ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΤΗΣ ΕΚΜΕΤΑΛΛΕΥΣΗΣ - ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΣΥΝΗΘΕΙΑ

- **Σταθερός και ομοιόμορφος χειρισμός ζητημάτων από τον εργοδότη που δίνει την εντύπωση ότι γίνεται κατ εφαρμογή ορισμένου δεσμευτικού κανόνα δικαίου**.
    a. **Ομοιόμορφη ρύθμιση**
    b. **Διάρκεια** (ad hoc ανα περίπτωση)
- Πρόκειται για συλλογικό μέσο διαμόρφωσης (γενικός και αφηρημένος τρόπος ρύθμισης) με απρόσωπη συμπεριφορά του εργοδότη προς όλους τους εργαζόμενους ή μια κατηγορία αυτών.
- Αντικείμενο = οι οικειοθελείς παροχές του εργοδότη
- Μπορεί να επιφυλαχθεί ο εργοδότης και με τον τρόπο αυτό μπορεί να αποκλείσει τη δημιουργία επιχειρησιακής συνήθειας εφόσον:
    a. Επιφύλαξη σαφής
    b. **Ρητή ή σιωπηρή δήλωση ότι αποκλείει τη νομική δέσμευση για επανάληψη της παροχής στο μέλλον** .
- Νομικό θεμέλιο = εμπιστοσύνη προς τον εργοδότη ότι η σταθερή συμπεριφορά θα συνεχιστεί
- Πλέον η παροχή αποτελεί μέρος των συμβατικών όρων εργασίας λόγω σιωπηρής της τροποποίησης
- Μπορεί να θεωρηθεί από τον εργαζόμενο ως **βλαπτική τροποποίηση των όρων εργασίας** και να δικαιολογεί **καταγγελία** και **νόμιμη αποζημίωση**.
- Μπορεί να συσχετιστεί η επιχειρησιακή συνήθεια με ΣΣΕ?
    a. Κρατούσα : εύνοια υπέρ των μισθωτών
    b. Πρέπει να εξεταστεί ποιά είναι κατά περίπτωση η ευνοϊκότερη.

Εγκύκλιος

- Μονομερής ρύθμιση εκ μέρους του εργοδότη
- Πρόταση προς σύναψη σύμβασης που αποδέχονται σιωπηρά οι εργαζόμενοι
- Με υπόσχεση γενικής και αφηρημένης ρύθμισης των όρων εργασίας
- Με την ανακοίνωσή της δεσμεύει τον εργοδότη
- Θεμέλιο= η σιωπηρή συμβατική δέσμευση του εργοδότη

Η ΕΞΑΡΤΗΣΗ

Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας

I. **Συμφωνία** (γραπτή ή προφορική)
II. κατά την οποία ο ένας εκ των συμβαλλομένων (**εργαζόμενος**) αναλαμβάνει την υποχρέωση :
    Α. να παρέχει στον άλλο την εργασία του
    Β. ακολουθώντας τις **εντολες και οδηγιες** (του εργοδότη)
    C. **Χωρίς να ευθύνεται** για το αποτέλεσμα της εργασίας
III. Ενώ ο άλλος (**εργοδότης**) αναλαμβάνει αντίστοιχα την υποχρέωση

A. **Να καταβάλει μισθό ως αντάλλαγμα** για την παρεχόμενη εργασία

- Ενας εκ των τρόπων που είναι δυνατό να παρέχεται η ανθρώπινη εργασία
- Διατρέχει το σύνολο των ρυθμίσεων του εργατικού δικαίου.
- Ανάγκη προστασίας του εργαζομένου
- **Διευθυντικό δικαίωμα** εργοδότη = (βλέπε σελ 45)
- **Η εξάρτηση** = η υποχρέωση του εργαζόμενου να ακολουθεί τις οδηγίες του εργοδότη σχετικά με τον :
    a. Τρόπο
    b. Τόπο
    c. Χρόνο
    d. Είδος παροχής εργασίας.

- Τα κριτήρια της εξάρτησης:
    1. **Οικονομική εξάρτηση**
    2. **Προσωπική εξάρτηση**
    3. **Νομική εξάρτηση** = ο εργαζόμενος αποτελεί υποκείμενο της σύμβασης και δεσμεύεται από τις ρυθμίσεις της και την άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη. Είναι ποιοτική η εξάρτηση και η κρατούσα θεωρία πλέον.

- Στοιχεία για την εξακρίβωση ύπαρξης ή μη εξαρτισης:
    a. Η ένταξη του εργαζομένου στην εκμετάλλευση
    b. Προσωποπαγής σύμβαση - αυτοπρόσωπη παροχή εργασίας
    c. Η αποκλειστική παροχή εργασίας στον εργοδότη
    d. Πρέπει να διακρίνεται η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας από άλλες συγγενείς συμβάσεις και να΄γίνεται συνολική εκτίμηση των όρων εργασίας.
- Η συμμόρφωση στις οδηγίες του εργοδότη μπορεί να είναι :
    a. Πλήρης συμμόρφωση
    b. Χαλαρή τήρηση κάποιων οδηγιών

- **Η έννοια της εξάρτησης πρέπει να προσεγγίζεται τελεολογικά**
    - δηλαδή με γνωμονα την ειδική προστασία του εργατικού δικαίου.
    - Η έλλειψη επιχειρηματικής πρωτοβουλίας σε συνάρτηση με την ανάληψη του επιχειρηματικού κινδύνου από τον εργοδότη = είναι τα κρίσιμα χαρακτηριστικά γνωρίσματα της εξαρτημένης εργασίας
    - Σε οριακές περιπτώσεις η νομολογία εξετάζει και
        a. την έκταση της επιχειρηματικής πρωτοβουλίας που διαθέτει ο εργαζόμενος
        b. Καθώς και τυχόν ανάληψη επιχειρηματικού κινδύνου από την πλευρά του.
- Ν. 3846/2010 = υποκρύπτεται σύμβαση εξαρτημένης εργασίας εφόσον παρέχεται αυτοπροσώπως αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη στις εξής περιπτώσεις
    1. Αμοιβή κατά μονάδα εργασίας
    2. τηλεργασίας
    3. Κατ οίκον απασχόλησης

§8. ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΠΟΥ ΔΕΝ ΥΠΑΓΟΝΤΑΙ ΟΛΙΚΩΣ Η ΜΕΡΙΚΩΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ

Α. ΟΙΚΙΑΚΟΣ ΜΙΣΘΩΤΟΣ

- Αφορά κυρίως οικιακές ή προσωπικές ανάγκες, προσωπική περιποίηση ιδίως λόγω ηλικίας ή ασθένειας
- Κριτήριο = οι υπηρεσίες να αφορούν στην **εξυπηρέτηση οικιακών ή προσωπικών** αναγκών ενός προσώπου ή μιας οικογένειας χωρίς να εντάσσονται στη γενικότερη λειτουργία μιας εκμετάλλευσης ή επιχείρησης.
- Οικόσιτοι μισθωτοί = όταν διαμένουν και διατρέφονται στην κατοικία του εργοδότη
    1. Παρέχουν την εργασία τους κάτω από συνθήκες **ιδιαίτερης εμπιστοσύνης** και μέριμνας εκ μέρους του εργοδότη
    2. Εξαιρούνται από τις διατάξεις για τα **χρονικά όρια εργασίας**
- Μισθός οικιακών μισθωτών
    a. Ορίζεται από τη σύμβαση εργασίας
    b. Δεν μπορεί να υπολείπεται του ημερομισθίου του **ανειδίκευτου εργάτη**
    c. Δεν έχει θεσπιστεί νόμιμο ωράριο άρα ισχύει **συμβατικό ωράριο**
    d. Αν ασχοληθούν **πέραν του συμφωνημένου ωραρίου** μπορούν να απαιτήσουν **πρόσθετη αμοιβή** ≠ δεν δικαιούνται όμως προσαύξησης
    e. **Εξαιρούνται** από την εφαρμογή διατάξεων **εβδομαδιαίας και κυριακής ανάπαυσης και τις μέρες αργίας.**
    Δηλαδή η απασχόλησή τους κατά τις μέρες αυτές δεν απαγορεύεται και **δεν δικαιούνται της προσαύξησης του 75%.**
    Ομοίως και αν εργαστούν τη νύχτα.
- **Εξαιρούνται** και από τη νομοθεσία αναφορικά με τα **εργατικά ατυχήματα.**

Β. ΑΜΕΣΟΙ ΓΕΩΡΓΙΚΟΙ ΜΙΣΘΩΤΟΙ

- Νομολογία και θεωρία συμφωνούν ότι εξαιρούνται από τις περισσότερες διατάξεις
- Αιτιολογική βάση :
    1. Φύση γεωργικών εργασιών
    2. Ειδικές συνθήκες στις οποίες εκτελείται
    3. Χωρίς προγραμματισμό
- Άμεση γεωργική / κτηνοτροφική εργασία = πρέπει να συμβάλλει ευθέως (και με απώτατο όριο τη συγκομιδή)
- Μη άμεση = υπάγεται κανονικά στην εργατική νομοθεσία (προώθηση και διάθεση προιόντων, προπαρασκευαστικές για αυτά εργασίες)
- Υπάγεται στις διατάξεις των ΣΣΕ και η άμεση εργασία που παρέχεται σε οργανωμένες επιχειρήσεις

Γ. ΝΑΥΤΙΚΟΙ

- Αναμφισβήτητα εξαρτημένη εργασία
- Αφορά όλα τα ναυτολογημένα στα πλοία πρόσωπα ασχέτως αν η εργασία τους είναι καθαρά ναυτιλιακή (μάγειροι, νοσοκόμοι κτλ)
- Ιδιορρυθμίες λόγω του είδους, συνθηκών και σκοπό παρεχόμενης εργασίας
- Ειδικές διατάξεις για τη σύμβαση ναυτικής εργασίας

ΕΙΔΗ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΣΥΜΒΑΣΗ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

- Εξαρτημένη εργασία αορίστου χρόνου
    a. **δεν έχει οριστεί από τα μέρη διάρκεια**
    b. **δεν συνάγεται** από το είδος ούτε το σκοπό της σύμβασης
    c. Τελεί υπό **διαλυτική αίρεση**
- **Προστασία κατά της καταγγελίας** με τήρηση ορισμένων προϋποθέσεων νομιμότητας για καταγγελία εκ μέρους του εργοδότη
- Σύμβαση ορισμένου χρόνου λογίζεται ως αορίστου όταν τίθεται για καταστρατήγηση των προστατευτικών διατάξεων.
- Λύεται με καταγγελία

ΣΥΜΒΑΣΗ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

- Είναι σύμβαση **περιορισμένης διάρκειας**
- Η διάρκεια προκύπτει από τη φύση / είδος της εργασίας
- Ο εργαζόμενος πρέπει να το **γνωρίζει** και να το **έχει αποδεχθεί**
- Πρέπει το διάστημα της εργασίας να είναι εξ αρχής ορισμένο
- Περιορισμός Σ5§1 και ΑΚ 361 = καλή πίστη και οικονομικού/ κοινωνικού σκοπού του δικαιώματος.

ΔΙΑΔΟΧΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

- Η διαδοχική σύναψη συμβάσεων ορισμένου χρόνου αποτελεί μια **μόνο ένδειξη** για το ότι γίνεται για καταστρατήγηση των περί δικαιωμάτων καταγγελίας διατάξεων εκ μέρους του εργοδότη.
  Οσο πιο πολλές διαδοχικά συναφθούν τοσο πιο πιθανό είναι η συνομολόγηση να μη γίνεται για αντικειμενικούς λόγους.
- Αν συντρέχει **καταστρατήγηση** :
    1. Οι διαδοχικές συμβάσεις θεωρούνται ως μια **ενιαία σύμβαση αορίστου χρόνου**
    2. Εφαρμόζονται ενιαίως οι **διατάξεις περί καταγγελίας και αποζημίωσης εκ μέρους του εργοδότη**
- Ν. 2112/1920 αρ 8§3 = και μια μόνη ορισμένου χρόνου μπορεί να θεωρηθεί αορίστου όταν η ορισμένη διάρκεια δεν δικαιολογείται από το είδος ή τις ανάγκες / σκοπό της εργασίας.

- Επιτρεπόμενες περιπτώσεις διαδοχικής σύμβασης ορισμένου χρόνου έχουν κριθεί :
    1. Εκτακτες και συγκεκριμένες ανάγκες περιορισμένης και προβλεψιμης διάρκειας.
    2. Εποχιακές επιχειρήσεις καθώς διακόπτεται η λειτουργία σε τακτά χρονικά διαστήματα
    3. Η εποχιακή εργασία ανεξαρτητα αν η επιχείρηση είναι εποχιακή
    4. Οι ιδιωτικοί εκπαιδευτικοί

5. Εκτέλεση συγκεκριμένου έργου του οποίου η διάρκεια δεν μπορεί να καθοριστεί εξ αρχής σε σαφήνεια
6. Ειδικοί λόγοι και ιδιαίτερες συνθήκες που καθιστούν αβέβαιο το μέλλον της επιχειρηματικής δραστηριότητάς της.

ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕ ΔΟΚΙΜΗ

- Δικαίωμα εργοδότη να κρίνει αν ο εργαζόμενος διαθέτει τις απαιτούμενες ικανότητες για μια θέση
- Για το σκοπό αυτό σύμβαση με **δοκιμή για ορισμένο χρονικό διάστημα**
- Στο τέλος της χρονικής περιόδου είτε σύμβαση οριστική είτε λύση της σύμβασης.
- **Ευχερέστερη λύση της σύμβασης** κατά τη διάρκεια ή κατά τη λύση της δοκιμαστικής περιόδου
- Έχει τις εξής μορφές :
    1. Σύμβαση εργασίας **ορισμένου χρόνου** με την οποία συμφωνείται η λύση της σύμβασης αυτοδικαίως μετά την πάροδο της δοκιμαστικής περιόδου.
    2. Σύμβαση εργασίας **αορίστου χρόνου, η οποία τελεί υπό τη διαλυτική αίρεση** οτι θα ισχύει μέχρι να καταγγελθεί από τον εργοδότη σε περίπτωση ακαταλληλότητας του εργαζομένου.
- Η **δοκιμαστική περίοδος** πρέπει να έχει **εύλογη διάρκεια** και να ανταποκρίνεται στο χρονικό διάστημα που κατά τις περιστάσεις απαιτείται για να ελεγχθούν οι ικανότητες του εργαζομένου για τη συγκεκριμένη εργασία.
- Βάσει νόμου είναι **οι 12 πρώτοι μήνες στη σύμβαση αορίστου χρόνου**.
- Κατά τη διάρκεια αυτή η σύμβαση μπορεί να καταγγέλλεται **χωρίς προειδοποίηση** και **χωρίς αποζημίωση**.

ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΤΟΙΜΟΤΗΤΟΣ ΠΡΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑ

- Αντικείμενο της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας είναι η **θέση της εργασιακής δύναμης του μισθωτού στη διάθεση των παραγωγικών σκοπών του εργοδότη**. Επομένως το αποτιμητό σε οικονομική αξία δεν είναι το αποτέλεσμα αυτής της διάθεσης αλλά η διάθεση αυτή καθ' εαυτή.
- Επομένως αντικείμενο της σύμβασης εργασίας μπορεί να είναι και η ετοιμοτητα προς παροχή εργασίας.
- Η ετοιμότητα προς εργασία διακρίνεται σε :
    1. **Γνήσια ετοιμότητα για εργασία**
    2. **Απλή ετοιμότητα** ή **ετοιμότητα κλήσης για παροχή εργασίας**

Γνήσια ετοιμότητα προς εργασία

- **Πλήρη δέσμευση** του ελεύθερου χρόνου του εργαζομένου
- **Δεν** διαθέτει τη δυνατότητα να αναπαύεται ≠ **πλήρη διάθεση** των σωματικών και διανοητικών του δυνατοτήτων
- Νομολογία = πυροσβέστης σε αεροδρόμιο : πλήρη εγρήγορση των σωματικών και πνευματικών του δυνατοτήτων

- Αποτελεί **κανονική παροχή εργασίας** και εφαρμόζονται όλες οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας και των συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

Απλή ετοιμότητα προς εργασία ή **ετοιμότητα κλήσης**

- Μερική δέσμευση του ελεύθερου χρόνου του εργαζομένου
- Διατηρεί τις σωματικές και πνευματικές του δυνάμεις σε ετοιμότητα για να τις ενεργοποιήσει όποτε του ζητηθεί, αλλά δύναται όταν δεν του ζητείται να τις διαθέσει διαφορετικά σε άλλα έργα και εργασίες ή να αναπαυθεί.
- Διαφορά με γνήσια = βαθμός εγρήγορσης
- Είτε δύναται να παραμένει στο χώρο εργασίας του και να αναπαύεται (πχ γιατρός σε εφημερία) ή να αποχωρεί και να βρίσκεται σε διαρκή επικοινωνία με το χώρο εργασίας του ώστε να μπορεί να ανταπεξέλθει σε ενδεχόμενη κλήση.
- Εφόσον δεν προβλέπεται διαφορετικά **δεν εφαρμόζονται** οι διατάξεις του εργατικου δικαιου σχετικά με :
    a. Κατώτατων ορίων αποδοχών
    b. Χρονικών ορίων εργασίας
    c. Υπερωρίες, νυχτερινή εργασία, εργασία κυριακή και αργία, εβδομαδιαία ανάπαυση των εργαζομένων.
- Αντιθέτων **εφαρμόζονται** οι διατάξεις :
    a. Για την ετήσια άδεια αναψυχής
    b. Για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας
- Η αμοιβη
    - προκύπτει από την ατομική σύμβαση εργασίας.
    - Αν δεν αναφέρεται κάτι σχετικό θεωρείται ότι έχει σιωπηρά συμφωνηθεί μισθός αν κατά τις περιστάσεις η εργασία παρέχεται αντί μισθού (ΑΚ 649)
    - Θα είναι ο συνηθισμένος για την εργασία μισθός (ΑΚ 653)

ΣΥΜΒΑΣΗ ΔΑΝΕΙΣΜΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ

- Συνάπτεται μεταξύ εργοδότη (αρχικός εργοδότης) και τρίτου (δανειζόμενος εργοδότης).
- Περιεχόμενό της ότι ο εργαζόμενος θα παραχωρείται στον τρίτο, θα παρέχει δηλ την εργασιακή του δύναμη στον δανειζόμενο εργοδότη.
- ΑΚ 651 = η σχέση εργασίας είναι καταρχήν προσωποπαγής επομένως απαιτείται η ρητή ή σιωπηρή συναίνεση του εργαζομένου.
- Διακρίνεται σε :
    1. **Γνήσια σύμβαση δανεισμού**
        a. η σύμβαση που συνάπτεται μεταξύ αρχικού εργοδότη και τρίτου ότι ο εργαζόμενος θα παραχωρείται στον τρίτο για ένα χρονικό διάστημα.
        b. Είναι συνήθης ανάμεσα σε εταιρείες του ίδιου ομίλου.
    2. **Μη γνήσια σύμβαση δανεισμού**
        a. Σύμβαση μεταξύ εργοδότη και εταιρείας δανεισμού εργαζομένων
        b. Σύμβαση μεταξύ εργαζομένων και της εταιρείας δανεισμού
        c. Αντικείμενο της σύμβασης είναι η παροχή εργασιακής τους δύναμης σε εργοδότη με τον οποίο η εταιρία έχει συνάψει σύμβαση μη γνήσιου δανεισμού.

d. Η συναίνεση του εργαζομένου ενυπάρχει μέσα στη σύμβαση.

- **Τα υποκείμενα της σύμβασης δεν επηρεάζονται.** Αντισυμβαλλόμενος εργοδότης παραμένει ο αρχικός εργοδότης.
- Στον **τρίτο παρέχεται η εργασία και ασκεί το διευθυντικό του δικαίωμα**.
    a. Το διευθυντικό του δικαίωμα δεν επιτρέπεται να προσκρούει στους όρους της σύμβασης εργασίας
    b. Δεν μπορεί να επιφέρει **μονομερή βλαπτική μεταβολή** των όρων αυτων
    c. Υποχρεούνται να τηρεί τους **αναγκαστικούς κανόνες της εργατικής νομοθεσίας**
    d. Και την **υποχρέωση πρόνοιας** εναντι του εργαζομένου
    e. Βαρύνεται με όλες τις υποχρεώσεις από τη σύμβαση εργασίας :
        i. Καταβολή μισθού
        ii. Άδεια
        iii. Επίδομα αδείας κτλ
    f. Μόνο αυτός μπορεί να ασκήσει το δικαίωμα καταγγελίας της σύμβασης
- Ο εργαζόμενος δεσμεύεται από την εκμετάλλευση του τρίτου και από τους όρους εργασίας που ισχύουν κατά τρόπο ενιαίο και υποχρεωτικό στο εσωτερικό της εκμετάλλευσης
- Δικαιώματα και υποχρεώσεις που προκύπτουν το πρώτο μετά την υπογραφή της σύμβασης δεσμεύουν μόνο τον εργαζόμενο και τον τρίτο.
- Τα παραπάνω είναι ενδοτικού δικαίου και μπορούν να ρυθμιστούν διαφορετικά με τη συμφωνία των μερών

Προσωρινή απασχόληση

A. **Εργασία που παρέχεται σε άλλον εργοδότη** (έμμεσος εργοδότης)
B. Για **περιορισμένο χρονικό διάστημα**, όχι μεγαλύτερο από 36 μήνες
C. Από μισθωτό ο οποίος συνδέεται με **σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας με άλλον εργοδότη** (άμεσος εργοδότης)
D. Για συγκεκριμένους λόγους (έκτακτες, πρόσκαιρες και εποχιακές ανάγκες)

- Απαγορεύεται σε περίπτωση που :
    a. Αντικατάσταση εργαζομένων που ασκούν το δικαίωμα της απεργίας
    b. Όταν ο έμμεσος εργοδότης κατά το προηγούμενο έτος είχε απολύσει εργαζόμενους της ίδιας ειδικότητας για οικονομικοτεχνικούς λόγους ή είχε κάνει ομαδικές απολύσεις
    c. Όταν η εργασία εκ της φύσεώς της εγκυμονεί κινδύνους για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων
    d. Από έμμεσους εργοδότες που υπάγονται στις διατάξεις για προσλήψεις στο δημόσιο τομέα.

Εταιρείες προσωρινής απασχόλησης (ΕΠΑ)

- Ανώνυμες εταιρείες
- Ειδική άδεια για την ίδρυση και λειτουργία τους
- Αντικείμενο τους η πρόσληψη και παραχώρηση εργαζομένων σε τρίτους
- Απαραίτητη η έγγραφη σύμβαση εργασίας (ορισμένου ή αορίστου χρόνου) μεταξύ ΕΠΑ και εργαζομένου

- Προσωρινή απασχόληση αποτελείται από 2 συμβάσεις
    1. Εγγραφη σύμβαση εργαζόμενου και ΕΠΑ
    2. Εγγραφή σύμβαση μεταξύ ΕΠΑ και τρίτου εργοδότη για την παραχώρηση του εργαζομένου
- Αν κατά το χρόνο σύναψης σύμβασης ΕΠΑ- εργαζομένου δεν είναι δυνατόν να προσδιοριστεί ο έμμεσος εργοδότης/ χρόνος κτλ πρέπει να περιλαμβάνονται αποδοχές και λοιποί όροι εργασίας
- Τυχόν ρήτρα που παρεμποδίζει ή απαγορεύει τη μόνιμη απασχόληση θεωρείται άκυρη και δεν επιφέρει καμία έννομη συνέπεια.
- Ασφάλεια και υγεία = οι εργαζόμενοι απολαυνουν το ίδιο επίπεδο προστασίας με αυτό που παρέχεται στους άλλους εργαζόμενους του έμμεσου εργοδότη.
- Απαγορεύονται αυθαίρετες διαφοροποιήσεις
    - Αφορά κυρίως τις αμοιβές
- Τυχόν επιχειρησιακή συνήθεια ισχύει και για τους προσωρινώς απασχολούμενους.
- Σε σύμβαση αορίστου χρόνου μεταξύ άμεσου και εργαζόμενου για το χρονικο διάστημα που δεν απασχολείται σε κάποιον έμμεσο : η αμοιβή δεν μπορεί να είναι κατώτερη από αυτή που προβλέπεται στις ΣΣΕ
- Ευθύνη για την καταβολή των αμοιβών καταρχήν της ΕΠΑ. Η ευθύνη είναι εις ολόκληρον σε ΕΠΑ και εμμεσο εργοδότη
- Εργοδοτικές εξουσίες :
    1. Ο έμμεσος εργοδότης ασκεί το διευθυντικό του δικαίωμα
    2. Ο εργαζόμενος εξακολουθεί να υπάγεται στην πειθαρχική εξουσία της ΕΠΑ
    3. ΕΠΑ είναι ο φορέας του δικαιώματος καταγγελίας, αφού έχει την ιδιότητα του αντισυμβαλλόμενου.

Ιδιωτικά γραφεία συμβούλων εργασίας (ΙΓΣΕ)

- Αναλαμβάνουν έναντι αμοιβής τη μεσολάβηση για εξεύρεση συγκεκριμένων θέσεων εργασίας
- Ασκεί απλώς μεσιτεία
- Η σύμβαση υπογράφεται μεταξύ εργοδότη και μισθωτού

ΣΥΜΒΑΣΗ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

- Ο εργαζόμενος προσφέρει εργασία μικρότερης διάρκειας και λαμβάνει αντιστοίχως μικρότερη αμοιβή
- Ευελιξία στις επιχειρήσεις και ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας
- Απαιτείται **έγγραφη συμφωνία εργαζόμενου- εργοδότη** για εργασία ορισμένου ή αορίστου χρόνου μικρότερης διάρκειας από την κανονική
- Γνωστοποίηση στην **επιθεώρηση εργασίας εντός 8 ημερών** από την υπογραφή. Αν δεν γνωστοποιηθεί θεωρείται ότι είναι πλήρης.
- **Μη τήρηση τύπου=** αν δεν τηρηθεί τύπος ή δημοσιότητα (γνωστοποίηση εντός 8 ημερών στην οικεία επιθεώρηση εργασίας) τεκμαίρεται η πλήρης απασχόληση του μισθωτού.
- Παροχή πρόσθετης εργασίας στη μερική απασχόληση= 12% προσαύξηση επί της συμφωνηθείσας αμοιβής για κάθε επιπλέον ώρα εργασίας.

ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑ

- Πλήρες ωράριο αλλά για λιγότερες μέρες την εβδομάδα ή λιγότερες εβδομάδες κατά έτος.
- Μπορεί να επιβληθεί μονομερώς από τον εργοδότη αν περιοριστούν οι δραστηριότητες του (μείωση του κύκλου εργασιών).
- Το δικαίωμα δεν πρέπει να ασκείται καταχρηστικά

ΜΙΚΤΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

- Εχουν στοιχεία ορισμένου και αορίστου χρόνου συμβάσεως
- Πχ ορίζεται ανώτατη ή ελάχιστη διάρκεια της σύμβασης
- **Ρήτρα μονιμότητας** = δεν επιτρέπεται να καταγγείλει ο εργοδότης τη σύμβαση παρά μόνο για ορισμένους λόγους και συνήθως μέσα από ορισμένη διαδικασία. Συνήθως παρέχεται σε αορίστου χρόνου συμβάσεις.

ΙΣΟΒΙΑ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

- ΑΚ 670 = δεσμευση μεχρι 5 έτη
- Ο εργαζόμενος μετά την 5ετία μπορεί να καταγγείλει τη σύμβαση τηρώντας 6μηνη προειδοποίηση
- Η απαγόρευση δέσμευσης ισχύει μόνο για τον εργαζόμενο ≠ ο εργοδότης δεσμεύεται από την ισόβια σύμβαση εργασίας.

