

**ΑΝΩΤΑΤΟ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ**  
**(Α.Τ.Ε.Ι.) ΠΑΤΡΑΣ**  
**ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ**  
**ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ**

**ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**  
**Η ΑΤΟΜΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΑ ΣΠΟΥΔΑΣΤΩΝ:

ΜΑΛΛΙΑ ΑΔΑΜΑΝΤΙΝΗ- ΡΕΓΓΙΝΑ

ΣΟΥΡΙΛΑ ΚΩΣΤΟΥΛΑ

ΕΠΟΠΤΕΥΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ:

ΔΗΜΑΡΑΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ

ΠΑΤΡΑ- ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ 2007

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ.....σελ.5
ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....σελ.7
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....σελ.8

### ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ι

§ Η γένεση του εργατικού δικαίου.....σελ.10
§ Έννοια και αντικείμενο του εργατικού δικαίου.....σελ.13
§ Η σημασία του εργατικού δικαίου.....σελ.15
§ Βασικές έννοιες.....σελ.17
§ Διακρίσεις της εργασίας.....σελ.21
§ Έννοια της σχέσ. εργασίας και ατομικής σχέσης εργασίας.....σελ.26
§ Η ατομική σύμβαση εργασίας.....σελ.28
§ Η λειτουργία της σύμβασης εργασίας .....σελ.29
A) Οι υποχρεώσεις του μισθωτού.....σελ.29
B) Οι υποχρεώσεις του εργοδότη.....σελ.34
§ Προϋποθέσεις για το κύρος της σύμβασης εργασίας .....σελ.36
§ Συνέπειες από την έλλειψη προϋποθέσεων.....σελ.39

### ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΙ

§ Παραδείγματα σύμβασης εξαρ. εργασίας ορισμένου χρόνου.....σελ.44
§ Παράδειγμα σύμβασης εξ. εργασίας και σύμβαση έργου .....σελ.49
§ Παράδειγμα σύμβασης εξ. εργασίας και εντολής.....σελ.53
§ Παράδειγμα σύμβασης εξαρτημένης εργασίας και σύμβασης εταιρείας.....σελ.54
§ Παράδειγμα σύμβασης εξαρ. εργασίας και μίσθωσης πράγματος.....σελ.56
§ Παράδειγμα σύμβασης εξαρτημένης εργασίας και σύμβασης παρακαταθήκης.....σελ.58

§ Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας και μίσθωση ανεξάρτητων υπηρεσιών.....σελ.60	σελ.60
§ Σύμβαση παροχής υπηρεσιών ελευθ. επαγγελματία .....	σελ.70
§ Σύμβαση ιατρού σε ιδιωτική κλινική.....σελ.76	σελ.76
§ Σύμβαση παροχής υπηρεσιών πολιτ. μηχανικού ή αρχιτέκτονα.....σελ.79	σελ.79
§ Σύμβαση παρ. υπηρεσιών λογοτέχνη, καλλιτέχνη ή ηθοποιού.....σελ.81	σελ.81
§ Σύμβαση παροχής υπηρεσιών των μελών νομικού προσώπου και σύμβαση εξαρτημένης εργασίας.....σελ.86	σελ.86
§ Σύμβαση γεωργικής εργασίας.....σελ.90	σελ.90
§ Παροχή εξαρτημένης εργασίας χωρίς συμβατική υποχρέωση.....σελ.94	σελ.94
§ Εργασία των υπαλλήλων του Δημοσίου, των Ν.Π.Δ.Δ και των Ο.Τ.Α.....σελ.97	σελ.97
§ Αναγκαστική σύμβαση εξαρτημένης εργασίας.....σελ.102	σελ.102
§ Έμμεση σχέση εργασίας.....σελ.105	σελ.105
§ Ομαδική σχέση εργασίας.....σελ.110	σελ.110
§ Αθλητισμός και εξαρτημένη εργασία.....σελ.113	σελ.113
§ Παραδείγματα σύμβασης εξαρτημένης εργασίας και σχέση εργασίας.....σελ.115	σελ.115

### **ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΙΙ**

§ Η κατάρτιση της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας και οι όροι της.	
1.Οι διαπραγματεύσεις για τη σύμβαση εξαρ. εργασίας.....σελ.127	σελ.127
2. Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας με διαγωνισμό.....σελ.130	σελ.130
3. Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας με δοκιμή.....σελ.133	σελ.133
4. Ο τύπος της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας.....σελ.137	σελ.137
5. Η ελαττωματική σύμβαση εξαρτημένης εργασίας.....σελ.140	σελ.140
6. Ειδικοί όροι για τη σύναψη της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας.....σελ.143	σελ.143

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ IV

- § Τα ΠΔ 81/2003, 164/2004 και η μετατροπή των συμβάσεων ορισμένου χρόνου των συμβασιούχων του δημοσίου σε συμβάσεις αορίστου χρόνου υπό το πρίσμα του ελληνικού συντάγματος και της κοινοτικής νομοθεσίας.....σελ.149
- 1.Εισαγωγικές σκέψεις στον προβληματισμό.....σελ.149
  - 2.Οι θέσεις της νομολογίας στο πρόβλημα.....σελ.150
  - 3.Η Ευρωπαϊκή ολοκλήρωση και η ενοποίηση της Ευρωπαϊκής νομοθεσίας.....σελ.153
  - 4.Εναρμονισμένη με το σύνταγμα ερμηνεία του Νόμου.....σελ.154

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ V

- § Η λειτουργία και η εξέλιξη της συμβατικής εξαρ. εργασίας .....σελ.160
- § Συμβατικές υποχρεώσεις του εργαζόμενου.....σελ.160
- § Ετοιμότητα για παροχή εργασίας.....σελ.162
- § Παροχή διαφορετικής κατ' είδος και αντικείμενο εργασίας πέραν της συμφωνημένης.....σελ.165
- § Η προαγωγή του εργαζόμενου.....σελ.168
- § Ο δανεισμός του εργαζόμενου.....σελ.172

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ VI

- § Μεταβολή της σχέσης εργασίας.....σελ.177
- § Λύση της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας.....σελ.180
- § Παραδείγματα λύσης σύμβασης εργασίας.....σελ.182
- § Λύση με το θάνατο του εργαζόμενου ή με τη διάλυση της εργοδοτικής επιχείρησης , ως νομικού προσώπου.....σελ.182
- 1.Διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισ. χρόνου.....σελ.185
  - 2.Η καταγγελία της σύμβασης εξαρ. εργασίας.....σελ.186

3. Η καταγγελία της εργ. σύμβασης ορισμένου χρόνου για σπουδαιο λόγο.σελ.188  
4. Η λύση της εργασιακής σύμβασης αορίστου χρόνου.....σελ.190

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ VII

Συμπεράσματα.....	σελ.199
Εξέλιξη της εργατικής νομοθεσίας.....	σελ.202
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	σελ.206

## ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

α.ε.	ανώνυμη εταιρεία
A.K.	Αστικός Κώδικας
A.v.	Αναγκαστικός νόμος
ΑΠ	Άρειος Πάγος
αρ	αριθμός
αρθρ.	άρθρο
β.δ.	βασιλικό διάταγμα
βλ	βλέπε
γνωμ	γνωμοδότηση
ΔΕΕ	Δικαστήριο Ευρωπαϊκής Ένωσης
ΔΕΝ	Δελτίο εργατικής νομοθεσίας (περιοδικό)
ΔιοικΠρωτ	Διοικητικό Πρωτοδικείο
ΔΟΕ	Διεθνής οργάνωση εργασίας
ΔπρΑθηνών	Διοικητικό Πρωτοδικείο Αθηνών
δ.σ.	διοικητικό συμβούλιο
ΕΕ	Ευρωπαϊκή Ένωση

ΕΕΔ	Επιθεώρηση εργατικού δικαίου (περιοδικό)
ΕεμπΔ	Ελληνικό Εμπορικό δίκαιο
ΕΕργΔ	Ελληνικό εργατικό δίκαιο
Εκδ.	έκδοση
ΕΟΚ	Ευρωπαϊκή Οικονομική Κοινότητα
επ.	επόμενα
ΕρμΑΚ	ερμηνεία Αστικού Κώδικα
Ελλδ	Ελληνική δικαιοσύνη
Εφ	Εφετείο
ΕφΑθηνών	Εφετείο Αθηνών
ΕφΠατρών	Εφετείο Πατρών
ΕφΠειραιώς	Εφετείο Πειραιώς
ΙΚΑ	Ίδρυμα κοινωνικών ασφαλίσεων
ΜπρΑθηνών	Μονομελές Πρωτοδικείο Αθηνών
Ν.	νόμος
ν.δ	νομοθετικό διάταγμα
Ν.Π.Δ.Δ.	νομικό πρόσωπο δημόσιου δικαίου
ΟΑΕΔ	Οργανισμός απασχόλησης εργατικού δυναμικού
ΟΛΑΠ	Ολομέλεια Αρείου Πάγου
ΟΤΑ	Οργανισμός τοπικής αυτοδιοίκησης
Παραγ	παράγραφος
π.δ	προεδρικό διάταγμα
Πρβλ	παράβαλε
π.χ	παραδείγματος χάριν
σελ	σελίδα
ΣΣΕ	Συλλογική σύμβαση εργασίας

## ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η παρακάτω εργασία έχει ως αντικείμενο την σύμβαση εργασίας. Ξεκινώντας γίνεται μια αναφορά στις βασικές έννοιες που αφορούν την εργασία και στην συνέχεια στα διάφορα είδη εργασιών. Στο κύριο σώμα της εργασίας πραγματευόμαστε την σύμβαση εργασίας, την λειτουργία της, τους όρους και τις προϋποθέσεις της. Ιδιαίτερη αναφορά γίνεται στην περίπτωση που έχουμε άκυρη σύμβαση εργασίας. Επιπλέον τονίζονται οι υποχρεώσεις και τα δικαιώματα που κατέχουν οι συμβαλλόμενοι της σύμβασης.

Συνεχίζουμε με την παράθεση ζητημάτων, η οποία γίνεται κυρίως με την μορφή πρακτικών παραδειγμάτων της καθημερινής ζωής. Έτσι, αρχίζουμε από την υπογραφή και κατάρτιση της σύμβασης και καταλήγουμε στη λύση αυτής. Κλείνοντας λοιπόν, θεωρείται απαραίτητο να αναφερθούμε στην καταγγελία της σύμβασης και παραθέτουμε όλες τις αιτίες λύσης μιας σύμβασης εργασίας.

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Από πολύ παλιά, η ανάπτυξη του εργατικού Δικαίου θεωρείτο επιτακτική γιατί ένας από τους βασικούς σκοπούς ήταν να βρεθούν τα κατάλληλα νομικά ερείσματα για να προστατευθούν τα συμφέροντα του εργαζόμενου. Επομένως ουσιαστικό και βασικό χαρακτηριστικό του εργατικού δικαίου είναι η προστασία του εργαζόμενου απέναντι στον εργοδότη.

Σήμερα, η εργασία θεωρείται ως η εκδήλωση της ανθρώπινης προσωπικότητας. Αυτό όμως επιτεύχθηκε και κατακτήθηκε ύστερα από πολλούς εργατικούς αγώνες, σημαντικό ρόλο ωστόσο διαδραμάτισε η εξέλιξη και η ανάπτυξη της θεωρίας των ατομικών δικαιωμάτων στο Συνταγματικό δίκαιο. Έτσι, διαμορφώθηκε ένας σύγχρονος νομικός πολιτισμός με κέντρο τα ατομικά δικαιώματα.

Η πτυχιακή αυτή εργασία πραγματεύεται την ατομική σύμβαση εργασίας. Ως αντικείμενο της, έχει την μελέτη των διάφορων μορφών εργασίας και πώς αυτές εμφανίζονται μέσα στα πλαίσια της κοινωνίας .

Στην αρχή γίνεται μια επεξήγηση των βασικών όρων που αφορούν γενικά την έννοια της εργασίας και είναι συνυφασμένοι μ' αυτήν και στην συνέχεια περιγράφονται οι διάφορες μορφές της.

Με βάση το εργατικό δίκαιο και τους νόμους που διέπουν την ελληνική κοινωνία μελετάμε την λειτουργία της σύμβασης εργασίας, το τρόπο, το είδος της και τους όρους κατάρτισης αυτής. Βασιζόμενες λοιπόν, στην εκάστοτε νομοθεσία διαμορφώνονται οι υποχρεώσεις και τα δικαιώματα τόσο των εργαζομένων όσο και των εργοδοτών καθώς επίσης και οι συνέπειες που συνεπάγονται από την παράβαση αυτών. Επίσης, τίθενται τα όρια και οι προϋποθέσεις σύμφωνα με τις οποίες πρέπει να υπογραφεί μια σύμβαση για να



θεωρείται έγκυρη διότι σε περίπτωση μη τήρησης των προϋποθέσεων έχουμε να κάνουμε με ακυρώσιμη σύμβαση.

Επιπλέον, γίνεται παράθεση μιας σειράς από πρακτικά ζητήματα που αφορούν συμβάσεις εργασίας είτε εξαρτημένης είτε ανεξάρτητης μορφής καθώς επίσης και συγγενείς συμβάσεις. Μέσα από τα πρακτικά αυτά ζητήματα εμφανίζονται σχεδόν όλες οι περιπτώσεις συμβάσεων που δύναται να συναντήσουμε στην αγορά εργασίας.

Ωστόσο, η πολυνομία και η ιδιαιτερότητα που παρουσιάζουν τα εργατικά ζητήματα αρκετές φορές καθιστούν δυσχερέστερα τα πράγματα, το οποίο έχει ως συνέπεια να επιφέρει και την λύση της σύμβασης. Η λύση της σύμβασης μπορεί να επέλθει για διάφορους λόγους, είτε λόγω απολύσεως, είτε λόγω καταγγελίας συμβάσεως ή ακόμη και θανάτου. Η κάθε όμως περίπτωση αντιμετωπίζεται διαφορετικά και επιφέρει τις δικές τις αντίστοιχες συνέπειες σε κάθε έναν από τους συμβαλλόμενους.

Επειδή ζούμε σε μία αναπτυσσόμενη χώρα, που οι εξελίξεις στον οικονομικό και κοινωνικό τομέα είναι συνεχείς και ραγδαίες, οι προσπάθειες που γίνονται προκειμένου να βελτιωθούν οι συνθήκες εργασίας, οι όροι και οι προϋποθέσεις των συμβάσεων υπέρ των εργαζομένων, είναι εντατικές. Ένας εξάλλου από τους βασικούς σκοπούς της κοινωνίας είναι η εύρεση ευέλικτων μορφών εργασίας και η εξέλιξη των εργασιακών σχέσεων στο μέλλον.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ι

### Η ΓΕΝΕΣΗ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

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

Στην αρχαιότητα η εργασία αποτελούσε το δυσμενές προνόμιο των δούλων και η χρησιμοποίηση της από τρίτους γινόταν με παραχώρηση ή μίσθωση, «νοίκιασμα» στην ουσία του δούλου από τον κύριο του σε τρίτο. Έτσι, η εργασία αντιμετωπιζόταν σαν αυτονόητος καρπός του δικαιώματος της κυριότητας που είχαν οι κύριοι πάνω στους δούλους τους, μιας και οι δούλοι θεωρούνταν «πράγματα» που μεταβιβάζονταν λόγω πώλησεως ή δωρεάς, ή παραχωρούνταν λόγω μισθώσεως<sup>1</sup>.

Ωστόσο, ακόμη και αργότερα οι ελεύθεροι άνθρωποι μίσθωναν την εργασία τους σε τρίτους. Η σχέση αυτή παροχής εργασίας από τον φορέα της σε άλλον, νομικά εξεταζόμενη κατατάσσεται στη μίσθωση και καλύπτει τυπικά τη σχέση ακόμη και σήμερα. Είναι χαρακτηριστικό ότι στον ελληνικό αστικό κώδικα αναφέρεται ως «μίσθωση εργασίας» και κατατάσσεται στη γενικότερη ομάδα των μισθώσεων. Στη μεταφορά του αστικού κώδικα στη δημοτική η μίσθωση εργασίας αποδόθηκε με τον όρο «σύμβαση εργασίας»<sup>2</sup>.

Όμως με την πάροδο του χρόνου καθώς προχωρούσε η κοινωνική και πολιτική χειραφέτηση ολοένα και περισσότερων στρωμάτων του πληθυσμού και οξυνόταν η κοινωνική συνείδηση με το διαποτισμό της από ανθρωπιστικές αντιλήψεις κάθε προελεύσεως, γινόταν έκδηλη η αναγκαιότητα της ρύθμισης των όρων της εργασιακής σύμβασης.

---

<sup>1</sup> Εισαγωγή στο εργατικό δίκαιο, Ν.Δημαράς, σελ.20-21.

<sup>2</sup> Α.Βάγιας, μεταγλώττιση ΕΕΔ (επιθεώρηση εργατικού δικαίου – περιοδικό) 43 1984 713 επ.

Η αρχή της διαφοροποίησης αυτής τοποθετήθηκε χρονικά στα τέλη του 18<sup>ου</sup> και κυρίως στις αρχές του 19<sup>ου</sup> αιώνα όταν η βιομηχανική και τεχνική επανάσταση άλλαξε τη μορφή των οικονομικών σχέσεων. Η εισβολή των μηχανών στην παραγωγή και η δημιουργία μεγάλων εργοστασίων με το καθεστώς του άκρατου οικονομικού φιλελευθερισμού που επικρατούσε, είχαν σαν αποτέλεσμα την χωρίς όριο εκμετάλλευση της εργασίας με συνθήκες πολύ συχνά άθλιες και οικονομικούς όρους εξουθενωτικούς για τους εργαζόμενους<sup>3</sup>.

Σε αυτούς τους λόγους έχουν την πηγή τους όχι μόνο οι κοινωνικές ιδέες και οι κοινωνικές επαναστάσεις που συγκλόνισαν τον κόσμο αλλά και οι πρώτες ρωγμές στο αστικό δίκαιο απ' όπου αναπήδησε το εργατικό δίκαιο. Ο νομοθέτης αναγκάστηκε να επέμβει για ν' αντιμετωπίσει την εξαθλίωση που έφερε η ουσιαστική παράδοση των εργαζομένων στην εξουσία των εργοδοτών.

Οι πρώτες νομοθετικές επεμβάσεις έγιναν στο πιο ευαίσθητο σημείο της απαράδεκτης εκμεταλλεύσεως, στην κατάχρηση της εργασίας των ανηλίκων. Πρώτα στην Αγγλία (1802), αργότερα στη Γερμανία (1839) και τη Γαλλία (1841) και ύστερα σε άλλες χώρες είδαν το φως οι πρώτες διατάξεις εργατικής νομοθεσίας, που περιόριζαν σε δώδεκα τις ώρες εργασίας των ανηλίκων και απαγόρευαν την απασχόληση τους τη νύχτα.

Παράλληλα, οι ίδιοι λόγοι γέννησαν και ωρίμασαν στον κόσμο των εργαζομένων την ιδέα να επιδιώξουν την αυτοπροστασία τους. Η απόλυτη εξάρτηση τους κυρίως από λίγους ισχυρούς εργοδότες, η μαζική απασχόληση τους στους ίδιους χώρους, η κοινή μοίρα τους έκαναν να αποκτήσουν συνείδηση των κοινών τους συμφερόντων και της δυνάμεως που θα αποκτούσαν ενωμένοι και οργανωμένοι.

---

<sup>3</sup> Παράγραφος 2 σελίδα 34, «Η γέννηση του εργατικού δικαίου».

Το εργατικό δίκαιο ιστορικά γεννήθηκε από την αναγκαιότητα προστασίας της θέσης του εργαζόμενου με τα μέσα του δικαίου. Αυτή η προστατευτική για τον εργαζόμενο απέναντι στον εργοδότη, λειτουργία του εργατικού δικαίου αποτελεί και στις μέρες μας το πιο βασικό και ουσιαστικό χαρακτηριστικό του.

Στα τέλη του 18<sup>ου</sup> αιώνα εμφανίζονται στην Αγγλία τα πρώτα εργατικά συνδικάτα και γίνονται οι πρώτοι εργατικοί αγώνες. Οι εργατικές οργανώσεις έγιναν οι φορείς των συλλογικών συμφερόντων των εργαζομένων με στόχο να εξισορροπήσουν την αδύναμη διαπραγματευτική θέση των ασύνδετων μεμονωμένων εργαζομένων με την δυνατή εργοδοτική πλευρά και να επιδιώξουν όταν κρινόταν απαραίτητο, και αγωνιστικά τη συλλογική προστασία τους<sup>4</sup>.

Μέσω των εργατικών οργανώσεων επετεύχθη η βελτίωση και εξύψωση της θέσεως των εργαζομένων, η καθιέρωση του κοινωνικού διάλογου με ισοδύναμη παράσταση των μερών και η αναγνώριση τους πλέον και θεσμικά ως επίσημα όργανα για την άμεση διαμόρφωση των σχέσεων εργαζομένων – εργοδοτών σε όλα τα επίπεδα.

Στην Ελλάδα οι πρώτες διατάξεις εργατικού δικαίου εμφανίζονται το 1909. Η πρώτη περίοδος της εργατικής νομοθεσίας έως το 1935 είναι κυρίως η περίοδος του προστατευτικού ατομικού εργατικού δικαίου<sup>5</sup>. Από τα σχετικά νομοθετήματα αξίζει να αναφερθούν οι νόμοι για την εκδίκαση των εργατικών διαφορών όσον αφορά την εργασία ανηλίκων και παιδιών, τα εργατικά ατυχήματα, την καταγγελία της σύμβασης εργασίας, την προστασία των μισθών και ημερομισθίων καθώς και τα χρονικά όρια εργασίας.

---

<sup>4</sup> Παράγραφος 4, σελίδα 35 «Η γέννηση του εργατικού δικαίου». «Οι παράνομες στην αρχή συνδικαλιστικές οργανώσεις με μακροχρόνιους αγώνες πέτυχαν αρχικά την ανοχή τους από την έννομη τάξη, ύστερα την αναγνώριση τους και τέλος την τυπική κατοχύρωση τους η οποία έχει πλέον επικυρωθεί διεθνώς με την 87<sup>η</sup> διεθνή σύμβαση εργασίας (1948).

<sup>5</sup> Αναγκαστικός νόμος 16/20.11.1935 για τις συλλογικές διαφορές και α.ν. 16/21.11.1935 για τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

Μετά το β' παγκόσμιο πόλεμο εκδόθηκαν σημαντικά νομοθετήματα που καθόριζαν τη χορήγηση αδειών με αποδοχές, το δίκαιο της καταγγελίας και τη ρύθμιση των συλλογικών διαφορών εργασίας<sup>6</sup>.

## **ΕΝΝΟΙΑ ΚΑΙ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ**

Η κεντρική έννοια του εργατικού δικαίου είναι η έννοια της εργασίας που προσφέρεται στην υπηρεσία άλλου προσώπου, το οποίο τη χρησιμοποιεί, την εξουσιάζει στα πλαίσια ειδικής σχετικής έννομης σχέσεως. Η εργασία που παρέχεται με αυτόν τον τρόπο είναι εξαρτημένη εργασία και η έννομη σχέση που δημιουργείται είναι σχέση εξαρτημένης εργασίας. Ακριβώς αυτή η σχέση εξαρτημένης εργασίας όπου η εργασία δεν εξουσιάζεται από το φορέα της αλλά από κάποιον άλλο, είναι το αντικείμενο του εργατικού δικαίου, ο πυρήνας γύρω από τον οποίο πλέκεται ολόκληρο το σύστημα του.

Έτσι το εργατικό δίκαιο εξετάζει αρχικά τη καθεαυτή σχέση εξαρτημένης εργασίας, δηλαδή τον τρόπο με τον οποίο ιδρύεται, το πώς λειτουργεί στον χρόνο και ποια είναι η θέση των μερών (εργοδότη – εργαζομένου) μέσα σε αυτή. Επίσης, τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους, τις παροχές που δικαιούνται, τις μεταβολές που σημειώνονται και γενικά την εξέλιξη της σχέσεως τους καθώς και τη λήξη της (ατομικό εργατικό δίκαιο).

---

<sup>6</sup> Νόμος 551/1915 για τα εργατικά ατυχήματα, ν.2112/1920 για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας, ν.4694/1930 για την προστασία των μισθών και ημερομισθίων, το π.δ.27.6/4.7.1932 για τα χρονικά όρια εργασίας.

Η σχέση όμως της εξαρτημένης εργασίας κατά κανόνα δε λειτουργεί απομονωμένη, εντάσσεται και διαμορφώνεται σε ευρύτερα σχήματα, σε διαδοχικά συλλογικά επίπεδα (συλλογικό εργατικό δίκαιο). Το πρώτο συλλογικό επίπεδο είναι η εκμετάλλευση. Σε αυτή κάθε σχέση εργασίας συνδέεται οργανικά με τις άλλες σχέσεις εργασίας, τις επηρεάζει και επηρεάζεται από αυτές.

Πάνω από το επίπεδο της εκμετάλλευσης εκτείνεται το ευρύτερο συλλογικό επαγγελματικό επίπεδο, που διαμορφώνει τις σχέσεις εργασίας κατά ιδιότητα, ειδικότητα ή κλάδο απασχολήσεως και διέπεται από τις επαγγελματικές οργανώσεις των εργαζομένων και των εργοδοτών. Σε αυτές τις συλλογικές εκπροσωπήσεις η έννομη τάξη έχει παραχωρήσει τη νομική δυνατότητα να ρυθμίζουν συλλογικά τις μεταξύ τους σχέσεις.

Το εργατικό δίκαιο παρακολουθεί τις σχέσεις εργασίας και στους συλλογικούς σχηματισμούς. Πρώτα μέσα στην εκμετάλλευση την οποία εξετάζει ως θεσμό, ρυθμίζει την τάξη και τις εξουσίες που ασκούνται στο χώρο της. Ύστερα στο επαγγελματικό συλλογικό επίπεδο όπου εξετάζει τους αντίστοιχους θεσμούς, τους φορείς των συλλογικών συμφερόντων, τη μορφή και τη φύση των συλλογικών διαφορών και τις διαδικασίες για την επίλυση τους, τους εργατικούς αγώνες που υπηρετούν αυτό το σκοπό, τις διάφορες μορφές συλλογικής δράσεως, τη συλλογική σύμβαση, τη διαιτησία, την απεργία κ.α.

## Η ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

Για τους εργαζόμενους το εργατικό δίκαιο **σημαίνει την ρύθμιση των προϋποθέσεων<sup>7</sup> κάτω από τις οποίες ασκείται η εργασία τους**. Αυτές οι προϋποθέσεις δε ρυθμίζουν μόνο το πώς τα πρόσωπα αυτά προσφέρουν ένα μεγάλο μέρος της καθημερινής ζωής τους στην εργασία αλλά είναι καθοριστικές και για την πραγμάτωση της προσωπικότητάς τους.

Το εργατικό δίκαιο ήταν και παραμένει επέμβαση του δικαίου στον κοινωνικό χώρο<sup>8</sup>. Η κύρια επιδίωξη του είναι **η προστασία των εργαζομένων** την οποία επιβάλλουν η οικονομική και η κοινωνική διαφοροποίηση τους από τους εργοδότες και η συνακόλουθη εξάρτησή τους (δηλαδή το γεγονός ότι κατά κανόνα ζουν από την παροχή της εργασίας τους). Το εργατικό δίκαιο είναι από τη φύση και τη λειτουργία του δίκαιο προστασίας των εργαζομένων.

Αυτονόητη είναι και η **πολιτική σημασία** του εργατικού δικαίου καθώς για την πολιτεία αποτελεί το σπουδαιότερο όργανο ασκήσεως κοινωνικής πολιτικής μαζί με την κοινωνική και υγειονομική ασφάλιση.

Η **οικονομική** επίσης **σημασία** του εργατικού δικαίου υπάγεται στο ευρύτερο πλαίσιο της ευρωπαϊκής εσωτερικής αγοράς και της παγκοσμιοποίησης της οικονομίας. Θεωρείται περισσότερο σαν παρέμβαση στον παράγοντα παραγωγής που λέγεται εργατική δύναμη. Έτσι, το εργατικό δίκαιο χρησιμοποιείται ως το εργαλείο που στρέφει την εργατική δύναμη προς συγκεκριμένες επενδυτικές κατευθύνσεις με αποτέλεσμα να εξαντλούνται μακροπρόθεσμα οι κρατικές πηγές επιχορηγήσεων.

---

<sup>7</sup> Εισαγωγή στο εργατικό δίκαιο, Δημαράς, σελ.22-27.

<sup>8</sup> Ι. Κουκιάδης, Η μετεξέλιξη του εργατικού δικαίου και οι επιπτώσεις της, Θεσσαλονίκη, 1992, σελίδα 86.

Ο **ανθρωποκεντρικός χαρακτήρας** δίνει ιδιαίζουσα σημασία στο εργατικό δίκαιο καθώς αυτό αποτελεί το κατεξοχήν χώρο εφαρμογής του δικαίου της προσωπικότητας. Ο κοινωνικός τομέας που αποτελεί το αντικείμενο του είναι το πεδίο όπου εντονότερα από οπουδήποτε αλλού δοκιμάζεται η προσωπικότητα.

Στη διαδικασία της εργασίας συμμετέχει ενεργά η προσωπικότητα αφού η εργασία είναι ανάλωση, έκφραση και δημιουργία της. Για το λόγο αυτό είναι πολύ σημαντικές για το εργατικό δίκαιο οι διατάξεις του συντάγματος για το σεβασμό και την προστασία της αξίας του ανθρώπου, την προστασία των αγαθών της προσωπικότητας και την ελευθερία της αναπτύξεως της.

Εύλογο είναι ότι για τον εργαζόμενο υπαρκτή σημασία έχει ο χρόνος εργασίας. Από τη διάρκεια του και την ποιότητα του εξαρτάται και η διαμόρφωση της ιδιωτικής ζωής του εργαζόμενου, δηλαδή πόσος χρόνος θα του μείνει για περαιτέρω επιμόρφωση, ανάπαυση και συμμετοχή στα δημόσια και κοινωνικά δρώμενα.

Επίσης, μια άλλη σημασία του εργατικού δικαίου είναι **η επίτευξη της κοινωνικής αυτονομίας** που ενυλώνεται μέσω της δημιουργίας κοινωνικών φορέων και της αναγνώρισης και συνταγματικά της ύπαρξής τους. Η συλλογική σύμβαση εργασίας είναι ένας από τους πλέον ιδιότυπους θεσμούς του δικαίου, είναι το κύριο όργανο για την πραγματοποίηση αυτής της αυτονομίας.

Αξίζει να αναφερθεί ότι αποστολή του εργατικού δικαίου αποτελεί και **η επιβολή της κοινωνικής ειρήνης και τάξης στις σχέσεις εργαζομένων-εργοδοτών**<sup>9</sup>. Επιδιώκεται δηλαδή η ισορροπία μεταξύ της ανάγκης να προστατεύονται οι εργαζόμενοι και της ανάγκης να λειτουργεί σωστά η οικονομία για το γενικότερο συμφέρον. Αυτή η αρχή της τάξεως δίνει στο εργατικό δίκαιο και χαρακτήρα δικαίου της οικονομίας στον τομέα των σχέσεων των συντελεστών της παραγωγής.

---

<sup>9</sup> Α. Καρακατσάνης, Ατομικό εργατικό δίκαιο, παραγ.69 σελίδα 75 –Σύγχρονες τάσεις.



## **ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΝΝΟΙΕΣ**

§

### **ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ**

Επάγγελμα είναι η σταθερή, συστηματική, κατ' εξακολούθηση και κατά κανόνα με πρόθεση βιοπορισμού, απασχόληση σε ορισμένα έργα. Η αντίθετη έννοια είναι η ευκαιριακή απασχόληση.

Η έννοια του επαγγέλματος έχει σημασία στο εργατικό δίκαιο καθώς πολλές ειδικές ρυθμίσεις εργατικών νόμων (ωράρια, άδειες, αμοιβές, μέτρα ασφάλειας κ.α.) αναφέρονται σε ορισμένα επαγγέλματα και οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας και διαιτητικές αποφάσεις ρυθμίζουν τις εργασιακές σχέσεις συνήθως κατά επαγγελματικές ειδικότητες ή κλάδους.

§

### **ΜΙΣΘΩΤΟΣ**

Μισθωτός ή εργαζόμενος είναι το πρόσωπο που παρέχει με αμοιβή εξαρτημένη εργασία βάσει σχέσεως του ιδιωτικού δικαίου. Δεν είναι μισθωτοί όσοι παρέχουν υπηρεσίες χωρίς συνθήκες εξαρτήσεως όπως και όσοι παρέχουν εργασία ενδεχομένως με συνθήκες εξαρτήσεως, αλλά βάσει άλλης έννομης σχέσης όπως λ.χ τα μέλη της οικογένειας του εργοδότη τα οποία εργάζονται στην επιχείρηση του, οι εταίροι που προσφέρουν τις υπηρεσίες τους στην εταιρεία κ.α.

Μισθωτοί είναι μόνο φυσικά πρόσωπα καθώς η εργασία είναι ανθρώπινη ενέργεια. Τα νομικά πρόσωπα όταν παρέχουν υπηρεσίες δεν είναι ποτέ

μισθωτοί. Σ' αυτές τις περιπτώσεις είναι δυνατόν να υπάρχει σχέση εκτελέσεως έργου, μεταφοράς κ.α, όπου καταβάλλεται εργασία φυσικών προσώπων ως παροχή στον επιχειρηματία – νομικό πρόσωπο, που στη συνέχεια τη χρησιμοποιεί για να παράσχει υπηρεσίες σε τρίτους.

Μισθωτοί είναι κατά κανόνα οι απασχολούμενοι στην οργανωμένη εκμετάλλευση του εργοδότη (δηλαδή μέσα στο εργοστάσιο ή το κατάστημα) χωρίς να αποκλείονται από την ιδιότητα του μισθωτού όσοι απασχολούνται σε εξωτερικές υπηρεσίες της επιχείρησης. Ακόμα και οι κατ'οίκον εργαζόμενοι μπορεί να είναι μισθωτοί με αυτήν την έννοια όταν εργάζονται αποκλειστικά για έναν εργοδότη και σύμφωνα με τις υποδείξεις και τις οδηγίες του.

Οι μισθωτοί διακρίνονται σε κατηγορίες βάσει διάφορων κριτηρίων. Έτσι ανάλογα με τον κλάδο απασχολήσεως υπάρχουν μισθωτοί βιομηχανίας, μισθωτοί εμπορικών επιχειρήσεων, καταστημάτων, γραφείων κ.τ.λ και ανάλογα με τη μορφή της επιχείρησης μισθωτοί του δημοσίου, της τοπικής αυτοδιοίκησης, των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου, δημοσίων επιχειρήσεων<sup>10</sup>, οργανισμών κοινής ωφελείας, τραπεζών, ανωνύμων εταιρειών κ.α.

Η κυριότερη διάκριση των μισθωτών είναι αυτή σε **υπαλλήλους** και **εργάτες**. Η σημασία της φαίνεται κυρίως στο δίκαιο της καταγγελίας των συμβάσεων εργασίας αορίστου χρόνου όπου ενώ για τους υπαλλήλους η καταγγελία γίνεται και με προειδοποίηση, για τους εργάτες δεν υπάρχει τέτοια πρόβλεψη. Οι υπάλληλοι εξάλλου έχουν πολύ μεγαλύτερη αποζημίωση. Διαφορά επίσης υπάρχει και ως προς το ποσό του επιδόματος ανεργίας.

---

<sup>10</sup> Δ.Δασκαλάκης, Το εργασιακό καθεστώς του προσωπικού των δημοσίων επιχειρήσεων, Αθήνα- Κομοτηνή 1993.

Εργασία αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο<sup>11</sup> πνευματική προσδίδει την ιδιότητα του υπαλλήλου ενώ εργάτης θεωρείται αυτός στου οποίου την εργασία προέχει το σωματικό στοιχείο. Αντίθετα, ο τρόπος πληρωμής έπαψε πια να θεωρείται όπως παλιότερα κριτήριο διακρίσεως<sup>12</sup>. Είναι δηλαδή δυνατό να αμείβεται κάποιος με ημερομίσθιο ενώ είναι υπάλληλος ή να αμείβεται κάποιος με μηνιαίο μισθό και να είναι εργάτης.

Ωστόσο το κριτήριο αυτό δε βοηθάει πάντα καθώς σχεδόν σε κάθε εργασία ενυπάρχει και το σωματικό και το πνευματικό στοιχείο. Έτσι, για το σχηματισμό της κρίσεως για την υπαλληλική ιδιότητα χρησιμοποιούνται επικουρικά και άλλα εξωτερικά στοιχεία όπως η κατά κύριο λόγο απασχόληση με γραφική εργασία, η απασχόληση σε γραφείο, η σχετική με την εργασία θεωρητική μόρφωση, η ανάπτυξη πρωτοβουλίας και η ανάληψη ευθύνης στην εκτέλεση της εργασίας και άλλα<sup>13</sup>.

Ορισμένες πάλι κατηγορίες εργαζομένων χαρακτηρίζονται από το νόμο υπάλληλοι όπως οι φοροτεχνικοί, οι ξενοδοχοϋπάλληλοι, οι πτυχιούχοι της σχολής τουριστικών επαγγελματών, οι ραδιοτεχνίτες και άλλοι.

## §

### ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ

Ο εργοδότης είναι το πρόσωπο στο οποίο προσφέρεται η εργασία του μισθωτού, το πρόσωπο που δικαιούται βάσει μιας ορισμένης σχέσης εργασίας να χρησιμοποιήσει την εργασία του<sup>14</sup>. Ο εργοδότης στη σχέση του με το μισθωτό εμφανίζεται με δύο ιδιότητες:

-με την ιδιότητα του αντισυμβαλλόμενου στην ατομική σχέση εργασίας, του δικαιούχου δηλαδή της εργασίας και με την ιδιότητα του υπόχρεου να καταβάλλει το μισθό και με την ιδιότητα του φορέα των λειτουργικών εξουσιών

---

<sup>11</sup> ΑΠ 773/1993.

<sup>12</sup> ΑΠ 734/1979.

<sup>13</sup> ΑΠ 710/1990.

<sup>14</sup> Α.Σακελλαρόπουλος , Μεταβολή του προσώπου του εργοδότη, Θεσσαλονίκη.

στην εκμετάλλευση που είναι προσδιοριστικές για τη λειτουργία της σχέσης εργασίας.

Ο εργοδότης με την πρώτη του ιδιότητα μπορεί να είναι φυσικό ή νομικό πρόσωπο, η δεύτερη όμως ιδιότητα προϋποθέτει μόνο φυσικά πρόσωπα μεμονωμένα ή με τη μορφή συλλογικού οργάνου. Κι οι δύο ιδιότητες είναι δυνατό να συμπίπτουν στο ίδιο πρόσωπο είναι δυνατό όμως και όχι.

Το δεύτερο συμβαίνει για παράδειγμα σε επιχειρήσεις νομικών προσώπων ή σε επιχειρήσεις που ανήκουν σε πρόσωπα ανίκανα για δικαιοπραξία<sup>15</sup> οπότε την αξίωση για την παροχή της εργασίας την έχει το νομικό πρόσωπο όμως τις εργοδοτικές λειτουργίες τις εκτελούν τα όργανα του νομικού προσώπου ή το πρόσωπο που ασκεί την επιχείρηση στο όνομα και για λογαριασμό του ανίκανου για δικαιοπραξία.

## §

## ΜΙΣΘΟΣ

Νομικά εξεταζόμενος, μισθός είναι η αντιπαροχή του εργοδότη στο μισθωτό για την εργασία που του παρέχει, είναι δηλαδή το οικονομικό αντάλλαγμα ή αλλιώς η οικονομική αποτίμηση της αξίας της προσφερόμενης εργασίας<sup>16</sup>. Ο μισθός είναι μία συνεχής και τακτική στον χρόνο παροχή, σταθερά ορισμένη<sup>17</sup> και ανεξάρτητη από τον επιχειρηματικό κίνδυνο και από τα κέρδη του εργοδότη.

Συνήθως το ύψος του συμφωνείται με τη σύμβαση εργασίας. Αν δε συμφωνηθεί μπορεί να προσδιοριστεί με άλλο τρόπο σύμφωνα με την εμπειρία του απασχολούμενου, την οικογενειακή του κατάσταση, τη μόρφωση του, το

---

<sup>15</sup> Δικαιοπραξία ονομάζεται η δήλωση βουλήσεως προσώπου με σκοπό τη σύσταση, αλλοίωση ή κατάργηση δικαιώματος.

<sup>16</sup> Χρ.Χριστοφοράτος, Η διαμόρφωση των αποδοχών εργασίας, Αθήνα 1988.

<sup>17</sup> ΑΠ 636/1968 ΕΕΔ 28.

επίπεδο του στην εξειδίκευση της εργασίας του, την προϋπηρεσία του και άλλους παράγοντες.

Καθώς η εργασία δεν είναι απλώς εμπόρευμα αλλά αγαθό του προσώπου και η παροχή της δεν είναι μόνο διάθεση αγαθού αλλά και μέσο συντήρησης του ίδιου και της οικογένειας του ο μισθός αποκτά κοινωνικές διαστάσεις. Ο καθορισμός του ύψους του δεν αφήνεται στο ελεύθερο παιχνίδι της προσφοράς και της ζήτησης αλλά διαφυλάσσεται με τον καθορισμό κατώτατων ορίων μισθών και μέσω του μηχανισμού των συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

## ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

**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. Γενικά μπορεί να έχει οποιαδήποτε μορφή.

Επίσης η ετοιμότητα για παροχή εργασίας, η δέσμευση δηλαδή του χρόνου του εργαζομένου χωρίς εγρήγορση των σωματικών ή σωματικών δυνάμεων του μπορεί να είναι αντικείμενο σχέσεως εργασίας οπότε νομικά εξομοιώνεται με την εργασία, διαρρυθμίζεται όμως ειδικότερα<sup>18</sup>.

Η εργασία είναι αντικείμενο της εργασιακής σχέσης ως ενέργεια ορισμένης μορφής ανεξάρτητα από το αποτέλεσμα της, για αυτό και μετριέται

---

<sup>18</sup> Στην περίπτωση αυτή δεν εφαρμόζονται οι διατάξεις για τα ελάχιστα όρια αμοιβών, την υπερωριακή και νυχτερινή εργασία, και την εργασία την Κυριακή ΑΠ ( Άρειος Πάγος) 1127/1984.

κυρίως με τον χρόνο. Οι οικονομολόγοι μάλιστα που ασχολούνται με την κοστολόγηση ή τη μέτρηση της παραγωγικότητας της εργασίας χρησιμοποιούν όρους όπως ανθρωποώρα και ανθρωποημέρα. Από τις διακρίσεις της εργασίας ιδιαίτερα σημαντική είναι η διάκριση της σε *εξαρτημένη* και *ανεξάρτητη*. Στο εργατικό δίκαιο υπάγεται μόνο η σχέση παροχής εξαρτημένης εργασίας.

ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗ ΕΡΓΑΣΙΑ. Η διάγνωση αν σε μια σχέση εργασίας η παρεχόμενη εργασία είναι εξαρτημένη ή όχι, δεν είναι πάντα εύκολη. Ως χαρακτηριστικό της εξαρτημένης εργασίας είχε προταθεί η οικονομική εξάρτηση, το γεγονός ότι κατά κανόνα ο εργαζόμενος εξαρτάται οικονομικά από τον εργοδότη αφού διαβιώνει από το αντάλλαγμα της παροχής της εργασίας του<sup>19</sup>. Το κριτήριο αυτό όμως είναι απρόσφορο καθώς οικονομική σχέση είναι δυνατό να υπάρχει και στις περιπτώσεις παροχής ελευθέρων υπηρεσιών αφού και εκεί αυτός που παρέχει τις υπηρεσίες κατά κανόνα ζει από την εργασία του, ενώ από την άλλη πλευρά μπορεί να μη συντρέχει σε περιπτώσεις παροχής εξαρτημένης εργασίας όταν για παράδειγμα ο εργαζόμενος δεν εξαρτάται οικονομικά από το αντάλλαγμα της εργασίας του, γιατί έχει περιουσία ή εισοδήματα από άλλες πηγές.

Στη Γαλλία η θεωρία καλλιέργησε το κριτήριο της νομικής εξαρτήσεως. Σύμφωνα μ' αυτό στη σχέση εξαρτημένης εργασίας χαρακτηριστικό<sup>20</sup> είναι το γεγονός ότι ο εργαζόμενος βάσει της συμβάσεως του κατά την εκτέλεση της εργασιακής παροχής του τίθεται στη διάθεση του εργοδότη και υπόκειται στις οδηγίες και τον έλεγχό του.

Στη γερμανική επιστήμη κυριαρχεί η θεωρία της προσωπικής εξαρτήσεως. Σύμφωνα με αυτή τη θεωρία το ουσιώδες είναι ότι η εργασία παρέχεται στην υπηρεσία άλλου προσώπου οπότε υπάρχει και μάλιστα σε

---

<sup>19</sup> Α.Καρακατσάνης, Η έννομος τάξις της εκμετάλλευσης, Αθήνα 1969.

<sup>20</sup> Hueck- Nipperday, Lehrbuch 141 επ.

σημαντικό βαθμό υποχρέωση του εργαζόμενου να υπακούει στις εντολές και οδηγίες του εργοδότη σε ότι αφορά στην παροχή της εργασίας.

Στην πράξη και οι δύο θεωρίες καταλήγουν στο ίδιο αποτέλεσμα: εξαρτημένη θεωρούν την εργασία που παρέχεται κατά τους όρους του διευθυντικού δικαιώματος στον εργοδότη.

Ένα άλλο κριτήριο που προτάθηκε είναι αυτό της ετερόνομης οργανωτικής εξαρτήσεως<sup>21</sup>. Η εργασία καταλαμβάνεται από την οργάνωση της εκμεταλλεύσεως και γίνεται λειτουργικά εξαρτημένο στοιχείο της. Η εξάρτηση δηλαδή δεν προκύπτει από τη σχέση εργαζόμενου – εργοδότη αλλά από τη σχέση εργασίας εκμεταλλεύσεως μέσα στην οποία η ενοχική σχέση εργαζόμενου – εργοδότη γίνεται σχέση οργανωτική και επιδεκτική εξουσιαστικής ρυθμίσεως.

Η λειτουργική εξάρτηση της εργασίας μέσα στην οργάνωση της εκμετάλλευσης είναι αυτή που δημιουργεί την ανάγκη να ασκηθούν στην εργασιακή σχέση διευθυντικές εξουσίες. Το αποφασιστικό στοιχείο είναι το γεγονός ότι η οργάνωση της εκμεταλλεύσεως, ο σκοπός και η έννομη τάξη της βρίσκονται έξω από τον εργαζόμενο και την εργασία του. Η τάξη της εκμετάλλευσης είναι αντικειμενική και η δε προσφερόμενη εργασία είναι και θα είναι εξαρτημένη ακόμη και όταν η τάξη αυτή διαμορφώνεται όχι μόνο από τον εργοδότη αλλά και με τη συμμετοχή των εργαζομένων ή και μόνο από τους εργαζόμενους.

Η ελληνική επιστήμη και νομολογία αναφέρονται στο κριτήριο της νομικής ή της προσωπικής εξαρτήσεως χωρίς αυστηρή διάκριση μεταξύ τους. Σημασία έχει ότι ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να συμμορφώνεται με τις οδηγίες κι εντολές του εργοδότη που σχετίζονται με την εργασία και να δέχεται

---

<sup>21</sup> Καρακατσάνης, Η έννομος τάξις 91 επ.

τον έλεγχο του. Κατά πάγια νομολογία σχέση εξαρτημένης εργασίας υπάρχει όταν ο εργοδότης έχει το δικαίωμα της διευθύνσεως και εποπτείας της εργασίας και καθορίζει το χρόνο, το τόπο, τον τρόπο και τις λοιπές συνθήκες της παροχής εργασίας, ο δε εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να συμμορφώνεται.

ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗ ΕΡΓΑΣΙΑ. Κατά τον ΑΚ για να υπάρξει σύμβαση εργασίας δεν είναι απαραίτητο η εργασία που παρέχει ο εργαζόμενος να είναι εξαρτημένη. Είναι χαρακτηριστικό ότι ο κώδικας προβλέπει και τη σύμβαση των ανεξαρτήτων υπηρεσιών, με την χρήση των όρων «προσλαμβάνεται» και «απασχολείται» αντίστοιχα.

Όταν σε μία σχέση εργασίας λοιπόν δε συντρέχουν λόγοι εξαρτήσεως και ο φορέας της εργασίας διατηρεί την πρωτοβουλία και την ελευθερία να καθορίζει ο ίδιος τις συνθήκες της εργασίας του, χωρίς να υπόκειται με την νομική έννοια στον έλεγχο του εργοδότη κατά την εκτέλεση της, τότε αυτή η σχέση είναι σχέση παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών. Τέτοιο παράδειγμα αποτελεί ο λογιστής που διατηρεί λογιστικό γραφείο και εξυπηρετεί ως ελεύθερος επαγγελματίας έναν ή περισσότερους εντολείς.

ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΟΥ. Στη σύμβαση έργου υποχρεούται κάποιος να εκτελέσει ένα έργο με αμοιβή<sup>22</sup>. Αντικείμενο αυτής της συμβάσεως είναι το αποτέλεσμα της εργασίας, όχι η εργασία που θα καταβληθεί για να πραγματοποιηθεί. Την εργασία που θα απαιτηθεί μπορεί να την εκτελέσει αυτός που έχει αναλάβει το έργο (ο εργολάβος) ή άλλοι κατά κανόνα μισθωτοί του εργολάβου. Κατά την εκτέλεση της δεν υπάρχει από τον εργοδότη έλεγχος ως προς το χρόνο, τόπο και τρόπο παροχής των υπηρεσιών. Επειδή αντικείμενο της σύμβασης έργου είναι το ίδιο το έργο, τον κίνδυνο της κατασκευής του και μέχρι την παράδοση του τον φέρει ο εργολάβος.

---

<sup>22</sup> Άρθρο 681 Α.Κ.



ΣΧΕΣΗ ΕΝΤΟΛΗΣ<sup>23</sup>. Με την εντολή ο εντολοδόχος υποχρεούται να διεξάγει άνευ αμοιβής την υπόθεση που του έχει ανατεθεί από τον εντολέα του. Στην εντολή δεν υπάρχει υποχρέωση να καταβληθεί μισθός ενώ στη σχέση εργασίας πάντα έστω κι αν δεν έχει συμφωνηθεί. Συνήθης περίπτωση παροχής υπηρεσιών με τον τύπο της έμμισθης εντολής είναι αυτή του δικηγόρου με πάγια αντιμισθία.

ΣΧΕΣΗ ΒΑΣΕΙ ΜΙΣΘΩΣΕΩΣ ΠΡΟΣΟΔΟΦΟΡΟΥ ΠΡΑΓΜΑΤΟΣ<sup>24</sup>. Στις περιπτώσεις που η εκμετάλλευση ενός προσοδοφόρου αντικειμένου προϋποθέτει σχετική παροχή εργασίας πολλές φορές γεννιέται το ζήτημα αν πρόκειται για παραχώρηση της χρήσεως και εκμεταλλεύσεως του με μίσθωμα ή για σχέση εργασίας με αμοιβή. Τέτοια είναι η περίπτωση λ.χ. του αυτοκίνητου ταξί που ο οδηγός του αμείβεται κατά κανόνα με ορισμένο ποσό κατά χιλιόμετρο. Στην περίπτωση που ο οδηγός υπόκειται στον έλεγχο και την εποπτεία του ιδιοκτήτη έχοντας υποχρέωση να τηρεί τις εντολές και οδηγίες του σχετικά με την κίνηση και τον τρόπο εκμεταλλεύσεως του ταξί πρόκειται για σχέση εξαρτημένης εργασίας.

Όταν όμως ο οδηγός είναι ελεύθερος από τέτοιες δεσμεύσεις και μπορεί να διαλέγει μόνος του τον τόπο σταθμεύσεως (πιάτσα) και τις διαδρομές που θα ακολουθήσει καν εάν επίσης έχει αναλάβει ο ίδιος τις δαπάνες της εκμεταλλεύσεως και συντηρήσεως του αυτοκινήτου πρόκειται για μίσθωση πράγματος.

---

<sup>23</sup> Α. Καρακατσάνης, Ατομικό εργατικό δίκαιο παραγ. 169 σελίδα 127 – Σχέση εργασίας και συγγενείς σχέσεις.

<sup>24</sup> Α. Καρακατσάνης, παραγ.178, σελίδα 132.

## ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΣΧΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΑΤΟΜΙΚΗΣ ΣΧΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Για τη γένεση και την ανάπτυξη της σχέσης εργασίας αρκεί το πραγματικό γεγονός της απασχολήσεως του εργαζόμενου στην εκμετάλλευση του εργοδότη χωρίς να εξετάζεται αν η σύμβαση αυτή από την οποία προήλθε αυτή η σχέση είναι έγκυρη ή άκυρη. Για να καταβληθεί ωστόσο μισθός απαιτείται από τον Άρειο Πάγο έγκυρη σύμβαση εργασίας οπότε μόνο με βάση τις διατάξεις περί αδικαιολόγητου πλουτισμού μπορεί να ικανοποιηθεί ο μισθωτός.

Σχέση εργασίας είναι δυνατό να λειτουργεί και χωρίς σύμβαση ή με άκυρη ή ακυρώσιμη σύμβαση. Με την ένταξη του μισθωτού στην εκμετάλλευση αρχίζει να λειτουργεί η σχέση εργασίας. Αρμόδια για την πρόσληψη των μισθωτών είναι τα γραφεία ευρέσεως εργασίας και ο οργανισμός απασχόλησης εργατικού δυναμικού (ΟΑΕΔ).

Ο εργοδότης έχει το δικαίωμα να επιλέξει εκείνα τα πρόσωπα που θεωρεί πλέον ικανά για την επιχείρησή του (πρόσληψη μισθωτών). Επίσης, οφείλει μέσα σε προθεσμία οχτώ ημερών να αναγγείλει την πρόσληψη στον ΟΑΕΔ εάν προσέλαβε προσωπικό χωρίς τη μεσολάβησή του. Μια άλλη υποχρέωση του εργοδότη είναι να καταχωρήσει τους εργαζόμενους στην επιχείρησή του στα μισθολόγια του ΙΚΑ μέσα σε τριάντα ημέρες.

Τόσο ο εργοδότης όσο και ο εργαζόμενος έχουν αμοιβαία υποχρέωση παροχής πληροφοριών, ο μὲν για το είδος της εργασίας, τους κινδύνους και τις ενδεχόμενες προοπτικές εξέλιξης του εργαζομένου, ο δε για την καταλληλότητα του για τη συγκεκριμένη θέση.

Τα στοιχεία της νομικής έννοιας της σχέσεως εργασίας είναι δύο :

- i. Η ανθρώπινη δραστηριότητα και
- ii. Η ικανοποίηση με τη δραστηριότητα αυτή μιας ξένης ανάγκης.

Ως ανθρώπινη δραστηριότητα νοείται η θετική ανθρώπινη ενέργεια όσο και η ετοιμότητα για εργασία αλλά και η σκόπιμη ακινησία και ο περιορισμός γενικά του ελεύθερου χρόνου για τις ανάγκες ενός αλλού. Ετοιμότητα για εργασία υπάρχει όταν κάποιο πρόσωπο δέχεται να περιορίσει χρονικά την ελευθερία του για χάρη κάποιου άλλου προσώπου με σκοπό να του προσφέρει μέσα στο χρόνο που συμφωνήθηκε εργασία που κάθε φορά θα του ζητηθεί.

Δεν υπάγονται στο εργατικό δίκαιο οι αυτοαπασχολούμενοι και οι ελεύθεροι επαγγελματίες δηλαδή εκείνα τα πρόσωπα των οποίων η δραστηριότητα δεν είναι εξαρτημένη. Αποκλείονται επίσης από το πεδίο εφαρμογής του εργατικού δικαίου η αγροτική και γεωργική εργασία καθώς και η ναυτική εργασία που αποτελεί τον κύριο άξονα του Ναυτεργατικού δικαίου.

Η σχέση εργασίας επηρεάζεται από ορισμένες πηγές δικαίου οι οποίες είναι οι εξής: το σύνταγμα, οι κανόνες του διεθνούς δικαίου, οι νόμοι, περιορισμένα το έθιμο, η συλλογική σύμβαση εργασίας ή η διαιτητική απόφαση και ο κανονισμός εργασίας.

Οι πηγές αυτές ορίζουν το περιεχόμενο της εργασιακής σχέσης. Αξίζει να αναφερθεί ότι στη διαμόρφωση των σχέσεων εργασίας σπουδαίο ρόλο διαδραματίζουν κάποιες γενικά αναγνωρισμένες αρχές του δικαίου όπως η αρχή της χρηστής ασκήσεως των δικαιωμάτων, η αρχή της ίσης μεταχείρισης καθώς και η κοινωνική αρχή της προστασίας των εργαζομένων<sup>25</sup>.

---

<sup>25</sup> Εισαγωγή στο εργατικό δίκαιο, Δημαράς, σελ. 28-33.

## Η ΑΤΟΜΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η σύμβαση εργασίας όπως κάθε σύμβαση συνάπτεται με τη σύμπτωση δύο αντίρροπων δηλώσεων βουλήσεως. Περιεχόμενο αυτών των δηλώσεων βουλήσεως πρέπει να είναι η δημιουργία έννομης σχέσεως διάρκειας μεταξύ των συμβαλλομένων μερών στην οποία ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να παρέχει για ορισμένο ή αόριστο χρόνο την εργασία του στον εργοδότη και αυτός να καταβάλλει τον συμφωνημένο μισθό.

Σύμφωνα λοιπόν με τον ορισμό που δίνει ο νόμος η σύμβαση εργασίας προσδιορίζεται από τα εξής τρία στοιχεία:

- ✓ Ανάληψη υποχρεώσεως για παροχή εργασίας
- ✓ Καταβολή μισθού για την συμφωνημένη εργασία και
- ✓ Χρονική διάρκεια της εργασιακής σχέσης

Ανάληψη υποχρεώσεως για παροχή εργασίας έχουν καταρχάς όλα τα άτομα ανεξαιρέτως, ισχύουν όμως κάποιοι περιορισμοί όσον αφορά την εργασία των ανηλίκων και των γυναικών. Επίσης, ιδιαίτερο καθεστώς ισχύει για την εργασία αλλοδαπών εκτός ΕΕ για παράδειγμα όταν απασχολούνται σε παιδικούς σταθμούς, σχολεία κ.τ.λ. Στη σύμβαση εργασίας περιλαμβάνονται οι ιδιαίτερες συμφωνίες για πλήρες ή μειωμένο ωράριο καθώς και περιγραφή του είδους εργασίας.

Όσον αφορά την καταβολή μισθού όπως έχει ήδη προαναφερθεί το ύψος του μισθού δε μπορεί να είναι κατώτερο από τον προβλεπόμενο στη Συλλογική Σύμβαση εργασίας για την αντίστοιχη κατηγορία των εργαζομένων ή τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων όπως καθορίζονται με υπουργική απόφαση. Ανάλογα με τη σύμβαση εργασίας μισθός θεωρείται και η χορήγηση στέγης, τροφής, θερμάνσεως και φωτισμού και οτιδήποτε καταβάλλει ο εργοδότης στον εργαζόμενο στα πλαίσια της σχέσης αυτής. Πρόκειται δηλαδή

για όλες εκείνες τις παροχές του εργοδότη προς το μισθωτό που έχουν οικονομική αξία και βάση την σύμβαση εργασίας.

Μία σύμβαση είναι δυνατό να είναι σύμβαση ορισμένου χρόνου όταν ορίζεται το χρονικό διάστημα ενάρξεως και λήξεως της εργασιακής σχέσης ή αορίστου χρόνου όταν ορίζεται ότι η διάρκεια της θα είναι όσο το χρονικό διάστημα εκτελέσεως συγκεκριμένου έργου ή αναφέρεται η ημερομηνία ενάρξεως δίχως να προσδιορίζεται το χρονικό σημείο λήξης της.

Η σημαντικότερη διαφορά που υπάρχει ανάμεσα στα δύο είδη συμβάσεων έγκειται στο γεγονός ότι στη σύμβαση ορισμένου χρόνου η σύμβαση λήγει τη δήλη ημερομηνία χωρίς να δημιουργούνται κάποιες υποχρεώσεις στα συμβαλλόμενα μέρη ενώ στη σύμβαση αορίστου χρόνου όταν ο εργοδότης καταγγέλλει τη σύμβαση εργασίας είναι υποχρεωμένος να ακολουθήσει ορισμένη διαδικασία και να καταβάλλει την προβλεπόμενη από το νόμο αποζημίωση.

## **Η ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

### **Α)ΟΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΜΙΣΘΩΤΟΥ**

#### **1. Η ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΓΙΑ ΠΑΡΟΧΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Βασική υποχρέωση του μισθωτού στα πλαίσια της λειτουργίας της σύμβασης εργασίας είναι η υποχρέωση για παροχή εργασίας. Η εργασία παρέχεται μέσα σε συμφωνημένα χρονικά πλαίσια και σε ορισμένο τόπο. Ο εργαζόμενος θέτει στην υπηρεσία του εργοδότη την εργασιακή του δύναμη και εκτελεί το συγκεκριμένο είδος εργασίας υπακούοντας στις εντολές και συμμορφούμενος με τις υποδείξεις του εργοδότη.

Η εκτέλεση της εργασίας πρέπει να είναι η προσήκουσα. Ο μισθωτός βαρύνεται μόνο για υπαιτιότητα σχετικά με την εκτέλεση της εργασίας του, δηλαδή για δόλο ή αμέλεια. Οφείλει κατά το νόμο να εκτελέσει με επιμέλεια την εργασία που ανέλαβε και ευθύνεται για τη ζημιά που προξενείται στον εργοδότη από δόλο ή αμέλεια του.

Επίσης, ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να εκτελεί την εργασία του αυτοπροσώπως και δεν είναι δυνατόν να χρησιμοποιήσει άλλο πρόσωπο που θα τον υποκαταστήσει. Αποκλίσεις από το γενικό κανόνα υπάρχουν μέσα στα όρια της καλής πίστης, όταν πρόκειται για ολιγόχρονη και αναγκαία αντικατάσταση του εργαζομένου.

## 2.ΤΟ ΕΙΔΟΣ ΤΗΣ ΟΦΕΙΛΟΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Το είδος της εργασίας που οφείλει να παρέχει ο εργαζόμενος καθορίζεται από την ατομική σύμβαση εργασίας του. Τα συγκεκριμένα έργα του μισθωτού προσδιορίζονται πολλές φορές με βάση την καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη. Εάν δεν προκύπτει το είδος της οφειλόμενης εργασίας από τη σύμβαση προσδιορίζεται και από άλλους παράγοντες, όπως είναι η επαγγελματική ειδικότητα του μισθωτού, οι ανάγκες της επιχειρήσεως ή και η θέση στην ιεραρχία της επιχείρησης που καλείται να καλύψει ο προσλαμβανόμενος.

Στα πλαίσια της καλής πίστης οφείλει ο εργαζόμενος να εκτελεί και παρεμφερείς εργασίες που είναι συναφείς με την απασχόληση που κάνει κατά κύριο λόγο (π.χ προπαρασκευαστικές, συμπληρωματικές κ.α) δίχως να δικαιούται πρόσθετη αμοιβή για αυτές. Αντιθέτως δεν υποχρεούται ο μισθωτός να εκτελέσει εργασίες που δυσχεραίνουν τη θέση του, που τον υποβαθμίζουν και τον υποβιβάζουν ως εργαζόμενο.

Ο εργοδότης οφείλει να κάνει ίση κατανομή της εργασίας και να μην αναθέτει σε άλλους πολλή και βαριά εργασία και άλλους να τους μεταχειρίζεται ευνοϊκότερα και να τους αναθέτει εργασίες που ευνοούν την επαγγελματική τους εξέλιξη. Μεταβολή στο είδος της εργασίας του μισθωτού επιτρέπεται κατά κανόνα με τη συγκατάθεση του μισθωτού.

Τεκμαίρεται η συγκατάθεση του εργαζομένου, εάν αναλαμβάνει τη νέα του εργασία αδιαμαρτύρητα και δικαιούται το μισθό που συνήθως καταβάλλεται για αυτήν, έστω και αν είναι μικρότερος από τον προηγούμενο μισθό του.

## 2. Ο ΤΟΠΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η εργασία παρέχεται κατά κανόνα στον τόπο που είναι εγκατεστημένη η επιχείρηση ή σε ένα από τα υποκαταστήματα που διαθέτει η επιχείρηση στην ίδια όμως πόλη. Αν η επιχείρηση διαθέτει περισσότερα καταστήματα σε διαφορετικές πόλεις είναι θέμα ερμηνείας της σύμβασης για να προσδιοριστεί, εάν η εργασία θα παρέχεται σε μια μόνο εκμετάλλευση ή αν θα είναι δυνατόν να μετατίθεται.

