
ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΤΗΣ ΕΚΜΕΤΑΛΛΕΥΣΗΣ Ή ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΣΥΝΗΘΕΙΑ

1. ΟΡΙΣΜΟΣ

Ο σταθερός και ομοιόμορφος χειρισμός από τον εργοδότη ορισμένων ζητημάτων που προκαλεί την εντύπωση ότι γίνεται κατ' εφαρμογή κάποιου δεσμευτικού κανένα δικαίου. Επομένως, δύο είναι τα ουσιώδη χαρακτηριστικά της επιχειρησιακής συνήθειας: η ομοιόμορφη ρύθμιση και η διάρκεια (κρίνεται *ad hoc* σε κάθε περίπτωση πόση πρέπει να είναι η διάρκεια έτσι, ώστε να θεωρηθεί ότι έχει δημιουργηθεί επιχειρησιακή συνήθεια).

Πρόκειται για συλλογικό μέσο διαμορφώσεως καθώς ρυθμίζονται κατά γενικό και αφηρημένο τρόπο οι όροι εργασίας του συνόλου ή κατηγοριών μισθωτών και είναι μια γενική και απρόσωπη συμπεριφορά του εργοδότη προς όλους τους εργαζομένους.

Αντικείμενο είναι οικειοθελείς παροχές του εργοδότη.

Η δημιουργία επιχειρησιακής συνήθειας και η ακόλουθη δέσμευση του εργοδότη μπορεί να αποκλεισθεί εάν αυτός επιφυλαχθεί. Η επιφύλαξη πρέπει να είναι σαφής και να περιέχει ρητή ή σιωπηρή δήλωση ότι αποκλείει την νομική του δέσμευση ότι η παροχή αυτή θα επαναληφθεί στο μέλλον.

Νομικό θεμέλιο θεωρείται πως είναι η πρόταση περί σύναψης συμβάσεως με περιεχόμενο τους διαμορφωθέντες όρους εργασίας και η σιωπηρή αποδοχή του εργαζομένου καθώς και η διαμορφωθείσα από την σταθερή και ομοιόμορφη συμπεριφορά του εργοδότη εμπιστοσύνη στους μισθωτούς ότι θα συνεχισθεί.

Δεν μπορεί να γίνει μονομερής διακοπή από τον εργοδότη της παροχής που έχει λάβει χαρακτήρα επιχειρησιακής συνήθειας γιατί αυτή πια αποτελεί περιεχόμενο των συμβατικών όρων εργασίας λόγω της σιωπηρής τροποποίησης. Η τυχών τροποποίηση μπορεί να θεωρηθεί από τον εργαζόμενο ως μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας και άρα να τη θεωρήσει ως καταγγελία και να ζητήσει τη νόμιμη αποζημίωση. Τροποποίηση μπορεί να γίνει με ρητή αντίθετη συμφωνία ή αντίθετη αρνητική πρακτική (ουσιαστικά είναι πιο δύσκολο να γίνει κάτι τέτοιο αποδεκτό γιατί συνεπάγεται μείωση των κεκτημένων δικαιωμάτων).

2. ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗΣ ΣΥΝΗΘΕΙΑΣ ΚΑΙ Σ.Σ.Ε.

Τίθεται το ερώτημα αν η επιχειρησιακή συνήθεια, ως συλλογική ρύθμιση μπορεί να τροποποιείται ή να αντικαθίσταται από μια επιχειρησιακή ΣΣΕ και ιδίως αν αυτή είναι δυσμενέστερη.

Σύμφωνα με την κρατούσα συμβατική θεωρία κατά την οποία γενεσιουργός λόγος της επιχειρησιακής συνήθειας είναι η ατομική σύμβαση εργασίας, θα έπρεπε να δεχθεί κανείς ότι εφαρμόζεται η αρχή της εύνοιας υπέρ των μισθωτών.

Όμως, η λύση αυτή δεν ανταποκρίνεται στο συλλογικό χαρακτήρα που έχει η ρύθμιση των όρων εργασίας με την επιχειρησιακή συνήθεια και άρα θα πρέπει να γίνει συσχετισμός των δύο συλλογικών ρυθμίσεων και να εξετασθεί ποια ρύθμιση είναι ευνοϊκότερη κάθε φορά για την ολότητα των μισθωτών της συγκεκριμένης εκμεταλλεύσεως και να μην εξατομικεύονται και συγκρίνονται μεμονωμένα με τη ΣΣΕ.

3. ΕΓΚΥΚΛΙΟΣ

Πρόκειται για μια μονομερή ρύθμιση εκ μέρους του εργοδότη, η οποία πραγματοποιείται μια υπόσχεση γενικής και αφηρημένης ρύθμισης των όρων εργασίας.

Με την ανακοίνωση της εγκυκλίου στους εργαζομένους, ο εργοδότης δεσμεύεται από το περιεχόμενό της και σύμφωνα με την κρατούσα συμβατική θεωρία θεμέλιό της αποτελεί η σιωπηρή συμβατική δέσμευση του εργοδότη. Η εγκύκλιος αποτελεί πρόταση προς σύναψη συμβάσεως, την οποία αποδέχονται σιωπηρά οι εργαζόμενοι.

ΕΞΑΡΤΗΣΗ

Η έννοια της εξάρτησης είναι θεμελιώδης για το εργατικό δίκαιο και διατρέχει το σύνολο των ρυθμίσεών του.

Πρόκειται για την υποχρέωση του εργαζομένου να ακολουθεί τις οδηγίες του εργοδότη για τον τρόπο, τον χρόνο και το είδος παροχής της εργασίας ασκώντας το διευθυντικό του δικαίωμα. Χαρακτηριστικό στοιχείο της εργασιακής σχέσης είναι ότι ο εργαζόμενος θέτει την εργασιακή του δύναμη στην διάθεση του εργοδότη χωρίς να ευθύνεται για το αποτέλεσμα της εργασίας καθώς την επιχειρηματική πρωτοβουλία και τον επιχειρηματικό κίνδυνο τα αναλαμβάνει ο εργοδότης.

Η έννοια της εξάρτησης έχει ποιοτικό χαρακτήρα. Πρόκειται κατ' αρχάς για οικονομική εξάρτηση καθώς ο εργαζόμενος διασφαλίζει την διαβίωση τόσο του ιδίου όσο και της οικογένειάς του με τον μισθό, ο οποίος αποτελεί βασικό μέσο βιοπορισμού. Είναι στην συνέχεια προσωπική εξάρτηση αφού θέτει τόσο την εργασία του όσο και το ίδιο του το πρόσωπο στην διάθεση του εργοδότη και υποχρεούται να ακολουθεί τις οδηγίες του για τον τρόπο, τον τόπο και τον χρόνο της παροχής. Τέλος, είναι νομική εξάρτηση αφού αποτελεί υποκείμενο της σύμβασης εργασίας και δεσμεύεται από τις ρυθμίσεις της και την άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη.

Η εξάρτηση του εργαζομένου είναι άλλοτε ευρύτερη και άλλοτε στενότερη, ανάλογα με τη φύση της παρεχόμενης εργασίας και το περιεχόμενο της συμβάσεως εργασίας.

Συμπληρωματικά κριτήρια για την ύπαρξη του στοιχείου της εξάρτησης και άρα της εξαρτημένης σχέσης εργασίας αποτελούν:

- Η ένταξη του εργαζομένου στην εκμετάλλευση (πρόκειται για την επιχειρηματική οργάνωση, τις εγκαταστάσεις και το τεχνικό προσωπικό της επιχείρησης).
- Η αυτοπρόσωπη παροχή της εργασίας καθώς πρόκειται για μια προσωποπαγή σύμβαση.
- Η αποκλειστική παροχή της εργασίας στον εργοδότη.

Γενικά, προκειμένου να κριθεί κάθε φορά αν συντρέχει το στοιχείο της εξάρτησης και για να διακρίνεται η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας από τις άλλες συγγενείς συμβάσεις, πρέπει να γίνεται μια συνολική εκτίμηση των όρων και των συνθηκών εργασίας. Πρόκειται λοιπόν, για καθαρά ποιοτικό κριτήριο, της ιδιαίτερης μορφής εξαρτήσεως ή δεσμεύσεως του παρέχοντος την εργασία από το λήπτη της εργασίας, η οποία δικαιολογεί και την ειδική προστασία του εργαζομένου από το εργατικό δίκαιο. Επομένως, η έννοια της εξαρτημένης εργασίας πρέπει να προσεγγίζεται

τελολογικά με βάση το σκοπό που επιδιώκει, την υπαγωγή της δηλαδή στην ειδική προστασία του εργατικού δικαίου.

Συμπερασματικά, η έλλειψη επιχειρηματικής πρωτοβουλίας εκ μέρους του εργαζομένου, η δέσμευσή του κατά την παροχή της εργασίας και η ανάληψη του επιχειρηματικού κινδύνου αποτελούν τους καταλυτικούς ενδείκτες για την ύπαρξη του στοιχείου της εξάρτησης, μαζί δε με το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη για την ύπαρξη της εξαρτημένης σχέσης εργασίας.

Στην σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ο εργαζόμενος έχει τη βούληση να παρέχει έναντι αμοιβής την εργασία του υπό τις εντολές και οδηγίες του εργοδότη και ο τελευταίος έχει την αντίστοιχη βούληση να αποδέχεται την εργασία αυτή και να καταβάλλει την συμφωνηθείσα αμοιβή.

Ο ν. 3846/2010 ορίζει ότι «η συμφωνία μεταξύ εργοδότη και απασχολούμενου για παροχή υπηρεσιών ή έργου, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, ιδίως στις περιπτώσεις **αμοιβής κατά μονάδα εργασίας (φασόν)**, τηλεργασίας, κατ' οίκον απασχόλησης, **τεκμαίρεται ότι υποκρύπτει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας**, εφόσον η εργασία παρέχεται **αυτοπροσώπως, αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη για εννέα (9) συνεχείς μήνες**».

ΟΙΚΙΑΚΟΣ ΜΙΣΘΩΤΟΣ

Οικιακοί μισθωτοί είναι εκείνοι που παρέχουν στον εργοδότη τους υπηρεσίες που αφορούν κατά κύριο λόγο στις οικιακές τους ανάγκες, αλλά και στην προσωπική τους περιποίηση, ιδίως όταν ο ίδιος αδυνατεί να επιμεληθεί του εαυτού του λόγω ηλικίας ή ασθένειας. Βασικό κριτήριο για να προσλάβει ένας εργαζόμενος το χαρακτήρα του οικιακού μισθωτού είναι **οι υπηρεσίες που προσφέρει να απευθύνονται στην εξυπηρέτηση των οικιακών ή προσωπικών αναγκών ενός προσώπου ή μιας οικογένειας** και να μην εντάσσονται ή να μην εξυπηρετούν την γενικότερη (αποδοτικότερη) λειτουργία μιας εκμετάλλευσης ή επιχείρησης.

Όταν αυτοί οι εργαζόμενοι **διαμένουν (διανυκτερεύουν) και διατρέφονται** στην κατοικία του εργοδότη χαρακτηρίζονται οικόσιτοι μισθωτοί. Οι παροχές κατοικίας και διατροφής είναι δυνατόν να καταλογίζονται στις οφειλόμενες στους οικόσιτους μισθωτούς αποδοχές.

Παρέχει την εργασία του κάτω υπό ειδικές συνθήκες εμπιστοσύνης και μέριμνας εκ μέρους του εργοδότη καθώς διαμένει στην οικία του εργοδότη και εξαιρείται από τις διατάξεις για τα χρονικά όρια εργασίας.

Ο μισθός των οικιακών μισθωτών ορίζεται με τη σύμβαση εργασίας, *δεν μπορεί όμως να υπολείπεται από το ημερομίσθιο του ανειδίκευτου εργάτη*, όπως καθορίζεται με την εκάστοτε ισχύουσα Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας. Επίσης, για τους οικιακούς μισθωτούς κάθε είδους *δεν έχει θεσπιστεί νόμιμο ωράριο και συνεπώς, ισχύει γι' αυτούς το ωράριο που έχουν συμφωνήσει με τον εργοδότη τους (συμβατικό ωράριο)*. Εάν απασχοληθούν πέραν του συμφωνημένου ωραρίου μπορεί να απαιτήσουν πρόσθετη αμοιβή, *δεν δικαιούνται όμως καμίας επί πλέον προσαύξησης*.

Επίσης οι οικιακοί μισθωτοί **εξαιρούνται απ' την εφαρμογή των διατάξεων περί εβδομαδιαίας και Κυριακής ανάπαυσης και τις ημέρες αργίας**. Τούτο σημαίνει ότι η απασχόλησή τους κατά τις Κυριακές και αργίες αφενός δεν απαγορεύεται και ότι αφετέρου δεν δικαιούνται της προσαύξησης 75% για την εργασία τους κατά τις ημέρες αυτές. Ομοίως, εφόσον εργασθούν κατά τη νύκτα δεν δικαιούνται καμίας

προσαύξησης. Ακόμη γίνεται δεκτό ότι οι οικιακοί βοηθοί εξαιρούνται κι απ' τη σχετική με τα εργατικά ατυχήματα νομοθεσία.

Κατά τη νομολογία οι παραπάνω εξαιρέσεις ισχύουν μόνο για τους οικόσιτους ενώ κατά τη θεωρία ισχύουν και για τους μη οικόσιτους μισθωτούς.

ΣΥΜΒΑΣΗ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΚΑΙ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

1. ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου υφίσταται όταν τα μέρη δεν έχουν ορίσει συγκεκριμένη διάρκεια, δεν συνάγεται τέτοια από το είδος και το σκοπό της σύμβασης ή όταν η σύμβαση τελεί υπό διαλυτική αίρεση.

Η σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου κυριαρχεί ως μορφή εργασίας στην αγορά καθώς παρέχει μεγαλύτερη προστασία κατά της καταγγελίας, μεγαλύτερη διασφάλιση της θέσης εργασίας καθώς απαιτείται η τήρηση συγκεκριμένων προϋποθέσεων νομιμότητας για την έγκυρη άσκηση του δικαιώματος καταγγελίας εκ μέρους του εργοδότη.

Σύμφωνα με το άρθρο 8 § 3 του ν. 2112/1920 πρόκειται για σύμβαση αορίστου και όχι ορισμένου χρόνου όταν ο καθορισμός της διάρκειας δεν δικαιολογείται από τη φύση της σύμβασης αλλά ετέθη σκοπίμως για την καταστρατήγηση των προστατευτικών περί καταγγελίας διατάξεων που ισχύουν στη σύμβαση αορίστου χρόνου. Σύμφωνα με την παραπάνω διάταξη δεν απαιτείται υποκειμενική πρόθεση του εργοδότη και το «σκοπίμως» έχει την έννοια ότι αρκεί η συνομολόγηση ορισμένου χρόνου να μη δικαιολογείται από τη φύση και το σκοπό της εργασίας ή τις αντικειμενικές ανάγκες της εκμεταλλεύσεως.

Όσον αφορά το είδος και τον σκοπό της εργασίας ως κριτήριο διάκρισης της σύμβασης ορισμένου από τη σύμβαση αορίστου χρόνου έχει κριθεί ότι η εποχιακή εργασία ή η πρόσληψη για εκτέλεση συγκεκριμένου έργου με ορισμένη εκ φύσεως διάρκεια (π.χ. σερβιτόρος σε δεξίωση) αποτελούν συμβάσεις εργασίας ορισμένου και όχι αορίστου χρόνου. Η διάρκεια, λοιπόν, της εργασίας θα πρέπει να συνδέεται αιτιωδώς με το είδος και τον σκοπό αυτής και ο εργαζόμενος να γνωρίζει και να έχει αποδεχθεί ότι η εργασία του θα έχει ορισμένη διάρκεια λόγω του είδους και του σκοπού της. Σε κάθε τέτοια περίπτωση θα πρέπει το χρονικό σημείο της λήξης της εργασίας να είναι προβλέψιμο και να απέβλεψαν σ' αυτό τα μέρη.

Το δικαίωμα του εργοδότη, στα πλαίσια της οικονομικής και επιχειρηματικής του ελευθερίας με βάση το άρθρο 5 § 1 του Συντάγματος και το ΑΚ 361 υπόκειται σε έλεγχο καταχρηστικότητας βάσει των αντικειμενικών κριτηρίων της καλής πίστης και του οικονομικού και κοινωνικού σκοπού του δικαιώματος αυτού. Επομένως, όταν η άσκηση της συμβατικής ελευθερίας, λόγω της ανισομέρειας της διαπραγματευτικής δύναμης, υπερβαίνει τον σκοπό του δικαιώματος αυτού, δεν εφαρμόζονται οι εν λόγω συμβατικές δεσμεύσεις ως καταχρηστικές.

2. ΔΙΑΔΟΧΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΚΑΙ ΕΠΙΤΡΕΠΟΜΕΝΕΣ ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ

Η διαδοχική σύναψη συμβάσεων ορισμένου χρόνου αποτελεί μια μόνο ένδειξη για το ότι η συνομολόγηση δεν δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους και άρα γίνεται προς τον σκοπό της καταστρατήγησης των περί καταγγελίας διατάξεων εκ μέρους του εργοδότη. Επομένως, όσο περισσότερες φορές συναφθούν διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου, τόσο πιο κοντά βρισκόμαστε στην κρίση ότι η εν λόγω συνομολόγηση δεν δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους.

Οι διαδοχικώς συναφθείσες συμβάσεις θεωρούνται ως μια ενιαία σύμβαση αορίστου χρόνου με αποτέλεσμα να εφαρμόζονται ενιαίως οι διατάξεις για την σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου και κυρίως οι περί καταγγελίας και υπολογισμού της αποζημίωσης διατάξεις.

Σύμφωνα με το άρθρο 8 § 3 του ν. 2112/1920 και μια μόνη σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου μπορεί να θεωρηθεί ως σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου χωρίς να χρειάζονται πλείονες διαδοχικές συνάψεις όταν η ορισμένη διάρκεια δεν δικαιολογείται από το είδος ή τον σκοπό της εργασίας ή τις ανάγκες της εκμεταλλεύσεως.

Επιτρεπόμενες περιπτώσεις σύναψης σύμβασης ορισμένου χρόνου έχουν κριθεί:

- Η επιδίωξη συγκεκριμένων ή έκτακτων αναγκών περιορισμένης και προβλέψιμης διάρκειας.
- Όταν αφορά επιχείρηση που λειτουργεί εποχιακά (π.χ. ξενοδοχεία σε νησιά) διακόπτει δηλαδή τη λειτουργία της κατά συγκεκριμένα χρονικά διαστήματα¹.
- Η εποχιακή ή προσωρινή εργασία ανεξάρτητα από το αν η επιχείρηση είναι ή όχι εποχιακή.
- Οι ιδιωτικοί εκπαιδευτικοί.
- Όταν αφορά την εκτέλεση συγκεκριμένου έργου έστω κι αν η διάρκειά του δεν μπορεί να προσδιοριστεί εκ των προτέρων με απόλυτη σαφήνεια.
- Όταν συντρέχουν ειδικοί λόγοι ή ιδιαίτερες συνθήκες λειτουργίας της επιχείρησης, οι οποίες καθιστούν αβέβαιο το μέλλον της επιχειρηματικής δραστηριότητάς της.

3. ΑΛΛΕΣ ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ Ή ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

Στην περίπτωση της σύμβασης εργασίας με ανώτατο όριο ηλικίας προς αποχώρηση πρόκειται για σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου με αυτοδίκαιη λύση κατά την επέλευση του ανωτάτου ορίου ηλικίας αν δεν μεσολαβήσει ενδιάμεσα κάποιο έκτακτο γεγονός που θα οδηγήσει στη λύση της σύμβασης. Αν όμως ορίζεται ότι μετά την συμπλήρωση του ορίου αυτού παρέχεται απλώς δικαίωμα καταγγελίας στον εργοδότη τότε πρόκειται για σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου. Επίσης, αν η σύμβαση μπορεί να καταγγελθεί νωρίτερα από τον εργοδότη, τότε τελεί υπό διαλυτική αίρεση και με την καταγγελία μεθίσταται κατά την ορθότερη άποψη σε αορίστου χρόνου και εφαρμόζονται οι περί καταγγελίας διατάξεις.

¹ Το άρθρο 8 του ν. 1346/1983 περί ξενοδοχοϋπαλλήλων τους δίνει το δικαίωμα να ζητήσουν επαναπρόσληψή τους κατά τη νέα περίοδο. Κατά τη νομολογία οι συμβάσεις αυτές των ξενοδοχοϋπαλλήλων είναι ιδιόρρυθμες συμβάσεις ορισμένου χρόνου.

Σύμφωνα με το άρθρο 40 του νόμου 3986/2010 αν η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου περιλαμβάνει όρο για την πρόωρη λύση της με καταγγελία, τότε μετατρέπεται αυτοδικαίως σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου κατά την καταγγελία.

Όταν προβλέπεται ελάχιστη διάρκεια της συμβάσεως, μόνο μετά την οποία επιτρέπεται να γίνει καταγγελία τότε έχουμε αρχικά σύμβαση ορισμένου χρόνου ενώ, μετά τη συμπλήρωση της ελάχιστης αυτής διάρκειας έχουμε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου.

Όταν στην σύμβαση προβλέπεται ρήτρα μονιμότητας, τότε ο εργοδότης δεν μπορεί να καταγγείλει τη σύμβαση παρά μόνο για ορισμένους λόγους και αφού ακολουθήσει συγκεκριμένη διαδικασία. Έχει την έννοια ότι καθιστά δυσχερέστερη, αιτιώδη την καταγγελία στις συμβάσεις αορίστου χρόνου. Η ρήτρα όμως αυτή δεν μεταβάλλει τη σύμβαση από αορίστου σε ορισμένου χρόνου.

Σύμφωνα με το άρθρο ΑΚ 670 *«Η σύμβαση εργασίας που η διάρκειά της ορίζεται για ολόκληρη τη ζωή ενός προσώπου ή υπερβαίνει την πενταετία μπορεί, όταν περάσουν πέντε χρόνια, να καταγγελθεί από τον εργαζόμενο οποτεδήποτε, αφού τηρηθεί εξάμηνη προθεσμία καταγγελίας»*. Πρόκειται για την περίπτωση της ισόβιας σύμβασης εργασίας από την οποία συνάγεται ότι ο εργαζόμενος δεν μπορεί να δεσμευθεί με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου πέραν της πενταετίας. Μετά το πέρας της πενταετίας ο μισθωτός μπορεί να καταγγείλει τη σύμβαση οποτεδήποτε και το δικαίωμά του αυτό δεν μπορεί να αποκλεισθεί ή να περιορισθεί με συμφωνία.

4. ΜΕΤΑΤΡΟΠΗ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΣΕ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

Σύμφωνα με το άρθρο ΑΚ 671 *«Η σύμβαση εργασίας που συννομολογήθηκε για ορισμένο χρόνο λογίζεται πως ανανεώθηκε για αόριστο χρόνο, αν μετά τη λήξη του χρόνου της ο εργαζόμενος εξακολουθεί την εργασία χωρίς να εναντιώνεται ο εργοδότης»*.

Προϋποθέσεις εφαρμογής της διάταξης αυτής είναι:

- Ο εργαζόμενος πρέπει να προσφέρει την αυτή εργασία².
- Η παροχή εργασίας πρέπει να συνεχισθεί επί ένα εύλογο χρονικό διάστημα μετά την λήξη του ορισμένου χρόνου.
- Η μη εναντίωση του εργοδότη προϋποθέτει την γνώση του ότι έληξε η ορισμένη διάρκεια.
- Μη εναντίωση του εργοδότη. Η εναντίωση μπορεί να συνιστάται είτε στην απόκρουση της εργασίας είτε στη δήλωσή του ότι δέχεται την παράταση της σύμβασης για μικρό χρονικό διάστημα είτε ότι δέχεται την παράταση της συμβάσεως υπό διαφορετικούς όρους.

Το ΑΚ 671 δεν εφαρμόζεται όταν ο νόμος ή οι συμβαλλόμενοι αποκλείουν τη σύναψη της συμβάσεως ή απαιτούν την τήρηση ορισμένης διαδικασίας ή ορισμένου τύπου. Μόνο με την τήρηση της διαδικασίας και του τύπου αυτού είναι δυνατή η παράταση της συμβάσεως και η μετατροπή της σε αορίστου χρόνου.

² Αν προσφέρει ποιοτικά διαφορετική εργασία, τότε έχουμε σιωπηρή πρόταση προς σύναψη νέας συμβάσεως εργασίας.

ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕ ΔΟΚΙΜΗ

Ο εργοδότης διατηρεί για ένα εύλογο χρονικό διάστημα το δικαίωμα να κρίνει αν ο εργαζόμενος διαθέτει τις απαιτούμενες ικανότητες για τη συγκεκριμένη θέση.

Αντί, λοιπόν, να συνάπτεται από την αρχή μία οριστική σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, συνάπτεται σύμβαση με δοκιμή για ορισμένη δεδομένη χρονική περίοδο. Στο τέλος της χρονικής περιόδου αν ο εργοδότης κρίνει κατάλληλο τον μισθωτό συνάπτεται οριστική σύμβαση, αν όχι η σύμβαση λύεται.

Η σύμβαση εργασίας υπό δοκιμή καθιστά ευχερέστερη τη λύση της συμβάσεως εργασίας κατά τη διάρκεια ή κατά τη λήξη της δοκιμαστικής περιόδου.

Η σύμβαση εργασίας με δοκιμή εμφανίζεται με τις κάτωθι μορφές:

α) Σαν σύμβαση εργασίας ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ χρόνου, με την οποία συμφωνείται η λύση της σύμβασης αυτοδικαίως μετά την πάροδο της δοκιμαστικής περιόδου. Η συνολολόγηση σύμβασης ορισμένου χρόνου υπό δοκιμή επιτρέπεται μόνο όταν κάτι τέτοιο δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους όπως η έρευνα για το αν ο εργαζόμενος διαθέτει ή όχι τα απαραίτητα προσόντα και ικανότητες για τη συγκεκριμένη θέση.

β) Σαν σύμβαση εργασίας ΑΟΡΙΣΤΟΥ χρόνου. Η σύμβαση αυτή κατά τη διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου τελεί υπό τη διαλυτική αίρεση ότι θα ισχύει μέχρι να καταγγελθεί από τον εργοδότη για ακαταλληλότητα του εργαζομένου.

Η δοκιμαστική περίοδος πρέπει να έχει εύλογη διάρκεια και να ανταποκρίνεται στο χρονικό διάστημα που κατά τις περιστάσεις απαιτείται για να ελεγχθούν οι ικανότητες του εργαζομένου, σύμφωνα με τις απαιτήσεις της συγκεκριμένης θέσης εργασίας.

Βάσει νόμου, η δοκιμαστική περίοδος είναι οι 12 πρώτοι μήνες στίος συμβάσεις αορίστου χρόνου. Κατά τη διάρκεια της περιόδου αυτής η σύμβαση εργασίας μπορεί να καταγγέλλεται χωρίς προειδοποίηση και χωρίς αποζημίωση, εκτός αν υπάρχει αντίθετη συμφωνία.

ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΤΟΙΜΟΤΗΤΟΣ ΠΡΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑ

1. ΕΝΝΟΙΑ

Αντικείμενο της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας είναι η θέση της εργασιακής δύναμης του μισθωτού (σωματικής ή πνευματικής) στη διάθεση των παραγωγικών σκοπών του εργοδότη. Συνεπώς, η αποτιμητή σε οικονομική αξία εργασία του μισθωτού δεν είναι το αποτέλεσμα της διάθεσης των σωματικών ή πνευματικών δεξιοτήτων του, αλλά αυτή καθ' αυτή η διάθεση. Επομένως, αντικείμενο της συμβάσεως εργασίας μπορεί να είναι και η ετοιμότητα προς παροχή εργασίας, ως δέσμευση του ελεύθερου χρόνου του και θέση της εργασιακής του δύναμης στη διάθεση του εργοδότη, για να τη χρησιμοποιήσει όποτε εκείνος κρίνει.

Η ετοιμότητα προς εργασία διακρίνεται σε δύο ιδιαίτερες μορφές: **τη γνήσια ετοιμότητα για εργασία** και την **απλή ετοιμότητα ή ετοιμότητα κλήσης για παροχή εργασίας**.

2. ΓΝΗΣΙΑ ΕΤΟΙΜΟΤΗΤΑ

Υπάρχει γνήσια ετοιμότητα προς εργασία όσες φορές ο εργαζόμενος τελεί σε **πλήρη δέσμευση του ελεύθερου χρόνου** του, υπό την έννοια ότι κατά τη διάρκεια του ωραρίου του *δε διαθέτει τη δυνατότητα να αναπαύεται ή να χρησιμοποιεί την εργασιακή του δύναμη διαφορετικά, αλλά πρέπει να διαθέτει τις σωματικές του δυνάμεις σε εγρήγορση, ώστε να είναι σε θέση να παράσχει εργασία οποιαδήποτε στιγμή του ζητηθεί*. Αυτού του είδους η ετοιμότητα δε συνιστά «δέσμευση ελεύθερου χρόνου» του μισθωτού, αλλά υποχρέωση ετοιμότητας κατά το χρόνο που δεν υφίσταται ροή διεκπεραίωσης εργασιακών καθηκόντων.

Για παράδειγμα, έχει κριθεί ότι στην περίπτωση του πυροσβέστη στο αεροδρόμιο υπάρχει υποχρέωσή να βρίσκεται στο χώρο του αεροδρομίου, σε πλήρη εγρήγορση των σωματικών και πνευματικών του δυνάμεων, συνιστάμενη σε ετοιμότητα επέμβασης προς κατάσβεση πυρκαγιάς, *εφ' όσον και όταν αυτή εκδηλωθεί*, συνιστά παροχή εργασίας ως προς όλες της τις αναφορές, *έστω και αν οι σε εγρήγορση βρισκόμενες δυνάμεις του δεν χρειαστεί ποτέ να χρησιμοποιηθούν*.

Σε γνήσια ετοιμότητα εργασίας τελεί, τέλος, και ο εργαζόμενος κατά τη διάρκεια της υπερημερίας του εργοδότη, καθώς και το προσωπικό ασφαλείας που τίθεται στη διάθεση του εργοδότη κατά τη διάρκεια απεργίας.

Η γνήσια ετοιμότητα προς εργασία **αποτελεί κανονική παροχή εργασίας** επί της οποίας εφαρμόζονται όλες ανεξαιρέτως οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας και των συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

3. ΑΠΛΗ ΕΤΟΙΜΟΤΗΤΑ ΠΡΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑ Ή ΕΤΟΙΜΟΤΗΤΑ ΚΛΗΣΗΣ

Υπάρχει απλή ετοιμότητα προς εργασία ή ετοιμότητα κλήσης όταν υφίσταται μερική δέσμευση του ελεύθερου χρόνου του μισθωτού.

Υπό αυτή την έννοια, ναι μεν ο εργαζόμενος *διατηρεί τις σωματικές και πνευματικές του δυνάμεις στη διάθεση του εργοδότη* για να τις ενεργοποιήσει όποτε του ζητηθεί, αλλά **δύνатаι** όσο δεν του ζητείται **αυτό να τις διαθέσει διαφορετικά σε άλλα έργα και εργασίες ή να αναπαυθεί**.

Ειδοποιός διαφορά δηλαδή, μεταξύ της απλής ετοιμότητας και της γνήσιας ετοιμότητας για εργασία είναι το **στοιχείο της εγρήγορσης των σωματικών και πνευματικών δυνάμεων** του μισθωτού.

Ο μισθωτός είτε υποχρεούται να παραμένει στον τόπο εργασίας του και να αναπαύεται (π.χ. γιατρός κλινικής κατά τις ημέρες εφημερίας), είτε δύναται να αποχωρεί από αυτόν και να βρίσκεται σε διαρκή δυνατότητα επικοινωνίας με τον εργασιακό του χώρο, ούτως ώστε να μπορέσει να ανταπεξέλθει σε πιθανή κλήση.

Στην απλή ετοιμότητα ή ετοιμότητα κλήσης, εφ' όσον δεν προβλέπεται κάτι διαφορετικό από την ατομική σύμβαση εργασίας ή την οικεία ΣΣΕ, **δεν εφαρμόζονται θεμελιώδεις διατάξεις του εργατικού δικαίου**.

Δεν εφαρμόζονται οι διατάξεις:

- περί κατωτάτων ορίων αποδοχών,
- περί χρονικών ορίων εργασίας,
- για τις υπερωρίες, τη νυκτερινή εργασία, την εργασία καθ' ημέρα Κυριακή και αργία και την εβδομαδιαία ανάπαυση των εργαζομένων.

Αντιθέτως, ισχύουν οι διατάξεις:

- για την ετήσια άδεια αναψυχής,
- για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας

Αμοιβή για την απλή ετοιμότητα ή ετοιμότητα κλήσης είναι αυτή που προκύπτει από την ατομική σύμβασης εργασίας. Αν η ατομική σύμβαση δε διαλαμβάνει σχετική διάταξη, τότε, κατά τους ορισμούς του άρθρου 649ΑΚ θεωρείται ότι έχει **σιωπηρά συμφωνηθεί μισθός**, αν η εργασία κατά τις συνήθεις περιστάσεις παρέχεται μόνο έναντι μισθού. Σε αυτήν την περίπτωση καταβλητέος από τον εργοδότη θα είναι ο **συνηθισμένος μισθός**, κατά τη διατύπωση του άρθρου 653ΑΚ.

ΣΥΜΒΑΣΗ ΔΑΝΕΙΣΜΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ

4. ΕΝΝΟΙΑ ΔΑΝΕΙΣΜΟΥ

Συνάπτεται μεταξύ εργοδότη (αρχικός εργοδότης) και τρίτου (δανειζόμενος εργοδότης) και έχει ως περιεχόμενο ότι ο εργαζόμενος θα παραχωρείται, *θα «δανείζεται»*, στον *τρίτο*. Θα παρέχει δηλαδή την εργασιακή του δύναμη στην διάθεση του τρίτου εργοδότη.

Επειδή η σχέση εργασίας σύμφωνα με το άρθρο ΑΚ 651 είναι κατ' αρχήν *προσωποπαγής* ο δανεισμός του εργαζομένου σε τρίτο εργοδότη δεν μπορεί να πραγματοποιηθεί χωρίς την συναίνεσή του. Αυτή παρέχεται είτε ρητά είτε σιωπηρά, είτε με την αρχική σύμβαση εργασίας είτε *ad hoc* για τον συγκεκριμένο δανεισμό.

Γνήσια σύμβαση δανεισμού: Η σύμβαση που συνάπτεται μεταξύ εργοδότη (αρχικός εργοδότης) και τρίτου (δανειζόμενος εργοδότης) και έχει ως περιεχόμενο ότι ο εργαζόμενος θα παραχωρείται, *θα «δανείζεται»*, στον *τρίτο για ένα χρονικό διάστημα*. Είναι συνήθης η σύμβαση αυτή μεταξύ εταιριών του ιδίου ομίλου.

Μη γνήσια σύμβαση δανεισμού: Η σύμβαση που συνάπτεται μεταξύ ενός εργοδότη και μιας εταιρίας δανεισμού εργαζομένων. Οι εργαζόμενοι έχουν συνάψει σύμβαση εργασίας με την εταιρία αυτή με αποκλειστικό περιεχόμενο την παροχή της εργασιακής τους δύναμης σε εργοδότη με τον οποίο η εταιρία αυτή έχει συνάψει σύμβαση μη γνήσιου δανεισμού. Η συναίνεση του εργαζομένου ενυπάρχει στην αρχική σύμβαση εργασίας.

5. ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΚΑΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ

Ο κανόνας είναι ότι τα υποκείμενα των δικαιωμάτων και υποχρεώσεων δεν επηρεάζονται από την σύμβαση δανεισμού. Δηλαδή, *αντισυμβαλλόμενος εργοδότης παραμένει ο αρχικός εργοδότης*.

Στον τρίτο, *παρέχεται μόνο η εργασία και αυτός ασκεί το διευθυντικό δικαίωμα*. Το διευθυντικό αυτό δικαίωμα δεν επιτρέπεται να προσκρούει στους όρους της σύμβασης εργασίας. Οι όροι εργασίας *δεσμεύουν και τον τρίτο*, ο οποίος δεν μπορεί να επιφέρει μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων αυτών.

Ο τρίτος υποχρεούται να *τηρεί τους αναγκαστικούς κανόνες* της εργατικής νομοθεσίας καθώς και την *υποχρέωση πρόνοιας* έναντι του εργαζομένου.

Ο αρχικός εργοδότης βαρύνεται κατά βάση με όλες τις υποχρεώσεις από τη σύμβαση εργασίας: καταβολή μισθού, άδεια, επίδομα αδείας κα. Μόνο αυτός μπορεί να ασκήσει το *δικαίωμα καταγγελίας* της σύμβασης.

Ο εργαζόμενος, εντασσόμενος στην εκμετάλλευση του τρίτου δεσμεύεται από τους όρους εργασίας που ισχύουν κατά τρόπο ενιαίο και υποχρεωτικό στο εσωτερικό της εκμεταλλεύσεως.

Δικαιώματα και υποχρεώσεις που προκύπτουν *το πρώτον κατά τη διάρκεια του δανεισμού* και προκύπτουν από τη σχέση τρίτου και εργαζομένου *δεσμεύουν μόνον αυτούς (πχ Αμοιβή για πρόσθετη εργασία ή υπερεργασία).*

Είναι δυνατόν με συμφωνία αρχικού εργοδότη, εργαζομένου και τρίτου να ρυθμιστούν διαφορετικά τα παραπάνω.

Η συμφωνία μεταξύ εργαζομένου και τρίτου για την ρύθμιση των όρων εργασίας έχει κατ' αρχήν ενοχική μόνο ισχύ *inter partes*. Επομένως, μετά τη λήξη του δανεισμού η επάνοδος στους αρχικούς όρους εργασίας δεν μπορεί να θεωρηθεί μονομερής βλαπτική μεταβολή.

6. ΟΙ ΕΤΑΙΡΕΙΕΣ ΠΡΟΣΩΡΙΝΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ Ο ΚΑΤ'ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ ΔΑΝΕΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Προσωρινή απασχόληση (ν. 2956/2001): Η εργασία, η οποία παρέχεται σε άλλον εργοδότη (έμμεσος εργοδότης) *για περιορισμένο χρονικό διάστημα (όχι μεγαλύτερο από 36 μήνες³)* από μισθωτό, ο οποίος συνδέεται με σύμβαση ή σχέση εξηρημένης εργασίας με τον εργοδότη του (άμεσος εργοδότης) και επιτρέπεται μόνο για *συγκεκριμένους λόγους που δικαιολογούνται από έκτακτες, πρόσκαιρες και εποχιακές ανάγκες⁴.*

Στο άρθρο 24 του ν. 2596/2001 αναφέρονται οι περιπτώσεις στις οποίες απαγορεύεται η προσφυγή στην προσωρινή απασχόληση:

- Αντικατάσταση εργαζομένων που ασκούν το δικαίωμα της απεργίας.
- Όταν ο έμμεσος εργοδότης το προηγούμενο έτος είχε πραγματοποιήσει απολύσεις εργαζομένων της ίδιας ειδικότητας για οικονομικοτεχνικούς λόγους ή είχε κάνει ομαδικές απολύσεις.
- Όταν η εργασία εκ της φύσεώς της εγκυμονεί ιδιαίτερους κινδύνους για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων.
- Από έμμεσους εργοδότες, οι οποίοι υπάγονται στις διατάξεις για τις προσλήψεις στον δημόσιο τομέα.

Για τις εταιρείες προσωρινής απασχόλησης (ΕΠΑ) προβλέπεται να έχουν συσταθεί ως *ανώνυμες εταιρείες* και να έχουν λάβει για την ίδρυση και λειτουργία τους *ειδική άδεια*. Η δραστηριότητα της ΕΠΑ περιορίζεται *στην πρόσληψη και στην παραχώρηση των εργαζομένων* σε τρίτους.

Απαιτείται για την παροχή εργασίας με προσωρινή απασχόληση η *έγγραφη σύμβαση* εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου μεταξύ της Εταιρείας Προσωρινής Απασχόλησης (ΕΠΑ) και του εργαζομένου.

Υπάρχουν επομένως δύο συμβάσεις στην περίπτωση της προσωρινής απασχόλησης:

- Η έγγραφη σύμβαση εργαζομένου και ΕΠΑ: Πρόκειται για σύμβαση εργασίας στην οποία περιέχεται και η συναίνεση του εργαζομένου για την παροχή της εργασιακής του δύναμης σε τρίτο εργοδότη που θα υποδείξει η ΕΠΑ.

³ Σε περίπτωση υπέρβασης του χρονικού αυτού διαστήματος επέρχεται μετατροπή της υπάρχουσας σύμβασης σε σύμβαση αορίστου χρόνου με τον έμμεσο εργοδότη.

⁴ Άρθρο 20§3 ν. 2956/2001

- Η έγγραφη σύμβαση μεταξύ της ΕΠΑ και του τρίτου εργοδότη για την παραχώρηση του εργαζομένου.

Αν κατά την κατάρτιση της σύμβασης εργαζομένου και ΕΠΑ δεν είναι δυνατός ο προσδιορισμός του έμμεσου εργοδότη ή του χρόνου κατά τον οποίο ο μισθωτός θα προσφέρει την εργασία του, θα πρέπει να αναφέρεται *το πλαίσιο όρων και συνθηκών για την παροχή εργασίας στον έμμεσο εργοδότη. Οι αποδοχές και οι λοιποί όροι εργασίας είναι κατά τον νόμο (άρθρο 22§2 ν. 2956/2001) αυτοί που θα εφαρμόζονταν αν ο εργαζόμενος είχε προσληφθεί κατευθείαν από τον εν λόγω εργοδότη.* Επιπλέον, οποιαδήποτε ρήτρα, η οποία απαγορεύει ή απλά εμποδίζει τη μόνιμη απασχόληση με άμεσο ή έμμεσο τρόπο θεωρείται άκυρη και δεν επιφέρει καμία έννομη συνέπεια.

Όσον αφορά την ασφάλεια και την υγεία οι μισθωτοί με σύμβαση ή σχέση προσωρινής απασχόλησης απολαμβάνουν κατά την εργασία τους *το ίδιο επίπεδο προστασίας με αυτό που παρέχεται στους άλλους εργαζομένους του έμμεσου εργοδότη.* Δεν επιτρέπεται να υπάρχουν *αυθαίρετες διαφοροποιήσεις* σε βάρος των προσωρινώς απασχολούμενων (*αρχή της ίσης μεταχειρίσεως*). Η επιχειρησιακή συνήθεια που έχει αναπτυχθεί στην επιχείρηση του εμμέσου εργοδότη ισχύει και για τους προσωρινώς απασχολούμενους μισθωτούς.

Η *αρχή της ίσης μεταχείρισης* βρίσκει πεδίο εφαρμογής κυρίως στο θέμα της αμοιβής των εργαζομένων με προσωρινή απασχόληση. Επομένως, οι αμοιβές τους *εξισώνονται με αυτές των τακτικών εργαζομένων του εμμέσου εργοδότη.*

Στην περίπτωση της σύμβασης εργασίας *αορίστου χρόνου* για το *διάστημα* κατά το οποίο ο εργαζόμενος *δεν απασχολείται σε έμμεσο εργοδότη*, οι αμοιβές του *δεν μπορεί να είναι κατώτερες από τις προβλεπόμενες στη ΣΣΕ.*

Οι εργαζόμενοι αποτελούν προσωπικό της Εταιρείας Προσωρινής Απασχόλησης και άρα αυτή ευθύνεται κατ' αρχήν για την καταβολή σ' αυτούς των αποδοχών τους. Το άρθρο 22§11 εισάγει *εις ολόκληρον ευθύνη της ΕΠΑ και του έμμεσου εργοδότη* για την καταβολή των μισθολογικών δικαιωμάτων του εργαζομένου και των ασφαλιστικών του εισφορών.

Όσον αφορά την άσκηση των εργοδοτικών εξουσιών ισχύουν τα αναφερόμενα στον γνήσιο δανεισμό. Επομένως:

- i. Ο έμμεσος εργοδότης ασκεί το διευθυντικό δικαίωμα.
- ii. Ο εργαζόμενος εξακολουθεί να υπάγεται στην *πειθαρχική εξουσία* της ΕΠΑ.
- iii. Η ΕΠΑ είναι φορέας του *δικαιώματος καταγγελίας*, αφού αυτή έχει την ιδιότητα του αντισυμβαλλόμενου στην σύμβαση εργασίας.

7. ΙΔΙΩΤΙΚΑ ΓΡΑΦΕΙΑ ΣΥΜΒΟΥΛΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (ΙΓΣΕ)

Τα ΙΓΣΕ αναλαμβάνουν έναντι αμοιβής την μεσολάβηση για την εξεύρεση συγκεκριμένων θέσεων εργασίας. Το ΙΓΣΕ ασκεί απλώς μεσιτεία και η σύμβαση υπογράφεται μεταξύ του εργοδότη και του μισθωτού.

ΣΥΜΒΑΣΗ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ⁵

1. ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Υπάρχει όταν συμφωνείται ότι ο εργαζόμενος θα προσφέρει εργασία μικρότερης διάρκειας από την κανονική και θα λαμβάνει αντιστοίχως μικρότερη αμοιβή. Προσφέρει ευελιξία στις επιχειρήσεις και ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας.

Προϋπόθεση είναι κατά το ΝΔ 2961/1954 (Άρθρο 13§7) η *έγγραφη συμφωνία/σύμβαση* εργαζομένου εργοδότη για εργασία ορισμένου ή αορίστου χρόνου μικρότερης διάρκειας από την κανονική και η *γνωστοποίηση στην Επιθεώρηση Εργασίας εντός 8 ημερών από την κατάρτιση*. Αν δεν γνωστοποιηθεί στην Επιθεώρηση Εργασίας *τεκμαίρεται ότι καλύπτει σχέση εργασίας με πλήρη απασχόληση*.

Ο έγγραφος τύπος είναι συστατικός και η μη τήρησή του οδηγεί σε απόλυτη ακυρότητα του *συγκεκριμένου όρου* της συμβάσεως. Επομένως, ο εργαζόμενος μπορεί να ζητήσει την επαναφορά στην *πλήρη εργασία* για το μέλλον χωρίς όμως να μπορεί να ζητήσει τη *διαφορά του μισθού* για το χρονικό διάστημα που δούλεψε με συνθήκες μερικής απασχόλησης. Αν όμως, *δεν προϋπήρχε σύμβαση πλήρους απασχόλησης* τότε, δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι γεννάται αυτομάτως έγκυρη σύμβαση πλήρους απασχόλησης αλλά ότι υπάρχει *απλή σχέση (άκυρη σύμβαση) μερικής απασχόλησης*, για την οποία καταβάλλεται αμοιβή με βάση τις διατάξεις για τον *αδικαιολόγητο πλουτισμό*.

