

RSM BRIEF

A newsletter connecting you to RSM Greece

Ideas and insight,
collaboration and
understanding.





Σε αυτό το τεύχος:

Ο Ρόλος της Δεοντολογίας στο Μέλλον το Ελέγχου

3

Η Άδεια των Μισθωτών και οι Υποχρεώσεις του Εργοδότη

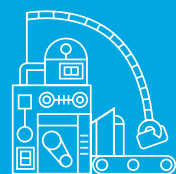
4

Αποδοχές Ετήσιας Κανονικής Αδείας και Επίδομα Αδείας

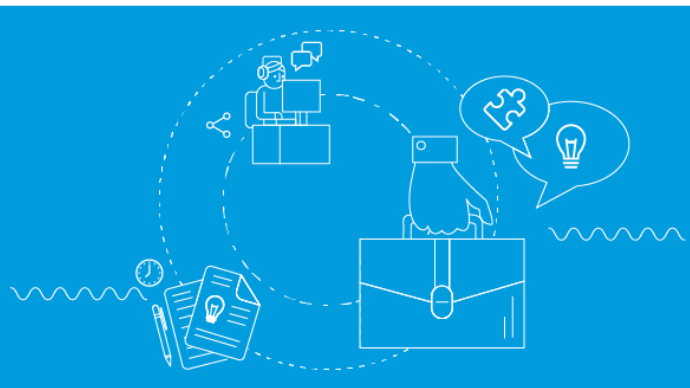
6

Πτωχεύσεις Ελληνικών Επιχειρήσεων κατά τη Διάρκεια της Κρίσης. Εξέλιξη και Αιτιολόγηση της Παρατηρούμενης Τάσης.

8



Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ ΣΤΟ ΜΕΛΛΟΝ ΤΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ



Ελληνική Μετάφραση - Bob Dohrer, Global Leader, Quality and Risk, RSM International

Σε μια εποχή όπου το επάγγελμα του ελεγκτή περιλαμβάνει αυξημένη ανάγκη για πιο αναλυτικό και λεπτομερή έλεγχο, διαπιστώνεται με ευχαρίστηση ότι σχεδόν το 80% των αρχών σε όλο τον κόσμο έχουν υιοθετήσει τα **Διεθνή Πρότυπα Ελέγχου (ISAs)** για λογιστικούς ελέγχους, τα οποία παρέχονται από το Διεθνές Συμβούλιο Προτύπων Ελέγχου και Διασφάλισης (IAASB). Η υιοθέτηση αυτών των προτύπων δείχνει την αναγνώριση ενός συνεπούς πλαισίου ελέγχου σε ένα ολοένα αυξανόμενο παγκόσμιο επιχειρηματικό περιβάλλον.

Επίσης, γεγονός ενθαρρυντικό είναι ότι πάνω από το 60% των αρχών έχουν υιοθετήσει τον **Διεθνή Κώδικα Δεοντολογίας για Επαγγελματίες Λογιστές** που εξέδωσε το Διεθνές Συμβούλιο Δεοντολογίας για Λογιστές (IESBA). Αυτός ο Κώδικας είναι ένα συνεπές πλαίσιο ηθικής συμπεριφοράς για την παροχή οποιασδήποτε επαγγελματικής υπηρεσίας από επαγγελματίες λογιστές, συμπεριλαμβανομένης της ανεξαρτησίας κατά την παροχή των υπηρεσιών διασφάλισης όπως απαιτούνται.

Αυτή η ομοιομορφία επιτρέπει στα **παγκόσμια λογιστικά δίκτυα** να καθιερώσουν μεθοδολογίες ελέγχου, καθώς και πολιτικές δεοντολογίας και ανεξαρτησίας, ομοιόμορφες για όλες τις εταιρείες-μέλη. Αυτό λειτουργεί ανεξάρτητα από τη δικαιοδοσία - πράγμα που σημαίνει ότι τα δίκτυα θα είναι σε καλύτερη θέση να αναπτύξουν τις υπηρεσίες τους και τις εργασίες τους σε διάφορες χώρες.

Σε ένα παγκόσμιο επιχειρηματικό περιβάλλον, οι υπεύθυνοι λήψης αποφάσεων πρέπει να εμπιστεύονται τις πληροφορίες που τους παρέχονται περισσότερο από ποτέ. Ουσιαστικά, οι έλεγχοι παρέχουν μια ενημερωμένη γνώμη στους υπεύθυνους λήψης αποφάσεων σε μια επιχείρηση σχετικά με την ακρίβεια και την αξιοπιστία των πληροφοριών που παρουσιάζονται, επιτρέποντάς τους να λαμβάνουν κρίσιμες επιχειρηματικές αποφάσεις. Μια επιχείρηση που δεν διαθέτει αξιόπιστες πληροφορίες απλά δεν θα μπορέσει να πάρει καλές αποφάσεις και ως εκ τούτου τα ενδιαφερόμενα μέρη θα αντιμετωπίσουν δυσκολίες.

