

Στοιχεία Αστικού και Εργατικού Δίκαιου

B

Β' ΕΠΑ.Λ.

Β' ΜΕΡΟΣ **ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ**



ΒΙΒΛΙΟ ΜΑΘΗΤΗ

ΤΟΜΕΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ ΥΠΟΛΟΓΙΣΤΩΝ ΚΑΙ ΕΚΔΟΣΕΩΝ «ΔΙΟΦΑΝΤΟΣ»

ΣΤΟΙΧΕΙΑ

ΑΣΤΙΚΟΥ & ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

Β' ΜΕΡΟΣ
ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΑΡΧΙΚΗΣ ΕΚΔΟΣΗΣ

Ομάδα συγγραφής:

Όλγα Αναγνωστοπούλου, Εκπαιδευτικός ΠΕ 13, Νομικός
Πολύβιος Παπασπύρου, Νομικός - Συγγραφέας

Ομάδα κρίσης:

Αικατερίνη Συκιώτη, Εκπαιδευτικός ΠΕ 13, Νομικός
Ιωάννης Φεργάδης, Οικονομολόγος - Νομικός - Καθηγητής ΤΕΙ Αθηνών
Ουρανία Πανταζή, Εκπαιδευτικός ΠΕ 13, Νομικός

Γλωσσική επιμέλεια:

Αναστασία Πόγκα, Εκπαιδευτικός ΠΕ 2, Φιλολόγος

Συντονιστής:

Περικλής Καρανάσιος, Νομικός - Καθηγητής ΤΕΙ Αθηνών

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΠΑΝΕΚΔΟΣΗΣ

Η επανέκδοση του παρόντος βιβλίου πραγματοποιήθηκε από το Ινστιτούτο Τεχνολογίας Υπολογιστών & Εκδόσεων «Διόφαντος» μέσω ψηφιακής μακέτας.

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΑΙΔΕΙΑΣ, ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΥ
ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Όλγα Αναγνωστοπούλου, Εκπαιδευτικός ΠΕ13, Νομικός
Πολύβιος Παπασπύρου, Νομικός – Συγγραφέας

Η συγγραφή και η επιστημονική επιμέλεια του βιβλίου πραγματοποιήθηκε
υπό την αιγίδα του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου

ΣΤΟΙΧΕΙΑ

ΑΣΤΙΚΟΥ & ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

Β' ΜΕΡΟΣ
ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ

Β' ΕΠΑ.Λ.
ΤΟΜΕΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

ΒΙΒΛΙΟ ΜΑΘΗΤΗ

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ ΥΠΟΛΟΓΙΣΤΩΝ ΚΑΙ ΕΚΔΟΣΕΩΝ «ΔΙΟΦΑΝΤΟΣ»

ΠΡΟΛΟΓΟΣ	13
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	15

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α΄

1. ΘΕΜΕΛΙΩΔΕΙΣ ΕΝΝΟΙΕΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

1.1. Η σύμβαση εργασίας	17
1.1.1. Περιεχόμενο • Τα μέρη της σύμβασης	17
1.1.2. Σύμβαση αορίστου/ορισμένου χρόνου • Σύμβαση Μαθητείας	20
1.2. Διάκριση της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας από άλλες συγγενείς συμβάσεις	21
1.3. Ο προσωπικός χαρακτήρας της σχέσης εργασίας	22
1.4. Οι υποχρεώσεις του μισθωτού.....	23
1.4.1. Υποχρέωση υπακοής.....	25
1.4.2. Υποχρέωση πίστης	25
1.5. Οι υποχρεώσεις του εργοδότη	26
1.5.1. Καταβολή αμοιβής στον εργαζόμενο.....	26
1.5.2. Υποβολή μισθού χωρίς παροχή εργασίας	27
1.5.3. Υποχρέωση πρόνοιας	29
1.5.4. Η υποχρέωση για απασχόληση	29
1.6. Περίληψη.....	31
1.7. Ερωτήσεις.....	33
1.8. Ασκήσεις.....	34

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β΄

1. Η ΣΥΝΑΨΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1.1. Γενικά	37
1.2. Πρόσληψη μισθωτών	40
1.3. Σύναψη σύμβασης εργασίας αλλοδαπών	40
1.3.1. Ποινικές και διοικητικές κυρώσεις για εργασία αλλοδαπού χωρίς άδεια	43
1.4. Σύναψη σύμβασης εργασίας ομογενών.....	43
1.5. Πρόσληψη εργαζομένων υπηκόων κρατών-μελών της Ευρ. Ένωσης.....	44
1.6. Περίληψη.....	45
1.7. Ερωτήσεις.....	46
1.8. Ασκήσεις.....	47

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ΄

1. ΧΡΟΝΙΚΑ ΟΡΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1.1.	Χρόνος υπηρεσίας των μισθωτών	51
1.1.1.	Νόμιμο ωράριο	51
1.1.2.	Συμβατικό ωράριο • Συλλογική ρύθμιση χρονικών ορίων εργασίας	53
1.1.3.	Οι ώρες εργασίας.....	53
1.1.4.	Διευθέτηση χρόνου εργασίας.....	54
1.2.	Υπερωριακή απασχόληση	54
1.3.	Πίνακες ωρών εργασίας	55
1.4.	Κυριακή και εβδομαδιαία ανάπαυση των μισθωτών	55
1.5.	Αργίες (εξαιρέσιμες εορτές)	56
1.6.	Μερική απασχόληση.....	56
1.7.	Ετήσια άδεια των μισθωτών	58
1.8.	Επίδομα άδειας	62
1.9.	Λοιπές άδειες εργαζομένων	64
1.9.1.	Οικογενειακές άδειες	64
1.9.2.	Σπουδαστικές άδειες	65
1.9.3.	Συνδικαλιστικές άδειες	66
1.10.	Περίληψη.....	67
1.11.	Ερωτήσεις	69

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ΄

1. Η ΑΜΟΙΒΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1.1.	Αμοιβή του μισθωτού	71
1.2.	Πρόσθετες αμοιβές των εργαζομένων	73
1.2.1.	Υπερεργασία • Υπερωρίες	73
1.2.2.	Απασχόληση κατά τις Κυριακές και τις εξαιρέσιμες εορτές	77
1.2.3.	Απασχόληση κατά τη νύχτα.....	78
1.2.4.	Απασχόληση κατά την ημέρα υποχρεωτικής ανάπαυσης (ρεπό).....	79
1.2.5.	Διανυκτέρευση εκτός έδρας	79
1.2.6.	Προϋπηρεσία και οικογενειακή κατάσταση	80
1.2.7.	Επίδομα ανθυγιεινής ή επικίνδυνης εργασίας.....	80
1.2.8.	Άλλα επιδόματα.....	81
1.3.	Επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα	81
1.4.	Αποδοχές άδειας • Επίδομα άδειας	83
1.4.1.	Αποδοχές άδειας	83
1.4.2.	Επίδομα άδειας	84

1.5.	Κρατήσεις στις αποδοχές των εργαζομένων	84
1.5.1.	Η ασφαλιστική εισφορά του μισθωτού	84
1.5.2.	Ο φόρος μισθωτών υπηρεσιών	85
1.5.3.	Το χαρτόσημο εξόφλησης του μισθού	85
1.6.	Προστασία των αμοιβών των εργαζομένων	86
1.7.	Παραγραφή της αξίωσης για το μισθό	86
1.8.	Περύληψη	87
1.9.	Ερωτήσεις	89
1.10.	Ασκήσεις	90

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ε΄

1. Η ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1.1.	Κοινωνικές ασφαλίσεις	95
1.1.1.	Ασφάλιση	96
1.1.2.	Υποχρεώσεις των εργοδοτών	96
1.2.	Απουσία των εργαζομένων από την εργασία για λόγους υγείας	97
1.2.1.	Ασθένεια μισθωτών	97
1.2.2.	Εργατικά ατυχήματα	99
1.3.	Προστασία ειδικών κατηγοριών εργαζομένων	101
1.3.1.	Προστασία ανηλίκων	101
1.3.2.	Προστασία γυναικών	103
1.4.	Προστασία εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις	105
1.4.1.	Μειωμένο ωράριο προστατών	107
1.5.	Προστασία στρατευμένων	107
1.6.	Κοινωνική ασφάλιση των μερικώς απασχολούμενων	108

2. ΕΘΝΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΝΕΡΓΙΑ (ΕΣΠΑ)

2.1.	Επιδότηση νεοεισερχομένων στην αγορά εργασίας	109
2.2.	Τακτική επιδότηση ανεργίας	110
2.3.	Υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων	111
2.4.	Περύληψη	114
2.5.	Ερωτήσεις	115
2.6.	Ασκήσεις	117

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΣΤ΄

1. Η ΛΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1.1.	Διάφοροι λόγοι λύσης.....	121
1.2.	Καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου από τον εργοδότη.....	122
1.2.1.	Με άμεση καταγγελία.....	123
1.2.2.	Με προειδοποίηση	125
1.2.3.	Παραγραφή.....	126
1.2.4.	Αναγγελία της απόλυσης.....	127
1.3.	Υποδείγματα.....	127
1.3.1.	Καταγγελία σύμβασης εργασίας εργατοτεχνιτών και υπαλλήλων χωρίς προειδοποίηση	127
1.3.2.	Καταγγελία σύμβασης εργασίας υπαλλήλου με προειδοποίηση	128
1.3.3.	Αναγγελία προς τον ΟΑΕΔ.....	128
1.4.	Ομαδικές απολύσεις.....	129
1.5.	Ειδικές περιπτώσεις καταγγελίας της σύμβασης εργασίας.....	130
1.5.1.	Μονομερής βλαπτική μεταβολή της σχέσης εργασίας	130
1.5.2.	Για μήνυση κατά του μισθωτού	131
1.5.3.	Για δόλια αντισυμβατική συμπεριφορά του μισθωτού	131
1.5.4.	Όταν διαλυθεί η επιχείρηση από ανώτερη βία	131
1.5.5.	Ομαδικές απολύσεις.....	132
1.6.	Καταγγελία της σύμβασης εργασίας από το μισθωτό.....	132
1.7.	Αποχώρηση με τη συγκατάθεση του εργοδότη λόγω συνταξιοδότησης.....	132
1.8.	Καταχρηστικές (άκυρες) απολύσεις	133
1.9.	Αποχή του μισθωτού από την εργασία και συνέπειες αυτής	133
1.10.	Περίληψη.....	135
1.11.	Ερωτήσεις.....	137
1.12.	Ασκήσεις.....	138

ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ

ΣΥΛΛΟΓΙΚΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ

Γενικά	143
--------------	-----

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α΄

1. ΤΟ ΝΟΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

1.1.	Κανονισμός εργασίας.....	145
1.1.1.	Γενικά	145
1.1.2.	Κατάρτιση του κανονισμού.....	145
1.1.3.	Κύρωση του κανονισμού	145

1.1.4.	Περιεχόμενο του κανονισμού.....	146
1.2.	Το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη.....	146
1.3.	Συμβούλια εργαζομένων.....	148
1.4.	Περίληψη.....	150
1.5.	Ερωτήσεις.....	151
1.6.	Ασκήσεις.....	152

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β΄

1. ΕΛΕΥΘΕΡΕΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΙΣ

1.1.	Γενικά	155
1.2.	Συλλογικές συμβάσεις εργασίας	155
1.2.1.	Έννοια και αντικείμενο	155
1.2.2.	Περιεχόμενο	155
1.2.3.	Σκοπός και σημασία.....	156
1.2.4.	Ικανότητα για σύναψη της συλλογικής σύμβασης εργασίας.....	156
1.2.5.	Είδη.....	157
1.2.6.	Διαδικασία σύναψης	158
1.2.7.	Απαιτούμενα στοιχεία για τη σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας	159
1.2.8.	Λήξη ισχύος	159
1.3.	Συμφιλίωση-Μεσολάβηση-Διαιτησία	160
1.3.1.	Συμφιλίωση.....	160
1.3.2.	Μεσολάβηση	160
1.3.3.	Διαιτησία	161
1.4.	Περίληψη.....	162
1.5.	Ερωτήσεις.....	163
1.6.	Ασκήσεις	164

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ΄

1. ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗ ΔΡΑΣΗ

1.1.	Γενικά	167
1.1.1.	Έκταση εφαρμογής του Ν. 1264/82.....	167
1.2.	Συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων.....	168
1.2.1.	Έννοια.....	168
1.2.2.	Σύσταση	168
1.2.3.	Κατηγορίες συνδικαλιστικών οργανώσεων.....	169
1.2.4.	Πόροι - Οικονομική αυτοτέλεια των συνδικαλιστικών οργανώσεων	170
1.2.5.	Μέλη συνδικαλιστικών οργανώσεων.....	171
1.2.6.	Εσωτερική οργάνωση - λειτουργία.....	171

1.2.6.1.	Η συνέλευση των μελών	171
1.2.6.2.	Η διοίκηση	172
1.2.6.3.	Η ελεγκτική επιτροπή	172
1.2.6.4.	Αντιπρόσωποι στις ενώσεις συνδικαλιστικών οργανώσεων	172
1.2.7.	Διάλυση συνδικαλιστικών οργανώσεων	172
1.3.	Προστασία συνδικαλιστικής δράσης	173
1.3.1.	Απαγορεύσεις	173
1.3.2.	Προστασία συνδικαλιστικών στελεχών	174
1.3.2.1.	Εκπαιδευτικές άδειες συνδικαλιστικών στελεχών	176
1.4.	Περίληψη	178
1.5.	Ερωτήσεις	179
1.6.	Ασκήσεις	180

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ΄

1. ΑΠΕΡΓΙΑ

1.1.	Δικαίωμα απεργίας	183
1.1.1.	Μορφές απεργίας	184
1.2.	Κήρυξη απεργίας	185
1.2.1.	Προθεσμία για την κήρυξη της απεργίας	186
1.2.2.	Δημόσιος διάλογος	186
1.3.	Προσωπικό ασφαλείας	187
1.4.	Ειδικές απαγορεύσεις για τους εργοδότες	188
1.4.1.	Απαγόρευση πρόσληψης απεργοσπαστών	188
1.4.2.	Απαγόρευση της ανταπεργίας	189
1.5.	Παράνομη και καταχρηστική απεργία	189
1.6.	Συνέπειες της απεργίας	190
1.6.1.	Συνέπειες νόμιμης απεργίας	190
1.6.2.	Συνέπειες παράνομης απεργίας	191
1.6.3.	Συνέπειες ως προς τους μη απεργούς	192
1.7.	Ποινικές διατάξεις	193
1.8.	Περίληψη	194
1.9.	Ερωτήσεις	195
1.10.	Ασκήσεις	196

Το βιβλίο αυτό απευθύνεται στους μαθητές των Τ.Ε.Ε., οι οποίοι σύντομα θα εισέλθουν στο χώρο της εργασίας, είτε με την ιδιότητα του εργαζομένου, είτε με αυτήν του εργοδότη.

Σκοπός του είναι να φέρει σε επαφή τους μαθητές με τις έννοιες και τους κανόνες του εργατικού δικαίου, που αποτελεί πλέον το δίκαιο της καθημερινής μας ζωής.

Η εξοικείωσή τους με το εργατικό δίκαιο θα τους βοηθήσει να κατανοήσουν την αξία της εργασίας, τόσο σαν ανθρώπινης δραστηριότητας και συντελεστή παραγωγής, όσο και σαν έκφρασης της προσωπικότητας του εργαζομένου.

Θα τους βοηθήσει επίσης στη συνειδητή άσκηση των δικαιωμάτων και στην υπεύθυνη ανάληψη των υποχρεώσεων, που απορρέουν από τη σχέση εργασίας, με απώτερο σκοπό τη διασφάλιση της εργασιακής ειρήνης και της οικονομικής και κοινωνικής ευημερίας.

Κατά τη συγγραφή αυτού του βιβλίου προσπαθήσαμε να τονίσουμε τον κοινωνικό χαρακτήρα του εργατικού δικαίου, καθώς και την ευαισθησία του στις κοινωνικές μεταβολές.

Αναφερθήκαμε στα σπουδαιότερα θέματα του Ατομικού και του Συλλογικού Εργατικού Δικαίου, χωρίς να υπεισέλθουμε σε λεπτομέρειες και παραθέσαμε παραδείγματα, για την πληρέστερη κατανόησή τους.

Το βιβλίο γράφτηκε από τον Πολύβιο Παπασπύρου, δικηγόρο, ο οποίος συνέγραψε τα κεφάλαια Α', Γ', Δ' και ΣΤ' του Ατομικού Εργατικού Δικαίου και από την Όλγα Αναγνωστοπούλου, Νομικό, ΠΕ-13 (καθηγήτρια 4ου Ενιαίου Λυκείου Ν. Ιωνίας), η οποία συνέγραψε τα κεφάλαια Β' και Ε' του Ατομικού Εργατικού Δικαίου καθώς και το Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο.

Ελπίζουμε ότι το βιβλίο αυτό θα πληροφορήσει και παράλληλα θα ευαισθητοποιήσει τους μαθητές για τα θέματα της εργασίας τα οποία αποτελούν ένα σημαντικό κομμάτι της κοινωνικής μας ζωής.

Οι συγγραφείς

Όπως είναι γνωστό η εργασία είναι από τους βασικότερους συντελεστές στη διαδικασία της παραγωγής και η νομική μορφή με την οποία προσφέρεται, δηλ. αν ο εργαζόμενος είναι ανεξάρτητος ή τελεί στην υπηρεσία ενός άλλου κατά την προσφορά της, αποτέλεσε αντικείμενο νομοθετικής ρύθμισης από την Πολιτεία για την προστασία της.

Η ανεξάρτητη εργασία δε δημιουργεί ιδιαίτερα προβλήματα προστασίας της που να απαιτούν την καθιέρωση εξαιρετικού δικαίου γι' αυτή. Της αρκεί η ρύθμιση που προβλέπει ο Αστικός Κώδικας. Αντίθετα, η εξαρτημένη εργασία δημιουργεί έντονα προβλήματα προστασίας της επειδή στην πράξη υπάρχει κίνδυνος καταχρήσεων σε βάρος της από τη μεριά του εργοδότη. Την προστασία της εξαρτημένης εργασίας ήλθε να καλύψει το Εργατικό Δίκαιο.

Όστε το *Εργατικό Δίκαιο* δεν είναι το δίκαιο της εργασίας γενικά, αλλά το δίκαιο της εξαρτημένης εργασίας, δηλ. το σύνολο των νομικών κανόνων που ρυθμίζουν τις σχέσεις οι οποίες διαμορφώνονται από την παροχή εξαρτημένης εργασίας.

Κατά το νόμο και τη νομολογία (αποφάσεις των δικαστηρίων) *υπάρχει εξαρτημένη εργασία* όταν: *πρώτο* ο εργαζόμενος αποκομίζει τα απαιτούμενα για τη συντήρησή του με τις αποδοχές του (μισθό, ημερομίσθιο κτλ.) από την παροχή της εργασίας του προς κάποιον εργοδότη, δηλ. βρίσκεται σε οικονομική εξάρτηση από τον εργοδότη του, και *δεύτερο* και *κύριο*, κατά την εκτέλεση της εργασίας του οφείλει να ακολουθεί τις οδηγίες του εργοδότη του ως προς το είδος της εργασίας, τον τόπο και το χρόνο παροχής της, τις μεθόδους που θα εφαρμοστούν, τη διάρθρωσή της κτλ., δηλ. βρίσκεται σε προσωπική εξάρτηση από αυτόν.

Το Εργατικό Δίκαιο όμως σήμερα αποβλέπει και στην προστασία και προαγωγή της παραγωγής και παραγωγικότητας και γι' αυτό το λόγο αφορά και τον εργοδότη τον οποίο, ως προ το σημείο αυτό, προστατεύει από ενδεχόμενες καταχρήσεις του εργαζομένου.

Η όλη ύλη του Εργατικού Δικαίου χωρίζεται, σύμφωνα και με τη φύση των ρυθμιζόμενων θεσμών, σε τρία μεγάλα τμήματα, ως εξής:

- α** Αυτό που ρυθμίζει τη σύμβαση εργασίας γενικά, δηλ. τη σύσταση και λύση της σχέσης εργασίας, τις υποχρεώσεις του μισθωτού και του εργοδότη, το μισθό κτλ.
- β** Αυτό που ρυθμίζει τα μέτρα προστασίας της εργασίας, δηλ. τα χρονικά της όρια, την υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων, τα εργατικά ατυχήματα κτλ.
- γ** Το Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, δηλ. αυτό που αναφέρεται στις συλλογικές συμβάσεις, τις εργατικές οργανώσεις κτλ.

Σε αυτά πρέπει να προσθέσουμε, αν και δεν υπάγεται αποκλειστικά στο Εργατικό Δίκαιο, και

δ Αυτό που αναφέρεται στις Κοινωνικές Ασφαλίσεις, δηλ. την ασφάλιση των εργαζομένων κατά των κινδύνων ασθενείας, αναπηρίας, γήρατος, θανάτου κτλ.

Από τα τέσσερα αυτά τμήματα παρακάτω θα εξετάσουμε μόνον όσα είναι απαραίτητα στην πράξη στο μαθητή. Πάντως επειδή οι σχέσεις που ρυθμίζει το Εργατικό Δίκαιο είναι από τη φύση τους ευμετάβολες, και οι διατάξεις του μεταβάλλονται συχνά. Συνέπεια αυτού είναι οι διατάξεις του να είναι διασκορπισμένες σε μεγάλο αριθμό νομοθετημάτων που η παρακολούθησή τους παρουσιάζει κάποια δυσκολία. Για το λόγο αυτό εμείς θα παραμείνουμε στις βασικότερες από αυτές και δεν θα μπορούμε σε ανώφελες λεπτομέρειες.



Η εργασία είναι από τους βασικότερους συντελεστές στη διαδικασία της παραγωγής

1. ΘΕΜΕΛΙΩΔΕΙΣ ΕΝΝΟΙΕΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

1.1. Η σύμβαση εργασίας

1.1.1. Περιεχόμενο (Τα μέρη της σύμβασης)

Σύμβαση εργασίας είναι η συμφωνία (είτε έγγραφη, είτε προφορική) με την οποία ένα ορισμένο άτομο αναλαμβάνει την υποχρέωση να παράσχει για ορισμένο ή αόριστο χρόνο την εργασία του σε ένα ορισμένο εργοδότη (φυσικό ή νομικό πρόσωπο, ιδιωτικού ή δημοσίου δικαίου), ο οποίος αντίστοιχα είναι υποχρεωμένος να του καταβάλλει το μισθό ή ημερομίσθιο που συμφώνησαν ή αν δεν υπάρχει συμφωνία, αυτόν που συνήθως καταβάλλεται στην πράξη για την ίδια εργασία.

Όταν στη σύμβαση εργασίας υπάρχει και το στοιχείο της εξάρτησης, με την έννοια που αναφέρεται στην εισαγωγή, τότε πρόκειται για σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, με την οποία και μόνο ασχολείται το εργατικό δίκαιο.

Δηλαδή υπάρχει *σύμβαση εξαρτημένης εργασίας* όταν ο μισθωτός οφείλει να εκτελεί με αμοιβή την εργασία του υπό την εποπτεία και καθοδήγηση του εργοδότη, ο οποίος κατευθύνει σύμφωνα με τις αντιλήψεις και τις επιθυμίες του όσα έχουν σχέση με αυτή, καθορίζοντας τον τόπο, το χρόνο, τον τρόπο, τη διάρθρωση, τις μεθόδους που πρέπει να εφαρμοστούν κτλ.

Από τον παραπάνω ορισμό φαίνεται καθαρά ότι δύο πρόσωπα εμφανίζονται αντιμέτωπα στη σύμβαση εργασίας: ο Μισθωτός και ο Εργοδότης.

Μισθωτός είναι εκείνος που θέτει την εργατική του δύναμη στη διάθεση άλλου φυσικού ή νομικού προσώπου, στη βάση μιας σύμβασης εξαρτημένης εργασίας και έναντι καταβολής ορισμένης αμοιβής, οποιουδήποτε είδους και ανεξάρτητα από τον τρόπο που υπολογίζεται.

Εργοδότης είναι εκείνος που χρησιμοποιεί κάποιο φυσικό πρόσωπο ως μισθωτό του υπό την άμεση ή έμμεση διεύθυνσή του με σχέση εξαρτημένης εργασίας.

Αντικείμενο της μεταξύ τους συμφωνίας είναι η εκ μέρους του μισθωτού παροχή εργασίας προς τον εργοδότη έναντι ορισμένης αμοιβής (μισθού ή ημερομισθίου).

Ως *εργασία* νοείται κάθε πράξη του ανθρώπου η οποία έχει οικονομική σημασία, χρησιμεύει δηλ. για την ικανοποίηση κάποιας ανάγκης ενός άλλου.

Ημερομίσθιο καλείται η αμοιβή που καταβάλλεται από τον εργοδότη στο μισθωτό για κάθε ημέρα εργασίας και μόνο για τις ημέρες εκείνες που εργάστηκε ο μισθωτός.

Μισθός καλείται η αμοιβή που καταβάλλεται για ορισμένα χρονικά διαστήματα (συνήθως μήνα) ανεξάρτητα από τις ημέρες κατά τις οποίες εργάστηκε πραγματικά ο μισθωτός.

Ο νόμος, ανάλογα με τη φύση της εργασίας που προσφέρεται από αυτούς, δηλ. αν αυτή είναι κυρίως πνευματική ή σωματική, διακρίνει τους μισθωτούς σε ιδιωτικούς υπαλλήλους, εργατοτεχνίτες και υπηρέτες.

Υπάλληλος είναι ο μισθωτός ο οποίος παρέχει εργασία κατά κύριο λόγο μη σωματική, δηλ. πνευματική, ανεξάρτητα από τον τρόπο πληρωμής του (με μισθό, ημερομίσθιο κτλ.).

Εργάτης είναι εκείνος που παρέχει κατά κύριο λόγο σωματική εργασία, ανεξάρτητα από τον τρόπο πληρωμής του.

Έτσι σύμφωνα με τα παραπάνω είναι δυνατό να αμείβεται κάποιος με μισθό και να είναι κατά το νόμο εργάτης, ή να αμείβεται με ημερομίσθιο και να είναι κατά το νόμο υπάλληλος.

Η σημασία της διάκρισης μεταξύ εργατών και υπαλλήλων βρίσκεται κυρίως στην εφαρμογή των διατάξεων για την καταγγελία της σχέσης εργασίας όπου, ως προς τους υπαλλήλους εφαρμόζεται ο Ν. 2112/1920 ο οποίος προβλέπει πολύ μεγαλύτερες αποζημιώσεις από αυτές που παίρνουν οι εργάτες σύμφωνα με το ΒΔ 16/18-7-1920.

Ποιος είναι υπάλληλος και ποιος εργάτης καθορίζεται με βάση το γενικό κριτήριο της πνευματικής και της σωματικής εργασίας. Τα δικαστήρια έχουν καθορίσει σε πάρα πολλές περιπτώσεις ποιοι μισθωτοί θεωρούνται υπάλληλοι και ποιοι εργάτες.



Οι πτυχιούχοι της Σχολής Τουριστικών Επαγγελματιών θεωρούνται, σύμφωνα με τον νόμο, υπάλληλοι.

Πολλές φορές όμως η ιδιότητα του υπαλλήλου καθορίζεται αμέσως από το νόμο, όπως συμβαίνει π.χ. με τους φοροτεχνικούς, τους πτυχιούχους της Σχολής Τουριστικών Επαγγελμάτων, τους πρόσθετους αστυφύλακες κτλ. Ο χαρακτηρισμός του μισθωτού ως υπαλλήλου είναι δυνατό να γίνει και με συλλογική σύμβαση εργασίας ή απόφαση διαιτησίας.

Μία ειδική κατηγορία υπαλλήλων είναι οι διευθύνοντες υπάλληλοι. Διευθύνοντες υπάλληλοι είναι πρόσωπα τα οποία λόγω των ιδιαίτερων ικανοτήτων τους κατέχουν θέση εμπιστοσύνης και διεύθυνσης στην επιχείρηση και ως εκ τούτου ενεργούν ως εργοδότες. Αυτοί μπορούν να προσλαμβάνουν και να απολύουν μισθωτούς, να επιβάλλουν πειθαρχικές ποινές κτλ. Αυτοί είναι επίσης υπεύθυνοι για την τήρηση στην επιχείρηση της εργατικής νομοθεσίας και φέρουν ποινική ευθύνη για τις παραβάσεις. Επειδή έχουν αυτές τις εξουσίες, σε αυτούς δεν εφαρμόζονται βασικά οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας για τα χρονικά όρια εργασίας, για την υπερωριακή εργασία, για τη νυχτερινή εργασία, κτλ. Κατά τα λοιπά όμως οι διευθύνοντες υπάλληλοι θεωρούνται μισθωτοί.

Υπηρετές θεωρούνται αυτοί που, με μισθό ή ημερομίσθιο, παρέχουν στον εργοδότη καθαρώς υπηρετικές εργασίες για την παροχή των οποίων δεν απαιτούνται ιδιαίτερες γνώσεις (καθαρίστριες κτλ.).

Για να είναι έγκυρη η σύμβαση εργασίας απαιτείται η ικανοποίηση από τους συμβαλλομένους ορισμένων προϋποθέσεων που τάσσονται από το νόμο, όπως π.χ. να έχουν συμπληρώσει ορισμένη ηλικία, να έχουν βιβλιάριο υγείας, πτυχίο ειδικότητας κτλ.

Σύμβαση εργασίας στην οποία λείπει κάποια από τις προϋποθέσεις αυτές είναι άκυρη και καλείται απλώς εργασιακή σχέση. Η σημασία της διάκρισης αυτής βρίσκεται στο γεγονός ότι στις απλές εργασιακές σχέσεις σε ορισμένα θέματα (π.χ. στο μισθό) δεν εφαρμόζεται η εργατική νομοθεσία, αλλά το κοινό αστικό δίκαιο (Αστικός Κώδικας κτλ.), γεγονός που έχει δυσάρεστες συνέπειες για τον εργαζόμενο, όπως θα δούμε παρακάτω.



Υπάλληλοι θεωρούνται οι μισθωτοί που παρέχουν κατά κύριο λόγο πνευματική εργασία.



Εργάτης είναι εκείνος που παρέχει κατά κύριο λόγο σωματική εργασία.

1.1.2. Σύμβαση αορίστου/ορισμένου χρόνου • Σύμβαση Μαθητείας

Μεγάλη σημασία για το μισθωτό έχει το χρονικό διάστημα που θα συμφωνηθεί κατά τη σύναψη της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας ότι θα προσφέρει τις υπηρεσίες του στον εργοδότη του, δηλ. αν αυτό θα είναι ορισμένο ή αόριστο, γιατί αυτό θα καθορίσει την τύχη του ιδίως κατά τη λύση της σχέσης εργασίας.

Όταν το χρονικό διάστημα παροχής των υπηρεσιών του εργαζομένου είναι ορισμένο, τότε μιλούμε για σύμβαση ορισμένου χρόνου. Τέτοια σύμβαση υπάρχει όχι μόνον όταν ο χρόνος της λήξης της ορίζεται ρητά, αλλά και όταν η χρονική διάρκειά της συνάγεται σαφώς από το είδος της εργασίας, το σκοπό της, το ορισμένο έργο που πρέπει να εκτελεστεί κτλ. Έτσι υπάρχει σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου σε εποχιακές εργασίες (π.χ. εργασία στα ιαματικά λουτρά που εργάζονται μόνο το καλοκαίρι, στις συμβάσεις μισθωτών που προσλαμβάνονται σε αντικατάσταση αυτών που απουσιάζουν πρόσκαιρα ή αυτών που στρατεύονται κτλ.).

Η σύμβαση αυτή λύνεται όταν παρέλθει ο χρόνος διάρκειάς της χωρίς να χρειάζονται άλλες ενέργειες από τους συμβαλλομένους.

Όταν είναι ακαθόριστος ο χρόνος λήξης της σύμβασης εργασίας ή εξαρτάται από γεγονός που πρόκειται να συμβεί στο μέλλον και είναι αβέβαιο, τότε μιλούμε για σύμβαση *αορίστου χρόνου*. Επίσης πρόκειται για σύμβαση αορίστου χρόνου και στην περίπτωση που ο καθορισμός από τον εργοδότη ορισμένου χρόνου ισχύος της σύμβασης δε δικαιολογείται από τα πράγματα, αλλά έγινε για καταστρατήγηση των σχετικών ευεργετικών για τους μισθωτούς διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας (στην περίπτωση αυτή πρόκειται για κατάχρηση δικαιώματος από μέρους του εργοδότη). Η σύμβαση αυτή λύνεται με καταγγελία ενός από τους συμβαλλόμενους.

Από τη σύμβαση εργασίας κατά την οποία ο μισθωτός παρέχει τις υπηρεσίες του ως άτομο που έχει κάποια επαγγελματική κατάρτιση πρέπει να διακρίνουμε τη λεγόμενη σύμβαση μαθητείας.

Υπάρχει *σύμβαση μαθητείας* όταν ο εργοδότης αναλαμβάνει την υποχρέωση της τεχνικής και επαγγελματικής εκπαίδευσης του μισθωτού, με την παροχή εργασίας προς τον εργοδότη έναντι αμοιβής εκ μέρους του τελευταίου.

Στη σύμβαση αυτή προέχει η υποχρέωση του εργοδότη για την τεχνική και επαγγελματική εκπαίδευση του μαθητευόμενου και όχι η εκ μέρους του μαθητευόμενου παροχή εργασίας έναντι αμοιβής.

Και η σύμβαση μαθητείας είναι σύμβαση εξαρτημένης εργασίας. Σε αυτή δε εφαρμόζονται όλοι οι εργατικοί νόμοι που ισχύουν και για τους λοιπούς μισθωτούς, εκτός από ορισμένες εξαιρέσεις που αναφέρονται στις αποδοχές τους (μειωμένο ημερομίσθιο) και στις μειωμένες εισφορές τους προς το ΙΚΑ.

1.2. Διάκριση της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας από άλλες συγγενείς συμβάσεις

Όπως και παραπάνω είπαμε, υπάρχει *σύμβαση εξαρτημένης εργασίας* όταν ο μισθωτός οφείλει να εκτελεί με αμοιβή την εργασία του υπό την εποπτεία και καθοδήγηση του εργοδότη, ο οποίος κατευθύνει σύμφωνα με τις αντιλήψεις και τις επιθυμίες του όσα έχουν σχέση με αυτή, καθορίζοντας τον τόπο, το χρόνο, τον τρόπο, τη διάρθρωση, τις μεθόδους που θα εφαρμοστούν κτλ.

Από τη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας πρέπει να διακρίνουμε ορισμένες συγγενείς συμβάσεις στις οποίες επειδή λείπει το στοιχείο της οικονομικής, κυρίως δε της προσωπικής εξάρτησης του εργαζομένου, δεν εφαρμόζεται η εργατική νομοθεσία. Τέτοιες συμβάσεις είναι κυρίως:

α *Η σύμβαση έργου (σύμβαση εργολαβίας)*

Υπάρχει σύμβαση έργου όταν κάποιος αναλαμβάνει να εκτελέσει ορισμένο έργο (π.χ. ραφή παντελονιών) άσχετα από το χρόνο που απαιτείται για την εκτέλεσή του και χωρίς να έχει υποχρέωση να συμμορφωθεί με τις εντολές του εργοδότη ως προς τον τόπο, χρόνο, μεθόδους εργασίας κτλ., αρκεί το έργο να εκτελεστεί όπως συμφωνήθηκε, εμπρόθεσμα και χωρίς ελαττώματα.

β *Η σύμβαση εταιρείας*

Υπάρχει σύμβαση εταιρείας όταν δύο ή περισσότεροι αναλαμβάνουν την υποχρέωση, με κοινές εισφορές να επιδιώξουν κοινό οικονομικό σκοπό, όπως π.χ. την πώληση αυτοκινήτων με συνεισφορά και της προσωπικής τους εργασίας. Σε αυτή την περίπτωση δεν υπάρχει θέμα παροχής εξαρτημένης εργασίας. Αντίθετα, υπάρχει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας στην περίπτωση που συμφωνηθεί ο εργαζόμενος, αντί μισθού, να παίρνει ποσοστά επί των κερδών της επιχείρησης ή και επί των εισπράξεών της, αρκεί στη σύμβαση να υπάρχει το στοιχείο της εξάρτησης. Εξάλλου δεν αποκλείεται και ο εταίρος μίας εταιρείας να συνάψει με αυτή σύμβαση εξαρτημένης εργασίας.

Υ *Η σύμβαση παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών*

Υπάρχει τέτοια σύμβαση όταν ο εργαζόμενος, ανεξάρτητος επαγγελματίας, παρέχει εργασία σε άλλο με αποδοχές αλλά διατηρεί την ελευθερία των ενεργειών του καθορίζοντας αυτός τον τόπο, το χρόνο και τον τρόπο παροχής της εργασίας του. Αυτός παρέχοντας την εργασία του δεν γίνεται υπάλληλος ή εργάτης αυτού προς τον οποίο προσφέρει τις υπηρεσίες του, αλλά παραμένει ανεξάρτητος επαγγελματίας.

Υπηρεσίες με τη μορφή αυτής της σύμβασης παρέχουν οι δικηγόροι, οι μηχανικοί, οι αρχιτέκτονες κτλ. αλλά και ο λογιστής που αναλαμβάνει να ενημερώνει τα βιβλία μιας μικρής επιχείρησης έναντι μισθού πηγαίνοντας σε αυτή οπότε το κρίνει σκόπιμο και όσες φορές χρειάζεται.

Για το λόγο αυτό ο νόμος επιβάλλει, για τη διασφάλισή τους, την έγγραφη κατάρτισή τους. Ο μισθωτός μπορεί να συνάψει συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας με περισσότερους από έναν εργοδότες.

1.3. Ο προσωπικός χαρακτήρας της σχέσης εργασίας

Η σχέση εργασίας που συνάπτει ο μισθωτός με τον εργοδότη του είναι αυστηρά προσωπική και δεν μπορεί να μεταβιβαστεί, δηλ. ο εργοδότης δεν έχει το δικαίωμα να μεταβιβάσει το μισθωτό που συνδέεται με αυτόν με σύμβαση εργασίας (νόμιμη ή παράνομη) σε άλλο εργοδότη, εκτός και αν αυτό το θελήσει και ο ίδιος ο μισθωτός.

Η πιο συνηθισμένη περίπτωση αυτής της δυνατότητας είναι ο δανεισμός του μισθωτού. Στην περίπτωση αυτή συμφωνείται και από τους δύο συμβαλλόμενους ότι ο εργοδότης θα δικαιούται, και πάντα με τους όρους που συμφωνήθηκαν, να παραχωρεί την εργασία του μισθωτού σε άλλο εργοδότη για ορισμένο χρόνο, είτε με πλήρη απασχόληση, είτε με μειωμένη (π.χ. για μερικές ώρες την ημέρα).

Ο δανεισμός στην πράξη συνηθίζεται ανάμεσα σε επιχειρήσεις που έχουν κοινά οικονομικά συμφέροντα και κοινό ιδιοκτησιακό καθεστώς (π.χ. μητρική με θυγατρική κτλ.).

Ο δανεισμός δε θίγει τη σχέση εργασίας του μισθωτού με τον αρχικό εργοδότη, ο οποίος και εξακολουθεί να έχει υποχρέωση να καταβάλει τις συμφωνημένες αποδοχές (μισθό ή ημερομίσθιο) στο μισθωτό.

Επίσης και ο μισθωτός δε δικαιούται (χωρίς τη συγκατάθεση του εργοδότη) να τοποθετήσει, έστω και πρόσκαιρα, άλλο μισθωτό στη θέση του.

Εξαίρεση από την αρχή αυτή υπάρχει, όταν ολόκληρη η επιχείρηση ή ένα τμήμα της μεταβιβαστεί από τον αρχικό εργοδότη σε άλλο, οπότε, εφόσον οι συμβάσεις εργασίας των απασχολούμενων εργατοϋπαλλήλων δεν καταγγελθούν νόμιμα, τότε αυτές θεωρούνται ότι ισχύουν και συνεχίζονται με το νέο εργοδότη, χωρίς να παραβλάπτονται τα δικαιώματα των μισθωτών από τη μεταβολή που επήλθε. Τέτοια δικαιώματά τους είναι:

- α** Το δικαίωμα του μισθωτού να συνυπολογίσει στο χρόνο της υπηρεσίας του στο νέο εργοδότη και το χρόνο της προϋπηρεσίας του στον προηγούμενο εργοδότη, για τον καθορισμό της αποζημίωσής του κατά την απόλυσή του, τον υπολογισμό των ημερών της άδειάς του, των δώρων, και γενικά κάθε παροχής της οποίας το μέγεθος προσδιορίζεται από την προϋπηρεσία του μισθωτού (π.χ. οι αποδοχές του σε περίπτωση ασθένειας του κτλ.).
- β** Το δικαίωμα του μισθωτού να διατηρήσει τα πλεονεκτήματα στο μισθό και στις αποδοχές του γενικά όπως επίσης και στους άλλους, ευνοϊκούς γι' αυτόν, όρους εργασίας τους οποίους του εξασφάλιζε η σύμβαση εργασίας με τον παλαιό εργοδότη, επειδή ο νέος εργοδότης από το νόμο αναλαμβάνει όλες τις υποχρεώσεις που απορρέουν από την παλιά σύμβαση εργασίας.

1.4. Οι υποχρεώσεις του μισθωτού

Η πρώτη και κύρια υποχρέωση που αναλαμβάνει ο μισθωτός απέναντι στον εργοδότη του είναι να θέσει την εργατική του δύναμη στη διάθεσή του, στον τόπο και χρόνο που συμφωνήθηκε και να προσφέρει σε αυτόν την εργασία του. Έτσι ο μισθωτός θεωρείται ότι εκπλήρωσε την υποχρέωσή του στον εργοδότη του με τη θέση της εργατικής του δύναμης στη διάθεσή του και ως εκ τούτου δικαιούται τις αποδοχές του (μισθό ή ημερομίσθιο) ακόμα και αν ο εργοδότης του, για λόγους που αναφέρονται σε αυτόν, δε χρησιμοποίησε το μισθωτό.

Ο μισθωτός είναι υποχρεωμένος να παρέχει, εκτός από την εργασία που συμφωνήθηκε και τις λεγόμενες παρεμφερείς εργασίες, οι οποίες είναι συγγενείς και συναφείς προς την κύρια εργασία. Π.χ. στρώσιμο και καθάρισμα των τραπεζιών από το σερβιτόρο, συντήρηση της μηχανής του αυτοκινήτου και μικροεπισκευές της από τους οδηγούς κτλ. Στις περιπτώσεις των παρεμφερών εργασιών η αμοιβή του θα είναι ανάλογη με την αμοιβή της κυρίας εργασίας.

Εάν ο μισθωτός παρέχει εργασία άσχετη προς την κύρια εργασία του, τότε πρόκειται για δευτέρα σύμβαση, διαφορετική και ξένη προς την πρώτη (*παράλληλη απασχόληση*). Για κάθε εργασία από αυτές θα λάβει την αμοιβή που προβλέπεται γι' αυτή. Έτσι π.χ. οδηγός αυτοκινήτου, ο οποίος συντάσσει φορτωτικά έγγραφα, εισπράττει χρήματα ή βοηθάει στη φόρτωση και εκφόρτωση των εμπορευμάτων, θα πάρει τόσο την αμοιβή του οδηγού, όσο και την αμοιβή που προβλέπεται για τις άλλες αυτές εργασίες.

Ο μισθωτός είναι υποχρεωμένος να παρέχει την εργασία του στον τόπο που συμφωνήθηκε. Ο εργοδότης, εφόσον δε συμφωνήθηκε το αμετάθετο, έχει το δικαίωμα να μεταθέτει το μισθωτό σε διαφορετικό τόπο, με την προϋπόθεση όμως ότι αυτή δε συνεπάγεται χειροτέρευση της θέσης του μισθωτού. Σε αντίθετη περίπτωση, ο μισθωτός μπορεί να αρνηθεί τη μετάθεσή του, χωρίς να θεωρείται ότι παραβαίνει τις υποχρεώσεις του από τη σύμβαση εργασίας.

Ο μισθωτός απαλλάσσεται από την υποχρέωση παροχής εργασίας στις εξής περιπτώσεις:

- 1** Αν άσκησε το δικαίωμα της επίσχεσης, αν δηλ. δήλωσε στον εργοδότη, ο οποίος δεν εκπληρώνει τις υποχρεώσεις του προς αυτόν (π.χ. δεν του καταβάλλει τις δεδουλευμένες αποδοχές του), ότι αναστέλλει την εργασία του μέχρις ότου ο εργοδότης του εκπληρώσει τις υποχρεώσεις του προς αυτόν (στο παράδειγμά μας, του καταβάλλει τις αποδοχές του).
- 2** Αν υφίσταται περίπτωση ανωτέρας βίας.
- 3** Αν υπάρχει ανυπαίτιο κώλυμα του μισθωτού (π.χ. αρρώστησε).
- 4** Αν ο μισθωτός μετέχει νόμιμα σε απεργία ή έχει κηρυχθεί από τον εργοδότη του ανταπεργία.

1.4.1. Υποχρέωση υπακοής

Η υποχρέωση αυτή του μισθωτού απορρέει από τη φύση της εξαρτημένης εργασίας και συνίσταται στη συμμόρφωση του μισθωτού στις οδηγίες και τις εντολές του εργοδότη.

Ο εργοδότης στην επιχείρησή του έχει *διευθυντικό δικαίωμα*, δηλ. έχει το δικαίωμα να καθορίζει τις συνθήκες και τους όρους με τους οποίους ο μισθωτός θα προσφέρει την εργασία του, όπως π.χ. τον τόπο, το χρόνο, τον τρόπο και τις μεθόδους εκτέλεσης αυτής, και γενικά να καθορίζει κάθε λεπτομέρεια αναγκαία για την ομαλή λειτουργία της επιχείρησής του.

Στην άσκηση του δικαιώματός του αυτού είναι ελεύθερος, αρκεί να μην το ασκεί καταχρηστικά (άρθρο 281 ΑΚ), και να εφαρμόζει στις σχέσεις του με τους μισθωτούς του την αρχή της ίσης μεταχείρισής τους. Έτσι υπάρχει καταχρηστική άσκηση αυτού του δικαιώματός του, όταν π.χ. χωρίς επιχειρησιακή ανάγκη, αλλά για λόγους εκδίκησης ή για να εξαναγκάσει τον εργαζόμενο να αποχωρήσει από την επιχείρηση τον μεταθέτει από το ένα τμήμα του εργοστασίου σε άλλο. Αντίστοιχη προς το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη είναι η υποχρέωση υπακοής του μισθωτού προς αυτόν.

Όσα αφορούν τις εργασιακές συμβάσεις, ιδιαίτερα δε το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη, καθορίζονται με τον κανονισμό εργασίας, ο οποίος είναι υποχρεωτικός στις μεγάλες επιχειρήσεις που απασχολούν προσωπικό μεγαλύτερο από εβδομήντα πρόσωπα.

1.4.2. Υποχρέωση πίστης

Η υποχρέωση πίστης συνίσταται στην οφειλή του μισθωτού να μεριμνά για τα συμφέροντα της επιχείρησης και να παραλείπει κάθε τι που την προσβάλλει. Αυτή περιλαμβάνει την υποχρέωση εχεμύθειας (δηλ. τη μη διάδοση μυστικών της επιχείρησης), την απαγόρευση δωροληψίας και την απαγόρευση ανταγωνισμού του εργοδότη κατά τη διάρκεια της σχέσης εργασίας, αλλιώς ευθύνεται όχι μόνο σε παροχή αποζημίωσης στο ζημιωθέντα εργοδότη, αλλά και ποινικά.

Γενικά πρέπει να έχουμε υπόψη μας ότι ο μισθωτός, κατά την εκτέλεση της εργασίας του, πρέπει να δείχνει επιμέλεια και προσοχή, και να φροντίζει η εργασία του να αποδίδει το καλύτερο δυνατό αποτέλεσμα και έχει ευθύνη για κάθε ζημιά ή ατέλεια που θα παρουσιαστεί, από υπαιτιότητά του, στο προϊόν που αυτός κατεργάζεται, τα μηχανήματα ή εργαλεία που χειρίζεται και γενικά τις εγκαταστάσεις του εργοδότη του.

1.5. Οι υποχρεώσεις του εργοδότη

1.5.1. Καταβολή αμοιβής στον εργαζόμενο

Έναντι της εργασίας που παρέχει, ο μισθωτός δικαιούται να λάβει από τον εργοδότη την αντίστοιχη αμοιβή του, που ονομάζεται μισθός ή ημερομίσθιο (τις διακρίσεις βλέπε παραπάνω). Αν αυτές έχουν συμφωνηθεί μεταξύ τους, ονομάζονται συμβατικές αποδοχές (συμβατικός μισθός, συμβατικό ημερομίσθιο). Αν δεν έχουν συμφωνηθεί εκ των προτέρων, τότε καταβάλλονται οι ελάχιστες αποδοχές που καθορίζουν οι συλλογικές συμβάσεις ή οι διαιτητικές αποφάσεις ή κάποια Υπουργική απόφαση.

Σε κάθε περίπτωση που λείπει σχετική συμφωνία, καταβάλλεται στο μισθωτό από τον εργοδότη μισθός ή ημερομίσθιο, εφόσον κατά τις αντιλήψεις των συναλλαγών η καταβαλλόμενη εργασία παρέχεται μόνο με μισθό ή ημερομίσθιο.

Οι αποδοχές του μισθωτού δεν καταβάλλονται πάντοτε μόνο από τον εργοδότη, αλλά και από τρίτα πρόσωπα, όπως συμβαίνει π.χ. με τα φιλοδωρήματα. Οι βασικές μορφές που μπορεί να λάβει ο μισθός είναι οι εξής:

- α** *Μισθός σε χρήμα.* Ο μισθός σε χρήμα υπολογίζεται με διάφορους τρόπους. Βασική διάκριση είναι μεταξύ χρονικού μισθού αφενός και κατ' αποκοπή ή κατά τεμάχιο μισθού αφετέρου. Στην πρώτη περίπτωση ο μισθός υπολογίζεται ανάλογα με το χρόνο διάρκειας της παρεχόμενης εργασίας, συνήθως κατά μήνα. Στη δεύτερη ανάλογα με το επιτυγχανόμενο αποτέλεσμα και όχι ανάλογα με το χρόνο διάρκειάς της.
- β** *Μισθός σε είδος.* Ο μισθός σε είδος συνίσταται στην παραχώρηση στο μισθωτό από τον εργοδότη διαφόρων πραγμάτων ή ορισμένων υπηρεσιών, όπως π.χ. κατοικία, θέρμανση, φωτισμός, διατροφή. Ο μισθός σε είδος μπορεί να καλύπτει μέρος μόνο του μισθού και είναι επιτρεπτός μόνο εάν προβλέπεται από συλλογική σύμβαση, διάταξη νόμου ή έθιμο. Πάντως σε όλες τις περιπτώσεις παροχών σε είδος πρέπει η αξία τους να καλύπτει το ημερομίσθιο ή μισθό που προβλέπουν οι συλλογικές συμβάσεις, οι διαιτητικές ή οι υπουργικές αποφάσεις.
- γ** *Μισθός με χορήγηση προμήθειας.* Προμήθεια ή αμοιβή για το αποτέλεσμα είναι η συμμετοχή του μισθωτού με ποσοστά στην αξία (όχι το κέρδος) κάθε εμπορικής πράξης που συνάπτεται από το μισθωτό ή πραγματοποιείται με τη μεσολάβησή του. Αυτή είναι η συνηθισμένη αμοιβή για τους περιοδεύοντες υπαλλήλους (πλασιέ κτλ.), αλλά και για ορισμένους από τους εμποροϋπαλλήλους οι οποίοι, παράλληλα με το μισθό τους, εισπράττουν και προμήθεια.

δ *Μισθός με συμμετοχή στα κέρδη.* Συμμετοχή στα κέρδη των εργασιών μιας επιχείρησης ή ενός τμήματός της παρέχεται κυρίως στους διευθύνοντες υπαλλήλους, οι οποίοι έτσι ενδιαφέρονται για το αποτέλεσμα των εργασιών της. Ο μισθωτός που πληρώνεται με αυτό τον τρόπο δεν παύει να προσφέρει εξαρτημένη εργασία και ως προς αυτό διαφέρει από το συνεταίρο ο οποίος κατά την εργασία του είναι ισότιμος προς τους υπόλοιπους συνεταίρους.

Οι παραπάνω παροχές, επειδή δίνονται για την εργασία που παρέχεται από το μισθωτό σταθερό και μόνιμο και για αντάλλαγμα της εργασίας που συμφωνήθηκε αποτελούν τις *τακτικές αποδοχές του*. Αυτές περιλαμβάνουν αφενός τις βασικές αποδοχές του και αφετέρου ένα ποσό που παρέχεται κατ' επανάληψη επί αρκετό χρονικό διάστημα και αποτελείται από επιδόματα και από τις λεγόμενες προσαυξήσεις λόγω απασχόλησης υπερεργασιακής, υπερωριακής, νυχτερινής, Κυριακών και εορτών. Το να γνωρίζουμε ποιες παροχές του εργοδότη αποτελούν τακτικές αποδοχές του μισθωτού έχει μεγάλη σημασία, ιδιαίτερα για τον υπολογισμό της αποζημίωσης σε περίπτωση απόλυσης του μισθωτού, των αποδοχών άδειας αναψυχής, των επιδομάτων εορτών κτλ.

1.5.2. Υποβολή μισθού χωρίς παροχή εργασίας

Σε ορισμένες περιπτώσεις ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να καταβάλει το μισθό στο μισθωτό, αν και αυτός δεν έχει εργαστεί πραγματικά στην επιχείρησή του. Οι σημαντικότερες από αυτές τις περιπτώσεις είναι οι εξής:

α *Υπερημερία ή αδυναμία του εργοδότη να αποδεχτεί την εργασία.* Κατά το άρθρο 656 του Αστικού Κώδικα, όταν ο εργοδότης είναι υπερήμερος ως προς την αποδοχή της εργασίας ή όταν, για λόγους που αφορούν σε αυτόν και δεν οφείλονται σε ανωτέρα βία, αδυνατεί να αποδεχτεί την εργασία, ο μισθωτός έχει δικαίωμα να ζητήσει το μισθό του, χωρίς να είναι υποχρεωμένος να προσφέρει την εργασία του σε άλλο χρόνο.

Ο εργοδότης περιέρχεται σε υπερημερία, όταν ο μισθωτός προσφέρει πραγματικά και με τον τρόπο που πρέπει την εργασία του και αυτός δεν τη δέχεται ή δηλώνει ότι δεν τη δέχεται (π.χ. άρνηση αποδοχής των υπηρεσιών του μισθωτού ύστερα από άκυρη καταγγελία της σύμβασης εργασίας).

β *Ανυπαίτιο κώλυμα εργασίας του μισθωτού εξαιτίας σπουδαίου λόγου.* Κατά το νόμο (άρθρο 657 του Αστικού Κώδικα) ο μισθωτός διατηρεί την αξίωσή του να λάβει το μισθό του εάν, μετά δεκαήμερη (10) τουλάχιστον παροχή εργασίας στον εργοδότη του,

εμποδίζεται να εργαστεί εξαιτίας σπουδαίου λόγου που δεν οφείλεται σε υπαιτιότητά του.

Ποσά που καταβλήθηκαν στο μισθωτό εξαιτίας του κωλύματος, σύμφωνα με υποχρεωτική ασφάλιση από το νόμο, δικαιούται ο εργοδότης να τα αφαιρέσει από το μισθό.

Ο χρόνος κατά τον οποίο, διατηρείται η αξίωση του μισθωτού για το μισθό του, ενώ υπάρχει πρόβλημα, δεν μπορεί να υπερβεί το μήνα, αν το κώλυμα επήλθε ένα τουλάχιστον έτος μετά την έναρξη της σύμβασης, και το μισό μήνα σε κάθε άλλη περίπτωση. Η αξίωση για το διάστημα αυτό υπάρχει και αν ακόμη ο εργοδότης κατάγγειλε νόμιμα τη σύμβαση εργασίας εξαιτίας του κωλύματος.

Εννοείται ότι μισθωτοί αμειβόμενοι με ημερομίσθιο δικαιούνται να λάβουν τόσα ημερομίσθια όσες είναι οι εργάσιμες ημέρες του 15ημέρου ή του μήνα, ενώ όσοι αμείβονται με μισθό δικαιούνται το μισό ή ολόκληρο το μηνιαίο μισθό.

Τις παραπάνω αποδοχές (15ημέρου ή μήνα) δικαιούται να λάβει ο μισθωτός μόνο μία φορά κάθε έτος υπηρεσίας του (δηλ. π.χ. το 1998, 1999 κτλ.) είτε μία φορά εμφανιστεί (και διαρκέσει κατά τον παραπάνω χρόνο) το κώλυμα εργασίας στο έτος αυτό, είτε εμφανιστούν κατά τη διάρκειά του στο μισθωτό περισσότερα κωλύματα, μικρότερης χρονικής διάρκειας το καθένα.

