

ΠΑΡΑΔΟΣΕΙΣ 2021 – ΑΤΟΜΙΚΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ

9/3/2021 Κωνσταντίνος Παπαδημητρίου

Ατομικό Εργατικό Δίκαιο < **εργασία** → μίσθωση εργασίας. Υπήρχε και παλαιότερα. Διακήρυξη ΟΗΕ: όχι ένα εμπόρευμα, σαν όλα τα άλλα. Άρα λοιπόν, πρέπει να δούμε τις ιδιότητες της και να προχωρήσουμε σε ειδικές διατάξεις. Υπάρχουν πολλά είδη εργασίας -> π.χ. ελεύθερος επαγγελματίας (γραφείο – δικηγόρος). Αμφίσημη σημασία εργασίας > απελευθέρωση ατόμου μεν, αλλά τον βάζει σε κόπο.

Πορεία ατομικού εργατικού → δουλοκτητική εποχή -> φεουδαρχική εποχή (δουλοπάροικοι και φεουδάρχης) -> συντεχνίες: αν δεν ήσουν μέλος συντεχνίας δεν μπορούσες να δουλέψεις -> μετά το 1789: αστική τάξη: έννοια ελευθερίας χωρίς όρια, απελευθέρωση από συντεχνίες, ανάπτυξη επαγγελμάτων -> βιομηχανική επανάσταση: κανόνας μίσθωσης εργασίας. Συνείδηση ότι πρέπει να εκδοθούν κανόνες για προστασία υπερευαίσθητων κατηγοριών – ομαλοποίηση κατάστασης, όχι εκμετάλλευση ασθενέστερων. -> Συνδικαλιστικές οργανώσεις: αρχές 20^{ου} αι. (περίοδος Βενιζέλου)

Εργατικό Δίκαιο -> **κλάδος ιδιωτικού δικαίου** + ταυτόχρονα σκοπός του είναι να βάλει κάποιους κανόνες σε αυτό που λέγεται ατομική σύμβαση εργασίας. **Ρυθμίζει ατομική συμβατική σχέση μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου**. Επιβάλλει επίσης, πρόστιμα ως δημόσιος οργανισμός. Παρέμβαση της πολιτείας στο πλαίσιο του κοινωνικού δικαίωματος της εργασίας -> επιβάλλει στο κράτος να ενεργοποιείται ώστε να δημιουργηθούν μηχανισμοί και οι εργαζόμενοι να βρίσκουν δουλειά. Ποινικοποιημένο δίκαιο -> αποτελεσματικές κυρώσεις. Παρά το γεγονός αυτό το εργατικό δίκαιο -> ζήτημα αναποτελεσματικό με όλες τις προσπάθειες – διαρκή αναζήτηση θεωρητικών και του νομοθέτη. Ευαίσθητο θέμα -> επηρεασμός από κοινωνικές συνθήκες, νέες τεχνολογίες. Το εργατικό δίκαιο δεν είναι μόνο εθνικό πια, είναι διεθνοποιημένο < διεθνής οργάνωση εργασίας. Η σύμβαση αφορά αυτούς που την υπέγραψαν αλλά και όλους τους υπόλοιπους σαν ένας νόμος, ένας κανονισμός δικαίου -> παράγοντας κοινωνικής ισορροπίας.

Ποιο το χαρακτηριστικό του εργατικού δικαίου; => **ειδικό δίκαιο προστασίας**. Η λέξη “προστασία” ξεχωρίζει το εργατικό δίκαιο από το αστικό δίκαιο. Προστατεύει τους εργαζομένους, τα ασθενέστερα οικονομικά και κοινωνικά μέρη της εργασιακής σχέσεως. Παρεμβολή πολιτείας, ώστε να προστατέψει τον εργαζόμενο από την ίδια την διαπραγματευτική του βούληση. Εργαζόμενος -> όχι “ικανός” να αυτοπροστατευθεί. Πέρα από την ατομική διάσταση, υπάρχει και η συλλογική διάσταση -> ισορροπία. Οι εργαζόμενοι (ατομικά) έχουν κάποια μέσα στη διάθεσή τους και προσπαθούν να βρουν την ισορροπία σε συλλογικό επίπεδο.

Δημιουργία συλλογικών δικαιωμάτων. Σε συνθήκες ελευθερίας κανείς δεν μπορείτε να οδηγείται σε αυτοκαταστροφικές αποφάσεις -> προστασία ανθρώπινου κεφαλαίου.

Εργατικό δίκαιο => ασχολείται με την περιामφισβήτηση της αρχής της αυτονομίας της βούλησης, άρα λοιπόν έχουμε ένα προστατευτικό δίκαιο, το οποίο στηρίζεται στο ότι δεν εμπιστευόμαστε την ατομική-διαπραγματευτική βούληση του εργαζομένου και τον προστατεύουμε και από τη δική του βούληση. Άλλο στοιχείο: συλλογικότητα και σε κάθε περίπτωση = ιδιόμορφο δίκαιο με τους δικούς του κανόνες, τις δικές του ερμηνευτικές μεθόδους και τις δικές του αρχές.

Το εργατικό δίκαιο, τόσα χρόνια κατάφερε να έχει μια μακρά πορεία. Από το 1950 και μετά το εργατικό δίκαιο έχει μία αλματώδη πορεία, άρα λοιπόν έχουμε τόνο στην προστασία, στην κοινωνική συμβολή (ότι τελικά επιτρέπει να έχουμε μια πιο ισορροπημένη κοινωνία από κοινωνική άποψη). Σκοπός = να υπάρχουν δίκαιο όροι εργασίας, να προστατεύεται το ανθρώπινο κεφάλαιο, οι άνθρωποι όσο το δυνατό περισσότερο να αισθάνονται πιο ικανοποιημένοι – στο μέτρο του δυνατού να υπάρχει μια κοινωνική ισορροπία, να αποφεύγονται τα ακραία όρια κοινωνικής έμβιας και από την άλλη μεριά: να εξασφαλίζεται έτσι και η κοινωνική ειρήνη. Αν δεν υπάρχουν στοιχειώδεις κανόνες κοινωνικής προστασίας θα οδηγηθούμε σε κοινωνικές εκρήξεις, πράγμα που κανείς δεν θέλει.

Εργατικό δίκαιο:

- Προστατευτικός ρόλος (προστασία ασθενέστερου)
- Οικονομικός ρόλος (βοηθάει στην οικονομική ανάπτυξη)
- Ρόλος κοινωνικής ισορροπίας (εξασφαλίζει την μακροημέρευση του κρατούντος κοινωνικοοικονομικού συστήματος)

Αν λοιπόν αφήναμε τα πράγματα ελεύθερα, θα είχαμε εκρήξεις που δεν ξέρουμε πού θα κατέληγαν. Το εργατικό δίκαιο λοιπόν, εξομαλύνει τις καταστάσεις και έτσι επιτρέπει το σύστημα αυτό, μέσα από μερικές ανακατατάξεις που θα γίνονται, να εξομαλύνονται οι καταστάσεις. Το εργατικό δίκαιο από μια πλευρά επομένως, εξισορροπεί την κοινωνική και οικονομική κατάσταση και επιτρέπει έτσι να λειτουργήσει ομαλά και η κοινωνία και η οικονομία.

Μεγάλη αξία του εργατικού δικαίου. Τα τελευταία χρόνια όμως, υπάρχουν κάποιες τάσεις, κάποιοι θεωρητικοί, παράγοντες της οικονομίας που τείνουν να συζητήσουν το ρόλο του εργατικού δικαίου λέγοντας ότι είναι βλαπτικό για την οικονομία. Έμφαση στην οικονομική ανάπτυξη. Το εργατικό δίκαιο -> αποτελεί φρένο σύμφωνα με τους ισχυρισμούς αυτούς στην οικονομία, αγνοούν τη λειτουργία του. Το εργατικό δίκαιο "σκοτώνει" την οικονομία = κάτι κλισέ.

Όσο και να ισχυρίζονται κάποιοι ότι έχει κόστος το εργατικό δίκαιο και άρα λοιπόν πρέπει να το περιορίσουμε – παραγνωρίζουν ότι οι χώρες που έχουν υψηλό δίκτυο κοινωνικής προστασίας είναι οι χώρες που τελικά είναι υπέρ του εργατικού δικαίου.

Κατώτατος μισθός -> δεν είναι πάντοτε εύκολο να καθοριστεί. Υπάρχουν εκτροπές, οι οποίες τον καθορίζουν. Το τι αντιστοιχεί με την παροχή ή τι είναι δίκαιο δεν το ξέρει κανείς (ρευστοί όροι). Η αντιπαροχή πάντα υπάρχει – στην παροχή υπάρχει αντιπαροχή. Το αν είναι δίκαιη η αντιπαροχή αυτή = πολύ σχετικό. Ο ένας εργοδότης μπορεί αν πει πως δίνει πολλά, ένας εργαζόμενός του μπορεί να πει πως δίνει πολύ λίγα και υπάρχει εκμετάλλευση ως προς το πρόσωπό του.

Άρα λοιπόν, το τι είναι δίκαιο και τι άδικο = κάτι πολύ σχετικό, παρά το γεγονός ότι πολλές φορές μιλάμε για δίκαιους όρους εργασίας. Ακόμη και στο επίπεδο διεθνούς οργάνωσης εργασίας υπάρχει ο όρος “δίκαιοι όροι εργασίας” – “δίκαιες συνθήκες εργασίας”. Τι όμως είναι δίκαιο -> δεν είναι απόλυτα σαφές. Επίσης, ποιο είναι το σωστό επίπεδο κοινωνικής προστασίας δεν είναι επακριβώς καθορισμένο.

Το εργατικό δίκαιο εξαρτάται από το συσχετισμό δυνάμεων. Τι σημαίνει συσχετισμός δυνάμεων; → Σε μια εργασιακή σχέση έχουμε 2 διαφορετικά πρόσωπα με διαφορετικά συμφέροντα. Κάποιοι το διευρύνουν και λένε πως έχουμε δύο τάξεις -> την εργατική και εργασιακή τάξη. Άρα λοιπόν, έχουμε αντίθεση των τάξεων. (Η μαρξιστική λογική + η πιο χαμηλή επαναστατική αριστερά στηρίζονται σε αυτό.) Στην αντίθεση συμφερόντων που υπάρχει στην εργασιακή σχέση (παρά το γεγονός ότι υπάρχουν και κοινά στοιχεία σε μια επιχείρηση) υπάρχει μια διαπραγματευτική ισορροπία. Υπάρχει ο κανόνας της προσφοράς και της ζήτησης από την μία μεριά → ΠολΔικ: όσο πιο μεγάλη προσφορά υπάρχει, τόσο αυξάνεται και η τιμή του προϊόντος -> έτσι είναι και η εργασιακή δύναμη: όσο πιο πολύ ζήτηση υπάρχουν για να εργαστούν εργαζόμενοι μιας ειδικότητας, τόσο ανεβαίνει ο μισθός τους. Αντιστρόφως, όταν υπάρχουν πολλοί εργαζόμενοι σε μια ειδικότητα χαμηλώνει ο μισθός τους -> κλασσικός κανόνας ΠολΔικ της προσφοράς και της ζήτησης. Πέρα από τον πρόσφορο κανόνα στο εργατικό δίκαιο, έχουμε και συλλογικές εργατικές σχέσεις -> κανόνας κοινωνικής ισορροπίας σε τοπικό και εθνικό επίπεδο. Άρα λοιπόν, το πώς θα κινεί το εργατικό δίκαιο εξαρτάται από την ισορροπία που υπάρχει και στην κοινωνία και στην πολιτεία.

* Όταν ο συσχετισμός δυνάμεων είναι ευνοϊκός (ευνοϊκός συσχετισμός δυνάμεων – ισορροπία) για τους εργαζομένους έχουμε ευνοϊκότερους κανόνες εργατικού δικαίου. Όταν ο συσχετισμός δυνάμεων δεν είναι ευνοϊκός για την εργατική πλευρά αλλά είναι για όποιους λόγους ευνοϊκός για την εργοδοτική πλευρά, στην περίπτωση αυτή έχουμε δυσμενέστερους όρους για το εργατικό δίκαιο. Άρα λοιπόν, το πώς τελικά καθορίζεται το εργατικό δίκαιο εξαρτάται από εξωγενείς παράγοντες.

Αφού μιλάμε για συσχετισμό πολιτικών ή κοινωνικών δυνάμεων καταλαβαίνουμε ότι τα πράγματα δεν είναι καθορισμένα, αλλά εξαρτώνται/συναρτώνται με αυτούς τους άλλους εξωγενείς παράγοντες. Κανείς δεν μπορεί να μας πει αύριο ή μετά από 3 χρόνια πώς θα είναι το εργατικό δίκαιο. Υπάρχουν πολλοί παράγοντες (κοινωνικοί, οικονομικοί, πολιτικοί – δεν τους ξέρουμε σήμερα, κανείς δεν μπορεί να τους ξέρει) που καθορίζουν την πορεία του εργατικού δικαίου. Στις κοινωνικές συνθήκες δεν είμαστε σε ένα εργαστήριο που λέμε ότι “θα βάλω από αυτήν την ουσία τόσο και από την άλλη ουσία τόσο” και “υπό τις τάδε συνθήκες θα έχω το τάδε προϊόν ή την τάδε έκρηξη” -> στο εργατικό δίκαιο τίποτα δεν είναι δεδομένο. Δεν υπάρχει κάποιο εργαστήριο, τα πράγματα είναι ρευστά, δεν ξέρουμε τι θα γίνει αύριο. Υπάρχουν πολλοί παράγοντες ρευστοί και άγνωστοι που δεν μας επιτρέπουν να κάνουμε τίποτα άλλο, παρά μόνο κάποιες υποθέσεις. Άρα λοιπόν, οι κανόνες του εργατικού δικαίου δεν είναι δεδομένοι, υπάρχουν βέβαια και κάποιοι δεδομένοι κανόνες πανανθρώπινης – διεθνικής ισχύος. Μεγάλο όμως κομμάτι του εργατικού δικαίου συναρτάται με άλλους παράγοντες οι οποίοι συνδέονται με την ΠολΔικ και την κοινωνία.

Πολλοί μάλιστα προσπαθούν να υποτιμήσουν την αξία του εργατικού δικαίου και των κανόνων του για την ασφάλεια ή και τη σωματική ακεραιότητα των εργαζομένων, για να καταπολεμάται ο αθέμιτος ανταγωνισμός μεταξύ των επιχειρήσεων, για να έχουμε υψηλά καταρτισμένο εργατικό δανεικό -> όλα αυτά έχουν γίνει από κανόνες του εργατικού δικαίου. Ο θεσμός της επαγγελματικής επιμόρφωσης, ο θεσμός της προστασίας της υγείας και ασφάλειας -> επιτρέπουν σήμερα με όλες αυτές τις καταστάσεις (δυσμενείς που μπορούν να υπάρχουν) να έχουμε ένα (όσο γίνεται) αξιοπρεπές επίπεδο κοινωνικής προστασίας με όλες τις αδυναμίες που θα δούμε στη συνέχεια.

Η συμβολή του εργατικού δικαίου δεν μπορεί επομένως να υποτιμηθεί. Υπάρχουν τόσο αμφισβητήσεις, όσο και προκλήσεις αντικειμενικές.

Μορφές εργασίας:

- Εργαζόμενοι μέσω πλατφόρμας -> εμφανίζονται ως ανεξάρτητοι επαγγελματίες. Φαινόμενο της uber που ωθεί προς τα κάτω την κοινωνική προστασίας (uberοποίηση). Ελλάδα -> όχι πλέον uberοποίηση. Ενώ αυτό που ξέραμε είναι οι κανόνες κοινωνικής προστασίας σε κάποιους εργαζομένους σε ένα σταθερό τόπο, χρόνο και με μια σταθερή αμοιβή, ξαφνικά έχουμε κάποιους ανθρώπους που εμφανίζονται ως ελεύθεροι επαγγελματίες αλλά δεν ξέρουμε αν οι οδηγοί της uber θα λειτουργούσε αύριο ή αν οι διανομείς της efood και wolt θα έχουν διανομή στη διάρκεια της μέρας ή όχι – βρίσκονται σε κατάσταση ετοιμότητας και περιμένουν μήπως και... Σύνδεση με την εργασία μέσω ηλεκτρονικής πλατφόρμας που δημιουργεί μια νέα δυναμική.

Νέες τεχνολογίες, τηλεργασία (λόγω της πανδημίας έχει αναπτυχθεί σε πολύ μεγάλο βαθμό και θα αφήσει θα ίχνη της και θα παραμείνει)

Τηλεργασία -> μέσω της πανδημίας είδαμε: πώς λειτουργεί; ποια είναι τα καλά και κακά της; Θα δούμε στη συνέχεια πώς θα λειτουργήσει. Αλλάζει το φαινόμενο -> εργασία ήταν να πηγαίνεις στο γραφείο σου, η εργασία πια γίνεται από το σπίτι. Υπάρχει επιτήρηση όταν ο εργαζόμενος βρίσκεται στο σπίτι; Σε ποιο βαθμό μπορεί να υπάρξει επιτήρηση; Τηρούνται οι όροι υγιεινής και ασφάλειας; Νέα διλήμματα που είτε τα είχαμε στην άκρη, είτε εμφανίζονται για πρώτη φορά, είτε ενισχύονται. Άρα λοιπόν, το φαινόμενο της τηλεργασίας = ένα καινούριο φαινόμενο.

Έχουμε επίσης, την παγκοσμιοποίηση. Παλιά είχαμε το έθνος-κράτος. Στην Ελλάδα, την Γαλλία, την Γερμανία ήτανε ο κόσμος της παγκοσμιοποίησης, οι επιχειρηματίες της, οι εργαζόμενοί της, αυτοί που ήταν ψηφοφόροι και στο έθνος-κράτος ρυθμίζονταν όλα τα οικονομικά ζητήματα, αλλά και τα κοινωνικά μεταξύ των οποίων και συνθήκες παροχής εργασίας εκ μέρους των εργαζομένων. Τώρα τα πράγματα αλλάζουν και πια υπάρχει ελευθερία κίνησης, κεφαλαίων, προϊόντων. Πόσα προϊόντα είναι ελληνικά πιά; Στην Ελλάδα δεν υπάρχει πια π.χ. κλωστοϋφαντουργία, όλα είναι εισαγόμενα. Τι γινόταν παλιά και τι σήμερα;

Κίνηση επιχειρήσεων -> αναζήτηση φτηνότερων χωρών σε εργατικό δυναμικό. Γίνεται ένα low shopping -> οι επιχειρήσεις ψάχνουν να βρουν όχι το καλύτερο εργατικό δυναμικό, αλλά (δυστυχώς) το πιο φτηνό.

Άρα λοιπόν τι κάνει μια επιχείρηση που χάνει συνεχώς πελάτες; Τι κάνει η Ελλάδα που η οικονομία της δεν μπορεί να λειτουργήσει λόγω του ότι έχει έντονο ανταγωνισμό που δεν μπορεί να τον αντιμετωπίσει αλλιώς; Φαινόμενο που πρέπει να αντιμετωπιστεί. Καλώς ή κακώς υπάρχει παγκοσμιοποίηση της οικονομίας, αλλά από την άλλη μεριά θα πρέπει να μην μπορούμε να δεχθούμε προϊόντα που έχουν παραχθεί από παιδιά ή φυλακισμένους ή χώρες στις οποίες δεν υπάρχουν συνθήκες δημοκρατικής οργάνωσης εργασίας (συνδικαλισμός) -> κράτος για αναπτυγμένο πληθυσμό.

Φαινόμενο παπουτσιών και ποδοσφαίρου (adidas ή nike) -> Πακιστάν – υπήρχαν παιδιά που δούλευαν. Μάλιστα, είχαν σκοτώσει και ένα παιδί που προσπαθούσε να βελτιώσει τις συνθήκες εργασίας εκεί. Τότε ήρθε η πολυεθνική εταιρεία και είπε “δεσμεύομαι εγώ ότι όσες μπάλες και όσα παπούτσια πουλάω εγώ δεν θα κάνουν τα παιδιά την εργασία”. Ακόμη και στον χώρο του marketing παίζει ρόλο ο κοινωνικός παράγοντας. Βρισκόμαστε αντιμέτωποι με προκλήσεις.

Η παγκοσμιοποίηση αποτελεί μια τεράστια πρόκληση αυτή τη στιγμή, την οποία πρέπει να αντιμετωπίσουμε χωρίς αποκλεισμό των τρίτων χωρών (θέλουν να ζήσουν και οι άνθρωποι εκεί), αλλά από την άλλη: πρέπει να δούμε πώς θα μπορέσουμε να αποφύγουμε ένα αθέμιτο ανταγωνισμό που θα στηρίζεται στο χαμηλό επίπεδο κοινωνικής προστασίας.

Τεχνική νοημοσύνη -> αλλάζει και θα αλλάξει τα πράγματα. Διότι: μειώνει θέσεις εργασίας αυτή τη στιγμή, αλλά μπορεί να δημιουργήσει κάποιες άλλες. Δεν μπορούμε να την αγνοήσουμε επειδή πρώτα απ’ όλα είναι επικίνδυνη, γιατί μπορεί να έχει προκαταλήψεις μέσα της – τεχνική νοημοσύνη = μίμηση της ανθρώπινης σκέψης. Αλγόριθμος = αντικειμενικός. Ο εργοδότης μπορεί να είναι υποκειμενικός και να παίρνει υποκειμενικές αποφάσεις, αλλά ο αλγόριθμος είναι ένα μηχάνημα. Πρέπει να εμπιστευθούμε την κρίση του μηχανήματος; Τα δεδομένα που δίδονται στον αλγόριθμο μπορούν να οδηγήσουν σε διακρίσεις. Ακόμη και η αναπαραγωγή για παράδειγμα προκαταλήψεων έχει αποδειχθεί τη στιγμή αυτή ότι μέσα από τα αστεράκια των αξιολογήσεων αναπαράγονται προκαταλήψεις. Ποιες είναι οι προκαταλήψεις; π.χ. Οι γυναίκες είναι κακοί οδηγοί ή οι μαύροι οδηγοί είναι ανάγωγοι -> αναπαραγωγή προκαταλήψεων που οδηγούν σε απολύσεις. Σε ποιο βαθμό λοιπόν η κρίση του αλγορίθμου (τα τόσα αστεράκια) οδηγούν σε απώλεια εργασίας; Ο εργοδότης θα βλέπει αστεράκια και θα κρίνει ότι ο εργαζόμενος είναι “κακός”. Ή μήπως το συμπέρασμα που βγάζουν τα αστεράκια οφείλεται σε προκαταλήψεις; Μπορούμε να αμφισβητήσουμε τον αλγόριθμο; Βεβαίως, γιατί η διεύθυνση της εργασιακής σχέσεως τελικά μπορεί να κατευθύνεται από αλγόριθμους οι οποίοι έχουν δημιουργηθεί από συγκεκριμένους ανθρώπους. Οι αλγόριθμοι δεν είναι τυχαίοι, έχουν μέσα ένα δυναμικό που τους έχει δοθεί από κάποιον.

Άρα λοιπόν, οι αλγόριθμοι μπορεί να είναι ένα χρήσιμο πράγμα, αλλά είναι ένα εργαλείο και ένα τέτοιο εργαλείο πρέπει να ελεγχθεί εάν ανταποκρίνεται σωστά σε μια ορθή κοινωνική λειτουργία. Από την άλλη μεριά, ο αλγόριθμος είναι και προσωπικό δεδομένο. Πέρα από αυτά ο αλγόριθμος επηρεάζει και επηρεάζεται τα προσωπικά δεδομένα. Δεν μπορούμε να επιτρέψουμε αυτή τη στιγμή σε έναν αλγόριθμο να προχωράει με ρυθμούς ανεξέλεγκτους. Επειδή στηρίζεται σε προσωπικά δεδομένα πρέπει να αξιολογείται και κυρίως προβλέπεται (όπως επίσης και στον γενικό κανονισμό προστασίας προσωπικών δεδομένων) ότι καμία κρίση που αφορά εργαζόμενο και γενικά άτομα δεν πρέπει να είναι απολύτως αυτοματοποιημένη – κάποιος θα αναλαμβάνει την ευθύνη της απόφασης. Δεν μπορεί λοιπόν να πει κανείς να πει πως κάτι το έκανε ο αλγόριθμος ⇔ έγινε από τον χρήστη του αλγορίθμου.

Βεβαίως μπορούν να χρησιμοποιηθούν οι αλγόριθμοι από μια επιχείρηση – αφορά τη σύναψη της εργασιακής σχέσεως, τη λειτουργία της εργασιακής σχέσεως, την λήξη της. Μπορεί να είναι ένα χρήσιμο εργαλείο και γι' αυτό -> έλεγχος δεδομένων που εισήχθησαν σε αυτόν, για ποιο σκοπό τα εισήγαγε ο χρήστης και στο τέλος να γνωρίζει ότι στην περίπτωση ενός τέτοιου ελέγχου δεν θα μπορεί να λέει ότι δεν γνωρίζει και δεν φέρει ευθύνες -> είναι υπεύθυνος και αυτό θα τον βοηθήσει στην απόφαση του αλγορίθμου.

Ελλάδα -> επειδή είναι χώρα εντός της εργασίας και όχι εντός του κεφαλαίου βρίσκεται σε δυσμενή θέση. Από την μία πρέπει να αντιμετωπίζουμε τον ανταγωνισμό του εργατικού δυναμικού των φτηνών χωρών και από την άλλη μεριά δεν έχουμε να πουλήσουμε τεχνογνωσία, πράγμα το οποίο δεν ισχύει για την Γερμανία ή την Γαλλία γιατί χάνουν μεν θέσεις στην κλωστοϋφαντουργία, αλλά πουλάνε τεχνογνωσία και κερδίζουν θέσεις εκεί. Μεγάλη κουβέντα εάν η παγκοσμιοποίηση είναι ευνοϊκή ή όχι για την Ελλάδα.

Διάφορες προκλήσεις εργατικού δικαίου → νέες τεχνολογίες, παγκοσμιοποίηση, πληροφορική -> εν πάση περιπτώσει το εργατικό δίκαιο θα ακολουθήσει την πορεία που ξέρουμε και αναμένουμε + θα εξαρτηθεί σε μεγάλο βαθμό από τις εν γένει συνθήκες.

Πηγές διαμόρφωσης του εργατικού δικαίου:

Ιεραρχία πηγών ξεκινάει από το Σύνταγμα και φτάνει πολύ χαμηλά, στους κανόνες που δημιουργούνται στην επιχείρηση. Στην εργασιακή σχέση έχουμε λοιπόν διαφορετικούς κανόνες, διαφορετικής ιεραρχικής βαθμίδας και επειδή έχουμε κανόνες διαφορετικής ιεραρχικής βαθμίδας πρέπει να δούμε πώς τα λύσουμε την μεταξύ τους σύγκρουση. Η μεταξύ τους σύγκρουση των κανόνων αυτών λύεται με έναν κανόνα = κυρίαρχος στο εργατικό δίκαιο (με αμφισβητήσεις) -> αρχή της εύνοιας.

Αρχή της εύνοιας => Θα επιλέξουμε τον ευνοϊκότερο καταρχήν κανόνα. Μας επιτρέπει να λύσουμε τα προβλήματα σύγκρουσης μεταξύ των κανόνων δικαίου.

- Σύνταγμα -> Πριν το 1975 το Σ δεν ασχολούνταν με τα θέματα της εργασίας και την κοινωνία, ήταν οι κανόνες οργάνωσης του κράτους (νομοθετική, εκτελεστική και δικαστική εξουσία). Τα μεταπολεμικά συντάγματα τείνουν να ασχολούνται και με την κοινωνία. Έχουμε λοιπόν μέσα στο corpus του συντάγματος και τα κοινωνικά δικαιώματα. Άρα λοιπόν, φεύγουμε από τον κανόνα της ουδετερότητας του έθνους-κράτους απέναντι στην κοινωνία, αλλά πια έχουμε ένα προσανατολισμένο κοινωνικά Σύνταγμα. Και στην βάση λοιπόν αυτή έχουμε και στο Σ του 285 (αναμορφωμένο, σύγχρονο Σ) κοινωνικούς κανόνες. Έχουμε: (α) κανόνες που αφορούν άμεσα το εργατικό δίκαιο και (β) κανόνες που αφορούν έμμεσα το εργατικό δίκαιο. Συμπέρασμα: το Σ είναι μια σημαντική πηγή του εργατικού δικαίου, την οποίαν σε καμία περίπτωση δεν μπορούμε να αγνοήσουμε. Ο θεμελιώδης λοιπόν κανόνας της πολιτείας ενδιαφέρει άμεσα το εργατικό δίκαιο.

Ποιοι είναι οι κανόνες που αφορούν ειδικά το εργατικό δίκαιο και μας ενδιαφέρουν;

- Σ22 -> κοινωνικό δικαίωμα στην εργασία ⇔ Ίσως αποτελεί την πιο σημαντική εκδήλωση του σύγχρονου κοινωνικού κράτους, αφού η εργασία θεωρείται προϋπόθεση απόλαυσης άλλων δικαιωμάτων. Άρα λοιπόν, το να μπορείς να εργάζεσαι και να αποκομίσεις ένα εισόδημα από την προσωπική εργασία = κρίσιμο μέγεθος. Το Σ22 = πεμπτουσία του σύγχρονου κράτους. Έτσι λοιπόν, στην παρ1: η εργασία αποτελεί δικαίωμα και προστατεύεται από το κράτος που μεριμνά για τη δημιουργία συνθηκών απασχόλησης όλων των πολιτών και για την υλική και ηθική εξύψωση του εργαζομένου αγροτικού και αστικού πληθυσμού. -> Ηθική και υλική εξύψωση του εργαζομένου πληθυσμού και η εργασία αποτελεί δικαίωμα. Είναι μια κρίσιμη διάταξη – γόνιμα συμπεράσματα. Εδώ λοιπόν μπορούμε να πούμε ότι μπορεί να μην υπάρχει ένα δικαίωμα που να μπορείς να εκτελέσεις δικαστικά (να απαιτήσεις δηλ. από το κράτος μια εργασία και αν δεν μπορεί να στην βρει το κράτος να σου δώσει μια αποζημίωση για να ζήσεις), αλλά δεν είναι ούτε ένα δικαίωμα το οποίο μπορεί κανείς να αγνοήσει. Περιέχει μια κατευθυντήρια αρχή -> το κράτος οφείλει να λαμβάνει μέτρα (έστω σαν κατευθυντήρια αρχή), τα οποία θα διασφαλίζουν την ομαλή λειτουργία της αγοράς εργασίας. Οφείλει έτσι να οργανώνει την πολιτεία και υπηρεσίες, που στη συνέχεια θα επιτρέπουν στον εργαζόμενο να απολαύσει αυτό το δικαίωμα. Άρα λοιπόν, οφείλει όταν υπάρχει σίτιση και προσφορά εργασίας να τις φέρνει κοντά, ώστε > γόνιμη δουλειά. Εδώ έχουμε τον: οργανισμό απασχόλησης του εργατικού δυναμικού, που αφενός φροντίζει να ομαλοποιήσει την αγορά εργασίας και από την άλλη να δώσει ένα εισόδημα αποκατάστασης στην περίπτωση που οι εργαζόμενοι δεν μπορούν να βρουν δουλειά. => Κατευθυντήρια αρχή, η οποία μπορεί αν είναι γόνιμη για κάποιες νομικές αξιώσεις. Από την άλλη μεριά, μπορούμε από αυτό το κοινωνικό δικαίωμα εργασίας να συμπεράνουμε ότι κατοχυρώνεται σε ένα βαθμό ένα κοινωνικό κεκτημένο > το κοινωνικό επίπεδο που έχουμε σήμερα, με βάση τους ισχύοντες κανόνες του εργατικού δικαίου δεν μπορεί ανατιολόγητα να το γκρεμίσει κάποια άλλη κυβέρνηση.

Με άλλα λόγια: δεν έχουμε βέβαια το απόλυτο κοινωνικό κεκτημένο, ότι δηλ. αποκλείεται οποιαδήποτε οπισθοδρόμηση > μπορεί να έχουμε οπισθοδρόμηση (2010-12), αλλά τουλάχιστον αυτή πρέπει να είναι αιτιολογημένη. Άρα λοιπόν, η ανατιολόγητη υποβάθμιση του κοινωνικού επιπέδου μπορεί να πει κανείς ότι έρχεται σε αντίθεση με το Σ22παρ1, το οποίο κατοχυρώνει το κοινωνικό δικαίωμα στην εργασία και = κρίσιμο.

- Επίσης, σημαντικότερη αρχή που περιλαμβάνεται στο Σ μας πέρα από το κοινωνικό δικαίωμα = ελευθερία της εργασίας. Με άλλα λόγια, οι άνθρωποι είναι ελεύθεροι να εργάζονται και να το επιθυμούν. Κανείς δεν μπορεί να τους επιβάλει αναγκαστική εργασία. Άρα λοιπόν, από το Σ5παρ1, το οποίο προστατεύει την προσωπικότητα του ατόμου προκύπτει ότι δεν μπορεί να του επιβληθεί αναγκαστική εργασία, αλλά και από την άλλη από το Σ22παρ4, το οποίο απαγορεύει την αναγκαστική εργασία → αρχή της ελευθερίας της εργασίας και αυτό έχει σημασία και στο ατομικό εργατικό δίκαιο και στο συλλογικό εργατικό δίκαιο.
- Αρχή της ίσης μεταχείρισης -> Σ4 -> προκύπτει ότι κανένα άτομο δεν μπορεί να καταστεί αντικείμενο δυσμενούς διάκρισης. Άρα -> υπάρχει η αρχή της ισότητας των πολιτών. Αφορά και την πολιτεία -> η πολιτεία λοιπόν θεσπίζοντας εργατικούς κανόνες ή ακόμα και τα συμβαλλόμενα μέρη σε μια συλλογική σύμβαση εργασίας δεν μπορούν να εισαγάγουν αυθαίρετες διακρίσεις, δεν μπορούν να διακρίνουν τους πολίτες ανάλογα με το φύλο, την φυλή, την ράτσα, την κοινωνική καταγωγή. Πρέπει λοιπόν οι όποιες διακρίσεις να είναι αντικειμενικά υποδεδειγμένες – μεγάλη σημασία στο εργατικό δίκαιο.
- Επίσης, σημαντικές είναι και ορισμένες ειδικές διατάξεις που αφορούν το εργατικό δίκαιο -> συλλογική αυτονομία (δικαίωμα δημιουργίας δικών μας συλλογικών συμβάσεων, χωρίς παρέμβαση κράτους) + δικαίωμα απεργίας (άσκηση πιέσεων από την εργατική προς την εργοδοτική πλευρά προκειμένου να προστατεύσουν τα συμφέροντά τους) + θεμελιώδη δικαιώματα της συνδικαλιστικής ελευθερίας (δικαίωμα συσπείρωσης) => κατοχύρωση στο Σ. Το Σ μας κατοχυρώνει αυτά τα 3 βασικά δικαιώματα, τα οποία δεν δίνουν το δικαίωμα παρεμβολής στο κράτος. Στο πεδίο της συνδικαλιστικής ελευθερίας οι εργαζόμενοι με σκοπό να εξισορροπήσουν την εργοδοτική πλευρά μπορούν να συσπειρώνονται και επομένως να δημιουργούν συνδικαλιστικές αναγνωρίσεις. Στη συνέχεια μπορούν να ασκούν το δικαίωμα απεργίας για να πιέσουν την εργοδοτική πλευρά, ώστε να εξασφαλίσουν για αυτούς τους ευνοϊκότερους κανόνες δικαίου και έπειτα, εφόσον το επιθυμούν να συνάπτουν συλλογικές συμβάσεις εργασίας και να ισχύουν για όλους. ⇔ Τρίπτυχο, κυρίως ενδιαφέρει το συλλογικό εργατικό, αλλά απορρέει από διατάξεις υψηλότερου επιπέδου. Διατάξεις στο ίδιο το εργατικό δίκαιο, στο ίδιο το Σ μας, οι οποίες είναι κρίσιμες για την πορεία του εργατικού δικαίου και έχει πολύ μεγάλη σημασία αυτό + ανταποκρίνεται στην τεράστια αξία που έχει η εργασία για όλο τον πληθυσμό. Άρα λοιπόν -> τα ζητήματα εργασίας δεν αφορούν μόνο τους εργαζόμενους και τους εργοδότες. Είναι ζητήματα, τα οποία αφορούν όλη την κοινωνία, όλη την πολιτεία και γι' αυτό τον λόγο κρίθηκε (ορθά κατά την άποψη του κύριου Παπαδημητρίου) ότι άξιζαν τον κόπο να βρουν μια

θέση στην Ελλάδα και σε όλες τις χώρες στον πιο σημαντικό νόμο της πολιτείας – το Σ.

11/3/2021 Κωνσταντίνος Παπαδημητρίου

Σ -> ασχολείται ευθέως με το εργατικό δίκαιο – στέρεη βάση εργατικού δικαίου. Σ22: συνδικαλιστική ελευθερία, δικαίωμα παιδείας, κοινωνικό δικαίωμα στην εργασία. Αρχή ίσης μεταχείρισης εργαζομένων. Γενικότερες διατάξεις που δεν αφορούν γενικότερα την εργασία, αλλά έχουν επιπτώσεις στο εργατικό δίκαιο. Παράδειγμα: Σ2 – αρχή της αξίας του ανθρώπου, Σ5 – ελευθερία ανάπτυξης της προσωπικότητας. Αναγνώριση αξίας γενικότερου χαρακτήρα διατάξεων. Τα θεμελιώδη συνταγματικά δικαιώματα εφαρμόζονται και διαπροσωπικά.

Τριτενέργεια θεμελιωδών δικαιωμάτων -> Καταρχήν τα θεμελιώδη δικαιώματα αναφέρονταν μόνο στο κράτος – μετέπειτα και προς τρίτους (ξεκίνησε από το εργατικό δίκαιο). Κοινωνία -> εργοδοτική εξουσία. Κατ'εξοχήν πεδίο εφαρμογής της τριτενέργειας είναι και το εργατικό δίκαιο. Σ25 -> τα θεμελιώδη δικαιώματα εφαρμόζονται και στις σχέσεις ιδιωτών που προσιδιάζουν (αλλά, περιορισμός – εφαρμογή). Ο πολίτης στην πολιτεία πρέπει να είναι και πολίτης στην επιχείρηση.

Βεβαίως η επιχειρηματική ελευθερία και το δικαίωμα ιδιοκτησίας προστατεύονται συνταγματικά -> έχουν και λειτουργικό χαρακτήρα – προστασία εργαζομένων.

Διεθνές εργατικό δίκαιο -> οι διεθνείς κανόνες που έχουν κυρωθεί από τη χώρα μας (πολιτεία, βουλή) – έχουν στη συνέχεια οι ρυθμίσεις αυτές αυξημένη τυπική ισχύ. Δομημένο διεθνές δίκαιο – 3 πόλοι: διεθνής οργάνωση εργασία, συμβούλιο Ευρώπης, Ευρωπαϊκό δίκαιο.

- Διεθνής οργάνωση εργασία: μετά τον Α' ΠΠ. Στο πλαίσιο της κοινωνίας των εθνών ιδρύθηκε η διεθνής οργάνωση εργασία για την θέσπιση κανόνων προστασίας των εργαζομένων. Διάλυση της κοινωνίας των εθνών και αντικατάσταση της από τη διεθνή οργάνωση εργασία (τριμερής διοίκηση). Τι προβλέπουν οι διεθνείς συμβάσεις εργασία που έχουν κυρωθεί από την πολιτεία και μπορούν ευθέως να εφαρμοσθούν από τον εθνικό δικαστή;
- Επιτροπή εμπειρογνομόνων και συνδικαλιστικής ελευθερίας: έλεγχος τυχόν παραβίασης διεθνούς σύμβασης εργασία
- Συμβούλιο της Ευρώπης -> αφορά γενικά τα ανθρώπινα δικαιώματα και όχι εξειδικευμένα τη σύμβαση εργασία. Έχει υψηλό κύρος: ΕΣΔΑ (άρθρα: 4, 11, 14, 8 – γενικού χαρακτήρα ατομικά δικαιώματα που μπορούμε να επικαλεστούμε και στην εργασιακή σχέση).
- ΕΕ: δεκαετία του 50 = ευρωπαϊκή οικονομική κοινότητα, δεν αφορούσε τους πολίτες, αλλά την ελεύθερη κίνηση προϊόντων και πολιτών. Η βελτίωση των συνθηκών εργασία θα επέλθει έπειτα από βελτίωση της οικονομικής ανάπτυξης. Δεκαετία το 80: εναρμόνιση – πρωτοβουλίες που γίνονται οδηγίες (ενσωμάτωση στο εθνικό δίκαιο): ισότητα φύλων (βάση για την ισότητα από παλιά), ομαδικές απολύσεις (διαδικασίες διαβούλευσης), επιχειρήσεις, προστασία από αφερεγγυότητα του εργοδότη.

Δεκαετία του 90: κοινωνική διάσταση – σημαντικές οδηγίες για δυσμενείς διακρίσεις, εργασία. Μηχανισμός: το κράτος υποχρεούται να ενσωματώσει μια οδηγία στο εθνικό δίκαιο (αποτελεσματικό σύστημα ελέγχου σε κάθε χώρα – δημιουργικός χαρακτήρας από ευρωπαϊκή νομοθεσία) + ισορροπία με ΕΕ. Σήμερα: μετά την περίοδο της άνθισης της δεκαετίας του 90 -> δεν μπορούμε να αγνοήσουμε το ευρωπαϊκό δίκαιο και τις οδηγίες που έχουν ενσωματωθεί στη χώρα μας. Αναγνώριση δικαστηρίου της ΕΕ. Σε πάρα πολλά ζητήματα θα βρούμε το στίγμα του ΕΕ και των οδηγιών. Ευρωπαϊκές συνδικαλιστικές οργανώσεις -> κατάληξη σε ευρωπαϊκές συλλογικές συμβάσεις που γίνονται οδηγίες ή συμβάσεις εργασίας.

12/3/2021 Κωνσταντίνος Παπαδημητρίου

Απλοποίηση εργατικού δικαίου < λιγότερο εργατικό δίκαιο (δεν μπορούμε να ξέρουμε την ακριβή έννοια – ζήτημα που βρίσκεται σε αδράνεια). Οι νομοθετικές διατάξεις βάζουν τα κατώτατα όρια προστασίας. Δεν επιδέχονται συμβατικών διαφορετικών ή δυσμενέστερων συνθηκών για τον εργαζόμενο.

Συλλογικές συμβάσεις εργασίας -> συμβάσεις που συνάπτονται με συνδικαλιστικές οργανώσεις μαζί με συνδικαλιστικές οργανώσεις εργοδοτών ή εργοδότες. Ιδιόμορφη πηγή του εργατικού δικαίου. Πρέπει να είναι ευνοϊκότερες από το νόμο.

Ατομική σύμβαση εργασίας < συνειδητά: όχι αναφορά σαν πηγή δικαίου

Προκειμένου να δημιουργηθεί μια **επιχειρησιακή συνήθεια**, θέλουμε -> ομοιόμορφη ρύθμιση ενός ζητήματος (ομοιομορφία παροχής), μακροχρόνιο χειρισμό παροχής – μακροχρόνια ομοιόμορφη ρύθμιση (in concerto εκτίμηση –

για μηνιαίες παροχές που επαναλαμβάνονται στο χρόνο θα θέλουμε οπωσδήποτε να έχει επαναληφθεί / για μια ετήσια παροχή θέλουμε 5-6 χρόνια) – κρίνεται από το δικαστήριο, η σταθερή παροχή να δημιουργεί την πεποίθηση ενός δεσμευτικού κανόνα, αφορά οικειοθελείς παροχές εργοδότη > σιωπηρή συμφωνία > δημιουργία συμβατικής δέσμευσης

Σύμβαση με συμφωνημένο μισθό > παροχή (π.χ. προαγωγή, άσκηση δικαιώματος – υποχρέωση εργοδότη να κάνει μια πράξη ή να προχωρήσει σε μια παράλειψη)

-> Ο εργοδότης δίδοντας την παροχή προτείνει ρύθμιση συμβατική και οι συμβαλλόμενοι την δέχονται. Αν εκ πλάνης πιστεύει ότι κάποιος δικαιούται την παροχή = εξαίρεση!

Μη δέσμευση εργοδότη στην πρακτική (επιχειρησιακή συνήθεια) -> (α) Όταν κατά τη αρχική χορήγηση της παροχής: ο εργοδότης - επιφύλαξη ελευθεριότητας, δηλ. επιφυλάσσεται για την διακοπή της. Μπορεί να υπάρχει και σε κανονισμό εργασίας – ο εργοδότης μπορεί να την διακόψει χωρίς πανηγυρική διακοπή δήλωση βούλησης. Δυσμενές για τον εργαζόμενο από την μία άποψη, από την άλλη όχι. Άλλη άποψη: δίνονται πιο εύκολες παροχές μέχρι την διακοπή υπέρ των εργαζομένων – τη μεταβολή της κατάστασης. Αρκεί η διακοπή.

(β) Ρήτρα ανακλήσεως, που στην ουσία είναι το ίδιο πράγμα. Ανατροπή κατάστασης με μονομερή δήλωση βουλήσεως. Στην επιφύλαξη ελευθεριότητας δε χρειάζεται διακοπή δήλωσης, απλώς διακόπτει ο εργοδότης, εδώ ο εργοδότης παίρνει την κατάσταση που δημιουργείται στη ρήτρα ανακλήσεως. Χρειάζεται μονομερής δήλωση. ΚΟΙΝΟ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑ -> κόβεται η παροχή. (Πρόσφατη αλλαγή νομολογίας.) Συμφωνία σιωπηρή ή ρητή από όλους τους εργαζομένους.

Η νεότερη ή ίδιου επιπέδου σύμβαση καταργεί την παλαιότερη. Μια ρύθμιση εφαρμόζεται μόνο όταν είναι ευνοϊκότερη για τον εργαζόμενο.

(α) κανονισμός εργασίας / (β) εγκύκλιοι

Εισαγωγή

- Τα δικαιώματα που προκύπτουν από το εργατική νομοθεσία, αφορούν μόνο όσους απασχολούνται με σχέση εξαρτημένης εργασίας και όχι όσους απασχολούνται με άλλες σχέσεις, όπως η σχέση ανεξαρτήτων υπηρεσιών ή έργου.
- Σχετική ασάφεια ως προς τη διάκριση μεταξύ εξαρτημένης και ανεξάρτητης εργασίας. Υπάρχει συχνά μια «γκρίζα» περιοχή μεταξύ των δύο περιοχών, της εξαρτημένης εργασίας και της ανεξάρτητης απασχόλησης,
- Οι τεχνολογικές μεταβολές μεταβάλλουν περαιτέρω τη φύση και την ποιότητα τόσο των υφιστάμενων, όσο και των νέων θέσεων εργασίας.

Αρχή -> δεν πρέπει να συγκαλύπτεται η πραγματική φύση της εργασίας.

Μας ενδιαφέρει τι γίνεται στην πραγματικότητα.
Εργασία -> εξαρτημένη ή ανεξάρτητη;

Οι θεωρίες περί εξαρτήσεως

- Στη θεωρία κυρίως, αλλά και στη νομολογία, προβάλλονται, κατά καιρούς, διάφορες θεωρίες για τη διαπίστωση της εξάρτησης.
- Η θεωρία της προσωπικής εξαρτήσεως δίνει έμφαση στο ότι ο εργαζόμενος θέτει, μαζί με την εργασία, το πρόσωπό του στη διάθεση του εργοδότη
- Η θεωρία της νομικής εξαρτήσεως δίνει έμφαση στο ότι ο εργαζόμενος τίθεται υπό την εξουσία του εργοδότη,
- Τελικά, οι δύο αυτές θεωρίες, οι οποίες είναι και οι κρατούσες, έστω και αν δίνουν έμφαση σε διαφορετικά στοιχεία, προσφεύγουν στα ίδια κριτήρια και καταλήγουν στο ίδιο συμπέρασμα.

Οι θεωρίες μεταξύ τους δεν έχουν και πολλές διαφορές.

Μας ενδιαφέρει: το πρόσωπο του εργαζομένου τίθεται στη διάθεση του εργοδότη; Αν ναι, έχουμε εξαρτημένη εργασία.

Κατά τη θεωρία της οικονομικής εξαρτήσεως, είναι απαραίτητη η προστασία του εργαζομένου μέσω του εργατικού δικαίου, όταν αυτός είναι οικονομικά εξαρτημένος από τον εργοδότη, δηλαδή, όταν με την εργασία του εξασφαλίζει την επιβίωσή του, όπως και της οικογένειάς του.

Πάντως, όσο και αν δεν υιοθετείται η θεωρία αυτή, στοιχεία της οικονομικής εξάρτησης λαμβάνονται τελευταία υπόψη, προκειμένου να υιοθετηθούν ενδιάμεσες λύσεις, όπως τεκμήρια εξάρτησης ή δημιουργία μιας ενδιάμεσης κατηγορίας.

Υπάρχει όμως μια εξαίρεση, η οποία αφορά τις συλλογικές συμβάσεις. Σύμφωνα με το άρθρο 1 του ν. 1876/1990 που αφορά τη συλλογική διαπραγμάτευση, αυτό το δικαίωμα εφαρμόζεται και στα πρόσωπα τα οποία «αν και δεν συνδέονται με σχέση εξαρτημένης εργασίας παρέχουν εργασία υπό συνθήκες εξάρτησης και εμφανίζουν ανάγκη προστασίας αντίστοιχη με αυτή των εργαζομένων».

Η θεωρία αυτή, της οικονομικής εξαρτήσεως, συνήθως δεν προτιμάται.

Η νομολογιακή προσέγγιση

- Σύμφωνα με τη πάγια νομολογία, “σύμβαση παροχής εξαρτημένης εργασίας υπάρχει όταν ο εργαζόμενος, ο οποίος παρέχει την εργασία του με μισθό – ο τρόπος καταβολής του οποίου δεν επηρεάζει το χαρακτήρα της συμβάσεως – υποβάλλεται σε νομική και προσωπική εξάρτηση από τον εργοδότη, που εκδηλώνεται με το δικαίωμα αυτού να ασκεί εποπτεία, να ελέγχει την εργασία που παρέχει ο εργαζόμενος, δίνοντας δεσμευτικές οδηγίες ως προς την εκτέλεση και την οργάνωσή της, και να καθορίζει αυτός τον τόπο, τον τρόπο και το χρόνο παροχής της εργασίας άσχετα αν ο εργοδότης ασκεί εμπράκτως το δικαίωμα αυτό ή αφήνει περιθώρια πρωτοβουλιών στον εργαζόμενο, εφόσον αυτό δεν εξικνείται μέχρι καταλύσεως της υποχρέωσης υπακοής στον εργοδότη και δημιουργίας, αντιστοίχως, ελεύθερης υπηρεσιακής δράσης, απαλλαγμένης από τον έλεγχο του τελευταίου”.

Νομική +
προσωπική
εξάρτησης.
Υποχρέωση
πίστης = συνέπεια
και όχι
προϋπόθεση της
εξάρτησης.

Η εξάρτηση αυτή εκδηλώνεται λοιπόν με το δικαίωμα του εργοδότη να δίνει δεσμευτικές για τον εργαζόμενο εντολές και οδηγίες, ως προς τον τρόπο, τόπο και χρόνο παροχής της εργασίας και να ασκεί εποπτεία και έλεγχο για την διαπίστωση της συμμορφώσεως του εργαζομένου προς αυτές.

Η υποχρέωση έτσι του εργαζομένου να δέχεται τον έλεγχο του εργοδότη και να συμμορφώνεται προς τις οδηγίες του ως προς τον τρόπο παροχής της εργασίας, αποτελεί το βασικό γνώρισμα της εξαρτήσεως αυτής, έστω και αν αυτή μπορεί να είναι χαλαρότερη στις περιπτώσεις που ο εργαζόμενος αναπτύσσει πρωτοβουλία κατά την εκτέλεση της εργασίας του, λόγω των επιστημονικών ή τεχνικών του γνώσεων, αλλά θα πρέπει οπωσδήποτε να υπάρχει για να θεωρηθεί η εργασία του ως εξαρτημένη.

Εξάρτηση > άλλοτε
στενή, άλλοτε όχι.
Ανά πάσα στιγμή
έλεγχος
εργαζομένου.

Οι ενδείξεις της εξάρτησης

- Η νομολογία δεν καθορίζει, εκ των προτέρων, συγκεκριμένα κριτήρια, τα οποία να πρέπει να διαπιστώνονται, όλα, σε μια εξεταζόμενη περίπτωση. Δεν υπάρχει, επίσης, ένα, μεταξύ των περισσοτέρων, κριτήριο, το οποίο θα μπορούσε να χαρακτηριστεί ως το κύριο.
- Αντί γι’ αυτό, η νομολογία χρησιμοποιούν διάφορες ενδείξεις όσον αφορά την ύπαρξη εξαρτημένης εργασιακής σχέσης, οι οποίες μπορεί να διαφέρουν ανάλογα με το είδος της συγκεκριμένης εργασίας και το περιεχόμενό της.
- Ως σημαντικές ενδείξεις, οι οποίες λαμβάνονται υπ’ όψιν, μπορούν να θεωρηθούν η ένταξη του εργαζομένου στην παραγωγική διαδικασία της εκμεταλλεύσεως, το γεγονός ότι ο εργαζόμενος, θέτοντας την εργασιακή του δύναμη στη διάθεση του εργοδότη, χάνει τη δυνατότητα να την αξιοποιεί και να την ορίζει κατά τη θέλησή του, αφού η αξιοποίηση και ο προσδιορισμός της ανήκουν πλέον στον εργοδότη. Επίσης η ανάληψη επιχειρηματικών κινδύνων αποτελεί παράγοντα αποκλεισμού της εξάρτησης.

Με βάση τις
ενδείξεις της
εξάρτησης
-> καταλήγει ο
δικαστής σε ένα
συμπέρασμα.

Αποκλείεται πάντως η εξάρτηση εάν ο εργαζόμενος διαθέτει δική του επαγγελματική εγκατάσταση ασκώντας επιχειρηματική δραστηριότητα, δικαιούμενος να αντιπροσωπεύει προϊόντα άλλων εταιρειών, εάν η εργασία δεν παρέχεται προσωπικά, αλλά χρησιμοποιεί βοηθητικά πρόσωπα, τα οποία έχει προσλάβει, εάν δηλαδή στην αγορά αποκτά εικόνα επιχειρηματία.

Σε κάθε περίπτωση, δεν έχει καμιά σημασία ο τρόπος αμοιβής του εργαζομένου, δηλαδή εάν αμείβεται με σταθερό μισθό, κατά μονάδα εργασίας, με ποσοστά ή με συμμετοχή στα κέρδη, όπως επίσης η ασφαλιστική ένταξή του σε συγκεκριμένο ασφαλιστικό οργανισμό ή σε κλάδο του, η ενδεχόμενη έκδοση φορολογικών στοιχείων για την καταβολή της αμοιβής (πχ δελτίο παροχής υπηρεσιών).

Τέλος, άνευ αξίας είναι ο συμβατικός χαρακτηρισμός και ασφαλώς το δικαστήριο δε δεσμεύεται από αυτόν.

Ελευθερία του ατόμου να οργανώνει από μόνο του το ωράριο, το χρόνο και τον τόπο εργασίας του.

Ειδικότερα, για τον προσδιορισμό της εξάρτησης, η ελευθερία ενός ατόμου να οργανώνει το ίδιο την εργασία του και να αποφασίζει για το ωράριο, τον χρόνο και τον τρόπο εργασίας, έχει καίρια σημασία. Όμως, αναγνωρίζεται ότι ο βαθμός αυτής της ελευθερίας ως προς τον τόπο, το χρόνο και το τρόπο της εργασίας, ανάλογα με το είδος της εργασίας μπορεί να διαφέρει από περίπτωση σε περίπτωση.¹

Για παράδειγμα, ως προς τον τόπο εργασίας τους, οι εξωτερικοί εργαζόμενοι, π.χ. οι περιοδεύοντες πωλητές (πλασιέ), οι εξωτερικοί ρεπόρτερ απολαμβάνουν σχετικής ελευθερίας, αφού η φύση της εργασίας τους δεν επιβάλλει τοπικό σύνδεσμο.

Η εξαρτημένη εργασία δεν πρέπει λοιπόν να παρέχεται οπωσδήποτε στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης, έστω και κάτι τέτοιο αποτελεί ισχυρή ένδειξη εξάρτησης. Η οικιακή τηλεργασία μπορεί να συνοδεύεται ομοίως από σημαντική ελευθερία ως προς το χρόνο εργασίας.

Ο χρόνος εργασίας

- Ως προς το χρόνο εργασίας, ο οποίος ασφαλώς αποτελεί ενδογενές στοιχείο της εξάρτησης, σε πολλές περιπτώσεις παραχωρείται στους εργαζομένους σχετική ελευθερία, όπως η δυνατότητα ελαστικού ωραρίου, χωρίς αυτό να σημαίνει, όμως, ότι δεν ελέγχονται ως προς το συνολικό χρόνο ή τις λυτές παραμέτρους της εργασίας τους.
- Πάντως, μια απόλυτη ελευθερία ως προς τον χρόνο παροχής της εργασίας, όπως η δυνατότητα αυθαίρετης απουσίας, η ελεύθερη επιλογή διάρκειας απασχόλησης ή η δυνατότητα κατά βούληση απουσίας αποκλείει την εξαρτημένη εργασία.
- Αντιστρόφως, δεν αποκλείεται να αποσιώζει η εξάρτηση όταν ο απασχολούμενος μεταβαίνει στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης, όπου διατίθεται ο αναγκαίος εξοπλισμός ή όταν μεταβαίνει καθημερινά απλά για να παραδώσει τα εισπραττόμενα ποσά, αν δεν συντρέχουν εν προκειμένω και άλλες περιστάσεις.

Ο τρόπος εργασίας

- Εργαζόμενοι όπως καλλιτέχνες, γιατροί ή άλλοι επαγγελματίες με υψηλή εξειδίκευση δεν υπόκεινται, κατά κανόνα, σε οδηγίες σχετικά με τον τρόπο εκτέλεσης της εργασίας τους, καθώς απολαμβάνουν σημαντικής πρωτοβουλίας λόγω των υψηλού επιπέδου γνώσεών τους.
- Εντούτοις, μπορούν να χαρακτηριστούν ασφαλώς και αυτοί ως μισθωτοί, εφόσον βεβαίως διαπιστώνονται άλλες ενδείξεις εξάρτησης, όπως π.χ. συμμόρφωση στις οδηγίες γενικής οργάνωσης της εργασίας, η παροχή της εργασίας σε συγκεκριμένο χρόνο ή τόπο.
- ¹ Η τεχνική τους ανεξαρτησία δεν είναι ικανή από μόνη της να αποκλείσει την εξάρτηση. Εν συντομία, ο απαιτούμενος βαθμός εξάρτησης προσδιορίζεται από τα χαρακτηριστικά της κάθε συγκεκριμένης εργασίας.

Τα συμπληρωματικά κριτήρια

- Κριτήρια τα οποία έχουν σημασία για την αξιολόγηση της εξάρτησης είναι η απασχόληση κατά τη διάρκεια του ωραρίου για λογαριασμό μόνο του συγκεκριμένου εργοδότη, το εάν ο εργαζόμενος διαθέτει ή όχι δική του επαγγελματική εγκατάσταση, το εάν απασχολεί και ο ίδιος προσωπικό, το εάν αναλαμβάνει ο ίδιος επιχειρηματικούς κινδύνους π.χ. τη μη εξόφληση οφειλών εκ μέρους των πελατών της επιχείρησης με τους οποίους για λογαριασμό τους συνήψε συμβάσεις διαφόρου είδους, η ανάληψη από τον ίδιο των εξόδων μετακίνησης με σκοπό την εκτέλεση της εργασίας (ξενοδοχεία, βενζίνες), το εάν διαθέτει ίδια, σημαντικής αξίας εργαλεία προς εκτέλεση της εργασίας.
- Πάντως, στη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας η εργασία πρέπει να παρέχεται προσωπικά, ενόσω στη σύμβαση ανεξαρτήτων υπηρεσιών ή στη σύμβαση έργου μπορεί να χρησιμοποιούνται και συνεργάτες.

Το ποιοτικό κριτήριο

Εκείνο που διακρίνει, περαιτέρω, κατά την ελληνική νομολογία, την εξαρτημένη εργασία από την ανεξάρτητη, δεν είναι το ποσοτικό στοιχείο, δηλαδή η σώρευση περισσότερων ενδείξεων δεσμεύσεως και εξαρτήσεως, αλλά το ποιοτικό, δηλαδή η ιδιαίτερη ποιότητα της δεσμεύσεως και εξαρτήσεως, η οποία έχει για τον υποβαλλόμενο σε αυτήν εργαζόμενο συνέπειες που καθιστούν απαραίτητη την ιδιαίτερη ρύθμιση της σχέσεώς του με τον εργοδότη και δικαιολογούν την ειδική προστασία του από το εργατικό δίκαιο.

Νομολογία -> δεν μας ενδιαφέρει το ποσοτικό, αλλά το ποιοτικό στοιχείο.

Παραδείγματα

- Ο τομέας της υγείας είναι ένας τομέας στον οποίο πολλοί ιατροί απασχολούνται με με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας υποκείμενοι σε συγκεκριμένο ωράριο (εφημερίες κλινικής). Υπάρχουν όμως και ιατροί, οι οποίοι απασχολούνται μέσω σύμβασης παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έστω και αν και αυτοί συμβάλλουν στην κανονική, καθημερινή λειτουργία μιας κλινικής, καθώς απολαμβάνουν ελευθερίας ως προς τον χρόνο απασχόλησης.
- Στο πεδίο του τύπου υπάρχουν πολλοί εργαζόμενοι, οι οποίοι έχουν συγκεκριμένα καθήκοντα, υποκείμενοι σε εργοδοτικό έλεγχο. Πολλοί, όμως, δημοσιογράφοι, τόσο σε εφημερίδες όσο και στον τομέα της ραδιοτηλεόρασης, απασχολούνται βάσει συμβάσεων παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών ή έργου, καθώς κύρια υποχρέωσή τους είναι η ολοκλήρωση ενός συγκεκριμένου έργου (παράδοση ενός ημερήσιου άρθρου ή μιας εκπομπής).
- Στο πεδίο των πωλήσεων υπάρχουν περιοδεύοντες πωλητές, οι οποίοι επισκέπτονται τους πελάτες κατά τη δική τους επιλογή και άλλοι οι οποίοι οφείλουν να ακολουθούν το πρόγραμμα που τους προσδιορίζει η επιχείρηση, οφείλοντας συνήθως να επιστρέφουν σε αυτήν και να αποδώσουν λογαριασμό για τη δραστηριότητα της ημέρας.

Ο εκ του νόμου χαρακτηρισμός της σύμβασης ως εξαρτημένης εργασίας

Σε εξαιρετικές περιπτώσεις ο νομοθέτης προβαίνει ευθέως σε χαρακτηρισμό ορισμένων συμβάσεων ως εξαρτημένης εργασίας.

- Η σύμβαση των ξεναγών με τα τουριστικά γραφεία
- Η σύμβαση των επαγγελματιών αθλητών σε Τμήμα Αμειβομένων Αθλητών

I

Στις περιπτώσεις αυτές δεν χωρεί ανταπόδειξη οτι δεν υπήρχε εξάρτηση, καθώς πρόκειται για πλάσμα.

16/3/2021 Κωνσταντίνος Παπαδημητρίου

Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας -> ο εργοδότης έχει δικαίωμα να δίνει στον εργαζόμενο οδηγίες ως προς τον τόπο, χρόνο και τρόπο εργασίας. Άλλως, δεν υπάρχει.

Το νόμιμο τεκμήριο εξάρτησης

- Σε περίπτωση που ένας εργαζόμενος
- παρέχει την εργασία αυτοπροσώπως,
 - αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη
 - για εννέα (9) συνεχείς μήνες,
- τεκμαίρεται ότι υποκρύπτεται σύμβαση εξαρτημένης εργασίας.
- Πρόκειται βεβαίως για ένα μαχητό τεκμήριο, έτσι ώστε ο εργοδότης έχει τη δυνατότητα να ανταποδείξει ότι ο εργαζόμενος δεν εργάζεται, τελικά, υποκείμενος στο διευθυντικό του δικαίωμα ως προς τον τόπο, τον χρόνο και τον τρόπο παροχής της εργασίας του.

Στο τεκμήριο υπάρχει ανταπόδειξη. Ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να αποδείξει ότι παρείχε τις υπηρεσίες του στον εργοδότη για 9 συνεχόμενους μήνες. Οπότε τεκμαίρεται ότι υποκρύπτεται σύμβαση εξαρτημένης εργασίας.

Σύμβαση έργου και σύμβαση εξαρτημένης εργασίας

- Με τη σύμβαση έργου ο εργολάβος αναλαμβάνει την υποχρέωση να εκτελέσει ένα έργο και ο εργοδότης να καταβάλει τη συμφωνημένη αμοιβή (681 ΑΚ). Συνεπώς, αντικείμενο της συμβάσεως έργου δεν είναι η εργασία αυτή καθ' εαυτή, αλλά το έργο, δηλαδή το αποτέλεσμα της εργασίας. Για το λόγο ακριβώς αυτό, ο εργολάβος φέρει τον κίνδυνο του έργου μέχρι την παράδοσή του, ενώ στη σύμβαση εργασίας ο εργαζόμενος οφείλει αποκλειστικά να παρέχει την εργασία του, σύμφωνα με τις οδηγίες του εργοδότη και δεν ευθύνεται εάν, τελικά η εργασία του οδήγησε στο αναμενόμενο αποτέλεσμα.
- Και ασφαλώς η σύμβαση έργου λύεται αυτοδικαίως με την παράδοση του έργου. Όμως υπάρχουν περιπτώσεις στις οποίες το έργο επαναλαμβάνεται στο χρόνο, οπότε η διάκριση των δύο συμβάσεων καθίσταται συχνά δυσχερής.
- Πάντως, η αμοιβή του εργαζομένου ανά μονάδα παροχής εργασίας ή «με το κομμάτι» δεν οδηγεί αναγκαστικά στη σύμβαση έργου. Το κριτήριο της διακρίσεως παραμένει η εξάρτηση και δεν ενδιαφέρει ο τρόπος υπολογισμού της αμοιβής.

Για παράδειγμα: γιατρός σε κλινική VS γιατρός που δίνει γενικά συμβουλές: σύμβαση ανεξαρτήτων υπηρεσιών. Η διάκριση δεν είναι πάντα εύκολη. Η νομολογία κάνει συνολική εκτίμηση των περιστάσεων. Με βάση τη συνολική εκτίμηση των πραγμάτων θα κριθεί εάν πρόκειται για σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ή σύμβαση έργου.

(α) σύμβαση ανεξαρτήτων υπηρεσιών VS σύμβαση εξαρτημένης εργασίας,
 (β) σύμβαση έργου VS σύμβαση εξαρτημένης εργασίας -> ο εργολάβος αναλαμβάνει την υποχρέωση να παρέχει μια εργασία (το αποτέλεσμα της εργασίας είναι αυτό που μας ενδιαφέρει)

Σε πολλές περιπτώσεις και στη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας υπάρχει αμοιβή με το κομμάτι.

Σύμβαση εταιρείας και σύμβαση εξαρτημένης εργασίας

- Με τη σύμβαση εταιρείας δύο ή περισσότεροι αναλαμβάνουν αμοιβαίως την υποχρέωση να επιδιώκουν με κοινές εισφορές κοινό σκοπό και ιδίως οικονομικό (741 ΑΚ). Ο κοινός λοιπόν σκοπός των εταιριών αποτελεί το βασικό χαρακτηριστικό της συμβάσεως εταιρείας, ο οποίος πραγματοποιείται και με τις εισφορές τους.
- Σε ορισμένες περιπτώσεις συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας, οι αποδοχές του εργαζομένου καθορίζονται ως ποσοστό επί των κερδών, πράγμα που παραπέμπει σε σύμβαση εταιρείας. Επίσης, σε άλλες περιπτώσεις, η εταιρική εισφορά συνίσταται σε παροχή εργασίας (742 ΑΚ), πράγμα που τώρα παραπέμπει σε σύμβαση εργασίας. Πολύ περισσότερο που σύμφωνα με το άρθρο 764 εδ. β ΑΚ είναι έγκυρη η σύμβαση εταιρείας, σύμφωνα με την οποία ο εταίρος που συνεισφέρει μόνο την εργασία του, δεν θα συμμετέχει στις ζημιές της εταιρείας. Τέλος δεν αποκλείεται η σύγχυση μεταξύ της διαχείρισης των εταιρικών υποθέσεων που μπορεί να ανατίθεται μόνο σε ορισμένους εταίρους και του διευθυντικού δικαιώματος επί των εταιριών που προσφέρουν εργασία
- Συνεπώς, θα πρέπει να εξετάζονται οι συγκεκριμένες συνθήκες υπό τις οποίες παρέχεται η εργασία, όπως και η βούληση των μερών, εάν δηλαδή η εργασία παρέχεται υπό συνθήκες εξάρτησης οπότε θα πρόκειται για εξαρτημένη εργασία ή εάν ανταποκρίνεται σε πρόθεση εταιρικής συνεργασίας (*affectio societatis*) οπότε θα πρόκειται για σύμβαση εταιρείας.

Μας ενδιαφέρει το διευθυντικό δικαίωμα.

Εθελοντική εργασία < εάν τα άτομα αυτά ασχολούνται με ένα φιλανθρωπικό ίδρυμα
εθελοντικά -> όχι εξαρτημένη εργασία.

Μίσθωση προσοδοφόρου πράγματος -> ταξί. Ο εργαζόμενος μισθώνει το ταξί με την ημέρα = μίσθωση πράγματος ή μπορεί να είναι κανονικός υπάλληλος στον οποίον να κανονίζει τα δρομολόγια ο εργοδότης του (εξαρτημένη εργασία). Αμοιβή π.χ. με το χιλιόμετρο (3 ευρώ στον ιδιοκτήτη σαν μίσθωση πράγματος + 2 ευρώ στον ταξιτζή σαν αμοιβή -> είναι μίσθωση ή αμοιβή, ανάλογα με το διευθυντικό δικαίωμα). Ο δικηγόρος απαγορεύεται εκ του νόμου να συνάψει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, παρά μόνο έμμισθης εντολής -> κώδικας δικηγόρων, έστω και αν προβλέπεται ελάχιστη αμοιβή.

Σύμβαση εργασίας στο πλαίσιο της οικογενειακής σχέσης -> είναι σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ή όχι;

Σε κάποιες περιπτώσεις ο νόμος ευθέως χαρακτηρίζει κάποιον ως υπάλληλο, χωρίς να μας υποχρεώνει να δούμε εάν υπάρχει το πνευματικό ή σωματικό κριτήριο σε αυτόν.

Διατάξεις για τα χρονικά όρια εργασίας

Κατηγορίες εργαζομένων στους οποίους εφαρμόζονται ειδικοί νόμοι, ειδικές ρυθμίσεις π.χ. ειδικό ναυτικό δίκαιο, ειδικό αθλητικό δίκαιο < παροχή εργασίας εξειδικευμένα με αυτούς τους υπαλλήλους.

ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ → ΑΚ648 (18^ο κεφάλαιο)

Με τη σύμβαση εργασίας ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να παρέχει, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, την εργασία του στον εργοδότη και αυτός να καταβάλει το συμφωνημένο μισθό. Σύμβαση εργασίας υπάρχει και όταν ο μισθός υπολογίζεται κατά μονάδα της παρεχόμενης εργασίας ή κατ'αποκοπήν, αρκεί ο εργαζόμενος να προσλαμβάνεται ή να απασχολείται για ορισμένο ή για αόριστο χρόνο.

Η εργασία παρέχεται μετά τη σύμβαση εργασίας -> σύναψη και ρύθμιση δικαιωμάτων και υποχρεώσεων των μερών.

Αντικείμενο σύμβασης = παροχή εργασίας, αδιάφορο το αποτέλεσμα της. Η εργασία μπορεί να είναι σωματική (σκάψιμο) ή πνευματική + ακινησία (μοντέλο ενός ζωγράφου). Εργασία θεωρείται και η ετοιμότητα (πυροσβέστες). Κύριες υποχρεώσεις = παροχή εργασίας και καταβολή μισθού.

Σε άλλες περιπτώσεις η σημασία της σύμβασης = μειωμένη. Ένταξη στην εκμετάλλευση. Άπαξ και η εργασία ενταχθεί στην εκμετάλλευση εντάσσεται στο εργατικό δίκαιο. Εκμετάλλευση = σαν επιχείρηση – οικονομική λειτουργία, εξού και το δίκαιο της εκμεταλλεύσεως – παραγωγικός στόχος. Η ένταξη στην εκμετάλλευση σε πολλές περιπτώσεις αρκεί για να θεωρηθεί αναγκαία η εφαρμογή του εργατικού δικαίου. Ιεραρχία ΚΔ – Σ, σύμβαση εργασίας, νόμοι. Αρχή της εύνοιας – εφαρμόζεται η ευνοϊκότερη για τον εργαζόμενο σύμβαση.

Πρόσωπα -> εργοδότης – πρόσωπο που ασκεί το διευθυντικό δικαίωμα (δυνατές και τριμερείς σχέσεις εργασίας, άμεσος ή έμμεσος), εργαζόμενος

Σύναψη < ελευθερία συμβάσεων. Συνάπτεται προαιρετικά, εξαίρεση: υποχρεωτικές συμβάσεις εργασίας (π.χ. για πολύτεκνους). Η πολιτεία μπορεί να παρέμβει – οργανισμός απασχόλησης δυναμικού.

Πρέπει να συντρέχουν οι προϋποθέσεις νόμιμης σύναψης συμβάσεως, δηλαδή: δικαιοπρακτική ικανότητα (ειδική δικαιοπρακτική ικανότητα ανηλίκου που έχει ολοκληρώσει το 15^ο έτος της ηλικίας του – γονική συναίνεση ή με προσφυγή στο δικαστήριο μετά από αίτηση του ανηλίκου) // έγκυρη (πραγματική, σοβαρή) βούληση για σύναψη εξαρτημένης εργασίας (περιπτώσεις διαταραχής συνειδήσεως) // πλάνη – απάτη – απειλή > σε πολλές περιπτώσεις ο εργοδότης υποβάλλει ερωτήσεις σχετικά με μη επιτρεπτά πράγματα.

Τύπος -> δεν απαιτείται κατά κανόνα η έγγραφη σύναψη εργασίας, γίνεται και προφορικά. Εξαίρεση: γραπτή σύμβαση εργασίας στο δημόσιο για λόγους προστασίας + σε αθλητές. Κάποιος δουλεύει για ορισμένο χρόνο -> μπορεί να γίνει προφορικά, όμως όταν γίνεται ανανέωση: πρέπει γραπτά. Μερική απασχόληση -> γραπτά, αν όχι: υπάρχει τεκμήριο πλήρους απασχόλησης. Η προφορική σύμβαση μερικής απασχόλησης είναι έγκυρη, αλλά αν δεν ανταποδείξει ο εργοδότης ότι πράγματι ήταν μερική -> μπορεί να θεωρηθεί πλήρης. Επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης < κατ'επάγγελμα δανεισμός εργαζομένων.

Ειδικές προϋποθέσεις για σύμβαση εργασίας -> π.χ. σε αλλοδαπούς. // Ανήλικος -> βιβλιάριο εργασίας ανηλίκου // βιβλιάριο υγείας -> υγειονομικό (π.χ. εργασίας σε μια καφετέρια)

Αν ένα μέλος του ΔΣ θέλει να συνάψει σύμβαση εργασίας πρέπει να συναινέσει η ΓΣ για λόγους προστασίας των μετόχων της εταιρείας.

Ισότητα μεταχείρισης < πλαίσιο ευελιξίας.

Ζήτημα εφαρμογής διατάξεων περί αδικαιολόγητου πλουτισμού που διατηρεί ο εργοδότης έναντι του προσώπου του εργαζομένου (ΑΚ180). Αν έχουμε αδικαιολόγητο πλουτισμό = 20ετης παραγραφή. Στις μισθολογικές απαιτήσεις = 5ετής παραγραφή.

18/3/2021 Κωνσταντίνος Παπαδημητρίου

Η ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

- Η ίδρυση της σχέσης εργασίας κατά κανόνα προϋποθέτει τη σύναψη μιας σύμβασης εργασίας. Σύμφωνα με το άρθρο 648 ΑΚ, «Με τη σύμβαση εργασίας ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να παρέχει, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, την εργασία του στον εργοδότη και αυτός να καταβάλλει το συμφωνημένο μισθό». Η σύναψη της σύμβασης εργασίας επιτελεί, βασικά, **δύο λειτουργίες**: αφ' ενός ιδρύει την εργασιακή σχέση και αφ' ετέρου μπορεί να προσδιορίζει λεπτομερέστερα τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των μερών. **Αντικείμενο της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας** είναι η εργασιακή δύναμη του μισθωτού και όχι το αποτέλεσμα της εργασίας του. Το είδος της εργασίας είναι, κατ' αρχήν, αδιάφορο. Μπορεί να είναι σωματικού, πνευματικού, καλλιτεχνικού ή αθλητικού χαρακτήρα. Μπορεί να συνίσταται σε θετική ενέργεια, όπως και σε απλή ετοιμότητα προς παροχή εργασίας (π.χ. πυροσβέστες) ή ακόμη και σε απλή ακινησία (μοντέλο ζωγράφου). Ασφαλώς το αντικείμενο της εργασίας δεν μπορεί να είναι παράνομο ή ανήθικο, όπως π.χ. η διανομή ναρκωτικών ουσιών ή η ανάληψη της υποχρέωσης γυναίκας έναντι προαγωγού να εκδίδεται με κατ' αποκοπήν αμοιβή.

ΤΑ ΠΡΟΣΩΠΑ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

- Η σύμβαση εργασίας συνάπτεται μεταξύ του εργαζομένου και του εργοδότη. Κατά την έννοια του άρθρου 648 παρ. 1 ΑΚ, εργοδότης στη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας είναι το φυσικό ή νομικό πρόσωπο, το οποίο αφ' ενός δικαιούται να αξιώσει από τον εργαζόμενο την παροχή της συμφωνημένης εργασίας και αφ' ετέρου υποχρεούται να καταβάλει προς αυτόν το συμφωνημένο μισθό. «Συνήθως, **εργοδότης είναι το πρόσωπο που συμβάλλεται με τον εργαζόμενο κατά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας, που ασκεί το διευθυντικό δικαίωμα** κατά την εκπλήρωση της σύμβασης **και που εποπτεύει την τήρηση των όρων υπό τους οποίους τελεί η προσφορά των υπηρεσιών του εργαζομένου**».
- Δεν αποκλείεται, πάντως, στη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας να εμπλέκονται σε ορισμένες περιπτώσεις **περισσότερα πρόσωπα, ασκώντας εργοδοτικές εξουσίες**. Επί ομίλου εταιριών, που έχουν κοινά οικονομικά συμφέροντα, εργοδότης παραμένει, κατ' αρχήν, η αντισυμβαλλόμενη του μισθωτού εταιρία,

Η ΣΥΝΑΨΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

- Η απόφαση για την πρόσληψη είναι **ελεύθερη**, αναγόμενη στην επιλογή του εργοδότη. Αντιστοίχως, είναι, κατ' αρχήν, ελεύθερη και η επιλογή του συγκεκριμένου εργαζομένου.
- Ας σημειωθεί, όμως, ότι σε πολλές περιπτώσεις η **Πολιτεία παρεμβαίνει ενισχυτικά** στο μηχανισμό των προσλήψεων,
- Κατά το **προσυμβατικό στάδιο** οι συναλλασσόμενοι πρέπει να τηρούν την απαιτούμενη στις συλλαγές ευθύτητα (άρθρο 198 Α.Κ.), διαφορετικά μπορεί να θεμελιωθεί ευθύνη προς αποκατάσταση της ζημίας.

Δικαιοπρακτική ικανότητα

- Για την έγκυρη σύναψη συμβάσεως εργασίας απαιτείται κατά πρώτο λόγο δικαιοπρακτική ικανότητα. Η δικαιοπρακτική ικανότητα διέπεται κατά βάση από τις διατάξεις του Αστικού Κώδικα.
- Ικανός για δικαιοπραξία είναι όποιος έχει συμπληρώσει το 18ο έτος της ηλικίας του (127 ΑΚ).
- Προκειμένου όμως περί συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας, προβλέπεται **ειδική δικαιοπρακτική ικανότητα**. Σύμφωνα με το άρθρ. 136 ΑΚ, «ο ανήλικος που συμπλήρωσε το 15ο έτος, μπορεί με τη γενική συναίνεση των προσώπων που ασκούν την επιμέλειά του, να συνάψει σύμβαση εργασίας ως εργαζόμενος. Αν δεν δίνεται η συναίνεση, αποφασίζει το δικαστήριο ύστερα από αίτηση του ανηλίκου».
- Περαιτέρω, τα νομικά πρόσωπα συμβάλλονται μέσω των οργάνων που τα εκπροσωπούν, σύμφωνα με το νόμο ή το καταστατικό τους. Αν αμφισβητείται το κύρος της συμβάσεως εργασίας, τότε ο επικαλούμενος την ισχύ της πρέπει να κατονομάσει το φυσικό πρόσωπο, το οποίο, σύμφωνα με το νόμο ή το καταστατικό, εκπροσώπησε το νομικό πρόσωπο

Η συμφωνία δηλώσεως και βουλήσεως

- Δεν αποκλείεται να υπάρχει ασυμφωνία μεταξύ δηλώσεως και βουλήσεως των μερών, οπότε προκύπτει, κατά τις γενικές διατάξεις, ακυρώσιμη σύμβαση εργασίας. Έτσι, εάν η βούληση έχει σχηματισθεί με **πλάνη, απάτη ή απειλή**, τότε η σύμβαση εργασίας είναι ακυρώσιμη.
- Η σύμβαση εργασίας μπορεί ειδικότερα να ακυρωθεί λόγω πλάνης, εφ' όσον αυτή είναι ουσιώδης. Περαιτέρω, σύμφωνα με το άρθρ. 147 ΑΚ, εάν ο εργοδότης οδηγήθηκε σε σύμβαση εργασίας **με απάτη**, αυτή είναι ακυρώσιμη και έχει δικαίωμα να ζητήσει δικαστικά να ακυρωθεί.
- Ειδικότερα, ο εργοδότης έχει το δικαίωμα να ζητήσει από τον εργαζόμενο εκείνες τις πληροφορίες, οι οποίες συνδέονται άμεσα ή έμμεσα με την ομαλή εκτέλεση και τη λειτουργία σύμβασης εργασίας, όπως και να ζητά τα σχετικά αποδεικτικά στοιχεία. Εάν όμως ο εργαζόμενος απέκρυψε ή δήλωσε ψευδώς γεγονότα ή ιδιότητες, ιδιαίτερης σημασίας για τη σύναψη της συμβάσεως εργασίας, ή προσκόμισε πλαστά στοιχεία για κρίσιμες ιδιότητες, η σύμβαση εργασίας είναι ακυρώσιμη λόγω απάτης

Όμως το δικαίωμα του εργοδότη να υποβάλλει ερωτήσεις, όπως και να ερευνά, δεν είναι απεριόριστο. Κρίσιμο εν προκειμένω είναι το δικαίωμα της προσωπικότητας του εργαζομένου.

Ο εργοδότης δεν έχει το δικαίωμα να υποβάλει ερωτήσεις στον εργαζόμενο για ζητήματα τα οποία δεν συνδέονται άμεσα ή έμμεσα με την εκτέλεση της συγκεκριμένης εργασίας. Έτσι, ζητήματα που αφορούν την ιδιωτική ζωή του εργαζομένου δεν ενδιαφέρουν κατά κανόνα τον εργοδότη. Δεν τον αφορούν η οικογενειακή κατάσταση, οι διαφόρων ειδών πεποιθήσεις, οι προσωπικές τάσεις, το θρήσκευμα, η συνδικαλιστική ένταξη κλπ.

Εάν όμως παραβεί τον κανόνα αυτόν, ο εργαζόμενος έχει ασφαλώς το δικαίωμα να σιωπήσει, αλλά πολύ περισσότερο έχει και το δικαίωμα, «αμυνόμενος», να απαντήσει ψευδώς στις ανεπίτρεπτες ερωτήσεις. Γίνεται λοιπόν χαρακτηριστικά λόγος για «**δικαίωμα στο ψεύδος**». Και ασφαλώς σε μια τέτοια περίπτωση ο εργοδότης δεν θα μπορεί να επικαλεσθεί σχετική πλάνη και να επιδιώξει την ακύρωση της σύμβασης εργασίας.

Ανεξαρτήτως αυτού, ο εργοδότης απαγορεύεται ρητά να συναρτά την πρόσληψη ή τη μη πρόσληψη εργαζομένων με ορισμένες ιδιότητές τους, οι οποίες αφορούν **δυσμενείς διακρίσεις**

Ειδικές προϋποθέσεις για τη σύναψη της σύμβασης εργασίας

- Σε πολλές περιπτώσεις για λόγους εξυπηρέτησης του δημοσίου συμφέροντος προβλέπεται, επίσης, ότι η σύναψη ορισμένων συμβάσεων εργασίας πρέπει να πληροί κάποιες συγκεκριμένες προϋποθέσεις, οι οποίες αφορούν συνήθως είτε την κατοχή εκ μέρους του εργαζομένου ορισμένων ιδιοτήτων είτε την τήρηση κάποιας διαδικασίας.
- Για ορισμένα επαγγέλματα απαιτείται ο εργαζόμενος να κατέχει συγκεκριμένα προσόντα, όπως π.χ. **επαγγελματική άδεια ή πτυχίο**
- Οι πολίτες τρίτων χωρών, προκειμένου να απασχοληθούν στη χώρα μας, απαιτείται να κατέχουν την προβλεπόμενη **άδεια παραμονής για εργασία**
- Οι ανήλικοι πρέπει να κατέχουν βιβλιάριο εργασίας ανηλίκου.
- Ομοίως, οι απασχολούμενοι ως χειριστές τροφίμων ή ποτών, όπως και σε ξενοδοχεία, εστιατόρια, ζαχαροπλαστεία, καφεενεία, κομμωτήρια, πρέπει να είναι εφοδιασμένοι με **βιβλιάριο υγείας**, προκειμένου να πιστοποιείται ότι δεν πάσχουν από μεταδοτικό νόσημα.
- Πρόσληψη **εργαζομένων στο δημόσιο τομέα**: πέραν του έγγραφου τύπου, και συγκεκριμένη διαδικασία υπό την εποπτεία του Α.Σ.Ε.Π

Η άκυρη σύμβαση εργασίας

- Άκυρη είναι η σύμβαση εργασίας όταν το περιεχόμενό της προσκρούει σε **κανόνες αναγκαστικού δικαίου** ή όταν, όπως προαναφέραμε, **λείπει μια βασική προϋπόθεση** ή ιδιότητα για τη σύναψή της, η οποία επιβάλλεται από αναγκαστικούς κανόνες.
- Η ακυρότητα είναι είτε, συνήθως, απόλυτη, όταν οι σχετικοί κανόνες συνδέονται με την προστασία του δημόσιου ή γενικού συμφέροντος, οπότε μπορεί να την επικαλεσθεί οποιοσδήποτε, δηλαδή και ο εργοδότης, είτε, άλλοτε, σχετική, όταν οι κανόνες αποβλέπουν στο συμφέρον του ενός συμβαλλομένου (συνήθως του εργαζομένου) και μπορεί μόνον αυτός να την επικαλεσθεί/
- Στις περιπτώσεις, επίσης, των λεγομένων ατυτικών συμβάσεων εργασίας (συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, προσωρινής απασχόλησης) τίθεται ζήτημα ακυρότητας όχι της όλης σύμβασης, αλλά μόνο της ειδικής ρήτρας (π.χ. περί ορισμένης διάρκειας), οπότε η σύμβαση μετατρέπεται, σε περίπτωση ακυρότητας της ρήτρας, σε τυπική σύμβαση εργασίας.

Η εφαρμογή των διατάξεων του εργατικού δικαίου

- Όσο και αν είναι σημαντικοί οι λόγοι δημοσίου συμφέροντος, οι οποίοι επιβάλλουν να μην απασχολείται κάποιος με άκυρη σύμβαση, δεν μπορεί να αγνοείται το γεγονός ότι η εν τοις πράγμασι απασχόληση εργαζομένου δημιουργεί, ανεξάρτητα από το κύρος της σύμβασης, δικαιώματα και υποχρεώσεις.
- Δημιουργείται λοιπόν, παρά την ακυρότητα, **μια πραγματική κατάσταση**, η οποία πρέπει να λαμβάνεται υπ' όψιν από το εργατικό δίκαιο.
- Πρέπει, έτσι, ο εργαζόμενος σε κάθε περίπτωση να αμειφθεί, τα τα νόμιμα χρονικά όρια απασχόλησης να τηρηθούν, οι κανόνες για την προστασία της υγείας και της ασφάλειας να εφαρμοσθούν
- Γίνεται έτσι λόγος, συχνά και από τον ίδιο το νομοθέτη, για **σχέση εργασίας**.

ΑΚ904 -> διατάξεις αδικαιολόγητου πλουτισμού -> ο εργαζόμενος επικαλείται την ακυρότητα την ακυρότητα της σύμβασης – παροχή ωφέλειας που δεν καταβλήθηκε λόγω της ακυρότητας. Το ύψος του αποδοτέου πλουτισμού αποδίδεται πραγματικά. Όμως επειδή δεν ξέρουμε ο άλλος εργαζόμενος τι θα έπαιρνε, δεν λαμβάνοντα υπόψιν οι προσωπικές ιδιότητες, όχι οι επαγγελματικές (π.χ. γάμος, τέκνα – επίδομα τέκνου, επίδομα προύπηρεσίας)

Αν τυχόν ο άλλος εργαζόμενος είχε αυτές τις ιδιότητες -> ο προσωπικός χαρακτήρας θάβεται και αποτελούν πλέον επαγγελματικές περιστάσεις/ιδιότητες.

Δεν αποκλείεται επικύρωση της άτυπης σύμβασης εργασίας.

Σε πολλές περιπτώσεις αναγόμαστε στον αδικαιολόγητο πλουτισμό.

Η λύση της άκυρης σύμβασης εργασίας

- Η λύση της άκυρης σύμβασης εργασίας επέρχεται ανεξαρτήτως του εάν τηρήθηκαν οι προβλεπόμενες προϋποθέσεις για την έγκυρη λύση της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου, δηλαδή η παράδοση εγγράφου και η καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης.
 - Όμως, και στην περίπτωση της εν λόγω καταγγελίας **οφείλεται η προβλεπόμενη νόμιμη αποζημίωση**, καθώς η σχετική διάταξη του ν. 3198/1955 (άρθρο 1) αναφέρεται σε «σχέση εργασίας».
 - Πάντως, εάν δεν καταβληθεί αυτή η αποζημίωση ή δεν τηρηθεί η έγγραφη διαδικασία, **δεν επέρχεται υπερημερία του εργοδότη**,
 - Δεν επηρεάζεται στην περίπτωση αυτή το κύρος της καταγγελίας, ούτε ασφαλώς μετατρέπεται σε έγκυρη η, ούτως ή άλλως, άκυρη σύμβαση εργασίας
- Αναγγελία προσλήψεως**
- Ο εργοδότης οφείλει να υποβάλει στο ηλεκτρονικό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ του Υπουργείου Εργασίας την ίδια ημέρα της πρόσληψης, και πάντως πριν την ανάληψη της υπηρεσίας από τον εργαζόμενο, σχετικό έγγραφο αναγγελίας της πρόσληψης του μισθωτού
 - Σε περίπτωση παραβίασης προβλέπονται διοικητικές κυρώσεις σε βάρος του εργοδότη

Η πρόσληψη με διαγωνισμό

- Συχνά, σε μεγάλες επιχειρήσεις, η πρόσληψη δεν γίνεται με απ'ευθείας διαπραγμάτευση, αλλά με διαγωνισμό μετά από σχετική προκήρυξη. Η προκήρυξη αυτή, κατά κανόνα, αποτελεί πρόταση προς σύναψη σύμβασης εργασίας, η οποία τελεί υπό την αίρεση της επιτυχίας.
- Με την έκδοση και ανακοίνωση, λοιπόν, των αποτελεσμάτων του διαγωνισμού, εφόσον οι εργαζόμενοι πέτυχαν σ' αυτόν, **πληρώνεται η αναβλητική αίρεση της επιτυχίας τους** και, έτσι, επέρχονται τα αποτελέσματα των συμβάσεων και οι επιτυχόντες θεωρούνται αυτοδικαίως και οριστικώς μισθωτοί της επιχείρησης, που προκήρυξε το διαγωνισμό.
- Μη αποδεχόμενη η τελευταία τις υπηρεσίες τους, γίνεται υπερήμερη ως προς την αποδοχή τους και υποχρεούται, σύμφωνα με το άρθρο 656 ΑΚ, να καταβάλλει τους μισθούς τους.
- Ο εργοδότης διαμορφώνοντας τους όρους συμμετοχής και επιτυχίας του διαγωνισμού δεν επιτρέπεται να επιχειρεί διακρίσεις με βάση απαγορευμένα κριτήρια, όπως το φύλο, τη φυλή κλπ
- Δεν αποκλείεται να συνάγεται από το περιεχόμενο της προκήρυξης ότι πρόκειται για **απλή πρόσκληση για υποβολή προτάσεων εκ μέρους εργαζομένων**, η οποία τελεί υπό την αίρεση της ελεύθερης αποδοχής τους από τον εργοδότη.

Έχουμε: ακύρως απασχοληθέντα εργαζόμενο. Με βάση τον αδικαιολόγητο πλουτισμό θα λάβει τις αποδοχές του. Ενδεχομένως όμως ο εργαζόμενος να δικαιούται και αποζημίωση καταγγελίας ή και χρήματα λόγω υπερωριακής εργασίας. Στην τελευταία περίπτωση, επειδή ο νόμος αναφέρεται σε σχέση εργασίας, αυτές τις παροχές για τις οποίες ο νομοθέτης αναφέρει ότι οφείλονται σε κάθε περίπτωση στη σχέση εργασίας θα την λάβουν με τη συγκεκριμένη διάθεση. Δεν χρειάζεται δηλ. να πάμε στον αδικαιολόγητο πλουτισμό και πάμε στη διάταξη που αναφέρεται στην σχέση εργασίας. Όταν όμως δεν υπάρχει αναφορά στην σχέση εργασίας -> πάμε στην άκυρη σύμβαση και ΑΚ904. Αν δεν υπάρχει επικουρική βάση του αδικαιολόγητου πλουτισμού στην αγωγή -> η μία μπορεί να αποδειχθεί γιατί είναι άκυρη σύμβαση εργασίας (αξίωση των αποδοχών – δεν υπάρχει βάση του αδικαιολόγητου πλουτισμού, υπήρχε μόνο η συμβατική βάση), ενώ η άλλη που αναφερόταν στην υπερωρία μπορεί να γίνει δεκτή γιατί εκεί δεν χρειάζεται να υπάρχει το ΑΚ904 (η εφαρμογή της διατάξεως είναι ευθεία).

Επίσης, στην άκυρη σύμβαση εργασίας -> επειδή ακριβώς η αποζημίωση καταγγελίας οφείλεται στην περίπτωση καταγγελίας συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου και μάλιστα αν δεν καταβληθεί αποζημίωση = η λύση είναι άκυρη.

Ιδιαιτερότητα στην άκυρη σύμβαση εργασίας => οφείλεται η αποζημίωση, διότι ο Ν.3998 αναφέρεται σε σχέση εργασίας, δεν αναφέρεται σε σύμβαση εργασίας, αλλά σε σχέση εργασίας.

Άρα λοιπόν, οφείλεται η προβλεπόμενη νόμιμη αποζημίωση και σε περίπτωση λύσης καταγγελίας της άκυρης σύμβασης εργασίας ΑΛΛΑ ενώ στην περίπτωση της έγκυρης σύμβασης εργασίας οφείλονται μισθοί υπερημερίας, λόγω του ότι δεν λύθηκε η σύμβαση εργασίας λόγω της άκυρης καταγγελίας και άρα ο εργοδότης που δεν αποδέχεται την εργασία του μισθωτού οφείλει μισθούς υπερημερίας -> εδώ δεν ισχύει αυτό, διότι δεν υπάρχει η σύμβαση εργασίας ⇔ δεν υφίσταται έγκυρη σύμβαση εργασίας. Άρα -> ο εργαζόμενος θα πάρει την αποζημίωση που δικαιούται, αλλά αν δεν καταβληθεί από τον εργοδότη δεν υπάρχει ακυρότητα της καταγγελίας. ***Δεν υπάρχει ακυρότητα της καταγγελίας στην άκυρη σύμβαση εργασίας εάν δεν καταβληθεί η αποζημίωση.** Οφείλεται μεν, αλλά η μη καταβολή της δεν προξενεί ακυρότητα της καταγγελίας όπως συμβαίνει στην περίπτωση της έγκυρης σύμβασης εργασίας.

[Άκυρη καταγγελία -> από τη στιγμή που δεν λήφθηκε σύμβαση εργασίας οφείλονται οι μισθοί σύμφωνα με την σύμβαση. Έγκυρη σύμβαση εργασίας -> οι μισθοί οφείλονται με βάση τη σύμβαση εργασίας. Συμπέρασμα; Δεν οφείλονται μισθοί υπερημερίας.]

Λογική: δικαιούται μεν την αποζημίωση, αλλά δεν μπορεί να υπάρξει κύρωση κατά του εργοδότη επειδή π.χ. έχουμε ένα εστιατόριο, ξενοδοχείο, όπου δεν υπάρχει το πιστοποιητικό υγείας.

Εδώ, επικρατεί πλέον το δημόσιο. Δεν μας ενδιαφέρει αν καταβλήθηκε ή όχι αποζημίωση. Ο εργοδότης νομιμοποιείται να διώξει τον εργαζόμενο και χωρίς αποζημίωση. Εν πάση περιπτώσει -> διάκριση μεταξύ λύσης της έγκυρης λύσης εργασίας ορισμένου και αορίστου χρόνου + λύση της άκυρης σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου -> τεράστια διαφορά. Και στις δύο περιπτώσεις οφείλεται αποζημίωση, αλλά στην άκυρη σύμβαση εργασίας δεν οφείλονται μισθοί υπερημερίας.

Αναγγελία της προσλήψεως

Σύμβαση εργασίας < μη γνήσιος δανεισμός εργαζομένου

Τι είναι ο μη γνήσιος δανεισμός εργαζομένου; Εδώ -> έχουμε επιχειρήσεις που η δουλειά τους είναι να δανείζουν εργαζομένους και να κερδίζουν. Με άλλα λόγια: επιχειρήσεις προσλαμβάνουν εργαζομένους με σκοπό επικερδή και να τους δανείσουν σε άλλους -> κέρδος. π.χ. Πληρώνει η επιχείρηση ένα εργαζόμενο 800ευρώ, αλλά τον δανείζει κάπου αλλού για 1000ευρώ.

Ακόμη κι αν δεν έχει προβλεφθεί μισθός -> μπορεί να καταρτιστεί σύμβαση, λογίζεται ότι έχει συμφωνηθεί.

Στο δανεισμό η σύμβαση εργασίας παραμένει ισχυρή, απλώς το διεκδικητικό δικαίωμα ασκείται από κάποιον άλλον εργοδότη και όχι τον άμεσο.

Σε περίπτωση που η σύμβαση εργασίας είναι άκυρη -> καταβολή ίδιων χρημάτων με βάση τις διατάξεις του αδικαιολόγητου πλουτισμού όμως: υπάρχουν και περιπτώσεις που στην αγωγή δεν υπάρχει ένα αίτημα, αλλά περισσότερα και ευθέως εφαρμόζεται η διάταξη που επιβάλλει την καταβολή επιδόματος π.χ. αδείας και Χριστουγέννων.

Άρα λοιπόν, αν κακώς ξεχάσαμε να βάλουμε την επικουρική βάση του αδικαιολόγητου πλουτισμού στην σύμβαση τότε το δικαστήριο δεν αποκλείεται να απορρίψει αν δεχθεί ότι υπάρχει ακυρότητα στο κονδύλιο που αναφέρεται στις δεδουλευμένες αποδοχές, γιατί είναι άκυρη η σύμβαση εργασίας και δεν επικαλέστηκε το πρόσωπο τη βάση του αδικαιολόγητου πλουτισμού (επικουρική βάση) ⇔ αντίθετα για το επίδομα αδείας και Χριστουγέννων ο νόμος αναφέρεται ευθέως σε σχέση εργασίας.

Μισθοί υπερημερίας > θα τους δούμε αναλυτικά με τον κ. Μπακόπουλο

Ό,τι δόθηκε ενόψει της ακυρότητας δίνεται πίσω θεωρητικά και συνεχίζεται η αξίωση του εργαζομένου για την καταβολή μισθών υπερημερίας. Η καταβολή της αποζημίωσης δεν είναι επιπροσθέτως των μισθών υπερημερίας θεωρητικά: ή την αποζημίωση θα πάρει ο εργαζόμενος ή τους μισθούς υπερημερίας > ή λύθηκε εγκύτως η σύμβαση ή δεν λύθηκε. Αν δεν λύθηκε εγκύτως η σύμβαση ο εργαζόμενος θα πάρει την αποζημίωση και σταματάμε εκεί. Αν όμως η σύμβαση δεν λύθηκε εγκύτως: συμψηφισμός αποζημίωσης εάν έχει δοθεί με τους μισθούς υπερημερίας > δηλ. σε περίπτωση μεγάλου διαστήματος το δικαστήριο ανάλογα με τους μισθούς που έλαβε ο εργαζόμενος για αποζημίωση (π.χ.10) και τους μισθούς υπερημερίας (π.χ. 12) υπολογίζει την διαφορά και δίνει το αντίστοιχο ποσό (εν προκειμένω $12-10=2$ μισθούς). Δηλ. η αποζημίωση μπορεί να συμψηφιστεί με τους μισθούς υπερημερίας, αλλά θεωρητικά δεν έχει καταβληθεί η αποζημίωση, διότι είναι άκυρη η καταγγελία. Η αποζημίωση οφείλεται γιατί λύθηκε εγκύτως η σύμβαση εργασίας. Οι μισθοί υπερημερίας οφείλονται γιατί δεν λύθηκε η σχέση εργασίας. Άρα -> δεν οφείλεται αποζημίωση διότι αυτή την επιλογή κάνει ο εργαζόμενος εάν λέει ότι είναι άκυρη η καταγγελία (και αν δόθηκε πρέπει να επιστραφεί). Αν δεν δόθηκε αποζημίωση οφείλονται μόνο μισθοί υπερημερίας, ενώ στην άκυρη καταγγελία αν δόθηκε αποζημίωση οφείλεται μόνο αυτή.

Καταγγελία προσλήψεως > πρόσληψη → Ο εργοδότης οφείλει να υποβάλει σχετικό έγγραφο αναγγελίας πρόσληψης του μισθωτού -> στο ηλεκτρονικό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ του υπουργείου εργασίας την ίδια ημέρα της προσλήψεως + πριν την ανάληψη της υπηρεσίας του εργαζομένου. Η δήλωση γίνεται για να προληφθεί η αδήλωτη απασχόληση. < Το κράτος και το ασφαλιστικό σύστημα του εργαζομένου δεν μπορούν να ελέγχουν τι γίνεται. Εάν π.χ. έρθει ο ελεγκτής είτε της επιθεώρησης εργασίας, είτε του ΙΚΑ και να δει εάν κάποιος δουλεύει σε ένα συγκεκριμένο μέρος (αν είναι δηλωμένος) - αποφυγή δικαιολογίας π.χ. διορία 3 μέρες από την σύμβαση για την δήλωση του εργαζομένου > νόμος: πριν την ανάληψη της εργασίας πρέπει να δηλωθεί ο εργαζόμενος στο ΕΡΓΑΝΗ, αλλιώς: σοβαρή διοικητική κύρωση. **10.500ευρώ κύρωση** για κάθε εργαζόμενο εάν ο επιθεωρητής τον καταλάβει να εργάζεται σε μια επιχείρηση χωρίς να έχει δηλωθεί. Κάπως έτσι έχουν κλείσει πολλές μικροεπιχειρήσεις.

Περίπτωση πρόσληψης με διαγωνισμό → Συχνά σε μεγάλες επιχειρήσεις προβλέπεται από το καταστατικό ή με συμφωνία των μερών ότι δεν θα γίνεται απευθείας διαπραγμάτευση για την πρόσληψη ενός εργαζομένου (με εκπρόσωπο του εργοδότη), αλλά θα γίνεται με προκήρυξη.

Βλέπουμε πολλές φορές: σε τράπεζες, μεγάλους οργανισμούς -> “προκήρυξη, θέση εργασίας”, με διαγωνισμό ή απλή υποβολή στοιχείων.

Τι είναι **προκήρυξη**; → Κανόνας: αποτελεί πρόταση προς σύναψη εργασίας. Ο εργοδότης σε ένα αόριστο αριθμό εργαζομένων (τον οποίον δεν γνωρίζει) προτείνει τη σύναψη σύμβασης εργασίας όμως υπό την αίρεση της επιτυχίας > η σύμβαση εργασίας θα συναφθεί μόνο αν πετύχουν οι υποψήφιοι στον διαγωνισμό, με βάση

π.χ. τη βαθμολογία και τα μόρια που μάζεψε ο καθένας. Άρα λοιπόν = πρόταση προς σύναψη σύμβασης εργασίας. Με την έκδοση των αποτελεσμάτων του διαγωνισμού, εφόσον πέρασαν οι εργαζόμενοι πληρώνεται η αναβλητική αίρεση της επιτυχίας και επέρχονται τα αποτελέσματα των συμβάσεων και αυτοδικαίως πλέον οι εργαζόμενοι θεωρούνται μισθωτοί της επιχείρησης που κήρυξε τον διαγωνισμό.

***Πρόταση για σύναψη εργασίας την οποία αποδέχονται οι εργαζόμενοι υπό την αίρεση επιτυχίας.** Την συμμετοχή αποτελεί η αποδοχή + πληρούται έτσι η αναβλητική αίρεση με την έκδοση των αποτελεσμάτων. Άρα λοιπόν, ο εργοδότης δεν μπορεί μετέπειτα να μην προσλάβει τους 50 που είχε συμφωνήσει και να επιλέξει να πάρει μόνο τους 25 > εάν η αναβλητική αίρεση ήταν για 50 εργαζομένους, 50 πρέπει να προσλάβει, δεν μπορεί να πάρει μόνο 25, εκτός άμα είχε δηλώσει κάτι σχετικό – οι 50 παίρνονται με βάση τον πίνακα του διαγωνισμού. Αν η επιχείρηση μετέπειτα δεν αποδεχθεί τις υπηρεσίες των εργαζομένων, στην περίπτωση αυτή έχουμε υποχρέωση για καταβολή μισθών υπερημερίας. Βέβαια, ο εργοδότης όταν διαμορφώνει τους όρους συμμετοχής στον διαγωνισμό δεν μπορεί να επιχειρήσει διακρίσεις με βάση απαγορευμένα κριτήρια, όπως την φυλή, το φύλο. *Δεν αποκλείεται ένα δικαστήριο (εξαίρεση στον κανόνα) να κρίνει ότι ένας συγκεκριμένος διαγωνισμός δεν περιελάμβανε πρόταση για σύναψη σύμβασης, αλλά αντίθετα αποτελούσε πρόσκληση για υποβολή προτάσεων εκ μέρους των εργαζομένων, τις οποίες προτάσεις μπορεί να αποδεχθεί ο εργοδότης. ⇔ Πρόταση για σύναψη σύμβασης εργασίας -> την πρόταση υποβάλλει ο εργοδότης VS πρόσκληση για υποβολή προτάσεων -> την πρόταση υποβάλλουν οι εργαζόμενοι και άρα τελείται υπό την αίρεση της αποδοχής του εργοδότη και ο τελευταίος μπορεί να αρνηθεί ή και να μην την δεχθεί. ⇔ Προσοχή στη διαφορά των δύο αυτών περιπτώσεων!

Παλαιότερα είχε τεθεί ένα ζήτημα αναφορικά με χωριστούς πίνακες ανδρών και γυναικών, κυρίως στην αστυνομία. Εργοδότης: θέλησε 10 γυναίκες και 40 άντρες. Εδώ δεν μπορεί να γίνει αυτό το πράγμα.

23/3/2021 Κωνσταντίνος Παπαδημητρίου

Η αρχή της εύνοιας

- Οι κανόνες του εργατικού δικαίου διαπνέονται από την αρχή της προστασίας.
- Τα μέρη της ατομικής σύμβασης εργασίας **μπορούν να προβλέπουν ευνοϊκότερους όρους** εργασίας σε εφαρμογή, αυτή τη φορά, της αρχής της αυτονομίας της βουλήσεως.
- Με άλλα λόγια, απαγορεύονται οι δυσμενέστερες ατομικού χαρακτήρα συμβατικές ρυθμίσεις και επιτρέπονται οι ευμενέστερες. Η παραίτηση, έτσι, από το διασφαλιζόμενα δικαιώματα, κατ' αρχήν, αποκλείεται.

Σύναψη σύμβασης => ελεύθερη. Προσφορά + ζήτηση < σύμπτωση βουλήσεων.

Ιδιωτικά γραφεία που ασχολούνται μόνο με το ανθρώπινο δυναμικό -> εξεύρεση εργασίας και επιμόρφωση εργατικού δυναμικού. Προβλέπεται ότι οι επιχειρήσεις αυτές πρέπει να λειτουργούν σύμφωνα με τους κανόνες του νόμου + αμοιβή.

Ex nunc > δε σημαίνει ότι η σύμβαση είναι άκυρη για το παρελθόν. Άκυρη σύμβαση εργασίας, όχι έγκυρη για παρελθόν. Δεν μπορούμε να αγνοήσουμε το γεγονός ότι δημιουργήθηκε μια πραγματική κατάσταση. Ως ερμηνευτές αναφερόμαστε στις διατάξεις του αδικαιολόγητου πλουσιμίου. Ο νομοθέτης επειδή βλέπει το πραγματικό γεγονός και τη διαρκή σχέση > γι' αυτό μιλάει για σχέση εργασίας.

Το ex tunc δεν ισχυροποιεί τη σύμβαση εργασίας, παραμένει άκυρη η σύμβαση + λαμβάνουμε υπόψιν την πραγματική κατάσταση που δημιουργήθηκε.

Εργατικό δίκαιο < δεν εμπιστευόμαστε τη συναλλακτική ελευθερία του ενός μέρους. Συναλλασσόμενος > έτοιμος να αποδεχθεί πολλές ρυθμίσεις αντίθετες προς το κοινωνικό συμφέρον.

Αναστολή της σύμβασης εργασίας > εκτείνεται στον χρόνο, αναστέλλεται στα χρονικά διαστήματα π.χ. που είναι κλειστό ένα ξενοδοχείο. Λαμβάνεται υπόψιν για την αποζημίωση καταγγελίας + η όλη διαδρομή του εργαζομένου στο ξενοδοχείο. Αν πρόκειται να απολυθεί λαμβάνονται υπόψιν όλα τα διαστήματα που δούλεψε.

Έγγραφο απόδειξη. Έγγραφο σύμβαση δεν υπάρχει κατά κανόνα. Ο εργοδότης εντός 2 μηνών (πέρα από την αναγγελία της πρόσληψης στο υπουργείο) -> πρέπει να ενημερώνει τον εργαζόμενο με συγκεκριμένα στοιχεία για ουσιαστικούς όρους απασχόλησης. → Ταυτότητα, τόπος παροχής εργασίας, θέση και ειδικότητα, ημερομηνία έναρξης απασχόλησης, μισθός που συμφωνήθηκε, συλλογική ρύθμιση εργασιακής σχέσης. Αν δεν υπάρχουν -> υπάρχει κανονικά σύμβαση εργασίας, αλλά υπάρχουν διοικητικές κυρώσεις στο πρόσωπο του εργοδότη. Κοινοποίηση εγγράφου. Προσδιορισμός διαστημάτων που απασχολείται ο εργαζόμενος που βρίσκεται σε ετοιμότητα. Διαφάνεια ως προς τους όρους εργασίας. + Αναμένεται βελτίωση στους όρους διαφάνειας.

Πώς λειτουργεί η σχέση εργασίας; -> **Αρχή της προστασίας**. Ο εργαζόμενος δεν μπορεί συμβατικά να απεμπολήσει τα δικαιώματά του. Δεν μπορεί να παραιτηθεί από αυτά. Μπορούν να υπάρξουν ευνοϊκότερες συνθήκες για αυτόν. Απαγορεύεται να συναφθούν δυσμενέστερες συνθήκες για τον εργαζόμενο από αυτές που προβλέπονται στον νόμο. Αναδεικνύεται έτσι και η συνδικαλιστική ελευθερία. Απαγορεύονται οι δυσμενέστερες ατομικού χαρακτήρα ρυθμίσεις. -> **Αρχή της εύνοιας** = πυλώνας του εργατικού δικαίου, επιδέχεται μερικές εξαιρέσεις. Ο νομοθέτης δίνει λειτουργία στη σύμβαση εργασίας.

Ερώτημα: Ποιες είναι οι περιπτώσεις που επιτρέπεται / έχουν τη δυνατότητα οι συμβαλλόμενοι (εργοδότης, εργαζόμενος) να ρυθμίσουν τη σύμβαση εργασίας με δυσμενέστερο τρόπο από αυτόν που προβλέπει ο νόμος;

*Παρά τον περιορισμό από τις διατάξεις του εργατικού δικαίου, τα περιθώρια διαμόρφωσης από τα μέρη του περιεχομένου της σύμβασης εργασίας δεν είναι αμελητέα.

*Σε αρκετές περιπτώσεις, ο ίδιος ο νόμος ο οποίος επιτρέπει ευθέως την παρέκκλιση από τις διατάξεις του με ειδικές ρυθμίσεις της ατομικής σύμβασης εργασίας.

*Πολλοί εργοδότες επιδιώκουν να εξασφαλίσουν εκ των προτέρων, δηλαδή κατά τη σύναψη της σύμβασης εργασίας, την επιθυμητή ευελιξία μέσω των συμβατικών ρητρών οι οποίες επιτρέπουν τη μονομερή τροποποίηση των συμβάσεων εργασίας, όπως π.χ. μεταβολή του είδους εργασίας, του τόπου εργασίας ή των αποδοχών

*Προτείνεται ο δικαστικός έλεγχος τέτοιων ρητρών μέσω των γενικότερων αρχών του αστικού δικαίου, όπως με βάση την προστασία των χρηστών ηθών (άρθρο 179 ΑΚ) και κυρίως με βάση τις επιταγές της καλής πίστης και την αρχή της αναλογικότητας (άρθρο 281 και 288 ΑΚ) . Με τον τρόπο αυτό, προδιατυπωμένοι όροι οι οποίοι δεν συναρτώνται με τις λειτουργικές ανάγκες της επιχείρησης ή μεταβάλλουν δραστικά τους ουσιώδεις όρους της εργασιακής σχέσεως (π.χ. ύψος μισθού, χρόνο εργασίας) ή διευρύνουν υπερβολικά την άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος, μπορούν να ελεγχθούν δικαστικά με βάση τις παραπάνω αρχές.

Εργατικό δίκαιο > ισχύει ο κανόνας της εύνοιας.

Περιθώρια διαμόρφωσης στο εργατικό δίκαιο.

Πρόσθετη εργασία κατά είδος > π.χ. είμαι σερβιτόρος, αλλά κάνω και λάντζα. Επιβάλλεται από τον εργοδότη, δικαίωμα σε επιπλέον αμοιβή. Πρέπει: να είναι εντός του νομίμου ωραρίου. Παραίτησης από αμοιβή σε περίπτωση συμφωνίας των δύο συναλλασσομένων.

Υπερεργασία ή υπερωρία > 40-48 ώρες = υπερεργασία / πάνω από 48 ώρες ή πάνω από 9 ώρες την ημέρα = υπερωρία.

Προσαύξηση Κυριακής (75%) ή αργίας ή βράδυ (25%)

Οι μεγάλες επιχειρήσεις με διαπραγματευτική δύναμη, έχοντας εξειδικευμένους δικηγόρους > φροντίζουν να βάζουν τέτοιες ρήτρες στις συμβάσεις εργασίας τους. Βλ. 4ο αστεράκι από πλαίσιο.

Επιχειρήσεις > επιφύλαξη σε περίπτωση αλλαγής των συνθηκών > ανάκληση μερικών παροχών. Επιχειρηματικός κίνδυνος -> τον φέρει ο εργοδότης.

Ευελιξία > αυξομείωση παροχών προς τους εργαζομένους, μπορεί να είναι τρόπος αποχώρησης των μισθωτών (εξαναγκασμός). Προτείνεται οι ρήτρες αυτές να ελέγχονται δικαστικά με βάση το ΑΚ281 -> καλή πίστη, αρχή της αναλογικότητας.

Κάποιες παροχές μπορεί να δίνονται στους εργαζομένους με τον όρο της ανάκλησης. Βοηθάει και τους εργαζομένους να λαμβάνουν ευκολότερα μεγαλύτερες παροχές, έως ότου και εάν μεταβληθούν οι συνθήκες μεταγενέστερα.

Συμβατική ελευθερία => περιορισμένη.

Υπερεργασία → Όταν κατά μία μόνο ώρα ξεπερνάει ο εργαζόμενος το ωράριο που εργάζεται. Αν έχουμε λοιπόν ένα εργαζόμενο που εργάζεται 5 μέρες * 8 ώρες -> αν δουλεύει μια ώρα παραπάνω χωρίς να ξεπερνάει τις 48 ή 45 την βδομάδα είναι υπερεργασία. Αν ο εργαζόμενος εργάζεται μία παραπάνω ώρα από το ημερήσιο ωράριο των 8 ωρών, π.χ. 9 ώρες σε μια μέρα = υπερεργασία.

Αν αντίθετα, ο εργαζόμενος δουλέψει π.χ. 11 ώρες σε μια μέρα, η μία ώρα από τις 8-9 = υπερεργασία και από τις 9-11 = υπερωρία. Πάντως, οι ώρες υπερεργασίας δεν πρέπει να υπερβαίνουν τις 45 ώρες την βδομάδα.

Υπερεργασία = η μία ώρα την ημέρα υπέρβαση του ωραρίου, ενώ **υπερωρία** είναι οι παραπάνω ώρες. Την ώρα την υπερεργασίας μπορείς να την ζητήσεις στις ανώτερες των νομίμων αποδοχές, τις υπερωρίες όχι (μεγάλη διαφορά). Δηλ. ανέχεται ο νομοθέτης την μία ώρα την ημέρα (υπερεργασία) να την συμψηφίζουμε στις ανώτερες των νομίμων αποδοχές, αλλά όχι την υπερωρία.

Ρήτρες περί μη καταβολή αμοιβής για την πρόσθετη εργασία > αδιάφορο εάν είναι υψηλότερος νομίμου ή όχι ο μισθός. Ενώ για μη καταβολή αμοιβής για υπερεργασία ή για νυχτερινή εργασία ή εργασία στις Κυριακές -> τα επιδόματα που προκύπτουν πρέπει να μπορούν να μπουν στο κουτί που λέγεται "πάνω από το νόμιμο". Δηλ. αν υποθέσουμε ότι ο νόμιμος μισθός είναι 800ευρώ και 1000ευρώ ο συμβατικός, το κομμάτι στο οποίο μπορούν να συμψηφιστούν άλλα επιδόματα είναι 200ευρώ, στο 200άρι μπορούν να μπουν (εφόσον μπαίνουν και αρκούν) αμοιβές για υπερεργασία, για Κυριακές και βράδια - αν όλο το μήνα αυτές κάνουν 150ευρώ και το κομμάτι είναι 200 παραπάνω και υπάρχει η ρήτρα: όχι καταβολή / αν όμως όλα αυτά μας κάνουν 500ευρώ: τότε καταβάλλεται το πάνω από τα 1000ευρώ. Δηλ. συμψηφίζονται τα 200, αλλά από τη στιγμή που τα δικαιώματα του εργαζομένου είναι 500 θα συμψηφιστούν τα 200 και θα καταβληθούν τα υπόλοιπα 300. Αλλά, σαφώς -> πρέπει να είναι ανώτερος του νομίμου γι' αυτές τις ρήτρες, ενώ για την ρήτρα πρόσθετης εργασίας δεν υπάρχει αυτή η δυνατότητα.

Διευθυντικό δικαίωμα → αφορά τον καθορισμό της εργασίας του τρόπου και του είδους εργασίας, αλλά μέσα στα όρια που έχουν συμφωνηθεί. Ένα από τα όρια που έχουν συμφωνηθεί = ειδικότητα. Όταν ο εργοδότης προσλαμβάνει τον εργαζόμενο γενικά ως εργάτη, οποιαδήποτε εργασία εργάτη μπορεί να δοθεί στον τελευταίο (σκάψιμο, μάζεμα κλαδιών). Όταν όμως ο εργαζόμενος προσλαμβάνεται ως υπάλληλος γραφείου = αυτή είναι η συμβατική του ειδικότητα και δεν μπορεί ο εργοδότης να τον βάλει σε θέση εργάτη ΕΚΤΟΣ αν υπάρχει αντίστοιχη συμφωνία. Όταν ο εργαζόμενος προσληφθεί ως σερβιτόρος, δεν μπορεί μετέπειτα ο εργοδότης να τον βάλει να πλένει και πιάτα (λάντζα), αφού προσλήφθηκε σαν σερβιτόρος (αυτή είναι η ειδικότητα με την οποία πήρε τη δουλειά).

Με άλλα λόγια, το διευθυντικό δικαίωμα κινείται στα πλαίσια της σύμβασης. Έξω από τα πλαίσια της σύμβασης δεν μπορεί να ασκηθεί το διευθυντικό δικαίωμα. Το διευθυντικό δικαίωμα δηλ. δεν μπορεί να παραβιάσει τους όρους της ατομικής σύμβασης εργασίας. Κινείται υποχρεωτικά μέσα στα όρια της σύμβασης. Έτσι λοιπόν, αν ο εργαζόμενος είχε προσληφθεί σαν σερβιτόρος και ο εργοδότης τον έβαλε να κάνει και τον λαντζέρη – κινήθηκε εκτός των ορίων της σύμβασης σε εργασία που δεν προβλεπόταν, ακόμη κι αν ήταν εντός του νομίμου ωραρίου – εργασία εκτός συμβατικών όρων του είδους της εργασίας που ο εργαζόμενος έπρεπε να προσφέρει. Στην περίπτωση αυτή, προβλέπεται η καταβολή αμοιβής για πρόσθετη εργασία, εντός του νομίμου ωραρίου ΑΛΛΑ αν υπάρχει η ρήτρα, η οποία λέει “ναι μεν σε προσλαμβάνω σαν σερβιτόρο, αλλά χωρίς αμοιβή θα δουλεύεις και στην λάντζα”, τότε δεν καταβάλλεται αμοιβή.

Κρίσιμο -> πώς λειτουργεί το διευθυντικό δικαίωμα; ⇔ Το διευθυντικό δικαίωμα κινείται στο βαθμό που του αφήνουν τα περιθώρια ο νόμος και η σύμβαση. Όσο λοιπόν, ο νόμος και η σύμβαση είναι λεπτομερείς, τα περιθώρια του διευθυντικού δικαιώματος είναι λίγα – όσο πιο αφηρημένη είναι, τόσο περισσότερο μπορεί να κινήσει το διευθυντικό δικαίωμα. Παράδειγμα: ως προς τον τόπο εργασίας: καθορίζεται (όπως και ο χρόνος + ο τρόπος εργασίας) από τον εργοδότη. Αν π.χ. στην σύμβαση εργασίας προβλέπεται πως ο εργαζόμενος θα δουλεύει μόνο στην Αθήνα ή και σε μόνο μία γειτονιά της Αθήνας (Παγκράτι), μετά δεν μπορεί ο εργοδότης να κινήσει ασκώντας το διευθυντικό δικαίωμα πέρα από τη ρύθμιση της σύμβασης εργασίας. → Το διευθυντικό δικαίωμα επομένως κινείται εκεί που άλλοι όροι εργασίας δεν προβλέπουν κάποια άλλη ρύθμιση και κυρίως η ατομική σύμβαση εργασίας ή ο νόμος. Δεν μπορεί να κινήσει το διευθυντικό δικαίωμα πέρα από τη σύμβαση ή πέρα από το νόμο. > Το διευθυντικό δικαίωμα είναι στην κατώτερη βαθμίδα των πηγών του εργατικού δικαίου ρύθμισης σύμβασης εργασίας, στο βαθμό που οι άλλες πηγές το αφήνουν να καλύψει το κενό (ο νόμος, η συλλογική και η ατομική σύμβαση).

Παράδειγμα: καρδιοχειρουργός στην τάδε περιοχή της καρδιάς (μόνο) – εξειδίκευση σε ένα συγκεκριμένο κομμάτι -> δεν μπορεί ο εργοδότης να τον βάλει να κάνει κάτι άλλο, το οποίο συμβατικά δεν το έχει αποδεχθεί ο καρδιοχειρουργός.

Σύμβαση εργασίας = όριο στην άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος και στην εργασία που προβλέπει στον τόπο, χρόνο (π.χ. μόνο πρωινή βάρδια) και τρόπο παροχής της.

Ατυπικές συμβάσεις εργασίας → Παλιά δεν τίθετο τέτοιο ζήτημα, παρά μόνο σπάνια. Υπήρχε λοιπόν ο τύπος της σύμβασης εργασίας, που προέβλεπε ότι ο εργαζόμενος θα απασχοληθεί σε έναν εργοδότη για πλήρες ωράριο, για αόριστο χρόνο και στον τόπο της επιχείρησης. Προβλεπόταν λοιπόν η παροχή εργασίας εκ μέρους του εργαζομένου με βάση αυτά τα συγκεκριμένα χαρακτηριστικά. '

Ποιες οι αποκλίσεις από τον τύπο αυτό; ⇔ Τότε θα μπορούμε να μιλήσουμε και για τις ατυπικές μορφές απασχόλησης. Ποιες είναι οι ατυπικές μορφές απασχόλησης;

Τυπικό χαρακτηριστικό = ΣΕργασίαςΑΧ (προσλαμβάνεται ένας εργαζόμενος σε μια επιχείρηση και θα συνεχίσει να εργάζεται εκεί μέχρι να λυθεί η σύμβαση εργασίας με καταγγελία). Ατυπική σύμβαση = ΣΕργασίαςΟΧ (προσλαμβάνεται ο εργαζόμενος π.χ. για 3 μήνες ή 1 έτος) → Πλήρης απασχόληση VS Μερική απασχόληση (απόκλιση από το τυπικό μοντέλο)

Τριμερείς σχέσεις παροχής εργασίας → σχέσεις στις οποίες ένας εργαζόμενος παρέχει τις υπηρεσίες του σε άλλον εργοδότη, από αυτόν που τον έχει προσλάβει < ύπαρξη 2 εργοδοτών (άμεσος και έμμεσος) -> πολλαπλασιασμός εργοδοτών.

Τηλεργασία => Ενώ ο εργαζόμενος εργάζεται στον τόπο της επιχείρησης, ξαφνικά εμφανίζεται η οικιακή τηλεργασία - όπου ο εργαζόμενος απασχολείται αλλού με τους άλλους εργαζομένους. Διασπάται λοιπόν ο τόπος απασχόλησης.

Το φαινόμενο αυτό = ατυπική μορφή απασχόλησης > εμφανίζεται πλέον (τελευταία 40-50 χρόνια). Υπάρχει μια αντίρρηση από μεριά εργαζομένων ή μεριά επιχειρήσεων που προβάλλεται η ανάγκη της ευελιξίας (ένας εργοδότης δεν έχει ανάγκη να προσλάβει κάποιος για 8 ώρες και τον προσλαμβάνει για 4 ώρες) + ανασφάλεια, διότι ο εργαζόμενος δεν γνωρίζει πότε μπορεί να σταματήσει μια σχέση εργασίας (ελπίδα για διάρκεια μιας ζωής – διαρκή ανασφάλειας, έως την σταθεροποίηση). Πολλοί νέοι αντιμετωπίζουν την ανασφάλεια της μη σταθερούς απασχόλησής τους. Υπάρχουν και εργαζόμενοι που δουλεύουν 3ωρα – πώς θα ζήσουν με π.χ. 300ευρώ τον μήνα; Ανησυχία και ανασφάλεια – καθεστώς οικονομικής ανασφάλειας. Συνέπεια εδώ => δημιουργία μερίδας εργαζομένων, η οποία βρίσκεται σε καθεστώς εργασιακής ανασφάλειας και βέβαια, τονίζεται ιδιαίτερα ότι αυτό δημιουργεί δύο κατηγορίες εργαζομένων:

- εργαζόμενοι που προστατεύονται – έχουν σταθερή, ομαλή, τυπική απασχόληση
- περιφέρεια εργαζομένων – που έχουν εργασιακά προβλήματα και δουλεύουν π.χ. 3ωρα και αλλάζουν εργοδότες ανά τακτά χρονικά διαστήματα (εξαιτίας της μη σταθερούς απασχόλησής τους), είτε γιατί απασχολούνται την μια μέρα σε μια επιχείρηση στην τάδε περιοχή και την άλλη μέρα αλλού > εργασιακό καθεστώς ανασφάλειας. Φαινόμενο δυαδικής κοινωνίας και άρα -> διαχωρισμός εργαζομένων σε κατηγορίες, πράγμα που σε καμία περίπτωση δεν ευνοεί την μεταξύ τους αλληλεγγύη.

Το φαινόμενο των ατυπικών μορφών εργασίας = απασχολεί πάρα πολύ το σημερινό εργατικό δίκαιο. Πώς θα μπορέσουμε να εξασφαλίσουμε από την μία μεριά την ανάγκη της ευελιξίας της επιχείρησης (αν μια επιχείρηση δηλ. έχει ανάγκη μόνο ένα 3ωρο έναν εργαζόμενο – ένας μικροεπιχειρηματίας με μικρό μαγαζί) και από την άλλη μεριά την ασφάλεια του εργαζομένου; Θεσμός flexibility-security -> Συνδυασμός δύο σχετικά αντιφατικών όψεων → ευελιξία + ασφάλεια. Στην αντίθεση αυτή υπάρχουν και κοινοτικές οδηγίες και ρυθμίσεις, τις οποίες θα δούμε στη συνέχεια. Ο νομοθέτης προσπαθεί να εξασφαλίσει κάτι για τους εργαζομένους αυτούς, ώστε ο ατυπικές αυτές μορφές απασχόλησης να μην γίνουν ακραία εκμεταλλευτικές και ανασφαλείς για τους εργαζομένους, γιατί από κοινωνική άποψη πρέπει να το λάβουμε κι αυτό υπόψιν. [ΣΕργασίαςΟΧ -> π.χ. συμφωνία εργασίας από Απρίλιο μέχρι Ιούνιο]

30/3/2021 Ιωάννης Σκανδάλης

Παπαδημητρίου > πηγές, έννοια εξάρτησης – αφορούν όλες τις επιμέρους ενότητες τα εισαγωγικά μαθήματα / Μπακόπουλος > σύμβαση εργασίας

Τυπικές μορφές απασχόλησης → αντιπαραβολή τυπικής απασχόλησης (με ΣΕργασίαςΑΧ πλήρης απασχόλησης) σε σχέση με άλλες μορφές που αποκλίνουν αυτού του μοντέλου ⇔ οτιδήποτε αποκλίνει του μοντέλου αυτού = ατυπική απασχόληση

Ατυπική απασχόληση -> μερική απασχόληση, ΣΕργασίαςΟΧ (παραδοσιακές απασχολήσεις, δογματικά κατατάσσονται σε αυτές > πλαίσιο ρύθμισης, εξοικείωση)

Σύγχρονες μορφές απασχόλησης > (όχι ρυθμιστικό πλαίσιο)

Μερική απασχόληση → Τι είναι; Είναι η μορφή της απασχόλησης όπου οι εργαζόμενοι απασχολούνται με μειωμένο ωράριο σε σχέση με το πλήρως και λαμβάνουν αντιστοίχως μειωμένες αποδοχές (πλήρης απασχόληση -> VS με ευνοϊκότερο ωράριο, λιγότερο του πλήρους). Διατάξεις που προστατεύουν δημόσια ασφάλεια – ποιο το μέγιστο όριο εργασίας;

Πρώτη εμφάνιση: κάλυψη μιας πρακτικής ανάγκης, συγκεκριμένα μιας επιχείρησης ενός εργοδότη, οποίος χρειάζεται μεν παροχή εργασίας, αλλά όχι στο πλαίσιο του 8ώρου. Τέθηκε έτσι ένα ζήτημα -> αφορά την σχέση του νόμου και της ιδιωτικής αυτονομίας = καρδιά ατομικού εργατικού δικαίου. Έντονες επεμβάσεις στην ιδιωτική αυτονομία. Ερώτημα που τέθηκε: το γεγονός ότι ο νόμος ρυθμίζει μόνο την πλήρη απασχόληση, υπονοεί ότι η μερική απασχόληση απαγορεύεται ή ότι εναπόκειται στην ιδιωτική αυτονομία των μερών; Επικράτησε ότι η ιδιωτική αυτονομία μπορεί να συνάψει μερική απασχόληση (ορθότερα κατά την άποψη του κυρίου Σκανδάλη). Κατόπιν τούτον, ο νομοθέτης μεν περιορίστηκε στην αναλογική εφαρμογή της μερικής απασχόλησης, αλλά ήρθε και την ρύθμισε ad hoc με μερικές διατάξεις ⇔ Μερική απασχόληση: Ν.1892/1990 > επικαιροποιημένος σήμερα.

Η ρύθμιση της μερικής απασχόλησης ξεκινάει από την σύναψη της σύμβασης. Υπάρχει κάποιος τύπος στην σύναψη σύμβασης εργασίας; Όχι, ισχύει η αρχή του ατύπου, δεν υπάρχει τύπος (κανόνας). / Σύμβαση μερικής απασχόλησης -> τύπος, ωστόσο: προστασία διαφάνειας και εργαζομένου. Δεν αρκεί η αναγγελία της πρόσληψης στο ΕΡΓΑΝΗ όπως σε κάθε πρόσληψη > χρειάζεται και η ίδια η σύμβαση, εντός 8 ημερών.

Α. Μερική απασχόληση -> Αυξημένη διαφάνεια για προστασία εργαζομένου σε σχέση με την πλήρη απασχόληση < προϋποθέσεις:

- έγγραφος τύπος
- γνωστοποίηση στις αρμόδιες αρχές (αναγγελία σύμβασης εντός 8ημέρου στο σύστημα ΕΡΓΑΝΗ) – συνήθως ανάρτηση ταυτόχρονα (1^η μέρα)

Αν δεν τηρηθούν οι 2 προϋποθέσεις;

Όχι γνωστοποίηση εγκαίρως -> δημιουργείται τεκμήριο πλήρους απασχόλησης

Τεκμήριο εξάρτησης -> Δικονομικής φύσης διευκόλυνση. Νομοθέτης: ο εργοδότης οφείλει να ανταποδείξει και να δημιουργήσει δικανική πεποίθηση ότι ο εργαζόμενος εργαζόταν ανεξαρτήτως υπηρεσιών. Πρόκειται για μαχητό τεκμήριο. Υπάρχει η δυνατότητα ανταπόδειξης.

Αν εντός 8 ημερών δεν πάει ο εργοδότης στις αρμόδιες αρχές την σύμβαση μερικής απασχόλησης -> τεκμαίρεται ότι υπάρχει πλήρης απασχόληση του εργαζομένου. Πρέπει να αποδείξει στην περίπτωση αυτή ότι απασχολούσε τον εργαζόμενο μερικώς. Όταν ο νόμος δεν ορίζει την έννομη συνέπεια της μη τήρησης τύπου ανατρέχουμε στον ΑΚ -> ότι σύμβαση στην οποία δεν έχει τηρηθεί τύπος = ΑΚΥΡΗ.

Άτυπο μερικής απασχόλησης > ο παλιός νόμος δεν όριζε την έννομη συνέπεια στην περίπτωση αυτή. Αν δεν τηρηθεί ο τύπος που προβλέπει μια σύμβαση και δεν προβλέπεται ούτε έννομη συνέπεια = ακυρότητα (από ΑΚ). Νομολογία ΑΠ2012: προκειμένου να βοηθήσει την κατάσταση: αν δεν τηρηθεί ο τύπος ή όχι (έγκυρη) αναγγελία = πλήρης απασχόληση (contra legem ερμηνεία).

Πλέον -> είτε δεν τηρηθεί ο τύπος, είτε δεν γνωστοποιηθεί εγκαίρως στις αρχές δημιουργείται τεκμήριο πλήρης απασχόλησης. Ομαλότητα στη ρύθμιση του ζητήματος.

N.4635/2019 → ρητή πρόβλεψη ότι η μη τήρηση του τύπου ή η μη γνωστοποίηση στις αρχές = έννομη συνέπεια: δημιουργία τεκμηρίου πλήρης απασχόλησης.

Αρχή της ίσης μεταχείρισης -> οι αποδοχές των εργαζομένων μερικής απασχόλησης πρέπει να υπολογίζονται όπως και των εργαζομένων πλήρης απασχόλησης (π.χ. εργαζόμενος πλήρης απασχόλησης σε 8 ώρες παίρνει 800ευρώ, αντίστοιχα ένας εργαζόμενος μερικής απασχόλησης που δουλεύει 4 ώρες πρέπει να παίρνει 400ευρώ) – αντιστοιχία! Επεκτείνεται και σε ζητήματα επαγγελματικής επιμόρφωσης, π.χ. συμμετοχή σε σεμινάρια.

Ζήτημα: αν οι μερικώς απασχολούμενοι δικαιούνται άδεια > Κουράζεται τόσο πολύ ο μερικώς απασχολούμενος ώστε να δικαιούται άδεια; ⇔ Δικαιούται και ο μερικώς απασχολούμενος άδεια, μάλιστα και πλήρεις ημερών.

Χρόνος εργασίας των μερικών απασχολούμενων => εντός του 8ώρου υπάρχουν κενά διαστήματα, δεν καλύπτεται πλήρως το 8ωρο. Δεν υπάρχει πρόσθετη απασχόληση για τον μερικώς απασχολούμενο. Και ο μερικώς απασχολούμενος χρειάζεται κάποιο ωράριο, ώστε να μπορεί να προγραμματίσει τις υπόλοιπες υποχρεώσεις του (π.χ. μητέρα να παίρνει παιδί από σχολή, φοιτητής).

ΑΝ σε τακτική βάση ζητά ο εργοδότης από τον μερικώς εργαζόμενο υπέρβαση του ωραρίου του > ο τελευταίος μπορεί να αρνηθεί να την προσφέρει.

ΑΚ659 > Μεμονωμένο αίτημα πρόσθετης εργασίας -> ο εργαζόμενος οφείλει να την παρέχει εκτός κι αν υπάρχει λόγος σύμφωνος με την καλή πίστη που τον εμποδίζει να την παρέχει (π.χ. μονογονιός φροντίζει παιδί, πρέπει να το πάρει από το σχολείο)

- Άρθρο 38 παρ 11 του Ν. 1892/90 -

Η άρνηση του εργαζομένου δεν φέρει δυσμενείς συνέπειες. ⇔ Προστασία εργαζομένου + αποτροπή εργοδότη από χρήση εργαζομένων σε μερική απασχόληση που καλύπτουν πλήρη απασχόληση.

Ο πλήρως απασχολούμενος όταν έχει υπέρβαση του ωραρίου του (υπερεργασιακά ή υπερωριακά) δικαιούται και προσαύξηση της αμοιβής του = αποζημίωση (αντάλλαγμα) για την αναστάτωση που του προκάλεσε ο εργοδότης (όπως συμβαίνει και στον πλήρως απασχολούμενο). Μέχρι πρότινος δεν προβλεπόταν αποζημίωση για τον μερικώς απασχολούμενο > πλέον 12% (επί του ωρομισθίου) για κάθε ώρα πρόσθετης εργασίας εκ μέρους του εργαζομένου.

Πρόσθετη εργασία στην μερική απασχόληση = εργασία πέρα από τη συμφωνηθείσα

Ο εργαζόμενος κατά κανόνα το έκτακτο αίτημα πρόσθετης εργασίας του εργοδότη οφείλει να το εκτελέσει. Τακτική βάση πρόσθετης εργασίας > μπορεί να αρνηθεί ο πρώτος την εκτέλεσή της, χωρίς ο εργοδότης να τον απολύσει, εάν το επιθυμήσει: ακυρότητα, καταχρηστική απόλυση του εργαζομένου.

Όριο της πρόσθετης εργασίας σε μερική απασχόληση = ωράριο του πλήρως απασχολούμενου (συμβατικό ωράριο της πλήρους εργασίας: άποψη Σκανδαλάκη)

Συμβατικό και νόμιμο ωράριο > υπερεργασία και υπερωρία

Ο μερικώς απασχολούμενος μπορεί να εργασθεί μέχρι το όριο συμβατικού ωραρίου του πλήρως απασχολημένου.

Οι μερικώς απασχολούμενοι δικαιούνται να ενημερωθούν για θέσεις πρόσληψης πλήρως απασχόλησης στην επιχείρηση > έχουν προτεραιότητα, προτού η θέση να ανοίξει στην αγορά.

Θέσεις ετοιμότητας προς εργασία > (θα δούμε αναλυτικότερα σε επόμενα μαθήματα)

Σύστημα εργασίας => πενθήμερο ή εξαήμερο σύστημα εργασίας, ανάλογα τις λειτουργικές ανάγκες της επιχείρησης. Συμβατικό ωράριο = 40ωρο. Η συλλογική σύμβαση εργασίας για τους μη μισθωτικούς όρους (ωράριο) > κανονιστική ισχύς: οποιαδήποτε επιχείρηση μπορεί να έχει μέχρι 40 ώρες εβδομαδιαίο χρόνο εργασίας και ονομάζεται συμβατικό ωράριο + κατανομή 40 ωρών σε πενθήμερο (8 ώρες) ή εξαήμερο (6 ώρες και 40 λεπτά). Νόμιμο ωράριο > 48 ώρες το 6ήμερο και 45 ώρες το πενθήμερο > διχογνωμία αρχικά -> ενδιάμεση λύση: 40ωρο, αλλά οι ώρες εργασίας μέχρι 45 ή 48 ώρες = υπερεργασία > προσαύξηση 20%. Από τις 45 ή 48 ώρες και πάνω = υπερωρία. ⇔ Υπερεργασία = μεταξύ συμβατικού και νομίμου ωραρίου / Υπερωρία = υπερβαίνει το νόμιμο ωράριο

Στο εργατικό δίκαιο το κρίσιμο + αυτό για το οποίο αμείβεται ο εργαζόμενος = διάθεση του χρόνου του > αφορά τον εργοδότη (εργοδοτικός κίνδυνος). Πληρώνεται ακόμη και η ακινησία π.χ. ενός μοντέλου που το κάνουν πορτρέτο.

Ανέκυψε το ζήτημα όταν: όχι ενεργός χρόνος εργασίας, αλλά ο εργαζόμενος περιμένει να κληθεί π.χ. εφημερία γιατρού που περιμένει να κληθεί – μπορεί να έχει πολύ δουλειά και να μην βρίσκεται σε ηρεμία ή να μην κάθεται. Τι γίνεται με τον χρόνο που ένας εργαζόμενος αναμένει να εργασθεί, αλλά δεν εργάζεται ενεργά; Εισήγαγε εδώ η νομολογία την έννοια της ετοιμότητας = κατάσταση που δεν παρέχει ο εργαζόμενος ενεργά υπηρεσίες, αλλά είναι έτοιμος να τις παράσχει. Εργαζόμενος: γνήσια ετοιμότητα προς εργασία = πλήρης εγρήγορση ευθύς μόλις του ζητηθεί (π.χ. πυροσβέστης) – εξομοιούται πλήρως με εργασία / απλή, μη γνήσια ετοιμότητα προς εργασία = ο εργαζόμενος μπορεί να αναπαύεται και εντός εύλογου χρόνου να παράσχει την εργασία του, δεν θεωρείται χρόνος εργασίας και οφείλεται ο συνηθισμένος ή ειδικός μισθός (π.χ. νυχτοφύλακας που κοιμάται μήπως ανακύψει κάτι ή ηλεκτρολόγος συγκεκριμένου ξενοδοχείου). Η απλή ετοιμότητα πληρώνεται βάσει του συμφωνημένου ή συνηθισμένου μισθού. Ανάλωση πνευματικών δυνάμεων < θέματα πραγματικών περιστατικών.

1/4/2021 Ιωάννης Σκανδάλης

Μερική απασχόληση > κίνηση στο πλαίσιο της προστασίας. Ν.1892/90 -> μέτρα προστασίας των εργαζομένων → αρχή της ίσης μεταχείρισης, η οποία σε επίπεδο αποδοχών κινείται προστατευτικά όσον αφορά τον ελάχιστο μισθό, κατά στρατήγηση πρόσληψη εργαζομένου για μερική απασχόληση εκ μέρους του εργοδότη, αρχή προτεραιότητας ⇔ Ο νομοθέτης προκειμένου να προστατέψει τους πλήρως εργαζόμενους προβλέπει ότι η άρνηση του εργαζομένου να συναινέσει σε μερική απασχόληση -> απαγόρευση τροποποιητικής καταγγελίας υπό αίρεση. Αναιτιώδης καταγγελία: ο εργοδότης δεν χρειάζεται να επικαλεστεί κάποιο λόγο για την απόλυση εργασίας συμβάσεως αορίστου χρόνου -> ο εργαζόμενος επικαλείται τον λόγο, κάνοντας την σχετική αγωγή (μετατροπή ΣΑΧ σε ΣΟΧ). Κριτήριο ελέγχου – διάσταση κατά πόσον μια απόφαση είναι καταχρηστική -> προκειμένου μια απόφαση να μην είναι καταχρηστική ο εργοδότης πρέπει αν εξαντλήσει όλα τα ηπιότερα μέτρα πριν από την απόλυση του εργαζομένου. Λιγότερο επαχθές μέτρο αποτελεί η μερική απασχόληση > ο εργοδότης κάλλιστα θα μπορούσε αντί να απολύσει ένα εργαζόμενο να τον απασχολεί λιγότερες ώρες < αν ο εργοδότης προτείνει την μερική απασχόληση ως μέτρο λιγότερο επαχθές και απολύσει τον μισθωτό θα διατρέχει τον κίνδυνο η ακυρότητα της απόλυσης. Νομολογία > ειδικά για την περίπτωση της απόλυσης > όταν χρησιμοποιείται από τον εργοδότη η μερική απασχόληση ως λιγότερο επαχθές μέτρο από την απόλυση είναι εντάξει: παρόλα αυτά -> δε γίνεται δεκτό από το γράμμα του νόμου. → Οι μερικώς απασχολούμενοι διατηρούν συλλογικά όλα τους τα δικαιώματα.

- Δικαίωμα προτεραιότητας στην πρόσληψη -> οι εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης δικαιούνται να ενημερωθούν για θέσεις πλήρους απασχόλησης στην επιχείρηση που δουλεύουν
- Αν ο εργοδότης ζητά από τον εργαζόμενο να μετατρέψουν την σύμβαση από πλήρης σε μερική απασχόληση και ο τελευταίος αρνείται -> αν ο εργοδότης καταγγείλει τη σύμβαση, η καταγγελία αυτή είναι άκυρη.

- ΑΚ281: για να ελέγχεται η καταχρηστικότητα μιας καταγγελίας σύμβασης εργασίας
 - Αν ο εργοδότης εξετάσει ή προτείνει τη μερική απασχόληση ως λιγότερο επαχθές μέτρο αντί της απόλυσης, αν ο μισθωτός την αρνηθεί και ο εργοδότης τον απολύσει -> κίνδυνος ακυρότητας απόλυσης.
 - Οι μερικώς απασχολούμενοι διατηρούν πλήρως τα συλλογικά του δικαιώματα.
- γνήσια ετοιμότητα σε εργασία (ένταση)
 - απλή ετοιμότητα σε εργασία = χρόνος όπου ο μισθωτός αναμένει την κλήση, αλλά δε βρίσκεται σε ετοιμότητα (π.χ. γιατρός που βρίσκεται στο σπίτι). Δεν υπάρχει εδώ το στοιχείο της έντασης. Δεν θεωρείται χρόνος εργασίας. Ένας μισθωτός που αφού τελειώσει την βάρδια του και βρίσκεται σε απλή ετοιμότητα και δεν κληθεί -> όχι πληρωμή. Δεν οφείλεται ο ελάχιστος/ειθισμένος μισθός. Κατάσταση όχι αμειβόμενη πολλές φορές.

Προσλήψεις με συμβάσεις ΑΧ ιδιωτικού δικαίου > π.χ. πυροσβέστης που θα μπορούσε να είναι πανέτοιμος ή απλά ξεκουράζεται και σε μία άλλη σχέση και αναμένει κλήση → ουσία: σε ποια κατάσταση τελεί ο εργαζόμενος ή αν απλά περιμένει την κλήση. Ο χρόνος αναμονής του εργαζομένου εξομοιούται πλήρως με χρόνο εργασίας.

ΔΕΕ -> διαφορετική ρύθμιση. Αναμονή εργαζομένου που δεν αναλαμβάνει καθήκοντα (κλασσικό παράδειγμα: γιατρών) < πρέπει να θεωρείται χρόνος εργασίας ή χρόνος ανάπαυσης; Το ΔΕΕ δεν αναγνωρίζει μια ενδιάμεση κατάσταση: ή χρόνος εργασίας ή χρόνος ανάπαυσης θα είναι. Βάσει των προβλέψεων των Συνθηκών της ΕΕ -> δεν υπεισέρχεται σε ζητήματα αμοιβής. π.χ. σε θέματα υπέρβασης ωραρίων, κρίσιμο είναι η αύξηση της αμοιβής του εργαζομένου.

ΔΕΕ -> εστιασμός στο χώρο που αναμένει ο μισθωτός. Αν αυτός αναμένει στο χώρο του εργοδότη, ακόμη κι αν αναπαύεται = χρόνος εργασίας, αν όμως αναμένει σε χώρο ανάπαυσης σε δικό του χώρο (π.χ. στο σπίτι του) = χρόνος ανάπαυσης.

Ύπαρξη χρόνου απόκρισης σε μερικές περιπτώσεις: π.χ. ανταπόκριση σε κλήση εντός 8 λεπτών (Ισπανοί πυροσβέστες). Εάν ο χρόνος είναι πολύ μικρός ανεξάρτητα από το πού περιμένει ο μισθωτός = χρόνος εργασίας.

ΑΠ -> η θεωρία αυτή δεν έχει καμία επίπτωση στην ελληνική έννομη τάξη + η ευρωπαϊκή νομοθεσία δεν υπεισέρχεται σε θέματα αμοιβής του εργαζομένου. Παράμετρος υγείας και ασφάλειας -> περίπτωση ελάχιστης ανάπαυσης (11 ώρες έως την ανάληψη των καθηκόντων του εργαζομένου). Η εργαζόμενος που βρίσκεται σε γνήσια ετοιμότητα = εξομοίωση με εργαζόμενο πλήρως απασχόλησης. π.χ. Νυχτοφύλακας βραδινής εργασίας από τις 10βράδυ-6πρωί, μετά έχει ένα δωμάτιο για ύπνο 8 ώρες: να βρίσκεται σε ετοιμότητα και μετά σπίτι και αργότερα δουλειά πάλι > οι 8 ώρες που βρίσκεται στη δουλειά δεν θεωρούνται χρόνος εργασίας + 5 ώρες που μπορεί να είναι σπίτι = 13 ώρες και δεν τίθεται θέμα επί ελάχιστης

ανάπαυσης (11ώρες) ⇔ Κατά την ευρωπαϊκή νομολογία δεδομένου ότι τις 8 ώρες παραμένει σε χώρο του εργοδότη = χρόνος εργασίας + ανάπαυση μόνο 5 ώρες.

Ζήτημα με την ετοιμότητα > γενικά η ετοιμότητα στην ελληνική έννομη τάξη ήταν ένα φαινόμενο περιθωριακό. π.χ. (κλασσικό) στους γιατρούς είθισται να υπάρχουν ευημερίες, ηλεκτρολόγος σε ξενοδοχείο που μπορεί να κληθεί μέσα στο βράδυ για να φτιάξει κάτι. ⇔ Εργασία σε ετοιμότητα. Ο χρόνος αυτός δεν αμείβεται.

Μηδενικές ώρες απασχόλησης -> ταινία: Δυστυχώς απουσιάζατε

Πλέον η ετοιμότητα δεν χρησιμοποιείται ως μια κατάσταση που εξυπηρετεί γνήσιες ανάγκες επιχείρησης, αλλά ως μορφή μετακίνησης του εργασιακού κινδύνου. Σε περιπτώσεις ακραίας αναντιστοιχίας μεταξύ ωρών ετοιμότητας και εγγυημένης εργασίας > άκυρη σύμβαση (υπερβολική ελευθερία προσώπου χωρίς ή με αόριστο αντάλλαγμα). ⇔ Γνήσια ή απλή ετοιμότητα. Διόγκωση φαινομένου. Οργάνωση χρόνου εργασίας. Λήψη πρόνοιας με ad hoc νομοθετική παρέμβαση.

Κατάσταση εγρήγορσης > όχι καταχρηστική χρήση απλής ετοιμότητας -> θα έπρεπε να προβλέπεται μια μικρή προμήνυση τουλάχιστον μιας ώρας + να υπάρχει minimum ωρών για κλήση <-> προτάσεις. Παρότι απαγορεύεται το σπαστό ωράριο (π.χ. μερική απασχόληση 1-3 και 5-7) στην ετοιμότητα μπορούν να σπαστούν οι ώρες. Συμβάσεις μηδενικών ωρών στην Ελλάδα δεν υπάρχουν.

6/4/2021 Κωσταντίνος Παπαδημητρίου

Ανήλικοι εργαζόμενοι → Οι ρύθμιση των όρων εργασίας τους αποτελεί την απαρχή του εργατικού δικαίου. Ο ΑΚ λαμβάνει υπόψιν την ηλικία από μια άλλη πλευρά, δίνοντας ειδική δικαιοπρακτική ικανότητα στους ανηλίκους που συμπλήρωσαν το 15^ο έτος της ηλικίας τους + άτυπη/σιωπηρή συναίνεση από αυτούς που ασκούν την επιμέλειά τους. [Ν.3850/2010]

Πεδίο εφαρμογής -> καλύπτει κάθε μορφή απασχόλησης, ακόμη και την αυταπόσχεση, χωρίς να καλύπτει οικογενειακές απασχολήσεις (περιστασιακές, σύντομης διάρκειας – γεωργικές)

Ανήλικοι που δεν έχουν συμπληρώσει το 15^ο έτος της ηλικίας τους = παιδιά και απαγορεύεται καταρχήν να απασχοληθούν (περιπτώσεις: ακίνδυνες και όχι βαριές – ανθυγιεινές δραστηριότητες). Υπάρχουν ορισμένες δραστηριότητες στις οποίες είναι δυνατό, παρά τη γενική απαγόρευση, να απασχοληθούν και παιδιά (κάτω των 15ετών), αρκεί να έχουν συμπληρώσει το 3^ο έτος – 15^ο έτος, αλλά πρέπει να πρόκειται για πολιτιστικές και συναφείς δραστηριότητες (π.χ. σε παραστάσεις, σίριαλ). Παρόλα αυτά παρανόμως απασχολούνται και για την πρώτη γενιά απασχόλησης π.χ. συμμετοχή σε μια παράσταση (πρόβα), Ειδικά για τις πολιτιστικές και συναφείς δραστηριότητες – θεατρικές και μουσικές παραστάσεις, διαφημιστικά προγράμματα επιτρέπεται, αλλά υπό τις **προϋποθέσεις** ότι:

- δεν παραβιάζεται η ψυχική και σωματική ασφάλεια + υγεία των παιδιών
- δεν πρέπει να εμποδίζεται η τακτική σχολική φοίτησή τους

Αλλά, στην περίπτωση αυτή, είναι αναγκαία η χορήγηση ειδικής άδειας από την επιθεώρηση εργασίας, η οποία περιέχει:

- το ονοματεπώνυμο του ανηλίκου
- την ηλικία του
- το είδος της εργασίας, στην οποία πρόκειται να απασχοληθεί
- το ημερήσιο πρόγραμμα

Το χρονικό διάστημα της απασχόλησης αυτής δεν μπορεί να υπερβαίνει τους 3 μήνες κάθε έτος και μπορεί να παραδοθεί μόνο για εξαιρετικούς λόγους. Η αίτηση αυτή πρέπει να συνοδεύεται:

- με έκκληση του τεχνικού ασφαλείας ή του γιατρού εργασίας σχετικά με τα μέτρα για την προστασία της υγείας και ασφάλειας
- από τη συναίνεση του προσώπου που έχει την επιμέλειά του
- από ιατρική πιστοποίηση ότι δεν υπάρχει κίνδυνος για τη σωματική ή ψυχική υγεία από την απασχόληση στη συγκεκριμένη δραστηριότητα

Βλέπουμε επομένως, ότι απασχολείται να μην ακόμη και το παιδί, αλλά με πολύ αυστηρούς όρους για πολιτιστικές δραστηριότητες και μόνο.

Ανεξάρτητα από τα παραπάνω, για αυτούς που επιτρέπεται κανονικά να απασχοληθούν (πάνω από 15 ετών – έφηβοι), τα χρονικά όρια δεν είναι τα ίδια και προσδιορίζονται ανάλογα με την ηλικία τους και τις ανάγκες τις σχολικές φοίτησης.

Λαμβάνονται υπόψιν επομένως:

- η ηλικία του εφήβου
- οι ανάγκες της σχολικής φοίτησης

Καταρχήν, η απασχόλησή τους δεν μπορεί να υπερβαίνει ποτέ τις 8 ώρες την ημέρα και τις 40 την εβδομάδα. Άρα λοιπόν, **υπερωρίες και υπερεργασία αποκλείονται**.

Περαιτέρω, οι ανήλικοι αυτοί – οι έφηβοι που φοιτούν σε γυμνάσια, λύκεια κάθε τύπου ή τεχνικές σχολές δεν επιτρέπεται να απασχολούνται περισσότερες από 6 ώρες την ημέρα και 30 την εβδομάδα. Άρα λοιπόν, αυτοί οπωσδήποτε πρέπει να απασχολούνται λιγότερο γιατί έχουν και εκπαιδευτικές υποχρεώσεις. Θεωρητικά, βεβαίως και μπορούν να απασχολούνται ταυτόχρονα π.χ. παιδιά που πηγαίνουν σε νυχτερινό σχολείο > μπορούν να απασχοληθούν αλλά δεν πρέπει να φτάσουμε στο 8ωρο. Και επίσης, η εργασία τους πρέπει να αρχίζει 2 ώρες μετά τη λήξη των μαθημάτων ή λήγει τουλάχιστον 2 ώρες πριν την έναρξή τους. ⇔ Το παιδί πρέπει να έχει τουλάχιστον 2 ώρες για να πάει από το σχολείο στην εργασία ή αντιστρόφως, για να πάει από την εργασία στο σχολείο.

Σε περίπτωση απασχολήσεως σε περισσότερους εργοδότες η κατ'ιδίαν χρόνοι αθροίζονται. Τέλος, απαγορεύεται η υπερωριακή απασχόληση όλων των κατηγοριών ανηλίκων και ειδικά χρονικά όρια τίθενται για τα παιδιά που απασχολούνται σε πολιτιστικές δραστηριότητες. Σε κάθε περίπτωση **απαγορεύεται η νυχτερινή εργασία των ανηλίκων** -> δεν μπορούν δηλ. τα παιδιά να εργάζονται νύχτα. Νύχτα = από τις 10 το βράδυ έως τις 6 το πρωί.

Επίσης, προβλέπεται ελάχιστη περίοδος ανάπαυσης = 24ωρών / 2 ημερών, εκ των οποίων η μία να είναι Κυριακή. Έτσι λοιπόν, τα χρονικά όρια εδώ όπως βλέπουμε είναι πολύ πιο συγκεκριμένα.

Πέρα απ'αυτό, ο νομοθέτης λαμβάνει πρόνοια για παραπέρα προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων. => Ευάλωτη φύση των ανηλίκων, η οποία επιβάλλει συγκεκριμένες υποχρεώσεις σχετικά με την προστασία της υγείας και της ασφάλειάς τους. Έτσι λοιπόν, **ο εργοδότης υποχρεούται να αναλαμβάνει όλα τα αναγκαία μέτρα, ώστε να εξασφαλίζεται η ασφάλεια και η υγεία των εργαζομένων ως προς όλες τις πτυχές της εργασίας** – λαμβάνοντας υπόψιν τους ειδικούς κινδύνους και τις απαγορευμένες εργασίες.

Η πρόληψη της πρόκλησης βλάβης στους ανηλίκους επιβάλλει να υπάρχει μια γραπτή εκτίμηση των κινδύνων (υπάρχει γενικά στην επιχείρηση), αλλά εδώ, η εκτίμηση των κινδύνων πρέπει να αναφέρεται ειδικά στους ανηλίκους. Παρέμβαση 2 θεσμικών οργάνων -> γιατρός εργασίας και τεχνικός ασφαλείας, οι οποίοι εν προκειμένω πρέπει να επιληφθούν ποιες εργασίες είναι επικίνδυνες, τι ακριβώς πρέπει να γίνει προκειμένου να αποφευχθούν κάποιες βλάβες στην υγεία των εργαζομένων. ⇔ Επομένως: έχουμε ειδική προστασία για τα ανήλικα πρόσωπα.