Κανονική είναι η *πλήρης απασχόληση συγκρίσιμου εργαζομένου*⁶.

2. ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑ

Εκ περιτροπής εργασία υπάρχει όταν ο εργαζόμενος απασχολείται *μεν με πλήρες ωράριο, αλλά κατά λιγότερες ημέρες* την εβδομάδα ή κατά λιγότερες εβδομάδες τον μήνα ή το έτος.

Η εκ περιτροπής εργασία (όχι όμως και η προσωρινή απασχόληση) μπορεί να επιβληθεί και *μονομερώς από τον εργοδότη αν περιορισθούν οι δραστηριότητες του (μείωση κύκλου εργασιών)*⁷. Πρέπει ο περιορισμός των δραστηριοτήτων να είναι οικονομικο-τεχνικός λόγος επαρκής ώστε να δικαιολογείται καταγγελία. Το δικαίωμα αυτό του εργοδότη *δεν θα πρέπει να ασκείται καταχρηστικώς*. Υπάρχει καταχρηστική άσκηση όταν υπερβαίνει προφανώς σε έκταση, ένταση και διάρκεια το επιβαλλόμενο από τον περιορισμό της δραστηριότητας μέτρο.

⁵ Νόμος 1892/1990 άρθρα 38 επ.

⁶ Είναι κάθε εργαζόμενος πλήρους απασχόλησης που απασχολείται στην ίδια επιχείρηση με σύμβαση ή σχέση εργασίας και εκτελεί ίδια ή παρόμοια καθήκοντα υπό τις αυτές συνθήκες. Η σύγκριση μπορεί να γίνει και με αναφορά τη συλλογική ρύθμιση στην οποία θα υπαγόταν ο εργαζόμενος αν είχε προσληφθεί με πλήρη απασχόληση.

⁷ «Αν περιοριστούν οι δραστηριότητές του ο εργοδότης μπορεί, αντί καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, να επιβάλλει σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης στην επιχείρησή του, η διάρκεια της οποίας δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τους εννέα (9) μήνες στο ίδιο ημερολογιακό έτος, μόνο εφόσον προηγουμένως προβεί σε ενημέρωση και διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων, σύμφωνα με τις διατάξεις του π.δ. 260/2006 και του ν. 1767/1988» - αρ. 38 § 3 ν. 1892/90.

ΔΙΑΚΡΙΣΗ: ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ - ΕΡΓΑΤΕΣ

1. ΣΗΜΑΣΙΑ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΣ

Οφείλεται σε κοινωνικούς και οικονομικούς λόγους. Ο υπάλληλος κατείχε θέση μονιμότερη και προσέφερε εργασία επιτελική, διοικητική και λιγότερο κοπιαστική. Ο εργάτης είχε θέση εκτελεστική και προσέφερε σωματική και κοπιαστική εργασία.

Υπάλληλοι	Εργάτες
Η καταγγελία μπορεί να είναι είτε κατόπιν προειδοποίησης είτε άνευ αυτής.	Είναι δυνατή μόνο η άνευ προειδοποίησης καταγγελία.
Η νόμιμη αποζημίωση λόγω καταγγελίας είναι υψηλότερη.	Η νόμιμη αποζημίωση λόγω καταγγελίας είναι χαμηλότερη.
Εφόσον έχουν συμπληρώσει τις νόμιμες προϋποθέσεις για λήψη πλήρους συντάξεως γήρατος λαμβάνουν μέρος μόνο της νόμιμης αποζημίωσης είτε αποχωρούν είτε απολύονται.	Εφόσον έχουν συμπληρώσει τις νόμιμες προϋποθέσεις για λήψη πλήρους συντάξεως γήρατος λαμβάνουν ένα μέρος μόνο αν αποχωρούν αλλά πλήρη αποζημίωση αν απολυθούν.
Πιο σταθερός και εντονότερος δεσμός με την επιχείρηση.	Συνδέονται άμεσα με την παραγωγή και επηρεάζονται από την οικονομική εξέλιξη του κλάδου. Μεγάλη κινητικότητα από εργοδότη σε εργοδότη.

2. ΚΡΙΤΗΡΙΟ ΔΙΑΚΡΙΣΗΣ

Υπάλληλος θεωρείται ο εργαζόμενος που παρέχει αποκλειστικώς ή κατά κύριο λόγο *εργασία πνευματική μη σωματική (προέχει το πνευματικό στοιχείο)* ενώ εργατοτεχνίτης ή υπηρέτης, αυτός που χρησιμοποιείται στην παραγωγή άμεσα ως βιομηχανικός, βιοτεχνικός, μεταλλευτικός ή γεωργικός εργάτης ή βοηθός ή μαθητευόμενος και *παρέχει εργασία κατά κύριο λόγο σωματική (προέχει το σωματικό στοιχείο)*. Επομένως, κριτήριο είναι το είδος της προσφερόμενης εργασίας εφόσον αυτή αποτελεί την αποκλειστική ή κύρια απασχόλησή του.

Σε περίπτωση που προκύψει αμφισβήτηση, για τον χαρακτηρισμό του εργαζόμενου ως υπάλληλου ή εργάτη αρμόδια να κρίνουν είναι τα δικαστήρια και είναι αδιάφορος ο χαρακτηρισμός στη σύμβαση. Μπορούν, όμως, τα μέρη να συμφωνήσουν ότι και επί εργατών θα έχουν εφαρμογή οι διατάξεις περί υπαλλήλων.

Συμπληρωματικά κριτήρια είναι η *εξειδικασμένη εμπειρία*, η *θεωρητική μόρφωση*, η *επίδειξη πρωτοβουλίας* και η *ανάληψη της ευθύνης* κατά την εκτέλεση της εργασίας του υπαλλήλου.

ΕΙΔΙΚΕΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

1. ΑΝΗΛΙΚΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ

Απόλυτη απαγόρευση απασχόλησης παιδιά μικρότερα των 15 ετών.

Οι έφηβοι, οι οποίοι έχουν συμπληρώσει το 15^ο έτος της ηλικίας τους απαγορεύεται να απασχολούνται σε εργασίες (επικίνδυνες, βαριές και ανθυγιεινές) που:

1. *Υπερβαίνουν αντικειμενικά* τις φυσικές, πνευματικές, ψυχικές ή ψυχολογικές ικανότητές τους.
2. *Συνεπάγονται επιβλαβή έκθεσή τους* σε παράγοντες τοξικούς ή καρκινογόνους ή που προκαλούν κληρονομικές γενετικές αλλοιώσεις ή που έχουν *αρνητική επίδραση στο έμβρυο* κατά την κυοφορία ή άλλη χρόνια επιβλαβή επίπτωση στον άνθρωπο.
3. *Συνεπάγονται επιβλαβή έκθεσή τους σε ακτινοβολίες.*
4. Παρουσιάζουν *κινδύνους ατυχήματος*, τους οποίους πιθανολογείται ότι *οι νέοι δεν μπορούν να εντοπίσουν ή να προλάβουν*, λόγω έλλειψης της αισθήσεως του κινδύνου ή λόγω έλλειψης πείρας ή έλλειψης κατάρτισης ή
5. Θέτουν σε κίνδυνο την υγεία λόγω υπερβολικά *χαμηλών ή υψηλών θερμοκρασιών ή λόγω θορύβων ή κραδασμών.*

Κατ' εξαίρεσιν επιτρέπεται η απασχόληση ανηλίκων εφόσον έχουν συμπληρώσει το 3ο έτος, εάν πρόκειται για πολιτιστικές και συναφείς δραστηριότητες και υπό την προϋπόθεση ότι δεν βλάπτεται η ασφάλεια, η σωματική και ψυχική τους υγεία και η σωματική, πνευματική και ψυχική τους ανάπτυξη. Στις περιπτώσεις αυτές είναι αναγκαία η χορήγηση άδειας από την επιθεώρηση εργασίας, η οποία πρέπει να περιέχει και το αναλυτικό πρόγραμμα απασχόλησης του ανηλίκου.

Τα χρονικά όρια εργασίας των ανηλίκων προσδιορίζονται από την *ηλικία τους* και τις ανάγκες της σχολικής τους φοίτησης. Κάτω των 16 και 16-18 που φοιτούν σε γυμνάσια ή λύκεια δεν επιτρέπεται να εργάζονται περισσότερο από 6 ώρες την ημέρα και 30 την εβδομάδα και η εργασία τους αρχίζει τουλάχιστον δύο ώρες μετά τη λήξη των μαθημάτων ή λήγει 2 ώρες πριν την έναρξή τους. Σε κάθε περίπτωση απαγορεύεται η νυκτερινή εργασία.

Πρέπει να λαμβάνονται συγκεκριμένα μέτρα για την προστασία της *υγείας και της ασφάλειας* των ανηλίκων εξαιτίας της ευάλωτης φύσης τους. Ο εργοδότης οφείλει να έχει στη διάθεσή του *μία γραπτή εκτίμηση των κινδύνων* που υπάρχουν για τους νέους και συνδέονται με την εργασία τους και να ενημερώνει τον ανήλικο και τους ασκούντες την επιμέλεια του για τους πιθανούς κινδύνους.

Η αμοιβή καθορίζεται με βάση το μισθό του ανειδίκευτου εργάτη ανάλογα με τις ώρες εργασίας του. Πρέπει να του χορηγείται *ετήσια άδεια αναψυχής και άδεια συμμετοχής σε εξετάσεις.*

Πρέπει να έχουν οι εργαζόμενοι ανήλικοι βιβλιάριο εργασίας και να τηρεί ο εργοδότης μητρώο ανηλίκων.

2. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ

Εξασφάλιση της θέσης εργασίας της μέλλουσας μητέρας και διαφύλαξη της υγείας της. Η προστασία εκτείνεται τόσο κατά διάρκεια της εγκυμοσύνης όσο και μετά τον τοκετό.

- i. Απαγόρευση διακρίσεων κατά την πρόσληψη: Απαγορεύεται να αρνηθεί την πρόσληψη ο εργοδότης εξαιτίας της εγκυμοσύνης⁸. Η γυναίκα κατά την πρόσληψή της δεν είναι υποχρεωμένη να δηλώσει ότι είναι έγκυος ούτε επιτρέπεται να υποβληθεί σε σχετικό τεστ. Στις εξαιρετικές περιπτώσεις όπου η υποψήφια εγκυμονούσα γυναίκα είναι *αντικειμενικά ακατάλληλη ή η εν λόγω εργασία είναι επικίνδυνη είτε γι αυτή είτε για το έμβρυο* τότε υποστηρίζεται ότι η άρνηση δεν απαγορεύεται γιατί το κίνητρο της άρνησης δεν είναι καθ' εαυτή η εγκυμοσύνη.
- «Σε εργασίες όπου για την πρόσληψη απαιτείται η *προσκόμιση ιατρικής βεβαίωσης*, η έγκυος προσλαμβάνεται *χωρίς την ιατρική αυτή βεβαίωση*, εφόσον οι *ιατρικές εξετάσεις που απαιτούνται είναι επικίνδυνες για την υγεία της ίδιας ή του εμβρύου*. Στην περίπτωση αυτή, η προσκόμιση της ιατρικής βεβαίωσης γίνεται μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας»⁹.
- ii. Προστασία κατά την εκτέλεση της σύμβασης εργασίας: Στα πλαίσια της υποχρέωσης πρόνοιας να λαμβάνει όλα τα κατάλληλα μέτρα προστασίας της ασφάλειας και της υγείας της εγκύου (αλλά και των λεχώνων και γαλουχουσών) και του εμβρύου.
- Ο εργοδότης οφείλει να έχει στη διάθεσή του μια *γραφτή εκτίμηση των υφισταμένων κατά την εργασία κινδύνων ώστε να μπορέσουν να αξιολογηθούν οι κίνδυνοι αυτοί και να καθορισθούν τα κατάλληλα μέτρα*.
- Οι εργαζόμενες αποκλείεται να υποχρεωθούν να εκτελέσουν εργασία που συνεπάγεται κίνδυνο της ασφάλειας ή της υγείας αυτών και των εμβρύων.
- Οι έγκυοι, οι λεχώνες και οι γαλουχούσες εργαζόμενες που *εργάζονται κατά τη νύκτα πρέπει να τοποθετηθούν σε αντίστοιχη θέση ημέρας*¹⁰. Στην περίπτωση δε που η μετακίνηση αυτή είναι *τεχνικά ή/και αντικειμενικά αδύνατη* απαλλάσσονται από την εργασία.
- Στις περιπτώσεις απαλλαγής από την εργασία, οι αποδοχές καταβάλλονται ως προς το ύψος τους και τις προϋποθέσεις σύμφωνα με τα ισχύοντα για την *άδεια μητρότητας*.
- iii. Άδεια μητρότητας: Οι εργαζόμενες γυναίκες δικαιούνται να λάβουν άδεια μητρότητας, με την προσκόμιση *ιατρικού πιστοποιητικού* που να βεβαιώνει την *πιθανή ημερομηνία του τοκετού*¹¹. Η *συνολική διάρκεια* της άδειας μητρότητας ορίζεται σε *δέκα επτά (17) εβδομάδες*. Οκτώ (8) εβδομάδες θα χορηγούνται υποχρεωτικά πριν από την πιθανή ημερομηνία τοκετού και οι υπόλοιπες *εννέα (9) μετά τον τοκετό*.
- Κατά τον χρόνο άδειας μητρότητας δικαιούται *αμοιβή 15 ημερών αν δεν έχει συμπληρώσει υπηρεσία ενός έτους και 1 μηνός αν έχει συμπληρώσει την υπηρεσία ενός έτους*.
- Στην εργαζόμενη που *υπάρχει στην ασφάλιση του ΙΚΑ (i) και έχει συμπληρώσει 200 ημερομίσθια κατά τα τελευταία 2 έτη από την πιθανολογούμενη ημερομηνία του τοκετού (ii) καταβάλλεται λόγω της*

⁸ Άρθρο 20 § 2 ν. 3896/2010

⁹ Άρθρο 20 § 2 ν. 3896/2010

¹⁰ Εφόσον υποβάλλουν ιατρικό πιστοποιητικό που βεβαιώνει την ανάγκη λήψης αυτού του μέτρου για λόγους που αφορούν την ασφάλεια και την υγεία τους. Άρθρο 7 π.δ. 176/1997.

¹¹ Σε περίπτωση που ο τοκετός πραγματοποιηθεί νωρίτερα το υπόλοιπο της άδειας χορηγείται μετά τον τοκετό έτσι ώστε να εξασφαλίζεται το συνολικό διάστημα 17 εβδομάδων. Αν πραγματοποιηθεί αργότερα η άδεια παρατείνεται χωρίς όμως να υπάρξει αντίστοιχη μείωση της άδειας των 9 εβδομάδων μετά τον τοκετό.

απουσίας της επίδομα μητρότητας από το ΙΚΑ και συμπληρωματική παροχή από τον ΟΑΕΔ.

Η άδεια μητρότητας θεωρείται χρόνος πραγματικής απασχόλησης για την καταβολή των επιδομάτων εορτών, αδείας αναπληρώσεως και τα λοιπά επιδόματα.

«Η εργαζόμενη που έχει λάβει την εκάστοτε ισχύουσα άδεια μητρότητας δικαιούται, μετά το πέρας των αδειών αυτών, να επιστρέψει στη θέση εργασίας της ή σε ισοδύναμη θέση, με όχι λιγότερο ευνοϊκούς επαγγελματικούς όρους και συνθήκες και να επωφεληθεί από οποιαδήποτε βελτίωση των συνθηκών εργασίας, την οποία θα εδικαιούτο κατά την απουσία της»¹².

- iv. Καταγγελία της σχέσης εργασίας εγκύου: Απαγορεύεται και είναι απόλυτα άκυρη η καταγγελία της σχέσης εργασίας αργαζομένης από τον εργοδότη της, τόσο κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της, όσο και για το χρονικό διάστημα 18 μηνών μετά τον τοκετό ή κατά την απουσία της για μεγαλύτερο χρόνο, λόγω ασθένειας που οφείλεται στην κύηση ή τον τοκετό, εκτός εάν υπάρχει σπουδαίος λόγος¹³ για καταγγελία.

Στις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου η λήξη τους επέρχεται κανονικά κατά το χρονικό σημείο που είχε προβλεφθεί.

Η γνώση του εργοδότη δεν έχει καμία σημασία ως προς τη νομιμότητα της καταγγελίας.

Το βάρος απόδειξης της εγκυμοσύνης ή του τοκετού φέρει η εργαζόμενη ενώ το βάρος απόδειξης του σπουδαίου λόγου ο εργοδότης.

ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ΕΙΔΙΚΕΣ ΑΝΑΓΚΕΣ – ΠΟΛΥΤΕΚΝΩΝ - ΠΟΛΕΜΙΣΤΩΝ ΚΤΛ¹⁴

1. ΕΥΡΟΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ

Επιβάλλεται από λόγους δημοσίου συμφέροντος και κοινωνικής πολιτικής και αποτελεί θεμιτό περιορισμό της συνταγματικά κατοχυρωμένης αρχής της οικονομικής ελευθερίας και δεν προσβάλλει την αρχή της ισότητας.

Η προστασία εκτείνεται σε τρία πεδία:

- i. Τη σύναψη της συμβάσεως εργασίας (αναγκαστική σύμβαση).
- ii. Τη λειτουργία της εργασιακής σχέσης.
- iii. Τη λήξη της εργασιακής σχέσης.

2. ΠΡΟΣΤΑΤΕΥΟΜΕΝΑ ΑΤΟΜΑ

Προστατεύονται:

- i. Οι πολύτεκνοι γονείς με τέσσερα τέκνα και άνω, ένα από τα τέκνα πολύτεκνης οικογένειας και ο επιζών ή ο άγαμος γονέας τριών ανήλικων τέκνων.
- ii. Τα άτομα με ειδικές ανάγκες¹⁵.

¹² Άρθρο 16 ν. 3896/2010

¹³ Κατά τη νομολογία, σπουδαίο λόγο συνιστούν ένα ή περισσότερα περιστατικά, τα οποία με αντικειμενική κρίση θεωρούμενα καθιστούν στην συγκεκριμένη περίπτωση κατά την καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη, μη ανεκτή για τον δικαιούμενο να προβεί σε καταγγελία τη συνέχιση της σύμβασης. Ως σπουδαίος λόγος δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να θεωρηθεί ενδεχομένη μείωση της απόδοσης της εργασίας της εγκύου που οφείλεται στην εγκυμοσύνη.

¹⁴ ν. 2643/1998

- iii. Όσοι έχουν τέκνο ή αδελφό ή σύζυγο με ποσοστό αναπηρίας 67% και άνω εξαιτίας βαριών ψυχικών και σωματικών προβλημάτων.
- iv. Όσοι έλαβαν μέρος στην Εθνική Αντίσταση και τα τέκνα τους. Επίσης προστατεύονται: τα τέκνα, ο επιζών σύζυγος και ο επιζών γονέας προσώπων που συμμετείχαν στην αντιδικτατορική αντίσταση.
- v. Οι ανάπηροι και οι τραυματίες πολέμου ή πολεμικών γεγονότων, όσοι κατέστησαν ανάκανοι από τις κακουχίες της στράτευσης και τα τέκνα τους. Επίσης τα θύματα πολέμου και οι ανάπηροι πολέμου άμαχου πληθυσμού και τα τέκνα τους, οι ανάπηροι ειρηνικής περιόδου και τα τέκνα τους.
- vi. Τα τέκνα και ο επιζών σύζυγος των προσώπων που φονεύθηκαν ή εξαφανίστηκαν στα πολεμικά γεγονότα της Κύπρου των ετών 1964, 1967 και 1974

3. ΥΠΑΓΟΜΕΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ - ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΗ

Επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις, ελληνικές ή ξένες, που λειτουργούν στην Ελλάδα με οποιαδήποτε μορφή και οι φορείς του Δημοσίου τομέα καθώς και οι θυγατρικές τους εταιρείες, εφόσον απασχολούν προσωπικό πάνω από 50 άτομα¹⁵ υποχρεούνται να προσλαμβάνουν προστατευόμενα πρόσωπα, σε ποσοστό οκτώ (8%) τοις εκατό επί του συνόλου του προσωπικού της επιχείρησης της εκμετάλλευσης ή του φορέα. Εξαιρούνται από την υποχρέωση αυτή οι επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις ή φορείς οι οποίοι εμφανίζουν στους ισολογισμούς τους αρνητικό αποτέλεσμα (ζημιά) στις δύο αμέσως προηγούμενες από το έτος πρόσληψης χρήσεις.

Ο καθορισμός της σειράς τοποθέτησης, πρόσληψης ή διορισμού γίνεται με αντικειμενικά κριτήρια. Ο κάθε ενδιαφερόμενος συγκεντρώνει αριθμό μορίων με βάση την ηλικία του, τα τυπικά προσόντα το, το ποσοστό αναπηρίας, την οικογενειακή κατάσταση και την οικονομική του κατάσταση.

Οι επιχειρήσεις υποχρεούνται κατά τη χρονική περίοδο Ιανουαρίου – Μαΐου να δηλώνουν τον αριθμό του απασχολούμενου προσωπικού και τις ειδικότητες που έχουν ανάγκη για να καλύψουν τα προσόντα της υποχρεωτικής πρόσληψης.

4. ΣΥΝΑΨΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ

Η τοποθέτηση γίνεται με απόφαση της αρμόδιας διοικητικής Επιτροπής και είναι υποχρεωτική για τον εργοδότη. Η σύναψη συντελείται με την εμφάνιση του εργαζομένου αφού τη βούληση του εργοδότη την υποκαθιστά η απόφαση της επιτροπής.

Ο τοποθετούμενος, υποχρεούται να εμφανιστεί και να αναλάβει υπηρεσία μέσα σε ένα μήνα από την κοινοποίηση σ' αυτόν της σχετικής απόφασης. Αν μέσα στην ανωτέρω προθεσμία ο τοποθετούμενος δεν παρουσιασθεί ή δεν δεχθεί τη θέση στην οποία τοποθετήθηκε από την Επιτροπή, χάνει την προστασία που του παρέχει ο νόμος, εκτός αν συντρέχει σοβαρός λόγος.

¹⁵ Ποσοστό αναπηρίας 50% τουλάχιστον, που έχουν περιορισμένες δυνατότητες για επαγγελματική απασχόληση εξαιτίας οποιασδήποτε χρόνιας σωματικής ή πνευματικής ή ψυχικής πάθησης ή βλάβης εφόσον είναι γραμμένα στα μητρώα ανέργων αναπήρων του Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού.

¹⁶ Συνυπολογίζονται: Οι υπάλληλοι και οι εργατοτεχνίτες ανεξάρτητα από τον τύπο και τη μορφή της σύμβασης που τους συνδέει με τις επιχειρήσεις, τα πρόσωπα που τοποθετήθηκαν αναγκαστικά σε κάθε υπόχρεη επιχείρηση, το σύνολο του προσωπικού που υπηρετεί στην έδρα και στα υποκαταστήματα ή στις εκμεταλλεύσεις της επιχείρησης ή του φορέα.

Η ιδιότητα (υπάλληλος, εργάτης, δικηγόρος) καθορίζεται από την επιτροπή ενώ το συγκεκριμένο είδος εργασίας και η θέση από τον εργοδότη κατά δίκαιη κρίση ανάλογα με τα προσόντα και τις ιδιότητες του κατά την άσκηση του διευθυντικού του δικαιώματος.

Εάν ο εργοδότης αρνηθεί την πραγματική και προσήκουσα προσφορά εργασίας του προστατευόμενου γίνεται υπερήμερος και οφείλει τις σχετικές αποδοχές κατά το άρθρο 651 του ΑΚ.

Αν ο εργοδότης θεωρεί ότι ο εργαζόμενος είναι ακατάλληλος για την υπηρεσία του δεν δικαιούται να αρνηθεί την πρόσληψη ή να τον απολύσει αλλά υποχρεούται να τον απασχολήσει επί δύο μήνες και στη συνέχεια να ζητήσει από την αρμόδια επιτροπή την αντικατάστασή του λόγω ακαταλληλότητας.

5. ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΣΧΕΣΗΣ

Η εργασιακή σχέση διέπεται από τους όρους εργασίας, αμοιβής και εν γένει τις συνθήκες εργασίας που διέπουν το υπόλοιπο προσωπικό της επιχείρησης.

Δικαιούνται τα προστατευόμενα πρόσωπα πρόσθετης άδειας αναψυχής.

6. ΛΥΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΣΧΕΣΗΣ

Η σύμβαση λήγει:

- i. Αυτοδικαίως με την συμπλήρωση του προβλεπόμενου ορίου ηλικίας του Εσωτερικού Κανονισμού ή Οργανισμού με ισχύ νόμου ή το αργότερο μέχρι τα 67 τους έτη.
- ii. Καταγγελία χωρίς αποζημίωση σε περίπτωση στέρησης πολιτικών δικαιωμάτων.
- iii. Καταγγελία με αποζημίωση στη περίπτωση συμπλήρωσης των προϋποθέσεων για πλήρη σύνταξη γήρατος.
- iv. Καταγγελία μετά από απόφαση του αρμόδιου περιφερειακού διευθυντή του ΟΑΕΔ, η οποία περιορίζει ή απαλλάσσει από την υποχρέωση προσλήψεως.
- v. Καταγγελία μετά από απόφαση της Επιτροπής για παραβάσεις των εργαζομένων για τις οποίες προβλέπεται ποινή απολύσεως και για αποδεδειγμένη ανεπάρκεια ή ακαταλληλότητα.
- vi. Δυνατότητα αίτησης στην επιτροπή οποτεδήποτε για αντικατάσταση του εργαζομένου με άλλον λόγω υπαίτιας ή ανυπαίτιας ακαταλληλότητας.

ΔΙΕΥΘΥΝΟΝΤΕΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ

1. ΕΝΝΟΙΑ - ΚΡΙΤΗΡΙΑ

Οι διευθύνοντες υπάλληλοι συνδέονται με τον εργοδότη με σχέση εξαρτημένης εργασίας και υπάγονται περιορισμένα στις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

Δεν είναι διευθύνοντες υπάλληλοι τα πρόσωπα που παρέχουν τις υπηρεσίες τους με σχέση εντολής όπως οι διοικητές, διευθύνοντες σύμβουλοι ή γενικοί διευθυντές ΑΕ.

Είναι οι υπάλληλοι μεγάλης επιχείρησης στους οποίους λόγω των εξαιρετικών προσόντων τους και της εμπιστοσύνης προς αυτούς του κυρίου της επιχείρησης, ανατίθενται καθήκοντα γενικότερης διευθύνσεως των υποθέσεων της όλης

επιχειρήσεως ή σημαντικού τομέα αυτής και εποπτείας του προσωπικού κατά τρόπο ώστε να επηρεάζουν αποφασιστικά τις κατευθύνσεις και αποφάσεις της επιχείρησης. Ασκούν πολλά δικαιώματα του εργοδότη, μεταξύ των οποίων το δικαίωμα προσλήψεως και απολύσεως του προσωπικού, έναντι του οποίου επέχουν θέση εργοδότη.

Πρόκειται για νομική έννοια, η οποία προσδιορίζεται με βάση τα κριτήρια της καλής πίστεως, της κοινής πείρας και της λογικής καθώς και με βάση το είδος και την φύση της προσφερόμενης εργασίας.

Βασικά κριτήρια είναι αυτά της ανάθεσης καθηκόντων γενικότερης διεύθυνσης της επιχείρησης ή σημαντικού τομέα αυτής και της καταβολής ιδιαίτερα αυξημένων αποδοχών. Θα πρέπει ο διευθυντικός υπάλληλος να διαθέτει *ανεξαρτησία στη λήψη των αποφάσεων* κρίσιμων για τη πορεία της εκμεταλλεύσεως και να έχει σημαντικό *βαθμό πρωτοβουλίας*.

Άλλο ένα σημαντικό κριτήριο είναι η *προς τα έσω εκπροσώπηση* του εργοδότη και *άσκηση εργοδοτικών εξουσιών όπως η εξουσία πρόσληψης και απόλυσης προσωπικού*. Επίσης ο εμπιστευτικός χαρακτήρας της θέσης του διευθυνόντος υπαλλήλου αποτελεί συμπληρωματικό κριτήριο για τον χαρακτηρισμό του ως τέτοιου.

2. ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΜΟΥ ΩΣ ΔΙΕΥΘΥΝΟΝΤΟΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥ

Κατ' αρχήν εφαρμόζονται και σε αυτούς οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας. Δικαιούνται δώρων εορτών, αποζημιώσεως κα.

Δεν εφαρμόζονται:

- Οι προστατευτικές διατάξεις για τον *χρόνο εργασίας* της Διεθνούς Συμβάσεως Εργασίας της Ουάσινγκτον.
- Οι διατάξεις *περί αποζημιώσεως για υπερωρία, υπερεργασία, εργασία τη νύκτα και την Κυριακή*.
- Οι διατάξεις *περί αποζημιώσεως για εκτός έδρας διανυκτέρευση*.
- Οι διατάξεις *περί της χορηγήσεως της ετήσιας άδειας και της καταβολής επιδόματος αδειας*.

ΑΛΛΟΔΑΠΟΙ

1. ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΥΠΗΚΟΟΙ ΤΡΙΤΩΝ ΧΩΡΩΝ

Υπήκοος τρίτης χώρας, είναι το φυσικό πρόσωπο που δεν έχει την ελληνική ιθαγένεια ούτε την ιθαγένεια άλλου κράτους μέλους της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Προϋπόθεση της νόμιμης απασχόλησης είναι ο εφοδιασμός με *άδεια διαμονής για παροχή εξαρτημένης εργασίας*. Πριν εισέλθει στην ελληνική επικράτεια θα πρέπει να εφοδιαστεί με *θεώρηση εισόδου για παροχή εξαρτημένης εργασίας*.

Στην έδρα κάθε Περιφέρειας συγκροτείται Επιτροπή, η οποία έχει ως έργο την κατάρτιση, κατά το τελευταίο τρίμηνο κάθε έτους, *έκθεσης στην οποία καταχωρίζονται οι υπάρχουσες ανάγκες σε εργατικό δυναμικό στην Περιφέρεια και οι κενές θέσεις εργασίας ανά ειδικότητα, νομό και διάρκεια απασχόλησης, που μπορεί να καλυφθούν από υπήκοο τρίτης χώρας*¹⁷. Η ανωτέρω έκθεση διαβιβάζεται στο

¹⁷ Άρθρο 14 § 3 ν. 3386/2005

Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, το οποίο επισπεύδει την έκδοση της κοινής υπουργικής απόφασης με την οποία καθορίζεται ο ανώτατος αριθμός αδειών διαμονής για εργασία, που χορηγούνται κάθε έτος σε υπηκόους τρίτων χωρών, ανά νομό, ιθαγένεια, είδος και διάρκεια απασχόλησης.

Για τη χορήγηση **εθνικής θεώρησης εισόδου για εξαρτημένη εργασία** ο αλλοδαπός πρέπει να προσκομίσει στις προξενικές αρχές σύμβαση εργασίας με συγκεκριμένο εργοδότη για συγκεκριμένο είδος απασχόλησης.

Μετά την είσοδό του στη χώρα και πριν τη λήξη της εθνικής θεώρησης εισόδου οφείλει να υποβάλλει αίτηση για χορήγηση άδειας διαμονής στο δήμο ή την κοινότητα του τόπου κατοικίας ή διαμονής του αιτούντος. Στον υπήκοο τρίτης χώρας, που έχει λάβει θεώρηση εισόδου για την παροχή εξηρημένης εργασίας στην Ελλάδα, **χορηγείται άδεια διαμονής για εξηρημένη εργασία**, εφόσον έχει συνάψει σύμβαση εργασίας από την οποία προκύπτει **ότι η αμοιβή του είναι ίση, τουλάχιστον, με τις μηνιαίες αποδοχές του ανειδίκευτου εργάτη** και προσκομίσει τα απαιτούμενα δικαιολογητικά¹⁸. Η αρχική ισχύς είναι ετήσια και κάθε ανανέωση είναι διετής.

Για την ανανέωση άδειας διαμονής για εξηρημένη εργασία, ο υπήκοος τρίτης χώρας οφείλει, μέσα σε χρονικό διάστημα δύο μηνών πριν από τη λήξη της άδειας διαμονής, να καταθέσει στο δήμο ή στην κοινότητα του τόπου κατοικίας ή διαμονής του αίτηση και δικαιολογητικά από τα οποία να προκύπτει η εκπλήρωση των φορολογικών υποχρεώσεων και η συμπλήρωση ελάχιστου αριθμού ημερομισθίων στον ασφαλιστικό φορέα.

Ο υπήκοος τρίτης χώρας επιτρέπεται να συνάπτει σύμβαση εργασίας με άλλο εργοδότη κατά τη διάρκεια ισχύος της αρχικής άδειας διαμονής του, με την προϋπόθεση ότι δεν επέρχεται μεταβολή της ειδικότητας και του ασφαλιστικού φορέα.

Μετά από **5ετή** συνολική, νόμιμη και αδιάλειπτη παραμονή στη χώρα μας, αμέσως πριν την ημερομηνία υποβολής της αίτησης χορηγείται το καθεστώς και η **άδεια διαμονής επί μακρόν διαμένοντος**. Συνεπάγεται δε ισότητα μεταχείρισης με τους ημεδαπούς σε σειρά δικαιωμάτων.

Εποχιακή εργασία υπηκόου τρίτης χώρας είναι η απασχόληση του στην Ελλάδα για χρονικό διάστημα μέχρι έξι συνολικά μήνες, ανά ημερολογιακό έτος, σε τομέα δραστηριότητας που συναρτάται με πρόσκαιρη, εποχιακού χαρακτήρα, απασχόληση. Ο εποχιακά απασχολούμενος συμβάλλεται με συγκεκριμένο εργοδότη με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου.

2. ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ ΚΑΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΥΠΗΚΟΩΝ ΤΡΙΤΩΝ ΧΩΡΩΝ

Οι εργοδότες που απασχολούν εργαζόμενους, υπηκόους τρίτων χωρών, οφείλουν να ενημερώνουν αμέσως την αρμόδια Υπηρεσία Αλλοδαπών και Μετανάστευσης της Περιφέρειας για κάθε πρόσληψη υπηκόου τρίτης χώρας και για κάθε μεταβολή στο καθεστώς εργασίας του, όπως παράταση της σύμβασης και καταγγελία αυτής.

Και ο ίδιος ο αλλοδαπός υποχρεούται να δηλώνει μέσα σε ένα μήνα στην Υπηρεσία Αλλοδαπών και Μετανάστευσης της Περιφέρειας κάθε μεταβολή στο πρόσωπο του εργοδότη και στο είδος της απασχόλησης.

Οι υπήκοοι τρίτων χωρών που διαμένουν νόμιμα στην Ελλάδα έχουν τα ίδια δικαιώματα με τους Έλληνες εργαζομένους ως προς τους όρους εργασίας και αμοιβής.

¹⁸ Άρθρο 15 § 1 ν. 3386/2005

Επίσης, ασφαλίζονται στους οικείους ασφαλιστικούς οργανισμούς και έχουν τα ίδια ασφαλιστικά δικαιώματα με τους ημεδαπούς.

Η σύμβαση, η οποία καταρτίστηκε μεταξύ εργοδότη και μη νόμιμα απασχολούμενου αλλοδαπού ή που συνεχίζεται παρά τη λήξη της άδειας θεωρείται άκυρη. Η ακυρότητα αυτή λαμβάνεται αυτεπαγγέλτως υπόψη από το δικαστήριο.

Ο εργοδότης, στην περίπτωση της άκυρης σύμβασης εργασίας, οφείλει να αποδώσει στον αλλοδαπό εργαζόμενο την ωφέλεια την οποία είχε από την εργασία του. Η ωφέλεια αυτή αντιστοιχεί στο ποσό που θα πλήρωνε ως αντάλλαγμα της ίδιας εργασίας σε άλλο μισθωτό της ίδιας ικανότητας και προσόντων, χωρίς να λαμβάνονται υπ' όψιν οι προσαυξήσεις που θα edικαιοúτο ο απασχοληθείς λόγω των ιδιαίτερων περιστάσεων που συντρέχουν στο πρόσωπό του αφού αυτές δεν θα συνέτρεχαν υποχρεωτικά στο πρόσωπο άλλου δυνάμενου να προσληφθεί.

Αν η κατάρτιση της σύμβασης εργασίας, παροχής υπηρεσιών ή έργου αποτελεί προϋπόθεση για τη χορήγηση της άδειας διαμονής, η ισχύς της σύμβασης τελεί υπό την αναβλητική αίρεση της χορήγησης αντίστοιχης άδειας.

ΣΥΝΑΨΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1. ΠΡΟΑΠΑΙΤΟΥΜΕΝΑ

Όπως και σε κάθε σύμβαση απαιτούνται:

- i. Δικαιοπρακτική Ικανότητα: Κατ' αρχήν άνω των 18. Σύμφωνα με το ΑΚ 136, κατ' εξαίρεσιν μπορεί να συνάψει σύμβαση εργασίας με τη συναίνεση των ασκούντων την επιμέλειά του ο ανήλικος που έχει συμπληρώσει τα 15.
 - ii. Δικαιοπρακτική βούληση για σύναψη συμβάσεως εργασίας.
 - iii. Δήλωση βουλήσεως έγκυρη, πραγματική και σοβαρή: Να είχε την συνείδηση των πράξεών του το πρόσωπο όταν την διατύπωνε. Να μην είναι εικονική¹⁹ ή χάριν αστεϊσμού η δήλωση βουλήσεώς του.
 - iv. Συμφωνία Δηλώσεως και Βουλήσεως: Να μην υπάρχει ελάττωμα στη δήλωση, να μην είναι δηλαδή ακυρώσιμη λόγω πλάνης, απάτης ή απειλής κατά τη διαμόρφωση της βούλησης. Επιβάλλεται τελεολογική συστολή του ΑΚ 184 έτσι ώστε η επίκληση και τα αποτελέσματα της ακυρότητας να μην ενεργούν αναδρομικά αλλά μόνο για το μέλλον (ex nunc).
- Ουσιώδης πλάνη κατά το ΑΚ 140 επ. μπορεί να είναι η πλάνη που αναφέρεται στις επαγγελματικές ιδιότητες, προσόντα, ικανότητα, εμπειρία, εκπαίδευση, την απαιτούμενη άδεια κα. εφόσον κατά τον νόμο ή τη συμφωνία των μερών είναι αναγκαία για την ορθή και ασφαλή παροχή της εργασίας.
- v. Το δικαίωμα του εργοδότη να υποβάλλει ερωτήσεις στον υποψήφιο προς πρόσληψη έχει όριο στην προστασία της προσωπικότητας του μισθωτού. Περιορίζεται λοιπόν, στις ερωτήσεις εκείνες, οι οποίες είναι κατά την καλή πίστη αναγκαίες για την σύναψη και ορθή λειτουργία της σύμβασης. Σε ανεπίτρεπτες ερωτήσεις ο υποψήφιος μπορεί να απαντήσει ψευδώς.

¹⁹ Είναι εικονική η σύμβαση εργασίας όταν γίνεται αποκλειστικά για την υπαγωγή του εργαζομένου στην κοινωνική ασφάλιση. Εικονική είναι και η καταγγελία της συμβάσεως, η οποία γίνεται αποκλειστικά προς τον σκοπό να λάβει ο εργαζόμενος το επίδομα ανεργίας.

2. ΑΚΥΡΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Όταν το περιεχόμενό της προσκρούει σε αναγκαστικούς κανόνες δικαίου ή όταν ελλείπει μια βασική προϋπόθεση ή ιδιότητα.

Όταν παρά την ακυρότητα της σύμβασης εργασίας, ο εργαζόμενος παρέχει την εργασία του στον εργοδότη, τότε η προσφορά εργασίας *δημιουργεί μια πραγματική κατάσταση, τη σχέση εργασίας*, η οποία προστατεύεται από το εργατικό δίκαιο όπως και η έγκυρη σύμβαση εργασίας.

Η επίκληση της ακυρότητας από τον εργοδότη δεν τον απαλλάσσει από τις υποχρεώσεις της εργατικής νομοθεσίας εν όσω λειτουργεί η άκυρη σύμβαση εργασίας, εν όσω δηλαδή παρέχεται από τον μισθωτό εργασία και γίνεται αποδεκτή από τον εργοδότη²⁰.

Γίνεται επομένως, τελολογική συστολή των ΑΚ 180 και ΑΚ 184 ώστε η ακύρωση να ενεργεί μόνο για το μέλλον ενόψει του διαρκούς χαρακτήρα και των ιδιομορφιών της σχέσης εργασίας για λόγους προστασίας των εργαζομένων.

Κατά τη νομολογία η μόνη περίπτωση *ex tunc* λειτουργίας της ακυρότητας είναι αυτή των *δεδολεωμένων αποδοχών* και άρα ο εργαζόμενος πρέπει κατ' ανάγκη να διεκδικήσει τις αξιώσεις του με βάση τον αδικαιολόγητο πλουτισμό. Ο εργοδότης οφείλει να αποδώσει στον εργαζόμενο την ωφέλεια την οποία είχε από την εργασία του. Η ωφέλεια αυτή αντιστοιχεί στο ποσό που θα πλήρωνε ως αντάλλαγμα της ίδιας εργασίας σε άλλο μισθωτό της ίδιας ικανότητας και προσόντων, χωρίς να λαμβάνονται υπ' όψιν οι προσανξήσεις που θα εδικαιούτο ο απασχοληθείς λόγω των ιδιαίτερων περιστάσεων που συντρέχουν στο πρόσωπό του αφού αυτές δεν θα συνέτρεχαν υποχρεωτικά στο πρόσωπο άλλου δυνάμενου να προσληφθεί²¹.

Όσον αφορά τη λύση της άκυρης σύμβασης εργασίας, η καταγγελία ισχύει ως τρόπος λύσης και για τις άκυρες συμβάσεις αορίστου χρόνου εργασίας²². Επομένως, απαιτείται έγγραφη καταγγελία της συμβάσεως με ταυτόχρονη καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης. Αν όμως ο εργοδότης δεν τηρήσει τις νόμιμες προϋποθέσεις και δεν καταβάλει τη νόμιμη αποζημίωση δεν περιέρχεται σε κατάσταση υπερημερίας ούτε υποχρεούται να επαναπροσλάβει τον μισθωτό αφού οι υποχρεώσεις αυτές προϋποθέτουν *έγκυρη σύμβαση*. Δημιουργείται λοιπόν απλή ενοχική αξίωση του εργαζομένου να λάβει τη νόμιμη αποζημίωση, η οποία αξίωση στηρίζεται απευθείας στο νόμο.

ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΠΑΡΟΧΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1. ΤΟ ΕΙΔΟΣ ΤΗΣ ΠΑΡΑΣΧΕΤΕΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Προκύπτει κατά βάση από την ατομική συμφωνία των μερών, η οποία ερμηνεύεται κατά την καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη. Η συμφωνία

²⁰ Παλαιότερα κρατούσε η θεωρία της εντάξεως του εργαζομένου στην εκμετάλλευση του εργοδότη και την παροχή της εργασίας του. Όταν συνέτρεχαν αυτά τα στοιχεία εδημιουργείτο σχέση εργασίας. Η σύναψη συμβάσεως εργασίας, δεν ήτο αναγκαίο και επαρκές στοιχείο για την δημιουργία σχέσεως εργασίας.

²¹ Η νομολογία έχει την τάση να υπολογίζει το μέγεθος του πλουτισμού αποκλειστικά και μόνο βάσει των κατώτατων ορίων μισθού των ΣΣΕ χωρίς να λαμβάνει υπ' όψιν επιδόματα ή προσανξήσεις ή ιδιαίτερες ικανότητες του συγκεκριμένου εργαζομένου.

²² Ο νόμος 3198/1955 χρησιμοποιεί τον όρο «σχέση εργασίας».

προσδιορίζεται κατ' αρχήν από την ειδικότητα του εργαζομένου και δεν θα πρέπει να αντίκειται στο περιεχόμενο της εφαρμοστέας ΣΣΕ.

Ο εργοδότης βάσει του διευθυντικού του δικαιώματος μπορεί να συγκεκριμενοποιεί το είδος της εργασίας του μισθωτού και τη θέση εργασίας του, εκτός εάν το δικαίωμα περιορίζεται από ειδική διάταξη νόμου ή αν ασκείται καταχρηστικά. Εάν αυτό επιτρέπεται από τη σύμβαση εργασίας ή τον εσωτερικό κανονισμό ο εργοδότης μπορεί να μεταβάλλει το είδος της εργασίας του εργαζομένου. Αν προσπαθεί να επιβάλλει εργασίες πέραν των συμφωνημένων και ιδίως υποδεέστερες με αρνητικές συνέπειες στην προσωπικότητά του τότε μπορεί να θεωρηθεί μονομερής βλαπτική μεταβολή. Δεν υπάρχει τέτοιου είδους μεταβολή αν η τοποθέτηση σε διαφορετικό τμήμα επιβάλλεται από το οικονομικό συμφέρον της επιχείρησης και εφόσον δεν οδηγεί σε μείωση των αποδοχών του.

Ο μισθωτός, πέραν των εργασιών που ανάγονται στο κύριο είδος της εργασίας του, οφείλει να παρέχει, πλην αντιθέτου συμφωνίας, τις παρεμφερείς ή συναφείς εργασίες που συνδέονται με την ειδικότητά του. Τέτοιες είναι οι *προπαρασκευαστικές και οι συμπληρωματικές ή παρακολουθηματικές* εργασίες. Δεν δικαιούται προσθέτου αμοιβής για την εκτέλεση αυτών των εργασιών καθώς αυτές ανήκουν στο πεδίο των συμβατικών καθηκόντων του.

Στην περίπτωση παροχής δευτερευουσών εργασιών, ποσοτικά-χρονικά δηλαδή διυστάμενες από την κύρια εργασία πρέπει ο εργαζόμενος να πληρωθεί χωριστά με βάση ειδική συμφωνία.

- Έκτακτη παροχή μη συναφούς εργασίας: Αν παρουσιασθεί έκτακτη ανάγκη για παροχή, πάντα μέσα στο νόμιμο ωράριο, εργασίας πέρα από τη συμφωνημένη, ο μισθωτός υποχρεούται να την παρέχει *αν η εργασία αυτή δεν είναι ασυμβίβαστη με την υπηρεσιακή του θέση και αξιοπρέπεια*. Δικαιούται όμως συμπληρωματικής αμοιβής βάσει του άρθρου ΑΚ 659.
- Διαρκής παροχή προσθέτων εργασιών²³: Κατ' αρχήν δεν υποχρεούται να παρέχει τακτικά πρόσθετη εργασία, η οποία δεν περιλαμβάνεται στα συμφωνημένα καθήκοντά του και μάλιστα χωρίς ιδιαίτερη αμοιβή. Η σχετική αντίθετη αξίωση του εργοδότη συνιστά μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας. Αν όμως κατά την πρόσληψη είχε ειδικώς συμφωνηθεί να παρέχονται περισσότερα είδη εργασιών δεν οφείλεται ιδιαίτερη αμοιβή για τις συμφωνημένες.
Αν κατά τη διάρκεια της σύμβασης συμφωνηθεί να παρέχεται πρόσθετη εργασία εντός του νομίμου ωραρίου χωρίς να καθορισθεί η ειδική αμοιβή αυτής, προβλέπεται η *πρόσθετη ανάλογη αμοιβή* για όσο χρόνο εκτελείται η εργασία. Ο μισθός είναι ο κατ' άρθρον ΑΚ 653 *συνηθισμένος μισθός* για την εργασία αυτή. Κατ' εξαίρεση δεν οφείλεται αμοιβή αν συμφωνήθηκε ειδικώς²⁴ να μην καταβληθεί ιδιαίτερος μισθός.

