



“You take 30 minutes for lunch and you go home at 5:00 every afternoon. At this rate, you’re going to use up all of your vacation time!”



Τ.Ε.Ι. ΠΑΤΡΑΣ
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
<< ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΚΑΤΑ ΤΟ ΣΥΓΧΡΟΝΟ
ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ (Ν.3385/05)>>



ΕΠΟΠΤΕΥΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ:

Κ.ΤΑΣΣΟΠΟΥΛΟΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ

ΣΠΟΥΔΑΣΤΕΣ:

ΚΟΝΤΑΔΡΙΟΠΟΥΛΟΥ ΜΑΡΙΑ

ΝΙΚΟΛΟΠΟΥΛΟΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ

ΤΟΓΙΑ ΠΑΝΑΓΙΩΤΑ

ΠΑΤΡΑ 2009

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Για την συγγραφή της παρούσας πτυχιακής εργασίας οφείλουμε να ευχαριστήσουμε όσους έμπρακτα μας βοήθησαν και συνέβαλαν με τον τρόπο τους στην ολοκλήρωσή της.

Τις μεγαλύτερες ευχαριστίες αισθανόμαστε την ανάγκη να αποδώσουμε στον επιβλέποντα καθηγητή μας κ. Νίκο Τασσόπουλο, για το έργο της καθοδήγησής μας από το σημείο των θεωρητικών μας αναζητήσεων, της διαμόρφωσης του θέματος και τη συνεχή υποστήριξη του μέχρι την ολοκλήρωσης της έρευνάς μας.

Τέλος, τις οικογένειές μας και τους φίλους μας που μας στήριξαν σε όλη τη διάρκεια μελέτης και ανάπτυξης της εργασίας μας.

Με εκτίμηση

Οι σπουδαστές

Μαρία Κονταδριοπούλου

Παναγιώτης Νικολόπουλος

Παναγιώτα Τόγια

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

<u>ΠΡΟΛΟΓΟΣ</u>	04
------------------------------	----

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^Ο ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

1.1 Ιστορική Ανασκόπηση των Εργασιακών Σχέσεων.....	05
1.2 Η Εξέλιξη των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα.....	06
1.3 Σύγχρονα εξειδικευμένα θέματα εργασιακών σχέσεων.....	08
1.4 Οι εργασιακές σχέσεις στο επίπεδο της επιχειρήσεως.....	11
1.5 Σχέσεις προσωπικού στον χώρο εργασίας.....	13
1.6 Αναγκαιότητα των Εργασιακών Σχέσεων.....	14
1.7 Συνδικαλισμός και Εργασιακές Σχέσεις στην Ελλάδα Συνδικαλιστικές οργανώσεις.....	16

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^Ο ΕΝΑΡΞΗ ΚΑΙ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΣΧΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

2.1 Ενέργειες πρόσληψης.....	19
2.2 Επιλογή προσωπικού.....	22
2.3 Είδη συμβάσεων εργασίας.....	24
2.4 Γενικά περί μισθοδοσίας.....	26
2.5 Ανώτατα και Κατώτατα όρια μισθών.....	29
2.6 Αμοιβή απασχολημένων μισθωτών.....	30
2.7 Συστήματα αμοιβών.....	32
2.8 Ωράριο εργασίας – Ιδιόρρυθμες υπερωρίες.....	34
2.9 Άδειες και Επιδόματα.....	39

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^Ο ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ

3.1	Η ασφάλιση στην Ελλάδα.....	44
3.2	Κοινωνική ασφάλιση εργαζομένων.....	46
3.3	Επικουρική ασφάλιση εργαζομένων.....	47
3.4	Ιδιωτική ασφάλιση.....	49
3.5	Ανώτατα όρια παλαιών και νέων ασφαλισμένων.....	51
3.6	Υπολογισμός ασφαλιστικών ημερών (ενσήμων) –αποδοχών.....	53
3.7	Ασφαλιστικές κλάσεις (2008).....	59
3.8	Ασφάλιση και μερική απασχόληση.....	61
3.9	Διαδικασία ασφάλισης μισθωτών.....	64
3.10	Πληρωμή ασφαλιστικών εισφορών(ΙΚΑ – ΤΕΒΕ – ΝΑΤ – ΤΕΑΜ).....	67

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^Ο ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ

4.1	Η σημασία του Εργατικού Δικαίου.....	72
4.2	Η εργασία ως αντικείμενο του Δικαίου.....	76
4.3	Το συνταγματικό περιβάλλον και οι γενικές αρχές συνταγματικής ισχύος για την αξιοποίηση της μισθωτής εργασίας.....	82
4.4	Το πρόβλημα της αυτοτέλειας του Εργατικού Δικαίου.....	91
4.5	Αρχές που διπλασιάστηκαν στο πεδίο του Εργατικού Δικαίου.....	93
4.6	Οι Εργασιακές Σχέσεις ως αντικείμενο κοινωνικής πολιτικής και δικαιικής ρύθμισης. Το Εργατικό Δίκαιο ως κοινωνικό δίκαιο.....	96
4.7	Η επίδραση των διεθνών συμβάσεων εργασίας στο ελληνικό Εργατικό Δίκαιο.....	98
4.8	Το σύστημα των Εργασιακών Σχέσεων κάτω από το πρίσμα των θεμελιωδών δικαιωμάτων των εργοδοτών και των εργαζομένων.....	99

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο Ν 3385/2005

5.1 Τι άλλαξε με τον εργασιακό νόμο 3385/2005.....104

5.2 Περιεχόμενο του νόμου 3385/2005.....112

ΕΠΙΛΟΓΟΣ.....136

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....138

ΔΙΚΤΥΑΚΕΣ ΠΗΓΕΣ.....140

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Ο κλάδος των εργασιακών σχέσεων περνά αναμφισβήτητα μέσα από την καλή κατανόηση των ανθρώπινων σχέσεων γενικά και των ανθρώπινων σχέσεων μέσα στους χώρους εργασίας ειδικότερα.

Οι εργασιακές σχέσεις αποτελούν κλάδο των κοινωνικών και οικονομικών επιστημών. Η οικονομία, η πολιτική, η κοινωνιολογία και τα νομικά είναι επιστήμες που σχετίζονται άμεσα με τις εργασιακές σχέσεις. Αυτό δε σημαίνει, σε καμία περίπτωση ότι το αντικείμενο των εργασιακών σχέσεων αποτελεί αντικείμενο των εν λόγω επιστημών.

Οι εργασιακές σχέσεις έχουν δικό τους αντικείμενο έρευνας. Το αντικείμενό τους συνιστάται στη μελέτη των παραγόντων εκείνων (ιστορικοί, πολιτικοί, κοινωνικοί, οικονομικοί, νομικοί) που επηρεάζουν και καθορίζουν την εργασιακή συμπεριφορά των ατόμων και των ομάδων μέσα σε ένα σύστημα εξαρτημένης μισθωτής εργασίας.

Ειδικότερα, οι εργασιακές σχέσεις ενδιαφέρονται για την διαμόρφωση γενικά των όρων εργασίας, πράγμα που σημαίνει πως εξετάζονται και οι κύριοι διαμορφωτές αυτών των όρων, δηλαδή οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων, οι εργοδοτικοί σύνδεσμοι και η εκάστοτε παρέμβαση (άμεση ή έμμεση) του κράτους.

Επίσης, να μην ξεχάσουμε να αναφέρουμε πως οι εργασιακές σχέσεις εξετάζουν και ερευνούν και τα εξής θέματα:

- Ø Την συμπεριφορά των εργοδοτών απέναντι στους μισθωτούς και αντίστροφα
- Ø Παρακολουθούν το ωράριο εργασίας
- Ø Εξετάζουν κάτω από ποιες συνθήκες εργάζονται οι μισθωτοί
- Ø Ενδιαφέρονται για τα συστήματα αμοιβών

Ø Και την τακτική που ακολουθούν τα συνδικάτα



ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο

ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

1.1 ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

Οι άνθρωποι μέχρι τις αρχές του 20^{ου} αιώνα δεν είχε την κατάλληλη μεταχείριση.

Οι διοικήσεις των επιχειρήσεων ενδιαφερόντουσαν μόνο για την αποδοτικότητά τους χωρίς να λαμβάνουν υπόψη τον παράγοντα άνθρωπο. Αυτό οφειλόταν κατά κάποιο τρόπο και στην έλλειψη γνώσεων για το χειρισμό των ανθρώπων.

Αργότερα όμως, οι ανθρώπινες σχέσεις μέσα στην επιχείρηση άρχισαν να αποκτούν ιδιαίτερη σημασία και να εφαρμόζονται σε κάποιο βαθμό.

Συνεπώς, οποιαδήποτε αναφορά στο σύγχρονο επιστημονικό κλάδο των εργασιακών σχέσεων τουλάχιστον ως προς την ιστορική του εξέλιξη δεν μπορεί παρά να εντοπίσει το ενδιαφέρον της στην ύπαρξη κάποιων δεδομένων ανθρώπινων σχέσεων.

Για να κατανοήσουμε καλύτερα την σημασία των σωστών εργασιακών σχέσεων, θα πρέπει να κάνουμε μια μικρή ιστορική αναδρομή, να δούμε δηλαδή πως ξεκίνησε το θέμα αυτό, ποιά προβλήματα τέθηκαν, ποιοί συλλογισμοί και ποιά τα αποτελέσματά τους.

Από ιστορικής απόψεως παρατηρούμε ότι οι αρχέγονες των εργασιακών σχέσεων έπαιξαν σημαντικό ρόλο στην Παγκόσμια Ιστορία της εργασίας.

Ο καθένας μας μπορεί να γνωρίσει το καθεστώς των εργαζομένων στην αρχαία Ελλάδα και των διακρίσεών τους όπως πχ την έννοια του καταμερισμού εργασίας, τα θέματα ιδιοκτησίας και νομισματικού συστήματος, το ζήτημα των ήπιων μορφών δουλειάς και των διακρίσεων ανά χώρο εργασίας (γεωργία, κτηνοτροφία, βιομηχανία, εμπόριο).

Παλαιότερα είχε μεγάλη σημασία πως θα χρησιμοποιούσανε τα εργαλεία και τα μηχανήματα για την καλύτερη δυνατή απόδοση της επιχείρησης χωρίς να λαμβάνεται καθόλου η ανθρώπινη συμπεριφορά και πως μπορούσαν να επιδράσουν πάνω σε αυτήν.

Η ατομική ψυχολογία με τον Adler άλλαξε τα δεδομένα που ίσχυαν τότε. Σύμφωνα με τον Adler σημασία έχει να μελετήσουμε, να γνωρίσουμε τα κίνητρα του ανθρώπου, την στάση του, την συμπεριφορά του. Από τότε μέχρι σήμερα έχουν γίνει πολλοί πρόοδοι για να καλυφθεί αυτό το κενό της γνώσης. Η επιτυχία μιας επιχείρησης δεν εξαρτάται από τα υλικά ή μηχανήματα που διαθέτει αλλά από τους ανθρώπους με τους οποίους συνεργάζεται.

1.2 Η ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ ΣΤΗΝ ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ

Οι εξελίξεις τα τελευταία χρόνια στον τρόπο οργάνωσης και διοίκησης του δημοσίου τομέα αλλά και ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων στην κεντρική δημόσια διοίκηση είναι σημαντικές σε όλη την Ευρωπαϊκή Ένωση και χαρακτηρίζονται γενικά από μια τάση αποδυνάμωσης και ιδιωτικοποίησης της κεντρικής δημόσιας διοίκησης.

Ιστορικά, κατά την διάρκεια του 20ου αιώνα, το κράτος ιδιαίτερα μετά την οικονομική κρίση του 1929 και την επιστημονική διατύπωση της καντιανής θεωρίας αυξάνει διαρκώς τον παρεμβατικό του ρόλο στην οικονομική και κοινωνική ζωή των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης και, όλο και

περισσότερες κοινωνικοοικονομικές δραστηριότητες υπάγονται στη δικαιοδοσία ή και το έλεγχό του: ναυτιλία, εργασία, ενέργεια, τηλεπικοινωνίες, μεταφορές, δημόσια έργα, εμπόριο, βιομηχανία.

Στο μεσοπόλεμο, παρατηρείται μία σημαντική, ποιοτική περισσότερο αλλαγή της κρατικής παρέμβασης στους τομείς της οικονομίας και της κοινωνίας, με την γένεση του «κράτους- ρυθμιστή», με συγκεκριμένες οικονομικές και κοινωνικές πολιτικές (φορολογική, εισοδηματική, νομισματική, συναλλαγματική, δημοσιονομική κ.λπ.) οι οποίες επιτελούν ρυθμιστικές κυρίως λειτουργίες σ' ένα ευρύ φάσμα κοινωνικό οικονομικών δραστηριοτήτων.

Αυτή η εξέλιξη είχε ως αποτέλεσμα μια ποιοτικά διαφορετική παρέμβαση του Κράτους. Όχι πλέον οριζόντιας επέκτασης αλλά κάθετης εμβάθυνσης, καθώς διαμέσου της οικονομικής και κοινωνικής του πολιτικής το Κράτος παρεμβαίνει πολύ πιο αποφασιστικά σ' όλους σχεδόν τους τομείς της οικονομίας και της κοινωνίας.

Το επόμενο στάδιο παρέμβασης αναφέρεται στην εμφάνιση του Κράτους - Πρόνοιας με την εμπλοκή του κράτους σε νέους τομείς: Πολιτισμός, Αθλητισμός, Κοινωνική Ασφάλιση, Εθνικά Συστήματα Υγείας, Κοινωνική Πολιτική, Περιβάλλον, Ισότητα Δύο Φύλων, Νεότητα Κ.Ο. Το Κράτος - Πρόνοιας αναπτύσσεται στη Δυτική Ευρώπη τις δεκαετίες 1950 και 1960, κατά τις οποίες συντελείται σημαντικό επίπεδο οικονομικής ανάπτυξης και κοινωνικής προστασίας.

Η οικονομική κρίση της δεκαετίας του 1970 και η εμφάνιση συνθηκών στασιμοπληθωρισμού τροφοδότησε απόψεις αμφισβήτησης της κρατικής παρέμβασης καθώς και της αναγκαιότητας σχεδιασμού και άσκησης δημόσιων πολιτικών, με αποτέλεσμα οι εφαρμοζόμενες πολιτικές «των οικονομικών της προσφοράς» να συμβάλλουν στην αναδιάρθρωση των σχέσεων κράτους, αγοράς και κοινωνίας προς την κατεύθυνση της αναβαθμισμένης θέσης της αγοράς και της υποβάθμισης των λειτουργιών του κράτους και της κοινωνίας.

Στο πλαίσιο αυτό, η «ιδιωτικοποίηση του κράτους» θα μπορούσε να χαρακτηριστεί ότι αποτελεί το ευρύ φάσμα εκείνων των πολιτικών που σχεδιάστηκαν για να μειώσουν τις αρμοδιότητες, να περιορίσουν τις λειτουργίες

και γενικότερα να αποδυναμώσουν την επιρροή του δημόσιου τομέα⁴⁷ στην λειτουργία της οικονομίας και της κοινωνίας.

Στην κατεύθυνση αυτή οι εφαρμοζόμενες πολιτικές και τάσεις αποκέντρωσης και ιδιωτικοποίησης των κρατικών λειτουργιών, είτε με αλλαγές στο ιδιοκτησιακό καθεστώς, είτε με οργανωτικές αλλαγές, είτε με επιχειρησιακές αλλαγές, έχουν άμεση επίπτωση στις εργασιακές σχέσεις και την απασχόληση στον δημόσιο τομέα, καθώς συνδέονται άμεσα με το εργασιακό καθεστώς (μονιμότητα) των εργαζομένων και όπως είναι φυσικό συνάντησαν τις σθεναρές αντιδράσεις των συνδικαλιστικών τους οργανώσεων.

-Διάρθρωση και τάσεις απασχόλησης στον δημόσιο τομέα

Η σύγκριση και μελέτη της απασχόλησης και των εργασιακών σχέσεων στο δημόσιο τομέα σε ευρωπαϊκό επίπεδο παρουσιάζει αρκετές εννοιολογικές και μεθοδολογικές δυσκολίες καθώς η οριοθέτηση του δημοσίου τομέα, ιδιαίτερα όσον αφορά τον διαχωρισμό της κεντρικής δημόσιας διοίκησης και του ευρύτερου δημοσίου τομέα καθώς και η συλλογή στατιστικών στοιχείων σε κάθε κράτος μέλος διαφέρει. Ως εκ τούτου, ο προσδιορισμός της έννοιας του δημόσιου τομέα ποικίλλει από χώρα σε χώρα, γεγονός που δημιουργεί δυσκολίες στην προσέγγιση του και ιδιαίτερα αναφορικά με την στατιστική αποτύπωσή του.

1.3 ΣΥΧΡΟΝΑ ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΜΕΝΑ ΘΕΜΑΤΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

1) Η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία

Ένα από τα πλέον καινούργια όσο και ενδιαφέροντα θέματα που αφορούν τις εργασιακές σχέσεις αλλά και τον κλάδο των εργασιακών σχέσεων είναι αυτό της λεγόμενης «σεξουαλικής παρενόχλησης» στους εργασιακούς χώρους που τα τελευταία πέντε (5) χρόνια άρχισε να παίρνει σαν ζήτημα μεγάλες διαστάσεις.

Η έννοια της «σεξουαλικής παρενόχλησης» στην εργασία αναφέρεται ουσιαστικά στις γυναίκες (όχι όμως κατ'αποκλειστικότητα) και σε αυτήν

συμπεριλαμβάνονται τόσο ένα απλό “πείραγμα” όσο και κλιμακώσεις που σε ακραίες περιπτώσεις φθάνουν στον “βιασμό”.

Το ζήτημα βεβαίως στην ερμηνεία αυτής της συμπεριφοράς είναι το πότε μια συμπεριφορά μπορεί να θεωρηθεί σεξουαλική παρενόχληση, διότι στο σημείο αυτό εμφιλοχωρεί μια δυσπιστία αφού εναπόκειται στο κάθε άτομο στην εργασία να προσδιορίσει αν η συμπεριφορά είναι ανεκτή ή προσβλητική.

Κι όμως, σήμερα το θέμα αυτό έχει ήδη αποτελέσει Κοινοτική <οδηγία> για τις δώδεκα (12) χώρες – μέλη της ΕΟΚ στοχεύοντας στη θέσπιση αυστηρών μέτρων, ώστε να ελαχιστοποιηθούν οι συνέπειες στην εργασία που προέρχονται από μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης.

2) Τα νέα δεδομένα στα θέματα ασφαλείας, υγιεινής, ωραρίου και ελαστικότητας.

Δεδομένου ότι όλα τα εξεταζόμενα θέματα κατατείνουν στη βελτίωση της παραγωγικότητας η οποία δημιουργεί όλες τις προϋποθέσεις για την καλύτερευση του επιπέδου διαβίωσης των εργαζομένων, είναι γεγονός ότι οι έννοιες της ασφάλειας και της υγιεινής όπως και αυτές της ελαστικότητας και του ωραρίου συμβάλλουν σε αυτήν την προοπτική.

Οι έννοιες που παρατίθενται στοχεύουν να καταδείξουν το όλο κοινωνιολογικό και ψυχολογικό πλαίσιο δράσης τους στους εργασιακούς χώρους με βάση τα νέα δεδομένα και τις προοπτικές τους σε παγκόσμια κλίμακα. Οι κυριότερες από αυτές τις έννοιες αφορούν ιδιαίτερα:

α) Η ασφάλεια και η υγιεινή των εργαζομένων

Αποτελεί κρίσιμο ζήτημα των σύγχρονων εργασιακών σχέσεων διότι η ασφάλεια των εργαζομένων αποτελεί για το Διεθνές Γραφείο Εργασίας μείζον πρόβλημα αφού < κάθε τρία λεπτά σε κάποιο μέρος του κόσμου ένας εργαζόμενος πεθαίνει από το ανθυγιεινό περιβάλλον της απασχόλησης του. Κάθε δευτερόλεπτο που περνάει, τουλάχιστον τρεις εργαζόμενοι τραυματίζονται ενώ εκτιμάται ότι κάθε χρόνο 180.000 εργαζόμενοι βρίσκουν το

θάνατο και 110 εκατομμύρια εργαζόμενοι τραυματίζονται σε επαγγελματικά ατυχήματα> σε παγκόσμια κλίμακα.

Πρόκειται για στοιχεία που πιστοποιούν κάτι πολύ γνωστό ακόμα και στην ιατρική επιστήμη : ότι το εργασιακό περιβάλλον πάντοτε υπήρξε και εξακολουθεί να είναι η αιτία ασθένειας, αναπηρίας και θανάτου για ένα μεγάλο αριθμό εργαζομένων στη διάρκεια της παγκόσμιας ανθρώπινης ιστορίας που εντάθηκε με την άνοδο της διεθνούς βιομηχανίας τα τελευταία 40 χρόνια.

Είναι λοιπόν δεδομένο ότι αυτοί καθαυτοί οι εργασιακοί χώροι αποτελούν συχνά πυκνά παγίδες ασθενειών, αναπηριών ακόμα και θανάτων και συνεπώς είναι φυσικό να καταβάλλονται προσπάθειες από εθνικούς και διεθνείς οργανισμούς για τη μείωση των εργασιακών απωλειών.

β) Ωράριο και Ελαστικότητα

Είναι τέτοιος ο όγκος των αλλαγών που έχουμε σαν συντελεστεί τα τελευταία 15 χρόνια στα εργασιακά θέματα, που αναμφίβολα θα μπορούσε κάποιος να κάνει λόγο για καθιέρωση νέων εργασιακών προτύπων, ειδικά μάλιστα σε ορισμένα θέματα.

Δύο τέτοια βασικά θέματα που αφορούν το σύνολο των εργαζομένων διεθνώς αφορούν τις ώρες εργασίας (το ωράριο) και την ελαστικότητα διότι οι επενέργειές τους στις εργασιακές σχέσεις του καιρού μας, όπως και στον κλάδο των Εργασιακών Σχέσεων είναι κεφαλαιώδης.

Όλος ο προηγούμενος αιώνας κυριαρχήθηκε από τις προσπάθειες μείωσης του χρόνου εργασίας για τους εργαζόμενους έτσι όμως που να δίνει ταυτόχρονα:

- 1) και αύξηση της παραγωγικότητας,
- 2) και αναδιοργάνωση – απελευθέρωση χρόνου,
- 3) και βελτίωση των εισοδηματικών πόρων

Οι απόψεις των ειδικών επιστημόνων που ερευνούν τα θέματα της ελαστικότητας και τη μείωση του ωραρίου με βάση τις θέσεις της εργοδοσίας ή των διοικήσεων και των εργαζομένων ή των συνδικάτων, τους συγκλίνουν.

Διότι σοβαρές αντιδράσεις και διχογνωμίες στα θέματα αυτά είναι ελάχιστες αν και συχνά τονίζονται οι όροι και ένας minimum αριθμός δεδομένων, που απαιτούν προϋποθέσεις για οποιαδήποτε προσπάθεια αναδιοργάνωσης του εργάσιμου χρόνου από τη σύγχρονη διεθνή κοινότητα.

Ούτως ή άλλως είναι σαφές ότι η προβληματική της ελαστικότητας μόλις τώρα αρχίζει στην πράξη, καθώς η έρευνα της εργασίας σε αυτήν επικεντρώνει τις αναζητήσεις της, που προβλέπεται να συνεχιστούν τουλάχιστον ως τη στροφή του αιώνα μας. Οι εργασιακές σχέσεις σε όλη αυτήν την προσπάθεια δεν μπορούν να παίξουν τον ρόλο του 'θεατή'. Αντίθετα, ο ρόλος του πρωταγωνιστή αυτών των εξελίξεων είναι ο πλέον ταιριαστός.

1.4 ΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΣΤΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΣ

Μία επιχείρηση δεν μπορεί να λειτουργήσει χωρίς επικοινωνία η οποία δένει τα μέρη που την απαρτίζουν και βοηθά τους εργαζόμενους να ενεργούν. Είναι αδύνατο να έχουμε ανθρώπινες σχέσεις χωρίς επικοινωνία.

Ένα σύστημα αποτελεσματικής επικοινωνίας μέσα στην επιχείρηση αποτελεί ένα από τα ουσιαστικά συστήματα καλ.ων σχέσεων μεταξύ διοίκησης και εργαζομένων.

Το πρόβλημα των ανθρώπινων σχέσεων της ανθρώπινης επαφής, γεννήθηκε μαζί με την κοινότητα, δηλαδή μαζί με την ανάγκη του ανθρώπου να συμβιώσει σε ένα κοινό χώρο. Η συμβίωση αυτή δημιούργησε και δημιουργεί ακόμα και σήμερα χιλιάδες προβλήματα και δυσκολίες. Έρευνες επιστημόνων έδειξαν ότι από την σύγκρουση προϊσταμένου και υφισταμένου βγαίνουν ζημιωμένοι και η παραγωγή και ο εργαζόμενος.

Αντίθετα, όταν υπάρχει συμπόνοια μεταξύ των εργαζομένων, αλληλοσυμπλήρωση και ομόγνωμη συμμετοχή όλων στο κοινό έργο, τότε προάγεται και το ατομικό συμφέρον και το συμφέρον της επιχείρησης.

Αποτέλεσμα όλης αυτής της προσπάθειας προσαρμογής του ανθρώπου είναι η εξασφάλιση της σωματικής και ψυχικής υγείας των εργαζομένων.

Οι εργασιακές σχέσεις δεν περιορίζονται μόνο μέσα στην οικονομική μονάδα αλλά επεκτείνονται και σε :

▼ Δημόσιες σχέσεις (Public Relations) δηλαδή σε σχέσεις προς τρίτους έξω από την επιχείρηση που έρχεται προα αυτή την επαφή

▼ Εργατικές σχέσεις δηλαδή επαφές με τις εργατικές οργανώσεις, με συνδικάτα που και αυτά με την σειρά τους επηρεάζουν πολλές φορές τη στάση των εργαζομένων

Ο εργαζόμενος ως ανθρώπινη μοναδική και ανεπανάληπτη προσωπικότητα, έχει ανάγκη προσαρμογής στον εργασιακό και κοινωνικό του περίγυρο. Προϋπόθεση αυτής της προσαρμογής είναι η δημιουργία στο χώρο της εργασίας, γνήσιων διαπροσωπικών σχέσεων τόσο μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων όσο και μεταξύ των εργαζομένων.

Η θέση του ατόμου – εργαζόμενου μέσα στους χώρους εργασίας αποτελεί στην εποχή μας κύριο έργο του κλάδου των Εργασιακών Σχέσεων, αλλάζοντας την μέχρι πρότινος επικρατούσα άποψη που ήθελε τους εργαζόμενους να <<συμπιέζονται>> και να <<καταπιέζονται>> για να ανταποκριθούν σε μια κατάσταση υποχρεωτικής προσαρμογής μέσα σε ένα τεχνικό όσο και ανιαρό περιβάλλον.

Αποτελεί κοινή διαπίστωση πλέον, ότι οι <<στάσεις ή διαθέσεις>> των εργαζομένων απέναντι στις επιχειρήσεις διαμορφώνουν ένα πολύπλοκο πλαίσιο σχέσεων όπου <<τα άτομα χρησιμοποιούν τους οργανισμούς σαν μέσα για την επίτευξη των επιδιώξεών τους, κατά τον ίδιο τρόπο και κατά την ίδια αναλογία, όπως οι οργανισμοί χρησιμοποιούν τα άτομα για την επίτευξη των αντικειμενικών τους σκοπών>>.

1.5 ΑΝΑΓΚΑΙΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

Η επίτευξη καλών εργασιακών σχέσεων σήμερα είναι αναγκαία από ποτέ άλλοτε γιατί ο άνθρωπος δεν μπορεί να δουλέψει μόνος του. Συνεργάζεται με τους συναδέλφους του για την διεκπεραίωση κάποιας δουλειάς που έχει σαν αποτέλεσμα μερικές φορές να δημιουργούνται προβλήματα και συγκρούσεις.

Εδώ προκύπτει το θέμα πώς θα διευθετηθούν οι συγκρούσεις αυτές ώστε να μην αποβούν σε βάρος της παραγωγής και σημαντικότερα του ανθρώπινου παράγοντα.

Για να υπάρξει σωστή συνεργασία μεταξύ διοίκησης και υφισταμένων θα πρέπει ο καθένας να έχει αυτογνωσία αλλά να ξέρει και τους άλλους, πράγμα δύσκολο.

Θα πρέπει λοιπόν, για να εξουδετερωθούν κάποια προβλήματα απασχόλησης, η επιχείρηση να γνωρίσει τους εργαζομένους της, να μελετήσει την συμπεριφορά τους και αναλόγως να τους συμπεριφερθεί.

Πολλές φορές η συμπεριφορά του ενός ατόμου, εξαρτάται από την συμπεριφορά του άλλου, υπάρχει μια αλληλεπίδραση μέσα στις τυπικές ή άτυπες ομάδες των εργαζομένων. Αυτή η αλληλεπίδραση που υπάρχει μέσα στην ομάδα των εργαζομένων και που δημιουργεί το ψυχολογικό κλίμα (π.χ. φιλίες, συμπάθειες, εχθρότητες) καλούνται οι εργασιακές σχέσεις να διαμορφώσουν, έτσι ώστε να ικανοποιηθεί ο εργαζόμενος ηθικά, να καλύψει τις ανάγκες τους και να αυξηθεί η παραγωγή προς συμφέρον της επιχείρησης.

Ο κύριος παράγοντας που είναι υπεύθυνος για την διαμόρφωση και οργάνωση αυτού του κλίματος είναι ο προϊστάμενος κάθε βαθμού. Αυτός είναι που θα βοηθήσει στο να βρεθεί η λύση των προβλημάτων των εργαζομένων με

συνέπεια την καλύτερη απόδοσή τους. Επίσης από αυτόν εξαρτάται και η συμπεριφορά του κάθε εργαζομένου ξεχωριστά.

Σήμερα τα διοικητικά στελέχη γνωρίζουν καλά ότι οι εργαζόμενοι για να εκτελέσουν μια εντολή χωρίς παράπονα και με ευχάριστη διάθεση θα πρέπει να συμφωνούν με αυτήν. Διαφορετικά η στάση είναι αρνητική και πολλές φορές παθητική και τότε η εργασία δεν προχωράει. Εδώ ακριβώς έγκειται η αξία του δημοκρατικού κλίματος και των καλών εργασιακών σχέσεων που έχουν σαν βάση τους την συνεννόηση και σαν αποτέλεσμα την αποδοχή της εντολής. Η συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων και η γνώση των σκοπών της επιχείρησης αυξάνουν την παραγωγικότητα αλλά και την ικανοποίηση των εργαζομένων.

1.6 ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Ο όρος <συνδικαλισμός> που προέρχεται από την αρχαία ελληνική λέξη <σύνδικος> και αποτελεί τη βάση των λατινικών λέξεων syndicus και syndicatum η οποία προδίδει τη <σύμπτωση συμφερόντων> μιας ομάδας ατόμων.

Η δημιουργία επαγγελματικών – συνδικαλιστικών σωματείων και συνακόλουθα, η πορεία του συνδικαλιστικού κινήματος σε μία χώρα, συνδέεται άμεσα με την όλη πολιτικο – οικονομική εξέλιξη, φανερώνοντας ιστορικο – φιλοσοφικά το ποιόν της , καθώς τα συνδικάτα των εργαζομένων αποτελούν οργανώσεις με βασικό σκοπό την προάσπιση των συμφερόντων των μελών τους.

Στις περισσότερες αναπτυγμένες συνδικαλιστικά χώρες, εκεί δηλαδή που υπάρχει αυτόνομο συνδικαλιστικό κίνημα, ο ρόλος αυτών των συνδικάτων αφορά την διαπραγματευτική τους ικανότητα στα ακόλουθα θέματα:

(α) στις αμοιβές, στα επιδόματα και στην προσαρμογή των αμοιβών στο εκάστοτε κόστος ζωής,

(β) στο αριθμητικό ύψος της απασχόλησης ανα επιχείρηση ή κλάδο ή ακόμη στην πολιτική <<ανατροπής>> των απολύσεων,

(γ) στον καθορισμό του ωραρίου και των αδειών των εργαζομένων

(δ) στα κοινωνικά εργασιακά θέματα, π.χ. συνταξιοδότηση, ιατροφαρμακευτική περίθαλψη, λοιπές κοινωνικές παροχές,

(ε) στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και του εργασιακού περιβάλλοντος,

(ζ) στην προώθηση και κατοχύρωση των συνδικαλιστικών ελευθεριών,

(η) στη δυνατότητα συμμετοχής των συνδικαλιστών στη λήψη των αποφάσεων της διοίκησης, ειδικά σε εκείνες που αφορούν τους εργαζόμενους και την προστασία των δικαιωμάτων τους.

Το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα (που ξεκινά δειλά δειλά τη δράση του από τα πρώτα υποτυπώδη εργαστάσια της Αθήνας, του Πειραιά, της Σύρου, του Βόλου, της Πάτρας και άλλου μετα το 1860) συνδέει την τύχη του με την όλη προσπάθεια εκβιομαχάνισης της χώρας, που όντας μη επιτυχής σε σχέση με τις άλλες χώρες, δεν μπορούσε παρα να δεχθεί σημαντικές επιδράσεις στην ανάπτυξή του. Διοτι το ελληνικό εργατικό κίνημα και η συνδικαλιστική δράση προσέκρουσαν στα διορθωτικά προβλήματα της οικονομίας του ελληνικού κράτους αφού:

– Το μικρό και μεσαίο μέγεθος των επιχειρήσεων δεν ευνοούσε την ανάπτυξη του συνδικαλισμού

– Η ανάπτυξη του τριτογενούς τομέα της παραγωγής (της παροχής υπηρεσιών δηλαδή) υπήρξε πολύ μεγάλη σε σχέση με τη βιομηχανία, αποτελώντας τροχοπέδη για την συνδικαλιστική ανάπτυξη

– Η έλλειψη αναπτυγμένης βιομηχανικής υποδομής δεν πρόσφερε παρα αποσπασματικές δυνατότητες συνδικαλιστικής ανάπτυξης, κ.λ.π.με αποτέλεσμα, το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα να υπόκειται συνεχώς στις εξαρτήσεις της εκάστοτε εκτελεστικής εξουσίας και των πολιτικών κομμάτων που επιχειρούσαν

να κηδεμονεύσουν τις συνδικαλιστικές οργανώσεις οι οποίες, εξαιτίας των παραπάνω αναφερομένων λόγων, δεν είχαν πετύχει υψηλά αποτελέσματα, ούτε σχετικά με την <<οργανωτική συνοχή>> και τη <<μαζικότητα>> που θα επιθυμούσαν.

1.7 ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ

<< Συνδικαλισμός>> ονομάζεται βασικά η υπεράσπιση και η διεκδίκηση οικονομικών κυρίως συμφερόντων από εργαζομένους οργανωμένους σε επαγγελματικά Σωματεία.

Ο Συνδικαλισμός διακρίνεται σε επαγγελματικούς κλάδους και οι κλάδοι κυρίως σε δύο μεγάλους χωριστούς κύκλους, δηλαδή στον Εργασιακό Συνδικαλισμό και στον Εργοδοτικό Συνδικαλισμό.