Όροι εργασίας ανηλίκων: δεν πρέπει να είναι κατώτεροι από εκείνους που προβλέπονται για τους άλλους εργαζομένους. Δηλ. **η αμοιβή των ανηλίκων υπολογίζεται με βάση το κατώτερο ημερομίσθιο ανειδίκευτου εργάτη σε αναλογία με τις ώρες απασχόλησης**. Άρα, δεν υπάρχει συγκεκριμένος μισθός ενός πιτσιρικά.

Ο κατώτερος μισθός που είναι σήμερα 650ευρώ ισχύει και για τους ανηλίκους. Παλιότερα προβλεπόταν και κατώτατος μισθός για τους νέους εργαζόμενους, για τους εργαζόμενους κάτω των 25. [Και για τις γυναίκες παλιότερα προβλέπονταν διαφορετικές αμοιβές στις συμβάσεις εργασίας.]

Βέβαια, μπορεί να προβλεφθεί και ευνοϊκότερος μισθός για τον ανήλικο, σε σύγκριση με τον μισθό του ανειδίκευτου εργάτη στην επιχείρηση.

Ερώτηση από συμφοιτητή: Κατώτατη εργασία τον χρόνο για τα παιδιά = 3 μήνες (η εργασία τους δεν μπορεί να υπερβαίνει το χρονικό αυτό όριο). Κάποιο παιδί που είναι ηθοποιός και έχει 6μηνη σεζόν, δεν μπορεί να δουλέψει πάνω από 3 μήνες; Όχι, δεν μπορεί, εκτός κι αν συντρέχουν ειδικές παραστάσεις και ληφθεί ειδική άδεια (εξαίρεση). Είναι εύλογο: ας μικρύνει η παράσταση, να πάρουν οι υπεύθυνοι κι ένα άλλο παιδί (δεν χάθηκε ο κόσμος). Αλλαγή προγράμματος. Κρίσιμη δεν είναι η θεατρική παράσταση, αλλά η υγεία του παιδιού, η προστασία της υγείας του. Αν το παιδί είναι 13-14 ετών ευκολότερα μπορεί να πάρει την ειδική άδεια, αλλά θα ληφθούν υπόψιν και άλλα πράγματα: π.χ. τις σχολικές του υποχρεώσεις (μείζον). Δεν μπορούμε με απόλυτη ευκολία να πούμε τι συμφέρει γενικά την κοινωνία ή την παράσταση... Τι συμφέρει το παιδί; (αποτελεί το κρίσιμο στην παράμετρο αυτή)

Η **ετήσια άδεια αναψυχής των ανηλίκων** χορηγείται σε συνεχείς μέρες κατά την περίοδο των θερινών διακοπών, ενώ όπως θα δούμε αργότερα οι άδειες μπορεί να δίνονται και στη διάρκεια της χρονιάς (βέβαια ½ το καλοκαίρι). Εδώ προβλέπεται ότι η άδεια πρέπει να δοθεί οπωσδήποτε στις θερινές σχολινές διακοπές. Άρα λοιπόν, για να ξεκουραστεί και ο εργαζόμενος ανήλικος πρέπει να συμπίπτει η άδειά του με τις θερινές σχολινές διακοπές, εκτός αν ο ανήλικος ζητήσει να του χορηγηθεί το μισό της άδειας τμηματικά σε άλλες χρονικές περιόδους. Μπορεί να του χορηγηθεί και πρόσθετη άδεια αναψυχής.

Χορηγείται επίσης και **πρόσθετη άδεια συμμετοχής σε εξετάσεις του ανήλικου**, δηλ. οι ανήλικοι εργαζόμενοι οι οποίοι φοιτούν σε σχολές δικαιούνται και 14 μέρες επιπλέον άδεια +τις αποδοχές αυτές τις καταβάλλει όχι ο εργοδότης, αλλά ο ΑΕΔ. Παρεμβαίνει εδώ η πολιτεία προκειμένου να διευκολύνει τα άτομα αυτά να συμμετάσχουν στις εξετάσεις τους.

Όμως, προκειμένου να πιστοποιηθεί το κατά πόσο κρίσιμη είναι η εργασία για τους ανηλίκους και πόσο ευάλωτη είναι η υγεία τους προβλέπονται προληπτικά μέτρα. Κύριο προληπτικό μέτρο = οι ανήλικοι εργαζόμενοι πρέπει να εφοδιάζονται με βιβλιάριο εργασίας.

Άρα λοιπόν, για να απασχοληθεί ένας ανήλικος πρέπει να είναι εφοδιασμένος με ένα ειδικό έντυπο που λέγεται **βιβλιάριο εργασίας** + ταυτόχρονα ο εργοδότης να τηρεί μητρώο ανηλίκων (να ξέρουμε πόσοι ανήλικοι εργάζονται στην επιχείρηση του). Υποχρεούται και η επιθεώρηση εργασίας γενικά να τηρεί μητρώο ανηλίκων, που έχουν εφοδιαστεί με βιβλιάριο εργασίας.

Προκειμένου να χορηγηθεί το βιβλιάριο εργασίας προβλέπεται η διενέργεια σειράς ιατρικών εξετάσεων, ώστε να διαπιστωθεί ότι δεν υπάρχουν κίνδυνοι για την υγεία του κάθε ανηλίκου. Το βιβλιάριο χορηγείται ώστε να έχουμε προηγουμένως ελέγξει αν ο συγκεκριμένος εργαζόμενος στην συγκεκριμένη εργασία μπορεί να απασχοληθεί.

Επίσης, πρέπει να σημειώσουμε ότι η παραβίαση των διατάξεων για την προστασία των ανηλίκων συνεπάγεται ποινικές + διοικητικές κυρώσεις σε βάρος του εργοδότη. Παρεμβαίνει λοιπόν η πολιτεία προκειμένου να ελέγξει αν τηρούνται οι προδιαγραφές για την απασχόληση ανηλίκων. Αν απασχολείται παιδί χωρίς βιβλιάριο εργασίας υπάρχει ποινική κύρωση και μάλιστα αυτή δεν αφορά μόνο τον εργοδότη, αλλά και τα άτομα που έχουν την επιμέλεια του ανηλίκου (παραμέληση εποπτείας). Αν πρόκειται να απασχοληθεί ένα παιδί πρέπει προηγουμένως, τα άτομα που έχουν την επιμέλειά του, να φροντίσουν την διενέργεια ιατρικών εξετάσεων και την χορήγηση του βιβλιαρίου.

Είναι άκυρη η σύμβαση εργασίας αν παραβιαστούν οι διατάξεις που αφορούν την εργασία των ανηλίκων. ⇔ Σε περίπτωση άκυρης εργασίας ο εργαζόμενος δικαιούται τις αποδοχές με βάση τις διατάξεις περί αδικαιολόγητου πλουτισμού και μάλιστα προβλέπεται ρητά ότι: οι ανήλικοι που απασχολούνται σε οποιοδήποτε εργοδότη έχουν όλες τις αξιώσεις που απορρέουν από έγκυρη σύμβαση εργασίας, ανεξάρτητα αν τηρήθηκαν οι διατάξεις για την πρόσληψή τους.

Προστασία των ανηλίκων < μία από τις πλέον ευάλωτες κατηγορίες του πληθυσμού. Ανεξάρτητα από αυτό, μια δεύτερη κατηγορία που επίσης είναι άξια ειδικής προστασίας και πρέπει ο νομοθέτης να την λαμβάνει ειδικά υπόψιν (έννομη προστασία) = περίπτωση μητρότητας.

Η **έννομη προστασία της μητρότητας** αποβλέπει στο να εξασφαλιστεί:

- η θέση εργασίας (πρώτα απ'όλα) της μέλλουσας εργαζόμενης μητέρας
- η διασφάλιση της υγείας της μητέρας και του εμβρύου

Άρα λοιπόν, πρέπει οπωσδήποτε σε αρχικό στάδιο να εξασφαλιστεί υπόψιν η εργασία της μητέρας, λαμβάνοντας υπόψιν - ταυτόχρονα - ότι δεν πρόκειται για θέμα που απασχολεί μόνο τη μητέρα, αλλά και το έμβρυο. Ισχύει σε περιπτώσεις εργασιών που μπορούν να μην βλάπτουν την μητέρα τόσο πολύ, αλλά μπορούν να παραβλάπτουν το έμβρυο < πρέπει να ληφθεί υπόψιν.

Η στάση αυτή εκτείνεται εξίσου:

- στο διάστημα της εγκυμοσύνης
- στο διάστημα μετά τον τοκετό (περίοδος γαλουχίας)
[Η προστασία της μητρότητας επεκτείνεται τόσο στο διάστημα μέχρι τον τοκετό, όσο και στην περίοδο της γαλουχίας. Στην περίοδο της γαλουχίας πρέπει να προστατέψουμε την υγεία της μητέρας, αλλά και γενικότερα τη θέση εργασίας.]

Η προστασία της εγκύου αφορά:

- στην πρόσληψη
- στις συνθήκες εκτέλεσης της εργασίας
- στην καταγγελία της σύμβασης εργασίας
- στην παροχή ορισμένων αδειών
- στην παροχή διευκολύνσεων για την εκπλήρωση οικογενειακών υποχρεώσεων.

Και μάλιστα μπορούμε να πούμε ότι η προστασία της εγκύου έχει όχι μόνο για την υγεία σημασία, αλλά έχει και μια ιδιάζουσα κοινωνική σημασία αφού αναμφίβολα συμβάλλει στην άμβλυνση του δημοκρατικού ζητήματος.

[[Δημοκρατικό ζήτημα στην Ελλάδα = εξαιρετικά σημαντικό. Ισορροπία στην κοινωνία < π.χ. να μην είναι όλοι ηλικιωμένοι, να υπάρχει ανανέωση πληθυσμού. Το ασφαλιστικό σήμερα στην Ελλάδα είναι ένας δυναμίτης και το ζήτημα αυτό πρέπει να το αντιμετωπίσουμε μαζί, γιατί το προσδόκιμο ζωής έχει ανέβει, αλλά από την άλλη οι γυναίκες γεννούν λιγότερα παιδιά. Πρέπει να υπάρχει εναλλαγή νέων εργαζομένων, τα παιδιά – θα γίνουν έφηβοι – θα γίνουν εργαζόμενοι – θα εισφέρουν στην κοινωνική ασφάλιση και στη συνέχεια με τις δικές τους εισφορές θα χρηματοδοτηθούν οι συντάξεις. Έτσι δημιουργείται μια ισορροπία. Ο δημοκρατισμός είναι και οικονομικό και κοινωνικό και ασφαλιστικό πρόβλημα. Πρόβλημα = τεράστιο, αλλά δυστυχώς στην Ελλάδα δεν του έχουμε δώσει την απαραίτητη σημασία. Όταν συζητάμε επομένως για την προστασία της μητρότητας το κάνουμε λαμβάνοντας υπόψη τις ιδιαίτερες οικονομικές και κοινωνικές προεκτάσεις. Αυτή τη στιγμή το εξής αφορά όλες τις πολιτισμένες χώρες (τις πιο προηγμένες, αφού το θέμα είναι σε αυτές). Ο πληθυσμός γηράσκει και πρέπει να υπάρχουν άλλοι από πίσω ώστε να σπρώξουν τις νέες γενιές και να αντιμετωπίσουν το πρόβλημα. Οι άνθρωποι θέλουν να επωφελούνται από τις καταστάσεις, αλλά εν πάση περιπτώσει το θέμα πρέπει να το δούμε σφαιρικά. ⇔ Οι νέοι εργαζόμενοι αυτή τη στιγμή φτάνουν σε ένα σημείο που να μην επιθυμούν τον τοκετό < είναι και κοινωνικό το πρόβλημα, αφού οι νέοι παντρεύονται λιγότερο ή και αργότερα.]]

Απαιτείται η πρόβλεψη κάποιων διευκολύνσεων για τις γυναίκες που επιθυμούν να κάνουν παιδιά > ώστε να μην έχουν δίλημμα εργασίας ή μητρότητας. Πολλές φορές νέες κοπέλες επιθυμούν παιδιά αλλά ανησυχούν για το μετά, πού θα αφήνουν τα παιδιά τους, εάν υπάρχουν παιδικοί σταθμοί, ή χρήματα για νταντά κτλ. Τα πράγματα δεν είναι πάντα εύκολα. Πρέπει θεσμικά να υπάρχουν διευκολύνσεις για τα άτομα που κάνουν την επιλογή αυτή.]]

Η εργασία δεν πρέπει να είναι αντικίνητρο για την μητρότητα. [δημοκρατικοί / κοινωνικοί / οικονομικοί λόγοι] → Άρα λοιπόν, οφείλει η πολιτεία να παρέμβει, να προφυλάξει και να ενισχύσει τη μέλλουσα μητέρα, ούτως ώστε να εκπληρώσει την επιθυμία της αυτή.

Η προστασία της μητέρας προβλέπεται από:

- διατάξεις του εθνικού δικαίου
- διατάξεις του διεθνούς δικαίου
- διατάξεις του ευρωπαϊκού δικαίου

Σ21 -> Ορίζεται ότι η οικογένεια ως θεμέλιο της συντήρησης και προαγωγής του έθνους, καθώς και ο γάμος / η μητρότητα, τελούν υπό την προστασία του κράτους. -> Υπάρχει συνταγματική υποχρέωση της πολιτείας να φροντίζει την μητρότητα. Τα μέτρα που έχουμε σήμερα δεν μπορούν να καταργηθούν, διότι αποτελούν εκπλήρωση μιας συνταγματικής υποχρέωσης της πολιτείας.

Μέτρα που προβλέπονται για την προστασία της μητρότητας:

- Πρόσληψη → Απαγόρευση διακρίσεων κατά την πρόσληψη. Ο νόμος αναφέρει ρητά ότι ο εργοδότης δεν μπορεί να αρνηθεί την πρόσληψη γυναίκας λόγω εγκυμοσύνης. (άρθρο 20 παρ 2 του Ν.3896/2010) Κατά συνέπεια, η γυναίκα κατά την πρόσληψή της δεν είναι υποχρεωμένη να αποκαλύψει την κατάσταση εγκυμοσύνης, ενώ ο εργοδότης δεν είναι δυνατόν να υποβάλει τις υποψήφιες για πρόσληψιν σε σχετικό τεστ (εγκυμοσύνης). Δεν μπορεί ο εργοδότης να ζητήσει βεβαίωση από γιατρό ότι η υποψήφια γυναίκα προς πρόσληψιν δεν είναι εγκυμονούσα > απαγορεύεται. Απαγορεύεται γενικά ο εργοδότης:
 - να μην προσλάβει μια γυναίκα λόγω της εγκυμοσύνης της
 - να προβεί σε προληπτικές ενέργειες προς τούτο

Σε κάθε περίπτωση, εκεί όπου προβλέπονται οι ιατρικές εξετάσεις για την γυναίκα, απαγορεύεται ο γιατρός να ανακοινώσει κάποιο αποτέλεσμα των σχετικών εξετάσεων (παραβίαση ιατρικού απορρήτου). Αν λοιπόν, πρέπει να γίνουν κάποιες εξετάσεις γενικά για την υγεία της γυναίκας π.χ. δουλειά σε νοσοκομείο, εστιατόριο, ξενοδοχείο όπου προβλέπεται το πιστοποιητικό υγείας -> εκεί αν τυχόν γίνει (που δεν πρέπει) εξέταση για την εγκυμοσύνη, αυτή απαγορεύεται να εμφανιστεί στον εργοδότη – ο οποίος απαγορεύεται, ακόμη κι αν το μάθει να λάβει υπόψιν την εγκυμοσύνη.

Η προστασία αυτή ισχύει:

- επί συμβάσεων εργασίας αορίστου χρόνου
- επί συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου

Η προστασία δηλ. ισχύει ακόμη κι αν η γυναίκα κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της δεν είναι σε θέση να εργαστεί για κάποιο διάστημα για την προβλεπόμενη διάρκεια της εργασίας της. Εδώ ο νομοθέτης, ακόμη και στην περίπτωση ΣΟΧ δεν επιθυμεί να αποθαρρύνεται η γυναίκα να εργαστεί, θέλει να μην λαμβάνεται υπόψιν από τους εργοδότες τυχόν εγκυμοσύνη.

Δεν πρέπει μια γυναίκα επειδή είναι έγκυος να έχει την πικρία ότι έχασε μια θέση εργασίας, έστω και ορισμένου χρόνου, γιατί η φύση της χάρισε τη δυνατότητα αυτή, να αποκτήσει ένα παιδί.

Ζήτημα τίθεται επίσης σε κάποιες εξαιρετικές περιπτώσεις στις οποίες η υποψήφια εγκυμονούσα είναι αντικειμενικά ακατάλληλη για τη θέση εργασίας που πρόκειται να καταλάβει. Δηλ. αν η γυναίκα είναι μανεκέν ή χορεύτρια είναι προφανές ότι δεν μπορεί να κάνει τη δουλειά αυτή ενόσω είναι έγκυος. Η απαγόρευση είναι γενική και χωρίς εξαιρέσεις > σε τέτοιες περιπτώσεις θα πρέπει να δούμε αν μπορεί για το υπόλοιπο διάστημα να συνεχιστεί η απασχόληση > η εγκυμονούσα δεν πρέπει να στερείται μια θέση απασχόλησης που είναι ενδεχομένως αορίστου χρόνου και να υποστεί το κόστος της εγκυμοσύνης. Λαμβάνουμε υπόψιν ότι η εγκυμοσύνη διαρκεί για ορισμένο χρονικό διάστημα και άρα, για τον λόγο αυτό δεν μπορεί να στερηθεί τη θέση εργασίας μία γυναίκα επειδή είναι έγκυος.

Επίσης, προβλέπεται ότι όπου για την πρόληψη είναι αναγκαία η προσκόμιση ιατρικής βεβαίωσης > η έγκυος προσλαμβάνεται χωρίς την ιατρική βεβαίωση, εφόσον οι ιατρικές εξετάσεις που απαιτούνται είναι επικίνδυνες για την υγεία της ίδιας ή του εμβρύου. Αν π.χ. πρέπει η έγκυος να απασχοληθεί σε ένα ορυχείο όπου προβλέπεται ότι λόγω των εργασιών που υπάρχουν εκεί πρέπει να υπάρχει κάποια ακτινογραφία στους εργαζομένους, για την έγκυο δεν θα γίνει ενώ εγκυμονεί αλλά μετά. Δεν μπορεί να υπάρξει κανένα επιχείρημα τύπου 'αφού δεν έκανε την ακτινογραφία η έγκυος δεν μπορεί να εργασθεί νομίμως'. Η έγκυος θα κληθεί εν προκειμένω να κάνει την ακτινογραφία μετά, σαν εξαίρεση.

Γενική αρχή → Απαγορεύεται να μην προσληφθεί μια γυναίκα λόγω της εγκυμοσύνης της.

Ερώτηση από συμφοιτητή: Έχει ο εργοδότης το δικαίωμα να ρωτήσει τη γυναίκα αν είναι έγκυος; Όχι! Από τη στιγμή που δεν πρέπει να λάβει υπόψιν του την εγκυμοσύνη της υποψήφιας εργαζομένης, αντιστοίχως δεν μπορεί ούτε να την ρωτήσει. Και μάλιστα, η γυναίκα σε περίπτωση που ερωτηθεί εάν είναι έγκυος μπορεί να απαντήσει ψευδώς. Εάν ο εργοδότης διαπιστώσει μετέπειτα, αφού την προσλάβει, ότι ψευδώς απάντησε ότι δεν είναι έγκυος δεν είναι άκυρη η σύμβαση λόγω εξαπάτησης. Εν προκειμένω, υπάρχει το δικαίωμα της γυναίκας στο ψεύδος, με την έννοια ότι εάν απαγορεύει η νομοθεσία της Ελλάδας στον εργοδότη το δικαίωμα να υποβάλει ορισμένες ερωτήσεις π.χ. για πολιτικές πεποιθήσεις, θρήσκευμα, σεξουαλικό προσανατολισμό [ζητήματα, τα οποία δεν μπορεί να τα λαμβάνει υπόψιν ο εργοδότης για να καθορίζει τις αποφάσεις του και ειδικά για την πρόσληψη] από τη στιγμή επομένως που δεν μπορεί να λάβει αυτά υπόψιν του για την λήψη κάποιας απόφασης, δεν μπορεί ούτε να ρωτήσει > και εάν τυχόν ρωτήσει, για να προστατευθεί ο εργαζόμενος, στη συνέχεια δεν μπορεί να επικαλεστεί ο εργοδότης την ψευδή απάντηση, διότι κακώς ρώτησε. (Στην κακή ερώτηση μπορεί να υπάρχει και κακή απάντηση.)

Απαγορεύεται ρητά από το νόμο στον εργοδότη να λαμβάνει μια εγκυμοσύνη υπόψιν του, προς καθορισμό των αποφάσεων του (ειδικότερα στην πρόσληψη).

Επίσης, το ζήτημα της απαγόρευσης να λαμβάνεται υπόψιν η εγκυμοσύνη είναι και ζήτημα μιας άλλης διακρίσεως, της διακρίσεως λόγω φύλου. Δηλ. όταν ο εργοδότης δεν προσλαμβάνει μια γυναίκα επειδή είναι έγκυος: ταυτόχρονα επιχειρεί και μια διάκριση λόγω φύλου. Άλλη απαγορευόμενη διάκριση από το νόμο και τις ευρωπαϊκές συμβάσεις = **διάκριση λόγω φύλου**.

Η ευάλωτη προστασία της υγείας της γυναίκας μας επιβάλλει να προστατέψουμε την ασφάλειά της και την υγεία της κατά τη διάρκεια της εκτέλεσης της εργασίας. Προβλέπεται λοιπόν, μια αυξημένη υποχρέωση προνοίας του εργοδότη. ΑΚ662: ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να λαμβάνει όλα τα μέτρα, με τα οποία θα προστατεύεται η υγεία του/της εργαζομένου/ης. ⇔ Γενική υποχρέωση ανάλογα με τις συνθήκες και τον εργαζόμενο να λαμβάνονται και τα αντίστοιχα μέτρα.

Η γενική υποχρέωση εν προκειμένω εξειδικεύεται και μπορούμε να πούμε ότι με βάση αυτήν την γενική υποχρέωση ο εργοδότης πρέπει να λαμβάνει όλα τα αναγκαία μέτρα για την προστασία της εγκύου. Όμως, πέρα από αυτή τη γενική υποχρέωση πρόνοιας που αφορά και την έγκυο στη συνέχεια υπάρχουν και συγκεκριμένες διατάξεις (π.δ.176/97), το οποίο προβλέπει ιδιαίτερα μέτρα για τη βελτίωση, της ασφάλειας, της υγείας των εγκύων.

Πρέπει πρώτα απ'όλα να υπάρχει μια **γραφτή εκτίμηση των κινδύνων** που υφίστανται κατά την εργασία για κάθε δραστηριότητα που ενδέχεται να εμπεριέχει κίνδυνο για τις έγκυες και τις λεχώνες. Σε κάθε επιχείρηση πρέπει να υπάρχει μια γραπτή εκτίμηση των κινδύνων. Αυτή λοιπόν η γραπτή – γενική εκτίμηση των κινδύνων πρέπει να εξειδικεύει και τους ενδεχόμενους κινδύνους, οι οποίοι εγκυμονούνται για την περίπτωση των εγκύων, των λεχώνων και των γαλουχουσών εργαζομένων γυναικών. Άρα λοιπόν, σκοπός είναι να αξιολογηθούν όλοι οι κίνδυνοι και οι επιπτώσεις για την ασφάλεια και την υγεία τους και να ληφθούν τα κατάλληλα μέτρα. + Ενημέρωση εκ μέρους του εργοδότη για τους κινδύνους στην έγκυο π.χ. σε κάποιο σημείο ακτινοβολίες που είναι επικίνδυνες για το έμβρυο και την γυναίκα – ενημέρωση σε ποια σημεία υπάρχουν αυτές, όπου δεν θα πρέπει να μπει η γυναίκα ή αν υπάρχουν άλλου είδους ακτινοβολίες, οι οποίες ξέρουμε ή οφείλει να ξέρει ο εργοδότης ότι είναι επικίνδυνες – ενημέρωση να μην πλησιάζει η γυναίκα εκεί ή λήψη κατάλληλων μέτρων.

Εάν τα μέτρα είναι τεχνικά ή αντικειμενικά αδύνατο να πραγματοποιηθούν, τότε ο εργοδότης πρέπει να εξασφαλίσει αλλαγή θέσης για την εργαζομένη. Άρα λοιπόν, αν τα μέτρα αυτά δεν είναι επαρκή τότε θα πρέπει να μεταφερθεί σε άλλη θέση η γυναίκα προκειμένου να μην υπάρξουν αρνητικές συνέπειες και να προστατευθεί αυτή και το έμβρυο. Αν δεν υπάρχει άλλη διαθέσιμη θέση, η γυναίκα απαλλάσσεται από την εργασία της.

- Λήψη κατάλληλων μέτρων
- Αν τα μέτρα δεν είναι πρόσφορα: η γυναίκα μετατίθεται σε άλλη θέση
- Αν δεν υπάρχει άλλη θέση: η γυναίκα απαλλάσσεται από την εργασία

Απαγορεύεται -> οι έγκυοι + οι γαλουχούσες εργαζόμενες να υποχρεωθούν να εκτελούν εργασίες ή να παραμένουν σε ένα χώρο που παραβιάζει την υγεία τους.

[Κρίσιμο = γυναίκα + παιδί ⇔ Θα πρέπει να ληφθούν τα απαραίτητα μέτρα για την προστασία τους.]

Προβλέπεται ακόμη ότι θα πρέπει αν υπάρχει και ένας χώρος για να κατακλίνονται.
-> Οι γυναίκες κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης έχουν μια κόπωση, επομένως πρέπει να υπάρχει ένας χώρος στον οποίο να μπορούν να κατακλίνονται ώστε να μην έχουν περισσότερες δυσμενείς συνθήκες εργασίας.

Άλλο κρίσιμο ζήτημα → νυχτερινή εργασία

Ξέρουμε ότι η νυχτερινή εργασία είναι επίπονη για τους εργαζομένους -> στην περίπτωση αυτή θα πρέπει η γυναίκα να μετακινείται σε ημερήσια εργασία. Προαπαιτείται (προηγουμένως) η γυναίκα να υποβάλει **ιατρικό πιστοποιητικό**. Εάν κριθεί ενόψει της ειδικής κατάστασης της υγείας της γυναίκας από γιατρό ότι πρέπει να μετακινηθεί σε ημερήσια θέση εργασίας ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να την μετακινήσει σε μία τέτοια θέση. Η μετακίνηση γίνεται χωρίς απώλεια αποδοχών. Αν μάλιστα η μετακίνηση είναι αδύνατη, η γυναίκα απαλλάσσεται από την εργασία.

- Εφόσον είναι απαραίτητο: η γυναίκα μετακινείται σε ημερήσια εργασία
- Αν λόγω των ιδιοτεροτήτων είναι αδύνατη η μετακίνηση της γυναίκας σε ημερήσια θέση εργασίας: απαλλάσσεται

Οι μετακινήσεις ή αλλαγές (π.χ. απαλλαγή) δεν πρέπει να συνεπάγονται απώλεια αποδοχών ή δικαιωμάτων της γυναίκας. Αν η γυναίκα απαλλάσσεται: ο φορέας ασθένειας (ΕΟΔΥ) οφείλει να καταβάλει στην εργαζόμενη ειδικό επίδομα εποχής (μητρότητας) για το διάστημα της απουσίας.

Γιατί γίνεται αυτό; Γιατί προφανώς, αν ήξερε μια γυναίκα ότι η άσκηση ενός τέτοιου δικαιώματος (που γίνεται για την προστασία της υγείας της εγκύου και του εμβρύου) θα έχει δυσμενείς συνέπειες δεν θα έλεγε τίποτα, ώστε να μην χάσει λεφτά. Γι'αυτό προβλέπεται (λύση), εάν πραγματικά επιβάλλεται σε κάποια περίπτωση απαλλαγή, να υπάρξουν αποδοχές για το διάστημα της αποχής.

Πρόβλεψη ειδικού επιδόματος -> αφορά αποδοχές ίσες κατά τον πρώτο μήνα απαλλαγής ο εργοδότης καταβάλλει το ήμισυ. Αν η απαλλαγή είναι για 4-5 μήνες τον πρώτο μήνα ο εργοδότης θα καταβάλει τον μισό μισθό, οι υπόλοιποι μήνες καταβάλλονται ολόκληροι από τον ασφαλιστικό οργανισμό (μικρό βάρος στον εργοδότη, όπως και στην περίπτωση της ασθένειας).

Όπως θα δούμε αργότερα -> όταν ασθενήσει ο εργαζόμενος: για διάστημα μέχρι ενός μήνα ή μέχρι 15 μέρες αναλόγως με την προϋπηρεσία του μισθωτού -> ο εργοδότης καταβάλλει τον μισθό παρά το γεγονός ότι ο εργαζόμενος δεν παρέχει την εργασία του. ⇔ Κάτι αντίστοιχο έχουμε κι εδώ. Ο εργοδότης επιβαρύνεται με τον μισό μισθό τον πρώτο μόνο μήνα.

Άλλες ρυθμίσεις για τις γυναίκες που δουλεύουν σε ηλεκτρονικό υπολογιστή
-> ειδικά ζητήματα.

Τέλος, οι έγκυες εργαζόμενοι απαλλάσσονται από την εργασία χωρίς περικοπή αποδοχών όταν πρόκειται να υποβληθούν σε εξετάσεις προγεννητικού ελέγχου εφόσον αυτές πρέπει να γίνουν κατά τη διάρκεια του χρόνου εργασίας.

Χωρίς απώλεια αποδοχών -> αν είναι τακτικές οι αποδοχές θα καταβάλλεται και η προσαύξηση της ημερήσιας εργασίας για το διάστημα εκείνο, με την έννοια ότι δεν πρέπει να υπάρξει απώλεια αποδοχών (+προσαύξηση νυχτερινής εργασίας, κατά την άποψη του κύριου Παπαδημητρίου). Δεν θα πρέπει η γυναίκα να χάσει χρήματα, να έχει στο οικονομικό πεδίο κάποια δυσμενής συνέπεια στην περίπτωση της μετακίνησής της.

Κρίσιμο επίσης μέγεθος = **άδεια μητρότητας**. Κάθε εργαζόμενη γυναίκα δικαιούνται να λάβει άδεια μητρότητας, η οποία μετά από διάφορες αυξήσεις, σήμερα έχει διάρκεια 17 εβδομάδες. 8 εβδομάδες χορηγούνται υποχρεωτικά πριν από την πιθανή ημερομηνία του τοκετού και οι υπόλοιπες 9 μετά.

Στην περίπτωση που ο τοκετός πραγματοποιηθεί σε χρόνο προγενέστερο από αυτόν που αρχικά έχει πιθανολογηθεί και τότε δηλ. δεν έχει πάρει η γυναίκα τις 8 εβδομάδες άδεια που δικαιούται πριν τον τοκετό τότε: το υπόλοιπο της άδειας θα χορηγηθεί υποχρεωτικά μετά τον τοκετό, ώστε συνολικά να εξασφαλίζεται χρόνος άδειας 17 εβδομάδων. Οι 17 εβδομάδες θα πρέπει να δοθούν οπωσδήποτε.

π.χ. Υπολογισμός τοκετού μιας γυναίκας να συμβεί τέλη Ιουνίου, άρα οι 8 εβδομάδες αρχινούν από αρχές Μαΐου - τέλη Απριλίου για να υπάρχουν 8 εβδομάδες μέχρι το τέλος Ιουνίου. Αν λοιπόν ο τοκετός δε γίνει όπως προγραμματιζότανε στην περίπτωση αυτή και ο τοκετός γίνει αρχές Ιουνίου η γυναίκα θα έχει πάρει μόνο 4 εβδομάδες άδεια, άρα τις υπόλοιπες 4 θα τις χάσει. 4 εβδομάδες που "έχασε" + 9 εβδομάδες = 13 εβδομάδες άδεια μετά τον τοκετό.

Όταν ο τοκετός πραγματοποιηθεί σε χρόνο μεταγενέστερο από αυτόν που αρχικά είναι προϋπολογισθεί (καθυστέρηση π.χ. μια εβδομάδα), τότε η άδεια παρατείνεται μέχρι την ημέρα του τοκετού, χωρίς αυτή να συνεπάγεται τη μείωση του χρόνου αδειάς των 9 εβδομάδων (παραπάνω άδεια).

Επειδή η μητέρα θα πάρει οπωσδήποτε την άδεια -> συχνά γίνονται κουτσουλιές με τον γιατρό, ώστε να πάρει περισσότερη άδεια μετά τον τοκετό. Πιθανολόγηση τοκετού σε μία άλλη περίοδο, σε μια μεταγενέστερη περίοδο, ώστε θεωρητικά η γυναίκα να παίρνει την άδεια καθυστερημένα. Όχι νόμιμο, αλλά στην πράξη συμβαίνει. Προϋποθέτει ότι το πιστοποιητικό του γιατρού θα γράφει άλλη ημερομηνία από αυτήν που πιθανολογείται ("η γυναίκα γέννησε νωρίτερα").

Άδεια πατρότητας -> ευρωπαϊκή νομοθεσία > άδεια για την γέννηση του παιδιού (1 εβδομάδα), αλλά την περίοδο αυτή να είναι κοντά / άδεια γονικής ανατροφής (μικρή άδεια) ⇔ Αλλά η μητρότητα είναι μητρότητα = βιολογική κατάσταση -> άδεια 17 εβδομάδες λόγω εγκυμοσύνης (μητέρα και γονιός - γονική άδεια ανατροφής, την οποία δικαιούται και ο πατέρας).

Η άδεια είναι αμειβόμενη. Η γυναίκα δεν χάνει τις αποδοχές της. Βέβαια, ο εργοδότης δεν τις καταβάλλει και όλες – ασφαλιστικός οργανισμός.

Αν το παιδί δεν γεννηθεί ζωντανό ο τοκετός έχει γίνει, άρα η άδεια δίδεται κανονικά. Η άδεια των 9 βδομάδων δίδεται για τον τοκετό, για το γεγονός της επιβάρυνσης του οργανισμού της γυναίκας – πρέπει να υπάρχει τοκετός, να μην είναι μια απλή αποβολή. Αν υπάρχει τοκετός και το παιδί γεννήθηκε νεκρή η άδεια των 9 βδομάδων δίνεται κανονικά στη γυναίκα (άποψη Παπαδημητρίου).

[Περίπτωση υιοθεσίας -> άδεια γονικής ανατροφής]

Στην Ελλάδα δεν προβλέπεται ειδική άδεια στην περίπτωση της αποβολής. Αν αποβάλει η γυναίκα παίρνει άδεια ασθενείας.

Αν η πιθανή ημερομηνία τοκετού δεν επαληθευθεί και η γυναίκα γεννήσει νωρίτερα θα πάρει την άδεια μετά. < Μη επαρκής πιθανολόγηση / η γυναίκα γέννησε όντως νωρίτερα -> η μητέρα δεν χάνει την άδεια που δικαιούται. Σε περίπτωση ασθενείας επίσης, που προέρχεται από την κύηση ή τον τοκετό η παραπάνω άδεια παρατείνεται ανάλογα και η προσκόμιση του σχετικού ιατρικού πιστοποιητικού, το οποίο βεβαιώνει την πιθανή ημερομηνία του τοκετού παρέχει στη γυναίκα το δικαίωμα να αποχωρήσει από την εργασία της. < Η γυναίκα προσκομίζει το ιατρικό πιστοποιητικό και αποχωρεί από την εργασία αυτομάτως.

Κατά το χρόνο της άδειας μητρότητας η γυναίκα δικαιούται αμοιβή από τον εργοδότη, όπως συμβαίνει με την ασθένεια < περίπτωση ύπαρξης ανυπαίτιου κωλύματος για την γυναίκα. ⇔ Ανυπαίτιο κώλυμα: η γυναίκα στην περίπτωση που είναι έγκυος -> δικαιούται εάν δεν έχει συμπληρώσει προϋπηρεσία ενός έτους τις αποδοχές 15 ημερών. Εάν η γυναίκα έχει συμπληρώσει προϋπηρεσία ενός έτος δικαιούται τις αποδοχές ενός μηνός. ⇔ Κατά το χρόνο της άδειας μητρότητας τον μισθό του ενός μηνός θα τον πληρώσει ο εργοδότης – όπως συμβαίνει σε κάθε ανυπαίτιο κώλυμα, αλλά θα έχει και ο ασφαλιστικός οργανισμός κάποια συμμετοχή.

Εάν η γυναίκα που υπάγεται στην ασφάλιση του ΕΦΚΑ έχει συμπληρώσει τα τελευταία 2 χρόνια - 200 ημερομίσθια (600 σύνολο, 1/3) καταβάλλεται λόγω της απουσίας της: επίδομα μητρότητας από τον ΕΦΚΑ + συμπληρωματική αποδοχή από τον ΟΑΕΔ, ώστε να καλύπτονται συνολικά οι τακτικές αποδοχές επί 17 εβδομάδες. Άρα λοιπόν εδώ, παρεμβαίνει ο ασφαλιστικός οργανισμός και χορηγεί ασφαλιστικές παροχές προκειμένου τελικά να καλυφθούν οι τακτικές αποδοχές της γυναίκας. > 1 μήνα (4 βδομάδες) ο εργοδότης + τις υπόλοιπες εβδομάδες: παρέμβαση για κάλυψη αποδοχών από ασφαλιστικό οργανισμό και ΟΑΕΔ = αποδοχές γυναίκας

Ισορροπημένη λύση: η κοινωνία σωστά επιχορηγεί την εργαζομένη, χωρίς να επιβαρύνει πολύ τον εργοδότη.

Σκέψη: Βεβαίως υπάρχει σχετική αναστάτωση σε μία επιχείρηση μιας γυναίκας, διότι θα λείψει και κάποιος θα πρέπει να την αντικαταστήσει. Αποδοχή αναστάτωσης εκ μέρους της επιχείρησης, για κοινωνικούς λόγους. Ζήτημα: Θα πρέπει ο εργοδότης να καταβάλει και τα χρήματα της περιόδου αυτής; < Δεν πρέπει να έχει το οικονομικό βάρος, γι' αυτό παρεμβαίνει η πολιτεία και κοινωνικοποιείται το κόστος. Έτσι: τουλάχιστον το οικονομικό κόστος της καταβολής του μισθού για το διάστημα αυτό έρχεται και το αναλαμβάνει η πολιτεία. Για να μην έχουμε αντιδράσεις από τον εργοδότη -> έχουμε παρέμβαση της πολιτείας.

Η γυναίκα πρέπει να λάβει το σύνολο των αποδοχών που θα έπαιρνε κανονικά αν δούλευε – χωρίς καμία απώλεια αποδοχών.

Η άδεια μητρότητας δεν συμψηφίζεται με την κανονική άδεια της μισθωτού (ετήσια άδεια αναψυχής). Επομένως, ο χρόνος είναι πραγματικός χρόνος απασχόλησης (όπως π.χ. για την καταβολή επιδομάτων εορτών) – θεωρείται σαν να δούλεψε κανονικά η γυναίκα και σε κάθε περίπτωση δεν συμψηφίζεται.

Ετήσια άδεια αναψυχής VS άδεια μητρότητας → δεν υπάρχει συμψηφισμός

π.χ. Έφυγε η γυναίκα το Νοέμβριο με άδεια τοκετού, γυρνάει τον Μάρτιο. Μετά τον Μάρτιο μπορεί να πάρει και την άδεια του προηγούμενου έτους και του επόμενου.

Σε κάθε περίπτωση, η απουσία από την εργασία λόγω άδειας μητρότητας δεν μπορεί να αποτελέσει αιτία ή αφορμή για δυσμενείς επιπτώσεις στην επαγγελματική πορεία της γυναίκας. ⇔ Η νομοθεσία μας προβλέπει ότι η απουσία λόγω άδειας μητρότητας δεν μπορεί να αποτελέσει αιτία ή αφορμή για δυσμενείς επιπτώσεις στην επαγγελματική πορεία της εγκύου. Άρα: πρέπει να αποδειχθεί ότι π.χ. η αλλαγή θέσεως ήταν δικαιολογημένη και δεν έχει καμία σχέση με την εγκυμοσύνη και τον τοκετό της γυναίκας. Η γυναίκα πρέπει να επιστρέψει στην ίδια θέση εργασίας όταν λάβει την άδεια μητρότητας – δικαιούται να επιστρέψει στην θέση εργασίας της ή σε ισοδύναμη θέση με τους ίδιους επαγγελματικούς όρους και συνθήκες. < Προβλέπεται ρητά από το νόμο ότι η γυναίκα πρέπει να επιστρέψει στην ίδια ή ισοδύναμη θέση και να επωφεληθεί επίσης από οποιαδήποτε βελτίωση των συνθηκών εργασίας την οποία θα δικαιούτο κατά τη διάρκεια της απουσίας της (π.χ. προαγωγή – δεν θα της στερηθεί η ευνοϊκή κατάσταση). **Η εργασιακή σχέση της εργαζόμενης γυναίκας συνεχίζεται κανονικά και μετά την επιστροφή της και καμία δυσμενής συνέπεια δεν μπορεί να υπάρξει εις βάρος της.**

Απαγορεύεται να λαμβάνεται υπόψιν για την πρόσληψη η κατάσταση της εγκυμοσύνης. Κατά τη διάρκεια της σύμβασης εργασίας πρέπει να λαμβάνονται τα κατάλληλα μέτρα για να προστατεύεται η υγεία και η ασφάλεια της εγκύου. Πρέπει να απουσιάζει επί 17 εβδομάδες ή περισσότερο εάν υπάρχει ασθένεια από την εργασία της + αναπλήρωση στις αποδοχές. Η γυναίκα πρέπει να επιστρέφει κανονικά, μετά την άδεια του τοκετού, σε ισοδύναμη θέση.

Επόμενο βήμα: **καταγγελία της σύμβασης εργασίας** → Υπάρχει ειδική προστασία.

Αν μπορούσε ανά πάσα στιγμή ο εργοδότης να απολύσει μια γυναίκα λαμβάνοντας υπόψιν την κατάσταση της εγκυμοσύνης της ή χωρίς να λείει τίποτα πολλές γυναίκες θα φοβόντουσαν μήπως μια εγκυμοσύνη είχε αρνητική επίδραση, η οποία θα εμφανιζόταν με την καταγγελία. Προβλέπεται έτσι ρητά στο νόμο ότι: απαγορεύεται και **είναι απόλυτα άκυρη η καταγγελία της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας εργαζομένης από τον εργοδότη τόσο κατά το διάστημα της εγκυμοσύνης της, όσο και για το χρονικό διάστημα 18 μηνών από τον τοκετό.**

Στην περίπτωση αυτή η προστασία αφορά όλο το διάστημα της εγκυμοσύνης και επεκτείνεται και 18 μήνες μετά από αυτήν. Γιατί 18 μήνες μετά; Μεγαλύτερο διάστημα, προκειμένου εάν υπάρχουν τεταμένα θέματα να ηρεμήσουν – να ξεχαστεί η εγκυμοσύνη από μεριάς του εργοδότη στον 1μιο χρόνο (επαρκής χρόνος), να αναλάβει την εργασία της η γυναίκα, να δει ο εργοδότης ότι δεν υπάρχει κανένα ζήτημα. Το διάστημα αυτό επεκτείνεται στην λεγόμενη ύποπτη περίοδο => και στο διάστημα της εγκυμοσύνης, γιατί μπορούσε με το που μάθει ο εργοδότης για την εγκυμοσύνη να απολύσει και τη γυναίκα αμέσως. Για τον λόγο αυτό προβλέπεται ότι στην περίπτωση αυτή θα είναι άκυρη μια τέτοια καταγγελία.

Όμως, σαν **εξαιρέση** προβλέπεται: να μην απαγορεύεται αυτή η καταγγελία κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και 18 μήνες μετά τον τοκετό, αλλά προβλέπεται πως είναι δυνατή η καταγγελία αν υπάρχει **σπουδαίος λόγος**. Η προστασία αυτή από την καταγγελία ισχύει έναντι του εργοδότη στον οποίο η τεκούσα προσλαμβάνεται χωρίς να έχει προηγουμένως απασχοληθεί αλλού πριν συμπληρώσει 18 μήνες -> δεν ισχύει μόνο έναντι του εργοδότη στον οποίο ήδη απασχολείται η γυναίκα, αλλά και όταν δεν έχει απασχοληθεί προηγουμένως αλλού ή για 1^η φορά προσλαμβάνεται και τότε προστατεύεται και αυτή για 18 μήνες. → Και η νεοαπασχολούμενη προστατεύεται, χωρίς προηγουμένως να έχει απασχοληθεί αλλού και δεν πρέπει να απολυθεί πριν συμπληρώσει 18 μήνες από τον τοκετό (και έναντι του νέου εργοδότη) ⇔ έναντι του παλιού εργοδότη και έναντι του νέου εργοδότη αν απασχολείται για πρώτη φορά η γυναίκα.

Η προστασία αυτή ισχύει και για τις εργαζόμενες που υιοθετούν τέκνο ηλικίας έως 6 ετών. Άρα λοιπόν, η προστασία από την καταγγελία ισχύει και για τις υιοθετούσες γυναίκες με χρονική αφετηρία την τοποθέτηση του τέκνου στην οικογένεια, ενώ επίσης: προβλέπεται και για τις εργαζόμενες που εμπλέκονται στην διαδικασία της παρένθετης μητρότητας, είτε ως τεκμαιρώμενες μητέρες με χρονική αφετηρία από τη γέννηση του παιδιού, είτε ως κυοφόροι. Άρα λοιπόν: η νομοθεσία μας έχει επεκτείνει αυτή την προστασία και στην υιοθεσία και στην περίπτωση της παρένθετης μητρότητας.

Σπουδαίος λόγος -> δεν μπορεί να θεωρηθεί ενδεχόμενη μείωση της απόδοσης της εργασίας της εγκύου. Είναι ένα γεγονός, μια κατάσταση που καθιστά μη ανοιχτή την περαιτέρω σύναψη της συμβάσεως, αλλά δεν είναι μείωση των αποδοχών της απόδοσης της γυναίκας που οφείλεται στη εγκυμοσύνη. Πρέπει λοιπόν να ουδετεροποιήσουμε αυτή την κατάσταση -> κάποιες εργασίες είναι χαλαρές, δεν υπάρχει σε αυτές πτώση της απόδοσης. Πτώση παραγωγικότητας/απόδοσης της γυναίκας -> εύλογο να συμβεί.

Σε εργασίες με σωματική δράση είναι εύλογο η δραστηριότητα της γυναίκας να μειωθεί μετά την εγκυμοσύνη, αλλά δεν μπορεί αυτό το γεγονός και μόνο να θεωρηθεί σπουδαίος λόγος για να καταγγελλεί και να κατηγορηθεί η γυναίκα για μειωμένη παραγωγικότητα (στοιχειώδεις).

8/4/2021 Κωνσταντίνος Παπαδημητρίου

Προηγούμενο μάθημα => Προστασία της μητρότητας: ειδικότερα -> **Η μητέρα προστατεύεται λόγω της ιδιαίτερης και ευαίσθητης κατάστασής της + οποιαδήποτε μέτρα είναι σε βάρος μιας γυναίκας στη διάρκεια της εγκυμοσύνης της ή αφότου έχει γεννήσει θα μπορούν να θεωρηθούν ως μέτρα ενάντια στην ισότητα των 2 φύλων (2 πτυχές).**

Ανεξαρτήτως αυτού, η πολιτεία λαμβάνει τα μέτρα προκειμένου να προστατέψει την μητέρα. Υπάρχουν μέτρα που αφορούν την σύναψη της εργασιακής σχέσεως > άρα λοιπόν εδώ: **απαγορεύεται ο εργοδότης να λάβει υπόψιν του την κατάσταση της εγκυμοσύνης μιας γυναίκας προκειμένου να καθορίσει τις αποφάσεις του.** Ο εργοδότης πρέπει να ουδετεροποιήσει αυτή την κατάσταση και βέβαια, στη συνέχεια να λάβει τις αποφάσεις του για την πρόσληψη ανάλογα με τις επαγγελματικές ικανότητες που έχει η συγκεκριμένη γυναίκα, όπως και ο άντρας της ενδεχομένως. Έτσι λοιπόν, ο εργοδότης δεν μπορεί να υποβάλει ερωτήσεις κατά την πρόσληψη για το αν κάποια είναι έγκυος, να την υποβάλει σε σχετικές ιατρικές εξετάσεις κτλ.

Επίσης, η προστασία επεκτείνεται και στην λειτουργία της εργασιακής σχέσεως, δηλ. **όταν πληροφορηθεί ο εργοδότης την εγκυμοσύνη της γυναίκας θα πρέπει να λάβει τα κατάλληλα μέτρα ώστε να μην βρεθεί σε δύσκολη κατάσταση.** Άρα λοιπόν, αν η γυναίκα είναι σε μια θέση η οποία περικλείει κίνδυνο διαφόρων εκπομπών βλαπτικών θα πρέπει - εάν εγκυμονούνται κίνδυνοι για την ίδια ή το έμβρυο - να μετατεθεί σε μία άλλη θέση που δεν υπάρχουν οι κίνδυνοι αυτοί.

Μάλιστα, θα πρέπει να υπάρχει μια **γενική εκτίμηση των κινδύνων** (γενικά πρέπει να υπάρχει αυτή), που να λαμβάνει υπόψιν το ενδεχόμενο της εγκυμοσύνης.

Αν η γυναίκα είναι σε θέση νυχτερινής εργασίας και προσκομίζεται το σχετικό πιστοποιητικό πρέπει να μεταφέρεται σε αντίστοιχη θέση ημερήσια, όσο είναι αναγκαίο και εάν αυτό δεν είναι αναγκαίο (δεν υπάρχει αντίστοιχη θέση) τότε απαλλάσσεται από την εργασία και αναλαμβάνει το κόστος της μετακίνησης αυτής.

Χορηγείται άδεια μητρότητας, η οποία έχει διάρκεια συνολικά 17 εβδομάδων: 8 εβδομάδες πριν από την πιθανή ημερομηνία του τοκετού + 9 εβδομάδες μετά. Στο διάστημα αυτό η γυναίκα λαμβάνει πλήρως τις αποδοχές της -> τον πρώτο μήνα κατά 50% από τον εργοδότη και στη συνέχεια από ασφαλιστικούς οργανισμούς και τον ΟΑΕΔ. Η περίοδος της άδειας μητρότητας δεν συμψηφίζεται με την κανονική άδεια του μισθωτού, άρα αυτή θεωρείται ως περίοδος κανονικής εργασίας και στη συνέχεια ή πριν η γυναίκα μπορεί να πάρει την κανονική της άδεια.

Καταγγελία σύμβασης εργασίας → Προβλέπεται ότι απαγορεύεται και είναι απόλυτα άκυρη η καταγγελία της σύμβασης εργασίας κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και μετά τη διάρκεια των 18 (επόμενων) μηνών από τον τοκετό. Αν υπάρχει και ασθένεια της μητέρας, επεκτείνεται και για το διάστημα αυτό.

Η συγκεκριμένη προστασία αφορά και τις περιπτώσεις που η γυναίκα υιοθετεί ένα τέκνο, όπως και στις περιπτώσεις της παρένθετης μητρότητας.

Η γνώση του εργοδότη της καταστάσεως εγκυμοσύνης της μητέρας δεν είναι κρίσιμη νομικά. Δηλ. έστω κι αν δεν το ξέρει ο εργοδότης η εν λόγω προστασία για την καταγγελία εφαρμόζεται. Δεν μπορεί ένας εργοδότης να ισχυριστεί ότι βρισκόταν εν αγνοία για την εγκυμοσύνη της γυναίκας και γι' αυτό προέβη στην καταγγελία. ⇔ Περίπτωση συνδικαλιστών: συμβαίνει το αντίθετο. Οι συνδικαλιστές έχουν αυξημένη προστασία, όμως στα συνδικαλιστικά στελέχη η νομολογία λέει ότι προϋπόθεση για την εφαρμογή της προστασίας = γνώση του εργοδότη της ιδιότητας του συνδικαλιστικού στελέχους. Στην περίπτωση της εγκύου ΔΕΝ απαιτείται να έχει ενημερώσει προηγουμένως τον εργοδότη για την κατάστασή της. Αν η έγκυος εν τέλει το πει στον εργοδότη (για την εγκυμοσύνη της), ενώ αυτός έφτασε να της αλλάξει θέση, θα πρέπει να την επαναφέρει στην θέση της. *Δεν μας νοιάζει η γνώση.

Επίσης, **η απαγόρευση καταγγελίας δεν εφαρμόζεται στις περιπτώσεις ΣΟΧ**. Δηλ. αν έχουμε μια ΣΟΧ 6 μηνών έως 1 έτους, η οποία λήγει στο διάστημα της προστασίας (εγκυμοσύνης ή 18 μηνών μετά), τότε όταν έρθει το τέλος της ΣΟΧ λήγει κανονικά. Δεν απαγορεύεται η λήξη της ΣΟΧ στο καθορισμένο σημείο, αφού ο νόμος μιλάει για καταγγελία. Όταν φτάνει η χρονική στιγμή που λήγει κανονικά η σύμβαση εργασίας δεν υπάρχει καταγγελία, παρά μόνο μια απλή λύση της σύμβασης εργασίας. Η λύση της σύμβασης εργασίας λήγει αυτοδικαίως (αυτομάτως), δεν κατήγγειλε ο εργοδότης την σύμβαση, απλώς δεν την ανανεώνει στην περίπτωση αυτή.

Κατά τη νομολογία, εφαρμόζονται και στην περίπτωση της άκυρης σύμβασης εργασίας. Ο νόμος μιλάει για σχέση εργασίας -> άρα και στην περίπτωση αυτή απαγορεύεται η λύση. Βέβαια εδώ, ζήτημα: αν υποθέσουμε ότι μια γυναίκα δεν έχει βιβλιάριο υγείας και είναι έγκυος και έλθει η αστυνομία ή το υγειονομικό και κάνει έλεγχο και διαπιστωθεί (ότι η γυναίκα δεν έχει βιβλιάριο υγείας) -> δεν μπορεί στην περίπτωση αυτή ο εργοδότης να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας για να μην έχει περαιτέρω συνέπειες; Παπαδημητρίου: εφαρμογή γενικότερης νομολογίας (νομικής αντίληψης), σύμφωνα με την οποία στην περίπτωση της άκυρης σύμβασης εργασίας δεν μπορούν να συντρέξουν μισθού υπερημερίας, γιατί η σύμβαση είναι άκυρη. → Πρόβλεψη υπερημερίας του εργοδότη ακόμη και στην περίπτωση που πρόκειται για άκυρη σύμβαση εργασίας.

Δεν υπάρχει πουθενά υποχρέωση ανανέωσης της ΣΟΧ. Η ΣΟΧ λήγει όταν είναι να λήξει. Αν έχουμε 10 άτομα με ΣΟΧ και στους 9 ανανεώνει ο εργοδότης την σύμβαση για ακόμη 6 μήνες και στην έγκυο όχι -> τι γίνεται; Έχουμε θέμα διακρίσεως κατά την πρόσληψη. Θέμα: όχι ανανέωση αυτή καθ'εαυτή, όσο η μη νέα σύναψη/πρόσληψη, ενόσω αυτό οφείλεται στην κατάσταση της εγκυμοσύνης της γυναίκας (οι υπόλοιπες γυναίκες που δεν ήταν έγκυοι προσλήφθηκαν κανονικά).

Αν υπάρχει σχέση εργασίας κανονικά δεν οφείλονται μισθοί υπερημερίας και η σύμβαση λύνεται κανονικά. Οφείλεται αποζημίωση μεν, αλλά δεν υπάρχουν μισθοί υπερημερίας. Αν έχουμε άκυρη σύμβαση εργασίας η νομολογία λέει ότι οφείλονται μισθοί υπερημερίας, πως είναι άκυρη η καταγγελία. Παπαδημητρίου: αμφιβολίες. Πώς θα επιλύσουμε το ζήτημα αυτό; Μία μεριά: κίνδυνος απειλής ποινικών κυρώσεων – αστυνομία, κι απ'την άλλη μεριά: απομάκρυνση - όχι – δεν μπορεί να απολυθεί η γυναίκα. Δεν υπάρχει ενδιάμεση κατάσταση.

Πρέπει να ουδετεροποιήσουμε την κατάσταση. Δεν χρειάζεται γνώση του εργοδότη. Εφαρμόζεται στην καταγγελία και όχι στην απλή λύση της σύμβασης εργασίας, αλλά βεβαίως μπορεί να υπάρξει σπουδαίος λόγος.

Σπουδαίος λόγος → είναι ένα ή περισσότερα περιστατικά, τα οποία με αντικειμενική κρίση θεωρούμενα καθιστούν στη συγκεκριμένη περίπτωση την σχέση εργασίας μη ανεκτή – δεν μπορεί να συνεχιστεί. Πρέπει η σχέση εργασίας να λυθεί; – μπορεί να λυθεί με καταγγελία για σπουδαίο λόγο. Είναι η ίδια έννοια που υπάρχει και στην ΣΕργασίαςΟΧ → σπουδαίος λόγος είναι εκείνος, ο οποίος καθιστά μη ανεκτή τη συνέχιση της σύμβασης εργασίας. -> Πρέπει εδώ να δούμε: ποιες είναι οι περιπτώσεις που καθιστούν μη ανεκτή την περαιτέρω συνέχιση της συμβάσεως;

- η μη συμμόρφωση της γυναίκας με τις οδηγίες του εργοδότη
- η πλημμελής εκτέλεση της εργασίας
- η επανειλημμένες απουσίες από την εργασία
- η έλλειψη διάθεσης στην εργασία
- η δημιουργία επεισοδίων με συναδέλφους
- η μειωμένη παραγωγικότητα που δεν οφείλεται στη εγκυμοσύνη
- η αδιαφορία για τις οδηγίες
- η απώλεια εμπιστοσύνης
(όλα τα παραπάνω είναι προσωπικοί λόγοι)
- η διακοπή λειτουργίας του υποκαταστήματος (οικονομικός λόγος)
- η καταδίκη για υπεξαίρεση εμπορευμάτων
- ο κλονισμός της εμπιστοσύνης λόγω της συμπεριφοράς της εργαζομένης
- η περίπτωση άσκησης ανταγωνιστικής δραστηριότητας εκ μέρους του συζύγου (πράξεις ανταγωνισμού)

Το βάρος της απόδειξης της εγκυμοσύνης (δικονομικά) ή του τοκετού το φέρει η γυναίκα. Η γυναίκα δηλ. πρέπει να αποδείξει την εγκυμοσύνη και τον τοκετό. Αντίθετα, το βάρος της απόδειξης του σπουδαίου λόγου το φέρει ο εργοδότης. Εφαρμογή του ΚΠολΔ338: ο επικαλούμενος κάποια πραγματική κατάσταση, κάποιου πραγματικού γεγονότος, πρέπει να το αποδείξει κιόλας.

Κανόνες: της αναιτιώδους καταγγελίας. Δεν θέλουμε αιτία, φτάνει η σύμβαση εργασίας να καταγγελθεί – καταβολή αποζημίωσης, έγγραφο (προϋποθέσεις). Η γυναίκα τότε μπορεί να πει κάποια ένστασή της και να αποδείξει ότι είναι έγκυος, την γνώση δεν χρειάζεται ούτε να την επικαλεστεί, ούτε να την αποδείξει. Στη συνέχεια ο εργοδότης κατ'αντέσταση στη ένσταση εγκυμοσύνης ή τοκετού

θα προτείνει την καταγγελία για σπουδαίο λόγο και θα πρέπει να αποδείξει τον σπουδαίο λόγο, ο οποίος πια επιβάλλει την καταγγελία (διαμοιρασμός του βάρους της απόδειξης).

Ανεξάρτητα από τα παραπάνω, η νομοθεσία μας προβλέπει διευκολύνσεις για την εκπλήρωση των οικογενειακών υποχρεώσεων. Προβλέψεις:

Πρώτα - πρώτα: άδεια θηλασμού, πέρα από τις 17 εβδομάδες (8+9). Διάστημα κανονικής συνέχισης της εργασιακής σχέσεως (μετά τις 9 εβδομάδες). ⇔ Δεν επιτρέπεται καταγγελία, όπως έχουμε πει. Οι 9 εβδομάδες είναι η άδεια, αλλά μέχρι τους 18 μήνες προβλέπονται πολλές άδειες ακόμη. Προβλέπεται για την διευκόλυνση της γυναίκας, αφού έχει γυρίσει στη δουλειά πια: η λεγόμενη **άδεια θηλασμού** και για **αυξημένες φροντίδες του τέκνου**. Η γυναίκα για τον θηλασμό και τις αυξημένες φροντίδες που απαιτούνται για την ανατροφή του παιδιού της δικαιούται για χρονικό διάστημα ενός έτους από τον τοκετό

- είτε να διακόπτει την εργασία για μία ώρα (διακοπή 8ώρου)
- είτε να προσέρχεται μια ώρα βραδύτερα (αργότερα)
- είτε να αποχωρεί νωρίτερα κατά μία ώρα την ημέρα

Η διακοπή / πρόωρη αποχώρηση / καθυστερημένη αύξηση θεωρείται χρόνος της εργασίας και αμείβεται κανονικά > πλεονέκτημα.

Η διάταξη όμως, από την άλλη μεριά δεν θεωρεί ως προϋπόθεση τον πραγματικό θηλασμό, δηλ. δεν μπορεί ο εργοδότης να απαιτήσει μια βεβαίωση ιατρού ότι όντως η εργαζόμενη γυναίκα θηλάζει.

Σκοπός = θηλασμός + αυξημένη φροντίδα που έχει ανάγκη ένα πολύ μικρό παιδί. Στην περίπτωση αυτή δικαιούται η γυναίκα την άδεια υπό οποιαδήποτε εκδοχή θηλασμού / μη θηλασμού.

Επίσης, καμιά φορά: πρακτικό πρόβλημα για τον εργοδότη. Πολλές γυναίκες προτιμούν την 1 - 1 ώρα < ώρες συνολικά, να τις πάρουν μαζεμένες. => Νέα ρύθμιση που προβλέπει -> τη δυνατότητα η γυναίκα να παίρνει όλη μαζί την διακοπή. Μπορεί να οριστεί δηλ. ότι για ένα διάστημα 12 μηνών η γυναίκα θα παίρνει τον χρόνο αυτό με **ισόχρονη άδεια με αποδοχές**.

Πόσο είναι αυτό το διάστημα της μίας ώρας της διακοπής, πρόωρης αποχώρησης ή βραδείας προέλευσης; > **διάστημα 30 μηνών που αρχίζει από την λήξη της άδειας λοχείας** (μεγαλύτερο διάστημα από ένα έτος). Γιατί; Θα μπορούσε εύλογα να αναρωτηθεί κανείς γιατί να δοθεί σε αυτόν μια ώρα μειωμένο ωράριο, αφού τις 9 εβδομάδες δεν δουλεύει. Το νόημα έχει όταν δουλεύει κανονικά -> όχι όταν είναι σε άδεια. Αφενός: επέκταση στους 30 μήνες + αφετέρου: ως αφετηρία αρχίζει όχι από τον τοκετό, αλλά από την λήξη της άδειας τοκετού.

Όταν μετά τις 9 εβδομάδες άδειας η γυναίκα γυρίσει στην εργασία της θα αρχίσει να μετριέται το διάστημα του μειωμένου ωραρίου.

-> Η μία ώρα την ημέρα επί 30 μήνες είναι δυνατό => ισόχρονο διάστημα: δηλ. μάζεμα όλων των ορών > πόσο ακριβώς κάνουν, ανάλογα με τις ώρες που δουλεύει η μητέρα -> αμειβόμενη άδεια θηλασμού και ανατροφής παιδιού. Δεν θα είναι μία ώρα επί 30 μήνες, αλλά περίπου 4 μήνες.

Χρειάζεται συμφωνία των μερών για να δοθεί η ισόχρονη άδεια με αποδοχές. Ο εργοδότης πρέπει να το αποδέχεται, όπως στην πράξη κάνει συνήθως γιατί τον διευκολύνει.

Την άδεια ανατροφής παιδιού, επειδή είναι και για τους δύο γονείς, μπορεί εναλλακτικά να την λάβει εναλλακτικά και ο πατέρας, εφόσον δεν κάνει χρήση η μητέρα. Επίσης, δικαιούνται την άδεια αυτή και οι θετοί γονείς με αφετηρία το χρονικό διάστημα από την υιοθεσία. Η άδεια αυτή, θεωρείται ως άδεια φροντίδας παιδιού. Χάνει δηλ. τον αρχικό σκοπό για τον οποίο θεσπίστηκε (θηλασμός) και πια έχει μετατραπεί σε άδεια φροντίδας του παιδιού. ⇔ Στο πλαίσιο της ισότητας των 2 φύλων και των γονιών μπορεί την άδεια αυτή να την ζητήσει ο πατέρας > όχι και οι 2, ένας από τους 2 γονείς μπορεί να την ζητήσει.

Σε περίπτωση μερικής απασχόλησης, με την έννοια της εργασίας λιγότερων ημερών την βδομάδα η εργαζόμενη μητέρα δικαιούται επίσης την ημερήσια διακοπή, αλλά στην περίπτωση αυτή θα πρέπει να μειωθεί και αναλόγως το ωράριο. Δηλ. αν δουλεύει 3ωρο η γυναίκα, δεν θα είναι δόκιμο να μειώνεται κατά μία ώρα το ωράριό της. Η μείωση της μίας ώρας προβλέπεται όταν υπάρχει το κανονικό ωράριο (6,66 ωρών την ημέρα). Όταν έχουμε το μισό ωράριο (3 ώρες και κάτι) θα πρέπει κατά μισή ώρα να μειωθεί το ωράριο και αντιστοίχως η άδεια που δίνεται στη μητέρα. Θα πρέπει λοιπόν να υπολογίσουμε με αναλογία, με τις ώρες τις οποίες εργάζεται η μητέρα στην περίπτωση μερικής απασχόλησης.

Εάν πάντως η μητέρα δεν υποβάλει αίτημα να λάβει την διευκόλυνση αυτή δεν δικαιούται πρόσθετης αμοιβής, εκτός αν ο εργοδότης επέβαλε σε αυτήν να εργάζεται πλήρες ωράριο αντί μειωμένο.

[Σπουδαίος λόγος = λόγος, ο οποίος καθιστά μη ανεκτή τη συνέχιση της συμβάσεως εργασίας.]

Μη πληρωμένη ειδική άδεια μητρότητας

Το μειωμένο ωράριο ίσχυε αρχικά ένα χρόνο μετά τον τοκετό και στη συνέχεια έγινε 30 μήνες από την λήξη της αδείας. Άρα λοιπόν, έχουμε 30 μήνες από την λήξη της αδείας και αυτό το μειωμένο ωράριο μπορεί να μετατραπεί σε ισόχρονη άδεια, δηλ. ίσου χρόνου απουσία με εκείνον, τον οποίο θα απουσίαζε με μειωμένο ωράριο. Πόσες είναι οι ώρες εβδομαδιαία; Αν υποθέσουμε ότι είναι 8ωρο > μία ώρα λιγότερο, άρα λοιπόν την βδομάδα: 5 ώρες λιγότερες, τον μήνα: 20 ώρες λιγότερες, στους 30 μήνες: 600 ώρες λιγότερες. 600 ώρες δια 40 = ... (πόσες βδομάδες μπορεί να απουσιάζει η μητέρα). 650 ώρες δια 8 ώρες = ...

Η άδεια ανατροφής δίδεται κατόπιν αίτησης.

Καμιά φορά κάποιοι δεν θέλουν να πάρουν άδεια, αλλά αποζημίωση. Υπάρχουν οικονομικά προβλήματα και κάποιοι θέλουν να χρηματοποιούν τις άδειες (κακώς βέβαια, διότι οι άδειες δίνονται για ένα σκοπό, όπως και η άδεια αναψυχής: σκοπός είναι η ανάπαυση). Εν προκειμένω η άδεια δίνεται για να μπορεί η γυναίκα να ανταποκριθεί στις υποχρεώσεις της και όχι για να πάρει παραπάνω χρήματα.

[Μπορούν να υπάρξουν γυναίκες, οι οποίες σκεπτόμενες (όπως συχνά συμβαίνει και με την άδεια αναψυχής), συζητάνε με τον εργοδότη (παρ'ανόμως), ώστε να πληρωθούν την άδεια. Ο εργοδότης κανονικά δεν πρέπει να πει ότι αποδέχεται να πληρωθεί η γυναίκα την άδεια. [Άδεια = η γυναίκα να μην πάει στη δουλειά.] Κάποιες γυναίκες λένε ότι δεν είχαν ζητήσει την άδεια που δικαιούνταν και ο εργοδότης απαντά ότι δεν του είχε ζητηθεί η άδεια, το μειωμένο ωράριο και επομένως ότι δεν υποχρεούται να καταβάλει τα χρήματα. Δεν προβλέπεται δικαστικώς να πάρει κάποια γυναίκα τα χρήματα για τη μείωση του ωραρίου. Προβλέπεται στην ετήσια άδεια αναψυχής, αλλά όχι εδώ, εκτός εάν: επέβαλε από την γυναίκα να εργαστεί ενώ είχε ζητήσει την άδεια (νομολογία).]

Η άδεια φροντίδας παιδιού που παίρνει ως εβδομάδες, λόγω του συμπυκνωμένου, μειωμένου ωραρίου αμείβεται κανονικά και δεν θα πρέπει να προκαλέσει δυσμενείς επιπτώσεις στην εξέλιξη της εργασιακής σχέσεως της γυναίκας. Το ίδιο πράγμα ισχύει και στην εγκυμοσύνη ανεξάρτητα από την άδεια > μετά την λήξη της άδειας τοκετού θα πρέπει να επιστρέψει στην ίδια θέση ή σε άλλη θέση ισοδύναμη, χωρίς όμως να υποστεί βλαβερές συνέπειες από το γεγονός της αδείας αυτής. Αντίστοιχο, ισχύει όχι μόνο για την άδεια του τοκετού, αλλά και για την άδεια φροντίδας τέκνου. Ανεξάρτητα από αυτές τις άδειες υπάρχει και μία άλλη άδεια: η ειδική άδεια. Έτσι λοιπόν, μια γυναίκα ασφαλισμένη στο ΙΚΑ (τώρα: ΕΦΚΑ) και εργάζεται με σχέση εργασίας ΟΧ ή ΑΧ μετά την λήξη της άδειας λοχείας (9 εβδομάδες) και μετά την λήξη της ισόχρονης με το μειωμένο ωράριο αδείας δικαιούται να λάβει **ειδική άδεια προστασίας της μητρότητας**, 6 μηνών.

- ✓ Άδεια εγκυμοσύνης
- ✓ Άδεια λοχείας
- ✓ Άδεια ανατροφής του παιδιού (μειωμένο ωράριο)
- ✓ Ειδική άδεια προστασίας της μητρότητας

Εάν η γυναίκα δεν κάνει χρήση της προβλεπόμενης προς το μειωμένο ωράριο αδείας, δικαιούται αμέσως μετά τη λήξη της άδειας λοχείας την παραπάνω άδεια μητρότητας και στη συνέχεια το μειωμένο ωράριο.

Άρα λοιπόν, η γυναίκα μπορεί μετά την άδεια της μητρότητας (άδεια λοχείας), να πάρει την ειδική άδεια μητρότητας και μετά από αυτήν (ειδική άδεια μητρότητας) μπορεί να πάρει το μειωμένο ωράριο.

Αντίθετα, μία άλλη γυναίκα μπορεί να προτιμήσει: να πάρει πρώτα το συμπυκνωμένο ωράριο της άδειας θηλασμού και στη συνέχεια να πάρει την ειδική άδεια μητρότητας.

=> Οι αποδοχές αυτές καταβάλλονται από την πολιτεία, από τον ΟΑΕΔ. Οι αποδοχές δεν καταβάλλονται από τον εργοδότη, αλλά το ασφαλιστικό ταμείο, το ΙΚΑ προκειμένου να λείψει η γυναίκα ένα ακόμα μεγαλύτερο διάστημα.

=> Με πολλαπλούς τρόπους προσπαθεί η νομοθεσία μας να διευκολύνει την γυναίκα προκειμένου σε αυτό το διάστημα να μπορεί να εκπληρώσει την υποχρέωσή της ως μητέρα ή ως γονιός. [Σωρευτική χορήγηση αδειών.]

Πέρα από αυτά, υπάρχει και η λεγόμενη **γονική άδεια**. Η γονική άδεια προβλέπει ότι κάθε γονέας, ο οποίος έχει συμπληρώσει ένα χρόνο εργασίας στον εργοδότη δικαιούται να λάβει άδεια ανατροφής του παιδιού έως ότου το παιδί συμπληρώσει την ηλικία των 6 ετών. Η άδεια όμως αυτή χορηγείται χωρίς αποδοχές στους μισθωτούς γονείς με βάση τη σειρά προτεραιότητας των απασχολούμενων στην επιχείρηση για κάθε ημερολογιακό έτος. Άρα:

1. Δεν έχουμε αποδοχές, αφού είναι επιλογή του εργαζομένου. Εν πάση περιπτώσει το δικαίωμα υπάρχει < φτάνει ο εργαζόμενος να έχει σταθεροποιηθεί κάπως στην επιχείρηση (δεν μπορεί να ζητήσει αυτή την άδεια από την επόμενη μέρα της σύναψης της σύμβασης).
2. Ο εργαζόμενος πρέπει να έχει εργαστεί τουλάχιστον ένα χρόνο στην επιχείρηση για να ζητήσει τη γονική άδεια.
3. Φτάνει μέχρι 4 μήνες (δεν είναι για μία ζωή – δεν χορηγείται εν σειρά).
4. Είναι για κάθε γονέα (και για τους δύο γονείς) -> μητέρα + πατέρα.
5. Χορηγείται με βάση τη σειρά προτεραιότητας των απασχολούμενων στην επιχείρηση κάθε ημερολογιακού έτους.

Αν πολλοί εργαζόμενοι υποβάλουν αίτηση, αυτή χορηγείται ανάλογα με βάση την σειρά υποβολής αιτήσεως (προτεραιότητα).

Ολόκληρη “παλέτα” από άδειες – διευκολύνσεις της γυναίκας. Μέτρα ώστε μια γυναίκα να μην διστάζει να τεκνοποιήσει – πολύ κρίσιμο.

Ο πατέρας μπορεί να λάβει την άδεια φροντίδας του παιδιού και στη συνέχεια, τη γονική άδεια. Δεν μπορεί να λάβει ευλόγως την άδεια λοχείας, ούτε την ειδική άδεια προστασίας μητρότητας (6 μήνες).

Η ειδική άδεια προστασίας της μητρότητας (όχι ισόχρονη) διαρκεί 6 μήνες + η γονική άδεια μπορεί να φτάσει μέχρι 4 μήνες.

Στην γονική άδεια δεν χορηγείται μισθός – είναι στην επιλογή του γονέα. Αποτελεί απλή διευκόλυνση, αλλά το κόστος το αναλαμβάνει ο γονέας. Στην ειδική άδεια προστασίας της μητρότητας των 6 μηνών: το κόστος το αναλαμβάνει ο ασφαλιστικός οργανισμός και όχι ο εργοδότης. Η πολιτεία ορθώς κοινωνικοποιεί το βάρος > δεν θα πρέπει ο εργοδότης να φέρει το βάρος, δεν είναι σωστό, γιατί μπορεί να αντιδράσει.

19/3/2021 Κωστής Μπακόπουλος

Διάκριση των συμβάσεων εργασίας σε αορίστου + ορισμένου χρόνου

Ατομικό εργατικό δίκαιο -> δημιουργία ενός κανονιστικού πλαισίου που να προστατεύει τον εργαζόμενο/μισθωτό, δηλ. το ένα μέρος τη εργασίας, χωρίς να περιορίζει το άλλο – τον εργοδότη. Σύμβαση εργασίας = ενοχική σύμβαση βάση της οποίας ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να παρέχει την εργασία του στον εργοδότη + ο δε εργοδότης να την δέχεται και να καταβάλλει την συμφωνηθείσα αμοιβή, είναι δηλ. αμφοτεροβαρής σύμβαση, βλ. ΑΚ648επ. – ειδικότερη εργατική νομοθεσία.

Παροχή ιδιαίτερης προστασίας στο ένα συμβαλλόμενο μέρος, στον εργαζόμενο. Είναι παραβίαση της αρχής της ισότητας αυτό; Άνιση νομοθετική μεταχείριση που την κάνει νόμιμη – όχι επιβεβλημένη. Με τον τρόπο αυτό ο νομοθέτης παρεμβαίνει ώστε να παρέχει προστασία στον ασθενέστερο συμβαλλόμενο, δηλ. στον εργαζόμενο έναντι του εργοδότη. Το εργατικό δίκαιο = ειδικός κλάδος του ιδιωτικού δικαίου που ρυθμίζει τη σχέση εξαρτημένης εργασίας (βλ. μάθημα για την έννοια της εξάρτησης = κλειδί του εργατικού δικαίου). Η εργασία πρέπει να παρέχεται υπό συνθήκες προσωπικής εξάρτησης -> ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να δέχεται τις οδηγίες και τον έλεγχο του εργοδότη – παροχή εργασίας προσηκόντως και με τον καλύτερο δυνατό τρόπο.

Εφόσον πληρούται η προϋπόθεση ότι η εργασία που παρέχεται είναι εξαρτημένη, έναντι αμοιβής -> εφαρμογή του εργατικού δικαίου.

Εισαγωγή ρυθμίσεων που έχουν ως σκοπό να παρέχουν προστασία στο ένα μέρος της συμβατικής σχέσης, που θεωρείται διαπραγματευτικά ασθενέστερο < ο ένας συμβαλλόμενος κατά τη διαπραγμάτευση καθίσταται ασθενέστερος – μειονεκτικότερη θέση. Αυτός που φαίνεται να συμφώνησε ήθελε όντως ή αναγκάστηκε κατά κάποιο τρόπο να δεχθεί τον καθ'υπαγόρευση του άλλου συμβατικό όρο; Εξέταση ad hoc σε κάθε περίπτωση < σαν αφηρημένη διακινδύνευση < εισαγωγή προστατευτικών κανόνων για τον εργαζόμενο. Σκοπός της εργατικής νομοθεσίας = προστατευτικός και γι'αυτό όλες οι διατάξεις είναι αναγκαστικού δικαίου > χρήσιμη πληροφορία για την ερμηνεία του δικαίου.

A. Διατάξεις για τον χρόνο εργασίας -> έχουν ως σκοπό να θέσουν χρονικά όρια εργασίας. Θέτει χρονικά όρια – π.χ. 8ωρο σε ημερήσια βάση, 40 ώρες σε εβδομαδιαία βάση ή συμφωνία για εργασία κάτω από τα όρια αυτά – απαγορεύεται πάνω από αυτά τα όρια η εργασία = υπερεργασία, υπερωρίες. Υπέρβαση ορίων σε μεγάλο βαθμό -> πιθανές κυρώσεις για τον εργοδότη. Προστατευτική νομοθεσία > προστασία εργαζομένου έναντι εργοδότη.

B. Ρυθμίσεις για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας > ισότιμη αντιμετώπιση εργασίας είτε την κάνει ο εργαζόμενος είτε ο εργοδότης. Ο νομοθέτης θεωρεί ότι πρέπει να υπάρχει διαφορετική νομοθετική μεταχείριση για εργοδότη και εργαζόμενο, ώστε να προστατέψει τον τελευταίο – ισχυρότερη καταγγελία.

Ο εργαζόμενος καταλαμβάνει μια θέση εργασίας. Από αυτή τη σύμβαση – με αυτή τη θέση εργασίας ο εργαζόμενος κερδίζει τα υλικά μέσα προς βιοπορισμό.

Γ. Διατάξεις που εξασφαλίζουν ότι αν μεταβληθεί το πρόσωπο του εργοδότη, ο εργαζόμενος δε θα χάσει τη θέση εργασίας του. π.χ. Πώληση επιχείρησης από τον Α προς τον Β. Οι εργαζόμενοι στην επιχείρηση είχαν προσληφθεί από τον Α. Ο Β είναι υποχρεωμένος να δεχθεί τους εργαζομένους που είχε προσλάβει ο Α επιχειρηματίας σαν να ήταν αυτός – υπεισέρχεται ο Β στη θέση του Α.

Περιορισμός συμβατικής ελευθερίας, χωρίς να αναιρείται > δεν επιτρέπεται να συμφωνηθεί κάτι διαφορετικό από αυτό που λέει ο νόμος. Οι περισσότερες διατάξεις εργατικής νομοθεσίας περιορίζουν την συμβατική ελευθερία με το ότι δεν επιτρέπουν να πάμε στα κατώτατα όρια – επιτρέπουν ευνοϊκότερη μεταχείριση. Διατάξεις μονομερώς αναγκαστικές, με την έννοια ότι καθορίζουν ελάχιστα όρια κάτω από τα οποία δεν επιτρέπεται συμφωνία.

Παραδείγματα προστατευτικής νομοθετικής παρέμβασης στο χώρο των εργασιακών σχέσεων:

- Καθορισμός με νομοθεσία ελαχίστων ορίων προστασίας
- Νομοθεσία περί ισότητας, απαγόρευση άμεσων και έμμεσων διακρίσεων βάσει συγκεκριμένων κριτηρίων
- Περιορισμοί ομαδικών απολύσεων
- Περιορισμοί στις συμβάσεις ορισμένου χρόνου
- Περιορισμοί χρόνου εργασίας
- Η αρχή της de facto εργασιακής σχέσης - Δικαιώματα από άκυρη σύμβαση εργασίας
- Απαγόρευση συμφηφισμού αμοιβής υπερωριακής εργασίας με τις ανώτερες των νομίμων καταβαλλόμενες αποδοχές (άρθρο 8 παρ. 4 ν.δ. 4020/59)
- Απαγόρευση συμφηφισμού, εκχωρήσεως, κατασχέσεως μισθού (ΑΚ 664)
- Ειθισμένος μισθός (ΑΚ 653)
- Αναγνώριση "ιδιότυπων" δικαιωμάτων (π.χ. μισθός χωρίς παροχή εργασίας, δικαιώματα στο πλαίσιο διαπραγμάτευσης για σύναψη ΣΣΕ, απεργία κλπ.)

Σύμβαση αορίστου χρόνου -> open ended > χωρίς ημερομηνία λήξεως.

Ειθισμένος μισθός -> "συνηθισμένος" μισθός. Ασφαλιστική δικλίδα ώστε ο εργαζόμενος να μην χάσει το δικαίωμα στον μισθό του. Συμφωνία για τον μισθό με σύμπτωση των δύο βουλήσεων – αν δεν υπάρχει σύμπτωση: όχι καταρτισθείσα

σύμβαση. ΑΚ653 -> προλαμβάνει τον κίνδυνο να θεωρηθεί η σύμβαση εργασίας μη καταβλημένη σε περίπτωση που δεν έχουμε συμφωνία για τον μισθό.

*ΣΣΕ = Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας

Παραδείγματα περιορισμού συμβατικής ελευθερίας

- Ανίσχυρο ατομικών συμφωνιών, εφόσον είναι δυσμενέστερες από τα ελάχιστα όρια, που καθορίζει η νομοθεσία και οι ΣΣΕ.
- Ακυρότητα παραίτησης από νόμιμα δικαιώματα (ΑΚ 679). Τα άρθρα, στα οποία παραπέμπει η διάταξη αφορούν αξιώσεις μισθού λόγω υπερημερίας του εργοδότη, αξιώσεις αποδοχών για το διάστημα αποχής του εργαζομένου από την εργασία του λόγω ανυπαίτιου κωλύματος, αμοιβή πρόσθετης -πέρα από τη συμφωνημένη- εργασίας κλπ.
- Δικαστικός έλεγχος περιεχομένου συμβάσεως (ΑΚ 281).
- Δικαστικός έλεγχος δικαιώματος καταγγελίας (ΑΚ 281).

Δεν αναγνωρίζεται το κύρος της βουλήσεως, αν ο εργαζόμενος πρόκειται να υπερβεί τα εργασιακά του δικαιώματα. Δηλ. δεν είναι έγκυρη η συμφωνία παραίτησης του εργαζομένου από το δικαίωμα του προς αποζημίωση του, σε περίπτωση απολύσεώς του.

2 τελευταία σημεία -> θέτουν όρια/φραγμούς στο εργασιακό δίκαιο

Μίσθωση -> αυτός που έχει το δικαίωμα να κάνει χρήση του μισθίου δεν μπορεί απρόβλεπτα να αντιμετωπίσει τη λύση του, επειδή ο ιδιοκτήτης μεταβίβασε σε άλλον την κυριότητα του μισθίου. Ο εκάστοτε φορέας πρέπει να δεσμευτεί και να τιμήσει την ύπαρξη μιας συμφωνίας μεταξύ αυτού και του αντισυμβαλλομένου του. Δημιουργία υποχρέωσης πίστης μεταξύ των δύο συμβαλλομένων.

π.δ.178/2002 -> Μέτρα σχετικά με την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβίβασης επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων ή επιχειρήσεων

Μορφές συμβάσεων εργασίας -> συμβάσεις ορισμένου και αορίστου χρόνου

Η διάρκεια της σύμβασης- Διάκριση μεταξύ σύμβασης ορισμένου και αορίστου χρόνου

- ο Η σύμβαση εργασίας είναι μια διαρκής ενοχική σχέση, που μπορεί να συναφθεί είτε για ορισμένο, είτε για αόριστο χρόνο.
- ο Ο προσδιορισμός της διάρκειας της σύμβασης καθορίζει και τον τρόπο λύσης της.
- ο Η ΣΟΧ παύει αυτοδικαίως με την πάροδο της συμφωνημένης διάρκειας, χωρίς να απαιτείται κάποια δήλωση από τα συμβαλλόμενα μέρη (ΑΚ 669 παρ. 1).
- ο Πρόωρη λύση ΣΟΧ δυνατή για σπουδαίο λόγο (ΑΚ 672- έκτακτη καταγγελία).
- ο Η ΣΑΧ λύεται με μονομερή απευθυντέα δήλωση βούλησης (καταγγελία) από οποιοδήποτε μέρος της σύμβασης, με τήρηση των προϋποθέσεων που ορίζει ο νόμος. Η λύση της σύμβασης επέρχεται είτε αμέσως (άτακτη καταγγελία), είτε μετά την πάροδο ορισμένης προθεσμίας από την περιέλευσή της στο άλλο μέρος (τακτική καταγγελία).

Το εργατικό δίκαιο υποστηρίζει και συμπαθεί τη σύμβαση αορίστου χρόνου, ενώ αντιπαθεί και περιορίζει τη σύμβαση ορισμένου χρόνου. Η αιτία πίσω από αυτό σχετίζεται, σε ένα πρώτο επίπεδο, με τις διατάξεις που λύνουν την σύμβαση. Όταν στην καταγγελία προβαίνει ο εργοδότης το δικαίωμα περιορίζεται – εφαρμογή όταν κάνει κάποιος καταγγελία. Προϋπόθεση: καταγγελία σύμβασης από τον εργοδότη.

Πότε συμβαίνει; Όταν: λύση σύμβασης αυτοδικαίως στην ΣΟΧ. Δεν απαιτείται δήλωση από τα συμβαλλόμενα μέρη. Το ενδεχόμενο καταστρατήγησης του δικαίου της καταγγελίας = πρώτη δικαιολογική εκτίμηση του νομοθέτη στους περιορισμούς. Πέρα από αυτό, θεωρούμε ότι η ΣΑΧ εξασφαλίζει ψυχολογικά την δημιουργία επαγγελματικής συνείδησης και πορείας του εργαζομένου.

Ελευθερία των συμβάσεων / Ο προσδιορισμός διάρκειας της σύμβασης -> καθορίζει τον τρόπο της λύσης της. Μπορεί να λυθεί και νωρίτερα με αντίθετη συμφωνία των μερών. Μπορεί να λυθεί και με τη βούληση του ενός μέρους, με περιορισμούς όμως. Εννοιολογικό στοιχείο εργασίας ως σύμβασης = διάρκειά της – διατήρηση σε ισχύ της σύμβασης για ορισμένο χρόνο. Ο καθορισμός αυτός είναι μια συμβατική ανάληψη υποχρεώσεων ότι θα διαρκέσει η σύμβαση που έχει συναφθεί. Επιτρέπεται κάποιος να αθετήσει τη σύμβαση, να αποστεί από αυτή τη συμβατική υποχρέωση; ΑΚ672 ναι, αλλά με περιορισμούς – έκτακτη καταγγελία.

Καταγγελία -> άτακτη / τακτική (θεματικά θα τα δούμε όταν φτάσουμε στο δίκαιο της καταγγελίας)

Η διάρκεια της σύμβασης- Διάκριση μεταξύ σύμβασης ορισμένου και αορίστου χρόνου

- ο Στο εργατικό δίκαιο τον κανόνα αποτελεί η σύμβαση αορίστου χρόνου.
- ο Η σύναψη ΣΟΧ επιτρέπεται μόνο όταν υφίσταται αντικειμενικός λόγος που να δικαιολογεί την ορισμένη διάρκεια (φύση εργασίας, λειτουργικές ανάγκες επιχείρησης).
- ο Ο ορθός νομικός χαρακτηρισμός της σύμβασης γίνεται από τον δικαστή, ανεξάρτητα από το πώς χαρακτήρισαν τη σύμβαση τα συμβαλλόμενα μέρη.
- ο Νομοθετική απαγόρευση διακρίσεων εις βάρος εργαζομένων ορισμένου χρόνου (άρθρο 4 π.δ. 81/2003 για εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα, άρθρο 4 π.δ. 164/2004 για εργαζόμενους στον δημόσιο τομέα), εκτός εάν συντρέχουν αντικειμενικοί λόγοι που να δικαιολογούν τη διαφορετική αντιμετώπιση.

Έγκυρη σύναψη ΣΟΧ υφίσταται όταν υπάρχει αντικειμενικός λόγος που να δικαιολογεί την διάκριση από την ΣΑΧ + να συνδέεται με τις ανάγκες της εταιρείας, τη φύση της επιχείρησης και τη λειτουργία της.

Αντικειμενικοί λόγοι για την έγκυρη σύναψη ΣΟΧ -> αν δεν υπάρχει αντικειμενικός λόγος: δε σημαίνει πως είναι άκυρη – πρέπει να προστατεύεται ο εργαζόμενος. Η σύναψη εξαρχής θεωρείται συναφθείσα για αόριστο χρόνο (κύρος προς εργοδότη).

26/3/2021 Κωστής Μπακόπουλος

ΣΑΧ -> όχι καθορισμένος χρόνος λήξης, εν αντιθέσει με ΣΟΧ

Μας ενδιαφέρει ιδιαίτερα η διάκριση σε ΣΟΧ και ΣΑΧ -> θα δούμε στη συνέχεια περισσότερες διαφορές.

Κανόνας και δικαιολογική επιδίωξη στο εργατικό δίκαιο → ΣΑΧ ⇔ Λόγοι για τους οποίους συμβαίνει αυτό (διαφορετική νομοθετική μεταχείριση) → (α) Η ΣΑΧ προστατεύει περισσότερο την υπόσταση της σύμβασης εργασίας, την ύπαρξη και διατήρησή της -> η νομοθεσία προβλέπει ειδικές προϋποθέσεις για την ΣΑΧ. Για να επέλθει το βασικό νομικό γεγονός που βάζει μια τελία σε μια σύμβαση -> δικαίωμα καταγγελίας, μονομερής δικαιοπραξία > περιορισμοί στο δικαίωμα καταγγελίας, ιδίως όταν γίνεται από τον εργοδότη. ΣΟΧ -> λήγει αυτοδικαίως, ατότου π.χ. παρέλθει ένα συγκεκριμένο γεγονός που είχαν συμφωνήσει τα μέρη. Ρύθμιση τρόπων/όρων λύσης στην ΣΑΧ. Στην ΣΟΧ τα πράγματα λήγουν από μόνα τους. Περιορισμοί που θέτει η νομοθεσία > όχι στο τέλος της σύμβασης, αλλά στην αρχή. Η νομοθεσία προβλέπει περιορισμούς στη δικαιοπρακτική βούληση των μερών κατά τη σύναψη της σύμβασης. Όταν η λύση επέρχεται αυτοδικαίως δεν μπορούν τα τεθούν περιορισμοί σε κανέναν μέρος τη δικαιοπρακτική βούληση.

Εκεί που λαμβάνει χώρα εκδίδεται η κρίσιμη δικαιοπρακτική βούληση > κατά τη ΣΟΧ ότι συμφώνησαν + πιο συγκεκριμένα ότι ο εργαζόμενος αποδέχθηκε να ορισθεί η σύμβαση ως ΣΟΧ.

Στενότεροι κύκλος > προστασία που παρέχει το δίκαιο κατά τη ΣΟΧ / στη ΣΑΧ κατά τη λύση της. > Ευρύτερη δικαιοπολιτική σκέψη -> ΣΑΧ: σταθερότητα στην απασχόληση, ΣΟΧ: αστάθεια στην απασχόληση που είναι απευκαταία.

Πρόκληση διαδοχικής απασχόλησης (δηλ. με διαδοχικές συμβάσεις) > στην αγορά, στην πράξη η μια σύμβαση φέρνει την άλλη και η απασχόληση δεν σταματάει. Όχι θετικό για την ολότητα, ακόμη κι αν καλύπτει κάποιες ειδικές ανάγκες. Γενικά, είναι ένα κακό φαινόμενο.

ΣΑΧ -> όχι ορατό χρονικό ορόσημο για τη λύση της

Νομοθετική προστασία > ευρωπαϊκή προέλευση -> δίκαιο ενωσιακής προελεύσεως **Οδηγία 1999/70** που έχει μετατεθεί στην ελληνική έννομη τάξη με δύο διαφορετικά π.δ. (δίκαιο μεταφοράς, εργαζόμενοι σε διαφορετικό ιδιωτικό και δημόσιο τομέα)

Σε κάθε περίπτωση, η βασική αρχή προστασίας → υλοποίηση εκ μέρους του νομοθέτη με μια βασική σκέψη ότι επιτρέπει να συνάπτεται μια ΣΟΧ μόνο όταν υφίσταται αντικειμενικός λόγος που να δικαιολογεί την ορισμένη διάρκεια (πεμπτούσια της προστασίας). Ο αντικειμενικός λόγος πρέπει να δικαιολογεί τον λόγο ΣΟΧ -> φύση εργασίας ή λειτουργικές ανάγκες επιχείρησης.

ΑΚ -> στηρίζεται στην αφηρημένη αρχή περί ισότητας των συμβαλλομένων (ΑΚ669επ. για την καταγγελία). Δεν μεταχειρίζεται διαφορετικά τους δύο τύπους συμβάσεων, η διαφορά προκύπτει από ειδική νομοθεσία.

Σημαντική απόφαση από ελληνικό δικαστήριο > Αδενέλερ Κωνσταντίνος (προστασία εργαζομένων στις ΣΟΧ) – 4 Ιουλίου 2006 ⇔ c-212/04 (κωδικός σε ΔΕΕ)

Επιπλέον: c-378-380/07 απόφαση της 23/4/2009 διάδικος Αγγελιδάκη, c-760/18 απόφαση της 11/2/2021 διάδικοι Μ, Β κτλ κατά δήμου Αγίου Νικολάου Κρήτης

Ν.2112/1920 -> ΣΑΧ -> ρητή πρόβλεψη ότι κάθε σύμβαση εργασίας που συνάπτεται ως ορισμένου χρόνου αντιμετωπίζεται ως αόριστου χρόνου για τον εργαζόμενο, αν αυτός δεν στερείται την ΣΑΧ για αντικειμενικό λόγο.

Η βασική προστασία υλοποιείται με την ύπαρξη λοιπόν του αντικειμενικού λόγου (main sense). Ο **ορθός νομικός χαρακτηρισμός** της σύμβασης γίνεται από το δικαστήριο, ανεξάρτητα από τη συμφωνία των μερών. Κάθε δικαστής > εκ του Συντάγματος ερμηνεύει και εφαρμόζει το νόμο. ΣΕργασίαςΟΧ -> μόνο όταν υπάρχει αντικειμενικός λόγος μπορεί να οριστεί ως τέτοια.

Προστασία σταθερότητας στην απασχόληση -> ο νομοθέτης έχει και ένα δεύτερο στόχο: ακόμη κι όταν υπάρχουν αντικειμενικοί λόγοι και ΣΟΧ (γνήσια, δικαιολογημένα) πρέπει να διασφαλίσει την **αρχή της μη διάκρισης**, δηλ. ότι ένας εργαζόμενος που αντικειμενικά και δικαιολογημένα εργάζεται με ΣΟΧ δεν έχει κατά τα λοιπά τίποτα που να τον διακρίνει δυσμενώς έναντι ενός αντίστοιχου εργαζόμενου με ΣΑΧ, εκτός κι αν οσάκις συντρέχουν αντικειμενικοί λόγοι που να δικαιολογούν μια τέτοια διάκριση.

Αρχή της μη διάκρισης → νομοθετική επιταγή που επιβάλλει την ίση μεταχείριση μεταξύ των εργαζομένων, αδιάφορα αν η σύμβαση εργασίας είναι αορίστου ή ορισμένου χρόνου. Η μορφή της σύμβασης ως αορίστου ή ορισμένου χρόνου δεν αποτελεί κριτήριο διαφοροποίησης ως προς τα δικαιώματα του εργαζομένου.

Ό,τι δικαιώματα έχει ένας συγκρίσιμος εργαζόμενος με ΣΟΧ τα ίδια πρέπει να έχει και ένας εργαζόμενος που έχει συνάψει ΣΑΧ. π.χ. Ο χρόνος που διένυσε ένας εργαζόμενος με ΣΟΧ δεν λαμβάνεται υπόψιν στον προϋπολογισμό της συνολικής του υπηρεσίας και ούτε στο ποσό της αποζημίωσης.

*Για να συναφθεί μια έγκυρη ΣΟΧ πρέπει να υπάρχει αντικειμενικός λόγος. Ακόμη κι αν συναφθεί -> ο εργαζόμενος ΣΟΧ δεν πρέπει να αντιμετωπίζεται δυσμενέστερα από έναν εργαζόμενο που έχει συνάψει ΣΑΧ.

Εργατικό δίκαιο > δίκαιο ελάχιστης εναρμόνισης

Σύμβαση Ορισμένου Χρόνου- Εννοιολογικά χαρακτηριστικά

- ο Βεβαιότητα λήξης της σύμβασης σε ορισμένο χρονικό σημείο: Τα μέρη συμφωνούν εκ των προτέρων το χρονικό σημείο λήξης της σύμβασης.
- ο Μπορεί να συμφωνείται ότι η σύμβαση θα λυθεί σε συγκεκριμένη ημερομηνία ή με την επέλευση μελλοντικού και βέβαιου γεγονότος ή με την περάτωση συγκεκριμένου έργου.
- ο Η ορισμένη διάρκεια μπορεί να μην προβλέπεται ρητά, αλλά να συνάγεται από το είδος και το σκοπό της εργασίας (π.χ. πρόσληψη για αναπλήρωση κενής θέσης, για εκτέλεση συγκεκριμένης εργασίας ή έργου, εποχική εργασία). Εάν όμως δεν καθίσταται αντικειμενικά δυνατός ο προσδιορισμός του χρονικού ορίου λήξης της σύμβασης, πρόκειται για ΣΑΧ.
- ο Μετά την πάροδο του ορισμένου χρόνου η σύμβαση λύεται αυτοδικαίως.
- ο Μπορεί να συμφωνηθεί παράταση της ΣΟΧ για ορισμένο (σύνταξη νέας ΣΟΧ) ή αόριστο χρονικό διάστημα (μετατροπή σε ΣΑΧ).
- ο Ο καθορισμός ελάχιστης διάρκειας της σύμβασης δεν καθιστά τη σύμβαση ορισμένου χρόνου (κατά κανόνα αποσκοπεί στο να περιορίσει για ένα διάστημα το δικαίωμα κατάγγελίας).
- ο ΑΚ 670: Σύμβαση που έχει συναφθεί για όλη τη διάρκεια της ζωής του εργαζομένου ή υπερβαίνει την 5ετία μπορεί να καταγγελθεί από τον εργαζόμενο μετά την πάροδο της 5ετίας οποτεδήποτε, με τήρηση 6μηνης προθεσμίας προειδοποίησης.

***Ρητός καθορισμός της ορισμένης διάρκειας** -> ημερολογιακά (συγκεκριμένη μέρα) ή με την επέλευση ενός μελλοντικού και βέβαιου γεγονότος.

Σαφήνεια κατά τη σύναψη της σύμβασης -> ότι θα συναφθεί για ορισμένη χρονική διάρκεια, προσδιορίσιμη αντικειμενικά + αντικειμενικά αιτιολογημένη.

Παράταση/ανανέωση > νέα σύναψη ορισμένου/αόριστου χρόνου

ΑΚ670 -> εξεζητημένη διάταξη, δε δίνουμε έμφαση

Περιορισμοί στην ελευθερία σύναψης ΣΟΧ

Άρθρο 8 παρ. 3 ν. 2112/1920

«Αι διατάξεις του νόμου τούτου εφαρμόζονται ωσαύτως και επί συμβάσεων εργασίας με ωρισμένην χρονικήν διάρκεια, εάν ο καθορισμός της διάρκειας ταύτης δεν δικαιολογείται εκ της φύσεως της συμβάσεως, αλλ' ετέθη σκοπίμως προς καταστρατήγησιν των περί υποχρεωτικής καταγγελίας της υπαλληλικής συμβάσεως διατάξεων του παρόντος νόμου.»

- Αντικειμενικό στοιχείο (έλεγχος εάν η ορισμένη διάρκεια δικαιολογείται από τη φύση και το σκοπό της σύμβασης) και υποκειμενικό στοιχείο (πρόθεση καταστρατήγησης της νομοθεσίας περί καταγγελίας από τον εργοδότη).
- Η νομολογία δεν απαιτεί την ύπαρξη υποκειμενικού στοιχείου.
- Ελέγχεται η αρχική ΣΟΧ και οι τυχόν ανανεώσεις.

Νομολογία -> αρκεί η φύση της εργασίας να είναι τέτοια που να μην δικαιολογεί την ορισμένη διάρκεια στη σύμβαση.

Σύμβαση Αορίστου Χρόνου- Εννοιολογικά χαρακτηριστικά

- Όταν τα μέρη δεν έχουν συμφωνήσει ορισμένη διάρκεια ισχύος της σύμβασης, ούτε αυτή συνάγεται από το είδος και το σκοπό της εργασίας, πρόκειται για σύμβαση αορίστου χρόνου (ΑΚ 669 παρ. 2).
- Όταν η ορισμένη διάρκεια της σύμβασης εργασίας δεν δικαιολογείται αντικειμενικά από τη φύση της εργασίας ή τις ανάγκες της επιχείρησης, η σύμβαση εργασίας λογίζεται ως αορίστου χρόνου (άρθρο 8 παρ. 3 ν. 2112/1920, π.δ. 81/2003).
- ΑΚ 671: Η ΣΟΧ θεωρείται ότι ανανεώθηκε για αόριστο χρόνο, εάν μετά την πάροδο της ορισμένης διάρκειας ο εργαζόμενος εξακολουθεί την εργασία χωρίς να εναντιώνεται ο εργοδότης.
- Βλ. επίσης άρθρο 40 ν. 3986/2011: «Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, η οποία περιλαμβάνει όρο για πρόωρη καταγγελία της με εφαρμογή της ισχύουσας νομοθεσίας ως προς την αποζημίωση απόλυσης για τις συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου, κατά τις διατάξεις του ν. 2112/1920, όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 74 παράγραφοι 2 και 3 του ν. 3863/2010, μετατρέπεται αυτοδικαίως σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου κατά την καταγγελία.»

2/4/2021 Κωστής Μπακόπουλος

Περιορισμοί στην ελευθερία σύναψης ΣΟΧ

π.δ. 81/2003- εφαρμογή οδηγίας 1999/70 στον ιδιωτικό τομέα

- Επιτρεπτή η χωρίς περιορισμό ανανέωση ΣΟΧ εάν συντρέχει αντικειμενικός λόγος (έλεγχος ανανεώσεων και όχι αρχικής σύμβασης).
- Ο αντικειμενικός λόγος θα πρέπει να συντρέχει κατά τη σύναψη της σύμβασης.
- Αντικειμενικός λόγος υφίσταται ιδίως: «Αν δικαιολογείται από τη μορφή ή το είδος ή τη δραστηριότητα του εργοδότη ή της επιχείρησης, ή από ειδικούς λόγους ή ανάγκες, εφόσον τα στοιχεία αυτά προκύπτουν αμέσως ή εμμέσως από την οικεία σύμβαση, όπως η προσωρινή αναπλήρωση μισθωτού, η εκτέλεση εργασιών παροδικού χαρακτήρα, η προσωρινή σώρευση εργασίας, ή η ορισμένη διάρκεια βρίσκεται σε συνάρτηση με εκπαίδευση ή κατάρτιση, ή γίνεται με σκοπό τη διευκόλυνση μετάβασης του εργαζομένου σε συναφή απασχόληση ή γίνεται για την πραγματοποίηση συγκεκριμένου έργου ή προγράμματος ή συνδέεται με συγκεκριμένο γεγονός ή αναφέρεται στον τομέα των επιχειρήσεων αεροπορικών μεταφορών και των επιχειρήσεων που ασκούν δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών αεροδρομίου εδάφους και πτήσης.»

Νομοθετική ρύθμιση + βασικά προβλήματα που προκύπτουν

Ανανέωση < σύναψη διαδοχικών συμβάσεων κατά μείζονα λόγο

ΣΟΧ: χωρίς να αιτιολογείται με αντικειμενικό λόγο = ΣΑΧ

Συμβαλλόμενοι > γνώση + αποδοχή ότι η σύμβασή τους ορίζεται ως ορισμένου χρόνου, επειδή υπάρχει αντικειμενικός λόγος και προσδιορισμός ως προς τον χρόνο λύσεως - κατά το χρόνο σύναψης της σύμβασης (σαφήνεια και έγκυρη συμφωνία ως προς τα πιο πάνω στοιχεία > ΣΟΧ: απαιτεί κατά προσέγγιση βεβαιότητα του χρονικού σημείου λύσης)

- αντικειμενικός λόγος για χρονικό περιορισμό της σύμβασης
- ως συμβαλλόμενοι: σαφήνεια και βεβαιότητα αναφορικά με το χρόνο λήξης
Ποια τα συμφέροντα των συμβαλλομένων;

Τελολογικό αρχέτυπο νομοθεσίας συμβάσεως ορισμένου χρόνου => Στη διαπραγμάτευση σύμβασης εργασίας > **υπεροχή εργοδότη** (αφηρημένη διακινδύνευση διαπραγματευτικά ισχυρότερου -> υπαγόρευση διαπραγματευτικών όρων και μορφής της σύμβασης στον εργαζόμενο, που θεωρείται κατώτερος)

Γενικές αξιολογικές λύσεις:

- αντικειμενικός λόγος που διασφαλίζει εύλογη αιτία (όχι προϊόν κατάχρησης από τον εργοδότη)
- βεβαιότητα ως προς την ημερομηνία λήξης της σύμβασης

Περιορισμοί στην ελευθερία σύναψης ΣΟΧ => άρθρο 8 παρ 3 του Ν.2112/1920

Οδηγία 1999/70

- ο Μεταφορά στο εσωτερικό δίκαιο με το ΠΔ 164/2004 για το δημόσιο τομέα.
- ο Μεταφορά στο εσωτερικό δίκαιο με το ΠΔ 81/2003 για τον ιδιωτικό τομέα.
- ο Το ΠΔ 164 /2004 ρυθμίζει, όπως και η οδηγία, τις διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου και αφορά τον δημόσιο τομέα (άρθρο 51§1 ν. 1892/1990)

ΣΟΧ -> ενιαίο ενωσιακό δίκαιο ⇔ ιδιωτικός VS δημόσιος τομέας

Περιορισμοί στην ελευθερία σύναψης ΣΟΧ

π.δ. 81/2003- εφαρμογή οδηγίας 1999/70 στον ιδιωτικό τομέα

- ο Τήρηση έγγραφου τύπου για την έγκυρη ανανέωση ΣΟΧ (δεν ισχύει για ΣΟΧ ευκαιριακού χαρακτήρα διάρκειας έως 10 ημερών). Οι λόγοι που δικαιολογούν την ανανέωση θα πρέπει να αναφέρονται ρητά στη σύμβαση, ή να προκύπτουν ευθέως από αυτή.
- ο Εάν η χρονική διάρκεια της ΣΟΧ υπερβεί τα 3 έτη ή οι διαδοχικές ανανεώσεις υπερβούν τις 3 εντός της ζετίας, τεκμαίρεται ότι η σύμβαση καλύπτει πάγιες και διαρκείς ανάγκες και μετατρέπεται σε ΣΑΧ (μία ενιαία ΣΑΧ, κατά τη νομολογία, σε περίπτωση περισσότερων ανανεώσεων).
- ο Ως διαδοχικές ορίζονται οι ανανεώσεις ΣΟΧ μεταξύ του ίδιου εργοδότη και του ίδιου εργαζομένου, με τους ίδιους ή παρεμφερείς όρους εργασίας, μεταξύ των οποίων μεσολαβεί χρονικό διάστημα μικρότερο των 45 ημερών.

Έγγραφος τύπος > αναφορά λόγων που αιτιολογούν την ανανέωση της ΣΟΧ. Δεν μπαίνει ο συστατικός τύπος ως προϋπόθεση για την αρχική ΣΟΧ, αλλά μόνο για την ανανέωση > διότι έτσι ορίζεται από την οδηγία. Η οδηγία για τις ΣΟΧ έχει εφαρμογή στην περίπτωση που οι συμβάσεις είναι διαδοχικές, δηλ. ανανεούμενες > αποκλείει την κατάχρηση εκ μέρους του εργοδότη στις ΣΟΧ. ⇔ Αν συναφθεί μόνο η αρχική ΣΟΧ δεν ελέγχεται με βάση το π.δ. έγγραφος τύπος; Ελέγχεται η ΣΟΧ και της αρχικής για το αν συντρέχει αντικειμενικός λόγος και προκύπτει αν εφαρμόζεται το άρθρο 8παρ4 του Ν.2112/1920 και ισχύει από την πρώτη σύναψη σύμβασης.

Στο ελληνικό δίκαιο που ισχύει από το 1920 έχουμε μια δεύτερη ρύθμιση: μεταγενέστερες συμβάσεις. Προβλέπεται σαν όρος ο έγγραφος τύπος για την ανανέωση τους. Αν η ΣΟΧ ανανεωθεί, απαιτείται για το έγκυρό της ο έγγραφος τύπος και αναφορά σε αυτόν γιατί γίνεται η ανανέωση.

*Η σύμβαση εργασίας γενικά είναι τυπική σύμβαση; Καταρχήν όχι (κανόνας). Αρκετές εξαιρέσεις -> απαιτείται έγγραφος τύπος π.χ. όλες οι συμβάσεις εργασίας με εργοδότη δημόσιο φορέα, ΣΟΧ εφόσον έχουμε ανανέωση δηλ. διαδοχικές συμβάσεις, συμβάσεις μερικής απασχόλησης.

Το π.δ.81/2003 -> τεκμήριο ⇔ αποδεικτική διευκόλυνση που βοηθάει τον εργαζόμενο να αποδείξει ότι δεν συντρέχει αντικειμενικός λόγος για τη σύναψη και ανανέωση ΣΟΧ (bullet 2 από screenshot).

-> Το εν στενή εννοία δημόσιο απασχολεί κατά βάση προσωπικό δημοσίου δικαίου, και παράλληλα απασχολεί και προσωπικό με συμβάσεις ιδιωτικού δικαίου. Εφαρμογή εδώ: διατάξεων του πδ.164/2004 που αφορά τον δημόσιο τομέα.

ΣΟΧ ιδιωτικού δικαίου εργασίας -> αφορούν όλα τα παραπάνω (αντικειμενικός λόγος – αν δεν υπάρχει η σύμβαση εργασίας μετατρέπεται σε αορίστου χρόνου + εάν έχουμε υπέρβαση αντικειμενικών ορίων -> τεκμήριο εκ μέρους του εργαζομένου για την μη ύπαρξη αντικειμενικού λόγου για ΣΟΧ)

Περιορισμοί στην ελευθερία σύναψης ΣΟΧ

π.δ. 164/2004- εφαρμογή οδηγίας 1999/70 στο δημόσιο τομέα

- Απαγόρευση διαδοχικών ΣΟΧ μεταξύ του ίδιου εργοδότη και του ίδιου εργαζομένου, με την ίδια ή παρεμφερή ειδικότητα και τους ίδιους ή παρεμφερείς όρους εργασίας, εφόσον μεταξύ αυτών μεσολαβεί διάστημα μικρότερο των 3 μηνών.
- Επιτρεπτή κατ' εξαίρεση σύναψη διαδοχικών ΣΟΧ, εάν συντρέχει αντικειμενικός λόγος (εξυπηρέτηση ειδικών ομοειδών αναγκών που σχετίζονται ευθέως και αμέσως με τη μορφή ή το είδος ή τη δραστηριότητα της επιχείρησης).
- Τήρηση έγγραφου τύπου για την έγκυρη ανανέωση ΣΟΧ (δεν ισχύει για ΣΟΧ ευκαιριακού χαρακτήρα διάρκειας έως 1 μήνα). Οι λόγοι που δικαιολογούν την ανανέωση θα πρέπει να αναφέρονται ρητά στη σύμβαση, ή να προκύπτουν ευθέως από αυτή.
- Σε κάθε περίπτωση μέγιστο όριο ανανεώσεων οι 3 και μέγιστο όριο διάρκειας ΣΟΧ οι 24 μήνες, πλην ειδικών περιπτώσεων (συμμετοχή σε ερευνητικά προγράμματα κλπ.).
- Εάν δεν τηρηθούν οι ανωτέρω προϋποθέσεις, η σύμβαση θεωρείται άκυρη και καταβάλλονται τα οφειλόμενα για το διάστημα που εκτελέστηκε, καθώς και αποζημίωση ίση με αυτή που θα καταβαλλόταν σε περίπτωση καταγγελίας ΣΑΧ. Απαγόρευση μετατροπής σε ΣΑΧ (άρθρο 103 παρ. 8 Συντ.).

Δημοσιονομική παράμετρος -> το δημόσιο πρέπει αν ελέγχει τις δαπάνες του, το προσωπικό που μπαίνει στο δημόσιο εντάσσεται σε αυτό μέσω μιας συγκεκριμένης διαδικασίας (Σ103παρ8)

Άρθρο 103 παρ. 8 Συντ.

- ο Νόμος ορίζει τους όρους, και τη χρονική διάρκεια των σχέσεων εργασίας ιδιωτικού δικαίου στο Δημόσιο και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα, όπως αυτός καθορίζεται κάθε φορά, για την κάλυψη είτε οργανικών θέσεων και πέραν των προβλεπόμενων στο πρώτο εδάφιο της παραγράφου 3 είτε πρόσκαιρων είτε απρόβλεπτων και επειγουσών αναγκών κατά το δεύτερο εδάφιο της παραγράφου 2. Νόμος ορίζει επίσης τα καθήκοντα που μπορεί να ασκεί το προσωπικό του προηγούμενου εδαφίου. Απαγορεύεται η από το νόμο μονιμοποίηση προσωπικού που υπάγεται στο πρώτο εδάφιο ή η μετατροπή των συμβάσεων του σε αορίστου χρόνου. Οι απαγορεύσεις της παραγράφου αυτής ισχύουν και ως προς τους απασχολούμενους με σύμβαση έργου.

Νόμος => καθορίζει προϋποθέσεις προσλήψεων για κάλυψη οργανικών θέσεων (θέσεις που προβλέπονται από το νόμο), είτε έκτακτες θέσεις (για πρόσκαιρες ανάγκες) -> οριοθέτηση για διαφάνεια προσλήψεων ⇔ ρύθμιση προσωπικού με σχέσεις ιδιωτικού δικαίου στο άρθρο Σ103παρ8 ⇔ Ο νομοθέτης: δημιουργία περιβάλλοντος απόλυτης διαφάνειας και σαφήνειας αναφορικά με τις προσλήψεις προσωπικού. => Απαγόρευση νομιμοποίησης προσωπικού (τελευταίο εδάφιο) ...

Στον δημόσιο τομέα μια ΣΟΧ χωρίς αντικειμενικό λόγο ή αν αυτός υπάρχει και ξεπέρασε όρια ανανεώσεων -> δεν μπορεί να χαρακτηρίζεται ως τέτοια (ΣΟΧ). Νομική ερμηνεία που έχει παγιωθεί στη νομολογία του ΑΠ, αλλά δεν είναι αναντίρρητη – συχνά υπάρχουν αποφάσεις δικαστηρίων ουσίας που υποστηρίζουν ότι σε κάθε περίπτωση ο δικαστής μπορεί να διαπιστώσει ότι δεν υπάρχει αντικειμενικός λόγος + πως η σύμβαση καλύπτει πάγιες ανάγκες του νομοθέτη και (Σ87) μπορεί να προβεί στον χαρακτηρισμό ότι η σύμβαση είναι αορίστου χρόνου (όχι κρατούσα άποψη – όχι ορθή κατά τον κ. Μπακόπουλο).

π.δ.164/2004 -> λογική απαγορεύσεων, κυρώσεων, απειλών, Με ποιο τρόπο μπορούμε να έχουμε έγκυρη ΣΟΧ; Κατά κανόνα, απαγορεύεται η σύναψη διαδοχικών ΣΟΧ -> κατ'εξάιρεση επιτρέπεται αν συντρέχει αντικειμενικός λόγος για την εξυπηρέτηση ειδικών ομοειδών αναγκών που σχετίζονται ευθέως και αμέσως με το είδος ή τη δραστηριότητα της επιχείρησης. Φύση πρόσληψης = ποιο σκοπό εξυπηρετεί αυτή;

Νομολογία ΔΕΕ για συμβάσεις ορισμένου χρόνου -> ιδιωτικού και δημόσιου τομέα (παίρνω μια εικόνα: βλέπω πώς αντιμετωπίζονται κομβικά ζητήματα, αν έχω χρόνο) curia.europa.eu ⇔ [Ποιος ο κοινός νομικός παρονομαστής διαφορετικών/ποικίλων νομοθετικών ρυθμίσεων των κρατών μελών; Κάθε κράτος μέλος έχει τις δικές του ρυθμίσεις (βιοποικιλότητα). => Πώς ερμηνεύει την οδηγία 1999/70 το ΔΕΕ ώστε να αποτελεί μια χρήσιμη ερμηνεία για κάθε δικαστήριο που θέτει το προδικαστικό ερώτημα;] Απόφαση του ΔΕΕ 11/02/2021 -> C-760/18

Εάν δεν τηρηθούν τα χρονικά όρια στον ιδιωτικό τομέα δημιουργείται ένα τεκμήριο και η ΣΟΧ μετατρέπεται σε ΣΑΧ -> απαγορεύεται στον δημόσιο τομέα, γιατί απαγορεύεται από το ίδιο το Σ. Στον δημόσιο τομέα, εάν δεν τηρηθούν τα χρονικά πλαίσια επέρχεται ακυρότητα της σύμβασης και το όργανο (ο εργοδότης – το δημόσιο) την διακόπτει. Ο εργαζόμενος στην περίπτωση αυτή θα λάβει τις αποδοχές του για όλο το χρονικό διάστημα που δούλεψε + ως αποζημίωση θα λάβει ένα ποσό που θα είναι ίσο με την αποζημίωση που θα ελάμβανε αν εργαζόταν με ΣΑΧ και αυτή καταγγελλόταν από τον εργοδότη (ex lege διακοπή της άκυρης σύμβασης του δημοσίου τομέα που ξεπερνά τα ανώτατα όρια ή συνάπτεται χωρίς να υπάρχει αντικειμενικός λόγος). Ο εργαζόμενος δεν έχει δικαίωμα να ζητήσει την παραμονή του στην εργασία με ΣΑΧ (όπως και στον ιδιωτικό τομέα) και θα λάβει αποζημίωση απολύσεως.

Δεν τίθεται θέμα με την αρχή της υπεροχής + ούτε αντίθεση ανάμεσα στο Σ103παρ8 σε σχέση με την οδηγία.

Επόμενο μάθημα: περιεχόμενο της σύμβασης εργασίας

Αρχή της μη διάκρισης

- Άρθρο 4 ΠΔ 164/2004 : «όσον αφορά στους όρους και στις συνθήκες απασχόλησης, οι εργαζόμενοι ορισμένου χρόνου δεν επιτρέπεται, εκ μόνου του λόγου ότι η σύμβαση τους είναι ορισμένου χρόνου, να αντιμετωπίζονται δυσμενώς σε σχέση με τους αντίστοιχους εργαζόμενους αορίστου χρόνου. Κατ' εξαίρεση και μόνον επιτρέπεται διαφορετική αντιμετώπιση κάθε φορά που συντρέχουν αντικειμενικοί λόγοι, οι οποίοι την δικαιολογούν»

Σύναψη ΣΟΧ στον ιδιωτικό τομέα

- Στον ιδιωτικό τομέα, συνέπεια της σύναψης διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου συνιστά η μετατροπή τους σε αορίστου χρόνου.
- Είναι συμβατή με το δίκαιο της ΕΕ η διαφοροποίηση μεταξύ ιδιωτικού και δημοσίου τομέα;
- Κάθε κράτος προβλέπει διαφορετικές κυρώσεις κατά τη διακριτική του ευχέρεια και σύμφωνα πάντα με τον σκοπό της Οδηγίας 1999/70.
- Όταν το Δίκαιο της Ένωσης δεν προβλέπει ειδικές κυρώσεις για την περίπτωση καταχρήσεων, απόκειται στις εθνικές αρχές να λαμβάνουν μέτρα αναλογικά και αποτελεσματικά, εναπόκειται στη ρύθμιση έκαστης εσωτερικής έννομης τάξης κράτους μέλους και ισχύει η αρχή της διαδικαστικής αυτονομίας (Υπόθεση C-212/04 Κωνσταντίνος Αδενέλερ κατά Ελληνικού Οργανισμού Γάλακτος ΕΛΟΓ).
- Άλλωστε η μετατροπή των συμβάσεων ορισμένου χρόνου σε αορίστου προβλέπεται μόνον ως δυνατότητα. (σκέψεις 91 έως 95 η συμφωνία-πλαίσιο δεν επιβάλλει γενική υποχρέωση των κρατών μελών να προβλέπουν τη μετατροπή των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου σε συμβάσεις αορίστου χρόνου, αλλά το σημείο 1 της ρήτρας της 5 επιτάσσει την αποτελεσματική και δεσμευτική θέσπιση ενός τουλάχιστον από τα μέτρα που απαριθμούνται στη διάταξη αυτή και τα οποία αποσκοπούν στην αποτροπή της καταχρηστικής χρησιμοποίησης διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, εφόσον το εθνικό δίκαιο δεν περιέχει ήδη ισοδύναμα μέτρα)
- Άλλη τυχόν κύρωση κατά του εργοδότη σύμφωνα με την κρίση του εθνικού νομοθέτη: αποζημίωση των εργαζομένων.

9/4/2021 Κωστής Μπακόπουλος

Γενική εισαγωγή:

Σύμβαση εργασίας = διαρκής και όχι στιγμιαία **σύμβαση**, υπάρχει και εξελίσσεται συνεχώς στον χρόνο + υποχρεώσεις - διαρκώς υφιστάμενα δικαιώματα. Υφίσταται και έξωθεν υποχρεώσεις και μεταβολές. Όταν η σύμβαση συνάπτεται τα μέρη εκφράζουν τη βούληση τους με συγκεκριμένο τρόπο (προσδιορισμός θέσης εργαζομένου, καθηκόντων, τόπου, χρόνου σύμβασης εργασίας και ποια τα ανταλλάγματα για την παροχή της εργασίας του εργαζομένου – αποδοχές, μισθός, έκτακτες ή τακτικές παροχές). Η συμφωνία αυτή καθ'εαυτή είναι στιγμιαία, όμως είναι προορισμένη να λειτουργήσει σε βάθος χρόνου, δηλ. σε μια διαρκή σύμβαση.

Οι συνθήκες μπορούν να μεταβληθούν – άλλες συνθήκες από αυτές που υπήρχαν κατά τη σύναψη της σύμβασης. Η σύμβαση δεν ολοκληρώνεται με την σύμβαση της, υπόκειται σε πιέσεις μεταβολών ανάλογα με τις εξωτερικές μεταβαλλόμενες συνθήκες.

Ερώτημα: Πώς μπορεί να προσαρμοστεί το περιεχόμενο της σύμβασης στις (μετέπειτα) μεταβαλλόμενες συνθήκες; π.χ. αλλαγή του τόπου εργασίας. Χρυσή λύση = **συμφωνία**. Όπως καταρτίζεται η σύμβαση, έτσι και τροποποιείται, με συμφωνία των μερών (ΑΚ361). Τα προβλήματα αρχίζουν εάν τα μέρη δεν συμφωνούν. π.χ. ανάγκη μείωσης αποδοχών προς τα πάνω: σπανίως όμως απασχολεί τους νομικούς το θέμα αυτό.

Εάν συμφωνία δεν υπάρχει -> λύσεις για το -> πότε (κάποιος) ένας εκ των συμβαλλομένων, μονομερώς, με χωρίς ή και παρά την βούληση του άλλου μπορεί να επιφέρει αλλαγή στο συμβατικό περιεχόμενο;

Εάν δεν υπάρχει συμφωνία, δεν μπορεί να γίνει μεταβολή.

Η νόμιμη άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος εντός των νομίμων ορίων του δεν συνιστά βλαπτική μεταβολή.

Αν ο εργοδότης μονομερώς επεμβαίνει στο περιεχόμενο της σύμβασης, χωρίς να έχει τέτοιο δικαίωμα, τι δικαιώματα παρέχει ο νόμος στον εργαζόμενο στην περίπτωση αυτή; -> **Μονομερή βλαπτική μεταβολή**. Υπάρχει και συγκεκριμένη νομοθετική ρύθμιση που λέει τι δικαιώματα έχει ο εργαζόμενος σε περίπτωση μονομερούς βλαπτικής μεταβολής από τον εργοδότη -> άρθρο 7 Ν.2112/1920.

Προστασία από τη μονομερή μεταβολή εργασιακών όρων εκ μέρους του εργοδότη παρέχει το άρθρο 7 του Ν.2112/1920:

«Πάσα μονομερής μεταβολή των όρων της υπαλληλικής συμβάσεως, βλάπτουσα τον υπάλληλον, θεωρείται ως καταγγελία ταύτης (δηλ. ως καταγγελία της σύμβασης), δι' ην ισχύουσιν αι διατάξεις τού παρόντος νόμου» → Κάθε μεταβολή που γίνεται μονομερώς για τη μεταβολή των όρων της υπαλληλικής σύμβασης που βλάπτει τον υπάλληλο θεωρείται ως καταγγελία αυτής και ο εργαζόμενος μπορεί να λάβει αποζημίωση.

Εδ.β -> Δεν μπορεί βάσει διευθυντικού δικαιώματος ο εργοδότης να μεταθέσει τον εργαζόμενο στο εξωτερικό, χωρίς στη σύμφωνη γνώμη του. Ο εργοδότης, μπορεί να το κάνει στο εσωτερικό εξ αντιδιαστολής, χωρίς τη συναίνεση του εργαζομένου δηλ. να επικαλεστεί το διευθυντικό του δικαίωμα = όχι μονομερής βλαπτική μεταβολή.

Είναι καταρχήν διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη, αλλά πρέπει να ελέγχουμε κατά πόσο ασκείται αυτό με βάση τις αρχές της καλής πίστης (γενικές ρήτρες). Στην προκειμένη περίπτωση, η αρχή της καλής πίστης = ναι μεν ο εργοδότης έχει δικαίωμα βάσει διευθυντικού δικαιώματος να κάνει μετάθεση του εργαζομένου στο εξωτερικό, αλλά πρέπει να λαμβάνει υπόψιν και τα δικαιολογημένα συμφέροντα του εργαζομένου (π.χ. οικογενειακή του κατάσταση) και βεβαίως, η καλή πίστη επιβάλλει όλες αυτές οι αποφάσεις εξουσίας του εργοδότη να εξυπηρετούν το λεγόμενο “καλώς νοούμενον συμφέρον της επιχείρησης”, δηλ. να προκύπτουν από κάποια πραγματική ανάγκη και πέραν αυτού: η επιλογή του προσώπου που θα μετατεθεί να γίνει με βάση την αρχή της καλής πίστης (δικαιολογημένα συμφέροντα). ⇔ Η μεταβολή του περιεχομένου της σύμβασης, ή των όρων κτλ καλύπτεται από το διευθυντικό δικαίωμα; Αν ναι, δεν έχουμε μονομερή βλαπτική μεταβολή. Αν όχι ή το υπερβαίνει έχουμε μονομερή βλαπτική μεταβολή.

Το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη έχει όρια – περιορίζεται, οριοθετείται. Τα όρια του είναι εκεί που αρχίζουν οι περιορισμοί οι υποχρεώσεις που έχουν θεσπιστεί. Μεταβαλλόμενο δικαίωμα -> η έκταση του εξαρτάται από τα όρια του. Περιθώρια που του αφήνει (α) η ατομική συμβατική βούληση ή (β) οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας. [άρθρο 2 Ν.3846/2010]

Εξετάζω: (α) έχω το διευθυντικό δικαίωμα; -> αν το έχω: (β) πώς το ασκώ;

Εδ.β = << Ως μία τοιαύτη θεωρείται εν πάση περιπτώσει η μετάθεσις του υπαλλήλου εις γραφείον λειτουργούν εν τη αλλοδαπή, εφόσον δεν αποδέχεται την μετάθεσιν ο μετατιθέμενος υπάλληλος >>

«Επίσης θεωρείται μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας η πέραν των δύο (2) μηνών καθυστέρηση καταβολής των δεδουλευμένων αποδοχών του εργαζομένου από τον εργοδότη, ανεξαρτήτως της αιτίας της καθυστέρησης»

Προϋποθέσεις:

- Ύπαρξη μεταβολής του εν ευρεία περιεχομένου της σύμβασης, διαφορετικό από αυτό που αρχικά έχει συμφωνηθεί/διαμορφωθεί. Η μεταβολή μπορεί να αφορά οποιοδήποτε στοιχείο της σύμβασης εφόσον έχει συμφωνηθεί (αρχή pacta sunt servanda). π.χ.
 - στο αντικείμενο της εργασίας, εφόσον αυτό είναι συμφωνημένο
 - στην αμοιβή της εργασίας, και πάλι εφόσον αυτή είναι συμφωνημένη
 - στον τόπο της εργασίας, εφόσον αυτός είναι συμφωνημένος

Σε μια ατομική σύμβαση εργασίας δεν έχουν όλα προσυμφωνηθεί συγκεκριμένα και στις περιπτώσεις εκείνες τίθεται πρόβλημα.

Η μεταβολή μπορεί να αφορά στο είδος της εργασίας (π.χ. ανάθεση πρόσθετων, μη συναφών με το συμφωνημένο είδος της εργασίας, καθηκόντων ή μεταβολή του αντικειμένου της απασχόλησης), την αμοιβή, τον τόπο εργασίας (μετάθεση σε άλλη εκμετάλλευση του εργοδότη εντός ή εκτός της ίδιας πόλεως), τον χρόνο καθώς και σε οποιονδήποτε άλλο όρο παροχής της εργασίας ή τις συνθήκες της απασχόλησης.

- Η μεταβολή προέρχεται από τον εργοδότη (όχι π.χ. από το νόμο ή ΣΣΕ – συλλογική σύμβαση εργασίας ή από οποιοδήποτε άλλο εξωτερικό παράγοντα). Τις περισσότερες φορές οι μεταβολές που προέρχονται από τον εργοδότη θεωρούνται μεταβολές κατ'ένανση του διευθυντικού δικαιώματος, οι οποίες αν μεν είναι εντός των ορίων του διευθυντικού δικαιώματος και δεν παραβιάζουν τα εξωτερικά/εσωτερικά όρια του δικαιώματος = όχι μεταβολή μη νόμιμη εκ μέρους του εργοδότη. Αν εργοδότης υπερβαίνει τα εσωτερικά/εξωτερικά του όρια = βλαπτική μεταβολή.
- Μονομερής χαρακτήρας της μεταβολής
 → Ο εργοδότης ενεργεί χωρίς να έχει δικαίωμα επέμβασης στο συμβατικό περιεχόμενο. Δεν είναι μονομερής η μεταβολή όταν έχει συμφωνηθεί κάτι τέτοιο στην ατομική σύμβαση εργασίας. Συχνά ατομικές συμβάσεις εργασίας ρητώς επιτρέπουν στον εργοδότη την άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος – επιβολή όρων για να προβαίνει ο εργοδότης σε υποχρεώσεις για τον εργαζόμενο (μονομερώς προσδιορισμός του περιεχομένου της σύμβασης εκ μέρους του εργοδότη). Η έννοια "μονομερής" = μεταβολή χωρίς προϋφιστάμενο δικαίωμα του εργοδότη. Σε ποια περίπτωση ο εργοδότης μπορεί να μεταβάλει τον χρόνο εργασίας; **άρθρο2 Ν.3846/2010**

γ) Μονομερής χαρακτήρας της μεταβολής

Μονομερής είναι η μεταβολή, όταν ο εργοδότης δεν έχει δικαίωμα επέμβασης στο συμβατικό περιεχόμενο. Μπορεί να γίνεται είτε κατά παράβαση των ορίων που θέτουν στο διευθυντικό του δικαίωμα ο νόμος, η ΣΣΕ, η ατομική σύμβαση εργασίας και οι λοιποί κανονιστικοί παράγοντες διαμόρφωσης των όρων εργασίας, είτε -κατά την δαγματικώς όχι άνευ ετέρου ορθή άποψη της νομολογίας- κατά καταχρηστική άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος.

Δεν πρόκειται για μονομερή μεταβολή όταν τα μέρη την είχαν συμφωνήσει ή αν ο μισθωτός την αποδεχθεί, καθώς και όταν η μεταβολή παραμένει στα πλαίσια των συμβατικών όρων, με καλόπιστη και σύμφωνη με τα συναλλακτικά ήθη ερμηνεία τους.

Εάν ο εργοδότης προβαίνει στη μεταβολή βάσει σχετικού προϋφιστάμενου δικαιώματός του, έχουμε συμφωνημένη μεταβολή. (Παραδείγματα: να έχει συμφωνηθεί η δυνατότητα μετάθεσης στη σύμβαση, να διακόπτεται η καταβολή bonus για το οποίο είχε διατυπωθεί επιφύλαξη ανάκλησης.)

δ) Βλαπτική μεταβολή

Τέτοια συνιστά κάθε μεταβολή των όρων εργασίας που προκαλεί στον εργαζόμενο, άμεσα ή έμμεσα, υλική ή και ηθική μόνο ζημία (π.χ. μείωση μισθού, τοποθέτηση σε υποδεέστερη θέση, ηθική μείωση, κακόπιστη συμπεριφορά, παρενόχληση).

(εκ περιτροπής εργασία – μεταβολή περιεχομένου, βλαπτική για τον εργαζόμενο, αφού μειώνει τον μισθό, αλλά όχι μονομερής αφού το δικαίωμα παρέχεται στον εργοδότη από το νόμο) - οποθενδήποτε προεχόμενο.

- Βλαπτική μεταβολή -> ευρύτατα γίνεται αντιληπτή από τη νομολογία. Υλική + κάθε ηθική ζημία που μπορεί να προκληθεί στον εργαζόμενο από εργοδοτικές ενέργειες / υποδεέστερη θέση. Η έννοια δεν περιορίζεται μόνο στο υλικό στοιχείο. Έννομες συνέπειες;

Δικαιώματα εργαζομένου επί μονομερούς βλαπτικής μεταβολής

(τρία διαζευκτικώς κείμενα – 3 επιλογές)

Γιατί καθιερώνεται μόνο το ένα ρητά; (δεν είναι αυτονόητο) – τα 2 άλλα: αυτονόητα και απορρέουν από το ΑΚ361.

- Να αποδεχθεί ο εργαζόμενος τη μεταβολή. Συνάπτεται νέα σύμβαση, τροποποιητική της αρχής (ΑΚ361 – νομιμοποίηση με συμφωνία). Είναι δυνατή και η σιωπηρή αποδοχή, η οποία συνάγεται από την επί μακρόν αδιαμαρτύρητη παροχή εργασίας εκ μέρους του εργαζομένου υπό τους νέους όρους. Η συμφωνία δεν είναι παρόλα αυτά έγκυρη, αν αντιβαίνει σε αναγκαστικού δικαίου διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας. Δηλ. π.χ. δεν μπορεί αν αποδεχθεί κάποιος να δουλεύει 15 ώρες την μέρα = έκτακτη κατάσταση που δεν συμφωνείται ως κανονικός όρος εργασίας. Ο εργαζόμενος επομένως: μπορεί να αποδεχθεί κάτι, μόνο εφόσον αυτό δεν αντιβαίνει διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.
- Όπως ο εργαζόμενος είναι ελεύθερος να αποδεχθεί μία αλλαγή των συμβατικών όρων, άλλο τόσο ελεύθερος αστικοδικαιϊκά είναι ελεύθερος να εμμένει στην τήρηση των συμβατικών όρων όπως είχαν συμφωνηθεί πριν την μεταβολή. Μόνη η μεταβολή δεν αλλάζει τους όρους της συμφωνίας. ⇔ Να εμμένει δηλ. στην τήρηση των συμβατικών όρων, προσφέροντας τις υπηρεσίες του με τους πριν από την μεταβολή όρους και καθιστώντας τον εργοδότη υπερήμερο (ΑΚ656).
Ζήτημα: Μπορεί ο εργαζόμενος να αποδεχθεί τους νέους όρους εργασίας (δηλ. τους βλαπτικούς που μονομερώς επιβάλλει ο εργοδότης) με επιφύλαξη; π.χ. ζητάει ο εργοδότης από τον εργαζόμενο να πάει σε μια υποδεέστερη θέση από αυτήν που είχε συμφωνηθεί > υπερημερία ως προς την υποχρέωση παροχής εργασίας, σαν να μην έχει ο εργαζόμενος εκπληρώσει προσηκόντως τις παροχές του (σαν σιωπηρή παραίτηση εκ μέρους του εργαζομένου). Επιφύλαξη να κριθεί ή όχι αν ο εργοδότης είχε το διευθυντικό δικαίωμα να δώσει στον εργαζόμενο π.χ. μια υποδεέστερη θέση. ⇔ Νόμιμη άσκηση διευθυντικού δικαιώματος – άσκηση βλαπτικής μεταβολής από την άλλη > δίνουν το δικαίωμα στον εργαζόμενο να αποδεχθεί με επιφύλαξη! (δεν κατοχυρώνεται στην Ελλάδα νομοθετικά, αλλά νομολογιακά μπορεί να γίνει δεκτό).
Γιατί δεν είναι πια τόσο συχνό το φαινόμενο αποδοχής με επιφύλαξη; Λόγω του 3ου bullet = πρόβλεψη νομοθετικά.

- Επίκληση άρθρου 7 του Ν.2112/1920 (μόνο επί ΣΑΧ). Η μεταβολή θεωρείται καταγγελία εκ μέρους του εργοδότη και ο εργαζόμενος δικαιούται να λάβει την αποζημίωση απόλυσης. Ο εργαζόμενος είναι αυτός που αποχωρεί, όπως κατά πλάσμα θεωρείται η απόλυση ως καταγγελία εκ μέρους του εργοδότη. Αν δεν υπήρχε η ρύθμιση αυτή, ο εργαζόμενος προκειμένου να αποχωρήσει με αποζημίωση θα έπρεπε να αποδείξει το δυσαπόδεικτο ότι δηλ. η βλαπτική μεταβολή συνιστά σιωπηρή καταγγελία από τον εργοδότη ή ότι γίνεται με σκοπό τον εξαναγκασμό σε παραίτηση.

Σε περιπτώσεις ΣΟΧ εάν ο εργοδότης προβεί μονομερώς σε βλαπτική μεταβολή του περιεχομένου της σύμβασης; Τι γίνεται; [άρθρο 7 -> μόνο για ΣΑΧ]

Δικαιώματα εργαζομένου επί μονομερούς βλαπτικής μεταβολής:

1) Να αποδεχθεί τη μεταβολή. Συνάπτεται νέα σύμβαση, τροποποιητική της αρχικής (ΑΚ 361 - νομιμοποίηση με συμφωνία).

[2]

4) Ο εργαζόμενος μπορεί, αν συντρέχουν οι νόμιμες προϋποθέσεις, να ζητήσει χρηματική ικανοποίηση λόγω ηθικής βλάβης. Θα πρέπει η μεταβολή να συνοδεύεται από συνθήκες βλαπτικές για την προσωπικότητά του.

[3]

Δυνατή η σιωπηρή αποδοχή, η οποία συνάγεται από την επί μακρόν και αδιαμαρτύρητη παροχή εργασίας εκ μέρους του εργαζομένου υπό τους νέους όρους.

Η συμφωνία δεν είναι παρόλα αυτά έγκυρη, αν αντιβαίνει σε αναγκαστικού δικαίου διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

2) Να εμμένει στην τήρηση των συμβατικών όρων, προσφέροντας τις υπηρεσίες του με τους πριν τη μεταβολή όρους και καθιστώντας τον εργοδότη υπερέμμερο (ΑΚ 656).

Ζήτημα: Μπορεί ο εργαζόμενος να αποδεχθεί τους νέους νέους όρους εργασίας με επιφύλαξη;

3) Επίκληση άρθρου 7 ν. 2112/1920 (μόνο επί συμβάσεων αορίστου χρόνου). Η μεταβολή θεωρείται καταγγελία εκ μέρους του εργοδότη και ο εργαζόμενος δικαιούται να λάβει την αποζημίωση απόλυσης.

Αν δεν υπήρχε αυτή η ρύθμιση ο εργαζόμενος, προκειμένου να αποχωρήσει με αποζημίωση, θα έπρεπε να αποδείξει το δυσαπόδεικτο, ότι δηλ. η βλαπτική μεταβολή συνιστά σιωπηρή καταγγελία από τον εργοδότη ή ότι γίνεται με σκοπό τον εξαναγκασμό σε παραίτηση.

Αν ο εργοδότης προβαίνει σε μονομερή μεταβολή στη σύμβαση ορισμένου χρόνου

Ο εργαζόμενος μπορεί να δεχτεί τη μεταβολή (οπότε και συνάπτεται τροποποίηση της σύμβασης) ή να τη θεωρήσει ως σπουδαίο λόγο που του δίνει το δικαίωμα να καταγγείλει τη σύμβαση (ΑΚ 672) και να αξιώσει αποζημίωση κατά ΑΚ 673 (αθέτηση της σύμβασης από τον εργοδότη). Η αποζημίωση συνίσταται σε οποιαδήποτε ζημία υπέστη ο εργαζόμενος λόγω του ότι αναγκάστηκε να καταγγείλει τη σύμβαση και κατά κανόνα συμπεριλαμβάνει τον μισθό που θα έπαιρνε μέχρι την κανονική λήξη της Σύμβασης. Ο εργοδότης δεν αποκτά εν προκειμένω δικαίωμα καταγγελίας κατά ΑΚ 672, γιατί δεν μπορεί να επικαλεστεί σπουδαίο λόγο που ο ίδιος δημιούργησε.

[Αν όμως συντρέχει σπουδαίος λόγος που θα δικαιολογούσε την καταγγελία της ΣΟΧ εκ μέρους του εργοδότη και αυτός προβαίνει στη μεταβολή αντί της καταγγελίας, ως ηπιότερο μέσο, δικαίωμα καταγγελίας και αποζημίωσης κατά ΑΚ 673 δεν παρέχεται στον εργαζόμενο.]

16/4/2021 Κωστής Μπακόπουλος

Διευθυντικό δικαίωμα – έννοια: Η υποχρέωση παροχής εργασίας παραγράφεται κατά τρόπο γενικό στην ατομική σύμβαση ως ένα είδος πλαισίου, χωρίς να καθορίζονται ειδικότερα και λεπτομερώς οι όροι παροχής. Ο εκ των προτέρων προσδιορισμός είναι άλλωστε δυσχερής σε μία διαρκή έννομη σχέση, ενταγμένη στην οργάνωση του εργοδότη, οι ανάγκες και οι γενικότερες συνθήκες λειτουργίας της οποία διαρκώς μεταβάλλονται. Ο εργοδότης κατ'ενάσκηση του διευθυντικού δικαιώματος συγκεκριμενοποιεί το περιεχόμενο της παροχής εργασίας, της κύριας δηλ. συμβατικής υποχρέωσης του εργαζομένου. Καθορίζει τους όρους παροχής (τόπος, χρόνος, τρόπος κτλ), στο μέτρο που αυτοί δεν προσδιορίζονται ήδη από άλλες πηγές.

Το διευθυντικό δικαίωμα μπορεί να ασκηθεί και από εξουσιοδοτημένα από τον εργοδότη πρόσωπα. Στις σύγχρονες μεγάλες επιχειρήσεις εμφανίζεται ανάγλυφα η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος από μισθωτούς έναντι μισθωτών στο πλαίσιο ιεραρχικής οργάνωσης.

Το διευθυντικό δικαίωμα -> είναι διαπλαστικό δικαίωμα, που όμως δεν αναλώνεται με την άπαξ άσκησή του

Συναρτάται με την παροχή εργασίας από τον εργαζόμενο και όχι με την αντιπαροχή του εργοδότη. Άρα η αμοιβή δεν μπορεί να αποτελέσει αντικειμενικά μονομερούς διαμόρφωσης μέσω διευθυντικού δικαιώματος.

Η μείωση των αποδοχών που συνοδεύεται με τη μείωση του χρόνου εργασίας θεωρείται βλαπτική μεταβολή > με το σκεπτικό ότι κάθε απόκλιση από αυτό που έχει συμφωνηθεί στη σύμβαση είναι καταρχήν κάτ το οποίο πρέπει να συμφωνηθεί, άρα δεν μπορεί να αποφασισθεί και να υλοποιηθεί μονομερώς από τον εργοδότη.

Θα είχαμε πολύ σοβαρή και αντίθετη στο σύστημα κάμψη της αρχής pacta sunt servanda αν από τη μία πλευρά λέγαμε ότι οι συμβάσεις είναι δεσμευτικές, υπάρχουν για να καθορίζουν τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των μερών (και απαιτείται συμφωνία για να καθοριστεί το περιεχόμενό τους), από την άλλη όμως: θα επιτρέπαμε στο ένα συμβαλλόμενο μέρος να αλλάζει μονομερώς (και χωρίς τη σύμφωνη γνώμη του άλλου) το συμβατικό περιεχόμενο > θα είναι καθαρά αντισυστημικό. Και αυτό δεν αλλάζει εάν μεταβάλλεται όχι μόνο το ένα σκέλος > μόνο η αντιπαροχή = μισθός/αμοιβή εργασίας, αλλά αντίστοιχα θα μεταβάλλεται και η παροχή = ποσότητα της προσφερόμενης εργασίας. Δηλ. δεν μπορεί η μείωση του χρόνου εργασίας να δικαιολογήσει την μείωση των αποδοχών, αν αυτά τα δύο στοιχεία ο εργοδότης επιχειρεί να τα μεταβάλει μονομερώς, διότι δεν είναι μόνο ο μισθός αυτό που συμφωνήθηκε, αλλά είναι και ο χρόνος εργασίας. π.χ. Αν κάποιος συμφωνήθηκε να έχει πλήρη απασχόληση δεν μπορεί κανείς (εργοδότης) να του επιβάλει μείωση του χρόνου εργασίας με την αντιστοιχούσα μείωση των αποδοχών, γιατί αυτό είναι κάτι, το οποίο δεν συμφωνήθηκε (πρέπει να δούμε τα συμπεφωνημένα σαν σύνολο). Η αντιστοιχία: μείωση του ενός με μείωση του άλλου δεν δικαιολογεί την μεταβολή.

Προφανώς, κατά μείζονα λόγο δεν δικαιολογείται μεταβολή όταν παραμένει το ένα στοιχείο αμετάβλητο (δηλ. η ποσότητα της εργασίας – συνεχίζει ο εργαζόμενος να δουλεύει το χρόνο, τις μέρες και ώρες εργασίας που συμφώνησε), αλλά μειώνεται μόνο το σκέλος των αποδοχών (έντονη παρέμβαση στο περιεχόμενο της συμβάσεως = μονομερή βλαπτική μεταβολή). Το ζήτημα δεν είναι ποσοτικό, αλλά ποιοτικό.

Δεν μας ενδιαφέρει πόσο έντονη είναι η παρέμβαση > καταρχήν μας ενδιαφέρει εάν υπάρχει παρέμβαση, δηλ. εάν κάποιος τροποποιεί το συμβατικό περιεχόμενο και η διάταξη για τη μονομερή βλαπτική μεταβολή θέλει να το συνδέσει με συγκεκριμένες έννομες συνέπειες (άρθρο 7 του Ν.2112/1920), η οποία δίνει συγκεκριμένα δικαιώματα στον εργαζόμενο σε περίπτωση μονομερούς βλαπτικής μεταβολής είναι έκφραση της αρχής *pacta sunt servanda*. Βέβαια, αν το σκεφτούμε: η προστασία του περιεχομένου της σύμβασης δεν είναι απόλυτη, υπάρχουν δυνατότητες όπου ο εργοδότης μπορεί μονομερώς να διαμορφώσει και να μεταβάλει αν όχι τον σκληρό πυρήνα των συμπεφωνημένων, γενικά το πλαίσιο όρων παροχής εργασίας (όχι επέμβει – θα ήταν αντιφατικό να λέγαμε έτσι). Το νομικό μέσο (σύνηθες) για να γίνει αυτό = **διευθυντικό δικαίωμα** ή το **δικαίωμα διευθύνσεως** που έχει ο εργοδότης > το οποίο, του δίνει την εξουσία να προσδιορίζει τους ειδικότερους όρους και τις συνθήκες παροχής εργασίας.

Νομική θεμελίωση: Κατά την κρατούσα άποψη, το διευθυντικό δικαίωμα απορρέει από την ίδια την ατομική σύμβαση, με την οποία ο εργαζόμενος συμφωνεί να θέτει την εργασιακή του δύναμη στη διάθεση του εργοδότη, που τη χρησιμοποιεί κατά τη θέληση του και για την επίτευξη των σκοπών που ο ίδιος καθορίζει.

Εξαρτημένη εργασία σημαίνει εργασία υπό τη διεύθυνση, τις οδηγίες και τον έλεγχο του εργοδότη (το διευθυντικό δικαίωμα ως ουσιώδες εννοιολογικό γνώρισμα της εξαρτημένης εργασίας). Το διευθυντικό δικαίωμα αποτελεί επομένως εγγενές στοιχείο της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, χωρίς να χρειάζεται να συμφωνηθεί ρητά ή με περαιτέρω συμφωνία. Τα όρια του ποικίλλουν κατά περίπτωση και ανάλογα με τη θέση και το είδος της απασχόλησης, όμως σχέση εξαρτημένης εργασίας χωρίς διευθυντικό δικαίωμα δε νοείται.

Συνταγματική κατοχύρωση (άρθρο 5 παρ 1, 17)

Το διευθυντικό δικαίωμα είναι ίσως το πιο χαρακτηριστικό δικαίωμα στο χώρο της εξαρτημένης εργασίας. Είναι εγγενές στοιχείο της εξαρτημένης εργασίας (όπως πολλοί λένε).

Η σχέση εξαρτημένης εργασίας, στην οποία εφαρμόζονται οι κανόνες του εργατικού δικαίου, είναι εκείνη όπου η παροχή της εργασίας γίνεται υπό συνθήκες εξάρτησης του εργαζομένου ή υπό συνθήκες (γενικότερα) ετεροκαθορισμού της παροχής εργασίας από τον εργαζόμενο > δεν καθορίζει ο ίδιος βασικά στοιχεία της παροχής εργασίας.

Μεγάλο θέμα => ποια ακριβώς είναι σήμερα η έννοια της εξάρτησης; Η έννοια εξάρτησης αποτελεί το κλειδί της πόρτας του εργατικού δικαίου. Δηλ. για να εφαρμόσουμε την εργατική νομοθεσία στο σύνολό της θα πρέπει να έχουμε σχέση εξαρτημένης εργασίας. Από την άλλη, δεν έχουμε ένα νομοθετικό ορισμό της έννοιας της εξάρτησης και είναι κινούμεστε καθαρά σε νομολογιακά πορίσματα για το τί είναι + βεβαίως, η μακροχρόνια 10ετιών νομολογία έχει καταλήξει ότι:

ΕΞΑΡΤΗΣΗ = προσωπική και νομική εξάρτηση του εργαζομένου από τον εργοδότη

- Νομική εξάρτηση > με την έννοια ότι έχει αναλάβει με σύμβαση, έχει συμβατικά υποχρεωθεί να παρέχει εργασία εξαρτημένη, δηλ. εργασία υποκείμενη σε εντολές και οδηγίες του εργοδότη.
- Προσωπική εξάρτηση > ακριβώς επειδή δέχεται έλεγχο, οδηγίες του εργοδότη ως προς τον χρόνο και τον τρόπο εργασίας δημιουργείται μια κατάσταση, η οποία αφορά και την ίδια την προσωπικότητα του εργαζομένου, η οποία καθιστά αναγκαία την εφαρμογή των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας.

Τα δύο αυτά σκέλη (νομική και προσωπική εξάρτηση) πρέπει να υπάρχουν. Στα σύγχρονα δεδομένα και στις σύγχρονες μορφές εργασίας > το παραδοσιακό στοιχείο της εξάρτησης πολλές φορές μεταβάλλεται ή ατονεί. Όλες αυτές οι θεωρίες για τη νομική και προσωπική εξάρτηση προέρχονται από τον προσηφιακή εποχή. Όταν περιγράφονται μορφές παροχής εργασίας στη βιομηχανία ή στους τομείς παροχής υπηρεσιών όπου ο εργαζόμενος εντάσσεται μέσα σε ένα οργανωμένο χώρο – μέσα σε μια οργανωμένη εκμετάλλευση > εργαζόμενος: ακολουθεί αυστηρά κάποιο ωράριο, δε βρίσκεται στον ιδιωτικό του χώρο, αλλά στο χώρο εργασίας του (δηλ. ένα χώρο που δεν του ανήκει, που ετεροκαθορίζεται από τον εργοδότη): όλα αυτά ανήκουν στις παραδοσιακές μορφές, εκεί λέμε ότι υπάρχει εξάρτηση.

Ψηφιοποίηση -> έχει οδηγήσει στη χρήση των σύγχρονων τεχνολογιών (π.χ. παροχή εργασίας καθηγητή μέσω webex, ανεξάρτητη και αποσυνδεδεμένη από τα παραδοσιακά στοιχεία που στοιχειοθετούσαν εξάρτηση παλιότερα > υπάρχει η τήρηση κάποιου χρόνου 11-1 – δέσμευση ως προς τον χρόνο, όχι ως προς τον τόπο αυτή την περίοδο τουλάχιστον).

Σήμερα: Πολλοί μισθωτοί με εξαρτημένη εργασία [οι οποίοι μέχρι πρότινος παρείχαν την εργασία τους τηρώντας αυστηρά ένα ωράριο που (8ωρο: 9-5) στο γραφείο, στην εταιρεία που δουλεύανε, στην εκμετάλλευση του εργοδότη] δουλεύουν πλέον από τα σπίτια τους μέσω τηλεργασίας. -> Τα στοιχεία της εξάρτησης σήμερα έχουν αρχίσει να ατονούν, οπότε τίθεται εν αμφιβόλω αν έχουμε την έννοια της εξάρτησης. Αν πούμε ότι παύει να υπάρχει το στοιχείο της εξάρτησης μετά θα έχουμε πρόβλημα στο ζητούμενο: την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας. Για να συνεχίσει να εφαρμόζεται η εργατική νομοθεσία και να καλύπτει αυτούς που παρέχουν εργασία θα πρέπει να δώσουμε καταφατική απάντηση στο ότι: υπάρχει το στοιχείο της εξάρτησης, το οποίο εξαρτάται από τις συνθήκες και τον τρόπο παροχής εργασίας.

Έχουμε μπει σε μία γκρίζα ζώνη, στην οποία σίγουρα δεν υπάρχει εξάρτηση και υπάρχουν **αμφιβολίες** κατά πόσο σε αυτούς, οι οποίοι δεν έχουν έντονα στοιχεία εξάρτησης, πρέπει να εφαρμόζεται ή όχι η εργατική νομοθεσία.

(Όλα αυτά γίνονται σε ένα περιβάλλον περίπου εξω-νομοθετικό, γιατί ο νομοθέτης δεν έχει ρητά πει ποιος είναι εξαρτημένος εργαζόμενος > το έχει αφήσει στη νομολογία και στην επιστήμη να το αποφασίσουν.)

Σύγχρονες μορφές εργασίας -> τηλεργασία, εργασίες που γίνονται μέσω του υπολογιστή ή μέσω κάποιας πλατφόρμας

Συμπερασματικά: η **ψηφιοποίηση** της εργασίας μας οδηγεί στην ανάγκη επαναπροσδιορισμού της έννοιας της εξάρτησης. Η νομοθεσία μας επιβάλλει ότι πρέπει να έχουμε εξαρτημένη εργασία για να εφαρμόσουμε της ειδική εργατική νομοθεσία. Κατά τα λοιπά, αφήνει τα υπόλοιπα σε εμάς, κυρίως στη νομολογία (για το πότε υπάρχει σχέση εξαρτημένης εργασίας).

Το διευθυντικό δικαίωμα στην παραδοσιακή του μορφή, σήμερα με τις νέες μορφές απασχόλησης + την ψηφιακή παρέμβαση (την ψηφιοποίηση εργασίας) > ατονεί. Ατονεί το δικαίωμα του εργοδότη να καθορίζει τον τόπο, τον χρόνο και τον τρόπο παροχής εργασίας για τον εργαζόμενο και να ασκεί έλεγχο και εποπτεία. Ατονεί δε σημαίνει ότι χάνεται, αλλά μεταβάλλεται. Μεταβάλλεται ως προς:

- τον τόπο εργασίας: από τη στιγμή που ο εργαζόμενος μπορεί να παρέχει την εργασία του από οπουδήποτε.
- τον χρόνο: ο εργοδότης πολλές φορές δεν καθορίζει ακριβώς την έναρξη και λήξη του ωραρίου, ειδικά σε αυτές τις μορφές τηλεργασίας και εξ αποστάσεως εργασίας γενικά. Μπορεί ο εργαζόμενος να επιλέξει πότε θα εργαστεί < ο εργοδότης περιμένει απλώς ένα αποτέλεσμα στις περισσότερες εργασίες.

Οι εξελίξεις μας οδηγούν στον επαναπροσδιορισμό του ίδιου του διευθυντικού δικαιώματος.

Διευθυντικό δικαίωμα = εγγενές στοιχείο της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας. Αν πούμε ότι δεν υπάρχει διευθυντικό δικαίωμα δεν μπορούμε να μιλάμε για εξαρτημένη εργασία, άρα δεν μπορούμε να μιλάμε για εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας.

[Προετοιμάζεται μια νομοθετική παρέμβαση στο εργατικό δίκαιο < θα υπάρχουν ρυθμίσεις και για το χρόνο εργασίας και για το πώς μπορεί να υπάρχει ευελιξία σε αυτόν + για τηλεργασία --> ζητήματα που συνδέονται με το διευθυντικό δικαίωμα + που σίγουρα θα τα μας απασχολήσουν. Μπακόπουλος: Η γενιά μας είναι αυτή, στην οποία έλαχε να δει κάποια βασικά στοιχεία (βασικές αρχές – σταθερές) του εργατικού δικαίου να επαναπροσδιορίζονται (νέα οριοθέτηση).]

Το εργατικό δίκαιο δεν ορίζει νομοθετικά τι είναι εξαρτημένη εργασία > το αφήνει στη νομολογία να το περιγράψει. Έτσι, δεν περιέχει ούτε νομοθετικό ορισμό της έννοιας του διευθυντικού δικαιώματος.

Αν πάμε όμως, σε οποιοδήποτε βιβλίο – συλλογή νομολογίας και βρούμε το λήμμα “διευθυντικό δικαίωμα”, αμέσως θα δούμε ότι η νομολογία επικαλείται το άρθρο: **652ΑΚ** → Ο εργαζόμενος οφείλει να εκτελέσει με επιμέλεια την εργασία που ανέλαβε και ευθύνεται για τη ζημία που προξενείται στον εργοδότη από δόλο ή από αμέλειά του. -> Δεν λέει τίποτα για το διευθυντικό δικαίωμα. Η νομολογία χρησιμοποιεί ως πλησιέστερη τη διάταξη αυτή, αλλά όλοι είναι σύμφωνοι ότι εννοεί πως: η υποχρέωση παροχής εργασίας από τον εργαζόμενο πρέπει να γίνεται υπό την εποπτεία και τις οδηγίες του εργοδότη.

[Δεν έχουμε νομοθετικό ορισμό για κάτι που όλοι συμφωνούμε ότι υπάρχει.]

