

**ΑΝΩΤΑΤΟ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ  
ΙΔΡΥΜΑ ΗΡΑΚΛΕΙΟΥ ΚΡΗΤΗΣ**

**ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ  
ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ**

**ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**

**ΘΕΜΑ  
ΤΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ**

**ΤΗΣ ΦΟΙΤΗΤΡΙΑΣ  
ΠΑΠΑΠΑΥΛΟΥ ΣΩΤΗΡΙΑ**

**ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ  
ΜΑΥΡΙΔΗΣ ΠΑΥΛΟΣ**

**ΗΡΑΚΛΕΙΟ ΚΡΗΤΗΣ  
ΜΑΙΟΣ 2010**

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

### ΠΡΟΛΟΓΟΣ

1

### ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

#### Ατομικές Συμβάσεις Εργασίας

1.1 Σύμβαση Εξαρτημένης Εργασίας	
2	
1.2 Είδη Συμβάσεων Εξαρτημένης Εργασίας	2
1.3 Ατομική Σύμβαση Εργασίας- Σχέση Εργασίας	8
1.4 Διάκριση της Σύμβασης Εργασίας	8
1.5 Διάκριση από πολλές Συναφείς Συμβάσεις	9
1.6 Προϋποθέσεις κατάρτισης Έγκυρης Σύμβασης Εργασίας	11
1.7 Τύπος της Σύμβασης Εργασίας	11
1.8 Ακυρότητα της Σύμβασης Εργασίας	12
1.9 Ακύρωση της Σύμβασης Εργασίας	
12	

### ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

#### Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας

2.1 Συμβάσεις Εργασίας	13
2.2 Περιεχόμενο Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (ΣΣΕ)	16
2.3 Συμφιλίωση	17

2.4 Μεσολάβηση	17
2.5 Διαιτησία	18

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3**

### **Μισθός**

3.1 Έννοια	20
3.2 Είδος Μισθού	20
3.3 Σύνθεση Αποδοχών	23
3.4 Επίδομα	24
3.5 Νομικές Κρατήσεις Αποδοχών	27

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4**

### **Άδεια και Επίδομα Αδείας Μισθωτού**

4.1 Έννοια	28
4.2 Προϋποθέσεις Χορήγησης Αδείας	29
4.3 Δικαιούχοι Αδείας	29
4.4 Αμοιβές Μισθωτών για το πως Υπολογίζεται η Άδεια	29
4.5 Χρόνος Χορήγησης Καταβολής Αποδοχών και Επίδομα Αδείας	29
4.6 Απασχολούμενοι που Απολύονται ή Αποχωρούν μετά από 1 έτος	30
4.7 Μισθωτοί Περιοδικών ή Ενδιάμεσων Ημερών Απασχόλησης	31
4.8 Μισθωτοί με μειωμένη απασχόληση- Πολλαπλή Απασχόληση	32
4.9 Άδεια Μισθωτών με Σύμβαση Ορισμένου Χρόνου	32
4.10 Φορολογία Αποδοχών Αδείας και Επίδομα Αδείας	32

4.11	Ημέρες Αδείας και Εξαιρέσεις Αργίες	33
4.12	Καταγγελία της Σύμβασης Εργασίας Στην Διάρκεια Αδείας	33
4.13	Χορήγηση Ομαδικών Αδειών	33

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5**

### **Ωράριο**

5.1	Έννοια Ωραρίων	35
5.2	Είδη Ωραρίων	35
5.3	Προσδιορισμός Ωραρίων	35
5.4	Υπέρβαση Ωραρίων	36
5.4.1	Πρόσθετη Εργασία εντός του Συμβατικού Ωραρίου	36
5.4.2	Υπερεργασία	36
5.4.3	Υπερωρία	37
5.5	Έναρξη και λήξη Ωραρίου	38
5.6	Ωράριο Ανήλικων Εργαζομένων	38

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6**

### **Λύση Σχέσης Εργασίας**

6.1	Τρόποι Λύσης Σύμβασης Εργασίας	39
6.2	Λήξη- Καταγγελία Σύμβασης Εργασίας	39
6.3	Απόλυση- Δικαιώματα	40
6.4	Ακυρότητα Απόλυσης	41
6.5	Βλαπτική Μεταβολή- Δικαιώματα	42
6.6	Υπολογισμός Αποζημίωσης Απόλυσης	42
6.7	Κρατήσεις Αποζημίωσης	43

6.8 Περιορισμός στο Ύψος της Αποζημίωσης	43
6.9 Μεταβολή- Πτώχευση του Εργοδότη	44
6.10 Ομαδικές Απολύσεις	44
6.11 Διαδικασία Ομαδικών Απολύσεων	45

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7**

### **Το Δικαίωμα της Απεργίας**

7.1 Έννοια	47
7.2 Είδη Απεργίας	48
7.3 Κήρυξη Απεργίας	50
7.4 Επίλυση των Διαφορών	52
7.5 Ανταπεργία	54

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8**

### **Υπόλοιπα Δικαιώματα των Εργαζομένων Έναντι των Εργοδοτών**

8.1 Δικαίωμα του Σεβασμού Συμφερόντων των Εργαζομένων	56
8.1.1 Η Γενική Υποχρέωση	56
8.1.2 Ειδικές Υποχρεώσεις για Πρόνοια από το Νόμο	56
8.1.3 Εξειδικευμένες Υποχρεώσεις διαμορφωμένες από την Πράξη	57
8.2 Δικαίωμα για Σεβασμό της Προσωπικότητας του Εργαζομένου	58
8.2.1 Η Οργάνωση της Προστασίας	58
8.2.2 Ανάλυση του Κύκλου των Προστατευόμενων Συμφερόντων	59
8.3 Το Δικαίωμα για Ίση Μεταχείριση	61
8.3.1 Προϋποθέσεις Εφαρμογής και Συνέπειες από την μη Εφαρμογή	61
8.3.2 Το Πεδίο Εφαρμογής	62

8.4 Το Δικαίωμα για απασχόληση του Μισθωτού	64
8.4.1 Οι Θέσεις που έχουν Υποστηριχθεί	64
8.4.2 Οι Συνέπειες της Παράβασης	65
<b>ΕΠΙΛΟΓΟΣ</b>	<b>67</b>
<b>ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ</b>	<b>68</b>

## ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Παρακολουθώντας το θεσμό της εργασίας από τα παλιά χρόνια από την αρχαία Ελλάδα και την ρωμαϊκή περίοδο μέχρι και τις μέρες μας βγάζουμε το συμπέρασμα ότι τα δεδομένα της εργασίας έχουν αλλάξει ριζικά σε όλους τους τομείς καθώς και στις σχέσεις εργαζομένων-εργοδοτών. Στα ρωμαϊκά χρόνια εργαζόταν μόνο οι δούλοι. Καθώς περνούσανε όμως τα χρόνια και καθώς προχωρούσε η κοινωνική ανύψωση στον ευρύτερο κοινωνικό χώρο δημιουργήθηκε η ανάγκη της κατάργησης του ρωμαϊκού δικαίου και η δημιουργία ενός νέου δικαίου που θα ρυθμίζει τις σχέσεις και τα δικαιώματα των εργαζομένων.

Οι αλλαγές αυτές άρχισαν να γίνονται πιο αισθητές στα τέλη του 18<sup>ου</sup> αιώνα και στις αρχές του 19<sup>ου</sup> αιώνα όταν άρχισε η βιομηχανική επανάσταση και άλλαξε η μορφή των κοινωνικών σχέσεων ενώ παράλληλα δημιουργούνταν και άλλα πολλά κοινωνικά προβλήματα.

Τα προβλήματα αυτά ήταν πιο εμφανή με την ραγδαία εισβολή των μηχανών στην παραγωγική διαδικασία καθώς και στην συγκέντρωση μεγάλου αριθμού εργατικού δυναμικού στα μεγάλα αστικά κέντρα και στις πόλεις. Αυτό είχε σαν αποτέλεσμα η εργασία να γίνεται κάτω από άθλιες συνθήκες και εξοντωτικούς όρους για τους εργαζομένους για να βγάλουν χρήματα ώστε να ζήσουν αυτοί και οι οικογένειές τους.

Αυτές οι αφορμές είχαν ως αποτέλεσμα τις πρώτες νομοθετικές ρυθμίσεις που αφορούσαν την εκμετάλλευση των ανηλίκων στην Γερμανία (1839) και στην Αγγλία (1891) καθώς αυτές οι δύο χώρες ήταν πιο μπροστά στον βιομηχανικό τομέα.

# ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

## ΑΤΟΜΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

### 1.1 Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας

Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας λέγεται η συμφωνία που γίνεται μεταξύ του εργαζόμενου μισθωτού (υπαλλήλου ή εργάτη) και της επιχείρησης (εργοδότη), βάσει της οποίας ο μισθωτός προσφέρει την εργασία του στην επιχείρηση αντί μιας συμφωνημένης αμοιβής (μισθού ή ημερομισθίου), ακολουθώντας τις οδηγίες του εργοδότη.

Δηλαδή, ο μισθωτός βρίσκεται σε νομική και οικονομική εξάρτηση από τον εργοδότη του. Γι' αυτό ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος, σε κάθε περίπτωση, να συμμορφώνεται με τις εντολές και τις οδηγίες του εργοδότη του, σε ό,τι αφορά τον τόπο, τον χρόνο και τρόπο παροχής των εργασιών του για την εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης, σύμφωνα πάντοτε με τα νομικά πλαίσια.

Σε περίπτωση που ο μισθωτός παρέχει τις υπηρεσίες του στην επιχείρηση χωρίς προηγούμενη σύμβαση εργασίας, αλλά και χωρίς αντίδραση από τον εργοδότη, συνεπάγεται σιωπηρή σύμβαση εργασίας και απαιτείται η καταβολή του ανάλογου μισθού. Επίσης, όταν κάποιος προσλαμβάνεται για να εργαστεί με δοκιμή, τότε από την πρώτη ημέρα της πρόσληψής του θεωρείται ότι προσφέρει εξαρτημένη εργασία και ασφαρίζεται στο ΙΚΑ.



Αντίθετα, δεν υπάρχει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, όταν ο εργαζόμενος καθορίζει ο ίδιος τον χρόνο (σε ώρες και ημέρες) και τα μέσα εκτέλεσης της εργασίας.

Είναι απαραίτητο, επίσης, να γνωρίζει η επιχείρηση ότι οι μισθωτοί, κάτω από τις ίδιες συνθήκες και προϋποθέσεις, οφείλουν να παρέχουν την ίδια εργασία.

## **1.2 Είδη συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας**

Υπάρχουν σήμερα πολλών ειδών συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας. Οι κυριότερες είναι οι ακόλουθες :

### **α) Η σύμβαση εργασίας αόριστου χρόνου**

Η σύμβαση αυτή γίνεται όταν προκαθορίζεται ο χρόνος διάρκειάς της και λήγει μόνο με καταγγελία που γίνεται είτε από τον εργοδότη, είτε από τον μισθωτό. Σε περίπτωση μεταφοράς της έδρας της επιχείρησης μέσα στα όρια της αυτής πόλης λη και σε άλλο δήμο, αλλά σε μικρή σχετικά απόσταση, Δε συνιστά βλαπτική μεταβολή των ορών εργασίας του προσωπικού, ούτε και της σύμβασης εργασίας.

### **β) Η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου (ή έργου)**

Η σύμβαση αυτή γίνεται όταν προκαθορίζεται ο χρόνος διάρκειάς της και λήγει αμέσως με τη λήξη του προσυμφωνημένου χρόνου ή με την εκτέλεση του συγκεκριμένου έργου στο οποίο αναφέρεται η σύμβαση εργασίας, χωρίς να καταβάλλεται αποζημίωση. Όταν λήξει ο ορισμένος

χρόνος ή τελειώσει το ορισμένο έργο, τότε ο εργοδότης, παρ' όλο που δεν καταβάλλει αποζημίωση, έχει την υποχρέωση, μέσα σε 8 ημερολογιακές ημέρες να το γνωστοποιήσει στον ΟΑΕΔ με βάση το έντυπο της καταγγελίας σύμβασης εργασίας.

Στις περιπτώσεις αυτές της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου, αν γίνει η απόλυση του μισθωτού χωρίς σπουδαίο λόγο, πριν λήξει ή το έργο ή ο ορισμένος χρόνος εργασίας, δικαιούται ο μισθωτός τους μισθούς του για το χρονικό διάστημα που υπολείπεται μέχρι να τελειώσει το έργο ή να λήξει ο ορισμένος χρόνος εργασίας της σχετικής σύμβασης. Αν όμως μεσολαβήσει σπουδαίος λόγος, που να δικαιολογεί τη λύση της σύμβασης ορισμένου χρόνου ή έργου, τότε απολύεται ο μισθωτός και πριν τη λήξη της σύμβασης εργασίας, χωρίς να καταβληθεί σ αυτόν αποζημίωση. Πάντως οι αλληπάλληλες αλυσιδωτές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου που δεν δικαιολογούνται από το είδος της εργασίας θεωρείται ότι συνιστούν μια ενιαία σύμβαση αορίστου χρόνου στο σύνολό τους. Επίσης, αν συμφωνηθεί ο μισθωτός να απασχολείται με σύμβαση έργου, αλλά στην πραγματικότητα αυτός απασχολείται με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας τότε η αμοιβή από την εργασία αυτή θεωρείται εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες (και όχι παροχής υπηρεσιών) έστω και αν εκδίδεται θεωρημένη απόδειξη παροχής υπηρεσιών.

Αν στη σύμβαση ορισμένου χρόνου υπάρχει και ο όρος που να επιτρέπει στον εργοδότη να λύει τη σύμβαση εργασίας με καταγγελία όποτε αυτός το επιθυμεί, τότε η σύμβαση αυτή θεωρείται σύμβαση αορίστου χρόνου. Επίσης, αν ο μισθωτός απασχολήθηκε στην επιχείρηση και πέρα από τη λήξη του ορισμένου χρόνου ή έργου, με τη συγκατάθεση φυσικά και του εργοδότη, τότε η σύμβαση αυτή του ορισμένου χρόνου ή έργου μετατρέπεται αμέσως σε σύμβαση ορισμένου χρόνου. Αν όμως η συνέχιση της απασχόλησης του εργαζομένου στην επιχείρηση μετά από τη λήξη της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου γίνει με νέους όρους, τότε θεωρείται ότι έγινε νέα σύμβαση εργασίας και δε λαμβάνεται υπ' όψη η παλιά.

Τέτοιες συμβάσεις ορισμένου χρόνου ή έργου συναντούμε κυρίως στις παρακάτω περιπτώσεις :

- 1) Σύμβαση εργασίας προκαθορισμένου χρόνου ηλικίας : Η σύμβαση αυτή γίνεται όταν συμφωνείται να αποχωρήσει ο μισθωτός, μόλις συμπληρώσει τον προκαθορισμένο χρόνο της ηλικίας του. Στην περίπτωση αυτή, μπορεί να καθορίζεται στη σύμβαση εργασίας έτσι ώστε ο μισθωτός να μπορεί ν' αποχωρήσει από την εργασία του και πριν λήξει ο προκαθορισμένος χρόνος, οπότε η σύμβαση αυτή μετατρέπεται σε σύμβαση αορίστου χρόνου. Στην περίπτωση αυτή, αν στο μέλλον απολυθεί ο μισθωτός, τότε στο χρόνο που υπολογίζεται η αποζημίωση συμπεριλαμβάνεται και το χρονικό διάστημα της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου, εκτός αν η συνέχιση της εργασίας παρέχεται με διαφορετικούς όρους και γίνεται αποδεκτή από τον εργοδότη, οπότε πρόκειται για νέα σύμβαση εργασίας.
- 2) Σύμβαση εποχιακής εργασίας : Η σύμβαση αυτή γίνεται όταν η επιχείρηση έχει εποχιακό χαρακτήρα (π.χ. κονσερβοποιείο) και αυτή η εργασία να είναι συνυφασμένη στενά με εκείνη της επιχείρησης. Στην περίπτωση αυτή, λήγει η σύμβαση, μόλις τελειώσουν οι εργασίες εποχιακού χαρακτήρα της. Αν καθορισμός της διάρκειας προσδιορίσθηκε κατά τρόπο που δεν δικαιολογείται από τη φύση της σύμβασης εργασίας ή αν καθορίζεται στη σύμβαση εργασίας να μπορεί ο εργοδότης να απολύει τον εργαζόμενο και πριν λήξει ο συμφωνημένος χρόνος, τότε θεωρείται σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου. Επίσης, ο μισθωτός έχει δικαίωμα να καταγγείλει τη σύμβαση ορισμένου χρόνου αν καθυστερήσει η καταβολή του μισθού του. Αν ο μισθωτός που προσλήφθηκε με σύμβαση ορισμένου χρόνου, απολυθεί πριν τη λήξη της χωρίς σπουδαίο λόγο, τότε οφείλονται όλοι οι μισθοί και θα πρέπει να καταβληθούν σ' αυτόν μέχρι τη λήξη της σύμβασης εργασίας.
- 3) Σύμβαση εργασίας ορισμένου έργου : Η σύμβαση αυτή γίνεται στις περιπτώσεις που μια επιχείρηση αναλαμβάνει να εκτελέσει ένα έργο (π.χ. την κατασκευή μιας γέφυρας). Για την κατασκευή του έργου αυτού η επιχείρηση προσλαμβάνει εργάτες. Αν στις συμβάσεις εργασίας με τους εργάτες γραφεί η φράση «η πρόσληψη γίνεται για την κατασκευή και μόνο της γέφυρας

τάδε», τότε με την αποπεράτωση των εργασιών του συγκεκριμένου αυτού έργου λήγουν αυτομάτως και οι αντίστοιχες συμβάσεις εργασίας με τους εργάτες του έργου αυτού, χωρίς να καταβάλλεται σε αυτούς αποζημίωση. Ότι άλλο ισχύει για τη σύμβαση ορισμένου χρόνου ισχύει και για τη σύμβαση ορισμένου χρόνου.

#### γ) Σύμβαση μαθητείας

Με τη σύμβαση μαθητείας, ο εργοδότης αναλαμβάνει την υποχρέωση να παρέχει στο μαθητή τις απαραίτητες γνώσεις για την εκμάθηση μιας τέχνης.

Όταν πρόκειται για γνήσια σύμβαση μαθητείας και ο χρόνος εκμάθησης είναι σύντομος, δεν οφείλεται μισθός. Η περίπτωση αυτή αμφισβητείται από την ασφαλιστική νομοθεσία η οποία θέλει από την πρώτη μέρα να καταβάλλεται στους μαθητευόμενους μισθός.

Όταν όμως οι μαθητευόμενοι προσλαμβάνονται από τους εργοδότες τους για αόριστο χρόνο, με κύριο σκοπό την προσφορά σ' αυτούς παραγωγικής εργασίας και με ακόλουθο σκοπό την εκμάθηση της τέχνης ή του επαγγέλματος που θέλουν να ασκήσουν και εργάζονται με κανονικό ωράριο εργασίας όπως και οι υπόλοιποι εργαζόμενοι, τότε πρόκειται για σύμβαση εξαρτημένης εργασίας μαθητευόμενων. Στην παραπάνω σύμβαση ισχύουν οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας περί μισθού, άδειας, αποζημίωσης λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας κλπ.

#### δ) Σύμβαση εργασίας μέλους Διοικητικού Συμβουλίου Α.Ε.

Για να εργαστεί κάποιος που είναι μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου ως μισθωτός στην ίδια επιχείρηση, θα πρέπει πρώτα να γίνει σχετική σύμβαση εργασίας.

Η σύμβαση αυτή που γίνεται μεταξύ Ανώνυμης Εταιρίας και μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου θεωρείται άκυρη αν είναι έξω από τα όρια της τρέχουσας συναλλαγής και εφ' όσον φυσικά, δεν εγκρίθηκε προηγουμένα από τη γενική συνέλευση των μετόχων.

Για τη σύμβαση της εργασίας μεταξύ του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου και της Ανώνυμης Εταιρίας δεν απαιτείται έγκριση κάθε χρόνο από την γενική συνέλευση, αλλά μόνο μια φορά.

Αν κάποιος μισθωτός μιας Α.Ε. διοριστεί στη συνέχεια και ως μέλος του Δ.Σ. της ίδιας Α.Ε., χωρίς όμως να σταματήσει να εργάζεται ως μισθωτός, τότε η σύμβαση αυτή της εξαρτημένης εργασίας του δεν χρειάζεται έγκριση από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων.

#### ε) Ομαδική σύμβαση εργασίας

Πολλές φορές ο εργοδότης κάνει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας μ' ένα άτομο μιας ομάδας, το οποίο ενεργεί για λογαριασμό όλων των άλλων ατόμων της ομάδας αυτής. Η σύμβαση αυτού του είδους θεωρείται έγκυρη και συμβαίνει συνήθως, στα μέλη ενός θιάσου ή μιας ορχήστρας.

#### στ) Συμβάσεις πολλαπλής απασχόλησης

Πολλοί εργαζόμενοι και ιδιαίτερα λογιστές, απασχολούνται μέσα στην ίδια μέρα (ή μέσα στον ίδιο μήνα γενικότερα) σε περισσότερους από έναν εργοδότες. Με τον καθένα από τους εργοδότες αυτούς γίνεται ιδιαίτερη σύμβαση εργασίας. Οι συμβάσεις αυτές της πολλαπλής απασχόλησης είναι πλήρως νομότυπες και έγκυρες.

Ειδικότερα αν ο μισθωτός έχει εργαστεί ολόκληρο το νόμιμο ωράριο μιας ημέρας σ' έναν εργοδότη, τότε απαγορεύεται η απασχόλησή του μέσα στην ίδια μέρα σε άλλον εργοδότη. Δηλαδή, η απασχόλησή του στον

δεύτερο εργοδότη δεν θεωρείται υπερεργασία, αλλά η σύμβαση εργασίας που έχει συνάψει με τον εργοδότη αυτόν θεωρείται άκυρη.

Στην περίπτωση της πολλαπλής απασχόλησης, από το ΙΚΑ παρέχονται στον ασφαλισμένο τόσα ασφαλιστικά βιβλιάρια, όσοι είναι και οι αντίστοιχοι εργοδότες στους οποίους απασχολείται με σύμβαση εργασίας. Τα ασφαλιστικά βιβλιάρια εκδίδονται με τον ίδιο αριθμό μητρώου ασφαλιζομένου. Δηλαδή, κάθε εργοδότης ασφαλίζει το μισθωτό στο ΙΚΑ (εκτός αν η εργασία που προσφέρει δεν είναι εξαρτημένης μορφής), για ολόκληρο το ποσό της αμοιβής του, μέχρι το ανώτατο ποσό του τεκμαρτού μισθού.

Σε περίπτωση που καταβλήθηκαν περισσότερες εισφορές στο ΙΚΑ, δηλαδή πάνω από την ανώτατη ασφαλιστική κλάση, τότε ο ασφαλισμένος δικαιούται να πάρει πίσω τις επιπλέον καταβλημένες εισφορές. Τις εισφορές τις παίρνει πίσω έντοκες με ετήσιο επιτόκιο 5%, αφού υποβάλλει αίτηση στο αρμόδιο υποκατάστημα του ΙΚΑ. Αυτό ισχύει για τους ασφαλισμένους πριν από την 1/1/93, γιατί για τους ασφαλισμένους από την 1/1/93 και μετά δεν ισχύει ανώτατη ασφαλιστική κλάση.

Όσον αφορά στο χρόνο σύνταξης των απασχολούμενων με πολλαπλή ασφάλιση, αν δεν μπορούν να μετρηθούν οι ημέρες και οι ώρες που απασχολήθηκαν στους αντίστοιχους εργοδότες, αναγνωρίζονται 25 μέρες εργασίας το μήνα στην ασφάλιση του ΙΚΑ. Αυτό ισχύει για τους ασφαλισμένους πριν από την 1/1/1993 γιατί για τους ασφαλισμένους από 1/1/1993 και μετά δεν ισχύει ανώτατη ασφαλιστική κλάση.

Όσον αφορά για το χρόνο σύνταξης των απασχολούμενων με πολλαπλή ασφάλιση, αν δεν μπορούν να μετρηθούν οι ημέρες και οι ώρες που απασχολήθηκαν στους αντίστοιχους εργοδότες, αναγνωρίζονται 25 ημέρες εργασίας το μήνα στην ασφάλιση του ΙΚΑ.

#### ζ) Σύμβαση εργασίας με διευθυντικά πρόσωπα

Πολλές φορές προσλαμβάνεται ένας μισθωτός σαν πρόσωπο διεύθυνσης ή εμπιστοσύνης, που ασκεί συχνά τα δικαιώματα του εργοδότη, δηλαδή προσλαμβάνει και απολύει προσωπικό, καθορίζει μισθούς κλπ.

Στις περιπτώσεις αυτές ο συγκεκριμένος μισθωτός αμείβεται συνήθως με μεγαλύτερο μισθό απ' ότι οι άλλοι υπάλληλοι και δεν είναι υποχρεωμένος ν' ακολουθήσει αυστηρά το νόμιμο ωράριο, αλλά ούτε και επιτρέπεται η καταβολή σ' αυτό αποζημίωσης σε περίπτωση υπερωριακής απασχόλησης ή απασχόλησης τις Κυριακές ή εξαιρέσιμες γιορτές και τις νύχτες, ούτε αποζημίωση για εργασία εκτός έδρας. Επίσης, ο μισθωτός αυτός δεν δικαιούται ετήσια άδεια, δικαιούται όμως δώρα εορτών, χωρίς να προσαυξάνονται τα δώρα αυτά με την αναλογία του επιδόματος αδείας, διότι τα πρόσωπα της διεύθυνσης, εμπιστοσύνης κλπ., όταν προσφέρουν πρόσθετη εργασία δεν δικαιούνται για την εργασία αυτή ιδιαίτερη αμοιβή ούτε δώρα εορτών.