ΜΕΤΑΤΡΟΠΗ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΣΕ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

- ΑΚ 671 = Αν παρήλθε το διάστημα της σύμβασης ορισμένου χρόνου και μετά τη λήξη της ο εργαζόμενος συνεχίζει να παρέχει την εργασία χωρίς να εναντιώνεται ο εργοδότης. Η εργασία πρέπει να παρέχεται για εύλογο χρονικό διάστημα και ο εργοδότης να έχει γνώση αυτού.
- Το ΑΚ 671 δεν εφαρμόζεται όπου
    a. ο νόμος ορίζει ότι δεν επιτρέπεται σύναψη αορίστου σύμβασης ή επιτρέπεται μέσα από ορισμένο τύπο ή διαδικασία.
    b. Οι συμβαλλόμενοι απέκλεισαν τη σιωπηρή παράταση της συμβάσεως

ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΑΘΗΤΕΥΟΜΕΝΟΥ

- Αποβλέπει στην εκπαίδευση / επιστημονική προαγωγή και ειδίκευση του μαθητευόμενου
- Συνήθως μορφή μικτής σύμβασης
- Αποβλέπει τόσο στην παροχή εργασίας όσο και στην εκπαίδευση
- Απαιτείται να διερευνάται κατά περίπτωση ποιός είναι ο κύριος και ποιός ο δευτερεύον σκοπός
- Όταν οι μαθητευόμενοι είναι ανήλικοι, εφαρμόζονται και οι διατάξεις για την εργασία ανηλίκων

ΔΙΑΚΡΙΣΗ : ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ≠ ΕΡΓΑΤΕΣ

- Οφείλεται σε κοινωνικούς / οικονομικούς λόγους
- Κριτήριο διάκρισης = το είδος της προσφερόμενης εργασίας εργασίας εφόσον αυτή αποτελεί κύρια ή αποκλειστική απασχόλησή του
- Σε αμφισβήτηση κρίνουν τα δικαστήρια
- Συμπληρωματικά κριτήρια = εξειδικευμένη εμπειρία, θεωρητική μόρφωση, επίδειξη πρωτοβουλίας, ανάληψη ευθύνης κατά την εκτέλεση της εργασίας.
- Είναι νομικό ζήτημα η διάκριση αυτή

ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ	**ΕΡΓΑΤΕΣ**
- Παρελθόν - κατείχε μονιμότερη θέση - πιο επιλεκτική εργασία (διοικητική και λιγότερο κοπιαστική) - Παρέχει αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο εργασία πνευματική, μη σωματική	- Παρελθόν - εκτελεστική θέση - εργασία σωματική και πιο κοπιαστική - Αμεσα στην παραγωγή, ως βιοτεχνικός/ μεταλλευτικός/ γεωργικός κτλ εργάτης.
Σημερα 1. Η καταγγελία μπορεί να είναι είτε κατόπιν προειδοποιήσεως είτε άνευ αυτής 2. Η νόμιμη αποζημίωση λόγω καταγγελίας είναι υψηλότερη 3. Εφόσον έχουν συμπληρώσει τις νόμιμες προϋποθέσεις για λήψη πλήρους συντάξεως λαμβάνουν μέρος μόνο της νόμιμης αποζημίωσης είτε αποχωρούν είτε απολύονται 4. Δεσμός με την επιχείρηση πιο σταθερός και έντονος	Σημερα 1. Η καταγγελία είναι δυνατή μόνο άνευ προειδοποίησης 2. Η νόμιμη αποζημίωση λόγω καταγγελίας είναι χαμηλότερη 3. Εφόσον έχουν συμπληρώσει τις νόμιμες προϋποθέσεις για λήψη πλήρους συντάξεως γήρατος a. λαμβάνουν ένα μέρος μόνο αν αποχωρούν αλλά b. πλήρη αποζημίωση αν απολυθούν 4. Συνδέονται άμεσα με την παραγωγή/ επηρεάζονται άμεσα από την εξέλιξη του κλάδου. Μεγάλη κινητικότητα από εργοδότη σε εργοδότη
Εχει κριθεί ότι είναι υπάλληλοι *a. Μαγειρας* *b. πωλήτρια ανθοπωλείου η εμπορικού καταστήματος* *c. τεχνικός αποθήκης (που ασχολείται αποκλειστικά με την αναγνώριση εμπορευμάτων και όχι με τη μεταφορά τους)* *d. μηχανικός συντηρητής γεωργικών μηχανημάτων* *e. Κομμώτρια* *f. προϊστάμενος εργατών σε εργοστάσιο κλωστοϋφαντουργίας.*	Εχει κριθεί ότι είναι εργάτες *a. Οι χειριστές μηχανημάτων παραγωγής ελαστικών αυτοκινήτων* *b. Φύλακας εργοστασίου* *c. Κλητήρας που ασχολείται με την είσπραξη και κατάθεση χρημάτων μέσω τραπεζών* *d. Συντηρητής υδρολογικού σταθμού της ΔΕΗ* *e. Οδηγός κοπτικής μηχανής χόρτου*

ΕΙΔΙΚΕΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Α. ΑΝΗΛΙΚΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ

a. **Απόλυτη απαγόρευση** απασχόλησης σε παιδιά **κάτω των 15**
b. Όσοι απασχολούνται άνω των 15 **δεν μπορούν να απασχολούνται σε εργασίες (επικίνδυνες, βαριές και ανθυγιεινές)** που:
    i. Υπερβαίνουν αντικειμενικά τις φυσικές, πνευματικές ή ψυχολογικές ικανότητές τους
    ii. Συνεπάγονται σε επιβλαβή έκθεση σε τοξικούς ή καρκινογόνους κτλ παράγοντες
    iii. Επιβλαβή έκθεσή του σε ακτινοβολίες
    iv. Παρουσιάζουν κινδύνους ατυχήματος που οι νέοι δεν μπορούν να προβλέψουν ή να προλάβουν λόγω έλλειψης πείρας, κατάρτισης κτλ
    v. Κίνδυνος υγείας λόγω υπερβολικά υψηλών θερμοκρασιών / θορύβων/ κραδασμών κτλ
c. Επιτρέπεται η απασχόληση **άνω του 3ου έτους για πολιτιστικές** κτλ δραστηριότητες
    i. πάντα χωρίς να βλάπτεται η υγεία και ασφάλεια
    ii. Πρέπει να ενημερώνεται η επιθεώρηση εργασίας με πλήρες πρόγραμμα απασχόλησης του ανηλίκου
    iii. Και να χορηγεί άδεια
d. **Χρονικά όρια εργασίας** = ανάλογα την **ηλικία** και τις **ανάγκες της σχολικής τους φοίτησης**
    i. Κάτω των 16 / 16- 18 που φοιτούν σε γυμνάσια και λύκεια :
    ii. Ως 6 ώρες τη μέρα
    iii. Και 30 ώρες τη βδομάδα
    iv. Η εργασία αρχίζει 2 ώρες μετά τη λήξη των μαθημάτων τους / 2 ώρες πριν την έναρξη
    v. Απαγορεύεται η νυχτερινή εργασία
e. **Μέτρα προστασίας υγείας και ασφάλειας ανηλίκων**
    i. Αιτιολογική βάση = η ευάλωτη φύση τους
    ii. Εργοδότης πρέπει να έχει στη διάθεσή του μια γραπτή εκτίμηση των κινδύνων που υπάρχουν και συνδέονται με την εργασία τους
    iii. Να ενημερώνει τον ανήλικο και τους ασκούντες την επιμέλειά του για τους πιθανούς κινδύνους
f. **Αμοιβή = Ανάλογα με το μισθό** του ανειδίκευτου **εργάτη** σε συνάρτηση με τις ώρες εργασίας του για τον οικείο κλάδο
g. Οι ανήλικοι εργαζόμενοι πρέπει να τηρούν βιβλιάριο εργασίας
h. Ο εργοδότης μητρώο ανηλίκων

Β. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ

- Σκοποί =
    a. Εξασφάλιση της εργασιακής θέσης της
    b. Διαφύλαξη υγείας της και του εμβρύου
- Διαστημα προστασίας =
    c. Κατά την εγκυμοσύνη
    d. Μετά τον τοκετό
- Απαγόρευση διακρίσεως κατά την πρόληψη
    i. Απαγορεύεται άρνηση πρόσληψης λόγω της εγκυμοσύνης
    ii. Κατά την πρόληψη δεν είναι υποχρεωμένη να δηλώσει ότι είναι έγκυος
    iii. Αν η υποψήφια είναι αντικειμενικά ακατάλληλη ή η εν λόγω εργασία επικίνδυνη για την υγεία της υποστηρίζεται ότι δεν απαγορεύεται η άρνηση καθώς το κίνητρο δεν είναι η εγκυμοσύνη καθ εαυτή.
    iv. Αν για την πρόσληψη απαιτείται ιατρικές εξετάσεις επικίνδυνες για την υγεία της ή του εμβρύου τις προσκομίζει μετά τη λήξη της άδειας τοκετού.
- Προστασία κατά την εκτέλεση της σύμβασης κατά την αρχή της πρόνοιας
    v. Εγκύου
    vi. Λεχώνων
    vii. Γαλουχουσών
    viii. Εμβρύου
- Εργοδότης = οφείλει να κατέχει γραπτή εκτίμηση των κινδύνων που υπαρχουν στην εργασία (αξιολόγησή τους και λήψη μέτρων)
- Ασφάλεια εγκύου
    - Αποκλείεται να εκτελέσουν εργασία επικίνδυνη
    - Αν εργάζονται τη νύχτα πρέπει να τοποθετηθούν κατά τη μέρα
        ix. αν αυτό δεν είναι εφικτό απαλλάσσονται
        x. Σε περίπτωση απαλλαγής αποδοχές όμοια με άδεια μητρότητας
- Άδεια μητρότητας
    xi. Δημιουργείται με **προσκόμιση ιατρικού πιστοποιητικού** που βεβαιώνει πιθανή ημερομηνία τοκετού
    xii. Σύνολο **17 εβδομάδες** (**8 πριν τον τοκετό και 9 μετά**)
    xiii. Αμοιβή κατά την άδεια μητρότητας =
        1. Αν έχει συμπληρώσει 1 έτος = αμοιβή ενός μήνα
        2. Αν δεν το έχει συμπληρώσει = αμοιβή 15 ημερών
- Αν η εργαζόμενη υπάγεται στην ασφάλιση του ΙΚΑ και έχει συμπληρώσει 200 ημερομίσθια κατά τα τελευταία 2 έτη από την πιθανολογούμενη ημερομηνία του τοκετού της = Καταλαμβάνεται λόγω της απουσίας της επίδομα μητρότητας από το ΙΚΑ και συμπληρωματική παροχή από τον ΟΑΕΔ
- Η άδεια μητρότητας αναφορικά με επιδόματα εορτών, άδειες αναψυχής κτλ θεωρείται χρόνος πραγματικής απασχόλησης
- **Μετά το πέρας της άδειας μητρότητας** η εργαζόμενη δικαιούται
    a. **Να επιστρέψει** στην άδεια εργασίας της

b. Σε θέση **όχι λιγότερο ευνοϊκή**
c. Και **να επωφεληθεί από τυχόν βελτίωση των συνθηκών** εργασίας θα δικαιούτο κατά την απουσία της

- Οι διευκολύνσεις για εκπλήρωση των οικογενειακών υποχρεώσεων
    1. **Άδεια θηλασμού/ ανατροφής παιδιών**
        - Για ένα έτος μετά τον τοκετό η εργαζόμενη δικαιούται να πηγαίνει αργότερα ή να φεύγει νωρίτερα η να διακόπτει για 1 ωρα.
        - Με μεταγενέστερους νόμους έχει αυξηθεί το χρονικό διάστημα αυτό
    2. **Η γονική άδεια**
        a. Πρέπει να έχει συμπληρώσει 1 έτος εργασίας στον εργοδότη
        b. Αφορά και τους δύο γονείς
        c. Αφορά στο χρονικό διάστημα από τη λήξη της άδειας μητρότητας έως το παιδί να φτάσει τα 3 ½ ετη
        d. Είναι άδεια άνευ αποδοχών
        e. Πρέπει να απασχολείται και ο άλλος γονέας εκτός του σπιτιού
        f. Τηρείται σειρά προτεραιότητας των απασχολούμενων στην επιχείρηση
- **Καταγγελία της σχέσης εργασίας την εγκύου**
    a. **Απαγορεύεται και είναι απόλυτα άκυρη** κάθε καταγγελία από τον εργοδότη, εκτός αν οφείλεται σε **σπουδαίο λόγο**
    b. Τόσο για το διάστημα της εγκυμοσύνης όσο και για το διάστημα του τοκετού/ **18 μήνες μετά τον τοκετό**/ ή κατά την ασθένειά της για μεταγενέστερο χρόνο που οφείλεται σε ασθένειά που οφείλεται στην κύηση ή στον τοκετό
    c. Το βάρος απόδειξης της εγκυμοσύνης ή του τοκετού φέρει η εργαζόμενη ≠ του σπουδαίου λόγου ο εργοδότης

Γ. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ΕΙΔΙΚΕΣ ΑΝΑΓΚΕΣ- ΠΟΛΥΤΕΚΝΩΝ- ΠΟΛΕΜΙΣΤΩΝ

- Επιβάλλεται απο λόγους **δημοσίου συμφέροντος** και **κοινωνικής πολιτικής**
- Αποτελεί θεμιτό περιορισμό της αρχής της οικονομικής ελευθερίας και δεν προσβάλλει την αρχή της ισότητας
- **Η προστασία εκτείνεται σε 3 πεδία :**
    - **Σύναψη σύμβασης εργασίας** (αναγκαστική σύμβαση)
    - **Τη λειτουργία της εργασιακής σχέσης**
    - **Τη λήξη της εργασιακής σχέσης**
- **Υποκείμενα προστασίας =**
    1. Πολύτεκνοι γονείς με 4 τέκνα και άνω
    2. Ένα από τα τέκνα πολύτεκνης οικογένειας
    3. Επιζών γονέας τριών ανήλικων τέκνων
    4. Άτομα με ειδικές ανάγκες
    5. Όσοι έχουν τέκνο/ αδελφό/ σύζυγο με ποσοστό αναπηρίας 67% και άνω (ψυχικές ή σωματικές ασθένειες)
    6. Όσοι έλαβαν μέρος στην Εθνική αντίσταση και τα τέκνα τους

7. τέκνα/ επιζών γονέας/ επιζών σύζυγος προσώπων που συμμετείχαν στην αντιδικτατορική αντίσταση
8. Ανάπηροι + τραυματίες πολέμου και πολεμικών λόγων, όσοι κατέστησαν ανίκανοι από τις κακουχίες της στράτευσης και τα τέκνα τους, ανάπηροι της ειρηνικής περιόδου και τα τέκνα τους
9. Τέκνα + επιζών σύζυγος ατόμων που φονεύθηκαν ή εξαφανίστηκαν στα πολεμικά γεγονότα της κύπρου των ετών 1964, 1967, 1974

- **Υπαγόμενες επιχειρήσεις**
  - Επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις ελληνικές ή ξένες που λειτουργούν στην ελλάδα με οποιαδήποτε μορφή
  - οι φορείς του δημοσίου τομέα
  - Καθώς και οι θυγατρικές τους εταιρείες εφόσον απασχολούν προσωπικό πάνω από 50 άτομα.
- Οι υπαγόμενες επιχειρήσεις που προαναφέρθηκαν υποχρεούται να προσλαμβάνουν προστατευόμενα πρόσωπα σε ποσοστό **8% του συνολικού προσωπικού τους**.
  - Απαλλάσσονται της υποχρέωσης τους αυτής όσες εμφανίζουν αρνητικό ισολογισμό στις δύο αμέσως προηγούμενες χρονιές πριν την πρόσληψη
- Καθορισμός σειράς τοποθέτησης και πρόσληψης γίνεται με **αντικειμενικά κριτήρια.** Κάθε ενδιαφερόμενος συγκεντρώνει αριθμό μορίων (ηλικία, τυπικά προσόντα, ποσοστό αναπηρίας κτλ)
- Οι επιχειρήσεις υποχρεούται το κάθε Ιανουάριο- Μάιο να δηλώνουν τον αριθμό ατόμων που απασχολούν + τις ειδικότητες που θέλουν να καλύψουν

Α. Συναψη της συμβασης

- Η τοποθέτηση γίνεται με απόφαση της αρμόδιας διοικητικής επιτροπής
- Είναι **υποχρεωτική για τον εργοδότη** (τη βούληση του εργοδότη υποκαθιστά η απόφαση της επιτροπής)
- Ο τοποθετούμενος υποχρεούνται να αναλάβει υπηρεσία σε ένα μήνα από την κοινοποίηση σε αυτόν της σχετικής απόφασης
- Αν δεν εμφανιστεί εμπρόθεσμα ή δεν τη δεχτε**ι χάνει την προστασία που του παρέχει ο νόμος, εκτός αν συντρέχει σοβαρός λόγος**.
- Η ιδιότητα του προστατευόμενου καθορίζεται από την επιτροπή ≠ η θέση από τον εργοδότη ανάλογα με τα προσόντα και τις ιδιότητές του εργαζόμενου (άσκηση διευθυντικού του δικαιώματος)
- Αν ο εργοδότης αρνηθεί την πραγματική και προσήκουσα προσφορά εργασίας καθίσταται υπερήμερος και οφείλει αποδοχές κατά το ΑΚ 651
- Αν ο εργοδότης θεωρεί τον εργαζόμενο ακατάλληλο για την εργασία δεν δικαιούται να αρνηθεί την πρόσληψη ≠ υποχρεούται να τον απασχολήσει για 2 μήνες και μετά να ζητήσει αντικατάστασή του λόγω ακαταλληλότητας.

Β. Λειτουργία της εργασιακής σχέσης

- Η εργασιακή σχέση διέπεται από τους όρους εργασίας, αμοιβής και εν γένει τις συνθήκες εργασίας που διέπουν το υπόλοιπο προσωπικό της επιχείρησης.
- Τα προστατευόμενα μέλη δικαιούνται **πρόσθετης άδειας αναψυχής**

Γ. Λύση εργασιακής σχέσης

1. Αυτοδικαίως = με συμπλήρωση του προβλεπόμενου ορίου ηλικίας του Εσωτερικού Κανονισμού ή Οργανισμού με ισχύ νόμου ή το αργότερο μέχρι τα 67 τους έτη
2. Καταγγελια χωρίς αποζημίωση σε περίπτωση στέρησης των πολιτικών τους δικαιωμάτων
3. Καταγγελία με αποζημίωση στην περίπτωση συμπλήρωσης των προϋποθέσεων για πλήρη σύνταξη γήρατος
4. Καταγγελία μετά από απόφαση του αρμόδιου περιφερειακού διευθυντή του ΟΑΕΔ η οποία περιορίζει ή απαλλάσει από υποχρέωση προσλήψεως.
5. Καταγγελία μετά από απόφαση της επιτροπής για παραβάσεις των εργαζομένων για αποδεδειγμένη ανεπάρκεια ή ακαταλληλότητα για τις οποίες προβλέπεται ποινή ακυρώσεως.
6. Δυνατότητα αίτησης στην επιτροπή οποτεδήποτε για αντικατάσταση του εργαζομένου με άλλον λόγω ανυπαίτιας ή υπαίτιας ακαταλληλότητας.

Δ. ΔΙΕΥΘΥΝΟΝΤΕΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ

- Συνδεση με σχέση **εξαρτημένης εργασίας** με τον εργοδότη
- Περιορισμένη υπαγωγή στις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας
- Δεν είναι διευθύνοντες υπάλληλοι τα προσωπα που παρέχουν τις υπηρεσίες τους με σχέση εντολής όπως : διοικητές, διευθύνοντες σύμβουλοι ή γενικοί διευθυντές ΑΕ.
- Είναι **υπάλληλοι μεγάλης επιχείρησης** που
    1. λόγω των **εξαιρετικών προσόντων** τους και
    2. της **εμπιστοσύνης** που τους έχει ο κύριος της επιχείρησης

  τους ανατίθενται καθήκοντα:
    a. γενικότερης διεύθυνσης των υποθέσεων της όλης επιχείρησης
    b. Η σημαντικού τομέα αυτής
    c. Και εποπτείας του προσωπικού
    d. Κατά τρόπο ώστε να επηρεάζουν αποφασιστικά τις κατευθύνσεις και αποφάσεις της επιχειρήσεως
    e. Ασκούν πολλά από τα δικαιώματα του εργοδότη όπως το δικαίωμα της πρόσληψης και απόλυσης προσωπικού, έναντι του οποίου έχουν θέση εργοδότη
    f. “Διευθύνοντες υπάλληλοι”
        i. Νομική έννοια
        ii. Που προσδιορίζεται με βάση τα κριτήρια της καλής πίστεως, της κοινής πείρας και της λογικής
        iii. Καθώς και με βάση το είδος και τη φύση της προσφερόμενης εργασίας
    g. Κριτήρια για τον εντοπισμό της :

i. Ανάθεση **καθηκόντων γενικότερης διεύθυνσης** της επιχείρησης ή σημαντικού τομέα αυτής
ii. Καταβολή ιδιαίτερα **αυξημένων αποδοχών**
iii. **Ανεξαρτησία στη λήψη αποφάσεων** κρίσιμων για την πορεία της εκμεταλλεύσεως
iv. Να έχει σημαντικό βαθμό **πρωτοβουλίας**
v. Η **προς τα έσω εκπροσώπηση** του εργοδότη
vi. Και η άσκηση **εργοδοτικών πρωτοβουλιών** (πχ πρόσληψη, απόλυση)
vii. **Εμπιστευτικός χαρακτήρας της θέσης** του διευθύνοντος υπαλλήλου

Επιπτώσεις χαρακτηρισμού υπαλλήλου ως διευθύνοντος :

- Κατ αρχήν εφαρμόζονται οι διατάξεις της εργατική νομοθεσίας. Δικαιούνται
    a. δώρων εορτών
    b. αποζημιώσεων κτλ
- **Δεν εφαρμόζονται** :
    1. Οι προστατευτικές διατάξεις για τον **χρόνο εργασίας** (Διεθνής Σύμβαση Εργασίας της Ουάσιγκτον)
    2. Οι διατάξεις περί **αποζημιώσεων για υπερωρία, υπερεργασία, εργασία τη νύχτα και την κυριακή**
    3. Οι διατάξεις για αποζημίωση σε **εκτός έδρας διανυκτέρευση**
    4. Οι διατάξεις περί της **χορηγήσεως της ετήσιας άδειας και της καταβολής επιδόματος αδείας**.

Ε. ΜΗ ΚΟΙΝΟΤΙΚΟΙ ΑΛΛΟΔΑΠΟΙ

- Αφορά ΦΠ που δεν έχουν την ελληνική ιθαγένεια ή την ιθαγένεια κάποιου άλλου κράτους- μέλους της ΕΕ.
- Προϋποθέσεις και χαρακτηριστικά:
    1. **Άδεια διαμονής (συγκεκριμένα για εργασία)**
    2. **Καταγραφή** αναγκών ανά περιφέρεια για προσωπικό:
        - οι οποίες αποστέλλονται στο **ΥΠ απασχόλησης**
        - στη συνέχεια στον **ΟΑΕΔ**
        - μετά στα **προξενεία**
        - Σύναψη σύμβασης εργασίας με αλλοδαπό **χωρίς να είναι στην ημεδαπή** ο εργαζόμενος με την οποία του παραχωρείται άδεια εισόδου (visa- ***εθνική θεώρηση εισόδου για παροχή εξαρτημένης εργασίας***)
        - Ο εργαζόμενος εισέρχεται στη χώρα και του χορηγείται η άδεια διαμονής για εργασία
        - Καταρχήν ετήσια και στη συνέχεια δυνατότητα ανανέωσης για 2ετία υπό προϋποθέσεις.
        - Μετά από 5 έτη εργασίας δυνατότητα άδειας παραμονής επί μακρόν
    3. Αποδοχές εργαζομένου τουλάχιστον ίσες με του κατώτατου μισθού

4. ΕΦΚΑ για ασφάλιση υγείας
5. Πλέον μπορεί να συνάψει σύμβαση εργασίας με άλλο εργοδότη στον ίδιο νομό και σε αυτή την ειδικότητα, από το πρώτο κιόλας έτος. Αν αλλάξει εργοδότη πρέπει να ενημερώσει τις αρμόδιες αρχές.
6. Για ανανέωση άδειας :
    a. Αν έχει εκπληρώσει τις **φορολογικές του υποχρεώσεις**
    b. Αν έχει εργαστεί για **ελάχιστο αριθμό ημερομισθίων**
7. Αναφορικά με την εποχιακή εργασία εφαρμόζεται διαφορετική διαδικασία
8. Υπάρχουν και άλλες άδειες που υπάγονται σε διαφορετικό καθεστώς (Διευθυντές εταιρειών πολυεθνικων κτλ)
9. **Οικογενειακή επανένωση** = εργαζόμενος που έχει παραμείνει για χρόνια και έχει εκπληρώσει τα καθηκοντα του μπορεί να ζητήσει για παιδιά, σύζυγο ίσως και ανιόντες (κοινωνική ένταξη εργαζομένων)

- **Υποχρεώσεις εργοδοτών :**
    1. **Ενημέρωση για κάθε μεταβολή στο καθεστώς εργασίας** των εργαζομένων (παράταση, καταγγελία κτλ)
    2. **Και για κάθε πρόσληψη**
- **Υποχρεώσεις εργαζομένων :**
    1. **Ενημέρωση για κάθε μεταβολή** στο καθεστώς εργασίας τους
    2. Αν λήξει η **άδεια παραμονής** πρέπει να φύγει άμεσα από τη χώρα
- Κυρώσεις :
    - Είναι ιδιαίτερα βαριές
    - Ποινικές και σε μορφή προστίμου
- **Νόμιμοι αλλοδαποί εργαζόμενοι :**
    - **Ισότητα μεταχείρισης** = κοινοί εργαζομενοι , ίδιες συνθήκες με τους ημεδαπούς και κανονική ασφάλιση
    - Μπορούν να γίνουν και μέλη **συνδικαλιστικών οργανώσεων**
- **Μη νόμιμοι αλλοδαποί εργαζόμενοι :**
    - Απασχόληση χωρίς την σχετική άδεια εργασίας (είτε δεν υπήρχε είτε έληξε)= **Άκυρη η εργασιακή σύμβαση** (παραβιαση κανόνα δημόσιας τάξης
    - Η ακυρότητα της σύμβασης εξετάζεται και αυτεπαγγέλτως
    - **Άκυρη σύμβαση εργασίας** = εξομοίωση με εργασία ανηλίκων :
        a. Αμοιβή με **ΑΚ 904** ≠ αφού η σύμβαση εργασίας είναι άκυρη
        b. **Δεν λαμβάνοται υπόψη τις προσωπικές περιστάσεις** για τον υπολογισμό του μισθού (εγγαμος, προϋπηρεσία, επίδομα πτυχίου κτλ).
        c. Λαμβάνοντας όμως υπόψη επαγγελματικες περιστάσεις - αν πχ απαιτείται πτυχίο , είναι επαγγελματική περίσταση όχι προσωπική
        d. Ζητήματα που αφορούν τη **σχέση εργασίας και όχι τη σύμβαση,** δημιουργούν δικαιώματα απευθείας από το νόμο (αποζημίωση μη ληφθείσας αδείας, προσαύξηση για εργασία κυριακή/ αργίας/ υπερωρίας, δώρα πάσχα και χριστουγέννων).
        Κατά συνέπεια δεν έχει σημασία αν υφίσταται έγκυρη εργασιακή σύμβαση αλλά αν υφίσταται εργασιακή σχέση.

Εδώ δημιουργείται το παράλογο με κακό δικόγραφο να απορρίπτονται οι μισθοί και να γίνονται δεκτά δώρα και προσαύξηση λόγω αργιών.

Εργασία στα πλαίσια της ΕΕ

- Οι πολίτες της ΕΕ απασχολούνται ελεύθερα στη χώρα μας χωρίς ειδική άδεια
- Ισότητα μεταχείρισης σε πολύ μεγαλύτερο βαθμό
- Μετά από χρόνια εργασίας μπορεί να αιτηθεί μόνιμη κατοικία στην χωρα ΕΕ
- Απομάκρυνση από τη χώρα μόνο για λόγους δημόσιας τάξης και ασφάλειας
- Απασχόληση και στο δημόσιο τομέα - εξαίρεση θέσεις δημόσιας εξουσίας

ΣΤ. ΣΤΡΑΤΕΥΜΕΝΟΙ ΜΙΣΘΩΤΟΙ

- Ανάγκη ιδιαίτερης προστασίας προκειμένου να παρέχει απερίσπαστος τις υπηρεσίες του στην πατρίδα
- Δεν πρέπει να υφίσταται αρνητικές συνέπειες στο χώρο εργασίας του λόγω της στρατιωτικής του θητείας
- Προϋπόθεση προστασίας : **6μηνη συνεχόμενη προϋπηρεσία** ≠ αλλιώς λύεται η σύμβαση
- Δεν εφαρμόζεται στις άκυρες συμβάσεις ή στις συμβάσεις ορισμένου χρόνου
- **Εκταση προστασίας** :
    1. Κάθε εργαζόμενο που καλείται με οποιαδήποτε ιδιότητα στις τάξεις του στρατού
    2. Η προστασία παρέχεται για όσες φορές στρατεύτηκε
    3. Προστασία και των εθελοντών
    4. Η στράτευση γίνεται στις ελληνικές έννομες δυνάμεις μονο
    5. Δεν απαιτείται προηγούμενη ειδοποίηση του εργοδότη
    6. Σε περίπτωση αλλαγής του εργοδότη την υποχρέωση για επαναπρόσληψη έχει ο διάδοχος εργοδότης
    7. Πρέπει να δηλώσει εντός 1 μήνα από την επιστράτευση του ότι επιθυμεί να επιστρέψει στην εργασία του + να προσέλθει να αναλάβει εργασία εντός 15 ημερών από τη δήλωσή του αυτή
    8. Αν έχει προσληφθεί άλλος υπάλληλος, επαναπροσλαμβανεται αυτοδικαίως ο απόστρατος και η σύμβαση του άλλου λύεται.
- Συνέπειες άρνησης επανασχόλησης :
    A. Αν αρνηθεί ο εργοδότης και πληρούνται οι απαιτούμενες προϋποθέσεις περιάγεται σε κατάσταση υπερημερίας.
    B. Ο μισθωτός μπορεί να ζητήσει καταβολή μισθών υπερημερίας από τη μέρα που εμφανίστηκε και δεν επαναπροσλήφθηκε
    C. Μπορεί να θεωρήσει την άρνηση και έγκυρη καταγγελία και να ζητήσει αποζημίωση ύψους 6 μηνιαίων μισθών
    D. Αν ο εργοδότης επαναπροσλάβει τον μισθωτό και τον απολύσει εντός 1 έτους από την αποστράτευσή του χωρίς την έγκριση της αρμόδιας επιτροπής για το δικαιολογημένο χαρακτήρα της απόλυσης, η καταγγελία είναι μεν έγκυρη αν έχουν τηρηθεί οι υπόλοιπες διατυπώσεις αλλά ο εργοδότης οφείλει αποζημίωση 6 μηνιαίων μισθών.
- Χρονική έκταση προστασίας

a. Από τη στιγμή της πρόσκλησής του στα όπλα. Αν απολυθεί μετά από αυτή αλλά πρίν τη στράτευσή του δικαιούνται πάλι την αποζημίωση των 6 μηνών
b. Αν η απόλυση γίνει πριν την πρόσκλησή του αλλά με σκοπό να μην εφαρμοστεί η προβλεπόμενη προστασία του νόμου, η σχετική καταγγελία θα είναι καταχρηστική.

