-YOU-003099

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

Εισαγωγή

01 Εγγραφή και διαδικασία έναρξης επιχείρησης

02 Βασικές αρχές – πώς γίνομαι εργοδότης

03 Φορολόγηση

04 Υγεία και Ασφάλεια

05 Δικαιώματα Πνευματικής Ιδιοκτησίας

06 Προσωπικά Δεδομένα - GDPR

07 Δημιουργικές και Πολιτιστικές Επιχειρήσεις στην Ελλάδα

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το παρόν έγγραφο καλύπτει το τελευταίο αποτέλεσμα του έργου iCREATE με τίτλο " Οδηγός βήμα προς βήμα για τον κύκλο ζωής των πολιτιστικών επιχειρήσεων".

Εγγυώμενος ένα κρίσιμο μέρος της επιχειρηματικής ανάπτυξης, ο οδηγός βήμα προς βήμα στοχεύει στη διαδικασία και όλες τις νομικές απαιτήσεις για την ανάπτυξη μιας επιχείρησης, λαμβάνοντας υπόψη ότι η νομοθεσία για την απασχόληση και την εγγραφή επιχειρήσεων αλλάζει συνεχώς και είναι ζωτικής σημασίας για έναν νέο επαγγελματία να γνωρίζει πώς να λειτουργεί την επιχείρησή του, καθώς και να αποφύγει επιπλέον έξοδα, είτε από πρόστιμα λόγω μιας λανθασμένης κίνησης είτε από την πρόσληψη ανθρώπων, που μπορεί να χρεώνουν υπερβολικά, για να κάνουν κάτι που μπορούν να κάνουν μόνοι τους.

Έτσι, ο στόχος αυτού του αποτελέσματος είναι να παράσχει στους δημιουργικούς ανθρώπους που θα ήθελαν να ανοίξουν τη δική τους επιχείρηση έναν οδηγό που θα τους βοηθήσει να ανοίξουν και να λειτουργήσουν την επιχείρησή τους στον πολιτιστικό τομέα, με έμφαση στην πολιτιστική κληρονομιά. Οι οδηγοί σε κάθε χώρα θα εστιάζουν στην εθνική νομοθεσία και τις ιδιαιτερότητες και θα παρέχουν βήμα προς βήμα συμβουλές για επαγγέλματα/επιχειρήσεις στον δημιουργικό τομέα, όπως

1. Πώς να εγγράψετε μια εταιρεία. Τα απαραίτητα έγγραφα, πόσο κοστίζει, ποιες είναι οι υπηρεσίες στις οποίες μπορεί να απευθυνθεί κάποιος, κ.λπ.
2. Πώς να προσλάβετε άτομα σε μια εταιρεία, διάφορα είδη συμβάσεων, πώς να πληρώνετε φόρους και κοινωνικές ασφαλίσεις.
3. Η φορολογία, η φορολογική διοίκηση και κ.λπ.
4. Απαιτήσεις υγείας και ασφάλειας και άδειες
5. Δικαιώματα πνευματικής ιδιοκτησίας
6. GDPR
7. Δημιουργικές και πολιτιστικές επιχειρήσεις Συγκριτική αξιολόγηση σε εθνικό επίπεδο

Ο οδηγός απευθύνεται ειδικά σε επίδοξους επιχειρηματίες του δημιουργικού και πολιτιστικού τομέα και περιλαμβάνει τις ιδιαιτερότητες του τομέα. Το μέρος του οδηγού και ο κατάλογος ελέγχου θα δίνουν στον χρήστη την ελευθερία να αποφασίσει ποια μέρη είναι εφαρμόσιμα στο πλαίσιο της χώρας του, προκειμένου να αυξηθεί η μεταφερσιμότητα.
Στον οδηγό θα βρείτε αρκετούς συνδέσμους για περαιτέρω συμβουλές από επίσημες πηγές. Βεβαιωθείτε ότι εξετάζετε πάντα τις τρέχουσες συμβουλές. Συχνά αναφέρεται πότε οι πληροφορίες ενημερώθηκαν για τελευταία φορά.

Όταν ψάχνετε για συμβουλές, χρειάζεστε μια ολοκληρωμένη λύση, όπως αυτός ο οδηγός

ΜΕΡΟΣ 1
ΕΓΓΡΑΦΗ ΚΑΙ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΕΝΑΡΞΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

Τι είδους επιχείρηση θα πρέπει να ιδρύσετε; Θα εργαστείτε ως ατομική επιχείρηση ή θα συστήσετε εταιρεία;

1.1.Αναφορά στις Ευρωπαϊκές πληροφορίες

Η διαδικασία ανοίγματος της επιχείρησης είναι αν και διαφορετική στις χώρες μέλη, μπορεί να είναι κοινή σε βασικούς παράγοντες, όπως η ελάχιστη απαίτηση, τα απαραίτητα έγγραφα κ.λπ.
Οι απαιτήσεις διαφέρουν ανάλογα με τη χώρα. Ωστόσο, η ΕΕ ενθαρρύνει όλες τις χώρες να επιτύχουν ορισμένους στόχους για τη βοήθεια στην ίδρυση νέων επιχειρήσεων, μεταξύ των οποίων:
- ολοκλήρωση όλων των διαδικασιών μέσω ενός ενιαίου διοικητικού φορέα
- ολοκλήρωση όλων των διατυπώσεων εγγραφής μέσω διαδικτύου
- την καταχώριση μιας εταιρείας στη χώρα σας στην ΕΕ ηλεκτρονικά ή στο γραφείο (μέσω των εθνικών σημείων επαφής)

Σημαντική υποστήριξη για τους νέους επιχειρηματίες σε επίπεδο ΕΕ μπορεί να προσφέρει ο οργανισμός που ονομάζεται σημεία ενιαίας εξυπηρέτησης.
Τα Σημεία Ενιαίας Εξυπηρέτησης (ΣΕΕ) είναι πύλες ηλεκτρονικής διακυβέρνησης που επιτρέπουν στους μελλοντικούς επιχειρηματίες και στους νεοφυείς επιχειρήσεις να λαμβάνουν τις πληροφορίες που χρειάζονται για την έναρξη και την καταχώριση μιας επιχείρησης. Διαχειρίζονται από τα τοπικά δίκτυα των εθνικών συντονιστών.

Τα σημεία αυτά μπορούν να υποστηρίξουν τον δυνητικό επιχειρηματία στα ακόλουθα θέματα:
- διερεύνηση επιχειρηματικών ευκαιριών ή επέκταση των υπηρεσιών στη χώρα της ΕΕ
- σύσταση και καταχώριση μιας νέας επιχείρησης
- να ενημερωθεί για τους σχετικούς κανόνες και διατυπώσεις
- ολοκλήρωση των διοικητικών διαδικασιών σε απευθείας σύνδεση/εκτός σύνδεσης

1.2 Απαραίτητα έγγραφα & βήματα έναρξης επιχείρησης

Προετοιμασία και προεγγραφές για έναρξη ατομικής επιχείρησης

Στο πρώτο στάδιο, θα χρειαστεί να συγκεντρώσετε τα απαραίτητα έγγραφα και να προχωρήσετε στις σχετικές προεγγραφές σε ΓΕΜΗ, ΕΦΚΑ και Δ.Ο.Υ.

Ορισμός έδρας ατομικής επιχείρησης

Το πρώτο πράγμα που πρέπει να κάνετε είναι να προσδιορίσετε την έδρα της επιχείρησής σας. Στην πράξη, η έδρα είναι ο χώρος όπου θα εκτελείται η δραστηριότητα της επιχείρησης. Εκεί θα πρέπει να βρίσκονται και τα φορολογικά βιβλία της επιχείρησης. Για δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών, η έδρα της ατομικής επιχείρησης μπορεί να είναι το σπίτι σας. Αυτό, όμως, δεν επιτρέπεται για επιχειρήσεις με εμπορική δραστηριότητα. Κατά περίπτωση, τα παρακάτω έγγραφα θεωρούνται αποδεικτικό έδρας ατομικής επιχείρησης:

- **Μισθωτήριο συμβόλαιο**, όταν ο χώρος ενοικιάζεται.
- **Παραχωρητήριο**, όταν ο χώρος παραχωρείται δωρεάν. Συμβόλαιο ιδιοκτησίας ακινήτου ή Ε9, όταν πρόκειται για ιδιόκτητο χώρο. Αν νοικιάζετε το χώρο, θα χρειαστείτε το μισθωτήριο συμβόλαιο επαγγελματικής μίσθωσης σε δύο αντίγραφα. Αν πάλι ο χώρος εγκατάστασης είναι δωρεάν παραχώρηση, θα χρειαστείτε: Υπεύθυνη Δήλωση του Ν. 1599/86 του ατόμου που σας παραχωρεί τον χώρο και συγκεκριμένα δύο αντίγραφα επικυρωμένα από ΚΕΠ ή από Αστυνομικό Τμήμα.
- **Δυο απλά φωτοαντίγραφα του Ε9**, όπου έχει δηλωθεί η κατοικία.

Προέγκριση επωνυμίας και προεγγραφή στο ΓΕΜΗ

Η διαδικασία έναρξης μιας ατομικής επιχείρησης ξεκινά ουσιαστικά με την προεγγραφή στο Γενικό Εμπορικό Μητρώο (ΓΕΜΗ). Ανάλογα με τη δραστηριότητα της επιχείρησής σας, κάνετε προεγγραφή στο οικείο Επιμελητήριο (Εμπορικό & Βιομηχανικό ή Βιοτεχνικό ή Επαγγελματικό κλπ).

Σε αυτό το στάδιο, θα πρέπει επίσης να δηλώσετε και να κατοχυρώσετε τον διακριτικό τίτλο της επιχείρησής σας. Μπορείτε να ελέγξετε αν είναι διαθέσιμη η επωνυμία που θέλετε στο businessregistry.gr. Κατά την επίσκεψή σας στο Επιμελητήριο, θα πρέπει να καταθέσετε συμπληρωμένη μια αίτηση και ένα παράβολο εγγραφής. Εφόσον η επιλεγμένη επωνυμία και διακριτός τίτλος γίνουν αποδεκτά, θα παραλάβετε μια βεβαίωση για τον αύξοντα αριθμό κράτησης της επωνυμίας. Η βεβαίωση ισχύει για 2 μήνες.

Στο πλαίσιο των μέτρων περιορισμού κατά της πανδημίας Covid-19, η προεγγραφή στο ΓΕΜΗ μπορεί να γίνει και ηλεκτρονικά. Συγκεκριμένα, θα χρειαστεί να στείλετε email στο αντίστοιχο τμήμα Επιμελητηρίου της πόλης σας.

Προεγγραφή στα μητρώα ασφάλισης του ΕΦΚΑ

Στη συνέχεια, θα χρειαστεί να κάνετε προεγγραφή στα μητρώα ασφάλισης του ΕΦΚΑ (πρώην ΟΑΕΕ) ως ελεύθερος επαγγελματίας. Η εγγραφή γίνεται στο υποκατάστημα που ανήκει η έδρα της επιχείρησής σας. Μαζί σας, θα πρέπει να έχετε τα παρακάτω δικαιολογητικά:

- Αποδεικτικό έδρας ατομικής επιχείρησης
- Αίτηση εγγραφής
- Έγγραφο ασφάλισης (ΑΜΚΑ) ή βεβαίωση από ΙΚΑ που θα σας χαρακτηρίζει νέο ασφαλισμένο και θα περιλαμβάνει ημερομηνία ασφάλισης
- Υπεύθυνη δήλωση, όπου θα αναφέρεται η έδρα της επιχείρησης και ο Κωδικός Αριθμός Δραστηριότητάς της (ΚΑΔ)
- Φωτοαντίγραφο αστυνομικής ταυτότητας

Αφού κάνετε την προεγγραφή, θα έχετε ένα μήνα περιθώριο για να ολοκληρώσετε τη διαδικασία έναρξης εργασιών στην εφορία. Σε διαφορετική περίπτωση, η προεγγραφή θα ακυρωθεί. Η επίσημη εγγραφή στον ΕΦΚΑ ξεκινά με την έναρξη στην εφορία. Ανεξάρτητα από το αν η έναρξη θα γίνει στις αρχές ή στο τέλος του μήνα, θα χρεωθείτε τις εισφορές για ολόκληρο τον μήνα.

Στο πλαίσιο των μέτρων περιορισμού κατά της πανδημίας Covid-19, η προεγγραφή στον ΕΦΚΑ μπορεί να γίνει ηλεκτρονικά, στέλνοντας email στην αντίστοιχη υπηρεσία που είναι η έδρα της επιχείρησης.

Έναρξη δραστηριότητας στην εφορία

Έφτασε, λοιπόν, η ώρα της αλήθειας. Ή πιο συγκεκριμένα, η ώρα που πρέπει να επισκεφτείτε τη Δ.Ο.Υ. έδρας, όπου ανήκει η επιχείρησή σας, για έναρξη εργασιών. Μαζί σας θα πρέπει να έχετε τα παρακάτω δικαιολογητικά:

- **Αστυνομική ταυτότητα**
- **Τίτλο κυριότητας ή μισθωτήριο συμβόλαιο** ή υπεύθυνη δήλωση του ν. 1599/86 περί δωρεάν παραχώρησης του χώρου για κάθε επαγγελματική χρήση
- **Βεβαίωση προεγγραφής στο οικείο Επιμελητήριο**
- **Βεβαίωση προεγγραφής στον ΕΦΚΑ**
- **Υπεύθυνη δήλωση** όπου αναφέρεται η έδρα, ο αριθμός μισθωτηρίου και ο ΚΑΔ
- **Έντυπο Μ2** «Δήλωση Έναρξης/Μεταβολής Εργασιών Φυσικού Προσώπου». Επιπλέον, κατά περίπτωση, μπορεί να χρειαστείτε τα έντυπα Μ6, Μ10, Μ11 και Μ12
- **Πτυχίο-άδεια ασκήσεως επαγγέλματος**, εφόσον απαιτείται
- Άδεια εγκατάστασης ή λειτουργίας από τις αρμόδιες υπηρεσίες του Υπουργείου Ανάπτυξης, όπου απαιτείται (άρθρ. 3, 4, 5, 27 ν.3325/2005)
- **Προέγκριση ίδρυσης** για καταστήματα υγειονομικού ενδιαφέροντος από την αρμόδια Δημοτική Αρχή, όπου απαιτείται (άρθρ. 80, 81 ν.3463/2006 και ΥΠΕΣΔΑ Αρ.Πρ. 1055/1.3.2007)

Εκτός από τα παραπάνω δικαιολογητικά, τα αλλοδαπά φυσικά πρόσωπα που είναι υπήκοοι χωρών εκτός Ε.Ε. πρέπει να υποβάλλουν στη Δ.Ο.Υ. και άδεια διαμονής για εργασία στην Ελλάδα, διάρκειας τουλάχιστον ενός έτους.

Σε ορισμένες περιπτώσεις, διενεργείται επιτόπιος έλεγχος (αυτοψία) της έδρας της επιχείρησης εντός 3 ημερών απ' την υποβολή της δήλωσης έναρξης. Μετά το πέρας του ελέγχου, συμπληρώνεται το Έντυπο «Ειδική Έκθεση Αυτοψίας» που επισυνάπτεται στη Δήλωση Έναρξης.

Ολοκλήρωση της διαδικασίας έναρξης ατομικής επιχείρησης

Έχετε στα χέρια σας τη βεβαίωση έναρξης εργασιών; Συγχαρητήρια, είστε επίσημα επιχειρηματίας!

Ωστόσο, υπάρχουν δυο ακόμα πράγματα που πρέπει να κάνετε για να ολοκληρωθεί και τυπικά η διαδικασία σύστασης ατομικής επιχείρησης:

- **Οριστική εγγραφή στο οικείο Επιμελητήριο**, καταθέτοντας φωτοαντίγραφο της βεβαίωσης έναρξης και πληρώνοντας την αντίστοιχη συνδρομή.
- **Οριστική εγγραφή στον ΕΦΚΑ**, καταθέτοντας πάλι φωτοαντίγραφο της βεβαίωσης έναρξης και παίρνοντας βεβαίωση εγγραφής.

Για τη λειτουργία της επιχείρησής σας, θα χρειαστεί να προμηθευτείτε σφραγίδα επιχείρησης και τα απαραίτητα μπλοκάκια αποδείξεων.

Επίσης, θα πρέπει να δημιουργήσετε έναν επαγγελματικό λογαριασμό όψεως σε τράπεζα της επιλογής σας και να τον δηλώσετε στο TaxisNet μέσα σε 30 ημέρες απ' την έναρξη δραστηριότητας.

Τέλος, θα πρέπει να αγοράσετε ταμειακή μηχανή που να συνδέεται στο TaxisNet και να κάνετε απογραφή εργοδότη στο ΙΚΑ, αν σκοπεύετε να απασχολήσετε προσωπικό.

1.3. Κόστος έναρξης επιχείρησης

Η έναρξη ατομικής επιχείρησης μπορεί να διεκπεραιωθεί εξ ολοκλήρου ηλεκτρονικά. Η διάρκεια της διαδικασίας εξαρτάται κυρίως από την ΔΟΥ που καλείται να καταχωρήσει την έναρξη μιας ατομικής επιχείρησης και έχει σημασία πόσο οργανωμένη είναι η εφορία που ανήκει η έδρα. Η έναρξη επιχείρησης μπορεί να υλοποιηθεί σε ένα διάστημα από 2 ημέρες μέχρι και 2 εβδομάδες.

ΓΕΜΗ

Όλες οι επιχειρήσεις θα πρέπει να έχουν κάνει εγγραφή στο ΓΕΜΗ (Γενικό εμπορικό μητρώο) που στεγάζεται σε ένα από τα Επιμελητήρια (Επαγγελματικό, Εμπορικό, Βιοτεχνικό, Βιομηχανικό, Οικονομικό, Τεχνικό) ή συλλόγους (Δικηγορικός, Ιατρικός), αναλόγως με την κατηγορία που ανήκει η δραστηριότητα που θέλετε να δηλώσετε ως υποψήφιος νέος ελεύθερος επαγγελματίας.

Στην διαδικασία της εγγραφής στο ΓΕΜΗ μπορείτε να δηλώσετε και να κατοχυρώσετε τον διακριτικό τίτλο της επιχείρησης.

Δείτε μέσα από το ΓΕΜΗ εάν υπάρχει η επωνυμία που θέλετε να δηλώσετε στο www.businessregistry.gr.

- Κόστος εγγραφής στο ΓΕΜΗ : 50,00€ (20€ παράβολα εγγραφής και 30€ συνδρομή πρώτου έτους)
- Ετήσια συνδρομή για το ΓΕΜΗ : 30,00€
- Ετήσια συνδρομή για το Επαγγελματικό Επιμελητήριο : 11,00€

ΕΦΟΡΙΑ

Κόστος έναρξης επιχείρησης: Δεν απαιτείται κεφάλαιο κατά την σύσταση της ατομικής επιχείρησης ούτε κάποιο παράβολο ούτε υπάρχει κόστος εγγραφής στη ΔΟΥ.

Εγγραφή στον e-ΕΦΚΑ για ελεύθερους επαγγελματίες

Δεν υπάρχει κάποιο κόστος εγγραφής στον ΕΦΚΑ. Επιπλέον, η επίσημη εγγραφή στον ΕΦΚΑ ξεκινάει με την έναρξη στην εφορία. Είτε γίνει η έναρξη στην εφορία αρχές του μήνα είτε στο τέλος του, χρεώνεστε τις εισφορές για όλο τον μήνα.

1.4. Υπηρεσίες που σχετίζονται με την έναρξη της επιχείρησης

Οι υπηρεσίες που πρέπει να γίνουν οι προεγγραφές είναι ΓΕΜΗ, ΕΦΚΑ και Δ.Ο.Υ.
Η διαδικασία έναρξης μιας ατομικής επιχείρησης ξεκινά ουσιαστικά με την προεγγραφή στο Γενικό Εμπορικό Μητρώο (ΓΕΜΗ). Ανάλογα με τη δραστηριότητα της επιχείρησής σας, κάνετε προεγγραφή στο οικείο Επιμελητήριο (Εμπορικό & Βιομηχανικό ή Βιοτεχνικό ή Επαγγελματικό κλπ).
Στη συνέχεια, θα χρειαστεί να κάνετε προεγγραφή στα μητρώα ασφάλισης του ΕΦΚΑ (πρώην ΟΑΕΕ) ως ελεύθερος επαγγελματίας. Η εγγραφή γίνεται στο υποκατάστημα που ανήκει η έδρα της επιχείρησής σας.
Τέλος γίνεται η εγγραφή στην οικεία ΔΟΥ όπου ανήκει η επιχείρηση για έναρξη εργασιών. Μετά την ολοκλήρωση, θα χρειαστεί να εγγραφείτε στο οικείο Επιμελητήριο και στον ΕΦΚΑ.

1.5. Συμβουλές για να εγγράψετε την επιχείρησή σας.

Σιγουρευτείτε για τις τυχόν άδειες που χρειάζεστε για την έναρξη της επιχείρησής σας. Για παράδειγμα επιχειρήσεις υγειονομικού ενδιαφέροντος χρειάζονται επιπλέον διαδικασίες και άδειες λειτουργίας.

1.6. Πηγές

- https://www.pkp.com.gr/enarksi-atomikis-epixirisis/
- https://www.aade.gr/menoy/hristikoi-odigoi/enarxi-epiheirimatikis-drastiriotitas
- https://www.jamjar.gr/seller_guide/post/46/ola-ta-vimeta-gia-tin-enarxi-atomikis-epicheirisis
- EU website https://ec.europa.eu/growth/single-market/single-market-services/services-directive/practice/points-single-contact_en
- https://drivhuset.se/
- https://www.almi.se/om-almi/kontakt/vara-radgivare/?region=24

ΤΜΗΜΑ 2
ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ - ΠΩΣ ΓΙΝΟΜΑΙ ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ

Πώς απασχολείτε τους ανθρώπους στην εταιρεία σας; Ποιοι είναι οι διαφορετικοί τύποι συμβάσεων; Τι γίνεται με την κοινωνική ασφάλιση;

2.1. Αναφορά στο Ευρωπαϊκό πλαίσιο

Αφού ολοκληρωθούν οι πρώτες εγγραφές και διαδικασίες έναρξης, θα πρέπει να ακολουθήσει η εξέταση των διαφόρων απαιτήσεων που συνεπάγεται το να γίνετε εργοδότης: πώς θα προσλάβετε άτομα στην εταιρεία σας; Ποιοι είναι οι διαφορετικοί τύποι συμβάσεων και η σχετική φορολογία; Τι γίνεται με την κοινωνική ασφάλιση;

Στην Ευρωπαϊκή Ένωση, ορισμένες από αυτές τις απαντήσεις μπορούν να βρεθούν στην Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση (ΕΣΑ) που εκπονήθηκε το 1997. Πρόκειται για μια στρατηγική που ανέλαβαν τα κράτη μέλη της ΕΕ για να καθορίσουν μια σειρά κοινών στόχων και σκοπών για την πολιτική απασχόλησης. Τώρα αντικατοπτρίζεται στο Ευρωπαϊκό Εξάμηνο. Ένα βασικό αποτέλεσμα που παράγεται σε αυτό το πλαίσιο είναι οι κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση, οι οποίες στοχεύουν σε τέσσερις βασικούς τομείς:

1. Ενίσχυση της ζήτησης για εργασία, και ιδίως καθοδήγηση σχετικά με τη δημιουργία θέσεων εργασίας, τη φορολόγηση της εργασίας και τον καθορισμό των μισθών.
2. Ενίσχυση της προσφοράς εργασίας και δεξιοτήτων, με την αντιμετώπιση των διαρθρωτικών αδυναμιών των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης και με την αντιμετώπιση της ανεργίας των νέων και της μακροχρόνιας ανεργίας.
3. Καλύτερη λειτουργία των αγορών εργασίας, με ιδιαίτερη έμφαση στη μείωση του κατακερματισμού της αγοράς εργασίας και στη βελτίωση των ενεργητικών μέτρων για την αγορά εργασίας και την κινητικότητα στην αγορά εργασίας.
4. Δικαιοσύνη, καταπολέμηση της φτώχειας και προώθηση ίσων ευκαιριών για όλους.
5. Αυτές είναι οι βασικές εργασιακές αρχές που στη συνέχεια εφαρμόζονται από όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ στην εθνική τους νομοθεσία για την απασχόληση. Η Ευρωπαϊκή Αρχή Εργασίας (ELA) είναι ο φορέας που διασφαλίζει ότι οι αρχές αυτές τηρούνται.