#### Η) Σύμβαση εργασίας με μειωμένη χρονική απασχόληση

Η σύμβαση εργασίας είναι έγκυρη μεταξύ εργοδότη και μισθωτού για παροχή μειωμένης ημερήσιας εργασίας από το δεύτερο, έναντι μικρότερης αμοιβής. Το ποσό της αμοιβής αυτής είναι συνήθως ανάλογο με το χρόνο της ημερησίας απασχόλησης του μισθωτού στην επιχείρηση.

Επίσης έγκυρη θεωρείται και η σύμβαση εργασίας που συνάπτεται μεταξύ εργοδότη και μισθωτού για παροχή μερικής απασχόλησης του δεύτερου στην επιχείρηση του πρώτου που καθορίζεται είτε για μερικές μόνο μέρες την εβδομάδα ή το μήνα, είτε για ορισμένες μόνο ώρες την εβδομάδα ή το μήνα.

Στις παραπάνω περιπτώσεις του μειωμένου ωραρίου εργασίας, για να υπολογιστεί ή προϋπηρεσία θα πρέπει η μειωμένη απασχόληση να

αναχθεί πρώτα σε πλήρη και στην συνέχεια να αναγνωριστεί σαν προϋπηρεσία, για τον καθορισμό των αποδοχών του εργαζομένου.

Επίσης για αυτούς που εργάζονται με μειωμένο ωράριο, αναγνωρίζονται στην ασφάλιση του ΙΚΑ τόσες ημέρες εργασίας το μήνα, όσες προκύπτουν από τη διαίρεση του συνολικού ποσού των μηνιαίων αποδοχών με το μικρότερο τεκμαρτό ημερομίσθιο. Αν στις μισθοδοτικές καταστάσεις δεν γράφονται οι ώρες διάρκειας της ημερησίας απασχόλησης, τότε ο μισθωτός που εργάζεται με μειωμένο ωράριο, ασφαρίζεται για πλήρες ωράριο εργασίας. Αν η μειωμένη ημερησία απασχόληση είναι πάνω από το μισό του νόμιμου ωράριο εργασίας, υπολογίζονται σαν ολόκληρες μέρες στην ασφάλιση του ΙΚΑ.

### **1.3 Ατομική Σύμβαση Εργασίας- Σχέση Εργασίας**

Ατομική σύμβαση εργασίας είναι η συμφωνία με την οποία ο εργαζόμενος αναλαμβάνει την υποχρέωση να προσφέρει τις υπηρεσίες του για ορισμένο ή αόριστο χρονικό διάστημα στον εργοδότη, κάτω από τις οδηγίες και τον έλεγχο του οποίου εργάζεται, έναντι παροχής μισθού.

Τα στοιχεία που συγκροτούν την έννοια της σύμβασης εργασίας είναι :

- Η ανάληψη της υποχρέωσης για παροχή εργασίας
- Η χρονική διάρκεια της σύμβασης
- Η αντιπαροχή του εργοδότη, δηλαδή η καταβολή του συμφωνημένου μισθού.



Η σχέση εργασίας περιλαμβάνει το σύνολο των όρων με τους οποίους αναλαμβάνει ο εργαζόμενος την υποχρέωση παροχής εργασίας προς τον εργοδότη.

Αυτό σημαίνει ότι η σχέση εργασίας μπορεί να λειτουργήσει και όταν ακόμη η σύμβαση εργασίας είναι άκυρη ή ελαττωματική.

#### **1.4 Διάκριση της συμβάσεως εργασίας**

Με κριτήριο τη χρονική της διάρκεια, η σύμβαση εργασίας διακρίνεται σε :

##### α) Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου

Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, υπάρχει όταν καθορίζεται το χρονικό διάστημα, μέσα στο οποίο ο μισθωτός θα προσφέρει τις υπηρεσίες του. Η διάρκεια της σύμβασης μπορεί να προκύπτει, είτε από τη συμφωνία των ενδιαφερομένων, είτε από άλλα δεδομένα, όπως π.χ. διάταξη νόμου, είδος και σκοπός συμβάσεως κ.λπ.

##### β) Σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου

Σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου υπάρχει όταν η χρονική διάρκειά της δεν είναι καθορισμένη από την συμφωνία εργοδότη-εργαζομένου και ούτε συνεπάγεται από τις περιστάσεις.

Η βασική συνέπεια του χαρακτηρισμού της συμβάσεως εργασίας ως ορισμένου ή αορίστου χρόνου είναι η εφαρμογή των διατάξεων για την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας.

Έτσι, με την επέλευση του χρονικού σημείου του τέλους της διάρκειας της συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου, η σύμβαση λύεται

χωρίς να απαιτείται η τήρηση καμιάς άλλης προϋπόθεσης και χωρίς να υπάρχει υποχρέωση καταβολής αποζημίωσης.

Το αντίθετο ισχύει για την σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, η έγκυρη καταγγελία της οποίας προϋποθέτει την τήρηση ορισμένων προϋποθέσεων και την καταβολή αποζημιώσεως.

Ο Ν. 2112/20 «περί υποχρεωτικής καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας ιδιωτικών υπαλλήλων» ορίζει ότι οι διατάξεις του νόμου αυτού εφαρμόζονται και σε συμβάσεις εργασίας με ορισμένη χρονική διάρκεια, αν ο καθορισμός της διάρκειας αυτής δε δικαιολογείται από τη φύση της συμβάσεως για καταστρατήγηση των διατάξεων περί υποχρεωτικής καταγγελίας της υπαλληλικής συμβάσεως.

Επίσης, σύμφωνα με το άρθρο 671 ΑΚ, η σύμβαση εργασίας που συνομολογήθηκε για ορισμένο χρόνο λογίζεται πως ανανεώθηκε για αόριστο χρόνο, αν μετά την λήξη του χρόνου της ο εργαζόμενος εξακολουθεί την εργασία του, χωρίς να εναντιώνεται ο εργοδότης.

## **1.5 Διάκριση από άλλες συναφείς συμβάσεις**

### Σύμβαση παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών

Σύμβαση παροχής υπηρεσιών υπάρχει όταν ο εργαζόμενος διατηρεί την ελευθερία και την πρωτοβουλία να καθορίζει ο ίδιος τις συνθήκες εργασίας του (τόπο, τρόπο, χρόνο) χωρίς να υπόκειται στον έλεγχο του εργοδότη.

*Κριτήριο διακρίσεως :* Στη σύμβαση παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών εκείνος που καθορίζει τον τόπο, τρόπο και χρόνο παροχής υπηρεσιών είναι ο εργαζόμενος, ενώ η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας είναι ο εργοδότης.

### Σύμβαση έργου

Σύμβαση έργου υπάρχει όταν ένα πρόσωπο αναλαμβάνει την υποχρέωση να εκτελέσει ορισμένο έργο για λογαριασμό άλλου προσώπου ή φορέα αντί καταβολής του συμφωνημένου μισθού σε καθορισμένο ή όχι χρονικό διάστημα.

*Κριτήριο διακρίσεως :* Στη σύμβαση έργου, αντικείμενο της συμβάσεως είναι η πραγματοποίηση του συμφωνηθέντος έργου, ενώ στη σύμβαση εργασίας αντικείμενο της συμβάσεως είναι η παροχή εργασίας καθ' αυτή εκ μέρους του εργαζομένου, ανεξάρτητα από το αποτέλεσμα της εργασίας.

### Σύμβαση εντολής

Με τη σύμβαση εντολής ο εντολοδόχος έχει υποχρέωση να διεξάγει χωρίς αμοιβή, την υπόθεση που του ανέθεσε ο εντολέας (713 ΑΚ).

*Κριτήριο διακρίσεως :* Στη σύμβαση εντολής δεν υπάρχει καταβολή αμοιβής στον εντολοδόχο από τον εντολέα, ενώ στη σύμβαση εργασίας ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλλει αμοιβή στον εργαζόμενο.

### Σύμβαση εταιρίας

Με τη σύμβαση εταιρίας δύο ή περισσότερα άτομα, με κοινές εισφορές αναλαμβάνουν αμοιβαία την υποχρέωση να επιδιώξουν κοινό σκοπό και κυρίως κερδοσκοπικό (741 ΑΚ).

Σύγχυση της συμβάσεως εταιρίας με τη σύμβαση εργασίας ενδέχεται να υπάρξει όταν σε προσωπική εταιρία (ομόρρυθμη ή ετερόρρυθμη), ένας έτερος εισφέρει την προσωπική του εργασία στο κεφάλαιο της εταιρίας.

*Κριτήριο διακρίσεως :* Στη σύμβαση εταιρίας, η παροχή εργασίας του ετέρου δείχνει την προϋπόθεση εταιρικής συνεργασίας, η οποία δεν υφίσταται στην σύμβαση εργασίας. Το ποσό που εισπράττει ο έτερος από την συμμετοχή του στη διανομή των κερδών, δεν αποτελεί αμοιβή για την παροχή εργασίας του κι αυτό είναι εμφανές στην περίπτωση που η εταιρία σε μια διαχειριστική περίοδο έχει ζημία, οπότε ο έτερος συμμετέχει στη ζημία αυτή.

### Μίσθωση πράγματος

Είναι η μίσθωση όπου, με αντάλλαγμα την καταβολή μισθώματος, παραχωρείται η χρήση πράγματος ή δικαιώματος και η κάρπωση του κατά τους κανόνες της τακτικής εκμετάλλευσης (638 ΑΚ).

*Κριτήριο διακρίσεως :* Στην μίσθωση πράγματος ο μισθωτής δεν υπόκειται κατά την εκμετάλλευση του πράγματος στον έλεγχο και την εποπτεία του εκμισθωτή σε αντίθεση με ό,τι συμβαίνει στην περίπτωση της συμβάσεως εργασίας, όπου ο εργαζόμενος υπόκειται στον έλεγχο και στην εποπτεία του εργοδότη.

### Σύμβαση μεσιτείας

Είναι η σύμβαση με βάση την οποία ένα πρόσωπο υπόσχεται σε κάποιον (μεσίτη) αμοιβή για την μεσολάβηση ή την υπόδειξη ευκαιρίας για την σύναξη της σύμβασης (703 ΑΚ).

*Κριτήριο διάκρισης :* Στην σύμβαση μεσιτείας το πρόσωπο που σύναψε σύμβαση με τον μεσίτη, έχει υποχρέωση να τον πληρώσει μόνο αν η σύμβαση καταρτισθεί ως συνέπεια αυτής της μεσολάβησης ή υπόδειξης. Αν καταρτίστηκε προσύμφωνο αλλά η οριστική σύμβαση ματαιώθηκε, οφείλεται μόνο η μισή αμοιβή. Για τις δαπάνες του ο μεσίτης έχει αξίωση μόνο αν συμφωνήθηκε η καταβολή τους.

Σ' αυτήν την περίπτωση οι δαπάνες οφείλονται και αν ακόμη δεν καταρτίστηκε η σύμβαση. Στην σύμβαση εργασίας, σε αντίθεση με τα παραπάνω η αμοιβή καταβάλλεται στον εργαζόμενο για την παροχή εργασίας καθ' εαυτή.

### **1.6 Προϋποθέσεις κατάρτισης έγκυρης σύμβασης εργασίας**

Οι προϋποθέσεις για την κατάρτιση έγκυρης σύμβασης εργασίας ρυθμίζονται κατά βάση από το Αστικό Δίκαιο. Συγκεκριμένα απαιτείται ικανότητα για δικαιοπραξία, δηλαδή συμπλήρωση του 18<sup>ου</sup> έτους της ηλικίας και έλλειψη δικαστικής ή νόμιμης απαγόρευσης ή δικαστική αντίληψη ή παροδικής ανικανότητας του άρθρου 131 Α.Κ. (άρθρα 127, 128 ΑΚ).

Ειδικότερα για τον ανήλικο που συμπλήρωσε το 15<sup>ο</sup> έτος της ηλικίας του, το άρθρο 136 ΑΚ ορίζει ότι με τη συναίνεση των προσώπων που ασκούν την επιμέλειά του, μπορεί να συνάψει σύμβαση εργασίας ως εργαζόμενος.

Αν δεν δίνεται η συναίνεση αποφασίζει το δικαστήριο ύστερα από αίτηση του ανηλίκου. Η σύμβαση εργασίας που προβλέπει το άρθρο 136 του ΑΚ γίνεται στο όνομα του ανηλίκου, δηλαδή ο ανήλικος συμβάλλεται αυτοπροσώπως.

Υπάρχει όμως δυνατότητα ο ανήλικος να συνάψει σύμβαση εργασίας εφ' όσον επιτρέπεται από τον νόμο, εκπροσωπούμενος από το πρόσωπο που ασκεί την γονική μέριμνα (1512 ΑΚ). Ειδικότερα ο επίτροπος του ανηλίκου χωρίς άδεια του δικαστηρίου, ύστερα από γνωμοδότηση του συγγενικού συμβουλίου δεν μπορεί στο όνομα του ανηλίκου να συνάψει σύμβαση εργασίας ως εργαζομένου για περισσότερο από 2 χρόνια (άρθρο 1648 αρ. 7 ΑΚ).

Άλλες προϋποθέσεις είναι να υπάρχει βούληση και να είναι πραγματική και σοβαρή για την σύναψη της σύμβασης και η σύμβαση να μην αντιστρατεύεται τον νόμο και τα χρηστά ήθη.

### **1.7 Τύπος της σύμβασης εργασίας**

Για την κατάρτιση έγκυρης συμβάσεως εργασίας εν απαιτείται τύπος (369 ΑΚ, ΑΠ 21/80). Η σύμβαση μπορεί να είναι και προφορική όπως επίσης ρητή ή σιωπηρή. Σπάνιες είναι οι περιπτώσεις που ειδικοί νόμοι επιβάλλουν την γραπτή κατάρτιση της σύμβασης εργασίας π.χ. σύμβαση ηθοποιού με θεατρικό επιχειρηματία (ΒΔ 29.9/24-10-41) οπότε η μη τήρηση του τύπου συνεπάγεται ακυρότητα της συμβάσεως.

Ανεξάρτητα όμως από το εάν επιβάλλει ή όχι ο νόμος την γραπτή κατάρτιση της συμβάσεως ως προϋπόθεση για την εγκυρότητά της, σκόπιμο είναι να διατυπώνεται γραπτώς η σύμβαση ώστε να αποδεικνύεται και η σύναψή της και οι όροι της.

### **1.8 Ακυρότητα της συμβάσεως εργασίας**

Οι λόγοι ακυρότητας της σύμβασης εργασίας διέπονται από τις γενικές διατάξεις του Αστικού Δικαίου. Συγκεκριμένα οι λόγοι ακυρότητας είναι :

α) Η έλλειψη δικαιοπρακτικής ικανότητας (άρθρα 127, 128, 130 ΑΚ). Οι ανήλικοι όμως που συμπληρώνουν το 15<sup>ο</sup> έτος της ηλικίας τους μπορούν

με την γονική συναίνεση των προσώπων που ασκούν την επιμέλειά τους, να συνάψουν σύμβαση εργασίας (136 ΑΚ)

β) Η εικονικότητα (138 ΑΚ)

γ) Η αντίθεση σε απαγορευτική διάταξη νόμου (174 ΑΚ)

δ) Η αντίθεση στα χρηστά ήθη (178 ΑΚ)

Η άκυρη σύμβαση εργασίας θεωρείται σαν να μην έγινε (180 ΑΚ)

### **1.9 Ακύρωση της σύμβασης εργασίας**

Ακυρώσιμη είναι η σύμβαση εργασίας όταν συντρέχουν λόγοι :

α) Πλάνη (140 ΑΚ), όταν δηλαδή η δήλωση ενός εκ των συμβαλλομένων μερών δεν συμφωνεί από ουσιώδη πλάνη με την βούλησή του.

β) Απάτη (147 ΑΚ), όταν δηλαδή ένα από τα συμβαλλόμενα μέρη παρασύρθηκε με απάτη σε δήλωση βουλήσεως.

γ) Απειλή (150 ΑΚ), όταν δηλαδή ένα από τα συμβαλλόμενα μέρη εξαναγκάστηκε σε δήλωση βουλήσεως με απειλή που ασκήθηκε παράνομα ή αντίθετα προς τα χρηστά ήθη από τον άλλο τον τρίτο. Δικαίωμα να ζητήσει ακύρωση της συμβάσεως έχει το μέρος που πλανήθηκε, απατήθηκε ή απειλήθηκε. Η ακύρωση της συμβάσεως εργασίας επέρχεται με δικαστική απόφαση (154 ΑΚ)

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2**

### **ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

#### **2.1 Συμβάσεις Εργασίας**

Συλλογική σύμβαση εργασίας είναι η σύμβαση που καθορίζεται μεταξύ των εκπροσώπων των επαγγελματικών οργανώσεων των εργαζομένων και των εργοδοτών και ρυθμίζει τις ατομικές σχέσεις εργασίας.

Η συλλογική σύμβαση εργασίας αποτελεί σύμπτωση απόψεων που σκοπό έχουν την σωστή συνεργασία εργαζομένων και εργοδοτών με απώτερο σκοπό την παραγωγή. Από τα παραπάνω συμπεραίνουμε ότι σε κάθε συλλογική σύμβαση εργασίας τα συμβαλλόμενα πρόσωπα είναι δύο, οι επαγγελματικές οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών. Επομένως κάθε Συλλογική Σύμβαση Εργασίας δεσμεύει τους μισθωτούς και τους εργοδότες που είναι μέλη οργανώσεων κατά τρόπο υποχρεωτικό και άμεσο.



Η συλλογική σύμβαση εργασίας είναι τυπική σύμβαση που καταρτίζεται εγγράφως και στην οποία πρέπει να αναφέρονται:

- 1) οι συμβαλλόμενες οργανώσεις
- 2) οι εκπρόσωποι τους
- 3) η χρονολογία κατάρτισης
- 4) η έκταση της εφαρμογής της

Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας διαφέρουν ως προς το εύρος του πεδίου εφαρμογής τους και το επάγγελμα. Έτσι διακρίνουμε τις εξής κατηγορίες:

- 1) Εθνικές Γενικές Συμβάσεις Εργασίας (ΕΓΣΣΕ) που αφορούν τους μισθωτούς ολόκληρης της χώρας. Οι ΕΓΣΣΕ ορίζουν τους ελάχιστους όρους εργασίας για τους μισθωτούς.
- 2) Εθνικές Ομοιοεπαγγελματικές Συλλογικές Συμβάσεις (ΕΟΣΣΕ). Οι συμβάσεις αυτές αφορούν τους μισθωτούς ορισμένου επαγγέλματος ή και συναφών προς το επάγγελμα αυτό κλάδων όλης της χώρας.
- 3) Τυπικές Ομοιοεπαγγελματικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (ΤΟΣΣΕ) Οι οποίες αφορούν τους μισθωτούς του ίδιου επαγγέλματος ή συναφών κλάδων ορισμένης πόλης ή περιφέρειας.
- 4) Κλαδικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (ΚΣΣΕ) που αφορούν τους μισθωτούς ομοειδών επιχειρήσεων ορισμένης πόλης ή περιφέρειας ή ολόκληρης της χώρας ανεξάρτητα από την ειδικότητα ή το επάγγελμα.
- 5) Επιχειρησιακές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (ΕΣΣΕ) που αφορούν το προσωπικό μιας συγκεκριμένης επιχείρησης ή εκμετάλλευσης ανεξάρτητα από κατηγορία και ειδικότητα.

Γενικά οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας είναι ορισμένου ή αορίστου χρόνου: η συλλογική σύμβαση που προβλέπει διάρκεια μεγαλύτερη από ένα χρόνο θεωρείται ότι είναι αορίστου χρόνου διάρκειας. Η διάρκεια πάντως μιας συλλογικής σύμβασης δεν μπορεί να είναι μικρότερη από ένα έτος. Η καινοτομία που αφορά το χρόνο ισχύος έγκειται κυρίως εκτός από την κατάργηση του δικαιώματος του Υπουργού να παρατείνει την ισχύ της συλλογικής σύμβασης στο ότι:

- 1) η ισχύς της συλλογικής διαπραγμάτευσης αρχίζει από την ημέρα της κατάθεσης στην αρμόδια υπηρεσία του Υπουργείου και όχι από την

ημέρα δημοσίευσης της στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως όπως παλαιά ή την κατάθεση στο Ειρηνοδικείο.

- 2) ακόμη τα συμβαλλόμενα μέρη μπορούν να ορίσουν για την συλλογική σύμβαση εργασίας αναδρομική ισχύ έως ημέρα λήξεως της προηγούμενης συλλογικής σύμβασης ή δεν υπάρχει από την έναρξη των διαπραγματεύσεων.
- 3) Παράταση της ισχύος των κυρίων όρων της συλλογικής σύμβασης που έληξε για ένα εξάμηνο και εφαρμογή της στους νεοπροσλαμβανόμενους με την επιφύλαξη ότι είναι μέλη της συνδικαλιστικής οργάνωσης που υπέγραψε την συλλογική σύμβαση.
- 4) Τέλος η προέκταση της ισχύος των υφισταμένων όρων εργασίας και μετά το εξάμηνο μέχρι όταν λήξει ή τροποποιηθεί η ατομική σύμβαση εργασίας.

Είναι παραδεκτό ότι τα συμβαλλόμενα μέρη της συλλογικής σύμβασης εργασίας πρέπει να έχουν ειδική ικανότητα που δίνεται από το νόμο.

Ικανότητα σύναψης συλλογικής σύμβασης έχει από την εργατική πλευρά η πιο αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση στο πεδίο που θα ισχύει η συλλογική σύμβαση και από την εργοδοτική οι αντίστοιχες οργανώσεις και μεμονωμένα εργοδότες που απασχολούν προσωπικό πάνω από 50 άτομα.

Επόμενο είναι λοιπόν ανάλογα με το είδος της Συλλογικής Σύμβασης να έχουν αρμοδιότητα οι ακόλουθες οργανώσεις:

- 1) για τις Εθνικές Γενικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας οι τριτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις και οι αναγνωριζόμενες ως ευρύτερης εκπροσώπησης ή πανελλήνιας έκτασης εργοδοτικές.
- 2) όσον αφορά τις Εθνικές Ομοιοεπαγγελματικές Συλλογικές Συμβάσεις αρμόδιες είναι οι δευτεροβάθμιες ή πρωτοβάθμιες Ομοιοεπαγγελματικές συνδικαλιστικές οργανώσεις ευρύτερης εκπροσώπησης ή πανελλήνιας έκτασης.
- 3) για τις τοπικές Ομοιοεπαγγελματικές Συλλογικές Συμβάσεις θεωρούνται υπεύθυνες οι εργοδοτικές οργανώσεις και οι Ομοιοεπαγγελματικές πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις τοπικού χαρακτήρα.

- 4) για τις κλαδικές Συλλογικές Συμβάσεις αρμόδιες είναι οι πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις που καλύπτουν μισθωτούς, αδιάφορο ποιας ειδικότητας ή επαγγέλματος ομοειδών επιχειρήσεων του ίδιου κλάδου και εργοδοτικές οργανώσεις.
- 5) και τέλος όσον αφορά τις Επιχειρησιακές Συλλογικές Συμβάσεις ο εργοδότης και η συνδικαλιστική επιχειρησιακή οργάνωση που το καλύπτει ανεξάρτητα από την κατηγορία την θέση ή την ειδικότητα του και εάν υπάρχει αντίστοιχη πρωτοβάθμια κλαδική οργάνωση.

Κάθε συλλογική σύμβαση εργασίας υπογράφεται όταν οι διαπραγματεύσεις των δύο μερών καταλήξουν σε συμφωνία χωρίς την παρουσία η προσυπογραφή κρατικού οργάνου. Κάθε έγκυρη σύμβαση εργασίας αποτελείται από τρία υπογεγραμμένα πρότυπα. Το ένα από αυτά κατατίθεται στην αρμόδια επιθεώρηση εργασίας της Νομαρχίας όπου καταρτίστηκε η σύμβαση.

Η Εθνική Γενική Σύμβαση Εργασίας και οι Κλαδικές και Εθνικές Ομοιοεπαγγελματικές κατατίθενται στην κεντρική Υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας και συντάσσεται πράξη κατάθεσης πάνω στο πρότυπο.

Από το σημείο αυτό της πράξης κατάθεσης ισχύει η Συλλογική Σύμβαση Εργασίας. Στο επόμενο βήμα των συλλογικών συμβάσεων καταχωρείται αυθημερόν στο βιβλίο συλλογικών και Διαιτητικών Συμβάσεων που τηρείται σε κάθε επιθεώρηση εργασίας Νομαρχίας και στην Κεντρική Υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας.