Μπορούμε αναζητώντας το νομικό θεμέλιο του διευθυντικού δικαιώματος να φτάσουμε και στο Σύνταγμα:

- **Σ5παρ1** → οικονομική και επιχειρηματική ελευθερία – ελευθερία άσκησης οικονομικής και επιχειρηματικής δραστηριότητας. Διάταξη που στο εργατικό δίκαιο λειτουργεί προς θεμελίωση δικαιωμάτων του εργοδότη (όχι του εργαζομένου). Τον εργοδότη ενδιαφέρει η ύπαρξη ενός συνταγματικού ερείσματος για την επιχειρηματική δραστηριότητα που ασκεί και βεβαίως για τις διάφορες εκφάνσεις της, όπως είναι εν προκειμένω το διευθυντικό δικαίωμα.
Δε σημαίνει ότι ο εργαζόμενος είναι άγνωστος στο συνταγματικό δίκαιο > υπάρχουν άλλες ειδικές διατάξεις (Σ22, Σ23), στις οποίες ο εργαζόμενος έχει την τιμητική του > δικαίωμα στην εργασία, δικαίωμα για συλλογικές διαπραγματεύσεις και για συνδικαλιστική δράση, δικαίωμα στην απεργία.
- **Σ17** → δικαίωμα της ιδιοκτησίας.

Δύο διατάξεις του Σ, στις οποίες θα στηρίξουμε το διευθυντικό δικαίωμα – το δικαίωμα διευθύνσεως, δηλ. το δικαίωμα του εργοδότη να ρυθμίζει και να καθορίζει και το πώς λειτουργεί σε ευρύτερο επίπεδο η ίδια του η επιχείρηση και το τι κάνει (πού δραστηριοποιείται, πώς και με ποιο τρόπο – να παίρνει επιχειρηματικές αποφάσεις), αλλά επίσης το δικαίωμα του να διευθύνει την παροχή εργασίας εκ μέρους των εργαζομένων.

Διευθυντικό δικαίωμα = δικαίωμα άσκησης επιχειρηματικής δραστηριότητας και διαμόρφωσης του περιεχομένου της

Το διευθυντικό δικαίωμα έχει δύο ομόκεντρους κύκλους:

- Ευρύτερος κύκλος: γενικότερα το δικαίωμα του εργοδότη να διαμορφώνει την άσκηση της επιχειρηματικής του δραστηριότητας > πώς θα λειτουργεί η επιχείρησή του, πού θα λειτουργεί, τι θα κάνει και αν θα κάνει ή αν θα το κλείσει.

- Στενότερος, ομόκεντρος όμως κύκλος: το διευθυντικό δικαίωμα είναι το δικαίωμα να διευθύνει ο εργοδότης την παρεχόμενη εργασία των εργαζομένων. Δηλ. να προσδιορίζει με όρια το περιεχόμενο παροχής εργασίας, αυτό που είναι δικαίωμα του εργοδότη να λαμβάνει + υποχρέωση του εργαζομένου να το παρέχει.

Σε επίπεδο απλού νόμου -> ΑΚ652 → σε συνδυασμό με τη βασική διάταξη του κεφαλαίου περί μισθώσεως εργασίας: **ΑΚ648**

Συγκεκριμενοποίηση του περιεχομένου της παροχής εργασίας!

Διαπλαστικό δικαίωμα > όχι με την στενή έννοια, απλώς ένα **δικαίωμα που διαμορφώνει το περιεχόμενο, τον τρόπο παροχής εργασίας** (με αυτή την έννοια της διάπλασης και όχι με την στενά δικαιοπρακτική της έννοια).

Δεν αναλώνεται με την άπαξ άσκηση του > δηλ. δίνει δικαίωμα συνεχούς προσδιορισμού και παρέμβασης στον τρόπο παροχής εργασίας.

Ένα επίσης εννοιολογικό στοιχείο: συναρτάται το διευθυντικό δικαίωμα με την παροχή εργασίας από τον εργαζόμενο και όχι με την αντιπαροχή του εργοδότη. Τι σημαίνει αυτό; ότι με το διευθυντικό δικαίωμα ο εργοδότης προσδιορίζει και συγκεκριμενοποιεί την παροχή της εργασίας. Αυτό που είναι δικαίωμα του δηλ. να λάβει και υποχρέωση του εργαζομένου να το παρέχει. Αντιθέτως, με τ διευθυντικό δικαίωμα δεν μπορεί ο εργοδότης να προσδιορίζει τη δική του παροχή, αυτή δηλ. που οφείλει ο ίδιος να δώσει στον άλλον και αυτή: δεν είναι άλλη από την υποχρέωση καταβολής μισθού.

! ΠΡΟΣΟΧΗ ! Το διευθυντικό δικαίωμα συναρτάται και προσδιορίζει την παροχή εργασίας εκ μέρους του εργαζομένου. Δεν αφορά με την υποχρέωση του εργοδότη – δεν μπορεί ο εργοδότης βάσει διευθυντικού δικαιώματος να προσδιορίσει τη δική του υποχρέωση προς παροχή δηλ. εν προκειμένω το πώς και το πόσο θα αμείβει την εργασία. Δεν μπορεί δηλ. επικαλούμενος διευθυντικό δικαίωμα να αυξομειώσει τον μισθό, διότι ο μισθός είναι σκληρός πυρήνας της σύμβασης και βεβαίως δεν μπορεί να μεταβάλλεται με μονομερή απόφαση του ενός.

Βεβαίως αφήνονται στον οφειλέτη της παροχής κατά μέρος κάποιες ρήτρες ευελιξίας → λεγόμενες: **ρήτρες μονομερούς προσδιορισμού της παροχής** > (δεν είναι σπάνιες, αποτελούν όμως εξαίρεση) -> προσυμφωνία δικαιώματος του εργοδότη να κάνει μια μικρή επουσιώδη προσαρμογή κάποιων δικών του υποχρεώσεων, όπως οικειοθελών παροχών.

Το διευθυντικό δικαίωμα δεν προσδιορίζει την ίδια την υποχρέωση του εργοδότη προς καταβολή αμοιβής.

Σύγχρονες μορφές απασχόλησης εργασίας + σύμβαση έργου (απορία συμφοιτητή)

[Η έννοια του αποτελέσματος, δηλ. της οφειλόμενης παροχής δεν έχει αναχθεί (ακόμη και σε αυτές τις μορφές της σύγχρονης απασχόλησης) σε συμβατική υποχρέωση όπως τη σύμβαση έργου για να μπορέσουμε να μιλήσουμε για σύμβαση έργου. Ο εργαζόμενος και (στην ψηφιακή εποχή) στις σύγχρονες μορφές απασχόλησης - που υλοποιούνται με τη χρήση της τεχνολογίας ακόμη και σήμερα, έχουν κατά κυριολεξία οφειλόμενο: την εργασία (όχι συγκεκριμένο αποτέλεσμα), οπότε: παραμένουμε στην έννοια της εργασίας, δεν πάμε στην έννοια του αποτελέσματος. Βεβαίως, αν πούμε ότι σε μια συγκεκριμένη σύμβαση δεν συμφωνείται η εργασία, ούτε ο χρόνος εργασίας (ούτε τίποτα), αλλά μόνο το αποτέλεσμα: θα πάμε στην σύμβαση έργου.]

Στις σύγχρονες μορφές απασχόλησης εργασίας – εξαρτημένης εργασίας, που υλοποιούνται με μέσα σύγχρονης τεχνολογίας > η έννοια του αποτελέσματος αναβαθμίζεται, έχει μεγαλύτερη σημασία ακριβώς διότι δεν υπάρχει δυνατότητα, δεν είναι τόσο εμφανής ο έλεγχος του εργαζομένου από πλευράς τόπου και χρόνου εργασίας. < Παράδειγμα: στην τηλεργασία δεν μπορεί ο εργοδότης να βλέπει ότι ο εργαζόμενος κάθεται συνέχεια και εργάζεται 8 ώρες (δεν τον βλέπει) + ίσως έχει σημασία σε μία τέτοια μορφή εργασίας περισσότερο το ότι οφείλει μια ποσότητα έργου – μια πρόοδο εργασίας σε τακτά χρονικά διαστήματα (και όχι απαραίτητα ένα αποτέλεσμα).

Το αντικείμενο της συμφωνίας στην απασχόληση εργασίας δεν είναι για την επίτευξη ενός συγκεκριμένου αποτελέσματος. Το αντικείμενο της συμφωνίας είναι για παραδοχή εργασίας, συγκεκριμένης ποσότητας (εννοώντας σε χρονικά όρια εργασίας) και αυτό είναι που μας κάνει να παραμένουμε, παρά τις όποιες αλλαγές λόγω ψηφιοποίησης, στο χώρο της εξαρτημένης εργασίας.

Τηλεργασία = μια μορφή εξ αποστάσεως εργασίας με χρήση υπολογιστών. Δεν είναι συμβατική υποχρέωση, αλλά είναι σκόπιμο να μπορεί ο εργοδότης να έχει κάποια μέσα – διαδικασίες ώστε να μπορεί να δει πώς αξιοποιείται η εργασία που παρέχεται με τον τρόπο αυτό.

Δυσμενής μεταβολή (αφορά το προηγούμενο μάθημα – απορία συμφοιτητή):

Συστηματικά, η ΑΚ656 είναι μια ειδική ρύθμιση, ειδικά για τις σχέσεις εξαρτημένης εργασίας των γενικών διατάξεων περί υπερμερίας.

“Αν ο εργοδότης έγινε υπερήμερος ως προς την αποδοχή της εργασίας ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να απαιτήσει την πραγματική απασχόλησή του, καθώς και το μισθό για το διάστημα που δεν απασχολήθηκε.” → Υπερήμερος ως προς την αποδοχή της εργασίας. Όταν έχουμε μονομερή βλαπτική μεταβολή, π.χ. υποβιβασμό εργαζομένου – ανάθεση υποδεέστερων καθηκόντων: δεν εξετάζουμε αν συνοδεύεται κι από μειωμένο μισθό (αν συνοδεύεται όμως: έτι μάλλον – ακόμη περισσότερο). Επικαλούμενος ο εργοδότης το διευθυντικό του δικαίωμα τοποθετεί τον εργαζόμενο σε μία άλλη θέση, κατώτερης ιεραρχικής τοποθέτησης (υποδεέστερη), χωρίς από τη σύμβαση να έχει τέτοιο δικαίωμα.

(Είναι μια μονομερή βλαπτική μεταβολή ή για την ακρίβεια: μια απόπειρά της.) Ο εργοδότης, χωρίς να έχει το δικαίωμα, μονομερώς: μεταβάλλει το περιεχόμενο της σύμβασης κατά τρόπο βλαπτικό για τον εργαζόμενο αναθέτοντάς του χαμηλότερη θέση. Ο εργαζόμενος λοιπόν, έχει το δικαίωμα να μην δεχτεί τη θέση, αλλά αντιθέτως να εμείνει στο περιεχόμενο της σύμβασης και να συνεχίσει να προσφέρει την εργασία στην θέση που είχε (και την οποία είχε συμφωνήσει). Αν ο εργοδότης εμείνει στην τοποθέτηση του εργαζομένου (στην υποδεέστερη θέση) είναι υπερήμερος ως προς την αποδοχή της εργασίας στη θέση που είχε αρχικά συμφωνηθεί και η οποία είναι η συμφωνημένη, άρα η δεσμευτική γι' αυτόν. Άρα: το ΑΚ656 μας λέει ότι αρκεί ο εργαζόμενος να εμείνει σε αυτό που συμφωνήθηκε, να αποκρούσει δηλ. την μονομερή βλαπτική μεταβολή, οπότε: βάσει του άρθρου αυτού γεννάται το δικαίωμά του να απαιτήσει το μισθό για την εργασία που είχε συμφωνηθεί να παρέχει.

ΑΚ656: Ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να απαιτήσει τον μισθό, χωρίς μάλιστα να είναι υποχρεωμένος να παράσχει την εργασία σε άλλο χρόνο. Άλλωστε η εργασία είναι μια παροχή, η οποία υλοποιείται στον χρόνο (δηλ. την εργασία που είναι να κάνει κάποιος σήμερα 11-1 δεν μπορεί να την κάνει άλλη μέρα).

Ο εργαζόμενος εν προκειμένω προστατεύεται απολύτως (καλύπτεται νομικά) σε επίπεδο αξιώσεων από το συνδυασμό των διατάξεων ΑΚ656 και άρθρο 7 του Ν.2112/20 (διαζευκτικές επιλογές). Δηλ. μπορεί να επιλέξει να εμείνει στη σύμβαση και να απαιτήσει το μισθό που έχει συμφωνηθεί < δίδεται στον εργαζόμενο (με το ΑΚ656) απευθείας η αξίωση να απαιτήσει το δικαίωμα στο μισθό.

ΑΚ383: όχι. Δεν τίθεται θέμα υπαναχώρησης σε μια διαρκή σύμβαση. Οι διαρκείς συμβάσεις λύνονται με καταγγελία και θέμα υπαναχώρησης δεν τίθεται. Η καταγγελία της σύμβασης δεν έχει νόημα για τον εργαζόμενο. Αν ο ίδιος ο εργαζόμενος κατήγγειλε την σύμβαση θα έχανε το δικαίωμα αποζημίωσης. Γιατί δεν έχει νόημα όμως; > γιατί έχουμε την ειδική ρύθμιση του άρθρου 7. Ο εργαζόμενος έχει 3 διαζευκτικώς κείμενες επιλογές:

- να “σκύψει” το κεφάλι – να αποδεχτεί τη μεταβολή (τροποποίηση της σύμβασης με το ΑΚ361)
- ΑΚ656: ο εργαζόμενος να εμείνει στα αρχικώς συμπεφωνημένα και να απαιτήσει το μισθό για αυτά που προσφέρει > αν ο εργοδότης δεν τα δεχτεί καθίσταται υπερήμερος ως προς την παροχή της εργασίας (ο εργαζόμενος δεν χάνει την αξίωση για τον μισθό)
- να μην επιθυμήσει να συνεχίσει < επιθυμεί να πάρει την αποζημίωση. Ο εργαζόμενος πρέπει να κάνει χρήση του άρθρου 7 > το οποίο, υπάρχει ως ειδική - ρητή διάταξη που λέει ότι μπορεί να θεωρήσει τη μονομερή βλαπτική μεταβολή (κατά πλάσμα) ως άτακτη (απρόθεσμη) καταγγελία εκ μέρους του εργοδότη* (όχι του εργαζομένου).

Εργατικό δίκαιο > ανησυχία για την ύπαρξη διαπραγματεύσεως. Η νομική ελέγχει το δια ταύτα, το αποτέλεσμα: αν έγινε η σύμβαση / διαπραγμάτευση. Ο εργοδότης έχει διαπραγματευτική υπεροχή και μπορεί να υπαγορεύσει όρους στον εργαζόμενο. Ύπαρξη μηχανισμού ελέγχου της διαπραγματευτικής υπεροπλίας.

Μηχανισμοί ελέγχου – ασφαλιστικές δικλίδες:

- ΑΚ281: ο δικαστής μπορεί ad hoc να κρίνει αν κάποιος προσυμφωνημένος όρος είναι καταχρηστικός
- Εργατική νομοθεσία: δεν μπορεί να κάνεις να προσυμφωνήσει κάτι (ακόμη κι αν δεν είναι καταχρηστικό) εάν αντιβαίνει στη νομοθεσία – είναι αντίθετο σε κανόνες αναγκαστικού δικαίου
- Άρθρο 7 του Ν.2112 -> εν πάση περιπτώσει αν στοιχειοθετήσει βλαπτική μεταβολή να θεωρηθεί αυτή κατά πλάσμα δικαίου (εφόσον το θέλει κι ο εργαζόμενος) ως καταγγελία εκ μέρους του εργοδότη + έπειτα: αποζημίωση

Τηλεργασία -> αλλάζει μόνο ο τόπος παροχής εργασίας. Από εκεί και πέρα, δεν αλλάζει τίποτα ως προς τα χρονικά όρια εργασίας. Δηλ. ισχύει κι εκεί το κανονικό 8ωρο ή εν πάση περιπτώσει το συμφωνημένο ωράριο εργασίας, το οποίο θα ίσχυε και σε περίπτωση που η εργασία παρεχόταν στις εγκαταστάσεις του εργοδότη.

Ζήτημα αρκετά ενδιαφέρον – σχετίζεται με το διευθυντικό δικαίωμα. Συναρτάται με την παροχή εργασίας από τον εργαζόμενο και όχι με την αντιπαροχή του εργοδότη.

Δικαίωμα εργαζομένου + υποχρέωση εργοδότη για πραγματική απασχόληση του εργαζομένου. Όπως ξέρουμε, οι βασικές συμβατικές υποχρεώσεις στη σύμβαση εργασίας: (απλή – αστικοδικαιϊκή θεώρηση)

- ο μὲν ένας: να παρέχει εργασία (εργαζόμενος)
- και ο άλλος: να καταβάλλει το μισθό (εργοδότης)

Με τη σύμβαση εργασίας ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να παρέχει για ορισμένο ή αόριστο χρόνο την εργασία του στον εργοδότη και αυτός να καταβάλλει το συμφωνημένο μισθό. (ΑΚ648) Ισχύουσα διάταξη – κεντρική διάταξη του κεφαλαίου περί μισθώσεως εργασίας.

Ο εργοδότης συγκεκριμένα, έχει εκτός από την κύρια συμβατική υποχρέωση καταβολής μισθού -> έχει υποχρέωση να απασχολεί πραγματικά τον εργαζόμενο; Πραγματική απασχόληση, δηλ. ο εργοδότης να δίνει στον εργαζόμενο εργασία να κάνει. → Ο εργοδότης εξαντλεί τις υποχρεώσεις του – εκπληρώνει τις υποχρεώσεις του καταβάλλοντας μόνο το μισθό. Θα μπορούσε δηλ. να πει στον εργαζόμενο ότι του καταβάλλει το μισθό, αλλά αυτός θα είναι αργόμισθος. Ή μήπως εκτός από την καταβολή μισθού ο εργοδότης έχει και υποχρέωση να προσφέρει εργασία στον εργοδότη – να απασχολεί πραγματικά τον μισθωτό;

Δηλ. με άλλα λόγια: η κύρια συμβατική υποχρέωση του εργαζομένου για παροχή εργασίας συγχρόνως αποτελεί και συμβατική υποχρέωση του εργοδότη;

Για πολλά χρόνια, το ζήτημα αυτό αντιμετωπιζόταν από τη νομολογία ως ζήτημα που απαντάται με αναγωγή ή με επίκληση του διευθυντικού δικαιώματος. Η νομολογία δεχόταν παγίως στο παρελθόν ότι: ο εργοδότης δικαιούται και δεν υποχρεούται να απασχολεί πραγματικά τον μισθωτό.

Θεωρούσε δηλ. ότι εκπληρώνει πλήρως την υποχρέωσή του με το να καταβάλει ο εργοδότης τις αποδοχές και τίποτα άλλο. Η νομολογία είχε αναγνωρίσει ως εξαίρεση κάποιες περιπτώσεις όπου η άρνηση πραγματικής απασχόλησης του εργαζομένου ήταν ενέργεια καταχρηστική, διότι προσέβαλλε έντονα το δικαίωμα της προσωπικότητας του εργαζομένου + μάλιστα αυτό το συνέδεε με άλλα επαγγέλματα. π.χ. Ο ηθοποιός πρέπει και να παρέχει εργασία, να παίζει. ⇔ Για χρόνια η νομολογία δεχόταν ότι αρκούσε για την πλήρη εκπλήρωση της συμβάσεως η καταβολή του μισθού. *ΑΛΛΑΞΕ όμως αυτό:

- Καταρχήν με τη βοήθεια της θεωρίας, η οποία υποστήριζε ότι η άρνηση του εργοδότη να δώσει πραγματική απασχόληση στον μισθωτό προσβάλλει την προσωπικότητά του και όχι μόνο όταν είναι ένα ιδιαίτερο επάγγελμα (που έχει έντονα τα στοιχεία της έκφρασης προς τα έξω). > Κάθε επάγγελμα, κάθε εργασία πρέπει να παρέχεται. Η αργομισθία δεν είναι προνόμιο ή λούφα (κάτι επωφελές) για τον εργαζόμενο – είναι βλάβη, ζημία-προσβολή της προσωπικότητάς του. Ο καθένας δηλ. εκφράζεται μέσα από την εργασία του. ⇔ Η νομολογία όμως έμενε για πολλά άκαμπτη στην καθαρά αστικοδικαιϊκή θεώρηση, βάση του ΑΚ648.
- Λύση -> την έδωσε ο ίδιος ο νομοθέτης. 2013-14: τροποποίηση του ΑΚ656, το οποίο λέει ότι → Αν ο εργοδότης έγινε υπερήμερος ως προς την αποδοχή της εργασίας ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να απαιτήσει την πραγματική απασχόλησή του, καθώς και το μισθό για το διάστημα που δεν απασχολήθηκε. Άρα: (προσθήκη) σαν συμβατική υποχρέωση του εργοδότη πλέον καθίσταται η υποχρέωση πραγματικής απασχόλησης. Ρητή αναφορά σε πραγματική υποχρέωση, ή αντίστοιχα σε αξίωση που έχει να απαιτήσει ο εργαζόμενος την πραγματική του απασχόληση. → Πλέον: νομιμοποιείται de lege lata το δικαίωμα του εργαζομένου για πραγματική απασχόληση.

Αν ο εργοδότης παραβιάσει το δικαίωμα αυτό και δεν παρέχει πραγματική απασχόληση; Θα δούμε:

- Πρώτα: παρέχεται μισθός: είναι η επάλληλη συμβατική υποχρέωση. Αν όχι: δεν τίθεται θέμα. Αν καλύπτεται το σκέλος αυτό και παρέχεται μισθός, έχουμε: σαφής παραβίαση κύριας συμβατικής υποχρέωσης.
- Υποχρέωση εργοδότη δικαστικά να παρέχει πραγματική απασχόληση στον εργαζόμενο και μπορεί υπό προϋποθέσεις να έχουμε και αξίωση καταβολής αποζημίωση, λόγω προσβολής προσωπικότητας.

Με την αλλαγή στο ΑΚ656 νομοθετικά μπήκε ρητή αναφορά στην αξίωση του εργαζομένου να απαιτήσει την πραγματική του απασχόληση από τον εργοδότη. Αυτό οφείλεται στον τότε υπ. δικαιοσύνης, Αντώνη Ρουπακιώτη (δικηγόρος εργατικού δικαίου).

Νομοθέτης (Αλέξανδρος Σβώλος) -> Ν.2112/20 > Αρχική σκέψη: Αν ο εργοδότης καταγγείλει τη σύμβαση ο εργαζόμενος θα πάρει αποζημίωση (δίκαιο απολύσεως). Σκεπτικό: Απολύεται ο εργαζόμενος μεν, αλλά παίρνει αποζημίωση. Ο νομοθέτης σκέφτηκε: πώς θα αντιμετωπίσει την περίπτωση που κάποιος εργοδότης (ενδεχομένως πονηρά ή κακόπιστα σκεπτόμενος) θέλει να αναγκάσει τον

εργαζόμενο σε παραίτηση (να φύγει ο ίδιος, χωρίς να τον απολύσει), ώστε να γλιτώσει την παραίτηση. Ο πιο κατάλληλος και αποτελεσματικός τρόπος να πετύχει ένα μη νόμιμο/θεμιτό στόχο ο εργοδότης είναι να του μεταβάλει μονομερώς (δηλ. χωρίς τη σύμφωνη γνώμη του) κάποιο όρο της σύμβασης ή γενικά να δημιουργήσει συνθήκες παροχής εργασίας που είναι βλαπτικές ή θίγουν την προσωπικότητα του εργαζομένου. *Η μονομερής βλαπτική μεταβολή δεν είναι μόνο μεταβολή ενός χειροπιαστού – οικονομικού όρου εργασίας του μισθού ή ωραρίου. Είναι επίσης μια ευρύτερη έννοια που περιλαμβάνει και το να προξενεί ηθική βλάβη (όχι μόνο υλική) στον εργαζόμενο. → “κακόπιστος” εργοδότης -> μεταβολή όρων, αλλαγή συνθηκών, υποβίβαση εργαζομένου, άρνηση να δώσει στον εργαζόμενο αυτά που του οφείλει ή να τον απασχολήσει όπως πρέπει ώστε ο τελευταίος να παραιτηθεί. Νομοθέτης -> στην περίπτωση αυτή ο εργαζόμενος αν θέλει θα πρέπει να έχει τα ίδια δικαιώματα που θα είχε αν ο εργοδότης είχε απευθείας καταγγείλει τη σύμβαση, επειδή όμως (προφανώς) δεν μπορεί ο εργαζόμενος να αναγκάζει τον εργοδότη να καταγγείλει τη σύμβαση, αλλά ούτε και να τον περιμένει να καταγγείλει τη σύμβαση (αφού δεν είναι ο σκοπός του εργοδότη > έμμεσα, πλάγια να αναγκαστεί να φύγει)

Άρθρο7: δίνει στον εργαζόμενο το δικαίωμα να εξομοιώσει με καταγγελία εκ μέρους του εργοδότη οποιαδήποτε εκ μέρους του βλαπτική μεταβολή της σύμβασης. Δίνονται στον εργαζόμενο τα ίδια δικαιώματα που θα είχε σε περίπτωση που ο εργοδότης απευθείας και ανοιχτά τον απέλυε. Γι’ αυτό λοιπόν: (κατά πλάσμα) όταν έχουμε τέτοια περίπτωση – μονομερούς βλαπτικής μεταβολής: ο εργαζόμενος δικαιούται (και δεν υποχρεούται) να την θεωρήσει ως καταγγελία της σύμβασης (γι’ αυτό λέμε: κατά πλάσμα) εκ μέρους του εργοδότη και να αποχωρήσει απαιτώντας την αποζημίωση. Στην πράξη δεν θα υπάρξει κάποια καταγγελία > το μόνο που υπάρχει είναι η μονομερής βλαπτική μεταβολή. Από εκεί και πέρα: υπάρχει η βούληση, η απόφαση του εργαζομένου να αποχωρήσει – χάνει τη θέση του, όπως θα την έχανε και αν απολυόταν. Αλλά, οικονομικά βρίσκεται στην ίδια θέση, αφού παίρνει αποζημίωση. → Έννοια της κατά πλάσμα: αν ο εργαζόμενος επιθυμεί εξομοιώνεται η μονομερής βλαπτική μεταβολή με καταγγελία εκ μέρους του εργοδότη. Και μάλιστα, με άτακτη – απρόθεσμη καταγγελία. Η απρόθεσμη καταγγελία, αυτή δηλ. για την οποία δεν τηρείται προθεσμία προειδοποίησης δικαιολογεί την μεγαλύτερη αποζημίωση. Όταν γίνεται καταγγελία με προειδοποίηση η αποζημίωση είναι μισή, ενώ αν γίνεται χωρίς προειδοποίηση είναι διπλάσια. < Δικαιολογείται το μέγιστο εκάστοτε ποσό αποζημίωσης.

[Καταγγελία = δήλωση βουλήσεως, άμα θέλει την κάνει ο εργαζόμενος]

[[Απορία από συμφοιτητή: ΑΚ334 = νομικός μηχανισμός – νομικό θεμέλιο για καταλογισμό, μεταφορά της ευθύνης στον κύριο της υποθέσεως. Το πταίσμα του βοηθού ή του προστῆσαντος βαρύνει και δεσμεύει τον κύριο της υποθέσεως. Αναζητώντας τη νομική θεμελίωση του διευθυντικού δικαιώματος αναζητούμε πώς είναι δυνατόν μέσα σε μια αμφοτεροβαρή σχέση όπου οι συμβαλλόμενοι είναι “ίσοι” [+ η οποία είναι καθαρά ανταλλακτική (ο ένας δίνει, ο άλλος παίρνει και αντιστρόφως)] να υπάρχει η εξουσία ενός επί άλλου; > δηλ. από πού προκύπτει ότι μπορεί ο ένας να δίνει εντολές και κατευθύνσεις, οδηγίες στον άλλον; Το ΑΚ334 μας ανοίγει τον ορίζοντα ότι κάποιος μπορεί να εκπληρώνει, να δρα εκτελώντας εντολές και οδηγίες κάποιου άλλου. Από αυτή την άποψη δεν είναι ξένο. Αλλά, η λειτουργία του είναι τελείως διαφορετική, είναι απλώς για να μεταφέρει και να καταλογίσει την ευθύνη > έχει άλλη τεολογία, άλλο σκοπό. Δεν είναι ο προστῆσας και ο προστηθείς στην ίδια θέση με τους αντισυμβαλλόμενους: εργαζόμενος, εργοδότης.]]

Το διευθυντικό δικαίωμα εξηγείται πληρέστερα από την συνταγματική του θεμελίωση > Σ5παρ1 + Σ17 (λιγότερο). Δικαιολογείται επίσης, κι από την ίδια τη νομική εξάρτηση εννοώντας ότι ο εργαζόμενος ανέλαβε με σύμβαση (συμφώνησε και αποδέχτηκε) να παρέχει ετεροκαθοριζόμενη εργασία, όχι ανεξάρτητη (όχι εργασία που να διευθύνει ο ίδιος). Σ17 -> δικαίωμα ιδιοκτησίας, δεν μπορούμε να το χρησιμοποιούμε πάντα. Μπορεί να ασκηθεί και από εξουσιοδοτημένο από εργοδότη πρόσωπο. Στις σύγχρονες, μεγάλες επιχειρήσεις εμφανίζεται ανάγλυφα η άσκηση διευθυντικού δικαιώματος από μισθωτούς έναντι μισθωτών στο πλαίσιο ιεραρχικής οργάνωσης. Στην ουσία, αυτό είναι και το συνήθες συμβαίνον. Δηλ. σε μια επιχείρηση (εταιρία) είναι όλοι εργαζόμενοι – μισθωτοί. Ο εργοδότης είναι το νομικό πρόσωπο, ο νομικός φορέας – δε δίνει εντολές. Όλοι είναι μισθωτοί, απλώς υπάρχει μια ιεραρχική οργάνωση, όπου ένας μισθωτός μπορεί να δίνει εντολές σε κάποιον άλλον. Ο μισθωτός έναντι του μισθωτού = όχι θέμα ιδιοκτησίας στα μέσα παραγωγής – κανείς δεν είναι ιδιοκτήτης.

Μπορούμε να πούμε ότι τα στελέχη είναι προστηθέντες της επιχείρησης που έχουν ακριβώς αναλάβει να ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα έναντι άλλων, κατώτερης ιεραρχικής βαθμίδας.

13/4/2021 Δημήτριος Λαδάς

Ταυτίζεται ο ειθισμένος μισθός με τον κατώτατο; (α) Είναι η δικαιοπραξία ανήθικη; (β) Πράγματι εκφράζεται βούληση του νομοθέτη για να καταβληθεί ο μισθός αυτός; Ο κατώτατος μισθός είναι μια ένδειξη – ειδοποίηση, κλασσική περίπτωση.

Ο ντελιβεράς που μέχρι να πάρει την παραγγελία στον τόπο παράδοσης τακτοποιεί πακετάκια -> πρόσθετη εργασία.

Ο άνθρωπος μπορεί να υποβληθεί στο διευθυντικό δικαίωμα ενός άλλου προσώπου και η άσκηση του = μορφή πίεσης που μπορεί να φτάσει και την ανεπίτρεπτη πίεση. Το εργατικό δίκαιο με ειδικούς κανόνες δημιουργεί ένα προστατευτικό περιβάλλον > γκάμα προστασίας που εκτείνεται από τη σύναψη έως την λήξη της εργασιακής σχέσης. Σύμβαση + διεθνείς συνθήκες ωστόσο να προστατευτούν οι ομάδες αυτές + γενικότερη ρύθμιση σύμφωνα με την οποία ο νομοθέτης δεν μπορεί να αντιμετωπίσει δυσμενώς τα ΑΜΕΑ (Ν.443/2016)

[Ν.2643/98 -> πολύτεκνοι γονείς με τουλάχιστον 4 παιδιά, 3τεκνοι γονείς, ένα από τα τέκνα πολύτεκνης ή 3τεκνης οικογένειας, επιζών γονέας 3 τέκνων]

Έννοια επιχειρηματικής ελευθερίας -> ο εργοδότης μπορεί να προσλάβει όποιον θέλει. Θεμιτός περιορισμός ευαίσθητων ομάδων (προνομιακή μεταχείριση).

ΑμΕΑ -> κατώτατο όριο: 21^ο έτος και ανώτατο: 45^ο έτος

Πλειοψηφία του μετοχικού κεφαλαίου -> την κατέχει το κράτος + νπ που ανήκουν σε ΟΤΑ ή τοπικές ενώσεις δήμων και κοινοτήτων καθώς και θυγατρικές τους εταιρείες. Εξαιρούνται επιχειρήσεις που έχουν ζημιολογισμούς κατά τις δύο τελευταίες τουλάχιστον χρήσεις.

- **Επιχείρηση** -> Δεν είναι νομική έννοια. Ο ορισμός της υπάρχει διάσπαρτος σε πολλά νομαρτήματα. Πάντως = **είναι η οργάνωση διαφόρων συντελεστών παραγωγής από τον επιχειρηματία** με σκοπό είτε το κέρδος (μπορεί το πράγμα να πάει στράφι και να έχει μόνο ζημίες – το να έχει μόνο ζημίες δε σημαίνει πως δεν είναι επιχείρηση), είτε δανειζόμενη την έννοια που χρησιμοποιείται στον ανταγωνισμό και σε ευρωπαϊκό επίπεδο + στην Ελλάδα είναι μια οικονομική οντότητα – έχει ένα οικονομικό αποτέλεσμα. Το οικονομικό αποτέλεσμα: μπορεί να είναι είτε κέρδος, είτε ζημία.
- **Εκμετάλλευση** -> **είναι η οργάνωση προς παραγωγή εργατοτεχνικού αποτελέσματος.** Για παράδειγμα: Ένας επιχειρηματίας άνοιξε ένα μαγαζάκι, πουλάει καφέδες και σάντουιτς και εισπράττει το τίμημα από όποιον πηγαίνει εκεί ή παραγγέλλει. Όλη αυτή η οργάνωση όπως την έχει φτιάξει είναι επιχείρηση. Η παραγωγή του καφέ που γίνεται με ανθρώπινη παρέμβαση, ο ταμίας που λειτουργεί (που μπορεί να είναι και το ίδιο πρόσωπο και να κάνει περισσότερες δουλειές ταυτόχρονα) > όλη η οργάνωση όπως γίνεται θεωρείται εκμετάλλευση. Εδώ: έχουμε ταύτιση της επιχείρησης και της εκμετάλλευσης = ένα μαγαζί.

Το μέτρο σύγκρισης μπορεί να είναι αναλόγως είτε η επιχείρηση, είτε η εκμετάλλευση. Δηλ. μπορεί να έχω μια εταιρεία με έδρα την Αθήνα, η οποία έχει εργοστάσιο στην Πάτρα, στο Βόλο και στη Δράμα – 3 διαφορετικά εργοστάσια που παράγουν παρεμφερές, αλλά όχι το ίδιο προϊόν. Μπορεί στο ένα να παράγονται χαρτιά υγείας, στο άλλο χαρτιά διαγωνισμάτων Α4 και φακέλους και στο άλλο να παράγονται συσκευασίες προϊόντων. Έχουμε διακριτές δραστηριότητες – διαφορετική οργάνωση στην καθεμία, αλλά μία επιχείρηση με 3 διαφορετικά εργοστάσια, που το καθένα αποτελεί μία εκμετάλλευση. Μέτρο > κοιτάζουμε το αριθμητικό μέγεθος της εκμετάλλευσης, αλλιώς πηγαίνουμε στην επιχείρηση. Προϋπόθεση για να έχουμε την υπαγωγή = να απασχολούνται σε αυτές τις μεταλήψεις ή επιχειρήσεις. Ποιο το μέτρο που τα μετράμε; (κρίσιμο για κατανόηση)

- Αν υπάρχει μια αυτοτέλεια σε μια εκμετάλλευση πηγαίνουμε εκεί.
- Αν έχουμε μια επιχείρηση με περισσότερες και μη διακριτές εκμεταλλεύσεις τότε πάμε στην επιχείρηση.

Προϋπόθεση για την υποχρέωση πρόσληψης = να απασχολούνται σε αυτές τις ενότητες πάνω από 50 άτομα. Σε αυτούς συνυπολογίζονται, όλοι πάσης φύσεως εργαζόμενοι – ακόμη και εργαζόμενοι με ΣΟΧ. Υπάρχουν διάφορα ποσοστά που πρέπει να καλύπτονται.

π.χ. Έχουμε ένα ποσοστό συνολικά 8%, άρα αν είναι 50 άτομα – πόσα από τα 50 άτομα πρέπει να είναι προστατευόμενα; > 4 άτομα

Υπάρχει περίπτωση απαλλαγής από την υποχρέωση αυτή, με απόφαση του περιφερειακού διευθυντή του ΟΑΕΒ όταν η επιχείρηση έχει αναστείλει τις εργασίες της ή δεν μπορεί να συνεχίσει την λειτουργία της. ⇔ Ο νομοθέτης βλέπει ότι η επιχείρηση είναι ένας ζωντανός οργανισμός και δεν μπορεί να υπάρχει αυτή η δέσμευση, να έχει αυτό το προσωπικό σε περίπτωση που δεν πάει καλά.

Επίσης, **πολλοί οργανισμοί κοινής ωφελείας – φορείς του δημοσίου, έχουν ειδικές προβλέψεις να στελεχώνουν συγκεκριμένες θέσεις εργασίας άτομα με ειδικές ανάγκες**. Για παράδειγμα: τυφλοί πτυχιούχοι σχολών εκπαίδευσης τυφλών τηλεφωνητών είναι εκείνοι που προτιμώνται και μάλιστα σε ποσοστό 80% για να καλύψουν θέσεις τηλεφωνητών σε τηλεφωνικά κέντρα. Τώρα, με την ψηφιοποίηση των τηλεφώνων τα τηλεφωνικά κέντρα έχουν ατονίσει, επομένως αυτή η ρύθμιση όσο περνάει ο καιρός καταργείται. Επίσης, το 1/5 κενών θέσεων νυχτοφυλάκων, κινητήρων, καθαριστών/-στριών, κηπουρών, θυρωρών και τραπεζοκόμων πρέπει να συμπληρώνονται με θύματα πολέμου, αναπήρους πολεμικής ελληνικής περιόδου, ΑμΕΑ και πρόσωπα εθνικής αντίστασης.

Τραπεζοκόμος > Τι δουλειά κάνει; Στρώνει τραπέζια, μαζεύει πιάτα και τα παίρνει στην λάντζα.

Οι δημόσιες υπηρεσίες, νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου > όταν προσλαμβάνουν πρόσωπα χωρίς διαγωνισμό πρέπει στο 5% των θέσεων να προβλέπουν ότι καλύπτονται με ΑμΕΑ. Τα πρόσωπα αυτά μπαίνουν σε μια επετηρίδα, στην οποία εκτιμώνται προσόντα (τίτλοι σπουδών, ξένες γλώσσες), το ποσοστό αναπηρίας, η οικογενειακή + οικονομική κατάσταση. Υπάρχει ένα καθεστώς μοριοδότησης.

[Δεν χρειάζεται να έχουμε τις λεπτομέρειες αυτές σε πρώτη γραμμή αναζήτησης στο μυαλό μας. Να έχουμε υπόψιν μας απλώς την ύπαρξη μιας μοριοδότησης.]

Όταν λοιπόν έχουμε τη διαδικασία αυτή, η επιτροπή εξετάζει εάν τα πρόσωπα έχουν πράγματι τα προσόντα + στέλνει σε κάθε επιχείρηση που έχει θέσεις τέτοιων εργαζομένων αυτούς για να καλύψουν εργασιακά τα καθήκοντα των θέσεων αυτών. Όμως, την κατανομή σε ειδικά προσόντα την κάνει ο εργοδότης. Την απόφαση ποιος ορίζεται την παίρνει η επιτροπή του άρθρου 9 του Ν.2643/98 και τότε: όταν πει ότι στην τάδε επιχείρηση θα πάει αυτός, αυτός κι αυτός έχουμε **αναγκαστική σύμβαση** (βρίσκεται στον αντίποδα της ελευθερίας των συμβάσεων). ⇔ Αυτός που τοποθετείται υποχρεούται να εμφανιστεί όταν του κοινοποιηθεί η σχετική απόφαση στην επιχείρηση για να αναλάβει δουλειά εντός 1 μηνός. Εάν δεν εμφανιστεί ή δεν δεχθεί την θέση στην οποίαν τοποθετήθηκε, τότε: χάνει την προστασία που του παρέχει ο νόμος, εκτός αν σοβαροί λόγοι δικαιολογούν την μη ανάληψη υπηρεσίας. Στην περίπτωση αυτή ο εργαζόμενος μπορεί να τοποθετηθεί σε μία άλλη επιχείρηση.

Για να έχουμε **κατάρτιση της σύμβασης** πρέπει να εμφανιστεί εμπρόθεσμα το πρόσωπο που τοποθετήθηκε αναγκαστικά στην επιχείρηση για να αναλάβει καθήκοντα. Η επιτροπή αποφασίζει την ιδιότητα απασχόλησης, εννοώντας την διάκριση υπαλλήλου-εργάτη και δικηγόρου.

Ο εργοδότης είναι εκείνος που ορίζει τα **καθήκοντα** κατά δίκαιη κρίση + ασκώντας το διευθυντικό του δικαίωμα πρέπει να λάβει υπόψιν τα ειδικότερα προσόντα και τις ιδιότητες του τοποθετούμενου σε συνδυασμό με τις ανάγκες της επιχείρησης. Εκεί ο εργοδότης έρχεται να κάνει μια στάθμιση και όταν αναθέτει καθήκοντα (πρέπει να) βάζει στη ζυγαριά από τη μία τις ανάγκες της επιχείρησης και από την άλλη να προσπαθεί να έχει ένα εργαζόμενο που να του προσφέρει αυτά που μπορεί και να μην τον υπερφορτώνει, ώστε ο άλλος να μπορεί να ανταπεξέρχεται στην εργασία του, να τα καταφέρνει. < Μια πολύ μεγάλη ευθύνη των ασκούντων το διευθυντικό δικαίωμα, διότι: δεν πρέπει να επιβαρύνουν υπέρμετρα το προσωπικό.

Ν.2643/98 → (3 επίπεδα ρυθμίσεως) → (Α)Σύναψη συμβάσεως εργασίας > απόκλιση από την ελευθερία των συμβάσεων. Όταν σε μία επιχείρηση έχουμε 50 άτομα: το 8% αυτών, δηλ. 4 άτομα θα πρέπει να καλυφθούν από προστατευόμενο κύκλο προσώπων. Όταν κάποιος έχει μια επιχείρηση και κάνει προσλήψεις, του έρχεται ένα χαρτί από την επιτροπή που του λέει ποιους θα πάρει π.χ. ένα δικηγόρο, ένα εργάτη και δύο υπαλλήλους. Εάν αυτοί δεν εμφανιστούν εντός μηνός χάνουν το δικαίωμα και μπορεί αν υπάρχει σπουδαίος λόγος να πάει η επιτροπή σε άλλη επιχείρηση. Συνήθως εμφανίζονται. Όταν εμφανιστούν ο εργοδότης θα τους αναθέσει καθήκοντα π.χ. ο Α θα βαράει τη σφραγίδα πρωτοκόλλου. Όλα πια αυτοματοποιούνται > το μόνο που έχει μένει έτσι είναι το ταμείο παρακαταθηκών και δανείων στην οδό Ακαδημίας.

Αν κάποιος πάει να υποβάλει κάποια έντυπα θα παρατηρήσει ότι αριστερά έχουν ένα μεγάλο βιβλίο στο οποίο βάζουν αριθμό εισερχομένων, θα πάρει ένα χαρτάκι με τον αριθμό που επέβαλε την αίτηση του. Τέτοιες δουλειές, απλές (όχι δύσκολες) συνήθως ανατίθενται σε άτομα με ειδικές ανάγκες.

Μπορεί κάποιος τώρα να είναι προστατευόμενος ως αγωνιστής της εθνικής αντίστασης που έχει υψηλά-τυπικά προσόντα, έχει προβάδισμα στην πρόσληψη + έχει και την ειδική προστασία του νόμου που υπερβαίνει την απλή πρόσληψη > σε αυτόν θα ανατεθούν μάλλον αυξημένα καθήκοντα, μπορεί απευθείας να γίνει και διευθυντικό στέλεχος + να έχει την προστασία του νόμου.

⇔ Απόκλιση από την διαδικασία της ελεύθερης σύναψης σύμβασης.

Επιχείρηση --> (α) κέρδος / (β) ζημίες → Στοχεύει συνήθως το κέρδος. Η επίτευξη κέρδους δεν είναι στο εννοιολογικό σχήμα της επιχείρησης όμως. Μπορεί από την πρώτη μέρα η επιχείρηση να πάει στράφι και να προκαλούνται ζημίες. Ο επιχειρηματίας μπορεί να βάζει συνέχεια λεφτά και να μην βγάζει τίποτα. Λέμε ότι στο δίκαιο του ανταγωνισμού δεν ενδιαφέρει το κέρδος αλλά η ανάπτυξη οικονομικής δραστηριότητα, την οποία μπορούν να κάνουν και φορείς που δεν έχουν σκοπό το κέρδος.

Παράδειγμα: Κάτι που είναι οικονομική οντότητα, χωρίς να είναι επιχείρηση: κοινωνική ασφάλιση στον ΕΦΚΑ ενός παιδιού < στον πατέρα του. Πληρώνει ο ΕΦΚΑ την περίθαλψη του παιδιού; Ναι. Πληρώνει ο πατέρας του παιδιού εισφορές για να έχει το παιδί περίθαλψη – είναι σε σύστημα που τον προστατεύει και μεθαύριο που θα πάρει σύνταξη; Ναι. Άρα: **το ΕΦΚΑ είναι οικονομική οντότητα, εντάσσεται στην έννοια της επιχείρησης** (γιατί εκεί έχουμε κανόνες εργατικού δικαίου για τους εργαζόμενους του), **αλλά δεν είναι επιχείρηση** > διότι **προέχει ο σκοπός της κοινωνικής ασφάλισης και όχι το κέρδος**.

* Αν αρνηθεί ο εργοδότης να απασχολήσει ένα εργαζόμενο που τον τοποθέτησε η επιτροπή του άρθρου 9 στην επιχείρησή του για οποιοδήποτε λόγο => φαινόμενο υπερημερίας. Ποια η συνέπεια του φαινομένου αυτού; -> Ο εργοδότης οφείλει τις αποδοχές υπερημερίας.

* Εάν ο εργοδότης θεωρεί ότι ο εργαζόμενος που τοποθέτησε η επιτροπή είναι ακατάλληλος για εργασίας, δηλ. δεν μπορεί να δουλέψει καθόλου ΔΕΝ μπορεί να αρνηθεί να τον προσλάβει, αλλά υποχρεούται να τον απασχολήσει για 2 τουλάχιστον μήνες [είναι προϋπόθεση η πραγματική απασχόληση για 2 μήνες] και στη συνέχεια θα πρέπει να ζητήσει από την επιτροπή να αντικατασταθεί λόγω ακαταλληλότητας.

π.χ. Μια επιχείρηση που έχει τους 50 εργαζόμενους και πηγαίνει ένα προστατευόμενο άτομο, το οποίο είναι εντελώς απροσάρμοστο και δεν δουλεύει. Δεν μπορεί να κάτσει στην καρέκλα του, δεν κάνει τίποτα. Αντίθετα, ενοχλεί τους πάντες, τους πειράζει κτλ. -> Εκεί ο εργοδότης πρέπει να τον έχει 2 μήνες.

Πρέπει να καταγράφονται περιστατικά ακαταλληλότητας, τα οποία να αποδεικνύονται + μετά ετοιμάζεται μια αίτηση αντικατάστασης, η οποία για να είναι βάσιμη πρέπει να περιέχει καταγραφή των περιστατικών αυτών και τον απολογισμό στοιχείων. => Πρόσθετη επιβάρυνση των επιχειρήσεων, που έχουν τη γεύση του ανθρωπίνου δυναμικού να παρακολουθούν τα φαινόμενα αυτά.

* Αν για οποιοδήποτε λόγο αρνηθεί ο εργοδότης να προσλάβει προστατευόμενο πρόσωπο (να τον απασχολήσει), τότε έχουμε: παράνομη προσβολή προσωπικότητας. Και έχουμε την ειδική προστασία των ΑΚ57+59. Ειδική προστασία των ΑΚ57+59 -> συνίσταται στην άρση της προσβολής, την παράλειψη της στο μέλλον και αποζημίωση, η οποία συνίσταται εν προκειμένω στην αποκατάσταση με χρηματική ικανοποίηση της ηθικής βλάβης του προσώπου.

[Υπάρχει προθεσμία για την καταβολή μισθών υπερημερίας; -> Δεν υπάρχει κάποια προθεσμία, εκτός αν συνιστά τη μη αποδοχή της εργασίας + σιωπηρή καταγγελία, η οποία εφόσον δε γίνεται εγγράφως είναι και άκυρη.]

Πέραν τούτων, πρέπει να ξέρουμε ότι ο εργοδότης που παραβιάζει τις διατάξεις του Ν.2643/98 τιμωρείται, αν δεν υποβάλει τις δηλώσεις που προβλέπει ο νόμος με 6 κατώτατους μηνιαίους μισθούς ή αν δεν απασχολεί εμφανισθέντα: πρόστιμο - κάθε μέρα καθυστέρησης = με τις αποδοχές που θα λάμβανε ο εργαζόμενος.

Εδώ λοιπόν -> έρχεται ο νομοθέτης και λέει στον εργοδότη ότι αν δεν απασχολεί τον εργαζόμενο είναι υποχρεωμένος να πληρώνει.

Πρόσληψη -> υποχρέωση απασχόλησης

- Η μη απασχόληση γεννά αξιώσεις μεταβολής μισθών υπερημερίας και επιφέρει κυρώσεις (επιβολή προστίμου).
- Όταν προσληφθεί ο εργαζόμενος και ξεκινήσει η σχέση εργασίας λειτουργεί όπως και για τους άλλους εργαζόμενους.
- Τα άτομα αυτά δικαιούνται ανεξάρτητα από τον τρόπο πρόσληψης (γιατί μπορεί κάποιος να έχει προσληφθεί χωρίς να τηρηθεί η διαδικασία και να ανήκει σε αυτήν την προστατευόμενη ομάδα) **πρόσθετη άδεια αναψυχής 6 ημερών.**

Τα άτομα που έχουν προσληφθεί με ειδική διαδικασία έχουν ειδική προστασία κατά της απόλυσης. Η προστασία αυτή αφορά όλα τα πρόσωπα που προαναφέραμε και λύεται κατά τους εξής τρόπους:

- Αυτοδίκαια, όταν συμπληρωθεί το όριο εργασίας -> το οποίο προβλέπεται συνήθως σε κανονισμό. Υπάρχουν πολλές επιχειρήσεις, οι οποίες έχουν κανονισμό που αν έχει γίνει με συλλογική σύμβαση: ο κανονισμός αυτός με την πράξη του υπ. συμβουλίου 6/2012 έχει καταργηθεί. Μπορεί όμως οι κανονισμοί να έχουν γίνει είτε νομοθετικά (οπότε δεν έχουν καταργηθεί),

είτε μονομερώς από τον εργοδότη με το νομοθετικό διάταγμα 3789/57 (οπότε επίσης δεν έχουν καταργηθεί). Αν λοιπόν σε αυτούς τους κανονισμούς υπάρχει όριο ηλικίας (δηλ. μόλις κανείς φτάσει σε μια συγκεκριμένη ηλικία αποχωρεί υποχρεωτικά από την επιχείρηση): καταλαμβάνονται - στην περίπτωση αυτή - από την υποχρέωση αυτή.

- Μπορεί επίσης, να υπάρξει καταγγελία και μάλιστα χωρίς καταβολή αποζημιώσεως όταν ο αναγκαστικά τοποθετηθείς στερηθεί των πολιτικών του δικαιωμάτων (ύπαρξη σχετικής διάταξης στον ΠΚ).
Όταν γίνει η καταγγελία επειδή συμπλήρωσε τις προϋποθέσεις για πλήρη σύνταξη γήρατος ή κατόπιν αποφάσεως του αρμόδιου διοικητή του ΟΑΕΔ σε περίπτωση που ο εργαζόμενος είναι ακατάλληλος και αποδεδειγμένα έχει ανεπάρκεια ή ακαταλληλότητα που δεν οφείλεται στην κατάσταση υγείας του αλλά σε ανάρμοστη/αντικοινωνική συμπεριφορά.

Τώρα με την τηλεργασία -> εμφάνιση του φαινομένου αρκετοί εργαζόμενοι να αδιαφορούν για την εργασία τους + να μην θέλουν να εργαστούν σε κατάσταση είτε εργασίας, είτε τηλεργασίας. Δυστυχώς υπάρχουν πολλές επιχειρήσεις που είναι φορτωμένες με κόσμο και τώρα με την τηλεργασία αποδείχθηκε ότι δεν χρειάζονταν τον κόσμο αυτό + πολλοί άνθρωποι που έχουν το ειδικό αυτό προνόμιο έχουν παύσει πρακτικά να εργάζονται με διάφορα προσχήματα (ακαταλληλότητα). Έρχεται τότε η επιτροπή (στην οποία πρέπει να απευθυνθούμε), η οποία πρέπει να αποφασίσει για την καταγγελία > αλλιώς (αν δεν αποφασίσει η επιτροπή) η καταγγελία είναι άκυρη. → Ακόμη κι αν ο μισθωτός διαπράξει ποινικό αδίκημα και υποβληθεί μήνυση είναι υποχρεωτικό να υπάρχει απόφαση της επιτροπής που να το επιτρέπει.

Πώς γίνεται μια απλή **καταγγελία** εκ μέρους του εργοδότη; Με μονομερή δήλωση βούλησης -> συστατικός έγγραφος τύπος. + Χρηματική αποζημίωση, ύψος της οποίας συναρτάται με τα χρόνια προϋπηρεσίας στην επιχείρηση. // Πρέπει να υπάρχει κάποιος λόγος που αν δικαιολογεί την καταγγελία; Καταρχήν όχι.

Για να καταγγείλει κανείς της σύμβαση εργασίας ενός αναγκαστικώς τοποθετηθέντος πρέπει:

- να είναι ακατάλληλος για την εργασία και
- να έχει απόφαση επιτροπής

Κατόπιν: ο εργοδότης κάνει την καταγγελία και καταβάλλει την αποζημίωση.

Δεν ισχύει σε περίπτωση που κλείσει η επιχείρηση και απολύονται όλοι οι μισθωτοί με διαδικασία ομαδικών απολύσεων -> τότε χάνεται η έννοια της προστασίας, γιατί δεν υπάρχει έδαφος προστασίας.

Άλλο θέμα => αντικατάσταση του μισθωτού. Ο εργοδότης στον οποίον έχει τοποθετηθεί προστατευόμενος μισθωτός έχει οποτεδήποτε το δικαίωμα να ζητήσει από την επιτροπή που έκανε την τοποθέτηση την αντικατάσταση του με άλλον για υπαίτια ή ανυπαίτια ακαταλληλότητα, με την προϋπόθεση: να τον έχει απασχολήσει 2 μήνες -> πραγματική απασχόληση, ώστε να μπορέσει να γίνει η καταγγελία.

Η επιτροπή πρέπει να αποφανθεί εντός 2μήνου και στο διάστημα αυτό ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να μισθοδοτεί κανονικά το προστατευόμενο πρόσωπο, ακόμη κι αν δεν εργάζεται.

Η αντικατάσταση δεν θεωρείται καταγγελία, αλλά: είναι η αναγκαστική λύση της σχέσης εργασίας με πράξη της διοικήσεως. Ο εργοδότης είτε μπορεί να ζητήσει την καταγγελία – απόφαση επιτροπής, είτε να ζητήσει αντικατάσταση (να έρθει κάποιος άλλος, αφού θεωρεί ότι αυτός είναι ακατάλληλος).

Ο εργοδότης σε καμία περίπτωση δεν μπορεί αν κρίνει, ο ίδιος, αν συντρέχουν οι νόμιμες προϋποθέσεις για την πρόσληψη. Μπορεί λοιπόν να προσλάβει την απόφαση της επιτροπής του άρθρου 9 > στην δευτεροβάθμια επιτροπή που λειτουργεί στη κεντρική υπηρεσία του υπουργείου εργασίας και κοινωνικών ασφαλίσεων, προκειμένου να εξεταστεί η νομιμότητα και η σκοπιμότητα της τοποθετήσεως. Η απόφαση της δευτεροβάθμιας επιτροπής υπόκειται σε προσφυγή ενώπιον του τριμελούς διοικητικού πρωτοδικείου. Πρόκειται για διοικητική διαφορά ουσίας.

Όταν έχουν σχετικές διαφορές τα δικαστήρια εξετάζουν παρεμπιπτόντως το κύρος και τη νομιμότητα των πράξεων των οργάνων της διοικήσεως. Πρόκειται για τον τρόπο που η πολιτική δικαιοσύνη βλέπει τέτοιες περιπτώσεις. Αν δηλ. τα όργανα της διοίκησης λειτούργησαν σύμφωνα με τους νόμιμους τύπους και τους όρους μέσα στα πλαίσια της εξουσίας που τους ανήκουν.

Ένα άλλο θέμα που έχει μεγάλη σημασία => Πολλές φορές οι επιχειρήσεις επιδοτούνται για να δημιουργήσουν κατάλληλες συνθήκες εργασίας για τα άτομα με ειδικές ανάγκες. Δηλ. μπάρες προκειμένου οι ανάπηροι να ανεβαίνουν με το καροτσάκι τους – να έχουν πρόσβαση στο γραφείο τους, ειδική τουαλέτα για να μπορούν να ικανοποιούν τις σωματικές τους ανάγκες κτλ.

+ Φυσικά υποχρεούνται σε μια ευρύτερη εργονομική διεύθυνση του χώρου εργασίας τους. Την υποχρέωση αυτή την κάνουν όλοι οι εργοδότες με χαρά, για τον λόγο ότι δοτούνται – δεν τους κοστίζει τίποτα.

Αναγκαστική σύμβαση → Όσοι έχουν προσληφθεί αναγκαστικά έχουν εγγυητική προστασία και για να τους διώξει ο εργοδότης χρειάζεται απόφαση της επιτροπής.

Ιδιαίτερη κατηγορία εργαζομένων, για τους οποίους ισχύουν ειδικές διατάξεις σύμφωνα με την κατανομή που έχουμε κάνει => **διευθύνοντες υπάλληλοι**

Ερώτημα: Ο πρόεδρος του διοικητικού συμβουλίου ανώνυμης εταιρείας είναι διευθύνων υπάλληλος;

Διευθύνοντες υπάλληλοι => είναι υπάλληλοι, δηλ. **συνδέονται με σχέση εξαρτημένης εργασίας με τον εργοδότη τους**. Οι υπάλληλοι παρέχουν εξαρτημένη εργασία. Οι θέσεις των διευθυνόντων υπαλλήλων στην οργάνωση είναι διακριτή, βρίσκονται πάνω από την πλειοψηφία των υπολοίπων υπαλλήλων, διότι **τους παραχωρούνται στο πλαίσιο αυτό εξουσίες που προσιδιάζουν με την ιδιότητα του εργοδότη**. Τι σημαίνει αυτό; Σημαίνει ότι έχουν εξουσίες που αφορούν:

- την κατάσχεση της πολιτικής της επιχείρησης,
- λαμβάνουν αποφάσεις που την επηρεάζουν και
- έχουν εργοδοτικές εξουσίες αναφορικά με το ποιοι προσλαμβάνονται και το ποιοι απολύονται.

Στο νόμο δεν έχουμε καθορισμό της έννοιας των διευθυνόντων υπαλλήλων και η έννοια τους δίνεται στη διεθνή σύμβαση Ουάσινγκτον του 1920, και σύμφωνα με τη σύμβαση αυτή → Διευθύνοντες υπάλληλοι είναι εκείνοι, οι οποίοι λόγω των εξαιρετικών προσόντων και της εμπιστοσύνης που τους έχει η επιχείρηση τους ανατίθενται καθήκοντα γενικότερης διεύθυνσης:

- των υποθέσεων της όλης επιχείρησης,
- του σημαντικού της τομέα,
- εποπτείας του προσωπικού,

με τέτοιο τρόπο, ώστε να επηρεάζεται αποφασιστικά η εξέλιξη και η λειτουργία της επιχείρησης. Οι διευθύνοντες υπάλληλοι εξαρτώνται από την εργασία τους και οικονομικά. [Η οικονομική εξάρτηση δεν είναι στοιχείο της εξαρτημένης εργασίας.] Υπόκεινται και αυτοί σε έλεγχο και εποπτεία + παίρνουν τέτοιες αποφάσεις, που επηρεάζουν την όλη πορεία της επιχειρήσεως.

Νομική έννοια > δηλ. ελέγχεται αναίρετικά η ορθότητα της υπαγωγής από τον ΑΠ.

Ο διευθύνων σύμβουλος είναι διευθυντικός στέλεχος/υπάλληλος της ανώνυμης εταιρείας; → Ποιος εκπροσωπεί την ανώνυμη εταιρεία; το διοικητικό συμβούλιο, το οποίο έχει πρόεδρο και διευθύνοντα σύμβουλο που στις μικρές ανώνυμες εταιρείες συνήθως ταυτίζεται. Αλλά, στις εταιρείες που είναι εισηγμένες στο χρηματιστήριο ή σε εταιρείες του χρηματοπιστωτικού τομέα που εφαρμόζονται αναλογικά οι διατάξεις για εισηγμένες (εταιρική διακυβέρνηση κτλ) πρέπει να είναι διαφορετικά πρόσωπα. Στην ΕΠΕ έχουμε τον διαχειριστή / στην ΙΚΕ τον διαχειριστή / στον ο.ε. έχουμε τους ομόρρυθμους εταίρους, εκτός αν έχει οριστεί διαχειριστής / την ετερόρρυθμη εταιρεία εκπροσωπούν οι ομόρρυθμοι εταίροι. Ποια η έννομη συνέπεια αν την διοίκηση της ετερόρρυθμης εταιρείας ασκεί ο ετερόρρυθμος εταίρος; Κύρωση = εφόσον ασκεί εκπροσωπευτική δραστηριότητα ότι ευθύνεται ο ίδιος πλέον ως διαχειριστής της εταιρείας και με την προσωπική του παρουσία, για τα χρέη της εταιρείας. Χαρακτηριστικό ομόρρυθμο εταιρειών > έχουμε το νπ που

έχει αυτοτέλεια + οι ο.εταίροι ευθύνονται και με την περιουσία τους. Αν το κάνει αυτό ο ετερόρρυθμος καθίσταται ομόρρυθμος, χωρίς να είναι.

π.χ. (κόλπο της πιάτσας) Πολλοί νοικιάζουν – ακίνητα σε τουριστικές περιοχές – καλοκαίρι σε νησιά. Η συμφωνία είναι η εξής: Θα δουλεύει ο τάδε στην επιχείρηση, αλλά τον χειμώνα θα είναι κλειστή – δεν μπορεί να δίνει το ενοίκιο 10χιλ. που παίρνει το καλοκαίρι και τον χειμώνα που είναι κλειστά 5-7 μήνες. Εκεί: σύσταση ε.ε. – εισφέρει κατά χρήση το ακίνητο ετερόρρυθμος εταίρος και δεν ευθύνεται καθόλου και σύμφωνα με τη συμφωνία θα παίρνει ουσιαστικά (σαν) ενοίκιο, χωρίς να ευθύνεται + φορολογείται καλύτερα και οικονομικά, παρά με τη φορολογία ακινήτων (που δυστυχώς είναι πολύ υψηλή).

Όταν κάνουμε οργάνωση επιχειρήσεων προσμετρούμε και φορολογικούς παράγοντες που μπορεί να μην είναι κλασσικό εργατικό > πρέπει όμως να το έχουμε υπόψιν μας, διότι θα πρέπει να καταλαβαίνουμε τι θέλει κάποιος + τι τον συμφέρει. [σωστή χρήση του νόμου]

Ο διευθύνων υπάλληλος $\Leftrightarrow$ (γενικά) ο διαχειριστής νομικού προσώπου συνήθως συνδέεται με σύμβαση εντολής. Η εντολή ρυθμίζεται στον ΑΚ και είναι σύμβαση, με την οποία ο εντολοδόχος αναλαμβάνει την διεξαγωγή έργου/υπόθεσης. Ο διευθύνων σύμβουλος λοιπόν, αναλαμβάνει να διευθύνει τις λειτουργίες της εταιρείας. Ο πρόεδρος του διοικητικού συμβουλίου είναι εκείνος που το συγκαλεί τακτικά ή εκτάκτως, όποτε παραστεί ανάγκη. Είναι συνήθως στις μεγάλες εταιρείες (τις εισηγμένες κτλ) διακριτά πρόσωπα και καταρχήν δεν συνδέονται με σχέση εξαρτημένης εργασίας.

15/4/2021 Δημήτριος Λαδάς

Διευθύνοντες υπάλληλοι / ειδική νομοθετική ρύθμιση που επικρατεί για τα ΑμΕΑ, παλαιούς πολεμιστές, αγωνιστές εθνικής αντίστασης, πολύτεκνους, 3τεκνους, τέκνα αυτών και προστατευόμενα μέλη

Σχέση εργασίας διευθύνων υπαλλήλου -> εργοδότης + εργαζόμενος. Η σχέση εργασίας του διευθύνοντος υπαλλήλου = εξαρτημένη εργασία, στην οποία ο εργοδότης ασκεί το διευθυντικό δικαίωμα, έχει δηλ. την εξουσία να διαρρυθμίζει αυτός το περιεχόμενο της ατομικής σύμβασης του καθενός σε ειδικότερα στοιχεία και όχι στον πυρήνα (που είναι καθαρά αποτέλεσμα της περιορισμένης συμβατικής ελευθερίας).

Ο καθορισμός του πυρήνα είναι αποτέλεσμα της περιορισμένης συμβατικής ελευθερίας. -> Αν η συμβατική ελευθερία είναι απόλυτη τότε: κατά τεκμηρίου ο εργοδότης είναι πιο ισχυρός, μπορεί να διαμορφώσει τη σύμβαση όπως επιθυμεί και να αφήσει σε κάθε εργαζόμενο ένα ελάχιστο περιθώριο είτε να αποδεχθεί τη σύμβαση, είτε να μην την συνάψει τελικά > αφορά κυρίως τις αποδοχές. Είναι πολύ σημαντικό στοιχείο. Γιατί περιορισμένη: γιατί έρχεται ο νόμος και θέτει κατώτατο μισθό, κατώτατα όρια προστασίας / έρχονται οι συλλογικές συμβάσεις – ανά κλάδο η επιχείρηση και ανάλογα με τις συνθήκες που επικρατούν στην αγορά εργασίας

είτε της επιχείρησης, είτε του κλάδου τείνει να συμπιέσει προς τα πάνω – να ανεβάσει τα όρια > προστατευτικά μέτρα, ώστε η ατομική σύμβαση να πάει ακόμη καλύτερα.

Διευθύνοντες υπάλληλοι => ενδιάμεση κατηγορία εργαζομένων. Είναι υπάλληλοι. Υπάρχει ένας δεσμός εξάρτησης > κυρίως οικονομικής και όχι τόσο προσωπικής ή νομικής εξάρτησης που αφορά το διευθυντικό δικαίωμα, αν και μπορούμε να πούμε ότι και οι διευθύνοντες υπάλληλοι υπάγονται στον έλεγχο του διοικητικού οργάνου των νπ, που είναι στην ανώνυμη εταιρεία.

Διευθύνοντες υπάλληλοι εμφανίζονται συνήθως σε ανώνυμες εταιρείες.

→ Ποιο το διοικητικό όργανο που διοικεί την ανώνυμη εταιρεία; το ΔΣ.

Το διοικητικό συμβούλιο απαρτίζεται από φπ. Αν συμμετέχει με βάση συμφωνία μία εταιρεία άλλη (συνήθως ανώνυμη) στο ΔΣ ανώνυμης εταιρείας > γίνεται όταν αποκτά ένα μέρος του μετοχικού κεφαλαίου (συνήθως μέσω ειδικής συμφωνίας με τους μετόχους) να εκπροσωπείται στη γενική συνέλευση με ένα αριθμό μελών, που είναι τέτοιος που εκφράζει και τη δύναμη της (θέμα συμφωνίας). Αν λοιπόν συμμετέχει στο ΔΣ ανώνυμης εταιρείας μία άλλη εταιρεία τότε ορίζονται φπ, που είναι μέλη ΔΣ.

Τα μέλη του ΔΣ με τι σχέση συνδέονται με την ανώνυμη εταιρεία; => Συνήθως, σχέση εντολής. Η εντολή είναι σύμβαση, άρα δεν έχουμε μονομερή ανάθεση καθηκόντων, πρέπει: να έχουμε και αποδοχή. Η εντολή είναι η διεξαγωγή έργου ή υπόθεσης για λογαριασμό του εντολέως από τον εντολοδόχο. + Από τη φύση της είναι άνιση > εκτός αν συμφωνηθεί διαφορετικά.

Μπορεί ένα ΔΣ να καθορίσει τι αμοιβές θα πάρουν τα πρόσωπα για τη συμμετοχή τους στη διαδικασία διοίκησης της εταιρείας; Όχι.

Το ΔΣ είναι αυτό που καθορίζει την πολιτική της εταιρείας.

Ποιος καθορίζει τις αμοιβές του ΔΣ; η ΓΣ. Δεν μπορεί το ΔΣ να ορίσει αμοιβές. Οι αμοιβές του και η πάσης φύσεως παροχές ή αποκατάσταση δαπανών που δίδονται προς τα μέλη του ΔΣ προκειμένου να εκτελούν αυτοί τα καθήκοντά τους λαμβάνονται κατόπιν αποφάσεως γενικής συνελεύσεως. Η ΓΣ λοιπόν ορίζει τις αμοιβές.

Πρέπει να διακρίνουμε -> τον διευθύνοντα σύμβουλο + τον πρόεδρο.

Στις μικρές ανώνυμες εταιρείες συνήθως πρόεδρος και διευθύνων σύμβουλος είναι το ίδιο πρόσωπο, ενώ στις μεγαλύτερες (και ειδικά στις εισηγμένες και σε όλες όσες θέλουν να είναι στο καθεστώς – θυγατρικές εισηγμένων) υπάρχει διάκριση των ρόλων αυτών < άλλο πρόσωπο είναι ο πρόεδρος και άλλο ο διευθύνων σύμβουλος.

Ποιες οι αρμοδιότητες του προέδρου; Να συγκαλεί το ΔΣ. Στις εισηγμένες εταιρείες και σε όσες τις προσιδιάζουν -> ο πρόεδρος είναι μη εκτελεστικός. Αυτό σημαίνει ότι δεν συνδέεται σε καμία περίπτωση με καμία σύμβαση εξαρτημένης εργασίας με την εταιρεία.

Ο διευθύνων σύμβουλος είναι αυτός, ο οποίος συντονίζει όλες τις εργασίες της εταιρείας. Εφόσον έχει σύμβαση εργασίας, τότε έχει διττό ρόλο:

- είναι εκτελεστικό μέλος και
- αμείβεται και για την εξαρτημένη εργασία που παρέχει

Αυτός, συντονίζει την όλη επιχειρηματική δραστηριότητα. Ανάλογα με τις εξουσίες που του δίνει το καταστατικό:

- είτε λαμβάνει και υλοποιεί τις αποφάσεις
- είτε θέτει σε λειτουργία τους μηχανισμούς για την υλοποίηση

Ποιος είναι ο εργοδότης του, εφόσον έχει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας;

Στο νπ της εταιρείας από ποιον εκπροσωπείται; -> από το ΔΣ.

Συνεπώς, το ΔΣ (διά του προέδρου) θα συνάψει την σύμβαση εξαρτημένης εργασίας.

- Ν.4548/2018 -

Παλιά, υπήρχε η διάταξη του άρθρου 23^Α του Ν.2190/1920, ο οποίος διήρκεσε επί δεκαετίες (1μιση σχεδόν αιώνα). Άλλαξε με το Ν.4548/18 > άρθρο 99.

Ο νομοθέτης θέλει να προστατεύσει το νπ από το ενδεχόμενο καταχρηστικής άσκησης της εξουσίας των προσώπων που το διοικούν + περιορίζει είδη συμβάσεων, κυρίως δανειακές μεταξύ του νπ της εταιρείας και αυτών, καθώς και την παροχή εγγυήσεων. Παλιά -> απόλυτα απαγορευμένο, στη συνέχεια επιτράπη με άδεια της γενικής συνέλευσης (προγενέστερη). Μετά: έγινε με έγκριση της γενικής συνέλευσης, αρκεί να μην αντιτίθεται το 1/20 σε εισηγμένες και το 1/30 των μετόχων σε μη εισηγμένες.

Επίσης, απαγορευόταν κάθε άλλου είδους σύμβαση, εκτός αν επρόκειτο περί συμβάσεως τρέχουσας συναλλαγής, που συνήθως συνάπτει η επιχείρηση με τους πελάτες της.

[Πρόσφατη απόφαση το ΑΠ, η οποία θέτει πολύ ωραία ζητήματα που δεν έχουν αλλάξει με το νέο άρθρο. Επρόκειτο για τη σύζυγο του διευθύνοντος συμβούλου μιας ασφαλιστικής εταιρείας, η οποία ήταν αντιπρόεδρος της εταιρείας στο διοικητικό συμβούλιο και εμισθοδοτείτο ως εργαζόμενη. Δεν είχε ληφθεί ποτέ απόφαση της γενικής συνέλευσης για τη σύμβαση αυτή. Το δικαστήριο ορθώς έκρινε ότι η σύμβαση αυτή είναι άκυρη. Δέχθηκε όμως, ότι η κοπέλα ήταν διευθύνουσα υπάλληλος.]

Ο διευθύνων σύμβουλος μπορεί να έχει σχέση εξαρτημένης εργασίας, αλλιώς η σχέση του (?δεν) συμμετέχει στις συνεδριάσεις του ΔΣ και λαμβάνει αμοιβή στο πλαίσιο σύμβαση εντολής ή παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών.

Εκτός κι αν έχει διαμορφωθεί σύμβαση εξαρτημένης εργασίας που θέλει απόφαση της ΓΣ, όπως και για τον πρόεδρο θέλει ορισμό με ΓΣ / τα μέλη του ΔΣ ορίζονται με ΓΣ και για να κάνουν εξαρτημένη εργασία ή ακόμη και για να παράσχουν μια υπηρεσία οφείλουν να έχουν απόφαση της ΓΣ, μια υπηρεσία μέσω ενός νπ που έχουν σχηματίσει.

Σε μεγάλους οργανισμούς γίνεται διακίνηση και διαχείριση χρήματος – ανατίθενται έργα και εργασίες. Αντιλαμβάνεται λοιπόν κανείς ότι είναι πειρασμός να δώσουν τη δουλειά σε κάποιον άλλον και να μην φτιάξουν οι ίδιοι ένα νομικό μηχανισμό/πρόσωπο που να αναλάβει να διεξάγει ένα έργο. Όλα αυτά, περιορίζονται με την προηγούμενη απόφαση της γενικής συνέλευσης του μετόχου, ο οποίος στο πλαίσιο της γενικής συνέλευσης έχει ενημερωθεί και δίδει τις ειδικές άδειες αν και εφόσον το επιθυμεί.

Πώς συνάπτεται η σύμβαση μεταξύ αυτών; (βλ. παραπάνω) **SOS** θέμα εξετάσεων για τον κ. Λαδά -> πολύ σοβαρό θέμα, εξειδικευμένο εργατικό, το οποίο πρέπει στοιχειωδώς να το έχουμε κατανοήσει

Η εθνική τράπεζα είναι μία από τις 4 συστημικές τράπεζες. Πόσους διευθυντές έχει η εθνική τράπεζα; -> (γενικοί διευθυντές – βοηθοί γενικών διευθυντών) Οι διευθυντές της τράπεζας είναι περίπου 40 > είναι διευθυντές διευθύνσεων σε μια οργανωτική ενότητα, οι οποίοι είναι τα διευθυντικά στελέχη της τράπεζας. Ο διευθυντής του καταστήματος => στο κεντρικό κατάστημα, το οποίο εδρεύει στην οδό Αιόλου ⇔ όλοι οι άλλοι διευθυντές είναι μια βαθμολογική ονομασία της ιεραρχίας των υπαλλήλων. Έχει 40 κλιμάκια > κάθε χρόνο με φυσιολογική εξέλιξη που είναι κάποιος στην τράπεζα παίρνει ένα κλιμάκιο και φτάνει στο τέλος στα 40 χρόνια να έχει τον βαθμό 40 = βαθμός διευθυντή, χωρίς να ενδεχομένως να έχει και θέση σε κάποιο κατάστημα.

Προαγωγές -> δίκαιο της εκμεταλλεύσεως. Ο διευθυντής ενός καταστήματος είναι ένας βαθμολογικός τίτλος και δεν είναι κατ'ανάγκη διευθύνων υπάλληλος, διευθυντικό στέλεχος. Στο κατάστημα που βρίσκεται έχει:

- εποπτεία γενικότερων εργασιών
- επίβλεψη και εποπτεία του προσωπικού

Αποσυνδέοντας από το μυαλό μας την προσφώνηση “κύριε διευθυντά”: χαρακτηρισμός του διευθύνοντος υπαλλήλου = διακριτή θέση μέσα σε μια μικρή οργανωτική ενότητα – υποκατάστημα μιας τράπεζας (εννοιολογικά είναι εκμετάλλευση).

Αρχίζουμε να σκεφτόμαστε: τι μπορεί να είναι το διευθυντικό στέλεχος που παρέχει εξαρτημένη εργασία; Είναι εργαζόμενος με την ευρεία έννοια του όρου, αλλά διακρίνεται από τους υπολοίπους. Διακρίνεται από τους υπολοίπους = κλειδί.

Διευθύνων υπάλληλος = έχει μια διακριτή θέση μέσα στην επιχείρηση, η οποία συνίσταται στην ανάθεση + εκτέλεση καθηκόντων γενικότερης διεύθυνσης, καθώς επίσης και στην καταβολή αυξημένων αποδοχών.

Κρίσιμο στοιχείο: Σε ποιο επίπεδο συμμετέχει ο διευθύνων υπάλληλος στη διεύθυνση των εργασιών της επιχείρησης; Μπορεί αν διευθύνει ένα τομέα, ο οποίος έχει μεγάλη σημασία για τις εργασίες της επιχείρησης.

Γενικός διευθυντής σε μια επιχείρηση = η ένδειξη είναι: ότι πρόκειται για διευθυντικό στέλεχος. Ένδειξη, γιατί θα πρέπει να συντρέχουν και άλλα κριτήρια. Πράγματι: να ασκεί εποπτεία, να χαράσσει την πολιτική της επιχείρησης σε ένα σημαντικό της τομέα και να έχει σχέση με την πρόσληψη/απόλυση του προσωπικού.

π.χ. Μια επιχείρηση είναι τόσο οργανωμένη και ο κάθε υπάλληλος πηγαίνει το πρωί στη δουλειά του, έχει τις εργασίες που πρέπει να κάνει “αυτοματοποιημένες”, τα ερωτήματα σε mail, αλλά το στέλεχος δεν ασχολείται καθόλου με κατανομή εργασιών (η οποία γίνεται κατά ένα τρόπο αυτοματοποιημένο).

[Το διευθυντικό δικαίωμα αφορά κυρίως την κατανομή των εργασιών, των έργων και την εποπτεία.] Σημαίνει ότι δεν είναι διευθύνων υπάλληλος; Όχι.

Η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος μπορεί να ασκείται κι από έναν εργοδηγό. Νομολογιακά, εργοδηγός = το πρόσωπο που συντονίζει τις εργασίες, την εκτέλεση των εργασιών μέσα σε ένα συγκεκριμένο πεδίο αναφοράς π.χ. ένα εργοτάξιο – εσύ θα πας εκεί, ο Β εκεί, ο Γ εκεί. Επειδή, αυτό είναι το κλασικό στοιχείο του διευθυντικού δικαιώματος, αυτός που το ασκεί (γιατί **το διευθυντικό δικαίωμα στις μεγάλες επιχειρήσεις έχει κλιμακωτά επίπεδα**) δεν σημαίνει ότι είναι διευθυντικός υπάλληλος. **Διευθυντικός υπάλληλος** είναι αυτός που **είναι υπεύθυνος για την πολιτική της επιχείρησης**.

Για παράδειγμα: επιτόκια που θα εφαρμόσει η τράπεζα στις συμβάσεις – αυτά που θα δώσει στις καταθέσεις, που θα ζητήσει στις χορηγήσεις. Αυτά τα αποφασίζει ένας απλός διευθυντής; => Ανώτατο επίπεδο διεύθυνσης, γιατί εκφράζει την πολιτική της τράπεζας, επηρεάζει καίρια τα στοιχεία της – έσοδα και έξοδα. Είναι πάρα πολύ σημαντικό.

=> Δεν είναι η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος αυτό που χαρακτηρίζει κάποιον ως διευθύνοντα υπάλληλο, αλλά η θέση του σε τέτοιο επίπεδο στην επιχείρηση που επηρεάζει τις εργασίες της με τις αποφάσεις > θέση επικαιρική.

Μια ένδειξη ότι ένα πρόσωπο που συμμετέχει στο ανώτατο επίπεδο μιας εταιρείας είναι: αν συμμετέχει στη λεγόμενη εκτελεστική επιτροπή.

Η **εκτελεστική επιτροπή** συνήθως προεδρεύεται από τον διευθύνοντα σύμβουλο. Όσα από τα διευθυντικά στελέχη συμμετέχουν εκεί θεωρούνται διευθυντικοί υπάλληλοι κατά τον κ. Λαδά. Υπάρχουν διευθυντικοί υπάλληλοι που δεν συμμετέχουν. Για παράδειγμα: διευθυντής ανθρωπίνου δυναμικού μιας επιχείρησης -> ασκεί εποπτεία στο προσωπικό, έχει τα στοιχεία του διευθυντικού στελέχους (αναμφίβολα), αλλά είναι διευθυντικό στέλεχος; Είναι κι αυτός ένας εργαζόμενος.

Ποια η σημασία του να είναι κανείς διευθυντικός υπάλληλος; Αν δεν συμμετέχει κανείς στην εκτελεστική επιτροπή δεν είναι διευθυντικό στέλεχος. (θεωρία Λαδά)

Τα διευθυντικά στελέχη λαμβάνουν πρωτοβουλίες.

Και ο διευθύνων υπάλληλος, εφόσον ασκεί εξαρτημένη εργασία, είναι τίτλος που φέρει μέλος του ΔΣ (πρόεδρος, διευθύνοντας σύμβουλος, διευθύνων υπάλληλος). Ο διευθύνων υπάλληλος μπορεί να αποκαλείται διευθυντικό στέλεχος. Ο διευθυντής μπορεί να είναι πράγματι διευθυντικό στέλεχος, αλλά μπορεί και να είναι ένας βαθμός ιεραρχικός.

Στην εκτελεστική λοιπόν επιτροπή των επιχειρήσεων (ανωνύμων εταιρειών), μετέχουν ο διευθύνων υπάλληλος και κάποιοι διευθυντές. Αυτοί θεωρούνται διευθυντικά στελέχη, διότι έχουν την ευθύνη για την εποπτεία. (εργοδότης ->) Το διευθυντικό δικαίωμα πάνω σε αυτούς ασκείται πλέον από το διοικητικό συμβούλιο, στο οποίο όλοι αυτοί υποχρεούνται να ενημερώνουν, να λογοδοτούν, αλλά να εφαρμόζουν και τυχόν αποφάσεις του ΔΣ, π.χ. αναπροσαρμογή των μηχανογραφικών συστημάτων.

Πρόσωπα αυτά > διευθύνοντες υπάλληλοι με εργοδότη την εταιρεία και το διευθυντικό δικαίωμα σ' αυτούς ασκείται από το ΔΣ (λογοδοτούν, ακολουθούν οδηγίες, εφαρμόζουν την πολιτική που χαράζει το ΔΣ), στο οποίο μετέχει ο διευθύνων σύμβουλος και το επηρεάζει με την παρουσία του, όπως και άλλα εκτελεστικά μέλη (είναι μέλη του ΔΣ, τα οποία παρέχουν ταυτόχρονα εργασία στην εταιρεία – είναι σε θέση διευθυντική).

Αν κάποιος λοιπόν μετέχει στο ΔΣ και εργάζεται στην εταιρεία = διευθυντικό στέλεχος.

Το ύψος των αποδοχών = κριτήριο, όταν δηλ. οι αποδοχές είναι σημαντικά αυξημένες + όταν συνοδεύονται από επιπλέον παροχές. Ποιες μπορούν να είναι οι επιπλέον παροχές;

[π.χ. Χρήση κινητού τηλεφώνου – κόστος κινητής τηλεφωνίας. Στην περίοδο με την τηλεργασία, οι επιχειρήσεις προκειμένου να προστατεύσουν τους εργαζόμενους, να μην παύσουν να εργάζονται τους έχουν εφοδιάσει με λάπτοπ. Οι εργαζόμενοι λειτουργούν σε περιβάλλον προστατευμένης δράσης και έχουμε: παροχή τηλεφώνου (όχι ιδιαίτερα διακριτό). Μπορεί όμως, να τους δίδεται εταιρικό αυτοκίνητο ή άλλες παροχές: όπως επίδομα κατοικίας, επίδομα διακοπών της οικογενείας, έξτρα ασφαλιστικά προγράμματα ειδικά για διοικητικά στελέχη (δηλ. μία επιχείρηση έχει ένα ιδιωτικό ασφαλιστήριο πρόγραμμα και έχει μικρό κύκλο για τους διευθυντές – όλοι πληρώνουν κάτι για το ομαδικό ασφαλιστήριο και οι υπάλληλοι και η επιχείρηση / οι διευθυντές εξαιρούνται και πληρώνει η επιχείρηση το κόστος που τους αφορά).]

[διευθύνων υπάλληλος VS διευθύνων σύμβουλος]

Διευθύνων σύμβουλος = μέλος του ΔΣ, το οποίο διευθύνει τις εργασίες της εταιρείας. Το συντονισμό των μονάδων και των ενοτήτων τον πραγματοποιεί ο διευθύνων σύμβουλος. Τις εργασίες του συμβουλίου τις διευθύνει ο πρόεδρος. Δηλ. ο πρόεδρος συγκαλεί το ΔΣ – τακτικά μία φορά το μήνα συνήθως ή έκτακτα όποτε παρίσταται ανάγκη με μια διαδικασία που προβλέπεται στο νόμο για τις ανώνυμες εταιρείες, θέλει:

- προηγούμενη πρόσκληση προ 2 ημερών
 - αναφορά των θεμάτων ημερησίας διατάξεως
 - ενημερωτικό υλικό που να αποσταλεί έγκαιρα στα μέλη του ΔΣ
-
- Συμμετοχή σε τέτοιο επίπεδο οργάνωσης της επιχειρηματικής πολιτικής, που να την σηματοδοτεί.
 - Σημαντικό ύψος αποδοχών.
 - Άσκηση εργοδοτικών εξουσιών -> όχι κατανομή διευθυντικού δικαιώματος. Πρέπει να έχουμε στο μυαλό μας ότι ο διευθύνων υπάλληλος είναι εκείνος που αποφασίζει προσλήψεις/απολύσεις/μετακινήσεις. Μπορεί να θεωρηθεί διευθύνων υπάλληλος ακόμη κι εκείνος, ο οποίος εισηγείται σύμφωνα με μια οργανωμένη διαδικασία που υπάρχει και αποφασίζει για κάποια από αυτά ένα άλλο υπηρεσιακό όργανο, όπως είναι το ΔΣ.
 - Ο διευθύνων υπάλληλος είναι εκείνος που μπορεί να έχει εκ του νόμου ποινική ευθύνη για οποιαδήποτε πράξη ή ζημία προξενεί ή προξενείται από την επιχείρηση.
 - Ο διευθύνων υπάλληλος, διακρινόμενος από τους υπολοίπους δεν ελέγχεται ως προς τον χρόνο εργασίας και το ωράριο του. Η έλλειψη λοιπόν ελέγχου ως προς το ωράριο είναι ένα στοιχείο ελέγχου ότι κάποιος είναι διευθύνων υπάλληλος.
 - Για να έχουμε διευθύνοντα υπάλληλο η θέση εργασίας πρέπει να χαρακτηρίζεται ως εμπιστευτική. Εμπιστευτική θέση μπορούν να έχουν κι άλλοι υπάλληλοι, οι οποίοι δεν είναι διευθύνοντες. Για παράδειγμα: ο νομικός σύμβουλος μιας επιχείρησης και κάθε δικηγόρος συνδέονται με το νπ της εταιρείας με σχέση ιδιαίτερης εμπιστοσύνης, που προέρχεται από τη φύση του επαγγέλματος.

Οι διευθύνοντες υπάλληλοι έχουν σχέση εξαρτημένης εργασίας και ως εκ τούτου δικαιούνται μισθολογικές παροχές, όπως δώρα εορτών + έχουν δικαίωμα αποζημίωσης σε περίπτωση καταγγελίας.

Επίσης, εφαρμόζονται και σε αυτούς οι διατάξεις για τις ομαδικές απολύσεις. Υπάρχουν όμως και μεγάλες διαφορές σε σχέση με τους υπολοίπους υπαλλήλους και αυτό συνιστά την έννομη συνέπεια του να είναι κάποιος διευθύνων υπάλληλος.

Διευθύνων υπάλληλος είναι κάποιος, εφόσον έχει χαρακτηριστεί από τη σύμβαση ή θα το βρούμε με βάση τα πιο πάνω κριτήρια (που είπαμε); -> **Τον ορθό νομικό χαρακτηρισμό οποιασδήποτε έννομης σχέσης εργατικού δικαίου την κάνει το δικαστήριο** (όχι οι συμβαλλόμενοι), με βάση τους κανόνες της ερμηνείας, λαμβάνοντας υπόψη διάφορα στοιχεία και ιδίως περιστάσεις από τις οποίες συνήφθη η σύμβαση, τι ήθελαν τα μέρη και τα πραγματικά ασκούμενα καθήκοντα. Μπορεί να οριστεί στη σύμβαση ότι κάποιος είναι διευθύνων υπάλληλος και να μην είναι, όπως και το αντιστρόφο.

Δεν υπάρχει ειδική ρύθμιση. -> Υπάρχει η διεθνής σύμβαση της Ουάσιγκτον του 1920, η οποία εξαιρεί από το πεδίο εφαρμογής της τα πρόσωπα που έχουν θέση εποπτείας, διευθύνσεως ή είναι εμπιστευτικά. Αυτή η διεθνής σύμβαση αναφέρεται κυρίως στο χρόνο εργασίας, στην αποζημίωση για υπερωρίες, απασχόληση κατά την ημέρα της Κυριακής ή της νύχτας, όπου εκεί προβλέπεται μια πρόσθετη χρηματική αποζημίωση με βάση ειδικές διατάξεις.

Οι διευθύνοντες υπάλληλοι εξαιρούνται από τις ειδικές διατάξεις για υπερεργασία, υπερωρία, για αποζημίωση απασχολήσεως κατά την Κυριακή, αργία και τη νύχτα και δεν έχουν αξίωση για συμπληρωματική αμοιβή με βάση το ΑΚ659, δηλ. εάν κάνουν οποιαδήποτε επιπλέον εργασία κατά τη διάρκεια της εργασίας τους δεν δικαιούνται να ζητήσουν αμοιβή.

Εξαιρούνται επίσης από τις διατάξεις που προβλέπεται πρόσθετη αποζημίωση για εργασία εκτός έδρας.

Εξαιρούνται και από τις διατάξεις περί καταβολής άδειας και επιδόματος αδείας. Εν προκειμένω: η θεωρία διαφωνεί, διότι η νομολογία λέει ότι ο Ν.του45 που ρυθμίζει την άδεια -> στην έννοια του εργοδότη συμπεριλαμβάνονται και οι διευθύνοντες υπάλληλοι. Αυτό όμως γίνεται για να βρει η αρμόδια αρχή ποιος είναι (κυρίως ποινικά) υπεύθυνος για τη μη χορήγηση της άδειας. Η μη χορήγηση της άδειας πέραν των αξιώσεων αστικής φύσεως -> δίνει τη δυνατότητα στον εργαζόμενο να υποβάλει μήνυση και κατά νόμο υπεύθυνος είναι το πρόσωπο που έχει οριστεί. Τα πρόσωπα αυτά, με βάση τη διάταξη αυτή στη νομολογία εξαιρούνται.

Έννοια άδειας αναψυχής = ανάπαυση και συνήθως, για να αποφύγουμε την παραπάνω δυσάρεστη συνέπεια τα διευθυντικά στελέχη στις συμβάσεις τους βάζουν μέσα και περίοδο που χορηγείται ή περίοδο κατά την οποία μπορούν να ζητήσουν και να λάβουν και την άδειά τους. Συμβατική πρόβλεψη, αν και με το διάταγμα του 99 για το χρόνο εργασίας (ορίζεται ότι η ετήσια άδεια πρέπει να είναι τουλάχιστον 4 εβδομάδων) δεν υπάρχει εξαίρεση.

ΣΟΧ -> Είναι υπέρ ή κατά του εργαζομένου; Πώς λειτουργεί; → Καταρχήν είναι κατά, διότι με την πάροδο του χρόνου λήξης (λήξη σύμβασης) ο εργαζόμενος δεν λαμβάνει αποζημίωση απολύσεως. Ενώ σύμφωνα με τις ρυθμίσεις του κοινοτικού δικαίου υπάρχει πλήρης εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης, άρα δεν έχουν διαφοροποίηση από τους εργαζομένους ΣΑΧ. [κρίσιμο στοιχείο]

Ένα όμως διευθυντικό στέλεχος δεν ενδιαφέρεται να πάρει αποζημίωση απολύσεως, αλλά να έχει σταθερότητα στη σχέση του και να περιοριστούν οι λόγοι για τους οποίους μπορεί να λυθεί αυτή. Γι' αυτό στα διευθυντικά στελέχη συμφέρουν τα κλειστά συμβόλαια, για 5 συνήθως χρόνια – στα οποία έχει εξασφαλιστεί ότι δεν θα απολυθούν παρά μόνο για λόγο που μπορούν και να εξειδικεύσουν μέσα στη σύμβαση. Τα συμβόλαια των διευθυνόντων υπαλλήλων μπορεί να έχουν και ρήτρα ότι σε περίπτωση απολύσεως, ακόμη και για σπουδαίο λόγο θα καταβληθεί μία χρηματική αποζημίωση > έννοια ποινικής ρήτρας.

Η αποζημίωση απολύσεως φορολογείται με ειδικό συντελεστή + δεν μπαίνει στην κλίμακα εισοδήματος, ούτε προστίθεται στα υπόλοιπα εισοδήματα. Φορολογείται αυτοτελώς με χαμηλό φορολογικό συντελεστή. Το ίδιο ισχύει και για τις αποζημιώσεις που προκύπτουν κατόπιν συμφωνίας.

Τα διευθυντικά στελέχη τα συμφέρει σύμβαση ορισμένου χρόνου, η οποία μπορεί να ανανεώνεται όταν λήγει, χωρίς κανένα περιορισμό να καταστεί ΣΑΧ. Όταν έχουμε ανανέωση ΣΟΧ, τότε η σύμβαση μετατρέπεται αυτομάτως σε μια σύμβαση ενιαία ΑΧ -> η μόνη περίπτωση που είναι επιτρεπτή η **εξαίρεση** είναι αυτή που μόλις είπαμε. -> 5ετείς συμβάσεις. Κάνει κάποιος μια σύμβαση 5ετίας, είναι εξασφαλισμένος όταν ξεκινάει ότι για 5 χρόνια θα κάνει ανενόχλητος το έργο του. Αν τον απολύσουν, του καταβάλλουν αποζημίωση χωρίς σπουδαίο λόγο μέχρι τη λήξη του χρόνου της σύμβασης από το σημείο της απόλυσης, δηλ. τους μισθούς εκείνους που αντιστοιχούν σε αυτό το χρονικό διάστημα, που είναι πολύ σημαντικό + μπορεί να προβλεφθεί και άλλη αποζημίωση σε περίπτωση λύσεως + ότι ακόμη κι αν υπάρχει σπουδαίος λόγος θα καταβληθεί αποζημίωση. Αυτή, αν δεν θίγει τον πυρήνα του δικαίου καταγγελίας (δικαιώματος καταγγελίας εργοδότη) = σύνθετο.

Ο σπουδαίος λόγος δίνει δικαίωμα καταγγελίας στον εργοδότη.

Η σχέση των διευθυνόντων υπαλλήλων είναι σχέση εμπιστοσύνης. Ο κλονισμός της εμπιστοσύνης θεμελιώνει λόγο καταγγελίας, αλλά η εμπιστοσύνη θεμελιώνει και υποχρέωση καταγγελίας με καταβολή αποζημίωσης. Υπάρχει περίπτωση να έχουμε κλονισμό εμπιστοσύνης και μη καταβολή αποζημίωσης και παρόλα αυτά έγκυρη λύση της σύμβασης εργασίας; -> (επόμενο μάθημα)

20/4/2021 Δημήτριος Λαδάς

Ερώτημα: Είναι ο διευθύνων σύμβουλος – διευθυντικός υπάλληλος; Με ποια προϋπόθεση ο διευθύνων σύμβουλος είναι διευθυντικός υπάλληλος;

Τι είναι διευθύνων σύμβουλος; / Τι είναι διευθυντικός υπάλληλος;

Ο διευθύνων σύμβουλος είναι τίτλος, μέλος του ΔΣ. Το ΔΣ σε νπ μπορεί να είναι και ένα σωματείο και ταυτόχρονα είναι οικονομική οντότητα, άρα έχει την έννοια της επιχείρησης και μπορεί να είναι ο εργοδότης έχοντας υπαλλήλους ή εργάτες. Ένα σωματείο που δεν έχει κερδοσκοπικό σκοπό (τα σωματεία είναι μη κερδοσκοπικού σκοπού) μπορεί να είναι εργοδότης, όταν έχει εργοσιακές σχέσεις. Τα μέλη του ΔΣ σε κάθε ΔΣ συνδέονται με το νπ με σύμβαση εντολής και ισχύει η οργανική θεωρία,

η οποία καθιερώνεται στο ΑΚ71. Αυτό σημαίνει ότι το ΔΣ δεσμεύει την εταιρεία, το νπ με τις δίκαιες και άδικες πράξεις του. Ταυτόχρονα, τα μέλη για τις αδικοπραξίες κυρίως ευθύνονται το ίδιο και με τη δική τους περιουσία αλληλεγγύως και εις ολόκληρον.

Νόμος σε ειδικές περιπτώσεις => Ευθύνονται τα μέλη του ΔΣ και με την προσωπική τους περιουσία. ⇔ Σε ποιες περιπτώσεις ισχύει αυτό; Ισχύει σε περίπτωση οφειλών προς το δημόσιο του νπ, προς ασφαλιστικούς οργανισμούς (κύριες περιπτώσεις που έρχεται ο νόμος και καθιερώνει αλληλέγγυα ευθύνη, εις ολόκληρον)

Επίσης, καθιερώνει και ποινική ευθύνη > ειδική ποινική ευθύνη. Η μη καταβολή δεδουλευμένων αποδοχών είναι ποινικό αδίκημα > άρθρο στο Ν.690/1945.

[ποινική προστασία του μισθού]

Στα νπ ευθύνεται το ΔΣ. Υπάρχει περίπτωση να εκχωρούνται εξουσίες συγκεκριμένες, εκπροσωπευτικές. Συγκεκριμένες – μέσα σε όρια οικονομικά, αρμοδιότητας. Αυτός που εκπροσωπεί σε συγκεκριμένη πράξη μέσα στο όριο της εκχωρηθείς αρμοδιότητας θεμελιώνει και δική του ευθύνη για οποιαδήποτε βλάβη προκύψει από τη δική του συμπεριφορά.

Ο διευθύνων σύμβουλος είναι τίτλος > είναι το πρόσωπο εκείνο που ρυθμίζει τις υποθέσεις του νπ.

Στα σωματεία δεν υπάρχει διευθύνων σύμβουλος > υπάρχει μόνο ο πρόεδρος. Ο πρόεδρος στην ανώνυμη εταιρεία είναι αυτός που συγκαλεί το ΔΣ σε σύσκεψη. Ο διευθύνων σύμβουλος μπορεί να παρέχει ανεξάρτητες υπηρεσίες, οπότε στην περίπτωση αυτή δεν είναι διευθύνων υπάλληλος και είναι ο διευθύνων σύμβουλος.

Ο διευθύνων υπάλληλος συνδέεται με σχέση εξαρτημένης εργασίας. Ένας διευθύνων σύμβουλος, όπως και οποιοδήποτε άλλο μέλος του ΔΣ, συνδέεται με σχέση εξαρτημένης εργασίας. Πρέπει να υπάρχει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, στην οποία απαιτείται **προηγούμενη απόφαση ΓΣ** (άρθρο 98 του Ν.4548/2018 που αντικατέστησε το άρθρο 23^Α 2190/20). Συνήθως οι managers (golden boys, διευρυμένη απαξιωτική έκφραση) έχουν γραπτές συμβάσεις και ρυθμίζουν ειδικά διάφορα θέματα, κυρίως ζητήματα αποζημίωσης σε περίπτωση απολύσεως + βεβαίως, ρυθμίζουν το δικαίωμα της άδειας και συμφωνούν και διάφορες παροχές οι οποίες (κατά την πρακτική αντίληψη του κ. Λαδά) είναι μισθολογικές ή μη (δεν συμβαίνει όταν εξυπηρετούν λειτουργικές ανάγκες της επιχείρησης) – συνήθως η εφορία τις αντιμετωπίζει ως μισθό/αποδοχές και τις φορολογεί (επ'αυτόν υπολογίζονται και οι ασφαλιστικές εισφορές).

Αν για παράδειγμα, χορηγείται στον διευθύνοντα σύμβουλο αυτοκίνητο από την εταιρεία τότε: η παροχή αυτή θεωρείται μισθολογική και φορολογείται.

Για τους αλλοδαπούς ισχύουν ειδικές ρυθμίσεις. Η απασχόληση των αλλοδαπών είναι ένα θέμα με μεγάλη σοβαρότητα/σπουδαιότητα, το οποίο έχει εμφανιστεί πολύ έντονα τα τελευταία χρόνια (ένταξη Ελλάδας στην ΕΕ).

Έχει μεγάλη σημασία η ίση μεταχείριση των εργαζομένων μιας χώρας με τους αλλοδαπούς εργαζόμενους. -> Γιατί γίνεται αυτό; Καθαρά για λόγους ανθρωπισμού ή μπορεί να συντρέχουν και άλλοι λόγοι; + Λόγοι ανταγωνισμού < τρόπος αποφυγής ανταγωνισμού μεταξύ κρατών μελών στην ΕΕ και να δημιουργούνται αθέμιτες πρακτικές σε εγχώριο επίπεδο.

Προϋπόθεση για να εργαστεί αλλοδαπός νόμιμα στην Ελλάδα => να έχει άδεια διαμονής με εξαρτημένη εργασία.

Πλέον: έχουμε τον μεταναστευτικό κώδικα [Ν.4251/2014]

Αρκετοί δικηγόροι αναπτύσσουν επαγγελματική δραστηριότητα με θέματα αλλοδαπών. [πεδίο που τείνει απασχόλησης από αρκετούς]

Βασικά στοιχεία:

- Κοινοτικοί/ενωσιακοί αλλοδαποί που προέρχονται από χώρες μέλη της ΕΕ θεωρούνται ότι εξομοιούνται πλήρως με τους εγχώριους εργαζόμενους.
Ένας – οποιοσδήποτε ευρωπαίος πολίτης χώρας μέλους της ΕΕ μπορεί να εισέλθει ελεύθερα στο χώρο των κρατών μελών, έχοντας ως παραστατικό:
 - είτε το διαβατήριο,
 - είτε ισχυρό δελτίο ταυτότητας

Εμείς τώρα μπορούμε να ταξιδέψουμε με την ταυτότητά μας (+ λατινικά στοιχεία) στην ΕΕ χωρίς να χρειάζεται να είμαστε εφοδιασμένοι με ένα διαβατήριο. Εάν η ταυτότητα κάποιου έχει μόνο τα ελληνικά στοιχεία και όχι τα λατινικά, δεν μπορεί να ταξιδέψει μόνο με αυτήν σε χώρες της ΕΕ.

Πρακτική ερώτηση: Μη αλλαγή ταυτότητας – έχει μόνο ελληνικούς χαρακτήρες. Υπάρχει κάποια κύρωση εις βάρος του προσώπου αυτού; → Ο νόμος προβλέπει ότι κάθε 10 χρόνια πρέπει κανείς να αλλάζει ταυτότητα. Υπάρχει κάποια κύρωση εις βάρος κάποιου που δεν την έχει αλλάξει; => Η ταυτότητα δεν μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως νόμιμο παραστατικό για να ταξιδέψει το πρόσωπο, πρέπει να έχει διαβατήριο. Δεν υπάρχει κάποια κύρωση, απλά το πρόσωπο δεν μπορεί να την χρησιμοποιήσει για ταξίδι στο εξωτερικό. Το γεγονός ότι στο εσωτερικό πρέπει να γίνει αλλαγή της ταυτότητας (χωρίς κύρωση αν δεν) δεν δημιουργεί καμία δυσμενή συνέπεια εις βάρος του.

- Αν έρθει ευρωπαίος πολίτης στην Ελλάδα μπορεί 3 μήνες να διακινείται ελεύθερα. Αν θέλει να εγκατασταθεί υποχρεούται να το δηλώσει στην αστυνομική αρχή τόπου κατοικίας του.
Ευρωπαίος πολίτης -> μισθωτήριο αγοράς ακινήτου (συμβόλαιο) στην αστυνομική αρχή, το οποίο καταχωρείται. Γίνεται για λόγους παρακολούθησης πληθυσμιακών μετακινήσεων > δεν επηρεάζεται το δικαίωμα ελεύθερης μετακίνησης και μπορεί το πρόσωπο να πάρει αμέσως άδεια διαμονής και επομένως άδεια εργασίας (αποκτάται πολύ εύκολα).

- Δεν ισχύει το ίδιο για αλλοδαπούς εργαζόμενους που έρχονται στην Ελλάδα. Για να μπορέσουν να πάρουν άδεια εργασίας οι **αλλοδαποί** ισχύουν τα εξής:
 - Κάθε 2 χρόνια (στο τέλος κάθε δεύτερης 3ετίας) σε κάθε περιφέρεια υπάρχει μια αρμόδια επιτροπή, η οποία δέχεται αιτήματα εργοδοτών για να δώσει άδειες εργασίας σε αλλοδαπούς. ⇔ Ποιες είναι οι περιπτώσεις που έχουμε ανάγκη από μαζικές άδειες εργασίας;
 - Υπάρχουν επαγγέλματα, στα οποία δεν είναι πρόθυμοι οι εγχώριοι εργαζόμενοι να πάνε.
 - μονάδες κτηνοτροφικών εγκαταστάσεων
 - χοιροστάσια
 - καλλιέργεια και συγκομιδή φράουλας (μανολάδα)
 - Δεν υπάρχει εγχώριο δυναμικό στις εργασίες αυτές. Συνεπώς, συγκεντρώνονται τα αιτήματα, γίνεται μια διαβούλευση με τους εργοδότες για να υπολογιστούν οι ανάγκες εργατικού δυναμικού + ειδικότητας.
 - Κατόπιν της διαβούλευσης αυτής διαβιβάζεται το πόρισμα αυτής της επιτροπής στο υπ. εσωτερικών, το οποίο καθορίζει θέσεις εργασίας για κάθε περιοχή.
 - Οποιοσδήποτε εργοδότης θέλει τέτοιο προσωπικό απευθύνεται στη κατά τόπον περιφέρεια και ζητάει άτομα και ειδικότητες.
 - Ελληνικά προξενία (πηγαίνουν οι θέσεις αυτές > σε χώρες που προσφέρεται τέτοιο δυναμικό) π.χ. φράουλα: οι εργαζόμενοι είναι κυρίως από το Πακιστάν/Μπαγκλαντές
 - Υποβάλλεται αίτηση ο εργοδότης και ζητάει προσωπικό + ο γενικός γραμματέας της αποκεντρωμένης περιφέρειας/διοίκησης εκδίδει μια πράξη, με την οποία εγκρίνεται η απασχόληση σε συγκεκριμένο εργοδότη.
 - Αίτηση στη χώρα προέλευσης του υποψήφιου εργαζόμενου, η οποία ικανοποιεί αιτήσεις που έχει κάνει δεκτές η Ελλάδα για θέσεις εργασίας.

Αλλοδαποί -> έρχονται στην Ελλάδα -> παίρνουν άδεια διαμονής -> συνάπτουν **σύμβαση εργασίας**

- Η σύμβαση εργασίας παλιά συναπτόταν για συγκεκριμένο εργοδότη. Αυτό είχε σαν συνέπεια, εάν υπήρχε μια διαταραχή στη σχέση μεταξύ εργαζομένου και εργοδότη, ο τελευταίος να διώχνει τον αλλοδαπό. Ο αλλοδαπός έτσι, έχανε αυτομάτως κάθε δικαίωμα να είναι μόνιμα διαμένων στην Ελλάδα. Έχει καταργηθεί πλέον.
 - Ο αλλοδαπός μπορεί σήμερα στην περίπτωση διαμάχης του με τον εργοδότη, να αλλάξει εργοδότη. Με την προϋπόθεση ότι δεν επέρχεται μεταβολή στην ειδικότητα.
- Πριν λήξει η άδεια διαμονής του αλλοδαπού < 2 μήνες, πρέπει να υποβάλει αίτηση για να ανανεώσει την άδεια διαμονής του. Στην περίπτωση αυτή, πρέπει να έχει πραγματοποιήσει και ένα ελάχιστο αριθμό ημερομισθίων.

- Αν ο αλλοδαπός μείνει συνολικά 5 έτη στην Ελλάδα > χορηγείται σε αυτόν **άδεια διαμονής επί μακρόν διαμένοντος**. → Στην περίπτωση αυτή, μετά από 5 έτη έχουμε πάλι ανανέωση για 5 έτη.
- Βέβαια, κάποιοι μπορούν να αποκτήσουν και την ελληνική υπηκοότητα. Βασική προϋπόθεση: ελληνική παιδεία. Αν δηλ. ένα παιδί αλλοδαπών έχει γεννηθεί στην Ελλάδα και έχει πάει στο ελληνικό σχολείο, το παιδί τελειώνοντας το σχολείο μπορεί να αποκτήσει την ελληνική υπηκοότητα.
- Εκτός από τις χαμηλές εργασίες, υπάρχουν και οι εξειδικευμένες εργασίες ή αλλιώς: εργασίες ειδικών προσόντων. Πολλές αλλοδαπές εταιρείες ή επενδυτές που έχουν παρουσία στην Ελλάδα (αυτού του τύπου οι εργοδότες) θέλουν διευθυντικά στελέχη, μέλη ΔΣ κτλ να είναι από τη χώρα τους. Οπότε, στην περίπτωση αυτή με βάση διακρατικές συμφωνίες διευκολύνονται στο να πάρουν άδεια διαμονής.
- Ειδική διαδικασία εφαρμόζεται για πνευματικούς δημιουργούς, όπως: συγγραφείς, λογοτέχνες, ζωγράφοι, γλύπτες + επαγγελματίες παίκτες κυρίως ποδοσφαίρου, μπάσκετ και λιγότερο στο βόλεϋ για την Ελλάδα.
- Μέλη καλλιτεχνικών σωματείων > προσκεκλημένοι, με ειδική διαδικασία. Οι αλλοδαποί αυτοί έχουν το δικαίωμα διαμονής στη χώρα και να εργάζονται.

Καθορίζονται στην Ελλάδα κάθε 2ετία οι ανάγκες σε εργατικό δυναμικό και συγκεκριμένοι εργοδότες ζητούν θέσεις εργασίας. Σύνηθες και σε μεγάλη έκταση εμφανίζεται στη συγκομιδή της φράουλας και στην αλιεία (στα αλιευτικά – οι εργαζόμενοι προέρχονται περισσότερο από την Αίγυπτο).

[Δεν μπορεί ο νομικός να μην έχει γνώση της πραγματικότητας.]

Φυσικά: αποκτούν ΑΦΜ, έχουν τα ίδια δικαιώματα όπως όλοι οι εργαζόμενοι (π.χ. κατώτατα όρια μισθών)

Δεν μπορεί να πει ένας εργοδότης ότι μεν ο κατώτατος μισθός στην Ελλάδα είναι 650ευρώ, αλλά επειδή ο τάδε δεν είναι Έλληνας θα του δίνει 300ευρώ.

Ακόμη κι αν κάποιος εργαστεί παράνομα και του δίνουν λιγότερα χρήματα, δικαιούται να αξιώσει τα κατώτατα που ισχύουν για την εργασία που κάνει.

Αν κάποιος απασχολεί αλλοδαπούς χωρίς αυτοί να έχουν νόμιμη άδεια διαμονής στη χώρα, τότε: επιβάλλεται πρόστιμο => 5χιλ. ευρώ ανά πρόσωπο + σε περίπτωση υποτροπής το πρόστιμο διπλασιάζεται.

Υπάρχουν και άλλες κυρώσεις που πονάνε τους εργοδότες -> (όπως) δηλ. αν κάποιος απασχολεί παράνομα αλλοδαπούς αποκλείεται από προγράμματα επενδύσεων/επιδοτήσεων κτλ. ⇔ Πολύ σκληρή κύρωση. Οι εργοδότες αυτοί αποκλείονται από δημόσιες συμβάσεις.

[Απόφαση του ΣΕΠΕ (γενική κατεύθυνση)]

Το σώμα επιθεώρησης εργασίας (επιθεωρητές εργασίας) = φορέας που διασφαλίζει την προστασία των εργαζομένων → Ν.3699/2011 -> σύμφωνα με τον οποίον η μη τήρηση της εργατικής νομοθεσίας επιφέρει κυρώσεις, οι οποίες μπορεί να είναι διοικητικές ή και ποινικές.

Μια κύρωση που προβλέπεται ειδικά για την περίπτωση αυτή (απασχόλησης αλλοδαπών παράνομα) = διοικητική πράξη: μπορεί αν διαταχθεί το κλείσιμο της επιχείρησης για ένα διάστημα έως 3 ημερών ή και να αφαιρεθεί η άδεια.

Εάν κάποιος υποθάλπει αλλοδαπό που δεν έχει άδεια διαμονής = διοικητικό πρόστιμο 1500ευρώ.

Και φυσικά, αν κάποιος παραβιάσει τις υποχρεώσεις αυτές χάνει το δικαίωμα για 3 χρόνια να απασχολεί παράνομα αλλοδαπούς.

 **SOS** για εξετάσεις: Τι συμβαίνει αν κάποιος απασχολεί ένα αλλοδαπό; **Αρχή της ίσης μεταχείρισης** → Δεν υπάρχει καμία διαφοροποίηση ως προς τους Έλληνες αλλοδαπούς. Ασφαλίζεται κανονικά όπως όλοι στον κάθε οικείο, ασφαλιστικό φορέα. Μπορεί να γίνει μέλος συνδικαλιστικής οργάνωσης + το πιο βασικό: ισότητα αμοιβής για ίσης αξίας εργασία.

Θέμα: όσον αφορά την **ναυτιλία**. Μπορούν να εξαιρούνται από την αρχή της ίσης αμοιβής για ίδια εργασία αλλοδαποί ναυτικοί, εφόσον ισχύει η συλλογική σύμβαση στη χώρα από την οποία προέρχονται. Τι σημαίνει αυτό; => Για ένα ποσοστό του πληρώματος (ορίζουν οι ειδικοί νόμοι) – Ν.53 μπορεί ο εκμεταλλεόμενος το πλοίο (είτε είναι πλοιοκτήτης, είτε εφοπλιστής, είτε οτιδήποτε άλλο) να συμφωνήσει με αλλοδαπούς, ΚΥΡΙΩΣ κατοίκους Φιλιππίνων (έχουν συλλογική σύμβαση) ότι θα τους δίνει το δικό τους συλλογικό μισθό και όχι τον προβλεπόμενο με βάση τις ελληνικές συλλογικές συμβάσεις. Η διάταξη αυτή έχει κριθεί από τον ΑΠ ότι δεν προσβάλλει την αρχή της ίσης μεταχείρισης. 2016: διεθνής συνθήκη ναυτιλίας που έχει ενσωματωθεί στην Ελλάδα – πρέπει να αμείβονται το ίδιο (δεν είναι σίγουρος ο κ. Λαδάς για το συγκεκριμένο).

ΙΣΟΤΗΤΑ => όχι απόλυτη έννοια. Μπορεί να υπάρχει διαφοροποίηση για ημεδαπούς και αλλοδαπούς. Με τους ημεδαπούς εξομοιώνονται οι κοινοτικοί εργαζόμενοι.

Παράδειγμα: Με νομοθεσία που ξεκινάει από το 1928 απαγορεύεται σε αλλοδαπούς να αγοράζουν ακίνητα σε κάποιες **περιοχές** που χαρακτηρίζονται **παραμεθόριες**. Μία από αυτές τις περιοχές = δήμος Αλικαρνασσού, που είναι ακριβώς δίπλα στο δήμο Ηρακλείου Κρήτης. Το Ηράκλειο δεν είναι παραμεθόριος περιοχή ως δήμος. Γιατί; -> Στον δήμο Αλικαρνασσού υπάρχει στρατιωτική βάση.

Περιοχές με στρατιωτικές βάσεις => σε νησιά ή απομακρυσμένες περιοχές: θεωρούνται παραμεθόριες και δεν μπορούν αλλοδαποί να αγοράσουν ακίνητα εκεί.
+ Πτέρυγα με στρατιωτικό αεροδρόμιο.

Ερώτημα: Ο νόμος του 53 έχει καταργηθεί με τον μεταγενέστερο;

Επιτρέπονται εξαιρέσεις αν κάποιος είναι μη κοινοτικός + είναι από άλλη χώρα: μπορεί να του επιβληθούν πρόσθετες διατυπώσεις -> βίζα εισόδου, εργασία. Ο κοινοτικός εργαζόμενος πάει στην Ελλάδα -> άμα βρει δουλειά, βρήκε ⇔ οι άλλοι για να έρθουν χρειάζεται ειδική διαδικασία.

Ειδικός νόμος του 53 -> προβλέπει την εξαίρεση, η οποία έχει γίνει δεκτή από τον ΑΠ ότι δεν προσβάλλει την αρχή της ίσης αξίας – αμοιβής για ίση εργασία. Ο νόμος μάλλον έχει καταργηθεί κατά περιεχόμενο μεταγενέστερου. Μπορεί να προβλέπονται εξαιρέσεις για μη κοινοτικούς εργαζομένους => αν δεν υπάρχει εξαίρεση, υπάρχει πλήρης ισότητα.

Αν κάποιος εισέλθει παράνομα στη χώρα υποχρεούται να τον προσλάβει ένας εργοδότης; Όχι. Υπάρχει ειδικός νόμος, με τον οποίον: η εξαίρεση είναι συνταγματική, και μάλλον ο νόμος αυτός έχει αλλάξει κατά περιεχόμενο.

Η άδεια διαμονής αλλοδαπού συνδέεται με συγκεκριμένη σύμβαση εργασίας. Παλιά, αν για οποιοδήποτε λόγο ο εργαζόμενος με τον εργοδότη είχαν μια διαφωνία (τσακωμός) και η σύμβαση εργασίας δεν μπορούσε να συνεχιστεί, έδιωχνε ο εργοδότης τον εργαζόμενο => αυτομάτως έχανε την άδεια παραμονής του. Τώρα – πλέον, αυτό έχει αλλάξει: ακόμη κι αν ο αλλοδαπός χάσει τη θέση εργασίας του, δεν χάνει την άδεια παραμονής αρκεί να βρει άλλο εργοδότη.

π.χ. Ο αλλοδαπός πάει για ανανέωση, έχει μια άδεια 2ετίας, αλλά βρήκε εργασία ενός μήνα. Στον μήνα τσακώνεται με τον εργοδότη του, το υπόλοιπο διάστημα κάθεται αραχτός και 2 μήνες πριν λήξει η άδεια παραμονής του (αρχική = 2ετής) πηγαίνει και ζητά ανανέωση. Θα του ζητήσουν μεροκάματα από το ΙΚΑ – αν έχει δουλέψει μόνο ένα μήνα δεν θα του ανανεώσουν την άδεια. Άμα ο εργαζόμενος έφυγε από τον Α εργοδότη, πήγε στον Β κι αυτό φαίνεται από την καρτέλα του ΙΚΑ κτλ, ότι έχει ένσημα και δούλεψε με άλλο εργοδότη δεν πειράζει, αρκεί να μην έχει αλλάξει ειδικότητα. Και πάλι, αν είναι παρεμφερής η ειδικότητα: το δέχονται.

Περίπτωση στην οποία είχε εισέλθει κάποιος στην Ελλάδα ως οικοδόμος και κάποια στιγμή άνοιξε δικό του μαγαζί ψιλικών. Ήταν ασφαλισμένος, πλήρωνε ασφαλιστικές εισφορές, έκανε φορολογική δήλωση – όλα. < Παραβίαση υποχρέωσης. Υπήρχε θέμα εάν μπορεί η αλλαγή δραστηριότητας να επηρεάσει την ανανέωση της άδειας παραμονής ή όχι. Άποψη Λαδά: δεν θα έπρεπε, γιατί έκανε μια άλλη νόμιμη δραστηριότητα.

Αν κάποιος προσλαμβανόταν σε ένα εργοδότη για 2 χρόνια, όσο διαρκούσε η άδεια παραμονής – θέμα παλιότερα: η σύμβαση είναι ΟΧ ή ΑΧ; Πράγματι, η εργασία συνδέεται με τον χρόνο παραμονής > αλλά δεν είναι ΟΧ, αλλά ΑΧ.

Δεν ισχύουν δηλ. οι διατάξεις ΟΧ. Θεωρείται ΑΧ, εκτός κι αν την συμφωνήσουν ΟΧ. Το γεγονός ότι ο εργοδότης τον πήρε για 2 χρόνια = άδεια ο εργαζόμενος να μείνει για 2 χρόνια.

SOS θέμα για εξετάσεις: Αν κάποιος πάρει άδεια παραμονής για 2 χρόνια, καθίσει στην Ελλάδα και εργάζεται τα 2 αυτά χρόνια και μετά δεν κάνει αίτηση για ανανέωση και συνεχίζει να εργάζεται στον ίδιο εργοδότη - χωρίς να φτιάξει νέα άδεια διαμονής (έχει λήξει η άδεια του) -> τι γίνεται εν προκειμένω; → Η ανανέωση είναι διοικητική πράξη – δεν υπάρχει κάπου στο εν λόγω πρακτικό. **Την άδεια διαμονής αλλοδαπού στην Ελλάδα την δίνει η διοίκηση.** Αν κάποιος λοιπόν εργάζεται:

- είτε από την αρχή χωρίς άδεια διαμονής
- είτε λήξει σε κάποιο σημείο η άδεια διαμονής του

τότε πρόκειται για -> **ΑΚΥΡΗ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**. Έχουμε παροχή εργασίας, η οποία είναι άκυρη και η ακυρότητα αυτή λαμβάνεται αυτεπαγγέλτως υπόψιν από το δικαστήριο, διότι αφορά τη δημόσια τάξη = απόλυτο.

* Για να δουλέψει αλλοδαπός (μη κοινοτικός) πρέπει να έχει άδεια διαμονής. Ο εσωτερικός – ο κοινοτικός εργαζόμενος απλά δηλώνει ότι μένει στην Ελλάδα και όταν εργασθεί τον δηλώνουν κανονικά, όπως όλους τους Έλληνες. Αν απολυθεί θα τον βάλουν στο ταμείο ανεργίας, θα πάει να γραφτεί στον ασφαλιστικό φορέα (ό,τι ισχύει και για τους Έλληνες). Το ίδιο ισχύει και για τους Έλληνες στο εξωτερικό, σε χώρες της ΕΕ πλην της Αγγλίας.

N. για τους ναυτεργάτες => **Ειδικός Ν.του53: προβλέπει εξαίρεση από την αρχή της ίσης αμοιβής για ίσης αξίας παρεχόμενη εργασία** και αφορά εργαζόμενους χωρών μη ΕΕ, που στις χώρες τους υπάρχει συλλογική σύμβαση ναυτικής εργασίας. Τότε: οι εργαζόμενοι αυτοί, εντασσόμενοι σε καράβια ελληνικής σημαίας μπορούν να λαμβάνουν το μισθό της χώρας τους και όχι τον συλλογικώς προβλεπόμενο μισθό που δίδεται στους Έλληνες.

Αυτό => έχει κριθεί ως συνταγματικό. Άποψη Λαδά: αυτό, μάλλον τώρα δεν ισχύει, διότι έρχεται σε αντίθεση με μια ειδική νομοθεσία που λέγεται: διεθνής σύμβαση εργασίας, που έχει ενσωματωθεί στην Ελλάδα με ειδικό νόμο. [γνώση που δεν πρόκειται να εξετασθούμε, διότι δεν αναγράφεται στο βιβλίο]

Αλλοδαπός, μη κοινοτικός => για να εργασθεί θέλει άδεια διαμονής που ταυτόχρονα είναι και άδεια παροχής εργασίας. Ένα παιδί, από μία χώρα όχι μέλος της ΕΕ που έχει ελληνική καταγωγή – π.χ. κάποιος Ρωσοπόντιος: μπορεί να πάρει άδεια για να έρθει να σπουδάσει στην Ελλάδα. Αυτή η άδεια διαμονής για κάποιον που έρχεται για σπουδές > του δίνει το δικαίωμα να εργασθεί μόνο part time. Εξαρτημένη εργασία με πλήρες ωράριο όχι, όπως ούτε και να κάνει δική του επιχείρηση. ⇔ Ειδικές ρυθμίσεις.

Όταν λοιπόν κάποιος έρχεται για να εργασθεί έχει άδεια διαμονής που είναι και ταυτόχρονα άδεια εργασίας. Εάν λήξει η άδεια του και συνεχίσει να εργάζεται, τότε: η σχέση εργασίας που πριν ήταν έγκυρη μετατρέπεται σε άκυρη.

Εάν κάποιος εργοδότης προσλάβει κάποιον και είναι εις γνώσιν του ότι δεν έχει χαρτιά ή πεπλανημένα - νομίζοντας ότι έχει χαρτιά ενώ δεν έχει: η σύμβαση εργασίας είναι άκυρη.

Όταν έχουμε άκυρη σύμβαση εργασίας + έχουμε εκτέλεσή της (η εργασία δηλ. παρασχέθηκε) => το εργατικό δίκαιο βλέπει την ακυρότητα λίγο διαφορετικά από ότι η κλασσική έννοια της ακυρότητας. => **SOS** Πρέπει να αποδίδεται στον αλλοδαπό που εργάστηκε η αξία της ωφέλειας, την οποία αποκόμισε ο εργοδότης με βάση την διάταξη περί αδικαιολόγητου πλουτισμού **AK904**. Με βάση τον αδικαιολόγητο πλουτισμό ο εργοδότης υποχρεούται να αποδώσει την ωφέλεια. Παραγραφή στον αδικαιολόγητο πλουτισμό = 20ετής.

Αν κάποιος δουλέψει κανονικά ως εργαζόμενος και του οφείλονται δεδουλευμένες αποδοχές, πόση είναι η παραγραφή; → Για δεδουλευμένες αποδοχές η παραγραφή είναι 5ετής. Άρα, για δεδουλευμένες αποδοχές που δεν καταβλήθηκαν στον εργαζόμενο = 20ετία. Για 5ετία που δεν πάει στην 20ετία έχουμε:

- αποζημίωση και επίδομα αδείας
- προσαύξηση εργασίας Κυριακής και εορτών
- προσαύξηση λόγω παράνομης υπερωριακής απασχόλησης
- δώρα Χριστουγέννων, Πάσχα

Διότι: αυτά οφείλονται με βάση ειδική διάταξη νόμου. Τα δικαιούται οποιοσδήποτε έχει σχέση εργασίας. Άρα: και αυτός που είναι αλλοδαπός και έληξε η σύμβαση εργασίας του.

Οι δεδουλευμένες αποδοχές που οφείλονται είναι εκείνες που θα πληρώνονταν σε ένα εργάτη/υπάλληλο χωρίς ιδιαίτερα προσόντα. Δεν λαμβάνεται υπόψιν τυχόν ιδιαιτερότητα εργαζομένου, στο πρόσωπό του.

Ένας εργοδότης απολύει έναν εργαζόμενο που είχε 5-7 χρόνια για λόγους που δεν λέει σε κανέναν. Πώς θα γίνει έγκυρη η απόλυση; => Για να απολύσει κάποιον ο εργοδότης θέλει δύο βασικές προϋποθέσεις:

- έγγραφος τύπος > προφορικά δεν υπάρχει απόλυση
- καταβολή χρηματικής αποζημίωσης, η οποία υπολογίζεται με βάση τα χρόνια προϋπηρεσίας

Απολύει ο εργοδότης ένα εργαζόμενο, με άκυρη σύμβαση εργασίας και δεν του καταβάλλει την αποζημίωση. Τι συμβαίνει; **SOS** Εάν δεν καταβληθεί αποζημίωση στην φυσιολογική περίπτωση -> η απόλυση/καταγγελία είναι άκυρη και πρέπει εντός προθεσμίας 6 μηνών να ασκηθεί αγωγή.

Πώς ασκείται η αγωγή;

- κατάθεση του δικογράφου
- επίδοση αντιγράφου αυτού στον αντίδικο
- με πρόσκληση να παραστεί στην δίκη (προηγείται πράξη ορισμού δικασίμου από τον γραμματέα)

Αν δεν γίνει εντός 6 μηνών => τότε: εντός της αποσβεστικής προθεσμίας που λαμβάνεται υπόψιν αυτεπαγγέλτως από το δικαστήριο ο απολυθείς χάνει την αξίωση να ζητήσει αποζημίωση.

Η μη καταβολή αποζημίωσης και η αγωγή εντός 3μήνου για την ακυρότητα της απόλυσης γεννά περαιτέρω αξίωση καταβολή μισθών υπερημερίας. Δηλ. εναπόκειται στον απολυθέντα να επιλέξει τι είδους μορφής έννομη προστασία θα επιλέξει > μισθούς υπερημερίας ή αποζημίωση.

- Στην περίπτωση μισθών υπερημερίας η προθεσμία = 3μηνη. Μέχρι να γίνει το δικαστήριο, μέχρι να βγει τελεσίδικη απόφαση περνάνε 2-3 χρόνια. Οι μισθοί που μαζεύονται είναι σημαντικοί – πονάει τους εργαζόμενους. (Ακούγεται ότι στο νομοσχέδιο που σκέφτεται να καταθέσει η κυβέρνηση για τα εργασιακά > θα καταργηθεί και θα υπάρχει μια χρηματική αποζημίωση μεγαλύτερη, αλλά όχι τόσο μεγάλη.)
- Όταν ο εργοδότης απολύσει ένα αλλοδαπό εργαζόμενο και δεν του καταβάλει την αποζημίωση => μη εφαρμογή των ειδικών διατάξεων προστασίας καταγγελίας. Απλά, επειδή την αποζημίωση την προβλέπει ο νόμος του 3891/55 (τροποποίηση με τον 3863/2010) γεννάται χρηματική αξίωση > αξίωση να ζητήσει με αγωγή να του καταβληθεί το ποσό της αποζημίωσης, διότι απολύθηκε και λύθηκε η σχέση εργασίας. Εκεί, δεν υπάρχει εξάμηνη προθεσμία. Δεν είναι προϋπόθεση η αγωγή αυτή να γίνει εντός 6 μηνών.

* Η άκυρη σύμβαση εργασίας αφορά και άλλες περιπτώσεις ακυρότητας > π.χ. αν κάποιος εργάζεται σε κατάσταση υγειονομικού ενδιαφέροντος, τότε: αν δεν έχει πιστοποιητικό υγείας η σύμβαση εργασίας είναι άκυρη και οι έννομες συνέπειες είναι οι ίδιες.

[Παλιότερα: αν ο αλλοδαπός έχανε τη δουλειά του έχανε και την άδεια παραμονής του. Το διάστημα εξεύρεσης νέας εργασίας σήμερα σε περίπτωση αλλαγής εργοδότη = εύλογο χρονικό διάστημα + πρέπει μέσα στη 2ετία ο εργαζόμενος να έχει συμπληρώσει ένα αριθμό ενσήμων (αν δεν τον έχει συμπληρώσει, δεν του ανανεώνουν την άδεια παραμονής). ⇔ Ουσιαστικά, αν ο εργαζόμενος δεν μπορούσε να βγάλει την άδεια διαμονής του θα γινόταν υποχείριο του πιο ισχυρού εργοδότη.]

Στον πυρήνα της σύμβασης εργασίας υπάρχουν προς παροχή + αντιπαροχή η εργασία και ο μισθός. Ο μισθωτός (κατά τον ΑΚ) υποχρεούται να παρέχει εργασία, να θέτει την εργασιακή του δύναμη στη διάθεση του εργοδότη. Άρα, εργασία είναι ένα πρόσωπο να τίθεται στη διάθεση του εργοδότη του.

π.χ. Ο Δημήτρης μπαίνει σε ένα εμπορικό κατάστημα για να πάρει ένα μπλουζάκι και η πωλήτρια γεμάτη χαρά πηγαίνει προς το μέρος του για να τον εξυπηρετήσει. Την ημέρα εκείνη η πωλήτρια μπορεί να μην είχε δει άνθρωπο να μπαίνει στο μαγαζί και ο Δημήτρης να ήταν ο πρώτος που εξυπηρετούσε. Ήταν όμως εκεί, έτοιμη και πρόθυμη για να εξυπηρετήσει τους πελάτες του μαγαζιού. Είναι εργασία. Αν στο ίδιο 8ωρο η γυναίκα εξυπηρέτησε 50 άτομα πάλι εργασία είναι και θα πληρωθεί το ίδιο.

Σημαντικό => δέσμευση της προσωπικότητας + του χρόνου του εργαζόμενου υπέρ του εργοδότη > ο εργαζόμενος τίθεται στη διάθεση του εργοδότη.

Η εργασία παρέχεται κατά κανόνα αυτοπροσώπως, δηλ. πρέπει το ίδιο το πρόσωπο να εργαστεί, όχι με αντιπρόσωπο. Δεν μπορεί κάποιος να βάλει κάποιον άλλον υποκατάστατο να εκτελέσει το έργο = όχι σύμβαση εργασίας.

Μία περίπτωση = νοητή. Ποια; Νομολογιακά δεκτή. → **ΘΥΡΩΡΟΣ ΠΟΛΥΚΑΤΟΙΚΙΑΣ**
Παλιά στις πολυκατοικίες υπήρχαν οι θυρωροί. Οι θυρωροί είχαν σύμβαση εξαρτημένης εργασίας με ιδιοκτήτη την ένωση προσώπων συνιδιοκτητών της πολυκατοικίας και είχε γίνει δεκτό ότι είναι εξαρτημένη εργασία, ακόμη κι αν κάθεται στη θέση του συνήθως η σύζυγός του (για κάποιες ώρες που αυτός τύχαινε να βρίσκεται σε εξωτερικές εργασίες ή μπορεί να κοιμόταν το μεσημέρι). Αυτό θεωρήθηκε εξαρτημένη εργασία και είναι μοναδική εξαίρεση.

Η αξίωση του εργοδότη για παροχή εργασίας είναι αμεταβίβαστη. Αυτό σημαίνει ότι χωρίς τη βούληση του εργαζομένου δεν μπορεί να αλλάξει ο εργοδότης.
[**φαινόμενο του δανεισμού**]

Ποιο το είδος εργασίας του εργαζομένου; → Προκύπτει συνήθως από την ατομική συμφωνία, η οποία ερμηνεύεται κατά την καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη. Η παρεχόμενη εργασία προσδιορίζεται συνήθως από την ειδικότητα του μισθωτού.

Ποια είναι η ειδικότητα; → Για παράδειγμα: τι κάνει ο σερβιτόρος; Ο σερβιτόρος μεταφέρει από τον μπουφέ στο τραπέζι του πελάτη αυτά που έχει παραγγείλει. Η προετοιμασία τραπεζιών και το καθάρισμά τους = βοηθός σερβιτόρου. *Διάκριση που έχει σημασία. Ο εργοδότης μπορεί ασκώντας το διευθυντικό του δικαίωμα να συγκεκριμενοποιεί τις θέσεις εργασίας και το είδος τους. Έχει αυτό το δικαίωμα εκ της φύσεως του, είναι εγγενές => διευθυντικό δικαίωμα εν στενή εννοία και μπορεί να περιορίζεται:

- είτε από διάταξη νόμου
- είτε από συμφωνία

π.χ. Ένα παιδί πάει να δουλέψει ντελίβερι σε μια πλατφόρμα (wolt). Συνήθως, υπάρχει ένα έντυπο -> πληροφοριακό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ που λέει:

- ονοματεπώνυμο εργοδότη
- ονοματεπώνυμο εργαζομένου
- ειδικότητα
- ώρες απασχόλησης
- μισθός

Με το διευθυντικό δικαίωμα ο εργοδότης μπορεί (δικαίωμα) να πει ότι ο εργαζόμενος θα κάνει το ντελίβερι με ποδήλατο ή μηχανάκι. Η σύμβαση είναι συμπλήρωση μερικών γραμμών σε ένα φύλλο χαρτί.

Οι συμβάσεις των διευθυντικών στελεχών = πολυσέλιδες. Προβλέπουν με λεπτομέρειες τα πάντα. Άρα λοιπόν, ο εργοδότης στη μία περίπτωση έχει διευρυμένο διευθυντικό δικαίωμα να καθορίζει το είδος + τη θέση. Μπορεί επίσης, να μεταβάλει και το είδος της εργασίας (εκτός διευθυντικού δικαιώματος), φτάνει να προβλέπεται ρητά στη σύμβαση ή να το προβλέπει κανονισμός εργασίας.

Ο εργοδότης μπορεί να μεταβάλει το είδος της εργασίας όταν:

- προβλέπεται από την σύμβαση
- είτε από τον κανονισμό εργασίας

Ερώτηση: Τι είναι κανονισμός; [Δίκαιο της εκμεταλλεύσεως – αναλυτικά]

Κανονισμός είναι ένα γραπτό κείμενο, που:

- είτε το συντάσσει μόνος του ο εργοδότης
- είτε γίνεται με συλλογική σύμβαση
- είτε με μία συμφωνία με το συμβούλιο εργαζομένων

~~Παίρνει δημοσιότητα και ρυθμίζει τη λειτουργία της εκμεταλλεύσεως.~~

Πώς είναι οργανωμένη η εκμετάλλευση από μεριάς του εργατικού δικαίου; Μπορεί να προβλέπεται ότι ο εργοδότης μπορεί να αλλάζει το είδος της εργασίας.

Μπορούν να ανατίθενται στον μισθωτό καθήκοντα υποδεέστερα; Αν συμβεί αυτό, έχουμε βλαπτική μεταβολή, δηλ. ο εργοδότης επεμβαίνει στην σχέση και αναθέτει καθήκοντα υποδεέστερα => δημιουργία προσβολής προσωπικότητας.

Ένα μικρό εστιατόριο έχει το αφεντικό που κάθεται στο ταμείο, την κουζίνα στην οποία ετοιμάζουν τα μαγειρευτά και 2-3 τραπεζάκια. Εργαζόμενοι = ένας άνθρωπος που βρίσκεται στο μπουφέ και σερβίρει τα τραπεζάκια + μια καθαρίστρια. Μια ημέρα η καθαρίστρια αρρωστά και το αφεντικό λέει στον σερβιτόρο που κάνει και τον μπουφετζή να καθαρίσει τις τουαλέτες. Έχουμε εδώ βλαπτική μεταβολή; Υποχρεούται αυτός να πάει; [**SOS** θέμα για εξετάσεις]

Σε έκτακτες περιπτώσεις ο εργαζόμενος υποχρεούται και σε παροχή εργασίας που δεν είναι στα κύρια καθήκοντα του, όπως εν προκειμένω ο σερβιτόρος. Ο σερβιτόρος υποχρεούται να καθαρίσει τις τουαλέτες, δεν είναι μονομερής βλαπτική μεταβολή.

Άλλη περίπτωση: Προϊστάμενος λογιστηρίου – νέος μάντζερ που δεν του αρέσει ο πρώτος και του αφαιρεί όλες τις αρμοδιότητες και τον βάζει κοινώς στην κατάψυξη και του αλλάζει γραφείο (δίπλα στις τουαλέτες). Τι γίνεται εδώ; Ο νέος μάντζερ αφαιρεί από τον προϊστάμενο λογιστηρίου τα καθήκοντα και του αλλάζει γραφείο. Εδώ έχουμε μονομερή βλαπτική μεταβολή. Ο προϊστάμενος έχει καθήκοντα και ο μάντζερ τον αφήνει χωρίς καθήκοντα. Η εργασία δεν είναι μόνο υποχρέωση, αλλά ταυτόχρονα το να εργάζεται κάποιος και να μην είναι αργόσχολος μέσα στο χώρο της εργασίας του = πεμπτουσία της, διότι υπάρχει αξίωση για παροχή εργασίας εκ μέρους του εργαζομένου. Δηλ. αξίωση να εργάζεται και όχι να είναι αργόμισθος.

Εργαζόμενοι οι οποίοι δουλεύουν στη νομική υπηρεσία – καταχωρούν φακέλους. Πού και πού ο εργοδότης βλέπει τις καταχωρήσεις των φακέλων (ημερήσια). Η εταιρεία εισάγει μηχανογραφικό σύστημα που πρέπει αν ενημερώνεται με υποθέσεις και με διεκπεραίωση. Είναι υποχρεωμένος ο υπάλληλος να ενημερώνει το σύστημα: ότι σήμερα π.χ. στο ωράριό του έκανε αυτό κι αυτό κι αυτό κι αυτό; **Όταν λοιπόν έχουμε εισαγωγή μηχανογραφικού ελέγχου της εργασίας όλοι είναι υποχρεωμένοι, ακόμη κι αν δεν ήταν αντικείμενο της συβάσεώς τους να προσαρμόζονται στον τρόπο ελέγχου της εργασίας τους και να ενημερώνουν τα μηχανογραφικά συστήματα.** Αυτό βέβαια, πρέπει να γίνεται εντός του χρόνου εργασίας.

Θέμα: Υποχρεούται κάποιος να παρέχει παρεμφερείς ή συναφείς εργασίες; Ποια εργασία είναι παρεμφερής ή συναφής εξαρτάται από:

- την ειδικότητα
- τα συναλλακτικά ήθη

Το στρώσιμο των τραπεζιών από το πιο πάνω παράδειγμα, την τοποθέτηση του αλατοπίπερου, το σερβίτσιο κτλ τα φέρνει ο βοηθός σερβιτόρου. Ο σερβιτόρος παίρνει την παραγγελία, μπορεί όμως να κόψει και το ψωμί που τοποθετείται σε ειδικά καλαθάκια που σερβίρονται. Έχει κριθεί νομολογιακά ότι ο μπουφетζής ψήνει το κρουασάν για να το σερβίρει – μια συναφής εργασία.

Οι εργασίες αυτές θεωρούνται ότι γίνονται συνολικά, όπως για παράδειγμα: κάποιος δουλεύει ξυλουργός – η προετοιμασία του πάγκου που θα γίνουν οι εργασίες πράγματι αποτελεί μια προπαρασκευαστική εργασία, που είναι συναρτώμενη με την κύρια εργασία, γίνεται μέσα στο χρόνο εργασίας και δεν δικαιούται πρόσθετης αμοιβής γι' αυτήν.

Εάν παραστεί έκτακτη ανάγκη μες το νόμιμο ωράριο, ο μισθωτός υποχρεούται κατά την καλή πίστη να παράσχει την εργασία αυτή ακόμη κι αν η εργασία αυτή είναι ασυμβίβαστη με την θέση του > φτάνει να δικαιολογείται από τις συνθήκες, να μην προσβάλλει την αξιοπρέπεια του προσώπου.

Το να καθαρίσει ο σερβιτόρος τις τουαλέτες διατηρώντας ένα υψηλό χώρο υγιεινής δεν προσβάλλει την αξιοπρέπεια του προσώπου από το πιο πάνω παράδειγμα.

Εάν όμως η εργασία που ζητούν από τον εργαζόμενο να κάνει μέσα στο ωράριό του δεν είναι συναφής με την εργασία του τότε δικαιούται συμπληρωματική αμοιβή, το ύψος της οποίας ορίζεται βάσει του ΑΚ659 σύμφωνα με:

- τις περιστάσεις και
- τον συμφωνημένο μισθό

Οφείλεται ο ειθισμένος μισθός. Κάποιος δηλ. κάνει μια εργασία επιπλέον μέσα στο ωράριό του -> ποια μπορεί να είναι αυτή, που δεν είναι συναφής;

Delivery = μεταφέρω -> ο ντελιβεράς παραδίδει το φαγητό, μεταφέρει την παραγγελία. Τι άλλο κάνει; Εισπράττει > είναι εισπράκτορας, κάνει είσπραξη. Είναι αυτή η εργασία πρόσθετη; Ναι. Είναι συναφής ή μη; Είναι μια ξεχωριστή εργασία, για την οποίαν ο ντελιβεράς θα δικαιούται ξεχωριστή αμοιβή. Πότε δεν δικαιούται ξεχωριστή αμοιβή; Όταν συμφωνήθηκε πως έχει προσληφθεί για ντελίβερι + είσπραξη των τιμολογίων, αποδείξεων και απόδοση στην επιχείρηση. Πρέπει να έχει συμφωνηθεί, ότι με τα ίδια χρήματα υποχρεούται μέσα στο ωράριό του και σε μία πρόσθετη εργασία.

Delivery → 2 τμηματικές εργασίες, οι οποίες παρέχονται μέσα στο ωράριο

- μεταφορά παραγγελίας
- είσπραξη χρημάτων από αγοραστή

π.χ. διανομή παγωτών σε ένα περίπτερο => βιομηχανία παγωτού: μπορεί να έχει δίκτυο διαμονής, αλλά μπορεί να έχει και δικά της φορτηγά ψυγεία που κάνουν τη διανομή εργαζόμενοι. (Αυτό συνέβαινε κυρίως με την coca-cola που είχε τα δικά της φορτηγά που έκαναν διανομή.) Ο οδηγός που του φορτώνουν στο εργοστάσιο τις παλέτες με τα παγωτά, τα οποία είναι ταξινομημένα σε παραγγελίες (10 σημεία, ξεχωριστή παλέτα σε κάθε σημείο – τακτοποιημένες παραγγελίες ανά πελάτη) έχει ένα ηλεκτρονικό μηχάνημα που εκδίδει ηλεκτρονικά το τιμολόγιο και δέχεται με την κάρτα χρήματα από τον επιχειρηματία που έδωσε αυτά. Τι δραστηριότητες κάνει ο εργαζόμενος αυτός;

- οδηγός (εντελώς διακριτό από τα υπόλοιπα: δραστηριότητες ξεχωριστές)
- φόρτωση – εκφόρτωση συσκευασιών
- τιμολόγιο + λήψη χρημάτων

Οι διακριτές αυτές εργασίες μπορούν να έχουν ξεχωριστή αμοιβή εάν δεν έχει συμφωνηθεί τίποτα. Τότε: η πρόσθετη αυτή αμοιβή καταβάλλεται από τον εργοδότη. Αν δεν έχει συμφωνηθεί -> τότε οφείλεται. Μπορεί να του πουν ότι η πρόσληψη είναι για το οδήγημα του φορτηγού, και και και.

Το είδος της εργασίας πρέπει να συγκεκριμενοποιείται. Αν δεν συγκεκριμενοποιηθεί τότε ο εργαζόμενος δικαιούται έξτρα αμοιβή.

Υπάλληλος που δουλεύει σε τράπεζα υποδέχεται ένα πελάτη που θέλει να κάνει μια επένδυση, συναλλαγή κτλ και του προσφέρει καφέ για την ώρα που θα είναι στο γραφείο του. Τον καφέ τον ετοιμάζει ο ίδιος ο υπάλληλος και τον σερβίρει στον πελάτη. Θεωρείται συναφής η εργασία αυτή ή είναι κάτι επιπλέον; Αν βάζουν τον υπάλληλο να το κάνει = πρόσθετη, μη συναφής εργασία και θα εδικαιούτο μισθό.

[Ηλεκτρονικοποίηση των συναλλαγών => δημιουργεί ανάγκες σε υποστηρικτικές λειτουργίες πληροφοριακών συστημάτων (νέα γενιά εργαζομένων).]

Αν κάποιος απολυθεί και ενώ πριν απολυθεί είχε προσφέρει μη παρεμφερείς εργασίες θα ζητήσει με την αγωγή του μισθούς υπερημερίας και θα έχει αντικειμενική σώρευση για τον ειθισμένο μισθό που του έχει δοθεί;

Όταν κάποιος απολυθεί συνήθως κάνει μια αγωγή και τα θυμάται όλα < πάει 5 χρόνια πίσω (μισθολογικές παροχές) και λέει ότι έκανε αυτό, αυτό και πρόσθετη εργασία στο ωράριό του κτλ > **εξειδίκευση** του χρόνου που ο εργαζόμενος δούλεψε.

Ειθισμένος μισθός => Τι καταβάλλεται συνήθως σε συγκεκριμένο κύκλο συναλλαγών; Με τη ρύθμιση του ΑΚ (1946) στην Ελλάδα από το 2014 έχουμε το νόμιμο μισθό > ουσιαστικά τείνει να καλύψει την έννοια του ειθισμένου μισθού (του συνηθισμένου μισθού).

Τι δίδεται στον συγκεκριμένο κύκλο συναλλαγών; -> Δεν είναι συμβατικός μισθός για να εξετάζονται τα προσόντα του εργαζομένου. Εξετάζεται το συναλλακτικό επίπεδο.

Στις παρεμφερείς εργασίες συνήθως δεν παίζουν ρόλο τα προσωπικά προσόντα, με βάση την εμπειρία του κυρίου Λαδά.

22/4/2021 Ιωάννης Σκανδάλης

Μικρή επανάληψη: Η τυπική σύμβαση εργασίας θεωρείται η σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου πλήρως απασχόλησης και οτιδήποτε αποκλίνει του μοντέλου αυτού (μερική απασχόληση ΟΧ, εκ περιτροπής εργασία, προσωρινή απασχόληση) λέγονται: συλλήβδην ατυπικές μορφές συμβάσεων εργασίας. Άλλες μορφές είναι περισσότερο ρυθμισμένες, δηλ. έχουμε πλαίσιο και άλλες όχι > όπως τις συμβάσεις μηδενικών ορών απασχόλησης: ατύθμιστες, γεγονός που επιτείνει τα προβλήματα και τα ζητήματα που τίθενται.

Πλαίσιο της μερικής απασχόλησης > τι θεωρείται μερική απασχόληση; Είναι οποιαδήποτε απασχόληση με μειωμένο ωράριο και αντίστοιχα μειωμένες αποδοχές. Η κλασική μορφή μερικής απασχόλησης υλοποιείται με λιγότερες ώρες ημερήσιας απασχόλησης. Χαρακτηριστικό παράδειγμα: αντί για 8 ώρες απασχόλησης (πλήρες ωράριο) να υπάρχουν 4ή6ή5.

Πέραν της κλασσικής μορφής, έχουμε και μια άλλη μορφή μερικής απασχόλησης = εκ περιτροπής εργασία. Διαφορετική λογική εδώ: και πάλι έχουμε μειωμένο ωράριο σε σχέση με την πλήρη απασχόληση, αλλά το μειωμένο ωράριο δεν υλοποιείται μέσω λιγότερων ωρών εργασίας ανά ημέρα, αλλά:

- είτε με λιγότερες ημέρες την εβδομάδα (πιο σύνηθες)
- είτε με λιγότερες εβδομάδες τον μήνα
- είτε με λιγότερους μήνες το έτος

Εκ περιτροπής εργασία:

- ✚ Η εκ περιτροπής εργασία **αποτελεί ιδιαίτερη μορφή μερικής απασχόλησης.**
- ✚ Εκ περιτροπής απασχόληση θεωρείται η απασχόληση κατά λιγότερες ημέρες την εβδομάδα ή κατά λιγότερες εβδομάδες τον μήνα ή κατά λιγότερους μήνες το έτος ή και συνδυασμός αυτών, αλλά με πλήρες ημερήσιο ωράριο εργασίας.
- ✚ Η εκ περιτροπής εργασία παρέχεται:
 - είτε με **έγγραφη συμφωνία** εργοδότη και συγκεκριμένου εργαζομένου κατά τη σύσταση της σύμβασης εργασίας ή κατά τη διάρκειά της
 - είτε **μονομερώς από τον εργοδότη** προκειμένου να αποφευχθούν οι απολύσεις, υπό την προϋπόθεση ότι έχουν περιοριστεί οι δραστηριότητες της επιχείρησης μέχρι 9 μήνες το ίδιο ημερολογιακό έτος και εφόσον προηγουμένως προβεί σε ενημέρωση και διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων.
- ✚ Η εργοδοτική απόφαση ή η συμφωνία για επιβολή συστήματος εκ περιτροπής εργασίας πρέπει να γνωστοποιούνται μέσα σε 8 ημέρες από την κατάρτιση ή τη λήψη τους στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας, μέσω του ΕΡΓΑΝΗ.

Όσον αφορά τη συμφωνημένη εκ περιτροπής εργασία: δεν τίθεται κάποιο ζήτημα, ισχύει ό,τι έχουμε πει και στην μερική απασχόληση.

Η συμφωνημένη εκ περιτροπής εργασία υπόκειται στον έγγραφο τύπο. Αν αυτός δεν τηρηθεί ο έγγραφος τύπος και γνωστοποιείται εντός 8 ημερών στην αρμόδια αρχή -> δημιουργείται **τεκμήριο πλήρους απασχόλησης**.

Σύγγραμμα Παπαδημητρίου > αναφέρει την ενότητα της εκ περιτροπής εργασίας (μονομερής επιβαλλόμενη) σε περιπτώσεις οικονομικής κρίσης της επιχείρησης.

Ο νομοθέτης έχει δώσει ένα δικαίωμα στον εργοδότη, υπό αυστηρές προϋποθέσεις να επιβάλει μονομερώς εκ περιτροπής εργασία. Περίπτωση αντιμετώπισης της κρίσης > απόκλιση από τα γενικώς ισχύοντα όπου οποιαδήποτε μεταβολή σύμβασης εργασίας θα πρέπει να γίνεται με συμφωνία των μερών. Μία κατ'εξαίρεση δυνατότητα του εργοδότη να επιβάλει ίδιος (μόνος του – μονομερώς) μια μεταβολή σύμβασης εργασίας – σημαντική μεταβολή > γιατί υπάρχει και αντίστοιχη μείωση των αποδοχών. [Αν μειώνονταν μόνο οι μέρες εργασίας: όλοι οι εργαζόμενοι θα ήταν χαρούμενοι. Πρόβλημα: ο εργοδότης μπορεί μονομερώς να έρθει και να πει ότι λόγω μείωσης των δραστηριοτήτων του πλέον οι εργαζόμενοι θα απασχολούνται λιγότερες π.χ. μέρες τη βδομάδα απ'ότι πριν (αντί 5 – 3)]

Βασική απόκλιση από την αρχή *pacta sunt servanda* > συνδυάζεται με προϋποθέσεις από το νόμο:

- ✓ Το μέτρο επιβάλλεται μονομερώς από τον εργοδότη προκειμένου να αποφευχθούν οι απολύσεις. Άρα = ποιοτικός λόγος επιβολής του μέτρου αυτού. Νόμος: **πτώση του κύκλου δραστηριοτήτων** της επιχείρησης (εργασιών – π.χ. κάποιος είναι σε ένα κατάστημα, έχοντας μικρότερο όγκο πωλήσεων > χρειάζεται και λιγότερες ημέρες από τους εργαζόμενους). Δεν αρκεί μια επιπόλαιη ή παροδική μείωση > κάτι σημαντικότερο που να απειλεί τις θέσεις εργασίας > προς αποφυγή των απολύσεων.
Ο νομοθέτης δεν ορίζει ρητά την πτώση > αν θα είναι 20 ή 30 ή 40 > έμμεσα μέσω του ποιοτικού κριτηρίου ότι πρέπει να υιοθετείται η μονομερώς επιβαλλόμενη εκ περιτροπής εργασία ως ένα μέτρο αποφυγής των απολύσεων. [λιγότερο επαχθές μέσο της απόλυσης]
- ✓ Πρέπει να επιβάλλεται κατόπιν ενημέρωσης + διαβούλευσης με τους εκπροσώπους των εργαζομένων > αναγκαστικά: πριν από την επιβολή του μέτρου. “Ραχοκοκαλιά” της δυνατότητας της μονομερούς επιβολής, καθώς σε ένα βαθμό έρχονται η ενημέρωση και η διαβούλευση να αντικαταστήσουν την έλλειψη συμφωνίας από τα μέρη. Δεν έχουμε ατομική συμφωνία όπως θα ήταν το συνήθως συμβαίνον.
Ενημέρωση + διαβούλευση σημαίνει:
 - Ότι **ο εργοδότης πρέπει να παρέχει πλήρη στοιχεία στους εργαζομένους** για να έχουν εικόνα της κατάστασης.
Ο εργοδότης δεν θα έχει εκπληρώσει την υποχρέωσή του απλώς και μόνο με το να πει ότι γενικά και αόριστα υπάρχει πτώση του κύκλου δραστηριοτήτων και ότι για το λόγο αυτό θα βάλει τους εργαζομένους σε εκ περιτροπής εργασία > πρέπει να δώσει και στοιχεία: ποια είναι αυτή η πτώση; τι πλάνο έχει; ποιους θα αφορά; γιατί θα βάλει αυτό το τμήμα και όχι ένα άλλο ή ενδεχομένως όλη την επιχείρηση σε εκ περιτροπής εργασία;

- Ενημέρωση = τα στοιχεία που θα αποδοθούν με γνώμονα την καλή πίστη, θα είναι ικανά ούτως ώστε οι εργαζόμενοι να σχηματίσουν εικόνα της καταστάσεως.
- Διαβούλευση = διάλογος, ανταλλαγή απόψεων. Συνήθως ακολουθεί διαπραγμάτευση. [υποκατάστατο της έλλειψης συμφωνίας]
- **Η μονομερώς επιβαλλόμενη εκ περιτροπής εργασία** σε κάθε περίπτωση θα **πρέπει να τηρεί την αρχή της αναλογικότητας**. Δηλ. δεν μπορεί ο εργοδότης για μία μείωση του κύκλου δραστηριοτήτων που μπορεί να αντιμετωπιστεί με 3ή4 ημέρες εργασία την εβδομάδα να αποφασίσει 1 ημέρα μόνο > θέμα καταχρηστικής χρήσης του μέτρου. Άρα λοιπόν, η δυνατότητα της μονομερούς εκ περιτροπής εργασίας αντισταθμίζεται με δύο τρόπους από το νομοθέτη:
 - **Ενημέρωση + διαβούλευση** (κρίσιμο) – απαραίτητη προϋπόθεση για να επιβληθεί το μέτρο. Κι αν κάποιος από τους όρους επιβολής του βάσει νόμου δεν τηρείται από τον εργοδότη, κι αυτός προχωρήσει σε μία επιβολή χωρίς να τηρήσει τις προϋποθέσεις του νόμου: μπορεί να έχουμε αναγνώριση ακυρότητας επιβολής του μέτρου.
 - **Οι εργαζόμενοι μπορούν να προσφύγουν**, αν δεν τηρηθεί κάποιος από τους όρους, και **δικαστικά για ακύρωση του μέτρου**.

Αναγνώριση ακυρότητας επιβολής του μέτρου: πρακτικά σημαίνει ότι οι εργαζόμενοι μέσω της δικαστικής οδού μπορούν να ακυρώσουν το μέτρο + με άλλα λόγια: αν ακυρωθεί το μέτρο θεωρείται ότι ουδέποτε επιβλήθηκε (αναγνώριση της ακυρότητας ουσιαστικά – γιατί αν δεν πληρούνται οι όροι = εξ' υπαρχής ακυρότητα). Οι εργαζόμενοι ακυρώνοντας το μέτρο παρότι εργάστηκαν λιγότερο κατά τη διάρκεια της εκ περιτροπής εργασίας δικαιούνται πλήρεις αποδοχές > κρίσιμο + πολύ επαχθές για τον εργοδότη. Ο εργοδότης λοιπόν, εφόσον θέλει να επιβάλει συννόμως το μέτρο θα πρέπει να ακολουθήσει τις προϋποθέσεις του νόμου.

Προϋποθέσεις:

- (Α) πτώση του κύκλου δραστηριοτήτων
- (Β) ενημέρωση και διαβούλευση με τους εργαζομένους
- (Γ) σε καμία περίπτωση το μέτρο να μην υπερβαίνει τους 9 μήνες στο ίδιο ημερολογιακό έτος

Επιπλέον, χωρίς να είναι ρητή η προϋπόθεση του μέτρου στο πλαίσιο της γενικής διάταξης ΑΚ281 θα πρέπει:

(Δ) το μέτρο να μην επιβάλλεται καταχρηστικά (ΑΚ281)

Βασική παράμετρος εδώ είναι και η αρχή της αναλογικότητας -> ότι η μείωση των ημερών εργασίας θα πρέπει να είναι ανάλογη της μείωσης του κύκλου δραστηριοτήτων.
Άρα: αν έχουμε δυσαναλογία -> υπάρχει ζήτημα.

