

1/3/16

Παπαδημητρίου

Ατομικό εργατικό - συλλογικό εργατικό.

ατομικές $\downarrow$ εργατικές συλλογικές $\downarrow$ εργατικές σχέσεις
σχέσεις

* travail < παρ: tripalium = ο γυός.

Εργασία: αμφιτεχόμενη έννοια $\rightarrow$ απελευθέρωση VS συλλαβία

Αντιτιθέμενο: Εργασία.

$\rightarrow$ Εργασία οριοθετημένα ενδιαφέροντα

$\rightarrow$ παρέχεται με συνθήκες εξάρτησης $\neq$ διευχόρος

$\rightarrow$ ιδιωτικού δικαίου σχέσεις

οχι δημοσιοϋπαλληλι-
κές σχέσεις. Εξαίρεση:
συμβασιούχοι.

διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη.

$\downarrow$
εξάρτηση

$\downarrow$
εφαρμογή ατομικού εργατικού δ. $\Rightarrow$

Αν η αλυσίδα σπάσει, δεν εφαρμόζεται το ατομικό εργατικό.

$\rightarrow$ Δυναμικός υπάδος, αλλιώς θα αποτελούσε τροχοπέδη στην οικονομική εξέλιξη.

$\rightarrow$ Κινείται ανάμεσα στο δίπολο κοινωνική δικαιοσύνη - οικονομική ανάπτυξη.

$\rightarrow$ Τετλοορισμός $\neq$ Φορτισμός (από την αμερικανική βιομηχανία - Νετρόιτ). $\rightarrow$ βιομηχανική αλυσίδα = κάθε εργάτης κάνει μια συχευριμένη κίνηση - εργασία - κομμάτι.

$\rightarrow$ Η πρώτη εργατική νομοθεσία στην Ελλάδα αφορούσε τους ανηλίκους.

$\rightarrow$ Στη Γαλλία οι πρώτες κινετοποιήσεις για τη δημιουργία εργατικού δικαίου προέρχονταν από γιατρούς, 1835 - 1840.

→ Το μείζον σήμερα ζήτημα που αφορά στην υγεία και ασφάλεια είναι η ψυχική υγεία - το στρες των εργαζομένων.

→ Το εργατικό δ. χαρακτηρίζεται από την ανισότητα των μερών. Αντίθετο στην ΑΚ 361. Παρεμβαίνει όπου η αυτονομία της βουλήσεως δεν επαρκεί, για να επιφέρει τα επιθυμητά αποτελέσματα. Το αδύναμο μέρος να προστατευτεί, ακόμα και απέναντι στη συμβατική ελευθερία. Αποτελεί τομή στο δόγμα της αυτονομίας της βουλήσεως.

→ Ζευγνύσε ως κομμάτι του αστείου δ. Σήμερα αυτόνομο δ. - ξεχωριστός κλάδος.

→ Πρωτοπόρο δίκαιο: → κανόνες δημόσιας τάξης.

→ συλλογική αγωγή → και από μη δικαιούχο, π.χ. συνδικαλιστική οργάνωση.

→ συμβάσεις τήλε-εργασίας. → Βελτιωμένα και φθηνότερα μέσα.

→ εργασίες πλατφόρμας

→ Δημιουργούνται νέες μορφές - σχέσεις εργασίας.

→ Αποτελεσματικότητα VS Αναποτελεσματικότητα

↓
πολλοί κανόνες, λεπτομερειακός κλάδος, που για κάποιο λόγο δεν καταφέρνει να είναι αποτελεσματικός.

→ Βαθμός προστασίας της εργασίας, χωρίς να βλάπτεται η επιχείρηση.

→ Σε ευρ. επίπεδο → flexicurity

↓ flexibility security

ευέλικτες μορφές απασχό- στοιχειώδης βαθμός προ-
ληψης, που όμως είναι επι- στασίας.
κίνδυνος

→ Παχυσμιποίηση (βλ. κηλοστούφαντουργία στην Ελλάδα)

↳ Ανταγωνισμός - τάση επιδείνωσης του εργατικού δ.

2/3/16

Λαδός

Εργασία: Να χαρακτηρίζεται από ωφελιμότητα. → Και στην ανθρώπινη προσωπικότητα, πχ: ιατρική.

→ υπό συνθήκες εξωτερικής πίεσης

→ δημιουργεί οικονομική ωφέλεια

→ Μέσο βιοπορισμού ⇒ αλλιώς θα καταφύγει στο έγκλημα. Το ότι δεν αρνεί, όμως, η εργασία του για να γήσει δεν αναιρεί το γεγονός ότι παρέχεται εργασία.

Σύμβαση εργασίας έχουμε όταν συμφωνείται και παρέχεται εργασία, αλλιώς και αν δεν έχει συμφωνηθεί μισθός.

→ Μπορεί ο έμπορος να είναι καταναλωτής, ενόσω ασκεί εμπορική δραστηριότητα;

↳ Κοινοσιμό δ: όχι, μόνο για προσωπική χρήση.

↳ Ελληνικό δ: ναι, νοείται έμπορος-καταναλωτής, ο ν. 2251/1994 δε διακρίνει, κάνει λόγο για "τελιμό αποδέκτη αγαθών και υπηρεσιών". Έτσι και η Οπ.Απ., προς τα εμπεί είναι η τάση (Λαδός → αδιανόητο).

→ Υπάρχουν περιπτώσεις όπου κάποιος παρέχει την εργασία του στο πλαίσιο σχέσεων συγγενικών, μνησείας, συζύγων μεταξύ τους + σχέσεις φιλοπροσύνης

↓
δεν ενδιαφέρουν το δίκαιο, δε ρυθμίζονται και από αυτό.



• Δεν υπάρχει και εργασία. Έτσι δεν μπορεί το ΙΚΑ, μετά από έλεγχο, να επιβάλει πρόστιμο λόγω ανασφάλιστης εργασίας.

• Να μην υπερβαίνεται, όμως, το προσήμερο μέτρο. Άλλως υπάρχει εργασία ⇒ απαιτείται καταβολή ασφαλιστικών εισφορών.

→ νομοδοχία: Μισθός δεν αναζητείται, όταν παρέχεται εθελοντική εργασία. Δεν υπάρχει εδώ εξαρτημένη εργασία.

4/3/16

Μπαρόπουλος Κώστας

Εργασιμότητα: Ρυθμίζει την έννομη σχέση μεταξύ δύο προσώπων.

* Παλαιός ΑΚ: εργαζόμενος = ευμισθωτής εργασίας
εργοδότης = μισθωτής εργασίας

→ Δεν υπάρχει ενιαίος κώδικας εργασίας. Αντίθ. σε άλλες έννομες τάξεις

→ ΑΚ 648 επ: ειδικό ενοχικό. ⇒ Από εκεί ξεκίνησε το εργασιμότητα και έγινε, με την πάροδο του χρόνου, ολόκληρος κώδικας - αυτονομήθηκε

Προστατευσιμότητα = προστασία του εργαζομένου.

→ Ανισότητα των μερών. Ενώ γενικά στο ιδιωτικό δ. προσαρμόζει η αρχή της τυπικής ισοτιμίας των συμβαλλόμενων. Στην πράξη, ειδικά στη σύμβαση εργασίας, η ισοτιμία αυτή δεν υπάρχει - είναι μια χίμαιρα.

Ισορροπία: Συνθήκες εργασίας μη ανταποκρινόμενες στην αξιοπρέπεια του ανθρώπου.

→ Στο εργασιμότητα δ. όλα είναι θέμα στάθμισης - πώς θα εφαρμόσουμε το συζητημένο θεσμό στη συζητημένη περίπτωση. Γι' αυτό έχει καθοριστικά διαπλαστικό ρόλο η νομοδοχία.

Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας: → ενοχική, διαρκής, αμοτεροθεαής.

→ Ο εργαζόμενος είναι πάντα φ.η. Αντίθετα ο εργοδότης - δύο συμβαλλόμενοι.

→ Περιεχόμενο: Ο ένας (εργαζόμενος) αναλαμβάνει να

παρέχει την εργασία του στον άλλο, σε συχνηρμένες χρονικές ενότητες - κρίσιμο το στοιχείο του χρόνου. Ο άλλος να παρέχει συχνηρμένη περιουσιακή ωφέλεια - να καταβάλλει μισθούς. Έτσι και η σύμβαση ανεξαρτήτων υπηρεσιών - Ο ΑΚ δε διακρίνει.

→ Κρίσιμο στοιχείο διάκρισης από άλλες παρεμφερείς συμβάσεις = Εργασία παρεχόμενη υπό υπερσώς εξάρτησης. Ο εργαζόμενος να υπόκειται στο διευθυντικό έλεγχο του εργοδότη.

→ Ο συμβαλλόμενος με τη διαπραγματευτική υπεροχή μπορεί να επιβάλει στον αντισυμβαλλόμενό του το περιεχόμενο της σύμβασης.

→ Ο διπαστής δε δεσμεύεται από το νομικό χαρισμό που έδωσαν στη σύμβαση τα μέρη.

→ Δε μας ενδιαφέρει τι συμφώνησαν τα μέρη, αλλά υπό ποιες πραγματικές συνθήκες υλοποιείται η σύμβαση.

Εξαρτημένη εργασία = Απερχία

Ανεξάρτητη εργασία = Αποχή

ΟΛΑΠ 28/2005 → Νεογνολόγος VS Μπερά (μαιευτήριο)

→ ωράριο, μισθός = ενδείξεις, αλλά όχι αποδείξεις ύπαρξης εξαρτημένης εργασίας.

→ Μεγάλο περιθώριο υποκειμενικών ευτιμήσεων.

→ "ο εργαζόμενος υπόκειται σε νομική και πραγματική εξάρτηση από τον εργοδότη"

→ Το στοιχείο της υποχρέωσης συμμόρφωσης προς τις εντολές του εργοδότη + ελέγχου - εποπτείας είναι απαραίτητο να υπάρχει, για να έχουμε εργασία, έστω και σε χαλαρή μορφή.

→ Ιδιαίτερα ποιότητα της δεσμεύσεως και εξάρτησεως.

8/3/16

Μπαυόπουλος

Εφαρμογή: Ως έννοια δεν αναφέρεται στο νόμο.

Συνέπειες:

ουσιαστική-διανομομικού > Ειδική διαδικασία - ισομάρ-
μού δ. → εφαρ- δ. δικαίου > των περιουσιακών διαφορών
μοχή εργασιού δ.
→ Διαπιστώνεται με βάση τη συμφωνία των μερών. Ζη-
τήματα γεννώνται, αν τα μέρη έχουν ονοματίσει τη σύμ-
θεσή τους διαφορετικά (π.χ. έργου, ανεξαρτήτων υπηρε-
σιών), οπότε ανατρέχουμε στα πραγματικά περιστα-
τά.

* σύμβαση έμμισθης εντολής δινηχόρου = ειδική φερ-
νυμη σύμβαση (όχι εξαρτημένης εργασίας). Ρυθμίζεται
στον Κώδικα Δινηχόρων.

Εργασιού δ. → συμβάσεις ιδιωτικού δικαίου.

ιδιώτης
εργοδότης

Το δημόσιο (νηδδ) ως ερ-
χοδότης με συμβάσεις
ιδιωτικού δ.

Πώς διευθετεί ο εργαζόμενος τα δικαιώματά του από
τη στιγμή που υπέγραψε ότι η σύμβασή του είναι ανεξαρ-
τήτων υπηρεσιών;

→ Θα πρέπει να έχει κάποια απαίτηση, ασυνώνεας
αγωγή.

→ 9/10 περιπτώσεις → όταν λυθεί η σύμβαση.

→ Ορθός νομικός χαρισμός - ερμηνεία της σύμβασης →
προνομία/κυριαρχική εξουσία του διναστήριου. Με βάση
τα πραγματικά περιστατικά υλοποίησης της σύμβασης.

* "Και εμείς ηδυνάμεθα (οι διναστές), απλώς η ηδάνη
μας έχει ισχύ δεδυνασμένου", Γερμανός διναστής.

→ Η διαπραγματευτική ανισότητα των μερών ευδηλώ-
νεται ήδη κατά τη σύνταξη της σύμβασης.

→ Λόγος ύπαρξης του εργασιού δ. = υαχυποψία απέναντι στη συμβασιική ελευθερία.

Ενδείξεις εξαρτημένης εργασίας:

(1) Τήρηση ωραρίου.

(2) Τόπος → ένταξη στην οργανωμένη επιχείρηση υά-
ποιου άλλου, δεν έχω δινό μου χώρο εργασίας.

(3) Παρέχει τον εξοπλισμό ο εργοδότης.

(4) Ακ 651: αυτοπρόσωπη παροχή εργασίας, κατά
99,9% των περιπτώσεων.