Υ Διαθεσιμότητα του μισθωτού. Οι επιχειρήσεις, σε περίπτωση περιορισμού της οικονομικής τους δραστηριότητας, μπορούν, αντί να καταγγείλουν τη σύμβαση εργασίας του μισθωτού τους, να το θέτουν εγγράφως σε διαθεσιμότητα, που δεν μπορεί να υπερβεί συνολικά τους τρεις μήνες ετησίως.

Κατά το διάστημα του χρόνου της διαθεσιμότητας καταβάλλεται στους μισθωτούς το μισό των πάσης φύσεως τακτικών αποδοχών τους, δηλ. των αποδοχών τις οποίες θα έπαιρναν αν απασχολούνταν πλήρως από τον εργοδότη τους. Συνεπώς περιλαμβάνονται στις αποδοχές αυτές οι πάσης φύσεως παροχές και οι προσαυξήσεις τους, όπως π.χ. για τις Κυριακές, νύχτες κτλ. Κατά το χρόνο της διαθεσιμότητας ο μισθωτός όχι μόνο δεν εργάζεται, αλλά ούτε καν είναι υποχρεωμένος να προσέρχεται στον τόπο της εργασίας του, έστω και για απλή παρουσίαση.

Ο χρόνος διαθεσιμότητας του μισθωτού θεωρείται ως χρόνος πραγματικής υπηρεσίας του για όλα τα δικαιώματά του από τη σύμβαση εργασίας. Προκειμένου όμως για τα επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα, ο μισθωτός δικαιούται το μισό των επιδομάτων αυτών για τις ημέρες που διάρκεσε η διαθεσιμότητα.

δ *Ετήσια άδεια με αποδοχές.* Οι μισθωτοί δικαιούνται κάθε χρόνο άδεια ανάπαυσης κατά τη διάρκεια της οποίας τους καταβάλλονται οι αποδοχές των ημερών της άδειας και το επίδομα άδειας (για την ετήσια άδειά τους βλέπε το σχετικό κεφάλαιο).

ε *Σε περίπτωση επίσκεψης εργασίας εκ μέρους του μισθωτού.* Όταν ο μισθωτός έχει ληξιπρόθεσμη αξίωση κατά του εργοδότη σχετική με την παροχή της εργασίας του (π.χ. να του καταβάλει δεδουλευμένες αποδοχές προηγούμενων μηνών), τότε δικαιούται να αρνηθεί την εκπλήρωση της δικής του παροχής απέχοντας από την εργασία, έως ότου ο εργοδότης να εκπληρώσει την υποχρέωση που τον βαρύνει (στο παράδειγμά μας να του καταβάλει τις αποδοχές που του οφείλει).

Κατά το χρόνο της επίσκεψης της εργασίας του ο μισθωτός δικαιούται να λάβει τις αποδοχές του, γιατί κατά το χρόνο αυτό θεωρείται ότι ο εργοδότης βρίσκεται σε υπερμερία.

1.5.3. Υποχρέωση πρόνοιας

Επειδή στη σχέση εργασίας προέχει το προσωπικό στοιχείο, ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να παίρνει τα κατάλληλα μέτρα και να φροντίζει για την υγιεινή και την ασφάλεια των εργαζομένων, την αποφυγή των εργατικών ατυχημάτων, την προστασία των ανηλίκων, των γυναικών κτλ.

Όλα αυτά αναπτύσσονται παρακάτω στο κεφάλαιο για την προστασία της εργασίας.

1.5.4. Η υποχρέωση για απασχόληση

Για τον εργαζόμενο η παροχή εργασίας του δεν αποτελεί μόνο μέσο για την απόκτηση των αποδοχών του (μισθού, ημερομισθίου κτλ.), αλλά και βασική εκδήλωση της προσωπικότητάς του και στοιχείο της επαγγελματικής και κοινωνικής του αναγνώρισης. Για το λόγο αυτό ο εργοδότης δεν αρκεί μόνο να αμείβει το μισθωτό, αλλά πρέπει να τον απασχολεί και μάλιστα κατά τρόπο κατάλληλο και ανάλογο με τα προσόντα του.

Η παραβίαση αυτή της υποχρέωσης μπορεί να αποτελεί τόσο παράβαση της σύμβασης

εργασίας, όσο και προσβολή της προσωπικότητας του μισθωτού εκ μέρους του εργοδότη.

1.6. Περίληψη

Στο κεφάλαιο αυτό εξετάζονται αρχικά οι βασικές έννοιες του εργατικού δικαίου. Πρώτα εξετάζεται η *έννοια της σύμβασης εργασίας*, που είναι η συμφωνία με την οποία ένα ορισμένο άτομο αναλαμβάνει την υποχρέωση να παράσχει για ορισμένο ή αόριστο χρόνο την εργασία του σε έναν ορισμένο εργοδότη, ο οποίος αντίστοιχα υποχρεούται να του καταβάλλει το συμφωνηθέντα ή συνηθισμένο μισθό (και η οποία αφορά κάθε σχέση στην οποία ένας άνθρωπος αναλαμβάνει την υποχρέωση να παράσχει την εργασία του σε κάποιον άλλον έναντι αμοιβής). Μετά εξετάζεται η έννοια τη σύμβασης εξαρτημένης εργασίας που είναι και η βάση του εργατικού δικαίου, αφού αυτή απαιτεί ειδική νομική προστασία από μέρους της πολιτείας. *Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας* υπάρχει (και αυτό αποτελεί και την ειδοποιό διαφορά της από την απλή σύμβαση εργασίας) όταν ο μισθωτός οφείλει να εκτελεί με αμοιβή την εργασία του υπό την εποπτεία και καθοδήγηση του εργοδότη, ο οποίος κατευθύνει σύμφωνα προς τις αντιλήψεις και τις επιθυμίες του όσα έχουν σχέση με αυτήν, καθορίζοντας τον τόπο, το χρόνο, τον τρόπο, τη διάρθρωση, τις μεθόδους που θα εφαρμοστούν κτλ.

Αναλύονται οι έννοιες των προσώπων που συμβάλλονται σε αυτή, δηλ. *του εργοδότη*, που είναι το πρόσωπο που χρησιμοποιεί κάποιο μισθωτό υπό την άμεση ή έμμεση διεύθυνσή του με σχέση εξαρτημένης εργασίας και του μισθωτού, που είναι το πρόσωπο που θέτει την εργατική του δύναμη στη διάθεση του εργοδότη στη βάση μίας σύμβασης εξαρτημένης εργασίας και έναντι καταβολής ορισμένης αμοιβής. Προσδιορίζεται το αντικείμενο της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, δηλ. της παροχής εργασίας εκ μέρους του μισθωτού και της καταβολής της αντίστοιχης αμοιβής από τον εργοδότη με τη μορφή μισθού ή ημερομισθίου. Στη συνέχεια εξετάζονται ορισμένες σημαντικές διακρίσεις που κάνει ο νόμος των μισθωτών, σε *υπαλλήλους*, δηλ. αυτούς που προσφέρουν κυρίως πνευματική εργασία και σε *εργάτες*, δηλ. αυτούς που προσφέρουν κυρίως σωματική εργασία και τη σημασία αυτών των διακρίσεων, κυρίως ως προς το μέγεθος της αποζημίωσης που δικαιούνται από τον εργοδότη του ο μισθωτός σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου μετά την παρέλευση διμήνου από την πρόσληψή του.

Όσον αφορά τη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας εξετάζεται το περιεχόμενό της και η διάκρισή της από άλλες συγγενείς συμβάσεις, όπως από την εργολαβία, όπου τα πρόσωπα αποβλέπουν βασικά στην εκτέλεση ορισμένου συμφωνημένου έργου χωρίς υποχρέωση του εργολάβου να συμμορφωθεί προς τις εντολές του εργοδότη ως προς τις ώρες εργασίας, τις μεθόδους εργασίας κτλ., τη σύμβαση εταιρείας όπου δύο ή περισσότεροι, ίσοι μεταξύ τους αναλαμβάνουν την υποχρέωση με κοινές εισφορές να επιδιώξουν κοινό οικονομικό σκοπό και τη σύμβαση παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών όπου ο εργαζόμενος ανεξάρτητος επαγγελματίας παρέχει εργασία σε άλλο με αμοιβή, αλλά διατηρεί την ελευθερία ενέργειας καθορίζοντας αυτός τον τόπο, το χρόνο και τον τρόπο παροχής της εργασίας του.

Στη συνέχεια εξετάζονται οι υποχρεώσεις των μερών της σύμβασης. Όσον αφορά το μισθωτό εξετάζονται η υποχρέωσή του παροχής εργασίας, με ειδική αναφορά στην κύρια και την παράλληλη απασχόλησή του μέσα στην επιχείρηση, η υποχρέωση υπακοής στα πλαίσια του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη και του τυχόν υπάρχοντος κανονισμού της επιχείρησης και η υποχρέωση πίστης που περιλαμβάνει τη μη διάδοση σε τρίτους μυστικών της επιχείρησης, την απαγόρευση δωροληψίας και την απαγόρευση ανταγωνισμού του εργοδότη κατά τη διάρκεια της σχέσης εργασίας.

Όσον αφορά τον εργοδότη εξετάζονται η υποχρέωσή του να καταβάλλει αμοιβή στο μισθωτό, με τις διάφορες μορφές που μπορεί να πάρει σε χρήμα, σε είδος, με χορήγηση προμήθειας, με συμμετοχή στα κέρδη. Επίσης η υποχρέωσή του να καταβάλλει αμοιβή σε αυτόν χωρίς αντίστοιχη παροχή εργασίας εκ μέρους του μισθωτού στις περιπτώσεις υπερημερίας ή αδυναμίας του εργοδότη να αποδεχθεί την εργασία του, ύπαρξης κωλύματος εργασίας του μισθωτού για σπουδαίο λόγο, διαθεσιμότητας του μισθωτού, ετήσιας άδειας με αποδοχές και επίσκεψης εργασίας εκ μέρους του μισθωτού, όπως και η υποχρέωση για πρόνοια και απασχόληση του μισθωτού.

1.7. Ερωτήσεις

- 1 Σε ποια μορφή εργασίας εφαρμόζεται το εργατικό δίκαιο;
- 2 Πότε υπάρχει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας;
- 3 Ποιος ονομάζεται μισθωτός;
- 4 Ποιος ονομάζεται εργοδότης;
- 5 Τι καλείται εργασία, μισθός και τι ημερομίσθιο;
- 6 Ποιος θεωρείται υπάλληλος, ποιος εργάτης και ποια η σημασία αυτής της διάκρισης;
- 7 Ποια η διάκριση έγκυρης σύμβασης εργασίας και εργασιακής σχέσης και ποια η σημασία της;
- 8 Από ποιες συγγενείς συμβάσεις διακρίνεται η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας;
- 9 Πότε η σύμβαση εργασίας είναι ορισμένου χρόνου, πότε αορίστου χρόνου και ποια είναι η σημασία αυτής της διάκρισης;
- 10 Τι σημαίνει ότι η σχέση εργασίας είναι προσωποπαγή;
- 11 Ποιες οι συνέπειες, ως προς τα δικαιώματα του μισθωτού, από τη μεταβίβαση της επιχείρησης και τη μεταβολή του προσώπου του εργοδότη;
- 12 Τι γνωρίζετε για την υποχρέωση παροχής εργασίας εκ μέρους του μισθωτού;
- 13 Ποιες εργασίες θεωρούνται παρεμφερείς; Παραδείγματα.
- 14 Τι δικαιώματα έχει ο μισθωτός αν εκτελέσει διαφορετικές εργασίες;
- 15 Πότε ο μισθωτός απαλλάσσεται από την υποχρέωση παροχής εργασίας;
- 16 Τι γνωρίζετε για την υποχρέωση υπακοής του μισθωτού προς τον εργοδότη του;
- 17 Τι γνωρίζετε για την υποχρέωση πίστης του μισθωτού προς τον εργοδότη του;
- 18 Έχει σημασία αν ο εργοδότης δε χρησιμοποίησε από υπαιτιότητά του την εργασία που του πρόσφερε ο μισθωτός;
- 19 Πώς ρυθμίζεται ο δανεισμός μισθωτού εκ μέρους του εργοδότη;
- 20 Ποια είναι η κύρια υποχρέωση του εργοδότη από τη σύμβαση εργασίας;
- 21 Ποιες βασικές μορφές μπορεί να λάβει ο μισθός;

- 22** Πότε υπάρχει υποχρέωση καταβολής μισθού από τον εργοδότη χωρίς παροχή εργασίας εκ μέρους του μισθωτού;
- 23** Τι σημαίνει ότι ο εργοδότης έχει υποχρέωση για απασχόληση του μισθωτού;
- 24** Τι γνωρίζετε για τη διαθεσιμότητα του μισθωτού εκ μέρους του εργοδότη;
- 25** Τι σημαίνει επίσχεση εργασίας εκ μέρους του μισθωτού και πότε αυτός μπορεί να την κάνει;
- 26** Ποια δικαιώματα έχει ο μισθωτός σε περίπτωση ύπαρξης ανυπαίτιου κωλύματος εργασίας του εξαιτίας σπουδαίου λόγου;

1.8. Ασκήσεις

1 Ο Αντώνης Κ. έχει κατάστημα πώλησης γυναικείων ενδυμάτων και για τις ανάγκες της επιχείρησής του αναθέτει τον Ιανουάριο 1999 στην Ειρήνη Ζ. να του κατασκευάσει και να του παραδώσει μέσα σε δύο μήνες διακόσια γυναικεία παντελόνια διαφόρων διαστάσεων. Για το σκοπό αυτό της χορηγεί τα απαιτούμενα υλικά (ύφασμα, κλωστές, κουμπιά κτλ.). Ως αμοιβή της Ειρήνης Ζ. συμφωνείται το ποσό των 3.000 δρχ. για κάθε παντελόνι. Η Ειρήνη παραδίδει εμπρόθεσμα τα παντελόνια. Τη Μεγάλη Τετάρτη εμφανίζεται στον Αντώνη Κ. και του ζητάει αναλογία δώρου Πάσχα 1999.

Είναι νόμιμη η αξίωσή της, ναι ή όχι, και για ποιο λόγο;

2 Ο Θόδωρος Μ. προσλαμβάνεται την 1η Ιουνίου 1999 για να εργαστεί ως υπάλληλος στα ιαματικά λουτρά που εκμεταλλεύεται ο Βασίλης Ν. τα οποία όμως λειτουργούν μόνο το καλοκαίρι. Την 30ή Σεπτεμβρίου 1999 κλείνουν τα λουτρά. Ο Θόδωρος Μ. ζητάει από τον εργοδότη του Βασίλη Ν. να του καταβάλλει τη νόμιμη αποζημίωσή του. Αυτός αρνείται.

Είναι νόμιμη αυτή η αξίωση του Θόδωρου, ναι ή όχι, και για ποιο λόγο;

3 Ο Κωνσταντίνος Δ. έχει μία επιχείρηση στην οποία απασχολεί δεκαπέντε (15) ημέρες μισθωτούς που εργάζονται σε αυτή εδώ και δεκατέσσερα (14) χρόνια. Την 30ή Ιουνίου 1999 την πουλάει στον Ευθύμη Ζ. χωρίς να καταγγείλει τις συμβάσεις εργασίας των μισθωτών του. Τον Ιούλιο 1999 ο εργαζόμενος σε αυτή Αντώνης Κ. ζητάει την ετήσια άδειά του. Ο Ευθύμης Ζ. αρνείται να του τη δώσει με τη δικαιολογία ότι για να πάρει άδεια πρέπει να έχει εργαστεί σε αυτόν ένα χρόνο τουλάχιστον.

Είναι νόμιμη αυτή η αξίωση του Κωνσταντίνου, ναι ή όχι, και για ποιο λόγο;

4 Ο Λεωνίδας Δ. εργάζεται ως οδηγός φορτηγού αυτοκινήτου ΙΧ της επιχείρησης του εργοδότη του Νικολάου Γ. και μεταφέρει στους πελάτες ηλεκτρικές συσκευές που πουλάει

αυτή. Ο εργοδότης Νικόλαος του έχει αναθέσει, μαζί με την οδήγηση, να συντάσσει τα φορτωτικά έγγραφα, να εισπράττει χρήματα και να βοηθάει στη φόρτωση και εκφόρτωση των εμπορευμάτων, πράγμα που κάνει ο Λεωνίδας. Ο Λεωνίδας ζητάει πρόσθετη αμοιβή γι' αυτές τις πρόσθετες εργασίες που κάνει. Ο εργοδότης του Νικόλαος αρνείται και του δίνει μόνο το μισθό του ως οδηγού.

Είναι νόμιμη η αξίωση του Λεωνίδα, ναι ή όχι, και για ποιο λόγο;

5 Ο Απόστολος Κ. εργάζεται ως βοηθός λογιστού στο λογιστήριο της επιχείρησης του εργοδότη του Ανδρέα Α. Κατά το φορολογικό έλεγχο της επιχείρησης από υπαλλήλους της αρμόδιας ΔΟΥ διαπιστώνονται σοβαρές φορολογικές παραβάσεις και ανευρίσκονται και δεύτερα αθεώρητα βιβλία. Οι υπάλληλοι της ΔΟΥ απαιτούν να εργαστούν μόνοι τους στο λογιστήριο χωρίς τους υπαλλήλους του λογιστηρίου, οι οποίοι για το λόγο αυτό δεν εργάζονται στην επιχείρηση για δέκα εργάσιμες ημέρες. Στο τέλος του μήνα οι εργαζόμενοι απαιτούν να λάβουν τις αποδοχές τους των δέκα αυτών ημερών. Ο εργοδότης Ανδρέας αρνείται.

Είναι νόμιμη η αξίωση του προσωπικού του λογιστηρίου, ναι ή όχι, και για ποια αιτία;

6 Η επιχείρηση του Αντώνη Α. θέτει σε διαθεσιμότητα επί ένα μήνα το προσωπικό της λόγω περιορισμού της οικονομικής της δραστηριότητας και απαιτεί από αυτούς να προσέρχονται κάθε εργάσιμη ημέρα στον τόπο της εργασίας τους, για απλή παρουσίαση και μόνο τότε θα τους καταβάλλεται το μισό των κάθε είδους αποδοχών τους για το μήνα αυτό. Οι εργαζόμενοι αποκρούουν αυτήν την απαίτηση του εργοδότη.

Ποιος από τους δύο ενεργεί νόμιμα και για ποια αιτία;

1. Η ΣΥΝΑΨΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1.1. Γενικά

Η σύμβαση εργασίας καταρτίζεται με αμοιβαία συμφωνία εργοδότη και εργαζομένου.

Σκοπός της σύμβασης είναι η δημιουργία της σχέσης εργασίας, σύμφωνα με την οποία ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να παρέχει εργασία και ο εργοδότης να καταβάλλει την αμοιβή.

Μερικές φορές, πριν από την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας γίνονται *διαπραγματεύσεις*¹ μεταξύ του εργοδότη και του προσώπου που επιθυμεί να εργαστεί. Κατά το στάδιο των διαπραγματεύσεων για τη σύναψη της σύμβασης τα δύο μέρη οφείλουν να συμπεριφέρονται σύμφωνα με τις αρχές της καλής πίστης και των συναλλακτικών ηθών.

Σε περίπτωση που ο ένας από τους δύο προξενήσει υπαίτια στον άλλο ζημιά, οφείλει να τον αποζημιώσει, ακόμα και αν η σύμβαση δεν καταρτίστηκε.



Η σύμβαση εργασίας καταρτίζεται με αμοιβαία συμφωνία εργοδότη και εργαζομένου.

Για την έγκυρη κατάρτιση της σύμβασης εργασίας πρέπει να συντρέχουν όλοι οι όροι που είναι απαραίτητοι, σύμφωνα με τον Αστικό Κώδικα, για τη σύναψη των συμβάσεων.

Οι όροι αυτοί είναι οι ακόλουθοι:

1 *Ικανότητα για δικαιοπραξία.*

Στο θέμα της ικανότητας για σύναψη σύμβασης εργασίας παρατηρούμε μια παρέκκλιση. Ο νόμος προβλέπει τη δυνατότητα σύναψης σύμβασης από τους ανηλίκους που έχουν συμπληρώσει το δέκατο πέμπτο (15ο) έτος της ηλικίας τους, αφού προηγουμένως εξασφαλίσουν τη συναίνεση των γονέων τους. Αν δεν τους δίνεται η συναίνεση αυτή, αποφασίζει το δικαστήριο ύστερα από αίτηση των ανηλίκων.

2 *Δήλωση της βούλησης.*

3 *Συμφωνία δήλωσης και βούλησης.*

4 *Βούληση χωρίς ελαττώματα.*

5 *Περιεχόμενο σύμφωνο με το νόμο και τα χρηστά ήθη.*

Για την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας *δεν απαιτείται η τήρηση ορισμένου τύπου*. Η σύμβαση μπορεί να καταρτιστεί και προφορικά. (Εξαιρούνται οι συμβάσεις εργασίας με το δημόσιο, με τα ξενοδοχεία, με τους ηθοποιούς).

Είναι όμως προτιμότερο οι συμβαλλόμενοι να κατοχυρώνονται με έγγραφο, στο οποίο μάλιστα να καταγράφουν αναλυτικά όλους τους όρους της σύμβασης, ώστε να αποφεύγονται οι αμφισβητήσεις και οι δικαστικοί αγώνες.

Στην πράξη, σπάνια οι ενδιαφερόμενοι διαπραγματεύονται όλους τους όρους που θα ισχύσουν στη σχέση εργασίας. Τις περισσότερες φορές συμφωνούν για το είδος της εργασίας και το μισθό, ενώ οι υπόλοιποι όροι πηγάζουν από τους νόμους, τις συλλογικές συμβάσεις² και τον κανονισμό εργασίας της επιχείρησης. Αυτούς τους όρους είτε τους αποδέχεται ο μισθωτός και υπογράφει τη σύμβαση (*σύμβαση προσχώρησης*), είτε τους απορρίπτει και ματαιώνει την κατάρτισή της.

Από τα παραπάνω συμπεραίνουμε ότι η αρχή της ελευθερίας της βούλησης των συμβαλλομένων, που ισχύει για όλες τις συμβάσεις, έχει περιορισμένη ισχύ στην περίπτωση των συμβάσεων εργασίας.

Αυτό εξάλλου προκύπτει και από το γεγονός ότι και η Πολιτεία παρεμβαίνει με διάφορους τρόπους και επιβάλλει υποχρεώσεις και δεσμεύσεις, κυρίως για λόγους κοινωνικής προστασίας των εργαζομένων. Έτσι:

α *Επιβάλλει την πρόσληψη μισθωτών μέσω του Γραφείου Ευρέσεως Εργασίας.*

β Επιβάλλει σε επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από πενήντα (50) άτομα την πρόσληψη, μέχρι ποσοστού 8% στο σύνολο του απασχολούμενου προσωπικού, ορισμένων κατηγοριών προσώπων (πολυτέκνων γονέων με τέσσερα και άνω παιδιά, αναπήρων με ποσοστό αναπηρίας 50% τουλάχιστον, αγωνιστών της Εθνικής Αντίστασης και των παιδιών τους, τραυματιών πολέμου, παιδιών και συζύγων των ανθρώπων που φονεύθηκαν ή εξαφανίστηκαν στα πολεμικά γεγονότα της Κύπρου των ετών 1964, 1967 και 1974 κτλ.)

γ Υποχρεώνει τους εργοδότες να προσλαμβάνουν σε ορισμένες εργασίες πρόσωπα εφοδιασμένα με πτυχία, άδειες, βιβλιάρια υγείας κτλ.

δ Απαγορεύει την πρόσληψη σε ορισμένες θέσεις προσώπων που δεν έχουν τα τυπικά ή ουσιαστικά προσόντα, π.χ. δεν μπορεί να συνάψει σύμβαση εργασίας σαν ειδικευμένος εργάτης αυτός που δεν έχει απολυτήριο δημοτικού σχολείου.

ε Θέτει περιορισμούς στην απασχόληση των ανηλίκων και των γυναικών.

στ Ορίζει κατώτατα όρια αμοιβής των εργαζομένων.

Παρέκκλιση από το συνηθισμένο τρόπο κατάρτισης της σύμβασης εργασίας αποτελούν:

α *Η σύμβαση εργασίας με δοκιμή*
Είναι σύμβαση που συνάπτεται για ορισμένο χρονικό διάστημα, το οποίο θεωρείται περίοδος δοκιμασίας του μισθωτού. Μετά τη λήξη του δοκιμαστικού χρόνου, εάν η απόδοση του μισθωτού κριθεί από τον εργοδότη ικανοποιητική, η σύμβαση εργασίας συνεχίζεται. Σε περίπτωση αρνητικής κρίσης, η σύμβαση λύνεται αυτοδικαίως. Εάν η αρνητική κρίση του εργοδότη είναι αδικαιολόγητη, πράγμα το οποίο κρίνεται από το αρμόδιο δικαστήριο, η σχέση εργασίας θα συνεχιστεί.

β *Η σύμβαση εργασίας με διαγωνισμό*
Στην περίπτωση αυτή, οι εργοδότες μεγάλων συνήθως επιχειρήσεων προκηρύσσουν διαγωνισμό, που δημοσιεύεται στις εφημερίδες. Οι ενδιαφερόμενοι, που διαθέτουν τα σχετικά προσόντα, συμμετέχουν στο διαγωνισμό. Όσοι επιτύχουν αποκτούν δικαίωμα πρόσληψης κατά σειρά επιτυχίας και μέχρι να συμπληρωθεί ο αριθμός των ατόμων που προβλέπεται να προσληφθούν.

Το δικαίωμα αυτό μπορούν να το διεκδικήσουν και δικαστικά.

γ *Η ομαδική σύμβαση εργασίας*
Πρόκειται για περιπτώσεις όπου η εργασία προσφέρεται ομαδικά, π.χ. από ομάδες εργασίας, συνεργεία κτλ. Η αμοιβή συμφωνείται κατά κανόνα συνολικά και στη συνέχεια κατανέμεται στα μέλη της ομάδας, ανάλογα με τη συμφωνία που έχει γίνει είτε μεταξύ της ομάδας και του εργοδότη είτε μεταξύ των μελών.

1.2. Πρόσληψη μισθωτών

Για να είναι νόμιμη η πρόσληψη των μισθωτών με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, πρέπει να γίνεται υποχρεωτικά μέσω του αρμόδιου *Γραφείου Ευρέσεως Εργασίας* (Γ.Ε.Ε.), υπηρεσία που ανήκει στο Υπουργείο Εργασίας και συγκεκριμένα στον Ο.Α.Ε.Δ³. Αρμόδιο θεωρείται το Γραφείο στην περιοχή του οποίου βρίσκεται ο χώρος απασχόλησης του μισθωτού που προσλαμβάνεται.

Απαγορεύονται τα ιδιωτικά γραφεία ευρέσεως εργασίας και η μεσολάβηση με αμοιβή για την εξεύρεση εργασίας σε Έλληνες ή αλλοδαπούς. Για τους παραβάτες ο νόμος προβλέπει ποινή φυλάκισης τουλάχιστον τριών (3) μηνών ή χρηματική ποινή τουλάχιστον εκατό χιλιάδων (100.000) δραχμών. Σε περίπτωση υποτροπής⁴ επιβάλλονται και οι δύο ποινές μαζί.

Το Γραφείο Ευρέσεως Εργασίας είναι υποχρεωμένο καταρχήν να τοποθετεί στον εργοδότη τα πρόσωπα που αυτός υποδεικνύει. Σε κάθε άλλη περίπτωση το Γ.Ε.Ε. τοποθετεί τους ανέργους από τους καταλόγους που τηρεί ακολουθώντας τη σειρά προτεραιότητας.

Παρά τους περιορισμούς όμως του νόμου οι εργοδότες συνήθως προσλαμβάνουν το προσωπικό τους είτε μέσα από τον κύκλο των γνωστών τους, είτε μέσω αγγελιών. Σ' αυτή την περίπτωση, ο εργοδότης που προσλαμβάνει μισθωτό, κατά παράβαση των προηγούμενων όρων, οφείλει να αναγγείλει την πρόσληψη στο αρμόδιο Γ.Ε.Ε. μέσα σε οκτώ (8) ημέρες. Εάν όμως πρόκειται για νέα επιχείρηση, η προθεσμία για την αναγγελία είναι τριάντα (30) ημέρες.

Στον εργοδότη, που άφησε να περάσει άπρακτη η προθεσμία, επιβάλλεται πρόστιμο ίσο με δέκα (10) ημερομίσθια ανειδίκευτου εργάτη. Επίσης τιμωρείται και ποινικά με φυλάκιση τριών (3) μηνών ή χρηματική ποινή 100 έως 5.000 μεταλλικών δραχμών και σε περίπτωση υποτροπής και με τις δύο ποινές.

1.3. Σύναψη σύμβασης εργασίας αλλοδαπών

Η μετανάστευση αποτελεί ένα παγκόσμιο και διαχρονικό φαινόμενο που απασχολεί ολόκληρη τη διεθνή κοινότητα, αφού είναι αιτία δημιουργίας οικονομικών, νομικών, δημογραφικών και κοινωνικών προβλημάτων.

Λόγω των μεταναστευτικών πιέσεων, που διαρκώς εντείνονται, και των προβλημάτων που αυτές δημιουργούν, κρίθηκε αναγκαία η νομοθετική ρύθμιση του καθεστώτος των μεταναστών. Με αυτόν τον τρόπο επιδιώκεται η ενσωμάτωση και εξομοίωση των ξένων εργαζομένων με τους ημεδαπούς, ώστε να απαλειφθούν οι κοινωνικές εντάσεις και τα φαινόμενα ρατσισμού και ξενοφοβίας, αλλά και να γίνει δυνατός ο έλεγχος και η οργάνωση της μεταναστευτικής κίνησης.

Το νομικό καθεστώς των αλλοδαπών⁵ ρυθμίζεται από τους διεθνείς κανόνες δικαίου, από διακρατικές συμβάσεις και από τις εθνικές νομοθεσίες των κρατών.

Η Ελλάδα, τα τελευταία χρόνια έχει γίνει χώρα υποδοχής μεταναστών⁶. Διάφορα ρεύματα αλλοδαπών, (αλλογενών⁷ και ομογενών⁸), που προέρχονταν αρχικά από χώρες της Ασίας και της Αφρικής και πρόσφατα από χώρες της Ανατολικής Ευρώπης και των Βαλκανίων, εισρέουν καθημερινά αναζητώντας εργασία και καλύτερες συνθήκες διαβίωσης.

Το ζήτημα της εγκατάστασης και κίνησης των αλλοδαπών στην Ελλάδα, ρυθμίζεται σήμερα από το Ν. 1975/1991, ο οποίος προβλέπει τα εξής:

Για την πρόσληψη και απασχόληση αλλοδαπού, που προέρχεται από χώρες εκτός Ε.Ε, απαιτείται η άδεια των Ελληνικών αρχών.

Η άδεια αυτή έχει διάρκεια ενός έτους και μπορεί να ανανεώνεται κάθε χρόνο και μέχρι πέντε (5) συνολικά χρόνια. Μετά τη συμπλήρωση της πενταετίας, υπάρχει δυνατότητα παράτασης της άδειας, ανά διετία. Τέλος ο αλλοδαπός που συμπλήρωσε δεκαπέντε (15) χρόνια παραμονής στη χώρα μας, μπορεί να πάρει άδεια παραμονής και εργασίας αόριστης διάρκειας από τον Υπουργό Δημόσιας Τάξης.

Παρά την ύπαρξη όμως του νόμου, που προβλέπει τις νόμιμες διαδικασίες εισόδου, παραμονής και εργασίας των αλλοδαπών στη χώρα μας, εξακολουθούν να υπάρχουν έντονα τα φαινόμενα της λαθρομετανάστευσης και της παράνομης (μαύρης) εργασίας. Οι αλλοδαποί μετανάστες που εισέρχονται και εργάζονται παράνομα στη χώρα μας, αποτελούν μια ιδιαίτερη κοινωνική ομάδα που ζει στο περιθώριο, στερείται βασικών δικαιωμάτων και συχνά γίνεται αντικείμενο εκμετάλλευσης από τους εργοδότες. Παράλληλα η περιθωριοποίησή τους ευνοεί την εκδήλωση βίαιης και εγκληματικής συμπεριφοράς από ορισμένους απ' αυτούς, που διαταράσσει την κοινωνική γαλήνη.

Κάτω από την πίεση αυτής της κατάστασης, η νομιμοποίηση των λαθρομεταναστών θεωρήθηκε αναγκαία για την προστασία των ιδίων αλλά και της ελληνικής κοινωνίας.

Εκδόθηκαν λοιπόν δύο Προεδρικά Διατάγματα με στόχο την καταγραφή και την προσωρινή τακτοποίηση των αλλοδαπών που βρίσκονται παράνομα στην Ελλάδα.

Έτσι, με το πρώτο Προεδρικό Διάταγμα (Π.Δ. 358/1997) ρυθμίστηκε η προσωρινή νομιμοποίηση της παραμονής και εργασίας στη χώρα μας των λαθρομεταναστών με τη χορήγηση της «Κάρτας Προσωρινής Άδειας Παραμονής» (λευκής κάρτας).

Με τις διατάξεις του δευτέρου Προεδρικού Διατάγματος (Π.Δ.359/1997) ορίστηκε ότι οι αλλοδαποί που έχουν ήδη εφοδιαστεί με την πιο πάνω κάρτα μπορούν να υποβάλλουν αίτηση για χορήγηση «Κάρτας Παραμονής Περιορισμένης Χρονικής Διάρκειας» (πράσινης κάρτας), η οποία λειτουργεί και ως κάρτα εργασίας και χορηγείται από την αρμόδια υπηρεσία του Ο.Α.Ε.Δ.

Ο αρχικός χρόνος ισχύος της Κάρτας Περιορισμένης Χρονικής Διάρκειας κυμαίνεται από ένα (1) μέχρι τρία (3) έτη, ανάλογα με το είδος της εργασίας του αλλοδαπού, την κατάσταση της αγοράς εργασίας και το γενικότερο συμφέρον της εθνικής οικονομίας. Ο αλλοδαπός όμως που αποδεδειγμένα διαμένει στην Ελλάδα τουλάχιστον για πέντε (5) έτη και διαθέτει τους απαραίτητους πόρους συντήρησής του, μπορεί να ζητήσει και να λάβει Κάρτα Παραμονής πενταετούς διάρκειας. Ο αρχικός χρόνος ισχύος της Κάρτας μπορεί να παραταθεί μία ή περισσότερες φορές για δύο (2) ακόμη έτη τη φορά, εάν συντρέχουν οι προϋποθέσεις του νόμου.

Οι αλλοδαποί, κάτοχοι αυτής της κάρτας, απολαμβάνουν τα ίδια εργασιακά δικαιώματα και έχουν τις ίδιες υποχρεώσεις με τους Έλληνες εργαζομένους από πλευράς αμοιβής, όρων και συνθηκών εργασίας και ασφαλιστικών δικαιωμάτων.



Οι αλλοδαποί, που εργάζονται νόμιμα στην Ελλάδα απολαμβάνουν τα ίδια εργασιακά δικαιώματα και έχουν τις ίδιες υποχρεώσεις με τους Έλληνες εργαζομένους.

1.3.1. Ποινικές και διοικητικές κυρώσεις για εργασία αλλοδαπού χωρίς άδεια

Η έλλειψη άδειας εργασίας του αλλοδαπού έχει σαν πρωταρχική συνέπεια την *ακυρότητα* της σύμβασης εργασίας. Ο εργοδότης όμως είναι υποχρεωμένος να καταβάλει τα νόμιμα ημερομίσθια ή μισθούς που θα κατέβαλε σε περίπτωση εγκυρότητας της σύμβασης. Ακόμη και στην περίπτωση που θα απολύσει τον παράνομα εργαζόμενο αλλοδαπό, οφείλει να του καταβάλει τη νόμιμη αποζημίωση.

Εκτός όμως από τις *αστικές συνέπειες*, ο νόμος προβλέπει και *ποινικές κυρώσεις*. Συγκεκριμένα, ο εργοδότης που απασχολεί αλλοδαπό χωρίς άδεια εργασίας τιμωρείται με ποινή φυλάκισης τουλάχιστον τριών (3) μηνών και χρηματική ποινή τουλάχιστον εκατό χιλιάδων (100.000) δραχμών. Σε περίπτωση υποτροπής η ποινή φυλάκισης ανέρχεται σε έξι (6) τουλάχιστον μήνες και η χρηματική ποινή σε τριακόσιες χιλιάδες (300.000) δραχμές.

Με φυλάκιση και χρηματική ποινή τιμωρείται και ο αλλοδαπός, ο οποίος εργάζεται χωρίς άδεια εργασίας.

Τέλος ο νόμος προβλέπει και διοικητικές κυρώσεις τόσο για τον εργοδότη, όσο και για τον παράνομα εργαζόμενο αλλοδαπό (πρόστιμο, κλείσιμο της επιχείρησης από ένα (1) μέχρι έξι (6) μήνες κτλ.)

1.4. Σύναψη σύμβασης εργασίας ομογενών

Ένα ακόμη ζήτημα που απασχόλησε την ελληνική νομοθεσία είναι το θέμα της παραμονής και εργασίας των *ομογενών*.

Ένα σημαντικό κομμάτι των εισερχομένων αλλοδαπών αποτελείται από τους λεγόμενους «ομογενείς». Πρόκειται για Έλληνες στην καταγωγή, που προέρχονται από διάφορες χώρες (Αίγυπτο, Τουρκία, Ρουμανία, Αλβανία, πρώην Σοβιετική Ένωση) και μπορεί να είναι είτε οριστικά επαναπατριζόμενοι, είτε προσωρινά ερχόμενοι για πρόσκαιρη ή εποχιακή απασχόληση, οι οποίοι όμως διατηρούν τη μόνιμη κατοικία τους στη χώρα προέλευσής τους. Δεν αποκλείεται μάλιστα πολλοί από τους επαναπατριζόμενους ομογενείς να έχουν και την ελληνική ιθαγένεια⁹.

Οι λεγόμενοι Έλληνες «ομογενείς», που δε διαθέτουν την ελληνική ιθαγένεια αποτελούν μια ειδική κατηγορία αλλοδαπών, που αντιμετωπίζονται ευνοϊκότερα από τους υπόλοιπους μετανάστες εργαζομένους με κριτήριο την ελληνική εθνική τους προέλευση. Η ευνοϊκή μεταχείριση οφείλεται στο γεγονός ότι πρόκειται για πρόσωπα που μπορεί να μην έχουν την ελληνική υπηκοότητα, ανήκουν όμως στην ελληνική εθνότητα.

Έτσι με διάφορα νομοθετήματα παρασχέθηκε στους ομογενείς, που προέρχονται από διάφορες χώρες, η δυνατότητα να εργάζονται στην Ελλάδα ακόμη και χωρίς άδεια εργασίας.

1.5. Πρόσληψη εργαζομένων υπηκόων κρατών μελών της Ευρ. Ένωσης

Για τους εργαζομένους υπηκόους κρατών-μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης υπάρχει ιδιαίτερη ρύθμιση, όσον αφορά το θέμα της εισόδου, διαμονής και εργασίας τους στην Ελλάδα.

Συγκεκριμένα από την 1η Ιανουαρίου 1988 είναι ελεύθερη η διακίνηση και διαμονή στην Ελλάδα των εργαζομένων υπηκόων των χωρών της Κοινότητας, οι οποίοι κατά συνέπεια απαλλάσσονται από τη διαδικασία που προβλέπεται για τους υπόλοιπους αλλοδαπούς.

Για να εισέλθουν στην Ελλάδα απαιτείται η επίδειξη του διαβατηρίου ή του δελτίου ταυτότητας. Για να παραμείνουν και να εργαστούν απαιτείται *άδεια διαμονής*, η οποία εκδίδεται υποχρεωτικά από το Υπουργείο Δημόσιας Τάξης, μετά από αίτησή τους, η οποία υποβάλλεται μέσα σε τρεις μήνες από την είσοδό τους στην Ελλάδα.

Η άδεια ισχύει για πέντε (5) χρόνια σε ολόκληρη τη χώρα και ανανεώνεται αυτόματα μετά από αίτηση του ενδιαφερομένου.

Μαζί με τον εργαζόμενο υπήκοο κράτους-μέλους της Ε.Ε., έχουν δικαίωμα εγκατάστασης στην Ελλάδα και τα μέλη της οικογένειάς του, ανεξάρτητα από την ιθαγένειά τους.

Υπόδειγμα έγγραφης σύμβασης εργασίας

ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

Στην Αθήνα την.....μεταξύ των υπογραφομένων αφενός (στοιχεία εργοδότη) και αφετέρου (στοιχεία εργαζομένου) συμφωνείται η πρόσληψη του δευτέρου στην επιχείρησή του πρώτου με τους εξής όρους:

1. Η διάρκεια της παρούσας σύμβασης ορίζεται αορίστου χρόνου.
2. Ο προσλαμβανόμενος μισθωτός θα παρέχει τις υπηρεσίες του (αναγράφεται ο τόπος παροχής υπηρεσιών) ως (αναγράφεται η ειδικότητα του εργαζομένου).
3. Ως μηνιαίος μισθός (ή ημερομίσθιο) συμφωνείται το ποσό των δραχμών.....(.....), στο οποίο περιλαμβάνονται οι καθοριζόμενες από την οικεία συλλογική σύμβαση εργασίας αποδοχές με όλα τα σχετικά επιδόματα και λοιπές παροχές.

ΟΙ ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΟΙ

Ημερομηνία

Ο εργοδότης

Ο εργαζόμενος

1.6. Περίληψη

Στο κεφάλαιο αυτό ασχοληθήκαμε με τη σύναψη της σύμβασης εργασίας. Όπως και κάθε άλλη ενοχική σύμβαση, έτσι και η σύμβαση εργασίας καταρτίζεται με τη συναίνεση των δύο μερών (εργοδότη και εργαζομένου).

Για την έγκυρη κατάρτιση της σύμβασης εργασίας είναι απαραίτητες οι ίδιες προϋποθέσεις που απαιτούνται σύμφωνα με τον Α.Κ. για τη σύναψη όλων των συμβάσεων.

Στη σύμβαση εργασίας η ελευθερία της βούλησης των συμβαλλομένων υπόκειται από το νόμο σε ορισμένους περιορισμούς, κυρίως για λόγους κοινωνικής προστασίας των εργαζομένων.

Έτσι, η πρόσληψη των μισθωτών γίνεται καταρχήν μέσω του Γραφείου Ευρέσεως Εργασίας του Ο.Α.Ε.Δ.

Επίσης προβλέπεται η αναγκαστική πρόσληψη ορισμένων κατηγοριών προσώπων (πολεμιστών, ατόμων με ειδικές ανάγκες), ενώ για ορισμένες ειδικότητες τα πρόσωπα που προσλαμβάνονται πρέπει να έχουν συγκεκριμένα τυπικά ή ουσιαστικά προσόντα.

Ειδικές ρυθμίσεις ισχύουν για τους αλλοδαπούς εργαζομένους, οι οποίοι πρέπει να είναι εφοδιασμένοι με άδεια εισόδου, παραμονής και εργασίας στη χώρα μας.

Όσο για τους ομογενείς και τους υπηκόους κρατών μελών της Ε.Ε. ο νόμος προβλέπει ευνοϊκότερη μεταχείριση, σε σχέση με τους υπόλοιπους αλλοδαπούς, αφού τους επιτρέπει να εργάζονται στην Ελλάδα χωρίς άδεια εργασίας.

1.7. Ερωτήσεις

- 1** Πώς καταρτίζεται η σύμβαση εργασίας και ποιος είναι ο σκοπός της;
- 2** Ποιο είναι το περιεχόμενο της σχέσης εργασίας;
- 3** Τι γνωρίζετε για το στάδιο των διαπραγματεύσεων;
- 4** Ποιες είναι οι προϋποθέσεις για την έγκυρη κατάρτιση της σύμβασης εργασίας;
- 5** Ποια παρέκκλιση παρατηρείται στο θέμα της ικανότητας για δικαιοπραξία, όσον αφορά τη σύμβαση εργασίας;
- 6** Είναι απαραίτητη η τήρηση ορισμένου τύπου για τη σύναψη της σύμβασης εργασίας;
- 7** Πώς δικαιολογείται το συμπέρασμα ότι στα πλαίσια των συμβάσεων εργασίας η αρχή της ελευθερίας της βούλησης των συμβαλλομένων έχει περιορισμένη ισχύ;
- 8** Με ποιο τρόπο παρεμβαίνει η Πολιτεία στην κατάρτιση της σύμβασης εργασίας και πώς δικαιολογείται αυτή η παρέμβαση;
- 9** Τι γνωρίζετε για τη σύμβαση εργασίας με δοκιμή;
- 10** Ποια διαδικασία απαιτείται για την πρόσληψη με διαγωνισμό;
- 11** Τι είναι η ομαδική σύμβαση εργασίας;
- 12** Ποιες είναι οι προϋποθέσεις της νόμιμης πρόσληψης μισθωτού με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου;
- 13** Ποια είναι η υποχρέωση του εργοδότη σε περίπτωση που προσλάβει μισθωτό χωρίς τη μεσολάβηση του Γ.Ε.Ε.;
- 14** Τι προβλέπει ο νόμος για όσους διατηρούν ιδιωτικά γραφεία εύρεσης εργασίας ή μεσολαβούν έναντι αμοιβής για εξεύρεση εργασίας σε Έλληνες ή αλλοδαπούς;
- 15** Γιατί κρίθηκε αναγκαία και πού αποσκοπεί η νομιμοποίηση των μεταναστών;
- 16** Ποια είναι η διάρκεια της άδειας παραμονής και εργασίας των αλλοδαπών στη χώρα μας;
- 17** Ποιες είναι οι αρνητικές συνέπειες του φαινομένου της λαθρομετανάστευσης;
- 18** Γιατί κρίθηκε αναγκαία η νομιμοποίηση των λαθρομεταναστών;
- 19** Ποιοι αλλοδαποί έχουν δικαίωμα να εφοδιαστούν με «Κάρτα Παραμονής Περιορισμένης Χρονικής Διάρκειας» («πράσινη κάρτα»);

- 20** Ποιος αλλοδαπός δικαιούται να ζητήσει και να λάβει Κάρτα Παραμονής πενταετούς διάρκειας;
- 21** Τι δικαιώματα έχουν οι αλλοδαποί που είναι κάτοχοι της «Κάρτας Παραμονής Περιορισμένης Χρονικής Διάρκειας»;
- 22** Ποιες κυρώσεις προβλέπονται για τον εργοδότη που απασχολεί αλλοδαπό χωρίς άδεια εργασίας;
- 23** Ποιους εννοούμε με τον όρο «ομογενείς»;
- 24** Τι προβλέπει ο νόμος για την παραμονή και εργασία των ομογενών στην Ελλάδα;
- 25** Γιατί οι Έλληνες ομογενείς αντιμετωπίζονται από το νόμο ευνοϊκότερα σε σχέση με τους υπόλοιπους αλλοδαπούς;
- 26** Τι ισχύει σχετικά με τη διακίνηση και διαμονή στην Ελλάδα, για τους υπηκόους των κρατών - μελών της Ε.Ε.;
- 27** Τι απαιτεί ο νόμος για την είσοδο των αλλοδαπών που προέρχονται από χώρες της Ε.Ε. στην Ελλάδα;
- 28** Πόση διάρκεια έχει η ισχύς της άδειας διαμονής των αλλοδαπών υπηκόων των χωρών της Ε.Ε. στην Ελλάδα;
- 29** Τι προβλέπει ο νόμος για τα μέλη της οικογένειας των αλλοδαπών που έρχονται από χώρες της Ε.Ε. στην Ελλάδα για να εργαστούν;

1.8. Ασκήσεις

- 1** Ο εργοδότης μιας μεγάλης επιχείρησης, στην οποία απασχολούνται 1200 εργαζόμενοι, απευθύνεται στο Γραφείο Ευρέσεως Εργασίας του Ο.Α.Ε.Δ. και ζητά έναν υπάλληλο για τη θέση του τηλεφωνητή που πρόσφατα κενώθηκε.

Το Γραφείο του υποδεικνύει ένα άτομο με ειδικές ανάγκες (τυφλό), το οποίο θεωρείται κατάλληλο για τη συγκεκριμένη εργασία.

Ο εργοδότης αρνείται να δεχτεί το συγκεκριμένο πρόσωπο, θεωρώντας το ανίκανο γι' αυτή τη δουλειά και ισχυριζόμενος ότι ήδη στην επιχείρησή του εργάζονται δύο παιδιά αντιστασιακών, τέσσερις πολύτεκνοι γονείς και τρία παιδιά θυμάτων πολέμου.

Αξιώνει λοιπόν να επιλέξει μόνος του τον υπάλληλο από τη λίστα των ανέργων, όπως άλλωστε έχει νόμιμο δικαίωμα.

α Το γεγονός ότι ο εργοδότης έχει δικαίωμα να επιλέξει ο ίδιος από τη λίστα των ανέργων του Ο.Α.Ε.Δ. καταργεί την υποχρέωσή του για αναγκαστική πρόσληψη ατόμων, που προστατεύονται από το νόμο;

β Το γεγονός ότι ήδη απασχολεί στην επιχείρησή του άλλα εννέα (9) άτομα που ανήκουν στην κατηγορία των προστατευόμενων προσώπων τον απαλλάσσει από την υποχρέωση να προσλάβει ένα ακόμη άτομο αυτής της κατηγορίας;

2 Ο Νίκος, πτυχιούχος της Νομικής Σχολής, λαμβάνει μέρος στο διαγωνισμό που προκηρύσσει μια μεγάλη Ασφαλιστική Εταιρεία, για πρόσληψη δεκαπέντε υπαλλήλων, αποφοίτων Πανεπιστημιακών σχολών.

Όταν ανακοινώνονται τα αποτελέσματα του διαγωνισμού, ο Νίκος με χαρά διαπιστώνει ότι είναι τέταρτος στη λίστα των επιτυχόντων.

Επισκέπτεται λοιπόν τα γραφεία της εταιρείας για να υπογράψει τη σύμβαση εργασίας και με έκπληξη ανακαλύπτει ότι στη θέση του έχει προσληφθεί ο δέκατος έκτος στη σειρά επιτυχίας.

Στη δικαιολογημένη διαμαρτυρία του ο διευθυντής απαντά ότι και αυτός που προτιμήθηκε είναι στον κατάλογο των επιτυχόντων και επομένως η πρόσληψή του είναι νόμιμη, γιατί η σειρά επιτυχίας δεν είναι δεσμευτική για τον εργοδότη.

α Είναι νόμιμος ο ισχυρισμός του διευθυντή της εταιρείας;

β Πώς μπορεί ο Νίκος να διεκδικήσει πλέον το δικαίωμα πρόσληψής του στην εταιρεία;

3 Ένα ιδιωτικό «γραφείο» φέρνει εργαζομένους από την Πολωνία και τους προωθεί έναντι σχετικής προμήθειας σε διάφορες επιχειρήσεις.

Στην επιχείρηση Α. ο εργοδότης, που απασχολεί τρεις από αυτούς τους Πολωνούς, χωρίς άδεια εργασίας, τους καταβάλλει ημερομίσθιο μικρότερο από τα νόμιμα κατώτερα όρια.

Όταν αυτοί διαμαρτύρονται για τις μειωμένες αποδοχές, ο εργοδότης τους λέει ότι και αυτά που τους δίνει πολλά είναι, γιατί ο νόμος δεν τους καλύπτει, αφού είναι αλλοδαποί, που εργάζονται παράνομα στη χώρα μας.

Μετά από λίγο καιρό μάλιστα τους απολύει, χωρίς να τους δώσει καμιά αποζημίωση.

α Είναι νόμιμη η δραστηριότητα του ιδιωτικού γραφείου εύρεσης εργασίας;

β Είναι βάσιμος ο ισχυρισμός του εργοδότη ότι οι αλλοδαποί δε δικαιούνται τη νόμιμη αμοιβή, επειδή εργάζονται παράνομα στη χώρα μας;

γ Έχει υποχρέωση να τους καταβάλει αποζημίωση λόγω απόλυσης;

δ Τιμωρείται ο εργοδότης που απασχολεί αλλοδαπούς χωρίς άδεια εργασίας;

Γλωσσάριο

- 1 Διαπραγματεύσεις:** Συζητήσεις για τους όρους που θα περιληφθούν στη σύμβαση.
- 2 Συλλογικές συμβάσεις:** Συμβάσεις που καταρτίζονται μεταξύ των εκπροσώπων των συλλογικών συμφερόντων των εργοδοτών και των μισθωτών και ρυθμίζουν τις ατομικές σχέσεις εργασίας.
- 3 ΟΑΕΔ:** Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού, υπηρεσία που ανήκει στο Υπουργείο Εργασίας.
- 4 Υποτροπή:** Η επανάληψη του ίδιου αδικήματος.
- 5 Αλλοδαπός:** Υπήκοος άλλης χώρας.
- 6 Μετανάστης:** Αυτός που εγκαταλείπει τη χώρα του για να εγκατασταθεί σε άλλη χώρα.
- 7 Αλλογενής:** Αυτός που κατάγεται από διαφορετικό γένος.
- 8 Ομογενής:** Αυτός που κατάγεται από το ίδιο γένος, από την ίδια εθνότητα.
- 9 Ιθαγένεια:** Η ιδιότητα ενός ανθρώπου ως πολίτη μιας χώρας.

Ι. ΧΡΟΝΙΚΑ ΟΡΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1.1. Χρόνος υπηρεσίας των μισθωτών

1.1.1. Νόμιμο ωράριο

Το χρονικό διάστημα κατά το οποίο ο εργοδότης δικαιούται να απασχολήσει ημερησίως ή εβδομαδιαίως το μισθωτό στην επιχείρησή του δεν αφέθηκε στη διακριτική εξουσία του αλλά καθορίστηκε επιτακτικά από την πολιτεία.

Έτσι μία από τις πρώτες προτεραιότητες της εργατικής νομοθεσίας ήταν, ιστορικά, να προσδιορίσει τα ανώτατα επιτρεπόμενα χρονικά όρια εργασίας τόσο μέσα στα πλαίσια του 24ώρου (*ημερήσιο ωράριο*), όσο και μέσα στα πλαίσια της εβδομάδας (*εβδομαδιαίο ωράριο*).

Με το Ν. 2269/1920 κυρώθηκε η 1/1919 Διεθνής Σύμβαση Εργασίας η οποία καθιέρωσε το *οκτάωρο* ημερησίως και τις 48 ώρες την εβδομάδα στις *βιομηχανικές* και *βιοτεχνικές* επιχειρήσεις και εργασίες που η ίδια προσδιόρισε και αφορούν στην εξόρυξη, κατασκευή ή βελτίωση νέων προϊόντων, στην εκτέλεση κατασκευαστικών έργων και στη μεταφορά προϊόντων ή εμπορευμάτων.

Το ΠΔ της 276/4-7-1932 κωδικοποίησε τις μέχρι τότε ισχύουσες διατάξεις που είχαν προσδιορίσει αναλυτικότερα τις προαναφερθείσες επιχειρήσεις και εργασίες.

Παρεκκλίσεις από τις 8 και 48 ώρες καθόρισε το ΠΔ αυτό και μεταγενέστερα ο Ν. 1892/90 στις εξής περιπτώσεις:

α Όταν το προσωπικό των βιομηχανικών, βιοτεχνικών επιχειρήσεων εργάζεται με *εναλλασσόμενες ομάδες (βάρδιες)*, η διάρκεια της εργασίας μπορεί να παραταθεί πέραν των οκτώ (8) ωρών την ημέρα και σαράντα οκτώ (48) την εβδομάδα, με την προϋπόθεση όμως ο μέσος όρος των ωρών εργασίας, υπολογιζόμενος για περίοδο το πολύ τριών εβδομάδων, να μην υπερβαίνει τις οκτώ (8) ώρες την ημέρα και τις σαράντα οκτώ (48) την εβδομάδα.

β Στις επιχειρήσεις συνεχούς λειτουργίας, των οποίων η συνεχής λειτουργία, από τη φύση τους, πρέπει να εξασφαλίζεται με διαδοχικές εναλλαγές προσωπικού, επιτρέπεται η υπέρβαση από το ωράριο των οκτώ (8) και σαράντα οκτώ (48) ωρών με την προϋπόθεση ότι οι ώρες εργασίας δε θα υπερβαίνουν κατά μέσο όρο τις πενήντα έξι (56) την εβδομάδα (στην περίπτωση αυτή η μέχρι πενήντα έξι (56) ώρες απασχόληση δεν είναι υπερωριακή).

Υ Στις πρόσθετες ομάδες εργασίας του άρθρου 40 του Ν. 1892/90, κατά το οποίο επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις, οι οποίες από τη φύση τους δεν είναι συνεχούς λειτουργίας, μπορούν να λειτουργούν συνεχώς στο σύνολό τους ή κατά τμήματα με τέσσερις εναλλασσόμενες ομάδες εργασίας, η συμμετοχή όμως των εργαζομένων σε αυτές μπορεί να είναι οικειοθελής.