Εκ περιτροπής εργασία => μέτρο προς αποφυγή μίας οικονομικής κρίσης στην επιχείρηση, τρόπος μείωσης του κόστους.

Σύμβαση προσωρινής απασχόλησης με εταιρεία προσωρινής απασχόλησης (ΕΠΑ)

- ✚ Οι ΕΠΑ (Εταιρείες Περιορισμένης Ευθύνης) είναι εταιρείες που ιδρύονται με ειδική διαδικασία, προκειμένου να λειτουργεί ο θεσμός της “προσωρινής απασχόλησης”.
- ✚ Οι ΕΠΑ προσλαμβάνουν προσωπικό προκειμένου να το διαθέσουν σε άλλο εργοδότη για να απασχοληθεί με μορφή προσωρινής απασχόλησης, δηλαδή για ένα περιορισμένο χρονικό διάστημα.
 - Προκειμένου να λειτουργήσει ο θεσμός της “προσωρινής απασχόλησης” απαιτείται η δημιουργία δύο συμβατικών σχέσεων στις οποίες συμμετέχουν 3 πρόσωπα:
 - εργαζόμενος
 - ΕΠΑ (άμεσος εργοδότης)
 - επιχείρηση > μπορεί να είναι είτε φπ, είτε νπ (έμμεσος εργοδότης), στην οποία διατίθεται ο εργαζόμενος
- ✚ Η ΕΠΑ και ο έμμεσος εργοδότης είναι αλληλεγγύως και εις ολόκληρον υπεύθυνοι έναντι του προσωρινώς απασχολούμενου μισθωτού για την ικανοποίηση των μισθολογικών δικαιωμάτων του και για την καταβολή των ασφαλιστικών του εισφορών.

Σημαντική μορφή ατυπικής απασχόλησης => σύμβαση προσωρινής απασχόλησης

Θεσμός προσωρινής απασχόλησης < δανεισμός

Όταν μιλάμε για δανεισμό στο εργατικό δίκαιο συνήθως αναφερόμαστε στο γνήσιο δανεισμό. Τι σημαίνει **γνήσιος δανεισμός**; → Είναι η περίπτωση όπου ο εργοδότης (ενν. ο εργοδότης με τον οποίον έχει συναφθεί σύμβαση εργασίας με τον εργαζόμενο = νομικά εργοδότης) συμφωνεί με έναν τρίτο (μια επιχείρηση ή άλλο φυσικό πρόσωπο) την προσωρινή παραχώρηση του μισθωτού για να παρέχει υπηρεσίες (την εργασία του) σε ένα τρίτο, εξ’ ου και η χρήση του όρου “δανεισμός”. Ο δανεισμός δεν προβλέπεται ρητά στον ΑΚ (στη σύμβαση περί εργασίας), ούτε σε κάποιο άλλο νομοθετικό κείμενο. Παρ’ όλα αυτά γίνεται δεκτό στο πλαίσιο της ελευθερίας των συμβάσεων + δεκτό από τη νομολογία -> ότι μπορεί να υπάρξει μια τέτοιου είδους συμφωνία, ότι δηλ. μπορεί να συμφωνήσει ο εργοδότης (άμεσος) με έναν τρίτο (έμμεσος εργοδότης) ότι για ένα συγκεκριμένο χρονικό διάστημα αντί ο εργαζόμενος Α να παρέχει τις υπηρεσίες του στον εργοδότη με τον οποίο έχει συναφθεί η σύμβαση εργασίας θα τις παρέχει σε αυτόν τον τρίτο.

Απαραίτητη προϋπόθεση => σύμφωνη γνώμη, **συναίνεση εργαζομένου**

Προφανώς, έχουμε έστω μια προσωρινή αλλαγή του αντισυμβαλλόμενου (που είναι ο βασικότερος πυλώνας της σύμβασης εργασίας). ⇔ Άρα λοιπόν, στο πλαίσιο αυτό θα πρέπει οπωσδήποτε να υπάρχει η σύμφωνη γνώμη του εργαζομένου.

Ο δανεισμός γίνεται υπό τους όρους που υπάρχουν στην αρχική σύμβαση εργασίας. Άρα λοιπόν -> δεν μπορεί ο έμμεσος εργοδότης να ζητήσει κάτι παραπάνω από τον μισθωτό σε σχέση με τα αρχικά συμφωνημένα.

Η έννομη σχέση από μεριάς εργατικού δικαίου εξακολουθεί να υφίσταται με τον άμεσο εργοδότη. Άρα -> ο μισθός εξακολουθεί να καταβάλλεται από τον άμεσο εργοδότη. Παράλληλα, οι ασφαλιστικές εισφορές καταβάλλονται από τον άμεσο εργοδότη, αλλά: **εργοδοτικός δεισμός** → **το διευθυντικό δικαίωμα ασκείται από τον έμμεσο εργοδότη.**

Στο πλαίσιο της σύμβασης δανεισμού συνήθως συνάπτεται μια τριμερής σύμβαση εργασίας -> όπου συμφωνούν οι 2 εργοδότες μεταξύ τους και συναινεί ο εργαζόμενος + για περιορισμένο χρονικό διάστημα ο τελευταίος ενώ κανονικά θα εργαζόταν για τον άμεσο εργοδότη του, εργάζεται πλέον για τον τρίτο/έμμεσο εργοδότη, ο οποίος ασκεί το διευθυντικό δικαίωμα στο μισθωτό.

Όμως: η αμοιβή, το δικαίωμα καταγγελίας παραμένουν στον άμεσο εργοδότη, στον εργοδότη με τον οποίο συνδέεται συμβατικά ο μισθωτός, ο οποίος διατηρεί και το πειθαρχικό δικαίωμα. Στον έμμεσο εργοδότη μεταφέρεται μόνο το διευθυντικό δικαίωμα (ένα από τα κρίσιμότερα στοιχεία της σύμβασης εργασίας).

Το διευθυντικό δικαίωμα για όσο ισχύει ο δανεισμός μεταβαίνει/υπάρχει στον έμμεσο εργοδότη, ο οποίος δίνει εντολές/οδηγίες και το πώς θα εκτελεστεί η εργασία. Επίσης, ο έμμεσος εργοδότης είναι υπεύθυνος για να τηρεί τους όρους υγείας και ασφάλειας κατά την παροχή της εργασίας.

Ο θεσμός του δανεισμού, ο οποίος εναπόκειται στην ελευθερία των συμβάσεων (γνήσιος δανεισμός) είναι η βάση της προσωρινής της απασχόλησης > κατ'αυτό τον τρόπο θα μπορούσαμε να καταλάβουμε τι είναι οι ΕΠΑ.

Τι είναι οι **ΕΠΑ**; → Είναι επιχειρήσεις. Πλέον μπορούν να είναι είτε νομικά, είτε φυσικά πρόσωπα. Σε ένα προηγούμενο στάδιο του νόμου οι ΕΠΑ μπορούσαν να είναι μόνο ανώνυμες εταιρείες, πλέον η προϋπόθεση αυτή έχει εξαλειφθεί. Είναι επιχειρήσεις, οι οποίες προσλαμβάνουν προσωπικό με σκοπό να το δανείσουν (παραχώρηση προσωπικού). Η επιχειρηματική δραστηριότητα των επιχειρήσεων αυτών = το να δανείζουν προσωπικό, το να παρέχουν προσωπικό σε άλλες επιχειρήσεις.

Ζήτημα αρκετά ευαίσθητο -> Κανονικά η διαμεσολάβηση προς εξεύρεση προσωπικού μπορούσε να γίνει μόνο από τον ΟΑΕΔ. Υπήρξαν σημαντικές αντιδράσεις όταν πρωτοεμφανίστηκε ο θεσμός του κατ'επάγγελμα δανεισμού (αλλιώς: μη γνήσιος δανεισμός). Τελικά όμως, μέσω οδηγιών + με θεσμική κατοχύρωση δικαιωμάτων μπόρεσε και διαμορφώθηκε ένα πλαίσιο (σχετικά ισορροπημένο) που παράλληλα με το γεγονός ότι επιτράπηκε ο κατ'επάγγελμα δανεισμός -> δημιουργήθηκαν όροι σημαντικοί για την προστασία των εργαζομένων.

Στην προσωρινή απασχόληση έχουμε δύο σχέσεις:

- Σύμβαση εργασίας -> ο μισθωτός προσλαμβάνεται από την ΕΠΑ (πολύ σημαντικό). Δεν υπάρχει καμία άλλη σύμβαση εργασίας. Υπάρχει μία σύμβαση του μισθωτού με την ΕΠΑ.
Παράλληλα όμως υπάρχει και μία:
- Σύμβαση παραχώρησης -> όπου η ΕΠΑ (η επιχείρηση και όχι η εταιρεία προσωρινής απασχόλησης, αφού μπορεί να είναι και φπ) συμφωνεί με μία τρίτη επιχείρηση την παραχώρηση του μισθωτού, υπό συγκεκριμένους όρους. Προφανώς, στη σύμβαση παραχώρησης θα ορίζονται και οι όροι της παραχώρησης, δηλ. το αντάλλαγμα, το οποίο θα λαμβάνει η ΕΠΑ για να παραχωρήσει το μισθωτό. => Το αντάλλαγμα θα είναι σίγουρα οι αποδοχές του μισθωτού, τις οποίες οφείλει η ΕΠΑ ως εργοδότης + κάτι επιπλέον, που θα είναι το κέρδος της.

Οικονομικά: Γιατί κάποιος αντί να πάρει ένα μισθωτό απευθείας να πάει στην ΕΠΑ, όπου θα επιβαρυνθεί όχι μόνο τον μισθό και τις ασφαλιστικές εισφορές που θα επιβαρυνόταν κανονικά, αλλά θα επιβαρυνθεί και κάτι επιπλέον; Οι λόγοι επιχειρηματικά μπορεί να είναι πολλοί.

- Συνήθως οι ΕΠΑ έχουν προσωπικό, το οποίο και φροντίζουν να είναι ικανό (διαρκώς και μέσω επιμόρφωσης το προσωπικό συνεχίζει να είναι σε πολύ καλό επίπεδο, ώστε να είναι θρεπτικό στην αγορά)
- Για διαφόρους λόγους, ορισμένες επιχειρήσεις δεν θέλουν να αυξάνουν το οργανικό προσωπικό τους.
π.χ. Ορισμένες θυγατρικές εταιρείες, οι οποίες με βάση του κανόνες που δίνει η μητρική από το εξωτερικό, πρέπει να έχουν συγκεκριμένα 30 εργαζόμενους. Μπορεί να ανακύψει μια πρόσθετη ανάγκη, κι εκεί είναι πολύ ευχερές η προσφυγή σε μια ΕΠΑ, γιατί ακριβώς το προσωπικό που παραχωρείται μέσω της ΕΠΑ δεν είναι προσωπικό των θυγατρικών εταιρειών (γίνεται παραχώρηση).

Στην πραγματικότητα δεν υπάρχει οικονομικό όφελος -> θα το αντιληφθούμε στη συνέχεια το γιατί.

Δύο συμβατικές σχέσεις:

- Συμβατική σχέση που αναπτύσσεται μεταξύ εργαζομένου και ΕΠΑ (που εξακολουθεί να ονομάζεται άμεσος εργοδότης). Δεν υπάρχει κάποια σύμβαση μεταξύ εργαζομένου και έμμεσου εργοδότη, έχουμε όμως:
- Σύμβαση παραχώρησης μεταξύ ΕΠΑ και έμμεσου εργοδότη.

Σημαντικό! Δε χρειάζεται εδώ να υπάρχει ρητά η συναίνεση του εργαζομένου, γιατί από τη στιγμή που προσλαμβάνεται από μια ΕΠΑ είναι δεδομένο ότι προσλαμβάνεται προκειμένου να παραχωρηθεί -> άρα εκ προοιμίου έχει δοθεί η συγκατάθεση/συναίνεση του εργαζομένου να παραχωρηθεί = αντικείμενο της απασχόλησής του.

Πώς λειτουργεί η ΕΠΑ; Ποιες είναι οι σχέσεις, οι οποίες αναπτύσσονται στο πλαίσιο της ΕΠΑ; (βλ. παραπάνω) Έχοντας αυτά ως δεδομένα -> πώς οριοθετείται;

Ζήτημα -> όχι απλώς να επιτραπεί. Πώς διασφαλίζεται/εξασφαλίζεται ο μισθωτός;

Άξονες διασφάλισης του μισθωτού:

- Ενώ όπως είπαμε ο εργοδότης = ΕΠΑ, η ΕΠΑ παραμένει υπεύθυνη για την πληρωμή, την καταβολή του μισθού και των ασφαλιστικών εισφορών των εργαζομένων. Δημιουργείται κατά παρέκκλιση όσων γενικά ισχύουν (θα ίσχυαν μάλλον) η αλληλέγγυα και εις ολόκληρον ευθύνη ΕΠΑ και έμμεσου εργοδότη για την ικανοποίηση των μισθολογικών δικαιωμάτων για την καταβολή των ασφαλιστικών εισφορών.
Αν δηλ. η ΕΠΑ δεν είναι φερέγγυα ο εργαζόμενος έχει ένα επιπλέον πρόσωπο (τον έμμεσο εργοδότη) να στραφεί για να διεκδικήσει τις αποδοχές του.
- **Εξαίρεση** νόμου: Οι ΕΠΑ δημιουργούνται με συγκεκριμένο τρόπο και καταθέτουν στο πλαίσιο της εγγύησης και **εγγυητικές επιστολές**. Εγγυητικές επιστολές είναι επιστολές που έχουν χρήμα (δίνει κάποιος μια εγγύηση για την δημιουργία της ΕΠΑ) > δίνει κάποιος μια εγγυητική επιστολή για τους μισθούς (κατατίθεται στο υπ. εργασίας) και άλλη μία που κατατίθεται στο ΙΚΑ (πλέον ΕΦΚΑ) – ισχύει και σε δημόσιους διαγωνισμούς. Αν κάτι δεν πάει καλά με την ΕΠΑ, αυτές καταπίπτουν και από αυτές ικανοποιούνται οι εργαζόμενοι. Άρα ο νόμος προβλέπει ότι αν επαρκούν οι εγγυητικές επιστολές για την κάλυψη των εργαζομένων => εκεί μπορεί να αποκλειστεί η ευθύνη του έμμεσου εργοδότη. Πάλι όμως ο εργαζόμενος εξασφαλίζεται μέσω των εγγυητικών επιστολών.
- Αλληλέγγυα ευθύνη → ευθύνονται και οι δύο, αλλά ο εργαζόμενος μπορεί να ικανοποιηθεί μόνο μία φορά. Μπορεί να στραφεί και κατά των δύο, ενώ κανονικά εδώ θα μπορούσε μόνο η ΕΠΑ να είναι υπεύθυνη.

Περιορισμοί και απαγορεύσεις για την ίδρυση της ΕΠΑ

- ✚ Η σύμβαση μεταξύ ΕΠΑ και εργαζομένου πρέπει να συνάπτεται εγγράφως.
- ✚ Απαγορεύεται οποιαδήποτε οικονομική επιβάρυνση του μισθωτού.
- ✚ Η απασχόληση μισθωτού σε έμμεσο εργοδότη με σύμβαση προσωρινής απασχόλησης δεν επιτρέπεται:
 - όταν με αυτήν αντικαθίστανται εργαζόμενοι που ασκούν το δικαίωμα της απεργίας
[όχι έμμεσος θεσμός άντλησης απεργοσπαστών – η πρόσληψη εργαζομένων προς αντικατάσταση απεργών απαγορεύεται από το δίκαιο της απεργίας -> αν επιτρεπόταν η άντληση προσώπων από ΕΠΑ ενόσω διαρκεί μια απεργία θα μπορούσαμε να έχουμε μια εύκολη καταστρατήγηση της απαγόρευσης]
 - όταν ο έμμεσος εργοδότης το προηγούμενο τρίμηνο είχε πραγματοποιήσει απολύσεις εργαζομένων της ίδια ειδικότητας για οικονομοτεχνικούς λόγους ή το προηγούμενο εξάμηνο ομαδικές απολύσεις
[ο νομοθέτης δεν θέλει να επιτρέψει την αντικατάσταση εργαζομένων της επιχείρησης με εργαζόμενους από ΕΠΑ]

- όταν οι εργασίες λόγω της φύσης τους, εγκυμονούν ιδιαίτερους κινδύνους για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων [ιδιαίτερα επικίνδυνες εργασίες > π.χ. κάποιος έχει επικίνδυνες εργασίες, δε βάζει το δικό του προσωπικό και βάζει τους εργαζομένους της ΕΠΑ να τις εκτελέσουν]
- όταν πρόκειται για οικοδόμους [σε συγκεκριμένα έργα]
- όταν πρόκειται για απασχόληση στο δημόσιο τομέα [οι προσλήψεις στο δημόσιο τομέα γίνονται με ένα συγκεκριμένο τρόπο > αποφυγή πελατειακών σχέσεων ⇔ Αν επιτρεπόταν στο δημόσιο να προσλαμβάνει εργαζομένους μέσω ΕΠΑ θα μπορούσαν να γίνουν άλλου είδους πελατειακές σχέσεις και μέσω του θεσμού αυτού να έχουμε επιβάρυνση του δημοσίου με τέτοιου είδους σχέσεις.]

Είναι ευκόλως αντιληπτό ότι -> ο νομοθέτης δε θέλει οι εργαζόμενοι της ΕΠΑ να είναι εργαζόμενοι δεύτερης κατηγορίας.

Προκειμένου να ιδρυθεί η ΕΠΑ παλιότερα, οι κανόνες ήταν αυστηρότεροι. Χρειάζοταν συγκεκριμένη άδεια από την αρχή, έπρεπε να ήταν ανώνυμη εταιρεία, με συγκεκριμένο κεφάλαιο > συνέτειναν στο να είναι μια επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης φερέγγυα > να υπάρχει φερεγγυότητα στην ίδρυση της Εταιρείας ΕΠΑ. Άρα λοιπόν, να υπάρχει εξασφάλιση για τους μισθωτούς. Πλέον: η διαδικασία έχει απλοποιηθεί → δηλ. μπορεί και να είναι φπ ως φορείς/ιδρυτές μιας ΕΠΑ, δεν χρειάζεται άδεια εκ των προτέρων – απλά γνωστοποιεί την πρόθεσή της για να ιδρυθεί μια ΕΠΑ. Μπορεί επομένως να λειτουργεί κανονικά εκτός αν έρθουν οι αρχές και πουν ότι δεν συντρέχουν οι προϋποθέσεις για να υπάρχει ΕΠΑ.

Στην πράξη, μέσω της κατάθεσης των εγγυητικών επιστολών (πλέον = τρόπος διασφάλισης και όχι το κεφάλαιο που ίσχυε παλιά) οι ΕΠΑ μπορούν και ιδρύονται από οποιονδήποτε, ακόμη κι από φπ. Άρα: η λογική του ελάχιστου κεφαλαίου και της ανώνυμης εταιρείας ως μιας πιο εξασφαλιστικής μορφής ύπαρξης των ΕΠΑ έχει πλέον αντικατασταθεί από:

- τις εγγυητικές επιστολές και
- μία γνωστοποίηση προς την αρχή ότι θα ιδρυθεί η ΕΠΑ

Παρόλα αυτά, αν δεν τηρηθούν αυτές οι προϋποθέσεις > αν δηλ. μια εταιρεία/επιχείρηση χωρίς να έχει ιδρυθεί ως ΕΠΑ, χωρίς να έχει καταθέσει εγγυητικές επιστολές, χωρίς να έχει κάνει γνωστοποίηση της έναρξης δραστηριοτήτων στις αρμόδιες αρχές (υπ. εργασίας + ΕΦΚΑ) κάνει κατ'επάγγελμα δανεισμό → υπάρχουν σημαντικές κυρώσεις στο νόμο (ποινικές, διοικητικές).

Πρώτο σημείο διασφάλισης → ύπαρξη εγγυητικών επιστολών και συγκεκριμένη διαδικασία ίδρυσης. Με άλλα λόγια: δεν μπορεί οποιαδήποτε επιχείρηση ή οποιοσδήποτε εργοδότης μια μέρα να πει ότι θα έχει μια συγκεκριμένη δραστηριότητα και αυτή η δραστηριότητα θα είναι να δανείζει κόσμο κατ'επάγγελμα. > Γνήσιος δανεισμός. Αν κατ'επάγγελμα κανείς δανείζει κόσμο θα

πρέπει να γίνει ΕΠΑ. Αν το φπ ή νπ δεν έχει την μορφή της ΕΠΑ υπάρχουν σημαντικά πρόστιμα + λοιπές κυρώσεις.

Από εκεί και πέρα, οι ΕΠΑ:

- μπορούν να δανείζουν κόσμο (κύρια εμπορική δραστηριότητα)
- να κάνουν κάποιες περιφερειακές δραστηριότητες που συνδέονται με αυτό π.χ. επαγγελματικός προσανατολισμός, επιμόρφωση προσωπικού ΕΠΑ
Είναι κάποιες δραστηριότητες που ορίζονται στο νόμο, πολύ συναφείς με τον δανεισμό που επιτρέπονται. Δεν μπορεί μια γενικά εμπορική επιχείρηση που κάνει μια τελείως διαφορετική δραστηριότητα να δανείζει κόσμο.

Συμπερασματικά: η κύρια δραστηριότητα της ΕΠΑ = κατ'επάγγελμα δανεισμός και κάποιες δραστηριότητες άμεσα συνδεόμενες με αυτόν, όπως: επαγγελματικός προσανατολισμός, επαγγελματική επιμόρφωση (πρακτικά: συστατικό στοιχείο δανεισμού εργαζομένων μιας ΕΠΑ).

Μιλάμε για επιχειρήσεις που έχουν ως κύριο αντικείμενο τον δανεισμό. Δεν μπορεί μια άλλη εμπορική επιχείρηση που εμπορεύεται αυτοκίνητα να είναι παράλληλα και ΕΠΑ.

Απαγορεύονται στις συμβάσεις απασχόλησης οποιεσδήποτε ρήτρες εμποδίζουν την πρόσληψη των μισθωτών απευθείας από τον έμμεσο εργοδότη.

- Ενώ δηλ. σε ένα γνήσιο δανεισμό θα μπορούσε κάλλιστα ο άμεσος εργοδότης προς διασφάλισή του να πει ότι υπάρχει μια ποινική ρήτρα του έμμεσου εργοδότη αν τον προσλάβει ή οτιδήποτε άλλο, στον κατ'επάγγελμα δανεισμό (γνήσιο) [παρότι στην πράξη συνηθίζονται οι ρήτρες (οι μισθωτοί της ΕΠΑ > "περιουσιακό στοιχείο" τους)] : ο νομοθέτης απαγορεύει τις ρήτρες ⇔ π.χ. ότι θα ήταν άκυρη η πρόσληψη από τον έμμεσο εργοδότη ή ότι ο έμμεσος εργοδότης αν προσλάβει προσωπικό της ΕΠΑ σε μόνιμη βάση θα είναι αθέμιτη προσέλκυση προσωπικού.

- Άρα εδώ -> ο ίδιος ο νομοθέτης αναγνωρίζει τις ΕΠΑ ως ένα προστάδιο (ως μια διευκόλυνση) για κάποιους μισθωτούς να βρουν κανονική – τακτική απασχόληση και γι'αυτό το λόγο τέτοιες ρήτρες αποκλείονται, όπως αποκλείονται και ρήτρες, οι οποίες συνεπάγονται οικονομική επιβάρυνση του μισθωτού για την πρόσληψη από τον έμμεσο εργοδότη. ⇔ π.χ. δεν μπορεί να λέει μια ρήτρα ότι εφόσον προσληφθεί ο εργαζόμενος από έμμεσο εργοδότη: ο μισθωτός θα οφείλει να δώσει 2 μισθούς ή ένα ποσό.

- Άρα, οποιεσδήποτε ρήτρες εμποδίζουν ή παρακωλύουν την άμεση πρόσληψη εργαζομένου από ΕΠΑ σε έμμεσο εργοδότη θεωρούνται άκυρες, βάσει της διάταξης του νόμου.

Η προσωρινή απασχόληση θα επιτρέπεται για συγκεκριμένους μόνο λόγους ή όχι; Παλιότερα υπήρχαν λόγοι: τότε μια επιχείρηση, ένας εργοδότης θα μπορεί να προσφύγει σε ΕΠΑ για να του παραχωρήσει προσωπικό. Ο νομοθέτης κινείτο στη λογική συγκεκριμένων λόγων. Πλέον αυτό έχει εκλείψει και έχουμε ρητές απαγορεύσεις. Δηλ. το να προσφύγει μια επιχείρηση στην ΕΠΑ για να της παραχωρήσει προσωπικό επιτρέπεται σε κάθε περίπτωση ΕΚΤΟΣ ΚΙ ΑΝ...

- ✚ Οι βασικοί όροι εργασίας των εργαζομένων με σύμβαση εργασίας προσωρινής απασχόλησης, στους οποίους περιλαμβάνονται και οι αποδοχές, θα πρέπει να είναι τουλάχιστον αυτοί που θα εφαρμόζονται αν οι εργαζόμενοι είχαν προσληφθεί απευθείας από τον εν λόγω εργοδότη (τον έμμεσο εργοδότη) για να καταλάβουν την ίδια θέση (εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης).
- ✚ Παροχή ίδιων κοινωνικών υπηρεσιών σε εργαζομένους στον έμμεσο εργοδότη και προσωρινώς απασχολούμενος (π.χ. πρόσβαση σε παιδικούς σταθμούς, κυλικεία κτλ).
- ✚ Περιεχόμενο σύμβασης εργασίας που πρέπει να συναφθεί εγγράφως μεταξύ ΕΠΑ και εργαζομένου:
 - οι όροι εργασίας + η διάρκεια της
 - οι όροι παροχής της εργασίας στον/τους έμμεσους εργοδότες
[αν δεν έχουμε έμμεσο εργοδότη στον οποίον παραχωρείται απευθείας ο εργαζόμενος ή δεν είναι γνωστός ακόμα - έστω γενικά οι όροι αυτοί)
 - οι όροι αμοιβής + ασφάλισης του μισθωτού
 - κάθε άλλο όρο που θα πρέπει να γνωρίζει ο μισθωτός (κατά την καλή πίστη)
 - Χρόνος απασχόλησης των προσωρινώς απασχολούμενων: ισχύει το νόμιμο ωράριο ή το ενδεχομένως μικρότερο ωράριο που έχει συμφωνηθεί με τη σύμβαση εργασίας.
[Κατά τα λοιπά, στο μέτρο που είναι ενταγμένοι στην επιχείρηση – χρήστη θα πρέπει να ακολουθούν τα προγράμματα εργασίας που ισχύουν σ' αυτήν (ώρα έναρξης, βάρδιες κτλ).]
- ✚ Οι αποδοχές του μισθωτού που δεν παρέχει εργασία σε έμμεσο εργοδότη δεν μπορεί να είναι κατώτερες από τον ελάχιστο νόμιμο μισθό.

Σε κάθε περίπτωση η σύμβαση εργασίας μεταξύ της ΕΠΑ και του εργαζομένου θα πρέπει να συνάπτεται ΕΓΓΡΑΦΩΣ. Ο έγγραφος τύπος εν προκειμένω είναι συστατικός. Έγγραφη σύμβαση με αυξημένους όρους διαφάνειας.

Πολύ - πολύ βασική διασφάλιση που προβλέπει ο νόμος → οι βασικοί όροι εργασίας των εργαζομένων που παραχωρούνται μέσω ΕΠΑ + των εργαζομένων που απασχολούνται στον έμμεσο εργοδότη → θα πρέπει να διασφαλίζονται με ίση μεταχείριση. ⇔ Με άλλα λόγια: οι εργαζόμενοι που παραχωρούνται από ΕΠΑ προς έμμεσο εργοδότη απολαμβάνουν ίσης μεταχείρισης με τους αντίστοιχους εργαζομένους του έμμεσου εργοδότη.

Δεν μπορεί να είναι οικονομικός ο λόγος για τον οποίον (τουλάχιστον νομίμως) κάποιος προσφεύγει σε ΕΠΑ. -> Γιατί ένας εργοδότης δεν θα πάει σε ΕΠΑ προκειμένου να έχει οικονομικό όφελος; ⇔ Τον δεσμεύει η **αρχή της ίσης μεταχείρισης**.

- Ενώ μια ΕΠΑ (συνήθως συμβαίνουν) θα προσλάβει τον μισθωτό και θα τον αμείβει με τον ελάχιστο νόμιμο μισθό (650ευρω) τι θα μπορούσε να κάνει ένας πονηρός έμμεσος εργοδότης; Θα μπορούσε ο έμμεσος εργοδότης να έλεγε ότι είχε μια ανάγκη κάποιον εργαζόμενο και αντί να προσλάβει ένα μισθωτό και να του δίνει 1000-1200 όπως στους δικούς του εργαζομένους να δίνει στον εργαζόμενο που του παραχωρήθηκε 650.

- Νομοθέτης -> Για όσο διάστημα παραχωρείται ο μισθωτός στην ΕΠΑ θα πρέπει να λαμβάνει τουλάχιστον τις αποδοχές που καταβάλλει ο έμμεσος εργοδότης στο δικό του προσωπικό.

- Άρα λοιπόν: ανεξαρτήτως εάν ο εργαζόμενος έχει προσληφθεί με τα 650ευρώ από την ΕΠΑ (που συνήθως προσλαμβάνεται με τον ελάχιστο νόμιμο μισθό) αν πάει σε έμμεσο εργοδότη, ο οποίος δίνει 1000ευρώ, αυτός θα δικαιούται τα 1000ευρώ. Τα χρήματα αυτά θα τα οφείλει η ΕΠΑ, αλλά: η ΕΠΑ ακριβώς επειδή δεν είναι φιλανθρωπικό ίδρυμα, αλλά κερδοσκοπική επιχείρηση θα υπολογίσει ότι θα τον αμείβει για την περίοδο της παραχώρησης με τα 1000ευρώ και κάτι ακόμα. Με τον τρόπο αυτό: ο έμμεσος εργοδότης δεν μπορεί νομικά να χρησιμοποιεί τις ΕΠΑ για να έχει μικρότερους μισθούς. => Σημαντικότερη διασφάλιση για την ΕΠΑ!

- Καθίσταται σαφές ότι οι εργαζόμενοι από τις ΕΠΑ δεν είναι εργαζόμενοι δεύτερης κατηγορίας που επιλέγονται από κάποιον εργοδότη (με την παραχώρηση προσωπικού) για να γλιτώνει μισθολογικό κόστος ή για να μην έχουν τις κοινωνικές παροχές > γιατί ο νόμος διευκρινίζει ότι δικαιούνται και όλες τις κοινωνικές παροχές. Δηλ. ό,τι δίνει ο έμμεσος εργοδότης στο δικό του προσωπικό (εκτός κι αν υπάρχει αντικειμενικός λόγος δικαιολόγησης που ισχύει γενικότερο) θα πρέπει να το παρέχει και στην ΕΠΑ.

✚ Η διάρκεια της τοποθέτησης του μισθωτού στον έμμεσο εργοδότη, στην οποία περιλαμβάνονται και οι ενδεχόμενες ανανεώσεις, δεν επιτρέπεται να είναι μεγαλύτερη από τους 36 μήνες.

- Οι ενδεχόμενες ανανεώσεις πρέπει να γίνονται εγγράφως.

✚ Σε περίπτωση υπέρβασης των χρονικών ορίων, που τίθενται από την παρούσα παράγραφο επέρχεται μετατροπή της υπάρχουσας σύμβασης σε σύμβαση αορίστου χρόνου με τον έμμεσο εργοδότη.

✚ Αν συνεχίζεται η απασχόληση του μισθωτού από τον έμμεσο εργοδότη μετά τη λήξη της διάρκειας της αρχικής τοποθέτησης και των τυχόν νόμιμων ανανεώσεων της ακόμα και με νέα τοποθέτηση, χωρίς να μεσολαβεί διάστημα 23 ημερολογιακών ημερών, θεωρείται ότι πρόκειται για σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου μεταξύ του μισθωτού και του έμμεσου εργοδότη.

- Εξαιρούνται από τη ρύθμιση αυτή οι εργαζόμενοι σε ξενοδοχειακές και επισιτιστικές επιχειρήσεις όταν απασχολούνται σε ολιγομερείς κοινωνικές εκδηλώσεις.

- ✚ Η εργασιακή σχέση του προσωρινώς απασχολούμενου μισθωτού λύεται με καταγγελία εκ μέρους της ΕΠΑ και όχι με καταγγελία από τον έμμεσο εργοδότη, με την οποία ο μισθωτός δεν συνδέεται με εργασιακή σύμβαση.
- ✚ Θα πρέπει να εξασφαλισθεί ότι συμβάσεις έργου μεταξύ επιχειρήσεων δεν υποκρύπτουν δανεισμό εργαζομένου (π.χ. σύμβαση έργου για παροχή υπηρεσιών πληροφορικής). Αν υποκρύπτεται παραχώρηση προσωπικού, τότε επιβάλλονται κυρώσεις για de facto ΕΠΑ στην εταιρεία – πάροχο του έργου. Κρίσιμο, εν προκειμένω, είναι να καθοριστεί η εταιρεία που ασκεί το διευθυντικό δικαίωμα στο παραχωρούμενο προσωπικό.

Επίσης, προβλέπεται στο νόμο ότι: (αυτονόητη πρόβλεψη) η ΕΠΑ όσο η ίδια απασχολεί τον εργαζόμενο δεν μπορεί να τον αμείβει με λιγότερο μισθό από τον ελάχιστο νόμιμο. Η ΕΠΑ μπορεί να προσλάβει τον μισθωτό είτε με ΟΧ είτε με ΑΧ σύμβαση εργασίας.

- Συνήθως: ΟΧ, γιατί η ΕΠΑ ξέρει που θα στείλει τον εργαζόμενο και φροντίζει να συμπίπτουν τα διαστήματα αυτά. Με άλλα λόγια: επιχειρηματικά η ΕΠΑ δεν θέλει να έχει νεκρά διαστήματα. Ο χρόνος τον οποίο η ΕΠΑ κρατάει και αμείβει τον μισθωτό = νεκρό διάστημα. Άρα λοιπόν -> φροντίζει τα διαστήματα να συμπίπτουν.

- Παρόλα αυτά νομικά, μπορεί να προσλάβει τον εργαζόμενο με ΑΧ σύμβαση εργασίας, αλλά θα υπάρχουν κάποια νεκρά διαστήματα μεταξύ των παραχωρήσεων, διαστήματα τα οποία εκμεταλλεύεται η ΕΠΑ για επιμόρφωση, κάποια σεμινάρια κτλ.

- Κατά το χρόνο που η ίδια η ΕΠΑ έχει τον μισθωτό > πρακτικό παράδειγμα: Η ΕΠΑ έχει τον μισθωτό με ΣΑΧ και τον παραχωρεί για 6 μήνες σε μία άλλη επιχείρηση, για τους 6 αυτούς μήνες θα πρέπει ο μισθωτός να αμείβεται τουλάχιστον με τις αποδοχές που ισχύουν στον έμμεσο εργοδότη. Αφού επιστρέψει από την παραχώρηση θα αμείβεται με τους όρους της ΕΠΑ. Για τους όρους της ΕΠΑ ο νομοθέτης λέει ότι προς αποφυγή πάσας αμφιβολίας και τα νεκρά διαστήματα θα υπάρχει αμοιβή του νόμιμου (τουλάχιστον) μισθού.

- Η ανώτατη διάρκεια της απασχόλησης/παραχώρησης είναι 36 μήνες, δηλ. μίας επιχείρησης μπορεί να της παραχωρηθεί ένας μισθωτός από ΕΠΑ μέχρι 36 μήνες. Αν έχουμε υπέρβαση του διαστήματος αυτού > τότε αυτοδικαίως (ex lege) η σύμβαση εργασίας μεταξύ του προσωρινώς απασχολούμενου και της ΕΠΑ μετατρέπεται σε ΣΑΧ μεταξύ του έμμεσου εργοδότη και της ΕΠΑ. ⇔ ΠΡΟΣΩΡΙΝΟΤΗΤΑ

Όταν λέμε προσωρινή απασχόληση > δεν αφορά τον τρόπο, τη σχέση, τη σύμβαση μεταξύ ΕΠΑ και προσωρινώς απασχολούμενου (αυτή μπορεί να είναι και ΑΧ). Μπορεί ένας μισθωτός να δουλεύει σε ΕΠΑ για πάντα. Το ζήτημα της προσωρινότητας μπαίνει στο θέμα του δανεισμού, της παραχώρησης.

Διευκρινίσεις σε απορίες συμφοιτητών:

- Αν δεν τηρηθεί οποιαδήποτε προϋπόθεση για τον εκ περιτροπής εργασία μονομερώς επιβαλλόμενη είναι άκυρη, άρα οι εργαζόμενοι δικαιούνται πλήρως αποδοχές.
- Επιπλέον μορφή δανεισμού = επαγγελματίες αθλητές > υπάρχουν όμως ειδικοί κανόνες που ισχύουν στο αθλητικό δίκαιο.
- Στον δανεισμό συναινεί και ο εργαζόμενος. Δεν αρκεί η συμφωνία άμεσου και έμμεσου εργοδότη για τον δανεισμό ⇔ ελευθερία συμβάσεων: και τα 3 μέρη έχουν συναινέσει. Συναινέση = συμφωνία.
- Αλληλέγγυα ευθύνη + εις ολόκληρον > το ίδιο.
- Κατ'επάγγελμα = είναι τόσο περιφερειακές οι άλλες δραστηριότητες της ΕΠΑ που απορροφώνται από την κύρια που είναι η παραχώρηση προσωπικού.
- Για τις ΕΠΑ η πρώτη διασφάλιση = πρέπει να είναι συγκεκριμένου τύπου επιχειρήσεις. Δεν μπορεί οποιαδήποτε επιχείρηση να δρα ως ΕΠΑ > κατάθεση εγγυητικών επιστολών προς διασφάλιση των δικαιωμάτων εργαζομένων. Εμπορικός στόχος της ΕΠΑ = από τις παραχωρήσεις να έχει κάποιο κέρδος. Πρέπει σίγουρα να καλύπτονται οι μισθοί που δίνει στους εργαζομένους κατά τη διάρκεια της παραχώρησης + κάτι επιπλέον.
- Εγγυητικές επιστολές → δηλ. όταν η ΕΠΑ ιδρύεται καταθέτει 2 εγγυητικές επιστολές: (α) για τους μισθούς, (β) για τις ασφαλιστικές εισφορές και αν κάτι δεν πάει καλά (πέσει έξω) -> από αυτές ικανοποιούνται οι μισθωτοί για τα οφειλόμενά τους.
- Ποια αρχή δεσμεύει τον έμμεσο εργοδότη για να μην προσφεύγει στις ΕΠΑ προκειμένου να χρησιμοποιεί τους εργαζομένους αυτούς ως δεύτερης κατηγορίας μισθολογικά; -> Αρχή της ίσης μεταχείρισης -> ίση μεταχείριση ειδικά για τις αποδοχές, για όσο καιρό δανείζεται ένας εργαζόμενος από την ΕΠΑ σε ένα έμμεσο εργοδότη, αλλά και για όλες τις κοινωνικές παροχές.
- Στο γνήσιο δανεισμό έχουμε τριμερή σύμβαση (συνήθως στην πράξη). Σε κάθε περίπτωση: πρέπει να έχουμε ρητά τη συναινέση του εργαζομένου.
- Πρακτικά, ο έμμεσος εργοδότης (πιο πολύ εμπορικά και από πρακτικής απόψεως) σε κάθε περίπτωση θα καταβάλει στην ΕΠΑ τους μισθούς και κάτι επιπλέον, προκειμένου να έχει το κέρδος της.

11/5/2021 Ιωάννης Σκανδάλης

ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ + χρόνος εργασίας / μισθός (επόμενες ενότητες που θα διδαχθούμε με τον κύριο Σκανδάλη) Ο σύνδεσμος για τα επόμενα μαθήματα θα είναι ο ίδιος:
<https://uoa.webex.com/uoa/j.php?MTID=ma098de5331bb46ee9b98c0295315997c>

Μικρή επανάληψη: Όταν αναφερόμαστε σε επιχειρήσεις προσωρινής απασχόλησης, ουσιαστικά αναφερόμαστε στον δανεισμό. Αλλά, έχουμε να κάνουμε με τον αποκαλούμενο μη γνήσιο ή κατ'επάγγελμα δανεισμό.

Δανεισμός -> γίνεται σε επικαιρική βάση + έχουμε στην περίπτωση που ο εργοδότης με τον οποίο συνδέεται συμβατικά ο μισθωτός "δανείζει" τον εργαζόμενο ή τις υπηρεσίες του εργαζομένου σε έναν άλλο εργοδότη, όπου για περιορισμένο χρονικό διάστημα ο μισθωτός παρέχει τις υπηρεσίες του αντί για τον εργοδότη με τον οποίον συμβάλλεται νομικά, σε έναν τρίτο.

Απαραίτητη προϋπόθεση για να είναι έγκυρη η κλασσική (γνήσια) σύμβαση δανεισμού είναι να υπάρχει **συναίνεση** του **μισθωτού**, αφού αλλάζει το πρόσωπο του αντισυμβαλλομένου του. [αυτό είναι ο γνήσιος δανεισμός]

Χαρακτηριστικό του γνησίου δανεισμού → ο εργοδότης παραμένει ο άμεσος εργοδότης (ο εργοδότης με τον οποίον υπάρχει η σύμβαση εργασίας), **αλλά η εργασία παρέχεται στον τρίτο** (στον έμμεσο εργοδότη), **ο οποίος ασκεί και το διευθυντικό δικαίωμα**. Αυτός είναι και ο λόγος που πολλές φορές στον δανεισμό μιλάμε για εργοδοτικό δεισμό.

Όσον αφορά τις ΕΠΑ, οι ΕΠΑ είναι επιχειρήσεις προσωρινής απασχόλησης, υπό την έννοια ότι το αντικείμενο δραστηριότητάς τους = **δανεισμός προσωπικού**. Ο επιχειρηματικός σκοπός των επιχειρήσεων αυτών είναι να δανείζουν προσωπικό, αυτό κάνουν – αυτή είναι η δουλειά τους – αυτό είναι το εμπορικό τους αντικείμενο.

Υπάρχει ένα συγκεκριμένο πλέγμα διατάξεων -> προστατευτικό, προκειμένου:
(α) να μην γίνει κατάχρηση του θεσμού αυτού + (β) προκειμένου οι εργαζόμενοι, οι οποίοι προσλαμβάνονται από τέτοιες επιχειρήσεις αφενός να χαίρουν κάποιας προστασίας από το εργατικό δίκαιο και αφετέρου να έχουν την δυνατότητα να μεταβούν σε καθεστώς περισσότερο σταθερών μορφών απασχόλησης.

Έτσι είπαμε πως, **ως ΕΠΑ δεν μπορεί να λειτουργήσει οποιαδήποτε εμπορική εταιρεία, αλλά πρέπει να υπάρχει συγκεκριμένος τρόπος ίδρυσης, συγκεκριμένη αδειοδότηση**. Πλέον, δεν υπάρχει ο περιορισμός ότι πρέπει να είναι ανώνυμη εταιρεία με συγκεκριμένο ελάχιστο κεφάλαιο, αλλά δίνονται και ειδικές επιστολές προς εξασφάλιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων.

Η επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης και ο έμμεσος εργοδότης είναι αλληλεγγύως υπεύθυνοι, έναντι των προσωρινώς απασχολούμενων για τα δικαιώματά αυτών.

Πολύ σημαντική διάταξη => αυτή που προβλέπει ότι ΑΠΑΓΟΡΕΥΕΤΑΙ στις συμβάσεις προσωρινής απασχόλησης να εμπεριέχεται ΡΗΤΡΑ ΠΕΡΙ ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗΣ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ στον έμμεσο εργοδότη. Δηλ. δεν μπορεί να προβλέψει η ΕΠΑ είτε στην σύμβαση που συνάπτει με τον μισθωτό, είτε στη σύμβαση συνεργασίας που συνάπτεται με τον έμμεσο εργοδότη ότι π.χ. θα είναι άκυρη η απευθείας πρόσληψη του μισθωτού της ΕΠΑ από τον έμμεσο εργοδότη και αυτό γιατί όπως είπαμε: στα μάτια του Έλληνα νομοθέτη είναι ένα μεταβατικό στάδιο προς την πλήρη απασχόληση. Άρα, όχι μόνο δεν αποθαρρύνεται, αλλά θα πρέπει να ενθαρρύνεται η δυνατότητα κανονικής απασχόλησης του προσωρινώς απασχολούμενου και για το λόγο αυτό οι ρήτρες αυτές είναι άκυρες.

Η σύμβαση πρέπει να προβλέπεται με έγγραφο. Πότε δεν επιτρέπεται; (βλ. πιο πάνω σημειώσεις – αναλυτικά)

Έχουμε φύγει από το προηγούμενο καθεστώς, στο οποίο επιτρεπόταν η προσφυγή στην προσωρινή απασχόληση για συγκεκριμένους λόγους → πλέον επιτρέπεται για κάθε λόγο, πλην εξαιρέσεων ⇔ π.χ. στην μη αντικατάσταση απεργοσπαστών του έμμεσου εργοδότη.

Από εκεί και πέρα, το πολύ βασικό στοιχείο είναι ότι -> **ισχύει η αρχή της ίσης μεταχείρισης μεταξύ των εργαζομένων στον έμμεσο εργοδότη και τον προσωρινώς απασχολούμενο**. Πρακτικά → η ΕΠΑ τον μισθωτό μπορεί να τον προσλάβει είτε με ΣΑΧ, είτε με ΣΟΧ.

- Όταν γίνεται με ΑΧ σημαίνει ότι κατά κανόνα θα υπάρχουν και **νεκρά διαστήματα**, δηλ. μεταξύ των τοποθετήσεων σε έμμεσους εργοδότες θα υπάρχουν κάποια διαστήματα κατά τα οποία η ΕΠΑ θα διατηρεί τον μισθωτό και από πρακτικής απόψεως: συνήθως αυτά τα διαστήματα τα εκμεταλλεύονται οι ΕΠΑ για επιμορφώσεις και για κάποια σεμινάρια του προσωπικού. Είθισται, ενόσω υπάρχει νεκρό διάστημα η ΕΠΑ να αμείβει τους μισθωτούς τους με τον ελάχιστο νόμιμο μισθό.

Όταν όμως τοποθετηθούν οι μισθωτοί αυτοί σε τρίτη επιχείρηση (όταν δηλ. υπάρξει δανεισμός σε 3^η επιχείρηση – παναχώρηση σε 3^η επιχείρηση), τότε: ενεργοποιείται η διάταξη σύμφωνα με την οποία οι προσωρινώς απασχολούμενοι δικαιούνται ίσης μεταχείρισης με τους εργαζόμενους του έμμεσου εργοδότη. Τι σημαίνει αυτό πρακτικά;

Σημαίνει ότι αν ο έμμεσος εργοδότης αμείβει τους αντίστοιχους εργαζόμενους του στο τμήμα που τοποθετείται ο προσωρινώς απασχολούμενος με 1000ευρώ, θα πρέπει και ο προσωρινώς απασχολούμενος για την περίοδο που τοποθετείται στον έμμεσο εργοδότη να λαμβάνει τα 1000ευρώ.

Αυτά ποιος θα του τα καταβάλει; **Η ΕΠΑ = εργοδότης.**

Δηλ. η ΕΠΑ εξακολουθεί να είναι υπόχρεη συμβατικά και νομικά για την καταβολή των αποδοχών και των ασφαλιστικών εισφορών, γιατί αυτή είναι ο εργοδότης.

Άρα λοιπόν => η ίση μεταχείριση είναι μια σημαντική διάταξη όπως είπαμε, γιατί ακριβώς φεύγουμε από τον κίνδυνο μια επιχείρηση να προσφύγει στην προσωρινή απασχόληση απλώς για να έχει εργαζομένους δεύτερης διαλογής. [Μιλάμε πάντα για το ΔΕΟΝ – στην πράξη προφανώς μπορούν να γίνονται παραβιάσεις του νόμου. Εδώ λέμε τι ισχύει νομικά – άρα: ο νομοθέτης ήθελε να κλείσει την πόρτα στην ευκαιριακή προσφυγή σε προσωρινή απασχόληση από μια επιχείρηση προκειμένου να μειώσει το μισθολογικό κόστος, γιατί ακριβώς ισχύει η ίση μεταχείριση μισθολογικά με τους εργαζομένους στον έμμεσο εργοδότη.]

Πώς υλοποιείται αυτό πρακτικά; Η ΕΠΑ θα δώσει τον παραπάνω μισθό για τον καιρό της τοποθέτησης. Αλλά, όπως είπαμε: σε εμπορικούς όρους η ΕΠΑ είναι μια κερδοσκοπική επιχείρηση, άρα λοιπόν: θα υπολογίσει αυτό το κόστος (το μισθολογικό της) για όσο καιρό δανείζει το προσωπικό της και το κέρδος της, το οποίο θα μετακυλήσει εμπορικά (πάντα στο πλαίσιο της συμφωνίας) στον έμμεσο εργοδότη.

Άρα λοιπόν, γίνεται μια εμπορική συμφωνία μεταξύ ΕΠΑ και έμμεσου εργοδότη, όπου η ΕΠΑ τι θα έχει οπωσδήποτε μέσα; Το **κόστος** της (τι της κοστίζει ο μισθωτός αυτός), γιατί κατά τη διάρκεια της παραχώρησης η ΕΠΑ είναι νομικά ο εργοδότης – εκείνη αμείβει τον μισθωτό + ένα **κέρδος**.

Όριο της προσωρινής απασχόλησης

Ο όρος προσωρινή απασχόληση δεν περιγράφει την διάρκεια της σχέσης μεταξύ ΕΠΑ και εργαζομένου, γιατί εκεί μπορεί να είναι και ΑΧ. Αυτό που περιγράφει είναι: την διάρκεια του δανεισμού – της παραχώρησης.

Εδώ λοιπόν ο νομοθέτης, προς διασφάλιση πάλι της προσωρινότητας του θεσμού [με άλλα λόγια: γιατί προσωρινότητα του θεσμού;] άλλο ένα στοιχείο του (έμμεσου) περιορισμού προσφυγής σε ΕΠΑ = ότι θα είναι για **προσωρινές ανάγκες**. Αν ο τρίτος εργοδότης / επιχείρηση έχει μόνιμες ανάγκες σε προσωπικό θα πρέπει να καταφύγει στη λογική της απευθείας προσλήψεως.

Πώς το επιτυγχάνει αυτό ο νομοθέτης; Βάζοντας το όριο των 36 μηνών! Λέει ο νομοθέτης ότι η παραχώρηση θα λειτουργεί για 36 μήνες (ανώτατο όριο).

Τι γίνεται αν υπερβούμε τους 36α αυτούς μήνες; → Έχουμε μια αυτοδίκαιη ΜΕΤΑΤΡΟΠΗ της σύμβασης εργασίας ως ΣΑΧ, μεταξύ του έμμεσου εργοδότη και του εργαζομένου.

Άρα λοιπόν, π.χ. κάποιος προσλαμβάνεται από μια ΕΠΑ – δανείζεται σε κάποιον έμμεσο εργοδότη, η διάρκεια του δανεισμού του είναι 40-42 μήνες. Από τη στιγμή που υπάρχει υπέρβαση των 36 μηνών: ο εργαζόμενος θεωρείται εργαζόμενος ΑΧ του έμμεσου εργοδότη. → Ανακύπτει το ερώτημα: από ποιο σημείο θα θεωρείται εργαζόμενος του έμμεσου εργοδότη; Από τους 36 μήνες και μετά ή εξ αρχής; Για να διασωθεί η πρακτική αποτελεσματικότητα της διάταξης και προκειμένου ακριβώς (τελολογικά ερμηνευόμενη) θα πρέπει να θεωρήσουμε ότι αν υπερβούμε τους

μήνες θεωρείται μια εξαρχής ΣΑΧ με τον έμμεσο εργοδότη, γιατί διαφορετικά θα μπορούσε ο έμμεσος εργοδότης εκμεταλλευόμενος και τις διατάξεις περί καταγγελίας, σύμφωνα με τις οποίες κατά το πρώτο 12μηνο μπορεί οι συμβάσεις εργασίας να καταγγέλλονται χωρίς καταβολή αποζημίωσης – απλά να τον απολύσει, άρα η διάταξη δεν θα είχε κανένα απολύτως νόημα.

Κρατούσα άποψη → **Αν έχουμε υπέρβαση των 36 μηνών θα πρέπει να θεωρήσουμε ότι η μετατροπή της σύμβασης εργασίας σε ΣΑΧ ξεκινάει από την πρώτη μέρα.** Δηλ. αυτός ο εργαζόμενος θεωρείται σαν να είχε εξαρχής προσληφθεί από τον έμμεσο εργοδότη.

Επίσης, λαμβάνονται υπόψιν και ανανεώσεις. Δηλ. για την συμπλήρωση του 36μήνου λαμβάνονται υπόψιν και ανανεώσεις της παραχώρησης, για να αποφύγουμε την καταστρατήγηση ότι απλά και μόνο αυτή διακόπηκε προσχηματικά και αμέσως μετά έγινε ανανέωση της, εφόσον μεταξύ των ανανεώσεων μεσολαβεί διάστημα μικρότερο των 23 ημερολογιακών ημερών. Άρα, εκεί θα πρέπει να στερεώσουμε τα διαστήματα των ανανεώσεων για αν δούμε αν έχουμε υπέρβαση του 36μήνου.

Η ίση μεταχείριση καταλαμβάνει όλο το πλέγμα των εργασιακών δικαιωμάτων.

Δεν περιλαμβάνεται μόνο στις αμοιβές, αλλά και σε κάποιο bonus που δίνεται, σε κάποιες κοινωνικές παροχές, σε κάποιες διευκολύνσεις. Οτιδήποτε δηλ. ο έμμεσος εργοδότης παραχωρεί στο δικό του προσωπικό, εκτός κι αν υπάρχει αντικειμενικός λόγος δικαιολόγησης θα πρέπει να το παρέχει και στους προσωρινά απασχολούμενους. Παραδείγματος χάριν: παρέχει μεταφορικά μέσα για τη μετάβασή τους στον τόπο εργασίας, δωρεάν γεύματα, καντίνα εντός της επιχείρησης που παρέχει σημαντική έκπτωση στα γεύματα του προσωπικού του κτλ. Όλα αυτά θα πρέπει να καθιστούν διαθέσιμα βάση της ίσης μεταχείρισης και στους προσωρινώς απασχολούμενους -> σημαντική διάταξη για να αποφύγουμε την λογική ότι η επιχείρηση προσφεύγει στον κατ'επάγγελμα δανεισμό προκειμένου να έχει εργαζομένους 2 ταχυτήτων.

ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ (πολύ της μόδας) → Έχει έρθει πολύ στο προσκήνιο πρόσφατα.

- ✚ Η τηλεργασία είναι μια μορφή οργάνωσης εργασίας που χρησιμοποιεί τεχνολογίες πληροφορικής, όπου μια εργασία που θα μπορούσε επίσης να εκτελεστεί στις εγκαταστάσεις του εργοδότη εκτελείται κανονικά εκτός αυτών των εγκαταστάσεων. Απαιτείται συμφωνία των μερών. Δεν μπορεί να επιβληθεί μονομερώς από τον εργοδότη.
- ✚ Διευρυμένη εργοδοτική υποχρέωση πληροφόρησης για τους όρους εργασίας για σκοπούς διαφάνειας.
- ✚ Πρόβλεψη περιόδου προσαρμογής όταν η σύμβαση πλήρους απασχόλησης μετατρέπεται σε τηλεργασία καθώς και δυνατότητας επιστροφής σε συνθήκες κανονικής απασχόλησης (εντός τριμήνου με τήρηση δεκαπενθήμερης προειδοποίησης από οποιοδήποτε μέρος).

- ✚ Το κόστος εξοπλισμού και τα έξοδα τηλεπικοινωνιών τα επωμίζεται ο εργοδότης, εκτός και αν ο εξοπλισμός ανήκει κατά κυριότητα στον εργαζόμενο και έχουν συμφωνήσει διαφορετικά τα μέρη.
 - ✚ Αν στη σύμβαση περιέχεται συμφωνία για τηλε-ετοιμότητα ορίζονται τα χρονικά όρια και οι προθεσμίες ανταπόκρισης του μισθωτού.
-
- ✚ Αποτελεί εξαρτημένη εργασία; Θα εξεταστεί βάσει της θεωρίας της εξάρτησης (προσωπική – νομική εξάρτηση). Εφαρμόζεται το τεκμήριο της εξάρτησης.
 - ✚ Η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος υπό το πρίσμα της προστασίας των προσωπικών δεδομένων.
 - ✚ Πώς θα γίνει η μέτρηση του χρόνου εργασίας; Εφαρμογή διατάξεων περί ωραρίου. Πρέπει να υιοθετηθούν κατάλληλοι μηχανισμοί ελέγχου.
 - ✚ Διάκριση επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής – δικαίωμα σε αποσύνδεση.

Τι είναι η τηλεργασία; → **Η τηλεργασία είναι μια μορφή οργάνωσης εργασίας, σύμφωνα με την οποία μία εργασία η οποία μπορεί να εκτελεστεί από τις εγκαταστάσεις της επιχείρησης, εκτελείται κανονικά και εκτός της επιχείρησης με χρήση των τεχνολογιών της πληροφορικής.**

Όσον αφορά τις παραδοσιακές διατάξεις περί τηλεργασίας (με βάση τις οποίες θα εξεταστούμε - γιατί υπάρχουν αλλαγές την περίοδο του κορονοϊού) **προκειμένου να έχουμε σύμβαση τηλεργασίας απαιτείται συμφωνία των μερών**. Θα πρέπει δηλ. να έχουμε είτε μια εξαρχής σύναψη τηλεργασίας, είτε μια μετατροπή σύμβασης κανονικής απασχόλησης σε σύμβαση τηλεργασίας, η οποία θα απαιτεί τη συμφωνία και των δύο μερών.

[Η βασική παρέκκλιση η οποία ίσχυσε + εξακολουθεί να ισχύει κατά τη διάρκεια του κορονοϊού = ότι: για λόγους περιορισμού της διασποράς και διασφάλισης της δημόσιας υγείας δόθηκε κατ'εξαίρεση το δικαίωμα στον εργοδότη – εφόσον το επιθυμούσε, να επιβάλει και μονομερώς τηλεργασία. > Η βασική απόκλιση ήταν: η δυνατότητα μονομερούς επιβολής τηλεργασίας.]

Άρα λοιπόν, χρειάζεται συμφωνία για να έχουμε μετάβαση σε τηλεργασία. Πέραν αυτού, προκειμένου ο νομοθέτης να μπορέσει να ενθαρρύνει τα μέρη να δοκιμάσουν αυτό τον τρόπο εργασίας εφόσον το επιθυμούν χωρίς το άγχος ότι όσοι το συμφώνησαν δεν μπορούν να επανέλθουν στο προηγούμενο καθεστώς προέβλεψε και μια δοκιμαστική περίοδο. Δηλ. προέβλεψε ότι ναι μεν θα απαιτείται συμφωνία, αλλά για περίοδο 3 μηνών (μεταβατική περίοδος) θα μπορεί οποιοδήποτε από τα 2 μέρη να επανέλθει στο προηγούμενο καθεστώς (κανονικής εργασίας) τηρώντας μια προμήνυση 15 ημερών.

2001-2002 => Έχουν περάσει 20 χρόνια από τότε που ξεκινήσαμε να μιλάμε για τηλεργασία. Εντονότερη καχυποψία. Ακόμα και σήμερα πολλοί εργοδότες και εργαζόμενοι είναι καχύποπτοι για την τηλεργασία – θα δούμε στη συνέχεια τους λόγους.

Ο νομοθέτης για να μπορέσει κατά τρόπον τινά αυτούς τους ενδοιασμούς σε ένα βαθμό να τους περιορίσει προέβλεψε αυτή τη δυνατότητα. Δηλαδή:

- συμφωνία για να μεταβούμε στην τηλεργασία
- δοκιμαστική περίοδο ex lege 3 μηνών, κατά τη διάρκεια της οποίας οποιοδήποτε από τα μέρη τηρώντας προμήνυση 15 ημερών μπορεί να ζητήσει επαναφορά στο προηγούμενο καθεστώς εργασίας και το άλλο μέρος προφανώς υποχρεούται να το δεχτεί > “δοκιμάστε το και μην φοβηθείτε ότι δεν θα μπορείτε να επανέλθετε στο άλλο καθεστώς, ακόμη κι αν ένα από τα δύο μέρη δεν το ικανοποιεί η τηλεργασία”

Για την τηλεργασία όπως ισχύει το δίκαιο σήμερα → άρθρο 5 του Ν.3846/2010 + Ευρωπαϊκή Συμφωνία Πλαίσιο για τηλεργασία, η οποία προσαρτήθηκε ως προσάρτημα Β' στην Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση του 2016-17. [βασικά νομοθετήματα] ⇔ Η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας ως προς του μη μισθολογικούς όρους ισχύει αναγκαστικά για τους εργαζομένους όλης της χώρας. Άρα λοιπόν, τυπικά/κανονιστικά είναι μια διάταξη (προσάρτημα Β'), το οποίο ισχύει για όλους τους εργαζομένους. [Βάσει του προσαρτήματος Β' καλώς/κακώς για τον ορισμό ακολουθήθηκε η λογική της αυτούσιας μετάφρασης και προσάρτησης της ευρωπαϊκής συμφωνίας στην εθνική γενική.]

Με βάση τον ορισμό της τηλεργασίας προβλέπεται ότι τηλεργασία: είναι μια εργασία, η οποία θα μπορούσε κανονικά να εκτελεστεί από τις εγκαταστάσεις της επιχείρησης, αλλά εκτελείται κανονικά και εκτός της επιχείρησης με χρήσης των τεχνολογιών της επιχείρησης.

“ ΑΣΚΕΙΤΑΙ ΤΑΚΤΙΚΑ ” → Διχογνωμία, το τι σημαίνει ο όρος τακτικά.

- Καθηγητής Κουκιάδης: Προκειμένου να έχουμε το τακτικά θα πρέπει η τηλεργασία σε σχέση με την κανονική παροχή εργασίας χρονικά να την υπερβαίνει. Δηλ. π.χ. αν έχουμε μια πενήνήμερη εργασία και έχουμε μεικτή απασχόληση (σύννητες) – εγείρονται ζητήματα για την μεικτή απασχόληση. Κάποιος εργαζόμενος για μερικές μέρες εργάζεται στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης και κάποιες άλλες μέρες τηλε-εργάζεται. Εδώ, λόγω του τακτικά που χρησιμοποιεί ο ορισμός οι διατάξεις περί τηλεργασίας θα πρέπει να ισχύουν μόνο όταν η τηλεργασία σε σχέση με την κανονική απασχόληση χρονικά υπερτερεί.
- Άποψη Σκανδάλη: Δεν θα πρέπει να ερμηνεύσουμε το τακτικά όπως τον κύριο Κουκιάδη, αλλά όπως γραμματικά επιβάλλει ο όρος, δηλ. να γίνεται σε τακτική βάση. Με άλλα λόγια, θα πρέπει να δούμε το τακτικά σε αντιδιαστολή με το ευκαιριακό -> κρίσιμο στις μέρες μας. Μάλιστα στη Σουηδία (χώρα με μακρά παράδοση τηλεργασίας και προ κορονοϊού) υπάρχει μερική τηλεργασία. Δηλ. ο εργαζόμενος και να πηγαίνει 2-3 μέρες στην επιχείρηση (ώσμωση με το χώρο, επαφή με συναδέλφους) και να τηλε-εργάζεται.

Με βάση μελέτες, **για να αποφευχθεί η αποξένωση του μισθωτού από το χώρο εργασίας το ιδεατό σενάριο είναι να έχουμε ένα συνδυασμό τηλεργασίας και κανονικής απασχόλησης** σε περιπτώσεις τηλεργασίας. => 3 μέρες την εβδομάδα κανονικής απασχόλησης + 2 τηλεργασία είναι ένα πολύ καλό κράμα. Άρα λοιπόν, για τον κύριο Σκανδάλη ερμηνεύοντας το προσάρτημα Β' της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης εργασίας που λέει ότι: τηλεργασία είναι μια μορφή εργασίας, η οποία παρότι θα μπορούσε να εκτελείται από την επιχείρηση, εκτελείται σε τακτική βάση εκτός αυτής με χρήση τεχνολογιών της πληροφορικής θα πρέπει να καταλάβει και περιπτώσεις όπου σε τακτική βάση (π.χ. 1 φορά τη βδομάδα, ή 2, μια φορά στις 15 μέρες) ο εργαζόμενος τηλε-εργάζεται. Κανένας δικαιολογητικός λόγος για να το πάμε στην ποσοτική λογική, ιδίως βάσει των τρεχουσών εξελίξεων. Αυτό που θέλει να εξαιρέσει η νομοθεσία εδώ = ευκαιριακό. Μια μέρα κάποιος να μην αισθάνεται καλά και να μην πάει στο γραφείο, να μείνει σπίτι (τελολογική ερμηνεία διάταξης).

Τα δύο **νομοθετήματα** που αφορούν την τηλεργασία είναι:

- άρθρο 5 του Ν.3846/2010
- Ευρωπαϊκή Συμφωνία Πλαίσιο για τηλεργασία, η οποία προσαρτήθηκε ως προσάρτημα Β' στην Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (2016-17)

Είναι η τηλεργασία εξαρτημένη εργασία, σε κάθε περίπτωση; → Ισχύει ακριβώς ότι έχουμε αναλύσει με τον κύριο Παπαδημητρίου περί εξάρτησης. Άρα δηλ. το ότι μιλάμε για τηλεργασία δεν σημαίνει εκ προοιμίου ότι πρόκειται για εξαρτημένη εργασία, ούτε ότι πρόκειται περί ανεξάρτητης εργασίας. Θα πρέπει να δούμε τις συνθήκες παροχής εργασίας – κοινώς: αν υπάρχει εξάρτηση. Αν ο εργαζόμενος υπόκειται στο διευθυντικό δικαίωμα, αν ακολουθεί τις εντολές και τις οδηγίες του εργοδότη κατά την παροχή της εργασίας του ή αν είναι ανεξάρτητος.

Ως Ελλάδα θα πρέπει να αντιληφθούμε ότι λόγω της απομακρυσμένης παροχής εργασίας (λογική της τηλεργασίας -> σύννητες: κατ'οίκον τηλεργασία, αλλά πλέον είμαστε και στο πλαίσιο της αποκαλούμενης νομαδικής τηλεργασίας) πλέον και με τις δυνατότητες των τηλεπικοινωνιών που έχουν καταστεί πολύ προσιτές, σε συνδυασμό με τη δυνατότητα να εργάζεται κανείς από οπουδήποτε και με τις γρήγορες ταχύτητες (συνδέσεις) είμαστε στην περίοδο της νομαδικής τηλεργασίας. Δηλ. ένας εργαζόμενος μπορεί να δουλέψει από οπουδήποτε.

Λόγω της απομάκρυνσης από το χώρο της επιχείρησης καταλαβαίνουμε ότι η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος δυσχεραίνεται. Δεν είναι το ίδιο εύκολο. Άρα, μιλάμε εκ προοιμίου για μια κουλτούρα, όπου θα **πρέπει ο εργοδοτικός έλεγχος να εστιάζεται περισσότερο στο αποτέλεσμα της εργασίας.** Εδώ δημιουργείται ζήτημα γιατί το βασικό χαρακτηριστικό της σύμβασης εργασίας: έχουμε έλεγχο κατά το στάδιο παροχής, το αποτέλεσμα δεν είναι ευθύνη του εργαζομένου. Στην τηλεργασία χρειάζεται να το δούμε με μια εν τέλει διαφορετική οπτική για να ελέγξουμε αν υπάρχει εξάρτηση ή όχι.

Εδώ, κατά την άποψη του κυρίου Σκανδάλη θα πρέπει να δώσουμε έμφαση στο αν μιλάμε για ένα αυτόνομο πάροχο υπηρεσιών ή ένα εργαζόμενο. Χαρακτηριστικό παράδειγμα: Μια πολύ κλασσική μορφή εφαρμογής της τηλεργασίας είναι οι μεταφράσεις. Ο εργαζόμενος θα μεταφράζει τόσα πράγματα και θα πάρει τον τάδε μισθό. > Βλέπουμε σε αυτό το παράδειγμα και την όψη ενός εργαζομένου: (α) του στέλνονται μεταφράσεις σε ένα 8ωρο – standard μισθός, αλλά θα μπορούσε να είναι και ένας (β) ανεξάρτητος επιχειρηματίας (πάροχος υπηρεσιών) ο οποίος να μεταφράζει και να πληρώνεται ανάλογα με τις μεταφράσεις. Ποιο το κρίσιμο στοιχείο; → **ΑΥΤΟΝΟΜΙΑ**. Σε μια μεταφραστική επιχείρηση μπορεί στο κομμάτι του ελέγχου κάλλιστα ο εργοδότης να μην έχει δεσμώσει να ελέγξει. Θα πρέπει να εστιάσουμε στο **ΟΡΙΟ ΑΝΤΑΠΟΚΡΙΣΗΣ**. Δηλ. τα όρια ανταπόκρισης τα οποία έχει ο μεταφραστής είναι όρια που προσιδιάζουν σε όρια ελεύθερου επαγγελματία; Έχει δικαίωμα να πει σε αυτόν με τον οποίον συναλλάσσεται ότι δεν προλαβαίνει σήμερα και θα παραδώσει σε 3 μέρες τις μεταφράσεις; Αντίστοιχα, αυτός ο οποίος ζητά τις μεταφράσεις π.χ. σε 10 μέρες έτοιμες ή υπάρχει ένα πολύ στενό όριο ανταποκρισιμότητας εντός ημέρας το οποίο προσιδιάζει σε εξαρτημένη εργασία;

[Αυτό είναι και το στοιχείο στο οποίο έδωσε έμφαση το ΣτΕ, όταν είχε βέβαια να κρίνει ένα άλλο θέμα -> αν θα έπρεπε οι μεταφραστές του Υπεξωτερικών να ασφαλίζουν τον μισθωτή ή αν ήταν ανεξάρτητος πάροχος υπηρεσιών. Ακριβώς λοιπόν επειδή το Υπουργείο έδινε πολύ στενά πλαίσια ανταποκρισιμότητας αποκρίσεως θεώρησε το Συμβούλιο ότι πρόκειται περί μισθωτής εργασίας.]

Κρίσιμο = όριο, στο οποίο θα πρέπει να ανταποκρίνεται ο μισθωτός. Άρα λοιπόν, θέλουμε μια πιο διευρυμένη αντίληψη του διευθυντικού δικαιώματος, προκειμένου να μπορέσουμε πράγματι μισθωτοί οι οποίοι τηλε-εργάζονται όντως να τους θέσουμε εντός των ορίων του εργατικού δικαίου και να μην τους εξαιρέσουμε της προστασίας του εργατικού για προσχηματικούς λόγους.

Η τηλεργασία μπορεί να παρασχεθεί και με τους 2 τρόπους:

- με εξαρτημένη εργασία
- στο πλαίσιο ανεξάρτητης παροχής υπηρεσιών

Θα πρέπει με τις παραδοσιακές θεωρίες περί εξαρτήσεως να δούμε εάν τελικά ο τηλε-εργαζόμενος παρέχει εξαρτημένη εργασία ή ανεξάρτητη.

Με άλλα λόγια: **δεν είναι απριόρι δεδομένο αν η τηλεργασία πρόκειται περί εξαρτημένης ή ανεξάρτητης εργασίας.**

Ο νομοθέτης αντιλαμβάνεται τη δυσκολία της τηλεργασίας. Πλαίσιο τεκμηρίου της εξάρτησης => αν κάποιος παρέχει για 9 μήνες, προσωπικά κατά κύριο λόγο ή αποκλειστικά τις υπηρεσίες του προς κάποιον άλλον ιδίως στις περιπτώσεις της τηλεργασίας (κτλ) τεκμαίρεται ότι έχουμε σύμβαση εξαρτημένης εργασίας.

“Ιδίως στις περιπτώσεις της τηλεργασίας” -> ένας από τους λόγους για τους οποίους ο νομοθέτης διευκολύνει με ένα τεκμήριο τον τηλε-εργαζόμενο, εφόσον τηρεί τις προϋποθέσεις: των 9 μήνες τουλάχιστον + παροχή αποκλειστικής υπηρεσίας κατά κύριο λόγο με ένα τεκμήριο. Άρα, ήδη στη λογική του νομοθέτη υπήρχε αυτή η δυσκολία στην τηλεργασία.

Άλλη μια βασική διάταξη της τηλεργασίας είναι ότι => **το κόστος του εξοπλισμού και τα έξοδα των τηλεπικοινωνιών θα πρέπει να βαρύνουν τον εργοδότη**. Βασική διάταξη, η οποία ενθαρρύνει τη μετάβαση στην τηλεργασία. Θα ήταν πολύ σημαντικό κόστος για να το επωμίζεται απόλυτα ο μισθωτός το κόστος τηλεπικοινωνιών και της τηλεργασίας.

Πέραν αυτού, προβλέπει το άρθρο του νόμου 3846/2010 ότι: αν ανήκουν κατά κυριότητα τα μέσα παροχής της τηλεργασίας στον τηλε-εργαζόμενο, εκεί μπορεί να συμφωνήσουν και διαφορετικά τα μέρη.

Άρα λοιπόν, σημαντικό επίσης να θυμόμαστε είναι ότι: το κόστος του εξοπλισμού το αναλαμβάνει κατά κύριο λόγο (κατά κανόνα) ο εργοδότης.

Συμφωνία περί τηλε-ετοιμότητας => θα πρέπει να ορίζονται τα χρονικά όρια και οι προθεσμίες ανταπόκρισης του μισθωτού.

Τηλε-ετοιμότητα => αφορά τον έλεγχο των ψηφιακών μέσων εκτός ωραρίου.

Από αυτό το ζήτημα έχει προκύψει και η συζήτηση για το δικαίωμα σε αποσύνδεση.

Είναι ίσως και η μόνη διάταξη που αναφέρεται ο όρος ετοιμότητα στο εργατικό δίκαιο.

Για τους όρους υγιεινής και ασφάλειας όταν έχουμε εξαρτημένη τηλεργασία ευθύνεται ο εργοδότης και μάλιστα: προβλέπει ο νόμος ότι αν έχει αμφιβολίες ο εργοδότης για το αν πληρούνται οι όροι υγιεινής και ασφάλειας στον τόπο παροχής τηλεργασίας μπορεί να ζητήσει από τον μισθωτό (σε συνεννόηση μαζί του προφανώς – αν είναι η οικία του) επιθεώρηση του χώρου. Θα πρέπει όλα αυτά: περί εργονομικών καθισμάτων, περί κατάλληλων οθονών απεικόνισης οπτικής είναι ευθύνη του εργοδότη.

Όταν έχουμε κανονικά εξαρτημένη εργασία η υγεία + η ασφάλεια είναι υποχρέωση του εργοδότη.

Ζητήματα που τίθενται:

Τρόπος μέτρησης του χρόνου εργασίας, ενώ είναι ξεκάθαρο ότι εάν έχουμε εξαρτημένη τηλεργασία θα εφαρμόζεται το ωράριο.

Προφανώς, δεν μπορούμε να έχουμε μια κάμερα και μάλιστα στις νέες διατάξεις έχει μπει ρητά περί τηλεργασίας.

**** Ο εργοδότης δεν μπορεί να έχει μια κάμερα ανοιχτή για να παρακολουθεί τον μισθωτό, γιατί αυτό προφανώς θίγει ζητήματα προσωπικών δεδομένων και ιδιωτικής ζωής.**

Άρα, ένα ζήτημα => πώς θα ελέγχεται ο χρόνος εργασίας;

Το πλέον σύνηθες είναι να υπάρχει ένα σύστημα VPN στην επιχείρηση όπου να γίνεται σύνδεση κατά την έναρξη της τηλεργασίας + αποσύνδεση όταν τελειώνει η τηλεργασία, αλλά κι αυτό όπως καταλαβαίνουμε δεν μπορεί να είναι απόλυτα αντικειμενικό.

Η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος θα πρέπει να γίνεται με όρους, οι οποίοι σέβονται τα προσωπικά δεδομένα των μισθωτών. Δεν σημαίνει δηλ. ότι επειδή είμαστε σε τηλεργασία έχουμε απεμπολήσει όλο το δικαίο περί προσωπικών δεδομένων. Πρέπει να ασκείται μεν διευθυντικό δικαίωμα, αλλά και να προστατεύονται τα προσωπικά δεδομένα του εργαζομένου.

Η παρακολούθηση της οθόνης του τηλε-εργαζομένου απαγορεύεται. Δεν επιτρέπεται ο εργοδότης να παρακολουθεί την οθόνη του τηλε-εργαζόμενου. Είναι άλλο να είναι συνδεδεμένος σε ένα VPN, το οποίο θα διασφαλίζει κάποια πράγματα και τα περιττά δεδομένα (π.χ.) και άλλο να παρακολουθεί ο εργοδότης ακριβώς την οθόνη του προσώπου. Δεν επιτρέπεται!

Μέτρηση χρόνου εργασίας => πρέπει να έχουμε κατάλληλους μηχανισμούς ελέγχους που από την μία να διασφαλίζουν ότι θα υπάρχει μέτρηση του χρόνου, αλλά από την άλλη δεν θα έχουμε παραβίαση των προσωπικών δεδομένων.

Δικαίωμα σε αποσύνδεση => Είναι πάρα πολύ εύκολο όταν κάποιος είναι σε ένα υπολογιστή διαρκώς να έχει χάσει τα όρια μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής. Έχει κανείς το δικαίωμα σε αποσύνδεση.

13/5/2021 Δημήτριος Λαδάς

.....
Τόπος παροχής εργασίας
.....

Θυμόμαστε ότι στον πυρήνα της σύμβασης εργασίας είναι ο μισθός και η εργασία.
Ο τόπος είναι ουσιώδες στοιχείο της σύμβασης εργασίας; Ναι ή όχι και γιατί;

Συνήθως, όσοι εργάζονται, όπου εργάζονται προσπαθούν να έχουν την εργασία τους κοντά στον τόπο κατοικίας τους, για να μην κάνουν περιττές μετακινήσεις.

Έχει μεγάλη σημασία για τον εργαζόμενο πού θα παρέχει την εργασία του.

[Ο χρόνος μετάβασης από και προς την εργασία δεν παίζει κανένα ρόλο.]

Για την σύμβαση εργασίας πάντα συμφωνείται πού θα παρέχεται η εργασία (τόπος εργασίας).

Μπορεί να είναι τόπος παροχής εργασίας του εργαζομένου; Αν ναι, σε ποια περίπτωση; → Στην τηλεργασία. [Το υπουργείο πρόσφατα ανακοίνωσε ότι θα υπάρξουν νομοθετικές μεταβολές στην τηλεργασία του δημοσίου τομέα – λεπτομερώς.]

Τόπος παροχής εργασίας > πολύ σημαντικό στοιχείο. Μπορεί να αλλάξει ο τόπος εργασίας; → **Η σύμβαση μπορεί να προβλέπει ότι ο εργοδότης μπορεί να τοποθετεί τον μισθωτό σε οποιοδήποτε κατάστημά του** (δίκτυο καταστημάτων).

Αν δεν υπάρξει σχετική πρόβλεψη: ανήκει στο διευθυντικό δικαίωμα; Αν δηλ. δεν προβλεφθεί στην σύμβαση, μπορεί ο εργοδότης ασκώντας το διευθυντικό του δικαίωμα να αλλάξει τον τόπο παροχής εργασίας του μισθωτού; Θέμα που προσφέρεται για ευρύτερο προβληματισμό. Ο Παπαδημητρίου στο βιβλίο του κρατάει μια ενδιάμεση θέση.

- Εάν ανήκει στα ουσιώδη στοιχεία της σύμβασης ο τόπος παροχής εργασίας => δεν μπορεί ο εργοδότης επικαλούμενος το διευθυντικό δικαίωμα να αλλάξει τον τόπο παροχής εργασίας.
- Αν θεωρηθεί ότι ο τόπος παροχής εργασίας δεν ανήκει στα ουσιώδη στοιχεία της σύμβασης => ο εργοδότης μπορεί να μεταθέτει τον μισθωτό οπουδήποτε. Υπάρχει συμφωνία για τη μονομερή άσκηση του δικαιώματος. Δογματικό θέμα -> έρχονται δηλ. ο εργοδότης και ο εργαζόμενος και συμφωνούν ότι οποτεδήποτε θελήσει ο εργοδότης μπορεί να μεταθέσει τον μισθωτό σε ένα από τα καταστήματα του δικτύου.
Παραδείγματα επιχειρήσεων με δίκτυο καταστημάτων: τράπεζες, supermarket, αλυσίδες ηλεκτρικών συσκευών, εμπορικά καταστήματα.
Μιλάμε για υποκαταστήματα και όχι για συστήματα που λειτουργούν αυτοτελώς: αυτοτελείς επιχειρήσεις, άσχετες μεταξύ τους.
Ο εργοδότης μπορεί οποτεδήποτε να μεταθέτει τον μισθωτό.

Μίνι πρακτικό θέμα: Ο εργοδότης μεταθέτει έναν εργαζόμενο του από το κεντρικό κατάστημα Αθηνών στην Κοζάνη, έχοντας 1 βδομάδα να οργανώσει την εγκατάστασή του και να πάει εκεί. -> Γιατί όμως να πάει στην Κοζάνη, αφού έχει ιδιόκτητο σπίτι, τα παιδιά πηγαίνουν στο φροντιστήριο; Μπορεί να του σπάσει ο εργοδότης την οικογένεια και να τον στείλει στην Κοζάνη, υποστηρίζοντας ότι το απαιτούν οι ανάγκες της επιχείρησης να πάει εκεί; Ο νεαρός οικογενειάρχης που έχει τα παιδάκια του, το σπιτάκι του στην Αθήνα υποχρεούται να μετακινηθεί στην Κοζάνη; -> **Όταν κάποιος έχει περισσότερες εκμεταλλεύσεις, περισσότερα υποκαταστήματα θεωρείται ότι μπορεί να μεταθέσει τους εργαζομένους του οπουδήποτε.** Η μεταφορά από την Αθήνα στην Κοζάνη = δυσχερής και μεγάλη μετακίνηση. Ο εργαζόμενος υποβάλλεται σε μια μεγάλη θυσία και θα πρέπει να υπάρχουν αντισταθμίσεις. Αν του πει να πάει ως προϊστάμενος, έχοντας αύξηση αποδοχών μπορεί για τον εργαζόμενο να είναι πρόκληση. **Οι σοβαρές επιχειρήσεις που θέλουν να τα έχουν καλά με το προσωπικό τους προκηρύσσουν εσωτερικά θέσης/-εις π.χ.** “εμείς θέλουμε για το κατάστημα Κοζάνης διευθυντή – θέστε υποψηφιότητες”. Συνήθως, σε τέτοιες περιπτώσεις εμφανίζονται ως υποψήφιοι πρόσωπα τα οποία έχουν μια **γεωγραφική εγγύτητα** < πρόκειται για προαγωγή.

Αντίθετα, **η μετάθεση έχει στοιχεία μονομερούς βλαπτικής μεταβολής όταν συνδυάζεται με κατώτερα καθήκοντα.** Στην περίπτωση αυτή, αν δηλ. κάποιος μεταβιβάζεται μετατιθέμενος, τότε: είναι μονομερής βλαπτική μεταβολή, έχουμε προσβολή της προσωπικότητας. Η βλαπτική μεταβολή μπορεί να προξενεί ηθική/ζημία βλάβη.

Αν ο εργαζόμενος πάει στην Κοζάνη έχουμε αποδοχή της πρότασης και τροποποίηση της σύμβασης προς τον τόπο παροχής εργασίας. Έχουμε συμφωνημένη πια τροποποίηση της σύμβασης. Αν μετανιώσει μετέπειτα επειδή π.χ. βλέπει ότι έχει περισσότερα έξοδα δεν μπορεί να κάνει κάτι – την πάτησε, δεν υποχρεούται ο εργοδότης να ανακαλέσει την μετάθεση.

Ας πάρουμε ένα supermarket το οποίο ζητεί νεαρούς για αποθήκες. Πάει ένα νεαρός, τον βλέπουν, στέλνουν τα στοιχεία του στην διεύθυνση ανθρωπίνου δυναμικού στα κεντρικά και τον προσλαμβάνουν. > Τοπική αγγελία, προσελήφθη στην συγκεκριμένη περιοχή. Γεωγραφική εγγύτητα.

Μετάθεση εντός της ελληνικής επικράτειας είναι επιτρεπτή. Απαιτεί όμως σύμφωνη γνώμη του μισθωτού. Άρα, συνάγουμε ότι: **επιτρέπεται η μετάθεση, ανήκει στο διευθυντικό δικαίωμα.** Η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος πρέπει:

- να εξυπηρετεί τα καλώς νοούμενα και εύλογα συμφέροντα της επιχείρησης
- και ταυτόχρονα: να μην προξενεί δυσανάλογη βλάβη στον εργαζόμενο

Όταν έχουμε επιλογή υπό μετάθεση > έχουμε κοινωνικά κριτήρια =>σε ποιον προξενεί την μικρότερη βλάβη η μετάθεση; Συνήθως προτιμώνται άτομα που δεν έχουν οικογενειακές υποχρεώσεις κτλ.

Όταν ένας εργοδότης κάνει μια μεταβολή σε κάποιον δεν πρέπει να του προξενεί δυσανάλογη βλάβη. Όταν υπάρχουν περισσότεροι εργαζόμενοι, ο εργοδότης πρέπει να επιλέξει εκείνον στον οποίο θα επέλθει η μικρότερη βλάβη. Όταν κάποιος είναι οικογενειάρχης, τα παιδιά του πάνε σχολείο κτλ, δεν μπορεί ο εργοδότης να του στερήσει σε συστηματική βάση να βλέπει τα παιδιά του – να τα βλέπει μόνο ΣΚ. Πώς θα μεγαλώσουν τα παιδιά; Σε μια τέτοια περίπτωση, ο εργοδότης διαταράσσει την ιδιωτική, οικογενειακή ζωή του εργαζομένου.

(Α) Υπήρχε στα Σπάτα ένα εργαστήριο το οποίο έφτιαχνε είδη λαϊκής τέχνης. Αυτό το εργαστήριο είχε εκμισθώσει ένα χώρο στον οποίο πωλούσε τα πράγματά του εντός ενός μουσείου κι εκεί εργαζόταν μια υπάλληλος. Είχε προσληφθεί από την επιχείρηση κι εργαζόταν εκεί. Το μουσείο αυτό ήταν στο κέντρο της Αθήνας και το σπίτι της απείχε με τα πόδια 5 λεπτά. Επειδή οι δουλειές πήγαιναν χάλια και δεν πούλαγαν τίποτα, αποφασίζει η επιχείρηση να κλείσει αυτό το χώρο στο μουσείο. Λένε στην κοπέλα να ξεκινήσει δουλειά στα κεντρικά, στα Σπάτα. Αυτή αρνείται, διότι μένει στο κέντρο και δεν μπορεί να μετακινείται με την συγκοινωνία – 1 ώρα προς εκεί. < Αρνήθηκε να πάει. Τι συμβαίνει; → Μη εκπλήρωση της παροχής. Θεωρεί ο εργοδότης ότι αυτή παραιτήθηκε από την εργασία της. Δεν χρειάζεται να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας. Υπάρχει απόφαση του ΑΠ. Είναι υποχρεωμένη η υπάλληλος να πηγαίνει στα Σπάτα να εργάζεται. ⇔ Στην περίπτωση αυτή ο εργοδότης αντί να την απολύσει της λέει να πάει στα Σπάτα κι αυτή αρνείται.

(Β) Άλλη περίπτωση (Παπαδημητρίου) => Μπορεί να μεταφερθεί μια επιχείρηση από ένα σημείο σε ένα άλλο; Για παράδειγμα: έχουμε μια επιχείρηση, η οποία έχει έδρα στον Πειραιά και εξαγοράζει μια μικρή εταιρεία πληροφορικής που είναι στο Μαρούσι. Εκεί - ως πούμε (στο Μαρούσι) έχει 20 εργαζόμενους και τους λέει πως είναι υποχρεωμένος να πληρώνει 5χιλ. ενοίκιο, δεν μπορεί πλέον και γι' αυτό θα τους πάει στον Πειραιά. Κάποιοι λένε ότι δεν θέλουν να φύγουν από το Μαρούσι, επειδή μένουν εκεί κοντά. Είναι υποχρεωμένοι να πάνε στον Πειραιά, ναι ή όχι και γιατί; → Βρισκόμαστε στο μεταίχμιο. Για να πετύχει ο εργοδότης καλύτερα οικονομικά αποτελέσματα αποφασίζει να κάνει οικονομία: ξε-νοικιάζει το μαγαζί στο Μαρούσι και παίρνει τους εργαζομένους του στον Πειραιά. Αν δεν πάνε κάποιοι: υποχρεούται ο εργοδότης να τους απολύσει και να καταβάλει αποζημίωση ή είναι υποχρέωσή τους να πάνε στον Πειραιά και αν δεν πάνε = αδικαιολόγητη μη παροχή εργασίας σε συγκεκριμένο τόπο – οπότε στην περίπτωση αυτή θεωρείται ότι καταγγέλλουν την σύμβαση εργασίας; Αυτό είναι μια υπόθεση που βρίσκεται στο μεταίχμιο.

Η αλλαγή εξυπηρετεί τις ανάγκες της επιχειρήσεως. Νομολογία => Η μετάθεση μέσα στην ίδια πόλη επιτρέπεται και ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να πάει.

Ερώτημα: Ίδια πόλη ή ίδια περιφερειακή ενότητα; Για παράδειγμα: Νέα Σμύρνη και Αθήνα > διαφορετικοί δήμοι, όμως πολύς κόσμος που δουλεύει στην Αθήνα κατοικεί στην Νέα Σμύρνη. Το αντίστροφο είναι λίγο απίθανο, γιατί η Νέα Σμύρνη είναι περιοχή αμιγούς κατοικίας. Παραδημητρίου => Στην περίπτωση αλλαγής περιφέρειας θα πρέπει να έχουμε καταγγελία σύμβασης και αποζημίωση.

Λαδάς => Θα πρέπει να κριθεί σύμφωνα με τα συναλλακτικά ήθη. Για παράδειγμα: Νέα Σμύρνη και Αθήνα > είναι στην ίδια πόλη, δεν είναι μεγάλη απόσταση. Πειραιάς και Κηφισιά > μάλλον είναι διαφορετικές πόλεις. Είναι όμως ανοιχτά θέματα – προβληματισμός.

Η έδρα της επιχείρησης είναι συνήθως ο τόπος όπου παρέχεται η εργασία. Πολλές φορές όμως ο τόπος παροχής εργασίας δεν συμπίπτει με τον τόπο, τον οποίον βρίσκεται η επιχείρηση. Ο τόπος μπορεί να καθοριστεί είτε με σύμβαση εργασίας, και βεβαίως μπορεί να δοθεί το δικαίωμα στον εργοδότη να τον καθορίζει σύμφωνα με τις ανάγκες της επιχείρησης.

Σε ποιες περιπτώσεις σκεφτόμαστε ότι ένας εργαζόμενος εργάζεται εκτός του τόπου που είναι η έδρα της επιχείρησης και παρέχει την εργασία του; → Διανομείς, πωλητές – πλασιέ, αυτοί που εμφανίζονται σε καταστήματα και τους δειγματίζουν νέα προϊόντα.

Ένα άλλο θέμα = επιθεωρητές πωλήσεων. Σε supermarket και σε σημεία πώλησης αγαθών λιανικής, όπως είναι τα βενζινάδικα και τα περίπτερα. [Τα περίπτερα δυστυχώς καταργούνται, έχουν μείνει πολύ λίγα > ενοχλεί, γιατί είχε δώσει ιδιαίτερο χρώμα της Ελλάδος στα μάτια επισκεπτών της, όλοι εντυπωσιάζονταν με αυτά.] Δεν έχουν το μυαλό τους μόνο στις τράπεζες που είναι ένα όργανο εσωτερικού ελέγχου, αλλά + έννοια επισκέψεων για να δουν πώς πάνε οι πωλήσεις.

Σε αυτές λοιπόν τις περιπτώσεις ο τόπος παροχής εργασίας είναι διάφορα σημεία, τα οποία ορίζονται συμβατικά και τα βρίσκουμε ανάλογα με τη φύση της εργασίας. Κάποιος που εργάζεται ως επιθεωρητής πωλήσεων σημαίνει ότι θα πηγαίνει έξω σε σημεία πώλησης κτλ.

Υπάρχει όμως η περίπτωση από τον τόπο παροχής εργασίας να πάει ο εργαζόμενος σε ένα άλλο σημείο να εγκατασταθεί για ένα σύντομο χρονικό διάστημα. Εδώ, δεν έχουμε μετάθεση. Παράδειγμα: Γίνεται ληστεία στο κατάστημα της Λάρισας και φεύγει κλιμάκιο επιθεωρητών, το οποίο πηγαίνει στην Λάρισα, εγκαθίσταται εκεί για 3 μέρες, κάνει έρευνες και καταθέσεις, βοηθάει τις αστυνομικές αρχές, βλέπει και αξιολογεί αποδεικτικά στοιχεία κτλ. Για 3 μέρες τα πρόσωπα αυτά εγκατέλειψαν τις οικογένειές τους, το σπίτι τους στην Αθήνα > λέγεται **ΕΚΤΟΣ ΕΔΡΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ**. Έχουμε δηλ. προσωρινή μεταβολή του τόπου εργασίας.

Στην περίπτωση της προσωρινής μεταβολής του τόπου εργασίας υπάρχει μια παλιά νομοθεσία (υπ. απόφαση) που ορίζει ότι όποιος αποστέλλεται εκτός έδρας για εργασία με την προϋπόθεση της διανυκτερεύσεως, για παράδειγμα: φεύγει ένας υπάλληλος από το κεντρικό κατάστημα της τράπεζας, να πάει στην Κόρινθο για να κάνει ένα έλεγχο. Φεύγει το πρωί, γυρίζει το μεσημέρι > δεν είναι εκτός έδρας εργασία. Στην περίπτωση της εκτός έδρας εργασίας καλύπτονται όλα τα έξοδα μετακίνησης του εργαζομένου. < Όλες οι επιχειρήσεις έχουν κανονισμούς. Πώς ξεκίνησε αυτό; Ξεκίνησε από μια απόφαση του 46, που λέει ότι όποιος εργάζεται εκτός εργασίας δικαιούται για κάθε διανυκτέρευση το 1/25 του μισθού του.

Το ποσό αυτό μεταβάλλεται, αν εκεί που θα στείλουν τον εργαζόμενο του πληρώσουν το ξενοδοχείο, του δώσουν τροφή => ¼. Εάν του δώσουν μόνο τροφή του δίνουν το ½ της πρόσθετης αμοιβής και εάν του δώσουν μόνο κατοικία, τότε θα του καταβάλουν τα 4/5 της πρόσθετης αμοιβής. Συνήθως, οι επιχειρήσεις σε κανονισμούς κανονισμού προβλέπουν τι παροχές παίρνουν οι εργαζόμενοι όταν παρέχουν εκτός έδρας εργασία.

Συνήθως, και με βάση υπ. απόφαση, οι διευθύνοντες υπάλληλοι δεν δικαιούνται έξτρα παροχών, αλλά κανονισμοί προσωπικού επιχειρήσεων προβλέπουν ακόμη και γι' αυτούς πρόσθετες παροχές.

Προϋποθέσεις για να χορηγούνται οι πρόσθετες αυτές παροχές είναι:

- Αποστολή εκτός έδρας
- Πρόσκαιρη αποστολή
Δηλ. αποστολή του εργαζομένου για έλεγχο. Φεύγει μάρτυρας σε μια υπόθεση της τράπεζας από την Αθήνα προς Κόρινθο. Πρέπει να έχουμε:
- Διανυκτέρευση > χωρίς διανυκτέρευση δεν δικαιούται πρόσθετης αμοιβής.
Αν φύγει το πρωί, καθίσει στον εκτός τόπο έδρας μέχρι το απόγευμα και μετά οδηγή 2 ώρες για να επιστρέψει και επιστρέψει στις 9 > αυτή η ώρα, ανάλογα αν είναι υπερεργασία ή υπερωρία δικαιούται της πρόσθετης αμοιβής.

Ένα ειδικό θέμα = τρόπος που πρέπει να εκτελεί την εργασία του ο μισθωτός. Ο μισθωτός υποχρεούται να συμμορφώνεται με τις εντολές του εργοδότη, να εκτελεί την εργασία του και να συμμορφώνεται με τους κανόνες παρουσίας του στην επιχείρηση. Τους κανόνες αυτούς μπορεί αν τους προβλέπει:

- είτε η σύμβαση
- είτε κανονισμός
- ή ακόμα: μπορεί να τους καθορίζει και ο εργοδότης

Οι πιο πολλοί εργαζόμενοι θέλουν να πηγαίνουν εκτός έδρας, ώστε να έχουν τις έξτρα παροχές.

Θα πρέπει λοιπόν, όταν ο εργοδότης δίνει οδηγίες για την εκτέλεση εργασίας να σταθμίζει τις εύλογες + δικαιολογημένες ανάγκες της επιχείρησης και ταυτόχρονα, τα εύλογα και δικαιολογημένα συμφέροντα του εργαζομένου. Και εδώ, στη ζυγαριά αυτή μπαίνουν η προσωπικότητα και οι ατομικές ελευθερίες του εργαζομένου. (Αυτά, θα τα αναλύσουμε αργότερα.)

Πρέπει λοιπόν, ο εργοδότης να προσέχει να μην θίγει την προσωπικότητα του εργαζομένου. Πρέπει να υπάρχει κατανόηση και από τις 2 μεριές.

Σύμφωνα με την διάταξη του ΑΚ652 ο εργαζόμενος πρέπει να εκτελεί επιμελώς την εργασία του και ευθύνεται για ζημιές που προξενεί από δόλο ή αμέλεια. Όταν είναι από αμέλεια το δικαστήριο μπορεί να απαλλάξει τον εργαζόμενο.

Τροποποίηση που έγινε το 2019 -> ή μπορεί να κατανείμει αλλιώς τη ζημία σύμφωνα με τη σχέση που έχουν τα μέρη μεταξύ τους.

Ο εργοδότης => όταν οργανώνει την επιχείρηση του, την οργανώνει με σκοπό να κερδίσει. Εκεί λοιπόν, αξιοποιεί την εργασία των εργαζομένων του και είναι στη φύση του πράγματος ότι θα γίνουν ζημίες. Αυτό γίνεται κυρίως σε επαγγέλματα που είναι επιρρεπή σε ζημίες. Επαγγέλματα που είναι επιρρεπή σε ζημίες => όσοι ασκούν το ιατρικό επάγγελμα κάνουν ασφαλίσεις αστικής ευθύνης, όπως και τα ιδιωτικά νοσοκομεία > ασφαλίζονται όλοι, προκειμένου να αποφύγουν αυτό τον κίνδυνο, επάγγελμα του ταμεία τράπεζας και γενικά του ταμεία (supermarket). Η καταμέτρηση του ταμείου είναι μια επίπονη διαδικασία και μπορεί να προκληθούν λάθη. Γι' αυτό και προβλέπεται σε αυτές τις περιπτώσεις ότι αποκαθίσταται η ζημία, αλλά ταυτόχρονα παίρνει ένα επίδομα επικίνδυνης εργασίας, το οποίο δίδεται στο εργαζόμενο για να μην έχει το στρες κατά την εργασία του. Με το επίδομα αυτό, συνήθως μικροζημίες καλύπτονται.

Η επιμέλεια ορίζεται ανάλογα με:

- τη φύση της εργασίας
- την ικανότητα των μερών

Εδώ λοιπόν, έχει και ο εργοδότης μια ευθύνη να χρησιμοποιήσει εργασίες, πρόσωπα, τα οποία είναι κατάλληλα προκειμένου να ανταπεξέλθουν στην εργασία που τους ανατέθηκε. Ο εργαζόμενος δύσκολα θα πει ότι δεν μπορεί, εκτός αν ανήκει στο δημόσιο τομέα (στον δημόσιο τομέα οι περισσότεροι λένε ότι δεν μπορούν, επειδή κανείς δεν μπορεί να τους πειράξει). Στο ιδιωτικό τομέα, αν κάποιος εργαζόμενος πει ότι δεν μπορεί > φεύγει.

Εκτιμώνται διάφορες περιστάσεις όπως είναι το προβλέψιμο της ζημίας, η προσωπικότητα του μισθωτού. Για δόλο και βαριά αμέλεια ευθύνεται ο εργαζόμενος, ενώ στην ελαφρά αμέλεια μπορεί να οδηγηθεί σε απαλλαγή.

Παράδειγμα: ένας σερβιτόρος κρατάει ένα βαρύ δίσκο με ποτήρια και από μια αδεξιότητα του πέφτει κάτω και σπάνε όλα. Ζημία = 10 ευρώ. Θα τα πληρώσει; Ναι ή όχι και γιατί; → Αμέλεια = απροσεξία. Βαριά αμέλεια = χοντρόλα. Εν προκειμένω, σερβιτόρος > ελαφρά αμέλεια. Όπως ο σερβιτόρος σήκωσε τον δίσκο ήταν βαρύς, κάπως έχασε την ισορροπία και του έπεσε. Αυτή είναι η έννοια του λάθους. Δεν το ήλεγξε. Ο νεαρός δεν οφείλει τίποτα.

Περιπτώσεις ελαφράς αμέλεια σε επαγγέλματα που είναι επιρρεπή σε ζημία: απαλλαγή εργαζομένου. Ελαφρά αμέλεια => το δικαστήριο μπορεί να απαλλάξει τον μισθωτό (μπορεί και ο εργοδότης να πει εντάξει – ότι έγινε ένα λάθος και ο εργαζόμενος να μην στεναχωριέται) ή να κατανείμει τη ζημία μεταξύ τους, λαμβάνοντας υπόψιν τις ειδικές συνθήκες της κάθε περίπτωσης. Αυτό είναι πιο σύνθετο θέμα. ⇔ Για παράδειγμα: γίνεται ένα ταμειακό λάθος εξ αμελείας, λείπουν 1000 ευρώ. Μπορεί να πει ο εργοδότης εντάξει, πως θα καλύψει τα 700, αλλά τα 300 θα τα κόψει από τον μισθό του εργαζομένου.

21/5/2021 Δημήτριος Λαδάς

Έχει τεθεί σε διαβούλευση εκτεταμένο σχέδιο για τα εργασιακά. Στην εξεταστική αυτή και του Σεπτεμβρίου θα εξεταστούμε στην ύλη του βιβλίου που έχουμε πάρει.

Ο εργαζόμενος οφείλει να παρέχει την εργασία του, κυρίως αυτοπροσώπως προς τον εργοδότη. Αυτή η διαρκής σχέση έχει ανταλλακτικό χαρακτήρα, αλλά και προσωπικά στοιχεία. Αναπτύσσει επίσης, άλλες παρεχόμενες υποχρεώσεις που συνοδεύουν την παροχή της εργασίας, οι οποίες απορρέουν από την αρχή της καλής πίστης. Ακόμη και σε μια απλή συσκευή που αγοράζει κάποιος από ένα κατάστημα η υποχρέωση πίστης επιβάλλει στον πωλητή να δώσει οδηγίες για τη λειτουργία της συσκευής προς τον αγοραστή.

Σε μια απλή σύμβαση βλέπουμε μια παρεπόμενη υποχρέωση, που δεν την προβλέπει συνήθως ο νόμος. Η καλή πίστη στο εργατικό δίκαιο σημαίνει ότι ο εργαζόμενος παρέχει την εργασία του προς τον εργοδότη, με τέτοιο τρόπο ώστε να προστατεύει και να μην θίγει “τα καλώς νοούμε συμφέροντα” της επιχείρησης.

Η συμπεριφορά του εργαζομένου θα πρέπει να είναι τέτοια, ώστε να μην προξενεί βλάβες στον εργοδότη του. Τι σημαίνει αυτό;

ΚΑΝΟΝΑΣ => Υποχρέωση πίστεως + παράλειψη πρόκλησης βλαβών

Εδώ, αναλύονται ειδικότερες υποχρεώσεις σύμφωνα με τις αντιλήψεις που έχουν παλαιωθεί και αποκρυσταλλωθεί νομολογιακά.

- **Υποχρέωση εχεμύθειας** => “τα εν οίκω, μη εν δήμω” > αυτά που γίνονται στην επιχείρηση, δεν πρέπει οι εργαζόμενοι να τα σχολιάζουν ούτε με τους συγγενείς τους, ούτε με τους φίλους τους.
- **Υποχρέωση παράλειψης ανταγωνιστικών πράξεων κατά του εργοδότη**
=> Δεν μπορεί κάποιος που εργάζεται σε μια επιχείρηση να έχει και δική του αυτοτελή δραστηριότητα, εν αγνοία του εργοδότη.
- **Υποχρέωση του εργαζομένου να ενημερώνει τον εργοδότη για περιστατικά** που επηρεάζουν είτε την ίδια την εργασία που παρέχει αυτός, είτε για άλλα γεγονότα, τα οποία επηρεάζουν την εργασία – είναι εκτός της δικής του σφαίρας, αλλά τα λαμβάνει γνώση άμεσα/έμμεσα.
- **Απαγορεύεται ο εργαζόμενος να λαμβάνει δώρα** => εκτός εάν το επιτρέπει η επιχείρηση. Σε κάθε περίπτωση, η δωροληψία από τον εργαζόμενο, πρέπει να είναι σε γνώση του εργοδότη.
- **Απαγορεύεται ο εργαζόμενος να μην λαμβάνει υπόψιν του τις ανάγκες της επιχείρησης και με τη συμπεριφορά του να επιφέρει ζημιές** => Αντίθετα, ο εργαζόμενος πρέπει να κάνει οτιδήποτε προκειμένου να αποτρέψει ζημιές.
- **Ο εργαζόμενος υποχρεούται να παρέχει, σε περίπτωση που παραστεί ανάγκη, και πρόσθετη χρονικά εργασία ή και άλλου είδους εργασία**
=> ακόμα και αν βλάπτει την προσωπικότητά του, γίνεται για σύντομο χρονικό διάστημα.

Η υποχρέωση πίστης εδράζεται στο ΑΚ288. Κατά την ταπεινή άποψη του κ. Λαδά είναι κορυφαία διάταξη, που επηρεάζει όλο το δίκαιο των πάσης φύσεως ενοχών και είναι ένα πρότυπο συμπεριφοράς μεταξύ των αντισυμβαλλόμενων. Δηλ. πρέπει να λαμβάνουμε πάντα υπόψιν τα εύλογα και δικαιολογημένα συμφέροντα του άλλου μέρους.

Η σχέση εργασίας είναι αντίθετων συμφερόντων, κοινωνικού ανταγωνισμού, σχέση σύγκρουσης ή μπορεί να είναι σχέση αρμονικής συνεργασίας; → Κατά την παραδοσιακή αντίληψη του εργατικού δικαίου > δίκαιο σύγκρουσης (ιστορικά). Υπήρχε αντιπαράθεση εργοδοτών και εργαζομένων. Στη συνέχεια όμως, άρχισε να εξελίσσεται. Σε μια μελέτη (60' Γερμανία) είχαν τονιστεί τα εταιρικά στοιχεία στη σχέση εργασίας. Ο Γερμανός που έκανε τη μελέτη θεωρεί ότι υπάρχει μια κοινότητα συμφερόντων και όλοι από τη διαφορετική εργασιακή θέση από την οποία βρίσκονται => έχουν υποχρέωση να συμμετάσχουν, έτσι ώστε να επιτυγχάνεται το επιθυμητό αποτέλεσμα και να επωφελούνται όλοι. Το στοιχείο αυτό δε σημαίνει ότι χάνεται η δυνατότητα διεκδίκησης εκ μέρους των εργαζομένων που δεν θα ασκήσουν π.χ. το δικαίωμα ανεργίας κ.ο.κ. Δείχνει όμως πώς λειτουργεί η υποχρέωση πίστης. // Για παράδειγμα: μπορούμε να έχουμε συνέχεια στο μυαλό μας βελτίωση των οικονομικών συνθηκών των εργαζομένων χωρίς να σκεφτόμαστε πού τα βρίσκει η επιχείρηση για να δίνει μισθούς και να εκπληρώνει τις υποχρεώσεις της; Όταν αυτό δεν μπορούμε να το σκεφτούμε είναι βέβαιο ότι κάποια στιγμή μπορούμε να βρεθούμε προ εκπλήξεως.

Έχει μεγάλη σημασία:

- Οι εργαζόμενοι να κατανοούν τις θέσεις επιχείρησης.
- Η επιχείρηση (εννοώντας ο εργοδότης) να ανταμείβει τους εργαζομένους για την παροχή της εργασίας τους + την συμμετοχή τους στην καλή πορεία των εργασιών.

Η γενική αυτή υποχρέωση προκύπτει από το **ΑΚ288**. Στοιχεία ορθότητας, με τα οποία καταλαβαίνουμε την εξέλιξη του δικαίου, κυρίως με την θεσμοθέτηση των διαβουλεύσεων ως τρόπου συλλογικής μεταβολής των εργασιακών σχέσεων. Ο εργοδότης απεκδύεται την παντοδυναμία και την εξουσία που έχει στην εργασιακή σχέση (να την κάνει ό,τι θέλει) και έρχεται πριν το κάνει αυτό, να συζητήσει με τους εργαζομένους. Εδώ λοιπόν, στα πλαίσια της υποχρέωσης πίστης (θεσμοθετημένο και από την πλευρά του εργοδότη) δεχόμαστε ότι οι βασικές θεμελιώδεις διατάξεις του ΑΚ (κυρίως το ΑΚ288) δημιουργούν μια δέσμη υποχρεώσεων, η οποία εκδηλώνεται υπό τις εξής μεταβλητές > πρέπει να λαμβάνονται υπόψιν:

- είδος + συνθήκες εργασίας
- καθήκοντα + ευθύνες

Όσο ανεβαίνει στην ιεραρχία ο εργαζόμενος, τόσο μεγαλύτερες υποχρεώσεις πίστης έχει. Αντίθετα, οι πιο χαμηλές θέσεις δεν έχουν τέτοιες υποχρεώσεις.

Πάντα, στις περιπτώσεις αυτές πρέπει να προβαίνουμε σε μια στάθμιση συμφερόντων. Από την μια έχουμε την επιχείρηση > “τα καλώς νοούμενα συμφέροντα” της επιχείρησης → καλή εκτέλεση των εργασιών, συμμόρφωση σε υποχρεώσεις κτλ + από την άλλη έχουμε: τα ατομικά – συνταγματικά δικαιώματα κάθε εργαζομένου.

Κάθε εργαζόμενος είναι μια αυτοτελής προσωπικότητα, η οποία ως προσωπικότητα έχει το δικαίωμα να αναπτύσσεται ελεύθερα (περιοριζόμενη ελευθερία ⇔ Σ: η ανάπτυξη προσωπικότητας δεν είναι απεριόριστη, αλλά προσδιορισμένη κοινωνικά, βρίσκει μέτρο στα δικαιώματα των άλλων, στα χρηστά ήθη και στο Σ). Συνταγματικά επίσης δικαιώματα είναι: η ελευθερία γνώμης (Σ14) και η συνδικαλιστική ελευθερία. Θα πρέπει λοιπόν, ο εργοδότης να μην θίγει και να μη ζητά υπέρβαση αυτών + όλα αυτά, κρίνονται με αναγωγή στην αρχή της αναλογικότητας.

Αναλογικότητα => στάθμιση συμφερόντων. Συμφέρον εργαζομένου > μισθός.

Η **αρχή της αναλογικότητας** απαιτεί μεταξύ διαφόρων μέσων αν επιλέγουμε εκείνο, το οποίο είναι:

- πρόσφορο
- κατάλληλο
- αναγκαίο

Κριτήριο => προσφορότητα, καταλληλότητα, αναγκαιότητα

Για παράδειγμα: Εργαζόμενος υφίσταται συστηματικό bullying. Του κάνουν καφονάκια, τον ταλαιπωρούν. Προσβάλλεται η προσωπικότητα του. Έχει τη δυνατότητα να προσφύγει στις αρχές, να κάνει καταγγελία. Απευθύνεται στις αρχές προκειμένου να προασπίσει εύλογο δικό του συμφέρον. Στην περίπτωση αυτή, (κάμψη υποχρέωσης πίστεως) δεν μπορεί να απεμπολήσει την προστασία των δικών του συμφερόντων. Κάμπτεται λοιπόν η υποχρέωση πίστεως, ενόψει και ενώπιον της καταστάσεως αυτής. Δεν μπορεί κανείς να πει στον εν λόγω εργαζόμενο γιατί ενημέρωσε την επιτροπή για το bullying και όχι αυτούς.

Υποχρέωση πίστεως => ο εργαζόμενος να μην μιλάει, να μην βγάζει πράγματα προς τα έξω ⇔ Εκμετάλλευση => όταν κάποιος είναι σε μια επιχείρηση, υποχρεούται να μην μιλάει. Πότε; → Όταν διαπιστώνει αποδεδειγμένα, δεν εικάζει, παραβίαση της νομοθεσίας εκ μέρους του εργοδότη ιδίως σε θέματα => εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας, προστασίας περιβάλλοντος, προσωπικών δεδομένων.

Στην περίπτωση αυτή ο εργαζόμενος διαπιστώνει σοβαρές παραβιάσεις. Υποχρεούται “να το ράψει” ή μπορεί να μιλήσει;

Πολύ μεγάλες επιχείρησης (κυρίως του χρηματοοικονομικού τομέα, αλλά και άλλες π.χ. σουπερμάρκετ) από τα αναγκαία τμήματα > treasury (πού θα πάνε τα λεφτά; επενδυτικό κομμάτι, έχει μεγάλη σημασία > πότε, πού κτλ => σημαντική δραστηριότητα) ... (βλ. πιο κάτω)

Σημαντικές δραστηριότητες μεγάλων επιχειρήσεων:

- treasury (επενδυτικό κομμάτι > σημασία: θησαυροφυλάκιο)
- εσωτερικός έλεγχος (Πώς λειτουργεί η επιχείρηση; Κάνει λάθη; Αν υπάρχει λάθος, πού οφείλεται; Σε ανθρώπινο παράγοντα – αμέλεια ή σε συστηματικό κίνδυνο, οπότε οφείλει να αλλάξει;)
- compliance (ενημέρωση επιχείρησης για κάθε εξέλιξη της νομοθεσίας)

Η επιχείρηση στο πλαίσιο του διευθυντικού δικαιώματος φτιάχνει τις λεγόμενες πολιτικές της => το πώς λειτουργεί. Η επιχείρηση μπορεί να πει ότι όταν ένας υπάλληλος κάνει κάποια διαπίστωση, ανάλογα με τη σοβαρότητά της είναι υποχρεωμένος να την αναφέρει στον προϊστάμενό του ή τον διευθυντή του ή να πάει απευθείας στον εσωτερικό έλεγχο και να αναφέρει το περιστατικό. Ο εσωτερικός έλεγχος είναι ανεξάρτητη διεύθυνση και ελέγχεται απευθείας από το διοικητικό συμβούλιο. Λογοδοτεί στο διοικητικό συμβούλιο, από το οποίο παίρνει εντολές για να κάνει έκτακτους ελέγχους.

- Όταν λοιπόν, υπάρχει μια τέτοια δομή > ο εργαζόμενος έχει γνώση της δομής αυτής και είναι υποχρεωμένος να κάνει ενημέρωση στους εργαζομένους, σύμφωνα με τις προβλεπόμενες διαδικασίες.
- Αν δεν υπάρχει τέτοια δομή μπορεί να πάει απευθείας στον εισαγγελέα; Αν μπορεί να το αποδείξει, αλλιώς: θα έχει βλάψει ενδοσυμβατικά την υποχρέωση πίστωσης, αλλά ενδεχομένως να έχει κάνει δυσφήμιση νπ ή να έχει δυσφημήσει/συκοφαντήσει συγκεκριμένα νπ π.χ. τη διοίκηση.

Πώς λειτουργούν ή πρέπει να λειτουργούν οι επιχειρήσεις;

Σε κάθε περίπτωση, πρέπει να θυμόμαστε ότι όταν υπάρχει παράνομη πράξη: καταρχήν ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να απευθύνεται σε ανώτερους και όχι να το αφήνει συγκαλυμμένο.

Παράδειγμα: Ας πούμε ότι γίνεται σεξουαλική παρενόχληση μεταξύ 2 συναδέλφων. Η κοπέλα, πιο ευάλωτη δέχεται την παρενόχληση, δεν μιλάει, έρχεται σε δύσκολη θέση. Αυτό γίνεται αντιληπτό από μια άλλο συνάδελφο, με πιο ισχυρό χαρακτήρα, η οποία πηγαίνει και το ανακοινώνει στον διευθυντή της. Καλώς ή κακώς έπραξε; Έπραξε πολύ καλώς, διότι η αρμονία είναι έκφανση της υποχρέωσης πίστης. Η αρμονία μέσα στην επιχείρηση προϋποθέτει καλές σχέσεις και σεβασμό της νομοθεσίας.

Επίσης, ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να παρέχει την εργασία του στην επιχείρηση. Μπορεί ενώ εργάζεται κάπου, να εργάζεται και κάπου αλλού – σε άλλη εργασία;

Για παράδειγμα: Κάποιος είναι υπάλληλος σε μια ιδιωτική επιχείρηση και δουλεύει 8ωρο. Η γυναίκα του δεν βρίσκει εργασία. Έχουν 3 μικρά παιδιά που πάνε σχολείο και φροντιστήρια. Πώς μπορεί να ζήσει την οικογένεια του; Ο ίδιος θέλει μια δεύτερη εργασία και το βράδυ δουλεύει και ως οδηγός ταξί. Μπορεί να τον υποχρεώσει η επιχείρηση να μην δουλέψει;

=> Μπορεί να απαγορευτεί σε κάποιον να ασκεί 2^ο επάγγελμα ή 2^η δραστηριότητα εκτός του ωραρίου του όταν αυτό προσφέρεται σε ανταγωνιστική επιχείρηση ή μπορεί να βλάψει την φήμη της 1^{ης} επιχείρησης.

Παράδειγμα: προϊστάμενος λογιστηρίου σε μεγάλη εταιρεία, το βράδυ δεν μπορεί να δουλεύει μπάρμαν ή πορτιέρης σε μπαρ. Έρχεται σε αντίθεση με το προφίλ του, γιατί ο προϊστάμενος λογιστηρίου (όχι απλός υπάλληλος) είναι υποχρεωμένος να τηρεί αυτή τη θέση. / Μπορεί το απόγευμα να κρατάει τα βιβλία και σε μια άλλη επιχείρηση; Βεβαίως, δεν υπάρχει κανένα πρόβλημα.

Αυτή η παράλειψη απαγόρευσης => είναι μια έννοια σχετική.

Η υποχρέωση πίστωσης κλιμακώνεται ανάλογα με τη φύση, τα καθήκοντα και την θέση στην ιεραρχία.

Χρονικά όρια εργασίας → η εργασία σε 2 εργοδότες άνω των 12 ωρών ημερησίως είναι άκυρη!

Ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να το γνωστοποιήσει. Τι συμβαίνει σε περίπτωση μη γνωστοποίησης, αν το μάθει ο εργοδότης 1 από αλλού; Θα πρέπει να εξετασθεί αν προκλήθηκε κάποια βλάβη στην επιχείρηση. Συνήθως, δεν προκαλείται.

Μόνη ρήτρα που μπορεί να βάλει ο εργοδότης 1 (όρος) => συνέπεια, όχι να γίνει η κόπωση κατά την 2^η εργασία λόγος πλημμελούς εκτέλεσης της παροχής εργασίας προς τον 1^ο εργοδότη.

Παράδειγμα: Εργαζόμενος σε εταιρεία που εισάγει στην Ελλάδα καλλυντικά. Άλλη εγχώρια βιομηχανία, ζήτησε από αυτόν να κρατάει τα βιβλία το απόγευμα. Αν ο 1^{ος} εργοδότης απαγορεύσει στον εργαζόμενο την εργασία στην βιομηχανία, επειδή είναι ανταγωνιστικό δεν θα τα κρατήσει.

Δικηγόρος => μπορεί να έχει ως πελάτες διάφορες τράπεζες. Θα κριθεί ad hoc. Υπάρχει ειδική απαγόρευση (ειδική ρήτρα) στον κώδικα περί δικηγόρων, για τους δικηγόρους. Δεν μπορεί να απαγορευτεί σε κάποιον δικηγόρο να έχει ομοιογενείς πελάτες. Σε άλλες περιπτώσεις, αυτό μπορεί να απαγορευτεί.

[Σημαντική ερώτηση για προφορική εξέταση **SOS**] ⇔ Περαιτέρω εκδήλωση υποχρέωσης πίστης → υποχρέωση που έχει ο εργαζόμενος ΜΗ ανταγωνισμού. Τι σημαίνει αυτό; Δεν πρέπει να ασκεί ανταγωνιστικές πράξεις, δηλ. να κάνει την ίδια επιχείρηση. Υπάρχει περίπτωση να επιτρέπεται να κάνει ανταγωνιστικές πράξεις;

Κάποιος είναι προϊστάμενος λογιστηρίου σε μια επιχείρηση 8ωρο. Το απόγευμα μπορεί να τηρεί λογιστικά βιβλία, ελεύθερα > ως ελεύθερος επαγγελματίας. Οφείλει να ενημερώσει τον εργοδότη του + οφείλει να ζητήσει την άδεια (ΑΠΑΝΤΗΣΗ στην πράξη ανταγωνισμού) αν θα είναι ανταγωνιστική η επιχείρηση.

Πότε επιτρέπεται να κάνει ανταγωνιστικές πράξεις ο εργαζόμενος;

Δεν μπορεί να απαγορευτεί σε ένα δικηγόρο να πάρει ένα ομοιογενή πελάτη! Στις άλλες περιπτώσεις ο εργαζόμενος ΟΦΕΙΛΕΙ να το ανακοινώσει στον εργοδότη του και εάν του πει όχι, οφείλει να υπακούσει. Η υποχρέωση εχεμύθειας, που πράγματι απορρέει από την αρχή της υποχρέωσης πίστωσης ΔΕΝ σημαίνει ότι αν κάποιος κάνει μια άλλη δουλειά Β ότι θα παραβιάσει τις υποχρεώσεις που έχει προς τον άλλο εργοδότη του Α.

[Διευθυντικό στέλεχος > όχι ανάγκη για 2^η δουλειά. Τέτοια ανάγκη έχει ένας απλός υπάλληλος, με γυναίκα που δεν δουλεύει και 3 παιδιά + νοίκι.]

Κάποιος δουλεύει σε μια ασφαλιστική επιχείρηση. Παίρνει 2χιλ. τον μήνα. Θέλει το βράδυ να δουλεύει και οδηγός ταξί. Του λένε ότι απαγορεύεται. Από πού απαγορεύεται; Δεν υπάρχει απαγορεύεται. ⇔ Οδηγία ΕΕ => Πρέπει η απαγόρευση να είναι συμβατή με όσα είπαμε. Δηλ. να μπορέσει κάποιος να βελτιώσει το εισόδημά του, “να μπορεί να τα φέρει βόλτα”.

Ο προϊστάμενος λογιστηρίου δεν μπορεί τα βράδια να εργάζεται ως μπάρμαν ή πορτιέρης σε μπαρ, εν αντιθέσει με ένα απλό υπάλληλο.

[Προϊστάμενος λογιστηρίου > υψηλή θέση σε μια επιχείρηση.]

Απορία από συμφοιτητή: Σε περίπτωση που οι 2 ομοιογενείς πελάτες που έχει ένας δικηγόρος έρθουν σε σύγκρουση (δικαστικό αγώνα), τι γίνεται; Ο δικηγόρος πρέπει αν επιλέξει με ποιον από τους δύο πελάτες θα συμπορευθεί.

Πρέπει ο εργαζόμενος να μην ασκεί ανταγωνιστικές πράξεις + να μην βλάπτει τα συμφέροντα της επιχειρήσεως, προτρέποντας υποψήφιους συναλλασσόμενους από το να συναλλαχθούν με την επιχείρηση.

Σκηνή – παράδειγμα: Να πάει ένας πελάτης σε ένα εστιατόριο και κάποιος στην υποδοχή να τον διώξει, λέγοντας ότι το φαγητό στο μαγαζί είναι βρώμικο. Βλάπτει την επιχείρηση, τον επιχειρηματία.

Επίσης, δεν πρέπει να χρησιμοποιεί παρένθετα πρόσωπα όταν κάνει ανταγωνιστική δραστηριότητα ο ίδιος. Τι σημαίνει παρένθετο πρόσωπο; => π.χ. αντί να φαίνεται ο ίδιος, να χρησιμοποιεί τη σύζυγό του.

Περίπτωση που είχε ασχοληθεί ο κος Λαδάς: Βόλτα στην Ερμού. Ποιο το κύριο αντικείμενο εμπορίας ειδών στην Ερμού-Αθήνα; Παπούτσια. Στην Ερμού, υπάρχει ένας όμιλος εταιρειών > 16 ανώνυμες εταιρείες παπουτσιών, συμφερόντων της ίδιας οικογενείας. Είναι πια, ένας όμιλος επιχειρήσεων > κοινότητα συμφερόντων (ιδιοκτησιακό). Η οικογένεια αυτή, με διαφορετικά ποσοστά -> πρόσωπα που συμμετέχουν σε όλες αυτές τις εταιρείες. Παπούτσι > τεχνογνωσία. Βασικά επιχειρηματικά μυστικά: σχέδια, ποιος θα φτιάξει τα παπούτσια κτλ. Έχουν ένα γενικό διευθυντή, ο οποίος έχει αποδοχές 15χιλ ευρώ μηνιαίως, χρήση αυτοκινήτου Mercedes, ετήσια πιστωτική κάρτα 10χιλ. ευρώ για έξοδα, χρήση κινητού τηλεφώνου απεριόριστη. Εκτός έδρας εργασίας > ταξίδια στο εξωτερικό: εισιτήρια business class, ξενοδοχεία διαμονής 5 αστέρων, αυξημένα ποσά για την εστίασή του κτλ. Υπερ-ελκυστικό πακετάκι παροχών. Τι έκανε λοιπόν αυτός; Όντας ο γενικός διευθυντής, έχοντας όλη αυτή την τεχνογνωσία: έφτιαξε η γυναίκα του μια ΙΚΕ, νοικιάζει κατάστημα στην Ερμού (στον πυρήνα ανάπτυξης εμπορικής δραστηριότητας), το γεμίζει με εμπορεύματα, που ο ίδιος υπέδειξε από πού θα τα πάρουν και σπάει τις τιμές. Εμπορεύματα παρεμφερή με τις υπόλοιπες επιχειρήσεις, σε σκοτωμένες τιμές. Αυτός: ΠΑΡΑΒΙΑΣΗ ΥΠΟΧΡΕΩΣΗΣ ΠΙΣΤΕΩΣ + ΠΡΑΞΗ ΑΘΕΜΙΤΟΥ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΥ. Η συμπεριφορά του είναι ανήθικη προς τα χρηστά ήθη που επικρατούν στις εμπορικές συναλλαγές. Δεν μπορεί κάποιος να παίρνει τα μυστικά που έμαθε από μια επιχείρηση και να πηγαίνει να κτίζει ένα παραμάνγαλο αλλού, χρησιμοποιώντας προστάτζα την γυναίκα του. Από τότε που έλαβε γνώση της πράξεως ανταγωνισμού ο (οι) εργοδότης του, έχει τη δυνατότητα να του υποβάλει έγκληση εντός 3 μηνών, από τότε που έλαβε γνώση. Μετά, πώς μπορεί να τον ξεφορτωθεί αυτόν; Μπορεί να τον διώξει;

Είναι αυτονόητο, ότι πρόκειται για ΣΑΧ. Έγγραφος τύπος + καταβολής αποζημίωσης.

Καταγγελία σύμβασης, χωρίς καταβολή αποζημίωσης. Δεν μας ενδιαφέρει ο σπουδαίος λόγος. Σπουδαίος λόγος είναι λόγος πρόωρης λύσης σύμβασης εργασίας ΟΧ. Βεβαίως, μπορεί να συντρέχει και στην περίπτωση ΑΧ, αλλά δεν απαιτείται ως προϋπόθεση του κύρους της καταγγελίας η ύπαρξη σπουδαίου λόγου. Κανείς δεν διώχνει στα καλά καθούμενα.

- Αν ήταν ΟΧ η σύμβαση > όλη αυτή η συμπεριφορά είναι σπουδαίος λόγος που δικαιολογεί την καταγγελία + φυσικά, δεν καταβάλλεται αποζημίωση.
- Αν είναι ΑΧ > πρέπει να υποβληθεί έγκληση => καταγγελία υφιστάμενης σχέσης, χωρίς καταβολή αποζημιώσεως, διότι: υποβολή έγκλησης εναντίον του, για διάπραξη παρανόμων πράξεων εις βάρος της εταιρείας. Επιδίδεται σε αυτόν από τον δικαστικό επιμελητή. Και έχουμε μια ισχυρή καταγγελία. [Πρακτικά: πηγαίνει στην εισαγγελία εξουσιοδοτημένος δικηγόρος ή νόμιμος εκπρόσωπος της εταιρείας, υποβάλλει τη μήνυση σε έγγραφη μορφή. Καταγγελία > δικαστικός επιμελητής που την επιδίδει στον καταγγελλόμενο.]

Έχει λοιπόν σημασία η μη τέλεση πράξεων ανταγωνισμού κατά τη διάρκεια της σύμβασης εργασίας.

Μπορούμε να έχουμε υποχρέωση παράλειψης ανταγωνισμού μετά τη λύση της σύμβασης εργασίας;

Όταν ένας παίκτης πάει σε μια μεγάλη ομάδα υπογράφει συμβόλαιο > σύμβαση εργασίας. Παίρνει ένα παίκτη ο Ολυμπιακός και στο συμβόλαιο που υπογράφει έχει ρήτρα ότι δεν θα πάει στον Παναθηναϊκό μετά την λήξη του συμβολαίου. Έχουμε ενοχικά μια υποχρέωση παράλειψης. Αν υπάρχει αυτή η ρήτρα και ο παίκτης μετά πάει στον Παναθηναϊκό, υπάρχει κάποια κύρωση; ΟΧΙ. Στις περιπτώσεις αυτές προβλέπεται ποινική ρήτρα. Αν πάει εκεί ο παίκτης, θα δώσει τόσα στην ομάδα εκείνη > ένα ποσό, το οποίο συμφωνούν. Η περίπτωση του να ελέγχεται η ποινική ρήτρα είναι > όταν είναι σύμφωνα με **ΑΚ409** υπέρμετρη. Θα πρέπει να λάβουμε υπόψιν πόσο χρόνο διήρκεσε η σύμβαση, τι εισοδήματα αποκόμισε ο υπάλληλος και το ύψος της ρήτρας σε σχέση με τα εισοδήματα αυτά. Σε παίκτες που έχουν μεγάλα συμβόλαια π.χ. 3 εκατομμύρια ευρώ, μια ποινική ρήτρα = εύλογη στο 1 εκατομμύριο συνολικά, αλλιώς είναι υπέρμετρη και θα μειωθεί στο προσήκον μέτρο. Αυτές οι ρήτρες λέγονται **ΡΗΤΡΕΣ ΜΕΤΑΣΥΜΒΑΤΙΚΗΣ ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗΣ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΥ**.

[Στην Ελλάδα είχε κάνει μια μεγάλη μελέτη ο κύριος Τζενεδάτος (2005).

Η θεωρία λέει ότι στις περιπτώσεις αυτές εξετάζουμε τα εξής:

- εάν υπάρχει γεωγραφικός περιορισμός
- εάν υπάρχει επαγγελματικός περιορισμός

Πώς κινείται η αγορά; > Οικονομικές εφημερίδες.

Στελέχη επιχειρήσεων > συνήθως: ρήτρες ότι για τα 3 επόμενα χρόνια ή για τα 2 δεν θα πάει ο εργαζόμενος σε άλλη ομοειδή επιχείρηση. Γίνεται διότι, όταν ένα στέλεχος είναι μες την επιχείρηση, εργαζόμενος (όχι κατώτερος υπάλληλος) αποκτά τέτοια τεχνογνωσία που του προσδίδει και μια υπεραξία. Η έννοια της υπεραξίας στην εργασία = κτίσιμο που κάνει ο κάθε επαγγελματίας στο χώρο της επιχείρησής του, με γνώσεις στο πρόσωπό του. Όταν λοιπόν κάποιος έχει ένα επίπεδο, έχει συμφέρον η επιχείρηση, αν φύγει αυτός να μην πάει αλλού.

Ερώτημα: Τι θα συμβεί αν η επιχείρηση τον διώξει για οποιοδήποτε λόγο; Ισχύει αυτή η συμφωνία αν η επιχείρηση διώξει τον εργαζόμενο και μάλιστα χωρίς σπουδαίο λόγο; => Η ρήτρα αυτή έχει τα στοιχεία της υπέρμετρης δέσμευσης της ελευθερίας του προσώπου. Οι ρήτρες αυτές, ελέγχονται κυρίως λόγω αντιθέσεως στα χρηστά ήθη όταν έχουν μεγάλη δέσμευση στο πρόσωπο.

Επίσης, κατά τη νομολογία θα πρέπει να προβλέπεται για την θεμελίωση της ρήτρας αυτής (μετασυμβατικής απαγόρευσης ανταγωνισμού) + να στοιχειοθετείται > μία αποζημίωση.

Περίπτωση: Στέλεχος επιχειρήσεων προσλαμβάνεται σε μια επιχείρηση βιομηχανική που δραστηριοποιείται σε ένα συγκεκριμένο βιομηχανικό κλάδο + είναι προϊστάμενος λογιστηρίου. Εργάζεται 1μιση χρόνο και στον 1μιση χρόνο αλλάζει το management της επιχείρησης, έρχεται νέος γενικός διευθυντής, στον οποίον υπόκειται το στέλεχος αυτό. Ο νέος γενικός διευθυντής κατά βάθος θέλει να ξεφορτωθεί το στέλεχος αυτό, γιατί δεν του έχει εμπιστοσύνη και θέλει κάποιον δικό του + αρχίζει να κάνει διάφορα σκηνικά τύπου bullying. Δημιουργεί μια κατάσταση φοβική, εχθρική. Το στέλεχος δεν είναι κανένας υπάλληλος της σειράς

για να πάει στην επιθεώρηση εργασίας να παραπονεθεί, απευθύνεται στη μητρική εταιρεία στο εξωτερικό, στον προηγούμενο co που έχει φύγει. “Τρώει πόρτα”. Τι κάνει; Αρχίζει στέλνει βιογραφικά και μια άλλη ανταγωνιστική επιχείρηση θέλει να τον προσλάβει. Ενημερώνει λοιπόν τον υφιστάμενο εργοδότη ότι σε 1 μήνα θα πάει στην άλλη επιχείρηση κι αυτός του λέει “στο καλό”. Όταν έφυγε και πήγε εκεί, εγείρουν αγωγή και λένε ότι παραβίασε την υποχρέωση του > υπήρχε ρήτρα μετασυμβατικής απαγόρευσης ανταγωνισμού, πήγε σε ομοειδή επιχείρηση και ζητούν αποζημίωση 120χιλ. ευρώ. → Κρίσιμα σημεία > ποια είναι;

Απάντηση: Πράγματι > έγκυρη ρήτρα μετασυμβατικής απαγόρευσης ανταγωνισμού.

- Όμως, το στέλεχος αναγκάστηκε να φύγει, να χάσει τη δουλειά του μέσα σε συνθήκες όχι οικονομικής ευμάρειας, αλλά κακές οικονομικά ώστε να αναζητήσει την τύχη του αλλού, επειδή δεν άντεχε άλλο εκεί μέσα. Ήταν μια φυσιολογική αντίδραση, που καθιστά την αγωγή και την εμμόνη στη ρήτρα καταχρηστική.
- Ένα δεύτερο επίπεδο άμυνας είναι το γεγονός ότι του ζητούν 120χιλ. ευρώ αποζημίωση. Η ερώτηση είναι: πόσα πήρε στα 3 χρόνια που δούλεψε εκεί; 150χιλ. Δηλ. καθιστά δέσμιο τον εργαζόμενο στην επιχείρηση, να τρώει bullying για να μην δώσει τις 120χιλ. από τη στιγμή που ως εργαζόμενος εκεί έχει εισπράξει στα 3 χρόνια 150χιλ.
- Στην ρήτρα δεν προβλεπόταν κύρωση. Ήταν μια ρήτρα. Εκεί λοιπόν, πρέπει να αποδειχτεί πραγματική βλάβη και ζημία.

Άρθρο 16 του. 146/1914 < Παραβίαση υποχρέωσης εχεμύθειας. Θεμελίωση αν το στέλεχος έδινε επιχειρηματικά μυστικά της επιχείρησης Α στον εργοδότη Β. Αυτός δεν είχε πάρει τίποτα. Στο ηλεκτρονικό του ταχυδρομείο δεν υπήρχε κανένα έντυπο που να έφυγε σε ιδιωτικό email και να στάλθηκε οπουδήποτε. Εδώ θα ήταν και ποινικό αδίκημα και θα θεμελιωνόταν και αποκατάσταση πραγματικής βλάβης. Σε αυτές τις περιπτώσεις το δύσκολο είναι να αποδειχθεί η ζημία και το ύψος της.

 → Ρυθμίζει την απαλλαγή του εργοδότη από την υποχρέωση καταβολής μισθού όταν δεν κατέστη δυνατή η πραγματική παροχή της εργασίας για λόγους ανωτέρας βίας.

Αν ο εργοδότης έγινε υπερήμερος ως προς την αποδοχή της εργασίας ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να απαιτήσει την πραγματική απασχόλησή του, καθώς και το μισθό για το διάστημα που δεν απασχολήθηκε. Δικαίωμα να απαιτήσει το μισθό έχει ο εργαζόμενος και στην περίπτωση που η αποδοχή της εργασίας είναι αδύνατη από λόγους που αφορούν στον εργοδότη και δεν οφείλονται σε ανώτερη βία. / Στις ανωτέρω περιπτώσεις ο εργαζόμενος δεν είναι υποχρεωμένος να παράσχει την εργασία σε 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.

Αν ο εργοδότης έγινε υπερήμερος ως προς την αποδοχή της εργασίας ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να απαιτήσει την πραγματική απασχόλησή. => Όταν ο εργοδότης απολύσει κάποιον κι αυτός εντός προθεσμίας (αποσβεστικής > 3μηνη) πει ότι η απόλυση είναι καταχρηστική (αγωγή), μέχρι η αγωγή να εκδικαστεί θα πάρει κάποια αναβολή. Για να εκδοθεί τελεσίδικη απόφαση περνάνε 2-3 χρόνια. Στο διάστημα αυτό ο εργαζόμενος δεν εμφανίζεται στην εργασία. [Σκληρή κύρωση για τις επιχειρήσεις > πρέπει να είναι πολύ προσεκτικές στην καταγγελία.] Εκδίδεται λοιπόν μια απόφαση που κρίνει την καταγγελία άκυρη. Συνέπεια της ακυρότητας αυτής είναι να οφείλονται μισθοί υπερημερίας.

Δηλ. όλο το διάστημα που είναι άκυρη η καταγγελία μέχρι τη χρονική στιγμή που εκδίδεται η τελεσίδικη απόφαση (συνήθως περνούν 3 χρόνια) οφείλονται όλες οι αποδοχές, όλων των ετών στον εργαζόμενο. => Έχει αξίωση μισθών υπερημερίας αυτός, του οποίου η εργασία καταγγέλθηκε ακύρως. Και μάλιστα, με τη νέα νομοθετική πρωτοβουλία του υπουργείου πηγαίνουμε σε μια κατάσταση απογείωσης του ποσοστού αυτού και το δικαστήριο θα δίνει κλιματική ποινή.

Η διάταξη του 656εδ.α αφορά τις περιπτώσεις όπου δεν αποδέχεται την εργασία του μισθωτού ο εργοδότης, συνεπώς: οφείλει τον μισθό.

Δικαίωμα να απαιτήσει το μισθό έχει ο εργαζόμενος και στην περίπτωση που η αποδοχή της εργασίας είναι αδύνατη από λόγους που αφορούν στον εργοδότη και δεν οφείλονται σε ανώτερη βία. → Τι σημαίνει αυτό; (εξ αντιδιαστολής) Σημαίνει ότι απαλλάσσεται ο εργοδότης από τον μισθό για λόγους που μπορεί να τον αφορούν και είναι λόγοι ανωτέρας βίας.

Η ανωτέρα βία => έχει τις εξής διακρίσεις:

- τυχηρά => γεγονότα τα οποία δεν οφείλονται σε υπαιτιότητα (δόλο, αμέλεια). Είναι εκείνα που δεν προβλέφθηκαν, ούτε μπορούσαν να προβλεφθούν και να αποφευχθούν από ένα μέσο συνετό άνθρωπο. Πρέπει να είμαστε επιμελείς στις συναλλαγές.
Τι σημαίνει αμέλεια; => Κάποιος έκανε λάθος. Ο βαθμός έντασης (ελαφρά, βαριά) σε σχέση με την αποκατάσταση της ζημίας δεν έχει καμία σημασία. Μπορεί να έχει σημασία σε άλλα επίπεδα.
Πρέπει κανείς να προλαμβάνει και να λαμβάνει μέτρα αποφυγής λαθών.
[μέσος συνετός άνθρωπος]

Παράδειγμα: Πεζός πάει να διασχίζει δρόμο μονής κατεύθυνσης. Από ποια πλευρά θα κοιτάξει πριν διασχίσει τον δρόμο; => Κι από τις δύο > πρώτα από εκεί που έρχονται τα αυτοκίνητα. Αυτό το κάνει ο κάθε συνετός άνθρωπος. Αν κάποιος έρχεται από την άλλη πλευρά σημαίνει ότι παραβιάζει την υποχρέωση να μην βαίνει αντιθέτως, αλλά εν πάση περιπτώσει το θέμα είναι να γλιτώσει ο πεζός. Εδώ λοιπόν, δεν είναι τυχηρό, αν ο πεζός δεν κοιτάξει > έχει συνυπαιτιότητα.

Ανωτέρα βία → γεγονότα, τα οποία δεν είναι δυνατόν να προβλεφθούν και να αποτραπούν, ακόμα και μέτρα άκρας επιμέλειας και σύνεσης

- Υποκειμενική θεωρία --> λαμβάνονται υπόψιν και εσωτερικά στοιχεία
- Αντικειμενική θεωρία --> ανωτέρα βία συνιστούν περιστατικά, τα οποία είναι απρόβλεπτα και αδύνατα

Η αντικειμενική θεωρία είναι πιο αυστηρή. Πρέπει να είναι γεγονότα, τα οποία από τη φύση τους είναι έξω από την επιχείρηση και τον εργοδότη και δεν μπορεί να τα επηρεάσει κανείς. π.χ. πόλεμος, σεισμός, επανάσταση. Είναι εντελώς έξω από την οργανωτική υπόσταση του εργοδότη.

Αντίθετα, η υποκειμενική θεωρία προσδίδει σημασία και σε γεγονότα που βρίσκονται εντός του πεδίου της οικονομικής και επαγγελματικής δραστηριότητας. Συνδυάζει και την περίπτωση που τα γεγονότα αφορούν την επιχείρηση.

ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ:

Στην Ελλάδα ισχύει η υποκειμενική θεωρία. Γεγονότα ανωτέρας βίας:

- Πόλεμος και άμεσες συνέπειες του > αν γίνεται πόλεμος σε κάποια περιοχή της χώρας χωρίς να επηρεάζεται η οικονομική ζωή, σαφώς δεν επηρεάζει. Αν όμως έχουμε γενική επιστράτευση: αναστάτωση ζωή όλων, σταματημός κάθε δραστηριότητας από τις επιχειρήσεις.
- Ο σεισμός όταν δημιουργήσει προβλήματα στην εγκατάσταση ή προβλήματα στην συγκοινωνία και κανείς να μην μπορεί να φτάσει στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης.
- Εκτεταμένη πυρκαγιά > που προκαλεί είτε οριστική, είτε προσωρινή διακοπή στην λειτουργία της επιχείρησης.

[Ας αναρωτηθούμε πόσο η ανθρώπινη αμέλεια μπορεί να προξενήσει μια καταστροφή όχι απλά οικολογική, αλλά να αναστατώσει τις ζωές πολλών ανθρώπων που π.χ. σε μια πυρκαγιά αναγκάστηκαν να απομακρυνθούν από τα σπίτια τους. Πώς μπορεί να αποκατασταθεί η βλάβη αυτή; Είναι αδύνατον να αποκατασταθεί.]

Συμπεριφορά εξ αμελείας > π.χ. άνθρωπος έκαιγε ξερόχορτα και προκάλεσε οικολογική καταστροφή - μεγάλη πυρκαγιά – κάηκαν πολλά σπίτια κτλ. Τι υπαιτιότητα έχει; => Ενδεχόμενος δόλος. Όταν κανείς βάζει να κάψει ξερόχορτα και έχει αέρα αποδέχεται το ενδεχόμενο η φωτιά να επεκταθεί. Πέραν του ποινικού αδικήματος, σε αστικό επίπεδο αν το πρόσωπο δεν έχει περιουσιακά στοιχεία > προσωποκράτηση.

Αν δεν υπάρχει κοινωνική υπευθυνότητα του καθενός μας, τότε: για πλάκα είμαστε όλοι εκτεθειμένοι σε τρομερούς κινδύνους.

- Κατακλυσμιαία βροχή > βρέχει καταρρακτωδώς και είναι αδύνατη η παροχή οποιασδήποτε εργασίας. π.χ. διακόπτεται η ηλεκτροδότηση των εγκαταστάσεων του εργοστασίου, σταματά η παραγωγική δραστηριότητα (μηχανές) εξαιτίας βλάβης στον μετασχηματιστή στο κλιμακοστάσιο που προήλθε από κατακλυσμιαία βροχή / πλημμύρες που οδηγούν στην διακοπή ηλεκτρικού ρεύματος.

Τα παραπάνω, είναι γεγονότα εξωγενή, τα οποία δεν μπορεί να επηρεάσει κανείς. Ο εργοδότης οφείλει να παράσχει μισθό. Πράγματι, μπορεί να τα αποτρέψει όλα αυτά; Όχι. Θα μπορούσε όμως π.χ. να έχει εφεδρική γεννήτρια.

Άρα λοιπόν, είναι γεγονός που ανάγεται πλήρως στη δική του σφαίρα επιρροής. Υπάρχει παλιά νομολογία > διακοπή λειτουργίας πολιτικών γραφείων λόγω του πραξικοπήματος της 21^{ης} Απριλίου του 1967.

Ανωτέρα βία είναι η διακοπή λειτουργίας της επιχείρησης με πράξη της αρχής.

Η ανάκληση άδειας λειτουργίας ιδιωτικής κλινικής > εκτός εάν η ανάκληση οφείλεται σε άλλης φύσεως γεγονότα, τα οποία μπορεί να είναι μια κύρωση, λόγω παραβίασης της νομοθεσίας εξαιτίας της κλινικής.

Τυχρά είναι γεγονότα στα οποία ο εργοδότης ακόμη κι αν δεν παρασχεθεί εργασία ο εργοδότης οφείλει τον μισθό όπως είναι: η βροχή, οι κακές καιρικές συνθήκες σε υπαίθρια εργασία.

Στην Ελλάδα έχουμε κατά κανόνα (όχι ορεινές περιοχές) καλό καιρό και οι μαστόροι οικοδομικών εργασιών δουλεύουν σε ανοιχτούς χώρους ακόμη και τον Νοέμβριο, Δεκέμβριο κτλ. Στην Γερμανία που ο καιρός είναι κακός για οικοδομικές εργασίες τον χειμώνα κλείνουν τον χώρο στον οποίο εργάζονται οι μαστόροι με διαφανή μεμβράνη και εντός του χώρου έχουν σόμπες για να ζεσταίνονται και να μπορούν να δουλέψουν οι άνθρωποι.

Για παράδειγμα έχουμε ένα εστιατόριο θερινό που έχει τραπεζάκια και μέσα και έξω. Πιάνει βροχή και έξω δεν κάθεται κανείς. Ο έξω σερβιτόρος θα πληρωθεί κανονικά το μεροκάματό του.

π.χ. Παθαίνουν βλάβη τα μηχανήματα εξαιτίας κακής συντήρησης. Θα πληρωθούν οι εργαζόμενοι κανονικά.

Υπόθεση νομολογίας (παλιά) => διακοπή λειτουργίας κεραμοποιείων, λόγω εξαντλήσεων των πρώτων υλών. Εάν πρώτες ύλες φθάσουν ή όχι στο εργοστάσιο είναι δουλειά του εργοδότη. Πλημμελής φροντίδα > ο εργοδότης είναι υπόχρεος να πληρώσει τη διαφορά.

Όπως ξέρουμε, τον Μάρτιο του 20 ως μέτρο για την αποφυγή διάδοσης του covid-19 η κυβέρνηση αποφάσισε την διακοπή συγκεκριμένων επαγγελματικών δραστηριοτήτων. Εκτός από καταστήματα τροφίμων και supermarket που έμειναν ανοικτά, έκλεισαν τα πάντα (εστιατόρια, εστίαση, κομμωτήρια, γυμναστήρια, νυχάδρια κτλ). Στην περίπτωση αυτή οι εργοδότες και οι επιχειρήσεις υποχρεούνταν στο να υπακούσουν. Είχαν υποχρέωση να πληρώνουν μισθό; → Επειδή τα καταστήματα έκλεισαν με εντολή της αρχής > πρόκειται για ανωτέρα βία και απαλλάσσεται ο εργοδότης από την υποχρέωση καταβολής μισθού. Όταν λοιπόν έρχεται η πολιτεία και λέει στους εργοδότες να κλείσουν τα μαγαζιά τους, χάνεται ο μισθός. => Η ελληνική πολιτεία λοιπόν με την οικονομική συνδρομή της ΕΕ έλαβε μέτρα, αντιμετώπισε την κατάσταση και είπε στο πλαίσιο των δυνατοτήτων της πως όσοι δεν εργάζονταν, αντί για μισθό θα έπιαρνα ένα επίδομα.

Κοινωνιολογικής φύσεως ερώτημα => Κάποιος που έπαιρνε 3χιλ. μισθό και παίρνει τα 545 με το επίδομα, πώς θα ανταποκριθεί στις υποχρεώσεις του; -> Δύσκολο ερώτημα. Γι' αυτό κι έχει ταλαιπωρηθεί όλος ο κόσμος με την κατάσταση αυτή.

Νομοθέτης -> στάθμιση σε ζυγαριά. Αν δεν το έκανε αυτό, πολύς κόσμος θα είχε πεθάνει. Καταστροφή δημοκρατίας > του λαού.

ΠΟΛΙΤΕΙΑ > δυνατότητα στις επιχειρήσεις να θέτουν ένα μέρος του προσωπικού σε καθεστώς τηλεργασίας. Νομοθετικά, είτε ότι μονομερώς ο εργοδότης μπορεί να θέσει εργαζομένους του σε καθεστώς τηλεργασίας. Ταυτόχρονα, όπου βρίσκει λεφτά, προσπαθεί να δώσει και στις επιχειρήσεις μια βοήθεια, είτε είναι φορολογικής φύσεως, είτε με περικοπές ενοικίων. Στα ενοίκια που περικόπτει φροντίζει ώστε στους ιδιοκτήτες, οι οποίοι βλάπτονται, να δίδονται φορολογικές απαλλαγές.

Στο πλαίσιο της καλόπιστης εκπλήρωσης παροχής πληροφοριών, ο εργαζόμενος σε περίπτωση που κάνει και 2^η δουλειά πρέπει να ανακοινώσει στον 1^ο εργοδότη ότι την κάνει. Αν δεν το πει και προκύψει κάποια βλάβη > φέρει πλήρη ευθύνη.

Υποχρέωση καλόπιστης συμπεριφοράς => από: επιχείρηση + εργαζομένους

Παράδειγμα: Κάποιος είναι νομικός σύμβουλος σε μια μεγάλη επιχείρηση, αλλά δεν τα βγάζει πέρα οικονομικά και θέλει το βράδυ να δουλεύει οδηγός ταξί και το γνωστοποιεί στην επιχείρηση. Κανονισμός ότι δεν επιτρέπεται 2^η εργασία > off side, όχι απαγόρευση. Οδηγία > πρέπει να λαμβάνονται μέτρα. Δεν μπορεί κανείς να απαγορεύσει στον άλλον να εργάζεται. Στις χαμηλές εργασίες, η μόνη πρόνοια είναι να μην εργάζεται τόσο πολύ το πρόσωπο, ώστε να οδηγηθεί σε πλημμελή εκπλήρωση της βασικής του εργασίας/παροχής. Λογικά επιτρέπεται και καταγγελία, για την οποίαν δεν απαιτείται – αλλά δικαιολογείται > κανείς δεν διώχνει εργαζομένους έτσι.

Στα ανώτατα/διευθυντικά στελέχη η υποχρέωση πίστης επιβάλλει οπωσδήποτε την ενημέρωση. Στο διοικητικό συμβούλιο > άρθρο 23 του 2190/20: άρθρο 98 του 4524. Τα μέλη ΔΣ ανώνυμης εταιρείας απαγορεύονται να ασκούν ανταγωνιστικές πράξεις ΕΚΤΟΣ αν το γνωστοποιήσουν στην εταιρεία και τους το επιτρέψει. Αυτό ισχύει πάντα. **Πότε επιτρέπονται ανταγωνιστικές πράξεις; => Όταν το επιτρέψει ρητώς ο εργοδότης!** Η καλή σχέση μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου επιβάλλει την γνωστοποίηση.

Σε περίπτωση που δεν γνωστοποιήσει ο εργαζόμενος την 2^η εργασία του στον 1^ο εργοδότη και έχουμε πλημμελή εκπλήρωση της εργασίας του = επιβαρυντικές περιστάσεις. Αν πλήττεται η 1^η εργασία > παραβίαση υποχρέωση καλής εκπλήρωσης της εργασίας.

Υποχρέωση πίστης => ο εργαζόμενος να πει στον εργοδότη του αν κάνει 2^η δουλειά: καλύτερη μεταχείριση, μεγαλύτερη επιείκεια > μόνο σε περίπτωση πλημμελούς εκπλήρωσης παροχής.

Το διευθυντικό δικαίωμα στη πράξη μπορεί να ισοπεδώσει την προσωπικότητα κάθε προσώπου. Μπορεί να του δημιουργήσει τέτοιο καθεστώς εργασίας, που να κάνει τον άλλον να ασφυκτιά. Όταν ο εργοδότης ξέρει ότι ο άλλος έχει ανάγκη και κάνει και 2^η δουλειά, εκ των πραγμάτων – ανθρώπινα είναι πιο ελαστικός. Ο εργοδότης πρέπει να έχει πραγματική εικόνα της κατάστασης.

Ρήτρες μετασυμβατικής απαγορεύσεως => δεν πρέπει να υπερβαίνουν τον μέσο όρο. 2 παραδείγματα: (α) συνήθως συμβαίνει σε στελέχη => υψηλές ποινικές ρήτρες, υπερβάλλον τίμημα στον μισθό. Αν ο εργαζόμενος δεν παίρνει τίποτα, γιατί να δεσμευτεί; Η ρήτρα δεν είναι έγκυρη.

Στο δίκαιο του ανταγωνισμού → ο κάθε εργαζόμενος έχει δικαίωμα να βρει καλύτερη εργασία. Κάποιος είναι στέλεχος επιχειρήσεως και το όνομα του γίνεται γνωστό, ανεβάζει το κασέ του. Ο ανταγωνιστής είναι πολύ πιθανόν να του δώσει περισσότερο μισθό για να πάει στη δική του επιχείρηση. Υπόθεση όπου στελέχη των ΕΛΤΑ φύγανε και πήγαν στην ACS. Από αυτές λοιπόν τις περιπτώσεις, κρίθηκε από τον ΑΠ ότι **οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα να επιδιώξουν καλύτερες συνθήκες εργασίας** > κανείς δεν μπορεί να τους το στερήσει. Περιορισμός > πρέπει να είναι χρονικά συγκεκριμένος, να αναφέρεται σε συγκεκριμένο τομέα οικονομικής δραστηριότητας.

Ποινική ρήτρα > να ζητά ο εργοδότης χρηματικό ποσό. Πρέπει: απόδειξη βλάβης. π.χ. ο εργαζόμενος πήρε κάποια αρχεία σε μια άλλη επιχείρηση και έχασε ο 1^{ος} εργοδότης πελάτες και τους πήρε ο 2^{ος}

Η πραγματική ζημία στις περιπτώσεις αυτές αποδεικνύεται πολύ δύσκολα.

Συνήθως ηθική βλάβη > ποια τα μετρήσιμα μεγέθη; ⇔ Άποψη Λαδά: αν κάποιος δεν έχει πραγματική βλάβη, δεν μπορεί να έχει ηθική. Αν κάποιος δεν έχει υποστεί καμία ζημία, πώς μπορεί να υποστεί ηθική; Αν απλά ένα στέλεχος έφυγε και πήγε αλλού, ποια η βλάβη στον εργοδότη; Παραβίαση της σύμβασης; Η ηθική βλάβη έχει ένα αδιοπρακτικό χαρακτήρα. Ποιο το παράνομο; Ότι ο εργαζόμενος παραβίασε ένα όρο της σύμβασης. Δεν τέλεσε ποινικό αδίκημα με την μορφή να παραβιάσει την εχεμύθεια και να δώσει πληροφορίες.

23/4/2021 Κωστής Μπακόπουλος

Καταγγελία σύμβασης εργασίας -> διάφορες εκφάνσεις → γενικές ρυθμίσεις περί καταγγελίας σύμβασης εργασίας και ΑΧ + ΟΧ / ειδικές ρυθμίσεις για συγκεκριμένες κατηγορίες εργαζομένων όπου έχουν μεγαλύτερη προστασίας ή για συγκεκριμένες περιπτώσεις καταγγελίας ή καταγγελιών (απολύσεων – νομοθεσία ομαδικών απολύσεων, ποσοτικό στοιχείο: περισσότερες απολύσεις μαζί).

Εισαγωγή: Γιατί μιλάμε για καταγγελία της σύμβασης εργασίας; > σημαντικότερος τρόπος λύσης σύμβασης μονομερώς (**καταγγελία = μονομερής απευθυντέα δικαιοπραξία**). **Εκφράζει τη βούληση ενός συμβαλλόμενου μέρους να λύσει τη σύμβαση.** Γιατί μιλάμε για καταγγελία και όχι υπαναχώρηση; Ξεχνάμε (πρακτικά) την υπαναχώρηση στο εργατικό δίκαιο, δεν είναι ένας τρόπος λύσης της σύμβασης που μας απασχολεί > **η σύμβαση εργασίας είναι μια διαρκής σύμβαση και η λύση της έχει σημασία και νομική ενέργεια μόνο για το μέλλον**, ενώ αντίθετα: η υπαναχώρηση ανατρέπει τα αποτελέσματα της σύμβασης από τότε που υπήρξαν (γεννάται επίσης υποχρέωση απόδοσης των καταβληθέντων) – δεν έχουν νόημα στη σύμβαση εργασίας αυτά. Η υπαναχώρηση έχει εφαρμογή επί στιγμιαίων συμβάσεων, ενώ η καταγγελία είναι το μέσο λύσης (μονομερώς) για τις διαρκείς συμβάσεις. Ορολογική διευκρίνιση: στο εργατικό δίκαιο πολλές φορές χρησιμοποιούμε την λέξη “απόλυση”.

[Η σύμβαση εργασίας υλοποιείται με την παροχή εργασίας από το ένα μέρος, χωρίς αυτή να επιστρέφεται, ούτε αναπληρώνεται.]

ΑΠΟΛΥΣΗ => Τι διαφορά έχει η καταγγελία από την απόλυση; (όχι πολύ σημαντικό ερώτημα) Η καταγγελία είναι η μονομερής απευθυντέα δικαιοπραξία, ενώ η απόλυση είναι το αποτέλεσμα της καταγγελίας. Η καταγγελία επιφέρει τη λύση της σύμβασης, αλλά δεν συμπίπτει πάντοτε χρονικά με την απόλυση. Μπορεί να συμπίπτει, αν γίνεται χωρίς προθεσμία > απρόθεσμη – άπρακτη καταγγελία, όπου τότε ταυτίζεται και η μονομερής δικαιοπραξία της καταγγελίας με το έννομο αποτέλεσμα (που είναι η λύση της σύμβασης). Μπορεί όμως, να μην ταυτίζεται χρονικά η καταγγελία με την απόλυση: όταν τηρείται προθεσμία προειδοποίησης, όταν γίνεται τακτική καταγγελία οπότε: έχουμε καταγγελία π.χ. σήμερα (ένα συγκεκριμένο χρονικό σημείο) και μετά την πάροδο της προθεσμίας επέρχεται και το έννομο αποτέλεσμα = απόλυση.