Άλλες χρήσιμες πλατφόρμες που θα πρέπει να λάβουν υπόψη τους οι επίδοξοι επιχειρηματίες είναι το πρόγραμμα Erasmus για νέους επιχειρηματίες (ΕΥΕ) και το EURES.

1. Το ΕΥΕ είναι ένα πρόγραμμα ανταλλαγής που δίνει την ευκαιρία σε νέους ή επίδοξους επιχειρηματίες να μάθουν από έμπειρους επιχειρηματίες που διευθύνουν επιχειρήσεις σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες. Οι νέοι επιχειρηματίες υποστηρίζονται μέσω επιχορήγησης από την Ευρωπαϊκή Ένωση για διαμονή ενός έως έξι μηνών στο εξωτερικό. Η εμπειρία αυτή τους βοηθά να αποκτήσουν τις δεξιότητες που απαιτούνται για τη διοίκηση μιας μικρής επιχείρησης.
2. Το EURES είναι ένα ευρωπαϊκό δίκτυο συνεργασίας των υπηρεσιών απασχόλησης, το οποίο έχει σχεδιαστεί για να διευκολύνει την ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων.

Πράγματι, η ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων αποτελεί θεμελιώδη αρχή της ΕΕ. Σίγουρα διευρύνει το πεδίο δράσης μιας επιχείρησης να γνωρίζει ότι οποιοσδήποτε πολίτης της ΕΕ μπορεί δυνητικά να προσληφθεί. Ωστόσο, υπάρχουν συγκεκριμένα ζητήματα που πρέπει να ληφθούν υπόψη, όπως αυτά που σχετίζονται με τους φόρους απασχόλησης και την κοινωνική ασφάλιση. Για την αποσαφήνιση των εργασιακών υποχρεώσεων, οι εργοδότες θα πρέπει να εξετάζουν πτυχές όπως ο τόπος διαμονής και εργασίας των εργαζομένων, εάν πρόκειται για διασυνοριακούς εργαζόμενους ή εάν είναι αποσπασμένοι σε διαφορετική χώρα, για παράδειγμα. Όσον αφορά τους Φόρους Απασχόλησης, οι εργαζόμενοι υπόκεινται πάντα στους φορολογικούς κανόνες της χώρας διαμονής τους. Ενδέχεται επίσης να πρέπει να πληρώσουν φόρους στην άλλη χώρα, εκτός εάν υπάρχει συμφωνία αποφυγής διπλής φορολόγησης μεταξύ των δύο χωρών, η οποία θα τους απαλλάξει από τη διπλή καταβολή φόρων. Αυτού του είδους οι συμφωνίες είναι συνήθεις στα κράτη μέλη της ΕΕ και σε πολλές άλλες χώρες. Η κοινωνική ασφάλιση συνδέεται επίσης με τη χώρα διαμονής καθώς και με το χρόνο που δαπανάται στις διάφορες χώρες εργασίας και διαμονής. Χρήσιμες πληροφορίες μπορείτε να βρείτε στον ιστότοπο της ΕΕ για την απασχόληση, τις κοινωνικές υποθέσεις και την κοινωνική ένταξη. Υπάρχουν επίσης δίκτυα της ΕΕ που υποστηρίζουν την κινητικότητα εντός της ΕΕ και τον συντονισμό της κοινωνικής ασφάλισης, όπως το MoveS. Το δίκτυο αυτό χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και καλύπτει τις 27 χώρες της ΕΕ, καθώς και την Ισλανδία, το Λιχτενστάιν, τη Νορβηγία και την Ελβετία.

Επιπλέον, οι υπήκοοι τρίτων χωρών μπορούν να έχουν το δικαίωμα να εργάζονται σε μια χώρα της ΕΕ ή να αντιμετωπίζονται ισότιμα με τους υπηκόους της ΕΕ όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας. Αυτό εξαρτάται από διάφορους παράγοντες, όπως για παράδειγμα η υποβολή αίτησης για άδεια θεώρησης και η προσχώρηση μέλους της οικογένειας, ή μπορεί να σχετίζεται με ειδικές συμφωνίες συνεργασίας. Αυτή είναι η περίπτωση του Ηνωμένου Βασιλείου και της Συμφωνίας Εμπορίου και Συνεργασίας ΕΕ-Ηνωμένου Βασιλείου, η οποία διασφαλίζει τη συνεχή συνεργασία σε τομείς αμοιβαίου ενδιαφέροντος μεταξύ της Ευρωπαϊκής Ένωσης και του Ηνωμένου Βασιλείου.

2.2. Διαδικασία πρόσληψης εργαζομένου

Έγγραφα που πρέπει να προσκομίσουν οι εργαζόμενοι:

- Αντίγραφο Αστυνομικής Ταυτότητας
- Αντίγραφο ΑΜΚΑ, Α.Μ. ΙΚΑ και Α.Φ.Μ
- Αυτοπρόσωπη παρουσία
- Ένσημα για τυχόν προϋπηρεσία

Εφόσον καταχωρηθούν τα στοιχεία του εργαζόμενου και πριν γίνει η πρόσληψη ο ίδιος διαβάζει και υπογράφει τη σύμβαση εργασίας. Η σύμβαση εργασίας περιέχει όλα εκείνα τα στοιχεία που συμφωνούνται (μισθό, ωράριο εργασίας, ρεπό κ.α.) πριν την ανάληψη καθηκόντων. Ό, τι επιπλέον συμφωνηθεί με τον εργοδότη μπορεί να συμπεριληφθεί στη σύμβαση πριν την υπογραφή της καθώς και να ζητηθούν διευκρινίσεις. Αξίζει βέβαια να σημειωθεί εδώ ότι οι περισσότερες συμβάσεις είναι «τυποποιημένες» μέσω προγραμμάτων που χρησιμοποιούν τα λογιστικά γραφεία και σε περίπτωση επιπλέον όρων συνήθως αναφέρονται ξεχωριστά.

Ο λόγος της αυτοπρόσωπης παρουσίας στην παραπάνω διαδικασία είναι ότι προστατεύεται και ο εργαζόμενος αλλά και ο εργοδότης. Διαδικασία την οποία κανείς δεν μπορεί να αναιρέσει. Εάν ο εργαζόμενος έχει προϋπηρεσία (ένσημα) στην ίδια ειδικότητα η οποία αφορά την πρόσληψή του, θα πρέπει να τα έχει μαζί του. Την ευθύνη για την απόδειξη προϋπηρεσίας φέρει ο εργαζόμενος και όχι ο εργοδότης. Σύμφωνα με το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο προσμετράται η προϋπηρεσία που έχει κάποιος έως 14/02/2012.

2.3. Βασικά είδη συμβάσεων εργασίας

2.3.1 Πλήρους απασχόλησης

ΠΔ 156/94 «Υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώνει τον εργαζόμενο για τους όρους που διέπουν τη σύμβαση ή τη σχέση εργασίας» (ΦΕΚ 102/Α/5-7-94).

Με το ανωτέρω ΠΔ καθιερώθηκε από 5-7-1994 η υποχρέωση των εργοδοτών να καταρτίζουν και να παραδίδουν στους εργαζόμενους γραπτή σύμβαση εργασίας ή άλλο έγγραφο όπου θα περιλαμβάνονται οι ουσιώδεις όροι της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας. Οι διατάξεις του ΠΔ 156/94 δεν εφαρμόζονται για εργαζόμενους που η διάρκεια απασχόλησής τους δεν υπερβαίνει τον ένα μήνα και σε εργαζόμενους σε μη συστηματικές αγροτικές απασχολήσεις. Η υποχρέωση γνωστοποίησης εγγράφως των ουσιωδών όρων της σύμβασης ή σχέσης εργασίας πρέπει να γίνει στον εργαζόμενο από τον εργοδότη εντός δύο (2) μηνών το αργότερο από την έναρξη της εργασίας του εργαζόμενου. Συνεπώς, σήμερα οι απασχολούμενοι μισθωτοί άνω του 2μήνου πρέπει να έχουν έγγραφο γνωστοποίησης των όρων της σύμβασης εργασίας τους.

Η παράλειψη χορήγησης του εγγράφου στον εργαζόμενο από τον εργοδότη δεν δημιουργεί ακυρότητα της σύμβασης εργασίας, αλά συνεπάγεται διοικητικές κυρώσεις βάσει του άρθρου 7 ΠΔ 156/94 (Πρόστιμο) σε βάρος του εργοδότη.

Αν ο εργαζόμενος απασχοληθεί στην Αλλοδαπή με σύμβαση εργασίας που καταρτίζεται στην Ελλάδα παραδίδεται σε αυτόν πριν από την αναχώρησή του το έγγραφο γνωστοποίησης των όρων σύμβασης εργασίας του, που πρέπει να περιέχει και τα εξής πρόσθετα στοιχεία:

α) τη διάρκεια της εργασίας στο εξωτερικό,

β) το νόμισμα στο οποίο θα καταβάλλονται οι αποδοχές του,

γ) τα τυχόν πλεονεκτήματα σε χρήματα ή σε είδη που συνδέονται με τον εκπατρισμό του,

δ) τους τυχόν «όρους επαναπατρισμού» του.

Οι ουσιώδεις όροι που πρέπει να περιέχει το έγγραφο γνωστοποίησης, βάσει του άρθρου 2 ΠΔ 156/94 είναι:

α) τα στοιχεία ταυτότητας των συμβαλλομένων,

β) ο τόπος παροχής εργασίας,

γ) η θέση ή ειδικότητα, ο βαθμός, η κατηγορία και το αντικείμενο εργασίας,

δ) η ημερομηνία έναρξης της σύμβασης εργασίας, ε) η Αδεια με αποδοχές,

στ) η αποζημίωση σε περίπτωση λύσης της σύμβασης εργασίας,

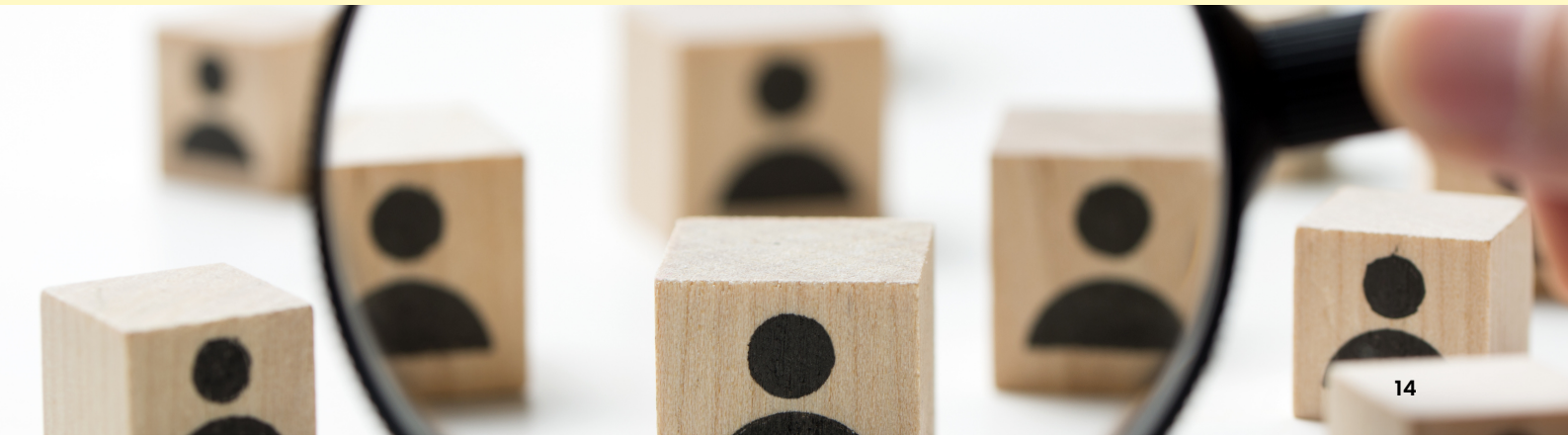
ζ) οι κάθε φύσης αποδοχές,

η) η ημερομηνία καταβολής των αποδοχών,

θ) τα χρονικά όρια εργασίας του εργαζομένου,

ι) αναφορά της ΣΣΕ ή ΔΑ που εφαρμόζεται για τον εργαζόμενο.

Η πληροφόρηση για τα στοιχεία ε, στ, ζ και θ μπορεί να γίνεται και με παραπομπή στις ισχύουσες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.



2.3.2 Μερικής απασχόλησης

Για τη σύναψη σύμβασης μερικής απασχόλησης (Ν. 3846/2010 άρθρο 2) απαιτείται έγγραφη ατομική συμφωνία (σύμβαση) μεταξύ εργοδότη και μισθωτού. Η έγγραφη αυτή ατομική συμφωνία μπορεί να καταρτισθεί, είτε κατά τη σύσταση της σύμβασης εργασίας είτε κατά τη διάρκεια αυτής. Η συμφωνία μπορεί επίσης να γίνει είτε για ορισμένο είτε για αόριστο χρόνο. Με τη συμφωνία αυτή καθορίζεται διάρκεια ημερήσιας ή εβδομαδιαίας ή δεκαπενθήμερης ή μηνιαίας εργασίας, μικρότερη από την κανονική.

Σε εποχικές ξενοδοχειακές και επισιτιστικές επιχειρήσεις οι παραπάνω έγγραφες ατομικές συμβάσεις γίνονται για ημερήσια ή εβδομαδιαία περίοδο εργασίας. Η συμφωνία αυτή πρέπει μέσα σε οκτώ (8) ημέρες από την κατάρτισή της να γνωστοποιηθεί στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας, διαφορετικά τεκμαίρεται ότι καλύπτει σχέση εργασίας με πλήρη απασχόληση.

Καταγγελία της σύμβασης λόγω μη αποδοχής εργοδοτικής πρότασης για μερική απασχόληση είναι άκυρη.

- *Στοιχεία που πρέπει να περιλαμβάνουν οι Συμβάσεις για Μερική Απασχόληση*

Οι έγγραφες ατομικές συμβάσεις για μερική απασχόληση πρέπει να περιλαμβάνουν τουλάχιστον τους ακόλουθους όρους:

α) τα στοιχεία ταυτότητας εργοδότη και εργαζόμενου.

β) τον τόπο παροχής της εργασίας, την έδρα της επιχείρησης ή τη διεύθυνση του εργοδότη.

γ) το χρόνο απασχόλησης, τον τρόπο κατανομής και τις περιόδους εργασίας.

δ) τον τρόπο αμοιβής.

ε) τους τυχόν όρους τροποποίησης της σύμβασης.

- *Εργασία κατά Κυριακές – Αργίες – Νύχτα*

Οι εργαζόμενοι που απασχολούνται με σύμβαση εργασίας μερικής απασχόλησης, δικαιούνται, σε περίπτωση απασχόλησής τους κατά τις Κυριακές ή νόμο εξαιρέσιμες ημέρες, καθώς και σε περίπτωση απασχόλησής τους κατά τις νυχτερινές ώρες, τη νόμιμη προσαύξηση.

- *Αποδοχές Μερικώς Απασχολουμένων*

Οι αποδοχές των μερικώς απασχολουμένων μισθωτών υπολογίζονται όπως και οι αποδοχές του"συγκρίσιμου εργαζόμενου" (δηλ. κάθε εργαζόμενου πλήρους απασχόλησης, που απασχολείται στην ίδια επιχείρηση με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας και εκτελεί ίδια ή παρόμοια καθήκοντα υπό αυτές τις συνθήκες) και αντιστοιχούν στις ώρες εργασίας της μερικής απασχόλησης. Εφόσον το ωράριο της απασχόλησης είναι μικρότερο των τεσσάρων ωρών ημερησίως, οι αποδοχές των μερικώς απασχολούμενων προσαυξάνονται κατά επτάμισι τοις εκατο (7,5%)

- *Ετήσια Αδεια με Αποδοχές και Επίδομα Αδείας Μερικώς Απασχολουμένων*

Οι μερικώς απασχολούμενοι μισθωτοί έχουν δικαίωμα να λάβουν ετήσια άδεια με αποδοχές και επίδομα αδείας, με βάση τις αποδοχές που θα ελάμβαναν κατά χρόνο της αδείας του. Για τη διάρκεια της αδείας αυτής εφαρμόζονται αναλόγως οι διατάξεις των παρ. 1 και 2 του άρθρου 2 του Α.Ν. 539/45 όπως αντικαταστάθηκαν από το άρθρο 1 του Ν. 1346/83.

- *Πρόσθετη Εργασία Μερικώς Απασχολούμενου*

Αν παραστεί ανάγκη για πρόσθετη εργασία πέρα από τη συμφωνημένη, ο εργαζόμενος έχει την υποχρέωση να την παράσχει αν είναι σε θέση να το κάνει, στο πλαίσιο της καλής πίστης. Σε αύτήν την περίπτωση, ο μερικώς απασχολούμενος δικαιούται αντίστοιχης αμοιβής με προσαύξηση 10%. Ο μερικώς απασχολούμενος μπορεί να αρνηθεί την παροχή εργασίας πέραν της συμφωνημένης, όταν αυτή η πρόσθετη εργασία λαμβάνει χώρα κατά συνήθη τρόπο.

- *Κατανομή Χρόνου Εργασίας*

Η παροχή της συμφωνημένης εργασίας των μερικώς απασχολουμένων, πρέπει να είναι συνεχόμενη και να παρέχεται μια φορά την ημέρα, εκτός ορισμένων εξαιρέσεων (Ν. 2747/99) όπως οδηγοί-συνοδηγοί μεταφοράς μαθητών ιδιωτικών εκπαιδευτηρίων και καθηγητές φροντιστηρίων ξένων γλωσσών.

- *Υπολογισμός προϋπηρεσίας*

Ο χρόνος της μερικής απασχόλησης λαμβάνεται υπόψη ως χρόνος προϋπηρεσίας. Για τον υπολογισμό της προϋπηρεσίας αυτής, μερική απασχόληση που αντιστοιχεί στο κανονικό (νόμιμο ή συμβατικό) ημερήσιο χρόνο του συγκρίσιμου εργαζόμενου αντιστοιχεί σε μια μέρα προϋπηρεσίας.

- *Εκ περιτροπής απασχόληση*

Ως εκ περιτροπής θεωρείται η απασχόληση κατά λιγότερες ημέρες την εβδομάδα ή κατά λιγότερες εβδομάδες το μήνα ή κατά λιγότερους μήνες το χρόνο κατά πλήρες όμως ημερήσιο ωράριο. Η έγγραφη αυτή ατομική συμφωνία μπορεί να καταρτισθεί, είτε κατά τη σύσταση της σύμβασης εργασίας είτε κατά τη διάρκεια αυτής. Η σύμφωνία αυτή πρέπει μέσα σε οκτώ (8) ημέρες από την κατάρτισή της να γνωστοποιηθεί στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας, διαφορετικά τεκμαίρεται ότι καλύπτει σχέση εργασίας με πλήρη απασχόληση.

- *Μονομερής επιβολή εκ περιτροπής απασχόλησης*

Ο εργοδότης, σε περίπτωση περιορισμού της οικονομικής του δραστηριότητας,αντί καταγγελίας της σύμβασης των εργαζομένων του, δύναται να επιβάλει μονομερώς σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης, για χρονικό διάστημα μέχρι έξι (6) μήνες ανά ημερολογιακό έτος, κατόπιν ενημέρωσης και διαβούλευσης με τους νομίμους εκπροσώπους των εργαζομένων σύμφωνα με τις διατάξεις του Π.Δ. 240/2006 και του Ν.1767/1988.

Εφαρμογή Λοιπών Διατάξεων της Εργατικής Νομοθεσίας

Για τους μερικώς απασχολούμενους εφαρμόζονται κατά τα λοιπά όλες οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

2.3.3 Ορισμένου χρόνου

Σύμβαση εργασίας **ορισμένου χρόνου** υπάρχει, όταν συμφωνήθηκε ρητώς ή σιωπηρώς ορισμένη διάρκεια χρόνου εργασίας (λ.χ. 6 μήνες, 1 έτος κλπ), ή μέχρι την επέλευση ορισμένου γεγονότος ή προκύπτει προφανώς αυτή από το είδος και τη φύση της εργασίας για την οποία έχει προσληφθεί ο μισθωτός (όπως λ.χ. γίνεται για συμβάσεις εποχιακής εργασίας ή για την εκτέλεση συγκεκριμένης εργασίας). Δηλαδή όταν συμφωνείται ρητώς ή σιωπηρώς ορισμένο χρονικό σημείο λήξεως της εργασίας. Η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου λήγει μόνο με καταγγελία από τον εργοδότη ή τον μισθωτό, και αφού βέβαια καταβληθεί η νόμιμη αποζημίωση.

Σιωπηρή ανανέωση: Εάν συνεχίζεται η παραμονή του μισθωτού στην εργασία και μετά τη λήξη της συμβάσεως ορισμένου χρόνου, καθώς επίσης και όταν εξακολουθήσει να εργάζεται για ικανό διάστημα και όχι για λίγες μόνο ημέρες χωρίς εναντίωση του εργοδότη αλλά με τη συγκατάθεσή του, μετατρέπεται αυτή σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου. Διευκρινίζεται ότι για την ανωτέρω σιωπηρή ανανέωση της σύμβασης απαιτείται, όχι μόνο να παρέχεται εργασία χωρίς εναντίωση του εργοδότη, αλλά και με τους ίδιους όρους. Εάν όμως παρέχεται με διαφορετικούς όρους και γίνεται αποδεκτή από τον εργοδότη, τότε πρόκειται για νέα σύμβαση εργασίας.

2.3.4 Αορίστου χρόνου

Σύμβαση εργασίας **αορίστου χρόνου** υπάρχει, όταν η χρονική διάρκειά της δεν καθορίζεται, αλλά ούτε από το είδος και το σκοπό αυτής συνάγεται.