Η ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΣΥΝΑΨΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ

1. **Δικαιοπρακτική ικανότητα** (άνω των 18, κατά ΑΚ 136 και σύμβαση εργασίας άνω των 15 υπό προϋποθέσεις)
2. **Δικαιοπρακτική βούληση για σύναψη σύμβασης εργασίας**
3. **Δήλωση βουλήσεως έγκυρη, πραγματική και σοβαρή.**
    a. Να είχε τη συνείδηση των πράξεών του το πρόσωπο κατά το χρόνο διατύπωσης της
    b. Να μην είναι εικονική
    c. Να μην είναι χαριν αστεισμού κτλ
4. **Συμφωνία δήλωσης και βούλησης**
    a. Οχι πλάνη απάτη απειλή
    b. Οχι ελαττώματα στη βούληση
    c. ΑΚ 184 = επίκληση και ακυρότητά της ενεργούν για το μέλλον και όχι αναδρομικά
5. Το δικαίωμα του εργοδότη να υποβάλλει ερωτήσεις στον υποψήφιο έχει ως **όριο την προστασία της προσωπικότητάς του.** Περιορίζεται λοιπόν στις ερωτήσεις που είναι απαραίτητες/ αναγκαίες κατά την καλή πίστη για την ορθή λειτουργία της σύμβασης. Σε ανεπίτρεπτες ερωτήσεις ο υποψήφιος μπορεί να απαντήσει ψευδώς.

ΑΚΥΡΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

- ➢ **Η σύμβαση είναι άκυρη όταν**
    - **το περιεχόμενό της προσκρούει σε αναγκαστικούς κανόνες δικαίου**
    - **ελλείπει μια βασική προϋπόθεση ή ιδιότητα**
- ➢ Η ακυρότητα μπορεί να είναι
    1. Σχετική = η παραβίαση αφορά στα συμφέροντα ενός εκ των συμβαλλομένων
    2. Απόλυτη = οι αναγκαστικοί κανόνες που παραβιάστηκαν απέβλεπαν στο γενικότερο ή στο δημόσιο συμφέρον.
- ➢ Οταν **παρά την ακυρότητα της σύμβασης** ο εργαζόμενος παρέχει την εργασία του στον εργοδότη, τότε η προσφορά εργασίας δημιουργεί μια **de facto** κατάσταση σχέσης εργασίας η οποία προστατεύεται από το εργατικό δίκαιο όπως η έγκυρη σύμβαση εργασίας.
- ➢ Η επίκληση ακυρότητας από τον εργοδότη δεν τον απαλλάσει από τις υποχρεώσεις της εργατικής νομοθεσίας εφόσον
    - Παρέχεται από τον μισθωτό εργασία
    - Και γίνεται αποδεκτή από τον εργοδότη

    - Επομένως = τελεολογική συστολή των 180, 184 ώστε ακύρωση μόνο για το μέλλον
- ➢ Η μόνη περίπτωση ex tunc λειτουργίας της ακυρότητας είναι αυτή των δεδουλευμένων αποδοχών = άρα ο εργαζόμενος πάντα διεκδικεί τις αξιώσεις του κατά ΑΚ 904.
    - Πρέπει να αποδώσει την ωφέλεια
    - Εγκυμονεί κινδύνους γιατί κατά ΑΚ 904 αν ο πλουτισμός δεν σώζεται κατά το χρόνο συζήτησης δεν μπορεί να αναζητηθεί
    - Η ωφέλεια αντιστοιχεί στο ποσό που θα πλήρωνε σε ανταλλαγμα της ίδιας εργασίας σε άλλο μισθωτό της ίδιας ικανότητας και προσόντων
    - χωρίς να λαμβάνονται υπόψιν προσαυξήσεις λόγω ιδιαίτερων περιστάσεων που συντρέχουν στο πρόσωπό του
- ➢ Απλή ενοχική αξίωση του εργαζόμενου να λάβει τη νόμιμη αποζημίωση, η οποία αξίωση στηρίζεται απευθείας στο νόμο.

ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΑΠΟ ΤΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

- ❖ Υποχρέωση παροχής εργασίας
- ❖ Τόπος παροχής εργασίας
- ❖ Τρόπος εκτέλεσης της εργασίας
- ❖ Υποχρέωση καλόπιστης συμπεριφοράς

Α. Υποχρέωση παροχής εργασίας

- Η κύρια υποχρέωση του εργαζομένου
- Θέτει την εργασιακή του δύναμη στη διάθεση του εργοδότη
- Δεν είναι αφηρημένη υποχρέωση ≠ αφορά συγκεκριμένο είδος εργασίας το οποίο πρέπει να προσφέρεται σε ορισμένο τόπο, χρόνο κτλ
- Καταρχήν η αξίωση του εργοδότη είναι αμεταβίβαστη και πρέπει η εργασία να παρέχεται αυτοπροσώπως από τον εργαζόμενο

- **Ειδος παρασχετέας εργασίας** :
    - Προκύπτει από τη συμφωνία των μερών. Συνήθως προσδιορίζεται από την επαγγελματική ειδικότητα του μισθωτού.
    - Δεν πρέπει να αντίκειται σε ΣΣΕ
    - Άσκηση διευθυντικού δικαιώματος = ο εργοδότης μπορεί να συγκεκριμενοποιεί και να μεταβάλλει το είδος εργασίας αν επιτρέπεται από το είδος της εργασίας
    - Αν ο εργοδότης επιθυμεί να τοποθετήσει τον μισθωτό σε θέση άλλη από τη συμφωνηθείσα μπορεί να θεωρηθεί μονομερής βλαπτική μεταβολή
- Ο μισθωτός έχει πάντως την **υποχρέωση να παρέχει παρεμφερείς ή συναφείς εργασίες**
    - προπαρασκευαστικές/ συμπληρωματικές / παρακολουθηματικες

- Καταρχήν δεν οφείλεται επιπλέον αμοιβή για αυτές αλλά μπορεί να συμφωνηθεί το αντίθετο

- Παροχή πρόσθετης μη συναφούς εργασίας
  - Η έκτακτη παροχή πρόσθετης εργασίας
    - Μέσα στο νόμιμο ωράριο
    - Μη συναφής
    - Ο εργαζόμενος υποχρεούται να την προσφέρει αν δεν είναι ασυμβίβαστη με την υπηρεσιακή του θέση και την αξιοπρέπειά του.
    - Δικαιούται όμως συμπληρωματικής αμοιβής
  - Η διαρκής παροχή προσθέτων εργασιών πρέπει να καλύπτεται με νέο προσωπικό.
  - Αν κατά τη σύναψη της σύμβασης είχε συμφωνηθεί να εκτελεί πρόσθετες εργασίες δεν οφείλεται επιπλέον αμοιβή ≠ αλλά αν οχι οφείλεται πρόσθετη ανάλογη αμοιβή για όσο χρόνο εκτελείται η εργασία.
- Η μικτή απασχόληση
  - ο εργαζόμενος παρέχει περισσότερες εργασίες κάθε μια από τις οποίες υπάγεται σε διαφορετική συλλογική ρύθμιση.
  - Γεννάται το ζήτημα της εφαρμοστέας συλλογικής ρύθμισης
  - Διάκριση κύριας ≠ δευτερεύουσας απασχόλησης, με κριτήριο τη διάρκεια του χρόνου απασχόλησης.
  - Αμοιβή στη μικτή απασχόληση :
    1. Συμφωνημένη μικτή απασχόληση = έχει συμφωνηθεί ενιαίος μισθός για παροχή μη συναφών εργασιών
    2. Αν δεν έχει συμφωνηθεί εκ των προτέρων οφείλεται επιπλέον αμοιβή.

Β. Ο τοπος εργασιας

➢ **Μετάθεση κατά τόπο** = η οριστική μεταβολή του τόπου εργασίας του μισθωτού
  - Απορρέει από σχετική συμβατική ρήτρα
  - Απο το διευθυντικό του δικαίωμα
  - Αν δεν υπήρχε συμβατική ρήτρα για τον τόπο απασχόλησης εξετάζουμε αν κατά τη σύναψη της σύμβασης ο εργοδότης διέθετε υποκαταστήματα ή εκμεταλλεύσεις σε άλλες περιοχές.
  - Ο εργοδότης μπορεί καταρχήν να μεταθέτει τον εργαζόμενο στις διαφορετικές εκμεταλλεύσεις του ακόμα και αν αυτος δεν γνώριζε ακριβώς που βρίσκονταν
  - Σε κάθε περίπτωση αποκλείεται η μετάθεση του μισθωτού στο εξωτερικό χωρίς ρητή συγκατάθεσή του.

➢ **Καταχρηστική άσκηση του δικαιώματος μετάθεσης** :
  - Πρέπει η μετάθεση να εξυπηρετεί τα πραγματικά συμφέροντα της επιχείρησης
  - Να μην οφείλεται σε πολιτικούς ή συνδικαλιστικούς λόγους
  - Πρέπει ο εργοδότης να λαμβάνει υπόψιν
    - Την βουληση του υπαλλήλου
    - Μακροχρόνιο παραμονής του σε ορισμένο τόπο
    - Ατομικές και οικογενειακές του υποχρεώσεις
    - Δυνατότητα μετακίνησης νεότερων σε ηλικία και υπηρεσία υπαλλήλων

- ➢ **Μεταφορά επιχειρήσεως σε άλλο τόπο** :
    - Αν είναι άλλη περιοχή της ίδιας πόλης ο εργαζόμενος υποχρεούται να παράσχει τις υπηρεσίες του
    - Αν είναι σε άλλη πόλη
        - μεταβολή των συμφωνημένων όρων εργασίας
        - Δεν μπορεί να αξιωθεί η απασχόληση του μισθωτού
        - Ο εργοδότης θα πρέπει να καταγγείλει την σύμβαση ή θα υποστεί τις συνέπειες υπερημερίας
- ➢ Δεν επιτρέπεται η μετάθεση των **μελών της διοίκησης συνδικαλιστικής οργάνωσης** χωρίς την συγκατάθεση της οργάνωσης αυτής
- ➢ **Συνέπειες παράνομης μετάθεσης μισθωτού** :
    1. Μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας
    2. Επί καταχρηστικής μεταθέσεως= υποχρέωση αποζημίωσης για τη ζημία/ αυξημένων δαπανών του κτλ
    3. Παράνομη μεταβολή = καταβολή χρηματικής αποζημίωσης λόγω προσβολής προσωπικότητας μισθωτού.
- ➢ **Αποζημίωση εκτός έδρας**
    - Καταρχήν αν δεν συνάγεται κάτι άλλο ο μισθωτός υποχρεούται να παράσχει τις υπηρεσίες του προσωρινά σε άλλο τόπο
    - Προϋποθέσεις χορηγήσεως αποζημίωσης
        - Αποστολή εκτός έδρας
        - Πρόσκαιρη αποστολή
        - διανυκτέρευση εκτός έδρας
    - Υψος αποζημίωσης
        - Ίσο με το νόμιμο ημερομίσθιο ή το 1/25 του μηνιαίου μισθού
        - Επιπλέον και τα οδοιπορικά εισιτήρια του μισθωτού
        - Κανονικά υπολογίζεται επί του νόμιμου μισθού ≠ μπορεί να συμφωνηθεί ότι θα υπολογίζεται και επί υψηλότερου συμβατικού μισθού

Γ. Ο τρόπος εκτέλεσης της εργασίας

Η υποχρέωση συμμόρφωσης στις εντολές του εργοδότη
= Το ουσιαστικό γνώρισμα των εργασιακών σχέσεων

- Μπορεί να προέρχονται από τον εργοδότη ή τους εκπροσώπους του
- Μπορεί να αφορούν την εκτέλεση της εργασίας καθαυτή ή την παρουσία του στην επιχείρηση
- Μπορεί να έχει ως πηγή της σύμβαση εργασίας/ τον κανονισμό της επιχείρησης/ την άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος.
- Όριο η καλή πίστη, κοινωνικού και οικονομικού σκοπού δικαιώματος, ΣΣΕ, κανονισμός επιχείρησης, ατομική σύμβαση εργασίας
- **Οι εργοδοτικές εντολές πρέπει να είναι τελεολογικά προσανατολισμένες στην εξυπηρέτηση παραγωγικών σκοπών και της εν γένει οργάνωσης της επιχείρησης.**

- Ελεύθερη ανάπτυξη εργαζομένου και άσκηση ατομικών ελευθεριών του = ζητήματα ατομικής εμφάνισης ή ιδιωτικής ζωής του εργαζομένου δεν εμπίπτουν στο πλαίσιο της εργασιακής σχέσης και άρα ούτε στην υποχρέωση συμμόρφωσης προς τις εργοδοτικές εντολές παρά μόνο όταν συνδέονται λειτουργικά με την ανάγκη ομαλής εκτέλεσης εργασίας.

Η ευθύνη του εργαζομένου για ζημία

- ΑΚ 652
- Έχει επικριθεί γιατί ασκείται με βάση το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη
- Προκύπτει από ελαττωματική εκπλήρωση, αρνηση εκπλήρωσης ή παραβίαση παρεπόμενων υποχρεώσεων εργαζομένου.
- Βαθμός επιμέλειας βάσει γνώσεων κτλ κτλ
- **Επιρρεπείς σε ζημιά εργασίες** = λόγω είδους, επικινδυνότητας υλικού ή ιδιαίτερων συνθηκών (πχ μονοτονία σε χειρισμό μηχανήματος)
    a. Βαρύνεται ο εργοδότης με τον επιχειρηματικό κίνδυνο της συγκεκριμένης εργασίας
    b. Σε περίπτωση αμέλειας του μισθωτού, ιδιαίτερη μείωση της ευθύνης ή απαλλαγή του
- Επιτρεπτές συμφωνίες για τυχόν απαλλαγή ευθύνης εργαζομένου

Αυτοπρόσωπη εκπληρωση παροχης - αμεταβιβαστο αξιωσης εργοδοτη

- **Το αυτοπρόσωπο** της εκπλήρωσης της παροχής είναι ενδοτικού δικαίου (κρίνεται με συναλλακτικά ήθη)
- **Εμμεση σχέση εργασίας** = χρησιμοποιούνται βοηθοί εκπλήρωσης οι οποίοι βοηθούν τον συνδεόμενο με τον εργοδότη μισθωτό να εκπληρώσει την παροχή εργασίας
- **Καταρχήν αμεταβίβαστο της αξίωσης του εργοδότη** ≠ είναι όμως δυνατό να συμφωνηθεί δανεισμός σε άλλο εργοδότη.
- Σε περίπτωση μεταβίβασης επιχείρησης η εργασιακή σχέση μεταβιβάζεται αυτοδικαίως
- Εταιρείες προσωρινής απασχόλησης = επιχείρηση δανεισμού εργαζομένων. Επισυνάπτει συμβάσεις εργασίας με σκοπό να τους παραχωρήσει μετά σε έμμεσους εργοδότες.

Δ. Υποχρέωση καλής πίστης

- Από αυτή απορρέουν και δευτερεύουσες υποχρεώσεις πέραν των κυριων.
- Δημιουργεί μια διαρκή προσωπική σχέση εργαζομένου- εργοδότη
- Υποχρέωση εχεμύθειας, παράλειψης ανταγωνιστικών πράξεων κατά του εργοδότη, υποχρέωση ενημέρωσης του εργοδότη, αποτροπής ζημιών, υποχρέωση μη αποδοχής δώρων από συναλλασσόμενους με την επιχείρηση εν αγνοία του εργοδότη, υποχρέωση παροχής και άλλου είδους εργασίας σε περίπτωση ανάγκης.
- Στάθμιση των συμφερόντων με ατομικά δικαιώματα του Σ και αρχή αναλογικότητας
- Περιορίζεται μόνο σε ενέργειες/ παραλείψεις που είναι απαραίτητες για την αξιοποίηση της παροχής εργασίας και την αποφυγή αρνητικών συνεπειών σε βάρος της λειτουργίας της επιχείρησης

Εκφάνσεις της υποχρέωσης καλής πίστης :

1. **Παράλληλη απασχόληση**
    a. Καταρχήν δεν απαγορεύεται
    b. Κατά τη νομολογία του ΑΠ μπορεί να απαγορευτεί με ειδική ρήτρα
    c. Σε κάθε περίπτωση απαγορεύεται η παράλληλη απασχόληση σε ανταγωνιστική επιχείρηση
    d. Κατά την καλή πίστη ο εργαζόμενος οφείλει να ενημερώνει για την παράλληλη απασχόληση του
2. **Παράλειψη ανταγωνιστικών πράξεων**
    a. Υποχρέωση να απέχει από ανταγωνιστικές πράξεις οποιασδήποτε μορφής
    b. Δεν έχει σημασία αν οι εν λόγω πράξεις προκάλεσαν πράγματι βλάβη στον εργοδότη
    c. Ισχύει για το χρονικό διάστημα που διαρκεί η σύμβαση εργασίας
        i. Ο εργαζόμενος μπορεί να αναζητεί εργασία σε ανταγωνιστική επιχείρηση για το μετά την λήξη της σύμβασής του χρονικό διάστημα
        ii. Αποφασιστικό κριτήριο το κατά πόσο επέρχεται βλάβη ή άμεσος κίνδυνος για τα επιχειρηματικά συμφέροντα του εργοδότη
    d. Μη επιτρεπόμενες προπαρασκευαστικές πράξεις συνιστούν
        i. Η επέμβαση στον κύκλο των πελατών, προμηθευτών, εργαζόμενων του εργοδότη
        ii. Προπαρασκευαστικές ενέργειες των παραπάνω
    e. Απαγόρευση και ευκαιριακών ανταγωνιστικών πράξεων
    f. Η ανταγωνιστική πράξη μπορεί να ασκείται και μέσω παρένθετου προσώπου
    g. Για να δικαιολογείται καταγγελία της σύμβασης πρέπει
        i. να αποδεικνύεται ανάμειξη του εργαζομένου σε ανταγωνιστικές δραστηριότητες
        ii. ή να είναι κάτοχος νευραλγικής θέσης, οπότε η απομάκρυνσή του θεωρείται μέτρο πρόνοιας και όχι εκδίκησης.
    h. Ρήτρες απαγόρευσης ανταγωνισμού = αντικείμενό τους είναι η μετά τη λήξη της εργασιακής σχέσης χρονική περίοδος. Αμφισβητείται η νομιμότητά τους λόγω του ότι επιφέρουν σημαντική δέσμευση της ελευθερίας του ατόμου.

➔ **Συμβατικοί όροι για το μετά τη λύση της σύμβασης εργασίας χρονικό διάστημα**

- Καταρχήν ο εργαζόμενος είναι ελεύθερος μετά τη σύμβαση να καταρτίζει συμβάσεις εργασίας με ανταγωνιστικές επιχειρήσεις αξιοποιώντας την πείρα και τις γνώσεις που απέκτησε κατά τη διάρκεια της εργασίας τους.
- Είναι δυνατόν να συμφωνηθεί ότι η υποχρέωση παράλειψης ανταγωνιστικων πράξεων θα εκτείνεται και στο μετά τη λήξη της σύμβασης χρονικό διάστημα.
- Ελέγχεται δικαστικά κατά ΑΚ 178-179 λόγω της υπέρτερης δέσμευσης του εργαζομένου.
- Τα κριτήρια του ελέγχου είναι :
    1. Να εξυπηρετούνται δικαιολογημένα επαγγελματικά συμφέροντα του εργοδότη (προστασία επαγγελματικών απορρήτων, μη επέμβαση στον κύκλο πελατών/ προμηθευτών)

2. Η επαγγελματική δραστηριότητα από την οποία αποκλείεται ο εργαζόμενος πρέπει να βρίσκεται σε εύλογη σχέση με τα προαναφερθέντα επαγγελματικά συμφέροντα του εργοδότη.
    a. Πρέπει να τηρούνται η αρχή της αναλογικότητας
    b. Να μην υπερβαίνουν το αναγκαίο μέτρο
    c. Στάθμιση των αντικρουόμενων συμφερόντων
3. Κατά τη στάθμιση των αντικρουόμενων συμφερόντων πρέπει να λαμβάνεται υπόψιν
    a. Η διάρκεια της απαγόρευσης
    b. Η τοπική έκταση της απαγόρευσης
    c. Το αντικείμενο των πράξεων στο οποίο εκτείνεται η απαγόρευση
    d. Το αν έχει συμφωνηθεί καταβολή αποζημίωσης και το ύψος αυτής. Η αποζημίωση πρέπει να αποκαθιστά την περιουσιακή ζημία του εργαζομένου από τη μη χρήση των επαγγελματικών του ικανοτήτων.

➔ **Υποχρέωση εχεμύθειας**
- Να μη γνωστοποιεί σε τρίτους απόρρητα της επιχείρησης
- Αυτά μπορεί να είναι οικονομικού ή οργανωτικού χαρακτήρα
- ν. 146/1914 περί αθέμιτου = ποινικές κυρώσεις κατά εργαζομένων σε περίπτωση γνωστοποίησης απορρήτων που κατέχουν λόγω την υπηρεσίας τους

ΧΡΟΝΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΙΣ ΜΕΡΕΣ ΤΗΣ ΕΒΔΟΜΑΔΑΣ
1. Πενθήμερη εργασία
2. Εξαήμερη εργασία

- Δεν επιτρέπεται η μεταφορά των ωρών της μιας μέρας σε άλλη ώστε να υπερβαίνεται το ημερήσιο νόμιμο ωράριο
- Το ωράριο εργασίας διακρίνεται σε **νόμιμο** και **συμβατικό**

1. Νόμιμο ωράριο εργασίας
a. Καθορίζεται με
    i. διάταξη νόμου
    ii. Κανονιστική διοικητική πράξη μετά από νόμιμη εξουσιοδότηση
b. Πρόκειται για διατάξεις δημόσιας τάξης που καθορίζουν τα ανώτατα όρια ημερήσιας/ εβδομαδιαίας απασχόλησης
c. Δεν είναι δυνατή η υπέρβαση του ωραρίου με συλλογικές ή ατομικές συμβάσεις ≠ μόνο η μείωσή του

d. Η τήρηση των διατάξεων για το ωράριο εργασίας είναι υποχρεωτική ανεξάρτητα από το κύρος της σύμβασης
e. Αν η απασχόληση υπερβαίνει το ανώτατο όριο, ακόμα και αν ο εργαζόμενος απασχολείται σε περισσότερους εργοδότες, είναι άκυρη και αν καταγγελθεί η σύμβαση εργασίας οφείλεται μεν αποζημίωση αλλά όχι μισθοί υπερημερίας. Τυχόν δεδουλευμένοι μισθοί με ΑΚ 904.
f. Το ημερήσιο ωράριο είναι 8 (+1) ώρες
g. Το εβδομαδιαίο είναι
    i. 45 ώρες για την πενθήμερη εργασία
    ii. 48 ώρες για την εξαήμερη εργασία

2. Συμβατικό ωράριο εργασίας
a. Καθορίζεται με συλλογικές ρυθμίσεις / ατομικές συμβάσεις εργασίας/ κανονισμούς εργασίας/ επιχειρησιακή συνήθεια
b. Το συμβατικό ωράριο που είναι καθορισμένο από εθνικές ΣΣΕ είναι 40 ώρες τη βδομάδα.

3. Υπερεργασια
a. Η απασχόληση
    i. 5 επιπλέον ωρών μετά τις 40 ώρες για τις επιχειρήσεις που απασχολούν πενθήμερο
    ii. Και 8 ωρών την εβδομάδα για τις επιχειρήσεις που απασχολούν εξαήμερο
b. Επομένως **υπερεργασία** έχουμε όταν υφίσταται **υπέρβαση του συμβατικού εβδομαδιαίου ωραρίου στα όρια του νόμιμου ημερήσιου και εβδομαδιαίου ωραρίου**.
c. Η υπερεργασιακή απασχόληση υπόκειται στην κρίση του εργοδότη και ο εργαζόμενος είναι καταρχήν υποχρεωμένος να την παράσχει
d. Αμοιβή= οι παραπάνω ώρες αμείβονται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 20%. Εχει το χαρακτήρα μισθού.

4. Πρόσθετη εργασία
a. Η απασχόληση που πραγματοποιείται καθ υπέρβαση είτε
    i. Μικρότερου των 40 ωρών συμβατικά καθορισμένου ωραρίου εργασίας μέχρι τις 40 ώρες τη βδομάδα
    ii. Είτε του τυχόν καθορισμένου συμβατικού ημερήσιου ωραρίου, μέχρι τη συμπλήρωση του νόμιμου ημερήσιου και του συμβατικού ωραρίου.
b. Είναι δυνατή
    i. Είτε μετά από συμφωνία με τον εργοδότη
    ii. Είτε μετά από μονομερή επιβολή της από τον εργοδότη εφόσον συντρέχουν ΑΚ 659
c. Κάθε ώρα αμείβεται στον μισθωτό με το καταβαλλόμενο σε αυτόν ημερομίσθιο χωρίς επιπλέον προσαυξήσεις

5. Υπερωρία
a. Η απασχόληση πέραν των

i. 45 ωρών την εβδομάδα για πενθήμερο
ii. 48 για εξαήμερο

b. Επομένως υπερωρία έχουμε στην περίπτωση
i. της υπέρβασης εβδομαδιαίου ωραρίου
ii. Ή νόμιμου ημερήσιου ωραρίου ακόμα και αν δεν υφίσταται υπέρβαση του νομίμου εβδομαδιαίου ωραρίου

c. Σε περίπτωση στάσης εργασίας, οι ώρες της στάσεις δεν υπολογίζονται

d. Το εαν θα απασχοληθεί ο εργαζόμενος σε υπερωρία καθορίζεται από τον εργοδότη ο οποίος μπορεί να το ζητήσει κατά ΑΚ 659 αν η υπερωρία είναι νόμιμη.

e. **Νόμιμη υπερωρία** είναι αυτή που γίνεται τηρουμένων των προϋποθέσεων του νόμου.

f. Αμοιβή στην υπερωρία :
i. Εως 120 ώρες ετησίως για νόμιμη υπερωρία = προσαύξηση 40% στο καταβαλλόμενο ωρομίσθιο
ii. Πάνω από 120 ώρες ετησίως για νόμιμη υπερωρία = 60% στο καταβαλλόμενο ωρομίσθιο
iii. Η μη νόμιμη υπερωρία= 80%

6. Υπερωριακη απασχοληση την κυριακη

- Νόμιμο ημερήσιο ωράριο κυριακής είναι το 8ωρο
- Για την κυριακή πάνω από 8ωρο είναι υπερωρία
- Αμοιβή = συμβατικό ωρομίσθιο + 75% του νομίμου ωρομισθίου

7. Υπερωριακή απασχόληση τη νυχτα

- Από τις 22.00 έως τις 6.00
- Αμοιβή = συμβατικό ωρομίσθιο + 25% του νομίμου ωρομισθίου
- Νυχτερινή απασχόληση την κυριακή = συμβατικό + 25% νυχτερινού+ 75% κυριακής = 100% (επί το 40% της υπερωρίας)

8. Εργασία την 6η μέρα του πενθημέρου

- Καταρχήν παράνομη και άρα άκυρη καθώς η 6η μέρα εξομοιώνεται με ημέρα υποχρεωτικής αναπαύσεως.
- Ωστόσο δεν έχει τον χαρακτήρα της κυριακής και άρα δεν μπορούν να εφαρμοστούν ούτε η προσαύξηση 75% ούτε η αναπληρωματική ανάπαυση σε άλλη ημέρα της επόμενης εβδομάδας.
- Κατά τη θεωρία η 6η μέρα είναι μέρα αναγκαστικής αναπαύσεως και πλασματικά μόνο θεωρείται ως εργάσιμη μέρα. Κατά την άποψη αυτή οι ώρες του σαββάτου προσμετρώνται απλά στις ώρες των υπόλοιπων 5 ημερών προκειμένου να διαπιστωθεί αν υπάρχει ή όχι περίπτωση υπερεργασίας ή υπερωρίας.
- Ν. 3845/2010= η εργασία της 6ης μέρας παρέχεται
a. κατά παράβαση του ωραρίου του συστήματος πενθήμερης εργασίας
b. αμείβεται +30%.

c. Η αμοιβή αυτή δεν έχει το χαρακτήρα μισθού ούτε υπολογίζεται στις τακτικές ή συνήθεις αποδοχές αφού η αποζημίωση δεν φέρει το χαρακτήρα νόμιμου ή συμβατικού ανταλλάγματος.

- Υπερωρία το σάββατο = κατ εξαίρεση υπερωρία και αμείβεται κατά 80% στο συνήθως καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 30%.

9. Διευθέτηση του χρόνου εργασίας

a. Αφορά επιχειρήσεις με εβδομαδιαίο συμβατικό ωράριο εργασίας έως 40 ωρών.
b. Επιτρέπει για μια χρονική περίοδο (περίοδος αυξημένης απασχόλησης) έως 6 μήνες σε διάστημα 12 μηνών (περίοδος αναφοράς) να αλλάζουν οι ώρες εργασίας του εργαζομένου
c. Συγκεκριμένα ο εργαζόμενος αντί για 8 τη μέρα απασχολείται επιπλέον 2, με την προϋπόθεση ότι οι ώρες εργασίας την εβδομάδα αφαιρούνται από τις ώρες εργασίας μιας άλλης χρονικής περιόδου.
d. Εναλλακτικά επιτρέπεται να χορηγείται ανάλογη ημερήσια ανάπαυση (ρεπό) ή συνδιασμός μειωμένων ωρών εργασίας και αναπαύσεων.
e. Η ημερήσια απασχόληση κατά τις αυξημένες περιόδους απασχόλησης δεν μπορεί να είναι πάνω από 10 ώρες.
f. Η αμοιβή είναι ίση με την αμοιβή για εργασία 40 ωρών με την προϋπόθεση ότι στην επιχείρηση ισχύει εβδομαδιαίο ωράριο 40 ωρών.