Στον αντίποδα όλων των παραπάνω έρχονται κάποιες προϋποθέσεις που θέτουν την λήξη της συλλογικής σύμβασης εργασίας. Έτσι λοιπόν κάθε συλλογική σύμβαση λήγει όταν περνάει ο χρόνος ισχύος που συμφωνήθηκε. Μια περίπτωση είναι επίσης να υπογραφεί νέα συλλογική σύμβαση η οποία είτε ρητά, είτε σιωπηρά καταργεί την προηγούμενη. Και καταλυτικά εάν ένα από τα συμβαλλόμενα μέρη καταγγείλει την σύμβαση εργασίας, τότε αυτή παύει να ισχύει. Καταγγελία μιας Συλλογικής Σύμβασης πριν από την πάροδο έτους ή πριν από την διάρκεια της, επιτρέπεται μόνο εάν έχουν μεταβληθεί σημαντικά οι συνθήκες που

υπήρχαν κατά την υπογραφή της. Για να καταγγείλει κανείς μια συλλογική σύμβαση εργασίας θα πρέπει να ακολουθήσει την εξής διαδικασία. Πρέπει να δηλωθεί εγγράφως η βούληση του ενός από τα συμβαλλόμενα μέρη να λυθεί η σύμβαση, με την βοήθεια δικαστικού επιμελητή τόσο στο άλλο μέρος όσο και στην Τοπική υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας όπου είχε κατατεθεί η Συλλογική Σύμβαση.

## **2.2 Περιεχόμενο Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (ΣΣΕ)**

Όλες οι ΣΣΕ έχουν γενικά ως αντικείμενο τους να ρυθμίζουν τους βασικούς όρους για όλα τα εργασιακά, οικονομικά, ασφαλιστικά, κοινωνικά και συνδικαλιστικά ζητήματα των μισθωτών καθώς και να ρυθμίζουν τις ενοχικές σχέσεις, δηλαδή τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των συμβαλλόμενων μερών.

Ειδικότερα μια Συλλογική Σύμβαση Εργασίας μπορεί να παίζει καθοριστικό ρόλο για την σύναψη, τους όρους λειτουργίας και την λήξη των ατομικών συμβάσεων εργασίας που εκπίπτουν στο πεδίο ισχύος τους. Επίσης ρυθμίζει ζητήματα σχετικά με την άσκηση του συνδικαλιστικού δικαιώματος στην επιχείρηση, την παροχή συνδικαλιστικών διευκολύνσεων και τον τρόπο παρακράτησης των συνδικαλιστικών εισφορών και της απόδοσης τους στις δικαιούχες οργανώσεις. Καθώς και ζητήματα της κοινωνικής ασφάλισης εκτός από τα συνταξιοδοτικά, εφόσον έρχονται σε αντίθεση με την συνταγματική τάξη και την πολιτική δημοσίων φορέων της κοινωνικής ασφάλισης.

Πολλές φορές τα κείμενα των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας είναι πιθανό να παρερμηνεύονται και να δημιουργούνται έτσι λανθασμένες εντυπώσεις οι οποίες επειδή αφορούν συχνά σχέσεις εργοδοτών και εργαζομένων είναι πολύ ευαίσθητες και εύθραυστες. Για το λόγο αυτό συνήθως στα κείμενα ΣΣΕ περιέχουν και την ερμηνεία των κανονιστικών όρων τους έτσι ώστε το νόημα να είναι συγκεκριμένο και να μην υπάρχει πιθανότητα να μην κατανοηθεί.

Όπως έχουμε αναφέρει σε κάθε συλλογική σύμβαση υπάρχουν δύο συμβαλλόμενα μέρη, ο εργαζόμενος και ο εργοδότης. Είναι εύλογο λοιπόν ότι για να αποφεύγονται τυχόν συγκρούσεις και να επιλύονται οι διαφορές ομαλά, είναι απαραίτητο να περιλαμβάνονται στο περιεχόμενο των ΣΣΕ τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις κάθε μέρους χωριστά. Επίσης πρέπει να αναφέρονται και οι αρμοδιότητες του Συμβουλίου των εργαζομένων έτσι ώστε να μην παρουσιάζονται υπερβολές από υπερβολικό ζήλο.

Είναι γενικά γνωστό σε όλους μας ότι στις εργασιακές σχέσεις εργαζομένων- εργοδοτών, δημιουργούνται συνεχώς προβλήματα, προστριβές και διαμάχες. Είναι επόμενο λοιπόν στο περιεχόμενο των Συλλογικών Συμβάσεων εργασίας να εμπεριέχονται όροι διαπραγμάτευσης μεσολάβησης και διαιτησίας έχοντας ως σκοπό την ειρηνική επίλυση των διαφορών. Για τον λόγο αυτό συχνά περιέχει και μια ρήτρα ειρήνης με τα ζητήματα που ρυθμίζει.

### **2.3 Συμφιλίωση**

Για οποιοδήποτε διένεξη που δημιουργείται με αφορμή την σχέση εργασίας ακόμη και αν δεν αποτελεί αντικείμενο συλλογικής συμβάσεως τα συμβαλλόμενα μέρη έχουν δικαίωμα να ζητήσουν την παρέμβαση συμφιλιωτή. Έργο του συμφιλιωτή είναι να επιτύχει την προσέγγιση των απόψεων των δύο μερών όσο το δυνατόν πιο γρήγορα για τον τερματισμό της διένεξης. Στο τέλος της συμφιλιωτικής διαδικασίας συντάσσεται πρωτόκολλο το οποίο υπογράφεται από τα ενδιαφερόμενα μέρη και του συμφιλιωτή στο οποίο βεβαιώνεται η συμφωνία ή η διαφωνία των μερών.

## 2.4 Μεσολάβηση

Σε περιπτώσεις όπου οι διαπραγματεύσεις των μερών αποτυγχάνουν τότε τα ενδιαφερόμενα μέρη μπορούν να ζητήσουν τις υπηρεσίες μεσολαβητή ή να προσφύγουν στην διαιτησία.

Την επιθυμία για μεσολάβηση μπορεί να εκφράσει οποιοσδήποτε από τα δύο μέρη. Για να αρχίσει η διαδικασία της μεσολάβησης θα πρέπει να κατατεθεί σχετική αίτηση από τα ενδιαφερόμενα μέρη η οποία υποβάλλεται από κοινού χωριστά. Ο μεσολαβητής επιλέγεται από τα συμβαλλόμενα μέρη από ειδικό κατάλογο μεσολαβητών. Σε περίπτωση ασυμφωνίας ο μεσολαβητής ορίζεται με κλήρωση.

Μόλις οριστεί ο μεσολαβητής συντάσσεται πρακτικό αναλήψεως της μεσολαβήσεως. Έργο του μεσολαβητή είναι να καλέσει τα μέρη σε συζητήσεις και να προβεί σε ακρόαση των μερών, σε εξετάσεις προσώπων, σε πραγματογνωμοσύνη ή σε οποιαδήποτε έρευνα σχετική με τους όρους εργασίας ή την οικονομική κατάσταση της επιχειρήσεως συνεπικουρούμενες από πραγματογνώμονες της επιλογής τους.

Εάν μέσα σε προθεσμία 20 ημερών τα μέρη δεν καταλήξουν σε συμφωνία τότε ο μεσολαβητής έχει δικαίωμα να υποβάλλει σε αυτά δική του πρόταση. Σε περίπτωση που τα δύο μέρη δεν γνωστοποιήσουν την αποδοχή της προτάσεως του μεσολαβητή εντός 5 ημερών από την κοινοποίηση της θεωρείται ότι την απέρριψαν. Εφόσον όμως η πρόταση γίνεται δεκτή τότε καλούνται τα ενδιαφερόμενα μέρη από τον μεσολαβητή να υπογράψουν οπότε το κείμενο της μεσολάβησης εξομοιώνεται με συλλογική σύμβαση εργασίας.

## 2.5 Διαιτησία

Το τελευταίο στάδιο επίλυσης των συλλογικών διαφορών είναι η διαιτησία που ελάχιστα μας θυμίζει την υποχρεωτική διαιτησία του νόμου. Η προσφυγή στην διαιτησία γίνεται κάτω από τις εξής τέσσερις προϋποθέσεις και τρόπους:

- 1) Προσφυγή στην διαιτησία μπορεί να γίνει σε οποιοδήποτε στάδιο των διαπραγματεύσεων δηλαδή και πριν παρεμβληθεί το στάδιο των διαπραγματεύσεων με κοινή συμφωνία των μελών.
- 2) Μπορεί να γίνει προσφυγή μονομερώς είτε από τον εργοδότη, είτε από τους εργαζόμενους, στην περίπτωση που το ένα μέρος αρνηθεί να προσέλθει στην μεσολάβηση.
- 3) Προσφυγή μπορεί να γίνει μονομερώς πάλι, αλλά από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις αυτή την φορά σε περίπτωση που έχουν αποδεχτεί την πρόταση του μεσολαβητή ενώ ο εργοδότης την απορρίπτει. Σύμφωνα με το νόμο στην περίπτωση αυτή που το <<προνόμιο>> της προσφυγής στην διαιτησία έχουν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις. Εκπρόσωποι των εργαζομένων τότε αναστέλλουν την άσκηση του δικαιώματος της απεργίας για το διάστημα των 10 ημερών από την ημέρα της προσφυγής.
- 4) Στην περίπτωση όμως των επιχειρησιακών και συλλογικών συμβάσεων των επιχειρήσεων και οργανισμών κοινής ωφελείας δικαίωμα για προσφυγή έχουν τα δύο μέρη με την προϋπόθεση ότι ένα από αυτά δέχεται την πρόταση του μεσολαβητή και το άλλο αρνείται.

Είναι προφανές ότι υπάρχει μια διαφοροποίηση στην διαδικασία επίλυσης με προσφυγή στην διαιτησία μεταξύ όλων των άλλων κατηγοριών συλλογικών συμβάσεων εργασίας πλην των επιχειρήσεων τόσο ιδιωτικού όσο και του δημοσίου τομέα. Η μονομερής προσφυγή στην διαιτησία από τους εργαζόμενους ισχύει για τις εθνικές και τις κλαδικές

εθνικής και τοπικής έκτασης και τις ομοιοεπαγγελματικές εθνικής και τοπικής έκτασης συλλογικές συμβάσεις. Η μεταχείριση όμως αλλάζει ως προς τους εργαζόμενους της επιχείρησης όχι μόνο των δημοσίων επιχειρήσεων και οργανισμών που θα έχει ενδεχομένως έναν λόγο δικαιολογητικό γιατί οι εργαζόμενοι στις επιχειρήσεις του δημοσίου τομέα πλεονεκτούν ως προς τους εργαζόμενους του ιδιωτικού τομέα αλλά και ως προς τους εργαζόμενους των επιχειρήσεων του ιδιωτικού τομέα.

Το θεμελιώδες πρόβλημα πάντως εδώ που τίθεται είναι μήπως τυχόν χάνει το νόημα της η καρδιά του νόμου: η ενίσχυση δηλαδή με κάθε τρόπο των συλλογικών διαπραγματεύσεων και η αποφυγή της εσχάτης των λύσεων που είναι η διαιτησία. Με άλλα λόγια γνωρίζοντας η εργοδοσία ότι μπορεί να λυθεί η διένεξη μέσα από την διαδικασία της διαιτησίας και λόγω των αντανακλαστικών: νοοτροπία, στάσεις, έλλειψη βιομηχανικής <<κουλτούρας>>, που έχουν αποκτηθεί κατά το μακροχρόνιο βασίλειο της υποχρεωτικής διαιτησίας θα δόση το βάρος που πρέπει στις συναινετικές και εθελοντικές διαδικασίες επίλυσης. Με αυτόν τον τρόπο γίνεται η διαιτησία όσο αφορά τις διαφορές που αναφύονται στο επίπεδο των επιχειρήσεων οι οποίες αριθμητικά ισοδυναμούν περίπου με τα 5/6 του συνόλου των διάφορων, ο κυρίαρχος τρόπος επίλυσης τους στην χώρα μας.

Για τον διαιτητή τον τρόπο επιλογής του, ισχύουν τα ίδια που γνωρίζουμε και για τον μεσολαβητή: επιλέγεται με κοινή συμφωνία των μερών από τον ειδικό κατάλογο και σε περίπτωση διαφωνίας με κλήρωση. Ο διαιτητής αναλαμβάνει τα καθήκοντα πέντε μέρες το αργότερο αφού οριστεί, μελετά όλα τα στοιχεία και τα πορίσματα που συγκεντρώθηκαν κατά το στάδιο της μεσολάβησης και έχει τα ίδια δικαιώματα με τον μεσολαβητή: για έρευνες, πραγματογνωμοσύνες και ότι άλλο είναι αναγκαίο για να εκτελέσει το έργο του. Η προθεσμία που δίνεται για την έκδοση της διαιτητικής απόφασης είναι ανάλογα με την περίπτωση, είτε δέκα είτε τριάντα ημερών μετά την ανάληψη των καθηκόντων του διαιτητή. Δέκα ημερών είναι αν προσλήφθηκε μεσολάβηση και τριάντα ημερών αν δεν έχει προηγηθεί το στάδιο της μεσολάβησης.



Η διαιτητική απόφαση εξομοιώνεται με συλλογική σύμβαση εργασίας ισχύει μάλιστα από την επόμενη της υποβολής της αίτησης για μεσολάβηση: ο χρόνος έναρξης της ισχύος των διαιτητικών αποφάσεων αναδράμει στην ημέρα που ορίζει ο νόμος.

Ο νόμος ορίζει την ίδρυση νομικού προσώπου ιδιωτικού δικαίου με επωνυμία " Οργανισμός Μεσολάβησης Διαιτησίας" που διοικείται από 11μελές Διοικητικό Συμβούλιο που συγκροτείται σε σώμα με απόφαση του Υπουργού Εργασίας με τετραετή θητεία.

Οι μεσολαβητές και οι διαιτητές αποτελούν ειδικό σώμα, ασκούν δημόσιο λειτούργημα χωρίς να έχουν την ιδιότητα του δημοσίου υπαλλήλου και αναλαμβάνουν πλήρους ανεξαρτησίας κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους. Προσλαμβάνονται με τριετή ανανεώσιμη θητεία και πρέπει να πληρούν ορισμένες προϋποθέσεις όπως ηλικία άνω των 30 ετών, πτυχίο ΑΕΙ νομικών ή οικονομικών επιστημών ή συναφών σπουδών και αποδεδειγμένα εμπειρία σε θέματα εργασιακών σχέσεων.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3**

### **ΜΙΣΘΟΣ**

#### **3.1 Έννοια**

Μισθός είναι η ανταποδοτική του εργοδότη για την εργασία που παρέχει ο μισθωτός στα πλαίσια της σύμβασης εργασίας που έχουν συνάψει.

Όπως ορίζει το άρθρο 648 ΑΚ, με την σύμβαση εργασίας ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να παρέχει για ορισμένο ή αόριστο χρόνο την εργασία του στον εργοδότη και αυτός να καταβάλλει το συμφωνημένο μισθό.

#### **3.2 Είδος μισθού**

Με κριτήριο τον τρόπο καθαρισμού του μισθού διακρίνουμε τον νόμιμο, τον συμβατικό και τον συνήθη.

##### **A) Νόμιμος Μισθός**

Είναι ο μισθός που καθορίζεται με κανόνα δικαίου. Συνήθως καθορίζεται με Συλλογική Σύμβαση εργασίας, Διοικητική απόφαση ή

Υπουργική απόφαση. Έχει τον χαρακτήρα κατώτατου ορίου αμοιβής και οι διατάξεις που τον καθορίζουν ισχύ νόμου, άμεση και αναγκαστική. Έτσι όροι σε ατομικές συμβάσεις εργασίας που ορίζουν μικρότερες αποδοχές από τις νόμιμες αν συμφωνήθηκαν πριν από αυτές παύουν να έχουν ισχύ και στην θέση τους ισχύει ο νόμιμος μισθός. Αν πάλι συμφωνήθηκαν μεταγενέστερα είναι άκυροι και οι μισθωτοί δικαιούνται τον νόμιμο μισθό.

#### Β) Συμβατικός μισθός

Είναι ο μισθός που καθορίζεται με συμφωνία εργαζομένου και εργοδότη και αποτελεί στοιχείο της γραπτής ή προφορικής σύμβασης εργασίας. Ο συμβατικός μισθός λέγεται και καταβαλλόμενος.

Η συμβατική ελευθερία στον καθορισμό του μισθού δεν είναι όμως απόλυτη. Την περιορίζει προς τα κάτω η απαγόρευση μισθού που συμφωνείται με εκμετάλλευση της ανάγκης ή της απειρίας του μισθωτού σε ύψος προφανώς δυσανάλογο με την παροχή της εργασίας.

Ειδικά για ανήλικους εργαζόμενους προβλέπεται ότι η αμοιβή τους πρέπει να είναι τουλάχιστον αυτή του ανειδίκευτου εργάτη, χωρίς να αποκλείεται η δυνατότητα ευνοϊκότερης ρύθμισης με συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

#### Γ) Συνήθης μισθός

Είναι ο μισθός που καταβάλλεται όταν δεν έχει συμφωνηθεί μισθός με ατομική σύμβαση εργασίας (συμβατικός) ούτε υπάρχει νόμιμος μισθός και προσδιορίζεται με βάση τον μισθό που καταβάλλουν άλλοι εργοδότες σε μισθωτούς της ίδιας ειδικότητας και των ίδιων προσόντων.

Με κριτήριο τον τρόπο υπολογισμού της αμοιβής ο μισθός διακρίνεται:

#### α) Χρονικός μισθός

Είναι ο μισθός που υπολογίζεται με βάση την παροχή εργασίας σε ορισμένα χρονικά διαστήματα όπως μήνας και ώρα. Ο χρονικός μισθός είναι πλέον συνήθης. Ο τρόπος αυτός πληρωμής εφαρμόζεται κυρίως όταν δεν ενδιαφέρει η ποσότητα αλλά η ποιότητα της προσφερόμενης εργασίας.

#### β) Μισθός κατά αποκοπή ή κατά μονάδα εργασίας (με το κομμάτι)

Αυτό το μισθό τον λαμβάνει ο μισθωτής όταν αναλάβει να φέρει σε πέρας μια εργασία έναντι προσυμφωνημένης αμοιβής. Μισθός κατά μονάδα εργασίας είναι εκείνος που υπολογίζεται με βάση την ποσότητα των προϊόντων που παράγει ο μισθωτός την ώρα ή ημέρα εργασίας και όχι την χρονική διάρκεια.

#### γ) Μισθός με ποσοστά

Είναι ο μισθός που υπολογίζεται ολικά ή μερικά με εφαρμογή συμφωνηθέντος ή συνήθως ποσοστού επί των ακαθάριστων ή καθαρών κερδών ή επί των εισπράξεων της επιχείρησης του εργοδότη. Σε αυτή την περίπτωση ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος από το νόμο να δώσει τις αναγκαίες πληροφορίες στον εργαζόμενο για τα κέρδη ή τις ζημίες και αν απαιτείται ακόμα και τα λογιστικά βιβλία.

#### δ) Μισθός με φιλοδωρήματα

Είναι ο μισθός που καταβάλλεται στον εργαζόμενο όχι από τον εργοδότη αλλά από τρίτους. Εφόσον έχει συμφωνία ότι αυτά αποτελούν μισθό. Μολονότι την αμοιβή δεν την καταβάλλει ο εργοδότης αλλά τρίτοι, πελάτες δεν ιδρύεται σχέση μισθωτού- πελατών. Ο εργοδότης έχει την

αξίωση να καταβληθεί το φιλοδώρημα από τους πελάτες. Ο μισθωτός παραπέμπεται να εισπράξει την αμοιβή του από αυτούς.

Τα φιλοδωρήματα είναι μισθός όταν με αυτά αμείβεται ο μισθωτός για τις υπηρεσίες που παρέχει στα πλαίσια της σχέσεως εργασίας του. Ο εργοδότης οφείλει να μην εμποδίζει την εισπράξη των φιλοδωρημάτων ή την δημιουργία τέτοιων ευκαιριών, ούτε επίσης λόγο να περιορίσει τον <<κύκλο εργασιών>> του μισθωτού. Τα φιλοδωρήματα δεν θεωρούνται μισθός, εκτός αν υπάρχει αντίθετη συμφωνία, όταν οι πελάτες τα προσφέρουν από ελευθεριότητα ή ευχαρίστηση επιβραβεύοντας τον ζήλο του μισθωτού στην εξυπηρέτησή τους. Σε αυτή την περίπτωση η χορήγηση τους είναι αβέβαιη.

Η λήψη πάντως φιλοδωρημάτων μη συνηθισμένων ή με τρόπο αντίθετο στα χρηστά ήθη από το μισθωτό χωρίς να το γνωρίζει ο εργοδότης αποτελεί απαγορευμένη από την υποχρέωση πίστωσης δωροληψία.

Με κριτήριο το περιεχόμενο του μισθού διακρίνουμε:

#### α) Χρηματικός μισθός

Είναι εκείνος που καταβάλλεται σε χρήμα στο νόμισμα που κυκλοφορεί νόμιμα στην χώρα όπου εργάζεται. Είναι δυνατή η πληρωμή χρηματικού μισθού όχι με καταβολή μετρητών αλλά με άλλο τρόπο π.χ. τραπεζικής επιταγής ή κατάθεσης χρημάτων κ.α.

Αποκλείεται η καταβολή μισθού με μορφή γραμματίων, ενώ είναι άκυρη η συμφωνία με την οποία ο μισθός ορίζεται και καταβάλλεται σε χρυσό ή σε χρυσά νομίσματα ή σε συνάλλαγμα.

## Β) Μισθός σε είδος

Είναι εκείνος που συνίσταται στην μεταβίβαση κατά κυριότητα ή παραχώρηση κατά χρήση ορισμένων πραγμάτων ή στην παροχή υπηρεσιών του εργοδότη προς τον εργαζόμενο ως αντάλλαγμα για την παρεχόμενη εργασία. Σύμφωνα με την νομολογία των Ελληνικών δικαστηρίων η παροχή σε είδος μπορεί να είναι ακόμη και αναλώσιμα, υπηρεσίες ή δικαιώματα π.χ. παραχώρηση κατοικίας. Εξαιρούνται τα φάρμακα και τα οινόπνευματώδη ποτά, τα οποία δεν θεωρούνται παροχές προς τον μισθωτό και η χορήγηση τους απαγορεύεται ρητά από την υπ' αριθμών 95 διεθνή σύμβαση εργασίας. Η αμοιβή σε είδος είναι δυνατή μόνο ως μερική και όχι ως πλήρης αμοιβή του μισθωτού.

Με κριτήριο την σταθερότητα της καταβολής ο μισθός διακρίνεται:

### α) Τακτικός μισθός

Είναι ο μισθός που χορηγείται σταθερά και νόμιμα ως αντάλλαγμα της παρεχόμενης εργασίας του μισθωτού. Στις τακτικές αποδοχές περιλαμβάνονται: ο συμβατικός μισθός, τα επιδόματα που καταβάλλονται σταθερά στο μισθωτό, η τακτική υπερεργασία, νόμιμη τακτική υπερωρία, η νόμιμη τακτική αμοιβή της Κυριακής και κάθε παροχή σε είδος που χορηγείται από τον εργοδότη από μισθωτό ως αντάλλαγμα παρεχόμενης εργασίας.

### β) Έκτακτος μισθός

Είναι ο μισθός που καταβάλλεται όχι σταθερά και μόνιμα όπως η αμοιβή όχι τακτικής επαναλαμβανόμενης εργασίας, υπερωρίας, νυχτερινής εργασίας, Κυριακής. Η πρακτική σημασία της διακρίσεως είναι

ο υπολογισμός διάφορων αποδοχών του μισθωτού με βάση τις τακτικές αποδοχές.

### **3.3 Σύνθεση αποδοχών**

Τις πιο πολλές φορές, τις αποδοχές του μισθωτού τις συνθέτουν εκτός από τον κύριο μισθό και διάφορα ποσά, που του καταβάλλονται με διάφορες ενδείξεις και για διάφορες αιτίες.

Έτσι, ξεχωρίζεται ο κύριος μισθός, ο οποίος συνήθως ονομάζεται βασικός μισθός, από αυτές τις πρόσθετες παροχές που εξαρτώνται από προϋποθέσεις, αναγόμενες στο πρόσωπο του μισθωτού, στις συνθήκες εργασίας του, στην υπηρεσιακή του κατάσταση κ.λπ., και συμπληρώνουν τον βασικό μισθό, συναποτελώντας μαζί το σύνολο των αποδοχών του.

#### Βασικός μισθός

Βασικός μισθός είναι το πάγιο ή συμφωνημένο ποσό αμοιβής, το οποίο δικαιούται ο μισθωτός για την παροχή της εργασίας του. Ο βασικός μισθός είναι συνήθως η βάση πάνω στην οποία υπολογίζονται οι πρόσθετες συμπληρωματικές αμοιβές (επιδόματα κ.λπ.).

#### Προσαυξήσεις

Οι προσαυξήσεις είναι παροχές που συνήθως ορίζονται σε ποσοστά του βασικού μισθού. Παρέχονται με βάση την προϋπηρεσία του μισθωτού, είτε γενικά στο επάγγελμα (απόφαση 1/1982 ΔΔΔΔ Αθηνών), είτε στη

συγκεκριμένη επιχείρηση, οπότε πολλές φορές, χορηγούνται κατά βαθμίδα υπηρεσιακής εξέλιξης, είτε σε οποιονδήποτε εργοδότη.

Για κάθε συγκεκριμένο οριζόμενο χρονικό τμήμα υπηρεσίας (στο επάγγελμα, στην επιχείρηση ή στην υπηρεσιακή βαθμίδα ανάλογα με τη ρύθμιση), π.χ. για κάθε τριετία, χορηγείται ορισμένο ποσοστό, π.χ. 10% στο μισθό. Συνήθως, ορίζεται ανώτατο όριο προσαυξήσεων.

