Σημειώσεις

Ατομικό Εργατικό Δίκαιο

Κλιμάκιο Β' (Σκανδαλής-Παπαδημητρίου) Εαρινό 2020

Μαριαλένα Ρέιζάκη

* Δεν περιλαμβάνονται
- Πηγές Εργατικού Δικαίου
- Συμβάση εξαρτ. εργασίας
- Οικόσιτοι/οικτακοί/εργασία με βάση οικογ./συγγενική σχέση
- Συμβάση εργασίας ορισμένου-αορίστου χρόνου
- Τροποιητική καταγγελία
- Διεθ. Δικαίωμα

Παραδημ. 31/03

Εξάρτηση: ο εργαζόμενος υποχρεούται να εκτελεί την εργασία του σύμφωνα με τις οδηγίες του εργοδότη ή υπόκειται στο έλεγχο του

Ειδικές Κατηγορίες: Άρθ. 21 Σ + Συνταγματική βάση

Α) Ανήλικοι (νόμος ΔΚΘ/1912, ο πρώτος νόμος) ν. 1837/1989

- Άρθ. 136 ΑΚ: ειδική δικαιοπρ. ικανότητα για την σύναψη εργασίας για 15χρονο ανήλικο εξαιρούν συναινέσεως των οικείων την επιμέλεια
- Ν. 1837/1939 που στη συνέχεια κωδικοποιήθηκε στον Κωδ. Νόμων των Εργαζομένων

Ειδική Απαγόρευση για ανήλικους που δεν έχουν συμπληρώσει τα 15 έτη σε οποιαδήποτε εργασία, 15-18 ετών δεν μπορούν να απασχολούνται σε "βαριές, ανθυγιεινές, επικίνδυνες εργασίες" που ορίζονται σε κατάλογο
→ Εξαίρεση για κάτω των 15ετών: (3-15 ετών) για πολιτιστικές δραστ. (θέατρ. παραστάσεις, ραδιόφωνο), τυχαία συμβατή εργασία που συναινεί από τους οικ. την επιμέλεια + ειδική αδεία από την επιθ. Εργ. που προσδιορίζει πρόγραμμα & διάρκεια (μέχρι 3μήνες)

Χρονικά Όρια: Δεν μπορεί να υπερβαίνει τις 8ώρες την ημέρα & τις 40ώρες την βδομάδα απαγορεύεται η υπερεργασία (για όσο πηγαίνουν σχολείο είναι 6ώρες/μέρα 30ώρες/βδομάδα & πρέπει να αρχίζει 2ώρες μετά το μάθημα & να τελειώνει 2ώρες πριν). Η νυχτερινή εργασία απαγορεύεται π.χ. / συμβατή αστυνομικής εξαιρετέας εργασίας με ανήλικο που ολοκλήρωσε τα 16μ

Υγεία & Ασφάλεια: (π.δ 62/1998) ο εργοδότης υποχρεούται να λαμβάνει μέτρα ειδικά για την υγεία των νέων εργαζομένων (ειδική προστασία) + γιατρός εργασίας + τεχνικός ασφαλείας

Ώρες Εργασίας: δεν υπάρχει διαφορετικό πρόγραμμα για τους ανήλικους ή για τους ενήλικες

Άδεια ανάρρωσης ισχύει ή για τους ασφαλισμένους και τη διάρκεια των θερινών διακοπών. Προϋπόθεση είναι η άδεια εμμεσότητας σε εξετάσεις μέχρι 14 μέρες, και η διάρκεια της άδειας ~~xxx~~ οι αποδοχές καταβάλλονται από τον ΟΑΕΔ, όχι από τον εργοδότη.

Πρέπει να υπάρχει ειδικό βιβλιάριο εργασίας, που πρέπει να εκδίδει (Αρθ. 57 Κωδ. Ν) αφού ολοκληρωθούν πρώτα εξετάσεις (ισχύει για όλες τις εργασίες) ή ακόλουθη καταγραφή στο Μητρώο Ανηλίκων. Σε περίπτωση απασχόλησης ανηλίκου χωρίς βιβλιάριο υπάρχουν διοικητικές κυρώσεις (πρόστιμα) ή ποινικές κυρώσεις (ή για αυτόν που έδωσε επιχείρηση)

Είναι άκυρη η σύμβαση εργασίας σε περίπτωση που δεν υπάρχει βιβλ. που δηλώνει ότι θα λάβει το μισθό με βάση τις διατάξεις ΑΚ 906 όχι με βάση την (άκυρη) σύμβαση εργασίας ⇒ είναι ο μισθός που θα καταβάλλονταν σε οποιονδήποτε άλλο εργαζόμενο στην ίδια θέση που θα απασχολούνταν με έγκυρη σύμβαση εργασίας (*) ο άκυρος προσληφθείς εργαζόμενος δεν θα λάβει όλες τις παροχές, επιδόματα που συνδέονται με το πρόσωπο του εργαζόμενου, προσωπικές περιστάσεις (π.χ επίδομα γάμου)

* Επίδομα πλυσίας δεν είναι προσωπική περίσταση είναι επαγγελμ. περίσταση έχοσα το πλυσίο είναι προϋπόθεση για την πρόσληψη οποιουδήποτε εργαζομένου ακόμα για επίδομα πρώτης (μόνο αν το γνώριζε ότι ο εργαζόμενος για αυτή τη θέση από οποιονδήποτε) ⇒ θα λάβει μισθό με βάση ΑΚ 906 σε άλλα όχι ή τα επιδόματα τα οποία συνδέονται με προσωπικές περιστάσεις

+ Ο εργοδότης δεν υποχρεούται να καταβάλλει αμοιβές απασχόλησης και η καταγγελία +++

← Άνω ισχύαν γενικά για άκυρη σύμβ. εργασίας

Γενική εξαίρεση για επιχειρήσεις οικογ. χαρ/ρα ή οικογενειακές χειρ/γες, κοινωφ. επιχειρήσεις ή πρόνοιας

(*) Το μισθό που απολαμβάνει στην προηγούμενη θέση, προσπαθούμε να συνηθίσουμε τον μισθό που θα καταβάλλονταν στο άλλο, αντίστοιχο εργαζόμενο, αρχικά στο κατώτατο μισθό με βάση ΣΣΕ, αν δεν υπάρχει με βάση το νόμιμο κατώτατο μισθό. Η προκήρυξη/αναγγελία έχει σημασία για τις

επαγγελματικές προϋποθέσεις που απαιτούνται για κάθε εργαζόμενο στη συγκεκριμένη θέση, και για τα αντίστοιχα επίπεδα

+ γενικά όχι σε συμβάσεις ΣΟΧ. εργ. με καταγγελία εγγράφως ή καταβολή νόμιμης αποζημίωσης αλλιώς είναι άκυρη η καταγγελία
≠ στην άκυρη όμως έχουμε άμεση λύση, αλλά εξακολουθεί να οφείλεται αποζημίωση, η οποία όμως δε απαιτεί προϋπόθεση της νόμιμης λύσης της σύμβασης (άρα δεν οφείλονται μισθοί υπερημερίας αν δεν δοθεί αμέσως αποζημίωση)

Β) Μητρότητα

(+ γενικές διατάξεις για απαγόρευση διακρίσεων λόγω φύλου)

Άρθρο το σταθερό της λειτουργίας ή της σχέσης της εργασιακής σχέσης.

Ενιαία Απαγόρευση Διακρίσεων και η προστασία (ν. 3896/2010)

Εργαζόμενη → Συμπεριφορά που δεν μπορεί να αρνηθεί η εργαζόμενη δεν μπορεί να αρνηθεί την προσωρινή εγκυμοσύνη

Ο εργοδότης απαγορεύεται να ρωτήσει και αν ρωτήσει, αλλά αν υπάρχει ειδική ερώτηση η γυναίκα έχει δικαίωμα να μην απαντήσει + δικαίωμα στο ψεύδος

Σε περίπτωση που απαιτούνται ιατρικές εξετάσεις, μπορεί να γίνει προσπάθεια η γυναίκα οι απαιτούμενες εξετάσεις σε περίπτωση που είναι βραδυπορία για την υγεία της

Εξαιρέσεις όταν αντικειμενικά υπάρχει αδυναμία να εκτελεστεί η σύμβαση εργασίας ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΣΜΟΣ για σύμβαση αορίστου χρόνου (?) Και παράδειγμα έχει πολύ η χειμερινή απαγόρευση

→ Προστασία και η εκτέλεση της εργασίας: ΑΚ 662 (γενική διάταξη «υποχρεώσεις παροχής της εργαζόμενης» που αφορά ή όλη μητρότητα και η διαφορά για καλύτερη κείμενη) + ειδική διάταξη (π.δ 176/1997) για την προστασία της υγείας της υγείας ή της ασφάλειας της μητέρας εργαζόμενης πρέπει να έχει χρόνο διάλειμμα που θεωρείται ο χρόνος ή τα τεχνικά ασφαλείας για έκθεση με γενικό χαρ/ρα ή όλα να επιβεβαιώνεται αν υπάρχει κίνδυνος για τη σχέση εγκυμοσύνη. Σε περίπτωση που αναγκάζεται σε μη μπορεί να απασχολήσει, πρέπει

να μετακινηθεί σε ανυστοιχη θεση. Πρεπει, επισης, να υπαρχουν χωρα αναπαυσης. Επισης, πρεπει να υπαρχει δυνατοτητα μεταφορας σε περιπτωση νυχτερινης, σε ανυστοιχη ημερισια, χωρις δυσμενης μισθολογικες συνεπειες (αν υπαρχει αναγκη μεταφορας). Διαφορετικα, απαλλασσεται από την εργασια κ οι αποδοχες καταβαλλονται από την πολιτεια (ΟΑΕΔ)

Χορηγηση Αδειας Μητροτητας: Καθε εργαζομενη γυναικα δικαιουται να λαβει αδεια μητροτητας για 17 εβδ. (8 εβδ πριν, και 9 εβδ. μετα τον τοκετο), η γυναικα προσκομιζει ιατρικη βεβαιωση με βαση την πιθανη ημερομηνια του τοκετου. Σε περιπτωση που ο τοκετος πραγματοποιηθει σε χρονο προγενεστερο, το υπολοιπο της αδειας των 8 πρωτων εβδομαδων προσμετραται στην 9 εβδ. μετα τον τοκετο, ωστε να συμπληρωθουν συνολικα 17 εβδομαδες. Στο διαστημα της αδειας καταβαλλεται μισθος από τον εργοδοτη από 15 μερ. ως ενα μηνα. Από τον Οργανισμο Απασχολησης Εργατ. Δυναμικου κ από ΙΚΑ ωστε να λαβει, εν τελει τα ιδια λεφτα. * Δεν συμπληρωζεται το διαστημα αυτο με την κανονικη αδεια

Μετο το περας της μητροτητας (Αρθ. 16 ν. 3896/2010), πρεπει να επιστρεφει στη θεση εργασιας η σεισοδυναμη με τας ιδιας ορας κ να επωφεληθει από τυχον βελτιωσεις

* Η επιχορηγηση θα καταληξει να ειναι ιση με τις αποδοχες που θα λαμβανε αν συνεχιζε την εργασιας της
* Αρθ. 657 + 658 ΑΚ: Αδυναμια παροχης εργασιας λογω σπουδαιου λογου. Αν ο εργαζομενος εχει προυπηρεσια μεχρι 1 ετος, εχει αξιωση για 15 μερ. αν εχει παραπανω απο 1 ετος, εχει μεχρι 1 μηνα.

Γενικα η λυση της συμβασεως εργασιας ειναι ΑΝΑΙΤΙΟΔΗΣ

07/04/20
Παραδημήτριου

+ Μητρότητα [ειδικη προστασία]

→ Λύση Σύμβασης: Αρθ. 15 ν. 1473/1984 → Απαγορευεται η καταγγελία από τον εργοδότη τόσο κατά τη διαρκεια της εγκυμοσύνης κ. για 18 μηνες μετα τον τοκετό. Και μετα τους 18 μηνες υπαρχει προστασία σε περιπτωση ασθενειας σχετιζομενη με την ~~εγκυ~~ εγκυμοσύνη
⇝ επιτρεπεται όμως η καταγγελία για σπουδαιο λόγο ⇒ Αρα η καταγγελία της σύμβασης εργασίας εγκύου ειναι
ΑΠΤΙΟΔΗΣ (όπως στην σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου)
Αυτή η καταγγελία δεν εφαρμοζεται ως προς τη λήξη της συμβ. εργασίας ορισμένου χρόνου π.χ σύμβαση 2ετών κ. η λήξη εμπίπτει στο χρονικό διαστημα της προστασίας → λήγει κανονικά, αποδικαίως, δεν υπαρχει καταγγελία
* Δικηγοροι (απασχολουται με συμβαση εμμισθης εντολής) ισχυει ιδια προστασίας (εξομοιωση με συμβαση εξαρτημ. εργ)
(+) Η γνωση του εργοδότη δεν εχει καμια επιπτωση στην προστασία της εγκυου, δεν επηρεαζει ακομα κ. αν η εργαζομενη δεν εχει δηλωσει την εγκυμοσύνη στον εργοδότη

Σπουδαίος Λόγος: προκύπτει κατά ανικειμενική κρίση και συμφωνα με τα συναλλακτικά ηθη ειναι μη ανεκτή η συνέχιση της σύμβαση εργασίας, εν οψει της καταστασεως που μπορει να αφορα ειτε την εργαζομενη ειτε την επιχειρίση. (in concreto θα κριθεί). Σε καμια περιπτωση ο σπουδαιος λόγος δεν μπορει να αναφερεται στην μειωση της αποδοσης της εγκύου (λόγω της εγκυμοσύνης)
π.χ/ μειωση αποδοσης λόγω κακής βουλησης, ανθερειη απουσία, ελλειψη διαθεσης συνεργασίας
Τις ανικειμενικες περιστάσεις τις αποδεικνυει ο εργοδότης

μικη νοια ν ελεγχεται ο ΑΠ

θα πρέπει να αναγραφεται στο εγγραφο ο λογος της καταγγελιας και να κοινοποιείται στην επιθ. εργασίας. Για την αξιολογηση του σπουδαιου λογου θα πρεπει να συνεκτιμαται η ιδιαιτερη φυσιολογικη κ. ψυχολογικη κατασταση της γυναικας εν αφει του τοκετου.

(*) Αν δεν υπαρχει σπουδαιος λογος δεν ειναι καταχρηστικη η καταγγελία αλλα ΠΑΡΑΝΟΜΗ (την καταχρηστικοτητα την επικαλειτε ο εργαζομενος στην αναιτιωδη καταγγελια που εχει και το σχετικο βαρος αποδειξης). Στην μη νομιμη καταγγ. βαρος αποδειξης φερει ο εργοδοτης

Ειδικη Αδεια Μητροτητας (πρωην θηλασ.)

→ «Γονικες Αδειες»: για διαστημα 30 μηνων απο τη ληξη της αδειας λοχειας (9βδομαδες μετα τον τοκετο), οι γυναικες εχουν μειωμενο ωραριο (μπορουν να ερχονται μια ωρα αργοτερα η να φευγει μια ωρα νωριτερα η μπορει να γινει συντμηση για το ανιστοιχο χρονικο διαστημα, μαζεμενα). Την ειδικη αδεια μητροτητας δικαιουται αναλογικα και οι μερικως απασχολουμενες

(*) Εναλλακτικα την παραπανω αδεια μπορει να ζητησει ο πατερας και οι θετοι γονεις

«Γονικη Αδεια»: Οι γονεις μπορουν να λαβουν αδεια ανευ αποδοχων μεχρι και για 6 χρονια

→ Ειδικες Κατηγορίες: ΑΜΕΑ, πολυτεκνοι, πολεμιστες

Η προστασία των παραπανω ομαδων απολουουν συνταγμ. περιωπη: Αρθ. 21 §1 για πολυτεκνους + §2

→ Νομος 2643/1998

(*) Και αν δεν υπηρχε αυτη η προστασία ⇒ ΑΚ 281

Στο ν. 2643/1998 υπαγονται οι πολυτεκνοι γονεις με 4 τεκνα και ανω, οι 3τεκνοι γονεις, ενα από τα τεκνα πολυτ. οικογ ή τριτεκνης οικογ, ο επιζων ή ο αγαμος γονέας 3 ανηλικών τεκν. Τα ~~...~~ ατομα με ποσοστο αναπηρίας 50% ανω, και όσοι εχαν τεκτο, αδερφο ή συζυγος με ποσοστο ανω ~~...~~ 67%. Οσοι πολεμησαν στην Εθνικη Αντισταση και τα τεκνα τας, και στην περιοδο 1967-1974 και στην Κυπρο

→ Αναγκαστικες Συμβασεις Εργασίας: Αναγκαστικη Τοποθετηση (ΟΧΙ ΑΚ 361)

Η υποχρεωση αυτη αφορα δημοσιες κ ιδιωτικες επιχειρησεις οποιαδηποτε μορφης που βρισκονται στην Ελλαδα αρκει να απασχολων πανω από 50 ατομα

Εξαιρεση: όταν η επιχειρησις εμφανιζει ζημιογονας ισολογισμας κατα τις προηγουμενες 2 χρησεις

Το συνολικο ποσοστο αναγκαστ. τοποθετησεων ανερχεται στο 8% του συνολικου αριθμου της επιχειρηση που κατανεμεται στις διαφορες κατηγορίες (3% πολυτεκν, 2% ΑΜΕΑ, 1% πολεμιστ, 1% αδερφ ή συζυγ... Αρθ. 2 ν. 2643)

Ο αναγκαστικα τοποθετουμενος πρεπει να περιλαμβανεται σε Καποια Μητρωα. Πλικειμενικα κριτηρια τοποθετησεις (μόρια), αναλογα με το ποσοστο αναπηρίας, αριθμο τεκνων κλπ. Οι επιχειρησεις πρεπει να ενημερωνων την αρμοδιο Υπηρεσία του Υπουργίου Εργασίας σχετικα με το ποσας εργαζομενας απασχολων και ποσοι από αυτας εχαν τοποθετηθει αναγκαστικα.

→ Πως συναπτεται η συμβαση εργασίας; Τη δηλωση βαλησεως του εργοδοτη, την καλυπτει η αποφαση της επιτροπης

Ο εργαζόμενος, από την κοινοποίηση της απόφασης, οφείλει να παραιτηθεί εντός 1 μήνα στην επιχείρηση άλλιως χάνει το έκτακτο δικαίωμα. Με την παραίτηση ολοκληρώνεται η διαδικασία της διαθεσιμότητας, πλαφονάρεται. Η επιτροπή ορίζει την επιχείρηση που θα τοποθετηθεί ή την ιδιωτική με την οποία θα απασχολήσει (υπάλληλος ή εργάτης ή ιδιωτικός). Ο εργαζόμενος δε μπορεί να αρνηθεί την τοποθέτηση, αν δε έχει καθίσταται υπερήμερος, οφείλει μισθό υπερημερίας και προσεπιλαμβάνεται και για πρόβαλη ΑΚ 57, και ο εργαζόμενος έχει αξίωση αποκατάστασης στην πρώτη βαθμίδα

Ως προς την απόλυση προβλέπεται ότι ο εργοδότης δε μπορεί ελεύθερα να καταγγείλει αλλά μια αιτιολογία για τους προβλεπόμενους στον νόμο λόγους: αποδεικνύεται λόγω πλήρους, καταγγελία χωρίς αναφορά σε περίπτωση διεθνούς δικαίου, πλήρης είναι γραπτός, καταγγελία λόγω ανεπάρκειας ή ακαταλληλότητας του εργαζόμενου (όχι λόγω σωματικής αδυναμίας που ΑΠΕΑ) ή αναρρώσης ή ανικανότητας εμπεριέχεται μεταφορά στη ειδική διαδικασία του ν. 2643/98 για τη διαπίστωση της καταγγελίας. Επίσης υπάρχει και η ανάκληση: ο εργοδότης τον απασχολεί 2 μήνες και μετά από την ανάκληση (όχι καταγγελία)

Οι αποφάσεις είναι διοικητικές, είναι πρωτοβάθμιας επιτροπής και μπορεί να ασκηθεί έφεση και να πάει σε δευτεροβάθμια επιτροπή. Η τοποθέτηση γίνεται από δημόσιο όργανο άλλα η αμφισβήτηση είναι ιδιωτικά δίκαιο. Η πράξη της επιτροπής προσβάλλεται στα διοικητικά, αλλά η αξίωση του εργαζόμενου για μισθό ασκείται στα πολιτικά. Τα πολιτικά μπορεί να κρίνουν παρεμπιπτόντως τη νομιμότητα της διοικητικής πράξης (στις ειδικές περιπτώσεις!)

Η πολιτεία επιχορηγεί τους εργοδότες που απασχολούν ατομα με ειδικες αναγκες να διευθειησον εργονομικα τον χωρο εργασίας

→ Διευθύνοντες Υπάλληλοι

Προκειται για εργαζομενους με σχεση εξαρτημενης εργασίας οχι καταστατικα οργανα που συνδεονται με οργανικη σχεση + π.χ συμβαση εντολης (προεδρος ΔΣ, διευθυνων συμβουλος) ειναι κοινοι εργαζομενοι που ταυτοχρονα ασκουν εργοδοτικες εξουσιες. Νομολογια: "υπάλληλοι μεγαλων επιχειρησεων στας οποιας ανατιθονται καθηκοντα γενικης διευθυνσεως και εποπτεια του προσωπικου, διακρινονται απο τους λοιπους υπαλληλους γιατι ασκουν δικαιωματα του εργοδοτη"

Ειναι νομικη εννοια, που κρινεται in concreto, με βαση τα πραγματικα περιστατικα καθε περιπτωσης (=> ελεγχεται αναιρετικα απο ΑΠ). Κριτηρια:

- Ασκουν καθηκοντα γενικοτερη διευθυνσης της επιχειρησης ή κατοιου τμηματος
- Η δραστηριοτητα του επηρεαζει αποφασιστικα την πορεια της επιχειρησεως ή σημαντικου τομεα αυτης

! Ο συμβατικος χαρακτηρισμος δεν ενδιαφερει αλλα ενδιαφερει τι συμβαινει πραγματικα (για το δικαστηριο)

- Επιτελικη θεση, ιδιαιτερης εμπιστοσυνης
- Απαιτειται να διαθετει ανεξαρτησια ως προς την ασκηση των καθηκοντων του, να αναπτυσσει πρωτοβουλιες

- Υψος αποδοχών σε σχεση με τας υπολοιπας υπαλληλας ή σε σχεση με ΣΣΕ, που ειναι αποτελεσμα των εμπιστευτικων καθηκοντων (οχι λογω π.χ. των ειδικων ικανοτητων του)
- Ασκηση εργοδοτικων εξουσιων ενανη των υπαλληλων (προσληψη, απολυση
- Ελευθερία ως προς τη διαμορφωση του ωραρίου

⇝ Επιπτώσεις του χαρακτηρισμού ενος εργαζομένου ως διευθυντος υπαλληλου (διευν. συμβ. συνασιγκιον)
⇒ Εξαιρονται από τας όρας των διατάξεων για τον χρόνο εργασίας: δηλαδη για ~~...~~ την υπερεργασία, υπερωρία, για την απασχοληση αργίες, κυριακες, ~~...~~ νυχτα
↳ Δεν μπορων να ασκήσων τις σχετικες αξιώσεις (προσαύξησεις)
(?) Ως προς την άδεια υπαρχει διχογνωμία → Κατά την κρατουσα γν. στη θεωρια δικαιονται αδεια αναψυχής

⊕ Σε περιπτωση καταγγελίας λαμβανεται υπαφιν ο ιδιαιτερα αυξημενος εμπιστευτικος χαρ/ρας των καθηκοντων τας
⊕ Τυπικα μπορων να ειναι μελη συνδικαλ. οργανωσεων αλλα στην πραγματικοτητα ειναι εργοδοτες

Παραδημητρ.
14/04/20

Ειδικές Κατηγορίες
Εργαζομένων: Πολίτες Τρίτων Χωρών (οχι ΕΕ)

Προϋποθεση για να εργαστεί ενος αλλοδαπος ειναι να εχει «Αδεια Διαμονής για εξαρτημένη εργασία» → Κωδικας για την μεταναστευση ν.4251/2014

Διαδικασία Αποκτησης Αδειας Διαμονης για εργασία: Ετησιας καταγραφή αναγκών για προσωπικο ανα περιφερεια που στελνονται στο Υπουργ. Απασχολησης και Κοινωνικης Προστασίας, απο εκει στον ΟΑΕΔ και μετά στα διαφορα προξενεια. Ο αλλοδαπος συναπτει συμβαση εργασίας μεσω του προξενιου και τοτε του χορηγειται η «Θεωρηση/Αδεια Εισοδου» (Visa), για να μπορει ο αλλοδαπος να εισελθει στη χωρα και κατοπιν του χορηγειται η Αδεια Διαμονής. Η αδεια ειναι ετησια και μπορει υπο προϋποθεσεις να ανανεωνεται καθε 2 χρονια, και μετα από 5 χρονια μπορεί να χορηγηθεί «Αδεια Διαμονής επί Μακρον». Ο αλλοδαπος μπορει να συναψει νομιμις συμβαση με αλλον εργοδοτη ακομα και στο 1ο ετος, στον ίδιο νομό και στην ίδια ειδικοτητα, ενημερωνοντος και τις αρμοδιες αρχες.

Για την ανανεωση της αδειας για 2 χρονια, ελεγχειται η εκπληρωση των φορολογ. υποχρ και η εκπληρωση ελαχιστων ημερομισθιων.

Οικογενειακή επανένωση, όταν ο εργαζομενος εχει εργαστεί 2 χρονια, μπορει να ζητήσει να ερθων στη χωρα ο στενος συγγενικός του περιγυρος.

Καταρχήν απαγορευεται η απασχοληση αλλοδαπων που δεν διαθετουν αδεια διαμονής. Για οσους εργαζονται νομιμις, για τυχον μεταβολες πρεπει να ενημερωνονται οι αρμ. Αρχες

Οι όροι εργασίας των αλλοδαπών εργαζομένων δεν πρέπει να διαφέρουν από αυτούς που ισχύει για τους ημεδαπούς → ίση μεταχείριση (κοινωνικός μισθός με βάση ΕΓΣΣΕ, ασφάλιση, εκλογή ως μελών συνδικαλιστικών οργανώσεων)

Αν ο αλλοδαπός ασχολήθηκε μη νόμιμα, η σύμβαση θεωρείται άκυρη, π.χ αν απασχολείται χωρίς άδεια ή αν έληξε η άδεια. Η ακυρότητα λαμβάνεται υπόψιν αυτεπαγγέλτως από το δικαστήριο. Ο εργαζόμενος πρέπει να αμοιβεται βάσει ΑΚ 904, όχι βάσει της άκυρης σύμβασης εργασίας (ΑΚ 904 με κριτήριο τον νόμιμα εργαζόμενο συγκρίσιμο εργαζόμενο). Δεν λαμβάνονται ~~υπόψιν~~ υπόψιν οι προβλεπόμενες περιστάσεις για τον υπολογισμό του νόμιμου μισθού (π.χ για επιδόματα που συνδέονται με προσωπικές περιστάσεις, γάμο), αρά δεν χορηγούνται τα ανύπαρκτα επιδόματα. * πυκνό → πρέπει να εξετάσουμε αν πρόκειται για επαγγελματική περίσταση ή προσωπική περίσταση, όπως για παιδιά, δίχνει χρώσεις.

⇒ Με βάση ΑΚ 904 καταβάλλεται στον άκυρα απασχολούμενο εργαζόμενο ο μισθός και όλα τα επιδόματα που θα καταβάλλονταν στον συγκρίσιμο έγκυρα απασχολούμενο εργαζόμενο, εκτός εάν τα επιδόματα συνδέονται με προσωπικές περιστάσεις.

Δικαιώματα εκ του νόμου, αρχεία από την εγκυρότητα της σύμβασης → «σχέση εργασίας», πηγάζουν ευθέως εκ του νόμου: απαγόρευση λόγω μη ληξούσης αιτίας, επίσημα αιτίας, προσαύξηση για κυριακές, αργίες, για παραπάνω ημερήσια εργασία → <u>άρα</u> όχι με βάση τη ΑΚ 904 (μισθοί). Επίσης εκ του νόμου οφείλεται η απαγόρευση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας. Αν όμως ο εργοδότης δεν καταβάλλει την απαγόρ.

δεν είναι ακυρη η καταγγελία (εξαιρέση από τον κανόνα), άρα δεν θα δικαιούται μισθού υπερημερίας, γιατί εδώ δεν υπάρχει καν έγκυρη σύμβαση.

→ Πολίτες Χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Με βάση την αρχή της ελευθερίας μετακίνησης κ εγκατάστασης, δεν απαιτείται άδεια διαμονής και εργασίας. Μόνο αν παραμείναν στη χώρα για +3μήνες πρέπει να το δηλώσουν στις αρμόδιες αρχές. Υπάρχει ίδιος μεταχείρισης, μπορεί επίσης να προσληφθούν και στο δημόσιο τομέα.

Μισθός

ΑΚ 648 : Δυο κρίσιμα στοιχεία στη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας → Παροχή Εργασίας + Μισθός (* εθελοντική εργασία)
ΑΚ 649 : Αν η εργασία κατά τις συνηθισμένες περιστάσεις παρέχεται μισθός, δεν χρειάζεται συμφωνία για καταβολή μισθού αρκεί η συμφωνία για παροχή εξαρτημένης εργασίας
↳ Πλαίσιο περί συμφωνίας καταβολής μισθού
Νομική Έννοια : Είναι η αντιπαροχή του εργαζόμενου έναντι της παροχής της εργασίας εκ μέρους του μισθωτού
→ Καταλληλος Νομοθετικός Μισθός : Εθνικός κατώτατος μισθός και καταβολή επιδομάτων που συνηθίζονται σε κοινωνικές περιστάσεις [κοινωνικός μισθός]

→ Νομική Έννοια

Μισθού: θεωρείται μόνο ότι αποτελεί το οικονομικό αντάλλαγμα για την παροχή της εργασίας του μισθωτού. Εάν λοιπόν υπάρχει μια παροχή που χορηγείται για άλλας λόγας και όχι ως αντιπαροχή για την παροχή εργασίας, αυτή δεν λαμβάνεται υπόψην π.χ/ παροχές για εξυπηρέτηση λειτουργικών αναγκών όπως ένα αυτοκίνητο ή οι παροχές που δίδονται για λόγας υγιεινής κ. ασφαλείας ή οι παροχές που αποτελούν συμπράξη του εργοδότη για την εκτέλεση της εργασ. ή που συνδέονται με την αποκατάσταση δαπανών, ή ότι δίνεται από χαριστική πρόθεση ή φιλοφροσύνης

→ Τρόποι Καθορισμού Μισθού:

- Συμβατικός Μισθός: αυτός που έχει καθορισθεί βάσει (Ατομική συμβάση εργασία) την συμβάση εργασίας (ΑΚ361), κατ'αρχήν απολύτη ελευθερία καθορισμού του ύψας του μισθού ή με παραπομπή σε ΣΣΕ (που κανονικά δεν υπάγεται ο μισθωτός) αλλά δεν πρέπει να είναι κατώτερος των ελαχίστων ορίων αποδοχών δλδ από τον νόμιμο μισθό * Ανώτατα όρια Αποδοχών στο δημόσιο τομέα (ν.1256/1982) + ν.4093/2012 προβλέπαν ανώτατα όρια αποδοχών στο δημόσιο τομέα δλδ όχι δημόσιας υπαλλήλας αλλά εργαζομένας με συμβάση εξαρτημένης εργασίας με δημόσιες επιχειρήσεις ⇒ όχι ΑΚ361

- Νόμιμος Μισθός: στο νόμο είτε σε συλλογικ. συμβ. εργασίας προβλέπονται τα κατώτατα όρια μισθών → ν.4172/2013 κ. 4093/2012 που προβλέπαν σύστημα προσδιορισμού του κατώτατου μισθού + ΕΓΣΣΕ καθορίζει ένα σύστημα κατωτ. μισθ.

Σε καθε κλαδο υπαρχαν ΣΣΕ που προσδιορίζαν τα κατωτερα όρια ⇒ Αρα ο κατωτατος μισθος καθορίζεται αρχικά απο το νόμο για ολους τους εργαζομενους και ανα κλαδο, ανα επαγγελμα και αν επιχειρηση υπαρχαν ΣΣΕ (ευνοικοτερες). ⇒ Νομιμος μισθος δεν ειναι μονο ο νομοθετημενος κατωτατος μισθος αλλα και ο μισθος των λοιπων ΣΣΕ → υπερισχυει των ρυθμισεων της ατομικης συμβασης στον βαθμό που ειναι ευνοικοτερος, αποτελει το κατωτατο όριο εναντι του συμβατικου μισθου. Αρα στη σχεση μεταξυ συμβατικου κ νομιμου μισθου ισχυει η αρχη της ευνοιας

- Ειθισμένος Μισθός: κατα συνήθεια καταβάλλεται σε καποιο επαγγελμα

→ Συστήματα Αμοιβής:

- Χρονικός Μισθός: υπολογίζεται με βαση το χρονικο διαστημα κατα το οποιο απασχολήθηκε ο μισθωτος, μπορει να ειναι ο μηνας, εβδομαδα, η ημερα, η ωρα (ωρομίσθιο). Με βαση το χρονικο μισθο καθορίζονται κατα τα κατωτερα ορια στον νομο κ στις ΣΣΕ
- Μισθός με βάση την Απόδοση η με το Κομματι δλδ ανα μοναδα παραγωγης εργασίας η ως Ποσοστο επι των πωλήσεων

* Ο τρόπος υπολογισμου του μισθου δεν μεταβάλλει τη νομικη φυση της εργασίας, εφοσον ασκεται διευθυν. Δικαιωμα εχουμε συμβαση εξαρτημενης εργασίας και ανεξαρτητα του τρόπου υπολογισμου πρεπει απωσδηποτε

Τα καλύτερα όρια να πηράνει ⊕ και τα φιλοδωρήματα απο-
τελούν μισθό άλλα δεν είναι υποχρεωτικά, όχι όταν οι τρίποι τα
χάρηκαν από απόλυτη ελευθερία

Παραδήμπρια 28/04/20

Μισθός → Δεν νοείται σύμβαση εξαρτημένης εργασίας χωρίς μισθό (ΣΣΕ, νόμιμος κανόνας αν δεν επιφυλάσσει συμβ.)
*Φιλοδώρημα → (α) Υποχρεωτικό: όταν ένα ποσοστό (15%) είναι άμεση βη του εργαζομένου (εστιατόρια), είναι κανονικός μισθός (β) Προαιρετικό ανάλογα με τη βούληση του πελάτη, αφεβαιν καταβολή ή το ύψος της καταβολής, δεν αποτελεί μισθό, καταβάλλεται γλάβους, αδιαφορούν ίδιν μπορεί να τα κρατήσει ο εργοδότης, μόνο για να καλύπτουν έξοδα)
*Απορρέει ο μισθός την βάση άλλων παροχών *

• Καταβολή: ΑΚ655 Χρόνος → αν δεν υπάρχει αντίθετη συμφωνία έναντι συνήθως καταβάλλεται ΜΕΤΑ την παροχή εργασίας ⇒ Προκαταβολή παροχής εκ μέρους του εργαζομένου αλλά μπορεί να έχει συμφωνηθεί ότι θα προκαταβάλλεται. Ο μισθός δεν είναι καταναγκαστικός, μπορεί να είναι καλά μακρόσυρτο → δικαίωμα στις προκαταβολές που διαιτολογούνται από τις περιστάσεις (δάνειες) ⇒ Σε κάθε περίπτωση μόλις λήξει η σύμβαση γίνεται απαιτητός ο μισθός (όχι π.χ στο τέλος του μήνα που έχει συμφωνηθεί) που πρέπει να καταβληθεί μεχρι τότε ⇒ ΑΚ341§1 παροχή καταβλητέα σε ΔΗΛΗ ημέρα, αρα χωρίς οχλήση ή εκπρόθεσμο δανεικά και τόκοι υπερημερίας
Τόπος → ο τόπος στον οποίο παρέχεται η εργασία (ΑΚ321) → κοινόβιμο ή μπορεί από τη σύμβαση, περιστάσεις ή ΣΣΕ να προβλέπεται άλλως. Άρθρο Συμβ. Εργασίας Αρ. 13 προβλέπεται ότι ο μισθός απαγορεύεται να καταβάλλεται σε χώρους που σύναπτουν κανένα καταχρήσεων.
Τρόπος → Μετρητά ή με τραπεζική μεταφορά, συναλλαγ. Υποχρεωτικά εκτός κάθε μέσω γίνεται η καταβολή σε τραπεζικό λογαριασμό (*πειθαρχικές ποινές), για να φαίνεται ότι έγινε η καταβολή και το ύψος της.