Με το ΝΔ 1037/1971 ορίστηκε ότι η διάρκεια της εργασίας των εργαζομένων στα *εμπορικά καταστήματα* είναι οκτώ (8) ώρες την ημέρα και σαράντα οκτώ (48) ώρες την εβδομάδα. Ο ημερήσιος χρόνος εργασίας καθορίστηκε διακεκομμένος με μία διακοπή για ανάπαυση, που συμπίπτει με τη διακοπή της λειτουργίας των καταστημάτων και δεν μπορεί να είναι μικρότερη των τριών (3) ωρών. Κατά το χρόνο της διακοπής της εργασίας απαγορεύεται στον εργοδότη να απασχολεί με οποιοδήποτε τρόπο το μισθωτό, εντός ή εκτός του καταστήματος. Επίσης με το άρθρο 40 του Ν. 1892/90 καθιερώθηκε πενθήμερη εργασία εβδομαδιαίως και μέχρι σαράντα (40) ώρες, με υποχρέωση να εξασφαλίζονται στους μισθωτούς κάθε τρεις εβδομάδες δύο τουλάχιστον ημέρες ανάπαυσης συνεχόμενες με Κυριακή.

Για να εξαιρεθούν οι απαγορεύσεις που περιόριζαν τον ανταγωνισμό, το άρθρο 42 του Ν. 1892/90 απελευθέρωσε μερικά το ωράριο λειτουργίας των καταστημάτων. Αυτή η απελευθέρωση έγινε ριζική με το άρθρο 46 του Ν. 2224/94. Έτσι και σύμφωνα με αυτό η λειτουργία των καταστημάτων αφέθηκε τελείως ελεύθερη όλες τις ημέρες και ώρες της εβδομάδας με εξαίρεση την Κυριακή και τις αργίες, με ορισμένη δε διαδικασία που καθορίζει το άρθρο 23 αυτού του νόμου ρυθμίζονται οι ώρες λειτουργίας κάθε κατηγορίας καταστημάτων.

Η απελευθέρωση του ωραρίου των καταστημάτων σε καμία περίπτωση δε θίγει τη νομοθεσία για τις ώρες και τους υπόλοιπους όρους εργασίας των μισθωτών.

Με τον ΑΝ 547/1937 ορίστηκε ότι η διάρκεια της ημερήσιας εργασίας του υπαλληλικού προσωπικού των *ανωνύμων εταιρειών* και των *τραπεζών* ορίζεται σε επτά (7) ώρες (και εβδομαδιαίως σε 42 ώρες).

Με άλλες διατάξεις έχουν οριστεί διαφορετικά ημερήσια και εβδομαδιαία ωράρια εργασίας για ειδικές κατηγορίες μισθωτών, όπως π.χ. για τους μισθωτούς των ξενοδοχείων, τους οδηγούς φορτηγών αυτοκινήτων, τους οδηγούς τουριστικών λεωφορείων κτλ.

1.1.2. Συμβατικό ωράριο (Συλλογική ρύθμιση χρονικών ορίων εργασίας)

Το παραπάνω ωράριο εργασίας, επειδή καθορίζεται από το νόμο, λέγεται *νόμιμο ωράριο*. Ενώ όταν καθορίζεται με ατομική ή συλλογική σύμβαση εργασίας ή με διαιτητική απόφαση, λέγεται *συμβατικό ωράριο* και είναι πάντοτε μικρότερο από το νόμιμο.

Το *συμβατικό ωράριο* ανέρχεται σήμερα σε σαράντα (40) ώρες εβδομαδιαίως και ισχύει από το έτος 1984, καθορίστηκε δε με την Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας του 1984.

1.1.3. Οι ώρες εργασίας

Ως ώρες εργασίας θεωρούνται αυτές που εργάστηκε πραγματικά στην επιχείρηση ο μισθωτός. Έτσι, κατά τη νομολογία, δεν περιλαμβάνονται σε αυτές:

- α** Ο χρόνος μετάβασης στην εργασία και αποχώρησης από αυτή (εκτός αν υπάρχει αντίθετη συμφωνία μεταξύ μισθωτού και εργοδότη), έστω και αν ο εργοδότης διαθέτει τα μεταφορικά μέσα μετάβασης και επιστροφής των εργαζομένων.
- β** Ο χρόνος προπαρασκευής για την εργασία (μετάβαση στον τόπο της εργασίας, αλλαγή ενδυμασίας κτλ.).
- γ** Ο χρόνος της προετοιμασίας για την αναχώρηση (αλλαγή ενδυμασίας, πλύσιμο κτλ.).
- δ** Ο χρόνος φαγητού.

Για το διευθυντικό προσωπικό των επιχειρήσεων δεν υπάρχει χρονικός περιορισμός ως προς την απασχόλησή τους. Το ίδιο συμβαίνει και για άλλες κατηγορίες μισθωτών, όπως π.χ. τους οικιακούς βοηθούς.

Το οκτάωρο (ή επτάωρο) πρέπει να εφαρμόζεται κάθε εργάσιμη ημέρα και δεν μπορεί ο εργοδότης να ρυθμίσει την εργασία κατά τέτοιο τρόπο, ώστε κάθε εβδομάδα να παρέχεται κανονική εργασία (48 ωρών), αλλά άλλες ημέρες της εβδομάδας να παρέχεται εργασία πέραν του 8ώρου, ενώ άλλες για χρόνο μικρότερο του 8ώρου. Οι εξαιρέσεις του κανόνα αυτού αναφέρονται παρακάτω.

Στους μισθωτούς αυτούς που απασχολούνται κατ' αυτό τον τρόπο πέραν του 8ώρου οφείλεται η καταβολή αποζημίωσης σύμφωνα με τις διατάξεις για τις υπερωρίες.

1.1.4. Διευθέτηση χρόνου εργασίας

Μέχρι πρόσφατα η σύνδεση του ανώτατου επιτρεπόμενου χρόνου εργασίας με το 24ωρο και την εβδομάδα αποτελούσε θεμελιώδη αρχή της εργατικής νομοθεσίας.

Στη σύγχρονη όμως εποχή του έντονου ανταγωνισμού οι επιχειρήσεις, για να επιβιώσουν, διεκδικούν το δικαίωμα να απασχολούν το προσωπικό τους, όταν και όσο το χρειάζονται, με το μικρότερο κατά το δυνατόν κόστος, δηλ. χωρίς προσαυξήσεις για υπερεργασία και υπερωρίες. Γι' αυτό ζητούν την κατάργηση των διατάξεων που καθορίζουν τα ανώτατα επιτρεπόμενα όρια ημερήσιας και εβδομαδιαίας εργασίας.

Έτσι, ενώ μέχρι πρόσφατα για τον υπολογισμό του ανώτατου επιτρεπόμενου χρόνου εργασίας περίοδος αναφοράς ήταν το 24ωρο και η εβδομάδα, οι νέες ρυθμίσεις θέτουν ως περίοδο αναφοράς μακρότερο χρονικό διάστημα (π.χ. τέσσερις (4) ή έξι (6) ή δώδεκα (12) μήνες) και ο ανώτατος επιτρεπόμενος κατά εβδομάδα χρόνος εργασίας παίρνει το χαρακτήρα *μέσου όρου ωρών εργασίας κατά εβδομάδα*, που πρέπει να τηρείται στο μακρότερο αυτό χρονικό διάστημα.

Στη χώρα μας η πρώτη προσπάθεια προς αυτήν την κατεύθυνση έγινε με το Ν. 1892/1990 και συνεχίστηκε με το Ν. 2639/1998, ο οποίος επιτρέπει ειδική διευθέτηση του χρόνου εργασίας με ειδικές συμφωνίες εργοδοτών και εργαζομένων.

1.2. Υπερωριακή απασχόληση

Υπερωριακή απασχόληση του προσωπικού επιτρέπεται:

- α** Μετά από προηγούμενη επίδοση στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας ή, όπου δεν υπάρχει τέτοια, στην αρμόδια Αστυνομική Αρχή, έγγραφης αναγγελίας για την υπερωριακή απασχόληση, αντίγραφο της οποίας, θεωρούμενο από τις αρχές αυτές, πρέπει να αναρτάται σε εμφανές μέρος του τόπου της εργασίας, και
- β** Υπό τον όρο ότι τηρείται από τον εργοδότη ειδικό βιβλίο υπερωριών υπό τύπο ημερολογίου, θεωρημένο από την αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας, προτού χρησιμοποιηθεί, στο οποίο αναγράφονται τα στοιχεία των μισθωτών, οι ώρες και η αιτία της υπερωριακής απασχόλησης κτλ.

Όσον αφορά τα επιτρεπόμενα ανώτατα όρια υπερωριακής απασχόλησης για όλη την επικράτεια ή για ορισμένες περιφέρειες, γενικά ή κατά κλάδους ή ειδικότητες, αυτά προσ-

διορίζονται με αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας που εκδίδονται κατά τους μήνες Δεκέμβριο και Ιούνιο κάθε έτους, δημοσιεύονται στην εφημερίδα της Κυβέρνησης και αφορούν το επόμενο, από την έκδοσή τους, ημερολογιακό εξάμηνο.

Ο νόμος προβλέπει ορισμένες περιπτώσεις κατά τις οποίες επιτρέπεται υπέρβαση του ανωτάτου ορίου ημερήσιας εργασίας, όπως π.χ. επείγουσα εργασία αναγκαία για την πρόληψη επικείμενων ατυχημάτων κτλ.

1.3. Πίνακες ωρών εργασίας

Για τη διευκόλυνση του ελέγχου εφαρμογής των παραπάνω προστατευτικών διατάξεων, κάθε εργοδότης υποχρεούται κατά τους μήνες Μάιο και Οκτώβριο να υποβάλλει σε δύο αντίγραφα στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας, για θεώρηση, κατάσταση των απασχολουμένων σε αυτόν μισθωτών. Η μία από αυτές αναρτάται σε εμφανές μέρος του τόπου εργασίας και η άλλη παραμένει στο αρχείο της Επιθεώρησης Εργασίας. Η κατάσταση αυτή κατά το Ν. 1082/80 περιλαμβάνει:

- α** Το ονοματεπώνυμο των απασχολουμένων μισθωτών και την ειδικότητα απασχόλησης καθενός απ' αυτούς
- β** Τον χρόνο πρόσληψης στην εργασία, την ομοειδή προϋπηρεσία σε άλλους εργοδότες, την ηλικία και την οικογενειακή τους κατάσταση,
- γ** Τις κάθε είδους αποδοχές που καταβάλλονται, και
- δ** Τις ώρες έναρξης, διαλείμματος, διακοπής και λήξης της ημερήσιας εργασίας.

Η παράβαση αυτής της υποχρέωσης έχει ως συνέπεια ποινικές κυρώσεις σε βάρος του εργοδότη.

1.4. Κυριακή και εβδομαδιαία ανάπαυση των μισθωτών

Κατά τις Κυριακές απαγορεύεται στους οπαδούς κάθε θρησκευματος κάθε βιομηχανική ή εμπορική εργασία και κάθε επαγγελματική εν γένει δραστηριότητα.

Στους μισθωτούς, ανεξαρτήτως φύλου, που παρέχουν τις υπηρεσίες τους προς οποιονδήποτε εργοδότη με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου παρέχεται κάθε εβδομάδα συνεχής

ελεύθερος χρόνος 24 ωρών, που αρχίζει από 00:00 ώρα της Κυριακής και λήγει την 24:00 ώρα της ίδιας ημέρας (*εβδομαδιαία ανάπαυση*). Σε μισθωτούς επιχειρήσεων που λειτουργούν όλο το 24ωρο με σύστημα τριών ομάδων εργασίας, ο χρόνος αυτός μπορεί να αρχίζει από την 06:00 ώρα της Κυριακής και να λήγει την 06:00 ώρα της Δευτέρας. Κατ' εξαίρεση, κατά την τελευταία Κυριακή του έτους επιτρέπεται η παροχή εργασίας από τους μισθωτούς και η λειτουργία των επιχειρήσεων, εφόσον αυτή συμπίπτει με την 31η Δεκεμβρίου κάθε έτους.

Επίσης επιτρέπεται η λειτουργία κάθε είδους καταστημάτων κατά την Κυριακή που συμπίπτει στο διάστημα μεταξύ της 21ης μέχρι και της 24ης Δεκεμβρίου.

Στις παραπάνω διατάξεις υπάρχουν πολλές εξαιρέσεις. Για αυτούς που δεν εφαρμόζουν από όλο ή αμέλεια τις απαγορεύσεις αυτές (εργοδότες, διευθυντές, διαχειριστές κτλ.) προβλέπονται και ποινικές κυρώσεις.

1.5. Αργίες (εξαιρέσιμες εορτές)

Εξαιρέσιμες εορτές είναι η 25η Μαρτίου, η Δευτέρα του Πάσχα, η 1η Μαΐου, η 15η Αυγούστου, η 28η Οκτωβρίου και η 25η Δεκεμβρίου. Από αυτές η 1η Μαΐου και η 28η Οκτωβρίου είναι προαιρετικές για τον εργοδότη. Ειδικά όμως για την 1η Μαΐου, αυτή μπορεί να γίνει υποχρεωτική με απόφαση του Υπουργού Εργασίας, μπορεί δε και να μετατεθεί αν συμπίπτει με τη Μεγάλη Εβδομάδα ή την Κυριακή του Πάσχα. Οι υπόλοιπες εορτές είναι υποχρεωτικές από το νόμο.

1.6. Μερική απασχόληση

Τον τελευταίο καιρό, λόγω της χρόνιας οικονομικής κρίσης, στις εργασιακές σχέσεις εφαρμόζεται σε μεγάλη έκταση η μερική απασχόληση των μισθωτών.

Στο σύστημα αυτό, οι ώρες ή και οι ημέρες κατά τις οποίες ο μισθωτός είναι υποχρεωμένος να παρέχει την εργασία του στον εργοδότη είναι λιγότερες από εκείνες που προβλέπει ως εργάσιμες η οικεία συλλογική σύμβαση εργασίας (ΣΣΕ) ή ο νόμος, και ο μισθωτός δικαιούται ημερήσιο ή μηνιαίο μισθό μικρότερο από αυτόν που προβλέπει η οικεία ΣΣΕ στους μισθωτούς της ίδιας κατηγορίας, που απασχολούνται πλήρως, δηλ. απασχολούνται όλες τις εργάσιμες ημέρες και ώρες.

Σύμφωνα με το νόμο, κατά τη σύσταση της σχέσης εργασίας ή κατά τη διάρκειά της, ο εργοδότης και ο μισθωτός μπορούν με *έγγραφο ατομική σύμβαση* να συμφωνήσουν, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, ημερήσια ή εβδομαδιαία ή δεκαπενθήμερη ή μηνιαία εργασία, η οποία θα είναι μικρότερης διάρκειας από την κανονική (*μερική απασχόληση*).

Η παραπάνω συμφωνία πρέπει, μέσα σε δεκαπέντε (15) ημέρες από την κατάρτισή της, να γνωστοποιηθεί στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας, αλλιώς, αν δεν γίνει αυτό, θεωρείται από το νόμο ότι καλύπτει σχέση εργασίας με πλήρη απασχόληση.

Κατά τον ίδιο τρόπο, δηλ. με έγγραφο ατομική σύμβαση, ο εργοδότης και ο μισθωτός μπορούν να συμφωνήσουν *κάθε μορφή απασχόλησης εκ περιτροπής* ανά ημέρα, εβδομάδα ή μήνα, συμπεριλαμβανομένης και της *διαλείπουσας εργασίας*.

Εκ περιτροπής εργασία θεωρείται εκείνη κατά την οποία ο εργαζόμενος απασχολείται με πλήρες ωράριο, αλλά λιγότερες ημέρες εργασίας από αυτές που ισχύουν στην επιχείρηση για την εβδομάδα, το δεκαπενθήμερο, το μήνα ή το έτος. Αυτές δε οι ημέρες εργασίας του και ο χρόνος κατανομής τους έχουν καθοριστεί εκ των προτέρων.

Ως *διαλείπουσα εργασία* θεωρείται η περιοδική απασχόληση χωρίς να καθορίζεται εκ των προτέρων ο χρόνος κατανομής της.

Κατ' εξαίρεση, σε περίπτωση περιορισμού της δραστηριότητάς του, ο εργοδότης μπορεί μονομερώς να επιβάλλει σύστημα εκ περιτροπής εργασίας, μόνον εφόσον προηγουμένως συσχεφθεί με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων. Και στις περιπτώσεις αυτές οι συμφωνίες ή η απόφαση του εργοδότη γνωστοποιούνται μέσα σε οκτώ (8) ημέρες από την κατάρτιση ή τη λήψη τους στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας.

Η παροχή της συμφωνημένης εργασίας των μερικώς απασχολούμενων γίνεται μία φορά την ημέρα.

Ο έγγραφος τύπος που απαιτείται για την κατάρτιση σύμβασης μερικής απασχόλησης ή σύμβασης εκ περιτροπής εργασίας είναι ουσιαστικός και η μη τήρησή του έχει σαν συνέπεια την ακυρότητα του συγκεκριμένου όρου της σύμβασης που αφορά τη μερική απασχόληση ή την εκ περιτροπής εργασία.

Εάν η σχετική συμφωνία δε γνωστοποιηθεί στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας, τότε ισχύει ως συμφωνία για πλήρη απασχόληση. Ο μερικώς απασχολούμενος, σε περίπτωση προσφοράς εργασίας με ίσους όρους από μισθωτούς της ίδιας κατηγορίας, έχει δικαίωμα προτεραιότητας για πρόσληψη σε θέση εργασίας πλήρους απασχόλησης στην ίδια επιχείρηση.

Οι αποδοχές των μερικώς απασχολούμενων μισθωτών δεν μπορεί να είναι κατώτερες από αυτές που προβλέπονται από τις κείμενες κάθε φορά διατάξεις για τους απασχολούμενους κατά το κανονικό ωράριο για την ίδια εργασία συναδέλφους τους και αντιστοιχούν στις ώρες εργασίας της μερικής απασχόλησης.

Στους μερικώς απασχολούμενους εφαρμόζονται όλες οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας. Έτσι:

- α** Σε κάθε περίπτωση, η απασχόλησή τους κατά την Κυριακή ή άλλη ημέρα αργίας ως και κατά τη νύχτα συνεπάγεται την καταβολή της νόμιμης προσαύξησης.
- β** Δικαιούνται κάθε χρόνο την ετήσια άδεια με αποδοχές και το επίδομα άδειας με βάση τις αποδοχές που θα ελάμβαναν, εάν εργάζονταν κατά το χρόνο της άδειάς τους, και για χρονική διάρκεια αυτή που αναφέρεται στο κεφάλαιο για τις άδειες.
- γ** Δικαιούνται αναλογία δώρων Χριστουγέννων και Πάσχα.
- δ** Επίσης δικαιούνται ανάλογη αποζημίωση σε περίπτωση καταγγελίας από τον εργοδότη της σχέσης εργασίας κτλ.

1.7. Ετήσια άδεια των μισθωτών

Στους μισθωτούς χορηγείται κάθε χρόνο από τους εργοδότες τους άδεια με πλήρεις αποδοχές για ανάπαυσή τους, με τους όρους και περιορισμούς που αναφέρονται παρακάτω:

1. Ειδικότερα, κατά το νόμο, κάθε μισθωτός μετά από συνεχή απασχόληση τουλάχιστον δώδεκα μηνών (που αποκαλείται βασικός χρόνος) στην επιχείρηση δικαιούται κάθε ημερολογιακό έτος άδεια με αποδοχές:

- α** Αν στην επιχείρηση εφαρμόζεται σύστημα εξαήμερης εβδομάδας εργασίας, είκοσι τέσσερις (24) εργάσιμες ημέρες, και
- β** Αν στην επιχείρηση εφαρμόζεται σύστημα πενθήμερης εβδομάδας εργασίας, είκοσι (20) εργάσιμες ημέρες, χωρίς να υπολογίζεται σε αυτές η ημέρα της εβδομάδας κατά την οποία δεν απασχολείται λόγω του εφαρμοζομένου συστήματος εργασίας (δηλ. δικαιούται τόσες, όσες είναι για το μισθωτό οι εργάσιμες ημέρες τεσσάρων (4) εβδομάδων).

Η άδεια αυτή επαυξάνεται κατά μία εργάσιμη ημέρα για κάθε έτος απασχόλησης επί πλέον του βασικού χρόνου με μέγιστο:

α Μέχρι τις είκοσι έξι (26) εργάσιμες ημέρες για τους μισθωτούς επιχειρήσεων με σύστημα εξαήμερης εβδομάδας εργασίας, και

β Μέχρι τις είκοσι δύο (22) εργάσιμες ημέρες για τους μισθωτούς επιχειρήσεων με σύστημα πενθήμερης εβδομάδας εργασίας (δηλ. οι μισθωτοί αυτοί με τριετή υπηρεσία στον ίδιο εργοδότη εξασφαλίζουν αυτά τα όρια άδειας).

Με το άρθρο 5 της από 18-8-1998 Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας ορίστηκε ότι οι εργαζόμενοι με υπηρεσία δώδεκα (12) ετών στον ίδιο εργοδότη ή με συνολική υπηρεσία ή προϋπηρεσία δεκατεσσάρων (14) ετών σε οποιοδήποτε εργοδότη και ένα έτος συμπληρωμένο στον τελευταίο εργοδότη, δικαιούνται άδεια τριών (3) εργάσιμων ημερών επιπλέον της νόμιμης, αν εργάζονται πενθήμερο και τεσσάρων (4) εργάσιμων ημερών, αν εργάζονται εξαήμερο.

2. Εκείνοι οι μισθωτοί που δεν εργάζονται συνεχώς, δηλ. κάθε ημέρα, αλλά με τη μορφή διαλείπουσας ή εκ περιτροπής εργασίας, δικαιούνται άδεια μετά τη συμπλήρωση δωδεκάμηνης σχέσης εργασίας (και όχι συνεχούς απασχόλησης) στον ίδιο εργοδότη.

Η άδεια αυτή είναι ίση με το ένα δωδέκατο (1/12) της άδειας που δικαιούται ένας συνεχώς απασχολούμενος, για κάθε μήνα απασχόλησης (από την ημέρα της πρόσληψης, αν πρόκειται για άδεια που χορηγείται για πρώτη φορά ή από την ημέρα λήψης της άδειας του προηγούμενου έτους μέχρι την ημέρα έναρξης της νέας άδειας, αν πρόκειται για μεταγενέστερη άδεια).

Για τον υπολογισμό της άδειας αυτής σαν μήνας θεωρούνται για τους εργαζόμενους της κατηγορίας αυτής είκοσι πέντε (25) ημέρες πραγματικής απασχόλησης του μισθωτού. Αν κατά τον παραπάνω υπολογισμό προκύπτει κλάσμα ημέρας άδειας που υπερβαίνει τη μισή ημέρα, το κλάσμα στρογγυλοποιείται σε ολόκληρη ημέρα.

Πρακτικά, στην περίπτωση αυτή, ο υπολογισμός της άδειας μπορεί να γίνεται και με τη διαίρεση του αριθμού των ημερών εργασίας του εργαζόμενου με τον αριθμό τριακόσια (300) που είναι οι εργάσιμες ημέρες όλου του χρόνου (25 x 12) και το πηλίκο να πολλαπλασιαστεί στη συνέχεια με τον αριθμό των ημερών άδειας που δικαιούται ένας πλήρως απασχολούμενος μισθωτός.



Παράδειγμα

Ένας μισθωτός έχει πραγματοποιήσει μέχρι την παραμονή της λήψης άδειας 145 ημερομίσθια και έχει δώδεκα (12) μήνες σχέσης εργασίας με τον εργοδότη του. Αυτός δικαιούται άδεια $145 : 300 (24 = 11,6, \text{ δηλ. } 12 \text{ εργάσιμες ημέρες})$. Αν ο ίδιος μισθωτός με τα ίδια ημερομίσθια έχει τριετή σχέση εργασίας στον ίδιο εργοδότη, δικαιούται άδεια $145 : 300 (26 = 12,56, \text{ δηλ. } 13 \text{ εργάσιμες ημέρες})$.

Κατά τη διάρκεια της άδειας οι μισθωτοί έχουν την ευκαιρία να ξεκουραστούν, να ψυχαγωγηθούν και να ανακτήσουν τις σωματικές και πνευματικές τους δυνάμεις.

Σε όλες τις παραπάνω περιπτώσεις, για τον υπολογισμό του δωδεκάμηνου (του βασικού χρόνου) ως προς την πρώτη άδεια, σημειώνεται ότι ο χρόνος αυτός:

- α** Αρχίζει από την ημέρα πρόσληψης του μισθωτού από τον εργοδότη και δεν υπολογίζεται η προϋπηρεσία του σε άλλο εργοδότη,
- β** Αφορά την προϋπηρεσία του μισθωτού στον ίδιο εργοδότη, άσχετα αν άλλαξε στην επιχείρησή του είδος εργασίας ή ιδιότητα σαν υπάλληλος, εργάτης ή υπηρέτης, και
- γ** Απαιτείται να αφορά συνεχή και πραγματική απασχόληση του μισθωτού (θεωρείται ως πραγματική απασχόληση ο χρόνος αποχής του μισθωτού από την εργασία του λόγω ασθένειας μικρής διάρκειας, λόγω στράτευσής του, απεργίας ή ανταπεργίας του εργοδότη του, λόγω κύησης και ο χρόνος άδειας χωρίς αποδοχές).

Σημειώνεται ότι οφείλεται άδεια και σε όσους απασχολούνται συμβατικά με μειωμένο ωράριο.

3. Η πρώτη άδεια χορηγείται από τον εργοδότη στο μισθωτό μετά τη συμπλήρωση του δωδεκάμηνου (βασικού χρόνου) και αντιστοιχεί στο έτος χορήγησης. Π.χ. αν ένας μισθωτός προσλήφθηκε την 30-6-1991, μετά την πάροδο του 12μήνου, δηλ. από την 1-7-1992, δικαιούται να πάρει την άδειά του η οποία θεωρείται ως η άδεια του έτους 1992. Στα επόμενα ημερολογιακά έτη (1993, 94 κτλ.) αυτός θα πάρει τις άδειές του των αντίστοιχων ημερολογιακών ετών.

Η άδεια πρέπει να χορηγείται στο μισθωτό πραγματικά (δηλ. απαιτείται πραγματική αποχή του μισθωτού από την εργασία του) και οι ημέρες της άδειάς του να είναι συνεχείς και εργάσιμες.

Η χρονική περίοδος χορήγησής της κανονίζεται μεταξύ εργοδότη και μισθωτού, οπωσδήποτε όμως ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να χορηγήσει την άδεια πριν από τη λήξη του ημερολογιακού έτους ή μέσα σε δύο μήνες, εφόσον ο μισθωτός πρόβαλε σχετικό αίτημα. Πάντως, κατά το νόμο, οι μισοί τουλάχιστον από αυτούς που δικαιούνται άδεια σε μία επιχείρηση, πρέπει να ικανοποιούνται μέσα στο χρονικό διάστημα από την 1η Μαΐου μέχρι την 30 Σεπτεμβρίου. Ορισμένες επιχειρήσεις διακόπτουν τη λειτουργία τους ένα μήνα το καλοκαίρι δίνοντας, στο διάστημα αυτό, την άδεια στους μισθωτούς τους. Στην περίπτωση αυτή, όσοι από τους μισθωτούς δε θεμελιώνουν δικαίωμα κανονικής άδειας μέσα στο ημερολογιακό έτος, δικαιούνται τις αποδοχές που αντιστοιχούν στο χρόνο της διακοπής.

4. Κατά τη διάρκεια της άδειας ο μισθωτός δικαιούται να πάρει τις συνήθεις αποδοχές του. Κατά τη νομολογία σε αυτές περιλαμβάνονται όχι μόνο οι συμφωνημένες αποδοχές του (μισθός ή ημερομίσθιο), αλλά και η προσαύξηση 75%, η οποία χορηγείται για την εργασία που παρέχεται τακτικά κατά τις Κυριακές και τις ημέρες αργίας που ορίζονται από το νόμο, η προσαύξηση 25% για τη νύκτα, η αμοιβή για υπερωριακή εργασία του μισθωτού, εφόσον είναι νόμιμη και παρέχεται τακτικά, το επίδομα ανθυγιεινής εργασίας κτλ.

Δεν υπολογίζονται στις αποδοχές άδειας η αποζημίωση για παράνομες υπερωρίες και οι αμοιβές των δώρων εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα.

Ο εργοδότης, που αρνείται να χορηγήσει στο μισθωτό τη νόμιμη ετήσια άδειά του, είναι υποχρεωμένος, μόλις λήξει το έτος κατά το οποίο τη δικαιούται, να του καταβάλει τις αντίστοιχες αποδοχές των ημερών άδειας, προσαυξημένες κατά 100%. Επιπλέον έχει και ποινική ευθύνη.

5. Στην περίπτωση που λυθεί η σύμβαση εργασίας του μισθωτού, με οποιοδήποτε τρόπο (καταγγελία, οικειοθελής αποχώρηση κτλ.), αυτός δικαιούται να λάβει τις αποδοχές της άδειάς του, που δεν έχει λάβει. Ειδικότερα:

- α** Αν η λύση της σύμβασης εργασίας γίνει πριν από τη συμπλήρωση του βασικού χρόνου (δηλ. της ετήσιας απασχόλησης του μισθωτού), τότε αυτός θα λάβει αποδοχές ίσες προς δύο (2) ημερομίσθια για κάθε μήνα απασχόλησής του, ανεξάρτητα από την ιδιότητά του ως υπάλληλου ή εργάτη.
- β** Αν η λύση της σύμβασης εργασίας γίνει μετά τη συμπλήρωση του βασικού χρόνου (δηλ. μετά τη συμπλήρωση ετήσιας απασχόλησης), τότε αυτός θα λάβει αποδοχές ίσες προς τα ημερομίσθια που θα έπαιρνε αν πραγματοποιούνταν η άδειά του.

1.8. Επίδομα άδειας

Οι εργαζόμενοι που απασχολούνται σε οποιοδήποτε εργοδότη με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου δικαιούνται κάθε έτος «επίδομα άδειας» που δεν μπορεί να υπερβαίνει τις αποδοχές ενός 15ημέρου για τους αμειβόμενους με μηνιαίο μισθό ή τις αποδοχές 13 εργάσιμων ημερών για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο, κατά μονάδα εργασίας, με ποσοστά ή κατά άλλο τρόπο, και καταβάλλεται μαζί με τις αποδοχές της άδειας.

Σε περίπτωση λύσης της σύμβασης εργασίας του μισθωτού με οποιοδήποτε τρόπο (καταγγελία, οικειοθελή αποχώρηση κτλ.), είτε πριν τη συμπλήρωση του βασικού χρόνου, είτε μετά, αυτός δικαιούται να λάβει επίδομα άδειας ίσο με τις αποδοχές της άδειάς του, όχι όμως μεγαλύτερο από μισό μηνιαίο μισθό ή από 13 ημερομίσθια.

Παρακάτω παρατίθενται οι σχετικοί πίνακες.

Ι. ΑΔΕΙΕΣ ΚΑΙ ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ ΑΔΕΙΑΣ για το έτος 1999

Κατά το Ν. 1346/83 και το άρθρο 5 της από 18-5-98 ΕΓΣΣΕ

Α. Υπαλλήλων και εργατοτεχνιτών με μικρότερη υπηρεσία ή προϋπηρεσία των 12 ετών στον ίδιο εργοδότη ή μικρότερη των 14 ετών σε οποιονδήποτε εργοδότη

Επιχειρήσεις με εξαήμερο						Επιχειρήσεις με πενθήμερο					
Έτη συνεχούς υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη	Ημέρες άδειας	Αποδοχές άδειας		Επίδομα άδειας		Ημέρες άδειας	Αποδοχές άδειας		Επίδομα άδειας		
		Μισθός	Ημ./θιο	Μισθός	Ημ./θιο		Μισθός	Ημ./θιο	Μισθός	Ημ./θιο	
1 έτος συμπληρωμένο	24	24/25	24	1/2 μισθ.	13	20	24/25	24	1/2 μισθ.	13	
2 έτη συμπληρωμένα	25	1 μισθ.	25	1/2 μισθ.	13	21	1 μισθ.	25	1/2 μισθ.	13	
3 έτη συμπληρωμένα και άνω	26	1 μισθ.	26	1/2 μισθ.	13	22	1 μισθ.	26	1/2 μισθ.	13	

Β. Υπαλλήλων και εργατοτεχνιτών με υπηρεσία 12 ετών στον ίδιο εργοδότη ή με συνολική υπηρεσία ή προϋπηρεσία 14 ετών (σε οποιονδήποτε εργοδότη) και ένα έτος συμπληρωμένο στον τρέχοντα εργοδότη

Επιχειρήσεις με εξαήμερο					Επιχειρήσεις με πενθήμερο				
Ημέρες άδειας	Αποδοχές άδειας		Επίδομα άδειας		Ημέρες άδειας	Αποδοχές άδειας		Επίδομα άδειας	
	Μισθός	Ημ/θιο	Μισθός	Ημ/θιο		Μισθός	Ημ/θιο	Μισθός	Ημ/θιο
30	0 μισθός ενός μηνός (συν ¹)	30	1/2 μισθ.	13	25	0 μισθός ενός μηνός (συν ¹)	29	1/2 μισθ.	13

1. Τόσα εικοστά πέμπτα όσες εργάσιμες ημέρες της άδειας εμπίπτουν στον επόμενο μήνα.

II. ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ ΓΙΑ ΑΔΕΙΑ ΚΑΙ ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΔΕΙΑΣ

(όταν η σχέση εργασίας διακόπτεται πριν από τους 12 μήνες υπηρεσίας)

Μήνες συνεχούς υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη	Αποδοχές άδειας		Επίδομα άδειας	
	Μισθός	Ημ/σθια	Μισθός	Ημ/σθια
1 μήνας	2/25	2	2/25	2
2 μήνες	4/25	4	4/25	4
3 μήνες	6/25	6	6/25	6
4 μήνες	8/25	8	8/25	8
5 μήνες	10/25	10	10/25	10
6 μήνες	12/25	12	12/25	12
7 μήνες	14/25	14	1/2 μισθ.	13
8 μήνες	16/25	16	1/2 μισθ.	13
9 μήνες	18/25	18	1/2 μισθ.	13
10 μήνες	20/25	20	1/2 μισθ.	13
11 μήνες	22/25	22	1/2 μισθ.	13
12 μήνες	24/25	24	1/2 μισθ.	13

Επειδή σκοπός της άδειας αναψυχής είναι η εξασφάλιση κάθε έτος της ανάπαυσης και αναψυχής του μισθωτού, για να ανανεώνονται οι σωματικές και ψυχικές δυνάμεις του, για την προστασία του ο νόμος απαγορεύει:

- α** Την παραίτηση του μισθωτού από το δικαίωμα άδειας,
- β** Την απόλυση του μισθωτού από τον εργοδότη κατά τη διάρκεια άδειας που χορηγήθηκε σε αυτόν, και
- γ** Την έμμιση απασχόληση του μισθωτού κατά τη διάρκεια της ετήσιας άδειάς του, με ποινή το δικαίωμα του εργοδότη που τον απασχόλησε κατά τις ημέρες αυτές να μην του καταβάλει αμοιβή για το αντίστοιχο χρονικό διάστημα.

Μάλιστα για να διευκολύνεται η πραγματική εφαρμογή του νόμου για τις άδειες καθιερώθηκε η υποχρεωτική τήρηση από τους εργοδότες βιβλίου αδειών, όπου θα καταχωρούνται όλα όσα έχουν σχέση με τη χορήγησή της.

Από τις αποδοχές που καταβάλλονται κατά τη διάρκεια της άδειας παρακρατούνται οι εισφορές ασφαλιστικών και άλλων οργανισμών. Επίσης το ίδιο συμβαίνει και με το επίδομα άδειας.

1.9. Λοιπές άδειες εργαζομένων

Εκτός από την ετήσια άδεια των μισθωτών διάφοροι νόμοι και εθνικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας έχουν καθιερώσει και άλλες πρόσθετες άδειες, οι σπουδαιότερες από τις οποίες είναι αυτές που έχουν σχέση με την οικογενειακή ζωή του μισθωτού, οι σπουδαστικές και οι συνδικαλιστικές.

1.9.1. Οικογενειακές άδειες

Οικογενειακές άδειες είναι οι:

- 1.** Άδεια γάμου. Κατά το άρθρο 6 της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας της 9-6-1993, εργαζόμενοι και εργαζόμενες που συνάπτουν γάμο, δικαιούνται να πάρουν άδεια γάμου πέντε (5) εργάσιμων ημερών με αποδοχές, η οποία δε συμφιζείται με την ετήσια κανονική άδεια. Σε περίπτωση γέννησης τέκνου ο πατέρας δικαιούται μία ημέρα άδεια με αποδοχές για κάθε τέκνο.

2. *Άδεια κυοφορίας και λοχείας (μητρότητας).* Κατά το άρθρο 7 της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας του 1993, οι γυναίκες που απασχολούνται σε οποιοδήποτε εργοδότη με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου δικαιούνται άδεια μητρότητας συνολικής διάρκειας δέκα έξι (16) εβδομάδων, από τις οποίες οι οκτώ (8) χορηγούνται υποχρεωτικά πριν από την πιθανή ημερομηνία τοκετού και οι υπόλοιπες οκτώ (8) μετά τον τοκετό.

3. *Άδεια θηλασμού και φροντίδας των παιδιών.* Κατά το άρθρο 9 της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας του 1993, η γυναίκα για το θηλασμό και τις αυξημένες φροντίδες που απαιτούνται για την ανατροφή του παιδιού της, δικαιούται, για χρονικό διάστημα δύο ετών από τον τοκετό, είτε να διακόπτει την εργασία για μία ώρα, είτε να προσέρχεται αργότερα, είτε να αποχωρεί νωρίτερα κατά μία ώρα κάθε ημέρα.

4. *Γονική άδεια.* Κατά το άρθρο 8 της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας του 1993, γονέας εργαζόμενος σε επιχείρηση ή εκμετάλλευση που απασχολεί τουλάχιστον πενήντα (50) άτομα εάν:

α Έχει συμπληρώσει ένα χρόνο εργασίας στον ίδιο εργοδότη, και

β Ο άλλος γονέας εργάζεται έξω από την κατοικία τους, έχει το δικαίωμα να λάβει γονική άδεια ανατροφής του παιδιού, μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας μέχρις ότου το παιδί συμπληρώσει ηλικία τριών ετών.

Η άδεια αυτή είναι χωρίς αποδοχές, η διάρκειά της μπορεί να φθάσει έως τρεισήμισι μήνες για κάθε γονέα και δίνεται από τον εργοδότη με βάση τη σειρά προτεραιότητας των αιτήσεων των ενδιαφερομένων δικαιούχων, μέχρι να καλυφθεί ποσοστό 8% του συνόλου των απασχολούμενων στην επιχείρηση για κάθε ημερολογιακό έτος.

1.9.2. Σπουδαστικές άδειες

Σπουδαστικές άδειες είναι οι:

1. *Άδειες εξετάσεων.* Οι εργαζόμενοι μαθητές, σπουδαστές και φοιτητές που δεν έχουν συμπληρώσει το 25ο έτος της ηλικίας τους, αδιάφορο για πόσο χρόνο απασχολούνται στην επιχείρηση, δικαιούνται άδεια εξετάσεων δύο (2) ημερών για κάθε ημέρα εξετάσεων, η οποία συνολικά δεν πρέπει να είναι μικρότερη των 20 ημερών (Ν. 1346/83, 1837/89 και άρθρο 5 της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας των ετών 1994-95 που κυρώθηκε με το Ν. 2224/94).

2. *Εκπαιδευτική άδεια.* Είναι δυνατό να χορηγηθεί με συμφωνία εργοδότη και μισθωτού εκπαιδευτική άδεια χωρίς όμως αποδοχές για το χρόνο που θα συμφωνήσουν. Ο χρόνος αυτός απουσίας θεωρείται χρόνος πραγματικής υπηρεσίας για όσες περιπτώσεις η προϋπηρεσία έχει σημασία.

1.9.3. Συνδικαλιστικές άδειες

Οι συνδικαλιστικές άδειες χορηγούνται σε συνδικαλιστικά στελέχη για να διευκολυνθούν κατά την άσκηση των καθηκόντων τους.

1.10. Περίληψη

Στο κεφάλαιο αυτό εξετάζονται όσα έχουν σχέση με τα χρονικά όρια παροχής εργασίας εκ μέρους του μισθωτού προς τον εργοδότη του. Έτσι εξετάζονται: α) το *νόμιμο ωράριο*, δηλ. τα ανώτατα επιτρεπόμενα από το νόμο χρονικά όρια εργασίας του μισθωτού, τόσο μέσα στα πλαίσια του 24ώρου (ημερήσιο ωράριο), όσο και μέσα στα πλαίσια της εβδομάδας (εβδομαδιαίο ωράριο), και το ιστορικό της εξέλιξής του από το 1920, β) το *συμβατικό ωράριο*, δηλ. αυτό που καθορίζεται με ατομική ή συλλογική σύμβαση εργασίας, γ) η *έννοια των ωρών εργασίας*, δηλ. ποιες ώρες θεωρούνται ότι ο μισθωτός εργάστηκε πραγματικά στην επιχείρηση, και ποιες δεν θεωρούνται ότι περιλαμβάνονται σε αυτές, δ) η έννοια και το περιεχόμενο της προβλεπόμενης από το νόμο *διευθέτησης του χρόνου εργασίας*, όπου ο ανώτατος επιτρεπόμενος κατά εβδομάδα χρόνος εργασίας παίρνει το χαρακτήρα μέσου όρου ωρών εργασίας κατά εβδομάδα, ε) η έννοια της *υπερωριακής απασχόλησης του μισθωτού* από τον εργοδότη του και πότε επιτρέπεται από το νόμο, και στ) η υποχρέωση του εργοδότη για σύνταξη και υποβολή στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας των πινάκων ωρών εργασίας.

Στη συνέχεια εξετάζονται όσα έχουν σχέση: α) με την Κυριακή και εβδομαδιαία ανάπαυση των μισθωτών, β) τις αργίες που είναι η 25η Μαρτίου, η Δευτέρα του Πάσχα, η 1η Μαΐου, η 15η Αυγούστου, η 28η Οκτωβρίου και η 25η Δεκεμβρίου και γ) τη μερική απασχόληση του μισθωτού, δηλ. την περίπτωση όπου ο εργοδότης και ο μισθωτός με έγγραφη ατομική σύμβαση συμφωνούν, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, ημερήσια ή εβδομαδιαία ή δεκαπενθήμερη ή μηνιαία εργασία μικρότερης διάρκειας από την κανονική.

Εξετάζονται επίσης αναλυτικά όσα αφορούν την *ετήσια άδεια των μισθωτών*, δηλ. την άδεια που χορηγείται σε αυτούς κάθε χρόνο από τον εργοδότη τους με πλήρεις αποδοχές, όπως και τις προϋποθέσεις για να τη δικαιούνται, που είναι για αυτούς που παίρνουν πρώτη φορά ετήσια άδεια στην επιχείρηση η προηγούμενη συνεχής απασχόλησή τους σε αυτή τουλάχιστον επί δώδεκα συνεχείς μήνες (βασικός χρόνος) και για αυτούς που παίρνουν για δεύτερη, τρίτη κτλ. φορά η αλλαγή του ημερολογιακού έτους.

Παραπέρα εξετάζεται η περίπτωση των μισθωτών που δεν εργάζονται συνεχώς, δηλ. κάθε ημέρα, στην επιχείρηση, αλλά με τη μορφή διαλείπουσας ή εκ

περιτροπής εργασίας, όπως και των μισθωτών που αποχωρούν από την επιχείρηση οικειοθελώς ή ύστερα από καταγγελία της σύμβασης εργασίας εκ μέρους του εργοδότη, πριν από τη συμπλήρωση δωδεκάμηνης συνεχούς απασχόλησής τους σε αυτή.

Στη συνέχεια αναλύονται η διάρκεια των ημερών άδειας και οι αποδοχές που λαμβάνει ο μισθωτός κατά τη διάρκειά της.

Με την ετήσια άδεια των μισθωτών εξετάζεται και το *επίδομα άδειας*, δηλ. η πρόσθετη οικονομική ενίσχυση που δίδεται στο μισθωτό μαζί με τις αποδοχές άδειας, οι προϋποθέσεις χορήγησής του και το ύψος του.

Για την εξυπηρέτηση του σπουδαστή παρατίθενται και οι σχετικοί αναλυτικοί πίνακες άδειας και επιδόματος άδειας.

Τέλος εξετάζονται και οι περιπτώσεις άλλων αδειών που δικαιούται ο μισθωτός, όπως οι οικογενειακές άδειες (άδεια γάμου, άδεια κυοφορίας, άδεια θηλασμού και φροντίδας του παιδιού, γονική άδεια), οι σπουδαστικές άδειες (άδεια εξετάσεων, εκπαιδευτική άδεια) και οι συνδικαλιστικές άδειες.

1.11. Ερωτήσεις

- 1** Τι είναι το ωράριο εργασίας;
- 2** Τι λέγεται νόμιμο ωράριο;
- 3** Αναφέρετε διάφορες περιπτώσεις νόμιμου ωρρίου εργασίας.
- 4** Τι γνωρίζετε για τη θεώρηση πινάκων ωρών εργασίας των μισθωτών;
- 5** Τι γνωρίζετε για την υπέρβαση των ανωτάτων χρονικών ορίων εργασίας των μισθωτών;
- 6** Τι γνωρίζετε για την ισχύουσα σήμερα συλλογική ρύθμιση των χρονικών ορίων εργασίας των μισθωτών;
- 7** Τι γνωρίζετε για τις πρόσθετες ομάδες εργασίας;
- 8** Τι γνωρίζετε για τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας;
- 9** Πόσες οι ώρες λειτουργίας των καταστημάτων και εργασίας προσωπικού;
- 10** Πότε επιτρέπεται υπερωριακή απασχόληση των μισθωτών;
- 11** Πότε οι υπερωρίες είναι νόμιμες και πότε παράνομες;
- 12** Πότε υπάρχει μερική απασχόληση του μισθωτού;
- 13** Τι σημαίνουν οι όροι «απασχόληση εκ περιτροπής» και «διαλείπουσα εργασία»;
- 14** Τι γνωρίζετε για τις έγγραφες ατομικές συμβάσεις εργασίας μερικής απασχόλησης;
- 15** Τι σημαίνει ότι στους μερικώς απασχολούμενους μισθωτούς εφαρμόζονται όλες οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας;
- 16** Τι δεν περιλαμβάνεται στο χρόνο πραγματικής εργασίας των μισθωτών;
- 17** Τι γνωρίζετε για την Κυριακή και την εβδομαδιαία ανάπαυση των μισθωτών;
- 18** Ποιες είναι οι ημέρες υποχρεωτικής αργίας;
- 19** Ποιες προϋποθέσεις απαιτούνται για να έχει το δικαίωμα ο μισθωτός να πάρει την ετήσια άδειά του;

- 20** Ποιος είναι ο χρόνος της ετήσιας άδειας που δικαιούται ο μισθωτός που έχει πλήρη απασχόληση στον εργοδότη του;
- 21** Πώς υπολογίζεται ο χρόνος της ετήσιας άδειας του μισθωτού που δεν εργάζεται συνεχώς στον εργοδότη του, αλλά με τη μορφή διαλείπουσας ή εκ περιτροπής εργασίας;
- 22** Τι συμβαίνει με την ετήσια άδεια σε περίπτωση λύσης της σχέσης εργασίας του μισθωτού;
- 23** Ποιες είναι οι συνέπειες αν δε χορηγηθεί η ετήσια άδεια μέχρι το τέλος της χρονιάς που τη δικαιούται ο μισθωτός;
- 24** Με ποιες απαγορεύσεις προστατεύει ο νόμος την ετήσια άδεια του μισθωτού;
- 25** Τι γνωρίζετε για το επίδομα άδειας;

Ι. Η ΑΜΟΙΒΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1.1. Αμοιβή του μισθωτού

Η αμοιβή του μισθωτού είναι η αντιπαροχή του εργοδότη για την εργασία που παρέχει ο μισθωτός στα πλαίσια της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας. Και αν καταβάλλεται για ορισμένα χρονικά διαστήματα (συνήθως μήνα), ανεξάρτητα από τις ημέρες κατά τις οποίες εργάστηκε πραγματικά ο μισθωτός, λέγεται *μισθός*, ενώ, αν καταβάλλεται σε αυτόν από τον εργοδότη για κάθε ημέρα εργασίας και μόνο για τις ημέρες εκείνες που εργάστηκε λέγεται *ημερομίσθιο*.

Το ύψος των αποδοχών των εργαζομένων καθορίζεται βασικά με την ατομική σύμβαση εργασίας του καθενός από αυτούς με τον αντίστοιχο εργοδότη του.

Εάν δεν υπάρχει συμφωνία, τότε καθορίζεται με συλλογική σύμβαση, διαιτητική απόφαση ή υπουργική απόφαση που θεσπίζει κατώτατα όρια. Σε καμία περίπτωση όμως με την ατομική σύμβαση εργασίας δεν μπορεί να συμφωνηθούν αποδοχές κατώτερες από αυτές που θεσπίζονται με συλλογική σύμβαση ή με διαιτητική ή υπουργική απόφαση.

Από τα παραπάνω γίνεται φανερό ότι οι αποδοχές του μισθωτού διακρίνονται σε νόμιμες και συμβατικές.

Νόμιμος μισθός ή *νόμιμο ημερομίσθιο* είναι αυτός που ορίζεται με συλλογική σύμβαση εργασίας (ΣΣΕ) ή διαιτητική απόφαση (ΔΑ) ή υπουργική απόφαση (ΥΑ).

Συμβατικός μισθός ή *συμβατικό ημερομίσθιο* είναι αυτός που συμφωνείται ρητά ή σιωπηρά με ατομική σύμβαση εργασίας για ποσό μεγαλύτερο από το νόμιμο.

Αντίστοιχη προς αυτές τις διακρίσεις είναι και η διάκριση του ωρομισθίου (δηλ. της αμοιβής της μίας ώρας) σε *νόμιμο ωρομίσθιο* και *συμβατικό ωρομίσθιο*.

Οι διακρίσεις αυτές έχουν μεγάλη πρακτική σημασία γιατί, όπως θα δούμε παρακάτω, άλλες προσ αυξήσεις υπολογίζονται στο νόμιμο μισθό ή ημερομίσθιο και άλλες στο συμβατικό.

Το *ημερομίσθιο* των αμειβομένων με μηνιαίο μισθό βρίσκεται με τη διαίρεση του μηνιαίου μισθού διά 25, ανεξάρτητα από τις ημέρες πραγματικής απασχόλησης ή από το σύστημα απασχόλησης (5ήμερο ή 6ήμερο), γιατί τόσες θεωρούνται από τη νομολογία ότι είναι οι εργάσιμες ημέρες τον κάθε μήνα.

Το *ωρομίσθιο* βρίσκεται με τη διαίρεση των 6/25 του μισθού διά 40 ωρών, δεδομένου

ότι οι ώρες της εβδομαδιαίας εργασίας περιορίστηκαν από 1-1-84 και μετά, με την από 14-2-84 Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, σε 40.

Έτσι έχουμε τους τύπους:

α Γι' αυτούς που αμείβονται με μηνιαίο μισθό:

$$\text{Ωρομίσθιο} = \frac{\text{Μηνιαίος μισθός} \times \frac{6}{25}}{40 \text{ ώρες}}$$

β Γι' αυτούς που αμείβονται με ημερομίσθιο:

$$\text{Ωρομίσθιο} = \frac{\text{Μηνιαίος μισθός} \times 6}{40 \text{ ώρες}}$$

Αν έχει θεσπιστεί με συλλογική σύμβαση, με κανονισμό εργασίας ή με ατομική σύμβαση εργασίας, μικρότερο εβδομαδιαίο ωράριο κάτω των 40 ωρών, τότε τα 6/25 του μισθού ή τα 6 ημερομίσθια, τα διαιρούμε με τις λιγότερες αυτές ώρες εβδομαδιαίας απασχόλησης.

Για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο, που εργάζονται πενθήμερο ή εξαήμερο, οι *μηνιαίες αμοιβές* ανέρχονται στο ποσό που προκύπτει από τον πολλαπλασιασμό του ακαθάριστου ημερομισθίου επί τον πραγματικό αριθμό των εργάσιμων ημερών του μήνα.

Παραδείγματα

Αν ο μηνιαίος ακαθάριστος μισθός ανέρχεται σε 200.000 δρχ. τότε το ημερομίσθιο ανέρχεται σε $200.000 : 25 = 8.000$ και το ωρομίσθιο σε $8.000 \times 6 \text{ ημέρες} = 48.000 : 40 \text{ ώρες} = 1.200$ δρχ.

Αν το ακαθάριστο ημερομίσθιο ανέρχεται σε 6.000 δρχ. τότε το ωρομίσθιο ισούται με $6.000 \times 6 \text{ ημέρες} = 36.000 : 40 \text{ ώρες} = 900$ δρχ.

1.2. Πρόσθετες αμοιβές των εργαζομένων

Εκτός από τις συμβατικές ή νόμιμες αποδοχές τους, οι μισθωτοί λαμβάνουν και πρόσθετες αμοιβές, όταν προσφέρουν πρόσθετη εργασία ή εργάζονται ορισμένες ημέρες ή ώρες της εβδομάδας που καθορίζει ο νόμος κτλ. Γεγονότα που προσαυξάνουν τις αποδοχές τους είναι αυτά που περιγράφονται στη συνέχεια.

1.2.1. Υπερεργασία • Υπερωρίες

Η εργατική νομοθεσία καθορίζει το μέγιστο του χρόνου κατά τον οποίο ο μισθωτός μπορεί να εργαστεί και απαγορεύει τη συμφωνία για παροχή εργασίας πέρα από το νόμιμο ωράριο. Αντίθετα, επιτρέπεται η συνολολόγηση λιγότερων ωρών εργασίας είτε με μισθό που αντιστοιχεί στο πλήρες νόμιμο ωράριο, είτε με μισθό μειωμένο ανάλογα.

Σήμερα το *νόμιμο ωράριο* ανέρχεται στις 8 ώρες την ημέρα και σε 48 ώρες την εβδομάδα για τη βιομηχανία, το εμπόριο, τους υπαλλήλους των καταστημάτων κτλ. Για τους υπαλλήλους των Ανωνύμων Εταιρειών, των Τραπεζών, των Γραφείων και των γραφείων των εμπορικών τμημάτων των βιομηχανικών και βιοτεχνικών επιχειρήσεων ανέρχεται σε 7 ώρες την ημέρα και 42 την εβδομάδα (για τα χρονικά όρια της εργασίας αναλυτικά, βλέπε όσα αναφέρονται στο σχετικό κεφάλαιο).

Το *συμβατικό ωράριο* ανέρχεται σήμερα σε 40 ώρες εβδομαδιαίως και ισχύει από το έτος 1984, καθορίστηκε δε με την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας του 1984. Έτσι από την ημερομηνία αυτή, οι αποδοχές που αναφέρονται στις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας ή Διαιτητικές ή Υπουργικές αποφάσεις, αφορούν εργασία 40 ωρών εβδομαδιαίως ή λιγότερη των 40 ωρών, εφόσον για τον ειδικό κλάδο στον οποίο αναφέρονται, οι ώρες εργασίας (νόμιμες ή συμβατικές) είναι λιγότερες των 40 εβδομαδιαίως.

Οι 40 ώρες του εβδομαδιαίου ωραρίου μπορούν να κατανέμονται σε κάθε μία από τις 5 ή 6 εργάσιμες ημέρες της εβδομάδας (ανάλογα με το αν στη συγκεκριμένη περίπτωση εφαρμόζεται η εβδομάδα των 5 ή 6 εργάσιμων ημερών) όπως ορίζουν ο εργοδότης και ο μισθωτός, αλλιώς μόνο ο εργοδότης με βάση το διευθυντικό του δικαίωμα.

Αυτό το ημερήσιο ωράριο δεν πρέπει να υπερβαίνει το νόμιμο ημερήσιο ωράριο (που συνήθως αποτελείται από 8 ώρες), εκτός αν εφαρμόζεται το σύστημα της πενθήμερης εργασίας, οπότε μπορεί να το υπερβαίνει κατά μία ώρα, η οποία στην περίπτωση αυτή δεν αποτελεί υπερεργασία ή υπερωρία.

Σύμφωνα με τα παραπάνω σήμερα, *νόμιμο ωράριο*, είναι:

- α** για όσους απασχολούνται έξι (6) ημέρες την εβδομάδα, το 8ωρο ημερησίως και το 48ωρο εβδομαδιαίως (βιομηχανία, εμπόριο, γραφεία που δεν ανήκουν σε Ανώνυμες Εταιρείες ή Τράπεζες κτλ.) και
- β** για όσους απασχολούνται πέντε (5) ημέρες την εβδομάδα, οι 9 ώρες ημερησίως και οι 45 εβδομαδιαίως.