Παραγραφή αξιώσεων

- Για μισθούς και άλλες αμοιβές = 5ετής
- Αν ο εργοδότης είναι το δημόσιο είναι 2ετής
- Η παραγραφή αρχίζει με τη λήξη του έτους που δημιουργήθηκε.

ΑΜΟΙΒΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

➔ Ο ΜΙΣΘΟΣ

- Με τη σύμβαση εργασίας ο εργαζόμενος παρέχει την εργασία του στον εργοδότη και αυτός να καταβάλει το συμφωνημένο τίμημα
- **Σύμβαση εργασίας + μισθός = οι δύο κύριοι παράγοντες της έννοιας της εξαρτημένης εργασίας.**
- Εξαίρεση αποτελεί η έννοια της εθελοντικής εργασίας : δεν πρόκειται για παροχή εξαρτημένης εργασίας.
- Ο μισθός αποτελεί την **κύρια υποχρέωση του εργοδότη** (αντιπαροχή του εργοδότη για την παροχή της εργασίας του εργαζομένου).
- Ο μισθός μπορεί να λογιζεται ότι έχει συμφωνηθεί σιωπηρά, αρκεί να έχει συμφωνηθεί σύμβαση εργασίας (**πλάσμα συμφωνίας καταβολής μισθού**)
  Η σύμβαση εργασίας μπορεί να συμφωνηθεί προφορικά ή και σιωπηρά, αρκεί κατά τις περιστάσεις αυτη η εργασία να παρέχεται μόνο με μισθό.
- Ο μισθός έχει κοινωνική σημασία γιατί αφορά την επιβίωση της συντριπτικής πλειοψηφίας του πληθυσμού στη χώρα μας.
  - Κοινωνικές διαφορές
  - Μεγάλη σημασία για την οικονομία
  - Αξιοπρέπεια εργαζομένων και οικογενειών τους
  - Κατανομή ακαθάριστου εθνικού προϊόντος
- Λόγω της σημασίας του μισθού, έχουν καθοριστεί και οι κατώτατες επιτρεπόμενες τιμές του
- **Κοινωνικός μισθός** = δεν αφορά την ποσότητα ή την ποιότητα της εργασίας, αλλά εδράζεται σε κοινωνικές συνθήκες (τέκνα, γάμος κτλ)
- Σύνδεση μισθού με πληθωρισμό ή με επενδύσεις (αύξηση μισθών αποθαρρύνει τις επενδύσεις).
- Πρέπει να προσδιοριστεί ποιές ακριβώς παροχές συμπεριλαμβάνονται στην νομική έννοια του μισθού, γιατί έχει σημασία για τον προσδιορισμό άλλων παροχών.
- **Τακτικές αποδοχές** =
  1. ***ο βασικός μισθός ή το ημερομίσθιο***

2. ***Ολα τα επιδόματα***
3. ***Κάθε άλλη παροχή ή παροχή σε είδος που δίνει ο εργοδότης σε σταθερή και μόνιμη βάση***
4. *πχ επιδόματα εορτών, οικογενειακά, πολυετίας, ανθυγιεινής εργασίας, νομιμης τακτικής υπερωριακής απασχόλησης, τροφής, κατοικίας κτλ πάντα εφόσον δίνονται* ***τακτικά*** *και* ***νόμιμα***

- **Νομική έννοια μισθού:**
  - Μόνο ότι αποτελεί το **οικονομικό αντάλλαγμα** για την εργασία του μισθωτού.
  - Δεν αποτελούν μισθό :
    - Παροχές που χορηγούνται στους εργαζόμενους για την εξυπηρέτηση αναγκών της επιχείρησης (πχ εργασιακό αμάξι πλασιέ) =
    - Παροχές για λόγους υγιεινής και κοινωνικής ασφάλειας (πχ στολή νοσοκόμας)
    - Μεταφορά εργαζομένου στο χώρο εργασίας
    - Παροχές που αφορούν αποκατάσταση πραγματικών δαπανών (πχ βενζίνη)
    - Παροχές από χαριστική πρόθεση
    - Μετα Εργασιακές παροχές
  - Τα **bonus** μπορεί να αποτελούν τακτικές αποδοχές ή και όχι. Πάντως **έχουν το χαρακτήρα μισθού.**

<u>Τρόποι καθορισμού μισθού</u>:

1. **Συμβατικός μισθός** = έχει καθοριστεί βάσει της ατομικής σύμβασης εργασίας.
   a. ΑΚ 361 συμβατική ελευθερία για καθορισμό ύψους του μισθού. Μπορεί να παραπέμπει και σε συλλογική σύμβαση εργασίας ή να οριστεί εξ ολοκλήρου από τα μέρη.
   b. Δεν μπορεί να είναι κατώτερος από τον νόμιμο μισθό (από το νόμο ή τη συλλογική σύμβαση εργασίας) ≠ μπορεί να είναι ανώτερος μόνο.
   c. Σε ορισμένες περιπτώσεις η συμβατική ελευθερία περιορίζεται και ως προς τα ανώτατα όρια των αποδοχών (αφορά κυρίως επιχειρήσεις του δημοσίου τομέα) - ν. 4095/2012

2. **Νόμιμος μισθός** = καθορίζεται από τη συλλογική σύμβαση εργασίας.
   - Ο κατώτερος μισθός του οικείου κλάδου.
   - Έρεισμα στη μειωμένη διαπραγματευτική δύναμη των εργαζομένων
   - **Τα όρια προβλέπονται** από
     a. **ΣΣΕ**
     b. Με νομοθετική παρέμβαση από το 2012 **από τον ίδιο το νόμο**
   - Κανονιστικός χαρακτήρας κατώτατου μισθού

- Υπερισχύει του συμβατικού μισθού στο βαθμό που ο τελευταίος είναι χαμηλότερος (αρχή της εύνοιας υπέρ του εργαζομένου)

3. **Ειθισμένος μισθό**ς =
    a. Καταβάλλεται όταν δεν προβλέπεται νόμιμος μισθός
    b. συνήθως καταβάλλεται σε κάποιο επάγγελμα κατά συνήθεια με βάση τα προσόντα/ ιδιότητες/ τοπο
    c. Έχει χάσει την αξία του πλέον αφού τη λειτουργία του επιτελεί ο νόμιμος μισθός.

<u>Συστήματα αμοιβής</u>

- Συμπληρωματικά του μισθού για κινητοποίηση των εργαζομένων
- Ενίοτε είναι όμως παράγοντας άγχους για τους εργαζομένους
- Πολλές φορές τα συστήματα συνδυάζονται
- Ανεξάρτητα με τα συστήματα πρέπει να κατώτερα όρια να τηρούνται

Α. Χρονικός μισθός

- Υπολογισμός με βάση το χρονικό διάστημα κατά το οποίο ο εργαζόμενος θέτει την εργασιακή του δύναμη στη διάθεση του εργοδότη.
- Μπορεί μονάδα να είναι ο μήνας, η εβδομάδα, η μέρα ή η ώρα
- Συνήθως ο μισθός των εργατών υπολογίζεται με την ώρα και των υπαλλήλων με το μήνα

Β. Μισθός με βάση την απόδοση

a. Με βάση την ποσότητα ή και την ποιότητα της παραγόμενης εργασίας
b. στόχος= παροχή κινήτρων για μεγιστοποίηση απόδοσης
c. Παράδειγμα μορφής μισθού με βάση την απόδοση = " με το κομμάτι"
d. Υψος αμοιβής= συμφωνημένη τιμή × του αριθμού των μονάδων που παρήχθησαν
e. Άλλο παράδειγμα είναι ποσοστό επί των πωλήσεων

Γ. Συμμετοχή στα κέρδη

- Ποσοστό κερδών της επιχείρησης ή του κύκλου εργασιών της
- Μορφή ενεργού συμμετοχής του εργαζομένου στην επιχείρηση
- Μόνο το γεγονός της συμμετοχής αυτής δεν μεταβάλλει τη φύση της σύμβασης, ούτε την καθιστά εταιρεία

Δ. Φιλοδωρηματα

- Εφόσον είναι υποχρεωτική η καταβολή τους από τους πελάτες

<u>Η καταβολή του μισθού</u>

1. Ο χρόνος καταβολής του μισθού
    a. ΑΚ 655 = η προεκπλήρωση της παροχής βαρύνει τον μισθωτό
    b. Είναι όμως δυνατόν να υπάρξει διαφορετική συμφωνία / συνήθεια
    c. Στην αμοιβή κατά μονάδα εργασίας= αμοιβή μετά την παράδοση
    d. Λόγω του βιοποριστικού του χαρακτήρα του πρέπει να καταβάλλεται σε τακτά χρονικά διαστήματα που προκύπτουν από
        i. ΣΣΕ
        ii. Ατομική συμφωνία

e. Εαν παρέλθει η μέρα που ο εργοδότης όφειλε να καταβάλει μισθό (δήλη ημέρα) καθίσταται υπερήμερος και οφείλει τόκους.

2. Τόπος καταβολής
    a. Καταρχήν ο τόπος παροχής εργασίας
    b. Και μέσα στο ωράριο του εργαζομένου
    c. Είναι δυνατόν να συνάγεται από τη σύμβαση διαφορετικός τρόπος πληρωμής
3. Τρόπος καταβολής
    a. Σε μετρητά
    b. Κατ αρχήν από τον εργοδότη

<u>Η συνθεση του μισθού</u>

1. **Βασικος μισθός**
   Καταβάλλεται ανεξάρτητα από οποιαδήποτε άλλη προϋπόθεση. Συχνά αποτελεί τη βάση υπολογισμού των ποσοστιαίων επιδομάτων
2. **Επιδοματα**
    a. **Επιδοματα προυπηρεσιας=** σκοπός η επιβράβευση της μακροχρόνιας παραμονής του μισθωτού σε έναν εργοδότη ή η της προϋπηρεσίας του.
    b. **Οικογενειακά**
        i. γνωστότερο το επίδομα γάμου.
        ii. Τέκνων χορηγείται πιο σπάνια και για αυτό καταβάλλεται από τον *Διανεμητικό Λογαριασμό Οικογενειακών Επιδομάτων Μισθωτών*
        iii. Κανονικά πρέπει να χορηγούνται και στους δύο γονείς.
    c. **Διαχειριστικών λαθών**
       Αφορά εργαζόμενους που διαχειρίζονται χρήματα με σκοπό να καλυφθεί το ενδεχόμενο εμφανίσεως λαθών ως προς τη διαχείριση χρηματικών ποσών.
    d. **Επίδομα κινήσεως**
       Αν καταβαλλεται παγίως στο τέλος κάθε μήνα σε μισθωτό που ασχολείται εκτός έδρας ανεξαρτήτως με την πραγματοποίηση υπηρεσιακών του μετακινήσεων.
    e. **Επιδόματα εορτών**
        i. Χριστούγεννα = ένας μηνιαίος μισθός (με βάση τους τελευταίους 8 μήνες του έτους)
        ii. Πάσχα = με μισό (υποψη οι 4 πρωτοι μηνες του έτους)
        iii. Υπολογίζεται επί του συνόλου των τακτικών αποδοχών

<u>Μορφές μισθού</u>

- **Χρηματικός μισθός**
    - ➢ Σε χρηματικές μονάδες και τις μετρητοίς
    - ➢ Είναι η βασική μορφή καταβολής του μισθού
    - ➢ επιτρέπεται παρέκκλιση από αυτή πχ με επιταγή ≠ όχι όμως παροχή σε είδος
- **Μισθός σε είδος**
    - ➢ Μπορεί να συμφωνηθεί ότι οι παροχές θα καταβάλλονται και από παροχές σε είδος

- ➢ Χρήση/ κυριότητα κινητών πραγμάτων, παροχή χρήσης ακινήτων, προσφορά υπηρεσιών
- ➢ Για να θεωρείται μισθός πρέπει να χορηγείται ως αντιπαροχή και όχι για την κάλυψη λειτουργικών αναγκών

<u>Προστασία του μισθού</u>

1) **Απαγόρευση συμψηφισμού**
   a) ΑΚ 664
   b) Δεν μπορεί να συμψηφιστεί ο μισθός γιατί είναι αναγκαίος για την διατροφή του εργαζόμενου και της οικογένειάς του.
   c) Η απαγόρευση δεν ισχύει για ζημία που προξένησε ο εργαζόμενος με δόλο
2) **Προνομιακή ικανοποίηση μισθολογικών αξιώσεων**
   - Σε περίπτωση αναγκαστικής εκτέλεσης είναι προνομιακή σε σχέση με τους άλλους δανειστές
3) **Απαγόρευση κατάσχεσης μισθού**
   - Εξαίρεση οι απαιτήσεις διατροφής που στηρίζονται στο νόμο
4) **Παραίτηση από το μισθό**
   a) Δεν χωρεί παραίτηση μέχρι το ύψος του νόμιμου μισθού
   b) **Μπορεί να παραιτηθεί από τη διαφορά μεταξύ νόμιμου και συμβατικού μισθού**

<u>Δικαιώματα μισθωτού σε περίπτωση μη καταβολής του μισθού</u>

1. **Άσκηση αγωγής**
   Κατά του εργοδότη με αντικείμενο την εκπλήρωση των μισθοδοτικών του υποχρεώσεων.
2. **Επίσχεση εργασίας**
   - Μέχρι ο εργοδότης να καταβάλει το μισθό
   - Ο εργοδότης περιέρχεται σε κατάσταση υπερημερίας και οφείλει να καταβάλλει το συμφωνημένο μισθό παρότι δεν παρέχεται εργασία.
3. **Δολια καθυστέρηση καταβολής μισθού**
   - Μπορεί να θεωρηθεί ως μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας και άρα ως καταγγελία της σύμβασης
   - Επομένως μπορεί να αξιωθεί η καταβολή νόμιμης αποζημίωσης
   - Η καθυστέρηση που οφείλεται σε πραγματική οικονομική αδυναμία δεν μπορεί να θεωρηθεί δόλια
4. **Κήρυξη σε κατάσταση πτώχευσης**

Μπορεί να τη ζητήσει ο εργαζόμενος εφόσον η καθυστέρηση σημαίνει και γενικότερη παύση πληρωμών.

5. **Υποβολή μηνύσεως**
   Συνιστά ποινικό αδίκημα ως προς το οποίο εφαρμόζεται η αυτόφωρη διαδικασία
6. **Διεύρυνση της ενοχικής σχέσεως**
   Σε συμβαση εργου με εργολαβία οι εργάτες έχουν απαίτηση και απευθείας από τον κύριο του έργου (ΑΚ 702)

<u>Παραγραφή μισθολογικών αξιώσεων</u>

- ΑΚ 250 = **5ετής** παραγραφή που ξεκινάει **με τη λήξη του έτους που γεννήθηκε η αξίωση**
- Εργαζόμενοι με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου με το **δημόσιο = 2ετής** παραγραφή των αξιώσεών τους
- Αξιώσεις που δεν έχουν μισθολογικό χαρακτήρα αλλά στηρίζονται στον **αδικαιολόγητο πλουτισμό** (πχ παράνομη εργασία την κυριακή) έχουν **20ετή** παραγραφή

ΑΛΛΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΑΠΟ ΤΗ ΣΥΜΒΑΣΗ

1. **Αδυναμία παροχής εργασίας ένεκα σπουδαίου λόγου**
   - Εφόσον έχει παράσχει εργασία για 10 ημέρες
   - Και εμποδίζεται να εργαστεί από σπουδαίο λόγο που δεν οφείλεται στην υπαιτιότητά του
   - ΑΚ 657= Ο εργαζόμενος διατηρεί την αξίωσή του για το μισθό υπό τις παραπάνω προϋποθέσεις
   - ΑΚ 658= το χρονικό διάστημα είναι ανάλογο με το χρονικό σημείο έναρξης της σύμβασης
   - Η αξίωση υπάρχει ακόμη και αν ο εργοδοτης καταγγειλε τη μίσθωση επειδή το εμπόδιο του παρείχε το δικαίωμα αυτό
   - ΑΚ 657-658 = αναγκαστικου δικαίου : δεν μπορεί να παραιτηθεί ο εργαζόμενος.
2. **Υπερημερια εργοδοτη**
   a. **Υπερημερία εργοδότη** = όταν δεν αποδέχεται την εργασία του μισθωτου η οποία προσφέρεται με τον προσήκοντα τρόπο ή όταν δεν προβαίνει στην απαιτούμενη πράξη ή σύμπραξη χωρίς την οποία ο εργαζόμενος δεν μπορεί να παράσχει την παροχή
   b. **Αδυναμία για λόγο που αφορά τον εργοδότη** = ο εργαζόμενος διατηρεί αξίωση για το μισθό του
      i. κατά τη ***θεωρία των Σφαιρών*** = *όποιος οφείλεται για την αδυναμία παροχής πρέπει να υποστεί και τις συνέπειες*

ii. Η απεργία θεωρείται λόγος που αφορά τους εργαζόμενους και όχι τον εργοδότη (όταν η λειτουργία πλέον καθίσταται αδύνατη) και επομένως ο εργοδότης απαλλάσσεται από την καταβολή μισθών.

c. **Απαλλαγη εργοδότη λόγω ανωτέρας βίας=** αφορά περιπτώσεις που ο εργοδότης εμποδίζεται να αποδεχθεί την προσφορά εργασίας λόγω ανωτέρας βίας

d. **Αφαίρεση από το μισθό της ωφέλειας του εργαζομένου=** εφόσον υπήρξε ωφέλεια του εργαζομένου από την αδυναμία του να αποδεχθεί την εργασία, ο εργοδότης έχει δικαίωμα να αφαιρέσει την ωφέλεια αυτή από το μισθό του.

3. **Επίσχεση εργασίας**
   - Μέχρι ο εργοδότης να καταβάλει το μισθό
   - Ο εργοδότης περιέρχεται σε κατάσταση υπερημερίας και οφείλει να καταβάλλει το συμφωνημένο μισθό παρότι δεν παρέχεται εργασία.
4. **Αδεια αναψυχης**
   a. Οι νομοθετικές ρυθμίσεις ειναι **δημόσιας τάξης** - δεν χωρεί παραίτηση
   b. Αιτιολογική βάση = ανανέωση σωματικών και ψυχικών δυνάμεων εργαζομένου/ συσφιξη οικογενειακών σχέσεων
   c. Δεν υπάγονται :
      i. Εργαζόμενοι σε ναυτιλιακές, κτηνοτροφικές, αλιευτικές, δασικές επιχειρήσεις
      ii. Γιατροί του ΙΚΑ που δεν απασχολούνται με σχέση εξαρτημένης εργασίας
      iii. Στους διευθύνοντες υπαλλήλους
   d. **Προϋποθέσεις**
      i. **Σχέση εξαρτημένης εργασίας**
      ii. **Αναλογική άδεια** με βάση το χρονικό διάστημα που απασχολείται ο εργαζόμενος

Αριθμός ημερών αδείας

iii. Βασικός κανόνας
   1. **5ημερη** εργασία = **20 εργάσιμες μέρες**
   2. **6ημερη** = **24 εργάσιμες μέρες**

iv. Κατά το δεύτερο ημερολογιακό έτος +1 μέρα

v. Η επαύξηση φτάνει μέχρι τις
   1. 22 εργάσιμες μέρες στο 5ημερο
   2. 26 στο 6ημερο

vi. Εργαζόμενοι που έχουν συμπληρώσει 10 ετη στον ιδιο εργοδοτη ή 12 σε οποιοδήποτε εργοδότη δικαιούται
   1. 25 σε 5ημερο συστημα
   2. 30 σε 6ημερο συστημα

- Από το τρίτο έτος δικαιούται από την 1η ιανουαρίου να λάβει πλήρη ετήσια άδεια με αποδοχές

- Ως **χρόνος απασχόλησης** θεωρούνται :
   1. Χρόνος αποχής λόγω **ασθένειας βραχείας διάρκειας**
   2. **Πλασματικός χρόνος απασχόλησης** = τοκετός, κύηση, χρόνος διαθεσιμότητας

3. Χρόνος **άδειας χωρίς αποδοχές**
4. Χρόνος **υπερημερίας του εργοδότη** ή εν γένει για λόγους που οφείλονται στον εργοδότη

- Δεν θεωρείται χρόνος απασχόλησης (και άρα συμψηφίζεται με την άδεια αναψυχής)
    1) Απουσία λόγω μακροχρόνιας ασθένειας
    2) Απουσία χωρίς δικαιολογία
    3) Συμμετοχής σε παράνομη απεργία
    4) Οι μέρες που ο εργαζόμενος ασθένησε στην διάρκεια της εργασίας του

Ειδικές περιπτώσεις

A. Μισθωτοί εποχιακών επιχειρήσεων
    a. Οχι αυτούσια άδεια ≠ **2 ημερομίσθια άδειας για κάθε μήνα** εργασίας τους
B. Μισθωτοί με διαλείπουσα απασχόληση/ εκ περιτροπής εργασία
C. Μερικώς απασχολούμενοι = δικαιούνται άδεια και επίδομα αδείας αλλά μειωμένο ανάλογα με το ωράριό τους.

Αποδοχές αδείας

- Δικαιούται τις "**συνήθεις αποδοχές**"
- Και οι **πρόσθετες/ συμπληρωματικές αποδοχές**
- Μισθός, ημερομίσθιο και κάθε είδους πρόσθετη παροχή σε χρήμα ή σε είδος (διατροφή, ποσοστά, επιδόματα κτλ) = εφόσον δίνονται **σταθερώς, μονίμως και ως αντάλλαγμα** της παρεχόμενης εργασίας
- Υπολογισμός με βάση τις **πραγματι καταβαλλόμενες αποδοχές** και όχι τις κατώτατες των ΣΣΕ
- Επισης συμπεριλαμβάνονται ***επίδομα ανθυγιεινής εργασίας, επίδομα διαχειριστικών λαθών, η επιπλέον αμοιβή κατά μονάδα εργασίας, επίδομα ειδικών συνθηκών*** (υπάλληλοι ΟΤΕ) κτλ
- **Δεν υπολογίζονται** επιδόματα εορτών, πρόσθετες παροχές που χορηγούνται από ελευθεριότητα, η αποζημίωση για μη χορήγηση εβδομαδιαίας αναπληρωματικής ανάπαυσης κτλ
- Μισθωτοί κατ' αποκοπήν = με βάση το μέσο όρο των ημερήσιων αποδοχών τους
- Υπάλληλοι με ποσοστά τα οποία εισπράττουν από τους πελάτες = με το εκάστοτε τεκμαρτό ημερομίσθιο που καθορίζει το ΙΚΑ

Επίδομα αδείας

- **Εκτός από τις αποδοχές ο μισθωτός δικαιούται και επίδομα αδείας**
- Το επίδομα αυτό είναι ίσο με το σύνολο των αποδοχών ημερών άδειας
- **Δεν μπορεί όμως να υπερβαίνει τις**
    a. **15 ημέρες** για τους αμειβόμενους με **μηνιαίο μισθό**
    b. **13 μέρες** για τους αμειβόμενους με **ημερομίσθιο**, κατά μονάδα εργασίας, με ποσοστά κτλ

- Κατά τη νομολογία ο εργαζόμενος η ασθένεια του οποίου διήρκησε περισσότερο από τις μέρες αδείας που του αναλογουσαν, δεν δικαιούται να πάρει ούτε την άδεια ούτε και το επίδομα αδείας.
  Θεωρείται εξαιρετικά ανεπιεικής προσέγγιση.

Χρόνος και τρόπος καταβολής
- Προκαταβάλλεται στον εργαζόμενο **με την έναρξη της άδειας**
- Ο εργοδότης υποχρεούται να χορηγεί άδεια στο μισό προσωπικό που τη δικαιούται από 1η μαΐου έως 30 σεπτεμβρίου
- Αδεια εντός 2μηνου απο οταν τη ζητεί ο εργαζόμενος
- Δεν επιτρέπεται μεταφορά άδειας στο επόμενο ή στα επόμενα έτη
- Δεν επιτρέπεται συμψηφισμός των αποδοχών και του επιδόματος αδείας με τον μισθό ακόμα και αν είναι υψηλότερος των νομίμων αποδοχών
- Πρέπει να είναι **αυτούσια** δηλ να απέχει πράγματι από την εργασία του ο εργαζόμενος
- Επιτρέπεται κατάτμηση άδειας από τον εργοδότη λόγω εξαιρετικής επείγουσας ανάγκης κτλ. Η κατάτμηση μπορεί να γίνει εντός 2 περιόδων.
- Κατάτμηση σε περισσότερα μέρη της άδειας επιτρέπεται μετά από έγγραφη αίτηση του εργαζομένου στον εργοδότη

Συνέπειες από τη μη χορήγηση άδειας
- Με την πάροδο του έτους **η αξίωση για αυτούσια παροχή** μετατρέπεται σε **χρηματική αξίωση**
- Αν η μη χορήγηση εγινε με **πταίσμα του εργοδότη** = οφείλει τις αποδοχές με **προσαύξηση 100%** (εχει το χαρακτήρα αστική ποινής)
- Η προηγούμενη διαπίστωση από τα όργανα του ΥΠ εργασίας δεν αποτελεί προϋπόθεση για τη θεμελίωση των δικαιωμάτων αλλά απλό αποδεικτικό.
- Η αίτηση από την πλευρά του εργαζομένου για να του χορηγηθεί η άδεια δεν αποτελεί προϋπόθεση αφού ο εργοδότης είναι έτσι κ αλλιώς υποχρεωμένος να την χορηγήσει
- Κατά τη νομολογία για να λάβει την προσαύξηση του 100% προϋπόθεση αποτελεί να είχε ζητήσει την άδειά του.
- Οι αποδοχές που οφείλονται απο τη μη χορήγηση αδείας εχουν ως δήλη ημέρα την 31η Δεκεμβρίου του έτους που γεννήθηκαν

Λύση της εργασιακής σχέσης και άδεια
- Αν λυθεί η σχέση πριν τη λήψη της κανονικής του άδειας προβλέπεται καταβολή σε χρήμα αποδοχών αδείας
- Αφορά κάθε περίπτωση λύσης εργασίας
- Αν η σχέση εργασίας λυθεί στο 1ο ή 2ο ημερολογιακό έτος και δεν του εχει χορηγηθεί η άδεια = ως αποδοχές θα λάβει 2 ημερομίσθια για κάθε μήνα απασχόλησης
- Για διάστημα απασχόλησης μικρότερο του μηνός θα λάβει το ανάλογο κλάσμα
- Τα παραπάνω ισχύουν τόσο σε σύμβαση αορίστου χρόνου όσο και σε ορισμένου

Απαγορεύεται κατά τη διάρκεια της αδείας να

a. Απολύεται ο μισθωτός ή να καταγγέλλεται η σύμβαση εργασίας του
b. Απασχολείται ο εργαζόμενος σε άλλον εργοδότη

Προστασία του δικαιώματος της αδείας

- Ο εργοδότης που παραβιάζει τις σχετικές διατάξεις= **ποινική ευθύνη** ύστερα από έγκληση των δημοσίων οργάνων ή των μισθωτών
- Ο μισθωτός μπορεί να προβεί σε **επίσχεση εργασίας**
- Να θεωρήσει τη συμπεριφορά ως **μονομερή βλαπτική μεταβολή** των όρων εργασίας
- Μπορεί να αξιώσει **δικαστικά την παροχή της άδειάς του αυτούσιας**
- Μπορεί να ζητήσει αποζημίωση λόγω υλικής/ ηθικής βλάβης

Βιβλίο αδειών

a. Ο εργοδότης υποχρεούται να το κρατάει για 5ετία στη διάθεση ελέγχου του ΣΕΠΕ
b. Αναγράφονται τα στοιχεία του εργαζομένου
c. Την περίοδο χορήγησης άδειας
d. Τις αποδοχές άδειας
e. Οταν ο μισθωτός λάβει άδεια και αποδοχές οφείλει να υπογράψει έναντι αυτών

Παραγραφή αξιώσεων από άδεια = 5ετής

5. Υποχρέωση απασχολησης μισθωτου

a. Κλασική αντίληψη
    i. οι υποχρεώσεις του εργοδότη εξαντλούνται καταβάλλοντας το μισθό
    ii. Δεν υποχρεούται να δέχεται τις υπηρεσίες των εργαζομένων και έχει μόνο δικαίωμα ως προς αυτό.
b. Νομολογία του ΑΠ = ο εργοδότης υποχρεούται να αποδέχεται τις νόμιμα προσφερόμενες υπηρεσίες του εργαζόμενου μόνο όταν
    i. Έχει συμφωνηθεί ειδικά, ρητώς ή σιωπηρώς ότι ο εργοδότης έχει υποχρέωση να απασχολεί πραγματικά τον εργαζόμενο
    ii. Η υποχρέωση προκύπτει από ρητή διάταξη νόμου ή ΣΣΕ
    iii. Προκύπτει από καλή πίστη και ειδικές περιστάσεις ότι ο εργαζόμενος έχει ιδιαίτερο ενδιαφέρον να απασχολείται πραγματικά
c. Θεωρία = η εργασία είναι στοιχείο ανάπτυξης της προσωπικότητας άρα ο εργοδότης έχει υποχρέωση να απασχολεί πραγματικά τον εργαζόμενο
d. Σε κάθε περίπτωση ο εργοδότης απαλλάσσεται από την υποχρέωση του αν η επιχείρηση έχει αιτιολογημένο συμφέρον να μην τον απασχολεί
e. Αν κατά τα παραπάνω ο εργοδότης δεν τηρεί την υποχρέωσή του ο εργαζόμενος δικαιούται
    i. να θεωρήσει την ενέργεια ως μονομερή βλαπτική μεταβολή και κατά συνέπεια καταγγελία της σύμβασης
    ii. Να ζητήσει αποζημίωση για ηθική βλάβη

iii. Να ζητήσει την ποινική δίωξη του εργοδότη

6. **Πιστοποιητικο εργασιας**
   - Προκειμένου να αποδεικνύει ο εργαζόμενος όπου χρειάζεται **μετά τη λήξη της εργασιακής σχέσης** την προηγούμενη επαγγελματική του απασχόληση
   - Δεν αναφέρεται συγκεκριμένη προθεσμία εντός της οποίας πρέπει να χορηγηθεί το πιστοποιητικό.
   - Η αίτηση του μισθωτού για χορήγηση πιστοποιητικού δεν χρειάζεται να είναι αιτιολογημένη
   - Σε περίπτωση μεταβίβασης της επιχείρησης ο νέος εργοδότης βαρύνεται με τη σχετική υποχρέωση
   - Περιεχόμενο
     a. Είδος εργασίας
     b. Διάρκεια επαγγελματικής σχέσης
     c. Προϊόν εργασίας
     d. Συμπεριφορά του μισθωτού (μόνο μετά από σχετικό αίτημα)
     e. Πρέπει να είναι σαφές και αληθές
   - Σε περίπτωση άρνησης του εργοδότη είναι δυνατόν να ασκηθεί σχετική αναγνωριστική αγωγή