Αν ο εργοδότης είχε ενημερώσει τον εργαζόμενο πριν τη σύναψη της σύμβασης για την πιθανότητα μετάθεσης του, ο εργοδότης μπορεί να μεταθέσει τον εργαζόμενο με μονομερή απόφαση του αλλά οφείλει να λάβει υπόψη την προσωπική κατάσταση του εργαζόμενου όπως την αρχαιότητα, την ικανότητα και την οικογενειακή του κατάσταση.

## 4. Η ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΥΠΑΚΟΗΣ ΤΟΥ ΜΙΣΘΩΤΟΥ

Ο εργαζόμενος οφείλει να εκτελεί προσηκόντως την εργασία του. Υποχρεούται δηλαδή να τηρεί τον κανονισμό της επιχείρησης, να κινείται μόνο σε χώρους που είναι ελεύθερη η πρόσβαση, να συμπεριφέρεται με ευγένεια στους συναδέλφους του και γενικά η συμπεριφορά του να είναι η αρμόζουσα προς τους προϊσταμένους και τους συναδέλφους του. Στους χώρους εργασίας σήμερα γίνεται δεκτό ότι δεν επιτρέπεται το κάπνισμα και ότι οι εργαζόμενοι ανάλογα με το είδος της εργασίας οφείλουν να προσέρχονται προσέχοντας την εμφάνιση τους.

Ειδικότερες υποχρεώσεις αποτελούν ο ζήλος και η εργατικότητα, η πρωτοβουλία και προσαρμογή στις ανάγκες της εργασίας, καλή συμπεριφορά και συνεργασία με τους συναδέλφους ώστε να μη διαταραχθεί η ομαλή εξέλιξη της εργασίας. Τον υποχρεώνει να προσφέρει ενδεχομένως επιπλέον ή και διαφορετική εργασία, αν υπάρξει ανάγκη, να τηρεί τα επιβαλλόμενα μέτρα ασφαλείας και να χειρίζεται επιμελώς τα μέσα εργασίας της εκμεταλλεύσεως.

## 5. Η ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΚΑΛΟΠΙΣΤΗΣ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑΣ

Ο εργαζόμενος οφείλει να έχει μια καλόπιστη συμπεριφορά ώστε να μη βλάπτονται τα νόμιμα συμφέροντα του εργοδότη και της επιχείρησής του. Η σύμβαση εργασίας δίνει πάντοτε το στίγμα της καλόπιστης συμπεριφοράς του εργαζόμενου.

Ο μισθωτός έχει υποχρέωση εχεμύθειας, αποφυγής ανταγωνισμού<sup>26</sup> (για το χρονικό διάστημα διαρκείας της συμβάσεως), απαγόρευση υποδείξεως ή

---

<sup>26</sup> Ανταγωνισμός θεωρείται η ίδρυση από το μισθωτό επιχείρησής ομοίας με του εργοδότη έστω και αν την καλύπτει με όνομα τρίτου, η εξυπηρέτηση ιδιαιτέρως απευθείας και όχι μέσω της επιχείρησής πελατών του εργοδότη ή η διοχέτευση τους σε άλλη επιχείρηση, η δυσφήμιση προϊόντων του εργοδότη, η αποτροπή τρίτων από συναλλαγές μαζί του, η άσκηση επιρροής σε συναδέλφους του στην εκμετάλλευση για να αλλάξουν εργοδότη ή να ασχοληθούν σε ανταγωνιστική επιχείρηση. (Βλ. Καρακατσάνη, σελίδα 244 παραγραφ. 363).



προωθήσεως ανταγωνιστικών προϊόντων και φυσικά απαγορεύεται η δωροληψία<sup>27</sup>.

Με βάση τις αρχές της καλής πίστεως, τη φύση της σχέσης εργασίας η οποία είναι διαρκής προσωπική σχέση, σχέση συνεργασίας και εμπιστοσύνης επιβάλλονται στο μισθωτό εκτός από την κύρια υποχρέωση να παρέχει την εργασία του και άλλες παρεπόμενες υποχρεώσεις που συναπαρτίζουν το περιεχόμενο της υποχρέωσης πίστεως<sup>28</sup>.

Το γενικό περιεχόμενο της υποχρέωσης πίστεως μπορεί να οριστεί ως εξής: ο μισθωτός οφείλει να ενεργεί με τέτοιο τρόπο ώστε να εξυπηρετεί την επιχείρηση και εκμετάλλευση όπου εργάζεται και παράλληλα να παραλείπει κάθε πράξη ή ενέργεια που θα μπορούσε να βλάψει τα εύλογα συμφέροντα του εργοδότη.

## 6.Η ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΕΧΕΜΥΘΕΙΑΣ.

Ο εργαζόμενος οφείλει να δείχνει εχεμύθεια ως προς τα απόρρητα της επιχειρήσεως και εκμεταλλεύσεως που ανάγονται στην οργάνωση, την οικονομική υπόσταση, την πορεία των εργασιών, τις καταστάσεις πελατών, το κοστολόγιο των εμπορευμάτων, τις πηγές προμήθειας των πρώτων υλών, τις τεχνικές μεθόδους παραγωγής και ότι απόρρητο αφορά στο πρόσωπο του εργοδότη<sup>29</sup>.

---

<sup>27</sup> Απαγορεύεται στο μισθωτό να δέχεται δώρα ή άλλα ανταλλάγματα από συναλλασσόμενους με την επιχείρηση χωρίς να το γνωρίζει ο εργοδότης. Η δωροληψία θεωρείται πράξη που γεννά προσδοκία εξυπηρετήσεως συμφερόντων σε βάρος του εργοδότη.

<sup>28</sup> Ο όρος «υποχρέωση πίστεως» δημιουργήθηκε στη Γερμανία όπου όμως δέχεται πολλαπλή κριτική ως αόριστος, ξεπερασμένος και φθαρμένος λόγω της χρήσεως του κατά τη ναζιστική περίοδο. Στην χώρα μας ο όρος δεν αντιμετωπίζει τέτοια προβλήματα: χαρακτηρίζει εύστοχα τη σχέση εμπιστοσύνης που διέπει τα μέρη της σχέσεως εργασίας (ΑΠ 858/1984).

<sup>29</sup> Άρθρο 13, παραγ.5, ω.1767/ 1988).

Η παράβαση της υποχρέωσης εχεμύθειας όταν γίνεται με σκοπό ανταγωνισμού ή με πρόθεση βλάβης του εργοδότη αποτελεί ποινικό αδίκημα ( άρθρο 16, ν.146/1914 για τον αθέμιτο ανταγωνισμό).

## **B) ΟΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ**

### **1.ΓΕΝΙΚΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ.**

Ο εργοδότης υποχρεούται να σέβεται τους νόμιμους όρους εργασίας, να τηρεί το νόμιμο ωράριο, να παρέχει τις νόμιμες άδειες, να τηρεί σε καλή κατάσταση τις εγκαταστάσεις της επιχείρησης για να είναι ασφαλείς, να καταβάλλει το νόμιμο μισθό, να σέβεται την προσωπικότητα του εργαζομένου, να ανταποκρίνεται στην υποχρέωση προνοίας που του επιβάλλει ο νόμος και να ακολουθεί τις νόμιμες διαδικασίες για τη λήξη της συμβάσεως εργασίας.

### **2.Η ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΠΡΟΝΟΙΑΣ**

Αντιστάθμισμα στην υποχρέωση πίστης του μισθωτού αποτελεί η υποχρέωση προνοίας του εργοδότη. Ο εργοδότης υποχρεούται από το νόμο να παίρνει όλα εκείνα τα απαραίτητα μέτρα για τη διασφάλιση των εργασιακών συμφερόντων και της προσωπικότητας των μισθωτών και ταυτόχρονα να αποφεύγει ενέργειες που σύμφωνα με την καλή πίστη είναι δυνατόν να βλάψουν αδικαιολόγητα τα συμφέροντα των εργαζομένων.

Στην υποχρέωση πρόνοιας του εργοδότη περιλαμβάνονται ειδικότερα:

- Η υποχρέωση για παροχή άδειας
- Η υποχρέωση απασχολήσεως
- Η υποχρέωση για κάλυψη των μισθωτών στις περιπτώσεις εργατικού ατυχήματος ή επαγγελματικής ασθένειας

- Η υποχρέωση για σεβασμό της προσωπικότητας του εργαζομένου
- Η υποχρέωση για ίσοι μεταχείριση

### 3.Η ΑΔΕΙΑ ΑΝΑΨΥΧΗΣ

Η σύμβαση εργασίας είναι μια διαρκής σύμβαση. Αντικείμενο της είναι η παροχή προσωπικών υπηρεσιών. Βασικό χαρακτηριστικό της είναι η εξάρτηση του μισθωτού από τον εργοδότη. Υπάρχει μεγάλος κίνδυνος λοιπόν αλλοτριώσεως της προσωπικότητας του εργαζομένου αν δεν υπάρξει και κάποιο διάστημα ανάπαυλας και αναψυχής.

Κατά το χρονικό διάστημα της αδείας δεν αναστέλλεται η σύμβαση εργασίας αλλά η υποχρέωση των μισθωτών να παρέχουν την εργασία τους. Μαζί με την άδεια οι μισθωτοί λαμβάνουν και το σχετικό επίδομα αδείας.

### 4.Η ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΓΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΤΟΥ ΜΙΣΘΩΤΟΥ

Ο εργοδότης υποχρεούται να απασχολεί τον μισθωτό πραγματικά. Εάν αρνείται να τον απασχολήσει ή να του καταβάλλει το μισθό αυτό καθιστά προσβολή της προσωπικότητας του μισθωτού. Ο μισθωτός έχει τη δυνατότητα να εξαναγκάσει δικαστικά, με απειλή προσωπικής κρατήσεως να τον απασχολήσει.

### 5.Η ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΓΙΑ ΙΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ ΤΩΝ ΜΙΣΘΩΤΩΝ

Ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να μεταχειρίζεται με τον ίδιο τρόπο όλους τους μισθωτούς που έχουν το ίδιο καθεστώς εργασίας. Όμοιες καταστάσεις πρέπει να αντιμετωπίζονται με τον ίδιο τρόπο. Απαγορεύεται δηλαδή η άνιση μεταχείριση.

## 6.Η ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΓΙΑ ΚΑΤΑΒΟΛΗ ΜΙΣΘΟΥ

Ο μισθός αντιπροσωπεύει την ανταποδοτική του εργοδότη για την εργασία που παρέχει ο μισθωτός<sup>30</sup>. Αποτελεί όπως έχει ήδη αναφερθεί μέσο βιοπορισμού για το μισθωτό και η καταβολή του θεωρείται αναγκαία και αδιαμφισβήτητη.

Πέραν της καταβολής του βασικού μισθού ο εργοδότης οφείλει να χορηγεί στο μισθωτό και διάφορα επιδόματα τα οποία διακρίνονται ανάλογα με το είδος της εργασίας (π.χ βαρέα ανθυγιεινά), ανάλογα με την προσωπική κατάσταση (π.χ οικογενειακά), ανάλογα με το χρόνο απασχολήσεως (π.χ προϋπηρεσίας) κ.τ.λ. Στους μισθωτούς παρέχονται και διάφορα δώρα – επιδόματα εορτών που κατατάσσονται στις τακτικές αποδοχές.

## ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΟ ΚΥΡΟΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Για την έγκυρη κατάρτιση της ατομικής σύμβασης εργασίας απαιτούνται οι προϋποθέσεις για την κατάρτιση κάθε σύμβασης κατά το αστικό δίκαιο. Ειδικότερα χρειάζεται :

i. Ικανότητα για δικαιοπραξία.

Οι ανίκανοι για δικαιοπραξία δε μπορούν να συνάψουν σύμβαση εργασίας. Για τους ανήλικους όπου επιτρέπεται η απασχόληση τους, μπορούν να συνάψουν σύμβαση εργασίας οι γονείς τους ή ο επίτροπός του. Αν η σύμβαση θα είναι αόριστης διάρκειας ή μέχρι δύο χρόνια δε χρειάζεται άδεια του δικαστηρίου, αν όμως θα είναι για διάστημα μεγαλύτερο των 2 χρόνων, η άδεια του δικαστηρίου είναι απαραίτητη<sup>31</sup>. Πάντως σε καμία περίπτωση δε μπορεί να δεσμευθεί ο ανήλικος με σύμβαση εργασίας που θα ξεπερνά χρονικά την ενηλικίωση του.

---

<sup>30</sup> Άρθρο 648 Α.Κ.

<sup>31</sup> Άρθρο 1648 και 1526 Α.Κ.

Ανήλικος με συμπληρωμένο το 15<sup>ο</sup> έτος της ηλικίας μπορεί να συνάπτει ο ίδιος σύμβαση με τη γενική συναίνεση των προσώπων, που ασκούν την επιμέλεια του η οποία μπορεί να συνάγεται και σιωπηρά, σε περίπτωση δε αρνήσεως τους, με άδεια του δικαστηρίου ύστερα από αίτηση του. Πάντως οι ανήλικοι έχουν όλες τις αξιώσεις που απορρέουν από έγκυρη σύμβαση εργασίας αδιάφορο αν τηρήθηκαν οι διατάξεις για την πρόσληψη τους.

ii. Βούληση για σύναψη της συμβάσεως.

Εάν κατά το χρόνο που συνάπτεται η σύμβαση το ένα από τα μέρη δεν έχει συνείδηση των πράξεων του ή εξαιτίας πνευματικής νόσου δε μπορεί να σκεφτεί λογικά η σύμβαση είναι άκυρη<sup>32</sup>.

iii. Πραγματική και σοβαρή δήλωση βουλήσεως.

Η εικονική σύμβαση εργασίας ως άκυρη δεν παράγει έννομες συνέπειες όπως λ.χ. σύναψη συμβάσεως με σκοπό την υπαγωγή στην κοινωνική ασφάλιση ή την απασχόληση σε αλλοδαπή χώρα ή για φορολογικούς λόγους. Δεν αποκλείεται επίσης η εικονικότητα να αφορά στην ίδια την ύπαρξη της σχέσεως εργασίας<sup>33</sup>. Σε συμβάσεις εργασίας με νομικά πρόσωπα τη σχετική απόφαση που εκφράζει τη βούληση του νομικού προσώπου πρέπει να τη λάβει το αρμόδιο όργανο, τη δε σύμβαση πρέπει να τη συνάψει αρμόδιο ή σχετικά εξουσιοδοτημένο όργανο.

iv. Η μη απαίτηση ορισμένου τύπου.

Κατά κανόνα δεν απαιτείται η τήρηση ορισμένου τύπου στη σύναψη της συμβάσεως εργασίας· είναι δυνατό να είναι και ρητή ή σιωπηρή. Πολλές φορές όμως, προπαντός σε σημαντικές επιχειρήσεις η σύμβαση εργασίας καταρτίζεται

---

<sup>32</sup> Άρθρο 131 Α.Κ.

<sup>33</sup> Βλ. π.χ την απόφαση 416/1989 η οποία δέχθηκε ότι έγινε δυο φορές εικονική καταγγελία της σύμβασης εργασίας για να μπορεί ο μισθωτός να παίρνει το επίδομα ανεργίας.

εγγράφως αλλά αυτό το έγγραφο δεν είναι συστατικό ώστε αν λείπει να είναι άκυρη η πρόσληψη, παρά μόνο αποδεικτικό. Κατ' εξαίρεση απαιτείται έγγραφος τύπος ως συστατικό στοιχείο για τη σύμβαση εργασίας στο δημόσιο ή σε νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου<sup>34</sup> και σε άλλες περιπτώσεις όταν το επιβάλλουν ειδικές διατάξεις.

Σύμφωνα με το νόμο ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος μέσα σε δύο μήνες από την σύναψη της σχέσεως εργασίας ή την έναρξη της σχέσεως εργασίας να ενημερώσει γραπτά το μισθωτό για τους ουσιώδεις όρους της συμβάσεως ή της σχέσεως εργασίας του.

Ως ουσιώδεις όροι αναφέρονται η ταυτότητα των μερών, ο τόπος παροχής της εργασίας, η θέση και η ειδικότητα του μισθωτού, ο βαθμός, η κατηγορία της απασχολήσεως του, το αντικείμενο της εργασίας του, η χρονολογία ενάρξεως της απασχολήσεως και η διάρκεια της, αν είναι ορισμένου χρόνου, η διάρκεια της ετήσιας άδειας, ο χρόνος και ο τρόπος που θα χορηγείται, το ύψος των αποδοχών και η περιοδικότητα καταβολής τους, η διάρκεια της ημερήσιας και εβδομαδιαίας απασχολήσεως, η συλλογική ρύθμιση που καθορίζει τους όρους αμοιβής και εργασίας του, οι προϋποθέσεις καταγγελίας και το ύψος της αποζημιώσεως.

Ο εργοδότης αν δεν ενημερώσει γραπτώς το μισθωτό τιμωρείται με πρόστιμο από την Επιθεώρηση Εργασίας αλλά η σύμβαση ή η σχέση εργασίας δε γίνεται για αυτό το λόγο άκυρη.

v. Συμφωνία με το νόμο και τα χρηστά ήθη.

Συμβάσεις εργασίας αντίθετες σε απαγορευτική διάταξη νόμου<sup>35</sup> ή στα χρηστά ήθη<sup>36</sup> είναι άκυρες. Ιδιαίτερη περίπτωση συμβάσεως εργασίας αντίθετης στα χρηστά ήθη αποτελεί η λεγόμενη αισχροκερδής σύμβαση εργασίας όπου ο

---

<sup>34</sup> Άρθρο 84 ν.δ 391/1969

<sup>35</sup> Άρθρο 174 Α.Κ.

<sup>36</sup> Άρθρο 178 Α.Κ.

εργοδότης εκμεταλλευόμενος την ανάγκη ή την απειρία του μισθωτού συμφωνεί και του καταβάλλει μισθό που βρίσκεται σε προφανή δυσαναλογία με την αξία της εργασίας του. Σε τέτοια περίπτωση είναι δυνατό να υπάρχει μερική ακυρότητα οπότε αντί του καταπλεονεκτικού μισθού θα χρησιμοποιείται ο ειθισμένος μισθός<sup>37</sup>.

## ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΛΛΕΙΨΗ ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΩΝ

Όταν δεν έχουν πληρωθεί οι προϋποθέσεις κύρους η σύμβαση εργασίας είναι άκυρη και λογίζεται ως μη γενόμενη. Είναι ωστόσο δυνατό η άκυρη σύμβαση να επικυρωθεί και μάλιστα με αναδρομικό αποτέλεσμα από τα μέρη όταν πληρωθεί από το νόμο ο απαιτούμενος όρος κύρους.

## Η ΑΚΥΡΩΣΙΜΗ ΣΥΜΒΑΣΗ

Εκτός από τις παραπάνω προϋποθέσεις κύρους των οποίων η έλλειψη καθιστά τη σύμβαση εργασίας άκυρη, απαιτείται ακόμη συμφωνία δηλώσεως και βουλήσεως· δηλαδή η βούληση των συμβληθέντων πρέπει να είναι απαλλαγμένη από ελαττώματα, η σύμβαση εργασίας να μην έχει καταρτιστεί με πλάνη, απάτη ή απειλή. Εάν συντρέχει κάτι τέτοιο η σύμβαση είναι ακυρώσιμη. Το θύμα της πλάνης, της απάτης ή της απειλής μπορεί να ζητήσει μέσα σε δυο χρόνια από τη σύναψη της συμβάσεως ή τη λήξη της καταστάσεως πλάνης, απάτης ή απειλής την ακύρωση της συμβάσεως με δικαστική απόφαση. Η

---

<sup>37</sup> Ειθισμένος ή συνήθης μισθός είναι αυτός που καταβάλλεται σε άλλους μισθωτούς του ίδιου φύλου και ηλικίας, που παρέχουν το ίδιο είδος εργασίας στον ίδιο τόπο και με τις ίδιες συνθήκες ( στις περιπτώσεις που δεν υπάρχει Συλλογική Σύμβαση εργασίας για να καταβληθεί ο νόμιμος μισθός).  
Εισαγωγή στο εργατικό δίκαιο, Δημαράς, σελ. 97.

ακυρώσιμη σύμβαση μετά την ακύρωση της από το δικαστήριο εξομοιώνεται με την εξαρχής άκυρη<sup>38</sup>.

Για να υπάρχει ακυρωσία λόγω πλάνης πρέπει η πλάνη να είναι σε τέτοιο σημείο ουσιώδης ώστε αυτός που πλανήθηκε αν γνώριζε την πραγματική κατάσταση να μη συνήπτε τη σύμβαση<sup>39</sup>. Ουσιώδης πλάνη μπορεί να είναι και η πλάνη που αναφέρεται στις ιδιότητες του μισθωτού, όταν κατά τη συμφωνία των μερών ή την καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη έχουν τέτοια σημασία ώστε ο εργοδότης να μη προσλάμβανε το μισθωτό αν ήξερε ότι δε τις είχε. Οι ιδιότητες αυτές κατά κανόνα αφορούν στην ικανότητα του να αντεπεξέλθει στις απαιτήσεις της εργασίας για την οποία προσλαμβάνεται.

Η απάτη είναι δυνατό να προκύπτει από ψευδείς δηλώσεις του μισθωτού ή απόκρυψη περιστατικών που θα έπρεπε να τα είχε δηλώσει όταν προσλαμβανόταν (για παράδειγμα καταδίκη του για κλοπή αν είναι υποψήφιος για θέση ταμίας τράπεζας). Πάντως το δικαίωμα του εργοδότη να επιδιώξει την ακύρωση της σύμβασης εργασίας λόγω απάτης οριοθετείται από το έννομο δικαίωμα του μισθωτού να προστατεύσει την προσωπικότητα του, τα κατοχυρωμένα από το σύνταγμα δικαιώματα του και την διαπραγματευτική του θέση κατά το στάδιο της αναζήτησης εργασίας.

Δηλαδή το δικαίωμα του εργοδότη να ζητά από τον υποψήφιο μισθωτό γραπτά ή προφορικά πληροφορίες περιορίζεται σε όσες μόνο κρίνονται αντικειμενικά και κατά τις αρχές της καλής πίστης και ως ικανές να συμβάλλουν στη σωστή λειτουργία της υπό σύσταση σχέσεως εργασίας.

Πληροφορίες που άπτονται της ιδιωτικής σφαίρας του εργαζομένου όπως πολιτικές και θρησκευτικές αντιλήψεις δεν έχει δικαίωμα να τις ερωτά ο

---

<sup>38</sup> Άρθρο 184 Α.Κ.

<sup>39</sup> Άρθρο 140- 141 Α.Κ.



εργοδότης. Αν ο υποψήφιος μισθωτός έχει να αντιμετωπίσει τέτοιου είδους ανεπίτρεπτες ερωτήσεις του εργοδότη, δικαιούται να απαντήσει ανειλικρινώς χωρίς να διατρέχει τον κίνδυνο να προβληθεί ακυρωσία της σύμβασης εργασίας του λόγω απάτης. Για παράδειγμα οι κοινές ασθένειες, η εγκυμοσύνη, η σωματική αναπηρία ή η συνδικαλιστική ταυτότητα είναι δεδομένα τα οποία όταν δε συνδέονται άμεσα ή έμμεσα με τη συγκεκριμένη θέση εργασίας, δεν έχει υποχρέωση να τα γνωστοποιήσει στον εργοδότη.

Η απειλή για να επιφέρει ακυρωσία πρέπει να είναι σοβαρή, να δημιουργεί φόβο σε λογικό άνθρωπο και να θέτει σε σπουδαίο και άμεσο κίνδυνο προσωπικά ή περιουσιακά αγαθά του απειλούμενου ή των πολύ στενά συνδεόμενων μαζί του προσώπων.

## Η ΑΚΥΡΗ ΣΥΜΒΑΣΗ

Η άκυρη σύμβαση εργασίας θεωρείται ότι δεν έγινε ποτέ και η ακυρώσιμη αφού ακυρωθεί, εξομοιώνεται με την εξ αρχής άκυρη, με συνέπεια από μία τέτοια σύμβαση να μη παράγεται το έννομο αποτέλεσμα που επιδιώκεται, να μη δημιουργούνται υποχρεώσεις και δικαιώματα για τα μέρη<sup>40</sup>. Ειδικά ο εργοδότης δεν έχει πλέον υποχρέωση να απασχολεί το μισθωτό.

Όταν όμως αρχίσει να λειτουργεί η άκυρη ή η ακυρώσιμη σύμβαση εργασίας, παρέχεται η εργασία από το μισθωτό, χορηγείται ο μισθός από τον εργοδότη κ.α, δημιουργείται δηλαδή πραγματική κατάσταση. Η σχέση εργασίας βιώνεται σαν να ήταν έγκυρη. Για αυτό το λόγο και κατά την αρχή προστασίας των μισθωτών επικρατεί πλέον τόσο στη θεωρία όσο και στη νομολογία η γνώμη ότι η ακυρότητα της σύμβασης εργασίας ενεργεί όχι *ex tunc* (από το

---

<sup>40</sup> Ατομικό εργατικό δίκαιο, Καρακατσάνης, σελίδα 156-161, Σύμβαση και σχέση εργασίας.

παρόν) όπως ορίζει κατά γενικό τρόπο ο νόμος, αλλά ex nunc δηλαδή μόνο για το μέλλον.

Η νομολογία έχει δεχθεί ότι για να λυθεί μια σχέση εργασίας αορίστου χρόνου που στηρίζεται σε άκυρη σύμβαση, δεν αρκεί να επικαλεστεί ο εργοδότης την ακυρότητα της σύμβασης· πρέπει να την καταγγείλει καταβάλλοντας και τη σχετική αποζημίωση. Το μόνο σημείο όπου διαχωρίζεται η έγκυρη από την άκυρη σύμβαση εργασίας είναι το ακόλουθο.

Η μη καταβολή της αποζημιώσεως δε θίγει το κύρος της καταγγελίας όταν η σύμβαση είναι άκυρη, οπότε ο μισθωτός έχει απλώς ενοχική αξίωση κατά του εργοδότη για την καταβολή του ποσού της αποζημιώσεως χωρίς να δικαιούται να απαιτήσει μισθούς υπερημερίας. Στην άκυρη όμως σύμβαση ορισμένου χρόνου ο εργοδότης μπορεί σε οποιοδήποτε χρονικό σημείο της διάρκειάς της, επικαλούμενος την ακυρότητα να αποδεσμευτεί αζημίως.

## Η ΜΕΡΙΚΑ ΑΚΥΡΗ ΣΥΜΒΑΣΗ

Ενδέχεται η ατομική σύμβαση εργασίας να πάσχει από μερική ακυρότητα. Σε αυτήν την περίπτωση εφαρμόζεται το άρθρο 181 του Α.Κ ανάλογα με τη φύση του κανόνα η παραβίαση του οποίου επέφερε τη μερική ακυρότητα. Κυρίαρχο στοιχείο για την τύχη του έγκυρου μέρους της σύμβασης είναι η βούληση των μερών. Αναζητείται λοιπόν η πραγματική βούληση των μερών, αν δε διαπιστωθεί τότε ερμηνευτικά αναζητείται η υποθετική βούληση τους δηλαδή η βούληση που θα είχαν εκφράσει όταν συνήψαν τη σύμβαση αν γνώριζαν τη μερική ακυρότητα των όρων της.

Στη διαδικασία για τη εξακρίβωση της υποθετικής βουλήσεως των μερών, του εργοδότη και του μισθωτού, λαμβάνονται υπόψη και τα συμφέροντα

τους. Αυτονόητο είναι ότι ο μισθωτός έχει μεγαλύτερο συμφέρον να διατηρηθεί σε ισχύ η ατομική σύμβαση εργασίας του, άρα αν γνώριζε τη μερική ακυρότητα της θα ήθελε να μην περιείχε το άκυρο μέρος.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΙ

### ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ Ή ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

1) Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου – Πρόωρη απόλυση εργαζόμενου χωρίς σπουδαίο λόγο-δικαίωμα εργαζόμενου.

Ο Ε προσελήφθη από το νόμιμο εκπρόσωπο της τεχνικής εταιρίας Τ ,ως ειδικός τεχνικός υπόγειων στοών προκειμένου να εργαστεί με την παραπάνω ειδικότητα στο εργοτάξιο της στο βουνό Αρτεμήσιο της Αρκαδίας, μέχρι την αποπεράτωση του τεχνικού έργου διάνοιξης της σήραγγας Αρτεμησίου της νέας εθνικής οδού Κορίνθου- Τριπόλεως, την οποία η εταιρία Τ είχε αναλάβει προς εκτέλεση αντί ημερομισθίου 80 ευρώ που συμφωνήθηκε μεταξύ των δυο μερών.

Ο Ε άρχισε να ασχολείται στο ως άνω έργο και αφού εργάστηκε για διάστημα ενός τριμήνου, η Τ κατήγγειλε τη σύμβαση εργασίας χωρίς να υπάρχει σπουδαίος λόγος και τον απέλυσε χωρίς αποζημίωση.

Στην περίπτωση αυτή πρόκειται για σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου παρόλο που η ημερομηνία λήξεως δεν έχει επακριβώς καθοριστεί.<sup>41</sup> Και αυτό γιατί όταν πρόκειται για εκτέλεση έργου δεν είναι δυνατόν να προβλεφθεί η διάρκεια του έτσι η σύμβαση λήγει αυτοδικαίως με την αποπεράτωση του έργου χωρίς να απαιτείται καταγγελία και καταβολή αποζημιώσεως.

---

<sup>41</sup> Ατομική σύμβαση εργασίας, Βλαστός, σελ.2 –5

Η εργασιακή σχέση ορισμένου χρόνου λύεται συνήθως με την πάροδο του συμφωνημένου χρόνου της. Μπορεί όμως να λυθεί πρόωρα με καταγγελία όταν υπάρχει σπουδαίος λόγος είτε από την πλευρά του εργαζόμενου είτε από την πλευρά του εργοδότη. Η καταγγελία αυτή μπορεί να γίνει είτε ρητώς ή σιωπηρώς όμως σε καμία περίπτωση δε μπορεί να καταγγελθεί η εργασιακή σχέση αν δεν συντρέχει σπουδαίος λόγος· τυχόν ανυπαρξία σπουδαίου λόγου καθιστά την καταγγελία άκυρη.

Η ακυρότητα της καταγγελίας σημαίνει ότι αυτή θεωρείται σα να μην έγινε ποτέ. Η εργασιακή σχέση επομένως συνεχίζεται κανονικά οπότε αφού ο καταγγέλων στην περίπτωση αυτή, ο εργοδότης αρνείται να αποδεχθεί τις υπηρεσίες του εργαζόμενου καθίσταται υπερήμερος και ως μισθός του εργαζόμενου λαμβάνεται εκείνος που θα ελάμβανε εάν ο εργοδότης δεν απέκρουε τις υπηρεσίες του για όλο, μέχρι την συμφωνημένη λήξη της συμβάσεως, διάστημα.

Σα σπουδαίο λόγο για τη λύση της σύμβασης εργασίας θα μπορούσε ο εργοδότης να επικαλεστεί την κακή οικονομική κατάσταση της εργοδότης επιχείρησης ή την προσωρινή ή οριστική διακοπή των εργασιών της εργοδοτικής επιχείρησης που γίνεται για να αποφευχθεί η οικονομική της κατάρρευση. Αντίθετα, η αναδιοργάνωση της επιχείρησης του εργοδότη, η περιστολή της δραστηριότητας του, η εκποίηση της εργοδοτικής επιχείρησης καθώς και ο θάνατος του εργοδότη δεν συνιστούν την έννοια του σπουδαίου λόγου.

2) **Άρνηση της επιχείρησης να επαναπροσλάβει εποχιακά απασχολούμενο εργαζόμενο.**

Η εταιρία Ξ η οποία εκμεταλλεύεται ξενοδοχείο ΞΔ που λειτουργεί εποχιακά από 15 Απριλίου έως 15 Οκτωβρίου κάθε έτους, προσέλαβε την

εργαζόμενη Υ με την ειδικότητα της προϊσταμένης ορόφων. Η εργαζόμενη Υ εργάστηκε εποχιακά στο ανωτέρω ξενοδοχείο για τέσσερις συνεχείς περιόδους λειτουργίας της.

Το α' δεκαπενθήμερο του Γενάρη της επομένης χρονιάς από την τελευταία εποχιακή λειτουργία του ξενοδοχείου η Υ με έντυπη δήλωση της συνδικαλιστικής οργάνωσης του συνδέσμου ξενοδοχοϋπαλλήλων της Αττικής, ειδοποίησε εγγράφως την επιχείρηση ότι επιθυμούσε την επαναπρόσληψη της για την επικείμενη θερινή περίοδο. Ωστόσο η επιχείρηση δεν την κάλεσε να παρουσιαστεί για ανάληψη των καθηκόντων της αλλά προσέλαβε στη θέση της άλλη εργαζόμενη<sup>42</sup>.

Στην περίπτωση αυτή από τη στιγμή που ο εργαζόμενος καλείται να εργαστεί σε επιχείρηση που λειτουργεί εποχιακώς, δηλαδή σε ορισμένη μόνο περίοδο του έτους, η σύμβαση θεωρείται ορισμένου χρόνου.

Η ισχύουσα όμως νομοθεσία αναγνωρίζει ιδιαίτερα δικαιώματα για τους εποχιακώς απασχολούμενους ξενοδοχοϋπαλλήλους εφόσον παρέχουν τις υπηρεσίες τους σε εποχιακώς λειτουργούσες ξενοδοχειακές επιχειρήσεις.

Εποχιακές ξενοδοχειακές επιχειρήσεις θεωρούνται αυτές που λειτουργούν μέχρι εννέα μήνες το χρόνο. Οι επιχειρήσεις αυτές οφείλουν να επαναπροσλαμβάνουν συνολικώς τον ίδιο αριθμό εργαζομένων τον οποίο απασχόλησαν κατά μέσο όρο κατά τις δύο προηγούμενες περιόδους εργασίας και κατά προτίμηση αυτούς που εργάστηκαν κατά την τελευταία περίοδο.

Η υποχρέωση αυτή του εργοδότη ενεργοποιείται εφόσον ειδοποιηθεί εγγράφως από τους επιθυμούντες να επαναπροσληφθούν μέσω της οικείας συνδικαλιστικής τους οργάνωσης έως το τέλος Ιανουαρίου της επομένης περιόδου. Εάν ο εργοδότης δεν επιθυμεί την επαναπρόσληψη κάποιου από

---

<sup>42</sup> Ατομική σύμβαση εργασίας, Βλαστός Στ., σελ. 15-18

αυτούς υποχρεούται να καταγγείλει την εργασιακή τους σύμβαση με τις τυπικές διατυπώσεις που ορίζει ο νόμος, δηλαδή εγγράφως και με την καταβολή της νομίμου αποζημιώσεως.

Έτσι, ο εργοδότης που αρνείται την επαναπρόσληψη του υπαλλήλου υποχρεούται μεν να τον αποζημιώσει όχι όμως και να του καταβάλλει μισθούς υπερημερίας, διότι δεν υπάρχει ακόμη σε λειτουργία εργασιακή σύμβαση. Εδώ δηλαδή η αποζημίωση λειτουργεί ως αστική ποινή κατά του εργοδότη ο οποίος με την καταγγελία της εργασιακής σύμβασης του υπαλλήλου απέκλεισε το δικαίωμα επαναπρόσληψης του.

Στο συγκεκριμένο λοιπόν περιστατικό ο εργοδότης θα δώσει στον υπάλληλο αποζημίωση που θα καθοριστεί από το χρονικό διάστημα κατά το οποίο ο υπάλληλος είχε πραγματικώς απασχοληθεί συνολικώς στο ίδιο ξενοδοχείο, δηλαδή με τον συνυπολογισμό και του χρόνου των νεκρών περιόδων.

**3) Τραγουδιστής προσληφθείς σε κέντρο διασκέδασης εποχιακής λειτουργίας. Πρόωρη καταγγελία της συμβάσεως του- δικαιώματα του απολυθέντος.**

Με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου την οποία κατήρτισε η Γ επαγγελματίας τραγουδίστρια με τον νόμιμο εκπρόσωπο κέντρου διασκέδασεως συμφωνήθηκε να απασχοληθεί αυτή στο ανωτέρω κέντρο για ολόκληρη τη μουσική χειμερινή περίοδο λειτουργίας του, δηλαδή από τον Οκτώβριο έως τα τέλη Μαρτίου του επόμενου έτους, αντί ημερομισθίου και για πέντε ημέρες της εβδομάδας, από Τρίτη μέχρι και Σάββατο από την 23:30 μ.μ μέχρι 3:30 π.μ της επομένης.

Από την επομένη η Τ ξεκίνησε πρόβες μαζί με όλη την ορχήστρα οι οποίες θα διαρκούσαν επί 3ωρο κάθε φορά και συνεχίστηκαν ομαλά για διάστημα δέκα ημερών. Κατά την 8<sup>η</sup> μέρα μετά το τέλος της πρόβας ο νόμιμος εκπρόσωπος του κέντρου εντελώς αιφνιδιαστικά έδωσε εντολή στην Τ να μεταβεί στο λογιστήριο προκειμένου να πληρωθεί για την απασχόληση της κατά τη διάρκεια των προβών, λέγοντας της ότι δε χρειάζεται άλλη τραγουδίστρια και την απέλυσε χωρίς να της καταβάλλει κανένα ποσό είτε λόγω των δεδουλευμένων αποδοχών είτε λόγω αποζημιώσεως<sup>43</sup>.

Η συγκεκριμένη περίπτωση είναι ιδιαίζουσα και αυτό γιατί οι συμβάσεις απασχολήσεως των μουσικών και τραγουδιστών θεωρούνται κατά κανόνα συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου και επίσης θεωρείται ότι η πρόσληψη τους από οποιονδήποτε εργοδότη έγινε για ολόκληρη τη μουσική περίοδο που ακολουθεί, εάν ο εργαζόμενος εργάστηκε πραγματικώς τουλάχιστον για 6 ημέρες.

Σε μια τέτοια περίπτωση η απασχόληση του μουσικού σε δοκιμές (πρόβες) θεωρείται ως χρόνος εργασίας, μη δυνάμενος να υπερβεί τις 20 ώρες για κάθε νέο πρόγραμμα. Εδώ μπορούμε να διακρίνουμε τρία ενδεχόμενα:

- Εάν θεωρηθεί ότι η καταγγελία της συμβάσεως της Τ έγινε χωρίς την συνδρομή σπουδαίου λόγου (αφορώντας είτε το πρόσωπο της, είτε το πρόσωπο του εργοδότη της), τότε αυτή έχει δικαίωμα να ζητήσει την ακύρωση της για αυτήν την αιτία και την επιδίκαση των συμφωνηθέντων αποδοχών της του υπολειπόμενου μέχρι τη λήξη της συμβάσεως της χρονικού διαστήματος, ως αποδοχών υπερημερίας.

---

<sup>43</sup> Ατομική σύμβαση εργασίας, Βλαστός, σελ.18-20.



- Αντιθέτως, η Τ δε δικαιούται να επικαλεσθεί τους ανωτέρω λόγους για ακύρωση της καταγγελίας εφόσον η καταγγελία αυτή έγινε κατά τη διάρκεια των δοκιμών, δηλ. πριν από την έναρξη λειτουργίας του εργοδότη της, που σημαίνει ότι απολύθηκε σε χρόνο που δεν είχε συμπληρώσει τον προαναφερθέντα ελάχιστο χρόνο εργασίας.

- Πάντως σε κάθε περίπτωση η Τ δικαιούται την αναλογία των αποδοχών της που αντιστοιχεί στον χρόνο εργασίας της για τις ανωτέρω δοκιμές, την οποία εάν ο εργοδότης αρνηθεί να της καταβάλλει, έχει δικαίωμα να τις διεκδικήσει δικαστικώς μέσω αγωγής της κατά αυτού για επιδίκαση δεδουλευμένων αποδοχών.

## **ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ** **ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΟΥ**

### **1.Διευθυντής συντάξεως μηνιαίου επιστημονικού περιοδικού. Διεκδίκηση οφειλόμενων διαφορών από τη συμφωνηθείσα αμοιβή του.**

Ο εκδοτικός οίκος Σ. ο οποίος εκδίδει το μηνιαίο επιστημονικό περιοδικό Ε προσέλαβε τον Δ προκειμένου να επιμελείται της συντάξεως και διαμορφώσεως της δημοσιευτέας σε αυτό ύλης, των φωτογραφιών και διαφημίσεων, της διόρθωσης των δοκιμίων και της σελιδοποίησης, καθώς επίσης της έγκαιρης έκδοσης και κυκλοφορίας του, αντί αμοιβής η οποία συμφωνήθηκε να καταβάλλεται σε μηνιαία βάση.

Κατά τη διάρκεια της παροχής των παραπάνω υπηρεσιών ο Δ συμμορφωνόταν στις εντολές και οδηγίες του ιδιόκτητη και εκδότη και τελούσε

γενικώς υπό την εποπτεία του ακολουθώντας συγκεκριμένο ωράριο εργασίας. Δεν ήταν όμως υπεύθυνος για την έγκαιρη έκδοση του περιοδικού ούτε έφερε τον κίνδυνο της μη εκτέλεσης ή της πλημμελούς εκτέλεσης των παραπάνω εργασιών υπό την έννοια ότι η λήψη της ως άνω συμφωνηθείσας αμοιβής του δεν είχε συναρτηθεί με την έγκαιρη και επιμελημένη έκδοση του περιοδικού. Καθόλο το διάστημα της απασχολήσεως του Δ ο εκδοτικό οίκος δε του κατέβαλε επιδόματα (δώρα) εορτών, κανονική άδεια και επίδομα αδείας<sup>44</sup>.

Στο συγκεκριμένο παράδειγμα ο Δ παρείχε τις υπηρεσίες του με σχέση εξαρτημένης εργασίας και αυτό γιατί τα πραγματικά περιστατικά της απασχολήσεως του και κυρίως το γεγονός της υπαγωγής του υπό τις εντολές και τις οδηγίες του εκδοτικού οίκου, το γεγονός της υποχρεώσεως του για τήρηση ορισμένου ωραρίου παροχής των υπηρεσιών του και το γεγονός της ελλείψεως ευθύνης του για κανονική, έγκαιρη και επιμελημένη έκδοση του περιοδικού, είναι προσδιοριστικά συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας και όχι σύμβασης έργου.

Επίσης, ενδεικτικό είναι ότι η αμοιβή του καταβαλλόταν σε αυτόν σε μηνιαία βάση, σύστημα αμοιβής που προσιδιάζει μάλλον σε σύμβαση εξαρτημένης εργασίας παρά σε σύμβαση έργου.

Εφόσον λοιπόν ο Δ παρείχε τις εργασίες του στον εκδοτικό οίκο Σ με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας είναι προφανές ότι στις μηνιαίες αποδοχές του περιλαμβάνονται υποχρεωτικώς, ακόμα και αν δεν έχει δηλαδή ειδικώς συμφωνηθεί η καταβολή τους, επιδόματα εορτών (Χριστουγέννων και Πάσχα αντιστοίχως) και αδείας, καθώς και αποδοχές αδείας. Αυτά λοιπόν αποτελούν αναπόσπαστο κομμάτι των τακτικών αποδοχών και ο Δ έχει το δικαίωμα να απαιτήσει την καταβολή τους.

---

<sup>44</sup> Ατομική σύμβαση εργασίας, Βλαστός, σελ. 20-25.

## **2.Συμβαση εργασίας με σκοπό την είσπραξη ασφαλιστρών ασφαλισμένων ασφαλιστικής εταιρείας.**

Με βάση ιδιωτικό συμφωνητικό που υπεγράφη μεταξύ του Α και της ασφαλιστικής εταιρείας Μ, ανατέθηκε από τη δεύτερη στον πρώτο η είσπραξη αξιών από ασφάλιστρα ασφαλισμένων σε αυτή στην περιοχή Αττικής. Ο Α διέθετε την αναγκαία προς τούτο οργάνωση και πείρα.

Σε εκτέλεση της συμφωνίας αυτής ο Α εργαζόταν όλες τις ημέρες και λειτουργίας των υπηρεσιών της ασφαλιστικής όπως και οι τακτικοί υπάλληλοι της. Την \* και ενώ είχαν περάσει 10 μήνες από το χρονικό σημείο ενάρξεως της παροχής των ανωτέρω εργασιών του Α στην Μ, αυτός στρατεύθηκε οπότε ανεστάλη η ισχύς της ως άνω σύμβασης του καθ' όλη τη διάρκεια της θητείας του, μέχρι που απολύθηκε από το στρατό οπότε ζήτησε να επανέλθει προς συνέχιση της ως άνω εργασίας του πλην όμως η ασφαλιστική εταιρία αρνήθηκε την περαιτέρω απασχόληση του<sup>45</sup>.

Στο συγκεκριμένο παράδειγμα και λαμβανομένου υπόψιν ότι ο Α απασχολείτο υπό τις ίδιες συνθήκες και όρους του με τους τακτικούς υπαλλήλους της Μ γίνεται αντιληπτό ότι πρόκειται για σχέση εξαρτημένης εργασίας.

Σύμφωνα με το νόμο η στράτευση του εργαζομένου που έχει συμπληρώσει βμήνη υπηρεσία σε ορισμένο εργοδότη δε λύει τη σύμβαση αλλά την αναστέλλει. Η ισχύς του νόμου αυτού επεκτείνεται και στην προστασία των εργατοτεχνιτών όλων γενικά των επιχειρήσεων καθώς και όλων των στρατευόμενων εργαζομένων που συνδέονται με τον εργοδότη τους με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας. Εφόσον ο νόμος κάνει λόγο για στράτευση και αποστράτευση του εργαζομένου είναι φανερό ότι δεν καλύπτονται από την

---

<sup>45</sup> Ατομική σύμβαση εργασίας, Βλαστός Στ, σελ.25-29.

προστασία του εκείνου οι εργαζόμενοι που κατατάσσονται εθελοντικώς στο στράτευμα.

Η προστασία του εργαζόμενου αρχίζει αφ' ότου προσκληθεί υπό τα όπλα και όχι αφ' ότου έχει γίνει η κατάταξη του. Αφού η στράτευση του εργαζόμενου γίνει υπό τις ανωτέρω συνθήκες μετά την αποστράτευση του έχει δικαίωμα να επανέλθει στην εργασία του και να επαναλάβει αυτήν με τους ίδιους όρους, με τους οποίους την παρείχε μέχρι την στράτευση του.

Αρκεί στην περίπτωση αυτή να εμφανιστεί στον εργοδότη του εντός μηνός από την αποστράτευση του και να του δηλώσει με οποιοδήποτε τρόπο την πρόθεση του να επαναλάβει την εργασία του και να προσέλθει μέσα σε διάστημα 15 ημερών από τη δήλωση του αυτή για να αναλάβει πραγματικά την προηγούμενη εργασία του.

Με την συνδρομή δηλαδή των παραπάνω προϋποθέσεων ο εργοδότης οφείλει να επαναπροσλάβει τον στρατευθέντα εργαζόμενο του και να θεωρήσει το χρόνο της στράτευσης του ως πραγματικό χρόνο υπηρεσίας στην επιχείρηση του για κάθε συνέπεια και για τον προσδιορισμό της αποζημίωσης απολύσεως του.

Αν παρέλθει άπρακτη η μία από τις παραπάνω δύο προθεσμίες τότε η εργασιακή σύμβαση του αποστρατευθέντα εργαζομένου θεωρείται ότι λύθηκε από δική του υπαιτιότητα. Αν ο εργοδότης αρνηθεί να επαναπροσλάβει το συγκεκριμένο εργαζόμενο στην προηγούμενη θέση του, τότε αυτός έχει το εκλεκτικό δικαίωμα:

α) να θεωρήσει την άρνηση επαναπρόσληψης του άκυρη απόλυση και να αξιώσει μισθούς υπερημερίας από την ημέρα επανεμφάνισης του για επανάληψη της εργασίας του ή

β) να θεωρήσει τη μη επαναπρόσληψη του ως έγκυρη απόλυση και να αξιώσει σωρευτικά την αποζημίωση του. Η προκειμένη αποζημίωση

υπολογίζεται με βάση τις αποδοχές του εργαζομένου κατά την ημέρα της καταγγελίας της εργασιακής του σχέσης, με καθεστώς πλήρους απασχόλησης.

## **ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΝΤΟΛΗΣ**

### **Μέλος διοικητικού συμβουλίου ανώνυμης εταιρείας που παρείχε σε αυτή παράλληλα και υπηρεσίες διευθυντού των οικονομικών της υπηρεσιών.**

Ο Α απασχολείται στην ανώνυμη εταιρία Ε και παρέχει σε αυτήν υπηρεσίες διευθυντού των οικονομικών της υπηρεσιών. Λόγω της υψηλής ποιότητας των υπηρεσιών που παρείχε στην εταιρία υπό την ανωτέρω ιδιότητα η γενική συνέλευση των μετόχων της αποφάσισε την εκλογή του και ως μέλους του δ.σ της, το οποίο εν συνεχεία τον όρισε ως διευθύνοντα σύμβουλο της.

Έκτοτε, ο Α άσκησε παράλληλα τόσο τα καθήκοντα του προϊσταμένου των οικονομικών υπηρεσιών της εταιρίας όσο και εκείνα του διευθύνοντα συμβούλου της για τα οποία ελάμβανε το συμφωνημένο μηνιαίο μισθό του και επιπλέον αποζημίωση που αφορούσε αποκλειστικά και μόνο τα καθήκοντα του ως διευθύνοντα συμβούλου αυτής για χρονικό διάστημα 18 μηνών οπότε η εταιρία κατήγγειλε την ως άνω εργασιακή του σύμβαση ενώ παράλληλα τον έπαυσε και από μέλος του ΔΣ της, χωρίς όμως να του καταβάλλει τη νόμιμη αποζημίωση απολύσεως του<sup>46</sup>.

---

<sup>46</sup> Ατομική σύμβαση εργασίας, Βλαστός Στ., σελ. 29-31

Στη συγκεκριμένη περίπτωση με βάση τα πραγματικά περιστατικά του η εκλογή του Α ως μέλους του ΔΣ της εταιρίας Ε δεν επέδρασε στις ήδη παρεχόμενες υπηρεσίες του ως οικονομικού διευθυντή της, τις οποίες εξακολούθησε όπως και πριν να παρέχει υπό τις οδηγίες, τις εντολές και την άμεση εξάρτηση της. Αυτό σημαίνει ότι η ήδη λειτουργούσα σύμβαση εξαρτημένης εργασίας του με την εταιρία εξακολουθούσε να λειτουργεί μέχρι και την άνω καταγγελία της και δεν απορροφήθηκε από την διοικητική της θέση του ως μέλους του ΔΣ της.

Για αυτό στο μέτρο που η καταγγελία της εργασιακής του συμβάσεως έγινε χωρίς την καταβολή σε αυτόν της νομίμου αποζημιώσεως του, η απόλυση του ήταν άκυρη. Το γεγονός αυτό του παρέχει τη δυνατότητα είτε να ζητήσει τη δικαστική κήρυξη της ακυρότητας της και την επιδίκαση σε αυτόν μισθών υπερημερίας είτε αποδεχόμενος σιωπηρώς το έγκυρο της απολύσεως του να ζητήσει την δικαστική διεκδίκηση της νομίμου αποζημιώσεως.

## **ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ**

**Εταίρος προσωπικής εταιρείας ο οποίος συμμετέχει μόνο στα κέρδη της και παρέχει παράλληλα σε αυτήν την προσωπική του εργασία αντί αμοιβής.**

Η ομόρρυθμη εταιρία Ο, η οποία διατηρεί και εκμεταλλεύεται στα Μέγαρα Αττικής σε κεντρικό σημείο της πόλης περίπτερο πώλησης εφημερίδων,

περιοδικών, τσιγάρων και διαφόρων ψιλικών, συμφώνησε με τον Ε να καταστεί μέλος της εισφέροντας ως εταιρική εισφορά του την προσωπική του εργασία.

Δηλαδή την εργασία του στο ως άνω περίπτερο της ως πωλητής έναντι ιδιαίτερης αμοιβής του που προσδιορίστηκε αφ' ενός μεν σε συμμετοχή του στα κέρδη της από την εκμετάλλευση του ανωτέρω περιπτέρου της, ύψους 30% ετησίως και αφετέρου στην καταβολή των εξόδων συντήρησης αυτού και της οικογένειας του στα Μέγαρα όπου και μετέβη για το σκοπό αυτό.

Συμφωνήθηκε ακόμη η εταιρία να προκαταβάλει στον Ε κάθε μήνα ποσό χρημάτων έναντι της άνω συνολικής ετήσιας αμοιβής το οποίο θα συμψηφίζεται κατά την ετήσια εκκαθάριση του συμφωνηθέντος ποσοστού επί των κερδών της και θα του καταβάλετο κάθε μήνα ανεξάρτητα από την πραγματοποίηση ή όχι κερδών από αυτή.

Ο Ε εργαζόταν στην εταιρία Ο εργαζόμενος επί 15 ώρες καθημερινώς μέχρι και την \* οπότε αποχώρησε από αυτήν. Σημειώνεται ότι η απασχόληση του στο περίπτερο της εταιρίας ήταν συνεχής, καθ' όλες τις ημέρες της εβδομάδας, συμπεριλαμβανομένων Κυριακών και εξαιρέσιμων εορτών και καθόλη τη διάρκεια του έτους χωρίς διακοπή<sup>47</sup>.

Στο συγκεκριμένο παράδειγμα η διάκριση για το εάν πρόκειται για σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ή για εταιρική σχέση είναι δυσχερής. Το γεγονός ότι ο μισθός του εργαζόμενου έχει συμφωνηθεί να συνίσταται ολικώς ή μερικώς σε ποσοστό από τα κέρδη του εργοδότη αυτό μόνο δεν αρκεί για να χαρακτηριστεί τη σχέση εταιρική αφού η συμμετοχή στα κέρδη αποτελεί ιδιαίτερη μορφή καταβολής του μισθού.

Για να αποτελεί τέτοιου είδους σχέση πρέπει να υπάρχει παράλληλα και συμμετοχή του αμειβόμενου στα κεφάλαια και στις ζημιές της επιχείρησης.

---

<sup>47</sup> Ατομική σύμβαση εργασίας, Βλαστός, σελ. 31-34.

Έτσι, γίνεται εμφανές ότι εν προκειμένω μιλάμε για σύμβαση εξαρτημένης εργασίας και αυτό γιατί είχε συμφωνηθεί να του προκαταβάλλεται η αμοιβή του ανεξαρτήτως πραγματοποιήσεως κερδών.

Ευνόητο είναι λοιπόν ότι για τις Κυριακές και τις αργίες που παρείχε την εργασία του είχε το δικαίωμα της προσαυξήσεως κατά 75% των μηνιαίων του αποδοχών για κάθε Κυριακή ή αργία ενώ για την πέραν του νομίμου ωραρίου καθημερινή απασχόληση του σε εργάσιμες ημέρες δικαιούται το ωρομίσθιο των ωρών αυτών με τις αναλογούσες σε αυτό προσαυξήσεις.

### **ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΜΙΣΘΩΣΗ ΠΡΑΓΜΑΤΟΣ**

**Συνοδός μαθητών ιδιωτικού σχολείου ο οποίος συμφώνησε ως αντάλλαγμα των υπηρεσιών του την παραχώρηση σε αυτόν της εκμεταλλεύσεως κυλικείου του σχολείου.**

Με σύμβαση που καταρτίστηκε μεταξύ του ιδιωτικού σχολείου Ι και του ιδιώτη Κ συμφωνήθηκε ο Κ να εργαστεί ως συνοδός των μαθητών που μετακινούνται με τα σχολικά αυτοκίνητα για 4 ώρες την ημέρα και για χρονικό διάστημα 10 μηνών ανά έτος και να λαμβάνει ως αντάλλαγμα για την παροχή της εργασίας του την εκμετάλλευση του κυλικείου.

Την επόμενη χρονιά το ιδιωτικό σχολείο επιφόρτισε τον Κ με πρόσθετη εργασία -ως συνοδού- δύο ωρών και επιπλέον με την είσπραξη λογαριασμών, την τήρηση σημειώσεων για τα τηλεφωνήματα που γίνονταν όταν έλειπε ο ιδιοκτήτης, τον χειρισμό του φωτοτυπικού μηχανήματος του σχολείου, την σύνταξη επιστολών χωρίς όμως να του καταβάλλει πρόσθετη αμοιβή. Έτσι ο Κ



άσκησε κατά του σχολείου αγωγή με αίτημα την καταδίκη του να του καταβάλλει την αναλογούσα στην ως άνω πρόσθετη εργασία του αμοιβή<sup>48</sup>.

Στο συγκεκριμένο παράδειγμα πρόκειται για εξαρτημένη σχέση εργασίας και αυτό γιατί το αντάλλαγμα το οποίο το ιδιωτικό σχολείο παραχώρησε στον ιδιώτη δηλαδή η παραχώρηση της χρήσης συγκεκριμένου χώρου στο σχολείο, η εγκατάσταση σε αυτόν κυλικείου και η εκμετάλλευση του από τον Κ, δε φαίνεται ότι έγινε η αιτία μισθώσεως του ανωτέρω χώρου αλλά αποτέλεσε μισθό σε είδος ως αντάλλαγμα της εργασίας του ως συνοδός των μαθητών του σχολείου.

Παρόλο που ο μισθός σε είδος αναγνωρίζεται νομικά ως νόμιμη μορφή ανταλλάγματος της εξαρτημένης εργασίας του εργαζομένου βάσει του ν.3248/1955 μπορεί να αποτελέσει μόνο παρεπόμενη παροχή. Αυτό συνεπάγεται ότι ο Κ θα μπορούσε να διεκδικήσει συγχρόνως προς τον παραπάνω σε είδος μισθό και τον σε χρήμα (ελάχιστο – κατώτατο) μισθό του επαγγέλματος του.

Είναι σαφές ότι για τα επιπλέον καθήκοντα που του ανατέθηκαν το δεύτερο χρόνο ο Κ δικαιούται να ζητήσει πρόσθετη αμοιβή δηλαδή το ωρομίσθιο των ωρών της επιπλέον απασχόλησης του και εάν η τελευταία υπερέβαινε τα όρια του νομίμου ωραρίου το οποίο σε κάθε περίπτωση δε πρέπει να υπερβαίνει το δωρο ημερησίως και το 48ωρο εβδομαδιαίως, θα δικαιούται και αμοιβή για την υπερωριακή απασχόληση του.

---

<sup>48</sup> Ατομική σύμβαση εργασίας, Βλαστός, σελ. 34-37

**ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ**  
**ΣΥΜΒΑΣΗ ΠΑΡΑΚΑΤΑΘΗΚΗΣ**

**Αξιώσεις ιδιοκτήτη σταθμού στάθμευσης και φύλαξης αυτοκινήτου κατά ιδιοκτήτη φυλασσόμενου εκεί αυτοκινήτου.**

Ο Π διατηρεί και εκμεταλλεύεται πρατήριο βενζίνης στην Αθήνα επί της οδού \* .Στον ίδιο χώρο διατηρεί και εκμεταλλεύεται σταθμό φύλαξης στάθμευσης αυτοκινήτων στον οποίο ο Β κύριος ΙΧΕ παρέδωσε προς φύλαξη το αυτοκίνητο του σε μηνιαία βάση αντί μηνιαίου μισθώματος.

Πέρα από την παραπάνω στάθμευση – φύλαξη συμφωνήθηκε από τους συμβαλλόμενους να πλένει ο Π το αυτοκίνητο του Β στις εγκαταστάσεις πλυντηρίου αυτοκινήτων που διατηρεί μέσα στο σταθμό του μια φορά την εβδομάδα ανεξαρτήτως εάν το αυτοκίνητο του Β θα είχε ή όχι ανάγκη καθαρισμού, να το εφοδιάζει με βενζίνη όποτε αυτό ήταν αναγκαίο και μετά από σχετικό έλεγχο του να το ετοιμάζει για να το παίρνει ο Β από το σταθμό σε κάθε ζήτηση του σε κατάσταση ασφαλούς κυκλοφορίας.

Για την πρόσθετη αυτή εργασία του ο Π συμφώνησε με τον Β ξεχωριστή αμοιβή μετά τη λήξη όμως της παραπάνω συμφωνίας που ήταν 2ετής ο Π προέβαλε για πρώτη φορά πρόσθετες αξιώσεις κατά του Β που είχαν ως βάση και προϋπέθεταν μεταξύ των μερών συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας ή και τέτοιας μορφής συμβάσεως και δη αξιώσεις για καταβολή επιδομάτων εορτών, αδείας και αποδοχών αδείας από τις παραπάνω πρόσθετες εργασίες πλυσίματος και συντηρήσεως του αυτοκινήτου<sup>49</sup>.

Η σύμβαση που έχει ως αντικείμενο την υποχρέωση φύλαξης ορισμένου κινητού πράγματος και καταρτίζεται με την παραλαβή από τον φύλακα του

---

<sup>49</sup> Ατομική σύμβαση εργασίας, Βλαστός, σελ. 37-40.

πράγματος αυτού χαρακτηρίζεται όπως είναι γνωστό ως σύμβαση παρακαταθήκης (ΑΚ 822 επ.). Η σύμβαση αυτή δε μεταβάλλεται σε σύμβαση εργασίας αν συμφωνηθεί παραλλήλως είτε ρητώς είτε σιωπηρώς η πληρωμή αμοιβής στον θεματοφύλακα για την φύλαξη. Η μεταβολή αυτή δεν επέρχεται ούτε και στην περίπτωση που ο θεματοφύλακας ανέλαβε την επιπρόσθετη υποχρέωση να επιμελείται για την καλή συντήρηση του πράγματος.

Σε μια τέτοια περίπτωση πρόκειται για μικτού τύπου σύμβαση που έχει ως υποχρέωση του θεματοφύλακα να φυλάσσει το πράγμα με την πρόσθετη υποχρέωση του να το συντηρεί. Κλασσική μορφή σύνθετης σύμβασης αποτελεί η παράδοση αυτοκινήτου σε σταθμό φύλαξης προς φύλαξη με την παράλληλη συμφωνία των μερών να συντηρεί το πράγμα καθημερινά. Στο προκειμένο θέμα είναι δυσδιάκριτος ο προσδιορισμός της σύμβασης κι αυτό γιατί δεν είναι σαφής ο λόγος για τον οποίο παραδόθηκε το αυτοκίνητο στο χώρο φύλαξης.

Δηλαδή ο Β παρέδωσε το αυτοκίνητο του στον συγκεκριμένο χώρο στάθμευσης προκειμένου να εξασφαλίσει έναν ασφαλή χώρο στάθμευσης ή διότι επιθυμούσε μια σταθερή και συνεχή συντήρηση του διασφαλίζοντας ταυτόχρονα και μία ασφαλή και διαρκή στάθμευση αυτού.

Έτσι μόνο αν υποθεθεί ότι εφαρμόζονται παράλληλα και οι κανόνες της σύμβασης παρακαταθήκης και οι κανόνες της σύμβασης εργασίας δικαιολογούνται και είναι νόμιμες οι πρόσθετες αξιώσεις του Π έναντι του Β για καταβολή επιδομάτων εορτών, αδείας και αποδοχών αδείας.

**ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΜΙΣΘΩΣΗ**  
**ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ**

**1) Προπονητής ποδοσφαιρικής ομάδας, ο οποίος παρείχε τις υπηρεσίες του σε ποδοσφαιρική Α.Ε. Καταγγελία της συμβάσεως του από τον ίδιο λόγω παράβασης των έναντι αυτού συμβατικών υποχρεώσεων της Π.Α.Ε. Αγωγή του κατά της ποδοσφαιρικής ΑΕ με αίτημα την καταδίκη της να του καταβάλει αποζημίωση κατά την ΑΚ 673.**

Με σύμβαση ορισμένου χρόνου, τριετούς (3τούς) διάρκειας, που καταρτίστηκε μεταξύ του προπονητού ποδοσφαίρου Π και του νόμιμου εκπροσώπου της ποδοσφαιρικής Α.Ε. Ο, ο προπονητής Π προσελήφθη ως προπονητής ποδοσφαίρου της Π.Α.Ε. Ο με αντικείμενο εργασίας την προπόνηση της ποδοσφαιρικής ομάδας και την προετοιμασία γενικώς των ποδοσφαιριστών της, αντί μηνιαίως αποζημιώσεως \* ευρώ.

Βάση της συμφωνίας προσλήψεως του Π από την παραπάνω Π.Α.Ε., για κάθε τεχνικό ζήτημα που θα αφορούσε τον τρόπο προπόνησης, τη σύνθεση της ομάδας, καθώς και τις αλλαγές κατά την διάρκεια των αγώνων, μόνος αρμόδιος θα ήταν ο Π, ο οποίος θα είχε απόλυτο δικαίωμα επιλογής της συνθέσεως της ποδοσφαιρικής ομάδας, αποκλειόμενης κάθε παρέμβασης είτε των μελών του διοικητικού συμβουλίου της ΠΑΕ, είτε και οποιουδήποτε άλλου τρίτου.