Τοκετοφοβία: Από την παροδό δηλη ημέρα οφείλονται μισθοί υπερημερίας. Τα όμως (χρήματα) υπάρχει όλη ημέρα (21/12 και Η.Τετάρτη αντίστοιχα) καταβάλλεται. Αν υπάρχαν αμοιβές από την επιλεξιν εργασία (υπερωρία, υπερεργ., κυριακές) πού υπάρχει όλη την ημέρα, άλλως υπάρχει τοκετοφοβία. Όταν δεν υπάρχαν οι προϋποθέσεις για να γίνει έναλυση (παροχή εργασίας (π.χ. πολιτοδομοί χωρίς αδεία) όπως έχουμε Άκυρη σύμβαση → οι παροχές οφείλονται κατά Α.Κ. 904 όχι με βάση τη σύμβαση η προσαυξήσεις μετά από παράνομη υπερωρία εργασία ⇒ τότε η τοκετοφοβία εκκινείται μετά από όλα αυτά

Άρα όχι για κάθε είδους εργασιακή παροχή αλλά μόνο χάριν μισθωτής παροχές που απορρέουν από τη σύμβαση

→ Σύνθεση Μισθού:

Ο νόμιμος μισθός προβλέπεται από το νόμο και τις ΣΣΕ → Νομοθετημένος μισθός. Συμβατικός είναι ο μισθός που προβλέπεται από την ατομική σύμβαση. Ο μισθός σύμφωνα με σύμβαση, ΣΣΕ, συνθέτει βασικός μισθός + επιδόματα που προσδιορίζονται στο μισθό: άλλοτε είναι ποσοστιαία επί τα βασικά μισθά είτε υπάρχαν επιδόματα σε απόλυτο ποσόν (όχι ποσοστό επί τα μισθά)

Επιδόματα: εορτών, οικογενειακά (παιδιών (χρήματα), τέκνων), ανθυγιεινής εργασίας, οδοιπορικά, επιδότων, μεταμεσονύκτια, θέσης κλπ.

- Προσωπικά: επιδόματα χαρακτήρα προσωπικής που χορηγούνται σε ατομική προς την εργασία προσ. του μισθωτού η ειδικής προσπαθ. που επιτελείται /η στο συγκεκριμένο επάγγελμα

- Οικογενειακά: επιδόμα χάριν, ο εργαζόμενος μισθωτός έχει περισσότερες βιοτικές ανάγκες ανεξάρτητα αν εργάζεται ο άλλος σύζυγος, και σε περιπτώσεις χήρας (επίσης και σε περιπτώσεις διαζυγίου). Επιπλέον επίδομα τέκνου για όσα υφιστάμενα (ΔΛΟΕ → έχει καταβληθεί επιδ. τέκνου)

- Επίδομα Διαχειριστικών Λαθών: Ταμείων, τεκμαίρεται ότι θα γίνουν κάποια λάθη, η επιχείρηση δεν αναλαμβάνει την ευθύνη
- Επίδομα Κίνησης για εργαζόμενους που εκτελούν εργασία ε, εκτός του χώρου εργασίας, απαιτείται μετακίνηση
- Επίδομα Δώρων (Πάσχα + Χριστούγεννα) για την καταβολή των δώρων λαμβάνεται υπόψιν η περίοδος ~~[illegible]~~ από 1/01 έως 30/04 για το δώρο του Πάσχα. Αν ο εργαζόμενος δούλεψε και τους 4 μήνες θα καταβληθεί ολόκληρο το δώρο το οποίο ανέρχεται σε μισό μηνιαίο μισθό. Αντίστοιχα, το δώρο Χριστουγέννων λαμβάνεται υπόψιν το διάστημα από 01/05 - 31/12, θέλουμε για ολόκληρο το δώρο να είναι ένας μηνιαίος μισθός. Αν δούλεψε για ένα τμήμα των παραπάνω διαστημάτων θα του καταβληθεί μειωμένο το αντίστοιχο ποσό του δώρου. → π.χ Εργ. Ιανουάριος-Φεβρουάριος ⇒ 2 από 4 μήνες ⇒ 1/2 δώρου ⇒ 1/4 δώρο, αν δούλεψε και το ~~[illegible]~~ Μάρτη θα πάρει 3/4 του 1/2 του μηνιαίου μισθού. Αν δούλεψε 31/03 - 31/05 ⇒ για τους 2 μήνες θα πάρει τα 2/4 του 1/2 μηνιαίου μισθού για δώρο του Πάσχα, και για τον 1 μήνα θα 1/8 του μισθού ως δώρο Χριστουγέννων
  - → Για τον υπολογισμό των δώρων λαμβάνουμε υπόψιν το σύνολο των τακτικών αποδοχών = βασικός μισθός + επιδόματα που υπάρχουν κάθε μήνα, με τακτικό τρόπο + προσαυξήσεις (υπερωρ/υπερεργ/κυριακ/νυχτ) εφόσον γίνονται τακτικά ε NOMIMA ⇒ με βάση αυτά υπολογίζεται το ύψος του μισθού, που αποτελεί την βάση για τον υπολογισμό των δώρων

Τα δώρα είναι καταβλητέα σε δύο μέρη (21/12 & Μ. Πέμπτη). Μισθωτοί με κυμαινόμενες αποδοχές υπολογίζουμε ποσό εώς τακτικά καταβάλλεται

→ Μορφή Μισθού:
- Χρηματικός Μισθός
- Μισθός σε είδος: παροχή υπηρεσιών ή παραδόση χρηματικών αγαθών

Απαγορεύεται η αλλαγή καταβολής μισθού σε είδος. Γίνεται δεκτό ότι ένα κομμάτι πρέπει να καταβάλλεται σε χρήμα → μερική καταβολή σε χρήμα + μερική καταβολή σε είδος, εφόσον συμφωνεί ⇒ Άρα ο κανόνας είναι σε χρήμα, και μόνο αν συμφωνεί άλλως σε είδος.
Νομίζω κρίσιμο αν η εκάστοτε παροχή είναι μισθολογική παροχή ή όχι & για τη λήψη υπόψιν όλες τακτικές απαιτούμενες ή όχι:

- Μια παροχή σε είδος δεν λαμβάνεται υπόψιν αν δεν απορρέει αμιγώς παροχή για την παροχή της εργασίας, δηλ όλο είναι για απαραίτητα π.χ παροχή για εξυπηρέτηση λειτουργ. αναγκών της επιχείρησης (π.χ. αναλώσιμο + παραλλαγή υγρεδεία (χημικά, καλλυντικά) → άρθρο «οι παροχές (π.χ τροφή) μέχρι ένα ύψος (άρθ. 9 ν. 2336/1995) σε είδος προς τους εργαζόμενους που χορηγούνται αναγκαίες, εξ' ελευθεριότητα του εργοδότη, δεν περιλαμβάνονται στις τακτικές αποδοχές του εργαζόμενου, δεν θεωρούνται εισόδημα από υπηρεσίες αλλά εντάσσονται σε κοινωνικο-ασφ. π αλλες, τράπεζες και αποθέματα παροχής. Η λειτουργ δαπάνες εφόσον εξυπηρετούν λειτουργικές ανάγκες της επιχείρησης ή απορέουν μέρα για την υγεία και ασφάλεια [...]» → Δεν απαιτείται για την αξία των ασφ. εισφορές αφού δεν απορέουν μισθό. Έχει σημασία για ~~τον~~ υπολογισμό του φορολογητέα εισοδήματος ⇒ Ad hoc ερμηνεία για τη συγκεκριμένη παροχή ⊛ Άντιθετο όχι σε χρήμα
- Λόγοι υγείας ή ασφάλειας εργαζομένων (στολές, μάσκες)
- Για δημόσιες επιχειρήσεις υπάρχει πλαφόν αποδοχών, δεν πρέπει οι αποδοχές να υπερβαίνουν το ποσό που καταβάλλεται στο Γ.Γ. μιας υπηρεσίας (ΔΕΗ, ΕΥΔΑΠ) → Έχει σημασία αν θα υπολογίζαν για το πλαφόν
- Δεν απορέουν μισθό οι παροχές προνοιακού χαρ/ρα. παροχές να έχουν ως σκοπό την ενσωμάτωση του προσωπικού (π.χ καταβολή παιδικών)

Σχολιασμός ⊛

• Δεν απαιτείται μόνο η παρουσία του εργολάβου αλλά και η συνεχής εμπλοκή του κατά την εκτέλεση της εργασίας ακόμα και αν υπάρχει υπεύθυνος του εργολάβου (π.χ. φυσική μεταφορά προσωπικού προς το χώρο εργασίας)

↳ Αν για παράδειγμα σε είδος εκτιμήσει ανυπαρξία παροχή → μόνο για να υπολογίσει κατασκευαστικά ή δύσκολα να βάλει να προσθέσουμε ή να μην προσθέσουμε στο χρημ. μίσθιο

* Προγράμματα ιδιωτικής ασφάλισης για την παροχή ένωσης για την παροχή εφαλής → Ναυτολογία για φυσική ασφάλιση προσωπικού είτε αν υπάρχει μόνιμη σύμβαση υπερ τρίτου: σύμβαση ασφαλ. εταιρεία σύμβαση με τον εργοδότη υπερ των εργαζομένων, η οποία αν αποτελεί μέρος της σύμβασης εργασίας έχει χαρακτηριστικά παροχής που δίνουν στο δικαίωμα προσβολής των εργαζομένων να τον καταβάλλουν το ποσό εφάπαξ ή η σύναψη όταν αποχωρήσει → αν δεν την καταβάλλει η ασφ. εταιρεία πρέπει να καταβάλλει ο εργοδότης (+) ιδιωτική ασφάλιση για παροχή επαγγελματικής υποκρισίας περιορισμένη → μόνιμος έλεγχος

→ Μόνο οι τακτικές αποδοχές λαμβάνονται υπόψιν για τον υπολογισμό του μίσθιου όχι οι εκτάκτες (π.χ. παροχή υπερεργασίας/υπέρμαχος παιχνίδι ανεβάσματα, ευκαιριακά)

→ Προσαύξηση Μίσθιου (A) Απαχόληση νομίμου μίσθιου Συμπράξεων → Σύμβαση ελαχίστου μίσθιου στις ένωσεις το ελαχίστο γενικά το ύψος του ελαχίστου ορίζεται in concreto

Για τμήμα του μίσθιου είναι ~~απαλλαγή~~ μη εμπορευσιμότητα, αλλά εκτός αν προσέλαβαν για χρήμα σε σχέση και την εκτέλεση της εργασίας του είναι εμπορευσιμότητα ⇒ Συμπράξεις ελαχίστου μίσθιου με απαίτηση εργασίας λόγω χρήματος, και την εκτέλεση της εργασίας και εκ δόλου

Για τις μισοσχόλιες απαιτήσεις που απαγορεύεται ο εμπορίαρχος, απαγορεύεται και η εκκρεμής προς τον εργοδότη. Απαγορεύεται και η επιβεβαίωση. Κατ' εξαίρεση, όταν ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλλει μισθούς υπερημερίας (π.χ. άκυρη απόλυση), ο εργοδότης μπορεί να προβάλλει την ένσταση ότι από τους μισθούς υπερημερίας πρέπει να αφαιρεθούν τα "αλλαχού" από αλλού κέρδισε ο εργαζόμενος, για να μην καθίσταται πλουσιότερο (π.χ. επίδομα ανεργίας, μισθοί από άλλη εργασία) → ένσταση καταβολής των μισθών υπερημερίας αν δεν προσκομιστεί πιστοποιητικό από τον φορέα απασχόλησης ή μη επιδόματα

(Β) Προσωρινή Κανονισμός εργαζόμενων → 60% ευνοϊκοί - 10% εγκεφαλικά - 30% εργαζόμενοι + Ασφάλεια. Φορείς εμπιστοσύνης

(Γ) Απασχόληση → Στο βαθμό που ο μισθός δεν υπερβαίνει το εμπορικό (=απόλυτης ανοχής για τη διαφορά των εργαζόμενων και της οικογένειάς του) είναι και ~~απασχόληση~~ απασχόληση. Εξαιρούνται οι αμοιβές διαφοράς σε βάρος του εργαζόμενου

(Δ) Απαγόρευση Παραίτησης από τα δικαιώματα που προέρχονται από διαφορές δημόσιας τάξης, όλο το ποσό του μισθού που συνδέεται με τον ελάχιστο μισθό (νόμιμος μισθός) αλλά μπορεί να παραιτηθεί από το μέρος του μισθού που υπερβαίνει τον νόμιμο μισθό. Απαγόρευση και εκ των προτέρων ή εκ των υστέρων. Το ίδιο ισχύει και για τον εμπορικό βαθμό να υπάρχει παραίτηση.

Δεν μπορεί να παραιτηθεί ο εργαζόμενος από τις μισοσχόλιες αμοιβές στο βαθμό που καλύπτουν τον ελάχιστο νόμιμο μισθό (650€), μόνο για το τμήμα του μισθού που υπερβαίνει το νόμιμο μισθό. Συμβιβασμός <u>δημόσιος</u> μπορεί να υπάρξει, είναι έγκυρος εφ' όσον και αν αφορά

Παπαδημητρα
5/05/20

μισθολογικες απαιτήσεις, αλλά όταν υποκρυπτεται παραιτηση (γη γιατ
θεωρείται άκυρος.

→ Δικαιώματα εργαζομένου σε περίπτωση που δεν καταβάλλεται μισθός:

(Α) Αρχικά ο εργαζομένος μπορει να ασκησει αγωγή

(Β) Ασκηση δικαιώματος ΕΠΙΣΧΕΣΕΩΣ εργασίας (ΑΚ 325) και να μην εκπληρώσει την δικη του παροχή, να μην προσφερει εργασία → Ακομα και αν δεν προσφερει εργασια, ο εργοδοτης παλι καθιστάται υπερημερος. ⊛ Καταχρηστικη επισχεση όταν π.χ γινεται για ολιγοχρόνη καθυστερηση

(Γ) Να θεωρησει καταγγελία εκ μερους του εργοδοτη και να αποχωρησει γιατιωνιας νομιμη αποζημιωση. Η καθυστερηση καταβολης θεωρειτ δτι αποτελει μονομερη βλαπτικη μεταβολη της συμβασης → καταγγελ εκ μερους του εργοδοτη ⇝ Αρκει καθυστερηση καταβολης για διαστημα μεγαλυτερο των 2μηνων, ο εργαζομενος νομιμοποιειται να θεωρησει αυτη τη συμπεριφορα ως μονομερη βλαπτικη μεταβολη

(Δ) Να ζητησει την κηρυξη του εργοδοτη σε πτωχευση

(Ε) Υποβολη μηνυσης (και αυτεπαγγελτως από την επιθεωρηση εργασίας)

⊛ Στην προσωρινη απασχοληση (τριμερης σχεση εργασίας), ο αμεσος εργοδοτης (ΕΠΑ) ευθυνεται εις ολοκληρον με τον εμμεσο εργοδοτ Αρα εδω εχουμε διευρυνση της ενοχικης σχεσεως. Το ιδιο ισχυει στις περιπτωση που υπαρχουν εργολαβοι (ευθυνεται και ο εργολαβος και αυτος για λογαριασμο του οποιου παρεχεται εργασία

⇝ Εκκαθαριστικο σημειωμα για λογους διαφανειας, χορηγειται μαζι με το μισθο (μισθος + κρατησεις + ΣΣΕ)

→ Παραγραφή: ΑΚ 250 ειδική παραγραφή για μισθολογικές αξιώσεις, 5 ετη, που αρχίζει από το τέλος του έτους στο οποίο γεννήθηκε η μισθολογική αξιώση π.χ μισθολογ. αξιώση 2015 αρχίζει προθεσμία 31/12/2015 ενώ 31/12/2020 Αλλά αν κριθεί η σύμβαση ακυρη ⇒ ΑΚ 904 ⇒ 20ετής παραγραφή

Καθαρος Μισθός: χωρίς κρατήσεις (φορολογ + ασφαλιστ.)
Μείκτος Μισθός: αυτός που καταβάλλει οεργοδοτη (με κρατήσεις)
↳ Οταν ασκώ αγωγή για καταβολή μισθου ζητώ ΜΕΙΚΤΟ ΜΙΣΘΟ

ΑΚ 657: Παρά την μη παροχη εργασίας ειναι δυνατο να καταβαλλεται
+ΑΚ 656 μισθος → Αποκλιση από αμφοτεροβαρεις συμβασεις (ΑΚ 380)
Ο εργαζομενος, αν για σπουδαιο λογο και ανυπαιτίως δεν μπορεί να παρασχει εργασία διατηρει αξιώση για μισθο, αν εχει ηδη εργαστει για 10 ημερες ⇒ ΣΠΟΥΔΑΙΟΣ ΛΟΓΟΣ.. ΑΚ 658 → χρονικο διαστημα που διατηρεται η αξιώση για μισθο λογω κωλυματος: αν η συμβαση εχει διαρκεσει τουλαχιστον ένα έτος, τοτε το δικαιωμα στο μισθο ειναι 1 μηνας (για καθε ετος), αλλιώς για λιγοτερο από 1 ετος προυπηρεσια ειναι 15 μερες

+Περημερία

→ Και πραγματικά.
⇝ Αν η εργασία προσφερεται προσηκοντως αλλα ο εργοδοτης δεν την αποδεχεται, καθιστάται υπερήμερος.
⇝ Το ίδιο ισχυει και αν δεν προβαίνει στην αναγκαία συμπραξη
⇝ Οταν ο εργαζομενος δεν προσφερει εργασία, ο εργοδοτης καθιστάται υπερημερος οταν προηγουμενως εχει δηλωσει ο εργοδοτης δεν ακομα και αν του παρασχει η εργασία δεν θα την αποδεχθεί ⇒ Προκειμενου να καταστει υπερημερος ο εργοδοτης σε περιπτωση ακυρης καταγγελίας, αρκει δεν κατηγγειλε, δεν χρειαζεται ο εργαζομενος να εργαστει

Παπαδημητρ.
05/05/20

Η υπερημερία του εργοδοτη επερχεται και ανεξαρτητως πταίσματος του εργοδοτη ⊕ Τυχηρά → αν και δεν υπαρχει υπαιτιοτητα ο εργοδοτης καθιστατα υπερημερος. Αν προκυψει αδυναμια του ~~εργοδοτη~~ εργαζομενου να παρασχει εργασία στο διαστημα της υπερημερίας του εργοδοτη, αυτη αιρεται (γιατι προυπο θεσης της υπερημερίας ειναι να μπορει να παρασχει ~~...~~ την εργ.)

→ Συνεπειες Αδυναμίας παροχης εργασίας:

- Για σπουδαιο λογο
- Για τυχηρα: κατανομη κινδυνων «θεωρία των σφαιρων» → σφαιρα ευθυνης εργοδοτη vs εργαζομενου. Εδω δεν υπαρχει υπαιτιοτητα του εργοδοτη αλλα το γεγονος βρισκεται στη σφαιρα ευθυνης του ~~...~~ π.χ για μηχανημα * μισθος εργαζομενων που δεν απεργων κατα τη διαρκεια απεργίας ⇒ αυτο το κολλημα υπαγεται στη σφαιρα ποιου? Εργοδοτης στα πλαισια του επιχειρημ. κινδυνου ⇒ καταβαλλεται μισθος ≠ Αντιστη απαψη (εργαζομενοι ως σύνολο) ± Ανωτερα Βια
- Αν η λειτουργία της επιχειρησης απαγορευτηκε απο τη δημοσια αρχη με ευθυνη του εργοδοτη, ο εργοδοτης ευθυνεται και δεν μπορει να επικαλεσθει ανωτερα βια.

Αρα αν δεν αποδεχεται ο εργοδοτης την εργασία του μισθωτου για δικας του λογους, ειναι υπερημερος κ καταβαλλει αποδοχες και το αντιστροφο ισχυει για ανωτερα βια. Για τα τυχηρα εφαρμοζουμε τη θεωρία σφαιρων

+ Αν κατα την υπερημερία του εργοδοτη, ο εργαζομενος εργαστει αλλου (π.χ ακυρη καταγγελία) ⇒ Αν δικαστηριο κρινει δτι οφειλονται μισθοι υπερημερίας για το διαστημα που δεν αποδεχεται ο εργοδοτης την εργασία + μισθους νεας εργασίας ⇒ καθιστατα πλουσιωτερος ⟶ Αν υπαρχει ωφελεια του εργαζομενου από την παροχη της εργασίας του κατου αλλου, αυτη αφαιρειται

από τας μισθας υπερημερίας («αλλαχού κ. ανηθέτων»).
Ο εργοδοτής έχει δικαίωμα να προβάλλει ένσταση να αφαιρεθούν τα συγκεκριμένα ποσά που απέκτησε από την εργασία του αλλού
! Αιτιώδης συνάφεια μεταξύ της εργασίας (νέας) και της μη απο δοχής του εργοδοτή (οχι π.χ στον ελεύθερο του χρόνο) → θα μπορούσε να απασχολήθει έστω και αν παρείχε την εργασία στον πρώτο εργώ
↳ "Ένσταση των αλλαχού ληφθέντων"

+ Στην περιπτώση που ο εργαζόμενος σκοπίμως δεν απασχολήθηκε πουθένα (π.χ καταγγελία χωρίς εγγραφο ή αποζημιώση)
↳ "Ένσταση καταχρήσεως Δικαιώματος": από κακοβουλία δεν ειμαξε δουλεία, γνωρίζοντος δει θα λάβει μισθας υπερημερίας

+ Το δικαίωμα ΑΚ 325 δεν αφορά μονο τη μη καταβολή μισθου αλλα και π.χ την παραβιάση των όρων υγιεινής

Παπαδημητρ
07/5/20

Άδεια Αναψυχής

Δημοσια Ταξεις Διατάξης ⇒ οχι περιθωρειο για δυσμενεστερες συμβατικες ρυθμισεις γιατι προστατευεται η υγεια των εργαζομενων (οχι λιγοτερες μερες αδειας, οχι μετατραπη σε χρημα)

→ Ν. 539/1945 και συμπληρωματικα ΑΚ 666+667 για τυχον κενα

Προϋποθεσεις: Δικαιονται αλοι οι μισθωτοι ανεξαρτητα απο το ειδος της εργασιακης σχεσης (ορισμενου χρονου, και απακοπιν, με το καμματι, με ακυρη συμβαση, οικοσιτοι κλπ) αρκει να προκειται για εξαρτημενη εργασια (+ μερικως απασχολουμενοι, εμμισθοι δικηγοροι). Εξαιρεση αυτοι που ασχολονται αμεσα με γεωργικες εργασιες και οι διεθυνοντες υπαλληλοι. (νομολογια λεει δεν εφαρμοζονται διατάξεις αδειας) ⇒

(Α) Εργαζομενος (εξαρτημενη εργασια)
(Β) Προϋπηρεσια 12μηνες → οχι πλεον
(Γ) Αναλωση Σωματικων Δυνάμεων → οχι

⊛ Πλεον οχι προυπηρεσια 1 ετος + αναλωση σωματικων δυναμεων → Μονο αν μισθωτος απουσιαζει σε συνδικαλ. αδεια αλο το χρονο

Αριθμος Ημερων Αδειας: Πινεται να παρει αδεια και απο το πρωτο ετος απασχολησης στην επιχειρηση.

↳ 1ο ημερολ. ετος εργασιας: Ποσοστο αδειας αντιστοιχο σε 2 ημερομισθια το μηνα για καθε μηνα απασχολησης αναλογα αν εχουμε 5ημερη ή 6ημερη εργασια την εβδομαδα, αρα 6ημερη → 24 μερες, 5ημερη → 20 μερες

↳ 2ο ημερολ. ετος: Δικαιονται ποσοστο επι των δικαιουμενων ημερων του 2ου ετους. Η βαση εδω ειναι 21 μερες (5ημ) ή 25 (6ημ) προσαυξηση κατα 1 μερα.

→ 3ο ημερολ. έτος : η βάση υπολογισμού είναι 22/26 εδώ και μια μέρα να έχει δουλέψει θα δικαιούται αδεία 22 μέρες στην 5ημερη και 26 στην 6ημερη. Ισχύει από 3ο έτος και εξής, όχι ποσοστό

⊕ επίσημες αργίες

Στις μέρες αδείας δεν περιλαμβάνονται οι μέρες ασθενείας του μισθωτού. Αν ασθενήσει κατά τη διάρκεια της αδείας δεν υπολογίζονται αυτές οι μέρες. Όταν ο εργαζόμενος απουσιάζει αδικαιολογητώς, αυθαίρετα → σημασία για τον υπολογισμό του χρόνου απασχολήσεως, αν απουσιάζει αυθαίρετα δεν θεωρείται χρόνος απασχολήσεως για τον υπολογισμό των ποσοστών ⊕ ο εργοδότης μπορεί να καταλογίσει στις ημέρες αδείας τις ημέρες αυθαίρετης απουσίας (π.χ 5μέρες αυθαιρ. απουσίας λογίζονται ως 5μέρες αδείας). Το ζητήμα τίθεται και για την παράνομη απεργία μετά από τελεσίδικη αποφάση για το παράνομο. Η νομολογία θεωρεί δεν για αυτές τις ημέρες δεν θα υπάρξουν οι καθορισμένες αποδοχές

⊛ Εποχιακές εργασίες → 2μέρες για κάθε μήνα (2ημερομίσθια/μήνα)

Αποδοχές Αδείας :

Δικαιούται τις συνήθεις αποδοχές κατά την αδεία αναψυχής και κατά τη νομολογία δικαιούται τις συνήθεις αποδοχές, δηλαδή όλες τις αποδοχές, μισθός κ' όλα τα επιδόματα κ' παροχές σε είδος που αποτελ. νομίμο αντάλλαγμα της παροχής εργασίας κ' δίνονται σταθερά κ' μόνιμα (+ προσαυξήσεις υπερεργασίας, κυριακής, νύχτα, νομίμη υπερωρία εφόσον είναι συνήθεις λαμβάνονται υπόψιν) όχι παράνομη υπερωριακή εργασία, όχι αναλογία επιδομάτων χρ+πασχα κλπ. Για όσας αμοιβόνται με το κομμάτι η ποσοστά υπολογίζεται ο μέσος όρος των αποδοχών τας από τη λήξη της αδείας του προηγούμενου έτους

⊛ Σερβιτόροι με ποσοστό → τεκμαρτός μισθός

Επίδομα Αδείας: περαν από το μισθο ο εργαζομενος λαμβανει και επιδομα αργιας το οποιο ανερχεται σε μισό μηνιαιο μισθό. Εχει μισθολογικό χαρ/ρα, αρα εφαρμοζονται οι διαταξεις για προστασια του μισθου.

Το επιδομα κ οι αποδοχες αδειας προκαταβάλλονται. Ο μισθωτος δεν μπορει να παραιτηθει ουτε από την αδεια ουτε από το επιδομα γιατι προκειται για αναγκαστικό δικαιο

Η αδεια χορηγειται αυτουσια, in natura, δεν μπορει να χορηγηθει σε χρημα. Οποιαδηποτε συμφωνια χρηματοποιησης της αδειας ειναι ακυρη. Οι μερες αδειας πρεπει να χορηγονται αλληπαλληλες, συνεχεις

Παραδημ 12/05/20

Η αδεια αναψυχης χορηγειται σχεδον σε ολες τις επιχειρησεις, υπαρχουν διαφοροποιησεις αναλογα τα ετη εργασιας → 1° ετος οφειλεται αναλογικη αδεια, από το 3° ετος και μετα δικαιονται ολοκληρη την αδεια εστω και αν δουλεψε μια μερα το 3° ετος. Από τις δικαιουμενες μερες αδειας αφαιρονται οι αδικαιολογητες απουσιες του εργαζομενου. Χορηγειται in natura, δεν μπορει να συμφωνησει αποζημιωση ανω αδειας κ χορηγειται κατ'αρχην ακεραιη σε αλληπαλληλες μερες

κ 2° ετος αναλογια

Απουπειται συμφωνια μεταξυ των μερων, η αδεια χορηγειται ανα ημερολογιακό ετος (από 1/01-31/12). Προβλεπεται ο εργοδοτης ειναι υποχρεωμενος να χορηγησει την αδεια ενος δυο μηνων από τοτε που θα τη ζητησει ο μισθωτος. Ο εργαζομενος δεν μπορει να φυγει αυτοβουλως. Οι αδειες του μισου προσωπικού πρεπει να χορηγηθουν από 1/05 εως 30/09 κάθε ετους. Εξαιρεση ως προς τους ανηλικους για τις θερινες διακοπες. Δεν επιπρεπεται η μεταφορα της αδειας από ετος σε ετος (ΔΕΕ εχει πει ότι δεν χανει την αξια της αν μεταφερεται σε αλλο ετος ≠ ελλην. νομολογια)

↳ νομολογια πλεον δεχεται ότι μακρα διαρκεια ασθενειας δεν συμπληφιζεται με την αδεια και μπορει να χορηγηθει στο επομενο ετος

Ομαδική χορήγηση αδειών (κλείνει τον Αύγουστο) → δεν μπορεί ο μισθωτός να πάρει άδεια αλλη εβδομάδα (?) Αν ο εργαζόμενος, στο 1ο έτος, είναι υποχρεωμένος μαζί με τους υπολοίπους; Κρίσιμο είναι αν μπορεί ή όχι χορηγείται ομαδικά η άδεια
Αν δεν είχε συμπληρώσει ή θέλει να δανειστεί, τότε ο εργοδότης δεν αποδέχεται παρουσίες ή καθόλου υπερημερία

→ Οι αποδοχές ή το επίδομα αδείας προκαταβάλλονται.
Σε περίπτωση που δεν χορηγεί ο εργοδότης την άδεια (η περίοδος αναφοράς είναι η 31/12 του ανθολογικού έτους → αν μέχρι τις 31/12 ~~[illegible]~~ δεν έχει χορηγηθεί, τότε χρηματοποιείται, γιατί δεν μπορεί να μεταφερθεί. Σε αυτή τη περίπτωση προβλέπεται στο 100% των αποδοχών αδείας: ① αναμενόμενη άδεια που αντιστοιχεί στις ~~[illegible]~~ αποδοχές που θα εισπράξανε αν πάνε σε άδεια (αναμενόμενη μη λαμβανόμενη άδεια) ② άδεια πάνω που ανέρχεται στο 100% των ~~[illegible]~~ αποδοχών της ημέρας αδείας που δεν έπαρε ⇒ προσαυξάνεται η αναμενόμενη άδεια κατά 900%, αλλά πρέπει να υπάρχει παίρνω του εργοδότη (μέσω επιστολής αμοιβής) ✱ Κρατάμε υπόψη ότι ο εργαζόμενος για την προσαύξηση πρέπει να έχει υποβάλει ο εργαζόμενος αίτηση
✱ Η προσαύξηση 100% αφορά μόνο τις αποδοχές όχι το επίδομα αδείας
✱ Οι αποδοχές αδείας οφείλονται εξ ολοκλήρου περιμένει <u>εκτός</u> αν ο εργαζόμενος αρνηθεί να λάβει την άδεια του καλοκαιρινού καλοκαιριού.
✱ Όλη η άδεια πρέπει να λαμβάνεται στο έτος στο οποίο αναφέρεται
✱ Αργίες σε όλη την περίοδο (31/12 είναι η όλη περίοδος καταβολής της αναμενόμενης + επιδόματος αδείας) → τότε αρχίζει τον αποκοπή

Στον γνησιο δανεισμο προβλεπεται ότι ο αμεσος εργοδοτης ειναι υπευθυνος για την χορηγηση της αδειας, εστω και αν εργαζεται στον δευτερογενη εργοδοτη, εκτος αν υπαρχει αλλη συμφωνια μεταξυ των εργοδοτων

Σε περιπτωση λυσης της σχεσης εργασιας, αν ειμαστε στο πρωτο ημερολογιακο ετος θα παρει οση αδεια ανυστοιχει στις μερες που δουλειφε ή στο δευτερο, και στο τριτο θα λαβει ολη την αδεια. Αν ομως τη στιγμη που καταγγελθηκε η συμβαση δεν εχει λαβει ολη την αδεια, τοτε ότι απομενει χρηματοποιειται * οταν υπαρχει καταγγελια δεν νοειται αστικη ποινη, για την προσαυξηση πρεπει να εχουμε ξεπερασει την 31η/12 → θα δικαιωται αποζημ. αδειας κ. επιδομα. Για τον υπολογισμο της αναλογιας της αδειας (1°+2° ετος), για καθε μηνα απασχολησης δικαιωνται αδεια 2ημερομισθια ως αποδοχες αδειας κ. 2ημερομισθια ως επιδομα αδειας με ορια τα 13ημερομισθια (⇒ επιδομα αδειας μεχρι το μισο μισθο

π.χ/ 1/02 - 30/09 : 8μηνες x 2 ημερομισθ = 16ημερ. ως αποδοχες αδειας + 13ημερ. ως επιδομα (8μην x 2ημερ με ορια ομως τα 13)

Εξαιρεση : στη συμβαση ορισμενου χρονου ειναι δυνατον να συμφωνηθει ότι οι αποδοχες αδειας θα καταβαλλονται τμηματικα (ανυ για το τελος του ετος) ανα μηνα και να συμπεριζεται στο τμημα του μισθου που υπερβαινει τον νομιμο μισθο.