Κατά κανόνα, εκτός από το χρονικό συντελεστή, απαιτείται για την χορήγηση των προσαυξήσεων και η ουσιαστική προϋπόθεση της ευδόκιμης υπηρεσίας του μισθωτού κατά το κρίσιμο χρονικό διάστημα. Όταν η κρίση του εργοδότη για το ευδόκιμο της υπηρεσίας, δεν είναι αντικειμενική και σωστή, η αξίωση του μισθωτού δεν ματαιώνεται, αν πραγματικά η υπηρεσία του ήταν ευδόκιμη, πράγμα που τελικά κρίνει το δικαστήριο.

### **3.4 Επιδόματα**

Τα επιδόματα είναι πρόσθετες αποδοχές, οι οποίες αυξάνουν το βασικό μισθό. Η χορήγησή τους από τον εργοδότη εξαρτάται από γενικότερους όρους και συνθήκες του μισθωτού (π.χ. προσωπική κατάσταση, επαγγελματική ευθύνη, αρχαιότητα, επίπεδο σπουδών), που ορίζονται κανονιστικά με νόμο, συλλογική σύμβαση εργασίας ή διοικητική απόφαση, κανονισμό ή και με ατομική σύμβαση εργασίας. Έχουν μεγάλη σημασία για τον υπολογισμό των συνολικών αποδοχών του μισθωτού.

Ανάλογα με τη φύση και το είδος της εργασίας, τα προσόντα, τη θέση και την κατάσταση του εργαζομένου, διακρίνουμε τα εξής επιδόματα :



### α) Επίδομα οικογενειακής κατάστασης

Το οικογενειακό επίδομα (γάμου και παιδιών) χορηγείται στους μισθωτούς με οικογενειακά βάρη (σύζυγο, παιδιά). Μπορεί να είναι ποσοστό στο βασικό μισθό ή σε ευρύτερη βάση ή σε ορισμένο ποσό. Οι ειδικότερες διαρρυθμίσεις ορίζονται στους κανόνες που προβλέπουν τη χορήγησή του (συλλογικές συμβάσεις, διαιτητικές αποφάσεις, κανονισμοί εργασίας).

Ο μισθωτός για να πάρει το οικογενειακό επίδομα, είναι απαραίτητο να γνωστοποιήσει και να αποδείξει στον εργοδότη ότι έχει τις προϋποθέσεις χορηγήσεώς του, εκτός αν ήδη ο τελευταίος το γνωρίζει. Κατά το άρθρο 4 του Ν.14114/1954 δικαιούχος των επιδομάτων γάμου είναι η οικογένεια (παρ. 4) και των επιδομάτων παιδιών, τα παιδιά (παρ.5).

Το άρθρο 13 του ίδιου νόμου ορίζει ότι αν εργάζονται αμφότεροι οι σύζυγοι, τα επιδόματα αυτά καταβάλλονται μόνο στον έναν, τον οποίο υποδεικνύουν οι σύζυγοι με κοινή δήλωσή τους στον αντίστοιχο εργοδότη ή αν δεν κάνουν τέτοια δήλωση, από 50% στον καθένα από τους εργοδότες τους. Κατά το άρθρο 20 παρ. 2 του Ν.1849/1989 επίδομα γάμου δικαιούνται και οι άγαμοι γονείς, οι ευρισκόμενοι σε κατάσταση χηρείας και οι διαζευγμένοι μισθωτοί. Στις δύο τελευταίες περιπτώσεις θα πρέπει να γίνει δεκτό ότι προϋπόθεση είναι επίσης να είναι γονείς.

Τα οικογενειακά επιδόματα έχουν γενικευθεί ως θεσμός και έχουν αποκτήσει τον χαρακτήρα «κοινωνικού μισθού» μέσω των μηχανισμών της κοινωνικής ασφάλισης. Με το Ν.Δ. 3868/1958 ιδρύθηκε ο Διανεμητικός Λογαριασμός Οικογενειακών Επιδομάτων Μισθωτών (Δ.Λ.Ο.Ε.Μ.), ο οποίος υπάγεται στον Ο.Α.Ε.Δ., που χορηγεί τα επιδόματα. Τα επιδόματα του Δ.Λ.Ο.Ε.Μ. τα δικαιούνται όλοι οι μισθωτοί, εκτός αν παίρνουν ίσα τουλάχιστον επιδόματα τέκνων από τον εργοδότη. Τμήμα του μισθού με την έννοια του εργατικού δικαίου αποτελούν μόνο τα οικογενειακά επιδόματα που χορηγεί ο εργοδότης.

## β) Επίδομα πολυετίας

Με το επίδομα αυτό αμείβεται κατά κάποιο τρόπο η συνολική αρχαιότητα του μισθωτού στο επάγγελμα ή συνηθέστερα στη επιχείρηση. Όμως, όταν για την χορήγησή του λαμβάνεται υπ' όψιν μόνο η υπηρεσία του μισθωτού στον ίδιο εργοδότη, συχνά συνυπολογίζεται και η προϋπηρεσία του σε ορισμένες συναφείς επιχειρήσεις ή σε καθήκοντα παρεμφερή και ανάλογα με αυτά της θέσης που κατέχει. Κατά κανόνα το επίδομα πολυετίας και ιδιαίτερα ο χρόνος που ορίζεται ως βάση υπολογισμού του είναι πραγματικός, ενίοτε πλασματικός και καθορίζεται από κανονισμό εργασίας.

## γ) Επίδομα ανθυγιεινής ή επικίνδυνης εργασίας

Χορηγείται σε περιπτώσεις όπου η εργασία παρέχεται με δυσμενείς για την υγεία συνθήκες. Δεν υπάρχει γενικός κανόνας που να ορίζει ότι όταν ή όπου η εργασία είναι ανθυγιεινή ή επικίνδυνη καταβάλλεται επίδομα. Η παροχή του στηρίζεται σε προβλέψεις ειδικών νόμων, υπουργικών αποφάσεων ή συλλογικών συμβάσεων εργασίας και διαιτητικών αποφάσεων, οι οποίες όμως πρέπει να αιτιολογούν ειδικά την χορήγησή του (π.χ. για τους ηλεκτροτεχνίτες, θερμοαστές, συντηρητές μηχανολογικών εγκαταστάσεων, λογιστές που χειρίζονται λογιστικές μηχανές, χειριστές- διατηρητές που ασχολούνται στους ηλεκτρονικούς υπολογιστές, ταξινόμους και μετρητές του ΟΤΕ, καθαρίστριες ιδρυμάτων).

Επίδομα ανθυγιεινής εργασίας προβλέπεται και σε κανονισμούς εργασίας. Ενίοτε δε, ο εργοδότης το καταβάλλει οικειοθελώς. Οι ειδικότερες προϋποθέσεις για την χορήγησή του καθορίζονται στις διατάξεις που το διέπουν. Έτσι, σύμφωνα με άλλες αρκεί και περιστασιακά να απασχολείται στους ανθυγιεινούς χώρους.

Το επίδομα ανθυγιεινής εργασίας λογίζεται ως μέρος των τακτικών αποδοχών. Αν ο συμβατικός μισθός είναι ανώτερος από τον νόμιμο, το

επίδομα αυτό συμψηφίζεται στις ανώτερες αποδοχές, εκτός αν έχει γίνει αντίθετη συμφωνία.

#### Δ) Επίδομα θέσεως

Επίδομα θέσεως καταβάλλεται, συνήθως με ρύθμιση στους κανονισμούς εργασίας, στους μισθωτούς που κατέχουν ορισμένες υπεύθυνες ή ανώτερες θέσεις στην ιεραρχία της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης (προϊστάμενοι υπηρεσιών ή τμημάτων, διευθυντές κ.λπ.).

Καταβάλλεται σ' όποιον κατέχει εκάστοτε θέση, για την οποία προβλέπεται επίδομα, είναι δηλαδή μισθολογικό παρακολούθημα της θέσεως. Εάν ο μισθωτός, που κατέχει τέτοια θέση, μετατεθεί νόμιμα σε άλλη, δε θα δικαιούται το επίδομα της θέσεως από την οποία έφυγε, αδιάφορο αν για την νέα του θέση προβλέπεται ή όχι τέτοιο επίδομα.

Ανάλογη είναι και η περίπτωση της παροχής «έξοδα παραστάσεως», που καταβάλλονται συνήθως σε ανώτερα στελέχη επιχειρήσεων και αποτελούν επίσης κατά κανόνα τμήμα των αποδοχών, εκτός αν χορηγούνται αποκλειστικά για την εξυπηρέτηση των συμφερόντων της επιχείρησης.

#### ε) Επίδομα διαχειριστικών λαθών

Χορηγείται σε όσους ασχολούνται με την διαχείριση χρημάτων (εισπράκτορες, ταμίες κ.α.), για να καλυφθούν τυχόν ζημίες από λάθη που είναι δυνατόν να προκύψουν από την διαχείριση.

Η παροχή του, κατά περίπτωση, προβλέπεται από συλλογικές συμβάσεις, διαιτητικές αποφάσεις ή κανονισμούς εργασίας . Επίσης είναι δυνατό να θεσπιστεί από τον εργοδότη με οποιονδήποτε τρόπο.

Ο χαρακτήρας αυτού του επιδόματος ως μισθού αμφισβητείται, αφού η αποκατάσταση ζημιών του μισθωτού δεν είναι ο μισθός. Ωστόσο,

επειδή κατά κανόνα χορηγείται ως σταθερό ποσό κατά μήνα, αδιάφορο αν έχει ζημιές ή όχι, ο μισθωτός από την διαχείριση και χωρίς σχετικό έλεγχο αποκτά τον χαρακτήρα επιδόματος κινδύνου ευθύνης και έχει την φύση μισθού.

#### στ) Έξοδα κινήσεως (οδοιπορικά)

Η παροχή αυτή δεν αποτελεί μισθό, όταν χορηγείται για να καλύψει πραγματικές δαπάνες κινήσεως του μισθωτού λ.χ. για την μεταβίβασή του στον τόπο όπου αποστέλλεται η εργασία. Είναι όμως μισθός, όταν ως σταθερό ποσό χορηγείται τακτικά, χωρίς να εξαρτάται από την πραγματοποίηση δαπανών κινήσεως, χωρίς να γίνεται απόδοση λογαριασμού για την σχετική δαπάνη και χωρίς να διακόπτεται σε όσες περιπτώσεις, καταβάλλεται μισθός χωρίς να παρέχεται εργασία

#### ζ) Λοιπά επιδόματα

Υπάρχουν και άλλα επιδόματα, το επίδομα παραγωγής ή καλής απόδοσης, το επιστημονικό επίδομα από τα αποτελέσματα της επιχείρησης(επίδομα ισολογισμού, το επίδομα ειδικών συνθηκών, σπουδών, γνώσης ξένων γλωσσών κ.α.)

Με ειδικές διατάξεις για ορισμένες κατηγορίες μισθωτών καθιερώνονται ειδικά επιδόματα για τους απασχολούμενους στα νοσηλευτικά ιδρύματα.

### **3.5 Νόμιμες κρατήσεις αποδοχών**

Επί του συνόλου των ακαθάριστων αποδοχών του μισθωτού, διενεργούνται κρατήσεις για ασφαλιστικά ταμεία, χαρτόσημο και φόρο μισθωτών υπηρεσιών.

#### Κρατήσεις για ασφαλιστικά ταμεία

Τα ποσοστά της κράτησης του εργαζόμενου για τα ασφαλιστικά ταμεία, καθορίζονται από την ασφαλιστική νομοθεσία. Τα ποσοστά κύριας και επικουρικής ασφάλισης (ΙΚΑ και ΤΕΑΜ) που ισχύουν από 1-1-1995 είναι 11,42% και 3% αντίστοιχα για τον εργαζόμενο και 20,83% και 3% αντίστοιχα για τον εργοδότη.

#### Χαρτόσημο και ΟΓΑ

Το χαρτόσημο μαζί με την εισφορά υπέρ ΟΓΑ ανέρχεται 1,20% επί των ακαθάριστων αποδοχών του εργαζόμενου. Το μισό του χαρτόσημου (0,6%) παρακρατείται από τις αποδοχές και το άλλο μισό (0,6%) επιβαρύνει τον εργοδότη.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4**

### **ΑΔΕΙΑ ΚΑΙ ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΔΕΙΑΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ**

#### **4.1. Έννοια**

Άδεια των μισθωτών είναι το χρονικό διάστημα εκείνο, κατά το οποίο, χωρίς να αναστέλλεται η σύμβαση εργασίας, αναστέλλεται η υποχρέωση του μισθωτού για παροχή εργασίας, ενώ διατηρείται η αξίωση του μισθωτού για την λήψη των αποδοχών του από τον εργοδότη. Σκοπός της αδειάς είναι η παροχή δυνατότητας στο μισθωτό για ανάπαυση και αναψυχή για ανανέωση των παραγωγικών του δυνάμεων (ΑΠ 1690/90).

#### **4.2. Προϋποθέσεις χορήγησης αδειάς**

Η άδεια είναι δικαίωμα όλων των εργαζομένων, αρκεί να έχουν συμπληρώσει δωδεκάμηνη συνεχή υπηρεσία στον ίδιο εργοδότη. Με τον όρο << συνεχής υπηρεσία >> νοείται η πραγματική απασχόληση στον ίδιο

εργοδότη και συνεπώς δε λαμβάνεται υπ' όψιν η προϋπηρεσία του μισθωτού σε άλλους εργοδότες. Επίσης δεν λαμβάνεται υπ' όψιν και η προϋπηρεσία στον ίδιο εργοδότη αν λύθηκε η σύμβαση εργασίας και στη συνέχεια επαναπροσλήφθηκε ο μισθωτός από τον ίδιο εργοδότη. Ως συνεχής απασχόληση στον ίδιο εργοδότη θεωρείται και η απασχόληση που παρέχεται από τον μισθωτό σε περίπτωση μεταβολής στο νομικό πρόσωπο του εργοδότη. Η απασχόληση για συνεχές δωδεκάμηνο διάστημα ως προϋπόθεση για την λήψη της άδειας εφαρμόζεται μόνο κατά το πρώτο έτος χορήγησης αδειάς. Στη συνέχεια για κάθε ημερολογιακό έτος ο μισθωτός δικαιούται την άδεια του για το έτος αυτό. Το χρονικό διάστημα μέσα στο οποίο οφείλει ο εργοδότης να χορηγήσει την πρώτη άδεια στον μισθωτό, έχει ως σημείο εκκίνησης την πρώτη ημέρα από την συμπλήρωση εκ μέρους του μισθωτού, ετήσιας προϋπηρεσίας στην επιχείρηση και αψώτατο χρονικό όριο χορήγησης την 31/12 του επόμενου από την πρόσληψη του έτους.

Η επόμενη ( δεύτερη ) άδεια οφείλεται στον μισθωτό με την προϋπόθεση φυσικά ότι εξακολουθεί να είναι απασχολούμενος στην ίδια επιχείρηση, από 1/1 έως την 31/12 του αμέσως επόμενου έτους από την χορήγηση σ' αυτόν της πρώτης άδειας. Καθ' ίδιο τρόπο και μέσα στα ίδια χρονικά διαστήματα ( από 1/1 έως 31/12 ) χορηγείται η Τρίτη κλπ. άδεια.

#### **4.3.Δικαιούχοι αδειάς**

Οι εργαζόμενοι ανεξάρτητα από την ιδιότητα τους (υπάλληλοι, εργάτες κλπ.) ή ιδιότητα εργοδότη ( επιχείρηση, οργανισμός, δημόσιο κλπ. ) δικαιούται κάθε χρόνο άδεια αναπαύσεως με πλήρεις αποδοχές και επίδομα αδειάς. Δικαιούχοι αδειάς είναι και οι μισθωτοί που απασχολούνται με μειωμένο ωράριο.

Δεν εφαρμόζονται οι διατάξεις του ΑΝ 539/45 για τους εργαζόμενους σε ναυτιλιακές, αλιευτικές, γεωργικές κτηνοτροφικές ή δασικές επιχειρήσεις στις οποίες εργάζονται μόνο μέλη της οικογένειας του εργοδότη, τους υπαλλήλους που έχουν θέση διεύθυνσης ή εποπτείας.

#### **4.4. Αμοιβές μισθωτών βάση των οποίων υπολογίζονται οι αποδοχές αδείας**

Οι αμοιβές των μισθωτών , υπό εξαρτημένης εργασίας, βάση των οποίων υπολογίζονται οι αποδοχές αδείας είναι:

- α) ο μηνιαίος μισθός ή τα ημερομίσθια που εισπράττει ο μισθωτός
- β) οι αμοιβές για τακτική απασχόληση κατά τις Κυριακές, τις εορτές και την νύκτα
- γ) οι αμοιβές για τακτική υπερεργασιακή και τακτική νόμιμη υπερωριακή απασχόληση

Στις αποδοχές αδείας δεν υπολογίζονται το επίδομα ισολογισμού, τα δώρα εορτών, η παράνομη υπερωριακή απασχόληση και η αμοιβή για την εκτός έδρας απασχόληση. Ο λόγος για τον οποίο δεν υπολογίζεται το επίδομα του ισολογισμού, ανάγεται στο έγγραφο 2554/7 . 94 του Υπουργείου Εργασίας. Όπου αναφέρεται ότι λόγω του ότι το επίδομα ισολογισμού δεν αποτελεί επίδομα το οποίο επαναλαμβάνεται κατά την διάρκεια του έτους, αλλά χορηγείται μια φορά τον χρόνο στους απασχολούμενους με την σύνταξη του ισολογισμού, γι' αυτόν τον λόγο δεν λαμβάνεται υπ' όψιν στις αποδοχές και στο επίδομα αδείας.



#### **4.5.Χρόνος χορήγησης-καταβολής αποδοχών και επιδόματος αδείας**

Ο χρόνος κατά τον οποίο θα χορηγηθεί η άδεια κανονίζεται ανάμεσα στους μισθωτούς και τον εργοδότη. Το Α.Ν. 539/45 καθορίζει το χρονικό διάστημα στο οποίο θα πρέπει να χορηγηθεί η άδεια, το οποίο είναι από 1/5 έως 30/9 του έκαστου έτους. Ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να χορηγήσει μέσα σε δύο μήνες από το χρονικό σημείο στο οποίο έγινε η αίτηση χορηγήσεως της αδείας. Επίσης η άδεια θα πρέπει να εξαντλείται μέσα στο ημερολογιακό έτος. Η άδεια δεν είναι δυνατό να μετατεθεί στο επόμενο έτος.

Ο εργοδότης πρέπει να καταβάλλει απλή αποζημίωση αδείας όταν διαπιστώνεται ότι η μη χορήγηση της αδείας δεν οφείλεται σε πταίσμα ή δόλο ή και αμέλειά του. Σε περίπτωση όμως που συντρέχουν οι ανώτεροι λόγοι, τότε ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να καταβάλλει αποζημίωση αδείας προσαυξημένη κατά 100%.

Όσον αφορά τον χρόνο καταβολής των αποδοχών και του επιδόματος αδείας, αυτά καταβάλλονται κατά το στάδιο έναρξης της αδείας στον μισθωτό. Σε περίπτωση που κάποιος μισθωτός δεν έχει συμπληρώσει το ( 1 ) πρώτο έτος υπηρεσίας στον τελευταίο εργοδότη του, και η σχέση αυτή λύεται πριν την λήψη αδείας, τότε η αποζημίωση της αδείας είναι ίση με τα 2/25 του μηνιαίου μισθού ή τα 2 ημερομίσθια, ανάλογα αν πρόκειται για υπάλληλο ή για ημερομίσθιο.

Σχετικά με το επίδομα της αδείας αυτό ισούται με τα 2/25 του μηνιαίου μισθού ή τα 2 ημερομίσθια, για κάθε μήνα απασχόλησης, με τον περιορισμό όμως ότι δεν μπορεί να ξεπεράσει το ½ του μισθού τους ή τα 13 ημερομίσθια. Σε περίπτωση που κάποιος απασχολείται για χρονικό διάστημα μικρότερο του ( 1 ) μήνα η αποζημίωση και το επίδομα αδείας υπολογίζεται με το ανάλογο κλάσμα (κατωτέρω ακολουθεί πίνακας αποζημιώσεως και επιδόματος αδείας). Η αποζημίωση και το επίδομα αδείας σε περίπτωση περιστασιακής απασχόλησης ή απόλυσης πριν την

συμπλήρωση του έτους, καταβάλλεται στο στάδιο της αποχώρησης ή της απόλυσης.

#### **4.6 Απασχολούμενοι μισθωτοί που απολύονται ή αποχωρούν μετά την συμπλήρωση του έτους στον ίδιο εργοδότη**

Οι μισθωτοί που συμπλήρωσαν 12 μήνες υπηρεσία σε εργοδότη και αποχώρησαν ή απολύθηκαν από την εργασία τους χωρίς ωστόσο να έχουν λάβει άδεια, δικαιούνται τις αποδοχές και το επίδομα της άδειας που θα δικαιούνται να λάβουν, αν κατά το χρονικό διάστημα της λύσης της σχέσης εργασίας, έπαιρναν την άδεια τους.

Σε αυτή την περίπτωση οι αποδοχές αυτές δεν υπόκεινται σε κρατήσεις στο ΙΚΑ ή στο επικουρικό ταμείο. Υπόκεινται όμως σε κρατήσεις για χαρτόσημο 0,5% και ΟΓΑ χαρτόσημο 0,1%. Το επίδομα της άδειας κανονικά υπόκειται σε κρατήσεις τόσο στο ΙΚΑ και στο επικουρικό ταμείο, όσο και σε κρατήσεις για τέλη χαρτοσήμου. Επίσης η αποζημίωση αδειας, αλλά και το επίδομα αδειας υπόκειται σε παρακράτηση Φ.Μ.Υ.

#### **4.7.Μισθωτοί εργαζόμενοι υπό καθεστώς περιοδικών ή ενδιάμεσων ημερών απασχόλησης και εποχιακής απασχόλησης**

Οι μισθωτοί οι οποίοι εργάζονται ορισμένες ημέρες ενός χρονικού διαστήματος, είτε λόγω της φύσης της δουλείας, είτε λόγω της σύμβασης εργασίας που έχουν με τον εργοδότη, δικαιούνται αναλογία της άδειας που θα έπαιρναν εις ολόκληρο εάν απασχολούνταν κανονικά, με την συμπλήρωση ενός έτους στον ίδιο εργοδότη. Βασική προϋπόθεση είναι να έχουν συμπληρώσει 12 μήνες στον ίδιο εργοδότη.

Η αναλογία της άδειας υπολογίζεται επί των ημερών αδειας που δικαιούται οι επί 6 ημερών απασχολούμενοι μισθωτοί και προσδιορίζεται ως εξής:

Για κάθε 25 ημέρες πραγματικής απασχόλησης κατά το χρονικό διάστημα της προσλήψεως των ή από την ημέρα που αρχίζει η άδειά τους δικαιούνται το  $\frac{1}{2}$  της άδειας που θα λάμβαναν υπό συνθήκες πλήρους απασχόλησης.

Εκτός από τις ημέρες αδειας οι μισθωτοί δικαιούνται και αποδοχές και επίδομα αδειας. Ως αποδοχές αδειας νοούνται οι συνηθισμένες αποδοχές που θα λάμβαναν οι μισθωτοί εάν απασχολούνταν πραγματικά στον εργοδότη τους κατά τον αντίστοιχο χρόνο της αδειας τους.

Το επίδομα άδειας είναι ίσο με τις αποδοχές αδειας εκτός εάν οι αποδοχές αδειας είναι μεγαλύτερες από το  $\frac{1}{2}$  του μηνιαίου μισθού για τους υπαλλήλους, και τα 13 ημερομίσθια για εργάτες- ημερομισθίου. Σε αυτή την περίπτωση το επίδομα αδειας προσδιορίζεται στο μισό μηνιαίο μισθό ή στα 13 ημερομίσθια.

Το επίδομα αδειας καταβάλλεται στους μισθωτούς μαζί με τις αποδοχές της κανονικής αδειας κατά την έναρξη της. Σε περίπτωση που ο μισθωτός αποχωρήσει πριν την συμπλήρωση του έτους από την επιχείρηση δικαιούται ως άδεια και επίδομα άδειας τα εξής: για κάθε 25 ημέρες πραγματικής απασχόλησης 2 ημερομίσθια ή  $\frac{2}{25}$  του μηνιαίου μισθού ως αποζημίωση αδειας και άλλα 2 ημερομίσθια ή  $\frac{2}{25}$  του μηνιαίου μισθού ως επίδομα αδειας.

Οι παραπάνω αναφερόμενες συνθήκες και προϋποθέσεις ισχύουν και για τους μισθωτούς οι οποίοι εργάζονται οι εποχιακές επιχειρήσεις. Με την μόνη διαφορά, λόγω της φύσης της εργασίας, οι εργαζόμενοι για την συμπλήρωση χρόνου υπηρεσίας δύο εξαμήνων σε συναπτά ημερολογιακά έτη, ή τριών τετραμήνων σε τρία συναπτά ημερολογιακά έτη. Δηλαδή ενός δωδεκάμηνου συνολικής υπηρεσίας μέσα σε δύο ή τρία συναπτά ημερολογιακά έτη.