7. **Εφευρέσεις - πνευματικές δημιουργίες μισθωτων**
   a. **Υπηρεσιακή εφεύρεση**
      i. αποτελεί προϊόν συμβατικής σχέσης με αντικείμενο την ανάπτυξη εφευρετης δράσης ανεξάρτητα αν η εφευρετική δραστηριότητα είναι το αποκλειστικό ή όχι αντικείμενο της εργασίας.
      ii. Σε περίπτωση που αποτελεί το αποκλειστικό αντικείμενο της εργασίας η εφεύρεση ανήκει εξ ολοκλήρου στον εργοδότη.
      iii. Ο εφευρέτης δικαιούται πρόσθετης αμοιβής αν η εφεύρεση είναι ιδιαίτερα επωφελείς για τον εργοδότη.
   b. **Εξαρτημένη εφεύρεση**
      i. Η εφεύρεση που πραγματοποιείται από εργαζόμενο χωρίς να αποτελεί το αποκλειστικό αντικείμενο της εργασιακής του σχέσης
      ii. Η εφεύρεση γίνεται με τη χρήση υλικών, μέσων και πληροφοριών της επιχείρησης
      iii. 60% στον εφευρέτη + 40% στον εργοδότη
      iv. Ο εργοδότης δικαιούται να την εκμεταλλευτεί κατά προτεραιότητα έναντι αμοιβής προς τον εργαζόμενο
      v. Κοινή αίτηση διπλώματος ευρεσιτεχνίας
   c. **Ελεύθερη εφεύρεση**
      i. Πραγματοποιείται από τον εργαζόμενο χωρίς να έχει σχέση με την εργασιακή του δραστηριότητα
      ii. Ανήκει εξ ολοκλήρου στον εργαζόμενο

Τα πνευματικά δικαιώματα των μισθωτών
   a. Πρωτότυπο δημιούργημα λόγου/ τέχνης/ επιστήμης σε οποιαδήποτε μορφή
   b. Οταν αποτελούν αντικείμενο εκτέλεσης σύμβασης εργασίας

i. αρχικός δικαιούχος είναι ο δημιουργός ≠ στον εργοδότη μεταβιβάζονται μόνο οι εξουσίες που είναι αναγκαίες για την εκτέλεση της σύμβασης
ii. Διάταξη ενδοτικού δικαίου

c. Ειδικές διατάξεις για δημιουργίες σε προγράμματα ηλεκτρονικών υπολογιστών

ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ ΑΠΌ ΤΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Α. Η ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ ΜΙΣΘΩΤΟΥ

- Προσωπικότητα του εργαζομένου = το σύνολο των καταστάσεων, δικαιωμάτων και υποχρεώσεων που απορρέουν από την ιδιαιτερότητά του ως ελλόγου όντος και κατοχυρώνουν την ευχέρεια του να ολοκληρώνει τη σωματική, πνευματική και ψυχική του υπόσταση με την παροχή εκαρτημερνης εργασίας

1. Ελευθερία ανάπτυξης της προσωπικότητας και τα όριά της

a. Η άσκηση του δικαιώματος της ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας του εργαζομένου συγκρούεται με την επιχειρηματική ελευθερία του εργοδότη η οποία αποτελεί μορφή ανάπτυξης της δικής του προσωπικότητας
b. Πρέπει να εξετάζεται κάθε φορά αν υφίστανται εύλογες αιτίες που να δικαιολογούν τον περιορισμό του δικαιώματος της ανάπτυξης της προσωπικότητας του εργαζομένου
c. Ο περιορισμός πάντοτε στο αναγκαίο μέτρο
d. Συνεκτίμηση in concreto
e. Το δικαίωμα υφίστανται καθ΄όλη τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης

2. Προστασια την εξωεπαγγελματικής σφαίρας

a. Μπορούν στη ιδιωτικη τους ζωή να αναπτύσουν ελεύθερα τα ατομικά δικαιώματα που τους αναγνωρίζει η έννομη τάξη
b. Οι συμβατικές υποχρεώσεις μπορούν να επεκταθούν μόνο στις πλευρές της προσωπικότητας που είναι λειτουργικά συνδεδεμένες με το αντικειμενικό περιεχόμενο των επαγγελματικών του καθηκόντων
c. Αντίθετες συμβατικές ρήτρες είναι άκυρες
d. Αν υποβληθούν σχετικές ερωτήσεις ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα στο ψεύδος
e. Μονο κατ εξαίρεση μπορούν να ληφθούν υπόψη τα στοιχεία της ιδιωτικής ζωής του μισθωτού και μόνο εφόσον συνδέονται στενά με τα στοιχεία της ιδιωτικής του ζωής

3. **Προστασία της ασκησης των ατομικων δικαιωματων μεσα στην επιχείρηση**
    - Έχει σημασία για την ανάπτυξη της προσωπικότητας του εργαζομένου
    - Είναι απαραίτητη η κατοχύρωση ορισμένων **τομέων αυτονομίας** έναντι στην άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος
    - Οι τομείς αυτονομίας αυτοί πρέπει να απορρέουν από την ιδιότητα του εργαζομένου ως ατόμου
    - Πχ εκφραση αντιλήψεως, γνώμης και απόψεων στο χώρο εργασίας του
    - Επιλογή της προσωπικής του εμφάνισης
    - Δικαιούται να αποκρούει μορφές άσκησης διευθυντικού δικαιώματος που προσβάλλουν την προσωπικότητα του (πχ σωματικες ερευνες, συλλογή δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα)

4. **Προστασία της προσωπικότητας του ατόμου ως εργαζομένου**
    - Το εργοδοτικό δικαίωμα πρέπει να μην επιφέρει βλάβη σε ειδικότερες μορφές της προσωπικότητας του μισθωτού
    - Πχ επαγγελματική τιμή, ζωη, υγεία, σωματική ακεραιότητα
    - Δεν αποτελούν προσβολή οι ενέργειες του εργοδότη που ήταν επιβεβλημένη/ αποτελούσαν αναγκαίο μέτρο για την αποκάλυψη της παράνομης δραστηριότητας του εργαζομένου

5. **Αξιώσεις του μισθωτού**
    a. Αξίωση για **ηθική βλάβη** που υπέστει από ενέργειες του εργοδότη
    b. Οι πράξεις πρέπει να είναι παράνομες είτε λόγω υπέρβασης του διευθυντικού δικαιώματος, είτε γιατί αποτελούν καταχρηστική άσκηση του δικαιώματος αυτού
    c. Συμπεριφορά μειωτική της προσωπικότητας του μισθωτού μπορεί να συνιστά μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας + άρα ο εργαζόμενος να το θεωρήσει καταγγελία και να ζητήσει τη νόμιμη αποζημίωση
    d. Δεν απαιτείται πταίσμα του εργοδότη αρκει να δημιούργησε τέτοιο κλίμα που να μην είναι δυνατή η εκπλήρωση του μισθωτού για παροχή εργασίας με αμοιβαία κατανόηση και συνεργασία (ταυτόχρονη άσκηση των ατομικών του δικαιωμάτων κτλ)

Β. ΑΡΧΗ ΤΗΣ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Περιεχόμενο

- Απαγόρευση άνισης μεταχείρισης εργαζομένων του αυτού εργοδότη που προσφέρουν όμοια εργασία.
- Ισχύει όχι μόνο μεταξύ των ελλήνων αλλά όλων των εργαζομένων.
- **Σ22 §1=** Αφορά όχι μόνο την ίση αμοιβή αλλά και την ίση μεταχείριση εν γένει

- Διάταξη με **άμεση τριτενέργεια** = ισχύει όχι μόνο έναντι του κράτους αλλά και κάθε τρίτο ιδιώτη
- Κανόνας δημόσιας τάξης
- Ο νομοθετης δεν επιτρέπεται να εισάγει αδικαιολόγητες διακρίσεις και να αποκλείει από τη ρύθμιση άτομα ή κατηγορία ατόμων αυθαίρετα.

<u>Πεδίο εφαρμογής</u>

1. Επί οικειοθελών παροχών
    a. Παροχές που καταβάλει ο εργοδότης εκουσίως
    b. Και υπερβαίνουν της νόμιμες ή ΣΣΕ παροχές
    c. Παροχές από επιχειρησιακή συνήθεια δεν είναι οικειοθελείς- ο εργαζόμενος έχει αξίωση που απορρέει απευθείας από τη διαμορφωθείσα επιχειρησιακή συνήθεια
2. Επί παροχών που καταβάλλονται για εκπλήρωση συμβατικής υποχρέωσης
    a. Κατά την άσκηση της συμβατικής ελευθερίας ο εργοδότης δεν επιτρέπεται να προβαίνει σε αυθαίρετες διαφοροποιήσεις μεταξύ εργαζομένων
    b. Πχ πρέπει να εξατομικεύονται οι όροι εργασίας ώστε να ανταποκρίνονται στις ανάγκες in concreto
    c. Αφορά όχι μόνο παροχές οικονομικού χαρακτήρα αλλά κάθε είδους
    d. Κατά την άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη (κατανομή βαριδιών, υπερωρίες, μεταθέσεις)
    e. Κατά την άσκηση του δικαιώματος καταγγελίας = κυρίως όταν γίνονται απολύσεις για οικονομοτεχνικούς λόγους, πρέπει να πραγματοποιούνται με αμιγώς αντικειμενικά κριτήρια

<u>Προϋποθέσεις</u>

1. Ενεργός εργασιακή σχέση
    a. Για οσο χρόνο και εφόσον υφίσταται
    b. Δεν έχει αξίωση επαναπρόσληψης εφόσον επαναπροσλήφθηκαν άλλοι μισθωτοί
    c. Έχει όμως δικαίωμα σε παροχή που χορηγείται αναδρομικώς και ανατρέχει σε χρόνο που υφίστατο η σύμβαση εργασίας
2. Παροχή νόμιμη
3. Οικειοθελής παροχή
4. Απασχόληση στον ίδιο εργοδότη
    a. Σε περίπτωση των ομίλων εταιρειών ή δανεισμό εργαζομένου από εταιρεία του ομίλου σε άλλη= εργοδότης του μισθωτού παραμένει η αντισυμβαλλόμενη εταιρεία (η οποία ασκεί διευθυντικό δικαίωμα).
    b. Αφορά εργασιακές σχέσης μέσα στην κοινότητα μιας εκμετάλλευσης
    c. Δεν μπορεί όμως η διάσπαση των εκμεταλλεύσεων να χρησιμοποιείται για καταστρατήγηση του δικαιώματος ίσης μεταχείρισης
5. Ουσιωδώς όμοια εργασία
    a. Τα ίδια προσόντα και σε ίδιες συνθήκες εργασίας
    b. Αποκλίσεις για *λόγους ειδικούς κατ΄αντικειμενική κρίση*

i. πχ διαφορετική απόδοση στην εργασία
ii. Διαφορετικη προϋπηρεσία
iii. Μισθωτοί διαφορετικών κατηγοριών κτλ

c. Συγκρουση αρχής ελευθερίας των συμβάσεων vs ισης μεταχείρισης

Συνεπειες παραβιασης

- Διεκδίκηση παροχής για παρελθόντα χρόνο
- Και για το μέλλον εφόσον διατηρείται ο αποκλεισμός του
- Ο εργοδότης μπορεί να άρει την ανισότητα καταργώντας την παροχή για όλους
- Δικαιοπραξίες που πραγματοποιούνται κατά παράβαση της αρχής της ισότητας είναι ανίσχυρες
- Ευθύνη για παραβίαση ενδοσυμβατικής υποχρέωσης του εργοδότη/ ενδοσυμβατική ευθύνη/ ευθύνη αδικοπρακτική = αποζημίωση από ηθική βλάβη

Γ. ΟΙ ΔΥΣΜΕΝΕΙΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΣΧΕΣΗ

(ν. 3304/ 2005)

- Η έννοια της διάκρισης περιλαμβάνει τις
  a. Άμεσες διακρίσεις
  b. Και έμμεσες διακρίσεις

Εξαιρέσεις από την αρχή της απαγόρευσης των διακρίσεων

1. Γενική εξαίρεση του αρ 5 = διακρίσεις που αφορούν την φυλετική/ εθνοτική καταγωγή όταν κατά τη φύση ή το πλαισίο των συγκεκριμένων επαγγελματικών δραστηριοτήτων αποτελεί καθοριστικό στοιχείο
2. Οταν δικαιολογείται από ένα θεμιτό σκοπό και τα μέσα επίτευξης είναι πρόσφορα και αναγκαία
3. Οταν αφορά άτομα με αναπηρία και το μέτρο είναι υπέρ αυτών
4. Οταν προβλέπεται διαφορετική μεταχείριση λόγω ιθαγένειας
5. Οι διατάξεις για τη διάκριση λόγω θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων , αναπηρίας, ηλικίας, γενετήσιου προσανατολισμού δεν εφαρμόζονται αν υφίστανται μέτρα για την δημόσια τάξη, την πρόληψη των ποινικών παραβάσεων, προστασία υγείας, προστασία ελευθεριών των άλλων.
6. Διατάξεις για θρησκευτικές πεποιθήσεις δεν εφαρμόζονται αν αποτελούν ουσιώδη, θεμιτή και δικαιολογημένη επαγγελματική απαίτηση
7. Επιχειρήσεις ιδεολογικών τάσεων, ιδεολογικού προσανατολισμού
8. Διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας

Θετική δράση και μέτρα

- Συχνα απαιτούνται μέτρα από την πολιτεία = επιτρέπεται να παρεμβαίνει θετικά και ενεργητικά υπέρ ομάδας προκειμένου να αποκατασταθεί η ουσιαστική ισότητα
- Επιτρέπεται η θέσπιση ειδικών μέτρων με σκοπό την πρόληψη ή αντιστάθμιση μειονεκτημάτων λόγω θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, γενετήσιου προσανατολισμού κτλ

Συνεπειες παραβίασης

1. Αναγνώριση ακυρότητας εργοδοτικών αποφάσεων
2. Αποκατάσταση περιουσιακής ζημίας
3. Αποκατάσταση ηθικής βλάβης
4. Διευκόλυνση ΝΠ που σκοπούν στην καταπολέμηση των διακρίσεων στο έργο τους
5. Βάρος απόδειξης= αρκεί ο ενάγων να αποδείξει τη διαφορετική μεταχείριση και να πιθανολογήσει την αιτιώδη συνάφεια με έναν από τους προβλεπόμενους στο νόμο λόγους ≠ από εκεί και πέρα το ΒΑ μετατίθεται στον εργοδότη

Μεταβολη της συμβασης εργασιας

Α. Με συναψη νεας συμφωνιας

- Η τροποποίηση των όρων εργασίας είναι δυνατή
  - με σύναψη νέας σύμβασης εργασίας
  - η οποία είναι οποτεδήποτε δυνατή
  - Βάση της συμβατικής ελευθερίας των μερών
  - Δεν επιτρέπεται να παραβιάζονται διατάξεις αναγκαστικού δικαίου/ διατάξεις που θεσπίζουν τα κατώτατα όρια προστασίας των εργαζομένων.
  - Η συμφωνία για τη μεταβολή της σύμβασης μπορεί να είναι και σιωπηρή. Οι σιωπηρές κατά κανόνα προβλέπουν βελτίωση των συνθηκών εργασίας
- Προϋποθέσεις τροποποίησης
  - Δεν αρκεί η κατά μακρόν άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος κατά ορισμένο τρόπο
  - Πρέπει να εκδηλώνεται η βούληση του εργοδότη για τροποποίηση της σύμβασης και δέσμευσή του στο μέλλον
  - Η αποδοχή αυτής της συμπεριφοράς εκ μέρους του μισθωτού
  - Πρέπει να επιδρά η αλλαγή αμέσως στην εργασιακή σχέση και να είναι σαφής και ορατή για τον εργαζόμενο

Β. Μονομερής τροποποίηση των όρων στη σύμβαση εργασίας

- Ο εργοδότης μπορεί να μεταβάλλει μονομερώς τη σύμβαση εργασίας
  - Εφόσον έχει επιφυλάξει το σχετικό δικαίωμα με σχετικό όρο στη σύμβαση εργασίας
  - Είναι σύνηθες στις οικειοθελείς παροχές
  - Αν τη χορηγεί τακτικά και περιοδικά και ο εργαζόμενος την αποδέχεται = δημιουργείται σιωπηρή σύμβαση + δεν μπορεί να την ανακαλέσει εκτός αν έχει επιφυλάξει

- Το δικαίωμα του εργοδότη να τροποποιεί μονομερώς τη σύμβαση εργασίας μπορεί να προέρχεται από ΣΣΕ, διαιτητική απόφαση ή κανονισμό
- Σε καμία περίπτωση δεν επιτρέπεται να παραβιάζει τα κατώτατα όρια που ορίζει η εργατική νομοθεσία
- Η **μονομερης τροποποίηση από την πλευρά του εργοδότη δεν μπορει να αφορά σε ουσιώδεις όρους της σύμβασης** ≠ αν το κάνει θεωρείται μονομερής τροποποίηση των βασικών και ουσιωδών όρων της σύμβασης και οδηγεί στην καταστρατήγηση των ουσιωδών κανόνων του εργατικού δικαίου. Οδηγεί σε λύση της σύμβασης.
- Ουσιώδεις όροι = ρυθμιση αμοιβής, είδους εργασίας μισθωτού.
- Σε ότι αφορά τους μη ουσιώδεις όρους, το δικαίωμα του εργοδότη για μονομερή μεταβολή των όρων εργασίας πρέπει να ασκείται κατά δίκαιη κρίση
- Δίκαιη κρίση = αυτή που ανταποκρίνεται στα συμφέροντα και των δύο συμβαλλομένων

- Δικαστικός έλεγχος του περιεχομένου των συμβάσεων εργασίας και των συμβατικών τους όρων
  - Δικαστικός έλεγχος αναφορικά με **μονομερή ανάκληση ή τροποποίηση των συμβατικών όρων** είναι πολύ περιορισμένος έως και **ανύπαρκτος**
  - Κατά πάγια νομολογία είναι έγκυρη
    - Η μονομερής παραίτηση
    - Άφεση χρέους
    - Συμβατική κατάργηση
    - Μείωση παροχών εφόσον δεν υπερβαίνει τα κατώτατα όρια προστασίας
  - Οι οικειοθελείς παροχές διατηρούν τον οικειοθελή τους χαρακτήρα και δεν μεταβάλλονται σε συμβατική υποχρέωση ιδίως όταν ο εργοδότης έχει επιφυλάξει το δικαίωμα να τις ανακαλέσει
  - Με δεδομένο ότι οι όροι εργασίας σε μεγάλο βαθμό προδιατυπόνονται από το ισχυρότερο εκ των συμβαλλομένων μέρος, στο οποίο δίνεται η δυνατότητα να μεταβάλλει τις μη ουσιώδεις εξ αυτών, γίνεται δεκτό ότι καθίσταται επιτακτικός ο δικαστικός έλεγχος
  - Ο αυστηρότερος δικαστικός έλεγχος εξασφαλίζει
    - η άσκηση του δικαιώματος της ανάκλησης να γίνεται με βάση αντικειμενικούς λόγους που δικαιολογούνται από το συμφέρον της επιχείρησης
    - Οτι δεν ανατρέπεται ο συσχετισμός των βασικών δικαιωμάτων και υποχρεώσεων από τη σύμβαση εργασίας.

Γ. Το διευθυντικό δικαίωμα

Περιεχόμενο

- Η εξουσία του εργοδότη
  a. να προσδιορίζει και να εξειδικεύει την υποχρέωση προς παροχή εργασίας του μισθωτού
  b. Καθορίζοντας τον τόπο, χρόνο και τρόπο παροχής της εργασίας του

c. Με σκοπό την προσφορότερη οργάνωση και λειτουργία της εκμεταλλεύσεως και την κατά το δυνατόν καλύτερη αξιοποίηση την εργασίας

- **Συνδέεται άμεσα με την έννοια της εξαρτημένης εργασίας** / δεν νοείται εξαρτημένη εργασία χωρίς διευθυντικό δικαίωμα
- Παραταύτα τα όρια του ποικίλουν ανάλογα του είδους της εργασίας
- Κατά την κρατούσα = **διαπλαστικό** δικαίωμα
- Θεμελίωση = διχογνωμία (κρατούσα : η ατομική σύμβαση εργασίας)
- Γενεσιουργός λόγος = ο μισθωτός προσλαμβάνεται κατόπιν συμφωνίας με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας
- Είναι μεταβιβαστό στους “διάδοχους εργοδότες” ή στους εκπροσώπους του εργοδότη (πχ διευθύνοντες υπαλλήλους ή προϊσταμένους μισθωτούς)
- Αν δεν προκύπτει άμεσα από τη σύμβαση εργασίας, γίνεται δεκτό ότι ο εργοδότης δεν μπορεί να μεταβάλλει επί το δυσμενέστερο τους όρους εργασίας.
- Αν κατά τη σύναψη της σύμβασης ο εργοδότης διέθετε εκμεταλλεύσεις και υποκαταστήματα και διάφορες πόλεις μπορεί καταρχήν να μεταθέσει έγκυρα τον εργαζόμενο ≠ κατά τη θεωρία είναι απλώς ερμηνευτικό και όχι θεμελιωτικό στοιχείο
- Η δυνατότητα προσδιορισμού του είδους της εργασίας τελεί υπό τον περιορισμό της μη χειροτέρευσης / υποβάθμισης της θέσης του εργαζομένου
- Επομένως μπορεί να του αναθέσει καθήκοντα παρεμφερή με το είδος της εργασίας του αλλά όχι άσχετα

Καταχρηστική άσκηση διευθυντικού δικαιώματος

- Οι σκοποί του διευθυντικού δικαιώματος είναι η κατά το δυνατόν αξιοποίηση της εργασίας του μισθωτού και η προσφοροτερη οργάνωση και λειτουργία της εκμεταλλεύσεως
- Αν επομένως κατά την άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος δεν αποσκοπούνται οι σκοποί αυτοί αλλά άλλοι υφίσταται κατάχρηση του δικαιώματος ΑΚ 281
- Πρέπει ο εργοδότης να συνεκτιμά και τα υποκειμενικά στοιχεία πχ οικογένεια κτλ κατά τη δίκαιη κρίση στην άσκηση του δικαιώματός του
- Η δίκαιη κρίση προσδιορίζεται από την καλή πίστη και τις ειδικές συνθήκες in concreto

Δ. Τροποποιητική καταγγελία

Περιεχόμενο

- Καταρχήν εκτός από τις περιπτώσεις ενάσκησης του διευθυντικού δικαιώματος κάθε τροποποίηση του περιεχομένου της σύμβασης προϋποθέτει την αποδοχή του εργαζομένου
- Από την αποδοχή μιας βλαπτικής μεταβολής συχνά εξαρτάται η συνέχιση της εργασιακής του σχέσης, η θέση εργασίας του

- Τροποποιητική ονομάζεται η καταγγελία που συνδυάζεται με την τροποποίηση των όρων της

Μορφές

1. Καταγγελία του εργοδότη με την **αναβλητική αίρεση** ότι ο μισθωτός δεν θα αποδεχθεί την προτεινόμενη μεταβολή. Τα αποτελέσματά της επέρχονται μόλις πληρωθεί η αίρεση
2. Καταγγελία του εργοδότη υπό **διαλυτική αίρεση** οτι ο μισθωτός θα αποδεχθεί την προτεινόμενη μεταβολή. Τα αποτελέσματα επέρχονται αμέσως και μόλις πληρωθεί η αίρεση ανατρέπονται
3. Καταγγελία **χωρίς αίρεση** με ταυτόχρονη γνωστοποίηση πρότασης για νέα σύναψη της σύμβασης

Πρωταρχικός σκοπός της τροποποιητικής καταγγελίας είναι η τροποποίηση της σύμβασης και όχι η λύση της !

Ανάγκη προστασίας του μισθωτού

- Καταρχήν γίνεται δεκτό ότι η καταγγελία της σύμβασης είναι ανεπίδεκτη αιρέσεως
- μόνο κατ εξαίρεση γινεται δεκτη η τροποποιητική καταγγελία = επειδή είναι οριστική και σαφής, δεν δημιουργεί αβεβαιότητα κτλ
- Η τροποποιητική σύμβαση είναι εξουσιαστική αίρεση = εξαρτάται αποκλειστικά από τη βούληση του αποδέκτη της
- Η αποδοχή μπορεί να είναι σιωπηρή
- Αποδοχή με επιφύλαξη θεωρείται αποποίηση της πρότασης και υποβολή νέας.

Βλαπτική μεταβολή και τροποποιητική καταγγελία

- Ν. 2112/2020 = κάθε μονομερής βλαπτική για τον υπάλληλο μεταβολή θεωρείται ως καταγγελία της
- Βλαπτική μεταβολή = κάθε τροποποίηση των όρων που προκαλεί στο μισθωτό άμεση ή έμμεση υλική ή ηθική ζημία
- Αν ο υπάλληλος δεν αποδέχεται τη βλαπτική μεταβολή μπορεί να εμμείνει στη σύμβαση εργασίας υπό τους παλιούς όρους
- Ο εργοδότης μη αποδεχόμενος την εργασία καθίσταται υπερήμερος και θα υποχρεωθεί να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας = ουσιαστικά αυτό αποτελεί τη λειτουργία της τροποποιητικής καταγγελίας

Εύλογος χρόνος για τη λήψη απόφασης από τον αποδέκτη

a. Πρέπει να έχει στη διάθεση του κάποιο διάστημα για να συνεκτιμήσει διάφορα περιστατικά
b. Συνήθως ο εργοδότης θέτει στον εργαζόμενο προθεσμία για την αποδοχή ή την απόκρουση τροποποιητικής καταγγελίας
c. Αν δεν τάξει προθεσμία, η αποδοχή πρέπει να περιέλθει σε αυτόν μέχρι το χρόνο που κατά τις περιστάσεις ο εργοδότης υποχρεούται να αναμείνει την αποδοχή

d. Πάντα κρίνεται κατά την καλή πίστη
e. Δεν επιτρέπεται ο εργοδότης να αξιώσει άμεση απάντηση

Νομιμότητα της τροποποιητικής καταγγελίας

- Πρέπει να συμπληρώνει όλα τα στοιχεία μιας καταγγελίας:
    a. Εγγράφως
    b. Να προσφέρεται η **νόμιμη αποζημίωση**
    c. Αν πρόκειται για **τακτική καταγγελία** πρέπει να τηρείται η **προθεσμία προειδοποίησης**
    d. Αναιτιώδες της καταγγελίας= κατά κανόνα η καταγγελία δεν χρειάζεται να συνδέεται με συγκεκριμένο λόγο ≠ εκτός από ειδικά προστατευόμενες κατηγορίες εργαζομένων
    e. Να μην ασκείται καταχρηστικά
- Η τροποποιητική έχει καταγγελία και νέα πρόταση ≠ η κοινή καταγγελία μόνο το πρώτο στοιχείο.
- Αποτελεί δηλαδή ηπιότερο μέσο από την κοινή καταγγελία. Αυτό σημαίνει ότι μπορεί να μη δικαιολογείται κοινή αλλά μόνο τροποποιητικη καταγγελία
- Εκτός από τα στοιχεία της κοινής πρέπει να συντρέχουν επίσης :
    a. Να υφίστανται αντικειμενικοί λόγοι (πχ οικονομοτεχνικοί)
    b. Οι λόγοι αυτοί να είναι κάποιας σπουδαιότητας για να δικαιολογείται η μεταβολή κατά τη στάθμιση των αντίθετων συμφερόντων
    c. Μπορεί οι λόγοι να προκύπτουν και από τη συμπεριφορά του μισθωτού

Οι προτεινόμενοι λόγοι εργασίας

- Πρέπει να συντρέχουν
    a. Καλή πίστη
    b. Εκτίμηση των αντιτιθέμενων συμφερόντων
    c. Εύλογη σχέση προτεινόμενων όρων εργασίας και λόγων που τους προκαλούν
    d. Παντα σε συνάρτηση και με τα προσοντα κτλ του υπαλλήλου

Επιλογή των μισθωτών με κοινωνικά κριτήρια

- Η νομιμότητα της τροποποιητικής καταγγελίας εξαρτάται και από την ορθή επιλογή των μισθωτών κατά των οποίων στέφεται
- Όταν οι απολύσεις γίνονται για οικονομικοτεχνικούς λόγους πρέπει τα κριτήρια να είναι κοινωνικά αλλά και παράλληλα να είναι οι μισθωτοί που πλήττονται λιγότερο

Δικαστικός έλεγχος της τροποποιητικής καταγγελίας

- **Καταρχήν τα δικαστήρια δεν επιτρέπεται να ελέγχουν** το περιεχόμενο των αποφάσεων οικονομικού ή τεχνικού χαρακτήρα που λαμβάνει ο εργοδότης για την προσφορότερη οργάνωση και λειτουργία της εκμεταλλεύσεως
- Μόνο **η κοινή και η τροποποιητική καταγγελία επιδέχονται δικαστικού ελέγχου** λόγω της τεράστιας σημασίας τους για τον εργαζόμενο.