Παρ' όλα αυτά όμως η Π.Α.Ε. Ο, κατά σαφή παράβαση του παραπάνω ειδικού όρου, από την αρχή άρχισε να παρεμβαίνει στα καθήκοντα του Π. Συγκεκριμένα, του ασκούσε, μέσω του προέδρου της, συνεχείς υποδείξεις ή και πιέσεις ως προς την κατάρτιση της σύνθεσης της ομάδας και τις αλλαγές των παικτών κατά την διάρκεια των αγώνων της, ενώ παράλληλα του δημιουργούσε συνεχή προβλήματα στις σχέσεις του με τους παίκτες της ομάδας, μέσω

ανεπίτρεπτων ευνοϊκών παρεμβάσεων του ίδιου του προέδρου της υπέρ ορισμένων από αυτούς, γεγονός που δημιουργούσε κλίμα δυσφορίας στους υπόλοιπους, το οποίο επιδρούσε στην απόδοση της ομάδας και είχε δυσμενές αντίκτυπο στον ίδιο τον Π και κυρίως στην δουλειά του.

Ο ΑΚ στον όρο *μίσθωση εργασίας* περιλαμβάνει τόσο τη σύμβαση εξαρτημένης, όσο και τη σύμβαση ανεξάρτητων υπηρεσιών. Άλλοτε, όμως ο απασχολούμενος παρέχει την εργασία του στον εργοδότη έναντι μισθού, διατηρώντας όμως την ελευθερία ενέργειας και καθορίζοντας αυτός τον τόπο, τον χρόνο και τον τρόπο παροχής της εργασίας, χωρίς να τελεί σε υπηρεσιακή σχέση απέναντι στον εργοδότη, ο οποίος ούτε τον προσλαμβάνει ούτε του δίνει οδηγίες αναφορικά με την εκτέλεση της εργασίας του, και άλλοτε υποβάλλει τον εαυτό του σε υπηρεσιακή σχέση εξάρτησης προς τον εργοδότη, από τον οποίο προσλαμβάνεται, καθοδηγείται και ελέγχεται.

Στην πρώτη περίπτωση ο παρέχων την εργασία του είναι ανεξάρτητος επαγγελματίας και απασχολείται έναντι μισθού για λογαριασμό του πελάτη του, με τον οποίο συνδέεται με σύμβαση ανεξάρτητων υπηρεσιών, ενώ στην δεύτερη περίπτωση ο παρέχων την εργασία του έχει την ιδιότητα του εργαζομένου, είναι υφιστάμενος του εργοδότη, ο οποίος τον προσλαμβάνει και συνδέεται μαζί του με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας.

Κυρίαρχο στοιχείο που προσδίδει στην σύμβαση τον χαρακτήρα της συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας, είναι η πρόθεση του εργαζομένου να παρέχει υπηρεσίες στον εργοδότη και η αντίστοιχη πρόθεση του τελευταίου να τις αποδέχεται, κατά τρόπο που αυτές να μπορούν να ενταχθούν στο οργανωτικό σχήμα της εκμετάλλευσης, η υποχρέωση του εργαζομένου να εκτελεί με

επιμέλεια τις εντολές και οδηγίες των προσώπων εκείνων, τα οποία μέσα στην εκμετάλλευση καθορίζουν το ειδικότερο περιεχόμενο της εργασίας, η μεγάλη κατά κανόνα διάρκεια της συμβατικής σχέσης, η μη συμμετοχή του εργαζομένου στον επιχειρηματικό-εργοδοτικό κίνδυνο, κ.α.

Εξίσου σημαντικό στοιχείο είναι και η υπαγωγή του εργαζομένου στο νομικό καθεστώς που διέπει την αντίστοιχη σύμβαση, όπως είναι π.χ. η υπαγωγή του στους κανόνες αναγκαστικού δικαίου, οι οποίοι καθορίζουν κάθε φορά τα ελάχιστα όρια των μισθών και ημερομισθίων, όχι όμως και η υπαγωγή του στο νομικό καθεστώς της κοινωνικής ασφάλισης, διότι αυτή δημιουργεί μεν τεκμήριο παροχής εργασίας με σχέση εξάρτησης, πλην όμως το τεκμήριο αυτό είναι μαχητό.

Αλλά και αντιστρόφως, η τυχόν αμοιβή του εργαζομένου με δελτίο παροχής υπηρεσιών, δεν αποτελεί καθοριστικό στοιχείο για τον χαρακτηρισμό του ως ελευθέρου επαγγελματία.

Ο χαρακτήρας που έδωσαν τα μέρη στην σύμβαση είναι αδιάφορος. Το δικαστήριο είναι εκείνο που θα καθορίσει, σε κάθε συγκεκριμένη περίπτωση, τη φύση της εργασίας βάσει των ανωτέρω κριτηρίων.

Η ανάπτυξη πρωτοβουλίας ως προς τον τρόπο εκτέλεσης της εργασίας που ανατίθεται, δεν αποτελεί πάντα ασφαλές κριτήριο διάκρισης της εξαρτημένης εργασίας από τις ανεξάρτητες υπηρεσίες. Και αυτό ιδιαίτερα στις περιπτώσεις εκείνες που πρόκειται για παροχή υπηρεσιών από πρόσωπα, τα οποία διαθέτουν εξειδικευμένες επιστημονικές, καλλιτεχνικές ή τεχνικές γνώσεις και η παρεχόμενη εργασία στηρίζεται σ' αυτές ακριβώς τις γνώσεις. Δεν έχουν επίσης σημασία τα καθήκοντα που ανατίθενται στον

εργαζόμενο, εάν αυτά δεν είναι διευθυντικά. Επί της συμβάσεως παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών εφαρμόζονται, εκ των διατάξεων των άρθρων 648-680 του ΑΚ, οι διατάξεις των άρθρων: 651,652, 653, 654, 655, 656, 659, 662, 664, 665, 669,671, 672, 673, 674, 675, 676 και 679.<sup>50</sup>

Η κύρια, αλλά και ταυτόχρονα μεγάλη πρακτική σημασία της διάκρισης μεταξύ της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας και της σύμβασης παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών, συνίσταται στο ότι μόνο επί της συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας εφαρμόζονται οι κανόνες εργατικής νομοθεσίας, ενώ επί της συμβάσεως παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών δεν έχουν καμία, ούτε καν αναλογική εφαρμογή οι κανόνες του εργατικού δικαίου, οι οποίοι αναφέρονται αποκλειστικώς στην παροχή εξαρτημένης εργασίας.

Βασική προϋπόθεση για την υπαγωγή στην ασφάλιση του ΙΚΑ, σύμφωνα με την σχετική νομοθεσία, αποτελεί η παροχή εξαρτημένης εργασίας. Εάν όμως είναι δυσχερής η διάκριση μεταξύ εξαρτημένης εργασίας και ανεξάρτητων

---

<sup>50</sup> Αρ.651 ΑΚ ορίζει την **προσωπική φύση της εργασιακής σχέσης**, Αρ. 652 ΑΚ ορίζει τις **υποχρεώσεις του εργαζόμενου**, δηλ. την υποχρέωση του να εκτελέσει την εργασία που ανέλαβε και ευθύνεται για τις ζημιές που προξενούνται στον εργοδότη από δόλο. Αρ. 653 ΑΚ ορίζει τις **υποχρεώσεις του εργοδότη**. Αρ. 654 ΑΚ ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να παρέχει όλες τις πληροφορίες σχετικά με τα κέρδη ή τις ζημιές του εφόσον απαιτείται στον υπάλληλό του. Αρ.655 ΑΚ ορίζει **πότε καταβάλλεται ο μισθός στον εργαζόμενο**. Αρ. 656 ΑΚ αναφέρεται στην περίπτωση **υπερημερίας του εργοδότη**. Αρ. 659 ΑΚ αναφέρεται στην περίπτωση **εργασίας πέρα από την συμφωνημένη**. Αρ. 662 ΑΚ ορίζει την ασφάλεια και υγιεινή των χώρων εργασίας, όπου ο εργοδότης οφείλει να παρέχει στον εργαζόμενο. Αρ 664 ΑΚ αναφέρεται **στον συμψηφισμό ή στις κρατήσεις του μισθού**. Αρ. 665 ΑΚ αναφέρεται στην περίπτωση που συμφωνήθηκαν κρατήσεις από τον μισθό και αν δεν συμφωνήθηκαν θεωρείται ότι έγιναν για την κάλυψη ενδεχόμενης ζημιάς του εργοδότη. Αρ. 669 ΑΚ αναφέρεται στην περίπτωση **λήξης της σύμβασης**, η σύμβαση πάυει να ισχύει όταν λήξει και ο χρόνος για τον οποίο συνομολογήθηκε, σε περίπτωση που δεν έχει οριστεί χρόνος λύεται ύστερα από καταγγελία. Αρ. 671 ΑΚ ορίζει την **σιωπηρή ανανέωση της σύμβασης**. Αρ. 672 ΑΚ αναφέρεται στην **καταγγελία της σύμβασης για σπουδαίο λόγο**, όπου καθένα από τα συμβαλλόμενα μέρη έχει δικαίωμα να το πράξει. Αφ. 673 ΕΚ αναφέρεται στην περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης, η οποία αν οφείλεται σε αθέτηση της σύμβασης, εκείνος που την αθέτησε έχει υποχρέωση σε αποζημίωση. Αφ 674 ΑΚ αναφέρεται στην περίπτωση που ο εργοδότης έκανε την καταγγελία, η οποία οφείλεται σε μεταβολή των προσωπικών ή των περιουσιακών του σχέσεων, το δικαστήριο μπορεί να επιδικάσει στον εργαζόμενο αποζημίωση. Αρ 675 ΑΚ αναφέρεται στην περίπτωση **θανάτου του ενός από τα συμβαλλόμενα μέρη**. Αρ 676 ΑΚ αναφέρεται στις **εμπιστευτικές εργασίες**. Αρ. 679 ΑΚ αφορά **την παραίτηση του εργαζόμενου από τα δικαιώματά του**, στην περίπτωση αυτή είναι άκυρη η συμφωνία με την οποία περιορίζονται τα δικαιώματα του εργαζομένου από τα αρ.656 έως 658, 659 παρ.2 έως 667, 668 εδ.2, 670, 674, 677 και 678.

υπηρεσιών, τότε κατά μαχητό τεκμήριο, η εργασία θεωρείται εξαρτημένη και υπάγεται στην ασφάλιση του ΙΚΑ.

Με βάση λοιπόν, τα ανωτέρω και τα πραγματικά περιστατικά του παραπάνω πρακτικού θέματος, είναι προφανές ότι η συμβατική σχέση που συνέδεε τον προπονητή Π με την ΠΑΕ Ο, ήταν εκείνη της εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου, δεδομένου ότι ο προπονητής Π ασκούσε τα καθήκοντα του υπό τον έλεγχο, την εποπτεία και την νομική εξάρτηση της ΠΑΕ, αμειβόμενος με μηνιαία αποζημίωση (αντιμισθία).

Το γεγονός ότι αυτός ανέπτυξε πρωτοβουλία κατά την εκτέλεση των καθηκόντων και είχε ανεξαρτησία στα τεχνικά θέματα της εργασίας του, δεν αναιρούσε τον χαρακτήρα της συμβάσεως του ως συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας. Και αυτό, διότι η πρωτοβουλία που ανέπτυξε, καθώς και η ανεξαρτησία του στα τεχνικά θέματα συγκρότησης και λειτουργίας της ποδοσφαιρικής ομάδας ήταν συνυφασμένες με την ουσία και το περιεχόμενο της εργασίας του και απόλυτα αναγκαίες από την φύση τους, για την σωστή άσκηση της χωρίς να αλλοιώνουν ουσιαστικά το στοιχείο της εξάρτησης του από την Π.Α.Ε.

Επειδή, όπως προαναφέρθηκε, και επί της συμβάσεως ανεξάρτητων υπηρεσιών εφαρμόζονται οι ΑΚ 672 και 673, είναι προφανές ότι ο προπονητής Π, με βάση τα παραπάνω πραγματικά περιστατικά, είχε δικαίωμα να καταγγείλει την σύμβαση του για σπουδαίο λόγο, κατ' άρθρο 672 ΑΚ, ακόμη και αν η συμβατική του σχέση με την Π.Α.Ε. ήταν εκείνη της παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών, και περαιτέρω να ζητήσει από αυτήν την αποζημίωση της ΑΚ 673, με την συνδρομή των λοιπών προϋποθέσεων της εν λόγω διατάξεως.



**2) Ξεναγός τουριστικής επιχείρησης αιτούμενη την καταβολή σε αυτήν προσάυξης για την απασχόλησή της κατά Κυριακές και εξαιρέσιμες εορτές.**

Η τουριστική και ξενοδοχειακή επιχείρηση Μ, η οποία διατηρεί και εκμεταλλεύεται γραφείο γενικού τουρισμού, δραστηριοποιείται μεταξύ άλλων και με την διοργάνωση εκδρομών (κρουαζιέρων) στα νησιά του Αιγαίου, οι οποίες διαρκούν από μια ημέρα μέχρι και μια εβδομάδα.

Στο πλαίσιο της ανωτέρω επιχειρηματικής της δραστηριότητας προσέλαβε την Α ως ξεναγό, η οποία είχε την κατά νόμο άδεια άσκησης του οικείου επαγγέλματος, για την ξενάγηση των ταξιδιωτών-πελατών της στους τόπους όπου ναυλοχούσε καθημερινά το πλοίο με το οποίο διεξήγοντο οι άνω εκδρομές (κρουαζιέρες), που διοργάνωνε αυτή.

Πριν από την αναχώρηση της Α για την κάθε μία από τις εν λόγω εκδρομές, η επιχείρηση Μ της καθόριζε συγκεκριμένο πρόγραμμα, με το οποίο προσδιορίζονται οι επιμέρους τόποι και χώροι ξενάγησης, έμμεσα δε και το περιεχόμενο αυτής (δηλ. της ξενάγησης), επειδή από το συγκεκριμένο κάθε φορά τόπο κρουαζιέρας του πλοίου εξαρτάται το είδος και η φύση των πληροφοριών που θα έπρεπε να παράσχει ή τα ιστορικά μνημεία που θα έπρεπε να επιδείξει και εξηγήσει.

Η Α είχε βεβαίως την πρωτοβουλία καθορισμού του τρόπου και της μεθόδου εκφράσεως της αλλά τούτο συναρτάται κυρίως με τις ικανότητες, την πολυετή εμπειρία της στο επάγγελμα της ξεναγού και την μεθοδολογία της γενικώς, δηλαδή με τον τρόπο άσκησης των καθηκόντων της, τα οποία από τη φύση τους απαιτούσαν και παρείχαν αυτή την πρωτοβουλία.

Όταν η Α επρόκειτο να αναλάβει εργασία, ειδοποιήθηκε έγκαιρα από την επιχείρηση Μ, οπότε προσέρχεται στα γραφεία της και ελάμβανε το πρόγραμμα της συγκεκριμένης εκδρομής και τις γενικές οδηγίες και κατευθύνσεις της Μ.

Επειδή η επιχείρηση Μ παρόλο που η Α κατά την διάρκεια της ανωτέρω απασχόλησης της εργάστηκε κατ' επανάληψη Κυριακές και άλλες εξαιρετικές εορτές δεν της κατέβαλε προσαύξηση εκ ποσοστού 75% για την ως άνω εργασία της.

Η σύμβαση παροχής των υπηρεσιών του ξεναγού, ανεξάρτητα από το γεγονός της κατάταξης του επαγγέλματος του στα ελεύθερα επαγγέλματα και του διαφορετικού τρόπου αμοιβής του κατά τις οικείες σ.σ.ε.,<sup>51</sup> χαρακτηρίζεται κατά κανόνα, από την νομολογία ως σύμβαση εξαρτημένης εργασίας (πρβλ. την ΑΠ 1365/90 ΕεργΔ 50, 327<sup>52</sup>).

Η ΑΠ αυτή έκρινε ότι ο διπλωματούχος ξεναγός ο οποίος προσλήφθηκε από το γραφείο γενικού τουρισμού, καθ' υπόδειξη του επαγγελματικού σωματείου κι ανέλαβε την ξενάγηση τουριστών του γραφείου για σειρά εκδρομών, για τις οποίες συμφώνησε ιδιαίτερη αμοιβή ανά ξενάγηση, είχε την ευχέρεια ανάθεσης της ξενάγησης σε αντικατάσταση του και απόλυτη ελευθερία ως προς τον τρόπο εκτέλεσης της εργασίας του με τη μόνη υποχρέωση να ακολουθεί το γραπτό πρόγραμμα του γραφείου ως προς τον τόπο και χρόνο των προγραμματισμένων ξεναγήσεων, απασχολήθηκε με σχέση εξαρτημένης εργασίας καθώς και την Ολ.Σ.τ.Ε. 357/92 ΕεργΔ 51, 468, η οποία επί του ίδιου ζητήματος έκρινε ότι η διάταξη του άρθρου 37 του ν. 1545/85<sup>53</sup>, με την οποία η σχέση εργασίας των ξεναγών που έχουν άδεια εξάσκησης του επαγγέλματος

---

<sup>51</sup> σ.σ.ε., με τον όρο αυτό αναφερόμαστε στις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας. Η Σ.Σ.Ε. είναι κατά το βασικό της τύπο μια σύμβαση, κατά την οποία θεσπίζονται διατάξεις, που κατά την θέληση των συμβαλλόμενων, ισχύουν στις εργατικές έννομες σχέσεις ή βρίσκουν εφαρμογή στα πλαίσια του κανονισμού των επιχειρήσεων.

<sup>52</sup> ΑΠ 1365/90 ΕεργΔ 50,327, όπως αναφέρεται και στο παραπάνω κείμενο αφορά την εργασία του ξεναγού και ορίζει τις υποχρεώσεις του.

<sup>53</sup> Ολ.Σ.τ.Ε. 357/92 ΕεργΔ 51,468, η οποία έκρινε ότι η διάταξη του άρθρου 37 του ν. 1545/85, η σχέση εργασίας του ξεναγού, κατόχου επαγγελματικής άδειας με τουριστικό γραφείο χαρακτηρίζεται ως εξαρτημένη σύμβαση εργασίας.

τους και εκτελούν οργανωμένα προγράμματα τουριστικών γραφείων ή μελών της ένωσης εφοπλιστών επιβατηγών πλοίων, χαρακτηρίζεται υποχρεωτικά ως σχέση εξαρτημένης εργασίας, εισάγει αμάχητο τεκμήριο για τον χαρακτήρα της σχέσης αυτής και δεν είναι αντισυνταγματική.

Αντιθέτως όμως αποφάνθηκε η απόφαση της 5.6.1997 του ΔΕΚ<sup>54</sup> η οποία εκδόθηκε επί διενέξεως μεταξύ του Συνδέσμου των εν Ελλάδι Τουριστικών και Ταξιδιωτικών γραφείων και του Υπουργού Εργασίας. Η απόφαση δέχθηκε ότι συνιστά περιορισμό της ελεύθερης παροχής υπηρεσιών η εθνική ρύθμιση, η οποία καθιστά υποχρεωτική την ύπαρξη συμβάσεως εργασίας για τους ξεναγούς, εμποδίζοντας έτσι τα ανωτέρω γραφεία να συνάπτουν συμβάσεις παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών με ξεναγό, κάτοχο αδείας εξασκήσεως επαγγέλματος κατά παράβαση των άρθρων 59 και 60 της συνθήκης ΕΚ ΝοB 46, 421.

Σύμφωνα με όσα εκτέθηκαν παραπάνω, εάν η σύμβαση της Α χαρακτηριστεί ως σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, όπως άλλωστε και η κρατούσα στη νομολογία άποψη παγίως δέχεται, τότε οπωσδήποτε η τουριστική επιχείρηση Μ οφείλει να της καταβάλει την εκ του νόμου προσαύξηση εξ 75% στο νόμιμο ωρομίσθιο της των Κυριακών και εξαιρέσιμων εορτών κατά τις οποίες η Α απασχολήθηκε. Και αυτό λόγω πλήρους εφαρμογής επί της συμβάσεως της ξεναγού Α όλων των διατάξεων της κοινής εργατικής νομοθεσίας.<sup>55</sup>

---

<sup>54</sup> Δ.Ε.Κ: Δικαστήριο Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων.

<sup>55</sup> Σύμφωνα με την νομοθεσία, στην περίπτωση σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, ο εργοδότης έχει την υποχρέωση μεταξύ άλλων να καταβάλει στον εργαζόμενο προσαύξηση 75% στον μισθό του, όταν εργάζεται Κυριακές, αργίες, εορτές. Υποχρεωτικά παραχωρείται στους μισθωτούς μια άλλη ημέρα της εβδομάδας για ανάπαυση, αν απασχοληθούν Κυριακή, η ημέρα αναπαύσεως περιλαμβάνει τις ώρες από 00.00-24.00.

4) Σκηνοθέτης κινηματογραφικών και τηλεοπτικών έργων, Αξιώσεις του κατά παραγωγού κινηματογραφικών και τηλεοπτικών ταινιών.

Η επιχείρηση Μ.Σ., η οποία διατηρεί επιχείρηση παραγωγής και εκμετάλλευσης κινηματογραφικών και τηλεοπτικών ταινιών προήλθε σε συμφωνία με τον Π που είναι σκηνοθέτης κινηματογραφικών και τηλεοπτικών έργων, προκειμένου ο Π να κινηματογραφήσει τηλεοπτικό έργο, το οποίο είχε διασκευάσει ειδικά για την ελληνική τηλεόραση. Για το σκοπό αυτό υπεγράφη μεταξύ των άνω μερών το \* ιδιωτικό συμφωνητικό.

Με το συμφωνητικό αυτό τα ως άνω μέρη συμφώνησαν ότι τα γυρίσματα και η τεχνική επεξεργασία της ως άνω ταινίας θα έπρεπε να πραγματοποιηθεί σε διάστημα έξι (6) εργάσιμων εβδομάδων . Ότι ο σκηνοθέτης Π θα είχε την υποχρέωση, με την σύμφωνη γνώμη της εταιρείας Μ.Σ., να επιλέξει τους ηθοποιούς, τους τεχνικούς κ.λ.π. αναγκαίο προσωπικό, να συγκροτήσει συνεργείο λήψεως, να εποπτεύσει αυτοπροσώπως στην κατασκευή του ντεκόρ, του μοντάζ, της μουσικής επένδυσης της ταινίας, της τελικής μίξης και γενικά να καταβάλλει κάθε αναγκαία προσπάθεια και επιμέλεια για την πληρέστερη, από τεχνικής και καλλιτεχνικής άποψης, εμφάνιση της ανωτέρω τηλεοπτικής ταινίας. Η αμοιβή του ορίστηκε κατ' αποκοπή<sup>56</sup> στο ποσό των \* ευρώ.

Σε εκτέλεση της ως άνω συμφωνίας ο Π απασχολήθηκε πραγματικά για την υλοποίηση του παραπάνω έργου και επί ένα μήνα ενήργησε την αναγκαία

---

<sup>56</sup> Όταν ο μισθός υπολογίζεται με βάση το αποτέλεσμα τα εργασιών μιλάμε για **μισθό κατ' αποκοπή**. Η κατ' αποκοπή αμοιβή προσδιορίζεται ακόμη και με βάση το συγκεκριμένο διάστημα που πρέπει να παραχθεί ορισμένο αποτέλεσμα.

προεργασία για το γύρισμα της παραπάνω τηλεοπτικής ταινίας. Πλην όμως, αιφνιδίως η αντισυμβαλλόμενη εταιρία M.C. εξαφανίστηκε από τα γραφεία της, επί της οδού \*, με αποτέλεσμα να καταστεί αδύνατη η περαιτέρω προσφορά προς αυτήν, των συμφωνημένων υπηρεσιών του Π, τις οποίες εξακολουθούσε να παρέχει. Και αυτό, γιατί κάθε περαιτέρω ενέργειά του θα έπρεπε να έχει την προηγούμενη σύμφωνη γνώμη της, χωρίς την οποία δεν θα ήταν δυνατή η συνέχιση των γυρισμάτων, σύμφωνα με τα όσα είχαν συμφωνηθεί.

Κανονικά, βάσει των πραγματικών περιστατικών του παραπάνω πρακτικού θέματος, η συμβατική σχέση των παραπάνω μερών θα έπρεπε να χαρακτηριστεί ως σύμβαση ανεξάρτητων υπηρεσιών ή ακόμη και ως σύμβαση έργου<sup>57</sup>.Κι αυτό λόγω του ότι η σύμφωνη γνώμη της αντισυμβαλλόμενης τηλεοπτικής επιχείρησης στις επιμέρους συμβατικούς αναληφθείσες ενέργειες του σκηνοθέτη, αποτέλεσε όρο της μεταξύ τους συμβάσεως, όχι όμως ικανό να προσδώσει το στοιχείο της εξαρτήσεως του δεύτερου από την πρώτη στην παραπάνω συμβατική σχέση.

Στην προκειμένη περίπτωση η παραπάνω σύμβαση χαρακτηρίζεται ως σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, βάσει της διατάξεως του άρθρου 27 του ν.δ. 4209/1961<sup>58</sup>, όπου αναλογικά εφαρμόζεται στο συγκεκριμένο πρακτικό, στο μέτρο που κατά τον χρόνο θεσπίσεως της παραπάνω διάταξης δεν υπήρχε καν τηλεόραση και συνεπώς τηλεοπτικές παραγωγές.

Επομένως, με βάση τα ανωτέρω εκτεθέντα είναι προφανές ότι η επιχείρηση M.C., κατέστη έναντι του σκηνοθέτη Π υπερήμερη εργοδότρια ως προς την αποδοχή των προσηκόντων προσφερομένων σ' αυτήν υπηρεσιών του

---

<sup>57</sup> **Σύμβαση έργου** ή εργολαβία είναι η σύμβαση με την οποία ο ένας συμβαλλόμενος (εργολάβος) αναλαμβάνει την υποχρέωση να εκτελέσει το έργο και ο άλλος συμβαλλόμενος (εργοδότης) αναλαμβάνει να καταβάλει την συμφωνημένη αμοιβή (ΑΚ 681)

<sup>58</sup> **Αρ.27 ν.δ. 4209/1961**,αναφέρεται στη σύμβαση μεταξύ του σκηνοθέτη και παραγωγού κινηματογραφικών ταινιών μεγάλου μήκους.

και θα πρέπει να υποχρεωθεί να του καταβάλλει την συμφωνηθείσα αμοιβή του από την κατά τα ανωτέρω έναρξη της υπερημερίας της μέχρι και την συμφωνηθείσα λήξη της συμβατικής σχέσεως . Και αυτό, με βάση την ΑΚ 656<sup>59</sup>, η οποία εφαρμόζεται τόσο επί των συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου, όσο και επί εκείνων των εργασιακών συμβάσεων στις οποίες ο μισθός συμφωνείται κατ' αποκοπή.

## **ΣΥΜΒΑΣΗ ΠΑΡΟΧΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΕΛΕΥΘΕΡΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΑ**

### **1. Σύμβαση παραγωγού πωλήσεων (placier) με εμπορική επιχείρηση ειδών διατροφής. Αξιώσεις παραγωγού πωλήσεων κατ' αυτής από την παροχή των υπηρεσιών του.**

Η επιχείρηση Α, η οποία ασκεί εμπορία ειδών διατροφής, προσέλαβε τον Ε ως πλασιέ των προϊόντων της, έναντι αμοιβής, η οποία συμφωνήθηκε σε πάγιο ποσό για \* ευρώ μηνιαίως και σε ποσοστό \* % επί της αξίας των υπ' αυτού πωλούμενων ειδών.

Βάσει της παραπάνω συμφωνίας των δύο μερών, ο Ε ανέλαβε την υποχρέωση να κινείται κάθε εργάσιμη ημέρα σε ορισμένη περιοχή για τη διάθεση των προϊόντων της επιχείρησης Α με βάση τις σχετικές οδηγίες

---

<sup>59</sup> Με τον όρο **υπερήμερος εργοδότης** χαρακτηρίζεται ο εργοδότης, που δεν δέχεται την εργασία του εργαζόμενου. Ωστόσο οφείλει να καταβάλλει στον υπάλληλο τους μισθούς του για όσο χρονικό διάστημα παραμένει αυτή η εκκρεμότητα χωρίς να λυθεί με έναν οποιοδήποτε νόμιμο τρόπο. Σύμφωνα με το **Αρ. 656 ΑΚ**, εάν ο εργοδότης είναι υπερήμερος ως προς την αποδοχή της εργασίας ή αν γι λόγους που αφορούν σ' αυτόν και δεν οφείλονται σε ανώτερη βία αδυνατεί να αποδεχτεί την εργασία, ο εργαζόμενος δικαιούται να ζητήσει τον μισθό του χωρίς να προσφέρει την εργασία του σε άλλο χρόνο.

του νόμιμου εκπροσώπου της, χωρίς να έχει δικαίωμα να ασκεί εμπορία ή να διαθέτει τα προϊόντα τρίτων.

Συγκεκριμένα ο Ε ανέλαβε την υποχρέωση να μεταβαίνει καθημερινά στους υποδεικνυόμενους από το νόμιμο εκπρόσωπο της επιχείρησης Α πελάτες της, των περιοχών Πειραιά, Ελευσίνας, Μεγάρων και να συμφωνεί μαζί τους την πώληση των προϊόντων της, στη συνέχεια να επιστρέφει το μεσημέρι στα κεντρικά γραφεία της, να αποδίδει λογαριασμό για την ημερήσια κίνηση του και να παραδίδει τις παραγγελίες εμπορευμάτων της επόμενης ημέρας. Παράλληλα, η επιχείρηση Α είχε εξ αρχής παραχωρήσει στον Ε την ευχέρεια να βρίσκει και νέους πελάτες για την διάθεση των προϊόντων της, με στόχο να αυξηθούν οι πωλήσεις της και αντιστοίχως αμοιβή του.

Με αγωγή την οποία ο Ε άσκησε κατά της επιχείρησης Α, ζήτησε να υποχρεωθεί να του καταβάλλει επιδόματα εορτών, αδείας, καθώς και αποδοχές αδείας επί της συμφωνηθείσας αμοιβής του.

Υπάρχουν πρόσωπα τα οποία παρέχουν την εργασία τους έξω από το χώρο (δηλαδή τις εγκαταστάσεις) της εργοδοτικής επιχείρησης, με αποτέλεσμα να μην είναι εμφανής η άσκηση σε αυτά εποπτείας και ελέγχου από τον εργοδότη, εάν πράγματι ασκείται ένας τέτοιος έλεγχος, χωρίς να προβλέπεται και το γεγονός ότι ο ίδιος ο εργοδότης, λόγω της ταύτισης των συμφερόντων του με εκείνα των ανωτέρω προσώπων, αφήνει σκόπιμα σ' αυτά πρωτοβουλία και ελευθερία στην επιλογή του τρόπου και χρόνου της εργασίας τους, όπως αναφέρθηκε.

Έτσι, λοιπόν στη συγκεκριμένη περίπτωση τα στοιχεία που προσδιορίζουν την ύπαρξη προσωπικής εξαρτήσεως, ως βασικό συνθετικό στοιχείο της έννοιας της εξαρτημένης εργασίας, είναι αρκετά δυσδιάκριτα, με

αποτέλεσμα δυσδιάκριτη να είναι και η διαπίστωση της ύπαρξης ή όχι εξαρτήσεως στις σχέσεις των προσώπων αυτών με τον εργοδότη τους.

Σημαντικό κριτήριο για την διάκριση αυτή είναι ο βαθμός ελευθερίας των προσώπων να καθορίζουν από μόνα τους τον τόπο, τον χρόνο και την έκταση της δραστηριότητάς τους, να διατηρούν το δικό τους γραφείο, να χρησιμοποιούν το δικό τους βοηθητικό προσωπικό, να καθορίζουν αυτοί τους πελάτες που θα επισκεφθούν, να φέρουν το κίνδυνο των γενικών τους εξόδων στην περίπτωση της μεταφοράς των εμπορεύματα που διαθέτουν με την μεσολάβηση τους και σε ότι έχει να κάνει με τους αναξιόχρεους επισκεπτόμενους πελάτες.

Η διάγνωση της ύπαρξης των παραπάνω στοιχείων συνηγορεί στη διαπίστωση της ύπαρξης συμβάσεως παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών.

Ένα επιπλέον σημαντικό στοιχείο το οποίο συνηγορεί και αυτό στον χαρακτηρισμό της σχέσεως του ως συμβάσεως ανεξάρτητων υπηρεσιών, είναι το γεγονός ότι η επιχείρηση δεν παρεμβαίνει με κανένα τρόπο στην υπόδειξη των πελατών, των οποίων η εξεύρεση και η επιλογή γίνεται ελεύθερα και με ίδιο κίνδυνο του παραγωγού πωλήσεων.

Για την παραπάνω επαγγελματική κατηγορία εργαζομένων έχει θεσπισθεί η υποχρέωση ασφαλίσεως τους στο ΙΚΑ-TEAM, στον ΟΕΚ και στην Εργατική Εστία. Και αυτό, ισχύει σε οποιαδήποτε περίπτωση είτε τα πρόσωπα συνδέονται με τον εργοδότη τους με σχέση εξαρτημένης εργασίας ή με σύμβαση ανεξάρτητων υπηρεσιών, με βασική όμως προϋπόθεση ότι εξυπηρετούν αποκλειστικά μια επιχείρηση και απασχολούνται, εντός ή εκτός αυτής, αυτοπροσώπως για την διάθεση των προϊόντων της.

Η νομολογία χρησιμοποίησε και εξακολουθεί να χρησιμοποιεί διάφορα κριτήρια για την διάγνωση του χαρακτήρα της σύμβασης της ανωτέρω κατηγορίας προσώπων, όπως π.χ. την υποχρέωση τους να διαθέτουν αποκλειστικά τα προϊόντα της επιχείρησης, την πλήρη ή την μερική δέσμευση



ολόκληρης της επαγγελματικής τους δραστηριότητας, την υπαγωγή τους στην πειθαρχική εξουσία του εργοδότη, το γεγονός της καταβολής από τη υπόχρεη επιχείρηση στον παραγωγό πωλήσεων των εξόδων μετάβασης και επιστροφής του από τις περιοχές όπου αυτός αναπτύσσει την επαγγελματική του δραστηριότητα (όπως λέγονται οδοιπορικά).

Με βάση λοιπόν τα προαναφερθέντα και τα πραγματικά περιστατικά του παραπάνω πρακτικού θέματος, είναι προφανές ότι η συμβατική σχέση που συνέδεε τον παραγωγό πωλήσεων Ε και την επιχείρηση Α ήταν εκείνη της *εξαρτημένης εργασίας αόριστου χρόνου*.

Και αυτό συμβαίνει διότι σύμφωνα με τους όρους της συμβάσεως του Ε με την επιχείρηση Α, ο Ε ήταν υποχρεωμένος να παρέχει της υπηρεσίες του στην επιχείρηση αυτοπροσώπως και να υπόκειται, κατά τρόπο δεσμευτικό, στη νόμιμη εξάρτηση της, έστω και αν θα παρείχε τη εργασία του εκτός των γραφείων της, ενώ παράλληλα ο τρόπος αμοιβής του (συνδυασμός χρονικού μισθού και μισθού σε ποσοστά επί των πραγματοποιούμενων πωλήσεων από πλευράς του εργαζόμενου για λογαριασμό της εταιρείας)<sup>60</sup> ήταν ο συνηθισμένος για ανάλογες εργασιακές συμβάσεις.

Επομένως, οι αγωγικές αξιώσεις του Ε κατά της εργοδότης επιχείρησης Α, είναι νόμιμες ως αξιώσεις του από την σχέση εξαρτημένης εργασίας με την οποία συνδέονται τα δύο παραπάνω μέρη.

---

<sup>60</sup> Ο μισθός διαμορφώνεται κατ' εξοχήν ανάλογα με το χρόνο παροχής (*χρονικός μισθός*) και την ποσότητα και το είδος της εργασίας. Το ύψος του μισθού είναι συνήθως αποτέλεσμα του χρονικού διαστήματος που κάποιος εργάζεται και ως βάση υπολογισμού λαμβάνεται είτε ο μήνας (μηνιαίος μισθός), ή ημέρα (ημερομίσθιο), ή εβδομάδα ή η ώρα (ωρομίσθιο).

## 2) Σύμβαση παροχής υπηρεσιών λογιστή με υπευθύνου λογιστηρίου.

Η νεοσύστατη Α.Ε 'Χ' συμφώνησε με τον Λ, πτυχιούχου της ΑΣΟΕΕ και έμπειρο λογιστή, να αναλάβει αυτός αρχικά την οργάνωση του λογιστηρίου της επιχείρησης και στη συνέχεια την διεύθυνση του<sup>61</sup>.

Η συμφωνία των δύο παραπάνω μερών είχε ως περιεχόμενο- αντικείμενο την ανάληψη της ευθύνης της λειτουργίας του λογιστηρίου της εταιρείας Χ από τον λογιστή Λ. Συγκεκριμένα, με βάση την παραπάνω συμφωνία, ο Λ ανέλαβε την υποχρέωση να οργανώσει αρχικά το λογιστήριο της Α.Ε. 'Χ' και στη συνέχεια να διευθύνει και να εποπτεύσει την λειτουργία του, με βασική υποχρέωση να βρίσκεται στα γραφεία της εταιρείας Χ, όπου θα λειτουργούσε το λογιστήριο της, σύμφωνα με τους γενικώς παραδεδεγμένους κανόνες της οικείας επιστήμης και τις κατευθύνσεις του διευθύνοντα συμβούλου της εταιρείας Χ, και αμειβόμενος με μηνιαίο μισθό, ο οποίος συμφωνήθηκε μεγαλύτερος εκείνου που προβλέπουν οι κλαδικές σ.σ.ε. των λογιστών.

Με βάση αυτή την συμφωνία του Λ με την εταιρεία Χ, ο λογιστής Λ ανέλαβε αμέσως την παροχή των ανωτέρω υπηρεσιών του και εις εκτέλεση αυτών αρχικά οργάνωσε το λογιστήριο της και στη συνέχεια το διηύθυνε συνεχώς μέχρι και την \*, ημερομηνία κατά την οποία η εταιρεία Χ δήλωσε προς τον Λ, ότι δεν επιθυμεί την περαιτέρω συνεργασία τους και έπαυσε έκτοτε να αποδέχεται τις υπηρεσίες του.

Ο λογιστής Λ, πτυχιούχος ΑΣΟΕΕ, με εμπειρία και εξειδίκευση, κατά

---

<sup>61</sup> Ο μισθωτός Λ, δεν προσλήφθηκε ως απλώς υπάλληλος του λογιστηρίου της εταιρείας Χ αλλά στην συνέχεια είχε την υποχρέωση να αναλάβει και την διεύθυνσή του. Ορισμένα πρόσωπα που απολαμβάνουν ιδιαίτερης εμπιστοσύνης από τον εργοδότη, έχουν υψηλά προσόντα και ιδιαίτερες ικανότητες, χαρακτηρίζονται ως **Διευθύνοντες υπάλληλοι**. Διαθέτουν από τον Νόμο τρία στοιχεία: **“θέση εποπτείας ή διευθύνσεως ή θέση εμπιστοσύνης”**. Τα πρόσωπα αυτά είναι μισθωτοί, γιατί δεσμεύονται από τις κατευθύνσεις που δίνει ο εργοδότης και υπόκεινται στην εξουσία του, κατά την άσκηση όμως της εργασίας τους ανήκουν στην εργοδοτική σφαίρα.

τον χρόνο της ανωτέρω συμφωνίας ανέλαβε αρχικά την οργάνωση του λογιστηρίου της νεοσύστατης εταιρείας X και στην συνέχεια την υποχρέωση να διευθύνει την λειτουργία του λογιστηρίου.

Προκειμένου, λοιπόν ο Λ να εκπληρώσει την υποχρέωση της διευθύνσεως των υπηρεσιών του λογιστηρίου της Α.Ε 'X' ανέλαβε την συμβατική δέσμευση να ευρίσκεται στα γραφεία της εταιρείας, διότι εκεί θα λειτουργούσε και το τμήμα λογιστηρίου της, παράλληλα όμως θα υπόκειντο και στην εποπτεία του υπεύθυνου της εταιρείας κατά τη διάρκεια της άσκησης των ανωτέρω καθηκόντων του και θα αμειβόταν με μεγαλύτερο μισθό εκείνων που προβλέπουν οι κλαδικές σ.σ.ε.

Σύμφωνα με τα παραπάνω πραγματικά περιστατικά, και λαμβάνοντας υπόψη όλα τα χαρακτηριστικά που συγκεντρώνει η παραπάνω σύμβαση μεταξύ της εταιρείας X και του λογιστή Λ, οδηγούμαστε στο συμπέρασμα ότι η συμβατική σχέση που συνδέει τα δύο άνω μέρη είναι εκείνη της *συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου*.

Με βάση λοιπόν τα παραπάνω είναι προφανές ότι παύση αποδοχής υπηρεσιών του Λ από την εταιρεία X ισοδυναμεί με καταγγελία της συμβάσεως του από την εταιρεία, η οποία όμως, έως γενομένη ατύπως, δηλαδή χωρίς την κοινοποίηση στον Λ εγγράφως της διακοπής της συμβάσεως του, και χωρίς την ταυτόχρονη καταβολή σε αυτόν της αποζημιώσεως του, ήταν άκυρη.<sup>62</sup>

Η παραπάνω ακυρότητα είναι σχετική, δηλαδή μπορεί να την προτείνει εάν το επιθυμεί μόνο ο Λ, ο οποίος έχει την ευχέρεια να μην επικαλεσθεί την παραπάνω ακυρότητα και να μην διεκδικήσει την ικανοποίηση των εξ' αυτής αξιώσεων του, (όπως την αναγνώριση της ακυρότητας της απολύσεως του, την επαναπρόσληψή του και την επιδίκαση των μισθών του, υπερημερίας πλέον,

---

<sup>62</sup> **Άκυρη** είναι η σύμβαση που αφενός έχει όλα τα ουσιώδη στοιχεία της σύμβασης, αλλά εξαιτίας ελαττώματος που υπάρχει σ' αυτήν δεν παράγει τα έννομα αποτελέσματά της. Η **ακυρότητα** επέρχεται αυτοδικαίως, δεν απαιτείται να κηρυχθεί από το δικαστήριο. Όταν μια σύμβαση είναι άκυρη θεωρείται σαν να μην έγινε ποτέ.

του ενδιάμεσου διαστήματος), αλλά να διεκδικήσει αντ' αυτών μόνο τη νόμιμη αποζημίωσή του.

## **ΠΑΡΟΧΗ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΙΑΤΡΟΥ ΣΕ ΙΔΙΩΤΙΚΗ ΚΛΙΝΙΚΗ**

### **1) Ιατρός αναισθησιολόγος ιδιωτικής κλινικής. Αξιώσεις του από την παροχή των υπηρεσιών του.**

Η εταιρεία Λ διατηρεί και εκμεταλλεύεται στην Αθήνα μαιευτική και γυναικολογική κλινική, την \* ημερομηνία, κατάρτισε με τον Α, ο οποίος έχει ειδικότητα του ιατρού - αναισθησιολόγου, μέσω του νόμιμου εκπροσώπου της, γραπτή σύμβαση, με βάση την οποία ο Α ανέλαβε την υποχρέωση να προσφέρει τις ιατρικές του υπηρεσίες στην παραπάνω κλινική ως ιατρός - αναισθησιολόγος, για χρονικό διάστημα \* ετών.

Πιο συγκεκριμένα, οι υπηρεσίες τις οποίες ανέλαβε ο Α, στην επί 24ωρης βάσης λειτουργούσας κλινικής, συνίστατο στην παροχή αναισθησίας στους ασθενείς της, κατά τις χειρουργικές και λοιπές επεμβάσεις που πραγματοποιούνταν σ' αυτούς από τους λοιπούς ιατρούς της κλινικής. Τις παραπάνω υπηρεσίες θα παρείχε καθημερινά, επί οχτάωρο, σε βάρδιες, τις οποίες καθόριζε η εταιρεία Λ και ταυτόχρονα θα καθόριζε και το ωράριο εργασίας του, αλλά μετά από προηγούμενη συνεννόηση με τον ιατρό Α.

Ως αμοιβή του ιατρού Α για τις παραπάνω παρεχόμενες ιατρικές υπηρεσίες συμφωνήθηκε ποσοστό \* % επί των εξόδων ναρκώσεως και αμοιβής αναισθησιολόγου, την οποία η εταιρεία Λ θα εισέπραττε από τους ασθενείς πελάτες της για κάθε χειρουργική επέμβαση και ποσό \* ευρώ για κάθε τοκετό.

Συμφωνήθηκε επιπλέον ότι η εταιρεία Λ δεν θα ασκούσε έλεγχο ως προς τον τρόπο παροχής των ιατρικών υπηρεσιών του Α, ούτε θα του έδινε οδηγίες ως προς τον τρόπο χορήγησης της νάρκωσης στους ασθενείς της, αλλά θα περιοριζόταν απλώς στη χορήγηση του αναγκαίου τεχνικού εξοπλισμού για την εκτέλεση των αναισθησιών. Παράλληλα, παρασχέθηκε το δικαίωμα στον ιατρό Α να παρέχει τις ίδιες υπηρεσίες και σε άλλες κλινικές.

Προκειμένου να προσδιοριστεί ο χαρακτήρας της συμβατικής σχέσεως, η οποία δημιουργείται μεταξύ του ιατρού και της ιδιωτικής κλινικής, στην οποία συμφωνεί να παρέχει τις ιατρικές του υπηρεσίες, ως σχέσεως από παροχή εξαρτημένης εργασίας ή ως σχέσεως από παροχή ανεξάρτητων υπηρεσιών, πρέπει να ληφθούν υπόψη οι όροι της συμφωνίας μεταξύ κλινικής Λ και ιατρού Α.

Υπάρχει όμως περίπτωση η συμβατική σχέση των δύο παραπάνω μερών να χαρακτηριστεί και ως σύμβαση έργου, εάν αντικείμενο της μεταξύ τους συμφωνίας είναι να χρησιμοποιεί ο ιατρός Α τις υπηρεσίες και την υλικοτεχνική υποδομή της συγκεκριμένης κλινικής, προκειμένου να παρέχει στους χώρους της τις υπηρεσίες του στους ιδιωτικούς-προσωπικούς του πελάτες, έναντι συγκεκριμένης προμήθειας, καταβλητέας στην ιδιωτική κλινική για την από πλευράς της παραχώρηση των υπηρεσιών και της υλικοτεχνικής υποδομής της στον ιατρό, σύμφωνα με τα παραπάνω.

Στην περίπτωση του παραπάνω πρακτικού θέματος, λαμβάνοντας υπ' όψη τα περιστατικά της συμφωνίας του ιατρού Α με την ιδιωτική κλινική Λ, καθώς επίσης και τις συνθήκες παροχής υπηρεσιών του ιατρού Α (σύμφωνα με την πάνω συμφωνία), καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι η συμβατική σχέση που συνέδεε τα παραπάνω συμβληθέντα μέρη ήταν μάλλον εκείνη της παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών.

Και αυτό, διότι ο έλεγχος και η εποπτεία την οποία φέρεται ότι θα ασκούσε η ιδιωτική κλινική επί του ιατρού-αναισθησιολόγου, μέσω του καθορισμού συγκεκριμένου τόπου και χρόνου παροχής υπηρεσιών του, στους ασθενείς-πελάτες αυτής, ήταν μάλλον φαινομενική και όχι ουσιαστική, αφού

α) ο καθορισμός ως τόπου παροχής των υπηρεσιών του ιατρού του οικήματος της ιδιωτικής κλινικής ήταν εξ αντικειμένου αναγκαίος, γιατί οι υπηρεσίες που συμφωνήθηκαν να παρέχονται από τον ιατρό δεν θα μπορούσαν να παρασχεθούν αλλού.

β) ο καθορισμός των ευημεριών (βαρδιών) και του ωραρίου γενικότερα του ιατρού από την ιδιωτική κλινική, προϋπόθετε την προηγούμενη συνεννόηση του ιατρού με την κλινική, η οποία εκ των πραγμάτων ενέχει και το στοιχείο της αποδοχής του ιατρού, και

γ) αν ληφθούν υπόψη όλα τα υπόλοιπα στοιχεία που προσδιόριζαν τον τρόπο παροχής των υπηρεσιών του παραπάνω ιατρού, θα χαρακτηρίζαμε τη σχέση που συνδέει τα δύο μέρη ως σύμβαση παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών παρά ως σύμβαση παροχής εξαρτημένης εργασίας, χωρίς βέβαια τα στοιχεία αυτά να είναι ικανά από μόνα τους να ασκήσουν σημαντική επιρροή στον προσδιορισμό του είδους, τη μορφής και του χαρακτήρα της συμβατικής σχέσης των δύο μερών.

**ΣΥΜΒΑΣΗ ΠΑΡΟΧΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΟΥ ΜΗΧΑΝΙΚΟΥ Ή**  
**ΑΡΧΙΤΕΚΤΟΝΑ**

**A) Σύμβαση αρχιτέκτονα μηχανικού με αντικείμενο την εκπόνηση αρχιτεκτονικών μελετών.**

Στις αρχές του έτους \* ο αρχιτέκτονας-μηχανικός Μ συμφώνησε με την Τράπεζα Τ την εκπόνηση, για λογαριασμό της, αρχιτεκτονικών μελετών, με περιεχόμενο την διαρρύθμιση, ανακαίνιση και αναπαλαίωση διαφόρων υποκαταστημάτων της.

Συγκεκριμένα, η συμφωνία μεταξύ των δύο παραπάνω μερών περιελάμβανε την εκπόνηση των άνω αρχιτεκτονικών μελετών από τον μηχανικό Μ στο χώρο της τεχνικής υπηρεσίας της Τράπεζας Τ, σε χρόνο της επιλογής του, βάσει των γενικών κατευθύνσεων του προϊστάμενου της άνω υπηρεσίας της, με την υποχρέωση εκπόνησης πέντε (5) το ελάχιστο αρχιτεκτονικών μελετών κατ' έτος, για αόριστο χρόνο, έναντι συνολικής κατ' έτος αμοιβής, ύψους \* ευρώ προσαυξανόμενης για κάθε επιπλέον μελέτη του βάσει των ελάχιστων ορίων αμοιβής του π.δ. 697/74, καθώς και το δικαίωμα του να εισπράττει την ως άνω ελάχιστη κατ' έτος αμοιβή, ακόμη και στην περίπτωση που η Τράπεζα Τ θα του ανέθετε την εκπόνηση μικρότερου του ως άνω ελάχιστου αριθμού αρχιτεκτονικών μελετών.

Επειδή, κατά τη διάρκεια του πρώτου έτους συνεργασίας του μηχανικού Μ με την Τράπεζα Τ, ο Μ συνέταξε κατ' εντολή της Τ, οκτώ (8) αρχιτεκτονικές μελέτες. Πλην όμως η Τράπεζα Τ του κατέβαλε για την παραπάνω συνεργασία του μόνο το ποσό ετήσιας αμοιβής, που είχε συμφωνήσει μαζί της για τον ελάχιστο αριθμό των πέντε (5) αρχιτεκτονικών μελετών.

Η σύμβαση την οποία καταρτίζει ο πολιτικός μηχανικός ή ο αρχιτέκτονας μηχανικός και έχει ως αντικείμενο την εκτέλεση ορισμένου τεχνικού έργου ή την σύνταξη συγκεκριμένης/ων μελέτης/τών είναι, συνήθως και κατά τις εκάστοτε περιστάσεις, είτε σύμβαση έργου είτε σύμβαση παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών.<sup>63</sup>

Και τούτο, διότι κατά κανόνα τα μέρη αποβλέπουν στο εκτελεστέο έργο του μηχανικού ή του αρχιτέκτονα, η αξία ή το αντικείμενο του οποίου προσδιορίζει, άλλωστε, κατά βάση την αμοιβή του μηχανικού.

Ειδικότερα, όταν το αντικείμενο της συμβάσεως μεταξύ του παραγγέλλοντα το συγκεκριμένο τεχνικό έργο και του μηχανικού ή του αρχιτέκτονα κατά περίπτωση, συνίσταται στην εκπόνηση τεχνικής ή αρχιτεκτονικής μελέτης, τότε το γεγονός ότι η εκτέλεση αυτής της μελέτης μπορεί να συμφωνηθεί να γίνει στις εγκαταστάσεις του εντολέα, ο οποίος διαθέτει την αναγκαία σχετικώς τεχνική και υποδομή, αυτό μόνο δεν αρκεί για να χαρακτηριστεί η συμβατική σχέση των δύο παραπάνω μερών ως παροχή εξαρτημένης εργασίας από πλευράς μηχανικού / αρχιτέκτονα.

Με βάση λοιπόν τα προαναφερθέντα και τα πραγματικά περιστατικά του παραπάνω πρακτικού θέματος, οδηγούμαστε στο συμπέρασμα ότι η συμβατική σχέση που συνέδεε τον μηχανικό Μ με την Τράπεζα Τ, ήταν εκείνη της *συμβάσεως έργου*, στο μέτρο που τα μέρη απέβλεψαν στο αποτέλεσμα της παράδοσης των συμφωνημένων αρχιτεκτονικών μελετών, παρόλο που συμφωνήθηκε ότι ο Μ θα αποζημιωνόταν με το συμφωνηθέν ποσό των πέντε μελετών κατά έτος, ακόμη και αν η τράπεζα θα του ανέθετε τη εκπόνηση

---

<sup>63</sup> Η διαφορά μεταξύ της σύμβασης έργου και της σύμβασης παροχής υπηρεσίας έγκειται στο γεγονός ότι στην **σύμβαση έργου** ο ένας συμβαλλόμενος (εργολάβος) υποχρεούται να παρέχει την εργασία του μέχρις ότου να φέρει εις πέρας την εκτέλεση του έργου που του ανατέθηκε από τον εργοδότη, ενώ στην **σύμβαση παροχής υπηρεσίας** ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να παρέχει την υπηρεσία του για ορισμένο ή αόριστο χρόνο. Η σύμβαση έργου έχει ως αντικείμενο το αποτέλεσμα της εργασίας και όχι την εργασία που θα καταβληθεί για να γίνει το έργο. Το κίνδυνο της κατασκευής του έργου τον φέρει ο εργολάβος και όχι ο εργοδότης όπως στην σχέση εργασίας. Ωστόσο και στις δύο περιπτώσεις ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να καταβάλλει την συμφωνημένη αμοιβή.



μικρότερου αριθμού μελετών, αφού αυτός ο όρος τέθηκε προφανώς υπό την μορφή της συμφωνημένης ποινικής ρήτρας για την διασφάλιση των συμφερόντων του μηχανικού Μ.

Η καταβολή στον Μ εκ μέρους της Τράπεζας Τ, αμοιβής που αναλογεί σε μικρότερο αριθμό μελετών από αυτές που εκπονήθηκαν κατά την συγκεκριμένη χρονική περίοδο, γεννά αξίωση του μηχανικού Μ κατά της Τράπεζας για καταβολή της αναλογούσας στις μη πληρωθείσες μελέτες του αμοιβής του, σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 694 και επ. του ΑΚ.<sup>64</sup>

## **ΣΥΜΒΑΣΗ ΠΑΡΟΧΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΛΟΓΟΤΕΧΝΗ, ΚΑΛΛΙΤΕΧΝΗ Ή ΗΘΟΠΟΙΟΥ**

### **Α) Εργασία μοντέλου με αντικείμενο την επίδειξη του σώματος της για την ζωγράφισή του.**

Ο Ζ, σπουδαστής της σχολής καλών τεχνών και ασχολούμενος με την ζωγραφική, προήλθε σε συμφωνία με την Β, η οποία ασκεί το επάγγελμα του μοντέλου, προκειμένου αυτή να προσέρχεται καθημερινά στο επί της οδού \* εργαστήριο (ατελιέ) του σπουδαστή και να ποζάρει γυμνή, για την δημιουργία δύο πινάκων γυμνού και για όσο χρονικό διάστημα θα απαιτούσε η

---

<sup>64</sup> **Αρ.694 ΑΚ** ορίζει το χρόνο πληρωμής της αμοιβής. Σύμφωνα με το άρθρο αυτό η αμοιβή καταβάλλεται κατά την παράδοση του έργου. Αν η αμοιβή συνίσταται σε χρήματα και δεν πιστώθηκε είναι τοκοφόρα από την παράδοση του έργου, αν η παράδοση του έργου και η καταβολή της αμοιβής συμφωνήθηκε να γίνουν τμηματικά, η αμοιβή καταβάλλεται μόλις γίνει η παράδοση κάθε τμήματος.

ολοκλήρωση των πινάκων αυτών αντί αμοιβής, που συμφωνήθηκε μεταξύ τους στο ποσό των \* ευρώ για κάθε ώρα απασχόλησης της.

Σε εκτέλεση της παραπάνω συμφωνίας η Β πόζαρε για λογαριασμό του Ζ επί 45 συνολικά ώρες και για διάστημα από \* έως \*.

Ωστόσο ο Ζ μετά την ολοκλήρωση των δύο πινάκων του και την λύση της μεταξύ τους συμφωνίας με την Β, αρνήθηκε να της καταβάλλει την παραπάνω συμφωνημένη αμοιβή της.

Η εργασία του μοντέλου έχει ως αντικείμενο την επίδειξη του σώματός του είτε ντυμένου, είτε γυμνού στον καλλιτέχνη όμως στην πραγματικότητα επιδεικνύεται ορισμένη ζωντανή στάση και έκφραση για την οποία απαιτείται ορισμένη προσπάθεια σωματική ή ψυχική. Δηλαδή το μοντέλο παρουσιάζεται όχι ως αντικείμενο αλλά ως ζωντανή προσωπικότητα, που εμπνέει στον καλλιτέχνη τη δημιουργία του ιδανικού, το οποίο αυτός επιδιώκει με το επιτελούμενο καλλιτέχνημά του.

Έτσι, λοιπόν σύμφωνα με την επιστήμη και τον νόμο, η εργασία του μοντέλου υπάγεται στην έννοια της εργασίας των άρθρων 648 επ.ΑΚ<sup>65</sup>, χωρίς να θεωρείται ότι η παροχή της προσβάλλει τη ανθρώπινη προσωπικότητα ή ότι είναι αντίθετη με την δημόσια τάξη και τα χρηστά ήθη.

Με βάση λοιπόν τα προαναφερθέντα και τα παραπάνω πραγματικά περιστατικά, ο σπουδαστής Ζ και το μοντέλο Β, συνδέονται με την σχέση της *συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου* (δηλαδή μέχρι την αποπεράτωση των δύο πινάκων του, για την δημιουργία των οποίων η Β είχε ποζάρει σε αυτόν). Επομένως το μοντέλο Β έχει το δικαίωμα να διεκδικήσει την

---

<sup>65</sup> **Αρ. 648 ΑΚ**, σύμφωνα με το άρθρο αυτό Σύμβαση εργασίας είναι η σύμβαση με την οποία ο ένας συμβαλλόμενος (εργαζόμενος) υποχρεούται να παρέχει για ορισμένο ή αόριστο χρόνο την εργασία του στον άλλο συμβαλλόμενο (εργοδότη) και αυτός να καταβάλλει το συμφωνημένο μισθό. **Ο μισθός** είναι το χρηματικό αντάλλαγμα για την παροχή της εργασίας και το ύψος του καθορίζεται με την συμφωνία των δύο μερών. Ωστόσο οι λειτουργίες του μισθού δεν περιορίζονται μόνο στ πλαίσια της παροχής-αντιπαροχής μιας συνηθισμένης συμβάσεως.

μη καταβληθείσα αμοιβή της σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 648 επ. ΑΚ., καθώς και εκείνες της κοινής εργατικής νομοθεσίας, δεδομένου ότι η εκ της μη καταβολής σε αυτήν, της συμφωνηθείσας αμοιβής της η δημιουργηθείσα διαφορά είναι εργατική.

### **B) Διαφορά μεταξύ ηθοποιού και παραγωγού κινηματογραφικών ταινιών.**

Η ηθοποιός του θεάτρου, της τηλεόρασης και του κινηματογράφου Β, συμφώνησε με θεατρικό επιχειρηματία και παραγωγό τηλεοπτικών και κινηματογραφικών ταινιών Π, να πρωταγωνιστήσει σε τηλεοπτική σειρά παραγωγής του, την οποία επρόκειτο να προβάλλει ιδιωτικό τηλεοπτικό κανάλι, που είχε καταρτίσει μαζί του την σχετική συμφωνία. Η τηλεοπτική σειρά θα επροβάλλετο σε 26 εβδομαδιαία επεισόδια, στα οποία η Β θα ελάμβανε μέρος, με την υποχρέωση να προσέρχεται στα γυρίσματα της σειράς όταν θα καλείται από τον Π και να ακολουθεί το σενάριό της.

Η αμοιβή της συμφωνήθηκε στο ποσό των \* ευρώ ανά επεισόδιο προβολής της παραπάνω τηλεοπτικής σειράς, παράλληλα όμως της παραχωρήθηκε το δικαίωμα- ευχέρεια επιλογής των λοιπών ηθοποιών-συνεργατών της, οι οποίοι θα ακολουθούσαν και αυτοί το σενάριο της παραπάνω σειράς, επίσης συμφωνήθηκε και η προσωπική προβολή της ηθοποιού Β στις σχετικές διαφημίσεις της τηλεοπτικής αυτής σειράς.

Προκειμένου λοιπόν να εκτελεστεί η παραπάνω συμφωνία, η Β έλαβε μέρος σε όλα τα γυρίσματα της παραπάνω τηλεοπτικής σειράς, η οποία στη συνέχεια προβλήθηκε με σημαντική επιτυχία από το ιδιωτικό κανάλι

και είχε τελικά διάρκεια που ξεπέρασε τον αρχικώς προβλεφθέντα αριθμό των 26 επεισοδίων, τα οποία έφθασαν τα 34.

Ωστόσο ο Π δεν κατέβαλλε στην Β τη συμφωνημένη αμοιβή για την συμμετοχή της στο γύρισμα των οκτώ επιπλέον- τελευταίων επεισοδίων της παραπάνω σειράς.

Για τους ηθοποιούς του κινηματογράφου, της τηλεόρασης και του θεάτρου ο κανόνας είναι ότι απασχολούνται με *σύμβαση εξαρτημένης εργασίας*, και αυτό σύμφωνα με τις διατάξεις των σχετικών σ.σ.ε. για τους όρους εργασίας και αμοιβής τους.<sup>66</sup>

Ωστόσο η εκάστοτε συμφωνίες που συνάπτονται μεταξύ των ηθοποιών και των τηλεοπτικών παραγωγών κατά καιρούς, έχουν την δυνατότητα να εξαλείψουν το στοιχείο της εξάρτησης. Έτσι, όπως κρίθηκε από την ΑΠ 326/76 (ΕΕΔ 35,645), *σύμβαση ανεξάρτητης εργασίας* έχουμε στην περίπτωση της σύμβασης πρωταγωνίστριας κινηματογράφου με παραγωγό, με την οποία η ηθοποιός συμφώνησε έναντι αμοιβής να πρωταγωνιστήσει σε έξι τουλάχιστον ταινίες του παραγωγού για διάστημα τουλάχιστον 26 μηνών, με παροχή πρωτοβουλίας σε αυτήν ως προς τον χρόνο παροχής της εργασίας της, ευχέρειας επιλογής των συνεργατών της και των σεναρίων των ταινιών και επίσης με δικαίωμα προσωπικής της προβολής στις σχετικές διαφημίσεις.

Ενώ σε άλλη περίπτωση κρίθηκε ότι οι ηθοποιοί του κινηματογράφου, που είναι συγχρόνως και σκηνοθέτες, θεωρούνται ελεύθεροι επαγγελματίες.

---

<sup>66</sup> **Η Σ.Σ.Ε.** καταρτίζεται εγγράφως και δημοσιεύεται στην εφημερίδα της Κυβερνήσεως. Στη σύμβαση περιέχονται τα κατώτατα όρια των αποδοχών που πρέπει να καταβάλλονται μετά την σύναψη της συμβάσεως. Επίσης περιέχονται οι κανόνες για την διαμόρφωση του περιεχομένου των ατομικών συμβάσεων που θα υπογράφονται στο εξής από τα μέλη των εργατικών ενώσεων.

Στο συγκεκριμένο όμως πρακτικό θέμα και με βάση τα όσα έχουν προαναφερθεί, η σχέση που συνδέει την ηθοποιό Β με τον τηλεοπτικό παραγωγό Π, είναι σχέση *εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου*, με συμφωνηθείσα λήξη της το γύρισμα του τελευταίου επεισοδίου της παραπάνω τηλεοπτικής σειράς.

Βασικό στοιχείο που προσδίδει στην παραπάνω συμβατική σχέση τον χαρακτήρα της εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου είναι η μη παροχή ελευθερίας στην ηθοποιό Β ως προς το χρόνο και τόπο παροχής της εργασίας της, αλλά υποχρεούται να ευρίσκεται στον τόπο γυρισμάτων των επεισοδίων της τηλεοπτικής σειράς, όταν και όποτε καλείται για το σκοπό αυτό, από τον παραγωγό Π.