→ Ο τρόπος αμοιβής (πχ: εργαζόταν με δελτίο παροχής
υπηρεσιών - "μπλουαίι") και η φορολογική απεικόνιση
δεν παίζει κανένα ρόλο, είναι συνέπεια του εσφατημένου
χαρισμού· ούτε ο ασφαλιστικός φορέας, στον οποίο ανή-
κει ο εργαζόμενος.

→ Νομοδ: Κοιτάμε όλες τις ενδείξεις, στο τέλος, όμως,
αποφασιστικό ρόλο παίζει το ποιοτικό στοιχείο της εξάρ-
τησης (έλεγχος - εποπτεία εργοδότη υ.ά.) για την υπαχω-
χή στην εργασιική νομοθεσία.

→ Νομική φύση της συμβάσεως = αναχυσίο προηρημα-
τιό γήτημα, για το αν θα επιδιώσει το δικαστήριο την
αποζημίωση ή όχι.

→ Μισθωτοί → πολύ μεγαλύτερη ασφαλιστική επιθάρυν-
ση απ' ό,τι αν εργαζόνταν με μπλουαίι.

Διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη = εύφανση του στοι-
χείου της εξάρτησης.

* Μπαυ: δεν του αρέσει ο όρος "δικαίωμα". Εστιάζει στο
δικαίωμα και όχι στο αντιμεϊμένο του.

→ Νομοδ: δικαίωμα του εργοδότη να συχρεωριμενοποιεί
τους όρους παροχής της εργασίας (ιδίως τόπο, χρόνο,
τρόπο).

→ όχι κατά κυριολεξία και εν στενή έννοια δικαί-
ωμα. Περισσότερο εξουσία.

→ Το διευθυντικό δικαίωμα είναι ρευστό. Εξαρτάται από το ελεύθερο πεδίο, που του έχει αφήσει η συμβατική βούληση των συμβαλλομένων. Όσο πιο αναλυτική η σύμβαση, τόσο πιο περιορισμένο το διευθυντικό δ.

→ Μομολ: Επιτρεπώς συμφωνείται ως τόπος εργασίας όλη η ελληνική επιρράτεια → έχυρος όρος. Οπότε οποιαδήποτε μετάθεση δε συνιστά τροποποίηση της σύμβασης (→ a contrario από το άρθρ. 752 ν. 2112/1920, "Περί υπαταχθείας συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου". Επί Βενιζέλου, με συνταύιση τον Αλέξανδρο Σβώλο (μετέπειτα υπαθηντής συνταγματικού δ., αρχικά ασχολήθηκε με το εργατικό δ.). Βασίστηκε στο χαλδήνιο π.δ. του 1918.

Όριο του διευθυντικού δ. = ΑΚ 361, pacta sunt servanda.
≠ Μονομερής θλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασης → ^{εναλλακτικές} 3 δυνατότητες του εργαζομένου, άρθρ. 7.

αποδοχή της μεταβολής.	μη αποδοχή - εμμονή στους όρους της σύμβασης. Αν ο εργοδότης δε συμμορφωθεί = υπερήμερος + επίσχεση. ↓ Τότε μάλλον θα υπαταχθεί ο εργοδότης.	αποχωρεί ο εργαζόμενος, θεωρεί τη μεταβολή ως υπαταχθεία από την πλευρά του εργοδότη, ητά τη νόμιμη αποζημίωση.
------------------------	--	---

9/3/16 Μπαζιόπουλος

Πραυτιού: Η Α συνάπτει προφορική σύμβαση εργασίας με την εταιρεία Ε ως γραμματέας διευθυντών. Μισθός 1.000€. Έδρα της εταιρείας η Αθήνα.

Διαυρίσεις: (1) Σύμβαση εργασίας μερικής απασχόλησης ιδιωτικού και δημοσίου δ. - υπαταχίζεται εγγράφως.

(2) Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου = άτυπη. Έχγραφη, όμως, η ανανέωσή της και οι τόχοι που την επιβάλλουν.

→ Κατώτατο όριο μισθού → 586€

↳ 511€ για τους νέους (γάτω των 25).

Στο πρακτικό η συμφωνία περί αποδοχών πληροί τις προϋποθέσεις του ν.

→ Προ μνημονίου ο κρατικός νόμος δε ρύθμιζε αποδοχές.

Ο Μπαμ δεν είναι αντίθετος με τη ρύθμιση. ≠ ΓΣΕΕ.

→ Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας περιέχουν ειδικότερες και καλύτερες ρυθμίσεις και υπερισχύουν του ν. Αρχή της ευνοϊότερης ρύθμισης.

3 επίπεδα: (1) ΑΚ 361, αρχή της συμβασιμής ελευθερίας +

Ατομικές συμβάσεις εργασίας

(2) Συλλογικές συμβάσεις εργασίας

(3) Νόμος.

↳ Κάθε στάδιο να είναι καλύτερο από το προηγούμενο.

→ $1/1/16 - 31/12/16 = 12.000€ + 500 \text{ (Δώρο πρόσχα)} + 500 \text{ (Επίδομα αδείας)} = 14.000€$

→ Θα δουλέψει αποδοτικά 11 μήνες. 12ος μήνας άδεια.

Με το αστυνό δ. θα πληρωνόταν όσο δούλευε, για τους 11 μήνες. Αντίθ. στο εργατικό δ. → ευθεία αφίωση, προστατευτική παρέμβαση του εργατικού δ.

→ Ασθένεια. Ειδική ρύθμιση στον ΑΚ, άρθρ. 657-658.

→ Προβαίνει ο εργοδότης ευθέως σε περμιση μισθού, 800€

→ Καταχρεώλια από τον εργοδότη της σύμβασης εργασίας

11/3/16 Λαδάς

→ Ο εργοδότης δεν έχει την εξουσία να μεταβάλλει ουσιαστικά τους όρους της σύμβασης.

essentia negotii = εργασία + μισθός

Μονομερής δυσμενής μεταβολή των όρων της σύμβασης = Αδικοπραξία, ΑΚ 914 + Θεωρία επάθε, ΑΚ 932.

Σ. ανοικτό ή ουδέτερο = δεν ορίζει ομολομιμικό σύστημα - η ρύθμισή του επαφίεται στο νομοθέτη. Περιέχει, όμως, περιορισμούς, όπως τα χρυσά ήθη. Η νομοθετική εξουσία ρυθμίζει την προσηορότερη ομολομιμική πολιτική.

Σ. 25 §1: Υποχρέωση να ιαοχυρώνει την ελευθερία των μισθωτών. Σ. 5 §1: ελευθερία των προσώπων.

→ Δικαίωμα επαγγελματιικής ελευθερίας = απόρροια από την ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητας.

Δικαίωμα του ερχοδότη = ανάπτυξη της επιχειρηματιικής ελευθερίας = έναρξη - λειτουργία - παύση επιχείρησης.

Νομοθέτης → συχχερασμός α ελευθεριών

ερχοδότη

εργαζομένον

Σ. 17: Περιορισμοί στο δικαίωμα ιδιοκτησίας → αναχυστική απαλλοτρίωση, με ιαοβολή, όμως, αποτημίσωσης

Ερχοδότης = ιδιοκτητής των μέσων παραγωγής → έχει εξουσίες πάνω σε αυτά + ευμετάλλειυσή τους,

ο όρος δε χρησιμοποιείται για να δηλώσει την ευμετάλλειυσή ανθρώπου από άνθρωπο. = παραγωγικό τεχνικό αποτέλλεσμα.

Σ. 5 §1 συνδ. 106 §1 → χρησιμοποιήθηκε για να γίνουν ιδιωτικοποιήσεις, επιτρέπει στην κυβέρνηση να εφαρμόσει την πολιτική της - θεομοθέτηση του κρατικού παρεμβατισμού στην ομολομία.

Έχυσή απόλυση: α προϋποθέσεις → (1) να γίνει εχχράφως
(2) αποτημίσωση.

Αποστημίωση αιόμα και στην περίπτωση απόλυσης του εργαζομένου που δημιουργεί πρόβλημα.

Σ. 2251: → δε δημιουργεί αχώριμη αξίωση κατά του υφάτου για τη δημιουργία θέσεων εργασίας - αποτελεί απλά κατευθυντήρια αρχή του υφάτου. Αν, όμως, το υφάτος με την πολιτική του κατ'ασφείει θέσεις εργασίας, ίσως θα έπρεπε να υπάρχει εδώ αχώριμη αξίωση...

Στάθμιση συμφερόντων εργοδότη - εργαζομένου: Θα γίνει από το δικαστή, αν χρειαστεί.

ν. 2112 / 1920 [επί κυβερνήσεως Αθ. Παπαναστασίου. Με τη συνεισφορά του συνταγματολόγου Αλέξ. Σβώλου] → Κατάκος (εργατολόγος Θεσ/νίκης) → Το εργατικό δ. είναι δίναμο μεροληπτικό.

Προστατευτική αρχή του εργατικού δ. → συνταγματική κατοχύρωση, Σ. 451, 251, 551, 2251, 23, 2551 (κοινωνικό υφάτος δικαίου).

↓
Από αυτήν απορρέει η αρχή της εύνοιας.

↳ 3 κατευθύνσεις:

↙	↓	↘
προστατευτική εργατική νομοθεσία.	<u>αρχή της εύνοιας</u> - <u>της ρύθμισης</u> , υπέρ του εργαζομένου. Όταν σε μια σχέση εφαρμό- ζονται περισσότερες ρυθμίσεις.	<u>ερμηνευτική επιβ-</u> <u>λεια</u> . Σε ανειφατι- κές ερμηνευτικές ρήτρες εφαρμόζου- με την ευνοϊότε- ρη ρύθμιση.

άρθρ. 251 ν. 2251 /

1994 → εν αμφιβολία
εναντίον του συντά-
την. (ΓΟΣ)

→ Όταν τα μέρη απέβλησαν περισσότερο στο αποτέλεσμα, παρά στην εργασία → σύμβαση έργου, όχι εργασίας. Ιδίως και όταν έχει προβλεφθεί κάποια ποιότητα ή ρήτρα. Η διάκριση έχει μεγάλη πρακτική σημασία ως προς τα δικαιώματα του εργαζομένου (αρχίες, υπέρωριες, υπερεργασίες).

Χερσαία ≠ Ναυτιλιακή εργασία. → δεν εφαρμόζεται το εργατικό δ. (πχ. δεν προβλέπονται αρχίες), εφαρμόζεται ο ΚΙΝΔ, σύμβαση ναυτολόχησης.

Αχρότιες εργασίες → όχι εργατικό δ., ιδιόρρυθμες συνθήκες → Όμως, ν. 1768/1990 → ΣΣΕ και για τους αχρότες.

Δημόσιοι υπάλληλοι / εργαζόμενοι σε νηδδ → όχι εργατικό δ. → δημοσιοϋπαλληλικό.

→ Όμως, νομοδ. ΑΠ: σχέσεις εργαζομένων της ΤεΕ → ιδιόρρυθμες μορφές → εφαρμόζεται το εργατικό δ.

→ α.ν. 176/1967 → πλάφόν στην αποζημίωση απόλυσης.

→ ν. 1232/1982 Οριοθετείται ο δημόσιος τομέας. - Κριτήρια για το αν μια επιχείρηση ανήκει στον ν. 1256/1982 ιδιωτικό ή στο δημόσιο τομέα.
→ ν. 1892/1990

* ΑΠ: Ο ΟΤΕ, μελλοντικά το δημόσιο κατέχει το 50%, ανήκει στο δημόσιο τομέα, λόγω της εξαιρετικής σημασίας του → εφαρμόζεται το πλάφόν στην αποζημίωση απόλυσης.

* οικιακοί μισθωτοί: ειδικό καθεστώς.

↙ εντός οικίας:

δεν εφαρμόζονται όλες οι διατάξεις του εργατικού δ. (πχ. ωράρια, διακοπές). → όπως οι εργάτες

↘ εντός οικίας:

Εντάσσονται στις προστατευτικές διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

→ εργόσημο = ο τρόπος αμοιβής αυτών των προσώπων.

16/3/16

Λαδός

Οικιακοί εργαζόμενοι - ομιόσιτοι:

μισθωτοί

Εργόσημο: → Προκειμένου να αποδείξει ευκολότερα ο εργαζόμενος ότι έχει πληρώσει

→ π.χ. από 500€ μισθό τα 100€ τα κρατά ο ασφαλιστικός φορέας.

→ ο νόμιμος τρόπος, όταν έχω ομιόσιτο / οικιακό μισθωτό.

Εργασία = παραχώρηση ανθρωπίνης δραστηριότητας για λογαριασμό κάποιου ζου. Δε χρειάζεται να έχω ορατό αποτέλεσμα.

↳ όχι μόνο η παροχή, αλλά και η ετοιμότητα προς παροχή εργασίας. Ο εργαζόμενος δεν έχει τη δυνατότητα να διαθέσει διαφορετικά το χρόνο του. - Βρίσκεσαι στο χώρο εργασίας ή μπορεί να προσέλθει αμέσως.

Πλήρης δέσμευση του χρόνου και της προσωπικής ελευθερίας.