• Εργατικός Συνδικαλισμός

Ο Εργατικός Συνδικαλισμός επέρασε διάφορα στάδια, από τότε που παρουσιάσθηκε, μετά την Βιομηχανική Επανάσταση κατά τις αρχές του 18^{ου} αιώνα. Οι συνθήκες διαβίωσης των εργαζομένων ήταν πολύ άσχημες αλλά και η θέση τους στις συνδιαλλαγές με την εργοδοσία ήταν πολύ αδύνατη. Επικρατούσαν στην οικονομική ζωή οι συνθήκες μονοψωνίου της εργασίας. Ο εργοδότης επέβαλε τις περισσότερες φορές, τους όρους του στο εργασιακό περιβάλλον.

• Εργοδοτικός Συνδικαλισμός

Κατ' αναλογία με τον Συνδικαλισμό των Εργαζομένων υπάρχουν οργανώσεις των εργοδοτών, οι οποίες επιδιώκουν την κατά το δυνατόν, προάσπιση των κοινών συμφερόντων των Μελών τους.

Οι οργανώσεις αυτές διέπονται από τις διατάξεις του Αστικού Κώδικος περί Σωματείων και αποτελούν (και αυτές) ενώσεις προσώπων, που εκπροσωπούν επιχειρήσεις κάποιου τομέα της Οικονομίας.

Πρέπει να σημειωθεί, ότι οι εργοδοτικές Συνδικαλιστικές Οργανώσεις είναι διαφορετικές από τα Επιμελητήρια. Πιθανόν να αποτελούνται από τα ίδια άτομα, π.χ. το Βιοτεχνικό Επιμελητήριο Αθηνών, αποτελείται από βιοτέχνες της Περιφέρειας αυτής.

Υπάρχουν συγγραφείς, οι οποίοι χαρακτηρίζουν τις Συνδικαλιστικές Εργοδοτικές Οργανώσεις ως «Ομάδες πίεσης» δηλαδή ομάδες οργανωμένων συμφερόντων που ασκούν πίεση επί του κράτους και σε άλλες κατευθύνσεις. Άλλοι όμως δεν συμφωνούν με τον όρο αυτό, διότι οι οργανώσεις αυτές είναι νόμιμες και επιδιώκουν τα συμφέροντά τους με νόμιμους τρόπους.

Ο Συνδικαλισμός στην Ελλάδα

i) Προγενέστερη εποχή (Μέχρι το 1982)

Οι Έλληνες μπορούσαν να συνεταιρίζονται ελεύθερα, στο ελεύθερο Ελληνικό Κράτος, με το αρθ. 11 του Συντάγματος του 1864. Διάφοροι όμως Νόμοι, που θεσπίστηκαν εν τω μεταξύ, αφαιρούσαν από τους εργαζόμενους την δυνατότητα δυναμικής διακδικήσεως των δικαιωμάτων. Το 1910, ιδρύθηκε στο Εργατικό Κέντρο Αθηνών και περιέλαβε τα υπάρχοντα τότε 21 Εργατικά Σωματεία.

Το 1914, επί Κυβερνήσεως Ελ. Βενιζέλου, θεσπίστηκε ο Νόμος « περί Σωματείων » και γεννήθηκε η ίδρυση Εργατικών αλλά και Εργοδοτικών σωματείων σε όλη σχεδόν την Ελλάδα. Το 1918 με πρωτοβουλία του Εργατικού Κέντρου Θεσσαλονίκης πραγματοποιήθηκε στην Αθήνα η πρώτη πανελλήνιος Εργατική Διάσκεψη. Αποφασίστηκε τότε η Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας. Η Γ.Σ.Ε.Ε. περιλαμβάνει όλα τα Εργατικά Σωματεία. Έπειτα από

πολλές διακυμάνσεις, έντασης και αντιθέσεων, το 1925 η Γ.Σ.Ε.Ε. προσεχώρησε στην Διεθνή Συνδικαλιστική Οργάνωση του Άμστερνταμ.

Οι μεταβολές στην πολιτική ηγεσία της χώρας μας είχαν άμεσο αποτέλεσμα και στον Εργατικό Συνδικαλισμό. Πραγματοποιήθηκαν συνενώσεις, διασπάσεις, συγκρούσεις ή και αδυναμίες Συνδικαλιστικών ενεργειών, εξαιτίας και της πολιτικής καταστάσεως στην Ελλάδα. Μετά την λήξη του Β' Παγκόσμιου Πολέμου δραστηριοποιήθηκε και πάλι η Γ.Σ.Ε.Ε. και ο Εργατικός Συνδικαλισμός αλλά και όχι χωρίς αντιθέσεις και διαμάχες ή και Κρατικές Παρεμβάσεις.

ii) Ο Συνδικαλισμός μετά το 1982

Το 1982 θεσπίστηκε ο Νόμος 1264 « Για τον ενδημοκρατισμό του Συνδικαλιστικού κινήματος και την κατοχύρωση των συνδικαλιστικών ελευθεριών των εργαζομένων»

Με τον Νόμο αυτό κατοχυρώνονται τα συνδικαλιστικά δικαιώματα των εργαζομένων και ρυθμίζονται η ίδρυση, οργάνωση, λειτουργία και δράση των συνδικαλιστικών οργανώσεών τους. Ο Νόμος αυτός διακρίνει τις Συνδικαλιστικές Οργανώσεις σε πρωτοβάθμιες, δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες:

1. Πρωτοβάθμιες : α) τα Σωματεία, β) τα τοπικά παραρτήματα Συνδικαλιστικών Οργανώσεων ευρύτερης περιφέρειας, γ) οι ενώσεις προσώπων, μία για κάθε εκμετάλλευση ή επιχείρηση συνιστούν 10 τουλάχιστον εργαζόμενοι με ιδρυτική πράξη την οποία καταθέτουν στο αρμόδιο Ειρηνοδικείο και κοινοποιούν στον εργοδότη τους εφ'όσον ο συνολικός αριθμός των εργαζομένων δεν υπερβαίνει τους 40.

2. Δευτεροβάθμιες : Είναι οι Ομοσπονδίες και τα Εργατικά Κέντρα. Ομοσπονδίες είναι ενώσεις δύο τουλάχιστον Σωματείων του ιδίου ή συναφή επαγγελματών. Εργατικά Κέντρα είναι ενώσεις δύο τουλάχιστον Σωματείων και τυπικών Παραρτημάτων που έχουν έδρα τους μέσα στην περιφέρεια του

αντίστοιχου Εργατικού Κέντρου, ανεξαρτήτως από τον τόπο που απασχολούνται τα Μέλη τους.

3. Οι Συνδικαλιστικές Οργανώσεις προκειμένου να αποκτήσουν νόμιμη κλει νομική «προσωπικότητα» οι εκπρόσωποί τους έχουν κάποιες υποχρεώσεις και πρέπει να κάνουν διάφορες ενέργειες. Μεταξύ αυτών των ενεργειών είναι να εγγραφεί στο ειδικό δημόσιο βιβλίο των Σωματείων.

Οι Συνδικαλιστικές Οργανώσεις, σύμφωνα με τον Νόμο έχουν ως σκοπό την διαφύλαξη και προαγωγή των εργασιακών, οικονομικών, ασφαλιστικών, κοινωνικών και συνδικαλιστικών συμφερόντων των εργαζομένων. Απαγορεύεται στις Συνδικαλιστικές Οργανώσεις να ασκούν κερδοσκοπική δραστηριότητα. Πρέπει να έχουν οικονομική αυτοτέλεια. Για τον λόγο αυτό απαγορεύεται οι Συνδικαλιστικές Οργανώσεις να δέχονται από εργοδότες εισφορές και ενισχύσεις όπως επίσης και από κομματικούς οργανισμούς. Οι εργοδότες επιτρέπεται να παρέχουν χρηματικά ποσά στην πρωτοβάθμια Συνδικαλιστική Οργάνωση που Μέλη της είναι οι απασχολούμενοι σ' αυτούς για την εξυπηρέτηση κοινωφελών σκοπών της.



ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο

ΕΝΑΡΞΗ ΚΑΙ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΣΧΕΣΕΩΝ ΕΡΣΑΣΙΑΣ

2.1 ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ

Όταν κάποια επιχείρηση προσλάβει έναν υπάλληλο ή εργάτη, έχει την υποχρέωση να συμπληρώσει σε δύο αντίτυπα το έντυπο «αναγγελία πρόσληψης»

που το χορηγεί ο Ο.Α.Ε.Δ. και να το προσκομίσει στην υπηρεσία μέσα σε 8 ημερολογιακές ημέρες, μετρούμενες από την επόμενη της ημέρας πρόσληψης στον ίδιο οργανισμό. Αν η επιχείρηση είναι νεοσύστατη για τους 3 πρώτους μήνες έχει προθεσμία 30 ημερών).

Από το έντυπο αυτό το πρωτότυπο παραμένει στον Ο.Α.Ε.Δ. της περιοχής που θα απασχοληθεί ο μισθωτός και το αντίτυπο παραμένει στην επιχείρηση.

Στην περίπτωση που δεν γίνει η αναγγελία πρόσληψης μέσα σε 8 ημέρες, τότε για κάθε μισθωτό επιβάλλεται και ένα πρόστιμο ίσο με 10 ημερομίσθια ανειδίκευτου εργάτη τα οποία όμως μετά από συμβιβασμό μπορούν να μειωθούν σε 2.5 ημερομίσθια.

Ακόμα η επιχείρηση που δεν καταχωρεί τους εργαζόμενους που απασχολεί στα μισθολόγια του Ι.Κ.Α. μέχρι το τέλος του επόμενου μήνα επιβαρύνεται και με πρόσθετο ειδικό τέλος που κυμαίνεται σε ποσοστό 30% με 50% πάνω στις εισφορές στο Ι.Κ.Α.

Πριν ακόμα ο νεοπροσλαμβανόμενος αναλάβει εργασία και αμέσως μετά την πρόσληψη του, ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να τον καταχωρήσει με όλα του τα στοιχεία στο «*ΕΙΔΙΚΟ ΒΙΒΛΙΟ ΚΑΤΑΧΩΡΗΣΗΣ ΝΕΟΠΡΟΣΛΑΜΒΑΝΟΜΕΝΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ*» το οποίο και παραλαμβάνει θεωρημένο και δωρεάν από το Ι.Κ.Α.

Δεν υπάρχει υποχρέωση να καταχωρήσουν τους νεοπροσλαμβανόμενους μισθωτούς οι εργοδότες στο «ειδικό βιβλίο καταχώρησης νεοπροσλαμβανομένων εργαζομένων», όταν πρόκειται για οικονομοτεχνικές εργασίες ή όταν πρόκειται για συγγενείς.

Επίσης δεν είναι υποχρεωμένοι οι εργοδότες να τηρούν το ειδικό βιβλίο στον τόπο εργασίας των μισθωτών όταν αυτοί εργάζονται σε χώρους εκτός αυτής. Στην περίπτωση αυτή το ειδικό βιβλίο καταχώρησης νεοπροσλαμβανομένου προσωπικού τηρείται στην έδρα ή το γραφείο του εργοδότη.

Όταν η επιχείρηση έχει «κεντρικό» και «υποκατάστημα» που ανήκουν στο ίδιο παράρτημα Ι.Κ.Α. τότε τηρείται διαφορετικό «ειδικό βιβλίο» για το κεντρικό και διαφορετικό για το υποκατάστημα.

Στην περίπτωση που προσλαμβάνεται αλλοδαπός από χώρα εκτός της ευρωπαϊκής ένωσης θα πρέπει να έχει άδεια εργασίας, που χορηγείται για ένα χρόνο από το υπουργείο εργασίας όταν πρόκειται να απασχοληθεί ο εργαζόμενος σε περισσότερους νομούς ή από τον νομάρχη όταν πρόκειται να απασχοληθεί μόνο σε ένα νομό. Επίσης του χορηγείται και άδεια παραμονής .αν δεν υπάρχει άδεια εργασίας, η οποιαδήποτε σύμβαση εργασίας θεωρείται άκυρη.

Ειδικότερα: Ο εργοδότης που επιθυμεί να προσλάβει έναν αλλοδαπό θα πρέπει να κάνει μια αίτηση σε 3 αντίτυπα στην επιθεώρηση εργασίας με όλα τα στοιχεία του αλλοδαπού και μαζί με διάφορα άλλα δικαιολογητικά να τα προσκομίσει στην υπηρεσία, έτσι ώστε να εγκρίνει ή όχι την πρόσληψη του αλλοδαπού.

Σε περίπτωση που προσλαμβάνεται υπήκοος από άλλο κράτος μέλος της ευρωπαϊκής ένωσης ως μισθωτός, απαιτείται μόνο άδεια διαμονής μέσα στην οποία περιλαμβάνεται και η άδεια εργασίας.

Όταν προσλαμβάνεται άτομο ανήλικο μέχρι 18 ετών απαιτείται ειδικό βιβλιάριο υγείας το οποίο χορηγείται από την αρμόδια επιθεώρηση εργασίας.

Για την έκδοση του ειδικού βιβλιαρίου υγείας απαιτείται ο ανήλικος να προσκομίσει ιατρική πιστοποίηση από ότι δεν διατρέχει κανένα κίνδυνο υγείας από την εργασία αυτή που πρόκειται να αναλάβει.

Η πιστοποίηση αυτή γίνεται από το *εθνικό σύστημα υγείας* και από το Ι.Κ.Α. που λειτουργούν στην περιοχή της αρμόδιας επιθεώρησης εργασίας για την έκδοση του βιβλιαρίου. Το ειδικό βιβλιάριο υγείας έχει ένα χρόνο ισχύ και ο ανήλικος θα πρέπει πριν προσληφθεί να έχει παρακολουθήσει και πρόγραμμα επαγγελματικού προσανατολισμού από τον Ο.Α.Ε.Δ.

Οι ανήλικοι που δεν έχουν συμπληρώσει το 16ο έτος της ηλικίας τους όπως επίσης και οι ανήλικοι μέχρι 18 ετών που φοιτούν σε γυμνάσια, λύκεια ή αναγνωρισμένες επαγγελματικές σχολές επιτρέπεται να απασχολούνται το

ανώτερο 6 ώρες την ημέρα και να μην ξεπερνούν τις 30 ώρες την εβδομάδα όπως επίσης και 12 ώρες συνεχούς ημερήσιας ανάπαυσης.

Γι' αυτούς που φοιτούν σε γυμνάσια, λύκεια ή άλλες επαγγελματικές σχολές η ημερήσια απασχόληση θα πρέπει να αρχίζει ή να λήγει τουλάχιστον 2 ώρες μετά την λήξη ή πριν την έναρξη των μαθημάτων.

Τέλος οι ανήλικοι που δεν έχουν ακόμα συμπληρώσει το 15^ο έτος της ηλικίας τους, απαγορεύεται να απασχοληθούν σε οποιαδήποτε εργασία εκτός από τα θέατρα και τις καλλιτεχνικές εκδηλώσεις. Στους ανήλικους η αμοιβή που τους καταβάλλεται υπολογίζεται με βάση το κατώτατο ημερομίσθιο του ανειδίκευτου εργάτη της εθνικής σύμβασης, το οποίο αναλογεί στις ώρες εργασίας τους.

Σε περίπτωση που ο εργοδότης δεν έχει παραδώσει την αναγγελία πρόσληψης του μισθωτού μέσα σε 8 ημερολογιακές ημέρες στον Ο.Α.Ε.Δ., τότε του επιβάλλεται πρόστιμο ίσο με 10 ημερομίσθια του ανειδίκευτου εργάτη.

Οι εργοδότες που προσλαμβάνουν συνταξιούχους γήρατος ή αναπηρίας του Ι.Κ.Α. είναι υποχρεωμένος να κοινοποιήσει αντίγραφο της αναγγελίας πρόσληψης στο Ι.Κ.Α. μέσα σε 8 ημέρες αλλιώς έχουν πρόστιμο ίσο με το 30πλάσιο του τεκμαρτού ημερομισθίου της 6ης ασφαλιστικής κλάσης του Ι.Κ.Α.

2.2 ΕΠΙΛΟΓΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Είναι πολύ σημαντικό να βρει η επιχείρηση και να τοποθετήσει τον κατάλληλο άνθρωπο στην κατάλληλη θέση για να εργαστεί. Έτσι μόνο μπορεί να πετύχει το μέγιστο αποτέλεσμα. Για αυτό είναι αναγκαίο να προσδιορίσουμε πριν από μια πρόσληψη τα προσόντα τα οποία χρειάζεται ο υποψήφιος για την κάλυψη της συγκεκριμένης θέσης.

Τα κυριότερα σημεία που οφείλουν να καθοριστούν είναι τα εξής:

- Μόρφωση
- Τεχνικές γνώσεις

- Γλωσσική κατάρτιση
- Προσωπικότητα
- Εμφάνιση
- Φύλο
- Ηλικία

Βέβαια, υπάρχουν και άλλοι παράγοντες που καθορίζουν τα προσόντα που απαιτούνται για την κάλυψη μιας θέσης, αλλά αυτοί εξετάζονται ανάλογα με την ιδιομορφία της θέσης. Μετά τον καθορισμό των προσόντων πρέπει να βρούμε το προσωπικό που πλησιάζει όσο το δυνατόν περισσότερο σε αυτά.

Η σύγχρονη και αποτελεσματική επιλογή προσωπικού προσφέρει πολύ περισσότερα στον οργανισμό από το παραδοσιακό συνταίριασμα ανθρώπου και εργασίας (person - job fit) και για το λόγο αυτό αποτελεί ίσως τη σημαντικότερη διαδικασία της Διοίκησης Ανθρωπίνων Πόρων. Έχοντας προγραμματίσει αποτελεσματικά τις ανάγκες του οργανισμού σε ανθρώπινο δυναμικό και αξιοποιήσει τις διαφορετικές μεθόδους προσέλκυσης προσωπικού, όπως αυτές έχουν συζητηθεί στις προηγούμενες ενότητες, η Διεύθυνση Ανθρωπίνων Πόρων καλείται να επιλέξει τους υποψηφίους που όχι απλά θα στελεχώσουν μία θέση, αλλά θα μπορέσουν να προσφέρουν ανταγωνιστικό πλεονέκτημα στο μεταβαλλόμενο εργασιακό περιβάλλον. Σε αυτά τα πλαίσια η σημασία της **στρατηγικής επιλογής προσωπικού** για το σύγχρονο οργανισμό είναι ιδιαίτερα σημαντική. Αποτελεί τη βάση πάνω στην οποία θα οργανωθούν οι υπόλοιπες πρακτικές της Διοίκησης Ανθρωπίνων Πόρων, όπως είναι η εκπαίδευση, η αξιολόγηση, η διαδοχή του προσωπικού, κλπ.

Όταν έχουμε στη διάθεσή μας διάφορες προσφορές, κάνουμε εκλογή μεταξύ των υποψηφίων που πλησιάζουν όσο το δυνατόν περισσότερο τα καθορισμένα ιδεώδη προσόντα. Η εκλογή μπορεί να γίνει με τη βοήθεια διαφόρων μεθόδων όπως είναι:

- Η συνέντευξη
- Το test

2.3 ΕΙΔΗ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η διάκριση των συμβάσεων σε ορισμένου χρόνου ή αορίστου χρόνου, έχει μεγάλη πρακτική σημασία, δοθέντος ότι η σύμβαση αορίστου χρόνου λύεται με καταγγελία ενώ η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου λύεται με καταγγελία, εφόσον υπάρχει σπουδαίος λόγος.

Ειδικότερα η βασική διαφορά μεταξύ των ανωτέρω δύο συμβάσεων έγκειται στα εξής:

α) Σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου υπάρχει, όταν δεν καθορίζεται ο χρόνος λήξεως της ή όταν ο χρόνος λήξεως εξαρτάται από διαλυτική αίρεση γεγονότος μέλλοντος και αβέβαιου. Πιο συγκεκριμένα: Σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου είναι εκείνη κατά τη σύναψη της οποίας δεν συμφωνηθεί ρητώς ή σιωπηρώς ο χρόνος λήξεώς της αλλά ούτε και εξάγεται ο χρόνος λήξης από την φύση της εργασίας ή από το εκτελούμενο έργο. Η σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου λύεται με καταγγελία και υποχρεώνει τον εργοδότη στην καταβολή αποζημιώσεως αντιθέτως προς αυτήν.

β) Η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου υπάρχει όταν ο χρόνος λήξεώς της είναι εκ των προτέρων καθορισμένος από τους συμβαλλομένους. Ο χρόνος λήξεως της συμβάσεως εργασίας θεωρείται σαφώς καθορισμένος όταν ορίζεται ορισμένη ημερομηνία λήξεως ή όταν ο χρόνος συνάγεται από το είδος και τον σκοπό της συμβάσεως. Η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου παύει να ισχύει αυτοδικαίως, όταν λήξει η χρονική διάρκεια που συμφωνήθηκε. Για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου, που συνεχώς ανανεώνονται χωρίς να δικαιολογείται ο καθορισμός της ορισμένης διάρκειας από τη φύση τους, θεωρείται ότι έχει καταρτιστεί μια ενιαία σύμβαση αορίστου διάρκειας. Δεν συμβαίνει όμως αυτό, δηλαδή οι διαδοχικές ανανεώσεις των συμβάσεων ορισμένου χρόνου, δεν μετατρέπουν τη σύμβαση σε αορίστου χρόνου όταν η σύναψή τους επιτρέπεται από ειδικό νόμο. Έτσι για το Δημόσιο - Ν.Π.Δ.Δ. – ΟΤΑ, οι ανανεώσεις της συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου δεν

μετατρέπουν τη σύμβαση σε αορίστου χρόνου αφού η επιβαλλόμενη, από το νόμο, σύναψη εργασιακής συμβάσεως για ορισμένο χρόνο σε καμιά περίπτωση δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι έχει ως σκοπό την καταστρατήγηση των διατάξεων του Ν. 2112/20 'περί καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας'.

γ) Σύμβαση εργασίας μερικής απασχολήσεως. Η μερική απασχόληση εργασίας προβλέπεται από το άρθρο 38 του Ν. 1892/90 και σύμφωνα με το οποίο ορίζονται τα ακόλουθα:

1. Με έγγραφη ατομική συμφωνία ο εργοδότης και ο μισθωτός κατά τη σύσταση της σχέσης εργασίας ή κατά τη διάρκειά της μπορεί να συμφωνήσουν για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, διάρκεια ημερήσιας ή εβδομαδιαίας εργασίας μικρότερη της κανονικής (μερική απασχόληση).

2. Η καταγγελία της σχέσης εργασίας λόγω μη αποδοχής από το μισθωτό εργοδοτικής πρότασης για μερική απασχόληση είναι άκυρη.

3. Οι αποδοχές των μερικώς απασχολουμένων μισθωτών δεν μπορεί να είναι κατώτερες από αυτές που προβλέπονται από τις κείμενες, κάθε φορά, διατάξεις για τους απασχολούμενους κατά το κανονικό ωράριο, για την ίδια εργασία με τους συναδέλφους τους και αντιστοιχούν στις ώρες εργασίας της μερικής απασχόλησης.

4. Οι μερικώς απασχολούμενοι μισθωτοί δικαιούνται κατά έτος, ετήσιας άδειας με αποδοχές και επίδομα αδείας, με βάση τις αποδοχές που θα λάμβαναν εάν εργάζονταν κατά τον χρόνο της αδείας τους.

5. Αξίωση για παροχή εργασίας πέρα από τη συμφωνημένη από μερικώς απασχολούμενο, δεν παρέχεται στον εργοδότη, όταν ο μισθωτός έχει και άλλη απασχόληση ή βαρύνεται με οικογενειακές υποχρεώσεις.

6. Ο μερικώς απασχολούμενος επί ίσους όρους έχει προτεραιότητα προσλήψεως σε θέση εργασίας πλήρους απασχολήσεως στην αυτή επιχείρηση.

δ) Διαλείπουσα ή εκ περιτροπής απασχόλησης (βραχεία εργασία), ως διαλείπουσα απασχόληση, νοείται η εργασία η οποία δυνάμει ατομικής συμβάσεως εργασίας ή από την φύση της ή από τις συνθήκες εργασίας, δεν παρέχεται στον εργοδότη καθ'όλες τις εργάσιμες ημέρες του μηνός, δυνάμενη να έχει ενδιάμεσες ή και περιοδικές διακοπές. Σύμφωνα με τις διατάξεις της παρ. 7 του άρθρου 13 του Ν.2961/54, οι οποίες ισχύουν για όλους τους μισθωτούς που υπάγονται στην ασφάλιση κατά της ανεργίας. Ο εργοδότης και ο μισθωτός δύνανται να συμφωνήσουν εγγράφως, επί ποινή ακυρότητας είτε κατά την κατάρτιση της συμβάσεως εργασίας είτε και μεταγενέστερος κατά την διάρκειά της, κάθε μορφή εργασίας εκ περιτροπής, με την οποία θα καθορίζουν συγχρόνως και τις ημέρες και τις ώρες εργασίας όπως και τον ανάλογο μισθό, με βάση τις εκάστοτε ισχύουσες αποδοχές των μισθών και ημερομισθίων. Κατά τα λοιπά ισχύουν όλες οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας και επί της διαλείπουσας εργασίας.

ε) Σύμβαση εργασίας πολλαπλής απασχολήσεως

Ο μισθωτός δύναται να συνάψει συμβάσεις εξηρημένης εργασίας και με περισσότερους από έναν εργοδότη καθ'όσον η πολλαπλή απασχόλησή του δεν αναιρεί την έννοια της εξαρτήσεώς του. Οι πολλαπλώς απασχολούμενοι μισθωτοί, εφόσον συνδέονται με σύμβαση εξηρημένης εργασίας αορίστου χρόνου, δικαιούνται όταν απολυθούν τη νόμιμη αποζημίωση από τον καθένα εργοδότη στον οποίο εργάζονταν σύμφωνα με τις προϋποθέσεις του Ν.3185/55.

2.4 ΓΕΝΙΚΑ ΠΕΡΙ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΑΣ

Η θεμελιώδης υποχρέωση του εργοδότη η οποία εκπηγάει από τον εργασιακό δεσμό είναι η καταβολή του μισθού. Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 648 του αστ.κώδικα ο μισθός αποτελεί το αντάλλαγμα της παρεχόμενης εργασίας από το μισθωτό.

Ο μισθός αναφέρεται σε ορισμένο είδος εργασίας. Ενδέχεται όμως κατά την εξέλιξη της εργασιακής συμβάσεως, ο μισθωτός να χρησιμοποιηθεί από τον εργοδότη σε άλλη εργασία διαφορετική από αυτή για την οποία αρχικώς προσελήφθει. Στη περίπτωση όμως αυτή ο μισθωτός δικαιούται αποδοχές αντίστοιχες με την μία του εργασία ή υπό την προϋπόθεση ότι οι αποδοχές αυτές θα είναι ευνοϊκότερες από αυτές της παλαιάς θέσεώς του.

Ειδικότερα:

α) Υποχρεωμένος για την καταβολή μισθού είναι κατά κανόνα ο εργοδότης εκτός των περιπτώσεων εκείνων κατά τις οποίες ο μισθός καταβάλλεται από τρίτους (π.χ. φιλοδωρήματα κ.λ.π.)

β) Δικαιούχος του μισθού είναι ο εργαζόμενος προς τον οποίον και καταβάλλεται. Στην περίπτωση κωλύματος του μισθωτού λόγω ασθένειας ή άλλου σπουδαίου λόγου, επιτρέπεται η είσπραξη του μισθού δια πληρεξουσίου. Η πληρεξουσιότητα δύναται να προκύπτει και σιωπηρώς όταν π.χ. ο σύζυγος λαμβάνει τον μισθό της συζύγου του ή και αντιστρόφως.

γ) Το ύψος του μισθού ή ημερομισθίου καθορίζεται δια συμφωνίας των μερών αλλά δεν μπορεί το ύψος αυτό να είναι κατώτερο από αυτό που καθορίζεται από τις οικείες ΣΣΕ ή τις αποφάσεις διαιτησίας ή τις υπουργικές αποφάσεις καθ'όσον αυτές αποτελούν τον νόμιμο μισθό επειδή συμπεριλαμβάνουν εκτός του βασικού μισθού και τα διάφορα επιδόματα γάμου, πολυετίας, ανθυγεινής εργασίας κ.λ.π. Εάν συμφωνήθηκε μισθός κατώτερος του νόμιμου τότε υπάρχει αξίωση του μισθωτή για την καταβολή του υπόλοιπου μέρους.

δ) Τακτικές αποδοχές κατά την έννοια του άρθρου 3 του Ν.2112/20 θεωρούνται οι συνισταμένες όχι μόνο από τον μισθό αλλά και από κάθε άλλη παροχή χρηματική ή μη χορηγούμενη από τον εργοδότη αντί μισθού ως τακτικό συμβατικό αντάλλαγμα της προσφερόμενης εργασίας.

Από την νομολογία εκρίθει ότι δεν αποτελούν μισθό:

Α) Τα οδοιπορικά έξοδα ή τα έξοδα κινήσεως τα οποία δίνονται για εκτέλεση ορισμένης εργασίας. Όταν όμως τα οδοιπορικά καθορίζονται σε πάγιο ποσό τότε αποτελούν μισθό.

Β) Οι πρόσθετες παροχές οι οποίες χορηγούνται με ελευθεριότητας του εργοδότη και οι οποίες δύναται να ανακληθούν εκ μέρους του εργοδότη οποτεδήποτε.

Γ) Οι παροχές ασφαλιστρων εκ μέρους του εργοδότη σε ασφαλιστική εταιρεία για την ασφάλιση ζωής κ.λ.π. του προσωπικού.

Δ) Οι παροχές οι οποίες χορηγούνται για την εξυπηρέτηση των λειτουργικών αναγκών της επιχείρησης.

Ο μισθός καταβάλλεται μετά την παροχή της εργασίας εκτός εάν υπάρχει αντίθετη συμφωνία ή συνήθεια. Συνήθως καταβάλλεται στο τέλος της εβδομάδας ή του 15θήμερου ή του μηνός.

Ο τόπος καταβολής του μισθού καθορίζεται ύστερα από ελεύθερη συμφωνία των μερών. Εάν όμως δεν έχει πραγματοποιηθεί τέτοια συμφωνία ο μισθός καταβάλλεται εντός του τόπου όπου μονίμως ο μισθωτός παρέχει την εργασία του και μάλιστα κατά τις εργάσιμες ημέρες και ώρες. Στους απασχολούμενους εκτός του τόπου της Επαγγελματικής Εγκαταστάσεως των ο μισθός πρέπει να αποστέλλεται με δαπάνες και ευθύνη του εργοδότη στον τόπο απασχόλησης των μισθωτών. Με την παρ.1 του άρθρου 18 του Ν. 1082/80 καθιερώθηκε η υποχρέωση των εργοδοτών να χορηγούν στους μισθωτούς τους κατά την εξόφληση των αποδοχών τους, εκκαθαριστικά σημειώματα στα οποία να αναγράφονται αναλυτικά οι πάσης φύσεως αποδοχές τους καθώς και οι κρατήσεις που τους έχουν γίνει.

2.5 ΑΝΩΤΑΤΑ ΚΑΙ ΚΑΤΩΤΑΤΑ ΟΡΙΑ ΜΙΣΘΩΝ

ΑΝΩΤΑΤΑ

Στο παρελθόν, έχουν γίνει πολλές νομοθετικές απόπειρες θεσπίσεως ανωτάτων ορίων αποδοχών για τους μισθωτούς του δημοσίου αλλά και του ιδιωτικού τομέα. Τελευταία με την Π.Ν.Π της 18/10/1985, που κυρώθηκε με το Ν.1584/1986 και απαγόρευσε τη χορήγηση αυξήσεων στο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα πέραν της εισοδηματικής πολιτικής, δηλαδή της Α.Τ.Α. και ίσχυσε μέχρι τέλος του έτους 1987. Μετά την ψήφιση του Ν.1876/90 περί ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων δεν υπάρχει ανώτατο όριο που να περιορίζει το ύψος των αποδοχών των απασχολούμενων με σύμβαση εξηρημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου. Αντίθετα υπάρχει νομοθετημένο ανώτατο όριο συντάξεων (άρθρο 16 Ν.1902/90).

ΚΑΤΩΤΑΤΑ

Τα ποσά των νομίμων μισθών, που ορίζονται με συλλογική σύμβαση, διαιτητική και υπουργική απόφαση ή με διάταξη νόμου, είναι κατώτατα όρια μισθών με την έννοια ότι δεν επιτρέπεται η καταβολή σε καμία περίπτωση μικρότερη από τα όρια αυτά μισθών, ενώ είναι επιτρεπτή η υπέρβασή τους με ατομική συμφωνία εργαζομένων και εργοδότη ή από ελευθερότητα του τελευταίου.

2.6 ΑΜΟΙΒΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΜΕΝΩΝ ΜΙΣΘΩΤΩΝ

1) ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ ΓΙΑ ΤΟΝ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ

Όπως έχει προαναφερθεί ισχύει η αρχή του κατώτατου μισθού όπως αυτή ρυθμίζεται μέσα από την συλλογική σύμβαση εργασίας. Ο νόμος επιβάλλει την ισότητα της αμοιβής για εργασία ίσης αξίας. Η αμοιβή περιλαμβάνει το μισθό και κάθε άλλη πρόσθετη παροχή που καταβάλλεται από τον εργοδότη στον εργαζόμενο ως αντάλλαγμα της προσφερόμενης εργασίας.

Τα κατώτατα όρια μισθού που καθορίζονται κάθε φορά, εφαρμόζονται αυτομάτως στις ατομικές συμβάσεις εργασίας από την ημέρα που η συλλογική σύμβαση (ή η διαιτητική απόφαση) αποκτά ουσιαστική ισχύ. Από το χρονικό αυτό σημείο, η υποχρέωση του εργοδότη για το μισθό αποκτά το περιεχόμενο που καθορίζει η συλλογική σύμβαση. Η ενέργεια αυτή αποτελεί εκδήλωση του κανονιστικού χαρακτήρα της συλλογικής σύμβασης εργασίας. Συνηθίζεται όμως, τόσο στις συλλογικές συμβάσεις όσο και στις διαιτητικές αποφάσεις, η ρήτρα για την αναδρομική αύξηση των μισθών. Στις πρώτες η αναδρομική ισχύς μπορεί να ορισθεί μέχρι την ημέρα της λήξης ή της καταγγελίας της προηγούμενης συλλογικής σύμβασης εργασίας ή αν δεν υπάρχει συλλογική σύμβαση εργασίας, από την έναρξη των διαπραγματεύσεων. Στις διαιτητικές αποφάσεις η ισχύς αρχίζει από την ημέρα υποβολής αίτησης για μεσολάβηση.

2) ΤΡΟΠΟΣ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΤΟΥ ΜΗΝΙΑΙΟΥ ΜΙΣΘΟΥ

1. οι εργάσιμες ημέρες του εκάστοτε μήνα είναι 25.
2. σε περίπτωση που δεν εργάστηκε ο υπάλληλος μια ημέρα, τότε ο μισθός του μήνα αυτού θα είναι:

$$\frac{\text{πραγματικός μισθός} \times 24 \text{ ημέρες}}{25 \text{ ημέρες}} = \text{Μισθός σε ευρώ για το μήνα που απουσίασε μια εργάσιμη ημέρα}$$

Σε περίπτωση που εργάστηκε μια Κυριακή, τότε ο μισθός του μήνα αυτού θα είναι:

$$\frac{\text{πραγματικός μισθός} \times 26 \text{ ημέρες}}{25 \text{ ημέρες}} = \text{Μισθός σε ευρώ για το μήνα που εργάστηκε επιπλέον \& μια Κυριακή}$$

Η Κυριακάτικη αμοιβή έχει την προσαύξηση 75% υπολογίσιμη πάνω στο νόμιμο μισθό. Η προσαύξηση του 75% λόγω απασχόλησης τις Κυριακές ή τις νόμιμες αργίες υπολογίζεται πάντοτε σε όλες τις ώρες (κανονικές, νυχτερινές, υπερωρίες κ.τ.λ.) που απασχολείται ο εργαζόμενος τις ημέρες αυτές.