! Απαγορευεται κατα τη διαρκεια της αδειας να καταγγελθει η συμβαση εργασιας → οχι καταχρηστικη αλλα κατα αρθ. 5 ν.539/1955 ⇒ ΠΑΡΑΝΟΜΗ

Και απαγορευεται να απασχολησει σε αλλο εργοδοτη (μπορει να μην του καταβαλλει αμοιβη, αρθ. 5 ν.539/55)

→ Μη χορηγηση Αδειας (ή χρηματοποιηση):

- Ποινικες + Διοικ. Κυρωσεις
- Παρα την υποβολη αιτήσεως δεν χορηγειται αδεια, μπορει να ασκησει επισχεση ⇒ Επανειλημμενη αρνηση θεωρειται Μονομερης Βλαπτικη Μεταβολη
- Μπορει να αξιωσει δικαστικα την παροχη αδειας
- Αποζημιωση για ηθικη βλαβη

⊛ Ειδικο Βιβλιο Αδειων

Παραγραφη: αποδοχες αδειας, αποζημιωση, επιδομα, προσαυξηση → Μισθολογικες αξιωσεις ⇒ ΑΚ 250 πενταετης

(?) Περαν του μισθου εχει υποχρεωση ο εργοδοτης να απασχολει πραγματικα τον εργαζομενο;

Αρχικα προσβολη προσωπικοτητος (Αρθ. 5Σ). Ιδιαιτερο συμφερον του εργαζομενου προς απασχοληση, προυπηρεσια κλπ. Μετα το 2013 → ΑΚ 656 «ο εργαζομενος εχει δικαιωμα να απαιτησει πραγματικη απασχοληση»

⊛ Στην ακυρη απολυση μπορει να αναγνωρισθει υποχρεωση του εργοδοτη να τον απασχολει ή κατα κπολλ 94 σεη μπορει να επισπευθει εμμεση ⇒ Μπορει να το ζητησει περα απο την αναγνωριση ακυροτητος απολυσης, κ. μισθο

χρηματ. ποινη προσωπ. κρατ.

12/05 παλαιότερη

Προσωπικότητα: Στη σχέση εργοδότη μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου πρέπει να προσαρμόζονται οι αρχικές ελευθερίες του εργαζόμενου → έτσι ώστε να τηρηθεί η συνταγματική αρχή του άρθρου 25 § 1 «Η σχέση μεταξύ ιδιωτών θα διέπεται από τις αρχές που προβλέπει» → Τα άτομα που πρέπει να προσαρμοστούν για πρόσληψη για ιδιαίτερη σχέση → προσαρμόζονται στο αναγκαίο μέτρο αλλά ορισμένες εκφάνσεις θεωρούνται ως απόλυτες αλλά άλλες είναι επιδεκτικές περιορισμών για ευνοϊκή αιτία

υπερβολικά χαμηλά

- Προσβολή ιδιωτικής ζωής = εξωεπαγγελματική σφαίρα

Καταρχήν υπάρχει πλήρης διαχωρισμός μεταξύ ιδιωτικής ή επαγγελματικής ζωής. Δεν μπορεί ο εργοδότης να λάβει υπόψιν την προσωπική ζωή για να λάβει δεδομένες αποφάσεις. Από την ιδιωτική φάση των καθηκόντων τα μέσα μπορεί η διακριτότητα να μην είναι τόσο απόλυτη π.χ γάμεια που χαρτογραφεί → 39 εξαιρέσεις περιπτώσεις έχουμε αυξημένες απαιτήσεις που εκτείνονται και στον ιδιωτικό βίο

⊕ Επιχειρήσεις ιδεολογικού προσανατολισμού (εφημερίδες)
Οχι παράπονα από απόψεις δικαιώματα μέσα ενημέρωσης π.χ απαγορευμένη τεκνοποίηση, μητρότητα ⇒ απώλεια θέσης κανόνας δημοσιογραφικής δεοντολογίας → Ακυρότητα

- Αντιπαράθεση: προσαρμογή επαγγελματικής ζωής σε οργανισμούς ή προσωπικές υποχρεώσεις εργαζόμενου
- Καταχρηστική τάξη ανωνυμία μέσα στην επιχείρηση π.χ υπαλληλία μιας εκφράσεις πολιτικών απόψεων: παραβίαση αρχών επιχείρησης των επαγγ. υποχρεώσεων, δεν διασφαλίζεται η τάξη π.χ εμπιστοσύνη ενώπιον → ο κανόνας είναι η ελευθερία έκφρασης ή in concreto περιορισμοί που δικαιολογείται από αντικειμενικά κριτήρια.

(*) Ασκηση δικαιωματος επαντειας μεσω παρακολουθησης με καμερες → μονο αν συνδεεται με αναγκες εκτελεσης της εργασιας κ. στο μετρο που ειναι αναγκαιο (χαρηγειται αδεια)

→ Προσβολη προσωπικοτητα:
- Αποζημιωση για ηθικη βλαβη
- Αναγνωριση παρανομης συμπεριφορας και με εμμεση εκτελεση να απαγορευτει στο μελλον επαναληψη υπο την απειλη χρημ. ποινης / προσωπ. κρατησης
- Μονομερης βλαπτικη μεταβολη

Αρχη ισης μεταχειρισης - Διονεμητικη δικαιοσυνης → Αρθ. 22 §1 (14/05/20 παραδημ.)
+ Νομοθεσια περι
δυσμενων διακρισεων: για συγκεκριμενας λογους απαγορευση συγκεκριμενων εργοδοτικων πρωτοβουλιων λογω φυλου, καταγωγης, σεξουαλικου προσανατολισμου
V. 4443/2016 (+) ΑΚ 288

- Γενικη Αρχη της ισοτητας: η απαγορευση δυσμενων διακρισεων ειναι κομματι της. Στη βαση του ΑΚ 288 μπορουμε να συναγουμε οτι ο εργοδοτη οφειλει να εκπληρωσει την παροχη του, τηρωντας την αρχη της ισης μεταχειρισης «εφοσα προσφερουν την ιδια εργασια κ. εχουν τα ιδια προσοντα
→ Αρθ. 4 Σ Αρχη ισοτητας που απεωθυνεται κυριως στην πολιτεια. Για εργοδοτικες αποφασεις θα αναχθουμε στο αρθ. 22 Σ, V. 4443/2016, ΑΚ 288 αλλα για κανονισ/νομοθ. διαταξεις η νομικη βαση ειναι το αρθ. 4 Σ (+ για ΣΣΕ), διαταξεις κανονισ. χαρ/ρα, νομοι)
Αρχη ισης μεταχειρισης:
- Οικειοθελεις παροχες του εργοδοτη (π.χ bonus παραγωγικοτητας)
- Παροχες κατοπιν συμβατικης δεσμευσεως: οι ανθαιρετες

διαφοροποιήσεις υπό το ένδυμα της συμβατικής ~~[illegible]~~ ελεύθερίας επιτρέπονται αρκεί να μην είναι αυθαίρετες.

→ Προϋποθέσεις εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρήσης:

(α) Ενεργή συμβάση εργασίας ⇒ Δεν εφαρμόζεται πριν ς μετά την εργασιακή σχέση * Δίνεται παροχή με αναδρομικό χαρ/ρα → το δικαιούνται όλοι, και όσοι έχουν αποχωρήσει από τη ~~[illegible]~~ στιγμή στοδιάστημα της χορηγήσης ήτον ενεργή η εργ. σχέση * Παροχές κατά τη λύση της σχέσης εφαρμόζεται η αρχή ίσης μεταχ. π.χ/ μη συμμετοχή ~~[illegible]~~ εργαζόμενου στο πρόγραμμα οικειοθέλους αποχωρήσης που απολυθήκαν μετά ⇒ Νομολογία είπε ότι είναι χωρίστη κατηγορία ς δεν υπάρχει παραβιάση

(β) Νομίμη παροχή → π.χ

~~[illegible]~~ Δεν πρέπει να χορηγηθήκε εκ πλάνης

(γ) Παροχή οικειοθελής: δεν πρέπει να στηρίζεται σε ΣΣΕ ή στο νόμο γιατί τότε εφαρμόζουμε την αρχή της ισοτήτας

(δ) Απασχολήση στον ίδιο εργοδότη (ισχύει ς στας ομίλας), στην ίδια εκμεταλλεύση (?)

(ε) Ουσιώδης όμοια εργασία: επιτρέπονται αποκλίσεις όταν συντρέχουν ειδικοί λόγοι, δικαιολογούνται από ευλογές ς αντικειμενικές αιτίες ⇒ in concreto

↳ προσόντα, προϋπηρεσία, σχέση δημόσιου δικαίου

Απ για χρόνο προσληψής: ~~[illegible]~~ διαφορετική επιδομάτικη μεταχειρίση δικαιολογείται από το αντικειμενικό γεγονός του μεταγενέστερου χρόνο εισόδου στην επιχειρήση εν ορεί και των αναγκών αρθολογικής διαχειρίσεως ς της οικονομικής ανιοχή της επιχειρήσεως »

→ Συνέπειες παραβιάσης:

Επεκτατική εφαρμογή της αρχής της ισοτήτας: δεν καταργεί-

η παραχη γι' αυτος που δαθηκε κατα παραβαση της αρχης αλλα επεκτεινεται σε αλλος

→ Εξειδικευμενη εφαρμογη της αρχης ισης μεταχειρισης:
Απαγορευση Δυσμενων Διακρισεων Ν. 4443/2016
λογω φυλης, χρωματος, εθνικης καταγωγης, θρησκευτικων η αλλων πεποιθησεων, αναπηριας, ηλικιας, σεξουαλικου προσανατολισμου, οικογενειακης η καν. κατασταστης → Λογοι διακρισεων που εκ του νομου αναγονται ως απαγορευμενοι
Γενικες Διακρισεις → φυλο
→ Αρχη της Αμεσης κ. της Εμμεσης διακρισης
↳ εκ πρωτης ουρεως ουδετερη ~~διακρισης~~ διαταξη, κριτηριο η πρακτικα φερει καποια προσωπα σε μειονεκτικη θεση συγκριτικα με αλλα
π.χ / γυναικες 100€ ≠ ανδρες 120€ → Αμεση

Γενικοι λογοι οι οποιοι επιτρεπουν την αποκλιση απο την απαγορευση διακρισεων ειναι εκεινοι οι λογοι που συνδεονται με τη φυση της ασκησης της συγκεκριμενης επαγγελματικης δρασιηριοτητας → π.χ επιχειρησεις ιδεολογικου προσανατολισμου (εφημεριδοι) η ιδεολογ. τασης μπορει να επιλεγει εργαζομενους που ασκουν ιδεολογικα χρωματισμενα καθηκοντα με βαση την ιδεολογια τους
π.χ / αποκλιση σε περιπτωση που η διακριτικη μεταχειριση λογω ηλικιας εξυπηρετει την αμβλυνση της ανεργειας π.χ προγραμμα τα απασχολησης για συγκεκριμενες ηλικιακες ομαδες
π.χ / ποσοστωσεις ανδρων-γυναικων → αν προκειται το υποεκπ[illegible] σωπαμενο φυλο ~~[illegible]~~ για λογους ισοτητας μεταχειρισης να ωθ[illegible] θει δεν αποκλειεται να ληφθουν θετικα μετρα (ομοιως για ΑΜΕΑ)

19/05/20 παραδημ.

28/05

Δικονομικά:

- Προστασία/Καταπολέμηση δυσμενών διακρίσεων → ΝΠ που μπορούν να ασκήσουν δικαστικά τα δικαιώματα αυτών των ατομών, κατοπιν εγκρισης του θιγομενου
- Κατανομη Βαρους Αποδειξης: ο εναγων που υπεστη διακρι (εργαζομενος) πρεπει να πιθανολογησει ότι παραβιαστηκε η αρχη της ισης μεταχειρισης
- Διοικητικες κυρωσεις

[Εσικά] Διακριση λογω Φυλου: απαγορευση ως προς την προσληψη, τις αμοιβες (μισθος, επιδοματα), επαγγελματικη εξελιξη

Αρθ. 116Σ * π.χ/ κοινο ωρος ως πρωποθεση για την ασυνομια → διαφορετικο οριο πρεπει να υπαρχει για καθε φυλο (βιολογικοι λογοι)

Το ΔΕΕ ειπε ότι μπορει να ληφθουν θετικα μετρα για την ωθηση του υποεκπροσωπουμενου φυλου, αρκει να μην καταληγει σε δυσμενη διακριση (επι ιδιων προσωνων)

παράδειγμα 9/05

Μεταβολή των ωρών εργασίας → δεν μπορεί να γίνει μονομερώς, προϋπάρχει για συμβατικούς ωρίμων θέσεις ώρας → τρόπος μεταβολής είναι η τροποποίηση ή η σύναψη νέας σύμβασης ⇒ Αν και τα μέρη συμφωνήσουν σε μερική μεταβολή μπορούν να συνάψουν νέα σύμβαση που τροποποιεί την παλιά. Όριο στη νέα σύμβαση είναι οι διατάξεις δημόσιας τάξεως (πιο ευνοϊκότερες για τον εργαζόμενο)

αν η σύναψη νέας σύμβασης είναι αυτή μπορεί να είναι και η τροποποίηση

* Στιγμιαία Μεταβολή: αν δεν διαμαρτυρηθεί ο εργαζόμενος μπορεί να επέλθει στιγμιαία μεταβολή των ωρών εργασίας. Η σύμβαση μπορεί να τροποποιηθεί και προς το χειρότερο, δεν ισχύει η αρχή της ευνοϊκότερης, ισχύει η αυτονομία της βούλησης π.χ/μισθός 3000€ → 1500€ το όριο είναι οι νομικές κανονιστικές απαιτήσεις (νόμοι ή ΣΣΕ) + διατάξεις δημόσιας τάξεως π.χ για χρόνο εργασίας «Ημερήσιο Ανώτατο Όριο» → μόνο ευνοϊκότερη ρύθμιση

στιγμιαία ώρα προστασίας ← περιπτώσεις

(*) Στιγμιαία που είχαμε (αυτή) στιγμιαία τροποποίηση: η αξίωση του δεύτερου διαμαρτυρόμενου εξαρτάται από τον χρόνο που ασκεί αυτό το δικαίωμα, πρέπει να διακρίνουμε αν υπάρχει στιγμιαία συμβατική, μπαίνει ανεξάρτητα αν έχουμε στιγμιαία τροποποίηση

(*) Ρήτρα στην αρχική σύμβαση εργασίας που προβλέπει ότι ο εργοδότης θα μπορεί να τροποποιεί μονομερώς ώρα της σύμβασης ↳ ΑΚ 281 ⇒ Τέτοιο ώρο μπαίνει ότι ο έλεγχος της καλής ή όχι για αναιρεσιμότητα ώρας πίστης ⇒ δικαιώματος ελέγχεται για τη μερική (τροποποιείται και σε τι μέρος π.χ μειώνεται ώρα) και για ποιο λόγο. Αν ο ώρος ορίσει καταχρηστικός είναι άκυρος

Μονομερής Βλαπτική Μεταβολή:

Ο εργοδότης μονομερώς επιχειρήσει να μεταβάλλει και να έχει ρυθμίσει συμβατικά, έστω αν έχει

→ κάθε παραγωγή ή ανεπιτρεπτή ή καταχρηστική συμπεριφορά τα

αυτό το δικαίωμα είτε από το νόμο είτε από ΣΣΕ ή από την ατομική συμβάση, κάνουμε λόγο για μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας. Δεν είναι αναγκή να είναι υλικής φύσεως, μπορεί να είναι ηθικής.

π.χ/μετάθεση ανώθετη προς συμβατική ρήτρα που προβλέπει

ανισυμβατ. συμπεριφορά

δι τόπος εργασίας είναι η Αθήνα, έχουμ μον. βλ. μετ. αλλά αν η συμβάση προβλέπει ως τόπο όλη την Ελλάδα δεν είναι ανισυμβατική συμπεριφορά είναι ασκήση του διεθ. δικ. ως προς τον τόπο εργασίας. Αλλά αν τον μεταθέτει σε άλλο τόπο συνεχώς μπορεί να έχουμε καταχρηστική συμπεριφορά λόγω του τρόπου που ασκείται το διεθ. δικαίωμα. * Αν υπάρχει ρήτρα που προβλέπει τη δυνατότητα εργοδότη να μεταβάλλει μονομερώς προκείται για συμφωνημένη μεταβολή (! ελεγχος καταχρηστ.)

+ κατά δικαίη κρίση ΑΚ 371

Δικαιώματα Εργαζομένου

Σε περίπτωση μονομ. βλαπτ. μεταβολής:

(Α) Αποκρούση της μεταβολής, δηλώνει ρητά ότι την αποκρούει και έχει αξίωση τηρήσης των όρων. Μπορεί να συνεχίσει να προσφέρει την εργασία του με τους συμφωνημένους όρους και αν δεν την αποδεχθεί καθίσταται υπερήμερος και υποχρεούται να καταβάλει αποδοχές.

*νομίμως

(Β) Μπορεί ο εργαζόμενος να την θεωρήσει ως καταγγελία εκ μέρους του εργοδότη (αρθ. 7 ν. 2112) και έχει αξίωση καταβολής της νομίμης αποζημίωσης. ΠΛΑΣΜΑ (λογίζεται κατά πλάσμα ως καταγγελ.) Αν έχουμε συμβάση ορισμένου χρόνου, ο εργαζόμενος μπορεί να θεωρήσει αυτή τη συμπεριφορά ως σπουδαίο λόγο και να καταγγείλει ο ίδιος.

στην αορίστου χρόνου

(Γ) Να αποδεχθεί την μεταβολή, οπότε έχουμε τροποποίηση της συμβάσεως και παύει να είναι μονομερής αλλά συμφωνημένη, εφόσον δεν παραβιάζονται κανόνες αναγκ. δικαίου.

+ Σιωπηρή αποδοχή αν συμμορφωθεί χωρίς επιφυλάξη

(*) Μπορει ο εργαζομενος να αποδεχθει αλλα με ΕΠΙΦΥΛΑΞΗ των δικαιωματων του. Αλλα θα πρεπει σε ευλογο διαστημα να διεκδικησει τις αξιωσεις του, να ασκησει αγωγη (αλλιως αποδυναμωση, Αλ 281)

→ Μονομερη βλαπτικη μεταβολη εχουμε οταν:
- Καθυστερηση αποδοχων επι 2 μηνες
- Μεταβολη ειδας εργασιας
- Μειωση συμφωνημενου μισθου (*) οταν δεν προβλεπεται στη συμβ.
- Μεταβολη ωραριου
- Μεταθεση
- Συμπεριφορα εργοδοτη που προσβαλλει προσωπικοτητα
- Διατηρηση ανθυγειων ή επικινδυνων ορων εργασιας

+ Ουσιωδεις οροι της συμβασης ειναι αυτοι με την τροποποιηση των οποιων ~~[illegible]~~ αναιρεπεται ριζικα ο συσχετισμο παροχης αντιπαροχης.
+ Για καταγγελια: αρθ. 6 παρ. 2 ν. 3198/55 → προθεσμια 6 μηνες απο την αποκρουση της μεταβολης που τη θεωρει ως καταγγελια
+ Στην ορισμενου χρονου → αποζημιωση (μισθοι απο καταγγελια μεχρι ληξη συμβατικου χρονου)

Παπαδημητρ.
02/06/20

Εργατικό Ατύχημα: βλαβη της υγείας του εργαζομένου εξαιτίας βίαιου συμβαν = αιφνίδιο εξωτερικό αιτιο που δεν εχει σχεση με την ιδιοσυγκρασία του εργαζομένου.

Πρεπει το ατυχημα να συνδεεται αιτιωδης με την εργασία ⇒ κατα τη διαρκεια κ εξ' αφορμής της εργασίας ⇒ ατυχημα κατα τη μεταβαση ή την επιστροφη από την εργασία θεωρείται εργατικό ατυχημα (π.χ / ατυχημα με μηχανάκι καθως γυρναω από τη δουλεια μου κατά τη συνήθη διαδρομή)

+ Ναυτικος που πηγαινει να διασκεδασει όταν το πλοιο αραξει ειναι εργατικα ατυχημα! γιατι η μεταβαση στο μπαρ ειναι εξ αφορμής της εργασίας

Ασφαλιση εργαζομενων στας αποίας εφαρμοζεται ν. 551

⇒ Αρα αν πληρουνται οι προϋποθεσεις του εργατικού ατυχηματα

(1) Βλαβη της υγείας που διαρκει παραπανω από ∢ημερε ή θανατος

(2) Βιαιο Συμβαν = εξωτερικο, αιφνίδιο γεγονος που δεν συνδεεται με την ιδιοσυγκρασία του εργαζομενου

(3) Ατυχημα συνδεεται αιτιωδης με την εργασία (κατά την εκτελεση ή εξ αφορμής)

(*) Για μισθωτο που δεν υπαγεται στην ασφαλεια του ΙΚΑ

⇒ Συνεπεια: οφειλεται αποζημιωση εκ μερας του εργοδοτη και η ευθυνη του ειναι ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΙΚΗ. Η αποζημιωση καθορίζεται κατ' αποκοπιν δλδ δεν μας ενδιαφερει το πραγματικο υψος της ζημίας, ειναι συγκεκριμενο ποσό → θα καθοριστει με βαση την εκταση της βλαβης του εργαζομενου (μονιμη ή προσωρινη, πλήρης ή μερικη ανικανοτητα) και τον μισθό (π.χ σετη μισθοι σε οικογενεια θανοντος). Δεν υπαρχει η ενταση του ΑΚ 300 → Μονο ειδικοι λογοι: η ζημια οφειλεται σε αμελή ή συνειδητή παραβιαση των αρων ασφαλειας (π.χ δεν φορεσε κράνος) ⇒ ο δικαστης εξεταζει την ειδικη αμελεια και μπορει να μειωσει την αποζημιωση μεχρι το μισό.

ΟΧΙ αποδειξη εκτασης ζημίας

Η αγωγη του ν. 551 → 3χρονια παραχρ.

* Αν το ατυχημα οφειλεται σε δολο του ~~εργαζομενου~~ ή εργοδοτη

των προστηθεντων του ή αν παραβιάστηκαν οι όροι ασφαλείας μπορεί να αποκλειστεί η υπαιτιότητα κατά 551 κ' ο εργαζομένος μπορεί να ζητήσει αποζημίωση με βάσει ΑΚ 914.
⇒ θα ζητήσει πλήρη αποκατάσταση αλλά πρέπει να αποδείξει κ' υπαιτιότητα εργοδοτη κ' εκταση ζημίας. Εδω ισχυει κ' ΑΚ300

→ Εργαζομενοι που υπάγονται στην ασφαλιση του ΙΚΑ: (οχι που ειναι ασφαλισμενα στο ΙΚΑ αλλα αυτοι που πρεπει να ασφαλιστουν στο ΙΚΑ)

(αποζημιωση ζημία) ⇓ Δεν εφαρμοζεται ο ν. 551 αλλά ο εργοδοτης απαλλασσεται (εχει καταβαλλει ασφαλ. εισφορές), και η αποζημιωση αναζητειται κατα τις διατάξεις του ΙΚΑ. Εκτος στην περιπτωση που εχουμε δολο του εργοδοτη, πρεπει να καταβαλλει τη διαφορα μεταξυ του ποσου του 914 και αυτου που κατεβαλλε το ΙΚΑ (και αυτα πρεπει να τα καταβαλλει στο ΙΚΑ ⊛ Αρθ. 212 ν. 4512/2018
Εξαιρεση απο απαλλαγη του εργοδοτη ± δολος και ως προς την μη τηρηση των ορων ασφαλείας οχι μονο ως προς το αποτελεσμα

Αλλά για αποζημιωση για ηθικη βλαβη/ψυχικη οδυνη
ΑΚ932 αφειλεται και αυτη ασχετα απο τα παραπατω
→ προσθετη αξιωση ακομα κ' για ελαφρα αμελεια (+ΑΚ300)

- προθεσμία για αναγγελία + βεβαιωση ατυχηματος (⇒ 3ετης παραγραφή

Αρα (για ν. 551) – κατ' αποκοπιν – Ανυκειμ. Ευθυνη – Ειδικη αμελεια για ορους ασφαλείας – Δολος + παραβιαση ορων ασφαλειας εργοδοτη ⇒ 914 ΑΚ (επιλογη)

02/06/20
Παρασκ.

- Άκυρη Σύμβαση Εργασίας → μπορεί να ζητήσει αποζημίωση αλλά αν δεν καταβαλλει ο εργοδοτης(την νομ. απαιτούμενη απαίτηση) δεν έχουμε υπερημερία και η υπερημερία προϋποθέτει έγκυρη σύμβαση
- Αν έχουμε σύμβαση ανεξαρτήτων υπηρεσιών που μετατρέπεται σε σύμβαση εξαρτ. εργασίας τότε ο υπολογισμός της προαιρεσίας είναι απαιτ. απαίτησης θα δούμε μήπως υποχρεούται στην πρώτη σύμβαση εξαρτήσεων, αν δεν είναι χωρίς σύμβαση παροχής ανεξ. υπηρ.
- Τροποποιητική καταγγελία: γίνεται από την αρχή της μέσω δεν θέλει αποδέχεται τη τροποποίηση των όρων εργασίας που προτείνει ο εργοδότης (= ζητάει ο εργοδότης να τροποποιήσει τους όρους εμβ και αν δεν δέχεται ο εργ. καταγγέλεται η σύμβαση) → μια πλάνικη αίρεση = καταγγελία εκτός αν αποδέχεται η ~~αποδέχεται~~ μια αναβλ. αίρεση = ισχύει η καταγγελία εφόσον δεν αποδέχεται την μεταβολή ✱ Στη σύμβαση εργασίας θέλουμε βραχυχρόνιο λόγο

Κρίσιμα Σημεία

- Εξάρτηση: δεν ενδιαφέρει ο ~~καταναλωτής~~ σύμβατικός χαρ/σμός, ενδιαφέρουν οι όροι απασχόλησης, ανο εργαζόμενος υπόκειται σε διευθ. δικαίωμα ως προς τον χρόνο, τον τρόπο, τόπο παροχής εργασίας
- Στις διευθυντικές θαλάσσιες δεν εφαρμόζονται οι διατάξεις για το χρόνο εργασίας, δεν δικαιούται αδεια, αποζημίωση για κυριακή, αργία νυκτερινή εργασία, υπερεργασία ή υπερωρία → όχεση εμπιστοσύνης, δεν υπάρχει επιχείρηση ✱ Δεν ενδιαφέρει ο συμβατικός χαρ/σμός
- Άκυρο: ναύλωση χωρίς αδεια εργασίας, εφημερίδα χωρίς βιβλιαρ. υγείας, αναλύτης χωρίς βιβλιάριο, χειριστής μηχανημάτων χωρίς αδεια χειριστή → οφείλεται με αποζ. με βάση ΑΚ 904 και αν καταγγείλει ο εργοδότης οφείλονται τα δεδουλευμένα κατα 904 ΑΚ και οφείλεται αποζημίωση αλλά δεν έχουμε υπερημερία. Διότι εδώ κ.ον δεν υπάρχει έγκυρο ή δεν δόθηκε αποζημίωση

Μαυρομάτης Βλάσης - Μεταβολή → Δικαιώματα: (α) Αποδοχή μιας μεταβολής (β) Υπερημερία εργοδότη, αν προσφέρει εργασία συμφωνημένη μετά συμφωνία

(χ) Απόδοχη με επιφύλαξη αλλαγών

- Ωράριο = 40ωρες/βδομάδα και όχι σημερινό ωράριο. Αν ο εργαζόμενος απασχολείται την ημέρα στο περιστέρι δικαιούται το αντίστοιχο προσαυξημένο κατά 30% ⊕ προσαύξηση σε μερική απασχόληση

- Μισθός: σε χρήμα ή σε είδος αρκεί να μην εξυπηρετεί τις λειτουργικές ανάγκες αλλά είναι αντιπαροχή για την παροχή εργασίας
→ Σε κάθε παράγραφο που αρχίζει από το τέλος του έτους που δημιουργήθηκε η χρηματική αξίωση (ΑΚ 251)

- Άδεια: δεν επιτρέπεται η μεταφορά έτους σε έτος, αν παρέλθει η 31η/12 χρηματοποιείται ή οφείλονται και αποζημίωση άδειας και έχαμε 100% προσαυξ. (αποζημίωση άδειας προσαυξημένη 100%). Δεν μπορεί ο εργαζόμενος να φύγει μόνος του. Ο αριθμός των ημερών στο 9ο+2ο έτος υπολογίζεται, και αναλογία των ημερών απασχόλησης, και από το 3ο έτος υπάρχει αξίωση στο σύνολο των ημερών άδειας (χωρίς αναλογία)
→ αδεια ποιν 100%

- Καταγγελία: 3μηνη αποβλεπτική προθεσμία για καταγγελία ή 6μηνη για την αποζημίωση απόλυσης (ή στην αρχική χρονική) * λαμβάνεται υπόψιν συνεπαγγελίας. Άκυρη καταγγελία → υπερημερία χρ. μίσθωσης επί μέχρι να επαναπροσληφθεί επί μέχρι να λάβει έγκυρη για την αποζημ. απόλυσης υπολογίζονται στις τακ. αποδοχές και εδώ χρόνος + παθόντα + επίδομα άδειας (2μίσθιοι στον 12 ⇒ 1/6 παραπάνω ⇒ 1.200€ μίσθωση + 200€/5μήνες π.χ.)
* Καταχρηστική καταγγελία ~~εκκαθάριση~~ + ultima ratio
Παραίτηση από το δικαίωμα ακυρωσης της άκυρης καταγγελίας μόνο εκ των υστέρων (η στη διάρκεια της καταγγελίας) όχι εκ των προτέρων
* Οικονομικοί λόγοι: Κρίσιμα απόλυσης εργαζομένων (α) παραγωγικοί (β) κοινωνικά κριτήρια (πίνακα) → όποιος θέλει διχάρεμο

- Μητρότητα: καταγγελία μόνο για σπουδαίο λόγο κατά την κύηση και για 18 μήνες μετά τον τοκετό

- Υπερημερία εργοδοτή ⇒ Δικαιώματα εργοδοτή (α) να ζητήσει συμψηφισμό των μισθών υπερημερίας με τα αλλάχου κερδηθέντα, αν παρασχεθήκε η εργασία σε άλλο εργοδοτή (β) καταχρηστική αξίωση για μισθούς υπερημερίας επειδή εμείνε ηθελημένα ανεργός (*ορισμένο ενστάσης)

- Μερική Απασχόληση: απαιτείται εγγραφό (* Διαδοχικές συμβ. ορισμένου χρόνου θεωρούνται μια ενιαία συμβάση αορίστου χρόνου, τεκμήριο, ο εργοδοτής πρέπει να αποδείξει ότι δικαιολογείται)

- Προσωρινή Απασχόληση (ΕΠΑ) → ίση μεταχείριση με τας εργαζομένας του εμμέσου εργοδοτή και τας προσωρινής απασχολουμένας (3 μέρης σχέση)

- Ομαδικές Απολύσεις: διαδικασία διαβουλεύσεις αν παραληφθεί κ γίνε απολύσεις είναι ακυρή η καταγγελία (ν. 1387/83)

27/03
Σκαλδαλης
Ατομ. Εργ

Ατυπικες Μορφες Απασχολησης = Συμβασεις εργασιες που αποκλειναν απο κλασικό μοντελο πληρας απασχολησης αοριστου χρονου

→ Συμβασεις Μερικής Απασχολησης: v. 4635/2019 Τροποποιήσεις ο εργαζομενος παρεχει εργασία για λιγοτερες ωρες σε σχεση με το πληρες ωραριο, και λαμβανει αντιστοιχα μειωμενες αποδοχες. Νομοθετικό πλαίσιο → v. 1892/1990 * Δυο αλλαγές * e-class

(α) Τύπος: ειναι συμβαση που αποκλεινει από αρχή ατυπου

(β) Σ πρεπει να υπαρχει Σ γνωστοποιηση στην Επιθ. Εργ. Μεχρι προσφατα αν δεν υπηρχε εγκυρη γνωστοποιηση, δημιουργειτο ενα τεκμηριο πληρας απασχολησης (δλδ αντιστροφή βαρας αποδειξης, ο εργοδοτης πρεπει να αποδειξει (εναγομενος) ότι εχουμε συμβαση μερικής).