Μη χνήσια ετοιμότητα = Πληρώνεται ο εργαζόμενος, για να κοιμάται. → αρχή της εύνοιας → μπορεί να συμφωνηθεί, π.χ. νυχτοφύλακας που μπορεί να κοιμάται, χτυπάει το κουδούνι, μόνο αν γίνει κάτι.

↳ Όμως: Γιατρός μπορεί να αναπαύεται την ώρα της εφημερίας, εφ' όσον, όμως, δεν προκύπτει περιστατικό, στο οποίο χρειάζεται να απασχοληθεί (ΔΕΚ) → διάκριση εργασίας και ανάπαυσης, χνήσια ετοιμότητα.

→ ΟΠΑΠ 10/2009 → νυχτοφύλακας παροπλισμένων πλοίων. Ο ΑΠ έβρινε πως δεν υπάρχει χνήσια ετοιμότητα προς παροχή εργασίας.

Δεν είχε κάποια δέσμευση, ήταν ελεύθερος να κάνει ό,τι ήθελε.

18/3/16

Μπαυόπουλος

Νομιμός χαρίσματος της σύμβασης θα χίνει από το διασπν-
ριο με βάση τις αντικειμενικές συνθήκες

Διευθυντικό δικαίωμα: → Νομοθετικό θεμέλιο: → δεν μπο-
ρούμε να το συλλάβουμε με ρητή διάταξη. Η ελληνική νο-
μοδοχία, σχεδόν παχώς, επιμαθείται την ΑΚ 652.

→ και άλλες έννομες τάξεις δεν έχουν σαφές νομικό θεμέ-
λιο του διευθυντικού δικαιώματος.

→ Η άλλη όψη της έννοιας της εφάρτησης. Εφάρτηση ση-
μαίνει να αποδοθεί το διευθυντικό δικαίωμα του ερ-
χοδότη.

Όρια του διευθυντικού δ:

→ Οποιαδήποτε πηγή δεσμευτικών κανόνων δικαίου = σύμ-
βαση, νόμος (εν ευρεία έννοια), υπερείμενοι κανόνες δι-
καίου, πράξεις της διοικήσεως με κανονιστικό χαρα-
κτήρα.

Το νομικό
θεμέλιο
του επεί-
χου.

→ ΑΚ 281: γενικά όρια της καλής ασκήσεως του δικαί-
ωματος. Να ασκεί ο ερχοδότης το δικαίωμα χία το σπο-
πό, προς τον οποίο του το έδωσε η έννομη τάξη = το δι-
καιοδοχημένο συμφέρον της επιχείρησης

→ Δικαίωμα στην προσωπικότητα = μπορεί η ανάθεση
ορισμένων καθηκόντων να είναι υποεκμητινή / προσθλη-
τική.

* ΔΕΚΟ = Δημόσια Επιχείρηση Κοινής Οφέλειας.

↳ Αυτές και οι εράπες έχουν αναλυτικούς όρους
σεις συμβάσεις εργασίας.

Ειδική νομοθεσία για την απαχόρευση των διαυρίσεων:

Κριτήρια → φύλο, ηλικία, θρησκευτικές πεποιθήσεις,
εθνική προέλευση, σεξουαλικές προεμήσεις.

↳ ν. του 2005 → ενσωμάτωση ευρωπαϊκής οδηγίας.

↳ Αποζημίωση ως προς τη ζημία που υπέστη η Ελλάδα-



ρωση, σαν να είχε συναφθεί η σύμβαση;

Βλαπτική μεταβολή της ερχασιακής σχέσεως γενικά, όχι απαραίτητα συμμευριμένων όρων της σύμβασης ερχασίας.

↳ Μπορεί κατά πλάσμα δικαίου να θεωρηθεί άτακτη (=απρόθεσμη) υαταχχελία της σύμβασης → Μπορεί ο ερχαζομένος να αποχωρήσει και να ζητήσει αποζημίωση.

↳ π.χ: σεξουαλική παρενόχληση = δεν έπαθες τίποτα στη σύμβαση, αλλά ως προσωνυμότητα.

22/3/16

Μπαρόπουλος

ΑΚ 669: Διάρριση συμβάσεων ερχασίας ορισμένου - αορίστου χρόνου

→ Ορισμένου χρόνου: εννοιολογικό στοιχείο → με την πάροδο του χρόνου, αυτοδίκαιη λύση + θέταμο ότι θα λήξει τότε.

Σημαντικό, γιατί στην υαταχχελία

προθεσμία → αποζημίωση.

Η υαταχχελία μπορεί να έχει και ελαττώματα, ως δικαιοπραξία.

→ Και η σύμβαση ορισμένου χρόνου χρειάζεται υαταχχελία, για να λυθεί πριν από την πάροδο του χρόνου, όχι, όμως, κατά τη λήξη της, οπότε λύνεται αυτοδικαίως.

→ Οι ρυθμίσεις περί προθεσμίας υαταχχελίας του ΑΚ τυπικά δεν ισχύουν, έχουν υποκατασταθεί από ειδικότερες ρυθμίσεις, διατάξεις του ν. 2112/1920 (περί υαταχχελίας).

→ Αορίστου χρόνου: ΑΚ 669 εδ. ε' (*εδ. α' = ορισμένου)

↓
δεν καθορίζουμε ούτε συναίχεται

→ Το αν πρόκειται για ορισμένου ή αορίστου χρ. να είναι σαφές, ασφαρές και αποδεδειγμένο από τις δύο πλευρές πρό υατά την υατάρριση της σύμβασης.

* Εργασιμότητα = ειδική νομοθετική ρύθμιση στο θέμα της αποζημίωσης του παθόντος.

** Φενοδοχοϋπάλληλοι = ειδική ρύθμιση, νεύρη ≠ ενεργή περίοδος, αναθίγει τη σύμβαση κατά τη θερινή περίοδο. Θεωρείται αορίστου χρόνου, χρειάζεται καταγγελία.

ΑΚ 671:

→ Αορίστου χρ = ο κανόνας και το ευταίο στο εργασιμότητα δ. Ζε-
υνάμε από την αρχή, ότι είναι προς το συμφέρον του εργαζόμε-
νου, κυρίως επειδή λύεται με καταγγελία ^{προθεσμία} → αποζημίωση = έχει
Ορισμένου χρ. = η εξαίρεση, γι' αυτό και η επιλογή της πρέπει <sup>υπόστος η υπέρ, αν γίνει από
των Ερχόφον.</sup>
να είναι αντεπιμενιμότητα δικαιολογημένη.

→ Η υπαναχώρηση δεν έχει πρακτική εφαρμογή/αντεπιμε-
νο στο εργασιμότητα δ. Εδώ έχουμε μια διαρκή σύμβαση, η οποί-
α έχει ήδη αναπτύξει τα έννομα αποτελέσματά της και η
οποία λύεται με καταγγελία.

Διαιτία καταγγελίας

→ προστατευτικό για τον εργαζόμενο
→ περιοριστικό για τον εργοδότη

Όμως, όλοι αυτοί οι περιορισμοί μπορούν
να καμφθούν με την επιλογή της σύμβα-
σης ορισμένου χρόνου. → Όμως, εδ. 3 ΑΚ 669:

φύση και σκοπός της σύμβασης → αντεπιμενιμότητα υπερίσχυ-
ον, δεν μπορούν τα μέρη να συμφωνήσουν οτιδήποτε. Έτσι και

❗ άρθρ. 853 ν. 2112/1920 → περιορισμός της συμβατικής ελευ-
θερίας, δε λαμβάνεται υπόψη εδώ η συμβατική βούληση.

→ Εφαρμόζεται από τη νομολογία σε περίπτωση αλυσιδω-
τών/διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου, όπου ο εργα-
ζόμενος εξυπηρετεί πάγια ανάγκες, οπότε δεν υπάρχει λό-
γος να προτιμηθεί η σύμβαση ορισμένου χρόνου → ασυεί ο
εργαζόμενος αναγκαστική αγωγή → αναγκάζεται η σύμ-
βαση ως εξαρχής αορ. χρόνου.

Μάλιστα, η νομοθ. ερμηνεύει συστηματικά τη διάταξη →

→ αρμεί η αντεπιμενιμότητα δικαιολογημένη → να αντι-
βαίνει στη φύση και το σκοπό της σύμβασης.

δε χρειάζεται ο ενάγων να επιταχυνθεί και να αποδείξει πρόθεση καταστρατήχησης του ν. ευ μέρους του εργαζομένου. ^{→ Η υπομ. βούληση του εργοδότη δεν αναζητείται.}
ν. | εργοδότη → υπομ. στοιχείο. Μπαμ: ορθή ερμηνεία.

Το αντίστροφο δε συμβαίνει → δε θα μετατραπεί η αορίστου σε ορισμένου χρ. Η ερμηνεία δε γίνεται προς θλάθην του εργαζομένου.

23/3/16 Λαδός

Σύμβαση ενστάλας με δοκιμή:

→ δοκιμαστική περίοδος = δίνει τη δυνατότητα να λυθεί η σύμβαση αημίως.

→ Μπορεί να προβλέπεται στη σύμβαση ή σε κανονισμό (για ΣΣΕ).

→ Στη σε. αορ. χρόνου η δοκιμαστική περίοδος μπορεί να λάβει τη μορφή της διαλυτικής αρέσεως → σύνθετες

↳ επιτελεί εδώ το ρόλο καταγγελίας

* μονομερής απευθυντέα δήλωση βούλησης "ληψιδής" = αναπτύσσει τα αποτελέσματά της, αφού περιέλθει στη σφαίρα του λήπτη.

→ ΑΚ 207: για τις αρέσεις - εφαρμόζεται σχεδόν παντού στο εργατικό δ.

→ Αν παρέλθει η δοκιμαστική περίοδος και δε γίνει τίποτα, συνεχίζεται η σύμβαση.

→ έως 12 μήνες με το σημερινό νομοθ. καθεστώς. ⇒ ν.

3899/2010 → Μπορεί να μεταβληθεί ευμενέστερα για τον εργαζόμενο, όχι δυσμενέστερα (όχι πχ. 24 μήνες!).

29/3/16 Μπουόπουλος

Συμβάσεις ορισμένου χρόνου - αορίστου χρόνου [ΑΚ]

* Μπορεί η καταγγελία να υφεί διπαστυά καταχρηστική αιτία και αν τηρηθούν οι νόμιμες προϋποθέσεις

→ Σε περίπτωση καταγγελίας ο εργοδότης υποχρεούται σε αποζημίωση, ανάλογα με το αν τηρήθηκαν ή όχι οι νόμιμες προθεσμίες.

→ Ο εργαζόμενος δεν προστατεύεται πριν τη σύναψη της σύμβασης + ελευθερία επιλογής του αν θα συναφθεί η σύμβαση και του είδους της σύμβασης. Το αναγκαστικώς συμβάλλεσθαι δεν ισχύει στο δίκυμά μας.

Κοιτάμε την πραγματική ευτέλωση της σύμβασης, τις συνθήκες υλοποίησής της, προκειμένου να διαπιστώσουμε το είδος της. Σε περίπτωση σύγκρουσης με αυτό που συμφώνησαν τα μέρη, τα πραγματικά περιστατικά υπερίσχυουν. Ratio: Να περιοριστεί η κατάχρηση της εξουσίας του εργοδότη - έμμεσος περιορισμός της συμβατικής ελευθερίας.

→ Εν αμφιβολία, υπέρ της σύμβασης αορίστου χρόνου → καταγγελία + αποζημίωση ≠ ορισμένου χρ. → αυτοδίκαιη λύση καταγγελία μόνο για σπουδαίο λόγο. Ούτε ο εργοδότης, ούτε ο εργαζόμενος μπορεί να την καταγγείλει πριν τη λήξη της, παρά μόνο για σπουδαίο λόγο - η έννοια του σπουδαίου λόγου είναι δεσμευτική και για τα δύο μέρη. ΑΚ 672, αριθμός των δυτικοευρωπαϊκών δικαίων.

→ αόριστη νομική έννοια - χρειάζεται εξειδίκευση.

→ νομοδ.: → Μπορεί να αφορά κάποιον από τους συμβαλλόμενους ή τον.

→ Καθιστά αόριστη τη συνέχιση της σύμβασης γι' αυτόν στον οποίο αφορά → ιδιαίτερη βαρύτητα

→ Κατ'αντιμεμενική κρίση και κατά την καλή πίστη.

→ Δεν αρνείται ο νομοθέτης σε μια περιοριστική απαρίθμηση σπουδαίων λόγων, γιατί ελλοχεύει ο κίνδυνος να μην καταλυθούν όλες οι δυνατές περιπτώσεις καταγγελίας. Ο νομοθέτης ευχαρά στους διαστές νομοθετική αρμοδιότητα.

→ ως αόριστη νομική έννοια, ελέγχεται αναγκαστικά.

↳ έχει χαρίρα αν. διυαίου (ΑΚ 67α), και μάλιστα αμφιμερώς.