3. Όταν ο εργαζόμενος εργάζεται υπερωριακά την νύχτα, τότε η προσαύξηση της υπερωρίας υπολογίζεται επί ωρομισθίου το οποίο προηγουμένως έχει προσαυξηθεί κατά 25% λόγω νύχτας.

3) ΤΡΟΠΟΣ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΤΟΥ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟΥ

- ο εργαζόμενος αμείβεται για τις ημέρες μόνο που εργάζεται
- όταν ο εργαζόμενος εργάζεται την Κυριακή τότε η αμοιβή είναι το πραγματικό ημερομίσθιο προσαυξημένο κατά 75% πάνω στο νόμιμο ημερομίσθιο

Αν οι πραγματικές (συμβατικές) ώρες εργασίας ήταν π.χ. 38 ώρες (αντί 40 ώρες) τότε η πραγματική αμοιβή ανά ώρα εργασίας θα υπολογιστεί ως εξής:

$$\text{Πραγματικός μισθός} = \text{Πραγματική αμοιβή για κάθε ώρα εργασίας}$$

2.7 ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΑΜΟΙΒΩΝ

Οι οικονομικές αμοιβές αποτελούνται από τρεις κατηγορίες:

- Τις άμεσες ή σταθερές αμοιβές που λαμβάνει ο κάθε εργαζόμενος για την εργασία που προσφέρει για συγκεκριμένο χρόνο (μισθός).
- Τις μεταβλητές αμοιβές οι οποίες συνδέονται με την απόδοσή του.
- Τις λοιπές παροχές που προσφέρονται στους εργαζομένους είτε λόγω νομοθεσίας π.χ. επίδομα αδείας, επίδομα γάμου, ασφάλιση, είτε με πρωτοβουλία της επιχείρησης όπως πρόσθετη ασφάλιση, σίτιση, μεταφορά, αυτοκίνητο.

Ένα καλά σχεδιασμένο σύστημα αμοιβών, εύκολο στη διαχείριση και προσιτό στους εργαζομένους μπορεί να χρησιμοποιηθεί για την παροχή κινήτρων για καταβολή μεγαλύτερης από την πλευρά τους προσπάθειας.

Επακόλουθα οδηγεί σε αύξηση της απόδοσης χωρίς αλλαγές στον υφιστάμενο αριθμό ανθρώπινου δυναμικού. Κίνητρα για επίτευξη στόχων αποτελούν κυρίως τα συστήματα μεταβλητών αμοιβών.

Το σύστημα αμοιβών και τα δομικά του στοιχεία είτε αυτά είναι σταθερές ή μεταβλητές αποδοχές επηρεάζουν την ικανοποίηση των εργαζομένων και κατά επέκταση τον ίδιο τον οργανισμό στο σύνολό του.

ΣΤΑΘΕΡΕΣ ΑΜΟΙΒΕΣ

Πληρωμή με σταθερό μισθό

Πολλές επιχειρήσεις αμείβουν τους υπαλλήλους τους με έναν σταθερό μισθό το ύψος του οποίου προκύπτει όπως αναφέρθηκε από τη φύση της

θέσης εργασίας και τα δεδομένα της αγοράς και λαμβάνοντας πάντοτε υπόψη τους περιορισμούς. Ο εργαζόμενος εισπράττει μισθό ανάλογο των προσόντων του, των γνώσεων του, της εμπειρίας του και των καθηκόντων που αναλαμβάνει (Werther & Davis, 1996). Χαρακτηριστικά παραδείγματα εταιριών που ακολουθούν τέτοια μισθολογική πολιτική είναι οι δημόσιοι οργανισμοί και ο τραπεζικός κλάδος.

ΜΕΤΑΒΛΗΤΕΣ ΑΜΟΙΒΕΣ

Αμοιβή με το κομμάτι

Πρόκειται για ένα από τα παλαιότερα συστήματα κινήτρων που βασίζεται στην αμοιβή με το κομμάτι όπου οι εργαζόμενοι λαμβάνουν συγκεκριμένο αντίτιμο ανά παραγόμενη μονάδα. Στη διαφοροποιημένη του εκδοχή, οι υπάλληλοι των οποίων η παραγωγή υπερβαίνει το πρότυπο, εισπράττουν για όλη την εργασία τους μεγαλύτερο αντίτιμο από αυτό που παίρνουν εκείνοι που δεν υπερβαίνουν την κανονική παραγωγή. Ένα τέτοιο σύστημα είχε προταθεί από τον F. W. Taylor. Οι επιχειρήσεις υιοθετούν αυτό το σύστημα κυρίως για λόγους ελέγχου του εργατικού κόστους.

Είναι ένα σύστημα που βασίζεται στην ατομική προσπάθεια και χρησιμοποιείται κυρίως στον βιομηχανικό κλάδο και στις πωλήσεις. Το μειονέκτημα που παρουσιάζει είναι ότι δεν παρακινεί τους εργαζομένους να εργαστούν ομαδικά για κάποιο κοινό στόχο και αυτό ίσως λειτουργεί αρνητικά ως προς τα επίπεδα παραγωγικότητας στα οποία μπορεί να φτάσει μια επιχείρηση ως σύνολο αντί για τον κάθε εργαζόμενο της χωριστά (Bohlander & Snell, 2004).

Αμοιβή με βάση τον πρότυπο χρόνο

Το πρόγραμμα πρότυπων ωρών μοιάζει με την αμοιβή με το κομμάτι εκτός από το ότι ο υπολογισμός γίνεται σε μονάδες χρόνου. Ορίζεται ένα

συγκεκριμένο χρονικό διάστημα εντός του οποίου πρέπει να ολοκληρωθεί μία εργασία και αν οι εργαζόμενοι τελειώσουν τη δουλειά σε λιγότερο από τον πρότυπο χρόνο, η αμοιβή υπολογίζεται από τον πολλαπλασιασμό της ωριαίας αμοιβής επί το σύνολο των αντίστοιχων ωρών του προτύπου χρόνου.

Είναι ένα σύστημα που ταιριάζει περισσότερο σε μη επαναλαμβανόμενες, μακροχρόνιες εργασίες.

ΠΡΟΣΘΕΤΕΣ ΠΑΡΟΧΕΣ

Εκτός από τις χρηματικές αμοιβές πολλοί εργαζόμενοι λαμβάνουν πρόσθετες παροχές, είτε πιο έμμεσης χρηματικής αξίας ή εντελώς μη χρηματικής μορφής. Από την πλευρά των εργαζομένων η αμοιβή σε είδος είναι πολύτιμη σε περιόδους υψηλού πληθωρισμού διότι δεν απαιτεί διεκδίκηση αύξησης ή δήλωσή της στην εφορία. Οι συνηθέστερες πρόσθετες παροχές είναι το εταιρικό αυτοκίνητο, η κάλυψη δαπανών όπως έξοδα μετακίνησης η καταβολή επιπλέον χρημάτων σε περίπτωση υπερωριών, ο πρόσθετος αριθμός ημερών αδειας σε ετήσια βάση, οι ιδιωτικές ιατρικές υπηρεσίες, η καταβολή επιδομάτων, η καταβολή αποζημίωσης, η επιδοτούμενη εστίαση, τα συνταξιοδοτικά προγράμματα, η άδεια ασθένειας μετ' αποδοχών, η στεγαστική βοήθεια, τα δάνεια με χαμηλό επιτόκιο, η κάλυψη διδάκτρων σχολείων, οι εκπαιδευτικές αγορές, τα Χριστουγεννιάτικα δώρα κ.α.

2.8 ΩΡΑΡΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ – ΙΔΙΟΡΡΥΘΜΕΣ ΥΠΕΡΩΡΙΕΣ

Ωράρια εργασίας και αργίες

Νόμιμο και συμβατικό ωράριο - ανώτατα όρια

Ωράριο εργασίας θεωρείται ο αριθμός των ωρών που επιτρέπεται να προσφέρει ο εργαζόμενος τις υπηρεσίες του σε ημερήσια και εβδομαδιαία βάση.

Νόμιμο ωράριο είναι εκείνο που καθορίζεται με διάταξη νόμου ή κατόπιν εξουσιοδοτήσεως νόμου. Οι διατάξεις αυτές ορίζουν μόνο το ανώτατο όριο νόμιμης απασχόλησης των μισθωτών και είναι υποχρεωτικές. Το ανώτατο όριο νόμιμης απασχόλησης των εργαζομένων είναι 48 ώρες την εβδομάδα και 8 ώρες την ημέρα για εξαήμερη απασχόληση και 9 ώρες την ημέρα για πενθήμερη απασχόληση.

Συμβατικό ωράριο εργασίας είναι αυτό που καθορίζεται είτε με ΣΣΕ, είτε με ατομική ΣΕ, είτε με κανονισμό εργασίας που έχει συμβατική ισχύ.

Μετά την από 14/2/1984 Εθνική Γενική ΣΣΕ, καθιερώθηκε από 1/1/1984 η εβδομάδα των 40 εργασίμων ωρών για τους εργαζόμενους που απασχολούνται σε οποιοδήποτε εργοδότη σε ολόκληρη τη χώρα με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου. Έτσι το ανώτατο συμβατικό ημερήσιο ωράριο σήμερα είναι 8 ώρες για όσους απασχολούνται πενθήμερο και 6,40 ώρες για όσους απασχολούνται σε

ΔΙΑΛΕΙΜΜΑΤΑ

Εφόσον ο χρόνος εργασίας υπερβαίνει τις 6 ώρες ημερησίως, πρέπει να χορηγείται διάλειμμα το λιγότερο 15 λεπτά, κατά τη διάρκεια του οποίου οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα να απομακρυνθούν από τη θέση εργασίας τους. Δεν θεωρείται διάλειμμα η απομάκρυνση από τον τόπο εργασίας λόγω σωματικής ανάγκης.

Υπερεργασία και υπερωρία

Υπερεργασία ορίζεται η εργασία που παρέχεται πέρα από το συμβατικό ωράριο και μέχρι τη συμπλήρωση του νομίμου ωραρίου. Υπερωρία είναι η επιπλέον του νομίμου ωραρίου απασχόληση.

Με βάση τον Ν.2874/2000 (νόμος Γιαννίτση) προκειμένου για επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο σαράντα (40) ωρών την εβδομάδα, καταργείται η υποχρέωση του μισθωτού για υπερεργασιακή απασχόληση πέντε (5) ωρών την εβδομάδα κατά την κρίση του εργοδότη. Κατ'

επέκταση η υποχρέωση του μισθωτού σ' αυτές τις επιχειρήσεις περιορίζεται σε τρεις (3) ώρες υπερωριακής απασχόλησης την εβδομάδα (η λεγόμενη ιδιόρρυθμη υπερωρία)

Η υπερεργασία σαν έννοια δεν καταργείται. Αν το συμβατικό ωράριο σε μια επιχείρηση είναι 35 ώρες την εβδομάδα, τότε αν ένας εργαζόμενος δουλέψει μέχρι 40 ώρες, οι επιπλέον ώρες πέραν του συμβατικού ωραρίου που δούλεψε, υπό την προϋπόθεση ότι σε ημερήσια βάση δεν δούλεψε πέραν του νόμιμου ημερήσιου ωραρίου των 8 ωρών, συνιστούν υπερεργασία.

Νόμιμη υπερωρία είναι η απασχόληση των εργαζομένων πέραν της 43^{ης} ώρας την εβδομάδα για την οποία ο εργοδότης οφείλει να τηρεί τα παρακάτω:

- Αναγγελία της πραγματοποίησής της στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας με έγγραφο το οποίο θεωρείται/εγκρίνεται από την τελευταία και αναρτάται σε εμφανές σημείο του χώρου εργασίας. Η αναγγελία πρέπει να γίνεται πριν από την πραγματοποίηση της υπερωριακής απασχόλησης. Το έγγραφο πρέπει να αναφέρει α)τους λόγους που επιβάλλουν την υπερωριακή απασχόληση, β)την ημερομηνία εκτέλεσής της, γ)το ημερήσιο ωράριο όπως τροποποιείται δ)τον αριθμό των επιπλέον ωρών πέραν του συμβατικού ωραρίου ε)τα ονοματεπώνυμα των εργαζομένων που θ' απασχοληθούν υπερωριακά.

- Ο εργοδότης τηρεί ειδικό βιβλίο υπερωριών που έχει τη μορφή ημερολογίου και στο οποίο αναγράφει όλα τα στοιχεία που περιλαμβάνει το έγγραφο της αναγγελίας. Το βιβλίο θεωρείται από την Επιθεώρηση Εργασίας πριν από τη χρήση του.

- Οι ανάγκες που επικαλείται για την πραγματοποίηση υπερωριακής απασχόλησης πρέπει να είναι έκτακτες ή επείγουσες και να μη σχετίζονται με συνήθη φόρτο εργασίας.

Η διαφορά της ιδιόρρυθμης υπερωρίας από τη νόμιμη υπερωρία έγκειται στο ότι για την ιδιόρρυθμη υπερωρία (40^η έως 43^η ώρα) δεν απαιτούνται οι παραπάνω διατυπώσεις.

Η πραγματοποίηση υπερωρίας καθ' υπέρβαση των 43 ωρών εβδομαδιαίως χωρίς την τήρηση των παραπάνω διατυπώσεων θεωρείται παράνομη υπερωρία.

Ο αριθμός των υπερωριών ανά εργαζόμενο και ανά έτος δεν είναι απεριόριστο. Το ανώτατο όριο υπερωριών ρυθμίζεται με αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας.

Αμοιβή ιδιόρρυθμης, νόμιμης και παράνομης υπερωρίας

Η αμοιβή για κάθε ώρα υπερωριακής απασχόλησης (ιδιόρρυθμης ή μη) και μέχρι τη συμπλήρωση εκατόν είκοσι (120) ωρών καθορίζεται ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 50%.

Η αμοιβή για κάθε ώρα υπερωριακής απασχόλησης και πέραν των εκατόν είκοσι (120) ωρών καθορίζεται ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 75%.

Η αμοιβή για κάθε ώρα παράνομης υπερωριακής απασχόλησης καθορίζεται ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 150% (δηλ. ίση με το 250% του καταβαλλόμενου ωρομισθίου).

Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας

- Σε επιχειρήσεις που εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο (40) επιτρέπεται, με επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις ή κατόπιν συμφωνίας μεταξύ εργοδότη και του συμβουλίου των εργαζομένων (ή ένωσης προσώπων) η διευθέτηση του χρόνου εργασίας. Στις περιπτώσεις απουσίας σωματείου, συμβουλίου ή ένωσης προσώπων η διευθέτηση του χρόνου εργασίας συμφωνείται μεταξύ εργοδότη και αντίστοιχου κλαδικού σωματείου ή ομοσπονδίας. Σε περίπτωση μη επίτευξης συμφωνίας, το θέμα παραπέμπεται στον Ο.ΜΕ.Δ (Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας)

- Η διευθέτηση αφορά 138 ώρες ετησίως. Οι επιχειρήσεις μπορούν να απασχολούν κατά μέσο όρο τρεις (3) ώρες επιπλέον του συμπεφωνημένου ωραρίου ανά εβδομάδα, εφόσον συμφωνηθεί ότι ο μέσος ετήσιος συμπεφωνημένος χρόνος εργασίας θα ανέρχεται στις 38 ώρες την εβδομάδα, ως αποτέλεσμα περιοδικών μειώσεων του ημερήσιου χρόνου εργασίας ή/και αύξησης των ρεπό ή/και αύξησης των ημερών ετήσιας άδειας.

- Στις εταιρείες που εφαρμόζεται η διευθέτηση του χρόνου εργασίας δεν θα υφίσταται η δυνατότητα ιδιόρρυθμων υπερωριών, παρά μόνο η δυνατότητα των νόμιμων υπερωριών.

- Η προσαύξηση της αμοιβής λόγω υπερωριών υπολογίζεται κατά το τέλος της ετήσιας περιόδου αναφοράς και καταβάλλεται για την πέραν των 38 ωρών εβδομαδιαίως, κατά μέσο όρο, παρασχεθείσα εργασία.

- Εφόσον από οποιονδήποτε λόγο, ιδίως εξαιτίας παραίτησης ή απόλυσης του εργαζόμενου, ή εποχιακής λειτουργίας της επιχείρησης, δεν εφαρμόζεται ή δεν ολοκληρώνεται η διευθέτηση του χρόνου εργασίας σύμφωνα με τον παρόντα νόμο, δεν θίγονται οι ισχύουσες διατάξεις περί της νόμιμης προσαύξησης της αμοιβής της υπερωρίας. (Φεύγοντας δηλαδή θα πληρωθεί αναδρομικά το σύνολο των ωρών που δούλεψε πέραν του συμβατικού ωραρίου).

Εργασία την Κυριακή και τις αργίες

Καταρχήν ο εργαζόμενος δικαιούται να αρνηθεί την παροχή εργασίας τις Κυριακές και τις μέρες υποχρεωτικής αργίας. (Εξαίρεση αποτελούν τα επαγγέλματα και οι κλάδοι στα οποία επιτρέπεται από το νόμο η εργασία αυτές τις μέρες)

Σε περίπτωση απασχόλησης κατά τις ημέρες αργίας ή τις Κυριακές, οι εργαζόμενοι αμείβονται με το καταβαλλόμενο ημερομίσθιο (ή το 1/25 του μισθού) προσαυξημένο κατά 75% του νομίμου ημερομισθίου (δηλαδή αυτού της ΕΓΣΣΕ και όχι του καταβαλλόμενου). Επίσης στην περίπτωση εργασίας

κατά τις κατ' έθιμο αργίες, *συνηθίζεται* να αμείβονται οι εργαζόμενοι με τον ίδιο τρόπο των υπολοίπων αργιών.

Διαφορετικά, αν τις ημέρες των αργιών δεν λειτουργήσει η επιχείρηση, οι εργαζόμενοι αμείβονται κανονικά σαν να επρόκειτο για εργάσιμη ημέρα και να είχαν απασχοληθεί κατά το συμβατικό ωράριο.

Νυκτερινή εργασία

Νυκτερινή είναι η εργασία που προσφέρεται στο διάστημα από τις 10μμ μέχρι τις 6πμ.

Η νυκτερινή εργασία αμείβεται με το ημερήσιο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 25%. Σε περίπτωση που ο εργαζόμενος απασχολείται υπερωριακά κατά τη νύκτα, τότε η προσαύξηση της υπερωρίας υπολογίζεται επί του προσαυξημένου κατά 25% ωρομισθίου.

2.9 ΑΔΕΙΕΣ ΚΑΙ ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ

Α) Προϋποθέσεις χορηγήσεως

Κάθε μισθωτός μετά από συνεχή απασχόληση τουλάχιστον 12 μηνών (βασικός χρόνος) σε υπόχρεη επιχείρηση δικαιούται κάθε ημερολογιακό έτος άδεια με αποδοχές 24 εργάσιμες ημέρες και αν στην επιχείρηση εφαρμόζεται το σύστημα πενθήμερης εβδομάδας εργασίας 20 εργάσιμες ημέρες χωρίς να υπολογίζεται σε αυτές η ημέρα της εβδομάδας κατά την οποία δεν απασχολούνται λόγω του εφαρμοζόμενου συστήματος εργασίας. Η άδεια αυτή επαυξάνεται κατά μια εργάσιμη ημέρα για κάθε έτος απασχόλησης επιπλέον του βασικού χρόνου μέχρι τις 26 εργάσιμες ημέρες και για τους προαναφερόμενους μισθωτούς επιχειρήσεων με σύστημα 5θήμερης εβδομάδας εργασίας μέχρι τις

22 εργάσιμες ημέρες. Σε περίπτωση διαλείπουσας εργασίας ο μισθωτός δικαιούται μετά την συμπλήρωση 12μηνιαίας σχέσης εργασίας στην επιχείρηση κάθε ημερολογιακό έτος άδεια με αποδοχές ίση με το 1/12 της άδειας που προβλέπεται από τον Νόμο, για κάθε μήνα απασχόλησης από την πρόσληψή του αν η άδεια χορηγείται για πρώτη φορά ή από την λήψη της άδειας του προηγούμενου έτους μέχρι την ημέρα έναρξης της άδειας.

Σε περίπτωση λύσης της σχέσης εργασίας με οποιοδήποτε τρόπο η λήξη της εποχιακής απασχόλησης προτού συμπληρωθεί 12μηνο στη σχέση εργασίας, οι μισθωτοί δικαιούνται από τον εργοδότη τους 2 ημερομίσθια για κάθε μήνα απασχόλησης τους ανεξάρτητα από τυχόν οφειλόμενη σε αυτούς αποζημίωση για άλλο λόγο. Για απασχόληση μικρότερη από ένα μήνα καταβάλλεται ανάλογο κλάσμα. Αν λυθεί η σχέση εργασίας μισθωτού με οποιοδήποτε τρόπο πριν λάβει την κανονική άδεια που του οφείλεται ο μισθωτός δικαιούται τις αποδοχές τις οποίες θα έπαιρνε αν του είχε χορηγηθεί η άδεια. Κατ'ακολουθία των ανωτέρω απαραίτητη προϋπόθεση για την χορήγηση της άδειας είναι η συμπλήρωση 12 μηνών (βασικός χρόνος) στον ίδιο εργοδότη. Στην άδεια υπολογίζονται μόνο οι εργάσιμες ημέρες. Δεν συμπεριλαμβάνονται οι Κυριακές, οι Αργίες και οι ημέρες ασθένειας που εμπίπτουν στο διάστημα της άδειας. Για τους μισθωτούς με πενθήμερο δεν περιλαμβάνεται στις ημέρες άδειας η ημέρα της εβδομάδας κατά την οποία δεν παρέχουν εργασία λόγω του πενθήμερου.

B) Χρόνος Χορηγήσεως. Ο χρόνος χορηγήσεως των αδειών διακανονίζεται μεταξύ μισθωτού και εργοδότη. Οι μισοί τουλάχιστον από τους μισθωτούς πρέπει να λαμβάνουν άδεια μέσα στο χρονικό διάστημα από 1^η Μαΐου μέχρι 30 Σεπτεμβρίου. Ο εργοδότης υποχρεούται να χορηγήσει την άδεια ενός δύο μηνών από το χρονικό σημείο κατά το οποίο διευτώθει το σχετικό αίτημα. Επίσης υποχρεούται να χορηγήσει την άδεια οποσδήποτε πριν τη λήξη του ημερολογιακού έτους έστω και αν δεν του την ζήτησε ο μισθωτός. Η άδεια χορηγείται αυτούσια και κατά κανόνα ολόκληρη.

Γ) Ομαδική χορήγηση αδειών. Στην περίπτωση που η επιχείρηση διακόπτει τις εργασίες της και χορηγεί ομαδικά τις άδειες στους μισθωτούς της θα ισχύσουν τα εξής:

Οι μισθωτοί που έχουν συμπληρώσει έτος υπηρεσίας, θα πάρουν την άδειά τους κατά το διάστημα της διακοπής των εργασιών της επιχείρησής τους. Είναι δυνατόν όμως μερικοί από τους μισθωτούς αυτούς ασκώντας το δικαίωμα που τους δίνει ο Νόμος να ζήτησαν και να έλαβαν προ της ομαδικής χορηγήσεως την άδειά τους. Και αν μεν οι μισθωτοί αυτοί όταν ζήτησαν την άδειά τους δεν γνώριζαν ότι η επιχείρηση θα χορηγήσει ομαδικώς τις άδειες, τότε θα λάβουν τις αποδοχές του διαστήματος της διακοπής της λειτουργίας της επιχείρησής τους. Αν όμως οι μισθωτοί ζήτησαν και έλαβαν άδεια νωρίτερα ενώ γνώριζαν ότι η επιχείρηση θα προβεί σε ομαδική χορήγηση των αδειών δεν δικαιούνται να λάβουν αποδοχές κατά το διάστημα της διακοπής της λειτουργίας της επιχείρησής τους.

Δ) Ημέρες Αδείας Και Αποδοχές Αδείας. Ο αριθμός των ημερών αδείας ορίζεται στο άρθρο 2 Παρ. 1 Του Ν. 539/45 όπως αντικαταστάθηκε με τον Ν.1346/83 και είναι ανάλογος με τα έτη υπηρεσίας του μισθωτού στον ίδιο εργοδότη. Κατά τη διάρκεια της αδείας του ο μισθωτός δικαιούται να λάβει τις 'συνήθεις αποδοχές' εκείνες δηλαδή που θα λάμβανε εάν απασχολούταν στην επιχείρηση κατά τον αντίστοιχο χρόνο. Συγκεκριμένα οι αποδοχές αυτές είναι :

1) Για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο: Τόσα ημερομίσθια όσες είναι οι ημέρες αδείας (εργάσιμες και ημέρες αναπαύσεως λόγω του 5θήμερου)

Για τους αμειβόμενους με μηνιαίο μισθό, 24/25 για ένα έτος υπηρεσίας και 1 μισθός για 2,3 ή περισσότερα των 3 ετών υπηρεσίας. Για τους μισθωτούς που έχουν 25 έτη συνολική υπηρεσία ή προϋπηρεσία, οι αποδοχές αδείας είναι ίσες με το μισθό ενός μηνός. Στις αποδοχές περιλαμβάνεται ότι καταβάλλεται στο μισθωτό τακτικώς και μονίμως ως αντάλλαγμα της εργασίας του.

A

ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΔΕΙΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΔΟΜΑΤΟΣ ΑΔΕΙΑΣ

ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΚΑΙ ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΕΣ ΥΠΗΡΕΤΟΥΝΤΕΣ ΑΠΟ 1 ΜΕΧΡΙ 25 ΕΤΗ

Έτη συνεχούς υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη	ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΜΕ 6ΗΜΕΡΟ					ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΜΕ 5ΗΜΕΡΟ				
	<u>Ημέρες Αποδοχές αδειάς</u>		<u>Επίδομα αδειάς</u>			<u>Ημέρες Αποδοχές αδειάς</u>		<u>Επίδομα αδειάς</u>		
	Αδειάς	Μισθός	Ημερομ.	Μισθός	Ημερομ.	Αδειάς	Μισθός	Ημερομ.	Μισθός	Ημερομ.
1 έτος συμπλ.	24	24/25	24	½ μισθ.	13	20	24/25	24	½ μισθ.	13
2 έτη συμπλ.	25	1 μισθ.	25	½ μισθ.	13	21	1 μισθ.	25	½ μισθ.	13
3 έτη συμπλ. και άνω	26	1 μισθ.	26	½ μισθ.	13	22	1 μισθ.	26	½ μισθ.	13

B

ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΔΕΙΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΔΟΜΑΤΟΣ ΑΔΕΙΑΣ

ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΚΑΙ ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΕΣ ΜΕ ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ Ή ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑ 25 ΕΤΩΝ ΚΑΙ ΑΝΩ (ΣΕ ΟΠΟΙΟΔΗΠΟΤΕ ΕΡΓΟΔΟΤΗ)

Έτη συνεχούς υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη	ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΜΕ 6ΗΜΕΡΟ					ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΜΕ 5ΗΜΕΡΟ				
	<u>Ημέρες Αποδοχές αδειάς</u>		<u>Επίδομα αδειάς</u>			<u>Ημέρες Αποδοχές αδειάς</u>		<u>Επίδομα αδειάς</u>		
	Αδειάς	Μισθός	Ημερομ.	Μισθός	Ημερομ.	Αδειάς	Μισθός	Ημερομ.	Μισθός	Ημερομ.
έτος συμπλ.	28	0 μισθός	28	½ μισθ.	13	23	0 μισθός	23	½ μισθ.	13
έτη συμπλ.	29	ενός μηνός	29	½ μισθ.	13	24	ενός μηνός	24	½ μισθ.	13
έτη συμπλ. και άνω	30	συν (1)*	30	½ μισθ.	13	25	συν (1)	25	½ μισθ.	13

* Συν τόσα 25α όσες εργάσιμες ημέρες της αδειάς εμπίπτουν στον επόμενο μήνα

Ε) Συνέπειες Μη Χορηγήσεως της άδειας. Σε περίπτωση μη χορηγήσεως της άδειας μέχρι της 31 Δεκεμβρίου του έτους, ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλλει στον μισθωτό τις αποδοχές αδειάς, απλές μεν όταν δεν υπάρχει και πταίσμα αυτού, διπλές δε (αυξημένες κατά 100%) όταν υπάρχει και πταίσμα του

εργοδότης όπως στην περίπτωση που ο μισθωτός ζήτησε την άδειά του και ο εργοδότης αρνήθηκε την χορήγηση. Ο εργοδότης εφόσον εκ προθέσεως δεν χορήγησε την άδεια, υπέχει και ποινική ευθύνη κατ'άρθρο 5 Παρ. 7 Αν 539/45.

Στ) Επίδομα Αδείας. Το επίδομα αδείας υπολογίζεται όπως οι αποδοχές αδείας με τον περιορισμό ότι δεν μπορεί να υπερβεί για όσους μεν μισθωτούς αμείβονται με μισθό, τον μισό μισθό, για όσους δεν αμείβονται με ημερομίσθιο ή με ποσοστά κ.λ.π. τα 13 ημερομίσθια. Για μισθωτούς που αμείβονται με ημερομίσθιο και εργάζονται 5 ημέρες την εβδομάδα το ημερομίσθιο του επιδόματος αδείας είναι ίσο με το 1/6 της εβδομαδιαίας αμοιβής και όχι με το 1/5 αυτής, αφού οι μισθωτοί με πενθήμερο δικαιούνται 6 ημερομίσθια την εβδομάδα.

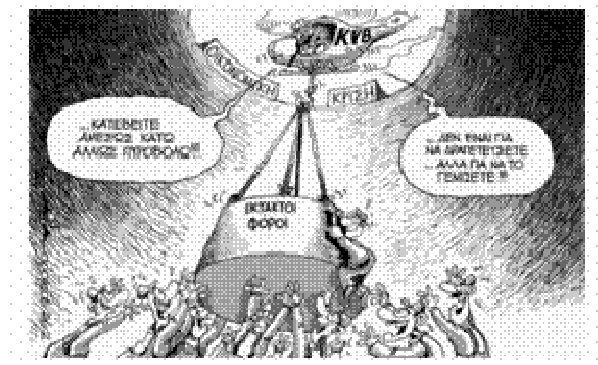
Άλλες περιπτώσεις επιδομάτων είναι οι εξής:

1) Επίδομα Ανεργίας. Στην ασφάλιση του κλάδου ανεργίας του ΟΑΕΔ υπάγονται όλοι οι εργαζόμενοι που κατά κύριο επάγγελμα παρέχουν εξαρτημένη εργασία με σύμβαση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου εφόσον απασχολούνται σε περιοχές όπου έχει επεκταθεί η ασφάλιση κατά της ανεργίας και συγχρόνως είναι ασφαλισμένοι στον κλάδο ασθενείας στο ΙΚΑ. Για να δικαιούται να λάβει επίδομα ανεργίας ο ασφαλισμένος πρέπει να είναι άνεργος έπειτα από έγκυρη καταγγελία της συμβάσεως εργασίας.

2) Επίδομα Στρατεύσεως (εφεδρικό). Υπάγονται όλοι οι εργαζόμενοι ανεξαρτήτως ιδιότητας και φύλου που συνδέονται με τον εργοδότη τους με σχέση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου εφόσον: Α) Είναι ασφαλισμένοι σε οποιοδήποτε ασφαλιστικό οργανισμό και Β) Έχουν την Ελληνική υπηκοότητα.

3) Επίδομα Τέκνων. Υπάγονται όλοι οι μισθωτοί σε ολόκληρη τη χώρα, που συνδέονται με τον εργοδότη τους με σχέση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου. Αν και οι δύο γονείς είναι εργαζόμενοι που υπάγονται στις διατάξεις του παρόντος, δικαίωμα για την είσπραξη των επιδομάτων τέκνων έχει μόνο ο ένας γονέας που καθορίζεται με κοινή δήλωσή τους. Το επίδομα παιδιών

καταβάλλεται ολόκληρο στον εργαζόμενο γονέα εφόσον ο άλλος δεν εργάζεται ή εργάζεται και δεν δικαιούται κατά τις σχετικές διατάξεις να εισπράξει επίδομα τέκνων από τον ΟΑΕΔ.



ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3ο

ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ

3.1 Η ΑΣΦΑΛΙΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Ασφάλειος ή Ασφάλιος ήταν εκείνος που εφύλαττε κάποιον σε ασφάλεια, δηλαδή τον είχε ασφαλή, μη σφαλλόμενο, σταθερό, ασάλευτο, αλάνθαστο, βέβαιο ότι είναι πέραν κάθε κινδύνου.

Άλλωστε υπήρχε και η ασφάλειος επίκληση του Ποσειδώνας απ' όλους τους Έλληνες, ο οποίος παρείχε ασφάλεια για τα θαλάσσια ταξίδια (προσέφεραν μάλιστα και θυσία προ του απόπλου), και ακόμη επανάφερε την ηρεμία επί της γης μετά το σεισμό ή άλλο φυσικό φαινόμενο όπως μας πληροφορούν οι πυθαγόρειοι.

Οι ασφαλιστικοί οργανισμοί που αναπτύσσονται στην Ελλάδα έχουν αντικείμενο την Κοινωνική Ασφάλιση. Δηλαδή έχουν παροχές όπως, ιατροφαρμακευτικής – νοσοκομειακής περίθαλψης, την παροχή συντάξεως λόγω γήρατος ή αναπηρίας ή συνέπεια θανάτου του προστάτη της οικογένειας και εμφανίζεται περίπου το 1836.

Τότε ιδρύεται το Ν.Α.Τ. (Ναυτικό Απομαχικό Ταμείο) και αρχίζει να λειτουργεί το 1861.

Στην συνέχεια ιδρύεται το ταμείο χήρων και ορφανών των αξιωματικών του στρατού το 1853, το σημερινό μετοχικό ταμείο στρατού, το δε 1856 το αντίστοιχο ταμείο του Ναυτικού. Το 1861 το μετοχικό ταμείο πολιτικών υπαλλήλων. Το δε ταμείο συντάξεως Τραπεζικών Υπαλλήλων (Ε.Τ.Ε.) το 1867.

Το ταμείο μεταλλευτών το 1882 και της συντάξεως Υπαλλήλων Τραπέζης Αθηνών το 1900, ενώ το ταμείο σιδηροδρόμων το 1907. Εξ' άλλου ιδρύονται τα ταμεία υγειονομικών το 1925, νομικών το 1929, κλήρου Ελλάδος το 1930 και ακόμη επαγγελματιών εμπόρων, συντακτών, αυτοκινητιστών και άλλα.

Παρά όμως το γεγονός ότι υπάρχουν πολλά ταμεία εν' τούτοις η μεγάλη μάζα των εργατών και των υπαλλήλων παραμένει ακάλυπτη ασφαλιστικά.

Έτσι το 1932 ο έγκριτος νομικός Χρήστος Αγγελόπουλος εισηγείται την σύσταση Ιδρύματος Κοινωνικών Ασφαλίσεων (Ι.Κ.Α.). Το 1934 συντάσσει την πρώτη εργατική νομοθεσία και υπό την ηγεσία του αρχίζει να λειτουργεί το Ι.Κ.Α. το 1937.