Οι ώρες απασχόλησης του μισθωτού πέρα από το συμβατικό του ωράριο και μέχρι το ανώτατο όριο του νόμιμου ωραρίου λέγονται *ώρες υπερεργασίας* και είναι για τους απασχολούμενους έξι (6) ημέρες την εβδομάδα οι ώρες 41 έως 48, και για τους απασχολούμενους πέντε (5) ημέρες την εβδομάδα οι ώρες 41 έως 45.

Δεδομένου ότι οι αποδοχές που καθορίζονται με τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή διαιτητικές αποφάσεις ή υπουργικές αποφάσεις αφορούν εργασία 40 ωρών εβδομαδιαίως, για κάθε ώρα υπερεργασίας οφείλεται το ωρομίσθιο και επιπλέον προσαύξηση 25% επί του ωρομισθίου των τακτικών αποδοχών του μισθωτού.

Στην περίπτωση που το νόμιμο ή το συμβατικό ωράριο, για κάποια κατηγορία εργαζομένων, είναι κάτω των 40 ωρών εβδομαδιαίως, τότε ο μισθωτός για τις ώρες μέχρι τις 40 θα λάβει μόνο το ωρομίσθιο χωρίς καμία προσαύξηση. Έτσι, αν κάποιος μισθωτός συμφώνησε να εργάζεται 35 ώρες την εβδομάδα με μηνιαίες αποδοχές 200.000 δρχ. και χρειαστεί να δουλέψει 44 ώρες την εβδομάδα, τότε για τις ώρες 36 έως 40 (5 ώρες) θα λάβει μόνο το ωρομίσθιο των αποδοχών του, ενώ για τις ώρες 41 έως 44 (4 ώρες) θα λάβει το ωρομίσθιο με προσαύξηση 25%.

Υπερωριακή εργασία είναι εκείνη που παρέχεται πέρα από το νόμιμο ωράριο δηλ., για όσους απασχολούνται έξι (6) ημέρες την εβδομάδα, εκείνη που υπερβαίνει τις 8 ώρες ημερησίως και τις 48 εβδομαδιαίως, ενώ για όσους απασχολούνται πέντε (5) ημέρες την εβδομάδα, εκείνη που υπερβαίνει τις 9 ώρες ημερησίως και τις 45 εβδομαδιαίως.

Γι' αυτούς που εργάζονται πενθήμερο οι ώρες 46 έως 48 (3 ώρες) χαρακτηρίστηκαν ως *ώρες ιδιότυπης υπερωρίας* και εφαρμόζεται σε αυτές ό,τι και στις νόμιμες υπερωρίες. Χαρακτηρίστηκαν έτσι γιατί:

- α** η απασχόληση τις ώρες αυτές εναπόκειται στην κρίση του εργοδότη,
- β** είναι πάντα επιτρεπτή, δηλ. δεν απαιτείται άδεια της αρχής ή αναγγελία στην αρχή γι' αυτή την απασχόληση.

Για τις ώρες υπερωριακής απασχόλησης τα ποσοστά των προσαυξήσεων είναι διαφορετικά για τις νόμιμες και διαφορετικά για τις παράνομες υπερωρίες.

Νόμιμη θεωρείται η υπερωριακή εργασία που επιτρέπεται από το νόμο, ύστερα από άδεια της αρχής. Αυτή καθορίζεται για κάθε εξάμηνο του έτους με απόφαση του Υπουργού Εργασίας. Αυτή εκδίδεται τον Ιούνιο και Δεκέμβριο κάθε έτους και αφορά το σύνολο των νόμιμων υπερωριών, που μπορεί να πραγματοποιήσει κάθε εργαζόμενος σε κάθε επιχείρηση που αναφέρεται σε αυτή, το επόμενο από την έκδοση της απόφασης εξάμηνο, δηλ. από 1ης Ιουλίου έως 31ης Δεκεμβρίου και από 1ης Ιανουαρίου έως 30ής Ιουνίου.

Παράνομη θεωρείται κάθε υπερωριακή εργασία για την οποία δε συντρέχουν οι παραπάνω προϋποθέσεις.

Στην περίπτωση που έχουμε *νόμιμη υπερωριακή εργασία* καταβάλλεται από τον εργοδότη στον εργαζόμενο αμοιβή (αποζημίωση) προσαυξημένη:

- α** κατά 25% για τις πρώτες 60 ώρες ετησίως (1-60),
- β** κατά 50% για τις επόμενες 60 ώρες ετησίως (61-120), και
- γ** 75% για τις πάνω από 120 ώρες ετησίως (για ορισμένες κατηγορίες μισθωτών προβλέπονται μεγαλύτερα ποσοστά προσαυξήσεων για τις νόμιμες υπερωρίες).

Αν πρόκειται για παράνομη υπερωριακή εργασία, τότε η αμοιβή (αποζημίωση) προσαυξάνεται κατά 100% από την πρώτη ώρα.

Πρέπει πάντοτε να έχουμε υπόψη μας ότι τα ποσοστά της προσαύξησης για τις νόμιμες ή τις παράνομες υπερωρίες *υπολογίζονται με βάση το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο* του μισθωτού και ότι *δεν επιτρέπεται συμψηφισμός* των υπερωριών μιας ημέρας με τις ώρες μη απασχόλησης κατ' άλλη ημέρα. Επίσης ότι *διάρκεια της εργασίας* είναι ο χρόνος από την έναρξη μέχρι τη λήξη της και δεν συμπεριλαμβάνεται σε αυτόν ο χρόνος των διαλειμμάτων για πρόγευμα ή ο χρόνος μετάβασης στον τόπο της εργασίας ή αποχώρησης από αυτόν.

Κατά το Ν. 4020/1959 είναι άκυρη συμφωνία που ορίζει ότι οι αξιώσεις του μισθωτού από υπερωρίες καλύπτονται με το τυχόν ανώτερο μισθό που του καταβάλλεται από τον

εργοδότη. Άκυρη επίσης είναι η παραίτηση με οποιοδήποτε τρόπο από την αμοιβή και την προσαύξηση για υπερωριακή εργασία.

Παράδειγμα Α'

Ένας βοηθός λογιστή απασχολείται με σύστημα πενθήμερης εργασίας σε Ανώνυμη Εταιρεία με μηνιαίο μισθό 300.000 δρχ. για 40 ώρες την εβδομάδα. Το μήνα Νοέμβριο 1998 εργάστηκε κανονικά όλες τις εργάσιμες ημέρες και μία εβδομάδα αυτού εργάστηκε 48 ώρες αντί για 40 χωρίς την άδεια της αρχής. Για το μήνα αυτό θα λάβει:

α Το μηνιαίο μισθό από 300.000 δρχ.

β Από την 41η μέχρι και την 45η ώρα για υπερεργασία το ωρομίσθιό του από 1800 δρχ. (δηλ. $300.000 : 25 = 12.000 \times 6 = 72.000 : 40 \text{ ώρες} = 1.800 \text{ ωρομίσθιο}$) $\times 5 \text{ ώρες} = 9.000$ με προσαύξηση 25% σε αυτό από δραχμές 2.250, δηλ. συνολικά 11.250 δρχ.

γ Από την 46η μέχρι και την 48η ώρα για υπερωρίες το ωρομίσθιό του από 1.800 δρχ. με προσαύξηση 25% σε αυτό από 450 δρχ., δηλ. 2.250 δρχ. ($3 \text{ ώρες} = 6.750 \text{ δρχ.}$)
Δηλαδή συνολικά θα λάβει $300.000 + 11.250 + 6.750 = 318.000$.

Παράδειγμα Β'

Εργάτης με ημερομίσθιο 8.000 δρχ., με συμφωνηθέντα χρόνο εργασίας 40 ώρες την εβδομάδα και πενθήμερη απασχόληση (δηλ. δεν εργάζεται το Σάββατο και την Κυριακή) εργάστηκε το μήνα Νοέμβριο 1998, 21 ημέρες, μία δε εβδομάδα εργάστηκε νόμιμα 48 ώρες. Για το μήνα αυτό θα λάβει:

α Για τις 21 ημέρες $\times 8.000 \text{ δρχ.} = 168.000 \text{ δρχ.}$

β Για τις ώρες 41 έως και 45 για υπερεργασία το ωρομίσθιό του από δρχ. 1.200 ($= 8.000 \times 6 = 48.000 : 40$) $\times 5 \text{ ώρες} = 6.000 \text{ δρχ.}$ με προσαύξηση 25% σε αυτό από δραχμές 1.500, δηλ. συνολικά 7.500 δρχ.

γ Για τις ώρες 46 έως και 48 ως νόμιμες υπερωρίες το ωρομίσθιό του από δρχ. $1.200 \times 3 \text{ ώρες} = 3.600 \text{ δρχ.}$ με προσαύξηση 25% σε αυτό από δρχ. 900, δηλ. συνολικά 4.500 δρχ.
Δηλαδή συνολικά θα λάβει $168.000 + 7.500 + 4.500 = 180.000 \text{ δρχ.}$

Οι παραπάνω ρυθμίσεις *τροποποιούνται* ή *δεν εφαρμόζονται* στις περιπτώσεις που ο νόμος επιτρέπει ειδική διευθέτηση του χρόνου εργασίας με ειδικές συμφωνίες εργοδωτών και εργαζομένων. Αυτές τις απარიθμήσαμε στο κεφάλαιο που αφορούν τα χρονικά όρια εργασίας.

1.2.2. Απασχόληση κατά τις Κυριακές και τις εξαιρέσιμες εορτές

Οι μισθωτοί που απασχολούνται κατά τις Κυριακές και τις εξαιρέσιμες εορτές δικαιούνται προσαύξηση 75% στο νόμιμο μισθό ή ημερομίσθιό τους (δηλ. στο μισθό ή ημερομίσθιο που προβλέπεται από συλλογική σύμβαση ή διαιτητική ή υπουργική απόφαση).

Εξαιρέσιμες εορτές κατά τις οποίες παρέχεται η παραπάνω προσαύξηση είναι η 25η Μαρτίου, η Δευτέρα του Πάσχα, η 1η Μαΐου, η 15η Αυγούστου, η 28η Οκτωβρίου και η 25η Δεκεμβρίου.

Η Κυριακή θεωρείται ότι αρχίζει από τα μεσάνυχτα του Σαββάτου προς την Κυριακή και λήγει τα μεσάνυχτα της Κυριακής προς τη Δευτέρα. Κατά τον αυτό τρόπο υπολογίζονται και οι εξαιρέσιμες εορτές. Εάν ορισμένες μόνον ώρες της εργασίας του μισθωτού συμπίπτουν με το χρονικό διάστημα που θεωρείται ως Κυριακή ή εξαιρέσιμη εορτή, τότε αυτός θα λάβει την προσαύξηση του 75% μόνο για τις ορισμένες αυτές ώρες. Π.χ. ένας εργάτης, που απασχολήθηκε από τις 8 το απόγευμα της Κυριακής μέχρι τις 4 το πρωί της Δευτέρας, θα λάβει την προσαύξηση του 75% μόνο για τις πρώτες τέσσερις ώρες της εργασίας του.

Αυτοί που αμείβονται με μηνιαίο μισθό, εφόσον απασχοληθούν την Κυριακή, δικαιούνται να λάβουν:

α *Αν δεν αναπαυθούν άλλη μέρα της εβδομάδας:*

1. Το 1/25 των κάθε είδους αποδοχών που λαμβάνουν πραγματικά (γιατί ο μηνιαίος μισθός τους θεωρείται ότι τους δίνεται μόνο για τις 25 εργάσιμες ημέρες του μήνα) και
2. Το 75% του 1/25 του νόμιμου μισθού τους.

β *Αν αναπαυθούν άλλη ημέρα της εβδομάδας, μόνο το 75% του 1/25 του μηνιαίου νομίμου μισθού τους.*

Σε αυτούς που αμείβονται με ημερομίσθιο και δεν απασχολούνται για λόγους που δεν οφείλονται σε αυτούς, κατά τις παραπάνω εξαιρέσιμες εορτές καταβάλλεται, για κάθε μία από αυτές, ποσό ίσο προς το ημερομίσθιό τους, χωρίς καμία προσαύξηση.

1.2.3. Απασχόληση κατά τη νύχτα

Με υπουργικές αποφάσεις παρασχέθηκε στους μισθωτούς που απασχολούνται τη νύχτα προσαύξηση 25% στο νόμιμο μισθό ή ημερομίσθιό τους. Ως νύχτα λογίζεται το χρονικό διάστημα από την 10η βραδινή μέχρι την 6η πρωινή ώρα της επόμενης ημέρας.

Εάν ορισμένο μόνο τμήμα της εργασίας του μισθωτού συμπίπτει με τις παραπάνω ώρες (10 μμ έως 6 πμ), τότε αυτός θα λάβει τη σχετική προσαύξηση του 25% μόνο για τις ώρες αυτές.

Παράδειγμα

Εάν κάποιος μισθωτός απασχοληθεί από την 6 μμ μέχρι τις 2 πμ της επόμενης ημέρας, τότε θα λάβει την προσαύξηση του 25% μόνο για τις 4 ώρες της νυχτερινής απασχόλησής του (10 μμ έως 2 πμ της επόμενης).

Το παραπάνω επίδομα νυχτερινής εργασίας (25%) δεν το δικαιούνται οι μισθωτοί που παρέχουν τις υπηρεσίες τους, από τη φύση τους, αποκλειστικά μόνο τις νυκτερινές ώρες (π.χ. οι νυχτοφύλακες), εφόσον οι αποδοχές που τους καταβάλλονται, σε σχέση με τις νόμιμες (δηλ. αυτές που προβλέπονται από ΣΣΕ ή απόφαση διαιτησίας ή υπουργική) είναι αυξημένες τουλάχιστον κατά ποσοστό 25%. Εάν η αύξηση είναι μικρότερη του 25%, καταβάλλεται η διαφορά μέχρι να καλύψει το ποσοστό του 25%.

Παρατήρηση

Εάν ο εργαζόμενος εργαστεί Κυριακή και νύχτα, οφείλονται οι παραπάνω αποζημιώσεις αθροιστικά, δηλ. τόσο αυτή του 75%, όσο και αυτή του 25%. Επίσης οι προσαυξήσεις αυτές οφείλονται και όταν ο καταβαλλόμενος μισθός (ή το ημερομίσθιο) είναι ανώτερο από το νόμιμο. Μόνον όταν κατά την πρόσληψη του μισθωτού (ή αργότερα) συμφωνηθεί ότι θα καταβάλλεται ανώτερος μισθός (ή ανώτερο ημερομίσθιο), για να καλύπτει και τις προσαυξήσεις αυτές (με το καταβαλλόμενο δε ποσό καλύπτεται πράγματι ο νόμιμος μισθός με τις παραπάνω προσαυξήσεις), η συμφωνία αυτή (για τη μη καταβολή των προσαυξήσεων αυτών) είναι ισχυρή.

1.2.4. Απασχόληση κατά την ημέρα υποχρεωτικής ανάπαυσης (ρεπό)

Ο κάθε μισθωτός δικαιούται μία ημέρα της εβδομάδας να μην ασχολείται από τον εργοδότη του, αλλά να ξεκουράζεται. Η ημέρα αυτή καθορίζεται ως ημέρα υποχρεωτικής ανάπαυσης και είναι γνωστή στους μισθωτούς με τη λέξη ρεπό, (από τη γαλλική λέξη *repos* που σημαίνει ανάπαυση).

Αν ο μισθωτός απασχοληθεί και κατά την ημέρα αυτή, η απασχόλησή του είναι παράνομη, γιατί ο νόμος θέλει ο μισθωτός να ξεκουράζεται οπωσδήποτε μία ημέρα της εβδομάδας. Στην περίπτωση αυτή (επειδή βασικά δεν εφαρμόζεται η εργατική νομοθεσία σε άκυρες συμβάσεις εργασίας) ο μισθωτός δικαιούται να αξιώσει αποζημίωση από τον εργοδότη, σύμφωνα με τις διατάξεις για τον αδικαιολόγητο πλουτισμό, ζητώντας το ποσό κατά το οποίο αυτός (ο εργοδότης) έχει γίνει πλουσιότερος σε βάρος της περιουσίας του. (Στην πράξη το ποσό αυτό ισούται με τις αποδοχές που θα έδινε ο εργοδότης σε άλλο εργαζόμενο που θα είχε απασχοληθεί νόμιμα για την εκτέλεση της ίδιας εργασίας που εκτέλεσε και ο μισθωτός που εργάστηκε την ημέρα του ρεπό).

1.2.5. Διανυκτέρευση εκτός έδρας

Η αποστολή του μισθωτού εκτός της έδρας του αποτελεί δικαίωμα του εργοδότη, αρκεί να μην ασκείται καταχρηστικά. Ο μισθωτός, που στέλνει ο εργοδότης να εργαστεί εκτός της έδρας του, δικαιούται να λάβει από τον εργοδότη του:

1 Τις μισθολογικές παροχές που θα ελάμβανε αν εκτελούσε την εργασία του εντός της έδρας του, και

2 Ειδική αποζημίωση για κάθε διανυκτέρευσή του εκτός της έδρας του. Έτσι κατά το νόμο στο προσωπικό που αποστέλλεται πρόσκαιρα για εργασία εκτός έδρας, καταβάλλεται, εκτός από τα οδοιπορικά έξοδα, και πρόσθετη αποζημίωση για κάθε διανυκτέρευση εκτός έδρας που είναι ίση με το νόμιμο ημερομίσθιο ή με το 1/25 του νόμιμου μηνιαίου μισθού, γι' αυτούς που πληρώνονται με μηνιαίο μισθό.

Στην περίπτωση που, στον εκτός έδρας αποστελλόμενο μισθωτό, στον τόπο αυτό παρέχονται από τον εργοδότη τροφή και κατοικία, του καταβάλλεται το 1/4 μόνο της παραπάνω αποζημίωσης. Αν του παρέχεται μόνο τροφή καταβάλλεται το 1/2 αυτής και αν του παρέχεται μόνο κατοικία, του καταβάλλονται τα 4/5 αυτής. Η αποζημίωση αυτή οφείλεται μόνο στους μισθωτούς εκείνους οι οποίοι, αν και προσλήφθηκαν να παράσχουν τις υπηρεσίες τους σε

ορισμένο τόπο, αναγκάστηκαν να απασχοληθούν πρόσκαιρα εκτός του τόπου αυτού. Δεν παρέχεται όμως στους μισθωτούς που έχουν προσληφθεί για να απασχοληθούν από την αρχή εκτός του τόπου κατοικίας τους, πρόσκαιρα ή μόνιμα.

Η αποζημίωση αυτή είναι άσχετη με τις πρόσθετες αμοιβές που δίνονται για απασχόληση του μισθωτού κατά τις Κυριακές και νύχτες και οφείλονται μαζί με τις παραπάνω προσαυξήσεις, όταν συντρέχουν οι νόμιμες προϋποθέσεις.

1.2.6. Προϋπηρεσία και οικογενειακή κατάσταση

Άλλη περίπτωση αύξησης των αποδοχών των εργαζομένων είναι η προϋπηρεσία τους στον ίδιο ή σε άλλους εργοδότες, όπως επίσης και η οικογενειακή κατάστασή τους (ύπαρξη συζύγου, τέκνων κτλ.).

Για το συνυπολογισμό της προϋπηρεσίας πρέπει οι μισθωτοί να προσκομίζουν στον εργοδότη τους, είτε κατά την πρόσληψή τους, είτε μεταγενέστερα, αλλά μέσα σε εύλογο χρόνο, πιστοποιητικά των εργοδοτών στους οποίους έχουν εργαστεί προηγουμένως ή το ασφαλιστικό βιβλιάριό τους του ΙΚΑ. Πρέπει επίσης οι μισθωτοί να αποδεικνύουν την οικογενειακή τους κατάσταση για να λάβουν το προβλεπόμενο τυχόν οικογενειακό επίδομα.

1.2.7. Επίδομα ανθυγιεινής ή επικίνδυνης εργασίας

Περίπτωση αύξησης των αποδοχών των εργαζομένων είναι η χορήγηση σε αυτούς επιδόματος ανθυγιεινής ή επικίνδυνης εργασίας. Αυτό χορηγείται στους μισθωτούς οι οποίοι παρέχουν την εργασία τους κάτω από ανθυγιεινές ή επικίνδυνες συνθήκες και εφόσον για την περίπτωση τους υπάρχει ειδική διάταξη (νόμου, ή υπουργικής απόφασης, συλλογικής σύμβασης κτλ.) που προβλέπει τη χορήγησή του.

Το επίδομα αυτό εντάσσεται στις τακτικές αποδοχές των εργαζομένων και δικαιούνται να το λάβουν εκείνοι, στους οποίους έχει χορηγηθεί, και κατά τις ημέρες της άδειάς τους και της ασθενείας τους.



Στους μισθωτούς που παρέχουν την εργασία τους κάτω από ανθυγιεινές ή επικίνδυνες συνθήκες χορηγείται επίδομα ανθυγιεινής εργασίας.

1.2.8. Άλλα επιδόματα

Με συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή διαιτητικές αποφάσεις προβλέπονται και άλλα επιδόματα σε ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων που προσαυξάνουν τις αποδοχές τους. Τέτοια επιδόματα είναι το επίδομα πολυετίας, διαχειριστικών λαθών, παραγωγής ή καλής απόδοσης, επίδομα ισολογισμού, επιστημονικό, σπουδών, γνώσης ξένων γλωσσών κτλ.

Αυτά, με τις αντίστοιχες προσαυξήσεις των αποδοχών, τα βρίσκει κανένας στις σχετικές συλλογικές συμβάσεις ή διαιτητικές αποφάσεις.

1.3. Επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα

Εκτός από τις τακτικές αποδοχές τους, οι μισθωτοί δικαιούνται να λάβουν από τους εργοδότες τους κάθε χρόνο επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα, σύμφωνα με την υπ' αριθ. 19040/81 κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομικών και Εργασίας, η οποία σε γενικές γραμμές ορίζει τα εξής:

1. Όλοι οι μισθωτοί που αμείβονται με μισθό ή με ημερομίσθιο, εφόσον η σχέση εργασίας τους με τον εργοδότη διήρκεσε ολόκληρη τη χρονική περίοδο:

α Στην περίπτωση του επιδόματος εορτών Πάσχα, από την 1η Ιανουαρίου μέχρι την 30ή Απριλίου, και

β Στην περίπτωση του επιδόματος εορτών Χριστουγέννων, από την 1η Μαΐου μέχρι την 31η Δεκεμβρίου κάθε χρόνου, δικαιούνται από τους εργοδότες τους:

- Επίδομα εορτών Χριστουγέννων ίσο με ένα μηνιαίο μισθό για τους αμειβόμενους με μισθό και με 25 ημερομίσθια για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο, και
- Επίδομα εορτών Πάσχα ίσο με μισό μηνιαίο μισθό για τους αμειβόμενους με μισθό, και με 15 ημερομίσθια για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο.

2. Οι μισθωτοί που η σχέση εργασίας τους με τον εργοδότη δεν διήρκεσε ολόκληρο το παραπάνω χρονικό διάστημα, δικαιούνται:

α Επίδομα εορτών Χριστουγέννων ίσο με 2/25 του μηνιαίου μισθού ή δύο (2) ημερομίσθια, ανάλογα με το συμφωνημένο τρόπο αμοιβής, για κάθε δεκαεννεαήμερο (19) χρονικό διάστημα διάρκειας της εργασιακής σχέσης τους, και

β Επίδομα εορτών Πάσχα ίσο με 1/15 του μισού μηνιαίου μισθού ή ένα ημερομίσθιο, ανάλογα με το συμφωνημένο τρόπο αμοιβής, για κάθε οκταήμερο (8) χρονικό διάστημα διάρκειας της εργασιακής σχέσης τους, μέσα στις παραπάνω χρονικές περιόδους.

Για χρονικό διάστημα μικρότερο του 19ημέρου ή του 8ημέρου, αντίστοιχα, ο μισθωτός δικαιούται ανάλογο κλάσμα.

Στο χρόνο διάρκειας της εργασιακής σχέσης δεν υπολογίζονται οι ημέρες κατά τις οποίες ο μισθωτός, αν και δε λύθηκε η εργασιακή του σχέση, απουσίασε από την εργασία του αδικαιολόγητα ή με άδεια χωρίς αποδοχές. Συνυπολογίζεται πάντως ο χρόνος υποχρεωτικής αποχής από την εργασία των γυναικών πριν και μετά από τον τοκετό.

3. Οι απασχολούμενοι στα δημόσια, δημοτικά και κοινοτικά έργα, τις εποχιακά εκτελούμενες εργασίες, καθώς και οι μισθωτοί που απασχολούνται με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου ή για εκτέλεση ορισμένου έργου, δικαιούνται:

α Για επίδομα εορτών Χριστουγέννων ένα (1) ημερομίσθιο για κάθε οκτώ (8) ημερομίσθια που πραγματοποίησαν και

β Για επίδομα εορτών Πάσχα, δύο (2) ημερομίσθια για κάθε δεκατρία (13) που πραγματοποίησαν μέσα στις παραπάνω χρονικές περιόδους.

Για τα κάτω από οκτώ (8) ή από δεκατρία ημερομίσθια που πραγματοποίησαν αντίστοιχα δικαιούνται ανάλογο κλάσμα.

Τα επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα υπολογίζονται με βάση τους πράγματι καταβαλλόμενους μισθούς ή ημερομίσθια την 10η Δεκεμβρίου κάθε χρόνου για το επίδομα

Χριστουγέννων και την 15η ημέρα πριν από το Πάσχα για το επίδομα Πάσχα ή την ημερομηνία λύσης της εργασιακής σχέσης σε περίπτωση που αυτή έχει στο μεταξύ λυθεί.

Το συνολικό ποσό του επιδόματος εορτών Χριστουγέννων και του επιδόματος εορτών Πάσχα, δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να υπερβαίνει τον ένα μήνα ή μισό μισθό, αντίστοιχα, για τους αμειβόμενους με μηνιαίο μισθό και τα 25 ή τα 15 ημερομίσθια, αντίστοιχα, για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο.

Τα επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα (που σε καμία περίπτωση δεν επιτρέπεται να καταβληθούν σε είδος, αλλά μόνο σε χρήμα) καταβάλλονται την 21η Δεκεμβρίου και τη Μεγάλη Τετάρτη αντίστοιχα.

Από τα επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα παρακρατούνται όλες οι εισφορές που προβλέπονται από τους οικείους ασφαλιστικούς οργανισμούς.

1.4. Αποδοχές άδειας • Επίδομα άδειας

1.4.1. Αποδοχές άδειας

Κατά τη διάρκεια της άδειας ο μισθωτός δικαιούται να πάρει τις συνήθεις αποδοχές του. Κατά τη νομολογία σε αυτές περιλαμβάνονται όχι μόνο οι συμφωνημένες αποδοχές του (μισθός ή ημερομίσθιο), αλλά και η προσαύξηση 75%, η οποία χορηγείται για την εργασία που παρέχεται τακτικά κατά τις Κυριακές και τις ημέρες αργίας που ορίζονται από το νόμο, η προσαύξηση 25% για την εργασία κατά τη νύκτα, η αμοιβή για υπερωριακή εργασία του μισθωτού, εφόσον είναι νόμιμη και παρέχεται τακτικά, το επίδομα ανθυγιεινής εργασίας κτλ.

Δεν υπολογίζονται στις αποδοχές άδειας η αποζημίωση για παράνομες υπερωρίες και οι αμοιβές των δώρων εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα.

Ο εργοδότης που αρνείται να χορηγήσει στο μισθωτό τη νόμιμη ετήσια άδειά του, έχει υποχρέωση μόλις λήξει το έτος κατά το οποίο τη δικαιούται, να του καταβάλει τις αποδοχές των ημερών άδειας, προσαυξημένες κατά 100%. Επιπλέον έχει και ποινική ευθύνη.

1.4.2. Επίδομα άδειας

Οι εργαζόμενοι που απασχολούνται σε οποιοδήποτε εργοδότη με σχέση εργασίας ιδι-
ωτικού δικαίου δικαιούνται κάθε έτος «επίδομα άδειας» που δεν μπορεί να υπερβαίνει τις
αποδοχές ενός 15ημέρου για εκείνους που αμείβονται με μηνιαίο μισθό ή τις αποδοχές 13
εργάσιμων ημερών για εκείνους που αμείβονται με ημερομίσθιο, κατά μονάδα εργασίας, με
ποσοστά ή κατά άλλο τρόπο, καταβάλλεται δε μαζί με τις αποδοχές της άδειας.

Σε περίπτωση λύσης της σύμβασης εργασίας του μισθωτού με οποιοδήποτε τρόπο
(καταγγελία, οικειοθελή αποχώρηση κτλ.), είτε πριν τη συμπλήρωση του βασικού χρόνου,
είτε μετά, αυτός δικαιούται να λάβει επίδομα άδειας ίσο με τις αποδοχές της άδειάς του, όχι
όμως μεγαλύτερο από μισό μηνιαίο μισθό ή από 13 ημερομίσθια.

1.5. Κρατήσεις στις αποδοχές των εργαζομένων

Ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος από το νόμο να παρακρατεί από τις αποδοχές του
εργαζομένου ορισμένα ποσά και να τα αποδίδει σε τρίτους. Τέτοιες κρατήσεις είναι οι εξής:

- α** Η ασφαλιστική εισφορά του μισθωτού.
- β** Ο φόρος μισθωτών υπηρεσιών.
- γ** Το χαρτόσημο εξόφλησης του μισθού.

1.5.1. Η ασφαλιστική εισφορά του μισθωτού

Κατά το νόμο οι εργοδότες είναι υποχρεωμένοι να παρακρατούν τα ποσά εισφορών που
βαρύνουν τους ασφαλισμένους εργατοϋπαλλήλους προς το Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων
(ΙΚΑ). Όμοιες υποχρεώσεις έχουν δημιουργηθεί με ειδικές νομικές διατάξεις όσον αφορά
τις εισφορές των μισθωτών προς άλλους ασφαλιστικούς οργανισμούς κύριας ή επικουρικής
ασφάλισης.

Τα ποσά εισφορών που βαρύνουν τον εργαζόμενο για τους ασφαλιστικούς αυτούς ορ-
γανισμούς (ΙΚΑ κτλ.) καθορίζονται από τις ειδικές διατάξεις που διέπουν καθένα από αυτούς
τους ασφαλιστικούς οργανισμούς.

Αν ο εργοδότης δεν παρακρατήσει την εισφορά μέσα σε δύο μήνες από την ημέρα πληρωμής του μισθού, τότε βαρύνεται ο ίδιος με την καταβολή της και αυτές οι εισφορές που δεν παρακρατήθηκαν θεωρείται ότι αποτελούν μισθολογικές παροχές του εργοδότη προς το μισθωτό.

Οι εισφορές υπολογίζονται στον ημερήσιο μισθό του ασφαλισμένου, για την εξεύρεση δε αυτού υπολογίζονται όλες οι αποδοχές του σε χρήμα και σε είδος (δηλ. υπερωρίες, Κυριακές, νύχτες, τροφή, κατοικία κτλ.). Αν οι αποδοχές καταβάλλονται μηνιαίως, ο ημερήσιος μισθός είναι το 1/25 αυτών.

Η αξία σε δραχμές των αποδοχών σε είδος καθορίζεται με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου του ΙΚΑ και με τον ίδιο τρόπο καθορίζεται το ημερομίσθιο αυτών που δεν έχουν σταθερές αποδοχές (π.χ. αυτών που αμείβονται με φιλοδωρήματα ή με ποσοστά κτλ.).

Εκτός από τις αποδοχές για την εργασία που παρασχέθηκε πραγματικά, υπόκεινται σε εισφορές οι αποδοχές άδειας, το επίδομα άδειας, και τα δώρα Χριστουγέννων και Πάσχα.

Αντίθετα δεν υπόκειται σε ασφαλιστικές εισφορές η αποζημίωση που τους καταβάλλεται από τον εργοδότη για την απόλυσή τους.

Ο εργοδότης καταβάλλει τις εισφορές τον επόμενο μήνα από την παρακράτησή τους. Αν δεν τις καταβάλλει εμπρόθεσμα, υπάρχει και ποινική ευθύνη.

1.5.2. Ο φόρος μισθωτών υπηρεσιών

Το ποσό και η διαδικασία κράτησης και απόδοσης στο Δημόσιο του φόρου μισθωτών υπηρεσιών ρυθμίζεται από τις φορολογικές διατάξεις. Ο φόρος που αποδίδεται από τον εργοδότη στο Δημόσιο, χωρίς να παρακρατείται από το μισθό του μισθωτού του, αποτελεί πρόσθετη μισθολογική παροχή του εργοδότη προς το μισθωτό.

1.5.3. Το χαρτόσημο εξόφλησης του μισθού

Το χαρτόσημο αυτό, που ανέρχεται σε 1,2% επί του μισθού ή ημερομισθίου, βαρύνει κατά το μισό τον εργοδότη και τον εργαζόμενο (δηλ. 0,6% τον καθένα).

1.6. Προστασία των αμοιβών των εργαζομένων

Ο νομοθέτης με πολλές διατάξεις του διασφαλίζει το μισθό ή το ημερομίσθιο του εργαζόμενου απέναντι στους δανειστές του. Έτσι κατά το νόμο στους εργατικούς μισθούς δεν επιτρέπεται κράτηση εκ μέρους του εργοδότη, παρά μόνο:

- α** Των προκαταβολών που έγιναν από αυτόν προς το μισθωτό του έναντι του μισθού του, και
- β** Των προστίμων που έχουν επιβληθεί στο μισθωτό, εφόσον υπάρχει για αυτά κανονισμός στην επιχείρηση.

Επίσης απαγορεύεται ο *συμψηφισμός* απαίτησης του εργοδότη προς το μισθό (ή το ημερομίσθιο) του μισθωτού μέχρι το ποσό που είναι απόλυτα αναγκαίο για διατροφή του μισθωτού και της οικογένειάς του.

Παραίτηση του μισθωτού από τα δικαιώματά του που του δίνει ο νόμος ή οι συλλογικές συμβάσεις και οι διαιτητικές αποφάσεις είναι άκυρη, γιατί οι κανόνες του εργατικού δικαίου είναι δημόσιας τάξης και δεν επιτρέπεται να παραβιάζονται, έστω και αν συμφωνούν ο μισθωτός και ο εργοδότης.

Τα ημερομίσθια και οι μισθοί των εργατών, υπηρετών και υπαλλήλων δεν επιτρέπεται να *κατασχεθούν* ή να *εκχωρηθούν*.

Τέλος ο νομοθέτης καθόρισε και *ποινικές κυρώσεις* κατά των εργοδοτών που καθυστερούν αποδοχές των εργαζομένων. Έτσι κάθε εργοδότης ή διευθυντής ή εκπρόσωπος οποιασδήποτε επιχείρησης που δεν καταβάλλει εμπρόθεσμα στους μισθωτούς του τις οφειλόμενες αποδοχές τους τιμωρείται, ύστερα από μήνυση των ενδιαφερομένων ή των οργάνων του Υπουργείου Εργασίας, με φυλάκιση μέχρι τρεις μήνες και με χρηματική ποινή.

1.7. Παραγραφή της αξίωσης για το μισθό

Κατά το άρθρο 250 του Αστικού Κώδικα η αξίωση για το μισθό υπόκειται σε πενταετή παραγραφή που αρχίζει με το τέλος του έτους, μέσα στο οποίο γεννήθηκε η αξίωση και είναι δυνατή η δικαστική της επιδίωξη.

Η πενταετής παραγραφή ισχύει και για αξιώσεις από αμοιβές υπερωριακής απασχόλησης και όταν ακόμα έχουν τα στοιχεία του αδικαιολόγητου πλουτισμού.

1.8. Περίληψη

Στο κεφάλαιο αυτό εξετάζεται η αμοιβή που λαμβάνει ο μισθωτός ως αντάλλαγμα για την παροχή της εργασίας του προς τον εργοδότη του.

Εξετάζονται οι βασικές διακρίσεις των αποδοχών του μισθωτού σε *νόμιμες*, δηλ. αυτές που ορίζονται με συλλογική σύμβαση εργασίας ή διαιτητική ή υπουργική απόφαση, *συμβατικές*, δηλ. αυτές που συμφωνούνται ρητά ή σιωπηρά με ατομική σύμβαση εργασίας σε ποσό μεγαλύτερο από το νόμιμο και *τακτικές* ή *καταβαλλόμενες*, δηλ. το σύνολο των συμφωνημένων ή νόμιμων και πρόσθετων αποδοχών του μισθωτού που είναι μεγαλύτερες από τις συμβατικές ή νόμιμες αποδοχές του. Επίσης η σημασία αυτών των διακρίσεων, ιδιαίτερα στον υπολογισμό των προσαυξήσεων για υπερεργασία, υπερωρίες, Κυριακές και «νόμω εξαιρετέες εορτές», νύχτες κτλ., τον υπολογισμό της αποζημίωσης σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου κτλ.

Επίσης εξετάζεται η έννοια του *ωρομισθίου*, δηλ. της αμοιβής της μίας ώρας, η διάκρισή του σε νόμιμο και συμβατικό και ο τρόπος της εξεύρεσής του.

Μετά εξετάζονται οι πρόσθετες αμοιβές που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι, όταν προσφέρουν πρόσθετη εργασία ή εργάζονται ορισμένες ημέρες και ώρες της εβδομάδας που καθορίζει ο νόμος. Ειδικότερα εξετάζονται οι περιπτώσεις: α) *υπερεργασίας*, που είναι οι ώρες απασχόλησης του μισθωτού πέραν του συμβατικού ωραρίου και μέχρι του ανωτάτου ορίου του νόμιμου ωραρίου (δηλαδή οι ώρες 41 έως 48 για τους απασχολούμενους έξι ημέρες την εβδομάδα και οι ώρες 41 έως 45 για τους απασχολούμενους πέντε ημέρες την εβδομάδα) και β) *υπερωριακής απασχόλησης* του μισθωτού, που είναι οι ώρες απασχόλησής του πέραν του νόμιμου ωραρίου, και μάλιστα τόσο της νόμιμης, δηλ. που επιτρέπεται από το νόμο, όσο και της παράνομης, και οι προσαυξήσεις που δικαιούται αντίστοιχα, όπως και πότε τροποποιούνται ή δεν εφαρμόζονται οι διατάξεις αυτές στις περιπτώσεις ειδικής διευθέτησης του χρόνου εργασίας που προβλέπει ο νόμος.

Επίσης εξετάζονται οι περιπτώσεις απασχόλησης του μισθωτού: α) κατά τις Κυριακές και τις κατά «νόμω εξαιρετέες εορτές» και το ποσοστό προσαύξησης του νόμιμου ωρομισθίου κατ' αυτές, β) κατά τη νύχτα, και το ποσοστό προσαύξησης του νόμιμου ωρομισθίου κατ' αυτή και γ) κατά την ημέρα της υποχρεωτικής ανάπαυσής του (ρεπό).

Στη συνέχεια επεξηγείται τι λαμβάνει ο μισθωτός για τη διανυκτέρευσή του εκτός της έδρας της επιχείρησης, για την προϋπηρεσία και την οικογενειακή του κατάσταση, για την παροχή ανθυγιεινής ή επικίνδυνης εργασίας κτλ.

Εκτεταμένη αναφορά γίνεται στα *επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα*. Ειδικότερα προσδιορίζεται πότε δικαιούνται οι μισθωτοί όλο το επίδομα και πότε δικαιούνται μέρος του επιδόματος. Επίσης διευκρινίζεται ο τρόπος υπολογισμού των αντίστοιχων αποδοχών που λαμβάνει ο μισθωτός για τα επιδόματα αυτά, όπως το ίδιο γίνεται στη συνέχεια και για τις αποδοχές άδειας και επιδόματος άδειας που δικαιούται ο μισθωτός.

Τέλος, εξετάζονται οι κρατήσεις στις αποδοχές των εργαζομένων για την ασφαλιστική τους εισφορά στο ΙΚΑ, για το φόρο μισθωτών υπηρεσιών και το χαρτόσημο εξόφλησης του μισθωτού.

Το κεφάλαιο κλείνει με την εξέταση της προστασίας από το νόμο των αμοιβών των εργαζομένων (απαγόρευση κράτησης εκ μέρους του εργοδότη των αποδοχών των εργαζομένων, απαγόρευση συμψηφισμού απαίτησης του εργοδότη προς το μισθό ή ημερομίσθιο του μισθωτού κατά το μέρος που αυτός είναι απόλυτα αναγκαίος για διατροφή του μισθωτού και της οικογένειάς του, ακυρότητα παραίτησης του μισθωτού από τα δικαιώματά του που του δίνει ο νόμος, ακατάσχετο και ανεκχώρητο των αποδοχών των εργαζομένων κτλ.) και την παραγραφή τους.

1.9. Ερωτήσεις

- 1 Τι ονομάζεται νόμιμος μισθός;
- 2 Τι ονομάζεται συμβατικός μισθός;
- 3 Ποιες καλούνται τακτικές ή πράγματι καταβαλλόμενες αποδοχές και τι περιλαμβάνουν;
- 4 Τι καλείται ωρομίσθιο και πώς εξευρίσκεται;
- 5 Ποια είναι η έννοια των κατώτατων ορίων μισθών και ημερομισθίων;
- 6 Ποια η έννοια της υπερεργασίας και πώς υπολογίζεται στο εξαήμερο και στο πενήνήμερο;
- 7 Πότε υπάρχει υπερωριακή απασχόληση στο εξαήμερο και το πενήνήμερο;
- 8 Πότε οι υπερωρίες είναι νόμιμες και πότε παράνομες;
- 9 Πώς αμείβεται η νόμιμη υπερωριακή εργασία;
- 10 Πώς αμείβεται η παράνομη υπερωριακή εργασία;
- 11 Πώς αμείβεται η εργασία κατά τις Κυριακές και τις νόμω εξαιρέσιμες εορτές;
- 12 Πότε υπάρχει νυκτερινή εργασία;
- 13 Πώς αμείβεται η νυκτερινή εργασία;
- 14 Πώς υπολογίζεται η προσαύξηση για νυκτερινή εργασία κατά τις Κυριακές και εξαιρέσιμες εορτές;
- 15 Τι λαμβάνει ο μισθωτός σε περίπτωση απασχόλησής του κατά την ημέρα της υποχρεωτικής του ανάπαυσης (ρεπό);
- 16 Πότε θεωρείται ότι ο μισθωτός παρέχει τις υπηρεσίες του «εκτός έδρας»;
- 17 Ποιες αποδοχές λαμβάνει ο μισθωτός σε περίπτωση διανυκτέρευσής του εκτός έδρας;
- 18 Ποιες αποδοχές παίρνει ο μισθωτός κατά το χρόνο της ετήσιας άδειάς του;
- 19 Τι γνωρίζετε για τα επιδόματα;
- 20 Τι γνωρίζετε για την προϋπηρεσία και την οικογενειακή κατάσταση;
- 21 Τι γνωρίζετε για το επίδομα ανθυγιεινής ή επικίνδυνης εργασίας;
- 22 Αναφέρετε ορισμένα άλλα επιδόματα.

- 23** Ποιο χρονικό διάστημα πρέπει να έχει εργαστεί συνεχώς ο μισθωτός για να πάρει ολόκληρο το δώρο Χριστουγέννων; Με πόσα ημερομίσθια είναι ίσο;
- 24** Ποιο χρονικό διάστημα πρέπει να έχει εργαστεί συνεχώς ο μισθωτός για να πάρει ολόκληρο δώρο Πάσχα; Με πόσα ημερομίσθια είναι ίσο;
- 25** Τι δώρο εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα δικαιούνται οι μισθωτοί που δεν έχουν απασχοληθεί συνεχώς το απαιτούμενο χρονικό διάστημα για τη λήψη ολόκληρου του επιδόματος αυτού;
- 26** Τι δώρο εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα δικαιούνται οι μισθωτοί που απασχολούνται στα δημόσια, δημοτικά και κοινοτικά έργα, τις εποχιακά εκτελούμενες εργασίες, καθώς και οι μισθωτοί που απασχολούνται με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου ή για εκτέλεση ορισμένου έργου;
- 27** Με ποιες αποδοχές υπολογίζονται τα δώρα Χριστουγέννων και Πάσχα;
- 28** Ποιες οι κρατήσεις στις αποδοχές των εργαζομένων για χαρτόσημο και φόρο μισθωτών υπηρεσιών;
- 29** Ποιες οι κρατήσεις στις αποδοχές των εργαζομένων για ασφαλιστικές εισφορές στο ΙΚΑ;
- 30** Πώς προστατεύονται οι αμοιβές των εργαζομένων;
- 31** Ποια είναι η παραγραφή της αξίωσης για το μισθό;

1.10. Ασκήσεις

1 Ο μισθωτός Αντώνης Π. προσλαμβάνεται ως υπάλληλος από τον εργοδότη του Σπύρο Δ. με μηνιαίο μισθό 200.000 δρχ., που είναι και ο μισθός των συλλογικών συμβάσεων εργασίας για την ειδικότητα του, για να απασχοληθεί με το σύστημα της εξαήμερης εργασίας (δηλ. από Δευτέρα έως και Σάββατο) επί 40 ώρες την εβδομάδα. Το μήνα Ιούνιο του 1999 εργάστηκε κανονικά όλες τις εργάσιμες ημέρες και μία εβδομάδα αυτού εργάστηκε 54 ώρες χωρίς την άδεια της αρχής.

Ποιες οι ακαθάριστες αποδοχές που θα λάβει στο τέλος του μήνα;

2 Ο Πέτρος Δ. απασχολείται πλήρως στον εργοδότη του Νίκο Κ. με το σύστημα πενθήμερης εργασίας (Δευτέρα έως Παρασκευή) ως βοηθός λογιστή επί επτάωρο την ημέρα. Ο

συμβατικός μηνιαίος μισθός του ανέρχεται στις 250.000. Το μήνα Φεβρουάριο του 1999 εργάστηκε κανονικά όλες τις εργάσιμες ημέρες και μία εβδομάδα αυτού εργάστηκε 50 ώρες χωρίς την άδεια της αρχής.

Ποιες είναι οι ακαθάριστες αποδοχές που θα λάβει στο τέλος του μήνα;

3 Ο Αντώνης Π. έχει προσληφθεί την 2-1-1999 ως υπάλληλος από τον εργοδότη του Πάνο Π. με το σύστημα της πενθήμερης εργασίας (Δευτέρα έως Παρασκευή). Ο συμβατικός του μηνιαίος μισθός είναι 220.000 δρχ. για επτάωρη ημερήσια απασχόληση. Το μήνα Ιανουάριο έκανε 25 ώρες νόμιμες υπερωρίες και το Φεβρουάριο 20. Το Μάρτιο εργάστηκε νόμιμα υπερωριακά 35 ώρες.

Ποιες πρόσθετες αποδοχές θα λάβει για τις 35 αυτές νόμιμες υπερωρίες;

4 Ο εργάτης Λεωνίδας Ε. εργάζεται στην επιχείρηση του Πέτρου Π. με το σύστημα της πενθήμερης εργασίας ως ημερομίσθιος, με αποδοχές 10.000 δρχ., την ημέρα και 8 (οκτώ) ώρες ημερησίως. Αυτή την εβδομάδα εργάστηκε 52 ώρες χωρίς την άδεια της αρχής.

Ποιες είναι οι ακαθάριστες αποδοχές που θα λάβει αυτή την εβδομάδα;

5 Ο Απόστολος Κ. εργάζεται ως υπάλληλος στον εργοδότη του Δημήτριο Κ. με το σύστημα της πενθήμερης εργασίας, οκτάωρο ημερησίως, με μηνιαίο συμβατικό μισθό 240.000 δρχ., ενώ ο νόμιμος μισθός του (δηλ., των συλλογικών συμβάσεων ή διαιτητικών αποφάσεων) είναι 180.000. Τον Οκτώβριο του 1999 εργάστηκε την 28η καθώς και τρεις ώρες μία Κυριακή αυτού του μήνα.

Ποιες είναι οι ακαθάριστες αποδοχές που θα λάβει στο τέλος του μήνα;

6 Ο εργάτης Γιώργος Κ. εργάζεται στον εργοδότη του Άγγελο Ν. τις πρωινές ώρες, με το σύστημα της πενθήμερης εργασίας (Δευτέρα έως Παρασκευή), επτά ώρες την ημέρα, με ημερομίσθιο 12.000 δρχ., ενώ το νόμιμο είναι 8.000 δρχ. Αυτή την εβδομάδα χρειάστηκε να εργαστεί και το Σάββατο από τις 5 μμ έως τις 12 μμ και την Κυριακή από τις 9 μμ έως τις 12 μμ.

Ποιες είναι οι ακαθάριστες αποδοχές που θα λάβει αυτήν την εβδομάδα;

7 Ο Νίκος Κ. εργάζεται ως προϊστάμενος πωλήσεων στην επιχείρηση του Παναγιώτη Κ. που εδρεύει στον Πειραιά με το σύστημα της πενθήμερης εργασίας (Δευτέρα έως Παρασκευή), οκτάωρο ημερησίως με μηνιαίο συμβατικό μισθό 300.000 δρχ., και νόμιμο 200.000 δρχ. Ο εργοδότης του Παναγιώτη Κ. ανοίγει κατάστημα και στη Θεσσαλονίκη και στέλνει προσωρινά το Νίκο εκεί για να διοργανώσει το τμήμα πωλήσεων αυτού. Ο Νίκος μεταβαίνει στη Θεσσαλονίκη αρχές Ιουνίου 1999 και διανυκτερεύει εκεί δύο εβδομάδες (14 ημέρες), ενώ λόγω φόρτου εργασίας αναγκάζεται να εργαστεί ημερησίως 12 ώρες (χωρίς την άδεια της αρχής), εκτός από τις δύο Κυριακές των δύο εβδομάδων που εργάστηκε 8 ώρες την κάθε Κυριακή. Στη συνέχεια επιστρέφει στην έδρα του στον Πειραιά.

Ποιες είναι οι ακαθάριστες αποδοχές που θα λάβει το μήνα Ιούνιο;

8 Η Ελένη Κ. εργάζεται ως βοηθός λογιστή στην επιχείρηση του Νίκου Δ. με το σύστημα της πενθήμερης εργασίας, επτάωρο ημερησίως, με μηνιαίο συμβατικό μισθό 250.000 δρχ., και νόμιμο 190.000. Στην επιχείρηση χειρίζεται λογιστική μηχανή (κομπιούτερ) και εκτελεί και χρέη ταμία. Για τις εργασίες της αυτές η σχετική συλλογική σύμβαση των λογιστών προβλέπει προσαύξηση στις νόμιμες αποδοχές 15% για την πρώτη (χειρισμό λογιστικής μηχανής) και 5% για τη δεύτερη (εκτέλεση και χρεών ταμία).

Ποιες είναι οι μηνιαίες ακαθάριστες αποδοχές της;

9 Η Κατερίνα Ν. εργάζεται ως υπάλληλος στην επιχείρηση του Παναγιώτη Δ. με το σύστημα της πενθήμερης εργασίας, οκτάωρο ημερησίως, με μηνιαίο συμβατικό μισθό 230.000 δρχ. Το έτος 1999 εργάστηκε κανονικά με πλήρη απασχόληση όλους τους μήνες. Κατά το διάστημα από 1ης Ιουλίου έως 30ής Σεπτεμβρίου, λόγω φόρτου εργασίας, εργάστηκε νόμιμα πέραν του οκταώρου ημερησίως και έλαβε γι' αυτό για υπερεργασία, υπερωρίες, Κυριακές και νύκτες το ποσό των 280.000 δρχ.

Ποιες είναι οι ακαθάριστες αποδοχές που θα λάβει για το δώρο Χριστουγέννων 1999;

10 Η Ελένη Ν. έχει προσληφθεί την 1η Ιουλίου 1999 ως υπάλληλος από τον εργοδότη της Κώστα Ε. για πενθήμερη εργασία και οκτάωρο ημερησίως με μηνιαίο συμβατικό μισθό 220.000 δρχ. Την 30ή Νοεμβρίου 1999 η Ελένη αποχωρεί από την εργασία της για οικογενειακούς λόγους.

Δικαιούται δώρο Χριστουγέννων από τον εργοδότη Κώστα Ε., και αν ναι, σε τι ποσό ανέρχεται και πότε θα το πάρει;

11 Ο εργάτης Χριστόφορος Ν. έχει προσληφθεί από τον εργοδότη τον Γιώργο Δ. για το χρονικό διάστημα από 15ης Ιανουαρίου έως 30ής Μαρτίου 1999, για πενθήμερη εργασία και οκτάωρο ημερησίως με συμβατικό ημερομίσθιο 12.000 δρχ.

Δικαιούται δώρο Πάσχα από τον εργοδότη του Γιώργο Δ. και αν ναι, σε τι ποσό ανέρχεται και πότε θα το πάρει;

12 Ο Λεωνίδας Ν. εργάζεται από την 1η Ιουνίου 1998 ως υπάλληλος στον εργοδότη του Θεμιστοκλή Κ. πενθήμερο εβδομαδιαίως και οκτάωρο ημερησίως, με μηνιαίο συμβατικό μισθό 280.000 δρχ. Σε διάφορους άλλους εργοδότες έχει εργαστεί με πλήρη απασχόληση 15 έτη.

Από πότε δικαιούται να πάρει την πρώτη ετήσια άδειά του από τον εργοδότη του Θεμιστοκλή Κ., σε πόσες εργάσιμες ημέρες θα ανέρχεται και πόσο θα είναι το ακαθάριστο ποσό των ημερών άδειας και του επιδόματος άδειας;

13 Ο εργάτης Δημήτριος Ν. έχει προσληφθεί την 28-8-1998 από τον εργοδότη του Πέτρο Δ. με το σύστημα της εκ περιτροπής εργασίας ως ημερομίσθιος, με αποδοχές 12.000 δρχ., την ημέρα. Την 1η Σεπτεμβρίου 1999 παίρνει την ετήσια άδειά του του έτους 1999. Μέχρι

την 31η Αυγούστου 1999 έχει πραγματοποιήσει 220 ημερομίσθια και έχει δώδεκα μήνες σχέσης εργασίας με τον εργοδότη Πέτρο Δ.

Σε πόσες εργάσιμες ημέρες θα ανέρχεται η ετήσια άδειά του και πόσο θα είναι το ακαθάριστο ποσό των ημερών άδειας και του επιδόματος άδειας;

14 Ο Γιάννης Κ. έχει προσληφθεί την 1η Φεβρουάριου 1999 από τον εργοδότη του Ανδρέα Ν. ως υπάλληλος, για πενήνήμερο εβδομαδιαίως και οκτάωρο ημερησίως με συμβατικές αποδοχές 200.000 δρχ. Την 30ή Σεπτεμβρίου 1999 αποχωρεί οικειοθελώς από την εργασία του.

Τι ακαθάριστες αποδοχές θα λάβει για άδεια και επίδομα άδειας;

Ι. Η ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1.1. Κοινωνικές ασφαλίσεις

Όλοι οι εργαζόμενοι έχουν ανάγκη προστασίας απέναντι σε κινδύνους και γεγονότα που αντιμετωπίζουν καθημερινά στο επαγγελματικό και οικογενειακό τους περιβάλλον και απειλούν τα προσωπικά και περιουσιακά αγαθά τους.

Η ασθένεια, η μητρότητα, η αναπηρία, τα εργατικά ατυχήματα, τα γηρατειά, ο θάνατος προστάτη της οικογένειας, η ανεργία, η στράτευση, η έλλειψη κατοικίας, η απώλεια θέσης εργασίας, η καταστροφή της γεωργικής παραγωγής είναι μερικά από τα γεγονότα που εμποδίζουν την επαγγελματική απασχόληση ή μειώνουν τα εισοδήματα των εργαζομένων.

Αρχικά την κάλυψη των κινδύνων ανέλαβε το κοινωνικό σύνολο στα πλαίσια της κοινωνικής αλληλεγγύης. Η εξέλιξη όμως των αντιλήψεων για το ρόλο και τα καθήκοντα του κράτους απέναντι στους πολίτες προκάλεσε την μεταβίβαση σ' αυτό της ευθύνης για κοινωνική προστασία.

Έτσι με τον καιρό δημιουργήθηκε ο θεσμός των κοινωνικών ασφαλίσεων και η Πολιτεία ανέλαβε πλέον την οργάνωση δημόσιων υπηρεσιών και οργανισμών, ώστε να καλύπτονται υποχρεωτικά όλα τα πρόσωπα που ανήκουν σε συγκεκριμένες επαγγελματικές ομάδες ή κατηγορίες πληθυσμού.

Οι ασφαλιστικοί οργανισμοί είναι αρμόδιοι να χορηγούν τις αναγκαίες παροχές, όταν συντρέχουν σε κάποιο άτομο οι προϋποθέσεις, που προβλέπονται από το νόμο. Η χρηματοδότηση των ασφαλιστικών φορέων γίνεται από τις εισφορές των ίδιων των ασφαλισμένων ή από άλλες πηγές, π.χ. κρατικές επιχορηγήσεις, εισφορές των εργοδοτών, φορολογία πολιτών κτλ.