#### **4.8 Μισθωτοί με μειωμένη απασχόληση- πολλαπλή απασχόληση**

Οι μισθωτοί που απασχολούνται με ωράριο μικρότερο από το συμβατικό ωράριο. Οι αποδοχές της αδειάς και του επιδόματος θα βασίζονται στις μειωμένες αποδοχές του μισθού. Οι μισθωτοί που απασχολούνται σε περισσότερους από έναν εργοδότες, δικαιούνται άδεια και επίδομα αδειάς από κάθε έναν εργοδότη στους οποίους απασχολούνται.

Οι αποδοχές και το επίδομα της αδειάς βασίζονται στις τακτικές αποδοχές.

#### **4.9 Άδεια μισθωτών που απασχολούνται με σύμβαση ορισμένου χρόνου**

Στην περίπτωση που ο μισθωτός που απασχολείται με σύμβαση ορισμένου χρόνου.

Α)Αν συμπληρώσει ένα έτος συνεχούς απασχόλησης και η σύμβαση εργασίας εξακολουθεί να υφίσταται, δικαιούται άδεια.

Β)Αν συμπληρώσει έναν χρόνο συνεχούς απασχόλησης και η σύμβαση εργασίας του λήξει πριν από την λήψη της αδειάς του, δικαιούται αποζημίωση αδειάς και επίδομα αδειάς.

Γ)Αν δεν έχει συμπληρώσει ένα χρόνο συνεχούς απασχόλησης και η σύμβαση εργασίας λήξει πριν από την συμπλήρωση του έτους δικαιούται αποζημίωση αδειάς και επίδομα αδειάς.

#### **4.10 Φορολογία αποδοχών αδείας και επίδοματος αδείας**

Τόσο οι αποδοχές αδείας όσο και το επίδομα αδείας αποτελούν εισοδήματα από μισθωτές υπηρεσίες και υπόκεινται σε παρακράτηση ΦΜΥ, όπως ο μηνιαίος μισθός. Η παρακράτηση του ΦΜΥ ισχύει για όλες τις παραπάνω αναφερόμενες περιπτώσεις σχετικά με την σύμβαση εργασίας που υπόκειται ο κάθε εργαζόμενος. Η περίπτωση της προσαύξησης 100% η οποία επιβάλλεται επί των αποδοχών αδείας, σε περίπτωση που ο εργοδότης αρνηθεί την χορήγηση αδείας φορολογείται κανονικά ως εισόδημα προερχόμενο από μισθωτές υπηρεσίες και εφαρμόζεται στην προκειμένη περίπτωση, οι διατάξεις που διέπουν τον τρόπο φορολογίας της αποζημίωσης λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας.

#### **4.11 Ημέρες αδείας και εξαιρέσιμες αργίες**

Σε περίπτωση που κατά το χρονικό διάστημα της αδείας του μισθωτού συμπέσει εξαιρέσιμη αργία η γιορτή ή κατά το έθιμο γιορτή η ημέρα αυτή δεν υπολογίζεται στις ημέρες αδείας, με επακόλουθο την παράταση της αδείας κατά μία μέρα.

Απαραίτητη προϋπόθεση για να ισχύουν τα ανωτέρω είναι η εξαιρέσιμη εορτή να μην συμπέσει εργάσιμη ημέρα και όχι Κυριακή ή κάποια άλλη μη εργάσιμη ημέρα όπως Σάββατο.

#### **4.12 Καταγγελία της σύμβασης εργασίας κατά την διάρκεια της αδείας μισθωτών- ασθένεια και άδεια**

Ο νόμος αναφέρει ότι απαγορεύεται η καταγγελία της σύμβασης εργασίας του μισθωτού κατά το χρονικό διάστημα που βρίσκεται σε άδεια.

Σε περίπτωση που ο μισθωτός ασθενήσει κατά την διάρκεια της αδείας του, η άδεια παρατείνεται κατά τόσες μέρες όσες είναι οι εργάσιμες ημέρες του χρονικού διαστήματος που διαρκεί η ασθένεια του.

#### **4.13 Χορήγηση ομαδικών αδειών**

Όσον αφορά της επιχειρήσεις που διακόπτουν την λειτουργία τους για ένα χρονικό διάστημα ως επί το πλείστον μέσα στο καλοκαίρι και χορηγούν κατά διάστημα αυτά ομαδικές άδειες στους μισθωτούς τους ισχύουν τα εξής:

- 1) Ο μισθωτός ο οποίος έχει τις προϋποθέσεις για να του χορηγηθεί άδεια, δηλαδή έχει συμπληρώσει το ένα έτος προϋπηρεσίας σε αυτόν τον εργοδότη, είναι υποχρεωμένος να διακόψει την εργασία του σε αυτό το χρονικό διάστημα που δίνεται άδεια.
- 2) Αν ο μισθωτός πήρε άδεια την οποία δικαιούται σε προγενέστερο χρονικό διάστημα, τότε αν δε γνώριζε όταν ζητούσε άδεια η επιχείρηση χορηγεί ομαδικά της άδειες είτε για \τι δεν ενημέρωσε ο εργοδότης του έγκαιρα, είτε γιατί η απόφαση χορήγησης ομαδικών αδειών ελήφθη εκ των υστέρων, τότε το δικαιούται τις αποδοχές του χρονικού διαστήματος κατά το οποίο η επιχείρηση χορηγεί ομαδικά τις άδειες, τότε δεν δικαιούται αποδοχές για όσο χρονικό διάστημα η επιχείρηση παραμένει κλειστή.
- 3) Ο μισθωτός που δεν έχει συμπληρώσει ένα έτος προϋπηρεσίας και γνωρίζει ότι η επιχείρηση εφαρμόζει το σύστημα ομαδικών αδειών, δεν δικαιούται αποδοχές για το χρονικό διάστημα που θα παραμείνει

κλειστή η επιχείρηση. Σε περίπτωση όμως που δεν το γνώριζε δικαιούται να λάβει τις αποδοχές για όλες τις εργάσιμες ημέρες του χρονικού διαστήματος που η επιχείρηση θα παραμείνει κλειστή λόγω της αδείας.

- 4) Ο μισθωτός ο οποίος δικαιούται άδεια μικρότερη από τον αριθμό των εργάσιμων ημερών του χρονικού διαστήματος χορήγησης ομαδικών αδειών, δικαιούται να λάβει τις αποδοχές και των υπόλοιπων εργάσιμων ημερών αυτού του διαστήματος.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

### ΩΡΑΡΙΟ

#### 5.1 Έννοια ωραρίου

Ωράριο εργασίας θεωρείται ο αριθμός των ωρών που επιτρέπεται να προσφέρει ο εργαζόμενος τις υπηρεσίες του σε ημερήσια και εβδομαδιαία βάση.

#### 5.2 Είδη ωραρίου

Το ωράριο εργασίας διακρίνεται σε:

- 1) Νόμιμο
- 2) Συμβατικό
- 3) Συμφωνηθέν

Νόμιμο ωράριο είναι εκείνο που έχει καθοριστεί με διάταξη νόμου, η οποία ορίζει το ανώτατο όριο νόμιμης απασχόλησης των μισθωτών.

Συμβατικό ωράριο είναι εκείνο που έχει καθοριστεί είτε με Συλλογική Σύμβαση Εργασίας είτε με κανονισμό εργασίας που έχει συμβατικό χαρακτήρα.



Συμφωνηθέν ωράριο είναι εκείνο που συμφωνήθηκε μεταξύ εργαζόμενου και εργοδότη.

### **5.3 Προσδιορισμός ωραρίων**

Ο νόμος ορίζει ως νόμιμο ωράριο των εργαζομένων 8 ώρες την ημέρα και 48 ώρες την εβδομάδα. Ειδικά για τους υπαλλήλους Ανωνύμων Εταιρειών και Τραπεζών τα παραπάνω είναι αντίστοιχα 7 και 42 ώρες.

Από 1/1/1984 το εβδομαδιαίο συμβατικό ωράριο εργασίας για όλους τους εργαζόμενους με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου καθορίστηκε σε 40 ώρες. Έτσι το ανώτατο συμβατικό ημερήσιο ωράριο σήμερα είναι 8 ώρες για όσους απασχολούνται πενθήμερο και 6,40 ώρες στο σύστημα εξαρτημένης εβδομαδιαίας απασχόλησης.

Το συμφωνηθέν ωράριο καθορίζεται με ελεύθερη βούληση του εργαζόμενου και του εργοδότη, δεν μπορεί όμως να είναι μεγαλύτερο από το συμβατικό και το νόμιμο ωράριο.

### **5.4 Υπέρβαση ωραρίου**

Ανάλογα με το είδος του ωραρίου του οποίου γίνεται υπέρβαση, αυτή διακρίνεται σε πρόσθετη εργασία εντός συμβατικού ωραρίου και υπερεργασία και υπερωρία.

#### **5.4.1 Πρόσθετη εργασία εντός του συμβατικού ωραρίου**

##### **Έννοια**

Είναι η εργασία που παρέχει ο εργαζόμενος στον εργοδότη πέρα από το συμφωνηθέν ωράριο αλλά μέσα στα όρια του συμβατικού.

Ο Αστικός Κώδικας ορίζει ότι αν παρουσιαστεί ανάγκη για εργασία πέρα από την συμφωνημένη ή την συνηθισμένη, ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να την παράσχει αν είναι σε θέση να το κάνει και η άρνηση του θα είναι αντίθετη με την καλή πίστη.

##### **Αμοιβή**

Ο μισθωτός δικαιούται συμπληρωματική αμοιβή για κάθε ώρα πρόσθετης εργασίας ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο του χωρίς προσαύξηση.

#### **5.4.2 Υπερεργασία**

##### **Έννοια**

Είναι η εργασία που παρέχει ο εργαζόμενος στον εργοδότη πέρα από το συμβατικό ωράριο αλλά μέσα στα όρια του νόμιμου εβδομαδιαίου ωραρίου. Με δεδομένο ότι το νόμιμο εβδομαδιαίο ωράριο είναι 48 ώρες την εβδομάδα και 8 ώρες την ημέρα με καθεστώς εξαήμερης απασχόλησης

οι ώρες από την 41<sup>η</sup> μέχρι και την 48<sup>η</sup> αποτελούν υπερεργασία. Στις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν πενθήμερο καθεστώς απασχόλησης οπότε το νόμιμο ωράριο είναι 48 ώρες εβδομαδιαίως και 9 ώρες ημερησίως. Οι ώρες από 41<sup>η</sup> μέχρι και την 45<sup>η</sup> αποτελούν υπερεργασία. Στην περίπτωση όμως αυτή η 46<sup>η</sup>, 47<sup>η</sup> και 48<sup>η</sup> ώρα είναι μεν μέσα στα πλαίσια του νόμιμου εβδομαδιαίου ωραρίου, αλλά υπερβαίνουν το νόμιμο ημερήσιο ωράριο και συνεπώς οι ώρες αυτές της υπέρβασης δεν είναι υπερεργασία αλλά υπερωρία, Η υπερεργασία υπολογίζεται σε εβδομαδιαία βάση.

#### Αμοιβή

Ο μισθωτός δικαιούται συμπληρωματική αμοιβή για κάθε ώρα υπερεργασίας ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο του προσαυξημένο κατά 25%.

### 5.4.3 Υπερωρία

#### Έννοια

Είναι η εργασία που παρέχει ο μισθωτός πέρα από το νόμιμο ημερήσιο ή εβδομαδιαίο ωράριο.

Υπερωρία υπάρχει ακόμα κι αν έγινε υπέρβαση μόνό του ημερήσιου ωραρίου έστω και αν η εβδομαδιαία απασχόληση δεν υπερβεί το ανώτατο νόμιμο ωράριο. Δεν γίνεται συμψηφισμός ωρών από την μια ημέρα εργασίας στην άλλη.

Κατά τον υπολογισμό των ωρών της εβδομαδιαίας απασχόλησης, λαμβάνονται υπ' όψιν οι ώρες εργασίας που πραγματοποιήθηκαν στις

εργάσιμες ημέρες της εβδομάδας και δεν προστίθεται σε αυτές οι ώρες της Κυριακής ή άλλης ημέρας ανάπαυσης της ίδιας εβδομάδας, διότι η εργασία κατά τις ημέρες αυτές ρυθμίζεται αυτοτελώς και όχι σε συσχετισμό με το όριο απασχόλησης κατά τις εργάσιμες ημέρες.

## Προϋποθέσεις

Για να είναι νόμιμες οι υπερωρίες πρέπει:

- 1) Να μην υπερβαίνουν το ανώτατο όριο υπερωριών. Ο Νόμος ορίζει ότι με απόφαση του Υπουργού Εργασίας που εκδίδεται κατά μήνες Δεκέμβριο και Ιούνιο κάθε έτους και ύστερα από σύμφωνη γνώμη του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας, καθορίζονται τα ανώτατα όρια υπερωριακής απασχόλησης για το επόμενο από την έκδοση τους ημερολογιακό εξάμηνο.
- 2) Ο εργοδότης πρέπει να αναγγείλει την πραγματοποίηση τους στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας. Η αναγγελία στην Επιθεώρηση Εργασίας πρέπει να επιδοθεί πριν από την πραγματοποίηση υπερωριών. Αντίγραφο της αναγγελίας θεωρημένο από την Επιθεώρηση Εργασίας θα πρέπει να αναρτηθεί σε εμφανές σημείο του καταστήματος της επιχείρησης. Σε εξαιρετικά επείγουσες περιπτώσεις είναι δυνατό να ακολουθήσει η αναγγελία την πραγματοποίηση της υπερωριακής απασχόλησης.
- 3) Να τηρείται στην επιχείρηση Βιβλίο Υπερωριών θεωρημένο από την Επιθεώρηση Εργασίας.
- 4) Να υπάρχουν έκτακτες ή επείγουσες ανάγκες της επιχείρησης.

## Αμοιβή

Ο μισθωτός δικαιούται συμπληρωματική αμοιβή για κάθε ώρα υπερωριακής εργασίας ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο του προσαυξημένο κατά τα ακόλουθα ποσοστά:

- 25% για μέχρι 60 ώρες το χρόνο
- 50% από 60 μέχρι 120 ώρες το χρόνο
- 75% για πάνω από 120 ώρες το χρόνο

### Παράνομες Υπερωρίες

Η μη τήρηση των προϋποθέσεων πραγματοποίησης υπερωριακής απασχόλησης συνιστά παράνομη υπερωρία. Η παραπάνω υπερωρία πληρώνεται με το ωρομίσθιο, προσαυξημένο κατά 100%.

### 5.5 Έναρξη και λήξη ωραρίου

Το ωράριο του εργαζομένου ως προς την έναρξη και λήξη κατά την διάρκεια της ημέρας ρυθμίζεται από τον εργοδότη, ορίζεται συγκεκριμένα με την υπογραφή της σύμβασης και αναγράφεται στην βεβαίωση του ΠΔ 156/94.

### 5.6 Ωράριο ανηλίκων εργαζομένων

Το ωράριο των εργαζομένων κάτω από 16 ετών και ανηλίκων εργαζομένων μαθητών, υπόκειται στις παρακάτω ρυθμίσεις:

- Δεν πρέπει να είναι μεγαλύτερο από 6 ώρες την ημέρα και 30 ώρες την εβδομάδα.
- Πρέπει να υπάρχει ανάπαυση 12 τουλάχιστον συνεχώς ωρών, ανάμεσα στις βάρδιες που πρέπει να συμπεριλαμβάνεται το χρονικό διάστημα.

- Η ημερησία απασχόληση αρχίζει και τελειώνει δυο ώρες τουλάχιστον πριν από την έναρξη των μαθημάτων.
- Απαγορεύεται η υπερωριακή τους απασχόληση.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6**

### **ΛΥΣΗ ΣΧΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

#### **6.1. Τρόποι λύσης σύμβασης εργασίας**

Η σύμβαση εργασίας ανάλογα με το είδος της λύεται:

- 1) Με την καταγγελία από τον εργοδότη ή τον εργαζόμενο στην αορίστου χρόνου σύμβαση
- 2) Με την λήξη του συμφωνημένου χρόνου ή καταγγελία για σπουδαίο λόγο στην σύμβαση ορισμένου χρόνου
- 3) Με αμοιβαία συναίνεση εργοδότη και εργαζόμενου
- 4) Με τον θάνατο του εργαζόμενου κατά εξαίρεση ο θάνατος του εργοδότη να επιφέρει λύση σύμβασης εφόσον τα μέρη απέβλεπαν κατά την σύναψη της σύμβασης στο προσωπικό του τελευταίου.

#### **6.2 Λήξη- καταγγελία σύμβασης εργασίας ορισμένου και αορίστου χρόνου**

Η σύμβαση ορισμένου χρόνου λήγει αυτόματα με την λήξη του συμφωνημένου χρόνου και δεν απαιτείται έγγραφη καταγγελία και αποζημίωση.

Σε περίπτωση όμως που εργαζόμενος συνεχίσει τις υπηρεσίες του μετά την λήξη της σύμβασης, τότε αυτόματα ανανεώνεται για αορίστου χρονικό διάστημα, οπότε σε περίπτωση απόλυσης δικαιούται όλα τα νόμιμα δικαιώματα όπως αποζημίωση. Το ίδιο συμβαίνει όταν η συμβάσεις ορισμένου χρόνου η μία διαδέχεται την άλλη.

Επομένως τίθεται το ερώτημα κατά πόσο μπορεί να καταγγείλει η λήξη της σύμβασης εργασίας.

Κατά αρχή θα πρέπει να ορίσουμε τι σημαίνει καταγγελία της σύμβασης εργασίας. Επομένως καταγγελία της σύμβασης εργασίας, είναι η μονομερής, απευθυντέα και αναιτιώδης δήλωση ενός από τα συμβαλλόμενα μέρη ότι λήγει η μεταξύ τους σύμβαση εργασίας.

Η σύμβαση ορισμένου χρόνου μπορεί να καταγγελθεί πριν από την λήξη της για σπουδαίο λόγο είτε από τον εργοδότη είτε από τον εργαζόμενο.

Σπουδαίος λόγος είναι η ύπαρξη διάφορων γεγονότων κατά την διάρκεια της σύμβασης τα οποία αντικρούουν στην καλή πίστη. Σε τέτοια περίπτωση ο εργοδότης δεν είναι υποχρεωμένος να καταβάλλει αποζημίωση. Σε περίπτωση όμως που δεν υπάρχει σπουδαίος λόγος τότε ο εργαζόμενος μπορεί να διεκδικήσει δικαστικά τους μισθούς που δικαιούται μέχρι την λήξη της σχέσης εργασίας του.

Στην περίπτωση όμως που υπάρχει σύμβαση αορίστου χρόνου τότε η καταγγελία της σύμβασης μπορεί να γίνει μονομερώς είτε από τον εργοδότη οπότε ονομάζεται παραίτηση ή οικειοθελής αποχώρηση.

Η οικειοθελής αποχώρηση μπορεί να γίνει είτε ρητά (γραφτά η προφορικά) είτε σιωπηρά. Σε κάθε περίπτωση ο εργαζόμενος δικαιούται

το επίδομα αδειάς και τις αποδοχές αδειάς, σε περίπτωση που δεν έχει λάβει την ετήσια άδεια του.

Θα πρέπει να γνωρίζουμε ότι για να είναι έγκυρη η καταγγελία σύμβασης εργασίας από τον εργοδότη αυτός θα πρέπει να κοινοποιήσει γραπτά την καταγγελία προς τους εργαζόμενους να καταβάλλει την νόμιμη αποζημίωση, να αναγγείλει εντός 8 ημερών την απόλυση στον ΟΑΕΔ και το δικαίωμα του εργοδότη να καταγγείλει σύμβαση εργασίας δεν πρέπει να ασκείται καταχρηστικά ούτε να προσκρούει σε απαγορευτικές διατάξεις.

### **6.3 Απόλυση- Δικαιώματα**

Μέχρι στιγμής δεν έχει οριστεί πότε η αποχή από την εργασία αποτελεί λόγο απόλυσης του εργαζόμενου χωρίς καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης . Ο νόμος δεν ορίζει ρητά πότε η αποχή από την εργασία αποτελεί παραίτηση. Σίγουρα όμως δεν αποτελεί απόχή από την εργασία η ασθένεια μικρής διάρκειας η προκειμένου για γυναίκα η οποία βρίσκεται σε λοχεία.

Υπάρχουν όμως και περιπτώσεις όπου η αποχή από την εργασία δεν περιορίζεται σε ασθένεια μικρού χρονικού διαστήματος αλλά σε μεγαλύτερη διάρκεια. Και σε αυτή ν την περίπτωση δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι ο εργαζόμενος παραιτείται από την εργασία του. Για να κριθεί κάτι τέτοιο θα πρέπει να αποδειχθεί παράλληλα βούληση, θέληση του εργαζομένου να παραιτηθεί. Το ίδιο συμβαίνει και σε αποχή που οφείλεται σε άλλους λόγους. Θα πρέπει να εξεταστούν σε βάθος οι λόγοι για τους οποίους ο εργαζόμενος απουσιάζει από τον χώρο εργασίας του.

Διότι αν ο εργαζόμενος δεν αποδειχθεί τις υπηρεσίες του μετά την λήξη της ασθένειας ή των άλλων λόγων μετά την λήξη της αποχής, θεωρώντας ότι έχει αποχωρήσει οικειοθελώς. Τότε ο εργαζόμενος μπορεί



να διεκδικήσει είτε μισθούς υπερημερίας και διατήρηση της θέσης εργασίας, είτε την αποζημίωση απολύσεως.

#### **6.4 Ακυρότητα απόλυσης**

Βάση της πλούσιας ελληνικής νομολογίας μια απόλυση μπορεί να χαρακτηριστεί άκυρη αν:

1) σε περίπτωση μη καταβολής αποζημίωσης μαζί με το έγγραφο της απόλυσης

Όταν ο εργοδότης δεν καταβάλλει μαζί με την γραπτή κοινοποίηση της απόλυσης ολόκληρη την νόμιμη αποζημίωση. Σε περίπτωση καταβολής της αποζημίωσης στις προβλεπόμενες από τον νόμο δόσεις, ακυρότητα της απόλυσης επέρχεται με καθυστέρηση μιας δόσης.

2) Καταχρηστική απόλυση

Καταχρηστική απόλυση υπάρχει όταν ο εργοδότης έχοντας το δικαίωμα να καταγγείλει την σύμβαση εργασίας υπερβαίνει τα όρια της καλής πίστης, των χρηστών ηθών και του κοινωνικού ή οικονομικού σκοπού του δικαιώματος αυτού.

3) Απόλυση αντίθετη με τις απαγορευτικές διατάξεις

Σε ορισμένες περιπτώσεις η νομοθεσία απαγορεύει ρητά την απόλυση. Αυτό ισχύει για τις παρακάτω περιπτώσεις.

Απαγορεύεται η απόλυση των συνδικαλιστικών στελεχών χωρίς την απόφαση της αρμόδιας επιτροπής και μόνο για ορισμένους λόγους.

Απαγορεύεται η απόλυση εγκύων τόσο κατά την διάρκεια της κύησης, όσο και για το χρονικό διάστημα του 1 έτους μετά τον τοκετό είναι άκυρη η απόλυση εργαζόμενου που έγινε κατά την διάρκεια της ετήσιας άδειας αναπαύσεως που του χορηγήθηκε.

Υπάρχουν προστατευτικές διατάξεις για αυτούς που στρατεύονται ή αποστρατεύονται και δεν επιτρέπεται να απολυθούν ακόμα και για έναν χρόνο μετά την αποστράτευση τους. Η κύρωση για τον μη σεβασμό των διατάξεων, είναι ειδική πρόσθετη αποζημίωση, ίση με μισθούς 6 μηνών επιπλέον της αποζημίωσης για την απόλυση.

Σε περίπτωση όμως που ο εργοδότης δεν λάβει υπ' όψιν τις παρακάτω περιοριστικές διατάξεις τότε ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να ασκήσει αγωγή και να ζητήσει να ακυρωθεί η απόλυση του ώστε να υποχρεωθεί ο εργοδότης να αποδέχεται τις υπηρεσίες του και να καταβάλλει μισθούς υπερημερίας.

Η αγωγή αυτή θα πρέπει να γίνει εντός 3 μηνών από την ημερομηνία που κοινοποιείται το έγγραφο της απόλυσης, αλλιώς το δικαίωμα παραγράφεται και η αγωγή απορρίπτεται ως εκπρόθεσμη.

## **6.5 Βλαπτική μεταβολή- δικαιώματα**

Κάθε αυθαίρετη μεταβολή των όρων της σύμβασης εργασίας του εργαζόμενου η οποία είναι βλαπτική για τον εργαζόμενο, θεωρείται ως καταγγελία της συμβάσεως εργασίας.

Θα πρέπει όμως να διευκρινιστεί τι θεωρείται βλαπτική μεταβολή. Βλαπτική μεταβολή είναι η μετάθεση του εργαζόμενου σε γραφείο της

επιχείρησης στο εξωτερικό. Γενικά όμως κάθε μεταβολή που προκαλεί υλική ή ηθική ζημιά στον εργαζόμενο έχει κριθεί από τα δικαστήρια ότι αποτελεί βλαπτική μεταβολή.

Περιπτώσεις βλαπτικής μεταβολής είναι, η μετάθεση σε άλλο κατάστημα ή παράρτημα της επιχείρησης που δεν προβλέπεται από την σύμβαση εργασίας, η ανάθεση κατώτερων καθηκόντων μα αποτέλεσμα την ηθική μείωση του εργαζόμενου, η μεταβολή του είδους εργασίας.