Ο νόμος περί Ι.Κ.Α. προβλέπει την αυτοδίκαια και υποχρεωτική υπαγωγή όλων των προσφερόντων για εξαρτημένη εργασία εργατών και υπαλλήλων στην ασφάλιση του οργανισμού αυτού για τους κλάδους ασθένειας, μητρότητας και συντάξεως καλύπτοντας σήμερα σε όλη την χώρα αμέσως ή εμμέσως το σύνολο των εργαζομένων.

Ακόμη ιδρύεται ο Οργανισμός Γεωργικών Ασφαλίσεων (Ο.Γ.Α.) με αντικείμενο την κοινωνική ασφάλιση των αγροτών και της αγροτικής παραγωγής από θεομηνίες (χαλάζι – παγετός κ.α.).

Εκτός των οργανισμών Κύριας Ασφάλισης ιδρύθηκαν και λειτουργούν πολυάριθμοι οργανισμοί επικουρικής ασφάλισης παρέχοντας πρόσθετες παροχές στους ασφαλισμένους τους (π.χ. ταμεία επικουρικής ασφάλισης αρτοποιών, προσωπικού ασφαλιστικών επιχειρήσεων, υπαλλήλων επαγγελματιών οργανώσεων, οικοδόμων, υαλουργών, ηλεκτροτεχνιτών, κλωστοϋφαντουργών, φαρμακοϋπαλλήλων, πυροσβεστών, δημοσιογράφων, ηθοποιών κ. λ. π.).

3.2 ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Η έννοια της κοινωνικής ασφάλισης στην Ελλάδα αντιστοιχεί στον κύριο στόχο του εθνικού μοντέλου κοινωνικής προστασίας, ο οποίος εξυπηρετεί μέσω τριών συστημάτων: του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης για την προστασία των εργαζομένων, του συστήματος κοινωνικής πρόνοιας για την φροντίδα των ατόμων που βρίσκονται σε κατάσταση ανάγκης και του εθνικού συστήματος υγείας για την κάλυψη όλων των ατόμων που διαμένουν στην Ελληνική επικράτεια.

Το Σύστημα Κοινωνικής Ασφάλισης αποτελεί τον κύριο άξονα του Ελληνικού μοντέλου κοινωνικής προστασίας. Η λειτουργία του, όπως έχει διαμορφωθεί ιστορικά από τη δεκαετία του 1950 μέχρι σήμερα, επιδιώκει την κάλυψη των κινδύνων που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι, χορηγώντας παροχές και υπηρεσίες που αναπληρώνουν τη μείωση ή την απώλεια εισοδήματος από απασχόληση.

Η ασφάλιση είναι σύμβαση που συνάπτεται με ελεύθερη βούληση ή υποχρεωτικά από το νόμο κατά την οποία ο ένας των συμβαλλομένων (καλούμενος ασφαλιστικός φορέας) αναλαμβάνει έναντι ορισμένης αντιπαροχής του άλλου (που καλείται ασφαλισμένος) την υποχρέωση να καταβάλει σε αυτόν ορισμένη παροχή, ευθύς μόλις επέλθει το συμφωνημένο τυχαίο ή μη γεγονός.

Όταν η σύμβαση συνάπτεται υποχρεωτικά από το νόμο πρόκειται για κοινωνική ασφάλιση. Τέτοια είναι η σύμβαση ασφαλίσεως που επιβάλλεται με νόμο στους παρέχοντες εξαρτημένη εργασία ή στους ασκούντες ορισμένα επαγγέλματα και η οποία είναι υποχρεωτική για όλους τους ασφαλιζόμενους αλλά και τρίτους (εργοδότες). Η κοινωνική ασφάλιση, λοιπόν, σαν δημόσιο δικαίωμα είναι συγχρόνως και υποχρέωση με την έννοια ότι όσοι ανήκουν στις οριζόμενες από το νόμο κατηγορίες μισθωτών ή επαγγελματιών δεν μπορούν να απαλλαγούν ή να τροποποιήσουν παρά όταν και όπως ο νόμος ορίζει. Στην κοινωνική ασφάλιση ο ασφαλιστής είναι συνήθως Ν.Π.Δ.Δ.

Οι περισσότεροι από τους εργαζόμενους εξαρτούν την εξασφάλισή τους των μέσων συντηρήσεως αυτών και των οικογενειών τους από την προσωπική τους εργασία. Σκοπός λοιπόν της κοινωνικής ασφαλίσεως είναι η με το νόμο συγκρότηση ασφαλιστικής ομάδας και η έναντι καταβολής ασφαλίστρου μεταβίβαση σε αυτήν των οικονομικών συνεπειών που πλήττουν νομοτελειακά τα μέλη της ομάδας από τυχαία και μη τυχαία γεγονότα τα οποία είναι καθορισμένα από πριν.

Ο μηχανισμός της ασφαλίσεως στηρίζεται στη δημιουργία κοινού αποταμιεύματος με εισφορές, από το οποίο θα ικανοποιούνται οι καθορισμένες με νόμο ανάγκες των ασφαλισμένων, εισφορές που καταβάλλουν οι ασφαλισμένοι, οι εργοδότες διάφοροι τρίτοι και πολλές φορές δε και το κράτος.

Με την κοινωνική ασφάλιση επιτυγχάνονται δύο στόχοι: Πρώτα ο κοινωνικός σκοπός της εξασφαλίσεως άνετων όρων και συνθηκών διαβίσεως και εργασίας στους ασφαλισμένους και δεύτερον ο οικονομικός σκοπός της διατηρήσεως δηλαδή της οικονομικής ικανότητας του πληθυσμού . Πρόκειται κυρίως για τη διατήρηση της αγοραστικής ικανότητας των εργαζομένων και γενικά του πληθυσμού που αποτελεί τη βασική κινητήρια δύναμη για την ανάπτυξη της Βιομηχανίας και του Εμπορίου.

Πρόκειται για ένα σύστημα κύριας και επικουρικής δημόσιας ασφάλισης, το οποίο λειτουργεί με βάση αυτόνομους ασφαλιστικούς φορείς. Οι φορείς αυτοί συγκροτούν τον πρώτο πυλώνα ασφάλισης στην Ελλάδα.

3.3 ΕΠΙΚΟΥΡΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Επικουρική Ασφάλιση είναι εκείνη στην οποία υπάγεται ο ασφαλιζόμενος για τη λήψη επικουρικής συντάξεως (δεύτερης συντάξεως, πέραν της κύριας συντάξεως). Η επικουρική ασφάλιση είναι επίσης υποχρεωτική από το νόμο. Όλα τα επικουρικά ταμεία παρέχουν σύνταξη, πολλά δε από αυτά προβλέπουν

και την παροχή εφάπαξ χρηματικού βοηθήματος σε όσους δεν συγκεντρώνουν τις προϋποθέσεις για τη λήψη συντάξεως. Η σύσταση Επικουρικού Ασφαλιστικού Οργανισμού όπως άλλωστε και κάθε Ασφαλιστικού Οργανισμού Κύριας Ασφαλίσεως γίνεται με νόμο. Σε περίπτωση υπαγωγής σε περισσότερους φορείς επικουρικής ασφαλίσεως, η υποχρεωτική χωρεί έναντι ενός μόνο φορέα, κατ'επιλογήν του ασφαλιζόμενου, όπως έκρινε η νομολογία. Η ασφάλιση έναντι των λοιπών φορέων καθίσταται προαιρετική. Σήμερα η επικουρική ασφάλιση των μισθωτών έχει γενικευθεί και κάποιος εργαζόμενος που προσφέρει τις υπηρεσίες του με σχέση εξαρτημένης εργασίας δεν στερείται δεύτερης επικουρικής συντάξεως. Αυτό έγινε με την ίδρυση του TEAM με το Ν.997/79. Το TEAM συγχωνεύθηκε με το Ν.1358/83 (άρθρο 6) στο ΙΚΑ όπου προβλέφθηκε να λειτουργήσουν δύο κλάδοι:

A) Ο κλάδος ΙΚΑ στον οποίο υπάγονται όλοι οι μισθωτοί του ιδιωτικού τομέα που δεν έχουν κάλυψη για επικουρική ασφάλιση από άλλο φορέα.

B) Ο κλάδος <<Ειδικός Τομέας Επικουρικής Ασφαλίσεως Μισθωτών (ΙΚΑ-TEAM)>>. Στον κλάδο αυτό υπάγεται για επικουρική σύνταξη το προσωπικό των ΝΠΔΔ ή και άλλων οργανισμών που συνταξιοδοτείται από φορέα κύριας ασφαλίσεως σύμφωνα με τις διατάξεις περί δημοσίων υπαλλήλων.

Η επικουρική ασφάλιση δημιουργήθηκε για την αύξηση της κύριας σύνταξης του άμεσα ασφαλισμένου για την ίδια απασχόληση.

Καθένα από τα ταμεία λειτουργεί αυτοτελώς και διέπεται κατά βάση από τις καταστατικές του διατάξεις. Όμως, τα συσταθέντα μέχρι 17/10/1990 Ταμεία αυτής της μορφής ανήχθησαν σε Οργανισμούς Κοινωνικής Ασφάλισης χωρίς να θιγεί η αυτονομία και η διοίκησή τους. Οι 'θεσμικοί νόμοι' εκφράζονται με σαφήνεια στο προκείμενο θέμα. Ορίζεται, λοιπόν, από το Ν2984/92 άρθρο 4 §2 ότι 'Φορείς κοινωνικής ασφαλίσεως νοούνται όλα τα ασφαλιστικά Ταμεία και οργανισμοί που λειτουργούν με τη μορφή ΝΠΔΔ και υπάγονται στην εποπτεία του Υπουργείου Υγείας και Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και όπως

επίσης χορηγούν περιοδικές παροχές υπό τύπο συντάξεων (κύριες και επικουρικές), βοηθημάτων ή μερισμάτων ή παροχές ασθένειας ή εφάπαξ βοηθήματα εφόσον καταβάλλεται εργοδοτική εισφορά ή κοινωνικός πόρος.

3.4 ΙΔΙΩΤΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΗ

Ο ορισμός της ιδιωτικής ασφάλισης χαρακτηρίζει ως ασφάλιση τη σχέση κατά την οποία με αντάλλαγμα αναλαμβάνεται η υποχρέωση αποζημίωσης απωλειών ή ζημιών που ενδέχεται να συμβούν τυχαία ή πληρωμής χρηματικού ποσού σε εξάρτηση από τη διάρκεια ή τα γεγονότα της ζωής των ασφαλισμένων.

Τα βασικότερα κοινά στοιχεία είναι:

- Η ιδιωτική ασφάλιση δημιουργείται με πρωτοβουλία των ενδιαφερόμενων ενώ δεν προβλέπονται ιδιωτικές ασφαλίσεις που να δημιουργούνται άμεσα από το νόμο.

- Ο νόμος επεμβαίνει για να εξασφαλίσει προληπτικά τη φερεγγυότητα εκείνου που αναλαμβάνει να ασφαλίσει κινδύνους καθώς και τη σύντομη άσκηση της ιδιωτικής ασφάλισης.

- Με την ιδιωτική ασφάλιση περισσότεροι επιβαρύνονται άμεσα ή έμμεσα με τις συνέπειες του κινδύνου που θίγει έναν.

- Στην ιδιωτική ασφάλιση γίνεται πάντοτε λόγος για ανταλλάγματα

Οι ιδιωτικές ασφαλίσεις εμφανίζονται σε δύο μορφές. Είτε ως ασφαλίσεις με ασφάλιστρα είτε ως αμοιβαίες ασφαλίσεις (αλληλασφαλίσεις). Η ασφάλιση με ασφάλιστρο θεωρείται ότι εξασφαλίζει γρήγορα ικανό κεφάλαιο για αντιμετώπιση μεγαλύτερων κινδύνων. Σε αυτήν τη μορφή ιδιωτικής ασφάλισης εκείνος που ασφαλίζει (ασφαλιστής) παρουσιάζεται ως είδος χρηματοδότη για τη περίπτωση πραγματοποίησης του κινδύνου, χωρίς να εκτίθεται προσωπικά ο ίδιος σε αυτόν τον κίνδυνο, και οι ασφαλισμένοι ως πελάτες του. Από την άλλη

μεριά, η αμοιβαία ασφάλιση θεωρείται ότι εξυπηρετεί περισσότερο το κλίμα εμπιστοσύνης που πρέπει να υπάρχει μεταξύ του ασφαλισμένου και εκείνου που τον ασφαλίζει.

Αυτή η μορφή ιδιωτικής ασφάλισης έχει το μειονέκτημα ότι συχνά δυσκολεύεται να δημιουργήσει εύκολα και γρήγορα ικανό κεφάλαιο. Δεν πρέπει να συγχέεται με την κοινωνική ασφάλιση, αφού πηγάζει αποκλειστικά από ιδιωτική πρωτοβουλία (των μελών).

Μία πρόσφατη δημοσίευση του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας συνοψίζει επιγραμματικά τα θετικά και τα αρνητικά σημεία από την αναγνώριση ευρύτερου ρόλου στην ιδιωτική ασφάλιση αναφέροντας ως πλεονεκτήματα τα εξής :

α. ο ανταγωνισμός μεταξύ των ασφαλιστικών εταιρειών εξασφαλίζει μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα στην παροχή υπηρεσιών,

β. οι πόροι που αντλούνται διοχετεύονται σε επενδύσεις, ενώ η συνολική αποταμίευση αυξάνεται,

γ. η τοποθέτηση των πόρων της ιδιωτικής ασφάλισης σε παραγωγικά περιουσιακά στοιχεία αποτρέπει τη συγκέντρωση του ελέγχου των επενδύσεων από ελάχιστους δημόσιους γραφειοκρατικούς φορείς,

δ. τα προγράμματα της ιδιωτικής ασφάλισης μπορούν να προσαρμοστούν στις συγκεκριμένες ανάγκες των επιμέρους επιχειρήσεων,

ε. στην ασφάλιση του κλάδου υγείας, ειδικότερα, ο ανταγωνισμός μεταξύ των ιδιωτών ασφαλιστών οδηγεί σε μείωση κόστους

Ως αδυναμίες της ιδιωτικής ασφάλισης καταλογίζονται τα εξής:

α. από την φύση της η ιδιωτική ασφάλιση εξασθενίζει την έννοια της κοινωνικής αλληλεγγύης, που είναι σύμφυτη με το θεσμό της κοινωνικής ασφάλισης,

β. ο κίνδυνος πτώχευσης μιας ιδιωτικής εταιρείας ασφάλισης δεν είναι εντελώς ανύπαρκτος. Οι ασφαλισμένοι διακινδυνεύουν να μείνουν ακάλυπτοι,

γ. στο κόστος της ιδιωτικής ασφάλισης θα πρέπει να συμπεριληφθούν ορισμένες διοικητικές δαπάνες (π.χ. αμοιβές νομικών συμβούλων),

δ. για τον αρχικό υπολογισμό του ασφαλιστρού θα πρέπει ο ασφαλιστής να είναι σε θέση να προβλέψει όλες τις μελλοντικές πιθανές καταστάσεις κάτι που δεν είναι εύκολο

Συμπερασματικά, στο βαθμό που η ιδιωτική ασφάλιση αντιμετωπίζεται ως συμπλήρωμα και όχι ως υποκατάστατο ως κοινωνικής ασφάλισης φαίνεται να είναι σε θέση να ανταποκριθεί στο αίτημα για ποιοτική βελτίωση της προστασίας, προσαρμοσμένη στις συγκεκριμένες ανάγκες των δικαιούχων.

3.5 ΑΝΩΤΑΤΑ ΟΡΙΑ ΠΑΛΑΙΩΝ ΚΑΙ ΝΕΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΩΝ

Οι ασφαλισμένοι σε όλο το φάσμα των ασφαλιστικών φορέων και το Δημόσιο, διακρίνονται σε δύο μεγάλες κατηγορίες.

Σε "**παλαιούς**" και σε "**νέους**". Κάθε κατηγορία από αυτές διαχωρίζεται σε **αμέσως** και **εμμέσως** ασφαλισμένους.

Οι διακρίσεις είναι ουσιώδεις με χωριστά δικαιώματα και υποχρεώσεις η κάθε μία.

"Νέοι" και "Παλαιοί" ασφαλισμένοι.

Η διάκριση αυτή προέκυψε από το ν.2084/92. Ο νομοθέτης, χωρίς να αλλοιώσει τη μορφή των φορέων ασφάλισης που λειτουργούσαν τότε ή τη νομική προσωπικότητά τους και χωρίς να διαφοροποιήσει κατά βάση τον κύκλο των ασφαλιζόμενων προσώπων σ'ένα έκαστο εκ τούτων, προέβη σε νέες ρυθμίσεις ως προς τους νεοασφαλιζόμενους.

Καθιέρωσε, δηλαδή γι'αυτούς χωριστό καθεστώς, σε όλα τα μέρη ασφάλισης, εισφορών, παροχών από εκείνο που ισχύει για τους μέχρι 31.12.1992 ασφαλισθέντες (βλ. πλείονα κατωτέρω στο ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ).

Όρισε δε με το άρθρ. 43 ο ως άνω νόμος, ότι οι **"νέοι"** νοούνται όσοι ασφαλίστηκαν για πρώτη φορά στην υποχρεωτική ασφάλιση οποιουδήποτε φορέα **κύριας** ασφάλισης από 1.1.1993 και μετά ή θα ασφαλισθούν ως άνω στο μέλλον.

Για τους νέους ασφαλισμένους, δηλαδή, για αυτούς που ασφαλίστηκαν από 1η Ιανουαρίου 1993 και μετά, δεν ισχύει ο παραπάνω περιορισμός. Για αυτούς οι εισφορές υπέρ του ΙΚΑ υπολογίζονταν μέχρι τη δημοσίευση του Ν.3232/2004 επί του συνόλου των αποδοχών τους, χωρίς κανένα περιορισμό (Εγκ.ΙΚΑ 73/1993). Αλλά από 1η Φεβρουαρίου 2004, βάσει του άρθρου 13§1 του Ν.3232/2004, τέθηκε ανώτατο όριο αποδοχών των νεοασφαλιζόμενων επί των οποίων υπολογίζονται ασφαλιστικές εισφορές, που αναπροσαρμόζεται κάθε χρόνο.

Κατ'αντιδιαστολή, **"παλαιοί"** ασφαλισμένοι χαρακτηρίζονται όσοι ασφαλίστηκαν υποχρεωτικά σε οποιοδήποτε φορέα κύριας ασφάλισης ή το Δημόσιον (πλην ΟΓΑ) μέχρι 31.12.1992.

Για τους παλαιούς ασφαλισμένους, δηλαδή, για αυτούς που έχουν υπαχθεί στην ασφάλιση μέχρι 31/12/1992, υπάρχει ανώτατο όριο αποδοχών, πάνω από το οποίο δεν υπολογίζονται ασφαλιστικές εισφορές. Το ανώτατο αυτό όριο για το χρονικό διάστημα 1/1 έως 31/12/2005 διαμορφώθηκε για 25 ημέρες ασφαλίσεως στο ποσό των $(85.62 \times 25 = 2.140,50$ Ευρώ), (Εγκ. ΙΚΑ 22/31.3.2005).

Ειδικότερα επειδή η ασφάλιση κυρίως στο ΙΚΑ διέπεται από σειρά ειδικών διατάξεων, το Ίδρυμα, με την Εγκύκλιό του 44/94, ΔΕΝ 1994 σελ. 1306, αποφαινεται ότι σύμφωνα με την έννοια του ως άνω νόμου, ως **"παλαιοί"** ασφαλισμένοι θεωρούνται και:

- α) Όσοι έχουν ασφαλισθεί υποχρεωτικά σε οποιονδήποτε φορέα κυρίας ασφαλίσεως ή το Δημόσιο, πλην ΟΓΑ, μέχρι την 31.12.92.
- β) Οι συνταξιούχοι γήρατος, αναπηρίας, πλην των συνταξιούχων του ΟΓΑ (από ίδιο δικαίωμα), ως ασφαλισθέντες μέχρι 31.12.92.
- γ) Όσοι τακτοποιούνται ασφαλιστικά για χρονικό διάστημα πριν την 1.1.93, για το οποίο, ενώ υπάγονταν στην υποχρεωτική ασφάλιση, ο εργοδότης τους ή οι ίδιοι όταν πρόκειται για αυτοαπασχολούμενους, δεν μερίμνησαν να ασφαλισθούν εγκαίρως.
- δ) Τα πρόσωπα (Έλληνες και αλλοδαποί) που έχουν ασφαλισθεί μέχρι 31.12.92 σε οποιοδήποτε Κράτος-Μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης.
- ε) Όσοι έχουν προγενέστερη της 1.1.93 ασφάλιση σε χώρες της Ευρωπαϊκής Ζώνης Ελευθέρων Συναλλαγών ΕΖΕΣ (Νορβηγία και Ισλανδία)

3.6 ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΗΜΕΡΩΝ (ΕΝΣΗΜΑ) – ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Ως χρόνος ασφάλισης στο ΙΚΑ θεωρείτε ο χρόνος κατά τον οποίο ο εργαζόμενος παρέχει εργασία και δικαιούται αμοιβή. Βάση υπολογισμού του χρόνου ασφάλισης είναι η ημέρα.

Αμειβόμενοι με μισθό

Οι μισθωτοί που εργάζονται όλες τις εργάσιμες ημέρες του μήνα είτε με πενθήμερη είτε με εξαήμερη απασχόληση αναγνωρίζουν στην ασφάλιση του ΙΚΑ 25 ημέρες εργασίας έστω και αν οι πραγματικά εργάσιμες μέρες που έχουν εργαστεί είναι λιγότερες ή περισσότερες. Ο ημερήσιος μισθός του είναι το 1/25 των μηνιαίων αποδοχών τους.

Για να υπολογίσουμε τις ασφαλιστικές ημέρες όσων αμείβονται με μισθό διακρίνουμε δύο περιπτώσεις, αυτών που έχουν απουσιάσει μέχρι 12 ημέρες μέσα στο μήνα και όσων οι απουσίες είναι από 13 ημέρες και πάνω.

Στην πρώτη περίπτωση (ημέρες < 13) υπολογίζουμε τις ασφαλιστικές ημέρες αφαιρώντας από τις 25 τις ημέρες απουσίας του εργαζομένου, ενώ στην δεύτερη περίπτωση (ημέρες απουσίας > 13) ο εργαζόμενος ασφαρίζεται για όσες ημέρες εργασίας έχει εργαστεί.

Για τους εργαζόμενους με εξαήμερο είναι απλό. Όσες ημέρες λείπουν ή όσες εργάζονται είναι και οι ασφαλιστικές τους ημέρες, για τους εργαζόμενους όμως με πενθήμερη απασχόληση πρέπει να ανάγουμε την εργασία τους σε εξαήμερη βάση εφόσον αυτοί εργάζονται 8 ώρες την ημέρα (αναλογία Σαββάτου).

Οι ασφαλιστικές ημέρες μέσα στην εβδομάδα είτε σε πενθήμερη είτε σε εξαήμερη βάση εργασίας είναι 6, γιατί και ο εργαζόμενος με πενθήμερο δουλεύει και την ημέρα του Σαββάτου αφού εργάζεται 8 ώρες ημερησίως και όχι 6,40. Με βάση αυτό λοιπόν θα πρέπει να κάνουμε αναγωγή του πενθημέρου σε εξαήμερο και ο κανόνας είναι ο εξής:

Για εργασίας μίας (1) και δύο (2) ημερών ο εργαζόμενος ασφαρίζεται για μία (1) και δύο (2) ημέρες αντίστοιχα.

Για εργασία (3), (4), (5) ημερών προστίθεται μία ημέρα και οι ασφαλιστικές ημέρες γίνονται (4), (5) και (6) αντίστοιχα.

Παραδείγματα

Ιανουάριος 2008						
Δευτέρα	Τρίτη	Τετάρτη	Πέμπτη	Παρασκευή	Σάββατο	Κυριακή
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

Πρώτο παράδειγμα (ημέρες απουσίας <13 ημερών)

Μισθωτός που εργάζεται πενθήμερο απουσίασε από την εργασία του 7 ημέρες, στις 4, 7, 8, 11, 17, 18 και 30.

Οι ημέρες αυτές είναι λιγότερες από 13 οπότε για να βρούμε τις ημέρες ασφάλισης θα αφαιρέσουμε από τις 25 τις ασφαλιστικές ημέρες που απουσίαζε.

Ημέρες Ασφάλισης	Ημέρες απουσίας	Ασφαλιστικές ημέρες
Πρώτη εβδομάδα	1	1
Δεύτερη εβδομάδα	3	3+1 = 4
Τρίτη εβδομάδα	2	2
Τέταρτη εβδομάδα	-	-
Πέμπτη εβδομάδα	1	1
Σύνολο	7	8

Άρα με βάση τα παραπάνω ο ασφαλισμένος θα ασφαλιστεί για το μήνα Ιανουάριο για $25 - 8 = 17$ ημέρες.

Για να υπολογίσουμε απολύτως σωστά τις αποδοχές του εργαζομένου ανάγουμε τις ημέρες σε ώρες εργασίας και διαιρούμε με το συμβατικό ωράριο των 6,667 ωρών.(40 ώρες την εβδομάδα : 6 ημέρες = 6,667)

<u>Αποδοχές</u>	Ημέρες Εργασίας	Ώρες Εργασίας
Πρώτη εβδομάδα	4	32
Δεύτερη εβδομάδα	2	16
Τρίτη εβδομάδα	3	24
Τέταρτη εβδομάδα	5	40
Πέμπτη εβδομάδα	4	32
Σύνολο	18	144

Δηλαδή ο εργαζόμενος δούλεψε 144 ώρες που αν τις διαιρέσουμε με το συμβατικό ωράριο (6,667) θα προκύψουν 21,6 ημερομίσθια, τα οποία είναι και τα ημερομίσθια που ο εργαζόμενος ΠΡΕΠΕΙ να πληρωθεί βάση των ωρών εργασίας που πραγματοποίησε.

Ο συγκεκριμένος εργαζόμενος θα ΠΡΕΠΕΙ να ασφαλιστεί για 17 ημέρες και οι αποδοχές του θα πρέπει να είναι για 21,58 ημέρες εργασίας.

Αν ο μισθός του εργαζομένου είναι 1000 ευρώ τότε :

$$1000 \times 0,006(6/25/40) = 6$$

ή

$$1000 : 25 = 40$$

$$6 \times 144 = 864$$

$$40 \times 21,6 = 864$$

Δεύτερο Παράδειγμα (ημέρες απουσίας > 13)

Ιανουάριος 2008						
Δευτέρα	Τρίτη	Τετάρτη	Πέμπτη	Παρασκευή	Σάββατο	Κυριακή
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

Οι ημέρες απουσίας του εργαζομένου στον Ιανουάριο 2008 είναι $14 > 13$.

Σε αυτή την περίπτωση υπολογίζουμε τις ασφαλιστικές ημέρες του εργαζόμενου με βάση τις ημέρες που εργάστηκε πραγματικά. Αυτές θα είναι οι μέρες ασφάλισης του και φυσικά οι μέρες που θα πληρωθεί.

Ας δούμε τις ημέρες εργασίας ανά εβδομάδα:

Ημέρες Ασφάλισης	Ημέρες Εργασίας	Ασφαλιστικές Ημέρες
Πρώτη εβδομάδα	2	2
Δεύτερη εβδομάδα	2	2
Τρίτη εβδομάδα	3	3+1=4
Τέταρτη εβδομάδα	0	0
Πέμπτη εβδομάδα	2	2
Σύνολο	9	10

Οι εννιά πραγματικές ημέρες εργασίας του εργαζομένου μας δίνουν 10 ασφαλιστικές.

Για να υπολογίσουμε σωστά όμως και τις αποδοχές του θα το κάνουμε πάλι ανάγοντας τις ημέρες εργασίας του σε ώρες έτσι ώστε να είμαστε σίγουρη ότι ο εργαζόμενος πληρώθηκε ακριβώς όσο δικαιούται.

Ανάγουμε τις ημέρες εργασίας σε ώρες και διαιρούμε με το συμβατικό ωράριο (6,667)

<u>Αποδοχές</u>	Ημέρες Εργασίας	Ωρες Εργασίας
Πρώτη εβδομάδα	2	16
Δεύτερη εβδομάδα	2	16
Τρίτη εβδομάδα	3	24
Τέταρτη εβδομάδα	0	0
Πέμπτη εβδομάδα	2	16
Σύνολο	9	72

Ο εργαζόμενος εργάστηκε 72 ώρες ή $(72:6,67)$ 10,79 ημέρες. Άρα ο συγκεκριμένος εργαζόμενος θα πρέπει να ασφαλιστεί για 10 ημέρες και να πληρωθεί για 10,79.

Με 1000 ευρώ μισθό, οι 10,79 ημέρες είναι 431,60

Ένας πρακτικός τρόπος υπολογισμού είναι να πολλαπλασιάσουμε τις ημέρες εργασίας ή απουσίας με το 1,2 ($6/5=1,2$), τις περισσότερες φορές το αποτέλεσμα είναι σωστό αλλά δεν είναι πάντα. Εντούτοις είναι ένας εύκολος και γρήγορος τρόπος υπολογισμού.

Αμειβόμενοι με ημερομίσθιο

Οι ημερομίσθιοι που εργάζονται εξαήμερο ασφαρίζονται για τόσες ημέρες όσες οι ημέρες που εργάζονται ή βρίσκονται στη διάθεση του εργοδότη τους, μετρώντας σε αυτές και τα Σάββατα. Για τους εργαζόμενους με πενθήμερο, ανάγουμε το πενθήμερο σε εξαήμερο προσθέτοντας μια ασφαλιστική μέρα εφόσον οι ημέρες εργασίας που πραγματοποιήθηκαν είναι από 3 και πάνω. Μπορούμε και εδώ να χρησιμοποιήσουμε τον πρακτικό τρόπο και να πολλαπλασιάσουμε τις ημέρες εργασίας στο πενθήμερο με το $6/5$ ή αλλιώς με το 1,2 και να βρούμε τις ασφαλιστικές ημέρες.

Εάν εργαζόμενος εργαστεί Κυριακή, είτε είναι μισθωτός είτε ημερομίσθιος χωρίς να πάρει επιπλέον ημέρα ανάπαυσης τότε στις ασφαλιστικές του ημέρες προστίθεται και ο αριθμός των Κυριακών.

3.7 ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΚΛΑΣΕΙΣ (2008)

Οι ασφαλιστικές κλάσεις (και τα αντίστοιχα τεκμαρτά ημερομίσθια) έχουν οριστεί από 1/1/1992 σε 28 . Τα όρια των μισθών και τα τεκμαρτά ημερομίσθια των ασφαλιστικών κλάσεων αναπροσαρμόζονται την 1^η Ιανουαρίου κάθε έτους κατά το μέσο ποσοστό μεταβολής του δείκτη τιμών καταναλωτή του προηγούμενου έτους με απόφαση του Δ.Σ. του ΙΚΑ.

Με βάση το ποσοστό αύξησης των συντάξεων του Ι.Κ.Α. - Ε.Τ.Α.Μ. κατά

3% που ισχύει από 1/1/08 και 2% από 1/10/08 (Υ.Α. Φ1 1321/9825/799/5-5-08 ΦΕΚ 827/τ.Β'/9-5-08), σας κοινοποιούμε τα νέα όρια των ημερησίων μισθών και τα τεκμαρτά ημερομίσθια των ασφαλιστικών κλάσεων του Ι.Κ.Α. - Ε.Τ.Α.Μ.

ΑΠΟ 1/1/08 - 30/9/08			ΑΠΟ 1/10/08 - 31/12/08		
ΗΜΕΡΗΣΙΟΣ	ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ	Τ.Η	ΗΜΕΡΗΣΙΟΣ	ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ	Τ.Η
ΜΙΣΘΟΣ	ΚΛΑΣΗ		ΜΙΣΘΟΣ	ΚΛΑΣΗ	
0,00 - 11,52	1 ^η	10,84	0,00 - 11,75	1 ^η	11,06
11,53 - 13,70	2 ^η	13,04	11,76 - 13,97	2 ^η	13,3
13,71 - 16,30	3 ^η	15,68	13,98 - 16,63	3 ^η	15,99
16,31 - 19,16	4 ^η	18,01	16,64 - 19,54	4 ^η	18,37
19,17 - 21,91	5 ^η	20,82	19,55 - 22,35	5 ^η	21,24
21,92 - 24,74	6 ^η	23,64	22,36 - 25,23	6 ^η	24,11
24,75 - 27,38	7 ^η	26,24	25,24 - 27,93	7 ^η	26,76
27,39 - 29,78	8 ^η	28,81	27,94 - 30,38	8 ^η	29,39
29,79 - 32,56	9 ^η	31,49	30,39 - 33,21	9 ^η	32,12
32,57 - 34,93	10 ^η	34,01	33,22 - 35,63	10 ^η	34,69
34,94 - 38,39	11 ^η	36,4	35,64 - 39,16	11 ^η	37,13
38,40 - 41,61	12 ^η	39,66	39,17 - 42,44	12 ^η	40,45
41,62 - 45,27	13 ^η	43,2	42,45 - 46,18	13 ^η	44,06
45,28 - 48,79	14 ^η	46,88	46,19 - 49,77	14 ^η	47,82
48,80 - 52,12	15 ^η	50,11	49,78 - 53,16	15 ^η	51,11
52,13 - 55,44	16 ^η	53,53	53,17 - 56,55	16 ^η	54,6
55,45 - 58,57	17 ^η	56,7	56,56 - 59,74	17 ^η	57,83
58,58 - 61,79	18 ^η	59,9	59,75 - 63,03	18 ^η	61,1
61,80 - 65,14	19 ^η	63,16	63,04 - 66,44	19 ^η	64,42
65,15 - 68,12	20 ^η	66,21	66,45 - 69,48	20 ^η	67,53
68,13 - 71,02	21 ^η	69,26	69,49 - 72,44	21 ^η	70,65

71,03 - 74,20	22 ^η	72,16	72,45 - 75,68	22 ^η	73,6
74,21 - 77,70	23 ^η	75,56	75,69 - 79,25	23 ^η	77,07
77,71 - 81,29	24 ^η	79,16	79,26 - 82,92	24 ^η	80,74
81,30 - 84,82	25 ^η	82,69	82,93 - 86,52	25 ^η	84,34
84,83 - 88,34	26 ^η	86,21	86,53 - 90,11	26 ^η	87,93
88,35 - 91,73	27 ^η	89,74	90,12 - 93,56	27 ^η	91,53
91,74 - 95,38	28 ^η	93,08	93,57 - 97,29	28 ^η	94,94
0,00 - 7,87	1η ΕΙΔΙΚΗ	7,87	0,00 - 8,03	1η ΕΙΔΙΚΗ	8,03

3.8 ΑΣΦΑΛΙΣΗ ΚΑΙ ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Η μερική απασχόληση (με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας) είναι ασφαλιστέα στο ΙΚΑ όπως ακριβώς και επί πλήρους απασχολήσεως. Με το άρθρο 38 του Ν.1892/90 ορίζεται ότι ο εργοδότης και ο εργαζόμενος μπορούν να συνάψουν εγγράφως σύμβαση μερικής απασχόλησης δηλαδή διάρκειας ημερήσιας ή εβδομαδιαίας εργασίας μικρότερης της κανονικής. Οι κατ'αυτόν του τρόπο απασχολούμενοι μισθωτοί ασφαλιζονται υποχρεωτικά στο ΙΚΑ κ.λ.π. οργανισμούς κύριας και επικουρικής ασφαλίσεως καθώς και στον ΟΑΕΔ και τον Οργανισμό Εργατικής Κατοικίας όπως ορίζεται στο άρθρο 39 του ίδιου νόμου.