2. Ο ΤΟΠΟΣ ΠΑΡΟΧΗΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Μετάθεση είναι η οριστική μεταβολή του τόπου εργασίας του μισθωτού. Ο εργοδότης μπορεί να πετύχει τη μετάθεση του μισθωτού είτε με σχετική συμβατική ρήτρα είτε με βάση το διευθυντικό του δικαίωμα εφόσον δεν απαγορεύεται η

²³ Η εργασία, η οποία είναι πέραν της συμφωνημένης και δεν είναι αναπόσπαστα συνδεδεμένη από τη φύση της ή λόγω του τόπου και του χρόνου κατά τον οποίο παρέχεται με την κύρια εργασία.

²⁴ Δεν αρκεί απλώς η αμοιβή του εργαζομένου αν είναι ανώτερη από τη νόμιμη. Για να συναχθεί σιωπηρή ειδική συμφωνία θα πρέπει να υπάρχουν συγκεκριμένα περιστατικά.

μετάθεση με σχετική διάταξη νόμου. Το τελευταίο ισχύει για τον εργοδότη ο οποίος διατηρεί εκμεταλλεύσεις ή υποκαταστήματα σε διάφορες πόλεις και το δίκτυο αυτό υπήρχε κατά τη σύναψη της σύμβασης. Ωστόσο, σύμφωνα με τη θεωρία, η ύπαρξη δικτύου εγκαταστάσεων αποτελεί ένα απλό ερμηνευτικό στοιχείο για την ανεύρεση της βούλησης των μερών και όχι στοιχείο θεμελιωτικό της δυνατότητας αυτής. Επομένως, κατά τη θεωρία, υποστηρίζεται η ορθότερη θέση ότι μόνο αν προβλέπεται ρητώς ή συνάγεται σιωπηρώς από τη σύμβαση μπορεί ο εργοδότης να ασκήσει το δικαίωμα μετάθεσης.

Μπορεί όμως είτε να ορισθεί συγκεκριμένος τόπος για την απασχόληση είτε να τεθούν περιορισμοί και προϋποθέσεις για τη μετάθεση. Η μετάθεση θα πρέπει σε κάθε περίπτωση να εξυπηρετεί τα πραγματικά συμφέροντα της επιχείρησης και να μην οφείλεται σε λόγους πολιτικούς ή συνδικαλιστικούς ή οποιουσδήποτε άλλους λόγους που δεν δικαιολογούνται από την καλή πίστη.

Ο εργοδότης θα πρέπει να λαμβάνει υπ' όψιν του το *μακροχρόνιο της παραμονής* του εργαζομένου σε ορισμένο τόπο, τις *ατομικές ή οικογενειακές του υποχρεώσεις* καθώς και τη *δυνατότητα να μετακινηθούν νεότεροι σε ηλικία εργαζόμενοι*.

Στην περίπτωση της μεταφοράς της επιχειρήσεως σε άλλο τόπο, εφόσον είναι σε άλλη πόλη, ούτως ώστε να μεταβάλλονται οι συμφωνημένοι όροι εργασίας, δεν μπορεί να αξιωθεί η απασχόληση του εργαζομένου στον νέο τόπο εργασίας. Ο εργοδότης, εν προκειμένω, για να αποφύγει την επέλευση υπερημερίας οφείλει να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας των εργαζομένων που δεν επιθυμούν να μεταφερθούν στον νέο τόπο εγκατάστασης.

Η κατά παράβαση των ως άνω κανόνων μετάθεση του εργαζομένου μπορεί να θεωρηθεί μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας και άρα μπορεί να αξιώσει να τον απασχολεί ο εργοδότης στον αρχικό τόπο εργασίας ή να θεωρήσει ότι καταγγέλθηκε η σύμβαση εργασίας και να αξιώσει την καταβολή νομίμου αποζημιώσεως. Επίσης, επί καταχρηστικής μεταθέσεως δημιουργείται υποχρέωση αποκατάστασης των ζημιών που υφίσταται ο εργαζόμενος από την αύξηση των δαπανών του.

Τέλος, ο εργοδότης μπορεί να υποχρεωθεί σε καταβολή χρηματικής ικανοποίησης λόγω προσβολής της προσωπικότητας του εργαζομένου και της μείωσής του στο κοινωνικό και επαγγελματικό του περιβάλλον.

3. Ο ΤΡΟΠΟΣ ΕΚΤΕΛΕΣΗΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Υποχρέωση συμμόρφωσης με τις εντολές του εργοδότη: Είναι ουσιαστικό γνώρισμα της σύμβασης εργασίας. Οι εντολές του εργοδότη μπορεί να αφορούν τόσο την εκτέλεση της εργασίας του όσο και τη γενικότερη παρουσία του στην επιχείρηση.

Οι κανόνες προς τους οποίους οφείλει να συμμορφώνεται ο εργαζόμενος είτε πηγάζουν από τη σύμβαση, τον νόμο, τον κανονισμό και τις εσωτερικές εγκυκλίους είτε σχετίζονται με την άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος. Θα πρέπει οι τελευταίες αυτές να μη προσκρούουν στον νόμο, στις ισχύουσες ΣΣΕ και στην ατομική σύμβαση εργασίας. Εν γένει δε οι διευθυντικές εντολές δεν πρέπει να βρίσκονται εκτός των ορίων της καλής πίστεως, των χρηστών ηθών και του κοινωνικού ή οικονομικού σκοπού του δικαιώματος.

Οι εργοδοτικές εντολές θα πρέπει να είναι *τελολογικά προσανατολισμένες* στην *εξυπηρέτηση των παραγωγικών σκοπών και της εν γένει οργάνωσης* της επιχείρησης.

Σύμφωνα με το ΑΚ 652 ο εργαζόμενος ευθύνεται για ζημία που προκαλείται στον εργοδότη από *δόλο ή αμέλεια* και σύμφωνα με τη νομολογία *αρκεί και ελαφρά*

αμέλεια. Ο βαθμός της επιμέλειας κρίνεται με βάση τη σύμβαση, τη μόρφωση και τις ειδικές γνώσεις του εργαζομένου καθώς και το είδος της εργασίας και η προσωπικότητα του μισθωτού. Επιτρεπτές είναι οι συμφωνίες για τον περιορισμό της ευθύνης του εργαζομένου.

Στις περιπτώσεις σε ζημία εργασίες λόγω της ιδιαίτερης επικινδυνότητας των υλικών ή λόγω των ιδιαίτερων συνθηκών εργασίας. Λόγω της αυξημένης πιθανότητας επέλευσης της ζημίας ο εργοδότης οφείλει να βαρύνεται με τον επιχειρηματικό κίνδυνο της συγκεκριμένης εργασίας με ταυτόχρονη μείωση της ευθύνης του εργαζομένου.

Κατ' αρχήν λόγω της προσωπικής φύσης της σχέσεως εργασίας ο εργαζόμενος υποχρεούται σε αυτοπρόσωπη εκπλήρωση της υποχρέωσης παροχής εργασίας²⁵. Μπορεί όμως να συμφωνηθεί να υποκαταστήσει ο εργαζόμενος άλλον στην θέση του. Η ανωτέρω συμφωνία μπορεί να συνάγεται από τις περιστάσεις και ιδίως από τα συναλλακτικά ήθη.

4. ΣΥΜΒΑΤΙΚΟΙ ΟΡΟΙ ΓΙΑ ΠΑΡΑΛΕΙΨΗ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΩΝ ΠΡΑΞΕΩΝ ΜΕΤΑ ΤΗ ΛΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΤΟΥ

Κατ' αρχήν μετά τη λύση της συμβάσεως εργασίας ο εργαζόμενος είναι ελεύθερος να συνάψει σύμβαση εργασίας με ανταγωνιστικές επιχειρήσεις και να αξιοποιήσει την εμπειρία και τις γνώσεις που απέκτησε κατά τη διάρκεια της εργασίας τους.

Είναι δυνατόν να συμφωνηθεί με τη σύμβαση εργασίας ότι η υποχρέωση παράλειψης ανταγωνιστικών πράξεων θα επεκτείνεται και για χρονικό διάστημα μετά τη λήξη της σύμβασης εργασίας. Υπόκεινται σε δικαστικό έλεγχο βάσει των άρθρων ΑΚ 178 και 179 λόγω της δέσμευσης της οικονομικής και επαγγελματικής ελευθερίας του εργαζομένου. Τα κριτήρια με βάση τα οποία ελέγχεται το κύρος των ρητρών αυτών είναι:

- Να εξυπηρετούν δικαιολογημένα επαγγελματικά συμφέροντα του εργοδότη²⁶. Επαγγελματικό συμφέρον του εργοδότη αποτελεί η προστασία επαγγελματικών του απορρήτων ή η παρεμπόδιση της επέμβασης στον κύκλο των πελατών ή των προμηθευτών του εργοδότη.
- Η υπαγορευόμενη επαγγελματική δραστηριότητα πρέπει να βρίσκεται σε εύλογη σχέση με τα δικαιολογημένα επαγγελματικά συμφέροντα του εργοδότη. Ο περιορισμός των ατομικών δικαιωμάτων του εργαζομένου θα πρέπει να τηρεί τις επιταγές της αρχής της αναλογικότητας και να μην υπερβαίνει το αναγκαίο μέτρο. Θα πρέπει λοιπόν να γίνεται σε κάθε περίπτωση στάθμιση των αντικρουόμενων συμφερόντων.

Κατά τη στάθμιση των συγκρουόμενων συμφερόντων θα πρέπει να λαμβάνεται υπ' όψιν:

- Η διάρκεια της απαγόρευσης των ανταγωνιστικών πράξεων. Να μην περιέχεται υπέρμετρη δέσμευση της προσωπικής ελευθερίας του εργαζομένου.
- Η τοπική έκταση της απαγορεύσεως. Όσο ευρύτερη είναι η τοπική έκταση, τόσο περισσότερο αυξάνει και ο επιβαλλόμενος περιορισμός στην επαγγελματική ελευθερία του εργαζομένου.

²⁵ Άρθρο 651 του ΑΚ "αν κάτι άλλο δεν προκύπτει από τη συμφωνία ή από τις περιστάσεις, ο εργαζόμενος οφείλει να εκτελέσει αυτοπροσώπως την υποχρέωσή του και η αξίωση του εργοδότη στην εργασία είναι αμεταβίβαστη".

²⁶ Δεν αποτελεί τέτοιο συμφέρον η απλή παρεμπόδιση του ανταγωνισμού εκ μέρους του εργοδότη.

- Η έκταση κατ' αντικείμενο των ανταγωνιστικών πράξεων. Όσο ευρύτερος είναι ο κύκλος των απαγορεύσεων, τόσο περισσότερο αυξάνει και ο επιβαλλόμενος περιορισμός στην επαγγελματική ελευθερία του εργαζομένου.
- Το εάν έχει συμφωνηθεί η καταβολή αποζημίωσης και το ύψος της. Η αποζημίωση αποκαθιστά την περιουσιακή ζημία που υφίσταται ο εργαζόμενος από την μη χρήση των επαγγελματικών ικανοτήτων, γνώσεων και εμπειριών του κατά τη διάρκεια της απαγορεύσεως.

ΧΡΟΝΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1. ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΙΣ ΗΜΕΡΕΣ ΤΗΣ ΕΒΔΟΜΑΔΑΣ

Ο εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας μπορεί να κατανέμεται είτε σε πέντε (πενθήμερη) είτε σε έξι ημέρες (εξαήμερη).

Η απασχόληση των εργαζομένων επί πέντε ή έξι ημέρες εβδομαδιαίως δεν πρέπει να συγχέεται με την λειτουργία της επιχείρησης, η οποία μπορεί να είναι συνεχής.

Δεν επιτρέπεται η μεταφορά των ωρών της μίας μέρας σε άλλη με αποτέλεσμα να υπερβαίνεται το ημερήσιο νόμιμο ωράριο της ημέρας αυτής.

Το ωράριο εργασίας διακρίνεται σε Νόμιμο και Συμβατικό.

2. ΝΟΜΙΜΟ ΩΡΑΡΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Θεωρείται εκείνο που καθορίζεται με διάταξη νόμου ή με κανονιστική διοικητική πράξη κατά νόμιμη εξουσιοδότηση.

Δημοσίας τάξεως διατάξεις, οι οποίες καθορίζουν τα ανώτατα όρια της ημερήσιας και εβδομαδιαίας απασχόλησης. Δεν είναι δυνατή η υπέρβαση του νομίμου ωραρίου με συλλογικές ή ατομικές συμβάσεις και είναι δυνατή μόνο η μείωσή του.

Η τήρηση των διατάξεων για το ωράριο εργασίας είναι υποχρεωτική ανεξάρτητα από το κύρος της σύμβασεως. Αδιάφορο είναι επίσης αν ο εργαζόμενος απασχολείται σε δύο ή περισσότερους εργοδότες. Η απασχόληση που υπερβαίνει το νόμιμο ωράριο είναι άκυρη και αν καταγγελθεί η σύμβαση εργασίας, οφείλεται μεν αποζημίωση αλλά δεν οφείλονται οι μισθοί υπερημερίας. Οι δεδουλευμένοι μισθοί αναζητούνται με βάση τις διατάξεις για τον αδικαιολόγητο πλουτισμό.

Το ημερήσιο νόμιμο ωράριο είναι 8 (+1²⁷) ώρες.

Το εβδομαδιαίο νόμιμο ωράριο είναι 45 ώρες για την πενήμερη εργασία και 48 ώρες για την εξαήμερη εργασία.

3. ΣΥΜΒΑΤΙΚΟ ΩΡΑΡΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Συμβατικό είναι αυτό που καθορίζεται με συλλογικές ρυθμίσεις, με ατομικές συμβάσεις εργασίας ή με κανονισμούς εργασίας και επιχειρησιακή συνήθεια.

Το συμβατικό ωράριο που είναι καθορισμένο από εθνικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας είναι 40 ώρες την εβδομάδα.

²⁷ Στην περίπτωση της πενήμερης εργασίας.

4. ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑ

Θεωρείται υπερεργασία, σύμφωνα με τον Ν.3385/2005, *η απασχόληση 5 ωρών επί πλέον την εβδομάδα μετά τις 40 ώρες για τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν πενθήμερο σύστημα απασχόλησης και 8 ωρών επιπλέον την εβδομάδα, για τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν σύστημα εξαήμερης απασχόλησης.*

Επομένως, υπερεργασία έχουμε στην περίπτωση της υπέρβασης του συμβατικού εβδομαδιαίου ωραρίου χωρίς την υπέρβαση του ημερήσιου νομίμου ωραρίου και του εβδομαδιαίου νομίμου ωραρίου.

Η υπερεργασία σχετίζεται αποκλειστικά με την υπέρβαση του συμβατικού εβδομαδιαίου ωραρίου των 40 ωρών που πραγματοποιείται κατά τις κανονικές²⁸ ημέρες εργασίας.

Η υπερεργασιακή απασχόληση απόκειται κατ' αρχήν στην κρίση του εργοδότη και ο εργαζόμενος υποχρεούται να παράσχει τις υπηρεσίες του χωρίς να εξετάζεται κάθε φορά αν είναι σε θέση να απασχοληθεί υπερεργασιακά. Επομένως, πρόκειται για παροχή νομίμου εργασίας.

Αμοιβή: Οι παραπάνω ώρες αμείβονται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 20%²⁹. Έχει δε το χαρακτήρα μισθού γιατί είναι το νόμιμο αντάλλαγμα εγκύρως παρεχόμενης υπηρεσίας του μισθωτού.

5. ΠΡΟΣΘΕΤΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Πρόσθετη εργασία είναι η απασχόληση που πραγματοποιείται καθ' υπέρβαση είτε του μικρότερου των 40 ωρών συμβατικά καθορισμένου ωραρίου εργασίας μέχρι την συμπλήρωση 40 ωρών εβδομαδιαίως είτε του τυχόν καθορισμένου συμβατικού ημερησίου ωραρίου μέχρι την συμπλήρωση του νομίμου ημερησίου και του συμβατικού εβδομαδιαίου.

Η παροχή προσθέτου εργασίας είναι δυνατή είτε έπειτα από συμφωνία με τον εργοδότη είτε μετά από μονομερή επιβολή της από τον εργοδότη εφόσον συντρέχουν οι όροι του άρθρου ΑΚ 659.

Κάθε ώρα αμείβεται στον μισθωτό με το καταβαλλόμενο σ' αυτόν ημερομίσθιο χωρίς άλλες επιπλέον προσαυξήσεις.

6. ΥΠΕΡΩΡΙΑ

Υπερωρία είναι η απασχόληση πέραν των 45 ωρών την εβδομάδα για τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν πενθήμερο ή των 48 ωρών τη εβδομάδα για τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν εξαήμερο.

Επομένως, υπερωρία έχουμε στην περίπτωση της υπέρβασης του νομίμου εβδομαδιαίου ωραρίου ή της υπέρβασης του ημερήσιου νομίμου ωραρίου ακόμη και χωρίς την υπέρβαση του εβδομαδιαίου νομίμου ωραρίου³⁰.

²⁸ Κανονικές θεωρούνται οι 5 επί πενθημέρου και οι 6 επί εξαήμερου εργασίας χωρίς να συνυπολογίζεται η τυχόν εργασία την 7η ή/και την 6η ημέρα για τις οποίες υφίσταται ειδική και αυτοτελής ρύθμιση.

²⁹ Άρθρο 74 του Νόμου 3863/2010.

³⁰ Δεν χωρεί συμψηφισμός της ημερήσιας υπερωριακής απασχόλησης με τις ολιγότερες ώρες απασχολήσεως σε άλλη εργάσιμη μέρα της ίδιας εβδομάδας.

Η υπερωρία σχετίζεται αποκλειστικά με την παροχή εργασίας που πραγματοποιείται κατά τις κανονικές ημέρες εργασίας. Σημασία έχει η πραγματική απασχόληση του εργαζομένου και όχι το προγραμματισμένο ωράριό του. Στην περίπτωση στάσης εργασίας, οι ώρες της στάσης δεν υπολογίζονται στο ωράριό του προκειμένου να ανευρεθεί αν υπήρξε υπερωρία.

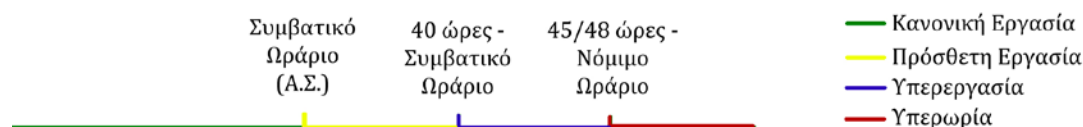
Το αν ο εργαζόμενος θα απασχοληθεί υπερωριακώς εξαρτάται από τον εργοδότη, ο οποίος, μπορεί να το ζητήσει εφόσον πρόκειται για νόμιμη υπερωρία και συντρέχουν οι προϋποθέσεις του ΑΚ 659³¹.

Νόμιμη είναι η υπερωρία που γίνεται τηρουμένων των προϋποθέσεων του νόμου. Απαιτούνται λοιπόν, συγκεκριμένοι λόγοι που να δικαιολογούν την υπερωρία, καθορισμός συγκεκριμένων χρονικών ορίων υπερβάσεως του νομίμου ωραρίου και τήρηση συγκεκριμένων διατυπώσεων (επίδοση στην Επιθεώρηση εργασίας και τήρηση ειδικού βιβλίου υπερωριών από τον εργοδότη).

Η υπερωρία έως 120 ώρες ετησίως νόμιμης υπερωρίας, αμείβεται με προσαύξηση 40% στο καταβαλλόμενο ωρομίσθιο.

Η υπέρβαση των 120 ωρών νόμιμη υπερωρίας ετησίως αμείβεται με προσαύξηση 60% στο καταβαλλόμενο ωρομίσθιο.

Η κατ' εξαίρεσιν, μη νόμιμη υπερωρία αμείβεται με προσαύξηση 80% στο καταβαλλόμενο ωρομίσθιο.



7. ΩΡΟΜΙΣΘΙΟ ΩΣ ΒΑΣΗ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ

Μισθός x 6

25 x 40

Για τους αμειβόμενους με μισθό, διαιρούμε τα 6/25 του μηνιαίου μισθού με τις 40 ώρες του ισχύοντος συμβατικού ωραρίου ή λιγότερες, εφόσον ισχύει μικρότερο ωράριο.

Ως ωρομίσθιο εννοείται το τμήμα του μισθού ή του ημερομισθίου, το οποίο αναλογεί σε κάθε ώρα εργασίας κατά τις ημέρες απασχόλησής σε υπερωριακή εργασία ή σε υπερεργασία.

8. ΥΠΕΡΩΡΙΑΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΤΗ ΚΥΡΙΑΚΗ³² ΚΑΙ ΤΗ ΝΥΚΤΑ

Όταν η εργασία του κατά τη συγκεκριμένη ημέρα υπερβαίνει τις 8 ώρες, οι οποίες αποτελούν το νόμιμο ημερήσιο ωράριο της Κυριακής.

Το ωρομίσθιο με το οποίο θα υπολογίσουμε τυχόν προσαυξήσεις είναι αυτό που προκύπτει από το άθροισμα του συμβατικού ωρομισθίου και του 75% επί του νομίμου ωρομισθίου για τον ίδιον εργαζόμενο. Επομένως, ο εργαζόμενος θα αμειφθεί με το

³¹ Να υπάρχει ανάγκη παροχής νομίμου υπερωριακής απασχόλησης την οποία ο εργαζόμενος είναι σε θέση να παράσχει και η άρνησή του θα εθεωρείτο αντίθετη στην καλή πίστη.

³² Ως ημέρα εβδομαδιαίας αναπαύσεως, μη περιλαμβανόμενη στις εργάσιμες ημέρες.

μισθό του και μια προσαύξηση 75% επί του νομίμου μισθού του για τις 8 ώρες της νόμιμης εργασίας.

Για νυκτερινή υπερωριακή εργασία γίνεται λόγος όταν η υπέρβαση του νομίμου ημερησίου ωραρίου γίνεται από τις 22:00 μέχρι τις 06:00.

Το ωρομίσθιο με το οποίο θα υπολογίσουμε τυχόν προσαυξήσεις είναι αυτό που προκύπτει από το άθροισμα του συμβατικού ωρομισθίου και του 25% επί του νομίμου ωρομισθίου για τον ίδιον εργαζόμενο. Επομένως, ο εργαζόμενος θα αμειφθεί με το μισθό του και μια προσαύξηση 25% επί του νομίμου μισθού του για τις ώρες της νυκτερινής εργασίας.

Για νυκτερινή υπερωριακή απασχόληση τη Κυριακή Το ωρομίσθιο με το οποίο θα υπολογίσουμε τυχόν προσαυξήσεις είναι αυτό που προκύπτει από το άθροισμα του συμβατικού ωρομισθίου και του 100% (75% + 25%) επί του νομίμου ωρομισθίου για τον ίδιον εργαζόμενο.

Επομένως, για υπερωρία δύο ωρών τη νύκτα τη Κυριακή η προσαύξηση υπολογίζεται ως εξής. [Συμβατικό ωρομίσθιο + του 100% (75% + 25%) επί του νομίμου ωρομισθίου για τον ίδιον εργαζόμενο] επί 40%.

9. ΕΡΓΑΣΙΑ ΤΗΝ 6Η ΗΜΕΡΑ ΕΠΙ ΠΕΝΘΗΜΕΡΟΥ

Κατ' αρχήν η εργασία αυτή είναι παράνομη και άρα άκυρη καθώς η 6^η ημέρα εξομοιώνεται με ημέρα υποχρεωτικής αναπαύσεως. Ωστόσο δεν έχει τον χαρακτήρα της έβδομης μέρας, ήτοι της Κυριακής, και άρα δεν μπορούν να εφαρμοστούν ούτε η προσαύξηση 75% επί του νομίμου ωρομισθίου ούτε η αναπληρωματική ανάπαυση σε άλλη εργάσιμη ημέρα της επόμενης εβδομάδας.

Σύμφωνα με μια μεγάλη μερίδα της θεωρίας, δεν πρέπει η εργασία κατά την έκτη ημέρα να αντιμετωπίζεται ως παράνομη αλλά ως προς την αμοιβή να αντιμετωπίζεται ως εργάσιμη ημέρα καθώς στο σύστημα της πενθήμερης εργασίας δεν υπάρχει απαγόρευση ανάλογη με εκείνη που ισχύει για την Κυριακή. Η έκτη δηλαδή ημέρα είναι ημέρα υποχρεωτικής αναπαύσεως (ΣΕ 3482/89 - 4068/86) και πλασματικά μόνο θεωρείται ως εργάσιμη ημέρα. Κατά την άποψη αυτή οι ώρες εργασίας κατά το Σάββατο προσμετρούνται στις ώρες των υπόλοιπων 5 εργάσιμων ημερών προκειμένου να υπολογιστεί ο συνολικός εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας και να ανευρεθεί αν υπάρχει ή όχι περίπτωση υπερεργασίας ή υπερωρίας.

Ο Ν. 3846/2010 στο άρθρ. 8 προβλέπει ότι η εργασία που παρέχεται την έκτη ημέρα της εβδομάδος (που συνήθως είναι Σάββατο), κατά παράβαση του συστήματος πενθήμερης εργασίας, ανεξάρτητα από τις προβλεπόμενες κυρώσεις, αμείβεται με το καταβαλλόμενο ημερομίσθιο προσαυξημένο κατά 30%³³.

Το ποσό που καταβάλλεται για την απασχόληση κατά την έκτη μέρα δεν έχει το χαρακτήρα μισθού ούτε υπάγεται στην έννοια των τακτικών αποδοχών ή των συνήθων αποδοχών για τον υπολογισμό των αποδοχών και του επιδόματος αδείας αφού η αποζημίωση της εργασίας της 6^{ης} ημέρας δεν φέρει το χαρακτήρα νομίμου ή συμβατικού ανταλλάγματος.

Η υπερωριακή απασχόληση κατά το Σάββατο συνιστά κατ' εξαίρεση υπερωρία και άρα αμείβεται με προσαύξηση 80% στο συνήθως καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 30%.

³³ Η εργασία κατά την 6η ημέρα παραμένει παράνομη και άκυρη και άρα είναι ορθότερο να μιλάμε για αποζημίωση και όχι για προσαύξηση.

10. ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Σε επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας έως σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως, επιτρέπεται για *μία χρονική περίοδο* (περίοδος αυξημένης απασχόλησης) ο εργαζόμενος να *απασχολείται δύο (2) ώρες την ημέρα επιπλέον των οκτώ (8) ωρών*, υπό την προϋπόθεση *ότι οι επιπλέον των σαράντα (40) (ή του μικρότερου συμβατικού ωραρίου) ώρες εργασίας την εβδομάδα αφαιρούνται από τις ώρες εργασίας μιας άλλης χρονικής περιόδου* (περίοδος μειωμένης απασχόλησης). Αντί της παραπάνω μειώσεως των ωρών εργασίας, επιτρέπεται να χορηγείται στον εργαζόμενο *ανάλογη ημερήσια ανάπαυση (ρεπό) ή συνδυασμός μειωμένων ωρών εργασίας και ημερών αναπαύσεως*. Το χρονικό διάστημα των περιόδων αυξημένης και μειωμένης απασχόλησης δεν υπερβαίνει συνολικά τους έξι (6) μήνες σε διάστημα δώδεκα (12) μηνών (περίοδος αναφοράς).

Σε επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας έως σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως, επιτρέπεται, αντί της κατά την προηγούμενη παράγραφο διευθέτησης, να συμφωνείται³⁴, ότι μέχρι διακόσιες πενήντα έξι (256) ώρες εργασίας από το συνολικό χρόνο απασχόλησης *εντός ενός (1) ημερολογιακού έτους*, κατανέμονται με αυξημένο αριθμό ωρών σε ορισμένες χρονικές περιόδους, που δεν μπορούν να υπερβαίνουν τις τριάντα δύο (32) εβδομάδες ετησίως και με αντιστοίχως μειωμένο αριθμό ωρών κατά το λοιπό διάστημα του ημερολογιακού έτους.

Κατά την περίοδο της αυξημένης απασχόλησης η ημερήσια απασχόληση του εργαζομένου δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τις δέκα (10) ώρες.

Η καταβαλλόμενη αμοιβή κατά το χρονικό διάστημα της διευθέτησης είναι ίση με την αμοιβή για εργασία σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως, εφόσον στην επιχείρηση ισχύει εβδομαδιαίο ωράριο σαράντα (40) ωρών.

11. ΣΥΜΦΩΝΙΕΣ ΣΥΜΨΗΦΙΣΜΟΥ

Κατ' αρχήν κάθε συμφωνία συμψηφισμού των αμοιβών και αποζημιώσεων υπερωριακής απασχόλησης με τις υπέρτερες των ελαχίστων ορίων αποδοχές είναι άκυρη.

Αντιθέτως, έγκυρη είναι η συμφωνία, σύμφωνα με την οποία θα καταβάλλεται στον εργαζόμενο συγκεκριμένο ποσό αποδοχών *ως προκαταβολή για συγκεκριμένο αριθμό ωρών νομίμου ή κατ' εξαίρεση υπερωρίας που θα πραγματοποιηθούν σε συγκεκριμένο χρονικό διάστημα. Εάν η υπερωριακή απασχόληση δεν πραγματοποιηθεί, ο μισθωτός υποχρεούται να επιστρέψει το συγκεκριμένο ληφθέν ποσό κατά τις διατάξεις ΑΚ 904 επ.*

Στην περίπτωση που δεν αφορά συγκεκριμένο αριθμό ωρών υπερωρίας αλλά ενδεχόμενο, τότε η συμφωνία είναι άκυρη.

Είναι επιτρεπτός ο συμψηφισμός για τις αμοιβές της έκτης ημέρας και της υπερεργασιακής απασχολήσεως.

³⁴ Με επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή συμφωνία του εργοδότη με συνδικαλιστική οργάνωση στην επιχείρηση που αφορά τα μέλη της ή συμφωνία του εργοδότη και του συμβουλίου των εργαζομένων ή συμφωνία του εργοδότη και ένωσης προσώπων.

12. ΠΑΡΑΓΡΑΦΗ ΤΩΝ ΑΞΙΩΣΕΩΝ

Οι αξιώσεις των εργαζομένων για πληρωμή των μισθών ή άλλων αμοιβών τους, των αμοιβών υπερωριακής απασχόλησης και υπερεργασίας παραγράφονται σε πέντε χρόνια εκτός και αν ο εργοδότης είναι το Δημόσιο οπότε υπάρχει 2ετης παραγραφή. Η παραγραφή αρχίζει μόλις λήξει το έτος κατά το οποίο γεννήθηκε.

ΑΜΟΙΒΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1. ΕΝΝΟΙΑ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ

Η υποχρέωση καταβολής αμοιβής εκ μέρους του εργοδότη αποτελεί αναγκαίο στοιχείο της σύμβασης εργασίας σύμφωνα με το ΑΚ 648 και κύρια συμβατική υποχρέωση του εργοδότη.

Ο μισθός δεν είναι ανάγκη να έχει συμφωνηθεί ρητώς. Σύμφωνα με το ΑΚ 649 αν η εργασία κατά τις συνηθισμένες περιστάσεις παρέχεται μόνο με μισθό, λογίζεται ότι έχει σιωπηρά συμφωνηθεί μισθός.

Ο μισθός έχει εξέχουσα κοινωνική σημασία καθώς αποτελεί βασικό μέσο βιοπορισμού και αξιοπρεπούς διαβίωσης του εργαζομένου και της οικογενείας του.

Όταν λέμε τακτικές αποδοχές εννοούμε το βασικό μισθό³⁵ ή ημερομίσθιο, όλα τα επιδόματα³⁶, καθώς και κάθε άλλη χρηματική παροχή ή παροχή σε είδος που δίνει ο εργοδότης σε σταθερή και μόνιμη βάση. Στις τακτικές αποδοχές περιλαμβάνονται: επιδόματα αδείας, Δώρων Πάσχα και Χριστουγέννων, πολυετίας, οικογενειακά, ανθυγιεινής εργασίας, επικίνδυνης, επιστημονικό, διαχειριστικών λαθών, παραγωγής, Κυριακής και νυκτερινής εργασίας, νόμιμης τακτικής υπερωριακής απασχόλησης, τροφής, κατοικίας, κάθε άλλη παροχή, εφ' όσον καταβάλλεται τακτικά και νόμιμα.

Μόνο οι παροχές που καταβάλλονται από τον εργοδότη ως οικονομικό αντάλλαγμα της παροχής εργασίας μπορούν να θεωρηθούν μισθός. Δεν θεωρούνται μισθός:

- Οι παροχές που χορηγούνται για την εξυπηρέτηση των λειτουργικών αναγκών της επιχείρησης, για λόγους υγιεινής και ασφάλειας ή αποτελούν σύμπραξη του εργοδότη στην εκτέλεση της εργασίας.
- Οι παροχές που συνδέονται με την αποκατάσταση πραγματικών δαπανών του εργαζομένου κατά την εκτέλεση της εργασίας του.
- Οι παροχές που χορηγούνται από χαριστική πρόθεση³⁷.
- Η αποζημίωση και εν γένει οι παροχές που χορηγούνται ενόψει της λύσης της σύμβασης εργασίας.

³⁵ Το τμήμα του μισθού που καταβάλλεται χωρίς άλλη προϋπόθεση και αποτελεί την βάση του υπολογισμού των λοιπών επιδομάτων.

³⁶ Άλλοτε αντιστοιχούν σε συγκεκριμένο χρηματικό ποσό και άλλοτε είναι ποσοστιαία. Καταβάλλονται λόγω ποικίλων αιτιών πχ λόγω προϋπηρεσίας, επικινδυνότητας, οικογενειακής κατάστασης κτλ.

³⁷ Εκτός εάν έχει σχηματισθεί πρακτική της εκμεταλλεύσεως μετά από τακτική και μακροχρόνια καταβολή.

2. ΣΥΜΒΑΤΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ

Εργοδότης και εργαζόμενος μπορούν κατ' αρχήν να καθορίσουν το ύψος του μισθού με την μεταξύ τους συμφωνία. Η συμφωνία αυτή μπορεί να αφορά είτε τον αρχικό μισθό είτε την αναπροσαρμογή του στο μέλλον.

Η συμβατική ελευθερία δεν είναι όμως απεριόριστη. Περιορίζεται τόσο από τον νόμο όσο και από τη συλλογική σύμβαση εργασίας. Ένας περιορισμός εκ του νόμου είναι αυτός του ΑΚ 179, σύμφωνα με το οποίο απαγορεύεται η εκμετάλλευση της κουφότητας ή απειρίας του άλλου με αποτέλεσμα η σχετική ρήτρα – και αυτή μόνο – να καθίσταται άκυρη.

3. ΝΟΜΙΜΟΣ ΜΙΣΘΟΣ

Λόγω της μειωμένης διαπραγματευτικής ικανότητας του εργαζομένου και της ασυμμετρίας της διαπραγματευτικής δύναμης εργοδότη και εργαζομένου προβλέπονται κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων. Τα όρια αυτά προβλέπονται είτε από Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας είτε πλέον, με νομοθετική παρέμβαση του 2012, από τον ίδιο τον νόμο.

Όλοι οι εργαζόμενοι υπάγονται στην Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση εργασίας που προβλέπει τα γενικά κατώτατα όρια αποδοχών. Μπορεί ανάλογα με τον κλάδο, την ειδικότητα ή τη συγκεκριμένη επιχείρηση ο εργαζόμενος να υπάγεται και σε άλλη συλλογική σύμβαση.

Ο νόμιμος μισθός υπερσχύει του χαμηλότερου προβλεπόμενου στην ατομική σύμβαση εργασίας ενώ στην περίπτωση που ο προβλεπόμενος με την ατομική σύμβαση μισθός είναι υψηλότερος, βάσει της αρχής της ευνοίας υπερσχύει του προβλεπόμενου νομίμου μισθού.

4. ΕΙΘΙΣΜΕΝΟΣ ΜΙΣΘΟΣ

Καταβάλλεται όταν δεν προβλέπεται νόμιμος μισθός και υπολογίζεται ως ο μισθός που καταβάλλεται σε εργαζόμενους με την ίδια ειδικότητα, τα ίδια προσόντα, τις ίδιες ιδιότητες και στον ίδιο τόπο για την ίδια εργασία.

5. ΧΡΟΝΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ

Ο μισθός υπολογίζεται με βάση το χρονικό διάστημα κατά το οποίο ο εργαζόμενος θέτει την εργασιακή του δύναμη στη διάθεση του εργοδότη. Η χρονική μονάδα για τη βάση του υπολογισμού του μισθού μπορεί να είναι ο μήνας, η εβδομάδα, η ημέρα ακόμη και η ώρα. Σύνηθες είναι ο μισθός των εργατών να υπολογίζεται με την ώρα ενώ των υπαλλήλων με τον μήνα.

6. ΜΙΣΘΟΣ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΗΝ ΑΠΟΔΟΣΗ

Καθορίζεται με βάση την απόδοση, την ποσότητα δηλαδή ή/και την ποιότητα της παραγόμενης από τον εργαζόμενο εργασίας. Στόχος είναι η παροχή κινήτρων στον μισθωτό προκειμένου να μεγιστοποιήσει την απόδοσή του.

Συνηθέστερη μορφή μισθού με βάση την απόδοση είναι η αμοιβή «με το κομμάτι ή φασόν» ή «κατά μονάδα παραγωγής εργασίας». Το ύψος του μισθού υπολογίζεται από το γινόμενο της συμφωνημένης τιμής μονάδας επί του αριθμού των μονάδων που παρήχθησαν από τον εργαζόμενο.

Άλλες περιπτώσεις είναι ο υπολογισμός του μισθού σε ποσοστό επί των πωλήσεων ή εισπράξεων που πέτυχε ο εργαζόμενος ή σε ποσοστό επί της αξίας των συμβάσεων που κατάφερε να συνάψει.

7. ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΤΑ ΚΕΡΔΗ

Μπορεί να ορίζεται στη σύμβαση εργασίας ότι ο μισθός θα καθορίζεται σε ποσοστό επί των κερδών της επιχείρησης ή του κύκλου εργασιών της. Πρόκειται για μορφή ενεργού συμμετοχής του εργαζομένου στην επιχείρηση. Μόνο το γεγονός της συμμετοχής αυτής δεν μεταβάλλει την φύση της σύμβασης εργασίας ούτε της προσδίδει χαρακτηριστικά εταιρίας.

Ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να παρέχει στον εργαζόμενο τις αναγκαίες πληροφορίες για τα κέρδη και τις ζημίες.

8. ΦΙΛΟΔΩΡΗΜΑΤΑ

Το γεγονός ότι στη συγκεκριμένη περίπτωση η οικονομική ωφέλεια του μισθωτού προέρχεται από τρίτους, τους πελάτες, δεν αποκλείει τον χαρακτηρισμό της ως μισθού. Στις περιπτώσεις όπου η καταβολή φιλοδωρημάτων είναι οιονεί υποχρεωτική για τους πελάτες ο εργοδότης οφείλει να μην εμποδίζει την είσπραξη των φιλοδωρημάτων και να μη δημιουργεί συνθήκες, οι οποίες να καθιστούν την είσπραξή τους δυσχερή.

Τα φιλοδωρήματα αποτελούν μέρος των τακτικών αποδοχών του εργαζομένου αν καταβάλλονται με *βάση ρητή ή σιωπηρή συμφωνία εργοδότη και εργαζομένου*, σύμφωνα με την οποία ο εργοδότης *παρέχει στον εργαζόμενο την δυνατότητα να λαμβάνει τα φιλοδωρήματα και αυτά λαμβάνονται τακτικά*.

9. ΚΑΤΑΒΟΛΗ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ

Ο εργοδότης πρέπει να καταβάλλει το μισθό μετά την παροχή εργασίας και εφόσον υπολογίζεται σε τακτά χρονικά διαστήματα θα πρέπει να καταβάλλεται στο τέλος καθενός από αυτά, δηλαδή στο τέλος του μήνα, της εβδομάδας κλπ., ανάλογα με τη συμφωνία ή την τοπική συνήθεια. Σύμφωνα λοιπόν με το άρθρο ΑΚ 655 θεσπίζεται ο κανόνας της προεκπλήρωσης της παροχής που βαρύνει τον εργαζόμενο εκτός αν με αντίθετη συμφωνία έχει συμφωνηθεί το αντίθετο.

Στην περίπτωση του μισθού με βάση την απόδοση ο μισθός καταβάλλεται μόλις παραδοθεί το προϊόν της εργασίας.

Αν παρέλθει η ημέρα κατά την οποία ο εργοδότης όφειλε να καταβάλλει τον μισθό καθίσταται υπερήμερος χωρίς όχληση καθώς πρόκειται για δήλη ημέρα. Επομένως με την παρέλευση της ημέρας αυτής οφείλει τόκους υπερημερίας³⁸

Η πληρωμή του μισθού πρέπει να γίνεται στον τόπο της εργασίας και μέσα στο χρόνο του ωραρίου του εργαζομένου. Είναι όμως δυνατό από τη σύμβαση ή τις περιστάσεις να συνάγεται διαφορετικός τόπος πληρωμής.

Η καταβολή του μισθού πρέπει να γίνεται σε μετρητά και κατ' αρχήν από τον εργοδότη. Επιτρέπεται πάντως η εξόφληση με επιταγή εφόσον συνηθίζεται στις

³⁸ Ως μισθός για τον οποίο οφείλονται τόκοι υπερημερίας θεωρούνται και οι αξιώσεις λόγω υπερεργασίας, νόμιμης υπερωρίας και μισθολογικές προσαυξήσεις. Δεν αποτελούν μισθό οι αποζημιώσεις και οι προσαυξήσεις για παράνομη εργασία.

συναλλαγές, προβλέπεται σε συλλογική σύμβαση εργασίας ή συμφωνεί ο εργαζόμενος.

10. ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ ΕΟΡΤΩΝ

Με την Κοινή Υπουργική Απόφαση (Κ.Υ.Α.) 19040/81 καθορίστηκε πάγιο σύστημα υπολογισμού της *υποχρεωτικής χορήγησης των επιδομάτων εορτών (δώρα) Χριστουγέννων και ΠΑΣΧΑ* ως *έκτακτη οικονομική ενίσχυση των μισθωτών* όλης της χώρας που απασχολούνται με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου και αορίστου χρόνου σε πάσης φύσεως εργοδότες. Σκοπός είναι να αντιμετωπίσουν τις αυξημένες ανάγκες των εργαζομένων κατά την περίοδο εκείνη.

Το επίδομα εορτών Χριστουγέννων ισούται με ένα μισθό ή 25 ημερομίσθια ανάλογα με τον τρόπο αμοιβής (αμειβόμενοι με μισθό ή με ημερομίσθιο) και το δώρο Πάσχα ισούται με μισό μηνιαίο μισθό ή με 15 ημερομίσθια.

Τα επιδόματα εορτών υπολογίζονται βάσει των πράγματι καταβαλλομένων μισθών ή ημερομισθίων την *10η Δεκεμβρίου κάθε χρόνου*, για το επίδομα Χριστουγέννων και την *15η ημέρα πριν από το ΠΑΣΧΑ* για το επίδομα ΠΑΣΧΑ ή την *ημερομηνία λύσεως της εργασιακής τους σχέσης*. Τα δώρα υπολογίζονται επί του συνόλου των τακτικών αποδοχών. Στους αμειβόμενους με κυμαινόμενο μισθό ο υπολογισμός γίνεται με βάση το μέσο όρο των αποδοχών που έλαβε ο εργαζόμενος κατά το χρονικό διάστημα πριν το Πάσχα (1/1-30/4) ή τα Χριστούγεννα (1/5-31/12).

11. ΜΟΡΦΕΣ ΜΙΣΘΟΥ

Χρηματικός μισθός: η βασική μορφή καταβολής τους μισθού είναι σε χρηματικές μονάδες και μετρητοίς. Επιτρέπεται πάντως η εξόφληση με επιταγή εφόσον συνηθίζεται στις συναλλαγές, προβλέπεται σε συλλογική σύμβαση εργασίας ή συμφωνεί ο εργαζόμενος. Απαγορεύεται η εξόφληση του χρηματικού μισθού με τη μορφή παροχών σε είδος.

Μισθός σε είδος: όταν συμφωνείται ότι δεν θα αποτελείται ο μισθός μόνο από χρηματικές παροχές αλλά και από παροχές σε είδος, ολικά³⁹ ή μερικά. Πρόκειται για χορήγηση ορισμένων κινητών πραγμάτων κατά χρήση ή κυριότητα, για παροχή της χρήσης ακινήτων ή ακόμη και για την προσφορά ορισμένων υπηρεσιών. Όταν η παροχή δεν χορηγείται ως αντιπαροχή στην εργασία αλλά *για την κάλυψη λειτουργικών αναγκών*⁴⁰ τότε δεν θεωρείται μισθός σε είδος και δεν προσμετράται στις τακτικές αποδοχές παρά την ύπαρξη ενδεχόμενης παράπλευρης ωφέλειας για τον μισθωτό.

Επίσης μισθός δεν θεωρούνται οι παροχές που δίνονται για *λόγους υγιεινής και ασφάλειας*, αυτές που έχουν *προνοιακό χαρακτήρα*, η *προσφορά υπηρεσιών ψυχαγωγικού χαρακτήρα* στους εργαζομένους και στις οικογένειές τους και οι παροχές που συνιστούν *σύμπραξη του εργοδότη στην εκτέλεση της σύμβασης* εργασίας ή χορηγούνται με σκοπό τη *διευκόλυνση της εκτέλεσης της εργασίας*.

³⁹ Η 95η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας επιτρέπει μόνο τη μερική καταβολή του μισθού σε είδος. Βάσει αυτής της απαγόρευσης η νομολογία έχει δεχθεί ότι απαγορεύεται η ολική καταβολή σε είδος του μισθού που συμφωνήθηκε σε χρήμα ενώ επιτρέπεται η ολική καταβολή και όλου του μισθού σε είδος εφόσον συμφωνήθηκε και καλύπτονται τα κατώτατα όρια μισθών.