Στη χώρα μας δεν υπάρχει ενιαίο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης, αλλά πολλαπλότητα συστημάτων. Υπάρχουν δηλ. πολλοί αυτόνομοι ασφαλιστικοί φορείς δημόσιου ή ιδιωτικού δικαίου που καλύπτουν συγκεκριμένες κατηγορίες ασφαλισμένων.

Ενδεικτικά αναφέρουμε το Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων (Ι.Κ.Α.) που καλύπτει το μεγαλύτερο ποσοστό των μισθωτών με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, τον Οργανισμό Γεωργικών Ασφαλίσεων (Ο.Γ.Α.) που καλύπτει τους αγρότες, το Ταμείο Ασφαλίσεως Εμπόρων, (Τ.Α.Ε.), το Ταμείο Νομικών, το Ταμείο Συντάξεως και Αυτασφαλίσεως Υγειονομικών (Τ.Σ.Α.Υ.), το ταμείο των Υπαλλήλων του Δημοσίου και Ν.Π.Δ.Δ. κτλ.

Η πολλαπλότητα αυτή των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης ευνοεί τις ανισότητες, δημιουργεί πολλές αδικίες και προκαλεί σύγχυση και αβεβαιότητα στους ασφαλισμένους.

Από την πλευρά της Πολιτείας έχουν γίνει σποραδικές προσπάθειες για την αντιμετώπιση του ασφαλιστικού προβλήματος με την καθιέρωση ενός ενιαίου συστήματος ασφάλισης, αλλά ακόμη το ζήτημα αυτό παραμένει στο στάδιο των διαπραγματεύσεων και του σχεδιασμού.

Επειδή δε θεωρούμε σκόπιμο να ασχοληθούμε διεξοδικά με τους διάφορους ασφαλιστικούς οργανισμούς που υπάρχουν στη χώρα μας, θα αναφερθούμε μόνο στο μεγαλύτερο ασφαλιστικό φορέα, το Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων (Ι.Κ.Α.)

1.1.1. Ασφάλιση

Το Ι.Κ.Α. είναι Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.), εδρεύει στην Αθήνα, εκπροσωπείται από το Διοικητή του και εποπτεύεται από το Κράτος. Η Κοινωνική Ασφάλιση πραγματοποιείται από τις Υπηρεσίες του Οργανισμού που είναι αποκεντρωμένες σε Τοπικά και Περιφερειακά Υποκαταστήματα.

Στην ασφάλιση του Ι.Κ.Α. υπάγονται οι μισθωτοί που παρέχουν εξαρτημένη εργασία με αμοιβή, οι μαθητευόμενοι και οι υπάλληλοι του Δημοσίου με σύμβαση εργασίας. Εξαιρούνται οι μόνιμοι δημόσιοι υπάλληλοι και οι μισθωτοί που υπάγονται στην ασφάλιση άλλων Ταμείων. Η υπαγωγή στην ασφάλιση του Ι.Κ.Α. είναι υποχρεωτική και επομένως είναι άκυρη η παραίτηση του μισθωτού απ' αυτήν, καθώς και οποιαδήποτε συμφωνία μεταξύ αυτού και του εργοδότη για εξαίρεση από την ασφάλιση.

1.1.2. Υποχρεώσεις των εργοδοτών

Ο εργοδότης, που απασχολεί προσωπικό σε εργασία που ασφαρίζεται στο Ι.Κ.Α., εγγράφεται υποχρεωτικά στο μητρώο εργοδοτών του Υποκαταστήματος της περιοχής του και τηρεί βιβλίο αγοράς ενσήμων και μισθολογίου του προσωπικού.

Είναι επίσης υπεύθυνος για την έκδοση ασφαλιστικών βιβλιαρίων των υπαλλήλων του, καθώς και για την επικόλληση των ενσήμων σ' αυτά.

Τέλος, είναι υποχρεωμένος να καταβάλλει τις εισφορές που βαρύνουν είτε αυτόν είτε τους ασφαλισμένους και γι' αυτό παρακρατεί κατά την πληρωμή των αποδοχών τους τις εισφορές που τους αναλογούν.

1.2. Απουσία των εργαζομένων από την εργασία για λόγους υγείας

Μία από τις βασικές υποχρεώσεις των εργαζομένων είναι η κανονική και έγκαιρη προσέλευσή τους στην εργασία. Πολλές φορές όμως αναγκάζονται να απουσιάσουν για λόγους υγείας. Σ' αυτή την περίπτωση η απουσία τους είναι δικαιολογημένη και με ορισμένες προϋποθέσεις δεν τους στερεί το δικαίωμά τους στις αποδοχές.

Στους λόγους υγείας περιλαμβάνονται οι *ασθένειες* και τα *εργατικά ατυχήματα*.

1.2.1. Ασθένεια μισθωτών

Κάθε μισθωτός οφείλει να εκτελεί την εργασία του με επιμέλεια και να προσέρχεται σ' αυτήν κανονικά και ανελλιπώς. Εάν απουσιάσει αδικαιολόγητα, μπορεί ο εργοδότης του να τον απολύσει.

Όταν ο μισθωτός δεν μπορεί να προσέλθει στην εργασία του λόγω ασθένειας, οφείλει να ειδοποιήσει την υπηρεσία του έγκαιρα για την αδυναμία του να εργαστεί. Για την απόδειξη της ασθένειάς του απαιτείται ιατρική βεβαίωση του οικείου ασφαλιστικού οργανισμού ή, σε περίπτωση που δεν υπάρχει ασφαλιστική κάλυψη, βεβαίωση από ιδιώτη γιατρό.

Ο μισθωτός που απουσιάζει από την εργασία του, λόγω ασθένειας, έχει δικαίωμα:

- α** Να λάβει το μισθό του από τον εργοδότη, με την προϋπόθεση βέβαια ότι έχει προσφέρει σ' αυτόν την εργασία του τουλάχιστον για δέκα (10) ημέρες.
- β** Να πάρει επίδομα ασθένειας από τον ασφαλιστικό Οργανισμό, στον οποίο είναι ασφαλισμένος.

Για να έχει δικαίωμα ο μισθωτός στο επίδομα ασθένειας από το Ι.Κ.Α. θα πρέπει:

- 1** Να έχει πραγματοποιήσει τουλάχιστον εκατό (100) ημερομίσθια στην ασφάλιση του Οργανισμού κατά το προηγούμενο ημερολογιακό έτος.
- 2** Να είναι ανίκανος για εργασία εξαιτίας της ασθένειας, η οποία όμως δεν πρέπει να οφείλεται σε πταίσμα του.
- 3** Η αποχή λόγω ασθένειας από την εργασία να είναι διάρκειας μεγαλύτερης των τριών (3) ημερών.

Το επίδομα καταβάλλεται από το Ι.Κ.Α. στον ασφαλισμένο μετά την τρίτη ημέρα της ασθένειάς του, ενώ για τις τρεις (3) πρώτες ημέρες δικαιούται να λάβει από τον εργοδότη του το μισό των αποδοχών του. Από την τέταρτη ημέρα που αρχίζει η επιδότηση του ασθενούς από το Ι.Κ.Α., ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να του καταβάλει μόνο τη διαφορά μεταξύ των αποδοχών που θα ελάμβανε και του επιδόματος ασθένειας που του καταβλήθηκε.

Οι αποδοχές που δικαιούται ο μισθωτός είναι ανάλογες με το χρόνο εργασίας του. Έτσι:

- α** Εάν έχει συμπληρώσει στον εργοδότη του υπηρεσία μεγαλύτερη από δέκα (10) ημέρες, αλλά μικρότερη από ένα έτος, δικαιούται αποδοχές ενός δεκαπενθημέρου.
- β** Εάν έχει συμπληρώσει υπηρεσία ενός τουλάχιστον έτους, δικαιούται αποδοχές ενός μηνός.
- γ** Εάν ο μισθωτός δεν έχει συμπληρώσει δεκαήμερο στην εργασία του, δε θεμελιώνει δικαίωμα για μισθό.

Ο μισθωτός δηλ. δικαιούται τις αποδοχές που προβλέπονται από τα άρθρα 657-658 Α.Κ. για τις περιπτώσεις ανυπαίτιων κωλυμάτων¹.

Η αποχή του μισθωτού από την εργασία του λόγω ασθένειας δε λύνει αυτόματα και τη σύμβαση εργασίας, ακόμη και αν η διάρκεια της ασθένειας είναι μεγάλη.

Παράδειγμα υπολογισμού των αποδοχών και του επιδόματος ασθένειας

Εργαζόμενος που υπηρετεί στον ίδιο εργοδότη για επτά (7) μήνες, ασθενεί και αναγκάζεται να απουσιάσει από την εργασία του για εννέα (9) ημέρες. Εάν το ημερομίσθιο που του καταβάλλεται είναι 8.000 δρχ. και το ημερήσιο επίδομα ασθένειας είναι 5.000 δρχ., τότε αυτός δικαιούται: για τις τρεις (3) πρώτες ημέρες το μισό των αποδοχών του από τον εργο-

δότη, δηλ. $3 \times 4.000 = 12.000$ δρχ. για τις υπόλοιπες έξι (6) ημέρες το επίδομα ασθένειας από το Ι.Κ.Α., δηλ. $6 \times 5.000 = 30.000$ και τη διαφορά μεταξύ του ημερομισθίου του και του επιδόματος ασθένειας από τον εργοδότη του, δηλ. $6 \times 3.000 = 18.000$ δρχ.

1.2.2. Εργατικά ατυχήματα

Εργατικό ατύχημα θεωρείται το ατύχημα που συνέβη στον μισθωτό, από βίαιο γεγονός κατά την εκτέλεση της εργασίας του ή εξαιτίας αυτής, εφόσον τον καταστήσει ανίκανο προς εργασία για χρόνο που ξεπερνάει τις τέσσερις (4) ημέρες.

Οι προϋποθέσεις για να χαρακτηριστεί ένα ατύχημα σαν εργατικό είναι:

- α** Το περιστατικό να είναι βίαιο, π.χ. βλάβη ενός μηχανήματος, πτώση αντικειμένου κτλ.
- β** Το ατύχημα να συνέβη κατά την εκτέλεση της εργασίας ή με την αφορμή αυτής, π.χ. κατά την ώρα του χειρισμού ενός μηχανήματος ή ακόμη και κατά τη μεταφορά των εργατών στον τόπο της εργασίας τους.
- γ** Η ανικανότητα που προκλήθηκε από το ατύχημα να διαρκέσει περισσότερο από 4 ημέρες.

Εργατικό ατύχημα υπάρχει και στην περίπτωση που η ανικανότητα για εργασία του εργαζομένου οφείλεται σε ασθένεια, η οποία προκλήθηκε ή επιδεινώθηκε λόγω των δυσμενών συνθηκών, στις οποίες αναγκάστηκε να εργαστεί.

Ευθύνη του εργοδότη

Για το εργατικό ατύχημα που υπέστη ο μισθωτός, ευθύνεται ο εργοδότης, ανεξάρτητα από τυχόν υπαιτιότητά του. Αν όμως αποδειχθεί ότι το ατύχημα οφείλεται σε δόλο του μισθωτού, δηλ. αν το προκάλεσε ο ίδιος σκόπιμα, τότε ο εργοδότης απαλλάσσεται από την ευθύνη.

Εάν ο εργαζόμενος έδειξε αδικαιολόγητη αμέλεια, π.χ. δεν τήρησε τους όρους ασφαλείας που του είχε υποδείξει ο εργοδότης, τότε η ευθύνη του εργοδότη για αποζημίωση μπορεί να μειωθεί από το δικαστήριο.

Υποχρεώσεις του εργοδότη

1. Ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να αναγγείλει κάθε εργατικό ατύχημα:

- α** στην πλησιέστερη Αστυνομική Αρχή χωρίς αναβολή.
- β** στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας.
- γ** στο αρμόδιο Υποκατάστημα του Ι.Κ.Α. μέσα σε πέντε (5) ημέρες.

2. Εάν η ανικανότητα που προήλθε από το ατύχημα διαρκέσει περισσότερο από μία εβδομάδα, ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να βεβαιώσει γραπτά και ένορκα, μέσα σε 15 ημέρες από την ημέρα του ατυχήματος, ενώπιον του ειρηνοδίκη τις λεπτομέρειες του ατυχήματος. Η δήλωση αυτή είναι χρήσιμη για την περίπτωση που θα ακολουθήσει δίκη για τον καταλογισμό των ποινικών ευθυνών.

3. Ο εργοδότης είναι επίσης υποχρεωμένος να καταβάλει στον παθόντα εφάπαξ αποζημίωση, τα έξοδα ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης, καθώς και ορισμένο ποσό για έξοδα κηδείας σε περίπτωση θανάτου.

Παράλληλα οφείλει να του καταβάλει αποδοχές:

- α** Δεκαπέντε (15) ημερών, εάν έχει συμπληρώσει υπηρεσία μεγαλύτερη των δέκα (10) ημερών και μικρότερη του έτους.
- β** Ενός μηνός, εάν έχει συμπληρώσει υπηρεσία ενός έτους.

4. Τέλος ο εργοδότης υποχρεούται να αποζημιώσει τον παθόντα ή την οικογένειά του σε περίπτωση θανάτου για την ηθική βλάβη² ή την ψυχική οδύνη³ που υπέστησαν.



Στους μισθωτούς που παρέχουν την εργασία τους κάτω από ανθυγιεινές ή επικίνδυνες συνθήκες χορηγείται επίδομα ανθυγιεινής εργασίας.

Ασφαλιστική κάλυψη

Για τους μισθωτούς που καλύπτονται από την ασφάλιση του Ι.Κ.Α., την ευθύνη για την αποζημίωση και τα έξοδα κηδείας αναλαμβάνει ο ασφαλιστικός φορέας (ΙΚΑ). Εάν το ατύχημα προκάλεσε αναπηρία του παθόντος, χορηγείται σ' αυτόν από το Ι.Κ.Α. σύνταξη αναπηρίας, ανεξάρτητα από το χρόνο ασφάλισής του.

Ο εργαζόμενος, που δεν μπορεί να εργαστεί λόγω ατυχήματος, δικαιούται να λάβει από το Ι.Κ.Α. επίδομα ασθένειας (όπως άλλωστε και κάθε άλλη ιατροφαρμακευτική και νοσοκομειακή περίθαλψη), ανεξάρτητα από τις ημέρες εργασίας, έστω και αν έχει μια μόνο ημέρα στην ασφάλιση του Ιδρύματος.

1.3. Προστασία ειδικών κατηγοριών εργαζομένων

Υπάρχουν ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων, οι οποίες έχουν ανάγκη ιδιαίτερης προστασίας από το νόμο, λόγω του φύλου, της ηλικίας, της οικογενειακής κατάστασης, της εργασιακής τους σχέσης κτλ. Για τους εργαζόμενους αυτούς έχει μεριμνήσει ειδικά ο νομοθέτης με τη θέσπιση μιας σειράς νόμων.

1.3.1. Προστασία ανηλίκων

Οι ανήλικοι εργαζόμενοι αποτελούν την πιο ευαίσθητη κατηγορία του πληθυσμού και γι' αυτό η προστασία τους επιδιώχθηκε από τις αρχές του αιώνα με μια σειρά νομοθετημάτων. Σήμερα, το θέμα της προστασίας των ανηλίκων κατά την απασχόληση αντιμετωπίζεται ενιαία και συστηματικά από το νόμο.



Το παιδί έχει δικαίωμα να προστατεύεται από οικονομική εκμετάλλευση και από απασχόληση που απειλεί την υγεία, την εκπαίδευση και την ανάπτυξή του (άρθρο 32 σύμβασης για τα δικαιώματα του παιδιού).

Συγκεκριμένα:

- α** Οι ανήλικοι, που δεν έχουν συμπληρώσει το 18ο έτος της ηλικίας τους, απαγορεύεται να απασχολούνται σε εργασίες που βλάπτουν την ψυχική τους υγεία ή εμποδίζουν την ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητάς τους.
- β** Απαγορεύεται η νυκτερινή εργασία των εφήβων (Έφηβος θεωρείται ο νέος μεταξύ 15 και 18 ετών).
- γ** Ανήλικοι που δεν έχουν συμπληρώσει το 15ο έτος της ηλικίας τους δεν επιτρέπεται να απασχοληθούν σε οποιαδήποτε εργασία. Κατ' εξαίρεση και μετά από άδεια της Επιθεώρησης Εργασίας επιτρέπεται η απασχόληση αυτών των ανηλίκων σε θεατρικές παραστάσεις, καλλιτεχνικές εκδηλώσεις, διαφημιστικά προγράμματα, επιδείξεις μόδας κτλ., εφόσον δε βλάπτεται η σωματική ή ψυχική τους υγεία και η ηθική τους.
- δ** Οι ανήλικοι που δεν έχουν συμπληρώσει το 16ο έτος της ηλικίας τους, καθώς και οι ανήλικοι που φοιτούν σε γυμνάσια, λύκεια και τεχνικές ή επαγγελματικές σχολές, δεν επιτρέπεται να απασχολούνται περισσότερο από έξι ώρες την ημέρα και τριάντα την εβδομάδα. Η υπερωριακή απασχόληση των ανηλίκων απαγορεύεται.
- ε** Οι ανήλικοι αμείβονται με βάση το κατώτατο ημερομίσθιο ανειδίκευτου εργάτη, ανάλογα με τις ώρες εργασίας τους.
- στ** Η κανονική άδεια των ανηλίκων εργαζομένων χορηγείται κατά την περίοδο των θερινών σχολικών διακοπών.
- ζ** Όλοι οι ανήλικοι πρέπει να είναι εφοδιασμένοι με βιβλιάρια εργασίας, που εκδίδονται μετά από ιατρική πιστοποίηση ότι δε διατρέχει κίνδυνο η υγεία τους, εξαιτίας της απασχόλησής τους.
- η** Ο εργοδότης πρέπει να προστατεύει τους ανηλίκους από πράξεις βίας ή προσβολής της προσωπικότητάς τους ή βλάβης της ηθικής τους.
- θ** Απαραίτητη προϋπόθεση για την απασχόληση ανηλίκων σε οποιαδήποτε εργασία είναι η προηγούμενη παρακολούθηση προγραμμάτων επαγγελματικού προσανατολισμού του Ο.Α.Ε.Δ.

Οι Επιθεωρήσεις εργασίας είναι αρμόδιες και για τον έλεγχο της τήρησης των διατάξεων για την προστασία των ανηλίκων εργαζομένων από τους εργοδότες τους. Εάν διαπιστώσουν ότι η απασχόληση των ανηλίκων βλάπτει τη σωματική ή ψυχική τους υγεία, οι αρμόδιοι ελεγκτές απαγορεύουν τη συνέχιση της εργασίας.

Εργοδότες που παραβαίνουν τις διατάξεις για την προστασία των ανηλίκων τιμωρούνται με ποινές φυλάκισης και χρηματικών προστίμων.



Σήμερα μπορούμε να πούμε ότι υπάρχει πλήρης ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στον τομέα της εργασίας.

1.3.2. Προστασία γυναικών

Ένα σημαντικό τμήμα του εργατικού δυναμικού της χώρας μας αποτελείται από γυναίκες. Η θέση τους όμως στο εργατικό δίκαιο δεν υπήρξε ανέκαθεν ισότιμη με αυτή των ανδρών. Αν και σε ορισμένα σημεία αντιμετωπίστηκαν ευνοϊκότερα, δεν έλειψαν και οι διακρίσεις σε βάρος τους στο θέμα της αμοιβής, της επαγγελματικής εξέλιξης και σε άλλα καίρια ζητήματα.

Από το 1975 η νομοθεσία σχετικά με το θέμα της εργασίας των γυναικών άρχισε προοδευτικά να αλλάζει, έτσι ώστε σήμερα να μπορούμε να πούμε ότι υπάρχει πλήρης ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στον τομέα της εργασίας, η οποία μάλιστα είναι και συνταγματικά κατοχυρωμένη, (άρθρα 4 και 22 Συντ.)

Με ειδικές διατάξεις προστατεύεται η γυναίκα κατά την περίοδο της μητρότητας.

Προστασία της μητρότητας

Η προστασία της μητρότητας της εργαζόμενης γυναίκας είναι πολύπλευρη και αναλύεται στα παρακάτω μέτρα.

α Απαγόρευση απόλυσης πριν και μετά τον τοκετό

Απαγορεύεται η απόλυση της εργαζόμενης γυναίκας, τόσο κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης, όσο και για ένα χρόνο μετά τον τοκετό. Η απόλυση επιτρέπεται μόνο αν

υπάρχει σπουδαίος λόγος. Η ενδεχόμενη φυσιολογική μειωμένη απόδοση της εργαζόμενης που οφείλεται στην εγκυμοσύνη της, σε καμία περίπτωση δεν μπορεί να θεωρηθεί ως «σπουδαίος λόγος».

β *Άδεια μητρότητας*

Στις εργαζόμενες γυναίκες, που απασχολούνται σε οποιονδήποτε εργοδότη με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, χορηγείται άδεια μητρότητας (κυοφορίας και λοχείας) οκτώ (8) εβδομάδων πριν από την πιθανή ημερομηνία τοκετού και οκτώ (8) εβδομάδων μετά τον τοκετό. Εάν ο τοκετός πραγματοποιηθεί νωρίτερα, το υπόλοιπο της άδειας χορηγείται υποχρεωτικά μετά τον τοκετό, ώστε ο συνολικός χρόνος της άδειας να μην είναι μικρότερος από δεκαέξι (16) εβδομάδες.

γ *Άδεια θηλασμού και φροντίδας των παιδιών*

Οι εργαζόμενες μητέρες δικαιούνται, για το θηλασμό και τις αυξημένες φροντίδες που απαιτούνται για την ανατροφή των παιδιών, για χρονικό διάστημα δύο ετών μετά τον τοκετό, είτε να διακόπτουν την εργασία τους για μια ώρα κάθε μέρα, είτε να προσέρχονται αργότερα ή να αποχωρούν νωρίτερα κατά μία ώρα κάθε μέρα.

δ *Προστασία των γυναικών κατά την περίοδο της κύησης, της λοχείας και του θηλασμού*
Ο εργοδότης πρέπει να λαμβάνει τα απαιτούμενα μέτρα, ώστε να μην εκτίθενται σε κίνδυνο η ασφάλεια και η υγεία της εργαζόμενης εγκύου ή λεχώνας, με κατάλληλη προσαρμογή του χρόνου και των συνθηκών εργασίας ή ακόμη και με απαλλαγή της από την εργασία χωρίς περικοπή των αποδοχών της.

ε *Απαγόρευση νυκτερινής εργασίας*

Απαγορεύεται να απασχολούνται σε νυκτερινή εργασία οι γυναίκες κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και για ένα διάστημα μετά τον τοκετό.

Οφειλόμενες αποδοχές από τον εργοδότη και ασφαλιστικές παροχές προς την εργαζόμενη που τελεί σε άδεια μητρότητας

Η εργαζόμενη κατά τη διάρκεια της απουσίας της λόγω κύησης, τοκετού και λοχείας, εάν έχει συμπληρώσει δεκαήμερο αλλά όχι έτος στην υπηρεσία του εργοδότη, δικαιούται αποδοχές ενός δεκαπενθημέρου. Εάν έχει συμπληρώσει ένα (1) έτος υπηρεσίας, δικαιούται αποδοχές ενός μηνός. Ο εργοδότης έχει δικαίωμα να παρακρατήσει από τις οφειλόμενες αποδοχές τα ποσά που εισέπραξε η εργαζόμενη από το Ι.Κ.Α. Στα ποσά αυτά δεν περιλαμβάνεται και το χρηματικό βοήθημα τοκετού.

Εάν η εργαζόμενη είναι άμεσα ασφαλισμένη στο Ι.Κ.Α. και έχει πραγματοποιήσει τουλάχιστον διακόσιες (200) ημέρες εργασίας στα τελευταία δύο (2) χρόνια πριν τον τοκετό, δικαιούται επίδομα μητρότητας για 56 ημέρες πριν από την πιθανή ημερομηνία τοκετού (επίδομα κυοφορίας) και 56 ημέρες μετά τον τοκετό (επίδομα λοχείας). Το επίδομα μητρότητας καταβάλλεται και για τις μη εργάσιμες ημέρες.

Επίσης από το Ι.Κ.Α. καταβάλλεται επίδομα τοκετού (εφάπαξ βοήθημα), αντί ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης, τόσο στην άμεσα ασφαλισμένη, όσο και στη συνταξιούχο ή σύζυγο ασφαλισμένου ή συνταξιούχου. Το ποσό του επιδόματος τοκετού ανέρχεται στο τριακονταπλάσιο του ημερομισθίου ανειδίκευτου εργάτη.



Ένα σημαντικό τμήμα του εργατικού δυναμικού της χώρας μας αποτελείται από γυναίκες.

1.4. Προστασία εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις

Στους εργαζομένους και των δύο φύλων, με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, που έχουν υποχρεώσεις προς παιδιά ή άλλα μέλη της οικογένειάς τους που εξαρτώνται από αυτούς, εφαρμόζονται ειδικές προστατευτικές διατάξεις.

Συγκεκριμένα ο νόμος προβλέπει τη χορήγηση τριών ακόμα ειδικών αδειών, μειωμένο ωράριο σε ορισμένες περιπτώσεις, προνομιακή μεταχείριση από τον εργοδότη τους κατά τον προγραμματισμό των ετήσιων αδειών και ειδικές ρυθμίσεις, που αφορούν τα ασφαλιστικά τους δικαιώματα.

Οι ειδικές άδειες που προβλέπονται για τους εργαζόμενους γονείς είναι οι ακόλουθες:

α *Γονική άδεια ανατροφής παιδιών*

Την άδεια αυτή δικαιούνται οι γονείς που έχουν παιδιά ηλικίας μέχρι τριών ετών. Είναι άδεια χωρίς αποδοχές και η διάρκειά της μπορεί να φθάσει τους 3 1/2 μήνες για κάθε γονέα.

Προϋποθέσεις για τη χορήγησή της είναι: α) Ο γονέας να έχει συμπληρώσει ένα (1) χρόνο εργασίας στον ίδιο εργοδότη και β) ο άλλος γονέας να εργάζεται έξω από το σπίτι.

Όταν υπάρχουν περισσότερα παιδιά στην οικογένεια, το δικαίωμα των γονέων είναι αυτοτελές για κάθε παιδί. Απαραίτητη προϋπόθεση όμως είναι να έχει μεσολαβήσει ένας (1) χρόνος πραγματικής απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη από τη λήξη της άδειας για το προηγούμενο παιδί.

Οι εργαζόμενοι γονείς κατά το χρονικό διάστημα της γονικής άδειας έχουν πλήρη ασφαλιστική κάλυψη από τον ασφαλιστικό τους φορέα, με την υποχρέωση όμως να καταβάλουν το σύνολο των ασφαλιστικών εισφορών.

β *Άδεια απουσίας για επίσκεψη στο σχολείο των παιδιών*

Οι γονείς των παιδιών ηλικίας μέχρι 16 ετών, που είναι μαθητές στοιχειώδους ή μέσης εκπαίδευσης, δικαιούνται άδειας για την παρακολούθηση της σχολικής τους επίδοσης. Η άδεια αυτή είναι με αποδοχές, χορηγείται μόνο στον ένα από τους δύο γονείς και μπορεί να φθάσει μέχρι τέσσερις (4) εργάσιμες ημέρες για κάθε ημερολογιακό έτος.

γ *Άδεια απουσίας για ασθένεια «εξαρτωμένων μελών» της οικογένειας*

Σε περίπτωση ασθένειας των παιδιών ή άλλων εξαρτωμένων μελών της οικογένειας, οι εργαζόμενοι δικαιούνται να λάβουν άδεια χωρίς αποδοχές, μέχρι έξι (6) εργάσιμες ημέρες για κάθε ημερολογιακό έτος.

Εξαρτώμενα μέλη της οικογένειας θεωρούνται:

- 1** Τα παιδιά μέχρι 16 ετών, φυσικά ή υιοθετημένα.
- 2** Τα παιδιά άνω των 16 ετών, που έχουν ανάγκη από ειδικές φροντίδες για λόγους βαριάς ασθένειας ή αναπηρίας.
- 3** Ο σύζυγος ή η σύζυγος που δεν μπορούν να αυτοεξυπηρετηθούν.
- 4** Οι γονείς και τα άγαμα αδέλφια που δεν μπορούν να αυτοεξυπηρετηθούν.

Εννοείται βέβαια ότι ο εργαζόμενος που θα ζητήσει την άδεια πρέπει να έχει την επιμέλεια των εξαρτώμενων προσώπων.

1.4.1. Μειωμένο ωράριο προστατών

Οι γονείς, που εργάζονται σε επιχείρηση που απασχολεί τουλάχιστον πενήντα (50) άτομα και έχουν παιδιά με πνευματική, ψυχική ή σωματική αναπηρία, δικαιούνται να εργάζονται με μειωμένο ωράριο κατά μία (1) ώρα την ημέρα και με ανάλογη περικοπή των αποδοχών τους. Για την αναπηρία και τον καταλληλότερο γονέα για τη φροντίδα του παιδιού απαιτείται ιατρική γνωμάτευση.

1.5. Προστασία στρατευμένων

Η Πολιτεία με μια σειρά νομοθετημάτων ρύθμισε το θέμα της προστασίας των στρατεύομενων μισθωτών, προκειμένου να εκτελέσουν απερίσπαστοι το χρέος τους προς την πατρίδα.

Έτσι, οι μισθωτοί, που υπηρετούν σε οποιαδήποτε ιδιωτική ή δημόσια επιχείρηση, για χρονικό διάστημα τουλάχιστον έξι μηνών πριν τη στράτευσή τους, με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, δικαιούνται να επανέλθουν στην εργασία τους και να παραμείνουν σ' αυτήν το λιγότερο για ένα χρόνο μετά την αποστράτευσή τους. Πρέπει όμως υποχρεωτικά να δηλώσουν την πρόθεσή τους προς τον εργοδότη τους μέσα σε ένα μήνα από την απόλυσή τους από το στρατό και μέσα σε δεκαπέντε ημέρες από τη δήλωση να επιστρέψουν στην εργασία τους. Εάν μία από τις δύο προθεσμίες περάσει άπρακτη, η σύμβαση εργασίας λύνεται με υπαιτιότητα του αποστρατευμένου.

Εάν ο εργοδότης αρνηθεί να επαναπροσλάβει τον αποστρατευθέντα μισθωτό του, ο τελευταίος έχει δύο επιλογές:

- α** Να θεωρήσει την άρνηση του εργοδότη ως άκυρη απόλυση και να ζητήσει απ' αυτόν μισθούς υπερημερίας⁴ από την ημέρα της επιστροφής του στην εργασία και
- β** Να θεωρήσει τη μη επαναπρόσληψή του ως έγκυρη απόλυση και να ζητήσει αποζημίωση.

Ο χρόνος υπηρεσίας στο στρατό των μισθωτών ως εφέδρων, κληρωτών ή εθελοντών, υπολογίζεται σαν πραγματική υπηρεσία στον εργοδότη που υπηρετούσαν πριν τη στράτευσή τους για την προσαύξηση του μισθού τους, την προαγωγή, τη σύνταξη και όλα τα πλεονεκτήματα που εξαρτώνται από το χρόνο πραγματικής υπηρεσίας.

Σε περίπτωση στράτευσης του μισθωτού ως εφέδρου, καταβάλλεται από τον εργοδότη ο μισθός που οφείλεται σε περίπτωση ανυπαίτιου κωλύματος, κατά τα άρθρα 657-658 Α.Κ., και επίδομα στράτευσης (εφεδρικό) από τον Ο.Α.Ε.Δ.

1.6. Κοινωνική ασφάλιση των μερικώς απασχολούμενων

Μερικώς απασχολούμενοι είναι οι εργαζόμενοι, οι οποίοι κατόπιν συμφωνίας με τον εργοδότη τους παρέχουν εργασία μικρότερης διάρκειας από την κανονική.

Οι μερικώς απασχολούμενοι ασφαλίζονται κανονικά στο Ι.Κ.Α. και στους υπόλοιπους ασφαλιστικούς οργανισμούς κύριας και επικουρικής ασφάλισης⁵, καθώς και στον Ο.Α.Ε.Δ και στον Οργανισμό Εργατικής κατοικίας.

2. ΕΘΝΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΝΕΡΓΙΑ (ΕΣΠΑ)

Στα πλαίσια των προσπαθειών που κάνει το Κράτος, για να προστατεύσει τους πολίτες από τις δυσάρεστες συνέπειες που δημιουργεί η ανεργία, εντάσσεται και η λειτουργία του Εθνικού Συστήματος Προστασίας από την ανεργία (ΕΣΠΑ), που έχει ανατεθεί στον ΟΑΕΔ.

2.1. Επιδότηση νεοεισερχομένων στην αγορά εργασίας

Ο ΟΑΕΔ σε εφαρμογή του ΕΣΠΑ και προκειμένου να στηρίξει τους άνεργους νέους ηλικίας μέχρι 29 ετών, τους καταβάλλει ειδικό επίδομα, με τις εξής προϋποθέσεις:

- α** Να έχουν συμπληρώσει το 20ό έτος της ηλικίας τους και οι άνδρες να έχουν εκπληρώσει τις στρατιωτικές τους υποχρεώσεις ή να έχουν απαλλαγεί νόμιμα.
- β** Να εγγραφούν στα ειδικά μητρώα ανέργων του ΟΑΕΔ μέσα σε τρεις μήνες από τη συμπλήρωση του 20ού έτους της ηλικίας τους ή από την απόλυσή τους από το στρατό. Οι μαθητές, σπουδαστές ή φοιτητές οποιασδήποτε εκπαιδευτικής βαθμίδας πρέπει να εγγράφουν στα μητρώα μέσα σε τρεις μήνες από την ημέρα που θα λάβουν τον τίτλο σπουδών τους.
- γ** Να παραμείνουν άνεργοι για δώδεκα (12) τουλάχιστον μήνες από την ημέρα της εγγραφής τους στα μητρώα του ΟΑΕΔ.

Το επίδομα καταβάλλεται για χρονικό διάστημα πέντε (5) μηνών κατ' ανώτατο όριο από την ημέρα που θεμελιώνεται το δικαίωμα για επιδότηση. Το ποσό του επιδόματος δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερο από είκοσι και μικρότερο από οκτώ ημερήσια βασικά επιδόματα ανεργίας το μήνα.



Η ανεργία πλήττει ιδιαίτερα τους νέους.

2.2. Τακτική επιδότηση ανεργίας

Εκτός από την επιδότηση των ατόμων νεαρής ηλικίας, που εισέρχονται για πρώτη φορά στην αγορά εργασίας, υπάρχει και η *τακτική επιδότηση των ανέργων*.

Άνεργος θεωρείται εκείνος, που λόγω λύσης της εργασιακής του σχέσης αναζητεί νέα εργασία και δέχεται να απασχοληθεί σε εργασία, που του προσφέρεται από τις υπηρεσίες του ΟΑΕΔ ή να παρακολουθήσει προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης ή μετεκπαίδευσης.

Για να έχει δικαίωμα επιδότησης ο άνεργος πρέπει να έχει πραγματοποιήσει, μέσα στους τελευταίους 14 μήνες πριν από τη λύση της εργασιακής του σχέσης, 125 ημερομίσθια στην ασφάλιση κλάδου ανεργίας του ΟΑΕΔ.

Εξαιρούνται ορισμένες κατηγορίες ανέργων (οικοδόμοι νομών Αττικής και Θεσσαλονίκης, απασχολούμενοι σε τουριστικά επαγγέλματα κτλ.), για τους οποίους αρκούν 100 ημερομίσθια.

Ο ασφαλισμένος άνεργος, που επιδοτείται για πρώτη φορά, πρέπει να έχει πραγματοποιήσει ανά 80 ημερομίσθια το χρόνο στα δύο χρόνια πριν από την έναρξη της επιδότησης.

Διάρκεια επιδότησης

Η διάρκεια της επιδότησης είναι ανάλογη με τον αριθμό των ημερομισθίων, που έχει πραγματοποιήσει ο ασφαλισμένος.

- α** Για 125 ημερομίσθια (ή 100 για τις κατηγορίες που εξαιρούνται), η επιδότηση διαρκεί δύο μήνες
- β** Για 150 ημερομίσθια, η επιδότηση διαρκεί τρεις μήνες
- γ** Για 180 ημερομίσθια, η επιδότηση διαρκεί πέντε μήνες

Για κάθε μήνα επιδότησης καταβάλλονται 25 ημερήσια επιδόματα ανεργίας. Εάν ο ασφαλισμένος εξακολουθεί να είναι άνεργος και μετά τη λήξη της επιδότησης, υπάρχει δυνατότητα να λάβει ειδικό επίδομα για τρεις ακόμη μήνες και μέχρι 15 ημερήσια επιδόματα το μήνα. Μετά τη συμπλήρωση των παραπάνω χρονικών ορίων, ο ασφαλισμένος πρέπει να πραγματοποιήσει και πάλι τις απαραίτητες ημέρες εργασίας, για να δικαιούται νέα επιδότηση.



Ο ΟΑΕΔ προκειμένου να στηρίξει τους άνεργους νέους ηλικίας μέχρι 29 ετών τους καταβάλλει ειδικό επίδομα.

Απώλεια δικαιώματος επιδότησης

Ο άνεργος που δεν αποδέχεται θέση εργασίας, η οποία εμπίπτει στον ευρύτερο επαγγελματικό του κλάδο και του προσφέρεται από τον ΟΑΕΔ ή δε δέχεται να παρακολουθήσει προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης του ΟΑΕΔ, χάνει το δικαίωμα επιδότησης. Ο άνεργος ο οποίος αποχωρεί εκούσια από την εργασία του δε θεμελιώνει δικαίωμα επιδότησης.

Η επιδότηση καταβάλλεται ύστερα από αίτηση του ενδιαφερομένου. Η αίτηση υποβάλλεται από τον ίδιο τον ασφαλισμένο στην υπηρεσία του ΟΑΕΔ της κατοικίας ή του τόπου της τελευταίας απασχόλησής του μέσα σε 60 ημέρες από τη λύση της εργασιακής του σχέσης. Εάν περάσει άπρακτη η προθεσμία των 60 ημερών, επέρχεται απόσβεση του δικαιώματος για επιδότηση.

2.3. Υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων

Η παροχή της εργασίας συνδέεται πολλές φορές με κινδύνους που απειλούν την υγεία και τη σωματική ακεραιότητα των εργαζομένων. Η ανάγκη αντιμετώπισης αυτών των κινδύνων οδήγησε το νομοθέτη στη θέσπιση μιας σειράς κανόνων δικαίου σχετικών με την προστασία της υγείας των εργαζομένων και την ασφάλειά τους στον τόπο της δουλειάς.

Σύμφωνα με το νόμο ο εργοδότης έχει υποχρέωση:

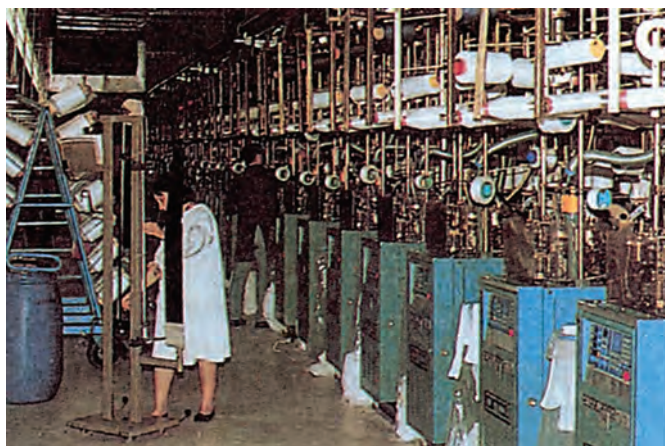
- 1** Να λαμβάνει κάθε μέτρο για την προστασία της υγείας και της σωματικής ακεραιότητας των εργαζομένων και των τρίτων που παρευρίσκονται στους τόπους εργασίας.
- 2** Να εφαρμόζει κάθε υπόδειξη των τεχνικών και υγειονομικών επιθεωρητών εργασίας και να διευκολύνει το έργο τους μέσα στην επιχείρηση.
- 3** Να επιβλέπει την ορθή εφαρμογή των μέτρων υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας.
- 4** Να λαμβάνει συλλογικά μέτρα προστασίας των εργαζομένων.
- 5** Να γνωστοποιεί στους εργαζόμενους τον επαγγελματικό κίνδυνο από την εργασία τους.
- 6** Να ενθαρρύνει την εκπαίδευση των εργαζομένων σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας.
- 7** Να ενημερώνει τους εργαζόμενους για τη νομοθεσία που ισχύει σχετικά με την υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας.
- 8** Να καταρτίζει πρόγραμμα προληπτικής δράσης και βελτίωσης των συνθηκών εργασίας στην επιχείρηση.
- 9** Να τηρεί ειδικό βιβλίο ατυχημάτων, στο οποίο να αναγράφονται τα αίτια και η περιγραφή του ατυχήματος.

Υποχρεώσεις όμως δεν έχει μόνο ο εργοδότης αλλά και οι εργαζόμενοι. Αυτοί σύμφωνα με το νόμο οφείλουν:

- 1** Να εφαρμόζουν τους κανόνες υγιεινής και ασφάλειας.
- 2** Να χρησιμοποιούν τα ατομικά μέσα προστασίας.
- 3** Να διατηρούν τις διατάξεις και τους μηχανισμούς ασφάλειας.
- 4** Να παρακολουθούν τα σχετικά σεμινάρια σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας.

Προκειμένου να διασφαλιστεί πιο αποτελεσματικά η υγεία και η ασφάλεια των εργαζομένων αλλά και του καταναλωτικού κοινού, ο νόμος προέβλεψε τη θέσπιση ειδικών οργάνων και συγκεκριμένα:

- 1** Την Επιτροπή Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας (ΕΥΑΕ).
- 2** Τον Τεχνικό Ασφάλειας (Τ.Α) και
- 3** Τον Γιατρό Εργασίας.



Ο εργοδότης έχει υποχρέωση να λαμβάνει κάθε μέτρο για την προστασία της υγείας και της σωματικής ακεραιότητας των εργαζομένων.

Η Επιτροπή Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας απαρτίζεται από εκλεγμένους αντιπροσώπους των εργαζομένων σε επιχειρήσεις που απασχολούν 50 άτομα και πάνω. Σε επιχειρήσεις που απασχολούν από 20 έως 50 άτομα ορίζεται ένας εκλεγμένος αντιπρόσωπος των εργαζομένων. Η ΕΥΑΕ ή ο αντιπρόσωπος είναι όργανο συμβουλευτικό και φροντίζει για τη βελτίωση των συνθηκών και του περιβάλλοντος της εργασίας. Παρακολουθεί επίσης την τήρηση των μέτρων υγιεινής και ασφάλειας και συμβάλλει στην εφαρμογή τους.

Ο Τεχνικός Ασφάλειας παρέχει στον εργοδότη υποδείξεις και συμβουλές για θέματα υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας και για πρόληψη ατυχημάτων. Επίσης επιθεωρεί τις θέσεις εργασίας, επιβλέπει τη σωστή χρήση των ατομικών μέσων προστασίας, αναφέρει στον εργοδότη κάθε σχετική παράλειψη, ερευνά τα αίτια των εργατικών ατυχημάτων και προτείνει μέτρα για την αποτροπή τους στο μέλλον.

Ο Γιατρός Εργασίας πρέπει να έχει την ειδικότητα της ιατρικής της εργασίας. Μέχρι την καθιέρωση όμως αυτής της ειδικότητας μπορεί να προσλαμβάνεται γιατρός οποιασδήποτε ειδικότητας. Οι αρμοδιότητές του είναι καταρχήν συμβουλευτικές. Συμβουλεύει δηλ. τον εργοδότη και τους εργαζομένους για τα μέτρα που πρέπει να λαμβάνουν για τη σωματική και ψυχική υγεία τους. Επίσης είναι υποχρεωμένος να επιβλέπει την υγεία των εργαζομένων, να φροντίζει για τη διενέργεια ιατρικών εξετάσεων, να παρέχει επείγουσα περίθαλψη σε περίπτωση ατυχήματος ή ασθένειας κ.ά.

Ο Τεχνικός Ασφάλειας και ο Γιατρός Εργασίας είναι υποχρεωμένοι να συνεργάζονται μεταξύ τους, να ενημερώνουν την ΕΥΑΕ ή τον αντιπρόσωπο των εργαζομένων και να τους παρέχουν συμβουλές σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας.

2.4. Περίληψη

Στο κεφάλαιο αυτό αναφερθήκαμε διεξοδικά στο θέμα της προστασίας των εργαζομένων αλλά και των άνεργων πολιτών, που παρέχεται υποχρεωτικά από το κράτος, καθώς και στο θέμα της υγιεινής και ασφάλειας στους χώρους εργασίας.

Η προστασία, που προβλέπει ο νόμος, αφορά καταρχήν το μισθωτό, ο οποίος για λόγους υγείας (ασθένεια, εργατικό ατύχημα) είναι υποχρεωμένος να απουσιάσει από την εργασία του. Στην περίπτωση αυτή διατηρεί τις μισθολογικές αξιώσεις απέναντι στον εργοδότη του και παράλληλα δικαιούται και ειδικά επιδόματα και άλλες παροχές από τον ασφαλιστικό του φορέα.

Ιδιαίτερη μέριμνα υπάρχει από το νόμο για την εργαζόμενη γυναίκα, στην οποία παρέχει αυξημένη προστασία κατά την περίοδο της μητρότητας (άδεια κύησης-λοχείας, επιδόματα τοκετού και ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης, μειωμένο ωράριο κτλ.) καθώς και για τους ανήλικους, για τους οποίους περιλαμβάνει ειδικές ρυθμίσεις ως προς τους όρους και τις συνθήκες απασχόλησής τους.

Ειδικής προστασίας απολαμβάνουν επίσης και οι εργαζόμενοι με οικογενειακές υποχρεώσεις, οι οποίοι δικαιούνται πρόσθετες άδειες για την αντιμετώπιση των οικογενειακών τους αναγκών.

Όσον αφορά την προστασία των στρατευόμενων μισθωτών, αυτή περιλαμβάνει, με τις προϋποθέσεις που ορίζει ο νόμος, καταβολή επιδόματος στράτευσης από τον Ο.Α.Ε.Δ., υποχρέωση του εργοδότη να τους επαναπροσλάβει μετά την απόλυσή τους από τις τάξεις του στρατού και καταβολή του μισθού τους από τον εργοδότη.

Η προστασία του νόμου επεκτείνεται και στους μερικώς απασχολούμενους μισθωτούς, για τους οποίους προβλέπεται υποχρεωτική ασφαλιστική κάλυψη από τους οργανισμούς κύριας και επικουρικής ασφάλισης.

Για την προστασία από την ανεργία εφαρμόζεται και λειτουργεί στη χώρα μας το Εθνικό Σύστημα Προστασίας από την ανεργία (Ε.Σ.Π.Α.)

Σε εφαρμογή του συστήματος ο Ο.Α.Ε.Δ. επιδοτεί τόσο τους άνεργους νέους, που εισέρχονται για πρώτη φορά στην αγορά εργασίας, όσο και τους άνεργους, που με ορισμένες προϋποθέσεις δικαιούνται τακτικής επιδότησης.

Τέλος, για τη διασφάλιση της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων στους χώρους εργασίας, ο νόμος προβλέπει συγκεκριμένες υποχρεώσεις των εργοδοτών και των εργαζομένων και συγχρόνως τη θέσπιση τριών ειδικών οργάνων (Επιτροπή Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας, Τεχνικός Ασφάλειας και Γιατρός Εργασίας) για την πρόληψη και την επιστημονική αντιμετώπιση των κινδύνων.

2.5. Ερωτήσεις

- 1 Πώς είναι οργανωμένος ο θεσμός των κοινωνικών ασφαλίσεων στη χώρα μας και ποιους σκοπούς εξυπηρετεί;
- 2 Ποιες είναι οι πηγές χρηματοδότησης των ασφαλιστικών φορέων;
- 3 Τι εννοούμε λέγοντας ότι στη χώρα μας υπάρχει πολλαπλότητα ασφαλιστικών συστημάτων;
- 4 Ποιοι υπάγονται στην ασφάλιση του Ι.Κ.Α.;
- 5 Η υπαγωγή στην ασφάλιση του Ι.Κ.Α. ανήκει στη διακριτική ευχέρεια του μισθωτού;
- 6 Ποιες είναι οι υποχρεώσεις του εργοδότη σχετικά με την ασφάλιση του προσωπικού;
- 7 Ποιες υποχρεώσεις έχει ο μισθωτός που δεν μπορεί να προσέλθει στην εργασία του λόγω ασθένειας;
- 8 Ποια δικαιώματα θεμελιώνει ο μισθωτός που απουσιάζει από την εργασία του λόγω ασθένειας;
- 9 Με ποιες προϋποθέσεις δικαιούται ο μισθωτός επίδομα ασθένειας από το Ι.Κ.Α.;
- 10 Ποιες είναι οι αποδοχές που δικαιούται να λάβει ο μισθωτός από τον εργοδότη του σε περίπτωση ασθένειας;
- 11 Με ποιες προϋποθέσεις ένα ατύχημα χαρακτηρίζεται εργατικό;
- 12 Πότε απαλλάσσεται και πότε έχει μειωμένη ευθύνη ο εργοδότης για το εργατικό ατύχημα που συνέβη σε μισθωτό της επιχείρησής του;
- 13 Ποιες αξιώσεις έχει ο μισθωτός που έπαθε εργατικό ατύχημα και ποιος είναι υπεύθυνος για την ικανοποίησή τους;

- 14** Αναφέρετε τα κυριότερα προστατευτικά μέτρα που προβλέπει ο νόμος για τους εργαζόμενους ανηλίκους.
- 15** Ποια στοιχεία της προσωπικότητας των ανηλίκων επιδιώκει να προστατεύσει ο νόμος με τις διατάξεις που αφορούν τις συνθήκες εργασίας τους;
- 16** Πότε χορηγείται η κανονική άδεια στους ανήλικους εργαζομένους;
- 17** Ποια ευθύνη έχουν οι εργοδότες απέναντι στους ανήλικους εργαζομένους;
- 18** Αναφέρετε τα μέτρα προστασίας της μητρότητας των εργαζόμενων γυναικών.
- 19** Πόσες ημέρες άδειας μητρότητας δικαιούται η εργαζόμενη γυναίκα και πώς κατανέμονται αυτές;
- 20** Ποιες ειδικές άδειες προβλέπονται για τους εργαζόμενους γονείς;
- 21** Με ποιες προϋποθέσεις χορηγείται η γονική άδεια ανατροφής παιδιών;
- 22** Ποια μέλη της οικογένειας θεωρούνται εξαρτώμενα;
- 23** Πώς προστατεύεται από το νόμο ο στρατευμένος μισθωτός;
- 24** Με ποιες προϋποθέσεις δικαιούται να επαναπροσληφθεί ο στρατευμένος μισθωτός μετά την αποστράτευσή του;
- 25** Τι γνωρίζετε για το Εθνικό Σύστημα Προστασίας από την ανεργία (Ε.Σ.Π.Α.);
- 26** Αναφέρετε τις προϋποθέσεις που απαιτούνται για την επιδότηση των νεοεισερχομένων στην αγορά εργασίας.
- 27** Με ποιες προϋποθέσεις δικαιούνται τακτική επιδότηση οι άνεργοι;
- 28** Πόση είναι η διάρκεια της επιδότησης των ανέργων;
- 29** Ποιες είναι οι υποχρεώσεις του εργοδότη για την προστασία της υγείας και της σωματικής ακεραιότητας των εργαζομένων;
- 30** Ποιες είναι οι υποχρεώσεις των εργαζομένων για την προστασία της υγείας τους και της σωματικής τους ακεραιότητας στο χώρο της εργασίας τους;
- 31** Ποια είναι τα αρμόδια όργανα για την πρόληψη και την αντιμετώπιση των κινδύνων μέσα στην επιχείρηση;
- 32** Ποιες υπηρεσίες προσφέρει η Επιτροπή Υγιεινής και Ασφάλειας της εργασίας στην επιχείρηση;

33 Ποια είναι τα καθήκοντα του Τεχνικού Ασφάλειας;

34 Ποιος είναι ο ρόλος του Γιατρού Εργασίας;

2.6. Ασκήσεις

1 Η Χριστίνα, που εργάζεται σαν γραμματέας σε μια επιχείρηση επί μια διετία, διανύει τον έβδομο μήνα της κύησης. Ενώ όμως περιμένει σε μερικές ημέρες να της χορηγηθεί η άδεια μητρότητας που δικαιούται, ο εργοδότης της την απολύει.

Η Χριστίνα προσβάλλει την καταγγελία της σύμβασης ως παράνομη και άκυρη. Ο εργοδότης απαντά ότι η καταγγελία οφείλεται στη σημαντική μείωση της αποδοτικότητας της Χριστίνας, λόγω της κατάστασής της, και επομένως είναι νόμιμη.

α Η απόλυση της Χριστίνας κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της είναι έγκυρη;

β Η μειωμένη αποδοτικότητα της Χριστίνας, που οφείλεται στην κατάστασή της, συνιστά «σπουδαίο λόγο» για την έγκυρη απόλυσή της;

2 Ο εργάτης Α εργαζόταν σε εργοστάσιο παραγωγής ηλεκτρικών ειδών. Κατά τη διάρκεια της υπηρεσίας του έπασχε από χρόνιο καρδιακό νόσημα. Τον τελευταίο καιρό μάλιστα η κατάσταση του είχε επιδεινωθεί λόγω υπερκόπωσης και γι' αυτό ο γιατρός του είχε συστήσει να αναπαύεται και να αποφεύγει τις βαριές δουλειές.

Ο εργοδότης του, αν και γνώριζε τη σοβαρότητα της κατάστασής του, εξακολούθησε να τον απασχολεί στην ίδια κοπιαστική εργασία που έκανε μέχρι τότε και μάλιστα τον υποχρέωνε να μεταφέρει καθημερινά βαριά φορτία με ηλεκτρολογικά υλικά.

Κατά τη μεταφορά ενός τέτοιου φορτίου, ο Α έπαθε καρδιακή προσβολή και πέθανε. Η οικογένειά του Α αξίωσε από τον εργοδότη του χρηματική ικανοποίηση λόγω ψυχικής οδύνης, υποστηρίζοντας ότι ο θάνατός του οφειλόταν σε εργατικό ατύχημα.

Ο εργοδότης αρνήθηκε να καταβάλει τα χρήματα, με τον ισχυρισμό ότι ο θάνατος του Α δεν οφειλόταν σε εργατικό ατύχημα, αλλά στην ασθένεια, από την οποία έπασχε και όχι σε βίαιο περιστατικό.

α Είναι ορθός ο ισχυρισμός του εργοδότη ότι ο θάνατος του Α δεν οφειλόταν σε εργατικό ατύχημα;

β Ο εργοδότης οφείλει αποζημίωση στην οικογένεια του Α;

3 Ο Γιώργος, εργάτης σε ένα εργοστάσιο κλωστοϋφαντουργίας, με ημερομίσθιο 10.000 δρχ. υπάγεται στην ασφάλιση του Ι.Κ.Α.

Κατά το δεύτερο χρόνο της υπηρεσίας του ασθενεί σοβαρά και αναγκάζεται να απουσιάσει από την εργασία του επί είκοσι (20) ημέρες.

α Η απουσία του Γιώργου από την εργασία του λόγω της ασθένειάς του, λύνει αυτοδικαίως και τη σύμβαση εργασίας;

β Εάν το ημερήσιο επίδομα ασθένειας που καταβάλλει το Ι.Κ.Α. στους ασφαλισμένους ασθενείς είναι 6.000 δρχ., να υπολογιστούν τα ποσά που δικαιούται να λάβει ο Γιώργος α) από τον εργοδότη του και β) από το Ι.Κ.Α., κατά τη διάρκεια της ασθένειάς του.

4 Ο μισθωτός Α, που είχε ήδη εκπληρώσει τις στρατιωτικές του υποχρεώσεις, μετά από υπηρεσία οκτώ (8) μηνών στην επιχείρηση του Β, κλήθηκε στο στρατό ως έφεδρος αξιωματικός, προκειμένου να εκπαιδευτεί στα νέα όπλα. Την τρίτη ημέρα μετά την αποστράτευσή του, επανήλθε στην υπηρεσία του και ζήτησε να επαναπροσληφθεί. Ο Β όμως αρνήθηκε να τον δεχτεί στην υπηρεσία του.

α Τι δικαιώματα έχει ο Α σύμφωνα με το νόμο, μετά την άρνηση του Β να τον επαναπροσλάβει;

β Τι αξιώσεις έχει ο στρατευμένος μισθωτός από τον εργοδότη του και από τον Ο.Α.Ε.Δ. κατά τη διάρκεια της στράτευσής του;

5 Ο Κώστας εργαζόταν σαν εργοδηγός στην εργοληπτική εταιρεία Α, όπου είχε συμπληρώσει 165 ημέρες εργασίας.