Εάν οι πληροφορίες που παράγουν οι επιχειρήσεις δεν είναι έμπιστες, τότε η φήμη τους μπορεί να κλονιστεί και αυτό θα μπορούσε να επηρεάσει σοβαρά την ανάπτυξή τους. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι μεγάλο μέρος της επιχειρηματικής ανάπτυξης προέρχεται από την εμπιστοσύνη.

Γι' αυτό είναι σημαντικό να θυμόμαστε ότι τα **πρότυπα ελέγχου** έχουν ισχυρή σχέση με την πραγματική οικονομία.

Ο έλεγχος δε σχετίζεται μόνο με τη συμπλήρωση διαδικασιών αλλά θα πρέπει πάντα να προσθέτει αξιοπιστία στις οικονομικές πληροφορίες που χρησιμοποιούν οι οργανισμοί και οι μέτοχοι.

Αναμένεται ότι ο Κώδικας Δεοντολογίας της IESBA θα συνεχίσει να υιοθετείται ευρύτερα, διότι τα πρότυπα δεοντολογίας παρέχουν τη βάση για καλύτερη λήψη αποφάσεων όσο και επιχειρηματικών πρακτικών, καθώς και για την επίτευξη «καλών αποτελεσμάτων». Με αυτόν τον τρόπο, ο Κώδικας επηρεάζει τη συμπεριφορά ως προς όλες τις αξίες του ελέγχου και με τη σειρά του την ποιότητα της λογιστικής πληροφόρησης.

Καθώς το επιχειρηματικό περιβάλλον γίνεται όλο και πιο πολύπλοκο, είναι σημαντικό τα διεθνή πρότυπα, όπως αυτά που έχουν εκδοθεί από το IAASB και το IESBA, να εξακολουθούν να οδηγούν στην **ποιότητα του ελέγχου** και να έχουν ευρεία υιοθέτηση. Αυτό δεν είναι μόνο σημαντικό για τις δεοντολογικές επιχειρηματικές πρακτικές, αλλά και για την ανάπτυξη. Εάν η κοινωνία, οι μέτοχοι και τα διοικητικά όργανα μπορούν να έχουν μεγαλύτερη εμπιστοσύνη στις πληροφορίες που χρησιμοποιούν για τη λήψη αποφάσεων τότε οι επιχειρήσεις θα επωφεληθούν από την εμπιστοσύνη που δημιουργείται στις δραστηριότητές τους. ●



Η ΑΔΕΙΑ ΤΩΝ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΚΑΙ ΟΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

του Χάρη Χαιρόπουλου, Attorney at Law

Η άδεια αναψυχής αποτελεί ιδιαίτερα σημαντικό εργασιακό δικαίωμα, καθώς αποσκοπεί στην διακοπή της εργασίας, στην ανάπαυση και την ανάκτηση των δυνάμεων του εργαζομένου. Για το λόγο αυτό κατά το διάστημα της άδειας αναψυχής απαγορεύεται η απασχόληση του μισθωτού σε άλλη εργασία, και παρέχεται εκ του νόμου, στον εργοδότη που απασχόλησε αδειούχο μισθωτό, το δικαίωμα να μην καταβάλλει την αμοιβή του εργαζομένου. Η σημασία που δίνει ο νομοθέτης προκύπτει και από το γεγονός ότι κατά την άδεια απαγορεύεται η καταγγελία της σύμβαση εργασίας. Το νομικό πλαίσιο της άδειας αναψυχής περιλαμβάνεται στον Α.Ν. 539/1945, όπως τροποποιήθηκε και ισχύει. Πρέπει ωστόσο να σημειωθεί ότι με Συλλογικές Συμβάσεις και Διαιτητικές Αποφάσεις έχουν προβλεφθεί και ευνοϊκότεροι όροι, αναφορικά με τι δικαιούμενες ημέρες άδειας ή το επίδομα αδείας. Ωστόσο στην παρούσα ανάπτυξη θα ασχοληθούμε με τις ρυθμίσεις του βασικού νομοθετήματος για την άδεια αναψυχής ήτοι του Α.Ν. 539/1945.

A. Ημέρες άδειας

Με βάση τον Α.Ν. 539/1945 οι ημέρες άδειας που δικαιούνται οι μισθωτοί συναρτώνται από τη διάρκεια της απασχόλησης τους. Πιο συγκεκριμένα:

Πρώτο ημερολογιακό έτος

Μέχρι τη λήξη του πρώτου ημερολογιακού έτους, δηλαδή έως 31/12 ο εργοδότης υποχρεούται να χορηγήσει άδεια στον εργαζόμενο αναλογία άδειας η οποία υπολογίζεται βάσει 20 ημερών άδειας στην περίπτωση που ακολουθείται το πενθήμερο

σύστημα εργασίας και βάσει 24 ημερών άδειας στην περίπτωση που ακολουθείται εξαήμερο σύστημα εργασίας. Πιο συγκεκριμένα, στην περίπτωση που ακολουθείται εξαήμερο σύστημα απασχόλησης για κάθε μήνα απασχόλησης ο εργοδότης υποχρεούται να χορηγήσει 2 ημέρες άδεια (24:12). Αντίστοιχα στην περίπτωση του πενθήμερου χορηγείται αναλογία άδειας που προκύπτει από το κλάσμα 20:12 με στρογγυλοποίηση του γινομένου που προκύπτει, ή άδεια δύο ημερών κάθε μήνα, μέχρι εξαντλήσεως του συνολικού αριθμού.