Όπως προαναφέραμε τα δύο ανωτέρω μέρη συνδέονται με σχέση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου. Επομένως η Β έχει το δικαίωμα να διεκδικήσει δικαστικώς την μη καταβληθείσα αμοιβή της από τον τηλεοπτικό παραγωγό Π, για τα επιπλέον έξι επεισόδια στα οποία συμμετείχε, πέραν των αρχικώς συμφωνηθέντων. Έτσι μπορεί να ασκήσει κατά του τηλεοπτικού παραγωγού εργατική αγωγή, την οποία θα καταθέσει στο αρμόδιο Δικαστήριο και θα εκδικαστεί κατά την προσήκουσα ειδική διαδικασία των εργατικών διαφορών, των άρθρων 663 και επ. ΚπολΔ<sup>67</sup>, και η αμοιβή που θα διεκδικήσει η ηθοποιός Β, θα αφορά τους μη καταβληθέντες μισθούς της από την ανωτέρω εργασιακή σύμβαση ορισμένου χρόνου.

---

<sup>67</sup> Ο ΚπολΔ περιέλαβε και ρυθμίζει με σειρά διατάξεων την **ειδική διαδικασία εκδίκασης των εργατικών διαφορών** στα άρθρα 663-676. Σύμφωνα με το **άρθρο 663 ΚπολΔ** με την διαδικασία αυτή εκδικάζονται και οι διαφορές από ΣΑΙ ή διατάξεις που εξομοιώνονται με διατάξεις συλλογικής συμβάσεως, όπως οι διατάξεις διοικητικών αποφάσεων που κρίνουν συλλογικές διαφορές εργασίας ή και των Υπουργικών Αποφάσεων.

**ΣΥΜΒΑΣΗ ΠΑΡΟΧΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΝΟΜΙΚΟΥ**  
**ΠΡΟΣΩΠΟΥ (ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ, ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ κ.λ.π.) ΚΑΙ ΣΥΜΒΑΣΗ**  
**ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.**

**Μέλος του Δ.Σ. ανώνυμης εταιρείας, που παρέχει παράλληλα τις υπηρεσίες του σ' αυτήν με σχέση εξαρτημένης εργασίας.**

Η εταιρεία Α προσέλαβε τον Ε με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου και του ανέθεσε τα καθήκοντα του εμπορικού διευθυντή της<sup>68</sup>.

Παράλληλα έξι μήνες μετά την πρόσληψη του Ε, η γενική συνέλευση των μετόχων της εταιρείας Α εξέλεξε τον Ε και ως μέλος του διοικητικού της συμβουλίου.

Η εκλογή του Ε ως μέλους του Δ.Σ. της εταιρείας Α δεν κατέλυσε την ήδη υπάρχουσα και λειτουργούσα εργασιακή του σχέση με αυτήν. Μετά την ως άνω εκλογή του Ε και ως μέλους του δ.σ. της εταιρείας Α, αυτός εξακολούθησε να τις παρέχει τις υπηρεσίες του ως εμπορικός διευθυντής της, υπό την εποπτεία και τον έλεγχο του διευθύνοντα συμβούλου της, ο οποίος επιπλέον επόπτευε, για λογαριασμό της εταιρείας Α, την από πλευράς του Ε τήρηση των οδηγιών της.

Την \* ημερομηνία, ο Ε στρατεύθηκε για 15 ημέρες προκειμένου να μετάσχει στην γενική άσκηση του έτους \* , με την επωνυμία \*, στην οποία πήραν μέρος και έφεδροι. Μετά την αποστράτευση του, που έγινε την \* ημερομηνία, επανήλθε στην εταιρία Α, όπου ανέλαβε την ίδια, όπως και προηγουμένως εργασία του, δηλαδή εκείνη του εμπορικού διευθυντή της, παράλληλα όμως

---

<sup>68</sup> Ο Ε στο παραπάνω πρακτικό θέμα προσλήφθηκε ως εμπορικός διευθυντής, άρα έχει την ιδιότητα του **διευθύνοντος υπαλλήλου**, αυτό πρακτικά σημαίνει ότι ασκεί σε μικρότερη ή μεγαλύτερη ομάδα μισθωτών την εργοδοτική εξουσία, ή παρέχει εξουσία ιδιαίτερα υπεύθυνη ή διακρίνεται για την ανώτερη φύση της . Άρα ο Ε είναι μισθωτός, γιατί αφενός δεσμεύεται από τις κατευθύνσεις που δίνει ο εργοδότης και υπόκεινται στην εξουσία του , αφετέρου κατά την άσκηση της εργασίας τους ανήκει στην εργοδοτική σφαίρα.

διατηρήθηκε, και σε όλο το αμέσως ανώτερο χρονικό διάστημα, η ιδιότητα του και ως μέλους του δ.σ. της εταιρίας.

Παρόλα αυτά, η εταιρεία Α πριν περάσει έτος από την κατά τα ως άνω αποστράτευση του Ε κατήγγειλε την εργασιακή του σχέση αορίστου χρόνου, χωρίς να του καταβάλλει την πρόσθετη αποζημίωση του σύμφωνα με το ν. 3514/28, ίση προς τους μισθούς του έξι μηνών, παρόλο που είχε την προς τούτο υποχρέωση αν ληφθεί υπόψη ότι η άνω στράτευση του Ε, έστω και αν είχε μικρή διάρκεια θα καλυπτόταν από τις προστατευτικές διατάξεις του ως άνω ν. 3514/28.<sup>69</sup>

Οι διοικητές, ενταλμένοι ή συμπράττοντες καθώς και οι διευθύνοντες σύμβουλοι και τα μέλη του δ.σ., καθώς επίσης και οι γενικοί διευθυντές των ανώνυμων εταιριών, αλλά και των συνεταιρισμών συνδέονται με το νομικό πρόσωπο της εταιρείας ή του συνεταιρισμού με *σχέση εντολής*<sup>70</sup>, αν η παροχή των υπηρεσιών τους είναι άμισθη αλλιώς με σύμβαση *παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών*, εάν δηλαδή αμείβονται για τις ανωτέρω υπηρεσίες τους.

Επομένως, στην περίπτωση που η σχέση των παραπάνω προσώπων με το νομικό πρόσωπο της εταιρείας ή του συνεταιρισμού είναι εκείνη της παροχής

---

<sup>69</sup> Ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να επαναπροσλάβει τον μισθωτό στην ίδια ή σε ανάλογη θέση που κατείχε πριν από την στράτευση και με τους ίδιους όρους. Η τυχόν κάλυψη της θέσεως στο ενδιάμεσο από τρίτο δεν ασκεί επιρροή, η σύμβαση του λύεται αυτοδίκαια κατά το **αρ. 2 του Ν.3514/1928**. Προϋπόθεση για την προστασία του μισθωτού είναι η συμπλήρωση της εξάμηνης εργασίας στον ίδιο εργοδότη, η οποία πρέπει να είναι συνεχής. Κατά την νομολογία απαραίτητη προϋπόθεση είναι η ύπαρξης έγκυρης σύμβασης εργασίας. Ο εργοδότης οφείλει να διασφαλίσει την θέση του επανελθόντος εργαζόμενου για έναν τουλάχιστον χρόνο, αφού με ρητή διάταξη απαγορεύεται για έναν τουλάχιστον χρόνο η απόλυσή του, εκτός αν συντρέχει δικαιολογημένη αιτία κατά κοινή ομολογία. Βεβαίως ο εργοδότης έχει την δυνατότητα να καταγγείλει νομότυπα την σύμβαση σύμφωνα με το Ν.3198/1965. Τότε η καταγγελία είναι έγκυρη αλλά υποχρεούται να καταβάλλει ειδική πρόσθετη αποζημίωση ίση με μισθούς έξι μηνών. Ως βάση λαμβάνονται οι τακτικές αποδοχές με καθεστώς πλήρους απασχολήσεως κατά την ημέρα της απολύσεως.

<sup>70</sup> Με την **σύμβαση εντολής** και σύμφωνα με το **Αρ. 713 ΑΚ** ο εντολοδόχος υποχρεούται να διεξάγει χωρίς αμοιβή την ανατεθείσα σ' αυτόν από τον εντολέα υπόθεση. Το κριτήριο με το οποίο διακρίνεται η σχέση εργασίας από την εντολή είναι σαφές: στην εντολή δεν υπάρχει υποχρέωση να καταβληθεί μισθός ενώ αντιθέτως στην σύμβαση εργασίας υπάρχει πάντοτε υποχρέωση καταβολής μισθού. (Ωστόσο υπάρχει και η περίπτωση έμμισθης εντολής, όπου στην περίπτωση αυτή είναι δυσδιάκριτα τα όρια της σύμβασης εργασίας και της έμμισθης εντολής)

ανεξάρτητων υπηρεσιών, εφαρμόζονται οι κανόνες του εμπορικού δικαίου, δηλαδή του νόμου περί ανώνυμων εταιρειών ή περί συνεταιρισμών, καθώς επίσης και οι κανόνες του ΑΚ για την παροχή ανεξάρτητων υπηρεσιών και περαιτέρω εκείνοι της εντολής, εφόσον οι κανόνες αυτοί (παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών και εντολής) προσαρμόζονται στη συγκεκριμένη σχέση.

Αν σε κάποιο από τα μέλη του δ.σ. ανατεθεί, παράλληλα με τα καθήκοντά του ως μέλους της διοίκησης της εταιρείας ή του συνεταιρισμού και η παροχή εργασίας, διαφορετικής φύσεως, έναντι τακτικού μισθού, τότε η σχέση του μέλους αυτού με την εταιρεία ή τον συνεταιρισμό γίνεται δισυπόστατη.

Η σχέση του μέλους με την εταιρεία ή τον συνεταιρισμό κατά την άσκηση των καθηκόντων του, ως μέλους της διοίκησης των νομικών προσώπων, διέπεται από τους κανόνες του εμπορικού δικαίου (περί Α.Ε. ή συνεταιρισμών), του εταιρικού καταστατικού καθώς επίσης και από τους κανόνες της εντολής και παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών (κατά τις αμέσως ανωτέρω διακρίσεις).

Στην περίπτωση όμως που η σχέση του με τα παραπάνω νομικά πρόσωπα, αφορά την παροχή παράλληλης και ανεξάρτητης με τα διοικητικά του καθήκοντα εργασίας, διέπεται από τους κανόνες του εργατικού δικαίου, εφ' όσον η παράλληλη απασχόληση του είναι παροχή εξαρτημένης εργασίας.

Η εργασιακή αυτή σχέση είναι ανεξάρτητη από την οργανική σχέση του παραπάνω Ε, ως μέλους του δ.σ. και δεν επηρεάζεται από την τύχη της σύμβασης παροχής εξαρτημένης εργασίας, πράγμα που σημαίνει ότι τυχόν ανάκληση του συμβούλου, ή αντικατάστασή του, ή απομάκρυνση του λόγω λήξης της κατά το καταστατικό θητείας του, δεν επιδρά επί της εργασιακής του σχέσεως, η οποία λειτουργεί παράλληλα (Σύμβουλος και συγχρόνως υπάλληλος



A.E.). Ενώ η σύμβαση παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών, πρέπει να καταγγελλθεί σύμφωνα με τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας ν.2112/20 και 3198/55.<sup>71</sup>

Για να χαρακτηριστεί η παροχή των παράλληλων αυτών υπηρεσιών των μελών της διοίκησης της Α.Ε ή του συνεταιρισμού ως σχέση εξαρτημένης εργασίας, θα πρέπει τα πρόσωπα αυτά να απασχολούνται για τις υποθέσεις της εταιρείας ή του συνεταιρισμού πέρα από τα συνηθισμένα καθήκοντά τους ως διοικητών, συμβούλων ή γενικών διευθυντών και η εργασία τους να παρέχεται σύμφωνα με τις οδηγίες και υπό τον έλεγχο της διοίκησης της εταιρείας.

Με βάση τα προαναφερθέντα και τα πραγματικά περιστατικά του παραπάνω πρακτικού θέματος, πρέπει να σημειώσουμε ότι η παράλληλη η ιδιότητα του Ε ως μέλους του δ.σ. της εταιρείας Α δεν μετέβαλε τον χαρακτήρα της προϋπάρχουσας εργασιακής του σχέσης αορίστου χρόνου με την σύμβαση παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών, αλλά απλώς κατέστη την όλη συμβατική σχέση μαζί της δυσυπόστατη, η οποία, εφόσον αφορούσε στην άσκηση των καθηκόντων του ως μέλους του δ.σ. της, διέπεται από του κανόνες της εντολής και εκείνων του εμπορικού δικαίου που αφορούν ανώνυμες εταιρείες (δηλ. του ν.2190/20) και εφ' όσον αφορά στην παροχή εξαρτημένης εργασίας του, από τους κανόνες της κοινής εργατικής νομοθεσίας.

Επομένως ο Ε μπορεί νομίμως να διεκδικήσει από την εταιρεία Α την εκ του νόμου 3514/1928 αρ. 4<sup>72</sup>, ειδική αποζημίωση, ίση προς τις αποδοχές του έξι μηνών, αν και η εταιρεία αρνήθηκε (παράνομα) να του την καταβάλλει.

---

<sup>71</sup> Η καταγγελία συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου ρυθμίζεται από τους Νόμους **2112/1920** και 3198/1995. ο τελευταίος νόμος εισάγει το γενικό Δίκαιο στο θέμα της καταγγελίας. **N.3198/1955**, η καταγγελία γίνεται με προειδοποίηση. Ο εργοδότης δηλώνει ότι επιθυμεί την λύση της σχέσεως εργασίας μετά την πάροδο ορισμένου χρόνου, με σκοπό να μην αιφνιδιάσει τον μισθωτό. Αυτός ο νόμος ισχύει μόνο για τους υπαλλήλους. Για την προστασία του μισθωτού και όταν τηρείται η προθεσμία προειδοποίησης συνοδεύεται από αποζημίωση.

<sup>72</sup> **Αρ. 4 Ν.3514/1928**, Ο εργοδότης υποχρεούται να διασφαλίσει την θέση του επανελθόντος μισθωτού για ένα τουλάχιστον χρόνο αφού με ρητή διάταξη απαγορεύεται για ένα τουλάχιστον χρόνο η απόλυσή του, εκτός αν

## ΣΥΜΒΑΣΗ ΓΕΩΡΓΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

### Γεωργικός εργάτης ο οποίος προσλήφθηκε ως φύλακας, δενδροκηπουρός και συντηρητής αγροκτήματος.

Ο Α, είναι αγρότης κατά κύριο επάγγελμα, και προσλήφθηκε από τον Γ με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, προκειμένου να προσφέρει τις υπηρεσίες του στο αγρόκτημά του, που βρίσκεται στην περιοχή \* του Καπανδριτίου Αττικής, ως δενδροκηπουρός, φύλακας και συντηρητής αυτού.

Η παραπάνω σύμβαση εργασίας περιλαμβάνει μια συμφωνία μεταξύ του Α και του Γ, σύμφωνα με την οποία ο Α υποχρεούται να παρέχει τις υπηρεσίες του όλες τις εργάσιμες ημέρες για την καλλιέργεια, την συντήρηση των δέντρων, λουλουδιών και λαχανικών του αγροκτήματος, σύμφωνα πάντα με τις οδηγίες του Γ και με εργαλεία που θα του παραχωρούσε εκείνος, καθώς επίσης και για την φύλαξη του αγροκτήματος. Ο Γ παραχώρησε επιπλέον στον Α το δικαίωμα διαμονής σε διαμέρισμα που βρίσκεται μέσα στον κήπο του αγροκτήματος, με φωτισμό, νερό κ.λ.π., όπου εκείνος στην συνέχεια διέμεινε κατά τη διάρκεια λειτουργίας της παραπάνω συμβάσεως.

Ο Α απασχολήθηκε στο παραπάνω αγρόκτημα εκτελώντας όλες τις απαιτούμενες εργασίες, συνεχώς έως και την \* ημερομηνία, οπότε ο Γ κατήγγειλε την σύμβαση του και τον απέλυσε.

---

υπάρχει δικαιολογημένη αιτία κατά κοινή ομολογία. Στην περίπτωση που ο εργοδότης καταγγείλει νομότυπα την σύμβαση, τότε η καταγγελία είναι έγκυρη αλλά υποχρεούται να καταβάλλει ειδική πρόσθετη αποζημίωση ίση με μισθούς έξι μηνών. Ως βάση λαμβάνονται οι τακτικές αποδοχές με καθεστώς πλήρους απασχολήσεως κατά την ημέρα της απολύσεως, κατά το αρ. 4 Ν3514/1928 σε συνδυασμό με αρ.5<sup>α</sup>. Ν.765/1943

Κατά την διάρκεια της απασχόλησης του αγρότη στο αγρόκτημα του Γ, η εργασία του Α τις περισσότερες ημέρες υπερέβαινε το οχτάωρο κατά την διάρκεια της καθημερινής του απασχόλησης, με αποτέλεσμα να απασχολείται σε εβδομαδιαία βάση, συνολικά πάνω από 65 ώρες<sup>73</sup>, εκτός των Κυριακών και των αργιών. Ωστόσο ο Γ δεν του κατέβαλε αποζημίωση για τις παραπάνω υπερωρίες που έκανε και επιπλέον δεν του κατέβαλε και επίδομα γάμου, παρόλο που ήταν παντρεμένος και με δύο παιδιά.

Ο κλάδος της γεωργίας και της κτηνοτροφίας, στον οποίο εντάσσονται και η πτηνοτροφία, η δασοκομία και η αλιεία αποτελεί έναν οικονομικό κλάδο στον οποίο, σύμφωνα με την νομολογία και την νομική άποψη, η εργατική νομοθεσία έχει περιορισμένη ή και περιστασιακή εφαρμογή.

Ως γεωργική εργασία χαρακτηρίζεται εκείνη της οποίας η δράση συνίσταται στην καλλιέργεια της γης, στη συγκομιδή των καρπών της καθώς και στην συλλογή των γεωργικών εκείνων ειδών που φύονται χωρίς ιδιαίτερη καλλιέργεια. όταν ο κύκλος δράσεως της γεωργικής απασχόλησης περιορίζεται στα δασικά προϊόντα, τότε χαρακτηρίζεται ως δασική εργασία, ενώ όταν ο κύκλος δράσεως της περιορίζεται στη συλλογή αγαθών ευρισκομένων μέσα σε υδάτινες περιοχές (ψάρια, οστρακοειδή κ.λ.π.), τότε χαρακτηρίζεται ως αλιεία.

Ωστόσο, ορισμένα είδη γεωργικών εργασιών υπάγονται στις προστατικές ρυθμίσεις της εργατικής νομοθεσίας. Σύμφωνα λοιπόν με την άποψη αυτή, αμέσως ασχολούμενοι με την καλλιέργεια γεωργικών προϊόντων, επί των οποίων δεν εφαρμόζονται οι περισσότερες των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας, θεωρούνται εκείνοι που ασχολούνται ευθέως με την καλλιέργεια

---

<sup>73</sup> Ως **υπερωριακή εργασία ή υπερωριακή απασχόληση** ορίζεται η υπέρβαση του ανωτάτου ημερήσιου νόμιμου χρόνου εργασίας στον ίδιο εργοδότη. Όταν υπάρχει υπερωριακή απασχόληση οφείλεται πρόσθετη αμοιβή. Η αμοιβή αυτή διαφοροποιείται ανάλογα με το αν πρόκειται για νόμιμες υπερωρίες ή παράνομες. Η προσαύξηση που οφείλεται υπολογίζεται με βάση το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο.

και την συγκομιδή γεωργικών προϊόντων και με την ανάπτυξη ζώων, μέχρι την ολοκλήρωση της παραγωγικής διαδικασίας, η οποία στην περίπτωση των γεωργικών εργασιών συμπίπτει με την συγκομιδή. Συνεπώς, κάθε εργασία που παρέχεται από τους απασχολούμενους αυτοπροσώπως σε γεωργικές κ.λ.π. εργασίες ή και από τους επιτηρούντες αυτούς μετά το πέρας της συγκομιδής, όπως είναι π.χ. η φύλαξη, η αποθήκευση, η συσκευασία, η μεταφορά και η διάθεση των παραπάνω προϊόντων στον καταναλωτή, δεν θεωρείται ως άμεση γεωργική εργασία, με αποτέλεσμα να υπόκειται στις ρυθμίσεις της εργατικής νομοθεσίας.

Καινοτόμες ρυθμίσεις επέφερε ο νόμος ν. 1876/1990, ο οποίος με τις διατάξεις των άρθρων 1 παρ.1,3 παρ.1 περ. α' και 8 παρ. 1 εδ. α', όρισε αφενός μεν ότι οι διατάξεις που αφορούν όλους όσους εργάζονται με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου και παρέχουν τις υπηρεσίες τους σε οποιονδήποτε ημεδαπό ή αλλοδαπό εργοδότη, επιχείρηση ή εκμετάλλευση ή υπηρεσία του ιδιωτικού ή δημόσιου τομέα της οικονομίας, στους οποίους συμπεριλαμβάνονται και οι εργαζόμενοι στην γεωργία, στην κτηνοτροφία και συναφείς εργασίες, καθώς και οι κατ' οίκον εργαζόμενοι και αφ' ετέρου ότι οι εθνικές γ.σ.σ.ε. καθορίζουν τους ελάχιστους όρους εργασίας που ισχύουν για τους εργαζόμενους όλης της χώρας.

Επομένως, κατά την σωστότερη άποψη, όσες επιμέρους ρυθμίσεις της εργατικής νομοθεσίας έχουν ήδη κατοχυρωθεί με εθνικές γενικές σ.σ.ε., επεκτάθηκαν αυτοδικαίως, από την έναρξη της ισχύος του ν.1876/1990 <sup>74</sup>(ήτοι από 08/05/1990)και επί των εργαζομένων στην γεωργία, ανεξάρτητα της

---

<sup>74</sup> **N.1876/1990**, οι εργασιακές σχέσεις σφραγίζονται στην Ελλάδα με τον νόμο 1876/1990. Ο νόμος αυτός επέφερε σημαντικές τροποποιήσεις στο μέχρι τότε ισχύον σύστημα. Διευρύνθηκε κυρίως το περιεχόμενο των Συλλογικών Συμβάσεων. Έκτοτε παρέχεται η δυνατότητα στις διάφορες συνδικαλιστικές οργανώσεις να διαπραγματεύονται και να υπογράφουν Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας για όλα τα θέματα που αφορούν τις εργασιακές σχέσεις, με εξαίρεση τα συνταξιοδοτικά θέματα.

υπαγωγής τους ή όχι στην ασφάλιση του ΙΚΑ και της ιδιότητας του εργοδότη τους.

Αντίθετα, οι εργαζόμενοι της συγκεκριμένης κατηγορίας δεν υπάγονται στις διατάξεις του ν.539/1945<sup>75</sup> ως προς το θέμα της άδεια αναψυχής τους, αλλά η κανονική άδεια αυτών διέπεται από τις διατάξεις των άρθρων 666 και 667 του Α.Κ.<sup>76</sup>

Επιπλέον, η καταγγελία της σχέσεως εργασίας των εν λόγω εργαζομένων διέπεται από την διάταξη άρθρου 669 Α.Κ.<sup>77</sup> και όχι από τις διατάξεις του β. διατάγματος της 16/18 Ιουλίου 1920.<sup>78</sup>

Επομένως, με βάση τα προαναφερθέντα και τα παραπάνω πραγματικά περιστατικά του πρακτικού θέματος, ο Α, ως υπαγόμενος στις διατάξεις της κοινής εργατικής νομοθεσίας ως προς τις ελάχιστες (νόμιμες) αποδοχές και τα χρονικά όρια εργασίας (οκτάωρο, υπερωριακή απασχόληση, νυχτερινή εργασία) δικαιούται να αξιώσει από τον Γ την αποζημίωσή της υπερωριακής εργασίας του, καθώς και την καταβολή επιδόματος γάμου, τέκνων, εφ' όσον του είχε

---

<sup>75</sup> Με τους νόμους Ν.539/1945 και Ν.1346/1983, χορηγείται στους μισθωτούς κάθε χρόνο άδεια αναψυχής, η οποία διακόπτει την εργασία τους, ώστε να αναπαυθούν και να ανακτήσουν τις δυνάμεις τους, ενώ παράλληλα πληρώνονται οι αποδοχές του. Κατά το χρονικό διάστημα της άδειας δεν αναστέλλεται η σύμβαση εργασίας, αλλά η υποχρέωση των μισθωτών να παρέχουν τη εργασία τους. Μαζί με την άδεια οι μισθωτοί λαμβάνουν και το σχετικό επίδομα αδειας.

<sup>76</sup> **Αρ. 666 ΑΚ**, ορίζει τις ρυθμίσεις για την παροχή άδειας στον εργαζόμενο. Ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος, αν η εργασία εξαντλεί εντελώς ή σημαντικά τις παραγωγικές δυνάμεις του εργαζόμενου, να του δίνει άδεια κάθε χρόνο για 10 τουλάχιστον συνεχείς μέρες, 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. Ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα στον μισθό. **Αρ. 667 ΑΚ**, Η άδεια του προηγούμενου άρθρου δίνεται στην κατάλληλη ενόψει των συνθηκών της εργασίας, εποχή. Στο χρόνο της άδειας δεν υπολογίζεται ο χρόνος που ο εργαζόμενος εμποδίζεται να εργαστεί, αλλά έχει δικαίωμα στο μισθό. Ο εργοδότης δεν έχει υποχρέωση να δώσει άδεια από τότε που ο εργαζόμενος καταγγέλλει τη σύμβαση.

<sup>77</sup> **Αρ.669 ΑΚ, Λήξη της σύμβασης.** Η σύμβαση εργασίας παύει αυτοδικαίως, όταν λήξει ο χρόνος για τον οποίο συνολογήθηκε. Σύμβαση εργασίας που η διάρκεια της δεν ορίστηκε ούτε συνάγεται από το είδος και το σκοπό της εργασίας, λύνεται ύστερα από καταγγελία καθενός από τα μέρη. Αν δεν διορίζεται διαφορετικά στο νόμο ή στη σύμβαση, η καταγγελία πρέπει να γίνει πριν από 15 ημέρες και επιφέρει τη λύση μετά την παρέλευση αυτής της προθεσμίας. Δεν μπορεί να συμφωνηθεί υπέρ του εργοδότη προθεσμία συντομότερη από τη νόμιμη.

<sup>78</sup> **β. διάταγμα 16/18 Ιούλιος 1920**, σύμφωνα με αυτό το διάταγμα και το ν.2112/1929 προβλέπεται ο χρόνος προειδοποίησης καταγγελίας της σύμβασης. Ο χρόνος προειδοποίησης είναι ανάλογος με την διάρκεια της απασχόλησεως.

γνωστοποιήσει (του εργοδότη του) την οικογενειακή του κατάσταση κατά την έναρξη της απασχολήσεως του ή από το χρονικό σημείο μετά την πρόσληψή του, κατά το οποίο του γνωστοποιήθηκε η οικογενειακή του κατάσταση.

## **ΠΑΡΟΧΗ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΧΩΡΙΣ ΣΥΜΒΑΤΙΚΗ** **ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ**

### **Αξιώσεις μνηστευμένης κατά του μνηστήρα της από την παροχή εργασίας στην επιχείρησή του.**

Στις αρχές του Ιουνίου του έτους \*, η Α αρραβωνιάστηκε με τον Β, ο οποίος διατηρούσε εργαστήριο συναρμολόγησης φωτιστικών ειδών στην περιοχή \*. Με την προοπτική ότι σύντομα θα τελούσαν τον γάμο τους και μετά από σχετική παράκληση του Β, η Α αποφάσισε να του παρέχει τις υπηρεσίες της στο εργαστήριο του, προκειμένου να αποφύγουν και να εξοικονομήσουν την δαπάνη από την απασχόληση στη θέση της άλλου εργαζομένου, που ήταν αναγκαίος για την διεκπεραίωση της δουλειάς του Β και παράλληλα να βελτιώσουν τα οικονομικά τους και να επιταχύνουν έτσι την τέλεση του γάμου τους.

Συγκεκριμένα , η Α απασχολούταν καθημερινά στο εργαστήριο του Β με αντικείμενο εργασίας την συναρμολόγηση των διάφορων φωτιστικών ειδών, τα οποία της υποδείκνυε αυτός, τόσο την συσκευασία τους, όσο και την παραμονή της στη θέση του, όταν αυτός μετέβαινε στους διάφορους πελάτες του, για να τους παραδώσει τα παραγόμενα προϊόντα του ή ήταν απασχολημένος σε άλλες εργασίες.

Η απασχόληση της Α στο εργαστήριο του Β γινόταν με σοβαρότητα και συνείδηση εργαζόμενου ατόμου και όχι με πρόθεση επίδειξης εικόνας πρόθυμης

και αξίας μελλοντικής συζύγου, αυτή η επαγγελματική συνεργασία διάρκεσε συνεχώς μέχρι και την \* ημερομηνία, όπου διαλύθηκε ο αρραβώνας με πρωτοβουλία του Β, οπότε η Α έπαυσε πλέον να απασχολείται στο εργαστήριο του Β, εφόσον με την διάλυση του αρραβώνα τους και την ματαίωση του γάμου τους δεν θα ήταν πλέον δυνατόν να εξακολουθήσει να εργάζεται στο εργαστήριο του Β.

Όταν η εργασία παρέχεται εις εκπλήρωση ηθικής ή νομικής υποχρέωσης ή εκ λόγων κοινωνικής ευπρέπειας, όπως συμβαίνει στην περίπτωση παροχής εργασίας λόγω οικογενειακής σχέσεως ή εκ λόγω φιλίας ή φιλανθρωπίας κ.λ.π., τότε ουσιαστικά δεν πρόκειται για σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, επομένως στην σχέση εργασίας η οποία δημιουργείται υπό τις παραπάνω συνθήκες δεν είναι δυνατόν να εφαρμοστούν οι κανόνες εργατικού δικαίου, εκτός εκείνων οι οποίοι μπορούν να προσαρμοστούν στην ιδιομορφία της περίπτωσης και τέτοιοι κανόνες είναι π.χ. εκείνοι που αφορούν την υγιεινή και την ασφάλεια των εργαζομένων.

Σύμφωνα με την νομοθεσία δεν απαγορεύεται από το νόμο η παροχή εξαρτημένης εργασίας του ενός εκ των μνηστευμένων στην επιχείρηση του άλλου, ωστόσο σε κάθε περίπτωση θα πρέπει να εξετάζεται εάν πρόκειται για παροχή εξαρτημένης εργασίας ή εάν η παροχή εργασίας ανάγεται στις προσωπικές σχέσεις των μνηστευμένων από την σχέση της μνηστείας, διότι στην τελευταία περίπτωση δεν έχουν εφαρμογή οι κανόνες του εργατικού δικαίου, αλλά εκείνοι που διέπουν την σχέση της μνηστείας.

Στο συγκεκριμένο παραπάνω πρακτικό θέμα, η παροχή της εργασίας της Α στο εργαστήριο του Β είχε ως αιτία τον αρραβώνα τους και τον επικείμενο γάμο τους, παράλληλα όμως η Α παρείχε τις υπηρεσίες της με σοβαρότητα και συνείδηση εργαζομένου ατόμου και όχι με πρόθεση δημιουργίας εικόνας αξίας μελλοντικής συζύγου. Επομένως η αρχική εντύπωση που δημιουργήθηκε είναι ότι τους παραπάνω μνηστευμένους συνέδεε *σχέση εξαρτημένης εργασίας*.

Στη συγκεκριμένη όμως περίπτωση το ζήτημα είναι εάν η παροχή των υπηρεσιών της Α με συνείδηση, σοβαρότητα και υπευθυνότητα εργαζομένου ατόμου είναι ικανή από μόνη της να προσδώσει στις υπηρεσίες την μορφή της συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας, την στιγμή κατά την οποία ουσιαστική και κυρίαρχη αιτία παροχής των παραπάνω υπηρεσιών ήταν ο επικείμενος γάμος της με την Β, και ειδικότερα η εξοικονόμηση χρημάτων, η οποία θα επιτάχυνε την τέλεσή του.

Σύμφωνα λοιπόν με τις παραπάνω διαπιστώσεις και την νομοθεσία καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι η παροχή των υπηρεσιών της Α προς τον Β δεν έγινε στο πλαίσιο συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας και με την πρόθεση δημιουργίας μιας τέτοιας σχέσεως, αλλά αφορούσε τις προσωπικές σχέσεις των παραπάνω μνηστευμένων από την μεταξύ τους μνηστεία και τον επικείμενο γάμο τους.

Επομένως, η Α μετά την διάλυση της μνηστείας της με τον Β και κατά συνέπεια της διακοπής της επαγγελματικής τους συνεργασίας, δεν έχει αγωγήμη κατ' αυτού αξίωση για την λήψη αμοιβής από την παροχή των ανωτέρω υπηρεσιών της, ούτε και κατά τις διατάξεις περί αδικαιολόγητου πλουτισμού<sup>79</sup>, στο μέτρο που αυτές παρασχέθηκαν προς τον τέως μνηστήρα της οικειοθελώς και χωρίς αντάλλαγμα, που σημαίνει ότι ο πλουτισμός που επήλθε δεν μπορεί να θεωρηθεί αδικαιολόγητος και αυτό ανεξάρτητα του κινήτρου της, που την ώθησε στην παροχή των παραπάνω υπηρεσιών της στον Β.

---

<sup>79</sup> **Αδικαιολόγητος πλουτισμός** είναι η ωφέλεια, την οποία αποκτά κάποιος (λήπτης, οφειλέτης του αδικαιολόγητου πλουτισμού) από κάποιον άλλον ή εις βάρος άλλου (δότης, δανειστής του αδικαιολόγητου πλουτισμού), χωρίς νόμιμη αιτία. Στην περίπτωση αδικαιολόγητου πλουτισμού εκείνος που ωφελήθηκε αδικαιολόγητα οφείλει να αποδώσει το περίσσευμα, διαφορετικά εξαναγκάζεται σε απόδοση με την αγωγή περί αδικαιολόγητου πλουτισμού. (Αρ. 904 ΑΚ). Στο συγκεκριμένο πρακτικό η Α δεν έχει αγωγήμη αξίωση για την λήψη αποζημίωσης ούτε κατά τις διατάξεις περί αδικαιολόγητου πλουτισμού και αυτό συμβαίνει διότι η Α οικειοθελώς παρείχε τις εργασίες της με απώτερο σκοπό να εξοικονομήσουν χρήματα για την τέλεση του γάμου τους.



**ΕΡΓΑΣΙΑ ΤΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΤΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ, ΤΩΝ Ν.Π.Δ.Δ. ΚΑΙ**  
**ΤΩΝ Ο.Τ.Α. ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

**Α) Αξίωση εργαζομένων που υπηρετούν στο Ελληνικό Δημόσιο με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου από την παροχή παράνομης υπερωριακής εργασίας.**

Οι Κ, Ρ, Ο και Ι είναι υπάλληλοι του Ελληνικού Δημοσίου, συνδέονται μαζί του με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου και σχέση ιδιωτικού δικαίου, υπηρετούν στη διεύθυνση εμπορίου της νομαρχίας Θεσσαλονίκης.

Μετά από προφορική εντολή των αρμοδίων οργάνων της ανωτέρω υπηρεσίας, η οποία στη συνέχεια διατυπώθηκε και εγγράφως με βάση την υπ' αριθμό \* εγκύκλιο διαταγή της νομαρχίας Θεσσαλονίκης, εργάσθηκαν υπερωριακώς και μετά την λήξη του νόμιμου ωραρίου εργασίας κατά το διάστημα από \* έως \* ημερομηνία, για την αντιμετώπιση εκτάκτων υπηρεσιακών αναγκών τους Δημοσίου, οι οποίες προκλήθηκαν εξ αιτίας της επικείμενης έκθεσης Θεσσαλονίκης, πέρα από τα επιτρεπόμενα ανώτατα όρια υπερωριακής απασχόλησης, χωρίς όμως να τηρηθούν προηγουμένως οι αναγκαίες νόμιμες διατυπώσεις γι' αυτήν την υπερωριακή τους απασχόληση (έκδοση σχετικής υπουργικής απόφασης κ.λ.π.).

Η παραπάνω υπερωριακή απασχόληση τους αφορούσε σε εργασία παροδικού χαρακτήρα, η οποία όμως δεν επιδέχεται αναβολή και ήταν απολύτως αναγκαία για την σωστή οργάνωσή και λειτουργία της \* έκθεσης Θεσσαλονίκης. Ωστόσο το Ελληνικό Δημόσιο, παρόλο που επέβαλε την παραπάνω πρόσθετη απασχόληση στους εν λόγω εργαζομένους του, στη συνέχεια αρνήθηκε να τους καταβάλλει την σχετική γι' αυτήν αποζημίωση, επικαλούμενο ότι δεν είχε προεκδοθεί αναγκαία απόφαση του υπουργού εργασίας, που θα παρείχε την

άδεια για την εκτέλεση της παραπάνω εργασίας, όπως αυτό απαιτείται από τη διάταξη του άρθρου 8 παρ. 4 του ν.δ. 515/70.<sup>80</sup>

Η παράλειψη των αρμοδίων οργάνων του Δημοσίου να εκδώσουν την παραπάνω αναγκαία υπουργική απόφαση, συνιστά παράλειψη οφειλόμενης από το νόμο ενέργειας, η οποία γεννά σε βάρος του την υποχρέωση και το αντίστοιχο δικαίωμα των παραπάνω υπαλλήλων για αποζημίωση κατά τις διατάξεις περί αδικοπραξιών, βάσει των διατάξεων των άρθρων 105 και 106 του ΕισνΑΚ<sup>81</sup>, η οποία ισούται με την αμοιβή των ωρών της άνω παράνομης υπερωριακής τους απασχόλησης, προσαυξημένης σε ποσοστό 100%. Και αυτό διότι η έκδοση της παραπάνω υπουργικής απόφασης ήταν υποχρεωτική για το Δημόσιο, αφού στη αντίθετη περίπτωση, εν' όψει του απόλυτα αναγκαίου χαρακτήρα της άνω υπερωριακής εργασίας των υπαλλήλων του, οι τελευταίοι θα διέτρεχαν τον κίνδυνο να στερηθούν την αντίστοιχη αμοιβή για την εν λόγω εργασία τους και να υποχρεωθούν έτσι, εμμέσως μεν, πλην όμως σαφώς να παράσχουν στο Δημόσιο αναγκαστική εργασία, η οποία απαγορεύεται και συνταγματικώς (άρθρο 22 παρ.3 του συντάγματος)<sup>82</sup>.

Οι διαφορές που αφορούν τις αποδοχές των εργαζομένων οι οποίοι συνδέονται με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου ή αόριστου χρόνου με το δημόσιο, τα ν.π.δ.δ.<sup>83</sup> και τους ΟΤΑ, και την

---

<sup>80</sup> Ως υπερωριακή εργασία ορίζεται η υπέρβαση του ανωτάτου ημερήσιου νομίμου χρόνου εργασίας στον ίδιο εργοδότη. Για να είναι όμως νόμιμη η υπερωριακή απασχόληση απαραίτητη προϋπόθεση είναι : περιορισμός της στα όρια που ορίζει ο **Νόμος 515/1970** και Ν435/1976, (επίσης να συντρέχει σοβαρός λόγος που να την επιβάλλει, τήρηση ορισμένων διατυπώσεων, απαγόρευση του ανωτάτου ορίου ωρών που καθορίζεται σε ημερήσια και ετήσια βάση.)

<sup>81</sup> **Αρ 105 και 106 ΕισνΑΚ:** αφορούν κυρίως τις αξιώσεις που έχουν οι εργαζόμενοι για αποζημίωση τους, όταν πρόκειται για αδικοπραξίες που προέρχονται από όργανα του δημοσίου.

<sup>82</sup> **Αρ.22 παρ. 3 Συντάγματος :** ο νόμος ορίζει τα σχετικά με την σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας από τους δημόσιους υπαλλήλους και τους υπαλλήλους οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης ή άλλων νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου.

<sup>83</sup> Νομικά πρόσωπα είναι ενώσεις προσώπων ή σύνολα περιουσίας για την επιδίωξη ορισμένου αναγνωρισμένου από το νόμο σκοπού. Τα **νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου** ιδρύονται για την επίτευξη δημοσίων σκοπών, ιδρύονται με πράξη πολιτείας, προεδρικά διατάγματα, ή νόμο και είναι φορείς δημόσιας εξουσίας. ΝΠΔΔ είναι το ίδιο το κράτος δηλαδή το δημόσιο. Το νομικό πρόσωπο έχει ικανότητα για δικαιοπραξία αλλά ευθύνεται και για τις άδικες πράξεις των οργάνων του.

αποζημίωση απολύσεως, είτε προέρχονται από έγκυρη είτε από άκυρη σύμβαση εργασίας, υπάγονται στην αποκλειστική δικαιοδοσία των τακτικών πολιτικών δικαστηρίων. Αυτό ισχύει ακόμη και αν πρόκειται για αξιώσεις των εργαζομένων της ανωτέρω κατηγορίας που απορρέουν από τις διατάξεις των άρθρων 105 και 106 του ΕισνΑΚ και έχουν ως αντικείμενο την αποκατάσταση της ζημιάς τους από παράνομες πράξεις ή παραλείψεις των οργάνων του δημοσίου κ.λ.π., οι οποίες και αυτές υπάγονται στη δικαιοδοσία των τακτικών πολιτικών δικαστηρίων.

**B) Αξιώσεις δημοτικού υπαλλήλου, συνδεδεμένου με τον εργοδότη του δήμου, με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου λόγω απροειδοποίητης καταγγελίας της συμβάσεως του.**

Με σύμβαση που καταρτίστηκε μεταξύ του δημάρχου του δήμου \* και του Υ, ο τελευταίος προσελήφθη σύμφωνα με τους όρους και τις προϋποθέσεις της διατάξεως του άρθρου 82 του Π.Δ. 410/1988<sup>84</sup>, ως τοπογράφος-εργοδηγός αυτού, με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου, προκειμένου να εργασθεί με την ιδιότητα αυτή σε έργα που εκτελούνται με αυτεπιστασία<sup>85</sup> του Δήμου. Μετά την λήξη των συγκεκριμένων έργων για τα οποία είχε προσληφθεί ο Υ, συνέχισε την παροχή των ίδιων υπηρεσιών στο Δήμο για την κατασκευή νέων έργων, τα οποία εκτελούνται ομοίως με αυτεπιστασία αυτού και μετά τη λήξη και αυτών των έργων συνέχισε να παρέχει τις ίδιες υπηρεσίες στο Δήμο, με την ίδια ιδιότητα, χωρίς καμία εναντίωση από πλευρά του.

Την \* ημερομηνία ο Υ έλαβε έγγραφο του Δήμου με το οποίο του ανακοινώθηκε ότι, από την \* ημερομηνία θα λυνόταν η εργασιακή του σύμβαση

---

<sup>84</sup> **Αρ.82 ΠΔ 410/1988**, Το άρθρο 82 του π.δ. 410/88 αφορά τους εργαζόμενους που προσλαμβάνονται από τους δήμους για την εκτέλεση έργων με αυτεπιστασία.

<sup>85</sup> **Αυτεπιστασία:** ο όρος αυτεπιστασία σημαίνει την αυτοπρόσωπη επιστασία, το να επιστατεί κάποιος, το να επιβλέπει κάποιος μόνος του την εκτέλεση ενός έργου.

με τον Δήμο, λόγω του ότι είχαν λήξει οι εργασίες με αυτεπιστασία εκτελουμένων έργων του. Η γραπτή αυτή ανακοίνωση του αντιδίκου ισοδυναμούσε με καταγγελία της εργασιακής σύμβασης του Υ.

Σύμφωνα με την διάταξη του άρθρου 82 του ΠΔ 410/1988 η σύμβαση εργασίας του προσωπικού το οποίο προσλαμβάνεται από τους δήμους για τις ανάγκες των έργων που εκτελούνται με αυτεπιστασία, είναι πάντοτε ορισμένου χρόνου. Και ειδικότερα όπως ορίζεται στην παράγραφο 3 του παραπάνω άρθρου, το προσωπικό που προσλαμβάνεται για τις ανάγκες των έργων αυτών, απολύεται αυτοδικαίως μόλις περατωθεί το έργο ή λήξει ο χρόνος διάρκειας της συμβάσεως του και μάλιστα χωρίς αποζημίωση για την αιτία αυτή και χωρίς καμία διατύπωση.

Επιπλέον όπως προβλέπεται από την διάταξη του άρθρου 72 παρ.1 εδάφιο β' του ίδιου 410/1988 διατάγματος οποιαδήποτε παράταση της αρχικής συμβάσεως ή ανανέωσή της με σύναψη νέας συμβάσεως πέρα του ανώτατου κατά περίπτωση χρονικού ορίου απασχόλησης του εν λόγω προσωπικού απαγορεύεται.

Και επειδή η παραπάνω απαγόρευση τίθεται και τάσσεται ρητώς από απαγορευτική διάταξη νόμου (και τέτοιον χαρακτήρα έχει η προαναφερθείσα διάταξη του άρθρου 72 παρ. 1 εδ. β' του προεδρ. διατ. 410/1988), είναι προφανές ότι η παραβίαση της δημιουργεί απόλυτη ακυρότητα της τυχόν παρατάσεως ή ανανεώσεως της αρχικής συμβάσεως ορισμένου χρόνου και κατά τα άρθρα 174<sup>86</sup> και 180<sup>87</sup> του Α.Κ., οι οποίες εφαρμόζονται αναλόγως και επί του προσωπικού της ανωτέρω κατηγορίας, κατά ρητή σχετική παραπομπή της διατάξεως του άρθρου 89 του παραπάνω προεδρικού διατάγματος 410/1988.

---

<sup>86</sup> **Αρ.174 ΑΚ Δικαιοπραξία απαγορευμένη:** Σύμφωνα με το άρθρο 174 Α.Κ. δικαιοπραξία που αντιβαίνει σε απαγορευτική διάταξη νόμου, αν δεν συνάγεται κάτι άλλο από την παραβιαζόμενη διάταξη, είναι άκυρη. Θα πρέπει δηλαδή το περιεχόμενο της δικαιοπραξίας, να αντίκειται σε απαγορευτική διάταξη νόμου.

<sup>87</sup> **Αρ. 180 ΑΚ Έννοια της ακυρότητας:** Σύμφωνα με το άρθρο αυτό η άκυρη δικαιοπραξία θεωρείται σαν να μην έγινε ποτέ.

Επομένως στην περίπτωση του συγκεκριμένου πρακτικού θέματος, η σύμβαση εργασίας την οποία κατήρτισε ο Υ με τον Δήμο Α, ήταν και παρέμεινε καθ' όλη την διάρκεια που λειτούργησε ακόμη και μετά την επανειλημμένη άτυπη (σιωπηρή) παράτασή της, σύμβαση ορισμένου χρόνου.

Σύμφωνα με τα προαναφερθέντα και τις διατάξεις που προβλέπει η νομοθεσία για την παραπάνω περίπτωση γίνεται σαφές ότι :

**α)** Ο Υ δεν δικαιούται καμία αποζημίωση ούτε και εκείνη που προβλέπει το άρθρο 55 του ανωτέρω ποεδρ. διατ. 410/1988, η οποία προβλέπεται μόνο για το απολυόμενο προσωπικό, μεταξύ άλλων και των Δήμων, το οποίο έχει προσληφθεί για την κάλυψη οργανικών θέσεων, των άρθρων 3 και επ. του ιδίου ως άνω Π. Δ/τος.

**β)** Επιπλέον σύμφωνα με τις ρυθμίσεις του άρθρου 72 παρ. 1 εδ. γ' του ανωτέρω Π.Δ. 410/1988, η οποία αφ' ενός απαγορεύει στα αρμόδια για την εκκαθάριση των αποδοχών, όργανα του Δήμου να συνεχίσουν την καταβολή αποδοχών στο προσωπικό που διατηρείται κατά παράβαση της απαγορεύσεως περί παρατάσεως ή ανανεώσεως της αρχικώς καταρτισθείσας εργασιακής συμβάσεως του ορισμένου χρόνου, και αφ' ετέρου το αναμφισβήτητο γεγονός ότι εκείνος που εργάστηκε πραγματικά, έστω και υπό το καθεστώς άκυρης συμβάσεως εργασίας, δικαιούται σε κάθε περίπτωση να αποζημιωθεί για τις παρασχεθείσες σχετικώς υπηρεσίες του, είτε κατά τις διατάξεις περί αδικαιολόγητου πλουτισμού.

Επομένως, ο Υ δικαιούται τις συμφωνηθείσες αποδοχές του, του χρόνου της άκυρου παρατάσεως της συμβάσεως του, αλλά όχι βάση της παραπάνω συμβατικής του σχέσης ή βάση του νόμου, δηλαδή του Π.Δ. 410/1988, αλλά σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 105 και 106 του ΕισνΑ.Κ., υπό την μορφή της αποζημιώσεώς του προς αποκατάσταση της ισόποσης προς τις συμφωνηθείσες αποδοχές του ζημίας του, την οποία υπέστη από την παράνομη

και συνεπώς απολύτως άκυρη παράταση της συμβάσεως του, εκ μέρους των οργάνων του Δήμου.

### ΑΝΑΓΚΑΣΤΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Αξίωση τέκνου πολύτεκνης οικογένειας με περισσότερα από πέντε άγαμα παιδιά, κατά εργοδοτικής επιχείρησης στην οποία τοποθετήθηκε αναγκαστικά για την καταβολή αναδρομικών αποδοχών, οφειλομένων στην υπαίτια καθυστέρηση προσλήψεώς του.

Η Α προσελήφθη από την κοινωφελή επιχείρηση Ο με αναγκαστική τοποθέτηση της<sup>88</sup>, που έγινε σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 1 του ν. 2643/1998, επειδή ήταν παιδί πολύτεκνης οικογένειας.

Συγκεκριμένα, στα τέλη του έτους \* η Α υπέβαλε την προβλεπόμενη από το άρθρο 4 του παραπάνω νόμου αίτηση στην επιτροπή του άρθρου 9 του ίδιου νόμου, με τα απαιτούμενα κατά το νόμο δικαιολογητικά.

Η παραπάνω επιτροπή, με το υπ' αριθμό \* πρακτικό της, δέχθηκε την αίτησή της επειδή ενέπιπτε στις προϋποθέσεις του ανωτέρω νόμου και συγκέντρωνε όλες τις απαιτούμενες από αυτόν προϋποθέσεις, και στη συνέχεια την τοποθέτησέ αναγκαστικά.

Σε εκτέλεση του παραπάνω πρακτικού της εν λόγω επιτροπής και κατ' εφαρμογή του ν.2643/1998, η Α παρουσιάστηκε στις υπηρεσίες της υπόχρεης επιχείρησης στην Αθήνα, την \* ημερομηνία και έθεσε στην διάθεση της επιχείρησης τις υπηρεσίες της.

---

<sup>88</sup> Σε πολλές περιπτώσεις ο Νόμος αναγκάζει τον εργοδότη να προσλάβει με **αναγκαστική σύμβαση εργασίας** (δηλαδή με ειδική σύμβαση εργασίας) πρόσωπα με ιδιαίτερα προβλήματα ή χρήζοντα προστασίας και αναγνώρισεως της κοινωνικής τους ή εθνικής τους προσφοράς (πολεμιστές, αναπήρους πολέμου, πολύτεκνους ή αντιστασιακούς που διώχθηκαν από ολοκληρωτικά καθεστώτα για την εθνική τους δράση)

Η υπόχρεη επιχείρηση όμως, αρνήθηκε να αποδεχθεί τις νομίμως προσφερθείσες υπηρεσίες της Α, διότι όπως της δήλωσε μέσω των αρμοδίων οργάνων της, δεν αναγνώριζε ως νόμιμη την ανωτέρω απόφαση αναγκαστικής τοποθέτησης στις υπηρεσίες της και σκόπευε να προσβάλει αυτήν αρμοδίως, πράγμα το οποίο έκανε με την σχετική προσφυγή της ενώπιον της Δευτεροβάθμιας επιτροπής του άρθρου 10 του ν.2643/1998 του υπουργείου Εργασίας.

Παρόλο αυτά, όμως, η παραπάνω προσφυγή της υπόχρεης επιχείρησης επειδή ήταν αβάσιμη απορρίφθηκε από την εν λόγω επιτροπή, οπότε η επιχείρηση αναγκάστηκε πλέον να προσλάβει την Α στις υπηρεσίες της αλλά με σημαντική καθυστέρηση και να την εντάξει έκτοτε στο νόμιμο προσωπικό της.

Σύμφωνα με το παραπάνω πρακτικό, πρόκειται για μια αναγκαστική τοποθέτηση της Α στην υπόχρεη επιχείρηση Ο, η οποία έγινε βάσει των διατάξεων του ν.2643/1998, και συνιστά μορφή αναγκαστικής συμβάσεως εργασίας και κυρίως συμβάσεως της οποίας η κατάρτιση είναι υποχρεωτική για τον εργοδότη, τα πρόσωπα των εργαζομένων καθορίζονται κατά τρόπο συγκεκριμένο, είτε από το νόμο, είτε από διοικητική πράξη και δημιουργείται, με την κατάρτιση τους, αυτοδικαίως πραγματική σύμβαση εργασίας, που είναι αναγκαστική για τον εργοδότη.

Με βάση λοιπόν το νόμο και την νομική θεωρία, κατά την κατάρτιση της αναγκαστικής συμβάσεως εργασίας της μορφής αυτής, την δικαιοπρακτική βούληση<sup>89</sup> του εργοδότη αναπληρώνει η απόφαση της επιτροπής του υπουργείου εργασίας, η οποία πρέπει να καθορίζει την ιδιότητα με την οποία θα

---

<sup>89</sup> Με τον όρο **δικαιοπρακτική βούληση**, εννοείται το δικαίωμα της δήλωσης βουλήσεως, της δικαιοπραξίας, και κατ' επέκταση την ικανότητα του προσώπου να ενεργεί δικαιοπραξίες, δηλαδή πράξεις που αναγνωρίζονται και προστατεύονται από το Δίκαιο και που μ' αυτές μπορεί να αποκτά δικαιώματα ή να υποβάλλεται σε υποχρεώσεις ή να ευθύνεται για πράξεις του που είναι αντίθετες προς κάποιο νομικό κανόνα. Στο συγκεκριμένο πρακτικό, δικαιοπρακτική βούληση κατέχει-αναλαμβάνει το υπουργείο εργασίας το οποίο αποκτά το δικαίωμα να προβεί σε δικαιοπραξίες.

απασχοληθεί εκείνος που τοποθετήθηκε αναγκαστικά στην επιχείρηση, όχι όμως και το είδος της εργασίας που θα πρέπει να του ανατεθεί, το οποίο θα ορίσει ο εργοδότης στα πλαίσια του διευθυντικού δικαιώματος του, λαμβάνοντας υπ' όψει τα προσόντα, τις ιδιότητες και τις δυνατότητες του τοποθετούμενου.

Υπάρχει όμως η περίπτωση, η αναγκαστική τοποθέτηση προσώπου σε υπόχρεη επιχείρηση να είναι άκυρη, επειδή δεν τηρήθηκαν οι νόμιμες προϋποθέσεις, ο εργοδότης ωστόσο δεν δικαιούται να ερευνήσει αυτός την συνδρομή των εν λόγω προϋποθέσεων και εφ' όσον διαπιστώσει την μη τήρησή τους, να αρνηθεί την απασχόληση εκείνου που τοποθετήθηκε αναγκαστικά, το μόνο όμως που δικαιούται να πράξει σε μια τέτοια περίπτωση, είναι κατ' αρχήν να προσφύγει στις αρμόδιες διοικητικές επιτροπές και στην συνέχεια στα αρμόδια διοικητικά δικαστήρια και να ζητήσει την ακύρωση της αναγκαστικής τοποθέτησης, υποχρεούται όμως να αποδεχθεί αμέσως τις προσφερόμενες υπηρεσίες του τοποθετηθέντος, διότι η προσφυγή του κατά της αναγκαστικής τοποθέτησης του τελευταίου δεν αναστέλλει την ισχύει και εκτέλεση της σχετικής διοικητικής πράξεως, η οποία είναι αμέσως εκτελεστή.

Στην περίπτωση που εργοδότης αρνείται να αποδεχθεί τις υπηρεσίες εκείνου που τοποθετήθηκε αναγκαστικά, καθίσταται υπερήμερος και οφείλει τον μισθό του τελευταίου για όσο χρόνο διαρκεί η υπερημερία του. Η υπερημερία του εργοδότη δεν αίρεται από τυχόν απαγορεύσεις διορισμού στον ευρύτερο δημόσιο τομέα (εάν ο εργοδότης είναι οργανισμός ή επιχείρηση ανήκουσα στον ευρύτερο δημόσιο τομέα. ΑΠ 149/99 ΕεργΔ 59, 426. εφΠατρών 577/1995 ΕλλΔ 37,4637 ΕφΘες/νίκης 2146/1991 Αρμ ΜΕ, 475).

Σύμφωνα με τα πραγματικά περιστατικά του παραπάνω πρακτικού θέματος, με την ανωτέρω απόφαση της αρμόδιας επιτροπής του άρθρου 9 του ν. 2643/1998 κατά την οποία έγινε και η αναγκαστική τοποθέτηση της Α στις υπηρεσίες της υπόχρεης επιχείρησης, καταρτίστηκε έκτοτε μεταξύ της πρώτης Α και της επιχείρησης Ο, αναγκαστική σύμβαση εργασίας, για την κατάρτιση



της οποίας η δικαιοπρακτική βούληση της υπόχρεης επιχείρησης αναπληρώθηκε από την άνω απόφαση του οικείου νομάρχη, η οποία τελειώθηκε και οριστικοποιήθηκε με την εμφάνιση της Α στις αρμόδιες υπηρεσίες της υπόχρεης επιχείρησης προς ανάληψη υπηρεσίας.

Εξαιτίας της καθυστερημένης πρόσληψης της Α από την υπόχρεη επιχείρηση Ο, λόγω της προσφυγής της επιχείρησης κατά της αναγκαστικής τοποθέτησης της Α, η οποία τελικά απορρίφθηκε και επικυρώθηκε αναδρομικά, είναι προφανές ότι η Α απέκτησε δικαιώματα σε ότι αφορά τις αποδοχές της. Η εργοδότη επιχείρηση κατέστη υπερήμερη για εκείνο το χρονικό διάστημα από την στιγμή της άρνησης της να δεχθεί της υπηρεσίες της Α μέχρι και την απόρριψη της παραπάνω προσφυγής της και συνεπώς οφείλει στην Α τις αποδοχές της υπερημερίας.

### **ΕΜΜΕΣΗ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

**Αξιώσεις βοηθού σερβιτόρου κέντρου διασκέδασης, προσληφθέντος με την υπόδειξη σερβιτόρου του ίδιου κέντρου, στρεφόμενος ευθέως κατά του ιδιοκτήτη του κέντρου, λόγω οφειλόμενων διαφορών αποδοχών του.**

Η επιχείρηση Κ, η οποία διατηρεί και εκμεταλλεύεται το γνωστό κοσμικό κέντρο διασκέδασης με τον τίτλο \*, προσέλαβε τον Σ με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου ως βοηθό σερβιτόρο, έναντι αμοιβής, που συμφωνήθηκε σε ποσοστό 3% επί των ημερήσιων εισπράξεων της (επί των λογαριασμών των πελατών της), για εξάμηνο χρονικό διάστημα.

Η πρόσληψη του Σ στην επιχείρηση του Κ έγινε με την ουσιαστική μεσολάβηση και υπόδειξη του Γ, που εργαζόταν ήδη σ' αυτήν ως σερβιτόρος. Ο

Γ αφού αναζήτησε και βρήκε τον Σ , του πρότεινε να εργαστεί στο παραπάνω κέντρο διασκέδασης ως βοηθός του, υπό την προϋπόθεση ότι η Κ θα ενέκρινε την απασχόλησή του με την πιο πάνω ιδιότητα. Κατά την αρχική συζήτηση που είχε ο Σ με τον σερβιτόρο Γ, του παραπάνω κοσμικού κέντρου, εκείνος του δήλωσε ότι από το συνολικό ποσοστό του 13% επί της καθημερινής είσπραξης του παραπάνω κέντρου, το οποίο αποτελούσε τη συμφωνημένη αμοιβή του για την απασχόληση του με την παραπάνω ιδιότητα, θα εκχωρούσε στον Γ ποσοστό 3%, που θα του κατάβαλε εκείνος προσωπικά με το κλείσιμο του κέντρου κάθε ημέρα και μετά από κοινό έλεγχο που θα έκαναν στην ημερήσια είσπραξη του.

Μετά την αποδοχή των παραπάνω όρων από τον Σ, ο σερβιτόρος Γ τον παρουσίασε στον εκπρόσωπο του κέντρου διασκέδασης Κ ως βοηθό του. Ο εκπρόσωπος του κέντρου με την σειρά του ενέκρινε την πρόσληψή του Σ, με την ιδιότητα του βοηθού σερβιτόρου.

Το ωράριο εργασίας του Σ όπως και των άλλων σερβιτόρων καθώς και των βοηθών αυτών, ήταν από τις 5:30 μ.μ. έως τις 8:30 μ.μ. οι οποίοι εργάζονταν για την προετοιμασία του κέντρου. Στη συνέχεια αποχωρούσε για να έρθει ξανά στις 10:30 μ.μ. που άρχιζε η προσέλευση του κοινού και το μουσικό πρόγραμμα και συνέχιζε την εργασία του μέχρι στις 3 το πρωί καθημερινές και Κυριακές, ενώ το Σάββατο μέχρι τις 4 το πρωί.

Ωστόσο κατά τα διάστημα της συμβάσεώς του εργάστηκε συνολικά 20 Κυριακές και 8 εξαιρέσιμες αργίες, κατά τις οποίες ο επιχειρηματίας του κέντρου Κ, δεν του κατέβαλλε την κατά νόμο προσαύξηση του 75% επί των αποδοχών του.

Επιπλέον κατά τη διάρκεια της ίδιας απασχόλησής του στο κοσμικό κέντρο της Κ, ο Σ παρείχε καθημερινά 5 ώρες νυχτερινή εργασία τις καθημερινές και Κυριακές ενώ τα Σάββατα εργαζόταν 6 ώρες και συνολικά για όλο το διάστημα της συμβάσεως του πραγματοποίησε 90 ώρες νυχτερινή εργασία, για τις οποίες

όμως η Κ δεν του κατέβαλλε τη νόμιμη προσαύξηση του 25% στις αποδοχές του<sup>90</sup>.

Η σχέση εργασίας δημιουργείται μόνο μεταξύ εργοδότη- εργαζόμενου. Υπάρχουν όμως περιπτώσεις κατά τις οποίες ο εργαζόμενος, παρόλο που τυπικά συνδέεται με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας μόνο με ορισμένο εργοδότη, η εργασία του ωφελεί, εκτός από τον άμεσο εργοδότη του και τρίτο πρόσωπο.

**Η έμμεση σχέση εργασίας διακρίνεται σε δύο κατηγορίες :** στην γνήσια έμμεση σχέση εργασίας και στη μη γνήσια σχέση εργασίας.

Στις περιπτώσεις της γνήσιας έμμεσης σχέσης εργασίας ο εργαζόμενος προσλαμβάνεται για να προσφέρει την εργασία του σε πρόσωπο, το οποίο όμως είναι ήδη εργαζόμενος ενός τρίτου εργοδότη εν γνώσει του τελευταίου.

Στην μη γνήσια έμμεση σχέση εργασίας, εντάσσονται όλες εκείνες οι περιπτώσεις κατά τις οποίες ο νομοθέτης επιβάλλει στον τρίτο, που ωφελείται από την εργασία προσώπου με τον οποίο δεν τελεί σε σχέση εξαρτημένης εργασίας, ορισμένες υποχρεώσεις εργοδοτικής φύσεως. Μια τέτοια περίπτωση μη γνήσιας έμμεσης σχέσεως εργασίας συνιστά και η επιβαλλόμενη από τη διάταξη του άρθρου 702 ΑΚ<sup>91</sup> υποχρέωση στον κύριο οικοδομικού έργου να πληρώνει μισθούς στους εργάτες του εργολάβου.

---

<sup>90</sup> Η εργασία που παρέχεται την νύχτα, δηλαδή το χρονικό διάστημα από τις 22.00 το βράδυ έως τις 6.00 το πρωί αμείβεται με προσαύξηση 25% επί των νόμιμων αποδοχών (συμπεριλαμβανομένων στο μισθό και των επιδομάτων). Από την προσαύξηση εξαιρούνται τα πρόσωπα που αναλαμβάνουν με βάση τη σύμβαση τους, εργασία που η φύση της συνδέεται με την νυχτερινή εργασία. Και αυτό συμβαίνει, διότι ο μισθός τους συνήθως περιλαμβάνει και την προσαύξηση.

<sup>91</sup> **Αρ.702 ΑΚ, Μισθοί εργατών.** Οι εργάτες που χρησιμοποιούνται από τον εργολάβο στην κατασκευή οικοδομικού έργου ή άλλης ακίνητης εγκατάστασης έχουν για μισθό τους απαίτηση απευθείας κατά του εργοδότη έως το ποσό που αυτός οφείλει στον εργολάβο. Αφότου ο εργάτης δήλωσε στον εργοδότη πως ασκεί την απαίτηση του, αυτός δεν μπορεί πια να καταβάλει στον εργολάβο ή στον διάδοχό του ή να συμβιβαστεί μαζί τους έτσι ώστε να ζημιωθεί ο εργάτης. Η συμφωνία που περιορίζει προκαταβολικά αυτά τα δικαιώματα του εργάτη είναι άκυρη.