2.4. Φορολογία επιχειρήσεων

2.4.1 Τι Είναι ο Εταιρικός Φόρος;

Πριν μπούμε σε περισσότερες λεπτομέρειες σχετικά με το πόσο φορολογείται μια επιχείρηση στην Ελλάδα, ας εξηγήσουμε τι είναι ο εταιρικό φόρος. Με απλά λόγια, ο εταιρικός φόρος είναι ένας φόρος που επιβάλλεται από το κράτος στα κέρδη των εταιρειών. Ο εταιρικός φόρος ποικίλει από χώρα σε χώρα, με ορισμένες να έχουν ακόμα και μηδενικούς συντελεστές με αποτέλεσμα να θεωρούνται φορολογικοί παράδεισοι.
Στην Ελλάδα τα πράγματα όμως δεν είναι ακριβώς έτσι, οπότε κάθε επιχειρηματίας πρέπει να γνωρίζει τι φόρο πρέπει να αποδώσει στο κράτος στο τέλος του φορολογικού έτους. Εδώ, είναι σημαντικό να διευκρινίσουμε ότι ο εταιρικός φόρος επιβάλλεται στα κέρδη των επιχειρήσεων και όχι στα έσοδα. Αφού είδαμε ορισμένα βασικά πράγματα, ας δούμε πιο αναλυτικά τι ισχύει με την φορολογία επιχειρήσεων στην Ελλάδα, για όλους τους εταιρικούς τύπους.

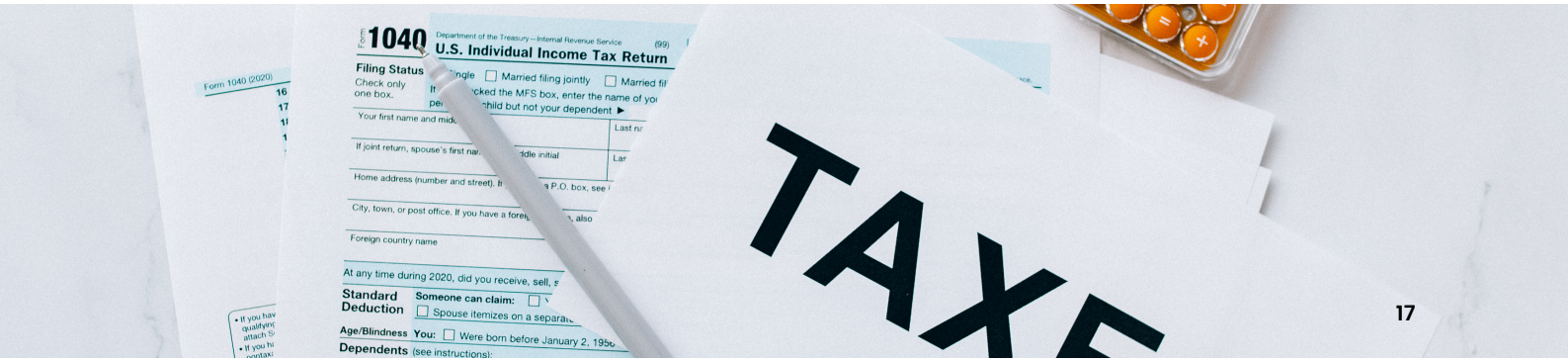
2.4.2 Φορολογία Ατομικών Επιχειρήσεων

Η Ατομική Επιχείρηση είναι ο πιο παλιός και ενδεχομένως ο πιο απλός τύπος επιχείρησης στην Ελλάδα. Πρόκειται για ένα είδος που προσφέρει ευελιξία σε επαγγελματίες, χαμηλό λειτουργικό κόστος και αμεσότητα. Όμως, ο επιχειρηματίας έχει απεριόριστη ευθύνη, οπότε και αναλαμβάνει πλήρως όλο το ρίσκο της επιχείρησης με τη προσωπική του περιουσία.
Όσον αφορά τη φορολογία ατομικών επιχειρήσεων, η φορολογική κλίμακα έχει ως εξής:

Από	Έως	Φορολογία
0€	10.000€	9%
10.001€	20.000€	22%
20.001€	30.000€	28%
30.001€	40.000€	36%
40.001€	∞	44%

2.4.3 Φορολογία ΙΚΕ

Η Ιδιωτική Κεφαλαιουχική Εταιρεία (ΙΚΕ) είναι μια σχετικά νέα μορφή εταιρείας που ήρθε στο προσκήνιο το 2012, ως μια ευέλικτη λύση για τους επιχειρηματίες που ήθελαν να αποφύγουν τη γραφειοκρατία που είχαν οι έως τότε μορφές εταιρειών. Η ΙΚΕ προσφέρει μια πληθώρα πλεονεκτημάτων σε όσους την επιλέξουν, όπως το μηδενικό αρχικό κεφάλαιο, την εύκολη σύσταση, καθώς και τον σταθερό φορολογικό συντελεστή. Συγκεκριμένα, τα κέρδη φορολογούνται με συντελεστή 22% και 5% στη διανομή των κερδών της με ποσοστό προκαταβολής φόρου επόμενου έτους 80% (40% για τα 3 πρώτα έτη). Επομένως, η φορολογία των ΙΚΕ είναι λίγο πιο απλή καθώς δεν υπάρχει κλίμακα, αλλά ένας σταθερός συντελεστής.



2.4.4 Φορολογία Ανώνυμων Εταιρειών (ΑΕ)

Η Ανώνυμα Εταιρεία (ΑΕ) είναι ένα ιδιαίτερα γνωστό είδος στην Ελλάδα και αρκετά συχνό για μεγαλύτερες νομικές οντότητες. Αυτό συμβαίνει επειδή το ελάχιστο αρχικό κεφάλαιο για τις ΑΕ είναι 25.000€ που καταβάλλεται ολοσχερώς κατά τη σύσταση, κάτι που δεν είναι πάντα προσιτό για μικρότερες εταιρείες. Όσον αφορά τη φορολογία, τα κέρδη φορολογούνται με συντελεστή 22% και 5% στη διανομή των κερδών της, με ποσοστό προκαταβολής φόρου για τα 3 πρώτα έτη 40%.

2.4.5 Φορολογία ΕΠΕ

Η ΕΠΕ (Εταιρεία Περιορισμένης Ευθύνης) είναι ένας τύπος εταιρείας που συνήθως προτιμάται από τις ΑΕ, διότι είναι απλούστερος και έχει οικονομικότερη σύσταση. Επιπλέον, ο καθορισμός του ύψους του κεφαλαίου είναι ελεύθερος, η ευθύνη των εταίρων είναι περιορισμένη και υπάρχουν 2 βασικά όργανα, η Γενική συνέλευση εταίρων και του διαχειριστή.

Τι ισχύει με τη φορολογία των ΕΠΕ;

Εδώ τα πράγματα είναι παρόμοια με προηγουμένως, καθώς τα κέρδη φορολογούνται με συντελεστή 22% και 5% στη διανομή των κερδών της, με ποσοστό προκαταβολής φόρου για τα 3 πρώτα έτη 40%. Γίνεται λοιπόν αντιληπτό πως πρόκειται για μια κεφαλαιουχική εταιρεία που μοιράζεται αρκετά κοινά χαρακτηριστικά με την ΙΚΕ.

2.4.6 Φορολογία ΟΕ και ΕΕ

Η Ομόρρυθμη (ΟΕ) και η Ετερόρρυθμη Εταιρεία (ΕΕ) είναι δύο είδη εταιρειών που συναντάμε αρκετά συχνά στην Ελλάδα.

2.4.6.1 Ομόρρυθμη Εταιρεία (ΟΕ)

Η ΟΕ είναι μια προσωπική νομική οντότητα που συνίσταται μεταξύ δύο ή περισσότερων φυσικών ή νομικών προσώπων. Δεν υπάρχει ελάχιστο κεφάλαιο που απαιτείται και χαρακτηριστικό της γνώρισμα είναι το γεγονός πως όλοι οι εταίροι έχουν την ίδια ευθύνη. Δηλαδή, ο καθένας ευθύνεται με όλη του την περιουσία για το σύνολο των υποχρεώσεων της εταιρείας, όποιο και αν είναι το ύψος της συμμετοχής του στο κεφάλαιο. Επομένως, ακόμα και αν διακοπεί η εταιρεία, δεν παύει η ευθύνη τους και η ΟΕ ενδείκνυται για εταιρείες που επιθυμούν να έχουν μεγάλη πιστοληπτική ικανότητα εξαιτίας της ιδιαιτερότητας τους. Όσον αφορά τη φορολογία ΟΕ, τα κέρδη φορολογούνται με συντελεστή 22% και η προκαταβολή φόρου για τα 3 πρώτα έτη με ποσοστό 40%.

2.4.6.2 Ετερόρρυθμη Εταιρεία (ΕΕ)

Η ΕΕ είναι μια προσωπική εταιρεία που απαιτεί τουλάχιστον δύο πρόσωπα για την ίδρυσή της, εκ των οποίων το ένα θα είναι Ομόρρυθμος και το άλλο Ετερόρρυθμος εταίρος. Ο ομόρρυθμος εταίρος συνευθύνεται παράλληλα με το νομικό πρόσωπο για τα εταιρικά χρέη και μάλιστα με την ατομική του περιουσία, ενώ ο ετερόρρυθμος ευθύνεται μέχρι το ποσό εισφοράς του. Άρα ο ένας εταίρος έχει απεριόριστη, ενώ ο άλλος περιορισμένη ευθύνη. Όπως και στην ΟΕ, τα κέρδη από ΕΕ φορολογούνται με συντελεστή 22% και η προκαταβολή του φόρου για τα 3 πρώτα έτη ανέρχεται σε 40%. Συνοψίζοντας, αυτά ισχύουν σχετικά με τη φορολογία επιχειρήσεων στην Ελλάδα. Στις περισσότερες περιπτώσεις το σύστημα είναι απλό και έχει ένα flat rate, με εξαίρεση τις ατομικές επιχειρήσεις.

2.5. Κοινωνική Ασφάλιση

Οι εργαζόμενοι υπάγονται υποχρεωτικά και αυτοδίκαια στην ασφάλιση του ΕΦΚΑ από τη στιγμή που ανέλαβαν εργασία, άσχετα εάν η εγγραφή τους στο μητρώο ασφαλισμένων και η καταβολή αντίστοιχα των σχετικών εισφορών γίνει σε μεταγενέστερο χρόνο. Οι διατάξεις που αναφέρονται στην ασφάλιση των εργαζομένων είναι δημόσιας τάξης και επομένως δεν είναι ισχυρή η παραίτηση των εργαζομένων από το δικαίωμά τους να ασφαλιστούν στον ΕΦΚΑ, καθώς επίσης και η σύναψη συμφωνίας μεταξύ αυτών και του εργοδότη για την εξαίρεσή τους από την ασφάλιση.

Οι εργοδότες έχουν υποχρέωση να ασφαλίζουν εγκαίρως τους εργαζόμενους στην επιχείρησή τους, με τα ακριβή στοιχεία απασχόλησης, μέσα στην προθεσμία καταβολής των αντίστοιχων εισφορών. Σε περίπτωση που παραλείψουν να ασφαλίσουν εγκαίρως τα πρόσωπα που απασχολούνται στις επιχειρήσεις τους, αφενός οι εργαζόμενοι δικαιούνται να ζητήσουν και μεταγενέστερα (αναδρομικά) την ασφαλιστική τους τακτοποίηση και αφετέρου οι εργοδότες υπόκεινται σε χρηματικές και ποινικές κυρώσεις.

- *Προθεσμίες – Παραγραφή δικαιώματος για αναγνώριση χρόνου ασφάλισης*

Προβλέπονται χρονικοί περιορισμοί στην άσκηση του δικαιώματος των ασφαλισμένων για την αναδρομική αναγνώριση του χρόνου ασφάλισής τους. Συγκεκριμένα, ο ασφαλισμένος που αποχωρεί ή απολύεται από την εργασία του υποχρεούται εντός 12 μηνών από την αποχώρηση ή την απόλυση να δηλώσει εγγράφως στον ΕΦΚΑ τις ημέρες εργασίας που πραγματοποίησε και για τις οποίες δεν ασφαλίστηκε (άρθρα 4 παρ. 3 του Ν. 2556/1997 και 11 του Ν. 2972/2001).

Όλοι οι εργοδότες που απασχολούν έμμισθους ή ημερομίσθιους εργαζόμενους είναι υποχρεωμένοι από το νόμο να παρακρατούν από το μισθό τους τις αντίστοιχες εισφορές υπέρ των διάφορων ασφαλιστικών οργανισμών κύριων, επικουρικών και πρόνοιας και να τις αποδίδουν στον αντίστοιχο οργανισμό. Σύμφωνα με το Ν. 4387/2016, το τέως ΙΚΑ-ΕΤΑΜ εντάχθηκε από 1.01.2017 στον ΕΦΚΑ. Ο διαδικτυακός τόπος του ΕΦΚΑ βρίσκεται στην ηλεκτρονική διεύθυνση www.efka.gov.gr.

- *Ασφαλιστικές εισφορές των μισθωτών*

Σύμφωνα με τη νομοθεσία του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ οι εργοδότες είναι υπεύθυνοι για την καταβολή όχι μόνο των εισφορών που τους βαρύνουν (εργοδοτικές εισφορές), αλλά και των εισφορών που βαρύνουν τους μισθωτούς τους (εργατικές εισφορές). Κατά την πληρωμή των αποδοχών πρέπει ο εργοδότης να παρακρατεί από τους ασφαλισμένους τις εισφορές που τους βαρύνουν. Αν δεν παρακρατήσει τις εργατικές εισφορές επί δύο μήνες από την πληρωμή των αποδοχών, χάνει το δικαίωμα της παρακράτησης (άρθρο 26 παρ. 5 ΑΝ 1846/1951).

Οι εισφορές υπολογίζονται επί των πραγματικών ακαθάριστων αποδοχών των εργαζομένων (σε χρήμα και σε είδος). Οι αποδοχές αυτές δεν επιτρέπεται να είναι κατώτερες από τις νόμιμες, δηλ. αυτές που προβλέπονται κάθε φορά από τις κατά κλάδο συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Κατ' εξαίρεση οι εισφορές δεν υπολογίζονται επί των πραγματικών αποδοχών για ορισμένες κατηγορίες μισθωτών που αμείβονται με κυμαινόμενες αποδοχές (π.χ. σερβιτόροι, κουρείς, κομμωτές, οδηγοί ταξί, πλασιέ κ.λπ). Οι μισθωτοί αυτοί κατατάσσονται κάθε χρόνο σε ασφαλιστικές κλάσεις με απόφαση τού Διοικητικού Συμβουλίου τού ΙΚΑ - ΕΤΑΜ και οι εισφορές υπολογίζονται επί των τεκμαρτών αποδοχών των κλάσεων τής κατατάξεως, όπως αυτές διαμορφώνονται κάθε φορά.

Με το άρθρο 38, παρ. 2 περ. α' του Ν. 4387/2016 (ΦΕΚΑ΄ 85) καθορίζεται ανώτατο όριο ασφαλιστέων αποδοχών για τον υπολογισμό της μηνιαίας ασφαλιστικής εισφοράς των μισθωτών και των εργοδοτών, το οποίο ισούται μετο δεκαπλάσιο του εκάστοτε προβλεπομένου κατωτάτου βασικού μισθού αγάμου μισθωτού άνω των 25 ετών (από 1.03.2019 - 650,00 Χ10 ευρώ). Το νέο αυτό ανώτατο όριο εφαρμόζεται και επί πολλαπλής μισθωτής απασχόλησης ή έμμισθης εντολής όσον αφορά στην εισφορά ασφαλισμένου.
Τα ποσοστά των εισφορών εργοδοτών και εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένης και της μείωσης που προβλέφθηκε δυνάμει του άρθρου 48 του Ν. 4670/2020, αποτυπώνονται στον παρακάτω πίνακα:

	ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ	ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ
Κύρια Σύνταξη	13,33%	6,67%
Υγειονομική Περίθαλψη – Παροχές σε είδος	4,30%	2,15%
Υγειονομική Περίθαλψη-Παροχές σε χρήμα	0,25%	0,40%
ΟΑΕΔ-Ανεργία	2,69%	1,56%
ΟΑΕΔ-ΛΑΕΚ	0,36%	0,10%
Λ.Π.Ε. Α.Ε.	0,15%	
Εργατική Κατοικία (ΟΕΚ)		0,85%
Εργατική Εστίς (ΟΕΕ)		0,35%
Επικουρική Ασφάλεια	3,25%	3,25%
ΣΥΝΟΛΟ	**24,33**	**15,33**

Σημείωση: Με το άρθρο 31 του Ν. 4756/2020 και για χρονικό διάστημα μέχρι την 31/12/2022 οι αναλογούσες εισφορές σε εργοδότη και εργαζόμενο μειώθηκαν κατά 3 ποσοστιαίες μονάδες και διαμορφώθηκαν ως εξής:
·Εισφορές εργοδότη: 22,56%
·Εισφορές εργαζόμενου: 14,12%

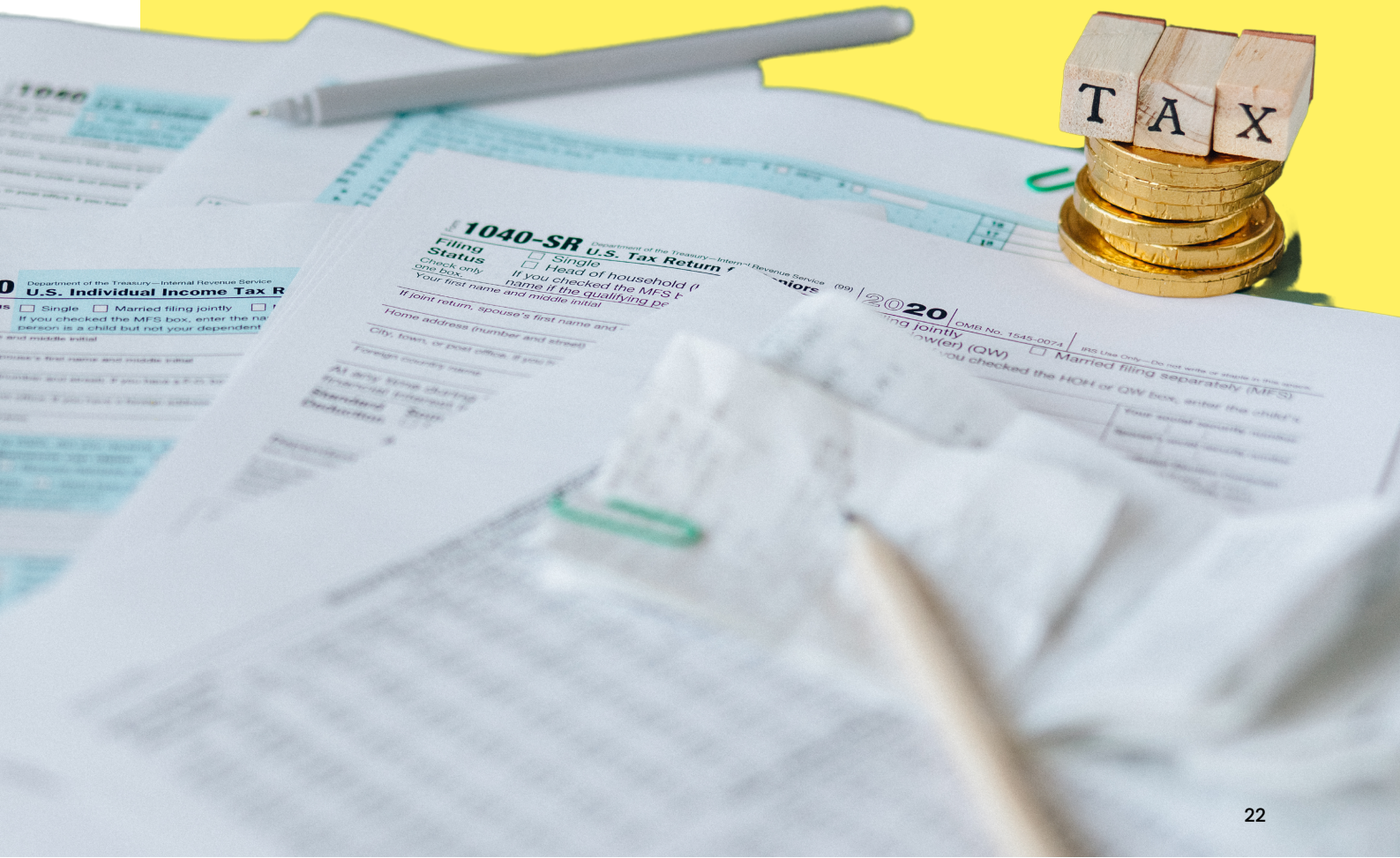
2.6. Περισσότερες πληροφορίες στο πώς να γίνεται εργοδότης

Εκτός από τις διαδικασίες και τη γραφειοκρατία, οι εργοδότες πρέπει να έχουν μία βασική εκπαίδευση στη διαχείρηση ανθρώπινων πόρων ώστε να ξέρουν πώς να διαχειριστούν ένα ικανοποιημένο και αποδοτικό ανθρώπινο δναμικό. Πολλές φορές η σωστή και στοχευμένη διαχείρηση έχει πολύ καλύτερα αποτελέσματα από τις χρηματικές αμοιβές, με την προϋπόθεση ότι ο/η υπάλληλος ανταμείβεται ήδη δίκαια.

2.7. Πηγές

- https://www.kepea.gr/aarticle.php?id=150
- https://www.krs.gr/article/108/forologia-epicheiriseon-stin-ellada-odigos-2022
- https://nakas-logistiki.gr/proslipsi-neou-ergazomenou/
- https://blog.enimeris.com/epixeirimatikotita/enarxi-atomikis-epixeirisis/

ΤΜΗΜΑ 3
ΦΟΡΟΛΟΓΗΣΗ



Ποιοι είναι οι διάφοροι τύποι φόρων για τις επιχειρήσεις; Τι ισχύει για τον ΦΠΑ;

3.1. Αναφορά στο Ευρωπαϊκό πλαίσιο

Η ΕΕ δεν συμμετέχει συντονισμένα στην είσπραξη φόρων ή στον καθορισμό φορολογικών συντελεστών. Το ποσό της εκτίμησης που καταβάλλει κάθε πολίτης ή/και επιχείρηση επιλέγεται από την εθνική κυβέρνηση, καθώς και ο τρόπος με τον οποίο δαπανώνται οι εισπραττόμενοι φόροι.

Ωστόσο, η ΕΕ επιβλέπει τους εθνικούς φορολογικούς κανόνες σε ορισμένους τομείς, ιδίως σε σχέση με τις επιχειρηματικές και καταναλωτικές πολιτικές της ΕΕ, για να διασφαλίσει:

- την ελεύθερη ροή αγαθών, υπηρεσιών και κεφαλαίων στην ΕΕ (στην ενιαία αγορά)
- οι επιχειρήσεις σε μια χώρα να μην έχουν αθέμιτο πλεονέκτημα έναντι των ανταγωνιστών σε άλλη χώρα
- οι φόροι να μην εισάγουν διακρίσεις εις βάρος των καταναλωτών, των εργαζομένων ή των επιχειρήσεων από άλλες χώρες της ΕΕ

Η ενιαία αγορά επιτρέπει την ελεύθερη διασυνοριακή διακίνηση αγαθών και υπηρεσιών εντός της ΕΕ. Για να γίνει αυτό ευκολότερο για τις επιχειρήσεις - και να αποφευχθούν οι στρεβλώσεις του ανταγωνισμού μεταξύ τους - οι χώρες της ΕΕ συμφώνησαν να ευθυγραμμίσουν τους κανόνες τους για τη φορολόγηση αγαθών και υπηρεσιών. Ορισμένοι τομείς επωφελούνται από ειδικές συμφωνίες, όπως ο φόρος προστιθέμενης αξίας (ΦΠΑ) ή οι φόροι στα ενεργειακά προϊόντα και την ηλεκτρική ενέργεια, τον καπνό και το αλκοόλ.
Ο εταιρικός φόρος - που αναφέρεται επίσης ως φόρος εταιρειών - πρέπει να καταβάλεται από διάφορους τύπους εταιρειών, συλλόγων, συνεταιρισμών και ενώσεων χωρίς νομική προσωπικότητα επί των κερδών από την επιχειρηματική δραστηριότητα. Οι κανόνες καθορίζονται από τις εθνικές αρχές και μπορεί να είναι διαφορετικοί για κάθε κράτος μέλος.

