

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΠΑΤΡΑΣ  
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ  
ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Θ " ΑΠΟΤΙΜΗΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ. ΕΜΘΑΣΗ  
Ε ΣΤΗ ΔΙΑΔΕΙΠΟΥΣΑ Η ΡΑΡΤ-ΤΙΜΕ  
Μ ΕΡΓΑΣΙΑ. ΕΞΕΤΑΣΗ ΤΟΥ ΠΡΟΒΛΗΜΑ-  
Α ΤΟΣ ΑΠΟ ΤΗ ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ. "

Ο Ι Σ Π Ο Υ Δ Α Σ Τ Ρ Ι Ε Σ

ΡΟΥΣΣΟΥ ΑΝΔΡΙΑΝΑ  
ΡΟΥΣΣΟΥ ΑΡΓΥΡΩ

Ο Κ Α Θ Η Γ Η Τ Η Σ

ΠΑΝΑΓΟΠΟΥΛΟΣ ΙΩΑΝΝΗΣ



1995

ΑΡΙΘΜΟΣ  
ΕΙΣΑΓΩΓΗΣ

1331

## Π Ε Ρ Ι Ε Χ Ο Μ Ε Ν Α

Κ Υ Ρ Ι Ο Τ Ε Ρ Ε Σ   Σ Υ Ν Τ Ο Μ Ο Γ Ρ Α Φ Ι Ε Σ	I
Π Ρ Ο Λ Ο Γ Ο Σ	2
<b><u>Α' ΜΕΡΟΣ</u></b>	
<b>Ε Ρ Γ Α Σ Ι Α</b>	
1. ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ	3
2. ΕΝΝΟΙΑ - ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ	4
3. ΑΠΟΤΙΜΗΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	5
<b>Θ Μ Ι Σ Θ Ο Σ</b>	
1. ΕΝΝΟΙΑ	7
2. ΘΕΩΡΙΕΣ ΠΕΡΙ ΜΙΣΘΩΝ	8
3. ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΜΙΣΘΟΥ	16
4. ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΙΑ ΜΙΣΘΟΥ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	18
5. ΑΥΞΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΜΕΙΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ	19
6. ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΑΜΟΙΒΗΣ	21
7. ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ ΚΑΙ ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ	24
8. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ	30
9. Η ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΩΝ ΜΙΣΘΩΝ - ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΘΝΙΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ	31
<b>Ν Ο Μ Ι Κ Η   Φ Υ Σ Η   Κ Α Ι   Ι Σ Χ Υ   Τ Η Σ   Ρ Η Τ Ρ Α Σ Α Υ Τ Ο Μ Α Τ Η Σ   Τ Ι Μ Α Ρ Ι Θ Μ Ι Κ Η Σ   Α Ν Α Π Ρ Ο Σ Α Ρ Μ Ο Γ Η Σ</b>	
1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ	35
2. ΝΟΜΙΚΟΣ ΧΑΡΑΚΤΗΡΑΣ ΤΗΣ ΑΤΑ	36
<b>Ω Ρ Α Ρ Ι Ο   Η Μ Ε Ρ Η Σ Ι Α Σ - Ε Β Δ Ο Μ Α Δ Ι Α Ι Α Σ Ε Ρ Γ Α Σ Ι Α Σ</b>	
1. ΓΕΝΙΚΑ	38
2. ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑ	41
3. ΥΠΕΡΩΡΙΑ	46
4. ΕΒΔΟΜΑΔΑ ΠΕΝΤΕ ΕΡΓΑΣΙΜΩΝ ΗΜΕΡΩΝ	52
<b>Α Δ Ε Ι Α</b>	
1. ΠΑΡΟΧΗ ΑΔΕΙΑΣ	55
2. ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ ΑΔΕΙΑΣ	56
<b><u>Β' ΜΕΡΟΣ</u></b>	
<b>Μ Ε Ρ Ι Κ Η   Α Π Α Σ Χ Ο Λ Η Σ Η</b>	
1. ΕΝΝΟΙΑ - ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ	61
2. ΜΟΡΦΕΣ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	64
3. ΜΕΡΙΚΗ ΑΠ/ΣΗ ΚΑΙ ΠΡΟΣΑΥΞΗΣΕΙΣ	69
4. ΜΕΡΙΚΗ ΑΠ/ΣΗ ΚΑΙ ΥΠΕΡΩΡΙΕΣ	69

5. ΜΕΡΙΚΗ ΑΠ/ΣΗ ΚΑΙ ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ ΕΟΡΤΩΝ	70
6. ΜΕΡΙΚΗ ΑΠ/ΣΗ ΚΑΙ ΑΔΕΙΑ	72
7. ΜΕΡΙΚΗ ΑΠ/ΣΗ - ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ ΚΑΙ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ	78
8. ΜΕΡΙΚΗ ΑΠ/ΣΗ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΙΣΗ	80
9. ΔΙΑΚΡΙΣΗ ΤΗΣ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠ/ΣΗΣ ΑΠΟ ΠΑΡΕΜΦΕΡΕΙΣ ΘΕΣΜΟΥΣ	89
Ι0. ΤΟ ΜΕΓΕΘΟΣ ΤΗΣ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠ/ΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ	97
ΙΙ. ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΤΗΣ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠ/ΣΗΣ	103

### Γ' ΜΕΡΟΣ

#### Α Π Ο Φ Α Σ Ε Ι Σ Δ Ι Κ Α Σ Τ Η Ρ Ι Ω Ν Μ Ε Θ Ε Μ Α

##### στην ΟΜΑΔΑ Ι

ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ - ΑΔΕΙΑ, ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΔΕΙΑΣ	105
---	-----

##### στην ΟΜΑΔΑ 2

ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ - ΑΜΟΙΒΗ, ΠΡΟΣΑΥΞΗΣΕΙΣ, ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ ΕΟΡΤΩΝ, ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ	131
--	-----

##### στην ΟΜΑΔΑ 3

ΕΓΚΥΡΗ - ΑΚΥΡΗ ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΑΥΤΗΣ	177
--	-----

#### Π Α Ρ Ῥ Ῥ Τ ῆ ς

ΥΠΟΔΕΙΓΜΑΤΑ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ	186
ΠΙΝΑΚΕΣ	189
ΑΡΘΡΑ - ΝΟΜΟΙ	193

#### Β Ι Β Λ Ι Ο Γ Ρ Α Φ Ι Α

205

## Ο Ι Κ Υ Ρ Ι Ο Τ Ε Ρ Ε Σ Σ Υ Ν Τ Ο Μ Ο Γ Ρ Α Φ Ι Ε Σ

- ΑΚ - Αστικός Κώδικας
- ΑΝ - Αναγκαστικός Νόμος
- ΑΠ - Απόφαση Αρετού Πάγου
- Απ ΔΣ - Απόφαση Διοικητικού Συμβουλίου
- Αρχ Νμλγ - Αρχείο Νομολογίας
- ΔΑ - Διαιτητική απόφαση
- ΕΥ - Εγγράφο
- ΝΔ - Νέο Δίκαιο
- ΝΠΔΔ - Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου
- Πρ - Απόφαση Πρωτοδικού
- Πρωτ - Απόφαση Πρωτοδικείου
- ΣΣ ή σσε - Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
- ΔΔΔΔ - Δευτεροβάθμιο Διοικητικό Διαιτητικό Δικαστήριο
- ΥΑ - Υπουργική απόφαση
- νδ - Νομοθετικό διάταγμα
- ΕΕΔ - Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου
- ΔΕΝ - Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας

## Π Ρ Ο Λ Ο Γ Ο Σ

Στα πλαίσια της Πτυχιακής Εργασίας με θέμα " **Αποτίμηση της εργασίας. Εμφαση στην διαλείπουσα ή PARTTIME εργασία. Εξέταση του προβλήματος από τη νομολογία** ", συλλέξαμε όλα εκείνα τα στοιχεία που θεωρήσαμε απαραίτητα, ώστε να δώσουμε μια ολοκληρωμένη εικόνα του παραπάνω θέματος.

Κατά την επεξεργασία της ύλης, θεωρήσαμε σκόπιμο να χωρίσουμε την εργασία σε τρία μέρη, περιλαμβάνοντας στο Α', στοιχεία που αφορούν γενικά την εργασία, το μισθό και άλλα συναφή θέματα (επιδόματα κά)).

Στο Β' μέρος γίνεται ανάλυση της έννοιας και των μορφών της μερικής απασχόλησης καθώς και της έκτασης των δικαιωμάτων των εργαζομένων που τελούν υπό το καθεστώς της απασχόλησης αυτής, διακρίνοντας στη συνέχεια το θεσμό αυτόν, από άλλους παρεμφερείς (διαθεσιμότητα, εποχιακή, πολλαπλή απασχόληση).

Ολοκληρώνουμε το μέρος αυτό της εργασίας παρουσιάζοντας ενδεικτικά το μέγεθος της μερικής απασχόλησης στη χώρα μας, με βάση τα στατιστικά στοιχεία της Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας Ελλάδος (ΕΣΥΕ) που αφορούν τη χρονική περίοδο 1987 - 1991, καθώς και τους παράγοντες που δεν ευνόησαν τη διάδοση της απασχόλησης αυτής.

Στο Γ' μέρος καταχωρούνται σε 3 ομάδες (με αύξουσα χρονολογική σειρά) οι δικαστικές αποφάσεις, που καλύπτουν τη χρονική περίοδο 1946-1992

με θέμα στην Α' Μερική απασχόληση - άδεια, επίδομα αδείας

Β' Μερική απασχόληση - αμοιβή, προσαυξήσεις, επιδόματα εορτών, αποζημίωση

Γ' Εγκυρη - άκυρη εκ περιτροπής εργασία

Χαρακτηριστικά που συνθέτουν την έννοια αυτής, με σκοπό να παρουσιάσουμε το νομικό καθεστώς που διέπει τις σχέσεις εργασίας μερικής απασχόλησης, καθώς και τις τροποποιήσεις- βελτιώσεις οι οποίες σημειώθηκαν στο πέρασμα των χρόνων.

Κλείνοντας έτσι με λίγα λόγια το τι θέματα περιλαμβάνει η εργασία, θέλουμε να ευχαριστήσουμε <sup>θερμά</sup> τον υπεύθυνο καθηγητή κ. Ιωάννη Παναγόπουλο για τη βοήθεια που μας πρόσφερε καθώς και το προσωπικό της βιβλιοθήκης του Δικηγορικού Συλλόγου Αθηνών, της Εθνικής Βιβλιοθήκης και της ΕΣΥΕ (πηγές από τις οποίες αντλήσαμε τα παραπάνω στοιχεία).

**Α' ΜΕΡΟΣ**

# ΕΙΣΑΓΩΓΗ

## ΕΡΓΑΣΙΑ

### I ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ

Η εργασία ως ιδιότυπο αντικείμενο συναλλαγής για πολλούς αιώνες δεν απασχόλησε ιδιαίτερα τους νομοθέτες.

Οι νομοθεσίες δεν τη ξεχώριζαν από τα άλλα αντικείμενα συναλλαγής, και το μόνο ζήτημα ήταν η ένταξή της στους τύπους των συμβατικών σχέσεων που ρυθμιζαν.

Στην αρχαιότητα, όταν η εργασία ήταν το δυσμενές προνόμιο των δούλων, η χρησιμοποίηση της εργασίας τους από τρίτους γινόταν με παραχώρηση, μίσθωση νοίκιασμα δηλ. του δούλου από τον κύριό του σε τρίτο. Αυτή τη σχέση, κρινόταν αυτονόητο, ότι έπρεπε να τη ρυθμίζουν οι προβλέψεις για τη μίσθωση.

Ωστόσο με το χρόνο, όσο προχωρούσε η κοινωνική και πολιτική χειραφέτηση όλο και ευρύτερων στρωμάτων του πληθυσμού και οξυνόταν η κοινωνική συνείδηση με το διαποτισμό της από ανθρωπιστικές αντιλήψεις κάθε προελεύσεως, γινόταν φανερό ότι για τη ρύθμιση της εργασίας δεν προσφερόταν ο τύπος της μισθώσεως του Ρωμαϊκού δικαίου. Αρχισε η εργασία να διακρίνεται από τα άλλα αντικείμενα συναλλαγής και η σχέση εργασίας να αποκτά εκτός από την ποσοτική διάσταση, και μια άλλη διάσταση, ποιοτική, που είχε την αρχή της στην εκτίμηση ότι η εργασία είναι καρπός της προσωπικότητας, η οποία στη σχέση εργασίας μετέχει ενεργητικά με τρόπο μοναδικό για όλο το φάσμα των κοινωνικών και νομικών σχέσεων.

Οι σχετικές διαδικασίες, για να επηρεάσουν οι εκτιμήσεις αυτές το χώρο του δικαίου έρχισαν στα τέλη του Ιθου και προπαντός στην αρχή του Ιθου αιώνα, τότε που η βιομηχανική και τεχνική επανάσταση άλλαξε τη μορφή των οικονομικών και παραγωγικών σχέσεων, δημιουργώντας ταυτόχρονα κοινωνικά προβλήματα.

Η εισβολή των μηχανών στην παραγωγή και η δημιουργία μεγάλων εργοστασίων με το καθεστώς του άκρατου οικονομικού φιλελευθερισμού που κυριαρχούσε είχαν σαν αποτέλεσμα τη χωρίς όριο εκμετάλλευση της εργασίας με συνθήκες πολύ συχνά άβλιες και λοιπούς οικονομικούς όρους εξουθενωτικούς για τους εργαζόμενους, αφού και για την εργασία το παιχνίδι της προσφοράς και



της ζήτησης ήταν ελεύθερο και η προσφορά της εργασίας συνεχώς μεγάλωνε.

Σε αυτούς τους λόγους έχουν την πηγή τους όχι μόνο οι κοινωνικές ιδέες και οι κοινωνικές επαναστάσεις, που συγκλόνησαν τον κόσμο, αλλά και οι πρώτες ρωγμές στο Αστικό Δίκαιο απ'όπου αναπήδησε το Εργατικό.

Στην Ελλάδα η εργατική νομοθεσία αναπτύχθηκε κυρίως κατά τη χρονική περίοδο από το 1909 ως το 1935 αλλά και μετέπειτα γνώρισε πολλές τροποποιήσεις, βελτιώσεις και διαρκή εξέλιξη.

Σήμερα επίκεντρο της εργασιακής σχέσης είναι διεθνώς η προσωπικότητα αυτού του ίδιου του εργαζόμενου, η δε εργασία του δεν θεωρείται πλέον εμπόρευμα, αλλά εκδήλωση της προσωπικότητας του ανθρώπου και προέκταση αυτής μέσα στην ευρύτερη παραγωγική διαδικασία.

## **2** ΕΝΝΟΙΑ-ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ

**ΕΡΓΑΣΙΑ** είναι κάθε απασχόληση του ανθρώπου, κάθε μορφή δραστηριότητας με κάποιο σκοπό. Νομικά σκοπός της εργασίας μπορεί να είναι οποιοσδήποτε αρκεί να είναι θεμιτός δηλαδή όχι παράνομος ή ανήθικος. Το είδος της εργασίας είναι αδιάφορο, μπορεί να είναι πνευματική ή σωματική, να συνίσταται σε ενέργεια θετική ή σε απλή παρουσία σ'ένα τόπο.

Γενικά μπορεί να έχει οποιαδήποτε μορφή. Ακόμα και η ακινησία (λχ η απασχόληση μοντέλου) αποτελεί εργασία με τη νομική έννοια, γιατί και η συγκεκριμένη στάση ή κατάσταση του ανθρώπου έχει αξία, και είναι παροχή σ'αυτόν που προσφέρεται.

Επίσης η ετοιμότητα για παροχή εργασίας, η δέσμευση δηλαδή του χρόνου του εργαζόμενου χωρίς εγρήγορηση των πνευματικών ή σωματικών δυνάμεών του μπορεί να είναι αντικείμενο σχέσεως εργασίας, οπότε νομικά εξομοιώνεται με την εργασία, διαρρυθμίζεται όμως ειδικότερα.

Η εργασία είναι αντικείμενο της εργασιακής σχέσεως ως ενέργεια ορισμένης μορφής ανεξάρτητα από το αποτέλεσμά της, γι αυτό και μετρείται κυρίως με το χρόνο. Οι οικονομολόγοι μάλιστα, που ασχολούνται με την κοστολόγηση ή τη μέτρηση της παραγωγικότητας της εργασίας, χρησιμοποιούν τους τεχνοκρατικούς όρους ανθρωπόωρα, ανθρωποημέρα.

Τέλος από τις διακρίσεις της εργασίας ιδιαίτερα σημαντική είναι η διάκρισή της σε εξαρτημένη και ανεξάρτητη, όπου στην εξαρτημένη σε αντίθεση με την ανεξάρτητη ο εργαζόμενος παρέχει την εργασία του ηθελημένα κάτω από τις εντολές, οδηγίες και εποπτεία του εργοδότη, που ασκεί επ'αυτού το διευθυντικό του δικαίωμα.

### **3** ΑΠΟΤΙΜΗΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η εργασία μπορεί να αποτιμηθεί σε χρηματικές μονάδες (μισθός, ημερομίσθιο, ωρομίσθιο) και σε είδος.

#### **ΑΝΑΛΥΤΙΚΟΤΕΡΑ**

Ο μισθός είναι κατά κανόνα χρηματικός, ορισμένο δηλαδή χρηματικό ποσό καταβλητέο στο μισθωτό σε τακτά χρονικά διαστήματα. Η πληρωμή του πρέπει να γίνεται στο νόμισμα, που κυκλοφορεί, σε μετρητά. Απαγορεύεται να γίνεται με κουπόνια ή άλλα παραστατικά αξίας, λχ συναλλαγματικές, (άρθρο 3 παρ. Ι της 95ης διεθνούς συμβάσεως εργασίας που κυρώθηκε με τον ν. 3248/55).

Η πληρωμή του μισθού είναι δυνατό να γίνεται με τραπεζική ή ταχυδρομική επιταγή, όταν ο τρόπος αυτός πληρωμής συνθηθίζεται γενικά στις συναλλαγές, ή επιβάλλεται από ειδικές συνθήκες ή προβλέπεται από συλλογική σύμβαση ή διαιτητική απόφαση, όπως επίσης και όταν συμφωνεί ο μισθωτός (άρθρο 3 παρ. 2 της ίδιας διεθνούς συμβάσεως).

Όσον αφορά το μισθό σε είδος αυτός είναι δυνατό να συμφωνηθεί. Δεν επιτρέπεται όμως ολόκληρη η παροχή του μισθού να είναι σε είδος· η αμοιβή σε είδος πρέπει να είναι παρεπόμενη και να καλύπτει μέρος μόνο της σχετικής οφειλής του εργοδότη (άρθρο 4 της 95ης διεθνούς συμβάσεως εργασίας).

Για την καταβολή αμοιβής σε είδος πρέπει να υπάρχει σχετική πρόβλεψη είτε σε συλλογική σύμβαση ή διαιτητική απόφαση, είτε στην ατομική συμφωνία εργοδότη μισθωτού.

Αντί του είδους μπορεί να καταβληθεί στο μισθωτό το αντίτιμό του σε χρήμα, εκτός από τις περιπτώσεις κατά τις οποίες οι παροχές σε είδος επιβάλλονται για λόγους υγείας ή ασφάλειας (αρθ. 25 του ν. 3239/55).

Η παροχή σε είδος είναι πράγματα αναλώσιμα, ή μη, χρήση πραγμάτων, υπηρεσίες ή δικαιώματα με υλική ή γενικά οικονομική αξία, χρήσιμα στο μισθωτό και την οικογένειά του και για το συμφέρον του. Η παροχή σε είδος μπορεί να συνίσταται σε χορήγηση τροφής, ενδυμασίας, κατοικίας, φωτισμού κτλ.

Απαγορεύεται ρητά (άρθρο 4 της 95ης διεθνούς συμβάσεως εργασίας) ως παροχή μισθού η παροχή οινοπνευματωδών ποτών ή επιβλαβών φαρμάκων.

Οι παροχές σε είδος δεν αποτελούν μισθό, όταν δεν έχουν το χαρακτήρα

αμοιβής της εργασίας, αλλά γίνονται για να διευκολυνθεί η εργασία, να εξυπηρετηθούν οι μισθωτοί κατά την εκτέλεσή της, να προληφθούν κίνδυνοι, ή για να εξυπηρετηθεί η λειτουργία της επιχείρησης κ.ά.

Όταν παρέχεται μισθός σε είδος, το είδος αυτό αποτιμάται σε δραχμές και η αξία του συναποτελεί μαζί με τον χρηματικό μισθό τον συνολικό μισθό του μισθωτού. Η αποτίμηση πρέπει να είναι λογική και δίκαιη (αρθ. 4 της Γ-δίας διεθνούς συμβάσεως εργασίας). Επίσης ο εργοδότης δεν έχει δικαίωμα να περιορίσει την ελευθερία του μισθωτού να διαθέσει το μισθό του και προπαντός, δε μπορεί να του ασκήσει πρέση για να αγοράζει είδη ή να κάνει χρήση υπηρεσιών, που διαθέτει η επιχείρηση, καθώς έτσι έμμεσα θα επιβαλόταν ουσιαστικά μονομερώς παροχή μισθού σε είδος.

**I** **ΕΝΝΟΙΑ**

Ο μισθός είναι η αντιπαροχή του εργοδότη για την εργασία, που παρέχει ο μισθωτός (αρθ. 648 ΑΚ) στα πλαίσια της αμοιβαριότητας συμβάσεως εργασίας. Μισθός αποτελεί κάθε παροχή του εργοδότη οποιασδήποτε μορφής ή ονομασίας ή ειδικότερης αιτίας, που χρησιμοποιείται ως αντάλλαγμα για την εργασία, την απασχόληση του μισθωτού. Για το σύνολο των παροχών, που σχηματίζουν την αντιπαροχή του εργοδότη στο μισθωτό, συχνά χρησιμοποιείται και ο όρος " αποδοχές ".

Ο μισθός, η υποχρέωση του εργοδότη για την καταβολή του, είναι αναγκαίο στοιχείο της συμβάσεως εργασίας. Η σχετική συμφωνία εργοδότη-μισθωτού μπορεί να είναι ρητή ή σιωπηρή σε περίπτωση αμφιβολίας λογίζεται ότι έχει συμφωνηθεί σιωπηρά μισθός, αν η εργασία αυτή κατά τις συνήθειες περιστάσεις παρέχεται μόνο έναντι μισθού (αρθ. 649 ΑΚ). Σήμερα για το σχηματισμό του μισθού, εκτός από τα οικονομικά κριτήρια, λαμβάνεται υπόψη και η κοινωνική του λειτουργία, ο χαρακτήρας του ως μέσου συντηρήσεως και γενικότερα διαβιώσεως του μισθωτού και της οικογένειάς του. Ακριβώς αυτό το κοινωνικό στοιχείο επηρεάζει τον καθορισμό του και πολλές φορές διασπά, πράγμα πολύ σημαντικό, και αυτήν τη με στενή έννοια ανταλλακτική λειτουργία του, που είναι τυπική για τις αμοιβαριότητες συμβάσεις.

Υπάρχουν μορφές ή αιτίες παροχών του εργοδότη, που δεν ανταποκρίνονται σε πραγματική εργασία έχουν απλώς σκοπό να εξασφαλίσουν στο μισθωτό σταθερό εισόδημα, ανεπηρέαστο από περιστατικά, που είναι δυνατό να εμποδίσουν την παροχή της εργασίας ή την ικανότητά του να εργάζεται, είτε να καλύψουν τις αυξημένες ανάγκες του κ.ά. Ηδη σ' αυτές τις περιπτώσεις χρησιμοποιείται στη θεωρία ο όρος " κοινωνικός μισθός " σε αντιδιαστολή στον με στενή έννοια μισθό, που αποτελεί το απλό αντάλλαγμα ορισμένης ποσότητας εργασίας.

Η έννοια του κοινωνικού μισθού συνεχώς διευρύνεται. Έχει υπερβεί τα όρια της λειτουργίας της ατομικής σχέσεως εργασίας και ήδη γίνεται λόγος για κοινωνικοποίηση του μισθού, με αποτέλεσμα να θεωρούνται στην ουσία μισθός και οι παροχές της κοινωνικής ασφάλισσεως, που βασίζεται στη σχέση εργασίας, ακόμα και η σύνταξη.

Για τη νομική όμως έννοια του μισθού λαμβάνονται υπόψη μόνο οι οικονομικής αξίας παροχές του εργοδότη, που έχουν ως νομική βάση αυτή τη σχέση.

Οι οικονομολόγοι και οι κοινωνιολόγοι αφιέρωσαν πολύ μελέτη και έρευνα, προσπαθώντας να βρουν μια γενικά εφαρμόσιμη θεωρία περί μισθών, η οποία θα μπορούσε να εξηγήσει σε όλες τις περιπτώσεις πως καθορίζονται τα επίπεδα και οι μεταπτώσεις των αποδοχών.

Καμμία όμως τέτοια γενική θεωρία δεν ήταν δυνατό να επικρατήσει διότι οι παράγοντες που επηρεάζουν τους μισθούς είναι εξαιρετικά περίπλοκοι και συνδέονται πολύ στενά με το όλο οικονομικό και βιομηχανικό σύστημα και με κοινωνικές επιπτώσεις.

Εξάλλου οι θεωρίες που φαίνονται λογικές σε στατικές κοινωνικές δομές με πρωτόγονες αγροτικές και βιοτεχνικές μεθόδους παραγωγής, δεν μπορούν να ισχύσουν σε δυναμικές βιομηχανικές χώρες.

Εν τούτοις η μελέτη των θεωριών περί μισθών είναι ωφέλιμη, διότι διαφωτίζει τα προβλήματα των μισθών, ιδίως όταν οι οικονομικές και κοινωνικές συνθήκες κάθε χώρας και εποχής εξετάζονται συγχρόνως και σε συνδυασμό προς τα προβλήματα αυτά.

## Ι. Θεωρία του μισθού απλής επιβίωσης

Από τη μελέτη των επιπέδων των ημερομισθίων που ίσχυαν κατά την εποχή τους, οι συγγραφείς του Ιβου και των αρχών του Ι9ου αιώνα έφθασαν στο συμπέρασμα, ότι τα ημερομίσθια των ανειδίκευτων εργατών θα παρέμεναν στο επίπεδο της απλής επιβίωσης ή λίγο άνω του επιπέδου αυτού.

Ο Άγγλος οικονομολόγος Ρικάρδο (1772-1823) ανέπτυξε τη θεωρία αυτή σε ένα σκληρό σύστημα επιβίωσης, που ονομάσθηκε αργότερα "ο σιδηρούς κανών των μισθών".

Κατά τη γνώμη του, εάν οι πραγματικοί μισθοί ανέβαιναν σε επίπεδα ανώτερα, ώστε να παρέχουν στους εργάτες περισσότερα από την απλή επιβίωση, ο πληθυσμός θα αυξανόταν με ταχύτερο ρυθμό από την παραγωγή των τροφίμων και των άλλων ειδών πρώτης ανάγκης. Η αύξηση του πληθυσμού θα επέφερε αύξηση του αριθμού των εργατών που προσφέρουν την εργασία τους, και η πίεση της μεγάλης προσφοράς θα ωθούσε αναγκαστικά τις τιμές των ημερομισθίων προς τα κάτω, ώστε να φθάσουν στο επίπεδο της απλής επιβίωσης των εργατών. Ως εκ τούτου πίστεψαν, ότι οι βελτιώσεις στις πραγματικές αποδοχές των εργατών θα είναι μόνο προσωρινές. Εδέχθηκε την άποψη του Άδαμ Σμιθ, ότι οι αποδοχές προσδιορίζονται από τη λειτουργία του νόμου της προσφοράς και της ζήτησεως, πίστεψαν όμως ότι η πίεση της αυξανόμενης προσφοράς θα συντελέσει ώστε τα ημερομίσθια να παραμείνουν εις τα όρια απλής επιβίωσης.

Οι υφιστάμενες κατά την εποχή του Ρικάρδο συνθήκες στην Δυτική Ευρώπη φαίνεται να επιβεβαιώνουν τη θεωρία του. Σήμερα είναι ίσως δυνατό να έχει κάποια ισχύ σε χώρες της Ασίας και της Αφρικής, πυκνοκατοικημένες και με υψηλό ποσοστό γεννητικότητας, και να εξακολουθήσει να την έχει έως ότου τα προγράμματα οικονομικής ανάπτυξης προκαλέσουν αύξηση του ρυθμού της παραγωγικότητας, ώστε να φθάσει σε ποσοστά ανώτερα από τον ρυθμό αύξησης του πληθυσμού. Στις ανεπτυγμένες χώρες, και στον αιώνα μας, η ταχεία ανάπτυξη της βιομηχανίας, η τεχνολογική πρόοδος, η μεγαλύτερη απόδοση της εργασίας, που προκύπτει από τη βελτίωση της παιδείας, της υγείας, της επαγγελματικής εκπαίδευσης και της πέρας, καθώς και η πτώση των ποσοστών των γεννήσεων, είχαν ως αποτέλεσμα την αύξηση της παραγωγής σε ρυθμό ταχύτερο από την αύξηση του πληθυσμού.

Ως εκ τούτου και τα ημερομίσθια της μεγάλης πλειονότητας των εργατών έφθασαν σε επίπεδα πολύ ανώτερα του επιπέδου απλής επιβίωσης.

Υπό τις συνθήκες αυτές η θεωρία του Ρικάρδου είναι εσφαλμένη.

## 2. Θεωρία του " ταμείου μισθών "

Περί τα μέσα του 19ου αιώνα αναπτύχθηκε η θεωρία του " Ταμείου Μισθών ". Ο κυριότερος υποστηρικτής της ήταν ο Άγγλος οικονομολόγος Τζων Στιούαρτ Μιλλ (1806-1873). Με πολύ απλά λόγια, η θεωρία αυτή υποστηρίζει, ότι σε κάθε χώρα υπάρχει ένα περιορισμένο συνολικό ποσό, που διατίθεται για μισθούς. Το συνολικό αυτό ποσό είναι μέρος του κεφαλαίου που δημιουργήθηκε από την αποταμίευση, διότι τα άλλα μέρη χρειάζονται για να καλύψουν τις αποσβέσεις των μηχανημάτων και υπόλοιπου παραγωγικού μηχανισμού, να εξασφαλίσουν επεκτάσεις της βιομηχανίας και να πληρώσουν τα γενικά έξοδα διοικήσεως της επιχειρήσεως.

Το σύνολο των ποσών που προορίζονται για ημερομίσθια διαιρείται με το συνολικό αριθμό των εργατών, των οποίων οι αποδοχές δεν δύναται να υπερβούν το ποσό αυτό. Αυτό σημαίνει ότι αν εργάτες ορισμένων επιχειρήσεων εξασφαλίζουν για τον εαυτό τους ένα μεγαλύτερο ποσοστό από το συνολικό αυτό ποσό, είτε με αυξήσεις αποδοχών για τις συνδικαλιστικές πιέσεις, είτε διότι επωφελούνται από ευνοϊκές γι' αυτούς οικονομικές συνθήκες το κάνουν αυτό εις βάρος των άλλων εργατών, των οποίων οι μισθοί θα πέσουν κατ' ανάγκη.

Η θεωρία αυτή υποστηρίζει επίσης, ότι το γενικό επίπεδο των μισθών θα αυξηθεί μόνο όταν αυξάνεται το κεφάλαιο ή όταν μειώνεται ο συνολικός αριθμός των εργατών.

Η θεωρία αυτή είναι επιδεκτική κριτικής, αντιρρήσεων και εξαιρέσεων. Κατ' αρχήν δεν είναι αλήθεια ότι είναι καθορισμένο το διαθέσιμο ποσό χρημάτων σε δεδομένο χρόνο για την πληρωμή των μισθών. Ο κωβένας από τους παράγοντες αυτούς έχει κάποια ευκαμψία, εντός ορισμένων ορίων.

Εν τούτοις τα όρια αυτά είναι, σε τελευταία ανάλυση στενά. Οι συνθήκες από τις οποίες κερδίζονται σοβαρές αυξήσεις στο γενικό επίπεδο των πραγματικών μισθών μπορούν να δημιουργηθούν σε οποιαδήποτε χώρα.

Οι συνθήκες αυτές υπάρχουν μόνο όταν το κεφάλαιο της χώρας αυτής αυξάνει γρηγορότερα από τον πληθυσμό και όταν πράγματι χρησιμοποιείται για την επέκταση της παραγωγής. Στις χώρες όπου ο πληθυσμός αυξάνει με τον ίδιο ή με ταχύτερο ρυθμό από τα κεφάλαια και την παραγωγικότητα, δεν θα υπάρχουν πόροι για να αυξηθούν οι πραγματικοί μισθοί.

### **3. Θεωρία οριακής παραγωγικότητας**

Μια άλλη διδασκαλία, που συζητήθηκε πολύ πλατιά στις αρχές του 20ου αιώνα, βασίζεται στον ελεύθερο συναγωνισμό και ο κύριος ρυθμιστής του ύψους των ημερομισθίων είναι ο νόμος της προσφοράς και της ζήτησης.

Η διδασκαλία αυτή είναι γνωστή ως θεωρία της οριακής παραγωγικότητας. Υποστηρίζει ότι ένας εργοδότης θα εξακολουθεί να προσλαμβάνει και άλλους εργάτες, μέχρι του σημείου όπου η αξία της παραγωγής του τελευταίου εργάτη που απασχολεί θα υπερβαίνει ή απλώς θα καλύπτει το ημερομισθίο του εργάτη. Αν όμως προσλάβει μετά άλλον έναν εργάτη, το ημερομισθίο που θα του καταβάλει με τις τρέχουσες τιμές θα είναι μεγαλύτερο από την αξία της παραγωγής του εργάτη αυτού.

Η θεωρία αυτή προϋποθέτει, ότι ο νόμος της προσφοράς και της ζήτησης, καθώς και η διακίνηση των εργατών, θα λειτουργεί χωρίς περιορισμούς και υπό αυτές τις περιστάσεις τέλειου συναγωνισμού θα απασχολούνται όλοι οι εργάτες. Η πίεση των ανέργων με προσφορά εργασίας θα ωθεί τις τιμές των ημερομισθίων προς τα κάτω, έως ότου βρουν όλοι οι άνεργοι απασχόληση. Στην πράξη όμως ο συναγωνισμός δεν είναι τέλειος και από τις δυο πλευρές, τόσο των εργατών όσο και των εργοδοτών. Επί πλέον, στις βιομηχανικές επιχειρήσεις το περίπλοκο της παραγωγικής διαδικασίας κάνει ώστε συχνά να είναι αδύνατη η αποτίμηση των μικρών προσθηκών στην εργατική δύναμη, δηλ. είναι αδύνατο να μετρηθεί η παραγωγικότητα των λεγόμενων οριακών εργατών.

Παρά ταύτα είναι αλήθεια ότι, οι εργοδότες θα τους προσλαμβάνουν μόνο μέχρι του σημείου εκείνου, όπου η αξία της αποδόσεώς τους είναι τουλάχιστον ίση προς τις αποδοχές τους.

Αν τα ημερομισθία πιεσθούν άνω του επιπέδου αυτού, η συνέπεια θα είναι ανεργία.



#### 4. Θεωρία διαπραγματεύσεων

Μια θεωρία που ονομάστηκε "θεωρία διαπραγματεύσεων", υποστηρίζει ότι υπάρχει ένα ανώτατο και ένα κατώτατο όριο μισθών, και ότι οι πραγματοποιούμενες τιμές μεταξύ των δυο αυτών ορίων προσδιορίζονται από το επείγον των αναγκών του εργοδότη να προσλάβει εργάτες ή από την ανάγκη των εργατών να δεχθούν την απασχόληση, για να ανταπεξέλθουν στα καθημερινά έξοδά τους. Οι τιμές που θα καθορισθούν μεταξύ των δυο αυτών ορίων, θα προσδιορισθούν επομένως από την ικανότητα και δυνατότητα προς διαπραγματεύσεις των δυο μερών.

Η θεωρία αυτή δεν δίδει ενδείξεις για τη διαφορά μεταξύ του ανώτατου και κατώτατου ορίου. Σε κάθε συγκεκριμένη διαπραγμάτευση όμως τα ανώτατα όρια αποδοχών, που θα είναι διατεθειμένοι να καταβάλουν οι εργοδότες, θα υπολογισθούν κατά προσέγγιση με την εξέταση της ευημερίας της επιχείρησης, της συναγωνιστικής ικανότητας και του κινδύνου που διατρέχει να χάσει την αγορά, αν το εργατικό κόστος υπολογισθεί σε πολύ υψηλό επίπεδο.

Το κατώτατο όριο επίσης θα υπολογισθεί με βάση τη δύναμη αντίστασης των εργατών έναντι της πτώσεως του βιοτικού επιπέδου, την ισχύ των συνδικαλιστικών οργανώσεων και το ποσό των χρημάτων που διαθέτουν για επίδομα ανεργίας.

#### 5. Θεωρία της αγοραστικής δύναμης

Θα αναφέρουμε ακόμη μια θεωρία, την καλούμενη θεωρία της αγοραστικής δύναμης, η οποία υποστηρίζει ότι η ευημερία, η παραγωγικότητα και η πρόοδος της βιομηχανίας εξαρτώνται από την επαρκή ζήτηση των προϊόντων της, ώστε να πωλούνται σε τιμές εξασφαλίζοντας ένα λογικό κέρδος.

Εφόσον ένα μεγάλο μέρος των βιομηχανικών προϊόντων καταναλώνεται από τους εργαζόμενους και τις οικογένειές τους, τα υψηλά ημερομίσθια θα εξασφαλίσουν μεγάλη ζήτηση των προϊόντων, ενώ αντιθέτως, όταν τα ημερομίσθια και η αγοραστική δύναμη των εργατών είναι χαμηλά, ένα μέρος των προϊόντων δεν θα πωληθεί, η παραγωγή δε θα μειωθεί, με συνέπεια την ανεργία.

Επομένως, πιστεύουν οι υποστηρικτές της θεωρίας αυτής οι μειώσεις των εργατικών μισθών σε περιόδους υφέσεως της αγοράς θα προκαλέσουν ακόμη μεγαλύτερη πτώση της ζήτησης και θα επιδεινώσουν ακόμη περισσότερο την οικονομική κρίση.

Σωστή πολιτική, σύμφωνα με τους υποστηρικτές της θεωρίας είναι να κρατηθούν οι αποδοχές των εργατών προσωρινά σταθερές, να αυξηθούν οι παροχές κοινωνικών ασφαλίσεων και να μειωθούν οι φόροι έτσι ώστε να διατηρηθεί και να ενισχυθεί η αγοραυτική δύναμη. Σε ορισμένες περιπτώσεις η πολιτική αυτή μπορεί να είναι ευεργετική, σε άλλες όμως δε θα μπορέσει να θεραπεύσει τις ριζικές αιτίες της ύφεσης και θα προκαλέσει μάλλον ζημιά.

Αυτό είναι πχ δυνατόν να συμβεί όταν η ύφεση οφείλεται στην απώλεια αγορών του εξωτερικού, επειδή το κόστος παραγωγής και οι τιμές πώλησης των προϊόντων είναι πολύ υψηλές, ώστε να συναγωνισθούν τους ξένους παραγωγούς.

Οι ποικίλες αυτές θεωρίες και μέθοδοι έχουν η κάθε μια την αξία της σε ορισμένες ειδικές συνθήκες, και χρησιμεύουν για να εξηγήσουν πολλές όψεις του προβλήματος των μισθών. Καμιά όμως από αυτές δεν είναι δυνατό να εφαρμοσθεί γενικά και σε όλες τις περιπτώσεις.

Ενα γενικό συμπέρασμα για τη ρύθμιση των μισθών είναι, ότι η θεωρία της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας, η οποία συνεπάγεται διαφορά ή περιθώρια για κάθε βαθμό ή ειδικευση, έχει σχετικά τη μεγαλύτερη πρακτική αξία. Η θεωρία αυτή προβλέπει μια γενικά αποδεκτή βάση δίκαιων αμοιβών. Τα όρια μισθών που βασίζονται στην παραπάνω αρχή διαταράσσονται βέβαια συχνά ή τροποποιούνται από τη λειτουργία του νόμου της προσφοράς και της ζήτησης.

Εν τούτοις, οι διαταραχές αυτές θα είναι μόνο προσωρινές, έστω και αν σημειώνονται επανειλημμένως, και η πολιτική των μισθών πρέπει να τείνει στην επαναφορά τους όσο το δυνατό ταχύτερα εις τα επίπεδα που βασίζονται στην αρχή της ίσης αμοιβής. Η εφαρμογή των θεωριών αυτών πρέπει να λάβει υπ' όψη το στενό δεσμό που υφίσταται μεταξύ του γενικού επιπέδου των μισθών και της παραγωγικότητας της βιομηχανίας, η δε εργασία να συσχετισθεί προς τους άλλους παράγοντες της οικονομίας, και ιδίως προς τις πλουτοπαραγωγικές πηγές της χώρας και την πυκνότητα του πληθυσμού.

## ΠΡΟΣΦΟΡΑ ΚΑΙ ΖΗΤΗΣΗ

με τη διάδοση των ιδεών της φιλελεύθερης οικονομίας (θεωρία του LAISSEZ-FAIRE) και με την αύξηση του συναγωνισμού κατά τον 18ο και τον 19ο αιώνα, η επίδραση της προσφοράς και της ζήτησης οδήγησε, με αύξουσα ταχύτητα, στην κατάρρευση των μέχρι τότε βάση συνήθειας υφισταμένων επιπέδων των μισθών.

Ο Αδάμ Σμιθ, ένας από τους πρώτους Αγγλους οικονομολόγους (1723-90), υποστήριξε ότι αν οι μισθοί καθορισθούν σύμφωνα με το νόμο της προσφοράς και ζήτησης, οι εργάτες θα προσελκυσθούν από τα υψηλότερα ημερομίσθια προς τις βιομηχανίες, και τις περιοχές όπου ζητούνται περισσότερο, στα μέρη όμως όπου η προσφορά της εργασίας είναι μεγαλύτερη από τη ζήτηση θα σημειωθεί πτώση των ημερομισθίων. Αυτό θα οδηγήσει σε βελτιώσεις ως προς την κατανομή του εργατικού δυναμικού και θα είναι προς το συμφέρον της εθνικής οικονομίας.

Υπό συνθήκες ανταγωνισμού, έλεγε ο Αδάμ Σμιθ, η επίδραση της προσφοράς και της ζήτησης στους εργατικούς μισθούς θα εξασφαλίσει την κινητικότητα της εργασίας, έστω και αν οι μετακινήσεις αυτές θα σημαίνουν κάποια καθυστέρηση, οφειλόμενη στην έλλειψη κατοικιών στα μέρη όπου ζητούνται εργάτες, στην απροθυμία των εργατών να μετακινηθούν και στην ανάγκη μετεκπαίδευσής των ειδικευμένων εργατών σε νέες απασχολήσεις.

Οι κυριότερες επιδράσεις, από πρακτικής απόψεως για το καθορισμό των εργατικών μισθών είναι η ζήτηση εργατικών χεριών και η προσφορά εργασίας, που είναι ισχυροί παράγοντες τόσο σε χώρες με ελεύθερο ανταγωνισμό, όσο και σε χώρες διευθυνόμενης οικονομίας. Η προσφορά και η ζήτηση πρέπει πάντοτε να λαμβάνονται υπ'όψιν.

Εν τούτοις και τα επίπεδα μισθών, τα οποία θα περίμενε κανείς ότι θα προκύπτουν από την ελεύθερη λειτουργία του νόμου της προσφοράς και της ζήτησης, τροποποιούνται και αυτά κάποτε (πχ σε περιόδους σοβαρής ανεργίας) από την απροθυμία των εργατών να δεχθούν ημερομίσθια κάτω από τα συνηθισμένα όρια.

Κατά κάποιο τρόπο μπορούν και οι κοινωνικές δυνάμεις να περιορίσουν την αποτελεσματική προσαρμογή της προσφοράς και της ζήτησης, όπως λχ όταν οι εργάτες δεν είναι πρόθυμοι να εγκαταλείψουν το τόπο διανομής τους, για να εργασθούν αλλού με υψηλότερα ημερομίσθια.

Η ελεύθερη λειτουργία του ανταγωνισμού επηρεάζεται και αυτή από τη δραστηριότητα των εργατικών και των εργοδοτικών οργανώσεων. Παρά το γεγονός ότι πολύ σπανίως συμβαίνει τα συνδικάτα να ελέγχουν την όλη προσφορά της εργασίας και να μπορούν, ως εκ τούτου, να ασκήσουν μονοπωλιακώς τη δύναμή τους στις διαπραγματεύσεις, εν τούτοις είναι δυνατό, όταν είναι ισχυρά οργανωμένα, να δρουν σχεδόν μονοπωλιακώς. Οι δυνάμεις της προσφοράς και της ζήτησης μπορούν επίσης να επηρεασθούν από τις επεμβάσεις του Κράτους στη ρύθμιση των αποδοχών, όπως είναι ο καθορισμός κατώτατων ορίων αποδοχών, η εκτέλεση αποφάσεων διαιτητικών δικαστηρίων και η επιβολή των διατάξεων συλλογικών συμβάσεων σε εργοδότες και εργάτες, οι οποίοι δεν έλαβαν μέρος στις σχετικές διαπραγματεύσεις και δεν υπέγραψαν τις συμβάσεις.

**1. Συμβατικός μισθός.**

Ο μισθός μπορεί να καθορίζεται στην ατομική σύμβαση εργασίας. Τα μέρη της συμβάσεως είναι καταρχήν ελεύθερα να καθορίσουν το ύψος του, το είδος του κ.ά. με κοινή συμφωνία από την αρχή ή αργότερα. Σε ατομική σύμβαση ο καθορισμός του μισθού είναι δυνατό να γίνεται και με παραπομπή σε συλλογική σύμβαση ή διαιτητική απόφαση, στις οποίες δεν υπάγονται τα μέρη της ατομικής συμβάσεως.

Η συμβατική ελευθερία στον καθορισμό του μισθού δεν είναι όμως απόλυτη. Την περιορίζει προς τα κάτω η απαγόρευση συννομολογήσεως αισχροκερδούς μισθού, μισθού δηλαδή που συμφωνείται με εκμετάλλευση της ανάγκης, της κουφότητας ή της απειρίας του μισθωτού σε ύψος προφανώς δυσανάλογο με την παροχή της εργασίας (αρθ. 179 ΑΚ). Αν οριστεί με τέτοιες συνθήκες μισθός και δεν προκύπτει ακυρότητα όλης της συμβάσεως εργασίας, άκυρη θα είναι μόνο η ρήτρα για το μισθό, οπότε αντί του αισχροκερδούς μισθού θα ισχύει ο ειθισμένος. Προς την ίδια κατεύθυνση περιορίζεται η συμβατική ελευθερία και από τα ελάχιστα όρια αποδοχών, που ορίζονται, από συλλογικές συμβάσεις, διαιτητικές αποφάσεις ή υπουργικές αποφάσεις.

**2. Νόμιμος μισθός**

Η σκέψη ότι η διαπραγματευτική θέση των μεμονωμένων μισθωτών έναντι των εργοδοτών είναι αδύναμη, και η φροντίδα να εξασφαλιστεί στους μισθωτούς ένα ελάχιστο βασικό εισόδημα από την εργασία τους οδήγησαν στην καθιέρωση θεσμών και διαδικασιών, που με διατάξεις κανονιστικής ισχύος ορίζουν κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων (μισθοί και ημερομισθία ασφαλείας, νόμιμος μισθός).

Τα κατώτατα αυτά όρια αποδοχών ορίζονται κυρίως με συλλογικές συμβάσεις, ή όταν δε συμφωνήσουν οι ενδιαφερόμενοι, με αποφάσεις των διοικητικών διαιτητικών δικαστηρίων, που λύνουν τις συλλογικές διαφορές εργασίας.

Καθώς ο νόμιμος μισθός έχει το χαρακτήρα κατώτατου ορίου αμοιβής και

οι διατάξεις, που τον καθορίζουν, ισχύ νόμου άμεση και αναγκαστική, ό-  
ροι σε ατομικές συμβάσεις εργασίας, που ορίζουν μικρότερες αποδοχές  
από τις νόμιμες, αν συμφωνήθηκαν πριν από αυτές, παύουν να έχουν ισχύ,  
και στη θέση τους ισχύει ο νόμιμος μισθός, αν πάλι συμφωνήθηκαν μεταγενέ-  
στερα, είναι άκυροι και οι μισθωτοί δικαιούνται τον νόμιμο μισθό.

Το αντίθετο, συμβατικός μισθός ανώτερος του νόμιμου, είναι πάντα δυνατό.  
Εάν ο συμβατικός μισθός είναι προγενέστερος και ανώτερος του νόμιμου, ο  
νόμιμος μισθός δε τον θίγει ούτε δίνει δικαίωμα στον εργοδότη να τον μει-  
ώσει μονομερώς· θα είναι ο καταβλητέος.

Μ'αυτών τον τρόπο η ατομική συμβατική ελευθερία και η συλλογική ε-  
λευθερία αλληλοπεριορίζονται με βάση την αρχή της εύνοιας υπέρ του μισθω-  
τού.

### 3. Ειθισμένος μισθός

Όταν με την ατομική σύμβαση δεν έχει καθοριστεί ο μισθός ενός μι-  
σθωτού, ισχύει όμως νόμιμος μισθός για την περίπτωση του, του καταβάλλε-  
ται ο νόμιμος μισθός. Αλλά, εάν ο μισθωτός δε δικαιούται ούτε τον νόμι-  
μο μισθό, είτε γιατί δεν υπάρχει συλλογική σύμβαση κλπ για την ειδικότη-  
τά του, ή τον τόπο εργασίας του, είτε γιατί η υπάρχουσα συλλογική σύμβα-  
ση κλπ δεν μπορεί να εφαρμοστεί στην περίπτωση του, επειδή λχ ο ίδιος ή  
ο εργοδότης δεν είναι μέλη των οργανώσεων που την υπέγραψαν, τότε καταβλη-  
τέος είναι ο λεγόμενος ειθισμένος μισθός (αρθ 653 ΑΚ).

Ειθισμένος μισθός είναι ο μισθός που καταβάλλεται σε μισθωτούς με  
την ίδια ειδικότητα, τις ίδιες ιδιότητες και τα ίδια προσόντα στο ίδιο  
τόπο και με τις ίδιες συνθήκες για την ίδια εργασία.

Ποιος είναι ο ειθισμένος μισθός κρίνεται με βάση τα αντικειμενι-  
κά δεδομένα και όχι κατά δίκαιη κρίση με το άρθρο 371 ΑΚ.

Ο ειθισμένος μισθός δεν είναι χωρίς άλλο μισθός που καταβάλλεται  
με βάση συλλογική σύμβαση κλπ σε μισθωτούς της ίδιας με το μισθωτό, του  
οποίου ζητείται ο μισθός ειδικότητας στον ίδιο τόπο, εκτός αν ο μισθός  
από συλλογική σύμβαση έχει γίνει και ειθισμένος. Αν δηλαδή συνηθίζουν οι

εργοδότες να καταβάλλουν το μισθό της συλλογικής σύμβασης κλπ και σε μισθωτούς που δεν υπάγονται στη συλλογική σύμβαση.

Εάν προβλέπεται, λοιπόν, για το μισθωτό νόμιμος ή συμβατικός μισθός δεν υπάρχει λόγος να αναζητηθεί ο ειθισμένος.

Εάν δε ο ειθισμένος μισθός είναι ανώτερος από τον νόμιμο ή τον συμβατικό μισθό, ο μισθωτός δε μπορεί να τον επικαλεστεί και να ζητήσει αυτόν, τον μεγαλύτερο, ειθισμένο μισθό αντί για τον νόμιμο ή τον συμβατικό, που του οφείλεται. Σ' αυτήν την περίπτωση δεν ισχύει η αρχή της εύνοιας υπέρ του μισθωτού.

Εάν όμως ο συμφωνημένος συμβατικός μισθός είναι αισχροκερδής, ο μισθωτός πρέπει να δικαιούται να ζητήσει τον ειθισμένο μισθό.

#### **4 ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΙΑ ΜΙΣΘΟΥ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Ο μισθός, με όποιο τρόπο κι αν ορίζεται, αντιστοιχεί πάντα σε ορισμένη ποσότητα εργασίας. Ο χρονικός μισθός ανταποκρίνεται στο πλήρες ωράριο εργασίας, είτε αυτό είναι το νόμιμο, είτε το τυχόν μειωμένο πλήρους απασχολήσεως από συλλογική σύμβαση, κανονισμό εργασίας ή όποιο άλλο τρόπο. Όταν μειώνεται το ωράριο πλήρους απασχόλησης, ο εργοδότης δε δικαιούται να περικόψει αντιστοιχά το μισθό, εκτός αν στην πράξη που όρισε το μειωμένο ωράριο, υπάρχει νόμιμα σχετική πρόβλεψη.

Ο μισθός αντιστοιχεί στην απασχόληση του πλήρους ωραρίου, αδιάφορο αν ο εργοδότης απασχολεί το μισθωτό σ' όλο το ωράριο ή πόση είναι η " ενεργός " εργασία που παρέχεται, στη διάρκειά του. Αυξομειώσεις αυτού του είδους δεν επηρεάζουν το ύψος του καταβλητέου μισθού.

Διαφορετική είναι η περίπτωση, όταν υπάρχει συμφωνία για μερική απασχόληση. Στο μισθωτό, που απασχολείται ορισμένες μόνο ώρες, του οφείλεται το ανάλογο με το χρόνο της απασχολήσεώς του τμήμα του μισθού της πλήρους απασχόλησης.

Ο καθορισμένος μισθός είναι δυνατό να αυξηθεί ή να μειωθεί με τον ίδιο τρόπο που καθορίσθηκε.

Ο από συλλογική σύμβαση μισθός αυξάνεται κατά ποσό ή ποσοστό με νέα συλλογική σύμβαση με τον ίδιο τρόπο επίσης μειώνεται. Η αύξηση δίδεται μόνο στον ήδη καθορισμένο νόμιμο μισθό. Οι μισθοί, που έχουν οριστεί με ατομικές συμβάσεις εργασίας, δεν αυξάνονται με συλλογική σύμβαση. Εάν οι συμβατικοί μισθοί, μετά την αύξηση του νόμιμου μισθού, είναι πλέον κατώτεροι από αυτόν, θα είναι καταβλητέος ο νόμιμος μισθός. Μείωση του νόμιμου μισθού δε βίγει τους υψηλότερους συμβατικούς μισθούς.

Ο συμβατικός μισθός αυξάνεται με συμφωνία εργοδότη μισθωτού. Τέτοια συμφωνία εξυπακούεται, και όταν ο εργοδότης αυξάνει μονομερώς τις αποδοχές, οπότε η αποδοχή του μισθωτού τεκμαίρεται. Μείωση του συμβατικού μισθού είναι δυνατή μόνο με συμφωνία εργοδότη μισθωτού. Η συναίνεση του μισθωτού συνάγεται και σιωπηρά αν εισπράττει αδιαμαρτύρητα και χωρίς επιφύλαξη τον μειωμένο μισθό για σημαντικό χρονικό διάστημα. Μονομερής μείωση του μισθού από τον εργοδότη δεν είναι δυνατή, και αν γίνει, έχει τις συνέπειες της μονομερούς βλαπτικής μεταβολής των όρων της συμβάσεως εργασίας.

Με το άρθρο 6 του ν. 1346/1983 ορίζεται, ότι είναι δυνατό να καθιερωθεί αυτόματη τιμαριθμική αναπροσαρμογή των μισθών ( ΑΤΑ ) με συλλογική σύμβαση εργασίας, διαιτητική απόφαση ή υπουργική απόφαση. Κυρώθηκαν επίσης και ισχυροποιήθηκαν με το ίδιο άρθρο οι σχετικές με την αυτόματη τιμαριθμική αναπροσαρμογή ρήτρες συλλογικών συμβάσεων, διαιτητικών ή υπουργικών αποφάσεων, που είχαν συνολογηθεί ή εκδοθεί από Ι.Ι.1982.

Με την αυτόματη τιμαριθμική αναπροσαρμογή, όπως έχει διαρρυθμιστεί, αυξάνονται στην αρχή κάθε τετραμήνου οι αποδοχές κατά το ποσοστό της μεταβολής του δείκτη τιμών καταναλωτή του προηγούμενου τετραμήνου. Ο δείκτης τιμών καταναλωτή καθορίζεται με κοινή απόφαση των Υπουργών Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών. Η αναπροσαρμογή δεν είναι ενιαία, αλλά κλιμακώνεται ανάλογα με το ύψος του μισθού.



Ολόκληρη χορηγείται μέχρι τις 50.000 δραχ η μισή στις αποδοχές 50.001 - 75.000 δραχ και το 1/4 της για το τμήμα αποδοχών από 75001 - 100.000 δραχ.

Για το τμήμα των αποδοχών από 100.000 και άνω η αύξηση της αυτόματης τιμαριθμικής αναπροσαρμογής δε χορηγείται.

Με την αυτόματη τιμαριθμική αναπροσαρμογή επιδιώκεται η προστασία του μισθού από τον πληθωρισμό, η διατήρηση δηλαδή της αγοραστικής του αξίας εν όλω ή εν μέρει.

Έχει κριθεί δικαστικά, ότι είναι δυνατοί νομοθετικά ( με βάση το άρθρο 106§1 συντ. ) περιορισμοί και απαγορεύσεις αυξήσεων, εφόσον το επιβάλλουν επιτακτικές ανάγκες της Εθνικής οικονομίας για ορισμένο και χρονικά περιορισμένο διάστημα.

Ο μισθός συνήθως υπολογίζεται με το χρόνο, είναι δηλαδή χρονικός μισθός. Είναι όμως δυνατό να υπολογιστεί και κατά μονάδα εργασίας (με το κομμάτι) ή κατ'αποκοπή (άρθρο 648 παρ. 2 του ΑΚ) ή σε ποσοστό στα κέρδη (άρθρο 654 ΑΚ) είτε να έχει τη μορφή προμήθειας, φιλοδωρημάτων κλπ.

### **1. Χρονικός μισθός**

Στον χρονικό μισθό η αμοιβή της εργασίας υπολογίζεται σε συνδυασμό με ορισμένο χρονικό διάστημα, κατά το οποίο παρέχεται, βάση υπολογισμού μπορεί να είναι οποιαδήποτε χρονική μονάδα συνήθως είναι ο μήνας (μηνιαίος μισθός) ή η ημέρα (ημερομίσθιο) σπανιότερα η εβδομάδα ή η ώρα (ωρομίσθιο). Ο μισθωτός δικαιούται τόσο μισθό, όσος ο χρόνος που απασχολήθηκε.

**2. Μισθός κατά μονάδα εργασίας, με το κομμάτι,** υπολογίζεται με βάση το αποτέλεσμα της εργασίας. Το ύψος του δεν εξαρτάται από τη διάρκεια της απασχολήσεως του μισθωτού, αλλά από την απόδοσή του, που μετρείται με το αποτέλεσμα που έχει. Έτσι ο μισθός είναι το γινόμενο του αριθμού των μονάδων, που πραγματοποίησε ο μισθωτός, πολλαπλασιασμένου με το ποσό, που έχει οριστεί ως αμοιβή για τη μονάδα αυτή.

Ο υπολογισμός της αμοιβής μ'αυτόν τον τρόπο δεν επηρεάζει τη φύση της σχέσεως εργασίας (δεν τη μετατρέπει σε σύμβαση έργου), ούτε τα άλλα στοιχεία της.

Ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να δίνει στο μισθωτό την ευκαιρία να πραγματοποιεί μονάδες εργασίας σ'όλη τη διάρκεια του ωραρίου. Αυτόν βαρύνει ακόμα η μέριμνα και ο κίνδυνος για την προμήθεια των πρώτων υλών, τη συντήρηση και καλή λειτουργία των μηχανημάτων, την εξέλιξη των εργασιών της επιχείρησης κλπ. Τον κίνδυνο ελαττωματικότητας των προϊόντων έχει και σ'αυτήν την περίπτωση ο εργοδότης εκτός αν συντρέχει ευθύνη του μισθωτού κατά το άρθρο 652 ΑΚ ή αν έχει γίνει αντίθετη συμφωνία.

### **3. Μισθός με ποσοστά στα κέρδη**

Όταν ο μισθός υπολογίζεται με ποσοστά στα κέρδη, για να κατοχυρωθούν τα δικαιώματα του μισθωτού ο νόμος (άρθρο 654 ΑΚ) προβλέπει, ότι ο εργοδότης έχει υποχρέωση να παρέχει στο μισθωτό ή σε πρόσωπο κοινής εκλογής (σε διαφωνία τους ορίζεται από το δικαστήριο) τις αναγκαίες πληροφορίες για τα κέρδη και τις ζημιές, και να επιδεικνύει, εφόσον είναι απαραίτητο, τα λογιστικά του βιβλία. Σ' αυτή την περίπτωση ως λογιστικά βιβλία θεωρούνται όχι μόνο όσα ορίζονται από τον εμπορικό νόμο και τη φορολογική νομοθεσία, αλλά και οποιαδήποτε άλλα βιβλία ή στοιχεία απεικονίζουν την οικονομική πορεία, την κατάσταση και τα οικονομικά αποτελέσματα της επιχείρησης.

Ο υπολογισμός της αμοιβής του μισθωτού με ποσοστά και η καταβολή της γίνεται στα χρονικά σημεία, που συμφωνήθηκαν με τη σύμβαση εργασίας (λχ κάθε εβδομάδα ή μήνα), διαφορετικά το χρόνο που καταρτίζονται στην επιχείρηση οι λογαριασμοί κερδών και ζημιών. Στην τελευταία αυτή περίπτωση, όταν είναι πολύ μεγάλα τα χρονικά διαστήματα, δικαιούται ο μισθωτός να παίρνει ενδιάμεσα προκαταβολές.

Με τον υπολογισμό της αμοιβής του μισθωτού με ποσοστά στα κέρδη δε μεταβάλλεται η κοινή σχέση εργοδότη μισθωτού.

Όταν ο εργοδότης παίρνει μέτρα ζημιογόνα αποβλέποντας στη μείωση των αποδοχών του μισθωτού, μπορεί ο τελευταίος να απαιτήσει να του αποκατασταθεί η ζημιά, που προέρχεται από αυτόν το λόγο. Ο επιχειρηματικός κίνδυνος (μη ομαλή λειτουργία της επ/σεως για οποιοδήποτε λόγο) βαρύνει τον εργοδότη, έχει όμως έμμεσες επιπτώσεις και στο μισθωτό, καθώς η αμοιβή του βρίσκεται σε άμεση συνάρτηση με τα οικονομικά αποτελέσματα της επ/σεως.

Τα παραπάνω ισχύουν ανάλογα και στις περιπτώσεις μισθωτών, που αμείβονται με ποσοστό επί του συνόλου των εμπορικών συναλλαγών που πραγματοποιούν για λογαριασμό του εργοδότη, και που εκτείνεται πολλές φορές και σε μελλοντικές συναλλαγές των πελατών, τους οποίους αυτοί έφεραν στην επιχείρηση, όπως και στους περιοδεύοντες εισπράκτορες, που αμείβονται με ποσοστό στις εισπράξεις που πραγματοποιούν.

#### **4. Φιλοδωρήματα**

Ιδιότητος τρόπος αμοιβής μισθωτού είναι η αμοιβή με φιλοδωρήματα υποχρεωτικά ή και προαιρετικά.

Μολονότι την αμοιβή δεν την καταβάλλει ο εργοδότης αλλά τρίτοι, οι πελάτες, δεν ιδρύεται σχέση μισθωτού - πελατών. Ο μισθωτός απλώς παραπέμπεται να εισπράξει την αμοιβή του από αυτούς.

Είναι αυτονόητο, ότι τα φιλοδωρήματα είναι μισθός, όταν μ' αυτά αμείβεται ο μισθωτός για τις υπηρεσίες, που παρέχει στα πλαίσια της σχέσεως εργασίας του.

Τα φιλοδωρήματα δεν είναι μισθός, εκτός αν υπάρχει αντίθετη συμφωνία, όταν οι πελάτες τα προσφέρουν από ελευθεριότητα ή ευχαρίστηση επιβραβεύοντας το ζήλο του μισθωτού στην εξυπηρέτησή τους.

Η λήψη πάντως από το μισθωτό, χωρίς να το γνωρίζει ο εργοδότης, φιλοδωρημάτων μη συνηθισμένων ή φιλοδωρημάτων που ξεπερνούν τα συνηθισμένα μέτρα ή γίνονται με τρόπο αντίθετο στα χρηστά ήθη (λχ προτίμηση από τον αρμόδιο υπάλληλο προμηθευτών που του χορηγούν δώρα ή άλλες οικονομικές παροχές) αποτελεί απαγορευμένη από την υποχρέωση πίστεως δωροληψία.

#### **5. Μικτά συστήματα**

Τα παραπάνω συστήματα αμοιβής δεν εμφανίζονται πάντα με τρόπο αμιγή. Είναι δυνατό, και συχνά, συμβαίνει να συνδυάζεται χρονικός μισθός με αμοιβή κατά μονάδα εργασίας ή με ποσοστά στα κέρδη ή με προμήθεια ή φιλοδώρημα, ώστε ένα τμήμα του μισθού να είναι σταθερό και πάνω σ' αυτό να ενεργούν μισθολογικά άλλα συστήματα υπολογισμού της αμοιβής.

Μ' όποιο σύστημα και αν υπολογίζεται η αμοιβή, ισχύουν πάντα τα κατώτατα όρια μισθών ως όρια ασφαλείας. Εάν το σύστημα αμοιβής που ακολουθείται, δε καλύπτει αυτά τα όρια, που συνήθως ορίζονται με τη μορφή του χρονικού μισθού, οι μισθωτοί δικαιούνται να αξιώσουν από τον εργοδότη να συμπληρώσει ανάλογα την αμοιβή τους.

Βασικός ή κύριος μισθός θεωρείται ότι είναι η κύρια αντιπαροχή για την εργασία.

Μπορούμε να πούμε ότι ο βασικός μισθός είναι η αντιπαροχή για την παρεχόμενη εξαρτημένη εργασία, χωρίς οποιοδήποτε ειδικότερο προσδιορισμό. Με τον ορισμό αυτό υπογραμμίζεται το στοιχείο της κύριας αντιπαροχής, ενώ ταυτόχρονα αποκλείονται όλα τα κονδύλια, που αποτελούν βέβαια και αυτά μισθό, αλλά χωρίς ειδικότερο προσδιορισμό κάθε φορά.