- Περιεχόμενο ελέγχου
    1. Αν οι λόγοι που επικαλείται ο επιχειρηματίας είναι ***υπαρκτοί ή προσχηματικοί***
    2. Δεν ελέγχουν τη σκοπιμότητα των αποφάσεων οικονομικού ή τεχνικού χαρακτήρα, παρά μόνο αν οι αποφάσεις αυτές ήταν υπάρχουν πράγματι και ήταν η αιτία της προτεινόμενης μεταβολής
    3. Τα δικαστήρια εξετάζουν τους προτεινόμενους όρους καθ εαυτούς. Αν βρίσκονται σε μια εύλογη σχέση με τους λόγους που προκαλούν τη μεταβολή και τα προσόντα του μισθωτού. Ελέγχεται αν οι αποφάσεις υπερβαίνουν κάποια **ακραία όρια**.
    4. Αν ο εργοδότης επιλέγει με **κοινωνικά κριτήρια** τους εργαζόμενους κατά τα παραπάνω.
- Βάρος απόδειξης ΚΠολΔ 338
    a. Στην τροποποιητική καταγγελία όταν ο ενάγων- εργαζόμενο διεκδικεί μισθούς υπερημερίας = πρέπει να αποδείξει τη βάση της αγωγής του. Δηλαδή τη σύμβαση εργασίας καθ εαυτή, το ότι προσφέρει την εργασία του κατά τρόπο πραγματικό και προσήκοντα και οτι ο εργοδότης αρνείται την προσήκουσα προσφερόμενη εργασία του.
    b. Ο εναγόμενος- εργοδότης πρέπει να αποδείξει τη βάση της ενστάσεώς του, ότι δηλαδή η σύμβαση εργασίας λύθηκε με τρόπο νόμιμο με τροποποιητική καταγγελία. Η καταγγελία είναι αναιτιώδης δικαιοπραξία. Επομένως δεν ανήκει στον εργοδότη η επίκληση και απόδειξη συγκεκριμένων λόγων που να δικαιολογούν την καταγγελία.
    c. Αντιθέτως πρέπει κατ' αντένσταση να προτείνει και να αποδείξει ότι η καταγγελία ήταν καταχρηστική.

Σχέση τροποποιητικής καταγγελίας ≠ κοινής καταγγελίας
Αρχή αναλογικότητας

- Η καταγγελία αποβλέπει στη λύση της σύμβασης ενώ τροποποιητική αποβλέπει σε τροποποίηση δείχνοντας ότι υπάρχει δυνατότητα συνέχισης της εργασιακής σχέσης με διαφορετικούς όρους.
- Τίθεται λοιπόν το ερώτημα, σε περίπτωση που αποδεικνύεται ότι υπάρχει δυνατότητα συνέχισης της εργασιακής σχέσης με διαφορετικούς όρους, μπορεί ο εργοδότης να καταγγείλει τη σύμβαση?
- Κατά Σ25§1 ισχύει η αρχή της αναλογικότητας για κάθε είδους περιορισμό των ατομικών δικαιωμάτων. Επομένως τα δικαστηρια ελέγχουν αν η καταγγελία ήταν συνέπεια των οικονομοτεχνικών αποφάσεων ή αν οικονομοτεχνικοί λόγοι μπορούσαν να αντιμετωπιστούν με ηπιότερα μέσα, καθώς η καταγγελία αποτελεί έσχατο μέσο αντιμετώπισης των προβλημάτων της επιχείρησης.

Μερική καταγγελία

- Επιδιώκει την **τροποποίηση ορισμένων μόνο όρων** της συμβάσεως εργασίας.
- Επειδή δεν προκαλεί τη λύση της σύμβασης εργασίας, **δεν εφαρμόζονται** οι διατάξεις για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας.

- Κατά την κρατούσα άποψη δεν επιτρέπεται γιατί οι όροι της σύμβασης αλληλοεξαρτώνται και συνδέονται μεταξύ τους.

Ομαδική τροποποιητική καταγγελία

- Οταν απευθύνεται σε περισσότερους μισθωτούς ή περισσότεροι μισθωτοί την απευθύνουν προς τος εργοδότη
- Επιδιώκει την τροποποίηση όρων εργασίας που αφορούν περισσότερους μισθωτούς
- Προσομοιάζει με την απεργία στο ότι έχει συλλογικό χαρακτήρα, εμπεριέχει άσκηση πιέσεως και επιδιώκει τη μεταβολή των όρων εργασίας.
- Διαφέρουν όμως στο ότι η απεργία εμπεριέχει αποχή από την εργασία ή άρνηση της εργασίας των μισθωτών, ενώ στην τροποποιητική απειλή λύσης σύμβασης.

Διαθεσιμότητα εργαζομένων

- Θεσμός **αναστολής** της σύμβασης εργασίας
- Σε περίπτωση περιορισμού της οικονομικής του δραστηριότητας ο εργοδότης έχει τη δυνατότητα να θέτει σε διαθεσιμότητα τους εργαζομένους.
- Σκοπός του θεσμού = μείωση μισθολογικού βάρους επιχείρησης
- Οι εργαζόμενοι σε αναστολή λαμβάνουν το ήμισυ των τακτικών αποδοχών του και ένα μικρό ακόμα ποσοστό από τον ΟΑΕΔ
- Μπορεί να επιβληθεί σε ένα μόνο τμήμα του προσωπικού
- Περιορίζεται χρονικά - δεν μπορεί να υπερβεί τους 3 μήνες ετησίως
- Δεν πρέπει να ασκείται καταχρηστικά
- Προϋπόθεση = διαβούλευση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων
- Αποτελεί εναλλακτικό μέτρο σε σχέση με την καταγγελία

ΜΕΤΑΒΟΛΗ ΠΡΟΣΩΠΟΥ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

Γενικός κανόνας:

Εκείνος που διαδέχεται ή υποκαθιστά ορισμένο εργοδότη συνεχίζει να λειτουργεί την επιχείρησή του, αναλαμβάνει αυτοδικαίως και εκ του νόμου τις εργασιακές σχέσεις ως έχουν χωρίς να απαιτείται η συναίνεση των εργαζόμενων ή κανενός άλλου.

- Η μεταβίβαση, συγχώνευση, διάσπαση, συνένωση επιχειρήσεων στην κοινή αγορά δεν πρέπει να επηρεάζει τις θέσεις εργασίας του προσωπικού.
- Κατ εξαίρεση δεν διατηρούνται τα δικαιώματα στη μεταβίβαση επιχείρησης, εγκατάστασης, τμήματος επιχείρησης όταν ο εργαζόμενος είναι σε διαδικασία πτώχευσης ή οποιαδήποτε άλλη ανάλογη διαδικασία αφερεγγυότητας.

Προϋποθέσεις

a. Απαιτείται η μεταβίβαση να περιλαμβάνει τόσα επιμέρους στοιχεία και κατά τέτοιο τρόπο ώστε τα μεταβιβαζόμενα στοιχεία να διατηρούν την οργανική τους ενότητα

υπό το νέο φορέα και να είναι ικανά να πραγματοποιήσουν τον εργασιακό και τεχνικό σκοπό της εκμεταλλεύσεως.

b. Συμβατική ή εκ του νόμου μεταβίβαση της επιχείρησης/ εκμετάλλευσης
c. Ζήτημα γεννάται αν μεταβάλλεται η ταυτότητα της επιχείρησης όταν μεταξύ των δύο εργοδοτών διακοπεί η λειτουργία της επιχείρησης. Στην περίπτωση αυτή εξετάζεται in concreto το είδος και η διάρκεια της διακοπής (οι συνέπειές της στα στοιχεία της επιχείρησης πχ πελατεία, φήμη κτλ) προκειμένου να κριθεί αν μεταβάλλεται η ταυτότητα της επιχείρησης.

Outsourcing - μεταβίβαση ή ανάθεση δραστηριότητας ή λειτουργίας

Είναι η ανάθεση σε τρίτους συγκεκριμένων δραστηριοτήτων ή τομέων δραστηριοτήτων της επιχείρησης, οι οποίες προηγουμένως διεξήγοντο από τμήματα ή μονάδες μέσα στα πλαίσια της ίδιας επιχείρησης.

- Σύμφωνα με το ΔΕΚ η ανάθεση μιας δραστηριότητας (πχ τομέας καθαριότητας) σε μια τρίτη επιχείρηση συνιστά **μεταβίβαση τμήματος της εκμετάλλευσης,** λόγω της ομοιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών.
- Η απόφαση αυτή του ΔΕΚ εγκρίθηκε από τη Γερμανία και από άλλες χώρες, με την αιτιολογία ότι δεν μπορεί κάθε ανάθεση δραστηριότητας να εξομοιώνεται με μεταβίβαση.
- Με βάση τον παραπάνω προβληματισμό επαναδιατυπώθηκε η οδηγία ως εξής:
  " Η μεταβίβαση μιας λειτουργίας πρέπει να συνοδεύεται με μεταβίβαση της οικονομικής οντότητας, η οποία **διατηρεί την ταυτότητά της**. Η μεταβίβαση μόνο κάποιας λειτουργίας της επιχείρησης, των εγκαταστάσεων ή τμημάτων της ανεξάρτητα από το αν ασκείται άμεσα ή όχι, δεν αποτελεί καθ εαυτή μεταβίβαση κατά την έννοια της οδηγίας".
- Επομένως λόγος για μεταβίβαση γίνεται μόνο όταν
  a. αυτή μεταβιβάζεται ώς **σύνολο υλικών και άυλων αγαθών και ανθρώπινου δυναμικού**
  b. δηλαδή αναλαμβάνει τη δραστηριότητα αυτή κατά τέτοιο τρόπο ώστε με βάση τα πραγματικά περιστατικά της συγκεκριμένης περίπτωσης, ο διάδοχος εργοδότης να ασκεί την ίδια επιχειρηματική δραστηριότητα και **να μη μεταβάλλεται η ταυτότητα της επιχείρησης.**
- Ενδείξεις για **μη υπαρξη** μεταβίβασης
  1. Ο νέος φορέας προϋπάρχει της αναθέσεως και είναι επιχείρηση άρτια οργανωμένη και στελεχωμένη με δικό της προσωπικό μη προερχόμενο από το τμήμα που διαλύθηκε
  2. Διαθέτει δικό του υλικοτεχνικό εξοπλισμό
  3. Διαθέτει ικανοποιητικό δικό του κύκλο εργασιών, εκτός του κύκλου εργασιών που θα προέρχεται από την εκτέλεση της δραστηριότητας του διαλυθέντος τμήματος
  4. Οταν ο νέος φορέας δεν αναλαμβάνει τη συγκεκριμένη δραστηριότητα ως οργανωμένο σύνολο αλλά την εκτελει χρησιμοποιώντας δική του οργανωμένη επιχείρηση.

Συνέπειες μεταβίβασης

1. **Μεταβίβαση εκ του νόμου των εργασιακών σχέσεων** στον διάδοχο του εργοδότη, ανεξαρτήτως από οποιαδήποτε συναίνεση των εργαζομένων.
2. Ο **μεταβιβάζων** και μετά τη μεταβίβαση ευθύνεται εις ολόκληρον για τις υποχρεώσεις που προέκυψαν **μέχρι τη μεταβίβαση**.
3. Ο **διάδοχος** ευθύνεται **απεριορίστως** και όχι μόνο μέχρι την αξία των μεταβιβαζόμενων στοιχείων.

Προστασία της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων

- ΑΚ 662= υποχρέωση του εργοδότη να διασφαλίζει τα σχετικά με την εργασία και το χώρο της, καθώς και τα σχετικά με τη διαμονή, εγκαταστάσεις, μηχανήματα ή εργαλεία με σκοπό την προστασία της ζωής και υγείας των εργαζομένων.
- Εκδήλωση της υποχρέωσης του εργοδότη = ο σεβασμός και προστασία της προσωπικότητας των εργαζομένων κατά την άσκηση του διευθυντικού του δικαιώματος.
- Κώδικας για την Υγεία και την Ασφάλεια των Εργαζομένων (ΚΥΑΕ)
    - αντικείμενό της η εφαρμογή μέτρων για την προαγωγή υγείας και ασφάλειας εργαζομένων κατά τη διάρκεια της εργασίας.
    - Παρέχει γενικές αρχές σχετικά με την πρόληψη επαγγελματικών κινδύνων κτλ
    - Αρ 42§1 = υποχρέωση του εργοδότη να εξασφαλίζει την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων ως προς όλες τις πτυχές της εργασίας και να λαμβάνει μέτρα που να εξασφαλίζουν την υγεία και ασφάλεια τρίτων.
    - Ο εργοδότης πρέπει να λαμβάνει τα απαραίτητα μέτρα για την προστασία της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων
        - Δραστηριότητες πρόληψης κινδύνων
        - Ενημέρωσης και κατάρτισης σχετικά με αυτό
        - Οργάνωση και παροχή των αναγκαίων μέσων
    - **Γενικές αρχές πρόληψης**
        a. Αποφυγή των κινδύνων
        b. Εκτίμηση των κινδύνων που δεν μπορούν να αποφευχθούν
        c. Προσαρμογή της εργασίας στον άνθρωπο
        d. Αντικατάσταση του επικίνδυνου από το μη επικίνδυνο ή το λιγότερο επικίνδυνο
        e. Καταπολέμηση των κινδύνων στην πηγή τους
        f. Προτεραιότητα στην λήψη μέτρων ομαδικής προστασίας έναντι της ατομικής
        g. Προσαρμογή στις τεχνικές εξελίξεις
        h. Παροχή κατάλληλων οδηγιών στους εργαζομένους.
    - Ο **εργοδότης οφείλει**
        - να συντάσει **γραπτή εκτίμηση των κινδύνων** που απειλούν την ασφάλεια και υγεία των εργαζομένων

        - Να λαμβάνει υπόψη του τις ικανότητες του εργαζομένου σε ζητήματα ασφάλειας και υγείας όταν του αναθέτει καθήκοντα
        - Και γενικότερα να μεριμνά τα συμφέροντα του εργαζομένου.
    - **αρ 43 ΚΥΑΕ**
        a. Να έχει στη διάθεσή του μια γραπτή εκτίμηση των υφισταμένων κατά την εργασία κινδύνων για την ασφάλεια και την υγεία, συμπεριλαμβανομένων και των κινδύνων που αφορούν ομάδες εργαζομένων που εκτίθενται σε ιδιαίτερους κινδύνους. Η εκτίμηση πραγματοποιείται από τεχνικό ασφαλείας, ιατρό εργασίας κα.
        b. Να καθορίζει τα μέτρα προστασίας που πρέπει να ληφθούν και το υλικό προστασίας που πρέπει να χρησιμοποιηθεί
    - Υποχρεώσεις των εργαζομένων
        - Να εφαρμόζουν στο μέτρο του δυνατού τους κανόνες υγιεινής και ασφάλειας (που αφορούν τους ίδιους και άλλα άτομα που επηρεάζονται από πράξεις ή παραλείψεις τους)
        - Να χρησιμοποιούν ατομικά μέτρα προστασίας
        - Να ενημερώνουν τον εργοδότη και να συνεργάζονται μαζί του σε σχετικά ζητήματα.

Θεσμικά όργανα προστασίας

1. **Επιτροπές Υγείας και Ασφάλειας των Εργαζομένων**
    a. Αποτελεί θεσμική παρέμβαση των εκπροσώπων των εργαζομένων
    b. Έχουν δικαίωμα να συνιστούν τέτοια επιτροπή οι εργαζόμενοι επιχειρήσεων που απασχολούν 50+ άτομα
2. Οι εργαζόμενοι επιχειρήσεων 20+ ατόμων
    a. έχουν δικαίωμα να επιλέγουν **εκπροσώπους με ειδική αρμοδιότητα** σε θέματα προστασίας της ασφάλειας και της υγείας.
    b. Αρμοδιότητες αυτής της επιτροπής, η οποία αποτελεί όργανο συμβουλευτικό, είναι σύμφωνα με το ΚΥΑΕ 5
        i. Να μελετά τις συνθήκες εργασίας στην επιχείρηση
        ii. Να προτείνει μέτρα για τη βελτίωσή τους
        iii. Να παρακολουθεί την τήρηση των μέτρων για την υγεία και την ασφάλεια
        iv. Να συμβάλλει στην εφαρμογή τους από τους εργαζόμενους
        v. Σε περιπτώσεις σοβαρών εργατικών ατυχημάτων προτείνει τα κατάλληλα μέτρα για την αποτροπή της επανάληψής τους
        vi. Επισημαίνει τον επαγγελματικό κίνδυνο στους χώρους ή τις θέσεις εργασίας και προτείνει μέτρα για την αντιμετώπισή τους
        vii. Σε περίπτωση άμεσου σοβαρού κινδύνου καλεί τον εργοδότη να λάβει τα ενδεικνυόμενα μέτρα χωρίς να αποκλείεται και η διακοπή λειτουργίας μηχανήματος ή εγκατάστασης παραγωγικής διαδικασίας
        viii. Μπορεί να ζητεί τη συνδρομή εμπειρογνωμόνων για θέματα υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων ύστερα από σύμφωνη γνώμη του εργοδότη.
3. **Ο ιατρός εργασίας**
    a. Είναι ο γιατρός- θεσμικό όργανο της επιχείρησης

b. ο οποίος παρέχει **υποδείξεις** σχετικά με τη **σωματική και ψυχική υγεία των εργαζομένων**
c. Προβαίνει σε **προληπτικό ιατρικό έλεγχο**
d. Και επιβλέπει την εφαρμογή των μέτρων προστασίας και πρόληψης ατυχημάτων
e. Έχουν υποχρέωση απασχόλησης ιατρού οι επιχειρήσεις 50+ ατόμων
f. Τα καθήκοντα ιατρού εργασίας ανατίθενται σε εργαζόμενους ή σε άτομα εκτός επιχείρησης, πρέπει όμως να γνωστοποιηθεί η ανάθεση στην αρμόδια επιθεώρηση εργασίας, καθώς και τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα του εργαζομένου.
g. Πρέπει να κατέχει και να ασκεί την ειδικότητα της ιατρικής της εργασίας όπως πιστοποιείται στον οικείο ιατρικό σύλλογο
h. Το έργο του είναι προληπτικής φύσεως - υποδείξεις και συμβουλές στον εργοδότη και τους εργαζομένους σχετικά με τα μέτρα που πρέπει να λαμβάνονται για τη σωματική και ψυχική υγεία των εργαζομένων.
i. Συμβουλεύει σε θέματα
    i. Σχεδιασμού, προγραμματισμού, τροποποίησης της παραγωγικής διαδικασίας, κατασκευής και συντήρησης εγκαταστάσεων κατά τους κανόνες υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων
    ii. Λήψης μέτρων προστασίας κατά την εισαγωγή και χρήση υλών και προμήθειας μέσων εξοπλισμού
    iii. Φυσιολογία της εργασίας, Εργονομίας, Υγιεινής της εργασίας , της διεύθυνσης και διαμόρφωσης θέσεων και του περιβάλλοντος εργασίας, οργάνωσης της παραγωγικής διαδικασίας
    iv. Οργάνωσης υπηρεσίας παροχής πρώτων βοηθειών
    v. Αρχικής τοποθέτησης και ένταξης ή επανένταξης μειονεκτούντων ατόμων στην παραγωγική διαδικασία, ακόμη και με υπόδειξη αναμόρφωσης της θέσης εργασίας
    vi. Συντάσσει μαζί με τον τεχνικό ασφαλείας μια γραπτή εκτίμηση των κινδύνων για την υγεία και την ασφάλεια η οποία τίθεται με ευθύνη του εργοδότη στη διάθεση των εργαζομένων
    vii. Υπάγεται απευθείας στην επιχείρηση και έχει κατά την άσκηση του έργου του ηθική ανεξαρτησία απέναντι στον εργοδότη και στους εργαζομένους.

4. Ο τεχνικός Ασφαλείας

a. Ο τεχνικός- θεσμικό όργανο της επιχείρησης
b. Παρέχει υποδείξεις σχετικά με την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων και την πρόληψη ατυχημάτων
c. Ελέγχει την ασφάλεια των εγκαταστάσεων και των παραγωγικών διαδικασιών και μεθόδων
d. Επιβλέπει την εφαρμογή μέτρων υγείας και ασφάλειας της εργασίας και πρόληψης ατυχημάτων
e. Υποχρέωση έχουν και οι επιχειρήσεις που απασχολούν λιγότερους των 50 υπαλλήλους
f. Το έργο του είναι προληπτικής φύσεως

g. Παρέχει υποδείξεις και συμβουλές στον εργοδότη, τους εργαζομένους τους και τους εκπροσώπους τους, γραπτά ή προφορικά, σχετικά με την υγεία/ ασφάλεια/ πρόληψη των ατυχημάτων
h. Υπάρχει υποχρέωση τήρησης ειδικού βιβλίου για το συμφέρον του εργοδότη και ο τεχνικός ασφαλείας υποχρεούται να γνωστοποιεί εγγράφως τις υποδείξεις του στο βιβλίο αυτό.
i. Ειδικότερα ο τεχνικός ασφαλείας
    i. Συμβουλεύει σε θέματα σχεδιασμού, προγραμματισμού, κατασκευής και συντήρησης των εγκαταστάσεων, εισαγωγής νέων παραγωγικών διαδικασιών, προμήθειας μέσων και εξοπλισμού, επιλογής και ελέγχου της αποτελεσματικότητας των ατομικών μέτρων προστασίας και γενικά της οργάνωσης παραγωγικής διαδικασίας.
    ii. Ελέγχει την ασφάλεια των εγκαταστάσεων και των τεχνικών μέσων πριν τη λειτουργία τους, καθώς και των παραγωγικών διαδικασιών και μεθόδων εργασίας πριν την εφαρμογή τους, και επιβλέπει την εφαρμογή των μέτρων υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων και πρόληψης ατυχημάτων, ενημερώνοντας σχετικά τους αρμόδιους προϊσταμένους των τμημάτων ή τη διεύθυνση της επιχείρησης.

Κυρώσεις - δικαιώματα εργαζομένων

Ο εργαζόμενος δικαιούται να

- Ζητήσει με **τακτική αγωγή ή ασφαλιστικά μέτρα** να υποχρεωθεί ο εργοδότης να λάβει όλα τα κατάλληλα μέτρα προστασίας
- Απέχει από την εργασία του διατηρώντας την αξίωση για καταβολή του μισθού μέχρις ότου ο εργοδότης συμμορφωθεί
- Καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας υπό την προϋπόθεση ότι η εργοδοτική παραβίαση είναι σοβαρή και για σπουδαίο λόγο
- Ζητήσει καταβολή αποζημίωσης για τη ζημία που ενδεχομένως υπέστει από την εργοδοτική συμπεριφορά
- Καταβολή αποζημίωσης για ηθική βλάβη

Εργατικό ατύχημα

- Παρά την πρόβλεψη του νομοθέτη τα ατυχηματα στο χώρο εργασίας εξακολουθούν να είναι ένα όχι σπάνιο φαινόμενο.
- Ν. 551/1915 = ρυθμίζει την ευθύνη των εργοδοτών σε περίπτωση ατυχήματος εργαζομένων μη ασφαλισμένων στο ΙΚΑ (ασφαλισμένων σε οποιοδήποτε άλλο ταμείο δηλαδή)
- Αν το ατύχημα οφείλεται στον εργοδότη και δεν είναι δυνατό να χαρακτηριστεί ως εργατικό, ευθύνεται ο τελευταίος με τις διατάξεις του ουσιαστικού δικαίου.

Έννοια του εργατικού ατυχήματος
(δεν υπάγονται οι εργαζόμενοι του ΙΚΑ)

Ως εργατικό ατύχημα νοείται κάθε βλάβη που επήλθε κατά την εκτέλεση της εργασίας ή εξ' αφορμής αυτής σε εργάτη ή υπάλληλο των εργασιών ή επιχειρήσεων που αναφέρονται στο *αρ 2 του β.δ. 24.7/25.8.1920* - η οποία είναι αποτέλεσμα βίαιου συμβάντος, δηλαδή βιαίας και αιφνίδιας επενέργειας εξωτερικού αιτίου που δεν θα ελάμβανε χώρα χωρίς την εργασία και την εκτέλεσή της χωρίς τις δεδομένες περιστάσεις εκτελέσεώς της, και επιφέρει το θάνατό του ή ανικανότητα προς εργασία η οποία διήρκησε περισσότερο από 4 μέρες.

- Ατύχημα από βίαιο συμβάν
    - Και η ασθένεια του εργαζομένου εφόσον προκλήθηκε από γεγονός αιφνίδιο και απρόβλεπτο και είναι άσχετο με την ιδιοσυστασία του οργανισμού και με την βαθμιαία εξασθένιση του σώματος που προκύπτει εκ φύσεως ή από το είδος εργασίας και τους αναγκαίους δυσμενείς όρους με τους οποίους αυτή συνδέεται.
- Ατύχημα
    - Όταν η ανικανότητα οφείλεται σε υπέρμετρη προσπάθεια που κατά το δεδομένο χρόνο ο εργαζόμενος κατέβαλε για να ανταποκριθεί στους ασυνήθεια όρους εργασίας
    - Πρέπει οι όροι εργασίας να μην ήταν οι συνήθεια αλλά περιστάσεις ιδιαίτερες, εκτακτο περιστατικό ή εξαιρετικό αίτιο που συνέβαλε αποφασιστικά σε αυτό.
    - Αν η νόσος προϋπήρχε και επιδεινώθηκε με το συμβάν συνιστά ατύχημα
    - Αν ο εργοδότης όμως δεν γνώριζε τη νόσο που προϋφίσταται δεν παραβίασε την υποχρέωση πρόνοιας
    - Δεν θεωρείται ατύχημα η νόσος μισθωτού όταν είναι αποτέλεσμα όχι της εργασίας του αλλά καθαρά της παθολογίας του

    - Το ατύχημα πρέπει να τελέσθηκε εν τη εκτελέσει της εργασίας ή εξ αφορμής αυτής = πρέπει να υφίσταται αιτιώδης συνάφεια μεταξύ βιαίου συμβάντος και ατυχήματος
    - Το ατύχημα κατά τη μετάβαση του μισθωτού προς και από την εργασία του συνιστά χαρακτηριστικό παράδειγμα
- Ευθύνη εργοδότη
    - Είναι αντικειμενική
    - Το ύψος της αποζημίωσης που οφείλεται καθορίζεται κατ΄ αποκοπήν και είναι συνάρτηση
        - Της σοβαρότητας του ατυχήματος
        - Της διάρκειάς του
        - Του ύψους του μισού
        - Μπορεί να μειωθεί η αποζημίωση μέχρι το μισό αν ο παθών επέδειξε ειδική αμέλεια (η οποία να συνιστά αδικαιολόγητη παραβίαση εκ μέρους του των κανόνων ασφαλείας)
- Αν ο εργοδότης ή οι προστηθέντες του είχαν δόλο/ δεν τηρήθηκαν οι διατάξεις περί των όρων ασφαλείας και το ατύχημα προκλήθηκε λόγω μη τηρήσεώς τους
    - Η αποζημίωση είναι πλήρης
    - Και η ευθύνη του εργοδότη υποκειμενική

Μισθωτοί ασφαλιζόμενοι στο ΙΚΑ

- Οταν εργαζόμενος υπαγόμενος στην ασφάλιση του ΙΚΑ υποστεί ατύχημα κατά την εκτέλεση της εργασίας του
    a. ο εργοδότης απαλλάσσεται από κάθε υποχρέωση αποζημιώσεις του (και από ευθύνη που απορρέει από ειδικές διατάξεις και από το κοινό δίκαιο)
        i. Ακόμα και αν οφείλεται σε αμέλεια του εργοδότη ή των προστηθέντων του
        ii. Σε καμία περίπτωση με δόλο
    b. Ο εργαζόμενος δικαιούται μόνο τις παροχές που του χορηγει το ΙΚΑ
    c. Διατηρείται σε κάθε περίπτωση η αξίωση του εργαζομένου για ηθική βλάβη από τον εργοδότη
- Αν το ατύχημα οφείλεται σε δόλο του εργοδότη ή των προστηθέντων του
    a. Έχει υποχρέωση να καταβάλει τη διαφορά μεταξύ του ποσού της κατά το κοινό δίκαιο αποζημίωσης και του ποσού των παροχών του ΙΚΑ
    b. Ομοίως έχει την υποχρέωση να επιστρέψει στο ΙΚΑ κάθε ποσό που αυτό δαπάνησε για τη χορήγηση των παροχών στον παθόντα εργαζόμενο.
- Ο εργαζομενος διατηρεί το δικαίωμα αποζημίωσης κατά κάθε τρίτου όπως ορίζει το κοινό δίκαιο, εφόσον το πρόσωπο αυτό είναι διάφορο από τον εργοδότη τους προστηθέντες του.
- Ο εργαζόμενος δικαιούται το μισθό του κατά τα ΑΚ 657-658

ΤΡΟΠΟΙ ΛΥΣΗΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ

1. **ΣΥΜΦΩΝΙΑ**
2. **ΘΑΝΑΤΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ / ΕΡΓΟΔΟΤΗ** (αν μεταβληθεί το προσωπο του εργοδότη δεν λύεται η σύμβαση)
3. **ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ**

Καταγγελία της σύμβασης εργασίας

Πρόκειται για μονομερή, απευθυντέα και αιτιώδη δήλωση βουλήσεως, η οποία έχει ώς έννομη συνέπεια την κατάργηση της σύμβασης για το μέλλον, αμέσως ή μετά από ένα χρονικό διάστημα.