Μορφές γνήσιας έμμεσης σχέσηης εργασίας εμφανίζονται στις σχέσεις των μουσικών και καλλιτεχνικών συγκροτημάτων και στις σχέσεις των βοηθών σερβιτόρων με τους επιχειρηματίες των διαφόρων εστιατορίων και κέντρων διασκέδασης. Εμφανίζονται επίσης στις σχέσεις του τοπικού πράκτορα γραφείου γενικού τουρισμού, ο οποίος παρόλο που είναι εργαζόμενος του γραφείου προσλαμβάνει στο όνομα του, βοηθητικό προσωπικό, το οποίο αμείβει αυτός. Στην ίδια κατηγορία ανήκουν και οι εργολάβοι οι οποίοι χρησιμοποιούν βοηθητικό προσωπικό.

Πρωταρχικός παράγοντας, για να υπάρξει έμμεση σχέσηης εξαρτημένης εργασίας είναι η ύπαρξη σύνδεσης του ενδιάμεσου προσώπου με τον τρίτο με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας και στη συνέχεια εξ ίσου σύνδεση του ενδιάμεσου με τον βοηθό του- τελικό έμμεσο εργαζόμενο- με την ίδιας μορφής σύμβαση.

Η τυχόν αμφιβολία ως προς την ύπαρξη άμεσης, αλλά κατ' αντιπροσώπευση, σύμβασης εξαρτημένης εργασίας ή έμμεσης σχέσηης εξαρτημένης εργασίας, θα πρέπει να λύεται υπέρ της υπάρξεως της πρώτης μορφής συμβάσεως.

Με βάση λοιπόν ότι αναφέρθηκε παραπάνω είναι φανερό ότι η σχέση των εργαζομένων του παραπάνω πρακτικού θέματος λειτουργεί ως ακολούθως : Ο ενδιάμεσος εργαζόμενος είναι εκείνος που ασκεί το διευθυντικό δικαίωμα επί του έμμεσου εργαζόμενου, τον οποίο και έχει προσλάβει για δικό του λογαριασμό και αυτός είναι επιπλέον ο φορέας της αξίωσης για παροχή εργασίας από τον τελευταίο. Επειδή όμως ο άμεσος εργοδότης του έμμεσου εργαζομένου είναι παράλληλα και άμεσα εργαζόμενος του κυρίου - έμμεσου εργοδότη (δηλαδή της επιχείρησης), ο τελευταίος αποκτά δικαίωμα να ασκεί το διευθυντικό του δικαίωμα και επί του έμμεσου εργαζόμενου, μέσω του άμεσου διευθυντικού του δικαίωματος επί του άμεσου εργαζόμενου του (που είναι παράλληλα και άμεσος εργοδότης του πρώτου).

Στην περίπτωση όμως σύγκρουσης μεταξύ του άμεσου και του έμμεσου εργοδότη, είναι φανερό ότι υπερισχύει το διευθυντικό δικαίωμα του άμεσου εργοδότη.

Σε ότι αφορά τον μισθό, αποκλειστικά υπεύθυνος για την καταβολή του είναι ο άμεσος εργοδότης. Το δικαίωμα της καταγγελίας ανήκει μόνο στα αμέσως συμβαλλόμενα μέρη. Η λύση όμως της εργασιακής σχέσης μεταξύ του έμμεσου εργοδότη και του άμεσου εργαζόμενου του δεν συνεπάγεται και την αυτοδίκαιη λύση της εργασιακής σχέσης του έμμεσα εργαζόμενου.

Με βάση λοιπόν τα πραγματικά περιστατικά του παραπάνω πρακτικού θέματος, συνάγεται ότι ο ουσιαστικός και πραγματικός εργοδότης του Σ ήταν η επιχειρηματία Κ και όχι ο σερβιτόρος Γ του κέντρου διασκέδασης, με την μεσολάβηση του οποίου προσελήφθη ο Σ. Και αυτό συμβαίνει διότι, η μοναδική ενέργεια που έκανε ο σερβιτόρος Γ ήταν να βρει τον Σ για να απασχοληθεί ως βοηθός του, επειδή γνώριζε καλά μέσα από τον κύκλο του ποιοι ήταν οι καταλληλότεροι και αποδοτικότεροι για την συγκεκριμένη εργασία, και στην συνέχεια να προτείνει την πρόσληψή του στην επιχειρηματία Κ.

Ο βοηθός σερβιτόρου Σ εισέπραττε την συμφωνημένη αμοιβή του από τον σερβιτόρο Γ και όχι από την επιχειρηματία του κέντρου Κ, πρόκειται για ένα συνηθισμένο τρόπο πληρωμής, ο οποίος είναι και πιο επικρατών στην πράξη. Να εισπράττει δηλαδή ο σερβιτόρος πλήρες το συμφωνημένο ποσοστό αμοιβής του απ' ευθείας από τον επιχειρηματία του κέντρου και στη συνέχεια να παραχωρεί από το ποσό αυτό, στο βοηθό του το συμφωνημένο μαζί του ποσοστό.

Επομένως, με βάση τα παραπάνω δεδομένα, είναι φανερό ότι ο Σ δικαιούται να αξιώσει την καταβολή της δικαιούμενης προσαύξησης του 75% για την παροχή της εργασίας του κατά τις Κυριακές και τις εξαιρεσιμες αργίες και 25% για τις νύχτες, απευθείας από την επιχειρηματία Κ.

## ΟΜΑΔΙΚΗ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Αξιώσεις υπεύθυνου μουσικού συγκροτήματος, αποτελούντος επιχειρησιακή ομάδα, κατά ιδιοκτήτη νυχτερινού κέντρου από ημερομίσθια υπερημερίας αυτού και των λοιπών μελών του μουσικού συγκροτήματος.

Ο Τ., ο οποίος εκμεταλλεύεται για λογαριασμό του κοσμικό κέντρο με τον τίτλο \*, κατάρτισε με υπεύθυνο μουσικού συγκροτήματος με την ονομασία “τα μελωδικά μπουζούκια”, σύμβαση εξαρτημένης εργασίας. Ο υπεύθυνος του παραπάνω συγκροτήματος ενεργούσε τόσο για τον εαυτό του όσο και για τα υπόλοιπα τέσσερα μέλη του συγκροτήματος, ως αντιπρόσωπός τους. Η σύμβαση αυτή καταρτίστηκε με σκοπό το συγκεκριμένο μουσικό συγκρότημα να ψυχαγωγεί τους πελάτες του κοσμικού κέντρου \* , για διάστημα έξι μηνών, έναντι συμφωνημένης αμοιβής \* Ευρώ, που αφορούσε όλα τα μέλη του συγκροτήματος.

Το παραπάνω μουσικό συγκρότημα αποτελείτο από πέντε μέλη: τον τραγουδιστή, ο οποίος ενεργούσε και ως υπεύθυνος- αντιπρόσωπος του συγκροτήματος, έναν κιθαρίστα, έναν σαξοφωνίστα, έναν πιανίστα, και τέλος έναν ντραμίστα, οι οποίοι σε εκτέλεση της παραπάνω σύμβαση εργασίας άρχισαν να παρέχουν τις εργασίες τους στο κοσμικό κέντρο \*.

Το παραπάνω μουσικό συγκρότημα προσέφερε την συμφωνημένη εργασία του, στο κοσμικό κέντρο \* για διάστημα δύο μηνών, ανελλιπώς . Ωστόσο ο ιδιοκτήτης του κέντρου Τ τους δήλωσε αιφνιδίως ότι αποφάσισε να διακόψει την λειτουργία του κέντρου και συνεπώς ότι αδυνατούσε να αποδέχεται τις υπηρεσίες τους.

Υπάρχουν ορισμένες περιπτώσεις που απαιτείται η συγκρότηση μιας ομάδας ατόμων- εργαζομένων με σκοπό να παρέχουν κάποια εργασία. Έτσι, σε αυτή την περίπτωση το κάθε μέλος της συγκεκριμένης ομάδας ευθύνεται για το

σύνολο και το συνδυασμό των ενεργειών της ομάδας και όχι για τις ενέργειές τους ατομικά.

Η ομαδική σύμβαση εργασίας μπορεί νομίμως και εγκύρως να καταρτισθεί κατ' εφαρμογή της αρχής της ελευθερίας των συμβάσεων, που καθιερώνεται από το άρθρο 361 ΑΚ<sup>92</sup>.

Η ομάδα αυτή συγκροτείται όχι με πρωτοβουλία του εργοδότη, αλλά με πρωτοβουλία των μελών της και αποσκοπεί στην παροχή ομαδικής εργασίας για την εξυπηρέτηση των αναγκών τρίτου, αυτή η ομάδα εργασίας ονομάζεται επιχειρησιακή ή αυτόνομη. Συνήθως οι παραπάνω ομάδες προϋπάρχουν, ωστόσο υπάρχει και το ενδεχόμενο πρόσληψης συγκεκριμένου προσώπου από επιχειρηματία, με την υποχρέωση- ευθύνη του για συγκρότηση ομάδας από κατάλληλα πρόσωπα και την παροχή συγκεκριμένων υπηρεσιών.

Συνεπώς ομαδική εργασία θεωρείται και η παροχή εργασίας από μουσικά ή καλλιτεχνικά συγκροτήματα,(όπως και στο συγκεκριμένο παράδειγμά μας), η οποία αποτελεί και μια από τις πιο συνηθισμένες μορφές ομαδικές εργασίες στην πράξη. Η αυτόνομη ή επιχειρησιακή ομάδα μπορεί να είναι οργανωμένη σε νομικό πρόσωπο, μπορεί όμως και να αποτελεί απλή ένωση προσώπων του άρθρου 62 Κ.ΠολΔ.

Όταν συνάπτεται σύμβαση παροχής εργασίας από μια τέτοια ομάδα εργαζομένων, ο εργοδότης δεν έρχεται σε επαφή με το καθένα μέλος ξεχωριστά, αλλά με ένα και μόνο μέλος της ομάδας ,που εμφανίζεται ως “ο αρχηγός της” και είναι εκείνος που διαπραγματεύεται για λογαριασμό όλων τόσο τους εργασιακούς όρους όσο και την αμοιβή αυτών. Ο αρχηγός της ομάδας μπορεί να καταρτίζει την ομαδική σύμβαση εξαρτημένης εργασίας είτε στο όνομα και για λογαριασμό όλων των μελών της ομάδας ,είτε ως αντιπρόσωπος του καθενός

---

<sup>92</sup> **361 ΑΚ: Η αρχή της ελευθερίας των συμβάσεων**, κατά την οποία οι συναλλασσόμενοι έχουν την ελευθερία να διαμορφώνουν τις μεταξύ τους έννομες σχέσεις όπως αυτοί θέλουν. Ωστόσο καθένας μπορεί να αναπτύσσει ελεύθερα την προσωπικότητά του μόνο κατά το μέτρο που δεν προσβάλλει τα δικαιώματα των άλλων και δεν παραβιάζει τους νόμους, τη δημόσια τάξη και τα χρηστά ήθη. Σ' αυτήν την αρχή στηρίζεται και η δυνατότητα για ανάπτυξη της ατομικής πρωτοβουλίας και η δυνατότητα που πρέπει να παρέχεται σε κάθε άνθρωπο να δύναται να αναπτύσσει ελεύθερα και τις ικανότητες του για να αντιπαραέρχεται τις αντιξοότητες του κοινωνικοοικονομικού βίου.

μέλους της ομάδας, είτε ως αντιπρόσωπος της ομάδας στην περίπτωση που η ομάδα λειτουργεί με την μορφή νομικού προσώπου.

Στην περίπτωση που τα μέλη μιας ομάδας, παρέχουν την εργασία τους σε έναν εργοδότη, και τα οποία δεν έχουν οργανωθεί σε σωματείο ή σε άλλο νομικό πρόσωπο, τότε είτε καταρτίζονται τόσες ατομικές συμβάσεις εργασίας όσα και τα μέλη της ομάδας αυτής, είτε καταρτίζεται μια ομαδική σύμβαση εργασίας με το λεγόμενο αρχηγό της ομάδας, που ενεργεί στο όνομα και για λογαριασμό όλων των μελών. Επομένως οι σχέσεις που δημιουργούνται μεταξύ του κοινού εργοδότη και του κάθε μέλους της ομάδας είναι πιο άμεσες στην πρώτη περίπτωση.

Αντίθετα υπάρχει και η δεύτερη περίπτωση όπου ο αρχηγός της ομάδας ενεργεί ως πληρεξούσιος των μελών της ομάδας, έχει συνάψει με τα μέλη της συγκεκριμένη συμφωνία ως προς την αμοιβή των μελών της. Επομένως ο αρχηγός της ομάδας είναι εκείνος που συμφωνεί με τον εργοδότη ένα συνολικό μισθό, τον οποίο θα εισπράξει συνολικά και εν συνεχεία θα κατανέμει τον μισθό στα μέλη της ομάδας σύμφωνα με τις μεταξύ τους συμφωνίες. Ο αρχηγός της ομάδας που συμβάλλεται με τον εργοδότη, αναλαμβάνει ως αντιπρόσωπος και για λογαριασμό της ομάδας, την υποχρέωση παροχής της ομαδικής εργασίας, με τη έννοια της υποσχέσεως ότι θα την οργανώσει έτσι για το σύνολο των μελών της, ώστε η εργασία αυτή να παρασχεθεί όπως συμφωνήθηκε, οπότε δημιουργείται συνδυασμός έμμεσης σχέσης εργασίας και ομαδικής εργασίας.

Ο συμφωνημένος συνολικός μισθός δεν θα πρέπει, το σύνολό του να υπολείπεται του αθροίσματος των νομίμων αποδοχών όλων των μελών της ομάδας, αλλά και η αναλογία αυτού που θα καταβάλλεται στον καθένα εργαζόμενο της ομάδας δεν θα πρέπει ομοίως να υπολείπεται του κατώτερου ορίου αμοιβής που προβλέπει η οικεία σ.σ.ε. γι' αυτόν, έστω και αν η επιμέρους συμφωνία του με τα υπόλοιπα μέλη της ομάδας προβλέπει την καταβολή σ' αυτόν αναλογίας αμοιβής κατωτέρας του νομίμου.



Ωστόσο σε οποιαδήποτε από τις παραπάνω περιπτώσεις θα πρέπει να τονισθεί ότι ο αρχηγός της ομάδας είτε ενεργώντας στο όνομά του είτε για λογαριασμό των μελών της ομάδας, αυτός είναι μόνο που νομιμοποιείται ενεργητικώς κατά του κοινού εργοδότη, ως διαχειριστής των υποθέσεων της υπάρχουσας ενώσεων προσώπων του άρθρου 62 ΚπολΔ. Σ' αυτή όμως την περίπτωση ο αρχηγός της ομάδας δεν παράσταται ιδίων ονόματι ως διάδικος, αλλά την ιδιότητα αυτή την έχει η ομάδα ως ένωση προσώπων της ΚπολΔ 62, υπάρχει όμως και η περίπτωση τα μέλη της ομάδας να έχουν την δυνατότητα κοινής ενάγωγης κατά του κοινού εργοδότη με τις προϋποθέσεις τις ομοδικίας.

Σύμφωνα με τα πραγματικά περιστατικά του παραπάνω πρακτικού θέματος, προκύπτει ότι πρόκειται για περίπτωση παροχής ομαδικής εργασίας από επιχειρησιακή ομάδα, της οποίας ο υπεύθυνος λειτουργούσε ως αντιπρόσωπος των μελών της ομάδας και πιο συγκεκριμένα του συγκροτήματος, ο οποίος αυτός και μόνον νομιμοποιείται ενεργητικώς να διεκπεραιώσει τις αξιώσεις όλων των μελών της ομάδας από την αναίτια υπερημερία του κοινού εργοδότη και την διεκδίκηση των ημερομισθίων τους υπερημερίας.

## **ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**

**Αξιώσεις παίκτη ομάδας καλαθοσφαίρισης ( μπάσκετ), προερχόμενης από οφειλόμενα πριμ, λόγω της συμμετοχής του σε νικηφόρους αγώνες της ομάδας του.**

Το αθλητικό σωματείο Π, προσέλαβε έναν αθλητή καλαθοσφαίρισης, τον Μ και τον ενέταξε στο τμήμα καλαθοσφαίρισης του σωματείου. Η συμφωνία που

συνάφθηκε μεταξύ αθλητή και σωματείου<sup>93</sup> περιλαμβάνει : μηνιαίες απολαβές \*ευρώ, και πλέον επιμίσθιο (πριμ) ποσού \* ευρώ για κάθε συμμετοχή του σε νικηφόρο αγώνα της ομάδας του.

Ο αθλητής Μ είχε την υποχρέωση πριν από κάθε αγώνα να αποσύρεται, μαζί με τους συμπαίκτες του, σε ξενοδοχείο, ήδη από την παραμονή του αγώνα. Επιπλέον, είχε την υποχρέωση να μεταβαίνει με την ομάδα του σε επαρχιακές πόλεις , στις οποίες είχαν την έδρα τους αντίπαλες ομάδες, για την διεξαγωγή των οικείων αγώνων.

Ο Μ άρχισε να προσφέρει τις υπηρεσίες του, οι οποίες περιελάμβαναν δύο ώρες τουλάχιστον προπόνηση επί τέσσερις φορές την εβδομάδα και την συμμετοχή του στις συναντήσεις της ομάδας του, που διεξήγοντο κάθε Κυριακή.

Κατά την τρέχουσα αγωνιστική περίοδο ο Μ έλαβε μέρος σε οχτώ νικηφόρους αγώνες της ομάδας του. Παρόλα αυτά, η ομάδα του κατέβαλε το επιμίσθιο ποσό που είχε συμφωνηθεί (πριμ) μόνο για τους τρεις από τους οχτώ συνολικά νικηφόρους αγώνες.

Η απασχόληση στον αθλητισμό αποτελεί μια ιδιόρρυθμη μορφή εργασίας. Προκειμένου λοιπόν να θεωρηθεί ότι η αθλητική δραστηριότητα συνιστά εξαρτημένη εργασία, θα πρέπει ο αθλητής να αμείβεται για την άθλησή του και όχι απλώς να αποζημιώνεται για τα έξοδα, που προκύπτουν από την παραπάνω δραστηριότητα του. Χωρίς να είναι απαραίτητο η παραπάνω δραστηριότητα να αποτελεί κύριο επάγγελμα ή να ασκείται παράλληλα με κάποιο άλλο. Αλλά απαραίτητη προϋπόθεση είναι η υποχρέωση του αθλητή να θέτει στην διάθεση του άλλου την αθλητική του δραστηριότητα έναντι ανταλλάγματος.

Σύμφωνα με τον νόμο ν.2725/1999<sup>94</sup> « Ερασιτεχνικός και Επαγγελματικός αθλητισμός » η σύμβαση παροχής υπηρεσιών αθλητή με αμοιβή ή επαγγελματία

---

<sup>93</sup> Σωματείο είναι η ένωση είκοσι τουλάχιστον προσώπων που επιδιώκουν σκοπό μη κερδοσκοπικό και έχει αποκτήσει νομική προσωπικότητα κατά τους όρους του νόμου (78 ΑΚ)

αθλητή αποτελεί ιδιόμορφη σύμβαση παροχής αθλητικών υπηρεσιών, η οποία διέπεται από τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας και του ανωτέρου νόμου.

Με βάση λοιπόν τις επικρατούσες νομικές απόψεις και θεωρίες, στο παραπάνω πραγματικό πρακτικό θέμα, η σύμβαση καλαθοσφαιριστή Μ με το αθλητικό σωματείο Π είναι εκείνη της εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου. Επομένως ο αθλητής Μ, δικαιούται να διεκδικήσει την καταβολή του επιπλέον επιμισθίου ποσού (πριμ) για τους υπόλοιπους πέντε νικηφόρους αγώνες κατά την ειδική διαδικασία των εργατικών διαφορών, ως εργατική αξίωση του, μισθολογικού χαρακτήρα.

## **ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

### **1.Εργαζόμενος με απλή σχέση εργασίας- αξιώσεις από την παροχή της εργασίας του, τις οποίες δικαιούται να διεκδικήσει από τον εργοδότη του.**

Η ξενοδοχειακή επιχείρηση Π η οποία διατηρεί και εκμεταλλεύεται στο Λαγονήσι τουριστικό ξενοδοχειακό συγκρότημα προσέλαβε τον Α με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου προκειμένου να εργαστεί ως μάγειρας στο εστιατόριο του ξενοδοχείου.

Ο Α προσέφερε τις υπηρεσίες του στην επιχείρηση Π με την παραπάνω ιδιότητα ως και την \* ,εργαζόμενος και τις Κυριακές και τις αργίες οπότε η επιχείρηση τον απέλυσε χωρίς να του καταβάλλει την νόμιμη αποζημίωση του

---

<sup>94</sup> Ν.2725/1999, περιλαμβάνει όλες τις διατάξεις που αφορούν τον επαγγελματικό και ερασιτεχνικό αθλητισμό και τους κανόνες που διέπουν τα αθλητικά σωματεία.

και αυτό διότι εστερείτο του προβλεπόμενου από το νόμο βιβλιαρίου υγείας και αδυνατούσε να εφοδιαστεί με αυτό.

Παράλληλα εξαιτίας της ελλείψεως του βιβλιαρίου έξι περίπου μήνες πριν την απόλυση του η επιχείρηση σταμάτησε να τον μισθοδοτεί προκειμένου να τον αναγκάσει να εφοδιαστεί με το βιβλιάριο αυτό<sup>95</sup>.

Στην περίπτωση αυτή η έλλειψη του βιβλιαρίου υγείας κατέστησε την εργασιακή σύμβαση του Α με την επιχείρηση Β άκυρη. Κι αυτό γιατί σύμφωνα με τις διατάξεις της υπουργικής απόφασης 8405/92 ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να εφοδιάζεται με βιβλιάριο και αυτό διότι αφορά την διασφάλιση της δημόσιας υγείας. Έτσι η έλλειψη του επισύρει ποινή απόλυτης ακυρότητας της σύμβασης εργασίας που καταρτίζει ο προσλαμβανόμενος για να εργασθεί σε επιχειρήσεις υγειονομικού ενδιαφέροντος.

Ανεξάρτητα όμως από τον άκυρο χαρακτήρα της σύμβασης η επιχείρηση ωφελήθηκε από την παροχή της εργασίας του Α κατά το τελευταίο εξάμηνο της εργασίας του κατά το οποίο δεν αμειβόταν και αυτό γιατί κέρδισε σε βάρος της παρουσίας του Α το ποσό το οποίο θα πλήρωνε σε άλλο εργαζόμενο μάγειρα που θα είχε το συγκεκριμένο βιβλιάριο υγείας.

Συνεπώς ο Α δικαιούται να αξιώσει το παραπάνω ποσό με βάση τις διατάξεις περί αδικαιολόγητου πλουτισμού. Ειδικότερα μπορεί να αξιώσει έστω και υπό καθεστώς άκυρης σύμβασης εργασίας τα εξής:

- τις τακτικές αποδοχές του ως άνω διαστήματος
- την αμοιβή για την εργασία του κατά τις Κυριακές και αργίες του συγκεκριμένου χρονικού διαστήματος
- τις αποδοχές αδείας και το επίδομα αδείας του τις οποίες δικαιούται εξίσου να αξιώσει με βάση την έστω και άκυρη εργασιακή του σύμβαση δηλαδή με την μορφή των αποδοχών υπερημερίας.
- Την αναλογία του επιδόματος Χριστουγέννων.

---

<sup>95</sup> Ατομική σύμβαση εργασίας, Βλαστός, σελ. 87-90.

Επί πλέον των ως άνω ποσών η επιχείρηση οφείλει κατά τις αρχές του αδικαιολόγητου πλουτισμού να καταβάλλει στον Α αποζημίωση απολύσεως.

## **2.Τεχνίτης ζαχαροπλαστικής –Πτυχιούχος της σχολής τουριστικών επαγγελματιών εργαζόμενος σε εργαστήριο ζαχαροπλαστικής.**

Ο εργαζόμενος Ζ που κατείχε την ειδικότητα του τεχνίτη ζαχαροπλαστικής προσελήφθη από επιχείρηση με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου για να προσφέρει τις υπηρεσίες του στην επιχείρηση και συγκεκριμένα στο εργαστήριο.

Ο Ζ είχε μακροχρόνια και εξειδικασμένη εμπειρία στο αντικείμενο καθώς επίσης και θεωρητική μόρφωση ως πτυχιούχος σχολής τουριστικών επαγγελματιών.

Τα καθήκοντα του περιελάμβαναν την εποπτεία και ευθύνη για τη λειτουργία του εργαστηρίου και για την παρασκευή και το ψήσιμο των γλυκών τα οποία διέθετε αυτή σε παρακείμενο ζαχαροπλαστείο α' κατηγορίας. Κατά την προσφορά των υπηρεσιών του και κατά την ενάσκηση των εργασιακών του καθηκόντων ο Ζ επέδειξε ανάληψη αυξημένης ευθύνης.

Ο Ζ εργάστηκε στο ζαχαροπλαστείο ως την \* οπότε και του εδόθη εγγράφως καταγγελία της σύμβασης εργασίας και στην συνέχεια του κατεβλήθη αποζημίωση με ιδιότητα εργατοτεχνίτη<sup>96</sup>.

Με βάση τις συνθήκες απασχολήσεως του ο εργαζόμενος Ζ προσέφερε εργασία ιδιωτικού υπαλλήλου κατά το ουσιαστικό κριτήριο της διακρίσεως των εργαζομένων σε ιδιωτικούς υπαλλήλους και εργατοτεχνίτες. Κι αυτό διότι κατά την παροχή της εργασίας του ανέπτυξε πρωτοβουλία και αναλάμβανε ευθύνες οι οποίες προϋπέθεταν εμπειρία. Πέραν αυτού όμως έπρεπε να χαρακτηριστεί ως ιδιωτικός υπάλληλος καθώς σύμφωνα με το άρθρο 10 του νόμου 1077/1980

---

<sup>96</sup> Ατομική σύμβαση εργασίας, Βλαστός, σελ. 98-100.

οι πτυχιούχοι ανωτέρας και στοιχειώδους εκπαίδευσης της σχολής τουριστικών επαγγελμάτων θεωρούνται και χαρακτηρίζονται ως υπάλληλοι.

Ο προσδιορισμός της ιδιότητας του Ζ έχει ιδιαίτερη σημασία καθώς σύμφωνα με το νόμο 1077/80 οι επιτυχώς αποφοιτώντες από τη σχολή τουριστικών επαγγελμάτων δικαιούνται σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του προβλεπόμενη για τους ιδιωτικούς υπαλλήλους αποζημίωση και όχι την αποζημίωση των εργατοτεχνιτών.

Ο Ζ έχει δικαίωμα να διεκδικήσει την ακυρότητα της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας και το δικαίωμα να διεκδικήσει την επιδίκαση μισθών υπερημερίας είτε να διεκδικήσει την διαφορά μεταξύ της καταβλητέας μείζονος έναντι της καταβληθείσας αποζημίωσης του η οποία ήταν μικρότερη της νομίμου.

### **3.Μαθητευόμενη εργάτρια η οποία απασχολήθηκε σε ραφείο. Διεκδίκηση δεδουλευμένων ημερομισθίων.**

Η εταιρία Ρ η οποία διατηρεί και εκμεταλλεύεται βιοτεχνία ραφής ανδρικών ενδυμάτων προσέλαβε τη Μ ως μαθητευόμενη ράπτρια με παράλληλη μαθητεία στην τέχνη ραφής αντί του προβλεπόμενου από την κλαδική σ.σ.ε ημερομισθίου.

Η Μ εργάστηκε στη συγκεκριμένη βιοτεχνία για 8 μήνες οπότε και αναγκάστηκε να αποχωρήσει καθώς νόμιμος εκπρόσωπος της Ρ της έκανε ανήθικες προτάσεις και επιχείρησε ασελγείς σε βάρος της πράξεις.

Παρόλο που η Μ είχε εργαστεί μέχρι την αποχώρηση της 176 ημέρες η επιχείρηση Ρ αρνήθηκε να της καταβάλει τα συμφωνημένα για αυτήν την εργασία της, δεδουλευμένα ήδη ημερομισθία<sup>97</sup>.

Η σύμβαση μαθητείας εμφανίζεται στην πράξη με τις ακόλουθες δύο μορφές. Ως:

---

<sup>97</sup> Ατομική σύμβαση εργασίας, Βλαστός, σελ. 104-107.

- a) γνήσια σύμβαση μαθητείας
- b) σύμβαση εξαρτημένης εργασίας του μαθητευόμενου.

Στη γνήσια σύμβαση μαθητείας ο ένας από τους συμβαλλόμενους αναλαμβάνει την υποχρέωση να μεταδώσει στον άλλο τις αναγκαίες εμπειρικές του γνώσεις για την άσκηση ορισμένου επαγγέλματος ή τέχνης μέσα σε ορισμένο χρόνο χωρίς ο μαθητευόμενος να αμείβεται καθώς επί το πλείστον εργάζεται για το δάσκαλο-εργοδότη του.

Στη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας όμως του μαθητευόμενου ο εργοδότης που έχει ανάγκη για την άσκηση του αντικείμενου της επιχείρησης του προσλαμβάνει εργαζομένους με μισθό οι οποίοι του προσφέρουν παραγωγική εργασία με παράλληλη μαθήτευση στην τέχνη .

Στο συγκεκριμένο παράδειγμα η σχέση που συνέδεε την Μ με την επιχείρηση Ρ ήταν σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, επομένως η επιχείρηση Ρ όφειλε να καταβάλει στη μαθητευόμενη τα δεδουλευμένα ημερομίσθια της τα οποία η Μ δικαιούται να διεκδικήσει και δικαστικώς.

#### **4.Εργαζόμενη έγκυος η οποία απολύθηκε κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της εν αγνοία του εργοδότη για την κατάσταση της εγκυμοσύνης της.**

Η εργαζόμενη Π απασχολείτο με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, παρέχουσα υπηρεσίες υπαλλήλου γραφείου σε εμπορική επιχείρηση αντιπροσωπίας – εισαγωγών. Κατά τη διάρκεια της εργασιακής της σχέσης νυμφεύθηκε και για το λόγο αυτό ζήτησε και έλαβε από τον εργοδότη της άδεια μιας εβδομάδας.

Όταν όμως επέστρεψε στην εργασία της η εργοδότης της κατάγγειλε τη σύμβαση της και την απέλυσε. Η Π όταν τέλεσε το γάμο της ήταν σε κατάσταση εγκυμοσύνης καθώς και όταν απολύθηκε· άλλωστε μετά από λίγους μήνες

γέννησε υγιές τέκνο. Ο εργοδότης όμως αγνοούσε την κατάσταση εγκυμοσύνης της Π καθώς αυτή δεν είχε ενημερώσει σχετικώς την εργοδότη της<sup>98</sup>.

Όπως προκύπτει από τη διάταξη του άρθρου 15 παράγραφος 1 του ν.1483/84 περί προστασίας και διευκολύνσεως των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις είναι απολύτως άκυρη η καταγγελία της σχέσεως εργασίας γυναίκας εργαζόμενης κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της και για χρονικό διάστημα ενός έτους από το τοκετό, ανεξάρτητα από το αν ο εργοδότης γνώριζε ή όχι την κατάσταση της εγκυμοσύνης της εργαζόμενης του κατά το χρόνο της καταγγελίας.

Επομένως η καταγγελία της εργασιακής σχέσης της Π από τον εργοδότη της ήταν τελείως άκυρη. Επίσης, από το νόμο προβλέπεται άδεια μητρότητας 16 εβδομάδων με ίση κατανομή του χρόνου προ και μετά του τοκετού και ειδική ρύθμιση για το πρόωρο ή τον καθυστερημένο τοκετό. Δικαίωμα για διακοπή της εργασίας της γυναίκας που θηλάζει ή δικαίωμα καθυστέρησης ή πρόωρης αποχώρησης για μια ώρα χωρίς απώλεια αμοιβής<sup>99</sup>.

Τέλος, αξίζει να αναφερθεί ότι σύμφωνα με το άρθρο 7 της 98/1985 οδηγίας της Ε.Ο.Κ. για τη διαφύλαξη της υγείας της γυναίκας, κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της και ένα διάστημα μετά τον τοκετό δεν επιτρέπεται να υποχρεώνονται σε νυχτερινή εργασία οι γυναίκες. Απαραίτητη προϋπόθεση βέβαια είναι η ύπαρξη ιατρικού πιστοποιητικού που να βεβαιώνει την ανάγκη εφαρμογής αυτού του μέτρου<sup>100</sup>.

### **5.Εργαζόμενος με την ιδιότητα του υπαλλήλου ή του εργάτη? Εργαζόμενος αποθηκάριος ο οποίος παρείχε και γραφική εργασία.**

Η εταιρεία Δ η οποία διατηρεί επιχείρηση εμπορίας γαλακτοκομικών προϊόντων προσέλαβε με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου τον

<sup>98</sup> Ατομική σύμβαση εργασίας, Βλαστός, σελ. 113-114.

<sup>99</sup> Εισαγωγή στο εργατικό δίκαιο, Δημαράς, σελ.61 ( άρθρο 3 του ν. 1302/1982)

<sup>100</sup> Περιοδικό epsilon, τεύχος 265/14-9-2007, σελ.1809.



Α κάτοχο απολυτηρίου λυκείου προκειμένου να εργαστεί σε αποθήκη – ψυγείο της ως αποθηκάριος αντί μηνιαίου μισθού \* ευρώ. Ο Α ανέλαβε αμέσως εργασία και μεταξύ άλλων εκτελούσε και τις παρακάτω εργασίες:

- επιμελείτο της παραλαβής των προϊόντων και τη μεταφορά τους στην αποθήκη καθώς και την τοποθέτηση τους σε κατάλληλες θέσεις
- εκτελούσε τις παραδόσεις των προϊόντων στους οδηγούς των φορτηγών αυτοκινήτων της Δ σύμφωνα με εντολές της
- καταμετρούσε μετά το πέρας της καθημερινής εργασίας τα απομένοντα στην αποθήκη και συμπλήρωνε καθημερινώς ειδικό έντυπο στο οποίο ανέγραφε το υπόλοιπο αυτών
- ήταν υπεύθυνος για την τυχόν απώλεια των ως άνω προϊόντων και όφειλε να είναι πάντοτε ενήμερος για την υπάρχουσα κάθε φορά ποσότητα των προϊόντων στην αποθήκη.

Την \* η Δ κατήγγειλε εγγράφως την εργασιακή σχέση του Α και τον απέλυσε, του κατέβαλε δε αποζημίωση απολύσεως εργατοτεχνίτη<sup>101</sup>.

Η διάκριση των εργαζομένων με βάση τη φύση της εργασίας που παρέχουν γίνεται κυρίως με δύο κριτήρια:

- a) το κριτήριο της ορολογίας βάσει του οποίου διακρίνει τους εργαζόμενους σε τέσσερις βασικές κατηγορίες δηλαδή στους υπαλλήλους, στους εργάτες, στους τεχνίτες και στους υπηρέτες
- b) το κριτήριο της κοινωνικής προστασίας ή αλλιώς το ουσιαστικό κριτήριο με βάση το οποίο διακρίνει τους εργαζόμενους σε ιδιωτικούς υπαλλήλους και σε εργάτες.

Το νομοθετικό κριτήριο της διάκρισης των εργαζομένων στις δύο κατηγορίες τέθηκε για πρώτη φορά με το άρθρο 10 του νόμου 1234/1918.

---

<sup>101</sup> Ατομική σύμβαση εργασίας, Βλαστός, σελ. 91-95.

Ακολούθησε ο νόμος 2112/20 και ο νόμος 4558/1930 που συμπλήρωσε ότι ιδιωτικός υπάλληλος θεωρείται ο συγκεντρών τα γνωρίσματα του άρθρου 10 του ν 1234.<sup>102</sup>

Στο συγκεκριμένο παράδειγμα σύμφωνα με το ΑΠ 596/96 ΔΕΝ 55<sup>103</sup> ο Α κακώς απελύθη με το χαρακτηρισμό του εργατοτεχνίτη και αυτό γιατί διέθετε τις γραμματικές γνώσεις τουλάχιστον αποφοίτου γυμνασίου που του ήταν απαραίτητες για την εκτέλεση των καθηκόντων του καθώς και επειδή είχε την ευθύνη για την καταμέτρηση, καταχώρηση, διαχείριση και φύλαξη των γαλακτοκομικών προϊόντων που συνεπάγονται κυρίως την πνευματική ενασχόληση του Α.

Συνεπώς η απόλυση του Α με την αποζημίωση απολύσεως εργατοτεχνίτη σύμφωνα με το άρθρο 5 του ν. 3198/1955 είναι άκυρη.

Ο Α έχει τη δυνατότητα είτε να ζητήσει την ακύρωση της απολύσεως του, την επαναπρόσληψη και την καταβολή των μισθών του ως μισθών υπερημερίας (ΑΚ 656) ή να ζητήσει τη διαφορά μεταξύ της μείζονος απολύσεως του ιδ.υπαλλήλου την οποία παρά το νόμο στερήθηκε και της ελάχιστης αποζημίωσης του εργατοτεχνίτη.

## **6.Εργαζόμενος φύλακας και συντηρητής ξενώνα μέσα στον οποίο διατρεφόταν και κοιμόταν.**

Η ξενοδοχειακή επιχείρηση Ξ διατηρεί διώροφο οίκημα πολυτελώς επιπλωμένο το οποίο χρησιμοποιεί ως ξενώνα προσωπικοτήτων του πολιτικού και επιχειρηματικού κόσμου. Επειδή η χρήση του εν λόγω ξενώνα είναι συνεχής

---

<sup>102</sup> Στο νόμο 4558/30 όρισε ότι ο χαρακτηρισμός του υπαλλήλου ως ημερομισθίου είναι άνευ αποτελέσματος και δεν ανταποκρίνεται προς την αλήθεια (άρθρο 7) και τέλος με το άρθρο 1 του ν.δ. 2655/53 ορίστηκε ότι ο εργαζόμενος θεωρείται ιδιωτικός υπάλληλος σύμφωνα με τους ορισμούς του νόμου ανεξαρτήτως τρόπου πληρωμής.

<sup>103</sup> Το ΑΠ 596/96 καθώς και το ΑΠ 1176/98 προβλέπει ότι για να χαρακτηριστεί ο εργαζόμενος ως ιδιωτικός υπάλληλος δεν αρκεί η απασχόληση του στο χειρισμό και τη ρύθμιση των μηχανικών μέσων, με τα οποία αναπληρώνεται η σωματική εργασία αλλά χρειάζεται εξειδικευμένη εμπειρία, θεωρητική μόρφωση και κυρίως ανάπτυξη πρωτοβουλίας και ανάληψη ευθύνης κατά την εκτέλεση της εργασίας.

καθόλη τη διάρκεια του έτους η επιχείρηση προσέλαβε τον Φ ως φύλακα-συντηρητή του ξενώνα αυτού με κύρια εργασία την υπεύθυνη φύλαξη και συντήρηση αυτού και των πολύτιμων αντικειμένων που υπήρχαν μέσα σε αυτόν καθώς και την επισκευή τυχόν βλαβών.

Ο μηνιαίος του μισθός συμφωνήθηκε μικτός, δηλαδή κατά ένα μέρος χρηματικός και κατά ένα μέρος σε είδος, με την παροχή σε αυτόν δικαιώματος διαμονής και διατροφής μέσα στο ξενώνα. Έτσι ο Φ ανέλαβε εργασία στην Ξ μέχρι και την \* οπότε η τελευταία κατήγγειλε τη σύμβαση και τον απέλυσε. Κατά τη διάρκεια της εργασίας του ο Φ χρειάστηκε πολλές φορές να απασχοληθεί υπερωριακά, κατά τους θερινούς μήνες δε εργαζόταν κατά μέσο όρο 10 ώρες ημερησίως και μάλιστα μετά τη δεκάτη νυχτερινή, εργάστηκε ακόμη και κατά τη διάρκεια των Κυριακών<sup>104</sup>.

Στο συγκεκριμένο παράδειγμα ο εργαζόμενος Φ δεν ανήκει στην κατηγορία των οικιακών οικόσιτων εργαζομένων και αυτό γιατί ο Φ διέμενε και διετρέφετο όχι στην κατοικία της εργοδότης ή του κύριου μετόχου της αλλά σε διαφορετικό οίκημα που συνέπιπτε με τον χώρο παροχής της εργασίας του.

Εάν ανήκε στην κατηγορία των οικόσιτων οικιακών εργαζομένων δε θα εφαρμόζονταν οι διατάξεις για τα χρονικά όρια εργασίας, για την πρόσθετη αμοιβή της υπερεργασίας ή υπερωριακής εργασίας ούτε οι διατάξεις για πληρωμή προσαύξησης για εργασία Κυριακών.

Ο Φ όμως έχει το δικαίωμα να απαιτήσει την καταβολή της μη καταβληθείσας αμοιβής και αποζημίωσης του για την υπερωριακή εργασία του, κατά της Κυριακής και τις νύχτες<sup>105</sup>.

### **7.Ανηλικος εργαζόμενος που δεν έχει συμπληρώσει το 15<sup>ο</sup> έτος της ηλικίας του απασχολούμενος με σχέση εξαρτημένης εργασίας.**

<sup>104</sup> Ατομική σύμβαση εργασίας, Βλαστός, σελ. 100-104.

<sup>105</sup> Άρθρο 6, παρ.2, της από 26.2.1975 ε.γ.σ.σ.ε., άρθρο 1, ν.435/1976, άρθρο 4,ν.2874/2000.

Ο Ε ο οποίος διατηρεί επιχείρηση εστιατορίου στο Ναύπλιο προσέλαβε με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου, τον ανήλικο Ν ως βοηθό σερβιτόρο για τη θερινή περίοδο δηλαδή από 1<sup>η</sup> Ιουλίου έως 10 Σεπτεμβρίου από 8 μ.μ. μέχρι και το κλείσιμο του εστιατορίου που γινόταν συνήθως μετά τη 12<sup>η</sup> βραδινή αντί ημερομίσθιου ίσου με το κατώτατο ημερομίσθιο ανειδίκευτου εργάτη.

Ο Ν εργαζόταν κανονικά, κατά τη λήξη όμως της συμβατικής του σχέσης ο Ε αρνήθηκε να του καταβάλει τα δεδουλευμένα ημερομίσθια του τελευταίου μήνα απασχόλησης του<sup>106</sup>.

Σύμφωνα με το άρθρο 4 του Π.Δ. 62/1998 τίθεται γενική απαγορευτική ρήτρα κατά την οποία απαγορεύεται η οποιαδήποτε εργασία των παιδιών, δηλαδή των νέων που δεν έχουν συμπληρώσει το 15<sup>ο</sup> έτος της ηλικίας τους έστω και ελαφρά ή οικογενειακή. Με το άρθρο 8 του ίδιου διατάγματος τίθεται γενική απαγορευτική ρήτρα κατά την οποία απαγορεύεται κάθε εργασία ακόμη και των εφήβων ( δηλαδή όσων έχουν συμπληρώσει το 15<sup>ο</sup> έτος ) από την 22.00 βραδινή έως την 06.00 πρωινή ώρα της επόμενης μέρας.

Παράλληλα επιβάλλεται η χορήγηση στους ανήλικους ημερήσιας ανάπαυσης από δώδεκα συνεχείς ώρες στις οποίες πρέπει να περιλαμβάνεται το χρονικό διάστημα από 10 μ.μ. μέχρι την 6<sup>η</sup> πρωινή<sup>107</sup>.

Στο άρθρο 3 του ίδιου διατάγματος διασαφηνίζεται ότι ο χρόνος εργασίας των εφήβων δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τις 8 ώρες ημερησίως και τις 40 εβδομαδιαίως<sup>108</sup>.

Επίσης, σύμφωνα με το άρθρο 33 του ν.2956/2001 διασαφηνίζεται το εξής : “επιτρέπεται η απασχόληση των ανηλίκων σε περιστασιακές και σύντομης διάρκειας ελαφριές εργασίες, οικογενειακού χαρακτήρα γεωργικές, δασικές και

---

<sup>106</sup> Ατομική σύμβαση εργασίας, Βλαστός, σελ. 110-113.

<sup>107</sup> Περιοδικό epsilon, τεύχος 265/14-9-2007, σελ.1809.

<sup>108</sup> Κατά το νόμο 1837/1989 ο έφηβος που θα απασχοληθεί σε οποιαδήποτε επιχείρηση οφείλει να εκδώσει βιβλιάριο εργασίας ανηλίκου, να μην ασχολείται σε βαριές και ανθυγιεινές εργασίες και να έχει παρακολουθήσει προηγουμένως μαθήματα επαγγελματικού προσανατολισμού.

κτηνοτροφικές εργασίες και με την προϋπόθεση ότι οι εργασίες αυτές εκτελούνται κατά τη διάρκεια της ημέρας”<sup>109</sup>.

Με βάση τα παραπάνω είναι σαφές ότι ούτε ο συγκεκριμένος ανήλικος αλλά ούτε και οι έχοντες τη γονική μέριμνα γονείς του είχαν δικαίωμα καταρτίσεως της συγκεκριμένης εργασιακής σύμβασης η οποία ήταν απολύτως άκυρη και συνεπάγετο επιπλέον και ποινικές- διοικητικές κυρώσεις εις βάρος του ιδιοκτήτη του εστιατορίου Ε.

Ακόμη και αν ο ανήλικος είχε συμπληρώσει το 15<sup>ο</sup> έτος της ηλικίας του θα απαγορευόταν να απασχολείται στο εστιατόριο του Ε μετά τη 10<sup>η</sup> βραδινή ώρα. Ο ανήλικος Ν μέχρι και τη συμπλήρωση του 15 έτους της ηλικίας δεν έχει τη δικονομική ικανότητα να διεκδικήσει ιδίω ονόματι ως διάδικος την καταβολή των οφειλόμενων δεδουλευμένων αποδοχών του, πράγμα που σημαίνει ότι μόνο οι έχοντες τη γονική μέριμνα αυτού γονείς δικαιούνται να διεκδικήσουν από τον εργοδότη τις παραπάνω οφειλόμενες αποδοχές του ανήλικου γιου τους επικαλούμενοι τις διατάξεις περί αδικαιολόγητου πλουτισμού<sup>110</sup>.

**8.Εργαζόμενος απασχολούμενος σε επιχείρηση της οποίας διακόπηκε προσωρινά η λειτουργία και στην συνέχεια η επιχείρηση επαναλειτούργησε με νέο φορέα- εργοδότη αλλά αυτός δε προσελήφθη εκ νέου.**

Η επιχείρηση Ν που είχε στην κυριότητα της νυχτερινό κέντρο διασκεδάσεως παραχώρησε την χρήση και εκμετάλλευση του στον επιχειρηματία Κ, ο οποίος στη συνέχεια προσέλαβε με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου τον Λ ως λογιστή της επιχείρησης του.

<sup>109</sup> Περιοδικό epsilon, τεύχος 265/14-9-2007, σελ.1809.

<sup>110</sup> Η ατομική σύμβαση εργασίας, Στ.Βλαστός, σελίδα 112-113.

Με απόφαση του αρμοδίου αστυνομικού τμήματος τάξης ανακλήθηκε η άδεια λειτουργίας του νυχτερινού κέντρου και στη συνέχεια με αποφάσεις του διοικητικού πρωτοδικείου Αθηνών και του διοικητικού εφετείου Αθηνών αντιστοίχως απορρίφθηκε τελεσίδικα προσφυγή του Κ με αίτημα την ακύρωση της ανωτέρω διοικητικής πράξης ανακλήσεως της άδειας λειτουργίας του κέντρου.<sup>111</sup>

Ένα μήνα αργότερα η ιδιοκτήτρια επιχείρηση Ν το επαναλειτουργήσε με τη μορφή που το λειτουργούσε μέχρι τότε και με το παλαιό προσωπικό της πλην του λογιστή Λ<sup>112</sup>.

Στο συγκεκριμένο παράδειγμα η επαναλειτουργία του νυχτερινού κέντρου από την ιδιοκτήτρια επιχείρηση Ν με την μορφή που είχε λειτουργήσει μέχρι την προηγούμενη διακοπή του προσέδωσε σε αυτήν την ιδιότητα της διαδόχου εργοδότης. Επομένως, η από μέρους της διατήρηση του παλαιού προσωπικού της προηγούμενης επιχείρησης ήταν εκ του νόμου για αυτή υποχρεωτική<sup>113</sup>.

Η άρνηση της ιδιοκτήτριας επιχείρησης να επαναπροσλάβει τον Λ την κατέστη υπερήμερη εργοδότης<sup>114</sup> με ότι αυτό συνεπάγεται σε βάρος της δηλαδή την υποχρέωση της για την επαναπρόσληψη του Λ και καταβολή μισθών υπερημερίας.

---

<sup>111</sup> Π.Δ 178/2002, Κοινοτική οδηγία 98/50/ΕΚ, άρθρο 6, παραγ.1,ν.2112/1920.

<sup>112</sup> Ατομική σύμβαση εργασίας, Βλαστός, σελ. 121-123.

<sup>113</sup> Για τη διατήρηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβολής του προσώπου του εργοδότη δεν αποτελεί κρίσιμο στοιχείο ο τίτλος ή η μορφή με την οποία θα συνεχιστεί η λειτουργία της αλλά αρκεί η συνέχιση αυτής ως οικονομικής μονάδας και η διατήρηση της ταυτότητας της. Είναι αδιάφορο αν η επιχείρηση συνεχίζεται από το νέο εργοδότη με την ίδια ή άλλη επωνυμία ή και με αλλαγή της νομικής της μορφής.( Στ.Βλαστός, σελίδα 122).

<sup>114</sup> Άρθρο 656 Α.Κ.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΙΙ

### Η ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΤΗΣ ΣΥΒΑΣΗΣ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΟΙ ΟΡΟΙ ΤΗΣ

#### Α. ΟΙ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΣΥΝΑΨΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Παίκτης καλαθοσφαίρισης ο οποίος, επικείμενης της μεταγραφής του σε ομάδα καλαθοσφαίρισης, έλαβε από αυτήν, λόγω δώρου (πριμ), χρηματικό ποσό, το οποίο καλείται να επιστρέψει λόγω ματαίωσης της μεταγραφής του.

Η ομάδα μπάσκετ της Α1 Κατηγορίας επιθυμούσε να αποκτήσει και να εντάξει στην ομάδα της τον επαγγελματία παίκτη Α., που άνηκε μέχρι τότε σε ανταγωνιστική ομάδα της Α2 Κατηγορίας. Γι' αυτό λοιπόν το λόγο, μέσω του Αθλητικού Σωματείου, η ομάδα εξουσιοδότησε την επιτροπή μεταγραφών για να έρθει σε επαφή με τον μπασκετμπολίστα Α. Η επιτροπή μεταγραφών ήρθε σε διαπραγματεύσεις με τον παίκτη Α., προκειμένου να μεταγραφεί στην ομάδα της Α1 κατηγορίας και να παρέχει τις υπηρεσίες του με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου.

Επειδή ο μπασκετμπολίστας Α. άνηκε μέχρι τότε σε άλλη ανταγωνιστική ομάδα το αθλητικό σωματείο προκειμένου να εξασφαλίσει την μεταγραφή του, του πρότεινε να του καταβάλλει αμέσως εφάπαξ ένα ποσό ως δώρο-πριμ.

Ο μπασκετμπολίστας Α αποδέχθηκε την παραπάνω πρόταση του αθλητικού σωματείου και παράλληλα καταρτίστηκε προσύμφωνο σύμβασης<sup>115</sup> παροχής

---

<sup>115</sup> Η κατάρτιση της συμβάσεως δεν είναι πάντοτε αμέσως δυνατή. Ωστόσο οι συμβαλλόμενοι θέλουν να δεσμευθούν για την κατάρτιση της οριστικής συμβάσεως στο μέλλον. Σ' αυτές τις περιπτώσεις τα μέρη καταρτίζουν ένα **προσύμφωνο**, με το οποίο αναλαμβάνουν την υποχρέωση να συνάγουν στο μέλλον την οριστική σύμβαση. Το **προσύμφωνο** είναι δηλαδή μια προπαρασκευαστική σύμβαση με δεσμευτικό χαρακτήρα, που υποχρεώνει τους συμβαλλόμενους σε σύμπραξη για την κατάρτιση της οριστικής συμβάσεως.

υπηρεσιών του ως επαγγελματία παίκτη μπάσκει στο παραπάνω Αθλητικό Σωματείο, με την περαιτέρω συμφωνία να καταρτισθεί οριστική σύμβαση προσλήψεως του μετά την πάροδο μηνός. Ταυτόχρονα με την υπογραφή του παραπάνω προσυμφώνου, το αθλητικό σωματείο κατέβαλλε στον παίκτη Α το ανωτέρω δώρο-πριμ σύμφωνα με τις διαπραγματεύσεις που είχαν προηγηθεί.

Τελικά όμως, η παραπάνω σύμβαση εργασίας του αθλητικού σωματείου με τον παίκτη Α δεν καταρτίστηκε από αποκλειστική υπαιτιότητα του αθλητικού σωματείου.

Κατά το στάδιο των γνωματεύσεων για την σύναψη συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας, η προσυμβατική σχέση μεταξύ των αντισυμβαλλόμενων μερών ρυθμίζεται όπως και σε κάθε άλλη σύμβαση από τους κανόνες 197 και 198 Α.Κ<sup>116</sup>.

Και τα δύο μέρη έχουν την δυνατότητα να καθορίσουν με μεταξύ τους διαπραγματεύσεις το περιεχόμενο αλλά και τους όρους έναρξης, λειτουργίας και λήξης της μεταξύ αυτών συμβάσεων εργασίας. Ωστόσο για ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων υπάρχει ειδική νομοθεσία. Σ' αυτήν την κατηγορία ανήκουν για παράδειγμα οι καλλιτέχνες, οι προπονητές, οι επαγγελματίες παίκτες, όπως εκείνος που αναφέρεται στο παράδειγμά μας.

Κατά τις διαπραγματεύσεις για την κατάρτιση της εργασιακής σύμβασης τα μέρη είναι υποχρεωμένα να σεβασθούν τα έννομα αγαθά και τα συμφέροντα του άλλου, σύμφωνα με τους κανόνες της καλής πίστης και των συναλλακτικών ηθών<sup>117</sup>. Η παραπάνω βασική υποχρέωση θα πρέπει εδώ να συνδυαστεί με το

---

<sup>116</sup> **Αρ.197 ΑΚ Ευθύνη από τις διαπραγματεύσεις**, Κατά τις διαπραγματεύσεις για την σύναψη σύμβασης τα μέρη οφείλουν αμοιβαία να συμπεριφέρονται σύμφωνα με την καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη. Κατά το **Αρ. 198 ΑΚ** Όποιος κατά τις διαπραγματεύσεις για τη σύναψη σύμβασης προξενήσει υπαίτια στον άλλο ζημιά είναι υποχρεωμένος να την ανορθώσει και αν ακόμη η σύμβαση δεν καταρτίστηκε. Για την παραγραφή της αξίωσης αυτής εφαρμόζεται αναλόγως η διάταξη για την παραγραφή των απαιτήσεων από αδικπραξία.

<sup>117</sup> Πρόκειται για κανόνες που “ρυθμίζουν” τις ανθρώπινες σχέσεις, οι οποίες δεν καλύπτονται μόνο από το Δίκαιο, αλλά και από τους λεγόμενους εξωνομικούς κανόνες που αναφέρονται στα εσωτερικά ευεργετήματα του ανθρώπου που απορρέουν είτε από την ηθική συνείδηση είτε αναφέρονται στη ευπρέπεια και την καλή συμπεριφορά. Τέτοιοι είναι και οι κανόνες των λεγόμενων **χρηστών ηθών, των συναλλακτικών ηθών και της καλής πίστης**.



καθήκον αλήθειας που επιβάλλει η αρχή της καλής πίστεως κατά τις διαπραγματεύσεις, με την συνταγματικά κατοχυρωμένη ελευθερία της εργασίας, με το δικαίωμα του εργαζομένου να αρνηθεί την παροχή των πληροφοριών σχετικά με την συνδικαλιστική του δραστηριότητα και με το δικαίωμα του ίδιου να αποκρύψει από τον υποψήφιο εργοδότη του ορισμένα περιστατικά της ιδιωτικής του ζωής.

Επομένως τόσο ο υποψήφιος εργοδότης όσο και ο υποψήφιος εργαζόμενος οφείλουν να αποβλέπουν στην κατάρτιση μιας σοβαρής και έγκυρης εργασιακής σύμβασης.

Τα διαπραγματευόμενα μέρη ευθύνονται για κάθε πταίσμα. Αν οι διαπραγματεύσεις διακοπούν και ματαιωθεί η κατάρτιση της εργασιακής σύμβασης από υπαιτιότητα του ενός από τα μέρη, μπορεί το άλλο μέρος να ζητήσει την αποκατάσταση κάθε θετικής ή αποθετικής ζημίας που υπέστη, επειδή πίστεψε στην κατάρτιση έγκυρης εργασιακής σύμβασης<sup>118</sup>. Για την έγκυρη κατάρτιση της εργασιακής σύμβασης δεν απαιτείται, κατ' αρχήν, η τήρηση ορισμένου τύπου, εκτός αν κάποιος κανόνας ή ειδικός νόμος το απαιτεί. Χωρίς να αποκλείεται και το ενδεχόμενο της κατάρτισης προσυμφώνου συμβάσεως εργασίας.

Με βάση τα όσα προαναφέρθηκαν και τις επικρατούσες νομολογικές διατάξεις, σε ότι αφορά το παραπάνω πρακτικό θέμα συνάγεται σαφώς ότι η προσφορά κάποιου χρηματικού ποσού-πριμ, του αθλητικού σωματείου στον μπασκετμπολίστα Α αποτελεί νόμιμη μορφή δωρεάς. Εξάλλου αυτή η μορφή δωρεάς αποτελεί έναν δημοφιλή τρόπο στον οποίο προσφεύγουν τα αθλητικά σωματεία για να δελεάσουν μέσω της χρηματικής προσφοράς τους αθλητές και κατ' επέκταση να επανδρώσουν τις ομάδες τους με ικανούς παίκτες.

---

<sup>118</sup> Όπως ορίζεται στο άρθρο 198 του ΑΚ

Βάσει της νομικής του μορφής του παραπάνω χρηματικού ποσού ως πριμ, το οποίο καταβλήθηκε στον Α. κατά το προσυμβατικό στάδιο, δεν μπορεί να ανακληθεί δηλαδή να επιστραφεί. Περίπτωση επιστροφής αυτού του χρηματικού ποσού έχουμε μόνο όταν συντρέχουν λόγοι που αναφέρονται στις διατάξεις των άρθρων 503<sup>119</sup> και 507<sup>120</sup> του Α.Κ. (αχαριστία, παράβαση υποχρέωσης διατροφής κ.λ.π.). Επιπλέον, σύμφωνα με τα πραγματικά περιστατικά του πρακτικού θέματος, η μετεγγραφή του Α στο αθλητικό σωματείο ματαιώθηκε αποκλειστικά από υπαιτιότητα του αθλητικού σωματείου και ποτέ δεν συνέτρεξαν κάποιοι από τους λόγους που αναφέρουν οι παραπάνω διατάξεις. Επομένως, ο μπασκετμπολίστας Α δεν υποχρεούται να επιστρέψει αυτό το χρηματικό ποσό πριμ που του δόθηκε.

### **3. ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕ ΔΙΑΓΩΝΙΣΜΟ**

#### **Προκήρυξη διαγωνισμού για πρόσληψη προσωπικού από Τραπεζική επιχείρηση. Επιτυχής συμμετοχή.**

Με απόφαση της Διευθύνσεως Εκπαιδεύσεως της Τραπεζικής Επιχείρησης Ε προκηρύχθηκε εισιτήριο διαγωνισμός<sup>121</sup> για την πρόσληψη τεχνιτών και την εισαγωγή τους προς φοίτηση στις σχολές της (τεχνικής κατεύθυνσης).

---

<sup>119</sup> **Αρ.503 ΑΚ Δωρεά υπό τρόπο**, Σε περίπτωση δωρεάς υπό τρόπο, ο δωρητής έχει το δικαίωμα, αν εκπλήρωσε την υποχρέωσή του που πηγάζει από την δωρεά, να απαιτήσει από το δωρεοδόχο την εκτέλεση του τρόπου.

<sup>120</sup> **Αρ 507 ΑΚ** Ο δωρητής ή ο κληρονόμος του έχει δικαίωμα να ανακαλέσει τη δωρεά, αν ο δωρεοδόχος παραλείπει υπαίτια να εκτελέσει τον τρόπο υπό τον οποίο έγινε η δωρεά.

<sup>121</sup> Μεγάλες επιχειρήσεις, Τράπεζες και διάφοροι οργανισμοί προσλαμβάνουν προσωπικό με διαγωνισμό. Η προκήρυξη του οργανισμού που δημοσιεύεται στην εφημερίδα είναι μια πρόταση του εργοδότη σε άγνωστο αριθμό προσώπων για σύναψη συμβάσεως εργασίας με τους όρους που αναφέρονται στην προκήρυξη σε μεγάλες επιχειρήσεις δεν υπάρχει δυνατότητα διαπραγματεύσεων των όρων της συμβάσεως εργασίας, απλώς οι μισθωτοί εντάσσονται στην επιχείρηση και αποδέχονται καθολικά τους ισχύοντες όρους.

Ο αριθμός εκείνων που θα προσληφθούν για την ειδικότητα των τεχνιτών, σύμφωνα με την παραπάνω προκήρυξη, ήταν 270 σε πανελλήνια βάση, οι οποίοι θα έπρεπε να διαθέτουν τα γενικά και ειδικά προσόντα που έχουν οριστεί από την προκήρυξη.

Μεταξύ των υποψήφιων που δήλωσαν συμμετοχή στον παραπάνω διαγωνισμό ήταν και ο Υ, οποίος συγκέντρωνε όλες τις απαιτούμενες γενικές και ειδικές προϋποθέσεις συμμετοχής σε αυτόν. Ο Υ, έλαβε μέρος στον διαγωνισμό και κατετάγη στους επιτυχόντες με σειρά 46<sup>ος</sup> στο σύνολο των διαγωνισθέντων για την κάλυψη των 270 προκηρυχθεισών θέσεων.

Παρά την ανακήρυξη των αποτελεσμάτων του παραπάνω διαγωνισμού και την τοιχοκόλληση αυτών, η Τραπεζική επιχείρηση, η οποία προκήρυξε και τον διαγωνισμό παρέλειψε να καλέσει τον Υ προς εγγραφή και φοίτηση στις σχολές της και κατ' επέκταση αρνήθηκε να αποδεχθεί τις προσφερόμενες υπηρεσίες του.

Σύμφωνα με την νομική θεωρία η προκήρυξη ενός διαγωνισμού αποτελεί πρόταση ενός εργοδότη με σκοπό την πρόσληψη υποψήφιων εργαζομένων και την κατάρτιση συμβάσεων εργασίας.

Ο υποψήφιος εργαζόμενος υποβάλλοντας την υποψηφιότητα του και την συμμετοχή του σε διαγωνισμό αποδέχεται ταυτόχρονα και την εργοδοτική πρόταση και έτσι θεωρείται ότι καταρτίστηκε εργασιακή σύμβαση, η οποία τελεί υπό αναβλητική αίρεση μέχρι τα αποτελέσματα του διαγωνισμού. Μόλις διεξαχθεί ο σχετικός διαγωνισμός και το αποτέλεσμα είναι επιτυχές για τον υποψήφιο εργαζόμενο, η αίρεση θεωρείται ότι πληρώθηκε. Ο επιτυχών υποψήφιος θεωρείται πλέον εργαζόμενος και έτσι επέρχονται όλα τα αποτελέσματα και οι συνέπειες τόσο της σύμβασης εργασίας όσο και της ιδιότητάς του εργαζομένου.

Ο εργοδότης δικαιούται να ματαιώσει τον διαγωνισμό, εάν κρίνει ότι κανείς εκ των υποψηφίων δεν είναι κατάλληλος και ικανός να αναλάβει τις θέσεις τις

οποίες έχουν προκηρυχθεί ή και για οποιονδήποτε άλλο λόγο π.χ. διότι δεν δήλωσε συμμετοχή επαρκής αριθμός υποψηφίων έως την έκδοση των αποτελεσμάτων. Μετά όμως την εκφορά της κρίσεως της επιτροπής ου διαγωνισμού δεν υπάρχει περιθώριο ματαιώσής του. Στην περίπτωση που ματαιώσει τον διαγωνισμό τότε ενεργεί παράνομα και καθίσταται υπερήμερος.

Η έκδοση των αποτελεσμάτων της επιτροπής του διαγωνισμού καθιστά οριστική τη σύμβαση εργασίας των επιτυχόντων σ' αυτόν, κατά την σειρά επιτυχίας τους και δεσμεύει έτσι τα συμβαλλόμενα μέρη.