Πολλοί μισθωτοί συνδέονται με τον εργοδότη τους με σύμβαση μειωμένου ωραρίου (καθαρίστριες, λογιστές κ.λ.π.). Όλοι αυτοί ασφαλιζονται όπως προαναφέραμε στο ΙΚΑ εφόσον η ημερήσια απασχόλησή τους είναι πάνω από το μισό του νόμιμου ωραρίου. Δηλαδή για τους εργαζομένους με μειωμένο ωράριο που είναι ασφαλισμένοι στο ΙΚΑ αναγνωρίζονται τόσες ημέρες στην

ασφάλιση του ιδρύματος, όσες είναι οι ημέρες της πραγματικής τους απασχόλησης ανεξαρτήτως διάρκειας ωραρίου ημερήσιας εργασίας, αρκεί αυτό να είναι μεγαλύτερο του μισού του νόμιμου ωραρίου (Εγκύκλιοι ΙΚΑ 36/37 και 44/75).

Από την 31/07/90 ημερομηνία ισχύος του Ν.1892/90, οι απασχολούμενοι μερικώς, ανεξαρτήτως αν αμείβονται με μισθό ή ημερομίσθιο, αναγνωρίζουν στην ασφάλιση του ΙΚΑ όλες τις ημέρες εργασίας που πραγματοποιούν σε κάθε μισθολογική περίοδο (βδομάδα, μήνα). Από την ίδια ημερομηνία καθιερώθηκε για τους μερικώς απασχολούμενους ειδική 1^η ασφαλιστική κλάση για ημερήσιο μισθό σε δρχ. από 0-900 και τεκμαρτό ημερομίσθιο 900δρχ που από το 2004 αναπροσαρμόσθηκαν σε ημερήσιο 0-6,80 και τεκμαρτό ημερομίσθιο 6,80δρχ.

Οι εισφορές υπολογίζονται στις καταβαλλόμενες αποδοχές. Επί 5ήμερης εβδομαδιαίας εργασίας αναγνωρίζονται περισσότερες ημέρες στην ασφάλιση.

Για τους μερικώς απασχολούμενους κατ'οίκον του εργοδότη, καθώς και για τους συγγενείς του εργοδότη δεν έχουν εφαρμογή τα αναπτυσσόμενα εδώ (άρθρο 39 Ν.1892/90).

1. Η μερική απασχόληση μπορεί να διαχωριστεί σε δύο είδη:

α) Μειωμένη ημερήσια εργασία, κατά την οποία ο εργαζόμενος απασχολείται καθημερινώς αλλά με μειωμένο ωράριο,

β) Μειωμένη εργασία γενικότερα κατά την οποία ο εργαζόμενος εργάζεται μερικές ώρες ή μέρες μέσα στην εβδομάδα ή μερικές μέρες το μήνα.

Για τη σύναψη σύμβασης μερικής απασχόλησης απαιτείται έγγραφη ατομική συμφωνία (σύμβαση) μεταξύ εργοδοτών και μισθωτού. Η έγγραφη αυτή ατομική συμφωνία μπορεί να καταρτισθεί, είτε κατά τη

σύσταση της σύμβασης εργασίας είτε κατά τη διάρκεια αυτής. Η συμφωνία μπορεί να γίνει επίσης είτε για ορισμένο είτε για αόριστο χρόνο. Με τη συμφωνία αυτή καθορίζεται διάρκεια ημερήσιας ή εβδομαδιαίας ή δεκαπενθήμερης ή μηνιαίας εργασίας, μικρότερη από την κανονική.

Οι έγγραφες ατομικές συμβάσεις για μερική απασχόληση πρέπει να περιλαμβάνουν τουλάχιστον τους ακόλουθους όρους:

- α) τα στοιχεία ταυτότητας εργοδότη και εργαζόμενου.
- β) τον τόπο παροχής της εργασίας, την έδρα της επιχείρησης ή τη διεύθυνση του εργοδότη.
- γ) το χρόνο απασχόλησης, τον τρόπο κατανομής και τις περιόδους εργασίας.
- δ) τον τρόπο αμοιβής.
- ε) τους τυχόν όρους τροποποίησης της σύμβασης

Οι συμβάσεις μερικής απασχόλησης πρέπει να κατατεθούν στην Επιθεώρηση Εργασίας μέσα σε **15 ημέρες από την υπογραφή τους**, σε διαφορετική περίπτωση η σύμβαση θα θεωρηθεί ότι καλύπτει σχέση πλήρους απασχόλησης. (αρ.2 ν.2639/98).

2. Αποδοχές στη μερική απασχόληση:

Οι αποδοχές των μερικώς απασχολούμενων μισθωτών δεν μπορεί να είναι κατώτερες από αυτές που προβλέπονται από τις κείμενες διατάξεις για τους απασχολούμενους κατά το κανονικό ωράριο για την ίδια εργασία και αντιστοιχούν στις ώρες εργασίας της μερικής απασχόλησης.

Σύμφωνα με το άρθρ. 7 του Ν. 2874/00, οι αποδοχές των μερικώς απασχολούμενων προσαυξάνονται κατά **ποσοστό 7,5%**, εφόσον αμείβονται με τα κατώτατο όριο αποδοχών και το ωράριο απασχόλησής τους είναι μικρότερο από τέσσερις (4) ώρες ημερησίως.

3.9 ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ

α) Τυπικές διατυπώσεις ασφαλισμένων

Όλοι γενικά οι εργοδότες έχουν από τον νόμο υποχρέωση, καταρχήν να ασφαλίζουν εγκαίρως στο ΙΚΑ το προσωπικό που απασχολούν στις επιχειρήσεις τους και στη συνέχεια να καταβάλλουν κανονικά και εμπρόθεσμα τις αντίστοιχες ασφαλιστικές εισφορές.

Για το σκοπό αυτό οφείλουν να προβαίνουν αμέσως σε αναγγελία και απογραφή των νεοπροσλαμβανομένων μισθωτών στο «Μητρώο Ασφαλισμένων» του οικείου Υποκαταστήματος του ΙΚΑ, για όσους βέβαια από αυτούς που δεν έχουν ασφαλιστικό βιβλιάριο ενσήμων, ώστε να τακτοποιηθούν από τυπικής πλευράς και έτσι να αποφύγουν επιζήμιες σε βάρος τους συνέπειες. Η ασφάλιση στο ΙΚΑ κάθε προσώπου που παρέχει εξαρτημένη εργασία, η οποία πληρεί και τις λοιπές προϋποθέσεις για τη δημιουργία της ασφαλιστικής σχέσεως είναι αυτόματη και επέρχεται από το νόμο αυτοδικαίως με την ανάληψη της εργασίας, άσχετα εάν η εγγραφή του στο Μητρώο Ασφαλισμένων του Ιδρύματος θα πραγματοποιηθεί μεταγενέστερα. Άλλωστε όπως δέχεται τόσο η δικαστηριακή νομολογία όσο και η ασφαλιστική πρακτική του Ιδρύματος, το ασφαλιστικό βιβλιάριο αποτελεί αποδεικτικό στοιχείο της ιδιότητας του ασφαλιζόμενου και όχι συστατικό.

Έτσι οι μεν εργοδότες από την ημέρα που οι μισθωτοί θα αρχίσουν να απασχολούνται στην επιχείρησή τους, υποχρεούνται να καταβάλλουν στο ΙΚΑ τις σχετικές εισφορές, οι δε μισθωτοί αντίστοιχα από την ίδια ημέρα αποκτούν δικαιώματα για τις ασφαλιστικές παροχές (ιατρική περίθαλψη,

χρηματικά επιδόματα, κ.λ.π.) με ορισμένες προϋποθέσεις, δηλαδή αφού πραγματοποιήσουν ορισμένο αριθμό ημερών εργασίας.

Απογραφή Ασφαλισμένων

Κάθε πρόσωπο που απασχολείται ή πρόκειται να απασχοληθεί σε εργασία η οποία υπάγεται στην ασφάλιση του ΙΚΑ, υποχρεούται να γραφτεί στο Μητρώο Ασφαλισμένων αυτού για να εκδοθεί στη συνέχεια το ασφαλιστικό βιβλιάριο. Οφείλει επομένως και να συμπληρώσει το ειδικό έντυπο (Δελτίο Απογραφής) που χορηγείται από την Υπηρεσία.

Διαδικασία Απογραφής

Για να γραφτεί οποιοδήποτε πρόσωπο σαν ασφαλισμένος στο ΙΚΑ και να εκδοθεί στη συνέχεια το ασφαλιστικό του βιβλιάριο, πάνω στο οποίο θα επικολλούνται από τους εκάστοτε εργοδότες τα ένσημα που αντιστοιχούν στην εργασία του, πρέπει να συμπληρωθεί το ειδικό έντυπο – Δελτίο Απογραφής Ασφαλισμένου.

Αυτό το ‘Απογραφικό Δελτίο’ χορηγείται από το ΙΚΑ και περιέχει πλήρη στοιχεία σχετικά με την προσωπική και επαγγελματική κατάσταση του εργαζόμενου. Υπογράφεται δε από τον εργαζόμενο και παράλληλα πρέπει να κατατεθεί και βεβαίωση του εργοδότη ή κοινή δήλωση του ασφαλισμένου και του εργοδότη σχετικά με την απασχόλησή του.

Έκδοση Ασφαλιστικού Βιβλιαρίου

Μετά τη συμπλήρωση του απογραφικού δελτίου ασφαλισμένου ακολουθεί η έκδοση του ασφαλιστικού βιβλιαρίου (ενσήμων). Το ασφαλιστικό βιβλιάριο είναι το πιο πολύτιμο στοιχείο για τον ασφαλισμένο γιατί από τα επικολλημένα σε αυτό ένσημα αποδεικνύονται οι ημέρες εργασίας που έχει πραγματοποιήσει στην ασφάλιση, από τις οποίες και εξαρτώνται όλα τα δικαιώματα απέναντι στο ΙΚΑ (σύνταξη, ιατρική

περίθαλψη, κ.τ.λ.) καθώς και στους λοιπούς οργανισμούς (ανεργία, οικογενειακά επιδόματα κ.τ.λ.).

Απογραφή Εργοδοτών

Κάθε εργοδότης που απασχολεί προσωπικό, το οποίο υπάγεται στην ασφάλιση του ΙΚΑ, σε οποιοδήποτε κλάδο, υποχρεούται να γραφτεί στο Μητρώο Εργοδοτών αυτού και να εφοδιαστεί συγχρόνως με τα απαραίτητα βιβλία για την καταβολή των εισφορών. Για το σκοπό αυτό οφείλει να προσέλθει στην Υπηρεσία Εσόδων του αρμόδιου υποκ/τος του ΙΚΑ και να συμπληρώσει το σχετικό 'Δελτίο Απογραφής Εργοδοτών' σύμφωνα με τις έντυπες οδηγίες που υπάρχουν σε αυτό.

Μετά τη διαπίστωση από τα όργανα του Ιδρύματος, τόσο της λειτουργίας της επιχείρησης του εργοδότη όσο και της απασχόλησης σε αυτή του προσωπικού που υπάγεται στην ασφάλιση, πραγματοποιείται η εγγραφή του στο Μητρώο Εργοδοτών και του χορηγείται στη συνέχεια το απαραίτητο για τη καταβολή των εισφορών 'Βιβλιάριο Αγοράς Ενσήμων'. Αυτό δίνεται για αποκλειστική χρήση από το συγκεκριμένο εργοδότη και δεν επιτρέπεται σε καμία περίπτωση να χρησιμοποιηθεί από άλλο εργοδότη.

Κατάσταση Ασφαλίσεως Προσωπικού

Οι εργοδότες που απασχολούν προσωπικό υποχρεούνται, μετά την απογραφή τους στο ΙΚΑ και τη χορήγηση του σχετικού 'Βιβλίου Αγοράς Ενσήμων', να τηρούν κατάσταση ασφαλίσεως του προσωπικού στην οποία οφείλουν να καταχωρούν επακριβώς στοιχεία των απασχολούμενων μισθωτών. Δηλαδή να γράφουν τον αριθμό Μητρώου του ΙΚΑ του ασφαλισμένου, το ονοματεπώνυμο, την ειδικότητα, τις ημέρες εργασίας, κ.τ.λ. Η κατάσταση Ασφαλίσεως Προσωπικού είναι ειδικό έντυπο που χορηγείται από τις κατά τόπου Υπηρεσίες του Ιδρύματος.

3.10 ΠΛΗΡΩΜΗ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΕΙΣΦΟΡΩΝ (ΙΚΑ-ΤΕΒΕ-ΝΑΤ-ΤΣΜΕΔΕ)

ΙΚΑ-ΤΕΑΜ

Στις ασφαλιστικές εισφορές συμμετέχουν ο εργαζόμενος και ο εργοδότης. (Εργατική και Εργοδοτική εισφορά).

Τις ασφαλιστικές εισφορές (εργοδότη και ασφαλισμένου) είναι υποχρεωμένος να τις καταβάλλει συνολικά στο **ΙΚΑ-ΕΤΑΜ** ο εργοδότης, μέσα στη προθεσμία που προβλέπεται από το νόμο.

Εργατική Εισφορά:

Το ποσό της εργατικής εισφοράς είναι ποσοστό επί των ακαθαρίστων αποδοχών του απασχολούμενου. Το ποσό αυτό το παρακρατεί ο εργοδότης από τον εργαζόμενο κατά την πληρωμή των αποδοχών του ή το αργότερο μέσα σε δύο μήνες από αυτήν.

Πίνακας Εισφορών

ΦΟΡΕΑΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ	ΚΛΑΔΟΙ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ	ΠΟΣΟΣΤΑ			ΙΣΧΥΟΥΝ ΑΠΟ
		ΑΣΦ.	ΕΡΓ.	ΣΥΝ.	
ΙΚΑ-ΕΤΑΜ	Ασθένειας σε είδος	1,85	3,70	5,55	1/1/70
		0,30	0,60	0,90	1/1/93
	Σύνολο	2,15	4,30	6,45	
	Ασθένειας σε χρήμα	0,40	0,80	1,20	1/1/70
		2,55	5,1	7,65	
	Συντάξεως	5,75	11,50	17,25	1/7/91
		0,92	1,83	2,75	1/1/93
	Σύνολο	6,67	13,33	20,00	
	Επαγγελματικού κινδύνου	--	1	1	1/8/61
	Βαρέων επαγγελματιών	2,20	1,40	3,60	1/3/76
	ΤΕΑΜ	3	3	6	1/2/83
	Βαρέα ΤΕΑΜ	(3) + 1,25	(3) + 0,75	(6) + 2	1/1/93
ΟΑΕΔ	Ανεργία	1	2	3	25/8/54

		0,33	0,67	1	1/1/93
	Σύνολο	1,33	2,67	4	
	Στράτευση	--	1	1	1/6/52
	ΔΛΟΕΜ	1	1	2	1/11/58
	ΛΕΠΕΕ	--	0,20	0,20	1/1/88
	ΕΛ.ΠΕ.ΚΕ	--	0,25	0,25	1/1/94
	Σύνολο	1	2,45	3,45	
	ΛΠΕαΛΕ	--	0,15	0,15	1/3/90
	ΕΚΛΑ	0,10	0,26	0,36	1/1/94
ΟΕΚ	Εργατικής Κατοικίας	1	0,75	1,75	1/1/88
ΕΡΓ. ΕΣΤΙΑ	Εργατικής Εστίας	0,25	0,25	0,50	1/1/78
		0,30	0,30	0,60	29/4/02
		0,35	0,35	0,70	1/1/03

Ο.Α.Ε.Ε.-ΤΕΒΕ

Στο άρθρο 15 του Ν.3655/2008 προσδιορίζονται οι εισφορές των ασφαλισμένων ελεύθερων επαγγελματιών, οι οποίες υπολογίζονται σε ποσοστό 6% επί του ποσού της 1^{ης} Ασφαλιστικής κατηγορίας ή της ασφαλιστικής κατηγορίας στην οποία έχουν υπαχθεί με αίτησή τους. Συγκεκριμένα οι εισφορές που πρέπει να καταβάλουν οι ασφαλισμένοι ελεύθεροι επαγγελματίες κατά κατηγορία έχουν ως εξής :

Ασφαλιστική Κατηγορία	Μηνιαία Εισφορά
1 ^η	43,55 ΕΥΡΩ
2 ^η	53,18 ..
3 ^η	63,49 ..
4 ^η	69,31 ..
5 ^η	79,95 ..
6 ^η	90,17 ..
7 ^η	96,42 ..
8 ^η	104,26 ..
9 ^η	111,30 ..
10 ^η	118,35 ..
11 ^η	125,39 ..
12 ^η	132,44 ..
13 ^η	139,48 ..
14 ^η	146,53 ..

NAT

Οι εισφορές των ναυτικών και των πλοιοκτητών υπολογίζονται επί του μισθού του προβλεπομένου από τις Συλλογικές Συμβάσεις και όταν δεν υπάρχουν Συλλογικές Συμβάσεις με τις αποφάσεις του Υ.Ε.Ν. κατά τα άρθρα 84, παρ.2, ΚΝ 792/78 και 14 παρ. 2 του Ν. 1085/80.

Οι εισφορές που ισχύουν σήμερα υπέρ Ν.Α.Τ., Τ.Π.Ε.Ν. και λοιπών Κεφαλαίων και Λογ /σμών είναι (Ν. 2575/98).

1. Υπέρ Ν.Α.Τ.

Οι τακτικές μηνιαίες εισφορές που καταβάλλουν ναυτικοί μέλη (πληρωμάτων σε πλοία με Ελληνική Σημαία και οι πλοιοκτήτες αυτών καθορίζονται σε ποσοστό επί του μηνιαίου μισθού των ναυτικών ως εξής:

- Για πλοία ολικής χωρητικότητας μέχρι 25 κ.ο.χ. Για τους ναυτικούς σε 9% για τους πλοιοκτήτες σε 14% από 1/1/2000.
- Για πλοία ολικής χωρητικότητας από 25 κ.ο.χ.-1500 κ.ο.χ. Για τους ναυτικούς σε 9% για τους πλοιοκτήτες σε 14% από 1/1/1998.
- Για πλοία ολικής χωρητικότητας άνω των 1500 κ.ο.χ. Για τους ναυτικούς σε 9% για τους πλοιοκτήτες σε 14% από 1/1/1998.

2. Υπέρ Τ.Π.Ε.Ν.

Οι υπέρ των Ταμείων Πρόνοιας Ε.Ν. εισφορές βαρύνουν μόνο τους ναυτικούς και είναι ανάλογοι της ειδικότητας αυτών (Αξιωματικοί - Κατώτερο Πλήρωμα), προσδιορίζονται δε με κοινή απόφαση των Υπουργών Ε.Ν. και Οικονομικών. Το ποσό αυτό προσαυξάνεται με πρόσθετη μηνιαία εισφορά για μεν τα Τ.Π.Α.Ε.Ν. 2.12% επί της εκάστοτε τακτικής ισχύουσας μηνιαίας εισφοράς (Ν.Δ. 423/70) για δε το Τ.Π.Κ.Π.Ε.Ν. 1,79% (Ν.Δ. 354/69)

3. Υπέρ Κ.Ε.Α.Ν.

Η εισφορά του πλοιοκτήτη ανέρχεται σε ποσοστό 2% επί του μισθού της οικείας συλλογικής σύμβασης μετ' επιδομάτων και του ναυτικού σε ποσοστό 2% επί του πιο πάνω μισθού (Ν. 1220/81, αρ.28).

4. Υπέρ Ε.Λ.Ο.Ε.Ν.

Η εισφορά του πλοιοκτήτη ανέρχεται σε ποσοστό 2% και του ναυτικού σε 1% επί του μισθού της οικείας συλλογικής σύμβασης μετ' επιδόματος (Ν. 1085/80, άρθ.25).

5. Υπέρ Ν.Ε.Ε. (Ναυτικό Επιμελητήριο)

Από 1/1/1993 οι εισφορές εισπράττονται από το Ν.Α.Τ., υπολογίζονται και καταβάλλονται, από τον πλοιοκτήτη, σε ευρώ (με εξαίρεση τα πλοία συναλλάγματος των οποίων οι εισφορές υπολογίζονται σε ευρώ αλλά καταβάλλονται σε συνάλλαγμα Λονδίνου και Ν.Υόρκης).

6. Υπέρ Εστίας Ναυτικού

Οι ναυτικοί βαρύνονται με εισφορά ποσοστού 0,35% επί του συμβατικού μισθού, οι δε πλοιοκτήτες ποσοστό 0,18% επί του μισθού αυτού (Ν. 1085/80 άρθ.22).

Εκτός των παραπάνω εισφορών ο πλοιοκτήτης επιβαρύνεται και με εισφορές υπέρ Κ.Ν.Ε. (Κεφάλαιο Ναυτικής Εκπαίδευσης). Η εισφορά καθορίζεται αναλόγως της χωρητικότητας του πλοίου (Ν. 996/79).

ΤΣΜΕΔΕ

Ασφαλισμένοι που απασχολούνται με « σύμβαση έργου » όπως αυτή συνομολογείται (και προσδιορίζεται από τις αποφάσεις των δικαστηρίων) και

υπό την προϋπόθεση ότι δεν υπάρχει παράλληλη μισθωτή απασχόληση καταβάλουν ασφαλιστρα ελευθέρου επαγγελματία .

Οι ωρομίσθιοι που απασχολούνται σε διάφορες υπηρεσίες και οι αποδοχές είναι μικρότερες από 634,56 euro ανεξάρτητα εάν υπάγονται στο παλαιό ασφαλιστικό (ημερομηνία εγγραφής στο Τ.Σ.Μ.Ε.Δ.Ε. μέχρι 31/12/1992) ή στο νέο ασφαλιστικό (εγγραφέντες στο Ταμείο μετά την 01/01/1993) πληρώνουν οι ίδιοι τις προσωπικές τους εισφορές στο ΤΣΜΕΔΕ ως ελεύθεροι επαγγελματίες για όλους τους κλάδους ασφάλισης. Εάν η αμοιβή τους είναι πάνω από 634.60 € θεωρούνται μισθωτοί και γίνεται παρακράτηση και απόδοση προσωπικών και εργοδοτικών ασφαλιστικών εισφορών .

Οι υπηρεσίες που τους απασχολούν υποχρεούνται, σύμφωνα με την 217/4246/09.03.1994 απόφαση του Διοικ. Συμβουλίου του ΤΣΜΕΔΕ, για τους παλαιούς ασφαλισμένους να επιβαρύνονται και να καταβάλλουν εργοδοτικές εισφορές για τον Ειδικό Λογαριασμό Προσθέτων Παροχών (ΕΛΠΠ) ποσοστό 13,33% επί των ακαθαρίστων αποδοχών και επί του Κλάδου Υγείας Τεχνικών (ΚΥΤ) ποσοστό 4,30% επί των ακαθαρίστων αποδοχών σε ποσό το οποίο δε μπορεί να είναι κατώτερο από το εκάστοτε ισχύον ΑΕΠ που σήμερα είναι 634,56 ΕΥΡΟ. Μόνο ο κλάδος υγείας υπολογίζεται επί 14 (12 μήνες & Δώρο Πάσχα & Επίδομα Αδείας & Δώρο Χριστουγέννων).

Για τους νέους ασφαλισμένους μετά την 1/1/1993 οι υπηρεσίες που τους απασχολούν ως ωρομίσθιους υποχρεούνται να καταβάλλουν μόνο εργοδοτικές εισφορές επί των πάσης φύσεως ακαθαρίστων αποδοχών και χωρίς κατώτατο όριο όπως αναλυτικά παραθέτουμε:

- 1) Για το κλάδο Κύριας Σύνταξης εργοδοτική εισφορά σε ποσοστό 13,33%.
- 2) Για το κλάδο Επικουρικού εργοδοτική εισφορά σε ποσοστό 3%, και
- 3) Για το κλάδο Υγείας Τεχνικών εργοδοτική εισφορά σε ποσοστό 4,3%.

Όλοι οι κλάδοι υπολογίζονται επί 14 .

Επίσης σας γνωρίζουμε ότι οι ασφαλιστικές εισφορές των ωρομισθίων μηχανικών δεν επηρεάζονται από το εάν αυτός απασχολείται σε έναν ή περισσότερους εργοδότες.

Η πληρωμή με αυτόν τον τρόπο γίνεται βάσει ειδικών ειδοποιητηρίων πληρωμής που εκδίδει το ταμείο και αποστέλλει στους υπόχρεους επί των οποίων αναγράφεται και η προθεσμία εξόφλησης αυτών.

Σε περίπτωση καθυστέρησης πέραν των ανωτέρω προθεσμιών οι εισφορές και των ελευθέρων επαγγελματιών και των μισθωτών, πληρώνονται με τιμές που ισχύουν κατά την ημερομηνία εξόφλησης, επιπλέον δε επιβαρύνονται με πρόσθετο τέλος που ανέρχεται σε

- 1) 3% για τον πρώτο μήνα καθυστέρησης και στη συνέχεια
- 2) 1% για κάθε επόμενο μήνα περαιτέρω καθυστέρησης.



ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο

ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ

4.1 Η ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

Λέγοντας Εργατικό Δίκαιο εννοούμε το σύνολο των κανόνων δικαίου που ρυθμίζουν τις σχέσεις οι οποίες δημιουργούνται από την σύμβαση παροχής εξαρτημένης εργασίας μεταξύ εργοδοτών και μισθωτών. Δηλαδή

περιλαμβάνονται οι διατάξεις που καθορίζουν τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων καθώς επίσης και τις αντίστοιχες υποχρεώσεις και τα δικαιώματα των εργοδοτών.

Παράλληλα, το Εργατικό Δίκαιο ρυθμίζει και τις σχέσεις που δημιουργούνται μεταξύ των εργαζομένων, εργοδοτών και του κράτους, πάντα βέβαια από την παροχή εξαρτημένης εργασίας.

Για τους εργαζομένους το Εργατικό Δίκαιο σημαίνει τη ρύθμιση της υπαρξιακής τους βάσεως, τόσο των ιδίων, όσο και των στενά με αυτούς συνδεδεμένων συγγενικών προσώπων. Σημαίνει την ρύθμιση των προϋποθέσεων κάτω από τις οποίες ασκείται η εργασία τους. Αυτές οι προϋποθέσεις δεν ρυθμίζουν μόνο το πώς τα πρόσωπα αυτά προσφέρουν ένα μεγάλο μέρος της καθημερινής τους ζωής στην εργασία, αλλά είναι καθοριστικές και για την πραγμάτωση της προσωπικότητάς τους και νοηματοδοτούν την ζωή τους.

Στα τέλη του 18^{ου} αιώνα και προπαντός στην αρχή του 19^{ου} αιώνα με την βιομηχανική και τεχνολογική επανάσταση άρχισαν οι διαδικασίες που οδήγησαν τελικά στον ανθρωποκεντρικό χαρακτήρα του Εργατικού Δικαίου. Είχε όμως προηγηθεί η εισβολή των μηχανών στην παραγωγική διαδικασία, η δημιουργία μεγάλων παραγωγικών μονάδων, όπου συγκεντρώνονταν όλοι όσοι έπρεπε να ζήσουν από την εργασία τους. Οι εργαζόμενοι αναγκάζονταν να συνάψουν συμβάσεις εργασίας με εξουθενωτικούς όρους και παρείχαν τις υπηρεσίες τους κάτω από άθλιες συνθήκες, λόγω και της μεγάλης προσφοράς εργασίας που διαρκώς αυξανόταν.

Παράλληλα δημιουργούνται τα πρώτα εργατικά συνδικάτα και γίνονται οι πρώτοι εργατικοί αγώνες, μια και οι εργαζόμενοι αποκτούν κοινή συνείδηση στους κοινούς χώρους εργασίας, όπου παρουσιάζονται κοινά συμφέροντα, για τα οποία αγωνίζονται και βρίσκονται αντιμέτωποι στους λίγους, μα ισχυρούς

εργοδότες, από τους οποίους διεκδικούν όλο και περισσότερα δικαιώματα και καλύτερες συνθήκες εργασίας.

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, όπως ήταν αναμενόμενο, χαρακτηρίστηκαν από την αρχούσα τάξη των εργοδοτών παράνομες. Μετά από μακρύ δρόμο που διανύθηκε, με τεράστιες δυσκολίες, διώξεις, φυλακίσεις, βασανισμούς και αίμα, πέτυχαν τα συνδικάτα την αναγνώρισή τους και την διεθνή κατοχύρωσή τους με την 87^η διεθνή σύμβαση εργασίας του 1948. Συνταγματικά κατοχυρώθηκαν και στα συντάγματα πολλών χωρών. Στη χώρα μας κατοχυρώνονται στα άρθρα 12 Σ και 23 Σ.

Οι εργατικές οργανώσεις έγιναν το αντίβαρο στην ισχυρή εργοδοτική πλευρά. Ενδυνάμωσαν την αδύναμη διαπραγματευτικά πλευρά των εργαζομένων. Πέτυχαν την εξύψωση και τη βελτίωση της θέσεώς τους και έφεραν τον κοινωνικό διάλογο με συνθήκες ισοδύναμης παραστάσεως των ενδιαφερομένων μερών. Το σημαντικότερο επίτευγμα της συνδικαλιστικής δράσεως υπήρξε το γεγονός ότι αναγνωρίστηκαν ως τα θεσμικά και επίσημα όργανα για την διαμόρφωση των σχέσεων των εργοδοτών και των εργαζομένων σε όλα τα επίπεδα.

Το μοντέρνο Εργατικό Δίκαιο, όμως, θα το καταλάβαινε κανείς λάθος, αν το έβλεπε μόνο σαν το Δίκαιο που εξασφαλίζει την υγεία, την οικονομική ύπαρξη και τις βελτιωμένες συνθήκες εργασίας των εργαζομένων. Αυτοί οι στόχοι ήταν πράγματι οι βασικότεροι στην αρχική ανάπτυξή του. Εδώ και αρκετά χρόνια όμως, όπως παρατηρήσαμε ήδη, το Εργατικό Δίκαιο αφιερώνεται στα προβλήματα που συνδέονται με την προστασία και την πραγμάτωση της προσωπικότητας.

Από την άλλη πλευρά η υπαρξιακή σημασία για τον εργαζόμενο έχει ο χρόνος εργασίας. Από την διάρκειά του και την ποιότητά του εξαρτάται και η διαμόρφωση της ιδιωτικής του εργαζομένου, δηλαδή πόσος χρόνος του μένει

για περαιτέρω επιμόρφωση, ανάπαυση και ενεργό συμμετοχή του στις δημόσιες υποθέσεις.

Για αυτούς τους λόγους μεγάλη σημασία έχει για το Εργατικό Δίκαιο ο εξανθρωπισμός του περιβάλλοντος της εργασίας, που επιτυγχάνεται με την κατανομή της εργασίας. όταν δηλαδή οι εργαζόμενοι δεν βλέπουν να ολοκληρώνεται η εργασία τους αλλά εργάζονται συνεχώς, κάνοντας μια μόνο επαναλαμβανόμενη και μονότονη κίνηση (π.χ. το σφίξιμο μιας βίδας), είναι δυνατόν αυτό να δημιουργήσει σοβαρή βλάβη στην ψυχοσύνθεση του εργαζομένου, που έχει να κάνει με την αμφισβήτηση της δημιουργικής του ικανότητας. Τότε επέρχεται η αλλοτρίωση. Ο εργαζόμενος δεν αυτοπραγματώνεται, η προσωπικότητά του όχι μόνο δεν αναπτύσσεται αλλά κυριολεκτικά συνθλίβεται.

Μεγάλα ψυχολογικά προβλήματα αλλά και προβλήματα σωματικής ασθένειας προκαλούνται στους εργαζόμενους και από την εργασία στα εργοστάσια, όπου απαιτείται συγκεκριμένος ρυθμός και ταχύτητα και ο εργαζόμενος βρίσκεται κάτω από διαρκή πίεση εργασίας.

Με την κοινωνικοποίηση όμως της εργασίας μετά από πολλές προσπάθειες γιατρών εργασίας, ειδικών επιστημών για την παροχή εργασίας, κοινωνιολόγων και ψυχολόγων, επετεύχθη κάποια ουσιώδης βελτίωση στις εργασιακές σχέσεις. Αυτές οι προσπάθειες για την βελτίωση των συνθηκών εργασίας συμπεριλαμβάνονται στον όρο εξανθρωπισμός της εργατικής ζωής. Σε αυτόν τον ανθρωποκεντρικό κύκλο της εργασιακής σχέσεως ανήκει πρωταρχικά και η ανθρωπιστική διαμόρφωση της θέσεως εργασίας.

Η σημασία του Εργατικού Δικαίου είναι μεγάλη για αυτό και ενδιαφέρει όλο τον πληθυσμό της χώρας (μισθωτούς, εργοδότες, κ.λ.π.). Άλλωστε οποιαδήποτε κοινωνική εξέλιξη και ευημερία εξαρτάται από την εναρμόνιση των σχέσεων των δύο αυτών κατηγοριών τις οποίες ρυθμίζει η εργατική νομοθεσία.

Ιδιαίτερα σήμερα έχει εξελιχθεί σε έναν από τους σπουδαιότερους κλάδους του δικαίου, γιατί καθορίζει, τον τρόπο χρησιμοποίησης της εργασίας και της αμοιβής αυτής, που αποτελεί τον κυριότερο συντελεστή παραγωγής.

Το ενδιαφέρον του Εργατικού Δικαίου δεν εξαντλείται μόνο στη διαχείριση της σχέσης εργασίας ή στην προστασία της εργασίας κατά το μέτρο που αυτή έγινε αντικείμενο της σχέσης εργασίας.

4.2 Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΩΣ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΤΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

Η ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

Α. ΕΝΝΟΙΑ ΚΑΙ ΕΚΤΑΣΗ ΤΗΣ ΥΛΗΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

Ι. ΕΝΝΟΙΑ

Η αξιοποίηση της εργασίας για τις κοινωνικές ανάγκες μπορεί να γίνει με διάφορες νομικές μορφές και τύπους. Το εργατικό δίκαιο δεν υπήρξε μέχρι σήμερα το δίκαιο της εργασίας. Αντικείμενό του είναι ένας ορισμένος τρόπος παροχής εργασίας, η λεγόμενη <<εξηρητημένη ή μισθωτή εργασία>> που αποτέλεσε και την κυρία πηγή σύγχρονων κοινωνικών αγώνων. Έκφραση αυτής της πάλης αποτελεί το σύνολο των κανόνων τουμπάρουμε να το ορίσουμε ως το σύνολο των κανόνων δικαίου, οι όποιοι ρυθμίζουν όλες τις σχέσεις που διαμορφώνονται με αφορμή την παροχή εξηρητημένης εργασίας προς κάποιον εργοδότη. Συνοπτικά πρόκειται για τη ρύθμιση σχέσεων ανάμεσα στο κεφάλαιο και την εργασία που προϋποθέτει την εξάρτηση της δεύτερης από το πρώτο.