Η έννοια του βασικού μισθού έχει σημασία για το εργατικό δίκαιο, γιατί ο μισθός δεν αποτελεί ενιαία παροχή αλλά είναι μια παροχή σύνθετη. Στον βασικό μισθό προστίθενται διάφορα ποσά που υπολογίζονται συνήθως με βάση μια ποσοστιαία αναλογία σε σχέση με αυτόν και που ονομάζονται **ε - π ι δ ό μ α τ α**.

Τα επιδόματα είναι παροχές του εργοδότη προς τους μισθωτούς, οι οποίες έχουν ως αιτία τους την παροχή εξαρτημένης εργασίας, καταβάλλονται όμως για ορισμένες ειδικές αιτίες που έχουν σχέση με το είδος της εργασίας, την προσωπική κατάσταση του εργαζομένου ή τη θέση του στην επιχείρηση.

Τα επιδόματα ρυθμίζονται από ορισμένες βασικές αρχές που είναι οι ακόλουθες :

**1.** Το επίδομα μπορεί να είναι **τ α κ τ ι κ ό** ή **έ κ τ α κ τ ο**. Η διάκριση αυτή έχει σημασία για την υπαγωγή του επιδόματος στην έννοια του μισθού ακόμη για την υπαγωγή του στην έννοια των τακτικών αποδοχών.

**2.** Το επίδομα έχει βέβαια πάντοτε ως αφορμή την παροχή εξαρτημένης εργασίας, αλλά έχει συγχρόνως και μια ειδικότερη αιτία.

Αυτή η **αιτία**, ο συγκεκριμένος **σκοπός** για τον οποίο δίνεται το επίδομα εξωτερικεύεται με αντίστοιχη ειδικότερη ονομασία. Κάθε **επίδομα** έχει κάποια χωριστή ονομασία. Οι ονομασίες αυτές όμως μπορεί να διαφέρουν από συλλογική σύμβαση σε συλλογική σύμβαση ή από εργοδότη σε εργοδότη χωρίς αυτό να σημαίνει ότι πρόκειται για επιδόματα που επιδιώκουν διαφορετικό σκοπό.

Ο ειδικότερος σκοπός του επιδόματος αποτελεί τον νόμιμο λόγο και για την αρχική του καταβολή και για τη συνέχιση της καταβολής του στο μέλλον. Από τη σύνθεση αυτή κάθε επιδόματος με ορισμένο σκοπό προκύπτουν **διάφορα προβλήματα**.

Ετσι, όταν το επίδομα συνδέεται με ορισμένη αιτία που έχει σχέση με το πρόσωπο του εργαζόμενου, γεννιέται το πρόβλημα, αν το δικαίωμα για το επίδομα αποκτάται αυτομάτως από τη στιγμή που θα συγκεντρώσει ο εργαζόμενος τα απαιτούμενα προσόντα ή μήπως χρειάζεται και ανακοίνωσή τους στον εργοδότη (πχ επίδομα για τους πτυχιούχους, επίδομα γάμου). Στο σημείο αυτό γίνεται δεκτό, χωρίς βέβαια να λείπει και αντίθετη άποψη, ότι το δικαίωμα αποκτάται από τον χρόνο που ο μισθωτός ανακοίνωσε το σχετικό γεγονός στον εργοδότη. Δέχεται όμως και η άποψη αυτή, ότι η ανακοίνωση δεν είναι απαραίτητη, αν ο εργοδότης γνώριζε το γεγονός.

Επειτα γεννιέται ζήτημα ποια είναι η τύχη του επιδόματος στην περίπτωση που έχουμε προσωρινή ή οριστική εξαφάνιση της αιτίας για την οποία χορηγήθηκε (πχ τύχη οικογενειακού επιδόματος σε περίπτωση διαζυγίου, τύχη του επιδόματος ανθυγιεινής εργασίας σε περίπτωση που ο μισθωτός κωλύεται προσωρινά να εργασθεί) ή και αντίστροφα, σε περίπτωση που έχουμε προσωρινή ή μερική εμφάνιση της αιτίας (πχ προσωρινή εργασία σε επικίνδυνη θέση). Σε αυτές τις περιπτώσεις πρέπει να δεχτούμε ως βασική αρχή ότι το επίδομα, χορηγείται τον χρόνο κατά τη διάρκεια του οποίου συντρέχει η αιτία. Όταν στο ίδιο πρόσωπο συντρέχουν περισσότερες από μια αιτίες που η κάθε μια τους δικαιολογεί τη χορήγηση χωριστού επιδόματος, γεννιέται το ζήτημα αν γίνεται συγχώνευση ή συρροή επιδομάτων. Βασική αρχή στο σημείο αυτό είναι η συρροή των διάφορων επιδομάτων.

Τα επιδόματα, ανάλογα με την προέλευσή τους, διακρίνονται σε συμβατικά, σε οικειοβελή και σε νόμιμα. Τα νόμιμα επιδόματα μαζί με τον νόμιμο βασικό μισθό συνθέτουν τον νόμιμο μισθό.

Αναφορικά με τις σχέσεις ανάμεσα στα συμβατικά και στα νόμιμα επιδόματα προκύπτει ζήτημα, αν θα έχουμε συρροή ή συγχώνευση στην περίπτωση που πρόκειται για επιδόματα με τον ίδιο σκοπό. Σύμφωνα με την κρατούσα άποψη, στο θέμα αυτό πρέπει να γίνει δεκτή η αρχή της συγχωνεύσεως. Η λύση αυτή όμως, στην απόλυτη μορφή της, επιτρέπει και τη μονομερή συγχώνευση (μονομερής συμψηφισμός). Παράλληλο πρόβλημα δημιουργείται και στα θέματα τα σχετικά με τις προσαυξησεις για υπερωριακή νυκτερινή εργασία και για εργασία κατά τις Κυριακές. Αμφισβητήσεις δημιουργούνται για τις σχέσεις ανάμεσα στα επιδόματα και στο νόμιμο βασικό μισθό και μπαίνει το ερώτημα αν το επίδομα προστίθεται στο συμβατικό, δηλ στο (καταβαλλόμενο) μισθό ή αν συμψηφίζεται με αυτόν.

Τα επιδόματα υπολογίζονται "κατ'αποκοπήν" ή "κατά ποσοστό" σε σχέση με τον βασικό μισθό. Και, ανάλογα με τις διατάξεις ή τις συμφωνίες που τα χορηγούν, ως βασικό μισθός άλλοτε εννοείται ο νόμιμος και άλλοτε ο συμβατικός.

Αυτό σημαίνει πως αν δεν υπάρχει αντίθετη διάταξη, τα διάφορα επιδόματα βρίσκονται όλα στην ίδια βαθμίδα, δεν μπορεί δηλαδή κανένα από αυτά να αποτελεί βάση υπολογισμού για τα άλλα.

**Τα επιδόματα που παίρνει ένας εργαζόμενος είναι τα εξής:**

### **1. Επίδομα γάμου**

Το επίδομα αυτό είναι 10% επί του βασικού μισθού ή ημερομισθίου (του νόμιμου μισθού) και όχι των πράγματι καταβαλλόμενων αποδοχών. Στις πανδρεμένες γυναίκες χορηγείται μόνο αν ο σύζυγος δεν ασκεί βιοποριστικό επάγγελμα ή δεν παίρνει σύνταξη.

### **2. Επίδομα πολυετούς υπηρεσίας**

Το επίδομα αυτό, δηλ της συνεχούς υπηρεσίας στην ίδια ή συναφή απασχόληση είτε στον ίδιο είτε σε διαφορετικό εργοδότη διαχωρίζεται ανάλογα για τους υπάλληλους και για τους εργατοτεχνίτες. Έτσι οι υπάλληλοι για κάθε 3ετία απασχολήσεως τους σε ίδιο ή συναφές επάγγελμα στον ίδιο ή διαφορετικό εργοδότη μετά την συμπλήρωση του 19ου έτους δικαιούνται 10% και δηλ μέχρι 3τριετίες μέχρι 30% επί του βασικού μισθού.

Οι εργατοτεχνίτες, για κάθε 3ετία, μετά την συμπλήρωση του 18ου έτους στο ίδιο ή συναφές επάγγελμα δικαιούνται 5% και δηλ μέχρι 2 τριετίες μέχρι 10% επί του βασικού ημερομισθίου.

Η προϋπηρεσία αποδεικνύεται από πιστοποιητικά που υποχρεούται να χορηγεί ο εργοδότης σε κάθε εργαζόμενο που αποχωρεί από την εργασία του.

### **3. Επίδομα ανθυγιεινής εργασίας**

Τούτο χορηγείται σε ορισμένες κατηγορίες μισθωτών όταν οι συνθήκες εργασίας μπορεί να επιδράσουν δυσμενώς για την υγεία τους.

Ο χαρακτηρισμός μιας εργασίας σαν ανθυγιεινή γίνεται με υπουργικές αποφάσεις ή συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή δικαιοτητικές αποφάσεις. Το επίδομα ανθυγιεινής εργασίας κυμαίνεται από 8% (χειριστές εκσκαπτικών μηχανημάτων - λατομείων) μέχρι και 35% (κατώτερο νοσηλευτικό προσωπικό ΙΚΑ).

Ανθυγιεινές έτσι έχουν χαρακτηριστεί οι εξής εργασίες: Αγγειοπλαστικού, αρτηριόγλου, οδηγού αυτοκινήτου, εργάτη μεταλλείων - ορυχείων, καπνεργάτου κλπ.

Όταν οι καταβαλλόμενες αποδοχές είναι ανώτερες από τις νόμιμες και έχει ειδικά συμφωνηθεί ότι σε αυτές περιλαμβάνονται και το επίδομα ανθυγιεινής εργασίας η συμφωνία αυτή είναι έγκυρη.

### **4. Διαχειριστικό επίδομα**

Αυτό χορηγείται σε εκείνους που διαχειρίζονται χρήματα, ή υλικά και σκοπό έχει να καλύψει τυχόν ζημιές του υπαλλήλου από τα ενδεχόμενα λάθη της διαχείρισής του.

Το επίδομα αυτό είναι 5% επί του νόμιμου μισθού ή ημερομισθίου.

### **5. Επίδομα θέσεως και έξοδα παραστάσεως**

Τα επιδόματα αυτά χορηγούνται συνήθως σε ανώτερα στελέχη των επιχειρήσεων και αποτελεί συνακόλουθο της θέσεως που κατέχουν.

### **6. Επίδομα νυκτερινής εργασίας**

Καταβάλλεται για νυκτερινή εργασία και είναι 25% επί του νόμιμου μισθού ή ημερομισθίου.

### **7. Επίδομα υπερωριακής εργασίας**

Είναι 25% - 75% για τις νόμιμες υπερωρίες και 100% για τις παράνομες υπερωρίες. Υπολογίζεται επί του καταβαλλόμενου ώρομισθίου.



## **8. Επίδομα για εργασία τις Κυριακές ή εξαιρητέες εορτές**

Είναι 75% επί του νόμιμου μισθού ή ημερομισθίου.

## **9. Επίδομα για εργασία εκτός έδρας**

Το επίδομα αυτό είναι για κάθε μέρα εργασίας εκτός έδρας, ίσο με 1 ημερομισθίο ή με το 1/25 του μισθού (για τους υπαλλήλους).

Προϋπόθεση χορηγήσεώς του είναι :

- (α) η εργασία σε άλλο τόπο να είναι πρόσκαιρη.
- (β) να διανυκτερεύσει ο μισθωτός εκτός έδρας. Αν ο εργοδότης παρέχει τροφή και κατοικία τότε το επίδομα περιορίζεται στο 1/4. Αν παρέχεται μόνο τροφή η αποζημίωση περιορίζεται στο 1/2 και αν παρέχεται μόνο κατοικία η αποζημίωση αυτή περιορίζεται στα 4/5.

## **10. Επίδομα Πάσχα (δώρο Πάσχα)**

Το επίδομα (δώρο) του Πάσχα, είναι ίσο με τις αποδοχές μισού μισθού για τους υπαλλήλους ή με τις αποδοχές 15 ημερομισθίων για τους εργατοτεχνίτες. Το επίδομα αυτό καταβάλλεται ολόκληρο εφ' όσον η εργασιακή σχέση διαρκέσει από 1 Ιανουαρίου μέχρι 30 Απριλίου.

Αν η εργασιακή σχέση διαρκέσει λιγότερο θα καταβληθεί μέρος του επιδόματος που υπολογίζεται ως εξής: για κάθε 8 ημέρες που διήρκησε η εργασιακή σχέση καταβάλλεται ποσό ίσο με το 1/15 του μισού μισθού ή : ποσό ίσο με 1 ημερομισθίο για τους αμειβόμενους με ημερομισθίο.

Το διάστημα που ο μισθωτός απουσίασε από την εργασία του αδικαιολόγητα δεν υπολογίζεται σαν χρόνος εργασίας και αφαιρείται.

Για κάθε μέρα που εργάσθηκε ο υπάλληλος υπολογίσθηκε ότι δικαιούται ως δώρο Πάσχα το 0,204177 του μισθού του ενώ ο εργατοτεχνίτης δικαιούται το 0,125 του ημερομισθίου.

## **11. Επίδομα (δώρο) Χριστουγέννων**

Σύμφωνα με το ν. 1082/80 οι μισθωτοί δικαιούνται επίδομα Χριστουγέννων ίσο με τις αποδοχές ενός μηνός για τους υπαλλήλους ή 25 ημερομίσθων για τους εργατοτεχνίτες.

Το επίδομα αυτό καταβάλλεται ολόκληρο εφ'όσον η εργασιακή σχέση διαρκέσει από 1 Μαΐου μέχρι 31 Δεκεμβρίου. Αν η εργασιακή σχέση διαρκέσει λιγότερο τότε θα καταβληθεί μέρος του επιδόματος που υπολογίζεται ως εξής: για κάθε 19 ημέρες που διήρκεσε η εργασιακή σχέση καταβάλλεται ποσό ίσο με τα 2/25 του μισθού για τους υπαλλήλους ή 2 ημερομίσθια για τους εργατοτεχνίτες. Δεν υπολογίζεται το χρονικό διάστημα που ο εργαζόμενος απουσίασε αδικαιολόγητα από την εργασία του.

Για κάθε μέρα που εργάσθηκε ο υπάλληλος υπολογίσθηκε ότι δικαιούται σαν δώρο Χριστουγέννων το 0,00421 του μισθού του ο δε εργατοτεχνίτης το 0,10526 του ημερομίσθου του.

## **12. Επίδομα αδείας**

Το επίδομα αυτό καταβάλλεται σ'εκείνους τους εργαζόμενους που δικαιούνται άδεια. Το επίδομα αυτό για μεν τους υπαλλήλους είναι ίσο με 1/2 του μισθού, για δε τους εργατοτεχνίτες ίσο με 13 ημερομίσθια.

Το επίδομα αδείας προκαταβάλλεται στο μισθωτό όταν παίρνει την άδειά του. Οι ανήλικοι κάτω των 18 ετών και οι μαθητές ή σπουδαστές δικαιούνται από τον πρώτο χρόνο 13 ημερομίσθια ή 1/2 του μισθού.

Ο μισθός του εργαζόμενου χρησιμεύει κυρίως για την διατροφή του εργαζόμενου. Έτσι ο νομοθέτης με ασφαλιστικές δικλίδες προστατεύει το μισθό του εργαζόμενου έναντι του εργοδότη και των τρίτων, ώστε να καταβάλλεται ακέραιος ο μισθός.

**ΕΤΣΙ**

1. Απαγορεύεται ο συμψηφισμός του μισθού, προς απαιτήσεις του εργοδότη κατά του εργαζομένου, εκτός και αν πρόκειται περί απαιτήσεως ένεκα εκ δόλου προξενηθείσης ζημιάς από τον εργαζόμενο κατά τη διάρκεια της εργασίας του (άρθρο 664 ΑΚ).
2. Απαγορεύεται η κατάσχεση των αποδοχών του εργαζόμενου στα χέρια του εργοδότη για απαιτήσεις τρίτων εκτός και αν πρόκειται για απαίτηση διατροφής αλλά και τότε επιτρέπεται μέχρις το 1/4 του ποσού των αποδοχών (άρθρο 982 παρ. 2 Κώδικα Πολιτικής Δικονομίας).  
Συνέπεια του ακατασχέτου του μισθού είναι και ανεκχώρητος σε τρίτον.
3. Επί πτωχεύσεως ή αναγκαστικής εκτελέσεως κατά του εργοδότη οι αποδοχές των εργαζομένων κατατάσσονται και ικανοποιούνται προνομιακά.
4. Απαγορεύεται παραιτήσεως από τον μισθό και λοιπές αποδοχές. Είναι άκυρη κάθε συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου περί εκ των προτέρων παραίτησεως από του οφειλόμενου μισθού και επιδόματα.  
Η εκ των υστέρων παραίτηση από τα δικαιώματα αυτά είναι έγκυρη.  
Σύμφωνα με το ν. 1082/80 ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να δίνει στους εργαζόμενους μαζί με τις αποδοχές και εκκαθαριστικό σημείωμα με ανάλυση των αποδοχών και των κρατήσεων επί των αποδοχών.

ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ

Αν και οι κανονιστικές διατάξεις των συλλογικών συμβάσεων που ρυθμίζουν μισθούς και ημερομίσθια δεσμεύουν μόνο τα μέλη των συμβαλλόμενων επαγγελματικών οργανώσεων (άρθρο 4 παρ I εδ I νδ 186/1969), στην πραγματικότητα καθορίζουν τα γενικά επίπεδα αποδοχών όλων των εργαζομένων του επαγγελματικού κλάδου. Οι μη συνδικαλισμένοι εργαζόμενοι αξιώνουν συνήθως το μισθό που προβλέπει η συλλογική σύμβαση. Ο εργοδότης με τη σειρά του ακόμα και όταν ο ίδιος δεν είναι συνδικαλισμένος ή η συλλογική σύμβαση δεν έχει κηρυχτεί γενικά υποχρεωτική, πληρώνει κατά κανόνα το μισθό της συλλογικής συμβάσεως σε όλους τους μισθωτούς της εκμεταλλεύσεως.

Όταν επικρατούν στην αγορά εργασίας συνθήκες πλήρους απασχολήσεως, ο εργοδότης είναι αναγκασμένος από τα πράγματα να προσφέρει το μισθό της συλλογικής συμβάσεως (ή ακόμα και παραπάνω) για να προσλάβει μισθωτούς. Πέρα όμως απ'αυτό η πληρωμή των μισθών της συλλογικής σύμβασης σε όλους τους μισθωτούς χωρίς διακρίσεις εξυπηρετεί και το συμφέρον του εργοδότη, γιατί συμβάλλει στη δημιουργία πνεύματος καλής συνεργασίας και πειθαρχίας μέσα στην εκμετάλλευση.

Η συλλογική σύμβαση δεν προσδιορίζει μόνο τις αποδοχές των εργαζομένων του επαγγελματικού κλάδου που αφορά, αλλά επηρεάζει τις αποδοχές και άλλων επαγγελματικών κλάδων.

Η αύξηση της αμοιβής των εργαζομένων ενός επαγγελματικού κλάδου γίνεται συνήθως αφορμή για προβολή μισθολογικών διεκδικήσεων και από εργαζόμενους άλλων επαγγελματικών κλάδων.

Η σύναψη νέων συλλογικών συμβάσεων με αυξημένους μισθούς γενικεύεται. Έτσι ο μισθός της συλλογικής συμβάσεως μιας μεγάλης κατηγορίας μισθωτών προκαλεί " αλυσιδωτές " αντιδράσεις και επηρεάζει τα γενικά επίπεδα μισθών και ημερομισθίων.

## Ι. Ο πληθωρισμός

Αύξηση των μισθών και ημερομισθίων σημαίνει αύξηση του εισοδήματος των εργαζομένων. Και η αύξηση του εισοδήματος συνοδεύεται από αύξηση της ζήτησεως που με τη σειρά της προκαλεί άνοδο του τιμάριθμου, δηλ πληθωρισμό.

Είναι γεγονός ότι τα αίτια του πληθωρισμού είναι πολλά. Είναι γι' αυτό δύσκολο να διαπιστώσει κανείς με ακρίβεια την επιρροή που ασκεί η αύξηση των μισθών και ημερομισθίων στην εξέλιξη του τιμάριθμου. Ωστόσο θεωρείται αναμφισβήτητο ότι η αύξηση των αποδοχών των εργαζομένων μπορεί να προκαλέσει ή να επιταχύνει τον πληθωρισμό. Έχει αποδειχτεί στην πράξη ότι η αύξηση του εισοδήματος των μισθωτών συνοδεύεται σχεδόν πάντα από αύξηση της ζήτησεως για καταναλωτικά αγαθά.

Και αν μεν η παραγωγική ικανότητα της οικονομίας είναι σε θέση να αντιμετωπίσει την αυξημένη ζήτηση με αυξημένη προσφορά αγαθών, τότε οι τιμές των αγαθών παραμένουν σταθερές. Αν όμως η αύξηση της ζήτησης δεν συμβαδίζει με ταυτόχρονη αύξηση της προσφοράς, τότε μεταξύ ζήτησεως και προσφοράς δημιουργείται ένα χάσμα.

Το χάσμα εξισορροπείται με αύξηση της τιμής των αγαθών (πληθωρισμό).

Για τους παραπάνω λόγους οι αυξήσεις των μισθών και ημερομισθίων δεν πρέπει, κατά τους οικονομολόγους, να υπερβαίνουν τα ποσοστά αυξήσεως της παραγωγικότητας της οικονομίας. Αν οι αυξήσεις των μισθών και ημερομισθίων ξεπερνούν τα ποσοστά αυξήσεως της παραγωγικότητας της οικονομίας, τότε υπάρχει κίνδυνος πληθωρισμού. Και ο πληθωρισμός αυτός αφερίζεται ακριβώς στην υπερβολική ζήτηση αγαθών.

Οι μισθοί και τα ημερομίσθια δεν είναι μόνο εισόδημα για τον εργαζόμενο, αλλά και κόστος παραγωγής για τον εργοδότη. Αύξηση των μισθών και ημερομισθίων σημαίνει αύξηση του κόστους παραγωγής. Η αύξηση του παραγωγικού κόστους απειλεί το επιχειρηματικό κέρδος του εργοδότη.

Είναι αλήθεια ότι η μετατόπιση της αυξήσεως των μισθών - ημερομισθίων στις τιμές των αγαθών δεν είναι πάντα δυνατή.

Η πραγματοποίησή της εξαρτάται τελικά από τις συνθήκες της αγοράς, εξαρτάται δηλ από το κατά πόσο η ζήτηση είναι ικανή να απορροφήσει τις αυξημένες τιμές των αγαθών.

Οι οικονομικές συνθήκες των περισσότερων δυτικών χωρών μετά το Β παγκόσμιο πόλεμο επέτρεψαν στους εργοδότες να μετατοπίζουν τις αυξήσεις των μισθών - ημερομισθίων στις τιμές των αγαθών.

Έτσι μετά από κάθε αύξηση των μισθών - ημερομισθίων είχαμε και αύξηση των τιμών, με αποτέλεσμα να δημιουργείται ένας επαναλαμβανόμενος κύκλος ανατιμήσεων μέσα στον οποίο δεν μπορεί να διακρίνει κανείς αρχή και τέλος. Είναι πραγματικά δύσκολο να διαπιστώσει κανείς μέσα στο φαύλο κύκλο του πληθωρισμού ποιος ευθύνεται περισσότερο ο εργοδότης ή οι εργαζόμενοι.

Πρέπει να σημειωθεί ότι ένα μεγάλο μέρος της ευθύνης για τον πληθωρισμό βαρύνει τον εργοδότη, που θέλοντας να διατηρήσει άθικτα τα ποσοστά του κέρδους του, αυξάνει συνεχώς τις τιμές των αγαθών. Πολλές φορές μάλιστα αυξάνει τις τιμές σε μεγαλύτερα ποσοστά από τις αυξήσεις των μισθών-ημερομισθίων (ή του συνολικού κόστους παραγωγής). Ήστος και οι επαγγελματικές οργανώσεις, στην επίδωξή τους να αυξήσουν κατά το δυνατό τους μισθούς και τα ημερομίσθια και να βελτιώσουν έτσι το πραγματικό εισόδημα και το βιοτικό επίπεδο των εργαζομένων, τροφοδοτούν τον πληθωρισμό ή τουλάχιστον δημιουργούν τις προϋποθέσεις που επιτρέπουν στους εργοδότες να αυξήσουν τις τιμές.

## **2. Ανεργία και παραγωγικότητα**

Αλλά οι μισθοί και τα ημερομίσθια έχουν επιπτώσεις και στην απασχόληση και στην παραγωγικότητα της οικονομίας. Αν οι αυξήσεις των μισθών - ημερομισθίων είναι τόσο μεγάλες, ώστε να επιβαρύνουν υπέρμετρα το κόστος παραγωγής, τότε επέρχεται κατά κανόνα ανεργία και οικονομική ύφεση. Τα εγχώρια προϊόντα δεν είναι πια ανταγωνίσιμα με τα ξένα λόγω υπερβολικού κόστους.

Η ζήτηση για εγχώρια προϊόντα μειώνεται. Οι εισαγωγές ξένων προϊόντων αυξάνουν. Το έλλειμμα του εμπορικού ισοζυγίου μεγαλώνει. Οι εργοδότες εφαρμόζουν έκτακτες οικονομικοτεχνικές μεταβολές, περιορίζουν τον κύκλο των εργασιών τους περιορίζουν τις επενδύσεις και απολύουν ένα μέρος του προσωπικού. Το αποτέλεσμα είναι υποαπασχόληση, ανεργία, μείωση της παραγωγικότητας, καθυστέρηση της οικονομικής ανάπτυξης.

## ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

Η ρύθμιση των μισθών - ημερομισθίων ανήκει στο ρυθμιστικό χώρο της συλλογικής αυτονομίας. Η ρύθμιση όμως των μισθών - ημερομισθίων ενδι-αφέρει τους τρίτους και το κοινωνικό σύνολο, γιατί το ύψος των μισθών - ημερομισθίων έχει επιπτώσεις στην εθνική οικονομία.

Το κράτος διαθέτει σήμερα πάμπολλα μέσα για να εναρμονίσει την ει-σθδηματική πολιτική των συνδικαλιστικών οργανώσεων με τις απαιτήσεις της εθνικής οικονομίας ή τους στόχους της κρατικής οικονομικής πολιτικής. Κάποτε όμως η πολιτική μισθών - ημερομισθίων που ακολουθούν οι επαγγελμα-τικές οργανώσεις θέτει σε άμεσο και μεγάλο κίνδυνο την οικονομική εξέλιξη της χώρας. Σε τέτοιες περιπτώσεις το κράτος, που είναι η τελευταία διαδι-κασία για την πραγματοποίηση του γενικότερου συμφέροντος και φέρει την ευθύνη για την πραγματοποίηση των στόχων της οικονομικής ανάπτυξης, μπο-ρεί να επιβάλλει περιορισμούς στη συλλογική αυτονομία.

Η υποχρεωτική διαιτησία πρέπει να λειτουργεί επικουρικά απέναντι στη συλλογική αυτονομία και τότε μόνο, όταν οι ελεύθερες συλλογικές δια-πραγματεύσεις και προ παντός η άσκηση του δικαιώματος απεργίας έχουν οδη-γήσει σε αδιέξοδο ή σε αποτελέσμα<sup>τα</sup> αντίθετα με το γενικότερο συμφέρον.

Η έννομη τάξη πρέπει να προβλέψει τις κατάλληλες εγγυήσεις που θα διασφα-λίζουν ότι η προσφυγή στην υποχρεωτική διαιτησία θα γίνεται μόνο στις περι-πτώσεις εκείνες που επιτρέπεται η λειτουργία της, ώστε να αποκλείονται ή τουλάχιστο να περιορίζονται οι κίνδυνοι καταχρήσεων και οι αδικαιολόγητοι περιορισμοί της συλλογικής αυτονομίας.

**Ν Ο Μ Ι Κ Η Φ Υ Σ Η Κ Α Ι Ι Σ Χ Υ Τ Η Σ Ρ Η Τ Ρ Α Σ  
Α Υ Τ Ο Μ Α Τ Η Σ Τ Ι Μ Α Ρ Ι Θ Μ Ι Κ Η Σ Α Ν Α Π Ρ Ο Σ Α Ρ -  
Μ Ο Γ Η Σ**

**I** **ΕΙΣΑΓΩΓΗ**

**1.** Η διαρκώς αυξανόμενη πληθωριστική πίεση δημιουργεί δυσαναλογία στη σχέση μισθού και εργασίας, που θέτει σε κίνδυνο το εισόδημα, πολλές φορές δε, σε εξαιρετικές περιπτώσεις, και αυτή την οικονομική υπόσταση των εργαζομένων. Στις περιπτώσεις αυτές οι συνήθεις διαδικασίες των συλλογικών διαπραγματεύσεων δεν επαρκούν, λόγω της μακράς διάρκειάς τους, για να αποκαταστήσουν την ισορροπία αποδοχών και εργασίας και να εξασφαλίσουν το εργατικό εισόδημα. Για το σκοπό αυτό χρειάζεται μια διαδικασία περισσότερο ευέλικτη και ταχεία, που να μπορεί να πετύχει την αναπροσαρμογή του μισθού στις τιμαριθμικές διακυμάνσεις μέσα σε σύντομο χρονικό διάστημα, ξεπερνώντας την καταγγελία των υφισταμένων συλλογικών ρυθμίσεων, την έναρξη νέων διαπραγματεύσεων και ενδεχόμενα τη χρονοβόρο δικαιοτητική επίλυση της διαφοράς. Διαφορετικά το εργατικό εισόδημα κινδυνεύει να εξανεμισθεί από τον πληθωρισμό. Στα πλαίσια της ανάγκης αυτής της ταχείας αναπροσαρμογής των μισθών, σύμφωνα προς τις οικονομικές διακυμάνσεις, ανήκει και η αυτόματη τιμαριθμική αναπροσαρμογή (ΑΤΑ), η οποία θεσμοθετήθηκε πρόσφατα με το άρθρο Β της υπ' αριθ. 1/82 απόφασης του ΔΔΔΔ Αθηνών που έχει ισχύ εθνικής γενικής συλλογικής συμβάσεως και με την πράξη νομοθετικού περιεχομένου για την εφαρμογή της ΑΤΑ κλπ.

**2.** Δεν είναι η πρώτη φορά που ο νομοθέτης αναζητεί και εφαρμόζει μηχανισμούς ταχείας αναπροσαρμογής των αποδοχών.

**α)** Στη δύσκολη περίοδο της κατοχής και των πρώτων μεταπολεμικών χρόνων (1941-1952) το σύστημα της συνάψεως ελεύθερων συλλογικών συμβάσεων εργασίας ατομεί και εφαρμόζεται μέθοδος καθορισμού των κατώτατων ορίων μισθών και ημερομισθίων, καθώς και λοιπών όρων εργασίας με διοικητικές πράξεις.

**β)** Μόνο ο νόμος 3239/55 απάλλαξε το ελληνικό δίκαιο από το διοικητικό καθορισμό των αποδοχών και από τα νόθα συστήματα του ν. 2053/52 και του ΝΔ 3086/54.



Η σχετική οικονομική σταθερότητα, που επιτεύχθηκε στη δεκαετία του 1950 επέτρεψε την κατάργηση του συστήματος της ρυθμίσεως των αποδοχών με υπουργικές αποφάσεις, με ορισμένες πάντοτε εξαιρέσεις. Το βάρος των τιμαριθμικών διακυμάνσεων αντιμετωπίστηκε επαρκώς με το αρθρ. 15 παρ. 2 του Ν. 3239/55, που εισήγαγε τη θεωρία του δικαιωπρακτικού θεμελίου στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, επιτρέποντας αναθεώρηση των συλλογικών συμβάσεων και διαιτητικών αποφάσεων σε περίπτωση μεταβολής των συνθηκών κάτω από τις οποίες συνάφθηκαν.

Εξ άλλου, οι τιμαριθμικές ρήτρες θεωρήθηκαν την περίοδο αυτή από την νομολογία πάγια σαν άκυρες, γιατί έβεταν σε κίνδυνο τη νομισματική σταθερότητα. Σχετικά με τη συλλογική ρύθμιση, υποστηρίχθηκε, ότι η συνομολόγηση ρήτρων τιμαριθμικού προσδιορισμού ή τιμαριθμικής αναπροσαρμογής του βασικού μισθού των εργαζομένων, που καθορίσθηκε σε δρχ θεωρείται άκυρη.

γ) Στην πραγματικότητα η τιμαριθμική ρήτρα κλονίζει την εμπιστοσύνη του κοινού στο εθνικό νόμισμα. Αυτό όμως είναι το τελευταίο που θα έπρεπε να ληφθεί υπόψη, όταν τίθονται σε κίνδυνο τα οικονομικά συμφέροντα των εργαζόμενων. Γι αυτό το λόγο το θέμα της τιμαριθμικής ρήτρας δεν εξετάζεται εδώ από την άποψη αυτή.

## **2** ΝΟΜΙΚΟΣ ΧΑΡΑΚΤΗΡΑΣ ΤΗΣ ΑΤΑ

Ι. Η τιμαριθμική ρήτρα στη συλλογική σύμβαση εργασίας έχει την έννοια, ότι οι αποδοχές των μισθωτών θα αυξάνονται ποσοστιαία, σύμφωνα με την άνοδο του τιμαριθμού δηλ. κατά το ποσοστό της αύξησής αυτού. Αυτό ορίζει και η υπ' αριθ. Ι/62 απόφαση του ΔΔΔΔ Αθηνών, καθώς και όλες οι τιμαριθμικές ρήτρες, που συμφωνήθηκαν μεταγενέστερα σε κλαδικές ή ειδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, βάσει της Πράξεως Νομοθετικού Περιεχομένου. Πρόκειται δηλ. για ό ρ ο σ υ λ λ ο γ ι κ ή ς σ υ μ β ά σ ε ω ς, που θεσπίζει ποσοστιαία αύξηση των αποδοχών, χωρίς να προσδιορίζεται και το ύψος του ποσοστού, του οποίου τον καθορισμό επακριβώς αφήνει σε άλλους παράγοντες, εκτός των συλλογικά συμβαλλόμενων μερών.

Το φαινόμενο αυτό δεν είναι νέο. Πρόκειται για θέσπιση όρων εργασίας με παραπομπή, που πολλές φορές έχει απασχολήσει τη νομολογία και την επιστήμη.

**2.** Η ΑΤΑ είναι κανονιστικός όρος σ.σ.ε. ο οποίος καταλαμβάνει και ρυθμίζει όλες τις εργασιακές σχέσεις, που συνάπτονται και ισχύουν μεταξύ προσώπων δεσμευομένων από τη συλλογική σύμβαση, εφόσον εμπíπτουν στο πεδίο εφαρμογής της. Σαν κανονιστικός όρος γεννά άμεση αξίωση του μισθωτού κατά του εργοδότη του για την τιμαριθμική αύξηση.

Η ΑΤΑ δηλ είναι ρήτρα αναπροσαρμογής του κατώτατου ορίου. Ακριβέστερα προβλέπει τη σταδιακή κατά τακτά χρονικά διαστήματα διαμόρφωση του κατώτατου ορίου μισθού.

**3.** Βέβαια με την ΑΤΑ απασκοπείται η θέσπιση μηχανισμού και διαδικασίες αποτροπής μείωσης της αγοραστικής αξίας του κατώτατου ορίου. Αυτό όμως αποτελεί το παραγωγικό αίτιο της βούλησως των συλλογικά συμβαλλόμενων οργανώσεων ή διαφορετικά το σκοπό του επαγγελματικού συλλογικού φορέα, που θεσπίζει τον κανόνα.

Όμως, τα παραγωγικά αίτια της βούλησης δεν επηρεάζουν τη φύση της θεσπιζόμενης ρήτρας. Το ίδιο ανεπηρέαστος παραμένει ο νομικός χαρακτήρας της ΑΤΑ από το σκοπό, που επεδίωκαν οι συλλογικοί φορείς. Το βασικό στοιχείο είναι η δήλωση των μερών δηλ. το περιεχόμενο του κανόνα που θέσπισαν. Και το περιεχόμενο του κανόνα της ΑΤΑ είναι το εξής: Κατώτατο όριο μισθού κατά το χρόνο της σύναψης της σσε = Χ. Μετά 4 μήνες Χ επί (...ο)ο = Ψ. Μετά 8 μήνες Ψ επί (...ο)ο = Ω κ.ο.κ.

Αν η πραγματική έννοια της ρήτρας ΑΤΑ δεν είναι αυτή, αν δηλ η ΑΤΑ δεν αποτελούσε κανονιστικό μισθολογικό όρο, οι εργαζόμενοι μετά την πάροδο του χρόνου της αναπροσαρμογής δεν θα αποκτούσαν ευθεία αξίωση κατά του εργοδότη τους για την καταβολή του αναπροσαρμοσμένου μισθού.

## ΩΡΑΡΙΟ ΗΜΕΡΗΣΙΑΣ - ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

### I ΓΕΝΙΚΑ

Οι ώρες της **εβδομαδιαίας** εργασίας γενικά των μισθωτών (υπάλληλοι, εργατοτεχνίτες, κλπ), που απασχολούνται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου σε οποιοδήποτε εργοδότη, εκτός από τις εξαιρέσεις που αναφέρονται παρακάτω ανέρχονται σήμερα σε **σχεδόντα (40)**. Είναι προφανές ότι με το καθεστώς αυτό της εβδομαδιαίας εργασίας των μισθωτών, η **ημερήσια** υποχρεωτική εργασία τους ανέρχεται σε **6 ώρες και 40 λεπτά** (δηλ  $40:6 = 6$  ώρες και  $40'$ ).

Προβλέπεται όμως από το νόμο η υποχρέωση των μισθωτών να απασχολούνται και μέχρι 48 ώρες την εβδομάδα, κατά την κρίση του εργοδότη τους. Συνεπώς, νόμιμα ο εργοδότης μπορεί ν' απασχολήσει τους μισθωτούς του μέχρι 48 ώρες την εβδομάδα, εφόσον υπάγονται στην θωρη ημερήσια εργασία ή μέχρι του ανώτατου ορίου που καθορίζουν γι αυτούς ειδικές διατάξεις.

Η επιπλέον αυτή απασχόληση χαρακτηρίζεται σαν **υπερεργασία**, σύμφωνα με το άρθρο 649 του ΑΚ και δημιουργεί υποχρέωση του εργοδότη να καταβάλει συμπληρωματική αμοιβή, δηλ. το ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 25% όπως λεπτομερώς περιγράφεται παρακάτω.

Από τ' ανωτέρω προκύπτει ότι στον εργοδότη ανήκει το δικαίωμα να επιλέξει το ωράριο εργασίας που θα εφαρμόσει στην επιχείρησή του, οι δε μισθωτοί έχουν υποχρέωση να προσφέρουν την εργασία τους σύμφωνα με το ωράριο που καθόρισε ο εργοδότης τους. Επομένως ο εργοδότης, ανάλογα με τις συνθήκες και τους όρους εργασίας της επιχείρησής του, μπορεί να κατανείμει τις 40 ώρες στις 6 ημέρες της εβδομάδας, ως εξής :

α) Είτε κατά ίσα μέρη, οπότε το ημερήσιο ωράριο θα είναι ίσο προς 6 ώρες και 40 λεπτά.

β) Είτε σε διαφορετικά ωράρια, που δεν μπορούν όμως τα καθένα απ' αυτά να ξεπερνά το ανώτατο καθημερινό όριο εργασίας που προβλέπεται από τις οικείες διατάξεις (λχ θωρο για τους μισθωτούς βιομηχανίας, 7ωρο για τους υπαλλήλους Γραφείων Αν. Εταιριών κλπ).

γ) Παράλληλα βέβαια δικαιούται ν' απασχολήσει το προσωπικό της επιχείρησής του μέχρι 48 ώρες την εβδομάδα, δηλ 6 ημέρες επί 8 ώρες ημερησίως.

Η ανωτέρω πρόσθετη εργασία, δηλ μεταξύ 40 και 48 ώρες την εβδομάδα, πραγματοποιείται χωρίς ν' απαιτείται προηγούμενη άδεια της Επιθεωρήσεως Εργασίας. Επίσης δεν συμψηφίζεται με τα επιτρεπόμενα όρια της υπερωριακής εργασίας.

Ο κάθε εργοδότης, τηρώντας το ανώτατο όριο της ημερήσιας εργασίας, δικαιούται να διαρυθμίσει σύμφωνα με τις ανάγκες του το ωράριο εργασίας, μέχρι να καλύψει το ανώτατο όριο της εβδομαδιαίας εργασίας, ή τις 40 ώρες κάθε εβδομάδα.

Βέβαια όπου ίσχυαν ή συμβατικώς εφαρμόζονταν ωράρια εβδομαδιαίας εργασίας μικρότερα από 40 ώρες, που προβλέπονταν από νόμους, υπουργικές αποφάσεις, συλλ. συμβάσεις, εσωτερικούς κανονισμούς, έθιμα και ατομικές συμβάσεις, εξακολουθούν να ισχύουν αυτά και δεν είναι εξάλλου δυνατό ν' αλλάγθύν μονομερώς από τον εργοδότη.

#### **Διαφορές υπερεργασίας - υπερωρίας:**

Η υπερεργασία διαφέρει από την υπερωρία στα εξής:

**α)** Για την πραγματοποίηση υπερεργασίας δεν απαιτείται άδεια της αρμόδιας Αρχής ή αναγγελία προς αυτή, ενώ για την υπερωρία απαιτείται.

**β)** Υπερωρία υπάρχει όταν γίνεται υπέρβαση του νόμιμου ωραρίου εργασίας, ενώ υπερεργασία υπάρχει όταν γίνεται υπέρβαση του συμβατικού ωραρίου εργασίας και μέχρι να συμπληρωθεί το νόμιμο ωράριο.

**γ)** Οι ώρες υπερεργασίας δεν συμψηφίζονται στα επιτρεπόμενα όρια υπερωρίας, που προβλέπονται από την κείμενη νομοθεσία.

**δ)** Τα ποσοστά προσαυξήσεως που προβλέπονται από το άρθρ. Ι του Ν. 435/76 και από άλλες διατάξεις, καταβάλλονται μόνο στις υπερωρίες και όχι στην υπερεργασία.

**Δημόσιο - ΝΠΔΔ:** Οι ώρες εργασίας του προσωπικού που απασχολείται στο Δημόσιο, ΝΠΔΔ και ΒΤΑ με σχέση εργασίας ιδιωματικού δικαίου, ανεξάρτητα από κατηγορίες (τακτικό έκτακτο κλπ) είναι 37 1/2 ώρες την εβδομάδα. Δηλ οι ίδιες ώρες που ισχύουν για τους δημόσιους υπαλλήλους.

Κατ' εξαίρεση για τους απασχολούμενους σε υπηρεσίες που λειτουργούν σε 24ωρη βάση (όπως είναι οι φύλακες και οι νυκτοφύλακες των Υπουργείων), ή έχουν τη μορφή εργοστασίου ή εργοσταξίου ή συνεργείου ή σε εργασίες υπαίθρου, οι ώρες της εβδομαδιαίας εργασίας ανέρχονται σε "39".

Είναι όμως δυνατό να καθορισθεί συμβατικά, μικρότερο ωράριο της ανωτέρω ημερήσιας ή εβδομαδιαίας εργασίας.

**ΕΞΑΙΡΕΣΕΙΣ** Τα προαναφερθέντα δεν έχουν εφαρμογή στις κατωτέρω περιπτώσεις και συνεπώς δεν μεταβάλλονται τα ωράρια εργασίας τους (νόμιμα ή συμβατικά):

α) Στις επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις ή εργασίες που η συνεχής λειτουργία τους επιβάλλεται από τη φύση αυτών και διασφαλίζεται με διαδοχικές εναλλαγές προσωπικού.

β) Στο προσωπικό κινήσεως των αστικών και υπεραστικών λεωφορείων, των ηλεκτροκίνητων λεωφορείων, των δηζελοκίνητων και ηλεκτροκίνητων σιδηροδρόμων, και

γ) Στους οδηγούς, συναδηγούς και βοηθούς των φορτηγών αυτοκινήτων δημοσίας χρήσεως, των τουριστικών λεωφορείων, των αγοραίων επιβατικών αυτοκινήτων και των ταξί.

Για τις ανωτέρω κατηγορίες μισθωτών εξακολουθούν να ισχύουν οι κείμενες διατάξεις σχετικώς με τα χρονικά όρια εργασίας τους και συμπληρωματικά μόνο εφαρμόζονται οι διατάξεις που αναφέρονται στην υπερεργασία, το ωρομίσθιο και την αμοιβή αυτών.

**Εννοια-αμοιβή**

Σαν υπερεργασία νοείται η εργασία εκείνη που παρέχεται, πέρα από το εβδομαδιαίο ωράριο που έχει καθοριστεί συμβατικά για κάθε κατηγορία μισθωτών, το οποίο σήμερα ανέρχεται γενικά σε 40 ώρες, και μέχρι να συμπληρωθεί το καθορισμένο από το νόμο ωράριο εργασίας (που ανέρχεται συνήθως σε 48 ώρες την εβδομάδα). Έτσι, όταν θι εργοδότες απασχολούν τους μισθωτούς πάνω από το προβλεπόμενο ωράριο της εβδομαδιαίας εργασίας τους, όπως έχουν από το νόμο δικαίωμα, τότε υποχρεούνται να καταβάλλουν για την επί πλέον αυτή εργασία (που ονομάζεται υπερεργασία), συμπληρωματική αμοιβή η οποία έχει ως εξής:

Για κάθε μια ώρα εργασίας πάνω από τις 40 ώρες την εβδομάδα και μέχρι τις 48, καταβάλλεται καταρχή το ωρομισθίο που αντιστοιχεί σ'αυτές, και επί πλέον ειδική προσαύξηση κατά 25%.

Ενδέχεται οι ανωτέρω ώρες της υπερεργασίας των μισθωτών να συμπέσουν στα όρια της νυκτερινής εργασίας (δηλ από 10η βραδυνή-6η πρωινή) ή σε ημέρα Κυριακή ή εξαιρέσιμης εορτής. Στην περίπτωση αυτή το ωρομισθίο επί του οποίου θα υπολογισθεί η αμοιβή της υπερεργασίας πρέπει να έχει προσαυξηθεί προηγουμένως με την προσαύξηση 25% λόγω της νυκτερινής εργασίας ή με την προσαύξηση 75% λόγω της απασχολήσεως σε ημέρα Κυριακή ή εξαιρέσιμης εορτής.

Εάν η υπερεργασία παρέχεται κατά τις νυκτερινές ώρες σε ημέρα Κυριακή ή εξαιρέσιμης εορτής, τότε η αμοιβή της υπερεργασίας πρέπει να υπολογίζεται επί ωρομισθίου προσαυξημένου προηγουμένως και με τις 2 προσαυξήσεις που αναφέραμε παραπάνω, δηλ 25% και 75% οπότε έχουμε συνολικά προσαύξηση 100%.

Οι ώρες της υπερεργασίας που πραγματοποιούνται από τους μισθωτούς, διαπιστώνονται μετά το πέρας κάθε εβδομάδας. Πρέπει να σημειωθεί ότι η υπέρβαση του συμβατικού ημερήσιου ωραρίου εργασίας, δηλ πάνω από τις 6 ώρες και 40 λεπτά μέχρι τις 8 ώρες, εφόσον δεν επιφέρει και επαύξηση του εβδομαδιαίου ωραρίου εργασίας (40 ώρες) είναι αδιάφορη και δεν έχει οικονομικές επιπτώσεις.

Η εργασία, που παρέχεται πέρα από τις 8 ώρες ημερησίως ή τις 48 την εβδομάδα κλπ είναι υπερωριακή απασχόληση και αμείβεται ως εξής:

Από 1-60 ώρες το χρόνο	προσαύξηση	25%
" 61-120 "	" "	50%
Πάνω από 120 "	" "	75%

Όταν πρόκειται για παράνομες υπερωρίες, η προσαύξηση ανέρχεται σε 100% από την πρώτη ώρα της υπερωρίας.

**Μικρότερο ωράριο εργασίας** Προκειμένου για μισθωτούς που έχουν ωράριο εργασίας μικρότερο από 40 ώρες την εβδομάδα, είτε αυτό προβλέπεται από σ.σ ή δ.α κλπ είτε από την ατομική σύμβαση, οι επί πλέον ώρες εργασίας από το ωράριο αυτό και μέχρι τις 40 βέβαια την εβδομάδα, **δ ε ν θ ε ω ρ ο ύ ν τ α ι υ π ε ρ ε ρ γ α σ ί α** και συνεπώς πληρώνονται με απλό ωρομίσθιο. Δηλ. χωρίς την προσαύξηση 25%.

**Παράδειγμα** Εστω υπάλληλος γραφείου ανωτ. εμπορικής εταιρίας που έχει συμβατικό ωράριο εργασίας 38 ώρες και νόμιμο 42 ώρες την εβδομάδα, εργάστηκε λχ σε μια εβδομάδα 48 ώρες. Για την εργασία του αυτή δικαιούται να λάβει επί πλέον του κανονικού μισθού του Α) για την 39η και 40η ώρα δυο απλά ωρομίσθια, Β) για την 41η και 42η ώρα της υπερεργασίας δυο ωρομίσθια προσαυξημένα κατά 25% και Γ) για τις υπόλοιπες 6 ώρες, δηλ. από την 43η μέχρι την 48η, που θεωρούνται υπερωριακή εργασία, τα αντίστοιχα ωρομίσθια και τη σχετική προσαύξηση της υπερωρίας, ανάλογα αν αυτή είναι νόμιμη ή παράνομη, σύμφωνα με όσα αναφέρονται παραπάνω.

**Εξεύρεση ωρομισθίου** Ως γνωστό το ωρομίσθιο αποτελεί την αμοιβή που αντιστοιχεί σε **μ ι α** **ώ ρ α** **ε ρ γ α σ ί α ς**. Το ποσό αυτού εξαρτάται, τόσο από το ύψος του ημερήσιου μισθού ή ημερομισθίου όσο και από τις ώρες που περιλαμβάνει κάθε ημερήσια εργασία. Για να βρούμε το ωρομίσθιο, ώστε στη συνέχεια να υπολογίσουμε την ανωτέρω αμοιβή και την αντίστοιχη επ'αυτής προσαύξηση, ενεργούμε ως εξής:

α) **Α μ ε ι β ῶ μ ε ν ο ι μ ε η μ ε ρ ο μ ῖ σ θ ι ο** Προκειμένου για μισθωτούς που αμείβονται με ημερομίσθιο, πολλαπλασιάζουμε καταρχή το συμφωνημένο ή νόμιμο ημερομίσθιο τους με τον αριθμό 6, για να βρούμε τις εβδομαδιαίες αποδοχές τους και το ποσό που προκύπτει διαιρούμε στη συνέχεια με τον αριθμό 40, δηλ. όσες είναι οι ώρες της εβδομαδιαίας εργασίας τους.

Ο παραπάνω υπολογισμός ισχύει τόσο γι'αυτούς που απασχολούνται επί 6 ημέρες την εβδομάδα, όσο και γι'αυτούς που απασχολούνται με 5ημέρο, αφού και οι τελευταίοι θεωρούνται ότι πληρώνονται 6 ημερομίσθια την εβδομάδα (ή 6/25 του μισθού για όσους αμείβονται με μηνιαίο μισθό).

β) **Α μ ε ι β ῶ μ ε ν ο ι μ ε μ η ν ι α ῖ ο μ ῖ σ θ ῶ** Προκειμένου για μισθωτούς που αμείβονται με μηνιαίο μισθό, διαιρούμε καταρχή το σύνολο του συμφωνημένου ή νόμιμου μισθού με τον αριθμό 25 για να βρούμε το ημερομίσθιο, το οποίο πολλαπλασιασμένο επί 6 μας δίνει τον εβδο-

μαθιαίο μισθό.

Το ποσό αυτό διαιρούμε στη συνέχεια με τον αριθμό 40 για να βρούμε το ωρομίσθιο.

**γ) Αμειβόμενοι με μεικτό σύστημα** Με τον ίδιο τρόπο βρίσκεται το ωρομίσθιο των μισθωτών που αμείβονται με μεικτό σύστημα, δηλ. όταν οι αποδοχές τους αποτελούνται από μισθό ή ημερομίσθιο και επί πλέον από αμοιβή κατά μονάδα εργασίας ή ποσοστά ή φιλοδώρηματα κλπ. Σημειώνεται ότι στην προκειμένη περίπτωση ο υπολογισμός θα γίνει βάσει μόνο του συμφωνημένου ή νόμιμου μισθού ή ημερομισθίου, που καταβάλλεται τακτικά και περιοδικώς.

**δ) Μικρότερο ωράριο** Τέλος όταν πρόκειται για μισθωτούς στους οποίους ισχύει ή εφαρμόζεται ωράριο εργασίας μικρότερο από 40 ώρες, ο διαιρέτης ορίζεται ίσος με τον αριθμό των ωρών της εβδομαδιαίας εργασίας τους.

**Παράδειγμα** Εστω υπάλληλος γραφείου Ανων. Εταιρίας που αμείβεται με μηνιαίο μισθό 50.000 δρχ και έχει 39 ώρες εβδομαδιαία εργασία. Το ημερομίσθιο του ανέρχεται σε 2.000 δρχ (δηλ  $50.000 : 25 = 2.000$ ), οι εβδομαδιαίες αποδοχές του σε  $2.000 \times 6 = 12.000$  και το ωρομίσθιο του σε 307,70 δρχ (δηλ  $12.000 : 39 = 307,70$ ).

Πρέπει να σημειωθεί ότι σε όλες τις περιπτώσεις που αναφέραμε, η αμοιβή της υπερεργασίας υπολογίζεται βάσει των πραγματικά καταβαλλόμενων αποδοχών και όχι των νόμιμων.

**Ειδικές περιπτώσεις** Για ορισμένες κατηγορίες μισθωτών προβλέπεται ειδική μεταχείριση. Συγκεκριμένα:

**α)** Οι μισθωτοί που απασχολούνται σε επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις ή εργασίες, η συνεχής λειτούργεια των οποίων επιβάλλεται από τη φύση τους και διασφαλίζεται με διαδοχικές εναλλαγές προσωπικού, όταν απασχοληθούν πέρα από τις 40 ώρες την εβδομάδα που αναφέραμε και μέχρι του ανώτατου ορίου που προβλέπουν οι ισχύουσες διατάξεις (56 ώρες την εβδομάδα) δικαιούνται να λάβουν:

- 1) καταρχή την κανονική εβδομαδιαία αμοιβή τους, και
- 2) επί πλέον τα ωρομίσθια της υπερεργασίας.

Σημειώνεται ιδιαίτερα ότι, οι παραπάνω επιχειρήσεις κλπ επιτρέπεται ν' απασχολούν τους μισθωτούς τους πέρα από τα προβλεπόμενα ανώτατα όρια της ημερήσιας εργασίας, καθώς και από το ανώτατο όριο της εβδομαδιαίας εργασίας που αναφέραμε (40 ώρες), χωρίς να καταβάλουν πρόσθετη αμοιβή,



εφόσον ο μέσος όρος των ωρών της εβδομαδιαίας εργασίας τους υπολογιζόμενος σε περίοδο 8 το πολύ εβδομάδες, δεν υπερβαίνει τις ώρες της κανονικής εβδομαδιαίας εργασίας που αναφέραμε (δηλ τις 40 ώρες).

β) Προκειμένου για το προσωπικό κινήσεως των αστικών και υπεραστικών λεωφορείων, των ηλεκτροκίνητων σιδηροδρόμων και δηζελοκίνητων, καθώς και τους οδηγούς, συνοδηγούς και βοηθούς των φορτηγών αυτοκινήτων δημοσίας χρήσεως, των τουριστικών λεωφορείων, των αγοραίων επιβατηγών αυτοκινήτων και των ταξί, όταν εργαστούν πέρα από από τα χρονικά όρια της εβδομαδιαίας εργασίας (40 ώρες) και μέχρι το ανώτατο όριο που ορίζουν οι ισχύουσες για το προσωπικό αυτό διατάξεις, δικαιούνται να λάβουν επί πλέον από την κανονική αμοιβή τους και τα ωρομίσθια της υπερεργασίας που αναφέρθηκαν προηγουμένως.

γ) Οι διατάξεις περί αμοιβής της υπερεργασίας δεν έχουν εφαρμογή σε μισθωτούς που αμείβονται με άλλο σύστημα, εκτός του μισθού ή ημερομισθίου (όπως είναι οι σερβιτόροι που αμείβονται με ποσοστά). Προκειμένου όμως για μισθωτούς που αμείβονται με μικτό σύστημα, δηλ. με ποσοστά και συμβολικό μισθό, έχουν εφαρμογή ανάλογα, οπότε το όφειλόμενο ωρομίσθιο και οι σχετικές προσαυξήσεις υπολογίζονται μόνο επί του συμβολικού μισθού που καταβάλλεται δηλ. χωρίς να λαμβάνονται υπόψη τα ποσοστά.

δ) Όταν μειώνονται οι ώρες εργασίας μέχρι 40 την εβδομάδα, οι μισθωτοί που αμείβονται κατά μονάδα εργασίας ή με άλλο σύστημα (εκτός του μισθού ή ημερομισθίου), δικαιούνται να λάβουν σε κάθε εβδομάδα, τη διαφορά που τυχόν προκύπτει μεταξύ της αμοιβής τους που δικαιούνται σύμφωνα με το εφαρμοζόμενο σύστημα και του πλάσιου του γενικού κατώτατου ορίου ημερομισθίου ή κατώτατου ορίου ημερομισθίου που προβλέπεται από την οικεία συλλογική σύμβαση της ειδικότητάς τους.

ε) Τέλος πρέπει να σημειωθεί ότι, η απασχόληση των μισθωτών πέρα από τα ανώτατα όρια που προβλέπουν οι σχετικές διατάξεις για ορισμένες κατηγορίες (λχ 42 ώρες για τους υπαλλήλους ανων. εταιρειών κλπ), δεν θεωρείται υπερεργασία, αλλά υπερωρία. Επομένως δεν έχουν εφαρμογή όσα αναφέραμε προηγουμένως, αλλά ισχύουν και εφαρμόζονται οι διατάξεις που αναφέρονται στην αμοιβή της υπερωριακής εργασίας.

**ΕΞΑΙΡΕΣΕΙΣ** Δεν υπάγονται στις διατάξεις που αναφέραμε, σχετικώς με τα χρονικά όρια της ημερήσιας εργασίας, την υπερεργασία και την αμειβή αυτής οι εξής κατηγορίες μισθωτών :

(α) Τα πληρώματα των πλοίων της εμπορικής ναυτιλίας.

(β) Οι φορτοεκφορτωτές ξηράς και λιμένος που διέπονται από τη νομοθεσία ρυθμίσεως των φορτοεκφορτωτικών εργασιών στα λιμάνια και της φορτοεκφορτωτικής εργασίας.

(γ) Οι αμειβόμενοι με τιμολόγιο ή κατά μονάδα εργασίας και όσοι απασχολούνται σε μη σταθερό εργοδότη.

(δ) Οι οικιακοί βοηθοί και γενικά το οικόσπιτο προσωπικό, υπηρέτριες, κλπ

(ε) Οι απασχολούμενοι αμέσως στην καλλιέργεια γεωργικών προϊόντων ή στην κτηνοτροφία, την αλιεία και τις δασικές εργασίες.

(στ) Το ιπτάμενο προσωπικό εναέριων μεταφορών.

(ζ) Οι κατέχοντες θέση εποπτείας ή διευθύνσεως ή εμπιστευτική.

(η) Οι πλασιέ δεν υπόκεινται στο ωράριο εργασίας του προσωπικού καταστημάτων, γιατί δεν είναι δυνατή η παρακολούθηση της εργασίας τους εφόσον επισκέπτονται τους αγοραστές με δική τους πρωτοβουλία και όχι με πρόγραμμα που έχει καθοριστεί εκ των προτέρων από τον εργοδότη.

(θ) Κατ'όγκο μισθωτοί. Οι διατάξεις που αφορούν τις ώρες εργασίας την Κυριακή ανάπαυση κλπ δεν εφαρμόζονται στους εργαζόμενους "κατ'όγκον" σε κωμοπόλεις (Δήμους ή Κοινότητες) που έχουν πληθυσμό κάτω από 6.000 κατοίκους.

**Εννοια και τρόπος επιβολής**

Ως υπερωριακή απασχόληση ορίζεται η υπέρβαση του ανώτατου ημερήσιου νόμιμου χρόνου εργασίας. Σταθερά σημεία αναφοράς ως προς το είδος ωραρίου είναι το νόμιμο και ως προς τη χρονική μονάδα το ημερήσιο ωράριο.

Συνεπώς δεν θεωρείται υπερωρία η υπέρβαση συμβατικού ωραρίου ή ωραρίου συλλογικής σύμβασης. Ακόμη δεν θεωρείται υπερωρία ο χρόνος υπέρβασης του ημερήσιου ωραρίου σε όσες περιπτώσεις προβλέπεται απευθείας από το νόμο. Ως χρόνος υπερωρίας νοείται ο χρόνος εργασίας, όπως αυτή προσδιορίστηκε πιο πάνω.

Από την άλλη μεριά υπάρχει υπερωρία από τη στιγμή που υπάρχει υπέρβαση του ημερήσιου χρόνου εργασίας, έστω και αν δεν υπάρχει υπέρβαση του εβδομαδιαίου νόμιμου χρόνου εργασίας, δηλαδή κατά κανόνα των 48 ωρών (απαγόρευση συμψηφισμού). Για τους ίδιους λόγους, αν κάποιος εργαστεί την Κυριακή πέρα από τις 48 ώρες που εργάστηκε στις εργάσιμες ημέρες, η εργασία κατά την Κυριακή δεν θεωρείται υπερωρία.

Στον παραπάνω βασικό κανόνα μερική παρέκκλιση γίνεται δεκτή σ' εκείνες τις περιπτώσεις που είναι επιτρεπτή η ημερήσια υπέρβαση κατά μια ώρα χωρίς να έχουμε υπέρβαση των 48 ωρών την εβδομάδα εφόσον πρόκειται για επιχειρήσεις που δεν λειτουργούν μια εργάσιμη μέρα.

Αν δηλαδή έχουμε εργασία πέρα των 48 ωρών, υπερωρία είναι η εργασία πέραν των 48 ωρών και όχι η ημερήσια 1 επιπλέον ώρα, γιατί διαφορετικά θα είχαμε μετατροπή σε παράνομη της αρχικής νόμιμης εργασίας. Η προσφυγή στην υπερωριακή απασχόληση είναι δυνατή με περιορισμούς και για ορισμένους λόγους που θα δούμε πιο κάτω.

Οι περιορισμοί αυτοί μας λένε πότε είναι δυνατή από το νόμο δημοσίας τάξης η υπερωριακή απασχόληση. Δεν ορίζουν όμως και πότε υποχρεούται ο μισθωτός να την εκτελέσει ή πως αποφασίζεται γενικότερα.

Ο σχεδιασμός της υπερωριακής απασχόλησης ανήκει στην ευθύνη του εργοδότη ο οποίος διατηρεί και την ευθύνη της κατάργησής.

Δικαίωμα του μισθωτού για υπερωριακή απασχόληση, ακόμη και αν είναι συνήθης σε συγκεκριμένη εκμετάλλευση, δεν αναγνωρίζεται, γιατί κατά την αντίληψη του νόμου η υπερωριακή απασχόληση μόνο ως εξαιρετικό γεγονός είναι δυνατή και ακόμη γιατί αυτή επιτρέπεται μόνο για την εξυπηρέτηση των αναγκών της επιχείρησης. Από τη στιγμή που παραγματοποιούνται υπερωρίες ο μισθωτός έχει αξίωση για ίση μεταχείριση. Για τους ίδιους λόγους δεν μπορεί να νοηθεί υπερωρία χωρίς συναίνεση (και γνώση) από τον εργοδότη. Πάντως τυχόν έγγραφη απαγόρευση υπερωρίας δεν αναπαράγει την έννοια της υπερωρίας εφόσον ο εργοδότης την ανέχθηκε.

Θέμα γεννιέται αν από τη στιγμή που συντρέχει ένας από τους λόγους που την επιτρέπει, είναι δυνατή η μονομερής επιβολή της με το διευθυντικό δικαίωμα. Η απάντηση θα πρέπει να δοθεί σύμφωνα με το άρθρο 659 ΑΚ το οποίο έχει εφαρμογή και για την υπερωριακή απασχόληση. Αν υπάρχει επείγουσα ανάγκη, με τους περιορισμούς του άρθρου 659, είναι υποχρεωτική για τους μισθωτούς, εφόσον βέβαια ο εργοδότης τηρεί τους όρους του νόμου. Στις άλλες περιπτώσεις ο μισθωτός δεν είναι υποχρεωμένος να εργασθεί υπερωριακά.

### **Θροί δημοσίας τάξης για την πραγματοποίηση υπερωριών**

Η υπερωριακή απασχόληση σε αντίθεση με την υπερεργασία ενδιαφέρει έντονα τη δημοσία τάξη η οποία επιδιώκει να την ελέγξει. Το ενδιαφέρον της αναφέρεται και στους περιορισμούς για πραγματοποίηση υπερωριακής εργασίας και στη διασφάλιση πρόσθετης αμοιβής.

Για να είναι νόμιμη η υπερωριακή απασχόληση πρέπει να συντρέχουν ορισμένες προϋποθέσεις τυπικές και ουσιαστικές.

Τις προϋποθέσεις αυτές ορίζει το νδ 515/1970 και είναι:

α. Εγγραφή αναγγελία για την επικείμενη υπερωριακή απασχόληση από τον εργοδότη προς την αρμόδια επιθεώρηση ή αν δεν υπάρχει τέτοια στην αρμόδια αστυνομική αρχή.

β. Επίδοση γίνεται με απλό έγγραφο πριν από την πραγματοποίηση της υπερωρίας. Αντίγραφο του εγγράφου θεωρημένο αναρτάται σε εμφανές σημείο του τόπου της εργασίας.

Η ίδια υποχρέωση αναγγελίας υπάρχει και για τις περιπτώσεις που οι υπερωρίες δεν πραγματοποιηθούν ή διακοπούν. Αν δεν γίνει αναγγελία μέσα σε 24 ώρες, θεωρείται για τη δημόσια αρχή ότι πραγματοποιήθηκε η υπερωριακή απασχόληση.