Δεύτερο ημερολογιακό έτος

Κατά το δεύτερο ημερολογιακό έτος ο εργοδότης υποχρεούται να χορηγήσει στον μισθωτό άδεια τμηματικά ανάλογα με το χρόνο απασχόλησης του. Από την συμπλήρωση 12 μηνών απασχόλησης άδεια προσαυξάνεται κατά 1 ημέρα. Συνεπώς μέχρι την λήξη του ημερολογιακού έτους ο εργαζόμενος δικαιούται να λάβει συνολικά 21 ημέρες άδειας αν απασχολείται με πενθήμερο σύστημα εργασίας και 25 ημέρες αν απασχολείται με εξαήμερο. Ειδικότερα, και κατά το δεύτερο ημερολογιακό έτος, η αναλογία στην περίπτωση του εξαημέρου προκύπτει από το κλάσμα 24:12 και είναι δύο ημέρες ανά μήνα απασχόλησης, ενώ στην περίπτωση του πενθήμερου η αναλογία προκύπτει από το κλάσμα 20:12 με στρογγυλοποίηση του γινομένου. Από τη συμπλήρωση 12μήνου απασχόλησης έως το τέλος του δεύτερου ημερολογιακού έτους η δικαιούμενες ημέρες άδειας κατά μήνα προκύπτουν στην περίπτωση του εξαημέρου από το κλάσμα 25/12, ενώ στην περίπτωση του πενθήμερου από το κλάσμα 21:12.

Τρίτο ημερολογιακό έτος και εξής

Από το τρίτο ημερολογιακό έτος και στο εξής ο εργαζόμενος δικαιούται να λάβει την ολόκληρη την άδεια του, σε οποιαδήποτε χρονική στιγμή του έτους, ακόμα και την 01/01. Μετά τη συμπλήρωση 24 μηνών απασχόλησης ο εργαζόμενος δικαιούται 22 ημέρες άδειας, εάν εργάζεται με πενήνήμερο σύστημα και 26 ημέρες άδειας αν εργάζεται με εξαήμερο.

Στην περίπτωση των μισθωτών που έχουν συμπληρώσει 12 χρόνια εργασίας ή 10 χρόνια στον ίδιο εργοδότη ο υπολογισμός της άδειας λαμβάνει χώρα με βάση τις 25 ημέρες στην περίπτωση του πενήνήμερου και τις 30 στην περίπτωση του εξαημέρου. Από την συμπλήρωση 25 ετών υπηρεσίας ή προϋπηρεσίας, προστίθεται μία ακόμα ημέρα άδειας, με αποτέλεσμα ο εργαζόμενος να δικαιούται 26 ημέρες άδειας στην περίπτωση του πενήνήμερου και 31 ημέρες άδειας στην περίπτωση του εξαημέρου.

B. Χρονικό σημείο λήψης άδειας

Ο χρόνος χορήγησης της άδειας είναι, κατ' αρχήν, ζήτημα διακανονισμού μεταξύ εργαζομένου και εργοδότη. Ωστόσο οι μισοί μισθωτοί πρέπει να λάβουν άδεια το διάστημα από 1η Μαΐου έως 30 Σεπτεμβρίου. Ο εργοδότης υποχρεούται να χορηγήσει την άδεια μέσα σε διάστημα δύο μηνών από τότε που ο μισθωτός διατυπώσει αίτημα για λήψη άδειας. Επιπλέον η άδεια αναψυχής είναι υποχρεωτικό να χορηγηθεί πριν τη λήξη του ημερολογιακού έτους, ακόμα και αν δεν έχει ζητήσει ο μισθωτός, και δεν μεταφέρεται στο επόμενο έτος.

Γ. Κατάτμηση αδειών

Σύμφωνα με το ισχύον νομικό πλαίσιο το πρώτο και το δεύτερο ημερολογιακό έτος απασχόλησης του μισθωτού η άδεια χορηγείται τμηματικά, ενώ από το τρίτο ημερολογιακό έτος και εξής, ο μισθωτός έχει δικαίωμα να λάβει την ολόκληρη