Σε περίπτωση που υπάρξει βλαπτική μεταβολή τότε ο εργαζόμενος μπορεί να ασκήσει την νόμιμη προθεσμία αγωγή για ακύρωση της απόλυσης και μεταβολή μισθών υπερημερίας ή να επιδικάσει την αποζημίωση του. Μπορεί επίσης να επιμένει στην τήρηση των αρχικών όρων της σύμβασης χωρίς να αποδειχθεί την προσφορά υπηρεσιών διαφορετικών από αυτές που είχαν συμφωνηθεί.

Παράλληλα μπορεί να απαιτήσει αποζημίωση για την ηθική βλάβη που υπέστη λόγω της προσβολή της προσωπικότητας του. Ως τελική επιλογή έχει να κρατά σε επιφύλαξη και να προσφύγει στα δικαστήρια για ανατροπή της βλαπτικής απόφασης.

## **6.6 Υπολογισμός αποζημίωσης απόλυσης**

Υπολογισμός της αποζημίωσης γίνεται με βάση τις τακτικές αποδοχές του τελευταίου μήνα με καθεστώς πλήρους απασχόλησης.

Τακτικές αποδοχές θεωρούνται ο μισθός, καθώς και κάθε άλλη παροχή σε είδος και σε χρήμα που δίνεται τακτικά. Ειδικά για την αποζημίωση απόλυσης συνυπολογίζονται τα δώρα εορτών και το επίδομα αδείας, προσθέτοντας  $1/6$  στο συνολικό ύψος της αποζημίωσης θα πρέπει να καταβληθεί την ώρα που θα κοινοποιηθεί η απόλυση.

Υπάρχουν όμως περιπτώσεις που δεν οφείλεται αποζημίωση. Τέτοιες περιπτώσεις είναι:

- 1) Πριν από την συμπλήρωση διμήνου
- 2) Αν παραιτηθεί ο εργαζόμενος
- 3) Στην σύμβαση ορισμένου χρόνου, εκτός και να η απόλυση επέλθει πριν από την λήξη της, οπότε οφείλονται όλοι οι μισθοί του υπόλοιπου χρόνου
- 4) Στην σύμβαση ορισμένου χρόνου
- 5) Στις περιπτώσεις διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου έργου ή χρόνου χωρίς να δικαιολογείται από την φύση των εργασιών ο καθορισμός ορισμένης διάρκειας
- 6) Σε περίπτωση μόνωσης σε βάρος του εργαζομένου για αδίκημα που διαπράχθηκε κατά την εκτέλεση της εργασίας του ή απαγγέλθηκε κατηγορία για αδίκημα τουλάχιστον σε βαθμό πλημμελήματος. Εάν απαλλαχθεί ο μισθωτός τότε δικαιούται να ζητήσει την αποζημίωση του.

Εκτός από τις παραπάνω αναφερόμενες περιπτώσεις της πλήρους αποζημίωσης υπάρχουν και περιπτώσεις όπου ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να καταβάλλει μειωμένη αποζημίωση.

Αυτή η περίπτωση υπάρχει στους υπαλλήλους όπου η απόλυση τους μπορεί να γίνει μόνο κατόπιν έγγραφης προειδοποίησης πριν από ορισμένο χρόνο, που είναι ανάλογος με τα χρόνια υπηρεσίας του στον εργοδότη. Η προειδοποίηση αυτή ονομάζεται προμήνυση. Σε αυτή την περίπτωση ο μισθωτός παραμένει στην εργασία του μέχρι να λήξει ο χρόνος προμήνυσης. Κατά την απόλυση του καταβάλλεται το  $\frac{1}{2}$  της νόμιμης αποζημίωσης.

Επίσης αυτή η περίπτωση υπάρχει η περίπτωση διακοπής των εργασιών της επιχείρησης για λόγους ανωτέρας βίας 'που οφείλεται τα  $\frac{2}{3}$  της νόμιμης αποζημίωσης.

## **6.7 Κρατήσεις αποζημίωσης**

Η αποζημίωση καταγγελίας συμβάσεως δεν υπόκειται σε κρατήσεις για το ΙΚΑ ή άλλους ασφαλιστικούς οργανισμούς. Το ίδιο ισχύει για την αποζημίωση λόγω μη ληφθείσας αδείας. Αντίθετα το επίδομα αδείας υπόκειται σε ασφαλιστικές εισφορές.

Η αποζημίωση φορολογείται. Ο φόρος εξαρτάται από το ύψος της αποζημίωσης με βάση την κλίμακα του φόρου εισοδήματος αφού αφαιρεθεί το ποσό του 1000000 δρχ.. Στην αποζημίωση υπολογίζεται και το χαρτόσημο 1,20%.

## **6.8 Περιορισμός στο ύψος της αποζημίωσης**

Περιορισμός στο ύψος της αποζημίωσης υπάρχουν στην περίπτωση του ιδιωτικού τομέα, όπου για τον υπολογισμό της αποζημίωσης του ιδιωτικού υπαλλήλου δεν λαμβάνονται υπ' όψιν οι μηνιαίες αποδοχές κατά το τμήμα που υπερβαίνουν το 8πλάσιο του ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη πολλαπλασιαζόμενο επί το 30.

Όταν ο εργοδότης είναι το δημόσιο, το ΝΠΔΔ, Τράπεζες ή Οργανισμός Κοινής Ωφέλειας ή επιχειρήσεις επιχορηγούμενες από το κράτος, η αποζημίωση του δεν μπορεί να υπερβαίνει το ανώτατο περιοριστικό όριο που ισχύει κάθε φορά. Ο περιορισμός αυτός ισχύει μόνο για την αποζημίωση του και όχι για τις παροχές που δίνονται στους μισθωτούς του δημοσίου τομέα κατά την απομάκρυνση από την υπηρεσία λόγω ορίου ηλικίας ή συνταξιοδότησης.

## 6.9 Μεταβολή- πτώχευση του εργοδότη

Σε περίπτωση μεταβολής του προσώπου του εργοδότη με οποιονδήποτε τρόπο και αν γίνει αυτή η εργασιακή σύμβαση συνεχίζεται με τους ίδιους όρους. Ο νέος εργοδότης σε περίπτωση απόλυσης υπολογίζει για τον καθορισμό της αποζημίωσης τον συνολικό χρόνο προϋπηρεσίας των εργαζόμενων.

Σε περίπτωση πτώχευσης του εργοδότη δεν αναιρεί το δικαίωμα της αποζημίωσης. Αυτή καταβάλλεται από την πτωχευτική περιουσία και οι εργαζόμενοι ικανοποιούνται προνομιακά. Όταν ο εργοδότης δεν είναι φερέγγυος όσον αφορά αυτή την περίπτωση τότε οι εργαζόμενοι ικανοποιούνται από τον αυτοτελή λογαριασμό του ΟΑΕΔ που ιδρύθηκε για αυτή την περίπτωση. Ο εργαζόμενος απολαμβάνει αυτό το προνόμιο από τον προηγούμενο μήνα της αποζημίωσης που κήρυξε την πτώχευση και όχι από την ημέρα παύσης των πληρωμένων.

## 6.10 Ομαδικές απολύσεις

Σύμφωνα με το νόμο ομαδικές απολύσεις θεωρούνται όσες γίνονται:

- Σε επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 20 εργαζόμενους
- Για λόγους που δεν αφορούν τον πρόσωπο των απολυμένων
- Υπερβαίνουν κάθε ημερολογιακό μήνα τα όρια που ορίζει ο νόμος δηλαδή
  - 1) στους 5 εργαζόμενους για επιχειρήσεις που απασχολούν από 20 έως 50 άτομα
  - 2) ποσοστό 2-3% του προσωπικού και μέχρι 30 άτομα για επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 50 άτομα

Το ποσοστό αυτό καθορίζεται κάθε εξάμηνο από τον Υπουργό Εργασίας. Οι αποφάσεις του έχουν καθορισθεί σταθερά 2%. Για να προσδιοριστεί ο αριθμός του προσωπικού λαμβάνεται υπ' όψιν το σύνολο του προσωπικού τόσο στο κεντρικό όσο και στα τυχόν υποκαταστήματα.

Από τις παραπάνω αναφερόμενες ομαδικές απολύσεις υπάρχουν εργαζόμενοι που προστατεύονται. Τέτοιοι εργαζόμενοι είναι αυτοί οι οποίοι έχουν σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου. Επίσης προστατεύονται ανεξάρτητα από την ιδιότητα τους σαν εργατοτεχνίτες ή υπάλληλοι που απασχολούνται στον ιδιωτικό τομέα καθώς όμως και στις επιχειρήσεις του δημοσίου τομέα που λειτουργούν όμως με τις αρχές της ιδιωτικής οικονομίας.

Οι διατάξεις του νόμου για τις ομαδικές απολύσεις δεν εφαρμόζονται στους εργαζόμενους ορισμένου χρόνου ή έργου ή συγκεκριμένων εργασιών, εκτός αν οι απολύσεις γίνουν πριν από την λήξη της σύμβασης. Το προσωπικό του Δημοσίου, τον ΟΤΑ και τον ΝΠΔΔ που απασχολείται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου απολαμβάνουν και αυτοί από το προνόμιο. Το ίδιο ισχύει και για τους εργαζόμενους στα πλοία και για τους εργαζόμενους που απολύονται είτε λόγω της διακοπής εργασιών της επιχείρησης κατόπιν πρωτόδικης δικαστικής απόφασης, είτε απολύονται από εργοληπτικές επιχειρήσεις λόγω αναστολής ή διακοπής των εργασιών από αιτίες που οφείλονται αποδεδειγμένα στο κύριο του έργου.

Ο εργοδότης όμως πριν προχωρήσει στις ομαδικές απολύσεις υποχρεούνται να έρθει σε διαβουλεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων και να τους γνωστοποιήσει ομαδικές απολύσεις, τον αριθμό εκείνον που θέλει να απολύσει κατά φύλο, ηλικία, ειδικότητα και τον αριθμό των εργαζομένων που απασχολεί. Επίσης θα πρέπει να δώσει κάθε πληροφορία που θα βοηθήσει στην διατύπωση εποικοδομητικών προτάσεων. Τέλος θα πρέπει να υποβάλλει όλα τα έγγραφα στην επιθεώρηση εργασίας και τον Νομάρχη.

## **6.11 Διαδικασία ομαδικών απολύσεων**

Η διαδικασία για την πραγματοποίηση των ομαδικών απολύσεων περιλαμβάνει τις εξής φάσεις:

Στην πρώτη φάση γίνονται διαβουλεύσεις μεταξύ εργοδότη και των εκπροσώπων των εργαζομένων. Η προθεσμία των διαβουλεύσεων είναι 20 ημέρες και αρχίζει από την πρόσκληση του εργοδότη. Για τις διαβουλεύσεις συντάσσεται πρακτικό και υποβάλλεται στον Νομάρχη ή τον Υπουργό Εργασίας.

Εάν υπάρξει συμφωνία μεταξύ του εργοδότη και του σωματείου, οι ομαδικές απολύσεις πραγματοποιούνται σύμφωνα με το περιεχόμενο της συμφωνίας μέσα σε 10 ημέρες.

Εάν δεν υπάρξει συμφωνία ο Υπουργός Εργασίας ή ο Νομάρχης μέσα σε 10 ημέρες από την υποβολή του πρακτικού εκδίδει απόφαση με την οποία μπορεί να παρατείνει τις διαβουλεύσεις για 20 ακόμα ημέρες με αίτηση των ενδιαφερόμενων ή να μην εγκρίνει τις απολύσεις.

Εάν δεν εκδοθεί τέτοια απόφαση μέσα στις παραπάνω προθεσμίες ο εργοδότης μπορεί να πραγματοποιήσει τις απολύσεις στην έκταση που δέχτηκε κατά τις διαπραγματεύσεις.

Σε περίπτωση που πραγματοποιηθούν ομαδικές απολύσεις κατά παράβαση των παραπάνω διατάξεων είναι άκυρες. Στην περίπτωση αυτή ο εργαζόμενος δικαιούται να ζητήσει την ακύρωση της απόλυσης και μισθούς υπερημερίας. Σε περίπτωση ομαδικών απολύσεων ακολουθούνται οι διατάξεις οι εργαζόμενοι αποζημιώνονται κατά νόμο.



## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7

### ΤΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΤΗΣ ΑΠΕΡΓΙΑΣ

#### 7.1 Έννοια

Απεργία είναι η συλλογική αποχή των μισθωτών από την εργασία με σκοπό να ασκήσουν πίεση στην εργοδοτική πλευρά στην επιδίωξη τους να εξυπηρετήσουν, να διαφυλάξουν και να προάγουν τα συλλογικά τους συμφέροντα. Αυτός ο γενικός ορισμός για την απεργία ως κοινωνικό φαινόμενο δεν περιέχει τα στοιχεία για την νομιμότητα της. Κάθε περιστατικό που συγκεντρώνει τα παραπάνω στοιχεία είναι η απεργία. Αν η απεργία είναι η νόμιμη ή παράνομη εξαρτάται από τις προϋποθέσεις τις οποίες κάθε νόμιμη να υιοθετήσει ως θεμιτό μέσο στην επιδίωξη των εργατικών συμφερόντων.

Με βάση τα στοιχεία της ελληνικής νομοθεσίας, απεργία είναι η συλλογική αποχή των μισθωτών από την εργασία η οποία αποφασίζεται και κηρύσσεται από νόμιμα συνεστάμενες συνδικαλιστικές οργανώσεις με σκοπό την διαφύλαξη και προαγωγή των οικονομικών, εργασιακών, συνδικαλιστικών και ασφαλιστικών γενικά συμφερόντων τους και ως εκδήλωση αλληλεγγύης για τους ίδιους σκοπούς μισθωτών επιχειρήσεων ή εκμεταλλεύσεων εξαρτημένων από πολυεθνικές προς άμεσες επιπτώσεις στα οικονομικά ή εργασιακά συμφέροντα τους.

Σύμφωνα με το άρθρο 2 παράγραφος 2.1 του Συντάγματος <<Η απεργία αποτελεί δικαίωμα Δε υπό των νομίμως συνισταμένων συνδικαλιστικών οργανώσεων>>. Ο νόμος 1264/1982 που ρυθμίζει με τρόπο λεπτομερειακό την άσκηση του δικαιώματος της απεργίας, στο

άρθρο 19 παράγραφος 1 επαναλαμβάνει <<Η απεργία αποτελεί δικαίωμα των εργαζομένων που ασκείται από συνδικαλιστικές οργανώσεις>>. Παραλείπει δηλαδή την έκφραση <<νομίμως συνεστημένες>> ως εξυπακουόμενη, ενώ με το επόμενο άρθρο επεκτείνεται το δικαίωμα κήρυξης της απεργίας και ενώσεις προσώπων που έχουν την ίδια ιδιότητα των συνδικαλιστικών οργανώσεων της επιχείρησης.

Στην απεργία η άρνηση παροχής εργασίας δεν εκφράζει θέληση των μισθωτών να καταγγείλουν τις συμβάσεις εργασίας, να αποχωρήσουν ή να παραιτηθούν. Οι ατομικές σχέσεις όσων απεργούν εξακολουθούν να υπάρχουν.

Στην πρώτη θεώρηση η αποχή φαίνεται σαν μη εκπλήρωση της υποχρέωσης για παροχή εργασίας. Ωστόσο αυτή η μη εκπλήρωση δεν επισύρει όταν η απεργία είναι νόμιμη, τις συνέπειες της παραβάσεως αυτής, γιατί η αποχή είναι θεμιτή και απορρέει από την άσκηση του νόμιμου δικαιώματος. Αν όμως η απεργία είναι παράνομη, η αποχή από την εργασία νομικά ισοδυναμεί με αυθαίρετη απουσία και συνοδεύεται από τις συνέπειες τέτοιας απουσίας.

Στην δεύτερη θεώρηση η απεργία είναι φαινόμενο συλλογικό, θεσμός του συλλογικού εργατικού δικαίου για την επιδίωξη συλλογικών συμφερόντων.

Συλλογική αποχή δεν σημαίνει ότι απαραίτητως πρέπει να απέχουν όλοι οι μισθωτοί της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης ή του τόπου ή του κλάδου. Είναι δυνατόν να γίνει μερική σε μια επιχείρηση ή σε ορισμένες από τις επιχειρήσεις ενός τόπου. Δεν χρειάζεται, άλλωστε ούτε ορισμένος αριθμός απεργών. Οι απεργοί είναι δυνατόν να είναι λίγοι αρκεί να υπάρχει συλλογικό αντίκρισμα, και συλλογικό συμφέρον στην απεργία.

Δεν νοείται όμως απεργία ενός μισθωτού για να βελτιώσει την υπηρεσιακή του κατάσταση, που δεν τον ικανοποιεί. Στο ατομικό επίπεδο το δίκαιο γνωρίζει ως νόμιμη αποχή από την εργασία την επίσχεση εργασίας, όχι όμως για να διεκδικήσει ο μισθωτός καλύτερους όρους

εργασίας αλλά για να απαιτήσει ληξιπρόθεσμη αξίωση του από τον εργοδότη ο οποίος δεν την εκπληρώνει.

Σε μια Τρίτη θεώρηση οι <<νομίμως συνεστημένες>> συνδικαλιστικές οργανώσεις οι οποίες κατά το Σύνταγμα μπορούν να ασκούν το δικαίωμα της απεργίας, είναι κατά κύριο λόγο οι συνδικαλιστικές οργανώσεις με την νομική μορφή του σωματείου, με νομική δηλαδή προσωπικότητα. Το δικαίωμα όμως της απεργίας μπορούν να το ασκήσουν και οι ενώσεις προσώπων, οι οποίες ιδρύονται σύμφωνα με όσα ορίζει το άρθρο 1 παράγραφος 3 και θεωρούνται πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις. Μπορούν να κηρύξουν απεργία στην επιχείρηση- εκμετάλλευση όπου ιδρύονται και δρουν, αλλά μόνο με απόφαση ύστερα από μυστική ψηφοφορία της πλειοψηφίας των μισθωτών της επιχείρησης- εκμετάλλευσης.

Ο σκοπός των συνδικαλιστικών αγώνων μπορεί να συνδέεται μόνο με την προαγωγή και διαφύλαξη των οικονομικών και εργασιακών εν γένει συμφερόντων των εργαζομένων, στα οποία προστέθηκαν με το άρθρο 19 του νόμου 1264/1982 η διαφύλαξη και η προαγωγή των ασφαλιστικών και συνδικαλιστικών συμφερόντων τους.

## **7.2 Είδη Απεργίας**

Η απεργία ανεξάρτητα αν είναι νόμιμη ή παράνομη εμφανίζεται με διάφορες μορφές:

Μπορεί να είναι επιθετικοί όταν πρώτα ανοίγει τον εργατικό αγώνα ή αμυντική όταν απαντά σε συλλογικά μέτρα της εργοδοτικής πλευράς.

Ακόμα υπάρχει η δυνατότητα να περιορίζεται σε ορισμένο τόπο ή εκτείνεται σε ευρύτερη περιφέρεια, να γίνεται σε έναν κλάδο μισθωτών ή

της οικονομίας ή να είναι γενική όλων των μισθωτών ολόκληρης της χώρας.

Επίσης μπορεί να είναι ολική, όταν καλείται σε απεργία το σύνολο των μισθωτών του χώρου, όπου κηρύσσεται ή μερική όταν καλούνται να απεργήσουν ορισμένοι μόνο. Στην μερική όμως απεργία όταν απεργούν μισθωτοί σε θέσεις κλειδιά ή σε νευραλγικά σημεία της επιχειρήσεως αδυνατεί συνήθως να λειτουργήσει ολόκληρη η επιχείρηση. Σε ευρύτερο πεδίο είναι δυνατό για λόγους στρατηγικής ή για οικονομία δυνάμεων η απεργία να εκδηλώνεται σε ορισμένες μόνο επιχειρήσεις.

Μπορεί επίσης η απεργία να είναι πολιτική δηλαδή να στρέφεται κατά του κράτους και των οργάνων του για να εξαναγκαστούν σε λήψη ή παράλειψη μέτρων για την διασφάλιση ή την προαγωγή των οικονομικών, εργασιακών και συνδικαλιστικών συμφερόντων των εργαζομένων. Άλλο είδος απεργίας είναι η μικτή απεργία με πολιτικές και εργασιακές διεκδικήσεις είναι συνήθως γενική απεργία που οργανώνουν οι συνδικαλιστικές παρατάξεις.

Το ελληνικό δίκαιο αναγνωρίζει την απεργία αλληλεγγύης και μάλιστα σε δύο μορφές της. Την εκδήλωση αλληλεγγύης για την διαφύλαξη και προαγωγή των συμφερόντων εν γένει και ως εκδήλωση αλληλεγγύης για τους εργαζομένους επιχειρήσεων- εκμεταλλεύσεων που εξαρτώνται από πολυεθνικές εταιρείες ή που γίνονται στην ίδια την έδρα τους. Με την προϋπόθεση όμως ότι η έκβαση της απεργίας έχει άμεσες κοινωνικές επιπτώσεις στα οικονομικά ή εργασιακά συμφέροντα των απεργούντων. Στην τελευταία περίπτωση η απεργία κηρύσσεται από την πιο αντιπροσωπευτική τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση, δηλαδή από την ΓΣΕΕ. Οι διατάξεις που ρυθμίζουν την απεργία αλληλεγγύης στα πλαίσια μια πολυεθνικής παρόλο ότι δεν έχουν δημιουργήσει ακόμη νομολογία στην Ελλάδα, πιστεύουμε ότι είναι πρωτοποριακές και ιδιαίτερα ενδιαφέρουσες για τις Ευρωπαϊκές εργασιακές σχέσεις.

Το πιο διαδεδομένο και χρησιμοποιημένο είδος απεργίας είναι αναμφίβολα η στάση εργασίας που αναγνωρίζεται εδώ και πολλά χρόνια

ως νόμιμη μορφή αεργίας. Οι στάσεις εργασίας παρουσιάζουν πολλά πλεονεκτήματα για τους μισθωτούς διότι περιορίζουν τις μισθολογικές απώλειες στο μέρος του ημερομισθίου που αντιστοιχεί στην διάρκεια της στάσης είναι αποτελεσματικές και επιπλέον <<εύχρηστες>>. Μια στάση εργασίας μπορεί να αποφασιστεί από το διοικητικό συμβούλιο.

Από την άλλη οπτική γωνία υπάρχουν οι σωματειακές απεργίες, αδέσποτες απεργίας, απεργίας διαμαρτυρίας και προειδοποιητικές απεργίες, που γίνονται ορισμένες μόνο ημέρες και άλλες με αόριστη διάρκεια, απεργίες κυκλικές ή επαναλαμβανόμενες, απεργίες κεκαλυμμένες, απεργίες για να εξυπηρετηθούν άμεσα συμφέροντα. Ακόμη υπάρχουν κανονικές απεργίες με αποχή από την εργασία και τους τόπους της και λευκές απεργίες με διάφορες μορφές από την απλή παρουσία στους τόπους εργασίας ως την μειωμένη απόδοση ή την σχολαστική επιμέλεια και τήρηση των κανονισμών στην διεκπεραίωση της εργασίας, ώστε να καθυστερεί η εκτέλεση της κ.α..

Αυτές οι μορφές απεργίας και όσες άλλες παρουσιάζονται ή μπορεί να εμφανίσει η συνδικαλιστική πρακτική έχουν σημασία. Είναι δυνατό να εκτιμηθεί διαφορετικά για καθεμιά η νομιμότητα της ή τα όρια της νόμιμης ασκήσεως του δικαιώματος απεργίας, οι δε συνέπειες τους στις εργασιακές σχέσεις μπορεί να είναι διαφορετικές. Επίσης παρατηρείται ότι σε πολλές απεργίες συνδικαλίζονται με άλλα μέσα όπως καταλήψεις χώρων εργασίας κ.α..

### **7.3 Κήρυξη Απεργίας**

Η κήρυξη της απεργίας στις πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις κηρύσσεται με απόφαση της Γενικής Συνέλευσης. Εάν επρόκειτο για ολιγόωρες στάσεις, εφόσον δεν πραγματοποιούνται στην

ίδια ημέρα ή μέσα στην ίδια εβδομάδα αρκεί η απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου. Οι απεργίες στις πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις ευρύτερης περιφέρειας ή πανελλαδικής έκτασης κηρύσσεται με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου. Στις δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις η απεργία κηρύσσεται με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου. Σε όλες τις περιπτώσεις παραπάνω υπάρχει η ειδική παράμετρος ότι αν το καταστατικό των οργανώσεων ορίζει διαφορετικά, τότε ισχύουν αυτά που ορίζει το καταστατικό.

Ακόμη το δικαίωμα της απεργίας μπορούν να το ασκήσουν και ενώσεις προσώπων του άρθρου 107 Α.Κ. ύστερα από απόφαση με μυστική ψηφοφορία της πλειοψηφίας των εργαζομένων σε εκμετάλλευση, επιχείρηση, δημόσια υπηρεσία ή ΝΠΔΔ ή ΟΤΑ εάν δεν υπάρχει ένωση προσώπων ή σωματείο κλαδικό ή επιχειρησιακό με μέλη τους περισσότερους από αυτούς, την απόφαση για την απεργία μπορεί να την πάρει το ίδιο αντιπροσωπευτικό εργατικό κέντρο της περιοχής που εργάζονται. Επίσης ο εργαζόμενος του κλάδου ή της επιχείρησης που δεν είναι μέλος της συνδικαλιστικής οργάνωσης που κήρυξε την απεργία, έχει το δικαίωμα να λάβει μέρος σε αυτήν.