(*) Στην ακυροτητα ο εργαζομενος δεν λαμβανει της ίδιας προστασίας οπως στην εγκυρη συμβαση εργασίας → (1) διεκδικουναι οι αποδοχες με βαση ΑΚ 904, επομενως δεν λαμβανονται υπαψιν ιδιαιτερες προσωπικες περιστασεις του συγκεκριμενου εργαζομενου (2) αν εχουμε απολυση μπορει να διεκδικηθει μονο η νομιμη αποζημιωση, δεν τιθεται θεμα ακυροτητας της απολυσης Σ μισθών υπερημερίας

→ v. 4635/2019 ορισε ότι ειτε δεν τηρηθει ο τυπος ειτε η δημοσιοτητ εχουμε τεκμηριο πληρας απασχολησης, απομακρυνομαστε από την ιδεα της ακυροτητας ex lege πλεον όχι ερμηνευτικα

→ Προσθετη Εργασία: μεχρι προτινος στη μερικη αν ο εργαζομενος ~~χρε~~ χρειαζοταν να εργαστει παραπανω, δεν ελαμβανε καποτα προσαυξη της αμοιβης του, μονο αν αυτο γινοταν σε τακτικη βαση από τον εργοδοτη, ο μερικως απασχολουμενος μπορει να αρνηθει αυτην εργοδοτικη αξιωση χωρις καμια αρνητικη συνεπεια (τακτικη αξιωση για προσθετη εργασία = σημαινει (στην μερικη απασχοληση, την εργασία από τις συμφωνηθείσεις ωρες (3/4/5) μεχρι το πληρες ωραριο των 8ωρων) Μεμονωμενο αιτημα για προσθετη εργασία στη μερικη απασχοληση επρεπε κατ' αρχην να γινει δεκτο από τον εργαζομενο, εκτος αν δικαιολογουνταν κατα τη καλη πιστη, η αρνηση (ΑΚ 659)

Το έλλειμμα προσλήψεων μαν ού στην προσθετη εργασία ο μερικώς απασχολούμενος δεν έλαμβανε καμία προσαύξηση πέρα από το μισθολογικό Αγιοβασιλιάτικη αναλογία/νομική ανεξαρτησία ≠ πλήρη απασχόληση (υπερεργασία για προσαύξηση 20%, υπερωρία 40%-80%)

→ Αρθ. 59 ν. 4635/2019 ορίζει ότι κάθε μια προσθετη εργ. θα αμοίβεται με μια προσαύξηση 12% επί τα καταβαλλόμενα μισθολογικά παροχήματα, μπαίνει ς ένα όριο στην προσθετη εργασία που δεν μπορεί να υπερβεί την εργασία, το πλήρες ωράριο των αντίστοιχων εργαζόμενων με σύμβαση πλήρους εργασίας. Συνηθισμένα ερμηνεύεται αυτή η διάταξη, ως πλήρες ωράριο θεωρείται το σύμβατικό των 4 ωρών αρα αποκλείεται και η υπερεργασία στη μερική απασχόληση.

Ως προς την αμοιβή, αν και παραβαίνει τις διατάξεις, ο μερικώς απασχολούμενος εργάζεται πέραν των 40 ωρών (υπερεργασιακά), αρχικά προκειται για παράνομη εργασία, αρα υπάρχουν ποινικές ς διοικητικές κυρώσεις για παραβαση των διατάξεων για ωράρια. Για την αμοιβή, ο εργαζόμενος θα πρέπει να λάβει την αμοιβή του προσαυξημένη, αν έχουμε υπερεργασία στη μερική απασχ. θα δικαιούται την αμοιβή του +20% ς αν έχουμε υπερωρία, η οποία θα είναι παράνομη από την λογική (και εξαιρέση) γιατί ο νόμος ρητά την απαγορεύει αρα θα είναι +80%.

Σύμβαση Δανεισμού Εργαζόμενου

Καταρχάς, η σύμβαση εργασίας είναι προσωπική. Για δανεισμό αναγόμαστε σε ΑΚ 648+651 ς ΑΚ 361. Μπορεί ο εργαζόμενος να παρέχει εργασία σε τρίτο, και όχι στον αρχικό εργοδότη, αρκεί να συναινεί ο εργαζόμενος

Τριμερής συμφωνία → μεταξύ των δύο επιχειρήσεων για προβλέπουν τους όρους για δανεισμό και η συναίνεση των εργαζόμενων (αλλιώς άκυρος ο δανεισμός)

Συμβατικό ωράριο → αυτό που έχει καθιερωθεί με ΕΓΣΣΕ ς ορίζεται σε 40ωρες, που μπορεί να αναδιοχθεί σε 5ήμερες (⇒ 8ωρο/6,40ωρ)

Νόμιμο ωράριο → 45 στο πενθήμερο ς 48 στο εξαήμερο

Η βασικη ιδιαιτεροτητα εχει να κανει με την ασκηση του διευθυντικου δικαιωματ
συμβατικα το δικαιωμα αυτο εχει ο αμεσος εργοδοτης. Στο δανεισμο, εχουμε
ενα εργοδοτικο δυϊσμο. Δηλαδη για οσο χρονο ο εργαζομενος δανειζεται
σε τριτη επιχειρηση, το διευθ. δικαιωμ εχει ο εμμεσος εργοδοτης
* το διευθ. δικ. ασκειται στο πλαισιο που εχει οριστει με τον αρχικο
εργοδοτη, οχι καθ' υπερβαση των ορίων της αρχικης συμβασης

Μισθος: κατ' αρχην εξακολουθει να τον καταβαλει ο αμεσος + ασφαλιστ. εισφ., με τον οποιο υπα-
ρχει συμβατικος δεσμος ⊕ δικαιωμα καταγγελιας εχει ο αμεσος
Εκτος ανιθετης συμφωνιας ⇒ εμμεσος εργοδοτης δεν μπορει να απολυσει
Υγεια κ Ασφαλεια: υποχρεωση διασφαλιση + εργατ. ατυχημα, την ευθυνη
την εχει και ο εμμεσος
Πειθαρχικο Δικαιο: πειθαρχικη εξουσια ασκει ο αμεσος (ο εμμεσος μπο-
ρει να ζητησει την λυση ή αντικατασταση, οχι να επιβαλλει πειθαρχ. ποινη)
⇒ Βασικη αποκλιση ειναι οτι αλλος ειναι ο αμεσος εργοδ. κ αλλος
ασκει το διευθ. δικαιωμα

Ο δανεισμος πρεπει να γινεται σε συγκεκριμενο πλαισιο → Διακριση
Πνησιου Δανεισμου και Μη Πνησιου ή Κατ' Επαγγελμα Δανεισμου
Επιχειρησεις Προσωρινης
Απασχολησης (ΕΠΑ): επιχειρηση που κατ' επαγγελμα δανειζει εργα-
ζομενους σε τριτες επιχειρησεις
Παρχει συγκεκριμενο θεσμικο πλαισιο για ΕΠΑ. Μια κοινη επιχειρηση δεν
μπορει να κανει κατ' επαγγελμα δανεισμο εργαζομενων χωρις να ειναι ΕΠΑ
Πνησιος Δανεισμος συνηθιζεται σε ομιλους επιχειρησεων.
* De facto επιχειρηση προσωρινη απασχολησης → απαγορευεται / κυρωσεις

Εκ περιτροπης Εργασια: προκειται για μια μορφη εν ευρεια
εννοια μερικης απασχολησης. Η
διαφορα εχει να κανει με τον τροπου που διαρθρωνεται η παροχη της
εργασιας. Στη μερικη ειναι λιγοτερες οι ωρες απο το πληρες, στην εκπερ

έκαμε απασχόληση και πλήρες ωράριο για λιγότερες μέρες την εβδομάδα ή λιγότερες βδομάδες το μήνα ή λιγότερους μήνες το έτος
π.χ/ θέμα για 3 μέρες αντί για 5 μέρες
Όταν έχει διαφωνήσει ήδη κάποιο μέρος υπάρχει έγγραφη συμφωνία ή τροποποίηση στην αρχική Επιχ. Σύμ. κλπ...

* Υπάρχει όμως και η δυνατότητα μονομερούς επιβολής σε περίπτωση εργασίας από τον εργοδότη: πρόκειται για εξαιρετικά σπάνιες υπό συγκεκριμένες προϋποθέσεις →

1) περιορισμός σφαιρικότητας της επιχείρησης, πτώση τζίρου, κύκλου εργασιών, παραγωγικότητας (όχι αναγκαίως ζημιογόνος λειτουργία)
2) Ενημέρωση & Διαβούλευση με εκπροσώπους των εργαζομένων. Ο εργοδότης πρέπει να κοινοποιεί τους λόγους, το εύρος, τα πρόσωπα <u>είναι σωρευτικό μέτρο</u> (σφαιρικό ή εκάστοτε τμήμα όχι συγκεκριμένης εργαζόμενης). Η ενημέρωση θα πρέπει να καταλήγει + ανακοίνωση & ενημέρωση σε εύλογο χρόνο πριν από την υλοποίηση του μέτρου
⊕ ΔΕΝ απαιτείται σύμφωνο αλλά μπορεί να γίνει ένα πρακτικό με τις εκπροσωπεύσεις απαρές που κοινοποιείται στην Επιχ. Συμ.
Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων ορίζονται στο νόμο.
3) Δεν μπορεί να υπερβαίνει τους 9 μήνες ανά έτος
4) Εφαρμόζεται απ' τελευταίας, για να μην γίνει απόλυση → <u>ποινικό κριτήριο</u>: πτώση του κύκλου εργασιών & ο εργοδότης να επιβάλει μονομερώς σε περίπτωση εργασία αντί για απόλυση (όχι π.χ μειώσεις κύκλου εργασιών)

⊛ Αν έχω επιβάλει έναν όρο σε περίπτωση μπορεί στη συνέχεια να απολύσω; Λύση που γίνεται δεκτό ένα το δεν επιτρέπει ότι δεν μπορεί να απολύσει, σε περίπτωση που το μέτρο δεν αποφέρει αποδοτικό ⊛ Απαγόρευση απόλυσης

* Δεν νοείται υποχρεωτική άδεια χωρίς αποδοχές
* Η άδεια άνευ αποδοχών προϋποθέτει αίτηση εργαζομένου & έγκριση του εργοδότη
* Δεν βλάπτεται άδεια
* Δεν μπορεί να αντικατασταθεί με χρηματική αποζημίωση
* Ιση μεταχείριση στις αποδοχές μεταξύ μερικώς & πλήρως απασχολουμένων με την εναλλαγή του ρόλου/αναλογίας π.χ/ πλήρης 1000 €, μερικώς (4ωρες) όχι κάτω από 500 €

και στην προσωρινή απασχόληση ισχύει κατ'αρχήν ότι και στην κανονική σύμβαση

⊕ E-class (Σκανδάλης) Αλλαγές στην Μερική Απασχόληση ν. 4635/2019 (Αρθ. 59)

Ο θεσμός λιγότερων ωρών εργασίας με μικρότερες αποδοχές είναι σημαντικός για να καταλήξουμε ότι υπάρχει σύμβαση μερικής απασχόλησης, ανεξάρτητα αν η παροχή εργασίας λιγότερων ωρών, σε σχέση με την πλήρη, σε πλήρεις αποδοχές ενδέχεται να είναι πλήρη απασχόληση με συμβατικά συμφωνηθέν ωράριο μικρότερο των 40 ωρών εβδομαδιαίως, που ανταποκρίνεται με την ΕΓΣΕΕ (1984), το οποίο είναι επιτρεπτό ως ευνοϊκότερη ρύθμιση για τον εργαζόμενο

A/ ΤΥΠΟΣ

→ Ενώσεις ευνοείες της μη πλήρους εγγράφου (ευθαλικά) τύπου: με τον ν. 2019 έχουμε εξομοίωση τις ενώσεις ευνοείες μη πλήρους τύπου με τις ενώσεις ευνοείες της μη εγκαίρης γνωστοποίησης της σύμβασης στην Επ. Εργ. ορίζονται ότι και στις δύο περιπτώσεις δημιουργείται τεκμήριο πλήρους απασχόλησης

⇒ Άρα πλέον δεν χωρεί ζήτημα ακυρότητας στη σύμβαση μερικής απασχόλησης (βάσει ΑΚ 159 ίσχυαν οι κατ' ιδίαν προβλέψεις του αρθ. 59 ν. 4635) & το τεκμήριο αφορά τόσο την αρχική συναφή σύμβασης πλήρους απασχόλησης όσο και την μεταβολή πλήρους απασχόλ. σε μερική

+ Ομοίως ισχύει και στο τροποποιηθέν αρθ. 38 ν. 1892/90 για την εκ περιτροπής απασχόληση (προκύπτει και ερμηνευτικά ως ευνοϊκότερη μορφή μερικής απασχ.)

B/ ΠΡΟΣΘΕΤΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Πριν την τροποποίηση, ο μερικώς απασχολούμενος είχε μόνο τη δυνατότητα αρνήσης για την πραγματοποίηση της προσθ. εργ., όταν ο εργοδότης εργαζόμενου αξιώσει καλύπτει χώρα κατά βούληση τρόπο & στις λοιπές περιπτώσεις πάρτον αξιολογεί σε βάση την καλή πίστη & παντός χωρίς προβλεπόμενη προσαύξηση ⇒ εργοδότης μπορούσε να απασχολεί τον μερ. απασχ. μέχρι τα όρια της πλήρους απασχ.

με καταβολή της ομαλοποιούσας αμοιβής, χωρίς προσαύξηση
→ Πλέον δικαιούται το ομαλοποιημένο μηνιαίο με προσαύξηση 12% επί της ομαλοποιούσας αμοιβής για κάθε επιπλέον ώρα
→ Όριο ως προς τη διάρκεια της προσ. εργ. «μέχρι τη συμπλήρωση του πλήρους ημερήσιου ωραρίου του συγκεκριμένου εργαζομένου»

«Πλήρες Ωράριο» → Νομικό (45/εβδ, 48/εβδ) ⇒ αποκλείεται υπερωρία
→ Συμβατικό (4ωρ) ⇒ αποκλείεται υπερεργασ. ή υπερωρ
⇒ Συστηματική ερμηνεία: προκειται για το πλήρες ωράριο των 40 ωρών εβδομαδιαίας εργασίας (συμβατ.) ⇒ Αποκλείεται και η υπερεργασία

Άρα ο μερικώς απασχολούμενος χάνει και υπερεργασίας: καταβαλλόμενο μηνιαίο + 20% [+++], και όσον αφορά στις υπερωρίες που απασχολείται, η εν λόγω απασχόληση θα πρέπει να θεωρηθεί ως και' εξαιρέσιν υπερωρία (αρθ. 1 ν. 3385/2005), πδη από την πρώτη ώρα πραγματοποίησής της, ή ο εργαζόμενος θα δικαιούται το καταβαλλόμενο μηνιαίο + 80% για κάθε ώρα υπερωρίας

Η μαλακερμα επιβαλλεται σε περιπτωση εργασια, η απόλυση
μπορεί να υπολογιστεί με βάση τον τελευταίο μήνα πληρων αναλογα.
⇒ Τον τελευταίο μήνα πριν επιβάλει το μέτρο της σε περίπτωση εργασίας, θα
καταβάλλει αποζημίωση με βάση τις πάγιες αποδοχές
Ⓕ Έλεγχος καταχρηστικότητας για την μαλακερμη επιβολή του μέτρου,
κυρίως ως προς την ένταση ή τη διάρκεια του μέτρου, ανάλογα με τις
περιστάσεις

* Στα μέτρα κατά του κορονοϊού έχει προβλεφθεί αναστολή συμβάσεων
εργασίας. Η αξία ανευ αποδοχών αυτοδικαίως είναι αναστολή.
→ προσωπικό για ήλιο με αμυντικά εργασία.
Έχουν δοθεί μέτρα για την αναστολή των συμβάσεων εργασίας
αρχικά, εκλυτε τις επιχειρήσεις που νομίμως έχουν αναστείλει την λει-
τουργία τους με βάση πράξεις νομοθετικού περιεχομένου, για λόγους
δημόσιας υγείας π.χ εμπορικά καταστήματα. Ο νόμος έχει προβλεφθεί ότι
η σύμβαση των εργαζομένων αναστέλλονται, δηλαδή δεν αμοίβονται, και
έχει δοθεί από το κράτος κοινωνικό βοήθημα 800€ ⇒ Εκ του νόμου αναστολή
λόγω των ειδικών περιστάσεων (1η περίπτωση)
Υπάρχουν και οι επιχειρήσεις που δεν έχουν κλείσει αλλά έχουν μειώσει
δραστηριότητα (λίγες κλπ?), δεν έχουμε αυτοματη αναστολή αλλά
ο νόμος δίνει τη δυνατότητα στο εργοδότη να αναστείλει τις συμβάσεις
εάν υπάρχει το βοήθημα των 800€ (2η περ.)
Τέλος, έχει προβλεφθεί γενικότερα, ανεξαρτήτα αν η επιχείρηση
λειτουργεί ή όχι, οποιαδήποτε επιχείρηση μπορεί να προβεί σε αναστολή
των συμβάσεων εργασίας λόγω μεγάλης διάρκειας 2 βδομάδες κατά μήνα.
Θα πρέπει για την εκάστοτε μήνα περίοδο δίνεται από το νόμο η δυνατότητα στον
εργοδότη, χωρίς να υπάρχει τα όρια της μαλακερμης σε περίπτωση
εργασίας να υιοθετήσει ένα ευέλικτο αυτοδικαίως σε περίπτωση εργασίας
με 2 εβδομάδες το μήνα με αναστολή υποχρεώσεων των αποδοχών
προσωπικού ρυθμίσεων → Αν κάποια επιχείρηση επιλέξει να εφαρμόσει
τις διατάξεις περί αναστολής, δεν μπορεί να προβεί σε απολύσεις και
αν το κάνει, αυτές είναι ακυρες εκ του νόμου

Προσωρινή Απασχόληση ⊛ Σας προτείνουμε + Δρόμο e-class
η και έναρξη σύναψης σύμβασης εργαζομένων: επιχειρήσεις που προσλαμβάνουν μέσω προσωρινού να τους δανείσουν σε άλλη επιχείρηση
→ Δεν χρειάζεται μια διαγωνισμός, τεκμηρίωση
Πολλά, πάν ένα καλό εξαιρετικό μέρος, επιτρέπονται σε συγκεκριμένες περιπτώσεις με τροποποίηση νόμου (2014), δεν υπάρχουν συγκεκριμένες περιπτώσεις από οποιαδήποτε επιχείρηση μπορεί να καταφύγει στην προσωρινή απασχόληση
Όσο, υπάρχουν συγκεκριμένες περιπτώσεις που δεν μπορεί να γίνει προσφυγή στην μερική απασχόληση:
(α) Αντικατάσταση προσωπικού που βρίσκεται σε απεργία (συντ. εργ. απαγορεύεται η προσλήψη υπαλλήλων απεργοσπαστών). Αλλά θα μπορούσε να προκύψει η ερμηνεία κάτω προτείνει όχι έμμεση καταστρατήγηση της διάταξης περί απεργίας
(β) Ο εργοδότης το προηγούμενο τρίμηνο είχε πραγματοποιήσει ομαδικές απολύσεις (ομαδικές απολύσεις, ιδίων ειδικοτήτων, αντικειμενικοί λόγοι τεχνικής-οικονομικής φύσης) ή κρίνει παραδείγματα για έκτακτες ανάγκες
(γ) Επιχείρηση που υπάρχει θέση σύναψης νέας σύμβασης λόγω έμμεσης Δημοσιολογία (ΑΣΕΠ) καταστρατήγηση των διατάξεων περί ΑΣΕΠ, αν μπορούσε το εργοδότης να προβλέψει ότι θα χρειαστεί εργαζόμενο με σύμβαση ορισμένου χρόνου, να προσλάβει μια ΕΠΑ ή να δανειστεί εργαζόμενο (επιχειρήσεις που δεν μπορούν να προσλάβουν προσωπικό μέσω του ΔΙΚΑΣΟ ΑΣΕΠ)
(δ) Εργασίες λόγω της φύσης της εργασίας μπορεί να μην καλύπτονται από προσωρινές απασχολούμενες (εργαζόμενοι ειδικής ειδικότητας)

→ Τριμερής σχέση εργασίας: η ΕΠΑ είναι ο αρχικός εργοδότης που συνάπτει σύμβαση με τον εργαζόμενο και τον παραχωρεί προσωπικό για να εργαστεί σε τρίτη επιχείρηση

Ίση Μεταχείριση: Οι βασικοί όροι εργασίας των εργαζομένων με σύμβαση προσ. απασχόλησης είναι ίδιοι με αυτούς που θα είχαν εάν προσλαμβάνονταν κατ' ευθείαν από την επιχείρηση στην οποία παρέχουν τις υπηρεσίες τους, καθώς και η διάρκεια της σύμβασης. Ο εργοδότης δεν μπορεί να υποβάλλει άλλους όρους εργασίας στους εργαζόμενους που απασχολούνται μέσω προσωρινής απασχόλησης

(*) ~~v. 2956/2001~~ → τροποποιήθηκε v. 4052/12

Προσωρινή Απασχόληση: η μορφή απασχόλησης που στηρίζεται στον ιδιαίτερο δανεισμό εργαζόμενων

Θερμαινόμενες χαρ/κο ⟶ ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΟΣ ΔΥΪΣΜΟΣ

Η προσφυγή στην προσωρ απασχ. δεν συνδέεται με καμία ειδική προϋπόθεση, ανήκει στην διακριτική ευχέρεια του εργοδότη, στο πλαίσιο της νομοθετημένης ποσοτικής διαχείρισης του εργ. δυναμικού

Απαγορεύσεις: (προσφυγής στην προσ.απασχ)

1) Σε περίπτωση ομαδικών απολύσεων, κατά το προηγούμενο έτος
(*Δεν προβλέπεται καμία εξαίρεση-ζητήματα για ειδικές ανάγκες προσωπικού π.χ/ έγκυος, ασθενή) ⇒ Νομοθέτης προχωρεί πέραν του αναγκαίου μέτρου) *για συγκεκριμένες ειδικότητες

2) Λόγω πραγματοποίησης απολύσεων για οικονομοτεχνικούς λόγους το προηγούμενο 3μηνο, για τις συγκεκριμένες ειδικότητες)
(όμοιος προβληματισμός (?) Λύση → διάρκεια εργασίας αριθμ. χρόνου;)

3) Σε επιχειρήσεις δημοσίου τομέα (για να μην καταστρατηγούνται οι διατάξεις για διαδικασίες προσλήψεων στο δημόσιο τομέα

1) Σε επικίνδυνες εργασίες και στις οικοδομικές εργασίες (επικίνδυνες για υγεία & ασφάλεια, απαιτείται εμπειρία & προσοχή)

→ Νομική Φύση των ΕΠΑ: (Άρθ 115 v. 4052/2012) Υ ΕΠΑ είναι το φυσικό/νομικό που συνάπτει συμβάσεις εργασίας ή σχέσεις εξαρτημένης εργασίας με πρόθεμα απασχολούμενες ... » ⇒ όχι μόνο μισθ μορφή ΑΕ με συγκεκριμένο εξοπλισμό. Εκχωρεί ο,τι μόνο μπορεί η εν λόγω δραστηριότητα να ασκηθεί με οποιαδήποτε μορφή (ατομική επιχείρηση ή ~~εταιρεία~~ εταιρική δραστηριότητα με οποιαδήποτε νομική μορφή)

→ Η αποκλειστικότητα της δραστηριότητας των ΕΠΑ

* Εξαιρέσεις

→ Καταργήθηκε η υποχρέωση λήψης ειδικής αδείας (όχι θετική απαιτούμενη διοικητική πράξη)

→ Αρχή της ίσης μεταχείρισης

- Σε σχέση με τις καταβαλλόμενες αποδοχές (Άρθ 115 + 117 v. 4052/12): με βάση τον συγκριτικό εργαζόμενο (ίδια ειδικότητα, αντίστοιχα προσόντα)

→ Αρθ. 115

(Αρθ. 117) «Οι βασικοι οροι εργασιας (+αποδοχες) των προσ. απασχολουμ. ειναι τουλαχιστον αυτοι που θα εφαρμοζονταν αν οι εργαζομενοι ειχαν προσληφθει απευθειας από τον (εμμεσο) εργοδοτη για να καταλαβουν την ιδια θεση» → Αρχη της ισης μισθολογικης μεταχειρισης (οχι μονο πλεον για νομιμες αποδεχες αλλα εν γενει για ορους εργασιας)

(+) Ζητηματα χρονου εργασιας

(+) Αρθ. 118 ν. 4052/12 «Ιδιες κοινωνικες υπηρεσιες κ. διευκολυνσεις»

• Δικαιωμα ενημερωσης σχετικα τις κενες θεσεις εργασιας (118 §1) (≠ στη μερικη απασχοληση κατοχυρωνεται δικαιωμα προτεραιοτητας για προσληψη)

→ Διαρκεια: Επιτρεπτη διαρκεια απασχολησης ειναι 36 μηνες (117 §3α), στην περιπτωση υπερβασης χρονικων οριων επερχεται μετατροπη σε συμβαση αοριστου χρονου με τον εμμεσο εργοδοτη

(*) Ελαχιστο διαστημα μετα δυο τοποθετησεων ειναι 23 μηνες

→ Ασκηση ευλλογικων Δικαιωματων στον εμμεσο εργοδοτη

Ατομικ. Εργασ
Σκανδαλης
02/4/2020

→ Αμοιβη στην προσθετη εργασια, στη μερικη απασχ:
Αν 4ωρος → 4ωρομισθια, αλλα αν εργαστει 6ωρες (4-ευπερεργ) θα λαβει ωρομισθιο + προσαυξηση 12%
Βασικος Νομος στη Μερικη Απασχ: v.1892/1990 → v.4635/2019 (Αρθ.59)

→ Μονομερης εκ περιτροπης απασχολησης → Εργοδοτης μπορει να απολυσει κατευθειαν (αναιτιωδης στην αορισιου χρονου) χωρις να επιβαλλει εκ περιτροπης εργασια * Στην μονομερως επιβαλλομενη ως μετρο αντι της απολυσης (ποιοτικο στοιχειο), σοβαροτητα της πτωσης του κυκλου δραστηριοτητων + θεωρια οτι απολυση ειναι ultima ratio, που εχει κανονιστικο αποτελεσμα στη περιπτωση της απολυσεως για οικονομ. τεχν. λογους ⇒ μονομερ. εκ περιτροπ. ειναι ενδειξη οτι ο εργοδοτης προνοει να εξαντλησει ολα τα μετρα μεχρι την απολυση (ultima ratio)

→ Προσωρινη Απασχολησης: ΕΠΑ προσλαμβανει προσωπικο για το διαθεσει σε τριτους. Αρχη ισης (Μισθολογικης) Μεταχειρισης: αν εμμεσος δινει 800 στους τακτικους, το ιδιο πρεπει να δινει σε προσωρινους απασχ. ⇒ οχι εργαζομενοι δευτερης κατηγοριας
- Σε επιπεδο ομιλου η μητρικη εχει περιορισμο "head count", κ. οταν υπαρχει καποια εκτακτη αναγκη προσφευγουν στις ΕΠΑ γιατι δεν λογιζονται ως εξτρα προσωπικο, δεν αυξανεται το head count

(*) Επειδη η εκ περιτροπης ειναι ειδος μερικης απασχολησης → Αμοιβη pro rata, αναλογικα

→ Στη συμβαση γνησιου δανεισμου δεν απαιτειται τυπος ≠ εγγραφη συμβαση μη γνησιου δανεισμου

* Σ εξήγηση. επίδ. για τη διάκριση της αποδοχής & αξιώσεις εισφορές

(*) Πάνω η μείωση του μισθού είναι αμφισημείωτη, δηλ μονομερώς από τον εργοδότη

καταπίπτουν προσεμένως να καλύψουν οι αξιώσεις πρόσ εργάζ

→ Πλέον μπορεί να δημιουργηθεί ΕΠΑ και αρχικό προσωπο + πρέπει να καταγεθεί εξωτερικές επιβολές (για εξήγηση των μισθών & αξιώσεις εισφορών) αλλά για συγκεκριμένο ύψος μέλλ. κεφαλαίου

→ Η ΕΠΑ εξακολουθεί να καταβάλλει μισθό & αξιώσεις εισφορές. Και' εξαίρεση της αρχής του αλλού, η σύμβαση μεταξύ ΕΠΑ + εργαζομένου πρέπει να είναι ΕΓΓΡΑΦΗ & πρέπει να περιλαμβάνει ορισμένα στοιχεία που πρέπει να αναφέρονται (εδώ και καιρό γενικό τρόπο)

• Αν δεν τηρηθεί ο εγγραφος τύπος;
(Στην άκυρη σύμβαση, οι αποδοχές λαμβάνονται με βάση 904 & παίρνει μόνο αποζημίωση απόλυσης (χωρίς μισθοί υπερημερίας))
Αν δεν έχει τηρηθεί κάτω από την ΕΠΑ, η σύμβαση είναι ΑΚΥΡΗ κατά ΑΚ 159.
Αν έχει τηρηθεί σε έμμεσο εργάσιμο, πρέπει να θεωρήσουμε ότι δημιουργείται σύμβαση μεταξύ του εργαζομένου & έμμεσου εργοδότη, (έγκυρη προσωρινή σύμβαση) αφού η σύμβαση με την ΕΠΑ είναι άκυρη

→ Ανώτατη Διάρκεια προσωρ. απασχόλησης: όχι στη σύμβαση μεταξύ ΕΠΑ & εργαζομένου, αυτή μπορεί να είναι & αορίστου χρόνου. Η σύμβαση μεταξύ έμμεσου & προσωρινής απασχ μέχρι 36 μήνες, και αν το υπερβεί έχουμε ex lege μετατροπή σε σύμβαση αορίστου χρόνου με τον έμμεσο εργοδότη. Λαμβάνεται υπόψιν αν υπάρχουν περισσότερες συμβάσεις που απέχουν με 26 μέρες συνυπολογίζονται για τους 36 μήνες

(*) Η ΕΠΑ πρέπει να λάβει υπόψιν τις αποδοχές που παίρνει ο έμμεσος εργ.

(*) Το 36μηνο διακόπτεται ακόμα και αν έχουμε τροποποίηση μεταξύ ΕΠΑ & του ίδιου έμμεσου εργοδότη

Στην ΕΠΑ η ιδιαιτεροτητα υπαρχει σε σχεση με το διευθυν. δικαιωμ
≠ συμβαση γνησιου δανεισμου η συναινεση του εργαζομενου ειναι
ουσιωδης ορος

→ Ιση Μεταχειριση: οχι μονο ως προς τις αποδοχες, ισχυει ως προς
ολες τις κοινωνικες παροχες (π.χ αυτοκινητο, βρεφονηπιακος
σταθμος) που δινει ο εργοδοτης στο τακτικο προσωπικο, εκτος
αν υπαρχει καποιος αντικειμενικο λογος

Εμμεσος εργοδοτης πρεπει να ενημερωνει αν υπαρχαν κενες
θεσεις (≠ μερικη απασχ. υπαρχει κ. δικαιωμα προτεραιοτητας)
+ Οποιαδηποτε ρητρα εμποδιζει την αμεση προσληψη των προσω-
ρινως απασχολουμενων απο τον εμμεσο εργοδοτη (στη συμβαση
μεταξυ ΕΠΑ κ. εμμεσ. εργοδ) ειναι ΑΚΥΡΗ
+ Δεν μπορει να προβλεπεται οποιαδηποτε επιβαρυνση για τον μισθω
το σε περιπτωση συμβασης τακτ. απασχολησης μεταξυ μισθωτου
κ. εμμεσου (ρητρα στη συμβαση ΕΠΑ-μισθωτου ειναι ex lege ακυρη)

→ Οπως κ. στον γνησιο δανεισμο ΚΑΤΑΓΓΕΝΙΑ παραμενει στον αμεσο
(ΕΠΑ), κ. μισθος κ. ασφαλισ. εισφορες κ. πειθαρχικες ποινες
τιμηματα για ωραριο, dress code κλπ, στο πλαισιο του διευθ.
δικαιωματος του εμμεσου, ισχυαν ως ισχυαν στον εμμ. εργοδ.
(*) Ιδρυεται παθητικη εις ολοκληρον ενοχη για την
(αλληλεγγυα ευθυνη) καταβολη των αποδοχων στους προσωρινως απασχολουμενων
μεταξυ ΕΠΑ κ. εμμεσου εργοδοτη + Μπορει να συμφωνηθει οτι
ειναι υπευθυνη μονο η ΕΠΑ, αν καλυπτεται σε περιπτωση
καταπτωσης των εγγυητικων επιστολων, και αν εν τελει δεν επαρκουν
παλι ο εργαζομενος μπορει να στραφει κατα και του εμμεσου εργοδ.

→ Outsourcing ⇒ Εδώ δεν ισχύει το θέμα της ίδιας μεταχείρισης (ΟΣΙΑΚΗ ΣΚΑΛΑΣ)

Επιχειρήσεις αναπτύσσουν ένα πλαίσιο σύμβασεων έργων, κάνουν μεγάλο εύρος προσλήψεων με εργολαβικό προσωπικό (προσωπικό κάποιας τρίτου). Αν οι εργολαβικές επιχειρήσεις έχουν το δικαίωμα στο προσωπικό αυτό δεν υπάρχει καταβεβλημένη.

Σύμβαση Έργου: η εργολάβος εταιρεία αναλαμβάνει να παρέχει έργο σε μία τρίτη επιχείρηση. Δεν πρόκειται για την κλασική μορφή έργου αλλά για επαναλαμβανόμενη παροχή υπηρεσιών (π.χ υπηρεσία φύλαξης, μια επιχείρηση προμηθεύεται αυτές τις υπηρεσίες από μια τρίτη επιχείρηση, π.χ καθαριότητα) → το έργο αυτό η εργολάβος επιχ το εκτελεί για τα δίκαια της προσωπικού ⇒ Εδώ δεν εφαρμόζονται οι διατάξεις περί προσωρινής απασχόλησης, οι εργαζόμενοι εργολαβικοί να αμείβονται με τους όρους που ισχύουν στην εργοδ.επιχειρ (δεν ισχύει ζήτημα ίσης μεταχειρ.) ⊛ Εδαφικός διαφορά από σύμβαση προς απασχ: για μισθία σύμβαση έργου το διευθ. δικαίωμα πρέπει να ασκείται από τον εργολάβο επιχείρηση

→ Σημείο τομής: καταλήγει σε σύμβαση έργου με χαμηλότερη αμοιβή σε σχέση με τακτικής απασχόλησης (≠ προσωρ. απασχ)

⇒ Παρεχόμενο έργο προσιδιάζει στο κυριολεκτικό, επιχειρήσεις μεγάλη δαπάνες, ενώ δεν (διευθ. δικαίωμα εργοδότρια επιχείρηση ⇒ εργολάβος επιχείρηση λειτουργούσε ως de facto ΕΠΑ ⇒ ΑΝ αυτό συμβαίνει στο χώρο το θέμα για χρονικά περιφερόμενα (36μηνες), έχουμε εκ νέου μεταβολή σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου αν υπάρξει υπερβαση (?) θα ισχύει αυτό αναλογικά για τις de facto ΕΠΑ (χωρίς να έχει ακολουθήσει διαδικ. του νόμου, όπως ΕΠΑ) ⇒ Ναι θα εφαρμοστεί αναλογικά

+ Ποινικές & Διοικητικές κυρώσεις για επιχειρήσεις που προβαίνουν σε καταχρηστική δανειακή προσωπικό χωρίς να έχουν ακολουθήσει τη διαδικ. του νόμου (Αρθ. 128 §1+2 ν. 4052/2012) Άρα το κριτήριο είναι ποιος ασκεί το διευθ. δικαίωμα.