Κατά τη σύσταση μιας επιχείρησης είναι σημαντικό η επιχείρηση να είναι εγγεγραμμένη για φορολόγηση στην εθνική φορολογική υπηρεσία. Δεν υπάρχουν φόροι στην αρχή της επιχείρησης, κάποιος πρέπει να έχει δραστηριότητες για να έχει φόρους και στη συνέχεια οι συνήθεις φόροι είναι:
- Κύριοι φόροι από πλευράς εσόδων, όπως φόροι εισοδήματος εταιρειών, φόροι προστιθέμενης αξίας (ΦΠΑ), εναρμονισμένοι ειδικοί φόροι κατανάλωσης της ΕΕ,
- εισφορές κοινωνικής ασφάλισης.
- Δημοτικοί φόροι
- Άλλοι σημαντικοί φόροι που αποφέρουν τουλάχιστον 0,1% του ΑΕΠ.
- Δασμοί και δασμοί
Η ΕΕ έχει δημιουργήσει τις βάσεις δεδομένων:
Taxes in Europe: που περιέχουν τους κυριότερους φόρους που ισχύουν στα κράτη μέλη της ΕΕ
TARIC: εδώ μπορείτε να βρείτε όλες τις πληροφορίες σχετικά με τους τελωνειακούς δασμούς και τα τιμολόγια στην ΕΕ.

Οι σημαντικότεροι φόροι που πρέπει να έχει υπόψη του κάποιος που έχει επιχείρηση, αλλά και ιδιώτης, είναι οι φόροι εισοδήματος και οι φόροι προστιθέμενης αξίας (ΦΠΑ). Αυτοί υπάρχουν σε κάθε χώρα της Ευρώπης και αφορούν και τις δραστηριότητες ελεύθερου επαγγελματία.

- *Φόρος προστιθέμενης αξίας (ΦΠΑ)*

Φόροι προστιθέμενης αξίας Ο μέσος κανονικός συντελεστής ΦΠΑ στην ΕΕ είναι 21%, έξι ποσοστιαίες μονάδες υψηλότερος από τον ελάχιστο κανονικό συντελεστή ΦΠΑ που απαιτείται από τον κανονισμό της ΕΕ.

Ο ΦΠΑ είναι
- ένας γενικός φόρος που εφαρμόζεται, κατ' αρχήν, σε όλες τις εμπορικές δραστηριότητες που αφορούν την παραγωγή και τη διανομή αγαθών και την παροχή υπηρεσιών. Ωστόσο, εάν ο ετήσιος κύκλος εργασιών του εν λόγω προσώπου είναι μικρότερος από ένα ορισμένο όριο (το κατώτατο όριο), το οποίο διαφέρει ανάλογα με το κράτος μέλος, το πρόσωπο αυτό δεν υποχρεούται να επιβάλλει ΦΠΑ στις πωλήσεις του.
- φόρος κατανάλωσης, διότι επιβαρύνει τελικά τον τελικό καταναλωτή. Δεν αποτελεί επιβάρυνση για τις επιχειρήσεις.
- χρεώνεται ως ποσοστό επί της τιμής, πράγμα που σημαίνει ότι η πραγματική φορολογική επιβάρυνση είναι ορατή σε κάθε στάδιο της αλυσίδας παραγωγής και διανομής.
- εισπράττεται τμηματικά, μέσω ενός συστήματος μερικών πληρωμών με το οποίο οι υποκείμενοι στον φόρο (δηλαδή οι επιχειρήσεις που είναι εγγεγραμμένες στο μητρώο ΦΠΑ) αφαιρούν από τον ΦΠΑ που έχουν εισπράξει το ποσό του φόρου που έχουν καταβάλει σε άλλους υποκείμενους στον φόρο για αγορές για τις επιχειρηματικές τους δραστηριότητες. Ο μηχανισμός αυτός διασφαλίζει ότι ο φόρος είναι ουδέτερος ανεξάρτητα από τον αριθμό των συναλλαγών.
- καταβάλλεται στις φορολογικές αρχές από τον πωλητή των αγαθών, ο οποίος είναι ο "υποκείμενος στον φόρο", αλλά στην πραγματικότητα καταβάλλεται από τον αγοραστή στον πωλητή ως μέρος της τιμής. Πρόκειται επομένως για έναν έμμεσο φόρο.

Για περισσότερες πληροφορίες και παραδείγματα σχετικά με τον ΦΠΑ μπορείτε να επισκεφθείτε την ιστοσελίδα:
https://ec.europa.eu/taxation_customs/what-vat_en

Οι σημαντικότεροι ευρωπαϊκοί οργανισμοί είναι:
Μπορείτε να βρείτε περισσότερες πληροφορίες για τα τελωνεία της ΕΕ εδώ: https://european-union.europa.eu/priorities-and-actions/actions-topic/customs_en

Εθνικές φορολογικές υπηρεσίες της ΕΕ - Όλες οι ιστοσελίδες των φορολογικών υπηρεσιών που εδρεύουν στην ΕΕ βρίσκονται εδώ: https://ec.europa.eu/taxation_customs/national-tax-websites_en

3.2. Φόροι επιχειρήσεων

3.2.1 Υπολογισμός και καταβολή του φόρου
Ο φόρος εισοδήματος φυσικών προσώπων υπολογίζεται με βάση τα εισοδήματα που έχουν συμπεριληφθεί στην ετήσια φορολογική δήλωση που υποβάλλετε και το ποσό της φορολογικής σας οφειλής καθορίζεται αφού αφαιρεθούν:
·ο φόρος που παρακρατήθηκε,
·ο φόρος που προκαταβλήθηκε,
·ο φόρος που καταβλήθηκε στην αλλοδαπή
Σε περίπτωση που το ποσό του φόρου που έχετε προκαταβάλει ή σας έχει παρακρατηθεί είναι μεγαλύτερο από τον οφειλόμενο φόρο που προκύπτει, η επιπλέον διαφορά επιστρέφεται.
Ο φόρος που προκύπτει από τη δήλωση εισοδήματος βεβαιώνεται σε τρεις (3) ισόποσες διμηνιαίες δόσεις, από τις οποίες η πρώτη καταβάλλεται μέχρι την τελευταία εργάσιμη ημέρα του μηνός Ιουλίου και η καθεμία από τις επόμενες δόσεις μέχρι την τελευταία εργάσιμη ημέρα των μηνών Σεπτεμβρίου και Νοεμβρίου.
3.2.2 Ειδική Εισφορά Αλληλεγγύης
Στο σύνολο των εισοδημάτων που αποκτάται ως φυσικό πρόσωπο, όπως αυτό προκύπτει από την άθροιση των εισοδημάτων από μισθωτή εργασία και συντάξεις, από επιχειρηματική δραστηριότητα, από κεφάλαιο, από υπεραξία μεταβίβασης κεφαλαίου, είτε αυτό είναι φορολογούμενο ή απαλλασσόμενο, πραγματικό ή τεκμαρτό και εφόσον αυτό υπερβαίνει τις δώδεκα χιλιάδες (12.000) ευρώ, επιβάλλεται ειδική εισφορά αλληλεγγύης και υπολογίζεται βάσει κλίμακας, όπως προβλέπεται από την ισχύουσα νομοθεσία.

Σημειώστε ότι: Από την επιβολή της ειδικής εισφοράς αλληλεγγύης εξαιρούνται, για όλα τους τα εισοδήματα, οι ανάπηροι με ποσοστό αναπηρίας από 80% και άνω καθώς οι ολικώς τυφλοί (αναλυτικά οι εξαιρέσεις αναφέρονται στο άρθρο 43α παρ.2 του Κ.Φ.Ε).

3.2.3 Προκαταβολή Φόρου Εισοδήματος από Επιχειρηματική Δραστηριότητα που αποκτούν τα Φυσικά Πρόσωπα

Με βάση τη δήλωση φορολογίας που υποβάλλετε βεβαιώνεται προκαταβολή, ως ποσοστό του φόρου που προκύπτει από επιχειρηματική δραστηριότητα, κατά το διανυόμενο φορολογικό έτος.

Πρόσθετη Πληροφορία: Αν στη δήλωση περιλαμβάνονται και εισοδήματα για τα οποία ο φόρος παρακρατείται ή καταβάλλεται, ο φόρος που παρακρατήθηκε ή καταβλήθηκε για τα εισοδήματα αυτά, εκπίπτει από την προκαταβολή φόρου που πρέπει να βεβαιωθεί. Αν το εισόδημα με βάση το οποίο ενεργείται η βεβαίωση του φόρου προσδιορίζεται κατά τρόπο τεκμαρτό, ο φόρος που αναλογεί στο τεκμαρτό αυτό εισόδημα λαμβάνεται υπόψη για τον προσδιορισμό του ποσού της προκαταβολής φόρου που πρέπει να βεβαιωθεί.

Είναι χρήσιμο να γνωρίζετε ότι: Όταν αποκτάτε για πρώτη φορά εισόδημα από επιχειρηματική δραστηριότητα, το ποσό της προκαταβολής φόρου περιορίζεται στο μισό (50%).

Προκαταβολή φόρου δεν υπολογίζεται όταν το ποσό που πρέπει να βεβαιωθεί δεν υπερβαίνει τα τριάντα (30) ευρώ. Σε περίπτωση που μειωθεί το εισόδημά σας άνω του είκοσι πέντε τοις εκατό (25%), μπορείτε να ζητήσετε με αίτησή σας τη μείωση της προκαταβολής φόρου, (λεπτομέρειες για τη μείωση του προκαταβλητέου φόρου αναφέρονται στο άρθρο 70 του Κ.Φ.Ε).

3.2.4 Πληρωμή ετήσιου Τέλους Επιτηδεύματος

Εφόσον ασκείτε επιχειρηματική δραστηριότητα είστε υπόχρεοι σε καταβολή ετήσιου τέλους επιτηδεύματος, το οποίο βεβαιώνεται με τη δήλωση φορολογίας εισοδήματος φυσικών προσώπων. Το τέλος επιτηδεύματος ορίζεται σε εξακόσια πενήντα (650) ευρώ ετησίως. Αν διατηρείτε υποκαταστήματα, ορίζεται σε εξακόσια (600) ευρώ ετησίως για κάθε υποκατάστημα. Αν έχετε έγγραφη σύμβαση με μέχρι τρία (3) φυσικά ή / και νομικά πρόσωπα ή το εβδομήντα πέντε τοις εκατό (75%) των ακαθάριστων εσόδων σας προέρχεται από ένα (1) φυσικό ή/και νομικό πρόσωπο, τα ποσά του τέλους επιτηδεύματος διαμορφώνονται σε:

- τετρακόσια (400) ευρώ ετησίως, εφόσον η έδρα σας βρίσκεται σε τουριστικό τόπο ή σε πόλεις-χωριά με πληθυσμό έως 200.000 κατοίκους,
- πεντακόσια (500) ευρώ ετησίως, εφόσον η έδρα σας βρίσκεται σε πόλη με πληθυσμό πάνω από 200.000 κατοίκους και
- τριακόσια (300) ευρώ ετησίως, για κάθε υποκατάστημα.

Εξαιρείστε από την επιβολή του τέλους επιτηδεύματος εάν:

- δεν έχετε υπερβεί τα πρώτα πέντε έτη από την πρώτη έναρξη εργασιών,
- έχετε αναπηρία ίση ή μεγαλύτερη του ογδόντα τοις εκατό (80%),
- ασκείτε τη δραστηριότητά σας σε χωριά με πληθυσμό έως 500 κατοίκους και σε νησιά κάτω από 3.100 κατοίκους, εκτός αν πρόκειται για τουριστικούς τόπους, όπου δεν εφαρμόζεται η εν λόγω εξαίρεση (αναλυτικά οι εξαιρέσεις αναφέρονται στο άρθρο 31 του ν.3986/2011).

3.3. Τακτική φορολόγηση

3.3.1 Υποβολή δηλώσεων Φορολογίας Εισοδήματος

Για το εισόδημα που αποκτάτε από την επιχειρηματική σας δραστηριότητα οφείλετε να υποβάλετε δήλωση φορολογίας εισοδήματος, μέχρι και την 30ή Ιουνίου του τρέχοντος έτους (έντυπα Ε1 , Ε3) για το φορολογητέο εισόδημα που αποκτήσατε το αμέσως προηγούμενο φορολογικό έτος. Φορολογητέο εισόδημα είναι το εισόδημα που απομένει μετά την αφαίρεση των δαπανών που εκπίπτουν από το ακαθάριστο εισόδημα από επιχειρηματική δραστηριότητα. Για τον προσδιορισμό του κέρδους από επιχειρηματική δραστηριότητα, επιτρέπεται η έκπτωση όλων των δαπανών οι οποίες:

- πραγματοποιούνται προς το συμφέρον της επιχείρησης ή κατά τις συνήθεις εμπορικές συναλλαγές της,
- αντιστοιχούν σε πραγματική συναλλαγή και η αξία της συναλλαγής δεν κρίνεται κατώτερη ή ανώτερη της αγοραίας, στη βάση των στοιχείων που διαθέτει η Φορολογική Διοίκηση,
- εγγράφονται στα τηρούμενα βιβλία απεικόνισης των συναλλαγών της περιόδου κατά την οποία πραγματοποιούνται και αποδεικνύονται με κατάλληλα δικαιολογητικά.

Δαπάνες που δεν εκπίπτουν από το ακαθάριστο εισόδημα από επιχειρηματική δραστηριότητα είναι, ενδεικτικά, οι ακόλουθες:

- κάθε είδους δαπάνη που αφορά σε αγορά αγαθών ή λήψη υπηρεσιών αξίας, όπως αυτή προβλέπεται από την ισχύουσα φορολογική νομοθεσία, εφόσον η τμηματική ή ολική εξόφληση δεν έγινε με τη χρήση τραπεζικού μέσου πληρωμής,
- οι μη καταβληθείσες ασφαλιστικές εισφορές,
- πρόστιμα και ποινές, περιλαμβανομένων των προσαυξήσεων,
- προσωπικές καταναλωτικές δαπάνες

Το φορολογητέο εισόδημα από επιχειρηματική δραστηριότητα, αφού προστεθούν σε αυτό τυχόν εισοδήματα από μισθούς και συντάξεις, υποβάλλεται σε φόρο, σύμφωνα με την κλίμακα φορολογίας εισοδήματος όπως αυτή προβλέπεται από την ισχύουσα φορολογική νομοθεσία.

Τα φυσικά πρόσωπα δικαιούνται έκπτωση πενήντα τοις εκατό (50%) του φορολογικού συντελεστή από το πρώτο κλιμάκιο της κλίμακας φορολογίας εισοδήματος για τα τρία (3) πρώτα έτη άσκησης της δραστηριότητάς τους, εφόσον το ετήσιο ακαθάριστο εισόδημά τους από επιχειρηματική δραστηριότητα δεν υπερβαίνει τις δέκα χιλιάδες (10.000) ευρώ.

Πότε το εισόδημά σας από επιχειρηματική δραστηριότητα αντιμετωπίζεται ως εισόδημα από μισθωτή εργασία

Σε ορισμένες περιπτώσεις, παρότι ασκείτε επιχειρηματική δραστηριότητα, το εισόδημα σας μπορεί να φορολογηθεί ως εισόδημα από μισθωτή εργασία. Αυτό σημαίνει ότι για εσάς θα ισχύουν οι μειώσεις του φόρου που ισχύουν για εισοδήματα από μισθωτή εργασία (αναλυτικά η μείωση φόρου εισοδήματος για εισοδήματα από μισθωτή εργασίαναναφέρονται στο άρθρο 16 του Κ.Φ.Ε).

Το εισόδημα από επιχειρηματική δραστηριότητα αντιμετωπίζεται ως εισόδημα από μισθωτή εργασία:

- Όταν παρέχετε υπηρεσίες, βάσει έγγραφων συμβάσεων παροχής υπηρεσιών ή συμβάσεων έργου, με φυσικά ή νομικά πρόσωπα ή νομικές οντότητες που δεν υπερβαίνουν τα τρία (3) ή, εφόσον υπερβαίνουν τον αριθμό αυτό, ποσοστό εβδομήντα πέντε τοις εκατό (75%) του ακαθάριστου εισοδήματος από επιχειρηματική δραστηριότητα προέρχεται από ένα (1) από τα φυσικά ή νομικά πρόσωπα ή νομικές οντότητες που λαμβάνουν τις εν λόγω υπηρεσίες,
- εφόσον δεν έχετε την εμπορική ιδιότητα,
- εφόσον δεν διατηρείτε επαγγελματική εγκατάσταση που είναι διαφορετική από την κατοικία σας &
- εφόσον δεν αποκτάτε εισόδημα από μισθωτή εργασία.

3.3.2 Υποβολή Δηλώσεων Παρακρατούμενων Φόρων

Εάν απασχολείτε προσωπικό ή προβαίνετε σε πληρωμές υπηρεσιών υποκείμενες σε παρακράτηση φόρου, οφείλετε να υποβάλετε δηλώσεις παρακρατούμενων φόρων το αργότερο μέχρι το τέλος του δεύτερου μήνα από την ημερομηνία καταβολής της υποκείμενης σε παρακράτηση πληρωμής (έντυπα Παράρτημα Α, Α.1099.19, Παράρτημα Α1, Α.1101.19, Παράρτημα Α2, Α.1101.19, Παράρτημα Α3, Α.1100.19).

Οι κυριότερες περιπτώσεις παρακράτησης φόρου είναι:

1. Φόρος Μισθωτών Υπηρεσιών (Φ.Μ.Υ.): Αν απασχολείτε έμμισθους ή ημερομίσθιους εργαζόμενους, οφείλετε να παρακρατείτε από τον μισθό τους τον αντίστοιχο φόρο μισθωτών υπηρεσιών και να τον αποδίδετε ηλεκτρονικά μέσω της αντίστοιχης εφαρμογής του myAADE.

Πρόσθετη Πληροφορία: Ο φόρος μισθωτών υπηρεσιών υπολογίζεται βάσει των συντελεστών της κλίμακας προσδιορισμού του φόρου εισοδήματος, ενώ ισχύουν και οι μειώσεις που προβλέπονται για τα εισοδήματα από μισθωτές υπηρεσίες.

Πρέπει να γνωρίζετε ότι:

- Έχετε την υποχρέωση υποβολής της Δήλωσης Παρακρατούμενων Φόρων ακόμα και στην περίπτωση που δεν προκύπτει φόρος για απόδοση.
- Σε περίπτωση που σταματήσετε να απασχολείτε προσωπικό, υποχρεούστε να υποβάλλετε δήλωση Φ.Μ.Υ. και να συμπληρώσετε την ειδική ένδειξη Ολική παύση απασχόλησης προσωπικού που αναγράφεται στο έντυπο «Παράρτημα Α, Α.1099.19».

2. Πληρωμές υποκείμενες σε παρακράτηση φόρου: Οι πληρωμές αυτές μπορεί να είναι αμοιβές για τεχνικές υπηρεσίες, αμοιβές για συμβουλευτικές υπηρεσίες και άλλες αμοιβές για παρόμοιες υπηρεσίες. Η παρακράτηση φόρου γίνεται με συντελεστές φορολόγησης, οι οποίοι προβλέπονται για κάθε περίπτωση.

3.4. Φορολογική διοίκηση

Η Ανεξάρτητη Αρχή Δημοσίων Εσόδων (ΑΑΔΕ) είναι ανεξάρτητη διοικητική αρχή της Ελληνικής Δημοκρατίας με αρμοδιότητες τη βεβαίωση και την είσπραξη των δημοσίων εσόδων, την προάσπιση της δημόσιας υγείας και την έκδοση εγκυκλίων και προτάσεων για τη βελτίωση του φορολογικού συστήματος. Συστάθηκε την 1η Ιανουαρίου 2017, αντικαθιστώντας τη Γενική Γραμματεία Δημοσίων Εσόδων. Εποπτεύεται από τη Βουλή των Ελλήνων και όχι από το Υπουργείο Οικονομικών στην οποία και λογοδοτεί.

3.5. Πηγές

- https://www.aade.gr/menoy/hristikoi-odigoi/enarxi-epiheirimatikis-drastiriotitas

ΤΜΗΜΑ 4
ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ

Πώς αντιμετωπίζετε την υγεία και την ασφάλεια στο χώρο εργασίας σας;

4.1. Αναφορά στο Ευρωπαϊκό πλαίσιο

Σημαντικό μέρος της προσπάθειας της Ευρώπης από την ίδρυσή της ήταν η διασφάλιση της προστασίας της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων. Η οδηγία-πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία (89/391/ΕΟΚ) αποτέλεσε ένα μεγάλο βήμα προς τα εμπρός για τον τομέα το 1989. Για πρώτη φορά, η εκτίμηση των κινδύνων τέθηκε στο επίκεντρο των κανονισμών για την επαγγελματική ασφάλεια και υγεία. Περισσότερα από 4 εκατομμύρια εργατικά ατυχήματα συνέβαιναν κάθε χρόνο στην Ευρώπη στις αρχές της δεκαετίας του 1990- 8.000 από αυτά ήταν θανατηφόρα.
Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ονόμασε το 1992 Ευρωπαϊκό Έτος Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία ως αντίδραση σε αυτά τα ανησυχητικά στατιστικά στοιχεία και 2 χρόνια αργότερα, το 1994, γεννιέται ο οργανισμός πληροφόρησης της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την επαγγελματική ασφάλεια και υγεία (EU-OSHA). Επί του παρόντος, η ηλεκτρονική πλατφόρμα μπορεί να είναι προσβάσιμη σε οποιαδήποτε από τις επίσημες γλώσσες της ΕΕ. Τις τελευταίες δύο δεκαετίες έχει επιτευχθεί πρόοδος, όπως η μείωση κατά 70% μεταξύ 1994 και 2018 των θανατηφόρων εργατικών ατυχημάτων στην ΕΕ, αλλά πρέπει να γίνουν περισσότερα. Το 2018 σημειώθηκαν περισσότερα από 3.300 θανατηφόρα ατυχήματα και 3,1 εκατομμύρια μη θανατηφόρα περιστατικά στην ΕΕ-27, παρά τη βελτίωση αυτή. Κάθε χρόνο, περισσότεροι από 200.000 άνθρωποι πεθαίνουν από ασθένειες που σχετίζονται με την εργασία.
Το άρθρο 153 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχει χρησιμοποιηθεί για την έγκριση ευρέος φάσματος κοινοτικών μέτρων που σχετίζονται με την ασφάλεια και την υγεία στους χώρους εργασίας. Οι οδηγίες που εκδίδονται από την Ευρωπαϊκή Ένωση καθορίζουν τα ελάχιστα πρότυπα και τις βασικές έννοιες, όπως η αρχή της προληπτικής διαχείρισης και της διαχείρισης των κινδύνων, καθώς και τα καθήκοντα των εργοδοτών και των εργαζομένων. Για να βοηθηθεί η εφαρμογή των ευρωπαϊκών οδηγιών και των ευρωπαϊκών προτύπων που έχουν εγκριθεί από τους ευρωπαϊκούς οργανισμούς τυποποίησης, έχουν αναπτυχθεί διάφορες ευρωπαϊκές συστάσεις.