την άδεια του από 01/01. Κατά κανόνα η άδεια χορηγείται αυτούσια. Ωστόσο κατ' εξαίρεση επιτρέπεται η κατάτμηση της άδειας σε περίπτωση ιδιαίτερα σοβαρής και επείγουσας ανάγκης της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης, σε δύο περιόδους εντός του ημερολογιακού έτους. Σε αυτή την περίπτωση η πρώτη περίοδος άδειας που χορηγείται δεν μπορεί να είναι μικρότερη από 6 εργάσιμες ημέρες επί εξαήμερης απασχόλησης ή 5 ημέρες από πενήνήμερης απασχόλησης ή 12 ημέρες για ανήλικους εργαζόμενους. Επίσης επιτρέπεται η κατάτμηση της άδειας σε περισσότερες των δύο περιόδων με έγγραφη αίτηση του εργαζομένου προς τον εργοδότη, υπό την προϋπόθεση ότι χορηγείται ενιαίο τμήμα άδειας 10 ημερών στην περίπτωση του πενήνήμερου, 12 ημερών στην περίπτωση του εξαημέρου και 12 ημερών στην περίπτωση των ανηλίκων εργαζομένων.

Δ. Συνέπειες από τη μη χορήγηση άδειας.

Τέλος, σε περίπτωση που εργοδότης δεν χορηγήσει άδεια στο μισθωτό υφίσταται αστικές και ποινικές κυρώσεις. Ειδικότερα:

Σύμφωνα με το άρθρο 5 παρ. 7 του Α.Ν. 539/1945 οι παραβάτες τη νομοθεσίας για την χορήγηση άδειας αναψυχής τιμωρούνται με χρηματική ποινή και με φυλάκιση μέχρι 6 μήνες. Επιπλέον σε περίπτωση μη χορήγησης άδειας μέχρι την 31η Δεκεμβρίου ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλλει τις αποδοχές αδείας απλές μεν αν δεν υπάρχει πταίσμα και προσαυξημένες κατά 100% αν υπάρχει πταίσμα του εργοδότη. Από τη νομολογία έχει κριθεί ότι πταίσμα του εργοδότη δεν αποτελεί μόνη η μη χορήγηση της αδείας. Αντίθετα υφίσταται πταίσμα του εργοδότη, και ως εκ τούτου υποχρέωση του να καταβάλλει τις αποδοχές αδείας προσαυξημένες 100% στην περίπτωση που ο εργαζόμενος ζήτησε την άδεια του και ο εργοδότης αρνήθηκε να την χορηγήσει ή όταν η άδεια δεν χορηγήθηκε λόγω αυξημένων υπηρεσιακών αναγκών. ●





ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΕΤΗΣΙΑΣ ΚΑΝΟΝΙΚΗΣ ΑΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΔΕΙΑΣ

του Θύμιου Κόκκινου, Manager, Payroll Outsourcing Services

Η ετήσια άδεια αναψυχής χορηγείται σε όλους τους εργαζόμενους που απασχολούνται με σχέση εξηρημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου. Η χορήγηση αυτής της άδειας αποβλέπει στη διακοπή της παροχής εργασίας για ορισμένο χρόνο ώστε οι εργαζόμενοι να αναπαιθθούν και να ανακτήσουν τις δυνάμεις τους, ενώ παράλληλα για το διάστημα αυτό λαμβάνουν τις συνήθεις αποδοχές τους. Τα θέματα της χορήγησης αυτής της άδειας ρυθμίζονται βασικά με τον Α.Ν. 539/1945, όπως αυτός τροποποιήθηκε και συμπληρώθηκε μεταγενέστερα. Κατά το διάστημα λήψης άδειας οι μισθωτοί έχουν δικαίωμα λήψης αποδοχών και επίδοματος άδειας. Η καταβολή αποδοχών άδειας αλλά και του επίδοματος είναι συνυφασμένη με την προστασία της άδειας. Οι αποδοχές άδειας και το επίδομα προκαταβάλλονται στον μισθωτό κατά την έναρξη της άδειας του, και δεν επιτρέπεται ο συμψηφισμός τους με ανώτερες των νομίμων αποδοχών, ούτε κατόπιν ρητής συμφωνίας εργαζομένου – εργοδότη.

Πιο συγκεκριμένα:

A. Αποδοχές κατά την χορήγηση της άδειας

Κατά τη χρονική περίοδο που κάθε εργαζόμενος θα λάβει την άδεια του δικαιούται να λάβει τις **συνήθεις αποδοχές** του, δηλαδή τις αποδοχές που θα λάμβανε αν εργαζόταν κατά εκείνη την περίοδο. Αναλυτικότερα, στους μισθωτούς κατά την περίοδο που λαμβάνουν την κανονική τους άδεια θα τους καταβληθούν οι αποδοχές που καταβάλλονταν τακτικά, όπως δηλαδή ως όταν εργαζόταν. Επιπροσθέτως, έχει κριθεί νομολογιακά ότι στις αποδοχές άδειας περιλαμβάνεται η αμοιβή για παροχή εργασίας τις Κυριακές και εορτές, και η αμοιβή για νυχτερινή εργασία, η αμοιβή για υπερεργασία υπό την προϋπόθεση ότι παρέχεται σε τακτική βάση και η αμοιβή για νόμιμη υπερωριακή απασχόληση που θα πραγματοποιούσε ο εργαζόμενος κατά το διάστημα της άδειας του.