**β.** Τήρηση ειδικού βιβλίου υπερωριών ως είδος ημερολογίου, που είναι θεωρημένο από την επιθεώρηση εργασίας και που υπογράφεται στην οικεία στήλη από κάθε μισθωτό εκτός αν υπάρχει υπογραφή στην εξοφλητική υπόδειξη. Το αναγκαίο περιεχόμενο του βιβλίου καθορίζεται από το νόμο.

**γ.** Μη υπέρβαση ενός ανώτατου ορίου ωρών που καθορίζεται σε ημερήσια και σε ετήσια βάση. Ο νόμος καθορίζει τη διάρκεια της ημερήσιας υπερωριακής απασχόλησης σε 3 ώρες. Κατ'εξάρτηση για τις περιπτώσεις επειγουσας φύσεως επιτρέπεται η υπέρβαση των ωρών απεριόριστα την πρώτη μέρα και για τις επόμενες 4 μέρες μέχρι 4 ώρες.

Το επιτρεπόμενο για κάθε εξάμηνο ανώτατο όριο υπερωριακής εργασίας ο Υπουργός Εργασίας έχει δικαίωμα να προσδιορίζει διαφορετικά κατά κλάδο ή κατά περιφέρεια. Ειδικά για τους ανειδίκευτους εργάτες, όπου η ανεργία είναι πιο έντονη, ο νόμος ορίζει ότι η υπερωριακή απασχόληση πάνω από 120 ώρες το χρόνο προϋποθέτει άδεια της επιθεώρησης εργασίας που χορηγείται μόνο αν δεν υπάρχουν διαθέσιμοι άνεργοι στα οικεία γραφεία απασχόλησης. Με την ίδια διαδικασία μπορεί να καθορίζονται περιορισμοί για ορισμένες εργασίες που λόγω ιδιόζουσων ανθυγιεινών συνθηκών δεν επιτρέπεται η υπερωριακή απασχόληση να υπερβαίνει τις 120 ώρες ετησίως.

**δ.** Υπαρξη ορισμένου λόγου που δικαιολογεί την υπερωριακή απασχόληση από αυτούς που περιθωριστικά αναφέρονται από το νόμο. Σαν τέτοιους λόγους αναφέρει ο νόμος ορισμένες επειγουσας φύσεως εργασίες, την εξαιρετική συσώρευση εργασίας, εργασία παραμονές εορτών, τις προπαρασκευαστικές ή συμπληρωματικές εργασίες που εκτελούνται πέρα από το κανονικό ωράριο, την αναπλήρωση ωρών εργασίας που προήλθαν από ορισμένες αιτίες ανάμεσα στις οποίες δεν αναφέρεται η ανεργία. Η τελευταία αυτή προϋπόθεση είναι ουσιαστικής φύσεως και προϋποθέτει ορισμένες εκτιμήσεις που η κρίση της αφήνεται στον εργοδότη, αλλά που υπόκειται όμως σε έλεγχο από το δικαστήριο. Αλλά και για τη συνδρομή των άλλων προϋποθέσεων δεν απαλλάσσεται ο εργοδότης από την ευθύνη. Η κατάργηση του προληπτικού ελέγχου συνεπάγεται μεταφορά της ευθύνης στο εργοδότη, γιατί αν πραγματοποιηθεί υπερωρία χωρίς τη συνδρομή των παραπάνω προϋποθέσεων, οι υπερωρίες είναι παράνομες με τις συνέπειες που ο νόμος συνδέει την πραγματοποίησή τους.

Για τα εμπορικά καταστήματα ισχύει το ν. δ. 1037/71. Σύμφωνα με αυτό ισχύει και πάλι η αρχή της αναγγελίας, καθορίζεται ανώτατο ημερήσιο και ετήσιο όριο που δεν υπερβαίνει όμως ήδη τις 2 ώρες τη μέρα και τις 120 το χρόνο.

Για τις ανώνυμες εταιρίες, τις τράπεζες και τα γραφεία, εξακολουθεί να απαιτείται προηγούμενη άδεια της αρχής. Το ανώτατο όριο των υπερωριών είναι εδώ 2 ώρες τη μέρα και 60 ώρες το χρόνο. Τέλος, θα πρέπει να μνημονευθεί και μια γενικής φύσεως ρύθμιση (νδ 264/73), που επιτρέπει μετά από άδεια για όλους τους μισθωτούς οποιουδήποτε κλάδου την πραγματοποίηση υπερωριών, χωρίς τις δεσμεύσεις που αναφέρουμε, για επείγουσες εργασίες που δεν επιδέχονται αναβολή και για την ικανοποίηση αναγκών των ενόπλων δυνάμεων που είναι εξαιρετικά επείγουσες.

#### **Η αμοιβή της νόμιμης υπερωριακής εργασίας**

Η υπερωριακή εργασία δίνει το δικαίωμα για **επιπλέον αμοιβή**, ανάλογα με το χρόνο της πρόσθετης εργασίας, και για **προσαύξηση** με βάση ορισμένα ποσοστά, που κλιμακώνεται, ανάλογα με τις ώρες που πραγματοποιήθηκε η υπερωριακή απασχόληση, σε ετήσια βάση. Η επιπλέον αμοιβή αντιπροσωπεύει την αξία της πρόσθετης ποσότητας εργασίας, η προσαύξηση το τμήμα για την παροχή εργασίας έξω από τις κανονικές συνθήκες από την άποψη του χρόνου.

Για τον υπολογισμό της αμοιβής της χρειάζεται να βρεθεί η τιμή του ωρομισθίου. Διαιρείται δηλ. ο μηνιαίος καταβαλλόμενος μισθός με το συμβατικό ωράριο, (ωράριο ατομικής σύμβασης ή συλλογικής σύμβασης). Οι ίδιες διατάξεις εφαρμόζονται και για τις υπερωρίες μισθωτών που αμείβονται με το κομμάτι.

Την προσαύξηση ο νόμος ορίζει σε ποσοστό 25% για υπερωρίες μέχρι 50 ώρες το χρόνο (για μισθωτούς εμπορικών καταστημάτων και υπαλλήλους ανώνυμων εταιριών, τραπεζών, γραφείων είναι 30% αρθ. 12 § 5 του νδ 1037/71 αρθ. 18 πδ 13.4.1932), 50% από 60 ώρες μέχρι 120 ώρες, και σε 75% για τις παραπέρα από 120 ώρες το χρόνο, όπου αυτή επιτρέπεται. Σαν τέτοιο θεωρείται το ημερολογιακό έτος. Η προσαύξηση υπολογίζεται με βάση το

καταβαλλόμενο ωρομισθίο, έννοια που περιλαμβάνει το σύνολο από τις νόμιμες αποδοχές και τις τυχόν συμφωνημένες. Δεν ταυτίζεται όμως με τις τακτικές αποδοχές γιατί δεν περιλαμβάνονται σ' αυτό η αναλογία δώρων εσπρών, το επίδομα αδείας, η συμπληρωματική αμοιβή και η προσαύξηση για υπεργασία ή αναλογία των αμοιβών για την εργασία τις Κυριακές και τις εσπρές. Ωστόσο υπάρχει και αντίθετη νομολογία. Αν όμως πρόκειται για υπερωρία που πραγματοποιήθηκε την Κυριακή ή τις νυκτερινές ώρες, τότε το ωρομισθίο πάνω στο οποίο υπολογίζεται η υπερωρία λαμβάνεται αυξημένο κατά 75% και 25% αντίστοιχα. Έχουμε δηλ. αθροιστικό υπολογισμό προσαυξήσεων. (Σημειώνεται ότι οι δυο τελευταίες προσαυξήσεις υπολογίζονται στο νόμιμο ωρομισθίο και όχι στο καταβαλλόμενο). Τα ποσοστά αυτά αποτελούν ελάχιστα όρια. Τυχόν ευνοϊκότερη ρύθμιση υπερισχύει.

#### **Η αποζημίωση για την παράνομη υπερωριακή εργασία**

Για τους λόγους που είδαμε πιο πάνω ο νομοθέτης αναγκάσθηκε να ρυθμίσει την αμοιβή και της παράνομης υπερωριακής απασχόλησης, νομιμοποιώντας κατά κάποιον τρόπο μερικά ότι ο ίδιος αποκηρύσσει.

Ειδικότερα ο μισθωτός την αμοιβή του για την επιπλέον εργασία δικαιούται να τη ζητήσει ως αποζημίωση κατά τις διατάξεις του αδικαιολόγητου πλουτισμού, οπότε και εφαρμόζεται το αντίστοιχο νομοθετικό καθεστώς. Η ωφέλεια υπολογίζεται σύμφωνα με τον συμβατικό μισθό και όχι τον τυχόν κατώτερο νόμιμο. Δεν υπολογίζονται όμως ορισμένα επιδόματα. Για την προσαύξηση ο νόμος δίνει αποζημίωση που ορίζεται σε ποσοστό 100% του καταβαλλόμενου ωρομισθίου ανεξάρτητα από τις ώρες που πραγματοποιήθηκαν. Η ρύθμιση αυτή ισχύει για όλους τους μισθωτούς όλων των οικονομικών κλάδων. Υπενθυμίζεται ότι στην προσαύξηση θα υπολογισθούν και τα επιδόματα που δεν υπολογίζονται στην αποτίμηση της ωφέλειας. Με παρόμοια αύξηση του κόστους της παράνομης υπερωρίας, ο νομοθέτης προσδοκά να αποθαρρύνει την πραγματοποίηση παράνομων υπερωριών, που ήταν πολύ διαδεδομένες. Η πρόσθετη αυτή αμοιβή δεν φέρει τον χαρακτήρα του μισθού και των τακτικών αποδοχών. Για τη νομική φύση της παροχής αυτής θα μπορούσαμε να πούμε ότι πρόκειται για κατ' αποκοπή αποζημίωση. Και οι δυο αποζημιώσεις οφείλονται και όταν ακόμη η κύρια σύμβαση είναι άκυρη. Όλες οι αποζημιώσεις από παράνομη υπερω-

ριακή εργασία, παρά το γεγονός ότι δεν αποτελούν μισθολογική παροχή, υπόκεινται με ρητή διάταξη του νόμου σε πενταετή παραγραφή (άρθρο 2 του νδ 515/1970).

**ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ** Όλοι γενικά οι εργοδότες έχουν υποχρέωση να υποβάλλουν " Πίνακα Εργασίας " προς θεώρηση στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας, δυο φορές κάθε χρόνο, δηλ. στους μήνες Μάιο και Οκτώβριο, οι οποίοι πρέπει να περιέχουν τα εξής στοιχεία:

α. Το ονοματεπώνυμο των μισθωτών που απασχολούνται και την ειδικότητα εργασίας για τον καθένα απ' αυτούς.

β. Τον τρόπο προσλήψεως στην εργασία, την ομοειδή προϋπηρεσία σε άλλους εργοδότες, την ηλικία και την οικογενειακή κατάσταση τους.

γ. Τις καταβαλλόμενες αποδοχές κάθε είδους.

δ. Τις ώρες ενάρξεως, διαλείμματος, διακοπής ή λήξεως της ημερήσιας εργασίας.

Σε περίπτωση αλλαγής των ωρών εργασίας ή μεταβολής του προσωπικού που εργάζεται με σχέση ιδιωτικού δικαίου, λόγω προσλήψεων ή απολύσεων, ο εργοδότης υποχρεούται να υποβάλει συμπληρωματικό πίνακα προς θεώρηση, αναλογου κατά περίπτωση, μέσα στο 15ήμερο που ακολουθεί από τη μεταβολή.

Το ένα αντίτυπο από τους παραπάνω πίνακες, χωρίς τη στήλη των καταβαλλόμενων αποδοχών οφείλει ο οικείος εργοδότης ν' αναρτήσει σε εμφανές μέρος του τόπου εργασίας και να λάβει τα κατάλληλα μέτρα για την προφύλαξή του, το δε άλλο αντίτυπο παραμένει στο αρχείο της Επιθεώρησης Εργασίας. Σημειώνεται ότι τόσο οι Δημόσιες Υπηρεσίες, όσο και τα ΝΠΔΔ έχουν επίσης υποχρέωση να υποβάλλουν προς θεώρηση " Πίνακα Ωρών Εργασίας " , για το προσωπικό που συνδέεται μ' αυτές με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου.



#### **4** ΕΒΔΟΜΑΔΑ ΠΕΝΤΕ ΕΡΓΑΣΙΜΩΝ ΗΜΕΡΩΝ (58ήμερο)

Από το νόμο παρέχεται η δυνατότητα στις επ/σεις, εκμεταλλεύσεις κλπ να εφαρμόσουν το σύστημα της εβδομάδας των 5 εργάσιμων ημερών με την προϋπόθεση ότι θα τηρήσουν τους εξής όρους:

**α)** Δεν θ'απασχολούν τους μισθωτούς το Σάββατο ή σε μια άλλη εργάσιμη ημέρα της εβδομάδας. Δηλ. θα περιορίζεται η εργασία τους σε 5 μόνο ημέρες την εβδομάδα.

**β)** Θα καταβάλλουν πλήρεις τις αποδοχές τους (μισθό ή ημερομίσθια), για τις 6 εργάσιμες ημέρες της εβδομάδας.

**γ)** Το σύνολο των ωρών εργασίας σε κάθε εβδομάδα δεν θα υπερβαίνει τις 48.

Για την εφαρμογή του ανωτέρου συστήματος, επιτρέπεται να γίνει υπέρβαση του ανώτατου ορίου της ημερήσιας εργασίας των μισθωτών. Η υπέρβαση αυτή ανέρχεται σήμερα σε μια ώρα κάθε ημέρα και δεν θεωρείται σαν υπερωρία. Παράλληλα επιτρέπεται η υπερωριακή εργασία των μισθωτών αυτών, μέχρι 3 ώρες την εβδομάδα, η οποία δεν συμψηφίζεται στα όρια της υπερωριακής απασχόλησης, που επιτρέπουν οι ισχύουσες διατάξεις.

Σε συμπέρασμα, με το ανωτέρω σύστημα οι μισθωτοί εργάζονται επί 5 ημέρες την εβδομάδα, αλλά με αυξημένο ημερήσιο ωράριο εργασίας σε σχέση με τους λοιπούς μισθωτούς, ώστε να συμπληρώνουν εβδομαδιαίως το κανονικό ωράριο των 40 ωρών. Δηλ. το ωράριο εργασίας του Σαββάτου ή της άλλης ημέρας που δεν εργάζονται οι μισθωτοί, κατανέμεται στις υπόλοιπες 5 ημέρες της εβδομάδας, αυξανόμενο ανάλογα του ημερήσιου ωραρίου των 5 ημερών, χωρίς όμως η αύξηση αυτή να αποτελεί υπερωρία. Επομένως για την αμοιβή των μισθωτών της παραπάνω κατηγορίας, έχουμε τρία συντάχ χρονικά διαστήματα εβδομαδιαίας εργασίας.

#### **ΣΥΓΚΕΚΡΙΜΕΝΑ**

- α.** Τις 40 ώρες εργασίας που αποτελούν το κανονικό ωράριο εργασίας για όλους τους μισθωτούς.
- β.** Τις 5 ώρες υπερεργασίας (41, 42, 43 44, και 45η), που πληρώνονται με ωρομίσθιο αυξημένο κατά 25% και
- γ.** Τις 3 ώρες υπερωριακής εργασίας (46η 47η και 48η), που πληρώνονται με ωρομίσθιο αυξημένο με τα ποσοστά της υπερωρίας.

Συνεπώς, ο εργοδότης που εφαρμόζει το σύστημα της 5θήμερης εβδομαδιαίας εργασίας, μπορεί να απασχολήσει τους μισθωτούς του μέχρι 48 ώρες την εβδομάδα, εφόσον βέβαια από τις ισχύουσες διατάξεις υπάγονται στην βωρη ημερήσια εργασία, ή μέχρι του ανώτατου ορίου που καθορίζει για αυτούς η οικεία διάταξη. Αρκεί για τις μετά τις 40 ώρες και μέχρι τις 45 να καταβάλει την αμοιβή της υπερεργασίας, ενώ μετά τις 45 ώρες και μέχρι τις 48 την αμοιβή της υπερωρίας. Η υπερωριακή αυτή εργασία πραγματοποιείται χωρίς άδεια της Επιθ/σης Εργασίας και δεν συνυπολογίζεται στα ετήσια ή εξαμηνιαία επιτρεπόμενα όρια της υπερωρίας που καθορίζουν οι σχετικές διατάξεις.

Σημειώνεται ότι η ανωτέρω 3ωρη υπερωριακή εργασία (δηλ. η 46, 47 και 48η ώρα) μπορεί να πραγματοποιηθεί, είτε με κατανομή της μέσας στις 5 εργάσιμες ημέρες της εβδομάδας, είτε να εξαντληθεί στις 3 μόνο απ' αυτές, οπότε βέβαια η συνολική ημερήσια εργασία θα ανέλθει σε 10 ώρες στις 3 από τις εργάσιμες ημέρες και σε 9 στις υπόλοιπες δύο. Πάντως σε καμιά περίπτωση δεν μπορεί να πραγματοποιηθεί την 6η ημέρα που έχει καθιερωθεί σαν αργία, γιατί τότε ανατρέπεται το όλο σύστημα της πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας.

Η εφαρμογή του συστήματος της εβδομάδας των 5 εργάσιμων ημερών, ανήκει αποκλειστικά στην κρίση του οικείου εργοδότη. Αν η εβδομάδα των 5 εργάσιμων ημερών εφαρμοστεί δοκιμαστικά για ένα μικρό διάστημα, ο εργοδότης μπορεί να επανέλθει στη εβδομάδα των 6 ημερών. Αντίθετα, όταν η επιχείρηση εφάρμοσε την 5θήμερη εργασία χωρίς να επιφυλάξει το δικαίωμά της για ανάκληση οποτεδήποτε, δεν δικαιούται μεταγενέστερα να επαναφέρει την εργασία των 6 ημερών.

Πάντως για την εφαρμογή του ανωτέρου συστήματος απαιτείται, όπως είναι ευνόητο, να υποβληθούν οι ανάλογες " Καταστάσεις Προσωπικού " στην αρμόδια κατά τόπο Επιθεώρηση Εργασίας. Τέλος, στους μισθωτούς που εργάζονται με το σύστημα της 5θήμερης εβδομαδιαίας εργασίας, αναγνωρίζονται 6 ημέρες στην ασφάλιση του ΙΚΑ.

**ΕΚΤΑΚΤΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΤΟ ΣΑΒΒΑΤΟ** Εάν κάποιος εργοδότης που εφαρμόζει το σύστημα της 58ήμερης εβδομαδιαίας εργασίας, απασχολήσει το προσωπικό του εκτάκτως κατά την 6η ημέρα της εβδομάδας, εφόσον η 6η αυτή ημέρα είναι Σάββατο διακρίνουμε :

**α.** Εάν η απασχόληση πραγματοποιηθεί μέχρι τη 12η ώρα της 6ης ημέρας και η υπέρβαση δεν είναι πάνω από 48 ώρες θεωρείται υπερεργασία.

**β.** Εάν η απασχόληση πραγματοποιηθεί πέρα από την 12η μεσημβρινή ώρα της 6ης ημέρας, θεωρείται υπερωρία.

Για την έκτακτη απασχόληση προσωπικού κατά την 6η ημέρα της εβδομάδας, δεν προβλέπεται από καμιά διάταξη η αναγγελία στην ΕπιΣ/ση Εργασίας, πλην όμως ακολουθείται στην πράξη.

**ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΜΕ ΜΕΙΩΜΕΝΟ ΩΡΑΡΙΟ** Όταν πρόκειται για επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις κλπ στις οποίες ισχύει ή εφαρμόζεται ωράριο εβδομαδιαίας εργασίας μικρότερο από 40 ώρες, επιτρέπεται, για την εφαρμογή του συστήματος της εβδομάδας των 5 εργάσιμων ημερών, η υπέρβαση του ανώτατου ορίου της ημερήσιας εργασίας μέχρι να συμπληρωθούν 9 ώρες εργασίας ημερησίως, με τον όρο ότι οι εργοδότες :

**α.** Δεν θα απασχολούν τους μισθωτούς τους κατά το Σάββατο ή σε μια άλλη εργάσιμη ημέρα της εβδομάδας.

**β.** Θα καταβάλλουν ολόκληρο το ημερομίσθιο για τις ημέρες αυτές.

**γ.** Δεν θα αυξήσουν το ωράριο εργασίας που ισχύει ή εφαρμόζεται.

## Η ΑΔΕΙΑ

### I ΠΑΡΟΧΗ ΑΔΕΙΑΣ

Ο εργοδότης υποχρεούται να παρέχει στον εργαζόμενο ελεύθερο χρόνο εργασίας κατά τον οποίον όμως θα του καταβάλει και αποδοχές σαν να εργαζόταν με όλα τα επιδόματα που παίρνει. Επίσης κατά το χρόνο αδειάς ο εργαζόμενος δικαιούται και αμοιβές για τακτική υπερεργασία, υπερωρία κλπ.

Σκοπός της αδειάς είναι η αναψυχή του εργαζόμενου και η ανανέωση των σωματικών και ψυχικών του δυνάμεων.

Βασική προϋπόθεση για την χορήγηση της αδειάς είναι η συμπλήρωση συνεχούς υπηρεσίας 12 μηνών στον ίδιο εργοδότη. Επί επαναπρόσληψη, προηγούμενος χρόνος στον ίδιο εργοδότη για σύμβαση που λύθηκε νόμιμα, δεν λαμβάνεται υπ' όψιν εκτός και συμφωνήθηκε το αντίθετο. Από εκεί και μετά κάθε χρόνο ο εργαζόμενος δικαιούται αδειά.

Η διάρκεια της αδειάς με τον ν. 1346/83 είναι ίδια για τους εργαζόμενους υπαλλήλους ή εργατοτεχνίτες και αρχίζει από 24 συνεχείς εργάσιμες ημέρες (δεν υπολογίζονται δηλ. Κυριακές, αργίες και ημέρες ασθένειας του εργαζόμενου) για να φθάσει τις 26, προστιθεμένης 1 ημέρας για κάθε χρόνο εργασίας μετά τον πρώτο χρόνο. Οι ανήλικοι που δεν συμπλήρωσαν τα 18 δικαιούνται την ίδια αδειά. Όσοι εργάζονται πενθήμερο μετά την συμπλήρωση του πρώτου χρόνου εργασίας στον ίδιο εργοδότη, δικαιούνται αδειά 20 εργάσιμων ημερών που αυξάνει κατά έτος 1 ημέρα και μέχρι την συμπλήρωση 22 εργάσιμων ημερών. Αδειά δικαιούται ο εργαζόμενος μετά τη συμπλήρωση του εργασιακού έτους. Το δεύτερο και επόμενα έτη ο εργαζόμενος δικαιούται την αδειά του με την έναρξη του ημερολογιακού έτους. Εκείνος που εργάζεται πενθήμερο παίρνει αδειά 22 ημερών, πληρώνεται για 26 ημέρες.

Αν δεν ζητήσει ο εργαζόμενος την αδειά που δικαιούται, ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να την χορηγήσει πριν τη λήξη του έτους, αλλιώς έχει ποινικές και αστικές ευθύνες. Η χορήγηση της αδειάς γίνεται μέσα σε ένα δίμηνο από τότε που την ζήτησε ο εργαζόμενος με αίτησή του.

**Τμηματικά η αδειά χορηγείται όταν :**

- α) υπάρχει σοβαρή ανάγκη του εργοδότη
- β) όταν το ζητήσει ο μισθωτός για δικαιολογημένη αιτία.

Για την κατάτμηση της αδειάς απαιτείται έγκριση της Επιθεώρησης εργασίας και το πρώτο τμήμα δεν μπορεί να είναι μικρότερο των 6 ημερών.

Κατά τη διάρκεια της άδειας απαγορεύεται :

- α) να απολυθεί ο μισθωτός, αλλιώς η απόλυση είναι άκυρη
- β) ο μισθωτός να εργαστεί αλλού με αμοιβή.

Αν ο εργοδότης αρνηθεί να χορηγήσει άδεια στον μισθωτό, τότε οφείλει να καταβάλει τις αποδοχές που θα κατέβαλε για την άδειά του, στο διπλάσιο. Επίσης έχει και ποινική ευθύνη.

## **2** ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ ΑΔΕΙΑΣ

### **1. Άδεια άνευ αποδοχών και κανονική άδεια**

Το ζήτημα, αν ο μισθωτός που επιστρέφει από άδεια άνευ αποδοχών, δικαιούται ή όχι να λάβει και άδεια αναψυχής, κρίνεται κατά περίπτωση, σύμφωνα με την αρχή της καλής πίστης. Η λύση δηλ. ποικίλει ανάλογα προς το είδος των αναγκών που πρόκειται να ικανοποιήσει ο μισθωτός κατά τη διάρκεια της άνευ αποδοχών αδείας και προς το αν μπορεί να θεωρηθεί ότι αναπαύθηκε κατά το διάστημα αυτό.

Κατά την επικρατούσα γνώμη, οι μισθωτοί που έλαβαν άδεια άνευ αποδοχών, δικαιούνται να λάβουν και κανονική άδεια.

Παλαιότερα, η Νομολογία (ΑΠ 161/47) είχε δεχθεί ότι ο μισθωτός που επανέρχεται από άδεια άνευ αποδοχών δεν δικαιούται και κανονική άδεια διότι αναπαύθηκε και έτσι εκπληρώθηκε ο σκοπός του νόμου.

Δεν δικαιούται πάντως άδεια οι μισθωτοί που προσλήφθηκαν προς ικανοποίηση επείγουσων και ειδικών αναγκών του Δημοσίου και απουσίασαν λόγω αδείας άνευ αποδοχών, για να μεταβούν στην αλλοδαπή και να συνεχίσουν τις σπουδές τους, για μεγάλο διάστημα.

### **2. Αδικαιολόγητη απουσία και άδεια**

Οι ημέρες κατά τις οποίες ο μισθωτός απουσίασε αδικαιολόγητα από την εργασία του, συμψηφίζονται με τις ημέρες κανονικής άδειας.

Λαμβάνει όμως ο μισθωτός ολόκληρες τις αποδοχές αδείας και το επίδομα αδείας.

### 3. Απεργία και άδεια

Τα χρονικά διαστήματα, κατά τα οποία ο μισθωτός απέχει από την εργασία του λόγω απεργίας ή ανταπεργίας ή ανωτέρας βίας, θεωρούνται ως χρόνος απασχόλησης και δεν συμψηφίζονται με τις ημέρες άδειας, που ο μισθωτός αυτός δικαιούται να λάβει (άρθρο 2 παρ. 6 του ΑΝ 539/45).

### 4. Ασθένεια και άδεια

α. Αν ο μισθωτός ασθενήσει κατά τη διάρκεια της άδειας του, η άδεια του παρατείνεται κατά τόσες ημέρες, όσες είναι οι εργάσιμες ημέρες της ασθένειας του.

β. Η απουσία του μισθωτού από την εργασία του, πέρα των ορίων βραχείας ασθένειας, συμψηφίζεται με τις ημέρες άδειας.

Ως χρόνος βραχείας ασθένειας θεωρείται, κατ'άρθρο 3 του ν. 4558/30, το χρονικό διάστημα 1 μηνός, για όσους έχουν υπηρεσία μέχρι 4 ετών, 3 μηνών για όσους έχουν υπηρεσία 4 και μέχρι 10 ετών, 4 μηνών για όσους έχουν υπηρεσία 10 ετών συμπληρωμένων μέχρι 15 ετών και 6 μηνών, για τους μισθωτούς με υπηρεσία 15 ετών και άνω. Από τις ημέρες άδειας αφαιρούνται οι ημέρες αποχής λόγω ασθένειας, πέραν των ορίων βραχείας ασθένειας, που εμπίπτουν μέσα στο ημερολογιακό έτος, το οποίο αφορά η άδεια. Τα περί χρόνου βραχείας ασθένειας εφαρμόζονται για την ταυτότητα του νομικού λόγου και στην περίπτωση που η σχέση εργασίας των μισθωτών λύεται πριν από τη συμπλήρωση έτους υπηρεσίας. Συνεπώς, όσοι από τους μισθωτούς αυτούς απουσίασαν λόγω ασθένειας, θα λάβουν πλήρη αποζημίωση άδειας και επίδομα άδειας, αν η ασθένειά τους δεν διήρκησε πέρα του 1 μηνός.

Το επιλέον του μηνός τμήμα της απουσίας, θα αφαιρεθεί, κατά τον υπολογισμό της αποζημίωσης άδειας και του επιδόματος άδειας.

Όσον αφορά τις αποδοχές άδειας και το επίδομα άδειας πρέπει και εδώ να γίνει δεκτό ότι και στην περίπτωση της αδικαιολόγητης απουσίας, ότι δηλαδή οι μισθωτοί αυτοί δικαιούνται να λάβουν πλήρεις τις αποδοχές της άδειας και το επίδομα άδειας.

## **5. Εμπιστοσύνης και διευθύνσεως πρόσωπα και άδεια**

Οι μισθωτοί αυτοί εξαιρούνται από τις διατάξεις περί άδειών. Έχει, πάντως, διατυπωθεί και η άποψη ότι οι μισθωτοί αυτοί, αφού παρέχουν εξαρτημένη εργασία και καταναλώνουν πραγματικά τις πνευματικές και σωματικές τους δυνάμεις χωρίς μάλιστα να υπάγονται σε χρονικά όρια, όπως οι άλλοι μισθωτοί, δικαιούνται άδεια, διότι η άδεια αποτελεί κυβολικό δικαίωμα κάθε μισθωτού.

## **6. Εορτές και άδεια**

Αν στο διάστημα της άδειας εμπίπτει εξαιρετέα εορτή, η ημέρα αυτή δεν υπολογίζεται στις ημέρες της άδειας, κατά ρητή διάταξη του άρθρου 2 παρ. 3 του ΑΝ 539/45, με συνέπεια το διάστημα της άδειας, να παρατείνεται κατά μια ημέρα.

## **7. Οι μαθητές-φοιτητές-σπουδαστές μισθωτοί**

Μετά από την 19.5.82 Πράξη Νομοθ. Περιεχομένου δικαιούνται να λάβουν, για το έτος 1982, 24 ημέρες άδειας, μόλις συμπληρώσουν ένα έτος υπηρεσίας, όπως όλοι οι μισθωτοί της χώρας.

Εκτός από την κανονική τους άδεια οι μισθωτοί αυτοί, εφόσον δεν συμπλήρωσαν το 24ο έτος της ηλικίας τους, δικαιούνται να λάβουν από τον εργοδότη τους και άδεια " άνευ αποδοχών " διάρκειας 6 εργάσιμων ημερών, συνεχόμενων ή διακεκομμένων κατ'έτος, για τη συμμετοχή τους στις εξετάσεις.

Για τις ημέρες άδειας άνευ αποδοχών οι μαθητές-φοιτητές-σπουδαστές δικαιούνται αποδοχές από τον ΟΑΕΔ.

## **8. Τοκετός**

Οι ημέρες της υποχρεωτικής απουσίας της μισθωτού, πριν και μετά από τον τοκετό (42 + 42) δεν συμψηφίζονται με τις ημέρες άδειας.

## 9. Οι στρατευόμενοι μισθωτοί

Δεν δικαιούνται άδεια κατά το διάστημα της στρατεύσεώς τους. Δικαιούνται όμως να λάβουν άδεια τόσο κατά το ημερολογιακό έτος της στρατεύσεώς τους, εφόσον είχαν συμπληρώσει το έτος υπηρεσίας, όσο και κατά το ημερολογιακό έτος της επανόδου τους από το στρατό, αφού κατά τη διάταξη του αρθ. 2 παρ. 6 του ΑΝ 539/45, τα διαστήματα κατά τα οποία ο μισθωτός απέχει από την εργασία του λόγω στρατεύσεως δεν θεωρούνται ως χρόνος μη απασχόλησης, ούτε συμψηφίζονται με τις ημέρες αδείας του. Για την τελευταία αυτή άδεια λαμβάνεται υπ' όψη, εκτός από το χρόνο που είχαν στον εργοδότη πριν από τη στρατεύση, και όλος ο χρόνος της στρατεύσεώς τους. Αν οι στρατευόμενοι δεν έλαβαν την άδεια του ημερολογιακού έτους της στρατεύσεως, διότι πχ δεν γνωστοποιήθηκαν εγκαίρως στον εργοδότη τους το ότι πρόκειται να στρατευθούν και δεν ζήτησαν εγκαίρως την άδειά τους, δεν δικαιούνται να λάβουν αποζημίωση αδείας, διότι κατά το άρθρο Ι του Νόμου 3514/28 "η υπό τα όπλα οπωσδήποτε πρόσκληση ιδιωτικού υπαλλήλου ή εργατοτεχνίτη, εργαζόμενου περισσότερο των 6 μηνών σε οποιοδήποτε γραφείο, κατάστημα, ή επιχείρηση, δεν αποτελεί λόγο διάλυσης της συμβάσεως εργασίας του". Οι μισθωτοί αυτοί θα λάβουν, μόλις επιστρέψουν από το στρατό, είτε την άδειά τους αν επαναλάβουν την εργασία τους, στον εργοδότη, κάνοντας χρήση του ευεργετήματος που τους παρέχει ο νόμος, είτε αποζημίωση αδείας αν δεν επαναλάβουν την εργασία τους. Τόσο η άδεια όσο και η αποζημίωση αδείας θα υπολογισθούν όπως ήδη ελέχθη, με βάση το συνολικό χρόνο της υπηρεσίας του μισθωτού και της στρατεύσεως.

Κανονική άδεια ή αποζημίωση αδείας με τις ανωτέρω διακρίσεις, δικαιούνται κατά την επάνοδό τους από το στρατό, και οι μισθωτοί που είχαν υπηρετήσει στον εργοδότη τους περισσότερο από 6 μήνες, αλλά λιγότερο από 12 μήνες και δεν είχαν θεμελιώσει δικαίωμα αδείας κατά την απάτευσή τους.

## 10. Οι Συνδικαλιστές

Εκτός από την κανονική άδειά τους, δικαιούνται κατ' άρθρο 7 της από 26.2.75 ΕΓΣΕΕ, να λάβουν και πρόσθετη κανονική άδεια μετ' αποδοχών διάρκειας μέχρι 2 εβδομάδων κατ' έτος, εφόσον απασχολούνται σε επ/σεις με 100 και άνω μισθωτούς και επιλέγονται από τη ΓΣΕΕ. Η άδεια αυτή χορηγείται για να διευκολύνει την εκπαίδευση επιμόρφωση συνδικαλιστικών στελεχών καθώς και την ανάδειξη συνδικαλιστών μεταξύ των εργαζομένων.



## **11. Ορισμένου χρόνου σύμβαση και άδεια**

Αν ο μισθωτός συμπλήρωσε 12 μήνες συνεχούς απασχόλησης, δικαιούται άδεια 24 ημερών, ενώ εάν η σύμβαση έληξε πριν από τη συμπλήρωση των 12 μηνών, δικαιούται αποζημίωση αδειας και επίδομα αδείας όπως οι υπόλοιποι μισθωτοί.

Αποζημίωση αδείας και επίδομα αδείας επίσης, δικαιούται και όταν η σύμβαση εργασίας έληξε μετά τη συμπλήρωση 12μηνου, αλλά πριν από τη λήψη της αδείας του.

## **12. Εποχιακή απασχόληση και άδεια**

Και μετά την διάταξη του άρθρου 2 παρ. 3 της από 19.5.82 Πράξεως Νομοθετικού Περιεχομένου περί αποζημιώσεως αδειας σε περίπτωση λήξεως της εποχιακής απασχόλησης το θΔ 153/72 εξακολουθεί να ισχύει και να ρυθμίζει το θέμα της αδείας των μισθωτών που απασχολούνται εποχιακώς σε εποχιακές επιχειρήσεις, παράλληλα προς τη διάταξη αυτή.

Η αποζημίωση αδειας και το επίδομα αδείας από Ι.Ι.92 δεν είναι ένα (1), αλλά δυο (2) ημερομίσθια για την άδεια και 2 για το επίδομα αδείας κατά μήνα απασχολήσεως, από την πρόσληψη μέχρι τη λήξη της εποχιακής απασχόλησης. Ο περιορισμός τους επιδόματος αδείας στα 13 ημερομίσθια ισχύει πάντοτε.

Β' ΜΕΡΟΣ

## ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

### Ι ΕΝΝΟΙΑ - ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ

Η απασχόληση που αντιστοιχεί στο νόμιμο ή ωράριο εργασίας καλείται πλήρης ή ολική απασχόληση.

Η έννοια όμως της μερικής δεν προσδιορίζεται μόνο με αναφορά στο νόμιμο ωράριο εργασίας, τη στιγμή που, το ωράριο δεν αποτελεί το μοναδικό και αποκλειστικό τρόπο προσδιορισμού της έννοιας της πλήρους απασχόλησης.

**ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ** είναι η εργασία εκείνη της οποίας η διάρκεια είναι μικρότερη όχι μόνο από το νόμιμο ωράριο εργασίας, αλλά και από αυτό που ορίζεται από άλλες πηγές, όπως τη σσε, τη δα, τον κανονισμό εργασίας κλπ.

Και αυτό, γιατί ο χρόνος εργασίας που προβλέπουν οι πηγές αυτές, εφόσον αναφέρεται γενικά σε όλους τους εργαζόμενους που υπάγονται, κάθε φορά, στη ρύθμισή τους, είναι πάντοτε χρόνος ολικής ή πλήρους απασχόλησης, έστω και αν υπολείπεται της διάρκειας του αντίστοιχου νόμιμου ωραρίου, με την προϋπόθεση βέβαια ότι δεν συνοδεύεται από ανάλογη μείωση των αποδοχών.

Η έκταση εφαρμογής της μερικής απασχόλησης μέσα στην επιχείρηση ή την εκμετάλλευση είναι περιορισμένη, με την έννοια ότι δεν καταλαμβάνει όλους τους εργαζόμενους σ' αυτήν. Και αυτό, για να μπορεί να γίνεται ο συσχετισμός με την πλήρη απασχόληση. Από τη σκοπιά αυτή η μερική απασχόληση έχει την έννοια της απασχόλησης της οποίας η χρονική διάρκεια είναι μικρότερη από τον εργάσιμο χρόνο, που ισχύει για το προσωπικό της εκμετάλλευσης ή της επιχείρησης, όπως αυτό προβλέπεται είτε από το νόμο, είτε από σσε ή δα, είτε από τον τυχόν υπάρχοντα κανονισμό εργασίας ή που έχει καθιερωθεί εθιμικά ή από επιχειρησιακή συνήθεια.

Τίποτα βέβαια δεν αποκλείει αυτός ο ίδιος ο νόμος ή τυχόν άλλη πηγή που καθορίζει το πλήρες ωράριο εργασίας στην επιχείρηση, να ρυθμίσουν ειδικά και το θέμα της μερικής απασχόλησης, καθώς επίσης και των όρων αυτής.

Η μερική απασχόληση προϋποθέτει συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου, που μπορεί να γίνει είτε κατά τη σύναψη της οικείας εργασιακής σύμβασης, είτε και κατά την εξέλιξή της. Στο σημείο μάλιστα αυτό υποστηρίζεται ότι η επιγενομένη της κατάρτισης της εργασιακής σύμβασης συμφωνία για την καθιέρωση καθεστώτος μερικής απασχόλησης, δικαιολογείται από το γεγονός ότι η μονομερής μείωση των ωρών εργασίας δεν ανήκει στη διευθυντική εργοδοτική εξουσία, ενώ κατά μια άλλη άποψη τούτο ισχύει μόνο στην περίπτωση που η μείωση αυτή συνοδεύεται και από παράλληλη-αντίστοιχη μείωση των αποδοχών του εργαζόμενου.

Πάντως, είτε η μονομερής μείωση των ωρών απασχόλησης του εργαζόμενου ανήκει στη διευθυντική εξουσία του εργοδότη, είτε όχι, αποτελεί πάντοτε, κατά την ορθότερη άποψη, μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας του εργαζόμενου, ανεξάρτητα του αν συνοδεύεται και από παράλληλη-αντίστοιχη μείωση των αποδοχών αυτού. Και τούτο, διότι η μεταβολή αυτή στερεί αδικαιολόγητα από τον εργαζόμενο το δικαίωμα να απασχοληθεί στο ωράριο εργασίας που είχε απαρχής συμφωνήσει με τον εργοδότη και του προκαλεί έτσι ηθική ζημιά, δίχως να παραβλέπεται και το ότι το μεν δικαίωμα για πλήρη απασχόληση αποτελεί μια από τις, και συνταγματικά, προστατευόμενες εκφάνσεις της προσωπικότητας του ατόμου, η δε μονομερής μεταβολή των εργασιακών όρων θεωρείται βλαπτική, με όλες τις εξαιτίας του εν λόγω χαρακτήρα της συνέπειας σε βάρος του εργοδότη και όταν προκαλεί ηθική και μόνο ζημιά στον εργαζόμενο.

Η συμφωνία για τη μερική απασχόληση μπορεί να γίνει και άτυπα, με εξαίρεση την περίπτωση εκείνη που παίρνει τη μορφή της εργασίας εκ περιτροπής. Στην πράξη η μερική απασχόληση επιβάλλεται μονομερώς από τον εργοδότη και ακολουθεί η συναίνεση του εργαζόμενου, που και αυτή κατά κανόνα είναι σιωπηρή, συναγομένη από τις περιστάσεις και συγκεκριμένα από την ανάγκη του τελευταίου να τη δεχτεί ως λύση ανάγκης, σε σχέση με την καταγγελία της εργασιακής του σύμβασης.

**Η μερική απασχόληση** παρέχεται στο πλαίσιο μιας σταθερής και ενιαίας εργασιακής σύμβασης ορισμένου ή αορίστου χρόνου και δεν αποτελεί περιεχόμενο αορίστου αριθμού αυτοτελών τέτοιων συμβάσεων.

Μπορεί να παρέχεται με διαλείμματα, που δεν χρειάζεται να είναι κανονικά. Στην τελευταία περίπτωση πρόκειται για τη λεγόμενη **διαλείπουσα εργασία**, που αποτελεί και αυτή, μαζί με την **εκ περιτροπής εργασία**, μορφή μερικής απασχόλησης, όπου η πρώτη από αυτές (δηλ η διαλείπουσα εργασία) παρέχεται ακανόνιστα και η δεύτερη (δηλ η εκ περιτροπής εργασία) με κανονικά διαλείμματα.

Η πλειοψηφία της νομικής θεωρίας υποστηρίζει ότι έννοια της μερικής απασχόλησης αποτελεί ένα συγκεκριμένο μειωμένης χρονικά απασχόλησης με μειωμένη αντίστοιχα αμοιβή. Έτσι, κατά την άποψη αυτή, όταν η μείωση του χρόνου απασχόλησης συνδέζεται με διατήρηση του πισθού της πλήρους εργασίας, τότε δεν έχουμε μερική απασχόληση, αλλά συμβατική μείωση του χρόνου εργασίας. Αντιτάχθηκε ότι με μια τέτοια συμφωνία ορισμένα μεν από τα προβλήματα της μερικής απασχόλησης δεν ανακύπτουν (όπως εκείνο λχ της δυσμενούς διάκρισης των μερικά απασχολουμένων) δεν παύουν όμως να παραμένουν άλλα προβλήματα αυτής, όπως λχ εκείνο που σχετίζεται με τη διάρκεια των ετήσιων διακοπών.

Όταν ο εργαζόμενος εργάζεται με μειωμένο, σε σχέση με τους υπόλοιπους συναδέλφους του, ωράριο, ή εργάζεται εκ περιτροπής στο πλαίσιο μιας ενιαίας σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, είναι φανερό ότι η απασχόλησή του, σε σχέση και αναφορά με εκείνη των άλλων συναδέλφων του που απασχολούνται κατά πλήρες ωράριο εργασίας και συνεχώς είναι μερική.

Και τούτο, πέρα και ανεξάρτητα από την τυχόν επιπρόσθετη συμφωνία μεταξύ του ενλόγω εργαζόμενου και του εργοδότη να αμβιβεται ο πρώτος με τις αποδοχές της πλήρους απασχόλησης, παρόλο που η εργασία του χρονικά και ποσοτικά είναι μειωμένη σε σχέση με την πλήρη.

Αυτό δε, γιατί η μερική απασχόληση, όπως και ο όρος το λέει, αναφέρεται στη χρονική διάρκεια της εργασίας και στο μέγεθος αυτής σε σχέση με την πλήρη χρονικά και ποσοτικά απασχόληση του εργαζόμενου και δεν σχετίζεται με το ύψος και το μέγεθος της αμοιβής του γι αυτήν. Έτσι, η απασχόληση που παρέχεται όχι ευκαιριακά και έχει διάρκεια μικρότερη από τον εργάσιμο χρόνο, ο οποίος προβλέπεται από το νόμο ή τις σσε ή τον κανονισμό εργασίας ή το έθιμο κλπ θεωρείται ως μερική με την πιο πάνω έννοια, αδιάφορα αν γι αυτήν έχει ή όχι συμφωνηθεί μειωμένη αμοιβή του εργαζόμενου.

### **Η μερική απασχόληση μπορεί να εμφανιστεί με διάφορα συστήματα εφαρμογής.**

Ένα πρώτο συνίσταται στη μείωση του χρόνου της ημερήσιας απασχόλησης, χωρίς ελάττωση των ημερών εργασίας.

Ένα άλλο συνίσταται στην περιοδικότητα της εργασίας σε ορισμένες εργάσιμες ημέρες την εβδομάδα ή το μήνα ή και σε εργασία τον ένα μήνα και σε μη εργασία τον άλλο.

Στις περιπτώσεις αυτές ή και σε άλλες που μπορούν να συμφωνηθούν, η περιοδικότητα στην απασχόληση μπορεί να είναι απαρχής προβλεπτή ή και όχι, στην ίδια έκταση ή και σε διαφορετική.

**Ι. Εκ περιτροπής εργασία**

Καταρχή ο μισθωτός όταν συνάπτει σύμβαση εργασίας, όχι μόνο υποχρεούται αλλά και δικαιούται να αξιώσει από τον εργοδότη του πλήρη απασχόληση, τόσο καθόλο το ημερήσιο ωράριο εργασίας, όσο και για όλες τις εργάσιμες ημέρες του μήνα. Παρέχεται όμως το δικαίωμα στους εργοδότες και τους μισθωτούς (αδιάφορα εάν πρόκειται για υπαλλήλους ή εργατοτεχνίτες), να συμφωνήσουν εγγράφως, είτε κατά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας, είτε μεταγενέστερα κατά τη διάρκεια αυτής, κ ά θ ε μ ο ρ φ ή ε κ π ε ρ ι - τ ρ ο π ή ς ε ρ γ α σ ί α και να καθορίσουν συγχρόνως τις ημέρες ή ώρες της εργασίας, καθώς και την ανάλογη μισθοδοσία βάσει των ημερομισθίων ή μισθών που εκάστοτε ισχύουν (αρθ. 13 παρ. 7 του ΝΔ 2961/1954).

Πάντως η εκ περιτροπής εργασία προϋποθέτει μερική απασχόληση σε επιχείρηση ή εκμετάλλευση που λειτουργεί με πλήρη απασχόληση, από το νόμο ή λόγω της φύσης των εργασιών της. Με την κατάρτιζόμενη συμφωνία είναι δυνατόν να καθορισθεί μερική απασχόληση, για ο ρ ι σ μ έ ν ε ς μ ό ν ο η μ έ - ρ ε ς την εβδομάδα ή το μήνα, με τη χρησιμοποίηση του προσωπικού δι'εναλλαγή, οπότε τις άλλες ημέρες εργάζονται άλλοι μισθωτοί. Δηλαδή δεν θα απασχολούνται όλοι οι μισθωτοί συγχρόνως, αλλά μόνο το απαραίτητο για τις ανάγκες της επιχείρησης τμήμα του προσωπικού. Νοείται βέβαια ότι κατά τη διάρκεια αυτής οι μισθωτοί δικαιούνται να λάβουν, μόνο τις αποδοχές που αντιστοιχούν στο χ ρ ό ν ο τ η ς α π α σ χ ό λ η σ ή ς τους, ανάλογα με τις ημέρες ή ώρες της εργασίας τους, ενώ για τον υπόλοιπο χρόνο που δεν εργάστηκαν δεν θα λάβουν αμοιβή.

Από τα ανωτέρω προκύπτει ότι για να εφαρμοστεί η εκ περιτροπής εργασία σε μια επιχείρηση, πρέπει να υπάρχουν οι εξής προϋποθέσεις:

- α) Μη δυνατότητα για πλήρη απασχόληση των μισθωτών.
- β) Εγγράφη συμφωνία εργοδότη και μισθωτών.
- γ) Καθορισμός αμοιβής ανάλογα με το χρόνο εργασίας.
- δ) Συνεχής λειτουργία της επιχείρησης.

Πάντως η εκ περιτροπής εργασία διαφέρει εντελώς από τη διαθεσιμότητα (όπως θα εξετάσουμε και παρακάτω). Γιατί ενώ η θέση των μισθωτών σε διαθεσιμότητα είναι δικαίωμα του εργοδότη, αντίθετα η εφαρμογή του συστήματος της εκ περιτροπής εργασίας προϋποθέτει οπωσδήποτε κοινή συμφωνία μεταξύ εργοδότη και μισθωτού.

**ΕΓΓΡΑΦΗ ΣΥΜΦΩΝΙΑ** Για να είναι έγκυρη η εκ περιτροπής εργασία, απαιτείται να υπάρχει **έ γ γ ρ α φ η σ υ μ φ ω ν ί α** και σαφής καθορισμός εκ των προτέρων του χρόνου εργασίας και της σχετικής αμοιβής (άρθρο 159 ΑΚ). Διαφορετικά, εάν έχει συμφωνηθεί προφορικά **ε ί ν α ι ά κ υ ρ η**, με αποτέλεσμα ο εργοδότης να καταστεί υπερήμερος ως προς την αποδοχή της εργασίας του μισθωτού, οπότε και οφείλει πλέον να του καταβάλει πλήρεις αποδοχές. Δηλαδή και για τις ημέρες ή ώρες που δεν απασχολήθηκε από υπαιτιότητα του εργοδότη ο μισθωτός.

Για να είναι έγκυρη η ανωτέρω συμφωνία, δεν απαιτείται όμως να εγκριθεί από την Επιθεώρηση Εργασίας ή από άλλη Δημόσια Αρχή. Επίσης δεν ερευνάται η αιτία που προκάλεσε τη συναμολόγηση της εκ περιτροπής εργασίας, αλλά ούτε και ο τρόπος με τον οποίο συμφωνήθηκε να παρέχεται η εν λόγω εργασία (όπως λχ με εναλλαγή με άλλο μισθωτό, που αποτελεί και τη συνηθισμένη περίπτωση στην πράξη). (Υπόδειγμα της συμβάσεως αυτής παραθέτουμε στο παράρτημα).

**ΕΚΤΑΣΗ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ** Ενόχεται κατά το χρόνο της εκ περιτροπής εργασίας να ασθενήσει ο μισθωτός. Στην περίπτωση αυτή ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλει αποδοχές μόνο για τις ημέρες ή ώρες που ο μισθωτός θα πρόσφερε εργασία, σύμφωνα με τη σύμβαση που υπέγραψε με τον εργοδότη.

Επίσης έχει κριθεί ότι είναι έγκυρη η συμφωνία βάσει της οποίας ο εργοδότης δικαιούται να περιορίζει κατά την απόλυτη κρίση του τον κατά μήνα αριθμό των ημερών της απασχόλησης του μισθωτού με ανάλογη βέβαια μείωση της μηνιαίας αμοιβής του.

Μορφή εκ περιτροπής εργασίας αποτελεί και η συμφωνία, με την οποία προβλέπεται ότι κατά την περίοδο της εποχιακής κάμψης των εργασιών της επιχείρησης, το προσωπικό δεν θα απασχολείται και θα λαμβάνει το μισό των αποδοχών του.

**ΕΙΔΙΚΗ ΡΥΘΜΙΣΗ** Τέλος οι εργοδότες μπορούν να επιβάλουν εκ περιτροπής εργασία στους μισθωτούς που απασχολούν και χωρίς τη συγκατάθεσή τους, αλλά μόνο εφόσον υπάρχει **π ε ρ ι ο ρ ι σ μ ό ς τ ω ν ε ρ γ α σ ι ώ ν** της επιχείρησής τους και αφού προηγουμένως εκδοθεί απόφαση της Ειδικής Επιτροπής του ΝΔ 2511/1953.

## 2. Διαλείπουσα εργασία

Με τον όρο διαλείπουσα εργασία, νοείται η εργασία που δεν παρέχεται όλες τις εργάσιμες ημέρες του μήνα είτε λόγω της φύσεώς της ή των συνθηκών εργασίας είτε κατά τους όρους της ατομικής σύμβασης εργασίας, άσχετα απ' τις ώρες της ημερήσιας απασχολήσεως, εκείνη δηλαδή που έχει ενδιάμεσες ή περιοδικές διακοπές.

Δεν είναι διαλείπουσα απασχόληση, αλλά πλήρης, η απασχόληση με το σύστημα της πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας.

Δεν θεωρείται επίσης διαλείπουσα, η καθημερινή απασχόληση με μειωμένο ωράριο.

## 3. Μειωμένη χρονικά απασχόληση

Διάφορη της εκ περιτροπής και διαλείπουσας εργασίας είναι η μειωμένη χρονικά απασχόληση, έναντι ελαττωμένης αμοιβής, η οποία όχι μόνο δεν απαγορεύεται από διάταξη νόμου ή υπουργική απόφαση ή συλλογική σύμβαση, αλλά αντιθέτως έγινε παγίως πλέον παραδεκτή από τη δικαστηριακή νομολογία. Δεδομένου άλλωστε ότι η εργατική νομοθεσία καθορίζει μόνο το ανώτατο όριο του χρόνου που οι μισθωτοί μπορούν να εργαστούν, χωρίς όμως να επιτάσσει την απασχόληση των μισθωτών σε ορισμένες ώρες κάθε ημέρα. Έτσι επιτρέπεται οι μισθωτοί να εργάζονται μέχρι ορισμένες ώρες κάθε ημέρα και απαγορεύεται παράλληλα η απασχόλησή τους πέρα από τις ώρες αυτές.

Οι εργοδότες έχουν δικαίωμα να προσλαμβάνουν στην επιχείρησή τους μισθωτούς (άσχετα αν πρόκειται για υπαλλήλους ή εργατοτεχνίτες), είτε για πλήρες ωράριο εργασίας κάθε ημέρα είτε για μειωμένο ωράριο, δηλαδή για 2, 3 κλπ ώρες ημερησίως, με ελαττωμένη αμοιβή, ανάλογα με τη μείωση των ωρών εργασίας. Διότι τα ελάχιστα όρια αποδοχών που προβλέπονται από τις συλλογικές συμβάσεις ή διαιτητικές ή υπουργικές αποφάσεις (νόμιμοι μισθοί και ημερομίσθια), αντιστοιχούν σε εργασία που παρέχεται στα νόμιμα ή συνηθισμένα χρονικά όρια, εάν δεν ορίζεται διαφορετικά από την οικεία συλλογική σύμβαση κλπ.



Όπως είναι ευνόητο, στην προκειμένη περίπτωση η αμοιβή των μισθωτών εξαρτάται από τη χρονική διάρκεια της ημερήσιας απασχόλησής τους, δηλαδή η αμοιβή τους αντιστοιχεί στις ώρες της ημερήσιας εργασίας τους.

Η δε συμφωνία (μεταξύ εργοδότη και μισθωτού) για παροχή μειωμένης εργασίας έναντι ελαττωμένης αμοιβής, μπορεί να είναι ρητή ή σιωπηρή. Κρίνεται όμως σκόπιμο να καταρτίζεται έγγραφως για να αποφεύγονται διενέξεις και άσκοποι δικαστικοί αγώνες.

Διευκρινίζεται ότι ανάλογη μείωση του μισθού έναντι της απασχολήσεως για χρόνο λιγότερο του νόμιμου είναι επιτρεπτή, μόνον εφόσον υπάρχει ειδική συμφωνία (έγγραφη ή προφορική), η οποία είναι δυνατό να συνάπτεται είτε όταν προσωλαμβάνεται ο μισθωτός, είτε κατά τη διάρκεια της συμβάσεως εργασίας και υπό την προϋπόθεση βέβαια ότι με αυτή δεν θίγονται τα κατώτατα όρια αποδοχών. Διότι διαφορετικά, η μονομερής από τον εργοδότη μείωση των αποδοχών του μισθωτού, έστω και σε αναλογία προς τις λιγότερες από τις νόμιμες ώρες εργασίας του είναι, είναι ανεπίτρεπτη και συνιστά βλαπτική μεταβολή των όρων της συμβάσεως εργασίας.

Εάν όμως δεν υπάρχει η ανωτέρω ειδική συμφωνία, θεωρείται ότι έχει συμφωνηθεί απασχόληση για πλήρες ωράριο και για όλες τις εργάσιμες ημέρες της εβδομάδας. Επομένως εάν ο μισθωτός εργασθεί λιγότερες ημέρες ή ώρες από τις νόμιμες, όπως λχ από έλλειψη εργασίας ή πρώτων υλών κλπ έχει αξίωση να λάβει ολόκληρο το νόμιμο ή συμφωνημένο μισθό του (ή ημερομίσθιο), βάσει των αρχών της υπερημερίας του εργοδότη. Υπό την προϋπόθεση βέβαια ότι είχε στη διάθεση του εργοδότη τις υπηρεσίες του, σε ολόκληρο το νόμιμο ωράριο της εργασίας του. Αντιθέτως εάν ο μισθωτός από υπαιτιότητά του δεν εργάσθηκε ολόκληρο το ωράριο της εργασίας του, λχ διότι καθυστέρησε να προσέλθει στην υπηρεσία του, δεν έχει αξίωση να λάβει ολόκληρο το μισθό του, αλλά μόνον ότι αντιστοιχεί στο χρόνο της εργασίας του (υπόδειγμα της συμβάσεως αυτής παραθέτουμε στο παράρτημα).

**ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΜΕΙΩΜΕΝΗΣ ΑΜΟΙΒΗΣ** Εφόσον στην προκειμένη περίπτωση το ύψος της ημερήσιας αμοιβής του μισθωτού, είναι ανάλογο με το χρόνο της ημερήσιας απασχολήσεώς του, δηλαδή αντιστοιχεί στις ώρες εργασίας του, επιβάλλεται να καθορίσουμε κατ'αρχή την αμοιβή της ωριαίας εργασίας του (δηλαδή το ωρομίσθιο του).

**Ετσι έχουμε:**

α) Όταν πρόκειται για μισθωτούς που αμείβονται με **μηνιαίο μισθό**, διαιρούμε τα 6/25 του συμφωνημένου ή νόμιμου μισθού τους με τον αριθμό των νομιμων ωρών της εβδομαδιαίας εργασίας τους. Όπως είναι γνωστό, οι ώρες της εβδομαδιαίας εργασίας των μισθωτών γενικά ανέρχονται, από Ι.ΙΟ. σε 44 ώρες, από Ι.ΙΟ.80 σε 43 ώρες από Ι.ΙΟ.8Ι σε 42 ώρες και αργότερα σε 40 ώρες.

Ετσι κατ'αρχή διαιρούμε το σύνολο του συμφωνημένου ή νόμιμου μισθού με τον αριθμό 25, για να βρούμε το ημερομίσθιο, που πολλαπλασιαζόμενο επί 6 μας δίνει τον εβδομαδιαίο μισθό, ο οποίος διαιρούμενος στη συνέχεια με τον αριθμό 44 (ή 43 ή 42 ανάλογα με το έτος που αναφερόμαστε) μας δίνει το ωρομίσθιο.

β) Όταν πρόκειται για μισθωτούς που αμείβονται με **ημερομίσθιο**, διαιρούμε, το ποσό των έξι (6) πλήρη ημερομισθίων (συμφωνημένων ή νόμιμων) με τον αριθμό 44 (ή 43 ή 42 ανάλογα με το έτος που αναφερόμαστε), δηλαδή όπως και στην ανωτέρω περίπτωση.

γ) Τέλος όταν πρόκειται για μισθωτούς στους οποίους ισχύει ή εφαρμόζεται ωράριο εργασίας μικρότερο από 44 κλπ ώρες, ο διαιρέτης ορίζεται ίσος με τον αριθμό των ωρών της εβδομαδιαίας εργασίας τους.

### **3** ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΠΡΟΣΑΥΞΗΣΕΙΣ

**Εκ περιτροπής, διαλείπουσα, μειωμένη χρονικά απασχόληση και προσαυξήσεις**

Σε περίπτωση απασχολήσεως του μισθωτού με μερική απασχόληση κατά Κυριακή ή εορτή, ο εργοδότης υποχρεούται να του καταβάλει προσαύξηση 75% επί του νόμιμου ωρομισθίου του, για τόσες ώρες όσες είναι οι ώρες που θα απασχοληθεί. Το ίδιο ισχύει και για την απασχόληση κατά τη νύκτα (Ιθμμ - δμμ), για την οποία η προσαύξηση είναι 25% επί του νόμιμου ωρομισθίου.

### **4** ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΥΠΕΡΩΡΙΕΣ

**Εκ περιτροπής, διαλείπουσα, μειωμένη απασχόληση και υπερωρίες**

Η προσαύξηση της αμοιβής του μερικώς απασχολούμενου μισθωτού, σε περίπτωση υπέρβασης του συμφωνημένου ωραρίου υπολογίζεται, όπως και στην περίπτωση πλήρους απασχόλησης, σύμφωνα με το άρθρο 659 του ΑΚ σε συνδυασμό με την από 26.2.1975 Γ.Ε.Σ.Σ.Ε.

Ειδικότερα, για τον υπολογισμό της προσαύξησης, η εργασία που παρέχεται από το μισθωτό πέραν από το συμφωνημένο ωράριο και μέχρι τη συμπλήρωση του κατά περίπτωση, νόμιμου ωραρίου, θεωρείται " υπερεργασία " και αμείβεται με το αντίστοιχο ωρομισθίο, προσαυξημένο κατά 25%.

Αν όμως, η παρεχόμενη εργασία εκτείνεται πέραν από το κατά περίπτωση, νόμιμο ωράριο, τότε θεωρείται " υπερωριακή " απασχόληση, η οποία αμείβεται ανάλογα με τις πραγματοποιηθείσες ώρες εργασίας ή τη φύση των υπερωριών (συνήθως μεπροσαύξηση του ωρομισθίου κατά 25%, 50% ή 75% για νόμιμες και κατά 100% για παράνομες υπερωρίες).

Η υπερωρία, επίσης, χαρακτηρίζεται από τη διάρκεια της ημερήσιας και όχι της εβδομαδιαίας εργασίας. Γι' αυτό, δεν επιτρέπεται συμψηφισμός υπερωριών προς ώρες εργασίας που δεν πραγματοποιήθηκαν κατά τη διάρκεια άλλων εργάσιμων ημερών της εβδομάδας.

## **5 ΠΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ ΕΟΡΤΩΝ**

### **1. Επιδόματα εορτών (δώρα) για τον απασχολούμενο με διαλεξιμους εργασια**

Για τον απασχολούμενο με διαλεξιμους εργασια τα δώρα υπολογίζονται σύμφωνα με το άρθρο 1 παρ. 5 της υπ' αριθμ. 19040/81 υπουργικής απόφασης.

Συγκεκριμένα λαμβάνεται υπόψη ο αριθμός των πραγματωπο η θέντων ημερομισθίων μέσα στα διαστήματα - πλαίσια των δώρων. Έτσι ο μισθωτός θα λάβει για μεν δώρα Πάσχα 2 ημερομισθια (ή 2/25 του μηνιαίου μισθού) για κάθε 13 πραγματοποιηθέντα (ημερομισθια) μέσα στο διάστημα από 1.1 μέχρι 30.4, για δε το δώρα Χριστουγέννων 1 ημερομισθιο (ή 1/25 του μισθού) για κάθε 8 πραγματοποιηθέντα (ημερομισθια) μέσα στο διάστημα 1.5 μέχρι 31.12. Εάν και η καθ' ημέρα απασχόληση είναι μειωμένη, το ποσό του ημερομισθίου θα είναι ανάλογα μειωμένο.

Τέλος αν η απασχόληση δεν παρέχεται επί σταθερό πάντοτε αριθμό ωρών, με συνέπεια να κυμαίνονται οι ημερήσιες αποδοχές, η εξεύρεση του ποσού του δώρου θα γίνει με βάση το μέσο όρο των αποδοχών, όπως υποδεικνύει το άρθρο 4 της ΥΑ 19040/81.

### **2. Εκ περιτροπής εργασια και επιδόματα εορτών**

Σύμφωνα με το άρθρο 4 παρ. 3 της υπ' αριθμ. 19040/81 υπουργικής απόφασης, οι μισθωτοί που έχουν εργασθεί με το σύστημα της εργασιας «ε κ περιτροπής», δικαιούνται τα επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα που αναλογούν στις ημέρες κατά τις οποίες λόγω του συστήματος αυτού δεν πρόσφεραν τις υπηρεσίες τους, στο μισό.

Επίσης το άρθρο 8 της παραπάνω υ. α. ορίζει ότι οι επιχειρήσεις, οι οποίες εξαιτίας οικονομικών δυσχερειών είχαν αργήσει από 1 Ιανουαρίου μέχρι 30 Απριλίου ή από 1η Μαΐου μέχρι 31 Δεκεμβρίου κάθε χρόνου, μπορούν να καταβάλουν τα επιδόματα εορτών Πάσχα και Χριστουγέννων που προβλέπονται από την παρούσα μειωμένα: α) στο μισό, αν είχαν αργήσει συνέχεια και ολοκληρωτικά για χρόνο μεγαλύτερο από 1 μήνα έχι όμως και από 2 και β) <sup>στα</sup> 2/3

αυτού, εάν είχαν αργήσει συνέχεια και ολοκληρωτικά για χρόνο μεγαλύτερο από 2 μήνες».

### **3. Μειωμένη απασχόληση και επιδόματα εορτών**

Ο απασχολούμενος καθημερινά με μειωμένο ωράριο θα λάβει ως δώρα όσα ημερομίσθια λαμβάνει και ο πλήρως απασχολούμενος. Βάση υπολογισμού του δώρα, θα είναι οι μειωμένες ανώλογα προς το χρόνο απασχολήσεώς του, αποδοχές.

Στο σημείο αυτό προσθέτουμε ότι τα επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα υπολογίζονται βάσει των πράγματι καταβαλλόμενων μισθών ή ημερομισθίων την 10η Δεκεμβρίου κάθε χρόνου, για το επίδομα Χριστουγέννων και την 15η ημέρα πριν από το Πάσχα για το επίδομα Πάσχα, ή την ημερομηνία λύσεως της εργασιακής σχέσεως.