Για την ενίσχυση της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων, το σχέδιο δράσης του ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων περιλαμβάνει το στρατηγικό πλαίσιο της ΕΕ για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία 2021-2027.

Το πρόγραμμα εργασίας της Επιτροπής για το 2021 περιλαμβάνει επικαιροποίηση του στρατηγικού πλαισίου της ΕΕ για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία υπό το πρίσμα της πανδημίας COVID-19. Οι εργαζόμενοι έχουν θεμελιώδες δικαίωμα στην προστασία της υγείας και της ασφάλειας στην εργασία, όπως αναφέρεται στην αρχή 10 του ευρωπαϊκού κοινωνικού πυλώνα . Η πρόληψη των επαγγελματικών ασθενειών, η προσαρμογή στις δημογραφικές αλλαγές και η επιβολή των υφιστάμενων κανονισμών ήταν μεταξύ των πρωταρχικών στόχων του προηγούμενου στρατηγικού πλαισίου της ΕΕ για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία (2014-2020).

Τα πρότυπα του Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (EU-OSHA) και τα διαδικτυακά εργαλεία για τις επιχειρήσεις, όπως το COVID-19, συγκαταλέγονται στις πιο αξιοσημείωτες επιτυχίες. Από ένα ευρύ φάσμα ενδιαφερομένων, το νέο πλαίσιο βασίζεται. Επιπλέον, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο της Ευρώπης, οι κοινωνικοί εταίροι του Συμβουλίου της Ευρώπης και ανεξάρτητοι εμπειρογνώμονες συναντήθηκαν και αντάλλαξαν ιδέες με τον EU-OSHA, καθώς και η Επιτροπή Ανώτερων Επιθεωρητών Εργασίας (SLIC) και η Συμβουλευτική Επιτροπή για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (ACSH) παρείχαν στοιχεία (SLIC).

Τα προληπτικά μέτρα, η ετοιμότητα και η διαχείριση της αλλαγής αντιμετωπίζονται με τριπλό τρόπο στο πλαίσιο της Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, ΓΔ Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων , η οποία παρέχει περισσότερες πληροφορίες σχετικά με την ασφάλεια και την υγεία στους χώρους εργασίας. Σκοπός της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 12ης Ιουνίου 1989, σχετικά με την εφαρμογή μέτρων για την προώθηση της βελτίωσης της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία, είναι η προώθηση και η ενίσχυση της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων, με την υιοθέτηση πολυάριθμων πρωτοβουλιών. Υπάρχουν απαιτήσεις τόσο για τις επιχειρήσεις όσο και για τους εργαζομένους για την ελαχιστοποίηση των ατυχημάτων και των ασθενειών στους χώρους εργασίας και κάθε δράση του κυβερνητικού και ιδιωτικού τομέα καλύπτεται από την οδηγία (βιομηχανική, γεωργική, εμπορική, διοικητική, υπηρεσιών, εκπαιδευτική, πολιτιστική, ψυχαγωγική και άλλες). Για να επιτευχθεί αυτό, προβλέπει γενικές αρχές για την πρόληψη των επαγγελματικών κινδύνων, την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων, την εξάλειψη των παραγόντων κινδύνου και ατυχημάτων και την ενημέρωση, τη διαβούλευση και την ισόρροπη συμμετοχή με εθνικούς νόμους ή πρακτικές, καθώς και την κατάρτιση των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους.

Οι εργοδότες πρέπει να κάνουν συνεχώς τα εξής για να διασφαλίζουν την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων τους:

- να αξιολογούν και να προλαμβάνουν τους κινδύνους,
- να διαμορφώνουν μια συνολική στρατηγική για την ασφάλεια και
- να παρέχουν κατάλληλη εκπαίδευση στους εργαζομένους τους,
- να ορίζουν κάποιον υπεύθυνο για την πρόληψη των κινδύνων στον χώρο εργασίας,
- να διασφαλίζουν ότι εφαρμόζονται τα βασικά μέτρα ασφαλείας για την προστασία των εργαζομένων από τυχόν κινδύνους,
- διασφαλίζουν σχέδιο προληπτικών μέτρων πρώτων βοηθειών, πυρόσβεσης και εκκένωσης

Στο πλαίσιο αυτής της διαδικασίας, η εταιρεία πρέπει να εντοπίζει και να αποφεύγει τους κινδύνους, να αναπτύσσει μια ολοκληρωμένη πολιτική ασφάλειας και να παρέχει την κατάλληλη εκπαίδευση στους εργαζομένους. Αυτό περιλαμβάνει τον ορισμό ενός προσώπου που θα είναι υπεύθυνο για την πρόληψη των κινδύνων στην εργασία- τη λήψη των απαραίτητων μέτρων για την παροχή πρώτων βοηθειών, την καταπολέμηση πυρκαγιών και την εκκένωση των εργαζομένων- και τη διασφάλιση της εφαρμογής των απαραίτητων προστατευτικών μέτρων.

4.2. Απαιτήσεις υγείας και ασφάλειας

Η κοινή ευρωπαϊκή διάσταση της ΥΑΕ

Οι εργοδότες έχουν την υποχρέωση να διασφαλίζουν την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων τους ως προς όλες τις πτυχές της εργασίας ("αρχή ευθύνης του εργοδότη") μέσω της πρόληψης της έκθεσής τους σε επαγγελματικούς κινδύνους, με στόχο την αποφυγή της εμφάνισης εργατικών ατυχημάτων και ασθενειών που έχουν μεγάλο κόστος και σοβαρές άμεσες και έμμεσες επιπτώσεις στη ζωή των εργαζομένων, στις επιχειρήσεις και ευρύτερα στην οικονομία και την κοινωνία.

Περαιτέρω, οι εργοδότες έχουν την ηθική και νομική ευθύνη να διασφαλίσουν όχι μόνο τους εργαζόμενους τους, αλλά και τους εργαζόμενους υπεργολάβων τους που εργάζονται στις εγκαταστάσεις τους ή οποιοδήποτε άλλο τρίτο πρόσωπο, για παράδειγμα ένα άτομο που επισκέπτεται τις εγκαταστάσεις τους, παραμένουν ασφαλείς ανά πάσα στιγμή.

Για την επίτευξη αυτών των στόχων οι εργοδότες πρέπει να εφαρμόσουν τα προβλεπόμενα μέτρα ασφάλειας και υγείας με βάση την εκτίμηση των επαγγελματικών κινδύνων στους χώρους ευθύνης τους και λαμβάνοντας υπόψη τις προβλέψεις και τις απαιτήσεις της ισχύουσας νομοθεσίας για την ΥΑΕ. Εντός της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η υποχρέωση αυτή ορίστηκε από την οδηγία του Συμβουλίου της 12ης Ιουνίου 1989 σχετικά με την εφαρμογή μέτρων για την προαγωγή της βελτίωσης της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία (οδηγία-πλαίσιο 89/391 / ΕΟΚ).

Η επίτευξη του στόχου αυτού απαιτεί επίσης τη δέσμευση των εργαζομένων ως προς τις βασικές αρχές της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας.

Κοινοτική Νομοθεσία για την ΥΑΕ

Η ευρεία ποικιλία των κοινοτικών μέτρων στον τομέα της ΥΑΕ έχουν εκδοθεί βάσει του άρθρου 153 της Συνθήκης για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης, το οποίο παρέχει στην ΕΕ την εξουσία να εκδίδει οδηγίες στον τομέα της ασφάλειας και της υγείας στην εργασία.

Με τις ευρωπαϊκές οδηγίες ορίζονται ελάχιστες απαιτήσεις και οι θεμελιώδεις αρχές, όπως η αρχή της πρόληψης και της αξιολόγησης των κινδύνων, καθώς και οι ευθύνες των εργοδοτών και των εργαζομένων. Μια σειρά ευρωπαϊκών κατευθυντήριων γραμμών έχει ως στόχο να διευκολύνει την εφαρμογή των ευρωπαϊκών οδηγιών, καθώς και τα ευρωπαϊκά πρότυπα που θεσπίζονται από ευρωπαϊκούς οργανισμούς τυποποίησης.

Οι ευρωπαϊκές οδηγίες είναι νομικά δεσμευτικές και πρέπει να μεταφερθούν στην εθνική νομοθεσία από τα κράτη μέλη. Τα κράτη μέλη είναι όπως ελεύθερα να υιοθετήσουν αυστηρότερους κανόνες για την προστασία των εργαζομένων κατά τη μεταφορά των οδηγιών της ΕΕ στο εθνικό δίκαιο. Ως εκ τούτου, οι νομοθετικές απαιτήσεις στον τομέα της ασφάλειας και της υγείας στην εργασία μπορεί να διαφέρουν μεταξύ των κρατών μελών της ΕΕ.

Η οδηγία πλαίσιο για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (οδηγία 89/391 ΕΟΚ), που εγκρίθηκε το 1989 ήταν ένα σημαντικό ορόσημο στη βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας στην εργασία, αφού εγγυάται τις ελάχιστες προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας σε όλη την Ευρώπη. Επιπλέον, σημειώνεται ότι η οδηγία πλαίσιο εφαρμόζεται σε όλους τους τομείς δραστηριότητας, τόσο του δημόσιου όσο και του ιδιωτικού τομέα.

Ορισμένες διατάξεις της οδηγίας πλαισίου επέφεραν σημαντικές καινοτομίες όπως,μεταξύ άλλων, τις ακόλουθες:

- εισάγεται ο όρος «εργασιακό περιβάλλον» σε συμφωνία με τη σύμβαση αριθ. 155 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ), ο οποίος σκιαγραφεί μια σύγχρονη προσέγγιση που λαμβάνει υπόψη της την τεχνική ασφάλεια καθώς και τη γενική πρόληψη των προβλημάτων υγείας,
- η οδηγία υποχρεώνει τους εργοδότες να λαμβάνουν κατάλληλα μέτρα πρόληψης με γνώμονα τη βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας κατά την εργασία,
- στόχος της οδηγίας είναι η διασφάλιση ισότιμου επιπέδου ασφάλειας και υγείας προς όφελος όλων των εργαζομένων (μόνες εξαιρέσεις οι οικιακοί βοηθοί και ορισμένες δημόσιες και στρατιωτικές υπηρεσίες),
- η οδηγία υποχρεώνει τους εργοδότες να λαμβάνουν κατάλληλα μέτρα πρόληψης με γνώμονα τη βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας κατά την εργασία,
- η οδηγία εισάγει ως κύριο στοιχείο την αρχή της εκτίμησης των κινδύνων και καθορίζει τα βασικά της στοιχεία (π.χ. εντοπισμό κινδύνων, συμμετοχή εργαζομένων, θέσπιση κατάλληλων μέτρων με προτεραιότητα την εξάλειψη των κινδύνων στην πηγή, τεκμηρίωση και περιοδική επανεκτίμηση των κινδύνων στους χώρους εργασίας).

Η υποχρέωση περί εφαρμογής προληπτικών μέτρων υπογραμμίζει ρητώς τη σημασία των νέων μορφών διαχείρισης της ασφάλειας και της υγείας στο πλαίσιο των γενικότερων διαδικασιών διαχείρισης.

Εκτός από την οδηγία πλαίσιο, μια σειρά από επιμέρους ευρωπαϊκές οδηγίες, γνωστές ως ειδικές οδηγίες, εκδόθηκαν στη συνέχεια, οι οποίες επικεντρώνονται σε συγκεκριμένες πτυχές της ασφάλειας και της υγείας στην εργασία. Παρ 'όλα αυτά, η οδηγία πλαίσιο εξακολουθεί να ισχύει για όλους τους τομείς που καλύπτονται από τις επιμέρους οδηγίες. Όπου οι επιμέρους οδηγίες περιέχουν αυστηρότερες και ειδικές διατάξεις, οι ειδικές αυτές διατάξεις υπερισχύουν.

Οι ειδικές οδηγίες προσαρμόζουν τις αρχές της οδηγίας πλαισίου για: ειδικά καθήκοντα (π.χ. χειρωνακτική διακίνηση φορτίων), ιδιαίτερους κινδύνους κατά την εργασία (π.χ. έκθεση σε επικίνδυνες ουσίες ή φυσικούς παράγοντες), συγκεκριμένους εργασιακούς χώρους και τομείς (π.χ. προσωρινά εργοτάξια, εξορυκτικές βιομηχανίες, αλιευτικά σκάφη), συγκεκριμένες ομάδες εργαζομένων (π.χ. έγκυες γυναίκες, νέους εργαζόμενους, οι εργαζόμενοι με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου), ορισμένες πτυχές που σχετίζονται με την εργασία (π.χ. οργάνωση του χρόνου εργασίας), ή επιμέρους οδηγίες που καθορίζουν τον τρόπο αξιολόγησης των κινδύνων αυτών και, σε ορισμένες περιπτώσεις, καθορίζουν και οριακές τιμές για συγκεκριμένες ουσίες ή παράγοντες.

Η οδηγία πλαίσιο, με ευρύ πεδίο εφαρμογής, καθώς και οι περαιτέρω ειδικές οδηγίες για την ΥΑΕ οι οποίες προέκυψαν από αυτή και επικεντρώνονται σε συγκεκριμένες πτυχές της ασφάλειας και της υγείας στην εργασία, είναι οι βασικές αρχές της ευρωπαϊκής νομοθεσίας για την υγεία και την ασφάλεια.

Πρόληψη: έννοια-κλειδί στη διαχείριση της ΥΑΕ

Η πρόληψη είναι ο ακρογωνιαίος λίθος στην ευρωπαϊκή προσέγγιση για τη διαχείριση των θεμάτων ΥΑΕ. Η έννοια της πρόληψης αποκτά όλο και περισσότερο αυξημένη σημασία, δεδομένου ότι οι συνθήκες εργασίας σε επιχειρήσεις και οργανισμούς αλλάζουν δραστικά εξαιτίας σειράς παραγόντων όπως είναι η παγκοσμιοποίηση, η μερική απασχόληση, η προσωρινή εργασία, η υπεργολαβία, η γήρανση του εργατικού δυναμικού κ.α.). Στην πραγματικότητα, η πρόληψη των εργατικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών πρέπει να είναι ο κύριος στόχος κάθε συστήματος διαχείρισης της ΥΑΕ για τη μείωση του αριθμού και την εξάλειψη των εργατικών και των επαγγελματικών ασθενειών.

Τι ωστόσο σημαίνει πρόληψη στην πράξη; Οι γενικές αρχές πρόληψης ορίζονται στο άρθρο 6 της οδηγίας πλαίσιο και η κατανόησή τους από τους εργοδότες, τους εργαζόμενους και τους εκπροσώπους τους είναι ζωτικής σημασίας για τον αποτελεσματικό έλεγχο ή την εξάλειψη των κινδύνων που σχετίζονται με την εργασία.

Οι γενικές αρχές πρόληψης των επαγγελματικών κινδύνων είναι οι ακόλουθες:

- αποφυγή των κινδύνων,
- εκτίμηση των κινδύνων που δεν μπορούν να αποφευχθούν,
- καταπολέμηση των κινδύνων στην πηγή τους,
- προσαρμογή της εργασίας στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του εκάστοτε εργαζομένου,
- παρακολούθηση της εξέλιξης της τεχνικής
- προόδου, αντικατάσταση του επικίνδυνου από το μη επικίνδυνο ,ή το λιγότερο επικίνδυνο,
- ανάπτυξη συνεκτικής ολοκληρωμένης πολιτικής πρόληψης,
- προτεραιότητα στη λήψη μέτρων ομαδικής προστασίας σε σχέση με τα μέτρα ατομικής προστασίας
- παροχή των κατάλληλων οδηγιών στους εργαζομένους.

Περαιτέρω, οι γενικές αρχές, για την πρόληψη των μη ασφαλών συνθηκών εργασίας που καθορίζει η οδηγία πλαίσιο τροποποιούνται συνεχώς στην ΕΕ και αναπτύσσονται περαιτέρω σε άλλα έγγραφα, όπως είναι για παράδειγμα η «Διακήρυξη του Λουξεμβούργου για την Προαγωγή της Υγείας στους χώρους εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση», όπου καθορίζονται ορισμένες αρχές οι οποίες αποσκοπούν στην πρόληψη των προβλημάτων υγείας στο εργασιακό περιβάλλον (συμπεριλαμβανομένων των ασθενειών που σχετίζονται με την εργασία, των ατυχημάτων, των τραυματισμών, των επαγγελματικών ασθενειών ή του άγχους και των άλλων ψυχοκοινωνικών κινδύνων στην εργασία) και στην ενίσχυση της δυναμικής προαγωγής της υγείας και της ευημερίας του εργατικού δυναμικού.

Λαμβάνοντας υπόψη τις προαναφερθείσες αρχές και την ανάγκη να επικεντρωθούν στην πρόληψη των εργατικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών, οι επιχειρήσεις καλούνται να ενσωματώσουν και να εφαρμόζουν ένα σύστημα διαχείρισης ΥΑΕ στην καθημερινή τους λειτουργία, σε συνδυασμό με τυχόν υφιστάμενα συστήματα διασφάλισης της ποιότητας ή προστασίας του περιβάλλοντος. Ένα τέτοιο σύστημα έχει ως στόχο να αναπτύξει και να εφαρμόσει πολιτικές ΥΑΕ μέσα στην επιχείρηση για την αποτελεσματική διαχείριση των επαγγελματικών κινδύνων.

Αξιολόγηση των επαγγελματικών κινδύνων

Η αξιολόγηση των κινδύνων στην εργασία αποτελεί τη βάση για την εφαρμογή των κατάλληλων μέτρων πρόληψης και προστασίας. Σύμφωνα με την οδηγία πλαίσιο 89/391 ΕΟΚ, η εκτίμηση κινδύνου είναι η αφετηρία και το πρώτο κρίσιμο βήμα της διαδικασίας διαχείρισης των κινδύνων για την ΥΑΕ.

Υπάρχουν διάφορες μέθοδοι για τη διενέργεια της αξιολόγησης των επαγγελματικών κινδύνων, που κυμαίνονται από απλές ως σύνθετες μεθόδους και από τη συμμετοχή μεμονωμένων ειδικών και εμπειρογνωμόνων ως τη μεθοδολογία που βασίζεται στη συμμετοχική προσέγγιση όλων των εμπλεκόμενων. Η συνήθης διαδικασία περιλαμβάνει την αξιολόγηση, την ιεράρχηση και την ταξινόμηση των κινδύνων, ξεκινώντας από την εκπόνηση μιας σχετικής μελέτης (Μελέτη Εκτίμησης του Επαγγελματικού Κινδύνου).

Οι ανασφαλείς συνθήκες εργασίας οφείλονται είτε σε παράγοντες κινδύνου που σχετίζονται με τον εξοπλισμό εργασίας, τις κτιριακές δομές και τις εγκαταστάσεις είτε σε παράγοντες κινδύνου (φυσικοί, χημικοί/καρκινογόνα, βιολογικοί) που σχετίζονται με το περιβάλλον εργασίας. Ο πρώτος τύπος παραγόντων κινδύνου σχετίζεται κυρίως με το θέμα της «Ασφάλειας στην Εργασία», τομέας που στοχεύει στην πρόληψη των εργατικών ατυχημάτων. Ο δεύτερος τύπος παραγόντων κινδύνου σχετίζεται κυρίως με την «Υγεία στην Εργασία», τομέας που στοχεύει στην πρόληψη των επαγγελματικών ασθενειών και των λοιπών βλαβών στην υγεία που οφείλονται στην εργασία.

Μια άλλη ομάδα παραγόντων κινδύνου με σταθερά καταγραφόμενη τα τελευταία χρόνια αύξηση της παρουσίας και των επιπτώσεων τους είναι οι ψυχοκοινωνικοί παράγοντες (άγχος στην εργασία, βία, εκφοβισμός, παρενόχληση κ.ά) που σχετίζονται κυρίως με το υφιστάμενο ψυχοκοινωνικό περιβάλλον εργασίας.

Υπάρχουν και άλλα θέματα ΥΑΕ, που δεν σχετίζονται με κανέναν από τους προαναφερθέντες τύπους παραγόντων κινδύνου και μπορεί να αφορούν για παράδειγμα την κοινωνική προστασία ορισμένων ομάδων ευάλωτων εργαζομένων, τους κανονισμούς όσον αφορά στον χρόνο εργασίας, κ.ά. Ως εκ τούτου, τα αποτελέσματα της αξιολόγησης των κινδύνων στην εργασία χρησιμοποιούνται για τη λήψη απόφασης σχετικά με την ανάγκη εφαρμογής μέτρων ελέγχου της υγείας και ασφάλειας και βοηθούν στο να καθοριστεί το είδος των μέτρων που μπορεί να είναι περισσότερο αποτελεσματικά, για το συγκεκριμένο πλαίσιο εργασίας.

Από την άποψη δε της περιοδικότητας, είναι σκόπιμο να εκτελούνται εκτιμήσεις κινδύνου σε τακτά χρονικά διαστήματα και κάθε φορά που μια αλλαγή εισάγεται στο χώρο εργασίας, για παράδειγμα, λόγω της εισαγωγής νέων υλικών, ή εργαλείων, ή εξοπλισμού ή παραγωγικών διαδικασιών κλπ.

Μέτρα ελέγχου και πρόληψης

Όπως αναφέρθηκε προηγουμένως, η αξιολόγηση των κινδύνων όσον αφορά την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία εκτελείται για να αποφασιστεί αν απαιτείται να αναληφθούν κάποιες ενέργειες και αν ναι, τι είδους μέτρα θα πρέπει να εφαρμοστούν στο εργασιακό περιβάλλον. Τα εν λόγω μέτρα ελέγχου των συνθηκών ΥΑΕ θα πρέπει να βασίζονται σε επικαιροποιημένες τεχνικές ή και οργανωτικές γνώσεις καθώς και σε δοκιμασμένες στην πράξη, επιτυχείς καλές πρακτικές. Η εφαρμογή των μέτρων ελέγχου πρέπει να γίνεται με την ακόλουθη σειρά:

1. Μέτρα πρόληψης,
2. Μέτρα προστασίας, και
3. Μέτρα μετριασμού των επιπτώσεων.

Μια σύντομη περιγραφή αυτών των τύπων των μέτρων ελέγχου παρουσιάζεται στη συνέχεια.

Τα μέτρα πρόληψης στοχεύουν στη μείωση της πιθανότητας εμφάνισης εργατικού ατυχήματος ή επαγγελματικής ασθένειας. Τα μέτρα πρόληψης είναι δύο τύπων:

·τεχνικά μέτρα: σχεδιασμένα να λειτουργούν άμεσα στην πηγή του κινδύνου, προκειμένου να πετύχουν την απομάκρυνσή του, τη μείωσή του ή την αντικατάστασή του,

·οργανωτικά/διοικητικά μέτρα: αποσκοπούν στην αλλαγή των συμπεριφορών και ατομικών στάσεων ζωής καθώς και στην προαγωγή νοοτροπίας ασφάλειας.

Κατά την επιλογή των μέτρων προστασίας πρέπει να εξεταστεί κατά προτεραιότητα η εφαρμογή συλλογικών μέτρων και εάν αυτό δεν είναι εφικτό ή αποτελεσματικό, να επιλέγεται η εφαρμογή μεμονωμένων, ατομικών μέσων προστασίας. Κατά συνέπεια, τα μέτρα προστασίας περιλαμβάνουν:

·συλλογικά μέτρα: σχεδιασμένα για να περικλείουν ή να απομονώνουν τον κίνδυνο, για παράδειγμα μέσω της χρήσης των φυσικών εμποδίων,

·οργανωτικά ή διοικητικά μέτρα για να μειωθεί η διάρκεια της έκθεσης (εναλλαγή εργασίας, το χρονοδιάγραμμα της εργασίας, σήμανση ασφάλειας κ.α.).