Απόλυση είναι το αποτέλεσμα της καταγγελίας, όταν όμως η καταγγελία απευθύνεται προς τον εργαζόμενο και προέρχεται από τον εργοδότη. Απόλυση εννοούμε το γεγονός, το έννομο αποτέλεσμα της λύσης της σύμβασης του εργαζομένου με καταγγελία από τον εργοδότη. Αντιστρόφως, όταν ο εργαζόμενος καταγγέλλει τη σύμβαση, τότε το αποτέλεσμα της καταγγελίας αυτής λέγεται **παραίτηση**. [**Απόλυση είναι λύση της σύμβασης εργασίας όταν η καταγγελία προέρχεται από τον εργοδότη.**]

Νομοθετικά θεμέλια του δικαίου της καταγγελίας:

- Καταρχήν υπάρχουν στον ΑΚ, στα άρθρα 669, 670, 672 > γενική ρύθμιση του δικαίου της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας. Οι **απαρχές** – ρίζες και του εργατικού δικαίου βρίσκονται στον ΑΚ.
Σχετικά με τις συνέπειες της καταγγελίας: **ΑΚ673-674**
Κεφάλαιο μίσθωσης εργασίας > ΑΚ648επ. > απαραίτητως υπάρχει και ρύθμιση για το δικαίωμα καταγγελίας και των δύο (όχι εκ μέρους του εργαζομένου) > είτε το ασκεί ο ένας, είτε ο άλλος.
- Συμπληρώνονται με τις πολύ μεγαλύτερης πρακτικής σημασίας + εφαρμογής **διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας** (λόγω της ειδικότητας τους προηγούνται σε εφαρμογή), όπου κεντρική θέση έχει ο **Ν.2112/1920** περί καταγγελίας (για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας ΑΧ). Για την ΣΕργασίαςΟΧ το δικαίο της καταγγελίας (η ρύθμισή του) παραμένει στον ΑΚ (672 – απαιτεί το σπουδαίο λόγο, με κοινή ρύθμιση είτε ασκεί το δικαίωμα καταγγελίας ο εργοδότης, είτε το ασκεί ο εργαζόμενος).

Γενικότερα: οι ρυθμίσεις του ΑΚ αντιμετωπίζουν το δικαίωμα καταγγελίας στη βάση μιας τυπικής ισότητας των συμβαλλομένων > το απονέμουν και το ρυθμίζουν κατά τον ίδιο τρόπο είτε το ασκεί ο εργαζόμενος, είτε το ασκεί ο εργοδότης. Βέβαια, αυτό δεν μπορεί να επιβιώσει (να δώσει ικανοποιητικές λύσεις στο εργατικό δίκαιο) και ακριβώς αυτή είναι η εισφορά και η σημασία των ειδικότερων ρυθμίσεων της εργατικής νομοθεσίας, η οποία έρχεται και πλέον διαφοροποιεί τις ρυθμίσεις -> ρυθμίζει ειδικότερα το δικαίωμα όταν αυτό ασκείται από τον εργοδότη, προκειμένου να παρέχει μεγαλύτερη προστασία στον εργαζόμενο. Όταν ασκεί το δικαίωμα ο εργοδότης οι προϋποθέσεις και οι συνέπειες άσκησης του είναι σαφώς επαχθέστερες, από ότι όταν το ασκεί ο εργαζόμενος.

*Ν.2112/1920 > όπως έχει συμπληρωθεί με το **Ν.3198/1955** > Οι δύο νόμοι αυτοί αποτελούν νομοθετική ενότητα. Έχουν υποστεί διάφορες τροποποιήσεις από τότε που ίσχυσαν. Οι τροποποιήσεις του δικαίου της καταγγελίας έγιναν το 2012: με το δεύτερο μνημόνιο.

- Έχουμε επίσης, υπερεθνικού χαρακτήρα πηγές δικαίου → καταρχήν εφαρμογή και ισχύς και στην ελληνική έννομη τάξη: **αναθεωρημένος ευρωπαϊκός κοινωνικός χάρτης**, ο οποίος έχει κυρωθεί με νόμο (από το 2016), άρα αποτελεί βάση του **Σ28** (τμήμα του εσωτερικού μας δικαίου + μάλιστα με αυξημένη τυπική ισχύ). **Άρθρο24**: ρύθμιση κατά ένα γενικό τρόπο (αφού δεν απευθύνεται μόνο στον Έλληνα νομοθέτη, αλλά σε όλους τους εθνικούς νομοθέτες που θα κυρώσουν το κείμενο του χάρτη) – με αξιολογικό χαρακτήρα για το δικαίωμα καταγγελίας.

Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας εκ μέρους του εργοδότη ρυθμίζεται με γενικό / αξιολογικό τρόπο και η ρύθμιση ορίζει ότι η καταγγελία της σύμβασης εργασίας:

- πρέπει να γίνεται από τον εργοδότη,
- για λόγο που συνδέεται είτε με το πρόσωπο, είτε με την απόδοση και συμπεριφορά του εργαζομένου, είτε να δικαιολογείται από αντικειμενικές λειτουργικές ανάγκες της επιχείρησης.

Επίσης ορίζει ότι: αν γίνει μια καταγγελία η οποία δεν δικαιολογείται ακριβώς από λόγους που αφορούν το πρόσωπο / την απόδοση και συμπεριφορά του εργαζομένου / είτε δεν δικαιολογείται από τις αντικειμενικές ανάγκες της επιχείρησης → θα πρέπει να διασφαλίζεται και μία κατάλληλη και επαρκής αποζημίωση ή ανόρθωση στον εργαζόμενο.

Το ισχύον δίκαιο της καταγγελίας όπως το ρυθμίζουν οι νόμοι 2112/20 και 3198/55 → είναι μια γενικότερη, αξιολογικής φύσεως τοποθέτηση σε επίπεδο διεθνούς συμβάσεως, γιατί απευθύνεται σε όλους τους εθνικούς νομοθέτες που θα κυρώσουν την σύμβαση (έχει ένα γενικό και αφηρημένο χαρακτήρα).

Ταυτόχρονα, εκφράζει μια σαφή τοποθέτηση: ότι πρέπει η θέση εργασίας του εργαζομένου να προστατεύεται > είναι ένα αγαθό που πρέπει να προστατεύεται. ⇔ Η προστασία του εργαζομένου συνίσταται στο ότι δεν μπορεί να χάνεται η θέση εργασίας, παρά μόνο για κάποιον αντικειμενικό ή δικαιολογημένο λόγο.

Το άρθρο 24 οριοθετεί σε αφηρημένο επίπεδο (χωρίς εξειδικευμένη απαρίθμηση δικαιολογημένων λόγων καταγγελίας) ότι ο λόγος, ο οποίος πρέπει να δικαιολογεί την καταγγελία της σύμβασης από τον εργοδότη (δηλ. την απώλεια της θέσης εργασίας για τον εργαζόμενο) πρέπει να δικαιολογείται:

- είτε από λόγους που αφορούν στο πρόσωπο του εργαζομένου
- είτε από λόγους που αφορούν στη απόδοση και συμπεριφορά του
- είτε από λόγους ανεξάρτητους από το πρόσωπο του εργαζομένου

αλλά οπωσδήποτε συνδεδεμένους με τις λειτουργικές ανάγκες της επιχείρησης (οικονομικοτεχνικούς λόγους - νομολογία).

Εξακολουθεί να υπάρχει μια μεγάλη συζήτηση κατά πόσον: αφού υιοθετήσαμε τις βασικές αρχές του αναθεωρημένου ευρωπαϊκού κοινωνικού χάρτη, μπορεί αυτό να συμβιώσει (να ισχύσει παράλληλα) νομοθετικά + θεσμικά με την εγχώρια νομοθετική φιλοσοφία για το δίκαιο της καταγγελίας, όπως αυτή εκφράζεται με το Ν.2112/20 και η οποία συνοψίζεται στη φράση που χρησιμοποιεί κατά κόρον η νομολογία ότι: η καταγγελία της σύμβασης είναι αναιτιώδης (όχι τοις μετρητοίς ορολογικά), με την έννοια ότι το κύρος της δικαιοπραξίας (της καταγγελίας) δεν εξαρτάται καταρχήν από την ύπαρξη ή το κύρος κάποιας αιτίας.

[Κατά το ελληνικό σύστημα η καταγγελία της σύμβασης εργασίας ΑΧ (για ΟΧ είναι αιτιώδεις – αφού απαιτείται σπουδαίος λόγος) είναι αναιτιώδης.]

Το ελληνικό δίκαιο προστατεύει τον εργαζόμενο με άλλο τρόπο. Το δίκαιο της καταγγελίας είναι λίγο-πολύ εθνική υπόθεση των κρατών ή συνδέεται άρρηκτα με την ιστορία, την οικονομία, τις οικονομικές – κοινωνικές – πολιτικές παραδόσεις. Είναι πολύ δύσκολο να βρούμε ένα κοινό παρονομαστή σε υπερεθνικό επίπεδο.

Φιλοσοφία ελληνικού συστήματος => αναιτιώδης καταγγελία. Δεν απαιτούμε από τον εργοδότη να έχει κάποιο λόγο ή αιτία για να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας. Την προστασία, το ελληνικό δίκαιο (που δεν υπολείπεται καθόλου κάποιων άλλων διεθνών ή αλλοδαπών προτύπων) την υλοποιεί αφενός με το τι προβλέπουν οι νόμοι 21/12/20 και 3198/55 -> προβλέπουν τυπικές προϋποθέσεις για την καταγγελία (τήρηση προθεσμίας) και κυρίως η αντικειμενική υποχρέωση (με ελάχιστες εξαιρέσεις) καταβολής αποζημίωσης.

Το ελληνικό δίκαιο αντιμετωπίζει την προστασία της καταγγελίας οικονομικά δηλ. δίνεται πάντα αποζημίωση στον εργαζόμενο. Άλλα συστήματα, π.χ. Γερμανικό: δεν προβλέπουν αποζημίωση σε περίπτωση έγκυρης καταγγελίας, όμως υποχρεώνουν αυτόν που καταγγέλλει την σύμβαση (τον εργοδότη) να επικαλεστεί και να αποδείξει την ύπαρξη κάποιου λόγου. Προς τα κει: πράγματι προσανατολίζεται η ρύθμιση του άρθρου 24 του αναθεωρημένου ευρωπαϊκού χάρτη που λέει ότι: η θέση εργασίας είναι ένα αγαθό που δεν πρέπει να χάνεται παρά μόνο για λόγους που συνδέονται με το πρόσωπο, την συμπεριφορά του εργαζομένου ή τις αντικειμενικές ανάγκες της επιχείρησης. Δηλ. η βασική φιλοσοφία του χάρτη = στην κατεύθυνση του αιτιώδους (και όχι αναιτιώδους) συστήματος.

Υπερεθνικής προελεύσεως νομοθετικές ρυθμίσεις του δικαίου της καταγγελίας -> αναθεωρημένος ευρωπαϊκός κοινωνικός χάρτης.

- **Χάρτης θεμελιωδών δικαιωμάτων της ΕΕ → άρθρο 30**

Ευρωπαϊκός κοινωνικός χάρτης -> διεθνής σύμβαση, προέλευσης του συμβουλίου της Ευρώπης, χάρτης που αποκτά ισχύ όταν ένα κράτος τον αναδεχθεί, τον υιοθετήσει, τον κυρώσει και τον καταστήσει μέρος της εσωτερικής έννομης τάξης (2016: ελληνική έννομη τάξη κύρωσε τον αναθεωρημένο ευρωπαϊκό κοινωνικό χάρτη)

Χάρτης θεμελιωδών δικαιωμάτων της ΕΕ => πρωτογενές, ενωσιακό δίκαιο. Δεν κυρώνεται. Τα δικαιώματα του πρωτίστως απευθύνονται έναντι της ΕΕ και των οργάνων της, αλλά και πέραν της ΕΕ (την οποία δεσμεύει), δεσμεύει και τα κράτη μέλη να ακολουθούν/σέβονται/τηρούν τα θεμελιώδη δικαιώματα του χάρτη όταν εφαρμόζουν ευρωπαϊκό/ενωσιακό δίκαιο (άρθρα 51-52). Αυτό δεν είναι πάντα αυτονόητο. Όταν έχουμε καταγγελία σύμβασης εργασίας κατά βάση είμαστε στο εσωτερικό δίκαιο και όχι στο χώρο και στο πεδίο εφαρμογής του ενωσιακού δικαίου.

Συνεπώς, ο χάρτης δεν έχει καταρχήν εφαρμογή στις κοινές περιπτώσεις καταγγελίας (του δικαίου της καταγγελίας – το οποίο είναι εσωτερικό δίκαιο και όχι ενωσιακό).

Πάντως, υπάρχει και σε επίπεδο χάρτη θεμελιωδών δικαιωμάτων μια αναφορά στο δικαίωμα καταγγελία (άρθρο 30) > κατοχυρώνει ως θεμελιώδες δικαίωμα την προστασία της θέσης εργασίας του εργαζομένου (δικαίωμα προστασίας του εργαζομένου) έναντι της αδικαιολόγητης απόλυσης (σπεύδει συμπληρώσει η διάταξη:) σύμφωνα με το δίκαιο της ένωσης + τις εθνικές νομοθεσίες και πρακτικές.

Είναι μια άλλη περίπτωση όπου εκφράζεται καταρχήν σε αξιολογικό επίπεδο ότι: η θέση εργασίας δεν πρέπει να χάνεται χωρίς λόγο > πρέπει να υπάρχει πάντα μια δικαιολογημένη αιτία για την απόλυση. Όμως, ο ενωσιακός νομοθέτης σπεύδει να δημιουργήσει και ένα περιβάλλον ευελιξίας προσθέτοντας ότι: σε κάθε περίπτωση το δικαίωμα αυτό κατοχυρώνεται σύμφωνα με το δίκαιο της ένωσης, τις εθνικές νομοθεσίες και πρακτικές. Δηλ. είναι μια διάταξη (άρθρο 30), η οποία δεν έχει ως σκοπό να καταργήσει ή να δημιουργήσει μία σχέση αντίθεσης του ενωσιακού δικαίου (του ίδιου του χάρτη) με τα ήδη ισχύοντα για το δικαίωμα καταγγελίας σε κάθε εθνική νομοθεσία.

Ο χάρτης των θεμελιωδών δικαιωμάτων = δεν είναι άμεσα εφαρμοστέο δίκαιο σε κάθε περίπτωση καταγγελίας, διότι το δίκαιο της καταγγελίας είναι πρωτίστως εθνικό δίκαιο. Δεν έχει τύχει ρυθμίσεως σε ενωσιακό επίπεδο. Το δίκαιο της καταγγελίας είναι εθνικό δίκαιο και συνεπώς: αυτά που λέει το άρθρο 30 του χάρτη δεν επηρεάζουν και προφανώς: δεν καταργούν ή τροποποιούν το δίκαιο της καταγγελίας όπως το έχουν ρυθμίσει οι νόμοι 2112/20 και 3198/55.

Τύπος και **περιεχόμενο** καταγγελίας σύμβασης εργασίας ΑΧ:

Η καταγγελία κατά τον ΑΚ (669-672) δεν υπόκειται σε τύπο. Ωστόσο, **η εργατική νομοθεσία καθιστά την καταγγελία αυστηρά τυπική δικαιοπραξία** σε κάθε περίπτωση **όταν** αυτή **γίνεται από τον εργοδότη**.

Αυστηρά διότι: αν δεν τηρηθεί ο έγγραφος τύπος όταν καταγγέλλει ο εργοδότης την σύμβαση εργασίας η συνέπεια = ακυρότητα καταγγελίας + αυτή θεωρείται σαν να μην έγινε.

- Ν.2112/1920 → άρθρο 1 (τήρηση εγγράφου τύπου)
- Ν.3198/1955 → άρθρο 5 παρ 3 (συνέπεια μη τήρησης τύπου = ακυρότητα)

[Νόμοι περί καταγγελίας συμβάσεων αορίστου χρόνου]

Όταν αντιθέτως, τη σύμβαση εργασίας ΑΧ καταγγέλλει ο εργαζόμενος, δηλ. με την παραίτησή του: ο νόμος δεν απαιτεί την τήρηση τύπου. → Ν.2112/20 - άρθρο 4 παρ 1

(Αξιολογική αντινομία) --> Επίσης, **ο νόμος δεν απαιτεί έγγραφο τύπο όταν γίνεται καταγγελία σύμβασης ΟΧ**. Ο ΑΚ δεν απαιτεί τήρηση τύπου, είτε γίνεται από τον εργοδότη, είτε από τον εργαζόμενο.

- Σύμβαση Εργασίας ΟΧ -> τοποθέτηση νομοθετικά στον ΑΚ
- Καταγγελία σύμβασης εργασίας ΑΧ -> Ν.2112/1920

Η ΣΟΧ είναι κλειστή σύμβαση ως προς τη χρονική της διάρκεια κι αυτό σημαίνει ότι έχει δοθεί αμοιβαία υπόσχεση (συμβατική δέσμευση) ότι θα διαρκέσει ένα συγκεκριμένο χρονικό διάστημα. Όταν επέλθει ο χρόνος λήξης της ΣΟΧ λύνεται αυτοδικαίως. Άρα: η καταγγελία της = πρόωρη λήξη, αναίρεση συμβατικής υποχρέωσης. Και μάλιστα, όταν ο ένας το κάνει μονομερώς: απαιτείται η ύπαρξη σπουδαίου λόγου. Ήδη ως προς την ουσία του το δικαίωμα καταγγελίας της σύμβασης ΟΧ δυσχεραίνεται + ευλόγως, γιατί ακριβώς περατώνει τη σύμβαση (λήγει τη σύμβαση) πριν από τη συμφωνημένη λήξη > απαιτείται σπουδαίος λόγος, δηλ. το μείζον (και δεν απαιτείται το έλασσον – τύπος).

Περιεχόμενο: Όπως κάθε μονομερής απευθυντέα δικαιοπραξία πρέπει να είναι σαφές (να προκύπτει σαφώς) η βούληση του καταγγέλλοντος να λύσει τη σύμβαση.

Δε χρειάζεται ούτε κάποια πανηγυρικότητα, ούτε κάποιο ιδιαίτερο τυπικό/λεκτικό. Όμως, πρέπει να προκύπτει σαφώς η βούληση αυτού που κάνει την καταγγελία ότι αυτό κάνει + αυτό θέλει να κάνει. Αυτό σημαίνει ότι η καταγγελία ανήκει σε εκείνες τις δικαιοπραξίες που είναι ανεπίδεκτες αιρέσεως (εχθρικές προς τις αιρέσεις). Δεν επιτρέπεται η καταγγελία να συνοδεύεται από αίρεση -> δύο **εξαιρέσεις**.

Η καταγγελία επιδέχεται αίρεση όταν η αίρεση είναι είτε αίρεση δικαίου, είτε εξουσιαστική αίρεση.

- Αίρεση δικαίου = έχουμε όταν το πρόσωπο καταγγέλλει μια σύμβαση στη λεγόμενη επικουρική καταγγελία. Επικουρική καταγγελία = μια δεύτερη καταγγελία υπό την αίρεση ότι η πρώτη είναι για οποιοδήποτε λόγο άκυρη και δεν παράγει έννομα αποτελέσματα < για την περίπτωση που είναι ή θεωρηθεί η πρώτη άκυρη: εκ νέου καταγγελία: μια αίρεση δικαίου. Δηλ. το κύρος, η νομική ισχύς της δεύτερης καταγγελίας εξαρτάται από το αν η πρώτη έλυσε τη σύμβαση ή όχι.
Πολλές φορές ένας εργοδότης μπορεί να κάνει μια πρώτη καταγγελία, να έχει κάποια αμφιβολία για το αν έχει κάποιο ελάττωμα η πρώτη καταγγελία και να κάνει δεύτερη: επικουρική (αφού η πρώτη δεν έλυσε τη σύμβαση – μπορεί να το κάνει, δικαιοπρακτικά ελεύθερος). Βεβαίως, η δεύτερη αν αυτή είναι έγκυρη θα παράγει έννομα αποτελέσματα: όχι αναδρομικά. Πάντως, είναι μια αίρεση δικαίου – γίνεται ξανά η καταγγελία για την περίπτωση που η πρώτη δεν είναι έγκυρη.
- Εξουσιαστική αίρεση < τροποποιητική καταγγελία. Έχουμε όταν ο εργοδότης καταγγέλλει τη σύμβαση στην περίπτωση που ο εργαζόμενος δεν θα αποδεχθεί μία τροποποίηση της σύμβασης.

Προτείνει π.χ. ο εργοδότης μια τροποποίηση της σύμβασης: μείωση ωραρίου ή μισθού και ταυτοχρόνως συνοδεύει την πρότασή του για τροποποίηση της σύμβασης με καταγγελία της, αλλά για την περίπτωση που ο εργαζόμενος δεν αποδεχθεί την τροποποίηση. Αυτή είναι εξουσιαστική αίρεση δηλ. η πλήρωσή της εξαρτάται αποκλειστικά από τη βούληση εκείνου στον οποίον απευθύνεται: είναι στο χέρι του εργαζομένου να αποδεχθεί ή όχι την προτεινόμενη τροποποίηση της σύμβασης. Η καταγγελία που συνόδεψε την τροποποίηση της σύμβασης καθίσταται άνευ αντικειμένου και δεν έχει κανένα αποτέλεσμα. Αν όμως ο εργαζόμενος απορρίψει την προταθείσα τροποποίηση της σύμβασης, τότε αποκτά νομική ισχύ και η καταγγελία παράγει έννομα αποτελέσματα. Είναι μια καταγγελία υπό εξουσιαστική αίρεση και το βλέπουμε αυτό στη λεγόμενη τροποποιητική καταγγελία, που στην Ελλάδα δεν είναι ρυθμισμένη. Στην πράξη δεν συνηθίζονται καταστάσεις προτάσεων τροποποίησης, μη αποδοχή και μετά απόλυση (προφανώς συμβαίνουν, απλώς δεν είναι τυπικά ρυθμισμένη η τροποποιητική καταγγελία).

Τροποποιητική καταγγελία => είναι η καταγγελία που γίνεται από τον εργοδότη με την αίρεση μη αποδοχής εκ μέρους του εργαζομένου μιας προταθείσας τροποποίησης (συνήθως βλαπτικής) της σύμβασης εργασίας. Αυτή η τροποποιητική καταγγελία έχει πράγματι πάρα πολλά κοινά στοιχεία με την μονομερή βλαπτική μεταβολή (παρατήρηση). Ακριβώς επειδή έχουν πολλά κοινά στοιχεία καταλήγουν στο ίδιο αποτέλεσμα, δηλ. στην τροποποιητική καταγγελία: ο εργοδότης προτείνει 2 πράγματα σε 1 περίβλημα -> όχι αναγκαίο, διότι ο νόμος δεν ρυθμίζει ειδικά την τροποποιητική καταγγελία.

- Προτείνει στον εργαζόμενο να αποδεχθεί μια τροποποίηση της σύμβασης, συνήθως βλαπτική.
- Ταυτόχρονα – σε άμεση χρονική συνάφεια κάνει μια καταγγελία υπό αίρεση: σε περίπτωση που ο εργαζόμενος δεν αποδεχθεί την προτεινόμενη τροποποίηση καταγγέλλεται η σύμβαση εργασίας > είναι μια εξουσιαστική αίρεση.

Πώς διαμορφώνεται η κατάσταση και γιατί έχει άμεση εννοιολογική συγγένεια με τη μονομερή βλαπτική μεταβολή, όπως παρατηρήσαμε; → Αν ο εργαζόμενος δεν αποδεχθεί την προτεινόμενη τροποποίηση (απορρίπτει την εξουσιαστική αίρεση, πλήρωση αυτής προς μια συγκεκριμένη κατεύθυνση – της μη αποδοχής του εργαζομένου της προταθείσας τροποποίησης) αυτομάτως ενεργοποιείται η καταγγελία + λύνεται η σύμβαση. Αποτέλεσμα: λύνεται η σύμβαση κατόπιν καταγγελίας του εργοδότη, άρα ο εργαζόμενος σύμφωνα με τους Ν.2112/20 και 3198/55 θα λάβει αποζημίωση (γεννάται η υποχρέωση καταβολής αποζημίωσης). Ποια είναι η εννοιολογική συγγένεια με τη μονομερή βλαπτική μεταβολή; > Στην βλαπτική μεταβολή αν ο εργοδότης δεν προτείνει στον εργαζόμενο, αλλά προχωρήσει αυτοβούλως/αυθαιρέτως (χωρίς να έχει τέτοιο δικαίωμα) στην τροποποίηση/μεταβολή κάποιου όρου εργασίας και μάλιστα στη βλαπτική κατεύθυνση: ο εργαζόμενος βάσει του άρθρου 7 έχει το δικαίωμα να θεωρήσει την εκ μέρους του εργοδότη βλαπτική μεταβολή ως καταγγελία της συμβάσεως εργασίας.

Και στην περίπτωση της τροποποιητικής καταγγελίας + στην περίπτωση της βλαπτικής μεταβολής το έννομο αποτέλεσμα είναι το ίδιο -> λύνεται η σύμβαση + καταβάλλεται αποζημίωση. Ο εργαζόμενος δεν είναι υποχρεωμένος να δεχθεί την μεταβολή της σύμβασής του, η σύμβαση λύνεται και καταβάλλεται αποζημίωση.

Ο εργαζόμενος δεν έχει άλλη προστασία; < Ο εργαζόμενος ή θα δεχθεί τη βλαπτική τροποποίηση της σύμβασης ή θα χάσει τη θέση εργασίας του; ⇔ Μία από τις δυνατότητες που έχει ο εργαζόμενος στη βλαπτική μεταβολή. **Μπορεί** επίσης, **να μην αποδεχθεί τη μεταβολή**, να εμείνει στην εκπλήρωση βάσει με τους όρους που έχουν συμφωνηθεί και εάν ο εργοδότης δεν το αποδεχθεί καθίσταται υπερήμερος. Οπότε: ο εργοδότης στην περίπτωση αυτή θα κάνει ο ίδιος καταγγελία της σύμβασης και θα καταβάλει αποζημίωση. Ο εργαζόμενος τότε τι προστασία θα έχει; Αν λοιπόν συζητάμε για προστασία της υπόστασης της σύμβασης (της ύπαρξής της): ο εργαζόμενος θα την αναζητήσει μόνο προσφεύγοντας δικαστικά και ζητώντας να αναγνωρισθεί η ακυρότητα της καταγγελίας για κάποιο νόμιμο λόγο.

Νόμιμος λόγος => μπορεί η καταγγελία να αντιβαίνει σε κάποια ρητή απαγόρευση του νόμου π.χ. καταγγελία σύμβασης μιας εγκυμονούσας κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης ή μετά τον τοκετό για 18 μήνες (όπως ισχύει) > ρητή απαγόρευση του νόμου. Στις περισσότερες περιπτώσεις δεν υπάρχει κάποια ειδική απαγόρευση της καταγγελίας, οπότε ισχύει ο **κανόνας του αναιτιώδους καταγγέλλοντος: είναι καταρχήν ελεύθερος ο εργοδότης να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας ανεξάρτητα από την ύπαρξη/επίκληση κάποιου λόγου**. Και εκεί όμως υπάρχει προστασία στο ελληνικό δίκαιο μέσα από τις **γενικές ρήτρες** (ΑΚ281) – μπορεί να πει ότι η καταγγελία αντιβαίνει στην απαγόρευση κατάχρησης δικαιώματος, γι' αυτό όπως όλοι ξέρουμε ακόμη και αναιτιώδους (δικαίωμα ελεύθερο από αιτία) να είναι η καταγγελία, δηλ. να μπορεί να ασκηθεί από τον εργοδότη ανεξάρτητα από την ύπαρξη κάποιου λόγου: δε σημαίνει ότι δεν ελέγχεται ως προς το αν ασκείται/συνάδει με την καλή πίστη. **Η απαγόρευση κατάχρησης δικαιώματος είναι κατά κάποιο τρόπο αρνητική ουσιαστική προϋπόθεση της καταγγελίας** (δεν πρέπει να συντρέχει θετικά - πρέπει να μην έχουμε κατάχρηση).

Στην περίπτωση - της τροποποιητικής καταγγελίας - που προτάθηκε μια (βλαπτική) τροποποίηση την οποία δεν δέχεται ο εργαζόμενος (την απέρριψε), ενεργοποιείται η καταγγελία, λύνεται η σύμβαση. Όμως, **ο εργαζόμενος** δεν χάνει τελείως το δικαίωμά του: **μπορεί** και τότε **να προσφύγει δικαστικά** και να πει ότι η καταγγελία που εμφανίστηκε ως τροποποιητική ίσχυσε, άρα: λύση σύμβασης > παρόλο που του δόθηκε ως επιλογή να δεχθεί την τροποποίηση ή να ισχύσει η καταγγελία, αυτός δεν δέχθηκε την τροποποίηση. Η καταγγελία εν πάση περιπτώσει είναι καθιστή. Ο εργαζόμενος μπορεί να πει το ίδιο και στην περίπτωση της βλαπτικής μεταβολής. Πότε; Η βλαπτική μεταβολή = συνήθως συμβαίνουν στην ελληνική νομική/εργασιακή πραγματικότητα. Η τροποποιητική καταγγελία δεν είναι ρυθμισμένη – ούτε στην κουλτούρα του ελληνικού δικαίου < είναι στο γερμανικό, το αγγλικό (μεγάλη εφαρμογή).

Μηχανισμός βλαπτικής μεταβολής > αυθαιρέτως – χωρίς δικαίωμα μεταβάλλονται οι όροι σύμβασης του εργαζομένου εκ μέρους του εργοδότη. Ο εργαζόμενος έχει τις επιλογές του: διαζευκτικά δικαιώματα.

*Αν ο εργαζόμενος δεν θέλει να συνεχίσει να εργάζεται - θέλει να φύγει -> το άρθρο 7 του Ν.2112/20 του διασφαλίζει το δικαίωμα κατά πλάσμα να θεωρήσει τη μονομερή βλαπτική μεταβολή ως καταγγελία και να απαιτήσει αποζημίωση. Εξομοιώνεται η βλαπτική μεταβολή (αν ο εργαζόμενος το θέλει) με (άτακτη) καταγγελία εκ μέρους του εργοδότη, άρα: θα λάβει την αποζημίωσή του και θα φύγει από την εργασία (όχι πια δικαίωμα επιστροφής).

*Όμως, εάν ο εργαζόμενος αποφασίσει διαφορετικά και πει ότι θέλει τη θέση εργασίας του (και μάλιστα με το συγκεκριμένο περιεχόμενο, τους συγκεκριμένους όρους εργασίας – επειδή θεωρεί μη νόμιμη και αδικαιολόγητη την κίνηση του εργοδότη για μονομερή μεταβολή του περιεχομένου της σύμβασης) μπορεί να εμείνει στο περιεχόμενο της σύμβασης και να συνεχίσει να προσφέρει την εργασία του με τους όρους που έχει συμφωνήσει. Ο εργαζόμενος προσφέρει εργασία: συμβατικά είναι εντάξει. Παράλληλα, ο εργοδότης δεν μπορεί να αρνηθεί την αποδοχή της εργασίας, αν το κάνει καθίσταται υπερήμερος! Δεν υπάρχει κανένας νομικός αυτοματισμός που να επιτρέπει στον εργοδότη μονομερώς να αλλάξει τη σύμβαση του εργαζομένου, αν δεν θέλει. Άρα ο εργοδότης:

- είτε θα πάρει πίσω την αλλαγή
- είτε (όπως είναι και το σύνηθες) προκειμένου να μην καταστεί υπερήμερος, αφού δεν θέλει να αποδέχεται την εργασία του προσώπου (γ' αυτό άλλωστε έκανε και τη μονομερή βλαπτική μεταβολή) θα καταγγείλει τη σύμβαση. Ο εργοδότης εν προκειμένω κάνει ανοιχτή καταγγελία – κανονική καταγγελία της σύμβασης. [άθικτη νομική θέση]

Ο εργαζόμενος:

- θα πάρει αποζημίωση. Αν δεν λάβει αποζημίωση, η καταγγελία εκ μέρους του εργοδότη δεν είναι έγκυρη < ο εργοδότης έχει χάσει από χέρι. Άρθρο 5παρ3 του Ν.3198/55 > έγγραφος τύπος και καταβολή αποζημίωσης (δύο βασικές τυπικές προϋποθέσεις). Αν ο δικαστής κρίνει ότι μια βασική τυπική προϋπόθεση λείπει δεν πρόκειται να το συζητήσει περισσότερο, ούτε να το ψάξει.
- τότε: έχει τη δυνατότητα να αμφισβητήσει δικαστικά το κύρος της καταγγελίας
 - επικαλούμενος το ΑΚ281
 - ή ακόμη (ενδεχομένως) κάποια ειδική νομοθετική απαγόρευση, την οποία παραβίασε ο εργοδότης (ανάλογα με την περίπτωση)

Μονομερή βλαπτική μεταβολή εκ μέρους του εργοδότη, την οποία ο εργαζόμενος δεν δέχτηκε. Συνεχίζει ο τελευταίος να προσφέρει την εργασία του + ο εργοδότης για να μην καταστεί υπερήμερος την αποδέχεται και καταγγέλλει την σύμβαση. Δεδομένες επιλογές > ο εργαζόμενος μπορεί να διεκδικήσει δικαστική προστασία. Άρα λοιπόν: η μονομερής βλαπτική μεταβολή έχει εννοιολογική συγγένεια με την τροποποιητική καταγγελία.

Χωρεί το δικαίωμα επίσχεσης στην βλαπτική μεταβολή με βάση το **ΑΚ325**; -> Ναι. Το δικαίωμα επίσχεσης = ένα αξιοπρόσεκτο δικαίωμα (με πρακτική σημασία), είναι ένα βαρύ δικαίωμα με την έννοια της δημιουργίας μη αναστρέψιμων καταστάσεων.

- Φύση σύμβασης εργασίας: υλοποιείται μέσα στον χρόνο
- Επίσχεση: δεν προσφέρει την εργασία ο εργαζόμενος, όσο ο εργοδότης δεν εκπληρώνει κάποια ληξιπρόθεσμη υποχρέωση που έχει, όμως: αναγκαστικά η μη παροχή εργασίας εκ μέρους του εργαζομένου = ξεκινά από την αρχή της επίσχεσης και για όσο χρόνο νομίμως ασκείται το δικαίωμα επίσχεσης (από τον εργαζόμενο) χάνεται η εργασία του – δεν παρέχεται και όταν θα σταματήσει η επίσχεση: δεν αναπληρώνεται η χαμένη εργασία.

Βαρύ δικαίωμα => δημιουργεί μη αναστρέψιμες καταστάσεις, με την έννοια ότι η εργασία που νομίμως δεν παρασχέθηκε στο πλαίσιο άσκησης του δικαιώματος επισχέσεως δεν αναπληρώνεται. Είναι ένα δικαίωμα που μπορεί να ασκηθεί αν ο εργοδότης προβεί σε μονομερή βλαπτική μεταβολή < μη εκπλήρωση αυθαιρέτως (χωρίς νομική εξουσία) – αθέτηση σύμβασης (όχι με τη μορφή της τροποποιητικής καταγγελίας). Δικαίωμα επίσχεσης < σαν μέσο πίεσης.

Διατάξεις του **N.2112/20** → Νομοθετικές ρυθμίσεις που διασφαλίζουν τη λειτουργικότητα + την πρακτική αποτελεσματικότητα του δικαιού της καταγγελίας, αυτού που ήθελε ο νομοθέτης με το N.2112/20 να ρυθμίσει > να υπάρχει προστασία του εργαζομένου για την περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας. > **Τελολογικός + λειτουργικός συσχετισμός** των 3 παρακάτω διατάξεων.

- ✓ Άρθρο **7 περί βλαπτικής μεταβολής** → Πώς λειτουργεί τελολογικά; Εξομοιώνει με καταγγελία - αν το θέλει ο εργαζόμενος - κάθε μονομερή εκ μέρους του εργοδότη (χωρίς δικαίωμα) βλαπτική μεταβολή της σύμβασης του, δηλ. δίνει τα ίδια δικαιώματα στον εργαζόμενο = που θα είχε και σε περίπτωση που ο εργοδότης απευθείας κατήγγειλε την σύμβασή του.
- ✓ Άρθρο **6παρ1** → Η **μεταβολή του προσώπου του εργοδότη** οπωσδήποτε επερχόμενη (δηλ. με όποιο τρόπο κι αν επέλθει) δεν επηρεάζει την εφαρμογή των διατάξεων του παρόντος νόμου υπέρ του υπαλλήλου.

Ποιος ο τελολογικός συσχετισμός; > Εάν κατά τη διάρκεια της σύμβασης μεταβληθεί το πρόσωπο του εργοδότη ο εργαζόμενος καταρχήν δεν χάνει τα δικαιώματα που έχει βάσει αυτού του νόμου (δηλ. τα δικαιώματα που έχει σε περίπτωση που ο εργοδότης καταγγείλει την σύμβαση εργασίας: δικαίωμα προειδοποίησης καταγγελίας και κυρίως να λάβει αποζημίωση απολύσεως).

Πώς όμως θα επέλθει μεταβολή του προσώπου του εργοδότη; (θα το διδαχθούμε με την πιο μοντέρνα εκδοχή του – δίκαιο ενωσιακής προελεύσεως > δίκαιο για την μεταβίβαση επιχείρησης > σέ'μας ήδη υπάρχει εν σπέρματι: θεμελιακή αξιολόγηση του N.2112/20)

Ο εργαζόμενος δεν χάνει τα δικαιώματα που έχει από το Ν.2112/20, εάν για οποιοδήποτε λόγο κατά τη διάρκεια της σύμβασης μεταβληθεί το πρόσωπο του εργοδότη.

Νομοθέτης -> Ένας εργοδότης προσλαμβάνει φπ ή νπ (συνήθως φπ το 1920) - τον εργαζόμενο και συνάπτει σύμβαση εργασίας μαζί. Για οποιοδήποτε λόγο ο εργοδότης που ασκεί μια επιχείρηση φεύγει από αυτήν, την μεταβιβάζει σε κάποιον άλλον < ή ο ίδιος ή από κληρονομική διαδοχή για οποιοδήποτε νομικό λόγο. Ή εν πάση περιπτώσει υπεισέρχεται για οποιοδήποτε νομικό λόγο στη θέση του εργοδότη Α (αυτού που είχε προσλάβει τον εργαζόμενο) ένας άλλος επιχειρηματίας Β για να συνεχίσει την ίδια οικονομική δραστηριότητα.

π.χ. Κάποιος είχε μια επιχείρηση και την μεταβίβασε σε κάποιον άλλον ή την άφησε στο παιδί του (απλοϊκές οικονομικές δομές και καταστάσεις). Υπεισέρχεται λοιπόν ένας νέος φορέας στην επιχείρηση και την συνεχίζει. Δεν είναι όμως αυτός, ο οποίος έχει προσλάβει τον εργαζόμενο – δεν έχει συνάψει αυτός την σύμβαση εργασίας < η σύμβαση εργασίας έχει συναφθεί με τον εργοδότη Α.

Η σύμβαση (ενοχική σχέση) δεν μεταβιβάζεται αυτοδικαίως > θέλει συνδυασμό εκχώρησης, αναδοχής χρέους > θέλει σύμβαση.

Αν ο νέος επιχειρηματίας (αυτός που ανέλαβε την επιχείρηση) αρνηθεί να υπεισέλθει με τη θέλησή του στα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις που απορρέουν από τη σύμβαση ή τις συμβάσεις εργασίας που είχε συνάψει ο αρχικός επιχειρηματίας τι γίνεται;

→ Το άρθρο 6παρ1 με μία κάθετη νομοθετική ρύθμιση για να προστατέψει τον εργαζόμενο αδιαφορεί για το αν υπάρχει ή όχι συμβατική βούληση του νέου επιχειρηματία να αναδεχθεί τη σύμβαση εργασίας που είχε ο αρχικός επιχειρηματίας (αδιαφορεί αν θέλει να υπεισέλθει ή όχι) και υποχρεωτικά τον κάνει να υπεισέρχεται.

Δηλ. όποιος για οποιοδήποτε νομικό λόγο αναλαμβάνει την επιχείρηση κάποιου άλλου και την συνεχίζει καθίσταται αυτοδικαίως (συμβατικός) εργοδότης των εργαζομένων που απασχολούνται σε αυτήν την επιχείρηση.

Υπεισέρχεται με άλλα λόγια σαν να είναι η διαδοχή = καθολική. Υπεισέρχεται στο σύνολο των δικαιωμάτων και υποχρεώσεων από τη σύμβαση εργασίας που είχε συμβατικά συνάψει ο αρχικός νομοθέτης.

Άρθρο 6 (στενότερη ανάλυση) -> Περιορίζει το γράμμα του, το πεδίο εφαρμογής του μόνο στις διατάξεις του Ν.2112/20. Η μεταβολή θεωρείται δεδομένη (εκ του αποτελέσματος) και εκφράζεται στενότερα "στις διατάξεις του παρόντος νόμου" -> Ν.2112/20 περί καταγγελίας.

Η διάταξη 6παρ1 του Ν.2112/20 συνδυάζεται με το ευρωπαϊκής προελεύσεως δίκαιο, περί μεταβίβασης επιχειρήσεως > π.δ.178/2002: προστασία δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβίβασης επιχείρησης.

Ερώτηση από συμφοιτητή: Αν ο νέος επιχειρηματίας επιθυμεί να αλλάξει την δραστηριότητα της επιχείρησης και οι εργαζόμενοι δεν έχουν την εξειδίκευση για τη νέα δραστηριότητα: μπορεί να καταγγείλει τις συμβάσεις τους; Οφείλει να τους δώσει αποζημίωση; -> Δεν μας ενδιαφέρει. Δεν εξαρτάται η συνδρομή της νομοθετικής προστασίας από το ποια είναι τα επιχειρηματικά σχέδια κάποιου που αναλαμβάνει μια επιχείρηση. Καταρχήν ο νομοθέτης λέει ότι: κάποιος αυτοβούλως αναλαμβάνει μια επιχείρηση και την αναλαμβάνει επειδή την είδε σαν επιχείρηση. Γιατί άμα θέλει να κάνει κάποια άλλη επιχείρηση μπορεί να ιδρύσει μία άλλη και να προσλάβει άλλο προσωπικό. Για να αναλάβει την επιχείρηση αυτοβούλως που έχει τη δραστηριότητα Χ και όχι την δραστηριότητα Ψ κάποιος εργοδότης, σημαίνει ότι αυτός θέλει να συνεχίσει την δραστηριότητα Χ και συνεπώς εν πάση περιπτώσει το άρθρο 6παρ1 + το π.δ.178/2002 δεν προβλέπουν κάποια εξαίρεση ανάλογα με το ποια δραστηριότητα θέλει να ασκήσει ο νέος επιχειρηματίας. Το μόνο που θέτουν ως προϋπόθεση είναι: η **διατήρηση της επιχείρησης**. Αν διατηρείται όμως υπό άλλη μορφή; -> Διατηρείται η επιχείρηση και δεν μπορεί καταρχήν ο εργοδότης να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας - δεν έχει συνταγματικό δικαίωμα αλλαγής δραστηριότητας. Πρέπει ο εργοδότης να τηρεί τις υποχρεώσεις της νομοθεσίας. Αν καταγγείλει τις συμβάσεις, ασφαλώς και οφείλει να δώσει αποζημιώσεις. Δεν υπάρχει καμία εξαίρεση σε αυτό. Βήμα πιο πέρα: είναι δικαιολογημένη η καταγγελία αυτή από πλευράς **ΑΚ281**; Αν ανέλαβε ένας εργοδότης μια επιχείρηση, γνωρίζοντας ότι είναι υποχρεωμένος να αναλάβει και το προσωπικό, γιατί την ανέλαβε αν την επόμενη μέρα θέλει να την αλλάξει άρδην + πλήρως και να αντικαταστήσει το προσωπικό αυτό με κάποιους άλλους; -> Προβληματισμός ως προς την ενδεχόμενη **καταχρηστικότητα**. Σε κάθε περίπτωση: δεν παίζει ρόλο τι θέλει να κάνει ο νέος εργοδότης. Ναι, αν καταγγείλει τη σύμβαση: θα δώσει οπωσδήποτε αποζημίωση. Θα πρέπει να δούμε και κατά πόσο αυτό το δικαίωμα καταγγελίας ασκείται στα όρια + στο πλαίσιο του ΑΚ281. Επίσης, θα πρέπει να επισημάνουμε ρητή νομοθετική απαγόρευση: υπάρχει στο π.δ.178/2002 (άρθρο4ή5): **λόγω μεταβίβασης επιχείρησης απαγορεύεται**, εξαιτίας της μεταβίβασης, **η καταγγελία της σύμβασης εργασίας**. Επιτρέπεται βέβαια στη συνέχεια, για λόγους οικονομικο-τεχνικούς ή για λόγους αναδιάρθρωσης της επιχείρησης, αλλά γι'αυτόν καθ'εαυτόν τον λόγο, της μεταβολής του προσώπου του εργοδότη και της μεταβίβασης της επιχείρησης δεν επιτρέπεται καταγγελία.

Ερώτηση από συμφοιτητή: **Άρθρο 24 ευρωπαϊκού κοινωνικού χάρτη** => εισφέρει στην εξειδίκευση των περιπτώσεων που η καταγγελία είναι καταχρηστική και οδηγεί σε μια λογική ότι: η καταγγελία για να μην είναι καταχρηστική πρέπει να υπάρχει μία ουσιαστική δικαιολόγηση της είτε για το πρόσωπο του εργαζομένου, είτε για τη συμπεριφορά και την απόδοσή του, είτε η καταγγελία να έχει μια αντικειμενική δικαιολόγηση λόγω αναγκών της επιχείρησης. Άρα: παντρεύουμε το άρθρο 24 του ευρωπαϊκού κοινωνικού χάρτη με το δικό μας νομοθετικό και νομολογιακό σύστημα της αναιτιώδους καταγγελίας.

✓ Άρθρο **8παρ3**

20/5/2021 Κωστής Μπακόπουλος

Προηγούμενο μάθημα: Τυπικές προϋποθέσεις της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας ΑΧ (αποζημίωση, έγγραφος τύπος, προθεσμία)

Η ελληνική (γενική) νομοθεσία (N.2112/1920 – όπως έχει συμπληρωθεί μεταγενέστερα με το Ν.3198/55 και κάποιους πρόσφατους > ενιαίο νομοθέτημα) για την καταγγελία ρυθμίζει τις τυπικές προϋποθέσεις για την καταγγελία, αυτές δηλ. που αναφέραμε. Όπως θα δούμε, υπάρχουν και ειδικές ρυθμίσεις περί καταγγελίας σε ορισμένες περιπτώσεις ή καταστάσεις εργαζομένων (περίπτωση μητρότητας) ή λόγω συγκεκριμένης ιδιότητας του εργαζομένου (π.χ. συνδικαλιστές). Αυτές όμως είναι εξαιρέσεις από τον κανόνα. Κανόνας => γενική ρύθμιση καταγγελίας: ρυθμίζει τις τυπικές προϋποθέσεις.

[Τήρηση προθεσμίας = προαιρετική για τον εργοδότη, με κάποιο κόστος.]

Τυπικές προϋποθέσεις καθορίζουν το ελληνικό δίκαιο καταγγελίας, με αυστηρό τρόπο, διότι -> άρθρο 5 Ν.3198/55 => ορίζει ότι η μη τήρηση (παραβίαση) κάποιας από τις τυπικές προϋποθέσεις καταγγελίας έχει ως συνέπεια την ακυρότητα της καταγγελίας. Ακυρότητα καταγγελίας -> ΑΚ174, 178. Η άκυρη δικαιοπραξία θεωρείται σαν να μην έγινε, άρα: η σύμβαση δικαιοπραξίας δεν λύεται, συνεχίζεται. Γι' αυτό ακριβώς, εφόσον ο εργαζόμενος επιτύχει την δικαστική αναγνώριση της ακυρότητας της καταγγελίας έχει δικαίωμα/αξίωση να ζητήσει μισθούς υπερημερίας + να επαναπροσληφθεί. < Αυστηρή, προσήκουσα συνέπεια μη τήρησης των τυπικών προϋποθέσεων της καταγγελίας.

Αντιθέτως, το ελληνικό δίκαιο (γενικός κανόνας που ισχύει για όλους) δεν ρυθμίζει τις ουσιαστικές προϋποθέσεις καταγγελίας. Δηλ. δεν θέτει το κύρος του δικαιώματος άσκησης καταγγελίας από τον εργοδότη από την ύπαρξη κάποιου λόγου => δεν συνδέει την δικαιοπραξία, την ύπαρξη και το κύρος της μονομερούς δικαιοπραξίας της καταγγελίας από κάποια αιτία. Έχει για τον λόγο αυτό καθιερωθεί (αδόκιμα βέβαια) στη νομολογία και στη θεωρία του εργατικού δικαίου να λέμε ότι -> η καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας ΑΧ είναι ανατιώδης. Αιτιώδης είναι η καταγγελία της σύμβασης ΟΧ, διότι το ΑΚ672 προϋποθέτει σπουδαίο λόγο. Μια τέτοια ρύθμιση λοιπόν, δεν υπάρχει για την ΑΧ, υπάρχουν μόνο τυπικές προϋποθέσεις.

ΚΑΤΑΧΡΗΣΤΙΚΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ⇔ Η μη καταχρηστικότητα της καταγγελίας αποτελεί αρνητική προϋπόθεση εγκυρότητας της καταγγελίας.

Δηλ. η όλη ρύθμιση είναι τέτοια όπου το δικαίωμα ασκείται (επειδή είναι ανατιώδης η δικαιοπραξία), αλλά ελέγχεται – “μπαίνει από την πίσω πόρτα ο έλεγχος της αιτίας της καταγγελίας μέσω της γενικής ρήτηρας της απαγόρευσης κατάχρησης δικαιώματος – μέσα από την αρχή της καλής πίστης (αρχή αναλογικότητας), δεν μπαίνει από την κύρια πόρτα, δηλ. δια νόμου, ρητώς”.

Η καταγγελία λοιπόν να μην είναι δια νόμου έγκυρη όταν πληρωθούν οι τυπικές προϋποθέσεις (έγγραφος τύπος κτλ), πλην όμως: εφόσον κάνει αγωγή ο εργαζόμενος και προσβάλει το κύρος της (και το ζητήσει) θα ελεγχθεί κατά την αιτία της, για τους λόγους που την υπαγόρευσαν. Ο έλεγχος θα γίνει κατά κάποιο αποθετικό τρόπο, δηλ. θα ελέγξουμε αν δεν είναι καταχρηστική η καταγγελία (γι’ αυτό λέμε αρνητική ουσιαστική προϋπόθεση – μπορούμε να το δούμε και ευρύτερα). Θα ερευνήσει το δικαστήριο αν συνάδει η καταγγελία με την αρχή της καλής πίστης και με την αρχή της αναλογικότητας.

[έλεγχος των κινήτρων (της αιτίας) της καταγγελίας]

Παρά τον ανατιώδη χαρακτήρα της καταγγελίας επί ΣΑΧ, ελέγχεται η αντίθεση της στις αρχές της ΑΚ281 (νομολογιακό σύστημα ελέγχου). Η καταχρηστικότητα δεν ελέγχεται αυτεπαγγέλτως, αλλά **κατόπιν της προσβολής του κύρους της καταγγελίας από τον εργαζόμενο με αγωγή.**

Προθεσμίες: άρθρο 6 Ν.3198/1955 → Αποσβεστικές προθεσμίες για την προσβολή του κύρους της καταγγελίας. Παρ1 > αποσβεστική προθεσμία ενός 3μήνου: 3 μήνες μετά την καταγγελία και τη λύση της σύμβασης έχει προθεσμία ο εργαζόμενος να προσβάλει το κύρος της καταγγελίας, να πει δηλ. ότι για οποιονδήποτε νόμιμο λόγο (είτε ΑΚ281 – αρχή της αναλογικότητας, είτε γιατί υπάρχει ειδική νομοθετική απαγόρευση καταγγελίας) η καταγγελία είναι παράνομη και άκυρη. ⇔ Αποσβεστική προθεσμία για την αγωγή ακύρωσης της καταγγελίας.

Πώς συνδυάζεται η 3μηνη προθεσμία με την 6μηνη; → Όταν γίνει μια καταγγελία πρέπει να καταβληθεί αποζημίωση.

Παράδειγμα: Δεν καταβάλλει ο εργοδότης αποζημίωση κατά την καταγγελία, ενώ έπρεπε να καταβάλει ή δεν την καταβάλλει ολόκληρη. Τι δικαιώματα έχει ο εργαζόμενος;

- Άρθρο 5 του Ν.3198 ⇔ Η αποζημίωση είναι τυπική (αυστηρή) προϋπόθεση. Αν δεν καταβληθεί η αποζημίωση ολοσχερώς η καταγγελία είναι άκυρη. (ειδική ρύθμιση: μπορεί να καταβληθεί και με δόσεις)

Αν ο εργοδότης δεν καταβάλει ή δεν καταβάλει την σωστή αποζημίωση (ποσό που πρέπει) ο εργοδότης > η καταγγελία είναι άκυρη. Δεν είναι άκυρη από μόνη της, πρέπει κάποιος να το ζητήσει και να κριθεί από το δικαστήριο.

Το δικαστήριο αναγνωρίζει το κύρος ή την ακυρότητα της καταγγελίας. 2 επιλογές εργαζομένου που ξεκινάει να τρέχουν την ίδια μέρα (λύση σύμβασης λόγω καταγγελίας), αλλά η μία τρέχει για 3 μήνες (το ένα δικαίωμα του εργαζομένου αποσβένει σε 3 μήνες) και το άλλο σε 6.

- Ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να ζητήσει με αγωγή την ακύρωση καταγγελίας.
- Μπορεί όμως, παρά το ότι (στο παράδειγμα) δεν έλαβε σωστή αποζημίωση και θα είχε δικαίωμα να ζητήσει την ακύρωση της καταγγελίας, γιατί αυτό ορίζει ο νόμος > να επιλέξει για τους δικούς του λόγους (όχι υποχρεωμένος να κάνει αγωγή με τέτοιο αίτημα) να μην ασκήσει αγωγή με αίτημα την ακύρωση της καταγγελίας, αλλά με μόνο αίτημα την καταβολή της συμπλήρωσης αποζημίωσης. Το δικαίωμά του αυτό αποσβένεται στους 6 μήνες < ξεκινάει μαζί.

Αν ο εργαζόμενος θέλει να κάνει την αγωγή του 6μηνου για συμπληρωματική καταβολή αποζημίωσης) δεν είναι υποχρεωμένος να περιμένει να εκπνεύσει (περάσει) το 3μηνο. Μπορεί να το κάνει και την 1^η μέρα > βέβαια, αν κάνει την επιλογή αυτή: αίτημα συμπλήρωσης αποζημίωσης θεωρείται ότι σιωπηρά αποδέχεται το κύρος της καταγγελίας.

Θα μπορούσε να πει ότι αφού δεν πήρε τη σωστή αποζημίωση και έχει δικαίωμα από το νόμο > να ζητήσει την ακύρωση απολύσεως (3 μήνες προθεσμία). Αν επιλέξει να πάρει την αποζημίωση και να φύγει: ουσιαστικά αναγνωρίζει ότι η απόλυση είναι έγκυρη, δεν δίνει κάποια συνέχεια (ακόμη κι αν έχει ελάττωμα – π.χ. μη καταβολή αποζημίωσης όπως πρέπει).

Είναι στο χέρι του εργαζομένου (κατά κάποιο τρόπο) να θεραπεύσει πιθανόν ελάττωμα, μη ασκώντας την αγωγή περί ακυρότητας. Μπορεί λοιπόν αν επιλέξει να πάρει την αποζημίωσή του μόνο να κάνει την αγωγή εντός 6 μηνών.

Οι περισσότερες ξένες έννομες τάξεις προβλέπουν νομοθετικό σύστημα αιτιώδους καταγγελίας, δηλ. ο νομοθέτης θέτει όρους + προϋποθέσεις υπό τους οποίους είναι έγκυρη η καταγγελία. [εκτός ύλης πληροφορία] Στην Ελλάδα, το κενό αυτό καλύπτεται μέσω της ΑΚ281. Τα δικαστήρια εφαρμόζουν με ευρύτητα την ΑΚ281. Μέσω νομολογιακής διάπλασης έχουν δημιουργηθεί νομοθετικά άγραφτοι κανόνες και κατευθυντήριες αρχές.

Σύστημα στην Ελλάδα > από το 1920 (τυπικές προϋποθέσεις).

Οι περισσότερες ξένες έννομες τάξεις δεν έχουν ένα σύστημα τέτοιο, όπως της Ελλάδας, που σε κάθε περίπτωση δίδεται στους εργαζομένους αποζημίωση, πλην ελαχίστων ερμηνευομένων εξαιρέσεων.

Κανόνας → απόλυση -> αποζημίωση εργαζομένου (στοιχείο της εθνικής νομικής κουλτούρας της Ελλάδας)

Δίκαιο της καταγγελίας > νέα ρύθμιση: άρθρα 63-65 [opengov.gr] ...

Ελλάδα → δίκαιο στο σκέλος του ελέγχου της αιτίας της καταγγελίας > καθαρά νομολογιακό, επειδή δεν είχαμε νομοθετική ρύθμιση. Το δικαίωμα καταγγελίας δεν θα μπορούσαμε να το αφήσουμε μόνο στις τυπικές προϋποθέσεις. Γι' αυτό βάλαμε τον ουσιαστικό έλεγχο της καταγγελίας (από την πίσω πόρτα) μέσω των γενικών ρητρών (ΑΚ281, αρχή αναλογικότητας) και πλέον διαμορφώθηκε μια πάρα πολύ ευρεία – πλουσιότατη νομολογία για το πότε η καταγγελία είναι καταχρηστική. Είναι επίτευγμα της νομολογίας, βοηθούσης και της επιστήμης του εργατικού δικαίου > δίκαιο της καταγγελίας: πολύ βασικό κομμάτι του εργατικού δικαίου, ειδικά για το θέμα της καταχρηστικής καταγγελίας έχει επηρεάζει τη νομολογία ο καθηγητής Ζερδελής. Ζερδελής > έχει συμβάλει καθοριστικά στη διαμόρφωση της νομολογιακής αντίληψης για την καταχρηστική καταγγελία.

Καταχρηστική καταγγελία > δεν είναι μόνο αυτό που ίσως ένας αστικολόγος, μη εργατολόγος θα σκεφτόταν ως κακόπιστη συμπεριφορά. Ναι, την λέμε κακόπιστη, αλλά: ποια είναι αυτή; Δεν είναι μόνο οι εξόφθαλμες περιπτώσεις.

Καταχρηστική θεωρείται η καταγγελία που γίνεται από ταπεινά ελατήρια που δεν εξυπηρετούν το σκοπό του δικαιώματος (εκδικητικότητα, εμπάθεια κτλ) **ή όταν αποδίδεται μεν σε ορισμένους δικαιολογητικούς λόγους, αλλά αυτοί είναι προσχηματικοί ώστε να υποκρύψουν τα πραγματικά επιλήψιμα κίνητρα του εργοδότη** (ενν. τις πραγματικές προθέσεις του εργοδότη).

[εκδικητικότητα, εμπάθεια => κακή πίστη]

Η νομολογία κάνει ένα βήμα παραπέρα με την βοήθεια της θεωρίας. Δεν στάθηκε μόνο να πει ότι καταχρηστικότητα είναι μόνο τα ταπεινά ελατήρια (επιλήψιμα). Πήγε σε ένα πιο αντικειμενικό σύστημα > δηλ. ακόμη και αν δεν υπάρχει πρόθεση βλάβης του εργαζομένου, δεν υπάρχουν επιλήψιμα κίνητρα ελέγχεται και η ίδια η άσκηση του δικαιώματος με αντικειμενικά κριτήρια.

Ερωτήματα νομολογίας προς τον εργοδότη: Γιατί κατήγγειλες την σύμβαση; Εξυπηρετεί "το καλώς νοούμενον συμφέρον της επιχείρησης" σου; Δεν εξετάζεται μόνο η ύπαρξη των λεγόμενων ταπεινών ελατηρίων.

Μπορεί όμως η καταχρηστικότητα να οφείλεται και σε αντικειμενικά ελαττώματα, όπως η παραβίαση της αρχής του εσχάτου μέσου ή των αντικειμενικών κριτηρίων επιλογής απολυτέου. Κατά κανόνα θεωρείται "αντικειμενικά αδικαιολόγητη καταγγελία" η καταγγελία που δεν στοχεύει στην προστασία δικαιολογημένων συμφερόντων του εργοδότη ("το καλώς νοούμενον συμφέρον της επιχείρησης").

Η φαινομενικά αναίτια καταγγελία συνιστά οριακή περίπτωση και δεν είναι άνευ ετέρου καταχρηστική. Η έννοια είναι μάλλον επηρεασμένη από το δικονομικό δίκαιο.

ΑΠ258/2019 (πρόσφατη απόφαση) – Απόσπασμα από μια μείζονα πρόταση που συχνά χρησιμοποιείται από τον ΑΠ.

(ΑΠ 258/2019, ΕΕργΔ 2019, 471): «Από το συνδυασμό των διατάξεων των άρθρων 669 παρ. 2 του ΑΚ, 1 του ν. 2112/1920 και 5 παρ. 3 του ν. 3198/1955 προκύπτει ότι η καταγγελία της σύμβασης εξηρημένης εργασίας αορίστου χρόνου είναι μονομερής ανατιμωχτική δικαιοπραξία και συνεπώς το κύρος αυτής δεν εξαρτάται από την ύπαρξη ή την ελαττωματικότητα της αιτίας για την οποία έγινε, αλλά αποτελεί δικαίωμα του εργοδότη και του εργαζομένου. Η άσκηση όμως του δικαιώματος αυτού, όπως και κάθε δικαίωμα, υπόκειται στον περιορισμό του άρθρου 281 του ΑΚ, δηλαδή της μη προφανούς υπέρβασης των ορίων που επιβάλλει η καλή πίστη ή τα χρηστά ήθη ή ο κοινωνικός ή οικονομικός σκοπός του δικαιώματος. Η υπέρβαση των ορίων αυτών καθιστά άκυρη την καταγγελία, σύμφωνα με τα άρθρα 174 και 180 του ΑΚ. Στην περίπτωση της ακυρότητας της καταγγελίας λόγω καταχρηστικής άσκησης αυτής, δεν επέρχεται η λύση της σύμβασης εξηρημένης εργασίας και συνακόλουθα ο εργοδότης υποχρεούται να δέχεται τις υπηρεσίες του μισθωτού και, σε περίπτωση υπερμερείας του, να καταβάλει τις αποδοχές αυτού κατά τα άρθρα 349, 350, 648 και 656 του ΑΚ (ΑΠ 179/2016, ΑΠ 601/2013). Προφανής υπέρβαση των ορίων που επιβάλλουν η καλή πίστη, τα χρηστά ήθη ή ο κοινωνικός και οικονομικός σκοπός του οικείου δικαιώματος συντρέχει και όταν η καταγγελία έγινε από εμπάθεια ή για λόγους εκδίκησης ή μίσους, λόγω νόμιμης, αλλά μη αρεστής στον εργοδότη, συμπεριφοράς του μισθωτού, όπως στην περίπτωση που ο μισθωτός αξιώνει από τον εργοδότη την τήρηση των συμφωνημένων όρων εργασίας (ΑΠ 179/2016, ΑΠ 1249/2014, ΑΠ 1649/2012, ΑΠ 581/2011, ΑΠ 1318/2000). Όμως δεν θεωρείται καταχρηστική η καταγγελία, όταν δεν υπάρχει γι' αυτή κάποια αιτία, αφού ενόψει των όσων εκτέθηκαν για τον ανατιμωχτικό χαρακτήρα της καταγγελίας και την άσκηση αυτής κατά προφανή υπέρβαση των ορίων του άρθρου 281 ΑΚ, για να θεωρηθεί η καταγγελία άκυρη ως καταχρηστική, δεν αρκεί ότι οι λόγοι που επικαλέστηκε γι' αυτή ο εργοδότης ήταν αναληθείς ή ότι δεν υπήρχε καμία εμφανής αιτία, αλλά απαιτείται η καταγγελία να οφείλεται σε συγκεκριμένους λόγους, που πρέπει να επικαλεστεί και να αποδείξει ο εργαζόμενος, εξαιτίας των οποίων η άσκηση του σχετικού δικαιώματος του εργοδότη υπερβαίνει προφανώς τα όρια που επιβάλλει η διάταξη του άρθρου 281 ΑΚ. Η αντικειμενικά αδικαιολόγητη καταγγελία, δηλαδή η καταγγελία η οποία δεν δικαιολογείται από σοβαρούς, συνδεόμενους με το αντικειμενικό συμφέρον της επιχείρησης λόγους, δεν είναι άνευ άλλου τινός καταχρηστική, διότι στην αντίθετη περίπτωση η καταγγελία από ανατιμωχτική θα μετατρέποταν σε αιτιώδη (ΑΠ 1000/2017, ΑΠ 244/2017, ΑΠ 132/2016, ΑΠ 1922/2007, ΑΠ 561/2007).»

- ανατιμωχτική δικαιοπραξία
- το κύρος της δεν εξαρτάται από την ύπαρξη ή την ελαττωματικότητα της αιτίας για την οποία έγινε
- η άσκηση του δικαιώματος ελέγχεται με το ΑΚ281
- η υπέρβαση των ορίων καθιστά άκυρη την καταγγελία
- δεν επέρχεται η λύση της σύμβασης
- > δικαίωμα για μισθούς υπερμερείας
- τότε έχουμε προφανή υπέρβαση των ορίων της καλής πίστης; > επιλήψιμα κίνητρα του εργοδότη
- δεν θεωρείται καταχρηστική η καταγγελία όταν δεν υπάρχει για αυτήν κάποια αιτία (φαινομενικά αναίτια καταγγελία)
- ενόψει των όσων εκτέθηκαν για τον ανατιμωχτικό χαρακτήρα της καταγγελίας + την άσκηση αυτής κατά προφανή υπέρβαση των ορίων της καλής πίστης για να θεωρηθεί η καταγγελία άκυρη > αναληθείς όροι που επικαλέστηκε ο εργοδότης, δεν υπήρχε καμία εμφανής αιτία > απαιτείται η καταγγελία να οφείλεται σε συγκεκριμένους λόγους που επικαλείται και αποδεικνύει ο εργαζόμενος (υπέρβαση ορίων)
- αντικειμενικά αδικαιολόγητη καταγγελία > δεν δικαιολογείται από σοβαρούς, συνδεόμενους με το αντικειμενικό συμφέρον της επιχείρησης λόγους > δεν είναι άνευ άλλου τινός καταχρηστική > μετατροπή σε αιτιώδη

Ελέγχεται και αντικειμενικά η καταγγελία για το αν εξυπηρετεί “το καλώς νοούμενο συμφέρον της επιχείρησης” > ΑΠ: εκφράζεται πιο επιφυλακτικά, πιο προσεκτικά. Αυτή που δεν δικαιολογείται από σοβαρούς και συνδεόμενους με το αντικειμενικό συμφέρον της επιχείρησης > δεν είναι άνευ άλλου τινός καταχρηστική: ομοφωνία στην θεωρία > θέση μείζοντος προτάσεως, η οποία απηχεί τον βασικό κανόνα περί ανατιμωχτικής καταγγελίας. Έννοια μάλλον επηρεασμένη από το δικονομικό δίκαιο και συγκεκριμένα από την κατανομή του βάρους αποδείξεως. → Στο σύστημα μας (θα αλλάξει > θα υπάρξει επιστροφή του βάρους αποδείξεως) > το βάρος αποδείξεως κατανέμεται με ΚωδΠολΔικ378, με βάση το γενικό κανόνα: βαρύνεται να αποδείξει εκείνος, ο οποίος έλκει και ασκεί ένα δικαίωμα. Αν λοιπόν, στην καταγγελία -> ο εργαζόμενος είναι αυτός που έρχεται και λέει ότι η καταγγελία είναι καταχρηστική και για το λόγο αυτό ζητά να αναγνωριστεί ότι είναι άκυρη: πρέπει αυτός να αποδείξει τους λόγους για τους οποίους η καταγγελία είναι καταχρηστική.

Στην πράξη -> αυτές οι διαπιστώσεις/θέσεις δε επίπεδο μείζονος προτάσεως > η καθαρότητα με την οποία εκφράζονται δεν ισχύει.

Όλοι όσοι εμπλέκονται στην δικαστηριακή πράξη και ειδικά στις εργατικές διαφορές, στο δίκαιο της καταγγελίας -> γνωρίζουν ότι το δικαστήριο, παρόλο ισχύουν κάποιοι κανόνες περί το βάρος αποδείξεως, δεν περιμένει από τον εναγόμενο εργοδότη (που τυπικά δεν φέρει το βάρος της αποδείξεως) να αποδείξει ότι η καταγγελία είναι έγκυρη, διότι είναι αναιτιώδης > ο ενάγων εργαζόμενος είναι αυτός που πρέπει να αποδείξει ότι είναι άκυρη.

[Εκτίμηση κυρίου Μπακόπουλου, ειδικά σε επίπεδο δικαστηρίων ουσίας:]
Αποδεικτικό βάρος > ισομερώς κατανεμημένο. Κανείς εργοδότης δεν μπορεί σε μια δίκη – εναγόμενος να έχει επιτυχή έκβαση στη δίκη για το κύρος της καταγγελίας, αν κάθεται με σταυρωμένα χέρια και περιμένει να τα αποδείξει όλα ο ενάγων.

De facto κατανεμημένη ⇔ Κανείς δεν μπορεί να πάει εναγόμενος στο δικαστήριο, με σταυρωμένα χέρια ο εργοδότης και να πει να τα αποδείξει όλα ο εργαζόμενος. Γεγονός είναι ότι (ΑΚ281) ενώ σε επίπεδο ουσιαστικού δικαίου είχαμε μέσα από την διάπλαση της έννοιας της καλής πίστης και της αναλογικότητας > κάνει προόδους μιας αντικειμενικής δικαιολόγησης καταγγελίας, να πρέπει να προκύπτει ότι είναι μέτρο που εξυπηρετεί “το καλώς νοούμενον συμφέρον της επιχείρησης” / στο δικονομικό σκέλος κάπως υστερούσαμε, γιατί ίσχυε ακόμα ο κανόνας για την κατανομή του βάρους αποδείξεως. Ο κανόνας αυτός (δικονομικός) επηρεάζει κατά την άποψη του κυρίου Μπακόπουλου και την προσεκτική διατύπωση της μείζονος προτάσεως του ΑΠ => η καταγγελία που δεν δικαιολογείται από σοβαρούς, συνδεόμενους με το αντικειμενικό συμφέρον της επιχείρησης λόγους δεν είναι άνευ άλλου τινός καταχρηστική. Άνευ άλλου τινός => αφήνει το περιθώριο στο δικαστήριο να εξετάσει ουσιαστικά, τις αιτίες της καταγγελίας.

Έχει διαμορφωθεί μέσα από τη νομολογία μια κατηγοριοποίηση λόγων, οι οποίοι αφαιρούν ή αίρουν (αποδυναμώνουν) το όποιο στίγμα της καταχρηστικότητας.

3 κατηγορίες λόγων που καταρχήν κάθε εργοδότης εναγόμενος πρέπει να έχει κατά νου > ότι στη δίκη για το κύρος της καταγγελίας πρέπει κάτι να πει για κάποιο από αυτά τα 3 – ώστε να δικαιολογήσει την καταγγελία.

Κατηγορίες λόγων που δικαιολογούν την καταγγελία και της αφαιρούν το στίγμα της καταχρηστικότητας:

1. Λόγοι που αφορούν το **πρόσωπο του εργαζομένου** (π.χ. ασθένεια)
Δηλ. αν η καταγγελία οφείλεται για λόγο που αφορά στο πρόσωπο του εργαζομένου, μπορεί καταρχήν να θεωρηθεί έγκυρη – μη καταχρηστική.
2. Λόγοι που σχετίζονται με την **συμπεριφορά του εργαζομένου**
(αντισυμβατική συμπεριφορά, απόδοση κτλ)
(διεθνής θεωρία) Οι λόγοι που αφορούν το πρόσωπο, τη συμπεριφορά (δηλ. μη καλή απόδοση ή μη ικανότητα για τα καθήκοντα που έχει αναλάβει)

Στις δύο ανωτέρω περιπτώσεις τα εκάστοτε περιστατικά θα πρέπει να επηρεάζουν δυσμενώς τη λειτουργία της εργασιακής σχέσης για το μέλλον (αρνητική πρόγνωση).

3. Λόγοι που σχετίζονται με τις **οικονομικές και οργανωτικές ανάγκες της επιχείρησης** συνεπεία επιχειρηματικών αποφάσεων του εργοδότη. (Επιχειρηματική απόφαση συνιστά και η απόφαση του εργοδότη να διακόψει τη λειτουργία μιας εκμετάλλευσης ή τμημάτων της ή να αναθέσει εργασίες σε τρίτη επιχείρηση.)
π.χ. μείωση εργασιών, κατάργηση θέσης εργασίας κτλ

Οικονομοτεχνικοί λόγοι της καταγγελίας > η νομολογία έχει διαμορφώσει όρια.

Ο δικαστής δεν μπορεί να ελέγξει τη σκοπιμότητα και αναγκαιότητα αυτών των (επιχειρηματικών) αποφάσεων, ούτε να υποδείξει μια "ορθότερη" επιχειρηματική πολιτική. Κάτι τέτοιο θα έθιγε την επιχειρηματική ελευθερία του εργοδότη στον πυρήνα της. Ελέγχει αν οι αποφάσεις προσκρούουν σε διατάξεις αναγκαστικού δικαίου, αν πράγματι συντρέχουν οι λόγοι που επικαλείται ο εργοδότης και αν η απόλυση είναι απόρροια τέτοιων λόγων.

(Σ5) Το δικαίωμα καταγγελίας του εργοδότη είναι ένα δικαίωμα και έχει επίσης συνταγματική κατοχύρωση.

- Καλώς άσκησε το δικαίωμα της καταγγελίας, σε περίπτωση τέτοιων λόγων που επιβάλλουν για λόγους οικονομικούς, τεχνικούς ή μείωση θέσεων στην καταγγελία ή την απόλυση;

Κατά την επιλογή των απολυτέων τηρούνται 2 **αρχές** :

- ✚ **Η αρχή του εσχάτου μέσου** => Η καταγγελία πρέπει να είναι πρόσφορο και αναγκαίο μέτρο για την ικανοποίηση των επιδιωκόμενων σκοπών του εργοδότη και ο εργοδότης να καταφεύγει σε αυτήν, αφού πρώτα εξαντλήσει τυχόν ηπιότερα μέτρα. ⇔ Αν οι ανάγκες της επιχείρησης μπορούν να καλυφθούν με ηπιότερα μέτρα (π.χ. μεταθέσεις, μετατροπή των συμβάσεων πλήρους απασχόλησης σε μερικής), η καταγγελία κρίνεται καταχρηστική.

Είναι η ευθεία έκφραση της αρχής της αναλογικότητας στο δίκαιο της καταγγελίας. Πράγματι, ο εργοδότης δεν μπορεί να προβαίνει στην καταγγελία για να εξυπηρετήσει κάποιο οικονομικό συμφέρον της επιχείρησης ⇔ αν εξίσου το συμφέρον αυτό της επιχείρησης μπορεί να ικανοποιηθεί με ένα ηπιότερο μέσο για τον εργαζόμενο. Η καταγγελία πρέπει να είναι το έσχατο μέσο, να μην υπάρχει άλλο κατάλληλο μέσο για να εξυπηρετήσει ο εργοδότης τον οικονομικό, επιχειρηματικό σκοπό. Αν μπορεί δηλ. με την μετάθεση, την εκ περιτροπής εργασία να ικανοποιηθεί η επιχειρηματική ανάγκη, παρέμβασης, δράσης στην οποία θα προβεί ο εργοδότης, τότε: είναι υποχρεωμένος να προτιμήσει το ηπιότερο μέσο.

Νομολογία → Άλλες αποφάσεις > ο εργοδότης έχει καθήκον να προτείνει στον εργαζόμενο π.χ. μείωση μισθού παρά απόλυση, κι ας μην δεχτεί.

 **Επιλογή των απολυτέων με αντικειμενικά κριτήρια** => Ο εργοδότης λαμβάνει υπόψη τα συμφέροντα που συνδέει ο εργαζόμενος με τη διατήρηση της θέσης εργασίας (συγκεκριμενοποίηση της συνταγματικής επιταγής των άρθρων 5παρ1, 22παρ1 και 25παρ του Σ). Προσδιορίζεται ο κύκλος των προσώπων μεταξύ των οποίων θα χωρήσει η επιλογή (συγκρίσιμοι εργαζόμενοι) και τα κριτήρια επιλογής. Άλλα στοιχεία που συνεκτιμώνται είναι η αρχαιότητα, η ηλικία (αν και μπορεί να τεθεί θέμα διακρίσεων), οι οικογενειακές, οικονομικές και κοινωνικές ανάγκες των εργαζομένων. Η ιεράρχηση δεν είναι σαφής (ανασφάλεια δικαίου). Ζερδελής => Επουσιώδεις διαφορές των εργαζομένων ως προς τα κριτήρια δεν καθιστούν την επιλογή εσφαλμένη. Αρκεί τα κριτήρια να έχουν ληφθεί επαρκώς υπόψη.

Οικονομοτεχνικοί λόγοι > πολλές φορές η μείωση του κόστους είναι μια οικονομική άσκηση βλέποντας μπροστά της (όχι ανθρώπους) μόνο θέσεις εργασίας, νούμερα κτλ. Εκεί ο εργοδότης δεν μπορεί να πάει τυφλά > πρέπει να κάνει μια αντικειμενική επιλογή όσων θα χάσουν την θέση εργασίας τους. Εδώ έρχονται > τα οικονομικά και κοινωνικά κριτήρια > συνεκτιμώνται. Νομολογία => το πρώτο που πρυτανεύει είναι η αποδοτικότητα (ο αποδοτικότερος έχει περισσότερες πιθανότητες να διατηρήσει τη θέση εργασίας του) > λαμβάνεται υπόψη, αλλά είναι κάτι ξεχωριστό.

Ας πούμε > μεταξύ ίσων (μεταξύ εργαζομένων δεν μπορούν να γίνουν μεγάλες διαφοροποιήσεις ως προς την αποδοτικότητα) θα πρέπει να ληφθούν υπόψη η αρχαιότητα, η ηλικία, οι οικονομικές και οικογενειακές υποχρεώσεις των εργαζομένων.

Δεν μπορεί ο εργοδότης να κάτσει με σταυρωμένα χέρια > επίτευγμα + απόκλιση της θεωρίας από την πράξη. Σε επίπεδο αφηρημένο εννοιών > αναιτιώδης καταγγελία. Σε επίπεδο πράξης, αν ζητηθεί και προσληφθεί το κύρος της καταγγελίας με ΑΚ281 το δικαστήριο θα μπει σε τέτοιες σταθμίσεις, θα κάνει έρευνα και ο εργοδότης δεν μπορεί να μην αποδείξει τίποτα (αν το κάνει αυτό: το πιθανότερο είναι να χάσει τη δίκη).

Ελληνικό δίκαιο καταγγελίας → δεν είναι μόνο η αναιτιώδης καταγγελία. Είναι μεν ο γενικός κανόνας, που κι αυτός θα αλλάξει σημαντικά, όμως υπάρχουν και εκτεταμένες εξαιρέσεις. Εκεί πλέον έχουμε ex lege απαγόρευση καταγγελίας. (άρθρο 14παρ4 του Ν.1264/82) -> Απαγορεύεται η καταγγελία της σύμβασης εργασίας για νόμιμη συνδικαλιστική δράση > η καταγγελία αντιβαίνει σε απαγορευτική διάταξη νόμου.

Ο εργαζόμενος που θα κάνει αγωγή με αίτημα την ακυρότητα δεν θα στηρίξει το αίτημα του στην ΑΚ281 – όχι καταχρηστική καταγγελία, αλλά ευθέως παράνομη. Το ίδιο ισχύει και για την ειδική προστασία που παρέχεται από την απόλυση σε κατηγορίες εργαζομένων. Πιο σφαιρικά: οι εξαιρέσεις από τον κανόνα της αναιτιώδους καταγγελίας είναι πολλές -> είτε απαγορεύεται η καταγγελία ρητά από το νόμο, επειδή ο εργαζόμενος έχει ασκήσει κάποιο δικαίωμα, έκανε κάτι, έχει μια δραστηριότητα, είτε επειδή ο εργαζόμενος έχει κάποια ιδιότητα (π.χ. είναι μητέρα, είναι συνδικαλιστής ή στρατιώτης). ⇔ Ευρύτατες εξαιρέσεις από τον κανόνα της αναιτιώδους καταγγελίας.

Βάρος απόδειξης:

Το δικαστήριο που θα επιληφθεί της διαφοράς εξετάζει το ουσιαστικό κύρος της καταγγελίας, που θα κριθεί από τα αναφερόμενα στο δικόγραφο της αγωγής. Εκεί ο εργαζόμενος βαρύνεται με την απόδειξη των περιστατικών που θεμελιώνουν την ακυρότητα. Ανακύπτουν αποδεικτικές δυσχέρειες, δεδομένου ότι πρόκειται για γεγονότα που βρίσκονται στη σφαίρα του εργοδότη. Αντιστροφή του βάρους απόδειξης προβλέπεται από το νόμο σε ορισμένες περιπτώσεις (καταγγελία κατά παράβαση της νομοθεσίας περί διακρίσεων).

Ο εργοδότης όμως δεν μπορεί να περιοριστεί στη γενική άρνηση των ισχυρισμών του εργαζομένου. Αν δεν επικαλεστεί και αποδείξει θετικούς λόγους, ικανούς να δικαιολογήσουν την καταγγελία, η θέση του καθίσταται επισφαλής (de facto κατανομή του βάρους της απόδειξης). Αν έχει ήδη αναφέρει κατά την καταγγελία σύμβασης εργασίας τους λόγους που την δικαιολογούν, δεν κωλύεται να προβάλει και άλλους στη δίκη που θα ακολουθήσει.

Νομοθετικές απαγορεύσεις της καταγγελίας:

- για νόμιμη συνδικαλιστική δράση
- λόγω παραβίασης της νομοθεσίας περί διακρίσεων
- κατά τη διάρκεια της άδειας
- λόγω μη αποδοχής από τον εργαζόμενο πρότασης του εργοδότη για μερική απασχόληση
- άρθρα 5+14 του Ν.1483/1984: λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων του εργαζομένου ή λήψεως γονικής άδειας ανατροφής

Ειδική προστασία από την απόλυση:

- συνδικαλιστικά στελέχη (άρθρο 14παρ10 Ν.1264/82)
- εργαζόμενες γυναίκες, κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης κατά 18 μήνες μετά τον τοκετό (άρθρο 15παρ1 Ν.1483/84)
- στρατευμένοι (άρθρο 1 Ν.3514/1928)
- αναγκαστικές προσλήψεις (Ν.2643/1998)

Εκτίμηση του νομοθέτη → Αν η καταγγελία οφείλεται σε νόμιμη για παράδειγμα συνδικαλιστική δράση του μισθωτού, το λεγόμενο “κοινής αναίτιο” είναι παράνομο. Είναι επιλήψιμο, αλλά το ίδιο δεν πάει να βγάλει το αποτέλεσμα που είναι η ακυρότητα της καταγγελίας μέσα από έλεγχο του κινήτρου.

Διάταξη: Απαγορεύεται η καταγγελία για νόμιμη συνδικαλιστική δράση.
Εννοιολογική χρήσιμη διαφορά: ο εργαζόμενος αρκεί στην αγωγή του να επικαλεστεί και να αποδείξει τη δραστηριότητά του, ότι ανέπτυξε νόμιμη συνδικαλιστική δράση και να πει ότι απολύθηκε για το λόγο αυτό. Υπάρχει ρητή νομοθετική απαγόρευση.

[Αιτιώδης θα ήταν η καταγγελία αν για να ασκείτο έπρεπε να υπάρχει κάποιος λόγος. Απωθετικά αιτιώδης > δεν επιτρέπεται να ασκηθεί, αν ο λόγος της είναι η νόμιμη συνδικαλιστική δράση του μισθωτού.]

Καταγγελία με δόσεις > ταμειακή διευκόλυνση του εργοδότη, άτοκες δόσεις

27/5/2021 Κωστής Μπακόπουλος

Ομαδικές απολύσεις → Ν.1387/1983 > λεπτομερής νόμος, με πολλές διαδικαστικές λεπτομέρειες. Η ουσία της προστασίας που παρέχεται στους εργαζομένους μέσω της νομοθεσίας περί ομαδικών απολύσεων είναι κυρίως διαδικασίας και όχι ουσίας.

Η διαδικασία πολλές φορές υπηρετεί και ωφελεί την ουσία. Η ουσία είναι π.χ. η διάσωση της θέσης εργασίας, η αποφυγή απολύσεων. > [όχι] > Δεν υπάρχει κανένας νομοθετικός περιορισμός ουσίας πλέον στις ομαδικές απολύσεις. Μπορεί σε τελική ανάλυση να γίνουν. Όμως, όλοι αυτοί οι κανόνες της διαδικασίας που πρέπει να τηρηθούν μέχρι να φτάσουμε στις απολύσεις > πολλές φορές: προστατευτική λειτουργία για τους εργαζομένους, να δημιουργήσει πλέγμα προστασίας ουσίας. Δηλ. μπορεί - μέσα από τη διαδικασία των διαβουλεύσεων, της συμμετοχής, της επικοινωνίας εργοδότη και εκπροσώπων εργαζομένων > στο τέλος της διαδικασίας το αποτέλεσμα να είναι κάπως ευνοϊκότερο, η κατάσταση για τους εργαζομένους σε σχέση με αυτή που ήταν όταν ξεκίνησαν οι διαβουλεύσεις.

Ο εξής νόμος, δεν ήρθε τυχαία στην Ελλάδα > είναι μεταφορά ευρωπαϊκής οδηγίας. Υπάρχει ενωσιακό δίκαιο για την προστασία των εργαζομένων σε περίπτωση ομαδικών απολύσεων. Είναι δευτερογενές δίκαιο, από την δεκαετία του 70'. Το δίκαιο αυτό υλοποιήθηκε στην Ελλάδα με το Ν.1387/83. Οι βασικές αρχές παραδοχής του δικαίου αυτού έρχονται από την Ευρώπη.

Τι είναι ομαδικές απολύσεις; → Ν.1387/93 (άρθρο1) => Θεωρούνται ομαδικές απολύσεις όσες γίνονται από επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν περισσότερους από 20 εργαζομένους, που οφείλονται σε λόγους που δεν αφορούν στο πρόσωπο των εργαζομένων και υπερβαίνουν (ποσοτικό στοιχείο) κάθε ημερολογιακό μήνα (ο αριθμός τους κάθε μήνα είναι μεγαλύτερος από κάποια όρια). Δηλ. εδώ για να προσδιορίσουμε την έννοια των ομαδικών απολύσεων πρέπει να έχουμε υπόψιν μας ότι η προσέλευση γίνεται με ένα ποιοτικό και ένα ποσοτικό κριτήριο.

Νομοθετικοί περιορισμοί στην καταγγελία της σύμβασης εργασίας ΑΧ

Ομαδικές απολύσεις ν.1387/1983 ⇔ Ομαδικές απολύσεις θεωρούνται όσες:

- γίνονται από επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν περισσότερους από 20 εργαζομένους
- για λόγους που δεν αφορούν στο πρόσωπο των εργαζομένων και
- υπερβαίνουν κάθε ημερολογιακό μήνα

- τον αριθμό των 6 εργαζομένων για επιχειρήσεις με προσωπικό από 20 μέχρι 150 εργαζομένους

- ποσοστό 5% του προσωπικού και μέχρι 30 άτομα για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν άνω των 150 εργαζομένων

Για τον υπολογισμό του αριθμού των απολύσεων λαμβάνονται υπ' όψιν όλοι οι τρόποι λήξης της σύμβασης εργασίας που γίνονται με πρωτοβουλία του εργοδότη, εφόσον οι απολύσεις είναι τουλάχιστον 5.

- Ποιοτικό κριτήριο → πρέπει οι λόγοι των απολύσεων να είναι οικονομικοί, τεχνικοί, οργανωτικοί της επιχείρησης. Για να θεωρηθεί μια καταγγελία σύμβαση εργασίας από τον εργοδότη, ότι υπάγεται στην έννοια των ομαδικών απολύσεων: πρέπει να οφείλεται όχι στο πρόσωπο του εργαζομένου (να μην είναι απόλυση λόγω συμπεριφοράς, μειωμένης απόδοσης ή λόγω συνταξιοδότησης – οτιδήποτε αφορά το πρόσωπο του εργαζομένου > δεν λαμβάνονται υπόψιν) αλλά σε οικονομικούς, τεχνικούς, οργανωτικούς λόγους της επιχείρησης.
- Ποσοτικό κριτήριο → πρέπει να συντρέχει σωρευτικά. Όχι μια ή δύο μεμονωμένες απολύσεις. Ακόμη κι αν μια απόλυση αφορά την επιχείρηση (για οικονομικούς λόγους) δεν θεωρείται ομαδική απόλυση. Για να χαρακτηριστεί ομαδική απόλυση πρέπει να έχει και ένα ποσοτικό στοιχείο.
 - Πρέπει να συμβαίνει σε μια επιχείρηση που απασχολεί περισσότερους από 20 εργαζομένους. Δηλ. τις επιχειρήσεις με προσωπικό κάτω από 20 εργαζομένους ο νόμος δεν τις πιάνει. Νόμος που πιάνει τις μεγαλύτερες επιχειρήσεις. Στάθμιση από το νομοθέτη. π.χ. μια επιχείρηση με 15 άτομα προσωπικό μπορεί να απολύσει και τους 15 σε ένα μήνα για λόγους που αφορούν την επιχείρηση, χωρίς να εφαρμοστεί ο νόμος των ομαδικών απολύσεων. Δεν είναι στάθμιση καθολικής εφαρμογής > ορισμένα όρια όπου εφαρμόζεται.
 - **Όριο => επιχείρηση με περισσότερα από 120 άτομα**
 - Αν μιλάμε για μια επιχείρηση για πάνω από 20 άτομα, δε σημαίνει ότι αν ο εργοδότης κάνει 5 απολύσεις / μήνα είναι ομαδική απόλυση. Ο νόμος βάζει κάποια κατώφλια που πρέπει να υπερβαίνει ο αριθμός των απολύσεων κάθε μήνα για να θεωρηθούν ομαδική απόλυση. Κατώφλι => **αν πρόκειται για επιχειρήσεις με προσωπικό από 20-150 εργαζομένους πρέπει να απολύονται μέσα σε ένα ημερολογιακό μήνα περισσότεροι από 6 εργαζόμενοι**

Δηλ. αν έχουμε μια επιχείρηση που έχει πάνω από 20 εργαζομένους και απολύσει 5 μέσα σε ένα ημερολογιακό μήνα για λόγους που αφορούν οικονομικές ανάγκες της επιχείρησης δεν μετράει ως ομαδική απόλυση > δεν εφαρμόζεται η διαδικασία, ο νόμος.

- Για τις πιο μεγάλες επιχειρήσεις που απασχολούν από 150 άτομα και πάνω για να μιλήσουμε για εφαρμογή του νόμου περί ομαδικών απολύσεων πρέπει μέσα σε ένα ημερολογιακό μήνα να απολύεται ποσοστό προσωπικού άνω του 5%.

Ασφαλιστική δικλίδα υπέρ των εργαζομένων => Για τον υπολογισμό του αριθμού των απολύσεων λαμβάνονται υπόψιν όλοι οι τρόποι λήξης της σύμβασης εργασίας που γίνονται με πρωτοβουλία του εργοδότη, εφόσον οι απολύσεις είναι τουλάχιστον 5. → Τι εννοεί ο νόμος; Τα όρια για να εφαρμοστεί ο νόμος είναι τα πιο πάνω. Ερώτημα επάλληλο > παράδειγμα: Ας πούμε ότι έχουμε μια επιχείρηση που απασχολεί πάνω από 20 άτομα, άρα μπαίνει στο πεδίο εφαρμογής του νόμου. Λύνονται συμβάσεις εργασίας όχι για λόγους που αφορούν τα πρόσωπα των εργαζομένων, αλλά για οικονομικές ανάγκες της επιχείρησης. Πιάνεται επίσης το δεύτερο αριθμητικό όριο > η επιχείρηση θα έχει 100 άτομα προσωπικό και λύνονται στον ίδιο μήνα οι συμβάσεις εργασίας 10 εργαζομένων. (Στα όρια.) > Επιχείρηση με 100 άτομα, σαφώς οικονομοτεχνικοί λόγοι και ο αριθμός αυτών που λύνεται η σύμβασή τους είναι 10 > ξεπέρασε το 6 > καλύπτονται τα όρια.

→ Θα λάβουμε υπόψιν μόνο όσους απολύονται, δηλ. με μονομερή δικαιοπραξία εκ μέρους του εργοδότη: καταγγελία της σύμβασης εργασίας; Ή θα λάβουμε υπόψιν και περιπτώσεις που μπορεί η σύμβαση εργασίας να λύνεται συναινετικά (**actus contrarius- με συμφωνία**); Πολλές φορές (όχι σπάνιο) μια επιχείρηση που κάνει μείωση προσωπικού (έχει θέμα ομαδικών απολύσεων) δεν της εμφανίζεται ως καταγγελία σύμβασης εργασίας - μονομερή δικαιοπραξία, αλλά ως συμφωνία, με τη βούληση (αληθινή) των εργαζομένων. Πολλές φορές η συμφωνία αυτή έχει και το αντάλλαγμα της – συνήθης μεθοδολογία > συχνά γίνονται και με δημόσια ανακοίνωση προς το προσωπικό, λεγόμενα: προγράμματα εθελουσίας. Προσφορά κινήτρων: παραπάνω αποζημιώσεις από τις νόμιμες + εθελοντικά/συναινετικά όποιοι εργαζόμενοι θέλουν αποχωρούν – πολλοί δέχονται. ΔΕΝ είναι απολύσεις, αλλά **συναινετικές λύσεις συμβάσεων**.

Γεννάται το ερώτημα: Θα θεωρηθούν ομαδικές απολύσεις κατά την έννοια του νόμου; → Θα ληφθούν υπόψιν και οι συναινετικές λύσεις των συμβάσεων, εφόσον μέσα σε ένα ημερολογιακό μήνα οι απολύσεις (δηλ. οι γνήσιες καταγγελίες), με μονομερή δικαιοπραξία (καταγγελία της σύμβασης εργασίας) είναι τουλάχιστον 5. Δηλ. αντίστροφα: αν δεν έχουμε μέσα σε ένα ημερολογιακό μήνα > 5 τουλάχιστον γνήσιες, μη συναινετικές απολύσεις, καταγγελίες συμβάσεων εργασίας αλλά όλες έχουν γίνει συναινετικά, ακόμη κι αν είναι πάνω από τα όρια που λέει ο νόμος (6 εργαζόμενοι κτλ – επιχείρηση με πάνω από 20 άτομα προσωπικό) δεν θα εφαρμοστεί ο νόμος των ομαδικών απολύσεων.

Στάθμιση του νομοθέτη. Όταν υπάρχει συναίνεση περιττεύει η εφαρμογή της διαδικαστικής προστασίας. Όχι επέμβαση με διαδικαστικής φύσεως προστασία για να προστατευτεί η θέση εργασίας.

Αν όμως, εν πάση περιπτώσει υπάρχει ένας minimum αριθμός απολύσεων > μη συναινετικών λύσεων συμβάσεως και βεβαίως πληρούνται και οι άλλες ποιοτικές, ποσοτικές προϋποθέσεις > τότε: εφαρμόζεται ο νόμος.

Ποιες οι προϋποθέσεις εφαρμογής; → Πρέπει να συντρέχει το ποιοτικό [να πρόκειται για απολύσεις που δεν οφείλονται στο πρόσωπο του εργαζομένου, αλλά στις οικονομικές, οργανωτικές, τεχνικές ανάγκες της επιχείρησης > μείωση προσωπικού] + το ποσοτικό στοιχείο [αριθμητικά όρια > πρέπει να καλύπτονται]

RATIO -> τελολογία, σκοπός του νομοθέτη. Τι θέλησε με αυτό το νομοθετικό εγχείρημα να επιτύχει ο νομοθέτης, που στην προκειμένη περίπτωση είναι καταρχήν ενωσιακός νομοθέτης (ευρωπαϊκό δίκαιο); Είναι από τις βασικότερες παραμέτρους νομοθετικής προστασίας σε ευρωπαϊκό δίκαιο. Μεγάλη εικόνα: οι νόμοι της αγοράς (με όρια – προστατευτική νομοθεσία, οικονομικό σύστημα αγοράς) οδηγούν τις μεγάλες επιχειρήσεις προκειμένου να διασφαλίσουν την ανταγωνιστικότητα και βιωσιμότητά τους (λόγοι αναδιάρθρωσης, βελτίωση θέσης στο ανταγωνιστικό περιβάλλον) να μειώνουν το εργασιακό κόστος, τις θέσεις εργασίας > με αποτέλεσμα να επωμίζεται ο παράγων εργαζόμενος κάποιους κινδύνους, στοχεύσεις από πλευράς του κεφαλαίου.

[ΙΣΟΡΡΟΠΙΑ] Δεν μπορούμε σε ένα καθεστώς ελεύθερο να απαγορεύσουμε σε μια επιχείρηση να μειώνει το προσωπικό της. Απαγόρευση μπορούμε να έχουμε σε ορισμένες περιπτώσεις, π.χ. στη μητρότητα, στους συνδικαλιστές.

Στόχευση – νομοθέτης: Προστασία στους εργαζομένους που παρέχουν εργασία, η οποία θα είναι διαδικαστική και μπορεί να έχει ένα ουσιαστικό αντίκρισμα. Ποια είναι αυτή η διαδικαστική προστασία; => Πριν ξεκινήσουν οι απολύσεις – από τότε που ο εργοδότης θα ανακοινώσει την πρόθεσή του (όχι νομική, αλλά επιχειρηματική) – τον επιχειρηματικό του σχεδιασμό

Εφόσον στα επιχειρηματικά σχέδια του εργοδότη (συγκεκριμένα και σε χειροπιαστή απόφαση) έχει ληφθεί η επιχειρηματική απόφαση να προβεί σε μείωση προσωπικού, δηλ. ομαδικές απολύσεις, είναι υποχρεωμένος, ΠΡΙΝ κάνει της απολύσεις να τηρήσει [μια αυστηρά καθοριζόμενη στο νόμο 1387/83 (άρθρα 3-5)] μια διαδικασία ενημέρωσης των εκπροσώπων των εργαζομένων και διαβούλευσης, δηλ. ουσιαστικού διαλόγου + διαπραγμάτευσης, με σκοπό να ερευνηθεί η δυνατότητα αποφυγής ή μείωσης των απολύσεων και τον δυσμενών συνεπειών τους. Είναι δηλ. μια νομοθετική ρύθμιση, με πολύ συγκεκριμένη στόχευση – δεν είναι για το θεαθήναι > διαδικασία, την οποία είναι υποχρεωμένος ο εργοδότης να τηρήσει ΠΡΙΝ προβεί (νομικά) σε καταγγελίες συμβάσεων εργασίας.

Λήψη επιχειρηματικής απόφασης > πριν προβεί νομικά σε καταγγελίες συμβάσεων – τακτικές καταγγελίες, με προθεσμία: που δεν λύνονται άμεσα, αλλά με την πάροδο της προθεσμίας και στο ενδιάμεσο κανονικό διάστημα να κάνει της διαβουλεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων. ΟΧΙ! Διότι, στην καταγγελία η δήλωση βουλήσεως έχει ήδη δημιουργήσει με προθεσμία νομικά τετελεσμένο.

Πρέπει ο εργοδότης, πριν κάνει την οποιαδήποτε νομική ενέργεια που κατατείνει σε λύση συμβάσεων να φωνάξει τους εργαζομένους (διαδικαστικές διατάξεις), τους εκπροσώπους τους, επιχειρηματικό σωματείο, επιτροπή αν δεν υπάρχει σωματείο σε διαβουλεύσεις, να τους δώσει ΠΛΗΡΗ ΕΓΓΡΑΦΗ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ για το πρόβλημα που η επιχείρηση αντιμετωπίζει και για το πώς αυτός σκοπεύει να το αντιμετωπίσει. Δηλ. ποια τα οικονομικά του στοιχεία, τι τον οδηγεί σε αυτή την απόφαση της μείωσης προσωπικού, ποιους θέλει να απολύσει, ποιες θέσεις θέλει να καταργήσει, ποιες κατηγορίες εργαζομένων θα επιλέξει, μεταξύ περισσότερων σε κάποιο τμήμα που θέλει να καταργήσει: ποιους θα επιλέξει, πώς θα επιλέξει αυτούς που θέλει να απολυθούν και πώς θα επιλέξει αυτούς που θα μείνουν.

Η διαδικασία καταλήγει να είναι η ουσία. Να είναι προστασία! Ο νομοθέτης θέλει να υποχρεώσει στην τήρηση μιας διαδικασίας, επί συνεπεία ακυρότητας > **αν ο εργοδότης δεν τηρήσει τη διαδικασία ή δεν την τηρήσει σωστά, με όλα τα χρονοδιαγράμματα** (30 μέρες προθεσμία διαβουλεύσεων κτλ) **που βάζει ο νομοθέτης** (συνολικό χρονικό διάστημα = 90 maximum μέρες, δηλ. τρεις μήνες που μπορεί να κρατάει η διαδικασία των ομαδικών απολύσεων) **όλες οι απολύσεις είναι άκυρες.**

Ποιος είναι ο σκοπός; => Ο σκοπός είναι μέσα από το διάλογο και την εργασιακή συμμετοχή να προσπαθούμε να επιτύχουμε συγκλήσεις. Νόμος: να ερευνάται η δυνατότητα αποφυγής ή μείωσης των απολύσεων και των δυσμενών συνεπειών.

Ναι μεν δεν απαγορεύει ο νομοθέτης στον εργοδότη να μειώνει το προσωπικό του, του θέτει όμως υποχρεώσεις για το πώς θα το κάνει. Τον υποχρεώνει μέσα από αυτή τη διαδικασία να εξετάσει και να εξαντλήσει όλα τα ηπιότερα μέσα πριν πάει στις ομαδικές απολύσεις (όπως και στην ατομική καταγγελία πριν καταφύγουμε στην καταγγελία > εξάντληση όλων των ηπιότερων μέσων) (αρχή του εσχάτου μέσου: στο δίκαιο της καταγγελίας είναι πανταχού παρούσα + στις ατομικές καταγγελίες). Νομοθετικά καθορισμένη > μέσα από τη διαδικασία.

Αρχή της αναλογικότητας / Αρχή του εσχάτου μέσου

* Παράλληλη με την υποχρέωση διαβούλευσης που έχει ο εργοδότης απέναντι στους εκπροσώπους των εργαζομένων => υποχρέωση να τηρεί για τα πάντα, εγγράφως ενημέρωση στο ανώτατο συμβούλιο εργασίας.

[Νέα νομοθεσία > ανεξάρτητη αρχή, που θα λέγεται επιθεώρηση εργασίας.]

Ό,τι λέει και ό,τι διαβουλεύεται και ό,τι στοιχεία δίνει ο εργοδότης στους εκπροσώπους των εργαζομένων, ενδεχομένως και σε ό,τι συμφωνία καταλήξει με τους τελευταίους > γίνεται ενημέρωση, εγγράφως (κοινοποίηση αντιγράφων).

Ειδικά για τις ομαδικές απολύσεις → η ενημέρωση γίνεται προς το ανώτατο συμβούλιο εργασίας, που είναι μια διοικητική αρχή. Λόγω του κύρους του (συμβούλιο), είναι ο αποδέκτης αυτής της ενημέρωσης του εργοδότη για τη διαδικασία των ομαδικών απολύσεων.

N. ομαδικών απολύσεων 2017 => ο συνομιλητής και ο εποπτεύων κυρίως από πλευράς δημόσιας αρχής για την τήρηση της διαδικασίας των ομαδικών απολύσεων είναι το ανώτατο συμβούλιο εργασίας.

Διπλό σκέλος διαδικαστικής προστασίας:

- Διαβούλευση εκπροσώπων των εργαζομένων
- Πλήρης (και παράλληλη) ενημέρωση της δημόσιας αρχής

Η διαβούλευση δεν γίνεται μόνο για να γίνει. Σκοπός: να επιτύχει μια συμφωνία μεταξύ των εκπροσώπων των εργαζομένων και του εργοδότη που να λείπει τελικά αν θα γίνουν κτλ (μπορεί στην πιο ευτυχέστερη περίπτωση μέσα από διαβουλεύσεις να πειστεί ο εργοδότης ότι μπορεί και να μην κάνει καμία απόλυση, αλλά να πάρει άλλα μέτρα: π.χ. μείωση μισθών > σπάνιο μεν, αλλά μη αποκλεισμένο / πιο σύνηθες: να καταλήξει αυτή η διαδικασία διαβουλεύσεων σε μέτρα που αμβλύνουν τις δυσμενείς συνέπειες για αυτούς που χάνουν τις θέσεις εργασίας τους, όπως: αυξημένες αποζημιώσεις, άρθρο 3παρ4 > καινούριος θεσμός: σύνταξη/κατάρτιση λεγόμενου κοινωνικού πλάνου – Γερμανικό δίκαιο N.2017 με τροποποίηση)

Κοινωνικό πλάνο > μια συμφωνία που κάνει ο εργοδότης με τους εκπροσώπους των εργαζομένων ως επιστέγασμα της διαδικασίας των ομαδικών απολύσεων, με την οποία συμφωνούν διάφορα μέτρα, τα οποία αμβλύνουν τις δυσμενείς συνέπειες για τους απολυόμενους π.χ. αυξημένη αποζημίωση, λεγόμενα out placement services – δηλ. κάποιες υπηρεσίες υποστήριξης των εργαζομένων που αποχωρούν από την εργασία τους για να βρουν μια άλλη θέση εργασίας > βιογραφικό, επαφές ενδεχομένως με άλλες εταιρείες – διευκόλυνση για την επανασειναγωγή αυτού που χάνει τη θέση εργασίας του στην αγορά εργασίας. + π.χ. ενδεικτικός κατάλογος, ενδεχόμενα μέτρα για την πρόωρη ή την αυτασφάλιση. Μπορούν να γίνουν πολλά πράγματα που να “χρυσώνουν το χάπι”, να αμβλύνουν τις δυσμενείς συνέπειες της απόλυσης.

* Δεν είναι νομική υποχρέωση ούτε να καταρτιστεί κοινωνικό πλάνο, αλλά ούτε να επέλθει συμφωνία (οποιαδήποτε) μεταξύ του εργοδότη και των εκπροσώπων των εργαζομένων. Καινοτομία του νόμου που ισχύει.

Μέχρι το 2017 -> πολύ διαφορετική φιλοσοφία. Αν δεν επιτύγχανε ο εργοδότης συμφωνία με τους εκπροσώπους των εργαζομένων δεν μπορούσε να κάνει κάποιες απολύσεις, ενώ τώρα μπορεί. Με το μέχρι 2017 καθεστώς δεν μπορούσε να κάνει και ο νόμος “πετούσε το μπαλάκι, τόσο απλά” στο υπ. εργασίας. Έπρεπε λοιπόν ο υπ. εργασίας για να μπορέσει να κάνει ομαδικές απολύσεις ο εργοδότης, αν δεν συμφωνούσαν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων να δώσει την άδεια του. Για ιδιωτικές επιχειρήσεις ποτέ δεν έδωσε έγκριση ομαδικών απολύσεων η δημόσια διοίκηση > ομαδικές απολύσεις: ήταν ένας νόμος που δεν οδηγούσε πουθενά, κανένα νόημα, δεν έκαναν καν διαβουλεύσεις.

Ελλάδα > είχε καθιερωθεί η πλάγια οδός. Όποια εταιρεία ήθελε να μειώσει το προσωπικό της το έκανε παρακάμπτοντας τελείως τη διαδικασία των ομαδικών απολύσεων – μόνο συναινετικές απολύσεις. Μπορεί νόμιμα να παρακαμφθεί η ισχύς του νόμου.

Υπόθεση 2017 στο ΔΕΕ > ΑΓΕΤ Ηρακλής. Το ΔΕΕ είπε ότι η νομοθεσία, ως είχε τότε, που έδινε veto στον υπουργό (να γίνονται ή όχι ομαδικές απολύσεις, έγκριση ή μη εκ μέρους του) παραβίαζε την αρχή της αναλογικότητας και ήταν αντίθετη στο ενωσιακό δίκαιο, στην οδηγία. Άρα, “κόκκινη κάρτα” στην Ελλάδα, που βρέθηκε να μην συμφωνεί με το ενωσιακό δίκαιο. Κατόπιν αυτού, ο νομοθέτης (κυβέρνηση Σύριζα) το 2017 τροποποίησε το νόμο. Βασική τροποποίηση: κατήργησε πλέον την διοικητική έγκριση. Έγκριση > από υπουργό > στο ανώτατο συμβούλιο εργασίας. Διατηρούνται όλες οι εποπτικές αρμοδιότητες του ανωτάτου συμβουλίου εργασίας. Στο τέλος της ημέρας όμως: αν δεν επιτύχει συμφωνία ο εργοδότης με τους εκπροσώπους των εργαζομένων + περάσει συνολικό όριο: 90 ημερών > μπορεί ο εργοδότης και χωρίς τη συμφωνία κανενός (υπαγόρευση από δημόσια διοίκηση ή υπουργό) μπορεί να κάνει ομαδικές απολύσεις. Αυτό = και φιλοσοφία της οδηγίας.

ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ ΔΙΚΛΙΔΑ ΥΠΕΡ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΟΜΕΝΩΝ => Μπορεί να μην χρειάζεται να συμφωνήσει ο εργοδότης με τους εκπροσώπους, αλλά αν δεν τηρηθεί κατά γράμμα και σωστά η διαδικασία, η ενημέρωση – το περιεχόμενό της (πλούτος και ουσία, ποιότητα των στοιχείων που πρέπει να δοθούν) > έχουμε το άρθρο 6παρ1: οι απολύσεις είναι ΑΚΥΡΕΣ. Ομαδικές απολύσεις που γίνονται κατά παραβίαση των διατάξεων του νόμου είναι άκυρες.

Προϋποθέσεις εγκυρότητας ομαδικών απολύσεων:

- Για την εγκυρότητα των ομαδικών απολύσεων απαιτείται η τήρηση διαδικασίας διαβουλεύσεων του εργοδότη με τους εκπροσώπους των εργαζομένων (συνδικαλιστικό σωματείο της επιχείρησης που έχει μέλη το 70% των εργαζομένων στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση ή επιτροπή που αναδεικνύεται με μυστική ψηφοφορία ελλείψει σωματείου).
- Αν υπάρξει συμφωνία των μερών, οι ομαδικές απολύσεις πραγματοποιούνται σύμφωνα με το περιεχόμενο της συμφωνίας και ισχύουν 10 ημέρες από την ημερομηνία υποβολής του πρακτικού διαβούλευσης στο Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας (Α.Σ.Ε.).
- Αν δεν υπάρξει συμφωνία ή οι εκπρόσωποι των εργαζομένων δεν προσέλθουν για διαβούλευση, παρεμβαίνει το Α.Σ.Ε. ασκώντας εποπτικές και ελεγκτικές αρμοδιότητες.
- Κατά τα λοιπά ισχύουν και εν προκειμένω τα ανωτέρω για τις προϋποθέσεις καταγγελίας συμβάσεων εργασίας (έγγραφο, αποζημίωση κτλ).

11/5/2021 Ιωάννης Σκανδάλης

Ο χρόνος εργασίας, μαζί με το μισθό είναι το κομβικότερο σημείο της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας. Δηλ. η έννοια του χρόνου εργασίας δεν θα ήταν υπερβολή να πούμε ότι διατρέχει όλη την σύμβαση εργασίας.

π.χ. Ο Α παίρνει 1000ευρώ μισθό. Το να του πει ο Β ότι είναι πολλά ή λίγα είναι σχετικό. Αν παίρνει 1000ευρώ για 2 ώρες εργασία είναι πάρα πολλά, αν παίρνει 1000ευρώ για 8 ώρες εργασία είναι μια νορμάλ αμοιβή. Αν παίρνει 1000ευρώ για 14 ώρες εργασία είναι πάρα πολύ λίγα.

Η βασική έννοια του εργατικού δικαίου = αμοιβή, και αμέσως: ήδη και αυτή, προσδιορίζεται και αποκτά νόημα μόνο εφόσον την δούμε σε συνάρτηση με τον χρόνο εργασίας.

Υγεία + ασφάλεια => δεν είναι τυχαίο ότι η οδηγία περί χρόνου εργασίας της ΕΕ ως νομική βάση για την θέσπισή της είχε την υγεία και την ασφάλεια. Πλέον, υπάρχουν αρκετές μελέτες που αποδεικνύουν ότι οι υπερβολικές ώρες εργασίας μπορούν να οδηγήσουν σε πάρα πολύ σημαντικά προβλήματα υγείας των εργαζομένων/

Όλη η κοινωνική + προσωπική ζωή (σε μεγάλη βαθμό αν όχι όλη) εξαρτάται από τον χρόνο εργασίας. Δηλ. ακριβώς αν βάλουμε ένα όριο στο χρόνο εργασίας είναι γιατί, παράλληλα ο εργαζόμενος παραμένει και άνθρωπος θα πρέπει να έχει την ιδιωτική, οικογενειακή, την προσωπική του ζωή.

Άρα λοιπόν, τόσο σε θεωρητικό, όσο και σε αμιγώς πρακτικό επίπεδο ο χρόνος εργασίας είναι από τις βασικότερες παραμέτρους του εργατικού δικαίου.

Από εκεί και πέρα, ο χρόνος εργασίας προφανώς τοποθετείται σε συγκεκριμένο πλαίσιο εντός της ημέρας και παράλληλα, από τη μία πλευρά το ωράριο εργασίας ανήκει στο διευθυντικό δικαίωμα, από την άλλη είθισται να συμφωνείται. Δηλ. δεν νοείται ένας εργαζόμενος την μία ημέρα να δουλεύει το 8ωρο του 9-5, την άλλη 10-6, την άλλη 8-4. Προφανώς, παρότι είναι διευθυντικό δικαίωμα καταρχήν πού θα τοποθετηθεί το ωράριο, από εκεί και πέρα είναι ένας από τους βασικούς όρους εργασίας => οπότε θα πρέπει να υπάρχει μια διαφάνεια και μια προληψιμότητα από το ωράριο.

Πέραν αυτού, υπάρχουν κατ'ιδίαν ρυθμίσεις (πολύ αναλυτικές) που αφορούν τις ώρες εργασίας, τι γίνεται όταν έχουμε υπέρβαση του ορίου εργασίας, καθώς και την ειδική μεταχείριση που υπάρχει ως προς συγκεκριμένες μέρες εργασίας. Το πιο ευχερές σε όλους: π.χ. τι γίνεται όταν έχουμε εργασία την Κυριακή;

Άλλη όψη του χρόνου εργασίας => πέραν των ρυθμίσεων περί μεγίστου αριθμού ωρών εργασίας, έχουμε και ρυθμίσεις περί ελάχιστης ανάπαυσης. Πολύ κομβικό επίσης, για να έχουμε διασφάλιση υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων.

Γενικές παρατηρήσεις → Στην έννοια του χρόνου εργασίας δεν αναφέρεται μόνο το υπό στενή έννοια “ωράριο εργασίας” (ημερήσιο/εβδομαδιαίο ωράριο), αλλά νοείται και κάθε άλλο ζήτημα που αφορά γενικότερα τη “διαχείριση” του χρόνου διάθεσης της εργασιακής δύναμης του μισθωτού στον εργοδότη, όπως είναι:

- η τοποθέτηση του ωραρίου αυτού εντός του ημερολογιακού ή εργασιακού 24ώρου (ημερήσια ή νυχτερινή εργασία, συνεχές ή διακεκομμένο ωράριο, μεσημβρινή ανάπαυση),
- η έκταση του χρόνου εργασίας εντός της ημερολογιακής ή της εργασιακής εβδομάδας (εργάσιμη εβδομάδα, πενθήμερη ή εξαήμερη εργασία, Κυριακή αργία, εβδομαδιαία ανάπαυση),
- οι λοιποί για διάφορους λόγους χρόνοι απαλλαγής του μισθωτού από την παροχή εργασίας (εξαιρέσιμες εορτές, ετήσια άδεια ανάπαυσης και λοιπές άδειες), καθώς και
- ζητήματα διαρρύθμισης του συλλογικού ή ατομικού χρόνου εργασίας (π.χ. διευθέτηση του χρόνου εργασίας, ελάχιστο ωράριο, εξατομικευμένα ωράρια)

Ποιοι δεν υπάγονται σε ωράριο;

[**Διαστήματα που θεωρούνται και δεν θεωρούνται χρόνος εργασίας.**]

Μισθωτοί που εξαιρούνται από την εφαρμογή των περί χρόνου εργασίας διατάξεων:

- Εργαζόμενοι σε γεωργικές εργασίες: εξαιρούνται από την εφαρμογή των διατάξεων περί χρονικών ορίων εργασίας, νυχτερινή εργασία, εργασία την Κυριακή και σε αργίες επειδή => λόγω της φύσης των εργασιών αυτών, δεν είναι δυνατόν να χαραχθεί και να ακολουθηθεί έστω και στοιχειώδης προγραμματισμός.
Ωστόσο, εφαρμόζεται η νομοθεσία περί χρόνου εργασίας και στις γεωργικές εργασίες όταν η σχετική δραστηριότητα αναπτύσσεται στα πλαίσια οργανωμένης επιχείρησης που ασκείται από εμπορικές εταιρείες, από το Δημόσιο ή από ΝΠΔΔ.
- Διευθυντικά στελέχη
- Οικόσιτοι μισθωτοί

Τι θεωρείται και τι δεν θεωρείται χρόνος εργασίας; Καταρχήν, η αξιοποίηση του χρόνου εργασίας από τον εργοδότη δεν αφορά τον μισθωτό. Δηλ. η υποχρέωση του μισθωτού εξαντλείται στο ότι θέτει το χρόνο του στη διάθεση του εργοδότη, ενν. δημιουργικά – ο εργαζόμενος είναι έτοιμος να εργαστεί. Αν η εργασία του δεν αξιοποιείται + στο ωράριό του ο εργοδότης δεν είναι σε θέση να τον απασχολήσει δεν ευθύνεται > εκτός κι αν πρόκειται περί γεγονότος ανωτέρας βίας. Ωστόσο, η νομολογία είναι πολύ φειδωλή στο τι συνιστά λόγο ανωτέρας βίας περί της μη απασχόλησης του μισθωτού.

Από τη στιγμή που ο εργαζόμενος είναι διαθέσιμος, κι έχει συμφωνήσει με τον εργοδότη του ότι θα δουλεύει 9-5 και είναι στο χώρο εργασίας του, αν για λόγους που αφορούν τον εργοδότη δεν είναι έτοιμα τα μέσα απασχόλησης (π.χ. δεν έχει πληρώσει ενοίκιο και δεν τον αφήνουν να μπει εντός του χώρου) δεν μπορεί να μετατοπίζεται στον μισθωτό.

Η οδηγία περί χρόνου εργασίας (που είναι πάρα πολύ σημαντική) έχει μια σχηματική παράμετρο. Δεν υπεισέρχεται σε ζητήματα αμοιβής. Ακριβώς, σε αρμονία με τον σκοπό της οδηγίας = διασφάλιση υγείας + ασφάλειας, αλλά και της εναρμόνισης με το γεγονός ότι η ΕΕ δεν έχει αρμοδιότητα βάσει των συνθηκών να ρυθμίζει ζητήματα αμοιβής το ευρωπαϊκό δίκαιο περιορίζεται σε ζητήματα που αφορούν την ανώτατη διάρκεια απασχόλησης, την ελάχιστη διάρκεια ανάπαυσης για διασφάλιση υγείας και ασφάλειας.

Με άλλα λόγια: το ευρωπαϊκό δίκαιο/δικαστήριο λέει ότι ενδιαφέρει τα κράτη μέλη οι εργαζόμενοι να μην υπερβαίνουν τις 48 ώρες απασχόλησης την εβδομάδα ή να έχουν κάθε 24 ώρες > 11 ώρες ανάπαυσης και κάθε 7 ημέρες > μια πλήρη ημέρα ανάπαυσης (για κάθε μισθωτό). Το τι θα προβλέπει ο εργοδότης ως έξτρα αμοιβή για τον μισθωτό για τον οποίο δεν τηρούνται αυτές οι ώρες είναι δικό του ζήτημα. Αλλά, θέλει η ΕΕ για τον εργαζόμενο ο οποίος παραβιάζει αυτές τις διατάξεις παρανόμως (δηλ. χωρίς δικαιολογημένη εξαίρεση που να προβλέπεται στο δίκαιο) να υπάρχουν αντίστοιχες αποτελεσματικές ποινές. Δεν υπεισέρχεται όπως το ευρωπαϊκό δίκαιο στο πώς θα αμείβεται ο μισθωτός.

Από εκεί και πέρα, **τι αποτελεί χρόνο εργασίας;**

Χρόνος εργασίας => χρόνος κατά τον οποίον ο εργαζόμενος θέτει την εργασιακή του δύναμη στην διάθεση του εργοδότη.

1. Χρόνος εργασίας είναι και **η απαραίτητη προετοιμασία για να εργαστεί κάποιος** (π.χ. κάποιος δουλεύει σε μια καφετέρια και προκειμένου να είναι όλα έτοιμα στις 9 που ανοίγουν πρέπει να πάει εκεί από τις 8). Είναι κάτι που συχνά δεν γίνεται αντιληπτό στην πράξη > το να θέτει κάποιος την εργασιακή του δύναμη για την προετοιμασία του μαγαζιού. Μπορεί βέβαια και ο εργοδότης να ετοιμάσει ο ίδιος το μαγαζί και ο μισθωτός να παρευρεθεί στο χώρο εργασίας 9πρά5 και στις 9 να αρχίσει να εξυπηρετεί πελάτες. Από τη στιγμή όμως που απαιτείται να μείνει πριν εννοείται ότι είναι χρόνος εργασίας. Το ίδιο συμβαίνει και στο κλείσιμο του μαγαζιού > όταν δηλ. κλείνει το κατάστημα η παραπάνω ώρα που θα πρέπει να γίνει το ταμείο και να καθαριστεί το μαγαζί, να τακτοποιηθούν τα πράγματα είναι χρόνος εργασίας.
2. Από εκεί και πέρα, χρόνος εργασίας είναι και **οι πολύ μικρές διακοπές εντός του ωραρίου, οι οποίες είναι απαραίτητες για την εκτέλεση εργασίας**. Δεν μιλάμε για διαλείμματα εργασίας. [Θα δούμε στη συνέχεια ότι τα διαλείμματα εργασίας δεν είναι χρόνος εργασίας.] Παράδειγμα: ένας οδηγός οδηγεί το φορτηγό και παράλληλα κάνει και παραδόσεις κατ'οίκον.

Κατεβαίνει, κάνει την παράδοση. Δεν είναι χρόνος εργασίας του προφανώς, το κομμάτι εκείνο της αμιγώς οδήγησης, αλλά και ο χρόνος που θα κάνει τις παραδόσεις αυτονόητα των αντικειμένων ή που θα κάνει μια στάση να παραδώσει κάτι και θα περιμένει να κατέβει αυτός που θα το παραλάβει (στον οποίον απευθύνεται) = χρόνος εργασίας.

3. Χρόνος εργασίας επίσης είναι **η διακοπή της εργασίας που οφείλεται σε κάποιο τυχαίο περιστατικό ή σε λόγο που αφορά τον εργοδότη.**
4. Είναι χρόνος εργασίας, **ο χρόνος της γνήσιας ετοιμότητας.** Με βάση την ελληνική νομολογία όταν μιλάμε για γνήσια ετοιμότητα εννοούμε την κατάσταση εκείνη, κατά την οποία ο μισθωτός έχει σε πλήρη εγρήγορση τις σωματικές + πνευματικές του δυνάμεις προκειμένου να παρέχει υπηρεσίες. Ο χρόνος αυτός με βάση την ελληνική νομολογία και θεωρία είναι κανονικά χρόνος εργασίας. Για τον χρόνο κατά την κοινοτική νομοθεσία το χρήσιμο δεν είναι αν έχει κάποιος σε εγρήγορση της σωματικές και πνευματικές του δυνάμεις, ΑΛΛΑ κατά πόσο κατά το χρόνο που αναμένει να εργαστεί είναι σε χώρο που έχει υποδείξει ο εργοδότης ή σε χώρο δικής του επιλογής. Αν είναι σε χώρο που έχει υποδείξει ο εργοδότης κατά την κοινοτική νομοθεσία είναι χρόνος εργασίας ανεξάρτητα από το εάν υπάρχει εγρήγορση δυνάμεων ή όχι, αν είναι σε χώρο επιλογής του μισθωτού είναι χώρος ανάπαυσης, ανεξάρτητα πάλι από το αν υπάρχει ανάπαυση ή όχι. Αυτό εμπλουτίστηκε με μια πρόσφατη κοινοτική νομολογία, όπου δίνεται έμφαση και στον χρόνο απόκρισης. Άρα, λέει η κοινοτική νομολογία: αν ο χρόνος απόκρισης είναι πολύ μικρός στην κλήση προς εργασία, τότε ανεξαρτήτως από πού αναμένει ο μισθωτός λόγω του ότι εκ προοιμίου θα είναι σε μια κατάσταση έντονης ετοιμότητας, εκεί είναι χρόνος εργασίας.
5. Επίσης, **δεν αποτελεί χρόνο εργασίας ο χρόνος μετάβασης στην εργασία** (δηλ. όσο μακριά και να είναι κάποιος τη στιγμή που μεταβαίνει από το σπίτι του στην επιχείρηση = όχι χρόνος εργασίας) **εκτός** κι αν συμφωνηθεί άλλως. Ακόμη κι όταν χρησιμοποιούνται μέσα μεταφοράς του εργοδότη (ιδίως σε δυσπρόσιτες περιοχές με Μ.Μ.Μ. – εργοστάσια) ο χρόνος μετάβασης στη εργασία δεν είναι χρόνος εργασίας. ΟΜΩΣ **αν ο τόπος εργασίας δεν είναι σταθερός** (δηλ. αν την μια μέρα ο εργαζόμενος δουλεύει στο Μαρούσι, την άλλη μέρα στο κέντρο και την άλλη μέρα στην Γλυφάδα) **ο χρόνος που κάνει ο εργαζόμενος για να μεταβεί από το σπίτι του κάθε μέρα στον χώρο εργασίας, καθώς και ο χρόνος επιστροφής, θεωρείται χρόνος εργασίας.** Υπόθεση η οποία έδωσε αφορμή σε αυτή τη νομολογία > επρόκειτο περί ενός οδηγού, ο οποίος έκανε μεταφορές. Ο οδηγός αυτός (όπως συμβαίνει πολλές φορές) δεν είχε σταθερό πρόγραμμα ενάρξεως των παραδόσεων και λήξης. Η πρώτη και η τελευταία παράδοση καθοριζόταν από τον εργοδότη. Και είπε λοιπόν το ΔΕΕ ότι -> όταν έχουμε εργαζομένους μετακινούμενους οι οποίοι δεν έχουν ευχέρεια να καθορίσουν οι ίδιοι το πρόγραμμα των μεταφορών τους και αυτό καθορίζεται εκ των προτέρων για κάθε μέρα από τον εργοδότη -> αποτέλεσμα: να μην υπάρχει σταθερός τόπος εργασίας (π.χ. οι παραδόσεις ξεκινάνε την μια μέρα από το ένα μέρος της πόλης και την επόμενη από ένα άλλο), αντίστοιχα ούτε τόπος λήξης (δηλ. τελευταίου προορισμού) ⇔ συμπέρασμα:

=> και ο χρόνος που κάνει ο μισθωτός για να πάει στον πρώτο πελάτη, αλλά και ο χρόνος επιστροφής από τον τελευταίο πελάτη θεωρούνται χρόνος εργασίας.

Υπό ποία έννοια; => Η λογική του ότι ο χρόνος μετάβασης δεν είναι χρόνος εργασίας είναι ακριβώς το ότι: ο μισθωτός σε κάποιο βαθμό έχει τη δυνατότητα να επηρεάζει το χρόνο μετάβασης, επιλέγοντας τον τόπο κατοικίας του. Αν όμως, ο εργοδότης ζητά την μια μέρα ο εργαζόμενος να πηγαίνει στο Μαρούσι, την άλλη στο Παγκράτι και την άλλη στην Ηλιούπολη και αντίστοιχα τελειώνει την εργασία του σε διαφορετικούς τόπους εκεί έχει χάσει την εξουσία να ελέγχει το χρόνο που θα χρειάζεται για να πηγαινοέρχεται στη δουλειά. Για ακριβώς αυτό τον λόγο το ΔΕΕ έκρινε ότι **όταν δεν έχουμε σταθερό τόπο εργασίας + αυτό επιβάλλεται από τον εργοδότη, τότε ο χρόνος μετάβασης και επιστροφής από τον χώρο εργασίας θεωρείται χρόνος εργασίας**. Είναι κρίσιμο να βλέπουμε πάντα τα πραγματικά περιστατικά που αποφασίζει το ΔΕΕ > διάφορες απόψεις.

[Υπόθεση όπου ο εργοδότης αφού τελειώνει και ο τελευταίος προορισμός πήγαιναν οι εργαζόμενοι στον τόπο της επιχείρησης και στη συνέχεια έπαιρναν το αυτοκίνητο και γυρνούσαν σπίτι τους. Εκεί ακριβώς, λόγω του ότι δεν υπάρχει μεταβλητότητα από τον τελευταίο προορισμό προς το σπίτι ο χρόνος που πάει πίσω στο σπίτι του ο εργαζόμενος δεν είναι χρόνος εργασίας.]

Για να θεωρείται με βάση το ΔΕΕ χρόνος εργασίας ο χρόνος μετάβασης του εργαζομένου στην εργασία του + ο χρόνος επιστροφής του στην οικία του: πρέπει ούτε ο τόπος έναρξης να είναι σταθερός, ούτε ο τόπος λήξης της απασχόλησης.

Ποιες περιπτώσεις ΔΕΝ θεωρούνται χρόνος εργασίας;

1. Χρόνος εργασίας κατά νόμο **δεν θεωρούνται τα διαλείμματα εργασίας**. Προβλέπει το π.δ. του 88/99 ότι για εργασία που υπερβαίνει τις 6 ώρες θα πρέπει να παρέχεται διάλειμμα τουλάχιστον **15 λεπτών**, το οποίο θα πρέπει να παρέχεται **εντός του χρόνου απασχόλησης**, να μη δίνεται κατά την έναρξη ή λήξη (δηλ. ακριβώς για να είναι διάλειμμα δεν έχει νόημα αντί ο εργαζόμενος να πάει δουλειά στις 9 να πάει 9κ15 ή αντί να σχολάσει στις 6 να σχολάσει 6παρα15). Με βάση το νόμο, αν κάποιος δουλεύει 9-5 (κλασσικό 8ωρο) και κάνει ένα διάλειμμα 1-1μιση θα δουλέψει ακόμη μισή ώρα για να συμπληρώσει το ωράριο. Τα μέρη μπορούν να συμφωνήσουν άλλως – προς εύνοια πάντα των εργαζομένων. Άρα λοιπόν, τα μέρη μπορούν για λόγους ευνοίας να έχουν ευνοϊκότερη διάταξη και να προβλέψουν ότι τα διαλείμματα εργασίας θα θεωρούνται χρόνος εργασίας.
! Αναφερόμαστε σε διαλείμματα εργασίας που επιβάλλει ο νόμος για σκοπούς ξεκούρασης/ανάπαυσης του μισθωτού και δεν αναφερόμαστε σε διακοπές εργασίας που δεν οφείλονται στον μισθωτό. Άρα λοιπόν, το διάλειμμα δεν θεωρείται χρόνος εργασίας.
2. **Δεν θεωρείται εργασία ο χρόνος μετάβασης στη εργασία και επιστροφής από τον τόπο εργασίας** > στην συντριπτική πλειονότητα των περιπτώσεων ΔΕΝ θεωρείται χρόνος εργασίας.

Ο νόμος δεν συμβαδίζει πάντα με το συνήθως συμβαίνων. Πολλές φορές γίνεται κάτι, το θεωρούμε νόμιμο, ενώ στην πραγματικότητα δεν είναι. Εδώ συμβαδίζει. Όταν λέμε ότι κάποιος θα δουλέψει 9-5, σημαίνει ότι στις 9 πρέπει να είναι στη δουλειά του. Δεν θα ξεκινήσει στις 9 από το σπίτι του και θα πει ότι μετράει και ο χρόνος μετάβασης.

3. Επίσης, χρόνος εργασίας **δεν είναι ο χρόνος απλής ετοιμότητας προς εργασία**. Η απλή ετοιμότητα είναι η κατάσταση που ο εργαζόμενος αναμένει να εργαστεί, χωρίς όμως να διατηρεί σε εγρήγορση σωματικές και πνευματικές δυνάμεις αλλά μπορεί ακόμη και να αναπαύεται.
4. Επιπλέον, **δεν είναι χρόνος εργασίας ο χρόνος εκείνος στον οποίο ο εργαζόμενος φτάνει νωρίτερα στον τόπο απασχόλησης του**. Φτάνει μεν νωρίτερα, αλλά κανείς δεν του το έχει επιβάλει και άρα, δεν είναι χρόνος εργασίας.
5. Το ίδιο **ισχύει και αν ο εργαζόμενος μένει μόνος** του στον τόπο εργασίας του **μετά το πέρας του χρόνου απασχόλησης του**. ΟΜΩΣ: θεωρία versus πράξη. Τι γίνεται στην πράξη; Στην πράξη, μία από τις σημαντικότερες περιπτώσεις ελέγχου = χρόνος εργασίας. (Θα δούμε στη συνέχεια πως τα πρόστιμα είναι πολύ τσουχτερά όταν έχουμε παραβίαση των διατάξεων περί χρόνου εργασίας.) τουλάχιστον προ τηλεργασίας μπορούσε σχετικά ευχερώς να ελεγχθεί. Το πρόγραμμα εργασίας είναι γνωστό και κατατίθεται στις αρμόδιες αρχές. Δηλ. οι αρμόδιες αρχές γνωρίζουν ότι στην τάδε επιχείρηση το προσωπικό εργάζεται π.χ. 9-5 ή κάποιοι μισθωτοί μπορεί να είναι 10-6. Οι αρχές έχουν κατά εργαζόμενο το πρόγραμμα εργασίας. Άρα, πολύ ευχερώς μπορεί να πάνε στις 7 (ενώ θα έπρεπε μέχρι τις 6 να σχολάσουν) και να δει τι γίνεται εκεί. Αν υπάρξει έλεγχος και βρουν ένα μισθωτό, ακόμη κι αν αυτός πει ότι έμεινε ιδία βουλήσεως στην επιχείρηση δεν υπάρχει περίπτωση να μην επιβληθεί πρόστιμο. ΑΡΧΗ ότι **η τήρηση του ωραρίου = ευθύνη του εργοδότη**. Παρότι ο εργοδότης σε ένα αστικό δικαστήριο θα είχε τύχει να πει ότι δεν φταίει – δεν γνώριζε ότι ο εργαζόμενος θα έμενε να εργαστεί αν γίνει έλεγχος πολύ δύσκολα θα μπορέσει να αποφύγει το πρόστιμο για μη τήρηση ωραρίου. [Κόλπο που γινόταν επειδή ο έλεγχος γινόταν μια ώρα μετά την λήξη του ωραρίου: οι εργοδότες έλεγαν στους εργαζομένους να πάνε μισή ή 1 ώρα νωρίτερα > οι αρχές έχοντας γνώση αυτού του κόλπου πήγαιναν και νωρίτερα και επέβαλλαν κανονικά το πρόστιμο π.χ. κάποιος πήγε και καλά νωρίτερα λόγω άγχους μην αργήσει.]
 Άρα λοιπόν => οι επιχειρήσεις γενικά είναι πολύ προσεκτικές και πρέπει να είναι προσεκτικές στο θέμα της τήρησης του ωραρίου και να μην παραμένει πράγματι ο εργαζόμενος στον χώρο της επιχείρησης είτε πριν την έναρξη, είτε μετά το πέρας του ωραρίου.

Υπάρχουν περιπτώσεις, όπου δεν ισχύει το ωράριο εργασίας. (βλ. και πιο πάνω)

Οι περιπτώσεις αυτές είναι:

1. Οι εργαζόμενοι σε γεωργικές εργασίες.
2. **Τα διευθυντικά στελέχη.** Μια πολύ σημαντική εξαίρεση από το χρόνο εργασίας, δεν εφαρμόζονται ούτε οι διατάξεις για υπερωρίες, για υπερεργασίες, για εργασία την Κυριακή κτλ. Τα διευθυντικά στελέχη είναι εργαζόμενοι μεν – αποκαλούμενοι διευθύνοντες υπάλληλοι, οι οποίοι ωστόσο έχουν μια πολύ υψηλή θέση στην ιεραρχία, ασκούν οιονεί εργοδοτικά καθήκοντα (δηλ. πολλές φορές εκπροσωπούν και τον εργοδότη έναντι των λοιπών εργαζομένων) και λόγω αυτής της υψηλής θέσης τους στην ιεραρχία δεν υπόκεινται στις διατάξεις περί ωραρίων. Είναι δε προϋπόθεση για να θεωρηθεί κάποιος διευθύνων υπάλληλος να λαμβάνει και πολύ ανώτερες αποδοχές σε σχέση με τους υπόλοιπους υπαλλήλους, υπό την έννοια ότι έχουν τελείως δικό τους πρόγραμμα. Δηλ. το ότι δεν υπόκειται σε ωράριο σημαίνει ότι τις περισσότερες περιπτώσεις προφανώς μπορεί να δουλέψει πολύ περισσότερο χωρίς να έχει κάποια αξίωση, αλλά μπορεί να σημαίνει και ότι μια μέρα δεν θα πάει καθόλου στο γραφείο.

Ο λόγος για τον οποίον ο χρόνος εργασίας συνδέεται πολύ με το εργατικό δίκαιο είναι ότι (πέραν όλων των άλλων) => αν το δούμε από την οπτική του εργοδότη ο χρόνος εργασίας είναι και ένα μέσο ελαστικοποίησης/ευελιξίας. Για τον εργοδότη / μια επιχείρηση το βέλτιστο είναι να έχει απόλυτη ταύτιση των αναγκών του σε εργατικό δυναμικό και των αναγκών που έχει επιχειρηματικά. Ποιο είναι το απευκταίο σενάριο; → Αν θα αξιοποιηθεί ο εργαζόμενος δεν τον αφορά – από τη στιγμή που είναι εκεί θα πρέπει να αμειφθεί. ⇔ Να έχει εργαζόμενους, οι οποίοι να μην είναι παραγωγικοί, όχι επειδή δεν φτάνει οι ίδιοι, αλλά επειδή ο εργοδότης δεν μπορεί να τους αξιοποιήσει. π.χ. Μια επιχείρηση η οποία εμπορικά δουλεύει 3-6 και οι εργαζόμενοι φεύγουν στις 4. Ή θα αναγκαστεί να αλλάξει το ωράριό της ή να κρατήσει παραπάνω τους εργαζομένους και να έχει τις συνέπειες υπέρβασης ωραρίου ή να μην είναι παραγωγική. Άρα λοιπόν, πολλές φορές οι εργοδότες – επειδή πολλά δεν είναι στον έλεγχό τους καταφεύγουν σε διάφορες μεθοδεύσεις > π.χ. απλή ετοιμότητα, συνδυασμός μερικής απασχόλησης και ετοιμότητας προς εργασία που εξασφαλίζει ότι ο μισθωτός θα είναι διαθέσιμος τη στιγμή ο εργοδότης θα τον χρειαστεί. Από την μία δηλ. έχουμε τον εργαζόμενο που θέλει την προβλεψιμότητα και είναι λογικό, γιατί όλη του η ζωή δομείται γύρω από την εργασία του και από την άλλη, τον εργοδότη που θέλει μια ευελιξία. Αυτός είναι ένας λόγος για τον οποίο οι επιχειρήσεις έχουν ζήτημα με τον χρόνο εργασίας.

Ζήτημα που έχει εντοπίσει ο κύριος Σκανδάλης στην τριβή του με την πράξη: οι διατάξεις που ζορίζουν πολύ τις επιχειρήσεις είναι περί χρόνου εργασίας. Και εδώ θα πρέπει αν υπάρχει μια λύση η οποία να είναι σε αρμονία με το θεσμικό μας πλαίσιο. π.χ. Μια επιχείρηση δεν μπορεί να πει ότι θα κάνει όλους τους υπαλλήλους διευθυντικά στελέχη. Δεν γίνονται αυτά. Δεν ονομάζεται κάποιος, απλά κατ'όνομα διευθύνοντας υπάλληλος για να αποφευχθούν οι διατάξεις περί ωραρίων.

Γνήσιος διευθύνων υπάλληλος < βάσει των κριτηρίων που έχουν τεθεί από τη θεωρία και την νομολογία. Για τους γνήσια διευθύνοντες υπαλλήλους δεν ισχύουν οι διατάξεις περί ωραρίου.

Από εκεί και πέρα, άλλη μια κατηγορία μισθωτών η οποία δεν υπόκειται σε ωράριο:

3. Οι οικόσιτοι μισθωτοί => δεν εννοούμε οικιακούς μισθωτούς (δηλ. μια κυρία ή ένας κύριος που θα πάρουμε στο σπίτι για να βοηθήσουν με τις δουλειές του σπιτιού > αυτοί είναι κανονικά εργαζόμενοι, ασφαλίζονται με εργόσημο και τηρούν ωράριο). Οι οικόσιτοι μισθωτοί είναι μισθωτοί, οι οποίοι διαμένουν με τον εργοδότη τους > και τις περισσότερες φορές αναφερόμαστε σε μισθωτούς οι οποίοι αναλαμβάνουν την **φροντίδα ηλικιωμένων ατόμων που δεν μπορούν να αυτοεξυπηρετηθούν**. Εκεί, επειδή το πρόγραμμά τους συγκαθορίζεται κατά κάποιο τρόπο με το πρόγραμμα του ατόμου που προσέχουν προβλέπεται ότι αυτοί δεν υπόκεινται στο ωράριο. Δηλ. προβλέπεται ότι μπορούν να ξεκουραστούν και το μεσημέρι που θα κοιμηθεί ο ηλικιωμένος. Προβλέπεται ρητά ότι για τους οικόσιτους μισθωτούς δεν εφαρμόζονται οι διατάξεις περί ωραρίου.

Οι διατάξεις του ωραρίου είναι διατάξεις που εύκολα παραβιάζονται. Θα δούμε και στη συνέχεια ότι είναι πολύ δύσκολη και η ρύθμιση των διατάξεων, δηλ. πας να δώσεις λίγο ευελιξία, η επιχείρηση παίρνει αυτή την ευελιξία με άλλο τρόπο, την παίρνει στα άκρα, το γυρίζεις το κάνεις πιο αυστηρό, όταν γίνεται πιο αυστηρό παρουσιάζονται ευκολότερα παραβιάσεις. Είναι μια δύσκολη εξίσωση το ωράριο.

Για απασχόληση που υπερβαίνει τι 6 ώρες ο εργαζόμενος δικαιούται διάλειμμα 15 λεπτών.

Χρόνος εργασίας θεωρείται ο χρόνος γνήσιας ετοιμότητας, ενώ δεν θεωρείται χρόνος εργασίας ο χρόνος απλής ετοιμότητας.

ΟΜΕΔ => Αφορά τις συλλογικές συμβάσεις. Όταν δηλ. αποτύχουν οι συλλογικές διαπραγματεύσεις έχουμε πρώτα το στάδιο της μεσολάβησης και μετά το στάδιο της διαιτησίας. Δεν έχει να κάνει με ελέγχους. Απλώς λένε, ότι μπορεί να βάλουν κάποιο ειδικό σώμα ειδικά για το χρόνο εργασίας + συνδυασμός με ψηφιακή κάρτα εργασίας. Πολλοί εργαζόμενοι εργάζονται με ψηφιακά μέσα > δεν είναι μόνο οι αμιγώς τηλε-εργαζόμενοι. Φεύγει κάποιος από την επιχείρηση για να μην είναι ορατός σε έλεγχο, πάει σπίτι και δουλεύει απ'εκεί > η λογική θα κινηθεί στην ψηφιακή κάρτα εργασίας, που με κάποιο τόπο θα συνδέεται απευθείας στο σύστημα με τις αρχές και θα υπάρχει πιστοποίηση του χρόνου. Αυτά τα πράγματα θέλουν μια κουλτούρα και μια διάθεση συνεργασίας, γιατί όσο κινούμαστε στη λογική να βρίσκουμε τρόπους παράκαμψης θα βρίσκουμε.

ΩΡΑΡΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	
NOMIMO ΩΡΑΡΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	- Νόμιμο ωράριο των εργαζομένων είναι ο ανώτατος επιτρεπόμενος χρόνος ημερήσιας ή εβδομαδιαίας εργασίας που καθορίζεται νομοθετικά. - Η έννοια του νομίμου ωραρίου λειτουργεί τόσο σε βάση ημερήσιας απασχόλησης, όσο και σε βάση εβδομαδιαίας απασχόλησης. Υπάρχει συνεπώς ημερήσιο νόμιμο ωράριο και εβδομαδιαίο νόμιμο ωράριο. * Το ισχύον εβδομαδιαίο ωράριο είναι 45 ώρες για όσους απασχολούνται με σύστημα πενθήμερης εργασίας και 48 ώρες για όσους με σύστημα εξαήμερης απασχόλησης. * Το ισχύον νόμιμο ημερήσιο ωράριο είναι 8 ώρες για την εξαήμερη εργασία ($6 \times 8 = 48$). Για όσους εργάζονται πενθήμερο αυξάνεται στις 9 ώρες ημερησίως ($5 \times 9 = 45$). - Το νόμιμο ωράριο εργασίας δεν ταυτίζεται με το νόμιμο ωράριο λειτουργίας των επιχειρήσεων.
ΣΥΜΒΑΤΙΚΟ ΩΡΑΡΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	Είναι το εβδομαδιαίο ωράριο που προσδιορίζεται με τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή διαιτητικές αποφάσεις. Κατά κανόνα το συμβατικό ωράριο ορίζεται στις 40 ώρες εβδομαδιαίως, σύμφωνα με την ΕΓΣΕΕ.
ΕΦΑΡΜΟΖΟΜΕΝΟ ΩΡΑΡΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	- Πέραν του "νομίμου" και του "συμβατικού" ωραρίου, σε κάθε επιχείρηση διαμορφώνεται κάποιο συγκεκριμένο ωράριο. Το ωράριο αυτό δεν επιτρέπεται να είναι μεγαλύτερο από το εκάστοτε ισχύον "συμβατικό ωράριο". Δεν αποκλείεται όμως να διαμορφωθεί να είναι μικρότερο από το "συμβατικό". - Συνεπώς, το εφαρμοζόμενο ωράριο μπορεί είτε να ταυτίζεται με το "συμβατικό", είτε να είναι μικρότερο αυτού. - Η εφαρμογή μικρότερου ωραρίου συνήθως είναι αποτέλεσμα επιχειρησιακής συνήθειας, ατύπων επιχειρησιακών συμφωνιών ή ατομικής συμφωνίας εργοδότη και εργαζομένου.

Τι είναι το νόμιμο ωράριο εργασίας; → **Νόμιμο ωράριο εργασίας ονομάζουμε το ωράριο, το οποίο προβλέπεται από νόμο ή από κανονιστικού τύπου διάταξη. Αυτή τη στιγμή, νόμιμο ωράριο εργασίας είναι: SOS θέμα εξετάσεων**

- στο πενθήμερο οι 45 ώρες => συνεπώς 9 ώρες την ημέρα
- και στο εξαήμερο οι 48 ώρες => συνεπώς 8 ώρες την ημέρα

Οι επιχειρήσεις στην Ελλάδα μπορεί να λειτουργούν είτε σε πενθήμερη, είτε σε εξαήμερη βάση. Κι αυτό, είναι μια απόφαση της επιχείρησης.

Δεν θα πρέπει να συγχέουμε τις διατάξεις εργατικού δικαίου περί χρόνου εργασίας με τις εμπορικού δικαίου κανονιστικές διατάξεις που αφορούν την λειτουργία της επιχείρησης. Δηλ. το γεγονός ότι κάποιος τηρεί τις διατάξεις περί χρόνου εργασίας π.χ. τα καταστήματα πρέπει να είναι ανοιχτά από τις 8-8 ή 9-9. Το γεγονός ότι ένας καταστηματάρχης έχει το κατάστημά του ανοιχτό 9-9 και τηρεί τις διατάξεις του οικείου εμπορικού επιμελητηρίου και τις διατάξεις που αφορούν την λειτουργία δεν σημαίνει ότι έχει σεβαστεί και το εργατικό δίκαιο. Ένας εργοδότης δεν μπορεί να έχει ένα εργαζόμενο να δουλεύει 9-9, θα πρέπει αναγκαστικά να έχει βάρδιες. Το γεγονός ότι κάποιος σέβεται το εργατικό δίκαιο δε σημαίνει ότι είναι σύννομος στην λειτουργία του. Δηλ. αν σε μια περιοχή προβλέπεται ότι οι επιχειρήσεις πρέπει να δουλεύουν 5 ημέρες, ο εργοδότης γενικά έχει το δικαίωμα να έχει τους εργαζομένους εξαήμερο και να έχει κάνει και τις διατυπώσεις από το εργατικό δίκαιο για εξαήμερη, αλλά θα παραβιάζει τη νομοθεσία περί λειτουργίας.

Οι εργαζόμενοι που δουλεύουν την Κυριακή έχουν κάποια συγκεκριμένα δικαιώματα, μεταξύ των οποίων και μια προσαύξηση αμοιβής. Κατά κανόνα όμως οι επιχειρήσεις πλην εξαιρέσεων απαγορεύεται να λειτουργούν την Κυριακή. Αν μια επιχείρηση απαγορεύεται να λειτουργεί την Κυριακή > για τους εργαζόμενους που απασχόλησε την Κυριακή ο εργοδότης, παρόλο που τήρησε τις διατυπώσεις δεν γίνεται σύννομος από την πλευρά λειτουργίας της Κυριακής. Άρα, δεν θα πρέπει με άλλα λόγια να συγχέουμε τις διατάξεις εργατικού δικαίου περί χρόνου εργασίας και περί ημερών απασχόλησης με τις διατάξεις που ισχύουν ως προς την σύννομη λειτουργία των επιχειρήσεων. Για να είναι ένας εργοδότης σύννομος πρέπει να τηρεί και τα δύο.

ΤΟ ΝΟΜΙΜΟ ΩΡΑΡΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΔΕΝ ΤΑΥΤΙΖΕΤΑΙ ΜΕ ΤΟ ΝΟΜΙΜΟ ΩΡΑΡΙΟ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ.

Τι είναι το συμβατικό ωράριο εργασίας; → Συμβατικό ωράριο εργασίας είναι το ωράριο που θα προβλέπεται είτε από κάποια συλλογική σύμβαση εργασίας, είτε από κάποια άλλη ρύθμιση.

Όταν ακούμε συμβατικό ωράριο πρέπει να πηγαίνει το μυαλό μας καταρχήν στην διοίκηση της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης εργασίας. Βάσει της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης εργασίας το ωράριο = 40 ώρες:

- είτε κανείς λειτουργεί σε πενθήμερη βάση
- είτε κανείς λειτουργεί σε εξαήμερη βάση

Αυτή η διάταξη επειδή είναι μη μισθολογικός όρος ισχύει για όλους τους εργαζομένους που παρέχουν υπηρεσίες εντός της ελληνικής επικράτειας. Από τη στιγμή που έχουμε:

- 40 ώρες σε πενθήμερη βάση = 8 ώρες την ημέρα
- 40 ώρες σε εξαήμερη βάση = 6 ώρες + 40 λεπτά την ημέρα

Άρα λοιπόν, συμβατικό ωράριο εννοούμε το ωράριο το οποίο προβλέπεται από την εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας + που είναι υποχρεωτικό.

Από εκεί και πέρα, μπορεί με άλλους τύπους συμβάσεων εργασίας να έχουμε μικρότερο ωράριο – γιατί η εθνική γενική είναι το όριο. Άρα, κλασσική περίπτωση: στις τράπεζες προβλέπονται 37 ώρες ευεξίας ή με μια ατομική να προβλέπεται ακόμα μικρότερο ωράριο.

Μερική απασχόληση => αναφερόμαστε σε πλήρη απασχόληση. Δηλ. να θεωρείται κάποιος μισθωτός πλήρους απασχόλησης με λιγότερες ώρες εργασίας.

Μπορεί σε συγκεκριμένους μισθωτούς και ειδικότερος ειδικός νόμος να προβλέπει μικρότερο ωράριο εργασίας. π.χ. οι εργαζόμενοι σε ακτινοδιαγνωστικά κέντρα έχουν 32-32.5 ώρες εργασίας. Άρα λοιπόν, μπορεί σε κατ'ιδίαν νόμο, σε συγκεκριμένη ειδικότητα να είναι πλήρους απασχόλησης ο μισθωτός, αλλά με μικρότερο ωράριο.

Γιατί έχει σημασία να θυμόμαστε το συμβατικό και νόμιμο ωράριο; => Γιατί, η απασχόληση μεταξύ συμβατικού και νομίμου ωραρίου ονομάζεται ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑ. Από το συμβατικό μέχρι το νόμιμο -> δηλ. αν έχουμε πενθήμερο: από την 41^η ώρα μέχρι την 45^η ώρα και στο εξαήμερο από την 41^η ώρα μέχρι την 48^η ώρα. Αυτό θεωρείται υπερεργασία. Ενώ, όταν υπερβούμε το νόμιμο ωράριο έχουμε υπερωρία.

Η απασχόληση πέραν των 40 ωρών – του συμβατικού ωραρίου και μέχρι του ορίου του νομίμου, δηλ. είτε μέχρι τις 45 (πενθήμερο), είτε μέχρι τις 48 (εξαήμερο) θεωρείται υπερεργασία > μεταξύ συμβατικού και νομίμου. Όταν υπερβούμε και το νόμιμο = υπερωρία.

[Οι έννοιες είναι κομβικές και θα τις αναλύσουμε στο επόμενο μάθημα.]

18/5/2021 Ιωάννης Σκανδάλης

Προηγούμενο μάθημα => αναφορά στο συμβατικό και νόμιμο ωράριο εργασίας

Όταν λέμε **νόμιμο ωράριο εργασίας**, όπως υποδηλώνει και ο όρος, είναι το ωράριο εργασίας το οποίο προβλέπεται από νόμο. Αυτή τη στιγμή στην Ελλάδα το νόμιμο ωράριο → 45 ώρες την βδομάδα στο πενθήμερο + 48 ώρες την βδομάδα στο εξαήμερο. Αυτό σημαίνει: στο πενθήμερο 9ώρες/μέρα + στο εξαήμερο 8ώρες/μέρα.

Ενώ, όταν λέμε **συμβατικό ωράριο**, ο όρος καταρχήν υποδηλώνει το ωράριο που προβλέπεται είτε με οποιοδήποτε είδους συλλογική σύμβαση εργασίας, είτε με ατομική σύμβαση εργασίας. Παρόλα αυτά, είθισται όταν αναφερόμαστε στο συμβατικό ωράριο να μιλάμε για το ωράριο που προβλέπεται από την εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας. Καθιερώθηκε με την εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας του 84.

Συνήθως, πώς λειτουργούν οι εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις; => Βοηθάει η κωδικοποίηση. Συνήθως, οι εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας (παλιότερα μπορεί να ήταν μονοετείς, διετείς) μπορεί να είναι από 1-3 έτη, γιατί όλες οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας έχουν συγκεκριμένη διάρκεια. Συνήθως, είναι στην διετία. Συνήθως συμβαίνουν (πολλές φορές) γίνονται τροποποιήσεις στις εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας και υπάρχει ο κλασσικός όρος στο τέλος ότι "κατά τα λοιπά, ισχύει η εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας ως είχε" = οι υπόλοιποι όροι ισχύουν ως είχαν, ως σήμερα. Άρα λοιπόν:

1^{ov} => Καθιερώθηκε διάταξη ωραρίου στην εθνική γενική συλλογική σύμβαση του 84, αλλά παραμένει προφανώς ισχύων, γιατί είναι μια από τις διατάξεις που μέσω της ρήτρας παραπομπής (όπως λέμε) και διατήρησης ισχύος ισχύει μέχρι και τώρα (και μάλλον δεν θα αλλάξει).

2^{ov} => Λόγω του ότι, ως προς του μη μισθολογικούς όρους οι ρυθμίσεις των εθνικών γενικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας αφορούν τους εργαζομένους όλης της χώρας, σημαίνει ότι ισχύει για όλους τους εργαζομένους που απασχολούνται εντός της ελληνικής επικράτειας. Εκεί λοιπόν, προβλέπεται ως συμβατικό ωράριο το ωράριο των 40 ωρών είτε σε πενθήμερο, είτε σε εξαήμερο.

- 6 ώρες + 40 λεπτά στο εξαήμερο
- 8 ώρες στο πενθήμερο

Συμβατικό ωράριο = ωράριο της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης εργασίας: 40 ώρες είτε σε πενθήμερη, είτε σε εξαήμερη βάση.

Μπορεί φυσικά, με άλλου τύπου συλλογικές συμβάσεις εργασίας / είτε με ατομική σύμβαση εργασίας να καθιερώνεται ωράριο πλήρους απασχόλησης, περισσότερο ευνοϊκό. Παραδείγματος χάριν: για τις τράπεζες το ωράριο είναι στις 37μιση ώρες (πιο ευνοϊκό από τις 40, ευνοϊκότερες ρυθμίσεις με άλλου τύπου συλλογικές συμβάσεις, αρχή της εύνοιας = μπορούν ελευθέρως να συμφωνηθούν)

[Νόμιμο ωράριο > νομοθετημένο ωράριο στην Ελλάδα (45 και 48 ώρες)]

[Συμβατικό ωράριο > συνήθως αναφερόμαστε σε αυτό που καθορίζεται σε εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, το οποίο μπορεί να είναι και μικρότερο]

Υπερεργασιακή και υπερωριακή απασχόληση

Έννοια της υπερεργασίας	Έννοια της υπερωρίας
- Υπερεργασία θεωρούνται οι ώρες απασχόλησης που υπερβαίνουν εβδομαδιαίως το 40ωρο, δηλ. αντίστοιχα οι 41^η έως 45^η ώρες (πενθήμερη εργασία) και οι 41^η έως 48^η ώρες (εξαήμερη εργασία). - Δηλ. ανάλογα με το εφαρμοζόμενο σύστημα (πενθήμερη ή εξαήμερη εργασία) οι ώρες υπερεργασίας μπορεί να είναι έως 5 ή 8 αντίστοιχα. - Η υπερεργασία υπολογίζεται, κατά βάση, σε εβδομαδιαία βάση.	- Η έννοια της υπερωρίας βασίζεται στην ύπαρξη νομίμου ωραρίου. - Συνεπώς, υπερωρία θεωρείται η απασχόληση του μισθωτού πάνω από το ισχύον νόμιμο ωράριο (δηλ. πάνω από τις 9 ώρες ημερησίως στο πενθήμερο και τις 8 το εξαήμερο). - Υπολογίζεται σε ημερήσια βάση.

Υπερεργασία + Υπερωρία => Συνήθως καθίσταται αντιληπτή η σημασία των διατάξεων περί νομίμου και συμβατικού ωραρίου.

Όταν έχουμε υπέρβαση του συμβατικού ωραρίου, μέχρι και το όριο του νομίμου κάνουμε λόγο για υπερεργασία. **Υπερεργασία λοιπόν είναι η υπέρβαση του συμβατικού ωραρίου μέχρι και το ωράριο του νομίμου.** Με άλλα λόγια:

- στο πενθήμερο είναι η υπέρβαση του 40ώρου, με όριο τις 45 ώρες
- στο εξαήμερο είναι η υπέρβαση του 40ώρου, με όριο τις 48 ώρες

Άρα λοιπόν:

- στο μεν πενθήμερο => 41^η, 42^η, 43^η, 44^η, 45^η ώρα = υπερεργασία
- στο δε εξαήμερο => 41^η, 42^η, 43^η, 44^η, 45^η, 46^η, 47^η, 48^η ώρα = υπερεργασία

Τι είναι υπερεργασία; Η υπερεργασία είναι η πρώτη μορφή εργασίας καθ' υπέρβασης ωραρίου, η οποία εναπόκειται στην κρίση του εργοδότη, δηλ. **ο εργοδότης είναι καταρχήν ελεύθερος να επιβάλει υπερεργασία ή όχι αναλόγως των αναγκών της επιχείρησης + ο εργαζόμενος είναι καταρχήν υποχρεωμένος να αποδεχθεί την εργοδοτική αξίωση για υπερεργασία, εκτός κι αν καλόπιστα έχει κάποιο λόγο, για τον οποίον μπορεί να την αρνηθεί.**

Ιστορικό/πλήρες πλαίσιο => Η έννοια της υπερεργασίας ήταν ουσιαστικά το καταστάλαγμα, η απόληψη της διαπραγματεύσεως. Δηλ. ίσχυε το ωράριο των 45 και των 48 ωρών βάσει νόμου κι από εκεί και πέρα ξεκινούσε η υπερωρία. Στο πλαίσιο της διαπραγματεύσεως που έγινε το 1984 (εθνική συλλογική σύμβαση εργασίας), είχαν ήδη αρχίσει να εγείρονται αξιώσεις από τους εργαζομένους για περιορισμό του ωραρίου > αξίωναν το να περιοριστεί το 45ωρο + το 48ωρο στο 40ωρο, ως αποτέλεσμα των διαπραγματεύσεων.