Ξαφνικά, για δικούς του οικογενειακούς λόγους, αποχώρησε από την εργασία του. Μετά από τρεις μήνες υπέβαλε αίτηση στον Ο.Α.Ε.Δ. για να του καταβληθεί επίδομα ανεργίας. Η αρμόδια υπηρεσία του Ο.Α.Ε.Δ. απάντησε αρνητικά στην αίτησή του.

α Είναι νόμιμη η άρνηση του Ο.Α.Ε.Δ. για καταβολή επιδόματος ανεργίας;

β Αιτιολογήστε την απάντησή σας.

Γλωσσάριο

- 1 Ανυπαίτιο κώλυμα:** Εμπόδιο που παρουσιάζεται σε ένα πρόσωπο χωρίς δική του υπαιτιότητα (δόλο ή αμέλεια).
- 2 Ηθική βλάβη:** Η βλάβη που προκαλείται σε ένα πρόσωπο, όταν προσβληθούν αγαθά του, που δεν είναι περιουσιακά, όπως η υγεία, η τιμή, η ελευθερία.
- 3 Ψυχική οδύνη:** Τα ψυχικά τραύματα, ο ψυχικός πόνος που μπορεί να προκαλέσει σε κάποιον μια παράνομη πράξη που στρέφεται είτε εναντίον του, είτε κατά τρίτου προσώπου, με το οποίο αυτός συνδέεται με οικογενειακό ή άλλο στενό δεσμό στοργής και αγάπης.
- 4 Μισθοί υπερημερίας:** Οι μισθοί που οφείλει ο εργοδότης για το χρονικό διάστημα που, από δική του υπαιτιότητα, δεν αποδέχεται την προσφερόμενη εργασία του μισθωτού.
- 5 Επικουρική ασφάλιση:** Οι συμπληρωματικές παροχές, που δίνονται στους ασφαλισμένους από τους αρμόδιους ασφαλιστικούς φορείς, για να βελτιώσουν τη θέση τους συμπληρώνοντας τις βασικές ασφαλιστικές παροχές.

1. Η ΛΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1.1. Διάφοροι λόγοι λύσης

Η σύμβαση εργασίας, ορισμένου και αορίστου χρόνου, λύεται αυτοδικαίως με το θάνατο του μισθωτού. Αν πεθάνει όμως ο εργοδότης, η σύμβαση εργασίας εξακολουθεί να υπάρχει.

Η *ορισμένου χρόνου σύμβαση εργασίας* λήγει αυτοδικαίως, μόλις συμπληρωθεί ο χρόνος για τον οποίο έχει συμφωνηθεί ή μόλις τελειώσει το έργο για το οποίο έγινε η πρόσληψη, χωρίς άλλη διατύπωση και χωρίς καταβολή οποιασδήποτε αποζημίωσης από μέρους του εργοδότη προς το μισθωτό. Το μόνο που υποχρεούται ο εργοδότης είναι να αναγγείλει αυτό το γεγονός στον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ).

Πριν παρέλθει ο χρόνος για τον οποίο έχει συμφωνηθεί, η σύμβαση αυτή λύεται από τους συμβαλλομένους εργοδότη και μισθωτό μόνο για σπουδαίο λόγο, δηλ. για αθέτηση των υποχρεώσεών τους από την εργασιακή σύμβαση.

Η *αορίστου χρόνου σύμβαση εργασίας* λύεται με καταγγελία. Με ορισμένες διατάξεις επιβάλλονται απαγορεύσεις ή περιορισμοί στο δικαίωμα του εργοδότη για καταγγελία της σύμβασης εργασίας.

Έτσι π.χ. απαγορεύεται η καταγγελία και εάν έγινε είναι άκυρη:

- α** Κατά τη διάρκεια της ετήσιας άδειας αναψυχής του μισθωτού.
- β** Κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης μισθωτού-γυναίκας και για το χρονικό διάστημα ενός έτους μετά τον τοκετό ή για μεγαλύτερο χρόνο λόγω ασθένειας που οφείλεται στην κύηση ή στον τοκετό, εκτός εάν υπάρχει σπουδαίος λόγος (όπως π.χ. η μη συμμόρφωση του μισθωτού με τους όρους της σύμβασης εργασίας. Πάντως η μειωμένη απόδοσή της λόγω της κύησης δε θεωρείται σπουδαίος λόγος).
- γ** Όταν οφείλεται στην άρνηση του μισθωτού να αποδεχθεί την πρόταση του εργοδότη του για μερική απασχόληση.

Επίσης για νόμιμη συνδικαλιστική δράση.

Περιορισμοί της καταγγελίας έχουν θεσπιστεί π.χ.:

- α** Για τα συνδικαλιστικά στελέχη.
- β** Για τους εκπροσώπους των ασφαλισμένων σε ασφαλιστικούς οργανισμούς.
- γ** Για τους στρατευόμενους μισθωτούς.
- δ** Για τους εφέδρους πολεμιστές και τα θύματα πολέμου.

ε Για τους μαθητές τεχνίτες.

στ Για τις ομαδικές απολύσεις.

1.2. Καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου από τον εργοδότη

Κατά το νόμο, η καταγγελία της εργασιακής σχέσης θεωρείται έγκυρη, εφόσον έχει γίνει εγγράφως, έχει καταβληθεί η οφειλόμενη αποζημίωση και έχει καταχωρηθεί η απασχόληση του απολυόμενου στα τηρούμενα για το ΙΚΑ μισθολόγια ή έχει ασφαλιστεί αυτός που απολύεται.

Η καθυστέρηση δόσης της αποζημίωσης από τις οφειλόμενες (όταν ο νόμος το επιτρέπει αυτό) και η μη καταχώρηση κατά τα ανωτέρω του εργαζόμενου στα μισθολόγια του ΙΚΑ ή η μη ασφάλισή του συνεπάγονται την ακυρότητα της καταγγελίας και ο χρόνος που διανύθηκε θεωρείται ως χρόνος συνέχισης της εργασίας του.

Στην περίπτωση αυτή ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να καταβάλλει το σύνολο των εργοδοτικών εισφορών προς το ΙΚΑ και τους λοιπούς ασφαλιστικούς οργανισμούς, χωρίς να έχει το δικαίωμα να αναζητήσει την αποζημίωση που κατέβαλε.

Η αποζημίωση που έχει καταβληθεί συμψηφίζεται με τις τακτικές που οφείλονται λόγω της ακύρωσης της καταγγελίας και ο μισθωτός υποχρεούται να καταβάλει στο ΙΚΑ ή άλλους ασφαλιστικούς οργανισμούς τις εργατικές εισφορές που αναλογούν σε αυτόν.

Έτσι για να είναι έγκυρη η καταγγελία της σύμβασης εργασίας πρέπει:

α Να γίνει εγγράφως

Δηλ. πρέπει ο εργοδότης να συντάξει εγγράφως την καταγγελία (απόλυση) και να παραδώσει το έγγραφο στον απολυόμενο, ο οποίος και θα υπογράψει τη σχετική απόδειξη παραλαβής του, είτε κάτω από το έγγραφο, είτε χωριστά. Αν ο απολυόμενος αρνηθεί να υπογράψει, αυτό θα του επιδοθεί με δικαστικό επιμελητή.

β Να έχει καταχωρηθεί η απασχόληση του απολυόμενου στα τηρούμενα για το ΙΚΑ μισθολόγια ή να έχει ασφαλιστεί ο απολυόμενος

γ Να καταβληθεί η νόμιμη αποζημίωση

Σχετικά με την καταβολή της αποζημίωσης πρέπει να διακρίνουμε τους εργατοτεχνίτες και υπηρέτες από τους υπαλλήλους.

1 Εργατοτεχνίτες και υπηρέτες

Σε αυτούς επιβάλλεται, με την κοινοποίηση του εγγράφου της απόλυσης, να τους

καταβάλλεται και η οφειλόμενη νόμιμη αποζημίωση, αλλιώς η απόλυση είναι άκυρη. Η οφειλόμενη σε αυτούς αποζημίωση, ανάλογα με τα έτη υπηρεσίας τους στον ίδιο εργοδότη, είναι η εξής:

Χρόνος υπηρεσίας	Αποζημίωση ίση με τις αποδοχές
2 μηνών έως 1 έτους	5 ημερομισθίων
1 έτους έως 2 ετών	7 ημερομισθίων
2 ετών έως 5 ετών	15 ημερομισθίων
5 ετών έως 10 ετών	30 ημερομισθίων
10 ετών έως 15 ετών	60 ημερομισθίων
15 ετών έως 20 ετών	90 ημερομισθίων
20 ετών και άνω	105 ημερομισθίων

2 Υπάλληλοι

Ως προς τους υπαλλήλους ο νόμος καθορίζει διπλό σύστημα απόλυσης, δηλ. είτε με προειδοποίηση, είτε με άμεση καταγγελία (λύση) της σύμβασης εργασίας.

Η εφαρμογή του ενός ή του άλλου συστήματος εξαρτάται αποκλειστικά από τη θέληση του εργοδότη.

1.2.1. Με άμεση καταγγελία

Σε αυτή επιβάλλεται, με την κοινοποίηση του εγγράφου της απόλυσης, να καταβάλλεται στον εργαζόμενο και η οφειλόμενη νόμιμη αποζημίωση, η οποία, ανάλογα με τα έτη υπηρεσίας του στον ίδιο εργοδότη, είναι η εξής:

Χρόνος Υπηρεσίας	Αποζημίωση	Χρόνος Υπηρεσίας	Αποζημίωση
μέχρι 2 μήνες	χωρίς αποζ/ση	17 έτη συμπληρωμένα	13 μήνες
2 μήνες - 1 έτος	1 μήνα	18 έτη συμπληρωμένα	14 μήνες
1 έτος - 4 έτη	2 μήνες	19 έτη συμπληρωμένα	15 μήνες
4 έτη - 6 έτη	3 μήνες	20 έτη συμπληρωμένα	16 μήνες
6 έτη - 8 έτη	4 μήνες	21 έτη συμπληρωμένα	17 μήνες
8 έτη - 10 έτη	5 μήνες	22 έτη συμπληρωμένα	18 μήνες
10 έτη συμπληρωμένα	6 μήνες	23 έτη συμπληρωμένα	19 μήνες
11 έτη	7 μήνες	24 έτη συμπληρωμένα	20 μήνες
12 έτη	8 μήνες	25 έτη συμπληρωμένα	21 μήνες
13 έτη	9 μήνες	26 έτη συμπληρωμένα	22 μήνες
14 έτη	10 μήνες	27 έτη συμπληρωμένα	23 μήνες
15 έτη	11 μήνες	28 και πάνω	24 μήνες
16 έτη	12 μήνες		

Τα παραπάνω έτη υπολογίζονται συμπληρωμένα. Αν η αποζημίωση είναι ίση με τις αποδοχές μέχρι έξι (6) μηνών, τότε αυτή καταβάλλεται από τον εργοδότη *ολόκληρη* κατά την ημέρα της καταγγελίας.

Αν όμως είναι μεγαλύτερη από τις αποδοχές έξι μηνών, τότε ο εργοδότης έχει υποχρέωση την ημέρα της καταγγελίας να καταβάλλει μέρος της αποζημίωσης, ίσο προς τους μισθούς έξι μηνών, και το υπόλοιπο να το καταβάλλει, αν το επιθυμεί, σε τριμηνιαίες δόσεις, η πρώτη των οποίων πρέπει να καταβληθεί την επομένη της συμπλήρωσης τριμήνου από την απόλυση.

Στην περίπτωση αυτή, κάθε δόση δεν μπορεί να είναι μικρότερη από τις αποδοχές τριών μηνών, εκτός από την τελευταία δόση η οποία πιθανόν να είναι μικρότερη.

Για την εξεύρεση του ποσού της αποζημίωσης λαμβάνεται υπόψη η ιδιότητα του μισθωτού ως υπαλλήλου ή εργατοτεχνίτη κατά το χρόνο της καταγγελίας. Στην τελευταία αυτή ιδιότητα προσμετράται και όλος ο χρόνος υπηρεσίας που έχει διανυθεί στον ίδιο εργοδότη με διαφορετική ιδιότητα.

Αν ο μισθωτός αρνηθεί να εισπράξει το ποσό της αποζημίωσης, για να είναι έγκυρη η καταγγελία, πρέπει ο εργοδότης να καταθέσει το ποσό της στο Ταμείο Παρακαταθηκών και Δανείων μέσα σε εύλογο χρόνο.

Παρατήρηση

Η αποζημίωση τόσο των εργατοτεχνιτών και υπηρετών, όσο και των υπαλλήλων, υπολογίζεται με βάση των τακτικές αποδοχές του τελευταίου μήνα με καθεστώς πλήρους απασχόλησης του μισθωτού. Όπως και παραπάνω πολλές φορές τονίσαμε, ως τακτικές αποδοχές θεωρούνται ο μισθός ή το ημερομίσθιο και κάθε άλλη παροχή που δίνεται σταθερά και μόνιμα από τον εργοδότη ως αντάλλαγμα της εργασίας που συμφωνήθηκε και παρασχέθηκε από το μισθωτό.

Ειδικότερα θεωρούνται ως τακτικές αποδοχές και συνυπολογίζονται για τον καθορισμό της αποζημίωσης:

- 1** Τα επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα.
- 2** Το επίδομα άδειας. (*Σημείωση:* Η προσαύξηση κατά την αναλογία των επιδομάτων εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα και του επιδόματος άδειας είναι ίση προς το ένα έκτο (1/6) της όλης αποζημίωσης και γι' αυτό το λόγο και η αποζημίωση που οφείλεται στους απολυόμενους μισθωτούς προσαυξάνεται κατά 1/6).

- 3** Η προσαύξηση για νυκτερινή εργασία και για νόμιμη εργασία κατά τις Κυριακές και τις εξαιρέσιμες εορτές.
- 4** Η αμοιβή για νόμιμη υπερωριακή εργασία.
- 5** Η αμοιβή για υπερεργασία.
- 6** Το επίδομα ανθυγιεινής εργασίας.
- 7** Τα φιλοδωρήματα κτλ.

Υπόμνηση

Θα πρέπει πάντα να θυμόμαστε ότι μαζί με την αποζημίωση ο μισθωτός δικαιούται να λάβει τις τρέχουσες αποδοχές του, την ετήσια άδεια και το επίδομα άδειας, εφόσον δεν τα έχει λάβει προηγουμένως, αναλογία δώρων Χριστουγέννων και Πάσχα, τυχόν άλλες καθυστερούμενες αποδοχές κτλ. Πάντως η μη καταβολή αυτών από τον εργοδότη δε συνεπάγεται την ακυρότητα της καταγγελίας.

Η αποζημίωση δεν υπόκειται σε ασφαλιστικές εισφορές υπέρ του ΙΚΑ ή άλλου Ασφαλιστικού Οργανισμού, παρά μόνο:

- α** Σε τέλη χαρτοσήμου και ΟΓΑ με ποσοστό 0,6% υπολογιζόμενο στο ακαθάριστο ποσό της αποζημίωσης, και
- β** Σε φόρο εισοδήματος, με την καταβολή του οποίου εξαντλείται η φορολογική υποχρέωση για το καθαρό ποσό της, που καταβάλλεται στο δικαιούχο.

1.2.2. Με προειδοποίηση

Κατά το σύστημα αυτό, ο εργοδότης υποχρεούται να προειδοποιήσει (πάντοτε εγγράφως) τον υπάλληλο τόσους μήνες νωρίτερα, όσοι είναι οι παραπάνω αναφερόμενοι μήνες αποζημίωσης τους οποίους δικαιούται ο μισθωτός και μόνο μετά την παρέλευση των μηνών αυτών θα θεωρείται ότι λύθηκε η σύμβαση εργασίας.

Όταν εκπνεύσει η προθεσμία της προειδοποίησης, όταν δηλ. έλθει η ημέρα που ορίστηκε για τη λύση της σύμβασης, ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλει στον υπάλληλο το *μισό* της αποζημίωσης που θα έπαιρνε αν δε γινόταν η προειδοποίηση, αλλά τον απέλυε αμέσως.

Παράδειγμα

Υπάλληλος που εργάστηκε σε μια επιχείρηση ένα χρόνο, για να απολυθεί με το σύστημα αυτό, πρέπει να προειδοποιηθεί από τον εργοδότη του πριν ένα μήνα, και μετά την παρέλευση αυτού θα λάβει αποζημίωση μισού μήνα.

Παρατήρηση

Όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, κατά ρητή διάταξη του νόμου, η μη έγγραφη καταγγελία της σύμβασης εργασίας ή η μη καταβολή της οφειλόμενης αποζημίωσης ή η μη καταχώρηση της απασχόλησης του απολυόμενου στα τηρούμενα για το ΙΚΑ μισθολόγια ή η μη ασφάλιση του μισθωτού, καθιστά την καταγγελία άκυρη, με συνέπεια να οφείλει ο εργοδότης όλους τους μισθούς του μισθωτού που απολύθηκε άκυρα, από την ημέρα της άκυρης απόλυσης μέχρι την ημέρα που θα τον απολύσει έγκυρα (νόμιμα). Για το λόγο αυτό, όταν ο απολυόμενος αρνείται να υπογράψει το χαρτί της καταγγελίας, του το επιδίδουμε με δικαστικό επιμελητή. Επίσης όταν αρνείται να παραλάβει τα χρήματα της αποζημίωσής του, τότε αυτά τα παρακαταθέτουμε αμέσως στο Ταμείο Παρακαταθηκών και Δανείων.

Το ίδιο αποτέλεσμα, δηλ. ακυρότητα, επιφέρει και η καθυστέρηση μίας από τις τριμηνιαίες δόσεις της αποζημίωσης των υπαλλήλων, στις περιπτώσεις που επιτρέπεται αυτή η τμηματική καταβολή.

Στις άκυρες συμβάσεις εργασίας (εργασιακές σχέσεις), σε περίπτωση άκυρης απόλυσης του μισθωτού, ο εργοδότης υποχρεούται να του καταβάλλει μόνο την αποζημίωση, όχι δε και τις αποδοχές του για το χρονικό διάστημα μετά την απόλυση, και τούτο γιατί από το νόμο δεν του επιτρέπεται να απασχολεί μισθωτό παράνομα με άκυρη σύμβαση εργασίας.

1.2.3. Παραγραφή

Ο νόμος ορίζει βραχυπρόθεσμη παραγραφή για τις αξιώσεις του μισθωτού κατά του εργοδότη του που σχετίζονται με την καταγγελία της σύμβασης εργασίας. Σε περίπτωση ακυρότητας της καταγγελίας η αξίωση του μισθωτού να επιδιώξει δικαστικά την αναγνώριση αυτής της ακυρότητας παραγράφεται σε τρεις μήνες από την ημέρα λύσης της σχέσης εργασίας.

Η αξίωσή του για καταβολή ή συμπλήρωση της αποζημίωσής του παραγράφεται σε έξι μήνες από τότε που έγινε απαιτητή.

Τέλος με ρητή διάταξη του νόμου ορίστηκε ότι δεν αποτελεί παραίτηση του μισθωτού από το τυχόν δικαίωμά του να αξιώσει μεγαλύτερη αποζημίωση, η είσπραξη από αυτόν, έστω και χωρίς επιφύλαξη, της μικρότερης αποζημίωσης που του πρόσφερε ο εργοδότης του.

1.2.4. Αναγγελία της απόλυσης

Εντός οκτώ (8) ημερών από την απόλυση, ο εργοδότης υποχρεούται να την αναγγείλει (κοινοποιήσει) σε δύο αντίγραφα στην αρμόδια υπηρεσία του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ).

Η αναγγελία πρέπει να περιλαμβάνει αντίγραφο του εγγράφου της καταγγελίας με τα στοιχεία της επιχείρησης και του εργοδότη που καθορίζει ο νόμος.

1.3. Υποδείγματα

1.3.1. Καταγγελία σύμβασης εργασίας εργατοτεχνιτών και υπαλλήλων χωρίς προειδοποίηση

κ. Α. Β. κάτοικο ... οδός ... αριθ. ...

Ως γνωστόν υπηρετείτε στην επιχείρησή μου ως ... (αναγράφεται η ειδικότητα του απολυομένου) από την (ημερομηνία προσλήψεως) μέχρι σήμερα.

Με την παρούσα καταγγέλλω αυτή την εργασιακή σύμβαση από σήμερα και σας καλώ να απόσχετε από την εργασία σας, σας προσφέρω δε και τη νόμιμη αποζημίωσή σας εκ δρχ. ..., η οποία, αν αρνηθείτε να την παραλάβετε, θα κατατεθεί στο ταμείο Παρακαταθηκών και Δανείων.

Πειραιάς ...

Ο εργοδότης

Παρελήφθη όμοιο την ...

Ο Μισθωτός

1.3.2. Καταγγελία σύμβασης εργασίας υπαλλήλου με προειδοποίηση

κ. Α. Β. ... κάτοικο ... οδός ... αριθμ. ...

Ως γνωστόν υπηρετείτε στην επιχείρησή μου ως ... (αναγράφεται η ειδικότητα του απολυομένου) από την ... (ημερομηνία προσλήψεως) μέχρι σήμερα.

Με την παρούσα σας προειδοποιώ ότι την ... (θα τεθεί η ακριβής ημέρα λύσης της σύμβασης εργασίας) η εργασιακή σύμβασή σας θα λυθεί και θα απόσχετε από την εργασία σας, λαμβάνοντας το 1/2 της νόμιμης αποζημίωσής σας. Αν αρνηθείτε να την παραλάβετε τότε, η αποζημίωσή σας αυτή θα κατατεθεί στο Ταμείο Παρακαταθηκών και Δανείων.

Πειραιάς

Ο εργοδότης

Παρελήφθη όμοιο την ...

Ο Μισθωτός

1.3.3. Αναγγελία προς τον ΟΑΕΔ

Στο έγγραφο της καταγγελίας, μετά τα παραπάνω, αναγράφονται τα εξής στοιχεία που αφορούν τους οργανισμούς αυτούς:

Στοιχεία επιχειρήσεως

1. Επωνυμία, 2. Αντικείμενο, 3. Διεύθυνση, 4. Αριθ. Βιβλίου αγοράς ενσήμων ΙΚΑ

Στοιχεία απολυομένου

1. Ονοματεπώνυμο, 2. Όνομα πατέρα, 3. Ειδικότητα, 4. Αποδοχές κατά την απόλυση, 5. Χρονολογία πρόσληψης, 6. Χρονολογία απόλυσης, 7. Χρονολογία καταβολής αποζημίωσης, 8. Ποσό αποζημίωσης, 9. Ηλικία

Πειραιάς

Ο Εργοδότης

1.4. Ομαδικές απολύσεις

Η απόλυση πολλών μισθωτών ταυτόχρονα ή μέσα σε σύντομο χρονικό διάστημα δημιουργεί σοβαρά προβλήματα ανεργίας με αποτέλεσμα τη δημιουργία σοβαρών προβλημάτων τόσο σε αυτούς που απολύθηκαν, όσο και στο ευρύτερο κοινωνικό περιβάλλον.

Από την άλλη μεριά ορισμένες φορές αυτές οι απολύσεις επιβάλλονται από την οικονομική πρόοδο, όταν η επιχείρηση είναι υποχρεωμένη, για τεχνικούς, οικονομικούς και οργανωτικούς λόγους να μειώσει το προσωπικό της, τόσο για την επιβίωση της ίδιας, όσο και για τη διατήρηση των θέσεων εργασίας των μισθωτών που δε συμπεριλαμβάνονται στους απολυόμενους. Για τους λόγους αυτούς η πολιτεία αναγκάστηκε να επέμβει νομοθετικά, για να ελέγξει με ειδική διαδικασία την αναγκαιότητα αυτών των απολύσεων.

Κατά το νόμο ομαδικές απολύσεις θεωρούνται όσες γίνονται από επιχειρήσεις και εκμεταλλεύσεις του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα, που απασχολούν πάνω από 20 μισθωτούς, για λόγους που δεν αφορούν στο πρόσωπο των απολυομένων και υπερβαίνουν κάθε ημερολογιακό μήνα ορισμένα όρια, τα οποία είναι για τις επιχειρήσεις με 21-50 μισθωτούς 5 μισθωτοί και γι' αυτές με πολυπληθέστερο προσωπικό ποσοστό 2-3% του προσωπικού τους και ως 30 άτομα. Η διακύμανση του ποσοστού αυτού καθορίζεται κάθε εξάμηνο με απόφαση του Υπουργού Εργασίας.

Ο εργοδότης που προτίθεται να προβεί σε ομαδικές απολύσεις, οφείλει να πληροφορήσει γραπτά τους εκπροσώπους των μισθωτών για τις σχεδιαζόμενες απολύσεις, τους λόγους τους, τον αριθμό των μισθωτών που απασχολεί, τον αριθμό που θα απολυθεί από αυτούς κατά φύλο, ηλικία και ειδικότητα και για οτιδήποτε μπορεί να τους βοηθήσει να διατυπώσουν εποικοδομητικές προτάσεις.

Στη συνέχεια οφείλει να προχωρήσει σε διαβουλεύσεις μαζί τους μήπως υπάρχει δυνατότητα να αποφευχθούν ή να ελαττωθούν αυτές.

Αντίγραφα αυτών των εγγράφων υποβάλλει ο εργοδότης στο νομάρχη και τον επιθεωρητή εργασίας και αν έχει υποκαταστήματα σε περισσότερους νομούς, στον Υπουργό Εργασίας και την Επιθεώρηση Εργασίας του τόπου της εκμετάλλευσης ή του υποκαταστήματος όπου σχεδιάζεται να γίνουν οι απολύσεις ή οι περισσότερες από αυτές.

Αν υπάρχει συμφωνία μεταξύ του εργοδότη και των εκπροσώπων των μισθωτών, οι απολύσεις γίνονται κατά το περιεχόμενο της συμφωνίας. Αν σημειωθεί διαφωνία, επιλαμβάνεται ο νομάρχης ή κατά περίπτωση, ο Υπουργός Εργασίας ύστερα από αίτηση ενός από τα ενδιαφερόμενα μέρη και έχει δικαίωμα με αιτιολογημένη απόφασή του, που πρέπει να

εκδοθεί μέσα σε 10 ημέρες, είτε να παρατείνει τις διαβουλεύσεις για είκοσι (20) ακόμα ημέρες, είτε να μην εγκρίνει ή να εγκρίνει μέρος μόνο ή όλες τις σχεδιαζόμενες απολύσεις.

Αν δεν εκδοθεί απόφαση μέσα στις παραπάνω προθεσμίες, οι ομαδικές απολύσεις πραγματοποιούνται στην έκταση που είχε δεχθεί ο εργοδότης κατά τις συζητήσεις του με τους εκπροσώπους των μισθωτών. Ομαδικές απολύσεις κατά παράβαση των παραπάνω διατάξεων του νόμου είναι άκυρες.

1.5. Ειδικές περιπτώσεις καταγγελίας της σύμβασης εργασίας

1.5.1. Μονομερής βλαπτική μεταβολή της σχέσης εργασίας

Ο εργοδότης, μέσα στα όρια της νόμιμης άσκησης του διευθυντικού του δικαιώματος, έχει δικαίωμα να προβαίνει σε μονομερείς μεταβολές της σχέσης εργασίας (π.χ. το διευθυντή του τμήματος πώλησης γυναικείων ενδυμάτων ενός καταστήματος να το μεταθέτει ως διευθυντή στο τμήμα πώλησης ανδρικών ενδυμάτων του ίδιου καταστήματος).

Δεν έχει όμως το δικαίωμα, όταν η μονομερής μεταβολή που επιχειρεί είναι βλαπτική για τον εργαζόμενο, γιατί τον μειώνει ηθικά, οικονομικά κτλ. Τέτοια μονομερής βλαπτική μεταβολή της σχέσης εργασίας θεωρείται από το νόμο ως *καταγγελία* της σύμβασης εργασίας (π.χ. δεν μπορεί ο εργοδότης το μέχρι σήμερα προϊστάμενο του λογιστηρίου του να τον βάλει να τακτοποιεί το αρχείο της επιχείρησης, βάζοντας ως προϊστάμενο άλλο εργαζόμενο στη θέση του. Στην περίπτωση αυτή, δηλ. της μονομερούς από τον εργοδότη βλαπτικής μεταβολής των όρων της σύμβασης εργασίας, ο μισθωτός έχει τρεις δυνατότητες:

- 1** *Να θεωρήσει* τη βλαπτική μεταβολή ως καταγγελία από μέρους του εργοδότη, της σύμβασης εργασίας, να αποχωρήσει από την εργασία και να απαιτήσει την καταβολή της νόμιμης αποζημίωσής του.
- 2** *Να επιμείνει* στους όρους της σύμβασής του συνεχίζοντας να προσφέρει την εργασία του σύμφωνα με αυτούς (π.χ. στο προηγούμενο παράδειγμά μας, να συνεχίζει να εργάζεται ως προϊστάμενος του λογιστηρίου).
- 3** *Να δεχθεί* τη μεταβολή, ρητά ή σιωπηρά (π.χ. να πάει να δουλέψει στη νέα του εργασία χωρίς καμιά αντίδραση).

1.5.2. Για μήνυση κατά του μισθωτού

Ο εργοδότης μπορεί να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας του μισθωτού του χωρίς να τηρήσει οποιαδήποτε προθεσμία και χωρίς να του καταβάλει αποζημίωση, εάν εναντίον του μισθωτού υποβλήθηκε μήνυση για αξιόποινη πράξη που διαπράχθηκε κατά την εκτέλεση της εργασίας ή απαγγέλθηκε εναντίον του κατηγορία για αδίκημα γενικά, που φέρει χαρακτήρα τουλάχιστον πλημμελήματος. Η μήνυση πρέπει να προηγείται από την καταγγελία, οφείλει δε ο εργοδότης να γνωστοποιήσει στο μισθωτό ότι η καταγγελία γίνεται λόγω της μήνυσης.

Αν ο μισθωτός που μηνύθηκε και απολύθηκε απαλλαγεί με βούλευμα ή δικαστική απόφαση και τα κοινοποιήσει αυτά στον εργοδότη του, τότε από την ημέρα της κοινοποίησης δικαιούται να ζητήσει τη νόμιμη αποζημίωσή του.

1.5.3. Για δόλια αντισυμβατική συμπεριφορά του μισθωτού

Όταν ο μισθωτός υπαίτια αθετεί τις συμβατικές του υποχρεώσεις με συνέπεια την ακαταλληλότητά του για την εργασία για την οποία προσλήφθηκε και το κάνει αυτό επίτηδες για να εξαναγκάσει τον εργοδότη του να του καταγγείλει την αορίστου χρόνου σύμβαση εργασίας και να του καταβάλει τη νόμιμη αποζημίωσή του, τότε η αξίωσή του για την αποζημίωση αυτή αποκρούεται ως καταχρηστική κατά το άρθρο 281 Αστικού Κώδικα και δε δικαιούται να τη λάβει.

1.5.4. Όταν διαλυθεί η επιχείρηση από ανώτερη βία

Σε περίπτωση κατά την οποία, από ανώτερη βία, διακοπούν οι εργασίες της επιχείρησης, εφόσον ο εργοδότης δεν είναι ασφαλισμένος για τα περιστατικά αυτά της ανώτερης βίας, απαλλάσσεται από την υποχρέωση για προειδοποίηση ή καταβολή αποζημίωσης στους μισθωτούς του.

Αν όμως ο εργοδότης είναι ασφαλισμένος κατά των περιστατικών αυτών (πυρκαγιάς, σεισμού κτλ.), τότε οφείλει να καταβάλει στον απολυόμενο υπάλληλό του τα 2/3 της πιο πάνω αναφερόμενης αποζημίωσης.

1.5.5. Ομαδικές απολύσεις

Σε περίπτωση ομαδικών απολύσεων, αυτές είναι άκυρες αν δεν εγκριθούν από το Νομάρχη ή τον Υπουργό Εργασίας μέσα στις προθεσμίες και κατά τη διαδικασία που καθορίζει ο νόμος, όπως λεπτομερώς αναφέρεται στο σχετικό κεφάλαιο.

1.6. Καταγγελία της σύμβασης εργασίας από το μισθωτό

Υπάλληλος που προτίθεται να λύσει τη σύμβαση εργασίας με τον εργοδότη του οφείλει να την καταγγείλει πριν από χρονικό διάστημα ίσο με το μισό του χρόνου που έχει οριστεί για τον εργοδότη. Ο χρόνος αυτός δεν μπορεί να υπερβεί τους τρεις μήνες, η δε αποζημίωση που οφείλει ο υπάλληλος στον εργοδότη του σε περίπτωση παράβασης της υποχρέωσής του αυτής δεν μπορεί να υπερβεί το ποσό των τακτικών αποδοχών του τριών μηνών. Την αυτή υποχρέωση έχουν και οι εργατοτεχνίτες και υπηρέτες. Στην πράξη αυτές οι προθεσμίες δεν τηρούνται από τους μισθωτούς ούτε ζητείται ή καταβάλλεται από αυτούς αποζημίωση.

1.7. Αποχώρηση με τη συγκατάθεση του εργοδότη λόγω συνταξιοδότησης

Κατά το νόμο, μισθωτοί που υπάγονται στην ασφάλιση οποιουδήποτε ασφαλιστικού οργανισμού για τη χορήγηση σύνταξης, αν έχουν συμπληρώσει ή αν συμπληρώνουν τις προϋποθέσεις για τη λήψη πλήρους σύνταξης γήρατος, μπορούν, αν έχουν την ιδιότητα του εργατοτεχνίτη να αποχωρούν από την εργασία, αν έχουν την ιδιότητα του υπαλλήλου, είτε να αποχωρούν, είτε να απομακρύνονται από την εργασία τους από τον εργοδότη τους. Στις παραπάνω περιπτώσεις λαμβάνουν οι επικουρικά ασφαλισμένοι το 40% και οι μη επικουρικά ασφαλισμένοι το 50% της αποζημίωσης, την οποία δικαιούνται για την περίπτωση απροειδοποίητης καταγγελίας της σύμβασης εργασίας από τον εργοδότη.

Παρόμοια ρύθμιση προβλέπεται και στην περίπτωση αποχώρησης μισθωτού με τη συγκατάθεση του εργοδότη του.

1.8. Καταχρηστικές (άκυρες) απολύσεις

Το δικαίωμα του εργοδότη για απόλυση των μισθωτών του δεν είναι ανεξέλεγκτο και απεριόριστο, αλλά πρέπει να ασκείται μέσα στα όρια που επιβάλλουν η καλή πίστη ή τα χρηστά ήθη ή ο κοινωνικός ή οικονομικός σκοπός του δικαιώματος (άρθρο 281 Αστικού Κώδικα), δηλ. πρέπει να μην ασκείται καταχρηστικά.

Απολύσεις που γίνονται καταχρηστικά είναι άκυρες. Έχουν κριθεί με δικαστικές αποφάσεις ότι είναι άκυρες, ως καταχρηστικές, απολύσεις που έγιναν επειδή ο μισθωτός επιδίωξε δικαστικά τις νόμιμες αποδοχές του, έκανε παράπονα στην Επιθεώρηση Εργασίας για τον ίδιο λόγο, εξετάστηκε ως μάρτυρας στο δικαστήριο υπέρ άλλου συναδέλφου του μισθωτού κατά του εργοδότη του, για λόγους εκδίκησης κατά του μισθωτού κτλ.

1.9. Αποχή του μισθωτού από την εργασία και συνέπειες αυτής

Ο μισθωτός που απουσιάζει αδικαιολόγητα από την εργασία του, όχι μόνο δεν έχει δικαίωμα να ζητήσει μισθό για το χρόνο της απουσίας του, αλλά είναι υποχρεωμένος και να αποζημιώσει τον εργοδότη του για τις ζημιές τις οποίες αυτός έχει τυχόν υποστεί από την απουσία του.

Όταν η απουσία του μισθωτού είναι δικαιολογημένη και μικρής διάρκειας, δεν επιφέρει τη λύση της σύμβασης εργασίας, διότι είναι προφανές ότι στην περίπτωση αυτή δεν μπορεί να συναχθεί τέτοια πρόθεσή του. Αν όμως η απουσία διαρκέσει πολύ, η εργασιακή σύμβαση θεωρείται, κατά τις περιστάσεις, ότι λύθηκε με σιωπηρή καταγγελία εκ μέρους του μισθωτού που απουσίασε.

Πότε θεωρείται μικρή και πότε μεγάλη μία απουσία είναι ζήτημα κρίσης σε κάθε μία συγκεκριμένη περίπτωση. Από τα δικαστήρια έχει κριθεί ότι απουσία 1 έως 2 ημερών αποτελεί απουσία μικρής διάρκειας.

Ειδικά από το νόμο προβλέπονται ορισμένες περιπτώσεις κατά τις οποίες ο μισθωτός δικαιούται να απουσιάσει από την εργασία του χωρίς να θεωρηθεί ότι καταγγέλλει σιωπηρά τη σύμβαση εργασίας. Από αυτές σπουδαιότερη είναι η αποχή λόγω βραχείας σχετικά διάρκειας ασθένειας.

Κατά το νόμο «*βραχείας διάρκειας ασθένεια*», που δεν επιφέρει τη λύση της σύμβασης εργασίας, θεωρείται αυτή που διαρκεί:

- α** Μέχρι ένα (1) μήνα, για μισθωτούς που υπηρετούν στον ίδιο εργοδότη μέχρι 4 χρόνια.
- β** Μέχρι τρεις (3) μήνες, για μισθωτούς που υπηρετούν περισσότερα από 4 και μέχρι 10 χρόνια.
- γ** Μέχρι τέσσερις (4) μήνες, για μισθωτούς που υπηρετούν περισσότερα από 10 μέχρι και 15 χρόνια.
- δ** Μέχρι έξι (6) μήνες, για μισθωτούς που υπηρετούν περισσότερα από 15 χρόνια.

Ο μισθωτός, του οποίου η ασθένεια (και η αποχή από την εργασία) διήρκεσε περισσότερο από τα παραπάνω χρονικά όρια, θεωρείται ότι κατάγγειλε ο ίδιος τη σύμβαση εργασίας, εκτός αν προκύπτει άλλο από τις περιστάσεις, οπότε δεν συμβαίνει αυτό.

1.10. Περίληψη

Στο κεφάλαιο αυτό εξετάζονται οι διάφοροι λόγοι λύσης της σύμβασης εργασίας, αρχίζοντας από τις περιπτώσεις του θανάτου του μισθωτού ή του εργοδότη και των συνεπειών τους ως προς τη ζωή αυτής.

Στη συνέχεια εξετάζεται πότε λήγει η ορισμένου χρόνου σύμβαση εργασίας και τονίζεται το γεγονός ότι, πριν παρέλθει ο χρόνος για τον οποίο έχει συνομολογηθεί, η σύμβαση αυτή λύεται από τους συμβαλλόμενους μόνο για σπουδαίο λόγο.

Μετά εξετάζεται εκτεταμένα η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου, που είναι και η σπουδαιότερη περίπτωση που ενδιαφέρει την πράξη. Αρχικά διευκρινίζεται πότε απαγορεύεται η καταγγελία της σύμβασης αυτής και προσδιορίζονται οι κυριότερες περιπτώσεις, όπως κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης μισθωτού-γυναίκας και για το χρονικό διάστημα ενός έτους μετά τον τοκετό κτλ. Μετά απαριθμούνται οι κυριότερες περιπτώσεις περιορισμού της καταγγελίας αυτής, όπως για τα συνδικαλιστικά στελέχη, για τους στρατευμένους μισθωτούς κτλ.

Προσδιορίζονται στη συνέχεια οι τρεις όροι που είναι απαραίτητοι και που πρέπει να τηρηθούν υποχρεωτικά από τον εργοδότη, για να είναι έγκυρη η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου, που είναι αυτή να γίνει εγγράφως, να έχει καταχωρηθεί η απασχόληση του απολυόμενου στα τηρούμενα για το ΙΚΑ μισθολόγια ή να έχει ασφαλιστεί ο απολυόμενος και να του καταβληθεί η νόμιμη αποζημίωση.

Ως προς τους εργάτες παρατίθεται πίνακας της οφειλόμενης σε αυτούς αποζημίωσης από τον εργοδότη, ανάλογα με τα έτη υπηρεσίας τους σε αυτόν.

Ως προς τους υπαλλήλους εξετάζονται οι δύο περιπτώσεις της καταγγελίας αυτής της σύμβασης από τον εργοδότη, που έχουν βασική σημασία για τον υπολογισμό του ύψους που αποζημίωσης που οφείλεται, δηλ.: α) *με άμεση καταγγελία*, οπότε και λαμβάνουν πλήρη την οφειλόμενη νόμιμη αποζημίωση, που γι' αυτούς η μικρότερη ανέρχεται στις αποδοχές ενός μήνα και φτάνει μέχρι τις αποδοχές 24 μηνών η μεγαλύτερη, όπως στον παρατιθέμενο πίνακα λεπτομερώς αναφέρεται και β) *με προειδοποίηση* πριν από τόσους μήνες, όσοι είναι οι μήνες αποζημίωσης τους οποίους στην άμεση καταγγελία δικαιούται ο υπάλληλος, οπότε οι απολυόμενοι κατά τον τρόπο αυτό λαμβάνουν τη μισή αποζημίωση.

Ειδική μνεία γίνεται στον τρόπο υπολογισμού των αποδοχών με τις οποίες υπολογίζεται το ύψος της αποζημίωσης, και τονίζεται η ανάγκη ενσωμάτωσης σε αυτές των προσαυξήσεων για νυκτερινή εργασία, για τις νόμιμες υπερωρίες, για την τακτική υπερεργασία κτλ. και ιδιαίτερα των επιδομάτων Χριστουγέννων και Πάσχα και του επιδόματος άδειας, που συνολικά επιφέρουν προσαύξηση ίση προς το ένα έκτο της όλης αποζημίωσης. Επίσης προσδιορίζεται ο τρόπος καταβολής στον υπάλληλο της αποζημίωσης και οι κρατήσεις που διενεργούνται σε αυτή.

Παρατίθενται σχέδια καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου, και τονίζεται η ανάγκη της αναγγελίας της μέσα σε οκτώ (8) ημέρες από τη διενέργειά της στην αρμόδια υπηρεσία του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ). Τονίζεται παραπέρα ο χρόνος παραγραφής των αξιώσεων του μισθωτού είτε για τη λήψη μισθών υπερημερίας είτε για τη λήψη της οφειλόμενης αποζημίωσής του στην περίπτωση που η καταγγελία της σύμβασης εργασίας, για οποιοδήποτε λόγο, είναι άκυρη.

Ειδική μνεία γίνεται για τις λεγόμενες ομαδικές απολύσεις, δηλ. όσες γίνονται από επιχειρήσεις και εκμεταλλεύσεις του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα, που απασχολούν πάνω από είκοσι μισθωτούς, για λόγους που δεν αφορούν στο πρόσωπο των απολυόμενων και υπερβαίνουν κάθε ημερολογιακό μήνα ορισμένα όρια που καθορίζονται με απόφαση του Υπουργείου Εργασίας.

Τέλος εξετάζονται ορισμένες ειδικές περιπτώσεις καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, όπως η μονομερής βλαπτική μεταβολή της σχέσης εργασίας από τον εργοδότη, η μήνυση κατά του μισθωτού, η δόλια αντισυμβατική συμπεριφορά του μισθωτού, η διάλυση της επιχείρησης λόγω ανωτέρας βίας, η καταγγελία της σύμβασης εργασίας από το μισθωτό, η αποχώρησή του με συγκατάθεση του εργοδότη λόγω συνταξιοδότησής του, η αποχή του μισθωτού από την εργασία και οι καταχρηστικές (άκυρες) απολύσεις.

1.11. Ερωτήσεις

- 1** Πώς λύνεται η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου;
- 2** Πώς λύνεται η σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου;
- 3** Πότε απαγορεύεται η καταγγελία από τον εργοδότη της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου;
- 4** Ποιοι περιορισμοί έχουν θεσπιστεί για την καταγγελία από τον εργοδότη της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου;
- 5** Τι απαιτούνται για να είναι έγκυρη η καταγγελία από τον εργοδότη της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου;
- 6** Πόσα είδη καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου υπαλλήλου από τον εργοδότη υπάρχουν;
- 7** Τι γνωρίζετε για τον υπολογισμό της αποζημίωσης των εργατών;
- 8** Τι γνωρίζετε για τον υπολογισμό της αποζημίωσης των υπαλλήλων στην άμεση καταγγελία;
- 9** Τι γνωρίζετε για τον υπολογισμό της αποζημίωσης των υπαλλήλων στην καταγγελία με προειδοποίηση;
- 10** Με ποιες αποδοχές υπολογίζεται το ποσό της αποζημίωσης; Τι περιλαμβάνεται σε αυτές;
- 11** Ποιες κρατήσεις γίνονται στην αποζημίωση που παίρνει ο απολυόμενος;
- 12** Πότε είναι άκυρη η καταγγελία της σύμβασης εργασίας;
- 13** Ποιες παραγραφές ισχύουν στην καταγγελία της σύμβασης εργασίας;
- 14** Εντός ποιας προθεσμίας και πού αναγγέλλεται η απόλυση του μισθωτού;
- 15** Τι γνωρίζετε για τις ομαδικές απολύσεις;
- 16** Τι γνωρίζετε για τη μονομερή βλαπτική μεταβολή της σχέσης εργασίας του μισθωτού από τον εργοδότη;
- 17** Τι γνωρίζετε για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας ύστερα από μήνυση που υπέβαλε ο εργοδότης κατά του μισθωτού;

- 18** Τι γνωρίζετε για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας για δόλια αντισυμβατική συμπεριφορά του μισθωτού;
- 19** Τι γνωρίζετε για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας, όταν διαλυθεί η επιχείρηση από ανώτερη βία;
- 20** Τι γνωρίζετε για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας από το μισθωτό;
- 21** Τι γνωρίζετε για την αποχώρηση, με τη συγκατάθεση του εργοδότη, λόγω συνταξιοδότησης του μισθωτού;
- 22** Τι γνωρίζετε για τις καταχρηστικές (άκυρες) απολύσεις;
- 23** Ποιες οι συνέπειες της αποχής του μισθωτού από την εργασία;
- 24** Ποια θεωρείται από το νόμο «βραχείας διάρκειας ασθένεια» που δεν επιφέρει τη λύση της σύμβασης εργασίας;

1.12. Ασκήσεις

1 Η Ευαγγελία Ξ. έχει προσληφθεί την 2-1-1978 από τον εργοδότη της Δημήτριο Κ. με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, ως υπάλληλος της επιχείρησής του. Το έτος 1999 εργάζεται ως προϊσταμένη ενός τμήματος αυτής, με το σύστημα της πενθήμερης εργασίας, επτάωρο ημερησίως και συμβατικό μηνιαίο μισθό 300.000 δρχ. Την 30ή Σεπτεμβρίου 1999 ο εργοδότης της Δημήτριος Κ. προβαίνει σε καταγγελία της σύμβασης εργασίας και της προσφέρει τη νόμιμη αποζημίωσή της.

Σε ποιο ποσό ανέρχεται η νόμιμη αποζημίωσή της και με ποιους τρόπους μπορεί να την καταβάλει ο εργοδότης της;

2 Ο Κωνσταντίνος Δ. έχει προσληφθεί την 30-8-1988 από τον εργοδότη του Επαμεινώνδα Ν. με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, ως υπάλληλος της επιχείρησής του. Το έτος 1999 εργάζεται με το σύστημα της πενθήμερης εργασίας, επτάωρο ημερησίως και συμβατικό μηνιαίο μισθό 250.000 δρχ. Λόγω του είδους της εργασίας του κάθε μήνα, για νυχτερινή εργασία, νόμιμη εργασία κατά τις Κυριακές, υπερεργασία και επίδομα ανθυγιεινής εργασίας, λαμβάνει κατά μέσο όρο επί πλέον ποσό 50.000 δρχ. Την 31η Οκτωβρίου 1999 ο εργοδότης του Επαμεινώνδας Ν. προβαίνει σε καταγγελία της σύμβασης εργασίας και του προσφέρει τη νόμιμη αποζημίωσή του.

Σε ποιο ποσό ανέρχεται η νόμιμη αποζημίωσή του;

3 Ο εργάτης Ευάγγελος Ν. έχει προσληφθεί την 2α Ιανουαρίου 1999 με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου από τον εργοδότη του Αντώνη Κ. για πενήνθήμερη εβδομαδιαία απασχόληση και οκτάωρο ημερησίως με ημερομίσθιο 10.000 δρχ. Την 30ή Νοεμβρίου 1999 ο εργοδότης του Αντώνης Κ. του καταγγέλλει τη σύμβαση εργασίας και του προσφέρει τη νόμιμη αποζημίωση.

Σε ποιο ποσό ανέρχεται η νόμιμη αποζημίωσή του;

4 Η Γεωργία Ν. έχει προσληφθεί την 2-1-1999 από τον εργοδότη της Παναγιώτη Δ. με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, ως υπάλληλος του καταστήματός του, για πενήνθήμερη απασχόληση εβδομαδιαίως και οκτάωρο ημερησίως και συμβατικό μηνιαίο μισθό 230.000 δρχ. Την 21η Δεκεμβρίου ο εργοδότης της Παναγιώτης Δ. της καταγγέλλει τη σύμβαση εργασίας και την καλεί να μεταβεί στο λογιστήριο της επιχείρησης για να λάβει τη νόμιμη αποζημίωσή της και όποιες άλλες αποδοχές της οφείλει.

α Ποιο ποσό θα λάβει για τη νόμιμη αποζημίωσή της;

β Ποιες άλλες αποδοχές θα λάβει, για ποια αιτία και σε ποιο ποσό ανέρχεται η κάθε μία;

5 Ο Ανδρέας Κ. έχει προσληφθεί την 1η Μαρτίου 1999 από τον εργοδότη του Σωκράτη Δ. με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου ως υπάλληλος για πενήνθήμερη εβδομαδιαία απασχόληση, και οκτάωρο ημερησίως με συμβατικές αποδοχές 230.000 δρχ. Ο Ανδρέας Κ. δεν έχει ασφαλιστεί στο ΙΚΑ ούτε ο εργοδότης του τον έχει ασφαλίσει, ούτε φυσικά έχει καταχωρηθεί η απασχόλησή του στα τηρούμενα, από τον εργοδότη του, για το ΙΚΑ μισθολόγια. Την 31η Αυγούστου 1999 ο εργοδότης του προβαίνει σε καταγγελία της σύμβασης εργασίας και του προσφέρει και την αποζημίωσή του. Την 31η Οκτωβρίου 1999 ο Ανδρέας Κ. εμφανίζεται στον εργοδότη του Σωκράτη Δ. και του ζητάει τους μισθούς του των μηνών Σεπτεμβρίου και Οκτωβρίου 1999, γιατί ισχυρίζεται ότι η απόλυσή του ήταν άκυρη.

Έχει δίκαιο ο Ανδρέας Κ. και αν ναι ποιες αποδοχές θα λάβει τελικά από τον εργοδότη του Σωκράτη Δ.;

6 Ο Γιώργος Π. έχει προσληφθεί για το από 1-6-99 έως 30-9-99 χρονικό διάστημα, από τον Ευάγγελο Κ., με σύμβαση εργασίας για να δουλέψει ως υπάλληλος στην επιχείρησή του, για πενήνθήμερο εβδομαδιαίως και οκτάωρο ημερησίως, με συμβατικό μηνιαίο μισθό 250.000 δρχ. Την 1-7-1999 ο εργοδότης του, αφού του κατέβαλε το μισθό του Ιουνίου, χωρίς λόγο του καταγγέλλει τη σύμβαση εργασίας και τον καλεί να φύγει από την επιχείρηση.

Δικαιούται άλλες αποδοχές ο υπάλληλος Γιώργος Π. και αν ναι ποιες, για ποια αίτια και σε τι ποσό ανέρχεται η κάθε μία;

7 Ο Κώστας Π. έχει προσληφθεί την 1η Σεπτεμβρίου 1998 από τον εργοδότη του Ελευθέριο Κ. με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, ως υπάλληλος για μερική απασχόληση 20 ωρών την εβδομάδα και αποδοχές αυτές των συλλογικών συμβάσεων, που στην περίπτωση του προβλέπουν μηνιαίο μισθό για πλήρη απασχόληση 200.000 δρχ. Την 30ή Ιουνίου 1999 ο εργοδότης του Ελευθέριος Κ. του καταγγέλλει τη σύμβαση εργασίας.

α Ποιο ποσό θα λάβει για τη νόμιμη αποζημίωσή του;

β Ποιες άλλες αποδοχές θα λάβει, για ποια αιτία, τότε και σε ποιο ποσό ανέρχεται η κάθε μία;

8 Ο Ηλίας Ν. έχει προσληφθεί την 1η Ιουνίου 1988 από τον εργοδότη του Σταύρο Κ. με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, ως υπάλληλος της επιχείρησής του. Το έτος 1999 εργάζεται πενήνθήμερο εβδομαδιαίως και επτάωρο ημερησίως, με συμβατικό μηνιαίο μισθό 280.000 δρχ. Την 31η Ιουλίου 1999 ο εργοδότης του αδικαιολόγητα τον διώχνει από την επιχείρησή του και του καταβάλει το ένα τρίτο (1/3) της νόμιμης αποζημίωσής του, την οποία και παραλαμβάνει ο Ηλίας Ν. υπογράφοντας τη σχετική απόδειξη.

Ποιες αξιώσεις έχει ο Ηλίας Ν. κατά του εργοδότη του Σταύρου Κ., μέσα σε πόσο χρονικό διάστημα μπορεί να ασκήσει την κάθε μία και σε ποιο ποσό ανέρχεται κάθε μία από αυτές;

9 Ο Βαγγέλης Π. έχει προσληφθεί την 1η Μαρτίου 1978 από τον εργοδότη του Φώτη Δ. με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου ως υπάλληλος της επιχείρησής του. Από το έτος 1992 είναι προϊστάμενος του λογιστηρίου της επιχείρησης. Το έτος 1999 εργάζεται πενήνθήμερο εβδομαδιαίως και επτάωρο ημερησίως με συμβατικό μηνιαίο μισθό 400.000 δρχ. Την 1η Οκτωβρίου 1999 ο εργοδότης του, για να τον μειώσει ηθικά και να τον εξαναγκάσει έτσι να αποχωρήσει μόνος του από την επιχείρηση, τον μεταθέτει στο τμήμα του αρχείου της και του αναθέτει την τακτοποίησή του, ενώ προϊστάμενο λογιστηρίου τοποθετεί άλλον, πρώην υφιστάμενό του. Ο Βαγγέλης Π. θεωρώντας τη βλαπτική αυτή σε βάρος του μεταβολή, ως καταγγελία εκ μέρους του εργοδότη του Φώτη Δ. της μεταξύ τους σύμβασης εργασίας, αποχωρεί από την επιχείρηση, και δηλώνει ότι επιφυλάσσεται για τα δικαιώματά του.

Ποια αξίωση έχει κατά του εργοδότη του, σε ποιο ποσό ανέρχεται και μέσα σε πόσο χρονικό διάστημα μπορεί να την ασκήσει;

ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ

ΣΥΛΛΟΓΙΚΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ

ΓΕΝΙΚΑ

Μετά τη βιομηχανική επανάσταση, που είχε σαν αποτέλεσμα τη δημιουργία μεγάλων επιχειρήσεων και τη μαζικοποίηση της παραγωγής, οι σχέσεις εργασίας άρχισαν να μετατοπίζονται από το ατομικό στο συλλογικό πεδίο.

Οι μισθωτοί, συνειδητοποιώντας ότι αποτελούν πλέον μέλη ευρύτερων εργασιακών ομάδων, επιδίωξαν από κοινού την ικανοποίηση των συλλογικών τους συμφερόντων. Μπροστά σε αυτή τη νέα κοινωνική πραγματικότητα και κάτω από την πίεση της συλλογικής δύναμης των μισθωτών κρίθηκε αναγκαία η αναπροσαρμογή της νομοθεσίας.

Έτσι, αναγνωρίστηκαν η συνδικαλιστική ελευθερία και οι συλλογικοί εργατικοί αγώνες σαν νόμιμο μέσο διεκδίκησης των συμφερόντων των εργαζομένων. Θεσμοποιήθηκαν οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας, που είχαν αρχίσει να καταρτίζονται και να επιβάλλουν συλλογικές ρυθμίσεις. Οργανώθηκε η συλλογική ζωή στην επιχείρηση και περιορίστηκαν τα εργοδοτικά δικαιώματα, ενώ συγχρόνως αναγνωρίστηκε στους μισθωτούς το δικαίωμα συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων.

Με αυτόν τον τρόπο σχηματίστηκε το «*συλλογικό εργατικό δίκαιο*» με τα διάφορα μέρη του, το δίκαιο της εκμετάλλευσης, το δίκαιο της συνδικαλιστικής οργάνωσης και δράσης, το δίκαιο των συλλογικών διαφορών, των συλλογικών συμβάσεων και των εργατικών αγώνων.