Να υπάρχει αντιυειμενική διανοολόγηση, για την οποία επι-
λέχθηκε το συμμευριμένο είδος σύμβασης → φύση και σημμός
της εργασίας. Νομοθ. θεμέλιο των περιορισμών: άρθρ. 853

ν. 2112/1920. → έλεγχος στην αρχή-γέννηση της σύμβασης.

→ Οδ. 1999/70/ΕΟΚ → για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου:

(α) αποφυγή διαυρίσεων μεταξύ εργαζομένων με σύμβα-
ση ορισμένου και αορίστου χρ.

(β) αποφυγή αλληπάλληλων συμβάσεων ορισμένου χρ.

* Για τις συμβάσεις αορίστου χρ. δεν υπάρχει κάποιο minimum
διάρκειας.

→ ΑΚ: Λύση αυτοδικαίως της σύμβασης με το θάνατο του
εργαζομένου, εφ' όσον προκύπτει από τη σύμβαση ότι τα μέρη
απέβλεπαν στο πρόσωπό του - σχέση εμπιστοσύνης. → σε αυ-
τή την περίπτωση δεν οφείλεται αποζημίωση - αποζημίωση,
μόνο αν γίνει υαταχυεμία.

30/3/16 Λαδάς

Δοκιμαστική περίοδος = 12 μνην. Αν συμφωνηθεί για περισ-
σότερο (π.χ. 15 μήνες), μετά το 12 μνην οφείλεται αποζημί-
ωση.

Κάθε επιχείρηση, που απασχολεί πάνω από 50 άτομα, οφεί-
λει να φτιάχνει υανονισμό εργασίας μονομερώς (ν.δ. 3789 /
1957).

Συμφωνίες με μετασυμβατικές προβλέψεις = εμποδίζεται
ο εργαζόμενος να εργαστεί σε παρόμοια επιχείρηση για ένα
χρονικό διάστημα - οφείλεται αποζημίωση.

Σ 2251

Τα συνδυαστικά σκελέρη προστατεύονται → Οι λόχοι, για τους οποίους μπορούν να απολυθούν είναι περιοριστικοί και χρειάζεται άδεια επιτροπής.

Εξαίρ: δεν προστατεύονται κατά τη 12μηνη δοκιμαστική περίοδο.

άρθρ. 29 ν. 262/1982 } Αναπτυξιακοί νόμοι
άρθρ. 18 ν. 3886/2010 }

Ευαίρεση: → απαραίτητη για την εφομείωση με την εργασία.
→ Πλέον: τρόπος καταπολέμησης της ανεργίας
διά θίου ευπαίδευση.

Εργαζόμενος που ευπαιδεύεται σε μια επιχείρηση = είναι συντάξιμος χρόνος και χρόνος υπολογισμού αμοιβής.

→ Σε παίρνω κοντά μου, για να μάθεις → σύμβαση έργου-εργοδότης θεωρείται ο μαθητευόμενος.

→ Σύμβαση εργασίας ≠ Σύμβαση μαθητείας: Και εδώ, όμως, μπορεί να παράχεται τεχνικό παραγωγικό αποτέλεσμα (πχ: μαθητευόμενοι σε εργοστάσιο) → Προέχει εδώ η παροχή εργασίας → θεωρούνται εργάτες (όχι άμισθοι εργαζόμενοι), θ.δ. του 1920.

Βιβλίο σελ. 178-181 → Καταργήθηκε το άρθρ. 12 του ν. 3886/2010 με την πράξη του υπουργικού συμβουλίου 6/28 Φεβ. 2012.

Stage Προγράμματα βάσει συνδυαζόμενων της Ε.Ε. Προσλαμβάνει εργαζομένους ο ΟΑΕΔ σε συγχρηματοδοτούμενες υπηρεσίες - αυτές είναι ο έμμεσος, εργοδότης, άμεσος ο ΟΑΕΔ.

↳ Τους έδωσαν μετά την 1η ανανέωση. Μετά την ανανέωση, όμως, η σύμβαση θεωρείται αορίστου χρ., άρθρ. 853 ν. 2112/20

↳ ΑΠ Απαγορεύεται η πρόσληψη στο δημόσιο με συμβάσεις ορισμένου χρ. για την κάλυψη πάχινων αναγκών, χωρίς να μεσοδοθήσει η διαδικασία του ΑΣΕΠ, Σ. 10857 → Άκυρη

η σύμβαση και ως αορίστου χρ. (δεν είχε μέσω ΑΣΕΠ), οφεί-
λεται, όμως, αποζημίωση αδιανομήχτου πλουτισμού.

1/4/16 Μπασιόπουλος

πδ 81/2003: Διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρ. στον ιδιω-
τικό τομέα.
πδ 164/2004: -/- -/- στο δημόσιο τομέα.

Αποτροπή της υαταχρηστικής χρησιμοποίησης των δια-
δοχικών συμβάσεων ορισμένου χρ. → να μη χρησιμοποιού-
νται για την υάλυση πάχων αναγκών της επιχείρησης.

άρθρ. 551 πδ 81/2003

↳ εφαρμόζεται το πδ, όταν έχουμε ανανέωση,
ενώ το άρθρ. 853 ν. 2112/1920 υαταλαμβάνει και
την αρχική σύμβαση → Εφαρμόζονται και τα δύο
σωρευτικά, για να επιτευχθεί το maximum προστα-
σίας.

553: Μετά από 3 ανανεώσεις ενεργοποιείται ένα τεμνήριο →
όχι πλάνο - μπορεί ο εργοδότης να αποδείξει το αντίθετο.

554: Δε θεωρούνται διαδοχικές οι συμβάσεις, αν μεσολα-
θήσουν περισσότερες από 45 ημ.

Άμυρη σύμβαση εργασίας:

→ χωρίς άδεια παραμονής στην Ελλάδα, η σύμβαση ερ-
γασίας είναι άμυρη → απόλυτη αμυρότητα.

→ Η αζίωση του εργαζομένου για τους μισθούς θα στηρι-
χθεί στον αδιανομήχτο πλουτισμό, ΑΚ 904. Αντίθετα, αν
η σύμβαση εργασίας είναι έχυρη, οι μισθολογικές του αζι-
ώσεις στηρίζονται στη σύμβαση.

Όμως, δε χρειάζεται να υαταφύγουμε στον αδιανο-
μήχτο πλουτισμό για όσες αζιώσεις του εργαζομένου

δε θεμελιώνονται στη σύμβαση, αλλά απευθείας στο νόμο, π.χ.: αποζημίωση λόγω καταχρησίας, άδειες, ωράρια, απεργίες. → υιοθετούνται και στην περίπτωση άμεσης σύμβασης.

επ. σύμβαση VS σχέση εργασίας

5/4/16 Λαδός

ΔΕΚΟ π.χ.: ΔΕΗ, ΟΤΕ

→ Αν προβλέπεται όριο ηλικίας (= συνταξιοδότηση), η σύμβαση θεωρείται ορισμένου χρόνου (ν.μ.επ.)

→ Το όριο ηλικίας εμποδίζει τις μαζικές απολύσεις



Όμως, απελευθέρωση με την ΠΥΣ 6, 28/2/2012 → Κατήχησε ο νομοθέτης το όριο ηλικίας, για να επιτρέψει τις μαζικές απολύσεις, οι οποίες δεν έχουν γίνει ακόμη.

Κτηματολόγιο: Ισχύει στη χώρα μας από τη δεκαετία του '90 (1997 - 1998).

Διευθυντικό στέλεχος: Εξείνος που έχει εξουσία να απολύει ή να εισηγείται απολύσεις. Όχι, λοιπόν, ο διευθυντής καταστήματος τραπεζής, αλλά ο διευθυντής προσωπικού.

Εργοδότης → φ.π.

↳ ν.π. και ένωση προσώπων (ΑΚ 107)

Εοχάινη: → όλα τα στοιχεία / μινήσεις του εργαζομένου για κάθε επιχείρηση καταγράφονται εκεί (πρόσληψη, ωράριο, μεταβολή ωραρίου, απόλυση)

→ για να παταχθεί η αδήλωση εργασίας

→ αν δε γίνει → διοικητική κύρωση → πρόστιμο (= ατομική διοικητική πράξη)

→ τα χειρίζονται λογιστικά γραφεία.

→ πολλοί εργοδότες θέλουν να αποφύγουν αυτή την παρονο-
λούθηση, γι' αυτό συνάπτουν συμβάσεις εργολαβίας.

Εμμετάλλευση = Η επιχείρηση από τη σκοπιά του εργα-
τινού δ. Έτσι και δίκαιο εμμεταλλεύσεως.

* Ελλάδα = η πρώτη χώρα σε εξαγωγή πυρομαχικών και
ελαφρών όπλων στην Ασία και την Αφρική.

Επιχειρηματίας: Μπορεί να είναι και εργοδότης. Μπορεί,
όμως, να μην απασχολεί ούτε έναν εργαζόμενο.

→ Τα πιο γνωστά σήματα της Ελλάδας παχυσομίως εί-
ναι το Metaxa και το Olympic Airways.

↓
στην πραγματικότητα είναι brandy, με ειδική συνταγή.

Πλέον το ηλεκτρονικό πακέτο μετοχών έχει αποκτηθεί
από αθηνοδική εταιρεία. Σήμερα απασχολεί μόνο 2 ερ-
γαζομένους → δοκιμαστές, από τους 369 που απασχολούσε
τη δεκαετία του '90. Οι υπόλοιπες δραστηριότητες πραγ-
ματοποιούνται με συμβάσεις εργολαβίας ~ outsourcing

εξαγωγή εργασίας, άρθρ.
151 ν. 2639/1988

ΑΚ 702 → Αξίωση του εργολάβου εναντίον του εργοδότη.
ν. 3863/2010 Σε ορισμένες περιπτώσεις θεσπίζει ο νομοθέ-

της αλληλεγγύη και εις ολόκληρον ευθύ-
νη του άμεσου εργοδότη - τελικού αποδέκτη της εργασίας
→ αυτός που έχει υπογράψει τη σύμβαση
→ εκεί που πληώνει ο εργαζόμενος για να εργαστεί.
και του έμμεσου εργοδότη → Τριγωνική σχέση εργασίας

Δανεισμός εργασίας → κυρίως σε ομίλους - συγγενικές επι-
χειρήσεις.

8/4/16

Μπασιόπουλος

Έχυρη σύμβαση ενσασίας = Οι αξιώσεις του εργαζομένου κατά του εργοδότη, που θα θεμελιώνονταν στην έχυρη σύμβαση ενσασίας, θα θεμελιωθούν στον αδικοδοχόχο πλουτισμό. → αν έχει παρασχεθεί η ενσασία.

↳ Με αυτή τη νομική βάση ο εργαζόμενος δε θα πάρει αυτά που συμφώνησε. Το δικαστήριο βλέπει την ωφέλεια του εργοδότη, παύει να βλέπει το συχυευριμένο εργαζόμενο (απούλοποίηση) → τι θα έδινε σε έναν άλλο εργαζόμενο υπό τις αυτές συνθήκες.

↳ Συνήθως ο εργαζόμενος δεν μπορεί να στηρίξει αξιώσεις που συνδέονται πολύ έντονα με το πρόσωπό του. → αυτό είναι και το αντιυέιμένο υριτυής στη συχυευριμένη νομολογία.

(1) Έχυρη σύμβαση:

→ πράυπόθεση της έχυρης καταχυελίας.

Καταχυελία: → Αν δεν καταβληθεί αποτημίσωση, η καταχυελία δεν είναι έχυρη → εφαιολογεί να υπάρχει η σύμβαση. Ο εργοδότης οφείλει τους μισθούς και ο εργαζόμενος την ενσασία του → Ο εργαζόμενος δικαιούται να απαιτήσει τους μισθούς του, μέχρι να λυθεί νόμιμα η σύμβαση → Μισθοί υπερημερίας.

↳ Αν η καταχυελία είναι έχυρη, ο εργοδότης έχει δικαίωμα να απουρούσει την προσφορά υπηρεσιών από τον εργαζόμενο εφεξής.

(2) άχυρη σύμβαση: → Και εδώ υπάρχει υποχρέωση αποτημίσωσης. → Η άχυρη σύμβαση δε χεννά αξιώσεις εμπλήρωσης χια το μέλλον. Ούτε ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να ενσαστεί, ούτε ο εργοδότης να καταβάλει τους μισθούς.

→ Αδικοδοχόχο πλουτισμός = χια να καλυφθεί το πραγματικό χεχονός της παροχής ενσασίας → χια το παρελθόν.

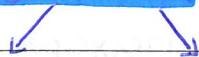
→ Άχυρη καταχυελία άχυρης σύμβασης = σαν να πυροβολείς στο αωμένο.