Γιατί, προφανώς οι εργοδότες δεν ήθελαν να περιοριστεί, οι μεν εργαζόμενοι πίεζαν: βρέθηκε η χρυσή τομή (ενδιάμεση λύση) της υπερεργασίας. Δηλ. ναι μεν μειώθηκε στις 40 ώρες το ωράριο συμβατικά μέσω της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης εργασίας, ωστόσο αυτό το διάστημα μεταξύ 40ώρου και νομίμου ωραρίου, το οποίο εξακολουθεί να ισχύει μέχρι και σήμερα ως έννοια δεν ονομάστηκε υπερωρία, αλλά μια ενδιάμεση κατηγορία μεταξύ κανονικού ωραρίου και υπερωρίας, η οποία:

- (Α) Αφενός εναπόκειται στην διακριτική ευχέρεια του εργοδότη καταρχήν. Γιατί όπως είπαμε: εφόσον αξιώσει ο εργοδότης υπερεργασιακή απασχόληση καταρχήν ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να την αποδεχτεί, άρα λοιπόν για τους εργοδότες αυτό ήταν ένα σημαντικό επιχείρημα/στοιχείο για να αποδεχτούν τη μείωση του ωραρίου. Δηλ. ναι μεν μειώνεται το ωράριο, αλλά αν υπάρχει ζήτημα και χρειαστεί παραπάνω εργασία, θα μπορεί ο εργοδότης καταρχήν να αξιώσει αυτή την επιπλέον απασχόληση, χωρίς να είναι ελεύθερος ο εργαζόμενος να αρνηθεί, παρά μόνο αν καλόπιστα έχει κάποιο σημαντικό λόγο για να το κάνει.
- (Β) Και αφετέρου η αμοιβή της υπερεργασίας είναι σημαντικά κατώτερη σε σχέση με της υπερωρίας + συγκεκριμένα, η αμοιβή της υπερεργασίας είναι το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προς 20%.

Άρα => **η υπερεργασία αμείβεται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο, προσαυξημένο κατά 20%**

[Θα καταλάβουμε μιλώντας για την υπερωρία, ότι μιλάμε για μια σημαντική μείωση, σε σχέση με την αμοιβή υπερωρίας < ξεκινάμε από το 40%. Άρα είναι το ήμισυ της υπερωρίας χοντρικά, ενώ η υπερωρία μπορεί να φτάσει και μέχρι το 80. Θα τα αναλύσουμε όταν μιλήσουμε για την αμοιβή της υπερωρίας.]

(Α) Ένα στοιχείο που έκαμψε τρόπο τινά την αντίσταση των εργοδοτών για μείωση του νομίμου ωραρίου από το 45ωρο + το 48ωρο στο 40ωρο ήταν το γεγονός ότι: δόθηκε διακριτική ευχέρεια στον εργοδότη να ζητάει υπερεργασία και ο εργαζόμενος καταρχήν να είναι υποχρεωμένος να την παράσχει.

(Β) Η αμοιβή είναι προσαύξηση του 20%.

- (Γ) **Η υπερεργασία λαμβάνεται υπόψιν σε επίπεδο εβδομάδας.** Άρα σημαίνει ότι: κατά πόσον έχουμε υπέρβαση του συμβατικού ωραρίου μέχρι του ορίου του νομίμου θα το κρίνουμε σε επίπεδο βδομάδας. Χαρακτηριστικό παράδειγμα: Έστω ότι μιλάμε για πενθήμερο 8ωρο (κανονική εργασία) και τη μια μέρα ο εργαζόμενος εργάζεται 9 ώρες, την άλλη μέρα εργάζεται 7 ώρες και τις υπόλοιπες 3 από 8 ώρες. Εδώ, ο μέσος όρος της εβδομαδιαίας εργασίας = 40 ώρες. Άρα, εν προκειμένω δεν ανακύπτει ζήτημα υπερεργασιακής απασχόλησης, ακριβώς γιατί σε εβδομαδιαία βάση δεν έχουμε ξεπεράσει τις 40 ώρες. Υπάρχει όμως και ένα όριο σε αυτό.

Η υπερεργασία λαμβάνεται υπόψιν σε επίπεδο εβδομαδιαίο. Θα πρέπει να δούμε τον μέσο όρο απασχόλησης και εφόσον δεν έχουμε υπέρβαση των 40 ωρών σε επίπεδο εβδομαδιαίο => τότε δεν έχουμε και υπερεργασία, δεν έχουμε δηλ. ούτε την προσαύξηση αμοιβής.

ΟΡΙΟ = ημερήσια νόμιμη εργασία, δηλ. αν μια μέρα ο εργαζόμενος υπερβεί το νόμιμο ωράριο, τότε: ανεξαρτήτως του μέσου όρου απασχόλησης θα έχουμε ΥΠΕΡΩΡΙΑ.

Χαρακτηριστικό παράδειγμα: Έστω, κάποιος εργαζόμενος εργάζεται 6 ώρες την Δευτέρα, 10 ώρες την Τρίτη και τις υπόλοιπες ημέρες από 8 ώρες. $10+6=16$, άρα αυτός ο άνθρωπος έχει εργαστεί 40 ώρες την εβδομάδα, δεν υπερβαίνει το 40ωρο. Ωστόσο, ειδικά την Τρίτη έχει εργαστεί 10 ώρες, άρα έχει υπερβεί το ημερήσιο νόμιμο ωράριο. Εκεί, θα έχουμε 1 ώρα υπερωρία. Δηλ. παρότι δεν είχαμε υπέρβαση του 40ώρου, το γεγονός ότι σε ημερήσιο είχαμε υπέρβαση του νομίμου ωραρίου οδηγεί σε υπερωρία.

Η υπερεργασία λαμβάνεται υπόψιν σε επίπεδο εβδομάδος και αυτό δίνει μια ευελιξία στην επιχείρηση, γιατί μπορεί ο εργοδότης αναλόγως των αναγκών να απασχολεί μια μέρα τον εργαζόμενο 9-1, 8-7, κτλ και αφού δεν υπερβαίνει τις 40 ώρες εβδομαδιαίως να μην οφείλει αμοιβή για υπερεργασία. Αντιθέτως, **η υπερωρία λαμβάνεται υπόψιν σε επίπεδο ημέρας**. Αν λοιπόν, μια ημέρα υπερβεί ο εργαζόμενος το νόμιμο ωράριο, το οποίο:

- στο πενθήμερο = 9ωρο
- στο εξαήμερο = 8ωρο

τότε έχουμε υπερωρία, ανεξαρτήτως του μέσου όρου απασχόλησης. Ανεξαρτήτως αν έχουμε υπέρβαση των 40 ωρών την εβδομάδα.

Δηλ. μπορεί να έχουμε 40 ώρες όλη την εβδομάδα, αλλά κάποιος που εργάστηκε παραπάνω από 9 ώρες σε μια μέρα > υπερωρία.

Απορία από συμφοιτητή: Μπορεί ένας εργαζόμενος να εργάζεται Δευτέρα-Πέμπτη 9 ώρες και Παρασκευή 4 ώρες; → Ο μέσος όρος δεν υπερβαίνει τις 40 ώρες σε εβδομαδιαία βάση, δεν έχουμε υπερεργασία. Οι 9 ώρες είναι στο νόμιμο, μπορεί να γίνει και αυτό > 4 μέρες να εργαστεί το πρόσωπο 9 ώρες και την άλλη 4 ώρες.

-  Η υπερεργασία λαμβάνεται υπόψιν σε εβδομαδιαία βάση.
-  Η υπερωρία λαμβάνεται υπόψιν σε ημερήσια βάση.

Διευθέτηση => έχει τη λογική ότι σπάει ουσιαστικά σε περιόδους αυξημένης και μειωμένης απασχόλησης και δίνεται σημασία στον μέσο όρο. Δεν μας ενδιαφέρει ότι ο εργαζόμενος κάποιες μέρες δουλεύει παραπάνω – με κάποια όρια βέβαια, και κάποιες άλλες λιγότερο. Βλέπουμε τον μέσο όρο.

Υπερωρία → Στην υπερωρία η λογική είναι ακριβώς η υπέρβαση ημερησίου ωραρίου. Αν δηλ. κάποιος υπερβεί τις 9 ώρες στο πενθήμερο ή τις 8 ώρες στο εξαήμερο έχει υπερωρία, χωρίς να τον ενδιαφέρει πού κινείται εντός της βδομάδας, γιατί η υπερωρία λαμβάνεται υπόψιν σε ημερήσια βάση.

Οι διατάξεις περί ωραρίου είναι διατάξεις, οι οποίες συνδέονται με την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων → όταν πέρασε και η οδηγία περί χρόνου εργασίας η βάση υπό την οποία ψηφίστηκε σε επίπεδο ΕΕ ήταν ακριβώς ότι θα πρέπει να μπει ένα όριο στην απασχόληση, στο ωράριο προς αποφυγή των υπερβολικώς ωρών εργασίας, που βάσει μελετών δημιουργούν και διάφορα προβλήματα περί υγείας.

Επιπλέον ζήτημα σχετικά με την υπερωρία => μια επιχείρηση που προσφεύγει σε μεγάλη κλίμακα σε υπερωρία είναι ενδεικτικό του ότι έχει ζήτημα υποστελέχωσης (τίθεται και ζήτημα ανεργίας επομένως). Δηλ. αν κάποιος εργοδότης χρειάζεται συνεχώς υπερωρίες προφανώς θα χρειάζεται άλλη μια θέση εργασίας είτε μερικής, είτε πλήρως απασχόλησης. Άρα, επιτρέποντας σε μεγάλη κλίμακα τις υπερωρίες, πέραν όλων των άλλων σημαίνει: σε χώρες που βασίζονται σε υψηλά ποσοστά ανεργίας ότι διατηρεί την υψηλή ανεργία > γιατί ακριβώς την ανάγκη του σε εργασία δεν την καλύπτει με νέες θέσεις, αλλά απασχολώντας υπερωριακά το υφιστάμενο προσωπικό.

Γι'αυτούς του λόγους λοιπόν, το νομότυπο των υπερωριών συνδέεται και υπό συγκεκριμένες προϋποθέσεις:

- Θα πρέπει πρώτα απ'όλα -> να επιβάλλεται από συγκεκριμένο λόγο που αναφέρεται στο νόμο. Δηλ. το αντίστροφο από αυτό που είπαμε για την υπερεργασία. Η υπερεργασία καταρχήν ανήκει στο διευθυντικό δικαίωμα. Ο νόμος εδώ λέει ότι η υπερεργασία θα πρέπει αν δικαιολογείται από κάποιο λόγο: π.χ. υπερβολή σώρευση εργασίας, κάποιο έκτακτο συμβάν που πρέπει να αντιμετωπιστεί, κάποια βλάβη σε μηχανήμα που πρέπει να επισκευαστεί και δεν έφτασε ο κανονικός χρόνος εργασίας. Πάντως, θα πρέπει να υπάρχει κάποιος λόγος που να δικαιολογεί την υπερωρία.
- Επίσης, πρέπει αν περιορίζεται σε ορισμένα χρονικά πλαίσια. Εδώ, στο ισχύον καθεστώς δεν υπάρχει ευθέως πρόβλεψη της διάρκειας της υπερωρίας σε ημερήσια βάση, αλλά: μπορούμε ερμηνευτικά να συνάγουμε ότι η υπερωρία δεν μπορεί να υπερβαίνει τις 3 ώρες την ημέρα. Αυτό, γιατί ο νόμος προβλέπει ότι κάθε ημέρα εργασίας (κάθε 24ωρο) πρέπει ο εργαζόμενος να αναπαύεται τουλάχιστον για 11 συνεχόμενες ώρες. (8 ώρες η κανονική απασχόληση + 1 ώρα υπερεργασία = 9, 3 ώρες υπερωρία = 12 + 11 ώρες = 23, προκειμένου να έρθει και να αναλάβει καθήκοντα πάλι, την 24η ώρα) ⇔ Άρα λοιπόν: από την διάταξη περί ημερήσιας ανάπαυσης συμπεραίνουμε ότι η ημερήσια διάρκεια των υπερωριών μπορεί να φτάσει μέχρι και τις 3 ώρες ημερησίως.
ΕΚΤΟΣ από την ημερήσια διάρκεια, έχουμε και μια ετήσια διάρκεια των υπερωριών. Η ετήσια διάρκεια των υπερωριών → καταρχήν είναι στις 120 ώρες. Άρα, ένας εργαζόμενος ετησίως, μπορεί υπερωριακά να απασχοληθεί νομίμως μέχρι τις 120 ώρες.

Εδώ όμως, προβλέπεται μια παρέκκλιση > μπορεί δηλ. ο εργοδότης να κάνει αίτηση στην αρμόδια υπηρεσία του υπουργείου και να ζητήσει για εξαιρετικούς λόγους και υπέρβαση των 120 ωρών. Οι 120 ώρες παίζουν ρόλο και στην αμοιβή της υπερωρίας.

- Μια ακόμη σημαντική διατύπωση => προκειμένου να είναι έγκυρη/νόμιμη η υπερωρία θα πρέπει πριν από την πραγματοποίηση της υπερωρίας να ενημερωθούν οι αρμόδιες αρχές, η επιθεώρηση εργασίας. Η ενημέρωση πλέον γίνεται ευκόλως, μέσω του πληροφοριακού συστήματος ΕΡΓΑΝΗ.

Η τελευταία ρύθμιση έχει εγείρει αρκετές ενστάσεις από τους εργοδότες, διότι από την μια μεριά καλούνται την υπερωρία που είναι ένα έκτακτο γεγονός που δεν μπορούν να το προβλέψουν και μπορεί να ανακύψει κατά τη διάρκεια της ημέρας, και από την άλλη μεριά θα πρέπει να καταστεί γνωστή – να ενημερωθούν οι αρχές πριν από την πραγματοποίησή της για να είναι νόμιμη. Άρα λοιπόν, η εύλογη ένσταση των εργοδοτών εδώ = πώς γίνεται εκ των προτέρων να ενημερώνει κάποιος εργοδότης τις αρχές, αφού πρόκειται για έκτακτο γεγονός; Εδώ, για να διευκολύνει αρκετά η διοίκηση τη διαδικασία έχει προβλέψει ότι ακόμη και με sms από ένα κινητό μπορεί να γίνεται η γνωστοποίηση, δηλ. με κάποια εύκολη διαδικασία, δεν χρειάζεται να συνταχθεί ειδικός πίνακας κτλ όπως γίνεται σε άλλες περιπτώσεις.

Καμιά φορά στην Ελλάδα, πληρώνουμε και το τίμημα των πράξεων μας + την ανταρτιστική σχέση μεταξύ κράτους-διοίκησης-πολίτη. Ο κύριος Σκανδάλης θεωρεί ότι **θα πρέπει η διοίκηση να εμπιστεύεται τον πολίτη και ο πολίτης την διοίκηση**, να υπάρχει μια **σχέση αμοιβαίας εμπιστοσύνης**. Ρύθμιση καινοτόμος για την ελληνική έννομη τάξη, που ίσχυε πριν από την πραγματοποίηση των υπερωριών έλεγε ότι: οι υπερωρίες θα πρέπει να γνωστοποιούνται εντός 15 ημερών συγκεντρωτικά από την πραγματοποίησή τους στην αρμόδια αρχή και μάλιστα, ότι θα μπορεί να τηρείται και μια ανεπίσημη λίστα, η οποία συνέχεια να γνωστοποιείται. > Εμπιστοσύνη, οι υπερωρίες είναι ένα έκτακτο γεγονός και όχι ασφυκτικό πλαίσιο γνωστοποίησης εκ μέρους του εργοδότη πριν την πραγματοποίηση (άγνοια). Ευελιξία: καταγραφή υπερωριών από τον εργοδότη με δική του ευθύνη και εντός 15 ημερών – συγκέντρωση για το ποιοι εργαζόμενοι δούλεψαν υπερωριακά και ποιες μέρες. Με τον τρόπο αυτό θα έχουν και οι αρχές γνώση των υπερωριών και θα μπορούν να ελέγξουν αν όντως έχουν τηρηθεί οι προϋποθέσεις για τι υπερωρίες κτλ.

Τι έκαναν πολλοί Έλληνες επιχειρηματίες; -> Κρατούσαν την λίστα κάθε μέρα, ως όφειλαν και αν τύχαινε να μπει έλεγχος εκείνη την ημέρα έδειχναν την λίστα "ορίστε, είναι αυτοί, τους έχω ήδη καταγράψει". Αν όμως δεν τύχαινε να μπει έλεγχος, την έσκιζαν και την άλλη μέρα πάλι το ίδιο. Δεν μπόρεσε το σύστημα αυτό να λειτουργήσει, με αποτέλεσμα να πάμε στο πολύ ασφυκτικό της ενημέρωσης για την υπερωρία πριν πραγματοποιηθεί.

Εμπιστοσύνη μεταξύ ελεγκτικών μηχανισμών και επιχειρήσεων (πρέπει και από τις 2 πλευρές να δομηθεί – δεν είναι ευθύνη μόνο του ενός, ούτε θα πρέπει η διοίκηση να αντιμετωπίζει τους πάντες ως παραβάτες, ούτε από την άλλη θα πρέπει η κάθε επιχείρηση να έχει στο μυαλό της πώς ακριβώς θα μπορέσει να αποφύγει και να καταστρατηγήσει το νόμο) > τομή.

Παρότι η διάταξη αυτή είναι αρκετά ασφυκτική αφήνει το περιθώριο να γίνεται η γνωστοποίηση και με sms, δεν γίνεται με κάποιο επίσημο τρόπο. Ναι μεν είναι πολύ πιεστικό να πρέπει ο εργοδότης να γνωστοποιήσει την υπερωρία πριν από την πραγματοποίησή της, αλλά μπορεί με σχετικά ένα εύκολο τρόπο να το κάνει.

π.χ. Σε βιομηχανικές επιχειρήσεις είναι 3 ώρες η υπερωρία, σε καταστήματα είναι μέχρι 2 ώρες. ⇔ Πρέπει να έχουμε το συγκεκριμένο όριο που προβλέπεται από το νόμο για τις υπερωρίες. Ο νόμος κυμαίνεται.

- Ο νόμος καθορίζει στον ανάλογο κλάδο απασχόλησης και την διάρκεια ημερήσιας βάσης υπερωρίας.
- Σε ετήσια βάση έχουμε τις 120 ώρες > μπορούμε να έχουμε και υπέρβαση αυτών με άδεια της αρχής.
- Η υπερωρία πρέπει να δικαιολογείται από συγκεκριμένο λόγο. Ο λόγος έχει ατονήσει, δηλ. αναφέρεται απλά τυπικά, οι αρχές δεν δίνουν έμφαση σε αυτόν. ⇔ Παλιά, που το πλαίσιο ήταν αυστηρότερο, όχι μόνο έπρεπε να έδιναν λόγο, αλλά έπρεπε και να έπαιρναν και άδεια για να κάνουν υπερωρίες. Αυτό είναι πολύ αυστηρό, αλλά και πάλι: χωρίς κανένα λόγο να κάνει κανείς υπερωρίες = αδικαιολόγητο. Τίθενται και **ζητήματα ανεργίας**. Εδώ δηλ. θα έπρεπε να δίνεται έμφαση, ο λόγος να μην είναι προσχηματικός. Το να λέει κανείς συνεχώς πως έχει σώραυση εργασίας δεν είναι λόγος > πρόσληψη παραπάνω προσωπικού.
- Θα πρέπει η υπερωρία πριν από την πραγματοποίησή της να γνωστοποιείται στις αρμόδιες αρχές μέσω του συστήματος ΕΡΓΑΝΗ.

Αν δεν πληρούται οποιαδήποτε από αυτές τις προϋποθέσεις έχουμε κατ'εξαίρεση υπερωρία. Θα δούμε στη συνέχεια τι σημαίνει αυτό.

Παλιά, οι υπερωρίες για τις οποίες δεν τηρούνταν οι όροι νομιμότητας λέγονταν παράνομες. Έτσι, υπήρχαν κάποιες ενστάσεις ότι λέγοντας τες πλέον "κατ'εξαίρεση υπερωρίες" ότι αυτό μειώνει τον απαξιωτικό χαρακτήρα που θα έπρεπε να έχουν. Άλλη η απαξία να λες κάτι παράνομο, και άλλο "κατ'εξαίρεση", ότι τρόπο τινά τις νομιμοποιείς.

Παράνομη υπερωρία ή "κατ'εξαίρεση" υπερωρία. Πρέπει να υπάρχουν οι συγκεκριμένοι όροι νομιμότητας και αν δεν τηρηθεί οποιοσδήποτε όρος: έχουμε παράνομη ή "κατ'εξαίρεση" υπερωρία, υπερωρία δηλ. που απαγορεύεται από το νόμο εν πάση περιπτώσει.

Η υπερωρία εφόσον είναι μέχρι 120 ώρες τον χρόνο αμείβεται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο, προσαυξημένο κατά 40%. Αν είναι πάνω από τις 120 ώρες τον χρόνο (λογική της ειδικής άδειας) εκεί > αμείβεται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 60%. Αν δε είναι παράνομη υπερωρία ή κατ'εξαίρεση υπερωρία, τότε: αμείβεται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 80%.

[ΚΑΤΑΒΑΛΛΟΜΕΝΟ => Σε άλλες περιπτώσεις, όπως π.χ. στην εργασία την Κυριακή θα δούμε ότι ο νόμος προβλέπει το νόμιμο ωρομίσθιο με μια προσαύξηση (75%). Εν προκειμένω, είναι το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο (στην υπερωρία).]

Τι εννοούμε όταν λέμε καταβαλλόμενο ωρομίσθιο;

- Παλιότερα η νομολογία και μέρος της θεωρίας δεχόταν ότι ο όρος “καταβαλλόμενο ωρομίσθιο” ταυτίζεται με τον όρο “τακτικές αποδοχές”. Ασκήθηκε κριτική από μέρος της θεωρίας, την οποία ο κύριος Σκανδάλης θεωρεί ορθή, υπό την έννοια ότι καταβαλλόμενο ωρομίσθιο => (εννοείται) το κομμάτι του ωρομισθίου που καταβάλλεται εκείνη τη στιγμή. Ας πούμε ότι κάποιος εργάζεται κανονικά 8 ώρες, και λαμβάνει μισθό 50 ευρώ. Κάνει $50/8$ (διαίρεση) και βρίσκει το ωρομίσθιό του. Έστω ότι την μία ώρα δούλεψε υπερεργασιακά. Την ώρα της υπερεργασίας θα είναι προφανώς το ωρομίσθιό του (αυτό που θα έπαιρνε για την 1 ώρα) + μία προσαύξηση 20% επί αυτού του ωρομισθίου. Αν δουλέψει υπερωρία, θα είναι πάλι το ωρομίσθιο (αφού δούλεψε 1 ώρα ακόμη) + $40*$ προσαύξηση επί του ωρομισθίου.

Τώρα: ποιο είναι αυτό το ωρομίσθιο; Ποιο θεωρούμαι **καταβαλλόμενο ωρομίσθιο**; → Θα συνυπολογίσουμε όλες εκείνες τις παροχές, τις οποίες ο εργαζόμενος λαμβάνει για εκείνη την ώρα που εργάζεται υπερωριακά ή υπερεργασιακά. Παραδείγματος χάριν: Αν σε κάποιον δίνεται ένα bonus μια φορά το έτος (τακτικά), αυτό το bonus είναι μεν τακτικές αποδοχές, αλλά δεν είναι κομμάτι του καταβαλλόμενου ωρομισθίου. Αντιθέτως, αν κάθε μήνα καταβάλλεται σε κάποιον ένα bonus ή αν του δίνεται ένα επίδομα τέκνων ή ένα επίδομα πτυχίου που καταβάλλεται στο μηνιαίο μισθό, ένα κομμάτι αυτού του bonus το λαμβάνει ο εργαζόμενος και την ώρα που εργάζεται ή υπερωριακά ή υπερεργασιακά.

Ολομέλεια ΑΠ > υιοθέτησε την άποψη ότι δεν ταυτίζεται το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο για σκοπούς υπερεργασίας – αμοιβής υπερεργασίας και υπερωρίας με τις τακτικές αποδοχές.

Για να βρούμε το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο πρέπει να δούμε τι θα ελάμβανε όντως ο εργαζόμενος εκείνη την ώρα. Άρα λοιπόν => επιδόματα εορτών που λαμβάνονται μια φορά το έτος και είναι δεδομένα τακτικές αποδοχές, αλλά δεν προσαυξάνουν το ωρομίσθιο του εργαζομένου κάθε ώρα που δουλεύει είναι ένα ad hoc bonus ή άλλου είδους. Πολλές φορές οι λογιστές (μπορεί) κάθε χρόνο να παίρνουν ένα επίδομα ισολογισμού – μια περίοδο ας πούμε που κλείνει το έτος και είναι πάρα πολύ κοπιαστική γ'αυτούς τους δίνουν ένα επιπλέον μισθό. Αυτό είναι τακτικές αποδοχές, γιατί τακτικές αποδοχές είναι οτιδήποτε καταβάλλεται τακτικά – σε τακτική βάση στον εργαζόμενο, και δεν έχει υπάρξει επιφύλαξη ανάκλησης (σχηματικός ορισμός). Άρα λοιπόν, τακτικές αποδοχές είναι και ένα bonus που ο εργαζόμενος παίρνει μια φορά το χρόνο σε τακτική βάση. Αυτό όμως, δεν είναι κομμάτι του καταβαλλόμενου ωρομισθίου.

Αντίθετα, ένα bonus που παίρνει κάποιος κάθε μήνα και είναι κομμάτι του μηναίου του μισθού > ένα κομμάτι από αυτό θα το λαμβάνει και την ώρα που εργάζεται υπερωριακά ή υπερεργασιακά. Άρα λοιπόν θα πρέπει να γίνει αυτή η διάκριση, ώστε να δούμε αυτό που όντως καταβάλλεται, αυτό που όντως θα ελάμβανε ο εργαζόμενος για τη συγκεκριμένη ώρα = αυτό θα είναι το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο για να υπολογίσουμε και την αμοιβή της υπερεργασίας και την αμοιβή της υπερωρίας και αντίστοιχα την προσαύξηση σε αυτό.

Μεγάλη διαφορά υπερεργασίας και υπερωρίας:

ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑ	ΥΠΕΡΩΡΙΑ
- Η υπερεργασία ανήκει στην διακριτική ευχέρεια του εργοδότη. - Στην υπερεργασία υπάρχει μεγαλύτερη ευελιξία, επειδή μπορεί να ληφθεί υπόψιν σε εβδομαδιαία βάση. - Αμείβεται σημαντικά λιγότερο σε σχέση με την υπερωρία.	- Η υπερωρία έχει διατυπώσεις νομιμότητας. - Υπάρχει μεγαλύτερη αμοιβή. - Τελεί εν γνώση των αρχών. - Υπάρχουν και όρια πέραν των οποίων τηρούνται παρανόμως υπερωρίες.

Καθήκοντα VS ζήτημα υπερωρίας => Καθήκοντα του εργαζομένου. Όταν μιλάμε για λόγο υπερωρίας ενν. ότι κάτι έκτακτο έτυχε και χρειάστηκε ο εργαζόμενος να απασχοληθεί παραπάνω. Εκεί μπορεί να υπάρχει θέμα παραβίασης καθηκόντων, ο εργοδότης να ζητάει άλλα καθήκοντα από τον εργαζόμενο και να δικαιούται άλλη αμοιβή λόγω άλλης φύσεως εργασίας, αν δεν είναι συναφή.

Ανώτερο υπερωρίας => μπορεί να είναι 8 ώρες + 1 = 9, γιατί στις 8 νόμιμες ώρες η 1 είναι υπερεργασία, μετά μπορεί να είναι και 4 (9+4=13) + 11 ώρες ανάπαυσης. Μέχρι και 4 ώρες υπερωρία = maximum. Παρόλα αυτά, βάσει ρυθμίσεων που έχουμε στο νόμο φτάνει μέχρι τις 3 ώρες αυτή τη στιγμή το ανώτατο όριο.

Καταβαλλόμενο ωρομίσθιο => Δεν θα λάβουμε υπόψιν παροχές, οι οποίες μπορεί να είναι τακτικές επειδή δίνονται μόνο μία φορά το έτος. Θα δούμε τι θα λάμβανε ο εργαζόμενος εκείνη την ώρα. Βάσει της συμβάσεως εργασίας του θα ελάμβανε 50 ευρώ την ημέρα ή 100; Θα κάνουμε την αναγωγή σε ημερομίσθιο και θα βρούμε την αμοιβή και της υπερωρίας και της υπερεργασίας.

Η παράνομη υπερωρία είναι το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο με προσαύξηση 80% επί του καταβαλλομένου. Εδώ μάλιστα, λέγεται αποζημίωση από το νόμο. Ακριβώς επειδή είναι παράνομη η εργασία, αποζημιώνει την παράνομη υπερωρία. **Η παράνομη υπερωρία αποζημιώνεται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο με 80% για κάθε ώρα παράνομης υπερωρίας** και οι προϋποθέσεις για τις υπερωρίες πρέπει να συντρέχουν σωρευτικά.

- αν είναι μέχρι 120 ώρες η υπερωρία το έτος > 40%
- αν ξεπεραστούν με άδεια > 60%
- αν ξεπεραστούν χωρίς άδεια > παράνομες, άρα: 80%

- Υπερεργασία + υπερωρία > καταβαλλόμενο, όχι νόμιμο
- Υπερεργασία > καταβαλλόμενο ωρομίσθιο με προσαύξηση 20%
- Υπερωρία > καταβαλλόμενο ωρομίσθιο:
 - μέχρι 120 ώρες το έτος > 40% προσαύξηση
 - 120 ώρες + πάνω, με άδεια της αρχής > 60% προσαύξηση
 - παράνομη υπερωρία = κατ'εξάιρεση υπερωρία > 80% προσαύξηση

Δεν μπορεί να υπάρξει συμφωνία με τα δώρα για να δίδονται τμηματικά. Πρέπει να δίνονται μια φορά το έτος και ορίζεται συγκεκριμένα μέχρι πότε δίνονται.

Διαλείμματα => Σε κάθε μέρα πρέπει να υπάρχουν 11 τουλάχιστον συνεχείς (συνεχόμενες) ώρες ανάπαυσης του εργαζομένου < σημαντική ρύθμιση.

π.χ. Κάποιος έχει το κινητό του μετά την εργασία, ελέγχει emails της δουλειάς. Διακόπτεται η ανάπαυσή του ή όχι; → Ο νόμος λέει 11 συνεχόμενες ώρες. Δικαίωμα σε αποσύνδεση => γαλλικής προέλευσης δικαίωμα, επιπλέον όρια. Όλα είναι πολύ σχετικά, τα δεδομένα αλλάζουν στο πλαίσιο της τεχνολογίας. Όταν είναι δουλειές που γίνονται μέσω υπολογιστή, μη μιλώντας μόνο για τηλεργασία και κάποιος στην ώρα ανάπαυσης του ελέγχει ένα email θεωρείται ότι διακόπτεται η ανάπαυσή του; Στο αυστριακό δίκαιο έχουν δεχτεί ότι σύντομες διακοπές μέχρι 15 λεπτών, οι οποίες δεν μπορούν να γίνουν πάνω από 2 φορές δεν διακόπτουν την ανάπαυση. Ο νόμος λέει ότι => σε κάθε ημέρα θα πρέπει να έχουμε τουλάχιστον 11 ώρες συνεχόμενης ανάπαυσης και σε κάθε εβδομάδα τουλάχιστον 1 μέρα ανάπαυσης. Σε χώρες όπως τη δική μας, αυτό έχει σχετικά λυθεί, συνήθως = Κυριακή. Άρα λοιπόν:

- Σε κάθε ημέρα → 11 ώρες συνεχόμενης ανάπαυσης
 - Σε κάθε εβδομάδα → τουλάχιστον 24 ώρες συνεχόμενης ανάπαυσης
- => Μία πλήρη μέρα, η οποία σωρεύεται με τις 11 ώρες => δηλ. την τελευταία μέρα που θα αναπαυθείς θα πρέπει να είναι ουσιαστικά τουλάχιστον 36 ώρες.

Ενδιάμεσα διαλείμματα → Προβλέπεται ότι για εργασίες που υπερβαίνουν τις 6 ώρες θα πρέπει να έχουμε τουλάχιστον 15 λεπτά διάλειμμα, το οποίο δεν θεωρείται καταρχήν χρόνος εργασίας, εκτός κι αν τα μέρη ορίσουν άλλως.

Μάλιστα, για να αποφευχθούν καταχρηστικές πρακτικές + να χορηγείται όντως διάλειμμα => δεν μπορεί να χορηγείται συνεχόμενο το διάλειμμα των 15 λεπτών:

- ούτε κατά την ώρα άφιξης, δηλ. αντί διαλείμματος κάποιος αντί να ξεκινήσει να δουλεύει στις 9 > να ξεκινήσει 9:30
- ούτε να φύγει νωρίτερα από τη δουλειά

Το διάλειμμα πρέπει να χορηγείται ενδιάμεσα της απασχόλησης.

Οι τεχνικές **λεπτομέρειες** του διαλείμματος καθορίζονται με **συναπόφαση** εργοδότη και εργαζομένων => πότε ακριβώς θα χορηγείται εντός της ημέρας.

Πάντως, πρέπει να μιλάμε για πραγματική χορήγηση διαλείμματος + δεδομένου, του ότι δεν θεωρείται χρόνος εργασίας > αυξάνεται αντίστοιχα η απασχόληση.

Πρακτικά: εκεί που λέμε 9-5, δεδομένου ότι μπορεί να έχουμε και μισή ώρα διάλειμμα (12-12:30), ο εργαζόμενος θα σχολάσει 5:30.

Βασικές διατάξεις περί διαλειμάτων:

- Περί ανάπαυσης => 11 συνεχόμενες ώρες την ημέρα + η μία ημέρα ανά 7ήμερο που σωρεύεται με τις 11 ώρες
- Τουλάχιστον 15 λεπτά διάλειμμα ενδιάμεσα της απασχόλησης, εφόσον έχουμε εργασία που υπερβαίνει τις 6 ώρες ημερησίως, η οποία δεν συνυπολογίζεται στον χρόνο εργασίας. Σε αρκετές βέβαια συμβάσεις προβλέπεται ότι συνυπολογίζεται ως μια επιτρεπτή ευνοϊκότερη ρύθμιση για τους εργαζομένους.

Πρόσθετη εργασία → Τι εννοούμε πρόσθετη εργασία; Πρόσθετη εργασία εννοούμε την πρόσθετη κατά χρόνο εργασία, η οποία ωστόσο δεν είναι υπερεργασία ή υπερωρία. Και τότε ανακύπτει η έννοια της πρόσθετης εργασίας; Ανακύπτει:

- αφενός στην μερική απασχόληση (αν έχουμε π.χ. μια απασχόληση 4ωρη την ημέρα ο εργοδότης μπορεί να ζητήσει από τον εργαζόμενο να εργαστεί παραπάνω μέχρι και το 8ωρο > αυτό θα θεωρείται πρόσθετη εργασία και θα αμείβεται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο με 12%),
- αλλά μπορεί να ανακύψει και στην πλήρη απασχόληση, όταν έχουμε πλήρη απασχόληση λιγότερη των 40 ωρών (χαρακτηριστικό παράδειγμα: τραπεζών)
Σε περιπτώσεις που έχουμε πλήρη απασχόληση μικρότερη των 40 ωρών, αν ο εργαζόμενος εργαστεί μέχρι και τις 40 ώρες > αυτό δεν είναι ούτε υπερεργασία, ούτε υπερωρία, είναι πρόσθετη εργασία. Στην μεν πλήρη απασχόληση αμείβεται μόνο με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο, στη δε μερική ακριβώς λόγω της επισφάλειας + επειδή υπήρχε μια έντονη καταστρατηγική λογική κάποιοι εργαζόμενοι να προσλαμβάνονται με μερική απασχόληση, αλλά να καλούνται στη συνέχεια να εργαστούν πολλές φορές απλώς λαμβάνοντας το ωρομίσθιο => έντονη ανατροπή < να έχει κάποιος 4ωρο και να καλείται στην πράξη να εργαστεί 7ωρο. ⇔ Υπάρχει δικλίδα ασφαλείας: λέει ο νόμος ότι στο **έκτακτο αίτημα για πρόσθετη εργασία στους μερικώς απασχολούμενους**:
 - αν ο εργοδότης ζητάει από τον μερικώς απασχολούμενο εκτάκτως να εργαστεί επιπροσθέτως (με πρόσθετη εργασία) τότε: ο καταρχήν απασχολούμενος οφείλει να το αποδεχτεί, εκτός κι αν υπάρχει κάποιος λόγος κατά καλή πίστη, βάσει της οποίας τον αρνείται
 - αν όμως, ο εργοδότης απαιτεί από τον μερικώς απασχολούμενο σε τακτική βάση να εργάζεται επιπλέον του συμφωνηθέντος ωραρίου > μπορεί ο

εργαζόμενος να το αρνηθεί + μάλιστα, δεν μπορεί να υποστεί οποιαδήποτε δυσμενής συνέπεια λόγω της άρνησης αυτής.

N.1892/90, άρθρο 38 => πολύ πρόσφατα τροποποιήθηκε με το N.4635/19
Δεύτερη δικλίδα ασφαλείας => δίνεται μια προσαύξηση.

Το είχε επισημάνει και η επιστημονική επιτροπή της βουλής ότι στην υπερεργασία + υπερωρία τρόπον τινά αμείβεται παραπάνω το γεγονός ότι ο εργαζόμενος μένει παραπάνω να εργαστεί, γιατί οπωσδήποτε είναι μια ανατροπή (ψυχολογική ανατροπή ακόμη κι αν το γεγονός είναι έκτακτο ότι ο εργαζόμενος επρόκειτο να τελειώσει την τάδε ώρα, αλλά...). Στον πλήρως απασχολούμενο υπήρχε η έξτρα αμοιβή της υπερεργασίας και της υπερωρίας, ενώ ο μερικώς απασχολούμενος καλείται να εργαστεί παραπάνω στο πλαίσιο πρόσθετης εργασίας απλώς και μόνο με την καταβολή του ωρομισθίου. Εδώ, σωστά ο νομοθέτης προβλέπει μια έξτρα αμοιβή, έστω της τάξεως του 12%, λαμβάνοντας υπόψιν ότι μιλάμε για μια χρονικά περιορισμένη εργασία (pro rata εφαρμογή από το νομοθέτη).

Πολύ μεγάλο θέμα, είναι και επί τάπητος στο νέο νομοσχέδιο τώρα => η διευθέτηση του χρόνου εργασίας. Ο **χρόνος εργασίας** παραδοσιακά είναι ένα ζήτημα, το οποίο πέραν όλων των άλλων προξενεί και έντονες διαφωνίες, αφού είναι και ένα όργανο ελαστικοποίησης.

- παράμετρος υγείας + ασφάλειας > πολύ σημαντική
- παράμετρος αμοιβής > σχετικοποιείται η αμοιβή βάσει του χρόνου εργασίας
- ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας

Ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας → Ξεκινάει από το γεγονός ότι το δέον για οποιαδήποτε επιχείρηση, οποιοδήποτε εργοδότη είναι να έχει εργαζόμενους για όσο ακριβώς της/του χρειάζεται. Ακραίες πρακτικές => όπως π.χ. για τις γενικές ώρες απασχόλησης. Εν πάση περιπτώσει, ξεφεύγοντας από τις ακραίες πρακτικές: είναι λογικό η κάθε επιχείρηση να θέλει να έχει το εργατικό δυναμικό μόνο στον βαθμό που το χρειάζεται. Με άλλα λόγια: να μην έχει προσωπικό, το οποίο να μην είναι παραγωγικό, με την έννοια ότι αμείβεται αλλά δεν έχει αντικείμενο απασχόλησης. Το γεγονός ότι κάποιος εργαζόμενος έχει δεσμεύσει το χρόνο του και είναι έτοιμος να παρέχει την εργασία του > αν δεν μπορεί να την αξιοποιήσει ο εργοδότης είναι δική του ευθύνη. Άρα = ζημία για την επιχείρηση.

Πολλές φορές οι εργοδότες επικαλούνται ότι έχουν ένα ανελαστικό πλαίσιο ωραρίου, δηλ. ότι πέραν της υπερεργασίας που σε εβδομαδιαία βάση μπορεί να υπάρχει μια διακύμανση, π.χ. δεν μπορεί ο εργαζόμενος να δουλέψει μια βδομάδα 6 ημέρες και την άλλη 4, γιατί όλες οι διευθετήσεις λαμβάνουν χώρα το απώτερο στο επίπεδο της ίδιας βδομάδας. Όσον αφορά τη υπερωρία = επίπεδο ημέρας.

Έχουν προξενηθεί πολλές αντιδράσεις + πολλές φορές υπάρχει κριτική από μέρους των επιχειρήσεων ότι μιλάμε για ένα πολύ ανελαστικό και ασφυκτικό πλαίσιο.

Ότι είπαμε στο επίπεδο υπερεργασίας και υπερωρίας -> αφορά την εργάσιμη εβδομάδα. Δηλ. δεν θα φύγουμε σε μη εργάσιμες ημέρες για να κάνουμε συμψηφισμούς. Θα δούμε μετά ότι: η εργασία κατά την 6^η μέρα και κατά την Κυριακή έχουν ειδικές ρυθμίσεις. Άρα λοιπόν => αυτό που είπαμε π.χ. ότι θα συμψηφίσουμε τις ώρες εργασίας για να δούμε αν έχουμε υπερβεί τις 40 σε επίπεδο εβδομάδας αφορά τις εργάσιμες, είτε σε πενθήμερο, είτε σε εξαήμερο, όχι εκτός αυτών.

Η διευθέτηση κινείται περίπου στην λογική της ευελιξίας, δηλ. στο χωρισμό του χρόνου εργασίας σε 2 διαστήματα και στα δύο διαστήματα αυτά να έχουμε μια περίοδο αυξημένης και μια περίοδο μειωμένης απασχόλησης κατά τρόπον ώστε ο μέσος όρος της απασχόλησης:

- να μην υπερβαίνει της εβδομαδιαίας εργασίας
- και να μην υπάρχει μείωση των αποδοχών στην μειωμένη απασχόληση,
- αλλά να μην υπάρχει η ανάγκη διατυπώσεων στην αυξημένη απασχόληση, και προφανώς ούτε αμοιβή για υπερεργασία και υπερωρία.

Έτσι λοιπόν, το εργατικό μας δίκαιο γνωρίζει 2 τύπους διευθέτησης μέχρι σήμερα:

1. Πρώτα απ' όλα έχουμε σε επιχειρήσεις που εφαρμόζεται 40 ωρών ή μικρότερο και ο εργαζόμενος μπορεί να απασχολείται μέχρι 2 ώρες την ημέρα επιπλέον των 8 ωρών για μια περίοδο (περίοδος αυξημένης απασχόλησης), με την προϋπόθεση ότι αυτές οι επιπλέον ώρες θα σωρευθούν και θα αφαιρεθούν από μια άλλη περίοδο η οποία ονομάζεται: περίοδος μειωμένης απασχόλησης.

Προβλέπει μια επιπλέον ευελιξία ο θεσμός της διευθέτησης => ότι αντί της παραπάνω μείωσης των ορών εργασίας επιτρέπεται να χορηγείται στον εργαζόμενο ανάλογη ημερήσια ανάπαυση ή συνδυασμός μειωμένων ωρών και ημερών ανάπαυσης.

Το χρονικό διάστημα των περιόδων αυξημένης και μειωμένης απασχόλησης δεν μπορεί να υπερβαίνει συνολικά τους 6 μήνες σε διάστημα 12 μηνών.

Άρα π.χ. κάποιος εργοδότης ξέρει ότι στην επιχείρησή του για 3 μήνες θα υπάρχει αυξημένη απασχόληση και λέει ότι τους 3 αυτούς μήνες οι εργαζόμενοι θα δουλεύουν 10 ώρες, χωρίς να υπάρχουν διατυπώσεις υπερεργασίας/υπερωρίας και τους υπόλοιπους 3 μήνες θα δουλεύουν 6 ώρες / ή αυτές τις παραπάνω ώρες θα τις σωρεύσουμε και θα είναι για τους υπόλοιπους 3 μήνες ρεπό ή συνδυασμός ρεπό και μειωμένου ωραρίου κτλ. 15 μέρες και 15 μέρες / 1 μήνας και 1 μήνας > ποιο το χαρακτηριστικό;

Ο μέσος όρος της απασχόλησης είναι 40 ώρες και δεν οφείλεται αμοιβή για την παραπάνω απασχόληση, ούτε μειώνεται η αμοιβή για την λιγότερη απασχόληση στην περίοδο μειωμένης απασχόλησης.

- Αντί της παραπάνω αυξομείωσης, προβλέπεται και ένας άλλος τρόπος διευθέτησης: μπορούν μέχρι 256 ώρες εργασίας από το συνολικό χρόνο απασχόλησης εντός ενός ημερολογιακού έτους να κατανεμηθούν σε ορισμένες χρονικές περιόδους, οι οποίες δεν μπορούν να υπερβούν τις 32 εβδομάδες ετησίως και αντιστοίχως να έχουμε μειωμένο αριθμό απασχόλησης κατά το λοιπό διάστημα του ημερολογιακού έτους πάντα με μέσο όρο τις 40 ώρες.

Άρα, 256 ώρες αυξημένης εργασίας, οι οποίες κατανέμονται σε 32 εβδομάδες ετησίως και εκεί, αντίστοιχα μειωμένο διάστημα.

Άρα, η διευθέτηση γενικά κινείται στη λογική του μέσου όρου απασχόλησης και έχουμε τις παραπάνω μορφές διευθέτησης στο ελληνικό δίκαιο.

ΜΕΧΡΙ ΣΗΜΕΡΑ η εφαρμογή της διευθέτησης του χρόνου εργασίας με ατομική συμφωνία δεν επιτρέπεται. Ο νομοθέτης με βάση τα σημερινά ισχύοντα προβλέπει ότι η διευθέτηση θα πρέπει να γίνεται οπωσδήποτε είτε με συλλογικές συμβάσεις εργασίας, είτε με συλλογικές συμφωνίες μεταξύ εργοδότη και επιχειρησιακού σωματείου ή με συμφωνίες εργοδότη και συμβουλίου των εργαζομένων ή τέλος, με συμφωνίες εργοδότη και ενώσεως προσώπου, η οποία ωστόσο πρέπει να πληροί συγκεκριμένες αριθμητικές προϋποθέσεις.

Άρα λοιπόν, με βάση το ισχύον δίκαιο συγκρατούμε ότι => προβλέπεται και ατομική διευθέτηση (μεγάλη τομή προτεινόμενου νομοσχεδίου) – κατόπιν προτάσεως του εργαζομένου. Γενικά στο εργατικό είμαστε καχύποπτοι για την γνησιότητα τέτοιων προτάσεων και σε πρακτικό επίπεδο το να έρθει ένας εργαζόμενος να προτείνει μια διευθέτηση που βολεύει τον ίδιο και να μην εξυπηρετεί την επιχείρηση μάλλον δεν θα γίνει αποδεκτή. Πάντως, στην Ελλάδα με βάση αυτά που ισχύουν σήμερα (όρος διασφάλισης της αντικειμενικότητας της διευθέτησης και προάσπισης των συμφερόντων των εργαζομένων) => η διευθέτηση θα πρέπει να γίνεται με συλλογική συμφωνία.

Διευθέτηση – γενικά:

- Σημαντική διάταξη που λέει ότι αν η διευθέτηση για οποιοδήποτε λόγο δεν ολοκληρωθεί μέσα στο έτος είτε επειδή ο εργαζόμενος παραιτήθηκε, είτε απολύθηκε (κυρίως αποφυγή απόλυσης) θα πρέπει να γίνει εκκαθάριση και ο εργαζόμενος να λάβει βάσει των ωρών εργασίας. Αλλιώς, θα ήταν πολύ εύκολο ένας εργοδότης (πονηρός) να εκμεταλλευτεί την αυξημένη περίοδο απασχόλησης ενός ή περισσοτέρων εργαζομένων, χωρίς να έχει καταβάλει πρόσθετη αμοιβή για υπερεργασία/υπερωρία και μετά όταν είναι η ώρα να απολαύσει την μειωμένη απασχόληση είτε κατ'ευθείαν ή λίγο μετά (πλην ολοκληρωθεί η διευθέτηση) να έρθει και να απολύσει τον εργαζόμενο ή τους εργαζομένους.

Ανάχωμα από το νόμο που προβλέπει ότι στην περίπτωση αυτή θα πρέπει να γίνει εκκαθάριση και να δούμε τι έχει δουλέψει ο εργαζόμενος παραπάνω και πριν απολυθεί – λυθεί η σχέση του γενικότερα (γιατί μπορεί να τύχει και παραίτηση) να έχουμε την καταβολή των επιπλέον αμοιβών). Κρίσιμη ρύθμιση → αν δεν ολοκληρωθεί η διευθέτηση... Ο μισθωτός θα πρέπει να αμειφθεί την παραπάνω αμοιβή, ό,τι έχει κάνει (τόσες υπερεργασίες, τόσες υπερωρίες > υπολογισμός τι δικαιούται).

- Άλλη μια σημαντική ρύθμιση έχει να κάνει με το γεγονός ότι θα πρέπει συλλογικά να συμφωνείται – σε συλλογικό επίπεδο η διευθέτηση. Άρα, καταλαβαίνουμε ότι η διευθέτηση θα πρέπει να αφορά ένα συγκεκριμένο τμήμα της επιχείρησης ή όλη την επιχείρηση. Πάντως, είναι ένα συλλογικό μέτρο διευθέτησης > τόνος που δίδεται στο νόμο.
- Επίσης, προβλέπεται ότι εφόσον ο εργαζόμενος αρνηθεί ακόμη την συλλογικώς συμφωνηθείσα διευθέτηση (υπάρχει κάποιος λόγος κατά καλή πίστη) δεν μπορεί να έχει δυσμενή μεταχείριση. Έχει δικαίωμα να την αρνηθεί, επειδή καλοπίστως έχει κάποιο σπουδαίο λόγο. π.χ. Μια μονογαμική οικογένεια, για την οποία είναι πολύ σημαντικό ο πατέρας να μην εργάζεται παραπάνω διαστήματα – φροντίδα παιδιού > εν προκειμένω, ακόμα και αν πληρούνται οι όροι (έχουμε συλλογική συμφωνία για διευθέτηση) το γεγονός ότι υπάρχει κάποιος σημαντικός λόγος για τον εργαζόμενο σε ατομικό επίπεδο, του δίνει το δικαίωμα να αρνηθεί την διευθέτηση, χωρίς να υπόκειται σε δυσμενείς συνέπειες.
- Στην περίοδο αυξημένης απασχόλησης δεν επιτρέπεται η επιπλέον εργασία. Στην περίοδο δηλ. της αυξημένης απασχόλησης εντός της διευθέτησης δεν επιτρέπεται η αυξημένη εργασία, δηλ. δεν μπορούμε να υπερβούμε τις 10 ώρες που είναι το ανώτατο όριο της περιόδου αυξημένης απασχόλησης.
- Αντίστοιχα, την περίοδο της μειωμένης απασχόλησης αν τυχόν ο εργαζόμενος δουλέψει παραπάνω θα δούμε συνολικά τις ώρες για να δούμε τι θα δικαιούται ως πρόσθετη αμοιβή.
Άρα, στην περίοδο της αυξημένης απασχόλησης δεν μπορούμε να έχουμε υπερεργασία και υπερωρία. Δηλ. το ανώτατο όριο είναι αυτό που προβλέπει ο νόμος.

Απορία από συμφοιτητή: Κάποιος που εργάζεται με εξαήμερη βάση μπορεί να εργάζεται να καλύψει τις 256 επιπλέον ώρες με 13 ώρες εργασία την ημέρα, 6 μέρες την βδομάδα, και να το κάνει συνεχόμενα για 7 βδομάδες; → Όχι. Υπάρχει ένα όριο -> 48 ώρες την βδομάδα στην εργασία. Δεν μπορούμε να φτάσουμε σε αυτά τα όρια απασχόλησης. Τηρείται το γενικό όριο των 48 ωρών σε επίπεδο τριών εβδομάδων κατά μέσο όρο. Άρα μπαίνουν δικλίδες ασφαλείας και στις 256 ώρες, δεν μπορούν να σωρευθούν σε μια περίοδο, μπαίνουν και επιπλέον ώρες. Συνήθως με 10ωρο υλοποιούνται οι 256 ώρες. Ο εργαζόμενος δεν θα ήταν ούτε παραγωγικός.

[Στην περίοδο της αυξημένης απασχόλησης δεν υπερβαίνουμε τις 10 ώρες.]

Το σύστημα βασίζεται στην ισορροπία. Δηλαδή σου λέει: “Εργαζόμενε δεν θα δικαιούσαι κάτι παραπάνω, ακριβώς επειδή δεν υπερέβης σε μέσο όρο”. Και από την άλλη πλευρά: “Εργοδότη δεν θα οφείλεις κάτι παραπάνω, εφόσον τηρηθεί ο μέσος όρος”.

[**π.δ. 56/94**] Στο εργατικό δίκαιο ισχύει η αρχή του αποίκου. Δηλ. μπορεί μια σύμβαση εργασίας – πλήρους απασχόλησης τουλάχιστον (γιατί μερικής δεν γίνεται) να γίνει και προφορικά Εκεί όμως το π.δ. ορίζει τους ελάχιστους όρους. Στους ελάχιστους όρους που πρέπει να γνωστοποιούνται στον εργαζόμενο εγγράφως εντός 2 μηνών από την έναρξη της απασχόλησης είναι και η διάρκεια της ημερήσιας και εβδομαδιαίας απασχόλησης. Άρα λοιπόν, συνάγουμε ότι πρέπει να πούμε π.χ. ότι θα είναι 40ωρο σε πενθήμερη βάση ή 40ωρο σε εξαήμερη βάση > γιατί πρέπει να έχουμε και την ημερήσια και την εβδομαδιαία, αλλά το πού ακριβώς θα τοποθετηθεί το ωράριο εντός κάθε ημέρας πρέπει να καθορίζεται αναλόγως των αναγκών της επιχείρησης. ⇔ Συνήθως συμβαίνουν: θα αναφέρει και τις ώρες 9-5, 10-6. Οι επιχειρήσεις στην πράξη ενημερώνουν για ακριβές πρόγραμμα εργασίας. Μια επιχείρηση όχι μόνο λέει στην επιθεώρηση ότι π.χ. λειτουργεί 9-5, αλλά και ποιο ωράριο δουλεύει κάθε εργαζόμενος > είναι αυτονόητο. Στην πράξη οριοθετείται και η ακριβής ώρα που εργάζεται ο εργαζόμενος.

Ως νομικός: συμβουλή για ρητή συμφωνία του εργαζομένου ότι το ωράριό του θα είναι π.χ. 9-5 ή 10-6 ή 11-7.

Αν συμφωνήσει ρητά ο εργαζόμενος, για να γίνει η αλλαγή μετά θα πρέπει να υπάρξει νεότερη συμφωνία. Εάν μονομερώς τα αλλάξει ο εργοδότης έχουμε μονομερή βλαπτική μεταβολή. Αν όμως έχει καθοριστεί απλώς ότι θα είναι 40ωρο σε πενθήμερη/εξαήμερη βάση και ότι αναλόγως των αναγκών της επιχείρησης θα μπορεί να αλλάζει -> ζήτημα → αν κάποιος εργάζεται για μεγάλο διάστημα 9-5 (νορμάλ περίπτωση ωραρίου) ή 10-6 έχει θεμελιωθεί μια σιωπηρή συμφωνία στην πράξη βάσει της οποίας θα πρέπει να απαιτείται η σύμφωνη γνώμη του εργαζομένου;

- Νομολογία => (Όχι.) Καταρχήν, εφόσον δεν ορίζεται ρητά στη σύμβαση εργασίας: την τοποθέτηση του ωραρίου εντός του συγκεκριμένου διαστήματος την αφήνει στο διευθυντικό δικαίωμα για την προσφορότερη οργάνωση της επιχείρησης. Η αλλαγή από πενθήμερο σε εξαήμερο ακριβώς επειδή είναι έντονες οι επιπτώσεις στον προγραμματισμό και στην ιδιωτική ζωή του εργαζομένου ακόμα και αν η σύμβαση εργασίας το αφήνει στο διευθυντικό δικαίωμα > αν κάποιος εργάζεται για μεγάλο διάστημα 5 ημέρες και του ζητηθεί αν γυρίσει στις 6 > θα απαιτείται η σύμφωνη γνώμη του. Σκανδάλης > σωστό κατά τη γνώμη του. Είναι πολύ σημαντικό η μια παραπάνω εργάσιμη μέρα την βδομάδα.

Εφόσον το ωράριο του εργαζομένου μπορεί να τοποθετηθεί οπουδήποτε εντός της ημέρας προφανώς μπορεί να τοποθετηθεί και τη νύχτα.

Υπάρχουν προφανώς και εργασίες που γίνονται τη νύχτα > νυχτοφύλακες, εργαζόμενοι σε νυχτερινά κέντρα.

ΝΥΧΤΕΡΙΝΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΤΑ ΝΟΜΟ → Θεωρείται η εργασία που λαμβάνει χώρα από 10 το βράδυ έως 6 το πρωί. Η εργασία αυτή αμείβεται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο + 25% προσαύξηση, επί του νομίμου. (*Πού υπολογίζεται η προσαύξηση;) Μπορεί να πέφτει μόνο κατά ένα τμήμα στις ώρες 10-6. Παραδείγματος χάριν κάποιος εργάζεται από τις 4-12 > οι δύο ώρες από τις 10-12 θα είναι ώρες νυχτερινής εργασίας. Ο εργαζόμενος εν προκειμένω για τις 2 ώρες θα λάβει το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο + μια προσαύξηση, η οποία θα υπολογιστεί στο νόμιμο. Πρακτικά (για να καταλάβουμε πώς λειτουργεί η διαφορά της προσαύξησης) => έστω ότι έχουμε υπερεργασία και ότι την ώρα ο εργαζόμενος παίρνει 20 ευρώ (καταβαλλόμενο). Στην υπερεργασία θα πάρει για την 1 παραπάνω ώρα που δούλεψε τα 20 ευρώ και μια προσαύξηση 20% επί των 20 ευρώ. Ενώ, αν έχει μια ώρα νυχτερινής εργασίας, θα πάρει τα 20 ευρώ (καταβαλλόμενο), αλλά το 25% προσαύξηση δεν θα υπολογιστεί στα 20 ευρώ που είναι το καταβαλλόμενο, αλλά θα πάμε στο νόμιμο > 39διά8 > θα πάμε στο νόμιμο ωρομίσθιο για να υπολογίσουμε την προσαύξηση της νυχτερινής. Θα δούμε στη συνέχεια ότι αυτό ισχύει και για την εργασία της Κυριακής.

Είναι σημαντικό να θυμόμαστε σε κάθε περίπτωση προσαύξησης > αν η προσαύξηση υπολογίζεται με το καταβαλλόμενο ή επί του νόμιμου ωρομισθίου.

Στις περιπτώσεις υπερεργασίας + υπερωρίας η προσαύξηση > επί του καταβαλλόμενου, το ίδιο ισχύει και για την εργασία κατά την 6^η μέρα (θα το δούμε στη συνέχεια). Ενώ σε όλες τις άλλες περιπτώσεις > επί του νόμιμου.

Προβλέπονται ειδικές διατάξεις ότι απαγορεύεται η νυχτερινή εργασία για ανηλίκους και για γυναίκες κατά την περίοδο της εγκυμοσύνης. Αν μια γυναίκα πριν από την εγκυμοσύνη εργαζόταν σε θέση νύχτας θα πρέπει να την μετακινήσει ο εργοδότης σε αντίστοιχη θέση ημερήσιας απασχόλησης, ιδίως εφόσον υποβάλει σχετικό έγγραφο. Ζήτημα αν είναι τεχνικά + αντικειμενικά αδύνατα (π.χ. εργοδότης που έχει νυχτερινό κέντρο) > απαλλαγή της γυναίκας από την εργασία για όσο χρόνο διατηρείται η ανάγκη λήψης του μέτρου αυτού + συμφωνία για ανάληψη αμοιβής.

Γενικά, μπορεί να προβλέπεται στις συμβάσεις εργασίας ότι θα χορηγείται μια αμοιβή, η οποία θα υπερβαίνει προφανώς το νόμιμο και θα καλύπτει και υπερεργασία, νυχτερινή εργασία, εργασία τις Κυριακές αν τυχόν ανακύψει. Συνηθισμένος όρος που μπαίνει στις συμβάσεις εργασίας ότι: στο κομμάτι που η αμοιβή αυτή υπερβαίνει το νόμιμο, στο υπόλοιπο ποσό συνυπολογίζονται/συμψηφίζονται και οποιεσδήποτε προσαυξήσεις για νυχτερινή εργασία, εργασία τις Κυριακές, υπερεργασία. Η εν λόγω ρήτρα:

- Θα πρέπει να είναι συγκεκριμένη, δηλ. να καθορίζει το τι ακριβώς συνυπολογίζεται. Οποιαδήποτε άλλη παροχή = αόριστη και μπορεί να κριθεί άκυρη.
- Αφετέρου, να καλύπτει. Θα πρέπει πράγματι, αν κάνουμε την μαθηματική άσκηση να καλύπτεται ποσοτικά και αριθμητικά.

- Δεν μπορεί να γίνει στις υπερωρίες! Οι υπερωρίες είναι ένα έκτακτο γεγονός. ⇔ Στις υπερωρίες δεν μπορούμε να βάλουμε ρήτρα ότι ο εργοδότης δίνει ένα παραπάνω ποσό και καλύπτει τις υπερωρίες, ακριβώς επειδή είναι έκτακτες και ο εργοδότης δεν ξέρει σε ποιο βαθμό και αν θα ανακύψουν. Η νομολογία δέχεται ότι ο εργοδότης θα μπορούσε να δίνει ένα ποσό ως προκαταβολή υπερωριών και στη συνέχεια να έρχεται να κάνει την εκκαθάριση. Αν μεν έγιναν όσες είχε υπολογίζει ΟΚ, αν έγιναν λιγότερες να επιστρέψει ο μισθωτός το ποσό (ενώ σε άλλες περιπτώσεις δεν ισχύει αυτό), αν έγιναν περισσότερες να δώσει ο εργοδότης το παραπάνω ποσό. Άλλη μια ένσταση στο θέμα των υπερωριών του κυρίου Σκανδάλη -> πολλές φορές οι εργαζόμενοι επιδιώκουν τις υπερωρίες, ακριβώς επειδή προσauξάνει η αμοιβή + νομολογία: λέει ότι αν τακτικά ο εργαζόμενος κάνει υπερωρίες τότε: είναι κομμάτι των τακτικών αποδοχών και έχει αξίωση να επαναληφθούν αυτές και στο μέλλον. Ο κύριος Σκανδάλης θεωρεί τη λογική αυτή τελείως έξω από τη λογική των υπερωριών και του εκτάκτου γεγονότος και δε συμφωνεί σε καμία περίπτωση ότι οι υπερωρίες καθίστανται κομμάτι των τακτικών αποδοχών, γιατί ήδη εκ προοιμίου έχει πάει κάτι λάθος και δεν θα έπρεπε να έχουμε τακτικές αποδοχές στις υπερωρίες.

Παράδειγμα – διευκρίνηση σε απορία συμφοιτητή: Κάποιος εργάζεται Σάββατο (συνήθως συμβαίνουν) και η Κυριακή είναι η ανάπαυσή του. Θα πάει ξανά για δουλειά την Δευτέρα. Δεν μπορούμε να πούμε ότι οι 24 ώρες της Κυριακής θα απορροφήσουν και τις 11 που θα δικαιούται ως ημερήσια ανάπαυση, επειδή δούλεψε το Σάββατο. Θα πρέπει δηλ. αν αυτός δουλεύει Σάββατο βράδυ, θα δικαιούται 11 ώρες Κυριακής (που θα δικαιούτο επειδή δούλεψε το Σάββατο) και άλλες 24 και μετά να πάει για εργασία. Μπορεί να πάει και πιο αργά την Δευτέρα. π.χ. το πρόσωπο τελειώνει τη δουλειά του στις 8 το βράδυ το Σάββατο. Θα δικαιούται 11 ώρες λόγω της ημερήσιας εργασίας εντός της Κυριακής (8 έως 7 το απόγευμα της Κυριακής) + άλλες 24 > θα μπορεί να δουλέψει 7 η ώρα το απόγευμα της Δευτέρας. Δεν θα απορροφήσουν οι 24 ώρες της Κυριακής και τις 11 του Σαββάτου. Αν δεν τηρηθεί αυτό και ο εργαζόμενος πάει δουλειά Δευτέρα πρωί σημαίνει ότι έχει παραβιαστεί η νομοθεσία περί ωραρίου και ο εργοδότης μπορεί να έχει κυρώσεις.

25/5/2021 Ιωάννης Σκανδάλης

Ο θεσμός της διευθέτησης του χρόνου εργασίας

Ο θεσμός της “διευθέτησης” του χρόνου εργασίας έχει σκοπό να αμβλύνει τις “ακαμψίες” που δημιουργεί η ύπαρξη του “νομίμου ωραρίου” εργασίας και να περιορίσει το υπέρμετρο κόστος της εργασίας.

“Διευθέτηση” → σημαίνει η δυνατότητα αυξομείωσης του χρόνου εργασίας για μια ευρύτερη χρονική περίοδο (περίοδο αναφοράς), έτσι ώστε κατά ένα μέρος αυτής της περιόδου να επιτρέπεται η υπέρβαση του νομίμου ωραρίου απασχόλησης και κατά ένα άλλο μέρος να μειώνεται ο χρόνος απασχόλησης κάτω από τα όρια του νομίμου ωραρίου, ενώ η αμοιβή μένει σταθερή στην πλήρη απασχόληση.

- Επιτρέπεται η εισαγωγή “διευθέτησης” με την απασχόληση του εργαζομένου για 2 ώρες την ημέρα επιπλέον των 8 ωρών για μια χρονική περίοδο (περίοδος αυξημένης χρονικής απασχόλησης), με την προϋπόθεση ότι οι επιπλέον των 40 (ή του τυχόν μικρότερου συλλογικού συμβατικού ωραρίου) ωρών εργασίας την βδομάδα θα αφαιρούνται από τις ώρες εργασίας μιας άλλης χρονικής περιόδου (περίοδος μειωμένης απασχόλησης). Αντί της παραπάνω μείωσης των ωρών εργασίας, επιτρέπεται να χορηγείται στον εργαζόμενο ανάλογη ημερήσια ανάπαυση (ρεπό) ή συνδυασμός μειωμένων ωρών και ημερών ανάπαυσης. Το χρονικό διάστημα των περιόδων αυξημένης και μειωμένης απασχόλησης δεν υπερβαίνει συνολικά τους 6 μήνες σε διάστημα 12 μηνών (περίοδος αναφοράς).
- Αντί της παραπάνω μορφής αυξομείωσης του ημερήσιου ωραρίου εργασίας, επιτρέπεται μέχρι 256 ώρες εργασίας από το συνολικό χρόνο απασχόλησης εντός ενός ημερολογιακού έτους να κατανέμονται με αυξημένο αριθμό ωρών σε ορισμένες χρονικές περιόδους, που δεν μπορούν όμως να υπερβαίνουν τις 32 εβδομάδες ετησίως και με αντιστοίχως μειωμένο αριθμό ωρών κατά το λοιπό διάστημα του ημερολογιακού έτους.

Τρόπος θέσπισης της “διευθέτησης” κατά το ελληνικό δίκαιο (Ν.3986/2011)

Η εφαρμογή της “διευθέτησης” του χρόνου εργασίας με ατομική συμφωνία δεν επιτρέπεται.

Σε αντίθεση με την Οδηγία 2003/88/ΕΚ, το ελληνικό δίκαιο δεν θεωρεί νόμιμη τη ρήτρα “opt-out” (ρήτρα αυτό-εξαίρεσης), δηλ. μια συμφωνία με την οποία ο εργαζόμενος συναινεί υπό συγκεκριμένους όρους στην εκτέλεση εργασίας πέραν του νομίμου ωραρίου.

Στην Ελλάδα η εισαγωγή “διευθέτησης” του χρόνου εργασίας σε μια επιχείρηση μπορεί να γίνει σε επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή με συμφωνίες του εργοδότη και του επιχειρησιακού σωματείου ή με συμφωνίες του εργοδότη και του συμβουλίου των εργαζομένων ή τέλος, με συμφωνίες του εργοδότη και των ενώσεων προσώπων.



Διευθέτηση χρόνου εργασίας => είναι ουσιαστικά το να χωρίσουμε το έτος σε 2 περιόδους: μια αυξημένης + μια μειωμένης απασχόλησης κατά τέτοιο τρόπο, ώστε ο μέσος όρος της απασχόλησης να είναι 40 ώρες.

Μια από τις πολύ συνηθισμένες αιτιάσεις των εργαζομένων => το ωράριο εργασίας είναι ιδιαίτερος ανελαστικό. Γιατί είναι ανελαστικό; Γιατί πέραν την περιορισμένης ευελιξίας που υπάρχει στην υπερεργασία [41^η-45^η ώρα στο πενθήμερο και 41^η-48^η στο εξαήμερο, αλλά λαμβάνεται υπόψιν σε επίπεδο εβδομάδας – μικρή διακύμανση: 9 ώρες την μια μέρα και 7 την άλλη, 8 τις υπόλοιπες > δεν έχουμε υπερβεί τις 40 ώρες, ούτε το ημερήσιο νόμιμο ωράριο που είναι 9 ώρες στο πενθήμερο, άρα: δεν έχουμε υπερεργασία] δεν μπορεί βάσει νόμου να γίνει συμψηφισμός ωρών απασχόλησης σε ευρύτερες περιόδους.

Ποιο το πάγιο αίτημα των εργοδοτών ως προς τον χρόνο εργασίας; → Μια **ευελιξία**. Μια εβδομάδα π.χ. ο εργοδότης είχε παραπάνω ανάγκη σε εργασία και την επόμενη βδομάδα είναι πιο χαλαρός > γιατί να πληρώνει υπερεργασίες και υπερωρίες αυτή τη βδομάδα; Συμψηφισμός εργασίας της 1ης βδομάδας με την περιορισμένη εργασία της άλλης βδομάδας. Από την άλλη πλευρά, τι ισχύει για τον εργαζόμενο; Ο εργαζόμενος έχει δομήσει τη ζωή του στη βάση του ωραρίου που έχει συμφωνήσει, οι υπόλοιπες υποχρεώσεις του δεν μπορούν να κυμαίνονται ανάλογα με τις επιχειρηματικές ανάγκες και εάν είναι να εργαστεί παραπάνω: να έχει αύξηση στις αποδοχές του. (απλοϊκά οι 2 όψεις του νομίσματος)

Διευθέτηση => δίνει υπό όρους μια ευελιξία. Ποιοι είναι αυτοί οι όροι;

Χωρισμός έτους σε 2 περιόδους:

- περίοδος αυξημένης απασχόλησης
- περίοδος μειωμένης απασχόλησης

Διασφαλίσεις ευελιξίας:

(Α) Ο μέσος όρος = 40 ώρες (ή το μικρότερο συμβατικό ωράριο). Στην περίοδο της αυξημένης απασχόλησης δεν μπορεί η απασχόληση να υπερβαίνει τις 10 ώρες (δικλίδα > δεν γίνεται οι εργαζόμενοι να φτάσουν τις 14 ώρες και μετά να μην δουλεύουν καθόλου: δεν είναι λογικό).

Υπάρχουν ζητήματα υγείας και ασφάλειας. Η συσσωρευμένη κούραση και η βλάβη που προκαλεί στην υγεία δεν αποκαθίσταται με το να ξεκουραστεί ο εργαζόμενος μια περίοδο συνεχόμενα. Δε σημαίνει ότι μια βδομάδα οι εργαζόμενοι θα δουλέψουν 12 ώρες, την επόμενη βδομάδα θα το πάνε με πολύ χαλαρούς ρυθμούς και ύστερα θα αποκατασταθεί η υγεία τους. Αυτά που γράφονται, δεν ξεγράφονται.

Η υγεία και η ασφάλεια πρέπει να διασφαλίζεται σε σχέση με το ωράριο. Σε επίπεδο ημέρας => στην διευθέτηση έχουμε το 10ωρο. Όριο: αν χρειάζεται εργασία παραπάνω από 10ωρο, σημαίνει πως ο εργοδότης χρειάζεται παραπάνω μισθωτούς.

(B) Για την αυξημένη περίοδο δεν οφείλεται υπερεργασία και υπερωρία. Άρα λοιπόν, δουλεύει ο εργαζόμενος παραπάνω χωρίς να αμείβεται υπερεργασικά ή υπερωριακά. Ο εργοδότης ούτε καταβάλλει το αντίτιμο της υπερεργασίας/υπερωρίας που είναι το μείζον, ούτε έχει το άγχος. Οι υπερωρίες πρέπει να δηλώνονται προ της πραγματοποίησης > δεν έχει ο εργοδότης την έγνοια ότι πρέπει να κάνει μια διαδικασία για τις υπερωρίες κτλ.

Εξισορρόπηση > περίοδος μειωμένης απασχόλησης, η οποία σημαίνει είτε μειωμένες ώρες, είτε ρεπό, εφόσον οι ώρες αυτές σωρευθούν με τέτοιο τρόπο ώστε ο μέσος όρος της απασχόλησης να ανέρχεται στις 40 ώρες.

Δύο τύποι διευθέτησης:

- 2 περίοδοι, π.χ. μια περίοδος όπως είπαμε 10ωρο, μια άλλη 6ωρο > μέσος όρος 8 ώρες. Εδώ δεν θα πρέπει να υπερβαίνει συνολικά η περίοδος αυξημένης και μειωμένης απασχόλησης τους 6 μήνες εντός του ημερολογιακού έτους. Μπορεί να είναι και σπαστοί οι μήνες αυτοί – συνολικά. Δηλ. μπορεί μέσα στους 6 μήνες αυτούς να έχουμε 2 βδομάδες αυξημένης απασχόλησης και 2 μειωμένης, 1 μήνα αυξημένης, 1 μειωμένης μετά να επανερχόμαστε σε κανονικό σύστημα και μετά πάλι το ίδιο. Δε σημαίνει δηλ. ότι πρέπει να έχουμε 6 συνεχόμενους μήνες, αλλά συνολικά η όλη διευθέτηση δεν πρέπει να υπερβαίνει τους 12 μήνες.
- Άλλος τύπος διευθέτησης > ίσως ακόμα πιο ευέλικτος → δίνει στον εργοδότη ουσιαστικά 256 ώρες, με όριο το 10ωρο και πάλι, να τις καταναίμει όπου θέλει εντός μιας περιόδου 32 εβδομάδων. Οι 32 εβδομάδες είναι 8 μήνες. ⇔ Μέσα σε 32 εβδομάδες λοιπόν, μπορεί να καταναίμει όπου θέλει ο εργοδότης τις 256 ώρες και στη συνέχεια, στο υπόλοιπο έτος (λέμε υπόλοιπο έτος, γιατί μπορεί να τις καταναίμει εντός 5 μηνών) θα πρέπει να εξισορροπηθούν αυτές οι παραπάνω ώρες αντίστοιχα με μειωμένο ωράριο, με ημέρες εκτός εργασίας – επιπλέον ημέρες ανάπαυσης ή και με άδεια. Αυτό μέχρι σήμερα υλοποιείται μέσω συλλογικών συμβάσεων ή συλλογικών συμφωνιών (εγγύηση που δόθηκε στη συλλογική αυτονομία ότι δεν αποτελεί ατομικό μέτρο η διευθέτηση > ισχύει μέχρι σήμερα: συλλογικό μέτρο). Αν για οποιοδήποτε λόγο δεν ολοκληρωθεί η διευθέτηση, δηλ. π.χ. απολυθεί ή παραιτηθεί ο εργαζόμενος πριν την ολοκλήρωση, έχει όμως εργαστεί την αυξημένη περίοδο και δεν έχει απολαύσει τη μειωμένη > εκεί, θα κάνουμε μια ΕΚΚΑΘΑΡΙΣΗ, θα δούμε πόσο παραπάνω εργάστηκε και θα λάβει αντίστοιχα τις προσαυξήσεις της αμοιβής του ως υπερεργασία και υπερωρία.

Συλλογική συμφωνία → σημαίνει ότι γίνεται μια συμφωνία με εκπροσώπους των εργαζομένων και τον εργοδότη και δεσμεύει και τους κατ'ιδίαν εργαζομένους. Μπορεί όμως ατομικά ο εργαζόμενος, μόνο για σπουδαίο λόγο σύμφωνα με την καλή πίστη να αρνηθεί την διευθέτηση. Ακόμη και την διευθέτηση δηλ. που έχει γίνει συλλογικά > αν ένας εργαζόμενος έχει σημαντικό λόγο (και να μην είναι κακόπιστη η άρνηση) μπορεί να την αρνηθεί.

Περίπτωση μονογονεϊκής οικογένειας > ασφυκτικό πρόγραμμα, έχει συντονίσει τη δουλειά του ο πατέρας ώστε να εκπληρώνει και τις οικογενειακές υποχρεώσεις και αναγκάζεται να είναι πολύ αυστηρά στο πρόγραμμα. Αποτελεί σπουδαίο λόγο, για τον οποίον κάποιος μπορεί να αρνηθεί την διευθέτηση.

Περίπτωση όπου ένας εργαζόμενος έχει παιδί με ειδικές ανάγκες, οπότε χρειάζεται αυξημένη φροντίδα και δεν μπορεί έστω και αυτές τις 2 ώρες αυξημένης περιόδου να τις διαθέσει.

[Τέτοιοι λόγοι θα μπορούσαν σε ατομικό επίπεδο να θεμελιώσουν λόγο άρνησης της διευθέτησης για τον εργαζόμενο, η οποία έχει συμφωνηθεί συλλογικά.]

Η τοποθέτηση του ωραρίου μέσα στο εικοσιτετράωρο

Σχετικά με το ζήτημα της τοποθέτησης του χρόνου έναρξης και λήξης της ημερήσιας εργασίας δεν υπάρχουν ειδικές ρυθμίσεις.

Συνεπώς, με βάση την αρχή της ελευθερίας των συμβάσεων το ωράριο εργασίας μπορεί να ορισθεί από τα μέρη οποτεδήποτε μέσα στο 24ωρο ή εάν δεν υπάρχει σχετική συμφωνία συνήθως διαμορφώνεται με βάση το διευθυντικό δικαίωμα.

Το γεγονός ότι επί κάποιο παρατεταμένο χρονικό διάστημα έχει διατηρηθεί αναλλοίωτη η θέση του ωραρίου μέσα στο 24ωρο, δεν αρκεί για να σχηματισθεί συμβατική βάση για την μη τροποποίηση του από τον εργοδότη, εκτός εάν από τα λοιπά περιστατικά πράγματι συνάγεται σχετική συμφωνία.

Το πότε τοποθετείται το ωράριο εντός της εργάσιμης ημέρας είναι αντικείμενο συμφωνίας και καταρχήν μπορεί να υπόκειται και στο διευθυντικό δικαίωμα.

Υπό ποιαν έννοια μπορεί να υπόκειται στο διευθυντικό δικαίωμα; Μπορεί να ορίζει η σύμβαση ότι θα υπάρχει πενθήμερο 8ωρο και από εκεί και πέρα το πού θα τοποθετείται το 8ωρο να είναι αντικείμενο συμφωνίας ή να ορίζεται ότι θα είναι πενθήμερο 8ωρο, αλλά το 8ωρο θα τοποθετείται με βάση το διευθυντικό δικαίωμα.

π.δ.156/94 => Στο ελάχιστον περιεχόμενο της σύμβασης εργασίας ορίζει ότι θα πρέπει να αναφέρεται η διάρκεια της ημερήσιας και της εβδομαδιαίας απασχόλησης. Άρα λοιπόν, αν αναφέρει η σύμβαση ότι είναι πενθήμερο 40ωρο ή εξαήμερο 40ωρο > από εκεί και πέρα θα μπορούσε η τοποθέτηση των εργασίμων ωρών εντός του πενθήμερου/εξαήμερου να εναπόκειται στο διευθυντικό δικαίωμα.

Τίθεται ένα ζήτημα => κατά πόσον για μακρά περίοδο παροχής της εργασίας σε συγκεκριμένο διάστημα έχει δημιουργήσει και μια σιωπηρή συμφωνία ότι θα πρέπει να παρέχεται εργασία εκείνο το διάστημα. Παραδείγματος χάριν: ορίζει μεν η σύμβαση πενθήμερο 40ωρο, αλλά ο εργαζόμενος απασχολείται με βάση αυτά που ισχύουν στην επιχείρηση 9-5 για 1-2 χρόνια. Έπειτα, ο εργοδότης λέει στον εργαζόμενο ότι θα το κάνει 10-6, γιατί εξυπηρετεί καλύτερα τις ανάγκες του.

Νομολογία => δέχεται ότι δεν δημιουργείται τέτοιου είδους σιωπηρή συμφωνία. Προτεραιότητα έχει η σύμβαση. Αν η σύμβαση ορίζει 9-5 είναι ξεκάθαρο ότι και για μισή ώρα αλλαγή του ωραρίου θα πρέπει να υπάρξει νεότερη συμφωνία – τροποποιητική. Εδώ μιλάμε για περιπτώσεις λοιπόν που η σύμβαση απλώς καθορίζει τις ημέρες εργασίας και τη διάρκεια της απασχόλησης χωρίς να εξειδικεύει το ωράριο. Η νομολογία εν προκειμένω λέει ότι > όταν υφίσταται αυτό εναπόκειται στο διευθυντικό δικαίωμα και δεν γεννάται αξίωση του μισθωτού από ενδεχόμενη μακροχρόνια παροχή της εργασίας σε συγκεκριμένο ωράριο για την εξακολούθηση αυτής της

Νυκτερινή εργασία

Τοποθέτηση του εργάσιμου ωραρίου κατά τη νύκτα → Εφόσον δεν ορίζεται ρητώς και κατά τρόπο δεσμευτικό στην αρχική σύμβαση εργασίας, ο συγκεκριμένος χρόνος έναρξης και λήξης της ημερήσιας απασχόλησης του μισθωτού, η τοποθέτηση του ωραρίου απασχόλησης αυτού στο πλαίσιο του 24ωρου της ημερολογιακής ημέρας (π.χ. πρωινό, απογευματινό, νυκτερινό ωράριο) ή απλώς η μετακίνηση του χρόνου έναρξης και λήξης του ωραρίου εργασίας είναι ζήτημα που αφορά κατ'αρχάς το διευθυντικό δικαίωμα. Το δικαίωμα όμως αυτό, όπως και σε κάθε άλλη περίπτωση, θα πρέπει να ασκείται καταχρηστικά.

Έννοια προσθέτως αμειβόμενης νυκτερινής εργασίας → Η εργασία που παρέχεται κατά τις νυκτερινές ώρες και συγκεκριμένα από ώρα 22:00 έως 06:00.

Αμοιβή που οφείλεται → Η νυκτερινή εργασία αμείβεται με προσαύξηση του νομίμου ωρομισθίου κατά 25%.

Ποιοι απαγορεύεται να παρέχουν νυκτερινή εργασία;

- Ανήλικοι
- Γυναίκες κατά την περίοδο της εγκυμοσύνης => Εάν μια γυναίκα πριν την εγκυμοσύνη εργαζόταν νύκτα, ο εργοδότης οφείλει να την μετακινήσει σε αντίστοιχη θέση ημερήσιας απασχόλησης, εφόσον όμως υποβάλει ιατρικό πιστοποιητικό που βεβαιώνει την ανάγκη λήψης αυτού του μέτρου, για λόγους που αφορούν την ασφάλεια και την υγεία της. Μάλιστα, στο μέτρο που η μετακίνηση αυτή είναι τεχνικά ή/και αντικειμενικά αδύνατη, ο εργοδότης οφείλει να τις απαλλάξει από την εργασία για όσο χρόνο διατηρείται η ανάγκη λήψης του μέτρου αυτού.

Νυκτερινή απασχόληση είναι η απασχόληση που εμπίπτει στις ώρες: από τις 10 το βράδυ έως τις 6 το πρωί. Αυτό θεωρείται βράδυ για σκοπούς νομοθεσίας και αμείβεται με προσαύξηση 25% επί του νομίμου ωρομισθίου.

Προφανώς, αυτός που εργάζεται εκείνη την ώρα θα πάρει το ωρομίσθιό του. Η προσαύξηση υπολογίζεται επί του νομίμου.

Δηλ. αν κάποιος εργάζεται 10-6 (περίπτωση που όλο το ωράριο του προσώπου εμπίπτει εντός της νυκτερινής εργασίας) θα έχει το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο (που είναι δηλ. το συμφωνηθέν ωρομίσθιο) και επ' αυτού θα υπολογιστεί και μια προσαύξηση 25%, για την οποία θα ανατρέξουμε στο νόμιμο ωρομίσθιο.

Νόμος > το ελάχιστο ημερομίσθιο είναι γύρω στα 29 ευρώ. 29διά8 > με βάση το ημερομίσθιο θα βρούμε το ωρομίσθιο για να κάνουμε την προσαύξηση.

Μπορεί βέβαια να εμπίπτουν στη νυκτερινή εργασία και μόνο ορισμένες ώρες. Μπορεί δηλ. κάποιος να δουλεύει 4-12. Η προσαύξηση εδώ θα υπολογισθεί επί των 2 ωρών < δεν είναι ανάγκη να εμπίπτει όλο το ωράριο εντός της νυκτερινής εργασίας για να έχουμε εφαρμογή των διατάξεων. Και για τμήμα του ωραρίου που εμπίπτει στην νυκτερινή εργασία θα υπάρχει ανάλογη προσαύξηση αμοιβής.

Οι ανήλικοι απαγορεύεται να παρέχουν νυκτερινή εργασία. > 16-17 χρονών αθλητής, κάνει ντεμπούτο στην εργασία του και το ματς συνεχίζει μετά τις 10. Τυπικά εκείνη τη στιγμή η ομάδα που βάζει τον ανήλικο να εργαστεί παρανομεί. Παρανομία κατά το εργατικό δίκαιο.

Απασχόληση κατά την Κυριακή ή σε ημέρα αργίας

Απασχόληση εργασίας κατά την ημέρα της Κυριακής και εξαιρέσιμων αργιών
→ Παρά τη γενική απαγόρευση σε κάθε επαγγελματική δραστηριότητα, ο νόμος προβλέπει διάφορες εξαιρέσεις:

- γεωργικές εργασίες
- οικιακοί μισθωτοί- οικόσιτοι μισθωτοί (Είναι αυτοί που συμβιούν με τον εργοδότη τους, κυρίως σε περιπτώσεις ηλικιωμένων που χρειάζονται φροντίδα, προκειμένου να τους διευκολύνουν. Επειδή το πρόγραμμά τους προσαρμόζεται με το πρόγραμμα του εργοδότη, δεχόμαστε ότι δεν εφαρμόζονται καθόλου οι διατάξεις περί ωραρίου.)
- οικογενειακές επιχειρήσεις
- εργάτες θάλασσας
- επιχειρήσεις μεταφοράς
- επιχειρήσεις ηλεκτρικού ρεύματος, τηλεπικοινωνιών
- επιχειρήσεις δημοσίων θεαμάτων (π.χ. ποδόσφαιρο, θέατρο)
- ξενοδοχεία
- επί εξαιρετικής σώρευσης εργασίας κ.α.

Έννοια Κυριακής → Από 00:00' ώρας Κυριακής μέχρι 24:00' της ίδιας ημέρας

Η Κυριακή δεν περιλαμβάνεται στην έννοια του εβδομαδιαίου εργάσιμου ωραρίου. Είναι αδιάφορες οι προσφερόμενες κατά την Κυριακή ώρες εργασίας προκειμένου να εκτιμηθεί εάν υπάρχει υπέρβαση του νόμιμου εβδομαδιαίου ωραρίου και συνεπώς δεν θα ληφθεί υπόψιν, προκειμένου να κριθεί εάν συντρέχει περίπτωση προσαύξησης για υπερωρία ή για ιδιόμορφη υπερωριακή απασχόληση.

Εξαιρέσιμες ημέρες → Ο νόμος διαχωρίζει τις εξαιρέσιμες ημέρες σε υποχρεωτικής αργίας και σε ημέρες προαιρετικής αργίας.

- Ημέρες υποχρεωτικής αργίας => (α) 25^η Μαρτίου, (β) Δευτέρα του Πάσχα, (γ) εορτή της Κοίμησης της Θεοτόκου – 15 Αυγούστου, (δ) εορτή των Χριστουγέννων, (ε) Πρωτομαγιά
- Ημέρες προαιρετικής αργίας => (α) 28^η Οκτωβρίου, ...
Κατά τις ημέρες αυτές εναπόκειται στη διακριτική ευχέρεια του εργοδότη εάν θα εργασθούν ή όχι οι μισθωτοί.

Αμοιβή Κυριακής και εξαιρέσιμων ημερών → Οι μισθωτοί που απασχολούνται τις Κυριακές και εξαιρέσιμες εορτές δικαιούνται προσαύξηση 75% επί του νομίμου ημερομισθίου τους.

Ειδικά για την Κυριακή → Υποχρέωση χορήγησης αναπληρωματικής ημέρας ανάπαυσης μια άλλη εργάσιμη ημέρα της επόμενης βδομάδας. Εφόσον η εργασία τους διήρκεσε άνω των 5 ωρών / άλλως: ίσης διάρκειας ανάπαυση (π.χ. για 4 ώρες).

Καταρχήν, η εργασία την Κυριακή απαγορεύεται → η Κυριακή δεν είναι εργάσιμη μέρα κατά το εργατικό δίκαιο και όταν λέμε για Κυριακή ενν. από 12:00 του Σαββάτου (που μπαίνουμε στην Κυριακή) μέχρι και 12:00 της Κυριακής (που πλέον μπαίνουμε στην Δευτέρα).

Ο νόμος προβλέπει εξαιρέσεις από την απαγόρευση εργασίας την Κυριακή. Πρώτα απ' όλα έχουμε εξαιρέσεις ανάλογα με τις επαγγελματικές δραστηριότητες (βλ. πιο πάνω παραδείγματα) – ακόμη και το ποδόσφαιρο.

Η Κυριακή, ακριβώς επειδή είναι εξαιρετέα ημέρα κατά νόμο δεν περιλαμβάνεται στις εργάσιμες μέρες. Δηλ. όταν θέλουμε π.χ. να βρούμε τα όρια της υπερεργασίας/υπερωρίας δεν θα συνυπολογίσουμε και την Κυριακή – θα το δούμε εντός του πενθημέρου ή εξαήμερου αν έχουμε υπέρβαση του εβδομαδιαίου χρόνου, δεν θα πάμε στην Κυριακή ή στο Σάββατο.

π.χ. Ένας μισθωτός εργάζεται ελεύθερως Δευτ-Παρασκ 36 ώρες. Το Σάββατο δουλεύει άλλες 4 ώρες. Δεν μπορούμε να πούμε ότι επειδή δεν έχουμε υπέρβαση των 40 ωρών δεν υπάρχει κανένα ζήτημα, γιατί η εργασία κατά την 6^η μέρα και κατά την Κυριακή έχουν ξεχωριστή νομική αντιμετώπιση. Για να κάνουμε τους συμψηφισμούς εντός της βδομάδας κινούμαστε μόνο στις εργάσιμες μέρες.

Τι ισχύει αν κάποιος εργαστεί την Κυριακή;

Νόμιμη λειτουργία τις Κυριακές εξ απόψεως του εργατικού δικαίου, δηλ. ως προς το ζήτημα απασχόλησης μισθωτών. Το ότι κάποιος δικαιούται να εργαστεί Κυριακή και να απασχολήσει μισθωτούς δε σημαίνει ότι δικαιούται να έχει ανοικτό το κατάστημα βάσει υγειονομικών διατάξεων ή βάσει εμπορικού δικαίου. Άρα, αυτά που συζητάμε αφορούν αποκλειστικά το εργατικό δίκαιο.

Για να απασχοληθεί νομίμως ένας εργαζόμενος την Κυριακή θα πρέπει:

- Η επιχείρηση που εργάζεται ο μισθωτός να επιτρέπεται να λειτουργεί νόμιμα την Κυριακή, από άποψη εργατικού δικαίου. 2 κατηγορίες:
 - **επιχειρήσεις που λειτουργούν νομίμως την Κυριακή χωρίς καμία άλλη διατύπωση** (π.χ. θέατρα, καφετέριες, εστιατόρια, ξενοδοχεία). Δεν χρειάζεται κάποια ενέργεια ενώπιον της επιθεώρησης εργασίας, αρκεί να εμπίπτουν στη συγκεκριμένη κατηγορία.
 - **επιχειρήσεις που μπορούν να λειτουργήσουν** νομίμως την Κυριακή, αλλά μόνο **κατόπιν άδειας της αρχής**, πριν την λειτουργία.
- Εφόσον έχουμε νόμιμη απασχόληση την Κυριακή, ο μισθωτός δικαιούται την αμοιβή του για τις ώρες που εργάστηκε την Κυριακή + μια προσαύξηση 75% επί των νομίμων αποδοχών.

[Για εξετάσεις > Πολλές φορές, όταν οι καθηγητές ζητάνε τρόπους αμοιβής είναι σημαντικό να γράφουμε και επί ποίων αποδοχών υπολογίζεται η προσαύξηση.]

-  Υπερεργασία, υπερωρία και εργασία την 6^η μέρα → επί των καταβαλλόμενων
 -  Εργασία την Κυριακή, νυχτερινή εργασία, άλλες περιπτώσεις προσαυξήσεων λόγω του ωραρίου → επί των νομίμων
 - Ο εργαζόμενος που παρέχει υπηρεσίες νομίμως την Κυριακή δικαιούται την αμοιβή του προσαυξημένη 75% επί του νομίμου μισθού, δηλ. τις ώρες που εργάστηκε κανονικά και την προσαύξηση.
- [Για σκοπούς εργασίας την Κυριακή προβλέπει ο νόμος ότι αν υπερβούμε τα 15 λεπτά > θεωρείται ολόκληρη ώρα.]
- Πέραν αυτού, αν κάποιος εργαστεί παραπάνω από 5 ώρες την Κυριακή δικαιούται και αναπληρωματική ημέρα ανάπαυσης εντός της επόμενης εβδομάδας.

π.χ. Κάποιος κανονικά εργάζεται Δευτέρα έως Παρασκευή και δουλεύει εξαιρετικά μια βδομάδα τη Κυριακή. Την επόμενη βδομάδα, πέραν του ΣΚ που δεν εργάζεται, θα πρέπει να έχει επιπλέον μια μέρα ανάπαυσης. Αν εργαστεί για λιγότερο από 5 ώρες θα πρέπει να έχει την ισόποση ανάπαυση, δηλ. μια μέρα εντός της επόμενης βδομάδας να εργαστεί 4 ώρες λιγότερο. Άρα λοιπόν, καταλαβαίνουμε ότι αυτός ο οποίος αμείβεται με μηναίο μισθό > η αμοιβή του έχει συνυπολογίσει όλες τις εργάσιμες ημέρες και ώρες. Δηλ. το γεγονός ότι κάποιος αμείβεται με μηναίο μισθό σημαίνει ότι για τις 25 εργάσιμες ημέρες παίρνει 1000ευρώ. Αν εργαστεί Κυριακή άνω των 5 ωρών (ή και κάτω) με το γεγονός ότι θα πάρει αναπληρωματική ημέρα (ή αναπληρωματικές ώρες ανάπαυσης την άλλη βδομάδα) σημαίνει ότι δεν έχει υπερβεί συνολικά το μήνα τις ημέρες απασχόλησης στις οποίες αντιστοιχεί ο μισθός του. Οι ημέρες είναι ίδιες, αφού ναι μεν εργάστηκε ο μισθωτός την μια Κυριακή, αλλά την επόμενη βδομάδα εργαστηκε 4 μέρες αντί 5. Συνολικά οι εργάσιμες μέρες του είναι σταθερές.

Αυτός ο οποίος αμείβεται με μηναίο μισθό δεν θα πάρει (εφόσον πάρει την αναπληρωματική ανάπαυση της επόμενης εβδομάδας) το ημερομίσθιο της Κυριακής, αλλά μόνο την προσαύξηση, μόνο το 75% επί του νομίμου.

Γιατί δεν παίρνει ημερομίσθιο; Γιατί συνολικά οι εργάσιμες ημέρες εντός του μήνα είναι σταθερές. Ενώ, αυτός που εργάζεται με ημερομίσθιο, εφόσον εργαστεί μια παραπάνω ημέρα θα πάρει προφανώς και το ημερομίσθιό του, αλλά και το 75% της προσαύξησης. Το ίδιο ισχύει και σε αυτόν που εργάζεται με μηναίο μισθό σε περίπτωση που δεν λάβει την αναπληρωματική ανάπαυση.

Εξαίρεσιμες εορτές και αργίες → Ισχύει ακριβώς ό,τι και την Κυριακή, χωρίς να υπάρχει η αναπληρωματική ανάπαυση.

Αυτός που εργάζεται με μηναίο μισθό, από τη στιγμή που δεν παίρνει αναπληρωματική ανάπαυση, θα πάρει όλες τις αποδοχές της εξαίρεσιμης εορτής ή της αργίας + 75% προσαύξηση επί του νομίμου.

Εργασία κατά την 6^η ημέρα της εβδομάδας

Κατ'εξάιρεση απασχόληση την 6^η ημέρα – προσαύξηση 30% επί του καταβαλλόμενου ημερομισθίου. Δεν αναιρείται ο παράνομος χαρακτήρας της απασχόλησης.

Η προσαύξηση 30% του ημερομισθίου οφείλεται στην περίπτωση απασχόλησης κατά την 6^η ημέρα της εβδομάδας, ενώ εφαρμόζεται πενθήμερη εργασία.

Δεν υπάγονται στη διάταξη αυτή οι απασχολούμενοι σε ξενοδοχειακές και επισιτιστικές επιχειρήσεις.

Εκτός από τις Κυριακές, άλλη μια περίπτωση απασχόλησης που έχει ιδιαίτερη ρύθμιση στο νόμο => κατ'εξάιρεση απασχόληση την 6^η ημέρα της εβδομάδας.

- πλέον σύνηθες = Σάββατο
- μπορεί να μην είναι Σάββατο η εργασία της 6^{ης} μέρα, π.χ. κάποιος εργάζεται κανονικά Δευτέρα, Τρίτη, Πέμπτη, Παρασκευή και Σάββατο και να εργαστεί και Τετάρτη → η 6^η ημέρα της εβδομάδας δεν είναι απαραίτητως Σάββατο.
- Δεν μπορεί να Κυριακή, η Κυριακή έχει ειδική ρύθμιση.

6^η μέρα → μια εκ των ημερών από Δευτέρα έως Σάββατο

Αυτός που εργάζεται την 6^η μέρα κατά παράβαση του πενθημέρου δικαιούται το καταβαλλόμενο ημερομίσθιο προφανώς, προσαυξημένο με 30% επί του καταβαλλόμενου ημερομισθίου. Δηλ. θα πάρει όλο το ημερομίσθιο και επιπλέον, μια προσαύξηση 30%, η οποία υπολογίζεται επί του καταβαλλόμενου ημερομισθίου.

Προβλέπεται ρητά, ότι δεν υπάγονται στην διάταξη αυτή απασχολούμενοι σε ξενοδοχειακές και επισιτιστικές επιχειρήσεις.

* Αν η εργασία κατά την 6^η ημέρα είναι παράνομη επειδή δεν προβλέπεται από κάποια συλλογική σύμβαση εργασίας (η συλλογική σύμβαση π.χ. ορίζει πενθήμερο και η παρανομία δεν καλύπτεται) < οφείλονται κανονικά οι αποδοχές.

Διευκρινίσεις σε απορίες συμφοιτητών:

Η σύμβαση εργασίας μπορεί να προβλέπει πενθήμερο, εξαήμερο – πρέπει να ορίζει τις ημέρες απασχόλησης + το 40ωρο (τη διάρκεια). Δεν ανάγκη να προβλέπει συγκεκριμένη έναρξη και λήξης π.χ. 9-5. Αν μεν ορίζει 9-5 είναι ξεκάθαρο ότι εκεί για να αλλάξει η απασχόληση από τη στιγμή που ισχύει η αρχή *pacta sunt servanda*: για να μπορέσει ο εργοδότης να αλλάξει την απασχόληση από 9-5 και να την πάει σε 10-6 θα πρέπει να υπάρχει σύμφωνη γνώμη του μισθωτού. Να γίνει δηλ. τροποποιητική σύμβαση εργασίας. Αν ορίζει απλώς πενθήμερο/εξαήμερο, 40ωρο, χωρίς να λέει π.χ. ότι θα είναι 9-5, εκεί εναπόκειται στο διευθυντικό δικαίωμα το πού ακριβώς τοποθετείται το ωράριο, αν δηλ. θα είναι 9-5 ή 10-6 και ως συνέπεια αυτού, θα μπορεί να αλλάξει με βάση το διευθυντικό δικαίωμα και χωρίς σύμφωνη γνώμη του μισθωτού. Εκεί λοιπόν, τέθηκε το ζήτημα αν για κάποιον δεν ορίζεται συγκεκριμένο ωράριο στην σύμβαση, αλλά για μακρό χρόνο παρέχει την εργασία του συγκεκριμένη ώρα π.χ. 9-5, μπορούμε να πούμε ότι σιωπηρώς έχει συμφωνηθεί να τοποθετείται εκεί το ωράριό του, με αποτέλεσμα ο εργοδότης να μην μπορεί μονομερώς να το αλλάξει και να χρειάζεται συμφωνία του μισθωτού;

Νομολογία => Όχι. Ακόμα και αν κάποιος εργάζεται για μακρό χρόνο συγκεκριμένο ωράριο, εφόσον αυτό δεν προβλέπεται ρητά στη σύμβαση εναπόκειται στο διευθυντικό δικαίωμα να αλλάξει τις συγκεκριμένες ώρες απασχόλησης. Εκεί όπου η νομολογία είπε ότι δεν μπορεί μονομερώς να το αλλάξει ο εργοδότης είναι: το πενθήμερο σε εξαήμερο, γιατί θεωρήθηκε επαχθές για τον εργαζόμενο η προσθήκη μιας επιπλέον εργάσιμης ημέρας.

Ωράριο -> αυστηρές διατάξεις. Δεν μπορεί κάποιος να παρέχει κατά το δοκούν αναπληρωματικές ημέρες ανάπαυσης. Δηλ. δεν μπορεί ένας εργαζόμενος να εργαστεί σερί 7 ημέρες για 2 βδομάδες και τις 2 επόμενες εβδομάδες να είναι εκτός εργασίας. Η ευελιξία που χορηγείται είναι μόνο η παρεχόμενη από το νόμο. Μόνο στην απασχόληση της Κυριακής προβλέπεται η αναπληρωματική ανάπαυση με αποτέλεσμα εφόσον ο μισθωτός εργαστεί για πάνω από 4 ώρες (την Κυριακή) να δικαιούται μόνο την προσαύξηση, επειδή δεν έχουμε υπερβεί τις εργάσιμες ημέρες. Αν κάποιος εργαστεί την 6^η ημέρα (συνήθως είναι το Σάββατο), τότε: δεν τίθεται θέμα αναπληρωματικής ανάπαυσης, αλλά επιπλέον αμοιβής > ημερομίσθιο + 30% προσαύξηση επί του καταβαλλόμενου ημερομισθίου.

Αν δεν προβλέπεται η δυνατότητα εργασίας την Κυριακή και ο εργαζόμενος δουλεύει παρανόμως > δικαιούται κανονικά τις αποδοχές (αποζημίωση) και από εκεί και πέρα έχει τις ποινικές και διοικητικές κυρώσεις η επιχείρηση, επειδή απασχόλησε παράνομα προσωπικό την Κυριακή.

**** Άλλη μια ευελιξία που δίνει ο Ν.1892/90 => δικαίωμα στις επιχειρήσεις να λειτουργούν σε συνεχές ωράριο. Δηλ. δίνει ο νόμος του εργατικού δικαίου το δικαίωμα σε επιχειρήσεις που δεν είναι από τη φύση τους συνεχούς λειτουργίας να λειτουργούν σε συνεχή βάση. Με ποιο τρόπο μπορεί να γίνει αυτό;**

- είτε εφαρμόζοντας 4 κυλιόμενες βάρδιες, ούτως ώστε να καλύπτεται ολόκληρο το 24ωρο
- είτε προσλαμβάνοντας ένα προσωπικό (ξεχωριστό) μόνο για το ΣΚ που θα εργάζεται 12 ώρες το Σάββατο και 12 ώρες την Κυριακή (24 ώρες στο σύνολο) + θα αμείβεται ωσάν να εργαζόταν 40 ώρες

Δηλ. με ποιους τρόπους μπορεί να λειτουργήσει μια επιχείρηση ως συνεχούς λειτουργία, παρότι δεν είναι με βάση το εργατικό δίκαιο;

- είτε εισάγοντας την 4^η βάρδια, η οποία απαιτεί τη σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων
- είτε προσλαμβάνοντας ένα προσωπικό ειδικά για το ΣΚ, το οποίο θα εργάζεται σε κυλιόμενες βάρδιες 12ωρου το Σάββατο + 12ωρου την Κυριακή και θα αμείβεται σαν να εργαζόταν 40 ώρες => παρότι οι εργαζόμενοι δουλεύουν 24 ώρες αμείβονται σαν να εργάζονταν 40 ώρες – εναλλαγή για κάλυψη του 24ώρου το ΣΚ < δεν υπάρχει προσαύξηση υπερεργασίας, υπερωρίας, δεν εφαρμόζονται οι διατάξεις περί εργασίας την Κυριακή, τίποτα άλλο ⇔ η αμοιβής τους είναι αρκετά ευνοϊκότερη, καθώς για 24 ώρες εργασίας αμείβονται σαν να είχαν εργαστεί 40.

Ευέλικτη ρύθμιση, η οποία έδωσε το δικαίωμα στις επιχειρήσεις να λειτουργούν, παρότι δεν είναι συνεχούς λειτουργίας ωσάν να ήταν τέτοιες.

4/6/2021 Δημήτριος Λαδάς

Προστασία της προσωπικότητας και των προσωπικών δεδομένων

[μοντέρνο ατομικό εργατικό δίκαιο]

SOS Μπορεί να παρέχει εξαρτημένη εργασία ένα νομικό πρόσωπο; → Η εργασία παρέχεται από φπ. Τα νπ παρέχουν υπηρεσίες. Εξαρτημένη εργασία παρέχουν τα φπ. [Πρόσωπο > γενικές αρχές, προσωπικότητα.]

[Τι είναι προσωπικότητα; Είναι όλα τα χαρακτηριστικά που συνθέτουν το άτομο ως φυσική, πνευματική, διανοητική, ηθική και κοινωνική υπόσταση. Πεποιθήσεις θρησκευτικές, ιδεολογικές, πολιτικές – διάφορες αντιλήψεις. Κοινωνική περιβολή της προσωπικότητας > φήμη, αξία που έχει ο καθένας μας.

Υπάρχει κάποιο πρόσωπο που μπορεί να έχει υπέρτερη αξία συγκρινόμενο με κάποιο άλλο; => Όχι. Αρχέγονος κανόνας > όλοι οι άνθρωποι έχουν την ίδια αξία.

π.χ. Εκτροχιάζεται ένα τρένο και φεύγουν 2 βαγόνια, το ένα έχει δικαστές και το άλλο βαρυποινίτες. Αυτός που κρατάει το κλειδί μπορεί να σώσει το ένα από τα 2, το άλλο θα εκτροχιαστεί. Ποιο θα σώσει; (γενικής παιδείας γνώση, όχι σχετικό ερώτημα με το μάθημα) -> Ευυπόληπτοι δικαστές VS αποβλητέοι βαρυποινίτες. Θα αφήσουμε τη μοίρα να επιλέξει τον καταστροφικό της ρόλο. Το βαγόνι που επέλεξε να χαθεί θα χαθεί και θα σώσεις το άλλο. Ατομικά δικαιώματα > Σύνταγμα. Ένας ωφελιμιστής πολύ πιθανόν να επέλεγε να σώσει τους δικαστές. Τι όμως είναι το σωστό; Κατάσταση εκτάκτου ανάγκης που αίρει ενδεχομένως τον καταλογισμό ή που μέχρι ενός σημείου αποτελεί ελαφρυντικό. Δηλ. θα δικαστεί αλλά θα έχει ένα ελαφρυντικό. Κανείς δεν επιτρέπεται να πει πως π.χ. η ζωή ενός καθηγητή είναι υπέρτερη από τη ζωή ενός φοιτητή που δεν έχει περάσει το μάθημα > και οι δύο έχουν την ίδια ακριβώς αξία > μη μετρήσιμο το μέγεθός της.

Όλη η προστασία του προσώπου απορρέει από διατάξεις του Σ, οι οποίες εφαρμόζονται και στις μεταξύ των ιδιωτών σχέσεις > εκεί όπου προσιδιάζει. Δηλ. ο σεβασμός και η προστασία της προσωπικότητας που παρέχεται με το ΑΚ57 εδράζεται στο Σ2παρ1 + Σ5παρ1, σε συνδυασμό με το Σ25παρ1+3. Τα ατομικά δικαιώματα, οι ατομικές ελευθερίες τις οποίες προβλέπει το Σ (καθιερώνονται από την συνταγματική έννομη τάξη) αντανakλούν και στις σχέσεις ιδιωτών, όπου υπάρχει **σχέση ανισοτιμίας**, όπως είναι καθαρά η εργασιακή σχέση.

=> Με την συνταγματική αναθεώρηση του 2001 έχουμε το Σ25παρ1+3, το οποίο έλυσε το θέμα της τριτενέργειας των ατομικών δικαιωμάτων. Καθιερώνει την τριτενέργεια, καθιστά περιττό τον επιστημονικό διάλογο που έχει παιδαγωγικό χαρακτήρα. [συνταγματικό υπόβαθρο, το οποίο προστατεύει την προσωπικότητα]

Ιδιαιτερότητα ο εργαζόμενος ως προσωπικότητα [2 κατευθύνσεις]

- Ατομικά δικαιώματα και ατομικές ελευθερίες εργαζομένου
- Υπόσταση εργαζομένου ως προσώπου, εντασσόμενου στον μηχανισμό παραγωγικής διαδικασίας > από πλευράς εργατικού δικαίου λέγεται εκμετάλλευση

Αν πούμε ότι υπάρχει ένας εργατοτεχνικός σκοπός > παραγωγή + εκμάθηση, που γίνεται με τις παραδόσεις, το διάβασμα κτλ > έχουμε εξουσία ελευθερία και επιλογής. Η πίεση για να περάσουμε τις εξετάσεις ως φοιτητές είναι κάτι άλλο. Ελληνικός στρατός > μια μορφή εκμετάλλευσης, οργανωμένη οικονομική ενότητα, κατανοεί κανείς πώς λειτουργεί το δημόσιο (δημόσιες υπηρεσίες) και οι ιδιωτικές επιχειρήσεις. Υπάρχουν κοινοί τόποι διαχείρισης και στην οργάνωση του ανθρωπίνου δυναμικού > είτε είναι δημόσιος υπάλληλος, είτε έχουμε σύμβαση ιδιωτικού δικαίου ΑΧ είτε είναι οτιδήποτε άλλο. ΟΛΟΙ έχουν ένα κοινό χαρακτηριστικό, όλοι είναι ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΤΗΤΕΣ.

[Στρατιώτες > περιορισμός προσωπικής ελευθερίας σε σημαντικό βαθμό. Παλιότερα επιτρεπόταν να διαβάζουν μόνο αθλητικές εφημερίδες στον στρατό και όχι εφημερίδες με πολιτικά.]

Δικαιώματα του ανθρώπου ως ατόμου, τα οποία πρέπει να σέβεται ο εργοδότης.

Ακόμη κι άκυρη να είναι η σχέση εργασίας: προστασία προσωπικότητας = καθολική

Σχέση εργασίας > προστασία προσωπικότητας εργαζομένου > άδειες, χρόνος εργασίας, προστασία της καταγγελίας > δημιουργούν ένα θεσμικό πλαίσιο

Προστασία της προσωπικότητας έχουμε στην έναρξη, στη συνέχιση και στην λήξη της σχέσης εργασίας. Είναι μια πλήρης γκάμα > δημιουργείται μια ανάγκη προστασίας του προσώπου > προσωπικότητα, μισθός. Η προστασία του μισθού δημιουργεί την συνακόλουθη προστασία του βιοπορισμού. Γι'αυτό έχουμε και ειδικές διατάξεις για τις διαδικασίες της αφερεγγυότητας κτλ.

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ από τα οποία καταλαβαίνουμε ότι οι ατομικές ελευθερίες ενός εργαζομένου δοκιμάζονται μέσα στην επιχείρηση, κατά την ώρα της εργασίας

1. Μπορεί κάποιος κατά την διάρκεια της εργασίας του να κάνει πολιτική συζήτηση με τον συνάδελφο στο απέναντι γραφείο; → Αναγκαιότητα της πρακτικής εναρμόνισης – των εύλογων και δικαιολογημένων συμφερόντων του εργοδότη να έχει μια τάξη στην επιχείρηση + δικαιώματος ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας και ελεύθερης δημιουργίας - διάδοσης ιδεών. **SOS** Μπορεί ο εργοδότης να απαγορεύσει πάσης φύσεως πολιτικές συζητήσεις;

2. Κάποιος είναι ιδιοκτήτης βενζινάδικου. Ζητούνται κοπέλες υπάλληλοι, για να “σερβίρουν βενζίνη” στα αυτοκίνητα που έρχονται. Πάνε κοπέλες να προσληφθούν και ο εργοδότης θέτει ως στολή εργασίας μαγιό μπικίνι. (πραγματική ιστορία) Είναι υποχρεωμένες να δεχτούν.

3. Κάπου στου Ψυρρή υπάρχει μια καφετέρια που είναι σαν παραμυθένια χώρα. Είναι εντυπωσιακή, ειδικά για οικογένειες με μικρά παιδιά. Τα παιδιά που σερβίρουν είναι ντυμένα με στολές εποχής. Μπορεί ο εργοδότης να επιβάλει την στολή π.χ. μιας νεράιδας ή οι εργαζόμενοι μπορούν να αντιδράσουν;

ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΕΞΩΤΕΡΙΚΗΣ ΕΜΦΑΝΙΣΗΣ => Αναμφίβολα είναι έκφραση της προσωπικότητας. Σ22παρ1 -> δικαίωμα στην εργασία.

4. Το 1970 αεροπορική εταιρεία στην Ελλάδα (αμερικάνικη) υποχρέωνε τις αεροσυνοδούς να ζυγίζονται. Μόλις περνάγανε ένα συγκεκριμένο βάρος, το οποίο είχε να κάνει και με το ύψος τους τις απέλυε. Ήταν στον κανονισμό προσωπικού. Το δικαίωμα κάποιος να είναι λεπτός, χοντρός, γυμνασμένος ή αγύμναστος καταργείται > σημαντική εκδήλωση της προσωπικότητας.

5. Αν δεν εμβολιαστούν όλοι στην επιχείρηση του Κ απολύονται. Ο Κ επιβάλλει υποχρεωτικό εμβολιασμό. Δηλ. το δικαίωμα αυτοδιάθεσης στην υγεία καταργείται και επιβάλλει στους εργαζομένους τι θα κάνουν - εμβολιασμός.

6. Υπάλληλος εθεάθη σε διαδήλωση του κόμματος αξιωματικής αντιπολίτευσης. Απολύεται διότι η επιχείρηση συνεργάζεται με την κυβέρνηση.

7. Εμφανίζεται σε αγγελία πρόσληψης ως λογιστού στην ΠΑΕ Ολυμπιακού ένας νεαρός και πρέπει να γράψει μεταξύ των ερωτημάτων που συμπληρώνει στην αίτησή του τι ομάδα υποστηρίζει σε διάφορα αθλήματα. Στο ποδόσφαιρο γράφει "Ολυμπιακός" και στο μπάσκετ "Παναθηναϊκός". + Λόγος μη πρόσληψης για διάφορα πολιτικά συμφέροντα. Μπορεί;

Όταν πήγε να νοικοκυρευτεί η ΠΑΕ Ολυμπιακός διαπίστωσε ότι έξω από το γήπεδο αυτοί που πωλούσαν κασκόλ που έφεραν το σήμα του Ολυμπιακού δεν είχαν άδεια να τα πουλάνε. Παραβίαση πράξεων αθέμιτου ανταγωνισμού. Η ΠΑΕ έχει δικαίωμα χρήσης και εκμετάλλευσης του σήματος > μπορεί να λάβει ποινικά και αστικά μέτρα εναντίον τους. Ένας από αυτούς στη σχετική του επιχειρηματολογία είπε ότι δεν μπορεί η ΠΑΕ Ολυμπιακός να του στερήσει να κάνει αναπαραγωγή του σήματος του Ολυμπιακού, διότι ο Ολυμπιακός είναι θρησκεία και το σήμα του εξαιρείται από την προστασία των σημάτων. (Ευφύες επιχείρημα.)

- ✓ Ο κάθε άνθρωπος έχει ατομικές ελευθερίες, οι οποίες μπορεί να περιορίζονται. Επόμενο των ατομικών ελευθεριών είναι το ζήτημα της εναρμόνισης, που λέγεται συμφιλίωση της ατομικής και εργασιακής ζωής. Ο καθένας μας έχει μια υπόσταση οικογενειακή-κοινωνική. Το ότι εργάζεται κανείς πρέπει να είναι συμβατό με τις υποχρεώσεις αυτές π.χ. ο εργοδότης να δεχτεί την άδεια για να παντρευτεί κάποιος.
- ✓ Ειδικές ρυθμίσεις > η πολιτεία δίνει άδεια π.χ. σε περίπτωση θανάτου στενού συγγενούς. + Με συλλογικά μέσα, τα προβλέπουν συνήθως επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις ή κανονισμοί.

- ✓ **Προστασία του εργαζομένου μέσα στην εκμετάλλευση από την εργοδοτική αυθαιρεσία** → δημιουργούνται μηχανισμοί με τους οποίους προστατεύεται ο εργαζόμενος απέναντι στη δύναμη που μπορεί να έχει ο εργοδότης.

π.χ. Συνάδελφος την “πέφτει” σε συνάδελφο του. Αυτή ευγενής προσπαθεί διακριτικά να τον αποφύγει ενώ εκείνος της “ασκεί στενό μαρκάρισμα”, την φέρνει σε δύσκολη θέση. Της δημιουργεί πίεση, φόβο, εκνευρισμό. Της δημιουργεί ένα περιβάλλον ταπεινωτικό και εκφοβιστικό, υποφέρει. Με ντροπή προσφεύγει στην διεύθυνση ανθρωπίνου δυναμικού της επιχείρησής και κάνει τα παράπονά της. Ο διευθυντής δεν κάνει κάτι. Είναι προφανές ότι η επιχείρηση παραλείπει την υποχρέωση της να προστατεύσει τον εργαζόμενο, να λάβει τα μέτρα που είναι κατάλληλα, αναγκαία και πρόσφορα για το περιβάλλον που έχει δημιουργηθεί.

[Bullying στο σχολείο > γίνεται συνήθως σε ευαίσθητα και πιο αδύναμα παιδιά < από όποιον θέλει να εκτονωθεί σε μια άλλη ανθρώπινη ύπαρξη. Εξευτελιστικός τρόπος ανθρώπινης συμπεριφοράς.]

Τι μπορεί να κάνει η πολυπόθητη υπάλληλος που ζήτησε βοήθεια από το διευθυντικό στέλεχος; Η διεύθυνση αδρανεί. > Καταγγελία στο ΣΕΠΕ. Η κοπέλα μπορεί:

- να προσφύγει στην επιθεώρηση εργασίας
- μπορεί να απευθυνθεί σε κάποιο εργασιακό σωματείο
- υπάρχουν οργανώσεις, οι οποίες προστατεύουν (γυναίκες) σε τέτοιες περιπτώσεις
- είτε να πάει στο συνήγορο του πολίτη > ανεξάρτητη αρχή σε τέτοιες περιπτώσεις

Υπάρχουν μηχανισμοί της πολιτείας που μπορούν να προστατεύσουν. Σε αστικό επίπεδο έχει αξίωση αποζημίωσης ηθικής βλάβης όχι μόνο από τον δράστη, αλλά και από τον εργοδότη, ο οποίος τελεί παραβίαση της προσωπικότητας με την παράλειψη να λάβει κατάλληλα μέτρα.

- ✓ Αρχή της αναλογικότητας – Αρχή του εσχάτου μέσου
Παρενόχληση (σεξουαλική) > Σε μια μεγάλη επιχείρηση υπάρχει καντίνα στην οποία πηγαίνει το προσωπικό. Εκεί υπάρχει μια νέγρα γυναίκα, με φουσκωμένα χείλη και μεγάλα μάτια. Πηγαίνει ένα ανώτατο διευθυντικό στέλεχος και χαριτολογώντας λέει “νεγράκι, δώσε μου 10 νεγράκια (είδος γλυκών)”. Αυτή το θεώρησε προσβολή και ζήτησε να απολυθεί, επειδή την προσέλαβε. Τι κάνει το αφεντικό στην περίπτωση αυτή; > Αρχή της αναλογικότητας – η απόλυση είναι δυσανάλογο μέτρο. Αρχή του εσχάτου μέσου – εξάντληση όλων των ηπιότερων μεσών. ⇔ Ο διευθύνοντας υπάλληλος είπε μια “κρυάδα”, ένα αστεϊάκι. Είναι τέτοια η βαρύτητα της “προσβολής” ώστε να χάσει τη δουλειά του; Δηλ. κάποιος λέει σε μια συνάδελφο του ένα κομπλιμέντο – μπορεί να παρεξηγηθεί, είναι καλύτερα να κρατούνται αποστάσεις.

=> **Παρενόχληση**: δεν πρέπει να είναι μια μεμονωμένη ενέργεια, αλλά να είναι τέτοιας έντασης και συχνότητας ώστε να δημιουργείται ένα εκφοβιστικό περιβάλλον, το οποίο να δημιουργεί φόβο. Κάποιος να είναι υποχρεωμένος να ζει υπό συνθήκες πίεσης > εργασιακό στρες.

[ίσως από τα πιο δύσκολα ζητήματα]

Στη δυτική Ευρώπη > μελέτες > υπάρχουν πολλές περιπτώσεις έντονου στρες. Για παράδειγμα: κάποιιοι τελειώνουν στη νομική, αυτό δε σημαίνει πως μετά την άσκηση μπορούν να γίνουν δικηγόροι. Οι δικηγόροι είναι “εργαζόμενοι” που λειτουργούν σε συνθήκες έντονης πίεσης, είναι “στην τσίτα”. Κάποιοι δεν το θέλουν αυτό, είναι επιλογή τους.

1. Επιχείρηση στην οποία προσλαμβάνεται κάποιος μουσουλμάνος. Με το πρόγραμμα εργασίας δουλεύει από Δευτέρα – Παρασκευή. Λέει ο μουσουλμάνος ότι η εργασία την Παρασκευή γι’αυτούς είναι αργία. Πώς λύνεται το θέμα αυτό; → Στην Ελλάδα υπάρχουν μέρες εργασίας και αργίες. Δεν μπορεί κάποιος με διαφορετικές θρησκευτικές πεποιθήσεις να πει ότι τις αργίες που έχουμε στην Ελλάδα δεν πρόκειται να τις ακολουθήσει (επειδή είναι μουσουλμάνος) και θα πάει κανονικά στην επιχείρηση, η οποία είναι κλειστή. Επικρατούν αρχές < η ιδιαιτερότητα του καθενός δεν παίζει κανένα ρόλο εκτός κι αν είναι εξαιρετική περίπτωση. Το ραμαζάνι (μήνας που ο Μωάμεθ έγραψε το κοράνι) για τον δυτικό κόσμο δεν ισχύει. Δεν μπορούμε να προσαρμόσουμε τις ανάγκες της επιχείρησης σε κάτι που ανήκει σε άλλες πολιτισμικές οντότητες. Είναι υποχρεωμένος κάποιος να προσαρμοστεί στην Ελλάδα.

Ερώτημα: Μπορεί κάποιος που προσελήφθη για πενθήμερο να πει ότι την Παρασκευή θέλει αργία; => Όχι. Για μια έκτακτη περίπτωση, για εκτέλεση θρησκευτικών καθηκόντων δίδεται η άδεια αν δεν δημιουργεί προβλήματα.

[Παλιά δίνονταν άδειες στους δημοσίους υπαλλήλους την ημέρα της ονομαστικής τους εορτής, ατύπως. Πλέον αυτό, δεν ισχύει.]

2. Μια επιχείρηση απαγορεύει τα θρησκευτικά σύμβολα – δεν θέλει να έχει θρησκευτικό χρωματισμό – ουδετερότητα π.χ. μαντήλες, σταυρούς, τουρμπάνια. Μια κοπέλα μουσουλμάνη προσλαμβάνεται χωρίς μαντήλα και αφότου προσληφθεί παρουσιάζεται στην εργασία της με μαντήλα. Τι υπερσχύει εδώ; Η επιθυμία του εργοδότη ή του εργαζομένου; → Υπάρχει απόφαση του ΔΕΕ η οποία δίνει προβάδισμα στο δικαίωμα του εργοδότη να υπάρχει στην επιχείρηση **θρησκευτική ουδετερότητα**. Κρίσιμο: αν συνιστά δυσμενή διάκριση.

3. Πρέπει να σεβόμαστε τις ιδεολογικές πεποιθήσεις του άλλου. π.χ. Κομματικές εφημερίδες, που εκφράζουν τις απόψεις τους. Μπορεί ένας οπαδός της χρυσής αυγής να ζητήσει πρόσληψη στην εφημερίδα του ριζοσπάστη; → Όχι. Είναι **ΙΔΕΟΛΟΓΙΚΟΥ ΣΚΟΠΟΥ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ**, στις οποίες είναι ανεκτές οι διαφοροποιήσεις.

4. Υπάρχει μια θρησκευτική οργάνωση που εκδίδει το χριστιανικό περιοδικό “Η ζωή”. Μπορεί να ζητήσει εργασία εκεί πέρα κάποιος αλλόδοξος. → Όχι.

Ο καθένας μπορεί να εκφράζει ελεύθερα τη γνώμη του. Περιορίζεται σε περίπτωση που γίνονται σταθμίσεις από την επιχείρηση και δεν πλήττεται ο πυρήνας των δικαιωμάτων του.

5. Ως προς το φαγητό => επιχείρηση στην οποία εργάζονται και μουσουλμάνοι και χριστιανοί. Πρέπει στην καντίνα να σερβίρονται σνακ και εδέσματα να μπορούν να καταναλώνουν και οι μουσουλμάνοι, οι οποίοι δεν τρώνε χοιρινό. Αν δεν υπάρχουν: πρόβλημα.

ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΤΗΤΑΣ => Σ5 (από το οποίο γεννάται και η επιχειρηματική ελευθερία)

Σ9Α => Το άτομο προστατεύεται από την αθέμιτη συλλογή και επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων. Η εξέλιξη της πληροφορικής και της τεχνολογίας έχει οδηγήσει σε μια νέα πραγματικότητα, διότι μπορεί και ο εργοδότης να διεισδύσει στην προσωπική σφαίρα – στην προσωπικότητα του εργαζομένου κάνοντας χρήση ηλεκτρονικών μεθόδων. Ο κίνδυνος αυτός είναι πραγματικός, όχι θεωρητικός. Η τεχνολογία επιτρέπει την αποθήκευση διαφόρων πληροφοριών.

[Παλιότερα, η αστυνομία κρατούσε φακέλους, οι οποίοι υποτίθεται ότι κάηκαν το 81, όταν ανέλαβε το ΠΑΣΟΚ.]

Νομικά παραβατική συμπεριφορά να παρακολουθήσει κάποιος εργοδότης τις ιδέες, τις αντιλήψεις κάποιου και να τον διώξει γι' αυτές. Η δημοκρατία πρέπει να δέχεται όλες οι απόψεις.

Προσωπικά δεδομένα > διάφορες πληροφορίες που αφορούν το άτομο.

Μέσα σε μια επιχείρηση υπάρχουν δυνατότητες πολλαπλού ελέγχου. Έχουμε ένα θεσμικό πλαίσιο > νόμος 2472/97 για τα προσωπικά δεδομένα. Διάκριση τότε σε:

- απλά προσωπικά δεδομένα > ονοματεπώνυμο, ΑΦΜ, ΑΤ, αριθμός τραπεζικού λογαριασμού (μπορούσε να είναι και ευαίσθητο προσωπικό δεδομένο, ανάλογα με το ποσό που είχε μέσα)
- ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα > πληροφορίες που πλέον πηγάζουν στον πυρήνα της προσωπικότητας, όπως: θέματα υγείας, διάφορες απόψεις ιδεολογικές, θρησκευτικές, (εθνοτικής) προέλευσης

Κάποιος που έχει εξουσία επάνω σε αυτές τις πληροφορίες μπορεί να καταστρέψει τη ζωή του ατόμου. Νόμος που έδινε μεγάλη προστασία. Θέμα με διάσταση.

Κανονισμός 679/16 για τα προσωπικά δεδομένα > ισχύει στην Ελλάδα από 25/5/2018. Σε εκτέλεση του κανονισμού αυτού εκδόθηκε ο εφαρμοστικός **N.4624/2019**. (βλ. ανάρτηση στο e-class > κρίσιμες διατάξεις του κανονισμού που αφορούν το εργατικό δίκαιο)

Βασικό σημείο > **Ο εργαζόμενος προσλαμβανόμενος συναινεί στην επεξεργασία των προσωπικών του δεδομένων**. Η συναίνεση είναι μια δήλωση, που συνήθως περιέχεται σε κάποιο συμβατικό κείμενο. Εδώ, πρέπει να ισχύει η αρχή της διαφάνειας, δηλ. να μην είναι χωμένα στο κείμενο σε ένα σημείο που να μην τα βλέπει κανείς.

Γενικοί όροι συναλλαγών + προβληματική τους → Η αρχή της διαφάνειας είναι αρχή ένταξης συμβατικών ρυθμίσεων μέσα στην σύμβαση. Πρέπει δηλ. να είναι μ έντονα γράμματα και ευχερώς αναγνώσιμη. Η γραμματοσειρά πρέπει να είναι συμβατή με την αρχή της διαφάνειας και να μπορεί να διαβαστεί από οποιονδήποτε και χωρίς γυαλιά > προστασία του περιβάλλοντος (νούμερο 8).

- Η επιχείρηση έχει το δικαίωμα επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων. Ως προς το περιεχόμενο ο όρος αυτός φέρει κάποιο πρόβλημα ή μπορούμε να τον δεχτούμε; => Προστασία προσωπικών δεδομένων > μερική απώλεια δικαιώματος αυτοδιάθεσης. Είναι απόλυτα ελεύθερος ο εργαζόμενος να διαθέσει την προσωπικότητά του;
- Επίπεδο σεβασμού προσωπικότητας > Μια γενική συναίνεση στην αρχή της συμβατικής σχέσης δεν μπορεί να καλύψει οποιαδήποτε περίπτωση ώστε να είναι συναίνεση.

Εδώ και ένα χρόνο ζούμε υπό ιδιαίτερες συνθήκες υγειονομικής ανάγκης που έχει δημιουργήσει ο covid-19. Μπορούν να τύχουν επεξεργασίας τα προσωπικά δεδομένα των εργαζομένων; < Κάποιος εργαζόμενος είναι φορέας του ιού και το μαθαίνει η επιχείρηση. Μέχρι ποιο βαθμό μπορεί να επεξεργαστεί τα προσωπικά του δεδομένα; Μέχρι το βαθμό εκείνο, όπου είναι αναγκαίο ώστε αυτός να κάτσει σπίτι του, να πάει στο νοσοκομείο, να αναρρώσει. Βεβαίως, πρέπει να προφυλαχτεί από το να το μάθουν οι υπόλοιποι συνάδελφοι του, γιατί μετά δεν θα τον θέλει κανείς, θα τον αποφεύγουν όλοι.

π.χ. [Εργαζόμενος απολύθηκε από τον εργοδότη, επειδή απεκάλυψε σε άλλους συναδέλφους ότι ήταν φορέας του ιού HIV.] Σε ένα μαγαζί που πωλούσε παπούτσια στην πλατεία Κολωνακίου δούλευαν 10 εργαζόμενοι. Το μαγαζί ήταν ισόγειο, είχε ένα πατάρι και ένα υπόγειο. Ο ένας ερχόταν σε επαφή με τον άλλον: όχι κατάσταση υγειονομικού ενδιαφέροντος (δεν ήταν εστιατόριο). Ένας συνάδελφος είπε σε ένα άλλο συνάδελφό του ότι είναι φορέας του aids, ο τελευταίος το διέδωσε σε όλους οι οποίοι αναστατώθηκαν, ξεσηκώθηκαν και ήθελαν να τον διώξουν. Ο εργοδότης απευθύνθηκε σε γιατρό, πήρε γνωμοδότηση και βεβαίωσε όλους πως δεν υπάρχει κανένα πρόβλημα και κανένας κίνδυνος για κανένα. => Εξαναγκασμένη καταγγελία! Ο εργοδότης σκέφτηκε πως άμα έφευγαν όλοι θα διαλυόταν το μαγαζί του και έδωσε τον εργαζόμενο που ήταν φορέας του ιού. ΕΔΔΑ => Παραβίαση προσωπικότητας του εργαζομένου. Διάδοση των ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων του εργαζομένου > δεδομένα διεθνούς χαρακτήρα. [μια πάρα πού σοβαρή περίπτωση]

Σκεφτόμαστε:

- Τι σταθμίσεις κάνει ο εργοδότης;
- Προστασία προσωπικότητας < εκμετάλλευση

Ο εργαζόμενος μπορεί να αποκρύψει τα ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα του.

Εάν ο εργαζόμενος έχει κορονοϊό είναι υποχρεωμένος να το αποκαλύψει και να ζητήσει να μην εργάζεται. Εάν δεν προσέξει έχουμε για λόγους υπέρτερου δημόσιου συμφέροντος και προστασίας της δημόσιας υγείας > επέμβαση στο ατομικό δικαίωμα. Πρέπει να αποκαλύψει ότι είναι φορέας του κορονοϊού.

Η γενική συναίνεση εργασίας ΔΕΝ θα μπορούσαμε να πούμε ότι καλύπτει κάθε περίπτωση. Γνώμη κυρίου Λαδά > εξέταση συγκεκριμένα, ανάλογα με τα χαρακτηριστικά της κάθε περίπτωσης > θα δοθεί συναίνεση ή όχι;

Κατεύθυνση > πρέπει σε κάθε περίπτωση να ενημερώνεται ειδικά, συγκεκριμένα, σαφώς και ακριβώς ο εργαζόμενος. Η επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων πρέπει να γίνεται με βάση συγκεκριμένο σκοπό > π.χ. προστασία υγείας όλων, χωρίς να παιδεύει ο εν λόγω εργαζόμενος.

Στις σοβαρές επιχειρήσεις => άνθρωποι που ανήκουν στις ευπαθείς υγειονομικές ομάδες, διότι έχουν επικείμενα νοσήματα > υπ. απόφαση: να πάνε σπίτι τους λόγω του ιού, να μην εργάζονται και να πληρώνονται. π.χ. καρκινοπαθείς, όσοι κάνουν αιμοκάθαρση και έγκυοι > ιδιαίτερη προσοχή. Προστασία υγείας των εργαζομένων ώστε να μην τεθούν σε κίνδυνο, αλλιώς αγωγή έναντι επιχειρήσεων.

Άλλη επίπεδο προστασίας προσωπικών δεδομένων => **εικόνα του προσώπου. Κλειστά κυκλώματα παρακολούθησης των κινήσεων των εργαζομένων.** Σε όλα τα καταστήματα τραπεζών υπάρχουν κάμερες, στα ταμεία, από πίσω κτλ. Κάθε κάμερα στοχεύει στον πελάτη που πρόκειται να συναλλαχθεί, για λόγους ασφάλειας. Σκοπός της καταγραφής = να εντοπιστεί ενδεχόμενη εγκληματική ενέργεια εις βάρος της ιδιωτικής περιουσίας της τράπεζας. Η κάμερα είναι έτσι τοποθετημένη, ώστε να μην τραβάει την εικόνα του προσώπου του εργαζομένου. Με την κάμερα καταγράφονται οι κινήσεις του εργαζομένου > αυτό όμως δεν μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως αξιολογικό κριτήριο για το εάν ο εργαζόμενος δουλεύει ή όχι.

Απόφαση δημοσιευμένη του 2011 -> Σε ένα ταξιδιωτικό γραφείο με κάμερες μια υπάλληλος διαπιστώθηκε στον σέρβερ ότι δεν δούλευε καθόλου. Γινόντουσαν παράπονα ότι έπαιρναν τηλέφωνα οι πελάτες και δεν έβρισκαν κανένα. Εγκυρότατη απόδειξη για απόλυση < σωστή παρουσίαση (πελάτες που δεν έβρισκαν κανένα να πληροφορηθούν). / π.χ. υπάλληλος εν ώρα εργασίας έβλεπε συνταγές μαγειρικής στο youtube, ή άλλα άσχετα βίντεο.

Στα προσωπικά δεδομένα > απαγορεύεται η χρήση παρανόμων αποδεικτικών μέσων, όπως είναι οι κάμερες.

Απόφαση ΑΠ 2017 -> Αποδεικτικά μέσα που έχουν αποκτηθεί με παράνομο τρόπο. Σε μια επιχείρηση 2 στελέχη μέσα στον σέρβερ της επιχείρησης φτιάχνουν λογαριασμό Hotmail. "Τσιμπάνε" από τον υπολογιστή της επιχείρησης έγγραφα (συνιστούν απόλυτο της επιχείρησης) και τα προωθούν σε αντίπαλη επιχείρηση. **Παραβίαση διατάξεων αθέμιτου ανταγωνισμού** → παραβίαση απορρήτου + ποινικό αδίκημα. Απόλυση χωρίς καταβολή αποζημίωσης. Σοβαρό αδίκημα.

Αυτοί μετά σβήνουν τα πάντα από τον σέρβερ, παραιτούνται και πάνε στην αντίπαλη επιχείρηση. Ο εργοδότης μετέπειτα βρίσκει τα "ίχνη" του εγκλήματος. Αποδεικνυόταν λοιπόν η επέμβαση στον σέρβερ. Με βάση αυτό τους κάνει αγωγή: παράνομη χρήση αποδεικτικού υλικού.

Η νομοθεσία περί προσωπικών δεδομένων > δεν μπορεί να γίνει προπέτασμα για την κάλυψη εγκληματικών δραστηριοτήτων

⇔ π.χ. Η απατημένη σύζυγος βγάζει φωτογραφία (ντετέκτιβ) του άντρα της με την γραμματέα του στο γραφείο. Έχει απόδειξη, την φωτογραφία, της παραβατικής συμπεριφοράς. Είναι παράνομο και δεν μπορεί να αποδείξει τίποτα νομίμως. Πώς μπορεί να αποδειχθεί η παράνομη σχέση; (Η προσωπική σχέση δεν αφορά την έννομη τάξη.)

ΑΠ > η προστασία του κανονισμού αποτελεί έννομο αγαθό που αφορά όλη την έννομη τάξη. Όχι παραβίαση ανταγωνισμού με τέτοιες συμπεριφορές, άρα είναι επιτρεπτή η χρήση του αποδεικτικού μέσου, στο παράδειγμα με τον σέρβερ.

Το 2014 με απόφαση του ΑΠ > τοποθετήθηκε κάμερα σε ιερό ναό, γιατί έλειπαν χρήματα από το παγκάρι. Οι επίτροποι το άδειαζαν και έβαζαν τα χρήματα στις τσέπες τους. Απόδειξη της εγκληματικής συμπεριφοράς > κάμερα, η οποία είχε μπει κρυφά εκεί. Ο ΑΠ δέχτηκε ότι από τη στιγμή που αποκαλύπτεται η παράνομη συμπεριφορά πρόκειται για επιτρεπτό αποδεικτικό μέσο και δεν αποτελεί παραβίαση των προσωπικών δεδομένων η παράνομη λήψη των οργάνων.

GPS -> Πολλά αυτοκίνητα έχουν gps, ώστε να ξέρει ανά πάσα στιγμή η επιχείρηση πού είναι το κάθε αμάξι. Αυτό είναι σωστό, κατά τη γνώμη του κυρίου Λαδά > για λόγους ασφάλειας και όχι για έλεγχο συμπεριφοράς. Μπορεί να συμβεί κάτι και να μην υπάρχει σήμα.

Η σύγχρονη τεχνολογία έχει δώσει τη δυνατότητα να κάνει ισολογισμούς, που δεν μπορεί ένας κοινός εγκέφαλος (αλγόριθμοι). Απαγορεύεται να αξιολογούνται υπάλληλοι/εργαζόμενοι με βάση αλγοριθμικό σύστημα. Ο αλγόριθμός μπορεί να υποβοηθάει την κρίση του ανθρώπου.

Ο εργοδότης πρέπει να κάνει σταθμίσεις. Δεν μπορεί να αφήνει τον πυρήνα του προβλήματος. Την ώρα της εργασίας ο υπάλληλος εργάζεται, δεν μπορεί να κάνει πολιτικές αναλύσεις > δικαίωμα περιορισμού, εκτός αν είναι διευθύνων υπάλληλος και η εικόνα του είναι στο στίγμα της εταιρείας. Ισχύει και το αντίστροφο: π.χ. μια επιχείρηση έχει 1000 εργαζομένους και επειδή τους επισκέπτεται ο υπουργός παίζουν τους ψηφοφόρους του.

[Θέματα σχετικών ελευθεριών και ιδεολογικών πεποιθήσεων]

Οι εργαζόμενοι εάν θέλουν κατά τη διάρκεια της εργασίας να κάνουν σύντομη προσευχή μπορούν να ζητήσουν ένα ιδιαίτερο χώρο για να προσεύχονται. Ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να ικανοποιήσει το αίτημα αυτό, εάν τους βοηθάει στην συγκέντρωση.

Το ίδιο ισχύει και για το κάπνισμα. Πλέον απαγορεύεται το κάπνισμα σε εσωτερικούς χώρους εκ του νόμου. Μπορεί όμως ο εργοδότης να τους δημιουργήσει ένα χώρο ώστε να πηγαίνουν οι καπνιστές στο διάλειμμα. Το να πηγαίνει συνεχώς ένας εργαζόμενος για κάπνισμα όμως = παραβίαση της υποχρέωσης εργασίας.

Μπορεί ο εργοδότης να επιβάλει υποχρεωτικό εμβολιασμό στους εργαζομένους; (βλ. παράδειγμα από πιο πάνω) → Μέχρι και σήμερα σε όλες τις επιχειρήσεις μπορούν να προσέρχονται εργαζόμενοι τηρώντας τα μέτρα προστασίας (γάντια, μάσκα, αποφυγή συνωστισμού κτλ). Αν κάποιος τηρεί τα μέτρα γιατί πρέπει να αναγκαστεί να εμβολιαστεί; -> Εφόσον μπορούν να τηρούνται τα μέτρα προστασίας ο κύριος Λαδάς δεν θεωρεί υποχρεωτικό τον εμβολιασμό.

10/6/2021 Δημήτριος Λαδάς

Ο κ. Λαδάς είναι δικηγόρος, έχει αρκετούς δικηγόρους και αποφασίζει να προσλάβει υπαλλήλους για την γραμματειακή υποστήριξη. Το ανακοινώνει λέγοντας ότι δέχεται αιτήσεις για μια θέση γραμματέως. Εμφανίζονται 10 υποψήφιοι δίνοντας βιογραφικά, στοιχεία. (α) Δέχεται ένα τηλεφώνημα από ένα φίλο υπουργό, ο οποίος τον παρακαλεί να προτιμήσει την κόρη ενός φίλου και ψηφοφόρου του. (β) Μεταξύ των άλλων υπάρχει μια κοπέλα η οποία έχει τελειώσει τη νομική Αθηνών, δεν θέλει να κάνει δικηγορία, προέρχεται από την Ουκρανία. Δεν θέλει να μην μπλέξει με "αυτά", την απορρίπτει και επιλέγει τελικά την κοπέλα που γνωρίζει ο υπουργός. Εάν η κοπέλα από την Ουκρανία μάθαινε ότι το κριτήριο για το οποίο δεν επιλέγηκε ήταν η προέλευσή της και πως ο δικηγόρος προτίμησε το άλλο πρόσωπο (με κονέ), μπορεί να προσβάλει την απόφασή του αυτή;

- Μπορεί να προσλάβει όποιον θέλει στην εργασία, δεν δεσμεύεται από τίποτα. Δεν υπάρχει κανένας περιορισμός της συμβατικής ελευθερίας, με βάση την αρχή της ίσης μεταχείρισης να έχει κριτήρια ισότιμα για όλους. Διαφορετικά για το δημόσιο (Ν.2190/94 – θεσμοθετήθηκε από το ΑΣΕΠ, μεγάλη επιτυχία η θεσμοθέτηση, διότι έθεσε φραγμό στην πελατειακή σχέση που μπορούν να έχουν οι πολιτικοί με τους ψηφοφόρους τους).
- Απόκλιση από την διαδικασία μιας υποψήφιας για ένα ιδιαίτερο χαρακτηριστικό της, που είναι η εθνική της προέλευση (Ουκρανία). Η απάντηση εδώ διαφοροποιείται > δυσμενής διάκριση λόγω εθνικής προέλευσης Ν.4443/2016. Στην περίπτωση αυτή αν η κοπέλα πληροφορηθεί ότι ο λόγος του αποκλεισμού ήταν η διαφορετική εθνική προέλευση δικαιούται πόσληψης; Όχι. Δικαιούται αποζημίωσης.

Η κυριαρχική επιλογή του εργοδότη περιορίζεται σε διάφορα επίπεδα λήψης αποφάσεων. Η αρχή της ίσης μεταχείρισης συναρτάται με την αρχή της ισότητας. Στο Σ22παρ1β γράφεται ότι οι εργαζόμενοι ανεξάρτητα από το φύλο τους έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για ίσης αξίας εργασία.

Η συνταγματική αυτή διάταξη κατά την αντίληψη που ακολουθεί ο κος Λαδάς διαχέεται μέσα από γενικές ρήτρες στις ιδιωτικές συναλλαγές. → Μπορούμε πλέον να έχουμε ευθεία επίκληση, αλλά σε κάθε περίπτωση > από το 2001 και μετά διαχέεται μέσα από γενικές ρήτρες και επηρεάζει όλες εκείνες τις σχέσεις όπου υπάρχει η αντίστοιχη σχέση του κράτους προς τους υπηκόους του. Αυτό λοιπόν είναι πάρα πολύ σημαντική παρατήρηση, την οποία πρέπει να έχουμε υπόψιν μας.

Ο εργοδότης υποχρεούται να μεταχειρίζεται το ίδιο όλους και να μην κάνει δυσμενείς διακρίσεις όταν οι υπάλληλοι εργάζονται υπό τις ίδιες συνθήκες. Θα λέγαμε ότι σε επίπεδο οργάνωσης των εργασιακών σχέσεων ουσιαστικά τηρεί την αρχή της ισότητας, η οποία απευθύνεται στο νομοθέτη (Σ4). Για να έχουμε ίση μεταχείριση πρέπει να έχουμε στο μυαλό μας τα εξής:

- Πρέπει να υπάρχει ενεργός σχέση εργασίας. Αυτό σημαίνει ότι **η ίση μεταχείριση δεν εφαρμόζεται πριν και μετά την λύση/λήξη της σύμβασης εργασίας**. Γι'αυτό δεν επηρεάζεται ο εργοδότης στην λήψη αποφάσεων π.χ. στο ποιον θα προσλάβει στην επιχείρηση.
 - Περίπτωση που ένας εργοδότης υποχρεούται να προσλάβει κάποιον, ενώ δεν θέλει) => των αναγκαστικών προσλήψεων με ΑΜΕΑ (εκτός εξεταστέας ύλης).
 - Εάν κάνει δυσμενή διάκριση ο εργοδότης => όχι υποχρέωση επιβολής σύναψης.

[Γερμανικό δίκαιο > εγχώριο δίκαιο με ενσωμάτωση σε κάθε έννομη τάξη κοινοτικών οδηγιών.]

- **Η ίση μεταχείριση πρακτικά εφαρμόζεται στην λειτουργία της σχέσης και περιορίζει το διευθυντικό δικαίωμα** > πώς ο εργοδότης κάνει σταθμίσεις; Το διευθυντικό δικαίωμα προσδιορίζεται από τους εξής παράγοντες:
 - Πρέπει να καλύπτει λειτουργικές ανάγκες της επιχείρησης. Τι σημαίνει αυτό; Δεν ασκούμε το διευθυντικό δικαίωμα αλλάζοντας όρους εργασίας (με βάση το διευθυντικό δικαίωμα ο εργοδότης μπορεί να παρέμβει) προκειμένου "να τιμωρήσουμε" τον εργαζόμενο, να του επιβάλουμε κάποια κύρωση.
 - Αφού εξυπηρετεί εύλογες και λειτουργικές ανάγκες της επιχείρησης θα πρέπει να εξυπηρετεί και την ανάπτυξή της. Οι επιχειρήσεις πρέπει να αναπτύσσονται για το καλό των εργαζομένων. Θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψιν εύλογα και δικαιολογημένα συμφέροντα του εργαζομένου. Όταν ο εργοδότης έχει να κάνει το ωράριο εργασίας των εργαζομένων θα πρέπει να λάβει υπόψιν τυχόν ιδιαιτερότητες που προκύπτουν από την οικογενειακή ζωή του κάθε εργαζομένου. => Στην κατανομή των αδειών το προσωπικό πρέπει να λείπει ισομερώς το καλοκαίρι (συνήθως) – εξάντληση μεγαλύτερου μέρους της άδειας αναψυχής. Εκεί, θα πρέπει ο εργοδότης να είναι προσεκτικός και να λάβει υπόψιν αιτήματα εργαζομένων, των οποίων τα παιδιά δίνουν πανελλήνιες εξετάσεις < την περίοδο εκείνη όλη η οικογένεια είναι σε μια περίεργη κατάσταση και πολύ περισσότερο όταν ο γονιός είναι εργαζόμενος.

- Μεταξύ των εργαζομένων που “διοικεί” ο εργοδότης πρέπει να μην αυθαιρετεί και να τους μεταχειρίζεται το ίδιο, εκτός αν δικαιολογείται η διαφορετική μεταχείριση από κάποιους λόγους.

Ο Λιονέλ Μέσι λατρεύεται στην Barcelona (πλέον είναι αγαπητός σε όλο το ποδοσφαιρόφιλο κοινό) ως θεός. Είναι “ικανός” με αυτό που θα πει να μετατρέψει την διάθεση των οπαδών ακόμη και κατά της διοίκησης ομάδος. Ουσιαστικά, αυτός είναι το μεγάλο αφεντικό. Εκεί τον έχει φέρει η αξία του και η αγάπη του κόσμου προς αυτόν. Συμπέρασμα:

Ο εργοδότης τον καλύτερο υπάλληλο του μπορεί να τον διαχειριστεί διαφορετικά. Αυτό το δικαίωμα δεν του το περικόπτει κανείς. Δεν μπορούμε να έχουμε όλοι αξίωση στην ίση μεταχείριση > κάποιος άλλος είναι καλύτερος στην εργασία.

Στην λήξη της ενεργούς θέσης εργασίας σταματάει η αρχή της ίσης μεταχείρισης. Τι σημαίνει αυτό;

π.χ. Πρόγραμμα εθελουσίας εξόδων: μια επιχείρηση με γερασμένο προσωπικό. Αντί ο εργοδότης να καταφύγει στην διαδικασία των ομαδικών απολύσεων κάνει ένα πρόγραμμα και λέει στο προσωπικό πως όποιος ενδιαφέρεται και το ζητήσει εντός συγκεκριμένης προθεσμίας φεύγοντας παίρνει συγκεκριμένες παροχές, που συνήθως είναι πολύ καλύτερες από εκείνες που θα ελάμβανε αν αποχωρούσε με καταγγελία της σύμβασης εργασίας. Ο καθένας κάνει το κουμάντο του, σκέφτεται αν θα συμμετέχει στο πρόγραμμα ή όχι. Πρόγραμμα με παροχές τάξεως ανάλογα με τα έξοδα κάθε υπηρεσίας. π.χ. Έφυγε μια σειρά μισθωτών και έλαβαν 150χιλ. ευρώ. 4 χρόνια μετά γίνεται πρόγραμμα και η ανώτατη παροχή που προβλέπεται από την επιχείρηση είναι 120χιλ. ευρώ. Μπορούν όσοι θα φύγουν με το 2^ο πρόγραμμα να ζητήσουν την παροχή που ο εργοδότης έδωσε στο 1^ο πρόγραμμα με βάση την αρχή της ίσης μεταχείρισης; Όχι, διότι η αρχή δεν εφαρμόζεται στην περίπτωση εκείνη. Έχει ιδιαίτερα χαρακτηριστικά. Δεν μπορούμε να πούμε ότι δημιουργείται υπηρεσιακή συνήθεια. Όταν οι επιχειρήσεις αναγγέλλουν τέτοια προγράμματα αναφέρουν ρητά στην αναγγελία τους ότι το πρόγραμμα ισχύει για συγκεκριμένη χρονική περίοδο και δεν δημιουργεί καμία δέσμευση για την εταιρεία να επαναλάβει το πρόγραμμα με τους ίδιους όρους στο μέλλον. Η δήλωση αυτή είναι και με τη φύση του προγράμματος αρκετή.

- Οι παροχές πρέπει να είναι νόμιμες. Αν καταλάθος από πλάνη ή εσφαλμένα εφαρμόζοντας τη νομολογία καταβάλλονται κάποιες παροχές δεν μπορεί ο εργαζόμενος να ζητήσει να του καταβληθούν οι ίδιες παροχές, διότι δεν νοείται ισότητα στην παρανομία.

- Οι παροχές πρέπει να είναι οικειοθελείς. Ποιες παροχές είναι οικειοθελείς; => Είναι οι παροχές που δίνει ο εργοδότης χωρίς να έχει υποχρέωση από νόμο, συλλογική σύμβαση, διαιτητική απόφαση, υπουργική απόφαση ή άλλη κανονιστική πράξη.

N.435/68 => Όταν δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση για να συνάψει συλλογική σύμβαση, τότε ο αρμόδιος υπουργός μαζί με τον υπουργό εργασίας δικαιούνται να ρυθμίζουν τους κατώτατους μισθούς.

Όταν ο εργοδότης δίνει παροχές χωρίς να δεσμεύεται => λέμε ότι τις δίνει οικειοθελώς. Οικειοθελείς είναι οι παροχές, οι οποίες χορηγούνται με αφορμή την εργασία. Γιατί δικαιολογούμε το οικειοθελώς; Για να μην υπάρχει αδικαιολόγητος πλουτισμός. Πρόκειται για ένα αντάλλαγμα που γίνεται σε πλαίσιο και με αφορμή την εργασία. Στις οικειοθελείς παροχές λοιπόν που δίνει ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να μην εξαιρεί αδικαιολόγητα πρόσωπα τα οποία ανήκουν σε αυτή την ομάδα εργαζομένων ή έχουν τα ίδια χαρακτηριστικά.



Προϋπόθεση είναι να απασχολούνται οι εργαζόμενοι στον ίδιο εργοδότη. Αυτό τι σημαίνει; Δεν μπορούν οι εργοδότες μιας επιχείρησης να πουν ότι θέλουν κι αυτοί αυτά που δίνει η άλλη επιχείρηση.

Όταν μια επιχείρηση έχει δώσει συγκεκριμένα έργα σε μόνιμη και διαρκή βάση σε άλλες επιχειρήσεις να τα εκτελούν > μπορεί να έχουμε κλασική σύμβαση έργου. Σε αυτή την περίπτωση δεν μπορούν να αξιώσουν ίση μεταχείριση οι εργαζόμενοι ενός εργολάβου με τους εργαζόμενους του άλλου εργολάβου, ούτε μπορούν να αξιώσουν ίση μεταχείριση.

[κρίσιμα στοιχεία της εφαρμογής της ίσης μεταχείρισης]

- Πρέπει να πρόκειται για ουσιαστικά όμοιες εργασίες > δηλ. οι εργασίες πρέπει να είναι ίδιες π.χ. γραφικές εργασίες. Μπορούν να παραλλάσσουν άλλα προσόντα, όπως είναι κυρίως η εμπειρία, η αρχαιότητα, τα τυπικά προσόντα (πτυχίο), ακόμη και ο χρόνος πρόσληψης. Οι προσλήψεις που έγιναν σε μια περίοδο που η επιχείρηση είχε πολύ καλό οικονομικό επίπεδο, δεν ισχύουν τώρα που το γενικό οικονομικό επίπεδο της επιχείρησης είναι κακό. Εκεί ενδεχομένως να μπορεί να κάνει διαφοροποιήσεις ο εργοδότης από την αρχή της ίσης μεταχείρισης και να αποκλείσει νεοεισερχόμενους από την αρχή αυτή. Αυτό επηρεάζει και την επιχειρησιακή συνήθεια, η οποία λειτουργεί συλλογικά και τους καταλαμβάνει όλους. Μπορεί όμως να αποκλείσει από τους εργαζόμενους ("από εδώ και στο εξής...") να έχουν συγκεκριμένη παροχή.

Χαρακτηριστικό παράδειγμα: Προσλαμβάνεται σε ένα καλοκαιρινής λειτουργίας ξενοδοχείο (σε παραθαλάσσια περιοχή) ένας νεαρός και στις 12 η ώρα ο προϊστάμενος του του λέει να πάει να φάει. Ο νεαρός δεν έχει χρήματα μαζί του για να πάρει φαγητό. Παροχή της επιχείρησης προς τους εργαζομένους, η οποία δίδεται οικειοθελώς > τροφή. Δεν έχει περάσει σε συλλογική σύμβαση, δεν εμφανίζεται πουθενά > έχει μεν μια δαπάνη ο εργοδότης, αλλά: όφελος εργαζομένου, δεν επιβαρύνεται με εισφορές.

Μπορεί οι συνθήκες εργασίας να είναι διαφορετικές. Ένας ηλεκτρολόγος εγκαταστάσεων, ο οποίος δουλεύει σε κλειστό κτίριο – συντηρεί τις εγκαταστάσεις ενός κλειστού κτιρίου, μιας στεγασμένης υπηρεσίας δεν δουλεύει στις ίδιες συνθήκες με τον ηλεκτρολόγο εγκαταστάσεων που απασχολείται στο ύπαιθρον. Είναι διαφορετικές συνθήκες.

Απόφαση νομολογίας > Έχουμε μια συλλογική σύμβαση που προβλέπει ένα επίδομα που το παίρνουν οι ηλεκτρολόγοι εγκαταστάσεων απασχολούμενοι σε εξωτερικές συνθήκες ή έχουν πτυχίο μηχανικού. Μπορεί να το ζητήσει κάποιος που εργάζεται σε κοινές συνθήκες και δεν έχει το πτυχίο του μηχανικού; => Αν η σύμβαση είναι συλλογική όχι. Το περιεχόμενο είναι συγκεκριμένο. Αν το έχει δώσει ο εργοδότης με οικειοθελή παροχή τότε: το περιεχόμενο πρέπει να το ελέγξουμε. Για ποιο λόγο γίνεται η διαφοροποίηση αυτή; > Η μη ύπαρξη πτυχίου είναι ικανός διαφοροποιητικός λόγος.

Επίσης, αν επισκεφτούμε μια δημόσια υπηρεσία, ένα δήμο θα μας εξυπηρετήσει ένας υπάλληλος ("πάρτε αυτό το έγγραφο, πηγαίνετε πιο κάτω για την υπογραφή..."). Συνήθως: αλυσίδα και κάνουμε τον μεταφορέα του εγγράφου. Οι υπάλληλοι αυτοί κάνουν την ίδια δουλειά. Μπορεί να έχουν διαφορετική σχέση: π.χ. ο Α ιδιωτικού δικαίου σχέση ΑΧ, ο Β να είναι δημόσιος υπάλληλος. Στα μάτια του κοινού δεν φαίνεται η διαφοροποίηση, φαίνεται η ίδια εργασία, όμως το γεγονός αυτό (ότι ο ένας υπάλληλος είναι ιδιωτικού και ο άλλος δημοσίου δικαίου) δικαιολογεί την μη εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης.

Αν κάποιος εργοδότης δίνει παροχές σε μια ομάδα εργαζομένων και δεν προκύπτει διαφοροποιητικός λόγος, τότε: δικαιούνται και οι άλλοι εργαζόμενοι που έχουν τα ίδια χαρακτηριστικά με την ομάδα αυτή να ζητήσουν την παροχή αυτή. Δικονομικά πρέπει να αναφέρεται η οικειοθελής παροχή, σε ποια συγκεκριμένα άτομα χορηγήθηκε, ποια τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα τους και ποιες οι συνθήκες που δικαιολογούν τη νομιμότητα του ενάγοντος που ζητά να επεκταθεί και σε αυτόν η παροχή. Ο εργαζόμενος υποχρεούται να αποδείξει τα πραγματικά περιστατικά > έχει το βάρος της απόδειξης, ενώ ο εργοδότης απαλλάσσεται όταν κατ'ένσταση προτείνει την ύπαρξη ενός ειδικού λόγου, ο οποίος δικαιολογεί την διαφορετική μεταχείριση.