Από τον ορισμό αυτό επιβεβαιώνεται η αρχική παρατήρηση μας ότι το εργατικό δίκαιο δε ρυθμίζει τις σχέσεις που δημιουργούνται από την παροχή κάθε ανθρώπινης εργασίας, αλλά αναφέρεται μόνο στην εξηρητημένη εργασία. Έξαλλου παρόλη την εντύπωση που δημιουργείται από την ονομασία του, το εργατικό δίκαιο δεν περιορίζεται να ρυθμίζει μόνο τις σχέσεις ανάμεσα στους εργάτες και στους εργοδότες τους. Το σύγχρονο εργατικό δίκαιο ρυθμίζει όλες τις σχέσεις που προέρχονται γενικά από την παροχή εξηρητημένης εργασίας προς έναν εργοδότη. Ειδικότερα:

A) η παρεχομένη εργασία πρέπει να είναι <<εξηρητημένη>>. Με την ανάλυση αυτής της έννοιας θα έχουμε την ευκαιρία να ασχοληθούμε διεξοδικά σε ιδιαίτερο κεφάλαιο, φίλαυτο στη θέση αυτή θα περιοριστούμε σε μια συνοπτική περιγραφή της. Σύμφωνα με την κρατούσα σήμερα αντίληψη, η εργασία είναι εξηρητημένη, όταν ο εργαζόμενος θέτει στη διάθεση του εργοδότη του όλη του την εργασιακή δύναμη, ώστε να μπορεί ο τελευταίος να τη χρησιμοποιεί κατά τη θέληση του για την εξυπηρέτηση των ποικίλων σκοπών του.

Η έννοια της εξηρητημένης εργασίας αποτελεί θεμελιώδη έννοια για το εργατικό δίκαιο. Γύρω από αυτή στρέφεται το σύνολο των διατάξεων του.

B) η εξηρητημένη εργασία πρέπει να αφορά έναν εργοδότη , δηλαδή ένα πρόσωπο με το οποίο ο εργαζόμενος συνδέεται με μια έννομη σχέση ιδιωτικού δικαίου που ονομάζεται εργασιακή σχέση. Αυτή μπορεί να στηρίζεται σε έγκυρη σύμβαση εργασίας, μπορεί όμως να στηρίζεται και σε άκυρη σύμβαση.

Γ) από τη στιγμή που διατυπώνεται η ύπαρξη εξηρητημένης εργασίας, είναι αδιάφορες, για την έννοια του εργατικού δικαίου, οι ποικίλες ειδικότερες διακρίσεις, στις οποίες υποδιαιρείται η μορφή αυτή εργασίας. Έτσι, οι διακρίσεις, όπως σωματική εργασία, πνευματική εργασία ή διευθύνουσα εργασία καλδερών έχουν σημασία για τον χαρακτηρισμό των κανόνων, οι οποίοι ρυθμίζουν τη σχέση, ως κανόνων του εργατικού δικαίου.

Με βάση τις παραπάνω παρατηρήσεις, δεν υπάγονται στους κανόνες του εργατικού δικαίου: α) οι περιπτώσεις κατά τις οποίες, παρόλο που παρέχεται εργασία με βάση μια σχέση ιδιωτικού δικαίου, η σχέση αυτή έχει ως γενεσιουργό αίτια της μια άλλη σύμβαση, διαφορετική από τη σύμβαση εργασίας (π.χ. σύμβαση έργου, εντολή, εταιρία, μεσιτεία, παρακαταθήκη, διοίκηση αλλότριων κτλ.) Επίσης, η δραστηριότητα των προσώπων που παρέχουν ανεξάρτητη εργασία (ελεύθεροι επαγγελματίες), δεν αποτελεί αντικείμενο του εργατικού δικαίου. Β) οι περιπτώσεις, κατά τις οποίες η εξηρημένη εργασία δεν παρέχεται δυνάμει μιας σύμβασης αλλά παρέχεται με ρητή επιταγή του νομού , όπως συμβαίνει με το άρθρο 1508 ακόπου θεσπίζει υποχρέωση για τα τεκνά, να παρέχουν διαφορές υπηρεσίες στους γονείς τους . Οι διατάξεις περί πολιτικής επιστράτευσης που υποχρεώνουν τον επιστρατευμένο σε ορισμένη εργασία κ.α. γ) οι περιπτώσεις παροχής εργασίας προς το κράτος ή προς ένα ν με βάση μια σχέση δημόσιου δικαίου (δημοσιοϋπαλληλική σχέση κτλ.). Ιδιομορφία παρουσιάζουν οι περιπτώσεις παροχής εργασίας σε επιχειρήσεις που έχουν δημόσιο χαρακτήρα. Το φαινόμενο της διαφοροποίησης στη μεταχείριση της εργασίας ακολουθητέοι σήμερα από αντίρροπες τάσεις για μια σχετική ενοποίηση με συνέπεια το εργατικό δίκαιο να τείνει να γίνει το δίκαιο της εργασίας.

I. Έκταση της ύλης

Από τον ορισμό που δόθηκε πιο πάνω για το εργατικό δίκαιο, προκύπτει ότι αυτό δεν περιορίζεται μόνο στο να ρυθμίζει τις έννομες σχέσεις που δημιουργούνται ανάμεσα στους εργοδότες και στους εργαζόμενους από την παροχή εξηρημένης εργασίας των τελευταίων προς τους πρώτους, αλλά περιλαμβάνει όλες τις έννομες σχέσεις που δημιουργούνται με αφορμή ή την παροχή παρόμοιας εργασίας, που εκτείνονται σήμερα ακόμα και σε θέματα που γεννιούνται πριν και μετά τη σύναψη σύμβασης εργασίας. Είναι και το δίκαιο της απασχόλησης του μισθωτού με τη θετική έννοια (παροχή εργασίας) και με την αρνητική έννοια της αναζήτησης εργασίας (ανέργου και υποψήφιου για

εργασία). Αυτό σημαίνει ότι το αντικείμενο του εργατικού δικαίου είναι περισσότερο ευρύ από ότι αφήνει να εννοηθεί ο ορισμός του. Ειδικότερα περιλαμβάνει όλους τους κανόνες δικαίου που ρυθμίζουν:

A) τις ατομικές σχέσεις που δημιουργούνται στο πλασιέ της λειτουργίας της σύμβασης εξηρημένης εργασίας ανάμεσα στον εργοδότη και στον εργαζόμενο (ατομική σχέση εργασίας ή ατομική εργασιακή σχέση). Αυτές οι σχέσεις αποτελούν ιστορικά το πρώτο αντικείμενο του εργατικού δικαίου.

B) τις ποικίλες εκδηλώσεις με συλλογικό χαρακτήρα, που αναπτύσσονται με αφορμή την παροχή εξηρημένης εργασίας (συλλογικές σχέσεις εργασίας). Αυτοί που εργάζονται σε μια επιχείρηση ή και ανήκουν στο ίδιο επάγγελμα σε μια ορισμένη περιφέρεια οργανώνονται συλλογικά με βάση την επαγγελματική αλληλεγγύη που τους συνδέει (συνδικαλιστικές οργανώσεις), ενεργούν συλλογικά (απεργία, συλλογικές συμβάσεις) και ενδιαφέρονται για συλλογικές σχέσεις. Έτσι, παράλληλο με τις ατομικές σχέσεις, δημιουργούνται συλλογικές σχέσεις εργασίας, για τις οποίες επίσης ενδιαφέρεται το εργατικό δίκαιο. Πρόκειται για κανόνες δικαίου που απαρτίζουν τον κλάδο του λεγομένου συλλογικού εργατικού δικαίου.

Γ) την απασχόληση ως ενιαίο φαινόμενο, που περιλαμβάνει κανόνες που αναφέρονται στη διευκόλυνση ή τη διασφάλιση στη άσκηση του δικαιώματος για ανεύρεση εργασίας ή στην οργάνωση γενικά της αγοράς εργασίας.

Δ) τις σχέσεις δημόσιου δικαίου που δημιουργούνται, με αφορμή και πάλι την παροχή εξηρημένης εργασίας, ανάμεσα στους εργαζόμενους ή στους εργοδότες από τη μια μεριά και στο κράτος ή κάποιο ν, από την άλλη. Έτσι, υπάγονται επίσης στο εργατικό δίκαιο: 1) οι κανόνες, με τους οποίους ιδρύονται σε βάρος των εργοδοτών υποχρεώσεις απέναντι στο κράτος, εξοπλισμένες συνήθως και με ποινικές κυρώσεις. Αυτές οι υποχρεώσεις αφορούν τη λήψη μέτρων προστασίας για τους εργαζόμενους , από τα όποια οι

τελευταίοι ωφελούνται αντανακλαστικώς (δίκαιο προστατευτικό των εργαζομένων στη στενή του έννοια: απαγόρευση να απασχολούνται οι γυναίκες και οι ανήλικοι σε ανθυγιεινές εργασίες, καθιέρωση της οκτάωρης εργασίας, επιβολή μέτρων υγιεινής και ασφάλειας κτλ.). Εδώ θα πρέπει να αναφέρουμε και τους κανόνες που θεσπίζουν ποινικές κυρώσεις για παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας. Η αυξανόμενη ποινικοποίηση παραβάσεων εργατικής νομοθεσίας οδήγησε στη διαμόρφωση του λεγομένου ποινικού εργατικού δικαίου.2) οι κανόνες με τους οποίους ρυθμίζεται η λειτουργία των διαφόρων κρατικών υπηρεσιών ή οργανισμών που έχουν σχέση με την άσκηση και την εποπτεία της εφαρμογής της εργατικής πολιτικής του κράτους (διοικητικό εργατικό δίκαιο). 3) οι κανόνες οι όποιοι καθιερώνουν ειδική διαδικασία για την επίλυση των ατομικών διαφορών εργασίας (εργατικό δικονομικό δίκαιο). 4) ορισμένοι κανόνες που αναφέρονται στην οργάνωση της αγοράς εργασίας.

Από τις παραπάνω παρατηρήσεις γίνεται φανερή η ευρύτητα που χαρακτηρίζει το σύγχρονο εργατικό δίκαιο. Έτσι ο Όρος εργατικό δίκαιο, ο οποίος δίνει την εντύπωση ότι αναφέρεται σε μια συγκεκριμένη μόνο κατηγορία εξηρημένων μισθωτών, τους εργάτες, είναι παραπλανητικός. Ο όρος αυτός είναι κατάλοιπο της ιστορικής προέλευσης του εργατικού δικαίου. Ειδικά σήμερα με το ραγδαίο μετασχηματισμό των μορφών και τρόπων παροχής εργασίας και τη δημιουργία νέων κατηγοριών εργαζομένων ο Όρος εργατικό δίκαιο δεν μπορεί παρά να έχει συμβολική σημασία για ιστορικούς λόγους. Ο όρος << εργασιακό δίκαιο>> ή <<δίκαιο της εργασίας>> που χρησιμοποιείται σε άλλες χώρες παρόλο ότι δε φαίνεται ακριβής, γιατί το εργατικό δίκαιο δεν περιλαμβάνει κανόνες που αναφέρονται γενικά σε κάθε μορφή εργασίας αλλά ασχολείται μόνο με τη ρύθμιση της εξηρημένης εργασίας, αποδίδει πολύ περισσότερο τη σύγχρονη πραγματικότητα. Ο πολλαπλασιασμός των περιπτώσεων ενδιάμεσων μορφών απασχόλησης ή η αύξηση των αυτοαπασχολούμενων από νομική σκοπιά πρόσωπων αλλά

οικονομικώς πλήρως εξηρημένων καθιστά σε μεγάλο ποσοστό εμφανή την κοινότητα πολλών προβλημάτων και την ανάγκη ενιαίας αντιμετώπισης. Το εργατικό δίκαιο βρίσκεται στο σταυροδρόμι ραγδαίων εξελίξεων που όπως θα δούμε παρακάτω ανοίγουν την εποχή του αντεργατικού δικαίου.

Τέλος, δε θα ήταν άσκοπο να γίνει η παρατήρηση ότι το εργατικό δίκαιο δεν αφορά μόνο τους μισθωτούς αλλά αναφέρεται και παράλληλα και σε εκείνους, προς τους οποίους οι μισθωτοί παρέχουν την εργασία τους, δηλαδή στους εργοδότες. Αυτό είναι αυτονόητο, γιατί από τις σχέσεις ακριβώς των δυο αυτών προσώπων ως εκπρόσωπων του κεφαλαίου και της εργασίας και γενικότερα από το κοινωνικό φαινόμενο της αξιοποίησης της εργασίας από τρίτους προκύπτουν τα προβλήματα που καλείται να ρυθμίσει το εργατικό δίκαιο. Όμως οι εργοδότες ενδιαφέρουν το εργατικό δίκαιο μόνο παρεμπιπτόντως, δηλαδή ως πρόσωπα, τα όποια απασχολούν τους μισθωτούς, για χάρη των οποίων και δημιουργήθηκε αυτός ο κλάδος του δικαίου. Αναμφίβολα δεν είναι μόνο δίκαιο προστασίας της εργασίας αλλά είναι και δίκαιο οργάνωσης των σχέσεων κεφαλαίου και εργασίας. Είναι όμως πρωτίστως δίκαιο της εργασίας και όχι δίκαιο των επιχειρήσεων. Η παρατηρούμενη σε όλο και μεγαλύτερο βαθμό διαφοροποίηση των ρυθμίσεων του ανάλογα με το μέγεθος των επιχειρήσεων (εργατικό δίκαιο μικρομεσαίων επιχειρήσεων, μεγάλων επιχειρήσεων) ή το είδος του κλάδου στον οποίο ανήκει η επιχείρηση, δεν πρέπει να οδηγεί στην αμφισβήτηση του κύριου στόχου του εργατικού δικαίου.

4.3 ΤΟ ΣΥΝΤΑΓΜΑΤΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΚΑΙ ΟΙ ΓΕΝΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ ΣΥΝΤΑΓΜΑΤΙΚΗΣ ΙΣΧΥΟΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗ ΤΗΣ ΜΙΣΘΩΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Α. Η ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΟΥ ΣΥΝΤΑΓΜΑΤΟΣ ΓΙΑ ΤΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ

Το σύνταγμα ως ανώτερη μορφή της νομικής υπερδομής αποτελεί το σταθερότερο στοιχείο κάλυψης δεδομένων σχέσεων παράγωγης, μέσα στις οποίες εντάσσονται οι σχέσεις εργασίας και κεφαλαίου, και την πρωταρχική πηγή επίσημης έκφρασης της άρχουσας ιδεολογίας, καθορίζοντας συγχρόνως τους όρους εξέλιξης μέσα σε ένα δεδομένο σύστημα. Η υπέρβαση των συνταγματικών επίλογων μεταφέρει την προβληματική έξω από το νομικό χώρο. Κάτω από αυτό το πρίσμα οι θεμελιώδεις αρχές του εργατικού δικαίου και με την έννοια των επίλογων του που καθορίζουν τους προσανατολισμούς του και με την έννοια των κανονιστικών διατάξεων γενικότερης σημασίας βρίσκουν αναπόφευκτη την απώτερη θεμελίωση τους στους συνταγματικούς κανόνες.

Η μελέτη της επιρροής του συντάγματος στο εργατικό δίκαιο αποτελεί την κυρία αφετηρία της προσέγγισης του από την κοινωνική σκοπιά.

Το ελληνικό σύνταγμα ως ένα από τα νεωτέρα συντάγματα της δυτικής Ευρώπης ακόλουθη σε προχωρημένο βαθμό την τακτική που επηρεάστηκε από τα σοσιαλιστικά συντάγματα. Η ρύθμιση των παραδοσιακών ατομικών ελευθεριών συμπληρώνεται από διατάξεις που καθορίζουν την κοινωνική δέσμευση στην άσκηση τους και από την κατοχύρωση των κοινωνικών δικαιωμάτων. Εύκολα ξαναβρίσκουμε αυτό διατάξεις που ενδιαφέρουν διαφορές πλευρές του κοινωνικού βίου, ανάμεσα στις οποίες κυριαρχούν αυτές που προσδιορίζουν τις εργασιακές σχέσεις. Το ότι είναι ένα τέτοιο ξεπέρασμα

είναι αδύνατο όσο διατηρείται το σημερινό κοινωνικό καθεστώς αποτελεί μια θέση που από πολιτική άποψη έχει σοβαρά ερείσματα. Από νομική όμως άποψη παρόμοια εξέλιξη στις πηγές του δικαίου δεν μπορεί να παραμείνει ανεκμετάλλευτη για τον ερμηνευτή και τον εφαρμοστή του δικαίου.

Ο νομικός, αντί να θεωρεί δεδομένα ορισμένα σημεία αναφοράς, οφείλει να ερευνά κάθε φορά την έκταση νομικής διασφάλισης του συγκεκριμένου τρόπου παράγωγης, την έκταση προστασίας των συνδεόμενων με αυτό συμφερόντων και το σημείο ισορροπίας τους ως συστατικών ενός συστήματος. Οι νομικές επιλογές σε τέτοια θέματα δεν αποτελούν μόνο κάλυμμα για την αναπαραγωγή υφιστάμενων κοινωνικών σχέσεων, αλλά και αφετηρία ανανέωσης ή και αμφισβήτησης τους σε μερικά σημεία. Παράδειγμα, η κατοχύρωση του δικαιώματος της απεργίας.

Το σημερινό ελληνικό σύνταγμα προχωρεί σε σχέση με τα παραδοσιακά φιλελεύθερα συντάγματα σε τρία σημεία. Πρώτα καθιερώνει ένα minimum κοινωνικοποίησης, κατά δεύτερο λόγο περιέχει νομικές δεσμεύσεις για τη λήψη ορισμένων κοινωνικών μέτρων και τέλος παρέχει τα νομικά ερείσματα εκτεταμένων εξελίξεων προς την κατεύθυνση της κοινωνικοποίησης χωρίς βεβαία να εγκαταλείπει τις θέσεις του φιλελευθερισμού.

Δεν μπορεί να χαρακτηριστεί αμιγές σύστημα ελεύθερης αγοράς ή σοσιαλιστικό ή ακόμη σύστημα κοινωνικοποιημένης οικονομίας. Θα ήμασταν πιο κοντά στα πράγματα αν το χαρακτηρίζαμε ένα ανοικτό σύνταγμα που παρέχει ευρείες δυνατότητες εξέλιξης διαποτισμένο όπως είναι από συγκερασμούς αντιμαχομένων συμφερόντων με σαφείς υποχωρήσεις της κυρίαρχης τάξης, με αναβάπτιση και επαναπροσδιορισμό κλασικών ατομικών δικαιωμάτων και σαφή νομική βελτίωση στην κατοχύρωση των δικαιωμάτων των μισθωτών, θα μπορούσε να δηχθεί τον παραπάνω χαρακτηρισμό. Η διαπιστευμένη ανοικτότητά του σημαίνει ότι το νομικό πλαίσιο του συντάγματος δε διασφαλίζει μόνο την πιστή αναπαραγωγή των σημερινών κοινωνικών σχέσεων αλλά και την εξέλιξη τους. Η σημασία της διαπίστωσης

αυτής για το εργατικό δίκαιο είναι προφανής, γιατί είναι ο κατεξοχήν κλάδος που διεκδικεί ρυθμίσεις συμφερόντων αντίθετες με τα συμφέροντα της κυρίαρχης τάξης, αφού στο δικό του χώρο μπορούν να εκφραστούν συγκρούσεις ταξικής υφής που αποτελούν το κύριο μέσο αμφισβήτησης και στο δικό του χώρο ωρίμασαν οι μηχανισμοί που επέτρεψαν τη συλλογική εκπροσώπηση συμφερόντων για την κυριότερη κατηγορία εξουσιαζόμενων πρόσωπων.

Οι βασικές διατάξεις του συντάγματος που αναφέρονται στην οργάνωση της κοινωνικής και οικονομικής ζωής και που συγχρόνως ενδιαφέρουν το εργατικό δίκαιο συνοψίζονται στα ακόλουθα σημεία:

1) Ο συνταγματικός νομοθέτης προσδίνει στη βασική δημοκρατική αρχή οικονομική και κοινωνική διάσταση. Η διάταξη αυτή διασφαλίζει το δικαίωμα στις διαφορές κοινωνικές τάξεις να διεκδικούν τη συμμετοχή τους στα διάφορα κέντρα αποφάσεων. Σε συνδυασμό με την κατοχύρωση του δικαιώματος εργασίας νομιμοποιεί, όπως θα δούμε πιο κάτω, τη συμμετοχή του προσωπικού στις αποφάσεις της επιχείρησης. Για το θέμα αυτό και την τεχνική της υλοποίησης μιας τέτοιας αρχής θα ασχοληθούμε διεξοδικότερα πιο κάτω.

Με τη διάταξη του άρθρου 2 § 1, που ρητά διαλαμβάνει ότι << ο σεβασμός και η προστασία της ανθρώπινης αξίας αποτελούν την πρωταρχικών υποχρέωσαν του κράτους >>, δίνεται έμφαση στην προτεραιότητα της ανθρώπινης αξίας και των άυλων συμφερόντων του ανθρώπου έναντι στην προστασία των υλικών (κερδοσκοπικών) επιδιώξεων τους. Συνεπώς οποιαδήποτε ρύθμιση των κοινωνικών σχέσεων και ειδικότερα των εργασιακών σχέσεων δε θα πρέπει να θεωρείται προσαρμοσμένη στις συνταγματικές απαιτήσεις αν δεν συνδυάζεται με το σεβασμό της ανθρώπινης αξίας των εργαζομένων. Μένει φυσικά να προσδιορίσει σε ποιο σημείο σε ένα σύστημα όπου η αναπαραγωγή του κεφαλαίου επαφίεται στην ιδιωτική πρωτοβουλία είναι νομικά δυνατός ένας τέτοιος συγκερασμός.

2) Κατά δεύτερο λόγο το σύνταγμα περιέχει σήμερα πιο σαφείς αναφορές στις οικονομικές ελευθερίες που παραδοσιακά διασφαλιζόνταν σε εμάς κάτω απατό γενικότερο δικαίωμα της προσωπικής ελευθερίας. Έτσι η παράγραφος 3 του άρθρου 5, συμφώνα με το όποιο η ανθρωπινή ελευθερία είναι απαραβίαστη, θα πρέπει να ερμηνεύεται σε συνδυασμό με την παράγραφο 1 του άρθρου 5, καθώς και το άρθρο 106 που κατοχυρώνει την ιδιωτική πρωτοβουλία με σοβαρούς περιορισμούς.

3) Η κατοχύρωση του δικαιώματος ιδιοκτησίας, που συνεχίζει να αποτελεί θεμελιώδη εγγύηση του κοινωνικού μας συστήματος, συνοδεύεται από αρκετούς προσδιοριστικούς όρους που προσδίνουν από νομική άποψη στο περιεχόμενο της νέες κατευθύνσεις.

Αν είναι αναμφισβήτητο ότι το δικαίωμα ιδιοκτησίας και οι οικονομικές ελευθερίες γενικότερα αποτέλεσαν το βασικό νομικό έρεισμα για την οικοδόμηση του νομικού συστήματος των εργασιακών σχέσεων στις φιλελεύθερες χώρες, θα πρέπει τότε εύλογα να δεχτούμε ότι οι νέες αντιλήψεις πάνω στα δικαιώματα αυτά καλούνται να παίξουν πρωτεύοντα ρολό στην αναμόρφωση των εργασιακών σχέσεων. Ορισμένες σκέψεις για το θέμα αυτό θα εξετάσουν αμέσως πιο κάτω.

4) Η κατοχύρωση της ιδιοκτησίας συνοδεύεται από την κατοχύρωση ενός ανταγωνιστικού της δικαιώματος, που είναι γνωστό ως το δικαίωμα εργασίας. Η θεωρητική και πρακτική σημασία των διατάξεων του άρθρου 22§ 1 δεν έχει μέχρι σήμερα επαρκώς συνειδητοποιηθεί. Θα θέλαμε από τώρα να επισημάνουμε ότι η εργασία, κατά την γνώμη μας, διεκδικεί στο σημερινό νομικό σύστημα ισότιμη αναγνώριση με την ιδιοκτησία.

5) Για πρώτη φορά το σύνταγμα κατοχυρώνει με ρητό και λεπτομερειακό τρόπο τις συνδικαλιστικές ελευθερίες. Στα προηγούμενα συντάγματα οι συνδικαλιστικές ελευθερίες στεγάζονταν στο γενικότερο δικαίωμα του συνεταιρίζεσθαι. Η ανεξαρτητοποίηση αυτή δε μένει χωρίς θεωρητικές και πρακτικές συνέπειες. Αναμφισβήτητα η κατοχύρωση τους

συνοδεύεται από περιορισμούς, νομίζουμε όμως ότι θα είναι νομικό σφάλμα να δοθεί η βαρύτητα στους περιορισμούς, που διατηρούν έναν εξαιρετικό χαρακτήρα.

6) Τέλος θα πρέπει να αναφερθούν και οι νέες διατάξεις του άρθρου 106 με τις οποίες το σύνταγμα αναγνωρίζει με πανηγυρικό, θα λέγαμε, τρόπο το ρολό της κρατικής πρωτοβουλίας για την οικονομική ζωή. Με τις διατάξεις αυτές ανοίγονται νέες διαστάσεις στη κοινωνική πολιτική σε θέματα εργασίας και ανοίγουν το δρόμο (από νομική πλευρά) για σημαντικές μεταρρυθμίσεις στο εργατικό δίκαιο.

Β) ο ρόλος μερικών βασικών αρχών του συντάγματος για τις εργασιακές σχέσεις.

Αναφέραμε πιο πάνω τις κυρίες συνταγματικές εγγυήσεις που παρουσιάζουν άμεσο ενδιαφέρον για τη λειτουργία του οικονομικού συστήματος και κατ'επέκταση για τη λειτουργία του υποσυστήματος των εργασιακών σχέσεων. Θα πρέπει όμως, για να είναι πλήρης η εικόνα που θα δώσουμε, να αναφερθούν και οι γενικές αρχές που εκφράζονται, υπονοούνται ή απορρέουν από συνδυασμένη ερμηνεία των συνταγματικών διατάξεων. Ο ρόλος τους δεν πρέπει να υποτιμάται, γιατί οι αρχές αυτές έχουν ιδιαίτερη νομική αξία, ως συνταγματικώς επαυξημένης τυπικής ισχύος, δεσμευτική για το σύνολο των εννόμων σχέσεων. Τέτοιες αρχές αποτελούν κυρίως η αρχή της κατοχύρωσης των οικονομικών ελευθεριών ως αντικειμενικών καταστάσεων, η αρχή του κοινωνικού κράτους σε συνδυασμό με την αρχή της κατοχύρωσης του οικονομικού ρόλου του κράτους και τέλος η αρχή της τριτενέργειας των ατομικών και των κοινωνικών δικαιωμάτων. Οι διευρυμένες δυνατότητες του νομοθέτη στη ρύθμιση των κοινωνικών προβλημάτων, οι δρόμοι που ανοίγονται για τον εφαρμοστή του δικαίου για την αναπροσαρμογή της παλιάς νομοθεσίας, η νομιμοποίηση κοινωνικών αγώνων σε ευρύτατους τομείς της κοινωνικοοικονομικής ζωής αποτελούν αναμφισβήτητα κοινωνική πρόοδο που

είναι επενδυμένη με νομικές διαστάσεις. Πάνω από όλα όμως δε θα πρέπει να λησμονούμε ότι το έργο του νομικού είναι η άντληση από τα νομικά κείμενα νομικών συνεπειών. Η πιο σωστή μέθοδος στην ερμηνεία του καταστατικού χάρτη είναι η νομική αξιοποίηση των κατοχυρώσεων που επαγγέλλεται και όχι η υποτίμηση τους.

Ι) Η ΑΡΧΗ ΤΗΣ ΚΑΤΟΧΥΡΩΣΗΣ ΤΩΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΕΛΕΥΘΕΡΙΩΝ ΩΣ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΙΚΩΝ ΚΑΤΑΣΤΑΣΕΩΝ

Η αρχή αυτή απορρέει από τη διαπίστωση ότι με την κατοχύρωση των ατομικών δικαιωμάτων δε κατοχυρώνονται μόνο δικαιώματα που συνδέονται με ορισμένο φορέα με αποκλειστικό σκοπό την εξυπηρέτηση του (ατομική χρησιμότητα), αλλά δημιουργείται και δίκαιο εξ αντικείμενου και κατοχυρώνονται συγχρόνως ορισμένες αντίστοιχες αντικειμενικές καταστάσεις με στόχο τη διαφύλαξη ορισμένων κοινωνικών συμφερόντων που υποκρύπτουν αυτά.

Άμεση συνέπεια της είναι ότι ο νομοθέτης για να διασφαλίσει τις αντικειμενικές καταστάσεις στην καθολικότητα τους νομιμοποιείται να περιορίσει την έκταση δράσης ορισμένων υποκειμένων των δικαιωμάτων. Παράλληλα διευκολύνεται η συνδυασμένη ερμηνεία του συνόλου των διατάξεων που αναφέρονται στην κατοχύρωση των ατομικών δικαιωμάτων. Αποτελεί μια από τις βασικές αρχές για την ενσωμάτωση των κλασικών ατομικών ελευθεριών στη σημερινή κοινωνική πραγματικότητα με κυρία συμβολή στην προαγωγή της συλλογικής όψης των ατομικών ελευθεριών. Μια άλλη συμπληρωματική προς αυτή είναι η αρχή του κοινωνικού κράτους. Είναι αυτονόητο ότι η παραπάνω αρχή καλείται να παίζει σημαίνοντα ρολό στο πλαίσιο του ανταγωνισμού κεφαλαίου και εργασίας κυρίως στην ερμηνεία των

διατάξεων των σχετικών με τις συλλογικές συνδικαλιστικές ελευθερίες. Το ίδιο ισχύει και για την επομένη αρχή από την όποια απορρέει η υποχρέωση αλληλεγγύης.

II) Η ΑΡΧΗ ΤΟΥ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ ΚΡΑΤΟΥΣ

Το σύνταγμα μας δεν περιέχει ρητή διάταξη για την εγγύηση του κοινωνικού κράτους όπως συμβαίνει με το γερμανικό. Παρόλα αυτά γίνεται δεκτό από τους περισσότερους δερματολόγους, ότι με την ερμηνεία μιας σειράς άρθρων του συντάγματος ανάλογη αρχή

πρέπει να θεωρείται διάχυτη στο νομικό σύστημα που απεργάζεται το σύνταγμα. Σαν τέτοια άρθρα αναφέρονται τα άρθρα 5§ 1, 17§ 1, 106§ 2 και το άρθρο 25 §§ 1,2,4.

Ιδιαίτερα στο σημείο αυτό θα θέλαμε να αναφερθούμε στο τελευταίο άρθρο που στην πρώτη παράγραφο επιτυγχάνει να αναγνωρίσει ως υποκείμενο δικαιωμάτων παράλληλα με το πρόσωπο στην αφηρημένη του μορφή, μόνο νοητό υποκείμενο κατά τη φιλελεύθερη ιδεολογία, τον άνθρωπο σαν μέλος της κοινωνίας ή ενός πιο περιορισμένου κοινωνικού σχηματισμού. Ο άνθρωπος στην κοινωνική του διάσταση δεν μπορεί να αποκλεισθεί από τις συνταγματικές εγγυήσεις. Με τις παραγράφους 2,4 δίνεται έμφαση στην αρχή της κοινωνικής αλληλεγγύης κατά την άσκηση των ατομικών δικαιωμάτων. Σε όλα αυτά θα πρέπει να προστεθούν οι εγγυήσεις για τα κοινωνικά δικαιώματα που αντιπροσωπεύουν τη δυναμική όψη του κοινωνικού κράτους.

Με την επάλληλη αυτή προσέγγιση μπορούμε να πούμε ότι το κοινωνικό κράτος, διαφοροποιημένο τόσο από το φιλελεύθερο όσο και το σοσιαλιστικό, εκφράζει: α) την άρση της ουδετερότητας του κράτους απέναντι στις ιδιωτικές έννομες σχέσεις, β) τη μερική εγκατάλειψη της εμπιστοσύνης στην αφηρημένη σύλληψη των οικονομικών ελευθεριών, γ) τη νομική αναγνώριση της

ουσιαστικής άσκησης των δικαιωμάτων, δ) την ενισχυμένη προστασία της ανθρώπινης προσωπικότητας απέναντι σε κάθε αλλοτριωτική δύναμη.

Παρά τις δυσχέρειες υλοποίησης της αρχής του κοινωνικού κράτους δεν πρέπει να παραβλέπουμε τις νομικές της συνέπειες. Για να περιοριστούμε στις εργασιακές σχέσεις θα μπορούμε να πούμε ότι από την επαναξιολόγηση των ατομικών δικαιωμάτων που έξυπνοι μια νέα αντίληψη για το δικαίωμα ιδιοκτησίας και την επιχειρησιακή ελευθερία τείνει να θεμελιωθεί. Ιδιαίτερη σημασία αποκτάει η κατοχύρωση του δικαιώματος εργασίας που κατά την γνώμη μας περιορίζει το μονοπώλιο του δικαιώματος της ιδιοκτησίας. Το ίδιο ισχύει και για την έννοια της προστασίας της προσωπικότητας των εργαζομένων. Η μεταφύτευση της ρήτηρας του κοινωνικού κράτους στις συλλογικές εργασιακές σχέσεις επιτρέπει τη διεύρυνση του οπτικού χώρου των απεργιών με τη νομιμοποίηση ως στόχων τους μιας σειράς κοινωνικών μεταρρυθμίσεων. Πιο γενικά, ο χαρακτηρισμός των συνδικαλιστικών ελευθεριών ως κοινωνικού δικαιώματος προσφέρει το νομικό υπόβαθρο για δραστηριότητες που μπορούν να καλύψουν πολύπλευρες όψεις της κοινωνικοοικονομικής ζωής. Το τέλος του συντεχνιακού (επαγγελματικού) συνδικαλισμού μπορεί να βρει άδω την επίσημη ομολογία του.

III) Η ΑΡΧΗ ΤΗΣ ΤΡΙΤΕΝΕΡΓΕΙΑΣ

Με την αρχή αυτή το διπολικό σύστημα προστασίας των ατομικών δικαιωμάτων μετατρέπεται σε τριγωνικό με τη νομιμοποίηση του πολίτη να επικαλείται τα συνταγματικώς καταχαρούμενα δικαιώματα τους στις σχέσεις του με τους ιδιώτες. Δεν είναι δυνατόν να αναπτυχτούν εδώ οι διάφοροι παράμετροι της παραπάνω αρχής. Περιοριζόμαστε να επισημάνουμε ότι πρόκειται για μια αρχή που βρήκε την πρώτη της εφαρμογή στις εργασιακές σχέσεις, πράγμα που δείχνει την ιδιαίτερη σημασία που διατηρεί στο χώρο τους, γιατί το στοιχείο της εξάρτησης που τις χαρακτηρίζει θέτει ανάλογα

προβλήματα με εκείνα που παρουσιάζονται στις σχέσεις πολίτη-κράτους. Υπάρχει όμως και άλλος λόγος. Η προστασία της προσωπικότητας των εργαζομένων και των συνδικαλιστικών ελευθεριών απέναντι στην εργοδοτική εξουσία παρουσιάζεται ενισχυμένη από την επίκληση των συνταγματικών εγγυήσεων. Αλλά και για τις ρυθμίσεις των συλλογικών συμβάσεων και των κανονισμών καθώς και για τις σχέσεις των συνδικαλιστικών οργανώσεων με τα μέλη τους, οι νομικές συνέπειες από την εφαρμογή της αρχής της τριτενέργειας είναι σημαντικές.

Από τους διάφορους τρόπους με τους οποίους είναι νοητή η εφαρμογή της αρχής της τριτενέργειας φαίνεται να κυριαρχεί στην ελληνική νομολογία ο τρόπος της έμμεσης τριτενέργειας με τη βοήθεια των ρητρών της καλής πίστης και της απαγόρευσης της κατάχρησης του δικαιώματος.