Η κήρυξη της απεργίας από την Γενική Συνέλευση λαμβάνεται με μυστική ψηφοφορία. Κάθε απεργία που γίνεται χωρίς τήρηση της προϋποθέσεις της προειδοποίησης του εργοδότη ή της οργάνωσης του πριν από 24 ώρες είναι παράνομη.

Η συνδικαλιστική οργάνωση που κηρύσσει την απεργία πρέπει ακόμη να φροντίζει κατά την διάρκεια της απεργίας να υπάρχει το αναγκαίο προσωπικό για την ασφάλεια των εγκαταστάσεων της επιχείρησης και την πρόληψη καταστροφών ή ατυχημάτων. Ακόμη επιβάλλεται κατά την διάρκεια της απεργίας οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, το δημόσιο, στους ΟΤΑ, στα ΝΠΔΔ, στις επιχειρήσεις δημοσίου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας, πρέπει να διατεθούν εκτός από το άνω προσωπικό και το

αναγκαίο προσωπικό για την αντιμετώπιση στοιχειωδών αναγκών του κοινωνικού συνόλου.

Η απεργία είναι δικαίωμα ρητά κατοχυρωμένο από το Σύνταγμα το οποίο θα πρέπει να μην ασκείται καταχρηστικά αφού η καταχρηστική άσκηση του δικαιώματος δεν επιτρέπεται από το Σύνταγμα. Για να κριθεί το δικαίωμα της απεργίας γίνεται προσφυγή στα κριτήρια του άρθρου 281 του Αστικού Κώδικα. Καταχρηστική είναι δηλαδή η απεργία εάν υπερβαίνει προφανώς τα όρια που επιβάλλει η καλή πίστη ή τα χρηστά ήθη ή τα κοινωνικά ή οικονομικά κριτήρια.

Στην άσκηση του δικαιώματος της απεργίας υπάρχουν απαγορεύσεις και περιορισμοί: απαγορεύεται η απεργία με οποιαδήποτε μορφή στους δικαστικούς λειτουργούς και σε όσους υπηρετούν στα σώματα ασφαλείας. Η απαγόρευση περιλαμβάνει τους πολιτικούς δημοσίους υπαλλήλους των σωμάτων ασφαλείας όπως και τους υπηρετούντες στο λιμενικό σώμα και τις ένοπλες δυνάμεις. Το δικαίωμα της απεργίας μπορεί να περιορίζεται από ειδικό νόμο που θα έχει σχετική ρύθμιση για τους δημοσίους υπαλλήλους, τους υπαλλήλους της τοπικής αυτοδιοίκησης και για το προσωπικό των κάθε μορφής επιχειρήσεων δημοσίου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας των οποίων η λειτουργία έχει ζωτική σημασία για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου.

Πάντως οι περιορισμοί αυτοί δε μπορεί να είναι τέτοιοι ώστε να καταργούν το δικαίωμα ή να παρεμποδίζουν την νομική άσκηση του. Παράδειγμα επιχειρήσεων κοινής ωφελείας στις οποίες αναφέρονται οι περιορισμοί είναι: επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις:

- 1) παροχής υγειονομικών υπηρεσιών από νοσηλευτικά ιδρύματα
- 2) διυλίσεως και διανομής ύδατος
- 3) μεταφοράς προσώπων και αγαθών από ξηρά, θάλασσα και αέρα
- 4) παραγωγής και διανομής ηλεκτρικού ρεύματος ή καύσιμου αερίου
- 5) τηλεπικοινωνιών, ταχυδρομείων, ραδιοφωνίας και τηλεοράσεως
- 6) της Τράπεζας της Ελλάδας

7) της πολιτικής αεροπορίας και κάθε είδους υπηρεσίας ή τμημάτων υπηρεσιών που απασχολούνται μόνο με την εκκαθάριση και πληρωμή των μισθών του προσωπικού του δημοσίου τομέα και συντάξεων του δημοσίου και ιδιωτικού τομέα.

#### **7.4 Επίλυση των διαφορών**

Το πρώτο στάδιο για την επίλυση των διαφορών είναι η συμφιλίωση. Αντικείμενο της συμφιλίωσης είναι <<οποιοδήποτε θέμα που προκαλεί διένεξη με αφορμή την σχέση και να ακόμη δεν αποτελεί αντικείμενο συλλογικής σύμβασης>>. Στην περίπτωση αυτή και για να διευθετηθεί η διένεξη που μπορεί να έχει σχέση με τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των δύο μερών που απορρέουν από ατομικές συμβάσεις, από τους κανονισμούς της επιχείρησης ή από την εφαρμογή της συλλογικής σύμβασης, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων ή των εργοδοτών ή ο εργοδότης ατομικά μπορούν να ζητήσουν την παρέμβαση του συμφιλιωτή. Ο συμφιλιωτής είναι υπάλληλος του Υπουργείου Εργασίας είτε της κεντρικής υπηρεσίας του ή των κατά τόπους Επιθεωρήσεων Εργασίας που τον ορίζει ως τέτοιων ο Υπουργός Εργασίας ή ο υπάλληλος που εξουσιοδοτείται από αυτόν.

Ο ρόλος του συμφιλιωτή είναι να πετύχει να προσεγγίσει τις απόψεις των δύο μερών και μάλιστα όσο πιο γρήγορα γίνεται έτσι ώστε να τεθεί τέρμα στην διένεξη. Εφόσον ο συμφιλιωτής πετύχει τον στόχο του, στο τέλος της συμφιλιωτικής διαδικασίας συντάσσεται πρωτόκολλο που υπογράφεται και από τα τρία μέρη: τον εργαζόμενο, τον εργοδότη και τον συμφιλιωτή.

Αν η διένεξη έχει σχέση με εξελισσόμενες συλλογικές διαπραγματεύσεις και η συμφιλιωτική διαδικασία καταλήξει σε συμφωνία, τότε ακολουθεί η σύναψη της συλλογικής σύμβασης εργασίας.



Δεύτερο στάδιο της επίλυσης των διάφορων είναι η μεσολάβηση. Στην περίπτωση που οι συλλογικές βρίσκονται σε αδιέξοδο, και έκλειψη συμφωνιών. Οποιοδήποτε από τα ενδιαφερόμενα μέρη μπορεί να προσφύγει στην διαιτησία. Η προσφυγή μπορεί να γίνει από τα δύο μέρη μπορεί να προσφύγει στην διαιτησία. Η προσφυγή μπορεί να γίνει από τα δύο μέρη. Γίνεται κατάθεση αίτησης στον Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας στην οποία αναφέρονται τα στοιχεία των μερών και των εκπροσώπων τους, τα αιτήματα και οι λόγοι της μη ικανοποίησης τους, οι ενδεχόμενες εναλλακτικές προτάσεις και αντιπροτάσεις και ότι άλλο μπορεί να διευκολύνει τις διαπραγματεύσεις. Ο μεσολαβητής επιλέγεται από τον ειδικό κατάλογο των μεσολαβητών. Τα μέρη καλούνται να προσέλθουν 48 ώρες μετά την υποβολή της αιτήσεως για την επιλογή του μεσολαβητή και του αναπληρωματικού του: σε περίπτωση διαφωνίας η ανάδειξη γίνεται με κλήρωση. Ο μεσολαβητής οφείλει να καλέσει τα μέρη σε συζήτηση, να ακούσει ο ίδιος το καθένα ξεχωριστά, να προβεί σε εξετάσεις προσώπων, σε πραγματογνωμοσύνες και έρευνες για τους όρους εργασίας ή και την οικονομική κατάσταση της επιχείρησης σύμφωνα με τις ιδιαίτερες συνθήκες κάθε περίπτωσης. Ο μεσολαβητής συνεπικουρείται κατά το νόμο από πραγματογνώμονες της επιλογής του.

Ο εργοδότης αλλά και κάθε αρμόδια υπηρεσία έχουν την υποχρέωση να παράσχουν στον μεσολαβητή κάθε πληροφορία και να υποβοηθήσουν στο έργο του. Επαναλαμβάνονται εδώ αλλά και γίνεται παραπομπή στην αρχή της διαφάνειας μέσα στην Ελληνική επιχείρηση του άρθρου 4 παρ. 4 του νόμου, που προβλέπει την <<πλήρη και ακριβή πληροφόρηση καθώς και την παροχή όλων των στοιχείων που είναι αναγκαία>> στην κάθε περίπτωση.

Αν τα μέρη δεν καταλήξουν σε συμφωνία μέσα σε 20 ημέρες τότε ο μεσολαβητής υποβάλλει την δική τους πρόταση. Η αποδοχή της πρότασης γίνεται μέσα σε πέντε μέρες αλλιώς θεωρείται απορριφθείσα. Ο μεσολαβητής έχει το δικαίωμα να δημοσιεύσει την πρόταση του στον ημερήσιο και νομικό τύπο: η σχετική διάταξη δεν καθορίζει τον χρόνο. Μπορεί αυτή την δημοσίευση να γίνει πάραυτα μόλις υποβάλλει την

πρόταση στα μέρη, μπορεί όμως και αργότερα. Τέλος εφόσον η πρόταση γίνει δεκτή υπογράφεται από τα δυο μέρη, εξομοιώνεται με κανονική συλλογική σύμβαση εργασίας και εφαρμόζεται κατά αναλογία οι διατάξεις που ισχύουν για τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας όσον αφορά, λόγου χάρη, την έναρξη, την λήξη ή την καταγγελία της.

Τρίτο και τελευταίο στάδιο είναι η Διαιτησία. Η προσφυγή στην Διαιτησία γίνεται κάτω από τις εξής τέσσερις προϋποθέσεις και τρόπους:

- 1) προσφυγή στην διαιτησία μπορεί να γίνει οποιοδήποτε στάδιο των διαπραγματεύσεων δηλαδή και πριν παρεμβληθεί το στάδιο των διαπραγματεύσεων με κοινή συμφωνία των δύο μερών.
- 2) μπορεί να γίνει μονομερώς η προσφυγή είτε από τον εργοδότη είτε από τους εργαζομένους στην περίπτωση που το ένα μέρος αρνηθεί να προσέλθει στην μεσολάβηση.
- 3) προσφυγή μπορεί να γίνει μονομερώς πάλι αλλά από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις αυτή τη φορά σε περίπτωση όπου έχουν αποδεχτεί την πρόταση του μεσολαβητή ενώ ο εργοδότης την απορρίπτει. Σύμφωνα με τον νόμο στην περίπτωση αυτή που το <<προνόμιο>> της προσφυγής στην διαιτησία έχουν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις ,εκπρόσωποι εργαζομένων τότε αναστέλλεται η άσκηση του δικαιώματος της απεργίας για διάστημα δέκα ημερών από την ημέρα της προσφυγής.
- 4) στην περίπτωση όμως των επιχειρησιακών και συλλογικών συμβάσεων των επιχειρήσεων και οργανισμών κοινής ωφελείας, δικαίωμα για προσφυγή έχουν και τα δύο μέρη, με την προϋπόθεση ότι το ένα από αυτά δέχεται την πρόταση του μεσολαβητή και το άλλο την αρνείται.

Για τον διαιτητή τον τρόπο επιλογής του ισχύουν τα ίδια που γνωρίζουμε και για τον μεσολαβητή: επιλέγεται με κοινή συμφωνία των δύο μερών από τον ειδικό κατάλογο και σε περίπτωση διαφωνίας με κλήρωση. Ο διαιτητής αναλαμβάνει τα καθήκοντα πέντε ημέρες το αργότερο αφού έχει οριστεί, μελετά όλα τα στοιχεία και τα πορίσματα που συγκεντρώθηκαν κατά το στάδιο της μεσολάβησης και έχει τα ίδια δικαιώματα με τον μεσολαβητή: για έρευνες, πραγματογνωμοσύνες και ότι άλλο είναι αναγκαίο για να εκτελέσει το έργο του. Η προθεσμία που δίνεται για την έκδοση της διαιτητικής απόφασης είναι ανάλογα με την

περίπτωση είτε δέκα, είτε τριάντα ημερών μετά την ανάληψη των καθηκόντων του διαιτητή. Δέκα ημερών είναι αν προηγήθηκε μεσολάβηση που πρέπει να έχει λειάνει κάπως τον δρόμο προς την επίλυση και τριάντα αν δεν έχει προηγηθεί το στάδιο της μεσολάβησης.

Η διαιτητική απόφαση εξομοιώνεται με συλλογική σύμβαση εργασίας, ισχύει μάλιστα από την επόμενη της υποβολής της αίτησης για μεσολάβηση: ο χρόνος έναρξης της ισχύος των διαιτητικών αποφάσεων αναδράμει στην μέρα που ορίζει ο νόμος.

Συμπερασματικά λοιπόν η απεργία είναι το μέσο που έχουν οι μισθωτοί για τους αγώνες τους. Δεν είναι αυτοσκοπός, αλλά επιτελεί λειτουργήμα στο πλαίσιο της συλλογικής αυτονομίας με σκοπό την λύση των διάφορων, τελικά οι διαπραγματεύσεις όμως δεν πρέπει να είναι ελεύθερες και προϋποθέτουν διαπραγματευτική ισορροπία, για να είναι σε θέση και οι δύο πλευρές να προστατεύσουν τα νόμιμα συμφέροντα τους. Το συνταγματικό προνόμιο της απεργίας δεν αλλάζει τίποτα σε αυτό το σημείο, εξάλλου και το δικαίωμα αυτό υπόκειται στην συνταγματική απαγόρευση της καταχρήσεως του η οποία αποτελεί θεμελιώδη αρχή της έννομης τάξης.

## **7.5 Ανταπεργία**

Ανταπεργία είναι η άρνηση του εργοδότη να δεχθεί συνολικά την παροχή υπηρεσιών των εργαζομένων σε αυτόν.

Ο νόμος όμως 1264/1982 απαγορεύει ρητά την ανταπεργία. Με αυτόν τον τρόπο ο εργοδότης δεν έχει πλέον δικαίωμα της αμυντικής ανταπεργίας που του αναγνώριζε πιο μπροστά η νομολογία. Θα πρέπει ωστόσο να αναφέρουμε ότι το πνεύμα και οι στόχοι αυτής της διάταξης δεν έχουν ακόμη πραγματοποιηθεί. Η νομολογία εξακολουθεί να εκδίδει

αποφάσεις μέσα στο πνεύμα νιας αδικαιολόγητης συνέχειας και οι αποφάσεις αυτές είναι συχνά συζητήσιμες. Αφορούν κυρίως απολύσεις ή άρνηση πληρωμής ή τα λεγόμενα επιδόματα συνεχούς παρουσίας.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8**

### **ΥΠΟΛΟΙΠΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΕΝΑΝΤΙ ΤΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ**

#### **8.1 Το δικαίωμα του σεβασμού δικαιολογημένων συμφερόντων των εργαζομένων (υποχρέωση πρόνοιας)**

Με τον όρο υποχρέωση για πρόνοια εννοούμε σύμφωνα με τον παραδοσιακό ορισμό την υποχρέωση του εργοδότη να φροντίζει για την προστασία του μισθωτού και ειδικότερα την υποχρέωση να αποφεύγει κάθε ενέργεια που μπορεί να βλάψει τα συμφέροντα του τελευταίου και να παίρνει επιπλέον διάφορα μέτρα απαραίτητα για αυτό το σκοπό.

##### **8.1.1 Η γενική υποχρέωση**

Η υποχρέωση του εργοδότη για πρόνοια αποτελεί αντιστάθμιση στην υποχρέωση πίστης που έχει απέναντι σε αυτόν ο μισθωτός. Για αυτό ο προβληματισμός για την σημασία και την θεμελίωση των δύο αυτών υποχρεώσεων είναι βασικά κοινός.

Με άλλα λόγια η υποχρέωση για πρόνοια θα μπορούσε να χαρακτηριστεί ως εκδήλωση της κοινωνικής ευθύνης του εργοδότη απέναντι στον μισθωτό.

Έτσι η υποχρέωση αυτή επιβάλλει στον εργοδότη, κατά τη σύναψη της σύμβασης εργασίας μια υποχρέωση ενημέρωσης. Κατά την εκτέλεση της σύμβασης άλλοτε περιορίζει την άσκηση δικαιωμάτων του και άλλοτε

του επιβάλλει πρόσθετες υποχρεώσεις. Για ορισμένες κατηγορίες μισθωτών όπως οι γυναίκες, οι ανήλικοι, οι ανάπηροι, η υποχρέωση για πρόνοια παίρνει έναν ιδιαίτερα έντονο περιεχόμενο που συνδέεται με την σύγχρονη υποχρέωση για πρόληψη.

### **8.1.2 Ειδικές υποχρεώσεις για πρόνοια που προβλέπονται από το νόμο**

Σαν ειδικότερες υποχρεώσεις για πρόνοια, που ρυθμίζονται από το νομοθέτη θεωρούνται:

- 1) Η υποχρέωση του εργοδότη να προστατεύει το μισθωτό από τους κινδύνους της ζωής και της υγείας του. Βέβαια τα θέματα υγιεινής και ασφάλειας ρυθμίζονται βασικά με ειδικές διατάξεις δημοσίου δικαίου, γιατί η πολλαπλότητα κινδύνων που απειλούν την ανθρώπινη εργασία επιβάλλει στη σύγχρονη κοινωνική πολιτική τη λήψη εξειδικευμένων μέτρων. Παράλληλα όμως υπάρχει η λεγόμενη υποχρέωση για ασφάλεια που προβλέπει το άρθρο 662 Α.Κ.. Ο εργοδότης σύμφωνα με αυτή οφείλει να διαρρυθμίζει τα σχετικά με την εργασία και με το χώρο της, καθώς και τα σχετικά με τη διανομή τις εγκαταστάσεις και τα μηχανήματα ή εργαλεία έτσι ώστε προστατεύεται η ζωή και η υγεία του εργαζόμενου. Με την παράλληλα καθιέρωση όμως γενικής ενοχικής υποχρέωσης και την κάλυψη της από την υποχρέωση για πρόνοια που έχει εμπλουτισθεί από την αναγνώριση σε βάρος του εργοδότη της υποχρέωσης για πρόληψη κινδύνων που απειλούν τη ζωή και την υγεία των εργαζομένων δημιουργείται άμεση αξίωση του εργαζόμενου εναντίον του εργοδότη, ενώ ταυτόχρονα δημιουργούνται και υποχρεώσεις που δεν καλύπτονται από διατάξεις του δημοσίου δικαίου. Ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να δίνει οδηγίες στον εργαζόμενο για τους κινδύνους που διατρέχει κατά την εκτέλεση της εργασίας να υποδεικνύει τον τρόπο αποφυγής του εκτιμώντας την πείρα και τις γνώσεις τους. Στον ίδιο κύκλο εντάσσεται και η υποχρέωση να αποφεύγει μετάθεση του μισθωτού σε τμήμα ή είδος εργασίας που δεν ανταποκρίνεται στις σωματικές και πνευματικές δυνάμεις του, και

θετικά να αναθέτει στο μισθωτό διαφορετική εργασία από αυτή που εκτελούσε αν δεν μπορεί να αντεπεξέλθει.

- 2) Η υποχρέωση για παροχή αδειάς αναψυχής
- 3) Η υποχρέωση για την παροχή πιστοποιητικού εργασίας κατά την λύση σύμβασης εργασίας.
- 4) Οι ειδικές υποχρεώσεις απέναντι στο οικόσιτο προσωπικό για περίθαλψη σε περιπτώσεις ασθένειας.

### **8.1.3 Εξειδικευμένες υποχρεώσεις διαμορφωμένες από την πράξη**

- 1) Η υποχρέωση του εργοδότη για σεβασμό της προσωπικότητας του εργαζομένου
- 2) Η υποχρέωση του εργοδότη για απασχόληση
- 3) Η υποχρέωση του εργοδότη να παίρνει τα κατάλληλα μέτρα για τη διαφύλαξη των πραγμάτων του μισθωτού. Αναγνωρίζεται μια γενικότερη ευθύνη του εργοδότη για ζημιές που υφίσταται ο μισθωτός κατά τη συνέλευση της εργασίας. Μέσα στο πλαίσιο της ευθύνης αυτής θα λυθεί και το θέμα ευθύνης για ζημιές στο αυτοκίνητο του μισθωτού που χρησιμοποιεί για τις ανάγκες της επιχειρήσεως.
- 4) Η ανάληψη από τον εργοδότη της ευθύνης για ζημιές του μισθωτού σε εργασίες που είναι επιρρεπείς σε ζημιές
- 5) Η υποχρέωση του εργοδότη για ίση μεταχείριση των εργαζομένων

### **8.2 Δικαίωμα για σεβασμό της προσωπικότητας του εργαζομένου**

Στην θέση αυτή θα εξετάσουμε το ποια είναι η έκταση της υποχρέωσης του εργοδότη για σεβασμό των ατομικών δικαιωμάτων του εργαζομένου και το πως οργανώνεται η προστασία τους. Η θεματική αναφέρεται στην προστασία των άυλων συμφερόντων του εργαζομένου για τα οποία συνήθως το ενδιαφέρον του υποβαθμιζόταν μέσα στην γενικότερη έγνοια του για την εξασφάλιση των όρων συντήρησης. Η σύγχρονη τάση της κοινωνικής πολιτικής για την άνοδο του πολιτισμικού

επιπέδου των εργαζομένων κάνει πιο επιτακτικό το καθήκον των νομικών για πληρέστερη διασφάλιση των ατομικών δικαιωμάτων του εργαζομένου.

### 8.2.1 Η οργάνωση της προστασίας

Υπάρχουν ορισμένες αρχές που στηρίζεται η οργάνωση της προστασίας των δικαιωμάτων και με νομικά μέσα.

Τις αρχές που πρέπει να διέπουν την υπεράσπιση της προσωπικότητας του θα επεξεργαστούμε με βάση το γεγονός ότι σε νομικό επίπεδο το πρόβλημα της διακινδύνευσης των ατομικών του ελευθεριών είναι πρόβλημα σύγκρουσης αντιτιθέμενων ιδιωτικών δικαιωμάτων.

Έτσι ειδικότερα:

α) Για οποιαδήποτε περιορισμό χρειάζεται ένας νομικός λόγος που συνδέεται τα αντικειμενικά συμφέροντα της επιχείρησης. Η έννοια αυτή δεν έχει περάσει ακόμη με διαφάνεια στην νομολογία. Αποτελεί όμως της κυρίαρχη πλέον έννοια, κλειδί για τον έλεγχο των αποφάσεων του εργοδότη.

β) Τα αντικειμενικά αυτά συμφέροντα αυτά δεν μπορούν να κυριαρχήσουν απόλυτα εφόσον σύμφωνα με το σύνταγμα τα άυλα συμφέροντα του εργαζομένου διεκδικούν τουλάχιστον ισότητα στην προστασία. Συνεπώς θα πρέπει να γίνουν αποδεκτές οι ακόλουθες αρχές κατά την εκτίμηση των συμφερόντων της επιχείρησης.

- 1) **Η αρχή της σχετικότητας:** Η φύση και η έννοια των περιορισμών εξαρτώνται από το είδος της επιχείρησης από τη θέση του ενδιαφερόμενου στην ιεραρχία.
- 2) **Η αρχή της αναλογίας:** Ανάμεσα στον περιορισμό της προσωπικότητας και το συμφέρον της επιχείρησης που σημαίνει υποχρέωση για επιλογή τη λύσης με τις μικρότερες συνέπειες για τους εργαζομένους.



- 3) **Η συνεκτίμηση της τυχόν πρόκλησης ή όχι ζημίας από την συμπεριφορά του μισθωτού**
- 4) **Η αρχή της διαφοροποίησης** στην έκταση των περιορισμών ανάλογα με τη νομική βάση πάνω στην οποία θεμελιώνεται. Η συμβατική δέσμευση δίνει μεγαλύτερη δυνατότητα επέμβασης από την περίπτωση που ο εργοδότης επικαλείται το διευθυντικό του δικαίωμα.

### **8.2.2 Ανάλυση του κύκλου των προστατευόμενων συμφερόντων**

Ο κύκλος των προστατευόμενων συμφερόντων του εργαζομένου απέναντι στον εργοδότη θα μπορούσε να διαχωριστεί στις ακόλουθες κατηγορίες δικαιωμάτων.

α) Στο δικαίωμα για άσκηση των διάφορων γενικών ελευθεριών, όπως η ελευθερία της γνώμης, των πολιτικών πεποιθήσεων κλπ., που η προσβολή τους είναι συνήθης στο χώρο της δουλειάς με επίκληση τη διασφάλιση της εργοστασιακής ειρήνης. Ορισμένοι περιορισμοί για τη διαφύλαξη στην επιχείρηση του κλίματος ειρήνης είναι αναπόφευκτα. Το θέμα συμπλέκεται και με τις δυνατότητες για άσκηση συνδικαλιστικών δραστηριοτήτων μέσα στην επιχείρηση.