Σαν καταβαλλόμενος μισθός ή ημερομίσθιο νοείται το σύνολο των τακτικών αποδοχών του μισθωτού, από τις οποίες εξαιρείται μόνο το επίδομα «δυσχερούς διαβιώσεως» το οποίο αποκλείεται από το ΝΔ 907/71.

Τακτικές αποδοχές θεωρούνται ο μισθός ή το ημερομίσθιο, καθώς και κάθε άλλη παροχή (είτε σε χρήμα είτε σε είδος, όπως τροφή, κατοικία κλπ), εφόσον καταβάλλεται από τον εργοδότη σαν συμβατικό ή νόμιμο αντάλλαγμα της παρεχομένης από τον μισθωτό εργασίας, τακτικά κάθε μήνα, ή κατ'επανάληψη, περιοδικά κατά ορισμένα χρονικά διαστήματα του χρόνου.

Σαν τακτικές αποδοχές προσδιορίζονται ενδεικτικά εκείνες που έχουν κριθεί από την Νομολογία όπως: α) Η προσαύξηση της νομίμου και τακτικής εργασίας κατά τις Κυριακές ή αργίες και τις νυκτερινές ώρες, εφόσον δίδεται στον μισθωτό σταθερά και μόνιμα σαν τακτικό αντάλλαγμα για την παροχή εργασίας, κατά τις παραπάνω ημέρες και ώρες, τακτικά κάθε μήνα ή κατ'επανάληψη περιοδικά, κατά ορισμένα διαστήματα του χρόνου.

β) Η αμοιβή που καταβάλλεται από τον εργοδότη στο μισθωτό για τη νόμιμη υπερωριακή εργασία εφόσον η εργασία αυτή, χωρίς να απαγορεύεται από το νόμο, παρέχεται τακτικά. γ) Το επίδομα αδείας και λοιπές τακτικές αποδοχές. Επίσης, η συμπληρωματική αμοιβή η οποία χορηγείται για υπερεργασία υπολογίζεται στα επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα, αν κατά τα κρίσιμα χρονικά διαστήματα η υπερεργασία πραγματοποιείται τακτικά. (αρθ. 3 της

**19040/81 ΥΑ)**

**Ια Διαλείπουσα, εκ περιτροπής εργασία και άδεια****Υπολογισμός των ημερών αδείας**

Ως διαλείπουσα εργασία θεωρείται, εκείνη η εργασία που δεν παρέχεται όλες της ημέρες, ανεξάρτητα από τις ώρες της καθημερινής εργασίας, η εργασία δηλ. που έχει ενδιάμεσες ή περιοδικές διακοπές.

Ενώ, ως εκ περιτροπής εργασία θεωρείται εκείνη που παρέχεται διαδοχικά.

Για τον προσδιορισμό και την εξεύρεση των ημερών αδείας στις πιο πάνω μορφές απασχόλησης είναι αδιάφορος ο αριθμός των ωρών της καθημερινής απασχόλησης του εργαζομένου, που όμως ασκεί επιρροή στον προσδιορισμό του ποσού των αποδοχών της άδειας.

Για την άδεια των εργαζομένων με καθεστώς διαλείπουσας ή εκ περιτροπής απασχόλησης προέβλεψε ο ν. 1346/83, ο οποίος αντικατέστησε σχετικά τη διάταξη του άρθρου 2 παρ. 2 του α.ν. 539/45 και όρισε τα εξής: «Σε περίπτωση διαλείπουσας ή εκ περιτροπής εργασίας, σύμφωνα με τη σύμβαση εργασίας, ο μισθωτός δικαιούται μετά τη συμπλήρωση δωδεκάμηνης σχέσεως εργασίας σε υποκείμενη επιχείρηση, κάθε ημερολογιακό έτος, άδεια με αποδοχές ίση με το 1/12 της άδειας που προβλέπεται από τον νόμο αυτό, ή άλλη ειδικότερη διάταξη, για κάθε μήνα που απασχολήθηκε μετά την πρόσληψή του, αν πρόκειται για άδεια που χορηγείται για πρώτη φορά ή μετά τη λήψη της άδειας του προηγούμενου έτους, μέχρι την ημέρα ενάρξεως της άδειας. Για την εφαρμογή του προηγούμενου εδαφίου σαν μήνας λογίζονται 25 ημέρες απασχολήσεως. Εάν προκύπτει, κατά τον υπολογισμό, κλάσμα χρόνου αδείας, που υπερβαίνει τη μισή ημέρα, το κλάσμα στρογγυλοποιείται σε ολόκληρη ημέρα» (οι 25 ημέρες μπορούν να είναι σιναεχής ή διακεκομμένες).

Για την εξεύρεση των ημερών αδείας των εργαζομένων με διαλείπουσα ή εκ περιτροπής απασχόληση (είτε πρόκειται για τακτική είτε πρόκειται για τμηματική διαλείπουσα εργασία), πολλαπλασιάζουμε ένα σταθερό συντελεστή επί τον αριθμό των ημερών εργασίας. Ο συντελεστής αυτός προκύπτει από τη διαίρεση του συνολικού αριθμού των ημερών αδείας με καθεστώς πλήρους απασχόλησης, με τον συνολικό αριθμό των εργάσιμων ημερών, κατά τις οποίες ένας μέσος εργαζόμενος απασχολείται ετησίως, κατά κανόνα, με καθεστώς πλήρους απασχόλησης. Ο συνολικός τούτος αριθμός των εργάσιμων ημερών απασχόλησης ενός μέσου εργαζόμενου σε ετήσια βάση είναι 300 ημέρες ( δηλ. 12 μήνες X 25

ημέρες, που είναι ο μέσος όρος μηνιαίας απασχόλησης = 300 ημέρες). Έτσι, ο ανωτέρω συντελεστής για τον υπολογισμό του βασικού χρόνου στην προκειμένη περίπτωση είναι ίσος με 24 (όσο δηλαδή το ανώτατο όριο των ημερών της πρώτης άδειας με καθεστώς πλήρους απασχόλησης):  $300 = 0,08$ , ενώ για τον υπολογισμό των ημερών αδείας τα επόμενα χρόνια (μετά δηλαδή τη συμπλήρωση του βασικού χρόνου), είναι ίσος με 25 (όσο το ανώτατο όριο των ημερών κανονικής άδειας με καθεστώς πλήρους απασχόλησης για το 2ο χρόνο):  $300 = 0,0833333$  και για τον 3ο και πέραν αυτού χρόνου είναι ίσος με 26 (όσο δηλ. το ανώτατο όριο ημερών κανονικής άδειας, με καθεστώς πλήρους απασχόλησης μετά τη συμπλήρωση 3 ετών εργασίας στον ίδιο εργοδότη):  $300 = 0,0966666$ . (Σχετικό πίνακα παραθέτουμε στο παράρτημα).

#### **Υπολογισμός των αποδοχών αδείας**

Για τον υπολογισμό τούτο θα πρέπει να διακρίνουμε μεταξύ τακτικής και μη τακτικής διαλείπουσας ή εκ περιτροπής εργασίας.

**α)** στην περίπτωση μη τακτικής διαλείπουσας ή εκ περιτροπής εργασίας η οποία, όπως είναι γνωστό δεν παρέχεται σταθερά, δηλ. σε συγκεκριμένο αριθμό ημερών εβδομαδιαίως, οι αποδοχές της άδειας βρίσκονται ως εξής:

Διαιρούμε το σύνολο των αποδοχών που πήρε ο εργαζόμενος από την ημέρα της πρόσληψής του μέχρι τη λήψη της πρώτης άδειάς του (αν πρόκειται για την αρχική άδεια), ή από τη λήξη της προηγούμενης άδειας μέχρι την ημέρα λήξης της επόμενης άδειας (αν πρόκειται για μεταγενέστερη της πρώτης άδειας) με το συνολικό αριθμό των ημερών κατά τις οποίες απασχολήθηκε. Το πηλίκο αποτελεί το μέσο όρο του ημερομισθίου του, το οποίο πολλαπλασιάζουμε με τον αριθμό των ημερών της άδειας που δικαιούται (τον οποίο βρίσκουμε με βάση τον υπολογισμό που ήδη εκτέθηκε πιο πάνω).

Έτσι για **ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ** εργαζόμενος που έχει συμπληρώσει ένα χρόνο εργασίας με μη τακτική διαλείπουσα απασχόληση, απασχολήθηκε 100 ημέρες, κατά τη διάρκεια των οποίων εισέπραξε 200.000 δρχ ως αποδοχές. Για την εξεύρεση των αποδοχών αδείας του, πολλαπλασιάζουμε τις 100 ημέρες απασχόλησής του με τον συντελεστή 0,08 από τον οποίο βγαίνει γινόμενο 8 ημέρες κανονικής άδειας. Στη συνέχεια διαιρούμε τις συνολικές αποδοχές που εισέπραξε στις 100 ημέρες της διαλείπουσας εργασίας του, με τον συνολικό αριθμό <sup>ημερών</sup> απασχόλησής του και έχουμε  $200.000 : 100 = 2.000$  δρχ που αντιπροσωπεύει το μέσο όρο του ημ/θίου του, το οποίο πολλαπλασιάζουμε με τον αριθμό των δικαιουμένων ημερών κανονικής άδειας, και έχουμε  $8 \times 2.000 = 16.000$  δρχ αποδοχές αδείας.

Αν τώρα ο εργαζόμενος αμείβεται με την ώρα απασχόλησής του (δηλ. σε ωρομίσθια βάση), γίνεται αναγωγή των ωρών εργασίας του σε ημέρες διαμέσου της διάρκειας των ωρών απασχόλησής του με τον αριθμό των ημερών στη διάρκεια των οποίων οι ώρες αυτές πραγματοποιήθηκαν και το πηλίκο της εν λόγω διάρκειας μας δίνει το μέσο όρο της ημερήσιας χρονικής διάρκειας της εργασίας του, που αν πολλαπλασιαστεί με το ωρομίσθιο του μας δίνει το ημερομίσθιο του, οπότε στη συνέχεια, βάσει του πιο πάνω υπολογισμού, βρίσκουμε τις αποδοχές της άδειάς του.

**ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ** Μπέιμπυ-σίττερ αμείβεται με 300 δρχ ανά ώρα απασχόλησής της, έχει συμπληρώσει ένα χρόνο εργασίας, στη διάρκεια του οποίου απασχολήθηκε 100 φορές και πραγματοποίησε συνολικά 600 ώρες εργασίας. Βρίσκουμε πρώτα τις ημέρες κανονικής άδειας που δικαιούται, με βάση των ανωτέρω υπολογισμό όπου έχουμε 0,08 (συντελεστής για το πρώτο συμπληρωμένο έτος απασχόλησης, κατά τα ανωτέρω)  $\times$  100 (ημέρες απασχόλησής της) = 8 ημέρες κανονικής άδειας. Στη συνέχεια βρίσκουμε το μέσο όρο του ημερομισθίου της, όπου έχουμε 600 ώρες συνολικής απασχόλησης  $\times$  300 δρχ ανά ώρα απασχόλησης (ως ωρομίσθιο) = 180.000 δρχ : 100 φορές που απασχολήθηκε, κατά τα πιο πάνω = 1.800 δρχ  $\times$  8 ημέρες της δικαιουμένης κανονικής της άδειας = 14.400 δρχ οι αποδοχές άδειας της.

**β)** στην περίπτωση της τακτικής διαλείπουσας ή εκ περιτροπής απασχόλησης, εκείνης δηλ. που παρέχεται για συγκεκριμένο αριθμό ημερών κάθε εβδομάδα (όπως είναι λχ η απασχόληση εκείνων των εργαζομένων που κάνουν τα ρεπό άλλων κλπ), ακολουθούμε τον εξής συλλογισμό για την εξεύρεση των αποδοχών της άδειάς τους. Διαιρούμε το μηνιαίο μισθό τους με το μέσο όρο των ημερών της μηνιαίας απασχόλησής τους, ο οποίος είναι συνάρτηση των ημερών της εβδομαδιαίας εργασίας τους. Έτσι με βάση τη σχέση, όπου μηνιαίος μισθός : 25 ημέρες μηνιαίως και : ημέρες εβδομαδιαίως (που αντιπροσωπεύει το ημερομίσθιο της πλήρους απασχόλησης), για την ανεύρεση του μέσου ημερομισθίου τους, διαιρούμε το μηνιαίο μισθό τους : 20,8333 (που αποτελεί το γινόμενο του πολλαπλασιασμού των 5/6  $\times$  25) και βρίσκουμε το μέσο ημερομίσθιο με τακτική διαλείπουσα απασχόληση 5 ημερών ανά εβδομάδα, ή διαιρούμε το μηνιαίο μισθό : 16,66660 (που αποτελεί το γινόμενο του πολλαπλασιασμού 4/6  $\times$  25) και βρίσκουμε το μέσο ημερομίσθιο με 4 ημέρες διαλείπουσα απασχόληση ανά εβδομάδα, ή διαιρούμε το μηνιαίο μισθό : 12,5 (που αποτελεί το γινόμενο του πολλαπλασιασμού 3/6  $\times$  25) και βρίσκουμε το μέσο ημερομίσθιο με 3 ημέρες τακτική διαλείπουσα εργασία ανά εβδομάδα, ή διαιρούμε το μηνιαίο



μισθός : 8,33333 (που αποτελεί το γινόμενο του πολλαπλασιασμού  $2/6 \times 25$ ) και βρίσκουμε το μέσο ημερομίσθιο με 2 ημέρες τακτική διαλείπουσα εργασία ανά εβδομάδα ή τέλος διαιρούμε το μηνιαίο μισθό : 4,16666 (που αποτελεί το γινόμενο του πολλαπλασιασμού  $1/6 \times 25$ ) και βρίσκουμε το μέσο ημερομίσθιο με μια ημέρα τακτική διαλείπουσα απασχόληση ανά εβδομάδα.

### **Ιβ Διαλείπουσα, εκ περιτροπής εργασία και επίδομα αδείας**

Το επίδομα αδείας των εργαζομένων της εν λόγω κατηγορίας είναι ίσο με το  $1/12$  των 24, 25 ή 26 ημερών κανονικής άδειας (με καθεστώς πλήρους απασχόλησης, ανάλογα με το χρόνο που αφορά, δηλαδή το βασικό, τον μετά τη συμπλήρωση του πρώτου έτους κοκ), ανά 25 ημέρες συνεχούς ή τμηματικής απασχόλησης, χωρίς όμως να μπορεί να ξεπεράσει τα 13 ημερομίσθια.

### **Ιγ Διαλείπουσα, εκ περιτροπής εργασία και αποζημίωση αδείας**

Μετά την από 19.5.82 Πράξη Νομοθετικού Περιεχομένου, το θέμα της αποζημίωσης αδείας των εργαζομένων ρυθμίζεται ως εξής:

Σε περίπτωση λύσεως της σχέσεως εργασίας κατά οποιοδήποτε τρόπο, πριν από τη λήψη της άδειας, ο μισθωτός δικαιούται να λάβει αποζημίωση αδείας. Η αποζημίωση αυτή είναι (ση α): για όσους δεν είχαν συμπληρώσει 12 μήνες υπηρεσίας, προς τις αποδοχές αδείας που θα δικαιούνταν να λάβουν αν κατά το χρονικό σημείο λύσεως της σχέσεως τους χορηγούνταν η άδεια, και β): για όσους δεν είχαν συμπληρώσει 12 μήνες υπηρεσίας δυο ημερομίσθια για κάθε μήνα απασχολήσεώς τους στον εργοδότη (Ν 1346/83).

Εκτός από την αποζημίωση αδείας οι μισθωτοί αυτοί δικαιούνται και επιδόματος αδείας, ίσου με τις αποδοχές της άδειας, σύμφωνα με το άρθρο 6 της από 26/1/77 ΕΓΣΣΕ, που ορίζει, ότι στους μισθωτούς των οποίων η σχέση εργασίας λύεται κατά οποιοδήποτε τρόπο, πριν συμπληρώσουν δωδεκάμηνη συνεχή απασχόληση ή πριν λάβουν την οφειλόμενη σ'αυτούς άδεια, χορηγείται από τον εργοδότη και επίδομα αδείας, ίσο με τις αποδοχές αδείας. Συνεπώς, από 1.1.82 εκείνοι των οποίων η σχέση εργασίας λύεται πριν συμπληρώσουν δωδεκάμηνη υπηρεσία, δικαιούνται για κάθε μήνα, εκτός

από την αποζημίωση αδείας, που είναι 2 ημερομίσθια και άλλα δύο ημερομίσθια για επίδομα αδείας.

Πάντως, σύμφωνα με το ίδιο άρθρο της από 26.Ι.77 ΕΓΣΣΕ, το επίδομα αδείας δεν μπορεί να υπερβεί τα 13 ημερομίσθια ή το μισό μηνιαίο μισθό.

Η αποζημίωση αυτή χορηγείται, όπως ήδη αναφέραμε, όταν λυθεί η σχέση εργασίας κατ'οποιοδήποτε τρόπο. Δηλαδή αποζημίωση αδείας και επίδομα αδείας δικαιούνται να λάβουν οι οικειοθελώς αποχωρούντες μισθωτοί, οι απολυόμενοι, οι μισθωτοί που αποχωρούν ή απολύονται αφού συμπληρώσουν προϋποθέσεις πλήρους συνταξιοδότησεως, οι κληρονόμοι του μισθωτού σε περίπτωση θανάτου του.

Προϋπόθεση λήψεως της αποζημιώσεως για τους μισθωτούς που έχουν συμπληρώσει έτος υπηρεσίας και η σχέση εργασίας τους λύεται, είναι να μην έχουν λάβει την άδεια του ημερολογιακού έτους κατά το οποίο λύεται η σχέση εργασίας. Το χρονικό σημείο χορηγήσεως της άδειας δεν ασκεί επιρροή, μπορεί δηλαδή το σημείο αυτό να απέχει αρκετούς μήνες από το χρονικό σημείο της λύσεως της σχέσεως. Ολόκληρη την αποζημίωση της αδείας και το επίδομα αδείας δικαιούνται και όσοι μισθωτοί δεν θα δικαιούνταν άδεια αν παρέμεναν στην εργασία τους, λόγω συμψηφισμού της με αυθαίρετη απουσία ή μέρες απουσίας κατ'υπέρβαση των ορίων βραχείας ασθένειας.

Ετσι και σε περίπτωση λύσεως της σχέσεως εργασίας πριν από τη συμπλήρωση 12 μηνών οι μισθωτοί που απασχολούνται με διαλειπόμενα απασχόληση (ή εκ περιτροπής) δικαιούνται για κάθε 25 ημέρες πραγματικής απασχολήσεως 2 ημερομίσθια ως αποζημίωση αδείας και άλλα 2 ημερομίσθια ως επίδομα αδείας, λαμβάνοντας υπόψη τον προαναφερόμενο περιορισμό. Σε περίπτωση λύσεως της σχέσεως εργασίας μετά την συμπλήρωση των 12 μηνών στον εργοδότη, οφείλονται οι αποδοχές και το επίδομα αδείας που θα δικαιούνταν να λάβουν αν κατά το χρονικό σημείο λύσεως της σχέσεως, τους χορηγούνταν η άδεια. (Σχετικό πίνακα παραθέτουμε στο Παράρτημα).

## **2α Μειωμένη απασχόληση άδεια και επίδομα αδείας**

Άδεια, δικαιούνται να λάβουν, εκτός από τους μισθωτούς που έχουν πλήρη απασχόληση και όσοι απασχολούνται **κ α θ η μ ε ρ ι ν ά** με μειωμένο ωράριο. Οι αποδοχές και το επίδομα αδείας των μισθωτών καθορίζονται με βάση τις μειωμένες - λόγω της μειωμένης απασχολήσεώς τους - αποδοχές που λαμβάνουν.

Σε περίπτωση απασχόλησης σε περισσότερους εργοδότες με μειωμένη απασχόληση, ο μισθωτός δικαιούται να λάβει **άδεια** από τον καθένα από τους εργοδότες αυτούς. Η άδεια αυτή, αν βέβαια το ζητήσει ο μισθωτός, πρέπει να χορηγηθεί στο ίδιο χρονικό διάστημα, για να μπορέσει ο μισθωτός να αναπαυθεί. (Σχετικό πίνακα παραθέτουμε στο παράρτημα).

## **2β Μειωμένη απασχόληση και αποζημίωση αδείας**

Ο απασχολούμενος καθημερινά με μειωμένο ωράριο θα λάβει ως αποζημίωση αδείας τόσα ημερομίσθια όσα λαμβάνει και ο πλήρως απασχολούμενος.

Εκτός από την αποζημίωση αδείας ο μισθωτός αυτός δικαιούται και επίδοματος αδείας, ίσου με τις αποδοχές αδείας με τον περιορισμό να μην **υπερβαίνει** <sup>τα</sup> 13 ημ/θια ή το μισό μηνιαίο μισθό.

Βάσει υπολογισμού της αποζημίωσης είναι και εδώ οι μειωμένες ανάλογα προς το χρόνο απασχολήσεώς του, αποδοχές.

**Καταγγελία της συμβάσεως και αποζημίωση σε περίπτωση διαλειπούσας, μειωμένης απασχόλησης (Ν. 1892/90, Ν. 2112/20, Ν 3198/55, ΒΔ 16/18.7.20)**

**α)** Είναι άκυρη η καταγγελία της συμβάσεως όταν σφειλεται στη μη αποδοχή από το μισθωτό της εργοδοτικής προτάσεως για μετατροπή της πλήρους απασχολήσεως σε μερική απασχόληση (αρθ. 38 παρ. 2 Ν 1892/90).

**β)** Για τον υπολογισμό της αποζημιώσεως, για μεν τον έχοντα την ιδιότητα του υπαλλήλου και αμειβόμενου με μηνιαίο μισθό θα ληφθεί υπόψη ο ανάλογος προς το χρόνο εργασίας μειωμένος μηνιαίος μισθός. Ο υπολογισμός ισχύει τόσο για μισθωτό που απασχολείται καθημερινά με μειωμένο ωράριο, όσο και για μισθωτό με διαλειπούσα απασχόληση. Αν ο υπάλληλος αμείβεται με ημερομίσθιο, το ημερομίσθιο, το ημερομίσθιο θα αναχθεί σε μισθό, πολλαπλασιαζόμενο επί τον αριθμό των κατά μήνα εργασιμών (για τον συγκεκριμένο μισθωτό) ημερών. Όσον αφορά τον έχοντα την ιδιότητα του εργατοτεχνίτη και αμειβόμενου με ημ/θιο, θα γίνει η εξής διάκριση:

**βα)** Ο εργατοτεχνίτης που απασχολείται καθημερινά θα αποζημιωθεί με τον συνήθη πίνακα αποζημιώσεων εργ/των (πίνακας 2 που ακολουθεί), αλλά βάσει του πραγματικά καταβαλλόμενου και ανάλογα προς το χρόνο ημερήσιας απασχολήσεώς του μειωμένου ημερομισθίου του.

**ββ)** Ο εργατοτεχνίτης που έχει διαλειπούσα απασχόληση θα αποζημιωθεί επίσης με τον πίνακα αποζημιώσεως εργατοτεχνιτών, αλλά βάσει πλασματικού ημερομισθίου που θα εξευρεθεί με την διάφρεση του συνολικού ποσού που παίρνει κάθε μήνα δια 25.

Δικαιότερος και πλέον σύμφωνος με τον Ν 3198/55 είναι ο τρόπος αυτός που στηρίζεται στο αρθ. 5 του ΒΔ 16/18.7.20, περί καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας των εργ/των, όπως τροποποιήθηκε από το αρθ. Ι παρ. 2 του Ν. 3198/55 (με τον οποίο καταργήθηκε το σύστημα προειδοποίησης των εργατοτεχνιτών πριν της απολύσεως). Σύμφωνα με τον τρόπο αυτόν, η αποζημίωση καθορίζεται ίση με το σύνολο των τακτικών αμοιβών που θα λάμβανε ο μισθωτός αντί της παρεχομένης εργασίας κατά τις εργάσιμες ημέρες του διαστήματος πριν του οποίου έπρεπε (όταν ίσχυε) να γίνει η προειδοποίηση.

Το ημερολογιακό αυτό διάστημα είναι κατά το αρθ. 3, ανάλογα με τα έ-

τη υπηρεσίας, το αμέσως πιο κάτω:

Υπηρεσία	Ημερολογιακό διάστημα πριν του οποίου έπρεπε να γίνει η προειδοποίηση
από 2 μηνών - 1 έτος	5 ημέρες
" 1 έτος - 2 έτη	8 ημέρες
" 2 έτη - 5 έτη	15 "
" 5 έτη - 10 "	30 "
" 10 " - και άνω	60 "

Βάσει του ημερολογιακού διαστήματος αυτού, καταρτίζεται για τις συνήθειες περιπτώσεις, δηλ. για τους μισθωτούς με καθημερινή απασχόληση, ο πίνακας του ποσού αποζημίωσης, ανάλογα με τον αριθμό των εργάσιμων ημερών που περιλαμβάνεται στο διάστημα αυτό. Ο πίνακας αυτός έχει ως εξής:

### Πίνακας 2

Υπηρεσία	Ποσό αποζημίωσης
από 2 μήνες - 1 έτος	5 ημερομίσθια
" 1 έτος - 2 έτη	7 "
" 2 έτη - 5 "	13 "
" 5 " - 10 "	26 "
" 10 " - 15 "	52 "
" 15 " - 20 "	65 "
" 20 " - και άνω	78 "

Για τον συγκεκριμένο τρόπο υπολογισμού, ο αμέσως πιο πάνω πίνακας (ποσού αποζημίωσης) δεν έχει χρησιμότητα όσον αφορά τους μισθωτούς με διαλείπουσα απασχόληση· αντί αυτού λαμβάνεται υπόψη ο πίνακας του ημερολογιακού διαστήματος πριν του οποίου έπρεπε να γίνει η προειδοποίηση, ώστε να βρεθεί, ανάλογα με τη συγκεκριμένη περίπτωση, ο ακριβής αριθμός ημερομισθίων που θα πραγματοποιούσε ο καθένας μισθωτός.

Ο τρόπος αυτός υπολογισμού δεν μπορεί πλέον, τουλάχιστον για όσους έχουν υπηρεσία μεγαλύτερη από 15 έτη, να χρησιμοποιηθεί. Έτσι για τους μισθωτούς με διαλείπουσα απ/ση που έχουν άνω των 15 έτη υπηρεσίας, δεν είναι δυνατή η εξεύρεση του κατά τη συγκεκριμένη περίπτωση, ακριβούς αριθμού των ημερομισθίων που θα πραγματοποιούσαν και κατά συνέπεια του ακριβούς αριθμού των ημ/θίων που δικαιούνται ως αποζημίωση. Συνεπώς για την εξεύρεση του ποσού της αποζημίωσης θα χρησιμοποιηθεί ο τρόπος που αναφέρεται παραπάνω στη ββ' παρ. Ι.

## ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΙΣΗ

### Ασφάλιση

Γνωρίζουμε ότι στην ασφάλιση του ΙΚΑ υπάγονται υποχρεωτικώς και αυ-  
τοδικαίως "τα πρόσωπα τα οποία .... παρέχουν κατά κύριο επάγ-  
γελμα εξαρτημένη εργασία έναντι αμοιβής ....". Η ασφάλιση επέρχεται  
εφόσον και για όσους κλάδους ο απασχολούμενος, για την εργασία του αυτή,  
δεν υπάγεται στην ασφάλιση άλλου ειδικού Ταμείου κύριας ασφαλίσεως (ΑΝ  
1846/51 αρθ. 2 παρ. Ι στοιχ. α' και αρθ. 5 παρ. Ι, Ν. 4476/65 αρθ. 2 παρ.  
Ι, ΝΔ 2698/53 αρθ. 33 παρ. 2, 3 και Ν. 825/78 αρθ. 2 παρ. 4).

Την παροχή εξαρτημένης εργασίας τη θεωρούμε δεδομένη για όλα τα πρό-  
σωπα της κατηγορίας αυτής. Αλλιώς, δε θα προέκυπτε θέμα έρευνας. Γι αυ-  
τούς που παρέχουν ολιγόχρονη εργασία σε διάφορους σταθερούς εργοδότες ή  
έχουν και άλλη κύρια πλήρη απασχόληση μισθωτού συντρέχει η κατά κύριο ε-  
πάγγελμα παροχή της εργασίας τους, και θεωρούνται ως κατά κύριο επάγγελμα  
μισθωτοί.

Αμφισβήτηση μπορεί να υπάρξει μόνο σ' εκείνα τα πρόσωπα που έχουν  
μια και μοναδική μερική απασχόληση. Παλαιότερα η ασφαλιστική πρακτική  
κυμαίνονταν. Χαρακτήριζε συγκεκριμένες περιπτώσεις τέτοιων απασχολήσεων  
πότε μεν ότι παρασχέθηκαν ως κατά κύριο επάγγελμα και πότε όχι. Στην  
αμφισβήτηση έδωσαν τέλος η νομολογία αρχικά και η νομοθετική παρέμβαση  
στη συνέχεια.

Το ΣΤΕ και τα Πολ. Δικαστήρια δέχθηκαν κατ' επανάληψη ότι ο χαρακτη-  
ρισμός της ασφαλιστέας εργασίας ως μη κατά κύριο επάγγελμα παρεχομενης δε  
δύναται να βασίζεται στο τυχόν μικρό αριθμό ωρών εργασίας και στο περιο-  
ρισμένο της αμοιβής, αλλά προϋποθέτει την ύπαρξη και άλλης επαγγελματικής  
απασχόλησης του εργαζόμενου σε σύγκριση προς την οποία η άλλη εργασία ή-  
θελε κριθεί όχι ως κύρια.

Την ίδια περίπου θέση, με άλλη φραστική διατύπωση, υιοθετεί και ο  
νομοθέτης, ο οποίος, με επιγενόμενη του ΑΝ 1846/51 διάταξη όρισε:

" Η έννοια του κυρίου επαγγέλματος δεν αποκλείει την ασφάλιση προ-  
σώπων με μειωμένη απασχόληση, εφόσον δεν έχουν άλλη κύρια πηγή βιοπορι-  
σμού " (Ν 4476/65 αρθ. 2 παρ. Ι).

Μεταξύ των δυο πιο πάνω ρυθμίσεων υπάρχει εννοιολογική διαφορά. Η νομολογία θέλει κάποια άλλη επαγγελματική απασχόληση για σύγκριση, ενώ ο νόμος, σε πρόσωπο με μειωμένη απασχόληση, δε βέτει το κύριο επάγγελμα ως προϋπόθεση ασφαλίσεως " ... εφ'όσον το πρόσωπο αυτό δεν έχει άλλη κύρια πηγή βιοπορισμού ..... ".

Ετσι εξαιρεί, από την ασφάλιση, για μερική απασχόληση, τον εισοδηματία, το μεγαλοσυνταξιούχο και άλλες κατηγορίες προσώπων που δεν είναι κατά κύριο επάγγελμα μισθωτοί αλλά έχουν έσοδα από άλλη πηγή.

Με επιφύλαξη λοιπόν στις ελάχιστες αυτές εξαιρέσεις, μπορούμε να πούμε ότι κάθε παροχή εξαρτημένης εργασίας, με τη μορφή της μερικής απασχόλησης, είναι ασφαλιστέα.

Στο σημείο αυτό πρέπει να τονίσουμε ότι όταν ο δημόσιος υπάλληλος εργάζεται παράλληλα, επιτρεπώς ή μη με σχέση εξαρτημένης εργασίας σε κάποιον εργοδότη, δεν ασφαρίζεται στο ΙΚΑ για τη δεύτερη αυτή εργασία, και βάσει των προαναφερθέντων, αλλά κυρίως κατ'επιταγή του αρθρ 3 του ΑΝ 1846)ΣΙ που καθορίζει απόλυτη εξαίρεση αυτού από την ασφάλιση του ιδρύματος, τόσο για την εργασία του στο Δημόσιο, όσο και για οποιαδήποτε άλλη εκτός αυτού.

Η ασφάλιση πραγματοποιείται κατά τρόπο όμοιο με την ασφάλιση των λοιπών μισθωτών που έχουν μοναδική και πλήρη απασχόληση σ'ένα σταθερό εργοδότη. Δηλαδή εγγραφή στα μισθολόγια, αγορά και επικόλληση ενσήμων στα ασφαλιστικά βιβλιάρια ή συμπλήρωση των μηχανογραφικών στοιχείων κλπ.

## **Ημέρες Εργασίας (ΗΕ)**

Όσον αφορά την αναγνώριση ΗΕ στην ασφάλιση ισχύει κατ'αρχή και για τους μερικώς απασχολούμενους ότι και για τους λοιπούς μισθωτούς. Αναγνωρίζονται και εδώ 25 ΗΕ κατά μήνα ή 6 κατά εβδομάδα, υπό τον όρο ότι ο ημερήσιος μισθός (το  $I/25$  ή το  $I/6$ ) δεν υπολείπεται του τεκμαρτού ημερομισθίου της Ι ασφαλιστικής κλάσεως.

Πιο συγκεκριμένα, ο Κανονισμός Ασφάλισης του ΙΚΑ (ΚΑ-ΙΚΑ) στο αρθ. 18 καθορίζει ως εξής τον τρόπο εξευρέσεως των ΗΕ στη ασφάλιση όλων των ασφαλιζομένων:

### **1. Αμειβόμενοι με μηνιαίο μισθό**

Αυτοί αναγνωρίζουν 25 ΗΕ κατά μήνα, έστω κι αν απασχολούνται περισσότερες ή λιγότερες ημέρες.

Εάν οι μισθωτοί αυτοί απασχολούνται πράγματι και τις ημέρες αργίας Κυριακές, εορτές και ημέρες ανάπαυσης και λαμβάνουν γι'αυτές πρόσθετο του μηνιαίου μισθού ημερομισθιο, προσαυξημένο ή μη κατά 75% ή λαμβάνουν μόνο την προσαύξηση, χωρίς να πραγματοποιούν ρεπό σε άλλη ημέρα του μηνός αναγνωρίζουν όλες τις πραγματοποιούμενες ημέρες, δηλαδή και πέρα των 25.

Αν πάλι, δεν απασχολούνται ολόκληρο το μήνα και περικόπτεται το μέρος του μισθοῦ που αντιστοιχεί στις ημέρες που δεν εργάστηκαν, αναγνωρίζονται οι ημέρες για τις οποίες διακαιούνται αποδοχές.

### **2. Αμειβόμενοι κατά εβδομάδα 10ήμερο κλπ**

Εάν για την παροχή εργασίας συμφωνήθηκε η καταβολή αποδοχών υπολογιζομένων καθ'ημέρα, εβδομάδα 10ήμερο, 20ήμερο κλπ και οι μισθωτοί αυτοί δεν έχουν σύστημα πενθήμερης κατά εβδομάδα εργασίας, αναγνωρίζουν στην ασφάλιση τόσες ΗΕ κατά περίοδο όσες πράγματι εργάστηκαν.

### **3. Πενθήμερη εβδομαδιαία εργασία**

Οι απασχολούμενοι με το σύστημα αυτό και αμειβόμενοι με μηνιαίο μισθό ή κατ'εβδομάδα, εφόσον απασχολούνται πλήρως, αναγνωρίζουν 25 ή 6 ΗΕ αντίστοιχα. Ο κανονισμός περαιτέρω προβλέπει λεπτομερείς ρυθμίσεις για περιπτώσεις που η παροχή της εργασίας μέσα στη μισθολογική περίοδο δεν είναι συνεχής.



#### 4. Υποαπασχολούμενοι

Και για τους υποαπασχολούμενους ισχύει, ότι ανωτέρω στις περιπτώσεις I-3 ορίζεται. Αν όμως, ο εξευρισκόμενος ημερήσιος μισθός υπολείπεται του Τεκμαρτού Ημερομισθίου (ΤΗ) της I ασφαλιστικής κλάσεως λόγω παροχής εργασίας καθ'ημέρα, κατά μέσο όρο μικρότερης του I/2 του νόμιμου ωραρίου πλήρους απασχολήσεως που ισχύει για κάθε κατηγορία απασχολούμενων, οι ΗΕ κατά μήνα εξευρισκονται δια της διαιρέσεως του συνόλου των λαμβανομένων μειωμένων αποδοχών δια του ΤΗ της I ασφαλιστικής κλάσεως.

Το πηλίκο της διαιρέσεως αποτελεί τον αριθμό των αναγνωριζομένων στην ασφάλιση ΗΕ κατά μήνα. Το προκύπτον τυχόν κλάσμα θεωρείται πλήρης ΗΕ.

Ο τρόπος αυτός εξευρέσεως των ΗΕ στους υποαπασχολούμενους δεν επηρεάζει το ύψος των καταβαλλόμενων εισφορών στο ΙΚΑ, αφού είναι γνωστό ότι ο υπολογισμός τούτων γίνεται με βάση το ποσό των αποδοχών. Ενδέχεται, όμως, να συντελέσει στην αναγνώριση κατά μήνα λιγότερων ή περισσότερων ΗΕ από εκείνες που πραγματοποιήθηκαν.

Και οι περισσότερες οπωσδήποτε ευνοούν την ασφαλιστική θέση του ασφαλισμένου. Οι λιγότερες, όμως, αν υπολείπονται των ΙΟ κατά μήνα, δεν αρκούν για τη συμπλήρωση των ελάχιστων ΗΕ που απαιτούνται για τη θεμελίωση δικαιώματος σε σύνταξη λόγω γήρατος (4050 ΗΕ) σε ασφαλιστικό βίο 35 ετών. Βέβαια, η περίπτωση είναι ακραία και μπορεί να εμφανισθεί σε πρόσωπα που έχουν μόνο μια μερική απασχόληση με πολύ χαμηλές αποδοχές.

Συνάγεται από τα προεκτεθέντα ότι την ΚΑ δεν την ενδιαφέρει αν ο ασφαλισμένος με μερική απασχόληση εργάζεται όλες τις εργάσιμες ημέρες καθώς και η διάρκεια της ημερήσιας απασχόλησης, αρκεί η αμοιβή του να καθορίζεται μηνιαίως.

**Δυσ** παραδείγματα θα καταστήσουν σαφέστερο το ζήτημα:

### Π α ρ ά δ ε ι γ μ α 1ο

Εστω ότι δυο καθαρίστριες εργάζονται σε αντιστοιχους εργοδότες και κάθε μια λαμβάνει κατά μήνα από 28.000 δρχ μισθό. Η πρώτη απασχολείται 2 ώρες καθ'ημέρα, η δεύτερη απασχολείται 4 ώρες ημέρα παρ'ημέρα. Με ΤΗ της Ι ασφ. κλάσεως 963 δρχ αναγνωρίζονται σε κάθε μια ανά 25 ΗΕ ( $28.000 : 25 = 1.120$  ημερήσιος μισθός).

### Π α ρ ά δ ε ι γ μ α 2ο

Αν στις περιπτώσεις των δυο πιο πάνω καθαριστριών οι μηνιαίες αποδοχές ανέρχονται σε 18.000 δρχ οι ΗΕ κατά μήνα γίνονται 19 ( $18.000 : 963 = 18,7$  δηλ. 19).

Στο 1ο παράδειγμα το ΤΗ επί του οποίου υπολογίζονται οι παροχές της ΚΑ θα είναι εκείνο στο οποίο ανήκει το ποσό των 1.120 δρχ ενώ στην περίπτωση του δεύτερου παραδείγματος ως ΤΗ λαμβάνεται το της Ι ασφ. κλάσεως. Πάντως στη 2η αυτή περίπτωση δε δικαιολογείται προσαύξηση των 19 ΗΕ λόγω πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας.

Νομοθετική εξουσιοδότηση για τις παραπάνω ρυθμίσεις αντλεί το άρθρο 18 του Κανονισμού Ασφαλίσεως του ΙΚΑ από την παρ. 8 (πρώην 9) του άρθρου 25 του ΑΝ 1846/51, όπως αντικαταστάθηκε με τον Ν 4476/65 άρθρο 5.

## **Αμοιβή**

Στις περιπτώσεις που η αμοιβή του μισθωτού ορίζεται καθ' ημέρα εργασίας ή με ωρομίσθιο, αντί του μηνιαίου, εβδομαδιαίου κλπ μισθού, οι αναγνωριζόμενες στην ασφάλιση ΗΕ ισούνται, κατά μισθολογική περίοδο, με τον αριθμό των ημερών πραγματικής εργασίας εντός αυτής, αδιάφορα της διάρκειας της ημερήσιας απασχόλησης. Κλασική μορφή τέτοιας απασχόλησης εμφανίζεται σε καθαγηγητές φροντιστηρίων και σχολείων.

Στις ΗΕ που προκύπτουν κατά τα ανωτέρω προστίθενται και οι ημέρες για τις οποίες δεν εργάσθηκαν, λόγω εξαιρέσιμων εορτών, εφόσον και καθόσον γι' αυτές λαμβάνουν αμοιβή.

Είναι πολύ αμφίβολο αν στους ασφαλισμένους της κατηγορίας αυτής προστίθενται στην ασφάλιση η ημέρα του Σαββάτου (λόγω πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας). Η προαναφερθείσα διάταξη του Κανονισμού Ασφάλισης δεν αντιμετωπίζει το θέμα αυτό.

## **Πολλαπλή και παράλληλη ασφάλιση**

Όταν έχουμε μερική απασχόληση του ίδιου προσώπου διαδοχικά την ίδια ή διαφορετικές ημέρες εντός της μισθολογικής περιόδου σε περισσότερους εργοδότες, ή μερική απασχόληση σε συγκεκριμένο εργοδότη σε συνέχεια άλλης κύριας πλήρους απασχόλησης σε έτερο εργοδότη, υφίσταται, πολλαπλή ή παράλληλη ασφάλιση.

**Πολλαπλή :** ασφάλιση έχουμε όταν για όλες τις εργασίες του ο ασφαλι-

σμένος υπάγεται στο ΙΚΑ. Στην περίπτωση αυτή κάθε εργοδότης υπέχει τις έναντι του Ιδρύματος υποχρεώσεις, αδιαφορώντας για τη σχέση του μισθωτού του με τον άλλο εργοδότη. Από την άλλη πλευρά ο ασφαλιζόμενος εφοδιάζεται από το ΙΚΑ με ανάλογα προς τις πολλαπλές απασχολήσεις του ασφαλιστικά βιβλιάρια. Ο τελευταίος λογίζεται έναντι του ΙΚΑ ότι πραγματοποιεί, για τις εντός της ίδιας ημέρας απασχολήσεις του, μια ΗΣ. Όταν όμως από τα ασφαλιστικά βιβλιάρια δεν προκύπτουν οι συγκεκριμένες ημέρες εργασίας στους πλείονες εργοδότες, πράγμα που είναι σύνηθες, συνυπολογίζονται όλες οι ημέρες εργασίας που αναφέρονται στα ασφαλιστικά βιβλιάρια και μέχρι 25 κατά ημερολογιακό μήνα ή 6 την εβδομάδα. Επί πλέον αθροίζονται και οι αποδοχές όλων των απασχολήσεων με απώτερη ωφέλεια τον υπολογισμό των παροχών επί του συνόλου αυτών.

**Παράλληλη :** ασφάλιση έχουμε όταν ο πολλαπλώς απασχολούμενος για τη

μια εργασία ασφαλίζεται στον κλάδο συντάξεων ειδικού Ταμείου κύριας ασφάλισης και για την άλλη ή άλλες στο ΙΚΑ.

Η ασφαλιστική μεταχείριση του ασφαλισμένου αυτού από το ΙΚΑ είναι όμοια με αυτήν των λοιπών ασφαλισμένων, με τη διαφορά ότι από τότε που θα καταστεί και συνταξιούχος του ειδικού Ταμείου δεν θα δικαιούται από το ΙΚΑ τα κατώτατα όρια συντάξεων.

## Παροχές

Οι κάθε μορφής ασφαλιστικές παροχές στους υποαπασχολούμενους χορηγούνται με τις προϋποθέσεις που ισχύουν για τους λοιπούς ασφαλισμένους του Ιδρύματος.

Ειδικά, όσον αφορά το ποσό της μηνιαίας συντάξεως, οι υποαπασχολούμενοι, αν δεν έχουν και άλλη πλήρη απασχόληση ασφαλιστέαστο ΙΚΑ, εμπιπτουν συνήθως στα κατώτατα όρια συντάξεων που για τους συνταξιούχους εξ ιδίας εργασίας ( λόγω γήρατος και πλήρους αναπηρίας ) αντιστοιχούν σε είκοσι ημερομίσθια ανειδίκευτου εργάτη. Αλλωστε τα ίδια κατώτατα όρια λαμβάνουν και όσοι έχουν πλήρη απασχόληση 4050 ΗΕ στην ασφάλιση και ο μέσος όρος των μηνιαίων αποδοχών τους τα δυο ημερολογιακά έτη, τα αμέσως προηγούμενα του έτους υποβολής της αιτήσεως για σύνταξη δεν υπερβαίνει τις 115.000 δρχ περίπου.

Προς στιγμή προξενεί απορία το γεγονός ότι η σύνταξη μπορεί να είναι μεγαλύτερη του μισθού που ελάμβανε ο υποαπασχολούμενος κατά το χρόνο της ενεργού υπηρεσίας του.

Δεν πρέπει όμως να ξεχνάμε ότι με τα κατώτατα όρια συντάξεων εκφράζεται η κοινωνική αλληλεγγύη προς τις πτωχότερες τάξεις, η οποία αποτελεί ουσιώδη αρχή της Κοινωνικής Ασφάλισης.

Εν όψει όλων των ανωτέρω θα διερωτηθεί κανείς σε ποιες ρυθμίσεις για τη μερική απασχόληση προέβαινε το προσχέδιο νόμου " για την αντιμετώπιση της ανεργίας " που δημοσιεύθηκε στο ημερήσιο πολιτικό τύπο. Μολονότι τούτο αποσύρθηκε ύστερα από έντονες αντιδράσεις της εργατικής τάξης, αξίζει, να το σκιαγραφήσουμε λίγο, για να φανούν οι διαφορές στο προκείμενο θέμα.

Προέβλεπε, λοιπόν, τούτο στην παρ. Ι του αρθρ. Ι

" Ι. Εργαζόμενοι ασφαλισμένοι Οργανισμών ΚΑ, εκτός των εργαζομένων στο Δημόσιο και τα ΝΠΔΔ, οι οποίοι δικαιούνται πλήρη σύνταξη γήρατος στο 65ο ή 60ο έτος της ηλικίας τους και έχουν συμπληρώσει το 60ό ή 55ό έτος αντίστοιχα, χωρίς να έχουν συμπληρώσει προϋποθέσεις πλήρους σύνταξης γήρατος, μπορούν κατόπι συμφωνίας με τον εργοδότη τους, να παραμείνουν στην επιχ/ση του, προσφέροντες μειωμένη κατά χρόνο εργασία, μέχρι να συμπληρώσουν τις προϋποθέσεις για τη λήψη πλήρους σύνταξης γήρατος.

Ελάχιστος χρόνος για την παροχή της μειωμένης εργασίας είναι 20 ώρες την εβδομάδα. Κατά τη διάρκεια της μειωμένης απασχόλησης δικαιούνται αποδοχές ανάλογες με το χρόνο εργασίας.

Οι μειωμένες αυτές αποδοχές λαμβάνονται ως βάση υπολογισμού κάθε παροχής του εργοδότη προς τους εργαζόμενους, εφαρμοζομένων και εδώ των διατάξεων για κυμαινόμενες αποδοχές".

Περαιτέρω διασφάλιζε, το προσχέδιο, την καταβολή από τον εργοδότη αποζημίωσης λόγω συνταξιοδότησεως με βάση τις αποδοχές πλήρους απασχολήσεως και προέβλεπε την καταβολή ασφαλιστικών εισφορών (εργοδότη και ασφαλισμένου) επί των μειωμένων αποδοχών και από τον ΟΑΕΔ επί του υπολοίπου τμήματος αυτών.

Έτσι η ασφαλιστική θέση του μισθωτού έμενε άθικτη. Αυτό βέβαια, δε σήμαινε και βελτίωση της ασφαλιστικής καταστάσεως ιδίως ως προς το της μηνιαίας συντάξεως που θα προέκυπτε στο τέλος, αφού, όπως προαναφέρθηκε, και οι λαμβάνοντες, μέχρι 115.000δρχ κατά μέσο όρο μηνιαίες αποδοχές εμπίπτουν στα κατώτατα όρια συντάξεων του ΙΚΑ.

Ανεξαρτήτως τούτου το προσχέδιο εμφάνιζε κενά και ατέλειες.

**ΔΙΑΚΡΙΣΗ ΤΗΣ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΑΠΟ ΠΑΡΕΜΦΕΡΕΙΣ ΘΕΣΜΟΥΣ**

**Διαφορές μερικής απ/σης από το θεσμό της διαθεσιμότητας της ευκαιριακής, της εποχιακής και πολλαπλής απ/σης**

Γνώρισμα της " μερικής απασχόλησης " είναι η ύπαρξη μιας ενιαίας συμβάσεως κατά την οποία όμως η παρεχόμενη εργασία, μολονότι είναι σταθερή δεν είναι χρονικά πλήρης, γιατί ο μισθωτός εργάζεται λιγότερο χρόνο απ' το νόμιμο, με ανάλογη μείωση των αποδοχών, ενώ προϋποθέτει συμφωνία μεταξύ εργοζόμενου και εργοδότη που μπορεί να γίνει είτε κατά τη σύναψη της εργασιακής συμβάσεως είτε κατά την εξέλιξή της.

Με βάση τα παραπάνω είναι φανερό ότι η απασχόληση αυτή διαφέρει από την διαθεσιμότητα, την ευκαιριακή ή πρόσκαιρη εργασία, την εποχιακή καθώς επίσης και από την πολλαπλή απασχόληση.

**ΣΥΓΚΕΚΡΙΜΕΝΑ Η ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ διαφέρει από την διαθεσιμότητα** των εργαζομένων, την κατάσταση δηλαδή εκείνη κατά την οποία ο εργοδότης προκαλεί, με μονομερή γραπτή δήλωσή του, την αναστολή της εργασιακής σχέσης σε περίπτωση περιορισμού της οικονομικής δραστηριότητας της επιχείρησής του, η οποία δεν μπορεί να ξεπεράσει συνολικά το διάστημα των 3 μηνών ετησίως, κατά τη διάρκεια του οποίου καταβάλλονται στον εργαζόμενο οι μιστές αποδοχές του.

Έτσι ενώ η διαθεσιμότητα μπορεί να επιβληθεί μόνο στην περίπτωση που έχουμε περιορισμό της οικονομικής δραστηριότητας της εργοδοτικής επιχείρησης, αποβλέπει στην αποφυγή των απολύσεων των εργαζομένων σ' αυτήν και μπορεί να εφαρμοστεί σε όλο το προσωπικό της επιχείρησης, η μερική απασχόληση μπορεί να έχει οποιαδήποτε αίτια επιβολής και εφαρμόζεται συνήθως σε τμήμα και όχι στο σύνολο του προσωπικού της εργοδοτικής επιχείρησης. Επίσης, ενώ η διαθεσιμότητα προκαλείται με μονομερή εργοδοτική γραπτή πράξη, η μερική απασχόληση προϋποθέτει συμφωνία μεταξύ εργοδότη - εργαζόμενου.

**Διαφέρει επίσης η μερική απασχόληση από την ευκαιριακή ή πρόσκαιρη εργασία, καθώς και από την εποχιακή εργασία,** χαρακτηριστικό γνώρισμα των οποίων είναι ότι παρέχονται σε ορισμένα και μόνο διαστήματα μέσα στο χρόνο, μετά τη σύναψη, αυτοτελών, κάθε φορά συμβάσεων εργασίας και εναλλαγή εργοδοτών αλλά με κανονικό ωράριο εργασίας.

**Διαφέρει τέλος η μερική απασχόληση από την πολλαπλή** χαρακτηριστικό της οποίας είναι η παροχή απ' τον εργαζόμενο μερικής εργασίας σε περισσότερους από έναν εργοδότες, συμπληρώνοντας ή υπερβαίνοντας τα ανώτερα επιτρεπτά όρια εργασίας, στο ότι οι θέσεις εργασίας τις οποίες καλύπτει ο εργαζόμενος είναι θέσεις μερικής απασχόλησης, καταλαμβάνονται όμως από άτομα πολλαπλής απασχόλησης.

## **Αεπτομερής εξέταση των παραπάνω μορφών απασχόλησης**

### **Ι. Διαθεσιμότητα μισθωτών**

Οι επιχειρήσεις και εκμεταλλεύσεις που αντιμετωπίζουν οικονομικές δυσχέρειες λόγω περιορισμού των εργασιών τους, έχουν από το νόμο την ευχέρεια, αντί ν' απολύσουν τους μισθωτούς τους (άσχετα αν πρόκειται για υπαλλήλους ή εργατοτεχνίτες), να θέσουν αυτούς (ολόκληρο το προσωπικό ή τμήμα αυτού) σε διαθεσιμότητα για τρεις μήνες το πολύ σε κάθε χρόνο. Στην περίπτωση αυτή οφείλουν να καταβάλλουν το μισό μόνο του μέσου όρου των αποδοχών τους, στους δυο τελευταίους μήνες με καθεστώς πλήρους απασχόλησεως (αρθ. 10 Ν 3198/55).

Επομένως βασική προϋπόθεση για να επιβληθεί διαθεσιμότητα σε ένα ή περισσότερους μισθωτούς οποιασδήποτε επιχείρησης είναι να υπάρχει περιορισμός των εργασιών αυτής, δηλ. κάμψη της οικονομικής της δραστηριότητας, ώστε να δικαιολογείται η λήψη του μέτρου αυτού.

Αν τυχόν υπάρχουν άλλοι λόγοι ή αφορμές ή υπόνοιες σε βάρος οποιουδήποτε μισθωτού δεν επιτρέπεται να εφαρμοστεί το μέτρο της διαθεσιμότητας, γιατί αυτή δεν έχει την έννοια επιβολής ποινής σε βάρος των μισθωτών, για απειθαρχία ή άλλη κακή συμπεριφορά κατά την εκτέλεση της εργασίας τους, αλλά πρέπει να ληφθούν κατ' αυτών άλλα μέτρα (όπως λχ χρηματικό πρόστιμο απόλυση κλπ). Πάντως η διαθεσιμότητα, όπως και κάθε άλλο δικαίωμα, πρέπει να ασκείται καλόπιστα.

Εννοείται βέβαια ότι η διαθεσιμότητα, εν αντιθέσει προς την απόλυση, δεν διασπά τον εργασιακό δεσμό μεταξύ εργοδότη και μισθωτού. Ως εκ τούτου η χρονική περίοδος της διαθεσιμότητας θεωρείται ως χρόνος πραγματικής υπηρεσίας και συνυπολογίζεται όχι μόνο για τον καθορισμό του ποσού της α-



ποζημιώσεως σε περίπτωση απολύσεως, αλλά και για την προσαύξηση του μισθού λόγω πολυετίας κλπ. Επίσης συνυπολογίζεται και για τον καθορισμό του χρόνου της κανονικής άδειας.

Όπως γίνεται αντιληπτό από τ'ανωτέρω, σκοπός του μέτρου της διαθεσιμότητας είναι να θεραπεύσει τις δυσάρεστες συνέπειες που δημιουργεί ο περιορισμός της οικονομικής δραστηριότητας της επιχείρησης. Έτσι προστατεύονται οι μισθωτοί από τον κίνδυνο της απολύσεως και παράλληλα απαλλάσσονται οι επιχειρήσεις από την υποχρέωση να καταβάλουν μεγάλες αποζημιώσεις και συγχρόνως να στερηθούν ειδικευμένο τεχνικό προσωπικό.

**Επιχειρήσεις κοινής ωφελείας.** Ειδικά οι επιχειρήσεις και εκμεταλλεύσεις κοινής ωφελείας που απασχολούν πάνω από 5.000 μισθωτούς, για να θέσουν αυτούς σε διαθεσιμότητα απαιτείται έγκριση του Υπουργού Εργασίας.

Αυτή χορηγείται κατόπιν αιτήσεως του εργοδότη, αφού προηγηθεί η σχετική γνώμη της ολομέλειας του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας. Εάν όμως μέσα σ'ένα μήνα από την υποβολή της αιτήσεως δεν αποφανθεί ο Υπουργός Εργασίας, ο οικείος εργοδότης μπορεί και χωρίς την ανώτερη έγκριση να θέσει σε διαθεσιμότητα τους μισθωτούς του, αφού βέβαια τηρήσει τη διαδικασία και τις προϋποθέσεις που προβλέπονται για τους λοιπούς εργοδότες.

Οι ανωτέρω επιχειρήσεις και εκμεταλλεύσεις εάν τυχόν θέσουν σε διαθεσιμότητα τους μισθωτούς τους, χωρίς να τηρήσουν τις επιβαλλόμενες διατυπώσεις, υποχρεούνται να καταβάλουν πλήρεις αποδοχές, έστω και αν ακόμα οι μισθωτοί αποδεχθούν τη διαθεσιμότητα και απέχουν από την εργασία τους.

**Μισθωτοί Δημοσίου** Σε κατάσταση διαθεσιμότητας μπορούν να τεθούν και οι μισθωτοί που απασχολούνται στο Δημόσιο, με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, αφού τηρηθούν βέβαια οι σχετικές διατυπώσεις του νόμου.

**Διάρκεια διαθεσιμότητας.** Όπως αναφέραμε προηγουμένως, η διαθεσιμότητα μπορεί να διαρκέσει επί τρεις μήνες το πολύ κάθε έτος και περιλαμβάνει τόσο τις εργάσιμες ημέρες, όσο και τις Κυριακές και εορτές. Έτσι στο ανωτερο τρίμηνο υπολογίζονται όχι μόνο οι εργάσιμες ημέρες, αλλά και οι ημέρες αργίας, διότι στο νόμο αναφέρεται γενικά χρονικό διάστημα 3 μηνών κάθε έτος.

Κατ' αρχή το τρίμηνο χρονικό διάστημα της διαθεσιμότητας μπορεί να είναι είτε συνεχές είτε με διακοπές. Έτσι είναι δυνατόν οι μισθωτοί να τεθούν σε διαθεσιμότητα πολλές φορές ή μια φορά μέσα στο έτος, αρκεί ο συνολικός χρόνος της διαθεσιμότητας να μην υπερβαίνει τους 3 μήνες. Πάντως ο χρόνος της διαθεσιμότητας απαιτείται να είναι συνεχής, ώστε και η επιχείρηση να ανακουφίζεται οικονομικώς, αλλά και οι μισθωτοί παράλληλα να μπορούν εν τω μεταξύ να βρουν αλλού εργασία. Συνεπώς δεν επιτρέπεται να οριστεί ότι η διαθεσιμότητα θα διαρκεί ορισμένες μόνο ημέρες της εβδομάδας (όπως λχ 1, 2 ημέρες) μέχρι να συμπληρωθεί ο χρόνος των 3 μηνών. Διότι δεν είναι νοητή η για 1 ή 2 ημέρες κλπ της εβδομάδας κάμψη και επάνοδος της οικονομικής δραστηριότητας της επιχείρησης και διότι έτσι δυσχεραίνεται απαράδεκτα η θέση των μισθωτών.

Από τα παραπάνω συνάγεται, όπως άλλωστε έχει κριθεί και από τη δικαστηριακή νομολογία, ότι οι μισθωτοί είναι δυνατόν να τεθούν σε διαθεσιμότητα και τμηματικά δηλ. σε ορισμένα αλλά συνεχή όμως χρονικά διαστήματα (όπως λχ 1<sup>ο</sup> ήμερο, 2<sup>ο</sup> ήμερο κλπ) και για 3 μήνες το πολύ κάθε έτος, εφόσον βέβαια υπάρχει κάμψη της οικονομικής δραστηριότητας του εργοδότη.

Οι μισθωτοί που τελούν σε κατάσταση διαθεσιμότητας δεν έχουν υποχρέωση να παρουσιάζονται στην επιχείρηση, αλλά ούτε και να προσφέρουν οποιαδήποτε εργασία στον εργοδότη. Αντιθέτως δικαιούνται να εργάζονται αλλού, χωρίς αυτό να επηρεάζει τη θέση τους στο μόνιμο εργοδότη τους, ο οποίος εννοείται δεν μπορεί να συμψηφίσει την υποχρέωσή του να καταβάλει το μισθό των αποδοχών τους, με όσα κέρδισαν από την απασχόλησή τους αλλού.

Περαιτέρω ο εργοδότης δεν μπορεί να θέσει τους μισθωτούς σε διαθεσιμότητα με όρους, όπως λχ να δίνουν παρών σ' αυτόν κάθε ημέρα κλπ. Όταν υπάρχουν τέτοιοι όροι είναι άκυρη η διαθεσιμότητα και συνεπώς οι μισθωτοί δικαιούνται να λάβουν πλήρεις αποδοχές.

Πάντως ο εργοδότης μπορεί οποτεδήποτε θελήσει, ν' ανακαλέσει τη διαθεσιμότητα των μισθωτών του, εάν κρίνει ότι αυτό εξυπηρετεί καλύτερα τα συμφέροντα της επιχείρησής του. Οι δε μισθωτοί έχουν υποχρέωση να επανέλθουν κανονικά στην εργασία τους, χωρίς να αναμένουν τη λήξη του χρόνου της διαθεσιμότητας. Επίσης η διαθεσιμότητα δεν εμποδίζει τον εργοδότη, να απολύσει τους μισθωτούς του κατά τη διάρκεια αυτής, αφού βέβαια τηρήσει τις νόμιμες διατυπώσεις της απολύσεως δηλαδή, να κοινοποιήσει έγγραφη καταγγελία και να καταβάλει τη νόμιμη αποζημίωση.

**Καταβλητέες αποδοχές** Κατά τη διάρκεια της διαθεσιμότητας οι μισθωτοί δικαιούνται να λάβουν μόνο το μισθό του μέσου όρου των αποδοχών τους κατά τους τελευταίους δυο μήνες, με καθεστώς πλήρους απασχόλησης.

Για την εφαρμογή της παραπάνω διάταξης, ως τακτικές αποδοχές θεωρούνται όχι μόνο ο βασικός μισθός ή το ημερομίσθιο, αλλά και κάθε άλλη πρόσθετη παροχή σε χρήμα ή σε είδος, εφόσον όμως χορηγείται τακτικά, όπως λχ τα κάθε είδους επιδόματα, πολυετίας οικογενειακών βαρών, οι προσαυξήσεις λόγω νυκτερινής εργασίας ή σε Κυριακές η τροφή ή κατοικία κλπ.

Κατ'εξίρεση το επίδομα ανθυγιεινής εργασίας δεν περιλαμβάνεται στις αποδοχές του χρόνου της διαθεσιμότητας.

Εάν κατά το χρόνο της διαθεσιμότητας ασθενήσει ο μισθωτός, δικαιούται να λάβει το μισθό του διότι ο περιορισμός της οικονομικής δραστηριότητας της επιχείρησης, συνέπεια της οποίας τέθηκε σε διαθεσιμότητα ο μισθωτός δεν οφείλεται σε δική του υπαιτιότητα.

**Εγγραφός τύπος** Για να είναι έγκυρη η θέση των μισθωτών σε διαθεσιμότητα επιβάλλεται, σύμφωνα με ρητή επιταγή του νόμου, να γίνεται εγγράφως, διότι ο έγγραφος τύπος αποτελεί συστατικό στοιχείο του κύρους της διαθεσιμότητας. Χωρίς τον έγγραφο τύπο δεν υπάρχει διαθεσιμότητα και ο μισθωτός που τυχόν δεν απασχολείται, δικαιούται να λάβει πλήρεις τις αποδοχές του και όχι το μισθό αυτών, έστω και αν αποδέχτηκε τη διαθεσιμότητα και δεν πρόσφερε τις υπηρεσίες του.

Παράλληλα, για να επιφέρει η διαθεσιμότητα τα έννομα αποτελέσματά της, πρέπει να την ενεργήσει ο εργοδότης ή νόμιμος αντιπρόσωπός του.

Στο έγγραφο της διαθεσιμότητας δεν είναι απαραίτητο ν'αναγράφονται λεπτομερώς οι λόγοι και τα περιστατικά που υποχρέωσαν τον εργοδότη να θέσει τους μισθωτούς του σε διαθεσιμότητα. Αρκεί πάντως να συνάγεται ότι αποκλειστικά συνέπεια περιορισμού της οικονομικής του δραστηριότητας προέβει στη λήψη του μέτρου αυτού, διότι δεν επιτρέπεται να τεθούν οι μισθωτοί σε διαθεσιμότητα για οποιοδήποτε άλλο λόγο. (Υπόδειγμα εγγράφου διαθεσιμότητας παραθέτουμε στο παράρτημα).

## **2. Εποχιακή απασχόληση μισθωτών**

Όπως είναι γνωστό, οι μισθωτοί είναι δυνατόν ν' απασχολούνται, είτε σε επιχείρηση η οποία λόγω της φύσεως των εργασιών της λειτούργει εποχιακώς, είτε εποχιακώς σε επιχείρηση που λειτουργεί όλο το χρόνο.

Ως εποχιακώς λειτούργουσα επιχείρηση, εκμετάλλευση νοείται αυτή, που λόγω της φύσεως των εργασιών της, τις ιδιαίτερες ή καιρικές συνθήκες γενικά, ή τις χρησιμοποιούμενες πρώτες ύλες, λειτουργεί σε κάθε ημερολογιακό έτος επί χρονικό διάστημα μεγαλύτερο από 2 και μικρότερο από 4 μήνες.

Χαρακτηριστική περίπτωση εποχιακής απασχόλησης είναι εκείνη που αφορά τους εργαζόμενους σε εποχιακά λειτουργούσες ξενοδοχειακές επιχειρήσεις. Ο αληθινός χαρακτήρας της εργασιακής σύμβασης των εργαζομένων τούτων είναι συνάρτηση της φύσης και του περιεχομένου της εργασίας που παρέχουν. Η εργασία τους είναι, από τη φύση της, αλλά και από τη διάρκεια λειτουργίας της ξενοδοχειακής επιχείρησης όπου απασχολούνται, ορισμένης χρονικής διάρκειας, αφού συνδέεται με τη χρονική διάρκεια της επιχείρησης.