- Η καταγγελία σύμβασης αορίστου χρόνου είναι αναιτιώδης δικαιοπραξία και άρα δεν εξαρτάται από την ύπαρξη ή τη νομιμότητα της αιτίας που προκαλεί την καταγγελία.
- Για την νομιμότητά της αρκεί να τηρήθηκαν από τον εργοδότη οι προϋποθέσεις που ορίζει ο νόμος:
    a. **Έγγραφος τύπος** και **νόμιμη αποζημίωση** σε περίπτωση **εκπρόθεσμης ή** άτακτης καταγγελίας
    b. **Τον έγγραφο τύπο, τη νόμιμη αποζημίωση και την προθεσμία προειδοποίησης** σε περίπτωση **τακτικής καταγγελίας**.
- Αν ο εργαζόμενος ισχυριστεί ότι η καταγγελία ήταν καταχρηστική το δικαστήριο κατά τον έλεγχο της καταχρηστικότητας ελέγχει την αιτία της καταγγελίας προκειμένου να διαπιστώσει αν η συγκεκριμένη καταγγελία παραβιάζει τα κριτήρια του ΑΚ 281.
- Στην περίπτωση των υπαλλήλων ο ν. 2112/1920 προβλέπει ότι η καταγγελία μπορεί να είναι
    a. κατόπιν προειδοποιήσεως και μετά την πάροδο κάποιας προθεσμίας = τακτική
    b. Είτε άνευ αυτής = απρόθεσμη ή άτακτη
- Στην περίπτωση των εργατών προβλέπεται μόνο απρόθεσμη καταγγελία.

Είδη καταγγελίας

1. Τακτική καταγγελία
    a. Η σύμβαση λύεται οποτεδήποτε και ελεύθερα από τον εργοδότη
    b. αφού τηρήσει τις νόμιμες διαδικασίες (έγγραφος τύπος, καταβολή αποζημίωσης)

c. Κατόπιν προειδοποιήσεως
d. Και μετά την πάροδο ορισμένης προθεσμίας
e. Και υπό τον όρο ότι το δικαίωμά του δεν έχει ασκηθεί καταχρηστικά

2. Απρόθεσμη ή άτακτη καταγγελία
   - Η σύμβαση λύεται χωρίς την πάροδο προθεσμίας
3. Έκτακτη καταγγελία
   a. Είναι η καταγγελία που λύεται για σπουδαίο λόγο ΑΚ 672
   b. Σκοπός είναι η πρόωρη λύση ενεκα περιστατικών που μεσολάβησαν και τα οποία συνιστούν σπουδαίο λόγο
   c. Δηλαδή που κατά την καλή πίστη δεν μπορεί να αξιωθεί από το συμβαλλόμενο που τα επικαλείται η συνέχιση της συμβάσεως εργασίας.

Προειδοποίηση στην τακτική καταγγελία κατά τον ν. 4093/2012

Χρόνος υπηρεσίας στον εργοδότη	**Χρόνος προειδοποίησης**
12 μήνες έως 2 χρόνια	1 μήνας
2 έτη έως 5 χρόνια	2 μήνες
5 έτη έως 10 χρόνια	3 μήνες
10 έτη και πάνω	4 μήνες

- Χρόνος έναρξης ισχύος της έγγραφης προειδοποίησης = η επομένη της γνωστοποίησης της προς τον εργαζόμενο. Επομένως :
  a. Η προσμέτρηση του χρόνου προειδοποίησης ξεκινά από την επόμενη μέρα της γνωστοποίησης στον εργαζόμενο
  b. Και λήγει με τη λήξη της προθεσμίας προειδοποίησης, οποτε και επέρχεται η λύση της εργασιακής σχέσης
  c. Ο εργοδότης έχει 8 ημέρες να αναγγείλει την ενεργηθείσα καταγγελία στον Ο.Α.Δ., και αρχίζει από την επόμενη της γνωστοποίησης της έγγραφης προειδοποίησης στον εργαζόμενο
- Ιδιωτικός υπάλληλος = αυτός που κατά κύριο επάγγελμα παρέχει εξαρτημένη εργασία.
- Κύριο επάγγελμα είναι = η επί προθέσει βιοπορισμού συνήθης απασχόληση του προσώπου η οποία δεν είναι παροδική, ευκαιριακή, ακανόνιστη ή πάρεργη

ΚΟΙΝΕΣ ΠΡΟΥΠΟΘΕΣΕΙΣ ΚΥΡΟΥΣ ΤΑΚΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΑΤΑΚΤΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ

1. Έγγραφος τύπος
2. Καταβολή οφειλόμενης αποζημίωσης
3. Καταχώρηση της απασχόλησης του απολυόμενου στα τηρούμενα μισθολόγια ή ασφάλιση του απολυόμενου.

4. Η σχέση να έχει διαρκέσει 12 μήνες τουλάχιστον. Οι 12 πρώτοι μήνες θεωρούνται ως απασχόληση δοκιμαστικής περιόδου και μπορεί να καταγγελθεί χωρίς προειδοποίηση και χωρίς αποζημίωση απόλυσης (εκτός αν έχουν συμφωνήσει κάτι άλλο τα μέρη).

ΕΓΓΡΑΦΟΣ ΤΥΠΟΣ

a. Πρόκειται για συστατικό τύπο
b. Δεν είναι απαραίτητο να αναφέρεται στο έγγραφο της καταγγελίας η αιτία καθώς είναι αναιτιώδης δικαιοπραξία
c. Επιβάλλεται να αναγράφεται η αιτία της καταγγελίας μόνο όταν ο νόμος επιβάλλει την αξιολόγησή της καταγγελίας κατά την άσκηση του δικαιώματος.
d. Το έγγραφο της καταγγελίας πρέπει να ορίζει σαφώς ότι λύεται η σύμβαση εργασίας.
e. Καταγγελία υπό αίρεση δεν επιτρέπεται
    i. Εξαίρεση η εξουσιαστική αίρεση (πχ τροποποιητική καταγγελία)
f. Η άρνηση αποδοχής της εργασίας του μισθωτού ισοδυναμεί με καταγγελία όταν συνοδεύεται από περιστάσεις που καθιστούν σαφή τη βούλησή του εργοδότη ότι δεν επιθυμεί τη συνέχιση της σύμβασης εργασίας.
g. Όταν η καταγγελία γίνεται από αντιπρόσωπο του εργοδότη δεν είναι αναγκαίο να αναφέρεται η πληρεξουσιότητα προς τον αντιπρόσωπο.
    i. Όμως κατά ΑΚ 226 = πρέπει να γίνει άμεση απόκρουση καταγγελίας που γίνεται χωρίς επίδειξη του πληρεξουσίου εγγράφου
    ii. Συνεπώς η καταγγελία καθίσταται άκυρη
    iii. Καταγγελία που διενεργήθηκε από πρόσωπο που δεν έχει αντιπροσώπευση είναι άκυρη και δεν παράγει έννομα αποτελέσματα.
    iv. Αν λοιπόν μετά την άκυρη καταγγελία ο μισθωτός δεν προσέρχεται για να προσφέρει τις εργασίες του, ο εργοδότης (πχ νομικό πρόσωπο) δεν ευθύνεται για καταβολή μισθών υπερημερίας.
    v. Τυχόν μεταγενέστερη έγκριση της καταγγελίας ισχύει ως νέα αυτοτελής καταγγελία εφόσον περιέλθει νομίμως στον μισθωτό.
h. Η καταγγελία παράγει αποτελέσματα μόνο εφόσον και από τότε που θα περιέλθει σε εκείνος προς τον οποίο απευθύνεται.
    i. Εφαρμογή θεωρίας της σφαίρας επιρροής του αποδέκτη
    ii. Δηλαδή από τότε που μπορούσε και έπρεπε να λάβει γνώση του περιεχομένου της.
    iii. Για τη διευκόλυνση αποδείξεως είναι σκόπιμο να γίνεται επίδοση με δικαστικό επιμελητή.

ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ

- Αποτελεί **προϋπόθεση της εγκυρότητας** της καταγγελίας
- Καταβολή κατά την ημέρα λύσεως της σύμβασης, δηλαδή κατά το χρόνο που επιδίδεται το έγγραφο της καταγγελίας.
- Αν ο υπάλληλος αποχωρήσει κατά τη χρονική διάρκεια της προειδοποιήσεως χωρίς τη συγκατάθεση του εργοδότη, δεν δικαιούται αποζημίωσης.

- Η καταβολή πρέπει να είναι πραγματική και προσήκουσα ≠ δεν αρκεί απλή προσφορά της αποζημίωσης.
- Αν ο εργαζόμενος αρνείται την είσπραξή της, ο εργοδότης οφείλει να προβεί σε **δημόσια κατάθεση** μέσα σε χρονικό διάστημα εύλογο από την ατελέσφορη προσφορά.
- Επιτρέπεται **η τμηματική καταβολή** της αποζημίωσης ως δικαίωμα του εργοδότη, πάντα όμως σε μετρητά.
    a. Όταν η αποζημίωση λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας υπερβαίνει τις αποδοχές 2 μηνών, ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλει κατά την απόλυση μέρος της αποζημίωσης που αντιστοιχεί στις αποδοχές 2 μηνών.
    b. Το υπόλοιπο ποσό καταβάλλεται σε 2μηνιαίες δόσεις καθε μια από τις οποίες δεν μπορεί να είναι κατώτερη από τις αποδοχές 2 μηνών, εκτός και αν το ποσό που υπολείπεται για την εξόφληση του συνόλου της αποζημίωσης είναι μικρότερο.
    c. Η επόμενη δόση καταβαλλεται την επόμενη συμπλήρωσης 2μηνου από την απόλυση.
    d. Η **δυνατότητα τμηματικής καταβολής** εφαρμόζεται τόσο **επί της τακτικής** όσο **και επί της απροθέσμου καταγγελίας**.

- Νομική φύση καταγγελίας
  Κατά τη νομολογία
    a. άλλοτε μορφή πρόνοιας
    b. Άλλοτε αντιστάθμισμα της γενικότερης ωφέλειας που παρείχε ο μισθωτός

ΑΝΑΚΛΗΣΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ

- Είναι δυνατή εφόσον περιέλθει στον αποδέκτη της **συγχρόνως ή προηγουμένως της καταγγελίας**
- Μετά την περιέλευση της καταγγελίας στον αποδέκτη της αυτή θεωρείται γενομένη
- Απαξ και η καταγγελία περιέλθει στον εργαζόμενο είναι δυνατή η ανάκλησή της και η αναβίωση της εργασιακής σχέσης μόνο μετά από συμφωνία του εργαζομένου και του εργοδότη (ρητή ή σιωπηρή), όταν ο εργαζόμενος συνεχίσει να παρέχει την εργασία του και ο εργοδότης την αποδέχεται χωρίς αντίρρηση ή επιφύλαξη)
- Σε περίπτωση συμβατικής ανάκλησης :
    a. Θεωρία = αναδρομική άρση των εννόμων συνεπειών της καταγγελίας
    b. Νομολογία = σύναψη νέας σύμβασης
    c. Τα μέρη έχουν κατά την ελευθερία των συμβάσεων τη δυνατότητα προσδώσουν αναδρομικό ή μη αποτέλεσμα
- Στην τακτική καταγγελία με προειδοποίηση, κατά τη διάρκεια του χρονικού διαστήματος της προειδοποίησης η βο΄θληση δεν μπορεί να συνάφεται μόνο από το γεγονός της παροχής εργασίας καθώς είναι υποχρεωτική για τον εργαζόμενο.

ΥΨΟΣ ΚΑΙ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΌΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ

Το ύψος της αποζημίωσης συναρτάται με

a. **τη διάρκεια απασχόλησης του μισθωτού**
b. Με τον **τρόπο καταγγελίας** της σύμβασης (αν έγινε με προειδοποίηση ή χωρίς)

- **Καταγγελία χωρίς προειδοποίηση=** το ύψος της αποζημίωσης ισούται με το ύψος των μισθών που θα λάμβανε ο απολυόμενος κατά τους μήνες της προειδοποίησης
- **Καταγγελία με προειδοποίηση =** ισούται με το ήμισυ της αποζημίωσης που καταβάλλεται στην περίπτωση της καταγγελίας χωρίς προειδοποίηση.

Καταγγελία της σύμβασης αορίστου χρόνου χωρίς προειδοποίηση ιδιωτικού υπαλλήλου :

Χρόνος υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη	**Ποσό αποζημίωσης**
Έως 1 έτος	0
1 έως 4 έτη	2 μηνών
4 έως 6 έτη	3 μηνών
6 έως 8 έτη	4 μηνών
8 έως 10 έτη	5 μηνών
10 έτη συμπληρωμένα	6 μηνών
11 έτη συμπληρωμένα	7 μηνών
12 έτη συμπληρωμένα	8 μηνών
13 έτη συμπληρωμένα	9 μηνών
14 έτη συμπληρωμένα	10 μηνών
15 έτη συμπληρωμένα	11 μηνών
16 έτη συμπληρωμένα	12 μηνών

- Για ιδιωτικούς υπαλλήλους με αορίστου σύμβαση που ήδη απασχολούνται και έχουν συμπληρώσει στον ίδιο εργοδότη **17+** χρόνια, καταβάλλεται αποζημίωση επιπλέον της προβλεπόμενης, οποτεδήποτε και αν απολυθούν με την εξής αναλογία με **ανώτατο πλαφόν τα 2.000€**

Χρόνος προϋπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη	**Ποσό αποζημίωσης**
17 έτη συμπληρωμένα	+ 1 μήνας
18 έτη συμπληρωμένα	+ 2 μήνες
19 έτη συμπληρωμένα	+ 3 μήνες
20 έτη συμπληρωμένα	+ 4 μήνες
21 έτη συμπληρωμένα	+ 5 μήνες
22 έτη συμπληρωμένα	+ 6 μήνες
23 έτη συμπληρωμένα	+ 7 μήνες
24 έτη συμπληρωμένα	+ 8 μήνες
25 έτη συμπληρωμένα	+ 9 μήνες
26 έτη συμπληρωμένα	+ 10 μήνες
27 έτη συμπληρωμένα	+ 11 μήνες
28 έτη συμπληρωμένα	+ 12 μήνες

- Εργοδότης που **προειδοποιεί εγγράφως τον εργαζόμενο** - **τακτική καταγγελία**- καταβάλλει το **ήμισυ της ανωτέρω αποζημίωσης**.

- Αναφορικά με τους **εργατοτεχνίτες** ισχύουν τα εξής :

Χρόνος υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη	**Ποσό αποζημίωσης**
2 μήνες έως 1 έτος	5 ημερομίσθια
1 έτος έως 2 έτη	7 ημερομίσθια
2 έως 5 έτη	15 ημερομίσθια
5 έως 10 έτη	30 ημερομίσθια
10 έως 15 έτη	60 ημερομίσθια
15 έως 20 έτη	100 ημερομίσθια

20 έως 25 έτη	120 ημερομίσθια
25 έως 30 έτη	145 ημερομίσθια
30 έτη και άνω	165 ημερομίσθια

Η διάρκεια της απασχόλησης

- Στο χρόνο υπηρεσίας υπολογίζεται και ο χρόνος της **νόμιμης ή συμβατικής αναστολής** της σύμβασης εργασίας και της αυθαίρετης απουσίας καθώς βάση υπολογισμού είναι η διάρκεια της σχέσης εργασίας.
- Λαμβάνεται υπ'όψιν η ιδιότητά του ως υπαλλήλου ή εργατοτεχνίτη κατά την καταγγελία της σύμβασης. Αν τυχόν είχε διατελέσει στον ίδιο εργοδότη κατά την ίδια σύμβαση με άλλη ιδιότητα λαμβάνεται και αυτή υπ όψιν.
- Στην περίπτωση μεταβολής του προσώπου του εργοδότη λόγω μεταβίβασης επιχειρήσεως / εκμεταλλεύσεως, λαμβάνεται υπ οψιν και η προυπηρεσια στον προηγούμενο εργοδότη.
- Δεν υπολογίζεται ο προηγούμενος χρόνος εργασίας με σύμβαση ορισμένου χρόνου.
    - Όταν η σύμβαση εργασίας μετατρέπεται από ορισμένου σε αορίστου χρόνου, ο χρόνος ορισμένου δεν προσμετράται.
    - Είναι έγκυρη όμως συμφωνία εργοδότη- εργαζομένου που ορίζει ότι συνυπολογίζεται και ο χρόνος ορισμένου.
- Έγκυρη είναι τυχόν συμφωνία που ορίζει ότι θα λαμβάνεται υπ΄όψιν προϋπηρεσία σε άλλον εργοδότη.
- Νομολογία = άκυρη η κατάργηση προηγούμενης σύμβασης αορίστου χρόνου χωρίς καταβολή αποζημίωσης, και η σύναψη νέας σύμβασης αόριστης διάρκειας για την εκτέλεση της ίδιας εργασίας.

ΟΙ ΤΑΚΤΙΚΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΩΣ ΒΑΣΗ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ

1) Ο υπολογισμός της αποζημίωσης γίνεται με βάση τις **τακτικές αποδοχέ**ς του μισθωτού **κατά τον τελευταίο μήνα με καθεστώς πλήρους απασχόλησης**. Αφορά τόσο υπαλλήλους όσο και εργάτες.
2) **Τελευταίος μήνα**ς = το χρονικό διάστημα που έχει σαν τέλος την ημερομηνία απόλυσης του μισθωτού και σας αρχή την αντίστοιχη ημερομηνία του προηγούμενου μήνα.
3) Η αποζημίωση πρέπει να καταβάλλεται με βάση τις **πραγματικά καταβαλλόμενες αποδοχές** και όχι τις νόμιμες.
4) **Πλήρης απασχόληση** = η απασχόληση με την οποία εξαντλείται το συμφωνημένο ή το εφαρμοζόμενο για το συγκεκριμένο μισθωτό ωράριο.
5) **Τακτικός μισθός** = μισθός, επιδόματα και κάθε άλλη παροχή σε είδος και σε χρήμα που καταβάλλεται τακτικά και νόμιμα ως νόμιμο και μόνιμο αντάλλαγμα της εργασίας.
6) Κατά τη θεωρία τακτικές αποδοχές είναι το άθροισμα
    a) Του καταβαλλόμενου μισθού και κάθε άλλης παροχής
    b) που χορηγείται στο μισθωτό τακτικώς και νομίμως κατά τη διάρκεια του έτους
    c) όχι ως άμεση αμοιβή για συγκεκριμένη απασχόληση αλλά ως αμοιβή για την τακτικώς παρεχόμενη από το μισθωτό εργασία κατά τη διάρκεια του έτους.

7) Δεν απαιτείται περιοδικοτητα της παροχής ανά μήνα, αρκεί και η ετήσια καταβολή της μια έστω φορά το έτος και η αντιστοιχία σε συνολική αποτίμηση της εργασίας.
8) **Εργαζόμενοι που αμείβονται με ποσοστά** / κατ' αποκοπή ή κατά μονάδα παρεχόμενης εργασίας= μέσο όρο μισθών των δύο τελευταίων μηνών.
9) **Αποτελούν μισθό :**
    a) Τα επιδόματα εορτών και αδείας (τα οποία είναι ίσα με αποδοχές 2 μηνών)
    b) Η προσαύξηση για την παρεχόμενη σταθερώς και μονίμως εργασία
        i) κατά τις κυριακές και αργίες
        ii) Υπερεργασίας και νόμιμης υπερωρίας
        iii) Και γενικά κάθε μόνιμης πρόσθετης εργασίας πέραν του συμφωνημένου ωραρίου.
    c) Bonus ή οικονομικό κίνητρο προς αύξηση της παραγωγικότητας.
    d) Οικογενειακά επιδόματα (γάμου, τέκνων κτλ)
    e) Το αντίτιμα εις χρήμα παροχών σε είδος
    f) Τα φιλοδωρήματα
        i) που καταβάλλονται υποχρεωτικά από τους πελάτες.
        ii) Που καταβάλλονται προαιρετικά εφόσον έχει συμφωνηθεί ρητά ή σιωπηρά ότι θα αμείβεται ο εργαζόμενος και με τα φιλοδωρήματα.
10) **ΔΕΝ αποτελούν μισθό**
    a) Οι παροχές που δίνονται όχι ως αντάλλαγμα αλλά για την εξυπηρέτηση των λειτουργικών αναγκών της επιχείρησης, ασχέτως αν παρέχουν ωφέλεια στον εργαζόμενο.
    b) Οικειοθελείς παροχές, εκτός αν έχει δημιουργηθεί επιχειρησιακή συνήθεια
    c) Η αποζημίωση για την παράνομη ή κατ΄εξαίρεση υπερωρία.

Ευνοϊκότερες συμφωνίες

- Επιτρέπονται ευνοϊκότερες συμφωνίες τόσο ως προς την αποζημίωση όσο και ως προς τη λύση της σύμβασης με καταγγελία γενικότερα.
- Επομένως οι διατάξεις είναι μονομερώς αναγκαστικού χαρακτήρα
- Περιέχουν κατώτατα όρια προστασίας
- άρα δεν επιτρέπεται μεν παραίτηση αλλά ταυτόχρονα επιτρέπεται καλυτέρευση της προστασίας υπέρ των μισθωτών.

<u>ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ ΜΗ ΚΑΤΑΒΟΛΗΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ</u>

Α. ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΚΑΤΟΠΙΝ ΥΠΟΒΟΛΗΣ ΜΗΝΥΣΗΣ ΚΑΤΑ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ

Ν. 2112/1920 αρ 5 = αν υπεβλήθει μήνυση για αξιόποινη πράξη μπορεί να καταγγελθεί χωρίς την τήρηση προθεσμίας αν η αξιόποινη πράξη διενεργήθηκε κατά το χρόνο εργασίας του ή αν είναι κατηγορία δια αδίκημα τουλάχιστον πλημμελήματος.

- Ο εργοδότης μπορεί να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας χωρίς να καταβάλλει στον απολυόμενο μισθωτό τη νόμιμη αποζημίωση, αν έχει διαπραχθεί προηγουμένως:
    a. Υποβάλλει μήνυση κατά του μισθωτού για αξιόποινη πράξη που διαπράχθηκε κατά την εκτέλεση της εργασίας του

b. Ή αν προηγουμένως απαγγέλθηκε εναντίον του κατηγορία για αδίκημα που φέρει το χαρακτήρα τουλάχιστον πλημμελήματος.

- Πρέπει όμως να τηρείται ο έγγραφος τύπος
    - Γιατί καθιστά σαφή την ημερομηνία λύσης της σύμβασης
    - και προφυλάσσει τον εργοδότη από μια πρόχειρη απόφαση.

Προϋποθέσεις:

1. Διάπραξη αξιόποινης πράξεως
    a. Κατά την εκτέλεση της εργασίας για την οποία έχει απαγγελθεί κατηγορία κατά του μισθωτού
    b. Ή τέλεση οποιασδήποτε αξιόποινης πράξεως εκτός πταίσματος (τουλάχιστον πλημμελήματος)
2. Έγγραφη καταγγελία
    a. Πρέπει να γίνεται μνεία ότι η απόλυση γίνεται για κάποιον από τους παραπάνω λόγους
    b. Δεν απαιτείται να εξειδικεύονται οι αξιόποινες πράξεις
    c. Πρέπει να γίνει σε εύλογο χρόνο από τότε που ο εργοδότης έλαβε γνώση της αξιόποινης πράξεως ώστε να μην εκλείπει ο αιτιώδης σύνδεσμος
3. Υποβολή μηνύσεως ή αναγγελία κατηγορίας σε βάρος του μισθωτού πριν από την καταγγελία της σύμβασης.

- Εάν ο εργαζόμενος απαλλαγεί της κατηγορίας με βούλευμα ή δικαστική απόφαση, τότε οι διατάξεις για την αποζημίωση εφαρμόζονται από την κοινοποίηση στον εργοδότη της αθωωτικής απόφασης ή του βουλεύματος.
    - Άρα δεν αναβιώνει η εργασιακή σχέση
    - Απλώς ο εργαζόμενος δικαιούται την αποζημίωση
    - Ο εργοδότης οφείλει να την καταβάλει σε εύλογο χρόνο από την κοινοποίηση
    - Αν δεν καταβληθεί σε εύλογο χρόνο τότε η καταγγελία θεωρείται άκυρη, ο εργοδότης καθίσταται υπερήμερος (εφόσον δεν αποδέχεται την εργασία του μισθωτού) και οφείλει αποδοχές υπερημερίας για τον μετά την κοινοποίηση χρόνο.
    - Η κοινοποίηση της αθωωτικής απόφασης πρέπει να συνοδεύεται από δήλωση του μισθωτού ότι θέτει την εργασία του στη διάθεση του εργοδότη ή ότι επιθυμεί να λάβει αποζημίωση.
    - Από την κοινοποίηση εκκινούν και οι αποσβεστικές προθεσμίες των 3 ή 6 μηνών για την έγερση της αγωγής προς διεκδίκηση αποδοχών υπερημερίας / αποζημιώσεως.
    - Αν όμως η ακυρότητα της καταγγελίας έγκειται στο ότι ήταν καταχρηστική τότε η προθεσμία εκκινεί από τον χρόνο καταγγελίας.
    - Απαλλαγή του μισθωτού = δεν πρέπει να είναι λόγω δικονομικών κωλυμάτων.

Β. ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΛΟΓΩ ΔΙΑΚΟΠΗΣ ΤΗΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΕΞΑΙΤΙΑΣ ΠΥΡΚΑΓΙΑΣ/ ΑΝΩΤΕΡΑΣ ΒΙΑΣ

- Ο εργαζόμενος στις περιπτώσεις διακοπής για τους παραπάνω λόγους δικαιούται τα ⅔ της προβλεπόμενης αποζημίωσης.
- Αν ο εργοδότης δεν είναι ασφαλισμένος κατά των κινδύνων αυτών, απαλλάσσεται πλήρως από την υποχρέωση αποζημίωσης.
- Αζήμια καταγγελία της σύμβασης μόνο για έκτακτα και απρόβλεπτα περιστατική που συνιστούν ανωτέρα βία**= δικαίωμα έκτακτης καταγγελίας.**
- **Δεν** θεωρούνται περιστατικά ανωτέρας βίας :
    - Η διακοπή της λειτουργίας της επιχειρήσεως λόγω κακής οικονομικής κατάστασης του εργοδότη
    - Εξωσης του η οποία οφείλεται στη μη εκπλήρωση των συμβατικών του υποχρεώσεων
    - Η εκπλειστηρίαση των εγκαταστάσεων του εργοδότη λόγω οικονομικής δυσπραγίας, η οποία θα μπορούσε να έχει αποτραπεί με μέτρα επιμέλειας και σύνεσης.
- Η διακοπή πρέπει να είναι **οριστική** και **ολική**
- **Δεν** απαλλάσσεται από την υποχρέωση τήρησης έγγραφου τύπου.

Γ. ΚΑΤΑΧΡΗΣΤΙΚΗ ΑΞΙΩΣΗ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ- ΣΚΟΠΙΜΗ ΚΑΙ ΚΑΚΟΒΟΥΛΗ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΠΟΥ ΑΠΟΒΛΕΠΕΙ ΣΤΗΝ ΠΡΟΚΛΗΣΗ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ.

- Καταρχήν σε περίπτωση καταγγελίας σύμβασης αορίστου χρόνου οφείλεται πάντοτε αποζημίωση, ακόμη και όταν ως αιτία έχει τη μη εκπλήρωση ή την πλημμελή εκπλήρωση των υποχρεώσεων του μισθωτού.
- ΑΚ 281= αντιμετώπιση περιπτώσεων όπου ο εργαζόμενος εξωτερικεύει ακραία αντισυμβατική συμπεριφορά η οποία αποβλέπει στην καταγγελία της σύμβασης από την πλευρά του εργοδότη και την είσπραξη της αποζημίωσης
- Πρέπει ο μισθωτός να δρά σκοπίμως και κακοβούλως - με αποκλειστικό σκοπό να εξαναγκάσει τον εργοδότη σε καταγγελία της σύμβασης.

ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΚΑΙ ΣΥΜΨΗΦΙΣΜΌΣ

- Η αποζημίωση λόγω καταγγελίας δεν αποτελεί μισθό
- Άρα δεν υπόκειται στην απαγόρευση συμψηφισμού του ΑΚ 664
- Επομένως είναι νόμιμος η συμψηφισμός με ληξιπρόθεσμη ανταπαίτηση του εργοδότη.
- Αν η καταγγελία κριθεί άκυρη και αναγκαστεί να καταβάλει μισθούς υπερημερίας, τότε ο εργοδότης δικαιούται να συμψηφίσει τους μισθούς αυτούς με την αποζημίωση που έχει ήδη καταβάλει.