β) Στο δικαίωμα ζωής και υγείας που συνδέεται με τα θέματα της υγιεινής των όρων εργασίας και κατ' επέκταση με τα θέματα των εργατικών ατυχημάτων και επαγγελματικών ασθενειών. Η αντιμετώπιση όλων των παραπάνω θεμάτων επαφίεται στον κοινό νομοθέτη και τους κοινωνικούς εταίρους. Με την αναγνώριση όμως ενός ατομικού δικαιώματος σχετικού με την ανθρώπινη αξία, θα πρέπει να γίνει δεκτό ότι ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να απαντήσει : α) Τη διασφάλιση των προϋποθέσεων που θα αποτρέψουν τη μελλοντική προσβολή της υγείας του. β) Τη διασφάλιση εκείνων των προϋποθέσεων που θα αποτρέψουν τη μείωση της αξιοπρέπειάς του. Έτσι αναπόφευκτα η ερμηνεία των άρθρων 662,663 ΑΚ θα πρέπει να καλύπτει και εκείνες της υποχρεώσεις που η

παράλειψή τους απλώς θίγει την αξιοπρέπειά του και γενικότερα θα πρέπει να προσανατολισθεί προς τη διαμόρφωση μιας υποχρέωσης για τη διασφάλιση ενός ανθρώπινου περιβάλλοντος

γ)Στα δικαιώματα που καθορίζουν την ατομικότητα των εργαζομένων όπως τα δικαιώματα στην εικόνα του προσώπου ( εξωτερική εμφάνιση ), στο χαρακτήρα ( εσωτερική δομή, ψυχοφυσικές ιδιότητες ), στην τιμή με την οποία επιτυγχάνεται η διασφάλιση του εργαζομένου όχι μόνο από την υβριστική συμπεριφορά από την πλευρά του εργοδότη, αλλά και από δυσμενείς και αδικαιολόγητες διακρίσεις ή από ψευδείς κρίσεις για την επαγγελματική του ικανότητα κλπ.

Η προσβολή σε όλα τα ειδικότερα δικαιώματα της κατηγορίας αυτής γίνεται συνήθως με την επίκληση των οργανωτικών αναγκών της επιχείρησης. Είναι γεγονός ότι η προτεραιότητα της αξίας του ανθρώπου απέναντι στα υλικά συμφέροντα δεν μπορεί να αποτρέψει ορισμένους περιορισμούς που είναι αναπόφευκτοι στο πλαίσιο της αλληλεξάρτησης των δικαιωμάτων.

Για να είναι όμως οι περιορισμοί στην ατομικότητα του εργαζομένου θεμιτοί πρέπει να συντρέχουν ορισμένες προϋποθέσεις, όπως το αντικειμενικά δικαιολογημένο για τη λειτουργία της επιχείρησης, ο τρόπος πραγματοποίησης, η έκταση επέμβασης κλπ. Έτσι π.χ. ο σωματικός έλεγχος στην είσοδο του εργοστασίου, αναπόφευκτος για ορισμένα εργοστάσια, πρέπει να γίνεται κατά τρόπο που να μη θίγεται η αξιοπρέπεια του προσώπου ή να μην αποτελεί σημείο διάκρισης. Η επιβολή κλειστού κυκλώματος για την παρακολούθηση της διαδικασίας παραγωγής ή την προστασία από κλοπές είναι δυνατή όχι όμως για την παρακολούθηση των εργαζομένων.

δ)Στο δικαίωμα για τη διαφύλαξη από επεμβάσεις στην ιδιωτική του ζωή και γενικά στην ιδιωτική του σφαίρα. Η ελεύθερη διαμόρφωση του οικογενειακού και του προσωπικού βίου αποτελεί μέρος της διαδικασίας για την ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητας. Ο όρος ιδιωτική σφαίρα περιλαμβάνει και τη διαφύλαξη ενός χώρου ιδιωτικής ζωής του

εργαζομένου κατά το χρόνο της δουλειάς και στον εξωεπαγγελματικό του βίο.

Η υπαγωγή στην διευθυντική εξουσία του εργοδότη και το είδος των συμβατικών δεσμεύσεων δικαιολογούν και εδώ ορισμένες επεμβάσεις. Τέτοιες όμως επεμβάσεις δεν δικαιολογούνται σε θέματα αυστηρώς προσωπικά. Στις περιπτώσεις αυτές ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να αρνηθεί την παροχή σχετικών πληροφοριών ή ακόμη και δικαίωμα να τις αποκρύψει χωρίς αυτό να θεωρηθεί απάτη.

ε) Στο δικαίωμα για απασχόληση από τον εργοδότη

στ) Στο δικαίωμα για την διαφύλαξη της επαγγελματικής φήμης και στο δικαίωμα για επαγγελματική εξέλιξη.

ζ) Γενικά η προσβολή της επαγγελματικής αξίας και υπόληψης του μισθωτού μπορεί να είναι άμεση με επίκληση γεγονότων που του θίγουν ευθέως ή έμμεσα με ενέργειες ή παραλείψεις που υπερβαίνουν τη νόμιμη άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος η συγκεκριμένη μεμπτή συμπεριφορά κατά την καταγγελία της σύμβασης.

η) Στο δικαίωμα για την προστασία της προσωπικότητας του από προσβολές συναδέλφων. Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζουν στο θέμα αυτό οι ερωτικές παρενοχλήσεις γυναικών από συναδέλφους, η ανεπιθύμητη οικειότητα. Η ευθύνη του εργοδότη συνιστάται στην παράλειψη να λάβει μέτρα.

### **8.3 Το δικαίωμα για ίση μεταχείριση**

Η αρχή της ίσης μεταχείρισης σημαίνει την απαγόρευση στον εργοδότη να χειροτερεύει αυθαίρετα τη θέση ενός μισθωτού σε σχέση με τους υπόλοιπους που βρίσκονται στην ίδια κατάσταση με αυτόν. Δεν επιβάλλει δηλαδή την εξίσωση των όρων εργασίας αλλά απαγορεύει την άνιση μεταχείριση όμοιων καταστάσεων. Απαγορεύει δηλαδή κάθε αυθαίρετο αποκλεισμό ενός ή περισσότερων μισθωτών ή τις

διαφοροποιήσεις τους με κριτήρια που δεν είναι αντικειμενικά δικαιολογημένα.

### **8.3.1 Προϋποθέσεις εφαρμογής και συνέπειες από τη μη εφαρμογή της**

Οι προϋποθέσεις αυτές είναι:

- 1) Η ύπαρξη ενεργού σχέση εργασίας. Αυτό σημαίνει πως υποχρέωση του εργοδότη για ίση μεταχείριση δεν υπάρχει κατά το χρόνο πριν από τη σχέση εργασίας καθώς και το χρόνο που ακολουθεί ύστερα από την λήξη της.
- 2) Η απασχόληση περισσότερων μισθωτών στην ίδια εκμετάλλευση. Με άλλα λόγια η αρχή της ίσης μεταχείρισης ισχύει μόνο για το προσωπικό που ανήκει στην ίδια εκμετάλλευση. Έτσι αν ο εργοδότης έχει περισσότερες εκμεταλλεύσεις δεν μπορεί να ισχύσει το μέτρο της ίσης μεταχείρισης ανάμεσα στους μισθωτούς των διαφορετικών εκμεταλλεύσεων. Δεν λαμβάνονται εξάλλου υπόψη παροχές όταν οι μισθωτοί, στους οποίους δόθηκαν, έπαψαν να απασχολούνται στην επιχείρηση. Σε περίπτωση μεταβολής του προσώπου του εργοδότη η υποχρέωση βαρύνει το νέο εργοδότη δεν επεκτείνεται όμως και στο δικό του παλιό προσωπικό.
- 3) Η ύπαρξη ανάμεσα σε περισσότερους μισθωτούς της ίδιας εκμετάλλευσης, καταστάσεων ομοίων αντικειμενικά. Αυτό είναι το πιο λεπτό σημείο γιατί από τον τρόπο με τον οποίο μπορεί να αντιλαμβάνεται κανείς αυτή είναι η προϋπόθεση εξαρτάται η περισσότερο ή λιγότερο πλατιά εφαρμογή της αρχής αφού βασική θέση της νομολογίας είναι ότι η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν επιβάλλει εξίσωση των όρων εργασίας. Θα πρέπει να δεχτούμε ότι και όταν δεν υπάρχει απόλυτη ταυτότητα όρων και συνθηκών η εφαρμογή της αρχής δεν αποκλείεται παρά μόνο αν η διαφορά είναι τέτοια που να δικαιολογεί διαφορετική μεταχείριση. Θα πρέπει δηλαδή να αποδειχθεί η ύπαρξη ειδικού λόγου που να δικαιολογεί τη διάφορη μεταχείριση. Το βάρος της απόδειξης αυτού φέρει ο εργοδότης.

Όσον αφορά την αρχική απόφαση του εργοδότη με την οποία καθόρισε τους όρους παροχής αυτή κατά αρχήν λαμβάνεται ελεύθερα αφού ο εργοδότης ως υπεύθυνος της επιχείρησης μπορεί να αξιολογήσει τα συμφέροντα αυτής. Ελέγχεται όμως η απόφαση του που προβλέπει κριτήρια που δεν δικαιολογούνται από τους καλώς εννοούμενο συμφέρον της επιχείρησης.

Από την στιγμή που συντρέχουν οι παραπάνω οι προϋποθέσεις για ίση μεταχείριση δημιουργούνται για το μισθωτό που υπόκειται σε δυσμενή μεταχείριση ορισμένα δικαιώματα. Το ακριβές περιεχόμενο αυτών των δικαιωμάτων εξαρτάται κάθε φορά από το συγκεκριμένο θέμα για το οποίο πρόκειται. Άλλοτε μπορεί να παρέχουν αξίωση απέναντι στον εργοδότη για μια συγκεκριμένη παροχή. Άλλοτε μπορεί το περιεχόμενο της αξίωσης να συνίσταται σε κάποια παράλειψη από την πλευρά του εργοδότη.

Η παράβαση τέλος από τον εργοδότη της υποχρέωσης του για ίση μεταχείριση των μισθωτών δίνει στο θιγόμενο τα ίδια δικαιώματα που του δίνει η παράβαση σε βάρος του και οποιαδήποτε άλλης εργοδοτικής υποχρέωσης. Ωστόσο η φύση της υποχρέωσης αυτής και τα ασαφή όρια της, δύσκολα συγχωρούν και άσκηση δικαιωμάτων όπως επίσχεση εργασίας ή καταγγελία για σπουδαίο λόγο.

### **8.3.2 Το πεδίο εφαρμογής**

Η αρχή της ίσης μεταχείρισης βρίσκει εφαρμογή στις ακόλουθες ειδικότερες περιπτώσεις:

- 1) Στις λεγόμενες "οικειοθελείς" χρηματικές παροχές. Οι παροχές αυτές όταν παρέχονται μονομερώς από τον εργοδότη σε περισσότερους εργαζόμενους πρέπει να παρέχονται αντικειμενικά κριτήρια σε όλους όσους συγκεντρώνουν αυτά τα κριτήρια. Πρόσθετες όμως παροχές σε

μισθωτούς που εργάζονται σε διαφορετικές συνθήκες προσφέρουν περισσότερη εργασία ή έχουν ιδιαίτερη ικανότητα δεν παραβιάζουν την αρχή. Ωστόσο αυτές οι εξαιρέσεις πρέπει να στηρίζονται σε δίκαιη και εύλογη κρίση.

- 2) Στα διάφορα μέτρα του εργοδότη που παίρνονται στο πλαίσιο του διευθυντικού δικαιώματος του και γενικά στην διαμόρφωση των όρων εργασίας. Βασικά εδώ ενδιαφέρουν τα μέτρα που από τη φύση τους έχουν γενικό χαρακτήρα που όπως είπαμε πιο πάνω είτε αναφέρονται στην συμπεριφορά του μισθωτού όπως είναι η απαγόρευση του καπνίσματος ή και σε όρους παροχής εργασίας όπως η καθιέρωση μειωμένου ωραρίου ή η επιβολή υπερωριακής εργασίας.
- 3) Ακόμη και σε θέματα αυθαίρετης προαγωγής μπορεί να βρει εφαρμογή η αρχή της ίσης μεταχείρισης ή ακόμη απονομής βαθμού κατά την αποχώρηση ή μονιμοποίηση.

Αμφισβητήσεις υπάρχουν αντίθετα:

- 1) Για τους βασικούς μισθούς με τη δικαιολογία ότι προέχει στον καθορισμό τους η συμβατική ελευθερία. Αυτή η θέση είναι η σωστή με την προσθήκη όμως ότι η ελευθερία αυτή υπόκειται στους περιορισμούς που είδαμε πιο πάνω.
- 2) Στην άσκηση του δικαιώματος καταγγελίας της σχέσης γιατί πρόκειται για άσκηση δικαιώματος που αναφέραμε σε ατομικές περιπτώσεις. Η υπαγωγή του δικαιώματος καταγγελίας που είναι διαπλαστικό δικαίωμα στην αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν είναι ασυμβίβαστη με τη φύση του. Βέβαια η εκτίμηση των λόγων που καθιστούν δικαιολογημένη την καταγγελία από τα αντικειμενικά συμφέροντα της επιχείρησης ή η αξιολόγηση του σπουδαίου λόγου στην καταγγελία σύμβασης ορισμένου χρόνου συνδέονται με συγκεκριμένη συμπεριφορά του μισθωτού και προϋποθέτει εκτίμηση των ιδιαίτερων συνθηκών κάθε περίπτωσης. Έτσι και όταν πρόκειται για καταγγελία περισσότερων εργαζόμενων που έχει ως βάση κοινά περιστατικά, η αξιολόγηση για κάθε μισθωτό μπορεί να είναι διαφορετική. Όμως και με την εκδοχή αυτή η αρχή της ίσης μεταχείρισης μπορεί να αποτελέσει ένα στοιχείο αξιολόγησης της καταχρηστικής άσκησης αφού η παράβαση της δεν είναι τίποτα άλλο παρά παράβαση της καλής πίστης.
- 3) Στο δικαίωμα της προτίμησης που έχει ο εργοδότης κατά την πρόσληψη των μισθωτών γιατί αυτό είναι θέμα ατομικής ελευθερίας. Γίνονται

πάντως δέκτες και εξαιρέσεις για τις περιπτώσεις της επαναπρόσληψης ύστερα από απεργιακό αγώνα.

- 4) Τέλος η νομολογία μας αρνείται την εφαρμογή της αρχής όταν πρόκειται για τη χορήγηση παροχών από το νόμο ή από συλλογική σύμβαση για ορισμένες κατηγορίες μισθωτών και σε άλλα πρόσωπα που δεν υπάγονται στη σχετική ρύθμιση.

Θα πρέπει ως γενικότερη παρατήρηση να σημειωθεί εδώ πως η υποχρέωση για ίση μεταχείριση υπάρχει για τον εργοδότη μόνο όσον αφορά τις δικές του αποφάσεις. Αν μια συλλογική σύμβαση ή ο νόμος εισάγουν αυθαίρετες διακρίσεις τότε αυτές θα κριθούν με βάση το άρθρο 4 του Συντάγματος. Με άλλα λόγια δεν αποκλείεται η αναγνώριση μιας παροχής και σε πρόσωπα άλλα πέρα από αυτά για τα οποία χορηγήθηκε με ένα συνδυασμό της ερμηνείας της συλλογικής σύμβασης που χορήγησε την παροχή και την εφαρμογή της αρχής της ισότητας.

#### **8.4 Η υποχρέωση για απασχόληση του μισθωτού**

Η υποχρέωση αυτή έχει για περιεχόμενο της τη δέσμευση του εργοδότη να απασχολεί το μισθωτό για την εργασία για την οποία τον προσέλαβε. Και σε αντιστοιχία με αυτήν αναγνωρίζεται στον τελευταίο αξίωση εναντίον του εργοδότη του, να δέχεται την παροχή εργασίας του. Έτσι απαγορεύεται στον εργοδότη να αρνείται τις υπηρεσίες του μισθωτού ακόμη και αν προθυμοποιείται να του καταβάλλει το μισθό. Με άλλα λόγια όταν ο εργοδότης δεν απασχολεί το μισθωτό δεν περιέρχεται μόνο σε υπερημερία δανειστή αλλά περιέχεται και υπερημερία οφειλέτη και αυτό ανεξάρτητα από το γεγονός αν καταβάλλει ή όχι το μισθό.

Παρ' όλο ότι τέτοια περιστατικά παρουσιάζουν κόστος για τον εργοδότη δεν είναι ασυνήθης. Η σημαντικότερη περίπτωση κατά την οποία αποκτάει πρακτικό ενδιαφέρον η επιβεβαίωση της υποχρέωσης αυτής είναι εκείνη κατά την οποία ο εργοδότης επιμένει να μην απασχολεί το

μισθωτό, παρόλο ότι η καταγγελία της σύμβασης αναγνωρίστηκε ως άκυρη. Αυτό συμβαίνει στις περιπτώσεις έντονης δικαστικής διαμάχης και κυρίως στις απολύσεις για συνδικαλιστικούς λόγους. Ειδική περίπτωση αποτελεί η μη αποδοχή της εργασίας σύμφωνα με τους όρους της σύμβασης οπότε εμπλέκεται η μονομερής βλαπτική μεταβολή με την προσβολή της προσωπικότητας που η άρση της σημαίνει και αξίωση για απασχόληση σύμφωνα με τους όρους της σύμβασης.

#### **8.4.1 Οι θέσεις που έχουν υποστηριχθεί**

Σύμφωνα με κρατούσα άποψη της θεωρίας και μερίδα της νομολογίας ο εργοδότης κατά παρέκκλιση του γενικού κανόνα του ενοχικού δικαίου έχει υποχρέωση να αποδειχθεί την εργασία του μισθωτού, πράγμα που σημαίνει υποχρέωση για την απασχόληση του. Για τον προσδιορισμό όμως της νομικής θεμελίωσης της υποστηρίζονται δύο θέσεις.

Κατά τη μία η υποχρέωση αυτή συνιστά ενοχική υποχρέωση που απορρέει από τη σύμβαση εργασίας και αποτελεί εκδήλωση της υποχρέωσης του εργοδότη για πρόνοια. Παράβαση της υποχρέωσης για πρόνοια υπάρχει με τη μη απασχόληση γιατί με την παράλειψη αυτή θίγονται ηθικά συμφέροντα του μισθωτού που συνίσταται στην επιβεβαίωση της αξίας του ως άτομου μέσα από την εργασία του. Η προσβολή αυτών των συμφερόντων καταλήγει να αποτελεί προσβολή της προσωπικότητας.

Κατά τη δεύτερη θέση της ίδιας πάντοτε άποψης κυρίαρχο σημείο είναι η αναγνώριση του ατομικού δικαιώματος του μισθωτού για εργασία που κατευθύνεται στην πραγματική απασχόληση και που θεμελιώνεται ευθέως στο Σύνταγμα με το οποίο το δικαίωμα για εργασία αναγνωρίζεται και ως εκδήλωση της προσωπικότητας του. Η μη



απασχόληση του μισθωτού αποτελεί ευθέως προσβολή του ατομικού αυτού δικαιώματος και όχι παράβαση ενοχικής υποχρέωσης. Η προστασία αυτού του δικαιώματος λόγω έλλειψης μέριμνας από το νομοθέτη για τη λήψη συγκεκριμένων μέτρων μπορεί να στηριχθεί στα μέσα προστασίας που προσφέρει το άρθρο 57 ΑΚ από τα οποία ενδεχομένως μέσω της *in natura* αποκατάστασης μπορούμε να οδηγηθούμε στην υποχρέωση για απασχόληση.

Η δεύτερη αυτή θέση αγνοεί ότι ο σύγχρονος ενοχικός δεσμός δεν περιορίζεται μόνο στη συμβατική υποχρέωση αλλά είναι εμπλουτισμένος με σειρά άλλων ενοχικών υποχρεώσεων καλόπιστης συμπεριφοράς ανάλογα με τις περιστάσεις.

Όπως όμως αναφέρθηκε πιο πάνω υπάρχει και η άποψη που αρνείται κατά αρχήν την ύπαρξη υποχρέωσης για απασχόληση στηριζόμενη στο γενικό κανόνα ότι η αποδοχή της παροχής είναι δικαίωμα του δανειστή και δεν συνιστά υποχρέωση. Αυτός δεν αλλοιώνεται από τις διατάξεις των του Αστικού Κώδικα. Αυτή είναι η άποψη της νομολογίας του Αρείου Πάγου.

Ωστόσο και κατά αυτή την άποψη μπορεί κατά εξαίρεση να προκύψει αξίωση του μισθωτού για απασχόληση όταν η άσκηση του δικαιώματος από τον εργοδότη για μη αποδοχή είναι καταχρηστική με βάση τις διατάξεις του άρθρου 281 του ΑΚ.

Προσβολή προσωπικότητας υπάρχει όταν η άρνηση αποδοχής της εργασίας επηρεάζει την αμοιβή ή θίγει τα υλικά και άυλα συμφέροντα του μισθωτού. Αυτή βέβαια καθίσταται παράνομη όταν δεν δικαιολογείται από τα εύλογα συμφέροντα της επιχείρησης. Έτσι αποκτούμε μια ολοκληρωμένη εικόνα του συστήματος προστασίας που δημιούργησε η νομολογία. Στη νομολογία αυτή υπάρχει μια ενδιαφέρουσα διακύμανση ως προς την έκταση της κατά εξαίρεση υποχρέωσης.

#### 8.4.2 Συνέπειες της παράβασης

Η παράβαση από τον εργοδότη της υποχρέωσης του να απασχολεί το μισθωτό κατά το μέτρο που αυτή αναγνωρίζεται τον φέρνει σε θέση υπερημερίας οφειλέτη. Αυτό έχει συνέπεια τη γέννηση στο πρόσωπο του μισθωτού ενός δικαιώματος για απαζημείωση. Η παράβαση της ίδιας αυτής υποχρέωσης αποτελεί εξάλλου και λόγο για καταγγελία της σύμβασης από το μισθωτό.

Ο εξαναγκασμός του εργοδότη για την εκτέλεση της υποχρέωσης του επιτυγχάνεται με απειλή χρηματικής ποινής και προσωπικής κράτησης η οποία όταν ο εργοδότης είναι νομικό πρόσωπο στρέφεται κατά των νομίμων εκπροσώπων που έχουν την ιδιότητα του συγκεκριμένου εργοδότη. Όμως ανέκυψε διαφωνία για το αν η υποχρέωση είναι υποχρέωση για παράλειψη ή υποχρέωση για επιχείρηση πράξης.

Η πιο ισχυρή μερίδα της νομολογίας συντάσσεται με την πρώτη άποψη δεδομένου ότι η υποχρέωση κατά το κύριο μέρος συνίσταται στα να μην παρεμποδίζει ο εργοδότης την εργασία του μισθωτού. Πρακτική συνέπεια αυτής της άποψης είναι ότι ακολουθεί νέα δίκη που επιβεβαιώνει την παράβαση και επιβάλλει την κατάπτωση της ποινής που είχε απαγγελθεί ως απειλή στην πρώτη δίκη. Αυτό δεν απαιτείται για όσους υποστηρίζουν την άποψη ότι η υποχρέωση του εργοδότη για απασχόληση συνίσταται πρωτίστως σε υποχρέωση επιχειρησιακής πράξης.

Η δεύτερη αυτή άποψη είναι ορθότερη γιατί ειδικά στη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας η σύμπραξη του δανειστή για την αποδοχή όχι απλώς είναι αναγκαία αλλά αποτελεί ουσιώδες στοιχείο της υποχρέωσης παροχής εργασίας γιατί αυτή προϋποθέτει την εκτέλεση της σύμφωνα με το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη χωρίς το οποίο δεν νοείται σύμβαση εξαρτημένης εργασίας. Δεν αρκεί η προσφορά εργασίας πρέπει ο εργοδότης να αναθέτει εργασία και να την καθοδηγεί.

## ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Συμπερασματικά μπορούμε να πούμε ότι το Εργατικό Δίκαιο με τις διατάξεις που περιέχει για τα δικαιώματα των εργαζομένων αποτέλεσε ένα μεγάλο βήμα για την καλυτέρευση των συνθηκών εργασίας και των μισθών των εργαζομένων έτσι ώστε να μην υπάρχουν ανισότητες μέσα στο εργασιακό χώρο σε όλους τους τομείς καθώς και στον μισθολογικό τομέα. Αυτό είχε σαν αποτέλεσμα να μην αφήνονται περιθώρια εκμετάλλευσης πάνω στην εργασία από τους εργαζόμενους και έτσι οι εργοδότες πρόσεχαν και άκουγαν τα παράπονα του εργατικού δυναμικού που είχαν στην διάθεση τους.

Με το θεσμό του εργατικού δικαίου η σχέση μεταξύ μισθωτού-εργάτη και εργοδότη είναι πιο σαφής και οι συνθήκες εργασίας είναι καλύτερες και πιο ευνοϊκές από τα προηγούμενα χρόνια. Με αυτόν τον τρόπο αποφεύγονται οι τυχόν συγκρούσεις μεταξύ των δύο πλευρών ,και προσπαθούν μέσα από το εργατικό δίκαιο να εναρμονίσουν την σχέση τους και να λύσουν χωρίς προβλήματα και παρενέργειες και για τις δύο πλευρές τις διενέξεις τους.

## **ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ**

- 1) Λαναρά, Κ.Δ." Νομοθεσία Εργατική και Ασφαλιστική". "Εφαρμογή-Νομολογία-Ερμηνεία. Αθήνα, 2001.
- 2) Μέντη, Γ. "Στοιχεία Εργατικού Δικαίου". Εκδ."Έλλην",1992.
- 3)Λεοντάρη, Μιλτιάδου. Κ. "Το Δίκαιον των Εργαζομένων". Αθήναι, 1983.
- 4)Κατσιμπαρδή, Γ." Εργατικοί Νόμοι". Αθήνα, 1980.
- 5)Κουκιάδης, Ι.Δ." Εργατικό Δίκαιο. Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις". Θεσσαλονίκη, 1981.
- 6)Κουκιάδης,Ι.Δ." Εργατικό Δίκαιο. Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της Ευελιξίας της εργασίας". Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2005.