## **3. Πολλαπλή απασχόληση μισθωτών**

Σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 16 του π.δ. της 27.6/4.7.1932 «περί κωδικοποίησης των περί οκταώρου εργασίας διατάξεων» (το περιεχόμενο του οποίου επαναλήφθηκε και σε μεταγενέστερα νομοθετήματα που αφορούσαν σε θέματα ωραρίου εργασίας), ο εργοδότης δεν επιτρέπεται να απασχολήσει κατά την ίδια ημέρα εργασίας εργάτες ή υπαλλήλους, που έχουν ήδη εργαστεί σε άλλο εργοστάσιο ή σε άλλο τόπο εργασίας, καθόλη τη διάρκεια του νόμιμου χρόνου ημερήσιας εργασίας. Μπορεί μόνο να απασχολήσει εργάτες, που εργάστηκαν την ίδια ημέρα σε άλλους εργοδότες, λιγότερες των από το νόμο καθοριζομένων ώρες, αλλά μόνο για το χρόνο που απαιτείται προς συμπλήρωση του νόμιμου κατώτατου ορίου ημερήσιας εργασίας.

Από την εν λόγω διάταξη προκύπτει ότι επιτρέπεται η πολλαπλή, όπως καλείται, απασχόληση του εργαζόμενου, με τον μόνο περιορισμό ότι η δεύτερη παράλληλη εργασία αυτού, που παρέχεται πάρεργα και παρεπόμενα σε σχέση με την πρώτη - κύρια απασχόλησή του, γίνεται άκυρη κατά το τμήμα της και

μόνο που ξεπερνά τα χρονικά όρια του νόμιμου ωραρίου εργασίας του. Δεν αποκλείεται όμως η μερική τούτη ακυρότητα να επηρεάζει την όλη (κύρια) σύμβαση εργασίας, γεγονός που θα κριθεί με τις προϋποθέσεις του άρθρου 181 του ΑΚ.

Η άποψη αυτή ενισχύεται και από το περιεχόμενο της διάταξης του άρθρου 656 παρ. 2 ΑΚ σύμφωνα με την οποία η σε τρίτο εργοδότη παροχή εργασίας από τον εργαζόμενο, στη διάρκεια της υπερημερίας του αρχικού εργοδότη του, τότε και μόνο δικαιολογεί νόμιμα την έκπτωση από το μισθό υπερημερίας του εργαζόμενου της οφέλειάς του από την ανωτέρω παροχή της εργασίας του αλλού, όταν πρόκειται για εργασία που παρασχέθηκε στο χρόνο κατά τον οποίο ο εργαζόμενος θα προσέφερε την αρχική - κύρια εργασία του στον υπερήμερο εργοδότη του και όχι όταν πρόκειται για εργασία που αυτός (δηλ. ο εργαζόμενος) πρόσφερε αλλού σε διαφορετικό χρόνο.

Εκτός όμως από τις ανωτέρω περιπτώσεις πολλαπλής απασχόλησης του εργαζομένου, ανάλογο φαινόμενο παρουσιάζεται και στις περιπτώσεις που ο εργαζόμενος απασχολείται παράλληλα και ως ελεύθερος επαγγελματίας ή ως δημόσιος υπάλληλος.

Ο εργαζόμενος που παρέχει και εργασία υπαλλήλου, χωρίς η τελευταία να αποτελεί το κύριο επάγγελμά του, δεν προστατεύεται από τις διατάξεις για την καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου του ν. 2112/1920. Έτσι εκείνος που κατά κύριο επάγγελμα είναι δημόσιος υπάλληλος και παράλληλα απασχολείται πάρεργα και ως ιδιωτικός υπάλληλος σε ιδίωτη εργοδότη, δεν προστατεύεται από τις πιο πάνω διατάξεις.

Αν όμως ο πολλαπλώς απασχολούμενος θεωρηθεί ως κατά κύριο επάγγελμα ιδιωτικός υπάλληλος, με την έννοια του αρθ. 11 του ν. 2112/20 τότε, παρά την τυχόν ακυρότητα της καθ' υπέρβαση του νόμιμου ωραρίου συναφθείσας δεύτερης συμβάσεως, δικαιούται τη νόμιμη αποζημίωση απολύσεως, σε περίπτωση καταγγελίας της από τον εργοδότη του.

Ο πολλαπλώς απασχολούμενος εργαζόμενος έχει δικαίωμα ετήσιας άδειας αναψυχής, κατά τον α.ν. 539/45, ανεξάρτητα από τις ώρες της ημερήσιας απασχόλησής του.

Έχει επίσης δικαίωμα δώρου εορτών από όλους τους εργοδότες του, ακόμη και όταν κάποιος από αυτούς είναι το δημόσιο κλπ, αρκεί βέβαια να συνδέεται με αυτό με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου.

Απολυόμενος όμως ο πολλαπλώς εργαζόμενος από ένα εκ των περισσότερων εργοδοτών του, δεν δικαιούται επιδόματος ανεργίας από τον ΟΑΕΔ, εφόσον εξακολουθεί να εργάζεται σε άλλο ή σε άλλους εργοδότες και το ημερομίσθιο του, από τη συνεχιζόμενη απασχόλησή του, είναι ίσο ή ανώτερο του ημερησίου επιδόματος ανεργίας, δικαιούμενος, διαφορετικά, την τυχόν σε βάρος του διαφορά.

Δεν αποκλείεται συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου για απαγόρευση κάθε μορφής και διάρκειας δεύτερης - παράλληλης απασχόλησης του τελευταίου σε άλλο εργοδότη, που αποβλέπει, κατά βάση, στην προστασία των συμφερόντων του πρώτου. Τυχόν παράβαση μιας τέτοιας ειδικής συμφωνίας επισύρει βέβαια κυρώσεις στο πλαίσιο της κύριας σύμβασης του εργαζομένου, δεν επηρεάζει όμως, όπως είναι αυτονόητο, το κύρος της κατά παράβασής της (δηλ. της παραπάνω ειδικής συμφωνίας) παρασχεθείσας παράλληλης - δεύτερης εργασίας.

**10 ΤΟ ΜΕΓΕΘΟΣ ΤΗΣ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ****Στατιστικά στοιχεία**

Ολοκληρώνοντας το Β΄ μέρος της εργασίας κρίναμε σκόπιμο να παρουσιάσουμε με βάση τις τρέχουσες στατιστικές το μέγεθος της μερικής απασχόλησης στη χώρα μας, τα έτη 1987 - 1991.

Τα στατιστικά αυτά στοιχεία όπως παρουσιάζονται παρακάτω, μας δόθηκαν απ' την Εθνική Στατιστική Υπηρεσία Ελλάδος (ΕΣΥΕ), ύστερα από έρευνα που έγινε σε 55.000 νοικοκυριά όλης της Ελλάδας.

Στις πληροφορίες που συλλέχθηκαν, σημειώνουμε ότι δεν έχουν περιληφθεί οι εργαζόμενοι σε ξενοδοχεία, νοσοκομεία, γηροκομεία και στρατόπεδα. Το δείγμα ανέρχεται σε 1,5%.

**ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ 1987**

Απασχόληση (πλήρης - μερική)  
Φύλο  
LEVEL: ATOMA  
WEIGHT MATRIX 2  
FILTER:

**APASL Απασχολούμενος**

	Σύνολο	Αρρεν	Θήλυ
Σύνολο	3597447	2361546	1235902
α) Πλήρης	3400005	2296821	1103185
	<u>94.5%</u>	<u>97.3%</u>	<u>89.3%</u>
β) Μερική, επειδή	5.5%	2.7%	10.6%
Παρακολουθεί μαθήματα ή εκπαιδεύεται	2722 0.1%	1361 0.1%	1361 0.1%
Έχει ασθένεια ή ανικανότητα	8644 0.2%	4560 0.2%	4084 0.3%
Δεν μπορούσε να βρει πλήρη απασχόληση	48731 1.4%	27156 1.1%	21575 1.7%
Δεν ήθελε πλήρη απασχόληση	71531 2.0%	16675 0.7%	54856 4.4%
Άλλοι λόγοι	64317 1.8%	14429 0.6%	49888 4.0%
Δε δήλωσε το λόγο	1497 -	544 -	953 0.1%

## ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ 1988

Απασχόληση (πλήρης - μερική)

Φύλο

LEVEL : ΑΤΘΜΑ

WEIGHT MATRIX 2

FILTER :

APASL Απασχολούμενος

	Σύνολο	Αρρεν	Θήλυ
Σύνολο	3657354	2379631	1277723
α) Πλήρης	3456704	2310979	1145726
	<u>94.5%</u>	<u>97.1%</u>	<u>89.7%</u>
β) Μερική, επειδή	5.5%	2.9%	10.3%
Παρακολούθει μαθήματα	4899	2858	2041
ή εκπαιδεύεται	0.1%	0.1%	0.2%
Έχει ασθένεια ή	14152	7416	6736
ή ανικανότητα	0.4%	0.3%	0.5%
Δεν μπορούσε να βρει	53411	29053	24358
πλήρη απασχόληση	1.5%	1.2%	1.9%
Δεν ήθελε πλήρη	77021	18303	58719
απασχόληση	2.1%	0.8%	4.6%
Άλλοι λόγοι	50758	10954	39803
	1.4%	0.5%	3.1%
Δε δήλωσε το λόγο	408	68	340
	~	~	~



## ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ 1989

Απασχόληση (πλήρης - μερική)

Φύλο

LEVEL: ΑΤΟΜΑ

WEIGHT MATRIX 2

FILTER:

APASL Απασχολούμενος

	Σύνολο	Αρρεν	Θήλυ
Σύνολο	3670894	2385451	1285443
α) Πλήρης	3510326	2328303	1182023
	<u>95.6%</u>	<u>97.6%</u>	<u>92.0%</u>
β) Μερική, επειδή	4.4%	2.4%	8%
Παρακολουθεί μαθήματα	7412	4503	2909
ή εκπαιδεύεται	0.2%	0.2%	0.2%
Έχει ασθένεια ή	8243	4503	3741
ανικανότητα	0.2%	0.2%	0.3%
Δεν μπορούσε να βρει	47034	25768	21266
πλήρη απασχόληση	1.3%	1.1%	1.7%
Δεν ήθελε πλήρη	64421	15170	49251
απασχόληση	1.8%	0.6%	3.8%
Άλλοι λόγοι	33388	7135	26253
	0.9%	0.3%	2.0%
Δε δήλωσε το λόγο	69	69	-
	~	~	-

## ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ 1990

Απασχόληση (πλήρης - μερική)

Φύλο

LEVEL: ΑΤΟΜΑ

WEIGHT MATRIX 2

FILTER :

APASL Απασχολούμενος

	Σύνολο	Αρρεν	Θήλυ
Σύνολο	3719056	2409340	1309716
α) Πλήρης	3564885	2355179	1209706
	95.9%	97.8%	92.4%
β) Μερική, επειδή	4.2%	2.2%	7.7%
Παρακολουθεί μαθήματα	7536	4155	3381
ή εκπαιδεύεται	0.2%	0.2%	0.3%
Έχει ασθένεια ή	10846	5987	4860
αντικανότητα	0.3%	0.2%	0.4%
Δεν μπορούσε να βρει	43948	21552	22397
πλήρη απασχόληση	1.2%	0.9%	1.7%
Δεν ήθελε πλήρη	55710	12818	42892
απασχόληση	1.5%	0.5%	3.3%
Άλλοι λόγοι	35778	9367	26411
	1.0%	0.4%	2.0%
Δε δήλωσε το λόγο	352	282	70

ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ 1991

Απασχόληση (πλήρης - μερική)  
Φύλο

LEVEL: ATOMA

WEIGHT MATRIX 2

FILTER :

APASL Απασχολούμενος

	Σύνολο	Αρρεν	Θήλυ
Σύνολο	3632437	2406784	1225653
α) Πλήρης	3492838	2355081	1137758
	<u>96.2%</u>	<u>97.9%</u>	<u>92.8%</u>
β) Μερική, επειδή	3.8%	2%	7%
Παρακολουθεί μαθήματα	5673	2657	3016
ή εκπαιδεύεται	0.2%	0.1%	0.2%
Έχει ασθένεια ή	4380	2729	1652
ανικανότητα	0.1%	0.1%	0.1%
Δεν μπορούσε να βρει	40429	20322	20107
πλήρη απασχόληση	1.1%	0.8%	1.6%
Δεν ήθελε πλήρη	43230	10197	33033
απασχόληση	1.2%	0.4%	2.7%
Άλλοι λόγοι	45025	15367	29658
	1.2%	0.6%	2.4%
Δε δήλωσε το λόγο	862	431	431
	<u>          </u>	<u>          </u>	<u>          </u>

## Θεσμικό - Νομικό πλαίσιο

Ο θεσμός της μερικής απασχόλησης στην Ελλάδα, παρατηρούμε με βάση τα παραπάνω στοιχεία ότι έχει περιορισμένη εφαρμογή.

Πρωταρχικός λόγος γι' αυτήν την εξέλιξη είναι ότι σαν βάση της αμοιβής στην Ελλάδα έχουμε το μηνιαίο μισθό, κυρίως για τους υπαλλήλους και το ημερομίσθιο κυρίως για τους εργάτες.

Αποτέλεσμα αυτής της πολιτικής είναι όλο το θεσμικό και Νομικό πλαίσιο που διέπει τις εργασιακές σχέσεις να βασίζεται πάνω στο μισθό και στο ημερομίσθιο.

Πιο συγκεκριμένα οι σ.σ οι δ.α και η γενικότερη δομή της αμοιβής είναι γύρω απ' την ημέρα και το μήνα και δεν αναφέρεται ποτέ στην ώρα, σε αντίθεση με άλλες χώρες όπου μονάδα αμοιβής, θεωρείται η ώρα.

Παράλληλα και η ετήσια άδεια και η αποζημίωση υπολογίζονται πάνω στη μηνιαία ή την ημερήσια απασχόληση.

Το ίδιο ισχύει και στο χώρο του ασφαλιστικού δικαίου όπου το ημερομίσθιο αποτελεί τη βάση της ασφαλιστικής σχέσης του εργαζόμενου με τους ασφαλιστικούς οργανισμούς.

Φυσικά η έννοια και η εφαρμογή του ωρομισθίου δεν είναι άγνωστη στη χώρα μας ούτε κι από το νόμο απαγορεύεται.

Για τους εργαζόμενους με μερική απασχόληση ο νόμος παρέχει σχεδόν, τις ίδιες δυνατότητες που παρέχει και σ' αυτούς που έχουν πλήρη απασχόληση. Και οι μερικά απασχολούμενοι (PART-TIMERS) δικαιούνται άδεια μετ' αποδοχών και αποζημίωση σε περίπτωση απόλυσης (εφόσον συνδέονται με τον εργοδότη τους με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου) καθώς και ασφαλιστική κάλυψη. Αναμφίβολα όμως ο υπολογισμός των ημερών αδείας και της νόμιμης αποζημίωσης όπως εξετάσθηκε παραπάνω, είναι πολύπλοκος.

Επίσης στο θέμα της ασφάλισης, για τον υπολογισμό των εισφορών ή παροχών, αναγνωρίζονται τόσες ημέρες εργασίας ασφαλιστές κατά μήνα, όσες προκύψουν από τη διάγρευση του συνόλου των μηνιαίων αποδοχών δια του ποσού του τεκμαρτού ημερομισθίου της 1ης ασφαλιστικής κλάσης, οι οποίες (HE) εάν υπολειπονται των 10 κατά μήνα δε αρκούν για τη συμπλήρωση των ελάχιστων HE που απαιτούνται για τη θεμελίωση δικαιώματος σε σύνταξη (λόγω γήρατος) σε ασφαλιστικό βίο 35 ετών, προϋπόθεση που δύσκολα μπορεί να καλυφτεί από τους εργαζόμενους με μερική απασχόληση.

**Ια Πλεονεκτήματα για τον εργαζόμενο****α. Ελαστικότητα στον τρόπο ζωής**

**I.** Η εργασία μερικής απασχόλησης προσφέρει στα άτομα κάποια ελευθερία επιλογής ενός τρόπου ζωής που συνδυάζει την εργασία και άλλες υπευθυνότητες ή ενδιαφέροντα, για παράδειγμα:

- Δίνει τη δυνατότητα στους γονείς να διαθέτουν περισσότερο χρόνο για τα παιδιά τους.
- Παρέχει χρόνο για διαρκή επιμόρφωση ή εκπαίδευση.
- Μειώνει την κόπωση και το στρες όσων απασχολούνται σε πολύ έντονες εργασίες.

**β. Ευκαιρίες για εργασία**

**I.** Η μερική απασχόληση παρέχει ευκαιρίες για εργασία και μερικό εισόδημα σε εκείνους που δεν μπορούν να εργαστούν σε πλήρη απασχόληση, δηλ. τους σπουδαστές, τους ηλικιωμένους κ.ά.

**II.** Εξασφαλίζει ένα μερικό εισόδημα, όταν δεν υπάρχουν διαθέσιμες θέσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης.

**γ. Συμμετοχή στην κοινωνική και οικονομική ανάπτυξη**

**I.** Η μερική απασχόληση επιτρέπει σε άτομα που δεν μπορούν να εργασθούν σε πλήρη απασχόληση λόγω άλλων υποχρεώσεων, να συμμετέχουν στην οικονομική ζωή της χώρας.

**II.** Βοηθά τους εργαζόμενους να διατηρήσουν τις επαγγελματικές εμπειρίες και ικανότητές τους, διευκολύνοντας έτσι την επιστροφή τους στο εργατικό δυναμικό πλήρους απασχόλησης.

**Ιβ Μειονεκτήματα****α. Οικονομικά**

**I.** Η εργασία μερικής απασχόλησης, στις περισσότερες περιπτώσεις, εξασφαλίζει μικρότερο εισόδημα από μια θέση εργασίας πλήρους απασχόλησης, ενώ τα σχετικά με την εργασία έξοδα παραμένουν τα ίδια.

**II.** Οι εργαζόμενοι σε μερική απασχόληση έχουν μικρότερη εξασφάλιση εργα-

σφας, γιατί είναι συνήθως οι πρώτοι που απολύονται.

## **2α Πλεονεκτήματα για τον εργοδότη**

### **α. Μειωμένα κόστος**

**I.** Η εργασία μερικής απασχόλησης μειώνει το κόστος των αμοιβών, γιατί οι απασχολούμενοι μπορεί να εργάζονται, βάσει προγράμματος, μόνο σε περιόδους αιχμής των δραστηριοτήτων.

**II.** Μπορεί να μειώσει το χρόνο υπερωριακής απασχόλησης, όταν προγραμματισθεί έτσι, ώστε να συμπληρώσει επιπλέον βάρδιες.

### **β. Βελτιωμένη παραγωγικότητα**

**I.** Οι εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης υφίστανται μικρότερη κόπωση, γιατί εργάζονται λιγότερες ώρες.

**II.** Οι πληκτικές, επαναληπτικές εργασίες ή οι πνευματικά εντατικές εργασίες, χειρίζονται αποτελεσματικότερα από τους εργαζόμενους μερικής απ/σης και σε μικρότερα χρονικά διαστήματα.

## **2β Μειονεκτήματα**

### **α. Κόστος**

**I.** Τα έξοδα για την εργασία μερικής απασχόλησης είναι μεγαλύτερα γιατί το κόστος της πρόσληψης, της εκπαίδευσης κά αντιστοιχεί σε λιγότερες ώρες εργασίας.

Βάσει των παραπάνω πλεονεκτημάτων και μειονεκτημάτων, πιστεύουμε ότι ο θεσμός της μερικής απασχόλησης είναι αρκετά χρήσιμος για το κοινωνικό σύνολο μια και τα πλεονεκτήματα αντισταβμίζουν τα μειονεκτήματα με την προϋπόθεση ότι οποιαδήποτε επέκταση της μερικής απασχόλησης δεν θα πρέπει να γίνεται σε βάρος των υφισταμένων ήδη θέσεων εργασίας πλήρους απασχόλησης.

Γ' ΜΕΡΟΣ

**Εάν και κατά πόσο η μερική απασχόληση αποτελεί σύστημα οικονομικά συμφέρον και κοινωνικά αποδεκτό εξαρτάται από το εάν και κατά πόσο το σύστημα αυτό είναι επαρκώς εξοπλισμένο από το νόμο ή από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας με ορισμένες βασικές εγγυήσεις.**

Εγγυήσεις που αφορούν την εξασφάλιση του δικαιώματος του ατόμου στην εργασία, τη δίκαιη αμοιβή και τα λοιπά δικαιώματα και πλεονεκτήματα που εξασφαλίζει στον άνθρωπο η εργασία.

Ετσι λοιπόν στο μέρος αυτό της εργασίας παραθέτονται, ύστερα από έρευνα που καλύπτει τα έτη 1946 - 1992, οι δικαστικές υποθέσεις (με αύξουσα χρονολογική σειρά) όπως δημοσιεύθηκαν στο ΔΕΝ και στην ΕΕΔ, με σκοπό να διαπιστωθεί η εξελικτική πορεία της νομοθεσίας που ρυθμίζει τις εργασιακές σχέσεις μερικής απασχόλησης.

Γίνεται ταυτόχρονα ομαδοποίηση των υποθέσεων αυτών, περιλαμβάνοντας στην πρώτη ομάδα αυτές στις οποίες παρουσιάζονται οι προϋποθέσεις που απαιτούνται για τη θεμελίωση δικαιώματος λήψης άδειας και επίδομα αδείας σε περίπτωση μερικής απασχόλησης και στη δεύτερη τις υποθέσεις στις οποίες εξετάζεται η επίδραση του μειωμένου χρόνου απασχόλησης πάνω στο μισθό και ο υπολογισμός των προσαυξήσεων, των δώρων εορτών και αποζημιώσεων. Τέλος στην τρίτη ομάδα παραθέτονται οι έγκυρες και άκυρες συμβάσεις εκ περιτροπής εργασίας, τονίζοντας τα χαρακτηριστικά - προϋποθέσεις που απαιτούνται για την εφαρμογή αυτής της μορφής μερικής απασχόλησης.

**ΕΤΣΙ έχουμε ΟΜΑΔΑ 1. Μερική απασχόληση - άδεια, επίδομα αδείας**

**ΟΜΑΔΑ 2. Μερική απασχόληση - αμοιβή, προσαυξήσεις, επίδομα εορτών, αποζημίωση**

**ΟΜΑΔΑ 3. Εγκυρη - άκυρη εκ περιτροπής εργασία  
Χαρακτηριστικά που συνθέτουν την έννοια αυτής.**



ΟΜΑΔΑ Ι ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ —

— άδεια, εβδομα αδειας

Ο ενάγων εργαζόταν ως γραμματέας στην υπηρεσία του εναγόμενου επί 2 ώρες κατά μέσο όρο ημερησίως.

Το αίτημά του να του καταβληθεί ο νόμιμος μισθός (το κατώτατο όριο των αποδοχών), που προβλέπεται κατά την από 16.9.1937 συλλογική σύμβαση εργασίας απορρίφθηκε. Έτσι το ημερομίσθιό του εξακολούθησε να είναι ανάλογο προς το χρόνο απασχολήσεώς του, ανερχόμενο στα 2/7 του νόμιμου ημερομίσθου.

Τέλος το δικαστήριο έκρινε ότι, ο υποαπασχολούμενος ενάγων, δεν δικαιούται ετήσια άδεια κατά το άρθρο 666 του ΑΚ.

— — — —

ΚΡΙΤΙΚΗ Σύμφωνα με την από 16.9.37 σ.σ.ε. τα κατώτατα όρια μηνιαίων αποδοχών, παρέχονται πλήρη στο υπαλληλικό και στο υπηρετικό προσωπικό των Ανώνυμων εταιριών, ιδιωτικών επιχειρήσεων και γραφείων που η εργασία τους ανέρχεται τουλάχιστον στις τρεισήμισυ ώρες ημερησίως ή υπερβαίνει αυτές μέχρι συμπλήρωσης του ανώτατου χρονικού ορίου εργασίας ημερησίως (θωρου ΠΔ 8/13.4.32 ή 7ωρου ΑΝ 547/37).

Βάσει των παραπάνω το δικαστήριο έκρινε ότι ο ενάγων απασχολούμενος μόνο επί 2 ώρες ημερησίως, δικαιούται να λάβει ανάλογο με το χρόνο απασχολήσεώς του μισθό, (ισχύουν κατ'αναλογία οι ανωτέρω διατάξεις όσον αφορά τις απολαυές αυτού για το χρόνο της απασχολήσεώς του).

Όσον αφορά το αίτημά του για άδεια απορρίφθηκε καθώς έκρινε ο Αρειος Πάγος ότι κατά τις διατάξεις του άρθρου 666 του ΑΚ, δεν δικαιούται άδεια ο υπάλληλος ο οποίος λόγω της υποαπασχολήσεώς του δεν καταναλώνει εντελώς ή ουσιαδώς τις παραγωγικές του δυνάμεις.

Η ενάγουσα επικαλούμενη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, παρείχε τις υπηρεσίες της στην τεχνική σχολή του εναγόμενου ως καθαρίστρια και επιστάτρια από 1.11.58 - 15.10.66 όπου απολύθηκε αδικαιολόγητα ζητώντας να της επιδικασθούν τα εξής: α) αποδοχές υπερημερίας και β) διαφορές αποδοχών, δώρων εορτών και επιδομάτων αδείας λόγω του ότι οι αποδοχές της ήταν μικρότερες των νομίμων.

Βεβαιώθηκαν όμως τα εξής πραγματικά περιστατικά: Η ενάγουσα προσλήφθηκε απ' τον εναγόμενο για το προαναφερόμενο χρόνο, με τη συμφωνία να εργάζεται ημερησίως μειωμένο ωράριο (4ωρο) έναντι μειωμένου μισθού. Καθήκοντα επιστάτριας δεν εκτελούσε.

Το δικαστήριο δέχτηκε τη συμφωνία μεταξύ των διαδίκων περί μειωμένης απασχόλησης έναντι μειωμένης (ανάλογα του χρόνου ημερήσιας απασχολήσεως) αμοιβής, και δεν επιδίκασε πρόσθετες αποδοχές στην καθαρίστρια όπως ζητούσε, γιατί όπως βεβαιώθηκε απασχολούνταν μόνο κατά τις εργάσιμες ημέρες (όχι Κυριακές και εορτές) και όχι πέρα του 4ώρου.

Όσον αφορά την άδεια και το επίδομα αδείας το Πρωτοδικείο έκρινε πως δεν τα δικαιούται για τους εξής λόγους: α) γιατί πριν την ισχύ του ν 4504/66 (14.3.66) ήταν αναγκαία η υποβολή αιτήσεως εκ μέρους του μισθωτού, το οποίο δεν αποδεχτήκε στην περίπτωση μας β) γιατί σύμφωνα με τον αν. ν. 539/45 και το άρθρο 666 του ΑΚ η 4ωρη εργασία και η μη απασχόληση για ένα ολόκληρο δίμηνο (λόγω της υπερημερίας του εναγόμενου από 15.10.66 - 15.12.66) δεν εξάντλησαν τις σωματικές της δυνάμεις.

— — — —

ΚΡΙΤΙΚΗ Οι κανόνες που καθορίζουν τα χρονικά όρια εργασίας είναι ενδοτικού δικαίου, με την έννοια ότι είναι έγκυρη η ατομική σύμβαση περί απασχολήσεως του μισθωτού με μειωμένο ημερήσιο ωράριο και με ανάλογη μείωση του μισθού του. Αλλωστε η δυνατότητα σύναψης συμφωνίας για μερική απασχόληση, προβλέπεται σήμερα από ρητή διάταξη του άρθρου 38 του ν 1892/90.

Όσον αφορά το αίτημα περί καταβολής αδείας και επιδοματος αδείας για το έτος 1966 κρίθηκε από το δικαστήριο αβάσιμο, καθώς σύμφωνα με τις διατάξεις του α. ν. 539/45 και του άρθρου 666 του ΑΚ σκοπός της άδειας είναι η παροχή στο μισθωτό της δυνατότητας ανανέωσης των παραγωγικών του δυνάμεων με την προϋπόθεση ότι αυτές αναλώνονται εντελώς ή τουλάχιστον ουσιωδώς, προϋπόθεση που δεν υφίσταται στην συγκεκριμένη περίπτωση.

Ο ενάγων σπουδαστής της Ανωτάτης Βιομηχανικής Σχολής και ασχολούμενος αργότερα παρέργως με παραδόσεις μαθημάτων και σε δημόσια υπηρεσία επί 3 ωρών, παρέλαβε στον εναγόμενο υπηρεσίες, που αφορούσαν τη μετάδοση από τηλεφώνου ανταποκρίσεων στις επαρχιακές εφημερίδες, με ωράριο 5 ωρών.

Η σύμβαση μεταξύ του ενάγοντος και του εναγόμενου (αορίστου χρόνου) κρίθηκε έγκυρη, καθώς δεν εμπίπτει στην απαγορευτική διάταξη του άρθρου 16 παρ. 3 του π. δ/τος της 27.6.32, σύμφωνα με την οποία ο εργοδότης δεν επιτρέπεται ν'απασχολεί κατά την ίδια ημέρα εργάτες ή υπαλλήλους που παρέχουν εργασία και σ'άλλον εργοδότη, καθόλο το νόμιμο χρόνο εργασίας. Η κατά παράβαση της απαγορευτικής αυτής διατάξεως συναπτόμενη σύμβαση, είναι άκυρη κατά τα άρθρα 3, 174 και 180 του ΑΚ, έτσι σε περίπτωση που η συνολική ημερήσια απασχόληση του μισθωτού (στην κύρια και στην παρεπόμενη εργασία) υπερβαίνει το θωρο θεωρείται παράνομη η παρεχομένη παρέργως εργασία και άκυρη η σύμβαση αυτής.

Η παραπάνω σύμβαση διέπονταν απ'τις διατάξεις περί εργασιακής συμβάσεως και απ'τις εθνικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας και διαιτητικές αποφάσεις που καθορίζουν τα κατώτατα όρια αποδοχών των ιδιωτικών υπαλλήλων. Με τα δεδομένα αυτά ο νόμιμος μισθός του ενάγοντος δεν διέπονταν απ'τις δ. α. του προσωπικού Γραφείων των Ανώνυμων Εταιριών και ιδιωτικών επιχειρήσεων, οι οποίες προϋποθέτουν την ύπαρξη επιχειρήσεως κατά την οικονομική έννοια αυτής, αλλά και τη παροχή υπηρεσιών γραφείου (όχι εξωτερικών εργασιών όπως τη μεταφορά και μετάδοση ειδήσεων).

Η συμφωνία για μειωμένο μισθό σε αντιστοιχία με τις λιγότερες ώρες εργασίας έγινε δεκτή, ενώ το αίτημα του εκμισθωτή για αποζημίωση λόγω της μη χορηγήσεως άδειας και επιδόματος άδειας τα έτη 1961-1966 απορρίφθηκε, καθώς ο όρος των διατάξεων του α. ν. 539/45 και του άρθρου 666 του ΑΚ για απόδοση άδειας μόνο όταν ο αιτών καταναλώνει σημαντικά τμήματα σωματικής ή πνευματικής του δύναμης, εδώ δεν ισχύει. Το επίδομα άδειας συνάμα δεν το δικαιούται ο ενάγων για το επίδομο χρονικό διάστημα καθώς σύμφωνα με τον ν. 4504/66, το επίδομα αυτό χορηγείται υπό τις ίδιες προϋποθέσεις που προβλέπονται για τη λήψη άδειας.

— — — —

ΚΡΙΤΙΚΗ Οι κανόνες που καθορίζουν τα χρονικά όρια εργασίας είναι ενδοτικού δικαίου, με την έννοια ότι είναι έγκυρη η ατομική σύμβαση περί απασχόλησεως του μισθωτού με μειωμένο ημερήσιο ωράριο και με ανάλογη μείωση του μισθού του. Άλλωστε η δυνατότητα σύναψης συμφωνίας για μερική απασχόληση, προβλέπεται σήμερα από ρητή διάταξη του άρθρου 38 του ν. 1892/90.

Ενώ για το επίδομο χρονικό διάστημα δεν επιδικάσθηκε στο ενάγοντα άδεια και επίδομα αδείας (το οποίο χορηγείται στους δικαιούχους αδείας), καθώς η πεντάωρη εργασία δεν συντελεί στην ουσιώδη ανάλωση των παραγωγικών του δυνάμεων, προϋπόθεση που ορίζει το άρθρο 666 του ΑΚ και εκπληρώνεται μόνο όταν ο μισθωτός απασχολείται κάθε εργάσιμη ημέρα επί 8ωρο.

4/. Α ρ ε ι ο ς Π ά γ ο ς 167/1968 (ΔΕΝ 1968 σελ 450)

Ο ενάγων από τις 2.3.59 και μέχρι την απόλυσή του (17.8.64) [εκτός απ' το διάστημα από 23.9.63 μέχρι τέλος Ιουνίου 1964, όπου υπηρετούσε ως οικονομικός διευθυντής της ΑΕΓΕ] αποδείχθηκε πως δεν εργαζόταν στην εναγόμενη εταιρία με ρυθμούς τέτοιους ώστε να καταναλώνει εντελώς ή τουλάχιστον ουσιαδώς τις παραγωγικές του δυνάμεις, εισπράττοντας κανονικά το μισθό του.

Λαμβάνοντας υπόψη τα παραπάνω, το δικαστήριο έκρινε ότι ο ενάγων δεν δικαιούται κατά το αιτούμενο έτος κανονική άδεια και επίδομα αδείας.

— — — —

ΚΡΙΤΙΚΗ: Σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 1, 2 και 5 του α.ν. 539/45 και του άρθρου 666 του ΑΚ, σκοπός της άδειας είναι η παροχή στο μισθωτό της δυνατότητας αναπλήρωσης των παραγωγικών του δυνάμεων, προϋποθέτοντας ότι αυτές αναλώνονται εντελώς ή τουλάχιστον ουσιαδώς. Αυτή όμως η ανάλυση δεν υφίσταται όπως έκρινε ο Αρειος Πάγος στη συγκεκριμένη περίπτωση, με αποτέλεσμα να μην αποδώθει στον ενάγοντα η προβλεπόμενη άδεια και συνάμα το επίδομα αδείας το οποίο χορηγείται κατά τις διατάξεις της παραγράφου 3 της υπ' αριθμό 10/64 απόφασης του ΔΔΔΔ Αθηνών (που κηρύχθηκε εκτελεστή με την υπ' αριθμό 33182/64 απόφαση του Υπ. Εργασίας) και του άρθρου 3 § 16 του ν. 4504/66, στους δικαιούχους αδείας.

Δεν δικαιούται ο ενάγων άδεια αναπαύσεως για το έτος 1966, επομένως ούτε την προβλεπόμενη υπό του άρθρου 5 § I του α.ν. 539/45, όπως συμπληρώθηκε δια του άρθρου 3 του ν.δ. 3755/57 αποζημίωση, η οποία δίνεται σε περίπτωση μη χορηγήσεως της οφειλόμενης άδειας, ούτε επίδομα αδείας το οποίο καταβάλλεται μόνο στους δικαιούχους αδείας (άρθρο 3 § I6 του ν 4504/66).

Σύμφωνα με τις διατάξεις του α.ν. 539/45 και του άρθρου 666 του ΑΚ, σκοπός της άδειας είναι η παροχή στο μισθωτό της δυνατότητας αναπλήρωσης των παραγωγικών του δυνάμεων, προϋποθέτοντας ότι αυτές αναλώνονται εντελώς ή τουλάχιστον ουσιωδώς. Η μερική απασχόληση του ενάγοντος η οποία κλύπτει το μισό μέλις του έλευ χρόνου, δεν συντελούσε στην εκπλήρωση της αναφερόμενης βασικής προϋπόθεσης. Έτσι το αίτημά του για καταβολή αποζημιώσεως, λόγω μη χορηγήσεως άδειας και επίδοματος αδείας απορρίφθηκε ως άβασιμο.

-----

ΚΡΙΤΙΚΗ Απ' τις διατάξεις του α.ν. 539/45 σε συνδυασμό με το άρθρο 666 του ΑΚ προκύπτει ότι, ο μισθωτός για να δικαιούται την προβλεπόμενη απ' τον α.ν. 539/45 άδεια, πρέπει να αναλώνει εντελώς ή τουλάχιστον ουσιωδώς τις πνευματικές ή σωματικές του δυνάμεις, προϋπόθεση που δεν υφίσταται στην περίπτωση της μερικής απασχόλησης.

6/. Π ρ ω τ / κ ε ρ : Α Β η ν ώ ν 2535/1968 (ΕΕΑ τὸμ 27ος/1968  
σελ II47),

Ἡ ενάγουσα ἀπὸ I.7.1966 ἀπασχολούνταν ἀπὸ τὴν εναγομένη ἐπὶ 5 ὥρες  
ἡμερησίως.

Τὸ δικαστήριον ἔκρινε, βάσει τῆς μερικῆς ἀπασχολήσεως, ἀβάσιμο τὸ  
αίτημα τῆς ενάγουσας περὶ καταβολῆς ἀδείας καὶ ἐπιδόματος ἀδείας.

— — — —

ΚΡΙΤΙΚΗ Ἀπ' τὶς διατάξεις τοῦ α.ν. 539/45 καὶ τοῦ ἀρθροῦ 666 τοῦ ΑΚ προ-  
κύπτει ὅτι, ὁ μισθωτὸς γιὰ ναδικαιούται τὴν προβλεπόμενη ἀπ' τὸν α.ν. 539/45  
ἀδεία, πρέπει νὰ ἀναλώνει ἐντελῶς ἢ τουλάχιστον οὐσιωδῶς τὶς παραγωγικὰς  
τοῦ δυνάμεις, προϋπόθεση ποὺ δὲν υφίσταται στὴν περίπτωση τῆς μερικῆς ἀπα-  
σχόλησης.



7/. Μ ο ν . Π ρ ω τ ο δ ι κ ε ί ο Λ ε β α δ ε ι ά ς 103/1968

(ΔΕΝ 1968 σελ 91)

Η ενάγουσα το έτος 1965, έχουσα συμπληρωμένο το 14ο έτος της ηλικίας της, με τη συναίνεση του πατέρα της, σύναψε με την εναγόμενη, σύμβαση εξαμηνιαίας εργασίας αορίστου χρόνου.

Η ενάγουσα παρέλαβε από 14.9.65 τις υπηρεσίες της ως ταμίας στον κινηματογράφο της εναγομένης. Κατά την χειμερινή περίοδο, από 15 Σεπτεμβρίου μέχρι 31 Μαΐου κάθε έτους εργαζόταν επί 4 1/2 ώρες ημερησίως, ενώ κατά τη θερινή επί 2 1/2 ώρες. Επίσης παρέλαβε εργασία καθόλες τις Κυριακές του έτους. Την χειμερινή περίοδο για δυο Κυριακές κάθε μήνα, εργαζόταν επιπλέον επί 2 ώρες το πρωί για την κοπή εισιτηρίων, κατά την προβολή παιδικών ταινιών.

Η ενάγουσα αναπαυόταν μια ημέρα κάθε εβδομάδα ενώ ο συμφωνημένος κατά μήνα μισθός της μέχρι 31.12.66 ήταν 600 δραχμ. που έκτοτε αυξήθηκε σε 700 δραχμ.

Η ενάγουσα την 10.8.68 ζήτησε να της χορηγηθεί 15ήμερη άδεια αναψυχής η οποία δεν της αποδόθηκε λόγω των αναγκών της επιχείρησης. Το δικαστήριο τέλος, έκρινε ότι η ενάγουσα δεν δικαιούται άδεια αναψυχής και κατά συνέπεια ούτε και επίδομα αδείας.

— — — —

**ΚΡΙΤΙΚΗ** Σύμφωνα με τις διατάξεις του α. ν. 539/45 (ιδιαίτερα των άρθρων 1, 2 και 5 αυτού) και τη διάταξη του άρθρου 666 του ΑΚ, σκοπός της άδειας είναι η παροχή στο μισθωτό της δυνατότητας αναπλήρωσης των παραγωγικών του δυνάμεων, δεδομένου ότι αυτές αναλώνονται εντελώς ή τουλάχιστον ουσιαστικά. Βάσει των παραπάνω περιστατικών το δικαστήριο έκρινε ότι η ενάγουσα δεν δικαιούται άδεια αναψυχής και κατά συνέπεια επίδομα αδείας (το οποίο κατά τις διατάξεις των άρθρων 16 και 17 παρ. 3 του ν. 4504/66 καταβάλλεται υπό τις ίδιες προϋποθέσεις που προβλέπονται για την άδεια) καθώς η εργασία της δεν συντελεί στην ουσιαστική ανάλωση των παραγωγικών της δυνάμεων.

Η ενάγουσα προσλήφθηκε την 1η.5.56 απ' την ομμόρυθμη εμπορική εταιρία με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου ως καθαρίστρια του κινηματογράφου που εκμεταλλεύεται η εταιρία. Πρόσφερε τη συμφωνημένη εργασία επί 4 ώρες ημερησίως. Ο καταβαλλόμενος στην ενάγουσα μηνιαίος μισθός ανερχόταν από 1η.5.56 - 1η.1.66 σε 761 δρχ, έκτοτε σε 1050 δρχ μέχρι τις 21.1.67 και εφεξής σε 1150. Σύμφωνα με το άρθρο 2 παρ. 5 της υπ' αριθμό 33700/2890/1950 κοινής απόφασης των Υπουργών Συντονισμού, Οικονομικών και Εργασίας, οι κατά πλήρες ωράριο απασχολούμενες καθαρίστριες των οποίων η σχέση εργασίας διέπεται από συμβάσεις ιδιωτικού δικαίου, δικαιούνται κατ'ελάχιστο όριο το ημερομίσθιο της ανειδίκευτης εργάτριας ως πλήρες δε ωράριο για τις καθαρίστριες ιδιωτικών επιχειρήσεων νοείται αυτό που ισχύει για κάθε κατηγορία εργοδοτών το οποίο καθορίζεται είτε απ' το νόμο είτε από συλλογική σύμβαση εργασίας ή υπουργική απόφαση για το υπηρετικό προσωπικό. Μείωση των ωρών εργασίας κατά 1/4 για οποιονδήποτε λόγο δεν απαλλάσσει τον εργοδότη από την υποχρέωση καταβολής του παραπάνω (πλήρους) ημερομισθίου. Στο σημείο αυτό προσθέτουμε ότι το πλήρες ημερήσιο ωράριο εργασίας των υπαλλήλων κινηματογράφων ανέρχεται σε 8 ώρες σύμφωνα με την υπ' αριθμό 6958/1375/1960 υπουργική απόφαση.

Όσον αφορά τη χρονική περίοδο από 20.11.61 - 20.11.66 η ενάγουσα με αγωγή ζητούσε να της καταβληθεί διαφορά αποδοχών, ισχυριζόμενη τη μη ύπαρξη ειδικής συμφωνίας μεταξύ των μερών που να προβλέπει ότι για τη μειωμένη απασχόληση θα καταβάλλεται ανάλογα μειωμένο ημερομίσθιο.

Το δικαστήριο έκρινε ότι το ημερομίσθιο της καθαρίστριας ήταν ανώτερο του 1/2 του νόμιμου της ανειδίκευτης εργάτριας, ενώ δεν απαιτείται ειδική συμφωνία περί καταβολής μειωμένου ημερομισθίου, απορρίπτοντας ως αβάσιμο το σχετικό κεφάλαιο της αγωγής. Τέλος το αίτημα για αποζημίωση για τη μη χορήγηση άδειας τα έτη 1964 - 1967 απορρίφθηκε όπως και το αίτημα της αγωγής περί επιδικάσεως επιδόματος αδείας, δεδομένου ότι το επίδομα αδείας χορηγείται υπό την προϋπόθεση ότι μισθωτός δικαιούται άδεια.

— — —  
ΚΡΙΤΙΚΗ Δοθέντος ότι η κανονιστική ισχύουσα διάταξη της άνω υπουργικής

αποφάσεως ρυθμίζει το ύψος του νόμιμου ημερομισθίου ανάλογα του χρόνου απασχολήσεως της καθαρίστριας, μειωμένου επί μερικής απασχολήσεως, δεν απαιτείται όπως δέχεται το Πρωτοδικείο να υπάρχει ειδική μεταξύ εργοδότη και μισθωτού συμφωνία περί καταβολής μειωμένου ημερομισθίου αφού τούτο προκαθορίζει η άνω υπουργική απόφαση.

Όσον αφορά το αίτημα προς αποζημίωση για τη μη χορήγηση άδειας και επιδόματος άδειας, σύμφωνα με τον α.ν 539/45 σε συνδυασμό με τη διάταξη του άρθρου 666 του ΑΚ απορρίφθηκε, καθώς η 4ωρη απασχόληση δεν συντέλεσε στην εντελή ή ουσιώδη ανάληψη των παραγωγικών δυνάμεων της ενάγουσας, απαραίτητη όπως ορίζεται στο άρθρο 666 του ΑΚ προϋπόθεση για τη χορήγηση άδειας και επιδόματος άδειας.

Η εναγόμενη προσέλαβε τον Απρίλιο του 1947 βάσει προφορικής συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας, διάρκειας οριστού χρόνου τον ενάγοντα, ως κηπουρό. Καθήκοντά του ήταν η άρδευση των (20) δέντρων και η περιποίηση του γκαζόν, με την ειδική συμφωνία να εργάζεται όχι πέραν των 2 ωρών ημερησίως (για κάθε εργάσιμη ημέρα), έναντι συμφωνημένου μισθού 1.000 δραχμηνιαίως απ' το Δεκέμβριο του 1961, 1.200 δραχ από το Δεκέμβριο του 1964 και 1.500 δραχ απ' το Δεκέμβριο του 1966.

Ο ενάγων εργάσθηκε από τον Απρίλιο του 1947 μέχρι 7 Νοεμβρίου του 1968, όπου απολύθηκε ύστερα από άκυρη καταγγελία της συμβάσεως εργασίας η οποία έγινε προφορικά απ' την εναγομένη, και έλαβε τους παραπάνω μισθούς μέχρι τον Αύγουστο του 1968.

Ο κηπουρός με αγωγή του, ζητούσε να του καταβληθούν από 7.11.1968 έως 7.3.1969 μισθοί, συνέπεια της υπερημερίας της εναγομένης περί την αποδοχή της εργασίας του και επικουρικώς η αποζημίωση του ν 2112/20. Το αίτημα αυτό κρίθηκε νόμιμο από το Εφετείο, ενώ η αγωγή περί καταβολής πρόσθετων αποδοχών και αποζημιώσεως για τη μη χορήγηση άδειας απερρίφθηκε.

— — — —

ΚΡΙΤΙΚΗ Το Εφετείο στη συγκεκριμένη περίπτωση, δέχθηκε ότι μεταξύ των διαδίκων είχε συμφωνηθεί μειωμένη απασχόληση έναντι μειωμένης αμοιβής, συμφωνία νόμιμη καθώς τα κατώτατα όρια μηνιαίων αποδοχών που καθορίζουν οι σ.σ.ε οι δ.α. προϋποθέτουν πλήρη απασχόληση του εργαζόμενου ημερησίως, απορρίπτοντας έτσι το αίτημα του κηπουρού για πρόσθετες αποδοχές, οι οποίες ήταν ανώτερες σε σχέση με τις ώρες εργασίας του.

Τέλος σύμφωνα με τις διατάξεις του α.ν. 539/45 κρίθηκε ότι ο μισθωτός, εργαζόμενος επί 2 ώρες ημερησίως δεν δικαιούται άδεια συνεπώς ούτε αποζημίωση σε περίπτωση μη χορηγήσεώς της, καθώς δεν εκπληρώνεται η προϋπόθεση που ορίζει το αρθ. 666 του ΑΚ (εντελής ή ουσιώδης ανάλωση των παραγωγικών δυνάμεων) η οποία θεωρείται σ' αυτή την υπόθεση ως εξυπακουόμενη.

Η ενάγουσα προσλήφθηκε ως καθαρίστρια του Οργανισμού Βάμβακος με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου, αρχικά ορισμένου και έπειτα αορίστου χρόνου στη Θεσσαλονίκη.

Καθημερινά (όλες τις εργάσιμες ημέρες), καθάριζε τα (II) δωμάτια τα (70) παράθυρα και τους κοινόχρηστους χώρους του 6ου ορόφου μέχρι και την 31η. 5.1973 που συνταξιοδοτήθηκε λόγω γήρατος απ' το ΙΚΑ.

Αμειβόταν κατά το σύστημα του ωρομισθίου, υπολογιζόμενου επί του κατώτατου ορίου του ημερομισθίου ανειδίκευτου εργάτη. Επτά μήνες (Οκτώβριο-Απρίλιο) το χρόνο δούλευε επί 5ωρο και τους υπόλοιπους 5 επί 4ωρο.

Η δουλειά της ήταν επίπονη και ανθυγιεινή λόγω του φόρτου εργασίας (πολλοί χώροι) και της ίδιας της φύσεως της εργασίας. Συνάμα η ίδια είναι 90% ανάπηρη, καθώς ταλαιπωρείται από πολλές ασθένειες.

Το δικαστήριο έκρινε ως δίκαιο το αίτημα της καθαρίστριας για άδεια χωρίς να απαιτείται υποβολή έγγραφου αιτήματος (σύμφωνα με το νδ 4504/66).

— — — —

ΚΡΙΤΙΚΗ Σύμφωνα με τα προαναφερθέντα, έγινε δεκτό το αίτημα της ενάγουσας περί καταβολής άδειας, καθώς κατά την κρίση του δικαστηρίου η απασχολούμενη (ανάπηρη) καθαρίστρια σε επίπονη και ανθυγιεινή εργασία αναλώνει τις σωματικές της δυνάμεις, απαραίτητη προϋπόθεση που ορίζει το άρθρο 666 του ΑΚ για την χορήγηση άδειας.

Ο ενάγων απασχολήθηκε στην επιχείρηση του εναγόμενου, με ωράριο μειωμένο του θωρου και ιδιαίτερα κατά 4 με 4 1/2 ώρες τους τρεις πρώτους μήνες, και περίπου 2 ώρες ημερησίως, τους υπόλοιπους και όχι όλες της ημέρες.

Το Εφετείο έκρινε ως ορθή τη στάση του εργοδότη να μην δώσει άδεια και επίδομα αδείας στον υπάλληλο, αφού θεώρησε ότι αυτός δεν ανάλωσε πραγματι τις παραγωγικές του δυνάμεις, το μειωμένο χρόνο εργασίας του στην υπηρέσια του εναγόμενου.

— — — —

ΚΡΙΤΙΚΗ Σύμφωνα με τα άρθρα I, 2, 3 και 5 παρ. I του α.ν. 539/45 σε συνδυασμό με το άρθρο 666 του ΑΚ, δεν δικαιούνται άδεια οι εργαζόμενοι που δεν αναλώνουν εντελώς ή ουσιασώς τις παραγωγικές τους δυνάμεις. Έτσι το δικαστήριο κρίνοντας ότι η μειωμένη απασχόληση του ενάγοντος και η μη απασχόλησή του όλες τις εργάσιμες ημέρες δεν συντελεί στην εκπλήρωση της παραπάνω προϋπόθεσης, δεν επιδίκασε σ' αυτόν άδεια και επίδομα αδείας το οποίο καταβάλλεται υπό τις ίδιες προϋποθέσεις που προβλέπονται για τη λήψη άδειας (αρθ. 16, 17 παρ. 3 του ν. 4504/66).

Μεταξύ των διαδίκων (μουσικού - ξενοδοχειακή επιχείρηση) καταρτίσθηκαν εγγράφως απ' το έτος 1965 μέχρι το έτος 1971 συμβάσεις εργασίας ορισμένης διάρκειας μικρότερης του έτους, οι οποίες παρατεινόταν πάλι εγγράφως για ορισμένο χρόνο, κάθε φορά που έληγε η προηγούμενη σύμβαση με άλλη καινούργια. Στο σημείο αυτό κρίθηκε ότι υφίσταται μια σύμβαση αορίστου χρόνου και όχι πολλές συμβάσεις ορισμένου χρόνου, εφόσον ο όρος περί διάρκειας της συμβάσεως για ορισμένο χρόνο παρότι είναι έγγραφως δεν δικαιολογείται απ' τη φύση της σύμβασης αλλά τέθηκε σκόπιμα προς καταστρατήγηση των διατάξεων του νόμου 2112/1920.

Επίσης αποδείχτηκε ότι ο αναίρεσετων μουσικός κατά τις Κυριακές και γιορτές, του προηγούμενου από τις 24.6.69 χρονικού διαστήματος, απασχολήθηκε μόνο για τρεις ώρες όταν το νόμιμο ωράριο των μουσικών φτάνει τις 5 1/2 ώρες σύμφωνα με τις υπ' αριθμό 15/62 και 37/69 διαιτητικές αποφάσεις. Βάσει αυτών των δ. α. καθορίζεται η διάρκεια της χειμερινής μουσικής περιόδου ( Οκτώβριος - 15 Απριλίου) και της θερινής (Μάιο ή πρώτο 15νθήμερο Ιουνίου - 30 Σεπτεμβρίου) εκτός ειδικής συμφωνίας μεταξύ εργοδότη και μουσικού (παρ 5) αφού προηγουμένως (παρ 4) ορίζεται ότι, η παραμονή του μουσικού πέραν των 8 ημερών στον ίδιο εργοδότη θεωρείται σε περίπτωση έλλειψης έγγραφης συμφωνίας ότι έγινε για ολόκληρη την περίοδο που ακολουθεί, θερινή ή χειμερινή. Εδώ θα πρέπει να προσθέσουμε ότι στις συμβάσεις που συνάφθηκαν είχε περιληφθεί όρος συμψηφισμού της προσαύξησης 75% για εργασία κατά τις Κυριακές και εορτές προς τις συμφωνημένες (ανώτερες) αποδοχές. Το ύψος έτσι του μισθού του μουσικού κάλυπτε το νόμιμο μισθό, που αντιστοιχεί στις 3 ώρες απασχόληση (έναντι των 5 1/2 ωρών) καθώς και το ύψος της προσαύξησης του 75% για απασχόληση τις Κυριακές και εορτές.

Απ' τις υπουργικές αποφάσεις με αριθμό 25825/51 και 8900/46 συνάγεται ότι η παραπάνω προσαύξηση (75%) υπολογίζεται πάντοτε επί των υποχρεωτικώς θεσπισμένων ελαχίστων ορίων μισθών και ημερομισθίων, ενώ μειώνεται ανάλογα προς την μειωμένη έναντι του κανονικού ωραρίου απασχόληση και όταν ο εργαζόμενος αμείβεται με μισθό ή ημ/θιο ανώτερο του νόμιμου. Επίσης δεν συμψηφίζεται προς τυχόν ανώτερες απ' τις νόμιμες καταβαλλόμενες αποδοχές παρά μόνο στη περίπτωση που έχει συμφωνηθεί μεταξύ εργοδότη και μισθωτού ο συμψηφισμός αυτός, με την προϋπόθεση ότι δεν θίγονται τα ελάχιστα όρια αποδοχών.

Το δικαστήριο επίσης έκρινε ότι ο μουσικός, παρότι δεν εργαζόταν επί 5 1/2 ώρες δικαιούται την ετήσια άδεια εφόσον το καθημερινό του πρόγραμμα,

που ξεκινούσε στις 21.30μμ και διαρκούσε επί 3 ώρες καθιστούσε εφικτή την λειτουργία των διατάξεων (αρθ. 1, 2 και 5 του α.ν. 539/45) περί ουσιώδους ανάλωσης των σωματικών ή πνευματικών του δυνάμεων.

Όσον αφορά τα δώρα Πάσχα και Χριστουγέννων, σύμφωνα με τις κατ'έτος υπουργικές αποφάσεις, (αρθ. 1, 2 και 6 παρ. 4 της υπ' αριθ. 31436/66 υ.α. η υπ' αριθμό 116800/66 αντιστοίχα) υπολογίζονται με βάση καθορισμένο αριθμό ημερομισθίων (15 ημ/θια για το δώρο του Πάσχα του 1966, 25 ημ/θια για το δώρο Χριστουγέννων 1966 και 1967) μειωμένο το δώρο κατά το ήμισυ για τους μουσικούς κέντρων διασκεδάσεως και κοσμικών ταβερνών. Τέλος οι παραπάνω υ.α. μαζί με νεώτερες (υπ. αριθ. 36980/67, 136253/67, 47800/68 κά) καθορίζουν ότι ο υπολογισμός των δώρων γίνεται βάσει των πράγματι καταβαλλόμενων ημερομισθίων, συμπληρώνοντας ότι το πραγματικό ημερομισθίο που παίρνει ο μουσικός, μειώνεται στο μισό ή στις 160 δρχ για το δώρο του Πάσχα και στις 180 δρχ για το δώρο των Χριστουγέννων, όταν το μισό υπερβαίνει τα παραπάνω ποσά (160, 180). Τα δώρα αυτά, όπως παραδέχτηκε τελικά ο μουσικός του εφ-χαν καταβληθεί και έτσι η περί αντιθέτου αγωγή του κρίθηκε αβάσιμη.

— — — —

ΚΡΙΤΙΚΗ Είναι ενδιαφέρουσα αυτή η απόφαση του Αρείου Πάγου η οποία με βάση τις διατάξεις των αρθ. 1, 2 και 5 του α.ν. 539/45, δέχεται ότι η 3ωρη ημερήσια απασχόληση του μουσικού στα πλαίσια των 5 1/2 ωρών πλήρους εργασίας, θεμελιώνει δικαίωμα του μισθωτού επί των αποδοχών άδειας, της προσαύξεσως αυτών κατά 100% σε περίπτωση μη χορηγήσεως άδειας (αρθ. 3 του νδ 3755/57) και του επιδόματος άδειας (αρθ. 3 παρ. 16 ν. 4504/66).

Με λίγα λόγια δηλ. δέχεται το δικαστήριο ότι η μειωμένη απασχόληση του μουσικού συντελεί στην ουσιώδη ανάλωση των παραγωγικών του δυνάμεων, προϋπόθεση που ορίζει τα άρθρα 666 του ΑΚ και θεωρείται σ' αυτή την υπόθεση ως εξυπακουόμενη. Ενώ σύμφωνα με τις υπ' αριθμό 25825/51 (αρθ. 1 παρ. 2) και 8900/46 υ.α. η προσαύξηση 75% για εργασία κατά τις Κυριακές και εορτές υπολογίζεται επί των ελαχίστων ορίων μισθών και ημ/θίων, μειώνεται ανάλογα προς τη μειωμένη απασχόληση και όταν οι αποδοχές του εργαζόμενου υπερβαίνουν τα νόμιμα ελάχιστα όρια ενώ ο υπολογισμός των δώρων εορτών γίνεται βάσει των προαναφερόμενων υ.α. επί του καταβαλλόμενου ημερομισθίου το οποίο μειώνεται στο μισό ή στις 160 και 180 δρχ όταν το μισό ημ/θιο υπερβαίνει τα ποσά αυτά.



13/. **Νονομελές Πρωτ/κεία Ιωαννίνων 886/74**  
(ΕΕΑ τομ 34ος/1975 σελ 220)

Ο ενάγων προσλήφθηκε απ' την εναγόμενη εταιρία ως πιστολαδός - γομωτής με σύμβαση αορίστου χρόνου στις 15.10.1966 και με ημερομίσθιο 150 δρχ. Εργαζόταν ορισμένες ημέρες κάθε μήνα μέχρι τις 11.6.73 όπου απολύθηκε χωρίς έγγραφη καταγγελία και χωρίς να του καταβληθεί οποιαδήποτε αποζημίωση. Συγκεκριμένα πραγματοποίησε κατά έτος τα εξής ημερομίσθια 1) έτος 1969 - 170 ημερομίσθια 2) 1970 - 165 ημ/θια 3) 1971 - 199 ημ/θια 4) 1972 - 249 ημ/θια.

Ο ενάγων δεν πήρε άδεια και επίδομα αδείας τα έτη 1969 έως 1971 και πραγματικά δεν τα δικαιούται όπως έκρινε το δικαστήριο, καθώς δεν ανάλωσε εντελώς ή τουλάχιστον ουσιαδώς τις παραγωγικές του δυνάμεις (σύμφωνα με τα άρθρα 1, 2 και 5 του α. ν. 539/45 και 666 του ΑΚ). Για το έτος όμως 1972 ο εργαζόμενος δικαιούται (καθώς δούλεψε κατά πλήρες ωράριο πάνω από 20 ημέρες μηνιαίως) και άδεια και επίδομα αδείας, τα οποία παρότι ζήτησε, δεν πήρε.

Ετσι το δικαστήριο σύμφωνα με το άρθρο 3 του ν. δ. 3755/57 που προβλέπει την καταβολή αποζημιώσεως σε περίπτωση μη χορηγήσεως της άδειας την οποία δικαιούται ο μισθωτός, επιδίκασε σ' αυτόν το ποσό των 2.700 δρχ που αντιστοιχεί στις αποδοχές των ημερών αδείας που δικαιούται προσαυξημένες κατά 100% και στο επίδομα αδείας. Αναλυτικότερα 6 ημέρες άδειας X 150 δρχ ημερομίσθιο = 900 δρχ X 2 = 1.800 + 900 δρχ επίδομα αδείας = 2.700 δρχ.

— — — —

ΚΡΙΤΙΚΗ Σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 1, 2 και 5 του α. ν. 539/45 και του άρθρου 666 του ΑΚ, σκοπός της άδειας είναι η παροχή στο μισθωτό της δυνατότητας αναπλήρωσης των παραγωγικών του δυνάμεων, με την προϋπόθεση ότι αυτές αναλώνονται εντελώς ή τουλάχιστον ουσιαδώς. Η απασχόληση του ενάγοντος άνω των 20 ημερών <sup>το 1972</sup> κρίθηκε ότι συντέλεσε στην ανάλωση των δυνάμεών του έτσι το δικαστήριο λόγω της μη χορηγήσεως άδειας, επιδίκασε σ' αυτόν αποζημίωση, συν επίδομα αδείας, το οποίο κατά το αρθ. 3 παρ. 16 του ν. 4504/66 παρέχεται στους δικαιούχους αδείας.

Ο αναίρεσ(βλητος - εκτελωνιστής προσέλαβε το 1961 τον αναίρεσε(γοντα ως υπάλληλό του για βοηθητικές δουλειές μέχρι τις 31.3.67.

Ασχολούνταν με την παράδοση και παραλαβή σχετικών με τον εκτελωνισμό εγγράφων, χρημάτων, κ.λ. Συμφωνήθηκε να εργάζεται 4 ώρες ημερησίως με μισθό 1.800 δραχ (καθώς δεν εργαζόταν θωρο).

Το δικαστήριο απέρριψε το αίτημα του εργοδότη του να μην καταβάλει σ'αυτόν επίδομα αδείας λόγω της μειωμένης του απασχόλησης (4ωρης εργασίας) κρίνοντας ότι ο α. ν. 539/45 καθορίζει πως οι εργαζόμενοι, που δουλεύουν με συμφωνημένο μειωμένο ωράριο και αντίστοιχα μειωμένες αποδοχές δικαιούνται άδεια καθώς και επίδομα αδείας το οποίο κατά το αρθ. 3 παρ. 16 του ν. 4504/66 παρέχεται υπό τις ίδιες προϋποθέσεις που προβλέπονται για τη χορήγηση άδειας.

— — — —

ΚΡΙΤΙΚΗ Ο α. ν. 539/45 καθορίζοντας στο άρθρο 2 τις προϋποθέσεις προς (-δρυση του δικαιώματος της ετήσιας άδειας αναπαύσεως, απαιτεί μόνο «συνεχή απασχόληση στην υποκειμένη επιχείρηση επί χρονικό διάστημα τουλάχιστον 12 μηνών» χωρίς να θέτει ως προϋπόθεση την εντελή ή ουσιώδη ανάληψη των παραγωγικών δυνάμεων του μισθωτού την οποία προβλέπει το άρθρο 666 του ΑΚ. Έτσι η αεροπαγίτικη απόφαση σωστά έκρινε ότι, η προαναφερόμενη προϋπόθεση δεν απαιτείται να συντρέχει για τους μισθωτούς τους υπαγόμενους στον α. ν. 539/45. Άδεια λοιπόν και επίδομα αδείας δικαιούνται και οι μισθωτοί που απασχολούνται επί χρόνο λιγότερο του νόμιμου έναντι μειωμένου μισθού.

Ο ενάγων, και ήδη αναιρεσεφων μουσικός προσελήφθη απ'την εναγόμενη ανώνυμη εταιρία με σύμβαση εργασίας καταρτισμένη έγγραφως την 1.2.65, που έπαιρνε παρατάσεις ορισμένου χρόνου με συνεχείς έγγραφες συμβάσεις μέχρι τις 30.6.1971. Στο σημείο αυτό ο Αρειος Πάγος έκρινε ότι υφίσταται μια σύμβαση αορίστου χρόνου και όχι πολλές συμβάσεις ορισμένου χρόνου, αναιρώντας την απόφαση του Εφετείου λόγω ανεπαρκών αιτιολογιών.

Ο μουσικός δούλεψε ως μέλος του συγκροτήματος που εκτελούσε μουσικά προγράμματα στο ξενοδοχείο - ανώνυμη εταιρία στην Αθήνα. Η απασχόληση του αναιρεσεφοντος καθόλο το χρόνο της υπηρεσίας του άρχιζε στις 21.30 ώρα και είχε διάρκεια 3 ώρες κατά μέσο όρο ημερησίως. Αντίθετα τα χρονικά όρια που ορίζουν οι δ.α. 15/1962 και 37/1969 είναι 5 1/2 ώρες ημερησίως. Επίσης ο ενάγων κατά τις Κυριακές και τις εορτές του προγενέστερου της 9.7.69 χρόνου εργαζόταν κατά μέσο, όρο 3 ώρες, έτσι η προσαύξηση 75% υπολογίσθηκε με βάση το υπό των δ.α. ελάχιστο όριο ημερομισθίου, όχι εις το ακέραιο αλλά εις το 3/5,5 ενόψη της παραπάνω 3ωρης απασχολήσεως ημερησίως.

Ο Αρειος Πάγος έκρινε ότι η απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου ότι δεν υφίσταται στην συγκεκριμένη περίπτωση η νομική έννοια της ουσιώδους ανά- λωσης των παραγωγικών δυνάμεων είναι λανθασμένη, με αποτέλεσμα ο ενάγων να δικαιούται να λάβει άδεια.

— — — —

ΚΡΙΤΙΚΗ Η αεροπαγίτικη αυτή απόφαση δέχεται ότι η 3ωρη ημερήσια απασχόληση του μουσικού στα πλαίσια των 5 1/2 ωρών πλήρους εργασίας, θεμελιώνει δι- κάωμα του μισθωτού προς άδεια καθώς σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 1, 2 και 5 του α. ν. 539/45 η απασχόληση αυτή συντέλεσε στην ουσιώδη ανάλωση των παραγωγικών του δυνάμεων, προϋπόθεση που αν και δεν αναφέρεται ρητά στον παραπάνω νόμο ωστόσο θεωρείται ως εξυπακουσμένη.