⁴⁰ Για παράδειγμα η χορήγηση αυτοκινήτου σε περιοδεύοντα πωλητή, ο οποίος εκ της φύσεως της εργασίας πρέπει να μετακινείται.

12. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ

Λόγω του ότι ο μισθός αποτελεί το βασικό μέσο βιοπορισμού πρέπει να εξασφαλιστεί η πραγματική καταβολή του στον εργαζόμενο.

Με βάση το άρθρο ΑΚ 664 απαγορεύεται ο συμψηφισμός του οφειλόμενου από τον εργοδότη μισθό εφόσον ο μισθός αυτός είναι απολύτως αναγκαίος για τη διατροφή του εργαζομένου και της οικογενείας του. Είναι επομένως δυνατός ο συμψηφισμός για το τμήμα του μισθού που υπερβαίνει το όριο αυτό, όπως αυτό κάθε φορά κρίνεται από το δικαστή με βάση την καλή πίστη.

Η απαγόρευση δεν ισχύει για συμψηφισμό με απαίτηση που έχει ο εργοδότης λόγω ζημίας που προξένησε με δόλο ο εργαζόμενος κατά την εκτέλεση της εργασίας του.

Προβλέπεται προνομιακή ικανοποίηση των αξιώσεων των εργαζομένων σε σχέση με τις απαιτήσεις των άλλων δανειστών του εργοδότη.

Ο μισθός, εφόσον δεν υπόκειται σε συμψηφισμό, είναι *ακατάσχετος* εκτός εάν πρόκειται με την κατάσχεση να ικανοποιηθούν απαιτήσεις για *διατροφή που στηρίζεται στο νόμο ή σε διάταξη τελευταίας βουλήσεως ή για συνεισφορά στις ανάγκες της οικογένειας* οπότε και επιτρέπεται η *κατάσχεση μέχρι το μισό*⁴¹.

Ο μισθωτός δεν μπορεί να παραιτηθεί από δικαιώματα που προκύπτουν από κανόνες δημόσιας τάξης και άρα ο μισθωτός δεν μπορεί να παραιτηθεί από το νόμιμο μισθό. Είναι, όμως, δυνατή η παραίτηση του μισθωτού για το τμήμα του μισθού του που είναι ανώτερο του νομίμου.

Αν δεν καταβάλλεται στον εργαζόμενο ο μισθός έχει την δυνατότητα να:

- Ασκήσει αγωγή κατά του εργοδότη για την εκπλήρωση των μισθοδοτικών του υποχρεώσεων.
- Ασκήσει το δικαίωμα επισχέσεως εργασίας μέχρι ο εργοδότης να εκπληρώσει τη δική του παροχή. Ο εργοδότης περιέρχεται σε κατάσταση υπερημερίας και οφείλει να καταβάλλει το συμφωνημένο μισθό παρά το γεγονός ότι δεν παρέχεται εργασία⁴².
- Θεωρήσει τη δόλια καθυστέρηση καταβολής του μισθού εκ μέρους του εργοδότη ως μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων της εργασίας και άρα ως καταγγελία της συμβάσεως. Επομένως, μπορεί να αξιώσει την καταβολή της νομίμου αποζημιώσεως που προβλέπεται στην περίπτωση αυτή⁴³. Η καθυστέρηση καταβολής που οφείλεται σε πραγματική οικονομική αδυναμία και όχι σε δόλια ενέργεια του εργοδότη δεν μπορεί να θεωρηθεί ως μονομερές βλαπτική μεταβολή.
- Ζητήσει την κήρυξη του εμπόρου εργοδότη σε κατάσταση πτωχεύσεως εφόσον σημαίνει η καθυστέρηση αυτή και γενικότερη παύση πληρωμών.
- Υποβάλει μήνυση αφού η καθυστέρηση καταβολής δεδουλευμένων αποδοχών συνιστά ποινικό αδίκημα ως προς το οποίο εφαρμόζεται και η αυτόφωρη διαδικασία.

⁴¹ Άρθρο 982 § 2 ΚΠολΔ.

⁴² Βάσει του άρθρου ΑΚ 325 αφού ο εργαζόμενος έχει κατά του εργοδότη αξίωση ληξιπρόθεσμη και συναφή με την οφειλή του. Ασκείται δε το δικαίωμα αυτό με σαφή δήλωση του εργαζομένου προς τον εργοδότη και υπόκειται στον έλεγχο καταχρηστικότητας του ΑΚ 281.

⁴³ Στην περίπτωση της συμβάσεως ορισμένου χρόνου μπορεί να θεωρήσει την μεταβολή αυτή ως σπουδαίο λόγο για τη λύση της συμβάσεως.

13. ΠΑΡΑΓΡΑΦΗ ΤΩΝ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΩΝ ΑΞΙΩΣΕΩΝ

Με βάση το άρθρο ΑΚ 250 αρ. 17, οι μισθολογικές αξιώσεις υπόκεινται σε 5ετη παραγραφή, η οποία άρχεται μόλις λήξει το έτος εντός του οποίου γεννήθηκε η αξίωση.

Για τους εργαζόμενους με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου με το δημόσιο ισχύει 2ετής παραγραφή των αξιώσεών τους.

Οι αξιώσεις των εργαζομένων, οι οποίες δεν έχουν μισθολογικό χαρακτήρα αλλά στηρίζονται στον αδικαιολόγητο πλουτισμό, όπως αυτές από την παράνομη εργασία κατά την Κυριακή δεν υπόκεινται στην πενταετή παραγραφή αλλά στη γενική εικοσαετή.

ΑΝΥΠΑΙΤΙΑ ΑΔΥΝΑΜΙΑ ΠΑΡΟΧΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΕΝΕΚΑ ΣΠΟΥΔΑΙΟΥ ΛΟΓΟΥ

Άρθρο ΑΚ 657: «Ο εργαζόμενος διατηρεί την αξίωσή του για το μισθό, αν ύστερα από δεκαήμερη τουλάχιστον παροχή εργασίας εμποδίζεται να εργαστεί από σπουδαίο λόγο που δεν οφείλεται σε υπαιτιότητά του. Ο εργοδότης έχει δικαίωμα να αφαιρέσει από το μισθό τα ποσά που εξαιτίας του εμποδίου καταβλήθηκαν στον εργαζόμενο από ασφάλιση υποχρεωτική κατά το νόμο.»

Απόκλιση από τον κανόνα του ΑΚ 380 και εισαγωγή υποχρέωσης του εργοδότη να παρέχει μισθό καίτοι ο εργαζόμενος δεν παρέχει εργασία για γεγονός για το οποίο δεν φέρει ευθύνη.

Η προστασία αυτή παρέχεται εφόσον ο εργαζόμενος παρέχει την εργασία του στον εργοδότη επί 10 μέρες τουλάχιστον και εμποδίζεται να εργαστεί από σπουδαίο λόγο, ο οποίος δεν οφείλεται σε υπαιτιότητά του.

Άρθρο ΑΚ 658: «Το χρονικό διάστημα κατά το οποίο διατηρείται, σύμφωνα με το προηγούμενο άρθρο, η αξίωση για το μισθό σε περίπτωση εμποδίου, δεν μπορεί να υπερβεί τον ένα μήνα, αν το εμπόδιο εμφανίστηκε ένα τουλάχιστον έτος μετά την έναρξη της σύμβασης, και το μισό μήνα σε κάθε άλλη περίπτωση. Η αξίωση για το διάστημα αυτό υπάρχει και αν ακόμη ο εργοδότης κατάγγειλε τη μίσθωση επειδή το εμπόδιο του παρείχε το δικαίωμα αυτό.»

Η αξίωση του εργαζομένου σύμφωνα με τη κρατούσα σε θεωρία και νομολογία άποψη δεν μπορεί να υπερβεί το χρονικό διάστημα του ενός ή του ημίσεως μηνός ανά εργασιακό έτος παρά την ύπαρξη πολλαπλών κωλυμάτων κατά τη διάρκεια του έτους αυτού.

Ο εργαζόμενος δεν μπορεί να παραιτηθεί από την αξίωση για το μισθό που θεσπίζουν οι διατάξεις των άρθρων ΑΚ 657-658 καθώς αυτές εισάγουν αναγκαστικό δίκαιο.

ΥΠΕΡΗΜΕΡΙΑ ΕΡΓΟΔΟΤΗ – ΑΔΥΝΑΜΙΑ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΝΑ ΑΠΟΛΕΧΕΤΑΙ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΛΟΓΩ ΑΝΩΤΕΡΑΣ ΒΙΑΣ

Άρθρο ΑΚ 656: «Αν ο εργοδότης έγινε υπερήμερος ως προς την αποδοχή της εργασίας ή αν η αποδοχή της εργασίας είναι αδύνατη από λόγους που τον αφορούν και δεν οφείλονται σε ανώτερη βία, ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να απαιτήσει το μισθό, χωρίς να είναι υποχρεωμένος να παράσχει την εργασία σ' άλλο χρόνο. Ο

εργοδότης όμως έχει δικαίωμα να αφαιρέσει από το μισθό καθετί που ο εργαζόμενος ωφελήθηκε από τη ματαίωση της εργασίας ή από την παροχή της αλλού.»

1. ΥΠΕΡΗΜΕΡΙΑ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

Την σύμβαση εξαρτημένης εργασίας χαρακτηρίζει η στενή ανταλλακτική σχέση εργασίας και μισθού. Εξαίρεση από τον κανόνα αυτό εισάγεται με το άρθρο ΑΚ 656.

Ο εργοδότης γίνεται υπερήμερος όταν δεν αποδέχεται την εργασία του μισθωτού, η οποία προσφέρεται κατά πραγματικό και προσήκοντα τρόπο ή όταν δεν προβαίνει στην απαιτούμενη πράξη ή σύμπραξη, χωρίς την οποία ο εργαζόμενος δεν μπορεί να προσφέρει την εργασία του.

Η υπερημερία επέρχεται ανεξαρτήτως πταίσματος του εργοδότη.

2. ΑΔΥΝΑΜΙΑ ΑΠΟΔΟΧΗΣ ΓΙΑ ΛΟΓΟ ΠΟΥ ΑΦΟΡΑ ΤΟΝ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

Όταν ο εργοδότης βρίσκεται σε αδυναμία να αποδεχθεί την εργασία του εργαζομένου για λόγο που αφορά τον ίδιο τον εργοδότη, ο εργαζόμενος διατηρεί την αξίωση για το μισθό του. Πρόκειται για τη *Θεωρία των Σφαιρών*, σύμφωνα με την οποία εφόσον ο λόγος για τον οποίο η παροχή και η αποδοχή της εργασίας καθίστανται αδύνατες αφορά την σφαίρα δράσεως του εργοδότη, πρέπει αυτός να αναλαμβάνει και τον κίνδυνο του μισθού με αποτέλεσμα να μπορεί ο μισθωτός να αξιώσει τον μισθό του.

Αν όμως τα τυχηρά περιστατικά που οδηγούν σε παύση της λειτουργίας της επιχείσεως εντάσσονται και ανήκουν στη σφαίρα δράσης του εργαζομένου, τότε πρέπει αυτός να αναλαμβάνει τον κίνδυνο του μισθού και να μην μπορεί να αξιώσει την καταβολή του από τον εργοδότη.

Στην σύγχρονη θεωρία περί της υπερημερίας υποστηρίζεται ότι επειδή η υπερημερία του εργοδότη επέρχεται άνευ πταίσματος αυτού, καταλήγουμε στα ίδια αποτελέσματα με την Θεωρία των Σφαιρών χωρίς να υφίσταται ανάγκη να καταφύγουμε σ' αυτή.

Όμως, στην περίπτωση που λόγω μερικής απεργίας η λειτουργία της επιχείσεως καθίσταται αδύνατη, η προσφυγή στην υπερημερία του εργοδότη και στην υποχρέωσή του να καταβάλλει στους *μη απεργούς* αποδοχές υπερημερίας, θα οδηγούσε σε νόθευση της ισότητας των όπλων μεταξύ των μερών του εργατικού αγώνα. Η διακοπή της λειτουργίας λόγω απεργίας *θεωρείται λόγος που αφορά τους εργαζομένους και όχι τον εργοδότη και άρα ο εργοδότης απαλλάσσεται από την υποχρέωση καταβολής μισθών*.

3. ΑΠΑΛΛΑΓΗ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΛΟΓΩ ΑΝΩΤΕΡΑΣ ΒΙΑΣ

Ο εργοδότης απαλλάσσεται εκ της υποχρέωσης καταβολής μισθού στον εργαζόμενο όταν ο λόγος που τον εμποδίζει να αποδεχθεί την εργασία του μισθωτού συνιστά ανωτέρα βία⁴⁴.

⁴⁴ Ανταποκρίνεται στην διάκριση τυχηρών και ανωτέρας βίας. Τυχηρά είναι τα γεγονότα, τα οποία δεν προβλέφθηκαν ούτε μπορούσαν να προβλεφθούν ή να αποφευχθούν από έναν μέσο συνετό άνθρωπο. Ανωτέρα βία συνιστούν τα γεγονότα, τα οποία δεν προβλέφθηκαν ούτε μπορούσαν να προβλεφθούν ή να αποφευχθούν ακόμη και με μέτρα άκρας σύνεσης και επιμέλειας (υποκειμενική θεωρία). Κατά την αντικειμενική θεωρία τα περιστατικά ανωτέρας βίας δεν αρκεί απλώς να ήταν απρόβλεπτα και αναπότρεπτα από τον οφειλέτη αλλά πρέπει να είναι και από τη φύση τους αναπότρεπτα, να είναι γεγονότα εξωτερικά ως προς τον οφειλέτη.

4. ΑΦΑΙΡΕΣΗ ΑΠΟ ΤΟ ΜΙΣΘΟ ΤΗΣ ΩΦΕΛΕΙΑΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ

Εφόσον από την υπερημερία του εργοδότη ή την αδυναμία του να αποδεχθεί την εργασία που προσέφερε ο εργαζόμενος, υπήρξε για τον τελευταίο ωφέλεια, τότε ο εργοδότης έχει δικαίωμα να αφαιρέσει αυτή από τον οφειλόμενο μισθό *εφόσον η ωφέλεια αυτή βρίσκεται σε αιτιώδη συνάφεια με την ματαίωση της παροχής στον εργοδότη*. Σκοπός είναι να μην αποβεί η υπερημερία πηγή κέρδους για τον εργαζόμενο και να μην καταστεί αυτός πλουσιότερος κατά την διάρκεια της υπερημερίας του εργοδότη.

Το γεγονός ότι ο εργαζόμενος κατά τη διάρκεια της υπερημερίας του εργοδότη, χρησιμοποιώντας τον ελεύθερο χρόνο που προέκυψε από την υπερημερία αυτή, παρέχει την εργασία του σε άλλο εργοδότη *δεν αίρει την υπερημερία του εργοδότη παρά μόνο του δίνει το δικαίωμα να αφαιρέσει την ωφέλεια αυτή του εργαζομένου από τον μισθό του*.

Επειδή ο εργοδότης δεν μπορεί να γνωρίζει τα σχετικά με την απασχόληση του εργαζομένου υπάρχει αξίωσή του προς παροχή πληροφόρησης από τον εργαζόμενο, ο οποίος έχει αντίστοιχη υποχρέωση απορρέουσα από την καλή πίστη. Για όσο χρόνο ο εργαζόμενος δεν προβαίνει στην παροχή των αναγκαίων πληροφοριών, ο εργοδότης δικαιούται να προβεί σε επίσχεση της καταβολής των μισθών υπερημερίας.

ΑΔΕΙΑ ΑΝΑΨΥΧΗΣ

1. ΕΝΝΟΙΑ

Εξυπηρετεί την βασική ανάγκη να ανανεώνονται οι πνευματικές και σωματικές δυνάμεις του εργαζομένου. Κατά την διάρκεια της άδειας ο εργαζόμενος απαλλάσσεται από την υποχρέωση να προσφέρει την εργασία του χωρίς ωστόσο να χάνει την αξίωση για το μισθό του.

Βασική νομοθετική βάση είναι ο α.ν. 539/1945. Όλοι⁴⁵ οι εργαζόμενοι οι οποίοι συνδέονται με σύμβαση ή σχέση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου, δικαιούνται να λάβουν ετήσια άδεια με αποδοχές από την έναρξη της απασχόλησής τους σε συγκεκριμένη υπόχρεη επιχείρηση. Η ισχύς των διατάξεων του α.ν. έχει ήδη επεκταθεί και στο οικόσιτο προσωπικό, στους μισθωτούς των δικηγορικών γραφείων και στους οδηγούς ιδιωτικών αυτοκινήτων.

Η συμπλήρωση του βασικού χρόνου απασχόλησης έχει πια απολέσει πλήρως τη σημασία της. Η άδεια χορηγείται από τον εργοδότη αναλογικώς (ποσοστό) με βάση το χρονικό διάστημα που απασχολήθηκε ο εργαζόμενος στον εργοδότη αυτό. Η αναλογία της χορηγούμενης άδειας υπολογίζεται βάσει ετήσιας άδειας 20 εργάσιμων ημερών επί πενθημέρου εβδομαδιαίας εργασίας και 24 εργάσιμων ημερών, επί εξαημέρου, η οποία αντιστοιχεί σε *12 μήνες συνεχούς απασχόλησης*.

Κατά το δεύτερο ημερολογιακό έτος, ο μισθωτός δικαιούται να λάβει την ετήσια κανονική άδεια με αποδοχές, η οποία *επαυξάνεται κατά μια (1) εργάσιμη μέρα για*

⁴⁵ Και οι μαθητευόμενοι, οι ευρισκόμενοι σε ετοιμότητα παροχής εργασίας και ενεργό αναμονή καθώς και οι απασχολούμενοι με άκυρη σύμβαση εργασίας αφού ο α.ν. αναφέρεται σε σχέση εργασίας. Δεν εφαρμόζονται στους διευθύνοντες υπαλλήλους.

κάθε έτος απασχόλησης επιπλέον του πρώτου μέχρι τις 26 εργάσιμες ημέρες για εξαήμερη και μέχρι τις 22 μέρες για πενθήμερη εργασία.

Για καθένα από τα επόμενα έτη, δικαιούται να λάβει την πλήρη την ετήσια κανονική άδεια με αποδοχές. Η άδεια αυτή, θα φθάσει τις 22 ημέρες επί πενθημέρου και τις 26 επί εξαήμερου, εάν έχουν συμπληρωθεί 2 έτη απασχόλησης εντός του τρίτου αυτού ημερολογιακού έτους.

Στην άδεια υπολογίζονται μόνο οι εργάσιμες ημέρες και τα χρονικά διαστήματα κατά τα οποία ο μισθωτός απείχε λόγω ασθένειας βραχείας διάρκειας, στρατεύσεως, απεργίας ή ανωτέρας βίας. Δεν συμπεριλαμβάνονται οι Κυριακές, οι αργίες και οι ημέρες ασθένειας (κατά τις οποίες ο μισθωτός παρέμεινε στο σπίτι του ή νοσηλεύτηκε σε νοσοκομείο), που εμπίπτουν στο διάστημα της άδειας. Για τους μισθωτούς πενθήμερης εργασίας δεν περιλαμβάνεται στον αριθμό ημερών αδειάς, η ημέρα της εβδομάδας κατά την οποία δεν παρέχουν εργασία λόγω πενθημέρου.

Χρόνος υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη	Ημέρες άδειας		Αποδοχές άδειας	Επίδομα άδειας
	Σύστημα 6 εργάσιμων ημερών εβδομαδιαίως	Σύστημα 5 εργάσιμων ημερών εβδομαδιαίως		
1 έτος συμπληρωμένο	24	20	24 ημ/σθια ή 24/25 του μισθού	13ημ/σθια ή μισός μισθός
2 έτη συμπληρωμένα	25	21	25 ημ/σθια ή ένας μισθός	13 ημ/σθια ή μισός μισθός
3 έτη συμπληρωμένα και άνω	26	22	26 ημ/σθια ή ένας μισθός	13 ημ/σθια ή μισός μισθός
10 έτη συμπληρωμένα στον ίδιο εργοδότη ή 12 έτη συμπληρωμένα σε διαφορετικούς εργοδότες	30	25	Τόσα ημερομίσθια όσα οι ημέρες άδειας (εργάτες) ή ένας (1) μηνιαίος μισθός και επιπλέον τόσα εικοστά πέμπτα του μισθού όσες οι εργάσιμες ημέρες της άδειας πέραν του μήνα	13 ημ/σθια ή μισός μισθός

2. ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΑΔΕΙΑΣ

Κατά τη διάρκεια της άδειας ο μισθωτός δικαιούται να λάβει από τον εργοδότη τις "συνήθεις αποδοχές" που θα ελάμβανε αν πραγματικά απασχολούνταν στην επιχείρηση κατά τον αντίστοιχο χρόνο της άδειάς του. Στην έννοια των συνήθων

αποδοχών περιλαμβάνεται, ότι καταβάλλεται στο μισθωτό τακτικά και μόνιμα⁴⁶ ως αντάλλαγμα της εργασίας του, τόσο ο πάγιος μισθός ή το ημερομίσθιο, όσο και κάθε είδους πρόσθετες συμπληρωματικές παροχές, είτε σε χρήμα είτε σε είδος (όπως λ.χ. τροφή, κατοικία, ποσοστά, επιδόματα κλπ).

Οι μισθωτοί που αμείβονται κατ' αποκοπήν πλην του σταθερού μισθού τους δικαιούνται να λάβουν κατά τη διάρκεια της άδειάς τους τις αποδοχές των εργάσιμων ημερών τους με βάση το μέσο όρο των ημερήσιων αποδοχών τους από τη λήξη της άδειας του προηγούμενου έτους ή από την πρόσληψή τους.

Τόσο οι αποδοχές άδειας όσο και το επίδομα άδειας προκαταβάλλονται στον μισθωτό κατά την έναρξη της άδειας του και δεν συμψηφίζονται με ανώτερες των νομίμων καταβαλλόμενες αποδοχές.

Οι διατάξεις για την άδεια και το επίδομα είναι διατάξεις αναγκαστικού δικαίου. Επομένως οποιαδήποτε συμφωνία περιορίζει τα δικαιώματα των μισθωτών είναι άκυρη ενώ έγκυρη είναι οποιαδήποτε συμφωνία προβλέπει ευνοϊκότερες για τον μισθωτό ρυθμίσεις. Επίσης απαγορεύεται ο συμψηφισμός των αποδοχών και του επιδόματος άδειας με τον μισθό του εργαζομένου.

3. ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΔΕΙΑΣ

Εκτός από τις αποδοχές της άδειας ο μισθωτός δικαιούται και επίδομα άδειας. Το επίδομα άδειας δεν μπορεί να υπερβεί για όσους αμείβονται με μισθό το μισό μισθό και για όσους αμείβονται με ημερομίσθιο τα 13 ημερομίσθια.

Η καταβολή του επιδόματος άδειας προϋποθέτει ότι ο μισθωτός έχει δικαίωμα να λάβει την κανονική άδεια. Επομένως, σύμφωνα με τη νομολογία, όταν η ασθένεια του μισθωτού υπερβεί τα όρια της ασθένειας βραχείας διάρκειας, ο μισθωτός δεν δικαιούται να λάβει ούτε την άδεια ούτε το επίδομα άδειας.

4. ΤΡΟΠΟΣ ΧΟΡΗΓΗΣΗΣ ΤΗΣ ΑΔΕΙΑΣ

Η άδεια πρέπει να λαμβάνεται αυτούσια, να απέχει, δηλαδή, πραγματικά ο εργαζόμενος από την εργασία του. Είναι άκυρη η συμφωνία που προβλέπει παραίτηση του εργαζομένου από την αυτούσια λήψη της άδειάς του έναντι της καταβολής αυξημένων αποδοχών ή αποζημίωσης.

Είναι επιτρεπτή από τον εργοδότη η κατάτμηση του χρόνου άδειας εξαιτίας ιδιαίτερα σοβαρής ή επείγουσας ανάγκης που προκύπτει στο πλαίσιο της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης. Η κατάτμηση μπορεί να γίνει σε δύο περιόδους εντός του αυτού ημερολογιακού έτους. Η πρώτη περίοδος της άδειας που χορηγείται με αυτό τον τρόπο δεν μπορεί να είναι μικρότερη των έξι (6) εργάσιμων ημερών επί εξαήμερου εβδομαδιαίας εργασίας και των πέντε (5) εργάσιμων ημερών επί πενθημέρου ή δώδεκα (12) εργάσιμων ημερών εάν πρόκειται για ανήλικο εργαζόμενο.

Επιτρέπεται η κατάτμηση του χρόνου άδειας και σε περισσότερες των δυο περιόδων. Η διαδικασία αυτή, η οποία προβλέπει έγγραφη αίτηση του εργαζομένου προς τον εργοδότη, θα πρέπει να περιλαμβάνει την χορήγηση ενιαίου τμήματος άδειας δέκα (10) εργάσιμων ημερών επί πενθημέρου ή δώδεκα (12) εργάσιμων ημερών επί εξαήμερου εβδομαδιαίας εργασίας ή δώδεκα (12) εργάσιμων ημερών, εάν πρόκειται για ανήλικο εργαζόμενο. Η παραπάνω διαδικασία υπάγεται στις σχετικές διατάξεις

⁴⁶ Και η αμοιβή για νόμιμη υπερωριακή εργασία και για υπερεργασία, οι προσαυξήσεις της Κυριακής και της εργασίας τη νύκτα, η αμοιβή για εργασία τα Σάββατα και ο ειθισμένος μισθός για πρόσθετη εργασία. Όχι η αποζημίωση για παράνομη υπερωριακή εργασία.

της νομοθεσίας για την άδεια, οι οποίες προβλέπουν τη χορήγηση αδειάς ή τμήματος αδειάς από τον εργοδότη στον εργαζόμενο μετά από συνεννόηση των δυο μερών⁴⁷.

5. ΧΡΟΝΟΣ ΧΟΡΗΓΗΣΗΣ ΤΗΣ ΑΔΕΙΑΣ

Ο εργοδότης έχει υποχρέωση να χορηγεί άδεια στο μισό προσωπικό που τη δικαιούται, στο χρονικό διάστημα από 1^η Μαΐου μέχρι 30^η Σεπτεμβρίου του κάθε έτους. Επίσης υποχρεούται να χορηγήσει την άδεια το πολύ εντός διμήνου από τότε που τη ζητεί ο εργαζόμενος.

Ο προγραμματισμός της χορηγήσεως των αδειών του προσωπικού ρυθμίζεται με συμφωνία μεταξύ εργοδότη και συμβουλίου των εργαζομένων όταν δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση.

Η χορήγηση της άδειας των ανηλίκων εργαζομένων γίνεται σε συνεχείς ημέρες κατά τη διάρκεια των σχολικών διακοπών.

Δεν επιτρέπεται η μεταφορά της άδειας στο επόμενο ή στα επόμενα έτη και πρέπει να χορηγείται μέχρι το τέλος του έτους στο οποίο αντιστοιχεί *ανεξάρτητα από το αν ο μισθωτός υποβάλλει ή όχι αίτηση*. Η μεταφορά αυτή αν γίνει είναι άκυρη και ο εργοδότης οφείλει την αποζημίωση αδειάς καθώς πλέον δεν μπορεί να χορηγήσει την άδειά στην αυτούσια μορφή της. Είναι όμως δυνατό η άδεια που άρχισε μέσα στο έτος που αντιστοιχεί να συνεχισθεί και στο επόμενο έτος, ιδιαίτερα αν συμφωνεί ο εργαζόμενος ή συμπλήρωσε το βασικό χρόνο σε χρονικό σημείο που δεν επαρκεί για να χορηγηθεί η άδεια ολόκληρη στο έτος που αντιστοιχεί.

6. ΟΜΑΔΙΚΗ ΧΟΡΗΓΗΣΗ ΑΔΕΙΑΣ

Η χορήγηση ομαδικών αδειών, δηλαδή ταυτόχρονα σε όλους τους εργαζόμενους με παράλληλο κλείσιμο της επιχείρησης, *δεν επιτρέπεται να γίνεται μονομερώς* από τον εργοδότη και σε βάρος των εύλογων συμφερόντων των μισθωτών, παρά μόνο με κοινή συμφωνία του εργοδότη με τους εργαζόμενους ή με τους αντιπροσώπους τους (συμβούλια εργαζομένων, σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας) και πρέπει να προγραμματίζεται στο χρονικό διάστημα από 1η Μαΐου μέχρι 30η Σεπτεμβρίου.

Ο εργοδότης λοιπόν οφείλει να ενημερώνει το προσωπικό για την πρόθεσή του να χορηγήσει ομαδικά τις ετήσιες άδειες. Εάν κάποιοι εργαζόμενοι έχουν ήδη λάβει την άδεια αναπληρώνοντας τους πριν την χρονική περίοδο της ομαδικής άδειας και δεν γνώριζαν την προοπτική της ομαδικής χορήγησης δικαιούνται των αποδοχών τους κατά το χρονικό αυτό διάστημα. Αντιθέτως, αν το γνώριζαν δεν δικαιούνται των αποδοχών αυτών κατά το χρονικό διάστημα διακοπής των εργασιών της επιχείρησης.

7. ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΜΗ ΧΟΡΗΓΗΣΗΣ ΤΗΣ ΑΔΕΙΑΣ

Ο εργοδότης που αρνείται να χορηγήσει στο μισθωτό την ετήσια άδειά του μέχρι το τέλος του έτους στο οποίο αντιστοιχεί, οφείλει να καταβάλλει σ' αυτόν τις αντίστοιχες αποδοχές των ημερών αδειάς. Με την πάροδο του έτους η αξίωση για αυτούσια παροχή της άδειας μετατρέπεται σε αξίωση χρηματική.

Αν η μη χορήγηση οφείλεται σε πταίσμα του εργοδότη οφείλει να καταβάλλει τις αποδοχές με προσαύξηση 100%, η οποία έχει το χαρακτήρα αστικής ποινής. Η διαπίστωση από τα όργανα του Υπουργείου Εργασίας αποτελεί απλό αποδεικτικό στοιχείο για την ύπαρξη πταίσματος.

⁴⁷ Άρθρο 4 του ΑΝ 539/45.

Γίνεται δεκτό στη νομολογία ότι αν ο εργαζόμενος δεν ζήτησε με αίτησή του να του χορηγηθεί η άδεια αφενός ο εργοδότης υποχρεούται να του την χορηγήσει και άρα αν δεν την χορηγήσει οφείλει τις αποδοχές, αφετέρου ο εργαζόμενος δεν δικαιούται την προσαύξηση του 100%. Το ίδιο γίνεται δεκτό όταν ο μισθωτός αρνήθηκε να λάβει την άδειά του.

Δεν διπλασιάζεται το επίδομα αδειάς που οφείλει να χορηγηθεί.

Οι αποδοχές αδειάς θα υπολογισθούν με βάση το χρονικό σημείο που θέτει ο νόμος ως τελευταίο όριο για τη χορήγησή της, δηλαδή την 31^η Δεκεμβρίου του έτους στο οποίο αντιστοιχεί. Η ίδια ημέρα αποτελεί και τη δήλη ημέρα για την καταβολή των αποδοχών αδειάς και του επιδόματος αδειάς εκτός αν λύθηκε νωρίτερα η εργασιακή σχέση.

8. ΛΥΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΣΧΕΣΗΣ ΚΑΙ ΑΔΕΙΑ

Σε κάθε περίπτωση λύσης της σύμβασης εργασίας πριν την λήψη της κανονικής αδειάς προβλέπεται η καταβολή σε χρήμα των αποδοχών αδειάς.

Κατά το *πρώτο ημερολογιακό έτος* (μέσα στο οποίο προσλήφθηκε), όπως και για το δεύτερο ημερολογιακό έτος, ο μισθωτός δικαιούται να λάβει αποδοχές αδειάς *ίσες με δύο (2) ημερομίσθια για κάθε μήνα απασχόλησης*. Επίσης, δικαιούται ως *επίδομα αδειάς να λάβει δύο ημερομίσθια ανά μήνα, μέχρι τη συμπλήρωση μισού μισθού* (αν αμείβεται με μισθό) ή δεκατριών (13) ημερομισθίων (αν αμείβεται με ημερομίσθιο) δηλαδή εάν έχει συμπληρώσει εξήμισυ (6,5) μήνες δικαιούται ολόκληρο το επίδομα αδειάς. Στην περίπτωση της σύμβασης ορισμένου χρόνου για χρονικό διάστημα μικρότερο του έτους είναι δυνατόν οι αποδοχές να καταβάλλονται τμηματικά σε δόσεις ή με τον μισθό κατόπιν ειδικής συμφωνίας.

Κατά το τρίτο ημερολογιακό έτος και για όλα τα επόμενα δικαιούται να λάβει εκείνες τις αποδοχές αδειάς και επίδομα αδειάς που θα λάμβανε, εάν έπαιρνε την άδειά του κατά την ημερομηνία λύσης της εργασιακής του σχέσης.

9. ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΕΙΣ ΚΑΤΑ ΤΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΗΣ ΑΔΕΙΑΣ

Σύμφωνα με το άρθρο 5 του α.ν. 539/1945 απαγορεύεται κατά τη διάρκεια της αδειάς να:

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

10. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΟΥ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΟΣ ΑΔΕΙΑΣ

Ο εργοδότης που παραβιάζει τις σχετικές διατάξεις υπέχει ποινικής ευθύνης ύστερα από έγκληση των δημοσίων οργάνων ή/και των μισθωτών.

Ο μισθωτός μπορεί να προβεί σε επίσχεση εργασίας ή να θεωρήσει την εργοδοτική συμπεριφορά ως μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας. Επίσης μπορεί να αξιώσει δικαστικά την παροχή της άδειάς του αυτούσιας. Τέλος, μπορεί να ζητήσει αποζημίωση λόγω υλικής και ηθικής βλάβης που υπέστη πέραν της αστικής κυρώσεως.

11. ΤΗΡΗΣΗ ΒΙΒΛΙΟΥ ΑΔΕΙΩΝ

Ο εργοδότης υποχρεούται να τηρεί βιβλίο αδειών στο οποίο θα αναγράφονται τα στοιχεία του εργαζόμενου, την περίοδο χορήγησης της άδειας καθώς και τις αποδοχές αδειάς. Όταν ο μισθωτός λάβει την άδεια του και πληρωθεί τις αποδοχές αυτής, οφείλει να υπογράψει έναντι αυτών.

12. ΠΑΡΑΓΡΑΦΗ

Οι αξιώσεις για καταβολή των αποδοχών και της προσαυξήσεως του 100% υπόκεινται σε 5ετή παραγραφή.

ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΤΟΥ ΜΙΣΘΩΤΟΥ

Σύμφωνα με την κλασική αντίληψη ο εργοδότης εξαντλεί τις υποχρεώσεις του καταβάλλοντας τον μισθό και δεν υποχρεούται να αποδέχεται τις υπηρεσίες των εργαζομένων και έχει μόνο δικαίωμα προς τούτο. Περιέρχεται δε μόνο σε υπερημερία δανειστή.

Νομολογία του ΑΠ: ο εργοδότης υποχρεούται να αποδέχεται τις νόμιμα προσφερόμενες υπηρεσίες του εργαζόμενου μόνο όταν:

- i. Έχει συμφωνηθεί ειδικά, ρητώς ή σιωπηρώς ότι ο εργοδότης υποχρεούται να απασχολεί πραγματικά τον εργαζόμενο.
- ii. Η υποχρέωση αυτή προκύπτει από ρητή διάταξη νόμου ή ΣΣΕ.
- iii. Προκύπτει από τις αρχές της καλής πίστης και τις ειδικές περιστάσεις, ότι ο εργαζόμενος έχει ιδιαίτερο ενδιαφέρον⁴⁸ να απασχολείται πραγματικά.

Η Θεωρία, αποδεχόμενη ότι η εργασία αποτελεί σε κάθε περίπτωση σημαντικό παράγοντα ανάπτυξης της προσωπικότητας, δέχεται πως ο εργοδότης έχει σε κάθε περίπτωση υποχρέωση και ο εργαζόμενος δικαίωμα να απασχολείται πραγματικά⁴⁹.

Σε κάθε περίπτωση η υποχρέωση αυτή του εργοδότη αργεί αν έχει δικαιολογημένο συμφέρον της επιχείρησης να μην τον απασχολεί, οπότε η σχετική αξίωση του εργαζόμενου εμφανίζεται ως καταχρηστική.

Εάν ο εργοδότης δεν τηρεί την υποχρέωσή του αυτή, ο εργαζόμενος δικαιούται να θεωρήσει την ενέργεια αυτή ως μονομερή βλαπτική μεταβολή και κατά συνέπεια ως καταγγελία της σύμβασης εργασίας, να ζητήσει αποζημίωση για την ηθική βλάβη που υπέστη ή να ζητήσει την ποινική δίωξη του εργοδότη κατά το άρθρο 22 § 2 του ν. 1264/82.

ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΤΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ ΜΙΣΘΩΤΟΥ

1. ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΑ

Η προσωπικότητα του εργαζόμενου μπορεί να ορισθεί ως το σύνολο των καταστάσεων, δικαιωμάτων και υποχρεώσεων που απορρέουν από την ιδιαιτερότητά

⁴⁸ Το συμφέρον μπορεί να είναι υλικό ή απλό ηθικό συμφέρον όταν ο εργαζόμενος προσδοκά εύλογα να αναπτύξει την προσωπικότητά του και τις ιδιαιτερότητές του, την φήμη του κτλ.

⁴⁹ Άρθρα 2 § 1, 5 § 1, 22 § 1 του Συντάγματος και ΑΚ 57 επ., ΑΚ 281,288.

του ως έλλογου και συνειδητού όντος και κατοχυρώνουν την ευχέρειά του να ολοκληρώνει τη σωματική, πνευματική και ψυχική του υπόσταση με την παροχή εξαρτημένης εργασίας.

Η υποχρέωση σεβασμού της προσωπικότητας του εργαζομένου προκύπτει από το πλέγμα των διατάξεων των άρθρων 5 § 1 και 22 § 1 του Συντάγματος καθώς και των ΑΚ 57 επ. Στην υποχρέωση προστασίας της προσωπικότητας του ανήλικου εργαζομένου αναφέρεται ο Κώδικας για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων στο άρθρο 51 § 2.

2. ΕΛΕΥΘΕΡΙΑ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΤΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΤΑ ΟΡΙΑ ΤΗΣ

Η άσκηση του δικαιώματος της ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας του εργαζομένου συγκρούεται με την επιχειρηματική ελευθερία του εργοδότη, η οποία αποτελεί μορφή της ελεύθερης ανάπτυξης της δικής του προσωπικότητας.

Πρέπει λοιπόν, κάθε φορά να ερευνάται αν υπάρχουν αντικειμενικά εύλογες αιτίες που να δικαιολογούν τον περιορισμό του δικαιώματος της ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας του εργαζομένου και μάλιστα μόνο στο αναγκαίο μέτρο. Πρέπει επομένως να γίνεται *συνεκτίμηση in concreto* των παραγόντων της εκπλήρωσης των εργασιακών καθηκόντων και της ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας του εργαζομένου προκειμένου να καταλήξουμε σχετικά με τη νομιμότητα ενός συγκεκριμένου περιορισμού.

Η προστασία του δικαιώματος της ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας του εργαζομένου καλύπτει όλη τη φάση της λειτουργίας της εργασιακής σχέσης, την σύναψη, τη λειτουργία και τη λύση της.

3. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΕΞΩΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΣΦΑΙΡΑΣ

Οι μισθωτοί μπορούν να ασκούν ελεύθερα στην ιδιωτική τους ζωή τα ατομικά δικαιώματα που τους αναγνωρίζονται από την έννομη τάξη και να τα αναπτύσσουν εκεί ελεύθερα. Οι συμβατικές υποχρεώσεις του εργαζομένου αφορούν μόνο εκείνες τις πλευρές της προσωπικότητάς του που είναι λειτουργικά συνδεδεμένες με το αντικειμενικό περιεχόμενο των επαγγελματικών καθηκόντων του. Οι σχετικές συμβατικές ρήτρες είναι άκυρες και απαγορεύεται η υποβολή σχετικών ερωτήσεων και ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα στο ψεύδος.

Μόνο κατ' εξαίρεση μπορούν να ληφθούν υπόψη τα στοιχεία της ιδιωτικής ζωής του μισθωτού εφόσον συνδέονται στενά με την εκπλήρωση των επαγγελματικών του καθηκόντων (π.χ. για τους εργαζόμενους σε ιδεολογικά προσανατολισμένη επιχείρηση).

4. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΑΣΚΗΣΗΣ ΤΩΝ ΑΤΟΜΙΚΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΜΕΣΑ ΣΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ

Η δυνατότητα άσκησης των ατομικών δικαιωμάτων κατά τη διάρκεια της εκπλήρωσης της υποχρέωσης εργασίας έχει πολύ μεγάλη σημασία για την ανάπτυξη της προσωπικότητας του εργαζομένου καθώς είναι πολύ σημαντική η κατοχύρωση ορισμένων τομέων αυτονομίας απέναντι στην άσκηση του οργανωτικού-διευθυντικού δικαιώματος, οι οποίοι απορρέουν από την ιδιότητα του εργαζομένου ως ατόμου.

Ο εργαζόμενος μπορεί και δικαιούται να διεκδικήσει την έκφραση της γνώμης του και των αντιλήψεών του και μέσα στους χώρους εργασίας όπως και να διαλέγει

την προσωπική του εμφάνιση. Επιπλέον, δικαιούται να αποκρούει εκείνες τις μορφές άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος (π.χ. σωματικές έρευνες ή συλλογή δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα), οι οποίες προσβάλλουν την προσωπικότητά του ή επιβάλλουν καταπιεστικές μεθόδους ελέγχου.

5. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ ΑΤΟΜΟΥ ΩΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ

Οι οποιεσδήποτε μορφές άσκησης του εργοδοτικού δικαιώματος θα πρέπει να μην επιφέρουν βλάβη σε ειδικότερες πλευρές της προσωπικότητας του μισθωτού όπως η επαγγελματική του τιμή και αξιοπρέπεια και οι χώροι εργασίας θα πρέπει να διαρρυθμίζονται έτσι ώστε να μην απειλούν βλάβη για τη ζωή, την υγεία και τη σωματική ακεραιότητα των εργαζομένων. Επιπλέον, θα πρέπει η παροχή εργασίας να συμβάλει στην ολοκλήρωση του εργαζομένου, στην ανάπτυξη της προσωπικότητας του.

Δεν αποτελούν προσβολή της προσωπικότητας του μισθωτού οι ενέργειες του εργοδότη, οι οποίες ήταν επιβεβλημένες και αποτελούσαν το αναγκαίο μέτρο για την αποκάλυψη της παράνομης δραστηριότητας του εργαζομένου.

6. ΑΞΙΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΜΙΣΘΩΤΟΥ

Ο μισθωτός δικαιούται να αξιώσει χρηματική ικανοποίηση για ηθική βλάβη που υπέστη από τις ενέργειες του εργοδότη. Οι πράξεις αυτές πρέπει να είναι παράνομες είτε γιατί υπερβαίνουν τα όρια του διευθυντικού δικαιώματος είτε γιατί αποτελούν καταχρηστική άσκηση του δικαιώματος αυτού και προσβάλλουν την προσωπικότητα του μισθωτού.

Μπορεί η μειωτική αυτή της προσωπικότητας του μισθωτού συμπεριφορά να συνιστά μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας και άρα ο εργαζόμενος μπορεί να τη θεωρήσει καταγγελία και να ζητήσει τη νόμιμη αποζημίωση. Δεν απαιτείται πταίσμα του εργοδότη, αρκεί να δημιούργησε τέτοιες συνθήκες ώστε καλόπιστα και αντικειμενικά να μην είναι πλέον δυνατή η εκπλήρωση των υποχρεώσεων του μισθωτού για παροχή εργασίας με πνεύμα αμοιβαίας κατανόησης και συνεργασίας.

ΑΡΧΗ ΤΗΣ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ⁵⁰

1. ΕΝΝΟΙΑ

Η αρχή της ίσης μεταχείρισης απαγορεύει την άνιση μεταχείριση όλων των εργαζομένων του αυτού εργοδότη που προσφέρουν όμοια εργασία, έχουν τα αυτά προσόντα και εργάζονται υπό τις αυτές συνθήκες. Η αρχή αυτή δεσμεύει κάθε εργοδότη καθώς αναπτύσσει άμεση τριτενέργεια στις σχέσεις μεταξύ ιδιωτών με αποτέλεσμα ο εργαζόμενος να μπορεί άμεσα να αξιώσει από τον εργοδότη οικειοθελείς παροχές που αυτός χορηγεί στους άλλους εργαζόμενους.

⁵⁰ Προβλέπεται στο άρθρο 22 § 1 του Συντάγματος παρά το ότι αυτό αναφέρεται μόνο σε δικαίωμα αμοιβής, εισάγει γενικότερη αρχή εναρμονισμένη και με την αρχή της ισότητας του άρθρου 4. Κατά πάγια νομολογία απορρέει και από το ΑΚ 288 αφού πρόκειται για θεμελιώδη επιταγή της συναλλακτικής καλής πίστης.

Επίσης εφαρμογή έχει η αρχή της ισότητας, κατά την οποία ο νομοθέτης δεν επιτρέπεται να εισαγάγει αδικαιολόγητες διακρίσεις και να αποκλείει από τη συγκεκριμένη ρύθμιση άτομα ή κατηγορία ατόμων εκτός αν η διαφορετική αυτή ρύθμιση δεν είναι αυθαίρετη γιατί επιβάλλεται από κάποιον λόγο γενικότερου συμφέροντος.

2. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Η αρχή της ίσης μεταχειρίσεως εφαρμόζεται:

- i. Κατά πρώτο λόγο επί των οικειοθελών παροχών. Επί των παροχών δηλαδή που ο εργοδότης καταβάλλει εκουσίως κατά το μέτρο που υπερβαίνουν τις νόμιμες ή από ΣΣΕ παροχές. Κατά τη νομολογία δεν είναι οικειοθελείς οι παροχές που χορηγούνται από τον εργοδότη με πλάνη περί της υπάρξεως νομικής υποχρέωσης.
Αν για τις οικειοθελείς παροχές έχει δημιουργηθεί επιχειρησιακή συνήθεια τότε ο εργαζόμενος έχει ευθεία αξίωση για καταβολή της παροχής από την διαμορφωθείσα επιχειρησιακή συνήθεια και η βάση από την αρχή της ίσης μεταχειρίσεως είναι απλά επικουρική.
- ii. Και επί των παροχών που καταβάλλει ο εργοδότης προς εκπλήρωση συμβατικής υποχρεώσεως. Ο εργοδότης δεν μπορεί να προβαίνει κατά την ενάσκηση της συμβατικής ελευθερίας (ΑΚ 361) σε *αυθαίρετες διαφοροποιήσεις* μεταξύ των εργαζομένων όπως όταν δεν συνομολογούνται εξατομικευμένοι όροι εργασίας που να ανταποκρίνονται στις ανάγκες της κάθε περιπτώσεως.
- iii. Όχι μόνο στις παροχές που έχουν οικονομικό χαρακτήρα αλλά και σε κάθε άλλου είδους παροχές που αφορούν ωφελήματα οιασδήποτε μορφής.
- iv. Κατά την άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος εκ μέρους του εργοδότη. Κατά την κατανομή από τον εργοδότη των ωφελημάτων και των βαρών (κατανομή σε βάρδιες, μεταθέσεις και υπερωρίες) θα πρέπει να λαμβάνεται υπ' όψιν, κατά εφαρμογή της καλής πίστης, η αρχή της ίσης μεταχείρισης μεταξύ των εργαζομένων.
- v. Κατά την άσκηση του δικαιώματος καταγγελίας. Κυρίως όταν πραγματοποιούνται στην εκμετάλλευση απολύσεις για οικονομικοτεχνικούς λόγους όπου η επιλογή των απολυτέων πρέπει να γίνεται με αντικειμενικά κριτήρια. Κατά την νομολογία δεν εφαρμόζεται η αρχή αυτή όταν συντρέχει περίπτωση καταγγελίας για σπουδαίο λόγο, όταν, δηλαδή, δεν καταγγέλλεται και η σύμβαση εργασίας άλλων υπαλλήλων που υπέπεσαν στο ίδιο παράπτωμα.

3. ΠΡΟΥΠΟΘΕΣΕΙΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΗΣ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ

- i. Ενεργός εργασιακή σχέση: εφαρμόζεται εφόσον υπάρχει και για όσο χρόνο υπάρχει η εργασιακή σχέση. Ο εργαζόμενος δεν έχει αξίωση να επαναπροσληφθεί επειδή επαναπροσλήφθηκαν άλλοι μισθωτοί. Ο εργαζόμενος όμως έχει δικαίωμα να αξιώσει την παροχή που χορηγείται αναδρομικώς, ανάγεται δηλαδή σε χρόνο κατά τον οποίο υπήρχε ενεργός σύμβαση εργασίας. Επίσης έχει δικαίωμα να αξιώσει την χορήγηση παροχών ή προσθέτων αποζημιώσεων που καταβάλλονται κατά τη λύση της συμβάσεως.
- ii. Νόμιμη παροχή: η παροχή πρέπει να καταβάλλεται νομίμως στους άλλους μισθωτούς.

iii. Οικειοθελής παροχή: δεν είναι οικειοθελείς και άρα δεν καταβάλλονται εκουσίως οι παροχές που χορηγεί ο εργοδότης με βάσει νόμου, ΣΣΕ, κανονισμού ή διαιτητικής απόφασης.

iv. Απασχόληση στον ίδιο εργοδότη: οι συγκρινόμενοι εργαζόμενοι πρέπει να απασχολούνται στον αυτόν εργοδότη. Στην περίπτωση των ομίλων εταιριών και τον δανεισμό του εργαζομένου από μια εταιρία του ομίλου σε μια άλλη, εργοδότης του μισθωτού παραμένει η αντισυμβαλλόμενη εταιρία και αυτή είναι που ασκεί το διευθυντικό δικαίωμα καθώς πρόκειται για ξεχωριστό νομικό πρόσωπο που διατηρεί την αυτοτέλειά του. Μέσα στην εκμετάλλευση, η οποία αποτελεί πεδίο εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης διαμορφώνεται η κοινότητα των σχέσεων εργασίας, η οποία αποτελεί και το δικαιολογητικό λόγο αυτής. Όμως, η διάσπαση της επιχείρησης σε περισσότερες εκμεταλλεύσεις δεν μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως μέσο για την καταστρατήγηση της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως.

v. Ουσιωδώς όμοια εργασία: οι συγκρινόμενοι μισθωτοί να προσφέρουν όμοια εργασία, να έχουν τα αυτά προσόντα και να εργάζονται υπό τις αυτές συνθήκες. Ωστόσο, κατά πάγια νομολογία, επιτρέπονται αποκλίσεις από την ίση μεταχείριση, όταν *συντρέχουν ειδικοί κατ' αντικειμενική κρίση λόγοι*, οι οποίοι καθιστούν τη διαφορετική μεταχείριση *εύλογη και δίκαιη*.

Έχει κριθεί ότι αποτελούν ειδικούς λόγους τα διαφορετικά τυπικά προσόντα, η διαφορετική απόδοση στην εργασία, η διαφορετική προϋπηρεσία, και γενικότερα όταν οι συγκρινόμενοι μισθωτοί *ανήκουν σε διαφορετική κατηγορία*. Όμως, ποια είναι ή έκταση της ελευθερίας των μερών να θεσπίζουν τέτοιους διαφοροποιητικούς λόγους και να δημιουργούν κατηγορίες εργαζομένων;

Πρόκειται για το γενικότερο ζήτημα της σχέσης της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως με τη συμβατική ελευθερία.

Κατά μια πρώτη άποψη που κρατεί στο γερμανικό δίκαιο, προβάδισμα δίνεται στη συμβατική ελευθερία και ο εργοδότης κατά τη χορήγηση των παροχών έχει ευρεία διακριτική ευχέρεια να θεσπίζει όρους και προϋποθέσεις και να καθορίζει τις ομάδες των εργαζομένων που θα δικαιούνται τις παροχές αυτές. Η αρχή της ίσης μεταχειρίσεως εφαρμόζεται όταν ο εργοδότης έχει θέσει και ακολουθεί κάποιον γενικό κανόνα και δεν διαπραγματεύεται ατομικώς. Η θέσπιση γενικών κανόνων για την καταβολή της παροχής και τη διαμόρφωση της ομάδας των εργαζομένων πρέπει να γίνεται με αντικειμενικά κριτήρια, τα οποία να ανταποκρίνονται στο σκοπό της παροχής.

Στο ελληνικό δίκαιο, η νομολογία εφαρμόζει την αρχή της ίσης μεταχειρίσεως σε κάθε περίπτωση εργοδοτικής παροχής ή μέτρου κατά την οποία ο αποκλεισθείς μισθωτός προσφέρει όμοια εργασία, έχει τα αυτά προσόντα και εργάζεται υπό τις αυτές συνθήκες. Κατά την νομολογία πάλι οι οποιεσδήποτε αποκλείσεις πρέπει να γίνονται με αντικειμενικά κριτήρια:

- Η προσφερόμενη από το μισθωτό εργασία και ο σκοπός της παροχής από τον οποίο εξαρτώνται και οι προϋποθέσεις για την καταβολή της.
- Κατά τον προσδιορισμό του σκοπού της παροχής, ο εργοδότης έχει διακριτική ευχέρεια και λαμβάνει υπ' όψιν τα εύλογα συμφέροντα της επιχείρησεως.

- Όταν ο χρόνος πρόσληψης συνδέεται με την προϋπηρεσία, την πείρα, την αρχαιότητα και εν γένει τα εύλογα συμφέροντα της εκμετάλλευσης⁵¹.

4. ΕΝΝΟΜΕΣ ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΤΗΣ ΠΑΡΑΒΙΑΣΕΩΣ

Ο μισθωτός έχει ευθεία αξίωση να διεκδικήσει την παροχή για τον παρελθόντα χρόνο. Μπορεί επίσης να διεκδικήσει την παροχή για το μέλλον, όσο διαρκεί ο αυθαίρετος αποκλεισμός του. Ο εργοδότης μπορεί να άρει την αυθαίρετη μεταχείριση με την διακοπή της παροχής στους ευνοούμενους εργαζομένους.

Δικαιοπραξίες που πραγματοποιούνται κατά παράβαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης είναι ανίσχυρες.

Αν θεωρηθεί ότι ο αυθαίρετος αποκλεισμός του εργαζομένου από μια παροχή συνιστά αντίθετη προς την καλή πίστη εκπλήρωση της σύμβασης εργασίας, τότε πρόκειται για παράβαση παρεπόμενης ενδοσυμβατικής υποχρέωσης και ο εργοδότης υπέχει αντιστοίχως ενδοσυμβατική ευθύνη. Συχνά, συντρέχει και ευθύνη από αδικοπραξία οπότε και μπορεί να αξιωθεί και αποζημίωση από ηθική βλάβη.

ΟΙ ΔΥΣΜΕΝΕΙΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΣΧΕΣΗ

1. ΟΙ ΓΕΝΙΚΟΥ ΧΑΡΑΚΤΗΡΑ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ

Στο ελληνικό δίκαιο υπάρχει ο νόμος 3304/2005 για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού.

Η έννοια της διακρίσεως αφορά τόσο την άμεση διάκριση⁵² όσο και την έμμεση διάκριση⁵³ καθώς και η παρενόχληση ή κάθε άλλη προσβλητική ενέργεια, η οποία εκδηλώνεται με ανεπιθύμητη συμπεριφορά που σχετίζεται με έναν από τους παραπάνω λόγους.

Εξαιρέσεις από την αρχή της απαγόρευσης των διακρίσεων μπορούν να υπάρξουν με βάση κάποιο εύλογο, νόμιμο και αντικειμενικό συμφέρον της επιχείρησης. Τέτοιου είδους εξαιρέσεις είναι:

- Γενική εξαίρεση του άρθρου 5: «δεν συνιστά ανεπίτρεπτη διάκριση η διαφορετική μεταχείριση που βασίζεται σε χαρακτηριστικό σχετικό με τη φυλετική ή εθνοτική καταγωγή, το οποίο, λόγω της φύσης ή του πλαισίου των

⁵¹ ΑΠ 34/1998 η οποία δέχθηκε κατά πλειοψηφία ότι η καθιέρωση ευνοϊκότερων όρων χρονοεπιδόματος όσων προσελήφθησαν πριν από ορισμένη ημερομηνία δεν παραβιάζει την αρχή της ίσης μεταχειρίσεως.

⁵² Όταν ένα πρόσωπο υφίσταται μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτή της οποίας θα ετύγχανε άλλο πρόσωπο σε ανάλογη κατάσταση.

⁵³ Όταν μία εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική μπορεί να θέσει πρόσωπα ορισμένης φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής σε μειονεκτική θέση συγκριτικά με άλλα πρόσωπα, εκτός εάν η διάταξη, το κριτήριο ή η πρακτική αυτή δικαιολογείται αντικειμενικά από έναν θεμιτό σκοπό και τα μέσα επίτευξής του είναι πρόσφορα και αναγκαία (αρχή της αναλογικότητας).

συγκεκριμένων επαγγελματικών δραστηριοτήτων, αποτελεί ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση και εφόσον ο οικείος σκοπός είναι θεμιτός και η προϋπόθεση ανάλογη».

- Γενική εξαίρεση του άρθρου 5: «Δεν συνιστά ανεπίτρεπτη έμμεση διάκριση τέτοια διάταξη, κριτήριο ή πρακτική, όταν δικαιολογείται αντικειμενικά από έναν θεμιτό σκοπό και τα μέσα επίτευξής του είναι πρόσφορα και αναγκαία ή όταν αφορά άτομα με αναπηρία και μέτρα που λαμβάνονται υπέρ αυτών».
- Οι διατάξεις για την διάκριση λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής δεν εφαρμόζονται όταν προβλέπεται διαφορετική μεταχείριση λόγω ιθαγένειας.
- Οι διατάξεις για τη διάκριση λόγω θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού δεν εφαρμόζονται στην περίπτωση που υφίστανται μέτρα που είναι αναγκαία για την τήρηση της δημόσιας ασφάλειας, τη διασφάλιση της δημόσιας τάξης, την πρόληψη ποινικών παραβάσεων, την προστασία της υγείας και την προστασία των δικαιωμάτων και ελευθεριών των άλλων.
- Οι διατάξεις για τη διάκριση λόγω θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων δεν εφαρμόζονται στην περίπτωση που οι πεποιθήσεις αυτές αποτελούν ουσιώδη, θεμιτή και δικαιολογημένη επαγγελματική απαίτηση.
- Ειδική εξαίρεση προβλέπεται για τις επιχειρήσεις ιδεολογικής τάσεως ή ιδεολογικού προσανατολισμού. Οι επιχειρήσεις αυτές για να πετύχουν τον ιδεολογικό σκοπό τους, στηρίζονται στην ιδεολογική ταύτιση με τους εργαζομένους τους. Και στην περίπτωση αυτή η δυνατότητα διαφοροποίησης ασκείται τηρουμένων των γενικών αρχών του δικαίου όπως η αρχή της αναλογικότητας.
- Δεν συνιστά διάκριση η διαφορετική μεταχείριση⁵⁴ λόγω ηλικίας, εφόσον η μεταχείριση αυτή προβλέπεται στο νόμο προς εξυπηρέτηση σκοπών της πολιτικής της απασχόλησης, της αγοράς εργασίας και της επαγγελματικής κατάρτισης, τα δε μέσα επίτευξης των σκοπών αυτών είναι πρόσφορα και αναγκαία.

2. ΘΕΤΙΚΗ ΔΡΑΣΗ ΚΑΙ ΕΙΔΙΚΑ ΜΕΤΡΑ

Για την αντιμετώπιση των δυσμενών διακρίσεων σε πολλές περιπτώσεις απαιτείται η ανάληψη θετικών παρεμβάσεων εκ μέρους της πολιτείας. Επιτρέπεται λοιπόν να παρεμβαίνει ενεργητικά υπέρ μιας ομάδας προκειμένου αν αποκαταστήσει ουσιαστικά την ισότητα που έχει διαταραχθεί (θεωρία της επεκτατικής ισότητας).

Δεν συνιστά διάκριση η λήψη ή η διατήρηση ειδικών μέτρων με σκοπό την πρόληψη ή την αντιστάθμιση μειονεκτημάτων, λόγω θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού.

⁵⁴ Η διαφορετική μεταχείριση μπορεί να περιλαμβάνει: α) την καθιέρωση ειδικών συνθηκών τόσο για την πρόσβαση στην απασχόληση και την επαγγελματική κατάρτιση, όσο για την απασχόληση και εργασία, συμπεριλαμβανομένων των όρων απόλυσης και αμοιβής, για τους νέους, τους ηλικιωμένους και τους εργαζομένους που συντηρούν άλλα πρόσωπα, προκειμένου να ευνοείται η επαγγελματική τους ένταξη ή να εξασφαλίζεται η προστασία τους,

β) τον καθορισμό ελάχιστων ορίων ηλικίας, επαγγελματικής εμπειρίας ή αρχαιότητας στην απασχόληση για την πρόσβαση σε αυτήν ή σε ορισμένα πλεονεκτήματα που συνδέονται με την απασχόληση,

γ) τον καθορισμό ανώτατου ορίου ηλικίας για την πρόσληψη, με βάση την απαιτούμενη κατάρτιση για τη συγκεκριμένη θέση εργασίας ή την ανάγκη εύλογης περιόδου απασχόλησης πριν από τη συνταξιοδότηση.

Δεν συνιστά διάκριση, όσον αφορά στα άτομα με αναπηρία, η θέσπιση ή η διατήρηση διατάξεων που αφορούν στην προστασία της υγείας και της ασφάλειας στο χώρο εργασίας ή μέτρων που αποβλέπουν στη δημιουργία ή τη διατήρηση προϋποθέσεων ή διευκολύνσεων για τη διαφύλαξη ή την ενθάρρυνση της ένταξής τους στην απασχόληση και την εργασία.

3. ΠΑΡΟΧΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ

Εάν παραβιασθεί η αρχή της απαγόρευσης των δυσμενών διακρίσεων ο εργαζόμενος μπορεί:

- Να ζητήσει την αναγνώριση της ακυρότητας των εργοδοτικών αποφάσεων.
- Να ζητήσει την αποκατάσταση της περιουσιακής ζημίας.
- Να ζητήσει την αποκατάσταση της ηθικής βλάβης.

Επιπλέον, ο νόμος διευκολύνει την εμπλοκή των νομικών προσώπων τα οποία αποσκοπούν στην καταπολέμηση αυτών των διακρίσεων και στη διασφάλιση της τήρησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης. Αυτά μπορούν να αντιπροσωπεύουν τον βλαπτόμενο ενώπιον των δικαστηρίων και να τον εκπροσωπούν ενώπιον οποιασδήποτε διοικητικής αρχής ή διοικητικού οργάνου⁵⁵.

Όσον αφορά το βάρος αποδείξεως, κατά το άρθρο 14 του ν. 3304/2005, προβλέπεται ότι ο βλαπτόμενος προβάλλει ότι δεν τηρήθηκε η αρχή της ίσης μεταχείρισης και αποδεικνύει ενώπιον δικαστηρίου ή αρμόδιας διοικητικής αρχής πραγματικά γεγονότα από τα οποία μπορεί να συναχθεί άμεση ή έμμεση διάκριση, το αντίδικο μέρος φέρει το βάρος να αποδείξει στο δικαστήριο, ή η διοικητική αρχή να θεμελιώσει, ότι δεν συνέτρεξαν περιστάσεις που συνιστούν παραβίαση της αρχής αυτής.

Αρκεί λοιπόν ο ενάγων να αποδείξει τη διαφορετικότητα και να πιθανολογήσει την αιτιώδη συνάφεια με έναν από τους λόγους που προβλέπονται στο νόμο.

Η ΑΡΧΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΣΧΕΣΗ

1. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Αφορά τα άτομα που απασχολούνται ή είναι υποψήφια προς απασχόληση σε οποιοδήποτε εργοδότη με οποιαδήποτε σχέση εργασίας και όχι μόνο εξαρτημένης εργασίας. Επίσης αφορά όλο το πεδίο ανάπτυξης των εργασιακών σχέσεων από την πρόσβαση στην απασχόληση και τη σύναψη της σύμβασης μέχρι τη λύση της εργασιακής σχέσης.

Η απαγόρευση αφορά τόσο την άμεση διάκριση όσο και την έμμεση διάκριση, όταν, δηλαδή, μία εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική μπορεί να θέσει πρόσωπα ορισμένου φύλου σε μειονεκτική θέση συγκριτικά με άλλα πρόσωπα άλλου φύλου.

⁵⁵ Άρθρο 13 ν. 3304/2005

2. ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ ΣΤΗΝ ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Απαγορεύεται κάθε μορφής άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου ή λόγω οικογενειακής κατάστασης, *όσον αφορά στους όρους πρόσβασης στη μισθωτή ή μη απασχόληση ή γενικά στην επαγγελματική ζωή*, περιλαμβανομένων των κριτηρίων επιλογής και των όρων πρόσληψης, ανεξαρτήτως του κλάδου δραστηριότητας και σε όλα τα επίπεδα της επαγγελματικής ιεραρχίας⁵⁶.

Απαγορεύονται προληπτικά και μέτρα που συνοδεύουν συνήθως τη δυσμενή διάκριση. Απαγορεύεται *κάθε αναφορά* στο φύλο ή στην οικογενειακή κατάσταση ή η *χρήση κριτηρίων και στοιχείων που καταλήγουν* σε άμεση ή έμμεση διάκριση με βάση το φύλο. Η ελληνική νομοθεσία δεν περιλαμβάνει εξαίρεση για την περίπτωση που το φύλο εμφανίζεται ως γνήσιο επαγγελματικό προσόν.

3. ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ ΣΤΗΝ ΑΜΟΙΒΗ

Ήδη το άρθρο 22 του Συντάγματος αναφέρει πως όλοι οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας ακόμη και αν οι εργασίες είναι διαφορετικές.

Στην έννοια της αμοιβής περιλαμβάνονται οι πάσης φύσεως μισθοί και αποδοχές αλλά και όλα τα άλλα οφέλη από κάθε πηγή που παρέχονται άμεσα ή έμμεσα από τον εργοδότη στον εργαζόμενο ακόμη και εξαιτίας ή εξ αφορμής της απασχόλησης του τελευταίου. Σημασία έχει μόνο η συνάφεια της παροχής με τη σχέση εργασίας.

Κατά τη νομολογία η αποκατάσταση της ισότητας επέρχεται με την εφαρμογή της επεκτατικής αρχής, με τη χορήγηση δηλαδή της παροχής και σε αυτούς που αυθαίρετα αποκλείστηκαν.

4. ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ ΣΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΟΡΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Απαγορεύεται κάθε μορφής άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω του φύλου ή της οικογενειακής κατάστασης του εργαζομένου *όσον αφορά στους όρους, στις συνθήκες απασχόλησης και εργασίας, στις προαγωγές, καθώς και στο σχεδιασμό και την εφαρμογή συστημάτων αξιολόγησης προσωπικού*.

Απαγορεύεται η καταγγελία ή η με οποιονδήποτε τρόπο λύση της σύμβασης καθώς και κάθε άλλη δυσμενής μεταχείριση κατά την απόλυση για λόγους φύλου ή οικογενειακής κατάστασης ή ως εκδικητική συμπεριφορά του εργοδότη, λόγω μη ενδοτικότητας του εργαζομένου σε σεξουαλική ή άλλη παρενόχληση σε βάρος του. Επίσης, όταν γίνεται ως αντίδραση του εργοδότη, ή υπεύθυνου για επαγγελματική κατάρτιση, σε διαμαρτυρία, καταγγελία, μαρτυρία ή οποιαδήποτε άλλη ενέργεια προσώπου εργαζομένου στο χώρο της επιχείρησης ή επαγγελματικής κατάρτισης, ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρχής.

Επιτρέπεται στην πολιτεία να παρέμβει θετικά και ενεργητικά υπέρ του φύλου που είναι αντικείμενο δυσμενών διακρίσεων και να λάβει θετικά μέτρα για την αποκατάσταση της ισότητας που έχει διαταραχθεί⁵⁷. Τέτοια θετικά μέτρα είναι

⁵⁶ Άρθρο 11 ν. 3896/2010

⁵⁷ Βλ. άρθρο 116 § 2 του Συντάγματος και άρθρο 19 ν. 3896/2010 «Δεν συνιστά διάκριση η λήψη ή η διατήρηση ειδικών ή θετικών μέτρων με σκοπό την εξάλειψη τυχόν υφιστάμενων διακρίσεων εις βάρος του λιγότερο εκπροσωπούμενου φύλου και την επίτευξη της ουσιαστικής ισότητας».

προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης, κίνητρα για την απασχόληση σε επαγγελματικούς τομείς όπου η εκπροσώπηση του ενός φύλου είναι μικρή κα. Τα μέτρα αυτά κατά φαινόμενο μόνο εισάγουν διακρίσεις ενώ πραγματικά σκοπούν στην εξάλειψη ή την μείωση των εμφανιζόμενων στην πράξη ανισοτήτων που μπορούν να υφίστανται.

Η νομιμότητα των θετικών αυτών δράσεων εξαρτάται από την τήρηση της αρχής της αναλογικότητας. Επομένως ένα τέτοιο θετικό μέτρο θα πρέπει να δικαιολογείται από την συγκεκριμένη κοινωνική πραγματικότητα και να μην ευνοεί υπέρμετρα το φύλο προς το οποίο απευθύνεται. Για παράδειγμα όταν πρόκειται για συστήματα επιλογής που επιβάλλουν ποσοστώσεις, δεν θα πρέπει να γίνεται αυτόματη επιλογή αλλά με βάση αντικειμενικά κριτήρια τηρουμένου του απαραίτητου μέτρου.

5. ΠΑΡΟΧΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ

Εάν παραβιασθεί η αρχή της απαγόρευσης των δυσμενών διακρίσεων ο εργαζόμενος μπορεί:

- Να ζητήσει την αναγνώριση της ακυρότητας των εργοδοτικών αποφάσεων.
- Να ζητήσει την αποκατάσταση της περιουσιακής ζημίας πλήρως⁵⁸.
- Να ζητήσει την αποκατάσταση της ηθικής βλάβης.

Επιπλέον ισχύουν τα αναφερόμενα στην προστασία κατά των δυσμενών διακρίσεων εν γένει.

Επομένως, στο άρθρο 24 προβλέπεται ότι «Όταν ένα πρόσωπο που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος νόμου ισχυρίζεται ότι *υφίσταται μεταχείριση που ενέχει διάκριση λόγω φύλου και επικαλείται, ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρμόδιας αρχής, γεγονότα ή στοιχεία από τα οποία πιθανολογείται άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου, ή ότι εκδηλώθηκε σεξουαλική ή άλλη παρενόχληση κατά την έννοια του παρόντος νόμου, ο καθ' ου φέρει το βάρος να αποδείξει* στο δικαστήριο ή σε άλλη αρμόδια αρχή, *ότι δεν υπήρξε παραβίαση* της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών».

ΜΕΤΑΒΟΛΗ ΤΩΝ ΟΡΩΝ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ ΜΕ ΣΥΝΑΨΗ ΝΕΑΣ ΣΥΜΦΩΝΙΑΣ

Η τροποποίηση των όρων εργασίας είναι δυνατή με τη σύναψη νέας συμβάσεως εργασίας, η οποία είναι οποτεδήποτε δυνατή αφού τα μέρη απολαύουν συμβατικής ελευθερίας. Δεν επιτρέπεται όμως στα μέρη να παραβιάζουν διατάξεις αναγκαστικού δικαίου ή διατάξεις που θεσπίζουν κατώτερα όρια προστασίας υπέρ των εργαζομένων.

Ακόμη και στην περίπτωση που η συμφωνία ή παραίτηση είναι έγκυρη γιατί υπερβαίνει τα ως άνω όρια, η συμφωνία αυτή πρέπει να είναι ειδική και σαφής.

Η συμφωνία μπορεί να είναι και σιωπηρή. Κατά κανόνα οι σιωπηρές συμφωνίες περιέχουν βελτίωση των αρχικών όρων εργασίας. Η ατομική σύμβαση εργασίας υλοποιείται κατά τη διάρκεια της λειτουργίας της και αποκτά συγκεκριμένο

⁵⁸ Σύμφωνα με το άρθρο 23 του ν. 3896/2010 «Η παραβίαση της κατά τον παρόντα νόμο απαγόρευσης διακρίσεων λόγω φύλου γεννά, εκτός των άλλων, και αξίωση προς πλήρη αποζημίωση του θύματος, η οποία θα καλύπτει τη θετική και την αποθετική ζημία, καθώς και την ηθική βλάβη».

περιεχόμενο. Ανακύπτει λοιπόν το ερώτημα αν η κατά συγκεκριμένο τρόπο εφαρμογή της σύμβασης εργασίας οδήγησε και στη μεταβολή του περιεχομένου της.

Δεν αρκεί μόνο η *κατά μακρό χρόνο άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος κατά σταθερό τρόπο* για την τροποποίηση της σύμβασης αλλά απαιτείται η συνδρομή και άλλων στοιχείων από τα οποία συνάγεται η βούληση του εργοδότη για τροποποίηση της συμβάσεως. Απαιτείται:

- Η εκδήλωση από μέρους του εργοδότη συμπεριφοράς, η οποία να δηλώνει τη βούλησή του για τροποποίηση της σύμβασης και για δέσμευσή του στο μέλλον - πρόταση.
- Η αποδοχή εκ μέρους του μισθωτού της παραπάνω συμπεριφοράς του εργοδότη.
- Στην περίπτωση της επί τα χείρω μεταβολής της σύμβασης με σιωπηρή συμφωνία δεν αρκεί μόνο η μη έγκαιρη απόκρουση αλλά απαιτείται η μεταβολή αυτή να επιδρά αμέσως στην εργασιακή σχέση και να είναι σαφής και ορατή από το μισθωτό.

ΜΟΝΟΜΕΡΗΣ ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΟΡΩΝ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1. ΜΕ ΒΑΣΗ ΣΥΜΒΑΤΙΚΟ ΟΡΟ ΣΤΗΝ ΑΤΟΜΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ο εργοδότης μπορεί να μεταβάλλει μονομερώς τους όρους της σύμβασης εργασίας εφόσον έχει επιφυλάξει για τον εαυτό του το δικαίωμα αυτό με τη προσθήκη σχετικού όρου στη σύμβαση εργασίας. Είναι δε συνήθης η προσθήκη τέτοιου είδους ρητής επιφυλάξεως υπέρ του εργοδότη στις λεγόμενες οικειοθελείς παροχές. Αν ο εργοδότης χορηγεί τακτικά την παροχή και ο εργαζόμενος την αποδέχεται τότε συνάπτεται σιωπηρή σύμβαση και ο εργοδότης δεν μπορεί να ανακαλέσει την παροχή εκτός αν έχει επιφυλάξει⁵⁹ το δικαίωμα αυτό για τον εαυτό του με δεδομένη τη διαπραγματευτική ανισότητα μεταξύ των συμβαλλομένων και της *de facto* υπεροχής του εργοδότη.

Το δικαίωμα του εργοδότη να τροποποιεί μονομερώς τους όρους εργασίας μπορεί να προέρχεται και από ΣΣΕ, διαιτητική απόφαση ή κανονισμό.

Δεν επιτρέπεται στον εργοδότη όταν καθορίζει μονομερώς τους όρους εργασίας να παραβιάζει τα τεθειμένα κατώτερα όρια προστασίας από την εργατική νομοθεσία.

Η τροποποίηση από τον εργοδότη δεν μπορεί να αναφέρεται στους ουσιαστικούς όρους της συμβάσεως. Τους όρους εκείνους, δηλαδή, στους οποίους στηρίζεται η ισορροπία παροχής και αντιπαροχής και στους οποίους απέβλεψαν τα μέρη κατά την κατάρτιση της συμβάσεως. Ο συμβατικός όρος για μονομερή τροποποίηση των βασικών και ουσιαστικών όρων εργασίας οδηγεί και στην καταστρατήγηση θεμελιωδών κανόνων του εργατικού δικαίου για τη λύση της συμβάσεως εργασίας. Κατά τη νομολογία ουσιαστικές είναι οι όροι που *ρυθμίζουν συνολικά το θέμα των αποδοχών ή το είδος εργασίας του μισθωτού*. Ούτε με ΣΣΕ ή κανονισμό δεν μπορεί να παρέχεται

⁵⁹ Επιφύλαξη ελευθεριότητας: σκοπό έχει να αποκλείσει τη δημιουργία νομικής δεσμεύσεως του εργοδότη για καταβολή της παροχής στο μέλλον.
Επιφύλαξη ανάκλησης: υφίσταται μεν νομική υποχρέωση για την καταβολή της παροχής

στον εργοδότη το δικαίωμα να μεταβάλλει μονομερώς τους ουσιώδεις όρους εργασίας.

Όσον αφορά τους μη ουσιώδεις όρους, αυτούς, δηλαδή, στους οποίους δεν απέβλεψαν κατά κύριο λόγο οι συμβαλλόμενοι και με την μεταβολή των οποίων δεν ανατρέπεται ριζικά το περιεχόμενο της συμβάσεως, το δικαίωμα του εργοδότη πρέπει να ασκείται *κατά δίκαιη κρίση*. *Δίκαιη κρίση σημαίνει κρίση που ανταποκρίνεται στα συμφέροντα και των δυο συμβαλλομένων, κρίση δηλαδή αντικειμενικά δίκαιη*.

Ο όρος για μονομερή τροποποίηση της σύμβασης αναφέρεται συνήθως ρητά στη σύμβαση, μπορεί όμως να συμφωνηθεί και σιωπηρά. Αυτό συμβαίνει όταν από τις προϋποθέσεις υπό τις οποίες χορηγεί ο εργοδότης μια οικειοθελή παροχή προκύπτει σαφώς ότι έχει επιλέξει για τον εαυτό του το δικαίωμα να ανακαλεί την παροχή αυτή ή να μειώνει το ύψος της επί της συνδρομής κάποιας προϋποθέσεως.

2. ΔΙΚΑΣΤΙΚΟΣ ΕΛΕΓΧΟΣ ΤΟΥ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟΥ ΤΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΤΩΝ ΣΥΜΒΑΤΙΚΩΝ ΟΡΩΝ

Ο δικαστικός έλεγχος του κύρους των συμβατικών όρων που επιτρέπουν μονομερή ανάκληση ή τροποποίηση της παροχής είναι πολύ περιορισμένος, έως και ανύπαρκτος.

Κατά πάγια νομολογία είναι έγκυρη η μονομερής παραίτηση, η άφεση χρέους ή η συμβατική κατάργηση και μείωση παροχών *είναι έγκυρη εφόσον υπερβαίνει τα κατώτατα όρια προστασίας*, όπως αυτά τίθενται από τις ΣΣΕ και την εργατική νομοθεσία. Επίσης οι οικειοθελείς παροχές διατηρούν τον οικειοθελή χαρακτήρα τους και δεν μετατρέπονται σε συμβατική υποχρέωση και *ιδίως όταν ο εργοδότης έχει επιφυλάξει το δικαίωμα να τις ανακαλεί*. Μάλιστα κατά την ίδια πάγια⁶⁰ νομολογία οι παροχές αυτές που δίνονται από ελευθεριότητα του εργοδότη, *δεν αποτελούν μέρος των τακτικών αποδοχών αφού δεν είναι μισθός και άρα δεν συνυπολογίζονται στον υπολογισμό της αποζημιώσεως λόγω καταγγελίας*.

Με βάση και το γεγονός ότι οι συμβατικές ρήτρες ανάκλησης ή ελευθεριότητας προδιατυπώνονται από τον διαπραγματευτικώς ισχυρότερο εργοδότη, η προστασία του εργαζομένου μέσω του δικαστικού ελέγχου από την καταστρατήγηση και την παράβλεψη των δικαιολογημένων συμφερόντων του καθίσταται επιτακτική. Ο δικαστικός, αυτός, έλεγχος αποβλέπει στην εξισορρόπηση των συμφερόντων και στην αποκατάσταση μιας στοιχειώδους ισορροπίας των δικαιωμάτων και υποχρεώσεων των συμβαλλομένων στην σύμβαση εργασίας. Επιβάλλεται επομένως, ένας αυστηρότερος δικαστικός έλεγχος των συμβατικών ρητρών έτσι ώστε η άσκηση του δικαιώματος ανάκλησης αφενός να συναρτάται με αντικειμενικούς λόγους που δικαιολογούνται από το συμφέρον της επιχείρησης, αφετέρου να μην ανατρέπει τον συσχετισμό των βασικών δικαιωμάτων και υποχρεώσεων από τη σύμβαση εργασίας.

⁶⁰ Υπάρχουν ωστόσο και εξαιρέσεις όπως η ΑΠ 389/2008 «ο υπερήμερος εργοδότης έχει την υποχρέωση να του καταβάλει το μηνιαίο μισθό του καθώς και τις πάσης φύσεως πρόσθετες αποδοχές τις οποίες κατέβαλλε σ' αυτόν σταθερά και μόνιμα κατά μήνα κατά το χρόνο της πραγματικής εργασίας του και τις οποίες ο εργαζόμενος με πιθανότητα θα ελάμβανε αν ο εργοδότης αποδεχόταν τις υπηρεσίες του. Προϋποτίθεται, ότι οι εν λόγω πρόσθετες αποδοχές έχουν μισθολογικό χαρακτήρα».

ΤΟ ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

1. ΕΝΝΟΙΑ - ΘΕΜΕΛΙΩΣΗ

Είναι η εξουσία του εργοδότη να προσδιορίζει και να εξειδικεύει την υποχρέωση προς παροχή εργασίας του μισθωτού, καθορίζοντας το είδος, τον τρόπο, τον τόπο και τον χρόνο της εργασίας με σκοπό την προσφορότερη οργάνωση και λειτουργία της εκμεταλλεύσεως και την καλύτερη αξιοποίηση της εργασίας.

Η ίδια η ύπαρξη και η ανάγκη του διευθυντικού δικαιώματος συνδέονται με την έννοια της εξαρτημένης εργασίας και με το γεγονός ότι κάποιος εργαζόμενος θέτει την εργασιακή του δύναμη στη διάθεση κάποιου άλλου. Ο εργοδότης με την άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος θέτει γενικές ή ειδικές οδηγίες που ρυθμίζουν τη συμπεριφορά του μισθωτού κατά την εκτέλεση της εργασίας.

Κατά την κρατούσα άποψη είναι διαπλαστικό δικαίωμα που ασκεί ο εργοδότης για να προσαρμόζει τους όρους εργασίας στις μεταβαλλόμενες συνθήκες. Έχει υποστηριχθεί όμως και ότι πρόκειται για εξουσιαστικό ή ενοχικό δικαίωμα. Όσον αφορά τη θεμελίωση του διευθυντικού δικαιώματος κρατούσα και ορθότερη είναι η *συμβατική θεωρία* σύμφωνα με την οποία, *θεμέλιο του διευθυντικού δικαιώματος είναι η ατομική σύμβαση εργασίας*. Γενεσιουργός λόγος είναι το γεγονός ότι ο μισθωτός προσλαμβάνεται κατόπιν συμφωνίας με σχέση εξαρτημένης εργασίας και θέτει την εργασία του στη διάθεση του εργοδότη.

Το διευθυντικό δικαίωμα είναι μεταβιβάστο στους διαφόρους εκπροσώπους του εργοδότη.

2. ΟΡΙΑ ΤΟΥ ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΟΣ

Πρέπει να ασκείται μέσα στα πλαίσια της *συμβάσεως εργασίας* και σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων ΑΚ 371-372, *κατά δίκαιη, δηλαδή, κρίση*. Δεν είναι δυνατόν με το διευθυντικό δικαίωμα να *μεταβάλλονται ουσιώδεις όροι* της ατομικής συμβάσεως εργασίας. Η ατομική σύμβαση εργασίας μπορεί να διευρύνει ή να περιορίζει το δικαίωμα και ο προσδιορισμός αυτός προκύπτει από την *ερμηνεία της συμβάσεως εργασίας*. Με βάση το ότι η τροποποίηση της σύμβασης μπορεί να γίνει και σιωπηρά, η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος *κατά συγκεκριμένο τρόπο για μεγάλο χρονικό διάστημα μπορεί να οδηγήσει σε σιωπηρή μεταβολή* της σύμβασης εργασίας και άρα σε περιορισμό του διευθυντικού δικαιώματος.

Γενικά, ισχύει ο κανόνας ότι, εκτός αν από τη σύμβαση προκύπτει σαφώς κάτι το αντίθετο, το δικαίωμα αυτό *δεν παρέχει στον εργοδότη την δυνατότητα να μεταβάλλει επί το δυσμενέστερον* τους όρους εργασίας. Για παράδειγμα δεν εμπεριέχει το δικαίωμα να μεταθέτει τον εργαζόμενο σε άλλη πόλη, περιφέρεια ή και μέσα στην ίδια την πόλη εφόσον μεταβάλλονται σημαντικά και επί τα χείρω οι συνθήκες διαβίωσης του μισθωτού εκτός αν από την σύμβαση προκύπτει το αντίθετο. Επίσης αν ο εργοδότης διατηρεί εκμεταλλεύσεις ή υποκαταστήματα σε διάφορες πόλεις και το δίκτυο αυτό υπήρχε κατά τη σύναψη της σύμβασης, μπορεί κατ' αρχήν έγκυρα να μεταθέσει τον εργαζόμενο. Ωστόσο, σύμφωνα με τη θεωρία, η ύπαρξη δικτύου εγκαταστάσεων αποτελεί ένα απλό ερμηνευτικό στοιχείο για την ανεύρεση της βούλησης των μερών και όχι στοιχείο θεμελιωτικό της δυνατότητας αυτής.

Το διευθυντικό δικαίωμα παρέχει δυνατότητα προσδιορισμού του είδους της εργασίας αλλά και πάλι τελεί υπό τον περιορισμό της μη χειροτέρευσης της θέσης του εργαζομένου, της μη υποβάθμισής του. Στο πλαίσιο λοιπόν, του διευθυντικού δικαιώματος μπορεί να του αναθέσει καθήκοντα παρεμφερή προς το είδος της εργασίας του, όχι όμως και άσχετα από εκείνα που προβλέπει η σύμβαση εργασίας εκτός και αν κάτι τέτοιο επιτάσσεται από τις αρχές της καλής πίστης και με βάση τις εύλογες ανάγκες της εκμετάλλευσής.

3. ΚΑΤΑΧΡΗΣΤΙΚΗ ΑΣΚΗΣΗ ΤΟΥ ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΟΣ

Η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος αποβλέπει στην ικανοποίηση ορισμένων σκοπών. Αυτοί είναι η κατά το δυνατόν καλύτερη αξιοποίηση της εργασίας του μισθωτού και η προσφορότερη οργάνωση και λειτουργία της εκμεταλλεύσεως.

Αν λοιπόν ο μονομερής προσδιορισμός των όρων εργασίας δεν αποβλέπει στην υλοποίηση των σκοπών αυτών αλλά γίνεται για την ικανοποίηση άλλων σκοπών, υπάρχει κατάχρηση του δικαιώματος και για αυτό η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος ελέγχεται και με βάση το ΑΚ 281. Πρέπει ο εργοδότης κατά την ενάσκηση του διευθυντικού δικαιώματος να συνεκτιμά και τα υποκειμενικά στοιχεία του μισθωτού όπως οι οικογενειακές του ανάγκες σύμφωνα με την κατά δίκαιη κρίση ενάσκηση του δικαιώματος του. Η δίκαιη κρίση προσδιορίζεται από την καλή πίστη και τις ειδικές συνθήκες της συγκεκριμένης περιπτώσεως.

ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΤΙΚΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ

1. ΕΝΝΟΙΑ – ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ

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

Τροποποιητική θεωρείται η καταγγελία της σύμβασης εργασίας που συνδυάζεται με τροποποίηση των όρων της. Εμφανίζεται υπό τις ακόλουθες μορφές:

- Καταγγελία του εργοδότη υπό την αναβλητική αίρεση ότι ο μισθωτός δεν θα αποδεχθεί την προτεινόμενη μεταβολή. Τα αποτελέσματα επέρχονται μόλις πληρωθεί η αίρεση.
- Καταγγελία του εργοδότη υπό διαλυτική αίρεση ότι ο μισθωτός θα αποδεχθεί την προτεινόμενη μεταβολή. Τα αποτελέσματα επέρχονται αμέσως και μόλις πληρωθεί η αίρεση ανατρέπονται.
- Καταγγελία χωρίς αίρεση με ταυτόχρονη γνωστοποίηση πρότασης προς σύναψη νέας σύμβασης.

Πρωταρχικός σκοπός της τροποποιητικής καταγγελίας είναι η τροποποίηση της σύμβασης και όχι η λύση της. Αποτελεί δε την τελευταία λύση και μοναδική διέξοδο για τη μεταβολή των όρων εργασίας και αποτελεί προφανώς ηπιότερη λύση από την απώλεια της θέσης και την λύση της σύμβασης.

2. ΑΝΑΓΚΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΤΟΥ ΜΙΣΘΩΤΟΥ

Υπάρχουν δικαιοπραξίες, οι οποίες είναι ανεπίδεκτες αιρέσεως από τη φύση ή τον σκοπό τους, πχ όταν μια δικαιοπραξία απευθύνεται σε τρίτον και εισέρχεται στα συμφέροντά του και επηρεάζει τις έννομες σχέσεις του, τότε πρέπει να είναι σαφής και οριστική ώστε να δημιουργεί μια κατάσταση ασφάλειας.

Κατ' αρχήν λοιπόν, γίνεται δεκτό ότι η καταγγελία της σύμβασης εργασίας είναι ανεπίδεκτη αιρέσεως και μόνο κατ' εξαίρεση γίνεται δεκτή η τροποποιητική καταγγελία γιατί είναι οριστική και σαφής και δεν δημιουργεί σύγχυση ή αβεβαιότητα ως προς τη λήξη ή μη της σχέσης εργασίας. Αυτό γίνεται γιατί η αίρεση υπό την οποία τελεί η τροποποιητική καταγγελία είναι αίρεση εξουσιαστική, εξαρτάται δηλαδή αποκλειστικά από τη θέληση του αποδέκτη της.

Η αποδοχή μπορεί να είναι και σιωπηρή όπως η συνέχιση της παροχής εργασίας καθώς ο εργαζόμενος τίθεται με άμεσο και σαφή τρόπο μπροστά στο δίλημμα να συνεχίσει την εργασία του με τους νέους όρους ή να διακόψει την εργασιακή σχέση και να εισπράξει τη νόμιμη αποζημίωση. Ο εργαζόμενος πρέπει να έχει μια στοιχειώδη πληροφόρηση και κυρίως αν η προτεινόμενη μεταβολή υπαγορεύεται από τις ανάγκες της εκμεταλλεύσεως.

Στο ελληνικό δίκαιο δεν προβλέπεται η δυνατότητα να αποδεχθεί ο εργαζόμενος την προτεινόμενη μεταβολή με επιφύλαξη. Η αποδοχή τέτοιου είδους θεωρείται αποποίηση της αρχικής προτάσεως και υποβολή νέας.

3. ΒΛΑΠΤΙΚΗ ΜΕΤΑΒΟΛΗ ΚΑΙ ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΤΙΚΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ

Σύμφωνα με το άρθρο 7 του Ν. 2112/20 «Πάσα μονομερής μεταβολή των όρων της υπαλληλικής συμβάσεως, βλάπτουσα τον υπάλληλον, *θεωρείται ως καταγγελία ταύτης*, δι' ην ισχύουσιν αι διατάξεις του παρόντος νόμου». Κάθε τροποποίηση των όρων της συμβάσεως που προκαλεί στο μισθωτό άμεση ή έμμεση υλική ή ηθική ζημία αποτελεί βλαπτική μεταβολή.

Αν ο εργαζόμενος δεν αποδέχεται τη βλαπτική μεταβολή, θα πρέπει να εμμένει στη σύμβαση εργασίας και να συνεχίσει να προσφέρει την εργασία του υπό τους παλιούς όρους. Ο εργοδότης, μη αποδεχόμενος την εργασία του εργαζομένου, καθίσταται υπερέμμερος και θα υποχρεωθεί να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας.

Επομένως, δεν καθίσταται περιττή από την ως άνω διάταξη η έννοια της τροποποιητικής καταγγελίας.

4. ΕΥΛΟΓΟΣ ΧΡΟΝΟΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΛΗΨΗ ΤΗΣ ΑΠΟΦΑΣΗΣ ΤΟΥ ΑΠΟΔΕΚΤΗ

Προϋποθέτει η απόφαση την εκτίμηση διάφορων περιστατικών και γι αυτό ο εργαζόμενος θα πρέπει να έχει στην διάθεσή του κάποιον εύλογο χρόνο για να κάνει την εκτίμηση αυτή.

Συνήθως ο εργοδότης θέτει στον εργαζόμενο προθεσμία για την αποδοχή ή απόκρουση της τροποποιητικής καταγγελίας. Αν δεν τάξει τέτοια προθεσμία, η αποδοχή πρέπει να περιέλθει σ αυτόν μέχρι το χρόνο εκείνο που κατά τις περιστάσεις ο εργοδότης υποχρεούται να αναμείνει την αποδοχή. Ο εύλογος αυτός χρόνος κρίνεται κάθε φορά κατά την καλή πίστη. Ακριβώς επειδή ο εργαζόμενος πρέπει να εκτιμήσει πολλούς παράγοντες και να λάβει μια απόφαση, η οποία έχει ως περιεχόμενο την μείωση κεκτημένων δικαιωμάτων του, δεν επιτρέπεται ο εργοδότης να αξιώσει μια άμεση απάντηση από τον εργαζόμενο.