+ 16:58

03/04/2020

(ΕΠΑ)

Άρα

ΠΡΟΣΩΡΙΝΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

1) Σχεση Δανεισμου: ο εργαζομενος προσλαμβανεται από την ~~[illegible]~~ ΕΠΑ για να διατεθει σε μια επιχειρηση

2) Δεν χρειαζεται να υπαρχουν εκτακτες αναγκες/προυποθεσεις για προσφυγη στην προσωρινη απασχοληση. Ο νομος ορίζει μονο ποτε απαγορευεται, αποκλειεται η προσωρινη

3) Διευρυμενη εφαρμογη της αρχης της ισης μεταχειρησης, και αρχ. ως προς τις αποδοχες κ. γενικες ολες τις παροχες

4) Οριο 36 μηνων (και μεσω διαφορετικων ΕΠΑ)(*) για ιδιο εργαζομενο κ. ιδιο εμμεσο εργοδοτη (ex lege μετατροφη σε ~~[illegible]~~ τακτικη απασχοληση αοριστου χρονου)

5) Ακυρες οι ρητρες/η οικονομικες επιβαρυνσεις σε περιπτωση προσληψης από τον εμμεσο εργοδοτη ως τακτικως απασχολουμενο

(*) Αν η παραχωρηση γινεται μεσω διαδοχικων ΕΠΑ, εχουμε παλι ex lege μετατροπη } πανια για τον ιδιο εργαζενο

+ Outsourcing: κρισιμη ενδειξη ειναι οτι οσο περισσοτερο εγγιζουμε την κυρια δραστηριοτητα, να παρεχεται δηλαδη η κυρια επαγγελμα. δρασ. μεσω συμβασης εργου → μπορει να οδηγησει στο συμπερασμα οτι η συμβαση εργου ειναι ψευδεπιγραφη (οχι ανευ ετερου) + αλλες ενδειξεις

⇒ Το κυριο ειναι ποιος ασκει το διευθυν. δικ. για να κρινουμε αν ειναι γνησια συμβαση εργου

→ **Τηλεργασία**: μια μορφη εργασίας που θα μπορουσε να παρεχεται από τις εγκαταστασεις της επιχειρησης, αλλα παρεχεται με μεσα πληροφορικής εκτος αυτής ευχερώς. Θα πρεπει να ασκειται μεσω πληροφορικών μεσων «κατα τροπο συνηθη, τακτικα»

(Κουκιάδης) Ο ορος εχει ποσοτικη χροια. Η τηλεργασία συγκρινομενη με την εργασία στο πλαίσιο της επιχειρησης να υπερτερεί χρονικά

(Σκανδαλης) Ο νομος θελει να αποκλεισει την εκτακτη τηλεργασία, δεν υπαρχει λογος να αποκλεισθει αν π.χ τακτικη τηλεργασία εχει συμφωνηθει ότι ειναι μια μερα την εβδομαδα (οχι ποσοτικό, συγκριτικό περιεχομενο)

Νομικη Φυση: για να εφαρμοστων οι σχετικες διατάξεις πρεπει να υπαρχει εξαρτηση, ειτε στο πλαισιο εξαρτημενη εργασία ή ανεξαρτητης παροχης υπηρεσιων. Δεν πρεπει να υιοθετηθει μια αυστηρη εκδοχή της εξαρτησης γιατι ενα κομματι του εργοδοτικου ελεγχου χανεται (π.χ παρακολουθηση του χρονου εργασίας) ⇒ Το δεσμευτικό δικαίωμα θα ασκειται κυριως στο αποτελεσμα της εργασίας

Τεκμηριο Εξαρτησης: όταν η εργασία παρεχεται κατα κυριο λογο ή αποκλειστικά προς ενα προσωπο για διαστημα που υπερβαινει του 9 μηνες δημιουργειται τεκμηριο εξαρτ. εργασίας ιδτως όταν εχουμε τηλεργασία, φασον (με το κομματι) ⇒ Αντιστροφη βαρας αποδειξης, ο εργοδοτης πρεπει να αναποδειξεις ότι δεν παροχη εξαρτημεν εργασίας → προσωπικη παροχη εργασίας ανω των 9 μηνων

Αρα δεν προκειται για εξ' ορισμου εξαρτημενη ή ανεξαρτητη παροχη εργασίας

Χρονος Εργασίας: ο εργοδοτης ειναι υπεθυνος να εγγυαται την τηρηση του χρονου εργασίας

*ΚΑΔ: Κωδικός Αριθμού Δραστηριότητας

Νομολογία: Αν υπάρχει ρητός κανονισμός που ορίζει ότι για να γίνει υπερωρία πρέπει να υπάρχει ρητή εγκρίση από τον εργοδοτη αλλιώς ο ισχυρισμός περί υπερωρίας

- Στην τηλεργασία, δεν δυνάται να παραμερίσουμε τα προσωπικά δεδομένα ώστε ο εργοδοτης να ασκει ελεγχο
  ↳ Υπερβαση Αρχης Αναλογικότητας
  Το στοιχειο του ποιοτικού ελεγχου πρέπει να περιορίζεται κ. να δημιουργείται ενα κλιμα αμοιβαιας ευθυνης ⇒ Υποχωρηση της ασκησης εργοδοτικού ελεγχου

156/1994

- Ισχυει Αρχή Ατύπου, μπορει να ειναι προφορικη η συμβαση τηλεργ. Ανεξαρτητα του τροπου συναψης της συμβασης → ισχυει π.δ ~~156/1994~~
  Ακομα και αν καταρτιστει ατυπως, θα πρέπει κάποια ελαχιστα στοιχεια στον εργαζομενο εντος 2 μηνου. Αλλα αν δεν τηρηθει το 2μηνο και παλι δεν ειναι ακυρη η συμβαση, αλλα ο εργοδοτης εχει στοικητικες κυρωσεις π.χ μισθος, ωραριο, κυριο ανηκειμενο (π.δ. 156/1994)
  Ειδικα στη συμβαση τηλεργασίας, επειδη ο εργαζομενος ειναι αποκομμενος απο την επιχειρηση, στα στοιχεια που πρέπει να παρεχει ο εργοδοτης στον εργαζομενο προστιθενται και αλλα επιπλεον στοιχεια οπως η ιεραρχικη συνδεση με τας προϊστομενας, ο τροπος μετρησης του χρονου εργασίας, τροπος υπολογισμου αμοιβης, λεπτομερη καθηκοντα και παλι η συμβαση παραμενει ατυπη, αλλα ορισμενα στοιχεια πρέπει να καθορίζονται ρητώς, εγγράφως → Αυτα πρέπει να δοθουν εντος 8 ημερών (οχι 2μηνες οπως στην τακτικη)

- Οικειοθελής χαρακτήρας: ο εργοδοτης δεν μπορει να υποχρεωσει τον εργαζομενο σε εξαναγκασμενη τηλεργασία

ενώ εχει αρχικά συμφωνηθεί να εργάζεται στο χωρο εργασίας
⇒ Αν συμβει αυτό, εχουμε μονομερή βλαπτικη μεταβολή των όρων εργασίας*

*Για να υπαρχει οποιαδηποτε αλλαγή στη συμβαση εργασίας θα πρεπει να υπαρχει συναινεση (τουλαχιστον για τους κύριας όρους). Το δεσμευτικό δικαιωμα παρεμβαινει συμπληρωματικά, μονο στα σημεία που επιτρεπεται από τη συμβαση μπορει να εχουμε εφαρμογή του δεσμευτικού δικαιωματος, αλλιως ισχυει η αρχή pacta sunt servanda. Αν ο εργοδοτης μεταβαλλει ενιαν όρο χωρις την συναινεση του μισθωτού (όπως παραπανω) εχουμε μονομερη βλ. μεταβ

⇒ Ο εργαζομενος μπορει να αποδεχθει τη μεταβολή κ, ετσι θα εχ με μια τροποποιητικη συμβαση (που μπορει να ειναι και προφορικη Προσοχη στη Σιωπηρη Αποδοχή!

505

⇒ Ο εργαζομενος μπορει να παρεχει την εργασία του με τους αρχικως συμφωνηθεντες όρους. Αν ο εργοδοτη δεν τη δεχεται, καθ στάται υπερημερος ΑΚ 656 (δεν δεχεται την εργασία για γεγονος που αφορά τον ίδιο) κ, οφειλει μισθας υπερημερίας

⇒ Ο εργαζομενος (στη συμβαση εργασίας αορισου χρονου), μπορ να θεωρησει την ενεργεια αυτή του εργοδοτη ως καταγγελία της συμβασης από τον εργοδοτη και να αποχωρησει αξιωνιατας την νομιμη αποζημιωση απολυσης

⇒ Δεχεται ο εργαζομενος αλλα με ρητή επιφυλαξη των δικαιωματων του (οχι αποδοχη ανευ ετερου, οχι σιωπηρη αποδοχή)

(*) Εκτακτα Μετρα Κορονοϊού:

(Α) Επιχειρήσεις των οποιων η δραστηριοτητα εχει ανασταλλει εκ του νομου, με αποφαση αρμοδιας αρχής ⇒ Συμβασεις εργασίας ειναι

* Η εξαρτηση και η ασκηση δεθ. δικ. δεν αποκλειονται με βαση του παραγοντα της αποστασης

εκ του νομου σε αναστολη ⇒ ουτε ο εργοδοτης οφειλει μισθο, ουτε ο εργοδοτης οφειλει να παρεχει εργασια

(β) Πληττομενες επιχειρησεις (με βαση κωδικο Αριθμο Δραστ. που εχουν στην εφορια) υπαρχει δυνητικα, η δυνατοτητα αναστολη των συμβασεων των εργαζομενων, ευχερεια του εργοδοτη, επιχειρηματικη επιλογη

(γ) Λοιπες επιχειρησεις υπαρχει η δυνατοτητα λειτουργιας με προσωπικο ασφαλειας, ο εργοδοτης εχει το δικαιωμα να ορισει μονομερως εκ περιτροπης εργασια

+ Ακυροτητα απολυσεων για οσο ισχυει η αναστολη, κ για ενα ισοποσο διαστημα μετα στις Α+Β περιπτωσεις

+ Ειδικα για την τηλεργασια οριστηκε οτι ο εργοδοτης μπορει να επιβαλλει μονομερως την τηλεργασια, ο μισθωτος δεν μπορει να προβαλλει μονομερη βλαπτ. μεταβολη ⊛ Στις πληττομενες οριζεται οτι, για τις συμβασεις που ειναι σε αναστολη, μπορει να απαιτησει απο τους εργαζομενους των οποιων η συμβαση ειναι σε αναστολη, να εργασταν με συστημα τηλεργασιας ευκαιριακα κ σε περιορισμενη κλιμακα, οφειλονας τις αντιστοιχες αποδοχες. Απο την γραμματικη ερμηνεια δεν φαινεται αυτο να επιτρεπεται για την (Α)κατηγορια → τητημα ερμηνειας

+ Να ~~[illegible]~~ επιτερουν τη σημαδεν αρχες για αναλογιστη μειωση

Αρθ. 5 ν. 3846/2010 + ~~[illegible]~~ → Παραρτημα Β' της ΓΣΣΕ 2006-2007) ⇒ ισχυει για τους εργαζομενους ολη της χωρας

→ Ακομα και αν τα μερη συμφωνησαν θα ισχυει μια περιοδος 3 μηνων κατα την διαρκεια των οποιων οποιοδηποτε απο τα

θα μπορεί, τηρώνας προθεσμία 15 ημερών, να επανελθει στο προηγομενο συστημα

- Ισχυει η αρχη της Ίσης Μεταχείρισης, με αυτας που εργαζονται κανονικα → Δεν μπορεί ο εργαζομενος να λαμβανει μικροτερες αποδοχες. Ο όγκος εργασιας και τα κριτήρια απόδοσης θα πρεπει να είναι ίδια ακριβως με τας συγκρίσιμους εργαζομενους της επιχειρησης (και ίδιες πολιτικες αξιολογησης)

Παραδειγμα: Μεταφραση ⇒ Η τηλεργασια μπορεί να υιοθετηθεί είτε ως μορφή εξαρτημένης εργασίας είτε ως μορφη ανεξάρτητων υπηρεσιών. Μια επιχειρηση θελει να συνεργάζεται σε τακτικη βαση με εναν μεταφραστη → εξαρτάται απο τις συνθηκες παροχης εργασίας (ισχυρη ενδειξη ο συντομος χρονος αποκρισης για να πουμε ότι εχουμε εξαρτημενη εργασία)

- Κόστος εξοπλισμού → κατ' αρχην το φερει ο εργοδοτης αλλα μπορών τα μερη να συμφωνησουν διαφορετικά μονο όταν ο εξοπλισμος ανηκει κατα κυριοτητα στο εργαζομενο

- Προστασία Υγείας κ Ασφάλειας: ο εργοδοτης οφείλει να εξασφαλίσει ότι οι όροι παροχης εργασίας ανταποκρινονται στην νομοθεσια περί υγειας κ ασφάλειας και όταν η εργασία παρεχεται απο το σπιτι του μισθωτού.

→ Νομαδική Εργασία

Νομάς Εργαζόμενος δεν έχει κανένα τοπικό περιορισμό από που παρέχει την εργασία ⇝ ο εργοδότης πρέπει να εγγυάται υγεία ασφάλεια αλλά και υπάρτο

⇝ Σύμβαση Ετοιμότητας προς Εργασία

Γνησία Ετοιμότητα: η κατάσταση κατά την οποία ο μισθωτός βρίσκεται σε διαρκή εγρήγορση, σωματική και πνευματική για παρέχει εργασία ειδίς κ μόλις του ζητηθεί. Άρα και η περιόδος ετοιμότητας είναι κανονική απασχόληση και εφαρμόζονται οι διατάξεις περί χρόνου εργασία και ελαχιστής αμοιβής

Απλή Ετοιμότητα: ο εργαζόμενος ξεκουράζεται και αν του ζητηθεί αναλαμβάνει εργασία εντός ευλογού χρόνου. Εδώ δεν εφαρμόζονται οι διατάξεις περί χρόνου εργασίας ή ελαχιστου αμοιβής αλλά ισχύει ο συμφωνημένος ή ειθισμένος μισθός

(+) Ψηφιακή ή Τηλετοιμότητα (Απλη ετοιμότητα εν ευρεία εννοια) Ζήτημα ποσοτικοποίησης, πόσος είναι ο χρόνος εργασίας για να υπολογισθεί αντιστοίχως η αμοιβή * Τεχνο-στρες Εφόσον δεν έχουμε γνησία ετοιμότητα, δεν έχουμε ελαχιστη αμοιβη, ούτε καποια εγγυηση ως προς τα χρονικα όρια εργασίας («right to disconnect»)

+4'

(Συνέχεια Πλεξιβάσιας)

Σκανδαλης
10/04/20

- Μονομερής Τροπή (εκ μέρους του εργοδότη) κανονικής εργασίας σε Πλεξιβάσια ⇒ Μονομερής βασική μεταβολή + ισχύει και το αντίστροφο (δηλ όταν έχει συμφωνηθεί πλεξιβάσια, μονομερώς ο εργοδότης δεν μπορεί να επιβάλλει κανονική απασχόληση)
- Στην συμφωνημένη μεταβολή στην πλεξιβάσια υπάρχει "δοκιμαστική" περίοδος (3μηνες). Κάθε ένα από τα μέρη μπορεί να λύσει μονομερώς την σύμβαση στο προηγούμενο καθεστώς
- Πλεονεκτήματα: ν. 3846/2010 αρθ. 5 → Μπορεί να είναι είτε χρήσιμα είτε απλά πλεονεκτήματα, μέσω των συμφωνιών μέσω της ΣΣΕ. Στα χρήσιμα, έχουμε πλήρη εφαρμογή των διατάξεων εργ. δικαίου, δηλ θεωρείται κανονικά χρόνος εργασίας, υπάρχει αποζημίωση απόλυσης κτλ. Στα απλά πλεονεκτήματα, εφόσον ο εργαζόμενος τελεί σε καθεστώς πλήρους απασχόλησης, εκτός αυτών, δεν εφαρμόζονται οι διατάξεις περί χρόνου αποζημίωσης ή ελαχίστης εργασίας, απλά οφείλεται ο συμφωνημένος μισθός

⊕ Εκλογικά Μέτρα Κοινωνικού

Ο εργοδότης μπορεί να επιβάλλει και μονομερώς, χωρίς συναίνεση του εργαζόμενου, το σύστημα της πλεξιβάσιας, εφόσον μπορεί να υποστηριχθεί από τη φύση της εργασίας

Στην περίπτωση της αναστολής των συμβάσεων εργασίας →
- Αναστολή εκ του νόμου δηλ αναστολή κύριων υποχρεώσεων, όπως ο εργοδότης παρέχει μισθό ή έχει αυξημένη παροχή εργασίας ενώ ο εργαζόμενος παρέχει εργασία
- Πλημμελείς επιχειρήσεις που προσδιορίζονται βάσει ΚΑΔ (κωδικό αριθμό δραστ.) ο εργοδότης έχει την επιλογή αναστολής ή μη των συμβ. εργασίας

Στις πλήττομενες προβλέπεται ότι αν ο εργοδότης έχει αναστείλλει ορισμένες συμβάσεις, μπορεί για εκτάκτες αναγκες (το πολύ 10% του χρόνου εργασίας) να απασχολήθουν δια της τηλεργασίας. (800€ = επίδομα ειδικούσκοπού) Για αυτό το μέχρι 10% του χρόνου ο εργαζόμενος θα αμοίβεται κανονικά, το ποσό θα αφαιρείται αναλογικά από τα 800€ (λόγω αναστολής).

Όμως αντιστοιχη προβλεψη δεν υπαρχει ρητως για τις επιχειρ. που ειναι σε αναστολή εκτας νομου ⇒ Υπαρχει κενό για τις εκτακτες αναγκες

Διάκριση: Υπαλλήλων – Εργατών

- Διαφορετικοί Όροι Αμοιβής σε επιπεδο ελαχιστου μισθου: για τον υπαλληλο σε μηνιαιο επιπεδο ανερχεται σε 650€ ενω για το εργατη σε επιπεδο ημερομισθίου 29€ (750€ περιπου το μηνα) * Ο εργατης στα αγγλικα δεν είναι worker (blue colar employ). Ο τροπος αμοιβής δεν ειναι κρίσιμος στη διακριση, εναποκειται στα μερη αν θα συμφωνήσουν ημερομισθ/μηνα.
- Αποζημίωση Απόλυσης ως προς το υψος της αποζημιωσης: οι εργατες λαμβανουν εξαιρετικα χαμηλη αποζημιωση απολ.

⇒ Κριτήριο Διάκρισης: αν υπερτερει κατα την παροχή της εργασία το πνευματικό στοιχείο (υπαλλήλος) ή το χειρονακτικό (εργάτης) → Αρθ. 1 ν.δ 2655/1953 * Επισφαλές * (⇝ Απ. 77/1994 (Μον. Πρωτ. Ναυπλίου) ⇒ Αντισυνταγμ. διαταξη)

Θεωρία: Συμπληρωματικα στοιχεία / ενδείξεις:

- Εξειδικευμένη εμπειρία
- Θεωρητική κατάρτιση
- Επιτυχής προϋπηρεσία
- Ανάληψη ευθυνών για την εκτέλεση της εργασίας

Όσο περισσότερα υπάρχουν προσέχουμε την έννοια του υπαλλήλου → ποιους θέλουμε

→ Παράδειγμα: Υπάλληλος είναι ο μαχητής γιατί αναλαμβάνει πολυθρύλητα και επίπεδα δράση, ελέγχει ή καταγγέλει τους λοιπούς ενώ ο διαιτητής είναι εργάτης καθώς δεν αναλαμβάνει πρωτοβουλίες ή πωλητής ανεπιλεξία είναι υπάλληλος (κανονίζει παραγγελίες, ταμείο ο τεχνίτης σοβατζής που κάνει και καταγραφή των προϊόντων είναι υπάλ και η κομμωτρια που έχει τελειώσει μια σχολή θεωρείται υπάλληλος.

Αντίθετα, εργάτες έχαν θεωρηθεί οι χειριστές μηχανημάτων παραγ της ελαφρείας αυτοκινήτων που έχαναν απλά συναισθηματικές κινήσεις χωρίς να αναλυθεί καμία πρωτοβουλία, ο φύλακας εργοβιομηχ που ελέγχει απλά την είσοδο/έξοδο, ο καπνάς που απλά εκτελεί χρήματα

→ Κρίνεται ad hoc και in concreto

* Η έννοια υπάλληλος / εργάτης είναι ΝΟΜΙΚΗ ΕΝΝΟΙΑ, δηλ χει μαζική νομική κρίση, δεν ενδιαφέρει η εμφάνιση μέρη, το δικαστήριο κρίνει με βάση τα αντικειμενικά πραγμ

άλλα τα μέρη (αρχή έννοιας) μπορεί να επεκτείνουν την αρμοδιότητα προσωπία που απολαμβάνουν οι υπάλληλοι και όχι εργάτες

→ Εξαιτίας στο υπάλληλοι και εργάτες (αλλά και πολύ δεν αλλάξει με ανοικόδομητη ρύθμιση επί με αφορμή/αιτία θεμελίωσης ευθύνης για τα πρόσωπα και όχι εργάτες στο κοινωνικό μέρος (μόνο μισθός) * αλλά οι εργάτες δεν θα διεκδικούν τα καλύτερα μισθού (μόνο μισθός) μόνο μισθός

Σε περίπτωση που εργαζόμενος έχει περισσότερα αντικείμενα απασχόλησης, καθηκοντα → κριτήριο είναι η αποκλειστική/κύρια απασχόλ. Όχι εργασίες ευκαιριακές, προσωρινές, χρονικά κριτήρια

→ Ειδικές εκτιμώμενα απόδοση της ιδιότητας του υπαλλήλου: οι πιστοποιητικά της εκάστοτε αρμόδιας επαγγελματικών, καλυμμένοι υγειονομικοί, εξουσιοδοτημένοι υπ., φορολογικοί ⇒ Είναι όχι ad hoc αξιολόγηση

Σύναψη Σύμβασης Εργασίας

Αρχικά, πρέπει να τηρούνται οι προϋποθέσεις σύναψης έγκυρης δικαιοπραξίας ⇒ Δικαιοπρακτική ικανότητα: Πλήρη Δικαιοπρακτική ικανότητα <18, Ανήλικοι άνω των 15 ετών με συναίνεση γονέα κλπ.

Περαιτέρω απαιτείται έγκυρη πρόσωπο και έγκυρη δικαιοπραξία βούληση. Εικονικές δικαιοπραξίες είναι άκυρες, πλαστές κ' δολιευτικές κρύψεις, αλλά αν κρύβεται μια άλλη σύμβαση για την οποία συμφώνησαν τα μέρη, αυτή σε επίπεδο αστικού δικαίου είναι έγκυρη. Αναφορικά με τις ακυρώσιμες, κατά ΑΚ 184 η ακυρωτική αν ακυρώσει εξαρτώμενο με την εξαρτώσα άκυρη → Γίνεται δύσκολο αν θα γίνει μια ξεχωριστή βάση το ΑΚ 184 και αυτό για τη σύμβαση εργασίας να θεωρούμε ότι παρόλη ακυρώνεται, η ενέργεια της ακυρωτικής είναι για το μέλλον. Στην πράξη για να είναι αναιτιώδης πρέπει να αφορά ένα τόσο ουσιαστικό στοιχείο της σύμβασης που αν τα μέρη το γνώριζαν δεν θα προέβαιναν στη σύναψη της σύμβασης π.χ/ επαγγελμ. ιδιότητες, εμπειρία, αλλά πρέπει να είναι εξαρτώσα κρίσιμα. Στην απάτη έχουμε είτε δόλιων ψευδών περιστατικών είτε αποκρύψη. Ζητάμε από τον προς το στοιχείο που πρέπει ο εργαζόμενος κατά τη προσλήψη να αποκαλύψει απο μέρους του π.χ/ υποχρεώσεων αποκαλ

↓ δεσμών, που συνδέονται αμέσως με τη σύμβαση

ψης σε περιπτωση εγκυμοσυνης, ευπαθεια αναλογα με τη φυση της εργασιας ✗ Αρχη Αναλογικοτητας * Ερωτησεις Προσωπικου χαρακτηρα (π.χ εγκυμοσυνη) υπαρχει οχι απλα δικαιωμα αρνησης απαντησης αλλα και δικαιωμα ψευδας

⟹ Εχ νυνς ακυροτητα πανια

⊕ Και η ασκηση του δικαιωματος για ακυρωση της συμβασης ελεγχεται με το ΑΚ 281

→ Και η καταγγελια κ οι ακυρωσια εχουν σχεδον τις ιδιες συνεπειες εφοσον απαλλασσονται τα μερη για το μελλον κ οχι αναδρομικα (συνηθως κ οταν ασκεις αγωγη ακυρωσης πρεπει να καταγγειλεις για να λυξει η συμβαση αμεσα)

Σκανδάλη
23/04/20

- Ακυρώσιμη Δικαιοπραξία → Τελεολογική ουσιαστική ΑΚ 184: Η ακυρότητα πρέπει να επιδρά μόνο για το μέλλον ⇒ Ο εργοδότης δεν έχει νόημα να κάνει αίτηση ακύρωσης αλλά είναι προτιμότερο να καταγγείλει, και ο εργαζόμενος θα λάβει αποζημίωση απολύσης (μισθός + προειδοποίηση) Αν καταβλήθηκε παράπτωμα και αίτηση ακύρωσης αυτή θα ίσχυσε για το μέλλον οπότε αν η σύμβαση καταγγελεί για άλλη αιτία η σύμβαση δεν μπορεί να αναζητήσει την αποζημίωση απολύσης, αν ακυρωθεί η σύμβαση

→ Άκυρη Δικαιοπραξία Σύμβαση Εργασίας

Διάκριση μεταξύ σχετικής κ απόλυτης ακυρότητας: όταν έχουμε παράβαση διάταξη που τίθεται προς όφελος του εργαζομένου η ακυρότητα θεωρείται σχετική, δηλαδή μόνο ο εργαζόμενος μπορεί να επικαλεσθεί την ακυρότητα. Όταν έχουμε παράβαση διατάξεων αναγκαστικού δικαίου (π.χ βιβλιάριο υγείας, αδεία διαμονής) η ακυρότητα είναι απόλυτη, άρα μπορεί να προβληθεί από οποιονδήποτε

⊛ Όπου θα νόμο αναγράφεται ο όρος «σύμβαση ή σχέση» εργασίας εννοείται ότι προστασία παρέχεται εκ του νόμου και στην άκυρη

- Η σύμβαση εργασίας είναι άκυρη όταν απέτυχε μια απαραίτητη ιδιότητα ή είναι όρος που υπάρχει σε κανόνα αναγκαστικού δικαίου -

⇒ Θεωρία + Νομολογία: Για de facto-σχέσεις εργασίας ισχύει το πλέγμα των προστατευτικών διατάξεων για τον άκυρο προβληθέντα (δικαίωμα, εργατικό ατύχημα) όσο διαρκεί αυτή η σχέση

+ Κατ' εξ. Ειδική. Συνέπεια ΑΚ 184 → Πρόκειται για διαρκή ενοχική σχέση προσωπικού χαρακτήρα (ισχύει ή όχι προσωπικές εταιρείες)

Η νομολογία και αρχικά είχε αυτή τη λογική αλλά σιγά σιγά άλλαξε και πλέον δεν απαιτεί τη σύμβαση εργασίας ούτε καν για το μέλλον αλλά αρκεί μόνο η πρόθεση συνεργασίας. Η θεωρία περιλαμβάνει:

Α) Δεδηλωμένες Αποδοχές: είναι εργαζόμενος που παρείχε την εργασία του στη βάση ακυρωτικής σύμβασης εργασίας, αλλά σχέση έληξε και δεν έχει πληρωθεί τα δεδηλωμένα, η νομολογία είχε την άποψη ότι αφού η ακυρότητα δεν υπάρχει ενδοσυμβατική βάση διεκδίκησης των αποδοχών. Οι αποδοχές αυτές δεν μπορεί να διεκδικούνται με βάση σύμβαση εργασίας, αλλά μόνο και ΑΚ 904, γιατί ο εργαζόμενος έχει καταβάλει αδικαιολόγητα πλούσια ≠ Θεωρία επικρίνει αυτή τη νομολογία

→ Νομολογία: Δεδηλωμένες αποδοχές διεκδικούνται με τα αδικαιολόγητα πλουτισμό. Κριτήριο είναι ο προσδορισμός της ωφέλειας, η απώλεια της ωφέλειας του εργοδότη. Αρχικά η ωφέλεια είναι ότι δέχτηκε υπηρεσίες χωρίς να προσφέρει αντίτιμο, και επίσης είναι η εργασία που δέχτηκε ο εργοδότης στην οποία θα μπορούσε να έχει δαπανήσει τρίτο εργαζόμενο ώστε να μην χρειαστεί να πληρώσει αντίτιμο ⇐ σπάνια συναντάμε τέτοιες περιπτώσεις

Η νομολογία ⇐ υπολογίζει τη ωφέλεια με βάση τα κανονικά νόμιμα όρια της σύμβασης εργασίας που θα είχε η εργασία αν δεν ήταν άκυρη σύμβαση εργασίας με βάση τις προσωπικές ιδιότητες του εργαζόμενου ο οποίος παρείχε την εργασία (χρόνος, τέκνα, εμπειρία, σπουδές, ειδικότητα, ...) Συμφωνημένος μισθός, ώρες, ειδικότητα, ...

≠ Θεωρία → θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψιν η σύμβαση, δηλ. μισθός της εκτυπώσεως, ώρες εργασίας μέχρι την ακύρωση διότι εκεί παρασχέθηκαν κανονικά η εργασία, τα δεδηλωμένα, πρέπει να διεκδικούνται με βάση τα συμφωνηθέντα ⇒ Μέχρι στιγμή των συμβατικών μισθών

Κριτήρια για παραλαβή από θεωρία:

→ αναχωρούσε πρώτα στον σωρευτικό και επικαιρικά στον νόμο ελαχίστο μισθό

→ Δεν μπορεί να μην παραλάβει κάποιον ο οποίος ήταν σωματικά μισθός και χωρίς καταβολή ο εργοδότης στην επιχείρηση του ⇒ Ο υπουργείο αμφισβητεί εργαζόμενος ή θα έπρεπε και μέσο όρο;

→ Αν ο εργοδότης είχε ζητήσει συγκεκριμένο προσόν στην προκηρυγμένη εργασία (π.χ μεταπτυχιακό), δεν μπορεί να μην αναβάλει κάποιον αυτή η ίδιαιτα για αυτή δικαίωμα προαιρετικά για την προσόν ⇒ Και ο υπουργείο τρόπος π.χ θα πάει καλύτερα μεταπτυχιακό)

⊕ Αν και το νόμο, η συγκεκριμένη θέση απαιτούσε αδεία που συνδέεται με ειδική

(B) Άκυρη Απόλυση: ακυρη σύμβαση εργασίας που καταγγέλεται άκυρη (άκυρη καταγγελία σε τον νόμο είναι όταν γίνεται χωρίς έγγραφο ή όταν δεν καταβάλλεται η αφημένη αποζημίωση). Ο άκυρος προσδιορίσεις μπορεί να διεκδικήσει μόνο την αφημένη αποζημίωση (<<δικαιούται ο εργαζόμενος με σύμβαση ορισμένης χρόνου εργασίας>>) → Άρα ο άκυρος εργαζόμενος αν απολυθεί χωρίς να του καταβληθεί η νόμιμη αφημένη αποζημίωση, έχει ένσταση αξίωση σε τον νόμο και τον εργοδότη μόνο δεν μπορεί να διεκδικήσει την αποζημίωση ⇒ ΔΕΝ μπορεί να ζητήσει να αναγνωριστεί η ακυρότητα της απόλυσης. Ο άκυρος εργαζόμενος αν απολυθεί χωρίς να του καταβληθεί η αποζημίωση, είναι έκκυρη η απόλυση, δηλ μπορεί επίσης να ζητήσει να αναγνωριστεί η ακυρότητα της απόλυσης που συνοδεύεται και η ακυρότητα της καταγγελίας και επιπλέον υπερημερία από το χρόνο της απόλυσης μέχρι την εκδίκαση της αγωγής και έχει δικαίωμα επαναπροσλήψης) → Ο άκυρος εργαζόμενος, δεν μπορεί να ζητήσει αναγνώριση της ακυρότητας της απόλυσης, αλλά μπορεί να διεκδικήσει μόνο υπερημερία, παλιά μισθό και επαναπροσλήψη

Άρα

→ Ενόσω διαρκεί η συμβαση εργασιας, ο εργαζομενος, ακομα και οταν ειναι ακυρη η συμβαση, στο πλαισιο της σχεσης εργασιας προστατευεται (χρονος εργασιας, εργατικο ατυχημα)

→ Αν σταματησει η σχεση αυτη σε 2 σημεια υπαρχει αποκλιση από αυτα που ισχυαν για την εγκυρη συμβαση (Νομολογία)

(1) Δεδουλευμενα κατα ΑΚ 904 (ωφελεια)

(2) Ακυρη Απολυση / Απολυση χωρις να καταβληθει η νομιμη αποζημιωση → ο ακυρως εργαζομενος μπορει να ζητησει καταβολη αποζημιωσης ~~[illegible]~~ με ενοχικη αξιωση εκ του νομου οχι μισθας υπερημερίας, οχι επαναπροσληψ

→ Θεωρεια: ΑΚ 184 εχ ηυηc → θα μπορουσε να διεκδικηθων τα οφειλομενα ως μισθος ⊕ Επισφαλης θεση εργαζομενου λογω ΑΚ 909 και γιατι δεν υπαρχει προστασια μισθου (ακατασχετος κλπ)

Σκανδάλης 24/04/20

⇝ Υποχρέωση Ενημέρωσης του εργαζομενου από τον εργοδοτη: εξακολουθει να ισχυει η αρχη του ατυπου ως προς τη συναψη της συμβασης, ο εργαζομενος υποχρεωτικά ενημερωνεται ΕΓΓΡΑΦΩΣ για καποιας ορας και στοιχεια της συμβασης. Ενσωματωση οδηγιας με π.δ 156/1994. Βασικοι οροι: ταυτοτητα αντισυμβαλλομενου, τοπος παροχης εργασιας, θεση και ειδικοτητα, (παραπομπη στην οικεια νομοθεσια προσδιορίζονται το υψος της αποζημιωσης απολυσης, της άδειας μετ' αποδοχων) διαρκεια απασχολησης, αναφορα στην αντιστοιχη ΣΣΕ (αλλιως την ΕΣΣΕ), μισθος.