Ενώ σύμφωνα με την υπ. αριθ. 25825/51 υ. α. (άρθρα 1, 2 παρ. 2) η προ- σαύξηση 75% για εργασία κατά τις Κυριακές και εορτές μειώνεται ανάλογα προς τη μειωμένη απασχόληση του μισθωτού και υπολογίζεται επί των ελαχίστων ορίων μισθών και ημ/θιων που καθορίζονται κάθε φορά απ'τις εκάστοτε α.σ.ε ή δ.α.

Ο αναιρεσείων προσλήφθηκε την 1.6.53 απ' τον αναιρεσιβλήτο Γεωργικό Συνεταιρισμό, ως λογιστής με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, έναντι αμοιβής ίσης με τη νόμιμη η οποία καθορίζεται κάθε φορά απ' τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας του προσωπικού των Γεωργικών Συνεταιριστικών Οργανώσεων. Απασχολήθηκε δε, μέχρι τις 30.11.76 επί 2 ώρες ημερησίως, εκτός των μηνών Ιούλιο και Αύγουστο.

Το Εφετείο με βάση τα παραπάνω περιστατικά απέρριψε την αγωγή του αναιρεσεϊόντος περί καταβολής αποζημιώσεως λόγω μη χορηγήσεως άδειας, καθώς δεν συντρέχει η προϋπόθεση της εντελούς ή ουσιώδους ανάλωσης των παραγωγικών δυνάμεων που δίνει το δικαίωμα λήψης ετήσιας άδειας.

— — — —

ΚΡΙΤΙΚΗ Απ' τις διατάξεις των άρθρων 1, 2 και 5 του α.ν. 539/45 συνάγεται ότι, το δικαίωμα προς λήψη ετήσιας άδειας, την χορήγηση της οποίας ο νόμος επιβάλλει για λόγους ανθρωπιστικούς και γενικότερου κοινωνικού συμφέροντος, τελεί υπό την μη αναφερόμενη στο νόμο αυτόν αλλά εξυπακουομένη προϋπόθεση της εντελούς ή ουσιώδους ανάλωσης των παραγωγικών δυνάμεων του μισθωτού. Έτσι ο αναιρεσείων απασχολούμενος επί 2 ώρες ημερησίως έναντι των 8 ωρών (πλήρες ωράριο των υπαλλήλων γραφείων, αρθ. 18 του Π Δ/τος της 8/13.4.32) και μη εργαζόμενος επί 2 μήνες κάθε χρόνο δεν δικαιούται άδεια και συνεπώς ούτε αποζημίωση σε περίπτωση μη χορηγήσεώς της (αρθ. 3 του νδ 3755/57).

Ο ενάγων ήταν συνιδιοκτήτης (κατά 50%) λεωφορείου που ανήκε στην ΕΚΤΕΛ. Μετά τη σύσταση της ΕΑΣ (1977) εκμίσθωσε το λεωφορείο σ' αυτή (από 8.6.78 μέχρι 31.7.81).

Ο ίδιος εργαζόταν ως οδηγός, αρχικά στην ΕΚΤΕΛ και αργότερα στην ΕΑΣ. Σύμφωνα με τα στοιχεία, ως οδηγός εργάσθηκε 131 ημέρες το έτος 1977, 126 ημέρες το 1978, 153 ημέρες το 1979, 156 ημέρες το 1980 και 129 ημέρες το 1981 (μέχρι την αγωγή). Η εργασία αυτή παρασχέθηκε για την κάλυψη των τακτικών αναγκών της εναγομένης.

Το δικαστήριο έκρινε ότι η εργασία που προσέφερε χαρακτηρίζεται ως διαλείπουσα και έτσι αφού συμπλήρωσε 12μηνη σχέση εργασίας στην εναγομένη, δικαιούται σύμφωνα με τον νόμο 549/77 να πάρει τόσο άδεια όσο και επίδομα αδείας, όπως ζητά απ' την ΕΑΣ, χωρίς να επιδρά σ' αυτό η εκμίσθωση του λεωφορείου του ή να αποδεικνύεται ότι απουσίασε αδικαιολόγητα απ' την δουλειά του.

— — — —

ΚΡΙΤΙΚΗ Σύμφωνα με τα άρθρα 4 και 6 του ν. 549/77 «περί τροποποίησης και συμπλήρωσης διατάξεων τινών της εργατικής νομοθεσίας κλπ» σε περίπτωση διαλείπουσας ή εκ περιτροπής απασχόλησας, ο μισθωτός δικαιούται να λάβει αφού συμπληρώσει 12μηνη σχέση εργασίας στην ίδια επιχείρηση, άδεια μετ' αποδοχών, όπως και επίδομα αδείας το οποίο παρέχεται στους δικαιούχους αδείας (αρθ. 3 παρ. 16 του ν 4504/66).

Η ενάγουσα προσλήφθηκε από το εναγόμενο σωματείο την 1.5.82, με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, προκειμένου να προσφέρει τις υπηρεσίες της σαν υπάλληλος του γραφείου του. Η εργασιακή σχέση διάρκεσε μέχρι την 10.4.87, όπου απολύθηκε χωρίς να της καταβληθεί η νόμιμη αποζημίωση.

Κατά την κατάρτιση της συμβάσεως, συμφωνήθηκε να παρέχει η ενάγουσα την εργασία της από 1 Αυγούστου έως 30 Νοεμβρίου κάθε έτους με πλήρες ωράριο εργασίας και με μισθό 20.000 δρχ το μήνα, τους υπόλοιπους μήνες, δηλ. από 1 Δεκεμβρίου έως 31 Ιουλίου, να πληρώνεται με ημερομίσθιο 1.000 δρχ "εάν και εφόσον είναι απαραίτητη η εργασία της στο Διοικητικό Συμβούλιο".

Σ' όλη τη διάρκεια της εργασιακής σχέσεως το εναγόμενο σωματείο δεν χορήγησε σ' αυτήν αποδοχές και επιδόματα αδείας, ούτε επίδομα εορτών. Περαιτέρω αποδείχτηκε ότι βάσει της παραπάνω συμφωνίας η ενάγουσα, πλην του χρονικού διαστήματος από 1 Αυγούστου έως 30 Νοεμβρίου κάθε έτους, κατά το οποίο πρόσφερε όπως προειπώθηκε τις υπηρεσίες της κατά πλήρες και κανονικό ωράριο εργασίας, το υπόλοιπο διάστημα (από 1.12 - 31.7), απασχολήθηκε ορισμένες μόνο ημέρες επί 2 ώρες ημερησίως.

Λαμβάνοντας υπόψη τα όσα αναφέρθηκαν καθίσταται φανερό ότι η ενάγουσα πρόσφερε διαλείπουσα εργασία, και δικαιούται τόσο τις αποδοχές αδείας τα επιδόματα αδείας όσο και τα επιδόματα εορτών τα οποία θα εξευρεθούν (σύμφωνα με το άρθρο 4 της 19040/81 υ. α.) με τον υπολογισμό του μέσου όρου των αποδοχών. Επίσης κατά το άρθρο 1 παρ. 5 της παραπάνω υπουργικής αποφάσεως για τον υπολογισμό των δώρων εορτών λαμβάνεται υπόψη ο αριθμός των πραγματοποιηθέντων ημερομισθίων μέσα στα διαστήματα 1.1.-30.4 για το επίδομα Πάσχα 1.5 - 31.12 για το επίδομα Χριστουγέννων. Εάν και η ημερήσια απασχόληση είναι μειωμένη το ποσό του ημερομισθίου θα είναι ανάλογα μειωμένο. Τέλος η αποζημίωση που δικαιούται λόγω της απολύσεώς της θα υπολογισθεί βάσει των τακτικών αποδοχών του τελευταίου μηνός υπό το καθεστώς των ωρών που απασχολήθηκε, η οποία ήταν και η πλήρης τακτική απασχόλησή της, (αρθ. 5 του ν. 3198/55).

ΚΡΙΤΙΚΗ Σύμφωνα με το άρθρο 1 παρ. 1 του ν. 1346/83 που αντικατέστησε το άρθρο 2 παρ. 2 του α. ν. 539/45, οι εργαζόμενοι με διαλείπουσα εργασία, δι-

κασιούνται τόσο τις αποδοχές αδείας όσο και τα επιδόματα αδείας τα οποία χορηγούνται υπό τις ίδιες προϋποθέσεις που προβλέπονται για τη χορήγηση άδειας (αρθ. 3 παρ. 16 του ν. 4504/66). Ενώ σύμφωνα με την υπ. αριθ. 19040/81 υ. α. και το αρθ. 5 του ν. 3198/55 τα δώρα εορτών και η αποζημίωση λόγω απόλυσεως υπολογίζονται στην περίπτωση μερικής απασχόλησης όπως η διαλείπουσα, πάνω στις μειωμένες αποδοχές.

## ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Κατά τις διατάξεις του α.ν.539/45 «περί χορηγήσεως κατά έτος στους μισθωτούς αδείας μετ' αποδοχών» αναγκαία προϋπόθεση της χορήγησης άδειας, είναι η συνεχής απασχόληση σε κάθε επιχείρηση επί χρονικό διάστημα τουλάχιστον 12 μηνών (άρθρο 2) χωρίς να τίθεται ως προϋπόθεση η εντελής ή ουσιώδης ανάλωση των παραγωγικών δυνάμεων του μισθωτού, δηλ. η ολοκληρωτική απασχόληση, όπως ορίζει η διάταξη του άρθρου 666 του ΑΚ.

Στο σημείο αυτό της ουσιώδους ανάλωσης των σωματικών ή πνευματικών δυνάμεων εστιάζεται το ενδιαφέρον μας καθώς από το 1963 - 1976 όλες σχεδόν οι δικαστικές αποφάσεις θεωρούσαν την προϋπόθεση αυτή (η οποία αναφέρεται μόνο στο άρθρο 666 του ΑΚ) ως καθοριστικό παράγοντα για τη χορήγηση της ετήσιας άδειας.

Το ζήτημα αυτό είχε μεγάλη πρακτική σημασία διότι εφαρμόζοντας αυτήν στερούνταν του δικαιώματος της άδειας και κατά συνέπεια και του υπό του αρθ. 3 § 16 του ν. 4504/66 προβλεπόμενου επιδόματος άδειας, οι απασχολούμενοι επί μειωμένο ωράριο, οι μη παρέχοντες πραγματική εργασία, αλλά ευρισκόμενοι σε ετοιμότητα παροχής αυτής κι εκείνοι των οποίων ο εργοδότης τελούσε σε υπερήμερα περί της αποδοχής των υπηρεσιών, ή διακόπτονταν η παροχή της εργασίας για λόγους ανεξάρτητους της θελήσεώς τους χωρίς να παύει να υφίσταται η εργασιακή σχέση.

Εξετάζοντας αναλυτικά τις δικαστικές αποφάσεις που αφορούν τη χρονική περίοδο 1963 - 1976 παρατηρήσαμε ότι όλες με εξαίρεση μια (την οποία εξετάζουμε παρακάτω) δέχονται ότι η άδεια του α.ν. 539/45 χορηγείται αφού πρώτα ερευνηθεί αν υφίσταται η προϋπόθεση του άρθρου 666 του ΑΚ, η οποία αν και δεν αναφέρεται ρητά στο νόμο θεωρήθηκε πολλές φορές απ' τα δικαστήρια ως εξυπακουσμένη. Αποτέλεσμα να μη χορηγείται άδεια (όπως και επίδομα άδειας) στους μερικά απασχολούμενους.

Είχε έτσι παγιωθεί η νομολογία επί μιας εσφαλμένης άποψης ως προς το σκοπό και το γράμμα του νόμου.

Από τις αποφάσεις αυτές, ξεχωρίσαμε τις υπ' αριθμό 1275/74 και 433/76 (σελ 120, 124) αεροπαγίτικες αποφάσεις, οι οποίες χωρίς να τολμήσουν να δώσουν ευθέως και απαλλαγμένα της επιδράσεως του άρθρου 666 του ΑΚ λύση, δέχτηκαν ότι για τη παρεχόμενη επί μειωμένο ωράριο εργασία



(πρόκειται περί μουσικών) επήλθε ουσιώδης ανάλωση των παραγωγικών δυνάμεων των μισθωτών και συνεπώς δικαιούνται άδεια.

Αποφασιστική όμως λύση του ζητήματος έδωσε η υπ' αριθμό 1085/75 απόφαση του Αρείου Πάγου (σελ 123) η οποία γενικεύει το θέμα δεχόμενη την ορθή και δίκαιη άποψη ότι η υπό του άρθρου 666 του ΑΚ προβλεπόμενη προϋπόθεση δεν απαιτείται να συντρέχει για τους μισθωτούς τους υπαγόμενους στον α.ν. 539/45, διότι δεν αναφέρεται στο νόμο αυτό, ούτε μπορεί να θεωρηθεί ως εξυπακουομένη, ενώ το αντίθετο προκύπτει απ' το άρθρο 2 § 6 του α.ν. όπου θεωρούνται ως χρόνος απασχολήσεως και τα χρονικά διαστήματα ασθενείας, απεργίας ανταπεργίας, στρατεύσεως και ανωτέρας βίας, κατά τα οποία δεν έχουμε ανάλωση δυνάμεων, αλλά συνυπολογίζονται για το λόγο και μόνο ότι ο μισθωτός δεν είχε την ελευθερία διαθέσεως του χρόνου προς ανάπαυση και ψυχαγωγία.

Τελικά το θέμα αυτό διευθετήθηκε δυο χρόνια μετά το 1977, όταν νεώτερα νομοθετήματα (όπως η από 26.1.77 ΕΓΣΣΕ που κυρώθηκε με τον ν. 549/77 ο ν. 1082/80 και ο ήδη ισχύων από 1.1.83 ν. 1346/83) αποδέσμευσαν το δικαίωμα της άδειας από την προϋπόθεση της πλήρους και καθημερινής απασχολήσεως, διότι περιέλαβαν διατάξεις περί χορηγήσεως άδειας και σ' εκείνους ακόμη που παρέχουν διαλείπουσα ή εκ περιτροπής εργασία, (υπ' αριθμό 5962/83 και 471/89 εφετειακές αποφάσεις σελ 126, 127).

ΟΜΑΔΑ 2 ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ —

— αμοιβή, προσαυξήσεις, επιδόματα εορτών,  
αποζημίωση

Η καθαρίστρια προσλήφθηκε στην υπηρεσία του εργοδότη με σύμβαση αορίστου χρόνου και εργαζόταν καθόλες τις εργάσιμες ημέρες επί Ι ώρα περίπου ημερησίως. Η εργασία της περιοριζόταν μόνο στο σκούπισμα ενώ μερικές φορές 2-3 το μήνα καθάριζε τις βιτρίνες του καταστήματος για 2 ώρες περίπου ημερησίως. Το ημερήσιο δηλαδή ωράριό της ήταν μικρότερο του νόμιμου ωραρίου εργασίας του προσωπικού των εμπορικών καταστημάτων (8 Ι/2 ώρες ημερησίως κατά την από Ι0/7/37 σ.σ. εμπορικών καταστημάτων) καθώς μικρότερο και απ' το ωράριο που προκύπτει απ' τη μείωση του νόμιμου κατά Ι/4, σύμφωνα με την υπ' αριθμό 33700/60 υ.α, η οποία προβλέπει ότι οι κατά πλήρες ωράριο απασχολούμενες καθαρίστριες, των οποίων η σχέση διέπεται δια συμβάσεως εργασίας ιδιωτικού δικαίου, δικαιούνται κατ'ελάχιστο όριο το ημερομίσθιο της ανειδίκευτης εργάτριας. Μείωση των ωρών κατά Ι/4 για οποιοδήποτε λόγο δεν απαλλάσσει τον εργοδότη απ' την υποχρέωση καταβολής του πλήρους ημερομισθίου.

Επίσης το ωράριο εργασίας της ήταν μικρότερο και από τις 3 Ι/2 ώρες, που ορίζει η υπ' αριθμό 35860/5Ι υ.α. ως βάση για την καταβολή του πλήρους ημερομισθίου.

Ετσι το δικαστήριο λαμβάνοντας υπόψη τις παραπάνω υπουργικές αποφάσεις, απάλλαξε τον εργοδότη απ' την υποχρέωση καταβολής του πλήρους ημερομισθίου της ανειδίκευτης εργάτριας.

— — — —

**ΚΡΙΤΙΚΗ** Δεδομένου ότι οι παραπάνω διατάξεις των υπουργικών αποφάσεων, ρυθμίζουν το ύψος του νόμιμου ημερομισθίου ανάλογα του χρόνου απασχολήσεως της καθαρίστριας, μειωμένου επί μερικής απασχολήσεως, δεν απαιτείται ειδική συμφωνία περί καταβολής μειωμένου ημερομισθίου, αφού τούτο προκαθορίζεται απ' τις άνω υπουργικές αποφάσεις.

Ο ενάγων προσλήφθηκε από τον Οκτώβριο του 1949 και για αδρίστο χρόνο, ως διπλωματούχος χημικός σε ετερόρρυθμη εταιρεία (σπορελαιουργείο), που βρισκόταν στον Πειραιά.

Μεταξύ τους συμφωνήθηκε να παρέχεται απ' τον ενάγοντα 2ωρη εργασία καθημερινά με μηνιαίο μισθό 600.000 δραχ. ο οποίος αργότερα (από Ι.Ι.1951) αυξήθηκε στις 700.000 δραχ., μέχρι την Ιη.5.1951 όπου απολύθηκε.

Η συμφωνία για τις αντιστοιχίες του 2ωρου αποδοχές, κρίθηκε απ' το δικαστήριο ως νόμιμη καθώς η σύγκριση των επί 8ωρου αποδοχών (ανερχόμενες σε 840.000 και από Ι.Ι.51 σε 940.000 δραχ.) με αυτές του χημικού, που δούλευε επί ένα δίωρο, έδειξε πως οι όροι που πληρωνόταν ήταν ευνοϊκοί και μάλιστα ευνοϊκότεροι των διαιτητικών αποφάσεων και εκείνων των Υπουργών Εργασίας και Οικονομικών (29488/49 και 2750/51), έτσι η αίτηση για πρόσθετες αποδοχές απορρίφθηκε.

— — — —

ΚΡΙΤΙΚΗ Ατομική σύμβαση εργασίας που περιέχει όρους διάφορους από αυτούς των σ.σ.ε. ή δ.α. τυγχάνει έγκυρη, εφόσον οι όροι αυτής είναι ευνοϊκότεροι για τον εργαζόμενο απ' αυτούς της σ.σ. ή δ.α (ΑΚ άρθρο 680, εδ. 3 ΑΝ 16/21-11-1935 "περί συλλογικών συμβάσεων εργασίας", άρθρο3). Ευνοϊκότεροι είναι και στη συγκεκριμένη περίπτωση οι όροι της ατομικής σύμβασης του εργαζόμενου - χημικού, καθώς ο συμφωνημένος μισθός ήταν ανώτερος αυτού που αντιστοιχεί στη 2ωρη εργασία του.

Ο ενάγων προσλήφθηκε την 1η.4.1951 απ' τον αντιπρόσωπο της Εταιρίας Σόκονου Βάκκιουμ Οιλ υπό την προσωπική αυτού εξάρτηση και επίβλεψη, ως φύλακας των δοχείων πετρελαιοειδών στην περιφέρεια του Αγίου Ισιδώρου στο Πλωμάρι έναντι 280.000 δραχμ. μηνιαίως (παλιάς εκδόσεως). Ο φύλακας δούλευε επί 2ωρο (ο οποίος μάλιστα παρέιχε τις ίδιες υπηρεσίες έναντι αμοιβής και σε άλλους δυοπρόκτορες εταιριών πετρελαιοειδών) χωρίς μέχρι την 1η Ιουλίου 1953 να υπερβεί ποτέ τις 3 1/2 ώρες νυκτερινής δουλειάς όπου και απολύθηκε χωρίς την τήρηση των νόμιμων διατυπώσεων.

Ο Αρειος Πάγας έκρινε (σύμφωνα με τη συλλογική σύμβαση της 16.9.37 που αναπροσαρμόσθηκε απ' αυτήν της 4ης.11.47, καθορίζοντας το κατώτατο όριο μισθού το οποίο ανέρχεται στις 578.450 δραχμ.) ότι ο συμφωνημένος μισθός του φύλακα ήταν προσαρμοσμένος στις ώρες που εργαζόταν, αναιρώντας την πρωτόδικη απόφαση. Συνάμα η απόλυσή του θεωρήθηκε άκυρη (λόγω της μη τήρησης της νόμιμης διαδικασίας) και επιδικάσθηκαν σ' αυτόν (σύμφωνα με το άρθρο 656ΑΚ) οι μισθοί από την απόλυσή του και εφεξής (του ύψους των 280 δραχμ. μηνιαίως - νέας εκδόσεως) και επιπρόσθετα τα δώρα των Χριστουγέννων και του Πάσχα (από την ημέρα της πρόσληψής του μέχρι την ημέρα της κατάθεσης της αγωγής), τα οποία δεν του είχαν καταβληθεί, σε συσχετισμό όμως με το συμφωνημένο μειωμένο μισθό που έπαιρνε λόγω της μειωμένης χρονικά απασχόλησής του.

— — — — —

ΚΡΙΤΙΚΗ Σύμφωνα με την σ.σ.ε της 16ης.9.37, πλήρεις αποδοχές δικαιούνται το υπαλληλικό και υπηρετικό προσωπικό των Αν. Εταιριών, ιδ. επιχειρήσεων και γραφείων που απασχολούνται επί 3 1/2 ώρες τουλάχιστον ημερησίως, έτσι οι εργαζόμενοι επί λιγότερες ώρες δικαιούνται αναλογία των απολαυών αυτών, όπως ισχύει και στην περίπτωση του φύλακα.

Όσον αφορά τον υπολογισμό άλλων αποδοχών όπως δώρα εορτών, αυτός γίνεται βάσει του καταβαλλόμενου συμφωνημένου μισθού (όπως ορίζεται και από την υπ' αριθμό 19040/81 υ.α.) ο οποίος στην υπόθεση αυτή είναι μειωμένος έναντι της 2ωρης απασχόλησης.

4/. Α ρ ε ι ο ς Π ά γ ο ς 570/1956 (ΔΕΝ 1956 σελ 9)

Η ενάγουσα σύμφωνα με την καταρτισθείσα μεταξύ των διαδίκων σύμβαση εργασίας εργαζόταν ως καθαρίστρια στον Ιερό Ναό από 1.7.50 μέχρι 25.1.55 μόνο επί 2 ημέρες κάθε εβδομάδα, καθόλο το αναφερόμενο χρονικό διάστημα.

Το αίτημα της ενάγουσας, περί καταβολής επιπλέον διαφοράς δώρων απορρίφθηκε απ'τον Άρειο Πάγο, γιατί όπως είχε κριθεί και πρωτόδικως, για τον καθορισμό των δώρων, (σύμφωνα με τις υπ'αριθμό 68500/50, 25100/51, 19200/52 κά υπουργικές αποφάσεις) υπολογίζονται μόνο τα ημερομισθια τα οποία σύμφωνα προς την εργασιακή σύμβαση πραγματοποίησε κατά τον οριζόμενο απ'τις υπουργικές αποφάσεις χρόνο.

— — — —

ΚΡΙΤΙΚΗ Σύμφωνα με τις παραπάνω υ.α. η μερικώς απασχολούμενη καθαρίστρια, δικαιούται δώρα εορτών, ανάλογα προς τις ημέρες της εργασίας της. Το δικαίωμα αυτό προβλέπεται και σήμερα απ'την υπ'αριθμό 19040/81 υ.α. κατά την οποία λαμβάνεται υπόψη για τον υπολογισμό των δώρων εορτών, ο αριθμός των πραγματοποιηθέντων ημερομισθίων μέσα στα διαστήματα 1.1. - 30.4. για το δώρο Πάσχα και 1.5 - 31.12 για το δώρο Χριστουγέννων.

Η ενάγουσα εργαζόταν από 1.5.54 ως καθαρίστρια με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου σε φωτογραφείο της Μυτιλήνης, αρχικά καθημερινά και από τις 31.3.55 για τρεις μέρες εβδομαδιαίως επί 8ωρο (8-1 & 3-6μμ). Για την εργασία της αυτή, της καταβλήθηκαν οι ανάλογες του 3ημέρου εργασίας αποδοχές.

Λαμβάνοντας υπόψη τα παραπάνω, ορθά με εκτίμησε τις αποδείξεις η εκκαλουμένη μη δεχόμενη την απασχόληση της ενάγουσας πέραν του 8ωρου ημερησίως και απόρριψε τη σχετική αγωγή, ο δε περί του αντιθέτου πρώτος λόγος της από 8-5-57 εφέσεως κρίνεται απορριπτέος. Κακώς όμως έκρινε ότι η ενάγουσα δικαιούται εκτός του ημερομισθίου της και πρόσθετες αποδοχές για την πέραν των 3 1/2 ωρών εντός του 8ωρου απασχόλησή της και αποδεχόμενη εν μέρει την αγωγή επίδικασε σ' αυτήν το ποσό των 8.200 δρχ, καθώς από καμιά διάταξη νόμου δεν προκύπτει ότι το ημερομίσθιο της καθαρίστριας καταβάλλεται για ημερήσια απασχόλησή της επί 3 1/2 μόνο ωρών, για δε τις ώρες πέραν αυτών και μέχρι του 8ωρου καταβάλλεται πρόσθετη αμοιβή των υπ' αριθμό 35860/51, 47178/51 και 65115 ΥΑ.

Στη συνέχεια απορρίφθηκε το αίτημα για αποδοχές πέραν των 3 ημερομισθίων εβδομαδιαίως, ο δε περί του αντιθέτου δεύτερος λόγος εφέσεως ότι δεν τέθηκε έγκυρα σε διαθεσιμότητα η ενάγουσα μη τηρουμένων των υπό του αρθ. 10 του ν. 3198/55 οριζόμενων διατυπώσεων και ότι το δικαίωμα τούτο έσκησαν οι εναγόμενοι κατά παράβαση του αρθ. 281 ΑΚ κρίθηκε αβάσιμο, αφού οι διάδικοι όπως βεβαιώθηκε συμφώνησαν για εκ περιτροπής εργασία και όχι για διαθεσιμότητα (αντιπαραβολή αρθ. 10 του ν. 3198/55 προς αρθ. 13 του ν. 2961/54)

— — — —

ΚΡΙΤΙΚΗ Κατά το αρθ. 13 παρ. 7 του νδ 2961/54 εργοδότες και μισθωτοί δικαιούνται είτε κατά τη σύσταση της σχέσεως εργασίας είτε κατά τη διάρκεια αυτής, να συμφωνήσουν εγγράφως κάθε μορφή εκ περιτροπής εργασία, καθορίζοντας τις ημέρες ή ώρες της εργασίας καθώς και την ανάλογη μισθοδοσία, βάσει των ημ/θίων ή μισθών που εκάστοτε ισχύουν, συμφωνία που όπως αποδεικνύεται σύναψαν στη συγκεκριμένη περίπτωση οι διάδικοι. Εφαρμόζοντας έτσι το δικαστήριο τις παραπάνω διατάξεις απέρριψε το αίτημα της καθαρίστριας για αποδοχές πέραν των 3 ημ/θίων, καθώς κατά τη διάρκεια της εκ περιτροπής εργασίας οι εργαζόμενοι δικαιούνται να λάβουν τις αποδοχές που αντιστοιχούν στο χρόνο της απασχολήσεώς τους.

**6/. Πρωτ / κ ε ρ ο Α θ η ν ώ ν 19.737/59 (ΔΕΝ 1959 σελ 77)**

Ο μηνιαίος μισθός δακτυλογράφου δικηγορικού γραφείου αρχικά ανερχόταν στις 801 δρχ και αργότερα δια της από 24.8.58 γενικής συλλογικής σύμβασης έφθασε στις 891 δρχ. Επίσης το νόμιμο ωράριο της δακτυλογράφου σύμφωνα με προεδρικό διάταγμα της 8/13.4.32 είναι το 8ωρο.

Όμως στην προκειμένη περίπτωση ύστερα από ρητή συμφωνία μεταξύ των διαδίκων η εργασία της δακτυλογράφου δεν υπερβαίνει τις 2 ώρες ημερησίως.

Έτσι το δικαστήριο έκρινε ότι για εργασία παρεχομενη σε χρονικά όρια μικρότερα των νομίμων εφόσον δεν ορίζεται κάτι διαφορετικό στην ατομική σύμβαση, ο μισθός μειώνεται ανάλογα, διότι βάσει των υπουργικών αποφάσεων, τα καθοριζόμενα κατώτατα όρια ημερομισθίου προϋποθέτουν σύμβαση εργασίας παρεχομενη κατά πλήρες ωράριο, ελαττωμένα αναλόγως εκ της ίδιας συμβάσεως για μικρότερη απασχόληση, η οποία εφόσον είναι ευνοϊκότερη για τον εκμισθωτή είναι και έγκυρη σύμφωνα με το άρθρο 680 παρ. 3 του ΑΚ.

— — — —

ΚΡΙΤΙΚΗ Σε περίπτωση μειωμένης απασχολήσεως, καταβάλλεται εφόσον δεν έχει ορισθεί κάτι διαφορετικό στην ατομική σύμβαση μεταξύ εργοδότη - μισθωτού, μειωμένος ανάλογα με το χρόνο απασχόλησης μισθός, διότι τα καθοριζόμενα απ' τις υπουργικές αποφάσεις κατώτατα όρια ημερομισθίου προϋποθέτουν σύμβαση εργασίας, παρεχομενη κατά πλήρες ωράριο.



Η ενάγουσα προσλήφθηκε ως δακτυλογράφος στο δικηγορικό γραφείο του εναγόμενου. Ως μισθός συμφωνήθηκε ότι θα έπαιρνε, εργαζόμενη λιγότερες του νόμιμου ωραρίου (θωρου) ώρες, ένα συγκεκριμένο χρηματικό πρσδ τοις μετρητοίς και ιδιαίτερη πληρωμή η οποία απορρέει απ' το δικαίωμα που έχει να δακτυλογραφεί στη μηχανή και στο γραφείο του εναγόμενου τις ώρες της εργασίας της και άλλα έγγραφα τρίτων προσώπων, το αντίτιμο των οποίων θα υπολογίζεται στο μισθό της.

Οι πρόσθετες αυτές αποδοχές της ενάγουσας αποτελούν μισθό, καθώςον κατά το άρθρο 3 παρ. 3 του ν. 2112/20 "ως τακτικές αποδοχές θεωρούνται ο μισθός όπως και κάθε άλλη παροχή η οποία δίνεται αντί μισθού", μάλιστα δε εφόσον η παροχή αυτή δίνεται τακτικά συνιστά μισθό και αν ακόμα δεν υπάρχει σχετική ρητή συμφωνία.

Όσον αφορά το αίτημα της δακτυλογράφου για πρόσθετες αποδοχές, κρίθηκε αβάσιμο, καθώς για εργασία μικρότερη του νόμιμου θωρου, ο μισθός ελαττώνεται ανάλογα.

— — — —

ΚΡΙΤΙΚΗ Οι υπό των γενικών συλλογικών συμβάσεων "περί ιδιωτικών υπαλλήλων" καθοριζόμενοι μισθοί προβλέπονται για πλήρη απασχόληση. Έτσι για εργασία παρεχομενη σε χρονικά όρια μικρότερα των νομίμων, ο μισθός ελαττώνεται ανάλογα, εφόσον δεν ορίζεται κάτι άλλο στην ατομική σύμβαση εργασίας.

Ο υπάλληλος προσλήφθηκε μόνο για δίωρη καθημερινή εργασία και εκτάκτως μόνο για τους μήνες Φεβρουάριο, Απρίλιο και Νοέμβριο για πεντάωρη (εργασία).

Μεταξύ των διαδίκων υπήρχε ρητή συμφωνία περί μειωμένου μισθού για τη μειωμένη απασχόληση. Έτσι το ημερομίσθιο του υπαλλήλου για τη 2ωρη ημερήσια απασχόληση όταν το νόμιμο (πλήρες) παρέχεται για 7ωρη καθημερινή εργασία, ήταν τα 2/7 του νόμιμου.

Επίσης ο υπολογισμός της αποζημιώσεως λόγω της απολύσεώς του την 1η.8.58 έγινε (σύμφωνα με το αρθ. 5 του ν. 3198/55) βάσει των τακτικών αποδοχών του τελευταίου μηνός υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησεως, δηλ. της 2ωρης απασχόλησης, η οποία ήταν και η πλήρης τακτική απασχόλησή του.

Το δικαστήριο δέχτηκε ότι η άνω περί μειωμένης απασχολήσεως συμφωνία έγινε πολύ πριν την έναρξη της ισχύος του νδ 2961/54, απορρίπτοντας τον ισχυρισμό του αναιρεσείοντος περί παραβάσεως των διατάξεων του νομοθετικού αυτού διατάγματος.

— — — —

ΚΡΙΤΙΚΗ Νόμιμη κατά την κρίση του δικαστηρίου η συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου κατά την οποία έναντι μειωμένης εργασίας καθορίζονται ανάλογα μειωμένες αποδοχές, σύμφωνα μερικής απασχόλησης η οποία προβλέπεται σήμερα απ' το άρθρο 38 του ν. 1892/90. Έτσι και ο υπολογισμός της αποζημιώσεως για τους απολυόμενους υπαλλήλους σε περίπτωση μειωμένης απ/σης (σύμφωνα με το αρθ. 5 του ν. 3198/55) γίνεται βάσει των τακτικών αποδοχών του τελευταίου μηνός υπό το καθεστώς των ωρών που απασχολήθηκαν η οποία ήταν και η πλήρης τακτική απασχόλησή τους.

9/. Α ρ ε ι ο ς Π έ γ ο ς 88/1963 (ΔΕΝ 1963 σελ 255)

Ο αναιρεσεών - επιστήμονας χημικός, προσλήφθηκε υπό την ιδιότητα του αυτή με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου (από το 1955 - 30.6.58) στην αναιρεσεβλητο Βιομηχανική Εταιρία, με τον όρο να απασχολείται επί μια ώρα ημερησίως έναντι 1.250 δραχ το μήνα.

Η παραπάνω συμφωνία, ως προς το συμφωνημένο μισθό και το χρόνο απασχολήσεως κρίθηκε έγκυρη, ενώ το αίτημα του χημικού για ανώτερες αποδοχές απορρίφθηκε, καθώς ο συμφωνημένος μισθός υπερκάλυπτε το 1/8 του υπό των άνω συλλογικών συμβάσεων καθοριζόμενου μισθού.

— — — — —

ΚΡΙΤΙΚΗ Οι από των σ.σ.ε (20.4.54, 26.5.56) για τους επιστήμονες χημικούς προβλεπόμενες αποδοχές, προϋποθέτουν πλήρη απασχόληση (8ωρο) ενώ κατά τα άρθρα 680 παρ. 3 του ΑΚ, 3 παρ. Ι του ν.3239 του 1955 "περί συλλογικών συμβάσεων εργασίας" επιτρέπεται να συναφθεί ατομική σύμβαση κατά την οποία έναντι συμφωνημένης μειωμένης εργασίας να προβλέπονται μειωμένες αποδοχές, εάν η ελάττωση αυτή σε σχέση προς το χρόνο της παρεχόμενης εργασίας είναι ευνοϊκότερη για τον εκμισθωτή.

Ο ενάγων εργαζόταν ως γραμματέας στην υπηρεσία του εναγόμενου επί 2 ώρες κατά μέσο όρο ημερησίως.

Το αίτημά του να του καταβληθεί ο νόμιμος μισθός (το κατώτατο όριο των αποδοχών), που προβλέπεται κατά την από 16.9.1937 συλλογική σύμβαση εργασίας απορρίφθηκε. Έτσι το ημερομίσθιο του εξακολούθησε να είναι ανάλογο προς το χρόνο απασχολήσεώς του, ανερχόμενο στα 2/7 του νόμιμου ημερομισθίου.

Τέλος το δικαστήριο έκρινε ότι, ο υποαπασχολούμενος ενάγων, δεν δικαιούται ετήσια άδεια κατά το άρθρο 666 του ΑΚ.

— — — —

ΚΡΙΤΙΚΗ Σύμφωνα με την από 16.9.37 σ.σ.ε τα κατώτατα όρια μηνιαίων αποδοχών, παρέχονται πλήρη στο υπαλληλικό και στο υπηρετικό προσωπικό των Ανώνυμων εταιριών, ιδιωτικών επιχειρήσεων και γραφείων που η εργασία τους ανέρχεται τουλάχιστον στις τρεισήμισι ώρες ημερησίως ή υπερβαίνει αυτές μέχρι συμπλήρωσης του ανώτατου χρονικού ορίου εργασίας ημερησίως (8ωρου ΠΔ 8/13.4.32 ή 7ωρου ΑΝ 547/37).

Βάσει των παραπάνω το δικαστήριο έκρινε ότι ο ενάγων απασχολούμενος μόνο επί 2 ώρες ημερησίως, δικαιούται να λάβει ανάλογο με το χρόνο απασχολήσεώς του μισθό, (ισχύουν κατ'αναλογία οι ανωτέρω διατάξεις όσον αφορά τις απολαυές αυτού για το χρόνο της απασχολήσεώς του).

Όσον αφορά το αίτημά του για άδεια απορρίφθηκε καθώς έκρινε ο Αρειος Πάγος ότι κατά τις διατάξεις του άρθρου 666 του ΑΚ, δεν δικαιούται άδεια ο υπάλληλος ο οποίος λόγω της υποαπασχολήσεώς δεν καταναλώνει εντελώς ή ουσιαδώς τις παραγωγικές του δυνάμεις.

**II/. Α ρ ε ι ο ς Π ά γ ο ς 782/1964 (ΔΕΝ 1964 σελ 133)**

Ο ενάγων εργαζόταν στον Αερολιμένα Ελληνικού για 6 ώρες τους καλοκαιρινούς μήνες και για 6 1/2 ώρες τους χειμερινούς.

Μεταξύ τους δεν είχε γίνει ρητή ή σιωπηρή συμφωνία για ανάλογη μείωση του μισθού (καθώς δεν κάλυπτε το θωρο), εφαρμοζόταν όμως το παραπάνω ωράριο, που ίσχυε για όλο το εργατοτεχνικό προσωπικό του Αερολιμένα.

Ο Αρειος Πάγος έκρινε ορθή την πρωτόδικη απόφαση που προέβλεπε πλήρες (κι όχι μειωμένο) ημερομίσθιο για τον υπάλληλο (σύμφωνα με την από 27.6.57. εθνική ομοιοεπαγγελματική συλλογική σύμβαση εργασίας) καθώς μάλιστα οι μειωμένες αποδοχές που έπαιρνε δεν αποδείχθηκε ότι ήταν ανάλογες του μειωμένου ωραρίου εργασίας του.

-----

**ΚΡΙΤΙΚΗ** Σύμφωνα με τα αρθ. 376, 648, 653, 665 και 680 του ΑΚ ο εκμισθωτής δικαιούται να αξιώσει την καταβολή ολόκληρης της δια της οικείας συλλογικής συμβάσεως καθορισμένης για πλήρη απασχόληση αμοιβής και αν ακόμα ο μισθωτής για λόγους που τον αφορούν, δεν χρησιμοποιεί επί όλο το νόμιμο χρονικό όριο ημερήσιας εργασίας, τις διαθέσιμες υπηρεσίες του εκμισθωτή, εκτός αν ρητά ή σιωπηρά συμφωνήθηκε πως αυτές θα εργάζεται επί λιγότερες του νόμιμου ωραρίου κάθε ημέρα ώρες επί αντιστοιχη μείωση της αντιπαροχής. Εξάλλου μη απαγορευμένης κατά το αρθ. 25 του ν. 3239/55 συμφωνίας περί λήψεως μισθού ή ημερομίσθιου ανώτερου του καθοριζόμενου απ' τις σ.σ.ε ή δ.α, δεν συνάγεται σιωπηρή περί ανάλογης μείωσης του κατώτατου ορίου αποδοχών συμφωνία, με μόνο το λόγο ότι ο εκμισθωτής συμμορφούμενος προς το καθορισμένο πρόγραμμα του μισθωτή απασχολείται επί λιγότερες των 8 ωρών.

Βάσει των διατάξεων αυτών το δικαστήριο επιδίκασε πλήρεις αποδοχές στον ενάγοντα, λόγω ελλείψεως σχετικής συμφωνίας.

Σύμφωνα με την παρ. 3 του άρθρου Ι του νδ 3623/56 σε συνδυασμό προς την παρ. 5, η αμοιβή ιατρού ανέρχονταν στις 3.200 δρχ μηνιαίως, με την προϋπόθεση να απασχολείται συνεχώς επί 4 ώρες ημερησίως.

Η αντίθετη εκδοχή, ότι δηλαδή το παραπάνω ποσό το δικαιούνται οι ιατροί ανεξάρτητα από τις ώρες ημερησίας εργασίας τους, (από της ισχύος του νδ 4111 του 1960), οδηγεί στο άτοπο συμπέρασμα, να αμείβονται με το ίδιο ποσό των 3.200 δρχ και αυτοί που προσφέρουν εργασία άνισης χρονικής διάρκειας.

Ετσι κρίθηκε απορριπτέα ως μη νόμιμη η αγωγή του ενάγοντος, ο οποίος εργαζόμενος επί 2 ώρες και όχι επί 4 ώρες ημερησίως, ζητούσε να του καταβληθούν διαφορές αποδοχών.

— — — —

ΚΡΙΤΙΚΗ Προϋπόθεση για τη λήψη του ποσού των 3.200δρχ μηνιαίως, που καθορίζεται απ' τις διατάξεις του νδ 3623/56 ως αμοιβή των ιατρών, είναι η 4ωρη, συνεχής ημερησία εργασία. Το δικαστήριο βάσει των παραπάνω, απέρριψε το αίτημα του ιατρού περί καταβολής διαφοράς αποδοχών, μια και η εργασία του ανερχόταν στις 2 ώρες ημερησίως. (Ισχύουν κατ' αναλογία οι άνω διατάξεις όσον αφορά τις απολαυές αυτού για το χρόνο της απασχολήσεώς του).

Ο ενάγων προσλήφθηκε σε ηλικία μεγαλύτερη των 20 ετών, στις 1.9.49 ως υπάλληλος γραφείου (πρακτορείου), στο λιμάνι της Σάμου. Ήταν επιφορτισμένος με τη διεκπεραίωση εγγράφων για τα επιβατικά και φορτηγά πλοία που προσέγγιζαν το λιμάνι και επιπλέον ήταν υποχρεωμένος να επικοινωνεί με τους συναλλασσόμενους με το πρακτορείο και να διανέμει τα εμπορεύματα που έφθαναν με τα πλοία. Επομένως καθημερινά εργαζόταν πάνω από 3 1/2 ώρες που ισοδυναμούν με το νόμιμο κατώτατο ημερομίσθιο (σύμφωνα με την υπ' αριθμό 66867/13658 της 20/23.11.65 απόφαση των Υπ. Συντονισμού και Εργασίας κά), εκτός από την Κυριακή που η εργασία ανερχόταν σε 2 ώρες.

Επειδή κατά την παρ. 3 του αρθ. 7 του ΠΔ της 18.4.30 το προσωπικό των ναυτικών πρακτορείων απασχολούμενο σε επιχειρήσεις μεταφοράς προσώπων και εμπορευμάτων επιτρέπεται να εργάζεται κατά τις Κυριακές, έπεται ότι ο ενάγων για την εργασία του αυτή δικαιούται της προσαυξήσεως 75% επί του 1/25 μηνιαίου μισθού, ανάλογα μειωμένου για ημικρότερη του κανονικού ωραρίου απασχόληση.

Κατά συνέπεια η έγγραφη συμφωνία που συνάφθηκε μεταξύ του ενάγοντος και της εναγομένης την 1η.7.57 που ορίζει την καταβολή 1.200 δρχ μηνιαίως κρίθηκε από το δικαστήριο άκυρη, σύμφωνα με τα άρθρα 3 και 174 ΑΚ γιατί δεν καλύπτει τα κατώτατα νόμιμα όρια αποδοχών.

Ο Αρειος Πάγος στη συνέχεια, επιδίκασε στον ενάγοντα-υπάλληλο το ποσό των 44.263 δρχ ως διαφορά αποδοχών, επιδόματος γάμου καθώς και ποσά που αναλογούν στις προσαυξήσεις για εργασία την Κυριακή και στα δώρα Χριστουγέννων, Πάσχα.

Τέλος κατά τις διατάξεις των άρθρων 1 και 3 του ν. 2112/20 και του άρθρου 5 παρ. 1 του ν. 3198/55 ο απολυόμενος υπάλληλος σε περίπτωση μη εμπρόθεσμης καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας, δικαιούται αποζημίωση βάσει των καταβαλλόμενων τακτικών αποδοχών του τελευταίου μηνός υπό καθεστώς πλήρους απασχολήσεως. Ως τακτικές αποδοχές θεωρούνται ο βασικός μισθός, τα οικογενειακά επιδόματα, τα δώρα εορτών και η προσαύξηση για την εργασία κατά τις Κυριακές. Έτσι επιδικάσθηκε στον ενάγοντα ως αποζημίωση το ποσό των 23.250 δρχ.

ΚΡΙΤΙΚΗ Το δικαστήριο ορθά επιδίκασε στον ενάγοντα το νόμιμο μισθό που ορίζουν οι σ.σ.ε, οι υ.α και δ.α (υπ'αρ. 66867/13658 υ.α σε συνδυασμό προς την παρ. 13 της σ.σ.ε της 16.9.37) καθώς τα υπό των διατάξεων οριζόμενα ελάχιστα όρια μισθών, αφορούν τους μισθωτούς που απασχολούνται επί 3 1/2 ώρες τουλάχιστον ημερησίως, μειωμένα ανάλογα για τους απασχολούμενους επί λιγότερο χρόνο, (ισχύουν κατά αναλογία οι άνω διατάξεις όσον αφορά τις απολαυές αυτού για το χρόνο της απασχολήσεώς του).

Ενώ σύμφωνα με τις υπ'αρ. 8900/46 και 25825/51 υ.α η προβλεπόμενη προσαύξηση 75%, υπολογίζεται στα νόμιμα καθορισμένα κατώτατα όρια μισθών ή ημερομισθίων και μειώνεται ανάλογα προς τη μειωμένη του κανονικού ωραρίου απασχόληση (όπως ισχύει και στους πλήρως απασχολούμενους).



Η ενάγουσα επικαλούμενη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, περιέχει τις υπηρεσίες της στην τεχνική σχολή του εναγόμενου ως καθαριστρια και επιστάτρια από 1.11.58 - 15.10.66 όπου απολύθηκε αδικαιολόγητα ζητώντας να της επιδικασθούν τα εξής: α) αποδοχές υπερημερίας και β) διαφορές αποδοχών, δώρων εορτών και επιδομάτων αδείας λόγω του ότι οι αποδοχές <sup>της</sup> ήταν μικρότερες των νομίμων.

Βεβαιώθηκαν όμως τα εξής πραγματικά περιστατικά: Η ενάγουσα προσλήφθηκε απ' τον εναγόμενο για το προαναφερόμενο χρόνο, με τη συμφωνία να εργάζεται ημερησίως μειωμένο ωράριο (4ωρο) έναντι μειωμένου μισθού. Καθήκοντα επιστάτριας δεν εκτελούσε.

Το δικαστήριο δέχτηκε τη συμφωνία μεταξύ των διαδίκων περί μειωμένης απασχόλησης έναντι μειωμένης (ανάλογα του χρόνου ημερησίας απασχόλησεως) αμοιβής, και δεν επιδίκασε πρόσθετες αποδοχές στην καθαριστρια όπως ζητούσε, γιατί όπως βεβαιώθηκε απασχολούνταν μόνο κατά τις εργάσιμες ημέρες (όχι Κυριακές και εορτές) και όχι πέραν του 4ώρου.

Όσον αφορά τη άδεια και το επίδομα αδείας το Πρωτοδικείο έκρινε πως δεν τα δικαιούται για τους εξής λόγους α) γιατί πριν την ισχύ του ν.4504 του 1966 (14.3.66) ήταν αναγκαία η υποβολή αιτήσεως εκ μέρους του μισθωτού, το οποίο δεν αποδείχτηκε στην περίπτωση μας β) γιατί σύμφωνα με τον αν. ν. 539/45 και το άρθρο 666 του ΑΚ η 4ωρη εργασία και η μη απασχόληση για ένα ολόκληρο δίμηνο (λόγω της υπερημερίας του εναγόμενου από 15.10.66 έως 15.12.66) δεν εξάντλησαν τις σωματικές της δυνάμεις.

ΚΡΙΤΙΚΗ Οι κανόνες που καθορίζουν τα χρονικά όρια εργασίας είναι ενδοτικού δικαίου, με την έννοια ότι είναι έγκυρη η ατομική σύμβαση περί απασχόλησεως του μισθωτού με μειωμένο ημερήσιο ωράριο και με ανάλογη μείωση του μισθού του. Αλλωστε η δυνατότητα σύναψης συμφωνίας για μερική απ/ση, προβλέπεται σήμερα από ρητή διάταξη του αρθ. 38 του ν. 1892/90.

Όσον αφορά το αίτημα περί καταβολής αδείας και επιδόματος αδείας για το έτος 1966 κβίθηκε απ' το δικαστήριο αβάσιμο, καθώς σύμφωνα με τις διατάξεις του α.ν. 539/45 και του αρθ. 666 του ΑΚ σκοπός της άδειας είναι η παροχή στο μισθωτό της δυνατότητας ανανέωσης των παραγωγικών του δυνάμεων με την προϋπόθεση ότι αυτές αναλώνονται εντελώς ή τουλάχιστον ουσιαστικά, προϋπόθεση που δεν υφίσταται στη συγκεκριμένη περίπτωση.

Σύμφωνα με τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, τα κατώτατα όρια αποδοχών αντιστοιχούν στο πλήρες ωράριο εργασίας. Έτσι ο μισθωτός όχι μόνο έχει υποχρέωση αλλά και δικαίωμα να εργαστεί, επί αντιστοιχη καταβολή του νόμιμου μισθού ή ημερομισθίου.

Σε περίπτωση όμως που συμφωνηθεί μειωμένο ωράριο με αντιστοιχη μείωση αποδοχών, αυτή είναι νόμιμη. Πρέπει όμως στην περίπτωση αυτή, η συμφωνία να γίνει ρητά ή σιωπηρά, αλλιώς οφείλονται πλήρεις οι καθοριζόμενες από σ.σ.ε ή δ.α αποδοχές έστω και αν παρέχεται εργασία με μειωμένο ωράριο.

— — — —

ΚΡΙΤΙΚΗ Οι νόμιμοι μισθοί (τα κατώτατα όρια αποδοχών) ανταποκρίνονται σε πλήρες ωράριο, οφείλονται όμως ακέραιοι, αν δεν υφίσταται ειδική συμφωνία περί μειωμένης απασχόλησης και ελαττωμένης αμοιβής, συμφωνία για μερική απασχόληση η οποία προβλέπεται σήμερα στο άρθρο 38 του ν. 1892/90.

Ο ενάγων σπουδαστής της Ανωτάτης Βιομηχανικής Σχολής και ασχολούμενος αργότερα παρέργως με παραδόσεις μαθημάτων και σε δημόσια υπηρεσία επί 3 ώρες, παρέλαβε στον εναγόμενο υπηρεσίες, που αφορούσαν τη μετάδοση από τηλεφώνου ανταποκρίσεων στις επαρχιακές εφημερίδες, με ωράριο 5 ωρών.

Η σύμβαση μεταξύ του ενάγοντος και του εναγόμενου (αορίστου χρόνου) κρίθηκε έγκυρη, καθώς δεν εμπίπτει στην απαγορευτική διάταξη του άρθρου 16 παρ. 3 του π. δ/τος της 27.6.32, σύμφωνα με την οποία ο εργοδότης δεν επιτρέπεται ν'απασχολεί κατά την ίδια ημέρα εργάτες ή υπαλλήλους που παρέχουν εργασία και σ'άλλον εργοδότη, καθόλο το νόμιμο χρόνο εργασίας. Η κατά παράβαση της απαγορευτικής αυτής διατάξεως συναπτόμενη σύμβαση, είναι άκυρη κατά τα άρθρα 3, 174 και 180 του ΑΚ, έτσι σε περίπτωση που η συνολική ημερήσια απασχόληση του μισθωτού (στην κύρια και στην παρεπόμενη εργασία) υπερβαίνει το θωρο θεωρείται παράνομη η παρεχομένη παρέργως εργασία και άκυρη η σύμβαση αυτής.

Η παραπάνω σύμβαση διέπονταν απ'τις διατάξεις περί εργασιακής συμβάσεως και απ'τις εθνικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας και διαιτητικές αποφάσεις που καθορίζουν τα κατώτατα όρια αποδοχών των ιδιωτικών υπαλλήλων. Με τα δεδομένα αυτά ο νόμιμος μισθός του ενάγοντος δεν διέπονταν απ'τις δ. α. του προσωπικού Γραφείων των Ανώνυμων Εταιριών και ιδιωτικών επιχειρήσεων, οι οποίες προϋποθέτουν την ύπαρξη επιχειρήσεως κατά την οικονομική έννοια αυτής, αλλά και τη παροχή υπηρεσιών γραφείου (όχι εξωτερικών εργασιών όπως τη μεταφορά και μετάδοση ειδήσεων).

Η συμφωνία για μειωμένο μισθό σε αντιστοιχία με τις λιγότερες ώρες εργασίας έγινε δεκτή, ενώ το αίτημα του εκμισθωτή για αποζημίωση λόγω της μη χορηγήσεως άδειας και επιδόματος άδειας τα έτη 1961-1966 απορρίφθηκε, καθώς ο όρος των διατάξεων του α. ν. 539/45 και του άρθρου 666 του ΑΚ για απόδοση άδειας μόνο όταν ο αιτών καταναλώνει σημαντικά τμήματα σωματικής ή πνευματικής του δύναμης, εδώ δεν ισχύει. Το επίδομα άδειας συνάμα δεν το δικαιούται ο ενάγων για το επίδομο χρονικό διάστημα καθώς σύμφωνα με τον ν. 4504/66, το επίδομα αυτό χορηγείται υπό τις ίδιες προϋποθέσεις που προβλέπονται για τη λήψη άδειας.

ΚΡΙΤΙΚΗ Οι κόνονες που καθορίζουν τα χρονικά όρια εργασίας είναι ενδοτικού δικαίου, με την έννοια ότι είναι έγκυρη η ατομική σύμβαση περί απασχόλησης του μισθωτού με μειωμένο ημερήσιο ωράριο και με ανάλογη μείωση του μισθού του. Αλλωστε η δυνατότητα σύναψης συμφωνίας για μερική απασχόληση, προβλέπεται σήμερα από ρητή διάταξη του άρθρου 38 του ν. 1892/90.

Ενώ για το επίδικο χρονικό διάστημα δεν επιδικάσθηκε στο ενάγοντα αδεια και επίδομα αδείας (το οποίο χορηγείται στους δικαιούχους αδείας), καθώς η πεντάωρη εργασία δεν συντελεί στην ουσιώδη ανάλωση των παραγωγικών του δυνάμεων, προϋπόθεση που ορίζει το άρθρο 666 του ΑΚ και εκπληρώνεται μόνο όταν ο μισθωτός απασχολείται κάθε εργάσιμη ημέρα επί 8ωρο.

Κατά την διάταξη του άρθρου I παρ. 4 του ν.δ. 3623/56 "περί καθορισμού κατώτατων ορίων ιατρικής αμοιβής κλπ", ως κατώτατο όριο αμοιβής κατ' ιατρική επίσκεψη, πράξη ή περίπτωση ορίζεται η μικρότερη τιμή του κατώτατου ορίου, που αναγράφεται στον πίνακα του εκάστοτε β.δ. σύμφωνα με το άρθρο 29 του α. ν. 1565/39 "περί κώδικος ασκήσεως ιατρικού επαγγέλματος". Σε περίπτωση όμως παροχής ιατρικών υπηρεσιών προς άπορους, το κατώτατο αυτό όριο μπορεί να μειωθεί μέχρι το μισό αυτού, ποσοστό εκπτώσεως προσδιορισμένο κάθε φορά με κοινή απόφαση των Υπουργών Κοιν. Πρόνοιας, Οικονομικών και αυτού που ασκεί την εποπτεία του ενδιαφερόμενου νομικού προσώπου.

Σύμφωνα με τις διατάξεις αυτές, δεν απαγορεύεται η κατ'επίσκεψη αμοιβή των ιατρών νομικών προσώπων, μόνο που ο τρόπος αυτός αμοιβής περιορίζεται στους μη απασχολούμενους κατά πλήρες ωράριο ιατρούς και τελεί υπό την έγκριση των Υπουργών Κοινωνικής Πρόνοιας και του αρμόδιου Υπουργού.

Στη συγκεκριμένη περίπτωση ο νευρολόγος - ψυχίατρος δεν απασχολούνταν με πλήρες ωράριο, για την περίθαλψη ασθενών - μελών ασφαλισμένων στο ΙΚΑ. Ο ίδιος δεν είχε προσληφθεί με σχέση εξαρτημένης εργασίας επί μηνιαίο μισθό, αλλά η αμοιβή του προσδιοριζόταν απ' τις επισκέψεις με τον περιορισμό να μην υπερβαίνει η συνολική αμοιβή του το μηνιαίο μισθό Τμηματάρχη Β' τάξεως. Ο αναίρεσιμων ανήκε στην κατηγορία των κατ'επίσκεψη αμειβομένων ιατρών, όπως σωστά έκρινε το δικαστήριο, σύμφωνα με το ν.δ. 3623/56, αποδεχόμενο έτσι το τρόπο αυτό αμοιβής, καθώς ο ιατρός δεν εργαζόταν κατά πλήρες ωράριο (4ωρο).

— — — —

ΚΡΙΤΙΚΗ Οι ιατροί νομικών προσώπων κατά το ΝΔ 3623/56 σε όσες περιπτώσεις δεν απασχολούνται κατά πλήρες ωράριο (4ωρο) υπάγονται στην κατηγορία των κατ'επίσκεψη αμειβομένων ιατρών. Καθορίζεται δηλ. αμοιβή κατ'επίσκεψη, πράξη ή περίπτωση η οποία μπορεί να μειωθεί με κοινή υπουργική απόφαση.

Η ενάγουσα προσλήφθηκε από 10.11.66 με εργασιακή σύμβαση από τον εναγόμενο δικηγόρο, ως δακτυλογράφος στο γραφείο του στην Αθήνα. Μεταξύ τους συμφωνήθηκε μειωμένη απασχόληση 5 ωρών ημερησίως (8.30-1.30), με αποδοχές 1.000 δρχ μηνιαίως που αυξήθηκαν στις 1.200 δρχ από τις 15.4.67.

Κατά το άρθρο 18 του προεδρικού διατάγματος της 8.4.32, το νόμιμο ωράριο εργασίας είναι το 8ωρο σε περίπτωση πλήρους απασχολήσεως του οποίου ο αντίστοιχος μηνιαίος μισθός, (εν όψει της ιδιότητας του εργοδότη που ασκεί λειτούργημα στο γραφείο του, που δεν αποτελεί ιδιωτική επιχείρηση και δεν υπάγεται σε επαγγελματική οργάνωση ιδιωτικού δικαίου) δεν είναι ο καθοριζόμενος από την υπ' αριθμό 43/65 απόφαση του ΔΔΔΔ Αθηνών, για τους υπαλλήλους Γραφείων ιδιωτικών επιχειρήσεων όπως αβάνιμα ισχυρίζεται η ενάγουσα και ο οποίος ανέρχονταν στις 1.650 δρχ μηνιαίως, ούτε από την υπ' αριθμό 24/63 απόφαση, αλλά είναι ο καθοριζόμενος για τους ιδιωτικούς υπαλλήλους της από 14.12.65 Εθνικής Συλλογικής Σύμβασης (υ.α 12072/1965). Έτσι σύμφωνα με αυτήν την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας ο μισθός της ενάγουσας ανέρχονταν το έτος 1966 στις 1.150 δρχ και το 1967 στις 1.300 δρχ για πλήρη απασχόληση.

Το δικαστήριο έκρινε, πως το αίτημα της δακτυλογράφου για επιπρόσθετες αποδοχές είναι αβάνιμο, καθώς το δικηγορικό γραφείο δεν υπάγεται σε επαγγελματική οργάνωση ιδιωτικού δικαίου (άρθρα 63, 64 του α.ν 3026 του 1954) και ο μισθός καθορίζεται απ' την προαναφερόμενη Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας. Επίσης το δικαστήριο έκρινε πως η συμφωνία για το ελαττωμένο μισθό (που μάλιστα υπερκαλύπτει το μειωμένο ωράριο εργασίας της υπαλλήλου) είναι νόμιμη.

— — — —

ΚΡΙΤΙΚΗ Το αίτημα της ενάγουσας για πρόσθετες αποδοχές απορρίφθηκε, καθώς είχε συμφωνηθεί μεταξύ αυτής και του εναγόμενου - δικηγόρου καταβολή μειωμένου μισθού έναντι της μειωμένης απασχόλησης· συμφωνία μερικής απασχόλησης η οποία προβλέπεται σήμερα από ρητή πλέον διάταξη του αρθ. 38 του νόμου 1892/90.

Ο αναίρεσβλητος προσλήφθηκε ως διαχειριστής σε αγρόκτημα 600 περίπου στρεμμάτων, που είχε οργανωθεί σε πλήρη γεωργική επιχείρηση. Για τη λειτουργία της επιχείρησης υπήρχε γραφείο; εντός του αγροκτήματος, για να διεκπεραιώνει ο διαχειριστής τις οικονομικές υποθέσεις του κτήματος (δηλαδή, πληρωμή ημερομισθίων εργατών, αγορές αντικειμένων, κατάρτιση μισθοδοτικών καταστάσεων, καταχώρηση αποδείξεων στο βιβλίο Ταμείου). Σύμφωνα με τα παραπάνω, είναι φανερό ότι ο διαχειριστής εκτελούσε χρέη υπαλλήλου ιδιωτικής επιχείρησης καθώς δεν ασχολούνταν καθόλου με γεωργικές δουλειές.

Στο σημείο αυτό αναφέρουμε ότι ο αναίρεσβλητος κατά τους χειμερινούς μήνες παρείχε ελάχιστες υπηρεσίες λόγω της ελλείψεως εκτάκτου προσωπικού για την εξυπηρέτηση του οποίου κυρίως ασχολούνταν.

Το αίτημα των αναίρεσειουσών - ιδιοκτητών του κτήματος να μην καταβάλλουν, (όπως τους είχε πρωτόδικα επιβληθεί) πλήρεις τις αποδοχές στον διαχειριστή (εφόσον αυτός εργάσθηκε ελάχιστα) δεν έγινε δεκτό από το δικαστήριο καθώς η μείωση ωραρίου του υπαλλήλου δεν **οφειλόταν** σε δικούς του λόγους, ενώ τέλος δεν είχε συναφθεί μεταξύ τους ρητή ή σιωπηρή συμφωνία, που να ορίζει ότι ο μισθωτός θα εργάζεται επί λιγότερες ώρες ημερησίως με αντίστοιχη μείωση της αντιπαροχής.

— — — — —

ΚΡΙΤΙΚΗ Σύμφωνα με τα άρθρα 376, 648, 653 και 680 του ΑΚ ο εκμισθωτής δικαιούται να αξιώσει την καταβολή ολόκληρης της καθορισμένης για πλήρη απασχόληση αμοιβής, και αν ακόμα ο μισθωτής για δικούς του λόγους δεν χρησιμοποιεί για όλο το χρονικό όριο ημερησίας εργασίας, τις διαθέσιμες υπηρεσίες του εκμισθωτή, εκτός αν ρητώς ή σιωπηρώς συμφωνηθεί μεταξύ τους μειωμένη απασχόληση με αντίστοιχη μείωση της αμοιβής. (Συμφωνία μερικής απασχόλησης η οποία προβλέπεται σήμερα απ' το άρθρο 38 του ν. 1892/90).

Ο αναιρεσεών υπηρετούσε σε ομόρυθμη ναυτιλιακή εταιρία, ως λογιστής, με ωράριο απ' τις 9πμ μέχρι τις 2.30μμ (δηλαδή, 5.30 ώρες). λαμβάνοντας υπόψη την προϋπηρεσία του στο επάγγελμα, καθώς και ότι ήταν έγγαμος, η εταιρία του έδινε μισθό 3.702 δραχ μηνιαίως (από 16.6.66 μέχρι 31.5.67), για τις 5.30 ώρες που εργαζόταν.

Το δικαστήριο έκρινε πως σύμφωνα με την υπ' αριθμό 17/1966 διαιτητική απόφαση, η μειωμένη απασχόληση του λογιστή σημαίνει και μειωμένες αποδοχές, χωρίς να χρειάζεται ιδιαίτερη συμφωνία γι' αυτό.

— — — —

ΚΡΙΤΙΚΗ Η αεροπαγίτικη απόφαση εφαρμόζοντας τις διατάξεις της υπ' αριθμό 17/66 διαιτητικής απόφασης "περί όρων αμοιβής και εργασίας λογιστών ιδιωτικών επ/σεων κλπ", δέχεται ότι στην περίπτωση της μη πλήρους απασχόλησης λογιστών, καταβάλλονται μειωμένες ανάλογα αποδοχές και αν ακόμα δεν έχει τούτο συμφωνηθεί, καθώς <sup>οι</sup> πλήρεις αποδοχές που προβλέπονται απ' την άνω δ.α ~~αφαιρούνται~~ για πλήρη απασχόληση.



21/. Α ρ ε ι ο ς Π ά γ ο ς 745/1969 (ΕΕΔ τομ 29ος/79 σελ 228)

Η αναιρεσείουσα καθαρίστρια κινηματογράφου, εργαζόταν μέχρι το Νοέμβριο του 1966 για 5 ώρες καθημερινά κατά μέσο όρο. Στη συνέχεια το ωράριό της μειώθηκε στις 4 ώρες, απασχολούμενη ακόμη και Κυριακές και γιορτές χωρίς να της παρέχεται άλλη μέρα ανάπαυσης μέσα στην εβδομάδα.