→ Αποτημίσωση αποδύσεως οφείλεται και στην καταχυελία άχυρης σύμβασης (νόμος). → Οστόσο, εδώ δεν έχει δικαίωμα να αξιώσει να συνεχίσει ο εργοδότης να εμπληρώνει τη σύμβαση, την

οποία υπάχθηκε αυτών. Αντίθ. στην έχουσα σύμβαση.



Αν υπαχθεί αυτών, ο εργαζόμενος έχει 2 δικαιώματα διατυπώσιμα:



(1) αποζημίωση
απόλυσης.

(2) μισθοί υπερημερίας.

12/4/16

Λαδάς

Επιχειρήσεις Προσωρινής Απασχόλησης (ΕΠΑ) + προηγούμενη

→ Μη γνήσιος επιχειρηματίας φορά.

δανεισμός ο οποίος είναι ρυθμισμένος στο ν. Αντίθ. στους ομίλους επιχειρήσεων, ο δανεισμός εργασίας δε ρυθμίζεται στο ν. $\rightarrow$ ^{σε} αυτούς υπάρχει κοινός σκοπός. ~ Γνήσιος δανεισμός.

→ ν. 2956/01 $\Rightarrow$ βάσει αυτού δημιουργήθηκαν, το 2001

→ Γιατί να απευθυνθεί σε αυτές μια επιχείρηση και να μην συνάψει συμβάσεις ορισμένου χρόνου; $\Rightarrow$ Μικρότερο το κόστος της διαδικασίας.

→ αληθής εργοδότης = ΕΠΑ

$\neq$ την εργασία απολαμβάνει = Το 3ο πρόσωπο/έμμεσο, στο οποίο η ΕΠΑ μεταβιβάζει το διευθυντικό δικαίωμα.

(*) Το δ.δ. επηρεάζει δευτερεύοντες όρους της σύμβασης εργασίας (πχ. ωράριο), όχι τον πυρήνα της.

μισθός

ουσιώδες αντικείμενο της εργασίας.

→ Μπορεί να είναι ορισμένου ή αορίστου χρόνου. Στο χρόνο που ο εργαζόμενος δεν παρέχει εργασία, οφείλει η ΕΠΑ να του καταβάλει το μισθό. $\rightarrow$ σε ορισμένες περιπτώσεις μπορεί να συμφωνηθεί μισθός κατώτερος του κατώτατου ορίου.

Γι' αυτό συνήθως οι ΕΠΑ προσλαμβάνουν τον εργαζόμενο για όσο χρόνο θα τον "νομιμάσουν".

→ Ανώτατο ^{χρονικό} όριο προσωρινής εργασίας στην Ελλάδα =

3 χρόνια ~ μέγ. 23 ημ. ~ άλλα 3 χρ. κ.ο.κ. $\Rightarrow$ ενδεχόμενη

υατάχρηση.



Αντιμετώπιση:

- (1) έγχραφος τύπος - συστατικός, ν. 4052/2012, άρθρ. 124
- (2) άρθρ. 118 (όπ.η) → απαγορευμένες φήτρες (ξ2)
- (3) άρθρ. 116: Πότε δεν μπορούν να χρησιμοποιηθούν προσωρινώς απασχολούμενοι, π.χ. για να αναπληρωθούν απερχοί.

* Επιθεώρηση Εργασίας.

- (4) Απαγορεύεται να προσληφθούν ΕΠίτες, αν έχουν πραγματοποιηθεί (ομαδικές) απολύσεις το προηγούμενο 3μηνο.
- (5) Απαγορεύεται η πρόσληψη ΕΠΑ στο δημόσιο τομέα → να μεσολαβήσει η διαδικασία του ΑΣΕΠ και ν.π.δ.
- (6) Απαγορεύεται η χρήση ΕΠΑ για οικοδομικές εργασίες
- (7) άρθρ. 117 §1: θεωρητικά διναούνται τις ίδιες αποδοχές. Στην πράξη παίρνουν λιγότερα.

Κύρωση υατασρατήχησης του θεσμού = μετατροπή της σύμβασης εργασίας με τον έμμεσο εργοδότη σε αορ. χρόνου.

Οδ. 104/2008. Στην Ελλάδα το υαθεστώ μεταβλήθηκε με το ν. 4254/2014.

→ Παροχή εργασίας για λιγότερο χρόνο με μικρότερες αμοιβές (Part-time) ~ Μερική απασχόληση.

→ Οι επιχειρήσεις υαλύπτουν με μικρότερο υόστος τις πραγματικές τους ανάγκες.

Οι εργαζόμενοι χερμίζουν χρόνο, τον οποίο δεν μπορούσαν να διαθέσουν για εργασία πλήρους απασχόλησης.

→ Οδ. 97/81, άρθρ. 2 ν. 3846/2010

Εξάληψη των διαυρίσεων

→ 3 ειδών

μικρότερο ωράριο λιγότερες μέρες μικρότερο ωράριο ± λιγότερες μέρες.

Εν περιτροπής εργασία (VS) Μερική απασχόληση.

↳ Ο ν. 3846/10 επέτρεψε στους εργοδότες να επιβάλλουν μονομερώς το σύστημα αυτό, προκειμένου να αντιμετωπίσει η επιχείρηση σοβαρές οικονομικές κρίσεις.

μείωση της παραγωγής.

+ προηγούμενη ενημέρωση και διαβούλευση ⇒ όχι απαραίτητα και συναπόφαση (κατά το νομοσχέδιο δ.). ⇒ οπότε η μετατροπή θα συνιστά δυσμενή μεταβολή, όχι, όμως, βλαπτική μονομερή μεταβολή ⇒ έχουν τηρηθεί οι προϋποθέσεις του ν.

→ έγχραφος τύπος ΣΥΣΤΑΤΙΚΟΣ.

→ "συχυρίσιμος εργαζόμενος" = κάποιος που θα εργαζόταν στην ίδια θέση με πλήρη απασχόληση. Εάν τέτοιος εργαζόμενος δεν υπάρχει στην πραγματικότητα, τον ευλαμβάνουμε υποθετικά.

13/4/16 Μπασιόπουλος

→ Ο εργαζόμενος σε ΑΕ θάβει τον ανώτερο υπάλληλο ως εργοδότη του ⇒ ασκεί το διευθυντικό δικαίωμα διευθύνων υπάλληλος → δύο αντιφατικά, αλληλοαντιπαραρρέοντα στοιχεία. Μισθωτοί / υπάλληλοι, που ασκούν διευθυντικά καθήκοντα / καθήκοντα εργοδότη.



Συνέπεια: Υπάρχουν στις διατάξεις του εργατικού δ, με εξαίρεση αυτές για το χρόνο εργασίας και το ωράριο.

Μπορούν να εργάζονται για περισσότερες ώρες, χωρίς να δικαιούνται προσαύξηση στο μισθό λόγω υπερωρίας / υπερεργασίας → Η μόνη εξαίρεση / ειδική μεταχείριση στο ν.

ν. 2269/1920 → Κύρωσε την 1η σύμβαση της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, η οποία είχε στην Ουάσινγκτον το 1920.

→ 8 ώρες / ημέρα } 48 ώρες την εβδομάδα.
6 ημ. / εβδομάδα }

→ άρθρ. 2 ⇒ Σε όλα τα άλλα υπόχονται, πλην των ανωτάτων χρονικών ορίων και των περαιτέρω αμοιβών, που απορρέουν από την υπέρβαση αυτών των ορίων.

→ Τάση διεύρυνσης της έννοιας του διευθύνοντος υπαλλήλου από την πλευρά των επιχειρήσεων, προκειμένου να μην αναγκαστούν να καταβάλουν υπερωρίες / υπερεργασίες (τον ονομάζουν "στέλεχος"). Όμως, η έννοια πρέπει να ερμηνεύεται στενά, γιατί ει-σάχει εξαίρεση.

→ αόριστη νομική έννοια.

→ νομοδοχία: (α) δε χρειάζεται να αφορά ολόκληρη την επιχείρηση. Μπορεί να αφορά αυτοτελές τμήμα ή διεύθυνση της επι-χείρησης.

(β) εντολές σε υφισταμένους - εποπτεία - ιεραρχία.

(γ) εξουσία πρόσληψης ή απόλυσης προσωπικού.

(δ) ύψος αποδοχών = μισθός σημαντικά ανώτερος από το μι-σθό της πλειοψηφίας των εργαζομένων της επιχείρησης.

(ε) επέχει ποινική ή αχαρακτηριστική ευθύνη για λογαριασμό της εταιρείας. Αντίθ. ο Μπαμ.

(στ) πρόσωπο εμπιστοσύνης της εταιρείας / εργοδότη ⇒ χ' αυτό του ευχώρει εξουσίες.

* νομοδ. Οι διευθύνοντες υπάλληλοι εν του ν. - ex lege - δε δικαιούνται άδεια. Μόνο αν το συμφωνήσουν ατομικά στη σύμβαση. Αντίθ. η θ + Μπαμ.

15/4/16 Μπασιόπουλος

Υπάλληλοι VS Εργάτες: άρθρ. 1 ν. 2655 / 1955

↓
πνευματική εργασία χειρωνακτική εργασία

→ Αντιμετωπίζονται διαφορετικά από το ν. σε ναίρια ζητήμα-τα του εργατικού δικαίου, π.χ.: αποζημίωση λόγω καταχρησίας = πολύ μεγαλύτερη δικαιούνται οι υπάλληλοι από τους εργάτες.

* Ταυτική καταχρησία = με τήρηση της νόμιμης προθεσμίας

προειδοποίησης $\neq$ απρόθεστη καταγγελία.

→ Οι υπάλληλοι, αν απολυθούν, δικαιούνται μεγαλύτερο επίδομα ανεργίας από τον ΟΑΕΔ.

→ (Συνήθως) οι εργάτες πληρώνονται με ημερομίσθιο, ενώ οι υπάλληλοι με μηνιαίο μισθό.

Η διαφοροποίηση αυτή στην αποζημίωση παραβιάζει την αρχή της ισότητας. Αντίθ. Εφ. Ναυπλ. 1994 → η νομοθ. υποστηρίζει τη νομοθεσία, δικαιολογεί τη διαφοροποίηση με την έννοια ότι ο υπάλληλος είναι περισσότερο συνδεδεμένος με την επιχείρηση, είναι ζωτικό κομμάτι της και θα δυσκολευτεί περισσότερο να βρει εργασία.

Κριτήρια της διάκρισης (πνευματικής - χειρωνακτικής εργ.)

→ ουσιαστικό κριτήριο, φύση της εργασίας + ενδείξεις, π.χ.: τρόπος αμοιβής

→ όμως → εύνοια προς τον εργαζόμενο → εύκολη η συμφωνία ότι ο εργοδότης, μετά την καταγγελία, θα αποζημιώσει τον εργαζόμενο ως υπάλληλο, μολονότι είναι εργάτης → Δε γίνεται, όμως, ο εργάτης υπάλληλος. Εξαιρουμένη να ισχύει το αντισυμβατικό κριτήριο.

νομοθ.: → Χειρωνακτική εργασία: (α) όχι απαραίτητα υποπώδης. (β) και ο απλός αυτοματοποιημένος/επαναλαμβανόμενος χειρισμός μηχανήματος.

→ Υπάλληλοι: (α) κάποια θεωρητική μόρφωση, έστω και τεχνική, (β) στοιχειώδης εμπειρία, (γ) κάποια πρωτοβουλία.

Δανεισμός εργασίας:

Γνήσιος:

Μη ειδικά ρυθμισμένος,
θασίζεται στις ΑΚ 361,
648, 651.

Μη γνήσιος: Προσωρινή απασχόληση

↳ Για την αποζημίωση λαμβάνεται υπόψη ο μισθός που ελάμβανες ή θα ελάμβανες ^{στην Ελλάδα} στην εταιρεία που σε προσέλαθε - ο μισθός που είχε καθοριστεί συμβατικά με την εργοδότη εταιρεία. → ασφαλής νομική θέση / νομολ.

→ παίζει ρόλο η συμβατική ελευθερία → μπορεί να συμφωνηθεί συμβατικά ότι βάση υπολογισμού θα είναι ο τελευταίος-ανώτερος μισθός. Αλλιώς εφαρμόζεται το ειδικό ενόχιο δ.

→ Σύμβαση εργασίας μεταξύ εργαζομένου και ζου/έμμεσου εργοδότη δεν υπάρχει. Υπάρχουν, όμως, παρεπόμενες υποχρεώσεις, π.χ: υγεινής ^{→ εργοδότης} και ασφάλειας· παροχή της εργασίας, πίστη και εχεμύθεια. ^{→ εργαζόμενος}

Ετοιμότητα = Δέσμευση χρόνου. Να είναι ο εργαζόμενος ευρέσιμος και διαθέσιμος, όταν κληθεί, να παρέμβει.

Γνήσια:

(νομολ) ο εργαζόμενος οφείλει να διατηρεί τις δυνάμεις του σε εχρήχηση κατά τη διάρκεια της ετοιμότητας → όπου και αν είναι.