Σε περίπτωση που κάποιος εργοδότης αρνείται να αποδεχθεί τις υπηρεσίες του επιτυχόντος υποψηφίου, τον καθιστά υπερήμερο και του οφείλει τους μισθούς ολόκληρου του χρόνου της συμβάσεως εάν πρόκειται για σύμβαση ορισμένου χρόνου ή μισθούς υπερημερίας αν πρόκειται για σύμβαση αορίστου χρόνου.

Σύμφωνα με τις νομοθετικές διατάξεις του Συντάγματος απαγορεύεται στον εργοδότη να προκηρύσσει διαγωνισμό για την πρόσληψη εργαζομένων χωριστά για άνδρες και χωριστά για γυναίκες ή να καθορίζονται διαφορετικά κριτήρια επιλογής υποψηφίων με βάση τη διαφορά φύλλου, στη συνέχεια να καταρτίζει χωριστούς πίνακες επιτυχόντων με βάση το φύλλο και περαιτέρω να προσλαμβάνει επιλεκτικά από τους πίνακες των επιτυχόντων του ενός φύλλου, χωρίς να λαμβάνει υπόψη τη βαθμολογία ή τη σειρά επιτυχίας των επιτυχόντων του άλλου φύλλου.

Σύμφωνα με όσα αναφέρθηκαν παραπάνω και τις επικρατούσες νομολογιακές θεωρίες σε ότι αφορά το πρακτικό θέμα είναι προφανές ότι η Τραπεζική επιχείρηση που προκήρυξε τον διαγωνισμό έχει την νομική υποχρέωση της άμεσης πρόσληψης του επιτυχόντα υποψηφίου. Η Τραπεζική επιχείρηση παρόλο που είναι υποχρεωμένη να προσλάβει και να επιτρέψει την φοίτηση στις τεχνικές σχολές του υποψηφίου Υ, στην αρχή παρέλειψε και εν συνεχεία αρνήθηκε την πρόσληψη του.

Αυτό το γεγονός δίνει το πλήρες δικαίωμα στον επιτυχόντα υποψήφιο Υ να αξιώσει από την επιχείρηση δικαστικώς αφενός μεν την πραγματική αποδοχή των υπηρεσιών του από αυτήν, μέσω της άμεσης κλήσεως του προς φοίτηση στις σχολές της και αφετέρου την καταβολή των δικαιουμένων αποδοχών του, ως αποδοχές υπερημερίας, για το διάστημα από της ανακοινώσεώς του πίνακα των επιτυχόντων μέχρι την πραγματική αποδοχή των υπηρεσιών του από την επιχείρηση. Σε περίπτωση που ο εργοδότης πράξει αντίθετα δηλαδή δεν προσλάβει τον Υ ή δεν του καταβάλλει το απαιτούμενο χρηματικό ποσό, είναι αναμενόμενο να του επιβληθούν ποινές σύμφωνα με τις διατάξεις των νόμων.

#### **4. ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕ ΔΟΚΙΜΗ**

**Πρόσληψη εργαζομένου με σύμβαση εργασίας υπό δοκιμή. Πάροδος του χρόνου δοκιμασίας. Άρνηση του εργοδότη να προσλάβει οριστικώς τον εργαζόμενο, του οποίου την εργασία ενέκρινε μη ευδόκιμη.**

Η επιχείρηση Ε προσέλαβε έναν υπάλληλο Υ, πτυχιούχο νομικής σχολής, με σκοπό την προσφορά εργασίας του σε κατάσταση της επιχείρησης. Η συμφωνία που καταρτίστηκε μεταξύ των δύο μερών περιελάμβανε μεταξύ άλλων και την πάροδο ενός έτους δοκιμασίας. Η καταλληλότητα για μονιμοποίηση του υπαλλήλου θα κρίνονταν μετά την παρέλευση του δοκιμαστικού αυτού έτους.

Επομένως, η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας που καταρτίστηκε μεταξύ της επιχείρησης Ε και του υπαλλήλου Υ, είχε την μορφή δοκιμαστικής συμβάσεως ορισμένου χρόνου<sup>122</sup>, διάρκειας ενός έτους. Μετά την παρέλευση του έτους το αρμόδιο Υπηρεσιακό Συμβούλιο της εργοδότης επιχείρησης θα αποφάσιζε για

---

<sup>122</sup> Σύμβαση εργασίας είναι δυνατόν να συναφθεί για ένα ορισμένο χρονικό διάστημα που θα είναι **περίοδος δοκιμασίας του μισθωτού**, ώστε η συνέχιση της απασχολήσεως του να εξαρτάται από την καταλληλότητα για την εργασία για την οποία προσλαμβάνεται. Η σύμβαση αυτή διακρίνεται από την σύμβαση μαθητείας.

την μονιμοποίηση ή όχι του Υ, κρίνοντας τον από την αποδοτικότητα της προσφερόμενης εργασίας του.

Ο υπάλληλος Υ, όντας πτυχιούχος νομικής σχολής του πανεπιστημίου Αθηνών και έχοντας άριστες γνώσεις της Γερμανικής και Αγγλικής γλώσσας επέδειξε ιδιαίτερο ζήλο στην εργασία του. Ανταποκρίθηκε πλήρως στα καθήκοντά του και τόσο η επίδοσή του όσο και η απόδοσή του ήταν άριστη.

Ωστόσο μετά την παρέλευση του διαστήματος του ενός έτους και την λήξη της συμβάσεως του, η επιχείρηση Ε παρέλειψε να προκαλέσει την κρίση του Συμβουλίου για το ευδόκιμο ή όχι της έως τότε εργασίας του Υ, βάση της οποίας θα αποφασίζονταν και η μονιμοποίηση ή όχι του υπαλλήλου.

Αυτή η τακτική προκάλεσε την αντίδραση του Υ, ο οποίος την διατύπωσε με την μορφή αίτησης παραπόνων και ζήτησε να προκαλέσει την ανωτέρω κρίση του Συμβουλίου.

Η συμπεριφορά του υπαλλήλου Υ όμως δημιούργησε αρνητική εντύπωση στην επιχείρηση Ε, η οποία από την μεριά της προκάλεσε αφενός την κρίση καταλληλότητας του υπαλλήλου, αφετέρου όμως τον ενέκρινε ακατάλληλο για μονιμοποίηση και έτσι έληξε και η σύμβασή του.

Σύμφωνα με τις νομικές θεωρίες, οποιοσδήποτε εργοδότης έχει το δικαίωμα να συμφωνήσει με τον υποψήφιο εργαζόμενο, και μάλιστα ατύπως, δοκιμαστική περίοδο ορισμένου χρόνου, στη διάρκεια της οποίας η εργασιακή σύμβαση υπό δοκιμή λειτουργεί ως σύμβαση ορισμένου χρόνου και μετά το πέρας αυτού του διαστήματος η σύμβαση λύεται αυτοδικαίως, εάν ο εργοδότης δεν τον κρίνει κατάλληλο για μονιμοποίηση.

Η σύμβαση εργασίας με δοκιμή, χαρακτηρίζεται ως σύμβαση υπό αίρεση Αναβλητική, ή Διαλυτική, ή Εξουσιαστική.

- Αναβλητική σύμβαση υπό αίρεση έχουμε: όταν κατά την κατάρτιση της

σύμβασης με δοκιμή συμφωνήθηκε ορισμένος χρόνος δοκιμής, τον οποίο ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να εξαντλήσει, τότε η εργασιακή του σύμβαση θεωρείται ως ορισμένου χρόνου και η οριστική κατάρτισή της τελεί υπό την αναβλητική αίρεση ευδόκιμης υπηρεσίας του εργαζόμενου.

- Διαλυτική σύμβαση υπό αίρεση έχουμε : όταν ο εργοδότης επιφυλάχθηκε του δικαιώματος να καταγγείλει την σύμβαση και πριν από τη λήξη του χρόνου δοκιμής, τότε η εργασιακή σύμβαση λειτουργεί ως σύμβαση αορίστου χρόνου και τελεί υπό τη διαλυτική αίρεση της ευδόκιμης υπηρεσίας του εργαζόμενου.
- Εξουσιαστική αίρεση έχουμε και στις δύο παραπάνω περιπτώσεις, τόσο στην αναβλητική σύμβαση όσο και στην διαλυτική σύμβαση. Αφού η πλήρωση ή η ματαίωση της σύμβασης, ανάγεται στην κρίση του εργοδότη ή του αρμόδιου οργάνου του, η οποία ελέγχεται δικαστικώς, αν είναι αντικειμενική, δίκαιη ή καταχρηστική κρίση.

Η χρονική διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου ορίζεται από την αντικειμενική κρίση του εργοδότη και διαρκεί τόσο χρόνο όσο είναι απαραίτητος για εκείνον, να κρίνει την καταλληλότητα του υπάλληλου.

Ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να παράσχει στον εργαζόμενο την δυνατότητα να αποδείξει τις ικανότητες και την καταλληλότητα του για την εργασία στην οποία προσλήφθηκε.

Σε περίπτωση που ο εργοδότης κακοβούλως ή χωρίς δικαιολογημένη αιτία στερεί το δικαίωμα αυτό από τον εργαζόμενο, με την άρνησή του να του δώσει ευκαιρία παροχής της συμφωνημένης εργασίας ή με την αυθαίρετη μεταβολή του περιεχομένου της σύμβασης, τότε θεωρείται ότι παρακωλύει εναντίον των αρχών της καλής πίστης την πλήρωση της αίρεσης , υπό την οποία τελεί η οριστική εργασιακή σύμβαση, με αποτέλεσμα να θεωρείται ότι η αίρεση πληρώθηκε και ότι η σύμβαση οριστικοποιήθηκε.

Σε περίπτωση που ο εργοδότης παραλείπει στο τέλος της δοκιμαστικής περιόδου να εκδηλώσει την κρίση του για την καταλληλότητα ή όχι του εργαζόμενου, συνεχίζει όμως να δέχεται τις υπηρεσίες του, τότε τεκμαίρεται ότι τον έχει ήδη κρίνει ως κατάλληλο και η σύμβαση εργασίας οριστικοποιείται, δηλαδή δημιουργείται τεκμήριο ότι η σύμβαση εργασίας ανανεώθηκε για αόριστο χρόνο εκτός αν ο χρόνος της δοκιμαστικής περιόδου δεν είναι αποκλειστικός. Αλλά ακόμα και όταν ο εργοδότης κρίνει τον εργαζόμενο ως ακατάλληλο καθυστερημένα, ο εργαζόμενος έχει αξίωση αποζημίωσης για την ζημία που υπέστη.

Στην κατηγορία των εξαιρουμένων εργαζόμενων δηλαδή των εργαζόμενων που δεν μπορούν να καταρτίσουν σύμβαση υπό δοκιμή ανήκουν εκείνοι που έχουν την ιδιότητα του συνδικαλιστή, της εγκύου, οι οποίοι προστατεύονται από τις διατάξεις των νόμων και οι αναγκαστικώς τοποθετούμενοι εργαζόμενοι.

Σύμφωνα λοιπόν με όσα αναφέρθηκαν παραπάνω και ότι αφορά σχετικά με τα περιστατικά του πρακτικού ζητήματος προκύπτει ότι: Η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου υπό δοκιμή που καταρτίστηκε μεταξύ του υπαλλήλου Υ και της επιχείρησης Ε είναι απολύτως νόμιμη, έγκυρη και ισχυρή.

Επιπλέον η εργοδότηρια επιχείρηση Ε έκρινε τον υπάλληλο Υ, κατά το δοκιμαστικό στάδιο, ως ακατάλληλο για μονιμοποίηση. Ωστόσο η κρίση αυτή της επιχείρησης δεν ήταν ούτε δίκαιη ούτε αντικειμενική, διότι για την διαμόρφωσή της η επιχείρηση δεν βασίστηκε στην αποδοτικότητα της εργασίας του υπαλλήλου, αλλά διαμορφώθηκε από την συμπεριφορά του υπαλλήλου. Με αυτή την έννοια η επιχείρηση Ε εμπόδισε από τις αρχές της καλής πίστεως την πλήρωση της αναβλητικής αιρέσεως, υπό την οποία τελούσε η οριστική κατάρτισή της σύμβασης εργασίας του Υ και κατ' επέκταση η ένταξη του στο μόνιμο προσωπικό της επιχείρησης.



Άρα, η οριστική κατάρτιση της συμβάσεως εργασίας του Υ θεωρείται ότι πλασματικός ολοκληρώθηκε, αφού συμπληρώθηκε ο χρόνος της δοκιμαστικής περιόδου. Επομένως, ο υπάλληλος Υ δικαιούται να αξιώσει ακόμα και δικαστικά από την εργοδότη επιχείρηση να τον επαναπροσλάβει και να τον εντάξει στο μόνιμο προσωπικό της, σύμφωνα με νομοθετικές διατάξεις, σε περίπτωση που η επιχείρηση δεν συμμορφωθεί στην ανωτέρω υποχρέωση της τότε η νομοθεσία έχει προβλέψει την επιβολή ποινών.

##### **5. Ο ΤΥΠΟΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

**Ηθοποιός προσλήφθηκε από θεατρικό επιχειρηματία με άτυπη (προφορική) σύμβαση εξαρτημένης εργασίας. Απόλυσή του χωρίς την καταβολή της νομίμου αποζημιώσεώς του.**

Ο θεατρικός επιχειρηματίας Θ, διατηρεί και εκμεταλλεύεται γνωστό θέατρο με τίτλο Κ, κατά την προσηχή χειμερινή περίοδο επιθυμούσε να ανεβάσει το γνωστό θεατρικό έργο με τον τίτλο \* σε σκηνοθεσία του σκηνοθέτη Σ. Επομένως, ο επιχειρηματίας Θ ανέθεσε στον σκηνοθέτη Σ την συγκρότηση ενός θιάσου ηθοποιών, οι οποίοι θα αναλάμβαναν και τους ρόλους των έργων. Ανάμεσα στους ηθοποιούς, ήταν και ο ηθοποιός Λ, ο οποίος ύστερα από το δοκιμαστικό επιλέγει για τον ρόλο πρωταγωνιστή του παραπάνω έργου.

Ο θεατρικός επιχειρηματίας Θ, ενέκρινε την πρόσληψη του Λ. Ο σκηνοθέτης Σ ενεργώντας για λογαριασμό του Θ, γνωστοποίησε προφορικώς στον ηθοποιό την πρόσληψή του και συμφώνησε με τον ηθοποιό τους όρους της σύμβασης αλλά και τις μηνιαίες αποδοχές του, πάντα υπό την καθοδήγηση του επιχειρηματία.

Ύστερα ακολούθησε δελτίου τύπου, με το οποίο ανακοινώθηκε επίσημα το ανέβασμα του θεατρικού έργου με τίτλο \* και την συμμετοχή του Λ σε

πρωταγωνιστικό ρόλο. Ο ηθοποιός σε εκτέλεση της παραπάνω συμφωνίας του άρχισε να συμμετέχει στις δοκιμές (πρόβες) του έργου.

Ενώ λοιπόν, ο Α βρίσκονταν κανονικά στις πρόβες του και η σύμβαση εργασίας του λειτουργούσε ήδη, ο επιχειρηματίας Θ ανακοίνωσε στον ηθοποιό μέσω του σκηνοθέτη του ότι δεν μπορεί εφεξής να δέχεται τις υπηρεσίες του διότι η σύμβαση που καταρτίστηκε μεταξύ τους ήταν άκυρη, και από τότε ο Θ αρνείται να αποδεχτεί τις νομίμως προσφερόμενες υπηρεσίες του.

Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας συνήθως καταρτίζεται ατύπως<sup>123</sup>. Γι' αυτό και στην περίπτωση που καταρτιστεί προφορικά ή σιωπηρώς δηλαδή μέσω της παροχής από τον εργαζόμενο της εργασίας του και της αποδοχής της από τον εργοδότη ή τον αντιπρόσωπό του, ακόμα και τότε θεωρείται απολύτως έγκυρη.

Ωστόσο υπάρχουν ορισμένες περιπτώσεις που η τήρηση γραπτού τύπου είναι υποχρεωτική και απαραίτητο στοιχείο της σύμβασης<sup>124</sup> και η έλλειψή του καθιστά την σύμβαση άκυρη, κατά το άρθρο 180 ΕΚ<sup>125</sup>. Σ' αυτή την κατηγορία ανήκουν:

- § οι εργαζόμενοι του δημόσιου,
- § οι εργαζόμενοι των ξενοδοχείων,
- § οι ηθοποιοί (κυρίως σε ότι αφορά τους όρους αμοιβής και εργασίας τους, εφόσον κηρύσσονται υποχρεωτικές),

---

<sup>123</sup> Ο γενικός κανόνας του άτυπου των δικαιπραξιών ισχύει και για την σύμβαση εργασίας. Έτσι λοιπόν μπορεί να **καταρτιστεί σύμβαση εργασίας** όχι μόνο γραπτώς ή με συμβολαιογραφικό έγγραφο αλλά και **προφορικά**, τηλεφωνικός ή ακόμα και σιωπηρώς με νεύματα. Ο έγγραφος τύπος διασφαλίζει γενικότερα την σχέση εργασίας και συμβάλλει στην αποφυγή παρερμηνειών και ασαφειών σχετικά με λεπτομέρειες λειτουργίας της συμβάσεως εργασίας. Ο τύπος σ' αυτές τις περιπτώσεις δεν είναι συστατικός, ώστε αν λείπει να είναι άκυρη η σύμβαση εργασίας. Χρησιμεύει για να μπορεί να αποδειχθεί η πρόσληψη και οι όροι που έχουν τυχόν συμφωνηθεί.

<sup>124</sup> Οι όροι εργασίας κάτω από τους οποίους συνάπτεται η σχέση εργασίας πρέπει να είναι ξεκαθαρισμένοι, Ιδιαίτερα, με τις νέες μορφές εργασίας μπορεί να προκύπτει θέμα ακόμα και για την ταυτότητα του εργοδότη. Γι' αυτό τον λόγο εκδόθηκε από την **ΕΕ οδηγία 91/553**, η οποία αποτελεί ήδη εσωτερικό Δίκαιο με το **Πρ/κό Δ/γμα 156/1994**, σύμφωνα με το οποίο επιβάλλεται στον εργοδότη να γνωστοποιεί εγγράφως στον μισθωτό τους κύριους όρους εργασίας. Η υπόσχεση αυτή υλοποιείται είτε με την έγγραφη κατάρτιση της σύμβασης είτε με την κοινοποίηση στον εργαζόμενο σχετικού εγγράφου.

<sup>125</sup> **Αρ.180 ΑΚ**, Το άρθρο αυτό ορίζει την **έννοια της ακυρότητας**, σύμφωνα με την οποία η άκυρη δικαιοπραξία θεωρείται σαν να μην έγινε ποτέ.

§ οι εργαζόμενοι ως νομικά πρόσωπα, για τους οποίους οι κανονισμοί προβλέπουν τον γραπτό τύπο, όπως συμβαίνει με τους εργαζόμενους του καζίνο της Πάρνηθας, και τους εργαζόμενους του Εθνικού Ιδρύματος Προστασίας Κωφαλάλων, που είναι φιλανθρωπικό ίδρυμα.

§ για τους Έλληνες που προσλαμβάνονται να εργασθούν σε χώρες της Ασίας ή της Αφρικής.

§ οι εργαζόμενοι που είναι παράλληλα και μέλη του διοικητικού συμβουλίου ανώνυμης εταιρείας, ή διευθύνοντες σύμβουλοι, γενικοί διευθυντές κ.λ.π. αυτής. Αυτός ο περιορισμός δεν ισχύει για εκείνους τους υπαλλήλους της Α.Ε. που έγιναν μέλη του διοικητικού συμβουλίου αυτής μετά την κτήση της ιδιότητας του εργαζομένου, και

§ οι εργαζόμενοι ως δύτες σπογγαλιείς.

Υπάρχει και η περίπτωση ο τύπος της γραπτής εργασιακής σύμβασης να καθορίζεται από την ιδιωτική βούληση, δηλαδή κατόπιν συμφωνίας των δύο συμβαλλόμενων μερών. Τότε, η έλλειψη του τύπου μπορεί να παραβλεφθεί και να γίνει εκτέλεση της σύμβασης έστω και μερικώς, από τον ένα εκ των συμβαλλόμενων μερών.

Με βάση λοιπόν τα όσα αναφέρθηκαν παραπάνω και σχετικά με το πρακτικό ζήτημα προκύπτει ότι : Η σύμβαση που καταρτίστηκε μεταξύ του ηθοποιού Λ και του θεατρικού επιχειρηματία Θ ήταν άκυρη, κατά το αρ. 180 ΑΚ. Σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, για τους όρους εργασίας και αμοιβής των ηθοποιών, επιβάλλεται για μία τέτοιου είδους σύμβαση, η υποχρεωτική τήρηση του γραπτού τύπου ενώ εδώ η σύμβαση που καταρτίστηκε ήταν προφορική.

Τέλος, ο θεατρικός επιχειρηματίας Θ, όφειλε μετά την εκδηλωθείσα άρνησή του να συνεχίσει την αποδοχή των υπηρεσιών του ηθοποιού Λ. Ύστερα από αυτή την άρνηση της αποδοχής των υπηρεσιών του ηθοποιού, ο ηθοποιός έχει το δικαίωμα να καταγγείλει την σύμβαση και να ζητήσει να του καταβάλλει την

νόμιμη αποζημίωση του με κάθε νόμιμο μέσο<sup>126</sup>. Ακόμη και σ' αυτήν τη περίπτωση που πρόκειται για μια άκυρη σύμβαση εργασίας, ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να αποζημιώσει τον ακύρως απασχοληθέντα εργαζόμενο, υποχρέωση η οποία γεννάται εις βάρος του εργοδότη και από άκυρη ακόμη, εξ' οποιουδήποτε λόγου, σύμβαση εργασίας.

## 6. Η ΕΛΑΤΤΩΜΑΤΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΞΑΡΤ. ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Εργαζόμενος οδηγός αυτοκινήτου δημόσιας χρήσεως, ο οποίος είχε παραλλήλως τύχει άδειας κυκλοφορίας και δικού του αυτοκινήτου δημόσιας χρήσεως. Απόλυσή του γι' αυτήν την αιτία.

Ο Ι, ως κάτοχος της κυριότητας φορτηγού δημόσιας χρήσης, με αριθμό κυκλοφορίας \*, πρόσλαβε τον Α, κάτοχο επαγγελματικής άδειας ικανότητας οδηγού, ως οδηγό του ανωτέρω φορτηγού δημόσιας χρήσης. Με την ιδιότητα αυτή του οδηγού, ο Α απασχολήθηκε στην υπηρεσία του Ι για χρονικό διάστημα 2,5 ετών, οπότε ο Ι κατήγγειλε τη σύμβαση και τον απέλυσε.

Ο οδηγός Α λίγους μήνες μετά την πρόσληψή του από τον Ι, ενεργώντας από κοινού με τον τρίτο Γ, εξέδωσαν στο όνομα τους άδεια κυκλοφορίας ταξί, σύμφωνα με τις διατάξεις του ν.δ. 4354/1964 και το έθεσαν σε κυκλοφορία.

Το γεγονός αυτό, αποτέλεσε την αιτία καταγγελίας της εργασιακής σύμβασης από τον Ι, διότι όπως δήλωσε απαγορεύετο σύμφωνα με το άρθρο 3 του υπ' αριθμ. 4354/64 νομοθετικού διατάγματος, από την στιγμή που ο Α είχε λάβει άδεια κυκλοφορίας ταξί, να παρέχει και την εργασία του ως οδηγός άλλου αυτοκινήτου δημόσιας χρήσεως, όπως ήταν το αυτοκίνητο του Ι.

Η αδυναμία παροχής εργασίας στη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας

---

<sup>126</sup> Η καταγγελία μιας σύμβασης γίνεται με προειδοποίηση. Ο χρόνος της προειδοποίησης είναι ανάλογος με την διάρκεια της απασχολήσεως. Και σύμφωνα με το **άρθρο 1 του Ν.2112/1920**, Η τήρηση ορισμένης προθεσμίας είναι υποχρεωτική υπό την προϋπόθεση ότι ο μισθωτός απασχολήθηκε τουλάχιστον δύο μήνες στον ίδιο εργοδότη.

προέρχεται τόσο από φυσική όσο και από νομική αδυναμία. Νομική αδυναμία υπάρχει όταν κατά την προσπάθεια εκπλήρωσης της παροχής εργασίας, εκείνη προσκρούει σε άλλα συμφέροντα του εργαζόμενου όπως είναι η υγεία, η τιμή του εργαζόμενου και άλλα. Μια άλλη περίπτωση νομικής αδυναμίας θεωρείται όταν ο εργαζόμενος στερείται το βιβλιάριο υγείας ή επαγγελματική άδεια.

Ωστόσο, ο νόμος έχει προβλέψει μια σειρά συνεπειών που επέρχονται λόγω των παραπάνω αδυναμιών παροχής εργασίας είτε πρόκειται για νομική είτε για φυσική αδυναμία.

Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας για να θεωρηθεί ακυρώσιμη, πρέπει να συντρέχουν λόγοι πλάνης, απάτης ή απειλής.

Σε περίπτωση που έχουμε ακυρώσιμη σύμβαση εργασίας και η εργασία δεν προλάβει να παρασχεθεί, λόγω της διαπίστωσης της ολικής ακυρότητας της εργασιακής σύμβασης ή λόγω της δικαστικής ακύρωσής της, τότε η σύμβαση λογίζεται ότι δεν καταρτίστηκε ποτέ και ο υπαίτιος της ακυρότητας ή της ακυρωσίας είναι υποχρεωμένος να καταβάλλει αποζημίωση στον άλλο. Εάν όμως η παροχή εργασίας έχει ήδη αρχίσει, η κατάσταση αυτή της παροχής εργασίας, δημιουργεί σχέση εργασίας, η οποία με την σειρά της γεννά έννομες συνέπειες.

Τα αποτελέσματα λοιπόν της ακυρότητας ή της ακυρωσίας δεν επηρεάζουν τις παροχές που έχουν ήδη εκτελεσθεί και από τις δύο πλευρές, δηλαδή την προσφορά εργασίας από τον εργαζόμενο και την αποδοχή αυτής από τον εργοδότη.

Ωστόσο, η άκυρη εργασιακή σύμβαση μπορεί να επικυρωθεί ακόμα και αναδρομικά όταν εκπληρωθεί ο όρος που έλλειπε και την συνδρομή του οποίου απαιτούσε ο νόμος, αρκεί να μην υπάρξει διαφορετική πρόθεση των μερών. Πάντως αυτή η αναδρομική επικύρωση με τους όρους της, δεν λαμβάνεται υπ' όψιν αυτεπαγγέλτως από το δικαστήριο.

Εξάλλου είναι δυνατόν ακόμα και στην περίπτωση που ο εργοδότης καταγγείλει την ακυρότητα της σύμβασης εργασίας, η καταγγελία να αποκρουστεί ως καταχρηστική και αυτό διότι, ο ίδιος ο εργοδότης ανέχθηκε την λειτουργία της σύμβασης εργασίας για σημαντικό χρονικό διάστημα, παρόλο που γνώριζε για την ακυρωσία της.

Το ν.δ. 4354/64, για την παράβαση της απαγορευτικής διάταξης του Αρθ.3 δεν προβλέπει ακυρότητα της εργασιακής συμβάσεως, αλλά μόνο την επιβολή ποινής της αφαίρεσης της άδειας οδηγήσεως για ένα εξάμηνο και σε υποτροπή για ένα έτος με απόφαση του αρμόδιου υπουργού συγκοινωνιών υπό την έννοια ότι η επιβολή των παραπάνω κυρώσεων λόγω παράβασης της απαγορευτικής διάταξης, δεν καθιστά αυτήν διάταξη δημοσίας τάξεως, ώστε η παράβασή της να συνάγει και την ακυρότητα της εργασιακής σύμβασης.

Επομένως με βάση τα παραπάνω η σύμβαση εργασίας του Α, ήταν έγκυρη. Άκυρη θεωρείται η καταγγελία της σύμβασης εργασίας από τον Ι και κακώς προέβη στην απόλυσή του, αφού η προβληθείς ως αιτία της καταγγελίας ήταν ανύπαρκτη.

Αλλά και σε περίπτωση που ο νόμος πρόβλεπε όχι απλώς την επιβολή ποινών αλλά ακόμα και την ακυρότητα της σύμβασης εργασίας, ακόμα και τότε, η γι' αυτήν την αιτία απόλυσή του θα μπορούσε να προσβληθεί και να ακυρωθεί ως καταχρηστική. Και αυτό συμβαίνει διότι ενώ γνώριζε το ελάττωμα της σύμβαση εργασίας δηλαδή ότι έχει λάβει άλλη άδεια κυκλοφορίας αυτοκινήτου δημοσίας χρήσεως, ταξί, ο εργοδότης Ι συνεχίζει να δέχεται τις υπηρεσίες του Α για 2,5 ολόκληρα χρόνια.

Σε περίπτωση που η απαγόρευση της διατάξεως του παραπάνω άρθρου προέβλεπε ακυρότητα της σύμβασης εργασίας τότε ο Ι θα είχε το πλήρες δικαίωμα να προβεί στην απόλυσή του Α. Ωστόσο, ο εργοδότης Ι θα είχε και την υποχρέωση να καταβάλλει στον έως τότε υπάλληλό του, τις δεδουλευμένες αποδοχές μέχρι το σημείο καταγγελίας σύμφωνα με τις διατάξεις περί αδικαιολόγητου πλουτισμού, λόγω της απόλυτης ακυρότητας της αλλά

παράλληλα είναι υποχρεωμένος για την καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης του, λόγω απολύσεως του που έχει ο εργαζόμενος ως δικαίωμα και το οποίο δεν θίγεται από τυχόν ακυρότητα της σύμβασης εργασίας.

**6.ΕΙΔΙΚΟΙ ΟΡΟΙ ΓΙΑ ΤΗΝ ΣΥΝΑΨΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ  
ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (ΕΙΔΙΚΑ ΠΡΟΣΩΝΤΑ, ΕΠΙΣΗΜΗ  
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΔΙΟΤΗΤΑ, ΒΙΒΛΙΑΡΙΑ ΥΓΕΙΑΣ, ΑΔΕΙΑ  
ΕΡΓΑΣΙΑΣ)**

**Α) Τραγουδίστρια νυχτερινού κέντρου, στερούμενη βιβλιαρίου υγείας που απολύθηκε χωρίς την καταβολή της νόμιμης αποζημίωσής της.**

Ο επιχειρηματίας Κ, διατηρεί και εκμεταλλεύεται νυχτερινό κέντρο διασκέδασης, και προκειμένου να προσφέρει την εργασία της ως τραγουδίστρια στο παραπάνω νυχτερινό κέντρο, προσέλαβε την Τ. με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου.

Η Τ. ως τραγουδίστρια προσέφερε τις υπηρεσίες της στο νυχτερινό κέντρο του Κ για χρονικό διάστημα 1,5 έτους, οπότε ο επιχειρηματίας κατήγγειλε την σύμβασή της και την απέλυσε χωρίς αποζημίωση απολύσεως, με την αιτιολογία ότι η σύμβαση της ήταν από την αρχή άκυρη, διότι στερούταν το αναγκαίο βιβλιάριο υγείας, όπως προβλεπόταν από το νόμο.

Βιβλιάρια υγείας, απαιτείται να κατέχουν οι εργαζόμενοι οι οποίοι πρόκειται να εργασθούν σε συγκεκριμένους χώρους, για την άσκηση ειδικών επαγγελμάτων, κυρίως οι εργαζόμενοι που ανήκουν στις παρακάτω κατηγορίες:

**§** Όσοι επιθυμούν να ασκήσουν το επάγγελμα του χειριστή τροφίμων ή ποτών,

είτε ως ειδικοί επαγγελματίες, είτε ως υπάλληλοι ή εργάτες ή βοηθοί τους ή για όσους απασχολούνται με οποιαδήποτε σχέση σε ξενοδοχεία, δημόσια λουτρά , καθαριστήρια, κομμωτήρια, κουρεία, εστιατόρια, ζαχαροπλαστεία, καφεενία και άλλες επιχειρήσεις υγειονομικού ενδιαφέροντος, που παρέχουν τις υπηρεσίες στο κοινό, καθώς επίσης και για τις γυναίκες εκείνες ή άλλα πρόσωπα που ασκούν το επάγγελμα του συνοδού θαμώνων (κονσοματρίς) σε μπαρ, καμπαρέ, εντευκτήρια και άλλα παρόμοια καταστήματα για κατανάλωση ποτών.

Υποχρέωση να εφοδιάζονται με βιβλιάριο υγείας έχουν μόνο οι εργαζόμενοι, οι οποίοι είτε λόγω του επαγγέλματός που ασκούν, είτε λόγω της επιχείρησης στην οποία εργάζονται παρέχουν τις υπηρεσίες τους στο κοινό και έτσι έρχονται σε επαφή μαζί του. Κρίθηκε ότι οι τραγουδιστές, είναι αναγκαίο να κατέχουν βιβλιάριο υγείας.

§ Εργαζόμενοι σε ξενοδοχεία. Υποχρέωση εφοδιασμού με βιβλιάριο υγείας έχουν εκείνοι που ανήκουν στο κυρίως ξενοδοχειακό προσωπικό ή στους βοηθούς ή μαθητευόμενους εξ αυτών και στο ειδικό προσωπικό της κατηγορίας του τεχνικού και βοηθητικού προσωπικού.

§ Από τα νομοθετήματα που αναφέρονται στα βιβλιάρια υγείας –εργασίας ανηλίκων εργαζόμενων.

§ Για το προσωπικό των ΚΤΕΛ.

Το βιβλιάριο υγείας πρέπει να θεωρείται μετά την πάροδο πενταετίας από την ημερομηνία εκδόσεως του ή από την τελευταία θεώρησή του, ώστε να παραμένει σε ισχύ και βρίσκεται στα χέρια του κατόχου του εργαζόμενου και όχι στην διεύθυνση της επιχείρησης όπου απασχολείται ο εργαζόμενος.

Η κατάρτιση σύμβασης εργασίας με εργαζόμενους, οι οποίοι υπάγονται στις ανωτέρω κατηγορίες και στερούνται βιβλιάριο υγείας, θεωρείται άκυρη. Το ίδιο συμβαίνει και σε περίπτωση που ο εργαζόμενος παραλείψει να θεωρήσει το βιβλιάριο υγείας του, οπότε ενώ η αρχική του εργασιακή του σύμβαση ήταν έγκυρη, καθίσταται για το μέλλον άκυρη.



Η ακυρότητα αυτή αφορά τη δημόσια τάξη, οι εργοδότες που καταγγέλλουν ως άκυρη, από μια τέτοια αιτία, την εργασιακή σύμβαση χωρίς την ταυτόχρονη καταβολή πλήρους της νομίμου αποζημιώσεως, δεν καθίστανται υπερήμεροι και συνεπώς δεν υποχρεούνται στην καταβολή μισθών υπερημερίας για τον εφ' εξής χρόνο, ούτε και στη συνέχιση της σχέσεως εργασίας.

Η άκυρη αυτή εργασιακή σύμβαση μπορεί να επικυρωθεί, εάν κατά τη διάρκεια της σύμβασης αποκτηθεί βιβλιάριο υγείας. Αρκεί να μην συνάγεται διαφορετική βούληση των δύο μερών. Το ίδιο ισχύει και στις περιπτώσεις εκείνες, όπου μετά την απόκτηση ή τη θεώρηση του βιβλιαρίου υγείας η εργασιακή σχέση εξακολουθήσει να λειτουργεί, οπότε σιωπηρώς θεωρείται ότι από την αρχή καταρτίσθηκε και λειτούργησε εγκύρως.

Όταν ο νόμος απαιτεί την ύπαρξη βιβλιαρίου υγείας, για την προσφορά μιας συγκεκριμένης εργασίας υποχρεωμένος για την κατοχή αυτού δεν είναι μόνο ο ίδιος ο εργαζόμενος, αλλά και ο εργοδότης θεωρείται υποχρεωμένος να ελέγξει την ύπαρξη βιβλιαρίου υγείας στον προσλαμβανόμενο υπάλληλό του. Έτσι, ο εργοδότης από την μεριά του πρέπει να υποχρεώσει τον εργαζόμενο να εφοδιασθεί μ' αυτό είτε εξ' αρχής, είτε κατά την διάρκεια λειτουργίας της σύμβασης εργασίας και σε περίπτωση που έχει λήξει και δεν ανανεώθηκε να τον υποχρεώσει να θεωρήσει το βιβλιάριο του ώστε να ισχύει ξανά. Εξάλλου πρέπει να τονισθεί ότι ο εφοδιασμός με το απαραίτητο από το νόμο βιβλιάριο υγείας κατά την διάρκεια της συμβάσεως και η συνέχιση της λειτουργίας της συμβάσεως, ισχυροποιεί αναδρομικώς την μέχρι τότε άκυρη εργασιακή σύμβαση.

Εάν ο εργαζόμενος παρέλειψε να εφοδιαστεί με το βιβλιάριο υγείας, παρόλο που ο εργοδότης του το επέβαλε, μόνο τότε ο εργοδότης έχει το νόμιμο και βάσιμο δικαίωμα καταγγελίας της εργασιακής σύμβασης, εξάλλου η απασχόληση εργαζομένου, που δεν κατέχει βιβλιάριο υγείας, συνεπάγεται ποινικές κυρώσεις ακόμα και για τον ίδιο τον εργοδότη.

Σε περίπτωση όμως που ο εργοδότης γνώριζε την έλλειψη βιβλιαρίου υγείας του υπαλλήλου του και παρόλα αυτά την ανέχθηκε και συνέχισε να δέχεται τις υπηρεσίες του για σημαντικό χρονικό διάστημα, τότε η παραπάνω ως αιτία απόλυσή του εργαζομένου θεωρείται καταχρηστική. Επομένως, η παραπάνω σύμβαση που καταρτίστηκε μεταξύ της τραγουδίστριας Τ. και του επιχειρηματία Κ του νυχτερινού κέντρου ήταν άκυρη. Ωστόσο, η παραπάνω τραγουδίστρια δικαιούται αφενός την καταβολή τυχόν δεδουλευμένων αποδοχών της και αφ' ετέρου την αποζημίωση απολύσεώς της ακόμα και όταν απασχολήθηκε υπό το καθεστώς άκυρης συμβάσεως.

**B) Αλλοδαπός, ο οποίος παρέχει εξαρτημένη εργασία στην Ελλάδα, στερούμενος της κατά νόμο αναγκαίας αδείας εργασίας.**

Η εταιρεία Μ, διατηρεί και εκμεταλλεύεται στην Αθήνα γραφείο γενικού τουρισμού, προκειμένου να προσφέρει τις εργασίες της ως υπάλληλος στο γραφείο προσέλαβε την Α, επειδή γνώριζε απταίστως αγγλικά, αφού είναι και η μητρική της γλώσσα. Η Α είναι Αμερικανίδα υπήκοος και προσωρινά διαμένει στην Ελλάδα με άδεια παραμονής, η οποία κατά το χρόνο κατάρτισης της σύμβασης, είχε λήξει και δεν φρόντισε να την ανανεώσει. Αλλά και η άδεια εργασίας της με την οποία είχε εφοδιαστεί είχε και αυτή λήξει και δεν φρόντισε να την ανανεώσει.

Η Α προσέφερε την εργασία της στο παρακάτω γραφείο για δύο ολόκληρα χρόνια, οπότε με την συμπλήρωση τους αποχώρησε απ' την εργασία της, επιθυμώντας να γυρίσει στην πατρίδα της.

Καθ' όλη την διάρκεια των δύο ετών, που η Α παρείχε την εργασία της, η εταιρεία Μ της κατέβαλε αποδοχές υπολειπόμενες από εκείνες που προέβλεπαν οι νόμοι για τους υπαλλήλους τουριστικών και ταξιδιωτικών γραφείων.

Σύμφωνα με το άρθρο 19 του ν. 2910/2001, ο αλλοδαπός που επιθυμεί να εργασθεί στην Ελλάδα, πρέπει να εφοδιάζεται με άδεια εργασίας, την οποία του χορηγεί ο Νομάρχης του τόπου όπου πρόκειται να απασχοληθεί. Εξάλλου, κατά την διάταξη του άρθρου 53 του ίδιου νόμου, δεν επιτρέπεται η πρόσληψη και η απασχόληση του αλλοδαπού, ο οποίος στερείται άδεια παραμονής και εάν η κατάρτιση της συμβάσεως εργασίας αποτελεί προϋπόθεση για την χορήγηση άδειας παραμονής, τότε η ισχύς της εργασιακής συμβάσεως τελεί υπό την αναβλητική αίρεση της χορηγήσεως της εν λόγω άδειας. Επιπλέον προβλέπονται και ποινικές κυρώσεις σε βάρος τόσο των εργοδοτών που απασχολούν παρανόμως αλλοδαπούς όσο και των αλλοδαπών που παρέχουν εξαρτημένη εργασία χωρίς άδεια παραμονής.

Επομένως, ο αλλοδαπός που επιθυμεί να απασχοληθεί με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας στην Ελλάδα είναι αναγκασμένος από τον νόμο να κατέχει άδεια παραμονής και εργασίας. Σε περίπτωση έλλειψης άδειας παραμονής και εργασίας, αυτό συνεπάγεται με την επιβολή ποινικών κυρώσεων τόσο για τον εργοδότη όσο και για τον αλλοδαπό εργαζόμενο και καθιστά την σύμβαση εργασίας απολύτως άκυρη., η οποία ακυρότητα επέρχεται και από το δικαστήριο αυτεπαγγέλτως. Άκυρη όμως θεωρείται και η εργασιακή σύμβαση, η οποία συνεχίζεται και μετά την λήξη της και χωρίς την ανανέωσή της ή παράτασή της, εκ μέρους του αλλοδαπού.

Με βάση όσα αναφέρθηκαν παραπάνω και σε ότι αφορά το πρακτικό μας ζήτημα προκύπτει ότι: Η σύμβαση εργασίας που καταρτίστηκε μεταξύ του αλλοδαπού Α και της εργοδότηρας εταιρείας Μ ήταν άκυρη και λειτουργούσε ως

απλή σχέση εργασίας με ότι αυτό συνεπάγεται εις βάρος της.<sup>127</sup> (δηλαδή υπολογισμό της αμοιβής της με βάση τα ελάχιστα όρια αποδοχών της ειδικότητάς της χωρίς προσαυξήσεις συνδεδεμένες με την προσωπική και οικογενειακή της κατάσταση, αδυναμία της να προσβάλλει τυχόν καταγγελία της συμβάσεως της ως άκυρη, έστω και αν είχε αναμφισβήτητα τέτοιο χαρακτήρα, καθώς και αδυναμία της να διεκδικήσει μισθούς υπερημερίας για την παραπάνω αιτία).

Εάν η σύμβαση εργασίας οπουδήποτε εργαζόμενου, ακόμα και του αλλοδαπού είναι άκυρη για οποιαδήποτε αιτία, όπως στην προκειμένη περίπτωση λόγω έλλειψης άδειας παραμονής και εργασίας, ο εργαζόμενος που ακύρως απασχολείται, κατέχει αφενός το δικαίωμα λήψεως του μισθού του, συνεπώς και διεκδικησεώς του ή τυχόν διαφοράς αυτού, σε περίπτωση που ο εργοδότης του, είτε δεν του τον καταβάλλει είτε του τον καταβάλλει ελλιπή, αφετέρου όμως δεν δικαιούται να διεκδικήσει τον δεδουλευμένο και καθυστερούμενο μισθό του ή τυχόν οφειλόμενη διαφορά μεταξύ του καταβληθέντος και του καταβλητέου σε αυτόν μισθό με βάση την εργασιακή του σύμβαση και αυτό λόγω της απόλυτης ακυρότητας της.

Αυτό που δικαιούται μόνο να αναζητήσει ο εργαζόμενος από τον εργοδότη του είναι η αποζημίωση που προκύπτει από την ωφέλεια που αποκόμισε ο εργοδότης από την προσφερόμενη σε αυτόν εργασία χωρίς να συνυπολογίζονται σε αυτή μισθολογικές παροχές όπως επιδόματα που προκύπτουν από την οικογενειακή κατάσταση του εργαζόμενου. Ωστόσο σε κάθε περίπτωση δικαιούται αποζημίωση απολύσεως, άδειας και επιδόματος άδειας, επιδόματα εορτών ευθέως εκ του νόμου και όχι εκ των περί αδικαιολογήτου πλουτισμού.

---

<sup>127</sup> Για την γέννηση και την ανάπτυξη της **σχέσεως εργασίας** αρκεί το πραγματικό γεγονός της απασχολήσεως του εργαζόμενου στην εκμετάλλευση του εργοδότη του χωρίς να εξετάζεται, εάν η σύμβαση από την οποία προήλθε αυτή η σχέση έγκυρη ή άκυρη. Για να καταβληθεί ωστόσο μισθός απαιτείται από τον Άρει Πάγο έγκυρη σύμβαση εργασίας. **Αν η σύμβαση εργασίας είναι άκυρη πρόκειται, κατά τον Νόμο, για απλή σχέση εργασίας**, οπότε μόνο με βάση τις διατάξεις περί αδικαιολογήτου πλουτισμού (Α.Κ. 904) μπορεί να ικανοποιηθεί ο μισθωτός.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ IV**

### **ΤΑ ΠΔ 81/2003, 164/2004 ΚΑΙ Η ΜΕΤΑΤΡΟΠΗ ΤΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΤΩΝ ΣΥΜΒΑΣΙΟΥΧΩΝ ΤΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΣΕ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΥΠΟ ΤΟ ΠΡΙΣΜΑ ΤΟΥ ΕΛΛΗΝΙΚΟΥ ΣΥΝΤΑΓΜΑΤΟΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΚΟΙΝΟΤΙΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ.**

#### **1. Εισαγωγικές σκέψεις στον προβληματισμό.**

Η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, ως λόγω λύσεως της εργασιακής σχέσης αποτελεί ένα φαινόμενο στον Ελλαδικό χώρο, το οποίο τείνει να παγιωθεί, ιδιαίτερα με τις νέες γενιές συμβασιούχων και όλα αυτά είναι δημιούργημα των εκάστοτε κυβερνήσεων.

Κάτι παρόμοιο ισχύει και σε άλλες Ευρωπαϊκές χώρες, όπως στην Γερμανία, όπου για διάστημα μόνο δύο ετών , και λόγω οικονομικών δυσκολιών όπως για παράδειγμα για την εξυπηρέτηση βραχυχρόνιων αναγκών και την αντιμετώπιση της ανεργίας, η κυβέρνηση θέσπισε παρόμοιες ρυθμίσεις.

Στην Ελλάδα όμως αυτό δεν συμβαίνει μόνο με την πρόσληψη εργαζομένων ως βοηθητικό προσωπικό σε περιορισμένης εκτάσεως επιχειρηματικής δραστηριότητες ή στον Δημόσιο τομέα, πού διατίθενται συγκεκριμένα κονδύλια του κρατικού Προϋπολογισμού για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα. Συμβαίνει και στον ιδιωτικό χώρο, για την εξυπηρέτηση συγκεκριμένων αναγκών της ιδιωτικής πρωτοβουλίας, οι οποίες εξαρτώνται από τις οικονομικές συνθήκες που επικρατούν (προσφορά-ζήτηση).

Τα τελευταία χρόνια, όμως στην Ελλάδα έγιναν προσπάθειες να επιλυθεί το τεράστιο πρόβλημα που έχει προκύψει από τους πολυάριθμους συμβασιούχους

του Δημοσίου, μέσω κάποιων προεδρικών διαταγμάτων και Οδηγιών<sup>128</sup>. Ωστόσο τόσο τα προεδρικά Διατάγματα 81/2003 και 164/2004, όσο και το ΠΔ 180/2004 δεν έλυσαν αυτό το πρόβλημα που ανέκυψε.

Η μη συμμόρφωση της χώρας μας στην Κοινοτική Οδηγία 99/70 που απαγορεύει τις επανειλημμένες διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου, είχε ως αποτέλεσμα η Ελλάδα να βρεθεί σε δεινή θέση στο Ευρωπαϊκό Δικαστήριο, επειδή ούτε με τα διατάγματα αυτά ενσωμάτωσε την Κοινοτική Οδηγία 99/70 για την μετατροπή των συμβάσεων ορισμένου χρόνου σε αορίστου, εκείνων των εργαζομένων που εξυπηρετούν πάγιες και διαρκείς ανάγκες και πληρούν τις προϋποθέσεις της Οδηγίας.

Το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο στα πλαίσια των αλληπάλληλων προσφυγών που έγιναν κατά του Ελληνικού Δημοσίου, κάλεσε πρόσφατα τους διαδίκους να αναπτύξουν τις απόψεις τους στην επ' ακροατήριο διαδικασία, σχετικά με την θέση της Ελληνικής Κυβερνήσεως ως προς την σημασία που έχουν τα Προεδρικά διατάγματα 164/2004 και 180/2004 για την επίλυση των διαφορών της κυρίας δίκης.

## **2. Οι θέσεις της Νομολογίας στο πρόβλημα.**

Η εφαρμογή της οδηγίας 99/70 ΕΚ του Συμβουλίου της 28<sup>ης</sup> Ιουνίου 1999 άργησε να γίνει στη χώρα μας. Η οδηγία αυτή έχει ως στόχο τη βελτίωση της ποιότητας της εργασίας ορισμένου χρόνου και την αποτροπή περιπτώσεων καταχρήσεως που προκαλούνται συνήθως από τις διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου.

Με τις διατάξεις του π.δ. 81/2003, προσδιορίσθηκε με μεγαλύτερη ακρίβεια η έννοια και το πεδίο εφαρμογής των συμβάσεων ορισμένου χρόνου και περιορίσθηκε αρκετά η ευχέρεια της αξιολογικής κρίσεως των δικαστηρίων να

---

<sup>128</sup> Με την διαδικασία των **Κοινοτικών Οδηγιών** κάθε κράτος-μέλος οφείλει μέσα σε μια αποκλειστική προθεσμία να μετατρέψει το περιεχόμενο της οδηγίας σε εσωτερικό Δίκαιο. Η διαμόρφωση των εργασιακών σχέσεων κυρίως πραγματοποιείται με τις Οδηγίες, ενώ σε συγκεκριμένα θέματα, εκδίδονται Κανονιστικές Πράξεις.

αποφαινόνται, αν μια σύμβαση εργασίας είναι ή όχι ορισμένου χρόνου, και τι πρέπει να ισχύει με τις διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου, όταν με αυτές καλύπτονται πάγιες και διαρκείς ανάγκες.

Σύμφωνα με δύο σημαντικές αποφάσεις των δικαστηρίων του Εφετείου Κρήτης και του Μονομελές Πρωτοδικείου Πατρών, τα δικαστήρια αποφάνθηκαν ότι εάν η συναρμολόγηση της συμβάσεως ως ορισμένου χρόνου δεν δικαιολογείται από τη φύση της συμβάσεως ή τις ανάγκες της επιχειρήσεως, τότε οι διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου θεωρούνται ως μία ενιαία σύμβαση αορίστου χρόνου.

Με την απόφαση του Πρωτοδικείου της Πάτρας 1872/2003 κρίθηκε ότι οι συμβάσεις που συνάφθηκαν ανάμεσα σε Δημοτική επιχείρηση και εργαζόμενους με συμβάσεις εργασίας ορισμένο χρόνο, οι οποίες αναθεωρήθηκαν, λόγω της συμμετοχής της επιχείρησης σε πρόγραμμα επιχορηγήσεως ιδιωτικών επιχειρήσεων για απόκτηση εμπειρίας και απασχόληση ανέργων και επειδή οι εργαζόμενοι απασχολήθηκαν για την κάλυψη παγίων και διαρκών αναγκών της παραπάνω επιχείρησης, οι συμβάσεις αυτές θεωρούνται άκυρες ως προς τον χρονικό περιορισμό, λόγω ευθείας αντιθέσεως τους στην Κοινοτική Οδηγία 99/70.

Η απόφαση αυτή, εκδόθηκε μετά το ΠΔ 81/2003 και ύστερα ακολούθησε η απόφαση του εφετείου Κρήτης 446/2002, η οποία δημοσιεύθηκε πριν τεθεί σε ισχύ το π.δ. 81/20003.

Σύμφωνα με τις δύο δικαστικές αποφάσεις οι διατάξεις του Ν. 2112/1920 και συνεπώς και εκείνη του άρθρου 8 παρ. 1 και 3 εφαρμόζονται και στις εργασιακές σχέσεις του Δημοσίου Τομέα, ακόμη και αν η σύναψη συμβάσεων ορισμένου χρόνου προβλέπεται από διάταξη Νομού ή και όταν η σχετική διάταξη Νόμου απαγορεύει την μετατροπή των συμβάσεων ορισμένου χρόνου σε αορίστου. Επομένως, τα δικαστήρια στην Ελλάδα δικαιώνουν συνεχώς τους συμβασιούχους και διαμορφώνουν σταθερά, μια πάγια Νομολογία,

υποχρεώνοντας τους εργοδότες να μετατρέψουν τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου σε αορίστου, εφ' όσον καλύπτουν πάγιες και διαρκείς ανάγκες.

Ύστερα από μια απόφαση δικαστηρίου που αφορά την εφαρμογή του προεδρικού διατάγματος 164, φαίνονται να αναιρούνται οι προϋποθέσεις που ορίζει το πρόσφατο προεδρικό διάταγμα του Υπουργείου Εσωτερικών. Βάσει αυτού εξαιρούνται από τις ρυθμίσεις του Π.Δ. πολλοί συμβασιούχοι του ευρύτερου δημόσιου τομέα. Το δικαστήριο εξάλλου εξέδωσε μια τέτοια απόφαση μετά από επεξεργασία του τελικού κειμένου από το συμβούλιο της Επικρατείας.

Είναι πολλές οι αποφάσεις των δικαστηρίων της επαρχίας που δικαίωσαν τους συμβασιούχους του ευρύτερου Δημόσιου τομέα και υποχρέωσαν τους εργοδότες να μετατρέψουν τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου σε αορίστου, εφ' όσον καλύπτουν πάγιες και διαρκείς ανάγκες της υπηρεσίας της. Σε περίπτωση που η χρονική διάρκεια δεν δικαιολογείται αντικειμενικά είναι άκυρος ο σχετικός όρος της σύμβασης. Οι αποφάσεις επικαλούνται την Κοινοτική Οδηγία 70/99, η οποία αναγνωρίζει ότι οι συμβάσεις αορίστου χρόνου είναι και θα συνεχίσουν να είναι η γενική μορφή εργασιακών σχέσεων μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων.

Κατά την εισηγητική έκθεση της Γερμανίδας Γενικής Εισαγγελέως αναμένεται να γίνει δεκτό ότι η οδηγία 99/70 δεν έχει ενσωματωθεί στο Ελληνικό Δίκαιο από το 2002, όπως θα έπρεπε ούτε με το διάταγμα της προηγούμενης Κυβερνήσεως ούτε με τα πρόσφατα διατάγματα. Μια τέτοια απόφαση θα είναι δεσμευτική για το Δημόσιο και τα Ελληνικά Δικαστήρια με αποτέλεσμα όλοι οι συμβασιούχοι που πληρούν τις προϋποθέσεις να μονιμοποιηθούν, να μετατραπούν δηλαδή οι συμβάσεις σε συμβάσεις αορίστου χρόνου.



### **3. Η Ευρωπαϊκή ολοκλήρωση και η ενοποίηση της Ευρωπαϊκής νομοθεσίας.**

Στα πλαίσια της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης και της Ευρωπαϊκής Ενώσεως, η οποία κατά την κρατούσα γνώμη νοείται ως πορεία προς μία πολιτικά πλήρη ένωση, η ευρωπαϊκή ολοκλήρωση αντιμετωπίστηκε ως περιορισμός τόσο της εξωτερικής όσο και της εσωτερικής κυριαρχίας των κρατών-μελών.

Οι δεσμεύσεις που απορρέουν από την ενωσιακή τάξη περιορίζουν την πλήρη ελευθερία των κρατών κατά την διαμόρφωση της στάσης τους στη διεθνή κοινωνία. Κυρίως όμως η συμμετοχή στην Ευρωπαϊκή Ένωση εμφανίζεται ως περιορισμός της εσωτερικής κυριαρχίας, αφού τμήμα των πολιτικών αποφάσεων, αλλά και των άλλων εθνικών εξουσιών αφαιρείται από τις εθνικές αρμοδιότητες υπέρ της Ενώσεως. Για παράδειγμα τα εθνικά δικαστήρια προσαρμόζουν την Νομολογία τους στις αποφάσεις του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου στο μέτρο που αυτό ερμηνεύει το Κοινοτικό Δίκαιο<sup>129</sup>.

Επομένως, είναι αυτονόητο ότι ο περιορισμός της εθνικής κυριαρχίας συνεπιφέρει και περιορισμό της εσωτερικής κυριαρχίας. Υπό την έννοια αυτή, αφού η συμμετοχή στην Ευρωπαϊκή Ένωση περιορίζει την εθνική και συνακόλουθα και την λαϊκή κυριαρχία, κρίθηκε ότι υποσκάπτει τα θεμέλια της κρατικής υποστάσεως των μελών της.

*“ Τα ευρωπαϊκά κράτη” τονίζει ο K.Doehring “πρέπει να επιλέξουν αν στο μέλλον θα διατηρηθούν ως κράτη, οπότε η Ευρώπη θα είναι ένας χαλαρός σύνδεσμος κρατών, ή αν θα προχωρήσουν στη δημιουργία ομοσπονδιακού κράτους, οπότε και θα εγκαταλείψουν την διεθνοδικαιική τους κυριαρχία.”*

---

<sup>129</sup> Εκτός από τις παραδοσιακές πηγές του Ελληνικού Δικαίου, την σημαντικότερη σήμερα πηγή για το Δίκαιο μας αποτελεί το **Κοινοτικό Δίκαιο**. Η άσκηση της Κοινοτικής Κοινωνικής πολιτικής γίνεται κατ' εξοχήν με τους κανόνες του Κοινωνικού Κοινοτικού Δικαίου. Στόχοι του **Κοινοτικού Κοινωνικού Ευρωπαϊκού Δικαίου** είναι τόσο η εξάλειψη της ανεργίας με τη δημιουργία περισσότερων θέσεων εργασίας, όσο και η βελτίωση της ποιότητας της απασχολήσεως.

Το Σύνταγμά μας από την άλλη πλευρά είναι ο καταστατικός και θεμελιώδης Νόμος της Πολιτείας, έχει αυξημένη τυπική δύναμη και επικρατεί ενός νόμου κατώτερης τυπικής ισχύος.

Έτσι στους κανόνες δικαίου επικρατεί μια ιεραρχική σχέση και σύμφωνα με αυτή την ιεραρχική δομή γίνεται και η ερμηνεία τους.

Στη σύγχρονη ελληνική έννομη τάξη και σύμφωνα με την αρχή της υπεροχής του Κοινοτικού έναντι του Ελληνικού δικαίου, το Κοινοτικό δίκαιο υπερισχύει και στην Ελλάδα του εθνικού Δικαίου, εφόσον υπερισχύει του Εθνικού Δικαίου του κάθε κράτους-μέλους της Ευρωπαϊκής Ενώσεως.

Μέχρι πρότινος το Κοινοτικό Δίκαιο εφαρμοζόταν ανεξαιρέτως σε όλες της χώρες της Κοινότητας, αποτελώντας έτσι ένα πάγιο κανόνα. Για πρώτη φορά με πρόσφατη απόφαση της ολομέλειας του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου, δόθηκε η δυνατότητα στον εθνικό δικαστή ενός κράτους να θέσει φραγμούς, ακόμη και να αρνηθεί την εφαρμογή Κοινοτικών διατάξεων.

Με βάση το εθνικό δίκαιο, ο εθνικός δικαστής μπορεί να αρνηθεί την εφαρμογή του Κοινοτικού Δικαίου, όταν τα δικαιώματα που θεμελιώνονται στο Κοινοτικό Δίκαιο ασκούνται καταχρηστικά. Μπορεί δηλαδή ο εθνικός δικαστής να προβάλει ως επιχείρημα του τη ρύθμιση του άρθρου 281 ΑΚ<sup>130</sup>, όταν κάνει λόγο για κατάχρηση δικαιώματος. Βεβαίως με βάση την απόφαση της ολομέλειας του Ευρωπαϊκού δικαστηρίου, ο εθνικός δικαστής δεν έχει ούτε μπορεί να έχει απεριόριστη εξουσία.

#### **4. Εναρμονισμένη με το Σύνταγμα ερμηνεία του Νόμου**

Περίπτωση ερμηνείας μιας διάταξης μέσα στο σύστημα του ισχύοντος

---

<sup>130</sup> **Αρ.281 ΑΚ**, ορίζει την απαγόρευση της καταχρηστικής άσκησης του δικαιώματος, σύμφωνα με την οποία η άσκηση του δικαιώματος απαγορεύεται αν αυτή υπερβαίνει προφανώς τα όρια που επιβάλλονται από την καλή πίστη, τα χρηστά ήθη ή από τον κοινωνικό και οικονομικό σκοπό του δικαιώματος.

δικαίου αποτελεί η ερμηνεία της σύμφωνα με το ισχύον Σύνταγμα και ιδίως σύμφωνα με τις περί ατομικών δικαιωμάτων διατάξεις του. Η ερμηνευτική αυτή μέθοδος αναπτύχθηκε πρώτα στη Γερμανία από το Ανώτατο Ομοσπονδιακό Συνταγματικό Δικαστήριο, στην συνέχεια την υιοθέτησε και το Γαλλικό Συνταγματικό Δικαστήριο, αλλά και τα ελληνικά δικαστήρια την εφαρμόζουν ολοένα και περισσότερο στη χώρα μας.

Με τον όρο “εναρμονισμένη” ή και “σύμφωνη με το Σύνταγμα ερμηνεία” εννοείται η ερμηνευτική διαδικασία, κατά την οποία ο ερμηνευτής του Δικαίου επιλέγει μεταξύ περισσότερων δυνατών ερμηνευτικών εκδοχών εκείνη που είναι πλέον εναρμονισμένη με το Σύνταγμα, έτσι ώστε να μην χαρακτηρίζεται η ερμηνευμένη ως αντισυνταγματική.

## 5. Σύνταγμα και Ευρωπαϊκό Κοινοτικό Δίκαιο

Ως προς την σχέση του Ελληνικού Συντάγματος προς το Ευρωπαϊκό Κοινοτικό Δίκαιο (ΕΚΔ) υποστηρίζεται κυρίως από τη Νομολογία του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης ότι το ΕΚΔ υπερέχει και του Συντάγματος του κράτους-μέλους. Ως επιχείρημα προβάλλεται ότι από τη φύση του το Κοινοτικό Δίκαιο ως κοινό επιβάλλει περιορισμό της εθνικής κυριαρχίας και απαιτεί ομοιόμορφη εφαρμογή για όλα τα κράτη-μέλη.

Αυτό δεν είναι δυνατόν, κατά μια άλλη άποψη να υποστηριχθεί για το δικό μας Σύνταγμα. Η διάταξη του άρθρου 28 παρ. 1 του Συντάγματος<sup>131</sup> δίνει υπεροχή στους κανόνες του Διεθνούς Δικαίου μόνο απέναντι σε αντίθετες διατάξεις νόμου και όχι του Συντάγματος. Αυτό ορίζει και το άρθρο 28 παρ.1 Σ. : “ *Οι γενικά παραδεδομένοι κανόνες του διεθνούς δικαίου, καθώς και οι διεθνείς συμβάσεις , από την επικύρωσή τους με νόμο και τη θέση τους σε ισχύ*

---

<sup>131</sup> **Αρ.28 παρ.1 Συντάγματος:** Οι γενικά παραδεδομένοι κανόνες του διεθνούς δικαίου, καθώς και οι διεθνείς συμβάσεις , από την επικύρωσή τους με νόμο και τη θέση τους σε ισχύ σύμφωνα με τους όρους καθεμιάς, αποτελούν αναπόσπαστο μέρος του εσωτερικού ελληνικού δικαίου και υπερισχύουν από κάθε άλλη διάταξη νόμου. Η εφαρμογή των κανόνων του διεθνούς δικαίου και των διεθνών συμβάσεων στους αλλοδαπούς τελεί πάντοτε υπό τον όρο της αμοιβαιότητας.

*σύμφωνα με τους όρους καθεμιάς, αποτελούν αναπόσπαστο μέρος του εσωτερικού ελληνικού δικαίου και υπερισχύουν από κάθε άλλη αντίθετη διάταξη νόμου.”*

Οι εθνικοί συνταγματικοί κανόνες κατά την άποψη αυτή βρίσκονται στην κορυφή της ιεραρχίας των πηγών του δικαίου και επομένως υπερισχύουν έναντι των διατάξεων του Κοινοτικού Δικαίου. Άλλωστε η Βουλή, έχει την δυνατότητα κατά το άρθρο 28 παρ. 2 Σ.<sup>132</sup>, να παραχωρεί σε όργανα διεθνών οργανισμών μόνο αρμοδιότητες που διαθέτει και όχι δυνατότητα αναθεωρήσεως του Συντάγματος, η οποία γίνεται μόνο με τις προϋποθέσεις κατά την διαδικασία του άρθρου 110 Σ<sup>133</sup>.