Συνεπειες μη καταβολής αποζημίωσης

Α. ΑΚΥΡΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ

- Προϋπόθεση του κύρους της καταγγελίας είναι η καταβολή ολόκληρου του ποσού της αποζημίωσης.
    - Όχι μόνο του νόμιμης αλλά και του επιπλέον της νόμιμης, πρόσθετης αποζημίωσης.
    - Μη καταβολή δόσης αποζημίωσης επιφέρει ακυρότητα
    - Αν απο πλάνη ώς προς το ύψος ή τις προϋποθέσεις της αποζημίωσης ο εργοδότης δεν την καταβάλλει ολόκληρη, θεωρείται έγκυρη η καταγγελία
    - Επομένως σε περίπτωση ελλιπούς καταβολής της αποζημίωσης, πρέπει να εξετάζεται in concreto αν η είναι δικαιολογημένη ή όχι.
    - Η μη καταβολή αποζημίωσης δεν επιφέρει ακυρότητα της καταγγελίας σε ειδικές περιπτώσεις ειδικά ρυθμιζόμενες (πχ απασχολούμενοι με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στο δημόσιο κτλ)

Β. ΣΧΕΤΙΚΗ ΑΚΥΡΟΤΗΤΑ ΥΠΕΡ ΤΟΥ ΜΙΣΘΩΤΟΥ

- Η άκυρη καταγγελία θεωρείται ώς μη γενόμενη (ΑΚ 180)
- Επομένως όταν συντρέχει ακυρότητα της καταγγελίας δεν επέρχεται λύση της σύμβασης, η οποία συνεχίζεται και μετά την καταγγελία
- Εφόσον ο εργοδότης δεν αποδέχεται την εργασία καθίσταται υπερήμερος και οφείλει μισθούς υπερημερίας
- **Η ακυρότητα της καταγγελίας είναι σχετική υπέρ του μισθωτού** = μπορεί να την επικαλεστεί μόνο αυτός καθώς οι διατάξεις έχουν θεσπιστεί για τη δική του προστασία.
- Επομένως ο εργαζόμενος έχει την ευχέρεια:
    a. Είτε να θεωρήσει άκυρη την καταγγελία και να αξιώσει καταβολή αποδοχών υπερημερίας
    b. Είτε να παραιτηθεί από το δικαίωμα προσβολής του κύρους της καταγγελίας - να θεωρήσει δηλαδή την καταγγελία έγκυρη- και να διεκδικήσει μόνο την καταβολή αποζημίωσης ή συμπλήρωσης της αποζημιώσεως.
- Αν ο εργαζόμενος παραλείψει να ασκήσει τις αξιώσεις που ορίζει ο νόμος, τότε το δικαίωμα προσβολής αποσβέννυται και η καταγγελία καθίσταται έγκυρη.

<u>Περιορισμοι του δικαιώματος της καταγγελίας</u>

1. κατά τη διάρκεια άδειας

2. Κατά τη διάρκεια εγκυμοσύνης και 18 μήνες μετά τον τοκετό / απουσίας της λόγω ασθένειάς της που οφείλεται στον τοκετό
3. Για νόμιμη συνδικαλιστική δράση

Ειδική προστασία απολαμβάνουν

a. Τα προστατευόμενα συνδικαλιστικά στελέχη
b. Στρατευόμενοι μισθωτοί
c. Έφεδροι πολεμιστές και θύματα πολέμου.

ΑΠΟΣΒΕΣΤΙΚΕΣ ΠΡΟΘΕΣΜΙΕΣ

- Αξιώσεις του μισθωτού που απορρέουν από το άκυρο της καταγγελίας της εργασιακής σχέσης (αν δηλαδή εξακολουθεί να υφίσταται η εργασιακή σχέση)
    - κοινοποίηση αγωγής εντός 3μήνου από την λύση της εργασιακής σχέσης
    - Σκοπός = αρση αβεβαιότητας όσον αφορά το κύρος της καταγγελίας
    - Αυτεπαγγέλτως από το δικαστήριο
    - Για ορισμένου και αορίστου χρόνου συμβάσεις
- Αξιώσεις του μισθωτού για καταβολή ή συμπλήρωση της αποζημίωσης
    - Απαράδεκτη αν δεν κοινοποιηθεί εντός 6μήνου από τότε που έγινε απαιτητή
    - Αφορά μόνο την αποζημίωση που προβλέπει ο ν. 2112/1920
    - Απαιτητή καθίσταται αποζημίωση
        - Στην απρόθεσμη ή έκτακτη καταγγελία, τη μέρα που λαμβάνει χώρα η καταγγελία
        - Στην τακτική καταγγελία ή καταγγελία με προειδοποίηση, από την επομένη της συμπλήρωσης της προθεσμίας
        - Αν καταβάλλεται τμηματικώς, από τη στιγμή που κάθε δόση καθίσταται απαιτητή και είναι δυνατή η δικαστική της επιδίωξη
        - Στην περίπτωση της μονομερούς βλαπτικής μεταβολής, την επομένη της αποκρουσης της μεταβολής και της αποχής από την εργασία.

ΚΑΤΑΧΡΗΣΤΙΚΗ ΑΣΚΗΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΟΣ ΤΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ

- ΑΚ 281= αντικειμενικά κριτήρια για την υπέρβαση των ορίων
    a. Καλή πίστη
    b. Χρηστά ήθη
    c. Κοινωνικός και οικονομικός σκοπός της καταγγελίας
- Η μη καταχρηστική άσκηση μπορεί να θεωρηθεί ως μια αρνητική προϋπόθεση για την νόμιμη άσκηση του δικαιώματος της καταγγελίας
- Λόγω του αναιτιώδους της καταγγελίας πρέπει ο εργαζόμενος να επικαλεστεί και να αποδείξει περιστατικά σχετιζόμενα είτε με τον ίδιο είτε με τον εργοδότη που καθιστούν την καταγγελία καταχρηστική.
- Ο δικαστής εξετάζει ποιά ήταν η αντικειμενική υπέρβαση των κριτηρίων και όχι το ποιά ήταν τα αίτια.
- ΑΠ = η καταγγελία είναι καταχρηστική όταν εκκινείται από ταπεινά ελατήρια (εμπάθεια, μίσος κτλ)

Η καταγγελία ως έσχατο μέσο

- Στο δίκαιο της καταγγελίας εφαρμόζεται η αρχή της αναλογικότητας και αυτή, ανεξάρτητα από τους λόγους που τη δικαιολογούν μπορει να χρησιμοποιηθεί μόνο ως έσχατο μέσο
- Κατά τη νομολογία= εφόσον υπάρχουν ηπιότερα μέτρα η καταγγελία της σύμβασης είναι καταχρηστική (αρχή αναλογικότητας)
- Υπερβαίνει και τον άμεσο σκοπό του δικαιώματος της καταγγελίας που είναι η ορθολογικότερη και αποδοτικότερη οργάνωση και λειτουργία της εκμεταλλεύσεως.

Η καταγγελία λόγω πτώχευσης της επιχείρησης

- Ενώ για το κύρος της καταγγελίας πριν από την πτώχευση απαιτείται η καταβολή αποζημίωσης ≠
- Για τη μετά την πτώχευση καταγγελία αν και άνευ αποζημίωσης συνεπάγεται τη λύση της σύμβασης.
- Παρόλα αυτά ο μισθωτός διατηρεί την αξίωσή του αποζημίωση από την καταγγελία της σύμβασης, η οποία και κατατάσσεται στην 3η σειρά των προνομιούχων απαιτήσεων.

Η καταγγελία που γίνεται για οικονομικοτεχνικούς λόγους

- Οι οικονομοτεχνικοί λόγοι αφορούν τον εργοδότη, όχι τον μισθωτό
- Είναι αποφάσεις οικονομικού ή τεχνικού χαρακτήρα που λαμβάνει ο εργοδότης για την προσφορότερη οργάνωση και λειτουργίας της εκμεταλλεύσεως.
- Οι αποφάσεις επηρεάζουν συχνά την απασχόληση ή τους όρους εργασίας της.
- Στα πλαίσια του δικαστικού ελέγχου εξετάζονται οι λόγοι για τους οποίους έλαβε χώρα η καταγγελία. Το ζήτημα που τίθεται είναι κατά πόσον είναι αντικείμενο του δικαστικού ελέγχου και οι οικονομικοτεχνικές αποφάσεις του εργοδότη:
    1. Καταρχήν ο εργοδότης έχει την ελευθερία να λαμβάνει κάθε μέτρο που κατά την κρίση του είναι αναγκαίο για την αποδοτική λειτουργια της επιχείρησης.
    2. Ειδικότερα μπορεί να αποφασίζει
        a. Τι, που και πώς θα παραχθεί
        b. Τη διακοπή της λειτουργίας της επιχείρησης ή τμήματός της, μεταβίβασή της κτλ.
        c. Να αποφασίζει ποιά είναι τα καταλληλότερα μέσα για την επιδίωξη του επιχειρηματικού σκοπού.
        d. Να προσλαμβάνει το προσωπικό της επιχείρησης και να αποφασίζει τη λύση της επιχειρήσεως.
    3. Οι παραπάνω εργοδοτικές αποφάσεις είναι οικονομικοτεχνικού περιεχομένου και αποτελούν δεδομένα τα οποία **δεν επιτρέπεται να ελέγχονται ως προς τη σκοπιμότητα τους**.
    4. Κατ΄εξαίρεση η καταγγελία υποβάλλεται σε δικαστικό έλεγχο, γιατί διαφορετικά θα ήταν αδύνατος ο έλεγχος της καταχρηστικής άσκησης του δικαιώματος της καταγγελίας.
    5. Το δικαστήριο κατά τον έλεγχο καταχρηστικότητας ερευνουν

    a. Αν οι λόγοι που επικαλείται ο εργοδότης είναι υπαρκτοί ή προσχηματικοί
        i. όχι την σκοπιμοτητα τους
        ii. Μονο αν υπάρχουν πράγματι και ήταν η αιτία της καταγγελίας.
        iii. Αν δηλαδή υπάρχει αιτιώδης σύνδεσμος μεταξύ της οικονομικοτεχνικής απόφασης και της καταγγελίας
    b. Αν κατά τις οικονομικο-τεχνικές αυτές αποφάσεις ήταν αναπόφευκτη/ αναγκαία η καταγγελία (ή αν υπήρχαν άλλα ηπιότερα και εξ ίσου αποτελεσματικά μέσα)
- Επομένως πρέπει ο εργοδότης πριν προχωρήσει σε απολύσεις να εξετάσει το ενδεχόμενο ηπιότερων μέσων
    a. μέσα δηλαδή που απαιτουν μια δυσμενέστερη μεταβολή των όρων της σύμβασης εργασίας
    b. Εφαρμογή αρχής αναλογικότητας
    c. Πχ τροποποιητική καταγγελία, απασχόληση σε υποδεέστερη θέση κτλ
    d. Σε περίπτωση που ο εργοδότης το προτείνει και ο εργαζόμενος αρνηθεί, τότε η καταγγελία αποτελεί το έσχατο μέσο και δεν μπορεί να θεωρηθεί καταχρηστική.
- Ζήτημα αποτελεί επίσης και η επιλογή των απολυόμενων εργαζομένων με αντικειμενικά κριτήρια
    a. Κριτήρια κοινωνικά και οικονομικα
    b. πχ ηλικία, οικογενειακή ή οικονομική κατάσταση, απόδοση του μισθωτού στην εργασία.
    c. Κατά νομολογία είναι **σημαντικότερο το κριτήριο της αποδοτικότητας**. Εφόσον υπάρχει διαφορά και μάλιστα ουσιώδης ως προς την αποδοτικότητα, είναι θεμιτή η διατήρηση των πιο αποδοτικών έστω και αν οι άλλοι υπερέχουν ως προς τα αντικειμενικά και κοινωνικά κριτήρια.
    d. Ως προς τα άλλα οικονομικά και κοινωνικά κριτήρια δεν φαίνεται να κάνει διαφοροποίηση η νομολογία.
    e. Ο νόμος όμως δίνει ιδιαίτερη βαρύτητα στο κριτήριο της ηλικίας:
        i. Όταν γίνονται ομαδικές ή μεμονωμένες απολύσεις ο αριθμός των εργαζομένων 55-64 ετών δεν μπορεί να υπερβαίνει το 10% του αριθμού των εργαζομένων.
        ii. Η επιλογή αφορά όχι τον συνολικό αριθμό των εργαζομένων αλλά εκείνων που είναι συγκρίσιμοι, που απασχολούνται δηλαδή στην ίδια επαγγελματική κατηγορία ή ειδικότητα.

ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΤΗΣ ΑΚΥΡΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ

- ΑΚ 180= η ακυρη καταγγελια θεωρείται ως μη γενόμενη.
- Η σύμβαση εργασίας συνεχίζεται και εφόσον ο εργοδότης δεν την αποδέχεται
    - καθίσταται υπερήμερος από την ημέρα της καταγγελίας
    - και από τότε οφείλει μισθούς υπερημερίας
    - Δηλαδή το νόμιμο ή συμφωνημένο μισθό.
- Διακοπή της υπερημερίας του μπορεί να προκαλέσει ο εργοδότης με 2 τρόπους :

1. Με δήλωσή του ότι *αποδέχεται την εργασία του μισθωτού κατά τους ίδιους όρους που ίσχυαν πριν την απόλυση*
2. Με *νέα έγκυρη καταγγελία.*
    a. Η δεύτερη αυτή καταγγελία μπορεί να γίνει επικουρικά, με την αίρεση ότι η πρώτη θα κριθεί από το δικαστήριο ως άκυρη.
    b. Το κύρος της κρίνεται αυτοτελώς, με βάση τα περιστατικά μεταγενέστερα της πρώτης καταγγελίας.

Περιπτωσιολογία καταχρηστικής καταγγελίας

1. Καταγγελία που οφείλεται σε επιλήψιμα κριτήρια του εργοδότη = καταχρηστικη
2. Καταγγελία που οφείλεται σε αντισυμβατική συμπεριφορά του εργαζομένου = δεν είναι καταχρηστική
3. Καταγγελία που οφείλεται στο πρόσωπο του μισθωτού (πχ ασθένεια)
    a. Κρίσιμες οι δυσμενείς επιπτώσεις που υφίσταται εξ αυτού του λόγου η εργασιακή σχέση
    b. Κάτω από ορισμένες περιστάσεις μπορεί να δικαιολογείται καταγγελία της εργασιακής σχέσης
    c. Δεν μπορεί να λειτουργήσει ώς κύρωση για απουσίες που έλαβαν χώρα στο παρελθόν
    d. Αν οι περιστάσεις θεμελιώνουν κατ' αντικειμενική κρίση αρνητική πρόγνωση για την εξέλιξη της υγείας του και πιθανότητα για απουσίες από την επιχείρηση στο μέλλον που θα διαταρράξουν τη λειτουργία της επιχείρησης, πότε δεν θεωρείται καταχρηστική.
4. Καταγγελία λόγω αντικατάστασης του μισθωτού με άλλον
    a. Αν μετά από επιτυχή και μακρόχρονη υπηρεσία καταγγέλλει τη σύμβαση για να προσλάβει άλλον χωρίς κάποιο προφανή λόγο = καταχρηστική
    b. Επομένως είναι καταχρηστική η απόλυση με αιτία την αντικατάσταση του αρχαιότερου μισθωτού με νέο εργαζομενο χαμηλομισθο.
5. Εξηναγκασμένη καταγγελία = επιβάλλεται από τρίτους στον εργοδότη με την απειλη οικονομικών ή άλλως συνεπειών:
    a. Τρίτοι μπορει να είναι το προσωπικό/ το σωματείο/ πελάτες/ προμηθευτες κτλ
    b. Κριτήρια πρέπει να είναι η υπαιτιότητα ή μη του εργαζομένου, αναφορικώς με τους προβαλλόμενους λόγους
    c. Το βάσιμο των λόγων αυτών
    d. Η σχέση τους με τη θέση και την επιχειρησιακή δραστηριότητα του μισθωτού
    e. Ο βαθμος στον οποίο διακυβεύονται τα συμφέροντα της επιχειρησης.

Καταγγελία συμβασης ορισμενου χρονου

Α. Με την πάροδο ορισμένου χρόνου

- Λύεται αυτοδικαίως χωρίς άλλη διατύπωση με την πάροδο ορισμένου χρόνου
- Όταν από ορισμένου γίνεται αορίστου χρόνου, το διάστημα που διήρκησε ως ορισμένου δεν προσμετράται στην αποζημίωση.

Β. Καταγγελία της σύμβασης ορισμένου χρόνου για σπουδαίο λόγο

- Μπορεί για **σπουδαίο λόγο** να λυθεί και πιο πριν (ΑΚ 672- έκτακτη καταγγελία)
  - σπουδαίος λόγος = ένα ή περισσότερα περιστατικά, τα οποία συνεκτιμώμενα κατά την καλή πίστη, την ευθύτητα και εντιμότητα που απαιτούνται στις συναλλαγές= καθιστούν με ανεκτή τη συνέχιση της σύμβασης.
  - Δεν είναι αναγκαίο να προκληθεί για αυτόν ζημιά.
  - Δεν προϋποτίθεται κατ ανάγκη υπαιτιότητα εκείνου κατά του οποίου στρέφεται η καταγγελία.
  - Η αόριστη νομική έννοια του συγκεκριμενοποιηθεί in concreto με συνολική εκτίμηση και στάθμιση των αντικρουόμενων συμφερόντων.
  - Πρέπει να λαμβάνονται υπόψη *η θέση που κατέχει ο εργαζόμενος, η βαρύτητα της παράβασης, τα προσόντα του, ο βαθμός υπαιτιότητάς του, η προκληθείσα ζημία, ο χρόνος που απομένει για τη λήξη της σύμβασης κτλ*
  - Στην περίπτωση του σπουδαίου λόγου η καταγγελία πρέπει να χρησιμοποιείται ως έσχατο μέσο, να έχουν εξαντληθεί τα ηπιότερα.
    - Ηπιότερο μέσο είναι η προειδοποίηση ότι μια συμπεριφορά δεν θα γίνει ανεκτή στο μέλλον.
    - Η προειδοποίηση διευκολυνει την αρνητική πρόγνωση ως προς τη μελλοντική πορεία της εργασιακής σχέσης.
- Σπουδαίος λόγος μπορεί να προκύπτει από την συνεκτίμηση περισσότερων περιστατικών, τα οποία μεμονωμένα δεν συνιστούν σπουδαίο λόγο, συνεκτιμώμενα όμως αποκτούν τέτοια βαρύτητα που να δικαιολογείται η καταγγελία.
  - Ο σπουδαίος λόγος πρέπει να υφίσταται κατά το χρόνο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας.
- Το δικαίωμα καταγγελίας πρέπει να ασκείται εντός ευλόγου χρόνου από τότε που ο έχων το δικαίωμα καταγγελίας έλαβε γνώση της ύπαρξης του σπουδαίου λόγου.
  - Σε διαφορετική περίπτωση έχουμε αποδυνάμωση του δικαιώματος καταγγελίας
  - Ειδικά αν έχει δημιουργηθεί δικαιολογημένα η πεποίθηση στον εργαζόμενο ότι δεν θα ασκηθεί το εν λόγω δικαίωμα.
- Η καταγγελία της σύμβασης ορισμένου χρόνου είναι μονομερής αιτιώδης δικαιοπραξία, επειδή το κύρος της εξαρτάται από την ύπαρξη σπουδαίου λόγου.
- Δεν υπόκειται σε έγγραφο τύπο. Αν τυχόν περιβληθεί τον έγγραφο τύπο δεν είναι αναγκαίο να αναφέρεται η αιτία.
- Ο καταγγέλλων έχει την υποχρέωση να γνωστοποιήσει στον λήπτη της καταγγελίας τον σπουδαίο λόγο, αλλά και αν δεν το κάνει δεν επηρεάζεται το κύρος της καταγγελίας.
- Εκ των προτέρων παραίτηση από το δικαίωμα της καταγγελίας για σπουδαίο λόγο δεν είναι δυνατή, δεν μπορεί δηλαδή να αποκλειστεί με συμφωνία.

    - Επίσης δεν είναι δυνατόν να περιοριστεί το δικαίωμα άμεσα ή έμμεσα με την πρόβλεψη προϋποθέσεων ή διατυπώσεων που δυσχεραίνουν την άσκησή του.
- Καλή πίστη = δεν απαιτεί πάση θυσία την τήρηση των συμφωνηθέντων μέχρι τη τη λήξη της σύμβασης ≠ θέτει ορισμένα όρια αντοχής, η υπέρβαση των οποίων δικαιολογεί την απαλλαγή από τη συμβατική δέσμευση.
- Αποσβεστική προθεσμία = κατά τη νομολογία 3μηνη.

Γ. Καταγγελία σύμβασης ορισμένου χρόνου χωρίς σπουδαίο λόγο

- Αν ο εργοδότης κατήγγειλε τη σύμβαση εργασίας χωρίς σπουδαίο λόγο :
    - Η καταγγελία είναι άκυρη
    - Η σύμβαση εργασίας εξακολουθεί να ισχύει
    - Ο εργοδότης μη αποδεχόμενος την εργασία του μισθωτού καθίσταται υπερήμερος
    - Και οφείλει μισθούς υπερημερίας μέχρι τη λήξη του ορισμένου χρόνου.
    - Ο εργαζόμενος δεν υποχρεούται σε πραγματική προσφορά της εργασίας του, γιατί ο εργοδότης με την άκυρη καταγγελία του έχει ήδη δηλώσει ότι δεν αποδέχεται την εργασία του.
    - Από τους μισθούς υπερημερίας ο εργοδότης δικαιούται να αφαιρέσει κάθε τι ο εργαζόμενος ωφελήθηκε από τη ματαίωση της εργασίας ή την παροχή της αλλού.
- Αν ο εργαζόμενος κατήγγειλε τη σύμβαση εργασίας χωρίς να συντρέχει σπουδαίος λόγος =
    - αυθαίρετη αποχή από την εργασία που καθιστά τον εργαζόμενο υπερήμερο οφειλέτη.
    - Παρέχει στον εργοδότη το δικαίωμα να καταγγείλει τη σύμβαση για σπουδαίο λόγο, ο οποίος συνίσταται στην αθέτηση της σύμβασης εκ μέρους του εργαζομενου.
- ΑΚ 673 = αν ο σπουδαίος λόγος για τον οποίο έγινε η καταγγελία συνίσταται ή οφείλεται σε αθέτηση της σύμβασης, εκείνος που την αθέτησε έχει υποχρέωση σε αποζημίωση. Άρα :
- Προϋποθέσεις ΑΚ 673:
    1. Να έλαβε χώρα έγκυρη καταγγελία ένεκα σπουδαίου λόγου
    2. Ο σπουδαίος λόγος να συνίσταται ή να οφείλεται σε αθέτηση της σύμβασης εκ μέρους του αντισυμβαλλομένου του καταγγέλλοντος τη σύμβαση
    3. Να υφίσταται αιτιώδης συνάφεια μεταξύ της αθέτησης της σύμβασης και της καταγγελίας.
- Η αποζημίωση συνίσταται σε ότι ζημιώθηκε ο αντισυμβαλλόμενος από την αθέτηση της σύμβασης
- ΑΚ 674 = αν ο σπουδαίος λόγος για τον οποίο ο εργοδότης έκανε την καταγγελία, οφείλεται στην μεταβολή των προσωπικών ή περιουσιακών του σχέσεων τότε είναι δυνατόν να επιδικάσει το δικαστήριο κατά την κρίση του εύλογη αποζημίωση στον εργαζόμενο.
    - Απορρέει από λόγους επιείκειας προν ανακούφιση του εργαζομένου από την αιφνίδια λύση της σύμβασης του.

- Αν υφίσταται δόλος ή βαριά αμέλεια του εργοδότη, ο εργαζόμενος μπορεί να καταγγείλει αυτός τη σύμβαση για σπουδαίο λόγο και να αξιώσει πλήρη αποζημίωση κατά το ΑΚ 673.
- Ευλογη αποζημίωση = ορίζεται από τον δικαστή με συνεκτίμηση των πραγματικών περιστατικών in concreto.

Ομαδικες απολυσεις

<u>Κοινοτικό δίκαιο</u>

- Σκοπός ρύθμισης = η ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων σε περίπτωση ομαδικών απολύσεων με στόχο την ισόρροπη οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη.
- Θεσπίζουν κανόνες διαδικασίας και υποχρεώσεις του εργοδότη να :
    a. Προβαίνει εγκαίρως σε διαβουλεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων (πριν την πραγματοποίηση των ομαδικών απολύσεων).
    b. Ενημερώνει τους εκπροσώπους των εργαζομένων για τις σχεδιαζόμενες ομαδικές απολύσεις.
        i. Να παρέχει κάθε χρήσιμη πληροφορία
        ii. Να τους ενημερώνει εγγράφως για τους λόγους, τον αριθμό και τις κατηγορίες των υπό απόλυση εργαζομένων, τη χρονική περίοδο κατά την οποία θα πραγματοποιηθούν οι απολύσεις, τα κριτήρια και τη μέθοδο υπολογισμού της αποζημιώσεως.
    c. Κοινοποιεί εγγράφως στην αρμόδια αρχή κάθε σχεδιαζόμενη ομαδική απόλυση. Αυτή πρέπει να αναφέρει:
        i. Τους λόγους
        ii. Τον αριθμό των υπό απόλυση εργαζομένων
        iii. Τον αριθμό των συνήθως απασχολούμενων κατά την περίοδο μέσα στην οποία πρόκειται να πραγματοποιηθούν οι απολύσεις.
- Άρα η οδηγία εισάγει 3 ρυθμίσεις:
    1. Διαβουλεύσεις μεταξύ των ενδιαφερομένων
    2. Η πληροφόρηση των εργαζομένων
    3. Η ενημέρωση της αρμόδιας αρχής.

Αρμοδιότητες της αρμόδιας αρχής

- Η δημόσια αρχή δεν έχει δικαίωμα να παρεμβαίνει στη λήψη της απόφασης για ομαδικές απολύσεις.
- Οι απολύσεις ισχύουν 30 μέρες μετά την κοινοποίησή τους στη δημόσια αρχή.
- Ο ρόλος της δημόσιας αρχής είναι να ενημερώνεται και να χρησιμοποιεί την προθεσμία για να εξεύρει λύσεις για τα προβλήματα που δημιουργούνται από τις σχεδιαζόμενες απολύσεις.

Εθνικό δίκαιο

Η διαδικασία των ομαδικών απολύσεων κατά τον ν. 1387/1983 περιλαμβάνει 2 επί μέρους φάσεις :

1. Τη φάση των διαβουλεύσεων με τους εκπροσώπους των εργαζομένων και της πληροφόρησης των εργαζομένων.
2. Τη φάση της παρεμβάσεως της διοίκησης.

- Διαβουλεύσεις = στόχο έχουν την διερεύνηση δυνατότητας αποφυγής ή μείωσης των απολύσεων και των δυσμενών συνεπειών τους.
- Για τους παραπάνω λόγους ο εργοδότης έχει υποχρέωση
    - να παρέχει όλες τις απαραίτητες πληροφορίες
    - Και να τους ειδοποιεί εγγράφως σχετικά με :
        - Τους λόγους
        - Τον αριθμό και τις κατηγορίες των εργαζομένων από απόλυση
        - Τον αριθμό και τις κατηγορίες των συνήθως εργαζομένων που απασχολούνται
        - Το χρονικό διάστημα που θα γίνουν οι απολύσεις.
        - Τα κριτήρια για την επιλογή των εργαζομένων που θα απολυθούν.
    - Αντίγραφα των παραπάνω πρέπει να υποβληθούν στον νομάρχη και τον επιθεωρητή εργασίας.

Έννοια ομαδικών απολύσεων

- Απολύσεις που δεν αφορούν το πρόσωπο των απολυόμενων.
- Συνδέονται μόνο με τον εργοδότη και την επιχείρηση (στα πλαίσια οικονομικό-τεχνικών μεταβολών κατά την άσκηση της επιχειρηματικής και επαγγελματικής του ελευθερίας.)
- Όλοι οι λόγοι απόλυσης που γίνονται για λόγους που δεν αφορούν το πρόσωπο των εργαζομένων και γίνονται με πρωτοβουλία του εργοδότη, εξομοιώνονται με ομαδικές απολύσεις υπό τον όρο ότι συμβαίνουν κατά τον ίδιο ημερολογιακό μήνα.
- Αφορά επιχειρήσεις που απασχολούν 20+ μισθωτούς.
- Είναι ομαδικές εφόσον υπερβαίνουν κατά μήνα ένα ορισμένο αριθμό ή ποσοστό :

Αριθμός εργαζομένων επιχείρησης	Απολύσεις
20-150 ατομα	6
150+	5% του προσωπικού

Οι “συμφωνημένες” απολύσεις

- Δεν υπάγονται στη ρύθμιση των ομαδικών απολύσεων
- Μια συμφωνημένη καταγγελία δεν έχει συνήθως ως αποκλειστική αιτία τον εργοδότη και την επιχείρηση, αλλά στηρίζεται και στη βούληση του εργαζομένου.

- Εξομοιώνονται με ομαδικές απολύσεις αν κατά τον ίδιο μήνα συνέτρεξαν και 5 τουλάχιστον γνήσιες απολύσεις.

Υπολογισμός ποσοστού απολυόμενων

- Κατά μια άποψη = επί του συνόλου των μισθωτών που απασχολούνται στην επιχειρηση (σε όλες τις εκμεταλλεύσεις της), κατά την αρχή του ημερολογιακού μήνα.
- Κατ΄άλλη άποψη = χωριστά ανά εκμετάλλευση
- Αν οι απολύσεις εντοπίζονται σε μια εκμετάλλευση τότε το ποσοστό των απολυμένων υπολογίζεται επί του αριθμού στην συγκεκριμένη εκμετάλλευση ≠ αν οι απολυσεις εντοπίζονται σε περισσότερες ή όλες, τότε το ποσοστό υπολογίζεται επί του συνόλου των εργαζομένων στην επιχείρηση.

Στρογγυλοποίηση του κλάσματος

- Υφίστανται 2 απόψεις
- Κατά την άποψη του βιβλίου δεν στρογγυλοποιείται το κλάσμα.