Η τροποποιητική καταγγελία μπορεί να εμφανισθεί ως καταγγελία με προμήνυση – τακτική αλλά και ως άτακτη. Στην περίπτωση της τακτικής

καταγγελίας η προθεσμία της προειδοποίησης *αρχίζει από τη λήψη της καταγγελίας από τον αποδέκτη της εφόσον πρόκειται για διαλυτική αίρεση και από την επομένη της πληρώσεως της αιρέσεως εφόσον πρόκειται για αναβλητική αίρεση*. Επειδή όμως στην τροποποιητική καταγγελία εξαρτάται από αίρεση εξουσιαστική, μπορεί ο καταγγέλλων να προσδώσει στην τροποποιητική καταγγελία αναδρομική ενέργεια.

5. ΝΟΜΙΜΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΛΟΓΟΙ ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ

Πρέπει προκειμένου να γίνει νόμιμα να γίνεται εγγράφως, να *προσφέρεται στον εργαζόμενο η νόμιμη αποζημίωση κατά τον χρόνο λύσης της σχέσης εργασίας* και πρέπει να τηρείται η προθεσμία προειδοποίησης που ορίζει ο νόμος. Επίσης τα δικαστήρια, στο πλαίσιο του ελέγχου καταχρηστικότητας της καταγγελίας κατά το ΑΚ 281 ερευνούν τους λόγους που την προκάλεσαν.

Οι λόγοι αυτοί κατά μια άποψη δεν διαφέρουν κατά βάση από τους λόγους που προκάλεσαν την κοινή καταγγελία. Ωστόσο μια τέτοια θεώρηση αποτελεί μια απλούστευση αφού η τροποποιητική καταγγελία αποτελείται από δύο στοιχεία, αυτά της καταγγελίας της υπάρχουσας σύμβασης και της πρότασης νέας. Επίσης δεν είναι σωστός ο διαχωρισμός της πρότασης και της καταγγελίας έτσι ώστε κρίνουμε αν η καταγγελία είναι καθεαυτή δικαιολογημένη ή όχι, καθώς ένας τέτοιος διαχωρισμός διασπά την ενότητα καταγγελίας και πρότασης.

Βασικός σκοπός της τροποποιητικής καταγγελίας είναι η τροποποίηση της σύμβασης και όχι η λύση της. Αν λοιπόν η καταγγελία δεν επιδιώκει την τροποποίηση αλλά τη λύση της συμβάσεως είναι προσχηματική και ασκείται κατά κατάχρηση δικαιώματος. Η μεταβολή των όρων της συμβάσεως θα πρέπει να δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους όπως οι ανάγκες της εκμεταλλεύσεως ή από τη συμπεριφορά ή το πρόσωπο του μισθωτού ή διάφοροι οικονομικοτεχνικοί λόγοι κάποιας σπουδαιότητας ώστε να δικαιολογεί την μεταβολή κατά τη στάθμιση των αντίθετων συμφερόντων.

6. ΕΞΕΤΑΣΗ ΤΩΝ ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΩΝ ΟΡΩΝ

Θα πρέπει να εξετάζονται και καθ' εαυτοί οι προτεινόμενοι όροι ώστε να μην είναι απαράδεκτοι για τον εργαζόμενο. Πρέπει να έχουν τέτοιο περιεχόμενο ώστε να μπορεί να αξιώσει κανείς από την μισθωτό να τους αποδεχθεί κατά την καλή πίστη.

Η αξιολόγηση προϋποθέτει μια συνολική εκτίμηση των αντιτιθέμενων συμφερόντων, του συμφέροντος δηλαδή του εργοδότη να μεταβληθούν οι όροι και του μισθωτού να παραμείνουν αμετάβλητοι. Λαμβάνονται υπόψη η θέση εργασίας, τα προσόντα του μισθωτού, οι οικογενειακές του υποχρεώσεις και η σοβαρότητα των λόγων που υπαγορεύουν την μεταβολή. Πρέπει οι όροι να βρίσκονται σε μια εύλογη σχέση με τους λόγους που προκαλούν τη μεταβολή και με τα προσόντα του μισθωτού.

7. ΕΠΙΛΟΓΗ ΤΩΝ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΜΕ ΚΟΙΝΩΝΙΚΑ ΚΡΙΤΗΡΙΑ

Τέλος η νομιμότητα της τροποποιητικής καταγγελίας εξαρτάται από την ορθή επιλογή των μισθωτών στους οποίους απευθύνεται.

Η επιλογή θα πρέπει να γίνεται με κοινωνικά κριτήρια, όπως στις απολύσεις για οικονομικοτεχνικούς λόγους. Πρέπει επομένως να επιλέγονται οι μισθωτοί που πλήττονται λιγότερο από τη προτεινόμενη μεταβολή. Ο εργοδότης σε πρώτη φάση πρέπει με αντικειμενικά κριτήρια να καθορίσει τον κύκλο των μισθωτών μεταξύ των

οποίων θα γίνει η επιλογή και σε δεύτερη φάση να επιλέξει τους συγκεκριμένους προς τους οποίους θα απευθύνει την τροποποιητική καταγγελία. Η επιλογή αυτή πρέπει να γίνει με βάση τη θέση εργασίας, τα προσόντα του μισθωτού, τις οικογενειακές του υποχρεώσεις, την οικονομική του κατάσταση και τις προσωπικές ιδιότητες του εργαζομένου.

Συμπερασματικά απαιτούνται οι εξής προϋποθέσεις:

- Η τροποποίηση να δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους⁶¹.
- Οι προτεινόμενοι όροι να βρίσκονται σε μια εύλογη σχέση με τους λόγους που προκαλούν τη μεταβολή και με τα προσόντα του μισθωτού.
- Να γίνεται μια ορθή επιλογή των εργαζομένων.

8. ΔΙΚΑΣΤΙΚΟΣ ΕΛΕΓΧΟΣ ΤΗΣ ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ

Οι αποφάσεις οικονομικού ή τεχνικού χαρακτήρα που λαμβάνει ο εργοδότης για την προσφορότερη οργάνωση και λειτουργία της εκμεταλλεύσεως αποτελούν *δεδομένα* τα οποία δεν επιτρέπεται να ελέγχονται ως προς τη σκοπιμότητά τους. Κατ' εξαίρεση μόνο η κοινή και η τροποποιητική καταγγελία υποβάλλονται σε δικαστικό έλεγχο εξαιτίας της τεράστιας σημασίας που έχουν για τον εργαζόμενο.

Κατά πρώτο λόγο τα δικαστήρια ελέγχουν αν οι συγκεκριμένοι λόγοι που επικαλείται ο εργοδότης είναι *υπαρκτοί ή προσχηματικοί*. Δεν ελέγχουν τη σκοπιμότητα των αποφάσεων οικονομικού ή τεχνικού χαρακτήρα παρά μόνο αν *οι αποφάσεις αυτές υπάρχουν πράγματι και ήταν η αιτία της προτεινόμενης μεταβολής*.

Δεύτερον, τα δικαστήρια εξετάζουν τους *προτεινόμενους όρους καθ' εαυτούς*. Πρέπει οι όροι να βρίσκονται σε μια εύλογη σχέση με τους λόγους που προκαλούν τη μεταβολή και με τα προσόντα του μισθωτού. Έλεγχος των αποφάσεων του εργοδότη αν υπερβαίνουν ορισμένα *ακραία όρια*.

Τέλος, εξετάζουν το αν ο εργοδότης επιλέγει με κοινωνικά κριτήρια τους εργαζόμενους σύμφωνα με τα ως άνω αναφερόμενα.

Σύμφωνα με τη γενική διάταξη του 338 ΚΠολΔ, το βάρος απόδειξης έχει ως εξής:

- Ο ενάγων-εργαζόμενος για μισθούς υπερημερίας πρέπει να αποδείξει τη βάση της αγωγής, δηλαδή: τη σύμβαση εργασίας, την πραγματική και προσήκουσα προσφορά εργασίας και την άρνηση του εργοδότη να αποδεχθεί την εργασία του.
- Ο εναγόμενος-εργοδότης πρέπει να αποδείξει τη βάση της ενστάσεώς του ότι η σύμβαση εργασίας *λύθηκε με νόμιμο τρόπο με τροποποιητική καταγγελία*. Δεν περιλαμβάνεται η επίκληση και απόδειξη συγκεκριμένων λόγων που να δικαιολογούν την καταγγελία καθώς αυτή είναι αναιτιώδης.
- Ο ενάγων-εργαζόμενος θα πρέπει με αντένστασή του να προτείνει και να αποδείξει ότι η καταγγελία υπήρξε καταχρηστική κατά το ΑΚ 281 και σύμφωνα με τα παραπάνω.

9. ΣΧΕΣΗ ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ – ΑΡΧΗ ΑΝΑΛΟΓΙΚΟΤΗΤΑΣ

⁶¹ Οι λόγοι που συνήθως επικαλείται ο εργοδότης είναι οικονομικοτεχνικοί, αφορούν δηλαδή αποφάσεις οικονομικού ή τεχνικού χαρακτήρα που λαμβάνει ο εργοδότης για την προσφορότερη οργάνωση και λειτουργία της εκμεταλλεύσεως στα πλαίσια της οικονομικής και επαγγελματικής ελευθερίας του και της ιδιοκτησίας.

Τίθεται το ερώτημα αν ο εργοδότης δικαιούται να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας όταν η συνέχισή της με άλλους όρους είναι δυνατή και άρα μπορεί να ασκήσει τροποποιητική καταγγελία και να εξυπηρετήσει κατά τον ίδιο τρόπο τα συμφέροντα της εκμεταλλεύσεως.

Σύμφωνα με το άρθρο 25 § 1 του Συντάγματος ισχύει η αρχή της αναλογικότητας για κάθε είδους περιορισμό των ατομικών δικαιωμάτων. Επομένως κατά τον έλεγχο της καταχρηστικότητας της καταγγελίας τα δικαστήρια ελέγχουν όλο και περισσότερο αν η καταγγελία ήταν αναγκαία συνέπεια των οικονομικοτεχνικών αποφάσεων ή εάν οι οικονομικοτεχνικοί λόγοι μπορούσαν να αντιμετωπιστούν με ηπιότερα μέσα καθώς η καταγγελία αποτελεί έσχατο μέσο αντιμετώπισης των προβλημάτων της επιχείρησης.

Κατά την κρατούσα άποψη δεν επιτρέπεται μερική καταγγελία, καταγγελία δηλαδή ορισμένων μόνο όρων της σύμβασης εργασίας αντί για την τροποποιητική καταγγελία καθώς οι όροι της σύμβασης εργασίας αλληλοεξαρτώνται μεταξύ τους και συνδέονται.

ΜΕΤΑΒΟΛΗ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΟΥ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

Γενικός κανόνας: εκείνος που διαδέχεται ή υποκαθιστά ορισμένο εργοδότη ή συνεχίζει να λειτουργεί την επιχείρησή του, αναλαμβάνει αυτοδικαίως και εκ του νόμου τις εργασιακές σχέσεις ως έχουν χωρίς να απαιτείται η συναίνεση των εργαζομένων ή κανενός άλλων.

Η μεταβίβαση, συγχώνευση, διάσπαση ή συνένωση επιχειρήσεων στην κοινή αγορά δεν πρέπει να επηρεάζει τις θέσεις εργασίας του προσωπικού. Κατ' εξαίρεση, δεν διατηρούνται τα δικαιώματα στη μεταβίβαση επιχείρησης, εγκατάστασης ή τμήματος επιχείρησης ή εγκατάστασης, όταν ο μεταβιβάζων ευρίσκεται σε διαδικασία *πτώχευσης* ή σε οποιαδήποτε άλλη ανάλογη διαδικασία *αφερεγγυότητας*. Στις περιπτώσεις αυτές προέχει το συμφέρον των πιστωτών και η εξυγίανση της επιχείρησης. Επίσης κατ' εξαίρεση, ο διάδοχος εργοδότης δεν αναλαμβάνει τις υποχρεώσεις από τυχόν υφιστάμενα συστήματα επαγγελματικής ή διεπαγγελματικής ασφάλισης αν αρνηθεί, πριν από τη μεταβίβαση, τη συνέχιση των συστημάτων αυτών.

1. ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΜΕΤΑΒΙΒΑΣΕΩΣ

Μεταβίβαση θεωρείται η μεταβίβαση μιας οικονομικής οντότητας που διατηρεί την ταυτότητά της, η οποία νοείται ως σύνολο οργανωμένων πόρων με σκοπό την άσκηση οικονομικής δραστηριότητας είτε κυρίας είτε δευτερεύουσας. Είναι λοιπόν, η κάθε είδους *ανάληψη και συνέχιση επιχειρησιακής δραστηριότητας* από τρίτον, εφόσον *δεν μεταβάλλεται η ταυτότητα* της επιχείρησης ή της εκμεταλλεύσεως. Απαιτείται να μεταβιβάζονται τόσα επιμέρους στοιχεία και με τέτοιον τρόπο ώστε τα μεταβιβαζόμενα στοιχεία να διατηρούν την οργανική τους ενότητα και υπό τον νέο φορέα και να είναι ικανά να πραγματοποιήσουν τον εργασιακό και τεχνικό σκοπό της εκμεταλλεύσεως.

Σύμφωνα με το άρθρο 2 § 1 Π.Δ. 178/2002 «κάθε συμβατική ή εκ του νόμου μεταβίβαση ή συγχώνευση επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων ή επιχειρήσεων σε άλλον εργοδότη». Άρα οι διατάξεις του Π.Δ.

εφαρμόζονται μόνο σε περίπτωση συμβατικής ή εκ του νόμου μεταβίβασης της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης. Προϋποτίθεται η συνεκτίμηση όλων των μεταβιβαζόμενων στοιχείων και η λήψη υπ' όψιν του είδους της υπό μεταβίβαση επιχείρησης έτσι ώστε να μπορέσει να γίνει ορθή στάθμιση των υλικών και άυλων στοιχείων της επιχείρησης.

Ζήτημα γεννάται αν μεταβάλλεται η ταυτότητα της επιχείρησης, σε περίπτωση που διακόπτεται η λειτουργία της μέχρι να την αναλάβει νέος εργοδότης. Κατά το χρονικό διάστημα αυτό πολλά άυλα στοιχεία όπως η πελατεία και η φήμη παύουν να υφίστανται και άρα ο νέος εργοδότης κάνει μια νέα αρχή και αφετηρία. Θα πρέπει λοιπόν να εξεταστεί το είδος και η διάρκεια της διακοπής καθώς και οι συνέπειες που αυτή έχει στα στοιχεία της επιχείρησης προκειμένου να κριθεί αν μεταβάλλεται η ταυτότητα της επιχείρησης.

2. OUTSOURCING – ΜΕΤΑΒΙΒΑΣΗ Η ΑΝΑΘΕΣΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ Η ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ

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

Σύμφωνα με το ΔΕΚ (14.4.1994 – Christel Schmidt) και η ανάθεση μιας δραστηριότητας (εν προκειμένω υπηρεσίας καθαριότητας) σε μια τρίτη επιχείρηση συνιστά μεταβίβαση τμήματος της εκμεταλλεύσεως καθώς *η ομοιότητα των παρεχόμενων πριν και μετά την ανάθεση υπηρεσιών* αρκούσε για την κρίση αυτή.

Σύμφωνα με Οδηγία της Επιτροπής (98/50), δεν αποτελεί μεταβίβαση επιχείρησης, η μεταβίβαση μόνο κάποιας λειτουργίας της επιχείρησης αλλά πρέπει να υπάρχει μεταβίβαση *μιας οικονομικής ενότητας που διατηρεί την ταυτότητά της, η οποία νοείται ως οργανωμένο σύνολο πόρων με σκοπό την άσκηση κύριας ή δευτερεύουσας οικονομικής δραστηριότητας*.

Μετά την Οδηγία αυτή, το ΔΕΚ (7.3.1996 – Albert Merckx) προσδιόρισε εκ νέου τα κριτήρια με βάση τα οποία θα κριθεί αν υπάρχει ή όχι μεταβίβαση. Πρέπει να συνεκτιμηθούν όλα τα περιστατικά που χαρακτηρίζουν την υπό κρίση πράξη, μεταξύ των οποίων συγκαταλέγονται το είδος της επιχείρησης, η μεταβίβαση ή μη των υλικών στοιχείων, η ανάληψη του κύριου μέρους του εργατικού δυναμικού, η μεταβίβαση ή μη της πελατείας και ο βαθμός της ομοιότητας των δραστηριοτήτων που ασκούνται πριν και μετά την μεταβίβαση. Επίσης το ΔΕΚ δέχθηκε ότι η μεταβίβαση πρέπει να αφορά «οικονομική μονάδα, ως οργανωμένο σύνολο προσώπων και στοιχείων, οργανωμένη επί μονίμου βάσεως, η δραστηριότητα της οποίας δεν περιορίζεται σε εκτέλεση συγκεκριμένου έργου».

Επομένως, μπορεί να γίνει λόγος για μεταβίβαση της δραστηριότητας μόνο όταν αυτή μεταβιβάζεται ως σύνολο υλικών και άυλων αγαθών και ανθρώπινου δυναμικού, δηλαδή αναλαμβάνει τη δραστηριότητα αυτή κατά τέτοιο τρόπο ώστε με βάση τα πραγματικά περιστατικά της συγκεκριμένης περιπτώσεως, ο διάδοχος εργοδότης να ασκεί την ίδια επιχειρηματική δραστηριότητα και να μη μεταβάλλεται η ταυτότητα της επιχείρησης.

Ενδείξεις για την *μη ύπαρξη μεταβίβασης*:

- Ο νέος φορέας *προϋπάρχει* της αναθέσεως σ' αυτόν της δραστηριότητας του τμήματος που διέκοψε τη λειτουργία του και είναι επιχείρηση άρτια οργανωμένη και στελεχωμένη με δικό της προσωπικό μη προερχόμενο από το τμήμα που διαλύθηκε.
- Διαθέτει ίδιο τεχνικό εξοπλισμό.

- Διαθέτει ικανοποιητικό δικό του κύκλο εργασιών εκτός του κύκλου εργασιών που θα προέρχεται από την εκτέλεση της δραστηριότητας του διαλυθέντος τμήματος.
- Όταν ο νέος φορέας δεν αναλαμβάνει την συγκεκριμένη δραστηριότητα ως οργανωμένο σύνολο αλλά εκτελεί τη συγκεκριμένη δραστηριότητα χρησιμοποιώντας την δική του οργανωμένη επιχείρηση.

3. ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΤΗΣ ΜΕΤΑΒΙΒΑΣΕΩΣ

Συνέπεια είναι η *ipso iure* και εκ του νόμου μεταβίβαση των εργασιακών σχέσεων στον διάδοχο εργοδότη, ανεξαρτήτως από οποιαδήποτε συναίνεση των εργαζομένων. Ο μεταβιβάζων και μετά τη μεταβίβαση ευθύνεται εις ολόκληρον με τον διάδοχο για τις υποχρεώσεις που προέκυψαν μέχρι τη μεταβίβαση. Ο διάδοχος ευθύνεται απεριορίστως και όχι μόνο μέχρι την αξία των μεταβιβαζόμενων στοιχείων.

Ο μεταβιβάζων και ο διάδοχος εργοδότης έχουν υποχρέωση προς πληροφόρηση των εκπροσώπων των εργαζομένων και εφόσον προτίθενται να λάβουν μέτρα αλλαγής του καθεστώτος των εργαζομένων, να προβαίνουν εγκαίρως σε διαβουλεύσεις.

ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

1. ΣΧΕΤΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

ΑΚ 662: «ο εργοδότης οφείλει να διαρρυθμίζει τα σχετικά με την εργασία και με τον χώρο της καθώς και τα σχετικά με την διαμονή, τις εγκαταστάσεις και τα μηχανήματα ή εργαλεία, έτσι ώστε να *προστατεύεται η ζωή και η υγεία του εργαζομένου*».

Αποτελεί εκδήλωση της υποχρέωσης του εργοδότη να σέβεται και να προστατεύει την προσωπικότητα των μισθωτών και κατά την άσκηση του διευθυντικού του δικαιώματος. Έχει υποχρέωση να ενημερώνει τους μισθωτούς για τους κινδύνους που προκύπτουν κατά την εκτέλεση της εργασίας του και να δίνει κατάλληλες οδηγίες για πρόληψη των κινδύνων.

Κώδικας για την Υγεία και Ασφάλεια των Εργαζομένων (ΚΥΑΕ): Έχει ως αντικείμενο την εφαρμογή μέτρων για την προαγωγή της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων κατά την εργασία. Προς το σκοπό αυτό, περιέχει γενικές αρχές σχετικά με την πρόληψη των επαγγελματικών κινδύνων και την προστασία της υγείας και της ασφάλειας, την εξάλειψη των συντελεστών κινδύνου των εργατικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών, την ενημέρωση, τη διαβούλευση, την ισόρροπη συμμετοχή, την κατάρτιση των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους, καθώς και τους κανόνες για την εφαρμογή των γενικών αυτών αρχών.

Στο άρθρο 42 § 1 του ΚΥΑΕ θεσπίζεται μια ευρεία υποχρέωση σύμφωνα με την οποία ο εργοδότης υποχρεούται να εξασφαλίζει την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων ως προς όλες τις πτυχές της εργασίας και να λαμβάνει μέτρα που να εξασφαλίζουν την υγεία και ασφάλεια των τρίτων.

Στο πλαίσιο των ευθυνών του ο εργοδότης λαμβάνει τα αναγκαία μέτρα για την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων των δραστηριοτήτων πρόληψης των επαγγελματικών κινδύνων, ενημέρωσης και κατάρτισης, καθώς και της δημιουργίας της απαραίτητης οργάνωσης και της παροχής των αναγκαίων μέσων. Ο εργοδότης εφαρμόζει τα μέτρα αυτά, βάσει των ακόλουθων γενικών αρχών πρόληψης: α) *αποφυγή των κινδύνων*, β) *εκτίμηση των κινδύνων* που δεν μπορούν να αποφευχθούν, γ) *προσαρμογή της εργασίας στον άνθρωπο*, δ) Την αντικατάσταση του επικινδύνου από το μη επικίνδυνο ή το λιγότερο επικίνδυνο, ε) καταπολέμηση των κινδύνων στην πηγή τους, στ) *προτεραιότητα στη λήψη μέτρων ομαδικής προστασίας* σε σχέση με τα μέτρα ατομικής προστασίας, ζ) προσαρμογή στις *τεχνικές εξελίξεις* και η) παροχή των *κατάλληλων οδηγιών* στους εργαζομένους.

Ο εργοδότης οφείλει, λαμβάνοντας υπ' όψιν την φύση των δραστηριοτήτων της επιχείρησης, να συντάσσει *γραφτή εκτίμηση για τους κινδύνους* που απειλούν την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων, να λαμβάνει υπ' όψιν του τις ικανότητες του εργαζομένου σε θέματα ασφαλείας και υγείας όταν του αναθέτει καθήκοντα και γενικότερα να μεριμνά για τα συμφέροντα του εργαζομένου.

Στο άρθρο 43 ο ΚΥΑΕ περιλαμβάνει ορισμένες ειδικότερες υποχρεώσεις του εργοδότη:

α) Να έχει στη διάθεσή του μια γραπτή εκτίμηση των υφισταμένων κατά την εργασία κινδύνων για την ασφάλεια και την υγεία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που αφορούν ομάδες εργαζομένων που εκτίθενται σε ιδιαίτερους κινδύνους. Η εκτίμηση αυτή πραγματοποιείται από τους τεχνικό ασφαλείας, ιατρό εργασίας, ΕΣ.Υ.Π.Π. ή ΕΞ.Υ.Π.Π., σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις. Στους ανωτέρω ο εργοδότης οφείλει να παρέχει κάθε βοήθεια σε μέσα και προσωπικό για την εκπλήρωση του σκοπού αυτού.

β) Να καθορίζει τα μέτρα προστασίας που πρέπει να ληφθούν και, αν χρειαστεί, το υλικό προστασίας που πρέπει να χρησιμοποιηθεί.

Επιπλέον προβλέπονται συγκεκριμένες υποχρεώσεις και των εργαζομένων:

α) Να εφαρμόζουν τους κανόνες υγιεινής και ασφάλειας που αφορούν τόσο τους ίδιους όσο και άλλα άτομα που επηρεάζονται από πράξεις ή παραλείψεις τους.

β) Να χρησιμοποιούν ατομικά μέσα προστασίας.

γ) Να ενημερώνουν και να συνεργάζονται με τον εργοδότη για τα σχετικά ζητήματα.

2. ΘΕΣΜΙΚΑ ΟΡΓΑΝΑ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ

- i. Πρώτα απ' όλα υπάρχει η θεσμική παρέμβαση των εκπροσώπων των εργαζομένων με τις «Επιτροπές Υγείας και Ασφάλειας των Εργαζομένων». Οι εργαζόμενοι σε επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από πενήντα (50) άτομα έχουν δικαίωμα να συνιστούν Επιτροπή Υγείας και Ασφάλειας των Εργαζομένων (Ε.Υ.Α.Ε.), αποτελούμενη από εκλεγμένους εκπροσώπους τους στην επιχείρηση. Στις επιχειρήσεις που απασχολούν από είκοσι (20) άτομα και πάνω οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα να επιλέγουν εκπροσώπους, με ειδική αρμοδιότητα σε θέματα προστασίας της ασφάλειας και της υγείας. Αρμοδιότητες αυτής της Επιτροπής, η οποία αποτελεί όργανο συμβουλευτικό είναι σύμφωνα με το άρθρο 5 ΚΥΑΕ: α) *μελετά τις συνθήκες εργασίας* στην επιχείρηση, *προτείνει μέτρα για τη βελτίωση* τους και του περιβάλλοντος εργασίας, *παρακολουθεί την τήρηση των μέτρων* για την υγεία και την ασφάλεια και συμβάλλει στην εφαρμογή τους από τους εργαζομένους, β) σε περιπτώσεις σοβαρών εργατικών ατυχημάτων ή σχετικών συμβάντων *προτείνει τα κατάλληλα*

μέτρα για την αποτροπή επανάληψής τους, γ) επισημαίνει τον επαγγελματικό κίνδυνο στους χώρους ή θέσεις εργασίας και προτείνει μέτρα για την αντιμετώπισή, δ) σε περίπτωση άμεσου και σοβαρού κινδύνου καλεί τον εργοδότη να λάβει τα ενδεικνύόμενα μέτρα, χωρίς να αποκλείεται και η διακοπή λειτουργίας μηχανήματος ή εγκατάστασης ή παραγωγικής διαδικασίας, ε) μπορεί να ζητεί τη συνδρομή εμπειρογνομόνων για θέματα υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων, ύστερα από σύμφωνη γνώμη του εργοδότη.

- ii. Ο γιατρός εργασίας: είναι ο γιατρός-θεσμικό όργανο της επιχείρησης, ο οποίος παρέχει υποδείξεις σχετικά με τη σωματική και ψυχική υγεία των εργαζομένων, προβαίνει σε προληπτικό ιατρικό έλεγχο και επιβλέπει την εφαρμογή των μέτρων προστασίας και πρόληψης ατυχημάτων.

Υποχρέωση απασχόλησης ιατρού εργασίας έχουν οι επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 50 εργαζόμενους. Ο εργοδότης πριν από την επιλογή ανάθεσης καθηκόντων ιατρού εργασίας σε εργαζομένους στην επιχείρηση ή σε άτομα εκτός της επιχείρησης, έχει υποχρέωση να γνωστοποιεί στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα τους. Ο ιατρός εργασίας πρέπει να κατέχει και να ασκεί την ειδικότητα της ιατρικής της εργασίας, όπως πιστοποιείται από τον οικείο ιατρικό σύλλογο.

Το έργο του ιατρού είναι προληπτικής φύσεως. Ο ιατρός εργασίας παρέχει υποδείξεις και συμβουλές στον εργοδότη, στους εργαζομένους και στους εκπροσώπους τους, γραπτά ή προφορικά, σχετικά με τα μέτρα που πρέπει να λαμβάνονται για τη σωματική και ψυχική υγεία των εργαζομένων.

Ειδικότερα ο ιατρός εργασίας συμβουλεύει σε θέματα: α) σχεδιασμού, προγραμματισμού, τροποποίησης της παραγωγικής διαδικασίας, κατασκευής και συντήρησης εγκαταστάσεων, σύμφωνα με τους κανόνες υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων, β) λήψης μέτρων προστασίας κατά την εισαγωγή και χρήση υλών και προμήθειας μέσων εξοπλισμού, γ) φυσιολογίας και ψυχολογίας της εργασίας, εργονομίας και υγιεινής της εργασίας, της διευθέτησης και διαμόρφωσης των θέσεων και του περιβάλλοντος της εργασίας και της οργάνωσης της παραγωγικής διαδικασίας, δ) οργάνωσης υπηρεσίας παροχής πρώτων βοηθειών, ε) αρχικής τοποθέτησης και αλλαγής θέσης εργασίας για λόγους υγείας, προσωρινά ή μόνιμα, καθώς και ένταξης ή επανένταξης μειονεκτούντων ατόμων στην παραγωγική διαδικασία, ακόμη και με υπόδειξη αναμόρφωσης της θέσης εργασίας.

Συντάσσει μαζί με τον τεχνικό ασφαλείας ή την ΕΣΥΠΠ ή ΕΞΥΠΠ μια γραπτή εκτίμηση των κινδύνων για την υγεία και την ασφάλεια, η οποία τίθεται με ευθύνη του εργοδότη στη διάθεση των εργαζομένων.

Υπάγεται απ' ευθείας στη διοίκηση της εταιρίας και έχει κατά την άσκηση του έργου του ηθική ανεξαρτησία απέναντι στον εργοδότη και στους εργαζόμενους.

- iii. Ο Τεχνικός Ασφαλείας: είναι ο τεχνικός-θεσμικό όργανο της επιχείρησης, ο οποίος παρέχει υποδείξεις σχετικά με την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων και την πρόληψη ατυχημάτων, ελέγχει την ασφάλεια των εγκαταστάσεων και των παραγωγικών διαδικασιών και μεθόδων και επιβλέπει την εφαρμογή μέτρων υγείας και ασφάλειας της εργασίας και πρόληψης ατυχημάτων.

Υποχρέωση έχουν και οι επιχειρήσεις που απασχολούν λιγότερους από 50 εργαζόμενους.

Το έργο του τεχνικού ασφαλείας είναι προληπτικής φύσεως. Ο τεχνικός ασφαλείας παρέχει υποδείξεις και συμβουλές στον εργοδότη, στους εργαζομένους και στους εκπροσώπους τους, γραπτά ή προφορικά, σχετικά με την υγεία και ασφάλεια της εργασίας και την πρόληψη των εργατικών ατυχημάτων.

Υπάρχει υποχρέωση τήρησης ειδικού βιβλίου για το συμφέρον του εργοδότη και ο τεχνικός ασφαλείας υποχρεούται να γνωστοποιεί εγγράφως τις υποδείξεις του στο βιβλίο αυτό.

Ειδικότερα ο τεχνικός ασφαλείας:

- α) συμβουλεύει σε θέματα σχεδιασμού, προγραμματισμού, κατασκευής και συντήρησης των εγκαταστάσεων, εισαγωγής νέων παραγωγικών διαδικασιών, προμήθειας μέσων και εξοπλισμού, επιλογής και ελέγχου της αποτελεσματικότητας των ατομικών μέσων προστασίας, καθώς και διαμόρφωσης και διευθέτησης των θέσεων και του περιβάλλοντος εργασίας και γενικά οργάνωσης της παραγωγικής διαδικασίας,
- β) ελέγχει την ασφάλεια των εγκαταστάσεων και των τεχνικών μέσων, πριν από τη λειτουργία τους, καθώς και των παραγωγικών διαδικασιών και μεθόδων εργασίας πριν από την εφαρμογή τους και επιβλέπει την εφαρμογή των μέτρων υγείας και ασφαλείας των εργαζομένων και πρόληψης των ατυχημάτων, ενημερώνοντας σχετικά τους αρμόδιους προϊσταμένους των τμημάτων ή τη διεύθυνση της επιχείρησης.

3. ΚΥΡΩΣΕΙΣ – ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ

Ο εργαζόμενος δικαιούται να:

- Ζητήσει με τακτική αγωγή ή ασφαλιστικά μέτρα να υποχρεωθεί ο εργοδότης να λάβει όλα τα κατάλληλα μέτρα προστασίας.
- Απέχει από την εργασία του, διατηρώντας την αξίωση για καταβολή του μισθού μέχρις ότου ο εργοδότης συμμορφωθεί.
- Καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας υπό την προϋπόθεση ότι η εργοδοτική παραβίαση έχει σοβαρό χαρακτήρα για την περίπτωση σπουδαίου λόγου.
- Ζητήσει την καταβολή αποζημίωσης για την ζημία που ενδεχομένως υπέστη από την εργοδοτική συμπεριφορά.
- Ζητήσει την καταβολή αποζημίωσης για την ηθική βλάβη που υπέστη.

ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΑΤΥΧΗΜΑ

1. ΕΝΝΟΙΑ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΑΤΥΧΗΜΑΤΟΣ – ΜΗ ΥΠΑΓΟΜΕΝΟΙ ΣΤΗΝ ΑΣΦΑΛΙΣΗ ΤΟΥ ΙΚΑ

Κύριος νόμος που ρυθμίζει τα σχετικά με το εργατικό ατύχημα των μη υπαγόμενων στην ασφάλιση του ΙΚΑ εργαζομένων είναι ο ν. 551/1915 όπως κωδικοποιήθηκε με το από 24.7/25.8.1920 ΒΔ.

Εργατικό ατύχημα αποτελεί κάθε βλάβη, που επήλθε κατά την εκτέλεση ή εξ αφορμής της εργασίας σε εργάτη ή υπάλληλο επιχειρήσεως, η οποία είναι αποτέλεσμα βιαιού συμβάντος, δηλαδή βίαιης και αιφνίδιας επενέργειας εξωτερικού αιτίου που δεν θα λάμβανε ύπαρξη χωρίς την εργασία και την εκτέλεσή της υπό τις δεδομένες περιστάσεις εκτελέσεώς της και η οποία βλάβη επιφέρει το θάνατο ή ανικανότητα προς εργασία, η οποία διήρκεσε πάνω από 4 μέρες. Ατύχημα θεωρείται και η ασθένεια του εργαζομένου εφόσον προκλήθηκε από γεγονός αιφνίδιο και απρόβλεπτο και είναι άσχετη με την ιδιοσυστασία του οργανισμού του παθόντος.

Ατύχημα υπάρχει και όταν η ανικανότητα οφείλεται σε υπέρμετρη προσπάθεια που κατά δεδομένο χρόνο κατέβαλε ο εργαζόμενος για να ανταποκριθεί στους συνήθεις όρους εργασίας ή όταν αναγκάστηκε να εργασθεί κάτω από ιδιαίτερα δυσμενείς συνθήκες και όχι όταν έλαβε χώρα κάτω από τους συνηθισμένους όρους χωρίς να μεσολαβήσει έκτακτο και εξωτερικό αίτιο που να συνετέλεσε αποφασιστικά σε αυτό.

Πρέπει να διαπιστώνεται αιτιώδης συνάφεια μεταξύ βιαίου συμβάντος και ατυχήματος. Υπάρχει λοιπόν, όχι μόνο όταν συμβαίνει στον τόπο και κατά τη διάρκεια της εργασίας αλλά και όταν συνδέεται έστω και εμμέσως προς αυτή (πχ. Κατά τη μετάβαση του μισθωτού από ή προς τον τόπο εργασίας).

Ο ν. 551/1915 καθιερώνει την αντικειμενική ευθύνη του εργοδότη και ορίζει ότι το ύψος της αποζημίωσης καθορίζεται κατ' αποκοπήν και είναι συνάρτηση της σοβαρότητας του ατυχήματος, της έκτασης της βλάβης και του ύψους του μισθού. Προβλέπεται η μείωση μέχρι το μισό αν ο παθών επέδειξε ειδική αμέλεια που συνίσταται στην αδικαιολόγητη παράβαση των διατάξεων που θέτουν όρους για την ασφάλεια της εργασίας.

Στην περίπτωση εργατικού ατυχήματος που οφείλεται σε δόλο του εργοδότη ή το οποίο επήλθε σε εργασία που δεν τηρήθηκαν οι διατάξεις των ισχυόντων νόμων περί όρων ασφαλείας⁶² και ακριβώς λόγω της μη τηρήσεώς των επήλθε το ατύχημα (ειδική αμέλεια του εργοδότη), ο εργαζόμενος ή οι συγγενείς του μπορούν να αξιώσουν αποζημίωση είτε κατά τις διατάξεις του ν. 551/1915 είτε κατά τις διατάξεις του κοινού αστικού δικαίου⁶³.

Οι απαιτήσεις που απορρέουν από το ν. 551/1915 είναι ακατάσχετες, ανεκχώρητες και ανεπίδεκτες συμψηφισμού. Σύμφωνα δε με το αρ. 17 του ν. 551/1915 «Πάσα εκ του παρόντος νόμου αξίωσις παραγράφεται μετά τριετίαν από του ατυχήματος, απέναντι όμως εργοδότη μη συμμορφωθέντος προς τας διατάξεις του άρθρου 10 για την υποχρέωση να βεβαιώσει εγγράφως και ενόρκως το ατύχημα μέσα σε 15 ημέρες από το ατύχημα *χωρεί μόνον η κοινή παραγραφή*».

2. ΜΙΣΘΩΤΟΙ ΥΠΑΓΟΜΕΝΟΙ ΣΤΗΝ ΑΣΦΑΛΙΣΗ ΤΟΥ ΙΚΑ

Ο εργαζόμενος δικαιούται μόνο τις χορηγούμενες από το ΙΚΑ παροχές και ο εργοδότης απαλλάσσεται από κάθε υποχρέωση αποζημιώσεως εκτός αν πρόκειται για *χρηματική ικανοποίηση του εργαζομένου λόγω ηθικής βλάβης* και εφόσον το ατύχημα οφείλεται σε πταίσμα⁶⁴ του εργοδότη. Η απαλλαγή καλύπτει και την περίπτωση της αμέλειας που έγκειται στη μη τήρηση διατάξεων των ισχυόντων νόμων περί όρων ασφαλείας. Η παραγραφή της αξίωσης αυτής είναι πενταετής.

Μόνο αν το ατύχημα οφείλεται σε δόλο του εργοδότη ή των προστηθέντων του, ο εργοδότης έχει υποχρέωση να καταβάλλει τη διαφορά μεταξύ του ποσού της κατά το κοινό δίκαιο αποζημίωσης και του ολικού ποσού των παροχών που χορηγεί το ΙΚΑ. Επίσης οφείλει να επιστρέψει στο ΙΚΑ κάθε ποσό που αυτό δαπάνησε για τη χορήγηση παροχών στον παθόντα εργαζόμενο.

⁶² Πρέπει οι διατάξεις αυτές να προβλέπουν ειδικά τους όρους που πρέπει να τηρηθούν μνημονεύοντας συγκεκριμένα μέτρα, μέσα και τρόπους επίτευξης της ασφάλειας των εργαζομένων ώστε η μη τήρησή τους να μπορεί να συνδεθεί αιτιωδώς με το ατύχημα.

⁶³ Άρθρα ΑΚ 297, 298, 914, 922, 928 σύμφωνα με τα οποία η αποζημίωση είναι πλήρης και η ευθύνη του εργοδότη υποκειμενική.

⁶⁴ Αρκεί η συνδρομή οποιουδήποτε βαθμού πταίσματος του εργοδότη. Επίσης πρέπει να λαμβάνεται υπ' όψιν το συντρέχον πταίσμα του μισθωτού για τον καθορισμό του ύψους της αποζημίωσης.

Ο εργαζόμενος δικαιούται και τον μισθό του σύμφωνα με τα άρθρα ΑΚ 657 και 658.

ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ⁶⁵

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

Για την καταγγελία ισχύει ο ν. 2112/1.3.1920 όπως ισχύει μετά τις τροποποιήσεις των ν. 3863/10 και 3899/10.

1. ΕΙΔΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ

Η καταγγελία της συμβάσεως αορίστου χρόνου είναι αναιτιώδης δικαιοπραξία και άρα *δεν εξαρτάται από την ύπαρξη ή τη νομιμότητα της αιτίας* που προκαλεί την καταγγελία. Αρκεί ότι ο εργοδότης τήρησε τις προϋποθέσεις που ορίζονται στον νόμο:

Τον έγγραφο τύπο και την νόμιμη αποζημίωση στην περίπτωση της απρόθεσμης ή άτακτης καταγγελίας.

Τον έγγραφο τύπο, την νόμιμη αποζημίωση και την προθεσμία προειδοποίησης στην περίπτωση της τακτικής καταγγελίας.

Οστόσο, αν ο εργαζόμενος ισχυριστεί ότι η καταγγελία ήταν καταχρηστική, το δικαστήριο κατά τον έλεγχο της καταχρηστικότητας ελέγχει την αιτία της καταγγελίας προκειμένου να διαπιστώσει αν η συγκεκριμένη καταγγελία παραβιάζει τα κριτήρια του ΑΚ 281.

Στην περίπτωση των υπαλλήλων ο ν. 2112/1920 προβλέπει ότι η καταγγελία μπορεί να είναι είτε κατόπιν προειδοποιήσεως και μετά την πάροδο ορισμένης προθεσμίας (τακτική) είτε άνευ αυτής (απρόθεσμη ή άτακτη) ενώ στην περίπτωση των εργατών προβλέπεται μόνο απρόθεσμη καταγγελία.

Τακτική καταγγελία: Η σύμβαση λύεται οποτεδήποτε και ελεύθερα από τον εργοδότη, αφού τηρήσει τις νόμιμες διαδικασίες (έγγραφος τύπος καταγγελίας, καταβολή αποζημίωσης) κατόπιν προειδοποιήσεως και μετά την πάροδο ορισμένης προθεσμίας και υπό τον όρο ότι το δικαίωμά του δεν έχει ασκηθεί καταχρηστικά (π.χ. για λόγους εκδικητικότητας εναντίον του εργαζομένου).

Απρόθεσμη ή άτακτη καταγγελία: η σύμβαση λύεται χωρίς την πάροδο προθεσμίας.

Έκτακτη καταγγελία⁶⁶: Είναι η καταγγελία που γίνεται για σπουδαίο λόγο (ΑΚ 672). Σκοπός είναι να επιφέρει πρόωρη λύση επειδή μεσολάβησαν περιστατικά που

⁶⁵ Άλλοι τρόποι λύσεως είναι με νέα συμφωνία των μερών και με τον θάνατο του εργαζομένου αφού η σύμβαση εργασίας είναι κατ' αρχήν προσωποπαγής. Η σύμβαση λύεται με το θάνατο του εργοδότη μόνο εφ' όσον τα μέρη απέβλεψαν στο πρόσωπο του εργοδότη, άλλως η εργασιακή σχέση συνεχίζεται στο πρόσωπο του διάδοχου εργοδότη.

⁶⁶ Η συντηθέστερη περίπτωση έκτακτης καταγγελίας στην πράξη είναι η απόλυση μετά την υποβολή μήνυσης από τον εργοδότη εναντίον του εργαζομένου για αξιόποινη πράξη που διαπράχθηκε κατά την άσκηση της υπηρεσίας του ή απαγγέλθηκε κατ' αυτού κατηγορία για αδίκημα, το οποίο φέρει χαρακτήρα τουλάχιστον πλημμελήματος. Στην περίπτωση αυτή δεν καταβάλλεται αποζημίωση απόλυσης ταυτόχρονα με την καταγγελία της σύμβασης εργασίας, αλλά αν ο μισθωτός απαλλαγεί με

συνιστούν σπουδαίο λόγο, δηλαδή που αντικειμενικώς κατά την καλή πίστη δεν μπορεί να αξιωθεί από τον συμβαλλόμενο που τα επικαλείται η συνέχιση της συμβάσεως εργασίας.

2. ΠΡΟΕΙΔΟΠΟΙΗΣΗ ΣΤΗΝ ΤΑΚΤΙΚΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΚΑΤΑ ΤΟΝ Ν. 4093/2012

Για υπαλλήλους που έχουν υπηρετήσει στον ίδιο εργοδότη από δώδεκα (12) μήνες συμπληρωμένους έως δύο (2) έτη, το χρονικό διάστημα προειδοποίησης ανέρχεται στον ένα (1) μήνα πριν την απόλυση.

Για υπαλλήλους που έχουν συμπληρώσει δύο (2) έτη υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη μέχρι πέντε (5) έτη, το χρονικό διάστημα προειδοποίησης ανέρχεται στους δύο (2) μήνες πριν την απόλυση.

Για υπαλλήλους που έχουν συμπληρώσει πέντε (5) έτη υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη μέχρι δέκα (10) έτη, το χρονικό διάστημα προειδοποίησης ανέρχεται στους τρεις (3) μήνες πριν την απόλυση.

Για υπαλλήλους που έχουν συμπληρώσει δέκα (10) έτη υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη και άνω, το χρονικό διάστημα προειδοποίησης ανέρχεται στους τέσσερις (4) μήνες πριν την απόλυση.

Χρόνος υπηρεσίας στον εργοδότη	Χρόνος προειδοποίησης
Άνω των 12 μηνών έως 2 χρόνια	1 μήνας
2 έτη συμπληρ. έως 5 χρόνια	2 μήνες
5 έτη συμπληρ. έως 10 χρόνια	3 μήνες
10 έτη συμπληρ. και άνω	4 μήνες

Ο χρόνος έναρξης ισχύος της έγγραφης προειδοποίησης τοποθετείται την επομένη της γνωστοποίησής της προς τον εργαζόμενο. Ως εκ τούτου: α. Η προσμέτρηση του χρόνου προειδοποίησης ξεκινά από την επομένη ημέρα της γνωστοποίησής της προς τον εργαζόμενο και λήγει με τη λήξη της προθεσμίας προειδοποίησης, οπότε και επέρχεται η λύση της σχέσης εργασίας, β. Η σύμφωνα με την παράγραφο 1 του άρθρου 9 του ν.3198/55 όπως ισχύει, προθεσμία των οκτώ (8) ημερών σχετικά με την εκπλήρωση της υποχρέωσης του εργοδότη να αναγγείλει την ενεργηθείσα καταγγελία στον Ο.Α.Ε., άρχεται από την επομένη ημέρα της γνωστοποίησης της έγγραφης προειδοποίησης προς τον εργαζόμενο (άρθρο 241 ΑΚ).