Για τους εργαζομένους που αμείβονται με σύστημα κυμαινόμενων αποδοχών, για τον υπολογισμό των αποδοχών άδειας, πολλαπλασιάζεται το μέσο όρο των ημερήσιων αποδοχών που έλαβαν από την λήξης της άδειας του προηγούμενου ημερολογιακού έτους, ή από την πρόσληψή τους αν λαμβάνουν άδεια για πρώτη φορά με το αριθμό των εργάσιμων ημερών που δικαιούνται να λάβουν ως άδεια.

B. Επίδομα άδειας

Εκτός από τις αποδοχές άδειας κάθε εργαζόμενος δικαιούται να λάβει και το **επίδομα άδειας**. Το επίδομα άδειας αποτελεί παρακολούθημα του δικαιώματος λήψης άδειας και για αυτό δεν υπάρχει ειδικός τρόπος υπολογισμού των αποδοχών. Επιπροσθέτως, το επίδομα άδειας έπεται των αποδοχών άδειας, και δεν μπορεί να υπερβεί τις αποδοχές ½ μηνιαίου μισθού για τους μισθωτούς ή τα 13 ημερομίσθια για τους εργαζόμενους που αμείβονται με ημερομίσθιο.

Γ. Λύση της εργασιακής σχέσης πριν τη λήψη άδειας.

Τις αποδοχές και το επίδομα αδειας δικαιούνται οι μισθωτοί ακόμα και σε περίπτωση λύσης της εργασιακής τους σχέσης. Έτσι αν η εργασιακή σχέση λυθεί με οποιοδήποτε τρόπο πριν ο μισθωτός λάβει την κανονική του άδεια, ο μισθωτός δικαιούται τις αποδοχές και το επίδομα αδειας, με τις παρακάτω διακρίσεις:

Κατά το πρώτο ημερολογιακό έτος:

Κατά το πρώτο ημερολογιακό έτος ο μισθωτός δικαιούται αποδοχές άδειας 2 ημερομισθίων για κάθε μήνα απασχόλησης, και 2 ημερομίσθια για κάθε μήνα απασχόλησης ως επίδομα αδειας έως τη συμπλήρωση ποσού που αντιστοιχεί σε μισό μισθό ή σε 13 ημερομίσθια.

Κατά το δεύτερο ημερολογιακό έτος:

Κατά το δεύτερο ημερολογιακό έτος ο εργαζόμενος δικαιούται 2 ημερομίσθια ανά μήνα απασχόλησης για αποδοχές άδειας και 2 ημερομίσθια ανά μήνα απασχόλησης ως επίδομα αδειας έως τη συμπλήρωση ποσού που αντιστοιχεί σε μισό μισθό ή σε 13 ημερομίσθια.

Κατά το τρίτο ημερολογιακό έτος και εφεξής:

Κατά το τρίτο ημερολογιακό έτος και στο εξής ο εργαζόμενος θα δικαιούται να λάβει πλήρεις αποδοχές και επίδομα αδειας, δηλαδή τις αμοιβές που του καταβάλλονταν αν λάμβανε την άδεια του κατά το χρονικό σημείο της λύσης της εργασιακής του σχέσης.

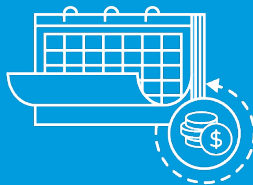
Σύμφωνα με τη νομολογία ο μισθωτός δικαιούται να λάβει τις αποδοχές και το επίδομα αδειας κατά το χρόνο λύσης της εργασιακής του σχέσης, καθώς αυτό το χρονικό σημείο αποτελεί δήλη ημέρα πληρωμής.

Τέλος πρέπει να σημειωθεί ότι οι αποδοχές της ετήσιας κανονικής άδειας και του επιδόματος αδειας υπόκεινται σε κρατήσεις, και συγκεκριμένα σε εισφορές υπέρ ΕΦΚΑ, κατά τον ίδιο τρόπο που υπόκεινται και οι λοιπές αποδοχές των εργαζομένων. Αντίθετα δεν υπόκειται στις παραπάνω κρατήσεις η αποζημίωση αδειας που λαμβάνουν οι μισθωτοί σε περίπτωση λύσης της εργασιακής τους σχέσης.

Απόλυση κατά το χρόνο της κανονικής άδειας. Η απόλυση εργαζόμενου κατά τη χρονική περίοδο που βρίσκεται σε κανονική άδεια θεωρείται άκυρη, έστω και αν ακόμη έχει τηρήσει όλες τις νόμιμες διαδικασίες.

Δ. Γνωστοποίηση στοιχείων ετήσιας άδειας.