Απλή: Ετοιμότητα ^{υψηλότερης}

→ όχι. Μπορεί να αναπαύεται ή να νοιμάται.

= Εφόσον σε φωνάξω, θα έρθεις.

(Γν.) εξομοιούται πλήρως με κανονική, ενεργό ^{✓ όχι} παροχή εργασίας, π.χ: ωράριο, αρχίες.

→ Η ετοιμότητα δε ρυθμίζεται νομοθετικά.

19/4/16 Μπασιόπουλος

Συνέντευξη εργαζομένου:

Νομοθεσία για την απαγόρευση των διαυρίσεων:

ν. 3304/2005

ν. 3896/2010

→ Υποχρέωση στη σύναψη της σύμβασης δεν υπάρχει για κανένα από τα δύο μέρη.

→ Αναγνωρίζεται το λεγόμενο "δικαίωμα στο ψέμα" του ερ-

εργαζομένου, πχ: ερωτάται γυναίκα για το αν συνηεύει να υα-
νει οικογένεια.

Άτυπες συμβάσεις εργασίας → ο κανόνας → αορίστου χρ. πλήρους
απασχόλησης, αρμεί να
Εξαιρέσεις: Έχρησμη σύμβαση. μην είναι με το δημό-
σιο.

(1) Συμβάσεις με το δημόσιο
και νηδδ. Αμφισβ. για
νηδδ

(2) Συμβάσεις μεριμής απα-
σχόλησης → Αν δεν τηρηθεί
ο τύπος / η δημοσιότητα, τευ-
μαίρεται ότι η σύμβαση εί-
ναι πλήρους απασχόλησης
ν. 3846/2010

Μορφή μεριμής απασχόλησης είναι και η ευ περιτρο-
πής εργασία.

→ Ορισμένου χρόνου

Μεριμής απασχόλησης:
απαιτείται έγχρησμος τύπος
ν. 3846/2010

(3) Πλήρους απασχόλησης:
πδ 81/2003, απαιτείται έχ-
ρησμος τύπος όχι για την
αρχική νατάρτηση, αλλά
για την ανανέωση της
βλ. και 853 ν. 2112/20
↳ Μικτό σύστημα.

(4) Συμβάσεις προσωρινής απασχόλησης

⇒ πδ. 156/1994 → έγχρησμη ενημέρωση του εργαζομένου για
τους όρους της εργασίας εντός 2 μηνών → υποχρέωση του ερ-
χοδότη. → δεν ιαθίσταται, όμως, τυπική η σύμβαση εργασίας,
με την έννοια ότι, αν δε χορηγηθεί αυτό το έγχρησμο, η σύμ-
βαση είναι άκυρη. Απλώς υπέχει διοικητική ευθύνη ο ερ-
χοδότης έναντι της ΣΕΠΕ (=πρόστιμο).

↳ Γνωστοποίηση (για λόγους διαφάνειας)

↳ Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας

20/4/16

Λαδός

Τηλεργασία: ν. 3846/2010

→ Κρίσιμο το υριτήριο της εξάρτησης, ποιος φέρει τον κίνδυνο για την εργασία

Ανήλαιοι: ν. 3850/2010 → ειδικές διατάξεις για τους ανήλαιοι-
ους Παλαίος πδ 62/98 → Κώδικας Υγιεινής και Ασφα-
λείας.

→ Ανήλαιοι κάτω των 15 ετών δεν επιτρέπεται να κάνουν εργασίες επιβλαβείς για την υγεία τους → παράρτημα 2 του πδ 62/98, άρθρ. 753, πχ: χειρισμός υλάρη, ανατρεπόμενων μηχανημάτων, εργασία τη νύχτα.

→ Ειδικές διατάξεις για τη συμμετοχή σε πολιτιστικές δραστηριότητες (σίριαλ, ταινίες)

→ < 16 : 6/30 → ανώτατο όριο

16-18 : 8/40

→ παινιό αδιτημα, διώκεται κατ' ^{εχούση}

→ Απαγόρευση υπερωρών Απευθείας αξίωση για τις επιπλέον αποδοχές, δε χρειάζεται να καταφύγει στον αδι. πλουτισμό, άρθρ. 64 ν. 3850/10.

Άλλες προστατευόμενες ομάδες:

• ΑΜΕΑ

• Πολύτευνοι

• Αγωνιστές ^{ένιης} ^{αντιστάσης} και αναπήροι πολέμου.

ν. 2643/1998 → περιορίζει τη συμβατική ελευθερία του εργο-
δοση. ↓

Υποχρεούνται να συνάπτουν συμβάσεις με τέτοια πρόσωπα όλες οι επιχειρήσεις (δημόσιες και ιδιωτικές), εφόσον απασχολούν από 50 εργαζομένους και άνω συμπεριλαμβανομένων και των ανεξιδιευτων εργατών. Εξαιρούνται όσες επιχειρήσεις εμφανίζουν ζημία για δύο συνεχόμενες χρήσεις.

22/4/16

Μπαυόπουλος

Μισθός: Μηνιαίος

≠

Μηνιαίες ταυτιές αποδοχές = συμπεριλαμβάνεται και το δώρο Πάσχα/Χριστουγέννων, το επίδομα αδείας και άλλες παροχές.

↓
Για την αποζημίωση λόγω απόλυσης λαμβάνονται υπόψη οι μηνιαίες ταυτιές αποδοχές, όχι οι μηνιαίοι μισθοί.

→ Έχει σημασία το αν ορισμένες πρόσθετες παροχές σε είδος θεωρείται ότι αποτελούν τμήμα των ταυτιών αποδοχών.

ΑΠ νομοδ. Να εξεταστεί αν αποτελεί νόμιμο ή συμβατικό ανσαη-
νόμιμη νόμιμη αποζημίωση.

Παχμα για την παροχή της εργασίας ~ φύση και σκοπός της παροχής ~ ή αν στοχεύει στην εξυπηρέτηση των λειτουργικών αναγκών της επιχείρησης του εργοδότη. Στην 2η περίπτωση είναι η παροχή ελεύθερη υποχρεώσεων της αρχής pacta sunt servanda, άρα μπορεί να την υφεί ο εργοδότης οποτεδήποτε.

Οικειοθελείς παροχές = δίνονται από τον εργοδότη χωρίς να προβλέπεται (χρηματιές) από το νόμο ή τη σύμβαση - χωρίς προϋφιστάμενη νομιμή υποχρέωση. Παρ' όλα αυτά, εφόσον χορηγήθηκαν - ιδίως για κάποιο μανό χρονικό διάστημα - δεν μπορούν να μείνουν νομιμά αδιάφορες. Επιχειρησιακή συνήθεια του εργοδότη: αν έχει εθιστεί να δίνει παροχές, τότε είναι υποχρεωμένος να συνεχίσει.

νομοδ. Θεωρούνται δεσμευτικές υπό ορισμένες προϋποθέσεις:
↳ δεν αναλαμβάνονται:
(1) για μανό χρονικό διάστημα → κατά την μαθή πίστη. Συνήθως για 3 συναπτά έτη (χρημ. νομοδ.)

(2) να χορηγείται γενικά και απρόσωπα στο προσωπικό.

(3) να αποτελεί συμπλήρωμα στην αμοιβή.

* (4) να μην έχει διακηρύξει ο εργοδότης επιφύλαξη αναυλήσεως ως προς την παροχή αυτή. Αλλιώς, πάντοτε αναυλήστη η παροχή όσο κι αν έχει διαρρέσει.

ΑΠ → οικειοθελείς και αναυλήτες παροχές δε συμπεριλαμβάνονται στις μηνιαίες ταυτιές αποδοχές και δε συνυ-

ποδοχίζονται στην αποζημίωση απόλυσης. Αντίθ. ο Μπαυ, την πήρε ο εργαζόμενος στην πραγματικότητα την παροχή.

Νομική θεμελίωση της δεσμευτικότητας:

2 απόψεις:



ΑΚ 281: venire contra factum proprium - απαχόρευση της αντισφατινής συμπεριφοράς. Πραγματικό εμπιστοσύνης, που έχει δημιουργηθεί.

ΑΚ 361: Κρ. γν, πάγια νομολογία του ΑΠ = Συμβατική θεμελίωση. Η παροχή ερμηνεύεται ως πρόταση δικαιοπραγματος χάριτα προς τους εργαζόμενους → Τροποποίηση της αρχικής σύμβασης. Η συμβατική θεμελίωση δικαιοδοχεί και την επιφύλαξη αναυλήσεως.

10/5/16 Μπαυόπουλος

ΑΚ 655 → Δήλη ημέρα για την καταβολή του μισθού = υαθείσταται απαιτητός χωρίς οχλήση και τομοφορεί.

→ Λύση της σύμβασης εργασίας = ευταθάριση δεδουλεύμενων.

→ Γενικά υπάρχει υποχρέωση προειπηλήρωσης. Πρώτα παρέχεται η εργασία και μετά καταβάλλεται ο μισθός.

Περίπτωσης στις οποίες οφείλεται μισθός, παρά το ότι δεν παρέχεται εργασία:

(1) Όταν ο εργαζόμενος έχει άδεια = παροχή ελεύθερου χρόνου με πλήρεις αποδοχές. Αναστέλλεται η σύστοιχη υποχρέωση του εργαζομένου για παροχή εργασίας. (α)

α.ν. 539/1945. (β)

(2) Διαθεσιμότητα, άρθρ. 10 ν. 3198/1955. (γ)
δημοσιούπαλληηλιού δ. (4)

→ max. 3 μήνες/χρόνο.

→ 50% των αποδοχών → μείωση του μισθολογισμού κόστους.

→ δικαίωμα εν του νόμου του εργαδότη να επεμβαίνει μο-

νομερώς στη σύμβαση εργασίας και ιδίως στην ανταλλακτι-
κή σχέση.

→ Μέτρο ευελιξίας ευείνης της εποχής, όταν η επιχείρηση
αντιμετωπίζει οικονομικά προβλήματα, εναλλακτικό των
απολύσεων.

→ Μη εθιμικό σήμερα, υπάρχουν αποτελεσματικότερα
μέτρα, πχ: μεριμή απασχόληση, ευ περιτροπής εργασία. - ν.

3863 / 2010



- έως 9 μήνες

- παρέχει ο εργαζόμενος να-
ποια εργασία.

- όσο δουλεύει, τόσο πληρώ-
νεται = πλήρης ανταλλα-
κτική σχέση.

(3) Επίσχεση εργασίας, ΑΚ 325 ~ Μεταφορά στο εργατικό δ.

→ Εργαζόμενος = Οφειλέτης

Εργοδότης = Δανειστής, καθ'ού η επίσχεση. Συνήθως
ως προς την υποχρέωση καταβολής μισθού.

→ Ο εργοδότης οφείλει μισθό και για τις μέρες που ο εργα-
ζόμενος δεν παρέχει εργασία λόγω νόμιμης επίσχεσης. ≠ απέρχια
→ λόγω της δραστηριότητας του μέτρου.

→ έλεγχος καταχρησιμότητας πχ: οφείλεται ένα μικρό
ποσό απ' το μισθό (ο εργοδότης, πάντως, δεν έχει δικαίωμα
μεριμής ευπλήρωσης), δεν έχει παρέλθει σημαντικό χρονι-
κό διάστημα, προαλείται δυσανάλογα μεγάλη ζημία στην
επιχείρηση

→ ατομική ή ομαδική

≠ απέρχια

(4) ΑΚ 656: Εξαιρετική ρύθμιση, για λόγους προστασίας
του εργαζομένου (έτσι και 657-658)

→ Αν ο εργαζόμενος δεν παράσχει την εργασία του μια μέ-
ρα = μεριμή αδυναμία παροχής. Την εργασία της συχμευρι-
μένης ημέρας (πχ: Τρίτης, 10 Μαΐου), εφόσον η μέρα αυτή
πέρασε, ο εργαζόμενος δεν μπορεί να την παράσχει.

→ 2 περιπτώσεις: (α) Ο εργοδότης έχει γίνει υπερήμερος

δανειστής ως προς την αποδοχή της εργασίας. Συνηθέστε-
ρη περίπτωση = μισθοί υπερημερίας, σε περίπτωση διμετα-
στή αναγνώρισης της ανυπόστατης της απόλυσης (ΑΚ 656
εδ. 1) → Δε θέλει

(β) ΑΚ 656 εδ. 2: Αντιμεινιμό στοιχείο (αντίθ. εδ. 1) ⇒ Τυχρό
γεγονός. Αντίθ. κατά τις γενικές διατάξεις ΑΚ 380.

= κίνδυνος λειτουργίας της ευμεταήλευσης
Το μισθοποχικό κίνδυνο φέρει ο εργοδότης. Απαλλάσσε-
ται μόνο όταν το γεγονός, στο οποίο οφείλεται η αδυναμία
παροχής, ανάγεται σε ανωτέρα βία → Δεν μπορεί

(5) ΑΚ 657-658.

13/5/16 Μπαυόπουλος

Μισθός χωρίς εργασία (συν.)