ΚΟΙΝΕΣ ΠΡΟΥΠΟΘΕΣΕΙΣ ΚΥΡΟΥΣ ΤΑΚΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΑΤΑΚΤΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ

1. ΓΕΝΙΚΑ

Προϋποθέσεις της καταγγελίας είναι να τηρηθεί ο έγγραφος τύπος και να καταβληθεί η οφειλόμενη αποζημίωση καθώς και η καταχώρηση της απασχόλησης του απολυόμενου στα τηρούμενα μισθολόγια ή να έχει ασφαλισθεί ο απολυόμενος.

βούλευμα ή με δικαστική απόφαση από την κατηγορία, δικαιούται να ζητήσει τη νόμιμη αποζημίωση, η οποία πρέπει να καταβληθεί από τον εργοδότη εντός «ευλόγου χρόνου».

Ιδιωτικός υπάλληλος είναι αυτός που κατά κύριο επάγγελμα παρέχει εξαρτημένη εργασία. Κύριο επάγγελμα είναι η επί προθέσει βιοπορισμού συνήθους απασχόληση του προσώπου η οποία δεν είναι παροδική, ευκαιριακή, ακανόνιστη ή πάρεργη.

Άλλη βασική προϋπόθεση είναι η σχέση εργασίας που καταγγέλλεται να έχει διαρκέσει τουλάχιστον για 12 μήνες σύμφωνα με το άρθρο 74 § 2 του ν. 3863/2010 όπως ισχύει μετά τον ν. 3899/2010. Οι πρώτοι 12 μήνες λογίζονται ως απασχόληση δοκιμαστικής περιόδου και μπορεί να καταγγελθεί χωρίς προειδοποίηση και χωρίς αποζημίωση απόλυσης εκτός αν άλλως συμφωνήσουν τα μέρη.

2. ΕΓΓΡΑΦΟΣ ΤΥΠΟΣ

Πρόκειται για συστατικό τύπο. Δεν είναι απαραίτητο να αναφέρεται στο έγγραφο της καταγγελίας η αιτία της καθώς πρόκειται για ανατιμωρητική δικαιοπραξία. Επιβάλλεται να αναγράφεται ο λόγος της καταγγελίας μόνο όταν ο νόμος επιβάλλει την αιτιολόγηση της καταγγελίας κατά την άσκηση του δικαιώματος.

Το έγγραφο της καταγγελίας πρέπει να ορίζει σαφώς και ακριβώς ότι λύεται η σύμβαση εργασίας. Καταγγελία υπό αίρεση δεν επιτρέπεται με εξαίρεση την περίπτωση της εξουσιαστικής αιρέσεως όπως στην περίπτωση της τροποποιητικής καταγγελίας.

Η άρνηση αποδοχής της εργασίας του μισθωτού ισοδυναμεί με καταγγελία όταν συνοδεύεται από περιστάσεις που καθιστούν σαφή τη βούληση του εργοδότη ότι δεν επιθυμεί την συνέχιση της συμβάσεως εργασίας.

Όταν η καταγγελία γίνεται από αντιπρόσωπο του εργοδότη δεν είναι απαραίτητο αναφέρεται στο έγγραφο η πληρεξουσιότητα προς τον αντιπρόσωπο. Εφαρμόζεται όμως το ΑΚ 226 για την απόκρουση χωρίς υπαίτια καθυστέρηση της καταγγελίας που γίνεται χωρίς επίδειξη του πληρεξουσίου εγγράφου και συνεπώς η καταγγελία καθίσταται άκυρη. Καταγγελία, η οποία επιχειρήθηκε από πρόσωπο που δεν έχει εξουσία αντιπροσώπευσης είναι άκυρη και δεν παράγει αποτελέσματα. Αν λοιπόν μετά την άκυρη καταγγελία ο μισθωτός δεν προσέρχεται για να προσφέρει τις υπηρεσίες του, το νομικό πρόσωπο πχ δεν ευθύνεται για την καταβολή μισθών υπερημερίας. Η τυχόν εκ των υστέρων έγκριση της καταγγελίας ισχύει ως νέα αυτοτελής καταγγελία εφόσον περιέλθει νομίμως στον μισθωτό.

Η καταγγελία παράγει αποτελέσματα μόνο από τότε που θα περιέλθει στον αποδέκτη, προς τον απευθύνεται. Θεωρείται ότι έχει περιέλθει στον αποδέκτη της στο χρονικό σημείο, κατά το οποίο ο λήπτης μπορούσε και έπρεπε να λάβει γνώση του περιεχομένου της, όταν δηλαδή εισήλθε στη σφαίρα επιρροής του. Για διευκόλυνση της αποδείξεως είναι σκόπιμο η επίδοση να γίνεται με δικαστικό επιμελητή.

3. ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ

Η καταβολή αποζημίωση αποτελεί προϋπόθεση της εγκυρότητας της καταγγελίας.

Η αποζημίωση πρέπει να καταβάλλεται κατά την ημέρα λύσεως της συμβάσεως, κατά τον χρόνο δηλαδή που του επιδίδεται το έγγραφο της καταγγελίας. Αν ο υπάλληλος αποχωρήσει κατά τη χρονική διάρκεια της προειδοποίησης, χωρίς τη συγκατάθεση του εργοδότη, τότε δεν δικαιούται αποζημίωσης.

Η καταβολή πρέπει να είναι πραγματική και προσήκουσα και δεν αρκεί απλή προσφορά της αποζημίωσης. Αν ο εργαζόμενος αρνείται την είσπραξή της ο

εργοδότης οφείλει να προβεί σε δημόσια κατάθεση μέσα σε εύλογο χρόνο από την ατελέσφορη προσφορά.

Επιτρέπεται η τμηματική καταβολή της αποζημίωσης ως δικαίωμα του εργοδότη, πάντα όμως σε μετρητά. Σύμφωνα με το άρθρο 74 του ν. 3863/2010, όταν η αποζημίωση λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας υπερβαίνει τις αποδοχές δύο (2) μηνών, ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλει κατά την απόλυση μέρος της αποζημίωσης που αντιστοιχεί στις αποδοχές δύο (2) μηνών. Το υπόλοιπο ποσό καταβάλλεται σε διμηνιαίες δόσεις, καθεμία από τις οποίες δεν μπορεί να είναι κατώτερη από τις αποδοχές δύο (2) μηνών, εκτός και αν το ποσό που υπολείπεται για την εξόφληση του συνόλου της αποζημιώσεως είναι μικρότερο. Η πρώτη δόση καταβάλλεται την επομένη της συμπλήρωσης διμήνου από την απόλυση. Η δυνατότητα αυτή τμηματικής καταβολής εφαρμόζεται τόσο επί της τακτικής όσο και επί της απροθέσμου καταγγελίας.

Ως προς τη νομική φύση της καταγγελίας έχει υποστηριχθεί ότι αποτελεί ένα είδος ποινής για τον εργοδότη, ένα είδος κατ' αποκοπήν αποζημιώσεως ή αποζημιώσεως εκ του νόμου ή ένα είδος παροχής που καταβάλλεται ως αντιστάθμισμα για την συνεισφορά του εργαζομένου κατά την παροχή της εργασίας του. Κατά τη νομολογία, άλλοτε αποτελεί «παροχή προνοίας προς τον απροειδοποίητως απολυόμενο μισθωτό για την αντιμετώπιση των βιοτικών του αναγκών» ενώ άλλοτε υποστηρίζουν ότι η αποζημίωση αυτή δεν έχει μισθολογικό χαρακτήρα, αποτελεί όμως αντιστάθμισμα της γενικότερης ωφέλειας που παρείχε ο μισθωτός.

4. ΑΝΑΚΛΗΣΗ ΤΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ

Ανάκληση της καταγγελίας είναι δυνατή μόνο εφόσον αυτή περιέλθει στον αποδέκτη της συγχρόνως ή προηγουμένως της καταγγελίας καθώς μετά την περιέλευση της καταγγελίας στον αποδέκτη της, αυτή θεωρείται γενομένη (ΑΚ 167). Αφ' ης στιγμής η καταγγελία περιέλθει στον εργαζόμενο, είναι δυνατή η ανάκλησή της και η αναβίωση της εργασιακής σχέσης μόνο με συμφωνία εργοδότη και εργαζομένου, ρητή ή σιωπηρή όπως όταν ο εργαζόμενος συνεχίζει να προσφέρει την εργασία του και ο εργοδότης την αποδέχεται χωρίς αντίρρηση ή επιφύλαξη.

Στην περίπτωση της συμβατικής ανάκλησης κατά την θεωρία τα αποτελέσματα της καταγγελίας αίρονται αναδρομικώς ενώ κατά τη νομολογία οδηγεί σε σύναψη νέας συμβάσεως εργασίας με τη συγκατάθεση του εργαζομένου. Εφόσον ισχύει το ΑΚ 361 και η συμβατική ελευθερία, τα μέρη έχουν τη δυνατότητα να προσδώσουν στη σύμβασή τους αναδρομικό ή μη αποτέλεσμα.

Στην περίπτωση της τακτικής καταγγελίας (με προειδοποίηση), κατά τη διάρκεια του χρονικού διαστήματος της προειδοποίησης, η βούληση για ανάκληση δεν μπορεί να συνάγεται μόνο από το γεγονός της παροχής εργασίας καθώς αυτή είναι υποχρεωτική για τον εργαζόμενο, αλλά πρέπει να δηλώνεται ρητά ή σιωπηρά από άλλες περιστάσεις.

ΤΟ ΥΨΟΣ ΚΑΙ Ο ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ

1. ΣΧΕΤΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

N. 2112/1920, αρθρ. 3 § 1: «Εργοδότης, παραμελών την κατά τα ανωτέρω υποχρέωσιν καταγγελίας της υπαλληλικής συμβάσεως, οφείλει να καταβολή εις τον απολυόμενον υπάλληλον αποζημίωσιν ίσην προς το σύνολον των τακτικών αυτού αποδοχών ας θα ελάμβανε κατά τον χρόνον προ του οποίου έδει να γίνει η καταγγελία, πλην αν εκ συμβάσεως ή εθίμου οφείλεται μεγαλύτερα αποζημιώσεις...».

N. 2112/1920, αρθρ. 3 § 2: «Ως τακτικά αποδοχαί υπαλλήλου θεωρούνται ο μισθός ως και πάσα άλλη παροχή, εφ' όσον δίδεται αντί μισθού, οίον παροχαί εις είδος, προμήθειαι κ.λπ. Ποσοστά επί κερδών ή εισπράξεων ή άλλης φύσεως συμμετοχή εις επιχείρησιν, εφ' όσον χορηγούνται ανεξαρτήτως της κανονικής αμοιβής της εργασίας, δεν θεωρούνται τακτικά αποδοχαί, πλην εναντίας συμφωνίας ή εθίμου».

N. 3198/1955, αρθρ. 4: «Εάν δια της καταγγελίας τάσσεται η υπό τον αρθρ. 1 του N. 2112/1920, ως ούτος ετροποποιήθη μεταγενεστέρως, προβλεπομένη προθεσμία, προκειμένου μόνον περί υπαλλήλων, ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλη εις τον απολυόμενον, άμα τη εκπνοή της προθεσμίας ταύτης, το ήμισυ της προβλεπομένης υπό του ως άνω νόμου αποζημιώσεως δια την περίπτωση της απροειδοποίητου καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας. Της αυτής ως άνω αποζημιώσεως δικαιούνται και υπάλληλοι αποχωρούντες της εργασίας τη συγκαταθέσει του εργοδότη αυτών, διαρκούντος του χρόνου της προμηνύσεως».

N. 3198/1955, αρθρ. 5§1:« Ο υπολογισμός της αποζημιώσεως γίνεται βάσει των τακτικών αποδοχών του τελευταίου μηνός υπό καθεστώς πλήρους απασχολήσεως. Κατά τον υπολογισμόν τούτον, προκειμένου περί υπαλλήλου, αι μηνιαίοι αυτού αποδοχαί δεν λαμβάνονται υπ' όψιν, καθ' ο ποσόν υπερβαίνουν το οκταπλάσιον του ημερομισθίου ανειδικεύτου εργάτου, πολλαπλασιαζόμενον επί τον αριθμόν τριάκοντα (30)».

2. ΤΟ ΥΨΟΣ ΤΗΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ

Συναρτάται με τη διάρκεια της απασχόλησης του μισθωτού.

Όταν γίνεται καταγγελία χωρίς προειδοποίηση, τότε το ύψος της αποζημιώσεως ισούται με το σύνολο των τακτικών αποδοχών τις οποίες θα ελάμβανε ο απολυόμενος κατά τους μήνες προειδοποίησης.

Όταν, αντιθέτως, γίνεται καταγγελία με προειδοποίηση, τότε η αποζημίωση ισούται με το ήμισυ της αποζημιώσεως που καταβάλλεται στην περίπτωση της καταγγελίας χωρίς προειδοποίηση.

Άρα το ύψος της αποζημιώσεως εξαρτάται από:

- τη διάρκεια της απασχόλησης στην επιχείρηση και
- το εάν λαμβάνει χώρα καταγγελία με προειδοποίηση ή χωρίς προειδοποίηση.

Σύμφωνα με τον ν. 4093/2012 «Εργοδότης που παραμελεί την υποχρέωση προειδοποίησης για καταγγελία σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου ιδιωτικού υπαλλήλου οφείλει να καταβάλει στον απολυόμενο υπάλληλο αποζημίωση απόλυσης ως κατωτέρω, εκτός αν οφείλεται μεγαλύτερη αποζημίωση βάσει σύμβασης ή εθίμου ως εξής:

Χρόνος υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη	Ποσό αποζημίωσης
Έως 1 έτος	0
1 έτος συμπλ. έως 4 έτη	2 μηνών
4 έτη συμπλ. έως 6 έτη	3 μηνών
6 έτη συμπλ. έως 8 έτη	4 μηνών

8 έτη συμπλ. έως 10 έτη	5 μηνών
10 έτη συμπλ.	6 μηνών
11 έτη συμπλ.	7 μηνών
12 έτη συμπλ.	8 μηνών
13 έτη συμπλ.	9 μηνών
14 έτη συμπλ.	10 μηνών
15 έτη συμπλ.	11 μηνών
16 έτη συμπλ.	12 μηνών

Για ιδιωτικούς υπαλλήλους με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου, που ήδη απασχολούνται και έχουν συμπληρώσει στον ίδιο εργοδότη προϋπηρεσία άνω των δεκαεπτά (17) ετών, καταβάλλεται αποζημίωση απόλυσης επιπλέον της προβλεπόμενης αποζημίωσης, οποτεδήποτε κι αν απολυθούν κατά την εξής αναλογία με ανώτατο πλαφόν τα € 2.000:

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

Εργοδότης που προειδοποιεί εγγράφως τον εργαζόμενο (τακτική καταγγελία), καταβάλλει στον απολυόμενο το ήμισυ της ανωτέρω αποζημίωσης.

Χρόνος υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη	Ποσό αποζημίωσης
2 μήνες συμπλ. έως 1 έτος	5 ημερομίσθια
1 έτος συμπλ. έως 2 έτη	7 ημερομίσθια
2 έτη συμπλ. έως 5 έτη	15 ημερομίσθια
5 έτη συμπλ. έως 10 έτη	30 ημερομίσθια
10 έτη συμπλ. έως 15 έτη	60 ημερομίσθια
15 έτη συμπλ. έως 20 έτη	100 ημερομίσθια
20 έτη συμπλ. έως 25 έτη	120 ημερομίσθια
25 έτη συμπλ. έως 30 έτη	145 ημερομίσθια
30 έτη και άνω	165 ημερομίσθια

Όσον αφορά τους εργατοτεχνίτες ισχύουν τα εξής:

3. Η ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Στον χρόνο υπηρεσίας υπολογίζεται και ο χρόνος της νόμιμης ή συμβατικής αναστολής της συμβάσεως εργασίας και της αυθαίρετης απουσίας καθώς βάση υπολογισμού είναι η διάρκεια της σχέσης εργασίας.

Λαμβάνεται δε υπ' όψιν η ιδιότητά του ως υπαλλήλου ή εργατοτεχνίτη κατά την καταγγελία της σύμβασης. Προσμετράται και όλος ο χρόνος υπηρεσίας που είχε διανυθεί υπό άλλη ιδιότητα.

Σε περίπτωση μεταβολής του προσώπου του εργοδότη λόγω μεταβιβάσεως επιχειρήσεως, εκμεταλλεύσεως ή τμήματος εκμεταλλεύσεως λαμβάνεται υπ' όψη κατά τον υπολογισμό του ύψους της αποζημιώσεως και ο χρόνος υπηρεσίας στον προηγούμενο εργοδότη.

Επίσης δεν υπολογίζεται ο προηγούμενος χρόνος με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου. Όταν ή σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου μετατρέπεται σε αορίστου, ο χρόνος της συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου που διανύθηκε στον ίδιο εργοδότη δεν προσμετράται κατά τον υπολογισμό της αποζημιώσεως λόγω καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου. Έγκυρη είναι όμως η συμφωνία εργοδότη και μισθωτού να συνυπολογίζεται και ο χρόνος προϋπηρεσίας με σύμβαση ορισμένου χρόνου. Επίσης έγκυρη είναι η συμφωνία ότι θα λαμβάνεται υπ' όψη η προϋπηρεσία σε άλλο εργοδότη.

Η νομολογία θεωρεί άκυρη τη συμφωνία με την οποία καταργείται προηγούμενη σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου (χωρίς να καταβάλλεται η νόμιμη αποζημίωση) και συνάπτεται νέα σύμβαση αόριστης διάρκειας για την εκτέλεση της ίδιας εργασίας.

4. ΟΙ ΤΑΚΤΙΚΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΩΣ ΒΑΣΗ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ

Ο υπολογισμός της αποζημίωσης γίνεται με βάση τις τακτικές αποδοχές του μισθωτού (άσχετα αν πρόκειται για υπάλληλου ή εργ/τη) κατά τον τελευταίο μήνα με καθεστώς πλήρους απασχόλησης (άρθρο 5 παρ.1 Ν.3198/55 και ν. 4093/2012).

Σαν τελευταίος μήνας για τον υπολογισμό της αποζημίωσης νοείται το χρονικό διάστημα που έχει σαν τέλος την ημερομηνία απόλυσης του εργαζόμενου και αρχή την αντίστοιχη ημερομηνία του προηγούμενου μήνα.

Επισημαίνεται ότι η αποζημίωση πρέπει να υπολογίζεται βάσει των πραγματικά καταβαλλόμενων αποδοχών και όχι βάσει των νομίμων.

Ο υπολογισμός της αποζημιώσεως θα γίνει με βάση τις αποδοχές που θα edικαιούτο να λάβει ο μισθωτός αν απασχολείτο με καθεστώς πλήρους απασχολήσεως .

Ως πλήρης απασχόληση θεωρείται εκείνη με την οποία εξαντλείται το συμφωνημένο ή το εφαρμοζόμενο για το συγκεκριμένο μισθωτό ωράριο

Τακτικές αποδοχές θεωρούνται ο μισθός, τα επιδόματα καθώς και κάθε άλλη παροχή σε είδος και σε χρήμα που δίνεται τακτικά και μόνιμα ως νόμιμο ή συμβατικό αντάλλαγμα της εργασίας.

Η θεωρία έχει ορίσει τις τακτικές αποδοχές ως το άθροισμα του καταβαλλόμενου μισθού και κάθε άλλης παροχής που χορηγείται στο μισθωτό τακτικώς και νομίμως κατά τη διάρκεια του έτους, όχι ως άμεση αμοιβή για συγκεκριμένη απασχόληση (π.χ. για απασχόληση κατά συγκεκριμένο μήνα), αλλά ως αμοιβή για την τακτικώς παρεχόμενη από το μισθωτό εργασία καθ' όλη τη διάρκεια του έτους.

Κριτήριο για την υπαγωγή μιας παροχής στην έννοια των τακτικών αποδοχών είναι η σταθερή καταβολή της έστω και μια φορά το έτος και η αντιστοιχία σε εργασία που προηγήθηκε. Συνεπώς, δεν απαιτείται περιοδικότητα καταβολής μιας παροχής κατά μήνα προκειμένου να υπαχθεί στην έννοια των τακτικών αποδοχών, αλλά αρκεί

να χορηγείται η παροχή ακόμη και άπαξ το έτος, πρέπει όμως να αντιστοιχεί σε συνολική αποτίμηση της εργασίας.

Σύμφωνα με το αρθρ. 5 § 2 του Ν. 3198/1955 η αποζημίωση των εργαζομένων που αμείβονται με ποσοστά, κατ' αποκοπή ή κατά μονάδα παρεχομένης εργασίας υπολογίζεται με το μέσο όρο των τακτικών αποδοχών των τελευταίων δύο μηνών.

Αποτελούν μισθό:

- Τα επιδόματα εορτών και άδειας, τα οποία είναι ίσα με τις αποδοχές 2 μηνών ($1/2$ μισθός επίδομα αδειας + $1/2$ μισθός επίδομα Πάσχα + 1 μισθός επίδομα Χριστουγέννων)⁶⁷.
- Η προσαύξηση για την παρεχόμενη σταθερώς και μονίμως εργασία κατά Κυριακές και αργίες, οι αποδοχές που καταβάλλονται για σταθερές ώρες υπερεργασίας και νόμιμης υπερωρίας ή γενικά νόμιμης πρόσθετης εργασίας πέραν του συμφωνημένου ωραρίου.
- Πρόσθετη αμοιβή (*bonus*) ή οικονομικό κίνητρο προς αύξηση της παραγωγικότητας.
- Τα παρεχόμενα στον εργαζόμενο οικογενειακά επιδόματα (γάμου - τέκνων).
- Το αντίτιμο εις χρήμα παροχών σε είδος.
- Τα φιλοδωρήματα που καταβάλλονται υποχρεωτικά από τους πελάτες της επιχείρησης. Επίσης, τα φιλοδωρήματα που καταβάλλονται προαιρετικά αποτελούν μέρος του μισθού και μέρος των τακτικών αποδοχών, εφ' όσον έχει συμφωνηθεί ρητώς ή σιωπηρώς μεταξύ εργοδότη και μισθωτού ότι θα αμείβεται ο μισθωτός και με τα φιλοδωρήματα.

Δεν αποτελούν μισθό:

- Οι παροχές που δίδονται από τον εργοδότη στο μισθωτό όχι ως αντάλλαγμα για την παρεχόμενη εργασία αλλά προς εξυπηρέτηση των λειτουργικών αναγκών της, έστω και αν παρέχουν ωφέλεια στον εργαζόμενο.
- Οι οικειοθελείς παροχές εκτός και αν έχουν δημιουργήσει επιχειρησιακή συνήθεια.
- Η αποζημίωση για την παράνομη ή κατ' εξαίρεση υπερωρία.

5. ΕΥΝΟΙΚΟΤΕΡΕΣ ΣΥΜΦΩΝΙΕΣ

Επιτρέπονται ευνοϊκότερες, σε σύγκριση με το Ν. 2112/1920, συμφωνίες τόσο ως προς την αποζημίωση όσο και γενικότερα ως προς τη λύση της συμβάσεως εργασίας με καταγγελία. Δηλαδή, οι διατάξεις του Ν. 2112/1920 και του Ν. 3198/1955 είναι μονομερώς αναγκαστικού χαρακτήρα, περιέχουν κατώτατα όρια προστασίας, γεγονός που σημαίνει ότι δεν επιτρέπεται μεν παραίτηση από την προστασία αυτή, βελτίωση όμως της προστασίας υπέρ των μισθωτών είναι δυνατή.

⁶⁷ Λόγω του συνυπολογισμού των επιδομάτων εορτών και άδειας το σύνολο της αποζημίωσης ή ο μισθός (βάσει του οποίου υπολογίζεται η αποζημίωση) προσαυξάνεται κατά $1/6$ (δηλ. $14/12 = 1$ και $1/6$)

ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ ΜΗ ΚΑΤΑΒΟΛΗΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ

Κατά την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου από τον εργοδότη *πρέπει να τηρούνται οι βασικές προϋποθέσεις της εργατικής νομοθεσίας* (δηλ. έγγραφη καταγγελία, καταβολή της νόμιμης αποζημιώσεως), *έστω και αν η καταγγελία οφείλεται σε υπαίτια μη εκπλήρωση ή υπαίτια πλημμελή εκπλήρωση της συμβάσεως εργασίας εκ μέρους του μισθωτού.*

1. ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΚΑΤΟΠΙΝ ΥΠΟΒΟΛΗΣ ΜΗΝΥΣΗΣ ΚΑΤΑ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ

Σύμφωνα με το αρθρ. 5 § 1 του Ν. 2112/1920 «δύναται ο εργοδότης να καταγγείλη την σύμβασιν άνευ τηρήσεως προθεσμίας τινός, εάν εναντίον του υπαλλήλου υπεβλήθη μήνυσις δι' αξιόποινον πράξιν διαπραχθείσαν εν τη εξασκήσει της υπηρεσίας του ή απηγγέλθη κατ' αυτού κατηγορία δι' αδίκημα εν γένει, φέρον χαρακτήρα τουλάχιστον πλημμελήματος».

Ο εργοδότης μπορεί να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας χωρίς να καταβάλει στον απολυόμενο μισθωτό τη νόμιμη αποζημίωση, αν προηγουμένως *υποβάλει εναντίον του μισθωτού μήνυση για αξιόποινη πράξη που διαπράχθηκε κατά την εκτέλεση της εργασίας του* ή αν προηγουμένως *απαγγέλθηκε εναντίον του κατηγορία για αδίκημα που φέρει χαρακτήρα τουλάχιστον πλημμελήματος.*

Πρέπει όμως να τηρείται ο έγγραφος τύπος και στην περίπτωση αυτή καθώς καθιστά σαφή την ημερομηνία λύσεως της συμβάσεως και προφυλάσσει τον εργοδότη από μία πρόχειρη απόφαση.

Πρέπει λοιπόν να συντρέχουν οι ακόλουθες προϋποθέσεις:

- Διάπραξη αξιόποινης πράξεως: Το αρθρ. 5 § 1 Ν. 2112/1920 διακρίνει την περίπτωση της αξιόποινης πράξεως που διαπράττεται *κατά την εκτέλεση της εργασίας* από την αξιόποινη πράξη η οποία διαπράττεται *εκτός του πλαισίου της σχέσεως εργασίας και για την οποία έχει απαγγελθεί κατηγορία κατά του μισθωτού*. Στην πρώτη περίπτωση *αρκεί η τέλεση οποιασδήποτε αξιόποινης πράξεως*, (έστω και πταίσματος), ενώ στη δεύτερη περίπτωση *η αξιόποινη πράξη πρέπει να χαρακτηρίζεται τουλάχιστον ως πλημμέλημα*.
Η αξιόποινη πράξη *πρέπει να επηρεάζει δυσμενώς τη σχέση εργασίας*⁶⁸. Αν η καταγγελία δεν γίνεται στην πραγματικότητα εξαιτίας της αξιόποινης πράξης *αλλά για άλλους λόγους* (π.χ. από εκδίκηση ή εχθρότητα προς το μισθωτό ή για καταστρατήγηση των δικαιωμάτων του), τότε *είναι καταχρηστική*.
- Έγγραφη καταγγελία: Στο έγγραφο της καταγγελίας *αρκεί να γίνεται μνεία ότι η απόλυση γίνεται μετά από υποβολή μηνύσεως ή απαγγελία κατηγορίας κατά του απολυομένου και δεν απαιτείται να εξειδικεύονται*

⁶⁸ Η προϋπόθεση αυτή κατά κανόνα συντρέχει όταν το ποινικό αδίκημα λαμβάνει χώρα κατά την εκτέλεση της υπηρεσίας ή στρέφεται προσωπικά κατά του εργοδότη. Δεν ισχύει το ίδιο όταν η αξιόποινη πράξη διαπράττεται εκτός υπηρεσίας στην ιδιωτική ζωή του εργαζομένου. Σύμφωνα όμως με την απόφαση του ΑΠ 1511/2008, δεν απαιτείται να αναφέρεται στο έγγραφο της καταγγελίας ότι η τέλεση του αποδιδόμενου στον εργαζόμενο αδικήματος επηρεάζει δυσμενώς την ομαλή λειτουργία της σχέσεως εργασίας και καθιστά δυσχερή για τον εργοδότη τη συνέχιση της.

οι αξιόποινες πράξεις. Η καταγγελία πρέπει να γίνεται μέσα σε εύλογο χρόνο από τότε που ο εργοδότης έλαβε γνώση της αξιόποινης πράξεως, ώστε να μην εκκλίπει ο αιτιώδης σύνδεσμος μεταξύ της μηνύσεως ή της απαγγελίας κατηγορίας και της απολύσεως.

- Υποβολή μηνύσεως ή αναγγελία κατηγορίας εις βάρος του μισθωτού πριν από την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας του: η μήνυση ή η απαγγελία κατηγορίας πρέπει να προηγηθούν, έστω και για λίγα λεπτά και κατόπιν να ακολουθήσει η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας ώστε να αποτραπεί ο εργοδότης από την προσχηματική επίκληση της διάπραξης αδικημάτων.

Εάν ο εργαζόμενος απαλλαγεί της κατηγορίας με βούλευμα ή δικαστική απόφαση, τότε οι διατάξεις που αφορούν την καταβολή της νόμιμης αποζημιώσεως εφαρμόζονται από την κοινοποίηση στον εργοδότη της αθωωτικής αποφάσεως ή του βουλεύματος. Άρα δεν επέρχεται ακυρότητα, ούτε αναβιώνει αυτομάτως η εργασιακή σχέση, απλώς ο εργαζόμενος δικαιούται να λάβει την αποζημίωση. Ο εργοδότης οφείλει να καταβάλει την αποζημίωση στον εργαζόμενο μέσα σε εύλογο χρόνο από την κοινοποίηση. Αν δεν καταβάλλει μέσα σε εύλογο χρόνο, τότε η καταγγελία θεωρείται άκυρη, ο εργοδότης καθίσταται υπεrhήμερος (εφ' όσον δεν αποδέχεται την εργασία του μισθωτού, την οποία ο μισθωτός θέτει στη διάθεση του) και οφείλει αποδοχές υπεrhμερίας αλλά μόνο για το μετά την κοινοποίηση χρόνο (ex nunc).

Η κοινοποίηση της αθωωτικής αποφάσεως πρέπει να συνοδεύεται από δήλωση του μισθωτού ότι θέτει την εργασία του στη διάθεση του εργοδότη ή, άλλως, ότι επιθυμεί να λάβει την αποζημίωση⁶⁹.

Από την κοινοποίηση της απαλλακτικής απόφασης ή βουλεύματος αρχίζουν και οι αποσβεστικές προθεσμίες των τριών ή έξη μηνών για την έγερση και κοινοποίηση της αγωγής προς διεκδίκηση αποδοχών υπεrhμερίας ή της αποζημιώσεως. Αν όμως αιτία της ακυρότητας της καταγγελίας είναι το γεγονός ότι υπήρξε καταχρηστική, γιατί π.χ. η μήνυση που υποβλήθηκε κατά του μισθωτού ήταν ψευδής και προσχηματική, τότε η τρίμηνη προθεσμία αρχίζει από την καταγγελία, διότι από τότε ο εργαζόμενος γνώριζε τις συνθήκες ακυρότητας της απολύσεως του.

Ως απαλλαγή θεωρείται η επί της ουσίας αθώωση του μισθωτού για το λόγο ότι η ποινική κατηγορία εναντίον του αποδείχθηκε αβάσιμη, ανυπόστατη, δηλαδή, λόγω μη συνδρομής των αντικειμενικών ή υποκειμενικών προϋποθέσεων τελέσεως της αξιόποινης πράξεως. Επίσης θεωρείται κατ' ουσίαν αθώωση η απαλλαγή του εργαζομένου λόγω αμφιβολιών ή η απαλλαγή για λόγους που αποκλείουν τον άδικο χαρακτήρα της πράξεως ή τον καταλογισμό. Δεν θεωρείται απαλλαγή κατά το νόημα του ν. 3198/1995 η απαλλαγή λόγω δικονομικών κωλυμάτων.

2. ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΛΟΓΩ ΔΙΑΚΟΠΗΣ ΤΗΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΣ ΕΞ ΑΙΤΙΑΣ ΠΥΡΚΑΓΙΑΣ Η ΑΝΩΤΕΡΑΣ ΒΙΑΣ

Άρθρο 6 § 2 εδ. γ' ν. 2112/19201 «υπάλληλος απολυόμενος ένεκα διακοπής της εργασίας λόγω πυρκαγιάς⁷⁰ ή άλλου περιστατικού ανωτέρας βίας καθ' ων τυγχάνει ασφαλισμένος ο εργοδότης, δικαιούται εις τα 2/3 της προβλεπόμενης αποζημιώσεως».

⁶⁹ Η αποζημίωση υπολογίζεται βάσει των τακτικών αποδοχών κατά τον χρόνο της καταγγελίας και όχι κατά τον χρόνο της αποζημιώσεως.

⁷⁰ Η πυρκαγιά, ιδιαίτερα όταν προκαλεί την ολική καταστροφή της επιχείρησεως, συνιστά πάντοτε και ex lege περιστατικό ανωτέρας βίας.

Αν ο εργοδότης δεν είναι ασφαλισμένος κατά των κινδύνων αυτών, τότε απαλλάσσεται πλήρως από την υποχρέωση καταβολής αποζημιώσεως.

Παρέχεται στον εργοδότη δικαίωμα αζήμιας (χωρίς αποζημίωση ή με καταβολή μειωμένης αποζημιώσεως) καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας μόνο όταν διακόπτονται οι εργασίες της επιχειρήσεως για έκτακτα και απρόβλεπτα περιστατικά που συνιστούν ανωτέρα βία. Δηλαδή, η διάταξη θεσπίζει ένα δικαίωμα έκτακτης καταγγελίας⁷¹.

Δεν θεωρούνται περιστατικά ανωτέρας βίας: Η διακοπή λειτουργίας της επιχείσεως λόγω κακής οικονομικής καταστάσεως ή λόγω εξώσεως του εργοδότη η οποία οφείλεται στη μη εκπλήρωση των συμβατικών του υποχρεώσεων. Η εκπλειστηρίαση των εγκαταστάσεων της επιχείσεως που οφείλεται σε οικονομική δυσπραγία του εργοδότη, η οποία όμως θα μπορούσε να είχε αποτραπεί με μέτρα άκρας επιμέλειας και συνέσεως.

Η διακοπή λειτουργίας της επιχείσεως πρέπει να είναι οριστική και ολική και δεν αρκεί απλώς προσωρινή ή μερική διακοπή ενός κλάδου της επιχείρησης.

Ο εργοδότης δεν απαλλάσσεται από την υποχρέωση τήρησης του έγγραφου τύπου.

3. ΚΑΤΑΧΡΗΣΤΙΚΗ ΑΞΙΩΣΗ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΩΣ – ΣΚΟΠΙΜΗ ΚΑΙ ΚΑΚΟΒΟΥΛΗ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΠΟΥ ΑΠΟΒΛΕΠΕΙ ΣΤΗΝ ΠΡΟΚΛΗΣΗ ΤΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ

Σύμφωνα με το δίκαιο καταγγελίας, κατά την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου οφείλεται πάντοτε αποζημίωση, ακόμη και όταν η καταγγελία έχει ως αιτία υπαίτια μη εκπλήρωση ή πλημμελή εκπλήρωση των συμβατικών υποχρεώσεων εκ μέρους του μισθωτού.

Η ανελαστική αυτή ρύθμιση του δικαίου της καταγγελίας μπορεί να οδηγήσει σε ακραίες περιπτώσεις αντισυμβατικής συμπεριφοράς, η οποία αποβλέπει στον εξαναγκασμό του εργοδότη να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας για να εισπράξει ο απολυόμενος μισθωτός την αποζημίωση. Η αντιμετώπιση τέτοιων ακραίων περιπτώσεων γίνεται από τη νομολογία με την κατάλληλη εφαρμογή του 281 ΑΚ, οπότε η αξίωση του εργαζομένου να του καταβληθεί η αποζημίωση λόγω καταγγελίας αποκρούεται με την ένσταση καταχρήσεως δικαιώματος.

Η μη εκπλήρωση ή πλημμελής εκπλήρωση των συμβατικών υποχρεώσεων πρέπει να γίνεται από το μισθωτό σκοπίμως και κακοβούλως, δηλαδή με αποκλειστικό σκοπό να εξαναγκάσει τον εργοδότη να τον απολύσει για να εισπράξει τη νόμιμη αποζημίωση.

ΣΥΜΨΗΦΙΣΜΟΣ, ΚΑΤΑΣΧΕΣΗ ΚΑΙ ΦΟΡΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΩΣ

Η αποζημίωση λόγω καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας δεν αποτελεί μισθό. Άρα, δεν υπόκειται στην απαγόρευση συμψηφισμού που εισάγει το άρθρο 664 ΑΚ.

⁷¹ Σύμφωνα με το αρθρ. 656 ΑΚ ο εργοδότης απαλλάσσεται από την υποχρέωση καταβολής μισθού, όταν ο λόγος που τον εμποδίζει να αποδέχεται την εργασία του μισθωτού οφείλεται σε ανωτέρα βία, δεν λύονται όμως αυτομάτως οι σχέσεις εργασίας.

Επομένως, είναι νόμιμος ο συμψηφισμός της αποζημίωσης με ληξιπρόθεσμη ανταπαίτηση του εργοδότη.

Εάν η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας *κριθεί άκυρη* και ο εργοδότης *καταδικασθεί να καταβάλει μισθούς υπερημερίας*, τότε ο εργοδότης δικαιούται να συμψηφίσει τους οφειλόμενους μισθούς υπερημερίας με την αποζημίωση που κατέβαλε ήδη στο μισθωτό κατά την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας.

Ο φόρος υπολογίζεται με βάση την παρακάτω κλίμακα:

Κλιμάκιο αποζημίωσης (ευρώ)	Φορολογικός συντελεστής (%)
0 - 60.000	0%
60.001 -100.000	10%
100.001 -150.000	20%
150.001 και άνω	30%

Ο φόρος παρακρατείται κατά την πληρωμή της αποζημίωσης στον δικαιούχο.

ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΜΗ ΚΑΤΑΒΟΛΗΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΩΣ

1. ΑΚΥΡΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ

Προϋπόθεση του κύρους της καταγγελίας είναι η καταβολή της οφειλομένης αποζημίωσης, μάλιστα ολόκληρης της οφειλομένης αποζημίωσης. Νομολογία και θεωρία δέχονται ότι προϋπόθεση του κύρους της καταγγελίας είναι η καταβολή όχι μόνο της νόμιμης αλλά και της επί πλέον της νόμιμης, πρόσθετης αποζημίωσης.

Ακυρότητα της καταγγελίας επέρχεται και από τη μη καταβολή μιας δόσης της αποζημίωσης. Ωστόσο, η καταγγελία δεν θεωρείται άκυρη όταν ο εργοδότης από συγγνωστή πλάνη ή εύλογη αμφιβολία ή παραδρομή ως προς το ακριβές ύψος της αποζημίωσης ή ως προς τα στοιχεία που προσδιορίζουν το ύψος της αποζημίωσης δεν καταβάλλει ολόκληρη την οφειλομένη αποζημίωση.

Προκειμένου, επομένως, να κριθεί αν η ελλιπής καταβολή της αποζημίωσης επηρεάζει το κύρος της καταγγελίας, πρέπει να εξετάζεται κάθε φορά το δικαιολογημένο ή μη της ελλιπούς καταβολής.

Ο ισχυρισμός περί εύλογης αμφιβολίας ή συγγνωστής πλάνης θεμελιώνει ένσταση του εναγομένου εργοδότη.

Η μη καταβολή αποζημίωσης δεν έχει ως έννομη συνέπεια την ακυρότητα της καταγγελίας σε ορισμένες περιπτώσεις ειδικώς ρυθμιζόμενες από το νόμο, όπως π.χ. κατά την καταγγελία της συμβάσεως των απασχολούμενων με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στο Δημόσιο, ΟΤΑ, ΝΠΔΔ.

2. ΣΧΕΤΙΚΗ ΑΚΥΡΟΤΗΤΑ ΥΠΕΡ ΤΟΥ ΜΙΣΘΩΤΟΥ

Η άκυρη καταγγελία θεωρείται ως μη γενομένη (180 ΑΚ). Δηλαδή, η άκυρη καταγγελία *δεν επιφέρει τη λύση της συμβάσεως εργασίας*, η οποία συνεχίζεται μετά

την καταγγελία και *εφ' όσον ο εργοδότης δεν αποδέχεται την εργασία του μισθωτού, καθίσταται υπερήμερος και οφείλει μισθούς υπερημερίας* (349, 350, 351, 656 ΑΚ).

Η ακυρότητα της καταγγελίας είναι σχετική υπέρ του μισθωτού, μπορεί δηλαδή να την επικαλεσθεί μόνο ο μισθωτός υπέρ του οποίου έχουν θεσπισθεί οι σχετικές προστατευτικές διατάξεις.

Επομένως, ο εργαζόμενος έχει την ευχέρεια:

- Είτε να θεωρήσει άκυρη την καταγγελία και να αξιώσει την καταβολή αποδοχών υπερημερίας,
- Είτε να *παραιτηθεί ρητώς ή σιωπηρώς, πάντα όμως σαφώς*⁷², από το δικαίωμα να προσβάλει το κύρος της καταγγελίας, να θεωρήσει δηλαδή την καταγγελία έγκυρη, διεκδικώντας μόνο την καταβολή ή συμπλήρωση της αποζημιώσεως (αν δεν έχει καταβληθεί ή δεν έχει καταβληθεί πλήρως η αποζημίωση).

Αν ο εργαζόμενος παραλείψει να ασκήσει τις αξιώσεις του που προκύπτουν από την άκυρη καταγγελία *εντός της αποσβεστικής προθεσμίας* που ορίζει ο νόμος, τότε το δικαίωμα προσβολής αποσβέννεται και η καταγγελία καθίσταται έγκυρη.

3. ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΕΙΣ ΚΑΙ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΤΟΥ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΟΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ

Απαγορεύεται:

- Η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας κατά τη διάρκεια της αδειάς. Αφορά την άδεια του α.ν. 539/1945 και όχι την άδεια που χορηγείται οικειοθελώς ή συμβατικώς.
- Η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της γυναίκας και για 18 μήνες μετά τον τοκετό ή κατά την απουσία της για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα εξαιτίας ασθένειας που οφείλεται στην εγκυμοσύνη ή τον τοκετό.
- Η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας για νόμιμη συνδικαλιστική δράση. Απαιτείται αιτιώδης σύνδεσμος μεταξύ της συνδικαλιστικής δράσης και της καταγγελίας.

Ειδική προστασία ισχύει:

- Για τα προστατευόμενα συνδικαλιστικά στελέχη, για τα οποία επιτρέπεται η καταγγελία μόνο για συγκεκριμένους λόγους.
- Για τους στρατευόμενους μισθωτούς.
- Για τους έφεδρους πολεμιστές και τα θύματα πολέμου.

ΑΠΟΣΒΕΣΤΙΚΕΣ ΠΡΟΘΕΣΜΙΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΣΚΗΣΗ ΤΗΣ ΑΞΙΩΣΕΩΣ ΑΠΟ ΑΚΥΡΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΞΙΩΣΗ ΣΥΜΠΛΗΡΩΣΕΩΣ Ή ΚΑΤΑΒΟΛΗΣ ΤΗΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΩΣ

1. ΑΠΟΣΒΕΣΤΙΚΗ ΠΡΟΘΕΣΜΙΑ ΤΟΥ ΑΡΘΡΟΥ 6 § 1 Ν. 3198/1955

Σύμφωνα με το αρθρ. 6 § 1 Ν. 3198/1955: «Πάσα αξίωσις μισθωτού, πηγάζουσα εξ ακύρου καταγγελίας της σχέσεως εργασίας, τυγχάνει απαράδεκτος, εφ' όσον η

⁷² Δεν αρκεί μόνη η είσπραξη της νόμιμης αποζημιώσεως, έστω και ανεπιφύλακτη.

σχετική αγωγή δεν κοινοποιήθη εντός τριμήνου ανατρεπτικής προθεσμίας από της λύσεως της σχέσεως εργασίας. Η διάταξις της παρούσης εφαρμόζεται μόνον επί καταγγελίας σχέσεων εργασίας».

Σκοπός είναι η άρση της αβεβαιότητας όσον αφορά το κύρος της καταγγελίας και η ταχεία εκκαθάριση των αξιώσεων που πηγάζουν από την άκυρη καταγγελία. Το απαράδεκτο της εκπρόθεσμης αγωγής λαμβάνεται υπ' όψιν και αυτεπαγγέλτως από το δικαστήριο.

Ισχύει η τρίμηνη προθεσμία τόσο για τις συμβάσεις εργασίας ορισμένου όσο και αορίστου χρόνου εργασίας. Κατά τη νομολογία, εάν ασκήθηκε αγωγή κατά τη διάρκεια των 3 μηνών, η προθεσμία αυτή δεν γίνεται να συμπληρωθεί εν επιδικία καθώς δεν εφαρμόζεται αναλόγως η διάταξη του άρθρου ΑΚ 261 για την επανέναρξη της προθεσμίας με την τελευταία διαδικαστική πράξη.

Η άσκηση δεύτερης αγωγής, με την οποία προβάλλονται νέοι λόγοι ακυρότητας της καταγγελίας είναι απαράδεκτη μετά την πάροδο της 3μηνης αποσβεστικής προθεσμίας.

2. ΑΠΟΣΒΕΣΤΙΚΗ ΠΡΟΘΕΣΜΙΑ ΤΟΥ ΑΡΘΡΟΥ 6 § 2 Ν. 3198/1955

Σύμφωνα με το αρθρ. 6 § 2 Ν. 3198/1955: «Πάσα αξίωσις μισθωτού περί καταβολής ή συμπληρώσεως της αποζημιώσεως που προβλέπεται στον ν. 2112/1920, τυγχάνει απαράδεκτος, εφ' όσον η σχετική αγωγή δεν κοινοποιήθη εντός εξαμήνου ανατρεπτικής προθεσμίας από τότε που έγινε απαιτητή».

Η εξαμήνη αποσβεστική προθεσμία προβλέπεται μόνο για την αποζημίωση που προβλέπει ο νόμος 2112/1920 και όχι για την εκπηγάζουσα από άλλες διατάξεις αποζημίωση ή την συμβατική αποζημίωση.

Απαιτητή καθίσταται η αποζημίωση:

- Στην απρόθεσμη ή άτακτη καταγγελία, την ημέρα που λαμβάνει χώρα η καταγγελία.
- Στην τακτική καταγγελία ή καταγγελία με προειδοποίηση, από την επομένη της συμπλήρωσης της προθεσμίας.
- Αν καταβάλλεται τμηματικώς, από τη στιγμή που κάθε δόση καθίσταται απαιτητή και είναι δυνατή η δικαστική της επιδίωξη.
- Στην περίπτωση της μονομερούς βλαπτικής μεταβολής, την επομένη της αποκρούσεως της μεταβολής και της αποχής από την εργασία.