·ατομικά μέτρα: οποιαδήποτε επαρκή μέσα ατομικής προστασίας που αποσκοπούν στην προστασία των εργαζομένων από τους κινδύνους για την ασφάλεια και την υγεία τους.

Τα μέτρα μετριασμού των επιπτώσεων έχουν ως στόχο να μειώσουν τη σοβαρότητα των τυχόν ζημιών στις εγκαταστάσεις, των βλαβών στους εργαζόμενους και το κοινό. Σχετικά παραδείγματα αποτελούν: το σχέδιο έκτακτης ανάγκης, το σχέδιο εκκένωσης/διαφυγής, τα συστήματα προειδοποίησης (συναγερμοί, φώτα που αναβοσβήνουν), οι ασκήσεις και οι δοκιμές των διαδικασιών έκτακτης ανάγκης, το σύστημα πυρόσβεσης κ.ά.

4.3. Υποχρεώσεις εργοδότη για την υγεία και σφάλεια στην εργασία

Ο εργοδότης υποχρεούται:

- να εξασφαλίζει την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων ως προς όλες τις πτυχές της εργασίας και να λαμβάνει μέτρα που να εξασφαλίζουν την υγεία και ασφάλεια των τρίτων. Οι υποχρεώσεις του τεχνικού ασφάλειας, του ιατρού εργασίας και των εκπροσώπων των εργαζομένων δεν θίγουν την αρχή της ευθύνης του εργοδότη.
- να λαμβάνει τα αναγκαία μέτρα για την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων των δραστηριοτήτων πρόληψης των επαγγελματικών κινδύνων, ενημέρωσης και κατάρτισης, καθώς και της δημιουργίας της απαραίτητης οργάνωσης και της παροχής των αναγκαίων μέσων.
- να εφαρμόζει τις υποδείξεις των τεχνικών και υγειονομικών επιθεωρητών εργασίας και γενικά να διευκολύνει το έργο τους μέσα στην επιχείρηση κατά τους ελέγχους,
- να επιβλέπει την ορθή εφαρμογή των μέτρων υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων,
- να γνωστοποιεί στους εργαζομένους τον επαγγελματικό κίνδυνο από την εργασία τους,
- να καταρτίζει πρόγραμμα προληπτικής δράσης και βελτίωσης των συνθηκών εργασίας στην επιχείρηση,
- να εξασφαλίζει τη συντήρηση και την παρακολούθηση της ασφαλούς λειτουργίας μέσων και εγκαταστάσεων,
- να ενθαρρύνει και διευκολύνει την επιμόρφωση και εκπαίδευση των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους, σύμφωνα με το νόμο
- να λαμβάνει συλλογικά μέτρα προστασίας των εργαζομένων.
- να εκτιμά τους κινδύνους για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων, μεταξύ άλλων κατά την επιλογή των εξοπλισμών εργασίας, των χημικών και βιολογικών παραγόντων ή παρασκευασμάτων, κατά τη διαρρύθμιση των χώρων εργασίας, καθώς και τους κινδύνους τους συναφείς με την παραγωγική διαδικασία. Η εκτίμηση αυτή είναι γραπτή και συντάσσεται σύμφωνα με την παράγραφο 1 του άρθρου 43. Μετά την εκτίμηση αυτή, οι δραστηριότητες πρόληψης και οι μέθοδοι εργασίας και παραγωγής που χρησιμοποιούνται από τον εργοδότη πρέπει να εξασφαλίζουν τη βελτίωση του επιπέδου προστασίας της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων και να ενσωματώνονται στο σύνολο των δραστηριοτήτων της επιχείρησης και σε όλα τα επίπεδα της ιεραρχίας.
- όταν αναθέτει καθήκοντα σ` έναν εργαζόμενο, να λαμβάνει υπόψη τις ικανότητες του εν λόγω εργαζομένου σε θέματα ασφάλειας και υγείας.
- να μεριμνά ώστε ο προγραμματισμός και η εισαγωγή νέων τεχνολογιών να αποτελούν Αντικείμενο διαβούλευσης με τους εργαζομένους και τους εκπροσώπους τους, όσον αφορά στις συνέπειες της επιλογής του εξοπλισμού, στις συνθήκες εργασίας, καθώς και στο εργασιακό περιβάλλον για την ασφάλεια και υγεία των εργαζομένων.
- να φροντίζει ώστε να έχουν πρόσβαση στις ζώνες σοβαρού και ειδικού κινδύνου μόνο οι εργαζόμενοι που έχουν λάβει τις κατάλληλες οδηγίες.

Τα μέτρα για την ασφάλεια, την υγεία και την υγιεινή κατά την εργασία σε καμία περίπτωση δεν συνεπάγονται την οικονομική επιβάρυνση των εργαζομένων.

4.4. Τι είναι η Υγεία και Ασφάλεια στην εργασία

Η Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία (ΥΑΕ) ή διαφορετικά η «Επαγγελματική Υγεία και Ασφάλεια» είναι ο διεπιστημονικός τομέας ο οποίος ασχολείται με την προστασία της ανθρώπινης ζωής στο εργασιακό περιβάλλον, πρωτίστως μέσω της πρόληψης των επαγγελματικών κινδύνων που υπάρχουν σε κάθε εργασιακή δραστηριότητα και κάθε χώρο εργασίας και οι οποίοι ευθύνονται για την πρόκληση εργατικών ατυχημάτων και επαγγελματικών ασθενειών. Ο κύριος στόχος της ΥΑΕ είναι η προαγωγή και διατήρηση των υψηλότερων κατά το δυνατόν επιπέδων υγείας και ασφάλειας στην εργασία, δημιουργώντας έτσι τις συνθήκες για την αποφυγή ή τη μείωση της εμφάνισης των εργατικών ατυχημάτων, των επαγγελματικών ασθενειών και των άλλων προβλημάτων υγείας που σχετίζονται με την εργασία.

Η επίτευξη αυτού του στόχου που αναπαριστά την επιθυμητή –ασφαλή- κατάσταση των συνθηκών εργασίας, προϋποθέτει ότι οι εργοδότες πρέπει πρώτα να αξιολογήσουν τους κινδύνους για την ΥΑΕ στους χώρους εργασίας ευθύνης τους και στη συνέχεια να αποφασίσουν για το αν απαιτείται να ληφθούν κάποια μέτρα πρόληψης και προστασίας και αν ναι, ποια θα είναι τα μέτρα που θα εφαρμοστούν.

Σύμφωνα με τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας (ILO), η ΥΑΕ συμπεριλαμβάνει την κοινωνική, ψυχική και σωματική ευεξία/ευημερία των εργαζομένων, αντιμετωπίζοντας το «άτομο ως ενιαίο σύνολο». Ως εκ τούτου η ΥΑΕ δεν συμβάλλει μόνο στη μείωση των εργατικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών, αλλά διερευνώντας τις αιτίες τους (υπαρκτοί παράγοντες κινδύνου, ή αλλιώς πηγές κινδύνου, στο εργασιακό περιβάλλον) συμβάλλει και στον προσδιορισμό και στην εφαρμογή των κατάλληλων μέτρων πρόληψης και προστασίας. Για την επίτευξη αυτού του στόχου, είναι απαραίτητο να αλληλοεπιδρά με άλλους επιστημονικούς τομείς, όπως η ιατρική της εργασίας, η δημόσια υγεία, η βιομηχανική μηχανική, η εργονομία, η ψυχολογία, η φυσική, η χημεία, η βιολογία κ.α.

Βασικές έννοιες στην Υγεία & Ασφάλεια:

Πηγή κινδύνου (ή παράγοντας κινδύνου): είναι η κατάσταση ή η ενέργεια με πιθανότητα πρόκλησης βλάβης από την άποψη του ανθρώπινου τραυματισμού ή της ασθένειας, ή ένας συνδυασμός αυτών, δηλαδή οτιδήποτε υπάρχει στον χώρο εργασίας που έχει τη δυνατότητα να προκαλέσει τραυματισμό ή βλάβη στην υγεία των εργαζομένων (αντίστοιχα, εργατικό ατύχημα ή επαγγελματική ασθένεια).

Κίνδυνος: είναι ο συνδυασμός της πιθανότητας εμφάνισης μιας επικίνδυνης εκδήλωσης (ή της έκθεσης σε έναν παράγοντα κινδύνου) και της σοβαρότητας του τραυματισμού ή της βλάβης στην υγεία των εργαζομένων που μπορεί να προκληθεί εξαιτίας αυτής της εκδήλωσης ή της έκθεσης.

Εκτίμηση Κινδύνου: είναι η διαδικασία αξιολόγησης των κινδύνων για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων στους χώρους εργασίας. Πρόκειται για μια συστηματική εξέταση/μελέτη όλων των πτυχών της εργασίας που εξετάζει:

- τι θα μπορούσε να προκαλέσει τραυματισμό ή βλάβη και σε ποιους
- αν οι κίνδυνοι μπορούν να εξαλειφθούν και, αν όχι,
- ποια είναι τα μέτρα πρόληψης και προστασίας που θα πρέπει να ληφθούν για τον έλεγχο των κινδύνων.

Ασφάλεια: Είναι η κατάσταση όπου νιώθουμε «ασφαλείς», δηλαδή πλήρως απαλλαγμένοι από την απειλή κάποιου κινδύνου που μπορεί να προκαλέσει τραυματισμό ή κάποια βλάβη στην υγεία, (κάτι που στην πράξη είναι αδύνατο να επιτευχθεί). Ως εκ τούτου, η ασφάλεια πρέπει να θεωρηθεί ως μια αξιολογική κρίση σχετικά με το επίπεδο του κινδύνου τραυματισμού ή βλάβης που θεωρείται ότι είναι αποδεκτό.
Υγεία (σε σχέση με την εργασία): «Η κατάσταση της πλήρους σωματικής, ψυχικής και κοινωνικής ευεξίας και όχι μόνο η απουσία ασθένειας ή αναπηρίας» (Καταστατικό Παγκόσμιας Οργάνωσης Υγείας, 1946).

Επαγγελματική ασθένεια: Η επαγγελματική ασθένεια ορίζεται με δύο διαφορετικούς τρόπους.
Σύμφωνα με τον ορισμό που δίνει η επιστήμη της ιατρικής, επαγγελματική ασθένεια είναι η νόσος που σχετίζεται με το είδος των κινδύνων στους οποίους εκτέθηκε ο πάσχων λόγω της εργασίας του. Είναι κάθε νόσος που αποδεδειγμένα, στη βάση ιατρικών κριτηρίων, μπορεί να αποδοθεί στο είδος της εργασίας και τους κινδύνους στους οποίους λόγω της εργασίας του έχει εκτεθεί ο εργαζόμενος.
Ο δεύτερος ορισμός βασίζεται στην ασφαλιστική πραγματικότητα που ισχύει στην κάθε χώρα. Δηλαδή, επαγγελματική ασθένεια είναι η νόσος που αναγνωρίζεται ως τέτοια από το ισχύον ασφαλιστικό σύστημα, με τους όρους και τους περιορισμούς που κάθε φορά αυτό θέτει.

Εργατικό ατύχημα: Ακριβής ορισμός του εργατικού ατυχήματος δεν υπάρχει στην ελληνική νομοθεσία για την ΥΑΕ.
Γενικά, στη νομολογία, ως εργατικό ατύχημα χαρακτηρίζεται ο θάνατος ή η ανικανότητα του ασφαλισμένου για εργασία που προκλήθηκε από ένα βίαιο περιστατικό που έγινε κατά την εκτέλεση της εργασίας ή εξαιτίας αυτής (και κατά τη μετάβαση του εργαζόμενου στον τόπο της εργασίας ή κατά την επιστροφή στο σπίτι του). Επίσης, σύμφωνα με την ασφαλιστική νομοθεσία και συγκεκριμένα με την εγκύκλιο Αρ.45/24.6.2010 του ΙΚΑ ως εργατικό ατύχημα ορίζεται: «Ο θάνατος ή η ανικανότητα του εργαζόμενου για εργασία που προκλήθηκε από ένα βίαιο περιστατικό που έγινε κατά την εκτέλεση της εργασίας ή εξαιτίας αυτής».

Πρόληψη: όλα τα βήματα ή τα μέτρα που λαμβάνονται ή σχεδιάζεται να εφαρμοστούν σε όλα τα στάδια της εργασίας εντός της επιχείρησης, για την εξάλειψη ή τη μείωση των επαγγελματικών κινδύνων.

Όσον αφορά το πεδίο εφαρμογής, οι έννοιες της ΥΑΕ ισχύουν για κάθε κλάδο οικονομικής δραστηριότητας τόσο του ιδιωτικού όσο και του δημόσιου τομέα, από τις κατασκευές, τη γεωργία, τη μεταποίηση, την εξόρυξη και την αλιεία ως το εμπόριο, τα γραφεία, τις υπηρεσίες ή την υγειονομική περίθαλψη, συμπεριλαμβάνοντας τις υπεργολαβικές εργασίες καθώς και το ένστολο προσωπικό των ενόπλων δυνάμεων και των σωμάτων ασφαλείας (με εξαίρεση ορισμένες δραστηριότητες του προσωπικού αυτού που παρουσιάζουν εγγενείς ιδιαιτερότητες). Περαιτέρω, για τους σκοπούς της ΥΑΕ, εκτός από την περίοδο της αμιγώς εργασιακής δραστηριότητας, η καθημερινή μετακίνηση προς και από τον τόπο εργασίας θεωρείται επίσης ως τμήμα της καθημερινής εργασίας. Ως εκ τούτου η «ασφαλής μετακίνηση» συνιστά έναν ακόμα τομέα που καλύπτει η ΥΑΕ.

Οι διατάξεις για την ΥΑΕ δεν εφαρμόζονται στο οικιακό υπηρετικό προσωπικό και στους αυτοαπασχολούμενους. Ειδικότερες διατάξεις των αρμόδιων κατά περίπτωση υπουργείων ισχύουν για τις θαλάσσιες μεταφορές καθώς και για τον κλάδο των μεταλλείων – λατομείων – ορυχείων.

Σημειώνεται τέλος ότι το ισχύον στη χώρα μας θεσμικό πλαίσιο για την προστασία της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων, το μεγαλύτερο μέρος του οποίου σε ό,τι αφορά στις γενικές προβλέψεις της νομοθεσίας περιλαμβάνεται στον Κώδικα Νόμων για την υγεία και ασφάλεια στην εργασία (ΚΝΥΑΕ) που κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του ν.3850/2010 (ΦΕΚ Α΄ 84), εφαρμόζεται σε όλες τις επιχειρήσεις, εγκαταστάσεις, εκμεταλλεύσεις και εργασίες του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα (καθώς και τα Ν.Π.Δ.Δ. και τους Ο.Τ.Α.) και ισχύει για κάθε εργαζόμενο που απασχολείται από τον εργοδότη με οποιαδήποτε σχέση εργασίας.

4.5. Αναφορές

- https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A31989L0391
- https://osha.europa.eu/en
- https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A12008E153
- https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/en/
- https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:91ce5c0f-12b6-11eb-9a54-01aa75ed71a1.0001.02/DOC_1&format=PDF
- https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_en
- https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=148&langId=en
- https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A31989L0391
- https://www.mlsp.government.bg/uploads/37/politiki/trud/zakonodatelstvo/n7rabooborudvane.pdf
- https://www.nab-bas.bg/2022
- https://www.gli.government.bg/bg/taxonomy/term/360
- https://www.gli.government.bg/bg/node/9585
- https://www.gli.government.bg/bg/node/9586
- https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/social-security-health/work-safety/index_bg.htm
- http://www.ohasineurope.com/wp-content/uploads/2018/07/ALLcountry_O2_BG.pdf
- https://ypergasias.gov.gr/ergasiakes-scheseis/ygeia-kai-asfaleia-stin-ergasia/

ΤΜΗΜΑ 5
ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΠΝΕΥΜΑΤΙΚΗΣ ΙΔΙΟΚΤΗΣΙΑΣ

Πώς μπορείτε να προστατεύσετε την πνευματική σας ιδιοκτησία;

5.1 Αναφορά στο Ευρωπαϊκό πλαίσιο

Τι είναι η πνευματική ιδιοκτησία;
Η πνευματική ιδιοκτησία (ΠΕ) αναφέρεται σε δημιουργήματα του πνεύματος, όπως εφευρέσεις, λογοτεχνικά και καλλιτεχνικά έργα, σχέδια, σύμβολα, ονόματα και εικόνες που χρησιμοποιούνται στο εμπόριο.
Η πνευματική ιδιοκτησία προστατεύεται νομικά, για παράδειγμα, με διπλώματα ευρεσιτεχνίας, πνευματικά δικαιώματα και εμπορικά σήματα, τα οποία επιτρέπουν στους ανθρώπους να κερδίζουν αναγνώριση ή οικονομικό όφελος από αυτό που εφευρίσκουν ή δημιουργούν. Με την επίτευξη της σωστής ισορροπίας μεταξύ των συμφερόντων των καινοτόμων και του ευρύτερου δημόσιου συμφέροντος, το σύστημα διανοητικής ιδιοκτησίας αποσκοπεί στην προώθηση ενός περιβάλλοντος στο οποίο η δημιουργικότητα και η καινοτομία μπορούν να ανθίσουν.

Τύποι πνευματικής ιδιοκτησίας

- **Δίπλωμα ευρεσιτεχνίας** - είναι η νομική προστασία των εφευρέσεων που εγγυάται στον κάτοχο του διπλώματος ευρεσιτεχνίας το αποκλειστικό δικαίωμα στη βιομηχανική εφαρμογή της εφεύρεσης.
- **Εμπορικό σήμα** - είναι ένα σήμα που βοηθά τις εταιρείες να αναγνωρίζουν τον εαυτό τους, τα προϊόντα και τις υπηρεσίες τους. Χάρη σε αυτό, από την άποψη των πελατών, οι εταιρείες διαφέρουν από άλλες εταιρείες που φέρνουν τα ίδια ή παρόμοια προϊόντα και υπηρεσίες στην αγορά.
- **Πνευματικά δικαιώματα** - προστατεύει λογοτεχνικά, καλλιτεχνικά και επιστημονικά έργα, μουσικά έργα, δραματικά, φωτογραφικά, έργα τέχνης, αρχιτεκτονικά έργα κ.λπ. Ως έργο επίσης ένα πρόγραμμα υπολογιστή και μια βάση δεδομένων θεωρούνται πνευματικό έργο του ίδιου του δημιουργού.
- **Σχεδιασμός** - είναι η εμφάνιση ενός προϊόντος ή των μερών του, όπως οι γραμμές, τα περιγράμματα, τα χρώματα, το σχήμα, η δομή και το υλικό ή η διακόσμηση του προϊόντος.
- **Άλλη προστασία** - γεωγραφική ένδειξη / ονομασία προέλευσης, εμπορικό μυστικό, φυτική ποικιλία, δικαιώματα διάταξης κυκλωμάτων.

Τα δικαιώματα διανοητικής ιδιοκτησίας διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην προώθηση της καινοτομίας και την προστασία των επενδύσεων, ιδίως στην ψηφιακή και πράσινη οικονομία. Αυτός είναι ο λόγος για τον οποίο η Ευρωπαϊκή Επιτροπή εργάζεται για την εναρμόνιση και την ενίσχυση της νομοθεσίας σχετικά με τα δικαιώματα διανοητικής ιδιοκτησίας στην ΕΕ, καθώς και για τη διασφάλιση ισότιμων όρων ανταγωνισμού σε παγκόσμιο επίπεδο.
Ένα αξιόπιστο πλαίσιο διανοητικής ιδιοκτησίας είναι ο καλύτερος τρόπος για την αξιοποίηση της δημιουργικότητας και την ανάπτυξη καινοτόμων επιχειρήσεων. Χωρίς την προστασία των ιδεών, οι επιχειρήσεις και οι ιδιώτες δεν θα αποκόμιζαν τα πλήρη οφέλη από τις εφευρέσεις ή τις δημιουργίες τους και θα επικεντρώνονταν λιγότερο στην έρευνα και την ανάπτυξη.
Η διανοητική ιδιοκτησία αποτελεί επίσης βασικό μοχλό στήριξης της ανθεκτικότητας της ΕΕ και της οικονομικής ανάκαμψης σε περιόδους κρίσης. Ταυτόχρονα, όμως, η πρόσβαση στη διανοητική ιδιοκτησία θα πρέπει να διευκολύνεται υπό δίκαιους όρους. Η Επιτροπή έχει σχεδιάσει ένα νομικό πλαίσιο και ένα σύστημα διανοητικής ιδιοκτησίας που προσφέρει κίνητρα στις εταιρείες της ΕΕ να επενδύσουν στην παροχή αγαθών και υπηρεσιών με υψηλά πρότυπα ποιότητας, καινοτομίας, σχεδιασμού και δημιουργικότητας.

Σχέδιο δράσης για τη πνευματική ιδιοκτησία στην ΕΕ

Για να αναλάβει ηγετική θέση σε βασικούς βιομηχανικούς τομείς και να βελτιώσει την ανθεκτικότητά της σε περιόδους COVID-19, κάνοντας παράλληλα τη μετάβαση σε μια πιο πράσινη και ψηφιακή οικονομία, η ΕΕ πρέπει να προστατεύει και να διαχειρίζεται αποτελεσματικά τη διανοητική ιδιοκτησία. Τον Νοέμβριο του 2020, η Επιτροπή εξέδωσε την ανακοίνωση "Αξιοποίηση του καινοτόμου δυναμικού της ΕΕ - Σχέδιο δράσης για τη πνευματική ιδιοκτησία με στόχο την ανάκαμψη και την ανθεκτικότητα της ΕΕ".

Ο **Ευρωπαϊκός Οργανισμός Πνευματικής Ιδιοκτησίας** (EIPA) - ιδρύθηκε με σκοπό την προώθηση των θεμάτων διανοητικής ιδιοκτησίας και την ευκολότερη διαδικασία ορισμένων δικαιωμάτων διανοητικής ιδιοκτησίας για τους αιτούντες, την καταχώριση διπλωμάτων ευρεσιτεχνίας και εμπορικών σημάτων. Η ίδρυση του οργανισμού χρονολογείται από την αρχή της περιόδου κατά την οποία οι πληροφορίες για τα διπλώματα ευρεσιτεχνίας και τα εμπορικά σήματα έγιναν διαθέσιμες στο διαδίκτυο. Η EIPA, κατόπιν αμοιβής, επιτρέπει στους χρήστες λεπτομερή πρόσβαση στα καταχωρισμένα διπλώματα ευρεσιτεχνίας και εμπορικά σήματα.

Το **Γραφείο Πνευματικής Ιδιοκτησίας της Ευρωπαϊκής Ένωσης** (EUIPO) διαχειρίζεται τα δικαιώματα εμπορικών σημάτων και σχεδίων και υποδειγμάτων της ΕΕ, που ισχύουν σε ολόκληρη την ΕΕ. Τα δικαιώματα αυτά συμπληρώνουν τα εθνικά δικαιώματα διανοητικής ιδιοκτησίας (ΔΠ) και συνδέονται με τα διεθνή συστήματα ΔΠ.

.