ΑΚ 656: Έχει ο εργοδότης την ένσταση να ηγηθεί συμφη-
ρισμό με ό,τι απέυκτησε ο εργαζόμενος κατ'αυτό το διά-
στημα, παρέχοντας την εργασία του καπου αηλού. → Συνοπός
του ν. είναι να μη θχει περισσότερο κερδισμένος ο εργαζό-
μενος απ'ότι αν παρείχε κανονικά την εργασία του. Να
αφαιρεθούν αυτά τα επιπλέον από το μισθό που οφείλεται.
→ Αν ο εργαζόμενος παρέλειψε συόπιμα να θρει άλλη δου-
λειά για το διάστημα αυτό, η συμπεριφορά του αυτή ελέγχε-
ται ενδεχομένως ως καταχρηστική, ΑΚ 281.

ΑΚ 657: Το κώλυμα προς παροχή εργασίας πρέπει να αφο-
ρά το πρόσωπο του εργαζομένου. → ανυπαίτιο κώλυμα.

→ "εμποδίζεται" = αυτό το εμπόδιο πρέπει να σχετίζεται με
το πρόσωπό του. Κυρίως ασθένεια. Ή όταν η απαίτηση της
εργασίας αντίζεται στα χρηστά ήθη, πχ θάνατος στενού
συγγενικού προσώπου.

ΑΚ 658: στενά χρονικά όρια.

Μεταβολή των όρων εργασίας:

→ Μονομερής μεταβολή δεν μπορεί να γίνει → απορρέει από

τη φύση της εργασιακής σχέσης ως ενοχικής σχέσης (ΑΚ).

Όρια στο διευθυντικό δικαίωμα είναι αυτά που χαράσσει η ατομική σύμβαση των μερών.

↳ Η έννοια της σύμβασης είναι ευρεία = συμβατικό τεκμήριο. Περιλαμβάνει όλους τους παράγοντες που συμπροσδιορίζουν το περιεχόμενο της εργασιακής σχέσης → ατομική σύμβαση, συλλογική σύμβαση, ρητώς / σιωπηρώς συμφωνηθέντα, επιχειρηματικές συνήθειες. + κοινωνικός και οικονομικός σκοπός του διευθυντικού δ.

→ Υπάρχουν, πάντως, κάποια μέτρα ελαστικοποίησης, που επιτρέπουν μονομερείς μεταβολές στον εργοδότη, π.χ. διαθεσιμότητα, ευελιξία, επιπλέον εργασία, ανεθελείς παροχές.

→ "μονομερής" = προβαίνει ο εργοδότης σε μεταβολή χωρίς να έχει τέτοιο δικαίωμα από τη σύμβαση ή το νόμο.

"θλαστική" = επί τα χείρω.

Δυνατότητες εργαζομένου:

(1) Συμφωνία, για να μη χάσει τη δουλειά του. Η αποδοχή δε χρειάζεται να έχει κάποια νόμιμη αιτία.

(2) Μη αποδοχή. Η σύμβαση ισχύει με τους όρους που έχει συμφωνηθεί. Ο εργαζόμενος θα απαιτήσει, π.χ., το μισθό που είχε συμφωνηθεί και ο εργοδότης θα θίσσεται υπερήμερος οφειλέτης ως προς το υπερβάλλον, κατά το οποίο ο μισθός μειώθηκε. ^{Ο εργοδότης τότε συνήθως θα υπα-} ταχχεί → πλάσμα ^{→ όχι δηλ. παραίτηση.}

(3) άρθρ. 7 ν. 2112/1920: Λογίζεται ως υαταχχελία ευ μέ-
ρους του εργοδότη. Αυτό το αποφασίζει κυριαρχικά ο εργα-
ζόμενος, αν δηλ. θα το θεωρήσει ως υαταχχελία.

↳ Καποδίστριας ^{παλαιός} (εργατολόγος): Ούτε χρειάζεται ο εργαζόμενος να υπέμεται από τη θούληση του εργοδότη, ούτε χρειάζεται να αποδείξει ότι η μείωση του μισθού ισοδυναμεί με έμμε-
σο εξαναγκασμό σε παραίτηση.

→ Η θλαστική μεταβολή, εφόσον από υλική, μπορεί να είναι και πνευτική (π.χ. σεξουαλική παρενόχληση).

Στην περ. (3) πρέπει σύντομα ο εργαζόμενος να ευδηλώσει τις προθέσεις του, αλλιώς η συμπεριφορά του μπορεί να νοηθεί ως σιωπηρή αποδοχή. → Δε ρυθμίζεται νομοθετικά αυτό.

20/5/16 Λαδός

Χρόνος εργασίας: Αμειβόμενος.

- στις εκμύους προσμετράται και ο χρόνος θηλάσμου.
- Διακοπές (πχ διάλειμμα 20η) δεν είναι χρόνος εργασίας.
- ο χρόνος για να ικανοποιηθούν σωματικές ανάγκες.
- όχι ο χρόνος μετάβασης από και προς τη δουλειά.

Ωράριο: Βασική μονάδα μέτρησης η ώρα.

- Κρίσιμο το νόμιμο ωράριο → αναγκαστικό δ. Τα ανώτατα όρια εργασίας δεν υπερβαίνονται.
- Τα ανώτατα όρια καταλαμβάνουν και τις άμερες συμβάσεις εργασίας.
- Η 2η εργασία δεν υπάχεται στο νόμιμο ωράριο. (8ωρο)
- Γενικά υπάρχουν ^{διαφορετικά} εδινά ανώτατα όρια για διαφορετικές κατηγορίες εργαζομένων.

ν. 4093/2012: Κατάργηση των συλλογικών συμβάσεων.

* Πρακτικά έχει καταργηθεί και το 5ήμερο.

Υπερεργασία: Αμείβεται επιπλέον το ωρομίσθιο, 20%.

πχ: Μισθός $1.000€ \cdot \frac{1}{25} = 40€ \cdot 6\text{ημ} = 240€ : 40\text{ώρ} = 6€ =$ ωρομίσθιο → Υπερεργασία = $6 + 20\% =$ προσαύξηση, αν έχει χίνει υπέρβαση των 40 ωρών (41 έως 45). Την προσαύξηση δε δικαιούται ο εργαζόμενος μέχρι τις 40 ώρ, μέχρι εκεί παίρνει μόνο το ωρομίσθιο.

πχ(2): Δ → 8ώρ, Τρ → 9ώρ, Τετ → 8ώρ, Πέμ → 7ώρ, Παρ → 10ώρ.

• Αν' το 40 έως το 41 = υπερεργασία (εβδομάδα)

• Πάνω απ' τις 9 ώρες ^{όχι η 9η ώρα.} ημερησίως (τη 10η ώρα) = υπερωρία = υπέρβαση του ημερησίου νομίμου.

→ Κάθε εργαζόμενος μπορεί να εργαστεί 120 ώρ. υπερωρίες

σύνολο/ετησίως $\rightarrow 40\%$ προσαύξηση. Υπέρβαση αυτού του ορίου $\rightarrow 60\% \rightarrow$ εχυευρισμένες υπερωρίες = έχουν γνωστοποιηθεί εξ αρχής και έχει υπάρξει έγκρισή τους. $\neq$ έτσι αυτές υπερωρίες = 80% προσαύξηση στο ωρομίσθιο.

$\rightarrow$ παλαιότε ονομάζονταν παράνομες.

ν. 3896/2011: Συμφωνούν οι εργαζόμενοι να μην πάρουν υπερωρίες $\rightarrow$ συμφωνισμός ωρών, με άλλες ημέρες που εργάστηκαν λιγότερες ώρες. $\rightarrow$ διευθέτηση.

$\rightarrow$ Όποιος δουλεύει Σάββατο παίρνει $+30\%$.

$\rightarrow$ Νυχτερινά: $+25\%$ στο ωρομίσθιο. $\Rightarrow$ αν είναι και υπερωρία, προστίθεται και το ποσοστό της υπερωρίας.

$\rightarrow$ 10 το βράδυ έως 6 το πρωί.

* Στη Γερμανία ψηφίστηκε νόμος που ορίζει το ωρομίσθιο για τους πρόσφυγες από ισλαμικές χώρες σε $1\text{€}/\text{ώρα}$. Το αντίστοιχο ωρομίσθιο για τους Γερμανούς είναι $8,80\text{€}/\text{ώρα}$!

(μέχρι

$\rightarrow$ Κυριακή: $\bullet$ 5 ώρες $\Rightarrow +75\%$ στο ωρομίσθιο.

$\bullet$ 8 ώρες $\Rightarrow +75\%$ κάθε ώρα + 1 ημέρα ρεπό επιπλέον την εβδομάδα που αποδίδεται = ανάπαυση.

$\bullet$ Αν δουλέψει και νύχτα = $+25\%$.

Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας / 1984:
νόμιμο ωράριο: $5\text{ ημ.} \cdot 8\text{ ώρ.} = 40\text{ ώρες}/\text{εβδομάδα}$.

24/5/16 Λαδός

Φιλοδοκώματα = Παροχές που δίνει 3ος. Είναι μισθός και να νονικά φορολογείται $\rightarrow$ Ζήτημα ερμηνείας, συνήθως είναι μισθός, συμφέρει τον εργοδότη.

Πώς καταβάλλεται ο μισθός;

$\rightarrow$ Μπορεί να προκαταβάλλεται $\rightarrow$ έναντι εργασίας που θα παρσχεθεί.

$\rightarrow$ Τόπος: εκεί όπου παρέχεται η εργασία. Όμως, όχι σε ταβερνεία κ.λπ. $\rightarrow$ να μη χάσει τα λεφτά του, μόλις τα πάρει.

(πχ: χαρτοπαζία κ.λπ.)

→ όχι σε νουπόνια

→ ν. του 2013 → υποχρεωθεί να εταπεινώσει λογαριασμό. Όμως, πρέπει να εταπεινώσει ΚΥΑ, η οποία δεν έχει ακόμα εταπεινώσει.

→ Αν δεν εταπεινώσει εταπεινώσει → τόνος υπερημερίας ≠ μίσθος χωρίς άσκηση αγωγής.

μίσθος υπερημερίας = μίσθος που οφείλει ο εργοδότης, χωρίς να παρέχεται εργασία, επειδή έχει αρνηθεί να την αποδεχθεί → συλλογή ρύθμιση - αντίθ. στη Γερμανία.

Επιδόματα εορτών = Πάσχα, Χριστουγέννων - μόνο στην ιδιωτικό τομέα πλέον.

→ Χρηματισμός ή παροχές σε είδος → όλα τείνουν να θεωρηθούν μίσθος, πχ: στολή, τράνις

→ Τα δώρα εορτών συνοπολογίζονται στην αποζημίωση σε περίπτωση απόλυσης.

→ Απαγορεύεται η επίσκεψη μισθού.

→ Ανατάσχετος.

→ Δεν μπορεί να παραιτηθεί ο εργαζόμενος από το νόμιμο μισθό του. (αναγκαστικό δ.)

Παραγραφή = • 5 ετία.

• ατίμωστο δημόσιο

• 20 ετία σε άτυπη σύμβαση εργασίας → αδιανομή - χυτός πλουτισμός.

Άδεια αναψυχής: ν. 3302/2004

→ αναγκαστικό δ., δε χωρίς παύση από αυτή.

→ Η αζίωση για την άδεια γεννάται, μόλις μπει η ημερολογιακή χρονιά (1/1).

→ Αν απολυθεί ο εργαζόμενος, χωρίς να έχει πάρει την άδεια του συχενυριμένου έτους, δικαιούται αποζημίωση και το επίδομα αδείας.

Μεταβίβαση επιχείρησης - Μεταβολή του προσώπου του εργο-
δότη.

→ ΑΚ 499 → αλληλεγγύη και εις ολόκληρον ευθύνη πα-

λαιού και νέου εργοδότη.

27/5/16

Μπασιόπουλος

(Αορίστου χρόνου)

Καταχυσία = Μονομερής απευθυντέα δήλωση βούλησης. Επιφέρει τα έννομα αποτελέσματα της, μόλις περιέλθει σε αυτόν, στον οποίο απευθύνεται.

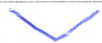


(1) Ταυτιμή:

Επιφέρει τα αποτελέσματα της μετά την τήρηση προ-θεσμίας.

(2) Αταυτη:

Επιφέρει τα αποτελέσματα της αμέσως απρόθεσμα.



Η επιλογή εναπόκειται στην κρίση του εργοδότη. Η διαφορά έγκειται στην αποζημίωση → Στην ταυτιμή οφείλει τη μισή.

ν. 2112/1920: άρθρ. 1 → Προθεσμία ανάλογα με το πόσο έχει διαρρέσει η σύμβαση εργασίας, + η αποζημίωση.

↳ αναγκαστικό δ.

↳ διάρκεια του χρόνου υπηρεσίας

↳ υλιμάνωση.