Οι εργοδότες έχουν την υποχρέωση να γνωστοποιούν με το έντυπο Ε11 (στο ΕΡΓΑΝΗ) εντός του μηνός Ιανουαρίου (από 1.1 έως και 21.1 κάθε έτους) τα στοιχεία των εργαζομένων που έλαβαν την ετήσια άδεια και το επίδομα αδειας στο προηγούμενο ημερολογιακό έτος. Επίσης, οι εργοδότες υποχρεούνται να τηρούν του «βιβλίο Αδειών» στο οποίο καταχωρούνται τα στοιχεία της άδειας και του επιδόματος αδειας. ■



ΠΤΩΧΕΥΣΕΙΣ ΕΛΛΗΝΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΤΑ ΤΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΗΣ ΚΡΙΣΗΣ. ΕΞΕΛΙΞΗ ΚΑΙ ΑΙΤΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΠΑΡΑΤΗΡΟΥΜΕΝΗΣ ΤΑΣΗΣ.

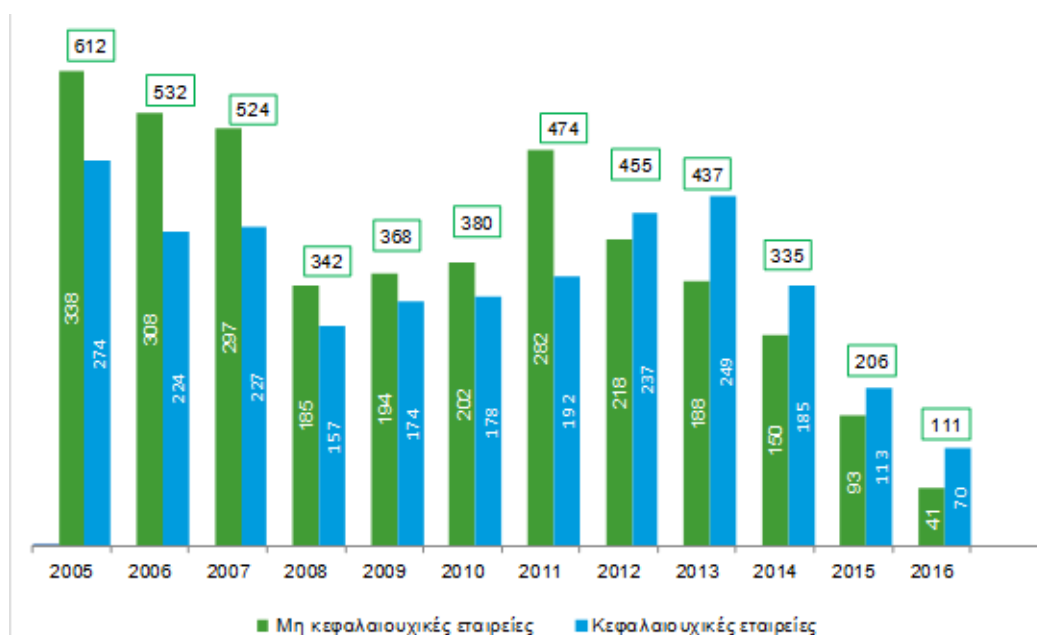
του Μάνθου Τριχιά, Assistant Manager, Advisory

Πτωχεύσεις ελληνικών επιχειρήσεων κατά τη διάρκεια της κρίσης. Εξέλιξη και αιτιολόγηση της παρατηρούμενης τάσης.

Όπως είναι ευρέως γνωστό, η χρηματοπιστωτική κρίση στην Ελλάδα επήλθε ως αποτέλεσμα του περιορισμού στη διεθνή ρευστότητα, με εμφανείς συνέπειες στην πραγματική οικονομία, πόσο μάλλον αφού η τελευταία, τόσο σε δημόσιο όσο και σε ιδιωτικό επίπεδο, έχει χρόνια συμπτώματα ασθένειας με κύριο χαρακτηριστικό τη διαρκή μείωση της ανταγωνιστικότητάς της, που η χρηματοπιστωτική κρίση ανέδειξε και επιδείνωσε όλο και περισσότερο. Βασική έκφραση της κρίσης, εκτός των άλλων, συνιστά η παύση της λειτουργίας επιχειρηματικών μονάδων, λόγω της πτώσης της ζήτησης, των εισοδηματικών περιορισμών των καταναλωτών και του εν γένει αρνητικού οικονομικού περιβάλλοντος, γεγονότα που μεταφράζονται σε αδυναμία εξυπηρέτησης των υφιστάμενων υποχρεώσεών τους και τελικά σε καταφυγή στην πτώχευση.

Κατά τα τελευταία έτη, λόγω και της μεγάλης σημαντικότητας του φαινομένου των πτωχεύσεων στην ελληνική αγορά, ως επεξηγηματική παράμετρος της οξείας οικονομικής κρίσης που μαστίζει τη χώρα μας, η Ελληνική Στατιστική Αρχή δημοσιεύει δελτία τύπου με χρονοσειρές στατιστικών στοιχείων ως προς τις κηρυχθείσες πτωχεύσεις επιχειρήσεων βάσει δικαστικών αποφάσεων. Τα εν λόγω στοιχεία για τις πτωχεύσεις των επιχειρήσεων προέρχονται από τα Πρωτοδικεία της χώρας (Πτωχευτικά Δικαστήρια), τα οποία συμπληρώνουν και αποστέλλουν στην Ελληνική Στατιστική Αρχή τα αντίστοιχα στατιστικά στοιχεία για τις κηρυχθείσες πτωχεύσεις ανά έτος, γεωγραφική περιοχή, είδος και νομικό τύπο επιχείρησης.