Το συλλογικό εργατικό δίκαιο συνδέεται στενά με το ατομικό και αποτελεί μαζί του μία ενότητα, αφού οι θεσμοί και οι ρυθμίσεις του πρώτου αποβλέπουν στη διαμόρφωση της ατομικής σχέσης και της εργασιακής ζωής κάθε μισθωτού.

Στο δεύτερο μέρος του εργατικού δικαίου θα ασχοληθούμε με τη μελέτη των *συλλογικών φαινομένων* και θα διαπιστώσουμε ότι στον κόσμο της εργασίας κυριαρχεί πλέον το *συλλογικό συμφέρον* και η *συλλογική δράση* των μισθωτών. Καταρχήν θα αναφερθούμε στο συλλογικό δίκαιο της εκμετάλλευσης και στις αυτόνομες πηγές του, δηλαδή στον κανονισμό εργασίας, τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και τις *διαιτητικές αποφάσεις*¹. Θα μιλήσουμε για το ρόλο, τα *δικαιώματα* και τις υποχρεώσεις του εργοδότη, αλλά συγχρόνως και για τη συμμετοχή των εργαζομένων στην επιχείρηση μέσω των θεσμοθετημένων οργάνων τους, των *συμβουλίων εργαζομένων*. Στη συνέχεια θα μας απασχολήσουν θέματα σχετικά με τις *συνδικαλιστικές ελευθερίες*, τις *συνδικαλιστικές οργανώσεις* και τη δραστηριότητά τους καθώς και τη νομοθετική κατοχύρωση των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων.

Τέλος θα ασχοληθούμε με την απεργία, η οποία αποτελεί θεσμό του συλλογικού εργατικού δικαίου για την επιδίωξη των συλλογικών συμφερόντων των εργαζομένων.



Η Διεύθυνση και το Τεχνικό Προσωπικό των Εργοστασίων της Ανώνυμης Εταιρείας «Ελληνική Εριουργία».



Εργάτιδες των Εργοστασίων της Ανώνυμης Εταιρείας «Ελληνική Εριουργία».

Μετά τη βιομηχανική επανάσταση οι σχέσεις εργασίας άρχισαν να μετατοπίζονται από το ατομικό στο συλλογικό πεδίο.

1. ΤΟ ΝΟΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

1.1. Κανονισμός εργασίας

1.1.1. Γενικά

Η εύρυθμη λειτουργία μιας επιχείρησης εξαρτάται από τον τρόπο οργάνωσής της, από τις σχέσεις μεταξύ των μελών της και από την άμεση και αποτελεσματική αντιμετώπιση των προβλημάτων που ανακύπτουν καθημερινά.

Για το λόγο αυτό δημιουργείται η ανάγκη θέσπισης κανόνων, προσαρμοσμένων στις συνθήκες λειτουργίας της συγκεκριμένης επιχείρησης, οι οποίοι βέβαια θα είναι σύμφωνοι με τις γενικότερες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

Την ανάγκη αυτή καλύπτει ο «κανονισμός εργασίας», ο οποίος καταρτίζεται υποχρεωτικά σε κάθε επιχείρηση που απασχολεί προσωπικό άνω των εβδομήντα (70) ατόμων. Ο κανονισμός έχει ισχύ νόμου και η τήρησή του είναι υποχρεωτική τόσο για τον εργοδότη όσο και για τους εργαζομένους.

1.1.2. Κατάρτιση του κανονισμού

Η κατάρτιση του κανονισμού εργασίας γινόταν στο παρελθόν από τον εργοδότη, χωρίς τη συμμετοχή του προσωπικού.

Σήμερα, σύμφωνα με νεότερο νόμο, ο κανονισμός εργασίας καταρτίζεται με τη συνεργασία της συνδικαλιστικής οργάνωσης της επιχείρησης και του εργοδότη. Εάν δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση, στην κατάρτιση του κανονισμού εργασίας συνεργάζονται με τον εργοδότη τα συμβούλια εργαζομένων.

1.1.3. Κύρωση του κανονισμού

Η κύρωση του κανονισμού εργασίας ανήκει στην αρμοδιότητα του Νομάρχη. Ο εγκεκριμένος κανονισμός κοινοποιείται στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας, στο Τμήμα Κανονισμών του Υπουργείου Εργασίας, στον ενδιαφερόμενο εργοδότη και στις οικείες επαγγελματικές και συνδικαλιστικές οργανώσεις. Με πρωτοβουλία του εργοδότη γίνεται η ανάρτηση του κανονισμού σε εμφανή σημεία της επιχείρησης, ενώ παράλληλα εκτυπώνεται και διανέμεται από τον εργοδότη σε όλο το προσωπικό.

1.1.4. Περιεχόμενο του κανονισμού

Ο κανονισμός εργασίας ρυθμίζει θέματα σχετικά με την εκτέλεση της εργασίας, την οργάνωση και λειτουργία της επιχείρησης, την πρόσληψη, βαθμολογική εξέλιξη και υπηρεσιακή κατάσταση των υπαλλήλων, την πειθαρχική εξουσία και τον τρόπο άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος.

Επίσης ο κανονισμός μπορεί να περιλαμβάνει διατάξεις για τη μισθοδοσία του προσωπικού, τις ετήσιες άδειες, την περίθαλψη των μισθωτών σε περίπτωση ασθένειας ή εργατικού ατυχήματος, τη λύση της σύμβασης εργασίας και τις ποινές που προβλέπονται σε περίπτωση πειθαρχικού παραπτώματος².

Τέλος, στον κανονισμό επιτρέπεται να περιέχονται και διατάξεις που προβλέπουν την παροχή ηθικών και υλικών αμοιβών στο προσωπικό, σαν επιβράβευση της συμπεριφοράς και της απόδοσής τους στην εργασία.

1.2. Το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη

Από τη σύμβαση εργασίας απορρέουν δικαιώματα τόσο για τον εργαζόμενο όσο και για τον εργοδότη. Το σημαντικότερο δικαίωμα του εργοδότη είναι το «*διευθυντικό δικαίωμα*», το οποίο του παρέχει την αρμοδιότητα να διευθύνει την επιχείρηση και να καθορίζει τους όρους εργασίας του προσωπικού.

Ο εργοδότης δηλ. ως υπεύθυνος για την καλή πορεία και αποδοτικότητα της επιχείρησης είναι αρμόδιος για την οργάνωση και λειτουργία της, καθώς και για τον καθορισμό του τόπου, χρόνου και τρόπου παροχής της εργασίας του προσωπικού. Δικαιούται επίσης να δίνει οδηγίες στους εργαζομένους σχετικές με τη συμπεριφορά τους μέσα στην επιχείρηση και τις σχέσεις τους με τους συναδέλφους τους, ώστε να εξασφαλίζεται η ομαλή λειτουργία της.

Στις αρμοδιότητές του περιλαμβάνεται και ο έλεγχος του χρόνου προσέλευσης και αναχώρησης των εργαζομένων από την εργασία τους, η απαγόρευση του καπνίσματος και των οινοπνευματωδών ποτών, ο προγραμματισμός των αδειών του προσωπικού, οι προαγωγές, οι μεταθέσεις κ.λπ.

Τέλος, έχει δικαίωμα να ενημερώνεται από τους εργαζομένους για την πορεία της επιχείρησης και τα αποτελέσματα της εργασίας τους.



Ο εργοδότης δικαιούται να δίνει οδηγίες στους εργαζομένους σχετικές με τον τρόπο εκτέλεσης της εργασίας τους.

Συμπερασματικά θα λέγαμε ότι κύρια χαρακτηριστικά του διευθυντικού δικαιώματος είναι η ευρύτητα του περιεχομένου του αλλά και η ελαστικότητά του, αφού πρέπει να είναι προσαρμοσμένο στις ανάγκες της κάθε επιχείρησης.

Ωστόσο το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη υπόκειται σε αρκετούς περιορισμούς που επιβάλλονται από το Σύνταγμα, την εργατική νομοθεσία, την ατομική σύμβαση εργασίας καθώς και το συλλογικό δίκαιο της επιχείρησης:

- α** Ο εργοδότης κατά την άσκηση του διευθυντικού του δικαιώματος πρέπει να τηρεί τις αρχές του σεβασμού της προσωπικότητας των εργαζομένων, της προστασίας της ανθρωπίνης αξίας, της ίσης μεταχείρισης, της καλής πίστης και των χρηστών ηθών. Δεν επιτρέπεται να συμπεριφέρεται υβριστικά ή βάνανσα προς τους εργαζομένους. Δικαιούται όμως να τους απευθύνει συστάσεις και παρατηρήσεις που αφορούν την εκτέλεση της εργασίας τους ή να καθορίζει το είδος, το χρόνο και τον τρόπο παροχής της εργασίας.
- β** Δεν επιτρέπεται να ασκεί καταχρηστικά το δικαίωμά του και να μεταβάλλει μονομερώς τη θέση, την αμοιβή και γενικότερα τους όρους και τις συνθήκες εργασίας του μισθωτού, εφόσον η μεταβολή αυτή είναι βλαπτική για τον τελευταίο.
- γ** Ένας άλλος παράγοντας που περιορίζει το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη είναι ο βαθμός εξειδίκευσης του μισθωτού. Όσο μεγαλύτερη εξειδίκευση δηλαδή έχει ο μισθωτός, τόσο λιγότερες παρεμβάσεις δέχεται στην εκτέλεση της εργασίας του.
- δ** Οπωσδήποτε το διευθυντικό δικαίωμα δεν επεκτείνεται και στην προσωπική ζωή του εργαζόμενου, γιατί μια τέτοια επέμβαση του εργοδότη θα αποτελούσε προσβολή της προσωπικότητας του μισθωτού.

Μόνο σε εξαιρετικές περιπτώσεις, όταν η απρεπής συμπεριφορά του εργαζομένου έχει δυσμενείς επιπτώσεις στις εργασιακές σχέσεις και στην ομαλή λειτουργία της επιχείρησης, δικαιολογείται η επέμβαση του εργοδότη. Για παράδειγμα, ο ταμίας μιας επιχείρησης, που χαρτοπαίζει κάθε βράδυ στο καζίνο, μπορεί να δεχτεί τις παρατηρήσεις και τις συστάσεις του εργοδότη του.

Ο μισθωτός είναι καταρχήν υποχρεωμένος να υπακούει στις διευθυντικές εντολές. Εάν όμως τις θεωρήσει ανεπίτρεπτες ή παράνομες, μπορεί να αρνηθεί τη συμμόρφωσή του προς αυτές.

Παραδείγματα

- α** Ο λογιστής μιας επιχείρησης δεν είναι υποχρεωμένος να υπακούσει τον εργοδότη του και να αποκρύψει από την Εφορία μέρος των εσόδων της επιχείρησης.
- β** Ο υπάλληλος ενός κρεοπωλείου δεν έχει υποχρέωση να βεβαιώσει τον πελάτη, κατ' εντολή του εργοδότη, ότι το εισαγόμενο κρέας που του πουλάει είναι ελληνικής προέλευσης.

Στην περίπτωση μάλιστα που κρίνει ότι θίγεται από τις αποφάσεις και τις ενέργειες του εργοδότη του, μπορεί να ακολουθήσει τη δικαστική οδό και να ζητήσει αποζημίωση από αδικοπραξία, χρηματική ικανοποίηση για ηθική βλάβη κ.ά. Για παράδειγμα, η κυοφορούσα εργαζόμενη, που αναγκάστηκε να εργαστεί σε ακτινολογικό θάλαμο, με αποτέλεσμα να προξενηθεί βλάβη στην υγεία του κυοφορούμενου εμβρύου, δικαιούται να στραφεί δικαστικά κατά του εργοδότη και να αξιώσει αποζημίωση.

1.3. Συμβούλια εργαζομένων

Σε κάθε επιχείρηση, που απασχολούνται τουλάχιστον πενήντα (50) άτομα, οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα να εκλέγουν και να συγκροτούν συμβούλιο εργαζομένων για την εκπροσώπησή τους στην επιχείρηση.

Ο θεσμός του συμβουλίου εργαζομένων έχει σκοπό τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων σε συνάρτηση με την ανάπτυξη της επιχείρησης.

Το συμβούλιο εργαζομένων αποτελείται από τρία έως επτά μέλη ανάλογα με τον αριθμό των απασχολουμένων στην επιχείρηση. Εκλέγεται από τη γενική συνέλευση των εργαζομένων της επιχείρησης για δύο (2) χρόνια με άμεση και μυστική ψηφοφορία. Μετά την εκλογή του συγκροτείται σε σώμα και εκλέγει μεταξύ των μελών του τον πρόεδρο με τον αναπληρωτή του και το γραμματέα. Ο πρόεδρος εκπροσωπεί το συμβούλιο.

Το συμβούλιο εργαζομένων συνεργάζεται με τη συνδικαλιστική οργάνωση της επιχείρησης και την ενημερώνει για τα θέματα της αρμοδιότητάς της. Συνεργάζεται επίσης και με τον εργοδότη της επιχείρησης, με τον οποίο συσκέπτονται και συζητούν διάφορα θέματα που τους απασχολούν στο πρώτο δεκαήμερο κάθε δεύτερου μήνα.

Αποφασίζει από κοινού με τον εργοδότη για τα ακόλουθα θέματα:

- α** Την κατάρτιση του εσωτερικού κανονισμού της επιχείρησης.
- β** Τον κανονισμό υγιεινής και ασφάλειας της επιχείρησης.
- γ** Την κατάρτιση ενημερωτικών προγραμμάτων για τις νέες μεθόδους οργάνωσης της επιχείρησης και τη χρήση νέων τεχνολογιών.
- δ** Τον προγραμματισμό της επιμόρφωσης του προσωπικού.
- ε** Τον τρόπο ελέγχου της παρουσίας και της συμπεριφοράς του προσωπικού στα πλαίσια της προστασίας της προσωπικότητας των εργαζομένων.
- στ** Τον προγραμματισμό των κανονικών αδειών.
- ζ** Την επανένταξη των αναπήρων από εργατικό ατύχημα που έγινε στην επιχείρηση σε κατάλληλες γι' αυτούς θέσεις απασχόλησης.
- η** Τον προγραμματισμό και τον έλεγχο πολιτιστικών, ψυχαγωγικών και κοινωνικών εκδηλώσεων.

Ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να πληροφορεί το συμβούλιο για διάφορα σοβαρά θέματα, όπως είναι η αλλαγή του νομικού καθεστώτος της επιχείρησης, ο ετήσιος προγραμματισμός των επενδύσεων και των εργασιών, η αλλαγή στη διάρθρωση του προσωπικού, η εισαγωγή νέας τεχνολογίας κτλ.

Η λειτουργία του συμβουλίου εργαζομένων είναι συμμετοχική και γνωμοδοτική και δεν αναιρεί το σκοπό και τα δικαιώματα των συνδικαλιστικών οργανώσεων, οι οποίες διαφυλάσσουν και προάγουν τα εργασιακά, οικονομικά, ασφαλιστικά, κοινωνικά και συνδικαλιστικά συμφέροντα των εργαζομένων.

1.4. Περίληψη

Το νομικό πλαίσιο της επιχείρησης, οι διατάξεις δηλαδή που ρυθμίζουν τις σχέσεις που αναπτύσσονται και τις διαφορές που δημιουργούνται μέσα σ' αυτήν, πηγάζει από την εργατική νομοθεσία, αλλά κυρίως από τον κανονισμό εργασίας.

Ο κανονισμός εργασίας είναι ο εσωτερικός νόμος κάθε επιχείρησης, που απασχολεί περισσότερους από 70 εργαζόμενους. Καταρτίζεται από τον εργοδότη σε συνεργασία με τη συνδικαλιστική της οργάνωση ή το συμβούλιο εργαζομένων. Ρυθμίζει θέματα εσωτερικής οργάνωσης και λειτουργίας της καθώς και θέματα που έχουν σχέση με τη συμπεριφορά και την υπηρεσιακή κατάσταση των μισθωτών.

Υπεύθυνος για την εφαρμογή των διατάξεων του κανονισμού και τη σωστή λειτουργία της επιχείρησης είναι ο εργοδότης. Στα πλαίσια του διευθυντικού δικαιώματός του τη διευθύνει και καθορίζει τους όρους εργασίας του προσωπικού. Το διευθυντικό δικαίωμα παρέχει στον εργοδότη αυξημένες αρμοδιότητες, αλλά δεν ασκείται απεριορίστα. Περιορίζεται από το νόμο, τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και τον κανονισμό της επιχείρησης.

Τέλος, σημαντική θέση μεταξύ των οργάνων της επιχείρησης κατέχει το συμβούλιο εργαζομένων, που είναι ο κύριος εκπρόσωπός τους σ' αυτήν. Εκλέγεται από τη γενική συνέλευση των εργαζομένων και έχει σκοπό τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας. Ο ρόλος του είναι συμμετοχικός και γνωμοδοτικός.

1.5. Ερωτήσεις

- 1** Τι είναι ο κανονισμός εργασίας;
- 2** Ποιος είναι αρμόδιος για την κατάρτιση και ποιος για την κύρωση του κανονισμού εργασίας;
- 3** Ποιο είναι το περιεχόμενο του κανονισμού εργασίας;
- 4** Πώς ενημερώνεται το προσωπικό της επιχείρησης για το περιεχόμενο του κανονισμού;
- 5** Ποια είναι η έννοια και ποιο το περιεχόμενο του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη;
- 6** Ποια είναι τα κύρια χαρακτηριστικά του διευθυντικού δικαιώματος;
- 7** Σε ποιους περιορισμούς υπόκειται το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη;
- 8** Αναφέρετε παραδείγματα παράνομης ή καταχρηστικής άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος από τον εργοδότη.
- 9** Σε ποιες περιπτώσεις ο εργοδότης έχει δικαίωμα να επεμβαίνει στην προσωπική ζωή του μισθωτού, στα πλαίσια του διευθυντικού του δικαιώματος;
- 10** Τι δικαιώματα έχει ο μισθωτός που θίγεται από τις διευθυντικές εντολές;
- 11** Αναφέρετε παραδείγματα δικαιολογημένης επέμβασης του εργοδότη στην προσωπική ζωή του εργαζομένου.
- 12** Ποια είναι η έννοια και ο σκοπός του συμβουλίου εργαζομένων;
- 13** Από πόσα μέλη αποτελείται, πώς εκλέγεται και από ποιον εκπροσωπείται το συμβούλιο εργαζομένων;
- 14** Ποια είναι τα θέματα για τα οποία το συμβούλιο εργαζομένων αποφασίζει από κοινού με τον εργοδότη της επιχείρησης;
- 15** Για ποια θέματα είναι υποχρεωμένος ο εργοδότης της επιχείρησης να ενημερώνει το συμβούλιο εργαζομένων;
- 16** Ποια είναι η σχέση του συμβουλίου εργαζομένων με τη συνδικαλιστική οργάνωση της επιχείρησης;

1.6. Ασκήσεις

1 Ο κανονισμός εργασίας μιας μεγάλης ναυτιλιακής επιχείρησης προβλέπει ωράριο εννέα (9) ωρών την ημέρα. Ο κανονισμός έχει εγκριθεί και έχει κοινοποιηθεί σε όλο το προσωπικό, που τον εφαρμόζει αδιαμαρτύρητα.

Ο υπάλληλος Α όμως, που μόλις προσλήφθηκε στην επιχείρηση, αρνείται να εργαστεί εννέα (9) ώρες την ημέρα υποστηρίζοντας ότι η συγκεκριμένη διάταξη του κανονισμού είναι παράνομη, αφού το νόμιμο ωράριο δεν μπορεί να ξεπερνά τις οκτώ (8) ώρες ημερησίως.

Ο εργοδότης τον απολύει και ο μισθωτός ασκεί εναντίον του αγωγή για παράνομη απόλυση.

Στο δικαστήριο ο εργοδότης ισχυρίζεται ότι ο κανονισμός είναι νόμιμος, γιατί έχει εγκριθεί από τον αρμόδιο Νομάρχη και επομένως η εφαρμογή του είναι υποχρεωτική για όλους τους υπαλλήλους.

α Είναι νόμιμη η άρνηση του μισθωτού να εργάζεται εννέα (9) ώρες την ημέρα, όπως προβλέπεται από τον κανονισμό εργασίας;

β Είναι έγκυρη η απόλυση του μισθωτού για παράβαση του κανονισμού εργασίας;

γ Μετά την έγκριση του κανονισμού το ωράριο που προβλέπεται απ' αυτόν είναι πλέον νόμιμο;

2 Ο διευθυντής ενός εμπορικού καταστήματος δίνει εντολή στον ταμία να μη δίνει αποδείξεις στους πελάτες για την αγορά των προϊόντων, παρά μόνο εάν ζητήσουν οι ίδιοι.

Ο ταμίας θεωρώντας ότι είναι υποχρεωμένος να υπακούει στις εντολές του εργοδότη, ακολουθεί αυτή την πρακτική.

Σε έλεγχο που γίνεται από τα όργανα της Εφορίας μετά από καταγγελία πελατών, ο ταμίας δικαιολογείται λέγοντας ότι εκτελούσε εντολή του διευθυντή του.

α Ήταν υποχρεωμένος ο υπάλληλος να ακολουθήσει την εντολή του εργοδότη του;

β Απαλλάσσεται από την ευθύνη ο υπάλληλος που εξετέλεσε παράνομη εντολή του εργοδότη του;

γ Θα ήταν έγκυρη η τυχόν απόλυση του ταμία, εάν δεν είχε υπακούσει στη συγκεκριμένη εντολή;

Γλωσσάριο

- α** **Διαιτητική απόφαση:** Η απόφαση του διαιτητή, που επιλύει μια συλλογική διαφορά εργασίας και εξομοιώνεται με συλλογική σύμβαση εργασίας.
- β** **Πειθαρχικό παράπτωμα:** Παράβαση των υποχρεώσεων του μισθωτού που προβλέπονται από τον κανονισμό εργασίας, με αποτέλεσμα να διαταράσσεται η πειθαρχία και γενικά η λειτουργία της εκμετάλλευσης.

Ι. ΕΛΕΥΘΕΡΕΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΙΣ

1.1. Γενικά

Όπως έχουμε ήδη αναφέρει, στον τομέα της εργασίας κυριαρχεί πλέον το συλλογικό συμφέρον, η κοινή επιδίωξη και η συλλογική οργάνωση και δύναμη των μισθωτών. Οι εργαζόμενοι μέσω των συνδικαλιστικών τους οργανώσεων διεκδικούν τα δικαιώματά τους και διαπραγματεύονται με τους εργοδότες τους όρους και τις συνθήκες απασχόλησης και αμοιβής τους.

Οι διαπραγματεύσεις αποτελούν έκφραση της συνδικαλιστικής ελευθερίας και είναι συλλογικές, αφού διενεργούνται από τα αντιπροσωπευτικά όργανα των εργαζομένων και συχνά και των εργοδοτών και έχουν σκοπό την προαγωγή και διαφύλαξη των συλλογικών τους συμφερόντων. Χαρακτηρίζονται επίσης ελεύθερες, γιατί διεξάγονται μεταξύ των ενδιφερομένων μερών (εργοδοσίας-εργαζομένων) χωρίς την ανάμειξη του κράτους.

Οι ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις είναι κοινωνικό δικαίωμα, συνταγματικά κατοχυρωμένο και αποτελούν υποχρεωτικό στάδιο πριν από την κατάρτιση της συλλογικής σύμβασης εργασίας. Με αυτόν τον τρόπο οι όροι που προβλέπονται στη συλλογική σύμβαση εργασίας είναι προϊόν της κοινής βούλησης των εργαζομένων και των εργοδοτών.

1.2. Συλλογικές συμβάσεις εργασίας

1.2.1. Έννοια και αντικείμενο

Συλλογική σύμβαση εργασίας είναι η έγγραφη συμφωνία που συνάπτεται ανάμεσα σε μία ή περισσότερες συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων και τις συνδικαλιστικές οργανώσεις εργοδοτών ή ατομικά τον εργοδότη και καθορίζει τους όρους, τους οποίους πρέπει να περιλαμβάνουν οι ατομικές συμβάσεις εργασίας, που καταρτίζονται από τα μέλη αυτών των οργανώσεων.

Αντικείμενό της είναι τα εργασιακά, οικονομικά, ασφαλιστικά, κοινωνικά και συνδικαλιστικά ζητήματα των μισθωτών.

1.2.2. Περιεχόμενο

Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας συμπληρώνουν τις διατάξεις εργατικής νομοθεσίας με όρους συνήθως ευνοϊκότερους για τους εργαζόμενους.

Η συλλογική σύμβαση εργασίας μπορεί να ρυθμίζει:

- 1** Ζητήματα σχετικά με τη σύναψη, τους όρους λειτουργίας και τη λήξη των ατομικών συμβάσεων εργασίας.
- 2** Ζητήματα που αφορούν την άσκηση του συνδικαλιστικού δικαιώματος στην επιχείρηση.
- 3** Ζητήματα κοινωνικής ασφάλισης.
- 4** Ζητήματα που αφορούν τη λειτουργία της επιχείρησης και επηρεάζουν άμεσα τους εργαζομένους.
- 5** Ζητήματα σχετικά με τις διαδικασίες και τους όρους της συλλογικής διαπραγμάτευσης, μεσολάβησης και διαιτησίας.
- 6** Τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των συμβαλλόμενων μερών.

1.2.3. Σκοπός και σημασία

Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας αποβλέπουν στην προστασία των μισθωτών και στην ομοιόμορφη και σταθερή ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων. Επιπλέον επιδιώκουν την εξομάλυνση των σχέσεων εργαζομένων και εργοδοτών και την εξασφάλιση της κοινωνικής ειρήνης.

Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας έχουν μεγάλη οικονομική σημασία. Με τον καθορισμό της αμοιβής της εργασίας επιδρούν άμεσα στην οικονομία, γιατί επηρεάζουν το κόστος παραγωγής, τη σταθερότητα των τιμών, την αποταμίευση¹, τις επενδύσεις² και την κυκλοφορία του χρήματος.

1.2.4. Ικανότητα για σύναψη της συλλογικής σύμβασης εργασίας

Ικανότητα για σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας έχουν:

- α** Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών όλων των βαθμίδων.
- β** Κάθε εργοδότης που απασχολεί πενήντα τουλάχιστον εργαζόμενους.

1.2.5. Είδη

Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας διακρίνονται στις εξής κατηγορίες:

α Εθνικές γενικές

Αφορούν τους εργαζομένους ολόκληρης της χώρας και καθορίζουν κυρίως τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων. Μπορούν όμως να ρυθμίζουν και πολλά άλλα θέματα. Οι εθνικές γενικές σ.σ.ε. συνάπτονται από τις τριτοβάθμιες οργανώσεις των εργαζομένων και τις οργανώσεις των εργοδοτών με ευρύτερη εκπροσώπηση ή πανελλήνια έκταση, συνήθως μια φορά κάθε χρόνο.

β Εθνικές ομοιοεπαγγελματικές

Αφορούν τους εργαζομένους ορισμένου επαγγέλματος και των συναφών ειδικοτήτων ολόκληρης της χώρας. Συνάπτονται από τις πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων πανελλήνιας έκτασης και τις εργοδοτικές οργανώσεις ευρύτερης εκπροσώπησης ή πανελλήνιας έκτασης.

γ Τοπικές ομοιοεπαγγελματικές

Αφορούν τους εργαζομένους ορισμένου επαγγέλματος ή και των συναφών ειδικοτήτων συγκεκριμένης πόλης ή περιφέρειας. Η κατηγορία αυτή των συλλογικών συμβάσεων συνάπτεται μεταξύ ομοιοεπαγγελματικών πρωτοβάθμιων ή δευτεροβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων τοπικού χαρακτήρα και των εργοδοτικών οργανώσεων.

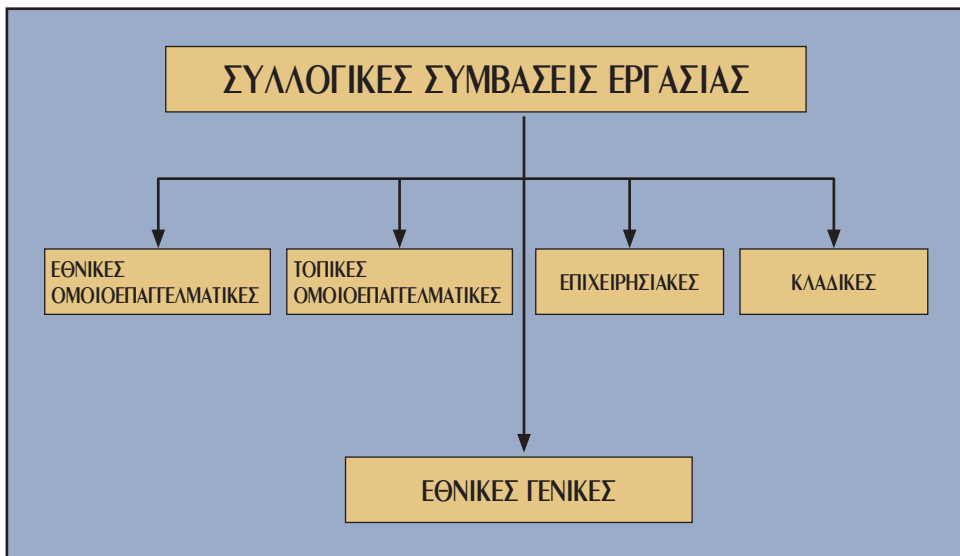
δ Επιχειρησιακές

Αφορούν τους εργαζομένους μιας επιχείρησης ή εκμετάλλευσης. Συνάπτονται από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις της επιχείρησης και από τον εργοδότη.

ε Κλαδικές

Αφορούν τους εργαζομένους περισσότερων ομοειδών ή συναφών εκμεταλλεύσεων ή επιχειρήσεων ορισμένης πόλης ή περιφέρειας ή και ολόκληρης της χώρας. Συνάπτονται από πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις που καλύπτουν εργαζομένους του ίδιου κλάδου και από τις εργοδοτικές οργανώσεις³.

Οι κλαδικές, οι επιχειρησιακές και οι εθνικές ή τοπικές ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις δεν επιτρέπεται να περιέχουν όρους δυσμενέστερους από τους όρους που προβλέπονται από την εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας.



1.2.6. Διαδικασία σύναψης

Πριν από την υπογραφή της συλλογικής σύμβασης εργασίας διεξάγονται διαπραγματεύσεις μεταξύ των εκπροσώπων των εργαζομένων και των εργοδοτών.

Εάν οι διαπραγματεύσεις καταλήξουν σε συμφωνία, καταρτίζεται η συλλογική σύμβαση εργασίας εγγράφως σε τρία πρωτότυπα, τα οποία υπογράφονται από τους αντιπροσώπους των μερών. Κάθε ενδιαφερόμενος παίρνει από ένα πρωτότυπο, ενώ το τρίτο κατατίθεται στην αρμόδια υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας και καταχωρείται σε ειδικό βιβλίο.

Η ισχύς της σύμβασης αρχίζει από την ημέρα της κατάθεσής της στην αρμόδια υπηρεσία. Η διάρκεια ισχύος της δεν μπορεί να είναι μικρότερη από ένα έτος. Εάν υπερβαίνει το έτος, θεωρείται ότι η σ.σ.ε. έχει αόριστη διάρκεια.

Η συλλογική σύμβαση εργασίας δεσμεύει όλα τα μέλη των οργανώσεων, οι οποίες την έχουν υπογράψει. Μπορούν όμως να προσχωρήσουν αργότερα συνδικαλιστικές οργανώσεις μαζί με τους εργοδότες σε συλλογική σύμβαση που αφορά την κατηγορία τους.

1.2.7. Απαιτούμενα στοιχεία για τη σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας

Για τη σύναψη της συλλογικής σύμβασης εργασίας απαιτείται ιδιωτικό έγγραφο, το οποίο συντάσσεται σε τρία πρωτότυπα και περιέχει τα εξής στοιχεία:

- α** Τις συμβαλλόμενες συνδικαλιστικές οργανώσεις και τους εκπροσώπους τους.
- β** Τη χρονολογία κατάρτισης της σ.σ.ε.
- γ** Την έκταση εφαρμογής της.

1.2.8. Λήξη ισχύος

Η ισχύς της συλλογικής σύμβασης εργασίας λήγει:

- α** Με την πάροδο του συμφωνημένου χρόνου.
- β** Με νέα συλλογική σύμβαση μεταξύ των μερών, η οποία την καταργεί ρητά ή με το περιεχόμενό της.
- γ** Με την καταγγελία της από ένα από τα συμβαλλόμενα μέρη.

Καταγγελία της συλλογικής σύμβασης είναι η δήλωση της βούλησης της μιας πλευράς (εργατικής ή εργοδοτικής) να λυθεί η ισχύουσα σύμβαση.

Η καταγγελία της σύμβασης μπορεί να γίνει:

- α** Ένα χρόνο μετά την ημερομηνία έναρξης της ισχύος της και
- β** πριν την πάροδο του χρόνου, εάν έχουν μεταβληθεί σημαντικά οι συνθήκες που υπήρχαν κατά την υπογραφή της.

1.3. Συμφιλίωση - Μεσολάβηση - Διαιτησία

Η υπογραφή της συλλογικής σύμβασης εργασίας εξαρτάται, όπως ήδη έχουμε αναπτύξει, από την επιτυχία των διαπραγματεύσεων.

Εάν οι διαπραγματεύσεις αποτύχουν, οι ενδιαφερόμενοι (εργοδότες-εργαζόμενοι) μπορούν είτε να ζητήσουν τις υπηρεσίες μεσολαβητή, είτε να προσφύγουν στη διαιτησία.

Πριν όμως από το στάδιο της μεσολάβησης, ο νόμος προβλέπει και το θεσμό της συμφιλίωσης.

1.3.1. Συμφιλίωση

Η συνδικαλιστική οργάνωση ή ο εργοδότης μπορούν να ζητήσουν την παρέμβαση συμφιλιωτή, ο οποίος θα τους βοηθήσει να επιλύσουν τις διαφορές που προέκυψαν για οποιοδήποτε θέμα σχετικό με τη σχέση εργασίας.

Χρέη συμφιλιωτή εκτελεί υπάλληλος της αρμόδιας υπηρεσίας του Υπουργείου Εργασίας, που ορίζεται από τον Υπουργό ή από εξουσιοδοτημένο υπάλληλο. Εάν οι προσπάθειες του συμφιλιωτή επιτύχουν, υπογράφεται η σχετική συλλογική σύμβαση εργασίας.

1.3.2. Μεσολάβηση

Τις υπηρεσίες του μεσολαβητή μπορεί να ζητήσει οποιοδήποτε από τα ενδιαφερόμενα μέρη, με αίτησή του προς την αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας. Ο μεσολαβητής επιλέγεται από τους ενδιαφερομένους από ειδικό κατάλογο και σε περίπτωση ασυμφωνίας ορίζεται με κλήρωση. Ο μεσολαβητής καλεί τα μέρη σε συζητήσεις, κάνει έρευνες, εξετάζει πρόσωπα και χρησιμοποιεί πραγματογνώμονες, για να διαπιστώσει τους όρους εργασίας ή την οικονομική κατάσταση της επιχείρησης.

Αν τα μέρη δεν καταλήξουν σε συμφωνία με τη βοήθεια του μεσολαβητή μέσα σε είκοσι ημέρες, ο μεσολαβητής υποβάλλει τη δική του πρόταση. Αν η πρόταση γίνει δεκτή, υπογράφεται και εξομοιώνεται με συλλογική σύμβαση εργασίας.

1.3.3. Διαιτησία

Προσφυγή στη διαιτησία μπορεί να γίνει είτε με συμφωνία των μερών, σε οποιοδήποτε στάδιο των διαπραγματεύσεων, είτε μονομερώς, εφόσον το άλλο μέρος απορρίπτει την πρόταση του μεσολαβητή.

Η αίτηση (προσφυγή) για διαιτησία υποβάλλεται στην αρμόδια υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας.

Ο διαιτητής επιλέγεται με κοινή συμφωνία των μερών από ειδικό κατάλογο διαιτητών και σε περίπτωση ασυμφωνίας με κλήρωση. Έργο του είναι η μελέτη των στοιχείων και πορισμάτων που συγκεντρώθηκαν στο διάστημα των διαπραγματεύσεων ή της μεσολάβησης. Τα δικαιώματά του είναι γενικά τα ίδια με του μεσολαβητή. Η απόφαση του διαιτητή εκδίδεται μέσα σε δέκα ημέρες από την ανάληψη των καθηκόντων του, αν προηγήθηκε μεσολάβηση, και σε τριάντα ημέρες, αν δεν προηγήθηκε μεσολάβηση. Η απόφαση του διαιτητή εξομοιώνεται με συλλογική σύμβαση εργασίας.

1.4. Περίληψη

Πριν από την κατάρτιση της συλλογικής σύμβασης εργασίας διεξάγονται ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις μεταξύ των αντιπροσωπευτικών οργανώσεων των εργαζομένων και της εργοδοσίας.

Αντικείμενο των διαπραγματεύσεων είναι ο καθορισμός των όρων που θα περιληφθούν στη συλλογική σύμβαση εργασίας. Εάν οι συλλογικές διαπραγματεύσεις καταλήξουν σε συμφωνία των δύο μερών, ακολουθεί η σύναψη της σύμβασης.

Η συλλογική σύμβαση εργασίας καθορίζει τους όρους που θα περιλαμβάνονται στις ατομικές συμβάσεις των εργαζομένων που υπάγονται σ' αυτήν και ρυθμίζει διάφορα θέματα που αφορούν τις εργασιακές σχέσεις των μισθωτών. Είδη των συλλογικών συμβάσεων εργασίας είναι οι εθνικές γενικές, οι εθνικές ομοιοεπαγγελματικές, οι τοπικές ομοιοεπαγγελματικές, οι επιχειρησιακές και οι κλαδικές.

Η συλλογική σύμβαση εργασίας δεσμεύει όλα τα μέλη των οργανώσεων που την έχουν υπογράψει και ισχύει τουλάχιστον για ένα χρόνο.

Εάν οι συλλογικές διαπραγματεύσεις αποτύχουν και τα δύο μέρη δεν συμφωνήσουν, μπορούν να ζητήσουν την παρέμβαση συμφιλιοτή ή τις υπηρεσίες μεσολαβητή για να επιλύσουν με τη βοήθειά τους τις διαφορές τους.

Εάν και οι προσπάθειες αυτές δεν καρποφορήσουν, οι ενδιαφερόμενοι προσφεύγουν στη διαιτησία. Η απόφαση του διαιτητή εξομοιώνεται με συλλογική σύμβαση εργασίας.

1.5. Ερωτήσεις

- 1 Ποια είναι η έννοια των «ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων»;
- 2 Τι επιδιώκουν οι εργαζόμενοι με τις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις;
- 3 Τι είναι η «συλλογική σύμβαση εργασίας»;
- 4 Ποιο είναι το αντικείμενο, ο σκοπός και η σημασία των συλλογικών συμβάσεων εργασίας;
- 5 Ποια είναι η σχέση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας με τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας;
- 6 Ποια ζητήματα ρυθμίζουν οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας;
- 7 Σε ποιους αναγνωρίζει ο νόμος την ικανότητα να συνάπτουν συλλογική σύμβαση εργασίας;
- 8 Σε ποιες κατηγορίες διακρίνονται οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας;
- 9 Περιγράψτε τη διαδικασία σύναψης μιας συλλογικής σύμβασης εργασίας.
- 10 Με ποιους τρόπους μπορεί να λήξει η ισχύς της συλλογικής σύμβασης εργασίας;
- 11 Ποια είναι η έννοια της καταγγελίας της συλλογικής σύμβασης εργασίας και πότε μπορεί να γίνει;
- 12 Τι μπορούν να κάνουν οι ενδιαφερόμενες πλευρές (εργοδότες - εργαζόμενοι), εάν αποτύχουν οι διαπραγματεύσεις, που διεξάγονται πριν από την υπογραφή της συλλογικής σύμβασης εργασίας;
- 13 Τι γνωρίζετε για το θεσμό της συμφιλίωσης;
- 14 Ποιος είναι ο ρόλος του μεσολαβητή;
- 15 Τι γνωρίζετε για το στάδιο της διαιτησίας;
- 16 Ποια είναι η σημασία του θεσμού της συμφιλίωσης και των σταδίων της μεσολάβησης και της διαιτησίας στον τομέα των εργασιακών σχέσεων;
- 17 Με τι εξομοιώνονται η πρόταση του μεσολαβητή ή η απόφαση του διαιτητή μετά την αποτυχία των διαπραγματεύσεων;

1.6. Ασκήσεις

1 Το σωματείο του προσωπικού της βιοτεχνίας παιδικών ενδυμάτων Α, που εκπροσωπεί και τους σαράντα (40) εργαζόμενους που απασχολούνται σ' αυτήν, καλεί τον εργοδότη να συνάψουν συλλογική σύμβαση εργασίας για τους όρους αμοιβής και εργασίας του προσωπικού.

Με συλλογικές διαπραγματεύσεις συμφωνούνται προφορικά οι όροι της συλλογικής σύμβασης και οι δύο πλευρές αποχωρούν απόλυτα ικανοποιημένες, μετά την προφορική κατάρτιση της συλλογικής σύμβασης εργασίας.

α Είναι έγκυρη η συλλογική σύμβαση εργασίας;

β Αιτιολογήστε την απάντησή σας.

2 Με ειδική συλλογική σύμβαση εργασίας για το προσωπικό της επιχείρησης Κ, ορίστηκαν οι αποδοχές των εργαζομένων.

Ο Α, ο οποίος δεν ήταν μέλος της συνδικαλιστικής οργάνωσης, που υπέγραψε τη συλλογική σύμβαση, ζήτησε από τον εργοδότη του να του αυξήσει το μισθό, για να παίρνει όσα και οι συνάδελφοί του, που έκαναν την ίδια δουλειά, επικαλούμενος την αρχή της ίσης μισθολογικής μεταχείρισης.

Είναι βάσιμο το αίτημα του Α;

3 Το σωματείο των εργαζομένων της επιχείρησης Ε καλεί τον εργοδότη σε διαπραγματεύσεις για τη σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας.

Οι διαπραγματεύσεις όμως αποτυγχάνουν, γιατί ο εργοδότης αρνείται να δεχτεί τα αιτήματα των εργαζομένων, που τα θεωρεί εξωφρενικά.

Συμφωνούν λοιπόν και οι δύο πλευρές να προσφύγουν στη διαιτησία.

α Πού θα υποβληθεί η προσφυγή για διαιτησία;

β Πώς θα επιλεγεί ο διαιτητής;

γ Ποιο θα είναι το έργο του διαιτητή;

δ Σε πόσες μέρες πρέπει να εκδοθεί η απόφαση του διαιτητή;

ε Θα είναι δεσμευτική για τις δύο πλευρές η απόφαση που θα λάβει ο διαιτητής;

Γλωσσάριο

- 1 Αποταμίευση:** Λέγεται το ποσό του εθνικού εισοδήματος που δε δαπανάται για κατανάλωση, αλλά παρακρατείται για να χρησιμοποιηθεί στο μέλλον.
- 2 Επένδυση:** Είναι η μετατροπή της αποταμίευσης σε κεφαλαιουχικά αγαθά.
- 3 Εργοδοτικές οργανώσεις:** Συνδικαλιστικές οργανώσεις που εκπροσωπούν τους εργοδότες στις διαπραγματεύσεις με τα εργατικά σωματεία και το κράτος. Οι πιο γνωστές εργοδοτικές οργανώσεις είναι ο Σύνδεσμος Ελληνικών Βιομηχανιών (ΣΕΒ) και η Γενική Συνομοσπονδία Εμπορικών και Βιοτεχνικών Επιχειρήσεων (ΓΣΕΒΕ).

Ι. ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗ ΔΡΑΣΗ

1.1. Γενικά

Στις μέρες μας τα δικαιώματα των εργαζομένων συνδέονται στενά με τους αγώνες τους, τη συνδικαλιστική οργάνωση και τη συνδικαλιστική δράση.

Ο κόσμος της εργασίας είναι πλέον αδιανόητος χωρίς συνδικαλιστικές οργανώσεις, οι οποίες συνέρχονται ελεύθερα, συζητούν τα επαγγελματικά θέματα, προτείνουν λύσεις και επιδιώκουν τη βελτίωση των όρων και συνθηκών εργασίας και την άνοδο του βιοτικού επιπέδου των εργαζομένων με όλα τα νόμιμα μέσα.

Στη χώρα μας η συνδικαλιστική ελευθερία, δηλ. το δικαίωμα των εργαζομένων να ιδρύουν σωματεία και να συμμετέχουν σ' αυτά, προστατεύεται από το Σύνταγμα (άρθρο 23 παρ.1), το οποίο ορίζει: *«Το Κράτος λαμβάνει τα προσηκόντα μέτρα για τη διασφάλιση της συνδικαλιστικής ελευθερίας και την ανεμπόδιστη άσκηση των συναφών μ' αυτή δικαιωμάτων εναντίον κάθε προσβολής τους, μέσα στα όρια του νόμου.»*

Με βάση την επιταγή αυτή του Συντάγματος εκδόθηκε και ισχύει σήμερα ο Ν.1264/82 *«Για τον εκδημοκρατισμό του Συνδικαλιστικού Κινήματος και την κατοχύρωση των συνδικαλιστικών ελευθεριών των εργαζομένων»*, όπως τροποποιήθηκε και συμπληρώθηκε από το Ν.1915/90. Παράλληλα ισχύουν και όλες οι σχετικές διατάξεις των διεθνών συμβάσεων εργασίας που έχουν κυρωθεί με νόμο.

1.1.1. Έκταση εφαρμογής του Ν. 1264/82

Ο νόμος αυτός κατοχυρώνει τα συνδικαλιστικά δικαιώματα των εργαζομένων και ρυθμίζει την ίδρυση, οργάνωση, λειτουργία και δράση των συνδικαλιστικών τους οργανώσεων. Οι διατάξεις του αφορούν τους εργαζομένους που απασχολούνται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου είτε σε ιδιωτικές επιχειρήσεις, είτε στο Δημόσιο, Ν.Π.Δ.Δ. και Ο.Τ.Α.¹

Ο νόμος δεν εφαρμόζεται στις δημοσιογραφικές και ναυτεργατικές οργανώσεις, για τις οποίες υπάρχει ιδιαίτερη ρύθμιση. Δεν εφαρμόζεται επίσης και στις συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργοδοτών.

1.2. Συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων

1.2.1. Έννοια

Συνδικαλιστικές οργανώσεις ή Επαγγελματικά σωματεία είναι οι ελεύθερες ενώσεις εργαζομένων που έχουν σκοπό τη διαφύλαξη και προώθηση των εργασιακών, οικονομικών, ασφαλιστικών, κοινωνικών και συνδικαλιστικών τους συμφερόντων.

1.2.2. Σύσταση

Η σύσταση, η οργάνωση, η λειτουργία και η δράση των συνδικαλιστικών οργανώσεων ρυθμίζονται και προστατεύονται από το Ν. 1264/82 και από τις διατάξεις του Αστικού Κώδικα για τα σωματεία.

Για τη σύσταση μιας συνδικαλιστικής οργάνωσης απαιτείται γραπτή συμφωνία είκοσι τουλάχιστον προσώπων (*συστατική πράξη*² και *καταστατικό*³), που περιέχει τους κανόνες οργάνωσης και λειτουργίας της.

Στη συνέχεια είναι απαραίτητη η εγγραφή της στο ειδικό βιβλίο συνδικαλιστικών οργάνωσεων, που τηρείται στη Γραμματεία του αρμόδιου Πρωτοδικείου, ώστε η οργάνωση να αποκτήσει νομική προσωπικότητα.



Κοινή σύσκεψη του διοικητικού συμβουλίου και των μελών συνδικαλιστικής οργάνωσης για την προώθηση των εργασιακών τους συμφερόντων.

1.2.3. Κατηγορίες συνδικαλιστικών οργανώσεων

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις διακρίνονται σε πρωτοβάθμιες, δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες.

α Πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις είναι:

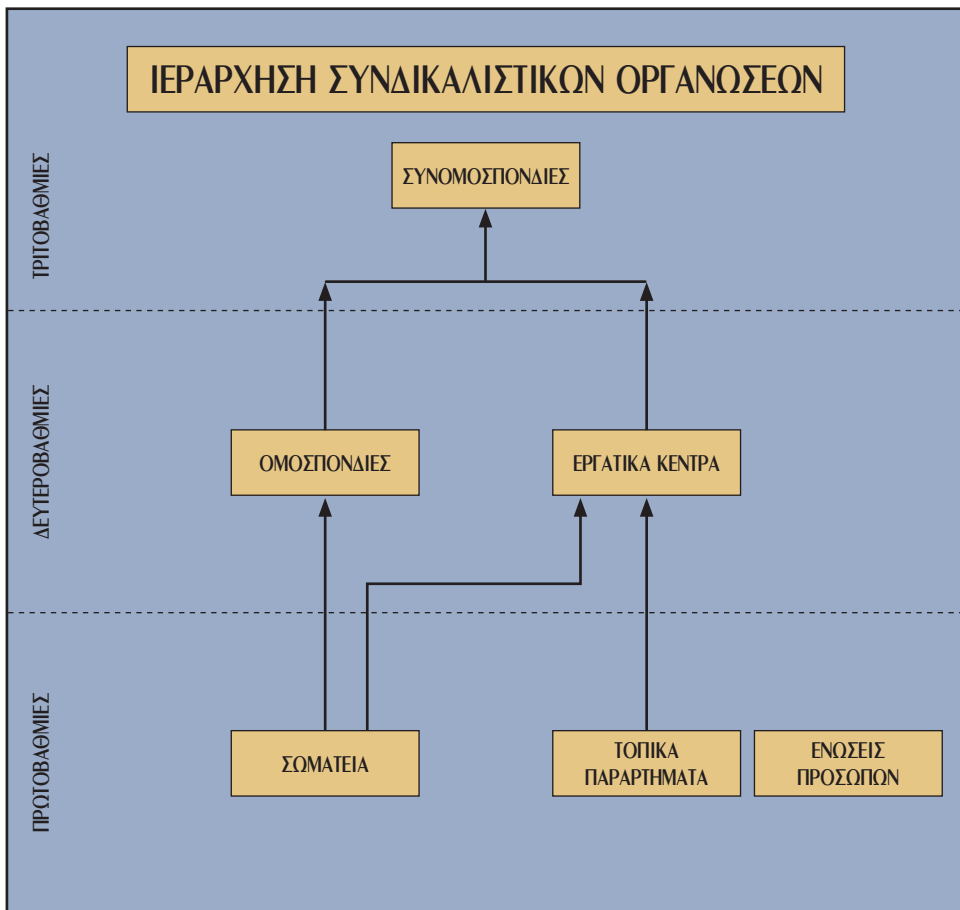
1. τα σωματεία,
2. τα τοπικά παραρτήματα συνδικαλιστικών οργανώσεων ευρύτερης περιφέρειας ή πανελλαδικής έκτασης και
3. οι ενώσεις προσώπων που συνιστούν δέκα (10) τουλάχιστον εργαζόμενοι σε επιχειρήσεις με συνολικό αριθμό εργαζομένων μικρότερο των σαράντα (40).

β Δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις είναι:

1. οι ομοσπονδίες που είναι ενώσεις δύο τουλάχιστον σωματείων του ίδιου ή συναφών κλάδων οικονομικής δραστηριότητας ή του ίδιου ή συναφών επαγγελματιών και
2. τα εργατικά κέντρα που είναι ενώσεις δύο τουλάχιστον σωματείων και τοπικών παραρτημάτων που έχουν την έδρα τους μέσα στην περιφέρεια του αντίστοιχου εργατικού κέντρου.

γ Τριτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις (δηλ. συνομοσπονδίες) είναι ενώσεις ομοσπονδιών και εργατικών κέντρων.

Κάθε ομοσπονδία και κάθε εργατικό κέντρο έχει δικαίωμα να γίνει μέλος μιας συνομοσπονδίας. Ανάμεσα στις συνομοσπονδίες η πιο αντιπροσωπευτική είναι η *Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας* (Γ.Σ.Ε.Ε.).



1.2.4. Πόροι - Οικονομική αυτοτέλεια των συνδικαλιστικών οργανώσεων

Πόροι των συνδικαλιστικών οργανώσεων είναι:

- α** Τα δικαιώματα εγγραφής, οι συνδρομές και οι εθελοντικές εισφορές των μελών.
- β** Τα εισοδήματα από την περιουσία αυτών.
- γ** Τα έσοδα από δωρεές, κληρονομίες, εορτές και εκδηλώσεις.

Οι δωρεές προς τις συνδικαλιστικές οργανώσεις πρέπει να γίνονται επώνυμα, για να προστατεύεται η ανεξαρτησία τους.

1.2.5. Μέλη συνδικαλιστικών οργανώσεων

Για να γίνει μέλος συνδικαλιστικής οργάνωσης ένας εργαζόμενος, πρέπει να έχει συμπληρώσει μέσα στον τελευταίο χρόνο ένα δίμηνο στην επιχείρηση ή στον κλάδο απασχόλησής του. Δικαιούται δε να γίνει μέλος το πολύ δύο οργανώσεων, μιας της επιχείρησής του και μιας του κλάδου απασχόλησής του. Μέλη των συνδικαλιστικών οργανώσεων μπορούν να γίνουν και οι ανήλικοι και οι αλλοδαποί, εφόσον εργάζονται νόμιμα.

1.2.6. Εσωτερική οργάνωση - λειτουργία

Τα όργανα των συνδικαλιστικών οργανώσεων είναι η γενική συνέλευση των μελών, το διοικητικό συμβούλιο, η ελεγκτική επιτροπή, οι αντιπρόσωποι για τις ενώσεις σωματείων και η εφορευτική επιτροπή για τις αρχαιρεσίες.

1.2.6.1. Η συνέλευση των μελών

Η συνέλευση των μελών είναι το ανώτατο και κυρίαρχο όργανο της συνδικαλιστικής οργάνωσης. Απαρτίζεται από όλα τα μέλη της οργάνωσης και αποφασίζει για όλα τα θέματα που αφορούν τη λειτουργία της, εκτός από αυτά που υπάγονται στην αρμοδιότητα άλλου οργάνου, σύμφωνα με το καταστατικό.

Στην αποκλειστική αρμοδιότητα της γενικής συνέλευσης ανήκουν τα εξής θέματα:

- α** Τροποποίηση του καταστατικού.
- β** Εκλογή και παύση των οργάνων.
- γ** Έγκριση λογοδοσίας της διοίκησης.
- δ** Κήρυξη απεργίας στις πρωτοβάθμιες οργανώσεις.

Η συνέλευση για να αποφασίσει έγκυρα χρειάζεται ορισμένη απαρτία και πλειοψηφία.

1.2.6.2. Η διοίκηση

Η διοίκηση είναι το όργανο που διευθύνει, διοικεί τη συνδικαλιστική οργάνωση, διαχειρίζεται τις υποθέσεις της και την εκπροσωπεί στις σχέσεις της με τους τρίτους και στο δικαστήριο.

Η διοίκηση εκλέγεται από τη συνέλευση των μελών. Είναι όργανο πολυμελές και συλλογικό.

1.2.6.3. Η ελεγκτική επιτροπή

Έργο της ελεγκτικής επιτροπής είναι η παρακολούθηση και ο έλεγχος της οικονομικής διαχείρισης της συνδικαλιστικής οργάνωσης από το διοικητικό συμβούλιο.

Η θητεία της συμπίπτει πάντοτε με τη θητεία του διοικητικού συμβουλίου.

1.2.6.4. Αντιπρόσωποι στις ενώσεις συνδικαλιστικών οργανώσεων

Αντιπρόσωποι των πρωτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων είναι τα μέλη που εκλέγονται από τις συνελεύσεις τους για να τις εκπροσωπούν στις ομοσπονδίες και τα εργατικά κέντρα. Αντίστοιχα αντιπρόσωποι των δευτεροβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων είναι τα μέλη των ομοσπονδιών και εργατικών κέντρων, που εκλέγονται από τις συνελεύσεις τους, για να τις εκπροσωπούν στις συνομοσπονδίες που ανήκουν.

1.2.7. Διάλυση συνδικαλιστικών οργανώσεων

Η συνδικαλιστική οργάνωση, όπως κάθε σωματείο, μπορεί να διαλυθεί:

- α** Με απόφαση της συνέλευσης των μελών.
- β** Αυτοδίκαια στις περιπτώσεις που προβλέπει το καταστατικό της και όταν τα μέλη της μειωθούν σε λιγότερα από δέκα (10).
- γ** Με δικαστική απόφαση, εάν εγκαταλείφθηκε ο αρχικός σκοπός της ή επιδιώκεται σκοπός διαφορετικός από αυτόν που ορίζεται στο καταστατικό ή αν ο σκοπός ή η λειτουργία της είναι παράνομοι ή ανήθικοι ή αντίθετοι στη δημόσια τάξη.