Το **Δίκτυο Πνευματικής Ιδιοκτησίας της Ευρωπαϊκής Ένωσης** (EUIPN) φέρνει σε επαφή τα εθνικά και περιφερειακά γραφεία διανοητικής ιδιοκτησίας της ΕΕ, το EUIPO, διεθνείς εταίρους και πελάτες του Γραφείου για τη δημιουργία ενός ισχυρότερου δικτύου διανοητικής ιδιοκτησίας στην ΕΕ.
Η συνεργασία με τα εθνικά και περιφερειακά γραφεία διανοητικής ιδιοκτησίας της ΕΕ, με τη συμμετοχή των χρηστών, αποτελεί πλέον βασικό καθήκον του Γραφείου, γεγονός που αντικατοπτρίζει τη διττή φύση των ευρωπαϊκών συστημάτων εμπορικών σημάτων και σχεδίων και υποδειγμάτων που χαρακτηρίζεται από τη συνύπαρξη τίτλων της ΕΕ και εθνικών/περιφερειακών τίτλων και τη συμπληρωματική τους σχέση.

5.2. Κατηγορίες πνευματικών δικαιωμάτων – ποιος μπορεί να κατοχυρώσει;

Η πνευματική ιδιοκτησία αποτελεί είδος δικαιώματος επί αύλων αγαθών, εδώ έργων της διανοίας, και ανήκει στην ευρύτερη κατηγορία των δικαιωμάτων που προστατεύουν τα έργα της ανθρώπινης διάνοιας και είναι γενικότερα γνωστά με τον τίτλο Δικαιώματα Διανοητικής Ιδιοκτησίας. Η πνευματική ιδιοκτησία, που πλέον ουσιαστικά ταυτίζεται με αυτό που στο Αγγλοαμερικανικό δίκαιο ονομάζεται "Copyright", δίδει ένα περιορισμένο στο χρόνο, αλλά απόλυτο και αποκλειστικό δικαίωμα στο δημιουργό έργων του πνεύματος, όπως αυτά ορίζονται στο νόμο, να ασκεί μία σειρά από εξουσίες, οικονομικής και ηθικής φύσεως.
Για να καταλάβουμε για ποιο λόγο η Πνευματική Ιδιοκτησία είναι δικαίωμα διαφορετικής φύσης σε σχέση με τα δικαιώματα Βιομηχανικής Ιδιοκτησίας, όπως το δίπλωμα ευρεσιτεχνίας και το σήμα, θα πρέπει να δώσουμε έμφαση στο αντικείμενο της έννομης προστασίας που παρέχεται με καθένα από τα τρία αυτά είδη δικαιωμάτων:

Με το δικαίωμα πνευματικής ιδιοκτησίας προστατεύεται η πρωτότυπη συνεισφορά του δημιουργού που οδηγεί στη δημιουργία ενός συγκεκριμένου έργου του πνεύματος. Η προστασία έγκειται στην απαγόρευση των περισσοτέρων χρήσεων του έργου (ιδίως αναπαραγωγή, διάθεση και διασκευή αυτού). Ιστορικά, το δικαίωμα πνευματικής ιδιοκτησίας προσφέρει προστασία για έργα που ενέχουν στοιχεία δημιουργικότητας και πρωτοτυπίας και όχι για έργα που έχουν βιομηχανικό χαρακτήρα, μολονότι με την εισαγωγή έργων όπως τα προγράμματα Ηλεκτρονικών Υπολογιστών και οι Βάσεις Δεδομένων έχουμε μία λειτουργική μετατόπιση του δικαιώματος πνευματικής ιδιοκτησίας και προς πιο χρηστικά αντικείμενα.

Με το δικαίωμα ευρεσιτεχνίας προστατεύεται μία καινοτομική εφεύρεση ή διαδικασία παραγωγής. Αυτό που προστατεύεται εδώ είναι η καινοτομία και όχι η πρωτοτυπία. Επίσης, όπως προκύπτει από τις υποχρεώσεις περιγραφής της εφεύρεσης και δημοσιότητας που αποτελούν την καρδιά του συστήματος προστασίας της ευρεσιτεχνίας, σκοπός της αδειοδότησης είναι όχι ο περιορισμός της χρήσης μιας συγκεκριμένης εφεύρεσης όσο ο περιορισμός της κατασκευής αυτής. Για παράδειγμα, με το δικαίωμα ευρεσιτεχνίας επί μιας μηχανής δεν περιορίζεται η δυνατότητα χρήσης αυτής αλλά η δυνατότητα αντιγραφής της κατασκευής της.

Το σύστημα προστασίας του σήματος διασφαλίζει και προστατεύει την ιδιαίτερη σχέση ανάμεσα σε ένα προϊόν ή μια υπηρεσία και σε ένα συγκεκριμένο διακριτικό γνώρισμα. Εδώ, αντικείμενο προστασίας δεν είναι η αντιγραφή του λογότυπου του σήματος όσο η σύνδεση του με ένα συγκεκριμένο προϊόν ή υπηρεσία. Το ίδιο το σήμα ή ο τίτλος (πιο δύσκολα) μπορούν να αποτελούν αυτόνομα αντικείμενο προστασίας της πνευματικής ιδιοκτησίας ως έργων των εικαστικών τεχνών και έργο λόγου αντίστοιχα.

Τρεις κατηγορίες δικαιωμάτων: (δικαίωμα του δημιουργού, συγγενικά δικαιώματα, ιδιόρρυθμο δικαίωμα του δημιουργού βάσης δεδομένων)

Μια εξίσου σημαντική διαφοροποίηση είναι αυτή ανάμεσα σε τρεις διαφορετικές κατηγορίες δικαιωμάτων, δηλαδή το δικαίωμα του δημιουργού, τα συγγενικά δικαιώματα και το ιδιόρρυθμο δικαίωμα του δημιουργού βάσεων δεδομένων.
(α) Δικαίωμα του Δημιουργού:
Αποτελεί τον πυρήνα του δικαιώματος Πνευματικής Ιδιοκτησίας. Ανήκει στο δημιουργού του πρωτοτύπου έργου του πνεύματος και απαρτίζεται από τη δέσμη των οικονομικών και ηθικών εξουσιών που αναφέρονται στα οικεία κεφάλαια του παρόντος.

(β) Συγγενικό Δικαίωμα (αρ. 46 επ. Ν.2121/1993)
Πρόκειται για το δικαιώματα, τα οποία ενώ σχετίζονται με τα έργα της Πνευματικής Ιδιοκτησίας και μάλιστα είναι κρίσιμα για τη διάδοση και αναπαραγωγή των προστατευόμενων με το δικαίωμα της Πνευματικής Ιδιοκτησίας έργα, κατά το νομοθέτη στερούνται τα κρίσιμα στοιχεία της Πνευματικής Ιδιοκτησίας. Για το λόγο αυτό τους παρέχεται προστασία, αλλά αυτή είναι περιορισμένη σε σχέση με την προστασία που λαμβάνουν οι δημιουργοί των έργων του πνεύματος που προστατεύονται από το δικαίωμα Πνευματικής Ιδιοκτησίας.

Μπορούμε συνολικά να δούμε τρεις κατηγορίες συγγενικών δικαιωμάτων:
Α. Συγγενικά δικαιώματα που αποκτούν οι ερμηνευτές ή εκτελεστές καλλιτέχνες που ερμηνεύουν ή με οποιονδήποτε τρόπο εκτελούν τα έργα του πνεύματος. Στο άρθρο 46 αναφέρονται ενδεικτικά αλλά όχι αποκλειστικά οι ακόλουθες κατηγορίες:

- Ηθοποιοί
- Μουσικοί
- Τραγουδιστές
- Χορωδοί
- Χορευτές
- Καλλιτέχνες του κουκλοθεάτρου
- Καλλιτέχνες του θεάτρου σκιών
- Καλλιτέχνες θεάματος ποικιλιών (βαριετέ)
- Καλλιτέχνες ιπποδρόμου (τσίρκου)
-

Β. Συγγενικά Δικαιώματα που αποκτούν οι παραγωγοί. Έχουμε δύο κατηγορίες εδώ:

- Παραγωγοί φωνογραφημάτων ή παραγωγοί υλικών φορέων ήχου (αρ. 47 παρ.1).
- Παραγωγοί οπτικοακουστικών έργων ή παραγωγοί υλικών φορέων ήχου και εικόνας (αρ. 47 παρ.2)

Γ. Συγγενικά Δικαιώματα που αποκτούν Ραδιοτηλεοπτικοί οργανισμοί (αρ. 48)

Δ. Συγγενικά Δικαιώματα που αποκτούν οι Εκδότες εντύπων (για τη στοιχειοθεσία και σελιδοποίηση των έργων που έχουν εκδώσει) (αρ. 51)
Όλοι οι τύποι συγγενικών δικαιωμάτων είναι ανεξάρτητοι και δεν επηρεάζουν την προστασία της Πνευματικής Ιδιοκτησίας. Πρόκειται δηλαδή για δικαιώματα που υπάρχουν παράλληλα και κάποιες φορές σωρευτικά σε ένα δημιούργημα.

(γ) Ιδιόρρυθμο δικαίωμα του κατασκευαστή βάσεων δεδομένων (αρ. 2 παρ. 2α)
Πρόκειται για ιδιόρρυθμο (sui generis) δικαίωμα που προσιδιάζει περισσότερο στα συγγενικά δικαιώματα παρά στο δικαίωμα του δημιουργού, υπό την έννοια ότι αποτελεί δικαίωμα που αποδίδεται στον κατασκευαστή της βάσης δεδομένων, δηλαδή, στο πρόσωπο που λαμβάνει την πρωτοβουλία και επωμίζεται τον κίνδυνο των επενδύσεων για την κατασκευή μιας βάσης δεδομένων. Τα στοιχεία που διαφοροποιούν το ιδιόρρυθμο δικαίωμα του κατασκευαστή σε σχέση με το κατεξοχήν δικαίωμα του δημιουργού σε μια πρωτότυπη βάση δεδομένων αφορούν τόσο τη φύση των ενεργειών που πραγματοποιεί ο κατασκευαστής όσο και το ύψος της πρωτοτυπίας που απαιτείται για την προστασία των σχετικών βάσεων. Στην περίπτωση του ιδιόρρυθμου δικαιώματος η έμφαση βρίσκεται στον επιχειρηματικό κίνδυνο και την επένδυση που κάνει ο κατασκευαστής και όχι στην πρωτοτυπία της βάσης που είναι τελικά αδιάφορη. Αντίστοιχα, μιλάμε για κατασκευαστή και όχι για δημιουργό. Ο κατασκευαστής θα πρέπει να διαφοροποιείται από τον απλό εργολάβο, ο οποίος δεν αναλαμβάνει κάποιον επιχειρηματικό κίνδυνο ούτε πρωτοβουλία, αλλά λειτουργεί για λογαριασμό του κατασκευαστή.

5.3. Τρόποι κατοχύρωσης πνευματικών δικαιωμάτων

Βάσει τόσο του εθνικού (άρθρο 6 παρ.2 Ν.2121/1993) όσο και του διεθνούς δικαίου (άρθρο 5 παρ.2 Διεθνούς Σύμβασης της Βέρνης) η απόλαυση και η άσκηση των δικαιωμάτων πνευματικής ιδιοκτησίας δεν υπόκεινται σε καμία διατύπωση. Δεν απαιτείται συνεπώς η τήρηση κάποιας τυπικής διαδικασίας ή η σύμπραξη κάποιας κρατικής ή μη υπηρεσίας για την αναγνώριση των δικαιωμάτων πνευματικής ιδιοκτησίας σε ένα έργο, όπως ισχύει για την κτήση δικαιωμάτων επί άλλων άυλων αγαθών (πχ. κατοχύρωση σήματος).
Για τη διασφάλιση του δημιουργού και για την ύπαρξη ενός στοιχείου για την απόδειξη της πατρότητας ακολουθούνται στην πράξη διάφορες πρακτικές. Ενδεικτικά αναφέρονται δύο από αυτές: Η μια συνίσταται στην πράξη κατάθεσης του πνευματικού δημιουργήματος ενώπιον συμβολαιογράφου. Η κατάθεση του έργου στο συμβολαιογράφο εφοδιάζει με το αποδεικτικό στοιχείο της βεβαίας χρονολογίας το οποίο εκτιμάται ελεύθερα από το δικαστήριο σε περίπτωση δίκης περί προσβολής των δικαιωμάτων στο έργο αυτό.
Η δεύτερη τακτική που ακολουθείται είναι η αποστολή συστημένης επιστολής με αποστολέα και παραλήπτη τον ίδιο το δημιουργό (ή και παραλήπτη τρίτο)(συστήνουμε την αποστολή δύο συστημένων επιστολών), φύλαξη της απόδειξης και διατήρηση της συγκεκριμένης επιστολής, στην οποία θα περιλαμβάνεται το έργο, κλειστής μέχρι -και εφόσον βέβαια- προκύψει κάποια διαφορά αναφορικά με το συγκεκριμένο έργο, όποτε και η εν λόγω επιστολή θα ανοιχθεί ενώπιον του δικαστηρίου από δικαστή, ο οποίος θα βεβαιώσει και το περιεχόμενό της.

5.4. Τρόποι προστασίας πνευματικών δικαιωμάτων

Νομοθετικό Πλαίσιο:
Στην Ελλάδα ο νόμος που διέπει τους κανόνες της πνευματικής ιδιοκτησίας και την προστασία των πνευματικών δικαιωμάτων είναι ο Ν. 2121/1993 και η Διεθνής Σύμβαση της Βέρνης (1971) στην οποία συμμετέχει η Ελλάδα έχοντας κυρώσει αυτή με νόμο.
Το άρθρο 6 παρ. 2 του νόμου 2121/93 ορίζει ότι “Τα δικαιώματα αποκτώνται πρωτογενώς χωρίς διατυπώσεις”.
Αυτό σημαίνει ότι καμία διαδικασία δεν απαιτείται αλλά και ότι καμία τυποποιημένη διαδικασία δεν είναι δυνατόν να υπάρξει για την κατοχύρωση πνευματικού έργου. Η αναγνώριση των έργων των δημιουργών, ο “τίτλος” δηλαδή της πνευματικής ιδιοκτησίας, είτε αφορά σε λογογραφία είτε σε μουσική είτε σε προγραμματισμό και κώδικα δεν χρειάζεται καμία σύμπραξη κρατικής ή μη υπηρεσίας για να αποκτηθεί.
Πως πρακτικά διασφαλίζεται ο δημιουργός ανεξαρτήτως εάν πρόκειται για επαγγελματία ή ερασιτέχνη, έναντι τυχόν κλοπής της πνευματικής του δημιουργίας; Η απάντηση σε αυτό είναι με διάφορους πρακτικούς τρόπους οι οποίοι είτε δοκιμάστηκαν με τα χρόνια και απέδωσαν είτε εμφανίζονται τελευταία με αξιόλογη δυναμική.

Παλαιότερα, λόγου χάρη, ακολουθούνταν η λύση της “συστημένης επιστολής” όπου ο δημιουργός αποστέλλει το έργο του μέσω συστημένης επιστολή είτε στον εαυτό του είτε σε τρίτο πρόσωπο της εμπιστοσύνης του, διακρατώντας το φάκελο (κλειστό, φυσικά) και την απόδειξη της αποστολής, έτσι ώστε σε μια τυχόν μελλοντική δικαστική διαμάχη για την ιδιοκτησία του έργου, ο φάκελος παραδίδεται σφραγισμένος στον δικαστή ο οποίος με τον τρόπο αυτό βεβαιώνεται για την ημερομηνία και το περιεχόμενο.

Μια δεύτερη λύση είναι η πράξη κατάθεσης του πνευματικού έργου ενώπιον συμβολαιογράφου, ο οποίος βεβαιώνει με σφραγίδα δημόσιας αρχής και άρα βεβαίας χρονολογίας το έργο του δημιουργού, έτσι ώστε και πάλι σε μια ενδεχόμενη μελλοντική δικαστική διαμάχη για την ιδιοκτησία του έργου, ο δικαστής να έχει ένα αποδεικτικό μέσο για τη βεβαίωση της ημερομηνία και του περιεχομένου του έργου.

Μια τρίτη, σύγχρονη, πρακτική για τη βεβαίωση της χρονικής στιγμής δημιουργίας του έργου, πλέον προσφέρει ο Οργανισμός Πνευματικής Ιδιοκτησίας (ΟΠΙ) με την ηλεκτρονική χρονοσήμανση του έργου. Στην περίπτωση αυτή ο δημιουργός υποβάλλει ηλεκτρονικά το έργο στον ΟΠΙ ο οποίος ταυτοποιεί μοναδικά το έργο σε ψηφιακή ή ψηφιοποιημένη μορφή και καταγράφει την ακριβή ημερομηνία και ώρα υποβολής του.

5.5.Πόσο διαρκεί η προστασία της πνευματικής ιδιοκτησίας και των συγγενικών δικαιωμάτων;

Πνευματική ιδιοκτησία:

Η πνευματική ιδιοκτησία διαρκεί όσο η ζωή του δημιουργού και εβδομήντα (70) χρόνια μετά το θάνατό του, που υπολογίζονται από την 1η Ιανουαρίου του έτους, το οποίο έπεται του θανάτου του δημιουργού.

Συγγενικά δικαιώματα:

Η διάρκεια των δικαιωμάτων των ερμηνευτών ή εκτελεστών καλλιτεχνών ορίζεται σε πενήντα (50) χρόνια μετά την ημερομηνία της ερμηνείας ή εκτέλεσης, αλλά δεν μπορεί να είναι μικρότερη από τη διάρκεια της ζωής του ερμηνευτή ή εκτελεστή καλλιτέχνη. Ωστόσο, αν εντός της περιόδου αυτής γίνει νόμιμη δημοσίευση ή νόμιμη παρουσίαση στο κοινό της υλικής ενσωμάτωσης της ερμηνείας ή εκτέλεσης, τα δικαιώματα αυτά διαρκούν πενήντα (50) χρόνια από την ημερομηνία της πρώτης αυτής δημοσίευσης ή της πρώτης αυτής παρουσίασης στο κοινό, ανάλογα με το ποια έγινε πρώτη.

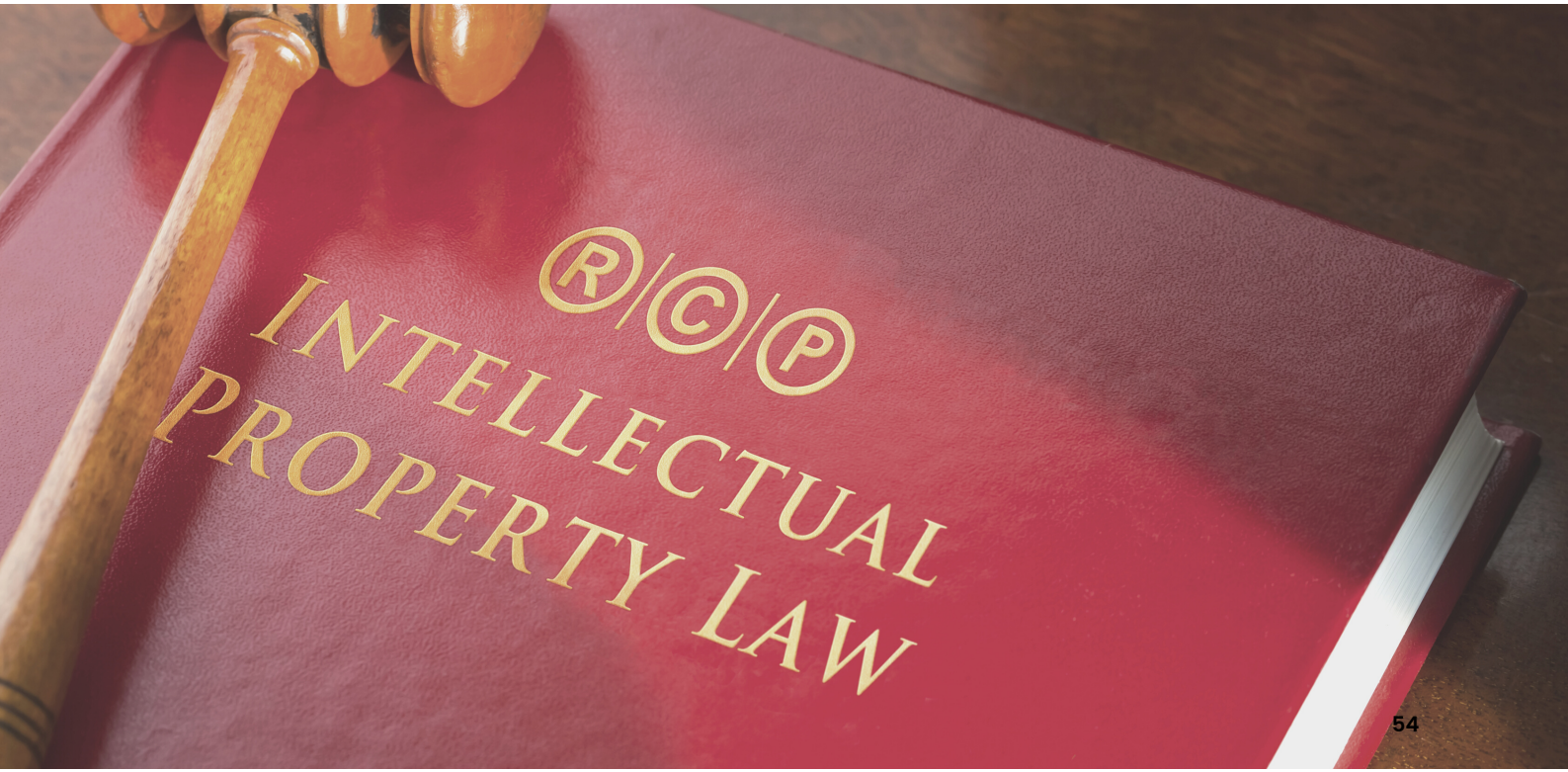
Τα δικαιώματα των παραγωγών φωνογραφημάτων (παραγωγών υλικών φορέων ήχου) λήγουν πενήντα (50) έτη μετά την πραγματοποίηση της υλικής ενσωμάτωσης.

Η διάρκεια των δικαιωμάτων των παραγωγών οπτικοακουστικών έργων (παραγωγών υλικών φορέων εικόνας ή ήχου και εικόνας) ορίζεται σε πενήντα (50) χρόνια μετά την υλική ενσωμάτωση.

Η διάρκεια των δικαιωμάτων των ραδιοτηλεοπτικών οργανισμών ορίζεται σε πενήντα (50) χρόνια μετά την πρώτη μετάδοση μιας εκπομπής, είτε αυτή μεταδίδεται ενσυρμάτως ή ασυρμάτως, συμπεριλαμβανομένης της καλωδιακής ή δορυφορικής μετάδοσης ή οποιουδήποτε άλλου τρόπου μετάδοσης.

Η διάρκεια του δικαιώματος των εκδοτών ορίζεται σε πενήντα (50) χρόνια μετά την τελευταία έκδοση του έργου.

Η διάρκεια που καθορίζεται στις ως άνω περιπτώσεις υπολογίζεται από την 1η Ιανουαρίου του έτους, το οποίο έπεται του γενεσιουργού γεγονότος, δηλ. του θανάτου του δημιουργού.