Βάσει των ανωτέρω δεδομένων, το διάγραμμα 1 απεικονίζει τις πτωχεύσεις επιχειρήσεων που έχουν καταγραφεί κατά την περίοδο 2005-2016 βάσει της νομικής μορφής των επιχειρήσεων (μη κεφαλαιουχικές δηλ. ατομικές και προσωπικές επιχειρήσεις και κεφαλαιουχικές επιχειρήσεις δηλ. ΑΕ, ΕΠΕ, ΙΚΕ).



Διάγραμμα 1: Κηρυχθείσες πτωχεύσεις επιχειρήσεων, κατά νομική μορφή, 2005-2016
Πηγή: Ελληνική Στατιστική Υπηρεσία

Από την ανάλυση του διαγράμματος 1, παρατηρούμε ότι σε χρονικό βάθος που προσεγγίζει την 12ετία, δηλαδή κατά την περίοδο 2005-2016, έχουν καταγραφεί 5.345 περιπτώσεις επιχειρήσεων που πτώχευσαν, με τις μη κεφαλαιουχικές και κεφαλαιουχικές να ανέρχονται σε σχεδόν ίδια αριθμητικά επίπεδα, αποτελώντας η κάθε κατηγορία το 53% και το 47% του συνόλου αντίστοιχα (2.821 και 2.524 πτωχεύσεις αντίστοιχα).

Αυτό που είναι αξιοσημείωτο είναι πως κατά την περίοδο της κρίσης, η οποία μπορεί να οριστεί από το 2009 και έπειτα, το ποσοστό των μη κεφαλαιουχικών επιχειρήσεων που πτώχευσαν στο σύνολο των πτωχεύσεων κάθε έτους βαίνει ολοένα και μειούμενο (από 52,7% το 2009 σε 36,9% το 2016), ενώ αντίθετα το ποσοστό των κεφαλαιουχικών επιχειρήσεων που πτώχευσαν στο

σύνολο των πτωχεύσεων κάθε έτους βαίνει ολοένα και αυξανόμενο (από 47,3% το 2009 σε 63,11% το 2016), καταδεικνύοντας ενδεχομένως ότι η κρίση επηρέασε περισσότερο τις μεγαλύτερες, βάσει νομικής μορφής, εταιρείες.

Το ανωτέρω συμπέρασμα μπορεί να υποστηριχθεί και βάσει της ανάλυσης του πίνακα 1, στον οποίο παρουσιάζονται οι κηρυχθείσες πτωχεύσεις, οι περατωθείσες επαληθεύσεις απαιτήσεων, το ποσό του παθητικού που βεβαιώθηκε και ο αριθμός απασχολουμένων που έχουν αξίωση επί των επιχειρήσεων που πτώχευσαν κατά τα έτη 2005-2016.

Έτη	Κηρυχθείσες πτωχεύσεις	Πτωχεύσεις για τις οποίες περατώθηκαν οι επαληθεύσεις	Ποσό παθητικού που βεβαιώθηκε σε ευρώ	Αριθμός απασχολουμένων που έχουν αξίωση
2005	612	99	936.854.513	1.223
2006	532	67	159.219.019	659
2007	524	87	149.630.237	1.035
2008	342	93	137.415.256	759
2009	368	79	75.512.157	1.021
2010	380	120	332.007.756	1.749
2011	474	161	391.968.563	1.304
2012	455	217	351.478.281	1.411
2013	437	219	699.848.364	1.584
2014	335	196	1.807.749.075	2.214
2015	206	142	1.694.540.059	3.274
2016	111	92	1.261.595.517	2.858
Σύνολο	4.776	1.572	7.997.818.797	19.091

Πίνακας 1: Κηρυχθείσες πτωχεύσεις, περατωθείσες επαληθεύσεις απαιτήσεων, ποσό παθητικού που βεβαιώθηκε και αριθμός απασχολουμένων που έχουν αξίωση, 2005-2016