Ωστόσο, όπως τονίστηκε, το ΔΕΚ δέχεται παγίως ότι οι διατάξεις του πρωτογενούς και του παραγωγού Κοινοτικού Δικαίου κατισχύουν κάθε αντίθετης εθνικής διάταξης των κρατών-μελών, ακόμη και αν η διάταξη αυτή έχει συνταγματική ισχύ. Αυτό σημαίνει ότι οι αντίθετου περιεχομένου διατάξεις του εθνικού δικαίου δεν θα πρέπει να εφαρμόζονται κατ' εξοχήν και κυρίως από τα δικαστήρια.

Συμπερασματικά, στον κανόνα δικαίου θα πρέπει να δοθεί εκείνη από τις περισσότερες δυνατές ερμηνείες, η οποία εναρμονίζεται με τις προσταγές του Κοινοτικού Δικαίου, όπως ακριβώς συμβαίνει και στην εναρμονισμένη με το Σύνταγμα ερμηνεία.

Το άρθρο 8 παρ. 1 και 3 του Ν. 2112/1920, σύμφωνα με το ΠΔ 81/2003, δεν εφαρμόζεται στις εργασιακές σχέσεις του δημόσιου τομέα, όταν η σύναψή τους υπό την μορφή των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου προβλέπει ρητώς τη διάταξη του Νόμου 2190/1994, όπως ισχύει σήμερα μετά τις τροποποιήσεις

---

<sup>132</sup> **Αρ. 28, παρ.2 Συντάγματος:** Για να εξυπηρετηθεί σπουδαίο εθνικό συμφέρον και να προαχθεί η συνεργασία με άλλα κράτη, μπορεί να αναγνωρισθούν, με συνθήκη ή συμφωνία, σε όργανα διεθνών οργανισμών αρμοδιότητες που προβλέπονται από το Σύνταγμα. Για την ψήφιση νόμου που κυρώνει αυτή την συνθήκη ή συμφωνία απαιτείται πλειοψηφία των τριών πέμπτων του όλου αριθμού των βουλευτών.

<sup>133</sup> **Αρ.110 Συντάγματος:Αναθεώρηση του Συντάγματος,** προβλέπει όλες τις προϋποθέσεις και τις διατάξεις που αφορούν την αναθεώρηση του συντάγματος.

και σε συμφωνία με το άρθρο 103 παρ. 8 του αναθεωρημένου Συντάγματος 2001<sup>134</sup>.

Εάν γινόταν δεκτό ότι οι Συνταγματικές διατάξεις σε περίπτωση συγκρούσεως του με αντιθέτου περιεχομένου διατάξεις του Κοινοτικού Δικαίου και με Κοινοτικές Οδηγίες υπερισχύουν αυτών, τότε θα ήταν προβληματική η εναρμόνιση της Κοινοτικής Οδηγίας με την παρ. 8 του άρθρου 103 του αναθεωρημένου Συντάγματος 2001.

Αυτό συμβαίνει γιατί νομιμοποιήθηκε και συνταγματικά η νομοθετική πρόβλεψη- επιταγή για την σύναψη συμβάσεων ορισμένου χρόνου στις εργασιακές σχέσεις ιδιωτικού του Δημοσίου, των Ν.Π.Δ.Δ., των Ο.Τ.Α. και του Δημοσίου τομέα.

Σε ότι αφορά τον προβληματισμό σχετικά με τον εναρμονισμό των συγκρουόμενων διατάξεων, καταλυτικός σταθμός αποτελεί η απόφαση του Εφετείου Αθηνών 6886/2004, η οποία δέχεται ότι η Κοινοτική Οδηγία υπερισχύει του Συντάγματος.

Το Εφετείο της Αθήνας υπογραμμίζει τις δεσμεύσεις του εθνικού νομοθέτη που προκύπτουν από την υπεροχή του Κοινοτικού Δικαίου έναντι κάθε άλλης αντίθετης διάταξης του εσωτερικού Δικαίου, ακόμη και αυτού του Συντάγματος.

Προς αυτή την κατεύθυνση αναμένεται να κινηθεί και η απόφαση του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου που σύντομα θα εκδοθεί, παρά τις περί του αντιθέτου υποστηριζόμενες στην Ελλάδα απόψεις.

Και αυτό γιατί είναι πλέον κοινός τόπος ότι το έκτατο προσωπικό χρησιμοποιεί για την κάλυψη παγίων και διαρκών αναγκών συνεχώς και συστηματικά. Με την προσωρινή και σε συνθήκες πλήρους ανασφάλειας

---

<sup>134</sup> **Αρ. 103, παρ.8 Συντάγματος:** ο Νόμος ορίζει τους όρους, και τη χρονική διάρκεια των σχέσεων εργασίας ιδιωτικού δικαίου στο Δημόσιο και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα, όπως αυτός καθορίζεται κάθε φορά, για την κάλυψη είτε οργανικών θέσεων και πέρα των προβλεπόμενων στο πρώτο εδάφιο της παρ. 3 είτε πρόσκαιρων είτε απρόβλεπτων και επειγουσών αναγκών κατά το δεύτερο εδάφιο της παρ.2 Νόμος ορίζει επίσης τα καθήκοντα που μπορεί να ασκεί το προσωπικό του προηγούμενου εδαφίου. Απαγορεύεται η από το νόμο μονιμοποίηση προσωπικού που υπάγεται στο πρώτο εδάφιο ή η μετατροπή συμβάσεων του σε αορίστου χρόνου. Οι απαγορεύσεις της παραγράφου αυτής ισχύουν και ως προς τους απασχολούμενους με σύμβαση έργου.

εργασία του έκτατου προσωπικού συντηρείται ένα σύστημα πελατειακών σχέσεων, που αλλοιώνει τον ανταγωνισμό των πολιτικών δυνάμεων για την κατάκτηση της κυβερνητικής εξουσίας, με την μετατροπή ενός μεγάλου αριθμού ψηφοφόρων σε κομματικούς “ πελάτες”- ομήρους.

Για να λυθεί το τεράστιο πρόβλημα θα πρέπει να ελευθερωθούν από τα δεσμά της κομματικής πατρωνίας οι υπάρχοντες έκτακτοι.

Γιατί η εργασία θεωρείται ως κορυφαία εκδήλωση της προσωπικότητας και απολαμβάνει συνταγματική κατοχύρωση έχοντας αναχθεί σε **Ατομικό Δικαίωμα** με το άρθρο 22 παρ. 1 Σ<sup>135</sup>, οπότε και είναι όχι μόνο νοητή αλλά και επιβεβλημένη πρωταρχικά η σύμφωνη με τις επιταγές των Ατομικών Δικαιωμάτων ερμηνεία και προσαρμογή, ακόμη και άλλων συνταγματικών διατάξεων που αντίκεινται σ’ αυτά, καθότι υπάρχει και στο Συνταγματικό Δίκαιο μια εσωτερική ιεραρχία έτσι ώστε τα Ατομικά Δικαιώματα να υπερισχύουν και άλλων “δευτερευουσών” συνταγματικών ρυθμίσεων, όπως εκείνη του 103 παρ. 8 Σ, με την οποία εξανεμίζεται ο πυρήνας του Ατομικού Δικαιώματος για εργασία που επιβάλλεται να προστατεύεται από το κράτος.

Το επιχείρημα αυτό ενισχύεται και από τον συνδυασμό των άρθρων 25 παράγραφοι 1 και 2 Σ.<sup>136</sup> και 5 παρ. 1 Σ<sup>137</sup>. και κατ’ εξοχήν του **θεμελιακού άρθρου 2 παρ. 1<sup>138</sup>**, που επιτάσσει την προστασία και τον σεβασμό της ανθρώπινης προσωπικότητας και αξιοπρέπειας, σε συνδυασμό με το Αρθ.

---

<sup>135</sup> **Αρ. 22 παρ.1 Συντάγματος:** Η εργασία αποτελεί δικαίωμα και προστατεύεται από το κράτος, που μεριμνά για την δημιουργία συνθηκών απασχόλησης όλων των πολιτών και για την ηθική και υλική εξύψωση του εργαζομένου εργατικού αγροτικού και αστικού πληθυσμού.

<sup>136</sup> **Αρ.25 παρ.1 Συντάγματος:** Τα δικαιώματα του ανθρώπου ως ατόμου και ως μέλους του κοινωνικού συνόλου και η αρχή του κοινωνικού κράτους δικαίου τελούν υπό την εγγύηση του Κράτους. Όλα τα κρατικά όργανα υποχρεούνται να διασφαλίζουν την ανεμπόδιστη και αποτελεσματική άσκησή τους. Τα δικαιώματα αυτά ισχύουν και στις σχέσεις μεταξύ ιδιωτών στις οποίες προσιδιάζουν. Οι κάθε είδους περιορισμοί που μπορούν κατά το Σύνταγμα να επιβληθούν στα δικαιώματα αυτά πρέπει να προβλέπονται είτε απευθείας από το Σύνταγμα είτε από το νόμο, εφόσον υπάρχει επιφύλαξη υπέρ αυτού και να σέβονται την αρχή της αναλογικότητας. **παρ.2 Σ.:** η αναγνώριση και η προστασία των θεμελιωδών και अपαράγραπτων δικαιωμάτων του ανθρώπου από την πολιτεία αποβλέπει στην πραγμάτωση της κοινωνικής προόδου μέσα σε ελευθερία και δικαιοσύνη.

<sup>137</sup> **Αρ. 5 παρ. 1 Συντάγματος:** Καθένας έχει δικαίωμα να αναπτύσσει ελεύθερα την προσωπικότητα του και να συμμετέχει στην κοινωνική, οικονομική και πολιτική ζωή της Χώρας, εφόσον δεν προσβάλλει τα δικαιώματα των άλλων και δεν παραβιάζει το Σύνταγμα ή τα χρηστά ήθη.

<sup>138</sup> **Αρ. 2 παρ.1 Συντάγματος:** η Ελλάδα, ακολουθώντας τους γενικά αναγνωρισμένους κανόνες του διεθνούς δικαίου, επιδιώκει την εμπέδωση της ειρήνης, της δικαιοσύνης, καθώς και την ανάπτυξη των φιλικών σχέσεων μεταξύ των λαών και των κρατών.

110 παρ. 1 Σ<sup>139</sup>., κατά το οποίο ούτε υπόκειται σε αναθεώρηση ούτε κατά το άρθρο 48 παρ. 1 Σ<sup>140</sup> αναστέλλεται η ισχύς του, **για και η εργασία θεωρείται ως κορυφαία εκδήλωση της προσωπικότητας και προστατεύεται με βάση και την θεμελιακή αυτή διάταξη που κατοχυρώνει, περιφρουρεί και επιβάλλει τον σεβασμό της ανθρώπινης αξίας και αξιοπρέπειας.**

---

<sup>139</sup> **Αρ. 110 παρ.1 Σ. :** Οι διατάξεις του Συντάγματος υπόκεινται σε αναθεώρηση, εκτός από εκείνες που καθορίζουν τη βάση και τη μορφή του πολιτεύματος, ως Προεδρευόμενη Κοινοβουλευτική Δημοκρατία, καθώς και από τις διατάξεις των αρ.2 παρ.1,4 και 7,5 παρ.1 και 3,13παρ. 1 και 26.

<sup>140</sup> **Αρ. 48 παρ. 1. Σ.:** Σε περίπτωση πολέμου, επιστράτευσης εξαιτίας εξωτερικών κινδύνων ή άμεσης απειλής της εθνικής ασφάλειας, καθώς και αν εκδηλωθεί ένοπλο κίνημα για την ανατροπή του δημοκρατικού πολιτεύματος, η Βουλή, με απόφαση της, που λαμβάνεται ύστερα από πρόταση της Κυβέρνησης, θέτει σε εφαρμογή, σε ολόκληρη την επικράτεια ή σε τμήμα, το νόμο για την κατάσταση πολιορκίας, συνιστά εξαιρετικά δικαστήρια και αναστέλλει την ισχύ του συνόλου ή μέρους των διατάξεων των άρθρων 5 παρ.4,6,8,9,11,12 παρ. 1 έως 4,14,19,22 παρ.3,23,96, παρ.4 και 97. Ο Πρόεδρος της Δημοκρατίας δημοσιεύει την απόφαση της Βουλής. Με την απόφαση της Βουλής ορίζεται η διάρκεια ισχύος των επιβαλλόμενων μέτρων, η οποία δεν μπορεί να υπερβεί τις δεκαπέντε ημέρες.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ V

### Η ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΚΑΙ Η ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ

#### ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

#### ΟΙ ΣΥΜΒΑΤΙΚΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ

Εργαζόμενος, ο οποίος παρείχε την εργασία θυρωρού πολυκατοικίας και αντικαταστάθηκε από υποκατάστατο του, λόγω ασθενείας του. Άρνησή των συνιδιοκτητών της πολυκατοικίας να του καταβάλουν τις αποδοχές του χρόνου απασχολήσεως του υποκατάστατου.

Ο διαχειριστής και ο νόμιμος εκπρόσωπος των συνιδιοκτητών μιας πολυκατοικίας προσέλαβαν τον εργαζόμενο Θ, προκειμένου να προσφέρει τις υπηρεσίες του ως θυρωρός στην άνω πολυκατοικία, αντί μηνιαίου μισθού και με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου.

Σε εκτέλεση της ανωτέρω συμβάσεως, ο Θ ανέλαβε την εργασία του θυρωρού της πολυκατοικίας, στην οποία κατοίκησε σε ισόγειο διαμέρισμά της, το οποίο του το παραχώρησαν οι συνιδιοκτήτες ως ένα είδος ανταλλάγματος για την υπηρεσία του.

Κατά την διάρκεια λειτουργίας της συμβάσεως, ο Θ προσβλήθηκε από μια σοβαρή ασθένεια και νοσηλεύτηκε σε νοσοκομείο για δύο μήνες και στην συνέχεια αναγκάστηκε να παραμείνει σπίτι για ανάρρωση ένα επιπλέον μήνα.

Κατά το διάστημα των τριών αυτών μηνών της ασθένειας και της ανάρρωσης του Θ, τον υποκατέστησε η σύζυγος του την οποία οι συνιδιοκτήτες την αποδέχτηκαν σιωπηρώς, μη έχοντας και άλλη επιλογή. Ο θυρωρός Θ, μετά και την ανάρρωσή του ανέλαβε ξανά τα καθήκοντά του και την αυτοπροσώπως παροχή της εργασίας του. Οι συνιδιοκτήτες όμως αρνήθηκαν να του καταβάλλουν το συμφωνημένο μισθό για το διάστημα αυτό της υποκατάστασης, με την αιτιολογία ότι ο εργαζόμενος δεν προσέφερε πραγματικά και



αυτοπροσώπως την εργασία του και επιπλέον για το διάστημα αυτό επιδοτήθηκε από το ΙΚΑ, στο οποίο είναι και ασφαλισμένος.

Σύμφωνα με το άρθρο 651 ΑΚ, καθιερώνεται ως κανόνας το αμεταβίβαστο της υποχρέωσης του εργαζόμενου για αυτοπρόσωπη εκπλήρωση της παροχής της εργασίας του προς τον εργοδότη. Έτσι, ο εργαζόμενος :

- α. είναι υποχρεωμένος να παρέχει την εργασία του αυτοπροσώπως,
- β. δεν έχει δικαίωμα να υποκαταστήσει άλλον για την εκπλήρωση της ανωτέρω συμβατικής του υποχρέωσης,
- γ. δεν είναι υποχρεωμένος να υποκαταστήσει τρίτον στην εκπλήρωση της εργασίας του, αν ο ίδιος εμποδίζεται προς τούτο,
- δ. δεν έχει δικαίωμα υποκατάστασης τρίτου στην εκπλήρωση της ανωτέρω συμβατικής του υποχρέωσης, έστω και αν ο εργοδότης δεν έχει συμφέρον στην αυτοπρόσωπη εκπλήρωση της εργασίας από αυτόν, και
- ε. εάν προσφέρει την εργασία του μέσω υποκατάστατου, γίνεται υπερήμερος, με συνέπεια να μην δικαιούται μισθό και να ευθύνεται για τις πράξεις του υποκατάστατου, που δεν θεωρείται ως βοηθός εκπληρώσεως αυτού.

Το άρθρο 651 ΑΚ, είναι ερμηνευτικό και ισχύει, εφόσον από την συμφωνία των μερών ή από τις περιστάσεις δεν προκύπτει κάτι άλλο αντίθετο, και κυρίως το δικαίωμα υποκατάστασης του εργαζόμενου από τρίτον.

Στην σύμβαση είναι δυνατή η χρησιμοποίηση βοηθών (εκτός αν υπάρχει συμφωνία που το απαγορεύει), διότι η χρήση βοηθών δεν συνιστά στην υποκατάσταση του εργαζόμενου, προκειμένου να εκπληρώσει την υποχρέωση της παροχής εργασίας.

Σύμφωνα με όσα προαναφέρθηκαν παραπάνω, προκύπτει ότι:

Οι ειδικές περιστάσεις και συγκεκριμένα η ασθένεια η οποία ανάγκασε τον θυρωρό Θ να απέχει από την εργασία του και να υποκατασταθεί προκειμένου να εκπληρωθεί η υποχρέωση που είχε αναλάβει για την παροχή της υπηρεσίας του θυρωρού στην πολυκατοικία, καθώς επίσης και η σιωπηρή αποδοχή της

αποκατάστασης αυτής από τους συνιδιοκτήτες, συνιστούν θεμιτή εξαίρεση του άρθρου 651 ΑΚ. Ο θυρωρός Θ, θεωρείται πως κατά το διάστημα της ασθένειας του και της ανάρρωσής του, εξακολουθούσε να παρέχει την συμφωνημένη εργασία του, μέσω υποκατάστατου.

Όπως, έχουμε προαναφέρει, επειδή οι συνιδιοκτήτες αποδέχτηκαν αυτήν την υποκατάσταση από την σύζυγο, όφειλαν να καταβάλλουν στον θυρωρό τον συμφωνημένο μισθό του, του χρόνου υποκαταστάσεως του, αφαιρώντας από αυτόν το ποσό το οποίο ο Θ έλαβε από το ΙΚΑ, ως επίδομα ασθένειας για το διάστημα αυτό, ώστε να μην καταστεί ο Θ πλουσιότερος εξαιτίας μιας ασθένειας και της εξ αυτής ανάγκης υποκαταστάσεως του στην παροχή της συμφωνημένης εργασίας του.

### **ΕΤΟΙΜΟΤΗΤΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΑΡΟΧΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

**Εργαζόμενος-πωλητής πρατηρίου υγρών καυσίμων, ο οποίος παρέμενε καθ' όλη την διάρκεια του 24ώρου στο πρατήριο, προκειμένου να εξυπηρετεί τους τυχόν εμφανιζόμενους κατά τις μη εργάσιμες ώρες πελάτες. Αξίωσή του για την καταβολή του ειθισμένου μισθού εν σχέσει προς την, πέραν του νόμιμου ωραρίου του, ως άνω απασχόλησή του.**

Ο Π διατηρεί και εκμεταλλεύεται πρατήριο πώλησεως υγρό καυσίμων επί της νέας εθνικής οδού Αθηνών-Κορίνθου, προκειμένου λοιπόν να προσφέρει τις υπηρεσίες του ως πωλητής στο πρατήριο, προσλήφθηκε ο υπάλληλος Υ, με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου.

Μεταξύ άλλων η ανωτέρω σύμβαση περιελάμβανε και τον συμφωνημένο μηνιαίο μισθό, ο οποίος είναι μικτός, δηλαδή κατά ένα τμήμα χρηματικός και κατά ένα τμήμα σε είδος, μέσω της παραχωρήσεως στον Υ και στην οικογένειά του στέγης και τροφής στην κατοικία, η οποία βρίσκεται εντός του πρατηρίου.

Έτσι παρέχεται η δυνατότητα στον Υ να κατοικεί μόνιμα σε αυτή και να εξυπηρετεί και εκείνους τους πελάτες που θα εμφανίζονταν είτε κατά τις μεσημβρινές ώρες από τις 12:30 μ.μ. έως 4:00 το απόγευμα, είτε κατά τις βραδινές ώρες, από τις 10:00 το βράδυ έως τις 6:00 το πρωί, οπότε οφείλει να εξυπηρετεί τους τυχόν διερχόμενους πελάτες.

Ο Υ, πέρα από το νόμιμο ωράριο, κατά το οποίο παρείχε πραγματικά την εργασία του, βρίσκονταν σε ετοιμότητα προς εργασία το χρονικό διάστημα από τις 12:30 μ.μ. έως 4:00 μ.μ. και από τις 10:00 το βράδυ έως τις 6:00 το πρωί, γι αυτόν λοιπόν τον λόγο αξίωσε από τον Π πέρα από την καταβολή του συμφωνημένου μισθού και την καταβολή του ειθισμένου μισθού. Με τον όρο ειθισμένος μισθός εννοείται εκείνος ο μισθός που ο Π θα κατέβαλλε σε κάποιον άλλο εργαζόμενο ο οποίος θα του παρείχε στον ίδιο τόπο και κατά το ίδιο χρονικό διάστημα ανάλογη και υπό τις ίδιες συνθήκες εργασία ως κύρια απασχόλησή του.

Η κύρια συμβατική υποχρέωση του εργαζόμενου είναι η παροχή εργασίας, η οποία εκδηλώνεται τόσο μέσω θετικής ανθρώπινης δραστηριότητας, αλλά και μέσω της θέσης της εργασιακής ενέργειας και δράσεως του εργαζόμενου στην διάθεση του εργοδότη, ώστε να είναι σε θέση να παράσχει την εργασία του όποτε του ζητηθεί. Η μορφή αυτή παροχής της συμφωνημένης εργασίας καλείται “ετοιμότητα προς εργασία”, η οποία υπάρχει όταν ο εργαζόμενος δέχεται να περιορίσει χρονικά την ελευθερία του για χάρη του εργοδότη, με σκοπό να του προσφέρει μέσα σε ορισμένο-συμφωνημένο χρόνο, την εργασία του, κάθε φορά που θα του ζητηθεί από τον τελευταίο, μέσα σε αυτό τον χρόνο.

Περίπτωση *γνήσιας ετοιμότητας* υπάρχει όταν ο εργαζόμενος πρέπει να βρίσκεται για ορισμένο χρόνο στον τόπο εργασίας του, να υπάρχει πλήρη εγρήγορση των σωματικών και των πνευματικών δυνάμεων του για να προσφέρει τις υπηρεσίες του, όποτε χρειαστεί, αλλά ακόμη και αν οι υπηρεσίες

του δεν χρησιμοποιηθούν, χωρίς δική του υπαιτιότητα οφείλεται μισθός. Στην κατηγορία γνήσιας ετοιμότητας ανήκει και η “ετοιμότητα κλήσης”, σύμφωνα με την οποία ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να βρίσκεται σε συγκεκριμένο τόπο (π.χ. σπίτι του) και να είναι έτοιμος να προσφέρει την εργασία του, μόλις του ζητηθεί.

Η κατάσταση αυτή δεσμεύει μόνο την ελευθερία κινήσεων του εργαζόμενου, χωρίς ταυτόχρονη υποχρέωση του να διατηρεί σε εγρήγορση τις σωματικές και πνευματικές του δυνάμεις. Μία άλλη περίπτωση ετοιμότητας υπάρχει όταν ο εργαζόμενος πρέπει απλώς να ευρίσκεται σωματικός στο χώρο της εργασίας του, χωρίς να είναι υποχρεωμένος να έχει σε εγρήγορση τις σωματικές και πνευματικές του δυνάμεις, έχοντας την δυνατότητα να κοιμάται ή να βρίσκεται για ορισμένο χρονικό διάστημα εκτός του τόπου της (περίπτωση νυχτοφύλακα).

Ωστόσο σε όλες τις παραπάνω περιπτώσεις κοινό γνώρισμα είναι το ότι κατά τη διάρκεια του χρόνου δέσμευσης του εργαζόμενου δεν παρέχεται ενεργός εργασία από πλευράς του, οπότε η απασχόλησή του συνίσταται στο γεγονός της δέσμευσης του ως προς την δυνατότητα ελεύθερης διάθεσης του χρόνου ετοιμότητά του.

Ο Υ, είχε δεσμευτεί να βρίσκεται σε ετοιμότητα εργασίας κατά το χρονικό διάστημα που το πρατήριο θα ήταν κλειστό, προκειμένου να παράσχει τις υπηρεσίες του αν του ζητηθούν. Για το λόγο αυτό ο εργαζόμενος ζήτησε από τον Π να του καταβάλλει πέρα από το νόμιμο μισθό και τον ειθισμένο μισθό. Και ο Π, από την πλευρά του είναι υποχρεωμένος να καταβάλλει τον ειθισμένο μισθό εξαιτίας της νόμιμης θέσης σε ετοιμότητα προς εργασία που βρίσκεται ο υπάλληλος.

**ΠΑΡΟΧΗ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΗΣ ΚΑΤ' ΕΙΔΟΣ ΚΑΙ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ**  
**ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΠΕΡΑΝ ΤΗΣ ΣΥΜΦΩΝΗΜΕΝΗΣ**

**Εργαζόμενος ο οποίος προσελήφθη προκειμένου να απασχοληθεί ως τεχνίτης ελαιοχρωματιστής, στον οποίο ανατέθηκε από τον εργοδότη του παραλλήλως και εργασία τεχνίτη πλακοστρώσεων. Διεκδίκηση από τον εργοδότη του της καταβολής συμπληρωματικής αμοιβής για την ανωτέρω πρόσθετη απασχόλησή του.**

Ο εργολάβος οικοδομών Ο προσέλαβε τον τεχνίτη-οικοδόμο Τ., με σκοπό να προσφέρει την εργασία του ως τεχνίτης-ελαιοχρωματιστής και μεταξύ τους υπεγράφη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου.

Ο τεχνίτης Τ είχε ως κύρια απασχόλησή του, εκείνη του τεχνίτη ελαιοχρωματιστή, ωστόσο ύστερα από λίγους μήνες , ο εργολάβος Ο του ανέθεσε και άλλες πρόσθετες εργασίες, τις οποίες έπρεπε να φέρει εις πέρας ο εργαζόμενος μέσα στο νόμιμο ωράριό του. Έκτοτε ο Τ. ανέλαβε παράλληλα με την κύρια επαγγελματική του δραστηριότητα την επικόλληση πλαστικών δαπέδου, την τοποθέτηση πλακιδίων, την κατασκευή και τοποθέτηση πινακίδων, την μέτρηση, την κοπή και τοποθέτηση υαλοπινάκων και την επισκευή κουρτινών, τις οποίες παρείχε μέσα στο νόμιμο ωράριο εργασίας του.

Ο Τ προσέφερε κατά τρόπο σταθερό και μόνιμο πρόσθετη εργασία, η οποία υπερέβαινε κατά πολύ ποσοτικά την συμφωνημένη. Ωστόσο ο εργολάβος Ο δεν κατέβαλλε στον Τ. καμία πρόσθετη αμοιβή για την ανωτέρω πρόσθετη-ποσοτικός εργασία.

Το είδος της παρεχόμενης εργασίας προσδιορίζεται απ' την συμφωνία των δύο μερών. Υπάρχουν όμως περιπτώσεις κατά τις οποίες ο εργαζόμενος παρέχει διαφορετική εργασία από εκείνη που' χε συμφωνηθεί. Αυτό συμβαίνει είτε με την μορφή της παροχής παρεμφερών εργασιών είτε με την μορφή της παράλληλης ή της μικτής απασχόλησης.

Παρεμφερείς εργασίες είναι οι συγγενείς και συναφείς προς την κύρια εργασία απασχολήσεις, οι οποίες έχουν προπαρασκευαστικό, συμπληρωματικό ή παρακολουθηματικό χαρακτήρα σε σχέση με αυτήν ή και εκείνες που προσφέρονται παρεμπιπτόντως, χωρίς να επηρεάζουν ή αλλοιώνουν ουσιαστικά με άλλο τρόπο τον χαρακτήρα της κύριας απασχόλησης του εργαζόμενου στο σύνολό της. Εδώ πρέπει να σημειώσουμε πως την παροχή των εργασιών αυτών έχει δικαίωμα να αξιώσει ο εργοδότης.

Ενδεικτικά μπορούμε να αναφέρουμε ως παρεμφερείς εργασίες : η προετοιμασία της αίθουσας του εστιατορίου, από τους σερβιτόρους, η από πλευράς οδηγού αυτοκινήτου έκδοση τιμολογίων των μεταφερομένων από αυτόν εμπορευμάτων, η παράδοση αυτών στους πελάτες της επιχείρησης και η από αυτόν είσπραξη του οφειλόμενου τμήματος, η από πλευράς οδηγού βυτιοφόρου μεταφοράς λυμάτων φόρτωση αυτών, η μεταφορά τους στο χώρο εκκένωσης και η εκκένωση αυτών.

Όταν ο εργαζόμενος παρέχει κατά τρόπο μόνιμο και τακτικό παράλληλη εργασία, ανεξάρτητα εάν αυτό έχει συμφωνηθεί από την αρχή ή προέκυψε μεταγενέστερα με νέα συμφωνία, τότε πρόκειται για ένα ενιαίο είδος επιπλέον απασχόλησης, η οποία ονομάζεται μικτή επαγγελματική απασχόληση κατά την οποία ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να αξιώσει πρόσθετη αμοιβή, εφόσον παρέχεται μέσα στο νόμιμο ωράριο της κύριας εργασίας. Η πρόσθετη αμοιβή καθορίζεται εάν δεν έχει ήδη καθοριστεί με βάση τον ειθισμένο μισθό και τις ειδικές περιστάσεις όπως είναι η έκταση της εργασίας, η τυχόν παροχή εργασίας σε ημέρες αργίες, νύκτα κ.τ.λ.

Με βάση όσα προαναφέρθηκαν παραπάνω, ο Τ. κλήθηκε να παράσχει πρόσθετη εργασία παράλληλα με την κύρια απασχόλησή του. Η επιπλέον αυτή εργασία δεν είναι συναφή με την κύρια συμφωνημένη εργασία του, έχει τελείως διαφορετικό αντικείμενο, το οποίο προϋποθέτει ειδικές γνώσεις και εμπειρία.

Επομένως ο εργοδότης όφειλε να καταβάλλει στον Τ πρόσθετη αμοιβή, για την επιπλέον εργασία του, η οποία υπολογίζεται ως εξής :

α) Εάν υπάρχει συμφωνία για πρόσθετη αμοιβή, λόγω της επιπλέον εργασίας τότε η καταβολή του μισθού γίνεται με βάση την συμφωνία αυτή. Υπάρχει περίπτωση όμως να συμφωνηθεί η μη καταβολή συμπληρωματικής αμοιβής για την πρόσθετη εργασία. Αρκεί όμως η συμφωνία να μην θεωρηθεί ότι υποκρύπτει παραίτηση του εργαζόμενου από την λήψη αποδοχών του που αναλογούν στην παρεχόμενη πρόσθετη εργασία του.

Για τον υπολογισμό της πρόσθετης αμοιβής, ο πιο σωστός τρόπος υπολογισμού είναι να αποτιμάται η απασχόληση του εργαζόμενου για το κάθε είδος εργασίας του και να καταβάλλεται στον εργαζόμενο η αναλογία του μισθού που αντιστοιχεί στο κάθε είδος εργασίας του. Και αν αποδειχθεί ότι ο εργαζόμενος μέσα στο ωράριο εργασίας του εκτέλεσε και τα δύο είδη εργασιών (κύρια και πρόσθετη) δικαιούται αθροιστικά τον πλήρη μισθό και για τις δύο εργασίες του.

β) Στην περίπτωση μη ύπαρξης συμφωνίας των δύο μερών για την οφειλόμενη πρόσθετη αμοιβή και αν βέβαια αυτή δεν έχει αποκλειστεί με ανάλογη συμφωνία, τότε η καταβολή της επιπλέον αμοιβής καθορίζεται από τα άρθρα 648<sup>141</sup>, 649<sup>142</sup> και 653<sup>143</sup> του Α.Κ., βάσει του συνηθισμένου (ειθισμένου) μισθού, εφόσον υπάρχουν οι εξής προϋποθέσεις :

- 1) η πρόσθετη εργασία παρέχεται μέσα στα χρονικά όρια του νόμιμου ή του συμβατικού ωραρίου εργασίας,
- 2) καλύπτει και εξυπηρετεί εργοδοτικές ανάγκες διαρκούς φύσεως,

---

<sup>141</sup> **Αρ. 648 ΑΚ Έννοια:** 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' αποκοπή, αρκεί ο εργαζόμενος να προσλαμβάνεται ή να απασχολείται για ορισμένο ή για αόριστο χρόνο.

<sup>142</sup> **Αρ.649 ΑΚ,** Αν η εργασία κατά τις συνηθισμένες περιστάσεις παρέχεται μόνο με μισθό, λογίζεται πως έχει σιωπηρά συμφωνηθεί μισθός.

<sup>143</sup> **Αρ. 653 ΑΚ, Υποχρεώσεις του εργοδότη.** Ο εργοδότης έχει υποχρέωση να καταβάλλει το συμφωνημένο μισθό ή το συνηθισμένο μισθό.

- 3) με βάση τα διδάγματα της κοινής πείρας, δεν είναι συναφής προς την αρχικώς συμφωνημένη,
- 4) παρέχεται συνήθως μόνο έναντι μισθού και
- 5) παρέχεται επιπλέον της αρχικώς συμφωνημένης.

Σε όλες τις παραπάνω περιπτώσεις, ο ειθισμένος μισθός, καθορίζεται από το δικαστήριο με βάση την εκτίμηση των αποδεικτικών μέσων και όχι με βάση τον κανόνα του άρθρου 371 του ΑΚ, εφόσον τα μέρη διαφωνούν για τον συγκεκριμένο προσδιορισμό του.

### **Η ΠΡΟΑΓΩΓΗ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ**

**Ιδιωτικός υπάλληλος, ο οποίος παρελήφθη από προαγωγική κρίση του εργοδότη του-οργανισμού κοινής ωφελείας- καίτοι συγκέντρωνε όλες τις υπό του κανονισμού προσωπικού του εργοδότη τασσόμενες σχετικές προϋποθέσεις.**

Ο Π εργάζεται σε οργανισμό κοινής ωφέλειας Ο, με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου, υπηρετεί στο διοικητικό προσωπικό και κατέχει βαθμό τμηματάρχη. Μεταξύ άλλων ο κανονισμός του οργανισμού προβλέπει και την υποχρεωτική υποχώρηση υπαλλήλου με την συμπλήρωση του ορίου ηλικίας.

Προκειμένου να καλυφθούν τρεις κενές οργανικές θέσεις, του υποδιευθυντή, το συμβούλιο προαγωγών προήγαγε τρεις από τους υπαλλήλους-τμηματάρχες στον βαθμό του υποδιευθυντή. Ανάμεσά τους, στον πίνακα κρινόμενων ήταν και ο Π, εφόσον συγκέντρωνε όλα εκείνα τα προσόντα που απαιτούνταν από το άρθρο \* του κανονισμού του οργανισμού.

Τελικά όμως ο Π δεν προάχθηκε στο βαθμό του υποδιευθυντή και υποσκελίστηκε από νεώτερους συναδέλφους του με πολύ λιγότερα προσόντα από ότι κατείχε αυτός.



Ο υπάλληλος Π διέθετε κατά την ατομική του σύμβαση εργασίας και σύμφωνα με τον κανονισμό προσωπικού του οργανισμού, όλα τα απαιτούμενα προσόντα προαγωγής στον βαθμό του υποδιευθυντή έναντι των άλλων συναδέλφων του, οι οποίοι και τελικά προάχθηκαν. Ωστόσο, το αρμόδιο υπηρεσιακό συμβούλιο προαγωγών του οργανισμού δεν ενέργησε μέσα στα πλαίσια των συμβατικών υποχρεώσεων και σύμφωνα με τον κανονισμό του οργανισμού και δεν επέλεξε τον τμηματάρχη Π για να καλύψει μια απ' τις παραπάνω θέσεις, όπως άλλωστε όφειλε.

Επομένως, ο Π έχει αγωγίμο δικαίωμα προαγωγής κατά του εργοδότη και εφόσον ο εργοδότης αρνήθηκε να το ικανοποιήσει, τότε ο εργαζόμενος από την μεριά του μπορεί να κινηθεί δικαστικώς ασκώντας αγωγή στον εργοδότη.

Η προαγωγή αποτελεί αξίωση του εργαζόμενου, η οποία απορρέει από την εργασιακή σχέση. Η εργασιακή αυτή σχέση έχει ως νομικό θεμέλιο την ατομική σύμβαση εργασίας που συνδέει τον εργοδότη με τον εργαζόμενο και τον κανονισμό εργασίας του εργοδότη που τον συμπληρώνει.

Η νομολογία αξιολογεί διαφορετικά το δικαστικό έλεγχο του δικαιώματος προαγωγής, ανάλογα με την φύση των υπηρεσιακών κανονισμών, βάσει των οποίων εκδίδονται οι αποφάσεις περί προαγωγής. Από το εάν δηλαδή οι κανονισμοί αυτοί έχουν συμβατική ή ισχύ νόμου.

Σε ότι αφορά επίσης το δικαστικό έλεγχο, η νομολογία δέχεται παγίως ότι παρόλο που η προαγωγή αποτελεί εκπλήρωση συμβατικής υποχρέωσης του εργοδότη προς τους υπαλλήλους, ο έλεγχος της παράλειψης γίνεται υπό τους όρους του άρθρου 281 του Α.Κ. και ο υπάλληλος ο οποίος δεν προάχθηκε δικαιώνεται της αιτούμενης προαγωγής μόνο όταν αποδειχθεί ότι υπερτερεί έναντι εκείνων που πράχθηκαν.

Σύμφωνα με τους όρους του άρθρου 207 ΑΚ<sup>144</sup> ελέγχεται η κρίση του εργοδότη ή των αρμόδιων υπηρεσιακών συμβουλίων, που αφορά την διαπίστωση ή όχι προϋποθέσεων για προαγωγή. Εάν το δικαστήριο διαπιστώσει ότι η κρίση του αρμόδιου συμβουλίου, για την πλήρωση των προϋποθέσεων προαγωγής είναι τελείως άδικη ή δεν διατυπώθηκε καθόλου, δεν αντικαθιστά την κρίση αυτή, αλλά θεωρεί ότι η προαγωγή, η οποία τελεί υπό αίρεση, έχει πληρωθεί και πραγματοποιηθεί από το χρονικό εκείνο σημείο, που έπρεπε να είχε διατυπωθεί ευμενής κρίση, οπότε η τυχόν άρνηση του εργοδότη να υλοποιήσει αυτή τον καθιστά υπερήμερο.

Τέλος και λαμβάνοντας υπόψη κάποιες διαφορετικές απόψεις, πρέπει να σημειώσουμε, ότι ο έλεγχος πρέπει να γίνεται μόνο βάσει των διατάξεων του άρθρου 648 του Α.Κ. στο μέτρο που η προαγωγή αποτελεί εκπλήρωση συμβατικής υποχρέωσης του εργοδότη προς τον εργαζόμενο και επομένως θα πρέπει να αποκλειστεί η εφαρμογή του άρθρου 281 ΑΚ<sup>145</sup>. Αφού υποχρέωση προς προαγωγή με δικαίωμα επιλογής του εργοδότη, το οποίο προϋποθέτει η εφαρμογή της ΑΚ 281, δεν συμβιβάζεται εννοιολογικά.

Σύμφωνα με την νομολογία, για να είναι δικονομικός ορισμένη και παραδεκτή η αγωγή, που έχει ως αίτημα τη διάγνωση του δικαιώματος προαγωγής ιδιωτικού υπαλλήλου, θα πρέπει να περιέχει επίκληση των τυπικών και ουσιαστικών προσόντων του εργαζόμενου, που παραλήφθηκε, τα οποία προσόντα του παρείχαν το δικαίωμα προαγωγής κατά την ατομική σύμβαση εργασίας του και τον κανονισμό του εργοδότη. Επίσης, επίκληση της ύπαρξης κενής οργανικής θέσης στον προς προαγωγή βαθμό και επίκληση του γεγονότος ότι αντί του παραληφθέντος εργαζόμενου, προήχθησαν κάποιοι από τους

---

<sup>144</sup> **Αρ.207 ΑΚ**, Αν η πλήρωση της αιρέσεως παρεμποδίστηκε εναντίον της καλής πίστεως από εκείνον που θα ζημιωνόταν από την πλήρωσή της, η αίρεση λογίζεται πληρωθείσα κατά νομικό πλάσμα, ενώ αντίθετα λογίζεται μη πληρωθείσα, αν η πλήρωσή της προκλήθηκε εναντίον της καλής πίστεως από εκείνον, ο οποίος θα ωφελείτο από την πλήρωσή της.

<sup>145</sup> **Αρ.281 ΑΚ, ορίζει** την αρχή του κοινωνικού και οικονομικού σκοπού του δικαιώματος, την αρχή της απαγορεύσεως της καταχρηστικής ασκήσεως του δικαιώματος.

συναδέλφους του, οι οποίοι υστερούσαν στα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα έναντι αυτού, τα οποία θα πρέπει εξίσου να παραθέτει.

Η παράλειψη της προαγωγής του εργαζόμενου συνιστά παράβαση του κανόνα του άρθρου 281 Α.Κ. και θεμελιώνει αδικοπραξία του εργοδότη. Έτσι λοιπόν ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να αξιώσει την καταβολή των μισθολογικών διαφορών από την παράλειψη προαγωγής, ή ακόμα να ζητήσει και αποζημίωση σύμφωνα με τον ΑΚ.

Ο εργοδότης Ο, προκείμενου να αποκρούσει την αγωγή προαγωγής του παραληφθέντος εργαζόμενου, μπορεί να προβάλει την λεγόμενη “ διακωλυτική ένσταση” βάσει της οποίας ισχυρίζεται ότι ο υπάλληλος που παραλήφθηκε δεν έχει έννομο συμφέρον, ως διαδικαστική προϋπόθεση αναγκαία για τη διάγνωση του αιτούμενου δικαιώματός του προς προαγωγή σε ανώτερο βαθμό, διότι άλλοι συνάδελφοι του, οι οποίοι παραλείφθηκαν επίσης κατά την ίδια προαγωγική κρίση και υπερείχαν έναντι αυτού στα προσόντα προαγωγής, θα έπρεπε κατά τις αρχές της καλής πίστεως να προαχθούν αντ’ αυτού.

Ο εργοδοτικός αυτός ισχυρισμός στηρίζεται σε μια καθαρά υποθετική εξέλιξη των πραγμάτων, εάν δηλαδή θα είχε άμεσο και ενεργό δικαίωμα προαγωγής ο συγκεκριμένος ενάγων- εργαζόμενος στην περίπτωση που ο εργοδότης θα είχε εκπληρώσει κατά τον προσήκοντα τρόπο την συμβατική του υποχρέωση προαγωγής των καλύτερων εξ’ αυτών υπαλλήλων. Επίσης ο προκείμενος εργοδοτικός ισχυρισμός δεν μπορεί να εκληφθεί ούτε ως άρνηση της συνδρομής εννόμου συμφέροντος του ενάγοντα-εργαζόμενου.

Η στέρησης της προαγωγής του Π, στον βαθμό του υποδιευθυντή έχει ως αποτέλεσμα βαθμολογικές επιπτώσεις και κατ’ επέκταση προκαλεί περιουσιακή ζημία. Η ζημία αυτή οφείλεται στην μισθολογική διαφορά μεταξύ των αποδοχών που θα λάμβανε από την προαγωγή του στη θέση του υποδιευθυντή και στις αποδοχές που λαμβάνει τώρα ως τμηματάρχης.

Επομένως ο Π έχει το δικαίωμα να ζητήσει την καταβολή της ζημίας αυτής, ως αποζημίωση, κατά τις περί αδικοπραξιών διατάξεις. Επιπλέον μπορεί να ισχυριστεί την προσβολή της προσωπικότητά του, από το αρμόδιο συμβούλιο του οργανισμού και να αξιώσει την επιδίκαση χρηματικής ικανοποίησης για την αποκατάστασή της ηθικής βλάβης, εξαιτίας αυτής της προσβολής .

### **Ο ΔΑΝΕΙΣΜΟΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ**

**Εργαζόμενος, ο οποίος παρείχε την εργασία του σε θυγατρική εταιρεία του αρχικού εργοδότη του, λόγω παραχώρησης των υπηρεσιών του σε αυτήν, μετά από τριμερή συμφωνία των ως άνω μερών. Άρνηση του αρχικού εργοδότη του να τον μισθοδοτεί, λόγω αρνήσεως του να συναινέσει σε πρόωγη λήξη της συμβάσεως παραχώρησης των υπηρεσιών του.**

Η εταιρεία Α, διατηρεί και εκμεταλλεύεται στην περιοχή Παιανία-Αττικής επιχείρηση παραγωγής και εμπορίας έτοιμου σκυροδέματος , προσέλαβε των υπάλληλο Δ, με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, ως υπάλληλος των εκεί γραφείων της.

Η εργοδότης Α, κρίνοντας ότι η υπηρεσιακή επίδοση και απόδοση του Δ ήταν άριστες, αποφάσισε να τον προάγει στην θέση του προϊσταμένου του τμήματος πωλήσεων. Ύστερα από δύο χρόνια από την πρόσληψη του Δ καταρτίστηκε μεταξύ αυτού, της εργοδότης εταιρείας Α και της θυγατρικής αυτής Κ, τριμερή συμφωνία. Σύμφωνα με την οποία ο Δ θα παρείχε τις υπηρεσίες του στην παραπάνω θυγατρική Κ, ως διευθυντής των διοικητικών της υπηρεσιών και οργανώσεων αυτών, για πέντε έτη. Και η εταιρεία Α, θα ήταν εκείνη που θα τον μισθοδοτούσε, όπως άλλωστε και προηγουμένως.

Σε εκτέλεση της παραπάνω συμφωνίας, ο Δ άρχισε να προσφέρει τις υπηρεσίες του, από την \* ημερομηνία, στα επί της οδού \* γραφεία της θυγατρικής Κ. Μετά την παρέλευση ενός έτους από την τριμερή συμφωνία και την παροχή των υπηρεσιών του Δ στην θυγατρική Κ, η νέα διοίκηση της εργοδότης Α, τον διέταξε να επανέλθει στην αρχική του θέση και εργαστεί ξανά στα γραφεία της Α, παρόλο που δεν είχε λήξει ο χρόνος της τριμερούς συμφωνίας.

Ωστόσο, ο Δ αρνήθηκε να υπακούσει σ' αυτήν την εντολή της διοίκησης, διότι πίστευε πως μία τέτοια κίνηση θα συνιστούσε παράβαση της τριμερούς αυτής συμφωνίας και επιπλέον διότι γι' αυτήν την επάνοδο στην αρχική του θέση της εργοδότης Α, δεν είχε συναινέσει η δευτερογενής εργοδότης, η οποία είχε συμβληθεί στην άνω σύμβαση παραχώρησης.

Την παραπάνω συμπεριφορά του Δ, η εργοδότης Α την θεώρησε ως μονομερή λύση της εργασιακής συμβάσεως από πλευράς του Δ και γι' αυτό έπαυσε να τον μισθοδοτεί.

Απόσπαση ή δανεισμός του εργαζόμενου υπάρχει στην περίπτωση κατά την οποία, είτε από συμφωνία των μερών, είτε από τις περιστάσεις προκύπτει δικαίωμα του εργοδότη να μεταβιβάσει σε τρίτο πρόσωπο την αξίωση του κατά του εργαζόμενου για αυτοπρόσωπη παροχή της εργασίας του.

Ο εργοδότης που παραχωρεί τις υπηρεσίες του εργαζόμενου ονομάζεται αρχικός ή παραχωρών εργοδότης, ενώ ο τρίτος που δανείζεται τις υπηρεσίες του ονομάζεται δευτερογενής, κατά παραχώρηση ή περαιτέρω εργοδότης.

Με τον δανεισμό του εργαζόμενου δεν διακόπτεται η συμβατική και εργασιακή σχέση με τον αρχικό εργοδότη, η οποία διατηρείται και συνεχίζει να ισχύει, αλλά υπάρχει απλά μία διάσπαση της ιδιότητας του εργοδότη και όχι μεταβολή του προσώπου του. Στην σύμβαση παραχώρησης υπηρεσίας δεν μεταβιβάζεται η εργασιακή σχέση, αλλά η αξίωση για παροχή εργασίας αλλάζει

κατεύθυνση, δηλαδή με μία ενιαία παροχή εργασίας εξυπηρετούνται δύο διαφορετικοί εργαζόμενοι.

Για να υπάρξει έγκυρη παραχώρηση των υπηρεσιών του εργαζόμενου σε τρίτο- περαιτέρω εργοδότη, πρέπει να συντρέχουν οι εξής προϋποθέσεις :

**α)** θα πρέπει, κατ' αρχήν, ο εργαζόμενος να έχει προσληφθεί για ορισμένο ή αόριστο χρόνο στην υπηρεσία του αρχικού εργοδότη,

**β)** θα πρέπει επίσης η παραχώρηση του εργαζόμενου να έχει προσωπικό χαρακτήρα,

**γ)** επί πλέον θα πρέπει η επιχείρηση του περαιτέρω εργοδότη να είναι διαφορετική από εκείνη του αρχικού, και

**δ)** θα πρέπει τέλος ο εργαζόμενος να έχει συναινέσει στην παραχώρηση των υπηρεσιών του στον περαιτέρω εργοδότη. Τροποποίηση της περί δανεισμού συμβάσεως προϋποθέτει την σύμπραξη όλων των ως άνω μερών.

Μεταξύ του αρχικού και περαιτέρω εργοδότη υπογράφεται μία ειδική σύμβαση, η οποία δεν έχει ορισμένο τύπο ούτε και προκαθορισμένο περιεχόμενο.

Η σύμβαση αυτή μεταξύ άλλων ορίζει το αντάλλαγμα που είναι υποχρεωμένος ο περαιτέρω εργοδότης να καταβάλλει στον αρχικό, για την παραχώρηση των υπηρεσιών του εργαζόμενου. Το αντάλλαγμα αυτό συνίσταται στο σύνολο των εργοδοτικών παροχών που εξακολουθούν να βαρύνουν τον αρχικό εργοδότη απέναντι στον εργαζόμενο (όπως είναι ο μισθός, επιδόματα, δώρα κ.α.) ή αν έχει υπάρξει κάποια συμφωνία σε μία πρόσθετη-ιδιαίτερη αμοιβή.

Ο περαιτέρω εργοδότης έχει δικαίωμα να απασχολεί τον εργαζόμενο, όπως συμφώνησε με τον αρχικό εργοδότη, να ασκεί έλεγχο και εποπτεία σε αυτόν (στον εργαζόμενο), χωρίς όμως να έχει το δικαίωμα να μεταβάλλει τους όρους εργασίας του, όπως αυτοί είχαν διαμορφωθεί στην επιχείρηση του εργοδότη.

Από την μεριά του ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να θέσει στην διάθεση του δευτερογενή εργοδότη τις υπηρεσίες του.

Υπόχρεος για την καταβολή του μισθού στον εργαζόμενο είναι ο αρχικός εργοδότης. Εάν όμως, ο εργαζόμενος δεν έχει συναινέσει για την καταβολή του μισθού του από τον δευτερογενή εργαζόμενο, τότε θα αξιώσει το μισθό του από τον αρχικό εργοδότη ακόμα και αν ο περαιτέρω εργοδότης περιέλθει σε κατάσταση υπερημερίας ως προς την αποδοχή των υπηρεσιών του ή ακόμα και όταν ο εργαζόμενος βρεθεί σε κατάσταση αδυναμίας παροχής υπηρεσιών.

Σε οποιαδήποτε όμως περίπτωση, ο δευτερογενής εργοδότης είναι εκείνος που βαρύνεται με την πληρωμή της αποζημίωσης του εργαζόμενου για τυχόν απασχόληση του κατά τις Κυριακές, ή αργίες, ή λόγω υπερωριακής απασχόλησης, εφόσον μια τέτοια απασχόληση δεν προβλέπεται με την σύμβαση παραχώρησης.

Η λύση της σύμβασης παραχώρησης των υπηρεσιών του εργαζόμενου μπορεί να επέλθει είτε με την καταγγελία της σύμβασης αυτής είτε με την λύση της αρχικής σύμβασης εργασίας μεταξύ του εργαζόμενου και του αρχικού εργοδότη. Και αν καταγγελθεί η σύμβαση παραχώρησης, ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να επανέλθει στην αρχική του θέση.

Το δικαίωμα καταγγελίας της εργασιακής σύμβασης κατά την διάρκεια της ισχύος της σύμβασης παραχωρήσεως, το κατέχει ο αρχικός εργαζόμενος.

Η σύμβαση παραχώρησης υπηρεσιών του εργαζόμενου σε τρίτο πρόσωπο, μπορεί να καταγγελθεί από οποιονδήποτε από τα μέρη που συμμετείχαν σ' αυτή την συμβατική συμφωνία , ακόμα και πριν από την λήξη που είχε συμφωνηθεί.

Η μονομερής καταγγελία της σύμβασης από έναν απ' τα συμβαλλόμενα μέρη και ο τυχόν άκαιρος χαρακτήρας της δεν επιφέρει την ακυρότητα της. Αλλά εξαιτίας του άκαιρου αυτού χαρακτήρα της γεννάται η αξίωση αποζημιώσεως υπέρ των άλλων μερών ή του ενός απ' τα μέρη αυτά, με σκοπό τη αποκατάσταση της ζημιάς τους.

Σε ότι αφορά το πρακτικό μας, η καταγγελία της παραπάνω σύμβασης έγινε από την εργοδότη Α. Άρα πρόκειται ουσιαστικά για μια μονομερή καταγγελία, με χαρακτήρα άκαιρο και αδικαιολόγητο. Ωστόσο η καταγγελία αυτή επέφερε το επιθυμητό για την εταιρεία Α αποτέλεσμα, δηλαδή την πρόωρη λήξη της.

Επομένως, σύμφωνα με όσα αναφέρθηκαν παραπάνω, ο Δ ύστερα από την μονομερή καταγγελία όφειλε να επανέλθει στην αρχική του θέση, εκείνη της εργοδότης Α και να ξαναρχίσει να προσφέρει εκεί τις υπηρεσίες του σύμφωνα με την ισχύουσα εργασιακή σύμβαση αορίστου χρόνου, που είχε υπογραφεί αρχικώς. Ο Δ όμως έχει το δικαίωμα εξαιτίας της άκαιρος καταγγελίας να αξιώσει και να διεκδικήσει αποζημίωση προς αποκατάσταση της ζημιάς του.

Η άρνηση του Δ να υπακούσει στις εντολές της εργοδότης Α και να επιστρέψει στην αρχική του θέση, τον κατέστησε υπερήμερο απέναντι στην εταιρεία Α. Πρόκειται λοιπόν για μία αδικαιολόγητη αποχή απ' την παροχή εργασίας και αυτό ισοδυναμεί με καταγγελία της σύμβασης εργασίας από την μεριά του Δ και ότι αυτό συνεπάγεται εις βάρος του υπαλλήλου.



## ΚΕΦΑΛΑΙΟ VI

### ΜΕΤΑΒΟΛΗ ΤΗΣ ΣΧΕΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Καθώς η σχέση εργασίας εκτείνεται στο χρόνο, είναι δυνατό κατά τη διάρκεια της να δοκιμάζεται η λειτουργία της κατά τους όρους που είχαν συμφωνηθεί. Μεταβολές συνθηκών, γενικών και ειδικών, διάφορα περιστατικά, ειδικές ανάγκες ακόμη και προσωπικές περιστάσεις των μερών δημιουργούν ή την τροποποίηση των ισχυόντων όρων ή τη λύση της σχέσης εργασίας.

Οι τροποποιήσεις αυτές είναι δυνατόν να είναι όχι μόνο πιο ευνοϊκές αλλά και δυσμενέστερες για το μισθωτό. Υπάρχουν δύο ειδών τροποποιήσεις :η μονομερής βλαπτική μεταβολή από τον εργοδότη και η τροποποιητική καταγγελία<sup>146</sup>.

Μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασης εργασίας από τον εργοδότη δεν είναι δυνατή ούτε και με πλέον ευνοϊκή ρύθμιση για το μισθωτό. Η τύχη της σύμβασης ανήκει στην κοινή βούληση των μερών.

Εάν ο εργοδότης θέλει κάποια μεταβολή δεν έχει άλλη διέξοδο παρά να την προτείνει στο μισθωτό για να πάρει τη συγκατάθεση του<sup>147</sup>.

Ανεξάρτητα από τα παραπάνω, ασήμαντες και επουσιώδεις μεταβολές κυρίως όταν είναι πρόσκαιρες, αναγκαίες ή πάντως εξυπηρετούν τα καλώς εννοούμενα συμφέροντα της επιχειρήσεως χωρίς να βλάπτουν σημαντικά το μισθωτό θα μπορεί να αξιωθούν κατά καλή πίστη από την πλευρά του με βάση το άρθρο 659 Α.Κ. και γενικότερα την υποχρέωση πίστεως.

**1.Εργαζόμενος ο οποίος απολύθηκε επειδή αρνήθηκε να δεχτεί μετάθεση του σε άλλη εργασία του εργοδότη, η οποία συνεπάγεται σημαντική μείωση των αποδοχών του.**

<sup>146</sup> Ατομικό εργατικό δίκαιο, Στ.Γαρδικάς,§764-768, σελ.475-478.

<sup>147</sup> ΑΠ 1331/1984, ΕΕΔ 44 1985 786.

Με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου την οποία κατάρτισε ο εργαζόμενος Β με την εταιρεία Α, προσελήφθη ως υπάλληλος της, παραγωγός ασφαλειών και τοποθετήθηκε στον τομέα των κλάδων πυρός, ζωής και προσωπικών ατυχημάτων με ειδικότερο σκοπό την αναζήτηση νέων πελατών και την κατάρτιση ασφαλιστηρίων συμβολαίων. Συμφωνήθηκε μηνιαίος χρηματικός μισθός και προμήθεια 2% επί της αξίας κάθε ασφαλιστηρίου συμβολαίου.

Ο Β εργαζόταν στην επιχείρηση επί μια διετία όταν με απόφαση του δ.σ. της, τον μετέθεσε μονομερώς στις διοικητικές της υπηρεσίες ως απλό υπάλληλο γραφείου και με αποδοχές σημαντικώς κατώτερες καθώς δε θα ελάμβανε την προμήθεια.

Για το λόγο αυτό ο Β απέκρουσε αμέσως την παραπάνω μετάθεση και δήλωσε εγγράφως στην Α ότι εμμένει στην παροχή των υπηρεσιών του από τη προηγούμενη θέση του. Η Α δεν αποδέχθηκε την πρόταση του, κατήγγειλε την εργασιακή του σύμβαση και τον απέλυσε με τη καταβολή της νόμιμου αποζημιώσεως.

Όταν ο εργοδότης ασκεί το δικαίωμα του για προσδιορισμό του είδους της παρεχόμενης εργασίας κατά τρόπο ανεπίτρεπτο δίνεται στον εργαζόμενο το δικαίωμα να αρνηθεί την οποιαδήποτε μεταβολή των όρων της εργασιακής του σύμβασης και να αξιώσει τη συνέχιση της εργασίας του με τους μέχρι τότε όρους. Έτσι ο εργοδότης μπορεί να προβεί σε τροποποιητική καταγγελία<sup>148</sup> της εργασιακής σύμβασης με την οποία να δηλώνει στον εργαζόμενο ότι καταγγέλλει την εργασιακή του σύμβαση αν αυτός δε συμμορφωθεί με τους νέους όρους εργασίας που του προτείνονται.

---

<sup>148</sup> Η τροποποιητική καταγγελία διαφέρει από την μονομερή βλαπτική μεταβολή των εργασιακών όρων στο εξής: στις περιπτώσεις της βλαπτικής μεταβολής ο εργοδότης δε καταγγέλλει την εργασιακή σχέση αλλά απλώς επιχειρεί την τροποποίηση της σε αντίθεση με την τροποποιητική καταγγελία όπου ο εργοδότης εκδηλώνει τη θέληση του να μην συνεχιστεί η εργασιακή σύμβαση με τους μέχρι τώρα όρους ( άρθρο 7 του ν.2112/1920).

Ο εργαζόμενος έχει δυο επιλογές στην περίπτωση αυτή: την αποδοχή και τη μη συναίνεση. Εάν αποδεχθεί την προτεινόμενη μεταβολή τότε η σχέση εργασίας συνεχίζεται με τροποποιημένο συμβατικά το περιεχόμενο της και η καταγγελία μένει ανενεργή.

Η τροποποιητική καταγγελία που και αυτή αποτελεί μορφή καταγγελίας της εργασιακής σύμβασης δε πρέπει να θεωρείται εξ' αρχής άκυρη ως καταχρηστική, καθώς μπορεί να μην αποτελεί απλά την αντίδραση του εργοδότη στην άρνηση του εργαζόμενου να δεχθεί την μεταβολή της σχέσης αλλά πραγματική ανάγκη για μεταβολή.

Η κρίση για τη νομιμότητα ή όχι της τροποποιητικής καταγγελίας εξαρτάται από το αν οι λόγοι είναι δικαιολογημένοι εξ' αντικειμένου. Δικαιολογημένοι εξ' αντικειμένου είναι οι λόγοι οι οποίοι προκαλούν την τροποποιητική καταγγελία, εάν η πρόταση τους προς τον εργαζόμενο επιβάλλεται είτε εκ των αναγκών της εργοδοτικής επιχείρησης (λ.χ. οικονομοτεχνικοί λόγοι αυτής, μεταβίβαση της επιχείρησης) είτε εκ της συμπεριφοράς του εργαζόμενου (λ.χ. ακαταλληλότητα του, πλημμελής εκπλήρωση των καθηκόντων του)<sup>149</sup>.

Παρόλ' αυτά όμως οι νέοι όροι εργασίας ούτως ή άλλως θα πρέπει να έχουν τέτοιο περιεχόμενο ώστε σύμφωνα με τις αρχές της καλής πίστης να μπορούν να γίνουν αποδεκτοί από τον εργαζόμενο<sup>150</sup> και σε καμία περίπτωση να αποτελούν μέσο για τον εργοδότη να αλλάζει όπως θέλει τους όρους εργασίας εκβιάζοντας το μισθωτό με την απειλή της απώλειας της θέσης του.

Με βάση λοιπόν τα παραπάνω είναι φανερό ότι η κρίσιμη τροποποιητική καταγγελία της εργασιακής σύμβασης του Β ήταν άκυρη και δεν επέφερε τη λύση της συμβάσεως του διότι ήταν καταχρηστική (ΑΚ 281). Αυτό συμβαίνει καθώς οι νέοι όροι εργασίας που του προτάθηκαν με τη μετάθεση του, ήταν

---

<sup>149</sup> Α.Καρακατσάνης, Η μεταβολή των όρων της σχέσεως εργασίας, σελ. 485-488.

<sup>150</sup> Πρβλ. ΕφΘεσ/κης 429/1995 ΔΕΕ1, 1117, Καρακατσάνης, Ατομικό εργατικό δίκαιο, εκδ. 1987, § 613-614.

φανερά βλαπτικοί για αυτόν αφού συνεπάγοντο σημαντική μείωση των συμφωνημένων τακτικών αποδοχών του.

Για ν' αναβιώσει λοιπόν την εργασιακή σχέση του ο Β, δικαιούται να αξιώσει τη διάγνωση του άκυρου ως καταχρηστικού χαρακτήρα της άνω τροποποιητικής καταγγελίας, την υποχρέωση της εργοδότης να αποδέχεται πραγματικά την εργασία του ως παραγωγού ασφαλειών και να του καταβάλει τις υπερήμερες αποδοχές του ενδιάμεσου διαστήματος (μέχρι δηλαδή την εκ νέου αποδοχή των υπηρεσιών του).

### **ΛΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ανήκει στη κατηγορία των διαρκών λεγόμενων συμβάσεων και η λύση της μπορεί να επέλθει αιτία πολλών τρόπων:

- **ΑΥΤΟΔΙΚΑΙΗ ΛΗΞΗ**

Η σχέση εργασίας λήγει αυτοδίκαια όταν λήξει ο χρόνος της διάρκειας της αν υπάρχει πρόβλεψη ορισμένου χρόνου στη σύμβαση εργασίας<sup>151</sup>. Τέτοια περίπτωση είναι και η αποχώρηση λόγω ορίου ηλικίας ή και υπηρεσίας.

- **ΑΝΤΙΘΕΤΗ ΣΥΜΒΑΣΗ**

Η ατομική σύμβαση εργασίας, ανεξάρτητα από το αν είναι ορισμένου ή αορίστου χρόνου είναι δυνατό να λήξει με τη σύναψη από τα μέρη αντίθετης συμφωνίας κατά την αρχή της ελευθερίας των συμβάσεων<sup>152</sup>. Την αντίθετη συμφωνία μπορούν να συνάψουν και μισθωτοί των οποίων η θέση εργασίας προστατεύεται ειδικότερα όπως γυναίκες σε κατάσταση εγκυμοσύνης, ανάπηροι, συνδικαλιστές κ.τ.λ.