Κρισιμο ειναι η εγγραφη συμβαση να περιλαμβανει ΟΛΑ τα παραπάνω στοιχεια για να εκπληρωθων οι υποχρεωσεις του π.δ 156/94. Σε περιπτωση που δεν ενημερωθει ο εργαζομενος εγκαιρος, η συμβαση δεν ειναι ακυρη, αλλα επιβαλλεται διοικητικο προστιμο (Σωμα Επιθεωρησης Εργασιας)

+ Υποχρεωση Ενημερωσης σε περιπτωση τροποποιησης βασικων ορων

Σκανδάλης
24/04/2020

→ Νέα Οδηγία (1152/2019) που αναφέρεται στη διαφάνεια των όρων εργασίας ειδικά προβλέπεται ότι εφόσον δεν υπάρχει προδιατυπωμένο πρόγραμμα χρόνου εργασίας κ' απασχολήσης, πρέπει ο εργοδότης να δίνει ένα πλαίσιο (κυρίως αφορά περιπτώσης ετοιμότητας). Δεν δίνονται αμέσα δικαιώματα στον εργαζόμενο, είναι για σκοπούς ενημερώσης → π.χ ελάχιστη προμήνυση

Υποχρεώσεις Εργαζομένου

(A) Υποχρέωση Παροχής Εργασίας: αν δεν προβλέπεται άλλως γίνεται αντιπροσωπώς από τον εργαζόμενο. Είναι αμεταβίβαστη. Περιγραφή των καθηκόντων του εργαζόμενου στη συμβάση (?) → συγκεκριμένο ποιήση με βάση την καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη ενώ κατά τα λοιπά καθορίζεται από το διευθυντικό δικαίωμα * οχι ασαφεία πρός ουσιώδη όρο αλλά ούτε και αποκλεισμός διευθ. δικαιώματος

Το διευθυντικό δικαίωμα ελέγχεται για να μην ασκείται καταχρηστικά δλδ οχι εργασία ασχετη με την ειδικότητα και το αντικείμενο της απασχολήσης ⇒ Απασχολήση εργαζόμενου, κατά παραβάση των συμβατικών όρων η κατά καταχρήση του διευθυντικού δικαιώματος, σε εργασίες που δεν έχουν σχέση με το αντικείμενο του → Μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας ⇒ ο εργαζόμενος ή θα θεωρήσει ότι η συμβάση έχει καταγγελθεί από τον εργοδότη άρα αποχωρεί αξιώνοντας αποζημιώση απόλυσης ή να εμείνει στους αρχικούς όρους εργασίας και αν ο εργοδότης αρνηθεί οφείλει μισθούς υπερημερίας ή να συμφωνήσει στους νέους όρους (νέα τροποποιητική συμβάση εργασίας) ή να αποδεχθεί προσωρινώς τους όρους καθιστώντας σαφές ότι προκείται για μονομερή βλαπτική μεταβολή, επιφυλασσόμενος για τις ασκήση των δικαιωμάτων του (αν δεν επιφυλαχθεί μπορεί θεωρηθεί σιωπηρή αποδοχή των νέων όρων ⇒ συναφή σιωπηρής τροποποιητική συμβάσεως). Αλλά και αν επιφυλαχθεί και

για μεγάλο χρονικό διάστημα δεν αρκεί το δικαίωμα λόγω, μπορεί πάλι να θεωρηθεί δικαιολογημένη απόσχιση.

⇒ Μαργερίτης βλάπτει μεταφορικά καλή πίστη υποχρέωση σιγή από τον εργαζόμενο να [illegible] εκτελεί καθηκόντα για οποία συνήθως επαγγελματικά η ηθική υποχρέωση του εργαζόμενου)

- Καλά ποιες οι εργασίες τις οποίες επιτρέπει ο εργοδότης να παρασχεθούν είναι παρεμφερείς, συναφείς ή μη με την κύρια απασχόληση;

– Παρεμφερείς ή συναφείς Εργασίες: οι προπαρασκευαστικές εργασίες ή συμπληρωματικές ή παρακολουθηματικές της κύριας εργασίας. Συναφείς εργασίες κατά την κοινή πίστη ή τα συναλλακτικά ήθη, συνδέονται αμεσα με το αντικείμενο της απασχόλησης ⇒ ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να τις παράσχει. Μολαταύτα αν είναι έντονη η υφαρία δεν ζητείται καν άλλη συμπληρωματική αμοιβή

– Μη συναφείς Εργασίες: δεν συνδέονται με το κύριο αντικείμενο της απασχόλησης. Κατ' αρχήν ο εργαζόμενος οφείλει να παρέχει μη συναφή εργασία λόγω έκτακτης ανάγκης → ΑΚ 659: Έκτακτης προσθήκη, μη συναφής εργασία ⇒ αρνηση μόνο εάν δεν αντιβαίνει στην καλή πίστη. Άλλα συμπληρωματικές μη συναφείς εργασίες που απαιτούνται σε τακτική βάση, θεμελιώνεται δικαίωμα του εργαζόμενου να αρνηθεί χωρίς βαρύτερες συνέπειες (⇒ καταχρηστική άσκηση) ⇒ Άρα το κριτήριο είναι αν η εργασία αξιών συνδέεται με έκτακτη ανάγκη

↳ Πρόσθετη αμοιβή (ΑΚ 659 εδ β'): αφορά και προσθήκη εργασία τόσο ποσοτικά όσο και χρονικά ⇒ Για μη συναφείς προσθήκες εργασίες οφείλεται προσθήκη αμοιβή ακόμα και αν δεν υπάρχει [illegible] υπερβαση του ωραρίου, αρκεί η προσθήκη ποσοτικά εργασία

(?) Αν στη σύμβαση έχει συμφωνηθεί ότι ο εργαζόμενος θα παρέχει προσ
τες εργασίες χωρίς επιπλέον αμοιβή;
. Κατ'αρχήν ισχύει η συμβατική ρύθμιση αλλά δεν θα πρέπει αυτος ο συμβ
τικός όρος να είναι γενικός ή αόριστος ⇒ όχι γενική ρήτρα πρέπει να είναι
ρητή εξειδικευμένη. Αλλά και η αμοιβή θα πρέπει να εξειδικευμένη ως προ
το τι καλύπτει όχι ρήτρα «γενικών καθηκόντων» ⇒ όχι γενικός όρος επί
τω ανικείμενω της απασχόλησης

(?) Αν δεν ορίζεται στη σύμβαση και ο εργοδότης απαιτήσει πρόσθετη
μη συναφή εργασία και δεν ορίσθει αμοιβή → ΑΚ 659 Δικαίωμα συμ-
πληρωματικής αμοιβής, σταθερή συνηθισμένη μισθός για αυτήν την εργασία

(?) Αν η σύμβαση προβλέπει ότι ο εργαζόμενος δεν δικαιούται αμοιβής
για την πρόσθετη εργασία ⇒ Αφιξιεία σύμβασης όρος, δεν μπορεί να
είναι όταν η γενική ρήτρα: θα πρέπει να ορίζεται ότι για τις συγκεκριμέν
πρόσθετες εργασίες δεν δικαιούται αμοιβή ⊛ για ίδια αφιξη ρήτρα ισχύει
αν η ακρότητα μέρας δεν θα επηρεάζει το τύπος σύμβασης ⇒ ρήτρα θεω-
ρείται ως μη εγγεγραμμένη, ο εργαζόμενος θα δικαιούται αμοιβής για την προ-
σθετη εργασία. Και αν ανε λαμβάνει χώρα και για πολύ χρόνο ακόμη ο εργαζόμενος
μπορεί να αρνηθεί την προσθ. εργασία χωρίς έννομες συνέπειες ⇒ Άκυρος
όρος, όχι ειδική συμφωνία για πρόσθετη εργασία

→ Μικρή Απασχόληση: εκείνες οι σύμβασεις μικρή αμοιβή,
είναι καθόλα έγκυρο αυτό

→ Ναυτολόγια για Συναφής-Μη συναφείς:
• Αναπήρωση προϊσταμένου από ανώτερο υπάλληλο του οικοδομικού
τμήματος → Συναφής

- Οδηγός οχημάτων (Σοφέρ) για φροντίδα του οχήματος → Συναφής, προπαρασκευάσι. χωρίς επίπλεον αμοιβή
- Οδηγός Φορτηγού που διανείμει πράγματα κ εισπράττει το τίμημα → συναφής (?) Βυθίνης για χρήματα - ειδική συμφωνία (Εκανδ)
- Υπάλληλος Ζαχαροπλαστίου που σερβίρει κ πλένει πιάτα → συναφής
- Τηρήση ταμείου + μισθολογικές πληρωμές από γραμματέα → μη συναφ (εκ νομολογία λέει συναφής

! Δικαίωμα Εργαζομένου στη Μη συναφή:
(1) Αν είναι τακτική μπορεί να την αρνηθεί
(2) Αν λαμβάνει χώρα εκτάκτως πρέπει να δέχτει * καλοπίστη αρνήση
(3) Επίπλεον αμοιβή ΕΚΤΟΣ αν έχει αποκλεισθεί συμβατικά (*) ειδικός συμβατικός προσδιορισμός

- Γραμματέας ως διερμηνέας ξένης γλώσσας → μη συναφής (?)
- Απλός μαγείρας που ασκεί διεύθ/επιπ. καθήκοντα → μη συναφές

! Τα συναφή καθήκοντα πρέπει να είναι εντός του ωραρίου, γιατί ο εργαζομένος δικαιούται αμοιβής και για ποσοτική υπερβάση των καθηκόντων ⇒ Άρα είναι συναφές κ εντός του ωραρίου δεν δικαιούται επίπλεον αμοιβής, αν είναι μη συναφής ακόμα κ εντός του ωραρίου δικαιούται επίπλεον αμοιβής (ποιοτική υπερβάση) ⇒ Δεν αυξάνεται μέσω των συναφών καθηκόντων το ωραρίο ⇒ Εκτός του ωραρίου αμοίβονται κ οι δύο

+ Για μετάθεση → νομολογία: αν υπάρχουν περισσότερες εκμεταλλεύσεις και γίνονται ήδη κατά τη προσληψή μπορεί ο εργοδότης να μετάθετει θεωρία: εφόσον δεν προβλέπεται ρητά εννοείται το αμετάθετο

Σκανδάλης
30/04/20

→ Υποχρεώσεις εργαζομένων (συνέχεια)

Διεθυνικό Δικαίωμα: Η εξουσία που έχει ο εργοδότης να δίνει οδηγίες και εντολές ως προς τον τρόπο, τον τόπο κ τον χρόνο παροχής της εργασίας.

Αντικείμενο της παροχής εργασίας: π.δ 156/1994 πληροφορίες που οφείλει να παρέχει ο εργοδότης. Το αντικείμενο της απασχόλησης πρέπει να προσδιορίζεται: έντος του αντικείμενου της απασχόλησης/ειδικότητας, τι εργασίες καλείται ή υποχρεώνεται να κάνει ο εργαζόμενος; Δικαιούται επιπλέον αμοιβή;

Συναφείς Εργασίες

⇒ ΣΥΝΑΦΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΕΣ: (νομολογία) συναφής εργασία → υποχρεώση εργαζόμενου να την εκτελέσει κ χωρίς επιπλέον αμοιβή. Μη συναφής → κατά την κρατούσα νομολογία αν υπάρχει συμφωνία ο εργαζόμενος οφείλει να τις εκτελέσει και για την αμοιβή σεβόμαστε τα οριζόμενα στη συμβάση για τις μη συναφείς. Η θεωρία υποστηρίζει ότι οι μη συναφείς ως προς το ζήτημα και του αντικείμενου και της αμοιβής να περιγράφονται ειδικώς κ με σαφήνεια στη συμβάση. Αν η συμβάση δεν προβλέπει τίποτα, στις μη συναφείς θα εφαρμόσει η ΑΚ 659 και θα δικαιούται προσθέτης αμοιβής, ενώ αν πρόκειται για πάγια απαίτηση του εργοδότη, ο εργαζόμενος μπορεί να αρνηθεί.

ειδική ρητρα

⊛ Συναφείς εργασίες ΕΝΤΟΣ ΩΡΑΡΙΟΥ

⊛ ΑΠ: οδηγός που έχει προσληφθεί μόνο για μεταφορά (οδήγηση) → φορτώ-εκφόρτωση μη συναφής

Τόπος Παροχής Εργασίας

Μεταθέση = μόνιμη αλλαγή του τόπου εργασίας, όχι για εκτακτη ανάγκη. Αν η συμβάση προβλέπει μεταθετό/αμεταθετο αυτό ισχύει. Όταν η συμβάση δεν προβλέπει ρητά, η νομολογία θεωρεί ότι αν κατά το χρόνο της προσλήψης υπήρχαν περισσότερες εγκαταστάσεις της επιχείρησης, ο εργοδότης έχει δικαίωμα να ζητήσει μεταθέση και ο εργαζόμενος οφείλει να υπακούσει.

Αντίθετα, η θεωρία υποστηρίζει ότι εφόσον υπάρχει ρητή συμφωνία περί τακτικής εργασίας, a contrario, ως ανεπίτρεπτη όρια δεν απαιτείται, ακόμα και αν η επιχείρηση έχει δίκαιο. Άρα όταν δεν προβλέπεται ειδική ρήτρα περί μεταθέσεως, a contrario, σημαίνει ότι ο εργαζόμενος δεν υποχρεούται σε μετάθεση, μόνο αν συμφωνεί ο εργαζόμενος.

Για τη μετάθεση σε εξωτερικό υπάρχει ρητή διάταξη που προβλέπει συναίνεση εργαζόμενου. ⊕ Ratio legis: η συναίνεση πρέπει να είναι ad hoc, δεν αρκεί να είναι στην αρχή (δηλ. θεωρητική εφικτή να είναι έμμεση μεταβολή που μετατίθεται στο εξ.)

⟹ Όταν ο εργοδότης μετατίθεται τον εργαζόμενο χωρίς να έχει το έγκυρο δικαίωμα:

- Αν η εμφανής αρνησιμότητα ή αντικειμενική, αν ο εργ. δεν αναιρεί μετάθεση → Μονομερής βλαπτική μεταβολή. Ο εργαζόμενος μπορεί να αρνηθεί τη μετάθεση και να μηνύσει στο αρχικό του ή αν ο εργοδότης δεν δέχεται την παροχή να είναι υπερημερία, είτε μπορεί να θεωρήσει καταγγελία εκ μέρους του εργοδότη και να διεκδικήσει αποζημίωση απόλυσης, είτε μπορεί το αποδεχθεί (τροποποιεί συμβ.) είτε μπορεί να δεχθεί με επιφύλαξη

⊛ Σιωπηρή Αποδοχή 5ος χωρίς επιφύλαξη για την προσβολή μετάθεσης έχουμε τροποποίηση εμφανή που μπορεί, όπως ή άνωθεν αμφιβολία, να γίνει ανώτερη

⊛ Και στις επιφυλάξεις προσοχή για αστραπιαίους/αποδυναμωμένους διαμαρτυρόμενους εργαζόμενους

ΚΑΤΑΧΡΗΣΤΙΚΗ ΜΕΤΑΘΕΣΗ: Δεν εξυπηρετεί τα συμφέροντα της επιχείρησης αλλά γίνεται για εκδικητικούς λόγους. Ίδιων τα ίδια για τη μονομερή βλαπτική μεταβολή

⇒ Κριτήρια Μεταθέσης: κοινωνικο-οικονομικά → θα επιλέγουν οι μισθωτοί για τους οποίους κατά τεκμήριο η μετάθεση θα έχει λιγότερο βλαπτικές συνέπειες (οικογ. υποχρεώσεις)

* Μεταθέση για διασφάλιση "Καλού κλίματος" (όχι ως πειθαρχική ποινή)

Μεταφορά

Επιχείρησης

σε άλλο τόπο: Κατ'αρχήν ο εργαζόμενος οφείλει να ακολουθήσει την επιχείρηση. Παραμένει όμως κρίσιμο τι προβλέπεται στη συμβάση για τη μετάθεση. Αν προβλέπεται ~~ε~~ μετάθετο / συγκεκριμένος τόπος, ο εργοδότης, αν ο εργαζόμενος δεν δεχθεί, θα τον απολύσει και θα του καταβάλλει νομιμη αποζημίωση → τροποποιητική καταγγελία (κατάγγελία υπο αιρεση). Αν προβλέπεται μετάθετο και ο εργαζόμενος δεν δεχθεί έχουμε οικειοθελή αποχώρηση.

(*) Διοικητικά Στελέχη Συνδικ. Οργανώσης: προστασία μετάθεσης, μόνο με συμφωνή γνώμη συνδ. οργ.

Παράνομη

Μετάθεση: μετά κατά παραβιάση συμβατικού όρου είτε κατά καταχρήση δικαιώματος → εξομοίωση συνεπειών: ο εργαζόμενος πέρα από μονομερή βλαπτική μεταβολή μπορεί να αξιώσει και αποζημίωση για επιπλέον εξόδα (αποδοχή με επιφυλάξ) ή και ικανοποίηση λόγω προσβολής της προσωπικότητας

(*) Μετάθεση → ΜΟΝΙΜΗ αλλαγή του τόπου εργασίας

αλλά όταν προκείται για προσωρινή μετακίνηση σε άλλο τόπο για για παροχή εργασίας → κατά την καλή πίστη οφείλει να το αποδεχθεί την απασχόληση προσωρινά σε άλλο τόπο, εκτός της εδρας της επιχείρισης

→ Προσωρινή Εκτός Έδρας Απασχόληση → προσκαιρη μεταφορά, εξ'αρχης πρεπει να ορίζεται, υπαρχει προσωρινοτητα εγγενως σε αυτην την εργοδοτικη αξιωση

⇓

Αποζημιωση Εκτός Εδρας: η αποζημιωση που δικαιουται ο εργαζομενος για την επιπλεον ταλαιπωρία που υποβληθηκε παρεχοντας τις υπηρεσίες του εκτος εδρας. Θα πρεπει ο εργαζομενος να διανυχτερεύσει. Αν δεν διανυχτερευσει, ο επιπλεον χρονος για να επιστρεφει συνυπολογίζεται στο ωράριο, στην εκτος εδρας απασχοληση (π.χ. ο χρονος για να γυρίσω απο Πατρα-Αθηνα).

Αν ο εργαζομενος αποστελλεται εκτος εδρας κ διανυχτερευει, δικαιουται αποζημιωση εκτός εδρας → ΥΑ 21091/1946: η αποζημιωση ανυστοιχεί σε ενα επιπλεον ημερομισθιο στο επιπεδο του νομιμου μισθου και'αρχην. Για την διανυχτερευση δεν εχει σημασία που θα μεινει ο εργαζομενος

(*) Η αποζημιωση εκ του νομου δεν υποκειται σε ασφαλιστ. εισφορες (αποδοχες = 15% ασφ. εισφορά υπερ ΕΦΚΑ + 25% εργοδοτικη εισφορά) ⇒ Αν ο εργοδότης δωσει παραπάνω από την ορίζομενη στο νομο αποζημιωση, ως προς το υπερβαλλον υποκειται σε ασφ. εισφορες. Αν ο εργαζομενος λαμβανει τακτικα αποζημ. εκτος εδρας, ανεξαρτητως αν πραγματοποιει αυτες τις μετακινησεις → λογίζεται ως τακτικη αποδοχη ⇒ Δεν μπορων να περικοπων μονομερως και υπολογίζονται στην αποζημ. απολυσ.

Νομολογία →

Αρα: Εκτος Εδρας ① Προσωρινοτητα ② Σημαντικη μετακινηση ③ Διανυχτερευση ④ Αποζημιωση: 1/25 μηνιαιου μισθ

*Αν στη συμβαση εργασίας ορίζεται ότι θα παρεχονται υπηρεσίες σε ολη την ελληνικη επικρατεια, δεν δικαιουται αποζημιωση εκτος εδρας, μονο τα οδιπορικα

AK 652 § 1 → Ο εργαζομενος οφειλει να εκτελεσει με επιμελεια τη εργασια που ανελαβε. Ο βαθμος της επιμελειας του εργαζομενου κρινεται με βαση τη συμβαση, εναρει του ειδας της αντεθεισας εργασιας, της μορφωσης ή των ειδικων γνωσεων που απαιτουνται για την εργασια, καθως και των ικανοτητων κ των ιδιοτητων του εργαζομενου που ο εργοδοτης γνωριζε ή οφειλε να γνωριζει.

§ 2 → Ο εργαζομενος ευθυνεται για τη ζημια που προξενει και στον εργοδοτη από δολο. Σε περιπτωση προκλησης ζημιας από αμελεια του εργαζομενου κατά την εκτελεση των καθηκοντων του, το δ μπορει να απολλαξει τον εργαζομενο από την ευθυνη, ιδιως σε περιπτωση ελαφριας αμελειας ή να κατανειμει τη ζημια μεταξυ εργοδοτη και εργαζομενου, καταλογιζοντας στον εργοδοτη τη ζημια

που αναλογεί στον επιχειρηματικό του κινδυνο ή που παρίσταται δυσαναλογη σε σχεση με την ωφελεια του εργαζομενου από τη συμβαση

Σκανδαλης
08/05/20

* Περίπτωση που ισχύει αριστοτέλο ή έχει οριστεί αμετάβλητες τους εργασίας (α contrario δεν μπορεί μονομερώς ο εργοδότης να μεταβάλλει τον τόπο εργασίας) → Εργοδότης χωρίς μεταβολή → Ανο εργαζόμενος διαμαρτυρήσει επιφυλάξεις αλλά εργοδότης εμμένει και ανακοινώσει το γεγονός της μονομ. βλαπτ. μεταβολής ⇒ Λόγω ο εργοδότης διεκδικεί μονομερώς χωρίς την συμφωνία του εργαζόμενου να αλλάξει τόπο παροχής εργασίας
* Στην απασχόληση εκτός έδρας ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα καθημερινής αργίας (όπως κ στις μη ανασφ. εργασίες) → Θα κριθεί ad hoc
* Στην παράνομη μεταβολή: δικαίωμα αποζημίωσης, μονομ. βλ. μη, ηθική βλάβη → ισχύουν αμετάκλητα. Βεβαία αν έχουμε αποδοχή της μεταβολής, αφενός δεν έχουμε μον. βλ. μη, αλλά μια τροποποίηση της σύμβασης ως προς τον τόπο και αφετέρου δεν τίθεται θέμα αποζημίωσης εξόδων (ανο ισχύει μόνο στην παράνομη μεταβολή)
* Εργοδότης χωρίς τακτικά παροχή μη ανασφ. εργασιών, κ ο εργαζόμενος δεν αντιδρά:
  (α) Νομολογία: Ακόμα κ αν δεν προσδιορίζεται ακριβώς εφόσον υπάρχει αμφιβολία για την εκτέλεση περιθωρίου καθήκοντος αν ο εργαζόμενος το αποδέχθη, δεν έχει καν αξίωση για παραμονή μισθού ⇒ τροποποίηση σύμβασης ως προς το αντικείμενο κ σιωπηρή αποδοχή αν καλύπτει κ μη ανασφ. εργασίες που εκτελεί σε τακτική βάση
  (β) Θεωρία: Δεν μπορεί καν να συναφθεί σύμβαση με τόσες χωρίς όρους, για κάθε μη ανασφ. εργασία ⇒ Μη έγκυρη και η τροποποίηση → Ανο πάει σύμφωνη η συμπεριφορά του εργοδότη σύμφωνα μον. βλ. μη. * Επίσης σύμφωνα είναι έγκυρη τροπο.

Κριτήριο Νομικής Προσωπικής Εξάρτησης ?

→ Τρόπος Εκτέλεσης Εργασίας

Ο εργοδότης, για αρκετά του διευθ. δικ., καθορίζει τον τρόπο με τον οποίο εκτελείται η εργασία. Η άσκηση του διευθ. δικαιώματος δεν πρέπει να αντίκειται στις ισχύουσες διατάξεις, στον κανονισμό της επιχείρησης ή στην ομαδ. εργασίας, και να μην ασκείται καταχρηστικά (→ πρέπει να είναι «τελεολογικά προσανατολισμένο στην εξυπηρέτηση ή καλώς εννοούμενα συμφέροντα της επιχείρησης»)

Η υγεία & ασφάλεια του εργαζομένου είναι αδιαπραγμάτευτη, αλλιώς έχουμε παραβίαση άσκησης του διευθ. δικαιώματος. Ζητήματα άμεσης σύγκρουσης των ατομικών δικαιωμ. του εργαζομένου & διευθ. δικαιωμ.

↳ διαφορά, δεν μπορεί να έχει ο πρώτος των δικαιωμάτων,

→ Ένταση του εργαζομένου για τη μη στην οποία προέρχεται

sos ΑΚ 652 → τροποποιήθηκε με το αρθ. 49 ν. 4611/2019

Πριν την τροποποίηση που καθιερώνει ένταση. Μέτρο επιμέλεια που οφείλει να επιδεικνύει ο μίσθωτος παράγοντας ίδιο: «κρίνεται με βάση τη συμβατική, εν γένει συναλλακτική εργασίας, της φύσης της εκάστοτε χρησιμ. ... ΑΚ 652 εδ β'» → ΑΚ 300 περί συναλλαγών, λαμβάνονται υπόψιν από τη νομολογία + εργασίες που είναι από τη φύση της επιμέλειας σε χώρο (καθαρ. επιχειρ. κινδύνου)

Νέα Αρθρο 652 ΑΚ: Ο εργαζόμενος ενώνεται σε κάθε περίπτωση λόγω όλου. Ως προς την αμοιβή, αφήνεται μεγάλο έυρος στον δικαστή, ο οποίος μπορεί έως και να απαλλάξει τον εργαζόμενο. Δηλ. ο δικαστής μπορεί να απαλλάξει τον εργαζόμενο ακόμα και για βαριά αμέλεια. Και στην ελαφρά αμέλεια δεν έχουμε εκ λέξεως απαλλαγή. Στην καταναλ. της χώρας εφαρμόζεται η ΑΚ 300. Αναφορικά με τον τρόπο καταναλ., καταλαμβάνεται στον εργαζόμενο η χώρα που ανήκει στην επιχειρ. κίνδυνο (επιχειρήσεις σε χώρα εργασίας, έξοδα στοιχεία του επιχ. κινδύνου) και όταν παρίσταται συναλλαγή σε σχέση με την ιδιαίτερα του εργαζόμενου από τη σφαίρα ⊕ ΑΚ 300

Αρα
- Σε περίπτωση δίκαιου αφεύλειας πανω πλήρης αφήμιωση
- Στην αφεύλεια, μπορεί ακόμα και να απαλλαχεί, εξαρτάται από την διαφορική ενέργεια του Δ, ιδίως στην ελαφρά αφεύλεια.
- Καταναγκαστική αφεύλεια έχουμε στην περίπτωση που η ζημία επιφέρεται στο επιχειρηματικό κίνδυνο του εργοδότη ή που είναι συναφής με τον κίνδυνο από τη συμβάση + ΑΚ 300

ΑΚ 664 → Απαγορεύει συμφωνία απαλλαγής του εργοδότη με τον σκοπό του εργαζόμενου που είναι απαραίτητος για την κάλυψη των αναγκών του
sos (Ναμπόρια χρήσιμα ε αορίστου απαγορεύει τον συμφωνητικό)
sos Η απαγόρευση δεν ισχύει για τον συμφωνητικό απαλλαγής που έχει ο εργοδότης λόγω ζημιών που προξένησε ο εργαζόμενος με δόλο κατά την εκτέλεση της σύμβασης εργασίας π.χ εργαζόμενος επίτηδες δεν παίρνει προσοχή και προκαλεί σε κάποιες ζημιές

ΑΚ 679 → Ρητά ορίζει ο νόμος ότι είναι άκυρη η συμφωνία με την οποία διευρύνεται η ευθύνη του εργαζόμενου από το ΑΚ 652 ⇒ το αντίθετο είναι το ΑΚ 652 όχι επιβάρυνση ευθύνης

→ Τρόπος εκπλήρωσης της υποχρέωσης παροχής εργασίας:
Κατ' αρχήν αυτοπρόσωπη εκπλήρωση, αλλά μπορεί να συμφωνηθεί και υποκατάσταση ("έμμεση σύμβαση εργασίας") → ΑΚ 656
⊕ Δανεισμός εργαζόμενου
Στο πλαίσιο της σύμβασης εργασίας, ο εργοδότης αναλαμβάνει έναντι του εργαζόμενου τη μισθοδοσία (συμφωνία του μισθού) αν παρέλθει υποχρέωση. ⇒ «Υποχρέωση καταβολής μισθού» ⇒ υποχρέωση εξυπηρέτησης, παράλληψης αναγκαίων εργασιών, υποχρέωση πληροφόρησης του εργαζόμενου εφόσον επιτελεί ζημιές, ή ζημιές άμεσα εκτός αν ειδοποιεί, υπάρ παροχής αλλά άλλες εργασίες σε περίπτωση ανάγκης

Η εκτοση της υποχρεωσης της καλοπιστης εκπληρωσης εξαρτατα και απο τη θεση στην ιεραρχια της επιχειρησης. Θα πρεπει να γινεται σταθμιση των συμφερονων της επιχειρησης με τα δικαιωματα του εργαζομενου. ⊕ παρεπομενη υποχρεωση = δεν χρειαζεται να αναφερεται ρητα στη συμβαση

π.χ/ οχι πραξεις ανταγωνισμου, δυσφημιση προιοντων

⊛ Αν ο εργαζομενος (λογιστης) ανακαλυφει παρανομη συμπεριφορα του εργοδοτη → Δεν παραβιαζεται η υποχρεωση πιστης οταν ο εργαζομενος ασκει τα ατομικα του δικαιωμα η οταν προσφευγει στις αρμοδιες αρχες ⊛ πρεπει κατ' αρχας να απευθυνθει στον εργοδοτη

+ Η απασχοληση που λαμβανει χωρα περαν του οριου του νομιμου χρονου εργασιας θεωρειται ακυρη

Αρα αν εχουμε απασχοληση σε ανταγωνιστικη επιχειρηση θεωρειται παραβιαση της υποχρεωσης καλοπιστης εκπληρωσης, ανεξαρτητως αν αναφερεται στη συμβαση, εκτος αν ο εργοδοτης ειτε το εγκρινει ειτε το προβλεπει ρητα. Αν η συμβαση σιωπα, παραλληλη απασχολησης εντος των χρονικων οριων του νομου επιτρεπεται σε μη ανταγωνισ. επιχειρηση. Κατα την νομολογια η παραλληλη απασχολησης μπορει να αποκλεισθει.

→ Παραλειψη Ανταγωνιστικων πραξεων: οι ανταγωνιστικες πραξ. οριζονται με μια ευρυτητα: ειτε παραλληλη απασχολησης σε ανταγωνισ. επιχειρηση, ο ιδιος ως ελευθ. επαγγ. αναλαμβανει ανταγωνισ. δρασιηριοτ, ~~[illegible]~~ ειτε μεσω παρενθετου προσωπου

⊛ Εργαζομενος που σκοπευει να αποχωρησει απο την εργασια και παραλληλα κανει πραξεις προκειμενου να αρχισει δικη του επιχειρηση → ο κανονος ειναι οτι η υποχρεωση παραλειψης ανταγ. πραξεων πανει

Εκανδάλης
15/05/20

με τη λύση της συμβάσης εργασίας.
↳ Διάκριση προπαρασκευαστικών εργασιών – ανταγών. πράξης. Αν προκείται για αμιγώς προπαρασκευαστ. εργ. δεν τίθεται θέμα. Μπορεί να υπάρχει συναίνεση του εργοδότη. Σε περιπτώση που κατά παραβάση της υποχρεώσης πιστής ασκεί ανταγωνιστ. δραστηριότητα τίθεται θέμα αποζημιώσης του εργοδότη (ο μισθός δεν μπορεί να θεωρηθεί θετική ζημία)
⊞ Ανταγωνισμός μέσω παρενθετών προσώπων
⊞ Εργαζόμενος με στενός συγγενικό προσώπου που εργάζεται σε ανταγωνιστ. επιχείρηση (?)