ΚΑΤΑΧΡΗΣΤΙΚΗ ΑΣΚΗΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΟΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ

1. ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΚΑΤΑΧΡΗΣΤΙΚΗΣ ΑΣΚΗΣΗΣ

Η νομολογία, εφαρμόζοντας το άρθρο ΑΚ 281, έχει διαμορφώσει ομάδες περιπτώσεων όπου υπάρχει καταχρηστική άσκηση του δικαιώματος της καταγγελίας. Ακριβώς λόγω του δικαιοπλαστικού ρόλου της νομολογίας η μη καταχρηστική

άσκηση μπορεί να θεωρηθεί ως μια αρνητική προϋπόθεση για τη νόμιμη άσκηση του δικαιώματος της καταγγελίας.

Το άρθρο ΑΚ 281 θέτει αντικειμενικά κριτήρια, η προφανής υπέρβαση των οποίων οδηγεί στη διαπίστωση ότι υπάρχει κατάχρηση. Τα αντικειμενικά κριτήρια είναι η καλή πίστη, τα χρηστά ήθη, ο κοινωνικός ή οικονομικός σκοπός της καταγγελίας.

Λόγω του ανατιώδους της καταγγελίας, πρέπει ο εργαζόμενος να επικαλεστεί και να αποδείξει⁷³ περιστατικά, σχετιζόμενα είτε με τον ίδιο, είτε με τον εργοδότη, από τα οποία να προκύπτει ότι η καταγγελία, υπό τις συγκεκριμένες συνθήκες που έλαβε χώρα, υπερβαίνει τα ως άνω κριτήρια του ΑΚ 281 και άρα είναι καταχρηστική.

Στα πλαίσια του δικαστικού ελέγχου περί καταχρηστικότητας είναι αναπόφευκτο να εξετάζονται οι λόγοι, για τους οποίους έγινε η καταγγελία. Ο δικαστής, όμως, αναζητεί απλώς την αντικειμενική υπέρβαση των ως άνω κριτηρίων και όχι το ποια ήταν ακριβώς τα αίτια.

Σύμφωνα με τη νομολογία του ΑΠ η καταγγελία είναι άκυρη ως καταχρηστική, όταν *υπαγορεύεται από ταπεινά ελατήρια*, όπως όταν οφείλεται σε εμπάθεια, μίσος ή έχθρα ή σε λόγους εκδικήσεως, συνεπεία προηγηθείσης νόμιμης αλλά μη αρεστής στον εργοδότη, συμπεριφοράς του εργαζομένου. Απαιτείται όμως ο εργαζόμενος να επικαλεστεί και να αποδείξει τους συγκεκριμένους λόγους στους οποίους οφείλεται η καταγγελία και αν δεν το κάνει δεν μπορεί αυτή να κριθεί καταχρηστική από το δικαστήριο.

2. Η ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΩΣ ΕΣΧΑΤΟ ΜΕΣΟ

Υπάρχει μια ενεργός επιστημονική συζήτηση για το αν η απόλυση πρέπει να είναι το έσχατο μέσο, δηλαδή αν πρέπει να καταφεύγει ο εργοδότης σ' αυτήν όταν υπάρχουν άλλα ηπιότερα μέσα.

Στο δίκαιο της καταγγελίας εφαρμόζεται η αρχή η της αναλογικότητας και αυτή, ανεξάρτητα από τους λόγους που τη δικαιολογούν μπορεί να χρησιμοποιηθεί μόνο ως έσχατο μέσο εφόσον δηλαδή είναι αναγκαίο και δεν υπάρχουν άλλα ηπιότερα και εξίσου κατάλληλα μέσα για την συνέχιση της εργασιακής σχέσης, ακόμη και με δυσμενέστερους όρους για τον εργαζόμενο.

Αποτελεί σύμφωνα με τη νομολογία παραβίαση της καλής πίστης η χρήση της καταγγελίας όταν υπάρχουν ηπιότερα και εξίσου κατάλληλα μέτρα καθώς δείχνει ότι ο εργοδότης αδιαφορεί για τη θέση εργασίας του μισθωτού. Η έννοια της καλής πίστεως καθορίζεται και από τις συνταγματικές διατάξεις που προστατεύουν το κοινωνικό δικαίωμα εργασίας, την οικονομική ελευθερία και το δικαίωμα συμμετοχής στην οικονομική και κοινωνική ζωή της χώρας.

Υπερβαίνει επίσης και τον άμεσο σκοπό του δικαιώματος της καταγγελίας, ο οποίος είναι η αποδοτικότερη και ορθολογικότερη οργάνωση και λειτουργία της εκμεταλλεύσεως ενώ απώτερος κοινωνικός σκοπός είναι η προαγωγή του γενικού συμφέροντος.

Ο ΑΠ σε παλαιότερη νομολογία του έχει κρίνει ότι ο εργοδότης δεν υποχρεούται να επιλέγει πριν από την καταγγελία τα ηπιότερα μέσα καθώς δεν είναι σύμφωνο με την καλή πίστη και την ελευθερία των συμβάσεων να αξιώνει ο εργαζόμενος από τον εργοδότη την προσφυγή αυτή σε ηπιότερα μέσα.

⁷³ Συνήθως με αντένσταση αν αυτός έχει εναγάγει τον εργοδότη διεκδικώντας μισθούς υπερημερίας.

Σε άλλες αποφάσεις ο ΑΠ θεωρεί την καταγγελία ως έσχατο μέσο που θα πρέπει να ασκείται μετά την άρνηση του μισθωτού να δεχθεί τη μεταβολή των όρων εργασίας του. Αν όμως ο εργοδότης δεν χρησιμοποιεί την καταγγελία ως έσχατο μέσο γιατί έχει την ευχέρεια να διατηρήσει την εργασιακή σχέση έστω και με δυσμενέστερους όρους, τότε η καταγγελία είναι καταχρηστική. Μάλιστα σε μια απόφασή του ο ΑΠ δέχθηκε τον δικαστικό έλεγχο της αιτιώδους συνάφειας των οικονομικοτεχνικών λόγων και της καταγγελίας ως εσχάτου μέσου αντιμετώπισης των προβλημάτων της επιχείρησης.

Πρέπει όμως για να προβεί το δικαστήριο στον εν λόγω έλεγχο ο εργαζόμενος να προτείνει και να αποδείξει τα πραγματικά περιστατικά που στηρίζουν την καταχρηστική άσκηση, ότι, δηλαδή, ο εργοδότης κατά τη στάθμιση των αντιτιθέμενων συμφερόντων παρέλειψε να λάβει ηπιότερα μέτρα βάσει της αρχής της αναλογικότητας.

3. ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΠΟΥ ΟΦΕΙΛΕΤΑΙ ΣΕ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ-ΤΕΧΝΙΚΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ

Οι οικονομικο-τεχνικοί λόγοι δεν συνδέονται με το μισθωτό, αφορούν τον εργοδότη. Είναι αποφάσεις οικονομικού ή τεχνικού περιεχομένου που λαμβάνει ο εργοδότης ως επιχειρηματίας για την προσφορότερη οργάνωση και λειτουργία της εκμεταλλεύσεως. Οι αποφάσεις αυτές επηρεάζουν συχνά την απασχόληση (τις θέσεις εργασίας) ή τους όρους εργασίας.

Στα πλαίσια του δικαστικού ελέγχου για την καταχρηστικότητα της καταγγελίας εξετάζονται κατ' ανάγκη, όπως εκθέσαμε, *οι λόγοι για τους οποίους έλαβε χώρα η καταγγελία*. Τίθεται το ερώτημα αν και σε ποια έκταση αντικείμενο του δικαστικού ελέγχου είναι και οι οικονομικοτεχνικές αποφάσεις του εργοδότη.

Κατ' αρχήν ο εργοδότης έχει, μέσα στα πλαίσια της οικονομικής και επαγγελματικής ελευθερίας (αρθρ. 5 §§ 1, 3) και της ιδιοκτησίας (αρθρ. 17), την εξουσία να λαμβάνει κάθε μέτρο που είναι κατά την κρίση του κατάλληλο και αναγκαίο για την αποδοτική λειτουργία της επιχείρησής του.

Ειδικότερα το δικαίωμα ιδιωτικής επιχείρησής του περιλαμβάνει μεταξύ άλλων την εξουσία του εργοδότη - επιχειρηματία:

- α) να αποφασίζει τί, πού και πώς θα παραχθεί,
- β) να αποφασίζει τη διακοπή της λειτουργίας της επιχείρησής του ή τμήματός της, τη μεταβίβαση της κ.ο.κ.,
- γ) να αποφασίζει ποια είναι τα καταλληλότερα μέσα για την επίδιωξη του επιχειρηματικού σκοπού (π.χ. οργάνωση της επιχείρησής του, εισαγωγή τεχνολογίας, εξεύρεση κεφαλαίων κ.ο.κ.) και
- δ) να προσλαμβάνει το προσωπικό της επιχείρησής του (ιδιαίτερα μάλιστα τα στελέχη της) και να αποφασίζει τη λύση (καταγγελία) των σχέσεων εργασίας του.

Οι παραπάνω εργοδοτικές αποφάσεις οικονομικο-τεχνικού περιεχομένου αποτελούν δεδομένα, τα οποία δεν επιτρέπεται να ελέγχονται ως προς τη σκοπιμότητά τους. Κατ' εξαίρεση όμως η καταγγελία υποβάλλεται σε δικαστικό έλεγχο, γιατί διαφορετικά θα ήταν αδύνατος ο έλεγχος της καταχρηστικής άσκησης του δικαιώματος καταγγελίας.

Κατά τον έλεγχο της καταχρηστικότητας, τα δικαστήρια ερευνούν:

- αν οι οικονομικο-τεχνικοί λόγοι που επικαλείται ο εργοδότης για να δικαιολογήσει την καταγγελία είναι υπαρκτοί ή προσχηματικοί. Τα δικαστήρια δεν ελέγχουν τη σκοπιμότητα των οικονομικο-τεχνικών αποφάσεων του εργοδότη, ερευνούν μόνο αν οι αποφάσεις αυτές

υπάρχουν πράγματι και ήταν η αιτία της καταγγελίας, ερευνούν δηλαδή αν υπάρχει αιτιώδης σύνδεσμος μεταξύ της οικονομικο-τεχνικής απόφασης και της καταγγελίας. Οι οικονομικοτεχνικοί λόγοι πρέπει να είναι συγκεκριμένοι έτσι ώστε να μπορεί να διενεργηθεί ο δικαστικός έλεγχος.

- αν εξ αιτίας των ανέλεγκτων αυτών οικονομικο-τεχνικών αποφάσεων ήταν αναπόφευκτη η καταγγελία, αν δηλαδή η καταγγελία ήταν η αναγκαία συνέπεια των εργοδοτικών αυτών αποφάσεων ή αν υπήρχαν άλλα ηπιότερα αλλά εξίσου αποτελεσματικά μέσα με βάση την αρχή της αναλογικότητας.

Πρέπει, επομένως, ο εργοδότης πριν προχωρήσει σε απολύσεις να ερευνά τη δυνατότητα αποφυγής των απολύσεων με την χρήση ηπιότερων μέσων, έστω και αν τα ηπιότερα αυτά μέσα απαιτούν μία επί το δυσμενέστερο μεταβολή των όρων της συμβάσεως εργασίας. Τέτοιου είδους μέσα είναι η τροποποιητική καταγγελία, η απασχόληση σε άλλη θέση έστω και υποδεέστερη. Αν λοιπόν ο εργοδότης προτείνει στον εργαζόμενο την απασχόλησή του με άλλους όρους ή σε άλλη θέση και αυτός αρνηθεί τότε η καταγγελία αποτελεί για τον εργοδότη το έσχατο μέσο και δεν είναι καταχρηστική.

Ζήτημα επίσης είναι η επιλογή των απολυόμενων με αντικειμενικά κριτήρια. Αντικειμενικά είναι κατά τη νομολογία τα κριτήρια που προκύπτουν από το άρθρο 281 ΑΚ, δηλαδή, από την καλή πίστη, τα χρηστά ήθη και τον κοινωνικό και οικονομικό σκοπό του δικαιώματος καταγγελίας. Τα κριτήρια αυτά είναι κοινωνικά και οικονομικά (όπως π.χ. η ηλικία, η οικογενειακή και οικονομική κατάσταση κάθε μισθωτού), καθώς και η απόδοση του μισθωτού στην εργασία⁷⁴.

Αναφορικά με τη βαρύτητα κάθε επί μέρους κριτηρίου, η νομολογία αποδίδει απόλυτο προβάδισμα στο κριτήριο της αποδοτικότητας. Εφ' όσον μεταξύ των εργαζομένων που ανήκουν στον κύκλο των υπό απόλυση υπάρχει διαφορά, μάλιστα ουσιώδης, ως προς την αποδοτικότητα, τότε είναι θεμιτή η διατήρηση όσων υπερέχουν ως προς την απόδοση έστω και αν οι άλλοι υπερέχουν ως προς τα κοινωνικά και οικονομικά κριτήρια.

Ως προς τα λοιπά κοινωνικά και οικονομικά κριτήρια η νομολογία δεν φαίνεται να κάνει διαφοροποιήσεις αναφορικά με τη βαρύτητα τους. Όλα συνεκτιμώνται και σε κάθε ένα αποδίδεται η βαρύτητα που επιβάλλουν οι συνθήκες της συγκεκριμένης περιπτώσεως.

Τέλος, κατά την επιλογή των απολυτέων ο Ν. 3863/2010 (άρθρ. 74 § 7) αποδίδει ειδική βαρύτητα στο κριτήριο της ηλικίας. Σύμφωνα με τη συνδυασμένη εφαρμογή των §§ 7 και 4 του άρθρ. 74 Ν. 3863/2010, όταν γίνονται ομαδικές ή μεμονωμένες απολύσεις «ο αριθμός των απολυομένων ηλικίας 55 έως 64 ετών δεν μπορεί να υπερβαίνει το 10% του συνολικού αριθμού των απολυομένων. Τυχόν κλάσμα στρογγυλοποιείται στον πλησιέστερο ακέραιο».

Η επιλογή δεν γίνεται μεταξύ όλων των εργαζομένων που απασχολούνται στην εκμετάλλευση, αλλά μόνο μεταξύ εκείνων που είναι συγκρίσιμοι, που ανήκουν δηλαδή στην ίδια επαγγελματική κατηγορία ή ειδικότητα.

Όταν πρόκειται για διαφορετικό είδος απασχόλησης μισθωτών που ανήκουν στην αυτή γενική κατηγορία και κάθε ένας από τους μισθωτούς αυτούς μπορεί να

⁷⁴ Σύμφωνα με τη διατύπωση που ακολουθούν πολλές αποφάσεις «ο εργοδότης οφείλει κατά την επιλογή τον απολυτέου μεταξύ των εργαζομένων που ανήκουν στην ίδια κατηγορία και ειδικότητα και είναι τον ιδίου επιπέδου από άποψη ικανότητας, προσόντων και υπηρεσιακής απόδοσης, να λάβει υπ' όψιν του και να συνεκτιμήσει τα κοινωνικά και οικονομικά κριτήρια της αρχαιότητας, της ηλικίας, της οικογενειακής και οικονομικής κατάστασης κάθε μισθωτού».

εκτελέσει όλα τα είδη εργασίας της γενικής αυτής κατηγορίας. Στην περίπτωση αυτή η επιλογή εκείνων που θα απολυθούν θα πρέπει να γίνει μεταξύ όλων των μισθωτών της ίδιας γενικής κατηγορίας.

4. ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΤΗΣ ΑΚΥΡΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ

Η άκυρη καταγγελία θεωρείται ως μη γενομένη (180 ΑΚ), δηλαδή, δεν επιφέρει τη λύση της συμβάσεως εργασίας. Η σύμβαση εργασίας συνεχίζεται μετά την άκυρη καταγγελία και εφ' όσον ο εργοδότης δεν αποδέχεται την εργασία του μισθωτού, καθίσταται υπερήμερος και οφείλει μισθούς υπερημερίας (349,350,351, 656 ΑΚ).

Εάν λάβει χώρα άκυρη καταγγελία, ο εργοδότης καθίσταται αυτομάτως από την ημέρα της καταγγελίας υπερήμερος ως προς την αποδοχή της εργασίας, χωρίς να απαιτείται πραγματική προσφορά της εργασίας εκ μέρους του μισθωτού (350 ΑΚ), δεδομένου ότι στην καταγγελία του εργοδότη «εμπεριέχεται αυτονοήτως και δήλωση βουλήσεως αυτού, όπως μη αποδεχθή τας υπηρεσίες του απολυομένου». Για όσο διάστημα ο εργοδότης βρίσκεται σε κατάσταση υπερημερίας, οφείλει να καταβάλλει στον εργαζόμενο το συμφωνημένο ή νόμιμο μισθό (656 ΑΚ).

Ο εργοδότης μπορεί να διακόψει την υπερημερία του είτε με δήλωση ότι αποδέχεται την εργασία του μισθωτού σύμφωνα με τους ίδιους όρους που ίσχυαν πριν από την απόλυση, είτε με νέα έγκυρη καταγγελία. Η νέα αυτή (δεύτερη) καταγγελία μπορεί να γίνει από τον εργοδότη επικουρικά, δηλαδή υπό την αίρεση⁷⁵ ότι η πρώτη καταγγελία θα κριθεί από το δικαστήριο ως άκυρη.

Το κύρος της δεύτερης καταγγελίας κρίνεται αυτοτελώς, με βάση τις συνθήκες που έχουν δημιουργηθεί κατά το χρόνο που αυτή πραγματοποιείται, δηλαδή, με βάση περιστατικά μεταγενέστερα της πρώτης καταγγελίας.

ΛΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

1. ΜΕ ΤΗΝ ΠΑΡΟΔΟ ΤΟΥ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

Η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου λύεται αυτοδικαίως, χωρίς άλλη διατύπωση, με την πάροδο του ορισμένου χρόνου. Όταν ή σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου μετατρέπεται σε αορίστου, ο χρόνος της συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου που διανύθηκε στον ίδιο εργοδότη δεν προσμετράται κατά τον υπολογισμό της αποζημιώσεως λόγω καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου.

2. ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΓΙΑ ΣΠΟΥΔΑΙΟ ΛΟΓΟ

Η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου μπορεί να λυθεί και πριν από τη συμπλήρωση του ορισμένου χρόνου με καταγγελία. Η σύμβαση εργασίας ορισμένου

⁷⁵ Η αίρεση αυτή δεν είναι γνήσια, αλλά είναι αίρεση δικαίου (καταχρηστική αίρεση), η οποία επιτρέπεται. Πράγματι η αίρεση αυτή δεν δημιουργεί αβεβαιότητα ή αμφιβολία ως προς τη λύση της συμβάσεως, διότι ανάλογα με τη νομική κατάσταση, αν μεν η πρώτη καταγγελία είναι έγκυρη, η δεύτερη καταγγελία δεν έχει έννομη επιρροή (είναι άνευ αντικειμένου), αν όμως η πρώτη καταγγελία είναι άκυρη, τότε η δεύτερη επιφέρει αυτή το πρώτον τη λύση της συμβάσεως εργασίας

χρόνου λύεται με καταγγελία πριν από την πάροδο του ορισμένου χρόνου, μόνο εφ' όσον συντρέξει σπουδαίος λόγος (672 ΑΚ, έκτακτη καταγγελία).

Σπουδαίος λόγος κατά την έννοια του αρθρ. 672 ΑΚ είναι ένα ή περισσότερα περιστατικά, τα οποία εκτιμώμενα αντικειμενικώς κατά την καλή πίστη, την ευθύτητα, εντιμότητα και εμπιστοσύνη που απαιτούνται στις συναλλαγές, καθιστούν μη ανεκτή τη συνέχιση της συμβάσεως γι' αυτόν που τα επικαλείται, χωρίς να είναι αναγκαία η πρόκληση ζημίας. Ο σπουδαίος λόγος δεν προϋποθέτει κατ' ανάγκην υπαιτιότητα στο πρόσωπο εκείνου κατά του οποίου στρέφεται η καταγγελία.

Η αόριστη νομική έννοια του σπουδαίου λόγου, πρέπει να συγκεκριμενοποιηθεί⁷⁶, πρέπει δηλαδή να ερευνηθεί αν τα πραγματικά περιστατικά της συγκεκριμένης περιπτώσεως μπορούν να υπαχθούν στην έννοια αυτή. Η κρίση αυτή προϋποθέτει συνολική εκτίμηση των περιστατικών της συγκεκριμένης περιπτώσεως και στάθμιση των συγκρουόμενων συμφερόντων, δηλαδή του συμφέροντος του καταγγέλλοντος να λυθεί άμεσα ο συμβατικός δεσμός, και του συμφέροντος του εργαζομένου να διατηρηθεί η σχέση εργασίας μέχρι τη λήξη του ορισμένου χρόνου.

Πρέπει να λαμβάνονται υπ' όψιν: η βαρύτητα της παράβασης, η θέση που κατέχει ο εργαζόμενος και τα προσόντα του, ο βαθμός της υπαιτιότητας του, η ζημία που προκάλεσε στην επιχείρηση, ο χρόνος που απομένει μέχρι τη λήξη του ορισμένου χρόνου, ο κίνδυνος επανάληψης της συμπεριφοράς, οι συνέπειες της πρόωρης λύσης της συμβάσεως για τον εργαζόμενο κ.α.

Και στην περίπτωση του σπουδαίου λόγου, η καταγγελία πρέπει να χρησιμοποιείται ως έσχατο μέσο, να εξαντλούνται δηλαδή προηγουμένως τα ηπιότερα μέσα. Ένα ηπιότερο μέσο στις υπαίτιες παραβάσεις της συμβάσεως εργασίας είναι η προειδοποίηση του μισθωτού ότι δεν θα γίνει ανεκτή στο μέλλον η επανάληψη της αντισυμβατικής συμπεριφοράς. Η προειδοποίηση διευκολύνει την αρνητική πρόγνωση ως προς τη μελλοντική πορεία της εργασιακής σχέσης.

Προκειμένου να προσδιορισθεί ο βαθμός της επιμέλειας, την οποία οφείλει ο μισθωτός κατά το αρθρ. 652 ΑΚ, λαμβάνονται υπ' όψιν τα προσόντα, η μόρφωση, η εμπειρία και οι προσωπικές ικανότητες του, καθώς και η θέση που κατέχει και οι ευθύνες που συνδέονται με αυτή.

Με βάση το δεδομένο ότι ο εργοδότης φέρει τον κίνδυνο για τη λειτουργία της επιχείρησεως και δεν μπορεί να επιρρίπτει τον κίνδυνο αυτό στους εργαζομένους, είναι αμφίβολο αν οικονομικοτεχνικοί λόγοι μπορούν να αποτελέσουν σπουδαίο λόγο για την καταγγελία σύμβασης ορισμένου χρόνου.

Ο σπουδαίος λόγος είναι δυνατόν να προκύψει και από τη συνεκτίμηση περισσότερων περιστατικών, τα οποία εξεταζόμενα μεν μεμονωμένα δεν συνιστούν καθένα από αυτά σπουδαίο λόγο, συνεκτιμώμενα όμως προσλαμβάνουν τέτοια βαρύτητα, ώστε να δικαιολογείται κατά την καλή πίστη η άμεση λύση της συμβάσεως εργασίας.

Ο σπουδαίος λόγος πρέπει να υφίσταται κατά το χρόνο της καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας. Το δικαίωμα καταγγελίας για σπουδαίο λόγο πρέπει να ασκείται εντός ευλόγου χρόνου από τότε που ο έχων το δικαίωμα καταγγελίας έλαβε γνώση της υπάρξεως του σπουδαίου λόγου.

⁷⁶ Ως σπουδαίοι λόγοι έχουν κατά καιρούς χαρακτηριστεί από τη νομολογία η παράβαση ουσιωδών υποχρεώσεων της συμβάσεως εργασίας από το μισθωτό ή τον εργοδότη, η πλημμελής εκπλήρωση των καθηκόντων από το μισθωτό, η επαγγελματική ανεπάρκεια, η παράβαση της υποχρεώσεως πίστωσης, ο κλονισμός της σχέσης εμπιστοσύνης μεταξύ μισθωτού - εργοδότη, η μη συμμόρφωση στις οδηγίες του εργοδότη, η έλλειψη ζήλου και η δημιουργία προβλημάτων στην επιχείρηση.

Η πάροδος του κατά τις περιστάσεις ευλόγου χρόνου *αποδυναμώνει* συνήθως το δικαίωμα καταγγελίας για σπουδαίο λόγο (*αποδυνάμωση δικαιώματος*). Αυτό συμβαίνει όταν — εκτός από την πάροδο του ευλόγου χρόνου — *συντρέξουν και άλλα περιστατικά*, τα οποία καθιστούν αδικαιολόγητη και υπερβαίνουσα προφανώς τα όρια της καλής πίστεως την εκ των υστέρων άσκηση του δικαιώματος καταγγελίας καθώς *έχει δημιουργηθεί στον εργαζόμενο η δικαιολογημένη πεποίθηση ότι δεν θα ασκηθεί το δικαίωμα καταγγελίας της σύμβασης ορισμένου χρόνου*.

Η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου είναι μονομερής αιτιώδης δικαιοπραξία, επειδή το κύρος της εξαρτάται από την ύπαρξη σπουδαίου λόγου. Η καταγγελία αυτή δεν υπόκειται σε έγγραφο τύπο. Αν τυχόν η καταγγελία αυτή περιβληθεί τελικώς τον έγγραφο τύπο, δεν είναι αναγκαίο να αναφέρεται ο σπουδαίος λόγος στο έγγραφο της καταγγελίας.

Ο καταγγέλλων έχει την *υποχρέωση να γνωστοποιεί* στο λήπτη της καταγγελίας το σπουδαίο λόγο αλλά η μη γνωστοποίηση αυτή δεν επηρεάζει το κύρος της καταγγελίας, αλλά *δημιουργεί μόνο υποχρέωση προς αποκατάσταση της ζημίας* που προέκυψε για τον λήπτη της καταγγελίας από τη διεξαγωγή ενός μάταιου δικαστικού αγώνα.

Κατά το άρθρο 672 ΑΚ, το δικαίωμα καταγγελίας για σπουδαίο λόγο *δεν μπορεί να αποκλεισθεί με συμφωνία*. Επομένως, *ο εκ των προτέρων περιορισμός ή παραίτηση από το δικαίωμα καταγγελίας για σπουδαίο λόγο, δεν είναι δυνατός*. Μετά όμως την εμφάνιση του σπουδαίου λόγου είναι δυνατή τόσο η ρητή όσο και η σιωπηρή παραίτηση από το δικαίωμα καταγγελίας.

Η καλή πίστη δεν απαιτεί πάση θυσία την τήρηση των συμφωνηθέντων ως προς το χρόνο λήξεως της συμβάσεως εργασίας, αλλά *θέτει ορισμένα όρια αντοχής*, η υπέρβαση των οποίων δικαιολογεί την απαλλαγή από τη συμβατική δέσμευση.

Το δικαίωμα καταγγελίας για σπουδαίο λόγο *δεν επιτρέπεται να περιορισθεί αμέσως ή εμμέσως με την πρόβλεψη προϋποθέσεων ή διατυπώσεων* που δυσχεραίνουν την άσκηση του, π.χ. *πληρωμή αποζημιώσεως ή ποινικής ρήτρας* στο μισθωτό που απολύεται για σπουδαίο λόγο οφειλόμενο σε υπαιτιότητα του, *πρόβλεψη ορισμένης προθεσμίας (προειδοποιήσεως) για την καταγγελία*, ανάθεση της αποφάσεως για την καταγγελία σε τρίτους ή *απαίτηση για το έγκυρο της καταγγελίας, της σύμφωνης γνώμης τρίτων*, λήψη πριν από την καταγγελία ηπιότερων μέτρων ή κίνηση πριν από την καταγγελία της πειθαρχικής διαδικασίας κ.ο.κ.

3. ΑΠΟΣΒΕΣΤΙΚΗ ΠΡΟΘΕΣΜΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΣΚΗΣΗ ΤΩΝ ΑΞΙΩΣΕΩΝ ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΚΥΡΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ

Γίνεται δεκτό από τη νομολογία ότι η **τρίμηνη αποσβεστική προθεσμία** του αρθρ. 6 § 1 του Ν. 3198/1955 έχει εφαρμογή επί των συμβάσεων εξηρητημένης εργασίας ορισμένου χρόνου. Παρά τη γραμματική διατύπωση του ν. 3198/1955, γίνεται δεκτό ότι με βάση το σκοπό που η διάταξη επιδιώκει, δηλαδή την *άρση της αβεβαιότητας σχετικά με το κύρος της καταγγελίας και την ταχεία εκκαθάριση της καταστάσεως*, πρέπει να γίνει αναλογική εφαρμογή της εν λόγω διατάξεως.

4. ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΧΩΡΙΣ ΣΠΟΥΔΑΙΟ ΛΟΓΟ – ΑΚΥΡΟΤΗΤΑ - ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ

Αν ο εργοδότης κατήγγειλε τη σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου *χωρίς να συντρέχει σπουδαίος λόγος*, τότε *η καταγγελία αυτή είναι άκυρη, η σύμβαση εργασίας εξακολουθεί να ισχύει και ο εργοδότης μη αποδεχόμενος την εργασία του μισθωτού καθίσταται υπερέμμερος* και οφείλει μισθούς υπερημερίας για το χρονικό

διάστημα μέχρι -κατ' αρχήν- τη λήξη του ορισμένου χρόνου και για όσο διαρκεί η υπερημερία του εργοδότη.

Ο εργαζόμενος δεν υποχρεούται σε πραγματική προσφορά της εργασίας του, γιατί ο εργοδότης με την άκυρη καταγγελία του έχει ήδη δηλώσει ότι δεν δέχεται την εργασία του εργαζομένου (350 ΑΚ). Από τους μισθούς υπερημερίας ο εργοδότης δικαιούται να αφαιρέσει κάθε τι που ο εργαζόμενος ωφελήθηκε από τη ματαίωση της εργασίας ή από την παροχή της αλλού (656 ΑΚ).

Αν ο **εργαζόμενος** κατήγγειλε τη σύμβαση εργασίας **χωρίς να συντρέχει σπουδαίος λόγος**, τότε η κατόπιν της άκυρης αυτής καταγγελίας μη παροχή εργασίας εκ μέρους του μισθωτού **συνιστά αυθαίρετη αποχή από την εργασία**, η οποία καθιστά τον εργαζόμενο **υπερήμερο οφειλέτη**. Η αυθαίρετη αυτή αποχή από την εργασία παρέχει στον εργοδότη το δικαίωμα να καταγγείλει αυτός τη σύμβαση εργασίας για σπουδαίο λόγο, ο οποίος συνίσταται σε αθέτηση της συμβάσεως εκ μέρους του εργαζομένου.

Συμφωνά με το άρθρο 673 ΑΚ **«αν ο σπουδαίος λόγος, για τον οποίο έγινε η καταγγελία, συνίσταται ή οφείλεται σε αθέτηση της συμβάσεως, εκείνος που την αθέτησε έχει υποχρέωση σε αποζημίωση»**.

Προυποθέσεις του ΑΚ 673 είναι:

- Να έλαβε χώρα **έγκυρη καταγγελία** της συμβάσεως εργασίας ένεκα σπουδαίου λόγου.
- Ο σπουδαίος λόγος να συνίσταται ή οφείλεται σε **αθέτηση της συμβάσεως εκ μέρους του αντισυμβαλλομένου του καταγγείλαντος τη σύμβαση**.
- Να υπάρχει **αιτιώδης συνάφεια** μεταξύ της αθετήσεως της συμβάσεως⁷⁷ και της καταγγελία.

Η αποζημίωση συνίσταται σε **ό,τι ζημιώθηκε ο αντισυμβαλλόμενος από την αθέτηση της συμβάσεως**. Αν π.χ. αθέτησε τη σύμβαση ο εργοδότης, ο εργαζόμενος δικαιούται να λάβει ως αποζημίωση τους μισθούς που θα ελάμβανε μέχρι την κανονική λήξη της συμβάσεως εργασίας και κάθε άλλη τυχόν επί πλέον ζημία την οποία υπέστη από την αθέτηση της συμβάσεως ενώ στην αντίθετη περίπτωση ο εργοδότης δικαιούται να λάβει ως αποζημίωση **ό,τι ζημιώθηκε από τη μη παροχή της εργασίας, καθώς και ό,τι δαπάνησε για να προσλάβει άλλο μισθωτό**.

Σύμφωνα με το άρθρο 674 ΑΚ **«αν ο σπουδαίος λόγος για τον οποίο ο εργοδότης έκανε την καταγγελία οφείλεται σε μεταβολή των προσωπικών ή των περιουσιακών του σχέσεων, το δικαστήριο μπορεί, κατά την κρίση του, να επιδικάσει στον εργαζόμενο εύλογη αποζημίωση»**.

Η αποζημίωση αυτή αποβλέπει στην καταβολή **εκ λόγων επιεικείας** μιας **εύλογης αποζημιώσεως** προς **ανακούφιση** του εργαζομένου από την αιφνίδια λύση της συμβάσεως εργασίας του.

Δεν προϋποτίθεται πταίσμα του εργοδότη. Αν όμως οφείλεται σε **δόλο ή βαριά αμέλεια του**, τότε ο εργαζόμενος μπορεί να καταγγείλει αυτός τη σύμβαση εργασίας για σπουδαίο λόγο και να **αξιώσει πλήρη αποζημίωση σύμφωνα με το άρθρο 673 ΑΚ**.

Το μέγεθος της αποζημίωσης το καθορίζει ο δικαστής εκτιμώντας κατά την ελεύθερη κρίση του το **σύνολο των πραγματικών περιστατικών** της συγκεκριμένης περιπτώσεως.

⁷⁷ Αθέτηση της συμβάσεως είναι η υπαίτια (δηλαδή η οφειλομένη σε δόλο ή αμέλεια) μη εκπλήρωση των υποχρεώσεων, κυρίων και παρεπομένων που απορρέουν από τη σύμβαση εργασίας.

ΟΜΑΔΙΚΕΣ ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ

1. ΚΟΙΝΟΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ

Βασικό νομοθετικό πλαίσιο είναι η οδηγία 98/59, η οποία αποτελεί κωδικοποίηση δύο παλαιότερων οδηγιών, της Οδηγίας 75/129 και της Οδηγίας 92/56.

Στόχος του κοινοτικού πλαισίου είναι «η ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων σε περίπτωση ομαδικών απολύσεων, λαμβανομένης υπ' όψη της ανάγκης ισόρροπης οικονομικής και κοινωνικής αναπτύξεως εντός της Κοινότητας».

Θεσπίζουν κανόνες διαδικασίας και υποχρεώσεις του εργοδότη να:

- Προβαίνει εγκαίρως (δηλαδή πριν από την πραγματοποίηση των ομαδικών απολύσεων) σε διαβουλεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων.
- *Ενημερώνει τους εκπροσώπους των εργαζομένων για τις σχεδιαζόμενες ομαδικές απολύσεις. Απαιτείται ο εργοδότης να παρέχει στους εκπροσώπους των εργαζομένων **κάθε χρήσιμη πληροφορία και να τους ανακοινώνει εγγράφως τους λόγους των σχεδιαζόμενων απολύσεων, τον αριθμό και τις κατηγορίες των υπό απόλυση εργαζομένων, τη χρονική περίοδο** κατά την οποία πρόκειται να γίνουν οι απολύσεις, τον αριθμό και τις κατηγορίες των συνήθως απασχολούμενων εργαζομένων στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση, τα προβλεπόμενα κριτήρια για την επιλογή των εργαζομένων που θα απολυθούν (αν η εθνική νομοθεσία ή πρακτική αποδίδει τη σχετική αρμοδιότητα στον εργοδότη), καθώς και την προβλεπόμενη μέθοδο υπολογισμού της αποζημιώσεως απολύσεως.*
- Κοινοποιεί εγγράφως στην αρμόδια δημόσια Αρχή κάθε σχεδιαζόμενη ομαδική απόλυση. Η κοινοποίηση πρέπει να αναφέρει τους λόγους της απολύσεως, τον αριθμό των υπό απόλυση εργαζομένων, τον αριθμό των συνήθως απασχολούμενων και την περίοδο μέσα στην οποία πρόκειται να πραγματοποιηθούν οι απολύσεις.

2. ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ ΤΗΣ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΑΡΧΗΣ

Η δημόσια Αρχή δεν έχει δικαίωμα να παρεμβαίνει στη λήψη της αποφάσεως για τις ομαδικές απολύσεις.

Οι ομαδικές απολύσεις, το σχέδιο των οποίων έχει κοινοποιηθεί στη δημόσια Αρχή, ισχύουν το νωρίτερο 30 ημέρες από την κοινοποίηση στη δημόσια Αρχή. Ο ρόλος της δημόσιας αρχής είναι απλώς να *ενημερώνεται* και να χρησιμοποιεί την παραπάνω προθεσμία του άρθρου 4 § 1 της Οδηγίας, *προκειμένου να εξεύρει λύσεις για τα προβλήματα που δημιουργούνται από τις σχεδιαζόμενες απολύσεις.*

Οι σημαντικότερες, επομένως, ρυθμίσεις που εισάγει η Οδηγία είναι *οι διαβουλεύσεις* μεταξύ των ενδιαφερομένων, *η πληροφόρηση* των εργαζομένων και η *ενημέρωση* της δημόσιας Αρχής.

3. ΕΘΝΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ

Σήμερα οι ομαδικές απολύσεις ρυθμίζονται από το Ν. 1387/1983, ο οποίος προσαρμόζει το ελληνικό δίκαιο στις ως άνω οδηγίες.

Η διαδικασία των ομαδικών απολύσεων, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, περιλαμβάνει *δύο επί μέρους φάσεις*: α) τη φάση των *διαβουλεύσεων* με τους εκπροσώπους των εργαζομένων και της πληροφόρησης των εργαζομένων και β) τη φάση *της παρεμβάσεως της διοικήσεως*.

Το άρθρο 3 § 1 του Ν. 1387/1983 ορίζει ότι «ο εργοδότης, πριν προχωρήσει σε ομαδικές απολύσεις, οφείλει να *προσέλθει σε διαβουλεύσεις* με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, με σκοπό *να ερευνηθεί η δυνατότητα αποφυγής ή μείωσης των απολύσεων και των δυσμενών συνεπειών τους*».

Το άρθρο 3 § 2 του Ν. 1387/1983 επιβάλλει στον εργοδότη την υποχρέωση: α) *να παρέχει* στους εκπροσώπους των εργαζομένων *όλες τις χρήσιμες πληροφορίες* και β) να τους ανακοινώνει εγγράφως:

αα) τους *λόγους* του σχεδίου απολύσεων,

ββ) τον *αριθμό και τις κατηγορίες* των *υπό απόλυση* εργαζομένων,

γγ) τον αριθμό και τις κατηγορίες των *συνήθως απασχολουμένων* εργαζομένων,

δδ) το *χρονικό διάστημα* στο οποίο πρόκειται να γίνουν οι απολύσεις,

εε) τα *κριτήρια για την επιλογή* των εργαζομένων που θα απολυθούν»

Το άρθρο 3 § 3 του Ν. 1387/1983 επιβάλλει στον εργοδότη την υποχρέωση να υποβάλλει *αντίγραφα των παραπάνω εγγράφων* στον Νομάρχη και στον Επιθεωρητή Εργασίας.

4. ΕΝΝΟΙΑ ΟΜΑΔΙΚΩΝ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ

Είναι οι απολύσεις εκείνες που γίνονται «για λόγους που δεν αφορούν το πρόσωπο των απολυομένων». Δηλαδή, μόνο οι απολύσεις που *συνδέονται με τον εργοδότη και την επιχείρηση*, δηλαδή οι απολύσεις που επιχειρεί ο εργοδότης στα πλαίσια *οικονομικοτεχνικών μεταβολών* κατά την άσκηση της επιχειρηματικής και επαγγελματικής του ελευθερίας. Δεν υπάγονται οι απολύσεις που συνδέονται με το πρόσωπο του εργαζομένου ⁷⁸ π.χ. αθέτηση της συμβάσεως εργασίας, ακαταλληλότητα, ασθένεια» ανυπαίτια αδυναμία παροχής, παράβαση της υποχρεώσεως πίστεως, συμπλήρωση των προϋποθέσεων προς συνταξιοδότηση κ.ο.κ.

Το άρθρο 1 § 3 του Ν. 1387/1983 ορίζει ότι «Για τον υπολογισμό τον αριθμού των απολύσεων, *όλοι οι τρόποι λήξης* της σύμβασης εργασίας που γίνονται με *πρωτοβουλία τον εργοδότη* για έναν ή περισσότερους λόγους, οι οποίοι *δεν έχουν σχέση με το πρόσωπο των εργαζομένων, εξομοιώνονται με τις απολύσεις*, υπό τον όρο ότι οι απολύσεις είναι τουλάχιστον πέντε κατά τον ίδιο ημερολογιακό μήνα».

Ο Ν. 1387/1983 εφαρμόζεται όταν η επιχείρηση ή η εκμετάλλευση *απασχολεί περισσότερους από 20 μισθωτούς*⁷⁹.

Οι απολύσεις είναι ομαδικές, εφ' όσον *υπερβαίνουν* κατά μήνα ένα ορισμένο αριθμό ή ποσοστό:

⁷⁸ Κατά το ΔΕΚ απόλυση, κατά την έννοια της Οδηγίας, είναι κάθε λήξη της συμβάσεως εργασίας, η οποία γίνεται χωρίς τη βούληση του εργαζομένου και δεν οφείλεται βέβαια στο πρόσωπο του αλλά και εκείνη η απόλυση που οφείλεται σε *αιτία ανεξάρτητη από τη βούληση του εργοδότη*.

⁷⁹ Συναριθμούνται όλοι οι μισθωτοί της επιχείρησεως, δηλαδή υπάλληλοι, εργάτες, υπηρέτες, τεχνίτες, κατά κανόνα δε και οι μαθητευόμενοι, οι διευθύνοντες υπάλληλοι, καθώς και οι μισθωτοί με σύμβαση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου.

Αριθμός εργαζομένων	Απολύσεις
20-150 άτομα	6
150 άτομα και άνω	5% του προσωπικού < 30

5. ΟΙ «ΣΥΜΦΩΝΗΜΕΝΕΣ» ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ

Οι συμφωνημένες απολύσεις *δεν υπάγονται*, στην εφαρμογή του Ν. 1387/1983. Μία συμφωνημένη καταγγελία *δεν έχει συνήθως ως αποκλειστική αιτία τον εργοδότη* και την επιχείρηση, αλλά στηρίζεται και στη βούληση του εργαζομένου.

Η συμφωνημένη λύση της συμβάσεως μπορεί να θεωρηθεί ως καταγγελία που *γίνεται με πρωτοβουλία του εργοδότη* για λόγους οι οποίοι δεν έχουν σχέση με το πρόσωπο των εργαζομένων, *μόνο εφ' όσον πρόκειται για μία προαποφασισμένη από τον εργοδότη καταγγελία*, η οποία λαμβάνει μεν τη νομική μορφή συμφωνημένης λύσης (ή οικειοθελούς αποχώρησης ή καταγγελίας μετά από αίτηση του εργαζομένου), είναι όμως βέβαιο ότι *και χωρίς αυτή τη νομική μορφή η λύση της συμβάσεως θα πραγματοποιείτο ούτως ή άλλως μονομερώς από τον εργοδότη* κατά τη συγκεκριμένη χρονική στιγμή.

6. ΒΑΣΗ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΤΟΥ ΠΟΣΟΣΤΟΥ ΤΩΝ ΑΠΟΛΥΟΜΕΝΩΝ

Κατά μία άποψη το ποσοστό των απολυομένων υπολογίζεται επί του συνόλου των μισθωτών που απασχολούνται στην επιχείρηση (*δηλαδή σε όλες τις εκμεταλλεύσεις της*) κατά την αρχή του ημερολογιακού μήνα.

Κατ' αντίθετη άποψη το ποσοστό των απολυομένων υπολογίζεται χωριστά ανά εκμετάλλευση με βάση τον αριθμό των απασχολουμένων σ' αυτή.

Αν λοιπόν οι απολύσεις εντοπίζονται σε *μία εκμετάλλευση* τότε το ποσοστό των απολυομένων υπολογίζεται επί του αριθμού των απασχολουμένων στη συγκεκριμένη αυτή εκμετάλλευση. Αν όμως οι *απολύσεις επεκτείνονται σε όλες ή σε περισσότερες εκμεταλλεύσεις της επιχείρησης*, τότε το ποσοστό των απολυομένων υπολογίζεται επί του συνόλου των εργαζομένων στην επιχείρηση. Κρίσιμη μονάδα είναι η εκμετάλλευση.

7. ΣΤΡΟΓΓΥΛΟΠΟΙΗΣΗ ΤΟΥ ΚΛΑΣΜΑΤΟΣ

Όταν το ποσοστό (π.χ. 5%) επί των απασχολουμένων αποδίδει κλάσμα και όχι ακέραιο αριθμό τα κλάσματα αυτά στρογγυλοποιούνται στους πλησιέστερους ακέραιους αριθμούς 8 και 8 αντιστοίχως ή μήπως το κλάσμα παραλείπεται και η στρογγυλοποίηση γίνεται υποχρεωτικά στον μικρότερο ακέραιο αριθμό;

Κατά την πρώτη άποψη, αν το κλάσμα *υπερβαίνει τη μισή μονάδα, τότε στρογγυλοποιείται στην επόμενη ακέραια μονάδα*, γιατί διαφορετικά χωρίς τη στρογγυλοποίηση αυτή στην πλησιέστερη ακέραιη μονάδα «θα επήρχετο ουσιαστικά μείωση του ποσοστού που όρισε κατ' ελάχιστο όριο για ελεύθερες απολύσεις ο νόμος...».

Κατά τη δεύτερη άποψη, το κλάσμα παραλείπεται και *δεν στρογγυλοποιείται* στην επόμενη ακέραιη μονάδα έστω κι αν υπερβαίνει το 0,5, γιατί ο νόμος, «θεσπισθείς δια την *προστασίαν των εργαζομένων*, τυγχάνει εν *αμφιβολία*

ερμηνευτέος πάντοτε υπέρ αυτών». Η δεύτερη αυτή άποψη είναι περισσότερο σύμφωνη με την ***αρχή της προστασίας που διαπνέει το εργατικό δίκαιο***.

Σύμφωνα με τους συγγραφείς του εγχειριδίου η αμφιβολία πρέπει να λυθεί με βάση την αρχή της προστασίας. Δηλαδή, το κλάσμα πρέπει να παραλείπεται και να μη στρογγυλοποιείται στην επόμενη ακέραιη μονάδα, έστω και αν υπερβαίνει το 0,5. Η ερμηνεία άλλωστε αυτή επικρατεί ήδη και στη νομολογία.