Πηγή: Ελληνική Στατιστική Υπηρεσία

Από την ανάλυση του πίνακα 1, παρατηρούμε πως το μέσο ποσό του παθητικού που βεβαιώθηκε ανά περαίωση πτώχευσης (ετήσιο ποσό παθητικού που βεβαιώθηκε προς πτωχεύσεις για τις οποίες περατώθηκαν οι επαληθεύσεις) – η οποία μπορεί να διαφέρει ως ποσό από την κηρυχθείσα πτώχευση καθώς μπορεί μέρος των κηρυχθεισών πτωχεύσεων να μην έχουν βεβαιωθεί – κατά την περίοδο 2005-2009, δηλαδή την περίοδο πριν από την κρίση ανέρχεται σε € 3.198.580, που αντιστοιχεί σε υποχρεώσεις μιας σχετικά μικρής οικονομικής μονάδας. Από την άλλη πλευρά, το αντίστοιχο μέσο ποσό του παθητικού που βεβαιώθηκε ανά περαίωση πτώχευσης κατά την περίοδο 2010-2016, εν μέσω δηλαδή της κρίσης, ανέρχεται σε διπλάσια επίπεδα, ήτοι σε € 6.412.325, βαίνοντας μάλιστα αυξανόμενο κατά τα τελευταία έτη, με το ποσό το 2014 να αντιστοιχεί σε € 9.223.210, το 2015 σε € 11.933.381 και το 2016 σε € 13.712.995.

Ως εκ τούτου, μπορεί να ειπωθεί πως οι πτωχεύσεις των επιχειρήσεων εν μέσω της κρίσης αποτυπώνουν την

επίπτωση της κρίσης ιδιαίτερα στις μεγάλες επιχειρήσεις οι οποίες επλήγησαν περισσότερο και έπληξαν συνεπαγωγικά και το σύνολο της οικονομικής ζωής του τόπου, καθώς οδήγησαν σε μεγαλύτερη απώλεια αξίας από την αγορά και σε μεγαλύτερο ύψος εργαζομένων που ενεπλάκησαν σε νομικές διαδικασίες για να καρπωθούν την αξίωση των δεδουλευμένων τους από τις πτωχευμένες επιχειρήσεις. Σε κάθε περίπτωση, παρατηρούμε ότι περίπου 8 δις υποχρεώσεις –δηλαδή αξία – απωλέστηκε σε περίοδο 12 χρόνων από το συναλλακτικό κύκλωμα της οικονομίας, ενώ παράλληλα τουλάχιστον 19.000 άνθρωποι ήρθαν αντιμέτωποι με το φάσμα της ανεργίας.

Το πλέον όμως αξιοσημείωτο συμπέρασμα που μπορεί να εξαχθεί από την ανωτέρω ανάλυση του διαγράμματος 1 είναι πως κατά τη διάρκεια της κρίσης ο συνολικός αριθμός των επιχειρήσεων που πτώχευσαν εμφανίζεται να είναι σημαντικά μικρότερος σε σχέση με το παρελθόν, με μειωτικές μάλιστα τάσεις. Ενδεικτικά αναφέρουμε ότι το 2010 ο συνολικός αριθμός των καταγεγραμμένων

Αθήνα

Πατρόκλου 1 & Παραδεισου,
151 25 Μαρούσι, Αθήνα

T. 210 6717733, F. 210 6726099

Θεσσαλονίκη

Φράγκων 6-8 & Δωδεκανήσου,
546 26 Θεσσαλονίκη

T. 2310 552039, F. 2310 552039

Email: info@rsmgreece.gr

W: <https://www.rsm.global/greece/>



Το έγγραφο αυτό περιλαμβάνει γενικές πληροφορίες οι οποίες ενδέχεται να είναι βασισμένες σε αρχές οι οποίες υπόκεινται σε αλλαγές και δεν αποτελούν υποκατάστατο επαγγελματικών συμβουλών ή υπηρεσιών. Το έγγραφο αυτό δεν περιλαμβάνει ελεγκτικές, φορολογικές, συμβουλευτικές, οικονομικές, επενδυτικές, νομικές ή άλλου είδους επαγγελματικές συμβουλές. Προτού γίνει χρήση των πληροφοριών αυτών συνιστάται η συμβουλή από αρμόδιο επαγγελματία. Η RSM Greece AE, οι θυγατρικές και συνδεδεμένες εταιρίες της δεν φέρουν καμία ευθύνη για οποιαδήποτε ενδεχόμενη ζημία λόγω των πληροφοριών που εσωκλείονται στο έγγραφο αυτό. Η αλληλογραφία αυτή αποστέλλεται σε άτομα τα οποία έχουν εγγραφεί για την λήψη αλληλογραφίας ή άτομα τα οποία πιστεύουμε πως βρίσκουν ενδιαφέρον στην θεματολογία του εγγράφου.

Η RSM Greece AE είναι μέλος του δικτύου της RSM. Κάθε μέλος του δικτύου της RSM είναι ανεξάρτητη εταιρεία Ορκωτών Ελεγκτών Λογιστών και Συμβούλων Επιχειρήσεων, η οποία λειτουργεί αυτοτελώς. Το δίκτυο της RSM δεν αποτελεί ξεχωριστό νομικό πρόσωπο σε καμία χώρα. Επισκεφτείτε την ιστοσελίδα (www.rsm.global/greece/about-us) για περισσότερες πληροφορίες σχετικά με την RSM Greece και την RSM International.

Η RSM® και το λογότυπο της RSM είναι καταχωρημένα εμπορικά σήματα της RSM International Association.

©2018 RSM Greece. Όλα τα δικαιώματα διατηρούνται.