→ Ρήτρες Μετασυμβατικής Απαγόρευσης Ανταγωνισμού: εκτείνεται και για χρόνο περάν της λύσης της συμβάσης. Απαιτείται συμφωνία ρητή και ελέγχα με βάση ΑΚ 178 + 179 ή ΑΚ 281. Μπορεί να εμπεριέχονται και στην αρχική συμβάση.
- Πρέπει να δικαιολογείται από την φύση των πραγμάτων, να εξυπηρετεί ευλογα συμφέροντα του εργοδότη → ad hoc αξιολόγηση με κριτήριο το αντικείμενο της απασχόλησης του εργοδότη και τη θέση του μισθωτού
- Σταθμίση με βάση την αρχή της αναλογικότητας: διάρκεια, τοπική εκτάση
- Εκτάση Ανταγωνι. Πράξεων, όχι γενικά για οποιοδήποτε αντικείμ
- «Αποζημιώση»/Αντάλλαγμα: κατά τη νομολογία δεν είναι αναγκ. για να είναι έγκυρη η ρήτρα

(*) Μπορεί να συμφωνηθεί ή ως ποινική ρήτρα

→ Υποχρέωση Εχεμύθειας: παρεπόμενη υποχρέωση ή εκτείνεται και μετά τη λήξη της σχέσης

Εκανδαλης
26/05/20

Λύση συμβάσης εργασίας Αορίστου Χρόνου:

(Α) Λύση με συμφωνία
(Β) Καταγγελία → από την πλευρά του εργοδότη = Απολύση
→ από " " του εργαζομένου = Παραίτηση
(Γ) Λύση με θάνατο του εργοδότη: όταν τα μέρη απεβλέψαν στο προσωπο του εργοδότη, προσωπικός χαρ/ρας π.χ φρουτηλικιωμένου. Μπορεί κατα τις περιστάσεις να επιδικασθεί ~~ε~~ ευλογη αποζημιωση. Στις περιπτωσεις των ΝΠ, η συμβαση δεν λύεται (εργοδότης ειναι το ίδιο το ΝΠ)
(Δ) Λύση με θανατο του εργαζομένου (γίνεται δεκτο δτι δεν οφειλεται αποζημιωση απολυσης)

Καταγγελία (ν.2112/20 κ ν.3198/1955) = μονομερής, αναιτιώδης*

στην Αορίστου Χρόνου

δικαιοπραξία (* Ευρωπαικος κοιν. χαρτης που κυρωθηκε το 2016 προβλεπει δτι πρεπει λαμβανεται γνωση της αιτιας της απολυσης, αλλιως οφειλεται αποζημιωση → Εκανδαλης: στο ελληνικό δικαιο παραμενει αναιτιώδης γιατι ετσι κ αλλιως οφειλεται αποζημιωση απολυσης (+ΑΠ))

SOS 2 προυποθεσεις εγκυρότητα:
(Α) Εγγραφος τυπος: δεν νοειται προφορικη απολυση, ειναι συστατικό τυπος
(Β) Χορηγηση Νομιμης αποζημιωσης, εφοσον οφειλεται
+ στην τακτικη καταγγελία απαιτειται προειδοποιηση
⊕ Διαταξη για διασφαλισης ασφαλισης μισθωτου → για νομιμη απολυση πρεπει να ειναι εγεγραμμενο στον ΕΦΚΑ

→ Τακτικη Καταγγελία: πρεπει να τηρηθει προειδοποιηση που οριζεται στο νομο, ενωσω διαρκει η προειδοποιηση ο εργαζομενος εργαζεται κ λαμβανει μισθό και μετα λυνεται η συμβαση. Ομως η καταγγελία ολοκληρωνεται με την προειδοποιηση

(*) e-class για αποζημιωση

Μπορει να συμφωνηθει κ μεγαλυτερη

Η προθεσμια της προμηνυσης κυμαινεται από 1μηνα-4μηνες αναλογως της προυπηρεσιας. Χορηγειται η ΜΙΣΗ αποζημιωση απολυσης στην τακτικη καταγγελια.

→ Ατακτη/Μητακτικη Καταγγελια: χωρις προθεσμια, λυεται η σχεση απευθειας (*) Εταις εργατο-τεχνητες χωρει μονο απροθεσμη καταγγελια (ανειδικευτος εργατης)

→ Εκτακτη Καταγγελια: ΑΚ 672 πρεπει να υπαρχει ΣΠΟΥΔΑΙΟΣ ΛΟΓΟΣ. Στη συμβαση εργασιας ορισμενου χρονου, για να λυθει εγκυρως πρεπει να υπαρχει πανια σπουδαιος λογος. Στην πραξη δεν χρησιμοποιειται στις αοριστου χρονου γιατι ο εργοδοτης ετσι κ αλλιως καταβαλλει αποζημιωση

(*) ΑΚ 672 = Κανονας δημοσιας ταξης, «Κανονας αμφιμερως αναγκαστικου δικαιου» δλδ δεν επιτρεπεται αποκλιση ουτε προς το βελτιον (οχι ευνοικοτερη ρυθμιση), δεν μπορει να αποκλεισθει η καταγγελια για σπουδαιο λογο → του λαχιστο για σπουδαιο λογο μπορει να καταγγελει ο εργοδοτης

(*) Οποιοδηποτε συμφωνια κατ' αποκλιση των διατάξεως της καταγγελιας ειναι ακυρη, εκτος αν ειναι υπερ του εργαζομενου

Αποζημιωση Απολυσης

Η αποζημιωση απολυσης οφειλετεται μετα τη συμπληρωση 12μηνης απασχολησης στο εργοδοτη («δοκιμαστικη περιοδο») ⇒ Για οποιαδηποτε απολυση εντος του 12μηνου δεν οφειλεται αποζημιωση απολυσης (de lege lata).

Το εγγραφο πρεπει να φερει υπογραφη του εργοδοτη η εκπροσωπο του. Αν χρειαζεται να αναφερεται η αιτια (αναιτιωδες), εκτος αν αυτο προβλεπεται ρητα π.χ για εγκυας 18 μηνες μετα τον τοκετο.

Δεν επιτρεπεται καταγγελια υπο αιρεση, εκτος απο την τροποποιητικη καταγγελια (δλδ προτεινω αλλαγη κ αν δεν τηνδεχτεις σε απολυω), αλλα το κειμενο της καταγγελιας θα γινει κανονικα χωρις αιρεση.

(*) ΠΡΟΣΟΧΗ στην καταγγελια δι'ανιπροσωπου ΑΚ226 → απαιτειται επιδειξη του πληρεξουσιου εγγραφου αλλιως μπορει ο εργαζομενος να την αποκρουσει, αν γινεται απο τριτο προσωπο οχι απο το νομιμο εκπροσωπο της επιχειρησης (καταστατικα αρμοδιος).

αικυρη καταγγελ.

Ισχυει για επιδοση το ΑΚ 167, για να μπορει να λαβει γνωση ο εργαζομενος. Την καταγγελια την υπογραφει κ ο εργαζομενος για ναι φαινεται οτι λαμβανει γνωση ή μπορει να γινει επιδοση με δικαστικο επιμελητη για αποδεικτικη διασφαλιση (?) καταγγελια μεσω e-mail αμφισβητειται

46'

⇒ Αρα το εγγραφο θεωρειται οτι περιηλθει στη γνωση του εργαζομενου απο τη στιγμη που περιηλθει στη σφαιρα επιρροης

Η αποζημιωση απολυσης, στην απροθεσμη, καταβαλλεται την στιγμη της καταγγελιας. Τμηματικη καταβολη σε περιπτωση που η αποζημιωση απολυσης υπερβαινει τους 2μηνες, κατα το χρονο της καταγγελιας καταβαλλεται το ποσο που αντιστοιχει σε 2μηνες κ στη συνεχεια το υπολοιπο σε διμηνιαιες δοσεις

Νομικη φυση: προκειται περι διαταξης κοινωνικης προνοιας (για αποζ. απολυσης) ≠ ανταμοιβη μισθωτου

→ Ανακληση καταγγελιας: απο τη στιγμη που περιερχεται στη σφαιρα επιρροης του ατομου στο οποιο αφορα δεν μπορει να ανακληθει (νομολογια). Μονο νεα συμβαση εργασιας, οχι αναδρομικη ανακληση ουτε κ με συμφωνια

→ Υπολογισμός Αποζημιώσης Απολύσης

- Λαμβανονται υπαρίν οι τακτικές αποδοχές = μισθός κ' οποιαδήποτε αλλη παροχη σε χρημα ή σε ειδος καταβαλλεται σταθερα και μονιμα ως νομιμο ή συμβατικο αντιαλλαγμα της παροχης εργασιας. Δεν ενδιαφερει η περιοδικοτητα δηλ ακομα και τα δωρα εορτων κ' επιδομα αδειας θεωρονται μερος των τακτικων αποδοχων ⇒ Σημασια εχει να καταβαλλεται σταθερα και μονιμα (πχ επιδομα αδειας, οικογενειακα επιδομα επιδοματα προυπηρεσιας)
  ↳ Κατα τον τελευταιο μηνα πληρας απασχολησης
  ΔΕΝ λαμβανονται υπαρίν οι παροχες που χορηγονται προς εξυπηρετηση λειτουργικων αναγκων, οι οικειοθελεις παροχες (που καταβαλλονται εξ ελευθεριοτητος, εφοσον υπαρχει επιφυλαξη ανακλησης) SOS π.χ/ για πριμ παραγωγικοτητας χωρις επιφυλαξη ανακλησης υπολογιζεται, και δεν μπορει να ανακληθει/περιορισθει μονομερως ! ελεγχος αν υπαρχει ~~[illegible]~~ επιφυλαξη ανακλησης !
  + για παροχη αντοκινητου → ποσοτικοποιηση για το κατα ποσο ειναι λειτουργικη αναγκη ή status car που δεν εξυπηρετει λειτουργ. αναγκες χωρις επιφυλαξη ανακλησης

tool car

- "Τελευταιος μηνας πληρας απασχολησης" → Δεν εχει να κανει με την περιπτωση που εχουμε συμφωνημενη μερικη αλλα με την μονομερη εκ περιτροπης εργασιας ⇒ Η αποζημιωση θα υπολογισθει με βαση το καθεστως ~~[illegible]~~ αντα που λαμβανε ο μισθωτος πριν επιβληθει το συστημα εκ περιτροπης. Αν εχουμε συμφωνημενη μερικη απασχολησης οχι αρθ. 5 εδ.α ν. 3198/~~[illegible]~~55. Επιτρεπονται ευνοικοτερες συμφωνιες ως προς την αποζημιωση

(+) Μεταιρατη κοινη συμφωνια σε μερικη

26/05

→ Τρόπος Υπολογισμου Αποζημιωσης Απολυσης:
(α) Τακτικες Αποδοχες (οχι μονο μισθος)
(β) Προϋπηρεσια στον συγκεκριμενο εργοδοτη

* Παγιωμα Προυπηρεσιας (Νεες Ρυθμισεις!) Πα ~~...~~ υπηρ. που συμπληρωθηκε μετα τα 17 ετη απασχολησης λαμβανεται υπαριν εφοσον ειχε συμπληρωθει μεχρι 12/11/2012.

Αρα 1ο ετος → 16ετη
17ετη → 32ετη ⇝ απολυση μισθωτου που εχει συμπληρωσει πανω απο 17 χρονια, βλεπουμε ποσα ετη ειχε συμπληρωσει μεχρι το 2012 και εκει παγιωνει η προυπηρεσια.

π.χ/ Προσληψη 2010 - απολυση 2020: δεν επηρεαζεται (ειμαστε στο 1-16ετη), αλλα αν εχουμε προσληψη το 2000 κανονικα θα ειχε 20 ετη προυπηρεσια, αλλα μπορει να φτασει μεχρι 16χρονια

π.χ/ Προσληψη 1990: το 2012 εχει 22ετη χανδρικα, αν απολυθει 2020 δεν θα παρει αποζημιωση 30 ετων, θα παρει κανονικα για τα πρωτα 16χρονια και απο τα 17 και μετα θα παρει μεχρι το 2012 (⇒ αλλα 6ετη)

⊕ Για τας μισθας μετα τα 17ετη (εως 32), τας επιπλεον 12 μηνες δεν θα τας λαβει με βαση τις τακτικες αποδοχες που ονως λαμβανε αλλα με βαση το οριο των 2000€ → ποσοτικο οριο για οσους το 2012 ειχαν συμπληρωσει πανω απο 17ετη προυπηρεσια

⇒ Διπλος περιορισμος: για μετα τα 17ετη δεν λαμβανεται υπαριν η προυπηρεσια απο τις 12.11.2012 και εξης, παγιωμα κατα νομον μετα 17ετη ⇒ εργαζομενοι που δεν ειχαν συμπληρωσει τα 17ετη μεχρι τοτε δεν θα τα συμπληρωσαν ποτε για σκοπους αποζημιωσης απολυσης, οσοι ειχαν συμπληρωσει πανω απο 17ετη θεωρειται η προυπηρεσια τας παγιωσε το 2012 και τα παραπανω μηνιατικα θα υπολογισθαν με βαση το οριο των 2000€.

→ Πόσα μηνιάτικα αντιστοιχούν στην προυπηρεσία:
1-4 ετη → 2 μηνες
4-6 ετη → 3 μηνες Μετά για κάθε ετος προστίθεται
6-8 ετη → 10 μηνες ένας μήνας (μέχρι 16 ετη, 12 μηνες)
8-10 ετη → 5 μηνες κ. για 17 ετη και πάνω άλλος ένας μήνας

Π.χ/ μισθωτός: μισθός (→ 1000€), δώρο πάσχα + χριστούγ. + επίδομα αδεία
(⇒ +2 μισθοί = 1 μήνας χριστ. + μισός πάσχα + μισός αδεία = 14 μισθοί)
Μηνιαίες αποδοχές για υπολογισμό αποζημιώσεις απολύσεις
$\frac{1000€ \times 14 \text{ μηνες}}{12 \text{ μηνες}}$ για να υπολογίσω και τα δώρα

(*) Πλαφόν για 16 πρώτους ~~[illegible]~~ ετη → το επίδομο του ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη επί 30 (≈7.000€): Νομολογία λέει ότι προκείται για κάνονα αμφιμερώς αναγκ. δίκαιου άρα δεν επιτρέπεται αντε ευνοικοτέρη ρύθμιση με συμφωνία

(*) Αν έχουμε εκ του νόμου ή συμφωνημένη ανασταλή (αδεία ανευ αποδοχών, απεργία) δεν διακόπτει την προυπηρεσία. Μπορεί να συμφωνηθεί ότι θα συνυπολογίζεται η εργασία σε προηγούμενο εργοδότη

→ Περιορισμός Αποζ. Απολύσεις: υπάλληλος που αποχωρεί οικειοθελώς επε απολύεται λόγω πληρώς συνταξιοδοτήσεις λαμβάνει το 50% της αποζ. απολύσεις αν δεν είναι επικουρικώς ασφαλισμένος αλλίως αν είναι παίρνει το 40%. (≠ εργάτες)
(Αρθ. 5 § 1 εδ β' ν. 3198/55)
* Αρθ. 5 § 1 εδ α' ⇒ για 15 ετη + προυπηρεσία μπορεί να λάβει αποζ. όταν έχουμε παραίτηση

στον ιδιωτ. τ. η συνταξιοδ. δεν σημαίνει αντιστάθη λύ. της συμβ. εργ.

Σκανδαλης
4/06

4 Αποζημιωση Απολυσης: μεχρι τα 16χρονια στον ιδιο εργοδοτη συμπληρωνονται κανονικα για ολους (προυπηρεσια) κ αυξανων οι μισθοι της αποζημιωσης απολυσης π.χ 1-4χρονια αντιστοιχει 1μηνιαιος μισθος που υπολογιζεται με την λογικη των τακτικων αποδοχων. Απο τα 17-32 χρονια εχει γινει διπλο παγωμα της προυπηρεσιας: ειναι για οσους κατα το 2012 ειχαν συμπληρωσει τα 17 κ πανω (⇒ αν το 2012 ειχα 20ετη προυπ., αποιε και να απολυθω θωρονται 20ετη προυπηρεσιας) και μπαινει και οριο 2000€ (γενικο οριο ειναι περιπου 7.000€) για τα 17χρονια και μετα.

μεχρι 16χρονια

π.χ/ προσληφη 2000-απολυση 2020 → το 2012 ειχε 12ετη αρα δεν τιθεται θεμα παγωματος, αλλα θα φτασει μεχρι τα 16χρονια (max)

π.χ/ καποιος που 2012 ειχε 20ετη προυπηρεσια, για τα πρω τα 16χρ θα παρει 12μηνιαιας μισθας με βαση τις τακτικες αποδοχες που πραγματι ελαμβανε και με το οριο των 7000€ κ για τα υπολοιπα ετη μεχρι τα 20ετη, ειναι ενα μισθος ανα ετος και μεχρι τα 2000€ (με βαση το παγωμα μονο μεχρι το 2012, δλδ το 20° ετος), ασχετα αν εξακολουθησε μετα το 2012 να εργαζεται

→ Κατ' αρχην καταβαλλεται σχεδον πανται αποζημιωση απολυσ

ΕΚΤΟΣ ΔΕΝ ΚΑΤΑΒΑΛΛΕΤΑΙ:

(A) Αν ο εργαζομενος υποπεσει σε ποιινικο αδικημα κατα την εκτελεση της υπηρεσιας του ή την επηρεαζει δυσμενως και ο εργοδοτης ΠΡΙΝ απο την καταγγελια υποβαλλει εγκληση/μηνυση. Αυτο αφορα μονο την αποζημιωση απολυσης, απαιτειται κανονικα εγγραφο. Αν ο εργαζομενος αθωωθει, την κοινοποιει στον εργοδοτη, και εχει δικαιωμα στην εκ των υστερων καταβολη της αποζημ. απολυσης. Αν ο ~~[illegible]~~ εργαζομενος διεκδικει

ΟΛΙΚΗ ΑΠΑΛΛΑΓΗ

κατ' ουσιαν ~~[illegible]~~ αθωωθει

SOS ΠΡΙΝ (αλλιως 2η καταγγελια)

1

μαν την αναμμιλωση ανακλησης, θα λαβει μονο αυτην, αλλα αν στο εγγραφο που καταθετει στην εργασιακη αναμορφωση σε περιπτωση μη καταβολης της αναμμιλωσης θελει την εργασιακη τον αναμ στη διαθεση του εργοδοτη, αν δεν καταβληθει εντος ευλογου χρονου ειναι ακυρη η ανακλησης εκ νυν (από τη στιγμη που οφειλαν η αναμμιλωση ανακλησης → οι ειναμες ενεργειες εξαρτωνται από το πως θα καταναλωθει η αλληλουχη αποφαση, σε περιπτωση μη καταβολης της αναμμιλωσης.

από την ανακλησης

⊛ Αχρηστη ακυρωσης καταγγελιας μισθωσης → 3μηνες προθεσμια και 6 μηνες για την διεκδικηση της αναμμ.

3μηνη προθεσμια από την κοινοποιηση για να προσβαλλει την καταγγελια ακυρη (κοινοποιηση μισθωσης για ακυρη ου θελει την εργ. στη διαθεση εργ.)

⊛ Προσωρινη/καταχρηστικη λυση → ο εργαζομενος πρεπει να κινηθει απο τη στιγμη της αρχικης ανακλησης για να προσβαλλει την ακυρωση της λογω καταχρηστ. (→ εντος 3μηνου απο την ανακληση). Στην περιπτωση ακυρωσης εκ νυν, το 3μηνο ειναι μετα την αλλιωση.

(Β) Ο μισθωτης καταπροφανη καταχρηστικη δικαιωματος, δεν εκπληρωνει τα καθηκοντα του, δεν ενεργαζεται, προκειμενου να απολυθει και να λαβει αναμμ. ανακλησης (→ οχι απλη παραβιαση εκπληρωσης καθηκοντων), και η παραβαση γινεται στο τελος αν δεν οφειλεται αναμμιλωση λογω καταχρηστικης ασκησης δικαιωματος (ΑΚ 281) π.χ εκει βρει αλλη δουλεια

(Γ) Αρθ. 6 §2 εδ γ' ν. 2112/20: υπαλληλος απολυεται λογω πυρκαγιας η αλλου χρονιου ανωτερας βιας. Αν η επιχειρηση ειναι ασφαλισμενη καταβαλλονται τα 2/3 της αναμμιλωσης απολυσης, αλλιως αν δεν εχει ασφαλισθει για τον συγκεκριμενο λογο δεν καταβαλλεται καθολου. Οριστικη παυση της λειτουργιας της επιχειρησης αλλιως εφαρμοζεται ΑΚ 656 και δεν οφειλει μισθους λογω ανωτερας βιας.

Οριστικη λειτουργ. επιχειρ.

(→ δεν μπορει να απολυσει προσωρινα την εργασια)

ΠΑΝΤΑ ΕΠΙΤΡΑΦΩ

ΠΑΝΤΑ ΕΓΓΡΑΦΟ!

(Δ) Στην πωλήση δεν έχουμε αναδίκαιη άνιση των αρχικών συμβάσεων εργασίας. Αν πριν από την πωλήση καταγγελθεί η σύμβαση αορίστου κανονικά αποζημίωση απόλυσης ακυρη. Αν γίνει από τον αγοραστή μετά την πωλήση, τότε δεν χρειάζεται καταβολή αποζημ. για να είναι έγκυρη η απόλυση αλλά η αξίωση του αναγγελίας στην πωλήση περιουσία.

(Ε) Λύση της σύμβασης λόγω πληρας συναρτησιμότητας. Στο ιδιωτικό δίκαιο, μπορεί ο συναλλακτικός να εξακολουθήσει να εργάζεται, η σύμβαση σε κάθε περίπτωση δεν λύεται αυτοματα. Στην αποκτηση η απόλυση λόγω συναρτησιμότητας ο υπάλληλος λαμβάνει το 50% ή το 40% (αν είναι επικαρπικώς ασφαλισμένος) της αποζημίωσης απόλυσης. Πλήρης εργάτες (που λαμβάνουν πολύ μικρότερη αποζημίωση) καταβάλλεται μειωμένη αποζημίωση μόνο αν εφαρμόζουν αποχωρήσεων οικειοθελώς, αλλιώς στην απόλυση λαμβάνουν πλήρη. Στην περίπτωση του υπαλλήλου δεν εφαρμόζεται το όριο των 2000€ για τους μήνες μετά το 17ετη (πχ. αν το 2012 είχε 32ετη υπηρεσίας, θα λάβει το 50% ή 40% της αποζημίωσης με βάση το πλήρες εύρος των τακτικών αποδοχών μέχρι τις 7.000€ όχι τις 2.000€ για μετά το 17ετη)

⊕ Στην τακτική καταγγελία η αξίωση αποζημίωσης ανήκει στο μισό της απολύσης/παραίτησης

Σκανδάλης 05/06/20

⊕ "ΕΡΓΑΝΗ" → πληροφοριακό σύστημα για τη Εργασία, όπου πλέον αναγγέλλονται τα πάντα (προσλήψεις, απολύσεις, ωράριο κλπ) Για απολύσεις λόγω κάτω είναι ο εργαζόμενος να υπογράφει το έγγραφο (στην απόλυση) → η υπογραφή σημαίνει ότι παρέλαβε το έγγραφο όχι ότι αποδέχεται τους όρους της καταγγ.

Επίσης εάν ο εργ. επιμένει

⊕ Εντός 4 ημερών πρέπει να αναγγέλθει η καταγγελία μέσω του ΕΡΓΑΝΗ, από την καταγγελία

Ⓚ Ναι σαν και είναι αρχικά εννοώ ελέγχαμε 303 καλαχρηστικότητα

<< Σχετική Ακυρότητα καταγγελίας υπερ του εργαζομένου >>
= ο εργαζομένος έχει εκλεκτικό δικαίωμα, αν π.χ δεν καλύπτεται η απαιτούμενη αναμονή ή καταγγελία είναι ακυρη, ο εργαζόμενος μπορεί είτε να προσβάλλει αυτή την καταγγελία ή να διεκδικήσει ενός εξαμήνου μόνο την αποζημ.

Σε περίπτωση λάθους υπολογισμού, ο δικαστής μπορεί να διαγράψει εμπλοκή, σε περίπτωση έγγραφης ειδικής (ΑΚ288) ή δεν θα είχαμε ακυρότητα

→ Ο κανόνας είναι ότι η καταγγελία εμβάσεως εργασίας, αορίστου χρόνου είναι ΑΝΑΙΤΙΟΛΟΓΗΤΗ. Υπάρχουν περιπτώσεις περιορισμού του δικαιώματος καταγγελίας:
- Είπαμε άδεια → εκτός εκτός ακυρη απόλυση που λαμβάνει χώρα κατά τη διάρκεια αδείας ανατροπής
- Εγκυμοσύνη → για 18μηνες μετά τον τοκετό (+κατά τη διάρκεια του τοκετού) μόνο απολύση για σπουδαίο λόγο (που δεν έχει σχέση με την εγκυμοσύνη)
- Καταγγελία λόγω νόμιμης συνδικαλιστικής δράσης είναι εκτός εκτός παράνομη εκτός καταχρηστική ⊕ προβλεπόμενα συνδικαλιστικά στελέχη μπορεί να απολυθούν για εμπεριστατωμένους λόγους (πχ μόνιμη λόγω + επιείκεια για υπεξαίρεση)

→ Καταχρηστική καταγγελία: πρόκειται για καταγγελίες οι οποίες έχουν γίνει εμφανώς με το νόμο, αλλά λόγω του τρόπου υλοποίησης τους είναι καταχρηστικές (ΑΚ281). Η καταγγελία πρέπει να εξυπηρετεί το κοινωνικό σκοπό σήμερα της επιχείρησης. Η καταχρηστικότητα δεν αναιρεί το αναπόσπαστες καταγγελίες με προσβολή υπερβολή.
π.χ / καταγγελία από πανεύκολα / επιλεκτικά κριτήρια (πχ

Εμπιστοσύνη, μύθος, λόγοι εσωτερικής λογικής ανάγκης για μη αμφισβήτηση της θεμελιώδους διαφοράς μεταξύ δικαίου και ηθικής.

(*) Η απόλυση για λόγους σωτηρίας δεν είναι καταχρηστική είναι ΑΚΥΡΗ (ex lege) ή έχουμε και απαγόρευση του βαρύ απόλυσης

→ «Καταχρηστικά ως ultima ratio» = η καταχρηστικά πρέπει να αποτελεί το έσχατο μέσο, δεν υπάρχει λιγότερο δυσμενές μέτρο για να αντιμετωπισθεί μια κατάσταση, κυρίως στην καταχρηστικά για οικονομικούς λόγους (αρχή ανάλογης)

(εναλλακτικά) (*) Στην μερική απασχόληση δεν μπορεί να αποτελέσει λόγο καταχρηστικά η μη αποδοχή της πρότασης για εργασία να αποδεχθεί την τροποποίηση της σύμβασης για από πλήρη σε μερική → ξεχάστε ⇒ Αν είπε ότι όταν η πρόταση γίνεται στο πλαίσιο της ultima ratio δεν έχουμε ακύρωση της καταχρηστικά (αλλά αυτό είναι contra legem) → σκανδ: αν μερική απασχόληση προτείνεται στο πλαίσιο αμυντικής δομής μεταμόρφωσης μέσων, αλλά αναιτιολόγητα ο εργαζόμενος απολύεται επειδή δεν δέχεται κάποια από τα πιο ήπια μέσα.

Στην απόλυση για οικονομικούς λόγους τίθεται το ζήτημα επιλογής των απολύσεων. Η νομολογία έχει πει ότι και εδώ τίθεται ζήτημα καταχρηστικότητας. Το πρώτο και αυτονόητο (νομολογιακό) κριτήριο είναι η απόδοση. Σε περιπτώσεις εργαζομένων ίσης απόδοσης, η νομολογία καταφεύγει σε αντικειμενικά, κοινωνικά κριτήρια με σκοπό την απόλυση αυτών που θα επιφέρουν τις λιγότερο δυσμενείς συνέπειες (ηλικία, παιδιά)

(*) ΑΠ 13/2013: ακυρωτική απόλυση για οικονομικούς λόγους που δεν βασίστηκε σε αντικειμενικά κοινωνικά κριτήρια → λογιστήρια με 20χρονα προϋπηρεσία + παιδιά απολύθηκε ενώ για νεότερες εργάζ χωρίς παιδιά αλλά με καταβολή, μικρά →

αριστερά

Ο ΑΠ διαφωνεί αποδυτικά με την ΕΔ, για τα πλοία έχει την αρμοδιότητα και ΕΔΕ δεν ισοσταθμίζει από την εμπειρία (⇒ δώσημο αξιολόγησης για επιλογή λιγότερο αποδοτικών εργαζομένων, διαφορετικά αντικειμενικότητας). Εδώ θεωρήσε ότι η ανάλυση παραβιάζει τα κριτήρια και είναι ακύρη (⇒ δικαιούται μισθούς υπερημερίας ή ίσως επαναπροσλήψη)

* Το βέλτιστες της ultima ratio αντιμετωπίζεται και στην ανάλυση για προσωπικούς λόγους (αντικειμενική εμπειρία, πληρεξούσιο επιμέρους) ↙
* Περίπτωση επιχείρησης με κανονισμό πειθαρχικών ποινών, αν μια καταδικαστική ανάλυση παραβιάζει η ultima ratio? → Δεν δέχεται η πειθαρχική διαδικασία ή ανάλυση είναι δύο ανεξάρτητες διαφορετικές διαδικασίες, γιατί κρίνεται in concreto και έχει σημασία που έχουμε προφανή υπέρβαση ή κάποια ελαφρυντικά

Δηλ: Ακυρότητα της ανάλυσης δηλ καταχρηστικότητα έχουμε όταν η ανάλυση είναι άσκηση ως προς την τήρηση των νομίμων πραγμάτων. αλλά δηλ για τρόπο που δικαιούται χωρίς η ανάλυση είναι καταχρηστική → μισθοί, εμπάθεια, σκοπιμότητα, έκφρα ⊛ ultima ratio κυρίως σε αναλύσεις για ακαταλληλότητα λόγω

→ ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΑΚΥΡΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ≈ σαν να μην έγινε, να μην αναλύθηκε ποτέ

(Α) Επιδίκαση Μισθών Υπερημερίας (η αναγκαιότητα) αφείλονται από τη στιγμή που έδωσε χωρίς η ακυρη ανάλυση μέχρι την εκδίκαση της αγωγής
↳ όταν ο εργαζόμενος πρόσφερε παραμένει ανέργος για να εισπράξει τους μισθούς υπερημερίας, υπάρχει καταχρηστικότητα ή μπορεί να επιδικάσουν λιγότεροι μισθοί. Αν βρει άλλη εργασία, για να μην καταβάλει παραπάνω θα μειώσουν οι μισθοί υπερημερίας ανάλογα.

⊛ Διατάξη επαναπροσλήψης από το δικαστήριο, σπάνιος μόνο όταν ειχαμε κ προσβολη προσωπικότητας

ΑΚ 656: « ο εργοδότης υποχρεωται να αποσχολει πραγματικα τον μισθωτο » και δεν εξαντλειται το δικαιωμα στη θεση εργασιας μονο στον μισθο

→ Καταγγελιας Συμβασης εργασιας Ορισμενου Χρονου:
Εφαρμοζονται τα ΑΚ 672 επ. Για να ειναι εγκυρη θα πρεπει να υπαρχει ΣΠΟΥΔΑΙΟΣ ΛΟΓΟΣ (ΑΚ 672), κατ' αντικειμενικη κριση, με βαση την καλη κριση (οχι με βαση υποκειμ, συμφωνια των μερων). Διατάξη Δημοσιας Τάξης, δεν μπορει να αποκλεισθει με συμφωνια (ΑΚ 672 εδ β') η να περιορισθει τοσο ωστε να θιγεται ο πυρηνας του.
⊛ Η κακη οικονομικη πορεια της επιχειρησης δεν μπορει να θεωρηθει σπουδαιος λογος, εκτος αν εχουμε ακραια οικονομικα φαινομ
↳ ΑΚ 674 για απροβλεπτη μεταβολη κ επιδικαση μειωμενης ενλογης αποζημιωσης, κατ' επιεικεια.
⇒ Αν ο εργοδότης καταγγειλει χωρις σπουδαιο λογο, η καταγγελια θεωρειται ακυρη κ ο εργαζομενος δικαιωται τας μισθας που θα ελαμβανε αν η συμβαση συνεχιζοταν κανονικα (⇒ πληρες ευρος). Αν ο εργαζομενος καταγγειλει χωρις σπουδαιο λογο, μπορει ο εργοδότης να ζητησει αποζημιωση για οποιαδηποτε ζημια υπεστη.
ΑΚ 673: σπουδαιο λογος ειναι η αθετηση της συμβασης → υποχρεωση αποζημιωσης (π.χ εργοδότης δεν αμοιβει μισθωτο)

(*) Καταγγελία

- Στη σύμβαση αορίστου χρόνου μπορεί να έχουμε είτε τακτική (προειδοποιητική παροδος προθεσμία) είτε άτακτη/απροειδοποίητη (αμέσως, χωρίς προθεσμία) ✱ επί τακτής η λύση επέρχεται με την παροδο της προθεσμίας αλλά η αξίωση του ΔΙΚΑ καταγγελίας ολοκληρώνεται με το έγγραφο.

Εκτάκτη: καταγγελία για σπουδαίο λόγο (ΑΚ 672) ⇒ κυρίως για ΟΡΙΣΜΕΝΗ
↳ Δεν έχει νόημα στην αορίστου ↓ ΑΚ 672
για αφελείας πάνω απόδειξη η καταγγ. είναι αμετάκλητη

ΑΚ672 χρονομερής ανάγκ. δίκαιο

(*) Η απόδειξη λόγου καταγγελίας δεν απαιτεί μισθό ⇒ όχι ΑΚ 664
Στην ορισμένου χρόνου = καταγγελία = μονομερής αμετάκλητη δικαιοπραξία
↓
Αν είναι χωρίς σπουδαίο λόγο είναι ακυρη, η σύμβαση ισχύει και ο εργοδότης μη αποδεχόμενος την εργασία καθυστέρησε υπερημερεί και οφείλει μισθούς υπερημερίας

(*) Ορισμένου χρόνου (ΑΚ) απαιτείται σπουδαίος λόγος (κατά την κοινή νομοθ.-αντικειμ. κριτήρια)
σκανδ. 06/6/20 αλλά όχι απαιτείται έγγραφος τύπος (⇒ καταρχήν δεν εφαρμόζονται ο ν.2112/20 κ.ε. ο ν.3198/55 στην ορισμένου)
Αν ο εργοδότης καταγγείλει χωρίς σπουδαίο λόγο, είναι ακυρη η καταγγελία και καλείται να καταβάλλει μισθούς μέχρι ολοκλήρωση της σύμβασης. Και ο εργαζόμενος μπορεί να καταβάλλει αποζημίωση αν καταγγείλει χωρίς σπουδαίο λόγο.
Η κακή οικονομική πορεία της επιχείρησης δεν αποτελεί σπουδαίο λόγο αλλά ΑΚ 674.
Αθέτηση σύμβασης ή καταγγελία εκ μέρους του ενός μέρους, μπορεί ο καταγγέλλων να αξιώσει αποζημίωση.
Για προσβολή καταγγ. ισχύουν οι ειδικές προθεσμία για τους τακτικά μη νομικά λόγους (3μηνες για ακυρωση, 6μηνες για μισθούς)

{ Σκανδάλης
15/05

Χρονικά Όρια Εργασίας

Χρόνος εργασίας = ο χρόνος που ο εργαζόμενος βρίσκεται στη διάθεση του εργοδότη, ασχετα αν ο ~~εργαζόμενος~~ εργοδότης αξιοποιεί την εργασιακή του δύναμη. Και οι προπαρασκευαστ. εργασίες θεωρούνται χρόνος εργασίας αλλα και οι ενεργειες μετά το περας της εργασίας.