→ νομοδ. (Κρ. χν) → Ο Ηπαι. τη θεωρεί ανεπιμελή. Σύμβαση ορισμένου μετατρέπεται σε αορίστου ("μονιμοποίηση"). Σημασία έχει η διάρκεια της σύμβασης αορίστου χρόνου = αυτή καταχυσάται. Τυχόν προηγηθείσα σύμβαση ορισμένου χρόνου δε λαμβάνεται υπόψη.

Αποζημιωτικό σύστημα: (Σχεδόν) πάντοτε καταβάλλεται αποζημίωση. Εξαιρεση: άρθρ. 5 ⇒ χωρίς να τηρηθεί προθεσμία και χωρίς να καταβληθεί αποζημίωση. Εφ'όσον η σύμβαση έχει διαρρέσει πάνω από 12 μήνες.

(3) Έυταυτη = Κατόπιν μηνύσεως ή ασυήσεως ποινικής δίωξης σε βάρος του εργαζομένου για αδίκημα που σχετίζεται με την εργασία του (όχι π.χ. αν πέρασε με νόμιμο) → δεν οφείλεται αποζημίωση.

→ όχι προσχηματική μίνυση.

Τρόπος υπολογισμού της αποζημίωσης: άρ. 5 ν. 3198/1955

(άρ. 3 ν. 2112/1990)

→ Αν απολυθεί στον πρώτο χρόνο, δε δικαιούται αποζημίωση.

Έγκυρη καταγγελία = έγγραφος τύπος + αποζημίωση.

→ Άλλως άκυρη.

→ 681 ν. 3198/5 → σύνταξη αποσβεστική προθεσμία 13

μηνών, εντός των οποίων πρέπει να ασυνηθεί αγωγή για την ακυρότητα της καταγγελίας. ⇒ όχι αυτοδύναμη ⇒ αναγνωριστική αγωγή.

→ Η τήρηση, όμως, των τυπικών προϋποθέσεων δεν προξοφλεί την εγκυρότητα της καταγγελίας ⇒ Μπορεί να έχει και άλλο ελάττωμα (πχ. καταχρηστική).

→ Αν δεν ασυνηθεί η αγωγή εντός της προθεσμίας, θεραπεύεται η ακυρότητα.

→ νομολ. η ακυρότητα είναι σχετική υπέρ του εργαζομένου. Εξαρτάται από τον ίδιο αν θα προσβάλει την ακυρότητα της.

→ σύστατο αίτημα με την αγωγή = μισθοί υπερημερίας → σωρευτικά.

→ Αν η αγωγή του χίνει δευτή, δεν υπάρχει νόμιμος λόγος να κρατήσει την αποζημίωση.

→ 682: συμπλήρωση της αποζημίωσης, αναι να ζητήσει να ακυρωθεί η καταγγελία ⇒ ευχέρεια του εργαζομένου.

31/5/16 Μπαζόπουλος.

Κρίσιμο νομιμικό ζήτημα, αν κάποιος χαρακτηρίζεται υπόδουλος ή εργάτης

↓

(1) ποτέ ταυτιμή, πάντοτε άταυτη/απρόθεσμη

(2) πολύ μικρότερη αποζημίωση.

* ασπίδα χρόνου.

ΑΚ 672: Δε διευκρινίζει αν πρόκειται για ορισμένου ή αορίστου χρόνου. Για τις αορίστου, όμως, υπάρχουν ειδικότερες διατάξεις.

v. 2112/1920, v. 3198/1955

Περίπτώσεις, όπου δεν οφείλεται αποζημίωση (v. 2112/1920)



↳ νομοθετικός περιορισμός της έννοιας του σπουδαίου λόγου - για τις αορίστου.

582:

682:

→ Τουλάχιστον σε βαθμό πλημμελήματος

→ ανωτέρα βία → 2/3 της αποζημίωσης

→ Να συνδέεται με τη σύμβαση εργασίας ή τουλάχιστον να επηρεάζει αρνητικά.

→ αν δεν ήταν ο ερχομός της ασφαλισμένος χι αυτόν τον κίνδυνο → να μιλά αποζημίωση.

→ περιστατικό που επιφέρει τη λύση της σύμβασης.

⇒ Και άλλα περιστατικά μπορεί να συνιστούν σπουδαίο λόγο, αλλά να οφείλεται αποζημίωση.

↗ δε σημαίνει όμως απαραίτητα ότι είναι σπουδαίος λόγος → σημαντικό για τις ορισμένου χρόνου χρ.

νομοδ: Καταχρηστικότητα των λόγων που καθιστούν την καταχρηστική μη καταχρηστική. Διάπλαση του 281

(1) πρόσωπο του εργαζομένου → μη επαρκής.

(2) συμπεριφορά του εργαζομένου.

(3) πρόσωπο του ερχοδότη = καλώς νοούμενο συμφέρον της επιχείρησης. πχ: οικονομοτεχνικοί λόγοι → η επιχείρηση μειώνει το προσωπικό της, όμως ultima ratio να μην υπάρχει ηπιότερη εναλλακτική λύση.

Γενικά ο ν. καθιστώνει αναγκαστικά σύστημα καταχρηστικής.

Απαιτείται απλά η τήρηση τύπου και η καταβολή αποζημίωσης. Αν, όμως, ο εργαζόμενος προσφύγει στο δικαστήριο, ελέγχονται οι λόγοι καταχρηστικής βάσει της ΑΚ 281. → έτσι ελέγχεται και το δικαίωμα του εργαζομένου για αποζημίωση.

Ορισμένου χρόνου:

→ Μόνο με εύτακτη καταχρηστική → αν υπάρχει σπουδαίος λόγος

→ Εφαρμόζεται ο ΑΚ.

→ Ιδίως ΑΚ 672 (673, 674 → παραμορφωθηματικές διατάξεις)

ΑΚ 673: (1) καταγγελία → ανεξάρτητα του ποιος καταγγέλει.

(2) έχυρη → χια σπουδαίο λόγο (ΑΚ 672)

(3) αθέτηση της σύμβασης από τον αποδέκτη της.

αστυνομική αποζημίωση:

Ζημία

Υπαυσιότητα

Αιτιώδης συνάφεια.

* Όχι το $\neq$ του ν. 2112/1920 → για αορίστου χρόνου.

Σε τι θα συνίσταται η αποζημίωση; Σε αυτό που θα ελάμβανε ο εργαζόμενος, αν δεν είχε λυθεί πρόωρα η σύμβαση.

→ Και ο εργοδότης διαικείται αποζημίωση, αν αυτός καταγγείλει και συνεκέρουν οι προϋποθέσεις του ασκικού δ.

⇒ Μέχρι το 2012 η δουμαστική περίοδος ήταν 2 μήνες, μετὰ είχε 12.

Οι στυνομικοί λόγοι καταγγελίας θεωρούνται κατὰ παράδοση εύλογοι - μη καταχρηστικοί (ΑΚ 281), όχι, όμως, κατ' ανάγκη και σπουδαίοι, ώστε να διαικτολογούν την καταγγελία σύμβασης ορισμένου χρόνου.

ΑΚ 674: Το δικαίωμα καταγγελίας ασκεί ο εργοδότης. Στο πρόσωπό του συνεκέρει ο σπουδαίος λόγος.

αποζημίωση επιείκειας = "εύλογη" ~ αιτιαία περίπτωση.

→ Ο σπουδαίος λόγος έχει ιδιαίτερη βαρύτητα, χι' αυτό και επιτρέπεται η καταγγελία από τον εργοδότη, μολονότι ο λόγος συνεκέρει στο πρόσωπό του. Ως αντιστάθμισμα, προβλέπεται μια εύλογη αποζημίωση για τον εργαζόμενο.

άρρ. 8 ν. 3198/1955: 2 περιπτώσεις μειωμένης αποζημίωσης:

(α) συναινετική λύση: 15 χρ. ή όριο ηλικίας συνταξιοδότησης.

→ (β) προϋποθέσεις συνταξιοδότησης: όρια ηλικίας + ένσημα.

Δημιουργεί κίνητρα για την αποχώρηση των μεχάλων. ~ στον ιδιωτικό τομέα, οι προϋποθέσεις συνταξιοδότησης δε λύνουν αυτοδικαίως τη σύμβαση.

3/6/16

Μπαρόπουλος

Υλη: Επανάληψη γενικά.

Παραδόσεις που έχασα:

15/3/16

Μπαρόπουλος

Προστατευτική παρέμβαση εργατικού δικαίου:

→ Με διατάξεις αναγκαστικού δ.

→ ειδικές ρυθμίσεις έναντι γενικών διατάξεων αστικού δικαίου.

→ κατ' αρχήν στη συμβατική ελευθερία → κατὰ τη σύναψη της σύμβασης, ωράριο, χρονικά όρια, μισθός, άδειες, ασθένειες.

Αρχή της ευνοϊότερης ρύθμισης: 1) Νόμος

2) ΣΣΕ

3) ΑΚ 361: συμβατική ελευθερία.

• 11 μήνες εργασίας - 14 μήνες μισθός.

• Ασθένεια: πρώτα ΑΚ 657 - 658

• ΑΚ 656: Μισθός χωρίς εργασία.

Θεσμός του εργατικού δ: Πρακτική της ευμετάληψης ή επιχειρησιακή συνήθεια → βάσει σιωπηρής συμφωνίας (χωρίς να υπάρχει επιφύλαξη).

Αρχή της ελευθερίας των συμβάσεων ≠ Αρχή ίσης μεταχείρισης.

6/4/16

Λαδός

Ο εργοδότης φέρει τον επιχειρηματικό κίνδυνο.

Επιχειρήσεις προσωρινής απασχόλησης: έχουν αντιστρέψιμο την παροχή εργατικού δυναμικού σε άλλες επιχειρήσεις.

→ προσλαμβάνεται από αυτή την επιχείρηση, αλλά εργάζεται σε άλλη επιχείρηση (όχι στην ίδια)

→ καλύπτουν προσωρινές ανάγκες σε προσωπικό.

Γνήσιος και μη γνήσιος δανεισμός (κατά Λεβέντη)

ν. 4052/2012

* Κίνδυνος της άσκησης μεταχείρισης

ν. 2956/2001

ν. 3846/2010

ν. 4052/2012

ν. 4092/2012

ν. 4254/2014

Τροποποιήσεις

Κυρώσεις, π.χ.: να γίνει η σύμβαση αορίστου χρόνου.

ν. 4052/2012, άρθρ. 12352: ορισμός προσωρινής απασχόλησης.

17/5/16 Λαδός

ν. 3386/2005

ν. 4251/2014

Νομική κατάσταση αλλοδαπών εργαζομένων.

Σ. 22: Κοινωνικό δικαίωμα στην εργασία.

↳ §1: ΟΛΕΝ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΕΥ, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση.

Σ. 5: ελεύθερη ανάπτυξη προσωπικότητας → επαγγελματική ελευθερία. → Με βάση αυτή τη διάταξη ακόμα και οι παρόνομοι μετανάστες δικαιούνται να εργαστούν. Το υράτος, όμως,

Δεν υποχρεούται να δημιουργήσει συνθήκες εργασίας γι' αυτούς.

→ Αν κάποιος βρίσκεται παράνομα στη χώρα = πρόστιμο 600€.
Ποτέ δεν τα εισπράττει το κράτος.

Στρατευμένοι: Ειδιό ταθεσώς προστασίας

→ Αν κάποιος κληθεί, ενώ εργάζεται → κάνει τη θητεία του και έχει αφίωση να συνεχίσει τη δουλειά του → διαλύεται, όσο κάνει τη θητεία του, δεν πληρώνεται κατά τη διάρκεια.

v. 3896 / 2010: Γυναίκα έχυος + διεθνής προστασία

→ δεν μπορεί να αρνηθεί την πρόσληψή της ο εργοδότης (εξ αυτού του λόγου).

v. 3850 / 2010: Για την υγιεινή και ασφάλεια

v. 551 / 1915: Εργασιμό ατύχημα = στενή σύνδεση με την εργασία.

25/5/16 Μπασιόπουλος

Δίκαιο της καταχρησίας (εισαγωγικά)

- (1) Καταχρησία
- (2) Πάροδος χρόνου → στην ορισμένου χρόνου
- (3) Θάνατος εργαζομένου - όχι εργοδότη
- (4) Συμφωνία των μερών, ΑΚ 361

Τρόποι λύσης
σύμβασης
εργασίας

Συμβάσεις με όριο ηλικίας: αορίστου χρόνου (από το 2012)

άρθρ. 8 εδ. θ' v. 3198 / 1955: Συνταξιοδότηση = δεν αποτελεί λό-
γο αυτοδύναμης λύσης των συμβάσεων εργασίας → πρέπει να γί-
νει καταχρησία πρώτα!

505

→ Εφ' όσον η σύμβαση χαρακτηρίζεται ως ορισμένου χρό-
νου υπάρχει στον ΑΚ.

flex
book

flex
book $\frac{1}{2}A$