Τελευταία ο τρόπος αυτός λύσεως της σύμβασης εργασίας έχει γενικευτεί στις μεγάλες κυρίως επιχειρήσεις με την εφαρμογή προγραμμάτων εθελούσιας

---

<sup>151</sup> Άρθρο 669, §1 Α.Κ.

<sup>152</sup> ΑΠ 272/1991 ΕΕΔ 51 1992.

εξόδου μισθωτών. Για το κύρος της αντίθετης συμφωνίας όπως και για την αρχική σύμβαση εργασίας δε χρειάζεται να τηρηθεί ορισμένος τύπος αρκεί να προκύπτει σαφώς η βούληση των μερών ιδιαίτερα του μισθωτού. Με την αντίθετη σύμβαση ο μισθωτός παύει να προστατεύεται από το δίκαιο της καταγγελίας, εγκαταλείπει την ενίσχυση από τον ΟΑΕΔ με τη μορφή επιδομάτων ανεργίας και επιπλέον επισύρει στο πρόσωπο του πολλές άλλες αρνητικές κοινωνικοασφαλιστικές συνέπειες όπως τη διακοπή της ασφάλισέως του.

Για το λόγο αυτό η αντίθετη σύμβαση πρέπει να ερευνείται ειδικά με αυστηρά κριτήρια κατά τα άρθρα 140 ε.π., 147 ε.π., 150, 178 και 179 Α.Κ. ως προς το ανεπίλεπτο της δηλώσεως βουλήσεως του μισθωτού. Η δήλωση βουλήσεως του θα πάσχει για παράδειγμα αν πλανήθηκε ουσιωδώς για το περιεχόμενο και τις συνέπειες της συγκατάθεσης του, αν απατήθηκε ότι θα κλείσει σύντομα η επιχείρηση .

- **ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ**

Η σχέση εργασίας λήγει με την καταγγελία της σύμβασης εργασίας από τον εργοδότη ή το μισθωτό<sup>153</sup>. Δηλαδή με μονομερή δήλωση του ενός μέρους της σχέσεως στο άλλο όπου εκφράζεται η βούληση του να λύσει την σχέση.

- **ΘΑΝΑΤΟΣ ΤΟΥ ΜΙΣΘΩΤΟΥ**

Κατά το άρθρο 675 §1 Α.Κ. η σχέση εργασίας λήγει αμέσως με το θάνατο του μισθωτού, αδιάφορο αν η σύμβαση εργασίας του ήταν ορισμένου ή αορίστου χρόνου. Η συνέπεια αυτή είναι αυτονόητη καθώς η σύμβαση εργασίας έχει αυστηρά προσωπικό χαρακτήρα και απαιτεί καταρχήν να εκτελεί την εργασία που συμφώνησε ο μισθωτός αυτοπροσώπως. Οι κληρονόμοι του μισθωτού δε δικαιούνται να συνεχίσουν την εργασία του, μεταβιβάζονται ωστόσο σε αυτούς όλες οι μέχρι το θάνατο του μη προσωποπαγείς αξιώσεις του κατά του εργοδότη, για παράδειγμα καθυστερούμενες αποδοχές, αξιώσεις για αποζημίωση επιδόματος αδείας κ.α.

---

<sup>153</sup> Άρθρο 669 §2, 672 Α.Κ.

- **ΘΑΝΑΤΟΣ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ**

Με το θάνατο του εργοδότη η σχέση εργασίας λήγει μόνο στην περίπτωση που τα μέρη της σχέσεως είχαν αποβλέψει κυρίως στο πρόσωπο του οπότε είναι δυνατό να επιδικαστεί εύλογη αποζημίωση στο μισθωτό<sup>154</sup>.

Σήμερα καθώς οι επιχειρήσεις κάποιου μεγέθους λειτουργούν ως νομικά πρόσωπα και έχουν ανεξαρτητοποιηθεί από το πρόσωπο του εργοδότη η εργασιακή σχέση συνεχίζεται με το διάδοχο εργοδότη. Κάτω όμως από ορισμένες συνθήκες όταν ο εργοδότης είναι φυσικό πρόσωπο και η εργασία του μισθωτού έχει άμεση συνάρτηση με το πρόσωπο του η σχέση εργασίας λήγει με το θάνατο του και οι κληρονόμοι του εργοδότη θα έχουν ενδεχομένως την υποχρέωση να καταβάλουν εύλογη αποζημίωση στο μισθωτό.

### **ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ ΛΥΣΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΞΑΡ.ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

#### **1.ΛΥΣΗ ΜΕ ΤΟ ΘΑΝΑΤΟ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ Ή ΜΕ ΤΗ ΔΙΑΛΥΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΩΣ ΝΟΜΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΟΥ.**

**Α)Αξίωση εργαζόμενης κατά των κληρονόμων του εργοδότη της να την αποζημιώσουν λόγω λύσεως της εργασιακής σχέσης, που επήλθε με το θάνατο του τελευταίου, στο πρόσωπο του οποίου είχαν αποβλέψει τα μέρη κατά την κατάρτιση της σύμβασης.**

Με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου την οποία η εργαζόμενη Α κατάρτισε με τον ήδη αποβιώσαντα συμβολαιογράφο Κ ανέλαβε να παρέχει στον δεύτερο τις υπηρεσίες της ως δακτυλογράφος – γραμματέας του, αντί μηνιαίου μισθού. Με την ανωτέρω εργασιακή σχέση τα μέρη είχαν αποβλέψει αποκλειστικώς στο πρόσωπο του ως άνω συμβολαιογράφου ως εργοδότη της Α.

---

<sup>154</sup> Άρθρο 675 §2, Α.Κ.

Δύο έτη μετά την ανάληψη εργασίας από την Α, ο εργοδότης – συμβολαιογράφος απεβίωσε, οι δε κληρονόμοι του ζήτησαν από την Α να συνεχίσει την παροχή των υπηρεσιών της στο συμβολαιογραφείο.

Σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 675 §1 ΕΚ, ο θάνατος του εργαζόμενου προκαλεί την αυτοδίκαιη λύση της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας και δε δημιουργεί υποχρέωση αποζημίωσης στον εργοδότη. Ο τρόπος αυτός λύσης της εργασιακής σχέσης αναφέρεται τόσο στις συμβάσεις ορισμένου όσο και αορίστου χρόνου.

Σε αντίθεση με το θάνατο του εργαζόμενου, ο θάνατος του εργοδότη δε προκαλεί κατ'αρχήν τη λύση της εργασιακής σχέσης. Εκτός αν, σύμφωνα με την ΑΚ 675§ 2, τα μέρη είχαν αποβλέψει στο πρόσωπο του. Τότε μόνο η εργασιακή σχέση λύεται με το θάνατο του εργοδότη όταν δηλαδή αντικείμενο της ήταν η παροχή προσωπικών υπηρεσιών στο πρόσωπο του εργοδότη, για παράδειγμα περίπτωση αρρώστου και νοσοκόμου.

Σε όλες τις άλλες εργασιακές σχέσεις η εργασιακή σχέση συνεχίζεται κανονικά από τους κληρονόμους του εργοδότη. Αν η εργασιακή σχέση λυθεί με το θάνατο του εργοδότη λόγω του ότι τα μέρη είχαν αποβλέψει κυρίως στο πρόσωπο του, τότε το δικαστήριο έχει την ευχέρεια να επιδικάσει εύλογη αποζημίωση στον εργαζόμενο την οποία ο τελευταίος εισπράττει από τους κληρονόμους του εργοδότη.

Στη συγκεκριμένη περίπτωση παρόλο που οι κληρονόμοι ζήτησαν από την Α την συνέχιση της εργασίας της αυτή μπορούσε να αξιώσει την εύλογη αποζημίωση καθώς τα μέρη είχαν αποβλέψει στο πρόσωπο του αποβιώσαντος συμβολαιογράφου ως συγκεκριμένου εργοδότη της Α με αποτέλεσμα μετά το θάνατο του η εργασιακή σύμβαση να λυθεί και η Α να δικαιούται αποζημιώσεως.

**Β)Εργαζόμενος ο οποίος απολύθηκε λόγω οριστικής διακοπής των εργασιών της εργοδότης επιχείρησης.**

Με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου την οποία ο εργαζόμενος Α κατάρτισε με το νόμιμο εκπρόσωπο της εταιρείας Γ, προσελήφθη από αυτήν ως πωλητής καταστήματος της πώλησης υποδημάτων και δερμάτινων ειδών, αντί συμφωνηθέντα μηνιαίου μισθού.

Δύο χρόνια μετά την πρόσληψη του Α εκδόθηκε απόφαση του Εφετείου Αθηνών με την οποία διατάχθηκε η έξωση της εργοδότης από το ως άνω κατάστημα της λόγω ιδιοχρήσεως η οποία κοινοποιήθηκε σε αυτήν. Η εργοδότης δε προσέβαλε την άνω απόφαση με ένδικο μέσο με αποτέλεσμα να αποβληθεί οριστικά από το συγκεκριμένο κατάστημα και να διακόψει οριστικά τις εργασίες της και να απολύσει όλο το απασχολούμενο μέχρι τότε προσωπικό της.

Επικαλούμενη το νόμο 2112/20 και συγκεκριμένα τη παράγραφο 2 του άρθρου 6 , ισχυρίστηκε ότι η απόλυση του προσωπικού της συντελέστηκε λόγω περιστατικού ανώτερης βίας και δε κατέβαλε αποζημίωση απολύσεως.

Η διάλυση της εργοδοτικής επιχείρησης είτε γίνεται οικειοθελώς είτε όχι, δεν επιδρά επί των εργασιακών συμβάσεων του προσωπικού της οι οποίες δε λύονται αυτοδικαίως. Εάν ο εργοδότης δεν είναι ασφαλισμένος κατά των περιστατικών εκείνων που προκάλεσαν τη διάλυση ή τη διακοπή της λειτουργίας της επιχείρησης του, τότε απαλλάσσεται από την υποχρέωση προειδοποίησης η καταβολής αποζημίωσης στους εργαζόμενους. Καταγγέλλει τη σύμβαση εξ αιτίας των περιστατικών αυτών εφόσον βέβαια τα περιστατικά τα οποία προκάλεσαν τη διακοπή της λειτουργίας του να οφείλονται σε ανώτερα βία.

Εάν όμως ο εργοδότης είναι ασφαλισμένος κατά των εν λόγω περιστατικών τότε είναι υποχρεωμένος να καταβάλλει στους εργαζόμενους του τα 2/3 της



δικαιούμενης νόμιμης αποζημίωσης τους σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 6 §2 του ν.2112/20. Κατά την κρατούσα στη νομολογία άποψη ανωτέρα βία που δικαιολογεί τη λύση της εργασιακής σύμβασης υπάρχει όταν η συνέχιση της εργοδοτικής επιχείρησης γίνεται στο σύνολο της απολύτως αδύνατη και προκαλείται ολική και διαρκής αδυναμία του εργοδότη να αποδεχθεί την εργασία, ανεξάρτητα από την οικονομική του δυνατότητα. Ανωτέρα βία δεν αποτελούν τα εξής: η διακοπή των εργασιών σε ορισμένο τόπο τη στιγμή που συνεχίζονται σε άλλο τόπο, ο πλειστηριασμός των μηχανημάτων της επιχείρησης, η έξωση της εργοδοτικής επιχείρησης από το κατάστημα της, η κακή πορεία των οικονομικών της καθώς και ο περιορισμός των εργασιών της.

Με βάση τα προαναφερθέντα καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι η έξωση της Γ από το κατάστημα στο οποίο ασκούσε την επιχειρηματική της δραστηριότητα δε συνιστούσε γεγονός ανωτέρας βίας διότι το εν λόγω περιστατικό μπορούσε να αποτραπεί με την εξεύρεση άλλου επαγγελματικού χώρου ή με την προσβολή της εφετειακής αποφάσεως με αίτηση αναιρέσεως . Επομένως η εργοδότηρια όφειλε να καταβάλει στον εργαζόμενο της την νόμιμη αποζημίωση που παρέλειψε να του απόδοση.

## **2.ΔΙΑΔΟΧΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣ. ΧΡΟΝΟΥ**

**Εργαζόμενη σε ίδρυμα επί 14 χρόνια με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου αλληπαλλήλως ανανεωθείσα για την κάλυψη πάγιων & διαρκών αναγκών αυτού, η οποία απολύθηκε με τη λήξη της τελευταίας παρατάσεως της συμβάσεως της χωρίς αποζημίωση.**

Με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου που καταρτίστηκε μεταξύ της Α και του ιδρύματος Κ προσελήφθη η Α με την ιδιότητα της κοινωνικής λειτουργού.

Ενώ η εργασία της Α ήταν μόνιμη και σταθερή καθώς κάλυπτε πάγιες και διαρκείς ανάγκες αυτού το ίδρυμα για λόγους άσχετους προς την εργασία της Α

και κυρίως για λόγους οικονομικούς, της επέβαλε την υπογραφή ετήσιων εργασιακών συμβάσεων ορισμένου χρόνου τις οποίες διαρκώς και διαδοχικά ανανέωνε χωρίς την οποιαδήποτε μεταξύ τους διακοπή έστω και μιας μέρας.

Πάρολ' αυτά η φύση και το είδος των υπηρεσιών που παρείχε η Α δε δικαιολογούσε την κατάρτιση τέτοιων συμβάσεων αλλά μια ενιαία εργασιακή σύμβαση αόριστου χρόνου. Δεκατέσσερα χρόνια μετά την αρχική πρόσληψη της το ίδρυμα επικαλέστηκε οικονομικούς λόγους και απέλυσε την Α εγγράφως χωρίς όμως να τις καταβάλλει την νόμιμη αποζημίωση της.

Με βάση τα παραπάνω γίνεται σαφές ότι η εργασιακή σχέση που συνέδεε την Α με το ίδρυμα ήταν μια ενιαία σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου και ότι ο χαρακτηρισμός της σχέσης από το ίδρυμα ως ορισμένου δε συνάδει με τις περιστάσεις, το είδος και τη φύση της παρεχόμενης εργασίας η οποία κάλυπτε διαρκείς και πάγιες ανάγκες του ιδρύματος.

Έχει επομένως η εργαζόμενη το δικαίωμα να αξιώσει από το ίδρυμα Κ να της καταβάλει τη νόμιμη αποζημίωση απολύσεως της βάσει των άρθρων 1 και 3 του ν.2112/1920.

### **3.Η ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΩΣ ΝΟΜΙΚΗ ΠΡΑΞΗ.**

**Καταγγελία σύμβασης εργασίας γενομένη από τον πληρεξούσιο δικηγόρο του εργοδότη, χωρίς την επίδειξη πληρεξούσιου εγγράφου.**

Με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αόριστου χρόνου την οποία κατάρτισε ο εργαζόμενος Β με το νόμιμο εκπρόσωπο της εταιρείας Γ προσελήφθη προκειμένου να παράσχει τις υπηρεσίες του στο εμπορικό τμήμα αυτής ως υπάλληλος γραφείου. Με την ιδιότητα αυτή ο Β προσέφερε τις υπηρεσίες του

στην εργοδότη επιχείρηση επί διετία όποτε η τελευταία κατήγγειλε την εργασιακή του σύμβαση και τον απέλυσε.

Το έγγραφο της απόλυσης το είχε συντάξει ο και υπογράψει ο πληρεξούσιος δικηγόρος της εταιρείας με το οποίο του παρεχόταν η εντολή και πληρεξουσιότητα να απολύσει το Β για λογαριασμό της εταιρείας. Το έγγραφο αυτό ωστόσο ο δικηγόρος δε το επέδειξε στον Β ο οποίος και αμφισβήτησε την πληρεξουσιότητα του δικηγόρου αλλά και την ύπαρξη ακόμη σχετικής απόφασης για την απόλυση του από την εταιρεία.

Το δικαίωμα της καταγγελίας είναι διαπλαστικό και αυτό γιατί με την μονομερή ενέργεια του καταγγέλοντα αλλοιώνεται η προϋπάρχουσα εργασιακή σχέση. Έχει ως πηγή τον ίδιο το νόμο και δε μπορεί να αποκλεισθεί με την σύμβαση η οποία όμως μπορεί να θέσει αποκλεισμούς στην άσκηση της. Συνιστά μονομερή δήλωση βουλήσεως που δεν έχει ανάγκη αποδοχής και παράγει τα αποτελέσματα της αμέσως μόλις περιέλθει στον αντισυμβαλλόμενο.

Για αυτό η μέσω της καταγγελίας εκδηλούμενη βούληση οποιουδήποτε από τα μέρη, επιφέρει τη λύση της εργασιακής σχέσης χωρίς να έχει σημασία για το κύρος της καταγγελίας η τυχόν απόκρουση της από τον αντισυμβαλλόμενο. Η ανωτέρω δήλωση βουλήσεως του ενός εκ των μερών θα πρέπει όχι μόνο να αποβλέπει στη λύση της εργασιακής σχέσης αλλά και να την προκαλεί.

Ο νόμος δεν απαιτεί ο αντισυμβαλλόμενος να λάβει πράγματι γνώση της καταγγελίας. Αρκεί να μπορούσε υπό κανονικές συνθήκες να λάβει γνώση αυτής , γεγονός το οποίο συμβαίνει στην περίπτωση νόμιμης θυροκόλλησης του έγγραφου της καταγγελίας στην κατοικία του εργαζόμενου.

Η καταγγελία γίνεται από τον εργοδότη και όχι από τρίτο πρόσωπο . Αν ο εργοδότης είναι νομικό πρόσωπο την καταγγελία ενεργεί το φυσικό πρόσωπο το οποίο κατά το νόμο ή το καταστατικό έχει το δικαίωμα της εκπροσώπησης. Εάν η εργοδότηρια είναι α.ε. η καταγγελία πρέπει να διενεργηθεί από το Δ.Σ της το οποίο ενεργεί συλλογικά ή από άλλο πρόσωπο στο οποίο το ΔΣ ανέθεσε την

εκπροσώπηση. Επομένως η καταγγελία που γίνεται από αναρμόδιο όργανο του νομικού προσώπου είναι ανυπόστατη και δε καθίσταται έγκυρη αναδρομικώς με την εκ των υστέρων έγκριση της από το αρμόδιο όργανο, διότι μια τέτοια έγκριση συνιστά νέα καταγγελία.<sup>155</sup>

Το δικαίωμα της καταγγελίας δεν είναι προσωποπαγές, μπορεί να ασκηθεί από αντιπρόσωπο και προς αντιπρόσωπο. Η πληρεξουσιότητα μπορεί και να είναι άτυπη εκτός των περιπτώσεων που απαιτείται ο γραπτός λόγος για την καταγγελία<sup>156</sup> οπότε και η πληρεξουσιότητα πρέπει να περιβάλλεται από τον ίδιο τύπο. Ο αντισυμβαλλόμενος του καταγγέλοντα έχει το δικαίωμα να ζητήσει να του επιδειχθεί το πληρεξούσιο και αν δεν του επιδειχθεί να αποκρούσει χωρίς υπαίτια καθυστέρηση την καταγγελία<sup>157</sup> η οποία είναι πλέον άκυρη έστω κι αν υπήρχε πράγματι πληρεξουσιότητα.

Ο εργαζόμενος σε αυτή την περίπτωση οφείλει να αποκρούσει αμέσως την ανυπόστατη καταγγελία της εργασιακής του σχέσης και να εξακολουθήσει την προσήκουσα προσφορά της εργασίας του ώστε να καταστήσει υπερήμερο τον εργοδότη διότι διαφορετικά τυχόν αδράνεια του μπορεί να θεωρηθεί ως σιωπηρή από πλευράς του καταγγελία της συμβάσεως του. Κρίνοντας λοιπόν από τα παραπάνω είναι φανερό ότι η καταγγελία της εργασιακής σύμβασης του Β ήταν άκυρη

#### **4.Η ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΓΙΑ ΣΠΟΥΔΑΙΟ ΛΟΓΟ.**

**Εργαζόμενος καθηγητής σε φροντιστήριο ξένων γλωσσών με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου απολυθείς πρόωρα για σπουδαίο λόγο.**

<sup>155</sup> ΑΠ 342/1997 ΔΕΝ 54, 161, ΑΚ 232.

<sup>156</sup> Για παράδειγμα αυτό συμβαίνει με την καταγγελία της αορίστου χρόνου εργασιακής σχέσης.

<sup>157</sup> ΑΚ 226

Η εταιρεία Β η οποία διατηρεί φροντιστήριο ξένων γλωσσών προσέλαβε τον Α ως καθηγητή αγγλικών με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου με ωριαία αμοιβή και υποχρέωση διδασκαλίας 18 ωρών την εβδομάδα.

Με την παραπάνω ιδιότητα εργάστηκε ο Α στο φροντιστήριο επί τριμήνου οπότε η τελευταία κατήγγειλε τη σύμβαση του με την προσχηματική αιτιολογία ότι ήταν ακατάλληλος για διδασκαλία και μετάδοση γνώσεων και ότι αδιαφορούσε για την πρόοδο των μαθητών του. Στην πραγματικότητα όμως η καταγγελία οφειλόταν στην ευπρεπή αντίδραση του Β στην επίμονη και πιεστική παρακολούθηση και κριτική της εργασίας του από πλευράς της εργοδότης η οποία εκδηλώθηκε από την πρώτη κιόλας ημέρα ανάληψης της εργασίας του. Η παρέμβαση έφτασε στο σημείο να εκτείνεται ως και τον αριθμό των μαθητών που θα εξέταζε ημερησίως, στην εργασία που θα τους καθόριζε για το σπίτι ώστε να μην απομένουν σε αυτόν περιθώρια για δική του πρωτοβουλία και ανάπτυξη των ικανοτήτων του ως καθηγητή.

Η εργασιακή σχέση ορισμένου χρόνου λύεται συνήθως με την πάροδο του συμφωνημένου χρόνου της. Μπορεί όμως να λυθεί και πρόωρα με καταγγελία όταν υπάρχει σπουδαίος λόγος. Ο σπουδαίος λόγος συνιστά αόριστη νομική έννοια.

Κατά την κρατούσα άποψη σπουδαίο λόγο αποτελούν εκείνα τα γεγονότα εξ αιτίας των οποίων δεν είναι δυνατόν κατ' αντικειμενική κρίση η εξακολούθηση της συμβάσεως μέχρι τη συμφωνημένη λήξη της<sup>158</sup>. Η πλέον συνηθισμένη περίπτωση σπουδαίου λόγου είναι εκείνη που συνδέεται με την παράβαση συμβατικής υποχρέωσης, είτε η τελευταία έχει ρητώς συμφωνηθεί μεταξύ των μερών, είτε απορρέει ευθέως από το νόμο. Αρκεί βεβαίως η παράβαση αυτή να κλονίζει σε τέτοιο βαθμό την αναγκαία για την ομαλή λειτουργία της εργασιακής σύμβασης εμπιστοσύνη, ώστε να γίνεται ασύμφορη η συνέχιση της φορολογικής σχέσης.

---

<sup>158</sup> ΑΚ 672

Παράβαση συμβατικής υποχρέωσης που συνιστά σπουδαίο λόγο καταγγελίας συνιστούν οι συχνές και αδικαιολόγητες απουσίες (όχι όμως και η ασθένεια του εργαζόμενου), η άρνηση παροχής της εργασίας, η απρεπής και υβριστική συμπεριφορά, η επαγγελματική του ανεπάρκεια, η πλημμελής εκπλήρωση των καθηκόντων του, η διάπραξη ποινικού αδικήματος, η διατάραξη του πνεύματος ομαλής λειτουργίας και ο κλονισμός της εμπιστοσύνης του εργοδότη προς το πρόσωπο του.

Τυχόν ανυπαρξία σπουδαίου λόγου καθιστά την καταγγελία άκυρη. Η ακυρότητα της καταγγελίας σημαίνει ότι αυτή θεωρείται σα να μην έγινε ποτέ<sup>159</sup> οπότε η εργασιακή σχέση συνεχίζεται κανονικώς, πράγμα το οποίο σημαίνει ότι αν η καταγγελία έχει γίνει από τον εργοδότη καθίσταται υπερήμερος και οφείλει στον εργαζόμενο μισθούς υπερημερίας μέχρι τη λήξη του χρόνου αυτού καθώς και ό,τι ο εργαζόμενος δαπάνησε για την ανεύρεση άλλης εργασίας.

Επομένως στο συγκεκριμένο παράδειγμα είναι φανερό ότι δε συνέτρεχε σπουδαίος λόγος πρόωρης καταγγελίας της εργασιακής σύμβασης ορισμένου χρόνου του εργαζόμενου Α από την εργοδότη του, πράγμα που σημαίνει ότι ο Α δικαιούται να αξιώσει τις συμφωνημένες αποδοχές του, του διαστήματος από την ως άνω μη νόμιμη καταγγελία της εργασιακής του σύμβασης μέχρι και τη συμφωνημένη συμβατική της λήξη, ως αποδοχές της υπερημερίας με το νόμιμο τόκο.

## **5.Η ΛΥΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ ΑΟΡ. ΧΡΟΝΟΥ.**

**1)Εργαζόμενος ο οποίος απασχολείται με άκυρη εργασιακή σύμβαση και στην συνέχεια απολύθηκε χωρίς αποζημίωση.**

---

<sup>159</sup> ΑΚ 174/180

Η εταιρεία Κ η οποία διατηρεί και εκμεταλλεύεται ξενοδοχείο προσέλαβε με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου τον ξενοδοχοϋπάλληλο Π, προκειμένου να εργαστεί ως ρεσεψιονίστ.

Ο Π εργάστηκε με την παραπάνω ιδιότητα επί 2ετία οπότε η τελευταία τον απέλυσε χωρίς όμως να του καταβάλλει την νόμιμη αποζημίωση επειδή όπως του δήλωσε η εργασιακή του σύμβαση ήταν εξ' αρχής άκυρη δεδομένου ότι εστερείτο κατά το νόμο απαραίτητο βιβλιάριο υγείας<sup>160</sup>.

Η κατά το ν.21120/20 και το βουλευτικό διάταγμα της 16/18 Ιουλίου 1920 καταγγελία της εργασιακής σχέσεως αορίστου χρόνου δεν υπόκειται σε τύπο. Μπορεί να γίνει και σιωπηρώς αρκεί να συνάγεται σαφώς η βούληση του καταγγέλοντα για λύση της σχέσεως<sup>161</sup>.

Τα πράγματα όμως διαφοροποιούνται όταν η καταγγελία γίνεται κατά το νόμο 3198/55<sup>162</sup>. Σύμφωνα με το άρθρο 5 § 3 αυτού του νόμου η καταγγελία της εργασιακής σχέσης αορίστου χρόνου είτε είναι τακτική, είτε είναι άτακτη (απρόθεσμη) είτε είναι έκτακτη πρέπει υποχρεωτικά και επί ποινή ακυρότητας της να υποβάλλεται σε έγγραφο τύπου<sup>163</sup> και να συνοδεύεται από την καταβολή της νομίμου αποζημιώσεως του απολυομένου όπως αυτή προσδιορίζεται από τα άρθρα 1 και 3 του ν.2112/1920.

Η παράλειψη τήρησης του τύπου αυτού επιφέρει την ακυρότητα της καταγγελίας σε κάθε περίπτωση. Και αυτό διότι ο νόμος καθιερώνει τόσο την τήρηση του έγγραφου τύπου όσο και την καταβολή της αποζημίωσης σα συστατικά στοιχεία του κύρους της καταγγελίας.

Η συνέπεια αυτή δηλαδή της ακυρότητας της καταγγελίας λόγω μη τήρησης των παραπάνω προϋποθέσεων αναφέρεται μόνο στην καταγγελία της

---

<sup>160</sup> 8405/29.10.1992 απόφαση του Υπουργού Υγείας και Πρόνοιας.

<sup>161</sup> Βλ. ΑΠ 830/88 ΕΕργΔ 48, 1023. ΑΠ 13/84 ΕΕργΔ43,544.

<sup>162</sup> Αφορά σε ιδιωτικό υπάλληλο ή εργατοτεχνίτη που υπάγεται στην ασφάλιση κατά της ανεργίας.

<sup>163</sup> Πρβλ. αντί των άλλων ΑΠ 590/94 ΕΕργΔ 54, 1021.

εργασιακής σχέσης αορίστου χρόνου που γίνεται από τον εργοδότη και όχι από τον εργαζόμενο. Η τήρηση όμως των τύπων αυτών προϋποθέτει ότι η σύμβαση εργασίας είναι έγκυρη. Διαφορετικά δηλαδή αν η σύμβαση εργασίας είναι άκυρη δεν απαιτείται καμία τυπική ή άλλη διατύπωση για τη λύση της, αφού αυτή ούτως ή άλλως λόγω της ακυρότητας είναι νομικώς ανύπαρκτη, παρέχουσα μόνο στον εργαζόμενο δικαίωμα αποζημίωσης εκ του πραγματικού γεγονότος της παροχής των υπηρεσιών του.

Είναι επομένως φανερό ότι στην συγκεκριμένη περίπτωση η εργοδότηρια όφειλε παρά την ακυρότητα της εργασιακής σύμβασης του υπαλλήλου της Π να του καταβάλλει τη νόμιμη αποζημίωση απολύσεως του. Την αποζημίωση απολύσεως ο εργαζόμενος μπορεί να την αξιώσει και δικαστικώς δηλαδή μέσω της αγωγής του με την οποία θα αιτείται να καταδικασθεί η εργοδότηρια σε καταβολή της.

## **2)Εργαζόμενος ο οποίος απολύθηκε μια ημέρα προτού συμπληρωθεί δίμηνο από την πρόσληψη του χωρίς αποζημίωση.**

Με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας που κατάρτισε ο Λ με εταιρεία εκμετάλλευσης υφαντουργικού εργοστασίου προσελήφθη ως μηχανικός συντηρητής των υφαντουργικών της ιστών. Ο Λ ξεκίνησε κανονικά την εργασία του αλλά πριν την παρέλευση διμήνου από την έναρξη της απασχόλησης του απελύθη χωρίς να του καταβληθεί η νόμιμη αποζημίωση σύμφωνα με το άρθρο 1 του ν.2112/20.

Η τακτική καταγγελία της εργασιακής σχέσης αορίστου χρόνου των εργατών και τεχνιτών ρυθμίζεται από τη διάταξη του άρθρου 1 του ν.3298/55. Ο νόμος αυτός ορίζει ότι απαγορεύεται η μετά από προειδοποίηση καταγγελία με οποιοδήποτε τρόπο και αν γίνει, και ότι πρέπει να συνοδεύεται από την



καταβολή της νομίμου αποζημιώσεως που προβλέπεται για απροειδοποίητη καταγγελία<sup>164</sup>.

Η καταγγελία της εργασιακής σχέσης αορίστου χρόνου με τους παραπάνω όρους γίνεται μόνο αν η σχέση είχε διαρκέσει πέρα από δίμηνο χρονικό διάστημα<sup>165</sup>. Επίσης ο νόμος 3298/55 επιβάλλει την τήρηση γραπτού τύπου και την καταβολή της νόμιμης αποζημιώσεως ως προϋποθέσεις- περιορισμούς για το έγκυρο της εργασιακής σχέσης, καθιστώντας την μάλιστα άκυρη σε περίπτωση παραβίασης.

Επομένως, αν η διάρκεια της εργασιακής σχέσης από την έναρξη της μέχρι του σημείου της καταγγελίας είναι μικρότερη του διμήνου, ο εργοδότης μπορεί να την καταγγείλει ατύπως και χωρίς την καταβολή αποζημίωσης. Εδώ βεβαίως γεννάται το ερώτημα εάν η απόλυση του εργαζόμενου που γίνεται λίγες ημέρες πριν τη συμπλήρωση του διμήνου γίνεται σκόπιμα με αποτέλεσμα η καταγγελία να κριθεί καταχρηστική και άκυρη για το λόγο αυτό.

Εάν θεωρήσουμε ότι η καταγγελία φανερώνει μια κακοπιστία από πλευράς του εργοδότη και έχει ως πρόδηλο σκοπό την αποφυγή καταβολής αποζημιώσεως, τότε θεωρείται καταχρηστική και άκυρη. Ο Λ έχει το δικαίωμα να αξιώσει από την εργοδότη την καταβολή μισθών υπερημερίας για το χρονικό διάστημα από τη άνω άκυρη απόλυση του και μετά, ως την άρση της υπερημερίας κατά νόμιμο τρόπο.

Σε αντίθετη περίπτωση αν αποδειχθεί ότι η ημερομηνία καταγγελίας συνέπεσε με τα χρονικά όρια της μη παρέλευσης του διμήνου εντελώς συγκυριακά, ο εργαζόμενος δε δικαιούται αποζημιώσεως.

**3)Εργαζόμενος ο οποίος αποπέμφθηκε από την εργασία του, μέσω της άρνησης του εργοδότη να αποδεχθεί τις υπηρεσίες του μετά από πολυήμερη απουσία του, χωρίς έγγραφη καταγγελία και καταβολή αποζημίωσης.**

---

<sup>164</sup> Βλέπε β.δ. 1920.

<sup>165</sup> Άρθρο 1 του ν.2112/20 και άρθρο 2 του β.δ. της 16/18 Ιουλίου 1920.

Με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας που κατάρτισε ο Μ με επιχείρηση αυτοκινήτων Α προσελήφθη ως πωλητής στην έκθεση αυτοκινήτων που διατηρούσε και εκμεταλλευόταν η Α.

Με την παραπάνω ιδιότητα εργάστηκε ο Μ στην εργοδότηρα επί 2,5 έτη οπότε απουσίασε επί 18 συνεχείς ημέρες λόγω σοβαρού τραυματισμού του, τον οποίο υπέστη κατά τη διάρκεια ταξιδιού του στο εξωτερικό όταν τελείωνε η κανονική άδεια την οποία του είχε χορηγήσει η εργοδότηρα.

Ο Μ δε πρόλαβε να ειδοποιήσει εγκαίρως την εργοδότηρα καθώς είχε τραυματιστεί σοβαρά καθώς και επειδή βρισκόταν σε μια ξένη χώρα. Όταν όμως αποθεραπεύτηκε επανήλθε στην εργασία του και προσκόμισε τα απαραίτητα δικαιολογητικά έγγραφα τα οποία δικαιολογούσαν την απουσία του. Η εργοδότηρα ωστόσο απέκρουσε τις υπηρεσίες του και τον κάλεσε με προφορική δήλωση του νομίμου εκπροσώπου της να μην επανέλθει προς εργασία γιατί όπως του δήλωσε με την άνω απουσία του είχε παραιτηθεί από τη θέση του στην συγκεκριμένη επιχείρηση.

Η αποχή ή η απουσία του εργαζόμενου από την εργασία του αποτελεί στην πράξη τον συνηθέστερο τρόπο λύσης της εργασιακής σχέσης αόριστου χρόνου από πλευράς του εργαζόμενου και αποτελεί μορφή άτακτης καταγγελίας της εργασιακής σχέσης.

Η εγκατάλειψη από τον εργαζόμενο της θέσης του αποτελεί κατ'αρχήν σιωπηρή καταγγελία της εργασιακής του σύμβασης από τη δική του πλευρά. Κάθε όμως αποχή από την εργασία δεν ισοδυναμεί πάντοτε με σιωπηρή παραίτηση. Αυτό είναι συνάρτηση ορισμένων περιστάσεων που πρέπει πάντα να συνεκτιμώνται.

Έτσι εκτός από τις περιπτώσεις όπου η απουσία του εργαζόμενου είναι προϊόν της ελεύθερης βούλησης του, υπάρχουν και πολλές άλλες κατά τις οποίες η απουσία του οφείλεται σε εμπόδια που αυτός αδυνατεί ανυπαίτως να υπερβεί όπως είναι λ.χ η μακράς διάρκειας ασθένεια, η προφυλάκιση, το σοβαρό

οικογενειακό πρόβλημα, η άσκηση εκλογικού δικαιώματος, η πρόσκληση υπό τα όπλα κτλ.

Εάν η απουσία του εργαζόμενου από την εργασία προκαλείται από έναν από τους παραπάνω λόγους μπορεί να κριθεί από το δικαστήριο κατ'αντικειμενική κρίση ότι η αποχή αυτής της μορφής μπορεί να συστήσει σιωπηρή καταγγελία εκ μέρους του της σχέσης εργασίας<sup>166</sup>.

Όσον αφορά την πλευρά του εργοδότη αυτός οφείλει να τηρεί τον έγγραφο τύπο και την υποχρέωση καταβολής της νομίμου αποζημιώσεως απολύσεως. Συνεπώς, η καταγγελία που έγινε χωρίς την τήρηση των παραπάνω προϋποθέσεων θεωρείται άκυρη. Με βάση λοιπόν τα παραπάνω είναι σαφές ότι η απουσία του εργαζόμενου από την εργασία του λόγω ανωτέρας βίας δε μπορούσε και αντικειμενικά να εκληφθεί ως σιωπηρή από πλευράς του καταγγελία.

Απεναντίας η αποπομπή από την εργασία του εκ μέρους της εργοδότης του αποτέλεσε ρητή, προφορική, άτακτη καταγγελία της εργασιακής του σύμβασης από πλευράς της η οποία λόγω του ότι έγινε προφορικά και χωρίς την καταβολή σε αυτόν της νομίμου αποζημιώσεως ήταν απολύτως άκυρη κατά το άρθρο 5 του ν.3198/55.

#### **4)Εργαζόμενη η οποία απολύθηκε με ομαδική απόλυση, χωρίς να συντρέχουν οι κατά το νόμο προϋποθέσεις.**

Με συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου η ναυτιλιακή επιχείρηση Ν, η οποία ασκεί ναυτιλιακές και εμπορικές εργασίες στις ΗΠΑ και σε άλλα κράτη μεταξύ των οποίων και η Ελλάδα, προσέλαβε ως υπαλλήλους της τους Α, Β και Γ αντιστοίχως οι οποίοι της παρείχαν τις εργασίες τους κανονικά. Δύο έτη μετά την πρόσληψη των ανωτέρω υπαλλήλων της η

---

Πρβλ ΑΠ 1762/99 ΔΕΝ 56,781.

εργοδότης τους απέλυσε από κοινού με άλλους 5 συναδέλφους τους και μάλιστα την ίδια ημερομηνία.

Η αιτία της παραπάνω απόλυσης που προέβλεπε η εργοδότης ήταν κυρίως οικονομικοί λόγοι και συγκεκριμένα η πολύ κακή πορεία των εργασιών της στην Ελλάδα εξαιτίας της οποίας είχε υποστεί ζημιά που υπερέβαινε το ποσό των 50 εκατομμυρίων ευρώ. Για την περιστολή της οικονομικής ζημιάς αποφασίστηκε η μείωση του προσωπικού κατά 5 άτομα, από το σύνολο των 180 υπαλλήλων που απασχολούσε στα 4 καταστήματα της στην Ελλάδα.

Όταν οι απολύσεις των εργαζομένων δεν έχουν ατομικό χαρακτήρα αλλά αφορούν σε μεγάλο αριθμό από αυτούς και έχουν ως αίτιο γενικότερα οικονομικά προβλήματα της εργοδοτικής επιχείρησης τότε χαρακτηρίζονται ως ομαδικές, οπότε υπόκεινται σε ειδική νομοθετική ρύθμιση<sup>167</sup>.

Η ρύθμιση των ομαδικών απολύσεων στηρίζεται στις εξής αρχές οι οποίες διαπνέουν και τον ήδη ισχύοντα για αυτές ν.1387/83:

- a) Στην αρχή της έγκαιρης ενημέρωσης των εργαζομένων και των αρμόδιων αρχών, που αποσκοπεί στην αποφυγή των αιφνιδίων απολύσεων, και
- b) Στην αρχή της από κοινού με τους εκπροσώπους των εργαζομένων εξέτασης των σχεδιαζόμενων απολύσεων.

Για τις ομαδικές απολύσεις ισχύει ο ν.1387/1983 ο οποίος εκδόθηκε σε συμμόρφωση προς την υπ' αριθμόν 75/129 οδηγία της ΕΟΚ για την προσέγγιση της νομοθεσίας των κρατών –μελών για τις ομαδικές απολύσεις και στην συνέχεια τροποποιήθηκε με το ν.2874/2000 σε συμμόρφωση προς την τροποποιητική της ανωτέρω οδηγίας, υπ' αριθμόν 92/56/ΕΟΚ οδηγία του συμβουλίου της 26/8/1992.

---

<sup>167</sup> Πρβλ. Αγ. Μπακόπουλου, Η προστασία των εργαζομένων σε περίπτωση ομαδικών απολύσεων, μεταβίβασης επιχείρησης και αφερεγγυότητας του εργοδότη, ΕΕργΔ 53.849 επ.

Σύμφωνα με το νόμο ομαδικές απολύσεις θεωρούνται εκείνες που γίνονται από επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις οι οποίες απασχολούν περισσότερους από 20 εργαζόμενους, οι λόγοι που τις προκαλούν δεν αφορούν στο πρόσωπο των εργαζομένων και μέσα στα όρια του ημερολογιακού μήνα.

Τα παραπάνω όρια, η υπέρβαση των οποίων καθιστά τις απολύσεις ομαδικές είναι :

- A. 4 εργαζόμενοι για τις επιχειρήσεις αυτές που απασχολούν περισσότερους των 20 έως 200 άτομα
- B. ποσοστό 2-3% του συνόλου του προσωπικού με ανώτατο όριο τα 30 άτομα αν πρόκειται για επιχειρήσεις που απασχολούν άνω των 200 ατόμων.

Η καταγγελία των συμβάσεων εργασίας εργαζομένων που γίνεται λόγω διακοπής της εκμετάλλευσης του εργοδότη και υπερβαίνει τα παραπάνω όρια ή ποσοστά χωρίς την τήρηση των νομίμων διατυπώσεων που απαιτεί ο νόμος περί ομαδικών απολύσεων, είναι άκυρη και καθιστά υπερήμερο τον εργοδότη. Σε μια τέτοια περίπτωση η ακυρότητα καταλαμβάνει το σύνολο των γενομένων ομαδικών απολύσεων και όχι μόνο τις καθ' υπέρβαση του επιτρεπόμενου αριθμού γενόμενες απολύσεις.

Για να υπολογισθεί ο συνολικός αριθμός των απασχολουμένων στην συγκεκριμένη κάθε φορά επιχείρηση λαμβάνεται υπόψη το σύνολο των εργαζομένων της κατά την 1<sup>η</sup> του μηνός της απολύσεως, ανεξάρτητα από την ιδιότητα τους (υπάλληλοι ή εργατοτεχνίτες) και ανεξάρτητα αν είναι ορισμένου ή αορίστου χρόνου.

Με βάση τα παραπάνω είναι προφανές ότι η ομαδική απόλυση των Α,Β,Γ ήταν άκυρη διότι έγινε καθ' υπέρβαση του επιτρεπόμενου ορίου απολυτέων εντός του ίδιου ημερολογιακού μηνός και χωρίς την τήρηση των ειδικών διατυπώσεων τις οποίες ορίζει ο νόμος 2874/2000.

Επομένως οι απολυμένοι έχουν νόμιμο και βάσιμο δικαίωμα να αξιώσουν από την εργοδότη τους την άμεση επαναπρόσληψη τους με το δεδομένο ότι οι συμβάσεις εργασίας τους λόγω της ακυρότητας της καταγγελίας τους

εξακολουθούν να είναι έγκυρες και ισχυρές. Τέλος, δικαιούνται και της καταβολής σε αυτούς μισθών υπερημερίας του ενδιάμεσου διαστήματος από της άκυρης απολύσεως τους μέχρι της επαναπρόσληψης τους.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ VII

### ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Σύμβαση εργασίας υπάρχει όταν επιδιώκεται η παροχή εργασίας καθεαυτή και όχι το αποτέλεσμα αυτής, όπως επίσης και όταν η παροχή εργασίας αποσκοπεί σε ορισμένο αποτέλεσμα, το οποίο βρίσκεται έξω από την εξουσία του εργαζόμενου, που αναλαμβάνει να κάνει ότι είναι δυνατόν για να παραχθεί αυτό, έστω και αν μεταξύ των μερών έχει συμφωνηθεί ότι ο μισθός θα καταβάλλεται μόνο εφόσον επέλθει το επιδιωκόμενο αποτέλεσμα.

Η εργατική νομοθεσία βασίζεται σε μια κοινωνική δημόσια τάξη που επιβάλλεται σε όλα τα μέρη. Οι αναθέτοντες πρέπει να διαθέτουν κάποια ελεγκτική ή εποπτική εξουσία επί των υπεργοληπτών τους και να έχουν την πρόνοια να περιλαμβάνουν ορισμένες αρχές (τήρηση των ισχυόντων κοινωνικών και τεχνικών κανόνων) στις συμβάσεις, εάν δεν θέλουν να βρεθούν χωρίς την θέληση τους συνυπαίτιοι παραβάσεων του εργατικού δικαίου ή άλλων εθνικών κανόνων που ισχύουν για το χώρο εργασίας.

Ανεξάρτητα από οποιαδήποτε μορφή συμβάσεως εργασίας, υπάρχει η ανάγκη για μια «βάση δικαιωμάτων» που να αφορά τις συνθήκες εργασίας όλων των εργαζομένων. Τα πάντα εξαρτώνται από το τι περιλαμβάνει αυτή η «βάση δικαιωμάτων», της οποίας σκοπός είναι η προστασία του εργαζόμενου.

Εάν πρόκειται για θέματα όπως η διάρκεια εργασίας, η διάρθρωση των ωραρίων ή οι αμοιβές, αυτά ορίζονται από την μορφή της σύμβασης που υπογράφεται και από τις εκάστοτε εφαρμοστέες διατάξεις. Ενώ, εάν πρόκειται για δικαιώματα συμμετοχής, για τις θεμελιώδεις ελευθερίες, για την αρχή της ισότητας και της απαγόρευσης των διακρίσεων, για το δικαίωμα στην προστασία έναντι των απρόβλεπτων συμβάντων (ατυχήματα, ασθένειες, ανεργία κ.τ.λ.) είναι προφανές ότι είναι από τη φύση τους ανεξάρτητα από την σύμβαση

εργασίας, δεδομένου ότι πρόκειται για θεμελιώδη δικαιώματα. Αποκλείεται, επομένως σε οποιαδήποτε περίπτωση να χαρακτηριστούν ως “υποχρεώσεις” και να συζητηθεί η “ευελιξία” τους.

Η υπ’ αριθμό 376/2006 απόφαση του Αρείου Πάγου έκανε δεκτό ότι το Δικαστήριο θα είναι αρμόδιο να κρίνει για την ύπαρξη εξαρτημένης εργασίας εκτιμώντας το σύνολο των πραγματικών περιστατικών, χωρίς να δεσμεύεται από τον χαρακτηρισμό που έχουν δώσει οι διάδικοι.

Σύμφωνα επίσης με την ίδια απόφαση, οι κλαδικές και οι ομοιοεπαγγελματικές Σ.Σ.Ε. δεσμεύουν μόνο τους μισθωτούς και τους εργοδότες που είναι μέλη των συμβαλλόμενων συνδικαλιστικών οργανώσεων, εκτός αν κηρυχθούν υποχρεωτικές γενικώς. Οπότε, στην περίπτωση αυτή, η ισχύς τους επεκτείνεται από τον χρόνο έκδοσής της σχετικής υπουργικής απόφασης σε όλους τους εργαζόμενους και στους εργοδότες του ίδιου κλάδου ή επαγγέλματος, ακόμα και αν δεν είναι μέλη των οργανώσεων αυτών.

Εξάλλου και στην περίπτωση που επιδικάζονται διαφορές αποδοχών με βάση τις Σ.Σ.Ε. που έχουν κηρυχθεί γενικώς υποχρεωτικές, το δικαστήριο εφαρμόζει αυτεπαγγέλτως τις Σ.Σ.Ε. που αρμόζουν στην συγκεκριμένη περίπτωση με βάση τα πραγματικά περιστατικά και γεγονότα που επισύρουν την εφαρμογή τους, αρκεί να αναφέρεται στην αγωγή το είδος της ασκούμενης από τον εργοδότη επιχειρήσεως, το επάγγελμα ή η ειδικότητα του εργαζόμενου και η περιεχόμενη εργασία του.

Η εργατική νομοθεσία δεν απώλεσε την ζωτικότητα της ως προστατευτικό δίκαιο, τόσο αναφορικά με τους εργαζόμενους όσο και με τους εργοδότες. Όσον αφορά τους πρώτους, διασφαλίζει μια δίκαιη βάση για τη κατάρτιση μιας σύμβασης εργασίας, η οποία έχει συνταχθεί σύμφωνα με το νόμο και η οποία εξισορροπεί τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις, λαμβανομένων υπόψη των εξουσιών διεύθυνσης και διακυβέρνησης του εργοδότη για τον οποίο εργάζονται.



Όσον αφορά τους εργοδότες, προσφέρει μια ιδιαίτερα σημαντική νομική ασφάλεια, δεδομένου ότι τα διάφορα είδη προτύπων συμβάσεων συντάσσονται σαφώς και οι βασικές τους ρήτρες ορίζονται ή πλαισιώνονται ανάλογα με την περίπτωση, συμπεριλαμβανόμενης και της περίπτωσης της μονομερούς καταγγελίας.

Εξάλλου σχετικά με την αστική ευθύνη<sup>168</sup>, η εργατική νομοθεσία παρέχει επίσης τόσο στους εργαζόμενους όσο και στους εργοδότες εγγυήσεις και νομική ασφάλεια από απόψεως αποζημιώσεως και αναγνώρισης ενδεχόμενων αναπηριών για τους εργαζόμενους και περιορισμού της αστικής αντικειμενικής ευθύνης εφόσον έχουν τηρηθεί οι κανόνες ασφαλείας για τον εργοδότη. Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και τα συμβουλευτικά όργανα συμβάλλουν στην ανάπτυξη καλών εργασιακών σχέσεων και αν απαιτείται στην εξεύρεση κατάλληλων λύσεων σε περίπτωση διαφορών.

Όσον αφορά τις αλλαγές που είναι επιθυμητές, η εργατική νομοθεσία θα πρέπει στο πλαίσιο των ιδιαίτερων νόμων και πρακτικών κάθε κράτους-μέλους να πλαισιώνει τις νέες ευέλικτες μορφές συμβάσεων<sup>169</sup>, που αναπτύσσονται προκειμένου να συνεχίσει υπό τις νέες συνθήκες τον προστατευτικό ρόλο και τον ρόλο εξισορρόπησης της εργασίας και εγγύησης της νομικής ασφάλειας σε περίπτωση αιτιολογημένης απόλυσης, εργατικού ατυχήματος ή επαγγελματικής ασθένειας. Εξάλλου, η σύγχρονη εργατική νομοθεσία θα πρέπει να βοηθά τους εργαζόμενους να αποκτούν δικαίωμα επαγγελματικής εξέλιξης καθ' όλη την διάρκεια της οικονομικά ενεργής ζωής του. Έτσι ώστε, να μπορούν να εναλλάσσουν την δια βίου κατάρτισή τους και τις διάφορες μορφές συμβάσεων ώστε να ανταποκρίνονται στις εκάστοτε προσωπικές τους ανάγκες, λαμβάνοντας υπόψη τόσο την επαγγελματική όσο και την προσωπική ζωή τους. Επιπλέον να αποκτήσουν την δυνατότητα του επαγγελματικού

---

<sup>168</sup> Αστική ευθύνη υπαλλήλων :ο υπάλληλος υπέχει έναντι της Δημοκρατίας και έναντι τρίτων αστική ευθύνη για κάθε θετική ζημιά την οποία προξενεί από δόλο ή βαριά αμέλεια λόγω πράξης ή παράλειψης του κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του κατά τα οριζόμενα στις διατάξεις του Νόμου.

<sup>169</sup> Με τον όρο ευέλικτη εργασία εννοούμε μια ειδική μορφή εργασίας, η οποία αφορά την εργασία με καθεστώς μερικής απασχόλησης, την εκ περιτροπής απασχόληση και την εργασία σε Φασόν.

αναπροσανατολισμού και το δικαίωμα απαιτήσεως προαγωγής. Ενώ και οι εργοδότες από την μεριά τους θα ωφεληθούν μακροπρόθεσμα από την εργασία των ικανοποιημένων εργαζομένων.

Η εργατική νομοθεσία διαδραμάτισε ιστορικά τόσο προστατευτικό όσο και χειραφετικό ρόλο. Επιπλέον, ο ρόλος των συλλογικών διαπραγματεύσεων με τις ιδιαιτερότητες τους συνδέονται με τις πολιτισμικές, κοινωνικές, οικονομικές και νομικές προσεγγίσεις των διάφορων κρατών-μελών. Ωστόσο η διατήρηση μιας ισορροπίας μεταξύ των δύο πλευρών αποτελεί αντικείμενο όχι μόνο της εργατικής νομοθεσίας, αλλά και του κοινωνικού διαλόγου.

Επειδή οι εργαζόμενοι εξαρτώνται πάντοτε από τους εργοδότες πρέπει να επισημανθεί εκ νέου ο θεμελιώδης προστατευτικός και χειραφετικός ρόλος της εργατικής νομοθεσίας. Θα πρέπει να διασφαλιστεί καλύτερα η εφαρμογή της προκειμένου να αποτραπεί η άσκηση πίεσης στους εργαζόμενους, με συνεκτίμηση των νέων προκλήσεων της παγκοσμιοποίησης και της δημογραφικής γήρανσης.

### **ΕΞΕΛΙΞΗ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ**

Η Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή έκρινε ότι ένας από τους πρωταρχικούς της στόχους, είναι η μελέτη του εκσυγχρονισμού της εργατικής νομοθεσίας καθώς επίσης οι όροι και το περιεχόμενο των διάφορων προτύπων συμβάσεων εργασίας, σε ότι αφορά κυρίως την υγεία, την ασφάλεια, τα ατυχήματα, τις άδειες και την διαχείριση του χρόνου εργασίας, εμπνεόμενη πάντα από τις παλιότερες απαιτήσεις.

Η ύπαρξη ευέλικτων μορφών απασχόλησης και η εφαρμογή τους αποτελούσε ανέκαθεν αφορμή για συγκρούσεις μεταξύ εργαζομένων και εργοδοσίας για το πλήγμα που δημιουργούν στον θεσμό της “τυπικής” εργασιακής σχέσης αλλά και για τις συνεπαγόμενες αρνητικές κοινωνικές τους προεκτάσεις. Επιπλέον, η απουσία αποδεικτικού στοιχείου για το περιεχόμενο της εργασιακής σχέσης,

δηλαδή η έλλειψη κάποιας σύμβασης εργασίας, η οποία θέτει τα όρια και τους όρους εργασίας, δημιουργούσε αφορμές για παραπέρα καταστρατηγήσεις δικαιωμάτων.

Η σημερινή ποικιλία συμβατικών μορφών απασχόλησης πρέπει να διατηρηθεί με τον όρο ότι θα θεσπίσει ένα σταθερό νομικό πλαίσιο το οποίο θα λαμβάνει υπόψη τις ανάγκες τόσο των εργαζομένων όσο και των εργοδοτών. Το 78% των συμβάσεων είναι αορίστου χρόνου και πλήρους απασχόλησης. Ωστόσο ο αριθμός των νέων συμβάσεων ευέλικτης απασχόλησης αυξάνει σε όλη την Ευρώπη. Οι συμβάσεις ευέλικτης εργασίας όπως οι συμβάσεις μερικής απασχόλησης και οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου μπορούν να συμβάλλουν στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων και αυξάνουν τις πιθανότητες εξεύρεσης πλήρους απασχόλησης. Οι συμβάσεις ευέλικτης εργασίας μπορούν να αποτελέσουν καλό σημείο έναρξης για την μετέπειτα επαγγελματική ζωή των νέων καθώς και εξαιρετη ευκαιρία για τον συνδυασμό της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Η προστασία κατά των διακρίσεων είναι σημαντική για τους εν λόγω εργαζόμενους δεδομένου ότι στηρίζεται σε ισχύουσες ευρωπαϊκές οδηγίες σχετικά με την εργασία μερικής απασχόλησης και τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου, οι οποίες βασίζονται σε συμφωνίες Ευρωπαϊών Κοινοτικών Εταίρων.

Ο εκσυγχρονισμός της εργατικής νομοθεσίας πρέπει να πραγματοποιηθεί βασικά σε επίπεδο κρατών-μελών. Δεδομένου ότι η εργατική νομοθεσία είναι απλώς ένα τμήμα της αρχής της ασφάλειας με ευελιξία, η κατάλληλη ισορροπία μεταξύ ευελιξίας και ασφάλειας πρέπει να οριστεί στο αντίστοιχο εθνικό πλαίσιο. Οι εθνικές μεταρρυθμίσεις πρέπει να συμπληρωθούν με ευρωπαϊκή δράση, η οποία θα στοχεύει στον εντοπισμό και στην ανταλλαγή βέλτιστων πρακτικών.

Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις πρέπει να βασίζονται στην αρχή της αυτονομίας των κοινωνικών εταίρων και θα ποικίλουν ανάλογα με την ιστορία και το κλίμα των εργατικών σχέσεων στα διάφορα κράτη-μέλη.

Πρέπει να προστεθεί επίσης ότι το ευρύτερο πλαίσιο εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων στην Ελλάδα υστερεί σημαντικά έναντι εκείνου του Ευρωπαϊκού, έτσι λοιπόν η ανάγκη για νομοθετικές παρεμβάσεις κρίνεται πλέον αναγκαία.

1.Μεταρρύθμιση της εργατικής νομοθεσίας στη βάση της αφετηρίας της, που είναι η έννοια της εξαρτημένης εργασίας, υπό το πρίσμα των νέων εξελίξεων ως προς τη φύση και τον τρόπο παροχής της εργασίας, προκειμένου να καλύπτεται ευρύ φάσμα δραστηριοτήτων που περιέχουν έντονα το στοιχείο της εξάρτησης αλλά που σήμερα με την νομική μορφή που της περιβάλλει αποκλείονται από τις ρυθμίσεις της εργατικής νομοθεσίας.

Στα πλαίσια του εκσυγχρονισμού της νομοθεσίας στα σύγχρονα δεδομένα απαιτείται και η εξίσωση των αποζημιώσεων εργατών με αυτές των υπαλλήλων σε περίπτωση απόλυσης.

2.Περιορισμός της προσωρινής απασχόλησης (π.χ. συμβάσεις ορισμένου χρόνου), στις περιπτώσεις εκείνες που δικαιολογείται η αποφυγή μιας τέτοιου είδους σύμβασης.

Στο πλαίσιο αυτό εντάσσεται η μετατροπή των συμβάσεων ορισμένου χρόνου σε αορίστου όταν η παρεχόμενη εργασία δεν δικαιολογεί την ύπαρξη προσωρινής σύμβασης. Επίσης, στην περίπτωση προσωρινής σύμβασης να υπάρχει δυνατότητα καταγγελίας όταν αυτή διαρκεί πέραν των 12 μηνών.

3.Αναμόρφωση του πλαισίου της μερικής απασχόλησης, ώστε να αποτρέπεται η επιβουλή της έννοιας της πλήρους απασχόλησης. Ειδικότερα, θέσπιση ανώτατου και κατώτατου ορίου εβδομαδιαίου ωραρίου μερικής απασχόλησης και καθιέρωση προσαύξησης του ωρομισθίου.

4.Προστασία του εργαζόμενου σε περίπτωση που δημιουργείται σύγχυση περί του προσώπου του εργοδότη(π.χ. περίπτωση δανεισμού εργαζόμενου, εργολαβίας).

5.Ρύθμιση θεμάτων χρόνου εργασίας στην κατεύθυνση της ενίσχυσης της πολιτικής απασχόλησης και της δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας. Κυρίως

αφορά, την μείωση χρόνου εργασίας , χωρίς μείωση αποδοχών, κατάργηση θεσμού υπερεργασίας, επαναπροσδιορισμός του πλαισίου λειτουργίας της υπερωριακής απασχόλησης.

6.Καθιέρωση της αιτιολογημένης καταγγελίας των συμβάσεων εργασίας αορίστου χρόνου για την αποφυγή αντικοινωνικών πρακτικών.

7.Ενίσχυση των κρατικών μηχανισμών ελέγχου της εφαρμογής της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας.

Στα πλαίσια αυτά εντάσσονται: ο εκσυγχρονισμός και η αναμόρφωση των επιθεωρήσεων εργασίας, ποσοτική και ποιοτική αναβάθμιση, ο συντονισμός λειτουργίας τους με τις επιτροπές ελέγχου του ΙΚΑ και επαναφορά υπό την εποπτεία του Υπουργείου Εργασίας. Επιπλέον η ανάληψη πρωτοβουλιών για την κωδικοποίηση της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας.

8. Τέλος, επίσπευση χρόνου απονομής δικαιοσύνης επί των εργατικών διαφορών, ώστε να μην αποθαρρύνονται οι θιγόμενοι εργαζόμενοι στο να προσφεύγουν σε αυτήν λόγω των χρονοβόρων διαδικασιών.

## **ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ**

**Βλαστός** Στυλιανός, Η ατομική σύμβαση εργασίας, εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα 2004.

**Βλαστός** Στυλιανός, Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ,τ.Ι- ΙΙ, Αθήνα – Κομοτηνή 1994.

**Δημαράς** Νικόλαος, Εισαγωγή στο Εργατικό δίκαιο, σειρά:μελέτες αστικού δικαίου, Πάτρα 2002.

**Δημαράς** Νικόλαος, Εισαγωγή στο αστικό δίκαιο, β' έκδοση, Πάτρα 2000.

**Καρακατσάνης** Αλέξανδρος, Ατομικό Εργατικό δίκαιο, εκδόσεις Αντ.Σακκουλα, έκδοση πέμπτη, Αθήνα – Κομοτηνή 1995.

**Κουκιάδης** Ι, Εργατικό δίκαιο. Ατομικές εργασιακές σχέσεις και κοινωνική πολιτική, Θεσσαλονίκη 1984.

**Μίχος** Ι- **Λαζαρίδης** Γ., Πρότυπος οδηγός φορολογικών λύσεων ΙΙ, εκδόσεις ΚΙΝΙΤΡΟΝ Ε.Π.Ε., Θεσσαλονίκη 2006.

## **ΔΙΕΥΘΥΝΣΕΙΣ ΣΤΟ INTERNET:**

**-[www.users.otenet.gr/~dikaio](http://www.users.otenet.gr/~dikaio)**

**-[www.parliament.cy/parliamentgr](http://www.parliament.cy/parliamentgr)**

**-[www/eescopinios.eesc.europa.eu](http://www/eescopinios.eesc.europa.eu)**

(Σελίδα της Ευρωπαϊκής οικονομικής και κοινωνικής επιτροπής –  
Εκσυγχρονισμός της εργατικής νομοθεσίας για την αντιμετώπιση των  
προκλήσεων του 21<sup>ου</sup> αιώνα «δημοσίευση 30/5/2007»)

**-[www.e-forologia.gr](http://www.e-forologia.gr)**

**-[www.epsilonet.gr](http://www.epsilonet.gr)**

**-[www.gspa.gr](http://www.gspa.gr)**

(Τράπεζα νομικών υπηρεσιών

Άρθρα: 1. συλλογικές συμβάσεις

2. συλλογικές διαπραγματεύσεις)

**-[www.ika.gr](http://www.ika.gr)**

**-[www.epixeirisi.gr](http://www.epixeirisi.gr)**

(Άρθρα: 1. Προυποθέσεις ύπαρξης σύμβασης εργασίας

2. Δέσμευση από κλαδικές και ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ

3. Αγορά εργασίας)

**-[www.koukiadis.gr](http://www.koukiadis.gr)**

**-[www.inegsee.gr](http://www.inegsee.gr)**

(Άρθρα: 1) Λύση σύμβασης εργασίας

2) Παρόν και μέλλον των εργασιακών σχέσεων.)

**-[www.kepea.gr](http://www.kepea.gr)**

(Κέντρο πληροφόρησης εργαζομένων και ανέργων – Γενική Ομοσπονδία  
εργατών Ελλάδας)

**-[www.portnet.gr/ergasiakes](http://www.portnet.gr/ergasiakes)**

(Μίσθωση εργασίας – εργασιακές σχέσεις)

## **ΕΙΔΙΚΑ ΠΕΡΙΟΔΙΚΑ**

- Ø **Επιθεώρηση εργατικού δικαίου.**
- Ø **Epsilon 7, εβδομαδιαία οικονομική έκδοση.**
- Ø **ΚλφΕ, Κέντρο λογιστικών φοροτεχνικών εφαρμογών, εβδομαδιαία οικονομική ενημέρωση.**

## **ΆΛΛΕΣ ΠΗΓΕΣ**

### **- ΣΥΝΤΑΓΜΑ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ**

Όπως αναθεωρήθηκε με το Σύνταγμα της 6<sup>ΗΣ</sup> Απριλίου 2001 της Ζ' αναθεωρητικής Βουλής των Ελλήνων.

Τίτλος έκδοσης: ΣΥΝΤΑΓΜΑ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ ΙΟΥΝΙΟΣ 2001

Επιμελήθηκαν: ΓΙΑΝΝΗΣ ΜΑΜΑΗΣ - ΗΛΙΑΣ ΜΑΡΚΟΥ