Η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν μπορεί να είναι τροχοπέδη > επιβράβευση ικανών υπαλλήλων.

N.4443/2016 => Εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης ανεξάρτητα από φυλετική, εθνοτική καταγωγή, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού.

Ειδική προστασία της προσωπικότητας, η οποία ουσιαστικά επεκτείνεται σε όλα τα στάδια > και πριν την πρόσληψη + κατά την διάρκεια τη εργασίας + στο τέλος της.

Με το νόμο αυτό απαγορεύεται η διάκριση στις πιο πάνω περιπτώσεις, αλλά και η δυσμενής διάκριση λόγω φύλου.

Η διάκριση μπορεί να είναι άμεση. π.χ. Στην οικοδομή στα 7 η ώρα το πρωί, υπάρχει ένας πάγκος στον οποίον πηγαίνουν οι εργάτες για να δουλέψουν. Καταχωρούν τα στοιχεία τους και ο εργοδότης τους δίνει πόστα. Εμφανίζεται ένας έγχρωμος για εργασία και ο εργοδότης του λέει “φύγε από εδώ βρε μαύρε”. Έχουμε μια άμεση δυσμενή διάκριση λόγω εθνοτικής καταγωγής / φυλετική διάκριση.

Η έμμεση δυσμενής διάκριση λόγω φύλου μπορεί να έχει ως εξής: ένας εργοδότης κάνει προσλήψεις και θέλει να αποκλείσει γυναίκες από το γεγονός να προσληφθούν. Βάζει ως μέτρο/κριτήριο για την πρόσληψη οι εργαζόμενες να έχουν ύψος πάνω από 1.80, το οποίο δεν είναι ένα σύνηθες ύψος για γυναίκες. Επομένως αυτό μπορεί να θεωρηθεί ότι έμμεσα αποτελεί μια διάκριση εις βάρος των γυναικών, που δεν διαθέτουν αυτό το ύψος. Το κριτήριο αυτό κρίθηκε σε υπόθεση που είχε εξετάσει το ΣτΕ με διαγωνισμό πυροσβεστικής. Είχαν αποκλειστεί οι υποψήφιες γυναίκες.

Η δυσμενής διάκριση και η απαγόρευση της καταλαμβάνει και τον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα. Κύριος Λαδάς: ιδιαίτερη σημασία κατά τη γνώμη του έχει η διάκριση λόγω ηλικίας. Πρώτος νόμος που το περιείχε > N.3304/2015 (τώρα: N.4443/2016). Θέμα με πολλές παραμέτρους.

Όταν κάποιος ενσωματώνεται σε μια επιχείρηση, εργάζεται και εξελίσσεται έχει πολλαπλά οφέλη. Λεγόμενες τριετίες. Κάθε τρία χρόνια ο εργαζόμενος λαμβάνει μια αύξηση. Είχαν παγώσει με πράξη του υπουργικού συμβουλίου το 2012, δεν έχουν ακόμα ξεπαγώσει. Εργαζόμενος λοιπόν γράφει χρόνια προϋπηρεσίας και αποκτά μεγαλύτερη εμπειρία > παίζει ρόλο στις προαγωγές. [+ διάκριση]

Η ηλικιακή διάκριση έχει σημασία. Υπήρχαν πολλοί κανονισμοί με όριο ηλικίας: 60^ο έτος. Δηλ. όταν οι εργαζόμενοι φτάσουν το 60^ο έτος φεύγουν από την επιχείρηση υποχρεωτικά. Αυτό μπορεί να είναι αθέμιτη διάκριση λόγω ηλικίας, διότι στα 60 ένας άνθρωπος δεν παίρνει σύνταξη. Πολλές επιχειρήσεις έχουν κατά νου ότι όσο μεγαλώνει ένας άνθρωπος και φτάνει τα 60, πέφτει η επίδοση του. Άρα δεν συμφέρει μια επιχείρηση να έχει εργαζομένους άνω των 60 ετών και να τους πληρώνει. Η ηλικιακή αυτή διάκριση λόγω ηλικίας είναι κατά τον κύριο Λαδά αυθαίρετη.

Απόφαση που έχει κριθεί στην Γερμανία > Με τον κανονισμό προσωπικού της Lufthansa υποχρεωτικά συνταξιοδοτούντο οι πιλότοι στο 60^ο έτος της ηλικίας τους. Είναι αυθαίρετη διάκριση λόγω ηλικίας αυτό; Γιατί; => Είναι αυθαίρετη διάκριση λόγω ηλικίας. Οι πιλότοι θα πρέπει να υποβάλλονται σε τεστ και εάν υστερούν τότε: στην συγκεκριμένη περίπτωση αποχωρούν από την υπηρεσία. Δεν μπορούμε να βάλουμε σε όλους ένα ισοπεδωτικό όριο ηλικίας, γιατί κάποιος στα 60 μπορεί να είναι πραγματικά στην κατάσταση που απαιτούν οι συνθήκες εργασίας στο συγκεκριμένο επάγγελμα που κάνει. **SOS**

Για την αποτελεσματικότητα της προστασίας ο νόμος έχει προβλέψει μια ακόμα δυνατότητα. => Νομικά πρόσωπα που συστήνονται με σκοπό να προστατεύουν εργαζόμενους από πράξεις με τις οποίες παραβιάζονται η ίση μεταχείριση στις δυσμενείς διακρίσεις (οι συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν το πλεονέκτημα αυτό, μπορούν να κάνουν και επέκταση του σκοπού) μπορούν να κάνουν αγωγή – να προσφύγουν σε ανεξάρτητες αρχές όπως είναι ο συνήγορος του πολίτη που ορίζεται αρμόδιος για την εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης και για την αποφυγή δυσμενών διακρίσεων. Έχουν δικαίωμα να κάνουν αγωγή, εφόσον έχουν κατάλληλο πληρεξούσιο < γιατί; Διότι, ένα άτομο του οποίου φέρονται ανισότιμα ή του διαταράσσουν την προσωπικότητα με δυσμενείς διακρίσεις δεν έχει το σθένος και τα κότσια για ένα δικαστικό αγώνα.

Επίσης, μια πολύ σημαντική μορφή προστασίας είναι η αντιστροφή του βάρους της απόδειξης. Όταν κάποιος ισχυριστεί δυσμενή διάκριση και περιγράψει στην αγωγή τα πραγματικά περιστατικά τότε ο εργοδότης – ο εναγόμενος φέρει το βάρος να αποδείξει ότι δεν υπάρχει δυσμενής μεταχείριση.

28/5/2021 Δημήτριος Λαδάς

Ζητήματα που αφορούν γεγονότα, που αν συντρέξουν μπορεί να οδηγήσουν και σε απαλλαγή του εργοδότη της υποχρέωσης καταβολής μισθού ή να δικαιολογήσουν την μη παροχή εργασίας, την υποχρέωση του εργοδότη να καταβάλει μισθό.

ΔΙΕΥΚΡΙΝΙΣΤΙΚΕΣ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ: [απλά, ωραία θεματάκια και για τις εξετάσεις]

1. Ο μισθωτός δεν προσέρχεται στην εργασία του, διότι χαρτοπαίζει.
Δικαιούται μισθό; → Δεν θεμελιώνεται αξίωση. Σε τέτοιες περιπτώσεις, μη παροχής εργασίας > ο εργοδότης έχει δικαίωμα να καταγγείλει την σύμβαση, διότι ο εργαζόμενος παραβιάζει την σύμβασή του.
2. Συμβαίνει αυτό, ο εργαζόμενος δεν προσέρχεται στην εργασία του διότι χαρτοπαίζει + καταγγέλλει ο εργοδότης την σύμβαση. Η σύμβαση είναι ΑΧ. Ποιες είναι οι προϋποθέσεις έγκυρης καταγγελίας της σύμβασης στην περίπτωση αυτή; ΑΧ > τι θα κάνει ο εργοδότης; Πώς θα διώξει τον εργαζόμενο που χαρτοπαίζει; → Ακόμη και τον “κακό υπάλληλο”, δηλ. αυτόν που δεν τηρεί τις συμβατικές του υποχρεώσεις, για να τον απολύσει ο εργοδότης πρέπει να τον αποζημιώσει. Αν θα τηρήσει προμήνυση ή όχι είναι ένα ζήτημα πρακτικής σημασίας > στο παρελθόν δεν ετηρείτο συνήθως η προμήνυση. Εν πάση περιπτώσει αυτό είναι θέμα πραγματικό > διότι, επηρεάζεται η αποζημίωση. Αν τηρηθεί προμήνυση: είναι μικρότερη. Η αποζημίωση κλιμακώνεται από τα χρόνια προϋπηρεσίας.

Μηνιαίοι μισθοί => είναι κατά ανώτατο όριο 12 μισθοί σε μια προϋπηρεσία 15 ετών. **Κατά τον 1^ο χρόνο λειτουργίας της σύμβασης ΑΧ η καταγγελία γίνεται εγγράφως, χωρίς ο εργοδότης να υποχρεούται να καταβάλει αποζημίωση και χωρίς να υποχρεούται να ανακοινώσει ο εργοδότης τον λόγο.** Ισχύει το αναιτιώδες πλήρως.

3. Εάν η σύμβαση ήταν ΟΧ, το γεγονός ότι ο εργαζόμενος δεν πηγαίνει στην εργασία του συνιστά σπουδαίο λόγο για τον εργοδότη να την καταγγείλει και στην περίπτωση αυτή, δεν οφείλεται καμία αποζημίωση! => Εάν καταγγείλει ο εργοδότης τη ΣΟΧ χωρίς σπουδαίο λόγο, τότε: καθίσταται υπερήμερος περί την αποδοχή, δεν την αποδέχεται και ο εργαζόμενος έχει αξίωση να ζητήσει τους μισθούς από τη χρονική στιγμή της καταγγελίας της σύμβασης μέχρι την λήξη της. **SOS** Πολύ σκληρή κύρωση στις ΣΟΧ, κατά την περίπτωση που ο εργοδότης προβεί σε καταγγελία χωρίς να συντρέχει σπουδαίος λόγος.
4. Θα μπορούσε να εκλάβει ο εργοδότης την μη προσέλευση στην εργασία ως εκ μέρους του παραίτηση. Επιφυλάξεις. => Πρέπει η μη προσέλευση στην εργασία να μην είναι απλή περιφρόνηση στην εκπλήρωση του εργασιακού καθήκοντος, αλλά να συνάγεται αντικειμενικά από τον καλόπιστο τρίτο βούληση διακοπής εργασιακής σχέσεως.

Παράδειγμα: Σε μια επιχείρηση υπάρχουν αποδημητικές τάσεις. Η επιχείρηση κάνει απο-επένδυση και φεύγει κόσμος, με αποζημίωση. Προσέρχεται στην εργασία ένας εργαζόμενος > νέα σύμβαση εργασίας. Πηγαίνει στη δουλειά του το παιδί και το “αφεντικό” τον βρίζει κάθε μέρα, κυριολεκτικά. Δύο βδομάδες μετά, εξαφανίζεται. Εν προκειμένω, κάποιος σηκώνεται και φεύγει – εξαφανίζεται. Αναγγελία στο ΕΡΓΑΝΗ, δήλωση εργαζομένου παντού. Τι πρέπει να κάνει ο εργοδότης; [Πρακτικός τρόπος εφαρμογής της γνώσης μας.] ⇔ Δύσκολες συνθήκες εργασίας για τον εργαζόμενο (φουκαράς). ΕΡΓΑΝΗ (σύστημα, που με τη νέα νομοθεσία εξελίσσεται πρακτικά > ψηφιακή κάρτα > υπεραδελφός) -> καταπολέμηση αδήλωτης εργασίας + μη καταπάτηση δικαιωμάτων εργαζομένων εκ μέρους των εργοδοτών. Δηλ. οι εργοδότες να καταβάλουν πράγματι τις αποδοχές στους εργαζομένους, που αντιστοιχούν στον χρόνο εργασίας τους.

Όταν ένας εργαζόμενος εξαφανιστεί ο εργοδότης ΥΠΟΧΡΕΟΥΤΑΙ να στείλει εξώδικο και να του πει το εξής: “Απέχετε αδικαιολόγητα από την εργασία σας. Από προχθές, θεωρούμε την αποχώρησή σας αυτή καταγγελία και το δηλώνουμε στο πληροφοριακό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ.” Αυτό το εξώδικο με την επίδοση του δικαστικού επιμελητή > λογιστήρια στις πιο μικρές επιχειρήσεις / διεύθυνση ανθρωπίνου δυναμικού σε μεγάλες επιχειρήσεις. Στις μικρές επιχειρήσεις σπάνια ρωτάνε δικηγόρους και γι’ αυτό κάνουν και λάθη. Περνάμε αυτά στο πληροφοριακό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ και έτσι, λύεται η σχέση.

Με αφορμή το παραπάνω απλό παράδειγμα, κάναμε σε απλό επίπεδο το δίκαιο της καταγγελίας. [Τρόπος ερωτήσεων κυρίου Λαδά στην εξεταστική.]

Ο εργοδότης βρίζει τον εργαζόμενο. Σωστή νομική αντιμετώπιση: ο εργαζόμενος πρέπει να πάει στην επιθεώρηση εργασίας, να πει ότι στην εργασία τον ταπεινώνουν, τον προσβάλλουν. Αστική αξίωση = να καταβληθεί μια αποζημίωση χρηματική > για αποζημίωση ηθικής βλάβης. Όμως: στην πράξη δεν γίνεται.

Ο μαθητής δεν πηγαίνει στο φροντιστήριο για να κάνει μάθημα, διότι οι δρόμοι είναι αποκλεισμένοι λόγω διαδηλώσεων. Υποχρεούται ο μαθητής να καταβάλει το αντίτιμο για το μάθημα, εφόσον ο καθηγητής ήταν εκεί και τον περίμενε; → Δεν υπάρχει σύμβαση εργασίας, αλλά μια σύμβαση παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών που πρέπει να εκπληρωθεί σε συγκεκριμένη ώρα και σε συγκεκριμένο τόπο. Θα εφαρμόσουμε αναλογικά το ΑΚ656, διότι ο μαθητής αντικειμενικά δεν μπορεί να ξεπεράσει τον “τοίχο” που έχει δημιουργηθεί από τις διαδηλώσεις και τον αποκλεισμό των δρόμων, για να φτάσει στο φροντιστήριο. Μάλλον: φαίνεται ότι είναι ανωτέρα βία. Όπως επίσης, ανωτέρα βία είναι και η περίπτωση που κάποιος αποκλείεται από τα χιόνια και δεν μπορεί να βγει από το σπίτι του και να πάει στη δουλειά του.

Ελλάδα: μια περίοδο για 2-3 μέρες είχε ρίξει πάρα πολύ χιόνι > όσοι τα γραφεία τους ήταν στο κέντρο των Αθηνών και έμεναν π.χ. στον Άγιο Στέφανο που είχε αποκλειστεί (θα μπορούσαμε να πούμε ότι δημιουργείτο και κατάσταση εκτάκτης ανάγκης – όχι ρεύμα) δεν μπορούσαν να παρευρεθούν στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης όπου δούλευαν.

SOS θέματα για τις εξετάσεις (ιδίως με κύριο Λαδά):

1. Εξαιτίας της κακοκαιρίας πέφτουν τα συστήματα. Δεν υπάρχει ηλεκτρικό, δεν μπορούν να λειτουργήσουν υπολογιστές, δεν υπάρχει σύνδεση στο διαδίκτυο. Ο εργαζόμενος που τηλε-εργάζεται στον Άγιο Στέφανο, περιοχή που έχει αποκλειστεί λόγω του χιονιού, δικαιούται μισθό; Ναι ή όχι; → Ναι δικαιούται, γιατί οτιδήποτε και να έκανε δεν μπορούσε να υπερβεί το εμπόδιο αυτό. Επομένως, στην περίπτωση αυτή δικαιούται μισθού.
2. Επεκτάσεις γραμμών στα μετρό > εξυπηρέτηση κόσμου. Σε ένα εργοτάξιο που γίνονται τέτοιες εργασίες σταματούν οι εργαζόμενοι για 2 μήνες, διότι βρέθηκαν αρχαιότητες (ενημερώθηκε αρχαιολογική υπηρεσία). Επίσης, υπήρχαν ιδιαιτερότητες στο έδαφος και θα έπρεπε να συνταχθεί μια ειδική εδαφοτεχνική μελέτη. Υποχρεούται το ιατρικό μετρό να πληρώσει τους εργαζομένους για τους 2 αυτούς μήνες; Τι γίνεται το διάστημα που οι άνθρωποι αυτοί δεν δουλεύουν; → Οι εργαζόμενοι είναι έτοιμοι προς παροχή εργασίας. Ο λόγος μη παροχής εργασίας δεν ανάγεται σε γεγονός που αφορά αυτούς.

(α) Κοινή εμπειρική γνώση > διακοπή εργασιών εξαιτίας ανεύρεσης αρχαιοτήτων > ενημέρωση της αρχαιολογικής υπηρεσίας. Οι αρχαιολόγοι ερευνούν και αποφασίζουν εάν μετά από ένα χρονικό διάστημα θα συνεχιστεί το έργο ή όχι. Η διακοπή των εργασιών με απόφαση της αρχαιολογικής υπηρεσίας > τι είναι; Τυχρή ή ανωτέρα βία; Με εντολή της αρχής > διακοπή (ανωτέρα βία).

Όταν η πολιτεία επιβάλλει την απαγόρευση λειτουργίας επιχειρήσεων, δίνοντας κωδικούς δραστηριοτήτων (κάθε επιχείρηση έχει ένα κωδικό) παύουν αυτές να λειτουργούν. Οι εργαζόμενοι ΔΕΝ δικαιούνται αμοιβής. Η πολιτεία με τα οικονομικά μέσα που έχει λέει ότι > κάθε δηλωμένος εργαζόμενος θα παίρνει 545ευρώ.

Οι εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης που έπαιρναν 400ευρώ το μήνα και μπήκαν σε αναστολή > 545ευρώ, όσα έπαιρνε και ένας εργαζόμενος που προηγουμένως μπορεί να έπαιρνε 2000χιλ. ευρώ μισθό. (γενική ρύθμιση)

(β) Βρέθηκαν κενά > χρειάζεται εδαφοτεχνική μελέτη. Αυτό πρέπει να έχει γίνει εκ των προτέρων. Εδώ, περιστατικό > εργοδότης: όχι ιδιαίτερη υπαιτιότητα. Είναι τυχηρό, το οποίο είναι εις βάρος του εργοδότη και αυτός υποχρεούται να καταβάλει τους μισθούς, μέχρι να συνταχθεί μελέτη και να γίνουν ίσως κάποια υποστηρικτικά και τεχνικά έργα.

Περίπτωση που ο εργοδότης έχει καταστεί υπερήμερος περί την αποδοχή της εργασίας > συνήθης μορφή άμυνας: ένσταση των αλλαχού κερδηθέντων.

Τι σημαίνει αυτό; Με την υπερημερία ο εργοδότης δεν αποδέχεται την εργασία, και συνέπεια: τελεί σε άμεση, αναγκαία αιτιώδης συνάφεια ο εργαζόμενος να εξοικονομεί χρόνο, τον οποίον:

- είτε πραγματικά διαθέτει αλλού
- είτε θα μπορούσε να διαθέσει αλλού

Αν λοιπόν, η ματαίωση της εργασίας είναι λόγος ωφέλειας για τον εργαζόμενο, μπορεί να το προβάλει ο εργοδότης κατ'ένσταση και να ζητήσει να αφαιρεθεί οποιοδήποτε ποσό ωφελήθηκε ο εργαζόμενος κατά το χρόνο της υπερημερίας του εργοδότη. Έτσι, αποφεύγεται να καταστεί πλουσιότερος ο εργαζόμενος εισπράττοντας αποδοχές υπερημερίας. [ΑΚ656]

Εδώ, περιλαμβάνεται το επίδομα ανεργίας;

Αν έχουμε άκυρη απόλυση ο εργαζόμενος την προσβάλλει δικαστικά ζητώντας μισθούς υπερημερίας. Ταυτόχρονα όμως, επειδή η απόλυση έχει αναγγελθεί στις αρμόδιες υπηρεσίες του ΟΑΕΔ και μέσα από το σύστημα ΕΡΓΑΝΗ δικαιούται να εισπράττει επίδομα ανεργίας. Το ποσό αυτό το καταβάλλει ο ΟΑΕΔ. Αν λοιπόν, ο εργοδότης καταβάλλοντας μισθούς υπερημερίας γνωρίζει ότι ο εργαζόμενος έχει λάβει επίδομα ανεργίας, τότε: το παρακρατεί και το αποδίδει στον ΟΑΕΔ.

Πώς μπορεί ο εργοδότης να μάθει εάν ο εργαζόμενος εργάζεται κάπου αλλού;

Περίπτωση που είχε ο κύριος Λαδάς (2014) > Μεγάλο εργοστάσιο στην Πάτρα, το οποίο σιγά σιγά έκανε απολύσεις – έκλεισε, διακοπή παραγωγικής του λειτουργίας. Όλοι λοιπόν υποστήριζαν ότι οι απολύσεις τους ήταν καταχρηστικές για διάφορους λόγους και ζητούσαν μισθούς υπερημερίας. Η ένσταση, η οποία προβάλλεται επικουρικά => ένσταση των αλλαχού κερδηθέντων.

Ένσταση των αλλαχού κερδηθέντων => πώς θα μάθει κάποιος αν ένας απολυθείς εργαζόταν κάπου αλλού; Πού μπορεί να το μάθει; → Είναι περιεχόμενο της υποχρέωσης πίστης ο εργαζόμενος να αποκαλύψει αν εργάζεται κάπου αλλού. Εν προκειμένω ο εργαζόμενος παραβιάζει την εν λόγω υποχρέωσή του. Πρέπει ο εργοδότης να αποδείξει εάν εργαζόταν κάπου αλλού ή όχι. ⇔ **!!** Ο εργοδότης υποβάλλει αίτηση και σε αυτήν αναφέρεται, επισυνάπτει το δικόγραφο. Έτσι, αποδεικνύεται το έννομο συμφέρον να λάβει γνώση αν αυτός εργαζόταν (ασφαλιστικός φορέας – ΕΦΚΑ, παλιά ήταν το ΙΚΑ). Από τον ΕΦΚΑ θα ενημερωθούμε και εάν ο εργαζόμενος έχει κάποια ανεξάρτητη δραστηριότητα (ελεύθερος επαγγελματίας, μελισσοκόμος). Κι αυτό, το γεγονός ότι κάποιος έχει ανεξάρτητος/ελεύθερος επαγγελματίας και κερδίζει κάτι > υπολογίζεται. Μπορούμε να απευθυνθούμε και στην οικονομική ευφορία. (Πρώτη ενέργεια θεμελίωσης της ένστασης.)

[Τα νομικά > είναι κοινή λογική. Πρέπει να έχουμε ένα πρακτικό προσανατολισμό. Πρέπει να προσανατολιζόμαστε στην αντιμετώπιση ζητημάτων που εμφανίζονται συνήθως στην πράξη.]

Ας πούμε ότι ο εργαζόμενος δεν δούλευε πουθενά. Ποιο είναι το επόμενο στάδιο αντίδρασης; ΕΝΣΤΑΣΗ. Αναζήτηση εφημερίδων με μικρές αγγελίες και θα δούμε εάν προσφέρονται θέσεις εργασίας στην ειδικότητα που είχε ο εργαζόμενος που μας ενδιαφέρει.

[Ο **ανειδίκευτος εργάτης** είναι η πιο εύκολη ειδικότητα, γιατί μπορεί να κάνει οτιδήποτε. Οι ανειδίκευτοι εργάτες μπορούν να εργαστούν οπουδήποτε, ακόμη και σε εργασίες καθαριότητας, σαν ειδικό προσωπικό ή/και κάτι παραπάνω.]

Ψάχνουμε λοιπόν τις μικρές αγγελίες, τις εντοπίζουμε, τις εκθέτουμε στο δικαστήριο και βρίσκουμε την ειδικότητα. Αν θέλουμε να έχουμε θεμελιωμένη την ένσταση των αλλαχού κερδηθέντων λέγοντας ότι ο εργαζόμενος ναι μεν ισχυρίζεται ότι δεν βρήκε δουλειά, αλλά απέφυγε να βρει λόγω σκνηρίας και προκειμένου να υποχρεωθεί ο εργοδότης να τον μισθοδοτεί, ενώ μπορούσε να βρει κάτι άλλο πρέπει να επικαλεστούμε (και φυσικά να αποδείξουμε) ότι:

- υπήρχαν εργασίες (αγγελίες)
- τι μισθό θα έπαιρνε > ορισμένη ένσταση

Προβάλλοντας την ένσταση πρέπει να πούμε όλα τα παραπάνω.

Γίνεται μια άκυρη απόλυση. Ο εργαζόμενος υποχρεούται να έχει αγωγικό αίτημα την αναγνώριση της ακυρότητας της καταγγελίας ή απλά να ζητήσει μισθούς υπερημερίας; => Ζητάει μισθούς υπερημερίας. Ο εργαζόμενος λέει ότι προσφέρει την εργασία του και δεν γίνεται αποδεκτή. Αμυνόμενος ο εργοδότης θα πει ότι κατήγγειλε. Αντένσταση ο εργαζόμενος θα υποστηρίξει ότι ο εργοδότης κατήγγειλε, αλλά καταχρηστικά. Στην ένσταση καταχρηστικότητας πρέπει να επικαλεστεί τους λόγους. ⇔ Ζητάει μισθούς υπερημερίας για ένα χρονικό διάστημα, συνήθως μέχρι να εκδικαστεί η αγωγή. Για το επόμενο χρονικό διάστημα κάνει επόμενη αγωγή. Εάν δικαστεί η πρώτη η αγωγή και τελεσιδικήσει ότι είναι άκυρη η απόλυση και οφείλονται μισθοί υπερημερίας, τότε: κάνει αγωγή για το επόμενο διάστημα με προσοχή > μην χάσει τις 5ετίες των δεδουλευμένων. !! Εάν έχει τελεσίδικη απόφαση για το 1^ο διάστημα, τότε: κερδίζει και την 2^η αγωγή, με βάση τις διατάξεις περί δεδικασμένου (φτάνει πιο κοντά στο στόχο του, δηλ. να κερδίσει την υπόθεση).

Τέτοιες περιπτώσεις τεντώνουν πάρα πολύ τις συνέπειες της υπερημερίας. Νέος νόμος > στις διατάξεις περί καταγγελίας υπάρχει ρύθμιση για την υπερημερία που λέει ότι αντί να επανέλθει στην εργασία (καταβολή αποζημίωσης), θα υποχρεούται σε μια πρόσθετη καταβολή αποζημίωσης και θα είναι ένα πλαφόν χρηματικό, στο οποίο σταματάει το θέμα. Κριτική που ασκείται > έτσι χάνει την προστασία της θέσης εργασίας (εν μέρει σωστή) + βεβαίως, χάνει και τα οικονομικά του δικαιώματα (ρύθμιση από το νομοθέτη > μπορεί να κρίνει ότι κάποιος θα παίρνει λιγότερα).

Ομαδικές απολύσεις > εμβάθυνση στο δίκαιο της εκμεταλλεύσεως. ⇔ Ιδίως όταν μια επιχείρηση κλείνει – θέλει να κλείσει > δεν θέλει να πτωχεύσει. Άμα πτωχεύσει δεν παίρνει κανείς τίποτα. Το εργατικό δίκαιο τελειώνει εκεί που αρχίζει η πτώχευση. Διαχειριστής αφερεγγυότητας (παλιότερα λεγόταν σύνδικος πτωχεύσεως) σε μια επιχείρηση η οποία μπαίνει σε πτώχευση και λέει ότι καταγγέλλει όλες τις συμβάσεις, φεύγουν όλοι > δεν υποχρεούνται να δώσει αποζημιώσεις. Το ποσό θα εδικοιούτο έκαστος εξ αυτών γίνεται ΑΠΑΙΤΗΣΗ, η οποία θα ικανοποιηθεί από τη ρευστοποίηση της περιουσίας της εταιρείας, εάν υπάρχει. Δεν τηρεί τη διαδικασία των ομαδικών απολύσεων.

Απέτυχε ο παραγωγικός σκοπός πολλών επιχειρηματιών > υπάρχουν επιχειρήσεις που βγήκαν εκτός αγοράς. Κυρίως έγινε, όταν μπήκαμε στην ΕΟΚ, που σταμάτησε η δασμολογική επιβάρυνση. Μια έγχρωμη τηλεόραση ουσιαστικά έκανε 10 μηνιαίους μισθούς > όλα τα εισαγόμενα προϊόντα ήταν πανάκριβα, γιατί είχαν φόρο πολυτελείας 36% + + + και υπερδιπλασιαζόταν η τιμή. Μια τηλεόραση που έκανε στην Γερμανία 10μον. στην Ελλάδα έκανε 100. Όταν μπήκαμε στην ΕΟΚ, αυτά ισοφαρίστηκαν και μπορούσαμε να φέρουμε για ένα χρονικό διάστημα μέχρι 52χιλ. δραχμές – μηχανήματα (κυρίως βίντεο την εποχή εκείνη) χωρίς δασμολογική επιβάρυνση. Αυτό σταμάτησε την ελληνική βιομηχανία που υπήρχε. Ούτε τηλεοράσεις, ούτε τίποτα. Πολλές επιχειρήσεις αναγκάστηκαν να κλείσουν και έπρεπε να ακολουθήσουν την διαδικασία των ομαδικών απολύσεων. Αν λοιπόν, καταβάλουν τις αποζημιώσεις για κάποιο λόγο => άκυρη η διαδικασία ομαδικών απολύσεων. Τότε, οι εργαζόμενοι δικαιούνται μισθών υπερημερίας.

Απόφαση ΑΠ που αφορούσε μεγάλη εταιρεία ελαστικών στην Πάτρα, η οποία έκλεισε το εργοστάσιο, έφυγε από την Ελλάδα ασκώντας το κοινοτικό δικαίωμα της ελευθερίας μετεγκατάστασης. Έκανε διαβούλευση, αλλά δεν ολοκλήρωσε τη διαδικασία στο διοικητικό στάδιο και βγήκε άκυρη η διαδικασία ομαδικών απολύσεων. Είχαν καταβληθεί αποζημιώσεις, πληρώθηκαν μισθοί υπερημερίας και κάπου το 2010 πληρώθηκαν μισθοί υπερημερίας της 2^{ης} δεκαετίας. Το εργοστάσιο έχει κλείσει > όχι παραγωγικός σκοπός και 10 χρόνια πληρώνονται μισθοί υπερημερίας. Σχόλιο κυρίου Λαδά στην απόφαση του ΑΠ => Όλοι όσοι απολύθηκαν με προγράμματα της περιφέρειας (Πελοπόννησος – δυτική Ελλάδα) είχαν αναπτύξει ένα επαγγελματικό αναπροσανατολισμό. Του έκανε εντύπωση ότι κάποιος είχε γίνει μελισσοκόμος, επιχειρηματίας, με σοβαρό ετήσιο εισόδημα. Κάποιος που καλώς-κακώς από εργάτης έγινε μελισσοκόμος, αυτοαπασχολούμενος / δεν εργάζεται πλέον με μισθωτή εργασία, έχει πολύ καλό εισόδημα παίρνει και μισθούς υπερημερίας; ΑΠ > Ναι, αλλά έχασε την εργασία του. Έκλεισε το εργοστάσιο, δεν υπάρχει εργασία. Πώς υπάρχει υποχρέωση καταβολής μισθού;

Ο νομοθέτης ισορροπεί μια κατάσταση. Μέχρι που μπορεί να κρατήσει η υπερημερία; Αν δεν έχει κύρωση τους μισθούς υπερημερίας, τότε ο εργοδότης θα μπορεί να αυθαιρετεί και να κάνει άκυρες απολύσεις. Άρα: πρέπει ο νομοθέτης να εφαρμόσει την **αρχή της αναλογικότητας** και να βρει ένα μέτρο. Είναι το ορθό μέτρο η ποινή που προβλέπεται σε περίπτωση απόλυσης: μια επιπρόσθετη χρηματική αποζημίωση που φτάνει μέχρι την αξία καταβληθείσης; Αυτό, είναι ένα δικαιοπολιτικό ερώτημα.

ΜΟΝΟΜΕΡΗΣ ΒΛΑΠΤΙΚΗ ΜΕΤΑΒΟΛΗ ΤΩΝ ΟΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η σύμβαση εργασίας είναι μια διαρκής σχέση και τα ουσιώδη στοιχεία της είναι:

- η εργασία
- και ο μισθός

Ο χρόνος εργασίας είναι ουσιώδες στοιχείο της σύμβασης; => Ουσιώδες στοιχείο της σύμβασης είναι από τη στιγμή που επηρεάζει τον μισθό. Για παράδειγμα: το ωράριο που θα βάλει ο εργοδότης στον εργαζόμενο ανήκει στο διευθυντικό του δικαίωμα, αν δεν του επηρεάζει τον μισθό. Εκεί, μπορεί στο πλαίσιο του διευθυντικού δικαιώματος να το μεταβάλλει.

π.χ. Έχει προσληφθεί μια κοπέλα ως φυσιοθεραπεύτρια σε μια κλινική – 8ωρο, επί 5 εργάσιμες μέρες την βδομάδα και παίρνει 1000ευρώ. Το μαγαζί δεν πάει καλά και ο εργοδότης κάνει τον μισθό 800ευρώ, γιατί βάζει από την τσέπη τα “επιπλέον 200”. Επιτρέπεται; → Όχι μόνο επιχειρηματικός κίνδυνος, αλλά και ουσιώδες στοιχείο της σύμβασης, στο οποίο ο εργοδότης δεν μπορεί να επέμβει μονομερώς. Εάν περικόψει τον μισθό είναι αυθαίρετη περικοπή + μονομερής βλαπτική μεταβολή. Δεν έχει το διευθυντικό δικαίωμα να επέμβει στο στοιχείο αυτό. Αν η επιχείρηση έχει προβλήματα μπορεί να τα αντιμετωπίσει αλλιώς. Πώς;

Θα κάνει τους υπολογισμούς της επιχείρησης και ενδεχομένως, να εφαρμόσει σύστημα εκ περιτροπής εργασίας. Μπορεί να θέσει ένα μέρος του προσωπικού σε διαθεσιμότητα, αν και αυτό δεν συμφέρει γιατί πληρώνει το μισό μέρος του μισθούς χωρίς κανείς να εργάζεται (κοστίζει). Μπορεί κάποιες μέρες οι εργαζόμενοι να μην δουλεύουν.

[Κύριος Λαδάς > υπέρ του συνδικαλισμού.]

Ο εργοδότης μπορεί να κάνει τροποποιητική καταγγελία. Να προτείνει στον εργαζόμενο μείωση μισθού, αλλιώς να απολυθεί. Δεν έχουμε καταγγελία υπό αίρεση αλλά μια πρόταση με αποδοχή (μείωση μισθού). Αν ο εργαζόμενος δεν συμφωνήσει ο εργοδότης θα τον καταγγείλει. Πώς θα γίνει η καταγγελία στην περίπτωση αυτή;

- έγγραφος τύπος
- καταβολή αποζημίωσης

Αυτή λοιπόν, είναι μια δυνατότητα που έχει μεταφερθεί θεωρητικά στην Ελλάδα από τον καθηγητή Γεώργιο Λεβέντη + σε δεύτερο χρόνο από τον κύριο Δημήτριο Ζερδελή. Ερχόμενοι στην κρίση: πολύ ισχυρό επιχείρημα > εναλλακτικές για διάσωση της θέσης εργασίας, έστω και με μικρότερο μισθό. Άρνηση από τον εργαζόμενο > καταγγελία. Η καταγγελία φυσικά δεν μπορεί να προσβληθεί ως καταχρηστική, διότι ο εργοδότης έκανε ό,τι μπορούσε για να διασώσει τη θέση εργασίας έστω και με μικρότερες αποδοχές.

Ο εργοδότης δεν μπορεί να μεταβάλλει μονομερώς. Σε πολλές μεγάλες επιχειρήσεις έχουμε εργασία. Πού υπάρχει “καβγάς” μεταξύ των εργαζομένων; Στο ποιος θα κάνει υπερωρίες, γιατί πράγματι χρειάζονται.

Πολύ μεγάλες επιχειρήσεις, όπως π.χ. η ΔΕΗ στον κανονισμό προσωπικού έχουν κριτήρια κατανομής των υπερωριών. Πώς και με ποια κριτήρια θα κατανέμονται οι υπερωρίες; Ας πούμε ότι έχουμε μια μικρότερη επιχείρηση > και ένα εργαζόμενο, ο οποίος συστηματικά κάνει και υπερεργασία και μια ώρα υπερωρία. Ο εργοδότης τον μετακινεί, ασκώντας το διευθυντικό του δικαίωμα στο ωράριο, τον φέρνει πιο πάνω ώστε να μην χρειάζεται να κάνει ούτε υπερωρία, ούτε υπερεργασία > του περικόπτει. Έχει δικαίωμα να το κάνει αυτό; Είναι στο διευθυντικό του δικαίωμα;

Η μετατόπιση μέσα στο ωράριο είναι διευθυντικό δικαίωμα. Αν όμως ο εργοδότης έχει ένα τέτοιο ωράριο στον εργαζόμενο ώστε να θεμελιώνει αμοιβή και του το αλλάξει, τότε: του δημιουργεί μια βλαπτική μεταβολή. **Οτιδήποτε αντανakλά στον μισθό και χάνεται συνεπεία μιας μονομερούς ενέργειας του εργοδότη τότε: κατά κανόνα θεμελιώνει μονομερή βλαπτική μεταβολή.**

Για παράδειγμα: ο εργοδότης παίρνει τον εργαζόμενο από το Α τμήμα, στο οποίο έχει επίδομα ανθυγιεινής εργασίας και τον πηγαίνει στο Β που δεν έχει. Είναι μονομερή βλαπτική μεταβολή. Τον μετακινεί από ένα τμήμα της εκμετάλλευσης στο άλλο. Ουσιαστικά, του αλλάζει πόρτα. Αν αυτό σημαίνει υποδεέστερα καθήκοντα ή απώλεια κάποιας οικονομικής παροχής > τότε: έχουμε μονομερή βλαπτική μεταβολή.

Οτιδήποτε αφορά μεταβολή στο εργασιακό περιβάλλον και έχει οικονομικό αντίκτυπο είναι μονομερή βλαπτική μεταβολή! **Η μονομερή βλαπτική μεταβολή,** είναι εκείνη που **επηρεάζει τους ουσιώδεις όρους της εργασίας.** Η υπέρβαση του διευθυντικού δικαιώματος > η εκτός ορίων άσκηση του δημιουργεί καταχρηστική άσκηση και απαγορεύεται.

Για παράδειγμα: εργάζεται κάποιος σε μια επιχείρηση και έχει γραφείο με μεγάλο παράθυρο, όπου έχει φυσικό φως. Έχει πρόβλημα στα μάτια. Τον μετακινούν στο πλαίσιο ανακατάταξης τμημάτων και τον πάνε σε ένα γραφείο, στο οποίο δεν έχει φυσικό φωτισμό και φωτίζεται με λάμπα (τεχνητός φωτισμός). Μπορεί να αντιδράσει; Και πώς; → Ο εργοδότης πρέπει να λάβει υπόψιν τα εύλογα και δικαιολογημένα συμφέροντα του εργαζομένου, την κατάσταση της υγείας του και να μην του μεταβάλει αυτές τις συνθήκες ή να τον πάει σε ένα χώρο, στον οποίον να έχει φυσικό φως. Ο εργοδότης πρέπει πολύ σοβαρά να το λάβει υπόψιν, αλλιώς ενεργεί εκτός των ορίων του διευθυντικού δικαιώματος.

Τι γίνεται όταν έχουμε μονομερή βλαπτική μεταβολή; → π.χ. Ένας εργοδότης έχει μια επιχείρηση στην Αθήνα, η οποία εξαγόρασε μια άλλη επιχείρηση στην Θεσσαλονίκη. Την διατηρεί όπως έχει, θέλει όμως να στείλει από την Αθήνα επιβλέποντες σε διάφορες διευθύνσεις και μετατοπίζει εργαζομένους στην Θεσσαλονίκη. Ένας εργαζόμενος είναι προϊστάμενος λογιστηρίου, είναι εργένης, χωρίς καμία οικογενειακή υποχρέωση, αλλά δεν θέλει να πάει στην Θεσσαλονίκη. Είναι Ολυμπιακός, έχει κάρτα διαρκείας και δεν θέλει αν φύγει. Είναι σοβαρός λόγος για τον ίδιο, ο οποίος δημιουργεί σοβαρή βλάβη.

Θέλει να εργάζεται στην Αθήνα και όχι στην Θεσσαλονίκη. Υποχρεούται να δεχτεί τη μετάθεση; → Όχι. Ο εργαζόμενος μπορεί να αρνηθεί, δεν είναι υποχρεωμένος. Τόπος εργασίας του είναι η Αθήνα και δεν υπήρχε καμία συμβατική πρόβλεψη για μετατόπισή του. Ο εργαζόμενος προσλήφθηκε στην Αθήνα και θέλει να παραμείνει εκεί. Αρνείται λοιπόν να πάει.

- Του πετάνε ένα “τυράκι”. Λένε ότι θα του δώσουν την αξία του διαρκείας, άρα μπορεί να το δώσει σε κάποιον άλλον. Επιμένουν να τον στείλουν στην Θεσσαλονίκη, πληρώνοντας του σπίτι, έχοντας τις αποδοχές του, 2 εισιτήρια κάθε μήνα business class + εάν παίξει ο Ολυμπιακός champions league του δίνουν εισιτήριο του αγώνα, πληρωμένα εισιτήρια και ξενοδοχείο 5 αστέρων για 3 διανυκτερεύσεις + 1000ευρώ την μέρα για να περνάει καλά. Μπορεί η επιχείρηση να υποσχεθεί την παροχή αυτή; → Έπειτα από όλες αυτές τις παροχές ο εργαζόμενος “τσιμπάει” και πάει Θεσσαλονίκη.
- Μια βδομάδα μετά, ζώντας σε ένα νοσηρό περιβάλλον. Δεν τολμάει να κρατήσει το μπρελόκ της ομάδας του, γιατί θα “φάει ξύλο” και φοβάται, θέλει να γυρίσει πίσω. Η επιχείρηση αρνείται, λέγοντας πως η Θεσσαλονίκη είναι ο τόπος εργασίας του ατόμου. Έχει μεταβληθεί ο τόπος εργασίας; Ναι ή όχι και γιατί; → Έχουμε τροποποίηση της σύμβασης ως προς τον τόπο της. Δεν εναντιώθηκε = “την πάτησε”. Αν λοιπόν, έχουμε μια μονομερή μεταβολή και δεν εναντιωθεί ο εργαζόμενος (δεν διαμαρτυρηθεί καθόλου), τότε: τροποποιείται η σύμβαση ως προς τον κρίσιμο αυτό όρο. Δεν έχουμε περίοδο προσαρμογής > “την πάτησε” και δεν μπορεί να κάνει τίποτα.

Εάν ο εργοδότης μαζικά κάνει την μεταβολή > μπορεί να υπάρξει αντίδραση όχι μεμονωμένα από κάθε εργαζόμενο; (π.χ. 100 εργαζόμενοι) → Το σωματείο εργαζομένων δηλώνει για λογαριασμό του + των μελών του, αλλά και όλων των εργαζομένων στην επιχείρηση ότι δεν συμφωνεί με τη συγκεκριμένη μεταβολή. Έχει θεμελιώσει έννομη θέση ο μεμονωμένος εργαζόμενος που είναι εκτός σωματείου, σε αυτή την μεταβολή; **SOS** → Δεν χρειάζεται να είναι μέλος σωματείου. Αλλά πώς ο εργαζόμενος από μια δήλωση σωματείου θα αντλήσει έννομο όφελος;

⇔ Μονομερώς ο εργοδότης κόβει αποδοχές. Έρχεται το σωματείο και αντιδρά. Ο εργαζόμενος που δεν είναι μέλος του σωματείου αντλεί έννομο όφελος - λειτουργεί υπέρ του η δήλωση του σωματείου.

[Σωματείο δικηγόρων ενός φορέα = ένα απλό-επαγγελματικό σωματείο του ΑΚ]

[Μεγάλη πρακτική σημασία => διεύρυνση του κύκλου προστασίας]

Η επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση αναπτύσσει ισχύ και στα μη μέλη, ως προς τα κατώτατα όρια, γιατί ισχύει η αρχή της εύνοιας. Μπορεί κάποιος να έχει μια ατομική σύμβαση, με πολύ καλύτερες παροχές.

Αν δεν αντιδράσει ο εργαζόμενος, τότε: υπό τις περιστάσεις (και είναι πολύ επίφοβο) έχουμε ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΗ ΟΡΩΝ της σύμβασης ως προς τον συγκεκριμένο όρο που πήγε να θίξει ο εργοδότης. Συνήθως, στην πράξη:

- είτε στέλνουμε ένα εξώδικο
- είτε ένα email διαμαρτυρίας ότι ο εργαζόμενος δεν αποδέχεται

Για να μην θεωρηθεί ότι υπάρχει αρνητική εις βάρος του αμφισβήτηση, δηλ. (μπορεί να μην έχει δικαίωμα) να θεωρεί ότι εκείνη τη στιγμή βλάπτεται και δεν το αποδέχεται, αλλά διαμαρτύρεται, παρέχει την εργασία του υπό τους νέους όρους, επιφυλάσσεται να διεκδικήσει. => Περιπτώσεις που η μεταβολή είναι πολύ δυνατή, κυρίως μισθολογικά + σε περιπτώσεις όπου έχουμε και ισχυρή συνδικαλιστική εκπροσώπηση. Συνδικαλιστικοί φορείς έρχονται κοντά στους εργαζομένους σε τέτοιες μεμονωμένες περιπτώσεις.

Ο εργαζόμενος, (2^η εναλλακτική) μπορεί να διαμαρτυρηθεί και να κάνει καταγγελία στην επιθεώρηση εργασίας. Αυτό, του δημιουργεί και μια ασπίδα προστασίας, διότι σε περίπτωση που τον απολύσουν έχει ισχυρή ένδειξη ότι η απόλυση είναι καταχρηστική και ότι έγινε σε αντίδραση διαμαρτυρίας, την οποία προέβη καταγγέλλοντας το περιστατικό ενασκώντας δικαίωμά του να απευθυνθεί στις αρχές, στην επιθεώρηση εργασίας.

Όταν κάποιος προσφύγει στην επιθεώρηση εργασίας ουσιαστικά “βάζει και ένα μανδύα” ότι μπορεί να πει ο εργοδότης “μας την έκανε αυτός, ας τον ξεφορτωθούμε”. Πώς;

Πρακτική πραγματική ερώτηση => Σε εποχιακό ξενοδοχείο που ανοίγει τώρα ο υπεύθυνος αποθηκάριος που έχει και τα κλειδιά και τον χειμώνα έβαλε πετρέλαιο. Παρήγγειλε και έβαλε πετρέλαιο ΧΩΡΙΣ συνυπογραφή του διευθυντή. 10χιλ. αξία πετρελαίου. ⇔ [Ερώτηση: Σε τι χρειάζεται το πετρέλαιο τον χειμώνα σε ένα ξενοδοχείο ενός νησιού; Λειτουργούν εγκαταστάσεις για την συντήρησή τους. Είναι αναγκαίο για τη γεννήτρια, για να λειτουργούν μηχανήματα (εργοδοσία).]

- Η επιχείρηση θεώρησε ότι είναι ένας λόγος για να ξεφορτωθεί τον αποθηκάριο. Παραβίασε το γεγονός της υποχρέωσης να έχει συνυπογραφή του διευθυντή, αλλά δε σημαίνει ότι αυτός είναι εκτεθειμένος, γιατί μπορεί να επικαλεστεί (και εν ανάγκη να αποδείξει) ότι ήταν έκτακτες περιστάσεις που επέβαλαν την άμεση τροφοδοσία εκείνη τη στιγμή.

- Ποια η ενδεδειγμένη λύση; Έχει κάνει υπεξαίρεση του ποσού; Πού είναι το φορολογικό τιμολόγιο; Τι πρέπει να κάνει κάποιος που ασκεί διοίκηση πάνω σε ανθρώπους που εργάζονται;

=> Ο εργοδότης πρέπει να θέσει υπόψιν του τα γεγονότα και να καλέσει τον αποθηκάριο να δώσει εξηγήσεις. Δίδοντας αυτός εξηγήσεις: (α) είτε θα πείσει, (β) είτε θα φανεί αν έχει διαπράξει κάποιο αδίκημα. Στην περίπτωση αυτή διευκολύνεται ο εργοδότης να τον απολύσει.

- Αν ο εργαζόμενος έχει διαπράξει αδίκημα -> υποβολή έγκλησης, με δήλωση παράστασης πολιτικής αγωγής - την ώρα που την υποβάλλει. Δικαστικός επιμελητής πηγαίνει την εξώδικη δήλωση > απόλυση + λύεται η υφισταμένη σύμβαση εργασίας, χωρίς καταβολή αποζημίωσης. Εξώδικο > έγγραφος τύπος, απόδειξη.

Εάν ο εργαζόμενος δεν δεχτεί την τροποποίηση σύμβασης, τι μπορεί να ζητήσει;

- Ο εργαζόμενος θεωρεί την τροποποίηση ως καταγγελία, φεύγει, παίρνει αποζημίωση. Αν δεν πάρει αποζημίωση, έχει μια χρονική προθεσμία 6 μηνών να την ζητήσει. Αν δεν το κάνει > χάσιμο αξίωσης, διότι δεν ασκήθηκε εντός της χρονικής αυτής προθεσμίας.
- Επίσχεση εργασίας. ⇔ Ο εργαζόμενος να πει ότι κάνοντάς του την βλαπτική μεταβολή, αφού δεν την αίρει ο εργοδότης και μέχρι να αρθεί κάνει επίσχεση εργασίας. Δεν εργάζεται και του οφείλονται μισθοί υπερημερίας. Η περίπτωση αυτή θέλει πολύ τσαγανό, διότι υπάρχει περίπτωση η μεταβολή να μην είναι βλαπτική.

Κλασσικό παράδειγμα => μη καταβολή μισθού. Πλέον, με τη νέα νομοθεσία του 2019 δικαιολογείται μη καταβολή μισθού για 2 μήνες. Από το σημείο αυτό και μετά, ο εργαζόμενος μπορεί να κάνει επίσχεση εργασίας. Αυτό είναι μια δικαίωση απόψεων, διότι παλιότερα ο ΑΠ είχε δεχτεί ότι ακόμα και οι 12 μήνες μη καταβολής μισθού δεν δικαιολογεί την επίσχεση (περίπτωση με Ερρίκος Ντυνάν). Υπήρχαν περίοδοι που λόγω αδυναμίας οικονομικών του κράτους δικηγορικοί σύλλογοι (τοπικοί και Αθηνών) έδιναν παροχές.

- Όταν κάποιος εργοδότης παίρνει την εργασία από κάποιον και το αποτέλεσμα της και δεν τον πληρώνει > τον προσβάλλει και ως προσωπικότητα.

[Σοβαρή κύρωση κανείς να θεωρήσει τη βλαπτική μεταβολή λόγο αποχής από την εργασία του και να ζητά μισθούς υπερημερίας ασκώντας το δικαίωμα επισχέσεως.]

- Αξίωση χρηματικής ικανοποίησης => λόγω ηθικής βλάβης, την οποία προξενεί η βλαπτική μεταβολή. Εκεί, κρίνονται οι περιστάσεις, οι συνθήκες των μερών, το είδος και η βαρύτητα της προσβολής κτλ.

25/5/2021 Ιωάννης Σκανδάλης

ΑΚ648 → Προβλέπεται ότι με την σύμβαση εργασίας ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να παρέχει για ορισμένο ή αόριστο χρόνο την εργασία του στον εργοδότη + αυτόν την υποχρέωση να καταβάλει τον συμφωνημένο μισθό. => Ο μισθός είναι, επομένως, η βασική υποχρέωση του εργοδότη από την σύμβαση εργασίας. Υπάρχουν και πολλές παρεπόμενες υποχρεώσεις στο εργατικό δίκαιο, όπως: υποχρέωση προνοίας, υποχρέωση σεβασμού της προσωπικότητας. Όμως, η βασική υποχρέωση του εργοδότη, λόγω του ότι έχουμε και μια αμφοτεροβαρή σύμβαση = καταβολή του μισθού.

Αμοιβή της εργασίας

Βασικά χαρακτηριστικά του μισθού

Τι αποτελεί μισθό; Μισθό αποτελεί οτιδήποτε καταβάλλεται στον εργαζόμενο ως αντιπαροχή της προσφερόμενης εργασίας και ορίζεται:

- ✓ είτε με ατομική σύμβαση εργασίας
- ✓ είτε με συλλογική σύμβαση εργασίας
ή διοικητική απόφαση

Ποιος οφείλει τον μισθό; → Υπόχρεος να καταβάλει τον μισθό είναι ο εργοδότης (της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας).

Είδη μισθού και κατηγορίες αμοιβών

1. Νόμιμος μισθός → Ο μισθός που περιορίζεται νομοθετικά, αλλά κυρίως με συλλογικές συμβάσεις ή διαιτητικές αποφάσεις. Νόμιμο μισθό δεν αποτελεί μόνο ο προβλεπόμενος βασικός μισθός ή ημερομίσθιο, αλλά και κάθε είδους προβλεπόμενο από την οικεία σ.σ.ε. ή δ.α. επίδομα.

Ο νόμιμος μισθός και στην Ελλάδα, ορίζεται με νόμο: ή ακριβέστερα με υπουργική απόφαση, αλλά μπορεί να ορίζεται και με συλλογικές συμβάσεις ή διαιτητικές αποφάσεις.

Ίσως το σημαντικότερο περιεχόμενο των συλλογικών συμβάσεων και ένας από τους λόγους για τους οποίους οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων πιέζουν να γίνουν συλλογικές συμβάσεις => είναι προς βελτίωση του μισθού. ⇔ Βασικό θέμα: όρια των αποδοχών.

Όταν λοιπόν η συλλογική σύμβαση ορίζει μισθό => για αυτούς τους οποίους καταλαμβάνει (ισχύει κανονιστικά) θεωρείται νόμιμος μισθός για τους σκοπούς των εργαζομένων που δεσμεύονται. ⇔ Υπό ποία έννοια; Δεν μπορεί να συμφωνηθεί κάτι με ατομική σύμβαση που να υπολείπεται του μισθού που προβλέπεται στη συλλογική.

Επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας => ισχύει για τους εργαζομένους όλης της επιχείρησης, ανεξαρτήτως αν είναι μέλη ή όχι της συνδικαλιστικής οργάνωσης

που έχει διαπραγματευτεί και υπογράψει την συλλογική σύμβαση εκ μέρους των εργαζομένων. Άρα λοιπόν, κανείς εργαζόμενος εντός της επιχείρησης δεν μπορεί να αμείβεται με αποδοχές που να υπολείπονται των αποδοχών που προβλέπονται στην επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας.

2. Συμβατικός (συμφωνημένος) μισθός → Ο μισθός που συμφωνείται με την ατομική σύμβαση εργασίας.

Δεν υπάρχουν όρια. Με νομική σύμβαση > πάντα επί τα βέλτιω, ποτέ επί τα χείρω μπορεί να συμφωνηθεί οποιαδήποτε αποδοχή που να υπερβαίνει τις νόμιμες αποδοχές, υπό την έννοια ότι στις νόμιμες αποδοχές εμπεριέχονται και αυτές που καθορίζονται με συλλογική σύμβαση εργασίας.

3. Ειθισμένος (συνηθισμένος) μισθός → Οι αποδοχές που καταβάλλονται σε εργαζομένους της ίδιας ειδικότητας και τα ίδια προσόντα και που ασχολούνται στην ίδια εργασία, στον ίδιο τόπο και τις ίδιες συνθήκες. Καταβάλλεται όταν δεν έχει συμφωνηθεί μισθός και ο εργαζόμενος δεν δικαιούται κάποιο νόμιμο μισθό.

Μια έννοια επικουρική. Η αξία αυτής της έννοιας φαίνεται σε περιπτώσεις που δεν έχει συμφωνηθεί μισθός και ο εργαζόμενος δεν δικαιούται κάποιο νόμιμο μισθό.

Κλασσική περίπτωση: περίπτωση απλής ετοιμότητας προς εργασία > εκεί λέμε ότι:

- ✓ πολλές φορές δεν συμφωνείται μισθός
- ✓ η απλή ετοιμότητα προς εργασία δεν θεωρείται χρόνος εργασίας

Άρα: δεν εφαρμόζονται οι διατάξεις περί νομίμου μισθού > και θα καταφύγουμε στην έννοια του συνηθισμένου (ειθισμένου) μισθού προκειμένου να δούμε τι θα δικαιούται ο εργαζόμενος. Ζήτημα: Πολλές φορές φτάνουμε σε ένα αδιέξοδο > άμα η ετοιμότητα δεν είθισται να αμείβεται. => Εν πάση περιπτώσει, η έννοια του ειθισμένου/συνηθισμένου μισθού αναπτύσσει την αξία της σε τέτοιου είδους περιπτώσεις.

Νομολογία > περίπτωση ενός εργαζομένου, ο οποίος εργαζόταν ως διευθυντής λογιστηρίου σε συγκεκριμένη επιχείρηση. Υπήρχε πρόβλεψη στη σύμβασή του ότι θα παρέχει υπηρεσίες και υπέρ άλλων επιχειρήσεων, εντός του ίδιου ομίλου (εφόσον αυτό ζητούνταν από τον εργοδότη). Με την πρόβλεψη αυτή, αυτός ο εργαζόμενος στην πραγματικότητα δούλεψε και για μια άλλη επιχείρηση. Η πρόβλεψη λοιπόν στην σύμβαση ήταν ότι ο εργαζόμενος αυτός για την επιχείρηση υπέρ της οποίας εργαζόταν ελάμβανε 5χιλ. ευρώ μισθό. Παρείχε υπηρεσίες σε τακτική βάση και υπέρ μιας άλλης επιχείρησης. Ο μισθωτός προσέφυγε στο δικαστήριο και είπε πως στην πραγματικότητα υπήρχαν 2 παράλληλες συμβάσεις εργασίας. Λόγω της αυτοτέλειας της νομικής προσωπικότητας δεν μπορεί νομικά να υπάρχει περίπτωση όπου ένας εργαζόμενος προσλαμβάνεται από μια εταιρεία, αλλά δουλεύει για όλο τον όμιλο. > Μπορεί να γίνει μόνο με παράλληλες συμβάσεις εργασίας.

Μάλιστα εδώ, επειδή ήταν διευθυντικό στέλεχος δεν είχαμε τον περιορισμό του ωραρίου. Το δικαστήριο δέχτηκε το αίτημα του εργαζομένου, ότι υπήρχε απασχόληση από 2 επιχειρήσεις του ομίλου. Ο όμιλος δεν μπορεί να νοηθεί ως εργοδότης γιατί πρόκειται περί αυτοτελές νπ (έχει διακριτή νομική προσωπικότητα). Άρα, θα δικαιούνταν μισθό και για την δεύτερη απασχόληση. Εκεί ακριβώς, ο μισθωτός είπε ότι θα πρέπει να πάρει και τις 5χιλ. που συμφώνησε με την άλλη επιχείρηση. Το δικαστήριο είπε πως στο συγκεκριμένο θέμα δεν έχει συμφωνηθεί κάτι με τον εργοδότη, άρα θα πρέπει να πάμε στην έννοια του ειθισμένου/συνηθισμένου μισθού για την 2^η επιχείρηση. => Εκεί ακριβώς, το δικαστήριο είδε τον μέσο όρο των αποδοχών που ελάμβαναν οι διευθυντές λογιστηρίου στην 2^η επιχείρηση (ήταν γύρω στις 3χιλ.) και του ενέκρινε αποδοχές 3χιλ. μηνιαίως για την 2^η παράλληλη απασχόληση (την δέχτηκε το δικαστήριο). Το δικαστήριο => ακριβώς επειδή δεν υπήρχε νόμιμος μισθός, ούτε συμφωνημένος μισθός με την 2^η επιχείρηση: πήγε στην έννοια του ειθισμένου μισθού, είδε τι ισχύει στην επιχείρηση για αντίστοιχες θέσεις. Ναι μεν δέχτηκε το αίτημα ότι υπάρχει σύμβαση εργασίας και με την 2^η επιχείρηση, γιατί δεν νοείται να υπάρχει εργοδότης σε επίπεδο ομίλου > το κάθε νπ, η κάθε επιχείρηση είναι εργοδότης, άρα ο εργαζόμενος δικαιούνταν μισθό και για την 2^η του απασχόληση (γιατί όντως από τα πραγματικά περιστατικά το δικαστήριο πείστηκε ότι δούλευε υπέρ 2 εταιρειών) -> αλλά δεν μπορούσε να ελάμβανε το μισθό που έχει συμφωνήσει με τον 1^ο εργοδότη, έπρεπε να δει τι ισχύουν στο 2^ο που δεν υπάρχει συμφωνία (τι ισχύει γενικά στον 2^ο εργοδότη, πώς αμείβονται γενικά οι εργαζόμενοι της ίδιας ειδικότητας, με τα ίδια προσόντα που απασχολούνται στον 2^ο εργοδότη) δηλ. 3χιλ. αποδοχές.

Ωράριο > βασικός λόγος για τον οποίον θεσπίστηκε: προστασία της υγείας και της ασφάλειας του εργαζομένου. Δεν θα είχε κανένα απολύτως νόημα να λέμε ότι προστατεύεται η υγεία και η ασφάλεια του εργαζομένου στο πλαίσιο μιας απασχόλησης, χωρίς ενδιαφέρον για το τι κάνει στο πλαίσιο μιας άλλης απασχόλησης. Έτσι λοιπόν, δεν θα πρέπει αν υπερβαίνουμε το ωράριο ούτε σε επίπεδο πολλαπλής απασχόλησης. Δηλ. δεν μπορεί ένας εργαζόμενος νομίμως να εργαστεί με δύο πλήρεις συμβάσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης (8+8=16). Η 2^η απασχόληση στο βαθμό που υπερβαίνει το πλήρες ημερήσιο ωράριο που ορίζεται στο νόμο = άκυρη. Η ακυρότητα δρα εις βάρος του εργαζομένου, γιατί ο εργαζόμενος μπορεί να διεκδικήσει μόνο τις νόμιμες αποδοχές και όχι αποδοχές οι οποίες οφείλονται σε ιδιαίτερες προσωπικές καταστάσεις.

Άρα λοιπόν, μπορεί κάποιος εγκύρως να εργαστεί με 2 συμβάσεις μερικής απασχόλησης οι οποίες μερικά + συνδυαστικά δεν υπερβαίνουν το πλήρες ωράριο, δεν μπορεί όμως να εργαστεί με 2 πλήρους συμβάσεις απασχόλησης, ούτε με μια πλήρους και μια μερική (γιατί 8+4=12). Βέβαια, αυτό είναι παρωχημένο στην πράξη, γιατί πολλοί αναγκάζονται να κάνουν 2+3 δουλειές. Εδώ συζητάμε τι ισχύει βάσει νόμου. Η αλήθεια είναι ότι δεοντολογικά θα ήτανε οξύμωρο (και υποκριτικό) να λέγαμε ότι διασφαλίζεται η υγεία μόνο στην μια απασχόληση. Άρα, νομίμως και εγκύρως δεν μπορεί να εργαστεί κάποιος με 2 συμβάσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης.

2^η παράμετρος: Υπάρχει και το ζήτημα της ανεργίας. Δεύτερος λόγος για τον οποίον απαγορεύονται οι συμβάσεις πλήρους απασχόλησης ή παράλληλες > περιορισμός ανεργίας, ούτως ώστε οι διαθέσιμες θέσεις εργασίας να καλύπτονται από ανέργους

4. Βασικός μισθός – επιδόματα – προσαυξήσεις → Βασικός μισθός είναι το σταθερό νόμιμο ή συμφωνημένο ποσό αμοιβής που αντιστοιχεί στο νόμιμο ή συμφωνημένο ωράριο εργασίας, χωρίς να λαμβάνονται υπόψη ειδικές περιστάσεις που δικαιολογούν τη λήψη πρόσθετων αμοιβών, όπως διάφορα επιδόματα (που οφείλονται λόγω της προϋπηρεσίας του μισθωτού ή της προσωπικής κατάστασής του, όπως π.χ. της ύπαρξης συζύγου ή παιδιών, ή των ειδικότερων συνθηκών παροχής της εργασίας, όπως της ανθυγιεινότητας αυτής) ή ειδικές προσαυξήσεις όπως όταν περιστασιακά εργάστηκε ο μισθωτός υπερωρία, νύκτα, αργίες, εκτός έδρας κτλ.
- Επιδόματα προβλεπόμενα με σ.σ.ε. ή δ.α. (π.χ. επίδομα γάμου)
 - Προσαυξήσεις (π.χ. αποζημίωση για εκτός έδρας απασχόληση, προσαύξηση για νυκτερινή εργασία, για εργασία σε ημέρα αργίας ή για απασχόληση Κυριακής)

Ο όρος βασικός μισθός αναφέρεται στο σταθερό, νόμιμο ή συμφωνημένο επίπεδο αμοιβής που αντιστοιχεί στην εργασία, χωρίς να λαμβάνονται υπόψη ειδικές περιστάσεις που δικαιολογούν την λήψη πρόσθετων αμοιβών, όπως π.χ. διάφορα επιδόματα. Ο συμφωνημένος μισθός => συνήθως ονομάζεται βασικός μισθός.

Από εκεί κα πέρα έχουμε επιδόματα, τα οποία μπορεί να προβλέπονται από νόμους, π.χ. επίδομα εορτών, αδείας. Επιδόματα μπορεί να προβλέπονται από συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή διαιτητικές αποφάσεις. Και μπορεί να έχουμε και διαφόρων ειδών προσαυξήσεις, που προσαυξάνουν τον μισθό.

Ο βασικός μισθός => είναι ο μισθός ο οποίος συμφωνήθηκε, των διαφόρων ειδών επιδόματα, π.χ.

- ✓ επιδόματα που συνδυάζονται με την παραγωγικότητα: έκτακτο ή να χορηγείται και σε τακτική βάση
- ✓ επιδόματα που συνδυάζονται με την οικογενειακή κατάσταση: επίδομα γάμου ή τέκνων
- ✓ επιδόματα που συνδυάζονται με το επίπεδο σπουδών του μισθωτού > σε μεγάλες επιχειρήσεις π.χ. σε συλλογικές συμβάσεις προβλέπεται επίδομα διδακτορικών σπουδών (αυτός δηλ. που έχει διδακτορικό λαμβάνει μια προσαύξηση σε αμοιβή) ή επίδομα μεταπτυχιακών σπουδών (για αυτόν που έχει μεταπτυχιακό)
- ✓ επιδόματα που συνδυάζονται με την επικινδυνότητα της εργασίας (περί κινδύνου εργασίας), παράδειγμα: άτομα που δουλεύουν πάνω στα υψηλά καλώδια, υψηλής τάσης της ΔΕΗ > το γεγονός ότι λαμβάνονται επιδόματα σε τέτοια επαγγέλματα δε σημαίνει ότι δεν πρέπει να τηρούνται οι όροι υγείας και ασφάλειας
- ✓ επιδόματα ισολογισμού > χορηγούνται στους λογιστές > περίοδος που ζορίζονται οι λογιστές, όταν κλείνουν οι ισολογισμοί των επιχειρήσεων (προβλέπεται στη συλλογική τους σύμβαση)

Κλασικότερα επιδόματα που προβλέπονται από νόμους: επιδόματα εορτών (Χριστουγέννων, Πάσχα, αδείας)

Προσαυξήσεις > δεν είναι επιδόματα. Εξαρτάται και από την περίπτωση, δηλ. π.χ. η αποζημίωση εκτός έδρας της απασχόλησης, δεν είναι καν αμοιβή και γι' αυτό το λόγο δεν υπόκειται καν σε ασφαλιστικές αμοιβές.

Βλέπουμε ad hoc σε κάθε περίπτωση τι είναι η κάθε προσαύξηση για να μπορέσουμε να κρίνουμε και το νομικό της χαρακτήρα.

- Χρονικός μισθός → [αντιστοιχία μισθού με ορισμένο χρόνο εργασίας]
Μονάδα μέτρησης της ποσότητας εργασίας είναι συνήθως η ημερολογιακή ώρα (ωρομίσθιο, ημερομίσθιο, μηνιαίος μισθός).

Πιο κλασσική περίπτωση μισθού. Ημερολογιακή ώρα > λόγος που δίνουμε έμφαση στο ωρομίσθιο. Επίσης σημαντικά: ωρομίσθιο, μηνιαίος μισθός.

Στο μηνιαίο μισθό > τι παίρνει ο εργαζόμενος; ποιες οι αποδοχές του;

- Μισθός κατά μονάδα εργασίας → [μισθός με το κομμάτι]
Υπολογισμός του μισθού με βάση το αποτέλεσμα της εργασίας.

Παραδείγματος χάριν: συσκευασία τόσων εμπορευμάτων > τόσο επί τόσο για κάθε εμπόρευμα = μισθός εργαζομένου.

Όταν πάμε στη λογική του μισθού κατά μονάδα εργασίας => μπορεί κάποιος να σκεφτεί ότι είμαστε κοντά στην σύμβαση έργου. Δεν ισχύει. Δεν συνδέεται ο τρόπος υπολογισμού του μισθού με τη φύση της σύμβασης. Το αν έχουμε σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, σύμβαση έργου ή σύμβαση ανεξαρτήτων υπηρεσιών εξαρτάται από το αν υπάρχει εξάρτηση, από το αν δηλ. ο εργαζόμενος κατά την παροχή των υπηρεσιών του υπόκειται στο διευθυντικό δικαίωμα. Δεν εξαρτάται από τον τρόπο με τον οποίον καθορίζεται ο μισθός.

Μπορεί μεν να παρέχεται με μονάδα εργασίας, αλλά από τη στιγμή που την ευθύνη έχει ο εργοδότης και υπάρχει διευθυντικό δικαίωμα (δηλ. ο εργαζόμενος δεν ευθύνεται για το αποτέλεσμα της εργασίας του) > είναι κανονικά σύμβαση εξαρτημένης εργασίας.

- Μισθός με ποσοστά → Ποσοστά στα κέρδη της επιχείρησης, ποσοστά επί των εμπορικών συναλλαγών (π.χ. επί του τζίρου των πωλήσεων που έκανε ο μισθωτός), ποσοστά επί των εισπράξεων.

Κλασσικός τρόπος καθορισμού του μισθού. Πλέον σύνηθες => ποσοστά επί εμπορικών συναλλαγών ή εισπράξεων. π.χ. ασφάλειες, κάποιος πλασιέ προσπαθεί να πουλήσει πράγματα. Αναλόγως των συμβάσεων που θα συνάψει και του συνολικού αντικειμένου ο μισθός του θα συνίσταται σε ένα ποσοστό επί αυτών.

- Μισθός σε είδος → Ο μισθός σε είδος πρέπει να έχει οικονομική αξία που να μπορεί να αποτιμηθεί σε χρήμα.

Μιλάμε για πράγματα που πρέπει να έχουν αξία και να μπορούν να αποτιμηθούν σε χρήμα.

- Μισθός με “φιλοδωρήματα” → Το φιλοδώρημα αποτελεί μέθοδο αμοιβής, - εφόσον ορίζεται με νόμο (συνήθως με αγρονομικές διατάξεις) ως υποχρεωτικό για τον πελάτη (υποχρεωτικό φιλοδώρημα σερβιτόρων) - ή να υπάρχει σχετική συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου (ότι τα φιλοδωρήματα θα αποτελούν μορφή μισθού > όχι όμως κι όταν δεν υπάρχει αντίστοιχη συμφωνία και είναι κάτι εντελώς έκτακτο)
- Συμμετοχή στα κέρδη → Διανομή κερδών ή μετοχών ανώνυμης εταιρείας στους εργαζομένους.
- Σε κάθε περίπτωση, ο καταβαλλόμενος μισθός δεν πρέπει να υπολείπεται του ελάχιστου νόμιμου μισθού.

Ακριβώς επειδή υπάρχει ελάχιστος νόμιμος μισθός > σε καμία περίπτωση ανεξαρτήτως του τρόπου προσδιορισμού του μισθού δεν θα πρέπει να υπολείπεται του ελάχιστου νομίμου μισθού. Δηλ. ακόμη και αν έχουμε μισθό κατά μονάδα εργασίας ή μισθό με ποσοστά > αν τυχόν τα ποσοστά αυτά υπολείπονται (όταν τελικώς ο μισθωτός πάρει τις αποδοχές του μήνα) ο εργοδότης θα πρέπει να συμπληρώσει τις αποδοχές. ⇔ ΕΛΑΧΙΣΤΟΣ ΜΗΝΙΑΙΟΣ ΜΙΣΘΟΣ αυτή τη στιγμή → 650ευρώ < Αν με βάση τα ποσοστά των συμβάσεων, τις οποίες σύνηψε ο μισθωτός ή με βάση τις συναλλαγές, τις οποίες έκανε τελικά υπολείπονται οι αποδοχές του υπολείπονται των 650ευρώ θα πρέπει ο εργοδότης να συμπληρώσει τις αποδοχές αυτές.

Ζήτημα σε όλες αυτές του είδους τις αποδοχές → Ο μισθός δεν μπορεί να είναι εντελώς αόριστος. Δηλ. για λόγους διαφάνειας + επειδή είναι από τις σημαντικότερες διατάξεις αναφορικά με τη σύμβαση εργασίας > δεν μπορεί να έχει κάποιος εργαζόμενος τεράστιες διακυμάνσεις στο μισθό του. Ο συνδυασμός επιτρέπεται, είναι και το πλέον σύνηθες. => Σταθερός μισθός (βάση του εργαζομένου) + ένα ποσοστό επί τα κέρδη που βοηθάει τον εργαζόμενο και σε παραγωγικότητα (περισσότερο παραγωγικός). Άρα, σε καμία περίπτωση, δεν μπορεί να υπολείπονται => στην πράξη βέβαια ανακύπτουν.

Παραδείγματος χάριν: μια συμφωνία λέει ότι ο εργαζόμενος θα αμείβεται αποκλειστικά με τα ποσοστά. Αν τυχόν ο εργαζόμενος δεν καταφέρει να κάνει πωλήσεις ή κάνει πωλήσεις 200ευρώ (bad luck) θα πάρει 200 ευρώ ενώ εργάζεται κανονικά 8 ώρες; Δεν είναι νόμιμες εισφορές. Ο εργαζόμενος θα πρέπει να λαμβάνει τουλάχιστον 600ευρώ.

Εκτός κι αν έχουμε μια άλλου είδους απασχόληση: εμπορική συναλλαγή (κάποιος είναι εμπορικός αντιπρόσωπος ή μεσολαβητής πωλήσεων) > κατά περίπτωση.

Αν είναι σύμβαση εξαρτημένης εργασίας θα πρέπει το ελάχιστο όριο του μισθού να είναι τα 650ευρώ > κάλυψη διαφοράς.

Δεν είναι νόμιμη η αμοιβή μόνο του παραγωγικού χρόνου εκ μέρους του εργοδότη. Δεν υπάρχει λογική παραγωγικού και μη παραγωγικού χρόνου στη σύμβαση εργασίας. Σύμβαση εργασίας => κάποιος είναι με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας σε μια επιχείρηση, διαθέτει τον χρόνο – αξιοποίηση από τον εργοδότη, υπακοή στις οδηγίες και κατευθύνσεις του, υπόκειται σε διευθυντικό δικαίωμα. Παραγωγικός ή μη ο χρόνος για τον εργοδότη > οφείλει να πληρωθεί.

Υπόθεση => τηλεφωνήματα που εργαζόμενοι προσπαθούσαν να πείσουν δανειολήπτες να ξοφλήσουν (δύσκολη δουλειά σε ηθικό κομμάτι και πρακτικό επίπεδο). 3 λεπτά σε κάθε κλήση. Αν ο εργαζόμενος έπειθε τον πελάτη να ξοφλήσει ήταν παραγωγικός, αν όχι και ξεπερνούσε το όριο > ο υπόλοιπος χρόνος πέραν του ενός λεπτού δεν ήταν παραγωγικός, ούτε χρόνος εργασίας.

Το ατομικό εργατικό εισάγει περιορισμούς στην ιδιωτική αυτονομία => 2 ενότητες πιο χαρακτηριστικές: ανώτατη διάρκεια απασχόλησης (έντονη επέμβαση στην ιδιωτική αυτονομία υπέρ της προστασίας του εργαζομένου) + ελάχιστος μισθός (η αποτίμηση της εργασίας δεν γίνεται ελευθέρως).

Ο μισθός πέραν της νομικής του έννοιας, πέραν της συμβατικής λειτουργίας την οποία επιτελεί έχει και μια σημαντική κοινωνική διάσταση ως μέσο βιοπορισμού. Υπάρχουν και συγκεκριμένες προοδευτικές διατάξεις για τον μισθό, που θα τις δούμε στη συνέχεια.

Απορίες από συμφοιτητές:

Ενδοιασμός > δηλ. να προβλέπεται ότι θα υπάρχει ένας ελάχιστος μισθός (συμφωνημένος), ο οποίος θα μπορεί με ποσοστά να καθορίζεται επιπλέον μισθός. π.χ. 1000ευρώ + ποσοστά επί τις πωλήσεις (πολύ συνηθισμένο)

[Διάκριση:]

Μισθός κατά μονάδα	Μισθός με ποσοστά
Δίνουμε έμφαση στο παραγόμενο αποτέλεσμα. Δηλ. π.χ. για κάθε κομμάτι που θα παράγει ο εργαζόμενος θα παίρνει "αυτές" τις αποδοχές.	Συνήθως, έχουμε ποσοστά επί των πωλήσεων. Δίνουμε περισσότερο έμφαση στην αξία της εμπορικής συναλλαγής, ενώ όταν λέμε κομμάτι: δίνουμε έμφαση στο παραγόμενο.

Η επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας => είναι η σύμβαση που συνάπτεται σε επίπεδο επιχείρησης. Από την μια πλευρά ως συμβαλλόμενο έχουμε την επιχειρησιακή συνδικαλιστική οργάνωση, από την άλλη πλευρά έχουμε τον εργοδότη. Ιδιαιτερότητα = η σύμβαση αυτή ισχύει για όλους τους εργαζομένους της επιχείρησης. Δηλ. δεν ισχύει μόνο για τα μέλη της συνδικαλιστικής οργάνωσης, η οποία την συνάπτει, αλλά για όλους τους εργαζομένους της επιχείρησης.

Δεν παίζει κανένα ρόλο ο χαρακτηρισμός της σύμβασης από τα μέρη. Σημασία έχει ο **ορθός νομικός χαρακτηρισμός** και σίγουρα το γεγονός ότι καθορίζεται ωράριο: είναι μια ισχυρή ένδειξη ότι κάτι άλλο υπάρχει από πίσω και σε ένα δικαστήριο υπάρχουν πολλές πιθανότητες να θεωρείτο ως υποκρυπτόμενη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας. Αν όμως, έχουμε μια γνήσια σύμβαση ανεξαρτήτων υπηρεσιών, που σημαίνει ότι τα 2 μέρη είναι όντως ανεξάρτητα, κάνουν μια εμπορική συναλλαγή, τότε: προφανώς μπορεί να καθοριστεί το αντάλλαγμα και μέσω ποσοστών ή με οποιοδήποτε άλλο τρόπο.

Δεν μπορεί να συμφωνηθεί μισθός κατώτερος του ελάχιστου, ακόμη κι αν υπάρχει συναίνεση του εργαζομένου. Στο εργατικό δίκαιο έχουμε κανόνες αμφιμερώς αναγκαστικού δικαίου > βασική απόκλιση από το ενοχικό δίκαιο. Στο ενοχικό δίκαιο δεν επεμβαίνουμε στην ιδιωτική αυτονομία, καταρχήν την σεβόμαστε. Εδώ, το βασικό του εργατικού δικαίου: ξεκινάει από τη λογική ότι ο εργαζόμενος βρίσκεται σε μία αδύναμη διαπραγματευτική θέση σε σχέση με τον εργοδότη και έρχεται με κανόνες που δεσμεύουν και τα δύο μέρη. Ένας εργαζόμενος δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να δουλεύει για 20ευρώ το μήνα, ούτε να συμφωνήσει να εργάζεται 24 ώρες την ημέρα.

[Οι ασφαλιστικές εισφορές δεν βαρύνουν μόνο τον εργοδότη.]

Τι δεν αποτελεί μισθό; => Λειτουργικές δαπάνες και έξοδα:

- ✓ Πρόκειται για παροχές του εργοδότη που γίνονται για την καλύτερη λειτουργία της επιχείρησης του ή για την διευκόλυνση της εργασίας ή την ταχύτερη εκτέλεσή της.
- ✓ Δηλαδή, πρόκειται για παροχές που γίνονται μεν προς το μισθωτό, αλλά που ο σκοπός τους είναι να εξασφαλισθούν ή να διευκολυνθούν οι συνθήκες απασχόλησης αυτού προς όφελος όμως του εργοδότη.
- ✓ Θεωρούνται επίσης λειτουργικές δαπάνες οι παροχές που έχουν ως αιτία την αποκατάσταση δαπανών που υποβλήθηκε ο μισθωτός κατά την εκτέλεση της εργασίας ή με αφορμή αυτή.
- ✓ Τέτοιες παροχές μπορεί να χορηγούνται είτε σε χρήμα είτε σε είδος (π.χ. χορήγηση στολής ή καταβολή επιδόματος στολής στην περίπτωση που ο εργαζόμενος οφείλει να φορά στολή κατά το χρόνο της εργασίας του, καταβολή εξόδων μετακίνησης όταν γίνεται για την εξυπηρέτηση της επιχείρησης).

Ο μισθός μπορεί (όπως είπαμε) να καθορίζεται με διάφορα είδη. Είναι σημαντικό όμως, να δούμε τι δεν αποτελεί μισθό.

ΒΑΣΙΚΗ ΑΡΧΗ => Οτιδήποτε δίνεται ως αντάλλαγμα της παροχής εργασίας από τον εργοδότη αποτελεί μισθό. Οτιδήποτε δηλ. δίνει ο εργοδότης ως αντάλλαγμα της εργασίας (π.χ. επίδομα), με την έννοια ότι αποτελεί τακτικές αποδοχές και όχι τακτικό μισθό > αμοιβή που δίνεται ως αντάλλαγμα της παρεχόμενης εργασίας. Λογική: οτιδήποτε και να δίνεται αποτελεί μισθό.

Υπάρχουν όμως κάποιες ειδικές κατηγορίες παροχών, που δεν δίνονται ως αντάλλαγμα της παροχής εργασίας > και αυτές δεν αποτελούν μισθό. Το γεγονός ότι δεν αποτελούν μισθό σημαίνει ότι δεν υπόκεινται και σε ασφαλιστικές εισφορές.

Παροχές που δίνονται για τις λειτουργικές δαπάνες της επιχείρησης: πρόκειται για παροχές του εργοδότη, που γίνονται για καλύτερη λειτουργία της επιχείρησης ή για διευκόλυνση της εργασίας ή για την ταχύτερη εκτέλεσή της. Στις περιπτώσεις αυτές σκοπός δεν είναι να δώσει ο εργοδότης μια επιπλέον αμοιβή στον εργαζόμενο, αλλά να διευκολύνει την εκτέλεση της εργασίας. Γίνονται λοιπόν μεν προς τον μισθωτό, αλλά το κρίσιμο είναι ο σκοπός τους => να εξασφαλιστεί και να διευκολυνθεί η παροχή της εργασίας.

Επίσης, δεν είναι μισθός, **οι δαπάνες/παροχές που δίνονται και έχουν ως αιτία την αποκατάσταση των δαπανών που υποβλήθηκε ο μισθωτός** κατά την εκτέλεση της εργασίας ή με αφορμή αυτήν. π.χ. για σκοπούς εργασίας πηγαίνει ο εργαζόμενος ένα ταξίδι στο εξωτερικό και ο εργοδότης καλύπτει τα αεροπορικά έξοδα και το ξενοδοχείο. Το γεγονός ότι ο εργοδότης καλύπτει τις δαπάνες, το φαγητό κτλ του εργαζομένου > κάλυψη δαπανών για επαγγελματικούς σκοπούς, δεν του δίνονται οι δαπάνες αυτές ως αμοιβή, άρα: δεν αποτελούν μισθό. Αυτές μπορούν να χορηγούνται είτε σε χρήμα, είτε σε είδος (συνηθέστερο σε είδος).

Άλλη κλασσική περίπτωση που δεν θεωρείται μισθός = **η παροχή απαραίτητου εξοπλισμού που χρειάζεται ο εργαζόμενος για την παροχή της εργασίας**. Μια εργασία απαιτεί μια συγκεκριμένη στολή για σκοπούς υγείας και ασφάλειας. Το γεγονός ότι ο εργοδότης παρέχει τη στολή αυτή ή τον ακόμα βαρύτερο εξοπλισμό που μπορεί κατά περίπτωση να απαιτείται δεν σημαίνει ότι δίδεται ως αμοιβή. Αντίθετα, δίνεται στον εργαζόμενο ως κομμάτι αναγκαίο της παροχής εργασίας και δεν θεωρείται μισθός.

Για να δούμε αν μια παροχή (και ιδίως παροχή σε είδος) καλύπτει τις λειτουργικές ανάγκες ή δίνεται ως αντάλλαγμα της εργασίας => πρέπει να δούμε το σκοπό της. Μας ενδιαφέρει η κύρια λειτουργία της παροχής αυτής. Δηλ. ακόμη κι αν δευτερευόντως εξυπηρετεί και προσωπικά τον μισθωτό -> δεν αναιρεί τον χαρακτήρα της, ότι είναι παροχές που δίνονται για λειτουργικές δαπάνες και δεν αποτελούν μισθό. Όμως, θα κριθεί κατά περίπτωση. Παραδείγματος χάριν: ένας εργοδότης δίνει ένα αυτοκίνητο σε ένα εργαζόμενο πλασιέ, ο οποίος μέρα με τη μέρα κάνει προώθηση προϊόντων. Δίνει ο εργοδότης το αυτοκίνητο αποκλειστικά για να καλυφθούν οι λειτουργικές ανάγκες, επειδή απαιτείται από την θέση του και ο λόγος που το δίνει = προκειμένου να διευκολύνει τις μετακινήσεις και να κάνει ευχερέστερη την παροχή της εργασίας, αλλά κυρίως (αν το δούμε και εργοδοτικά) για να μπορεί να επισκεφτεί περισσότερους πελάτες εντός μιας ημέρας (ή υποψήφιους πελάτες). Το γεγονός ότι ο πλασιέ αυτός μπορεί να γυρνάει και σπίτι του με το ίδιο αμάξι είναι εντελώς παρεπόμενο σε σχέση με την κύρια λειτουργία που είναι η κάλυψη των λειτουργικών αναγκών. Άρα λοιπόν: εν προκειμένω είναι ξεκάθαρα μια παροχή που γίνεται για λειτουργικές ανάγκες, δεν θεωρείται μισθός και δεν επηρεάζει τον χαρακτήρα της το γεγονός ότι δευτερευόντως ο μισθωτός καλύπτει και προσωπικές του ανάγκες.

⇔ Άλλη πλευρά νομίσματος: δίνει ένας εργοδότης ένα ακριβό αυτοκίνητο σε ένα υψηλόβαθμο στέλεχος της επιχείρησης, με το οποίο απλώς και μόνο ο τελευταίος πηγαίνει στη δουλειά (χώρο επιχείρησης). Σπανιότατα βγαίνει εκτός της επιχείρησης για επαγγελματικούς λόγους. Ο εργοδότης εδώ, δίνει το αμάξι για διευκόλυνση του ίδιου του μισθωτού, ως αναγνώριση της θέσης του. Χρησιμοποιεί το αμάξι για διαδρομές από και προς το σπίτι του, όχι για σκοπούς δουλειάς. Εδώ, θα μπορεί να θεωρηθεί μισθός, να προσαυξάνει κανονικά τις αποδοχές του και θα έχει και ασφαλιστικές εισφορές. Ακριβώς επειδή οι ασφαλιστικές εισφορές ενδιαφέρουν και το κράτος, γιατί οτιδήποτε δίνει ο εργοδότης και είναι λειτουργικές δαπάνες > δεν έχει ασφαλιστικές εισφορές. Το κράτος από τις ασφαλιστικές εισφορές δομεί όλο το σύστημα υγείας και όλο το συνταξιοδοτικό (μεγάλη σημασία). Άρα λοιπόν: το γεγονός ότι το αυτοκίνητο δίνεται από τον εργοδότη μόνο για την εξυπηρέτηση του εργαζομένου για διαδρομές από και προς το σπίτι και για καμία άλλη λειτουργική ανάγκη > το καθιστά κομμάτι του μισθού και υπόκειται σε ασφαλιστικές εισφορές. Εδώ ακριβώς, το ΕΦΚΑ διέκρινε το status car από tour car > αυτοκίνητο εργαλείο / αυτοκίνητο λόγω θέσης. Ποιο το συμφέρον των μερών; Να τα “βαφτίσουν” όλα λειτουργικές δαπάνες, ώστε να μην έχουν ασφαλιστικές εισφορές (αυτονόητο).

- ✓ Status car => αυτοκίνητο που δίνεται λόγω θέσης → θα πρέπει να καταβάλλονται κανονικά ασφαλιστικές εισφορές, γιατί δεν ικανοποιούνται λειτουργικές ανάγκες
- ✓ Tour car => αυτοκίνητο εργαλείο που δίνεται καθαρά για την εξυπηρέτηση της θέσης εργασίας των μισθωτών ⇔ θεωρείται ότι είναι για λειτουργικές ανάγκες < δεν μας ενδιαφέρει αν παρεπόμενα εξυπηρετεί και τον μισθωτό, άρα: δεν καταβάλλονται ασφαλιστικές εισφορές

1/6/2021 Ιωάννης Σκανδάλης

Μισθός → οτιδήποτε καταβάλλεται σε αντάλλαγμα της εργασίας.

Αμφοτεροβαρής σύμβαση => ο εργαζόμενος διαθέτει την εργασία του και σε αντάλλαγμα για την εργασία του λαμβάνει τον μισθό.

Ποιος οφείλει τον μισθό; Ο εργοδότης.

Για να έχουμε δανεισμό πρέπει να συμφωνήσει ο εργαζόμενος – χωρίς τη συναίνεση του εργαζομένου δεν μπορούμε να έχουμε δανεισμό. Από τη στιγμή που συναινεί ο εργαζόμενος το διευθυντικό δικαίωμα ασκείται από τον έμμεσο εργοδότη, απ’ αυτόν στον οποίον δανείζεται. Συνήθως δεν δανείζεται κάποιος για μερικές ώρες (θα μπορούσε να συμβεί κι αυτό βέβαια) Συνήθως συμβαίνουν: δανεισμός κάποιου εργαζομένου για μια χρονική περίοδο. Η σύμβαση εργασίας παραμένει πάντα μεταξύ του άμεσου εργοδότη (δανείζοντος εργοδότη) και του μισθωτού, ο οποίος και είναι υπεύθυνος για την καταβολή του μισθωτού.

!! Κρίσιμο εδώ => Κατόπιν συναίνεσης πάντα του μισθωτού το διευθυντικό δικαίωμα, εντός των ορίων της σύμβασης το ασκεί ο έμμεσος εργοδότης. Ο έμμεσος εργοδότης είναι επίσης υπεύθυνος για την υγεία και ασφάλεια < ο δανειζόμενος μισθωτός παρέχει τις υπηρεσίες του σε μια τρίτη επιχείρηση για τον καιρό που δανείζεται. Το δικαίωμα καταγγελίας + την καταβολή της αποζημίωσης απόλυσης, την οφείλει ο άμεσος εργοδότης, γιατί με αυτόν υπάρχει ο συμβατικός δεσμός. Μπορεί για τον μισθό, να υπάρξει και αντίθετη συμφωνία. Δεν αλλάζει ο κανόνας. ΚΑΝΟΝΑΣ => Ο μισθός οφείλεται από τον άμεσο εργοδότη, γιατί αυτός είναι ο αντισυμβαλλόμενος στην σύμβαση εργασίας, ΑΛΛΑ θα μπορούσαν τα μέρη να συμφωνήσουν ότι ο μισθός θα καταβάλλεται από τον έμμεσο εργοδότη (ενοχική συμφωνία που αφορά τους δύο εργοδότες). Ο εργαζόμενος μπορεί κανονικά, αν δεν καταβληθεί ο μισθός του να στραφεί κατά του αμέσου εργοδότη, γιατί με αυτόν υπάρχει η σύμβαση εργασίας.

Νόμιμος μισθός

Μέχρι πρότινος, υπήρχε μια διάκριση μεταξύ των υπαλλήλων άνω των 25 ετών και υπαλλήλων κάτω των 25 ετών. Με μια αμφίβολης λογικής και αιτιολογίας διάταξη, η οποία εστίαζε στο γεγονός ότι οι νεότεροι υπάλληλοι χρειάζονται προϋπηρεσία και προκειμένου να την αποκτήσουν καλό είναι να δώσουν ένα κίνητρο στους εργοδότες προβλέποντας χαμηλότερο μισθό => υπήρχε διαβάθμιση στον ελάχιστο μισθό. Οι κάτω των 25 υπάλληλοι βάσει νόμου δικαιούνταν μικρότερο μισθό από τους άνω των 25. Αυτό, ήδη είχε κατακριθεί εντονότατα στην θεωρία. Και η επιτροπή περί ισότητας της ΕΕ είχε πει ότι εδώ εισάγεται μια αδικαιολόγητη διάκριση λόγω ηλικίας και τελικά: στο ισχύον δίκαιο ο νόμιμος μισθός δεν διαφοροποιείται αναλόγως της ηλικίας.

Ελάχιστος, μηνιαίος νόμιμος μισθός => 650ευρώ

=> Το εργατικό δίκαιο κινείται πολύ με κανόνες αμφιμερώς αναγκαστικού δικαίου. Τι σημαίνει αυτό; Ότι δεσμεύει και τα δύο μέρη. Οι περισσότεροι κανόνες βέβαια είναι μονομερώς αναγκαστικού δικαίου, με την έννοια ότι μπορεί να έχουμε μόνο ευνοϊκότερες ρυθμίσεις. Εδώ, έχουμε μια περίπτωση μονομερώς αναγκαστικού δικαίου, υπό την έννοια ότι μπορεί να έχουμε συμβατικά προβλεπόμενο μισθό μόνο ανώτερο του νομίμου. ΕΞΑΙΡΕΣΗ από την αρχή της ιδιωτικής αυτονομίας και της συμβατικής ελευθερίας. Ακόμη και να συμφωνήσει ένας μισθωτός ότι θα πληρώνεται 100ευρώ για εργασία πλήρους ωραρίου από μεριάς του > είναι άκυρη και ο μισθός του νοείται ως 650ευρώ.

Νόμιμος μισθός είναι και αυτός που καθορίζεται με συλλογική σύμβαση εργασίας. Η συλλογική σύμβαση εργασίας στο πεδίο ισχύος της ισχύει κανονιστικά, ως νόμος. π.χ. κλασικό παράδειγμα: ξενοδοχεία. Οι κλαδικές συλλογικές συμβάσεις των ξενοδοχείων κηρύσσονται γενικώς υποχρεωτικές, ισχύουν για όλο τον κλάδο των υπαλλήλων. Έστω ότι η κλαδική συλλογική σύμβαση των ξενοδοχείων προβλέπει μισθό 800ευρώ και κηρύσσεται γενικώς υποχρεωτική > οποιοσδήποτε εργαζόμενος σε ξενοδοχείο, δεν μπορεί να λάβει μισθό λιγότερο των 800ευρώ. Άρα λοιπόν, η συλλογική σύμβαση εργασίας στο πεδίο ισχύος της και στο βαθμό που καθορίζει μισθό > είναι νόμος > νόμιμος μισθός (βασικό αντικείμενο συλλογικών συμβάσεων + λόγος που γίνονται οι διαφωνίες: μισθοί, αυξήσεις μισθών).

π.χ. Η αμοιβή της Κυριακής είναι το συμφωνημένο ημερομίσθιο, προσαυξημένο κατά 75% του νομίμου μισθού. Εδώ θα είναι είτε ο μισθός του νόμου, είτε ο μισθός της συλλογικής σύμβασης. Αν σε ένα κλάδο ισχύει η συλλογική σύμβαση, το νόμιμο διαβάζεται ως της συλλογικής σύμβασης. Η συλλογική σύμβαση ισχύει αναγκαστικά, έχει ισχύ νόμου > έχει κανονιστική ισχύ.

Συμβατικός ή συμφωνημένος μισθός → Όριο: αν έχουμε νόμο ή συλλογική σύμβαση θα πρέπει αναγκαστικά να είναι ανώτερο του νομίμου ή το ίδιο τουλάχιστον. Δεν μπορεί να είναι κατώτερο, θα είναι άκυρη η σύμβαση ως προς τον όρο αυτό και θα νοείται ο νόμος ως συμφωνημένος μισθός.

Ειθισμένος/συνηθισμένος μισθός → Όταν δεν έχει συμφωνηθεί μισθός, ο μισθός που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι = αυτός που παίρνουν και οι εργαζόμενοι της ίδιας ειδικότητας, με τα ίδια προσόντα, σε ίδιες συνθήκες εργασίας.

Βασικός μισθός → Είναι το σταθερό νόμιμο ή συμφωνημένο ποσό της αμοιβής που αντιστοιχεί στο ωράριο, το οποίο διακρίζεται με διάφορα επιδόματα (που μπορούν να έχουν οποιαδήποτε αιτία καταβολής > μπορεί να συνδέονται με την προϋπηρεσία, την προσωπική κατάσταση του εργαζομένου π.χ. έχει τέκνα, λόγω του ανθυγιεινού χαρακτήρα της εργασίας). **Εκ του νόμου προβλεπόμενα επιδόματα είναι μόνο τα επιδόματα εορτών και αδείας.** Πολλές συλλογικές συμβάσεις έχουν επιπλέον επιδόματα, όπως το επίδομα γάμου. Από εκεί και πέρα μπορούμε να έχουμε διάφορες προσαυξήσεις, οι οποίες συνδέονται με έκτακτες συνθήκες παροχής εργασίας. Κλασική περίπτωση: προσαύξηση αμοιβής λόγω υπερεργασίας/υπερωρίας ή εργασίας την Κυριακή.

Χρονικός μισθός → Πιο συνηθισμένος. Συνδέεται με συγκεκριμένο διάστημα απασχόλησης. Συνήθως συμβαίνουν: ο μισθός να καταβάλλεται σε μηνιαία βάση.

Μισθός κατά μονάδα εργασίας → Δηλ. με το κομμάτι > το αποτέλεσμα της εργασίας. π.χ. Ο εργαζόμενος θα παράγει τόσα κιβώτια την ημέρα και για κάθε κιβώτιο θα παίρνει 2ευρώ (πακετάρισμα).

Μισθός με ποσοστά → Το συνηθέστερο δεν είναι στα κέρδη της επιχείρησης. Ποσοστά κυρίως επί των συναλλαγών. π.χ. Σε ασφάλεια ζωής ο εργαζόμενος να παίρνει 2% επί του συνολικού ποσού της ασφάλειας που έχει συμφωνήσει.

Μισθός σε είδος → Αρκεί να είναι οικονομικό αποτιμητό. Συνήθως προβλέπεται επιπλέον του μισθού. Λεγόμενες παροχές σε είδος π.χ. κινητό τηλέφωνο, αυτοκίνητο.

Μισθός με “φιλοδώρηματα” → Υπάρχει σε κάποια επαγγέλματα, αρκεί αυτό να ορίζεται από νόμο > ορίζεται συνήθως σε εργονομικές διατάξεις. Υποχρεωτικό για τον πελάτη ή να υπάρχει σχετική συμφωνία. Όχι όταν δεν υπάρχει σχετική συμφωνία των μερών. Δηλαδή, αν απλώς δίνεται ένα ποσό επιπλέον στον εργαζόμενο που κάθεται στην καφετέρια, δεν υπάρχει σχετική συμφωνία κι απλώς συνυπολογίζεται > δεν αποτελεί κομμάτι του μισθού.

Συμμετοχή στα κέρδη → Πολλές μεγάλες επιχειρήσεις πλέον διανέμουν μετοχές τους στους εργαζομένους.

- ➔ Ανεξαρτήτως του είδους του μισθού, θα πρέπει να καταλείπεται ο ελάχιστος μισθός. Δηλ. π.χ. ένας εργοδότης λέει σε ένα εργαζόμενο του ότι θα αμείβεται με βάση τη μονάδα εργασίας – μισθός με το κομμάτι. Εκεί, αν π.χ. βάσει των παραγόμενων κομματιών εργασίας ο μισθός υπολείπεται του ελάχιστου, θα πρέπει ο εργοδότης να το συμπληρώσει.

Τι αποτελεί και τι δεν αποτελεί μισθό;

ΚΑΝΟΝΑΣ => Οτιδήποτε χορηγεί ο εργοδότης προς αντάλλαγμα της εργασίας αποτελεί μισθό.

Υπάρχουν όμως και κάποιες κατηγορίες παροχών, οι οποίες δε αποτελούν μισθό.

Γιατί μας ενδιαφέρει αν κάτι είναι μισθός ή όχι; 3 βασικοί λόγοι: οι 2 αφορούν τα συμβαλλόμενα μέρη (εργοδότη, εργαζόμενο) και ο 3^{ος} αφορά το κράτος.

1. Αν κάτι αποτελεί μισθό, σημαίνει ότι ο εργοδότης μονομερώς δεν μπορεί να το περικόψει. Αν κάτι αποτελεί στοιχείο του μισθού κάποιου η οποιαδήποτε αναπροσαρμογή μπορεί να γίνει μόνο με τη σύμφωνη γνώμη του.
 - Πολλές φορές, όταν πρόκειται περί αύξησης μισθού δεν γίνεται νέα σύμβαση. Αυτονόητος λόγος > κανείς λόγος δεν θα διαμαρτύρονταν για αύξηση μισθού. Θεωρείται σιωπηρά ότι την έχει αποδεχτεί.
 - Όταν όμως έχουμε μείωση μισθού θα πρέπει οπωσδήποτε να υπάρχει η σύμφωνη γνώμη του εργαζομένου. Λογική αρχή του *pacta sunt servanda*. Δεν μπορεί να γίνει κάποια τροποποίηση χωρίς τη σύμφωνη γνώμη ενός εκ των μερών.
2. Οτιδήποτε αποτελεί μισθό ή μέρος των τακτικών αποδοχών εν γένει λαμβάνεται υπόψιν και για τον υπολογισμό της αποζημίωσης απόλυσης. Νόμος περί καταγγελίας -> υπολογίζεται η αποζημίωση απόλυσης βάσει των τακτικών αποδοχών που έλαβε ο μισθωτός κατά τον τελευταίο μήνα πλήρους απασχόλησης.

Λόγοι 1-2 > αφορούν τα μέρη. Λόγος 3 > αφορά το κράτος.

3. Αν κάτι δεν αποτελεί μισθό και εάν δίνεται για τις λειτουργικές ανάγκες της επιχείρησης (αποτελεί μέρος των λειτουργικών δαπανών και των εξόδων των εργαζομένων) > σε αυτό δεν υπάρχουν και ασφαλιστικές εισφορές.

Εικόνα της αγοράς > το ποσό που παίρνει κάθε μήνα ο εργαζόμενος (καθαρά) δεν έχει καμία σχέση με το ποσό του μισθολογικού κόστους, που είναι πολύ σημαντικά ανώτερο. Γιατί: αν κάποιος έχει ένα μισθό 1000ευρώ, ένα περίπου 26% επιπλέον (δηλ. άλλα 260ευρώ το μήνα) θα τα πληρώνει ο εργοδότης στον ΕΦΚΑ ως "ασφαλιστικές εισφορές εργοδότη" + άλλο ένα 16% (περίπου 160ευρώ) τα κρατάει ("μικτά μείον καθαρά"). Ο εργοδότης κρατάει τα 160ευρώ από το μισθό του εργαζομένου ως "ασφαλιστικές εισφορές εργαζομένου" και τα αποδίδει επίσης στον ΕΦΚΑ. Αν όμως το ποσό αυτό είναι λειτουργικές δαπάνες, τότε: είναι καθαρό.

Εργαζόμενος: αποζημίωση απόλυσης, διασφάλιση μισθού.

Αν όλο το ποσό που παίρνει ο εργαζόμενος βαφτίζεται “λειτουργικές δαπάνες” : έχει διττό κίνδυνο. (α) Ο εργοδότης μπορεί να περικόψει το ποσό, αφού δεν είναι μισθός – περιορισμός λειτουργικών δαπανών από μεριάς του. (β) Όχι υπολογισμός αποζημίωσης απόλυσης.

- Συμφέρει όμως τον εργαζόμενο > καθαρός μισθός, χωρίς περικοπή 16%.

Αν ο εργοδότης “βαφτίσει” κανονικές τακτικές αποδοχές τις λειτουργικές δαπάνες το κράτος χάνει ένα 42% χονδρικά, το οποίο θα εισέπραττε ως ασφαλιστικές εισφορές.

- Γι’ αυτό το λόγο γίνονται αυστηροί έλεγχοι και όταν έρχεται η επιχείρηση και λέει για λειτουργικές δαπάνες, κοιτάζει την φύση των δαπανών - να είναι όντως συνδεδεμένες με τη λειτουργία της επιχείρησης (να μην είναι άλλου είδους δαπάνες) και 2^ο όταν λέει ότι έδωσε τα λεφτά π.χ. για ταξίδι του εργαζομένου στην Θεσσαλονίκη είναι πολύ πιθανόν να ζητήσει και αποδείξεις καυσίμων για να δει ότι όντως τα λεφτά δόθηκαν για το ταξίδι στην Θεσσαλονίκη.

- ✓ **STATUS CARS** => αυτοκίνητα λόγω θέσης -> Η επιχείρηση δίνει στον εργαζόμενο αυτοκίνητο λόγω της θέσης του σε αυτήν. Ο εργαζόμενος χρησιμοποιεί το αυτοκίνητο για να πηγαίνει στη δουλειά του, όπως ισχύει και για οποιοδήποτε άλλο εργαζόμενο. Δεν έχει κάτι ιδιαίτερο βάσει του αντικειμένου της απασχόλησής του. Άρα, είναι μισθός και πρέπει κάθε μήνα να γίνεται η αποτίμησή του σε χρήμα (τι κερδίζει ο εργαζόμενος;) για να δίδονται ασφαλιστικές εισφορές στο ΙΚΑ.
- ✓ **TOUR CARS** => αυτοκίνητα εργαλεία -> π.χ. εργαζόμενος πλασιέ ή εμπορικός αντιπρόσωπος, ο οποίος κάνει πολλές διαδρομές. Η επιχείρηση διευκολύνει τον εργαζόμενο για να μην χάνει χρόνο με μέσα συγκοινωνίας κτλ δίνοντας του αμάξι. Δεν οφείλονται ασφαλιστικές εισφορές.

Υπήρχε μια τάση μέχρι πρότινος, όλες οι επιχειρήσεις οι οποίες έδιναν αυτοκίνητα στο προσωπικό τους να τα “βαφτίζουν” παροχή σε είδος, γιατί και η παροχή σε είδος μπορεί να ικανοποιεί λειτουργικές ανάγκες, η οποία ικανοποιεί ανάγκες μετακίνησης. Συνέφερε τις εταιρείες, γιατί με αυτό τον τρόπο π.χ. έδιναν ένα αυτοκίνητο σε κάποιον ως αύξηση. Κάποια στιγμή το φαινόμενο αυτό διογκώθηκε πάρα πολύ. Τότε ΙΚΑ -> δεν είναι όλα τα αυτοκίνητα για λειτουργικές δαπάνες/ανάγκες. Πρέπει να συνδέονται και με τη φύση της εργασίας + τα καθήκοντα του εργαζομένου. ΔΙΑΚΡΙΣΗ σε status cars + tour cars. Από εκεί και πέρα, και οι αρχές και οι νομικοί δέχονται ότι -> αν η επιχείρηση έχει ένα πλασιέ, ο οποίος στα 8/10 της μέρας του χρησιμοποιεί το αυτοκίνητο για επαγγελματικούς λόγους και παράλληλα πηγαίνει και σπίτι του όταν τελειώσει η δουλειά του = τελείως παρεπόμενο. Αν όμως ισχύει το αντίστροφο και μιλάμε για περιπτώσεις 50-50 θα πρέπει να γίνει κανονικά ποσοτικοποίηση.

Η 1η μεγάλη κατηγορία χρημάτων ή παροχών σε είδος που δίνονται στον εργαζόμενο και δεν αποτελεί μισθό = παροχές, οι οποίες δίνονται

- για την καλύτερη λειτουργία της επιχείρησης
- για την ταχύτερη εκτέλεση της εργασίας

Πρόκειται λοιπόν για παροχές που δίνονται μεν προς τον μισθωτό, αλλά σκοπός τους είναι να διευκολύνουν τις συνθήκες απασχόλησης προς όφελος του εργοδότη. Δεν δίνονται δηλ. ως αντάλλαγμα της εργασίας. Εδώ, πρέπει να είμαστε φειδωλοί. Κλασσικές περιπτώσεις > στολή εργασίας, καταβολή επιδόματος στολής (ο εργαζόμενος πρέπει να φοράει ειδική στολή για την εκτέλεση της εργασίας του: ξεκάθαρα αυτό, δεν είναι μισθός, είναι μια παροχή που δίδεται για να μπορεί να εκτελεστεί η εργασία).

Τα έξοδα μετακίνησης π.χ. ταξιδιού για εργασιακούς σκοπούς ή επειδή κάποιος είναι πλασιέ και μετακινείται με ταξί πελατών < συγκεκριμένος μισθός.
 ⇔ Όσο απομακρύνεται κανείς από τον στενό πυρήνα, τόσο εντονότερος είναι ο κίνδυνος επιπλέον έξοδα να θεωρηθούν συγκεκριμένος μισθός. Ο εργοδότης πολλές φορές μπορεί να πάρει το προσωπικό του κατασκηνώσεις, ώστε να ξεσκάσει ή να κάνει κράτηση σε κάποιο εστιατόριο ώστε να φτιάξουν οι δεσμοί μεταξύ των συναδέλφων. Αν ο εργοδότης για να ενισχύσει την αποδοτικότητα των εργαζομένων κάθε ΣΚ τους πάει σε μια ταβέρνα ή τους δίνει κουπόνια > ξεφεύγουμε από τη λογική του εκτάκτου και είναι πιθανότερο να θεωρηθεί ότι δεν πρόκειται για λειτουργικές δαπάνες (έστω υπό την μορφή των δαπανών της ενθάρρυνσης του εργαζομένου), αλλά για συγκεκριμένο μισθό.

Άλλη κρίσιμη διάκριση όσον αφορά τις μισθολογικές παροχές είναι το τι αποτελεί τακτικές και τι έκτακτες αποδοχές.

ΤΑΚΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΕΚΤΑΚΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ

Τακτικές αποδοχές	Έκτακτες παροχές
Τακτικές αποδοχές αποτελεί το σύνολο των μισθολογικών παροχών του εργοδότη που προβλέπονται από την ατομική σύμβαση ή από την συλλογική σύμβαση εργασίας και χορηγούνται τακτικά και μόνιμα ως τακτικό αντάλλαγμα της παρεχόμενης εργασίας. π.χ. - Οι "οικειοθελείς παροχές" τις οποίες ο εργοδότης καταβάλλει για μεγάλο χρονικό διάστημα σταθερά και ανεπιφύλακτα, οπότε παύουν να είναι ελευθέρως ανάκλητες και αποκτούν μισθολογικό χαρακτήρα. - το επίδομα αδείας - το επίδομα ισολογισμού, παρόλο που χορηγείται μια φορά το έτος	Είναι οι παροχές που χορηγούνται ευκαιριακά ή σε έκτακτα χρονικά διαστήματα, συνήθως εφάπαξ και χωρίς δέσμευση επανάληψης στο μέλλον. Για παράδειγμα => Εάν ένας εργαζόμενος πάρει έναν μήνα αμοιβή για νυκτερινή εργασία γιατί εκτάκτως εργάστηκε μία ή περισσότερες ημέρες νύκτα, χωρίς όμως συνήθως να παρέχει την εργασία του νυκτερινές ώρες, η αμοιβή αυτή θεωρείται ως έκτακτη παροχή.

Γιατί μας ενδιαφέρει η ΔΙΑΚΡΙΣΗ των αποδοχών δε τακτικές και έκτακτες:

- για τον υπολογισμό της αποζημίωσης απόλυσης
- για τον υπολογισμό των αποδοχών και του επιδόματος αδείας
- για τον υπολογισμό των επιδομάτων (δώρων) εορτών

Ο μισθός είναι τακτικές αποδοχές! Δηλ. ό,τι λαμβάνει ο εργαζόμενος ως μισθός είναι μέρος των τακτικών αποδοχών.

Τακτικές αποδοχές είναι επίσης παροχές που χορηγούνται τακτικά + μόνιμα ως αντάλλαγμα ως αντάλλαγμα της παρεχόμενης εργασίας. Είναι αδιαμφισβήτητο μέρος τακτικών αποδοχών π.χ. το δώρο Χριστουγέννων, το δώρο Πάσχα και το επίδομα αδείας. Τακτικές αποδοχές μπορεί να είναι και οικειοθελείς παροχές του εργοδότη που τις καταβάλλει για ικανό (αρκετό) χρονικό διάστημα σταθερά και ανεπιφύλακτα, οπότε το χάνουν τον χαρακτήρα του ελευθέρως ανακλητού.

Παραδείγματος χάριν: Κάποιος επί πολλά έτη, χωρίς καμία επιφύλαξη, δίνει στο προσωπικό του ένα μηνιαίο μισθό ως επίδομα αδείας. ⇔ [Το επίδομα αδείας αντιστοιχεί σε μισό μισθό.] => Για τον υπόλοιπο μισό μισθό, τον οποίο χορηγεί ο εργοδότης στον εργαζόμενο οικειοθελώς, χωρίς να έχει επιφυλαχθεί > ρήτρα ανάκλησης ή ελευθεριότητας. Το κομμάτι αυτό καθίσταται με τον καιρό, αν δίνεται σε όλους τους εργαζομένους -> επιχειρησιακή συνήθεια. Αν δίνεται μόνο σε έναν καθίσταται σιωπηρά μέρος των αποδοχών.

Το τακτικά > μπορεί να είναι και μια φορά κάθε έτος. π.χ. Οι λογιστές κάθε χρόνο την περίοδο του ισολογισμού (που κλείνει ο ισολογισμός – πολύ κοπιαστική περίοδος για τα λογιστικά επαγγέλματα) παίρνουν το επίδομα του ισολογισμού. Το επίδομα αυτό παρότι δίνεται μια φορά κάθε τόσο είναι μέρος των τακτικών αποδοχών.

Έκτακτες παροχές είναι αυτές, οι οποίες έχουν καθαρά ευκαιριακό χαρακτήρα και χορηγούνται εφάπαξ, χωρίς διάθεση επανάληψης / χωρίς διάθεση νομικής δέσμευσης.

π.χ. Ένα μήνα τα πάει πάρα πολύ καλά η επιχείρηση και αποφασίζει ο εργοδότης να δώσει σε όλους ένα bonus 200ευρών. Τελείως εκτάκτως, δεν το επαναλαμβάνει ποτέ. Ξεκαθάρισε ότι το έκανε μόνο για εκείνο το μήνα, επειδή η επιχείρηση ήταν εξαιρετικά κερδοφόρα.

Έκτακτη παροχή επίσης μπορεί να δοθεί σε κάποιον που εργάστηκε ευκαιριακά και μόνο μια φορά τη νύχτα. Πήρε την παραπάνω προσαύξησή του, είναι έκτακτη παροχή – και τέλος.

Πολλές φορές οι ίδιοι οι εργαζόμενοι επειδή οι υπερωρίες είναι μια μορφή επιπλέον απασχόλησης, με τις οποίες προσαυξάνουν την αμοιβή τους θέλουν να εργάζονται υπερωριακά. Οι υπερωρίες πρέπει να συνδέονται με έκτακτες ανάγκες, άρα: όταν κάποιος τακτικά έχει ανάγκη για υπερωρίες, σημαίνει ότι είναι υποστελεχωμένος.

Παρόλα αυτά, η νομολογία δέχεται παγίως ότι αν ένας εργαζόμενος περιοδικά εργάζεται υπερωριακά έχει καταστεί η υπερωρία μέρος των τακτικών του αποδοχών και θα πρέπει να εξακολουθήσει να απασχολείται. Αν δεν τον απασχολεί (υπερωριακά) ο εργοδότης, ενώ τον απασχολούσε για ένα χρόνο οφείλει να του δώσει ό,τι έχει γίνει μέρος των τακτικών αποδοχών.

Γιατί μας ενδιαφέρει η διάκριση των τακτικών αποδοχών από τις έκτακτες;

- ζήτημα επαναληψιμότητας => Αν δεν είναι μισθός ένα ποσό και κατ'επέκταση τακτικές αποδοχές δεν έχουμε αξίωση. Το γεγονός ότι ο εργοδότης μια φορά έδωσε ένα bonus στους εργαζομένους του 200 ευρώ δε σημαίνει ότι κάθε φορά πρέπει να τους το δίνει – έκτακτο, ευκαιριακό.
- παίζει ρόλο για τον υπολογισμό των αποδοχών και του επιδόματος αδείας
- παίζει ρόλο για τον υπολογισμό των επιδομάτων και των δώρων εορτών

Τι ΔΕΝ αποτελεί τακτικές αποδοχές:

Οικειοθελείς παροχές → Έννοια: Πρόσθετες παροχές που δίδονται από τον εργοδότη στον εργαζόμενο εκουσίως και από ελευθεριότητα + όχι από νόμιμη υποχρέωση ή που χορηγούνται με την πρόθεση και των δύο μερών να μην αποτελέσουν αντάλλαγμα για την παρεχόμενη εργασία.

Συνέπεια => Δεν ιδρύεται υποχρέωση του εργοδότη και αντίστοιχο δικαίωμα του εργαζομένου για τις παροχές αυτές, με αποτέλεσμα να έχει τη δυνατότητα ο εργοδότης να τις ανακαλέσει οποτεδήποτε και να παύσει τη χορήγηση τους, ιδίως όταν έχει επιφυλάξει στον εαυτό του τέτοιο δικαίωμα, και η επιφύλαξη αυτή δεν έχει ατονήσει εκ των πραγμάτων ως αντίθετη προς τη διαμορφωθείσα συνείδηση των μερών.

Μετατροπή σε τακτικές αποδοχές => Οικειοθελής παροχή, όταν επαναλαμβάνεται επί μακρό χρονικό διάστημα και μάλιστα κατά τακτά χρονικά διαστήματα, μπορεί να καταλήξει σε δημιούργημα επιχειρησιακής συνήθειας, οπότε ο εργοδότης δεν μπορεί μονομερώς ελεύθερα να διακόψει, εκτός αν αυτός από την αρχή έκανε περί τούτου ρητή επιφύλαξη (ρήτρα ανάκλησης – ρήτρα ελευθεριότητας).

Ένας άλλος τρόπος, με τον οποίον ο εργοδότης μπορεί να αποφύγει μια οικειοθελή παροχή, την οποία μπορεί να χορηγεί σε τακτική βάση και να καταστεί μέρος των τακτικών αποδοχών > είναι να εισάγει τη λεγόμενη ρήτρα ανάκλησης / ρήτρα ελευθεριότητας. Δηλ. τι κάνουν συνήθως οι εργοδότες; → Όταν οι εργοδότες δίνουν μια έκτακτη παροχή (εκτάκτως – οικειοθελώς, δηλ. χωρίς νομική ή συμβατική δέσμευση) π.χ. διατακτικές παροχές τροφής, οι οποίες κανονικά θα πρέπει να χρησιμοποιούνται για την τροφή των εργαζομένων, αλλά παρόλα αυτά στην πράξη: ευρύτερη κρίση > ρήτρα ανάκλησης/ελευθεριότητας. Αυστηρότερος έλεγχος παλιότερα: στα ταμεία των supermarket π.χ. όταν ο εργαζόμενος δεν έπαιρνε μόνο τροφή. Πρακτικά πλέον οι διατακτικές τροφές από τη στιγμή που χρησιμοποιούνται και σε supermarket, σε εστιατόρια > + εκτός ωραρίου εργασίας > έχουν καταλήξει να είναι μια έξτρα παροχή 100-120 ευρώ το μήνα, με την οποία οι περισσότεροι εργαζόμενοι καλύπτουν ένα κομμάτι σημαντικών οικογενειακών εξόδων.

- Όρος εργοδοτών: πρόκειται περί μιας εξ ελευθεριότητας παροχή, η οποία δεν δημιουργεί δέσμευση μη λύσης στο μέλλον. Οι εργοδότες ελευθέρως μπορούν να την ανακαλέσουν, να την περικόψουν ή να σταματήσουν τη χορήγησή της.
- Ρήτρα ανάκλησης ή ρήτρα ελευθεριότητας => παρέχει στον εργοδότη το δικαίωμα μια οικειοθελή παροχή ανεξαρτήτως του διαστήματος στο οποίο χορηγείται να διατηρεί τον οικειοθελή της χαρακτήρα και να μην καθίσταται μέρος των τακτικών αποδοχών.

ΑΠ -> Πρόσφατα εισήγαγε μια διάκριση μεταξύ ρήτρας ανάκλησης και ρήτρας ελευθεριότητας. Πολύ βαθύ – δογματικό ζήτημα. Συνήθως > σωρευτικά. Διατηρεί ο εργοδότης το δικαίωμα να ανακαλεί, χορηγεί εξ ελευθεριότητας. Ο ΑΠ είπε ότι άλλο το εξ ελευθεριότητας και άλλο η ρήτρα ανάκλησης. Αν έχουμε ρήτρα ανάκλησης σημαίνει = ανάκληση. Αν όχι ανάκληση + απόλυση εργαζομένου -> ο εργοδότης οφείλει την παροχή και στην αποζημίωση απόλυσης. Μόνο αν έχει ρήτρα ελευθεριότητας αποκλείεται η αποζημίωση απόλυσης. Πολύ λεπτομέρεια -> δεν χρειάζεται να το ξέρουμε για εξετάσεις.

Πολλές φορές στις συμβάσεις -> π.χ. ο μηνιαίος μισθός είναι 100ευρώ. Παράλληλα, θα δίνονται και αυτά τα επιδόματα. Από εκεί και πέρα οποιαδήποτε άλλη παροχή χορηγείται εξ ελευθεριότητας, δε νοείται τμήμα των τακτικών αποδοχών και είναι ελευθέρως ανακλητή. Εκεί, μέρος της νομολογίας υποστηρίζει ότι δεν αρκεί μια τέτοια γενική ρήτρα, η οποία υπογράφεται κατά το χρόνο σύναψης της σύμβασης, ούτως ώστε οποιαδήποτε μελλοντική παροχή να διατηρήσει τον οικειοθελή της χαρακτήρα. Είναι πιο ασφαλές, να δίνεται η ρήτρα ελευθεριότητας + ανάκλησης κατά το χρόνο χορήγησης παροχής. Το ίδιο θα μπορούσε να ισχύει αν ο εργοδότης εισάγει μια ρήτρα ανάκλησης ή ελευθεριότητας το χρόνο που δίνει την παροχή, μια φορά άπαξ και στη συνέχεια τη δίνει για 10-12 χρόνια. Απολύεται κάποιος και ο εργοδότης υποστηρίζει ότι όταν πρωτοχορήγησε την παροχή είχε βάλει ρήτρα ελευθεριότητας > νομολογία: είναι καλό κάθε έτος σε τακτά διαστήματα να επαναλαμβάνεται αυτή η ρήτρα ανάκλησης ή ελευθεριότητας.

Μισθός είναι οτιδήποτε δίνεται για αντάλλαγμα της εργασίας κι από εκεί και πέρα δεν αποτελούν μισθό / τακτικές αποδοχές οι παροχές που δίνονται προς κάλυψη λειτουργικών αναγκών της επιχείρησης και για την ευχερέστερη εκτέλεση της εργασίας, οι παροχές που δίνονται εντελώς εκτάκτως, χωρίς καμία διάθεση επανάληψης, καθώς και οι οικειοθελείς παροχές, δηλ. οι παροχές που δίνονται χωρίς να υπάρχει νομική δέσμευση ή συμβατική και συνοδεύονται από ρήτρα ελευθεριότητας και ρήτρα ανάκλησης.

Διευκρινίσεις σε απορίες συμφοιτητών:

Άμεσο εργοδότη λέμε αυτόν με τον οποίον συνδέεται συμβατικά ο μισθωτός και έμμεσο εργοδότη λέμε αυτόν που ασκεί το διευθυντικό δικαίωμα.

Πρακτικά δεχόμαστε ότι αν έχουμε υπέρβαση ωραρίων ο άμεσος εργοδότης πρέπει να ενημερώνεται από τον έμμεσο, ώστε να καταβάλλεται μισθός.

Πάντα λαμβάνουμε υπόψιν μας την συλλογική σύμβαση, την ισχύουσα συλλογική. Μία άλλη ρήτρα πριν: π.χ. έχουμε ένα μισθό 800ευρώ που προβλέπει μια συλλογική σύμβαση και στην ατομική έχουμε ότι ο εργαζόμενος παίρνει 1000ευρώ. Πολλές φορές μπαίνει ρήτρα σε αυτό ότι καλύπτονται αναπροσαρμογές συλλογικής: είναι μεν αυτονόητο, αλλά το βάζουν για ασφάλεια. Υπερκαλύπτεται και η μελλοντική συλλογική σύμβαση. Παράδειγμα επιχειρησιακής: ισχύει μια επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας, η οποία προβλέπει 800ευρώ. Η επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση δεσμεύει όλους τους εργαζομένους της επιχείρησης ανεξαρτήτως από το αν είναι μέλη της επιχειρησιακής συνδικαλιστικής οργάνωσης, η οποία υπογράφει. Κάποιος έχει ένα ατομικό μισθό 1000ευρώ. Στις συμβάσεις βάζουν ότι αυτός συνυπολογίζεται και σε οποιαδήποτε αύξηση σημειωθεί από τη συλλογική σύμβαση εργασίας. π.χ. ατομική σύμβαση στα 1000ευρώ για κάποιον εργαζόμενο, και συλλογική 900ευρώ σημαίνει ότι είναι καλυμμένος. Αν η συλλογική σύμβαση προβλέπει 1100: αναπροσαρμογή ατομικής.

Είναι μισθός σε είδος τα κουπόνια των supermarket που δίνουν κάποιοι εργοδότες αντί χρημάτων; => Τα κουπόνια είναι μισθός σε είδος, άμεσα αποτιμητά. Στην πράξη δεν καταβάλλονται ως ασφαλιστικές εισφορές, ούτε οφείλεται αποζημίωση, λόγω της ρήτρας που υπάρχει.

Οικειοθελείς παροχές > όχι τακτικές αποδοχές.

(α) Για τη μείωση του μισθού απαιτείται συναίνεση του εργαζομένου. (β) Κομμάτι των τακτικών αποδοχών > συνυπολογισμός στην αποζημίωση απόλυσης. (γ) Κράτος: ενδιαφέρεται για τις ασφαλιστικές εισφορές.

Άποψη Σκανδάλη (διευκρίνιση σε απορία συμφοιτητή) -> πρέπει να καταβάλλεται με μετρητά το ποσό των 650ευρώ, ώστε ο μισθωτός να καλύπτει άμεσες ανάγκες του. Κάποιος μπορεί να επικαλεστεί πειστικά ότι ο μισθός των 650ευρώ θέλει να είναι άμεσα αξιοποιήσιμος π.χ. μέσω εμβάσματος. Γίνεται πλέον μέσω τραπεζής, για λόγους διαφάνειας.

ΟΙΚΕΙΟΘΕΛΕΙΣ ΠΑΡΟΧΕΣ → Πρόσθετες παροχές που δίνονται από τον εργοδότη στον εργαζόμενο από ελευθεριότητα και όχι από νόμιμη υποχρέωση. Εφόσον υπάρχει η ρήτρα ανάκλησης και ελευθεριότητας δεν ιδρύεται υποχρέωση του εργοδότη και αντίστοιχη αξίωση του εργαζομένου για τις παροχές αυτές στο μέλλον. Οπότε, μπορεί να τις ανακαλέσει οποτεδήποτε και να πάρει την χορήγηση τους ιδίως όταν έχει επιφυλάξει. Μπορεί και από τη φύση τους να προκύπτει όταν κάτι είναι εντελώς έκτακτο, αλλά πάντα στην πράξη -> καλό είναι να επιφυλάσσεται ρητά το δικαίωμα ανάκλησης.

Μετατροπή σε τακτικές παροχές --> βλ. πιο πάνω

ΑΡΧΗ ΙΣΗΣ ΑΜΟΙΒΗΣ	ΑΡΧΗ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ
- Βασική συνταγματική αρχή σύμφωνα με την οποία αναγνωρίζεται στους εργαζομένους δικαίωμα για ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας, ανεξάρτητα από το φύλο τους ή από οποιαδήποτε άλλη διάκριση. - Η αρχή αυτή απευθύνεται στο νομοθέτη (κρατικό ή επαγγελματικό) και απαιτεί να μην γίνονται κατά τον προσδιορισμό των αμοιβών αδικαιολόγητες εξαιρέσεις.	- Η αρχή αυτή αφορά και απευθύνεται στον εργοδότη. - Σύμφωνα με αυτή, όταν ένας εργοδότης προβαίνει από κάποιο λόγο που εκτιμά ελεύθερα, σε οικειοθελή παροχή προς τους μισθωτούς του, που έχει άμεσο οικονομικό ενδιαφέρον ή αφορά μισθολογική ή βαθμολογική εξέλιξη, επιβάλλεται σ' αυτόν να μην εξαιρεί κάποιον ή κάποιους μισθωτούς, εφόσον οι μισθωτοί αυτοί διαθέτουν τα ίδια προσόντα, ανήκουν στην ίδια κατηγορία με αυτόν που ευνοήθηκε και παρέχουν την ίδια εργασία υπό τις ίδιες συνθήκες προς εξυπηρέτηση της αυτής κατηγορίας αναγκών της επιχείρησης, εκτός εάν η εξαίρεση δικαιολογείται από κάποιο σοβαρό και ειδικό λόγο.

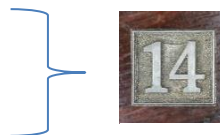
Αρχή ίσης αμοιβής => Απαντάται στο δημόσιο δίκαιο. Αφορά ιδίως τους δημοσίους υπαλλήλους. Όταν λέμε αρχή της ισότητας > θα έχουμε υπόψιν μας ότι απευθύνεται απέναντι στο κράτος. Όταν έχουμε αρχή της ίσης μεταχείρισης σημαίνει ότι έχει να κάνει με τις ιδιωτικού δικαίου σχέσεις. Όταν το κράτος έχει να κάνει με δημοσίους υπαλλήλους θα πρέπει να υπάρχει η ισότητα στην αμοιβή, δεν μπορούμε να έχουμε οποιαδήποτε διάκριση. Η αρχή της ίσης μεταχείρισης απευθύνεται στον εργοδότη. Καταλαμβάνει τις οικειοθελείς παροχές, δηλ. καταρχήν οι συμβατικές παροχές δεν καταλαμβάνονται από την αρχή της ίσης μεταχείρισης, υπό την έννοια ότι ισχύει αυτό που ελευθέρως τα μέρη έχουν συμφωνήσει. Αν ο Α έχει συμφωνήσει αμοιβή 100ευρώ και ο Β 1500ευρώ, σημαίνει ότι ο Β έκανε μια καλύτερη διαπραγμάτευση. Αυτή είναι η βασική αρχή.

Στις οικειοθελείς παροχές, που είναι παροχές που δίνονται χωρίς νομική ή συμβατική δέσμευση > δεν μπορεί αυθαίρετα να αποκλείονται κάποιοι εργαζόμενοι. Δηλ. αν ο εργοδότης επειδή πήγε καλά η επιχείρηση του δίνει σε ένα τμήμα (σε όλους) ένα bonus 100ευρώ και χωρίς να έχει κάποιο αντικειμενικό λόγο αποκλείει αυθαίρετα κάποιους, οι τελευταίοι μπορούν να επικαλεστούν την αρχή της ίσης μεταχείρισης και να διεκδικήσουν κι αυτοί την παροχή των 200ευρώ.

Εργατικό δίκαιο → μιλάμε πάντα για 14 μισθούς. Γιατί; Έχουμε τους 12 μισθούς, που είναι συνήθως οι μισθοί σε μηνιαία βάση + ένα μισθό τα Χριστούγεννα, μισό μισθό το Πάσχα και μισό μισθό για επίδομα αδειάς.

Οι ημέρες τις ετήσιας άδειας είναι άδεια μετ' αποδοχών. Δηλ. ο εργαζόμενος παίρνει κανονικά τις αποδοχές του. Έχει 20 ημέρες άδειας; Αυτές οι ημέρες είναι πληρωμένες. Πέραν των αποδοχών που παίρνει ο εργαζόμενος για τις ημέρες άδειας (τις πληρώνεται παρόλο που απουσιάζει) υπάρχει και μισός επιπλέον μισθός, ο οποίος δίδεται ως επίδομα αδειάς.

- 12 μηνιαίοι μισθοί
- 1 μηνιαίος μισθός τα Χριστούγεννα
- ½ μισθός το Πάσχα
- ½ μισθός το επίδομα αδειάς



ΔΩΡΟ ΧΡΙΣΤΟΥΓΕΝΝΩΝ → Οι μισθωτοί που απασχολούνται συνεχόμενα στον ίδιο εργοδότη από την 1^η Μαΐου – 31 Δεκεμβρίου (εκάστου έτους) δικαιούνται δώρο Χριστουγέννων ίσο με **ένα μηνιαίο μισθό**: αν αμείβονται με μισθό ή με 25 ημερομίσθια, αν αμείβονται με ημερομίσθιο. Αν οι αμοιβές του μισθωτού είναι κυμαινόμενες (π.χ. πλασιέ) τότε ο υπολογισμός του δώρου γίνεται με βάση το μέσο όρο των συνολικών αποδοχών για το δοθέν διάστημα.

- ✓ Τα δώρα εορτών υπολογίζονται με βάση το μέσο όρο των συνολικών αποδοχών για το δοθέν διάστημα (π.χ. λήψη αδειάς άνευ αποδοχών ή αδικαιολόγητη απουσία) τότε καταβάλλεται η αντίστοιχη (μειωμένη) αναλογία του δώρου.
- ✓ Σε κάθε 19 ημέρες εργασιακής σχέσης αντιστοιχούν τα 2/25 του δώρου (2 ημερομίσθια). Για σχέση εργασίας μικρότερη των 15 ημερών δικαιούται ως δώρο ανάλογο κλάσμα.

Απολογίζονται με βάση τις τακτικές αποδοχές. Άρα, αν ο εργαζόμενος παίρνει και κάποια επιδόματα σε μόνιμη βάση, αν έχει άλλες παροχές που αποτελούν μέρος τακτικών αποδοχών, επειδή του δίνονται σε τακτική βάση θα υπολογιστεί η αναλογία τους στο δώρο Χριστουγέννων. Αν η σχέση εργασίας του εργαζομένου διαρκέσει λιγότερο εκείνο το διάστημα, δηλ. κάποιος μπορεί να προσελήφθη τον Σεπτέμβρη και όχι 1^η Μαΐου > για κάθε 19 ημέρες θα υπολογίζονται 2 ημερομίσθια. + ΣΚ (πλήρως οι 19 ημέρες) Πόσο εργάστηκε σε 19ήμερα ο εργαζόμενος το διάστημα 1^{ης} Μαΐου – 31 Δεκεμβρίου; και για κάθε 19 μέρες θα λάβει 2 ημερομίσθια ως δώρο Χριστουγέννων.

Κύριος Σκανδάλης > όχι ερωτήσεις υπολογιστικές στις εξετάσεις

ΔΩΡΟ ΠΑΣΧΑ → Οι μισθωτοί που απασχολούνται συνεχόμενα στον ίδιο εργοδότη από 1 Ιανουαρίου μέχρι 30 Απριλίου δικαιούνται δώρο Πάσχα ίσο με ½ του μηνιαίου μισθού, αν αμείβονται με μισθό ή με 15 ημερομίσθια αν αμείβονται με ημερομίσθιο.

- ✓ Οι αμειβόμενοι με μισθό δικαιούνται 1/30 του μηνιαίου μισθού για κάθε 8 μέρες εργασιακής σχέσης.
- ✓ Οι αμειβόμενοι με ημερομίσθιο δικαιούνται για κάθε 8 μέρες εργασιακής σχέσης 1 ημερομίσθιο επιδόματος.

Χρόνος καταβολής => Ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλλει το δώρο του Πάσχα μέχρι τη Μεγάλη Τετάρτη.

Αν κάποιος προσελήφθη 1^η Φεβρουαρίου, μέσα του μηνός > για κάθε 8 μέρες εργασιακής σχέσης θα δικαιούται 1/30 του μηνιαίου μισθού. Ο αμειβόμενος με ημερομίσθιο δικαιούται για κάθε 8 μέρες εργασιακής σχέσης 1 ημερομίσθιο δώρο Πάσχα.

Το δώρο Χριστουγέννων συνήθως καταβάλλεται μέχρι 21 Δεκεμβρίου και το δώρο Πάσχα μέχρι την Μεγάλη Τετάρτη.

ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΔΕΙΑΣ → Το επίδομα αδειάς ισούται με το ½ του ονομαστικού μισθού χωρίς καμία άλλη προσαύξηση. Διαφέρει από τα εορταστικά επιδόματα στο ότι είναι ανεξάρτητο των ημερών εργασιακής σχέσης. Εφόσον κάποιος δικαιούται άδεια αναψυχής δικαιούται και το αντίστοιχο επίδομα αδειάς.

Δεν έχει να κάνει με το πότε έχει συναφθεί η σχέση – δεν υπολογίζουμε διαστήματα. Όποιος δικαιούται άδεια δικαιούται και επιδόματος αδειάς.

Κρατήσεις παροχών:

- Οι οικειοθελείς παροχές είτε τακτικές / είτε έκτακτες αποτελούν αποδοχές και υπόκεινται σε κρατήσεις (ασφαλιστικές εισφορές, φόρος κτλ)
[Εξαιρούνται της ασφαλίσεως οι εφάπαξ παροχές που παρέχονται από τον εργοδότη προς το μισθωτό λόγω ιδιαίτερης περίπτωσης, όπως γέννηση παιδιού, γάμος, βαριά ασθένεια ή θάνατος μελών της οικογενείας του μισθωτού κτλ.]
- Δεν αποτελούν αποδοχές τα οδοιπορικά και οποιαδήποτε άλλα χρηματικά ποσά καταβάλλονται στους μισθωτούς με σκοπό την κάλυψη δαπανών κατά την εκτέλεση της εργασίας τους (δηλ. έχουν τον χαρακτήρα αποζημίωσης).
[Αν όμως τα χρήματα αυτά καταβάλλονται χωρίς να ελέγχεται αν οι δαπάνες ήταν πραγματικές – χωρίς δηλ. να γίνεται εκκαθάριση, τότε: θεωρούνται τακτικές αποδοχές.] π.χ.
 - βενζίνη
 - χρήση κινητού τηλεφώνου
 - αυτοκίνητο

Σε κάθε περίπτωση οι παροχές υπόκεινται σε ασφαλιστικές εισφορές και σε φόρο. Έχουμε την εξαίρεση των λειτουργικών δαπανών > πρέπει να έχουμε υπόψιν ότι αποτελούν όντων λειτουργικές δαπάνες (κρίσιμο).

Ο μισθός, ακριβώς λόγω της σημασίας που έχει για τη διαβίωση του μισθωτού υπόκειται και σε κάποια ιδιαίτερη προστασία.

ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ

Απαγόρευση παραίτησης από μισθολογικές αξιώσεις => Αποτελεί έκφραση της γενικότερης αρχής του εργατικού δικαίου που θεωρεί άκυρη και την παραίτηση του μισθωτού από δικαιώματά του, τα οποία προκύπτουν από κανόνες δικαίου αναγκαστικού χαρακτήρα. Μπορεί να υπάρξει παραίτηση για το υπέρτερο του νομίμου τμήμα των αποδοχών.

Πρώτα απ' όλα => προβλέπεται η απαγόρευση παραίτησης από τις μισθολογικές αξιώσεις. Εδώ, έχουμε άλλη μια απόκλιση από το κοινό αστικό δίκαιο. Ο εργαζόμενος δεν μπορεί να παραιτηθεί από δικαιώματά του (αναγκαστικού δικαίου) και άμα παραιτηθεί > η παραίτηση του είναι άκυρη. Σημαντικό: η απαγόρευση παραίτησης αφορά το τμήμα του νομίμου μισθού, δη. είτε τον μισθό που προβλέπεται από νόμο, είτε από συλλογική σύμβαση εργασίας, η οποία είναι δεσμευτική. Δεν αφορά τον μισθό που είναι υπέρτερος του νομίμου.

Αν δηλ. κάποιος κοινώς αμείβεται με 1000ευρώ (νόμιμος = 650ευρώ) μπορεί να παραιτηθεί για το κομμάτι του μισθού που είναι άνω των 650ευρώ. Εννοείται, ότι πρέπει να πρόκειται περί γνησίας παραιτήσεως. Ισχύουν κανονικά όσα γνωρίζουμε περί εκβίασης, απειλής κτλ. Σε κάθε περίπτωση, ακόμη κι αν γνησίως θέλει κάποιος να παραιτηθεί από το κομμάτι του γνησίου μισθού > η παραίτηση είναι άκυρη.

Επίσχεση εργασίας (βλ. παρακάτω)

Απαγόρευση συμψηφισμού – κατάσχεσης (ΑΚ664) ⇔ **Εξαίρεση: ζημία από δόλο**

Απαγορεύεται η κατάσχεση του μισθού! Απαγορεύεται ο συμψηφισμός υπό προϋποθέσεις του μισθού → ΑΚ664.

Όταν λέμε συμψηφισμός εννοούμε ότι υπάρχουν ουσιαστικά δύο εκατέρωθεν αξιώσεις αντίθετης κατεύθυνσης, κι ερχόμαστε και τα συμψηφίζουμε. Ενώ κανονικά αυτό θα μπορούσε να γίνει, δηλ. ο μισθωτός να έχει προκαλέσει μια ζημία στον εργοδότη και ο τελευταίος να πει ότι θα κρατήσει τη ζημία που έκανε ο εργαζόμενος από τον μισθό του. Δεν επιτρέπεται αυτό, υπό κάποιες προϋποθέσεις.

Δεν επιτρέπεται ο εργοδότης να συμψηφίσει αξίωση του με οφειλή του εργαζομένου στο τμήμα του μισθού που είναι απαραίτητο για τη διαβίωση του εργαζομένου και της οικογενείας του.

Η νομολογία αντιλαμβανόμενη προφανώς τις δυσκολίες, όταν έχει να κάνει με συμψηφισμό αξίωσης εργοδότη με τμήμα του μισθού > σε κάθε περίπτωση ΔΕΝ το επιτρέπει. Παρότι η νομολογία έχει καλή πρόθεση, κατά τον κύριο Σκανδάλη αυτό δεν είναι ορθό, στο βαθμό που ο νόμος απαιτεί ρητά ο συμψηφισμός να μην γίνεται στο κομμάτι εκείνο που είναι απαραίτητο για τη διαβίωση του εργαζομένου και της οικογενείας του.

Δηλ. κανονικά η νομολογία θα έπρεπε να κάνει μια αξιολόγηση > δηλ. να ζητάει παραστατικά, να βλέπει το ποσό που δίδεται ως μισθός στον εργαζόμενο κτλ.

Δεν μπορεί δηλ. να λέει ότι κατά τεκμήριο το σύνολο του μισθού είναι απαραίτητως για τη διαβίωση του εργαζομένου και δεν μπορεί να ισχύει (ιδίως) σε περιπτώσεις πολύ υψηλών μισθών. Παρόλα αυτά > επειδή είναι υποκειμενικό, δηλ. η διάταξη δεν μιλάει για τον μέσο εργαζόμενο > για τον συγκεκριμένο εργαζόμενο δεν επιτρέπεται συμψηφισμός στο βαθμό που ο μισθός είναι αναγκαίος για τη διαβίωση της οικογένειας και του ιδίου. Μπορεί να έχουν μια πολυδάπανη διαβίωση > δεν μπαίνουμε σε τέτοιου είδους αξιολογήσεις εν προκειμένω.

Θα πρέπει κάτω από κανονικά καθαρά πρακτικά ο δικαστής να έρθει να δει τα έσοδα και τα έξοδα και να δει ποιο κομμάτι συμψηφίζεται. Στην πράξη αποφεύγονται όλα αυτά – πιο εύκολη η ζωή μας, χωρίς δογματικά να είναι ακριβές. Το δικαστήριο μέσω του ΑΚ664 απαγορεύει τον συμψηφισμό σε κάθε περίπτωση.

ΕΞΑΙΡΕΣΗ προβλέπει ο νόμος στην περίπτωση που έχει προκληθεί ζημία εκ δόλου.

Παράδειγμα -> ένας εργαζόμενος δυσχεραίνεται πάρα πολύ επειδή δεν του δίνεται μια προαγωγή και πάνω στα νεύρα του παίρνει ένα laptop πολύ ακριβό του εργοδότη, το πετάει κάτω και το σπάει. Στη συνέχεια, ο εργοδότης του κρατάει χρήματα προς συμψηφισμό της ζημίας από το μισθό του. Είναι έγκυρος ο συμψηφισμός αυτός; → Εξαίρεση του ΑΚ664, που λέει ότι αν έχει προκαλέσει ζημία από δόλο ο εργαζόμενος, μπορούμε να έχουμε συμψηφισμό.

Για ποιο λόγο ο νομοθέτης έχει βάλει αυτή την απαγόρευση στο ΑΚ664; → Γιατί, προφανώς ο εργοδότης “έχει και το μαχαίρι και το καρπούζι”. Στην περίπτωση που δεν έχουμε δόλο (ακραία περίπτωση), ο εργοδότης μπορεί να επικαλεστεί ό,τι θέλει. Ratio legis => Έχει άμεση πρόσβαση στον μισθό ο εργοδότης και προκειμένου να αποφευχθούν καταχρηστικές πρακτικές ο νομοθέτης προβλέπει ένσταση (απαγόρευση συμψηφισμού) στον περιορισμένο βαθμό που ο μισθός αυτός είναι απαραίτητος για τη διαβίωση του εργαζομένου και της οικογένειάς του. Δεν θα πρέπει να κάνουμε το λάθος και να θεωρήσουμε ότι απαγορεύεται ο ΚΑΤΑΛΟΓΙΣΜΟΣ. Εννοείται, ο εργαζόμενος (πλην εξαιρέσεων σε επιρρεπείς στη ζημία εργασίες) ευθύνεται κανονικά και για την αμέλεια. Άρα, αν υπάρχει ζημία κανονικά μπορεί ο εργοδότης να προσφύγει κατά του μισθωτού και να διεκδικήσει τη ζημία του. Το κρίσιμο είναι ο εργοδότης να μην συμψηφίσει.

[Άλλες μορφές προστασίας που διαθέτει ο εργαζόμενος σε περίπτωση που δεν του καταβάλλεται ο μισθός => επίσχεση εργασίας.] ...

Ποινικές και διοικητικές κυρώσεις

- Ο εργοδότης που δεν καταβάλλει εμπρόθεσμα το μισθό τιμωρείται με ποινή φυλάκισης τουλάχιστον 6 μηνών ή με χρηματική ποινή τουλάχιστον 900 ευρώ ή και τις δύο αυτές ποινές.
- Σχετικά με τις διοικητικές κυρώσεις προβλέπεται διοικητικό πρόστιμο για καθεμιά παράβαση από 500 μέχρι 50.000 ευρώ.

Το διοικητικό πρόστιμο έχει ένα μεγάλο εύρος, κυμαίνεται από 500-50000 ευρώ κι εξαρτάται από τη βαρύτητα, για πόσους μισθούς μιλάμε, το εύρος της επιχείρησης, πόσους εργαζομένους έχει κτλ.

Οι ποινικές κυρώσεις είναι επίσης κρίσιμες, γιατί πολλές φορές για να πιέσουν οι εργαζόμενοι προς καταβολή μισθού > υποβολή έγκλησης.

Κήρυξη της επιχείρησης σε πτώχευση → Σε περίπτωση που η μη καταβολή μισθών υποδηλώνει και μπορεί να συνδυάζεται με γενικότερη παύση πληρωμών του εργοδότη υπάρχει η δυνατότητα να κηρυχθεί η επιχείρηση σε κατάσταση πτώχευσης. Σε κάθε περίπτωση ο μισθωτός έχει τη δυνατότητα να διεκδικήσει προφανώς δικαστικά τις αποδοχές που δεν του έχουν καταβληθεί.

[**δικαστική διεκδίκηση αποδοχών**]

Παραγραφή οικονομικών αξιώσεων εργαζομένων => Οι αξιώσεις των εργαζομένων για κάθε είδους διαφορές με τον εργοδότη που αφορούν τις αποδοχές τους (μισθούς, υπερωρία, δώρα, λοιπά επιδόματα και προσαυξήσεις) παραγράφονται μετά από 5 έτη. **Η παραγραφή των αξιώσεων αυτών αρχίζει μόλις λήξει το έτος μέσα στο οποίο γεννήθηκε η αξίωση (ΑΚ253) ⇔ Οι (πάσης φύσεως) μισθολογικές αξιώσεις των εργαζομένων παραγράφονται μετά από 5 έτη.**

Βάσει πρόσφατης τροποποίησης του άρθρου 7 του Ν.2112/1920, θεωρείται ως μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας και η καθυστέρηση καταβολής των αποδοχών, πέραν των 2 μηνών. Γενικά, σε κάθε περίπτωση μονομερούς βλαπτικής μεταβολής ο εργαζόμενος έχει τις εξής δυνατότητες:

1. να αποδεχθεί τη μεταβολή αυτή, οπότε: θα θεωρείται ότι συνήφθη νέα σύμβαση, έγκυρη και τροποποιητική αρχικής
2. να θεωρήσει την μονομερή βλαπτική μεταβολή ως έκτακτη καταγγελία εκ μέρους του εργοδότη και να απαιτήσει την καταβολή της νομίμου αποζημιώσεώς του
3. να εμμένει στην τήρηση των συμβατικών όρων προσφέροντας τις υπηρεσίες του όπως πριν την μεταβολή, έτσι ώστε σε περίπτωση άρνησης του εργοδότη να τις αποδεχτεί αυτός να καθίσταται υπερήμερος και να οφείλει μισθούς υπερημερίας
4. να παράσχει την εργασία του σύμφωνα με τους νέους όρους με επιφύλαξη, προσφεύγοντας ταυτόχρονα δικαστικώς, προκειμένου να ζητήσει να υποχρεωθεί ο εργοδότης να τον απασχολεί σύμφωνα με τους προηγούμενους όρους

ΜΗ ΚΑΤΑΒΟΛΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΠΕΡΑΝ ΤΩΝ 2 ΜΗΝΩΝ => ΣΥΝΙΣΤΑ ΜΟΝΟΜΕΡΗ ΒΛΑΠΤΙΚΗ ΜΕΤΑΒΟΛΗ ΤΩΝ ΟΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Το άρθρο αυτό έχει υποστεί διαδοχικές τροποποιήσεις. Τα δικαστήρια για να δεχτούν ότι αποτελεί και μονομερή βλαπτική μεταβολή η μη καταβολή μισθού έκαναν συνδυασμό με τον λόγο της καθυστέρησης. Δηλ. π.χ. να οφείλεται σε δυστροπία του εργοδότη και όχι σε πραγματική αδυναμία καταβολής. Υπήρχαν επικρίσεις από τη θεωρία για το ζήτημα αυτό > ότι θα πρέπει να θεωρείται μονομερές βλαπτική μεταβολή κάθε περίπτωση μη καταβολής μισθών πέρα των 2 μηνών. Είναι αντικειμενικό γεγονός > δεν έχει να κάνει με το αν είναι από δυστροπία του εργοδότη. Ο εργοδότης οφείλει τον μισθό ανεξαρτήτως. Υπήρξε μια 1^η ενδιάμεση τροποποίηση, η οποία προέκρινε την λέξη “αξιόλογη” καθυστέρηση στην καταβολή των αποδοχών. Το “αξιόλογη” ήταν πάλι ζήτημα ερμηνείας. Τελικώς, με το Ν.4635/2019 προκρίθηκε η ασφάλεια δικαίου. Έτσι, προβλέπεται πλέον ότι σε κάθε περίπτωση κατά την οποία:

- δεν καταβάλλονται αποδοχές (και που)
- η καθυστέρηση στην καταβολή αποδοχών υπερβαίνει το 2μηνο
=> θεωρείται μονομερές βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας.

[όχι εξέταση υποκειμενικών λόγων > π.χ. γιατί καθυστερεί ο εργοδότης να καταβάλει μισθό, αν είναι από δυστροπία, αντικειμενική αδυναμία καταβολής κτλ]

Τι δικαιώματα έχει ο εργαζόμενος;

Διευκρινίσεις για μπλε πλαίσιο: (αντιστοιχία αρίθμησης)

1. Γενικό δικαίωμα, μη ελλοχίσσιμο πρακτικά στην περίπτωση της μη καταβολής μισθών. Μη διαμαρτυρία, αλλά διατήρηση αξίωσης.
2. Κανονικά ο εργαζόμενος, όταν θέλει ο ίδιος να αποχωρήσει από την εργασία πρόκειται περί παραιτήσεως. Κατ'εξάιρεση, στην περίπτωση που έχουμε μονομερή βλαπτική μεταβολή, ενώ αποχωρεί ο ίδιος ο εργαζόμενος κατά πλάσμα δικαίου θεωρείται ότι κατήγγειλε ο εργοδότης. Με άλλα λόγια, ο εργοδότης ήταν εκείνος που με τη συμπεριφορά του εξανάγκασε τον εργαζόμενο να παραιτηθεί και του οφείλεται η νόμιμη αποζημίωση απόλυσης. Φυσικά, εξακολουθεί να έχει την αξίωση του μισθού.

Πρακτικά υλοποιήσιμη και αξιοποιήσιμη είναι η περίπτωση καταγγελίας. Δηλ. ο εργαζόμενος που του οφείλονται πολλοί μισθοί > να αποχωρήσει και επικαλούμενος τη βλαπτική μεταβολή να θεωρήσει την καθυστέρηση καταβολής των αποδοχών ως καταγγελία από τον εργοδότη και να πάρει την αποζημίωση και να διεκδικήσει τους μισθούς του δικαστικά.

Περίπτωση > π.χ. που ενώ η σύμβαση εργασίας του εργαζομένου ορίζει ότι θα εργάζεται στην Αθήνα ο εργοδότης του λέει να πάει Θεσσαλονίκη.

- Μία εναλλακτική είναι ο εργαζόμενος να αποδεχτεί τη μεταβολή, οπότε θεωρείται ότι συνήφθη τροποποιητική σύμβαση (της αρχικής) και πλέον ως τόπος εργασίας του μισθωτού θεωρείται η Θεσσαλονίκη.
- 2^η εναλλακτική: να θεωρήσει τη μεταβολή ως καταγγελία εκ μέρους του εργοδότη και να διεκδικήσει αποζημίωση απόλυσης
- 3^η: να εμείνει στην τήρηση των συμβατικών όρων προσφέροντας της υπηρεσίες του όπως ίσχυε και πριν την μεταβολή και σε περίπτωση

που ο εργοδότης της αρνείται > είναι υπερήμερος και οφείλει μισθούς υπερημερίας στον εργαζόμενο (από παράδειγμα: αποδοχή υπηρεσιών του μισθωτού από Αθήνα, αν ο εργοδότης δεν τις δέχεται είναι υπερήμερος και οφείλει μισθούς υπερημερίας)

- 4^η: να πάει στην Θεσσαλονίκη, ρητά επιφυλασσόμενος ότι δεν θεωρεί ότι τροποποιήθηκε η σύμβαση > το κάνει εντελώς καλόπιστα για ορισμένο διάστημα – ο εργαζόμενος εξακολουθεί να πιστεύει ότι πρόκειται περί μονομερούς βλαπτικής μεταβολής και ότι θα πρέπει να επανέλθει στην Αθήνα < αγωγή για αξίωση της απασχόλησης του βάσει της συμβάσεως

Η περίπτωση 4 τείνει ιδιαίτερης προσοχής. Σχεδιασμός 1 + 4 > πολλές φορές οι εργαζόμενοι αργούν να αντιδράσουν και αυτό σημαίνει ότι μπορεί να θεωρηθεί η σιωπή τους, συνδυαζόμενη με την αποδοχή της μεταβολής ως σιωπηρή αποδοχή. Δηλ. αν ο εργαζόμενος πάει στην Θεσσαλονίκη, μένει εκεί 6 μήνες και μετά επικαλεστεί τη μονομερή βλαπτική μεταβολή, ενώ ως τότε δεν προέβαλε καμία αντίρρηση > σιωπηρή αποδοχή.

Τουναντίον, ο εργαζόμενος έχει πάει στο νέο τόπο απασχόλησης ή έχει δεχτεί τη μεταβολή και δεν έχει αντιδράσει. Μπορεί να θεωρηθεί σιωπηρώς ότι έχει αποδεχτεί τη μεταβολή, έχει συναφθεί νέα, τροποποιητική σύμβαση εργασίας ως προς αυτό το σημείο. Έχοντας αποδεχτεί τη μεταβολή αυτή, κοινώς ο εργαζόμενος έχει χάσει τα δικαιώματά του.

Μπορεί να ισχύσει και σε μια περικοπή αποδοχών. Χρειάζεται μια προσοχή! Θα πρέπει η οποιαδήποτε αντίδραση σε περίπτωση μονομερούς βλαπτικής μεταβολής να γίνεται σύντομα ώστε να αποτραπεί το φαινόμενο αυτό.

ΕΥΛΟΓΟΣ ΧΡΟΝΟΣ ΑΝΤΙΔΡΑΣΗΣ => 2-3 ΜΗΝΕΣ (νομολογία)

Κύριος Σκανδάλης: 10-15ήμερο

Επόμενο μάθημα => Πότε οφείλεται μισθός χωρίς να παρέχεται εργασία;

Ενδεικτικές ερωτήσεις προφορικής εξέτασης:

- Τι είναι νόμιμο και τι συμβατικό ωράριο εργασίας;
Νόμιμο ωράριο εργασίας > προβλεπόμενο από το νόμο ή κανονιστική διάταξη > 8ωρο σε εξαήμερη εργασία (48 ώρες) / 9ωρο σε πενθήμερη εργασία (45 ώρες) + Συμβατικό ωράριο εργασίας > ωράριο της γενικής εθνικής συλλογικής σύμβασης εργασίας – 40 ώρες, ανεξαρτήτως αν έχουμε πενθήμερο ή εξαήμερο.
- Τι είναι υπερεργασία;
- Τι είναι υπερωρία;
- Ποιες είναι οι προϋποθέσεις έγκυρης καταγγελίας ΣΟΧ; [σπουδαίος λόγος]
- Αν έχουμε μια ΣΟΧ 12 μηνών και ο εργοδότης την καταγγέλλει άνευ σπουδαίου λόγου στους 6 μήνες, τι μπορεί να διεκδικήσει ο εργαζόμενος;
Αν ο εργοδότης καταγγέλλει χωρίς σπουδαίο λόγο ο εργαζόμενος δικαιούται τους 6 μήνες δεδουλευμένα και μισθούς υπερημερίας τους άλλους 6 μήνες.

- Είναι απαραίτητη προϋπόθεση ο έγγραφος τύπος για την καταγγελία ΣΟΧ;
Είναι άκυρη μια ΣΟΧ που γίνεται προφορικά;
Όχι. Μπακόπουλος > αντίθετη άποψη (μειοψηφίας)

8/6/2021 Ιωάννης Σκανδάλης

Έχουμε ήδη αναλύσει:

- Τι είναι μισθός;
- Τι δεν είναι μισθός;
- Τι είναι τακτικές αποδοχές;
- Τι δεν είναι τακτικές αποδοχές;
- Επιπτώσεις: τι ισχύει αν κάτι καταστεί μέρος των τακτικών αποδοχών ή όχι
- Προστασία του μισθού
- => Τι ισχύει όταν ο εργαζόμενος δεν μπορεί να παρέχει την εργασία του;

Για να διαγνώσουμε τις έννομες συνέπειες, πρέπει να δούμε για ποιο λόγο δεν παρέχεται εργασία.

Πότε οφείλεται μισθός χωρίς να παρέχεται εργασία;

Όταν ο εργοδότης αρνείται να αποδεχτεί τις προσφερόμενες από τον μισθωτό υπηρεσίες (υπερημερία εργοδότη)

- Ο εργοδότης καθίσταται υπερήμερος όταν ο μισθωτός προσφέρει πραγματικά τις υπηρεσίες του κι αυτός δεν τις δέχεται αν και έχει δυνατότητα να την δεχτεί.
- Τέτοια περίπτωση είναι και όταν απολύει άκυρα τον εργαζόμενο αρνούμενος να δεχθεί τις υπηρεσίες του.

Όταν ο εργοδότης αδυνατεί να αποδεχθεί τις υπηρεσίες του μισθωτού για λόγους που αφορούν τον ίδιο και δεν οφείλονται σε ανώτερη βία.