Η συνδικαλιστική οργάνωση, που διαλύθηκε, παύει να υπάρχει ως υποκείμενο δικαίου ή ένωση προσώπων.

1.3. Προστασία συνδικαλιστικής δράσης

Το Κράτος έχει υποχρέωση να παίρνει τα κατάλληλα μέτρα, που διασφαλίζουν τη σύσταση και την ανεμπόδιστη λειτουργία των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Έχει δηλαδή υποχρέωση να προστατεύει τη συνδικαλιστική δράση. Χωρίς αυτήν την προστασία η ύπαρξη των συνδικαλιστικών οργανώσεων δε θα είχε ουσιαστική σημασία.

Η συνδικαλιστική δράση προστατεύεται τόσο από συνταγματικές διατάξεις, όσο και από διεθνείς συμβάσεις εργασίας. Παράλληλα η συνδικαλιστική δράση προστατεύεται και από τις διατάξεις του Ν. 1264/82, που διακηρύσσει την ελεύθερη σύσταση συνδικαλιστικών οργανώσεων και προστατεύει το δικαίωμα αυτό από κρατικές παρεμβάσεις ή ενέργειες οποιωνδήποτε φυσικών ή νομικών προσώπων.

1.3.1. Απαγορεύσεις

Για την προστασία της συνδικαλιστικής δράσης, ο νόμος περιέχει και ορισμένες απαγορευτικές διατάξεις. Έτσι, απαγορεύεται σε κάθε φυσικό ή νομικό πρόσωπο οποιαδήποτε ενέργεια που επηρεάζει ή εμποδίζει τη σύσταση συνδικαλιστικής οργάνωσης.

Επιπλέον, προβλέπει μια σειρά από απαγορεύσεις, που αφορούν τους εργοδότες ή άλλα πρόσωπα που ενεργούν για λογαριασμό τους.

Συγκεκριμένα, οι εργοδότες απαγορεύεται:

- α** Να ασκούν επιρροή στους εργαζομένους για την ίδρυση ή μη ίδρυση συνδικαλιστικής οργάνωσης.
- β** Να επιβάλλουν ή να παρεμποδίζουν με οποιονδήποτε τρόπο ή μέσο την προσχώρηση εργαζομένων σε ορισμένη συνδικαλιστική οργάνωση.
- γ** Να απαιτούν από τους εργαζομένους δήλωση συμμετοχής, μη συμμετοχής ή αποχώρησης από συνδικαλιστική οργάνωση.

- δ** Να υποστηρίζουν με οικονομικά ή άλλα μέσα ορισμένη συνδικαλιστική οργάνωση, ώστε να την καταστήσουν ελεγχόμενη.
- ε** Να επεμβαίνουν με οποιονδήποτε τρόπο στη διοίκηση, λειτουργία και δράση των συνδικαλιστικών οργανώσεων.
- στ** Να μεταχειρίζονται με ευμένεια ή δυσμένεια τους μισθωτούς, ανάλογα με τη συμμετοχή τους σε ορισμένη συνδικαλιστική οργάνωση.
- ζ** Να συμμετέχουν σε συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων.

1.3.2. Προστασία συνδικαλιστικών στελεχών

Στα πλαίσια της προστασίας της συνδικαλιστικής δράσης, ο νόμος προστατεύει και τα στελέχη των συνδικαλιστικών οργανώσεων.

Η προστασία των συνδικαλιστικών στελεχών επιβάλλεται για δύο λόγους:

- α** γιατί με αυτόν τον τρόπο διασφαλίζεται η θέση τους στην επιχείρηση και η ανεμπόδιστη άσκηση των συνδικαλιστικών τους δικαιωμάτων και
- β** γιατί η τυχόν απόλυση ή μετάθεσή τους χωρίς σπουδαίο λόγο θα αποτελούσε παρέμβαση στην αυτονομία και λειτουργία των συνδικαλιστικών οργανώσεων.

Η προστασία των προσώπων αυτών περιλαμβάνει αναλυτικότερα:

α Ακυρότητα απόλυσης συνδικαλιστικών στελεχών

Είναι *άκυρη* η απόλυση των μελών της διοίκησης της συνδικαλιστικής οργάνωσης, κατά τη διάρκεια της θητείας τους και για ένα χρόνο μετά τη λήξη της, εκτός εάν υπάρχει σοβαρός λόγος. Ο αριθμός των μελών, που προστατεύονται, είναι ανάλογος με τον αριθμό των μελών της συνδικαλιστικής οργάνωσης.

Η ίδια προστασία ισχύει και για τα πρώτα ιδρυτικά μέλη μιας νέας συνδικαλιστικής οργάνωσης για ένα χρόνο μετά την υπογραφή της συστατικής πράξης.

Άκυρη είναι επίσης η απόλυση οποιουδήποτε εργαζόμενου, συνδικαλισμένου ή μη, για νόμιμη συνδικαλιστική δράση του ίδιου ή στενού συγγενή του.

Προϋποθέσεις για την προστασία των συνδικαλιστικών στελεχών είναι:

- α** Η νομιμότητα της εκλογής τους.
- β** Η νόμιμη σύσταση της συνδικαλιστικής οργάνωσης και η εγγραφή της στο ειδικό βιβλίο του αρμόδιου Πρωτοδικείου.
- γ** Η γνώση της συνδικαλιστικής ιδιότητας του συγκεκριμένου μισθωτού από τον εργοδότη.

Πότε επιτρέπεται η απόλυση συνδικαλιστών

Τα συνδικαλιστικά στελέχη, που προστατεύονται από το νόμο, επιτρέπεται να απολυθούν μόνο για ορισμένους λόγους που αναφέρονται στο νόμο.

Συγκεκριμένα, ο συνδικαλιστής μισθωτός απολύεται, όταν:

- α** εξαπάτησε ή εξύβρισε σοβαρά ή προξένησε σωματικές βλάβες στον εργοδότη του.
- β** αποκάλυψε μυστικά της επιχείρησης.
- γ** αρνείται επίμονα να εκτελέσει την εργασία του.
- δ** δεν προσέρχεται, αδικαιολόγητα, στην εργασία του για περισσότερες από 7 ημέρες.
- ε** εξακολουθεί να μετέχει σε απεργία, που κρίθηκε παράνομη με δικαστική απόφαση.

Για την ύπαρξη ή μη κάποιου από τους παραπάνω σπουδαίους λόγους αποφασίζει μια ειδική επιτροπή η οποία ονομάζεται *Επιτροπή Προστασίας Συνδικαλιστικών Στελεχών*. Η επιτροπή αυτή αποτελείται από τον *Πρόεδρο Πρωτοδικών* της περιφέρειας που απασχολείται ο συνδικαλιστής, από *έναν εκπρόσωπο της εργοδοσίας* και από *έναν εκπρόσωπο των εργαζομένων*.

Εάν η Επιτροπή δώσει την άδεια για την απόλυση του εργαζομένου, ο εργοδότης θα καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας με καταβολή της σχετικής αποζημίωσης.

β Ακυρότητα μετάθεσης συνδικαλιστών

Είναι άκυρη η μετάθεση των εργαζομένων που είναι συνδικαλιστικά στελέχη, χωρίς τη συγκατάθεση της συνδικαλιστικής τους οργάνωσης.

Άδεια για μετάθεση μπορεί να δώσει η Επιτροπή Προστασίας Συνδικαλιστικών Στελεχών, μετά από αίτηση του εργοδότη, στην οποία πρέπει να αναφέρει τους λόγους που τη δικαιολογούν.

γ Συνδικαλιστικές άδειες

Η προστασία της συνδικαλιστικής δράσης επιδιώκεται και με την καθιέρωση των συνδικαλιστικών αδειών.

Ο εργοδότης οφείλει να διευκολύνει τα μέλη των διοικητικών συμβουλίων, των ελεγκτικών επιτροπών και τους αντιπροσώπους στις ανώτερες συνδικαλιστικές οργανώσεις στην άσκηση των καθηκόντων τους. Παράλληλα είναι υποχρεωμένος να τους παρέχει άδεια απουσίας από την εργασία για την άσκηση των καθηκόντων τους.

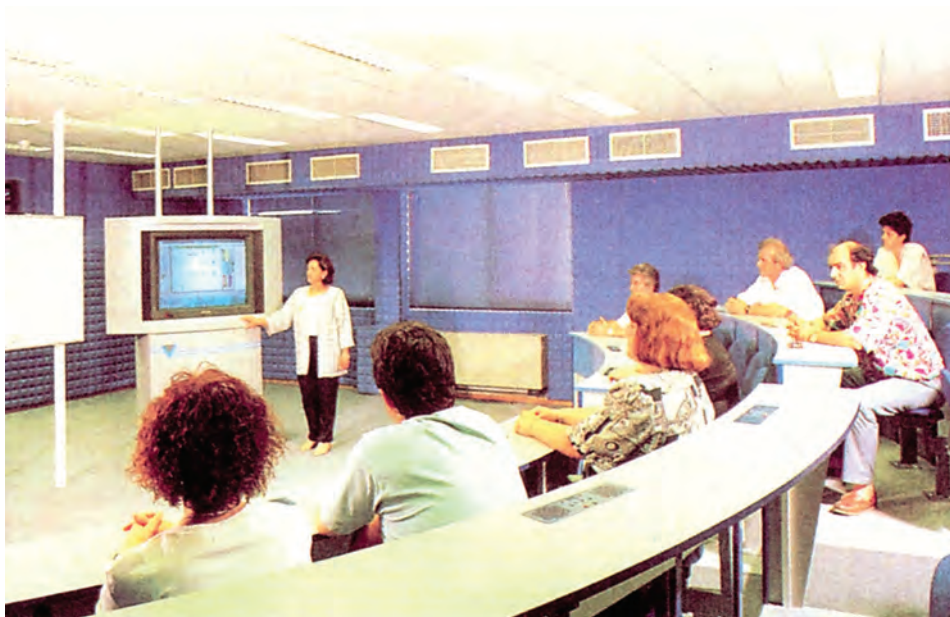
Η διάρκεια της άδειας είναι ανάλογη με το βαθμό και το μέγεθος της οργάνωσης. Ο χρόνος απουσίας των εργαζομένων, σύμφωνα με τα παραπάνω, θεωρείται χρόνος πραγματικής υπηρεσίας για όλα τα δικαιώματα που απορρέουν από την εργασιακή και ασφαλιστική σχέση, εκτός από το δικαίωμα λήψης αποδοχών για τον αντίστοιχο χρόνο.

Η άδεια χορηγείται μόνο μετά από αίτηση του ενδιαφερόμενου συνδικαλιστή προς τον εργοδότη, διαφορετικά μπορεί να χαρακτηριστεί αυθαίρετη απουσία.

1.3.2.1. Εκπαιδευτικές άδειες συνδικαλιστικών στελεχών

Οι εργαζόμενοι συνδικαλιστές που απασχολούνται σε επιχειρήσεις με προσωπικό άνω των πενήντα ατόμων, δικαιούνται να λάβουν πρόσθετη κανονική άδεια με αποδοχές, για τη συμμετοχή τους σε προγράμματα εκπαίδευσης και επιμόρφωσης συνδικαλιστικών στελεχών.

Η άδεια αυτή έχει διάρκεια μέχρι δεκατέσσερις (14) ημέρες το χρόνο και χορηγείται σε περιορισμένο αριθμό εργαζομένων που επιλέγονται από τη Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας (Γ.Σ.Ε.Ε.).



Οι εργαζόμενοι συνδικαλιστές δικαιούνται να λάβουν άδεια για τη συμμετοχή τους σε προγράμματα εκπαίδευσης και επιμόρφωσης συνδικαλιστικών στελεχών.

1.4. Περίληψη

Στη χώρα μας τα συνδικαλιστικά δικαιώματα των εργαζομένων, που συνδέονται με τον εργοδότη τους (ιδιώτη ή δημόσιο ή Ν.Π.Δ.Δ. ή Ο.Τ.Α.) με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, κατοχυρώνονται από το Σύνταγμα, τις διεθνείς συμβάσεις εργασίας και το Ν. 1264/82.

Οι ίδιοι νόμοι ρυθμίζουν και προστατεύουν τη σύσταση, οργάνωση και λειτουργία των συνδικαλιστικών οργανώσεων, αναγνωρίζοντας μ' αυτόν τον τρόπο την ελευθερία της συνδικαλιστικής δράσης.

Η συνδικαλιστική δράση προστατεύεται και με μια σειρά από απαγορεύσεις για τους εργοδότες, που αποβλέπουν στη διευκόλυνση της άσκησης των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων των εργαζομένων, αλλά και με την απαγόρευση των απολύσεων και των μεταθέσεων των συνδικαλιστικών στελεχών. Στα πλαίσια της προστασίας της συνδικαλιστικής δράσης εντάσσεται και η υποχρέωση των εργοδοτών να παρέχουν άδεια απουσίας στα συνδικαλιστικά στελέχη για την άσκηση των καθηκόντων τους.

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, μέσω των οποίων αναπτύσσεται η συνδικαλιστική δράση, έχουν σκοπό τη διαφύλαξη και προαγωγή των εργασιακών, οικονομικών, ασφαλιστικών, κοινωνικών και συνδικαλιστικών συμφερόντων των εργαζομένων.

Διακρίνονται σε πρωτοβάθμιες (σωματεία, τοπικά παραρτήματα και ενώσεις προσώπων), δευτεροβάθμιες (ομοσπονδίες και εργατικά κέντρα) και τριτοβάθμιες (συνομοσπονδίες, δηλ. ενώσεις ομοσπονδιών και εργατικών κέντρων).

1.5. Ερωτήσεις

- 1 Ποιο είναι το περιεχόμενο της συνδικαλιστικής ελευθερίας και πώς κατοχυρώνεται από το Σύνταγμα;
- 2 Ποια είναι η έκταση εφαρμογής του Ν. 1264/82, που αφορά τα συνδικαλιστικά δικαιώματα των εργαζομένων;
- 3 Ποια είναι η έννοια των συνδικαλιστικών οργανώσεων;
- 4 Ποια είναι τα απαραίτητα στοιχεία για τη σύσταση μιας συνδικαλιστικής οργάνωσης;
- 5 Σε ποιες κατηγορίες διακρίνονται οι συνδικαλιστικές οργανώσεις;
- 6 Από πού αντλούν τους πόρους τους οι συνδικαλιστικές οργανώσεις;
- 7 Ποιοι έχουν δικαίωμα να γίνουν μέλη μιας συνδικαλιστικής οργάνωσης;
- 8 Ποιος είναι ο ρόλος της συνέλευσης των μελών της συνδικαλιστικής οργάνωσης;
- 9 Ποια θέματα υπάγονται στην αρμοδιότητα της γενικής συνέλευσης της συνδικαλιστικής οργάνωσης;
- 10 Ποιες είναι οι αρμοδιότητες της διοίκησης της συνδικαλιστικής οργάνωσης;
- 11 Ποια είναι η σχέση της διοίκησης με τη συνέλευση των μελών της συνδικαλιστικής οργάνωσης;
- 12 Ποιο είναι το έργο της ελεγκτικής επιτροπής της συνδικαλιστικής οργάνωσης;
- 13 Πώς ορίζονται και ποια είναι η αρμοδιότητα των αντιπροσώπων των πρωτοβάθμιων και δευτεροβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων;
- 14 Πώς διαλύεται μια συνδικαλιστική οργάνωση;
- 15 Ποιο είναι το περιεχόμενο της συνδικαλιστικής δράσης;
- 16 Γιατί είναι υποχρεωμένο το κράτος να προστατεύει τη συνδικαλιστική δράση και πώς το επιτυγχάνει;
- 17 Ποιες απαγορεύσεις προβλέπει ο νόμος για τους εργοδότες, προκειμένου να προστατεύσει τη συνδικαλιστική δράση των εργαζομένων;
- 18 Για ποιους λόγους επιβάλλει ο νόμος την προστασία των συνδικαλιστικών στελεχών;
- 19 Τι περιλαμβάνει η προστασία των συνδικαλιστικών στελεχών;

- 20** Ποιες είναι οι προϋποθέσεις για την προστασία των συνδικαλιστικών στελεχών;
- 21** Πότε επιτρέπεται η απόλυση συνδικαλιστών;
- 22** Ποιος αποφασίζει για την ύπαρξη ή μη σπουδαίου λόγου, που δικαιολογεί την απόλυση ενός συνδικαλιστή;
- 23** Τι είναι οι συνδικαλιστικές άδειες και τι επιδιώκεται με την καθιέρωσή τους;
- 24** Ποιοι έχουν δικαίωμα να λάβουν συνδικαλιστική άδεια;
- 25** Τι συνέπειες έχει για τους εργαζόμενους συνδικαλιστές η απουσία τους λόγω συνδικαλιστικής άδειας, όσον αφορά τα εργασιακά και ασφαλιστικά τους δικαιώματα;
- 26** Τι απαιτείται για τη χορήγηση συνδικαλιστικής άδειας και πόση είναι η διάρκειά της;
- 27** Τι γνωρίζετε για τις εκπαιδευτικές άδειες των συνδικαλιστικών στελεχών;

1.6. Ασκήσεις

1 Ο Α, υπάλληλος της βιομηχανίας Ε, είναι πρόεδρος του διοικητικού συμβουλίου της συνδικαλιστικής οργάνωσης του προσωπικού της επιχείρησης αυτής με διετή θητεία.

Τρεις μήνες μετά τη λήξη της θητείας του, ως προέδρου του διοικητικού συμβουλίου του σωματείου, ο Α απολύεται από τον εργοδότη, με το αιτιολογικό ότι εξύβρισε ανώτερο υπάλληλο της επιχείρησης, επειδή διαφώνησε μαζί του σε ένα σοβαρό εργασιακό ζήτημα.

Ο Α προσβάλλει την καταγγελία της σύμβασης εργασίας, ως άκυρη, επικαλούμενος τρεις λόγους που δικαιολογούν την ακυρότητά της.

Το δικαστήριο έκανε δεκτή την αγωγή του Α, και ακύρωσε την καταγγελία της σύμβασης εργασίας.

Ποιους λόγους επικαλέστηκε ο Α για να στηρίξει την αγωγή του;

2 Ο Κ, αλλοδαπός, ο οποίος εργάζεται νόμιμα στη χώρα μας, ως οικοδόμος επί οκτώ μήνες τον τελευταίο χρόνο, ζητά από την τοπική συνδικαλιστική οργάνωση του κλάδου του να γίνει μέλος της.

Το αρμόδιο όργανο της οργάνωσης για την εγγραφή νέων μελών, αρνείται να τον δεχτεί, λέγοντας ότι α) σύμφωνα με το καταστατικό, δεν γίνονται δεκτοί οι αλλοδαποί και β) ο χρόνος που απασχολείται στο επάγγελμα είναι πολύ μικρός.

Είναι βάσιμοι οι δύο λόγοι που επικαλείται το όργανο της συνδικαλιστικής οργάνωσης για να δικαιολογήσει την άρνησή του;

3 Οι υπάλληλοι ενός μεγάλου εμπορικού καταστήματος αποφασίζουν να συστήσουν ένα επαγγελματικό σωματείο, για την προώθηση των εργασιακών τους συμφερόντων.

α Πόσα πρόσωπα είναι απαραίτητα για την υπογραφή της συστατικής πράξης και του καταστατικού της συνδικαλιστικής οργάνωσης;

β Ποια διαδικασία απαιτείται, για να αποκτήσει η οργάνωση νομική προσωπικότητα;

Γλωσσάριο

1 Ο.Τ.Α.: Οργανισμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης (Δήμοι, Κοινότητες, Νομαρχιακή Αυτοδιοίκηση).

2 Συστατική πράξη: Η έγγραφη δήλωση της βούλησης φυσικών προσώπων για τη σύσταση ενός νομικού προσώπου.

3 Καταστατικό: Το έγγραφο που περιέχει τους όρους διοίκησης και λειτουργίας ενός νομικού προσώπου.

Ι. ΑΠΕΡΓΙΑ

1.1. Δικαίωμα απεργίας

Απεργία είναι η συλλογική αποχή των μισθωτών από την εργασία τους με σκοπό να ασκήσουν πίεση στην εργοδοτική πλευρά να βελτιώσει τους όρους, τις συνθήκες και την αμοιβή της εργασίας.

Η απεργία είναι δικαίωμα συνταγματικά κατοχυρωμένο. Η παράγραφος 2 του άρθρου 23 του Συντάγματος του 1975 ορίζει ότι η απεργία αποτελεί δικαίωμα και ασκείται από τις νόμιμα συστημένες συνδικαλιστικές οργανώσεις για τη διαφύλαξη και προαγωγή των οικονομικών και εργασιακών γενικά συμφερόντων των εργαζομένων.

Στο δικαίωμα της απεργίας αναφέρονται επίσης και τα άρθρα 19-23 του Ν.1264/82, αλλά και πλήθος διατάξεων άλλων νόμων, καθώς και η νομολογία των δικαστηρίων¹.

Περιεχόμενο του δικαιώματος της απεργίας είναι η δυνατότητα που παρέχεται σε κάθε μισθωτό να απέχει από την εργασία του, χωρίς η αποχή του να σημαίνει ότι παραβαίνει την υποχρέωσή του για παροχή εργασίας.

Το δικαίωμα αυτό ασκείται αποκλειστικά από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, στις οποίες άλλωστε ανήκει και η αρμοδιότητα να διαπραγματεύονται και να συνάπτουν συλλογικές συμβάσεις. Η άσκηση απεργίας αποτελεί έκφραση της συλλογικής συνδικαλιστικής ελευθερίας.



Η απεργία είναι δικαίωμα συνταγματικά κατοχυρωμένο.

1.1.1. Μορφές απεργίας

Η απεργία εμφανίζεται με διάφορες μορφές, ανάλογα με το σκοπό που επιδιώκει, τον τρόπο με τον οποίο ασκείται ή το φορέα που αναλαμβάνει την ευθύνη.

Μπορεί να είναι *διεκδικητική*, όταν χρησιμοποιείται για τη διασφάλιση και προαγωγή των οικονομικών, κτλ. δικαιωμάτων των εργαζομένων, ή *απεργία αλληλεγγύης*, όταν κηρύσσεται με σκοπό την εκδήλωση αλληλεγγύης σε απεργούντες συναδέλφους συγγενικής πολυεθνικής εταιρίας. Μπορεί να είναι *ολική*, όταν καλείται σε απεργία το σύνολο των μισθωτών του χώρου, όπου κηρύσσεται, ή *μερική*, όταν καλούνται να απεργήσουν ορισμένοι μόνο εργαζόμενοι.

Άλλες μορφές απεργίας είναι η *προειδοποιητική*, που προηγείται της κύριας απεργίας και έχει σκοπό να προειδοποιήσει τον εργοδότη για την αποφασιστικότητα των εργαζομένων να προχωρήσουν σε μακροχρόνιους αγώνες, η απεργία *διαμαρτυρίας*, που αποσκοπεί στην εκδήλωση της αντίθεσης των εργαζομένων σε αποφάσεις του εργοδότη, η *περιστροφική*, όταν απεργούν διαδοχικά τμήματα των εργαζομένων.

Υπάρχει επίσης και η *λευκή* ή *αφανής* απεργία, κατά την οποία οι απεργοί προσέρχονται στον τόπο εργασίας, αλλά απέχουν από την εργασία εντελώς ή παρέχουν εργασία μειωμένης ποσότητας.

Ιδιαίτερες μορφές απεργίας είναι η *διαλείπουσα*, όταν η απεργία δεν είναι συνεχής, και οι *στάσεις εργασίας*, όταν ο εργαζόμενος απέχει από την εργασία του στη διάρκεια μικρών τμημάτων του ωραρίου του.

Τέλος δύο άλλες μορφές απεργίας, οι οποίες όμως δεν είναι νόμιμες, είναι η *πολιτική απεργία*, που επιδιώκει καθαρά πολιτικούς σκοπούς και η *αδέσποτη απεργία*, η οποία δεν καλύπτεται από κάποια συνδικαλιστική οργάνωση.

Με την απεργία μοιάζει η *συλλογική επίσχεση εργασίας*, η οποία όμως δε συνιστά μορφή απεργίας. *Επίσχεση εργασίας* είναι η άρνηση του μισθωτού να εργαστεί, μέχρις ότου ο εργοδότης του καταβάλει τις καθυστερούμενες αποδοχές που του οφείλει.



Η άσκηση της απεργίας αποτελεί έκφραση της συλλογικής συνδικαλιστικής ελευθερίας.

1.2. Κήρυξη απεργίας

Όπως ήδη αναφέραμε, η απεργία κηρύσσεται μόνο από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις.

Τα όργανα των συνδικαλιστικών οργανώσεων, που έχουν δικαίωμα να κηρύξουν απεργία, ορίζονται από το νόμο. Έτσι:

- α** Στις πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις η απεργία κηρύσσεται με απόφαση της Γενικής Συνέλευσης. Για ολιγόωρες στάσεις εργασίας, εφόσον δεν πραγματοποιούνται την ίδια ημέρα ή την ίδια εβδομάδα, αρκεί η απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου.
- β** Στις δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις η απεργία κηρύσσεται με απόφαση του διοικητικού συμβουλίου, εκτός αν το καταστατικό ορίζει διαφορετικά.
- γ** Σε περίπτωση που δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση, την απόφαση για κήρυξη απεργίας μπορεί να πάρει το πιο αντιπροσωπευτικό Εργατικό Κέντρο της περιοχής που εργάζονται οι μισθωτοί που επιθυμούν να απεργήσουν.

Στην απεργία μπορούν να λάβουν μέρος και εργαζόμενοι του κλάδου ή της επιχείρησης οι οποίοι δεν είναι μέλη της συνδικαλιστικής οργάνωσης που κήρυξε την απεργία, γιατί το ατομικό δικαίωμα της απεργίας ανήκει και σ' αυτούς.

1.2.1. Προθεσμία για την κήρυξη της απεργίας

Για την άσκηση του δικαιώματος της απεργίας απαιτείται *προειδοποίηση* προς τον εργοδότη ή τη συνδικαλιστική του οργάνωση τουλάχιστον 24 ώρες, πριν πραγματοποιηθεί η απεργία.

Για τους εργαζόμενους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στο Δημόσιο, τα Ν.Π.Δ.Δ., τους Ο.Τ.Α. και τις επιχειρήσεις δημοσίου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας, η προειδοποίηση πρέπει να γίνει τέσσερις ολόκληρες ημέρες πριν από την κήρυξη της απεργίας.

Για τις στάσεις εργασίας, που αποτελούν κι αυτές μια μορφή απεργίας, ισχύουν οι πιο πάνω προθεσμίες, ανάλογα με τον εργοδότη, στον οποίο απασχολούνται οι μισθωτοί που μετέχουν στη στάση.

Σύμφωνα με την *αρχή της καλής πίστης*, οι μισθωτοί με την προειδοποίηση γνωστοποιούν και τα αιτήματα, για τα οποία γίνεται η απεργία. Η προειδοποίηση δεν έχει ορισμένο τύπο. Είναι όμως σκόπιμο να γίνεται εγγράφως, ώστε να διασφαλίζονται οι σχέσεις και να μην υπάρχουν αμφισβητήσεις ως προς τη νομιμότητα της απεργίας.

Απεργία, η οποία γίνεται χωρίς εμπρόθεσμη προειδοποίηση, είναι παράνομη.

1.2.2. Δημόσιος διάλογος

Για την ειρηνική επίλυση των διαφορών οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, που κηρύσσουν απεργία στις ιδιωτικές επιχειρήσεις, έχουν την ευχέρεια να ζητήσουν τη διεξαγωγή δημόσιου διαλόγου πριν ή κατά τη διάρκεια της απεργίας.

Την ίδια ευχέρεια έχει και ο εργοδότης, όταν πληροφορηθεί τα αιτήματα της απεργίας ή την κήρυξη της απεργίας ή κρίνει ότι υπάρχει κίνδυνος διατάραξης της εργασιακής ειρήνης στην επιχείρηση.

Στο Δημόσιο όμως, στους Ο.Τ.Α, στα Ν.Π.Δ.Δ και στις επιχειρήσεις δημοσίου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας ο δημόσιος διάλογος είναι υποχρεωτικός πριν την έναρξη της απεργίας.

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις που κηρύσσουν την απεργία είναι υποχρεωμένες να καλέσουν τον εργοδότη με έγγραφο σε δημόσιο διάλογο για τα αιτήματά τους.

Ο δημόσιος διάλογος διεξάγεται μέσα σε σαράντα οκτώ (48) ώρες από την κοινοποίηση της πρόσκλησης και διευθύνεται από μεσολαβητή που επιλέγεται με συμφωνία των μερών από ειδικό κατάλογο μεσολαβητών. Εάν δεν υπάρξει συμφωνία για το πρόσωπο του μεσολαβητή, ακολουθεί η διαδικασία της κλήρωσης.

Ο μεσολαβητής προσπαθεί να επιτύχει προσέγγιση των απόψεων για την επίλυση της διαφοράς στο συντομότερο δυνατό χρόνο.

Στο διάλογο μπορούν να παρίστανται και να συμμετέχουν εκπρόσωποι των συνδικαλιστικών και εργοδοτικών οργανώσεων, καθώς και εκπρόσωποι αρμόδιων δημόσιων υπηρεσιών, κοινωνικών φορέων και μέσων μαζικής ενημέρωσης, έπειτα από σχετική συμφωνία των μερών. Η διεξαγωγή του δημόσιου διαλόγου δεν αναστέλλει την άσκηση του δικαιώματος της απεργίας.

1.3. Προσωπικό ασφαλείας

Κατά τη διάρκεια μιας απεργίας, η αποχή των εργαζομένων από την εργασία τους μπορεί να έχει σαν συνέπεια την πρόκληση ζημιών και ατυχημάτων στην επιχείρηση. Για την αποφυγή αυτών των κινδύνων ο νόμος επιβάλλει την ύπαρξη προσωπικού ασφαλείας.

Πράγματι, όταν πραγματοποιείται μια απεργία, η συνδικαλιστική οργάνωση, η οποία έχει την ευθύνη της, πρέπει να φροντίζει να εργάζεται κατά τη διάρκειά της το αναγκαίο προσωπικό για την ασφάλεια των εγκαταστάσεων της επιχείρησης και την πρόληψη καταστροφών και ατυχημάτων.

Εάν μάλιστα πρόκειται για επιχειρήσεις δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας², οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, που κηρύσσουν την απεργία, πρέπει να διαθέτουν εκτός από το προσωπικό ασφαλείας και το αναγκαίο προσωπικό για την αντιμετώπιση στοιχειωδών αναγκών του κοινωνικού συνόλου.

Τέτοιες στοιχειώδεις ανάγκες είναι η δημόσια υγιεινή και περίθαλψη, η αποκομιδή απορριμμάτων, η παραγωγή και διανομή ηλεκτρικού ρεύματος, οι μεταφορές, οι τηλεπικοινωνίες κτλ.

Πάντως, για να μην αποδυναμώνεται το δικαίωμα της απεργίας, το προσωπικό ασφαλείας δεν πρέπει να είναι περισσότερο απ' αυτό, που είναι αναγκαίο για την πρόληψη καταστροφών ή ατυχημάτων.

Το προσωπικό ασφαλείας ακολουθεί τις οδηγίες και υποδείξεις του εργοδότη, όσον αφορά τα καθήκοντά του κατά τη διάρκεια της απεργίας και δικαιούται το μισθό του, ακόμη και αν απλώς βρίσκεται σε ετοιμότητα και δεν εκτελεί συγκεκριμένα καθήκοντα.

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις γνωστοποιούν με δικαστικό επιμελητή το πρώτο δεκαπενθήμερο του Ιανουαρίου κάθε χρόνο στον εργοδότη, στο Υπουργείο που υπάγονται και στο Υπουργείο Εργασίας τον αριθμό και τις ειδικότητες του προσωπικού που θα διαθέσουν, αν απεργήσουν στο διάστημα αυτού του χρόνου.

Αν ο εργοδότης διαφωνεί για τον αριθμό και τις ειδικότητες του αναγκαίου προσωπικού ή αν η οργάνωση δεν υποβάλει τέτοια κατάσταση, με αίτηση του εργοδότη αποφασίζει η *Επιτροπή Προστασίας Συνδικαλιστικών Στελεχών* μέσα στο δεύτερο δεκαπενθήμερο του ίδιου μήνα. Αν η συνδικαλιστική οργάνωση δεν τηρήσει τις υποχρεώσεις της για το προσωπικό ασφαλείας, η απεργία θα είναι παράνομη.

1.4. Ειδικές απαγορεύσεις για τους εργοδότες

1.4.1. Απαγόρευση πρόσληψης απεργοσπαστών

Κατά τη διάρκεια νόμιμης απεργίας απαγορεύεται η πρόσληψη απεργοσπαστών, προκειμένου να καταστεί δυνατή η λειτουργία της επιχείρησης, όχι όμως και η απασχόληση μισθωτών της επιχείρησης που δε συμμετέχουν στην απεργία.

Ως απεργοσπαστές θεωρούνται, εκτός από τους εργαζόμενους στην επιχείρηση που δεν συμμετέχουν στην απεργία, και εκείνοι που προσλαμβάνονται για να καλύψουν τις θέσεις των απεργών.

Η μετακίνηση εργαζομένων που δεν απεργούν σε θέσεις απεργών, με παράλληλη πρόσληψη νέων στις δικές τους θέσεις, θεωρείται ως έμμεση πρόσληψη απεργοσπαστών.

Μόνη όμως η μετακίνηση εργαζομένων που δεν απεργούν στις θέσεις των απεργών συναδέλφων τους δεν αποτελεί παράνομη ενέργεια του εργοδότη, ο οποίος έχει δικαίωμα να διασφαλίσει τη λειτουργία της επιχείρησής του, χωρίς να εμποδίζει την άσκηση του νόμιμου δικαιώματος της απεργίας.

1.4.2. Απαγόρευση της ανταπεργίας

Ένα αμυντικό μέσο, με το οποίο θα μπορούσε ο εργοδότης να αντιμετωπίσει τις απεργιακές κινητοποιήσεις του προσωπικού του, που αποβαίνουν καταστρεπτικές για την επιχείρησή του, είναι η ανταπεργία, η οποία όμως ρητά απαγορεύεται από το νόμο.

Ανταπεργία (Lock out) είναι η άρνηση του εργοδότη να δεχθεί τις υπηρεσίες των μισθωτών.

Η άρνηση αυτή θα πρέπει να έχει χαρακτήρα συλλογικό, να απευθύνεται δηλαδή προς όλους τους εργαζομένους και συγχρόνως αγωνιστικό, να αποσκοπεί δηλαδή στην άσκηση πίεσης προς την εργατική πλευρά.

Το Σύνταγμα δεν αποκλείει την ανταπεργία, αλλά ούτε την κατοχυρώνει, όπως το δικαίωμα της απεργίας. Συνεπώς έδωσε την ευχέρεια στον κοινό νομοθέτη να τη ρυθμίσει, να την περιορίσει ή να την καταργήσει. Κάνοντας χρήση αυτής της ευχέρειας ο νομοθέτης την κατήργησε.

1.5. Παράνομη και καταχρηστική απεργία

Παράνομη θεωρείται η απεργία, που αντιβαίνει σε διάταξη νόμου. Απεργία λοιπόν που κηρύσσεται από αναρμόδιο όργανο ή χωρίς την τήρηση της προθεσμίας που τάσσει ο νόμος, ή αναφέρεται σε αιτήματα διαφορετικά από εκείνα που γνωστοποιήθηκαν είναι παράνομη.

Καταχρηστική είναι η απεργία, που πραγματοποιείται κατά παράβαση του άρθρου 281 Α.Κ., δηλαδή όταν η άσκηση του δικαιώματος της απεργίας υπερβαίνει τα όρια της καλής πίστης και του κοινωνικού και οικονομικού σκοπού του δικαιώματος.

Έτσι, είναι καταχρηστική η απεργία, όταν:

- 1** επιδιώκει ή προκαλεί την οικονομική καταστροφή της επιχείρησης ή επιδιώκει να περιορίσει το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη.
- 2** συνδυάζεται με κατάληψη των χώρων εργασίας και με πράξεις βίας από τους απεργούς, προσβάλλοντας το δικαίωμα των μη απεργούντων μισθωτών να εργαστούν και το δικαίωμα ιδιοκτησίας του εργοδότη.

3 η ζημιά που προκαλεί στον εργοδότη και στο κοινωνικό σύνολο είναι πολύ μεγάλη σε σχέση με το αναμενόμενο όφελος των απεργών.

4 τα αιτήματα που προβάλλει είναι φανερά παράλογα ή παράνομα.

Αρμόδια να κρίνουν αν η απεργία είναι παράνομη ή καταχρηστική είναι τα πολιτικά δικαστήρια.

Η κρίση όμως αυτή πρέπει να γίνεται με ιδιαίτερη περίσκεψη, ώστε να μη περιορίζεται υπέρμετρα το συνταγματικά κατοχυρωμένο δικαίωμα της απεργίας.

1.6. Συνέπειες της απεργίας

Η συμμετοχή των εργαζομένων σε απεργία έχει συνέπειες τόσο για τους ίδιους, όσο και για τους συναδέλφους τους που δεν απεργούν. Οι συνέπειες διαφέρουν ανάλογα με τη νομιμότητα ή μη της απεργίας.

1.6.1. Συνέπειες νόμιμης απεργίας

Κατά τη διάρκεια της νόμιμης απεργίας *η σχέση εργασίας δε λύνεται, αλλά απλώς αναστέλλεται.*

Η προσωρινή αποχή δηλαδή του μισθωτού από την εργασία του δε δηλώνει πρόθεση να αποχωρήσει απ' αυτήν, αλλά είναι αυτονόητο ότι θα επιστρέφει, μόλις λήξει ο απεργιακός αγώνας.

Από την άλλη μεριά ο εργοδότης δεν μπορεί να απολύσει τον εργαζόμενο που συμμετέχει στην απεργία, με τον ισχυρισμό ότι παραβαίνει τη συμβατική του υποχρέωση για παροχή εργασίας. Αυτό άλλωστε θα ήταν παράλογο, αφού η άσκηση του δικαιώματος της απεργίας αποτελεί νόμιμη συμπεριφορά.

Κατά συνέπεια, όσο διαρκεί η απεργία, παύουν να ισχύουν μόνο οι κύριες υποχρεώσεις των δύο μερών, ενώ συνεχίζουν να υφίστανται τα υπόλοιπα δικαιώματα και οι παρεπόμενες υποχρεώσεις. Από την πλευρά του μισθωτού αναστέλλεται η υποχρέωση για παροχή εργασίας-

ας, ενώ αντίστοιχα από την πλευρά του εργοδότη αναστέλλεται η υποχρέωση για καταβολή του μισθού. Δεν επηρεάζονται από τη μη παροχή εργασίας η υποχρέωση πίστης και εχεμύθειας εκ μέρους του μισθωτού και η υποχρέωση πρόνοιας εκ μέρους του εργοδότη.

Ο χρόνος της απεργίας θεωρείται ως πραγματικός χρόνος εργασίας για τη θεμελίωση του δικαιώματος άδειας ή για τον υπολογισμό της αποζημίωσης λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας.

Κατά τη διάρκεια της απεργίας δεν είναι δυνατό να χορηγηθεί ετήσια άδεια ή άδεια λόγω ασθένειας σε απεργό. Αν όμως ο μισθωτός απουσίαζε δικαιολογημένα από την εργασία του ήδη πριν την έναρξη της απεργίας, λόγω άδειας ή ασθένειας, θεωρείται ότι συνεχίζει την άδειά του και δε χάνει λόγω της απεργίας τις αποδοχές του.

Οι ημέρες συμμετοχής του μισθωτού σε νόμιμη απεργία δε συμψηφίζονται με τις ημέρες της κανονικής του άδειας.

Όσον αφορά τα ατυχήματα, που τυχόν συμβαίνουν σε απεργούς στον ευρύτερο χώρο της εργασίας, αυτά μπορεί κατά περίπτωση να θεωρηθούν ως εργατικά (π.χ. τραυματισμός).

1.6.2. Συνέπειες παράνομης απεργίας

Ο μισθωτός ο οποίος μετέχει σε παράνομη απεργία, παραβαίνει την υποχρέωσή του για παροχή εργασίας.

Η απουσία του είναι αυθαίρετη και δίνει τη δυνατότητα στον εργοδότη να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας, με την προϋπόθεση ότι δε θα ασκεί το δικαίωμα καταχρηστικά. Ο εργοδότης δηλαδή θα πρέπει να λάβει υπόψη του τις ειδικές συνθήκες της απεργίας, το ενδεχόμενο πλάνης του μισθωτού, ως προς τον παράνομο χαρακτήρα της απεργίας, τη συμπεριφορά του κατά τη διάρκειά της, τις ανάγκες της επιχείρησης κτλ.

Μπορεί μάλιστα η συμμετοχή του εργαζομένου σε παράνομη απεργία να θεωρηθεί σαν σιωπηρή καταγγελία της εργασιακής σχέσης από την πλευρά του, ιδιαίτερα όταν αυτή συνεχίζεται και μετά τη δικαστική απόφαση που τη χαρακτηρίζει παράνομη.

Όταν η απεργία είναι παράνομη, ο μισθωτός δε διατηρεί τα δικαιώματά του, όπως συμβαίνει σε περίπτωση νόμιμης απεργίας. Ο χρόνος συμμετοχής του στην απεργία δε

συνυπολογίζεται στο χρόνο πραγματικής υπηρεσίας, ούτε λαμβάνεται υπόψη για τον υπολογισμό της άδειας, των επιδομάτων, της αποζημίωσης κτλ. Αντίθετα, συμψηφίζεται με τις ημέρες της άδειάς του.

Ακόμα είναι ενδεχόμενο να του επιβληθούν κυρώσεις για πειθαρχικά παραπτώματα ή να υποχρεωθεί να αποκαταστήσει συγκεκριμένες ζημιές που προκάλεσε στον εργοδότη ή απουσία του.

1.6.3. Συνέπειες ως προς τους μη απεργούς

Πολλές φορές οι συνέπειες μιας απεργίας επεκτείνονται και στους εργαζόμενους που δεν συμμετέχουν σ' αυτήν. Όταν δηλαδή η απεργία είναι μερική ή υπάρχουν εργαζόμενοι που αρνούνται να απεργήσουν, ο εργοδότης είτε δέχεται τις υπηρεσίες τους και καταβάλλει το μισθό τους, είτε δεν τις δέχεται, οπότε όμως και πάλι καταρχήν είναι υποχρεωμένος στην καταβολή του μισθού λόγω της υπερημερίας του.

Αν όμως ο εργοδότης δεν έχει τη δυνατότητα να απασχολήσει όσους είναι πρόθυμοι να εργαστούν και προσφέρουν τις υπηρεσίες τους, για λόγους που δεν οφείλονται σ' αυτόν, αλλά γιατί η απεργία καθιστά αδύνατη την απασχόλησή τους, τότε απαλλάσσεται από την υποχρέωση καταβολής του μισθού τους.

Η αδυναμία του εργοδότη να αξιοποιήσει την προσφερόμενη εργασία των μισθωτών μπορεί να οφείλεται στο σύστημα λειτουργίας της επιχείρησης και στην αλληλεξάρτηση των εργασιακών σχέσεων. Έτσι, για παράδειγμα, η δακτυλογράφος που δεν απεργεί, είναι αδύνατον να απασχοληθεί, όταν απουσιάζουν, επειδή απεργούν, οι υπάλληλοι που της δίνουν τα κείμενα.

Η απώλεια του μισθού σ' αυτήν την περίπτωση είναι ένας από τους κινδύνους που προκύπτουν από τη συλλογική δράση των εργαζομένων, όπως άλλωστε συχνά προκύπτουν και ωφελήματα.

1.7. Ποινικές διατάξεις

Σύμφωνα με το άρθρο 294 του Ποινικού Κώδικα, τιμωρείται με φυλάκιση τουλάχιστον τριών μηνών, όποιος με πρόθεση παύει να εργάζεται, χωρίς να προειδοποιήσει έγκαιρα τον εργοδότη του και την αρμόδια αστυνομική αρχή ή καθυστερεί κακόβουλα την εργασία του και παρεμποδίζει με τις ενέργειές του τις συγκοινωνίες ή τη λειτουργία κοινωφελών επιχειρήσεων, ώστε να δημιουργεί κοινωνικό πρόβλημα.

Με το άρθρο 332 του Ποινικού Κώδικα προβλέπεται ποινή φυλάκισης μέχρι ενός έτους για όποιον χρησιμοποιεί παράνομη βία προς εξαναγκασμό εργαζομένου να λάβει μέρος σε ομαδική παύση εργασίας.

1.8. Περίληψη

Το δικαίωμα της απεργίας, δηλ. το δικαίωμα των εργαζομένων για ομαδική αποχή από την εργασία, αναγνωρίζεται ρητά από το Σύνταγμα, αλλά και από πολλούς άλλους νόμους.

Ασκείται αποκλειστικά από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων, με σκοπό να πιεστεί η εργοδοτική πλευρά και να ικανοποιηθεί τα αιτήματά τους.

Μορφές απεργίας είναι η διεκδικητική, η απεργία αλληλεγγύης, η ολική, η μερική, η προειδοποιητική, η απεργία διαμαρτυρίας, η λευκή κτλ.

Για την άσκηση του δικαιώματος της απεργίας απαιτείται προηγούμενη προειδοποίηση του εργοδότη και γνωστοποίηση των αιτημάτων των εργαζομένων, με αυστηρή τήρηση των καθορισμένων από το νόμο προθεσμιών.

Πολλές φορές, για την ειρηνική επίλυση των διαφορών, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις ή ο εργοδότης έχουν την ευχέρεια, και σε ορισμένες περιπτώσεις την υποχρέωση, να ζητήσουν από τον εργοδότη τη διεξαγωγή δημόσιου διαλόγου.

Για την ασφάλεια των εγκαταστάσεων και την πρόληψη των καταστροφών και των ατυχημάτων κατά τη διάρκεια της απεργίας ορίζεται υποχρεωτικό προσωπικό ασφαλείας.

Όταν η απεργία αντιβαίνει σε διάταξη του νόμου, κηρύσσεται παράνομη, ενώ, όταν η άσκησή της υπερβαίνει τα όρια της καλής πίστης και τον κοινωνικό ή οικονομικό σκοπό του δικαιώματος, είναι καταχρηστική.

Οι συνέπειες της απεργίας για τους εργαζόμενους διαφέρουν ανάλογα με τη νομιμότητα ή μη της απεργίας. Συχνά οι συνέπειες επεκτείνονται και στους μη απεργούς μισθωτούς.

Για την προστασία του δικαιώματος της απεργίας απαγορεύεται η πρόσληψη απεργοσπαστών κατά τη διάρκεια της απεργίας, καθώς και η ανταπεργία εκ μέρους του εργοδότη.

Ποινικές κυρώσεις προβλέπονται από το νόμο σε περίπτωση παραβίασης των διατάξεων που αφορούν το δικαίωμα της απεργίας.

1.9. Ερωτήσεις

- 1** Ποια είναι η έννοια της απεργίας;
- 2** Ποιο είναι το περιεχόμενο του δικαιώματος της απεργίας και πώς κατοχυρώνεται από το νόμο;
- 3** Με ποιες μορφές εμφανίζεται η απεργία;
- 4** Ποιες μορφές απεργίας είναι παράνομες;
- 5** Τι είναι η επίσχεση εργασίας;
- 6** Από ποιους κηρύσσεται η απεργία και ποιοι μπορούν να λάβουν μέρος σ' αυτήν;
- 7** Ποιες είναι οι υποχρεώσεις των συνδικαλιστικών οργανώσεων πριν από την κήρυξη της απεργίας;
- 8** Ποιοι δικαιούνται να ζητήσουν τη διεξαγωγή δημόσιου διαλόγου και τι επιδιώκουν με αυτόν;
- 9** Σε ποιες περιπτώσεις είναι υποχρεωτικός ο δημόσιος διάλογος;
- 10** Πώς διεξάγεται ο δημόσιος διάλογος και ποιοι δικαιούνται να παρίστανται και να συμμετέχουν σ' αυτόν;
- 11** Τι είναι το προσωπικό ασφαλείας και για ποιους λόγους είναι αναγκαία η ύπαρξή του;
- 12** Πώς και από ποιους ορίζεται το προσωπικό ασφαλείας;
- 13** Ποιοι θεωρούνται απεργοσπάστες;
- 14** Τι προβλέπει ο νόμος, σχετικά με την πρόσληψη απεργοσπαστών, κατά τη διάρκεια νόμιμης απεργίας;
- 15** Τι είναι η ανταπεργία και τι προβλέπει ο νόμος γι' αυτήν;
- 16** Πότε η απεργία θεωρείται παράνομη;
- 17** Σε ποιες περιπτώσεις η απεργία θεωρείται καταχρηστική;
- 18** Ποιος είναι αρμόδιος να κρίνει αν η απεργία είναι παράνομη ή καταχρηστική;
- 19** Ποιες είναι οι κυριότερες συνέπειες της νόμιμης απεργίας για τους απεργούς μισθωτούς;
- 20** Ποιες είναι οι κυριότερες συνέπειες της παράνομης απεργίας για τους απεργούς μισθωτούς;

21 Πώς επηρεάζονται από μια απεργία οι εργαζόμενοι που δε συμμετέχουν σ' αυτήν;

22 Ποιες ποινές προβλέπονται από τον Ποινικό Κώδικα για όσους παύουν παράνομα να εργάζονται ή εξαναγκάζουν, χρησιμοποιώντας παράνομη βία, εργαζόμενους να λάβουν μέρος σε ομαδική παύση εργασίας;

1.10. Ασκήσεις

1 Η μικρή βιοτεχνία υποδημάτων Α αντιμετωπίζει οικονομικά προβλήματα και απολύει τους μισούς εργαζόμενους.

Στην επιχείρηση δεν υπάρχει σωματείο εργαζομένων. Αποφασίζουν λοιπόν οι ίδιοι οι εργαζόμενοι να κηρύξουν απεργία, προς ένδειξη διαμαρτυρίας στην απόφαση του εργοδότη και συμπαράστασης στους απολυθέντες συναδέλφους τους.

Αμέσως μετά τη λήψη της ομόφωνης απόφασης, σταματούν την εργασία τους καταλαμβάνοντας συγχρόνως και τους χώρους της επιχείρησης, ώστε να είναι αδύνατη πλέον η συνέχιση της λειτουργίας της.

Ο εργοδότης προσφεύγει στο δικαστήριο ζητώντας να κηρυχθεί η απεργία παράνομη και καταχρηστική.

Ποια θα ήταν η απόφασή σας, αν ήσασταν οι δικαστές της υπόθεσης;

2 Το σωματείο εργαζομένων της επιχείρησης Μ., αμέσως μετά την ανακοίνωση των οικονομικών μέτρων της κυβέρνησης για το επόμενο έτος, κηρύσσει απεργία διαμαρτυρίας για την κυβερνητική εισοδηματική πολιτική, τηρώντας όλες τις νόμιμες διαδικασίες.

Είναι νόμιμη η απεργία που κηρύσσει το σωματείο;

3 Ο εργοδότης Λ. της βιομηχανίας Κ. προσφεύγει στο δικαστήριο, ζητώντας να κηρυχθεί παράνομη η απεργία, που έχει κηρύξει το σωματείο των εργαζομένων στην επιχείρησή του, με την αιτιολογία ότι δεν υπήρξε προειδοποίηση πριν από την έναρξη της απεργίας και δεν ορίστηκε προσωπικό ασφαλείας.

Το δικαστήριο δέχεται το αίτημα του εργοδότη και κρίνει παράνομη την απεργία. Παρά την απόφαση όμως του δικαστηρίου, η απεργία συνεχίζεται.

Ο εργοδότης, προκειμένου να ασκήσει πίεση προς την πλευρά των εργαζομένων, κλείνει την επιχείρηση και αρνείται να δεχτεί τις υπηρεσίες ακόμη και αυτών που θέλουν να εργαστούν.

Μετά τη λήξη μάλιστα της απεργίας, καταγγέλλει τις συμβάσεις εργασίας των μελών του διοικητικού συμβουλίου του σωματείου των εργαζομένων, με το αιτιολογικό ότι συνέχισαν να μετέχουν σε απεργία που κρίθηκε παράνομη με δικαστική απόφαση.

α Συνιστά νόμιμη ενέργεια το κλείσιμο της επιχείρησης από τον εργοδότη, προκειμένου να αναγκάσει τους απεργούς μισθωτούς να επιστρέψουν στην εργασία τους;

β Είναι νόμιμη η καταγγελία των συμβάσεων των συνδικαλιστών από τον εργοδότη;

Γλωσσάριο

1 Νομολογία των δικαστηρίων: Το σύνολο των συγκεκριμένων λύσεων, που δίνουν τα δικαστήρια σε νομικά προβλήματα, που αντιμετωπίζουν κατά την απονομή της δικαιοσύνης.

2 Επιχειρήσεις δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας: χαρακτηρίζονται οι επιχειρήσεις

α Παροχής υγειονομικών υπηρεσιών από νοσηλευτικά ιδρύματα.

β Διύλισης και διανομής ύδατος.

γ Παραγωγής και διανομής ηλεκτρικού ρεύματος ή καυσίμου αερίου.

δ Παραγωγής ή διύλισης ακάθαρτου πετρελαίου.

ε Μεταφορών.

στ Τηλεπικοινωνιών, ταχυδρομείων και ραδιοτηλεόρασης.

ζ Αποχέτευσης και αποκομιδής απορριμμάτων.

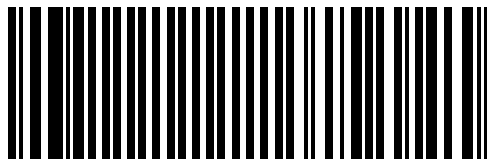
η Φορτοεκφόρτωσης και αποθήκευσης εμπορευμάτων στα λιμάνια.

- **Καρακατσάνης Αλ.**, *Ατομικό Εργατικό Δίκαιο*, 4η εκδ. Αθήνα - Κομοτηνή 1992
- **Καρακατσάνης Αλ.**, *Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο*, 3η εκδ. Αθήνα - Κομοτηνή 1992
- **Κουκιάδης Ι.**, *Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές εργασιακές σχέσεις*, Β' εκδ. Θεσσαλονίκη 1995
- **Κουκιάδης Ι.**, *Εργατικό Δίκαιο, Συλλογικές εργασιακές σχέσεις*, τ. 2, Θεσσαλονίκη 1999
- **Λεβέντης Γ.**, *Εργατική Νομοθεσία, τ. 1 Συνδικαλιστικό Δίκαιο και Απεργία*, Αθήνα 1986
- **Λεοντάρης Μ.**, *Εργατικό Δίκαιο*, εκδ.10η, Αθήνα 1999
- **Πουλάκου - Ευθυμιάτου Α.**, *Εργατικό Δίκαιο*, εκδ. Β', Αθήνα 1991
- **Κρεμαλής Κ.**, *Δίκαιο Κοινωνικών Ασφαλίσεων*, Αθήνα - Κομοτηνή 1985
- **Ληξουριώτης Ι.**, *Το νομικό καθεστώς του μετανάστη μισθωτού στην Ελλάδα*, Αθήνα - Κομοτηνή 1998
- **Καρακατσάνης Αλ.**, *Ασκήσεις Εργατικού Δικαίου*, Αθήνα - Κομοτηνή 1988
- **Ληξουριώτης Ι.**, *Πρακτικά θέματα Εργατικού Δικαίου*, Αθήνα - Κομοτηνή 1997

Βάσει του ν. 3966/2011 τα διδακτικά βιβλία του Δημοτικού, του Γυμνασίου, του Λυκείου, των ΕΠΑ.Λ. και των ΕΠΑ.Σ. τυπώνονται από το ΙΤΥΕ - ΔΙΟΦΑΝΤΟΣ και διανέμονται δωρεάν στα Δημόσια Σχολεία. Τα βιβλία μπορεί να διατίθενται προς πώληση, όταν φέρουν στη δεξιά κάτω γωνία του εμπροσθόφυλλου ένδειξη «ΔΙΑΤΙΘΕΤΑΙ ΜΕ ΤΙΜΗ ΠΩΛΗΣΗΣ». Κάθε αντίτυπο που διατίθεται προς πώληση και δεν φέρει την παραπάνω ένδειξη θεωρείται κλεψίτυπο και ο παραβάτης διώκεται σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 7 του νόμου 1129 της 15/21 Μαρτίου 1946 (ΦΕΚ 1946,108, Α').

Απαγορεύεται η αναπαραγωγή οποιουδήποτε τμήματος αυτού του βιβλίου, που καλύπτεται από δικαιώματα (copyright), ή η χρήση του σε οποιαδήποτε μορφή, χωρίς τη γραπτή άδεια του Υπουργείου Παιδείας, Θρησκευμάτων και Αθλητισμού / ΙΤΥΕ - ΔΙΟΦΑΝΤΟΣ.

Κωδικός βιβλίου: 0-24-0203
ISBN Set 978-960-06-3286-6
Τ.Β´ 978-960-06-3288-0



(01) 000000 0 24 0203 1