Ο Αρειος Πάγος, δικαιώνοντας την καθαρίστρια, αναίρεσε την πρωτόδικη απόφαση να της επιδικασθούν τα 5/8 και αργότερα τα 4/8 του ημερομισθίου της ανειδίκευτης εργάτριας (βάσει του οποίου καθορίζεται το ημερομισθίο των καθαριστριών) καθώς δεν δέχθηκε ότι υφίσταται ρητή ή σιωπηρή συμφωνία για μειωμένο ωράριο και αντίστοιχα μειωμένες αποδοχές.

— — — —

ΚΡΙΤΙΚΗ Κατά τα άρθρα 648 και 376 του ΑΚ ο μισθωτός όχι μόνο υποχρεούται αλλά και δικαιούται να εργαστεί επί θωρο με αντίστοιχη καταβολή του νόμιμου μισθού. Μόνο αν συμφωνηθεί μειωμένο ωράριο επί αντίστοιχη μείωση της αντιπαροχής καταβάλλεται ανάλογα μειωμένος μισθός, συμφωνία που προβλέπεται στο αρθ. 38 του πρόσφατου ν. 1892/90. Ετσι λόγω ελλείψεως της παραπάνω συμφωνίας το δικαστήριο επιδίκασε πλήρεις αποδοχές στην καθαρίστρια.

Η ενάγουσα προσλήφθηκε την Ιη.5.56 απ' την ομμόθυμη εμπορική εται-  
ρία με σύμβαση <sup>εξαρτημένης</sup> εργασίας αορίστου χρόνου ως καθαρίστρια του κινηματογράφου που εκμεταλλεύεται η εταιρία. Πρόσφερε τη συμφωνημένη εργασία επί 4 ώρες ημερησίως. Ο καταβαλλόμενος στην ενάγουσα μηνιαίος μισθός ανερχόταν από Ιη.5.56 - Ιη.Ι.66 σε 76Ι δρχ, έκτοτε σε Ι050 δρχ μέχρι τις 2Ι.Ι.67 και εφεξής σε Ι.Ι50. Σύμφωνα με το άρθρο 2 παρ. 5 της υπ' αριθμό 33700/2890/Ι950 κοινής απόφασης των Υπουργών Συντονισμού, Οικονομικών και Εργασίας, οι κατά πλήρες ωράριο απασχολούμενες καθαρίστριες των οποίων η σχέση εργασίας διέπεται από συμβάσεις ιδιωτικού δικαίου, δικαιούνται κατ'ελάχιστο όριο το ημερομίσθιο της ανειδίκευτης εργάτριας · ως πλήρες δε ωράριο για τις καθαρίστριες ιδιωτικών επιχειρήσεων νοείται αυτό που ισχύει για κάθε κατηγορία εργοδοτών το οποίο καθορίζεται είτε απ' το νόμο είτε από υπουργική απόφαση ή συλλογική σύμβαση εργασίας για το υπηρετικό προσωπικό. (Με την υπ' αριθμό 6958/Ι375/Ι960 υ.α. το πλήρες ωράριο εργασιών των υπαλλήλων κινηματογράφων ανέρχεται σε 8 ώρες). Μείωση των ωρών εργασίας κατά Ι/4 για οποιονδήποτε λόγο δεν απαλλάσσει τον εργοδότη από την υποχρέωση καταβολής του παραπάνω ημερομισθίου.

Όσον αφορά τη χρονική περίοδο από 20.ΙΙ.6Ι - 20.ΙΙ.66 η ενάγουσα με αγωγή ζητούσε να της καταβληθεί διαφορά αποδοχών, ισχυριζόμενη τη μη ύπαρξη ειδικής συμφωνίας μεταξύ των μερών που να προβλέπει ότι για τη μειωμένη απασχόληση θα καταβάλλεται ανάλογα μειωμένο ημερομίσθιο.

Το δικαστήριο έκρινε ότι το ημερομίσθιο της καθαρίστριας ήταν ανώτερο του Ι/2 του νομίμου της ανειδίκευτης εργάτριας, ενώ δεν απαιτείται ειδική συμφωνία περί καταβολής μειωμένου ημερομισθίου για τη μειωμένη απ/ση, απορρίπτοντας ως αβάσιμο το σχετικό κεφάλαιο της αγωγής. Τέλος το αίτημα για αποζημίωση για τη μη χορήγηση άδειας τα έτη Ι964 - Ι967 απορρίφθηκε όπως και το αίτημα της αγωγής περί επιδικάσεως επιδόματος αδείας, δεδομένου ότι το επίδομα αδείας χορηγείται υπό την προϋπόθεση ότι ο μισθωτός δικαιούται άδεια.

ΚΡΙΤΙΚΗ Δοθέντος ότι η κανονιστική ισχύουσα διάταξη της άνω υπουργικής

αποφάσεως ρυθμίζει το ύψος του νόμιμου ημερομισθίου ανάλογα του χρόνου απασχολήσεως της καθαρίστριας, μειωμένου επί μερικής απασχολήσεως, δεν απαιτείται όπως δέχεται το Πρωτοδικείο να υπάρχει ειδική μεταξύ εργοδότη και μισθωτού συμφωνία περί καταβολής μειωμένου ημερομισθίου αφού τούτο προκαθορίζει η άνω υπουργική απόφαση.

Όσον αφορά το **αίτημα** προς αποζημίωση για τη μη χορήγηση άδειας και επιδόματος άδειας, σύμφωνα με τον α.ν 539/45 σε συνδυασμό με τη διάταξη του άρθρου 666 του ΑΚ απορρίφθηκε, καθώς η 4ωρη απασχόληση δεν συντέλεσε στην εντελή ή ουσιώδη ανάληψη των παραγωγικών δυνάμεων της ενάγουσας, απαραίτητη όπως ορίζεται στο άρθρο 666 του ΑΚ προϋπόθεση για τη χορήγηση άδειας και επιδόματος άδειας.

Μετά από έγγραφη αίτηση (υπ' αριθμό 47/15.6.1965) από τον Ιερό Ναό προς το Αρχηγείο της Αστυνομίας Πόλεως διορίσθηκέ πρόσθετος αστυφύλακας που ανέλαβε υπηρεσία στον Ναό στις 13.1.65 και απολύθηκε στις 30.6.68, θεωρούμενος ιδιωτικός υπάλληλος με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας χωρίς όμως την τήρηση των νόμιμων διατυπώσεων που απαιτούνται για έγκυρη σύμβαση. (Η βούληση του νομικού προσώπου Ι. Ναού εκφράζεται με αποφάσεις του Εκκλησιαστικού Συμβουλίου, οι οποίες εγκρίνονται απ' τον Μητροπολίτη. Η έλλειψη αυτής της απόφασης καθιστά άκυρη τη πρόσληψη του αστυφύλακα, ο οποίος νόμιμα στρέφεται κατά του Ναού εφόσον η αγωγή του περιέχει επικουρική βάση του αδικαιολόγητου πλουτισμού).

Η συμφωνία μεταξύ του εφεσίβλητου (αστυφύλακα) και του Ναού, είχε ως περιεχόμενο την τήρηση της τάξης κατά την τέλεση των μυστηρίων του γάμου και της βάπτισης, και μόνο τον απαιτούμενο για το σκοπό αυτό χρόνο. Κατά μέσο όρο λοιπόν δούλευε επί 3 ώρες ημερησίως και ελάμβανε 1.200 δραχμηνιαίως (κατόπιν συμφωνίας) μέχρι 31.10.67 και εφεξής 1.300 δραχμηνιαίως μέχρι την απόλυσή του. Το ποσό αυτό αποδείχτηκε ότι ο Ναός θα παρείχε και σε οποιαδήποτε άλλο πρόσωπο προσλάμβανε υπό την ίδια ιδιότητα βάσει έγκυρης σύμβασης εργασίας υπό τις ίδιες κατά τα άλλα περιστάσεις. Ενώ σύμφωνα με τις διατάξεις του αρθ. 55 του κωδ. ν. 2458/53 ο μισθός του πρόσθετου αστυφύλακα (συνταξιούχου) ισούται με αυτόν των εν ενεργεία συναδέλφων του με την προϋπόθεση ότι απασχολείται καθόλο το νόμιμο ωράριο (θωρο) • συμφωνία δε περί παροχής εργασίας επί λιγότερες ώρες ημερησίως του νόμιμου ωραρίου επί αντιστοιχη μείωση της αμοιβής είναι έγκυρη, συμφωνία η οποία συνάφθηκε μεταξύ των διαδίκων.

Εν όψει δε του νόμιμου μισθού του αστυφύλακα το άνω ποσό κάλυπτε την 3ωρη απασχόλησή του και να καταβάλλονταν και σε όποιον άλλο αστυφύλακα προσλάμβανε με ίδιο ωράριο κατόπιν έγκυρης σύμβασης εργασίας.

ΚΡΙΤΙΚΗ Έγκυρη η συμφωνία περί παροχής εργασίας επί μειωμένο ωράριο, με αντιστοιχη μείωση της αμοιβής (συμφωνία μερικής απ/σης η οποία προβλέπεται σήμερα απ' το αρθ. 38 του ν. 1892/90) καθώς σύμφωνα με τις διατάξεις του αρθ. 55 του ν 2458/53, προϋπόθεση για την καταβολή πλήρους μισθού είναι η παροχή απασχόλησης καθόλο το νόμιμο ωράριο.

Η εναγομένη προσέλαβε τον Απρίλιο του 1947 βάσει προφορικής συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας, διάρκειας αορίστου χρόνου τον ενάγοντα, ως κηπουρός. Καθήκοντά του ήταν η άρδευση των (20) δέντρων και η περιποίηση του γκαζόν, με την ειδική συμφωνία να εργάζεται όχι πέραν των 2 ωρών ημερησίως (για κάθε εργάσιμη ημέρα), έναντι συμφωνημένου μισθού 1.000δρχ μηνιαίως απ' το Δεκέμβριο του 1961, 1.200δρχ από το Δεκέμβριο του 1964 και 1.500δρχ απ' το Δεκέμβριο του 1966.

Ο ενάγων εργάσθηκε από τον Απρίλιο του 1947 μέχρι της 7 Νοεμβρίου του 1968, όπου απολύθηκε ύστερα από άκυρη καταγγελία της συμβάσεως εργασίας η οποία έγινε προφορικά απ' την εναγομένη, και έλαβε τους παραπάνω μισθούς μέχρι τον Αύγουστο του 1968.

Ο κηπουρός με αγωγή του, ζητούσε να του καταβληθούν από της 7.11.1968-7.3.1969 μισθοί, συνέπεια της υπερημερίας της εναγομένης περί την αποδοχή της εργασίας του και επικουρικός η αποζημίωση του ν 2112/20. Το αίτημα αυτό κρίθηκε νόμιμο από το Εφετείο, ενώ η αγωγή περί καταβολής πρόσθετων αποδοχών και αποζημιώσεως για τη μη χορήγηση άδειας απορρίφθηκε.

— — —

ΚΡΙΤΙΚΗ Το Εφετείο στη συγκεκριμένη περίπτωση, δέχθηκε ότι μεταξύ των διαδίκων είχε συμφωνηθεί μειωμένη απασχόληση έναντι μειωμένης αμοιβής, συμφωνία νόμιμη καθώς τα κατώτατα όρια μηνιαίων αποδοχών που καθορίζουν οι σσε. δ.α. προϋποθέτουν πλήρη απασχόληση του εργαζόμενου ημερησίως, απορρίπτοντας έτσι το αίτημα του κηπουρού για πρόσθετες αποδοχές, οι οποίες ήταν ανώτερες σε σχέση με τις ώρες εργασίας του.

Τέλος σύμφωνα με τις διατάξεις του α.ν. 539/45 κρίθηκε ότι ο μισθωτός, εργαζόμενος επί 2 ώρες ημερησίως δεν δικαιούται άδεια συνεπώς ούτε αποζημίωση σε περίπτωση μη χορηγήσεώς της, καθώς δεν εκπληρώνεται η προϋπόθεση που ορίζει το αρθ. 666 του ΑΚ (εντελής ή ουσιώδης ανάλωση των παραγωγικών δυναμικών) η οποία θεωρείται σ' αυτή την υπόθεση ως εξυπακουόμενη.

Οι δημόσιοι υπάλληλοι κατά τα άρθρα 50 παρ. Ι και 75 παρ. Ι και 2 του ν. 1911/51 υποχρεούνται να παρέχουν την καθοριζόμενη εβδομαδιαία εργασία, έτσι ώστε να δικαιούνται πλήρεις αποδοχές.

Κατά τα άρθρα Ι παρ. Ι και 5, 24 παρ. 5, 25 και 26 του ν.δ. 683/48 και ΙΙ του ν.δ. 3097/54 οι διαβαθμισμένες πρακτικές νοσοκόμες των νοσηλευτικών ιδρυμάτων κοινωνικής ωφέλειας, δικαιούνται μηνιαίο μισθό αντίστοιχο με τον ανάλογο βαθμό ιεραρχίας των δημοσίων υπαλλήλων, στην περίπτωση που παρέχουν υπηρεσίες κατά πλήρες ωράριο. Έχει δε ορισθεί κατά την υπ'αρ. 3945/61 απόφαση του Υπουργού Εργασίας θωρη εργασία κατά την ημέρα και 7ωρη κατά τη νύκτα.

Εάν κατά συμφωνία των δυο μερών οι νοσοκόμοι παρέχουν εργασία μικρότερη σε χρόνο, απ' το νόμιμο ωράριο, δεν δικαιούνται πλήρης αντιμισθίας και η εξ αδικοπραξίας των οργάνων του αναιρεσεφοντος αξίωση της αναιρεσιβλήτου, καθορίζεται βάσει της μειωμένης εργασίας της.

— — — —

ΚΡΙΤΙΚΗ Επί μειωμένης κατά συμφωνία απασχόλησης, οφείλεται μειωμένος μισθός, καθώς σύμφωνα με τις παραπάνω διατάξεις, πλήρεις αποδοχές οφείλονται στους πλήρως απασχολούμενους.

Ο ενάγων-αναίρεσεϊων προσλήφθηκε στις 21.10.57 από τον εκδότη το-  
πικής εφημερίδας του Βόλου, ο οποίος αργότερα πέθανε. Εργαζόταν με σύμ-  
βαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, ως τυπογράφος-στοιχειοθέτης  
και παρέμεινε σ' αυτή τη θέση μέχρι τις 27.7.68, όπου και συνταξιοδοτήθηκε.

Μεταξύ των δυο μερών συμφωνήθηκε ο υπάλληλος να εργάζεται 6 ώρες  
και όχι οκτώ, όμως να αμείβεται με πλήρεις αποδοχές για να καλύπτεται  
έτσι και το 25% της προσαύξησης για νυκτερινή εργασία. Βάσει της ειδικής  
αυτής συμφωνίας ο ενάγων εργάσθηκε νυκτερινός κατά το χρονικό διάστημα α-  
πό 26.7.65 έως 21.11.67, πραγματοποιώντας όχι άνω των 4 ωρών νυκτερινή  
εργασία (ενώ η συνολική διάρκεια της εργασίας εξακολουθούσε να'ναι 6ωρη).  
Ο ενάγων επίσης έλαβε για κάθε έτος 1965-1967 άδεια μετ' αποδοχών διάρ-  
κειας 18 ημερών, ως υπάλληλος όπως και επίδομα αδειας τα οποία υπολογί-  
σθηκαν επί του πράγματι καταβαλλόμενου ανώτερου του νόμιμου ημερομισθίου  
στο οποίο (ανώτερο) ημερομίσθιο περιλαμβάνεται και η προσαύξηση 25%.  
Ο ίδιος υπολογισμός ακολουθήθηκε και για τα δώρα των ίδιων ετών.

Η παραπάνω συμφωνία τους κρίθηκε έγκυρη ενώ οι περαιτέρω απαιτήσεις  
του υπαλλήλου για πρόσθετες αποδοχές αδειών επιδομάτων ως και δώρων δεν έ-  
γιναν δεκτές.

— — — —

ΚΡΙΤΙΚΗ Σύμφωνα με την υπ' αριθμό 25825/51 υ.α απαγορεύεται ο συμψηφισμός  
απ' την πλευρά του εργοδότη των υπέρτερων αποδοχών προς τις οφειλόμενες  
προσαυξήσεις που δικαιούνται οι μισθωτοί για εργασία κατά τις Κυριακές,  
εορτές και νυκτερινές ώρες. Δεν απαγορεύεται όμως και η εκ των προτέρων  
μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου συμφωνία η οποία προβλέπει ότι στις υπέρ-  
τερες αποδοχές θα συμψηφίζεται κάθε τυχόν αξίωση για προσαύξηση. Ορθά  
λοιπόν το δικαστήριο έκρινε έγκυρη την παραπάνω συμφωνία.

Όσον αφορά το αίτημα του εκμισθωτή να του επιδικασθούν πρόσθετες  
αποδοχές αδειών επιδομάτων ως και δώρων εορτών κρίθηκε αβάσιμο, καθώς ο  
υπολογισμός των αποδοχών αυτών έγινε επί του πράγματι καταβαλλόμενου η-  
μερομισθίου.

Ο εφεσβλητος - εκμισθωτής, εργαζόταν όλες τις εργάσιμες ημέρες εκτός του Σαββάτου επί 7ωρο, το δε Σάββατο επί 6ωρο. Αυτό δεν έγινε βάσει ρητής ή σιωπηρής συμφωνίας, απλά ακολουθήθηκε το εφαρμοζόμενο ωράριο του εργοδότη.

Όσον αφορά την εργασία του Σαββάτου αυτή ήταν 6ωρη για την ειδικότητα του εκμισθωτή (ελαιοχρωματιστής) βάσει της της ΥΑ 22600/66 "περί εγκρίσεως κλπ της από 16.2.66 σ.σ.ε εργατοτεχνιτών οικοδόμων".

Οι διάδικοι στη μεταξύ τους συμφωνία, σύμβαση αορίστου χρόνου δεν ανέφεραν τίποτα όσον αφορά τις αποδοχές. Έτσι το Πολ. Πρωτοδικείο Αθηνών έκρινε σωστή την απόφαση του Ειρηνοδικείου που επιδίκασε (σύμφωνα με την υπ' αριθμό 36/1969 δ.α) το κατώτατο (βασικό) ημερομίσθιο για τον εργαζόμενο.

— — — —

ΚΡΙΤΙΚΗ Σύμφωνα με τα άρθρα 376, 648, 665 και 680 του ΑΚ ο εκμισθωτής δικαιούται να αξιώσει την καταβολή ολόκληρου του νόμιμου μισθού και αν ο μισθωτής για λόγους που τον αφορούν δεν χρησιμοποιεί όλο το νόμιμο χρονικό όριο ημερησίως τις τιθέμενες στη διάθεσή του, υπηρεσίες του εκμισθωτή, εκτός αν ρητώς ή σιωπηρώς συμφωνήθηκε μειωμένη απασχόληση έναντι μειωμένης αμοιβής, (συμφωνία μερικής απ/σης που προβλέπεται στο αρθ. 38 του πρόσφατου νόμου 1892/90). Εξάλλου μη απαγορευμένης κατά το αρθ. 25 του νόμου 3239/55 συμφωνίας περί λήψεως μισθού ή ημερομισθίου ανώτερου αυτού που καθορίζουν οι σ.σ.ε ή δ.α, δεν συνάγεται σιωπηρή περί ανάλογης μείωσης του κατώτατου ορίου αποδοχών συμφωνία, με μόνο το λόγο ότι ο εκμισθωτής συμμορφούμενος προς το πρόγραμμα εργασίας του εργοδότη απασχολείται επί λιγότερες του πλήρους ωραρίου ώρες. Έτσι λόγω ελλείψεως σχετικής συμφωνίας επιδικάσθηκε στο εκμισθωτή πλήρες ημερομίσθιο.



Ο ενάγων έχοντας άδεια ηλεκτρο τεχνίτη Α' ειδικότητας για την επί-  
βλεψη και εκτέλεση εσωτερικών εγκαταστάσεων, προσλήφθηκε από ομόφυθη  
εταιρία από τις 25.9.63 και εργαζόταν στις ηλεκτρικές εγκαταστάσεις του  
θεάτρου που εκμεταλευόταν η εταιρία, κατά τους χειμερινούς μήνες.  
Δούλευε για 6 ώρες (από 6μμ μέχρι 12πμ) εκτός απ'τη Δευτέρα, καθώς και  
Κυριακές και γιορτές (αρθ. 8 παρ 3 του από 8/14.3.30 π δ/τος).

Αρμοδιότητά του ήταν η επίβλεψη της καλής λειτουργίας των ηλεκτρικών  
εγκαταστάσεων, της θέρμανσης και του εξαερισμού, κατά τη διάρκεια των 2  
καθημερινών παραστάσεων. Εργαζόταν επί 6 ώρες κατά τις οποίες και μόνο  
αυτές βρισκόταν στο θέατρο προς παροχή των υπηρεσιών του, λαμβάνοντας α-  
διαμαρτύρητα μειωμένο μειωμένο ημερομίσθιο, η δε εργοδότης του εταιρία  
δεν μπορούσε να τον απασχολήσει επί όλο το νόμιμο ωράριο (6ωρο), εφόσον  
δεν έθετε αυτές τις υπηρεσίες του στη διάθεση αυτής, μη παρευρισκόμενος  
στο θέατρο πέραν του 6ωρου.

Το δικαστήριο λαμβάνοντας υπόψη τα παραπάνω θεώρησε ότι μεταξύ τους  
υπήρχε σιωπηρή συμφωνία για μειωμένο ωράριο και αντίστοιχα μειωμένο ημε-  
ρομίσθιο, έτσι το αίτημα του ηλεκτροτεχνίτη να υπολογιστούν οι προσαυξή-  
σεις για εργασία κατά τις Κυριακές και για τη νυκτερινή εργασία ως και τα  
δώρα εορτών επί ολόκληρου του ημερομισθίου, κρίθηκε αβάσιμο.

— — —

ΚΡΙΤΙΚΗ Σύμφωνα με τα άρθρα 376, 648, 653, 665 και 680 του ΑΚ ο μισθωτός  
δικαιούται να αξιώσει την καταβολή ολόκληρου του νόμιμου μισθού που αντι-  
στοιχεί στην πλήρη απασχόληση και αν ακόμα ο εργοδότης για θικούς του  
λόγους δεν χρησιμοποιεί όλο το νόμιμο όριο ημερήσιας εργασίας τις διαθέ-  
σιμες υπηρεσίες του μισθωτού, εκτός αν ρητώς ή σιωπηρώς συμφωνήθηκε μειω-  
μένη απασχόληση έναντι μειωμένης αμοιβής. Το δικαστήριο λαμβάνοντας υπό-  
ψη τα όσα αναφέρθηκαν έκρινε ότι μεταξύ των διαδίκων είχε συμφωνηθεί σιω-  
πηρά, εργασία διάρκειας μικρότερης απ'τη νόμιμη με αντίστοιχη μείωση των  
αποδοχών, συμφωνία μερικής απ/σης η οποία προβλέπεται σήμερα απ'το αρθ.  
38 του ν. 1892/90.

Έτσι και οι προσαυξήσεις που προβλέπονται για εργασία κατά τις Κυ-  
ριακές, εορτές και την νυκτερινή εργασία καθώς και τα δώρα εορτών, υπο-  
λογίσθηκαν επί του μειωμένου ημερομισθίου (πρόσφατος νόμος 19040/81).

Τὴν 6η.9.54 με διαταγή του Γενικοῦ Επιτελεῖου Στρατοῦ (ΓΕΣ) ο ενάγων προσλήφθηκε ἀπ' το Ελληνικό Δημόσιο, ὡς στοιχειοθέτης-τυπογράφος στο Στρατιωτικό Τυπογραφείο της Αθήνας με σύμβαση ἐξάρτημένης ἐργασίας ιδιωτικοῦ δικαίου για ὄρη ημερήσια ἐργασία με πλήρεις ἀποδοχές (ὄρου). Ο.ταν με διαταγή του ΓΕΣ καθορίσθηκε ὄρη ημερήσια ἐργασία (1η.5.68) ὡρίς αὔξηση των ἀποδοχών, ο ενάγων ἀπέκρουσε τη βλαπτική μεταβολή των ὄρων της συμβάσεως, συνεχίζοντας να ἐργάζεται ἐπὶ ὄρο ημερησίως. Απ' τον Ιούνιο του ἴδιου χρόνου τα δυο μέρη (ενάγων και Δημόσιο) συμφώνησαν ο υπάλληλος να λάβει τὴν ἀνάλογη αὔξηση για τὴν ἐπιπρόσθετη ὄρη ἐργασία του.

Υπὸ τα περιστάτικὰ αὐτὰ ο Αρειος Πάγος ἐπικύρωσε τὴν πρωτόδικη ἀπόφαση δεχόμενη τὴν ἀγωγή που ἐπιδίωκε καταβολή στον ενάγοντα διαφορὰ ἀποδοχών για τὴ ὄρη ἐπιπλέον ἐργασία του υπαλλήλου, ἐνὼ δεν παραβιάσθηκαν αὐ διατάξεις των ἀρθρων 68 και 70 του ΑΚ και του ἀρθρου 2 παρ. 1 του ΠΔ 27.6/4.7.32 που ὀρίζουν ὅτι οὐ ὡρες ἐργασίας δεν ἐπιτρέπεται να υπερβαίνουν τὴν ἡμέρα τις 8 ὡρες και τις 48 τὴν ἐβδομάδα. Ἐτσι κριθηκαν ἀβάσιμοι οὐ λόγοι ἀναίρέσεως που ὡποστηρίζουν ὅτι παραβιάσθηκαν οὐ παραπάνω διατάξεις, διότι κάθε μονομερὴς ὡπὸ των ὀργάνων του Δημοσίου μείωση του νόμιμου ὡραρίου ἐργασίας του ἐργαζόμενου, συνδεομένου μετὰ του Δημοσίου δια σχέσεως ἐργασίας ιδιωτικοῦ δικαίου, ὡρίς ἀντίστοιχη μείωση των ἀποδοχών εἶναι ἀκυρη και δεν δεσμεύει το νομικό πρόσωπο του Δημοσίου, το ὀποιο διακιοῖται να ἐπαναφέρει το νόμιμο ὡράριο των 8 ὡρών.

— — — —

ΚΡΙΤΙΚΗ Οὐ κανόνες του ἐργατικοῦ δικαίου που καθορίζουν τα χρονικά ὄρια ἐργασίας εἶναι ἐνδοτικοῦ δικαίου, ὡπὸ τὴν ἐννοια ὅτι εἶναι νόμιμη συμφωνία, ρητή ἢ σιωπηρή, μετὰξὺ ἐργοδότη και μισθωτοῦ, κατὰ τὴνοποία ο χρόνος της ημερησίας ἀπασχολήσεως του δεύτερου εἶναι μικρότερος του ἀνώτατου ἐπιτρεπόμενου ὡπὸ του νόμου ὀρίου και ὡρίς ἀντίστοιχη μείωση της δια το ἀνώτατο ὄριο, προβλεπόμενης ἀμοιβῆς. Αὐτή δε τὴ συμφωνία ἐπιτρέπεται να συνάψει και το Δημόσιο με τους ἐργαζόμενους, ἀρκεί μόνο να ἐκπροσωπεῖται νομίμως κατὰ τὴν κατάρτιση αὐτῆς.

Μεταξύ των διαδίκων (μουσικού - ξενοδοχειακή επιχείρηση), καταρτίσθηκαν εγγράφως απ' το έτος 1965 μέχρι το έτος 1971 συμβάσεις εργασίας ορισμένης διάρκειας μικρότερης του έτους, οι οποίες παρατεινόταν πάλι εγγράφως για ορισμένο χρόνο, κάθε φορά που έληγε η προηγούμενη σύμβαση με άλλη καινούργια. Στο σημείο αυτό κρίθηκε ότι υφίσταται μια σύμβαση αορίστου χρόνου και όχι πολλές συμβάσεις ορισμένου χρόνου, εφόσον ο όρος περί διάρκειας της σύμβασης για ορισμένο χρόνο παρότι είναι έγγραφως δεν δικαιολογείται απ' τη φύση της σύμβασης αλλά τέθηκε σκόπιμα προς καταστρατήγηση των διατάξεων του νόμου 2112/1920.

Επίσης αποδείχτηκε ότι ο αναιρεσείων μουσικός κατά τις Κυριακές και γιορτές, του προηγούμενου από της 24.6.69 χρονικού διαστήματος, απασχολήθηκε μόνο για τρεις ώρες όταν το νόμιμο ωράριο των μουσικών φτάνει τις 5 1/2 ώρες σύμφωνα με τις υπ' αριθμό 15/62 και 37/69 διαιτητικές αποφάσεις. Βάσει αυτών των δ. α. καθορίζεται η διάρκεια της χειμερινής μουσικής περιόδου ( Οκτώβριος - 15 Απριλίου) και της θερινής (Μάιο ή πρώτο 15νθήμερο Ιουνίου - 30 Σεπτεμβρίου) εκτός ειδικής συμφωνίας μεταξύ εργοδότη και μουσικού (παρ 5) αφού προηγουμένως (παρ 4) ορίζεται ότι, η παραμονή του μουσικού πέραν των 8 ημερών στον ίδιο εργοδότη θεωρείται σε περίπτωση έλλειψης έγγραφης συμφωνίας ότι έγινε για ολόκληρη την περίοδο που ακολουθεί, θερινή ή χειμερινή. Εδώ θα πρέπει να προσθέσουμε ότι στις συμβάσεις που συνάφτηκαν είχε περιληφθεί όρος συμψηφισμού της προσαύξησης 75% για εργασία κατά τις Κυριακές και εορτές προς τις συμφωνημένες (ανώτερες) αποδοχές. Το ύψος έτσι του μισθού του μουσικού κάλυπτε το νόμιμο μισθό, που αντιστοιχεί στις 3 ώρες απασχόληση (έναντι των 5 1/2 ωρών) καθώς και το ύψος της προσαύξησης του 75% για απασχόληση τις Κυριακές και εορτές.

Απ' τις υπουργικές αποφάσεις με αριθμό 25825/51 και 8900/46 συνάγεται ότι η παραπάνω προσαύξηση (75%) υπολογίζεται πάντοτε επί των υποχρεωτικώς θεσπισμένων ελαχίστων ορίων μισθών και ημερομισθίων, ενώ μειώνεται ανάλογα προς την μειωμένη έναντι του κανονικού ωραρίου απασχόληση και όταν ο εργαζόμενος αμείβεται με μισθό ή ημ/θιο ανώτερο του νόμιμου. Επίσης δεν συμψηφίζεται προς τυχόν ανώτερες απ' τις νόμιμες καταβαλλόμενες αποδοχές παρά μόνο στη περίπτωση που έχει συμφωνηθεί μεταξύ εργοδότη και μισθωτού ο συμψηφισμός αυτός, με την προϋπόθεση ότι δεν βίγονται τα ελάχιστα όρια αποδοχών.

Το δικαστήριο επίσης έκρινε ότι ο μουσικός, παρότι δεν εργαζόταν επί 5 1/2 ώρες δικαιούται την ετήσια άδεια εφόσον το καθημερινό του πρόγραμμα,

που ξεκινούσε στις 21.30μμ και διαρκούσε επί 3 ώρες καθιστούσε εφικτή την λειτουργία των διατάξεων (1, 2 και 5 του α. ν. 539/45) περί ουσιώδους ανάλωσης των σωματικών ή πνευματικών του δυνάμεων.

Όσον αφορά τα δώρα Πάσχα και Χριστουγέννων, σύμφωνα με τις κατ'έτος υπουργικές αποφάσεις, (αρθ. 1, 2 και 6 παρ. 4 της υπ αριθ. 31439/66 υ. α. η υπ. αριθ. 116800/66 αντιστοιχα) υπολογίζονται με βάση καθορισμένο αριθμό ημερομισθίων (15 ημ/θια για το δώρο του Πάσχα του 1966, 25 ημ/θια για το δώρο Χριστουγέννων 1966 και 1967) μειωμένο το δώρο κατά το ήμισυ για τους μουσικούς κέντρων διασκεδάσεως και κοσμικών ταβερνών. Τέλος οι παραπάνω υ. α. μαζί με νεώτερες (υπ. αριθ. 36980/67, 136253/67, 47800/68 κά) καθορίζουν ότι ο υπολογισμός των δώρων γίνεται βάσει των πράγματι καταβαλλόμενων ημερομισθίων, συμπληρώνοντας ότι το πραγματικό ημερομισθίο που παίρνει ο μουσικός, μειώνεται στο μισό ή στις 160 δρχ για το δώρο του Πάσχα και στις 180 δρχ για το δώρο των Χριστουγέννων, όταν το μισό υπερβαίνει τα παραπάνω ποσά (160, 180). Τα δώρα αυτά, όπως παραδέχτηκε τελικά ο μουσικός του είχαν καταβληθεί και έτσι η περί αντιθέτου αγωγή του κρίθηκε αβάσιμη.

— — —

ΚΡΙΤΙΚΗ Είναι ενδιαφέρουσα αυτή η απόφαση του Αρείου Πάγου η οποία με βάση τις διατάξεις των αρθ. 1, 2 και 5 του α. ν. 539/45, δέχεται ότι η 3ωρη ημερήσια απασχόληση του μουσικού στα πλαίσια των 5 1/2 ωρών πλήρους εργασίας, θεμελιώνει δικαίωμα του μισθωτού επί των αποδοχών αδείας, της προσαυξήσεως αυτών κατά 100% σε περίπτωση μη χορηγήσεως αδείας (αρθ. 3 ν. δ. 3755/57) και του επιδόματος αδείας (αρθ. 3 παρ. 16 ν. 4504/66). Με λίγα λόγια δηλ. δέχεται το δικαστήριο ότι η μειωμένη απασχόληση του μουσικού συντελεί στην ουσιώδη ανάλωση των παραγωγικών του δυνάμεων, προϋπόθεση που ορίζει το άρθρο 666 του ΑΚ και θεωρείται σ'αυτή την υπόθεση ως εξυπακουόμενη. Ενώ σύμφωνα με τις υπ'αριθμό 25825/51 (αρθ. 1 παρ. 2) και 8900/46 υ. α. η προσαύξηση 75% για εργασία κατά τις Κυριακές και εορτές υπολογίζεται επί των ελαχίστων ορίων μισθών και ημ/θίων και μειώνεται ανάλογα προς την μειωμένη απασχόληση και όταν οι αποδοχές του εργαζόμενου υπερβαίνουν τα νόμιμα ελάχιστα όρια ενώ ο υπολογισμός των δώρων εορτών γίνεται βάσει των προαναφερόμενων υ. α. επί του καταβαλλόμενου ημερομισθίου το οποίο μειώνεται στο μισό ή στις 160 και 180 δρχ όταν το μισό ημ/θιο υπερβαίνει τα ποσά αυτά.

Ο ενάγων, και ήδη ανααιρεσεών μουσικός προσλήφθηκε απ' την εναγόμε-  
νη ανώνυμη εταιρία με σύμβαση εργασίας καταρτισμένη εγγράφως την 1η.2.65,  
που έπαιρνε παρατάσεις ορισμένου χρόνου με συνεχείς έγγραφες συμβάσεις  
μέχρι τις 30.6.1971. Στο σημείο αυτό ο Αρειος Πάγος έκρινε ότι υφίσταται  
μια σύμβαση αορίστου χρόνου και όχι πολλές συμβάσεις ορισμένου χρόνου,  
αναιρώντας την απόφαση του Εφετείου λόγω ανεπαρκών αιτιολογιών.

Ο μουσικός δούλεψε ως μέλος του συγκροτήματος που εκτελούσε μουσι-  
κά προγράμματα στο ξενοδοχείο - ανώνυμη εταιρία στην Αθήνα. Η απασχόλη-  
ση του ανααιρεσεόντος καθόλο το χρόνο της υπηρεσίας του άρχιζε στις 21.30  
ώρα και είχε διάρκεια 3 ώρες κατά μέσο όρο ημερησίως. Αντίθετα τα χρονι-  
κά όρια που ορί ζουν οι διαιτητικές αποφάσεις 15/1962 και 37/1969 είναι  
5 1/2 ώρες ημερησίως. Επίσης ο ενάγων κατά τις Κυριακές και τις εορτές  
του προγενεστερου της 9.7.69 χρόνου εργαζόταν κατά μέσο όρο 3 ώρες, έτσι  
η προσαύξηση 75% υπολογίσθηκε με βάση το υπό των διαιτητικών αποφάσεων  
ελάχιστο όριο ημερομισθίου, όχι εις το ακέραιο αλλά εις το 3/5,5 ενόψη  
της παραπάνω 3ωρης απασχολήσεως ημερησίως.

Ο Αρειος Πάγος έκρινε ότι η απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου ότι  
δεν υφίσταται στη συγκεκριμένη περίπτωση η νομική έννοια της ουσιώδης α-  
νάλωσης των παραγωγικών δυνάμεων είναι λανθασμένη, με αποτέλεσμα ο ενάγων  
να δικαιούται να λάβει άδεια.

— — — —

ΚΡΙΤΙΚΗ Η αεροπαγιτική αυτή απόφαση δέχεται ότι η 3ωρη ημερήσια απασχό-  
ληση του μουσικού στα πλαίσια των 5 1/2 ωρών πλήρους εργασίας, θεμελειώ-  
νει δικαίωμα του μισθωτού προς άδεια καθώς σύμφωνα με τις διατάξεις των  
άρθρων 1, 2 και 5 του α.ν. 539/45 η απασχόληση αυτή συντέλεσε στην ουσιώ-  
δη ανάλωση των παραγωγικών του δυνάμεων, προϋπόθεση που αν και δεν αναφέ-  
ρεται ρητά στον παραπάνω νόμο ωστόσο θεωρείται ως εξυπακουομένη.

Ενώ σύμφωνα με την υπ' αριθμό 25825/51 υ.α (άρθρα 1, 2 παρ. 2) η προ-  
σαύξηση 75% για εργασία κατά τις Κυριακές και εορτές μειώνεται ανάλογα  
προς τη μειωμένη απασχόληση του μισθωτού και υπολογίζεται επί των ελαχι-  
στων ορίων μισθών και ημ/θίων που καθορίζονται κάθε φορά απ' τις εκάστοτε  
σ.σ.ε ή δ.α.

Ο ενάγων, την Ι5η.6.57 προσλήφθηκε απ' το Ελληνικό Δημόσιο ως πιστής τυπογράφος στο Στρατιωτικό Τυπογραφείο της Αθήνας με σύμβαση εργασίας ύστερα από διαταγή του Γενικού Επιτελείου Στρατού (ΓΕΣ).

Η συμφωνία προέβλεπε εξώρη εργασία με πλήρεις ημερήσιες αποδοχές θωρου (όπως εφαρμόζεται επί μεγάλο χρονικό διάστημα στα Στρατ. Τυπογραφεία). Ο υπάλληλος μέχρι το μήνα Μάιο του 1968 δούλευε θωρο, ενώ στη συνέχεια καθορίσθηκε (μετά από διαταγή του ΓΕΣ) θωρη εργασία με τις ίδιες αποδοχές. Αυτή τη μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων της εργασιακής συμβάσεως απέκρουσε ο ενάγων, συνεχίζοντας την παροχή θωρης εργασίας μέχρι τον Ιούνιο του 1968, όταν κατόπιν προτάσεως του διοικητού του παραπάνω τυπογραφείου τα δυο μέρη συμφώνησαν ότι από Ιη.6.68 ο υπάλληλος θα εργάζεται επί θωρο έναντι ανάλογης αύξησης του νόμιμου ημερομισθίου για την πρόσθετη πέραν του θωρου δίωρη εργασία.

Λαμβάνοντας υπόψη τα παραπάνω το δικαστήριο έκρινε ότι ο ενάγων δικαιούται να λάβει απ' το απ' το εναγόμενο κατά το άρθρο 648 του ΑΚ το συμφωνημένο πρόσθετο μισθό ο οποίος είναι ανάλογος των καταλλόμενων αποδοχών και των επιπλέον ωρών εργασίας για την παρεχόμενη προς κάλυψη μονίμων και τακτικών αναγκών αυτού ανωτέρω εργασία πέραν της συμφωνημένης των 6 ωρών απασχολήσεως. Έτσι ο Αρειος Πάγος επικύρωσε με απόρριψη της εφέσεως του Ελληνικού Δημοσίου την πρωτόδικη απόφαση να επιδικασθεί διαφορά αποδοχών για τις επιπλέον εργάσιμες ώρες, ενώ δεν παραβιάσθηκαν οι διατάξεις των άρθρων 68 και 70 του ΑΚ, του αρθ. 2 παρ Ι του ΠΔ 27.6/4.7.32 που ορίζουν ότι οι ώρες εργασίας δεν επιτρέπεται να υπερβαίνουν την ημέρα τις 8 ώρες και τις 48 την εβδομάδα.

— — — — —

ΚΡΙΤΙΚΗ Οι κανόνες του εργατικού δικαίου που καθορίζουν τα χρονικά όρια εργασίας είναι ενδοτικού δικαίου, υπό την έννοια ότι είναι νόμιμη συμφωνία, ρητή ή σιωπηρή, μεταξύ του εργοδότη και μισθωτού, κατά την οποία ο χρόνος της ημερήσιας απασχολήσεως του δεύτερου είναι μικρότερος του ανώτατου επιτρεπόμενου υπό του νόμου ορίου και χωρίς αντίστοιχη μείωση της για το ανώτατο όριο, προβλεπόμενης αμοιβής. Αυτή δε τη συμφωνία επιτρέπεται να συνάψει και το Δημόσιο με τους εργαζόμενους, αρκεί μόνο να εκπροσωπείται νομίμως κατά την κατάρτιση αυτής.

Ο διάδικος ο οποίος ασχολείται με υπαίθριες τεχνικές εργασίες (ηλεκτροσυγκολήσεις), και ζητά την ανάφραση της απόφασης, προσλήφθηκε από τον εργοδότη με την προϋπόθεση ότι θα εργάζεται ορισμένες μόνο μέρες ενώ τις υπόλοιπες θα τελεί στη διάθεσή του με αμοιβή που αντιστοιχεί στις μέρες της πραγματικής απασχόλησης.

Οι μέρες απασχολήσεώς του καθορίζονταν απ'τη φύση της εργασίας και όχι μόνο από την κρίση του εργοδότη.

Κατόπιν τούτου ο Αρειος Πάγος έκρινε ως έγκυρη την ρήτρα της υποαπασχολήσεως (σύμφωνα με τα άρθρα 3, 36I, 648, 680 ΑΚ) με όρια κατώτατων αποδοχών, ίσα με αυτά που οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή οι διαιτητικές αποφάσεις έβεταν.

Όσον αφορά τη πρόσθετη αποζημίωση για κάθε εκτός έδρας διανυκτέρευση απαραίτητη γι αυτήν (αποζημίωση) προϋπόθεση είναι η πρόσκαιρη παροχή εργασίας, σε τόπο διαφορετικό από αυτό που είχε συμφωνηθεί και διανυκτέρευση του μισθωτού στο τόπο αυτό.

— — —

ΚΡΙΤΙΚΗ Σύμφωνα με τα άρθρα 3, 36I, 648, 680 παρ.3 του ΑΚ και 3 του Ν 3239/55 η ρήτρα υποαπασχολήσεως, δηλ. η ειδική συμφωνία κατά την οποία προβλέπεται ότι, ο εκμισθωτής θα αμείβεται μόνο για τις ημέρες πραγματικής απασχολήσεως και όχι για εκείνες κατά τις οποίες θα τελεί σε ετοιμότητα παροχής εργασίας είναι έγκυρη, υπό την προϋπόθεση ότι οι μηνιαίες αποδοχές του δεν υπολείπονται του ελάχιστου ορίου που προβλέπεται από τις σ.σ.ε ή δ.α.

Βάσει των παραπάνω διατάξεων, αποδεικνύεται και η εγκυρότητα της συμφωνίας μεταξύ των διαδίκων αυτής της υπόθεσης.

Ο αναίρεσιβλητος προσλήφθηκε ως λογιστής, απ'τον αναίρεσεύοντα κατά το χρονικό διάστημα 1.1.71 έως 31.1.78. Ο πρώτος υποχρεωνόταν να παρέχει τις υπηρεσίες του κατά το εκάστοτε από τη διοίκηση του ετέρου καθοριζόμενο ωράριο εργασίας. Στη σύμβαση δεν περιελήφθηκε όρος ότι ο μισθός του αναίρεσιβλητου αφορά οκτώωρη ημερήσια απασχόληση και θα μειώνεται ανάλογα σε περίπτωση ελαττωμένης απασχολήσεώς του.

Με απόφαση της διοικήσεως το ωράριο εργασίας του προσωπικού των γραφείων του, στο οποίο περιλαμβάνεται και ο αναίρεσιβλητος καθορίστηκε α) μέχρι τις 12.10.76 για Δευτέρα, Τρίτη, Πέμπτη και Παρασκευή σε 6 1/2 ώρες το χειμώνα, και σε 6 ώρες το καλοκαίρι, ενώ για Τετάρτη και Σάββατο ανεξάρτητα εποχής σε 4 ώρες, β) από 20.10.76 σε 7 και 3 1/2 ώρες αντίστοιχα, ανεξάρτητα εποχής του έτους. Ο αναίρεσιβλητος απασχολήθηκε πλήρως κατά το προσδιορισμένο ωράριο διάρκειας από 1.1.73 - 31.1.78, χρονικό διάστημα κατά το οποίο του καταβλήθηκαν μισθοί λιγότεροι των νομίμων, κατά 197.319 δρχ.

Το δικαστήριο βάσει των παραπάνω περιστατικών, επίδικασε στον αναίρεσιβλητο το παραπάνω ποσό.

-----

ΚΡΙΤΙΚΗ Από τα άρθρα 376, 648, 653, 655 και 689 του ΑΚ προκύπτει ότι ο μισθωτός δικαιούται να αξιώσει την καταβολή ολόκληρου του από σ.σ.ε ή δ.α καθοριζόμενου για πλήρη απασχόληση μισθού και αν ακόμα ο εργοδότης δεν χρησιμοποιεί τις διαθέσιμες υπηρεσίες του μισθωτού καθόλο το νόμιμο ωράριο, εκτός αν ρητά ή σιωπηρά συμφωνήθηκε μειωμένη απασχόληση με αντίστοιχη μείωση των αποδοχών. Συμφωνία μερικής απ/σης η οποία προβλέπεται σήμερα απ'το άρθρο 38 του 1892/90.

Στην συγκεκριμένη περίπτωση δεν είχε συμφωνηθεί μεταξύ των διαδίκων ότι ο μισθός του αναίρεσιβλητου αφορά 8ωρη απασχόληση και θα μειώνεται ανάλογα σε περίπτωση μειωμένης απασχόλησης, έτσι το δικαστήριο επίδικασε στο μισθωτό το ποσό των 197.319 δρχ που υπολείπεται των νομίμων αποδοχών.



Ο ενάγων προσλήφθηκε ως γραμματέας της εναγομένης - κοινότητας με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου με τη συμφωνία να πραγματοποιεί 50 ώρες εργασίας μηνιαίως. Με την υπ' αριθμό Ι4/Ι.5.79 απόφαση του κοινοτικού συμβουλίου της εναγομένης, επικυρωμένη με απόφαση της Νομαρχίας Μεσσηνίας, ορίστηκε ότι από Ι.Ι.79 ο ενάγων θα εργάζεται επί 20 ημέρες κάθε μήνα, για 5 ώρες ημερησίως, και θα αμείβεται με το ημερομίσθιο του ανειδίκευτου εργάτη (το οποίο καθορίζεται κάθε φορά απ' την ισχύουσα σ.σ.ε). Στη συνέχεια του ανατέθηκαν και τα καθήκοντα του ληξιάρχου της εναγομένης, (χωρίς να καθορίζονται οι ώρες εργασίας), όπως όμως αποδείχτηκε δεν απασχολούνταν περισσότερα των 4 ωρών μηνιαίως για την εκπλήρωση αυτών των καθηκόντων. Ο ενάγων εκτέλεσε τα παραπάνω καθήκοντα μέχρι τις Ι0.Ι0.80, όπου αποχώρησε γιατί η εναγομένη καθυστέρησε την καταβολή των αποδοχών του ως γραμματέα απ' την Ι.4.79 και ως ληξιάρχου από την Ι.Ι.80.

Λαμβάνοντας υπόψη τα παραπάνω το δικαστήριο έκρινε ότι ο ενάγων δικαιούται συνολικά 230.649 δρχ α) για καθυστερούμενους μισθούς, οι οποίοι υπολογίζονται βάσει ολόκληρου του νόμιμου ημερομίσθιου και όχι μειωμένου εφόσον ο ενάγων απασχολείται ως γραμματέας βάσει μικρότερου του νόμιμου συμβατικού ωραρίου χωρίς να έχει συμφωνηθεί ανάλογη μείωση του νόμιμου μισθού του, β) για καθυστερούμενες αποδοχές ως ληξιαρχου, υπολογιζόμενες βάσει ωρομισθίου δρχ 73 για το χρονικό διάστημα από Ι.Ι. - 30.9.80, γ) για δώρα Πάσχα και Χριστουγέννων του έτους 1979 και Πάσχα του 1980 και δ) για άδεια και επίδομα άδειας του έτους 1979 και 1980.

— — — —

ΚΡΙΤΙΚΗ Οι κανόνες που καθορίζουν τα χρονικά όρια εργασίας είναι ενδοτικού δικαίου με την έννοια ότι είναι έγκυρη η ατομική σύμβαση περί απασχολήσεως του μισθωτού με μειωμένο ωράριο έναντι πλήρων αποδοχών.

Το Πρωτοδικείο ορθά έκρινε ότι ο κοινοτικός γραμματέας εφόσον συμφωνήθηκε ότι θα αμείβεται με το ημερομίσθιο του ανειδίκευτου εργάτη, δικαιούται ολόκληρο το ημερομίσθιο αυτό, έστω και αν εργάζεται με μειωμένο ωράριο.

Ο ενάγων προσλήφθηκε το έτος 1957 από το Δήμο Νέας Φιλαδέλφειας ως βοηθός αρχιμουσικού αρχικά, και από το 1973 ως αρχιμουσικός, στη Φιλαρμονική Δήμου Ν. Φιλαδέλφειας.

Ο μουσικός εργαζόταν καθ'όλο το καθορισμένο από το δήμο πρόγραμμα (2 φορές την εβδομάδα για 2 περίπου ώρες, για πρόβα, και για 2-3 ώρες περίπου 10 μέρες το χρόνο για γιορτές και εκδηλώσεις του δήμου). Κατά την πρόσληψή του οι μηνιαίες αποδοχές έφθαναν στις 1600 δραχ (διπλάσιες δηλαδή απ'το κατώτατο όριο βασικού μισθού). Δεν είχε λοιπόν συμφωνηθεί μειωμένος μισθός για τη μειωμένη εργασία του. Ο μηνιαίος μισθός δεν αυξήθηκε από τότε μέχρι τις 31.12.82 καθώς η αναπροσαρμογή του δεν ρυθμιζόταν ούτε από ειδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας ούτε από ισοδύναμες διαιτητικές αποφάσεις ή αποφάσεις των Υπουργών Εθνικής Οικονομίας και Εργασίας, (ανυπαρξία επαγγελματικής οργάνωσης των μισθωτών).

Το δικαστήριο έκρινε, ότι νόμιμες αποδοχές του ενάγοντος, αποτελούν τα καθοριζόμενα υπό των εθνικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας και των ισοδύναμων διαιτητικών αποφάσεων κατώτατα όρια μηνιαίων μισθών, Έτσι επιδίκασε στο μουσικό μεταξύ αυτών και του καταβλημένου μηνιαίου μισθού μισθολογικές διαφορές για το από 1.1.1980 μέχρι 31.12.1982 χρονικό διάστημα, και όχι από 1.1.76 - 31.12.82 καθώς οι μισθολογικές απαιτήσεις των προηγούμενων ετών έχουν παραγραφεί.

— — — —

ΚΡΙΤΙΚΗ Σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 376, 542, 653, 665 και 698 του ΑΚ, ο μισθωτός δικαιούται ν'αξιώσει την καταβολή ολόκληρου του μισθού που καθορίζουν οι σ.σ.ε. ή δ.α. για πλήρη απασχόληση έστω και αν ο εργοδότης δεν χρησιμοποιεί τις υπηρεσίες του μισθωτού ολόκληρο το νόμιμο ωράριο εργασίας, εκτός αν συμφωνήθηκε ρητά ή σιωπηρά μειωμένη απασχόληση με αντιστοιχη μείωση της αμοιβής. Εξάλλου εφόσον κατά το αρθ. 25 του ν. 3239/55 δεν απαγορεύεται η συμφωνία για τη λήψη μισθού ή ημ/θιου ανώτερου εκείνου που καθορίζεται με σ.σ.ε ή δ.α. ή υ.α. δεν μπορεί να συναφθεί σιωπηρή συμφωνία για

ανάλογη μείωση του κατώτατου ορίου αποδοχών με μόνο το λόγο ότι ο μισθω-  
τός που συμμορφώθηκε με το πρόγραμμα ημερήσιας εργασίας το οποίο καθορί-  
στηκε από τον εργοδότη κατ'εξουσιοδότηση του διευθυντικού δικαιώματος, απασχο-  
λείται επί λιγότερες ώρες απ' το νόμιμο ωράριο.

Τα προαναφερθέντα ισχύουν και στην περίπτωση αυτή.

Ο ενάγων απασχολούνταν στον εναγόμενο, μόνο τις πρωινές ώρες επί 2 - 3 ώρες κατά μέσο όρο ημερησίως. Για το λόγο αυτό συμφωνήθηκε να του καταβάλλεται όχι ολόκληρος ο νόμιμος μισθός του ιατρικού επισκέπτη, αλλά ανάλογο μέρος αυτού. Έτσι, εργαζόμενος επί 3 ώρες ημερησίως αντί των 7 ωρών και 5 λεπτών που αποτελούσαν το νόμιμο ωράριο από Ι.Ι.1979, δικαιούται να λαμβάνει το ανάλογο μέρος των νόμιμων αποδοχών όπως έκρινε και το Ξφετείο, λόγω της πιο πάνω συμφωνίας.

— — — —

ΚΡΙΤΙΚΗ Οι κανόνες που καθορίζουν τα χρονικά όρια εργασίας είναι ενδο-δικαίου με την έννοια ότι μπορεί να συμφωνηθεί ρητά ή σιωπηρά μεταξύ του εργοδότη και του μισθωτού μειωμένο ωράριο ημερησίας απασχολήσεως του μισθωτού και ανάλογη μείωση του μισθού του. Έτσι εφόσον συμφωνήθηκε μεταξύ των διαδίκων μειωμένη απασχόληση έναντι μειωμένης αμοιβής, το αίτημα του ενάγοντα για πλήρεις αποδοχές απορρίφθηκε. (Εγκυρη συμφωνία μερικής απασχόλησης η οποία προβλέπεται από το αρθ. 38 του ν. 1892/90).

## ΕΥΗΠΕΡΑΣΗΑΤΑ

Η προστασία της εργασίας στη σύγχρονη κοινωνία που οι περισσότεροι άνθρωποι προσφέρουν εξαρτημένη εργασία και αφιερώνουν για αυτή αρκετό χρόνο ημερησίως αποτελεί πρωταρχικό μέλημα της Εργατικής Νομοθεσίας, η οποία καθορίζει το μέγιστο χρόνο κατά το οποίο ο μισθωτός επιτρέπεται να εργασθεί. Στη διάρκεια αυτή του χρόνου εργασίας αρκεί, ο εργαζόμενος να είναι διαθέσιμος να προσφέρει στον εργοδότη τη συμφωνημένη εργασία, αδιάφορα αν ο εργαζόμενος προσφέρει ή όχι ενεργά την εργασία του στη διάρκεια του εν'λόγω χρόνου. Για τον υπολογισμό έτσι του χρόνου εργασίας μετρά δόλος ο χρόνος που ο εργαζόμενος είναι παρών στον τόπο εργασίας και έχει στη διάθεση του εργοδότη την εργασιακή του δύναμη και όχι μόνο ο χρόνος κατά τον οποίο ο εργοδότης κάνει πραγματικά χρήση της δύναμης αυτής.

Στα πλαίσια αυτά καθορισμού της ημερήσιας χρονικής διάρκειας, δίνεται η δυνατότητα στον εργοδότη και μισθωτό να συμφωνήσουν εργασία παρεχομένη όχι μόνο κατά πλήρες ωράριο ημερησίως, αλλά και επί μειωμένο, ή εργασία περιοριζόμενη σε ορισμένες μόνο ημέρες κατά μισθολογική περίοδο.

Συμφωνία η οποία είχε γίνει αρχικά δεκτή από τη νομολογία και σήμερα, προβλέπεται από ρητή διάταξη του άρθρου 38 του Ν 1892/90.

Αντικείμενο έρευνας στο σημείο αυτό απ'τη πλευρά της νομολογίας ήταν η επίδραση του μειωμένου χρόνου απασχολήσεως πάνω στο μισθό, η οποία καταρχήν ως προς το θέμα αυτό δέχεται ότι, προϋπόθεση για την καταβολή μειωμένων αποδοχών σε μισθωτούς που δεν απασχολούνται κατά πλήρες ωράριο είναι η ύπαρξη ειδικής συμφωνίας (ρητής ή σιωπηρής) περί μειωμένης απασχολήσεως επί αντικαταβολής μειωμένου μισθού όπως ορίζει και η νομοθεσία.

Με άλλα λόγια δηλαδή, ο εκμισθωτής δικαιούται να αξιώσει (σύμφωνα με τα άρθρα 376, 648, 665 και 680 του ΑΚ) την καταβολή ολόκληρης της καθορισμένης για πλήρη απασχόληση αμοιβής και αν ακόμα ο εργοδότης δεν χρησιμοποιεί δόλο το νόμιμο χρονικό όριο ημερήσιας εργασίας τις διαθέσιμες υπηρεσίες του, εκτός αν συμφωνήθηκε μεταξύ τους μειωμένη απασχόληση και μειωμένη ανάλογα αμοιβή, σημειώνοντας ότι δεν μπορεί να συναχθεί σιωπηρή συμφωνία για ανάλογη μείωση του μισθού απ'το γεγονός και μόνο ότι ο εκμισθωτής συμμορφούμενος προς το πρόγραμμα ημερήσιας εργασίας του εργοδότη απασχολείται επί λιγότερες ώρες του νόμιμου ωραρίου.

Στην περίπτωση όμως που δεν υπάρχει ειδική συμφωνία, θεωρείται ότι

έχει συμφωνηθεί απασχόληση για πλήρες ωράριο, για όλες τις εργάσιμες ημέρες με πλήρεις αποδοχές.

Σύμφωνα με το πνεύμα αυτό της νομολογίας αποφαινόμενοι αρκετές αποφάσεις όπως οι υπ' αριθ. 782/64, σελ 142, 576/68 σελ 152, 745/69 σελ 154, αεροπαγίτικες αποφάσεις κ.ά.

Δέχεται όμως εξίσου η νομολογία ότι εφόσον υπάρχει ρητή ή σιωπηρή συμφωνία για μειωμένη απασχόληση του εργαζόμενου, τότε η αμοιβή της εργασίας μειώνεται ανάλογα ακόμα και αν δεν έχει τούτο συμφωνηθεί, καθώς οι κανονιστικές διατάξεις (σ.σ.ε, δ.α, υ.α) που ρυθμίζουν το μισθό, καθορίζουν ειδικά ότι πλήρης μισθός παρέχεται έναντι πλήρους απασχολήσεως του μισθωτού, έτσι επί χρόνο μικρότερο του νόμιμου, ισχύουν κατά αναλογία οι ανωτέρω διατάξεις. Η άποψη αυτή είναι σύμφωνη και προς την διάταξη του αρθ. 3 του ν. 3239/55, κατά την οποία η ατομική σύμβαση εργασίας θεωρείται ότι περιέχει αυτοδικαίως τους όρους της συλλογικής σύμβασης καθιστώντας άκυρες τυχόν αντίθετες συμφωνίες. Όροι βέβαια ατομικών συμβάσεων σε σχέση με αυτούς των σ.σ.ε ευνοϊκότεροι για το μισθωτό, είναι επικρατέστεροι.

Βάσει της αρχής αυτής κρίνεται νόμιμη κάθε συμφωνία για μερική απασχόληση και καταβολής μειωμένου ανάλογα μισθού, η οποία όπως προαναφέραμε, προβλέπεται απ' το αρθ. 38 του ν. 1892/90. (Αρειος Πάγος 53/53 σελ 133 κ.ά)

Επιπλέον νόμιμη κρίνεται και η συμφωνία για μερική απασχόληση χωρίς αντίστοιχη μείωση της προβλεπόμενης για πλήρη απασχόληση αμοιβής εφόσον οι κανόνες που καθορίζουν τα χρονικά όρια εργασίας είναι ενδοτικού δικαίου. (ΑΠ 719/73 σελ 163, ΑΠ 304/77 σελ 167 κ.ά)

Εξετάζοντας τέλος το θέμα των προσαυξήσεων, των επιδομάτων εορτών και των αποζημιώσεων σε σχέση με τη μερική απασχόληση, αποδεικνύεται ότι οι μερικά απασχολούμενοι έχουν δικαίωμα για προσαυξήσεις και επιδόματα τα οποία υπολογίζονται πάνω στο μειωμένο μισθό (αν βέβαια είναι μειωμένος κατά τα πιο πάνω).

Αναλυτικότερα: ο απασχολούμενος καθημερινά με μειωμένο ωράριο, δικαιούται ως δώρο, τόσα ημερομίσθια όσα λαμβάνει και ο πλήρως απασχολούμενος. Βάση υπολογισμού του δώρου όμως, θα είναι οι μειωμένες ανάλογα προς το χρόνο απασχολήσεώς του αποδοχές.

Για τον υπολογισμό του δώρου σε περίπτωση διαλείπουσας εργασίας λαμβάνεται υπόψη ο αριθμός των ημερομισθίων που πραγματοποιήθηκαν στα διαστήματα Ι.Ι. - 30.4 για το επίδομα Πάσχα και Ι.5 - 31.12 για το επίδομα Χριστουγέννων.

Όσον αφορά την απασχόληση του παραπάνω μισθωτού κατά Κυριακές ή εορτές, ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλλει την προσαύξηση 75% επί του νόμιμου ωρομισθίου του, για τόσες ώρες όσες είναι οι ώρες που θα απασχοληθεί. Το ίδιο βέβαια ισχύει και για τη νυκτερινή εργασία για την οποία η προσαύξηση είναι 25% επί του νόμιμου ωρομισθίου.

Τέλος ο υπολογισμός της αποζημιώσεως για τους απολυόμενους μισθωτούς, γίνεται βάσει των τακτικών αποδοχών του τελευταίου μηνός υπό το καθεστώς των ωρών που απασχολήθηκαν ή αλλιώς υπό το καθεστώς πλήρους απασχόλησης όπου «πλήρη απασχόληση» στην περίπτωση μειωμένης απασχολήσεως είναι αυτή η μειωμένη απασχόληση.

ΟΜΑΔΑ 3 ΕΓΚΥΡΗ - ΑΚΥΡΗ ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑ

Χαρακτηριστικά που συνθέτουν την έννοια αυτής



**Ι/. Π ρ ω τ / κ ε ί ο θ ε σ / ν ρ κ η ς 4133/59 (ΔΕΝ 1959 σελ 429)**

Κατά το άρθρο Ι3 παρ. 7 του ν.δ/τος 296Ι/54 ο εργοδότης και ο μισθωτός μπορούν είτε κατά τη σύσταση της σχέσεως εργασίας, είτε κατά τη διάρκεια αυτής να συμφωνήσουν εγγράφως, κάθε μορφή εκ περιτροπής εργασία, καθορίζοντας και την ανάλογη μισθοδοσία, βάσει των ημερομισθίων ή μισθών που ισχύουν κάθε φορά.

Στην προκειμένη περίπτωση οι διάδικοι συνδεδεμένοι ήδη από τις 23.4.56 με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, συμφώνησαν ότι από 1.8.57 ο μισθωτός θα παρέχει εργασία επί τρεις ημέρες την εβδομάδα, κάθε Τρίτη, Παρασκευή και Σάββατο.

Η συμφωνία αυτή για εκ περιτροπής εργασία, κρίθηκε έγκυρη εφόσον καταρτίσθηκε εγγράφως και δύναται να ισχύσει καθ'όλο το χρόνο της εργασιακής συμβάσεως αφού κανένας χρονικός περιορισμός δεν τέθηκε.

— — — —

ΚΡΙΤΙΚΗ Έγκυρη η σύμβαση εκ περιτροπής εργασίας που συνάφθηκε μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου, καθώς σύμφωνα με το άρθρο Ι3 παρ 7 του ν.δ/τος 296Ι/54 "περί εκ περιτροπής εργασία" η βασική προϋπόθεση του έγγραφου τύπου, που καθιστά έγκυρη τη σύμβαση αυτή τηρήθηκε στη συγκεκριμένη περίπτωση.

**2/. Πρωτοδικείο Αθηνών 7862/1960 (ΔΕΝ 1960 σελ 745)**

Ο ΔΣ προσλήφθηκε την Ι.ΙΙ.1956 ως θερμαστής στο εργοστάσιο της εναγόμενης επιχείρησης, με τη συμφωνία να εργάζεται μόνο κατά τις νυκτερινές ώρες λειτουργίας του αποστακτικού μηχανήματος οινόπνεύματος και μόνο κατά το χρόνο της λειτουργίας του μηχανήματος αυτού.

Το Πρωτοδικείο έκρινε ισχυρή την παραπάνω συμφωνία, μολονότι ήταν προφορική, ο δε ισχυρισμός των κληρονόμων του θερμαστή ότι αυτή είναι άκυρη διότι έπρεπε να καταρτησθεί εγγράφως σύμφωνα με το αρθ. 13 § 7 του ν. 2961/54 σφειλοντας μισθούς υπερημερίας για το χρόνο που δεν λειτουργεί το μηχανήμα κρίθηκε αβάσιμος.

-----

ΚΡΙΤΙΚΗ Δεν αποτελεί εκ περιτροπής εργασία, η εργασία με μειωμένο ωράριο η οποία είναι μια καθημερινή εργασία με ωράριο, όμως μικρότερο απ' το νόμιμο. Έτσι η παραπάνω συμφωνία των διαδίκων είναι νόμιμη έστω και προφορική, καθώς δεν εμπίπτει στη διάταξη της § 7 του αρθ. 13 του ν. 2961/54 η οποία αναφέρεται στην εκ περιτροπής εργασία.

**3/. Πρωτοδικείο Βεσ/νίκης 639/1961 (ΔΕΝ 1961  
σελ 395)**

Κατά το μήνα Αύγουστο του έτους 1960, ο ενάγων δεν παρείχε εργασία, δι-  
ότι συμφωνήθηκε να του καταβληθεί η άδεια άνευ αποδοχών για να μην αναγκα-  
στεί η επιχείρηση να προβεί σε απολύσεις των συναδέλφων του.