Ο εργοδότης, παρότι οφείλει να αποδεχτεί την εργασία εκ μέρους του εργαζομένου αρνείται, για λόγο που δεν οφείλεται σε ανώτερη βία.

Στην περίπτωση αυτή ο εργαζόμενος πάει κανονικά στην εργασία του και ο εργοδότης δεν αποδέχεται τις υπηρεσίες του για λόγους που ανάγονται στον ίδιο και δεν συνιστούν γεγονός ανωτέρας βίας.

Εν προκειμένω, ισχύουν οι κλασικές διατάξεις του ΑΚ. Ο εργοδότης καθίσταται υπερήμερος όταν ο εργαζόμενος παρέχει κανονικά τις υπηρεσίες του κι αυτός δεν τις δέχεται αν και υπάρχει σχετική δυνατότητα.

Εδώ, οφείλονται κανονικά μισθοί υπερημερίας. Δηλ. ενώ ο μισθωτός έχει πάει κανονικά στην εργασία του, ο εργοδότης δεν τον απασχολεί για λόγο που ανάγεται στον ίδιο > οφείλει να του δώσει κανονικά το μισθό. Ιδιαιτερότητα του εργατικού δικαίου, επειδή η υποχρέωση είναι ακριβόχρονης εκπλήρωση.

Όταν ο εργαζόμενος δουλεύει από Δευτέρα έως Παρασκευή, την Δευτέρα 9-5 όφειλε να προσφέρει την εργασία του. Εάν σε αυτό το διάστημα ο εργοδότης δεν τον απασχολήσει για λόγο που οφείλεται στον ίδιο και δεν συνιστά ανωτέρα βία, οφείλει κανονικά τις αποδοχές του χωρίς ο μισθωτός να είναι υποχρεωμένος να παρέχει την εργασία του σε άλλο χρόνο.

Όταν ο εργαζόμενος απολύεται ακύρως, επειδή νομικά η απόλυση είναι μια μονομερής δικαιοπραξία > σαν ουδέποτε να υπήρξε. Άρα, γιατί ο μισθωτός δικαιούται μισθούς υπερημερίας; Επειδή η απόλυση αυτή ουδέποτε υπήρξε θα έπρεπε να παρέχει κανονικά τις υπηρεσίες του. Ουσιαστικά ο εργοδότης δεν τις αποδέχεται λόγω της άκυρης απόλυσης, ένα γεγονός που αφορά τον ίδιο + έχει το βάρος των εννόμων συνεπειών του. ⇔ Γι'αυτό και στην άκυρη απόλυση οι κλασικές έννομες συνέπειες είναι:

- μισθοί υπερημερίας
- επαναπρόσληψη (είναι επίσης στοιχείο της ακυρότητας)

Το δικαστήριο θα διαγνώσει ότι για όλο το επίδικο διάστημα κακώς ο εργαζόμενος δεν ελάμβανε αποδοχές, ότι ο λόγος για τον οποίο δεν παρείχε τις υπηρεσίες του δεν αναγόταν στον ίδιο αλλά στον εργοδότη (άρα για όλο το επίδικο διάστημα δικαιούται μισθούς) κι από εκεί και πέρα αφού ποτέ δεν υπήρξε απόλυση πρέπει να συνεχίσει να απασχολείται. [κομμάτι της επαναπρόσληψης]

Τώρα, όταν ο εργοδότης αδυνατεί να αποδεχτεί τις υπηρεσίες του μισθωτού επειδή υπάρχει γεγονός ανωτέρας βίας > όχι παροχή υπηρεσιών, όχι καταβολή αποδοχών.

Ανωτέρα βία με βάση τη διδασκαλία του αστικού δικαίου είναι ένα γεγονός το οποίο δεν θα μπορούσε να αποφευχθεί ούτε με μέτρα άκρας σύνεσης και επιμέλειας. Όταν έχουμε ανωτέρα βία θα ήταν πάρα πολύ επαχθές ο εργοδότης καίτοι συνέβη γεγονός ανωτέρας βίας να μην δέχεται υπηρεσίες. Στην ανωτέρα βία και για όσο διαρκεί η ανωτέρα βία απαλλάσσεται ο εργοδότης των αποδοχών.

Η ανωτέρα βία γίνεται δεκτή μόνο σε ακραίες περιπτώσεις. π.χ. κάποιος σεισμός, πυρκαγιά, πλημμύρα που καταστρέφει την επιχείρηση και δεν μπορεί να απασχολήσει ο εργοδότης τον μισθωτό. Βέβαια κι αυτό θα έχει μια διάρκεια. Από ένα σημείο και μετά θα πρέπει ο εργοδότης να βρει εναλλακτικούς τρόπους ή αν δεν μπορεί να απασχολεί τους εργαζομένους να τους απολύσει. Θα πρέπει κάτι να κάνει. Δεν μπορεί ένας εργοδότης να πει ότι ένα γεγονός ανωτέρας βίας τον καλύπτει εις το διηνεκές.

Πανδημία > τα πρώτα μέτρα ίσχυσαν τον Μάρτιο του 2020. Αν δεν είχαμε ad hoc ρύθμιση, αδιαμφισβήτητα ο κορονοϊός θα μπορούσε να θεωρηθεί ανωτέρα βία. Πράγματι, όσο συνεπείς και ευφάνταστος να ήταν ένας επιχειρηματίας δεν θα μπορούσε να φανταστεί ότι το 2020 θα ερχόταν μια πανδημία που θα σάρωνε τα πάντα, θα μας έκλεινε στα σπίτια μας κτλ. Ακόμη και να μην υπήρχε η ad hoc νομοθεσία περί κορονοϊού σε κάθε περίπτωση η πανδημία θα μπορούσε να θεωρηθεί ανωτέρα βία. Ένας εργοδότης ο οποίος κωλύετο να απασχολήσει τον μισθωτό, γιατί δεν λειτουργούσε η επιχείρηση του (λόγω κινδύνου διασποράς): γεγονός ανωτέρας βίας. Υπήρχαν 2 κατηγορίες επιχειρήσεων:

- επιχειρήσεις που δυνητικά μπορούσαν να λειτουργήσουν
- επιχειρήσεις που δεν λειτουργούσαν

Ορθά ήρθε ο νομοθέτης για να προσάρσει κάθε ανασφάλεια και αβεβαιότητα και είπε ότι: όσο για τις επιχειρήσεις, οι οποίες παύει η λειτουργία τους λόγω του κορονοϊού, όσο και για τις επιχειρήσεις που είναι πληττόμενες και επιθυμούν να μην λειτουργήσουν ή να λειτουργήσουν σε ένα βαθμό > η πανδημία είναι γεγονός ανωτέρας βίας και αναστέλλονται οι συμβάσεις εργασίας. Άρα, στο κομμάτι αμιγώς του εργατικού δικαίου η λύση που προέκρινε ο νομοθέτης ήταν σε αρμονία με το ΑΚ656. Κοινωνική λειτουργία του κράτους . δεν θα ήταν αρκετή η αναστολή της σύμβασης εργασίας.

Τι σημαίνει αναστολή της σύμβασης εργασίας; => Οι κύριες συμβατικές υποχρεώσεις αναστέλλονται. Δηλ. για όσο διαρκεί το γεγονός της ανωτέρας βίας ο μισθωτός δεν οφείλει να παρέχει την εργασία του, ο δε εργοδότης δεν οφείλει να καταβάλει μισθό. Οι εκατέρωθεν κύριες υποχρεώσεις τελούν σε αναστολή. Όμως π.χ. η υποχρέωση πίστης εξακολουθεί να ισχύει και για όσο διαρκεί η αναστολή. Δεν θα πάει ένας μισθωτός να αποκαλύψει εμπορικά μυστικά της επιχείρησης επειδή ανεστάλη η σύμβαση εργασίας, εκεί προφανώς θα παραβίαζε την υποχρέωση πίστης. Δεν θα ήταν αρκετό όμως αυτό.

Από πλευράς βιοπορισμού, τι απέγινε ο κόσμος που δεν εργαζόταν; => Το κράτος είπε ότι από την μία πλευρά αναστέλλεται η σύμβαση, δηλ. δεν θα οφείλεται ο μισθός, από την άλλη όμως παρενέβη κοινωνικά + κάλυψε τις βιοποριστικές ανάγκες όσων τελούσαν σε αναστολή > επίδομα σύμβασης εργασίας 534ευρώ.

Σε ένα τέτοιας εντάσεως + εκτάσεως γεγονός το εργατικό δίκαιο από μόνο του προφανώς δεν μπορούσε να δώσει όλη τη λύση και περιορίστηκε στο συμβατικό κομμάτι. Το κράτος έπρεπε να παρέμβει ώστε η κατάσταση να αντιμετωπιζόταν.

- 2 κλασικές περιπτώσεις: (α) **Αν ο εργοδότης δεν απασχολεί τον μισθωτό από γεγονός που οφείλεται στον ίδιο και δεν συνιστά ανωτέρα βία οφείλει να καταβάλει κανονικά τις αποδοχές ωσάν να απασχολείται ο μισθωτός.** (β) Όταν το γεγονός συνιστά ανωτέρα βία έχουμε αναστολή της σύμβασης εργασίας -> ούτε ο εργοδότης καταβάλλει αποδοχές, ούτε ο μισθωτός οφείλει την εργασία.

Σημαντικό στοιχείο που ισχύει γενικά στην υπερημερία του εργοδότη => υπάρχει περίπτωση ο εργοδότης να εκπέσει ("να γλιτώσει") από τον μισθό υπερημερίας που θα όφειλε ορισμένο ποσό. Σε ποιες περιπτώσεις ισχύει αυτό;



Στις δύο παραπάνω περιπτώσεις ο εργοδότης δικαιούται να εκπέσει από τον οφειλόμενο μισθό οτιδήποτε ωφελήθηκε ο μισθωτός από την ματαίωση της εργασίας του ή προσφέροντας την εργασία του άλλου.

Επίσης, δικαιούται ο εργοδότης να εκπέσει και οτιδήποτε ο μισθωτός, μολονότι είχε τη σχετική ευκαιρία, απέφυγε κακόβουλα να ωφεληθεί (οκνηρία, κακοβουλία).

Περιπτώσεις:

- Όταν ο μισθωτός από το γεγονός ότι δεν παρείχε την εργασία του εργοδότη, εκμεταλλευόμενος τον χρόνο αυτό την παρείχε κάπου αλλού και έπαιρνε ένα άλλο μισθό > έπαιρνε μια άλλη αντιπαροχή. Δηλ. εκμεταλλευόμενος τον χρόνο που γλίτωσε λόγω της υπερημερίας του εργοδότη, έκανε μια άλλη παράλληλη απασχόληση από την οποία ελάμβανε μισθό. Εκεί λοιπόν, κατά την ωφέλεια που έλαβε ο μισθωτός από την εναλλακτική απασχόληση

!! Προσοχή => Θα πρέπει ο χρόνος που εξοικονόμησε ο μισθωτός λόγω της υπερημερίας και το έσοδο που είχε να τελούν σε αιτιώδης συνάφεια. Δηλ. το γεγονός π.χ. ότι ο εργαζόμενος ούτως ή άλλως είχε μια αυτοαπασχόληση πέραν της εργασίας του στον εργοδότη δεν λογίζεται. Θα πρέπει από τον χρόνο εκείνο που εξοικονόμησε να κάνει μια άλλη δραστηριότητα, είτε αυτοαπασχόληση, είτε απασχόληση σε άλλο μισθωτό. Είναι δύσκολο να τεκμηριώσει την ένσταση αυτή ο εργοδότης. Αν μπορέσει όμως να τεκμηριώσει την ένσταση αυτή και αποδεικνύεται ότι ο μισθωτός το ωράριο 9-5, το οποίο θα ήταν δεσμευμένος στον εργοδότη δουλεύει σε μια άλλη απασχόληση και

- είτε καλύπτει τον μισθό του
- είτε καλύπτει ένα μέρος του μισθού του

τότε αυτό αφαιρείται από το ποσό που οφείλει ο εργοδότης.

- Επίσης, αυτό που δικαιούται να εκπέσει ο εργοδότης είναι οτιδήποτε ο μισθωτός παρότι είχε τη σχετική ευκαιρία, απέφυγε κακόβουλα να ωφεληθεί από σκηνή ή κακοβουλία.
- Οι 2 αυτές περιπτώσεις ανακύπτουν συνήθως στην περίπτωση της άκυρης απόλυσης. Λόγω και της χρονικής πίεσης σε μια περίπτωση που η υπερημερία του εργοδότη επέρχεται επειδή δεν αποδέχεται την εργασία του μισθωτού πολύ δύσκολα μπορεί να τεκμηριώσει τις ενστάσεις αυτές. Εκεί που κατά κόρον οι ενστάσεις αυτές αναπτύσσουν την λειτουργία τους είναι όταν έχουμε άκυρη απόλυση. Γιατί γίνεται αυτό;



Δυστυχώς, με το σύστημα απονομής της δικαιοσύνης μας παρότι θεωρητικά οι εργατικές διαφορές και προσδιορίζονται και εκδικάζονται γρηγορότερα βάσει ειδικών διαδικασιών που ισχύουν στον κώδικα μέχρι να βγει η απόφαση μπορεί να πάρει 1-2 χρόνια. Εκεί, καταλαβαίνουμε ότι σωρεύεται ένα πολύ μεγάλο ποσό υπερημερίας και ο εργοδότης στο δικαστήριο υποστηρίζει ότι ο εν λόγω μισθωτός βρήκε αλλού δουλειά. Αν έχει βρει αλλού δουλειά οι μισθοί υπερημερίας στο βαθμό που καλύπτεται η αξίωσή του περικόπτονται. Αν ο εργοδότης γνωρίζει θετικά για τη νέα εργασία, ακόμη και να μην το προσκομίσει ο μισθωτός (παρότι υπάρχει το καθήκον αληθείας για αποκάλυψη) μπορεί να κάνει αίτηση επίδειξης εγγράφων.

Σκοπός υπερημερίας => δεν είναι να καλύψει τον εργαζόμενο και να τον καταστήσει πλουσιότερο. Είναι μια δικλίδα ασφαλείας μέχρι να βρει εναλλακτική απασχόληση. Άπαξ και ο εργαζόμενος βρήκε εναλλακτική απασχόληση ούτως ή άλλως δεν θα απασχολείται στον συγκεκριμένο εργοδότη, άρα η ωφέλεια αυτή αφαιρείται από τους μισθούς υπερημερίας.

- Ο εργοδότης επικαλούμενος το **ΑΚ281** λέει ότι ο μισθωτός αυτός, παρότι θα μπορούσε ευχερώς να βρει αλλότρια απασχόληση, από κακοβουλία, τεμπελιά, σκνηρία και επαναπαυόμενος ότι έχει ξεκινήσει δικαστικό αγώνα εις βάρος του παρέλειψε να βρει την εργασία ώστε να παίρνει μισθούς υπερημερίας. Ασκεί μεν ένα νόμιμο δικαίωμά του, αλλά με τον τρόπο που το ασκεί αντιβαίνει στην καλή πίστη, στα χρηστά ήθη και στον κοινωνικοοικονομικό σκοπό του δικαιώματος.

Εδώ, η νομολογία ορθά είναι αρκετά αυστηρή. Πολλές φορές πήγαιναν οι εργοδότες και προσκόμιζαν αγγελίες. Δίνουν ένα παραπάνω βάρος στον εργοδότη > δεν αρκεί μόνο να αποδειχθεί η πληθώρα εργασιών, πρέπει η θέση αυτή να είναι ανάλογη της θέσης που ο εργαζόμενος είχε στην επιχείρηση και να υπάρχει θετική απόδειξη από τον εργοδότη ότι ο εργαζόμενος παρέλειψε + από σκνηρία, κακοβουλία κτλ δεν έκανε αίτηση για μια δουλειά, την οποία είχε ρεαλιστικές δυνατότητες να καταλάβει.

Με άλλα λόγια είναι μια ένσταση που δυσχερώς μπορεί να ευδοκιμήσει. Εκτός από το γεγονός με τις αγγελίες, δύσκολα μπορεί να έχει κάτι παραπάνω στα χέρια του ο εργοδότης κι αυτό από μόνο του δεν αρκεί για να αποδείξει την κακοβουλία και την σκνηρία.

Τουναντίον -> ένσταση των αλλαχού κερδηθέντων => ναι μεν ο εργοδότης απέλυσε ακύρως τον μισθωτό, σε κάθε περίπτωση όμως 2 μήνες μετά βρήκε αλλού δουλειά. Η ένσταση των αλλαχού κερδηθέντων πολύ εύκολα μπορεί να γίνει αποδεκτή και να αφαιρεθεί η πράγματι ωφέλεια που είχε ο μισθωτός, από το γεγονός ότι δεν παρείχε την εργασία του στον εργοδότη.

2 ενστάσεις:

- ✓ ένσταση των αλλαχού κερδηθέντων
- ✓ καταχρηστική άσκηση του δικαιώματος στο πλαίσιο της διεκδίκησης των μισθών υπερημερίας

Όταν ο μισθωτός δεν μπορεί να εργαστεί εξαιτίας σπουδαίου λόγου ΑΚ657 και ΑΚ658, εφόσον:

- Έχει ήδη εργασθεί τουλάχιστον 10 μήνες
- Δεν μπόρεσε να εργασθεί εξαιτίας σπουδαίου λόγου (π.χ. ασθένεια, θάνατος ή βαριά ασθένεια στενότερου συγγενούς, κλήση του μισθωτού ως μάρτυρα ή ως ενόρκου, σεισμός κ.α.)
- Ο λόγος να μην οφείλεται σε δική του υπαιτιότητα.

Χρόνος για τον οποίον διατηρείται η αξίωση στον μισθό:

- Αποδοχές ενός μήνα εάν ο μισθωτός απασχολείται τουλάχιστον ένα έτος.
- Αποδοχές μισθού μήνα σε κάθε άλλη περίπτωση.

Υπάρχει περίπτωση ο μισθωτός να μην μπορεί να εργαστεί εξαιτίας σπουδαίου λόγου, που δεν οφείλεται σε υπαιτιότητά του.

Παραδείγματα σπουδαίου λόγου > π.χ. ασθένεια, θάνατος ή βαριά ασθένεια στενότερου συγγενούς, κλήση του μισθωτού ως μάρτυρα : γεγονότα, λόγω των οποίων κωλύεται ο μισθωτός να απασχοληθεί και δεν υπαιτιότητά του.

Εδώ, εφόσον έχει εργαστεί για τουλάχιστον 10 μέρες δικαιούται μισθό μισού μήνα. Δηλ. παρόλο που ο μισθωτός κωλύεται λόγω σπουδαίου λόγου που αφορά τον ίδιο να εργαστεί δικαιούται αποδοχές μισού μήνα εφόσον έχει εργαστεί για 10 μέρες.

Εάν έχει εργαστεί πάνω από έτος δικαιούται μισθό μέχρι και ένα μήνα. Αν φυσικά το κώλυμα αυτό υπερβαίνει τα διαστήματα αυτά ο εργοδότης δεν οφείλει μισθό.

Στην ασθένεια ειδικά, με κάποιες διαδικασίες, υπάρχει η επιδότηση ασθενείας από τον ΕΦΚΑ, οπότε εκεί ο εργοδότης από τον οφειλόμενο μισθό εκπίπτει (παρακρατεί) την ωφέλεια του ΕΦΚΑ. Δηλ. αν ο ΕΦΚΑ από ένα σημείο και μετά με το επίδομα ασθενείας καλύπτει (έτσι και συμβαίνει) πλήρως τις αποδοχές του μισθωτού όσο διαρκεί η ασθένεια > ο εργοδότης δεν οφείλει τίποτα.

Σε κάθε περίπτωση βάσει του ΑΚ και αφήνοντας κατά μέρος το ασφαλιστικό ο εργαζόμενος αν έχει κώλυμα να εργαστεί λόγω σπουδαίου λόγου δικαιούται είτε αποδοχές μέχρι ενός μηνός αν έχει εργαστεί ολόκληρο έτος προτού εμφανιστεί το κώλυμα, είτε μισού μήνα αν έχει εργαστεί λιγότερο από το έτος, αλλά πάνω από 10 μέρες.

Τι γίνεται όταν ο εργοδότης αδυνατεί να αποδεχτεί τις υπηρεσίες του μισθωτού λόγω τυχηρού γεγονότος;

Ποια η διαφορά τυχηρού γεγονότος και ανωτέρας βίας;

Όπως είπαμε, η ανωτέρα βία είναι ένα γεγονός, το οποίο δεν μπορεί να αποφευχθεί ούτε με μέτρα άκρας σύνεσης και επιμέλειας.

Τα τυχηρά γεγονότα, να μην οφείλονται καταρχήν σε δόλο ή αμέλεια, ήταν όμως δυνατό να αποφευχθούν από ένα μέσο συνετό άνθρωπο.

Διαχωριστική γραμμή για αν δούμε αν έχουμε τυχηρό γεγονός ή ανωτέρα βία: Μπορούσε το γεγονός να προβλεφθεί από ένα μέσο συνετό άνθρωπο; (άσχετα αν ήταν από δόλο ή αμέλεια) Τότε: είναι τυχηρό γεγονός.

Δεν μπορούσε να προβλεφθεί ούτε με μέτρα άκρας σύνεσης και επιμέλειας; Τότε: Είναι ανωτέρα βία.

Άρα, όταν έχουμε τυχηρό γεγονός θα πρέπει να δούμε αν αυτό οφείλεται στη σφαίρα επιρροής του εργοδότη ή αν οφείλεται στην σφαίρα επιρροής του εργαζομένου.

- αν οφείλεται στη σφαίρα επιρροής του εργοδότη > θα έχουμε υποχρέωση του εργοδότη για καταβολή του μισθού, παρότι δεν παρέχεται εργασία
- αν οφείλεται στη σφαίρα επιρροής του εργαζομένου + όχι σπουδαίος λόγος ΑΚ657-658 > όχι υποχρέωση καταβολής μισθού

Όπως αντιλαμβανόμαστε τα περισσότερα τυχηρά γεγονότα κατά κόρον, λόγω και του επιχειρηματικού κινδύνου, ο οποίος βαρύνει τον εργοδότη θα οφείλονται στη σφαίρα του εργοδότη.

Πρακτικό παράδειγμα: Ο εργοδότης λέει ότι τον αποβάλλει ο ιδιοκτήτης από το οίκημα και δεν μπορεί να συνεχίσει να τον απασχολεί. Δεν είχε λάβει προειδοποίηση από πριν; Δύσκολα μπορούμε να πούμε ότι είναι ανωτέρα βία.

- Αν ο λόγος της αποβολής οφείλεται στο ότι ο εργοδότης δεν πλήρωνε τα ενοίκια, αδιαμφισβήτητα είναι ένα γεγονός που το χρεώνεται αυτός.
- Αν τώρα δεν μπορεί να έχει προμήθειες ο εργοδότης είναι τυχηρό γεγονός ή όχι; Δεν μπορούσε να έχει προμήθειες από πουθενά; Δεν είχε ενημερωθεί;

Τα περισσότερα γεγονότα της φύσεως αυτής θα οφείλονται στον εργοδότη. Όταν μιλάμε για σφαίρα επιρροής του εργοδότη το κρίσιμο είναι να δούμε αν έχουμε ανωτέρα βία ή όχι.

π.χ. Άλλο ένα γεγονός ανωτέρας βίας θεωρήθηκαν τα captain controls. Τότε δηλ. τέθηκε ένα μεγάλο ζήτημα στο εργατικό δίκαιο > επιχειρήσεις λόγω των captain controls για κάποια περίοδο δεν μπορούσαν να λειτουργήσουν γιατί δεν υπήρχαν προμηθευτές. Λόγω της πτώχευσης της χώρας υπήρχαν πολλές εταιρείες οι οποίες συνεργάζονταν αποκλειστικά με προμηθευτές του εξωτερικού -> δεν δέχονταν να στείλουν πρώτη ύλη και εμπορεύματα. Ο επιχειρηματίας δεν μπορούσε να λειτουργεί την επιχείρηση χωρίς προμήθειες. Ανωτέρα βία ή τυχηρό γεγονός; Ρευστά πράγματα > άλλοι προμηθευτές; άλλη πηγή; άλλος τρόπος; Για να πάμε στην **ανωτέρα βία** πρέπει η **κατάσταση** να είναι **πραγματικά ακραία**. Οι περισσότεροι θεωρητικοί κλήθηκαν να αποφασίσουν ad hoc αν τα captain controls ήταν ανωτέρα βέβαια > πραγματικά να μην υπήρχε άλλο μέσο. Πρέπει να συνεκτιμηθεί μια περιρρέουσα ατμόσφαιρα, αυτό ήταν πράγματι εντελώς απρόβλεπτο.

Άρα λοιπόν, τα περισσότερα τυχηρά γεγονότα είναι γεγονότα τα οποία λόγω του επιχειρηματικού κινδύνου θα ανάγονται στην σφαίρα επιρροής του εργοδότη.

Μια πολύ σημαντική περίπτωση που απασχόλησε τη νομολογία: σε ποια σφαίρα εντάσσεται η **απεργία**; Κρίσιμο ζήτημα -> η απεργία γίνεται σε τμήματα. Τι πετυχαίνουν ο απεργοί μέσω της κυκλικής απεργίας; Πετυχαίνουν η απεργία να είναι μεν ζημιογόνος για την επιχείρηση, αλλά οι μη απεργοί δεδομένου ότι λαμβάνουν κανονικά τις αποδοχές τους δεν έχουν το ίδιο κόστος.

π.χ. Τη μια μέρα απεργεί το λογιστήριο. Δεν μπορεί να λειτουργήσει η επιχείρηση επειδή το λογιστήριο είναι απαραίτητο, αλλά οι υπόλοιποι εργαζόμενοι που είναι κανονικά στις θέσεις τους αμείβονται. Την άλλη μέρα απεργούν οι πωλήσεις, ενώ οι υπόλοιποι εργαζόμενοι απασχολούνται και πληρώνονται κανονικά.

- Η απεργία είναι αποτελεσματική.

- Οι μισθωτοί περιορίζουν το κόστος τους > στην περίοδο της απεργίας ο απεργός δεν λαμβάνει μισθό (λόγος νόμιμης αναστολής της σύμβασης εργασίας).

Υποστηρίχθηκαν πολλές θεωρίες εν προκειμένω. Άλλοι έλεγαν ότι η απεργία ανάγεται στη σφαίρα του εργοδότη, άλλοι του εργαζόμενου. Τελικά ο ΑΠ έκρινε ότι η απεργία είναι ένας λόγος που αφορά τους μισθωτούς, άρα αν ο εργοδότης δεν μπορεί να απασχολήσει τους μη απεργούς (λόγω απεργίας) δεν οφείλει καταρχήν μισθό. Λεπτή γραμμή (σχετικότητα των όρων): δεν μπορεί πράγματι να τους απασχολήσει.

Δηλ. έχει υποστηριχθεί στη θεωρία ότι προκειμένου να διασωθεί η απεργία και να μην έχουμε μια υπερβολική δέσμευση (στο εργατικό δικαιο απαγορεύεται η ανταπεργία) –δηλ. περιπτώσεις όπου ουσιαστικά αποδίδοντας την ευθύνη της απεργίας στους μισθωτούς θα είναι σε μορφή ανταπεργίας > για να αποφύγουμε την ερμηνεία αυτή του νόμου έχει προταθεί ότι θα πρέπει να είναι πραγματικά αδύνατη η απασχόληση των μη απεργών και όχι απλώς οικονομικά επιζήμια. Πού θα βάλουμε τον πήχη για το ότι ο εργοδότης δεν μπορεί να απασχολήσει τους μη απεργούς; ⇔ Αρκεί να θυμόμαστε ότι η αδυναμία απασχόλησης μισθωτών – μη απεργών κατά τη διάρκεια της απεργίας θεωρείται ότι είναι γεγονός που ανάγεται στην σφαίρα ευθύνης των μισθωτών.

Η απεργία σε 3^η επιχείρηση η οποία είναι αποκλειστικός προμηθευτής του εργοδότη, ο οποίος δεν μπορεί να προμηθευτεί τα υλικά του για να λειτουργήσει μπορεί να θεωρηθεί γεγονός ανωτέρας βίας. Το γεγονός αυτός δεν θα το χρεωθούν οι εργαζόμενοί του. Αν ο εργοδότης δεν έχει δυνατότητα προμήθειας από άλλου (μοναδικός προμηθευτής του η επιχείρηση που απεργεί) κι αυτή η επιχείρηση απεργεί για 2 μέρες > μπορεί να θεωρηθεί γεγονός ανωτέρας βίας.

Γεγονότα ανωτέρας βίας (νομολογία) → πόλεμος, σεισμός, εκτεταμένη πυρκαγιά που προκάλεσε προσωρινή ή οριστική διακοπή της επιχείρησης, πλημμύρες

Αντιθέτως, τυχηρά γεγονότα έχουν θεωρηθεί → απλή βροχή ή δυσμενείς καιρικές συνθήκες οι οποίες εμπόδισαν εκτέλεση εργασιών, βλάβη μηχανών, διακοπή λειτουργίας λόγω εξάντλησης των πρώτων υλών, αφαίρεση με δικαστική απόφαση της άδειας λειτουργίας

Σε περίπτωση τυχηρών γεγονότων, τα περισσότερα από αυτά (π.χ. βλάβη μηχανών, διακοπή λειτουργίας λόγω εξάντλησης πρώτων υλών, αφαίρεσης άδειας λειτουργίας από την αρχή επειδή ο εργοδότης έκανε κάποια παραβίαση) βαρύνουν τον εργοδότη. Ο εργοδότης παρότι δεν μπορεί να απασχολήσει τον μισθωτό είναι κανονικά υπερέμμερος.

Συμπερασματικά: Πότε δεν γίνεται υπερήμερος ο εργοδότης και δεν τον βαρύνει ο κίνδυνος καταβολής του μισθού;

- Όταν έχουμε τυχηρά γεγονότα που δεν τον αφορούν, αλλά αφορούν τον εργαζόμενο.
- Όταν έχουμε γεγονότα ανωτέρας βίας.

Όταν δηλ. μια απασχόληση οφείλεται σε γεγονότα ανωτέρας βίας ή σε γεγονότα που αφορούν τον μισθωτό (τυχηρά) τότε δεν οφείλονται αποδοχές υπερημερίας.

ΕΠΙΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Στις περιπτώσεις που ο μισθωτός έχει έναντι του εργοδότη ληξιπρόθεσμη αξίωση από δεδουλευμένους μισθούς ή από άλλη σχετική με την παροχή της εργασίας του, δικαιούται να αρνηθεί να παράσχει την εργασία του μέχρις ότου ο εργοδότης να εκπληρώσει την υποχρέωση του καταβάλλοντας τις καθυστερούμενες αποδοχές ή άλλες οφειλόμενες παροχές.

Το δικαίωμα επίσχεσης μπορεί να ασκηθεί όχι μόνο σε περίπτωση καθυστέρησης δεδουλευμένων αποδοχών, αλλά και σε άλλες περιπτώσεις που ο εργοδότης δεν τηρεί τις υποχρεώσεις του, όπως π.χ. όταν δεν χορηγεί στον εργαζόμενο την ετήσια άδεια ανάπαυσης ή δεν λαμβάνει τα απαιτούμενα μέτρα προστασίας της υγείας και ασφάλειας.

Για να ασκηθεί νόμιμα το δικαίωμα της επίσχεσης εργασίας θα πρέπει να υπάρχει αξιόλογη καθυστέρηση της εκπλήρωσης των υποχρεώσεων του εργοδότη, ενώ το εάν η καθυστέρηση ήταν δικαιολογημένη ή όχι κρίνεται από τις ιδιαίτερες συνθήκες κάθε συγκεκριμένης περίπτωσης.

Κατά το χρόνο της επίσχεσης ο εργαζόμενος δεν παρέχει την εργασία του, αλλά έχει δικαίωμα στο μισθό που αντιστοιχεί στον χρόνο που διαρκεί η επίσχεση.

Πώς ασκείται το δικαίωμα επίσχεσης; => Με δήλωση του μισθωτού προς τον εργοδότη (ακόμη και προφορική) ότι παύει να του παρέχει την εργασία του μέχρι να του καταβάλει τις καθυστερημένες αποδοχές του ή ενδεχομένως να εκπληρώσει άλλο ουσιώδη όρο της σύμβασης εργασίας.

Επίσχεση εργασίας => κλασικό δικαίωμα που ασκείται ιδίως σε περιπτώσεις που οι εργαζόμενοι έχουν ληξιπρόθεσμη αξίωση για δεδουλευμένους μισθούς. Μπορεί να έχουμε και οποιαδήποτε σχετική αιτία με την παροχή της εργασίας.

Κλασική περίπτωση -> Ο εργοδότης δεν λαμβάνει τα προσήκοντα μέτρα υγείας και ασφάλειας. Απαιτεί από τους μισθωτούς να εργαστούν παρότι δεν έχει λάβει τα προσήκοντα αυτά μέτρα. ⇔ Εδώ ο εργαζόμενος μπορεί να αρνηθεί για λόγο που αφορά τον εργοδότη, είτε αν θέλει να κάνει κάτι πιο δυναμικό μπορεί να κάνει επίσχεση εργασίας και να πει ότι κανονικά θέτει την εργασία του στη διάθεση του εργοδότη - ο λόγος που δεν μπορεί να το κάνει στην πραγματικότητα είναι επειδή ο εργοδότης δεν λαμβάνει τα απαραίτητα μέτρα και ασφάλειας. Οπότε: μέχρι να λάβει τα μέτρα αυτά ο εργοδότης, ο εργαζόμενος δεν παρέχει την εργασία του και δικαιούται μισθού ή επίσης, όταν δεν του χορηγείται η ετήσια άδεια ανάπαυσης.

Παρότι το συνήθως συμβαίνουν είναι η επίσχεση εργασίας να ασκείται επειδή οι εργαζόμενοι έχουν ληξιπρόθεσμη αξίωση σε καταβολή δεδουλευμένων αποδοχών [οπότε λένε στον εργοδότη ότι έως ότου να καταβάλει τις αποδοχές δεν εργάζονται, αλλά δικαιούνται κανονικά μισθό για τη μη εργασία τους χωρίς να οφείλουν να παρέχουν την εργασία τους σε άλλο χρόνο] => υπάρχουν και άλλες περιπτώσεις:

- Μη χορήγηση ετήσιας άδειας αναψυχής
- Μη λήψη απαραίτητων μέτρων υγείας και ασφάλειας

Το δικαίωμα στην επίσχεση ελέγχεται για **καταχρηστικότητα**. Προκειμένου να μην είναι καταχρηστική θα πρέπει να έχουμε αξιόλογη καθυστέρηση της εκπλήρωσης των υποχρεώσεων του εργοδότη. Θα κριθεί κατά περίπτωση.

Μονομερή βλαπτική μεταβολή => πλέον ο ίδιος ο νόμος ορίζει ότι πέρα των 2 μηνών καταβολής των αποδοχών έχουμε μονομερή βλαπτική μεταβολή. Ο νομοθέτης έχει δώσει τον τόνο > 2 μήνες: τότε θεωρείται αξιόλογη η καθυστέρηση.

Ο εργαζόμενος κατά τη διάρκεια της επίσχεσης έχει δικαίωμα στον μισθό αλλά δεν παρέχει την εργασία του.

Πώς ασκείται το δικαίωμα;

- Με δήλωση του μισθωτού προς τον εργοδότη ότι παύει να παρέχει την εργασία του μέχρι να του καταβληθούν οι καθυστερημένες αποδοχές
- ή να εκπληρώσει άλλο ουσιώδη όρο της σύμβασης εργασίας, που δεν εκπληρώνεται > όπως είπαμε π.χ. χορήγηση άδειας αποδοχών, λήψη μέτρων υγείας και ασφάλειας.

Μπορούμε να έχουμε και συλλογική άσκηση επίσχεσης εργασίας. Είναι κρίσιμη η αντιδιαστολή με την ανεργία στην περίπτωση αυτή.

Επίσχεση εργασίας VS Ανεργία (άλλο το ένα + άλλο το άλλο)

Η ανεργία είναι από συνδικαλιστική οργάνωση, έχει άλλο σκοπό, αναστέλλει τη σύμβαση εργασίας δεν έχει καμία σχέση με την επίσχεση.

Διευκρινίσεις σε απορίες συμφοιτητών:

Για να μιλήσουμε για αφαίρεση της ωφέλειας του μισθωτού πρέπει να έχουμε υπερημερία. Αν πρόκειται για τυχαίο γεγονός που αφορά τον εργαζόμενο δεν έχουμε καν υπερημερία.

Αν ο εργαζόμενος βρήκε εργασία μετά την άκυρη απόλυση αλλά με μικρότερο μισθό από αυτόν που είχε πριν, η διαφορά του μισθού θα δοθεί από τον εργοδότη που τον απέλυσε ακύρως, μαζί με μισθούς υπερημερίας.

> Ένσταση των αλλαχού κερδηθέντων. Τι ζημιώθηκε; - διαφορά. Αν ο εργαζόμενος έπαιρνε 1500ευρώ και δικαιούται μισθούς υπερημερίας για 15 μήνες αλλά στους 5 μήνες βρήκε μια εργασία με 1000ευρώ για τους πρώτους 5 μήνες οι μισθοί υπερημερίας θα είναι 5X1500, ενώ για τους υπόλοιπους 10 θα είναι η διαφορά των 1500^{ων} ευρώ.

ΑΠ -> Θεώρησε ότι η μη δυνατότητα απασχόλησης των μη απεργών λόγω της απεργίας είναι ένα γεγονός που οφείλεται στη σφαίρα του μισθωτού. Άρα δηλ. εκεί ο εργοδότης μπορεί να επικαλεστεί ότι δεν οφείλει μισθό.

Για τους απεργούς η απεργία είναι ένας λόγος αναστολής της σύμβασης. Ούτε οφείλουν αποδοχές, ούτε τους οφείλεται μισθός. Για τους μη απεργούς τίθεται το θέμα. Οι μη απεργοί κανονικά δικαιούνται μισθό.

Αν δεν παρέχεται εργασία λόγω εντολής της αρχής θεωρείται τυγχρό γεγονός ή ανωτέρα βία; => Πρέπει να ελέγξουμε αν είναι με υπαιτιότητα της επιχείρησης ή όχι. Αν δηλ. ανακαλείται η άδεια της επιχείρησης – του εστιατορίου επειδή ο εργοδότης δεν τηρεί τους υγειονομικούς κανόνες δεν είναι ανωτέρα βία, το κλείσιμο της επιχείρησης οφείλεται σε υπαιτιότητα του εργοδότη. Αν δεν δικαιούται να λειτουργήσει η επιχείρηση εξαιτίας της πανδημίας του κορονοϊού > είναι ανωτέρα βία. ⇔ Κρίνεται δηλ. κατά περίπτωση.

[γενική ένσταση καταχρηστικής άσκησης δικαιώματος]

Ένσταση αλλαχού κερδηθέντων > έχει τη λογική του αδικαιολόγητου πλουτισμού, αλλά όχι σε όλη της την έκταση - δεν πάει με την βάση του

Αν η επιχείρηση που αποτελεί αποκλειστικό προμηθευτή του εργοδότη Ε απεργεί, θα πρέπει να διακρίνουμε:

- αν ο εργοδότης μπορεί να προμηθευτεί πρώτες ύλες από κάποιον άλλον προμηθευτή > δεν αποτελεί ανωτέρα βία
- αν δεν μπορεί > αποτελεί ανωτέρα βία

Εν τοις πράγμασι, είναι λογικό να μπορεί να προμηθευτεί. Σε πολύ στενές περιπτώσεις θα μπορούσε να αποτελέσει ανωτέρα βία π.χ. ο εργοδότης να ενημερώθηκε τελευταία στιγμή, να μην προλάβει, να έλεγξε και σε άλλους αλλά να μην είχαν διαθεσιμότητα της ύλης επειδή είναι πολύ συγκεκριμένη.

3/6/2021 Κωστής Μπακόπουλος

Μεταβολή προσώπου του εργοδότη

ΜΕΤΑΒΙΒΑΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Π.δ. 178/2002 => Τίτλος: Προστασία εργαζομένων σε μεταβιβαζόμενες επιχειρήσεις

Μέτρα σχετικά με την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων, σε περίπτωση μεταβίβασης επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων ή επιχειρήσεων σε συμμόρφωση προς την οδηγία 98/50.

Περί τίνος πρόκειται;

Όπως ξέρουμε, η **σύμβαση εργασίας** είναι μια σχέση εργασίας, **ενοχική**, με έντονα προσωπικό χαρακτήρα. Είναι **προσωποπαγής έννομη σχέση**.

~~AK651~~ => Αν δεν προκύπτει κάτι άλλο από τη συμφωνία ή από τις περιστάσεις ο εργαζόμενος οφείλει να εκτελέσει αυτοπροσώπως την υποχρέωσή του για παροχή εργασίας και η αξίωση του εργοδότη στην εργασία είναι αμεταβίβαστη.

AK651 => βασικός κανόνας, μας δίνει και το στίγμα για τον προσωποπαγή χαρακτήρα της εργασιακής σχέσης. Προσωποπαγής χαρακτήρας > δηλ. αναφέρεται στα πρόσωπα: εργοδότη και εργαζομένου.

Από την άλλη όμως πλευρά, ειδικά στην εργασιακή σχέση, όλοι μπορούμε να καταλάβουμε ότι για τον εργαζόμενο να μην νομικά/τυπικά/ουσιαστικά (από νομικής πλευράς) ο αντισυμβαλλόμενος (το άλλο μέρος) είναι ο συγκεκριμένος εργοδότης, όμως: οικονομικά και κοινωνικά ο εργαζόμενος συνδέεται (με) και κατέχει την θέση εργασίας του σε μια συγκεκριμένη επιχείρηση. Πιο συγκεκριμένα: όχι γενικά σε μια επιχείρηση, αλλά σε ένα συγκεκριμένο τμήμα της επιχείρησης.

Ήδη από πολύ νωρίς, και ενώ ακόμη υπάρχει αυτός ο βασικός κανόνας του αστικού δικαίου για τον προσωποπαγή χαρακτήρα της έννομης σχέσης εργασίας, από την άλλη: σκέψη/εκτίμηση ότι εκείνο που διασφαλίζει καλύτερα από οτιδήποτε άλλο την υπόσταση (δηλ. την ύπαρξη και συνέχιση) της έννομης αυτής σχέσης (εργασίας) είναι το να διατηρείται η θέση εργασίας στην οποία βρίσκεται ο εργαζόμενος, εκεί όπου παρέχει την εργασία του. Είναι δηλ. σκόπιμο εάν θεωρούμε ότι υπάρχει και μια συνταγματική επιταγή για προστασία της θέσης εργασίας (απασχόλησης) να υπάρχουν και οι κανόνες που διασφαλίζουν τη συνέχιση της εργασιακής σχέσης, ακόμη κι αν η συγκεκριμένη θέση εργασίας που κατέχει ο εργαζόμενος περάσει, μεταβιβαστεί σε ένα άλλο φορέα.

Απλοϊκό παράδειγμα: Κάποιος δουλεύει σε μια μικρή επιχείρηση (εστιατόριο, βιοτεχνία, κατάστημα υγρών καυσίμων). Τον έχει προσλάβει ο φορέας της επιχείρησης > ο εργοδότης του < του ανήκει η μονάδα (βενζινάδικο, βιοτεχνία). Αυτός μπορεί να είναι είτε φπ, είτε νπ > ιδιώτης, αλλά επιχειρηματίας, είτε εταιρείας. Νομικά αυτός είναι ο αντισυμβαλλόμενος του εργαζομένου.

Το υπόβαθρο για να συνεχίσει + για να υπάρχει και στο μέλλον η θέση εργασίας: ο εργαζόμενος να μπορεί να κατέχει τη θέση του. Τι μπορεί αν συμβεί; π.χ. αυτός ο άνθρωπος που είναι ο φορέας της επιχείρησης να πεθάνει και να αφήσει την επιχείρησή του στα παιδιά του – στους κληρονόμους τους. Ας πούμε ότι αυτοί, λόγω κληρονομικής διαδοχής θα γίνουν ιδιοκτήτες της επιχείρησης. Σημαίνει αυτό ότι θα πρέπει να σταθούμε προσκολλημένοι στον κανόνα του ΑΚ651 και να πούμε ότι αυτός που κληρονόμησε την επιχείρηση (ή αυτός που αγόρασε την επιχείρηση, αν δεν έχουμε κληρονομική διαδοχή) δεν προσέλαβε συγκεκριμένα άτομα, αλλά το έκανε ο άλλος – και άρα δεν έχει υποχρέωση απέναντί τους; ΟΧΙ.

[ενοχικός δεσμός, δικαιώματα και υποχρεώσεις, σχετικότητα > δηλ. τρίτοι καταρχήν δεν αναμειγνύονται]

Είναι προφανές σε όλους μας ότι υπάρχει ανάγκη ειδικής νομοθετικής παρέμβασης με προστατευτικό σκοπό. ⇔ Εκείνο που διασφαλίζει τη συνέχιση της θέσης εργασίας είναι να μπορέσουμε να βρούμε ένα νομικό μηχανισμό που να διασφαλίζει ότι όσο υπάρχει η επιχείρηση (που είναι το υπόβαθρο των θέσεων εργασίας) και δουλεύει (οικονομικός λόγος για τον οποίον υπάρχουν θέσεις εργασίας) θα υπάρχει και θέση εργασίας. + Όσο υπάρχει θέση εργασίας, αυτός που την κατέχει (εργαζόμενος) θα έχει και τη βάση βιοπορισμού του (απασχόλησης του).

Εργατικό δίκαιο > προστατευτική παρέμβαση. Δεν μπορεί να το αφήσει ερμηνευτικά, ούτε στις γενικές διατάξεις. Πρέπει να πει με κάποιο τρόπο ότι όταν μεταβιβάζεται μια επιχείρηση, είτε ολόκληρη, είτε ένα αυτοτελές κομμάτι της σε ένα άλλο επιχειρηματία (επιχειρηματικό φορέα), τότε αυτός: παρόλο που δεν έχει συμβληθεί, δεν είναι ο νομικά αντισυμβαλλόμενος των εργαζομένων, θα πρέπει εκ του νόμου – υποχρεωτικά να καθίσταται αντισυμβαλλόμενος => ώστε να διασφαλίζεται η συνέχιση του ενοχικού δεσμού που άρχισε με τον επιχειρηματία Α και συνεχίζεται πλέον με τον Β. ⇔ Βασική ιδέα της προστασίας. Πρέπει όμως να το πει με ρητές διατάξεις το εργατικό δίκαιο, ώστε με κάποιο τρόπο να διασπάσει τη σχετικότητα της ενοχής, τον κανόνα της σχετικότητας των ενοχών. Χρειάζονται ειδικοί κανόνες δικαίου.

Π.δ.2002 σε υλοποίηση οδηγίας (ενωσιακής) 1998 υπ' αριθμόν 50. Ο Έλληνας νομοθέτης πριν η Ελλάδα μπει στην ΕΕ – πριν υπάρξει η οδηγία και θεσπίσει το δίκαιο που είναι προς εφαρμογή της οδηγίας > ήδη 100 χρόνια πριν (τιμή του Έλληνα νομοθέτη και της ελληνικής έννομης τάξης) – από το νόμο **2112/1920** περί καταγγελίας της σύμβασης εργασίας με το **άρθρο 6παρ1** → Η μεταβολή του προσώπου του εργοδότη οπωσδήποτε επερχομένη, ουδαμώς επηρεάζει την εφαρμογή των υπέρ του υπαλλήλου διατάξεων του παρόντος νόμου.

Όταν μεταβληθεί με οποιοδήποτε τρόπο το πρόσωπο του εργοδότη, αυτό δεν έχει καμία επίδραση στα δικαιώματα που έχει ο εργαζόμενος με βάση το νόμο 2112/20 περί καταγγελίας.

Διάταξη > ο εργαζόμενος έχει κάποια δικαιώματα απέναντι στο συμβατικό του εργοδότη, αυτόν που τον προσέλαβε και με τον οποίον συνήψε σύμβαση εργασίας – νομοθέτης: αν για οποιοδήποτε λόγο κατά τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης μεταβληθεί το πρόσωπο του εργοδότη, δηλ. κάποιος άλλος υπεισέλθει στη θέση του εργοδότη, αντί αυτού που προσέλαβε τον εργαζόμενο, αυτό δεν επηρεάζει/θίγει στο παραμικρό τα δικαιώματα που έχει ο υπάλληλος βάσει του νόμου περί καταγγελίας. Όπως θα είχε τα δικαιώματα ο εργαζόμενος απέναντι σε αυτόν που τον προσέλαβε, έτσι τα έχει και σε αυτόν που κληρονόμησε ή απέκτησε με άλλο νομικό τρόπο την επιχείρηση > διαδέχθηκε τον αρχικό εργοδότη στη θέση του. ⇔ Από το 1920 έχουμε την πρωτοποριακή αυτή διάταξη στην Ελλάδα > 100 χρόνια πριν > με σαφήνεια + οξύνοια ο νομοθέτης κατοχύρωσε την προστασία που δίνει στον εργαζόμενο – διασφάλιση ότι στην περίπτωση που αλλάξει το πρόσωπο του εργοδότη, ο Β δεν θα έχει καμία αξίωση απέναντι στον εργαζόμενο, αφού δεν είναι ο συμβατικός νομοθέτης.

Με τη διάταξη αυτή -> βλέπουμε: υπέρβαση των περιορισμών που απορρέουν από τη σχετικότητα της ενοχής στο δίκαιο με σκοπό τη διασφάλιση της θέσης εργασίας.

Το άρθρο 6 του Ν. 2112/20 ακόμη ισχύει, όμως έχει συμπληρωθεί με το π.δ. Στην πορεία η ΕΕ είδε την ίδια ακριβώς ανάγκη ρύθμισης – επέκτασης της προστασίας των εργαζομένων και θέσπισε την οδηγία του 1998/50, η οποία δεν ισχύει καθ'εναυτής. Για να ισχύσει πρέπει οι εθνικοί νομοθέτες να την μεταφέρουν στο εθνικό δίκαιο > λόγος ύπαρξης του π.δ. 178/2002

Άρθρο 1 π.δ. 178/2002 → Σκοπός => Σκοπός του παρόντος Προεδρικού Διατάγματος είναι η προσαρμογή της Ελληνικής νομοθεσίας προς τις διατάξεις της Οδηγίας ...

Πώς οικοδομείται/αρθρώνεται αυτή η προστασία; [2 σκέλη]

- Ποιες είναι οι προϋποθέσεις εφαρμογής των διατάξεων του π.δ.;
- Ποιες είναι οι συνέπειες της εφαρμογής;

[Λογική σειρά > με την οποίαν οικοδομείται και κάθε νομοθέτημα.]

- Προϋποθέσεις εφαρμογής
- Συνέπειες εφαρμογής

Προϋποθέσεις εφαρμογής των διατάξεων του π.δ. 178/2002:

- ο Άρθρο 2 του π.δ. 178 εδ.α → Πεδίο εφαρμογής => Οι διατάξεις του παρόντος εφαρμόζονται σε κάθε συμβατική ή εκ του νόμου μεταβίβαση ή συγχώνευση επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων ή επιχειρήσεων σε άλλον εργοδότη. ⇔ Είναι μια παραθετική διατύπωση. Δεν είναι πάντα ό,τι αρτιότερο ή νομοθετικά κομψότερο. Αυτό έχει να κάνει με τη μεταφορά οδηγίας.

Οι οδηγίες εκφράζονται πολλές φορές με τον τρόπο αυτό + ο Έλληνας νομοθέτης καλώς-κακώς όταν μεταφέρει μια οδηγία έχει καθιερώσει λίγως-πολύ την αντιγραφή μιας πρακτικής. Κύριος Μπακόπουλος: Δεν συμφωνούμε πολύ με τη νομοτεχνική αυτή επιλογή, αλλά αυτό είναι ένα δεδομένο που μπορούμε να το αλλάξουμε.

Άρα λοιπόν: 1^η προϋπόθεση: Περιπτώσεις => συμβατική ή εκ του νόμου μεταβίβαση ή συγχώνευση.

Έννοια εταιρικού δικαίου = συγχώνευση: έννοια εταιρικού μετασχηματισμού, συγκεκριμένη νομική πράξη, εφαρμογή έχει στο δίκαιο των εταιρειών. Εδώ όμως μιλάμε -> για επιχείρηση, εγκατάσταση ή τμήμα επιχείρησης και εγκατάστασης => εφαρμογή και στις εταιρείες, αλλά όχι μόνο. ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΣΕ ΚΑΘΕ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ, που δεν είναι ανάγκη να έχει τη νομική μορφή εταιρείας. Μπορεί να μην είναι καν νπ, να είναι μια ατομική επιχείρηση (μικρές επιχειρηματικές δομές, που δεν έχουν κατ'ανάγκη εταιρεία μορφής νπ, π.χ. δικηγορικό γραφείο)
π.χ. Δικηγορικό γραφείο – το θεωρούμε επιχείρηση. Γιος παίρνει το γραφείο του πατέρα του. Ο πατέρας δικηγόρος είχε τη γραμματέα του. Υποχρεούται να συνεχίσει την εργασιακή σχέση ο γιος που παίρνει το δικηγορικό γραφείο; Υπόθεση με συμβολαιογραφείο – νομολογία. Άρθρο 6 του 2112/20. Έχει νομολογηθεί στην περίπτωση διαδοχής σε συμβολαιογραφείο με γραμματέα του συμβολαιογραφείου.

Η έννοια της μεταβίβασης διατυπώνεται ευρύτερα από τους εταιρικούς μετασχηματισμούς ή τη συγχώνευση => σε κάθε συμβατική ή εκ του νόμου μεταβίβαση. Διάξευξη ή συγχώνευση.

Η νομολογία μάλιστα, λαμβάνοντας ως επιχείρημα την παραθετική αυτή διατύπωση (δηλ. κάθε συμβατική ή εκ του νόμου μεταβίβαση ή συγχώνευση) έχει παγιώσει το νομολογιακό πόρισμα ότι: με οποιοδήποτε τρόπο > όχι περιορισμός εταιρικών μετασχηματισμών σε συγχωνεύσεις. ΣΕ ΚΑΘΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ και ΜΕ ΟΠΟΙΑΔΗΠΟΤΕ ΝΟΜΙΚΗ ΑΙΤΙΑ που επέρχεται μεταβολή/μεταβίβαση επιχείρησης.

[Αντλεί επιχείρημα και από την παλιά διάταξη του 2112 που έλεγε ότι: η μεταβολή του προσώπου του εργοδότη οπωσδήποτε επερχόμενη... με οποιοδήποτε δηλ. τρόπο και εάν επέλθει > με οποιοδήποτε νομικό τρόπο, από οποιαδήποτε νομική αιτία.]

- ο Εδ.β → Υπό την επιφύλαξη του προηγούμενου εδαφίου και των ακολούθων διατάξεων του παρόντος άρθρου, ως ~~μεταβίβαση~~, κατά την έννοια του παρόντος Π.Δ/τος, **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.**

Εξειδίκευση > νομοθετικός ορισμός. Τι θεωρείται με την έννοια του νόμου αυτού μεταβίβαση;

Πιο κρίσιμη, αλλά συγχρόνως και πιο δύσκολη ερμηνευτικά του όλου νομοθετήματος. Γιατί; => Διότι, η έννοια της μεταβίβασης είναι το κλειδί και κατανόησης, αλλά και εφαρμογής της οδηγίας. Ό,τι θεωρείται δηλ. μεταβίβαση > θα έχει τις συνέπειες του νόμου (θα τις δούμε στη συνέχεια). Πρέπει πριν από οτιδήποτε άλλο να είμαστε σε θέση να απαντήσουμε τι εστί μεταβίβαση επιχείρησης κατά την έννοια του π.δ.

Όπως βλέπουμε, ο νομοθέτης έχει πάει ένα βήμα παραπέρα και μας δίδει το νομοθετικό ορισμό > μας εισάγει μια καινούρια έννοια. Ποια είναι αυτή;

=> Μεταβίβαση μιας οικονομικής οντότητας που διατηρεί την ταυτότητά της Εταιρεία > την κατανοούμε όλοι ως νπ. Έχουμε ακούσει την έννοια της επιχείρησης, μετά είδαμε την έννοια της εγκατάστασης ή του τμήματος εγκατάστασης και τώρα: νέα – επάλληλη κατά κάποιο τρόπο έννοια: οικονομική οντότητα → πυρήνα ρύθμισης. Κάθε φορά που συμβαίνει αυτό θα θεωρείται ότι έχουμε μεταβίβαση επιχείρησης.

Εφαρμογή σημαίνει συνέπειες, δηλ. εφόσον δώσουμε καταφατική απάντηση ότι έχουμε μεταβίβαση μιας οικονομικής οντότητας, ο δρόμος είναι ανοιχτός στην επέλευση συνεπειών > ότι αυτός που απέκτησε την οικονομική οντότητα (διάδοχος) θεωρείται ex lege (εκ του νόμου) ως εργοδότης των εργαζομένων που παρέχουν την εργασία τους σε αυτή την οικονομική οντότητα και χωρίς να χρειάζεται να το αποδεχτεί + χωρίς να μπορεί να το αρνηθεί. ⇔ Εκ του νόμου αλλαγή του προσώπου του εργοδότη. > Πότε θα πούμε ότι έχουμε μεταβίβαση οικονομικής οντότητας;

- ΕΝΝΟΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ - όχι νομοθετικός ορισμός της έννοιας
- Στενότερη έννοια που αποδίδεται ως εγκατάσταση > ΕΝΝΟΙΑ της ΕΚΜΕΤΑΛΛΕΥΣΗΣ στο εργατικό δίκαιο
- ΕΝΝΟΙΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΟΝΤΟΤΗΤΑΣ

Ομόκεντρες έννοιες, που έχουν η μια μεγαλύτερο εύρος από την άλλη, με κοινό όμως πυρήνα.

- [+ Νομολογία] **Επιχείρηση** είναι μια οικονομική οντότητα, η οποία ανεξαρτήτως νομικής μορφής αποτελείται από ένα σύνολο προσώπων, πραγμάτων, εννόμων σχέσεων, πραγματικών καταστάσεων, δικαιωμάτων, υποχρεώσεων, αλλά και άυλων αγαθών, τα οποία είναι οργανωμένα – συνδέονται μεταξύ τους. Η οργάνωση όλων αυτών των πραγμάτων, προσώπων, εννόμων σχέσεων, άυλων αγαθών κτλ αποβλέπει στην **επιδίωξη** κατά τρόπο σταθερό και μόνιμο **ενός οικονομικού σκοπού**.

Μικρότερη έννοια από την επιχείρηση: που είναι το ευρύτερο, με παρόμοια χαρακτηριστικά => έννοια εκμετάλλευσης.

Μια επιχείρηση μπορεί να είναι ολόκληρη ανώνυμη εταιρεία, ΕΠΕ. Η εταιρεία βέβαια είναι νομικός φορέας, αλλά ταυτίζεται η έννοια της επιχείρησης με την εταιρεία, το νπ.

- **Εκμετάλλευση** => οργανωμένο σύνολο προσώπων, πραγμάτων, μηχανημάτων, άυλων αγαθών (π.χ. τεχνογνωσία, φήμη εταιρείας, σήματα, δικαιώματα χρήσης άυλων αγαθών). Όλα αυτά είναι οργανωμένα, αλλά τι λείπει σε σχέση με την επιχείρηση; Η εκμετάλλευση υπηρετεί τον σκοπό της επιχείρησης. Δεν επιδιώκει η ίδια η εκμετάλλευση ένα οικονομικό σκοπό, αλλά απλώς ένα λειτουργικό – παραγωγικό σκοπό. Στην ουσία, την υπηρετεί.

Παράδειγμα: Μια εταιρεία (που είναι μια επιχείρηση) – coca cola, είναι μια ανώνυμη εταιρεία. Ολόκληρη είναι μια επιχείρηση. Οι επιμέρους παραγωγικές μονάδες της – τα εργοστάσια παραγωγής και οι αποθήκες της, τα γραφεία, η κεντρική διοίκηση είναι οι εκμεταλλεύσεις. ΔΕΝ έχουν οικονομική αυτοτέλεια και αυθυπαρξία. Υπηρετούν όλα τον οικονομικό σκοπό της όλης επιχείρησης. Όμως, έχουν αυτοτέλεια ως προς την οργανωτική τους διάρθρωση. Το εργοστάσιο έχει την ιεραρχία του, το προσωπικό του, τα μηχανήματα του, το χώρο, τα ακίνητα – δεν βγάζει το ίδιο τελικό λογιστικό αποτέλεσμα. Όλα ενοποιούνται και γίνονται αποτελέσματα του νπ. Είναι όμως ένα εργοστάσιο, μια αποθήκη > αυτοτελείς εκμεταλλεύσεις. Θα μπορούσαμε να πούμε και εγκαταστάσεις.

Γιατί έχει σημασία αυτό; > Δεν είναι ανάγκη να μεταβιβαστεί η εργασιακή σχέση για να εφαρμοστεί το π.δ. > όχι απλώς θεωρία, έχει ουσία και πρακτική σημασία.

Για να εφαρμοστούν οι διατάξεις του π.δ. και να υπάρξει μεταβίβαση της εργασιακής σχέσης δεν χρειάζεται να λάβει χώρα μεταβίβαση ολόκληρης της επιχείρησης. Αρκεί και μιας διακριτής, οικονομικής οντότητας να υπάρξει μεταβίβαση.

Θα μπορούσε λοιπόν να μεταβιβαστεί όλη η εκμετάλλευση της αποθήκευσης και διανομής. Δηλ. να μεταβιβαστεί πώς; Να αποφασίσει η εταιρεία ότι δεν θα κάνει την εκμετάλλευση, τα λογιστικά, τη διανομή, την αποθήκευση > ανάθεση σε μια άλλη εταιρεία, πώληση εγκαταστάσεων και παίρνει πλέον εργολαβικά από αυτήν τις υπηρεσίες αποθήκευσης και διανομής. Δηλ. “κόβει ένα κομμάτι από το όλο σώμα της” και το μεταβιβάζει σε ένα άλλο επιχειρηματικό φορέα, σε μια άλλη εταιρεία. Δεν μεταβιβάζει όλη την επιχείρηση, αλλά ένα μέρος της.

- Εν προκειμένω (επίσης κρίσιμο) => οι διατάξεις του π.δ. θα εφαρμοστούν όσον αφορά τους εργαζομένους που απασχολούνται στην συγκεκριμένη εκμετάλλευση – στη συγκεκριμένη **παραγωγική οικονομική οντότητα**, η οποία μεταβιβάζεται.

Δεν πρέπει να περιμένουμε ολόκληρη η επιχείρηση να μεταβιβάζεται. Στη σύγχρονη επιχειρηματική πραγματικότητα μια επιχείρηση μπορεί να αναθέτει εξωτερικά τις λειτουργίες τις (ανάθεση εργολαβιών) σε κάποιον τρίτον.

Σε αυτές όλες τις περιπτώσεις > δεν χρειάζεται να περιμένουμε ολόκληρη η επιχείρηση να μεταβιβάζεται σε ένα τρίτο φορέα > αρκεί και ένα τμήμα της ⇔ ΑΡΚΕΙ να έχουμε μια οικονομική οντότητα. Αυτό που μεταβιβάζεται δηλ. να είναι μια οικονομική οντότητα που να διατηρεί την ταυτότητά της.

Τι θεωρείται οικονομική οντότητα; => Είναι το σύνολο οργανωμένων πόρων με σκοπό την άσκηση οικονομικής δραστηριότητας:
- είτε κύριας
- είτε δευτερεύουσας

Παράδειγμα: υπηρεσίες, λειτουργίες αποθήκευσης και διανομής προϊόντων μεταβιβάζονται σε ένα άλλο επιχειρηματικό φορέα. Αυτό αρκεί για να στοιχειοθετήσει η έννοια της μεταβίβασης επιχείρησης.

Ποια η συνέπεια; => Οι εργαζόμενοι που δουλεύουν σε αυτή τη μεταβιβαζόμενη οικονομική οντότητα μεταφέρονται (χωρίς δικαιοπρακτική βούληση κανενός – χωρίς να ερωτηθεί κανείς). Αλλάζουν πρόσωπο εργοδότη και καθίστανται εργαζόμενοι -> έχουν ως εργοδότη αυτόν που απέκτησε την οικονομική οντότητα.

Π.δ. 178/2002

Τι πρέπει να συγκρατήσουμε;

Το π.δ. εφαρμόζεται κάθε φορά που μεταβιβάζεται μια οργανωμένη οικονομική οντότητα, μέσα στην οποία λειτουργεί η συγκεκριμένη θέση εργασίας. Και, μεταβιβάζεται σε ένα άλλο φορέα, ο οποίος θα καθίσταται εκ του νόμου εργοδότης των εργαζομένων.

Αποθετικά > ΤΙ ΔΕΝ ΑΠΟΤΕΛΕΙ ΜΕΤΑΒΙΒΑΣΗ;

* Όχι μεταβίβαση => όταν αλλάζει ο μέτοχος.

π.χ. Μεγάλη γνωστή ελληνική επιχείρηση ΟΤΕ – Cosmote > ανώνυμη εταιρεία. Από ιδρύσεως του (ο ΟΤΕ) ανήκε στο ελληνικό δημόσιο. Τις μετοχές του τις κατείχε το δημόσιο > ήτανε κρατική επιχείρηση. Οι μετοχές αυτές (ή τελοσπάντων η πλειοψηφία αυτών), προ ετών, μεταβιβάστηκαν στο γερμανικό ΟΤΕ, ο οποίος είναι ο μέτοχος, άρα: ο ιδιοκτήτης του ελληνικού ΟΤΕ. Είναι αυτό μεταβίβαση επιχείρησης; => Απάντηση: Όχι. Γιατί;

Για την μεταβίβαση επιχείρησης > θέτουμε πάντα το ΕΡΩΤΗΜΑ: Άλλαξε το πρόσωπο του εργοδότη για τους υπαλλήλους του ΟΤΕ; Ποιος προσέλαβε τους εργαζομένους, τους υπαλλήλους του ΟΤΕ; Ποιον έχουν ως συμβατικό εργοδότη; Τους προσέλαβε το νπ – η εταιρεία ΟΤΕ α.ε. Αυτή η εταιρεία ανήκει, όπως κάθε εταιρεία σε κάποιους μετόχους. Ο μέτοχος αυτός στο παράδειγμα ήταν το ελληνικό δημόσιο. Το ελληνικό δημόσιο πούλησε τις μετοχές του στην Γερμανία. Άλλαξε στην ουσία ο ιδιοκτήτης του ΟΤΕ, εκείνο όμως που δεν άλλαξε είναι το πρόσωπο του εργοδότη των υπαλλήλων του ΟΤΕ. Αυτό παρέμεινε το ίδιο, είναι η ΟΤΕ α.ε. Εδώ δεν έχουμε περίπτωση μεταβίβασης επιχείρησης, ακριβώς επειδή ο εργοδότης και η θέση εργασίας στην οποία δουλεύει ο κάθε υπάλληλος/εργαζόμενος παραμένουν και ανήκουν στον ίδιο εργοδοτικό – επιχειρηματικό φορέα, ο οποίος είναι η ΟΤΕ α.ε. Είναι αδιάφορο από εκεί και πέρα τι εργασίες και αλλαγές συμβαίνουν στο επίπεδο του μετόχου του επιχειρηματικού φορέα. Από τη στιγμή που δεν αλλάζει ο επιχειρηματικός φορέας και παραμένει ο ΟΤΕ α.ε. δεν έχει εφαρμογή το π.δ. Δεν μπορούμε να μιλάμε για μεταβολή του προσώπου του εργοδότη, γιατί δεν έχουμε καμία τέτοια μεταβολή του προσώπου του εργοδότη.

Αν όμως η ΟΤΕ α.ε. πάρει όλη τη κινητή τηλεφωνία που είναι κομμάτι της, ανήκει στην ΟΤΕ α.ε. και την αποσχίσει (“την βγάλει από πάνω της”) και την περάσει σε ένα καινούριο επιχειρηματικό φορέα που θα ιδρυθεί (π.χ. την cosmote), τότε: αυτό είναι μεταβίβαση επιχείρησης για τους εργαζομένους που δουλεύουν στην κινητή τηλεφωνία, γιατί άλλαξε ο επιχειρηματικός τους φορέας κι από ΟΤΕ α.ε. έγινε Cosmote. **ΠΡΟΣΟΧΗ** σε αυτή τη διαφορά.

!! Για να έχουμε εφαρμογή των διατάξεων περί μεταβίβασης της επιχείρησης πρέπει να αλλάζει το πρόσωπο του εργοδότη. Αν αλλάζει ο μέτοχος του εργοδότη (το λέμε γιατί: πολλές φορές ο εργοδότης είναι η α.ε. > εταιρεία) – του ιδιοκτήτη του εργοδότη: μας είναι απολύτως αδιάφορο, δεν έχουμε μεταβολή. Πρέπει να αλλάζει το πρόσωπο του εργοδότη!

8/6/2021 Μπακόπουλος + Σκανδάλης

Μεταβίβαση επιχείρησης = Μεταβολή προσώπου του εργοδότη (ίδιο πράγμα)

Τι είναι μεταβίβαση επιχείρησης;

- περίπτωση μιας ολόκληρης επιχείρησης ή ενός τμήματος αυτής
[αρκεί να αποτελεί μια **οργανωμένη οικονομική οντότητα** (ενότητα)]
 - με αυτονομία, αυθυπαρξία
 - π.χ. μια εκμετάλλευση της ολόκληρης επιχείρησης, ένα εργοστάσιο, μια αυτοτελής δραστηριότητα όπως τα logistics, μια αποθήκη
 - στη βάση της οργάνωσης και της συνεργασίας ανθρώπινων και υλικών πόρων, μηχανημάτων, εγκαταστάσεων, μεταφορικών μεσών + προσωπικού ιεραρχικά δομημένου (το ανθρώπινο στοιχείο δίνει υπόσταση και νόημα στα μηχανήματα)
 - οργανωμένη ενότητα -> ενν. οργάνωση υλικών και άυλων στοιχείων με την παρέμβαση ανθρώπινου δυναμικού
- η οποία μεταβιβάζεται σε ένα άλλο φορέα

Τι αποτελεί οργανωμένη οικονομική οντότητα; => Αρκεί να καταλάβουμε τις βασικές αρχές. Concept -> Ο νομοθέτης κάνει μια προστατευτική παρέμβαση υπέρ των εργαζομένων. Ο σκοπός του είναι να δημιουργήσει το νομικό αποτέλεσμα, ώστε κάθε φορά που η θέση εργασίας πηγαίνει σε ένα άλλο φορέα (κάποιος άλλος συνεχίζει την ύπαρξη της οικονομικής οντότητας), αυτομάτως και χωρίς να χρειάζεται να ερωτηθεί ή να συμφωνηθεί να καθίσταται εργοδότης των εργαζομένων, εκείνων των οποίων οι θέσεις εργασίας υπάρχουν και λειτουργούν μέσα στην οικονομική οντότητα. Σαφώς προστατευτική παρέμβαση – ρεαλιστική επιλογή του νομοθέτη.

Σύμβαση εργασίας > ωφελεί λίγο τος εργαζομένους, αφού ο εργοδότης που έχει το νομικό δεσμό μπορεί να τον καταλύσει, δηλ. να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας. Μεγαλύτερη εγγύηση για τη θέση εργασίας > μηχανισμός που εξασφαλίζει ότι αυτός που έχει τη θέση εργασίας (εργαζόμενος) γίνεται εργαζόμενος και συνεχίζει τη σύμβαση του με αυτόν που ανέλαβε τη θέση εργασίας > την οργανωμένη οικονομική οντότητα μέσα στην οποία λειτουργεί η θέση εργασίας. Ρεαλιστική σκέψη ευρωπαίου και Έλληνα νομοθέτη.

Ελλάδα > δεν έχει να ζηλέψει τίποτα από την ΕΕ, γιατί ήδη από το 1920: ύπαρξη μιας ανάλογης διάταξης. Η μεταβολή του προσώπου του εργοδότη οπωσδήποτε επερχόμενη δεν επηρεάζει την υπόσταση της σύμβασης εργασίας και τα δικαιώματα από αυτήν. Η σύμβαση εργασίας πρέπει να ακολουθεί τη θέση εργασίας.

Ποιο το επιδιωκόμενο νομικό αποτέλεσμα; → Ότι: καθ' υπέρβαση της σχετικότητας των ενοχών (αδιάφορα από το ότι ο εργαζόμενος συνδέεται με ενοχική - εργασιακή σύμβαση με τον εργοδότη που τον προσέλαβε) όταν υπάρξει η μεταβίβαση σε άλλο φορέα της οργανωμένης οικονομικής οντότητας: τότε ακολουθεί και η σύμβαση. Δηλ. χωρίς να ερωτηθεί κανένας η σύμβαση εργασίας συνεχίζεται με αυτόν που ανέλαβε την οργανωμένη οικονομική οντότητα.

Άρθρο 1 του π.δ. 178/2002 → Πότε υπάρχει μεταβίβαση;

Άρθρο 4 του **π.δ. 178/2002** → Το π.δ. μεταφέρει στην Ελλάδα την οδηγία περί μεταβίβασης επιχείρησης και διασφάλισης δικαιωμάτων. Άρθρο 4 -> κεντρικής σημασίας διάταξη. Συνέπειες μεταβίβασης!

Βασικός κανόνας => (1) Δια της μεταβίβασης και από την ημερομηνία αυτής, όλα τα υφιστάμενα δικαιώματα και υποχρεώσεις που έχει ο **μεταβιβάζων (εργοδότης που έχει προσλάβει τους εργαζομένους – μέχρι τώρα φορέας της οικονομικής οντότητας)** από σύμβαση ή σχέση εργασίας μεταβιβάζονται στο διάδοχο. Ο μεταβιβάζων και μετά τη μεταβίβαση ευθύνεται αλληλεγγύως και εις ολόκληρον με τον διάδοχο για τις υποχρεώσεις που προέκυψαν από τη σύμβαση ή σχέση εργασίας μέχρι το χρόνο που αναλαμβάνει ο διάδοχος.

Ex lege (εκ του νόμου) => καθολική μεταφορά > συνολική μεταφορά εργασιακής σχέσης (ως σύνολο δικαιωμάτων και υποχρεώσεων) στον διάδοχο. Ποιος είναι ο διάδοχος; → Αυτός που αναλαμβάνει να συνεχίσει την οργανωμένη οικονομική οντότητα, είτε είναι ολόκληρη επιχείρηση ή τμήμα της.

Ο διάδοχος εργοδότης υπεισέρχεται εκ του νόμου αυτοδικαίως σε υφιστάμενες συμβάσεις > δηλ. δεσμεύεται και από αναγνωρισμένα, υπαρκτά δικαιώματα που έχουν δημιουργηθεί στην πορεία του χρόνου από τις ενεργείς συμβάσεις εργασίας.

π.χ. Μια σύμβαση εργασίας έχει λειτουργήσει 5 χρόνια με τον μεταβιβάζων εργοδότη. Στην επόμενη μέρα της μεταβίβασης ο διάδοχος εργοδότης ήδη έχει στην πλάτη του ως υποχρέωση προϋπηρεσίας του εργαζομένου 5 ετών. Δηλ. αν κάποια στιγμή ο διάδοχος απολύσει τον εργαζόμενο δεν θα του υπολογίζει την αποζημίωση με βάση τον χρόνο που διέτρεξε μαζί του η σύμβαση εργασίας, αλλά με βάση τον συνολικό χρόνο από τότε που τον προσέλαβε ο προηγούμενος εργοδότης.

[Υπεισέλευση στο σύνολο που βρίσκεται η εργασιακή σχέση.]

Μετράει όλη η προϋπηρεσία που έχει τρέξει μέχρι τότε. **Οι όροι εργασίας** επίσης, (παρ2 άρθρου 4) **από όπου κι αν απορρέουν** (ατομική ή συλλογική σύμβαση εργασίας) **δεσμεύουν τον διάδοχο εργοδότη**. Προστατευτική ουσία του νόμου.

Άρθρο 4 παρ2 → Με την επιφύλαξη της επόμενης παραγράφου, μετά τη μεταβίβαση, ο διάδοχος εξακολουθεί να τηρεί τους όρους εργασίας που προβλέπονται από συλλογική σύμβαση εργασίας, απόφαση διαιτησίας, κανονισμό ή ατομική σύμβαση εργασίας.

Επιχειρησιακή συνήθεια > άτυπη δέσμευση που έχει δημιουργηθεί στο πρόσωπο του εργοδότη από τον ομοιόμορφο χειρισμό κάποιων καταστάσεων ή από την επαναλαμβανόμενη χορήγηση κάποιων παροχών στο παρελθόν. Είναι άτυπη, αλλά ουσιαστική συμβατική δέσμευση.

Ο διάδοχος δεσμεύεται και από την επιχειρησιακή συνήθεια. Ο διάδοχος δεν την έχει δημιουργήσει, π.χ. μπορεί να μην έδινε οικειοθελώς κάποια παροχή ή θα φρόντιζε να κρατούσε επιφύλαξη ανακλήσεως. Από τη στιγμή που δημιουργήθηκε η συμβατική δέσμευση στο πρόσωπο του μεταβιβάζοντος, ο διάδοχος την κληρονομεί ως έχει. Το τι θα έκανε αυτός δεν εξετάζεται. Αυτό σημαίνει αυτοδίκαια υπεισέλευση στους όρους εργασίας του προηγούμενου.

Ομοίως, αν ο μεταβιβάζων έδινε μια οικειοθελή παροχή αλλά είχε διατηρήσει (όχι πονηρά σκεπτόμενος, αλλά επιμελώς σκεπτόμενος και φερόμενος) μια επιφύλαξη ανακλήσεως > το ευεργέτημα της επιφύλαξης ανακλήσεως μεταβιβάζεται και αυτό στον διάδοχο. Ο διάδοχος κατά κάποιο τρόπο την κληρονομεί, ακόμη κι αν δεν είναι αυτός που την σκέφτηκε και την εξέφρασε προς τους εργαζομένους.

Λογική > υπεισέλευση διαδόχου στην ίδια ακριβώς θέση που βρισκόταν ο μεταβιβάζων. Σκοπός της νομοθεσίας δεν είναι να επαυξήσει ή να μεταβάλει τα εργασιακά δικαιώματα αλλά να τα διατηρήσει ως είχαν. Ερμηνεία = αν ο μεταβιβάζων είχε διατηρήσει επιφύλαξη, αυτής μπορεί να κάνει χρήσης και ο διάδοχος, αν κάποτε θελήσει να διακόψει την οικειοθελή παροχή.

Ειδική ρύθμιση π.δ. 178/2002 => δεν υπήρχε στο άρθρο 6 του Ν.2112/1920 περί μεταβολής προσώπου του εργοδότη. Συντρέχουσα ευθύνη – διατήρηση της ευθύνης (συν-ευθύνη) και του μεταβιβάζοντος μετά τη μεταβίβαση.

Ρητή διάταξη: άρθρο 4 παρ 1 εδ.β του 178. Κανόνας = η μεταβίβαση μιας επιχείρησης (οικονομικής οντότητας) έχει ως συνέπεια την υπεισέλευση του διαδόχου στην έννομη εργοδοτική θέση του μεταβιβάζοντος ως προς τις συμβάσεις εργασίας. Ο μεταβιβάζων παύει πια να είναι εργοδότης των εργαζομένων, ωστόσο προς μείζονα προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων ο νομοθέτης καθιερώνει ρητά με τη διάταξη αυτή την εις ολόκληρον ευθύνη. Δηλ. μπορεί ο εργαζόμενος π.χ. που του χρωστούνται δεδουλευμένες αποδοχές από κάποιο χρονικό διάστημα πριν τη μεταβίβαση να τις ζητήσει και από τον μεταβιβάζοντα εργοδότη.

Ο μεταβιβάζων και μετά τη μεταβίβαση ευθύνεται αλληλεγγύως και εις ολόκληρον με τον διάδοχο για τις υποχρεώσεις που προέκυψαν από τη σύμβαση ή σχέση εργασίας μέχρι το χρόνο που αναλαμβάνει ο διάδοχος.

Δεν μας ενδιαφέρουν οι εξαιρέσεις από τον κανόνα της αυτοδίκαιας υπεισέλευσης.

Άρθρο 5 => Μεταβίβαση των όρων εργασίας

Σημαντική διάταξη σε επίπεδο συνεπειών μεταβίβασης => άρθρο 5

Διασφάλιση (όσο είναι δυνατό) των θέσεων εργασίας => Επιτυγχάνεται με τη ρύθμιση του άρθρου 5 π.δ. 178/2002.

Άρθρο 5 → **Η μεταβίβαση μιας επιχείρησης**, εγκατάστασης ή τμήματος επιχείρησης ή εγκατάστασης **δεν συνιστά αυτή καθ' αυτή λόγο απόλυσης εργαζομένων**. Η διάταξη του προηγούμενου εδαφίου δεν εμποδίζει, τηρουμένων των σχετικών περί απολύσεων διατάξεων, **απολύσεις που είναι δυνατόν να επέλθουν για λόγους οικονομικούς, τεχνικούς ή οργανώσεως που συνεπάγονται μεταβολές του εργατικού δυναμικού**.

Τι λέει με λίγα λόγια; Το γεγονός της μεταβίβασης, δηλ. ότι μια επιχείρηση ή οργανωμένη οικονομική οντότητα πέρασε από ένα φορέα σε ένα άλλο (άλλαξε χέρια) => το γεγονός αυτό καθ'εαυτό δεν μπορεί να αποτελεί λόγο απόλυσης.

(Τι θα πει λόγος μεταβίβασης όταν η καταγγελία της σύμβασης είναι αναγκαστική;

[νομοθετική επιταγή]

Η μεταβίβαση αυτή καθ'εαυτή ΔΕΝ μπορεί να αποτελέσει λόγο + αιτία για απολύσεις. π.χ. Ένας επιχειρηματίας θέλει να πωλήσει την επιχείρησή του σε ένα άλλον. Τα βρίσκουν στα οικονομικά, αλλά αυτός θεωρεί υπεράριθμο τον αριθμό του προσωπικού και πιστεύει πως δεν θα τα βγάλει πέρα. Θα ήθελε να πάρει την επιχείρηση με λιγότερες θέσεις εργασίας και ζητά μείωση προσωπικού ώστε να αγοράσει την επιχείρηση. Χωρίς ο μεταβιβάζων να είχε την ανάγκη να κάνει απολύσεις, επειδή θέλει να πωλήσει την επιχείρηση και να την καταστήσει ελκυστική καταγγέλλει συμβάσεις. Λογική νόμου > αυτές δεν επιτρέπονται. ΔΕΝ αποτελεί νόμιμη αιτία απόλυσης, όπως κι αν ελέγχεται η αιτία στο ελληνικό δίκαιο, ότι έγιναν απολύσεις λόγω της μεταβίβασης (κανόνας).

Ρεαλιστική αντιμετώπιση των πραγμάτων. Νομοθέτης > θέλει να απαγορεύσει τις απολύσεις που δεν θα γινόντουσαν, αν δεν μεταβιβαζόταν η επιχείρηση. Τι επιτρέπει ο νομοθέτης; Αν για οποιοδήποτε λόγο είτε ο μεταβιβάζων είτε ο διάδοχος θέλει να αναδιαρθρώσει την επιχείρηση – την οικονομική οντότητα που απέκτησε και μπορεί να τεκμηριώσει την ύπαρξη πλεονάζοντος προσωπικού οι απολύσεις δεν απαγορεύονται. Η οικονομική ελευθερία του οποιουδήποτε εργοδότη είναι συνταγματικά κατοχυρωμένη, εφόσον τηρηθούν όσα αναφέρονται στη νομολογία.

Απαγορεύονται οι οικονομικά αναίτιες απολύσεις > μόνο και μόνο για το ότι η επιχείρηση μεταβιβάστηκε σε ένα άλλο φορέα και που κυρίως γίνονται για να γίνει ελκυστικότερη στον υποψήφιο αγοραστή η επιχείρηση (δεν είναι θεμιτός σκοπός).

Επιτρέπονται οι απολύσεις, οι οποίες έχουν δικαιολογημένη αιτία την αναδιάρθρωση της επιχείρησης ή της οικονομικής οντότητας που μεταβιβάστηκε. Αν δηλ. συντρέχουν λόγοι:

- οικονομικοί
- τεχνικοί
- οργανωτικοί

Θα συνέβαινε π.χ. η μείωση προσωπικού, ακόμη κι αν δεν είχε μεσολαβήσει η μεταβίβαση. > Θα μπορούσε ένας εργοδότης για λόγους αναδιάρθρωσης να μείωνε το προσωπικό, τηρώντας αυτά που η νομολογία τον υποχρεώνει να τηρήσει. Δεν επιτρέπονται απολύσεις, οι οποίες γίνονται αποκλειστικά για να καταστεί ελκυστικότερη η επιχείρηση στους υποψήφιους αγοραστές. Δεν επιτρέπεται να γίνει κάτι, το οποίο δεν θα γινόταν αν δεν είχε τεθεί θέμα μεταβίβασης – αλλαγής του φορέα της επιχείρησης.

Σκανδάλης > Ευαίσθητη ισορροπία των δύο εννοιών. Οι οικονομοτεχνικοί λόγοι θα πρέπει να απομακρύνονται από τη μεταβίβαση, να είναι ευρύτεροι προκειμένου να μην έχουμε μια αντίφαση που θα οδηγήσει την οδηγία σε μια μη αποτελεσματική κατάσταση.

Μπακόπουλος > Η μεταβίβαση (αλλαγή επιχειρηματικού φορέα μιας επιχείρησης) καθ'εαυτή δεν είναι οικονομοτεχνικός λόγος, ώστε να μειωθούν οι θέσεις εργασίας στην επιχείρηση. Δεν είναι θεμιτός, οικονομοτεχνικός λόγος.

Απορία από συμφοιτητή: Η προστασία του άρθρου 5 περιλαμβάνει και τους διευθύνοντες υπάλληλους; => Ο νόμος βάζει μια απαγόρευση απολύσεων, η οποία ισχύει για κάθε σύμβαση εξαρτημένης εργασίας. Και ένας διευθύνων υπάλληλος έχει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, άρα καλύπτει [καταρχήν] και αυτόν η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας.

Είναι άλλο το θέμα, αν ο διάδοχος εργοδότης δεν θέλει για λόγους προσωπικών σχέσεων, εμπιστοσύνης στο πρόσωπο του συγκεκριμένου διευθύνοντος υπαλλήλου (που είχε προσλάβει ο μεταβιβάζων εργοδότης) να συνεργαστεί μαζί του. Θα εξεταστεί ξεχωριστά, για το αν αποτελεί θεμιτό λόγο απολύσεως. Η μεταβίβαση αυτή καθ'εαυτή δεν αποτελεί λόγο απολύσεως όμως, ούτε για διευθύνοντα υπάλληλο.

Άρθρο 5 παρ2 → Αν η σύμβαση εργασίας ή η εργασιακή σχέση καταγγελθεί λόγω του ότι η μεταβίβαση συνεπάγεται ουσιαστική μεταβολή των όρων εργασίας σε βάρος του εργαζόμενου, η καταγγελία της σύμβασης εργασίας ή της εργασιακής σχέσης θεωρείται ότι επήλθε εξαιτίας του εργοδότη.

Αποτελεί τη λογική συνέχεια του εδ.α. Το εδ.α λέει ότι η μεταβίβαση καθ'εαυτή δεν μπορεί να είναι λόγος απολύσεως. Λογική συνέχεια > όχι μόνο δεν μπορεί να είναι λόγος απολύσεως, αλλά: αν λόγω της μεταβίβασης χειροτερέψουν –

τραπούν επί τα χείρω οι όροι εργασίας (βλαπτική μεταβολή) μπορεί ο εργαζόμενος να χρησιμοποιήσει τη διάταξη αυτή και σε συνδυασμό με το άρθρο 7 του Ν.2112/20 να επικαλεστεί στο πρόσωπό του μονομερή βλαπτική μεταβολή + να αποχωρήσει από τη σύμβαση απαιτώντας αποζημίωση.

- Έναντι ποίου;
- Ποια είναι η μονομερής βλαπτική μεταβολή;

Δυσνότητα + αντιφατική νομολογία.

Μπακόπουλος > Οποιαδήποτε ουσιώδης μεταβολή των όρων εργασίας λόγω μεταβίβασης ενεργοποιεί το δικαίωμα αυτό. Το δικαίωμα αυτό ενεργοποιείται έναντι του διαδόχου εργοδότη. Αν δηλ. ο διάδοχος εργοδότης λόγω της μεταβίβασης είτε εκόν, είτε άκον, είτε αντικειμενικά και επέλθει οποιαδήποτε ουσιώδης μεταβολή επί τα χείρω των όρων εργασίας ο εργαζόμενος μπορεί να αποχωρήσει κάνοντας χρήση του άρθρου 7 του νόμου περί βλαπτικής μεταβολής (χάνει τη θέση, παίρνει αποζημίωση).

Ίσως είναι κάπως ατελής. Σημασία έχει να καταλάβουμε την ratio => η παρ2 είναι η φυσική συνέχεια (αποχώρηση εργαζομένου και αποζημίωση) της παρ1 (απαγόρευση καταγγελίας λόγω μεταβίβασης). Νομοθέτης -> διασφάλιση όσο δυνατό περισσότερο τη θέση και το περιεχόμενο της σύμβασης εργασίας.

Απορίες από συμφοιτητές:

(Α) Όταν υπάρχει στενός προσωπικός δεσμός του εργοδότη και του μισθωτού μπορεί να εναντιωθεί στη μεταβίβαση και να καταγγείλει; => Όχι μόνο όταν υπάρχει στενός προσωπικός δεσμός. Όλος ο μηχανισμός στηρίζεται στο αυτοδίκαιο > ότι αυτοδίκαια μεταφέρεται η εργασιακή θέση στον άλλο εργοδότη. Μπορεί ο εργαζόμενος να εναντιωθεί για να μην μεταβιβαστεί η εργασιακή του σχέση στον διάδοχο εργοδότη, να παραμείνει στον μεταβιβάζων και ας τον απολύσει την άλλη μέρα; => Δεν αναγνωρίζεται από το δικαίωμα εναντίωσης. Δικαίωμα εναντίωσης => ο εργαζόμενος παραμένει σε αυτόν που τον προσέλαβε, τον μεταβιβάζων. Αυτό, η ελληνική νομολογία, σε αντίθεση με άλλες έννομες τάξεις, δεν το αναγνωρίζει. Κατά τη γνώμη του κ. Μπακόπουλου, δεν είναι σωστό.

(Β) Μπορεί να θεωρηθεί η μεταβίβαση καθ'εαυτή μονομερής βλαπτική μεταβολή; Κατά τη νομολογία η μεταβίβαση αποτελεί μονομερή μεταβολή. Το αν είναι βλαπτική ή όχι θα εξαρτηθεί από το περιεχόμενο της μεταβολής.

(Γ) Άρθρο 5 παρ1 -> Υπό ποιες προϋποθέσεις ο διάδοχος μπορεί να προβεί σε απολύσεις; Δέσμευση;

- Σκανδάλης > Όσο απομακρυνόμαστε από τη μεταβίβαση, τόσο ανοίγει το πεδίο. Αν είναι μια προηγμένη απόφαση του διαδόχου ότι μόλις πάρει την επιχείρηση θα μειώσει το προσωπικό > στενά συνδεδεμένοι. Χρονική εγγύτητα.

- Μπακόπουλος > Η απαγόρευση καλύπτει ομοίως και τον μεταβιβάζοντα και τον διάδοχο. Δεν αφαιρούνται δικαιώματα από τον διάδοχο. Αν θέλει να κάνει αναδιάρθρωση μπορεί, ενδεχομένως να πρέπει να κάνει θεμιτά απολύσεις. Όσο απομακρυνόμαστε χρονικά από το γεγονός της μεταβίβασης, τόσο αδυνατίζει η απαγόρευση αυτή και γυρνάμε στην όποια κανονικότητα της εργασιακής σύμβασης. Δηλ. μετά από κάποιο χρονικό διάστημα οι απολύσεις δεν θα γίνονται εξαιτίας της μεταβίβασης.

Ενδεικτικές ερωτήσεις εξεταστικής:

1. Σε ποιες περιπτώσεις ο εργοδότης, ο οποίος δεν αποδέχεται τις υπηρεσίες του μισθωτού απαλλάσσεται από την υποχρέωση καταβολής του μισθού; (Σκανδάλης) Περιπτώσεις: ανωτέρας βίας, τυχηρά γεγονότα που οφείλονται στη σφαίρα επιρροής του μισθωτού + λόγοι που οφείλονται σε υπαιτιότητα του μισθωτού
2. Έχουμε μια νομοθεσία στο εργατικό δίκαιο που μιλάει για τη μεταβολή του προσώπου του εργοδότη και τη μεταβίβαση της επιχείρησης. Τι σας λέει αυτό; ... Συγκεκριμένες λεπτομέρειες μετέπειτα. => Τι είναι μεταβίβαση επιχείρησης; Τι σημασία έχει για την εργασιακή σχέση αυτή; (Μπακόπουλος) Επιχείρηση είναι μια έννοια που μοιάζει με την έννοια της εκμετάλλευσης που χρησιμοποιούμε στο εργατικό δίκαιο. Σύνολο πόρων που επιτελεί οικονομικό σκοπό. Επικεντρωνόμαστε στην παραγωγική λειτουργία και όχι την οικονομική. Παράδειγμα μεταβίβασης επιχείρησης – μεταβολής προσώπου του εργοδότη.

Ποιες οι συνέπειες για τις εργασιακές σχέσεις; => Αντικείμενο συμφωνίας, τι συμφωνήθηκε: μένει αμετάβλητο. Μεταβολή αντισυμβαλλομένου. Μπορεί ένας εργαζόμενος να φέρει αντίρρηση; => Ο εργαζόμενος δεν έχει δικαίωμα εναντίωσης.

3. Δίκαιο της καταγγελίας < Για να καταγγείλει ο εργοδότης μια ΣΑΧ πρέπει να τηρήσει οπωσδήποτε προθεσμία, ή μπορεί να την καταγγείλει και χωρίς προθεσμία; (Μπακόπουλος) => Μπορεί και απρόθεσμα. Αν όμως τηρήσει προθεσμία μπορεί να δώσει το ήμισυ του ποσού που θα έδινε στην περίπτωση της καταγγελίας – ποσό αποζημίωσης, ανάλογα με τον χρόνο που θα τηρήσει.

Κι αν τηρήσει όλες αυτές τις προϋποθέσεις που ορίζει ο νόμος είναι πάντα έγκυρη η καταγγελία ή μπορεί να ελεγχθεί το κύρος της και μέσα από μια άλλη νομική σκοπιά; => Κανονικά η καταγγελία για τις ΣΑΧ είναι χωρίς αιτία, ωστόσο υπάρχει η δυνατότητα εξέτασης της καταχρηστικότητας μέσω του ΑΚ281. Στην ουσία εμμέσως γίνεται από το δικαστήριο η ερμηνεία της τήρησης της αιτίας, δηλ. κατά πόσο η καταγγελία εκ μέρους του εργοδότη ήταν ορθή.

4. Σε μια ΣΟΧ μπαίνει ο όρος ότι “οποιοδήποτε από τα μέρη καταγγέλλει, ακόμη κι αν έχει σπουδαίο λόγο θα οφείλει αποζημίωση 150χιλ. ευρώ”. (Σκανδάλης) ΑΚ672 => απαγορεύεται να αποκλειστεί η δυνατότητα καταγγελίας για σπουδαίο λόγο. Στην περίπτωση αυτή, η υποχρέωση καταβολής της εν λόγω αποζημίωσης εξαιτίας σπουδαίου λόγου είναι μια de facto απαγόρευση. Άκυρη ρήτρα / ιδιαίτερα δυσχερής.

ΑΚ672: το δικαίωμα δεν μπορεί να αποκλειστεί με συμφωνία. Θα μπορούσε να περιοριστεί επιτρεπτά το δικαίωμα αυτό; (Μπακόπουλος) Κατά τη νομολογία έχει κριθεί ότι ο περιορισμός των σπουδαίων λόγων απαγορεύεται. Θα είναι ενδεικτική, σε κάθε περίπτωση.

Αν μείνουμε στη λογική του ερωτήματος του κυρίου Σκανδάλη -> Εάν συνοδευτεί στη σύμβαση ότι σε περίπτωση που γίνει καταγγελία της σύμβασης και υπάρχει σπουδαίος λόγος (δεδομένο) θα πρέπει αυτός που καταγγέλλει να δώσει και μια αποζημίωση 150χιλ. ευρώ. Ισοδυναμεί στην ουσία με ουσιώδη δυσχέραση, ίσως και αποκλεισμό του δικαιώματος. Θα μπορούσαμε να δεχτούμε αν το ποσό ήταν μικρότερο πως η ρήτρα είναι επιτρεπτή; => Στην περίπτωση που δεν είναι απαγορευτικό το ποσό ή δεν αποκλείει το δικαίωμα καταγγελίας θα μπορούσε να γίνει δεκτή.

Πρέπει να έχουμε καταρχήν στο νου μας να μην αποκλείεται το δικαίωμα. Αυτό δεν θέλει ο νόμος. (Μπακόπουλος)
Στη νομοθεσία δεν επιτρέπεται. Ίσως κριθεί από τους νομικούς. (Σκανδάλης)

Τελική απάντηση: Ο νόμος δεν επιτρέπει τον αποκλεισμό. Δεν μπορεί να απαγορευτεί η καταγγελία για σπουδαίο λόγο. Η ουσιώδης δυσχέραση, ίσως αναλόγως του ποσού να εξομοιούται με αποκλεισμό.

[υπέρμετρα δυσχερής ρήτρα]

Ρητή διάταξη του ΑΚ672 -> καταγγελία σύμβασης εργασίας για σπουδαίο λόγο. Βασικό πεδίο εφαρμογής της => ΣΟΧ.

5. Παραγραφή μισθολογικών αξιώσεων (Σκανδάλης)

11/6/2021 Παπαδημητρίου

Άδεια αναψυχής

Ο θεσμός της άδειας αναψυχής είναι μια βασική ανάγκη του ανθρώπου.

Σκοπός της άδειας αναψυχής => ανανέωση σωματικών και πνευματικών δυνάμεων του ανθρώπου ("να γεμίσει τις μπαταρίες του")

Ένας άνθρωπος δεν μπορεί να δουλεύει συνέχεια. Πρέπει να υπάρχουν διαλείμματα στα οποία να αναπαύεται τελείως.

- Ανάπαυση ανθρώπου καθημερινά. Προβλέπεται ήδη στο χρόνο εργασίας μια διακοπή τουλάχιστον 11 ωρών και 24+11 τα ΣΚ.
- Μεγάλη ανάπαυση > σκοπός που εξυπηρετεί η άδεια αναψυχής.

Όταν μιλάμε για χρόνο εργασίας πρέπει να έχουμε στο μυαλό μας ότι υπάρχει και η άδεια αναψυχής. Χρόνος εργασίας δεν είναι ο ημερήσιος – εβδομαδιαίος χρόνος μόνο, είναι και ο ετήσιος. Στο πλαίσιο της αντίληψης του ετήσιου μεγέθους έχουμε και την άδεια αναψυχής.

Τι εξυπηρετεί η άδεια αναψυχής;

- Σκοπός αναπαύσεως (ζήτημα χρόνου εργασίας)
- Ισχυροποίηση οικογενειακών σχέσεων (οικογένεια = σημαντικός θεσμός)
- Κοινωνικοί λόγοι
- Οικονομικοί λόγοι (π.χ. ανάπτυξη οικονομικών περιοχών – νησιών)

[ευρύτερη σημασία θεσμού άδειας αναψυχής]

Ο θεσμός αυτός αναγνωρίζεται σε όλες τις ευρωπαϊκές χώρες και μάλιστα, αναγνωρίζεται από το εργατικό δίκαιο σαν ένα βασικό θεσμό της ΕΕ.

Σε ποιες περιπτώσεις χορηγείται αυτή η άδεια αναψυχής;

Πρώτα απ'όλα, οι διατάξεις αδειάς = δημοσίας τάξεως. Άρα λοιπόν, δεν επιτρέπεται ο περιορισμός. Όταν λέμε π.χ. ότι ο εργαζόμενος μπορεί να πάρει άδεια 30 μέρες δεν μπορούν να συμφωνηθούν λιγότερες μέρες, περισσότερες είναι δυνατό.

Βασικός νόμος > αναγκαστικός > Ν.539/1945 (μακρόβιος νόμος – 70 χρόνια)

- Οι διατάξεις του αναγκαστικού νόμου εφαρμόζονται σε εργαζομένους – σε επιχειρήσεις κάθε λογής. Σε κάθε λογής επιχείρηση, ιδιωτικού ή δημόσιου τομέα εφαρμόζεται ο θεσμός της άδειας αναψυχής.
- Όλοι οι υπάλληλοι-εργαζόμενοι δικαιούνται άδεια αναψυχής. Ελάχιστες είναι οι περιπτώσεις που δεν ... > επιχειρήσεις όπου απασχολούνται μόνο τα μέλη της οικογένειας του εργοδότη, επιχειρήσεις δημόσιου χαρακτήρα όπου προβλέπονται ευνοϊκότερες διατάξεις (όχι σημαντικές εξαιρέσεις).

=> Σε όλες τις ελληνικές επιχειρήσεις αναγνωρίζεται ο θεσμός της άδειας αναψυχής. Κατηγορίες όπως π.χ. οικοδόμοι > ειδικές διατάξεις.

Προϋποθέσεις άδειας αναψυχής:

- Να υπάρχει **σχέση εξαρτημένης εργασίας**. Αν δεν υπάρχει σχέση εξαρτημένης εργασίας δεν μπορούμε να μιλήσουμε για άδεια αναψυχής. Κατ'εξαίρεση εφαρμόζεται και στην έμμεση εντολή. Έμμεση εντολή -> σχέση των δικηγόρων (σταθερή σχέση). Είναι σαν μισθωτοί, αλλά δεν είναι μισθωτοί. Οι δικηγόροι δεν παρέχουν ποτέ εξαρτημένη εργασία. Απαγορεύεται εκ του νόμου. Οι δικηγόροι έχουν σύμβαση έμμεσης εντολής.
- Παλιότερα: να υπάρχει βασικός χρόνος απασχόλησης. Δηλ. ο εργαζόμενος να έχει απασχοληθεί τουλάχιστον ένα έτος. Η προϋπόθεση αυτή πια δεν υπάρχει.
- Να υπάρχει ουσιώδης ανάλωση των πνευματικών και σωματικών δυνάμεων του εργαζομένου. Και αυτό, έχει χάσει τη σημασία του σήμερα.
- **Δεν απαιτείται η υποβολή αιτήσεως** > ο εργοδότης οφείλει να φροντίσει ώστε να χορηγηθεί η άδεια στον μισθωτό. Άρα λοιπόν, έχει μια σημασία η αίτηση όπως θα δούμε, αλλά αυτό είναι για να υπάρξει μια κύρωση σε βάρος του εργοδότη και όχι για να δικαιούται την άδεια ο εργαζόμενος. Ο τελευταίος, δικαιούται την άδεια ούτως ή άλλως.

Την άδεια δικαιούνται:

- πρόσωπα που δικαιούνται αδείας
- πρόσωπα που αμείβονται με ποσοστά
[Στη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας δεν μας ενδιαφέρει ο τρόπος αμοιβής. Αρκεί να υπάρχει εξάρτηση. Αν υπάρχει εξάρτηση δεν μας ενδιαφέρει αν αμείβεται με σταθερό μισθό ή με ποσοστά, συμμετοχή σε κέρδη ή με φιλοδομήματα. Αυτοί που αμείβονται με ποσοστά δικαιούνται αδείας.]
- δεν μας ενδιαφέρει το είδος της σύμβασης εργασίας > ΟΧ, ΑΧ, μερικής απασχόλησης εργαζόμενοι δικαιούνται αδείας
- οι μαθητευόμενοι
- οι οικιακοί μισθωτοί
- οι οικιακοί εργαζόμενοι
- οι δικηγόροι

Ειδικές περιπτώσεις: αυτοί που απασχολούνται άμεσα σε γεωργικές εργασίες (εξαίρεση). + Διευθύνοντες υπάλληλοι.

Οι διευθύνοντες υπάλληλοι = υπάλληλοι που έχουν υψηλότερη θέση στην επιχείρηση. Είναι σαν τους εργοδότες < μια μορφή εργοδοτών. Είναι εργαζόμενοι, έχουν σχέση εξαρτημένης εργασίας, αλλά από την άλλη μεριά: μπορούμε να πούμε ότι είναι το άλλο πρόσωπο του εργοδότη.

Σε αυτούς τους εργαζόμενους δεν εφαρμόζονται οι κάθε λογής διατάξεις για τον χρόνο εργασίας. Δεν δικαιούνται υπερωρίες, υπερεργασία, ούτε αδείες (κατά τη νομολογία – αμφιλεγόμενο). Το βασικό νομοθέτημα του 88/89 δεν προβλέπει εξαίρεση. Ένα μέρος της θεωρίας υποστηρίζει επίσης ότι δικαιούνται αδείας. Εν προκειμένω, είναι αμφιλεγόμενο ζήτημα. Κύρια τάση νομολογίας ΑΠ > οι διευθύνοντες υπάλληλοι δεν δικαιούνται άδεια, γιατί είναι θέμα χρόνου απασχόλησης.

- Παλιά > ο μισθωτός έπρεπε να έχει συμπληρώσει τουλάχιστον 12 μήνες εργασίας στην επιχείρηση για να μπορέσει να πάρει άδεια. Μεταβλήθηκε αυτό. Πλέον, θεωρητικώς ο εργαζόμενος μπορεί και από τον πρώτο μήνα να ζητήσει αντιστοιχία της αδείας, άρα και κατά τον πρώτο χρόνο.

Παλιότερα, αν ο εργαζόμενος προσλαμβανόταν τον Φεβρουάριο του 2020, το 2020 δεν έπαιρνε καμία άδεια. Έπρεπε να φτάσει στον Φεβρουάριο του 2021 για να πάρει άδεια το 2021 (ένας χρόνος). Ο εργαζόμενος στο τέλος του 2020 (σήμερα) θα πρέπει να πάρει την αναλογία για όσο χρόνο εργάστηκε.

* Δεν απαιτείται πια η συμπλήρωση του βασικού χρόνου απασχόλησης.

- Ουσιώδης ανάλωση των πνευματικών και σωματικών δυνάμεων του εργαζομένου. Αφορούσε κυρίως αυτούς που κάνουν μερική απασχόληση. Αν κάποιος είχε μια 2ωρη απασχόληση η νομολογία υποστήριζε πως δεν έχει αναλώσει τις πνευματικές και σωματικές του δυνάμεις – δεν έχει κουραστεί, άρα δεν δικαιούται αδείας.

Νεότερη ρύθμιση: και οι μερικώς απασχολούμενοι δικαιούνται αδείας. Το κύριο πεδίο όπου υπάρχει αυτό δεν εφαρμόζεται. Μόνος σε κάποιες οριακές περιπτώσεις π.χ. σε συνδικαλιστική άδεια ο εργαζόμενος όλο το χρόνο, μπορούμε να πούμε ότι δεν δικαιούται αδείας, αφού είναι σε άδεια. Επίσης όταν ο εργαζόμενος δεν προσφέρει πραγματική εργασία στον εργοδότη, δεν δικαιούται αδείας. Είναι εξαιρετικές αυτές οι περιπτώσεις, που μπορούμε να πούμε ότι ο εργαζόμενος δεν δικαιούται αδείας.

- Κρίσιμο: αριθμός των ημερών αδείας. Εδώ, πρέπει να διακρίνουμε σε ποιο έτος εργασίας στον ίδιο εργοδότη βρισκόμαστε. Διάκριση σε 3 ημερολογιακούς χρόνους.

(π.χ. 2019, 2020, 2021)

Αν είμαστε στον πρώτο ημερολογιακό χρόνο ο εργαζόμενος δικαιούται ετήσια άδεια 24 εργάσιμων ημερών σε περίπτωση εξαήμερης εβδομάδας ή 20 εργάσιμων ημερών σε περίπτωση πενθήμερης εβδομάδας.

[Υπάρχουν εργαζόμενοι οι οποίοι δουλεύουν 5 μέρες την εβδομάδα και άλλοι 6 μέρες την εβδομάδα. Τον ίδιο χρόνο δουλεύουν όλοι: 40 ώρες, αλλά οι μεν δουλεύουν 6Χ6.66 ενώ οι άλλοι 5Χ8 = 40. Αλλά, το 40 στην πενθήμερη κατανέμεται σε 5 μέρες και στην εξαήμερη σε 6 μέρες.]

Έτσι λοιπόν, κατά το πρώτο ημερολογιακό έτος από την έναρξη της εργασίας μέχρι το τέλος του έτους αυτού ο εργαζόμενος δικαιούται ποσοστό – αναλογία.

Πότε δούλεψε; π.χ. Ιούλιο – Δεκέμβριο (6 μήνες) Δικαιούται τη μισή αδεία – ποσοστό. Αν δούλεψε τα $\frac{3}{4}$ του έτους δικαιούται τα $\frac{3}{4}$ της αδείας.

Και στο δεύτερο έτος πάλι ο εργαζόμενος δικαιούται αναλογία. Αν δεν παραιτήθηκε ή απολύθηκε ο εργαζόμενος θα λάβει ολόκληρη την άδεια (στο έτος), γιατί δούλεψε ολόκληρο το έτος. Αν στο δεύτερο ημερολογιακό έτος είτε παραιτήθηκε, είτε απολύθηκε (αποχώρησε) ο εργαζόμενος θα πάρει αναλογία.

π.χ. Ο εργαζόμενος παραιτήθηκε τον Αύγουστο: 8/12. Δικαιούται τα 8/12 της αδείας.

Άρα: στο 1^ο ημερολογιακό έτος μας νοιάζει πόσο εργάστηκε, στο 2^ο ημερολογιακό έτος επίσης μας νοιάζει το πόσο εργάστηκε.

Στο τρίτο ημερολογιακό έτος ο εργαζόμενος δικαιούται ολόκληρη την άδεια, έστω κι αν δούλεψε μόνο ένα μέρος > δικαιούται πλήρης αδείας. Οι ημέρες αδείας αλλάζουν με το έτος.

- 1^ο ημερολογιακό έτος: ο εργαζόμενος δικαιούται ολόκληρη την άδεια
- 2^ο: η άδεια αυξάνεται κατά μια μέρα. Άρα, αυτή τη στιγμή οι ημέρες αδείας γίνονται 22 – αυξάνονται. Δικαιούται αναλογία.
- 3^ο: ο εργαζόμενος δικαιούται ολόκληρη την άδεια. Δηλ. 22 + 26 ημέρες. Είναι παράλογο, διότι π.χ. κάποιος δούλεψε 2 ημέρες το τρίτο έτος και δικαιούται ολόκληρη άδεια, είτε απολύθηκε, είτε αποχώρησε. Αυτό ισχύει και στα επόμενα έτη – 4^ο, 5^ο κτλ.

1 ^ο ημερολογιακό έτος	24 + 20 ημέρες	αναλογία
2 ^ο ημερολογιακό έτος	25 + 21 ημέρες	αναλογία
3 ^ο + ημερολογιακό έτος	26 + 22 ημέρες	πλήρης, όσο κι αν εργάστηκε

Επίσης, εργαζόμενοι που έχουν συμπληρώσει υπηρεσία 10 ετών στον ίδιο εργοδότη ή 12 ετών σε οποιοδήποτε εργοδότη => πλέον δικαιούνται όχι μόνο 26 ημέρες, αλλά 30 εργάσιμες ημέρες επί 6ήμερες ή 25 μέρες επί πενθήμερες.

Μάλιστα, όταν συμπληρώσουν 25 έτη προϋπηρεσίας δικαιούνται ακόμα 1 μέρα, δηλ. 31 εργάσιμες ημέρες. Εδώ πέρα, έχουμε μια προσαύξηση της αδείας ανάλογα με τα έτη προϋπηρεσίας.

Για τον υπολογισμό της διάρκειας της αδείας δεν έχει σημασία αν μεταβλήθηκε το πρόσωπο του εργοδότη, συνυπολογίζεται η προϋπηρεσία. Συνυπολογίζουμε τα διαστήματα που θεωρούνται χρόνος απασχόλησης (π.χ. στράτευση, απεργία).

Διαπιστώνουμε την επαύξηση των ημερών αδείας ανάλογα με τον χρόνο απασχόλησης. Μετράμε πάντως κάθε διάστημα που απέχει νομίμως ο μισθωτός (κάθε διάστημα θεωρείται χρόνος απασχόλησης) π.χ. λόγω τοκετού, κυήσεως, ολιγωρης απουσίας κτλ.

Ακόμα και ο χρόνος αδείας χωρίς αποδοχές θεωρείται χρόνος υπηρεσίας άρα: τον συνυπολογίζουμε όταν πρέπει να δούμε την διάρκεια της απασχόλησης.

Δεν θεωρείται χρόνος απασχόλησης και δεν τον μετράμε στον 1ο+2ο χρόνο για να δούμε πόση άδεια δικαιούται ο εργαζόμενος > ο χρόνος μακροχρόνιας ασθένειας (λείπει πολύ καιρό), όταν ο εργαζόμενος απουσιάζει χωρίς δικαιολογία ο εργαζόμενος, όταν συμμετέχει σε παράνομη απεργία. Τις περιπτώσεις αυτές δεν τις συνυπολογίζουμε στον χρόνο απασχόλησης.

- Στον 1ο και στο 2ο έτος είναι ανάλογα με τον χρόνο απασχόλησης.
- Στον 3ο χρόνο δεν μας νοιάζει ο χρόνος απασχόλησης.

Στις ημέρες αδείας που δικαιούται ο εργαζόμενος συνυπολογίζονται μόνο οι εργάσιμες μέρες. Οι παρεμβαλλόμενες και οι διαρκείς αργίες, οι άλλες μέρες ανάπαυσης (Σάββατα) ή κάποιες άλλες αργίες δεν συνυπολογίζονται στην άδεια.

Άρα λοιπόν, όταν λέμε 25 ημέρες ενν. εργάσιμες, μέρες όπου ο μισθωτός θα εργαζόταν. Αν κάποια μη εργάσιμη μέρα παρεμβάλλεται δεν συνυπολογίζεται.

Δεν περιλαμβάνονται στην άδεια, οι ημέρες που ο εργαζόμενος ασθένησε κατά τη διάρκεια της. Αν ο μισθωτός ασθένησε κατά τη διάρκεια της άδειας η άδεια διακόπτεται. π.χ. Ένας εργαζόμενος έφυγε 1η Αυγούστου και επιστρέφει στις 30. Του έτυχε μια ασθένεια 10 ημερών. Θα πρέπει ο εργαζόμενος να ξαναπάρει την άδεια. Είτε να παραταθεί την ίδια περίοδο, είτε μια άλλη περίοδο. Ο μισθωτός πρέπει πραγματικά να αναπαυθεί.

Αποδοχές άδειας

Ο εργαζόμενος > το βασικό είναι να λείψει. Όταν λέμε άδεια εννοούμε ότι ο εργαζόμενος δεν έχει υποχρέωση να παρέχει την εργασία του. Ο εργαζόμενος μπορεί να λείπει. Σκοπός της αδείας δεν είναι μόνο να λείπει ο εργαζόμενος, αλλά να λείπει και να ζει.

Άρα λοιπόν, αν απλά δικαιολογημένα μπορούσε να λείπει ο εργαζόμενος δεν θα εκπληρωνόταν ο σκοπός της αδείας. Κάποιος μισθωτός ευλόγως θα είχε ένα οικονομικό δισταγμό να λάβει την άδεια, αφού έχει ανάγκες. Έτσι, υπό αυτές τις συνθήκες δεν θα επέλεγε να πάρει την άδεια και θα προτιμούσε να εργάζεται.

Για να μην έχει τον εν λόγω δισταγμό ο εργαζόμενος η άδεια προβλέπεται με αποδοχές. ⇔ ΟΛΕΣ τις αποδοχές τις οποίες θα δικαιούτο να λάβει ο μισθωτός αν εργαζόταν κανονικά + πρόσθετες αμοιβές, χορηγίες.

Ο εργαζόμενος επομένως, δεν λαμβάνει απλά τις αποδοχές, αλλά τις λεγόμενες συνήθεις αποδοχές, δηλ. κάθε λογής πρόσθετες ή συμπληρωματικές παροχές που του δίνονται τακτικά (ακόμη και αντίτιμο τροφής, διάφορα επιδόματα) θα πρέπει να τα συνυπολογίσουμε στην περίπτωση αυτή.

Στην έννοια των συνήθων αποδοχών έτσι, συμπεριλαμβάνονται (που αποτελούν την βάση των αποδοχών αδείας, αλλά και του επιδόματος αδείας που θα δούμε μετά):

- και οι παροχές σε είδος
- και οι παροχές σε χρήμα

εφόσον δίνονται σταθερά και μόνιμα σαν αντάλλαγμα της εργασίας > μισθός.

Άρα λοιπόν, κατά τη διάρκεια της αδείας ο μισθωτός δικαιούται ό,τι ακριβώς θα έπαιρνε σε χρήμα, σε είδος, βασικό μισθό, επιδόματα αν θα δούλευε στην επιχείρηση.

Μάλιστα δικαιούται όχι μόνο τις κατώτερες-ελάχιστες αποδοχές, αλλά με βάση τις πραγματικές αποδοχές – τις πράγματι καταβαλλόμενες αποδοχές.

Συμπεριλαμβάνονται στις αποδοχές αδείας και στην έννοια των συνήθων αποδοχών η νόμιμη υπερωριακή (υπέρβαση ημερήσιου ωραρίου) εργασία που εκτελεί ο εργαζόμενος. + Υπερεργασία. Ό,τι λοιπόν καταβάλλεται για την αιτία αυτή ως προσαύξηση περιλαμβάνεται στις αποδοχές.

Κυριακή, αργίες, νύχτα, εργασία το Σάββατο > προσαύξηση. Και αυτά περιλαμβάνονται, όπως και οι πρόσθετες αποδοχές (εφόσον βεβαίως είναι τακτικές).

Δηλ. αν ο εργαζόμενος κάνει 10 ώρες υπερεργασία τον ένα μήνα, τους άλλους 2 καθόλου και τον επόμενο κάνει δεν βγάζουμε μέσο όρο για να δούμε σε μια περίοδο πόση υπερεργασία έκανε. Μας νοιάζει τακτικά πόσες ώρες υπερεργασίας κάνει. Αν ο εργαζόμενος κάθε μήνα κάνει 6 ώρες υπερεργασίας και δουλεύει και 3 αργίες θα τα υπολογίσουμε, αρκεί να γίνεται τακτικά.

Άρα λοιπόν, το σταθερό είναι αυτό που μας νοιάζει. Υπάρχουν πολλές περιπτώσεις π.χ. οι εργαζόμενοι στα λεωφορεία δουλεύουν και 2 Κυριακές το μήνα συνήθως ή μια Κυριακή το μήνα > η προσαύξηση στο 75% θα συνυπολογιστεί, γιατί αν δούλευε το μήνα που πήρε άδεια θα εργαζόταν και Κυριακή, θα έπαιρνε και αυτά τα λεφτά.

Άτομα που εργάζονται νύχτα. Κάποιος παίρνει προσαυξήσεις επειδή δουλεύει 10 νύχτες. Αν δούλευε θα τα έπαιρνε κι αυτά, άρα συνυπολογίζονται.

Ο εργαζόμενος παίρνει ό,τι υπολογίζουμε ότι θα έπαιρνε αν δούλευε.

Συμπεριλαμβάνεται επίσης, το επίδομα παραγωγής, αθλητικής εργασίας κτλ.
Γενικότερα: όλες οι παροχές!

Κάθε είδους παροχή που θα καταβαλλόταν του δίνεται. Όμως, δεν συνυπολογίζεται στις αποδοχές αδείας η αποζημίωση για παράνομη υπερωριακή εργασία. Αν λοιπόν ο εργαζόμενος εργάζεται παράνομα, δεν έχει δηλωθεί στο ΕΡΓΑΝΗ, δεν τηρούνται τα όρια που προβλέπει ο νόμος, τότε: δεν υπολογίζεται.

Επίσης, δεν υπολογίζονται οι παροχές που χορηγούνται από ελευθεριότητα, τα επιδόματα: Πάσχα, Χριστουγέννων, αδείας (μια φορά το χρόνο, όχι τακτικά), τα επιδόματα κινήσεως που δίδονται για τις πραγματικές ανάγκες της επιχείρησης.

Στις περιπτώσεις αυτές, όταν κάποια επιδόματα ανταποκρίνονται σε πραγματικά έξοδα του εργαζομένου, δεν δίνονται στην άδεια. Αν δίνονται κατ'ανακοπή τα επιδόματα κινήσεως (είτε κινηθεί, είτε όχι ο εργαζόμενος) – είτε πραγματοποιήσει τη δαπάνη, είτε όχι θεωρείται μισθός. Επειδή θεωρείται μισθός και δίνεται τακτικά, υπολογίζεται!

Όταν τα επιδόματα κινήσεως δίνονται ανεξάρτητα από το εάν ο εργαζόμενος πραγματοποίησε τη μετακίνηση θεωρούνται μισθός. Αν αντίθετα, ο εργοδότης δίνει στον εργαζόμενο χρήματα γιατί πραγματικά καλύπτει τα έξοδα αυτά και το εξετάζει: δεν αποτελούν μισθό, αλλά δαπάνες της επιχείρησης.

Πάντως, ακόμα και αν ο μισθωτός αμείβεται με ποσοστά η κατ'αποκοπή (δηλ. κατά μονάδα εργασίας) δικαιούται στην περίπτωση αυτή ό,τι παίρνει κατά κανόνα. Όλοι οι εργαζόμενοι παίρνουν ένα σταθερό μισθό και μετά, όσο αυξάνεται η παραγωγικότητα τους > τους δίνεται και "κάτι άλλο". Αυτό το "κάτι άλλο" που δίνεται τακτικά στον εργαζόμενο (αφού ο εργαζόμενος απασχολείται τακτικά) : κι αυτή η κατ'αποκοπή πρόσθετη αμοιβή συνυπολογίζεται.

Μερικώς απασχολούμενοι < με βάση τις μειωμένες αποδοχές. Με λίγα λόγια, ό,τι θα έπαιρνε ο εργαζόμενος όταν θα δούλευε: το ίδιο ακριβώς θα πάρει και κατά τη διάρκεια της αδείας, έστω κι αν δεν δουλεύει.

Αποδοχές αδείας → είναι οι συνήθεις αποδοχές, τις οποίες θα έπαιρνε ο εργαζόμενος αν κατά τη διάστημα της αδείας εργαζόταν.

Πέρα όμως από τις αποδοχές αδείας, ο εργαζόμενος δικαιούται και το επίδομα της αδείας. Ο εργαζόμενος σε πολλές περιπτώσεις όταν παίρνει την άδεια ξοδεύει και παραπάνω λεφτά, γιατί π.χ. πηγαίνει σε κάποιο μέρος, εκεί μπορεί να ενοικιάσει κάτι, να ξοδέψει για να φάει, να ταξιδέψει. Συνήθως ο εργαζόμενος, κατά τεκμήριο, υποβάλλεται σε μεγαλύτερες δαπάνες, σε σχέση με το αν βρισκόταν στο σπίτι του.

Για τον λόγο αυτό, οι μισθωτοί που απασχολούνται με σχέση εργασίας οποιουδήποτε εργοδότη δικαιούται κάθε έτος, εκτός απ'την καταβολή αποδοχών αδείας και το λεγόμενο επίδομα αδείας (παραπάνω λεφτά).

Για τον λόγο ότι, κατά τεκμήριο, οι εργαζόμενοι εν καιρώ αδείας υποβάλλονται σε παραπάνω έξοδα καταβάλλεται σε αυτούς ένα επίδομα, το οποίο είναι ίδιο, ίσο με τις αποδοχές των ημερών αδείας.

- 15 ημέρες σε δεκαπενθήμερο
- 13 ημέρες για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο

Αν ο εργαζόμενος δικαιούται 6 ημέρες άδεια θα πάρει και 6 ημέρες επίδομα αδείας. Αν ο εργαζόμενος δικαιούται 20 ημέρες αδείας επειδή δούλεψε όλο τον χρόνο θα πάρει 13 ημέρες ή δεκαπενθήμερο ή μισό-μισό. Ευνοούνται έτσι, αυτοί που θα πάρουν λιγότερη άδεια.

Δηλ. αυτός που δικαιούται 13 εργάσιμες ημέρες άδεια δικαιούται 13 ημέρες επίδομα αδείας. Αυτός που δικαιούται 20 ημέρες άδεια, δικαιούται επίσης 13 ημέρες επίδομα αδείας. Έτσι είναι η νομοθεσία.

Ο εργαζόμενος δικαιούται επίδομα αδείας ίσο με τις αποδοχές της αδείας (των ημερών της αδείας). Ανώτατο όριο 13 ημέρες για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο + 15 ημέρες για τους αμειβόμενους με μηνιαίο μισθό.

Επίδομα αδείας > μισθολογικός χαρακτήρας. Προκαταβάλλεται, δηλ. δίνεται με το που ξεκινάει η άδεια και οι αποδοχές της αδείας και το επίδομα.

Απορίες από συμφοιτητές:

Δεν συνυπολογίζεται στις αποδοχές ό,τι δίνεται από ελευθεριότητα. => Αν η παροχή που δίνεται από ελευθεριότητα έχει καταστεί επιχειρησιακή συνήθεια; Τότε δεν είναι από ελευθεριότητα, είναι συμβατική > κατέληξε σε πρακτική, αλλαγή νομικού καθεστώτος, άρα συνυπολογίζεται.

Για τις υπερωρίες που θα δικαιούνταν ο μισθωτός αν εργαζόταν, μπορεί ο εργοδότης να πει να ανταποδείξει π.χ. ότι τον Αύγουστο που δόθηκε η άδεια δεν θα γινόντουσαν οι υπερωρίες (όχι τόσο παραγωγική η επιχείρηση), άρα δεν τις καταβάλλει; => Όχι (Παπαδημητρίου). Μας νοιάζει τι γινόταν στο παρελθόν, ποιες είναι οι συνήθειες αποδοχές. Δηλ. αν τυχόν (γιατί προκαταβάλλονται οι αποδοχές αδείας) < τι έγινε το προηγούμενο διάστημα; Αντιστρόφως μπορεί το προηγούμενο διάστημα να μην γίνονται καθόλου υπερωρίες/υπερεργασία και ξαφνικά τον Αύγουστο αν έμενε ο μισθωτός θα γινόντουσαν, δεν δικαιούται υπερωρίες. Τ θα ελάμβανε στην πραγματικότητα; Δεν μας νοιάζει τι γίνεται στην επιχείρηση εκείνη την περίοδο. Τι αναμέναμε να γίνει στην επιχείρηση τη συγκεκριμένη περίοδο;

Μας ενδιαφέρουν οι συνήθειες αποδοχές και όχι το συγκεκριμένο διάστημα. Εννοιολογικά είμαστε κοντά.

Επίδομα αδείας → Ο εργαζόμενος δικαιούται επίδομα αδείας το οποίο είναι ίσο με τις αποδοχές αδείας. Όσες μέρες της αδείας δικαιούται με βάση την αναλογία (έχει σημασία για αυτούς που δικαιούνται λιγότερο από 13 μέρες αδείας το έτος).

Γιατί κάποιοι δικαιούνται λιγότερες μέρες αδείας; Γιατί εργάστηκαν λιγότερο το ημερολογιακό έτος. π.χ. στο 1^ο έτος κάποιος έχει δουλέψει 2 μήνες, δικαιούται 4 μέρες αδείας. Κάθε μήνα > 2 μέρες αδείας. Στις 4 μέρες αποδοχές αδείας δικαιούται και 4 μέρες επίδομα αδείας. 4+4 > όσες είναι οι αποδοχές αδείας > τόσες είναι και το επίδομα αδείας. Όμως, ταυτόχρονα, αυτό που δικαιούται ως επίδομα αδείας δεν μπορεί να φτάσει πάνω από 13 μέρες για τους μισθωτούς με ημερομίσθιο και πάνω από μισό μηνιαίο μισθό για τους μισθωτούς με μηνιαίο μισθό.

Άρα, μπορεί κάποιος να δικαιούται 18 μέρες αδείας με τις αντίστοιχες αποδοχές, αλλά το επίδομα αδείας σταματάει στις 13 μέρες. Έχει ανώτατο όριο το επίδομα αδείας τις 13 μέρες ή το μισό μηνιαίο μισθό.

Αντίθετα, αν είναι λίγες οι μέρες της αδείας του μισθωτού, τότε: όσες ημέρες αδείας δικαιούται, δικαιούται και τόσο επίδομα αδείας. Είναι μάλλον ανεπιεικές. Το ένα είναι στο μισό των ημερών αδείας (επίδομα), ενώ αν κάποιος έχει δουλέψει λίγες μέρες είναι ίσο με το επίδομα αδείας. Δηλ. τελικά σε αυτόν που δουλεύει λιγότερο, του δίνεται το διπλάσιο επίδομα αδείας.

Αν ο εργαζόμενος είναι για 12 χρόνια σε ένα εργοδότη > αυξημένες οι ημέρες της αδείας. Αν κάποιος είναι 6 χρόνια ελεύθερος επαγγελματίας και 6 χρόνια σε κάποιο εργοδότη: όχι < εργαζόμενος με εξαρτημένη εργασία.

Πόσο είναι οι ημέρες αδείας;

- Στο 1^ο ημερολογιακό έτος είναι 20 ή 24.
- Στο 2^ο ημερολογιακό έτος προσθέτουμε 1 > 21 ή 25.
- Στο 3^ο ημερολογιακό έτος προσθέτουμε επίσης 1 > 22 ή 26.

Στα επόμενα παραμένει το ίδιο. Εκτός αν ο εργαζόμενος έχει συμπληρώσει 10 χρόνια στον ίδιο εργοδότη ή έχει συμπληρώσει προϋπηρεσία σε οποιοδήποτε εργοδότη > έχουμε μια μεγάλη αύξηση. Άρα, τότε ο εργαζόμενος δεν δικαιούται 26 και 22, αλλά 25 αντί για 22 και 30. Μάλιστα, αν έχει συμπληρώσει και 25 > είναι 31 και 26. Έχουμε κλιμάκωση των ημερών αδείας που συναρτώνται κυρίως με την προϋπηρεσία στον ίδιο εργοδότη, αλλά σε κάποιες περιπτώσεις λαμβάνονται υπόψιν και η προϋπηρεσία σε οποιαδήποτε εργοδότη (εξαίρεση).

Άδειες άνευ αποδοχών > για να πάρει την άδεια αποδοχών ο εργαζόμενος πρέπει να υπάρχει συμφωνία. Διαφορετικά δεν μπορεί να λείψει. Δεν υπάρχει ειδική ρύθμιση στο νόμο για άδεια άνευ αποδοχών. (Τώρα, θα υπάρξει με το νέο νομοσχέδιο: με συμφωνία εργοδότη και εργαζομένου ο τελευταίος μπορεί να πάρει άδεια άνευ αποδοχών μέχρι ένα έτος. + Παίρνει και κανονική άδεια, εκτός αν ο εργαζόμενος είναι για ολόκληρο το έτος σε άδεια άνευ αποδοχών > δεν θα δικαιούται.)

Ουσιώδης ανάλωση των δυνάμεων. Αν ο εργαζόμενος πάρει 6 μήνες άδεια και 6 μήνες άνευ αποδοχών > δικαιούται. Μόνο όταν δεν δούλεψε καθόλου το έτος ο εργαζόμενος δεν παίρνει άδεια. Συνυπολογισμός αδείας άνευ αποδοχών – αναστολής της σύμβασης εργασίας > όχι καταβολή μισθού, όχι παροχή εργασίας.

Στην μερική απασχόληση δεν υπάρχει κάποια αλλαγή. Στην εκ περιτροπής εργασία υπάρχει ζήτημα > διαλείπουσα, όπου ο εργαζόμενος δουλεύει μερικές μόνο μέρες και όχι όλες. Αν έχει κανονικότητα δικαιούται άδεια και στην περίπτωση αυτή.

Υπολογισμός με βάση τις ημέρες απασχόλησης (μειωμένες) που δικαιούται ο εργαζόμενος. ⇔ π.χ. Αν ο εργαζόμενος δουλεύει 3 μέρες τη βδομάδα εκ περιτροπής θα δικαιούται αντίστοιχα μειωμένες μέρες. Αν θεωρήσουμε ότι εργάζεται 12 μέρες το μήνα (3 μέρες X 4 βδομάδες) => 12 μέρες δουλεύει το μήνα. Στην περίπτωση αυτή αντίστοιχες μέρες θα λείψει εκ περιτροπής εργασίας (4 βδομάδες – 12 μέρες). Το γεγονός αυτό λαμβάνεται υπόψιν.

Ειδικές περιπτώσεις μισθωτών με άδειες – ειδικές άδειες > ΕΚΤΟΣ ΥΛΗΣ!

- ✓ Το επίδομα αδείας είναι ίσο με τις αποδοχές αδείας, αλλά με όριο τις 13 μέρες + 15 ημέρες.

Για το χρόνο καταβολής αποδοχών αδείας και επιδόματος αδείας > και οι αποδοχές αδείας (π.χ. κάποιος φεύγει τον Ιούλιο) προκαταβάλλονται.

Ο μισθός δεν προκαταβάλλεται κατά κανόνα, εκτός αν υπάρχει αντίθετη συμφωνία. Ο μισθός καταβάλλεται μετά την εκπλήρωση της παροχής εργασίας του εργαζομένου, στο τέλος του μηνός κανονικά. Επιβάλλεται από το νόμο.

Οι αποδοχές αδείας μηνός + επίδομα αδείας του ατόμου που φεύγει σε άδεια προκαταβάλλονται! ΕΞΑΙΡΕΣΗ του κανόνα.

Οι αποδοχές αδείας του χρόνου που θα λείψει σε άδεια και του επιδόματος αδείας προκαταβάλλονται < διατάξεις δημόσιας τάξεως. Ότι αφορά το επίδομα αδείας και την άδεια δεν είναι επιδεκτικό περιορισμού των δικαιωμάτων των εργαζομένων. Σύμφωνα με την γενική αρχή του εργατικού δικαίου > αρχή της εύνοιας: ευνοϊκότερες συμφωνίες.

Άρα λοιπόν, είτε αφορά περιορισμό των ημερών αδείας, είτε αφορά περιορισμό των αποδοχών αδείας ή του επιδόματος αδείας > οποιαδήποτε τέτοια περιοριστική συμφωνία δεν γίνεται αποδεκτή. Μεγαλύτερη γίνεται π.χ. να μην δικαιούται ο εργαζόμενος 20 μέρες αδείας, αλλά 40 κτλ. Τα ευνοϊκότερα γίνονται δεκτά.

=> Προκαταβολή της αδείας + των αποδοχών της αδείας.

Πώς χορηγείται η άδεια;

Σκοπός της αδείας είναι να αναπληρωθούν οι σωματικές και πνευματικές δυνάμεις του μισθωτού. Αυτό σημαίνει ότι πρέπει να χορηγείται αυτούσια < σε ανάπαυση. Δηλ. στο χρόνο αδείας ο μισθωτός πραγματικά να έχει ελεύθερο χρόνο, να απαλλάσσεται από την εργασία του.

Δεν είναι η έγκυρη συμφωνία, σύμφωνα με την οποία ο μισθωτός δεν θα λαμβάνει άδεια, αλλά θα χρηματοποιείται η άδεια. π.χ. επειδή ο εργοδότης τα 2 αυτά έτη θα έχει πολύ δουλειά και θα έχει ανάγκη τις υπηρεσίες του μισθωτού του λέει ότι δεν θα πάρει άδεια και θα του δώσει μισθό X3. Δεν ισχύει τέτοια συμφωνία.

Οποιαδήποτε συμφωνία, η οποία έστω και σε υψηλό βαθμό χρηματοποιεί τον τρόπο χορήγησης της αδείας δηλ. την απλή απουσία την κάνει χρήμα, έστω κι αν ο μισθωτός το θέλει > είναι παράνομη. Θέμα δεν είναι η καταβολή μισθού ή όχι, αλλά η μη παροχή αδείας. Δεν παρέχεται στον μισθωτό ελεύθερος χρόνος. Αν η επιθεώρηση εργασίας δει ότι ο εργοδότης έχει καταχωρήσει τον μισθωτό ως αδειούχο και δουλεύει θα του βάλει πρόστιμο. Όχι επιδεκτικό παραιτήσεως δικαίωμα.

Ο μισθωτός οφείλει + ο εργοδότης υποχρεούται να χορηγήσει αυτούσια την άδεια. IN NATURA. Οποιαδήποτε συμφωνία που χρηματοποιεί την άδεια δεν είναι δεκτή.

Η άδεια χρηματοποιείται εκ των πραγμάτων όταν δεν χορηγηθεί στον εργαζόμενο μέχρι το τέλος του έτους που αντιστοιχεί.

Συμφωνία για μη χορήγηση αδείας δεν είναι έγκυρη < είτε πραγματοποιηθεί κατά τη σύναψη της σύμβασης εργασίας είτε κατά τη διάρκεια της.

- ΑΔΕΙΑ ΑΥΤΟΥΣΙΑ

Οι ημέρες αδείας πρέπει να είναι αλληπάλληλες. Άρα, υπάρχει η **αρχή του αδιαιρέτου της αδείας**. Η άδεια δεν διαιρείται. Απαγορεύεται η κατάτμηση της αδείας. Γιατί συμβαίνει αυτό;

Το πρώτο χρονικό διάστημα μετά που αρχίζει η άδεια ακόμη δεν έχει ταυτιστεί με την ανάπαυση ο οργανισμός. Για τον λόγο αυτό, λαμβάνεται υπόψιν από το νομοθέτη και επιβάλλει καταρχήν να μην κατατέμνεται η άδεια. Αλλά, τώρα τελευταία στη βασική αυτή αρχή υπάρχουν ορισμένες εξαιρέσεις.

- Προβλέπεται ότι επιτρέπεται η κατάτμηση της αδείας σε δύο περιόδους από την επιχείρηση όταν υπάρχει ιδιαίτερα **σοβαρή ή επείγουσα ανάγκη**.
[αόριστη τοπική έννοια, ερμηνεία από τη νομολογία]

Τότε, η άδεια μπορεί να κατατμηθεί σε δύο περιόδους < σοβαρή και επείγουσα ανάγκη. Αντί λοιπόν, για μαζεμένη 20/22 ημέρες άδεια, αυτή σπάει σε 2, όχι σε 15. Η πρώτη περίοδος θα πρέπει να περιλαμβάνει το λιγότερο 6 ημέρες της εξαήμερης βδομάδας ή 5 της πενθήμερης (άρα μια ολόκληρη βδομάδα).

Άρα λοιπόν, σε δύο περιόδους πρέπει η πρώτη να είναι 1 ολόκληρη βδομάδα. (πρώτη εξαίρεση λόγω επείγουσας ανάγκης)

Ανεξάρτητα όμως από την ύπαρξη επείγουσας ανάγκης επιτρέπεται μετά από έγγραφη αίτηση του μισθωτού (συμφωνία σε κάθε περίπτωση) μπορεί να γίνει κατάτμηση του χρόνου αδείας και σε περισσότερες των 2 περιόδων. Άρα λοιπόν όχι μόνο 2 που είναι στην περίπτωση της επείγουσας ανάγκης, αλλά και σε περισσότερες από τις οποίες η μία πρέπει να έχει τουλάχιστον 12 μέρες επί εξαήμερης / 10 επί πενθήμερης (όχι η 1^η), δηλ. 2 βδομάδες (άρα λοιπόν, οπωσδήποτε 2 συνεχόμενες βδομάδες) > αίτηση μισθωτού. Οι επόμενες δεν λείει πόσες θα είναι > μπορεί να είναι και περισσότερες.

Ασφαλιστική δικλίδα εδώ -> δεν είναι στο να είναι επείγουσα η ανάγκη ή μόνο 2 περίοδοι όπως έχουμε στην 1^η περίπτωση ΑΛΛΑ (α) αίτηση του μισθωτού, (β) η μια περίοδος να είναι τουλάχιστον 2 βδομάδες.

Ισορροπία. Υπάρχουν περιπτώσεις > αυθεντική βούληση εργαζομένου, όχι επιβολή από τον εργοδότη.

Υπάρχει βεβαίως η αρχή της αδιαίρετης αδείας. Πρέπει να είναι μεγάλα τα διαστήματα για να ξεκουραστεί πραγματικά ο μισθωτός, για να εξασφαλίσει την ανανέωση των πνευματικών και σωματικών του δυνάμεων. ΑΛΛΑ από την άλλη μεριά υπάρχουν και περιπτώσεις > στις οποίες ο εργαζόμενος θέλει π.χ. δύο επιπλέον μέρες αδείας. Αν είναι βέβαιο πως οι 2 βδομάδες θα δοθούν μαζεμένες στον εργαζόμενο => και ο εργαζόμενος θέλει και "κάτι παραπάνω" σε διακεκομμένες άδειες δεν αποκλείεται από το νομοθέτη.

ΒΑΣΙΚΗ ΑΡΧΗ => αδιαίρετου της αδείας. Αλλά έχουμε και σημαντικές, υπό όρους εξαιρέσεις (βλ. πιο πάνω). Εξαίρεση από την αρχή της κατάτμησης.

Περίπτωση επείγουσας ανάγκης:

- 1^η περίοδος: τουλάχιστον 6 ημέρες
- 2^η περίοδος: υπόλοιπες μέρες

Περίπτωση με αίτηση του μισθωτού: μπορεί να είναι και περισσότεροι η περίοδοι, φτάνει η μια να είναι τουλάχιστον 2 βδομάδες συνεχόμενες

Πάντως, η αίτηση του εργαζομένου και η απόφαση του εργοδότη δεν απαιτείται να εκδθούν από κάπου – από την επιθεώρηση εργασίας. Αλλά, διατηρούνται στην επιχείρηση επί πέντε έτη και είναι στη διάθεση των επιθεωρητών εργασίας.

Η επιθεώρηση εργασίας ελέγχει αν πραγματικά έγινε υποβολή της αίτησης από τον εργαζόμενο.

Συνοψίζοντας:

1. Κατά κανόνα η άδεια είναι αδιαίρετη!
2. Αν υπάρχει ανάγκη, μπορεί η άδεια να κατατμηθεί σε δύο περιόδους. Η μία πρέπει να είναι τουλάχιστον 6 ημέρες + αλληπάλληλες.
3. Γραπτή > σε περισσότερες περιόδους. Αρκεί η μια και όχι αναγκαστικά η πρώτη να περιλαμβάνει τουλάχιστον 12 μέρες.

Εάν δεν τηρηθούν τα παραπάνω και παρά τη θέληση του εργαζομένου στην 2^η περίπτωση υποχρεωθεί να λάβει διακεκομμένη την άδεια θεωρούμε ότι ο εργοδότης δεν έχει εκπληρώσει τη νόμιμη υποχρέωση του.

Άρα, θα έχει και πρόστιμο.

Επίσης, αν συμφωνήσουμε ότι η άδεια θα κατατέμενεται σε περισσότερες περιόδους και δεν θα τηρούνται οι όροι του νόμου > όχι συνέπειες, άκυρη συμφωνία.

Κατάτμηση της άδειας > γνωρίζει εξαιρέσεις. Όχι απόλυτη αρχή.

Πότε ακριβώς χορηγείται η άδεια στη διάρκεια του χρόνου;

Αναλογία. Μέχρι λοιπόν την λήξη του (κάθε) ημερολογιακού έτους πρέπει ο εργοδότης να χορηγήσει την άδεια. Σε κάθε ένα από τα επόμενα έτη μπορεί να χορηγηθεί η άδεια. Οπωσδήποτε μέχρι το τέλος του έτους.

Νέα ρύθμιση που ακόμη να ψηφιστεί με το νομοσχέδιο υπό ψήφιση: προβλέπεται ότι η άδεια θα μπορεί να μεταφερθεί στο επόμενο έτος στους 3 πρώτους μήνες, όπως ήδη γίνεται στο δημόσιο.

Με συμφωνία καθορίζεται ο χρόνος άδειας. Ο εργοδότης και ο εργαζόμενος συμφωνούν. Κατά βούληση > ούτε ο εργοδότης μόνος του, ούτε ο εργαζόμενος μόνος του, με συμφωνία! Πιο ισχυρή είναι όμως η βούληση του εργοδότη, λόγω της οικονομικής εξάρτησης του εργαζομένου.

Όμως, επειδή άλλη αξία έχει η άδεια να χορηγείται τον Φλεβάρη ή τον Νοέμβριο και άλλη το καλοκαίρι. Οι άδειες χορηγούνται συνήθως το καλοκαίρι. Έτσι λοιπόν, προβλέπεται ότι ο εργοδότης υποχρεούται να χορηγεί την άδεια στο μισό προσωπικό που την δικαιούται στο διάστημα 1η Μάϊου – μέχρι 30 Σεπτεμβρίου κάθε έτος.

Μάιος / Ιούνιος / Ιούλιος / Αύγουστος / Σεπτέμβριος

Σε αυτό το πεντάμηνο πρέπει να χορηγείται άδεια στο μισό προσωπικό. Στους λοιπούς μπορεί αν χορηγείται και σε αυτό το διάστημα ή στους υπόλοιπους μήνες.

Δεν μπορεί οπωσδήποτε ο εργοδότης να πει ότι το καλοκαίρι δεν δίνει άδειες επειδή έχει δουλειά. Υποχρεούται στο μισό προσωπικό να δώσει άδεια τότε, γιατί είναι πιο χρήσιμη για τους μισθωτούς η άδεια.

Το καλοκαίρι δεν δουλεύουν τα σχολεία, έχουν διακοπές και π.χ. ο μισθωτός μπορεί να δει τα παιδιά του. Τότε παίρνει άδεια τουλάχιστον το μισό προσωπικό.

Ο χρόνος της αδείας εδώ εντοπίζεται πιο συγκεκριμένα.

Περιττός αριθμός εργαζομένων > στρογγυλοποίηση προς τα πάνω

Επίσης, για να προσδιορίσουμε πάλι το χρόνο της αδείας ο εργοδότης υποχρεούται να χορηγήσει την άδεια το πολύ εντός διμήνου από τότε που την ζητάει ο εργαζόμενος.

Έχουμε λοιπόν:

- 1^η Μάϊου μέχρι 1 Σεπτεμβρίου
- το πολύ εντός διμήνου

π.χ. Κάποιος εργαζόμενος κάνει σήμερα την αίτηση κα ζητά να φύγει σε μια βδομάδα. Ο εργοδότης υποχρεούται μέσα στο δίμηνο να δώσει την άδεια, από τότε που ο εργαζόμενος την ζητά. Όχι από τότε που ζητάει να αρχίσει, από τότε που ζητά. 11 Ιουνίου έως 11 Αυγούστου, να αρχίζει τότε.

Η αίτηση δεν είναι ανάγκη να είναι έγγραφη. Είναι από την ημέρα υποβολής της σχετικής αίτησης.

Από τη μια μεριά δίδεται ένα δικαίωμα επιλογής στον εργαζόμενο κι αυτός σύμφωνα με τις προσωπικές του επιθυμίες/ιδιαιτερότητες επιλέγει την άδεια του, από την άλλη γίνονται σεβαστές και οι ανάγκες της επιχείρησης.

Δεν μπορεί ο εργαζόμενος να ζητήσει σήμερα την άδεια και εντός 3 μερών να την πάρει. Υπάρχουν εκκρεμότητες στην επιχείρηση που πρέπει να ρυθμιστούν. Για τον λόγο αυτό > δίμηνο σαν απώτατο όριο.

Πολλές φορές βέβαια εργαζόμενοι ζητούν άδεια “για την επόμενη βδομάδα”. Ο εργοδότης μπορεί να συμφωνήσει. Δεν υπάρχει παραβίαση εκ μέρους του όμως όταν αναμένει 2 μήνες για να ικανοποιήσει την αίτηση αυτή. + Εν πάση περιπτώσει μέχρι το τέλος του ημερολογιακού έτους. Ο εργαζόμενος δεν φεύγει μόνος του. Ακόμα και τότε που ο εργοδότης “υποχρεούται εντός 2 μηνών” > δε σημαίνει ότι ο εργαζόμενος θα φύγει στους 2 μήνες. Μόνος του δεν μπορεί αν φύγει ποτέ. Αν δεν: παραβίαση εργοδότη της υποχρέωσης του, οπότε μπορεί να ασκήσει αγωγή, να πάει στην επιθεώρηση εργασίας και να του βάλει πρόστιμο (παραβίαση εργατικής νομοθεσίας) κτλ.

Στην πράξη βέβαια (και πολύ σωστά) υπάρχει προγραμματισμός. Δηλ. στην αρχή της χρονιάς λίγο-πολύ γίνεται μια κουβέντα ωστόσο να προγραμματιστούν όλοι. Υπάρχουν μισθωτοί που θέλουν να προγραμματίσουν από πριν τις διακοπές τους κι άλλοι που είναι χύμα.

Σε πολλές περιπτώσεις και η ίδια η επιχείρηση επιθυμεί τον προγραμματισμό. Πώς θα είναι σε κάποιο γραφείο; σε κάποια λειτουργία;

Προβλέπεται έτσι ότι, αν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση συνεννοείται η οργάνωση με τον εργοδότη και προγραμματίζουν την άδεια.

Ανάλογα με τη συμφωνία, γίνεται και ο προγραμματισμός της αδειάς.

Μόνο όταν είναι ανήλικοι οι εργαζόμενοι, η άδεια χορηγείται κατά τη διάρκεια των θερινών διακοπών, εκτός αν το ζητήσει ο εργαζόμενος, οπότε το μισό μπορεί να χορηγηθεί και σε άλλη περίοδο. Λαμβάνουμε υπόψιν ότι τα σχολεία κλείνουν και ο ανήλικος μπορεί να πάρει τουλάχιστον τη μισή άδεια σε εκείνο το χρονικό διάστημα αν το ζητήσει. Αν δεν το ζητήσει: ολόκληρη η άδεια τις θερινές διακοπές.

Δίδεται προτεραιότητα εν προκειμένω στην σύμπτωση αδείας αναψυχής με την άδεια σχολικών διακοπών.

Άδεια:

- 1^η Μαΐου – 30 Σεπτεμβρίου
- εντός δύο μηνών

* Απαγορεύεται καταρχήν η μεταφορά της αδείας στο επόμενο έτος.

Η άδεια καταρχήν χορηγείται στο ίδιο έτος που αντιστοιχεί.

Η νομολογία δεχόταν ότι π.χ. αν ο εργαζόμενος θέλει 10 μέρες άδεια μπορεί να αρχίσει στις 29/12 και να συνεχίσει στο επόμενο έτος. Νεότερη νομολογία: στο ίδιο έτος όλη η άδεια. Υπερβολική νομολογία.

Ούτε με συναίνεση δεν επιτρέπεται η μεταφορά της αδείας στο επόμενο έτος. Στην πράξη ακούμε καμιά φορά ότι ένας εργοδότης χρωστάει άδεια από το προηγούμενο έτος και ότι πρόκειται να την δώσει. Αλλά, δεν είναι νόμιμο. Αν η επιθεώρηση εργασίας ασχοληθεί με το ζήτημα μπορεί να επιβάλει πρόστιμο. Ή ο εργαζόμενος μπορεί να πει ότι δεν συμφωνεί.

* Η άδεια δεν μεταφέρεται από έτος σε έτος.

Στο ευρωπαϊκό δίκαιο λέγεται το εξής: (ΔΕΕ) Η άδεια δεν χάνει την αξία της αν μεταφέρεται στο επόμενο έτος. Παράδειγμα των μισθωτών που θέλουν να κάνουν το γύρο του κόσμου. Στο εξωτερικό γίνεται καμιά φορά. Κάποιοι νέοι άνθρωποι θέλουν να κάνουν το γύρο του κόσμου, ο οποίος δεν γίνεται σε 30 μέρες. Άδεια και για το επόμενο έτος < όχι νόμιμο στο ελληνικό δίκαιο. Πάντως, από το ΔΕΕ επιτρέπεται.

[Επίσης, υπάρχουν κάποιες μητέρες που ζητούν άδεια όταν τα παιδιά τους δίνουν εισαγωγικές.]

Απορίες από συμφοιτητές:

Αν δεν τηρηθούν οι προϋποθέσεις και η άδεια χορηγηθεί διακεκομμένη θεωρείται ότι ο εργοδότης δεν εκπλήρωσε υποχρέωση + πρόστιμο. Υποχρεούται να την χορηγήσει; => Δεν εκπλήρωσε την υποχρέωση και επομένως, έχει όλες τις συνέπειες μη εκπλήρωσης της αδείας. Οπότε, υποχρεούται να την χορηγήσει ή να την χρηματοποιήσει.

Χορήγηση αδείας => μετά από αίτηση του εργαζομένου εντός 2 μηνών αρχίζει η υποχρέωση ή με βάση τον προγραμματισμό που έχει γίνει με την συνδικαλιστική οργάνωση. Δεν είναι απολύτως κατά το δοκούν > εντός 2 μηνών χορήγηση της αδείας. Στην πράξη βέβαια γίνεται κάποια συζήτηση, εξετάζονται οι ανάγκες της επιχείρησης και οι ανάγκες του εργαζομένου και χορηγείται η άδεια.

Αν ο εργοδότης δεν δώσει την άδεια στο έτος που αντιστοιχεί τότε:

- αν πάει στο επόμενο έτος χρηματοποιείται μεν, αλλά υπάρχει προσαύξηση 100% (πληρώνει παραπάνω)
- διατρέχει τον κίνδυνο να του επιβληθεί πρόστιμο από την επιθεώρηση εργασίας λόγω παραβίασης της εργατικής νομοθεσίας

Ό,τι και να γίνει, έστω και για λόγους ανωτέρας βίας πρέπει αν δοθεί η άδεια μέχρι το τέλος του ημερολογιακού έτους. Η ανωτέρα βία μπορεί να ληφθεί υπόψιν υπό ποιαν εκδοχή; ⇔ Υπάρχει υποχρέωση για προσαύξηση των αποδοχών αδείας κατά 100% σαν κύρωση, αν δεν δόθηκε μέχρι το τέλος του έτους. Αυτό όμως προϋποθέτει ότι υπάρχει αμέλεια του εργοδότη. Αν δεν υπάρχει αμέλεια του εργοδότη δίνονται μόνο οι αποδοχές αδείας και όχι η προσαύξηση 100%.

Άδεια άνευ αποδοχών > δύσκολα γίνεται δεκτή από ένα εργαζόμενο.

Υπάρχουν άδειες άνευ αποδοχών, τις οποίες ζητά και ο ίδιος ο εργαζόμενος. π.χ. σπουδές, μετάθεση γυναίκας και μετακίνηση στο εξωτερικό. Δεν είναι πάντα υπέρ του εργοδότη, μπορεί και να είναι όταν ο τελευταίος δεν έχει δουλειά (αν και είναι παράνομο). Δεν είναι πάντα εις βάρος του εργαζομένου, μπορεί να θέλει την άδεια άνευ αποδοχών.

Η άδεια άνευ αποδοχών προκαλεί αναστολή της σύμβασης εργασίας. Δεν οφείλεται μισθός, δεν παρέχεται εργασία, δεν οφείλονται ασφαλιστικές εισφορές. Με το καινούριο νομοσχέδιο: δηλώνεται και στο ΕΡΓΑΝΗ.

Δεν υπάρχουν στις σημειώσεις οι εξής παραδόσεις:

- 15/6/2021 Παπαδημητρίου
- 17/6/2021 Μπακόπουλος + Σκανδάλης
- 18/6/2021 Λαδάς

14/5/2021 – Διαφάνειες μαθήματος

Προϋποθέσεις καταγγελίας της σύμβασης εργασίας υπαλλήλου αορίστου χρόνου από τον εργοδότη.

- Γίνεται εγγράφως → τυπική δικαιοπραξία (αρθρ. 1 ν. 2112/1920, αρθρ. 5 § 3 ν. 3198/1955).
- Απαιτείται καταβολή αποζημίωσης (αρθρ. 3 ν. 2112/1920, αρθρ. 4 ν. 3198/1955)
- Οι ανωτέρω προϋποθέσεις εφαρμόζονται στις συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου εφόσον έχουν διαρκέσει άνω των 12 μηνών (ν. 3863/2010)
- Απαιτείται επίσης η καταχώρηση της απασχόλησης στα μισθολόγια που τηρούνται στην επιχείρηση για το ΙΚΑ σύμφωνα με το αρθρ. 5 § 3 ν. 3198/1955. Προβλέπεται επίσης υποχρέωση γνωστοποίησης της καταγγελίας στον ΟΑΕΔ – η μη τήρηση της προϋπόθεσης αυτής δεν συνεπάγεται ακυρότητα της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας – αρ. 9 ν. 3198/1955.
- Μη καταχρηστική καταγγελία (ΑΚ 281- αρνητική προϋπόθεση του κύρους). Βασικό κριτήριο ελέγχου αν η καταγγελία εξυπηρετεί το καλώς νοούμενο επαγγελματικό συμφέρον του εργοδότη.

Υπολογισμός αποζημίωσης

Το ποσό της αποζημίωσης εξαρτάται από:

- (α) την ιδιότητα του απολυόμενου μισθωτού ως υπαλλήλου ή εργάτη,
- (β) τη διάρκεια του χρόνου υπηρεσίας του μισθωτού στον συγκεκριμένο εργοδότη και όχι σε προηγούμενους εργοδότες, εκτός αν ορίζεται διαφορετικά από την σύμβαση εργασίας ή από ΣΣΕ,
- (γ) το ύψος των τακτικών αποδοχών που λάμβανε ο μισθωτός κατά τον χρόνο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας,
- (δ) αν υπήρξε προειδοποίηση (τακτική καταγγελία) ή όχι (άτακτη καταγγελία) του εργαζομένου.

Προθεσμία προειδοποίησης

- Ο υπολογισμός της προθεσμίας προειδοποίησης ορίζεται στο αρθρ. 1 ν. 2112/1920 και εξαρτάται από τον χρόνο απασχόλησης στον εργοδότη που προβαίνει στην καταγγελία. Τροποποιήθηκε με το άρθρο 74 ν. 3863/2010.
- Για τους υπαλλήλους που έχουν απασχοληθεί από ένα έτος, η προθεσμία προειδοποίησης είναι 1 μήνας πριν την καταγγελία. Η προθεσμία δεν μπορεί να υπερβαίνει τους 4 μήνες (το ανώτατο αυτό όριο προθεσμίας αντιστοιχεί σε απασχόληση άνω των 10 ετών).
- Η προθεσμία για τον εργαζόμενο αντιστοιχεί στο 1/2 της προθεσμίας για τον εργοδότη και άρα δεν μπορεί να υπερβαίνει τους 2 μήνες.

Συνέπειες τήρησης ή μη τήρησης της προθεσμίας προειδοποίησης

- Εάν η σύμβαση καταγγέλλεται από τον εργοδότη χωρίς την τήρηση προθεσμίας προειδοποίησης (άτακτη καταγγελία), καταβάλλεται πλήρης αποζημίωση βάσει του χρόνου προϋπηρεσίας (άρθρο 3 ν. 2112/1920 για υπαλλήλους, άρθρο 5 β.δ. της 16/18.7.1920 για εργατοτεχνίτες).
- Εφόσον τηρήθηκε η προθεσμία προειδοποίησης (τακτική καταγγελία), ο εργοδότης πρέπει να καταβάλει στον εργαζόμενο το ήμισυ της αποζημίωσης άτακτης καταγγελίας (αρθρ. 4 ν. 3198/1955).

Ως τακτικές αποδοχές που λαμβάνονται υπόψιν για τον υπολογισμό αποζημίωσης θεωρούνται ο μισθός και όλες οι παροχές που καταβάλλονται σταθερά ως μισθός (αρθρ. 3 § 2 ν. 2112/1920). Ο υπολογισμός της αποζημίωσης γίνεται με βάση τις τακτικές αποδοχές του τελευταίου μήνα υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης.

Απαλλαγή του εργοδότη από την υποχρέωση καταβολής αποζημίωσης καταγγελίας

Ο εργοδότης απαλλάσσεται από την υποχρέωση καταβολής αποζημίωσης καταγγελίας όταν:

- α) καταγγέλλεται η σύμβαση εργασίας επειδή διακόπτεται η λειτουργία της επιχείρησης λόγω ανωτέρας βίας για την οποία ο εργοδότης δεν είναι ασφαλισμένος (αν είναι ασφαλισμένος πρέπει να καταβάλει τα 2/3 της αποζημίωσης – αρ. 6 § 2 εδ. Γ ν. 2112/1920), ή
- β) ο εργαζόμενος προκάλεσε στον εργοδότη την απόφαση να καταγγείλει την σύμβαση εργασίας, ώστε να λάβει την αποζημίωση καταγγελίας (εν προκειμένω η απαίτηση καταβολής αποζημίωσης είναι καταχρηστική), ή
- γ) έχει υποβληθεί μήνυση εναντίον του εργαζομένου για αξιόποινη πράξη που διεπράχθη κατά την διάρκεια της εργασίας του ή έχει απαγγελθεί εναντίον του κατηγορία για αδίκημα που είναι τουλάχιστον πλημμέλημα (αρ. 5 ν. 2112/1920). Εφόσον ο εργαζόμενος απαλλαγεί των κατηγοριών με βούλευμα ή δικαστική απόφαση δικαιούται να απαιτήσει την αποζημίωση καταγγελίας.