→ Δεν αποτελεί χρονο εργασίας το διάλειμα (αν δεν υπαρχει ευνοϊκοτερη συμφωνία)

→ Δεν θεωρειται χρονος εργασίας, ο χρονος που απαιτείται για να μεταβεί ο εργαζόμενος στην εργασία, ακομα και αν γινεται με χρηση μεταφορικών μεσων της επιχειρησης

→ Δεν θεωρειται ο χρονος που φτανει νωρίτερα, αυτοβούλως

⊛ Εργαζόμενοι που δεν εχουν σταθερο τόπο απασχολησης → «Μετακινούμενοι Εργαζόμενοι» π.χ πλασιέ: ο χρονος μεταβασης από τον ~~[illegible]~~ σπιτι στον πρωτο πελατη, ις από τον τελευταιο στο σπιτι ⇒ δλδ ο χρονος μεταβασης από το σπιτι στον συγκεκριμενο τοπο παροχης εργασίας ο οποίος αλλαζει και στοι τελος θεωρειται χρονος εργασίας

Ωράριο

Νόμιμο Ωράριο → 9ωρες Πενθημερο – 45/βδομαδα
8ωρες Εξαημερο – 48/βδομαδα

Συμβατικό Ωράριο → 40 ωρες/βδομαδα

→ Ημερησιο
→ Εβδομαδιαιο

Οι ΕΓΣΣΕ στο βαθμο που ~~[illegible]~~ ορίζουν μη μισθολογικας ορους ειναι υποχρεωτικες για τας εργαζομενους ολης χωρας. Το ωραριο ως μη μισθολογικός ορος ισχυει δεσμευτικά για τις επιχειρησεις σε ολη την επικρατεια ⇒ Μεσω της ΕΓΣΣΕ προβλεφθηκε το 40ωρο που θεωρειται ΣΥΜΒΑΤΙΚΟ ωραριο ανεξαρτητως αν εχουμε πενθημερο ή εξαμημερο (⇒ 8/5ημερες, 6ις 40/6ημερο). → Υποχρεωτικό εχει κανονιστικη ισχύ. Οι λοιπες ΣΣΕ μπορουν να προβλεπουν μεχρι 40ωρες της ΕΓΣΣΕ ις το ίδιο ισχυει ις για τις ~~[illegible]~~ ατομικές.
⇒ Αρα μπορουν συλλογικες επιχειρησιακες συμβασεις να

ορίζων είτε 4ωρες είτε λιγότερο.

max

π.χ/ Επιχειρ. ΣΣΕ → 38ωρες ⇒ Αλαμίες μέχρι 38ωρες (πλήρης απασχ)
→ Το ωράριο είναι αναγκαστικό δίκαιο, κανόνες δημόσια τάξ

↓

Η επιπλέον ώρα από το συμβατικό στο νομίμο δεν είναι υπερωρία, είναι ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑ. Ο εργοδότης μπορεί να την επιβάλλει κατά βούληση, χωρίς συμφωνία του εργαζομένου, με προσαύξηση στην αμοιβής της τάξης του 20%.

π.χ/ ΣΣΕ στων τομέα τραπεζών → ωράριο 38ωρων: αυτό είναι το ανώτατο ωράριο για όσας δεσμεύονται από την ΣΣΕ.

Υπέρβαση του ωραρίου:

(A) Υπερεργασία: είναι η υπέρβαση του συμβατικού ωραρίου μέχρι του ορίου του νομίμου. Από 41η ώρα έως την 45η ώρα στην πενθήμερη και 41η ώρα έως την 48η στο εξάημερο αποτελεί υπερεργασία. Μιλάμε για ΕΡΓΑΣΙΜΕΣ ημέρες. Υπάρχει ειδικότερη ρύθμιση για υπέρβαση των ημερών εργασίας.

Η βάση είναι ο εβδομοδιαίος χρόνος απασχόλησης, όχι σε ημερήσιο (π.χ στο 5ημερο, 8ωρες → αν δουλεύει 9ωρες, 7, 8, 8, 8 δεν έχουμε υπερεργασία γιατί σε επίπεδο εβδομάδας είμαστε στις 40 ορίο όμως είναι πάντα το ημερήσιο νομίμο ωράριο. Άρα το 9ωρο είναι το ανώτατο όριο της υπερεργασίας (π.χ ↑πάνω → 10ωρεις, 6ωρες, 8, 8, 8 ⇒ η 1ώρα παραπάνω είναι υπερωρία γιατί υπερέβη το ημερήσιο νομίμο ωράριο). Αντίστοιχα στο 6ημερο δεν μπορώ να υπερβώ τις 8ωρες.

Κατά την κρατούσα γνώμη, στην υπερεργασία δεν εφαρμόζεται ΑΚ 659, δεν υπάρχει καν το δικαίωμα της καλοπιστής αρνήσης, αλλά η θεσμοθετημένη υπερεργασία ανήκει στο δεώ. δικαίωμα του εργοδότη άρα μπορεί να την επιβάλλει μονομερώς.

Η υπερεργασία αμοίβεται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο

SOS

προσαυξημένο κατά 20% ⇒ Άρα η βάση για τον υπολογισμό της προσαυξήσης είναι το συμφωνημένο/καταβαλλόμενο όχι το νομιμο.

(*) Πρόσθετη χρονικά Εργασία: όταν έχω σε μια επιχείρηση πλήρες ωράριο μικρότερο των 40ωρων και καλείται ο εργαζόμενος να εργαστεί μέχρι του ορίου των 40ωρών ⇒ Άρα αν π.χ το πλήρες είναι 37 ώρες, μέχρι τις 40ώρες είναι προσθετη εργασία (ή απλή υπερεργασία) → ο εργαζόμενος δικαιούται τη συμφωνηθείσα αμοιβή

+ Εδικά στη μερική απασχόληση με τον ν. 4635/2019 αρθ. 59 πλέον προβλέπεται ότι κάθε ώρα προσθετης εργασίας στη μερική απασχόληση αμοιβέται με προσαύξηση 12% επί του καταβαλλόμενου ωρομισθίου (≠) στην προσθ. εργ. στην πλήρη απασχόληση δεν υπάρχει προσαύξηση

Αλλά τόσο στη μερική όσο και στην πλήρη απασχόληση ισχύει το ΑΚ 659, που προβλέπει ότι κατ'αρχήν ο εργαζόμενος υποχρεούται να παρέχει την προσθετη εργασία, εφόσον καλοπίστα είναι σε θέση να το κάνει, και μπορεί καλοπίστως να αρνηθεί το αίτημα του εργοδοτή.

(*) Αν τύχον σε κάποιο τομέα, το νομιμο ωράριο που προβλέπεται είναι μικρότερο των 45/5ημ κ 48/6ημ. → η υπερεργασία θα είναι από το συμβατικό των 40ωρων μέχρι το νομιμο, οποιο κ αν είναι το νομιμο.

Σκανδάλης 21/05/20

+ ΕΓΣΣΕ έχει κανονιστική ισχύ ως προς τους μη μισθολογ. όρους ⇒ ωράριο ⇒ αυτο σημαίνει ότι το max είναι 40ωρες κ δεν γίνεται να υπερβούμε είτε με αλλες (κλαδικες) ΣΣΕ ή ατομικες συμβάσεις.

- π.χ/ Αν εχει σωρες ϗ δινει νομιμο μισθο ⇒ μειωμενο ωραριο πληρας απασχολησης κατα επιτρεπτη ευνοικοτερη ρυθμιση ⊕ ισχυει η αρχη του pro rata για την μερικη, δλδ ως προς τις μισθολογικες αποδοχες ισχυει η ιση μεταχειρηση αναλογικα με τας ~~[illegible]~~ ωρες.
(π.χ 1000 πληρως - 500 μερικως που δουλευει 4 ωρες)

⇒ Προσθετη Εργασια: στη μερικη απασχοληση εχουμε οταν ο εργαζομενος καλειται να εργασθει περαν των ωρων της μερικης απασχολησης μεχρι και το οριο της πληρας

[Μερικη Απασχ.]

A

⊕ e-class αρθρο Σκανδαλ

⊛ Οριο στην προσθετη απασχοληση → συγκρισιμου εργαζομενου δεν μπορει να υπερβαινει το πληρες ημερησιο ωραριο, στη μερικη απασχοληση.
(?) Αν εννοει το συμβατικο (40ωρ) τοτε δεν επιτρεπει ουτε την υπερεργασια στας μερικως απασχολουμενας, αν εννοει το νομιμο, επιτρεπει μεν την υπερεργασια οχι ομως την υπερωρια ⇒ Συστηματικη ερμηνεια της διαταξης ⇒ Πληρες απασχολουμενος = 40ωρες συμβ.ωρ. Αρα ως οριο τιθεται οι 40ωρες για τον μερικως απασχολουμενο, δεν μπορει δλδ να υπαρξει υπερεργασια, προκειται για προσθετη εργασ.
Αν κατα παραβαση των διαταξεων εχουμε υπερεργασια/υπερωρια θα προκειται για παρανομη απασχοληση. Στην υπερεργασια επειδη η απασχοληση ειναι ακυρη δεν οφειλεται αμοιβη ϗ ισχυει ΑΚ 904 που υπολογιζεται με βαση τις καταβαλλομενες ϗ οχι τις νομιμες αποδοχες, κατα τη νομολογια. ⇒ Κατα Σκανδαλη πρεπει ως βαση και εδω να ειναι οι καταβαλλομενες αποδοχες.

⊛ Στην υπερεργασια ϗ υπερωρια η βαση ειναι οι καταβαλλομενες αποδοχες για τον υπολογισμο της προσαυξησης

Αρα στην μερικη: εστω δτι προβλεπονται 30/βδομαδα (σωρες την ημερα), ο εργοδοτη μπορει να απασχολησει τον εργαζομενο μεχρι τις 40 ωρες ϗ θα οφειλει προσαυξηση 12% επι των καταβαλλομενων αποδοχων για καθε ωρα απασχολησης. Αν εχουμε υπερεργασια, αυτη δεν θα συνισια νομιμη απασχοληση

που θα αμοιβεται με προσαυξηση 20% επι των καταβαλλομενων. Αν εχουμε υπερωρία, θα ειναι παρανομη από την 1η ωρα κ θα αμοιβεται με τις καταβαλ. αποδ. + 80% προσαυξηση

Αρα (μερική) Προσθετη Απ = Συμφωνηθεων ωραριο εως 40 ωρες

(B) Πληρης Απασχοληση

Προσθετη εργασια υπαρχει οταν εχουμε συμβατικό ωραριο πληρους απασχολησης (π.χ. τα μερη συμφωνουν 5ωρο αντι για 8ωρο), δηλαδη αμοιβονται ως πληρως απασχολουμενοι → από τις 5 μεχρι τις 8 ειναι προσθετη. Η προσθετη στη πληρη απασχοληση αμοιβεται μονο με το ωρομισθιο, χωρις προσαυξηση. Ισχυει το ΑΚ 659, κατ'αρχην ο εργαζομενος ειναι υποχρεωμενος, μονο καλοπιστα μπορει να αρνηθει ενα μεμονωμεν αιτημα. Αν το αιτημα για προσθ. λαμβανει χωρα κατα τροπο συνηθη (*) ο μερικως απασχολουμενος εχει δικαιωμα να αρνηθει! αυτό δεν ισχυει στην πληρη απασχοληση.

Υπερεργασία → υπερβαση του συμβατικου μεχρι το όριο του νομιμου ⇒ 41-45 ωρες στο 5ημερο, 41-48 ωρα στο 6ημερο με προσαυξηση 20% επι του καταβαλλομενου μισθου. Δεν εφαρμοζεται 659ΑΚ «Θεσμοθετημενη Υπερεργασία». Υπολογιζεται σε εβδομαδιαια βαση. Αν εχουμε υπερβαση του ημερησιου νομιμου ωραριου εχουμε υπερωρία.

(*) Διευθυντικά Στελεχη → Ελευθερια ως προς τον καθορισμο του ωραριου, αυτονομια λογω της θεσης του ⇒ Δεν εφαρμοζονται διαταξεις για το ωραριο

(+) Εξαιρονται από διαταξεις περι ωραριου:
- Οικοσποι / οικιακοι
- Μισθωτοι που τελουν σε σχεση απλης εποιμότητας

Υπερωρία: Κατ'αρχας θα πρεπει να υπαρχει καποιος λογος π.χ. εκτακτη αναγκη, συσωρευμενη δουλεια (α) ΛΟΓΟΣ (πρακτικα πλεον δεν εξετάζεται από τις αρχες

(β) Ανώτατα ΟΡΙΑ υπερωριακης απασχολησης: ανα κλάδο καθορίζονται στο νομο. Σε καθε περιπτωση η ημερησια απασχολησης μεγιστη διαρκεια μπορει να ειναι 4 ώρες/ημερα (8-9 υπερεργ, +4 ωρες υπερω. ή 11 ωρες αναπαυσης). Σε εξαμηνιαια βαση υπαρχει επισης οριο.

σκονολικα 13 ωρες τη μερα

(γ) Ενημερωση αρχων ⊕ και στην υπερεργασια από το 2019.

SOS Αυγ. 2018 → πλεον η υπερωρια θα πρεπει να αναγγελεται πριν από την πραγματοποιηση της στις αρμοδιες αρχες (εργαζομενος + διαρκεια + λογος) μεσω του ΕΡΓΑΝΗ

→ Αν δεν πληρονται καποιος από αυτας τους ορους η υπερωρια δεν ειναι νομιμη = Κατ'εξαιρεση

ΑΜΟΙΒΗ: αναλογα με τη διαρκεια →

Αν εχουμε υπερωριες μεχρι και 120 ωρες το ετος ⇒ το καταβλλομενο ωρομισθιο προσαυξημενο κατα 40%. Αν εχουμε υπερβαση των 120 ωρων εχουμε +60%. Αν εχουμε Κατ'εξαιρεση υπερωρια ειναι +80%. ΟΧΙ ΑΚ 904 + διοικητ. ή ποινικες κυρωσεις

Χρησιμοποιειται ο ορος "αποζημιωση" (≈ αποδοση ωφελειας) (εχουμε οταν δεν πληρονται καποιος ορος)

Άρα μας ενδιαφερει η υπερβαση του νομιμου ημερησιου ωραρ.

⊛ Διατάξεις για υπερωρια/υπεργασια → Διασφαλίζων υγεια ή ασφαλεια εργαζομενου ή οχι καλυφη υποστελχωσης μεσω διαρκας υπερβασης του ωραριου ⇒ Μπορει να εχει καποιος 2 συμβ. μερικης απασχολησης, που συνεπτικα ειναι 9 ωρες/ημερα (νομ. ωρ.) αλλα δεν μπορει να εχει 2 πληρας απασχολ. (8+8 ώρες) ⇒ η 2η απασχοληση ειναι ακυρη.

Σκανδάλης 22/05/20

→ Στις προσλήψεις είναι κρίσιμη η ΒΑΣΗ σύμφωνα υπολογίζεται ⇒ στην υπερεργασία & την υπερωρία υπολογίζεται επί τα καταβαλλόμενα αποδοχές:

✱ Ταχείες Αποδοχές: (α) δεν περιλαμβάνουν κόμμα το ωρες + δεν αναλαμβάνει (β) σύμφωνη μισθοί απόδυσης λαμβάνονται υπόψιν οι ταχείες αποδοχές και τελευταίο μήνα απασχόλησης (π.χ "Status Car" → μισθός, "tool car" → λειτουργικές ανάγκες). Για λειτ. ανάγκες δεν καταβάλλονται αφορά εισφορές

⇒ Μισθός + Κάθε παροχή που καταβάλλεται περιοδικά χωρίς επιφύλαξη ανακλήσης & δεν εξυπηρετεί λειτουργ. ανάγκες της επιχείρησης

✱ παροχές που είναι περιοδικές σε ταχείες βάση
↳ δεν πρέπει να έχει δηλωθεί για αντικειμενικές παροχές μήπως ανακλήσης
↳ όχι ταχεία αποδοχή.

(?) "καταβαλλόμενα" → Μισθός ήτανε η γενικά ταχεία αποδοχ;
⇒ ΟΧΙ: λαμβάνεται υπόψιν ότι θα καταβάλλονται εκείνη την ημέρα που ο εργαζόμενος πραγματοποιεί εκείνη την ημέρα ⇒ όχι επίδομα εορτών & αδεία, δεν προσαυξάνουν το ημερήσιο υπόλοιπο όχι επίδομα παρόν καταβάλλονται περιοδικά αλλά σε συγκεκριμένα διαστήματα & δεν επηρεάζουν τον καθημερινό μισθό (επίδομα τοξικότητας ή τεχνικών λόγων που είναι μια φορά το έτος ⇒ πρέπει να καταβάλλονται σε μηνιαία βάση (π.χ επίδ. τέχνης, ανάγκες εργασίας τεχνικών λόγων) + μισθός → αποδοχές που πρέπει καταβάλλονται εκείνη τη στιγμή & όχι γενικά οι ταχείες

(?) Στην προσαύξησης → ρήτρα 75% επί ο νόμιμο ωρομ. ↓ ότι χάνει ο νόμος η ΣΣΕ

→ Οι υπερεργασία & υπερωρία υπολογίζονται επί τις συμφωνημένες ΕΡΓΑΣΙΜΕΣ ΗΜΕΡΕΣ (⇒ όχι σήμερα στο σήμερα)

→ Απασχόληση ΚΥΡΙΑΚΗ: 75% προσαύξηση επί τα κομμάτια, ή εφόσον η απασχόληση διαρκέσει πάνω από 5 ώρες, ανεπιφύλακτα αναπαύση την εβδομαδιαία εργασία. Το ωράριο της Κυριακής θεωρείται το βράδυ και μετά τη 8η ώρα έχουμε υπερωρία.

↳ Υπερωρία Κυριακής: ως βάση = καταβαλλόμενες αποδοχές επί τις οποίες θα υπολογιστεί = οι αποδοχές τα προσαυξημένες 75% επί τα κομμάτια ωρομίσθια ⇒ βασικό αποδοχών + 75%

→ Απασχόληση Σαββάτο η 6η μέρα καλά παράβαση πενθημέρου → αποδοχές προσαυξημένες 30% επί των καταβαλλόμενων ⇒ ωρομίσθια Σαββάτου + 30% προσαύξ. επί τα ωρομίσθ. ⇒ επί τα βασικά υπολογίζεται η προσαύξηση στην υπερωρία Σαββάτου

→ ΝΥΧΤΑ → (10μμ - 6πμ) αφορά το καταβαλλόμενο προσαυξημένο 25% επί τα κομμάτια

π.χ / Υπερωριακή απασχόληση Κυριακή + ΝΥΧΤΑ: για τις ώρες υπερωρίας θα υπολογίσαμε το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο επί 100% επί τα κομμάτια (75% Κυριακή + 25% νύχτα) → επί αυτά αναλόγως της διαρκείας (40% ή 60% ή 80%) υπολογίζαμε την προσαύξηση της υπερωρίας

Αν έχουμε 10-30% προσαύξηση ή επίδομα βαρεμένης εργασίας

✱ παράβαση 5ης μέρας & εργασία 6η μέρα: όταν το πενθημερο προβλέπεται από το νόμο ή ΣΣΕ ⇒ προσαύξηση 30% επί των καταβαλλόμενων αποδοχών για κάθε ώρα απασχόλησης κατά την 6η μέρα

⊕ βαριές/ποινικές κυρώσεις

(Νυχτερινή) Υπερωρία

π.χ / απασχόληση 1π.μ - 9μμ → από τις 9-10 μμ είναι υπερεργασία, αν εργάζεται 10-11 μμ είναι υπερωρία: υπερωρία εντός των ορίων της νυχτερινής → θα λάβει το ωρομίσθιο (καταβ.) 10-11 προσαυξημένο 25% επί τα κομμάτια γιατί είναι νυχτερινή ⇒ σε αυτό το αθροίσμα θα πολλαπλασιάσαμε με 40% (για 12 ώρες το ίδιο) για υπερωρία

20% επί τα καταβ.

(Κυριακή) π.χ. Μετά το 8ωρο εργάζομαι +2 ώρες που είναι υπερωρία → υπερωρία 6ο το καλαβαλλάμενο + 75% επί τον νομίμου ⇒ 6ο αφορολόγητα υπαγορεύω την υπερωρία

Αρα: Υπερεργασία - Υπερωρία - 6η μέρα ⟶ επί τον καλαβαλλάμενο
(προσαυξήσεις βάσεις) Κυριακή - Νύχτα ⟶ επί τον νομίμου

Διευθέτηση του Χρόνου Εργασίας

Αρθ. 42 ν. 3986/2011: Άρση της διευθέτησης του χρόνου εργασίας. Το έτος/η μικρότερη περίοδο σε 2 περιόδους αυξημένης & μειωμένης απασχόλησης, και ενός αυτών των περιόδων ο μέσος όρος της απασχόλησης παραμένει στο συμβατικό ωράριο (40ωρες ή λιγότερες που έχουν συμφωνηθεί) ⇒ για αυξημένη περίοδο δεν έχουμε υπερεργ/υπερωρία. Το σύνολο των διαδοχικών αυξ/μειωμ δεν θα πρέπει να υπερβαίνει τις 6μηνες σε διάστημα 12 μηνών.

Άλλο σύστημα διευθέτησης: μέχρι 256 ώρες/έτος μπορεί να καταναλωθούν σε μια περίοδο αυξημένης απασχόλησης που διαρκεί έως και 32 βδομάδες, και δεν υπάρχουν θα έχουμε ανώτατη καταναλ για να φτάσουμε τις 40 ώρες.

Η ευελιξία αυτή παρέχεται μέσω του μέσου όρου: ώρια του συμβ και ωραρίου. Για την αυξημένη περίοδο max είναι οι 10ωρες, δεν έχουμε υπερωρία/υπερεργασία. Το άτομο μπορεί να καταναλωθεί έτσι το έτος. Αν επιλέξει διαρκεί το σύστημα διευθέτησης υπάρχει απαλλαγή θα πρέπει να γίνει ένας υπολογισμός (παραίτηση/απαλλαγή) ⇒ στην αυξημένη υπολογίζουμε υπερεργ/ώρια, δεν μειωμένη επιστρέφει το αχρεωστήτως καταβληθέν. Πρέπει να έχουμε επί τουλάχιστον 33 ε ή άλλη είδους συλλογικής φύσεως συμφωνία → ο εργαζόμενος οφείλει να την αποδεχθεί, μπορεί καταγγελία αρνηθεί, δεν αρκεί σε ατομικό επίπεδο να έχουμε συμφωνία

→ Επιχειρήσεις συνεχούς λειτουργίας:

Άρθρο 40 Ν. 1892/90: Επιχειρήσεις μπορούν να εισάγουν ειδικά συστήματα συνεχούς λειτουργίας → υποβάθμιση ειδικών 4βραδιών που ειδικά επιλέγονται ή εξαιρούνται την λειτουργία 24/7. Απαιτείται συναίνεση των εργαζομένων που δούλευαν στο προηγούμενο σύστημα αλλιώς έχουμε μονομερή βλ.μεταβ. Αλλά μπορεί να προβλέψει ή επιπλέον προειδικό σε 2 διαδοχικούς βαρδιές το ΣΚ, θα αρκείται για τις 24 ώρες όσο να δούλευε 40 ώρες, χωρίς προσαύξηση.

⊛ Διαφορά για ωράριο → όχι αιτιολογία ή διευθ. ευθ.

→ Εκτός στη σύμβαση εργασίας είναι πόσο ανώτερο του νόμιμου με μπορεί αν σε αυτό το πόσο συνυπολογίζονται όλα τα αφορολόγητα επιδόματα, προσαυξήσεις κλπ. Και αρχικά πρέπει να καθορίσουμε όλα αυτά το πόσο: όσον αφορά υπερεργασία, κυριακή, νυκτ, ημέρα του Πάσχα χρειάζεται όλο ότι είναι ανεξάρτητοι ποσοί μπορεί. π.χ/ νυκτερινάτακες, μπαρ. Ειδικά για την υπερωρία αυτή η μπορεί δεν είναι εγκυρη, μπορεί μόνο να θεωρηθεί ως προκαταβολή για τις υπερωρίες που θα γίνουν ή στο τέλος να γίνει εκκαθάριση ⇒ Άκυρη μπορεί συνυπολογίζεται στις αμοιβές για υπερωρία στις ανώτερες των καταβαλλόμενων αποδοχών. Η νομολογία έχει δεχθεί ότι όταν έχουμε τακτικά υπερωρίες μπορεί το ποσό που αντιστοιχεί στην προσαύξηση στις αμοιβές να θεωρηθεί μέρος των τακτικών αποδοχών ή να χρειάζεται έτσι την έγκριση μιας των εργαζομένων για να θλάσει (≠ ΣΚανό)

→ Προσλαμβάνεται Εξαρτημένη Απασχόληση διάρκειας της σύμβασης → Κατά τη νομολογία δεν έχει χαρ/κα εξαρτ. απασχόληση εκτός του διαστημ

→ ΑΚ 281 ⇒ Απαγορεύεται δικαιώματος μόνο για διεξαγωγή υπερεργασία / υπερωρία αν χειρότερα από τη συμπεριφορά του

δίνεται ~~εφεσ~~ η επιλογή ότι δεν έχει καμία παραπάνω αξιώση ή η άρνηση των δικαιωμάτων του δίδρυση σύγχρ προκαλεί δυναμικές δυσκέρειες στην επιχείρηση

Η νομολογία έχει δεχθεί επίσης ότι μπορεί να εισαχθεί ρήτρα ότι υπερεργ/υπερωρία μπορεί να διεξαχθεί μόνο κατόπιν έγκρισης αλλιώς δεν μπορεί ο εργαζόμενος να τις διεξαγάγει. Εκτός αν ο εργοδότης το χωρίζει ή το ανέχεται.

παραχώρηση → 5ετής ως μισθολογική αξίωση

Κυριακή: Β.δ 748/1966 ορίζει επιχειρήσεις που μπορούν νόμιμα να λειτουργούν την Κυριακή (⇒ εξαιρέσεις ενέχει λειτουργίας θυμάται ερωτήσεις που ορίζονται στο παραπάνω διάταγμα. Ανεξάρτητως αν λειτουργούν νόμιμα την Κυριακή, οι εργαζόμενοι δικαιούνται επιπλέον αμοιβής.

↳ Διακρίση: όσοι που αμοίβεται με ημερομίσθιο θα δικαιούται το ημερομίσθιο της Κυριακής + 75% επί του νομίμου. Άρα που εργάζεται με μηνιαίο μισθό δικαιούται το 75% προσαύξηση επί του νομίμου και εφόσον δούλεψε από τις 5μερη δικαιούται αναλογικά μέρα αναλογούσα την επόμενη βδομάδα επί αν δούλεψε λιγότερο από 5μερες δικαιούται αναλογικές ώρες αναλόγως επόμενης εβδομάδας (⇒ μηνιαίων δεν δούλεψε παραπάνω μέρες χωρίς παίρνει παραπάνω ρεπό μέσα στη βδομάδα) ⇒ δεν δικαιούται το ημερομίσθιο της Κυριακής <u>πλην</u> το 75% προσαύξηση του νομίμου

Το ίδιο ισχύει για εορτές ή αργίες (Σύνταγμα), εκτός της αναπ. αναπαύσεως. Άρα με το μηνιαίο μισθό θα πάρει ή το ημερομίσθιο.

Νύχτα: από 10μμ. έως 6π.μ → κανονικό ημερομίσθιο, προσαύξηση 25% επί του νομίμου + ειδικές ρυθμίσεις για αναλόγως, μπέρες

⊕ Τα ανωτατα οριο που τιθενται ημερησιως κ εβδομαδταιως από τον νομο ισχυων ανεξαρτητως αν ο εργαζομενος προσφερει την εργασια του σε εναν η περισσοτερους εργοδοτες

Σκανδαλης
06/06

Ομαδικές Απολύσεις ⊕ eclass

Απολύσεις που οφείλονται σε οικονομοτεχνικούς λόγους (όχι σχετίζονται με πρόσωπο του μισθωτού) και είναι εφεξής καιρικός, με σημαντικό κοινωνικό ανεκτικό. Ν. 1387/83 τροποποιήσε Ν. 4472/2017

Πρέπει να υπάρχει ενημέρωση και διαβούλευση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων. Πρέπει να έχουμε επιχείρηση άνω των 20 ατόμων: σε περίπτωση επιχείρησης με μια εγκαταλείψεων απασχολεί 20-150 ατόμα μπορεί να απολύσει 6μήνου το μήνα χωρίς να έχουμε ομαδικές από τρα άνω 7 και πάνω ανά μήνα εφαρμόζεται η διαδικασία των ομαδ. απολ. Για επιχειρήσεις άνω των 150 ατόμων μέχρι το 5% ανά μήνα δεν εφαρμόζε η διαδικασία των ομαδικ. απολύσεων. Αν ανά μήνα, έχουμε απολύσεις άνω του 5% ή άνω των 30 ατόμων τότε εφαρμόζονται ομαδικές απολύσεις.

Οι ομαδ. απολύσεις υπολογίζονται στη βάση της εγκαταλείψεως ⇒ η εγκαταλείψεων έχει αποτέλεσμα, με την έννοια ότι παρέχονται αυτάρεσες αυτεξουσ. αλλά οικονομικά ενυπάρχει στην επιχείρηση. ⟶ ? Εμφάνιση απολύσεων στο κάθε εγκαταλείψεων (=εγκατάλειψη) ⇒ αν είναι αυτοί αναγκαία η εμφάνιση είναι η βάση.

Διαδικασία: (α) Διαβούλευση με εκπροσώπους των εργαζομένων το εμπορείο πρέπει να έχει ως μέση την πλειοψηφία των απολυμένων, αλλιώς σε hoc επιτροπή) → ο εργοδότης πρέπει να αναφέρει λόγους πάνω, μέρα. Διαβούλευση με βάση την αποζημίωση των απολύσεων, ανάμεσα, περιορισμός πλήθους η κοινωνικών. (β) Αν έχουμε εμμένεια, η διαδικασία προχωράει με βάση την εμμένεια: Ναυτική εμμένειας → οποιοσδήποτε έχει πάνω από τη ratio legis άρα δεν απαιτείται αρχική εμμένεια. Πλέον αρμόδια αρχή είναι το ΑΣΕ (Αυτόνομο Συμβ. Εργασίας) (χ) Αν δεν υπάρχει εμμένεια κοινοποιείται το πρακτικό στο ΑΣΕ το οποίο κάνει τυπικό έλεγχο και ν κρίνει ότι τηρήθηκε η διαδικασία βγάζει αναιτιολόγητη απόφαση και έτσι 20 μέρες πρακτικά οι απολύσεις. Αν διαπιστώσει ότι δεν τηρήθηκε, επεμβαίνει στις διαπραγματεύσεις" και δίνει προθεσμία για να ολοκληρωθεί η διαδικ. Μπορεί ακόμα και όταν υπάρχει πλημμέλεια στη διαδικασία, αλλά πρακτικά τηρούνται οι απολύσεις αν περάσουν 90 μέρες, αλλά οι εργαζόμενοι μπορεί

το προσφέρανε δικαίωμα την απόλυση ως άκυρη

Άρα ⚬ Εμπερίστωση / Διαβλεύση

= ⚬ Συμφωνία ⇒ Καταναλωτής εμφανίζεται σε ΑΣΕ ή άνω 10ημ. απόλυση

⚬ Διαφωνία ⇒ ΑΣΕ προσευλήσεως, παραπάνω και σε κάθε περίπτωση απόλυσης μετά από 6 μήνες από την καταναλωτή του πρακτικά (συνήθως μετά από 90 μέρες)

⚬ Αν δεν τηρηθεί η τηρηθεί πλημμελώς η διαδικασία όλες οι απολύσεις είναι άκυρες

⇒ Άρα έχει καταργηθεί η έγκριση από τη Δ, η οποία πλέον απλώς διαπιστώνει ότι τηρήθηκε η διαδικασία

✱ Στο κλειδωμένο επιχείρημα με δικαστική απόφαση έχαμε μόνο τυπική εμπερίστωση ή διαβλεύση

Μεταβίβαση Επιχείρησης = αλλαγή φορέα της επιχείρησης, αλλά με πρόσληψη των εργαζομένων

Κατ' αρχήν, αν λέμε μεταβιβάζονται οι εργασιακές σχέσεις. Η μεταβίβαση καλά πρέπει να διέπεται από την ταυτότητά της (μεταβίβαση εργαζομένων, εξοπλισμού, φήμης, πελατείας, ίδια επαγγελματοποίηση) → ίδια επιχειρηματική δράση + ίδια οργάνωση → Σημασία έχει αν η επιχείρηση βασίζεται στο εργατικό δυναμικό ή στις εγκαταστάσεις («επιχείρηση έντασης κεφαλαίου ή εργασ. δυναμικού»)

→ Δύο Συνέπειες Μεταβίβασης Επιχείρησης:

(α) Μεταβιβάζονται αυτοδικαίως οι συμβάσεις εργασίας στον νέο εργοδότη και με τους ίδιους όρους

(β) Δεν επιτρέπονται απολύσεις εξαιτίας με την μεταβίβαση καθ' εαυτή, είναι άκυρες (είτε από τον μεταβιβάζοντα είτε από τον νέο)

↳ Διοικητικό πρόστιμο

(γ) Ενημέρωση εργαζομένων (και από τον νέο και από τον παλιό εργοδότη)

Δεν θεωρείται μεταβ επιχ η αλλαγή του πελατολογίου μόνο μιας επιχείρησης, πρέπει να έχουμε αλλαγή προσωπικού εργοδοτών

Άρα: • Εφαρμόζονται και στη συγχώνευση
• Απαιτείται διατήρηση ταυτότητας της επιχειρήσεις (πολυπαραγωνικ
• Αντοδίκαιη μεταβίβαση με ίδιας όρας
• Ακυρες απολύσεις λόγω μεταβίβασης
• Ευθύνεται αλληλεγγύως κ. ο διαδοχος για απαιτήσεις εργαζομένας μέχρι και τη μεταβίβαση (Δεν εφαρμόζεται ο ΑΚ ως ειδικοτέρη διάταξη το π.δ 178/2000)

Outsourcing = Μεταβίβαση μιας κ. μόνο δραστηριότητας ⇒ Έχουμε εφαρμογη του π.δ 178/2000 ή όχι; Πρέπει να δούμε αν η νέα επιχειρήση κάνει αυτη τη δραστηριότητα κατ'επαγγέλμα και έχει ηδη κυκλο δραστηριοτήτων → Εδω είναι οργανωτικη επιλογη όχι μεταβίβαση (π.χ Έχω κάνινα σε ξενα δοχ. κ. την αναθέτω στον Γρηγορη)