5.6.Δικαιώματα χρήσης πνευματικής ιδιοκτησίας. Τι συμβαίνει όταν γίνεται χρήση χωρίς την άδεια του δημιουργού;

Το δικαίωμα πνευματικής ιδιοκτησίας περιλαμβάνει το περιουσιακό δικαίωμα και το ηθικό δικαίωμα. Το περιουσιακό δικαίωμα δίνει τη δυνατότητα στο δημιουργό να εκμεταλλευτεί το έργο και να επωφεληθεί οικονομικά από αυτό. Οι εξουσίες, που περιλαμβάνει το περιουσιακό δικαίωμα είναι οι ακόλουθες:

- το δικαίωμα της εγγραφής του έργου, το δικαίωμα δηλαδή για την πρώτη ενσωμάτωσή του πάνω σε υλικό φορέα, που αποτελεί τη βάση για την περαιτέρω αναπαραγωγή του
- την αναπαραγωγή του έργου, δηλαδή την παραγωγή ενός ή περισσότερων αντιτύπων του
- τη μετάφρασή του
- τη διασκευή, την προσαρμογή ή άλλη μετατροπή του
- την εξουσία διανομής του πρωτότυπου έργου
- την εισαγωγή αντιτύπων του, που παρήχθησαν στο εξωτερικό
- την εκμίσθωση και το δημόσιο δανεισμό του
- τη δημόσια εκτέλεσή του, δηλαδή κάθε εκτέλεση που το κάνει προσιτό σε έναν κύκλο ευρύτερο από το στενό κύκλο της οικογένειάς του και το άμεσο κοινωνικό του περιβάλλον
- τη ραδιοτηλεοπτική μετάδοσή του
- την παρουσίασή του στο κοινό ενσυρμάτως, ασυρμάτως ή με οποιονδήποτε άλλο τρόπο (μετάδοση του έργου μέσω διαδικτύου).

Στην περίπτωση που κάποιος πραγματοποιεί κάτι από τα προαναφερθέντα χωρίς την άδεια του δημιουργού προσβάλλει το περιουσιακό του δικαίωμα και μάλιστα αδιάφορα αν αποσκοπεί σε οικονομική ωφέλεια ή όχι.

Ο δημιουργός εκτός από το περιουσιακό έχει και το ηθικό δικαίωμα, το οποίο αποδίδει και την ιδιαίτερη φύση του δικαίου της πνευματικής ιδιοκτησίας, καθώς περιλαμβάνει την προσωπική σχέση που συνδέει το δημιουργό με το έργο του. Το ηθικό δικαίωμα περιλαμβάνει την ηθική εξουσία δημοσίευσης, την εξουσία να αποφασίζει δηλ. αν, πώς, πότε, το έργο θα γίνει προσιτό στο κοινό, την εξουσία αναγνώρισης της πατρότητας πάνω στο έργο και ειδικότερα την εξουσία να μνημονεύεται το όνομά του στα αντίτυπα του έργου του και σε κάθε δημόσια χρήση του ή ακόμα και το δικαίωμά του να κρατάει την ανωνυμία του ή να χρησιμοποιεί ψευδώνυμο. Η εξουσία του δίνει τη δυνατότητα να απαγορεύει δηλαδή την κάθε παραμόρφωση, περικοπή ή άλλη τροποποίηση του έργου. Επίσης, υφίσταται η εξουσία προσπέλασης, δηλαδή η εξουσία να έχει ο δημιουργός πρόσβαση στο έργο του, ακόμη και αν το περιουσιακό δικαίωμα ή η κυριότητα στον υλικό φορέα του έργου ανήκει σε άλλον. Η προσπέλαση όμως πρέπει να πραγματοποιείται κατά τρόπο που να προκαλεί τη μικρότερη δυνατή όχληση στο δικαιούχο. Τέλος, στο ηθικό δικαίωμα περιλαμβάνεται και η ηθική εξουσία υπαναχώρησης, η οποία δίνει τη δυνατότητα στο δημιουργό να υπαναχωρήσει από συμβάσεις μεταβίβασης ή εκμετάλλευσης έργων λόγου ή επιστήμης, εφόσον είναι αναγκαίο για την προστασία της προσωπικότητάς του εξαιτίας μεταβολής στις πεποιθήσεις του ή στις περιστάσεις και με καταβολή αποζημίωσης στον αντισυμβαλλόμενο για τη θετική του ζημία.

Η ιδιαιτερότητα του ηθικού δικαιώματος δεν έγκειται μόνον στο γεγονός ότι είναι ανεξάρτητο δικαίωμα από το περιουσιακό αλλά και στο ότι δεν μεταβιβάζεται.

5.7. Πηγές

- https://legal.heal-link.gr/index.php/intellectual-property
- https://kstlaw.gr/%CF%80%CF%81%CE%BF%CF%83%CF%84%CE%B1%CF%83%CE%AF%CE%B1-%CF%80%CE%BD%CE%B5%CF%85%CE%BC%CE%B1%CF%84%CE%B9%CE%BA%CF%8E%CE%BD-%CE%B4%CE%B9%CE%BA%CE%B1%CE%B9%CF%89%CE%BC%CE%AC%CF%84%CF%89%CE%BD/
- https://www.opi.gr/genikes-plirofories-pi1/synithi-erotimata#f6
- https://europa.eu/youreurope/business/running-business/intellectual-property/index_bg.htm
- https://www.eipa-service.com/
- https://european-union.europa.eu/institutions-law-budget/institutions-and-bodies/institutions-and-bodies-profiles/euipo_en
- https://www.tmdn.org/network/what_is_europeantmdn

ΤΜΗΜΑ 6
ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ ΔΕΔΟΜΕΝΑ - GDPR

Τι απαιτείται κατά τη διαχείριση προσωπικών δεδομένων;

6.1.Ορισμός του GDPR Αναφορά στο Ευρωπαϊκό Πλαίσιο

Ο Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων (GDPR), που τέθηκε σε ισχύ τον Μάιο του 2018, είναι ο αυστηρότερος νόμος για την προστασία της ιδιωτικής ζωής και της ασφάλειας στον κόσμο. Αν και συντάχθηκε και ψηφίστηκε από την Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ), επιβάλλει υποχρεώσεις σε οργανισμούς οπουδήποτε, εφόσον στοχεύουν ή συλλέγουν δεδομένα που σχετίζονται με άτομα στην ΕΕ. Ο GDPR θα επιβάλλει αυστηρά πρόστιμα σε όσους παραβιάζουν τα πρότυπα προστασίας της ιδιωτικής ζωής και της ασφάλειας, με ποινές που φθάνουν σε δεκάδες εκατομμύρια ευρώ.
Με τον GDPR, η Ευρώπη σηματοδοτεί τη σταθερή της στάση όσον αφορά την προστασία της ιδιωτικής ζωής και την ασφάλεια των δεδομένων σε μια εποχή που όλο και περισσότεροι άνθρωποι εμπιστεύονται τα προσωπικά τους δεδομένα σε υπηρεσίες cloud και οι παραβιάσεις είναι καθημερινό φαινόμενο. Ο ίδιος ο κανονισμός είναι μεγάλος, εκτεταμένος και αρκετά περιορισμένος σε λεπτομέρειες.

Εάν επεξεργάζεστε δεδομένα, πρέπει να το κάνετε σύμφωνα με επτά αρχές προστασίας και λογοδοσίας που περιγράφονται στο άρθρο 5.1-2 του GDPR:
- Νομιμότητα, αμεροληψία και διαφάνεια - Η επεξεργασία πρέπει να είναι νόμιμη, δίκαιη και διαφανής για το υποκείμενο των δεδομένων.
- Περιορισμός του σκοπού - Πρέπει να επεξεργάζεστε τα δεδομένα για τους νόμιμους σκοπούς που προσδιορίστηκαν ρητά στο υποκείμενο των δεδομένων όταν τα συλλέξατε.
- Ελαχιστοποίηση των δεδομένων - Θα πρέπει να συλλέγετε και να επεξεργάζεστε μόνο όσα δεδομένα είναι απολύτως απαραίτητα για τους σκοπούς που καθορίζονται.
- Ακρίβεια - Πρέπει να διατηρείτε τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα ακριβή και ενημερωμένα.
- Περιορισμός της αποθήκευσης - Μπορείτε να αποθηκεύετε τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα μόνο για όσο χρονικό διάστημα είναι απαραίτητο για τον καθορισμένο σκοπό.
- Ακεραιότητα και εμπιστευτικότητα - Η επεξεργασία πρέπει να γίνεται με τρόπο που να διασφαλίζει την κατάλληλη ασφάλεια, ακεραιότητα και εμπιστευτικότητα (π.χ. με τη χρήση κρυπτογράφησης).
- Λογοδοσία - Ο υπεύθυνος επεξεργασίας δεδομένων είναι υπεύθυνος να μπορεί να αποδείξει τη συμμόρφωση με όλες αυτές τις αρχές του GDPR.

Στις επόμενες ενότητες, θα καλυφθεί η προοπτική και η κατανόηση του GDPR στη χώρα σας, καθώς και περαιτέρω πληροφορίες σχετικά με τον τρόπο εφαρμογής του GDPR στην επιχείρησή σας.

6.2. Προσωπικά δεδομένα στην Ελλάδα

Έναρξη Ισχύος

Ο νέος Γενικός Κανονισμός Προστασίας Δεδομένων (GDPR - 2016/679) της ΕΕ αποτελεί τη μεγαλύτερη αλλαγή στην νομοθεσία περί προστασίας των δεδομένων τα τελευταία 20 χρόνια και έχει άμεση εφαρμογή σε όλα τα Κράτη-Μέλη από 25/05/2018 χωρίς την προϋπόθεση κρατικής νομοθεσίας.

Σκοπός του κανονισμού

Σκοπός της εφαρμογής είναι η άρση των νομικών ασαφειών και της ανασφάλειας που δημιουργούσε το προηγούμενο νομικό πλαίσιο, η ενδυνάμωση θεμελιωδών δικαιωμάτων και ελευθεριών των φυσικών προσώπων καθώς και η ομοιομορφία του νομικού πλαισίου σε όλα τα κράτη-μέλη. Ο νόμος αφορά επιχειρήσεις εντός ΕΕ, αλλά και εκείνες είτε με έδρα την ΕΕ και τόπο διεξαγωγής επεξεργασίας εκτός ΕΕ, είτε έδρα εκτός ΕΕ και τόπο διεξαγωγής επεξεργασίας εκτός ΕΕ.

Κριτήριο Εφαρμογής

Ο Κανονισμός 2016/679 έχει εφαρμογή σε όλους τους φορείς (ιδιωτικές και δημόσιες επιχειρήσεις, κρατικές αρχές, συλλόγους, κλπ.) που διαχειρίζονται, επεξεργάζονται, αποθηκεύουν και διακινούν δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα, είτε έχουν έδρα και δραστηριότητα σε χώρα της Ευρωπαϊκής Ένωσης είτε όχι, εφόσον τα δεδομένα αφορούν Ευρωπαίους πολίτες ή σχετίζονται με οποιουδήποτε είδους υπηρεσίες και αγαθά προς Ευρωπαίους πολίτες.

Έλεγχος και κυρώσεις

Παρέχεται στην Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα το δικαίωμα ελέγχου συμμόρφωσης με τον Κανονισμό. Σε περίπτωση παραβίασης προβλέπονται πρόστιμα ύψους 10.000.000 ευρώ ή 2% του συνολικού παγκόσμιου ετήσιου κύκλου εργασιών του προηγούμενου οικονομικού έτους (ανάλογα με το ποιο είναι υψηλότερο) για παραβιάσεις των υποχρεώσεων των άρ.8, 11, 25 έως 39, 41 παρ.4, 42 και 43 και πρόστιμα ύψους 20.000.000 ευρώ ή 4% του συνολικού παγκόσμιου κύκλου εργασιών του προηγούμενου οικονομικού έτους (ανάλογα με το ποιο είναι υψηλότερο) για παραβιάσεις των βασικών αρχών (αρ.5,6,7,9), δικαιωμάτων Υποκειμένων (άρ.12 έως 22) και των προϋποθέσεων διαβίβασης σε αποδέκτη σε 3η χώρα (άρ.44 έως 49). Τέλος, ορίζεται δικαίωμα αποζημίωσης του υποκειμένου και ευθύνη του υπεύθυνου επεξεργασίας.

6.3. Προσωπικά δεδομένα στις επιχειρήσεις

Στο σύγχρονο κόσμο της ηλεκτρονικής πληροφορίας, η συλλογή, η επεξεργασία και η διαρροή ευαίσθητων προσωπικών πληροφοριών κάποιου φυσικού προσώπου, αποτελεί καθημερινή και υφιστάμενη απειλή για τον καθένα μας. Οι πληροφορίες αυτές είναι δυνατόν να εξατομικεύσουν ένα πρόσωπο από το πλήθος, με αποτέλεσμα να καταστεί εμφανής η ταυτότητά του. Οι πληροφορίες αυτές, άλλως προσωπικά δεδομένα ή και ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα, τυγχάνουν πλέον προστασίας, καθώς οδηγήθηκε η Ευρώπη στη θέσπιση ενιαίου νομικού πλαισίου.

Κατά τον Γενικό Κανονισμό για την Προστασία των Προσωπικών Δεδομένων (GDPR), καθίσταται υποχρεωτικός ανά περιπτώσεις ο διορισμός Υπευθύνου Προστασίας Δεδομένων (DPO). Ο τελευταίος παρακολουθεί τη συμμόρφωση της επιχείρησης με τον GDPR και αποτελεί τον δίαυλο επικοινωνίας μεταξύ της αυτής και της Αρχής Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων (ΑΠΔΠΧ) αλλά και με εκείνα τα φυσικά πρόσωπα που υπόκεινται επεξεργασία προσωπικών δεδομένων από την εν λόγω επιχείρηση. Εντός του πλαισίου των καθηκόντων του εντάσσεται και η ενημέρωση και εκπαίδευση του έμψυχου δυναμικού της επιχείρησης και επιπλέον, η τήρηση και του απαιτούμενου αρχείου καταγραφής.

Όταν γίνει αντιληπτή η διαρροή προσωπικών δεδομένων, η επιχείρηση πρέπει να ενημερώσει την ΑΠΔΠΧ αλλά και το υφιστάμενο την επεξεργασία φυσικό πρόσωπο εντός 72 ωρών.

Στην περίπτωση που διαπιστωθεί ότι η επιχείρηση δεν είχε συμμορφωθεί με τις επιταγές του GDPR είναι υπόλογη και εις βάρος της μπορεί να της καταλογιστεί πρόστιμο έως 4% του ετήσιο τζίρου της με απώτατο όριο το ποσό των 20.000.000€.

6.4. Πηγές

- https://www.gdprgreece.com/article/5/gdpr
- https://www.dpa.gr/polites/gkpd
- https://gdpr.eu/what-is-gdpr/
- https://gdpr.eu/tag/gdpr/

ΤΜΗΜΑ 7
ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΚΕΣ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

7.1. Δημιουργική και Πολιτιστική Επιχείρηση Ι: «Νοών 'Εγνω»

Μικρή περιγραφή της επιχείρησης.

Η "Νοών Έγνω" δημιουργήθηκε το 2015. Οι βασικοί τομείς δραστηριοποίησης είναι η εκπαίδευση, ο πολιτισμός, ο τουρισμός. Το όνομα της επιχείρησης ερμηνεύεται ως μία περιπλάνηση νοητική κυρίως και βιωματική μέσω τριών κεντρικών πυλώνων: εκπαίδευση, πολιτισμός, τουρισμός, δημιουργώντας ένα νέο πολιτιστικό προϊόν, δηλαδή βιωματικές εναλλακτικές δράσεις.

Γιατί είναι σημείο αναφοράς;

Η επιχείρηση 'Νοών Έγνω' θεωρείται σημείο αναφοράς καθώς οι ιδρυτές της ήθελαν να αξιοποιήσουν τουριστικά τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της Λάρισας, όρους διαχρονίας. Η εικόνα της πόλης της Λάρισας περιλαμβάνει διάφορα χαρακτηριστικά˙ το ποτάμι και το σιντριβάνι του Αγίου Βησσαρίωνα, το αρχαίο θέατρο και το ΑΕΛ FC Arena. Όλα αυτά θέλησαν να αναδείξουν μέσα από θεματικές περιπατητικές διαδρομές στηριζόμενοι στη βιωματική μάθηση, με πολύ μεγάλη απήχηση από ον τοπικό πληθυσμό.

Πώς ξεκίνησε;

Οι πρώτες δράσεις ξεκίνησαν το 2016 και ήταν θεματικές περιπατητικές διαδρομές μέσα στην πόλη. Όπως αναφέρουν οι ιδρυτές 'σκοπός ήταν να εξερευνήσουμε την πόλη μαζί με ανθρώπους της πόλης και όχι μόνο, και να τους "αναγκάσουμε" να σηκωθούν από τα καφέ και τον καναπέ και να αναποδογυρίσουμε τη στερεοτυπική αντίληψη που μπορεί να έχει κάποιος για την πόλη της Λάρισας. Θελήσαμε να δημιουργήσουμε ένα νέο προϊόν που θα δίνει τη δυνατότητα στους συμμετέχοντες να περιπλανιούνται μέσα στην πόλη και να γνωρίζουν και τα θεατά και τα αθέατα σημεία μέσα από μικρές ιστορίες. Ιστορίες της πόλης που συνυφαίνονται με τη λεγόμενη επίσημη ιστορία. Για τον λόγο αυτό ξεκινήσαμε περιηγήσεις με την πρώτη μας να είναι ένας γαστρονομικός περίπατος που είχε πάρα πολύ μεγάλη απήχηση, συνεχίσαμε με μια φωτογραφική περιπλάνηση, και μια από τις τελευταίες ήταν με τη γιορτή Πηνειού που μέσα από αφηγήσεις και περιηγήσεις ξαναζήσαμε την παραποτάμια ζωή παρελθόντων ετών.'

Πηγές

- https://www.eleftheria.gr/%CF%80%CE%BF%CE%BB%CE%B9%CF%84%CE%B9%CF%83%CE%BC%CF%8C%CF%82/item/254286.html
- https://www.facebook.com/people/%CE%9D%CF%8C%CE%BF%CE%BD-%CE%88%CE%B3%CE%BD%CF%89/100063474996586/

7.2. Δημιουργική και Πολιτιστική Επιχείρηση Ι: «Qualia»

Μικρή περιγραφή της επιχείρησης.

Η Κληρονομιά της Γεύσης είναι μια κοινωνικοπολιτισμική πρωτοβουλία νέων ανθρώπων που κατοικούν στη Λάρισα, εξ' ολοκλήρου αφιερωμένη στη σχέση τροφής και ανθρώπινης κατάστασης. Αγαπούν το φαγητό και την υγεία και όραμα είναι να προάγουν αδιάκοπα κάθε διάσταση της (φυσική, ψυχική, συναισθηματική, πνευματική και κοινωνική), μέσω της δημιουργίας καινοτόμων γαστρονομικών εκδηλώσεων, προϊόντων και εκθέσεων.

Γιατί είναι σημείο αναφοράς;

Η επιχείρηση Qualia είναι πρωτοποριακή, λόγω της θεματολογίας της. Αφορά τις ποιοτικές ιδιότητες και την υποκειμενικότητα των εμπειριών. Γίνεται παράλληλη έρευνα στο παρελθόν και το παρόν, δημιουργώντας και επιμελώντας περιεχόμενο, με σκοπό την παραγωγή πολυαισθητηριακών εμπειριών για το κοινό.

Πώς ξεκίνησε;

Το 2018, με την υποστήριξη του προγράμματος START – Create Cultural Change, η επιχείρηση ξεκίνησε με τη μελέτη και την καταγραφή πολιτιστικών πρακτικών, που σχετίζονται με τη διατροφή και την υγεία, μέσω συνεντεύξεων προφορικής ιστορίας, με ανθρώπους παλαιότερων γενεών στη Λάρισα. Οι συνεντεύξεις που συλλέχθηκαν οδήγησαν στη δημιουργία της Κληρονομιάς της Λέξης, ενός αρχείου προφορικής ιστορίας που «τροφοδοτεί» την Κληρονομιά της Γεύσης με πληροφορίες σχετικά με την τροφή και τη ζωή του παρελθόντος, αποτελώντας ουσιαστικό εργαλείο για τα μελλοντικά επιστημονικά και δημιουργικά έργα.

Πηγές

- https://qualiaorg.com/heritage-of-taste-gr/

7.3. Δημιουργική και Πολιτιστική Επιχείρηση Ι: «OFF ART DANCE-THEATER»

Μικρή περιγραφή της επιχείρησης.
Το OFF ART DANCE-THEATER είναι μια επαγγελματική ομάδα χοροθεάτρου που εδρεύει στη Λάρισα και διοργανώνει μαθήματα σε εργαστηριακό κύκλο, παραστάσεις, είναι υπεύθυνη για τη διοργάνωση ενός χοροθεατρικού φεστιβάλ στη Λάρισα (open nights festival) καθώς και διάφορες παραγωγές που εντάσσονται σε άλλα φεστιβάλ αλλά και συγγενή σεμινάρια, εργαστήρια, κ.λπ.

Γιατί είναι σημείο αναφοράς;
Μια ιδιαιτερότητα της ομάδα, είναι η ικανότητά της να δημιουργεί και να παρουσιάζει παραστάσεις για εσωτερικούς και εξωτερικούς μη θεατρικούς χώρους, συχνά υπηρετώντας κοινωνικούς σκοπούς (σύλλογος καρκινοπαθών Λάρισας, κοινωνικό ιατρείο, αντιρατσιστικά και άλλα φεστιβάλ κτλ.). Οργανώνει εργαστήρια χοροθεραπείας, φεστιβάλ για την πόλη της Λάρισας ενώνοντας καλλιτέχνες, κ.λπ.

Πώς ξεκίνησε;
Η επαγγελματική ομάδα χοροθεάτρου OFF ART–σκηνικές παρουσίες ιδρύθηκε το 2003 από την Χορεύτρια και Χορογράφο Ρούλα Καραφέρη, τον Εικαστικό και Συνθέτη Κορνήλιος Διαμαντόπουλος και τον Σχεδιαστή Φωτισμού και Σκηνής Wil Caspers. Στην πορεία της η ομάδα έχει συνεργαστεί με ένα μεγάλο αριθμό καλεσμένων καλλιτεχνών από την Ελλάδα και το εξωτερικό, έχοντας στο ενεργητικό της μια σειρά από χοροθεατρικές παραγωγές, σεμινάρια και εικαστικές εγκαταστάσεις. Για την πραγματοποίηση των δράσεων της, η ομάδα έχει συνεργαστεί με φορείς (Υπουργείο Πολιτισμού, Παιδείας, Περιφέρεια Θεσσαλίας, Πινακοθήκη Λάρισας κτλ.) και Δήμους (Λάρισας, Αγιάς, Θεσσαλονίκης, Βόλου, κτλ) σε όλη την Ελλάδα.

Πηγές

- http://www.offart.gr/

iCreate

Boosting Cultural and Creative Entrepreneurial Mindset of Youth

Folkuniversitetet

DIMITRA
educational organization

CERI
Център за обучение, изследване и иновации
Centre for Education, Research and Innovation

Info def
INSTITUTO PARA EL FOMENTO DEL DESARROLLO Y LA FORMACIÓN

RINOVA
innovate, create & regenerate

ITPI

Με συγχρηματοδότηση από το πρόγραμμα «Erasmus+» της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Η υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στην παραγωγή της παρούσας έκδοσης δεν συνιστά αποδοχή του περιεχομένου, το οποίο αντικατοπτρίζει αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών, και η Επιτροπή δεν μπορεί να αναλάβει την ευθύνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν. Project Agreement No: 2020-1-SE02-KA227-YOU-003099