Η συμφωνία αυτή η οποία ήταν αποτέλεσμα ελεύθερης βουλήσεως κρίθηκε έ-  
γκυρη κατά το άρθρο 13 § 7 του ΝΔ 2961/54.

Ο ενάγων απασχολούνταν μια ημέρα της εβδομάδας επί 8 ώρες στο χυτήριο.  
Κατά την υπ' αριθ. 4755/58 ΥΑ δικαιούται για κάθε ώρα πέραν του 5ωρου το 1/8  
του ημερομισθίου, προσαυξημένο κατά 80% και κατά την υπ' αριθ. 22461/60 ΥΑ  
(ισχύουσα από 15.1.60) το 1/5 προσαυξημένο κατά 80%.

— — — —

ΚΡΙΤΙΚΗ Εγκυρη η συμφωνία περί μη απασχολήσεως του μισθωτού για κάποιο  
χρονικό διάστημα προς αποφυγή απολύσεων, η οποία μάλιστα είναι αποτέλεσμα  
ελεύθερης βουλήσεως και όχι μονομερούς επιβολής απ' την πλευρά του εργοδότη.  
(αρθ. 13 παρ. 7 του ΝΔ 2961/54)

4/. Α ρ ε ι θ ς Π ά γ ο ς ΙΙ4/1964 (ΔΕΝ 1964 σελ 289)

Ο αναίρεσιβλητος έπιασε δουλειά στο Δήμο σαν βεβαιωτής και εισπράκτορας των εκ της χρήσεως της δημοτικής αγοράς δικαιωμάτων. Ο υπάλληλος παρείχε τις υπηρεσίες του εργαζόμενος εκ περιτροπής, δηλαδή 3 μέρες την εβδομάδα (απ' τις 8μμ-6πμ) παρείχε εργασία ενώ τις υπόλοιπες 3 άναπαυόταν.

Ο υπάλληλος απαίτησε απ' τον αναίρεσεύοντα για το από 1.6.59 μέχρι 31.10.60 χρονικό διάστημα πρόσθετη αμοιβή, λόγω νυκτερινής εργασίας συνισταμένη εις το 25% του υποχρεωτικώς τεθεσπισμένου ελαχίστου ορίου μισθού.

Το δικαστήριο απέρριψε το αίτημά του καθώς όπως αποδείχτηκε μεταξύ των διαδίκων είχε συμφωνηθεί η καταβολή 6 ημερομισθίων απ' τα οποία τα 3 αντιστοιχούσαν στις μέρες κατά τις οποίες δεν παρείχε ο αναίρεσιβλητος εργασία, καλύπτοντας τις προσαυξήσεις για τη νυκτερινή εργασία.

Η συμφωνία τους αυτή αποτέλεσε το περιεχόμενο της συμβάσεως εκ περιτροπής εργασίας η οποία όμως λόγω ελλείψεως έγγραφου τύπου κρίθηκε άκυρη απ' το δικαστήριο, καθιστώντας τον εργοδότη σε υπερημερία περί την αποδοχή των υπηρεσιών του μισθωτού.

— — — —

ΚΡΙΤΙΚΗ Κατά την διάταξη του άρθρου 13 παρ. 7 του Νδ 2961/54 ο εργοδότης και ο μισθωτός έχουν δικαίωμα κατά τη σύσταση της σχέσεως εργασίας ή κατά τη διάρκεια αυτής να συμφωνήσουν εγγράφως κάθε μορφή εκ περιτροπής εργασία, καθορίζοντας και την ανάλογη μισθοδοσία βάσει των ημερομισθίων ή μισθών που εκάστοτε ισχύουν. Στην υπόθεση όμως που εξετάζουμε, δεν υφίσταται ο έγγραφος τύπος, προϋπόθεση που καθιστά έγκυρη την παραπάνω συμφωνία, αποτέλεσμα η δικαιοπραξία να κριθεί άκυρη.

Ο ενάγων άρχισε να απασχολείται κατά διαστήματα, από τις 13.7.68 ως οδηγός φορτηγού μεταφορών στα ορυχεία του εναγομένου στη Σαντορίνη, για να μεταφέρει τα εξορυσσόμενα προϊόντα του ορυχείου, στο λιμάνι, ώστε να φορτωθούν στα πλοία. Η φύση της δουλειάς απέκλειε την συνεχή απασχόληση του οδηγού καθώς δεν υπήρχαν κάθε μέρα αγοραστές των προϊόντων εκτός του νησιού, κι έτσι η μεταφορά στο λιμάνι δεν ήταν απαραίτητη. Για το λόγο αυτό δεν ήταν δυνατό να προβλεφθεί ο χρόνος της μελλοντικής εργασίας.

Ετσι από 13.7.62 μέχρι 20.7.67, ο εργοδότης συναπτε διαδοχικές αυτοτελείς συμβάσεις με τον οδηγό, που διαρκούσαν όσο και οι φορτώσεις και οι μεταφορές.

Το δικαστήριο στο σημείο αυτό έκρινε ότι δεν υφίσταται σ' αυτήν την υπόθεση η έννοια της εκ περιτροπής εργασίας καθώς γι αυτήν απαιτείται έγγραφο ως συστατικό στοιχείο, καθώς και μια ενιαία σύμβαση μερικής απασχολήσεως του μισθωτού σε επιχείρηση λειτουργούσα κατά πλήρη απασχόληση.

Επίσης το δικαστήριο έκρινε πως ο οδηγός δεν δικαιούται, όπως ζητά, μισθό για το χρόνο τη μη απασχολήσεώς του, καθώς δεν τελούσε το διάστημα αυτό σε εργασιακή σχέση με τον εναγόμενο.

— — —

**ΚΡΙΤΙΚΗ**. Η σύμβαση εκ περιτροπής εργασίας προϋποθέτει μια και ενιαία σύμβαση μερικής απασχόλησης του μισθωτού σε επιχείρηση ή εκμετάλλευση του εργοδότη, που λειτουργεί κατά πλήρη απασχόληση. Συνεπώς διαφέρει απ' την περίπτωση συνάψεως διαδοχικών αυτοτελών συμβάσεων, όπως συμβαίνει σ' αυτήν την υπόθεση. Ορθά λοιπόν το δικαστήριο έκρινε ότι δεν πρόκειται περί εκ περιτροπής εργασία και δεν επιδίκασε για το χρόνο της μη απασχολήσεως του οδηγού αποδοχές, καθώς το διάστημα αυτό δεν τελούσε σε εργασιακή σχέση με τον εναγόμενο.

Ο ενάγων συνταξιούχος του ΙΚΑ, προσλήφθηκε από δημόσια υπηρεσία από 10.7.65 μέχρι 28.2.70, όπου απολύθηκε.

Σύμφωνα με τα έγγραφα, τα οποία προσήχθησαν στη δίκη, ο ενάγων δεν μπορούσε να απασχολείται παραπάνω από 20 μέρες μηνιαίως, καθώς αν έπαιρνε αποδοχές διπλάσιες της σύνταξής τους, θα την έχανε.

Η συμφωνία για 20ήμερη μηνιαία προσφορά εργασίας, έγινε μια φορά και για αόριστο χρόνο και όχι κάθε μήνα όπως εσφαλμένα υποστήριξε το Δημόσιο. Έτσι η συμφωνία αυτή είχε το χαρακτήρα σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου με 10ήμερη αναστολή κάθε μήνα κι όχι χαρακτήρα σύμβασης εκ περιτροπής εργασίας σύμφωνα με το άρθρο 13 παρ. 7 του ν.δ/τος 2961/54, λόγω του ότι υπήρχε η εκ του νόμου αδυναμία του υπαλλήλου να εργασθεί πάνω από 20 μέρες.

— — — —

ΚΡΙΤΙΚΗ Η παραπάνω σύμβαση αν και καταρτίσθηκε εγγράφως δεν εμπίπτει στις διατάξεις περί εκ περιτροπής εργασία, γιατί η επί 20ήμερη κάθε μήνα προσφορά της εργασίας του συνταξιούχου στον εναγόμενο, οφείλεται αποκλειστικά στο γεγονός ότι ο ενάγων συνταξιούχος του ΙΚΑ, δεν μπορεί σύμφωνα με τη νομοθεσία να πραγματοποιεί ημερομίσθια πέραν των 20 κατά μήνα με αποδοχές διπλάσιες της σύνταξής του. Αντίθετα η εκ περιτροπής εργασία (αρθ. 13 παρ. 7 του νδ 2961/54) η οποία καταρτίζεται εγγράφως ύστερα από συμφωνία εργοδότη και εργαζόμενου, οφείλεται στις μειωμένες ανάγκες της επιχείρησης.

Η αναιρεσεύουσα προσλήφθηκε στις 6 Ιουνίου του 1968 με έγγραφη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου ως σιδερώτρια, στην επιχείρηση στεγνοκαθαριστηρίων - πλυντηρίων του αναιρεσεύου. Σύμφωνα με όρο της συμβάσεως, η αναιρεσεύουσα δεν θα εργαζόταν και δεν θα πληρωνόταν για τις ημέρες της εβδομάδας που δεν θα υπήρχε δυνατότητα απασχολήσεώς της, λόγω ελλείψεως εργασιών, πραγματοποιώντας όμως εβδομαδιαίως 3 ημερομίσθια (ανεξάρτητα απ'τον περιορισμό των εργασιών της επιχείρησης). Η αναιρεσεύουσα από 1 Ιουλίου 1972 μέχρι 31 Μαρτίου 1975 (συνολικού χρονικού διαστήματος 917 εργάσιμων ημερών), δεν εργάσθηκε κατά εφαρμογή του όρου της συμβάσεως λόγω ελλείψεως εργασιών της επιχείρησης επί 100 συνολικά ημέρες.

Το δικαστήριο επικυρώνοντας την πρωτόδικη απόφαση απέρριψε την αγωγή της αναιρεσεύουσας με την οποία επιδίωκε να της καταβληθούν ημερομίσθια για τις ημέρες που δεν παρέλαβε εργασία.

— — — —

ΚΡΙΤΙΚΗ Το δικαστήριο μετά από εκτίμηση των αποδείξεων, δέχτηκε ότι μεταξύ εργοδότη και μισθωτού είχε συμφωνηθεί εκ περιτροπής εργασία, η οποία προβλέπεται απ'το αρθ. 13 παρ 7 του ΝΔ 2961/54. Η απόφαση ερμηνεύοντας την έννοια αυτή δέχεται ότι η εκ περιτροπής εργασία **προϋποθέτει** περιορισμό των εργασιών της επιχείρησης, έγγραφη συμφωνία μεταξύ εργοδότη και μισθωτού, καθορισμό της αμοιβής ανάλογα προς το χρόνο εργασίας και συνεχής λειτουργία της επιχείρησης. Όλα αυτά τα στοιχεία συναντούμε στην συγκεκριμένη υπόθεση καθιστώντας αβάσιμο το αίτημα της αναιρεσεύουσας.

## Σ Υ Μ Π Ε Ρ Α Σ Η Α Τ Α

Κατά το ΝΑ 296Ι/54, παρέχεται η δυνατότητα στους μισθωτούς και εργοδότες να συμφωνήσουν εγγράφως είτε κατά την κατάρτιση της συμβάσεως εργασίας είτε κατά τη διάρκεια αυτής, κάθε μορφή εκ περιτροπής εργασίας, καθορίζοντας τις ημέρες ή ώρες εργασίας καθώς και την ανάλογη μισθοδοσία, βάσει των ημερομισθίων ή μισθών που εκάστοτε ισχύουν.

Με λίγα λόγια η εκ περιτροπής εργασία προϋποθέτει (α) μη δυνατότητα για πλήρη απασχόληση των μισθωτών (β) έγγραφη συμφωνία εργοδότη και μισθωτών, η έλλειψη της οποίας καθιστά άκυρη τη σύμβαση αυτή (γ) καθορισμό της αμοιβής ανάλογα με το χρόνο εργασίας (δ) μια και ενιαία σύμβαση μερικής απασχόλησης του μισθωτού σε επιχείρηση που λειτουργεί με πλήρη απασχόληση.

Ετσι, δεν αποτελεί εκ περιτροπής εργασία η εργασία με μειωμένο ωράριο, η οποία είναι μια καθημερινή απασχόληση με ωράριο όμως, μικρότερο απ'το νόμιμο (πχ απασχόληση του μισθωτού μόνο κατά τις ώρες λειτουργίας ορισμένου μηχανήματος, Πρωτ/κεφο Αθηνών 7862/60 σελ179 ).

Ομοίως διαφέρει η εκ περιτροπής απ'την περίπτωση συνάψεως διαδοχικών αυτοτελών συμβάσεων, για την εκτέλεση μη συνεχούς εργασίας (όπως κρίθηκε από την υπ'αριθμό 330Ι/69 απόφαση του Πολ. Πρωτ/κεφο Αθηνών σελ 182), καθώς όπως προαναφέραμε η εκ περιτροπής εργασία, προϋποθέτει μια και ενιαία σύμβαση μερικής απασχόλησης του μισθωτού.

Τέλος η συμφωνία μεταξύ μισθωτού και εργοδότη, για παροχή εργασίας μόνο επί 20ήμερο, η οποία οφείλεται στο γεγονός ότι ο μισθωτός συνταξιούχος του ΙΚΑ δεν μπορεί εκ του νόμου να λάβει αποδοχές διπλάσιες της συντάξεώς του, χωρίς τον κίνδυνο αναστολής αυτής, δεν εμπίπτει στις διατάξεις περί εκ περιτροπής εργασίας (αρθ. 13 παρ. 7 του νδ 296Ι/54) καθώς για την εφαρμογή αυτής απαιτείται, εκτός των άλλων και περιορισμός του κύκλου των εργασιών της επιχείρησης (μη δυνατότητα για πλήρη απασχόληση των μισθωτών), προϋποθέσεις που έχουμε ήδη αναφέρει.



ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Υπόδειγμα συμβάσεως " Εκ Περιτροπής Εργασίας "

Θεσ/ν/κη σήμερα την ..... μεταξύ του εργοδότη .....  
..... και του μισθωτού ..... συμφωνείται (βάσει του  
άρθρου Ι3 παρ. 7 του Νβ 296Ι/Ι954) ότι από ..... μέχρι .....  
καθιερώνεται η εκ περιτροπής εργασία στην επιχεί-  
ρηση του πρώτου συμβαλλόμενου και καθορίζεται ότι κατά το χρόνο αυτό ο  
ανωτέρω μισθωτός θα εργάζεται, λχ επί τρεις ημέρες κάθε εβδομάδα ή επί  
δέκα πέντε ημέρες κάθε μήνα ή σε κάθε δεύτερη εβδομάδα ή ημέρα παρ'ημέρα  
κτκ.

Για τις ημέρες της εργασίας του ο μισθωτός θα λαμβάνει τις συνηθισμέ-  
νες μέχρι σήμερα αποδοχές του (ή τις εξής αποδοχές του .....), ενώ  
για τις ημέρες που δεν θα εργάζεται, δεν θα λαμβάνει αμοιβή.

Το παρόν έγινε σε δυο αντίτυπα και έλαβε ο κάθε συμβαλλόμενος από  
ένα αντίτυπο.

Οι συμβαλλόμενοι

Υπόδειγμα συμβάσεως " ΜΕΙΩΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ "

Θεσσαλ/κη σήμερα την ..... μεταξύ του ..... που διατηρεί επιχείρηση (ή γραφείο κλπ) οδός ..... και του μισθωτού ..... συμφωνούνται τα εξής:

1. - Ο πρώτος από τους συμβαλλόμενους (εργοδότης) προσλαμβάνει τον δεύτερο συμβαλλόμενο (μισθωτό) στην επιχείρησή του ως υπάλληλο (ή εργατοτεχνίτη) κλπ για να απασχολείται ως ..... λογιστής, αποθηκάρχης, πωλητής κλπ).

2. - Η πρόσληψή του γίνεται για απασχόληση επί .....) (λχ 2, 3, 4, 5 κλπ) ώρες ημερησίως, η δε αντίστοιχη αμοιβή του καθορίζεται σε ..... δρχ ημερησίως (δηλ .....).

Για τις ώρες που δεν θα εργάζεται, δεν θα λαμβάνει αμοιβή.

Το παρόν έγινε σε δυο αντίτυπα και ο κάθε συμβαλλόμενος έλαβε από ένα αντίτυπο.

Οι συμβαλλόμενοι

Υπόδειγμα εγγράφου ΔΙΑΘΕΣΙΜΟΤΗΤΑΣ

Προς τον

κ..... ΤΟΥ .....  
Διεύθυνση κατοικίας .....

Σας γνωρίζουμε ότι λόγω περιορισμού των εργασιών της επιχειρήσεώς μας, σας θέτουμε βάσει του άρθρου 10 του Ν 3198/55 σε διαθεσιμότητα για τη χρονική περίοδο από ..... μέχρι ..... (λχ από 2 Μαΐου μέχρι 20 Ιουνίου 1979). Μέχρι να λήξει ο καθορισμένος χρόνος της διαθεσιμότητας ή να ανακληθεί αυτή, υποχρεούσθε να απέχετε από την εργασία σας.

Για το παραπάνω διάστημα της διαθεσιμότητας θα λαμβάνεται το μισό του μέσου όρου των τακτικών αποδοχών σας, στους δυο τελευταίους μήνες με καθεστώς πλήρους απασχολήσεως.

Θεσσαλονίκη την .....  
Ο εργοδότης (ή νόμιμος  
πληρεξούσιος)  
(υπογραφή-σφραγίδα)

## Διαλείπουσα απασχόληση

Πίνακας αδειών εργαζομένων με τακτική διαλείπουσα απασχόληση (που δεν απασχολούνται δηλαδή όλες τις ημέρες της εβδομάδας και έχουν λιγώτερα των 25 ετών υπηρεσία ή προϋπηρεσία σε οποιονδήποτε εργοδότη)

ΕΤΗ ΣΥΝΕΧΟΥΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ		1 ημέρα	2 ημέρες	3 ημέρες	4 ημέρες
1 συμπλ.	ημέρες αδείας	4	8	12	16
	αποδοχές αδείας επίδομα αδείας	4 ημερομ. (1) 4 ημερομ.	8 ημερομ. (1) 8 ημερομ.	12 ημερομ. (1) 12 ημερομ.	16 ημερομ. (1) 13 ημερομ.
2 συμπλ.	ημέρες αδείας	4	8	13	17
	αποδοχές αδείας επίδομα αδείας	4 ημερομ. (1) 4 ημερομ.	8 ημερομ. (1) 8 ημερομ.	13 ημερομ. (1) 13 ημερομ.	17 ημερομ. (1) 13 ημερομ.
3 συμπλ. ή περισσότερα	ημέρες αδείας	4	9	13	17
	αποδοχές αδείας επίδομα αδείας	4 ημερομ. (1) 4 ημερομ.	9 ημερομ. (1) 9 ημερομ.	13 ημερομ. (1) 13 ημερομ.	17 ημερομ. (1) 13 ημερομ.

Εργαζόμενοι με 25 ή περισσότερα έτη συνολικής υπηρεσίας ή προϋπηρεσίας  
(σε οιονδήποτε εργοδότη)  
(βλ. ΔΕΝ 46, 582)

ΕΤΗ ΣΥΝΕΧΟΥΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ στον τελευταίο εργοδότη		1 ημέρα	2 ημέρες	3 ημέρες	4 ημέρες
1 συμπλ.	ημέρες αδείας	5	9	13	18
	αποδοχές αδείας επίδομα αδείας	5 ημερομ. (1) 5 ημερομ.	9 ημερομ. 9 ημερομ.	13 ημερομ. 13 ημερομ.	18 ημερομ. 13 ημερομ.
2 συμπλ.	ημέρες αδείας	5	9	14	19
	αποδοχές αδείας επίδομα αδείας	5 ημερομ. (1) 5 ημερομ.	9 ημερομ. (1) 9 ημερομ.	14 ημερομ. (1) 13 ημερομ.	19 ημερομ. (1) 13 ημερομ.
3 συμπλ.	ημέρες αδείας	5	10	14	19
	αποδοχές αδείας επίδομα αδείας	5 ημερομ. (1) 5 ημερομ.	10 ημερομ. (1) 10 ημερομ.	14 ημερομ. (1) 13 ημερομ.	19 ημερομ. (1) 13 ημερομ.

(1) Για εργαζομένους που αμείβονται με μηνιαίο μισθό, το ημερομίσθιο βρίσκεται με τη διαίρεση του μισθού δια του αριθμού των ημερών απασχόλησεως

### ΠΙΝΑΚΑΣ ΤΑΚΤΙΚΗΣ ΔΙΑΛΕΙΠΟΥΣΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Έτη  
 συνεχούς  
 υπηρεσίας

6 ημέρες — 5 ημέρες — 4 ημέρες — 3 ημέρες — 2 ημέρες — 1 ημέρα  
 — αντίστοιχος αριθμός με τον οποίο πρέπει να διαιρεθεί ο μηνιαίος μισθός  
 για να βρεθεί το ημερομίσθιο

25 — 20,833333 — 16,666666 — 12,5 — 8,33333 — 4,16666

#### ΗΜΕΡΕΣ ΑΔΕΙΑΣ

1 συμπ. 24	20	16	12	8	4
1 συμπ. 25	21	17	13	8	4
1 συμπ. 26	22	17	13	8	4

## ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΩΣ ΑΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΕΠΙΔΟΜΑΤΟΣ ΑΔΕΙΑΣ

(επί λύσεως της σχέσεως εργασίας με οποιοδήποτε τρόπο προ της συμπλήρωσεως  
12 μηνών στον ίδιο εργοδότη)

Μήνες συνε- χούς υπηρεσί- ας στον ίδιο εργοδότη	Επιχειρήσεις κάθε είδους (με 6ήμερο ή 5ήμερο) Υπάλληλοι - Εργατοτεχνίτες (και ανήλικοι μέχρι 18 ετών, § σπουδαστές κλπ. μέχρι 25 ετών)			
	αποδοχές αδειας		επίδομα αδειας	
	μισθός	ημ/σθια	- μισθός	ημ/σθια
1 μήνας	2/25	2	2/25	2
2 μήνες	4/25	4	4/25	4
3 »	6/26	6	6/25	6
4 »	8/24	8	8/25	6
5 »	10/25	10	10/25	10
6 »	12/25	12	12/25	12
7 »	14/25	14	1/2μισ.	13
8 »	16/25	16	»	13
9 »	18/25	18	»	13
10 »	20/25	22	»	13
11 »	22/25	22	»	13
12 »	24/25	24	»	13

Για διάστημα μικρότερο του μηνός οφείλεται ανάλογο κλάσμα αποζημιώσεως αδειας και επιδόματος αδειας. Μετά τη συμπλήρωση 12 μηνών ο εργαζόμενος δικαιούται αποζημιώσεως αδειας και επιδόματος αδειας κατά τον πίνακα των αδειών.

Α  
**ΠΙΝΑΞ ΑΔΕΙΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΔΟΜΑΤΟΣ ΑΔΕΙΑΣ**  
 Μετά τον Ν. 1346/83 - ΔΕΝ 1983 σελ. 373 και άρθρο 4 της από 21.2.90 ΕΓΣΣΕ - ΔΕΝ 1990 σ. 245.  
 (Ίσχύει και επί λύσεως της σχέσεως εργασίας με τ ά από τή συμπλήρωση 12μήνου)

Υπάλληλοι και εργατοτεχνίτες με λιγώτερα από 25 έτη υπηρεσίας ή προϋπηρεσίας

Έτη συνεχούς υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη	Έπιχειρήσεις με 6ήμερο					Έπιχειρήσεις με 5θήμερο				
	ήμέρες άδειας	Άποδοχές μισθός	άδειας ήμερομ.	Έπίδομα μισθός	άδειας ήμερομ.	ήμέρες άδειας	Άποδοχές μισθός	άδειας ήμερομ.	Έπίδομα μισθός	άδειας ήμερομ.
1 έτος συμπλ.	24	24)25	24	1)2 μισθ.	13	20	24)25	24	1)2 μισθ.	13
2 έτη συμπλ.	25	1 μισθ.	25	1)2 μισθ.	13	21	1 μισθ.	25	1)2 μισθ.	13
3 έτη συμπλ. και άνω	25	1 μισθ.	25	1)2 μισθ.	13	22	1 μισθ.	25	1)2 μισθ.	13

II

Υπάλληλοι και εργατοτεχνίτες με συνολική υπηρεσία ή προϋπηρεσία 25 έτων και άνω

Έτη συνεχούς υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη	Έπιχειρήσεις με 6ήμερο					Έπιχειρήσεις με 5θήμερο				
	ήμέρες άδειας	Άποδοχές μισθός	άδειας ήμερομ.	Έπίδομα μισθός	άδειας ήμερομ.	ήμέρες άδειας	Άποδοχές μισθός	άδειας ήμερομ.	Έπίδομα μισθός	άδειας ήμερομ.
1 έτος συμπλ.	23	28)25	23	1)2 μισθ.	13	23	27)25	27	1)2 μισθ.	13
2 έτη συμπλ.	29	23)25	29	1)2 μισθ.	13	24	28)25	28	1)2 μισθ.	13
3 έτη συμπλ. και άνω	30	30)25	30	1)2 μισθ.	13	25	29)25	29	1)2 μισθ.	13



## ΑΡΘΡΑ

**ΑΡΘΡΟ 68 ΑΚ.** Η έκταση της εξουσίας εκείνου που έχει τη διοίκηση προσδιορίζεται από τη συστατική πράξη ή το καταστατικό ο προσδιορισμός αυτός ισχύει και για τους τρίτους. Με τη συστατική πράξη ή το καταστατικό ορισμένες υποθέσεις μπορούν να ανατεθούν σε ιδιαίτερο πρόσωπο. Η εξουσία του, σε περίπτωση αμφιβολίας, εκτείνεται και σε κάθε συναφή πράξη. Κατά τα λοιπά εφαρμόζονται αναλόγως οι διατάξεις για την αντιπροσώπευση και την ενδλή.

**ΑΡΘΡΟ 70 ΑΚ.** Δικαιοπραξίες του νομικού προσώπου. Δικαιοπραξίες που επιχειρήσε μέσα στα όρια της εξουσίας του το όργανο που διοικεί το νομικό πρόσωπο υποχρεώνουν το νομικό πρόσωπο.

**ΑΡΘΡΟ 159 ΑΚ.** Δικαιοπραξία για την οποία δεν τηρήθηκε ο τύπος που απαιτεί ο νόμος, εφόσον δεν ορίζεται το αντίθετο, είναι άκυρη. Σε περίπτωση αμφιβολίας είναι επίσης άκυρη η δικαιοπραξία, αν δεν τηρήθηκε ο τύπος που είχαν καθορίσει τα μέρη. Αλλά η εκπλήρωση της δικαιοπραξίας με επίγνωση της έλλειψης του τύπου, θεραπεύει την έλλειψη αυτής.

**ΑΡΘΡΟ 174 ΑΚ.** Δικαιοπραξία απαγορευμένη. Δικαιοπραξία που αντιβαίνει σε απαγορευτική διάταξη του νόμου, αν δεν συνάγεται κάτι άλλο, είναι άκυρη.

**ΑΡΘΡΟ 179 ΑΚ.** Άκυρη ως αντίθετη προς τα χρηστά ήθη είναι ιδίως η δικαιοπραξία με την οποία δεσμεύεται υπερβολικά η ελευθερία του προσώπου ή η δικαιοπραξία με την οποία εκμεταλλεύεται κάποιος την ανάγκη, την κουφότητα ή την απειρία του άλλου και πετυχαίνει έτσι να συνομολογήσει ή να πάρει για τον εαυτό του ή τρίτο για κάποια παροχή, περιουσιακά ωφελήματα, που, κατά τις περιστάσεις, βρίσκονται σε φανερή δυσαναλογία προς την παροχή.

**ΑΡΘΡΟ 180 ΑΚ.** Εννοια της ακυρότητας. Η άκυρη δικαιοπραξία θεωρείται σαν να μην έγινε.

**ΑΡΘΡΟ 181 ΑΚ.** Η ακυρότητα μέρους συνεπιφέρει την ακυρότητα ολόκληρης της δικαιοπραξίας, αν συνάγεται ότι δεν θα είχε επιχειρηθεί χωρίς το άκυρο μέρος.

**ΑΡΘΡΟ 281 ΑΚ.** Η άσκηση του δικαιώματος απαγορεύεται, αν αυτή υπερβαίνει προφανώς τα όρια τα επιβαλλόμενα εκ της καλής πίστης ή των χρηστών ηθών ή εκ του κοινωνικού ή οικονομικού σκοπού του δικαιώματος στο οποίο αποβλέπει.

**ΑΡΘΡΟ 350 ΑΚ.** Ο δανειστής γίνεται υπερήμερος και με προσφορά του οφειλέτη μη πραγματική, αν δήλωσε ήδη ότι δεν δέχεται την παροχή.

**ΑΡΘΡΟ 361 ΑΚ.** Ενοχή από σύμβαση. Για τη σύσταση ή αλλοίωση ενοχής με δικαιοπραξία απαιτείται σύμβαση, εφόσον ο νόμος δεν ορίζει διαφορετικά.

**ΑΡΘΡΟ 371 ΑΚ.** Αοριστία παροχής. Αν ο προσδιορισμός της παροχής ανατέθηκε σε έναν από τους συμβαλλόμενους ή σε τρίτον, σε περίπτωση αμφιβολίας θεωρείται ότι ο προσδιορισμός πρέπει να γίνει με δίκαιη κρίση. Αν δεν έγινε με δίκαιη κρίση ή βραδύνει γίνεται από το δικαστήριο.

**ΑΡΘΡΟ 376 ΑΚ.** Αν ο ένας από τους συμβαλλόμενους εκπλήρωσε κατά ένα μέρος την παροχή, δεν μπορεί ο άλλος να αρνηθεί την αντιπαροχή όταν η άρνηση αντιβαίνει στην καλή πίστη λόγω των ειδικών περιστάσεων και ιδίως επειδή το μέρος της παροχής που καθυστερείται ακόμη είναι επουσιώδες.

**ΑΡΘΡΟ 648 ΑΚ.** Εννοια. 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. 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.

**ΑΡΘΡΟ 649 ΑΚ.** Αν η εργασία κατά τις συνηθισμένες περιστάσεις περιέχεται μόνο με μισθό, λογίζεται ότι έχει σιωπηρά συμφωνηθεί μισθός.

**ΑΡΘΡΟ 652 ΑΚ.** Υποχρεώσεις του εργαζομένου. 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. Ο βαθμός της επιμέλειας, για την οποία ευθύνεται ο εργαζόμενος, κρίνεται με βάση τη σύμβαση, ενόψει της μόρφωσης ή των ειδικών γνώσεων που απαιτούνται για την εργασία, καθώς και των ικανοτήτων και των ιδιοτήτων του εργαζομένου που ο εργοδότης γνώριζε ή όφειλε να γνωρίζει.

**ΑΡΘΡΟ 653 ΑΚ.** Υποχρεώσεις του εργοδότη. Ο εργοδότης έχει υποχρέωση να καταβάλλει το συμφωνημένο ή το συνηθισμένο μισθό.

**ΑΡΘΡΟ 654 ΑΚ.** Αν ο μισθός συνίσταται ολικά ή κατά ένα μέρος σε ποσοστό από τα κέρδη, ο εργοδότης έχει υποχρέωση να παρέχει στον εργαζόμενο ή αντί γι' αυτόν σε πρόσωπο που εκλέγουν τα μέρη ή το δικαστήριο, τις αναγκαίες πληροφορίες για τα κέρδη και τις ζημιές και, εφόσον απαιτείται, έχει υποχρέωση να επιδειξεί τα λογιστικά βιβλία.

**ΑΡΘΡΟ 655 ΑΚ.** Πότε καταβάλλεται ο μισθός. Αν δεν υπάρχει αντίθετη συμφω-

νία ή συνήθεια, ή συνήθεια, ο μισθός καταβάλλεται μετά την παροχή της εργασίας και, αν υπολογίζεται κατά ορισμένα διαστήματα κατά τη διάρκεια της σύμβασης, καταβάλλεται στο τέλος κθενός απ'αυτά. Σε κάθε περίπτωση μόλις λήξει η σύμβαση γίνεται απαιτητός ο μισθός που αντιστοιχεί στο χρόνο έως τη λήξη. Σε εργασία κατά μονάδα ή κατ'αποκοπήν ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα στις προκαταβολές που δικαιολογούνται από τις περιστάσεις ανάλογα με την εργασία που έχει προσφέρει και τις δαπάνες που τυχόν έκανε.

**ΑΡΘΡΟ 656 ΑΚ.** Υπερημερία του εργοδότη. Αν ο εργοδότης έγινε υπερήμερος ως προς την αποδοχή της εργασίας ή αν η αποδοχή της εργασίας είναι αδύνατη από λόγους που τον αφορούν και δεν οφείλονται σε ανώτερη βία, ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να απαιτήσει το μισθό, χωρίς να είναι υποχρεωμένος να παράσχει την εργασία σ'άλλο χρόνο. Ο εργοδότης όμως έχει δικαίωμα να αφαιρέσει από το μισθό καθετί που ο εργαζόμενος ωφελήθηκε από τη ματαίωση της εργασίας ή από την παροχή της αλλού.

**ΑΡΘΡΟ 664 ΑΚ.** Συμψηφισμός ή κρατήσεις του μισθού. Ο εργοδότης δεν μπορεί να συμψηφίσει οφειλόμενο μισθό με απαίτησή του κατά του εργαζόμενου, εφόσον ο μισθός αυτός είναι απολύτως αναγκαίος για τη διατροφή του εργαζόμενου και της οικογένειάς του. Η απαγόρευση αυτή δεν ισχύει για το συμψηφισμό με απαίτηση που έχει ο εργοδότης λόγω ζημίας που του προξένησε ο εργαζόμενος με δόλο κατά την εκτέλεση της σύμβασης εργασίας. Ο μισθός, εφόσον δεν υπόκειται σε συμψηφισμό, είναι και ακατάσχετος.

**ΑΡΘΡΟ 665 ΑΚ.** Στην περίπτωση που συνάφθηκαν κρατήσεις από το μισθό, αν δεν συμφωνήθηκε διαφορετικά θεωρείται ότι έγιναν για την κάλυψη ενδεχόμενης ζημίας του εργοδότη. Τέτοιες κρατήσεις είναι ισχυρές μόνο στο μέτρο του προηγούμενου άρθρου και είναι τακτικές τμήτου έγιναν.

**ΑΡΘΡΟ 666 ΑΚ.** Παροχή άδειας. Ο εργοδότης, αν η εργασία εξαντλεί εντελώς ή σημαντικά τις παραγωγικές δυνάμεις του εργαζόμενου, έχει υποχρέωση να του δίνει κάθε χρόνο άδεια για δέκα τουλάχιστον συνεχείς ημέρες, αν η συμβατική σχέση υπάρχει χωρίς διακοπή ήδη από ένα χρόνο, για 15 ημέρες αν η σχέση υπάρχει από 5 χρόνια και για 20 ημέρες αν η σχέση υπάρχει από 15 χρόνια. Κατά τη διάρκεια της άδειας ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα στο μισθό.

**ΑΡΘΡΟ 680 ΑΚ.** Συλλογική σύμβαση εργασίας. Με σύμβαση ανάμεσα σε εργοδότες ή ένωση εροδοτών και σε εργαζομένους ή ένωση εργαζομένων (συλλογική σύμβαση εργασίας) μπορούν να καθορίζονται, σύμφωνα με τις σχετικές διατάξεις

του νόμου, οι όροι με τους οποίους θα συνομολογούνται οι επιμέρους συμβάσεις εργασίας των ατόμων ή των ενώσεων που υποβάλλονται στη συλλογική σύμβαση. Η συλλογική σύμβαση απαιτείται να καταρτιστεί εγγράφως. Οι όροι των επιμέρους συμβάσεων εργασίας, που είναι αντίθετοι με τη συλλογική σύμβαση, είναι άκυροι, εφόσον δεν είναι ευνοϊκότεροι για τον εργαζόμενο, και στη θέση τους ισχύουν οι όροι της συλλογικής σύμβασης.

**ΑΡΘΡΟ 3 ΑΚ.** Κανόνες δημόσιας τάξης. Η ιδιωτική βούληση δεν μπορεί να αποκλείσει την εφαρμογή κανόνων δημόσιας τάξης.

**ΑΡΘΡΟ 659 ΑΚ.** Εργασία πέρα από τη συμφωνημένη. Αν παρουσιαστεί ανάγκη για εργασία πέρα από τη συμφωνημένη ή τη συνηθισμένη, ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να την παράσχει, αν είναι σε θέση να το κάνει και η άρνησή του θα ήταν αντίθετη με την καλή πίστη. Ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα για την πρόσθετη αυτή εργασία σε συμπληρωματική αμοιβή, που κανονίζεται, ανάλογα με το συμφωνημένο μισθό και με τις ειδικές περιστάσεις.

**ΑΡΘΡΟ 904 ΑΚ.** Έννοια. Οποιος έγινε πλουσιότερος χωρίς νόμιμη αιτία από την περιουσία ή με ζημία άλλου έχει υποχρέωση να αποδώσει την ωφέλεια. Η υποχρέωση αυτή γεννιέται ιδίως σε περίπτωση παροχής αχρεώστητης ή παροχής για αιτία που δεν επακολούθησε ή έληξε η αιτία παράνομη ή ανήθικη. Με παροχή εξομοιώνεται και η συμβατική αναγνώριση ότι υπάρχει ή δεν υπάρχει χρέος.

**Ν 2112/20**

αρθ. 2 Ο εργοδότης οφείλει να εκδώσει για τον απολυόμενο υπάλληλο πιστοποιητικό σχετικά με το είδος και τη διάρκεια της υπηρεσίας του, ύστερα από αίτηση του υπαλλήλου και για τη διαγωγή αυτού.

αρθ. 5-Ι εργοδότης παραμελώντας την κατά τα ανωτέρω υποχρέωση καταγγελίας της υπαλληλικής συμβάσεως, οφείλει να καταβάλει στον απολυόμενο υπάλληλο αποζημίωση ίση προς το σύνολο των τακτικών αυτού αποδοχών όπως θα ελάμβανε κατά το χρόνο πριν του οποίου έπρεπε να γίνει η καταγγελία, εκτός αν εκ της συμβάσεως ή εθίμου οφείλεται μεγαλύτερη αποζημίωση. - παρ 2 Ως τακτικές αποδοχές υπαλλήλου θεωρούνται ο μισθός ως και κάθε άλλη παροχή εφόσον δίνεται αντί μισθού, όπως παροχή σε είδος προμήθεια κλπ. Ποσοστά επί κερδών ή εισπράξεων ή άλλης φύσεως συμμετοχή σε επιχείρηση, εφόσον χορηγούνται ανεξαρτήτως της κανονικής αμοιβής της εργασίας, δεν θεωρούνται τακτικές αποδοχές πλην αντιθέτου συμφωνίας ή εθίμου.

αρθ. 7 Κάθε μονομερής μεταβολή των όρων της υπαλληλικής συμβάσεως η οποία βλάπτει τον υπάλληλο, θεωρείται ως καταγγελία αυτής και ισχύουν οι διατάξεις του παρόντος νόμου.

**ΑΝ. Ν. 1565/39**

αρθ. 29 Με βασιλικό διάταγμα το οποίο εκδόθηκε μετά τη γνωμάτευση του ανωτάτου υγειονομικού συμβουλίου και τη γνώμη του πανελληνίου ιατρικού συλλόγου εγκρίνεται πίνακας των ιατρικών και ιατροδικαστικών υπηρεσιών και των οφειλόμενων αμοιβών. Εντός των ορίων των οριζομένων αμοιβών κατά το ανωτέρω β.δ κανονίζεται η αμοιβή του ιατρού αναλόγως των συνθηκών εκάστης περιπτώσεως, της φύσεως και των δυσχερειών της παρασχεθείσας συνδρομής, της περιουσιακής καταστάσεως του προς πληρωμή υποχρέου, των τοπικών συνθηκών κλπ.

**Υ. Α. 25825/51**

αρθ. Ι παρ 2 Η προσαύξηση 75% των μισθών και ημερομισθίων υπολογίζεται πάντοτε επί των υποχρεωτικώς τεθεσπισμένων ελαχίστων ορίων μισθών και ημερομισθίων, δεν συμψηφίζεται προς τυχόν καταβαλλόμενες ανώτερες αποδοχές, μειώνεται δε ανάλογα προς τις μειωμένα του κανονικού ωραρίου απασχόληση. παρ 3 Τυχόν καταβληθέντα μέχρι σήμερα κατά διάφορο υπολογισμό του δια της παρούσης καθορισμένου δεν αναζητούνται.

**Α. Ν. 539/45**

αρθ. 1 - 1 Οι διατάξεις του παρόντος εφαρμόζονται υπέρ των αντί μισθού απασχολουμένων σε επιχειρήσεις ή εργασίες που **λειτουργούν** έναντι κέρδους, βιομηχανικής, βιοτεχνικής και εμπορικής φύσεως, διενέργειας μεταφορών ή φορτοεκφορτώσεων, άσχετα της μορφής ή του χαρακτήρα της οργανώσεως των όπως και σε επ/σεις κοινής ωφέλειας, σε νοσηλευτικά ή άλλα ιδρύματα ή οργανισμούς, ή οποιαδήποτε άλλα έργα διεξαγόμενα για λογαριασμό ιδιωτών, νομικών προσώπων, οργανισμών δημοσίου δικαίου ή του Δημοσίου, σε σωματεία συνεταιρισμούς, θεάματα και λέσχες. - 2 Με διατάγματα του Υπουργού Εργασίας, δύναται να ορισθεί ότι οι διατάξεις του παρόντος νόμου ισχύουν και υπέρ των προσώπων, των απασχολουμένων σε ναυτιλιακές, αλιευτικές, γεωργικές, κτηνοτροφικές ή δασικές επιχειρήσεις όπως και υπέρ του οικοδομικού υπηρετικού ή άλλου προσωπικού και να εξασφαλισθεί ειδικότερα ή υπέρ αυτών εφαρμογή του. - 3 Δεν υπόκεινται στις διατάξεις του παρόντος α) τα πρόσωπα τα απασχολούμενα σε επιχειρήσεις, εργασίες ασκουμένες επί κέρδους κλπ της παρ. 1, στις οποίες απασχολούνται μόνο τα μέλη της οικογένειας του εργοδότη, και β) τα πρόσωπα τα απασχολούμενα έναντι μισθού σε δημόσιες ή δημοσίου χαρακτήρα υπηρεσίες ή εκμεταλλεύσεις ή επ/σεις κοινής ωφέλειας, εφόσον οι σχετικοί κανονισμοί δίνουν σε αυτά δικαίωμα σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών, διάρκειας τουλάχιστον ίσης προς εκείνης της άδειας, της προβλεπομένης υπό του παρόντος νόμου.

αρθ. 2 - 1 Κάθε μισθωτός, μετά από συνεχή απασχόληση σε υποκειμένη επ/ση επί χρονικό διάστημα τουλάχιστον 12 μηνών, το οποίο ονομάζεται βασικός χρόνος, δικαιούται κάθε ημερολογιακό έτος άδεια μετ' αποδοχών. - 3 Δεν περιλαμβάνονται στην ετήσια άδεια μετ' αποδοχών α) οι επίσημες ή οι κατά έθιμο εορτάσιμες ημέρες και β) οι διακοπές εργασίας, οι οφειλόμενες σε ασθένεια. - 6 Τα διαστήματα, κατά τα οποία ο μισθωτός απέχει απ' την απασχόλησή του, λόγω βραχείας ασθένειας, στρατεύσεως, απεργίας ανταπεργίας, ή ανωτέρας βίας, δεν θεωρούνται ως χρόνος μη απασχολήσεως ούτε συμψηφίζονται προς τις ημέρες άδειας, τις οποίες δικαιούνται.

αρθ. 3 - 1 Κατά τη διάρκεια της άδειας ο μισθωτός δικαιούται τις συνήθεις αποδοχές, τις οποίες θα δικαιούνταν εάν απασχολούνταν στην υποκειμένη επιχείρηση κατά τον αντίστοιχο χρόνο ή τις αποδοχές τις τυχόν για την περίπτωση αυτή καθορισμένων από συλλογική σύμβαση.

αρθ. 5 - 1 Κάθε συμφωνία μεταξύ εργοδότη και μισθωτού, περιλαμβάνουσα την εγκατάλειψη του δικαιώματος αδείας του μισθωτού ή την παραίτηση τούτου από το παραπάνω δικαίωμα, και εάν προβλέπει την καταβολή σ'αυτόν επαυξημένης αποζημιώσεως, θεωρείται ανύπαρκτη. - 2 Σε κάθε μισθωτό, αναλαμβάνοντα έμμισθη απασχόληση κατά τη διάρκεια της ετήσιας άδειάς του, ο απασχολήσας τούτον εργοδότης δικαιούται να μην καταβάλλει αμοιβή για το αντίστοιχο χρονικό διάστημα.

#### **Ν. Δ. 2511/53**

αρθ. 1 - 1 Ομοδικές απολύσεις είναι άκυρες και οι σχετικές καταγγελίες της σχέσεως εργασίας θεωρούνται σα να μη έγιναν, εάν πριν της παρελεύσεως μηνός από της αναγγελίας αυτών στον οικείο Γραφείο Ευρέσεως Εργασίας δεν έτυχαν της έγκρισης του Υπουργού Εργασίας, χρησιμοποιούμενης κατ'άρτηση του ενδιαφερόμενου εργοδότη μετά σύμφωνη γνώμη της κατά το άρθρο 4 του παρόντος επιτροπής. Με την παρέλευση απρακτου της προθεσμίας αυτής οι απολύσεις καθίστανται εφεξής έγκυροι. - 2 Ο Υπουργός Εργασίας δύναται κατά τις περιπτώσεις, μετά σύμφωνη γνώμη της Επιτροπής του αρθ 4 εντός του μηνός να παρατείνει την παραπάνω προθεσμία μέχρι ενός μηνός.

αρθ. 4 - 1 Οι κατά τις παραγράφους 1 και 2 του αρθ 1 αποφάσεις λαμβάνονται από πενταμελή επιτροπή που αποτελείται από ένα αντιπρόσωπο των μισθωτών, ένα αντιπρόσωπο των εργοδοτών, ένα υπάλληλο του Υπουργείου Βιομηχανίας, υποδεικνυομένου από τον Υπουργό Βιομηχανίας, έναν υπάλληλο του Υπουργείου Εργασίας και ένα ειδικό επιστήμονα ως πρόεδρο οριζόμενοι από τον Υπουργό Εργασίας.

#### **Ν. Δ. 2961/54**

αρθ. 13 παρ. 7 Ο εργοδότης και ο μισθωτός μπορούν είτε κατά τη σύσταση της σχέσεως εργασίας, είτε κατά τη διάρκεια αυτής, να συμφωνήσουν εγγράφως κάθε μορφή εκ περιτροπής εργασία, καθορίζοντας και την ανάλογη μισθοδοσία βάσει των εκάστοτε ισχυόντων ημερομισθίων ή μισθών. Επίσης ο εργοδότης μπορεί να επιβάλει σε περίπτωση περιορισμού της δραστηριότητάς του μετά προηγούμενη απόφαση της Επιτροπής του ΝΔ 2511/53 σύστημα εκ περιτροπής εργασίας.

#### **Ν. 3198/55**

αρθ. 5 - 1 Ο υπολογισμός της αποζημιώσεως γίνεται βάσει των τακτικών αποδοχών του τελευταίου μηνός υπό καθεστώς πλήρους απασχολήσεως.

αρθ. 6 - 2 Κάθε αξίωση μισθωτού περί καταβολής ή συμπληρώσεως της κατά τον ν. 2112/20, όπως τροποποιήθηκε αργότερα ή το β. δ. της 16/18 Ιουλίου 1920 αποζημιώσεως, πυγχάνει απαράδεκτη, εφόσον η σχετική αγωγή δεν κοινοποιήθηκε εντός εξαμήνου από τότε που έγινε απαιτητή. Προκειμένου περί απαιτήσεων υφισταμένων κατά την έναρξη της ισχύος του παρόντος η κατ'ανωτέρω προθεσμία αρχίζει από τη δημοσίευση του παρόντος.

αρθ. 10 - I Οι επιχειρήσεις και εκμεταλλεύσεις σε περίπτωση περιορισμού της οικονομικής τους δραστηριότητας μπορούν αντί της καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας να θέτουν εγγράφως σε διαθεσιμότητα τους μισθωτούς τους, χωρίς να υπερβεί τους 3 μήνες ετησίως. Στην περίπτωση αυτή ο μισθωτός λαμβάνει το μισό του μέσου όρου των τακτικών αποδοχών των δυο τελευταίων μηνών, υπό καθεστώς πλήρους απασχολήσεως.

#### **Ν. 3239/55**

αρθ. 3 - I Ατομική σύμβαση εργασίας καταρτιζόμενη παρά τινός των δεσμευμένων υπό συλλογικής συμβάσεως εργασίας, θεωρείται ότι περιέχει αυτοδικαίως τους όρους της συλλογικής σύμβασης καθιστώντας άκυρη κάθε τυχόν αντίθετη συμφωνία. Όροι ατομικών συμβάσεων εργασίας ευνοϊκότεροι για τον μισθωτό των διαλαμβανόμενων εις συλλογική σύμβαση εργασίας είναι επικρατέστεροι.

αρθ. 15 - 2' Τα διοικητικά διαιτητικά δικαστήρια δύνανται, τηρουμένων των διατάξεων του παρόντος να επιλαμβάνονται κατά τ'ανωτέρω και συλλογικών διαφορών εργασίας έστω και αν αναφέρονται σε συλλογικές συμβάσεις εργασίας των οποίων δεν έληξε εισέτι η συμβατικώς καθορισθείσα χρονική διάρκεια, εάν διαπιστώσουν ότι από της υπογραφής αυτών επήλθε ουσιώδης μεταβολή των συνθηκών και προϋποθέσεων, υπ'ας καταρτίσθηκαν.

#### **Ν. Α. 3755/57**

αρθ. 3 Στην παρ I του αρθ. 5 του αν. ν. 539/45 "περί χορηγήσεως κατ'έτος στους μισθωτούς αδειών μετ'αποδοχών" προστίθεται εδάφιο που έχει ως εξής: «Επιφυλασσομένων των διατάξεων της κειμένης νομοθεσίας, εργοδότης αρνούμενος την χορήγηση στο μισθωτόναυτού της νομίμου κατ'έτος αδείας του, υποχρεούται όπως άμα τη λήξει του έτους, καθ'ο δικαιούται αδειας ο μισθωτός, και μετά προηγούμενη διαπίστωση της παραλείψεως ταύτης υπό οργάνου του Υπουργείου Εργασίας, καταβάλλει εις αυτούν τις αντίστοιχες αποδοχές των ημερών αδείας, αυξημένες κατά 100%».

#### **Υ. Α. 8900/46**

Στο προσωπικό των επιχειρήσεων (περιλαμβανομένων και των ξενοδοχείων) το



οποιο λόγω της φύσεως της εργασίας του, απασχολείται κατά τις Κυριακές και τις μη εργάσιμες εορτές του έτους καταβάλλεται για τις ημέρες αυτές το νόμιμο ημερομίσθιο, αυξημένο κατά 75%.

Οι διατάξεις αυτής της υ. α. δεν αφορούντους αμειβόμενους με ποσοστά σερβιτόρους εστιατορίων, καφενείων, ζαχαροπλαστείων και συναφών καταστημάτων.

#### **№. 4476/65**

αρθ. 2 - I Το υπό στοιχείο α'εδάφιο της παρ I του αρθ. 2 του Α. Ν. 1846 του 1951 τροποποιείται ως ακολούθως α) Τα πρόσωπα τα οποία εντός των ορίων της χώρας παρέχουν κατά κύριο επάγγελμα εξαρτημένη εργασία **έναντι** αμοιβής, ως τοιαύτης νοουμένης και της παρεχομένης για λογαριασμό Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου αδιάφορα νομικής φύσεως της σχέσεως (δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου). Η έννοια του κύριου επαγγέλματος δεν αποκλείει την ασφάλιση προσώπων με μειωμένη απασχόληση εφόσον δεν έχουν άλλη κύρια πηγή βιοπορισμού. Σε περίπτωση δυσχερούς διακρίσεως εξαρτημένης ή μη εργασίας, ή του κυρίου ή μη επαγγέλματος προσώπου, τούτο θεωρείται ως υπαγόμενο στην ασφάλιση. Κατ'εξαίρεση πρόσωπα παρέχοντα εργασία εκτός των ορίων της χώρας, **κατά κύριο επάγγελμα έναντι** αμοιβής προς εργοδότη εδρεύοντα εντός των ορίων της χώρας, δύνανται κατά τις διατάξεις Κανονισμού να υπάγονται στην ασφάλιση του ΙΚΑ **εφόσον έχουν την Ελληνική υπηκοότητα**. Η κατά τα ανωτέρω ασφάλιση δεν χωρεί εάν για τα πρόσωπα αυτά έχουν εφαρμογή οι διατάξεις Διεθνούς Συμβάσεως Κοινωνικής Ασφαλίσεως μεταξύ της Ελλάδας και της άλλης ή άλλων χωρών. Δια Κανονισμού θέλουν καθορισθεί οι όροι και οι προϋποθέσεις, σ'όσα πρόσωπα παρέχοντα εργασία για λογαριασμό περισσότερων της μιας επιχειρήσεων ή εκμεταλλεύσεων υπάγονται στην ασφάλιση του παρόντος Νόμου.

αρθ. 5 Η παρ. 9 του αρθ. 25 του Α.Ν 1846/51, αντικαταστάθηκε ως ακολούθως «9. Ως βάση υπολογισμού της εισφοράς ορίζεται η ημέρα εργασίας. Δύνανται δια Κανονισμού να καθορισθεί ως χρονική βάση της ασφαλίσεως η εβδομάδα ή ο μήνας ή και μικρότερη χρονική περίοδος, είτε γενικά είτε για ορισμένες κατηγορίες ασφαλισμένων, **όπως και οι αναγκαίες λεπτομέρειες σχετικά με τον καθορισμό του χρόνου ασφαλίσεως για την απόκτηση δικαιώματος επί των αποδοχών**. Δια Κανονισμού δύνανται, για ορισμένες κατηγορίες ασφαλισμένων που δεν έχουν σταθερό εργοδότη ή υποαπασχολούνται συνήθως λόγω των συνθηκών της εργασίας τους, να καθορίζεται τεκμαρτός αριθμός ημερών εργασίας».

#### **Ν. 4504/66**

αρθ. 3 παρ. 16 Οι επί σχέσει εργασίας του ιδιωτικού δικαίου απασχολούμενοι, σε οποιονδήποτε εργοδότη, μισθωτοί δικαιούνται κατ'έτος επιδόματα αδείας ίσου προς το σύνολο των αποδοχών των υπό του Α.Ν 539/45 ή άλλων διατάξεων καθοριζομένων ημερών αδείας αναπαύσεως μετ' αποδοχών τις οποίες δικαιούνται ο κάθε μισθωτός, υπό τον περιορισμό ότι το επίδομα τούτο δεν δύναται να υπερβαίνει τις αποδοχές ενός 158ημερου για τους αμειβόμενους με μισθό, των 13 δε εργάσιμων ημερών, για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο ή κατ'ά μονάδα εργασίας ή με ποσοστά ή κατ'άλλο τρόπο.

Το επίδομα αυτό καταβάλλεται μετὰ των αποδοχών της αδείας αναπαύσεως του μισθωτού. Σε περίπτωση καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας, χωρίς παύση του μισθωτού, πριν αυτός συμπληρώσει στον εργοδότη 12μηνη συνεχή απασχόληση, από τότε που προσλήφθηκε ή από τότε που έλαβε το επίδομα του προηγούμενου έτους δικαιούται μέρος του παραπάνω επιδόματος ανάλογο προς το χρόνο της εργασιακής σχέσης που διέρρευσε από την πρόσληψή του ή από τη λήψη του προηγούμενου επιδόματος, μέχρι την ημέρα λύσεως της σύμβασης εργασίας.

#### **Υ. Α. 33700/2890/50**

Υπουργική απόφαση περί αυξήσεως ημερομισθίου ανειδίκευτων και μαθητευόμενων εργατών.

Σε κάθε προσλαμβανόμενο ως μαθητευόμενο, από οποιαδήποτε βιομηχανική, βιοτεχνική, εμπορική ή άλλης μορφής επιχείρηση ή εκμετάλλευση ανεξαρτήτως φύλου, καταβάλλεται ως κατώτατο ημερομίσθιο από την 1η Ιουλίου 1950, τουλάχιστον 6.000 δρχ εφόσον ο μαθητευόμενος απασχολείται κατά πλήρες ωράριο. Μείωση των ωρών απασχόλησης του μαθητευόμενου κατὰ το 1/4 δεν απαλλάσσει τον εργοδότη απ'την υποχρέωση καταβολής του παραπάνω ημερομισθίου (6000δρχ).

#### **Ν. 435/76**

αρθ. 1 Μισθωτοί απασχολούμενοι νομίμως πέραν των για κάθε κατηγορία επιτρεπομένων ανωτάτων χρονικών ορίων διάρκειας της ημερήσιας εργασίας, δικαιούνται αμοιβής για κάθε ώρα απ/σεως πέραν των ανώτατων ορίων ίσης προς το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο αυξημένο τουλάχιστον α) κατὰ 25% για τις μέχρι 60 ωρών απ/ση β) κατὰ 50% για τις πέραν των 60 και μέχρι των 120 ωρών απ/ση και γ) κατὰ 75% για τις πέραν των 120 ωρών ετησίως απ/ση.

Σε περίπτωση παράνομης υπερωριακής απασχολήσεως ο μισθωτός δικαιούται από την 1η ώρα πέραν των εκ των αρχών του αδικαιολόγητου πλουτισμού απαιτή-

σεών του και ίση προς 100% του καταβαλλόμενου ωρομισθίου του πρόσθετη αποζημίωση.

Τυχόν ευνοϊκότεροι για τους μισθωτούς όροι, περιεχόμενοι σε άλλες διατάξεις, συλλογικές συμβάσεις εργασίας, κανονισμούς ή ατομικές συμβάσεις εργασίας, δεν θίγονται υπό του παρόντος.

#### **Ν. 549/77**

αρθ. 4 Σε περίπτωση διαλείπουσας ή εκ περιτροπής εργασίας, ο μισθωτός δικαιούται μετά τη συμπλήρωση 12μηνου στη σχέση εργασίας στην υποκειμένη επιχείρηση, κάθε ημερολογιακό έτος άδεια μετ'αποδοχών ίση προς το 1/12 της άδειας που προβλέπεται απ'τον Α.Ν 539/45 ή άλλη διάταξη, για κάθε μήνα που απασχολήθηκε μετά την πρόσληψή του, αν πρόκειται για άδεια που χορηγείται για πρώτη φορά ή μετά τη λήψη της άδειας του προηγούμενου έτους, μέχρι την ημέρα ενάρξεως της άδειας.

αρθ. 6 Σε περίπτωση λύσεως της σχέσεως εργασίας κατ'οποιοδήποτε τρόπο πριν ο μισθωτός συμπληρώσει 12μηνη συνεχή απασχόληση στον εργοδότη ή πριν αυτός λάβει την οφειλόμενη σ'αυτόν άδεια ή τις αποδοχές της άδειας χορηγείται από τον εργοδότη και επίδομα άδειας ίσο προς τις αποδοχές της άδειας. Το επίδομα τούτο δεν δύναται να υπερβεί το ποσό των 13 ημερομισθίων ή το 1/2 του μηνιαίου μισθού ανάλογα του τρόπου αμοιβής.

#### **Υ. Α. 19040/81**

αρθ. 4 Το μέσο ημερομισθίο βρίσκεται με τη διαίρεση του συνόλου των αμοιβών που λαμβάνει ο μισθωτός στα προαναφερόμενα χρονικά διαστήματα με τον συνολικό αριθμό των ημερών που περιλαμβάνονται στα διαστήματα αυτά (Ι.Ι. έως 30.4 για το επίδομα Πάσχα, 1.5 έως 31.12 για το επίδομα Χριστουγέννων) κατά τις οποίες ο μισθωτός εργάσθηκε ή πάντως διατήρησε αξίωση για τις αποδοχές του. (Ομέσος όρος των μηνιαίων η ημερήσιων αποδοχών χρησιμοποιείται για την εξεύρεση του δώρου εορτών των μισθωτών που αμείβονται κατά μόνιμα εργασία ή με ποσοστά ή με άλλο σύστημα κυμαινομένων αποδοχών ή με ωρομισθίο).

#### **Ν. 1346/83**

αρθ. 1 - 1 Οι παρ. 1 και 2 του αρθ. 2 του α.ν. 539/45 περίχορηγίσεως κατ'έτος εις τους μισθωτούς αδειών μετ'αποδοχών αντικαθίστανται ως εξής: 1. Κάθε μισθωτός, μετά από συνεχή απασχόληση τουλάχιστον 12 μηνών σε υπόχρεη επιχείρηση δικαιούται κάθε ημερολογιακό έτος άδεια με αποδοχές ίση με 24 εργάσιμες ημέρες και αν εφαρμόζεται στην επιχείρηση σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας η άδεια είναι ίση με 20 εργάσιμες ημέρες. Η άδεια αυτή επαυξάνεται κατά μια εργάσιμη ημέ-

ρα για κάθε έτος απασχόλησης επιπλέον του βασικού χρόνου μέχρι τις 26 εργάσιμες ημέρες και για τους προαναφερόμενους μισθωτούς επιχειρήσεων με σύστημα πενθήμερης εβδομάδας εργασίας μέχρι τις 22 εργάσιμες ημέρες.

2. Σε περίπτωση διαλείπουσας εργασίας ή εκ περιτροπής εργασίας, ο μισθωτός δικαιούται, μετά τη συμπλήρωση 12μηνιαίας σχέσης εργασίας στην επιχείρηση, κάθε ημερολογιακό έτος άδεια με αποδοχές ίση με το 1/12 της άδειας που προβλέπεται από αυτόν το νόμο ή άλλη ειδικότερη διάταξη, για κάθε μήνα απασχόλησης από την πρόσληψή του, αν η άδεια χορηγείται για πρώτη φορά, ή από τη λήψη της άδειας του προηγούμενου έτους, μέχρι την ημέρα έναρξης της άδειας. Για την εφαρμογή του προηγούμενου εδαφίου ως μήνας λογίζονται 25 ημέρες απασχόλησης. Αν προκύπτει κατά τον υπολογισμό αυτής της παραγράφου, κλάσμα χρόνου άδειας, που υπερβαίνει τη μισή ημέρα, το κλάσμα στρογγυλοποιείται σε ολόκληρη ημέρα. Για την εφαρμογή των προηγούμενων εδαφίων, προκειμένου για μισθωτούς που παρέχουν εργασία εκ περιτροπής ή διαλείπουσα, ως μήνας λογίζονται 25 ημέρες απασχόλησης.

αρθ. 6 - Ι. Με συλλογικές συμβάσεις εργασίας, διαιτητικές αποφάσεις ή κοινές υπουργικές αποφάσεις είναι δυνατό να συνομολογείται ή να καθορίζεται η αυτόματη τιμαριθμική αναπροσαρμογή (ΑΤΑ) των αποδοχών των μισθωτών που απασχολούνται σε οποιοδήποτε εργοδότη της χώρας με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου.

2. Συλλογικές συμβάσεις εργασίας που συνομολογήθηκαν ή διαιτητικές αποφάσεις ή κοινές υπουργικές αποφάσεις, που εκδόθηκαν από Ι.Ι.82 και περιέχουν ρήτρα τιμαριθμικής αναπροσαρμογής, θεωρούνται ως προς αυτή τη ρήτρα έγκυρες.

#### Ν. 1892/90

αρθ. 1 - Ι Με έγγραφη ατομική συμφωνία ο εργοδότης και ο μισθωτός κατά τη σύσταση της σχέσης εργασίας ή κατά τη διάρκεια της μπορεί να συμφωνήσουν για ορισμένο ή αόριστο χρόνο διάρκειας ημερήσιας ή εβδομαδιαίας εργασίας μικρότερη της κανονικής (μερικής απασχόλησης).

- 2 Καταγγελία της σχέσης εργασίας λόγω μη αποδοχής από το μισθωτό εργοδοτικής πρότασης για μερική απασχόληση είναι άκυρη. - 3 Οι αποδοχές των μερικώς απασχολούμενων μισθωτών δεν μπορεί να είναι κατώτερες απ' αυτές που προβλέπονται για τους απασχολούμενους κατά το κανονικό ωράριο και αντιστοιχούν στις ώρες εργασίας της μερικής απασχόλησης.



## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- ΒΛΑΣΤΟΣ " Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ." τόμοι I και II 1990
- ΔΕΛΗΓΙΑΝΝΗΣ - ΚΟΥΚΙΑΔΗΣ " Εργατικό Δίκαιο " 1976
- ΔΗΜΗΤΡΑΚΟΠΟΥΛΟΣ " Εργατική Νομοθεσία " 1981
- ΚΑΡΑΚΑΤΣΑΡΗΣ " Τομικό Εργατικό Δίκαιο " 1987
- ΚΟΥΚΙΑΔΗΣ " Εργατικό Δίκαιο - Ατομικές εργασιακές σχέσεις και η κοινωνική πολιτική " 1984
- ΛΑΝΑΡΑΣ " Νομοθεσία εργατική και ασφαλιστική " 1980
- ΛΕΒΕΣΤΗΣ " Συλλογική αυτονομία και κρατικός παρεμβατισμός στο εργατικό δίκαιο " 1981
- ΛΕΟΝΤΑΡΗΣ " Το δίκαιο των εργαζομένων " 1985
- ΜΑΚΡΗΣ " Η μερική απασχόληση στις χώρες της ΕΟΚ και οι προοπτικές για την ανάπτυξή της στην Ελλάδα." 1983
- ΣΤΑΥΡΟΠΟΥΛΟΣ " Ερμηνεία εργατικού δικαίου " 1993
- ΣΦΟΝΔΥΛΗΣ " Το δίκαιο των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και της υποχρεωτικής διαίτησας " 1980
- ΔΕΛΤΙΟ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ 1946 - 1992 ,
- ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ 1960 - 1992
- ΚΩΔΙΞ ΝΟΜΩΝ
- ΚΩΔΙΞ ΘΕΜΙΔΟΣ