IV) Η ΚΑΤΟΧΥΡΩΣΗ ΤΟΥ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΥ ΡΟΛΟΥ ΤΟΥ ΚΡΑΤΟΥΣ

Στο σύνταγμά μας αποτυπώνονται σε ρητές διατάξεις, με δεσπόζουσα θέση το άρθρο 106, οι δυνατότητες και οι δεσμεύσεις του κράτους για την ανάμιξή του στον οικονομικό βίο και οι πολλαπλοί τρόποι επέμβασης. Έτσι από την υποχρέωση συντονισμού και προγραμματισμού με σκοπό τη διασφάλιση της κοινωνικής ειρήνης (106§ 1) περνάμε στη υποχρέωση επιδίωξης της κοινωνικοοικονομικής ανάπτυξης (106 § 1) για να καταλήξουμε στο δικαίωμά του για ανάπτυξη επιχειρηματικής πρωτοβουλίας (106 § 3) και σε βάρος ακόμη της ιδιωτικής πρωτοβουλίας.

Κατά την γνώμη μας θα πρέπει να δεχτούμε ότι η σημασία των διατάξεων του άρθρου 106 ξεπερνά την απλή επιβίωση του παρεμβατικού κράτους, γιατί κατοχυρώνει παράλληλα ή συμπληρωματικά με την ιδιωτική πρωτοβουλία, την κρατική πρωτοβουλία στον ιδιωτικό τομέα. Η σημασία παρόμοιων διακηρύξεων για το εργατικό δίκαιο δεν πρέπει να αγνοηθεί, αφού οι δυνατότητες αναμόρφωσης των παραγωγικών σχέσεων που περιέχουν

ενδιαφέρον και τις ενσωματωμένες σε αυτές εργασιακές σχέσεις. Η αναμόρφωση του νομικού καθεστώτος της επιχείρησης, που από καιρό αναζητείται, εμπίπτει στους παραπάνω αντικειμενικούς στόχους. Κατά δεύτερο λόγο θα πρέπει να παρατηρηθεί ότι οι δυνατότητες έλεγχου της αγοράς εργασίας αποκτούν ενισχυμένες νομικές βάσεις με συνέπεια των περαιτέρω νομική αξιοποίηση του δικαιώματος εργασίας. Η υπαγωγή των επιχειρηματικών αποφάσεων σε επιδιώξεις της κοινωνικής πολιτικής για την εξασφάλιση της σταθερότητας της απασχόλησης μπορεί στο εξής να επιβληθεί από το κράτος πιο άνετα.

Από την άλλη μεριά επίκληση του άρθρου 106 έγινε και για τη νομιμοποίηση νομοθετικών μέτρων εισοδηματικής πολιτικής που λήφθηκαν κατά παράβαση της αρχής της συλλογικής αυτονομίας, νομολογία που διαμόρφωσε τον κανόνα ότι ο προγραμματισμός και συντονισμός της οικονομικής δραστηριότητας από το κράτος για την προστασία του γενικού συμφέροντος επιτρέπει τη λήψη μέτρων για την διασφάλιση της οικονομικής ανάπτυξης.

4.4 ΤΟ ΠΡΟΒΛΗΜΑ ΤΗΣ ΑΥΤΟΤΕΛΕΙΑΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

A. ΓΕΝΙΚΑ

Είδαμε πως το εργατικό δίκαιο ανήκει και στο ιδιωτικό και στο δημόσιο δίκαιο. Με το χαρακτηρισμό όμως αυτό δε λύνεται καθόλου το πρόβλημα της θέσης του στο όλο σύστημα δικαίου. Γιατί, παράλληλα, πρέπει να ερευνήσουμε αν κατά το μέτρο που κατατάσσεται στον ένα ή στον άλλο κλάδο δικαίου, ταυτίζεται με ένα από τους ενταγμένους σε αυτούς μικρότερους κλάδους (αστικό, διοικητικό) ή μήπως αποτελεί ξεχωριστό κλάδο. Πρόκειται για το

θέμα της αυτοτελειαστού που εξετάζεται κυρίως ως θέμα αυτοτέλειας απέναντι στο αστικό δίκαιο, χωρίς αυτό να σημαίνει ότι δεν υπάρχει και θέμα αυτοτέλειας απέναντι στο δημόσιο δίκαιο. Αλλά το τελευταίο αυτό θέμα μπαίνει με διαφορετικό τρόπο γιατί στην πρώτη περίπτωση πρόκειται για βαθμιαία απόσπαση από έναν κλάδο δικαίου με τον οποίο ταυτιζόταν στην αρχική του σύλληψη, στη δεύτερη περίπτωση για την βαθμιαία επιρροή από στοιχεία ενός κλάδου με τον οποίο δεν μπορεί ποτέ να ταυτισθεί.

Η αυτονομία ενός κλάδου δικαίου επιβεβαιώνεται κατά κύριο λόγο από τη διαμόρφωση ξεχωριστών γενικών αρχών, γενικών δηλαδή αξιωμάτων που συνδέουν το δόγμα του δικαίου αυτού έτσι που οι διάφοροι κανόνες να παρουσιάζουν στοιχεία εσωτερικής ενότητας η δε ερμηνεία τους να πραγματοποιείται κατά τέτοιο τρόπο που να διασφαλίζει την ενότητα αυτή. Με τον ίδιο τρόπο χρησιμοποιούνται για την κάλυψη των κενών του δικαίου. Η διαπίστωση όμως παρόμοιων αρχών δεν είναι έργο ευχερές, αφού είναι αμφίβολο αν και ο ίδιος ο νομοθέτης έχει συνειδητοποιήσει την αναγκαιότητα αφηρημένων γενικών θεωρητικών συλλήψεων που θα τον κατευθύνουν στη διαμόρφωση των κανόνων του εργατικού δικαίου. Η έλλειψη σταθερότητας στους κανόνες του και η διαχρονική απόσταση που χαρακτηρίζει τη διαμόρφωση ενός κανόνα από έναν άλλο κάνουν ιδιαίτερα επιτακτική την ανεύρεση ορισμένων συνδετικών στοιχείων που θα μετατρέψουν το εργατικό δίκαιο από συρραφή κανόνων δικαίου σε δίκαιο με δογματική αυτοτέλεια. Ο όρος ‘γενικές αρχές’ μπορεί να χρησιμοποιηθεί με διαφορετικούς τρόπους. Θα μπορούσαμε συμβατικά να προσδιορίσουμε τις γενικές αρχές ως τους κανόνες δικαίου που θέτουν κανόνα γενικότερης εφαρμογής και κατά δεύτερο λόγο προτάσεις γενικότερης σημασίας που απορρέουν από συνδυασμό διατάξεων,

Θα πρέπει να διευκρινισθεί ότι για το νόμο πρωταρχικό ενδιαφέρον παρουσιάζουν εκείνες οι αρχές που βρίσκουν έκφραση στο σύστημα δικαίου και όχι εκείνες που αποδίδουν νέες αντιλήψεις της κοινωνικής πολιτικής που δεν έχουν όμως ακόμη εκφραστεί σε νομοθετικά κείμενα.

4.5 ΑΡΧΕΣ ΠΟΥ ΔΙΠΛΑΣΙΑΣΤΗΚΑΝ ΣΤΟ ΠΕΔΙΟ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

Από το σύνολο παρόμοιων ρυθμίσεων θα μπορούσαμε να συνάγουμε ορισμένες θεμελιώδεις αρχές που η ύπαρξη τους συγκεκριμενοποιεί τις παραπάνω παρατηρήσεις και η γνώση τους είναι απαραίτητη για τη σωστή ερμηνεία και εφαρμογή των κανόνων του εργατικού δικαίου.

Ανάμεσα σε αυτές θα πρέπει να μνημονεύσουμε:

1) Την αρχή της προστασίας της εργασίας, που αποκλίνει από την τυπική αρχή της ισοτιμίας των συμβαλλόμενων και τη δυνατότητα βελτίωσης της παρεχόμενης προστασίας που εκφράζει την δημόσια τάξη στην εργασία (κοινωνική δημόσια τάξη).

Η αρχή αυτή δεν αποτελεί απλή εκδήλωση πρόνοιας ή μόνο έκφραση της επιεικειάς και δεν μπορεί να ενταθεί στην περιφέρεια του δικαίου.

Αποτελεί βασική αρχή της έννομης τάξης με την όποια επιδιώκεται η εξισορρόπηση της αρχής της ελευθερίας των συμβάσεων. Ο ανταγωνιστικός αυτός ρόλος της προς την αρχή της ελευθερίας των συμβάσεων διατρέχει όλο το εργατικό δίκαιο. Οι διατάξεις του δικαίου που καθορίζουν ελάχιστα όρια και περιορίζουν την ελευθερία διατύπωσης των ορών εργασίας, που περιέχουν δεσμεύσεις για τις προσλήψεις και περιορισμούς στις απολύσεις, που επιβάλλουν την επαναπροσλάβω και περιορίζουν την ελεύθερη συνομολόγηση συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, που αναγνωρίζουν την de facto σχέση ή περιορίζουν τις συνέπειες ακυρότητας της, επιβεβαιώνουν τη θεμελιώδη αυτή αρχή. Η έννομη τάξη στο εργατικό δίκαιο αλλά και σε άλλους ορισμένους κλάδους έχει αποστασιοποιηθεί από την αρχή της τυπικής ισότητας.

Η ελευθερία των συμβάσεων που από την φύση της νομιμοποιεί τον ανταγωνιστικό χαρακτήρα των συναλλαγών εμπεριέχει στη πρωτογενή της σύλληψη και την νομιμοποίηση κάθε είδους συμβατικών συνδυασμένου ο βαθμός ευφυΐας των συμβαλλόμενων επινοεί προκειμένου να επιτύχουν την προώθηση των συμφερόντων τους για τη διαφύλαξη των οποίων η έννομη τάξη τους θεώνει υπευθύνους.

Η προστατευτική αρχή αίρει την νομιμοποίηση αυτή όταν η απαιτούμενη ισότητα των συμβαλλόμενων εξουδετερώνεται σε βαθμό που να μην εξασφαλίζεται η εσωτερική ισορροπία των συμβάσεων.

Αυτό επιβεβαιώνεται και από υπερεθνικές ρυθμίσεις είτε πρόκειται για τη διασφάλιση των συνδικαλιστικών ελευθεριών είτε για την διασφάλιση άλλων θεμελιωδών δικαιωμάτων όπως η ισότητα των φύλων. Οι ρυθμίσεις αυτές δεν περιορίζονται στην αναγνώριση δικαιωμάτων αλλά επεκτείνονται και στην εξασφάλιση της ουσιαστικής απόλαυσης των αντιστοιχών δικαιωμάτων και τη διασφάλιση του επιδιωκόμενου σκοπού.

Η κοινωνική δημόσια τάξη επιτρέπει τον έλεγχο του περιεχομένου των συμβάσεων εργασίας σε ευρύτερη έκταση και με διαφορετικούς όρους απλώς αυτό είναι δυνατό σε συμβάσεις του αστικού δικαίου. Ωστόσο τα τελευταία χρόνια η προωθούμενη αρχή της ελαστικότητας κλόνησε τη βάση της αρχής αυτής. Ανεξάρτητα όμως από αυτή την εξέλιξη, για την όποια θα αναφερθούμε πιο κάτω, τα δικαστήρια μας, παρά τη νομοθέτηση της κοινωνικής δημόσιας τάξης, προσκολλημένα στη ρωμαϊκή αρχή της ελευθερίας των συμβάσεων, διστάζουν να διαπλάσουν μια συνεπή νομολογία με ξεκαθαρισμένους προσανατολισμούς.

Κάνεις δεν αμφισβητεί ότι η ελευθερία των συμβάσεων και η αυτονομία που συνεπάγεται για τους ιδιώτες αποτελεί ακρογωνιαίο λίθο των συναλλαγών. Όμως η έννομη τάξη στο εργατικό δίκαιο και με άλλες αποχρώσεις σε άλλους κλάδους δεν αρκείται στην αρχή της τυπικής ισότητας.

2) Την αρχή της de facto παροχής εργασίας και συνακολουθία της αναγνώρισης της σχέσης εργασίας που δημιουργείται από το γεγονός της πραγματικής απασχόλησης. Η αρχή αυτή λειτουργεί συμπληρωματικά με την αρχή της συμβατικής δέσμευσης της όποιας προεκτείνει ορισμένες λειτουργίες.

3) Την αρχή του κοινωνικού μισθού ως συμπληρωματική αρχή στην αρχή της αντιπαροχής που εξακολουθεί μερικώς να ισχύει. Συνακολουθία καταλήγουμε σε μερική ανατροπή της έννοιας της αμφοτεροβαρούς σύμβασης.

4) Την αρχή της διαφοροποίησης της ατομικής ιδιοκτησίας από την επιχειρησιακή ιδιοκτησία με άμεσα αποτελέσματα την αναγνώριση για τη δεύτερη, με σαφέστερο τρόπο, του κοινωνικού προορισμού της και την πιο εκτεταμένη νομική δέσμευση της.

5) Την αρχή του αντικειμενικού συμφέροντος της επιχείρησης. Η επιχείρηση δεν ταυτίζεται με την εταιρεία, την οργάνωση δηλαδή των συμφερόντων κεφαλαιούχοι τα συμφέροντα της δεν ταυτίζονται με τα υποκειμενικά συμφέροντα του κεφαλαιούχου. Ως σύνθεση κεφαλαίου και εργασίας έχει τη δική της οντότητα, τα δικά της συμφέροντα. Αυτό συνεπάγεται τη δυνατότητα αντικειμενοποιήσεις της έννομης τάξης στην εκμετάλλευση, την ανάγκη προστασίας της και από τις δυο πλευρές και τον αντικειμενικό έλεγχο των αποφάσεων εργοδότη και εργαζόμενο.

6) Την αρχή της νομιμοποίησης των συλλογικών συμφερόντων, των συλλογικών διαφορών και συνακόλουθα των συλλογικών αξιώσεων ως συμπληρωματική αρχή στις ατομικές αξιώσεις , στις ατομικές διαφορές και στις παραδοσιακές αρχές οργάνωσης της αστικής δικής.

7) Την αρχή της συλλογικής αυτονομίας ως ανεξάρτητης και παράλληλης αρχής με την αρχή της ατομικής αυτονομίας. Η συλλογική αυτονομία αποτελεί μέσο προορισμού της ιδιωτικής αυτονομίας και της κρατικής εξουσίας. Δεδομένου ότι η κατοχύρωση της δεν είναι απολυτή, μπαίνει το θέμα των σχέσεων της με την ατομική αυτονομία και την κρατική εξουσία.

8) Την αρχή της αντιπροσωπευτικότητας ως παράλληλη αρχή με την αρχή της αντιπροσώπευσης που ισχύει στο αστικό δίκαιο.

9) Την αρχή της αναγνώρισης της οικονομικής ενότητας ως συμπληρωματική αρχή στην αρχή της νομικής προσωπικότητας, με κριτήριο οριοθέτησης την ενότητα οικονομικών συμφερόντων.

4.6 ΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΩΣ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΔΙΚΑΙΩΣΗΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ.ΤΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ ΩΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ

A. Η Διαμόρφωση του Κοινωνικού Δικαίου

Στα πλαίσια της κοινωνικής πολιτικής του κράτους διαμορφώθηκε η σύγχρονη πολιτική νομοθεσία ή το λεγόμενο κοινωνικό δίκαιο.

Προηγείται ο σχεδιασμός της κοινωνικής πολιτικής και ακολουθεί η διαμόρφωση των κανόνων δικαίου. Η κοινωνική πολιτική ερευνά το ουσιαστικό περιεχόμενο των κοινωνικοπολιτικών παρεμβάσεων και τις επιπτώσεις της, χρησιμοποιεί δικές της μεθόδους και δικά της μέσα δράσης. Ένα από αυτά είναι η δικαιοποίηση των επιλογών της.

Ο όρος κοινωνικό δίκαιο ταυτιζόταν άλλοτε με το εργατικό δίκαιο, για να περιλάβει στη συνέχεια και το δίκαιο των κοινωνικών ασφαλίσεων. Πρόκειται για το κοινωνικό δίκαιο με την στενή έννοια ή την κατά κυριολεξία κοινωνική νομοθεσία.

Το εργατικό δίκαιο είναι μέρος του Κοινωνικού Δικαίου, το οποίο αποτελεί δικαική έκφραση μιας δεδομένης κοινωνικής πολιτικής στον ευρύτερο χώρο των κοινωνικών σχέσεων ενώ το εργατικό περιορίζεται στο χώρο των εργασιακών σχέσεων. Οι στόχοι της κοινωνικής πολιτικής καθορίζουν τη διαμόρφωση του περιεχομένου των κανόνων του εργατικού δικαίου, πράγμα που σημαίνει εξαντιδιαστολής ότι δεν μπορούμε να έχουμε επιτυχή νομοθεσία αν δεν εντάσσεται σε ένα σχέδιο κοινωνικής πολιτικής.

Διαφορετικά έχουμε δίκαιο χωρίς στρατηγική. Η σωστή στρατηγική στον κοινωνικό χώρο θέλει έρευνα, σχεδιασμό, επιλογές, διαβάθμιση στόχων. Προηγείται λοιπόν η διαμόρφωση της κοινωνικής πολιτικής στα θέματα εργασίας και ακολουθεί η διάπλαση κανόνων δικαίου. Προηγείται π.χ. ο καθορισμός των στόχων πολιτικής απασχόλησης, δίκαιης αμοιβής, προστασίας της υγείας και ακολουθεί η διαμόρφωση των αντίστοιχων κανόνων κατοχύρωσης ενός ελάχιστου μισθού (αρχή προστασίας) . Το εργατικό δίκαιο εμπνέεται από την κοινωνική πολιτική και η κοινωνική πολιτική εξυπηρετείται από το εργατικό δίκαιο.

Έτσι το νομικό καθεστώς καταγγελίας συμπληρώνεται με διάφορα μέτρα αντιμετώπισης της απώλειας της θέσης. Ιδιαίτερα οι περιορισμοί για τις ομαδικές απολύσεις δεν μπορούν να πετύχουν αν δεν συνδέονται με μέτρα απορρόφησης πλεονάζοντος προσωπικού. Η δικαιική ρύθμιση για την προστασία των εργαζομένων από αυθαίρετες καταγγελίες προϋποθέτει οργάνωση επαγγελματικής εκπαίδευσης. Η νομική ρύθμιση της συλλογικής αυτονομίας συνδέεται με μέτρα οργάνωσης του συνδικαλιστικού κινήματος□ η ρύθμιση του θέτος εργατικών ατυχημάτων με μέτρα αντιμετώπισης κινδύνων εργασίας□ η ρύθμιση του θέματος της γυναικείας εργασίας με την πολιτική ισοτιμίας.

Απόρροια αυτής της αλληλεξάρτησης είναι η διεύρυνση των διεκδικήσεων των εργαζομένων και συνακόλουθα η νομιμοποίηση συλλογικών διαπραγματεύσεων και αγωνιστικών κινητοποιήσεων με αντίστοιχα αιτήματα. Η κατοχύρωση ενός ελάχιστου ορίου μισθού παίρνει τη διάσταση για κατοχύρωση της αγοραστικής δύναμης του μισθωτού ή της καταπολέμησης του πληθωρισμού ή της αναδιάρθρωσης των αμοιβών εργασίας και κεφαλαίου. Η ρύθμιση της σύμβασης μαθητείας παίρνει τις διαστάσεις ρύθμισης της επαγγελματικής προστασίας ανάλογα με τις οικονομικές ανάγκες. Οι περιορισμοί στην υπερωριακή απασχόληση δεν είναι μόνο θέμα προστασίας της εργασίας είναι και θέμα οργάνωσης της αγοράς εργασίας. *Το εργατικό δίκαιο είναι οικονομικό δίκαιο με κοινωνικές επιδιώξεις.*

4.7 Η ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΤΩΝ ΔΙΕΘΝΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΟ ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ

Από το σύνολο των διεθνών συμβάσεων εργασίας η Ελλάδα έχει επικυρώσει ως σήμερα ένα ορισμένο αριθμό.

Από την άποψη αυτή τα αποτελέσματα δε φαίνονται ενθαρρυντικά. Θα πρέπει όμως να σημειώσουμε ότι ένας αρκετά σημαντικός αριθμός από διεθνείς συμβάσεις αναφέρονται σε θέματα άσχετα με την ελληνική πραγματικότητα.

Πραγματικά για διάφορους λόγους άλλοτε δικαιολογημένους και άλλοτε αδικαιολόγητους, η εφαρμογή των διεθνών συμβάσεων που επικυρώθηκαν δεν υπήρξε πάντοτε συνεπής. Η προστασία π.χ. των ανηλίκων για μακρό χρονικό διάστημα αδράνησε εξαιτίας της μικρασιατικής καταστροφής. Το οκτάωρο της εργασίας δεν εφαρμόστηκε αμέσως σε όλους τους κλάδους. Η ουσιαστική προστασία της μητρότητας δεν μπόρεσε να αρχίσει παρά μόνο όταν λειτούργησε ο θεσμός των κοινωνικών ασφαλίσεων.

Από τις διεθνείς συμβάσεις εργασίας, που επικυρώθηκαν από την Ελλάδα, άλλες σταθεροποίησαν και παγίωσαν κατά κάποιο τρόπο την προστασία που υπήρχε και από πριν, άλλες βοήθησαν στην επέκταση της προστασίας και άλλες, τέλος, είχαν ως αποτέλεσμα τη δημιουργία νέων κανόνων.

Στην πρώτη περίπτωση ανήκουν π.χ. οι διεθνείς συμβάσεις εργασίας για την απαγόρευση της νυχτερινής εργασίας στις γυναίκες και της χρησιμοποίησής τους στις υπόγειες εργασίες μεταλλείων (αριθμ. 41/1934 που επικυρώθηκε κατά το έτος 1935), ενώ ήδη από το 1912 υπήρχαν σε εμάς νομοθετημένα ανάλογα προστατευτικά μέτρα. Επίσης, η επικύρωση το 1952, της διεθνούς σύμβασης αριθμ. 52/1936 για τις άδειες με αποδοχές,

Στην κατηγορία των διεθνών συμβάσεων εργασίας που επεξέτειναν την προστασία που υπήρχε πριν, αναφέρουμε για παράδειγμα την αριθμ. 14/1921 για την εβδομαδιαία ανάπαυση. Τέλος, έχουμε διεθνείς συμβάσεις που εισήγαγαν νέο δίκαιο όπως οι διεθνείς συμβάσεις αριθμ. 7,8,9/1920 για τα θέματα της ναυτικής εργασίας, η διεθνής σύμβαση αριθμ. 1/1919 για την οκτάωρη εργασία, η αριθμ. 3/1919 για την προστασία της μητρότητας, η αριθμ. 100/1951 για την ισότητα στην αμοιβή των ανδρών και των γυναικών κ.ο.κ.

4.8 ΤΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ ΚΑΤΩ ΑΠΟ ΤΟ ΠΡΙΣΜΑ ΤΩΝ ΘΕΜΕΛΙΩΔΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΤΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Από το σύνολο των κατοχυρούμενων ατομικών δικαιωμάτων που ενδιαφέρουν τις εργασιακές σχέσεις ορισμένα παίζουν αποφασιστικό ρόλο για την κατανόηση του τρόπου της διάρθρωσής τους και της λειτουργίας τους. Άλλα από αυτά έχουν για αποστολή τη διασφάλιση του ρόλου του εργοδότη και των συμφερόντων του και άλλα αποσκοπούν στην προστασία των εργασιακών συμφερόντων. Υπάρχουν ακόμη δικαιώματα για τα οποία μπορεί να γίνει επίκληση και από τις δύο μεριές, αλλά στην πράξη τα επικαλούνται κυρίως οι εργαζόμενοι. Από την πλευρά των εργοδοτών ενδιαφέρον παρουσιάζουν το δικαίωμα ιδιοκτησίας και η ελευθερία επιχειρηματικής δράσης. Από την πλευρά των εργαζομένων καθοριστικά για τον προσδιορισμό των συμφερόντων τους στο σύστημα εργασιακών σχέσεων είναι η ελευθερία της εργασίας και το κοινωνικό δικαίωμα εργασίας.

Στην Τρίτη κατηγορία μπορούμε να κατατάξουμε την κατοχύρωση της ανθρώπινης αξιοπρέπειας, της ισότητας και των συνδικαλιστικών ελευθεριών.

I. Οι συνταγματικές εγγυήσεις των εργοδοτικών συμφερόντων

1. Το δικαίωμα της ιδιοκτησίας

Όπως γνωρίζουμε, ο όρος ιδιοκτησία είναι περιληπτικός διάφορων μορφών εξουσίας στα αγαθά, οι οποίες συγκεκριμενοποιούνται από το κοινό δίκαιο.

Η συνταγματική εγγύηση περιλαμβάνει κατά πρώτο λόγο την προστασία του ατομικού δικαιώματος της ιδιοκτησίας απέναντι στην κρατική εξουσία, καλύπτει όμως ως θεσμική εγγύηση τη δυνατότητα δημιουργίας ιδιοκτησιακής σχέσης στο μέλλον και τη δυνατότητα διαφύλαξης της λειτουργικής της αποστολής. Οι ρυθμίσεις του εργατικού δικαίου δεν μπορούν να αγνοούν τις δεσμεύσεις που συνεπάγεται ο σεβασμός της ιδιωτικής ιδιοκτησίας. Από την άλλη μεριά, με βάση τη διαπίστωση ότι υπάρχουν διάφορες μορφές ιδιοκτησίας (ιδιοκτησία ακινήτων, μέσων παραγωγής κ.λ.π.) με διάφορη κοινωνική και πολιτική βαρύτητα και ποικίλλοντα το βαθμό κοινωνικών δεσμεύσεων που επιβάλλονται από το σύνταγμα, το εργατικό δίκαιο επωφελείται κυρίως από τις δεσμεύσεις που συγχωρούνται για την ιδιοκτησία των μέσων παραγωγής και τη συμμετοχική ιδιοκτησία γενικότερα.

2. Η κατοχύρωση της επιχειρηματικής ελευθερίας

Οι εξελίξεις στην αντίληψη για την επιχειρηματική δραστηριότητα αντανακλούν άμεσα στις ρυθμίσεις του εργατικού δικαίου. Πάνω στην ελευθερία αυτή, που περιλαμβάνει την ελευθερία για ίδρυση, λειτουργία και κλείσιμο της επιχείρησης, θεμελιώθηκε η ελευθερία του εργοδότη στην εκλογή του προσωπικού, στην οργάνωση της εργασίας, στην διεύθυνσή της και στην απόλυση του προσωπικού. Αυτή η ατομικιστική αντίληψη κυριαρχεί και σήμερα στο δικό μας δίκαιο, χωρίς όμως να καλύπτεται πλήρως από τις νέες ρυθμίσεις του συντάγματος το οποίο όπως και σε πολλές άλλες ελευθερίες προστατεύει μόνο τον πυρήνα του δικαιώματος.

Κατά το μέτρο που η επιχειρηματική δραστηριότητα συνδυάζεται με τη χρησιμοποίηση της μισθωτής εργασίας, θα πρέπει να θυμηθούμε ότι υπάρχει κάποιο δικαίωμα εργασίας, που αναπόφευκτα η αναγνώρισή του επιφέρει πρόσθετους περιορισμούς. Μέσα σε αυτό το πλέγμα διατάξεων θεωρούμε ότι η *υποκατάσταση του προσωπικού συμφέροντος του εργοδότη από τα αντικειμενικά συμφέροντα της επιχείρησης* και η επιβολή ενός ελέγχου στο δικαίωμα απόλυσης θα πρέπει να θεωρηθούν ότι έχουν τη νομική τους κάλυψη και χωρίς αντίστοιχη ρητή διάταξη.

Με άλλα λόγια η αρχή του *αντικειμενικού συμφέροντος της επιχείρησης*, που για την αξιολόγησή του λαμβάνεται υπόψη και το συμφέρον του προσωπικού, πρέπει να θεωρηθεί βασική αρχή του σημερινού συστήματος εργασιακών σχέσεων.

II. Οι συνταγματικές εγγυήσεις των συμφερόντων των εργαζομένων

Η προστασία της εργασίας σε μια κοινωνία που η μεγάλη πλειοψηφία των ανθρώπων προσφέρει εξηρημένη εργασία και αναλίσκει περισσότερο από το 1/3 του 24ωρου στο βωμό της αποτελεί θεμελιώδη εγγύηση, κάτι που διαφεύγει συνήθως την προσοχή των συνταγματολόγων. Η προστασία της εργασίας έχει συνήθως δύο όψεις, την εξασφάλιση της *ελεύθερης προσφοράς της* (ελευθερία της εργασίας) και την εξασφάλιση των *αναγκαίων εξουσιών στο φορέα της* (δικαίωμα εργασίας). ανάλογα με τον κοινωνικό συσχετισμό και το πολιτικό σύστημα άλλοτε προστατεύεται η μία, άλλοτε δίνεται έμφαση στη δεύτερη (σοσιαλιστικά καθεστώτα) και άλλοτε γίνεται προσπάθεια κάλυψης και των δύο μορφών εξασφάλισης.

1. Η ελευθερία της εργασίας

Η ελευθερία της εργασίας καλύπτει κάθε μορφή εργασίας, την ανεξάρτητη και την εξηρημένη. Εντάσσεται παραδοσιακά στις *οικονομικές ελευθερίες* γιατί εκφράζει το δικαίωμα του καθενός για οικονομική αξιοποίηση των

προσωπικών του δυνατοτήτων για εργασία. Παράλληλα όμως θεωρείται και ως εκδήλωση της *προσωπικότητας* του ανθρώπου. Η κατοχύρωσή της θεωρείται αυτονόητη σε όλα τα φιλελεύθερα συντάγματα που από τη φύση τους προϋποθέτουν την *αδέσμευτη* χρησιμοποίηση των παραγωγικών δυνάμεων και την *ατομική ευθύνη* για την απόκτηση και την κατανομή του πλούτου.

Διοικητικές ή και νομοθετικές επεμβάσεις που εμποδίζουν την ελεύθερη ανάληψη και την ελεύθερη αλλαγή της εργασίας θεωρούνται αντισυνταγματικές, γιατί οδηγούν στη δημιουργία μονοπωλίου στην προσφορά εργασίας.

Η ελευθερία της εργασίας περιλαμβάνει και την ελευθερία *παύσης της εργασίας* που στη συλλογική της μορφή συνδέεται με το δικαίωμα απεργίας.

Τέλος, προστατεύεται και η *αρνητική ελευθερία* της εργασίας που σημαίνει την απαγόρευση κάθε μορφής αναγκαστικής εργασίας (άρθρο 22§ 3). Η αναγκαστική εργασία συνδέεται μόνο με τη δουλεία και τις παραλλαγές της αλλά και με διάφορες άλλες μορφές εξαναγκασμού.

2. Το κοινωνικό δικαίωμα της εργασίας

Αν θελήσουμε να κάνουμε μια σύνθεση των διάφορων εξουσιών που μπορεί να περικλείει ένα τέτοιο δικαίωμα θα μπορούσαμε να πούμε ότι αυτές συνοψίζονται: α) στην αξίωση για εξασφάλιση μιας αμειβόμενης θέσης σε κάθε ικανό άτομο που επιθυμεί να εργασθεί, β) στην αξίωση για εξασφάλιση θέσης ανάλογα με τις ικανότητες του ενδιαφερόμενου, γ) στην αξίωση απασχόλησης με όρους και συνθήκες που διασφαλίζουν την *αξιοπρέπεια των εργαζομένων*.

Το δικαίωμα εργασίας σε συνδυασμό με τις διατάξεις που κατοχυρώνουν το δικαίωμα της προσωπικότητας χρησιμεύει για την εμπέδωση της υποχρέωσης του εργοδότη για την απασχόληση των μισθωτών που συνδέονται με έγκυρη σύμβαση εργασίας.

3. Ο σεβασμός της προσωπικότητας των εργαζομένων

Στο σύνταγμα δεν υπάρχει ρητή διάταξη για την προστασία της προσωπικότητας του εργαζομένου απέναντι στον εργοδότη. Θα πρέπει να γίνει δεκτό ότι η προσωπικότητα των εργαζομένων και γενικότερα τα άυλα συμφέροντά του κατά τη λειτουργία της εργασιακής σχέσης βρίσκουν αυξημένη προστασία, που είναι αναγκαία συνέπεια της ειδικής εξουσιαστικής σχέσης που δημιουργείται σε βάρος του από αυτή. Οι εργασιακές σχέσεις αποτελούν τον κύριο χώρο όπου διακυβεύεται καθημερινά η αξία του ανθρώπου και υπονομεύεται η ανάπτυξη της προσωπικότητάς του.

Το ίδιο σύνταγμα με την προστασία μιας σειράς από ατομικά δικαιώματα δεν κάνει τίποτε άλλο παρά να δημιουργεί ένα σύστημα προστασίας της προσωπικότητας του ανθρώπου. Βέβαια πολύ πιο μπροστά σε εμάς ο κοινός νομοθέτης είχε θεσπίσει διατάξεις για την προστασία της προσωπικότητας. Παρόλα αυτά ο ευρύτερος και συστηματικότερος τρόπος με τον οποίο διατυπώνεται η συνταγματική προστασία θα αποτελέσει αναπόφευκτα την αφετηρία για σημαντικές αναμορφώσεις στις ρυθμίσεις των κοινωνικών σχέσεων και κυρίως στο χώρο των εργασιακών σχέσεων.

Στις σχέσεις αυτές δεν πρόκειται για την προστασία της προσωπικότητας από επεμβάσεις οποιωνδήποτε τρίτων αλλά για το πρόβλημα επαναπροσδιορισμού και οριοθέτησης των νομιμοποιημένων επεμβάσεων από μια συγκεκριμένη πλευρά, τον εργοδότη.

4. Η αρχή της ισότητας για τις εργασιακές σχέσεις

Για τις εργασιακές σχέσεις η αρχή της ισότητας έχει πολλαπλή χρησιμότητα. Κατά τη νομολογία μας η αρχή της ισότητας απαγορεύει στο νομοθέτη, για τη ρύθμιση ουσιωδώς ομοίων πραγμάτων, σχέσεων, καταστάσεων και κατηγοριών προσώπων, να προβαίνει σε διαφορετική μεταχείριση εκτός αν αυτή δικαιολογείται από λόγους γενικότερου κοινωνικού

ή δημοσίου συμφέροντος, την ύπαρξη του οποίου ελέγχει ειδικότερα. Η νομική κατάσταση του εργοδότη μπορεί να αποτελέσει κριτήριο διαφορετικής μεταχείρισης για τους εργαζόμενους, θα πρέπει όμως αυτή να βρίσκεται σε αιτιώδη σύνδεσμο με το κριτήριο αυτό, πράγμα που δεν συμβαίνει πολλές φορές.

Αλλά σε σχέση με το εργατικό δίκαιο η αρχή της ισότητας παρουσιάζει και ένα πρόσθετο ενδιαφέρον. Το εργατικό δίκαιο αποτελεί τον πρώτο κλάδο δικαίου όπου διαμορφώθηκε μια αντίστοιχη αρχή ιδιωτικού δικαίου, η αρχή της ίσης μεταχείρισης από τον εργοδότη για τους εργαζόμενους στην ίδια εκμετάλλευση.



ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο

5.1 ΤΙ ΑΛΛΑΞΕ ΜΕ ΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΝΟΜΟ 3385/2005

Από 1^η Οκτωβρίου 2005 τέθηκαν σε ισχύ οι διατάξεις του νέου εργασιακού νόμου 3385/2005 για τα χρονικά όρια και τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας. Με το νέο νόμο η κυβέρνηση ικανοποίησε πλήρως το πάγιο αίτημα των εργοδοτών για **περαιτέρω μείωση του κόστους εργασίας και ακόμη μεγαλύτερη ευελιξία στη διαχείριση της απασχόλησης**, σε μια περίοδο που οι εργαζόμενοι δοκιμάζονται ήδη σκληρά από τις χαμηλές αμοιβές και τη de facto κατάργηση του οκταώρου. Πρακτικά, οι ρυθμίσεις του νέου νόμου σημαίνουν:

• Φθηνότερη εργασία και εντατικοποίηση της απασχόλησης

Ο νέος νόμος επαναφέρει σε ισχύ την πεντάωρη ανά εβδομάδα υπερεργασία. Τούτο σημαίνει ότι στις επιχειρήσεις όπου ισχύει συμβατικό ωράριο 40 ωρών εβδομαδιαίως, από 1.10.2005 ο εργοδότης έχει δικαίωμα, κατά την απόλυτη κρίση του, να επιβάλλει στον εργαζόμενο 5 ώρες επιπλέον εργασία την εβδομάδα. Μάλιστα, η άρνηση του εργαζομένου να παράσχει την υπερεργασία συνιστά αυθαίρετη απουσία από την εργασία, γεγονός που, με τη συνδρομή και άλλων προϋποθέσεων, νομιμοποιεί τον εργοδότη να προχωρήσει σε απόλυση!

Η επαναφορά της 5ωρης υπερεργασίας αντικαθιστά τη ρύθμιση του προηγούμενου νόμου 2874/2000 για 3ωρη ιδιόρρυθμη υπερωρία, «ψαλιδίζοντας» έτσι ακόμη περισσότερο το κόστος των υπερωριών, προς όφελος των επιχειρήσεων. Ενώ δηλαδή με το προηγούμενο καθεστώς η 44^η και 45^η ώρα απασχόλησης την εβδομάδα θεωρούνταν υπερωρίες και αποζημιώνονταν, αν μεν ήταν νόμιμες με 50% προσαύξηση στο καταβαλλόμενο ωρομίσθιο και αν ήταν παράνομες με 150% προσαύξηση στο καταβαλλόμενο ωρομίσθιο, με το νέο νόμο οι 41^η, 42^η, 43^η, 44^η και 45^η ώρες απασχόλησης την εβδομάδα θεωρούνται «υπερεργασία» και αποζημιώνονται με 25% προσαύξηση στο καταβαλλόμενο ωρομίσθιο, με φανερό τη μεγάλη εξοικονόμηση κόστους για τις επιχειρήσεις! Επιπλέον, η «υπερεργασία» του νέου νόμου είναι κατά πολύ φθηνότερη της «ιδιόρρυθμης υπερωρίας», αφού η πρώτη θα αποζημιώνεται με 25% προσαύξηση ενώ η δεύτερη αποζημιωνόταν με 50% προσαύξηση στο καταβαλλόμενο ωρομίσθιο.

Συμπέρασμα: Με το νέο νόμο ο εργοδότης δικαιούται να επιβάλλει στον εργαζόμενο ακόμη περισσότερη εργασία με χαμηλότερη αμοιβή. Σημειώνεται δε ότι στις επιχειρήσεις που ισχύει εβδομάδα 6 εργάσιμων ημερών, όπως είναι π.χ. οι επιχειρήσεις γάλακτος, αναψυκτικών,

απορρυπαντικών, αρτοποιίας, κρεοπώλες, περιοδεύοντες πωλητές, κλπ., η υπερεργασία ανέρχεται σε 8 ώρες την εβδομάδα!

Επιπλέον, με το νέο νόμο **μειώνεται το κόστος των παράνομων υπερωριών** (εκείνων δηλαδή των υπερωριών που δεν έχουν εγκριθεί από την Επιθεώρηση Εργασίας ή το Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας). Ενώ δηλαδή μέχρι σήμερα οι παράνομες υπερωρίες αποζημιώνονταν με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 150% (2,5 ωρομίσθια), από 1.10.2005 η προσαύξηση στο καταβαλλόμενο ωρομίσθιο θα είναι 100% (2 ωρομίσθια). Χαρακτηριστικό δε της επιθετικής προς τα εργασιακά δικαιώματα λογικής του νόμου είναι και το γεγονός ότι οι παράνομες υπερωρίες μετονομάζονται πλέον σε «κατ' εξαίρεση υπερωρίες» !

- Η μεγαλύτερη **ανατροπή** ωστόσο που φέρνει ο νέος νόμος για τις εργασιακές σχέσεις είναι **η νομιμοποίηση της ακραίας ευελιξίας στη διευθέτηση του χρόνου εργασίας, με αποτέλεσμα την τεράστια εξοικονόμηση υπερωριών από τις επιχειρήσεις και την ακόμη μεγαλύτερη συμπίεση του κόστους εργασίας.**

Σύμφωνα με το νέο νόμο, σε επιχειρήσεις όπου ισχύει ωράριο εργασίας 40 ωρών εβδομαδιαίως, **ο εργαζόμενος μπορεί να υποχρεωθεί να δουλέψει έως και 10 ώρες ημερησίως για μια περίοδο έως και 2 μήνες**, ενώ οι ώρες που υπερβαίνουν τις 40 ανά εβδομάδα αφαιρούνται από μια αντίστοιχη περίοδο που χαρακτηρίζεται ως «περίοδος μειωμένης απασχόλησης» και μπορεί ομοίως να φτάσει τους 2 μήνες. Συνολικά επομένως η διευθέτηση του χρόνου εργασίας μπορεί να επιβληθεί για χρονικό διάστημα έως 4 μήνες ανά ημερολογιακό έτος, εκείνο δηλαδή το χρονικό διάστημα, το οποίο ο εργοδότης επιλέγει ως «περίοδος αιχμής» για την επιχείρησή του (π.χ. περίοδος εορτών για τα εμπορικά καταστήματα, κλπ.). Επιπλέον ο νέος νόμος δίνει τη δυνατότητα στον εργοδότη, κατά την περίοδο «μειωμένης απασχόλησης», να καταναίμει τις μειωμένες ώρες μέσα στην εβδομάδα όπως ο ίδιος κρίνει αποδοτικό για τη

λειτουργία της επιχείρησής του. Για παράδειγμα, αν ο εργαζόμενος στο πλαίσιο της διευθέτησης υποχρεωθεί να δουλέψει 50 ώρες την εβδομάδα για 2 μήνες (πράγμα που είναι το ανώτατο δυνατό για την περίοδο «αυξημένης απασχόλησης» στο πλαίσιο της διευθέτησης), τότε για τους επόμενους δύο μήνες (περίοδος «μειωμένης απασχόλησης») θα δουλέψει 30 ώρες την εβδομάδα, οι οποίες μπορούν να κατανεμηθούν από τον εργοδότη π.χ. σε 3 οκτάωρα, 1 εξάωρο και 1 ημέρα ρεπό, ή 5 εξάωρα, κλπ. Περαιτέρω, αν ο εργαζόμενος κληθεί, κατά την περίοδο μειωμένης απασχόλησης, να προσφέρει π.χ. 6 ώρες εργασία την ημέρα, τότε ο εργοδότης μπορεί, στο πλαίσιο του διευθυντικού του δικαιώματος, να τοποθετήσει το εξάωρο όπως αυτός επιθυμεί μέσα στο σύνηθες ωράριο λειτουργίας της επιχείρησης. Για παράδειγμα, αν το ωράριο λειτουργίας της επιχείρησης είναι 9:00 με 17:00 (ή 9:00 με 21:00 στην περίπτωση των εμπορικών καταστημάτων!), ο εργοδότης μπορεί να τοποθετήσει το εξάωρο 9:00 με 15:00 ή 11:00 με 17:00, κλπ., ανάλογα με το ποιες ώρες θεωρεί «ώρες αιχμής» ή πιο παραγωγικές για την επιχείρησή του!

Επομένως, ο νέος νόμος προσφέρει στον εργοδότη άπειρες δυνατότητες για συνδυασμούς, εναλλαγές και παντός είδους «πειραματισμούς» με το ωράριο, με ταυτόχρονη μάλιστα εξοικονόμηση του κόστους από υπερωρίες, αφού **καθ' όλο το ανωτέρω χρονικό διάστημα αυξημένης και μειωμένης απασχόλησης η αμοιβή του εργαζομένου παραμένει σταθερή και αντιστοιχεί σε οκτώ ώρες ημερησίως**, ανεξάρτητα αν ο εργαζόμενος απασχολείται 10 ή 9 ή 6 ώρες.

Αλλά και για όσους νομίσουν ότι η περίοδος «μειωμένης απασχόλησης» σημαίνει λιγότερη δουλειά και «ξεκούραση» για τους εργαζόμενους, ο νόμος δίνει αντίθετη, σκληρή απάντηση: Κατά τη χρονική περίοδο «μειωμένης απασχόλησης» ο εργοδότης έχει δικαίωμα να επιβάλλει επιπλέον υπερεργασία και νόμιμη υπερωριακή απασχόληση, με μοναδικό «φραγμό» να μην υπερβαίνει ο μέσος όρος των συνολικών ωρών εργασίας ανά εβδομάδα καθ' όλη την περίοδο της διευθέτησης (έως 4 μήνες) τις 48 ώρες! Έστω δηλαδή ότι ένας εργαζόμενος απασχολήθηκε 50 ώρες την εβδομάδα κατά την περίοδο

«αυξημένης απασχόλησης» και καλείται να δουλέψει για τους επόμενους δύο μήνες (δηλαδή την περίοδο «μειωμένης απασχόλησης») καταρχήν 30 ώρες την εβδομάδα. Σύμφωνα με το νέο νόμο ο εργοδότης δικαιούται, πλέον των 30 αυτών ωρών την εβδομάδα, **να επιβάλλει 5 ώρες υπερεργασία και νόμιμη υπερωριακή απασχόληση έως τη συμπλήρωση 46 ωρών**, ούτως ώστε ο μέσος όρος των ωρών απασχόλησης καθ' όλη την περίοδο της διευθέτησης να μην υπερβαίνει τις 48 ώρες! Είναι δε βέβαιο ότι οι πενιχρές προσαυξήσεις που προβλέπει ο νόμος για την υπερεργασία και τις νόμιμες υπερωρίες κατά την περίοδο της «μειωμένης απασχόλησης» (30% και 75% αντίστοιχα) δεν πρόκειται να μειώσουν την «όρεξη» της εργοδοτικής πλευράς για πρόσθετη εργασία, τη στιγμή που οι επιχειρήσεις θα έχουν ήδη ωφεληθεί από **δωρεάν υπερωρίες** κατά το προηγούμενο χρονικό διάστημα!

Σύμφωνα επομένως με τα «απλά μαθηματικά» του νέου νόμου, μπορεί ο εργαζόμενος στο πλαίσιο της ... «διευθέτησης» να βρεθεί να δουλεύει υπερωριακά, δηλαδή πέραν του οκταώρου, για χρονικό διάστημα έως 4 μήνες, με τις «ευλογίες» του νόμου και το μικρότερο δυνατό κόστος για τις επιχειρήσεις! **Η κατάφωρη επομένως παραβίαση του οκταώρου εισάγεται πλέον με τη μορφή νόμου στο πεδίο ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων, εγκαταλείποντας τον εργαζόμενο ακόμη πιο αδύναμο απέναντι στην εργοδοτική αυθαιρεσία!**

Αυτονόητα οι ανωτέρω ρυθμίσεις για τη διευθέτηση πλήττουν, περισσότερο από όλες τις κατηγορίες εργαζομένων, τις εργαζόμενες μητέρες, οι οποίες είναι ως επί το πλείστον επιφορτισμένες με μεγάλο μερίδιο ευθύνης για την ανατροφή των παιδιών. Πρέπει πάντως να τονιστεί ότι **οι διατάξεις του νέου νόμου για τη διευθέτηση δεν επηρεάζουν τις περιπτώσεις εργαζομένων γυναικών που κάνουν χρήση μειωμένου ωραρίου κατά μία ή δύο ώρες καθημερινά, αφού οι σχετικές νομοθετικές διατάξεις για την προστασία της μητρότητας είναι αναγκαστικού δικαίου και δεν υποσκελίζονται από τις ρυθμίσεις του νέου νόμου.**

• **Περιθωριοποίηση των συνδικάτων και θεσμοθέτηση του αυταρχικού κρατικού παρεμβατισμού στη διαδικασία της διευθέτησης του χρόνου εργασίας**

Πρέπει τέλος να τονιστεί ότι η προβλεπόμενη από το νέο νόμο διαδικασία για τη διαπραγμάτευση και τη σύναψη συμφωνίας για τη διευθέτηση περιθωριοποιεί πλήρως τα συνδικάτα και αποδυναμώνει οποιαδήποτε δυνατότητά τους να αντιδράσουν αποτελεσματικά στις επιδιώξεις της εργοδοτικής πλευράς για διευθέτηση του χρόνου εργασίας. Αντίθετα, ο νόμος φέρνει στο προσκήνιο τον κρατικό παρεμβατισμό για την επιβολή της διευθέτησης, μέσω του αποφασιστικού ρόλου της συσταθησόμενης «Επιτροπής Διευθέτησης του Χρόνου εργασίας».

Συγκεκριμένα, ο νόμος προβλέπει ότι καταρχήν η διευθέτηση του χρόνου εργασίας συμφωνείται ανάμεσα στον εργοδότη και την αντιπροσωπευτικότερη επιχειρησιακή συνδικαλιστική οργάνωση. Η περίπτωση αυτή βέβαια αφορά ένα μικρό μόνο ποσοστό επιχειρήσεων του ιδιωτικού τομέα, όπου υπάρχουν επιχειρησιακά σωματεία. **Εκτός δυνατότητας διαπραγμάτευσης αφήνει ο νόμος τα κλαδικά σωματεία, τα οποία είναι κατά κανόνα ισχυρότερα και λιγότερο επιρρεπή στις εργοδοτικές επιρροές.**

Ακόμη όμως και στην περίπτωση ύπαρξης επιχειρησιακού σωματείου, ο νόμος ορίζει ως **αποκλειστικό** χρονικό περιθώριο για τη διαπραγμάτευση της διευθέτησης τις 10 ημέρες! Μετά την πάροδο των 10 ημερών και τη μη επίτευξη συμφωνίας, θεωρείται **αυτόματα** ότι οι διαπραγματεύσεις απέτυχαν και **δίνεται από το νόμο το δικαίωμα στον εργοδότη να προσφύγει μονομερώς στην «Επιτροπή Διευθέτησης του Χρόνου Εργασίας»** με αίτησή του, όπου λεπτομερώς προβλέπεται η πρότασή του για τον τρόπο διευθέτησης του χρόνου εργασίας. Ακολούθως, η ανωτέρω επιτροπή αποφασίζει δεσμευτικά για το σύνολο των εργαζομένων της επιχείρησης μέσα σε τρεις εργάσιμες ημέρες! Πρέπει δε να σημειωθεί ότι η εν λόγω αρμόδια Επιτροπή είναι

πενταμελής και απαρτίζεται από 2 τοπικούς εκπροσώπους των εργοδοτών, 2 τοπικούς εκπροσώπους των εργαζομένων (που υποδεικνύονται από το Εργατικό Κέντρο) και έναν Κοινωνικό Επιθεωρητή – εκπρόσωπο του κράτους, ο οποίος έχει και την αποφασιστική ψήφο, προκειμένου για την έγκριση της εργοδοτικής πρότασης!

Στο πλαίσιο της ανωτέρω ρύθμισης επομένως, αφού παρακαμφθεί «με συνοπτικές διαδικασίες» η αυτόνομη συλλογική διαπραγμάτευση, καλείται εσπευσμένα - και ολωσδιόλου αυταρχικά! - να δώσει «λύση» ένα όργανο με επικεφαλής έναν εκπρόσωπο του κράτους! Με τον τρόπο αυτό αντιμετωπίζεται η - συνταγματικά κατοχυρωμένη – αυτόνομη συλλογική διαπραγμάτευση ως ένα στάδιο «αναγκαίας χρονοτριβής», προκειμένου ο εργοδότης να επιτύχει τελικά την επικύρωση της πρότασής του για τη διευθέτηση, με τη συνδρομή της κρατικής εξουσίας!

Περαιτέρω, απροκάλυπτα αυταρχικός είναι ο τρόπος επιβολής της αιτούμενης από τον εργοδότη διευθέτησης στην περίπτωση που δεν υπάρχει επιχειρησιακό σωματείο, ούτε συμβούλιο εργαζομένων, ούτε ένωση προσώπων για να διαπραγματευτούν με τον εργοδότη, ή δεν πληρούνται καν οι νόμιμες προϋποθέσεις για τη σύσταση των ανωτέρω οργάνων (δηλαδή η απασχόληση τουλάχιστον 20 εργαζομένων για την ίδρυση σωματείου, τουλάχιστον 50 για τη συγκρότηση συμβουλίου εργαζομένων και τουλάχιστον 10 για τη σύσταση ένωσης προσώπων). Στην ανωτέρω περίπτωση, **η οποία αφορά τη συντριπτική πλειοψηφία των ελληνικών επιχειρήσεων** (οι οποίες είναι μικρού ή μεσαίου μεγέθους και απασχολούν συνήθως από έναν έως πέντε εργαζόμενους), ο νέος νόμος δίνει το δικαίωμα στον εργοδότη να προσφύγει μονομερώς **απευθείας** στην Επιτροπή Διευθέτησης του Χρόνου Εργασίας, η οποία ομοίως αποφασίζει επί της αιτήσεως εντός τριών εργάσιμων ημερών. Η θεσμοθετημένη πλέον δυνατότητα μονομερούς προσφυγής για τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας **είναι βέβαιο ότι θα δαλεάσει** τους μικρούς και μεσαίους επιχειρηματίες. Αρκεί να σκεφτούμε την πρόσφατη απελευθέρωση του ωραρίου των εμπορικών καταστημάτων: Οι ιδιοκτήτες μικρών και μεσαίων

καταστημάτων είναι σίγουρο ότι **θα σπεύσουν** να υποβάλλουν πρόταση για διευθέτηση του ωραρίου κατά το χρονικό διάστημα έντονης αγοραστικής κίνησης (π.χ. περίοδος εορτών) προκειμένου να καλύψουν **με το υπάρχον προσωπικό** το –διευρυμένο πλέον - ωράριο λειτουργίας των καταστημάτων τους και να αποφύγουν το κόστος των υπερωριών! **Το βάρος δηλαδή της ανταγωνιστικότητας - ή ακόμη και επιβίωσης - των μικρών καταστημάτων έναντι των πολυεθνικών θα κληθούν να πληρώσουν – ακόμη μια φορά – οι εργαζόμενοι εμποροϋπάλληλοι, προσφέροντας ακόμη περισσότερη και πιο εντατικοποιημένη εργασία, χωρίς κανένα πρόσθετο οικονομικό όφελος, αφού στο πλαίσιο της διευθέτησης θα πληρώνονται σταθερά με τον ίδιο μισθό!**

Με μεγάλο κυνισμό επομένως οι ρυθμίσεις του νέου νόμου υποσκάπτουν εργατικές κατακτήσεις χρόνων και συνθέτουν την εικόνα μιας άνευ προηγουμένου οπισθοδρόμησης και θεσμοθετημένης πλέον απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων. Την εποχή που πάγιο αίτημα των συνδικάτων είναι η μείωση του ημερήσιου χρόνου εργασίας χωρίς μείωση των αποδοχών, η κυβέρνηση αυταρχικά επιβάλλει με νόμο την ουσιαστική κατάλυση του οκταώρου και την παροχή περισσότερης και κακοπληρωμένης εργασίας, προς όφελος πάντοτε της κερδοφορίας και ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων. Απέναντι σ' αυτή τη δυσοίωνα πραγματικότητα, μοναδικός δρόμος για τους εργαζόμενους είναι η άσκηση οργανωμένης και μαζικής πίεσης μέσα από τα συνδικάτα τους, προκειμένου να υπερασπιστούν το αναφαίρετο δικαίωμά τους για αξιοπρέπεια στην εργασία, τις αμοιβές και τον ελεύθερο χρόνο.

5.2 ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΤΟΥ ΝΟΜΟΥ 3385/2005

ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΤΗΝ
ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΣΥΝΟΧΗΣ ΚΑΙ ΑΛΛΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α

Άρθρο 1

Χρονικά όρια εργασίας

Το [άρθρο 4 του ν. 2874/2000](#) (ΦΕΚ 286 Α) αντικαθίσταται ως εξής:

"1. Σε επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας έως σαράντα (40) ώρες την εβδομάδα, ο εργαζόμενος μπορεί να απασχολείται πέντε (5) επιπλέον ώρες την εβδομάδα κατά την κρίση του εργοδότη (υπερεργασία). Οι ώρες αυτές υπερεργασίας (41η, 42η, 43η, 44η, 45η ώρα) αμείβονται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 25% και δεν συνυπολογίζονται στα επιτρεπόμενα, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις, όρια υπερωριακής απασχόλησης. Για όσους εργαζομένους ισχύει σύστημα εργασίας έξι (6) εργάσιμων ημερών την εβδομάδα η, σύμφωνα με το προηγούμενο εδάφιο, υπερεργασία ανέρχεται σε οκτώ (8) ώρες την εβδομάδα (από 41η έως 48η ώρα).

2. Η πέραν των σαράντα πέντε (45) ωρών την εβδομάδα απασχόληση του μισθωτού στις επιχειρήσεις της παραγράφου 1 θεωρείται υπερωριακή απασχόληση ως προς όλες τις νόμιμες συνέπειες, διατυπώσεις και διαδικασίες έγκρισης. Για όσους εργαζομένους ισχύει σύστημα εργασίας έξι (6) εργάσιμων ημερών την εβδομάδα, υπερωριακή απασχόληση θεωρείται η εργασία πέραν

των σαράντα οκτώ (48) ωρών την εβδομάδα. Σε κάθε περίπτωση διατηρούνται σε ισχύ οι ρυθμίσεις για το νόμιμο ημερήσιο ωράριο εργασίας.

3. Μισθωτοί απασχολούμενοι υπερωριακά δικαιούνται για κάθε ώρα νόμιμης υπερωρίας και μέχρι τη συμπλήρωση εκατόν είκοσι (120) ωρών ετησίως αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσ αυξημένο κατά 50%. Η αμοιβή για την πέραν των εκατόν είκοσι (120) ωρών ετησίως νόμιμη υπερωριακή απασχόληση είναι το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσ αυξημένο κατά 75%.

4. Κάθε ώρα υπερωρίας, για την πραγματοποίηση της οποίας δεν τηρούνται οι προβλεπόμενες από το νόμο διατυπώσεις και διαδικασίες έγκρισης, χαρακτηρίζεται εφεξής κατ' εξαίρεση υπερωρία.

5. Για κάθε ώρα κατ' εξαίρεση υπερωρίας ο μισθωτός δικαιούται αποζημίωση ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσ αυξημένο κατά 100%."

Άρθρο 2

Διευθέτηση του χρόνου εργασίας

Το άρθρο 41 του ν.1892/1990 (ΦΕΚ 101 Α), όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 3 του ν.2639/1998 (ΦΕΚ 205 Α) και τροποποιήθηκε με το άρθρο 5 του ν.2874/ 2000 (ΦΕΚ 286 Α), αντικαθίσταται ως εξής:

"1. Σε επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας έως σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως, επιτρέπεται για μία χρονική περίοδο (περίοδος αυξημένης απασχόλησης) ο εργαζόμενος να απασχολείται δύο (2) ώρες την ημέρα επιπλέον των οκτώ (8) ωρών, υπό την προϋπόθεση ότι οι επιπλέον των σαράντα (40) (ή του μικρότερου συμβατικού ωραρίου) ώρες εργασίας την εβδομάδα αφαιρούνται από τις ώρες εργασίας μιας άλλης

χρονικής περιόδου (περίοδος μειωμένης απασχόλησης). Αντί της παραπάνω μειώσεως των ωρών εργασίας, επιτρέπεται να χορηγείται στον εργαζόμενο ανάλογη ημερήσια ανάπαυση (ρεπό) ή συνδυασμός μειωμένων ωρών και ημερών αναπαύσεως. Το χρονικό διάστημα των περιόδων αυξημένης και μειωμένης απασχόλησης δεν υπερβαίνει συνολικά τους τέσσερις (4) μήνες κατά ημερολογιακό έτος (περίοδος αναφοράς).

Η σύμφωνα με τα προηγούμενα εδάφια επιπλέον απασχόληση παρέχεται από τον εργαζόμενο υπό τις προϋποθέσεις της παραγράφου 6α, εφόσον η επιχείρηση εμφανίζει σώρευση εργασίας που οφείλεται είτε στη φύση, στο είδος ή στο αντικείμενο των εργασιών της είτε σε ασυνήθεις ή απρόβλεπτους λόγους. Ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να αρνηθεί την παροχή της επιπλέον αυτής εργασίας, αν δεν είναι σε θέση να την εκτελέσει και η άρνηση του δεν είναι αντίθετη με την καλή πίστη (659 ΑΚ). Η άρνηση του εργαζομένου να παράσχει την επιπλέον εργασία δεν συνιστά λόγο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του.

Οι κείμενες προστατευτικές διατάξεις για το χρόνο υποχρεωτικής ανάπαυσης των εργαζομένων έχουν πλήρη εφαρμογή και κατά την περίοδο της αυξημένης απασχόλησης. Κατά τη διευθέτηση ο μέσος όρος των ωρών εβδομαδιαίας εργασίας κατά την περίοδο του τετραμήνου (περίοδος αναφοράς), μη συμπεριλαμβανομένης της υπερεργασίας και των νόμιμων υπερωριών της περιόδου μειωμένης απασχόλησης, παραμένει στις σαράντα (40) ώρες ή, εάν εφαρμόζεται μικρότερο συμβατικό ωράριο, παραμένει στον αριθμό ωρών του μικρότερου αυτού ωραρίου, ενώ, συμπεριλαμβανομένων των ανωτέρω ωρών υπερεργασίας και νόμιμων υπερωριών, δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τις σαράντα οκτώ (48) ώρες.

2. Σε επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας έως σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως, εφόσον η επιχείρηση εμφανίζει σώρευση εργασίας που οφείλεται είτε στη φύση, στο είδος ή στο αντικείμενο των εργασιών της είτε σε ασυνήθεις ή απρόβλεπτους λόγους, επιτρέπεται, αντί

της κατά την προηγούμενη παράγραφο διευθέτησης, να συμφωνείται, υπό τις προϋποθέσεις της παραγράφου ββ, ότι μέχρι διακόσιες πενήντα έξι (256) ώρες εργασίας από το συνολικό χρόνο απασχόλησης εντός ενός (1) ημερολογιακού έτους, κατανέμονται με αυξημένο αριθμό ωρών σε ορισμένες χρονικές περιόδους, που δεν μπορούν να υπερβαίνουν τις τριάντα δύο (32) εβδομάδες ετησίως και με αντιστοίχως μειωμένο αριθμό ωρών κατά το λοιπό διάστημα του ημερολογιακού έτους.

Ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να αρνηθεί την παροχή της επιπλέον αυτής εργασίας, αν δεν είναι σε θέση να την εκτελέσει και η άρνηση του δεν είναι αντίθετη με την καλή πίστη (659 ΑΚ). Η άρνηση του εργαζομένου να παράσχει την επιπλέον εργασία δεν συνιστά λόγο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του. Οι κείμενες προστατευτικές διατάξεις για το χρόνο υποχρεωτικής ανάπαυσης των εργαζομένων πρέπει να τηρούνται και κατά την περίοδο της αυξημένης απασχόλησης. Κατά τη διευθέτηση ο μέσος όρος των ωρών εβδομαδιαίας εργασίας ετησίως (περίοδος αναφοράς), μη συμπεριλαμβανομένης της υπερεργασίας και των νόμιμων υπερωριών της περιόδου μειωμένης απασχόλησης, παραμένει στις σαράντα (40) ώρες ή, εάν εφαρμόζεται μικρότερο συμβατικό ωράριο, παραμένει στον αριθμό ωρών του μικρότερου αυτού ωραρίου, ενώ συμπεριλαμβανομένων των ανωτέρω ωρών υπερεργασίας και νόμιμων υπερωριών, δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τις σαράντα οκτώ (48) ώρες.

3. Κατά τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας της προηγούμενης παραγράφου επιτρέπεται να χορηγείται στον εργαζόμενο, αντί μείωσης των ωρών εργασίας, προς αντιστάθμιση των πρόσθετων ωρών που εργάστηκε κατά την περίοδο αυξημένου ωραρίου, ανάλογη ημερήσια ανάπαυση (ρεπό) ή ανάλογη προσαύξηση της ετήσιας άδειας με αποδοχές ή συνδυασμός μειωμένων ωρών και ημερών αναπαύσεως ή ημερών αδειάς.

4. Η καταβαλλόμενη αμοιβή κατά το χρονικό διάστημα της διευθέτησης των παραγράφων 1 και 2 είναι ίση με την αμοιβή για εργασία σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως, εφόσον στην επιχείρηση ισχύει εβδομαδιαίο ωράριο σαράντα (40) ωρών. Αν στην επιχείρηση ισχύει εβδομαδιαίο ωράριο μικρότερο των σαράντα (40) ωρών, η καταβαλλόμενη κατά το χρονικό διάστημα της διευθέτησης αμοιβή είναι ίση με την αμοιβή που προβλέπεται για το εβδομαδιαίο αυτό ωράριο.

A. Κατά την περίοδο της αυξημένης απασχόλησης των παραγράφων 1 και 2 η ημερήσια απασχόληση του εργαζομένου δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τις δέκα (10) ώρες. Στις υπερβάσεις του νόμιμου ημερήσιου ωραρίου μέχρι το ανώτατο όριο των δέκα (10) ωρών, καθώς και στις υπερβάσεις των σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως δεν εφαρμόζονται οι διατάξεις του άρθρου 1 του παρόντος νόμου.

B. Κατά την περίοδο της μειωμένης απασχόλησης των παραγράφων 1 και 2, η υπέρβαση του συμφωνηθέντος μειωμένου εβδομαδιαίου ωραρίου, η οποία επιτρέπεται κατ'εξάιρεση, αντιμετωπίζεται ως εξής:

- Οι πρώτες πέντε (5) ώρες υπερβάσεως για τους απασχολούμενους με το σύστημα της πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας και οι πρώτες οκτώ (8) ώρες υπερβάσεως για τους απασχολούμενους με το σύστημα της εξαήμερης εβδομαδιαίας εργασίας θεωρούνται υπερεργασία και αμείβονται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 30%.

- Οι ώρες υπερβάσεως πέραν των πέντε (5) πρώτων ή των οκτώ (8) πρώτων, σύμφωνα με το προηγούμενο εδάφιο, θεωρούνται ώρες υπερωρίας. Εφόσον τηρηθούν οι προϋποθέσεις νομιμότητας των υπερωριών, κάθε ώρα υπερβάσεως πέραν των πέντε (5) ή οκτώ (8) πρώτων ωρών αποτελεί νόμιμη υπερωρία και αμείβεται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 75%, άλλως αποτελεί κατ'εξάιρεση υπερωρία και αποζημιώνεται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 100%.

Α. Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας της παραγράφου 1 συμφωνείται με πρακτικό συμφωνίας που καταρτίζεται μεταξύ του εργοδότη και της πλέον αντιπροσωπευτικής επιχειρησιακής συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων, μετά από διαβούλευση τους. Αν στην επιχείρηση δεν έχει συσταθεί ή δεν λειτουργεί επιχειρησιακή συνδικαλιστική οργάνωση, η συμφωνία για τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας καταρτίζεται μεταξύ του εργοδότη και του συμβουλίου εργαζομένων, μετά από διαβούλευση τους. Η συμφωνία κατατίθεται στην τοπική Επιθεώρηση Εργασίας και δεσμεύει το σύνολο των εργαζομένων της επιχείρησης. Σε επιχειρήσεις στις οποίες δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση ή συμβούλιο εργαζομένων ή ένωση προσώπων του άρθρου 1 παράγραφος 3 του ν. 1264/1982 (ΦΕΚ 78 Α), είτε γιατί δεν συντρέχουν οι νόμιμες προϋποθέσεις για τη σύστασή τους είτε για οποιονδήποτε άλλο λόγο, η διευθέτηση του χρόνου εργασίας είναι δυνατόν να εφαρμοστεί κατόπιν κοινού σχετικού εγγράφου αιτήματος του συνόλου των εργαζομένων της επιχείρησης που αφορά η διευθέτηση και του εργοδότη. Το κοινό αίτημα υποβάλλεται προς επικύρωση από τα ενδιαφερόμενα μέρη στην αρμόδια Επιτροπή Διευθέτησης του Χρόνου Εργασίας. Η Επιτροπή επικυρώνει το σχετικό αίτημα εντός προθεσμίας τριών (3) εργάσιμων ημερών. Από της επικυρώσεως του το σύστημα διευθέτησης δεσμεύει το σύνολο των εργαζομένων της επιχείρησης που αφορά η διευθέτηση. Σε περίπτωση αποτυχίας των διαπραγματεύσεων προς σύναψη συμφωνίας για τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας ή μη υποβολής κοινού σχετικού αιτήματος, από πλευράς εργαζομένων και εργοδότη, υποβάλλεται από τον εργοδότη σχετική αίτηση στην Επιτροπή Διευθέτησης του Χρόνου Εργασίας της παραγράφου 11 (εφεξής Επιτροπή). Η Επιτροπή αποφασίζει επί της αιτήσεως μέσα σε προθεσμία τριών (3) εργάσιμων ημερών.

Στην αίτηση του εργοδότη εκτίθενται υποχρεωτικά οι λόγοι που επιβάλλουν τη διευθέτηση, η χρονική περίοδος στην οποία κατανέμονται οι προς διευθέτηση ώρες εργασίας, ο αριθμός των ωρών εργασίας που πρόκειται να διευθετηθούν ανά εργαζόμενο, ο τρόπος κατά τον οποίο η επιχείρηση

αντισταθμίζει τις διευθετούμενες ώρες εργασίας, καθώς και το γεγονός ότι απέτυχαν οι διαπραγματεύσεις προς σύναψη συμφωνίας για τη διευθέτηση.

Οι διαπραγματεύσεις θεωρείται ότι απέτυχαν, αν μετά δεκαήμερο από τη γραπτή πρόταση του εργοδότη τα μέρη δεν κατέληξαν σε συμφωνία. Αντίγραφο της αιτήσεως του εργοδότη κοινοποιείται κατά την ημέρα της υποβολής της και στην πλέον αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση της επιχείρησης ή στο συμβούλιο εργαζομένων, καθώς και στο τοπικό εργατικό κέντρο. Η πλέον αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση ή το συμβούλιο εργαζομένων, καθώς και το Εργατικό Κέντρο μπορούν να υποβάλουν στην αρμόδια Επιτροπή υπόμνημα με τις θέσεις τους αναφορικά με την αιτούμενη διευθέτηση.

Η απόφαση της Επιτροπής που κάνει δεκτή την αίτηση του εργοδότη κατατίθεται στην τοπική Επιθεώρηση Εργασίας και δεσμεύει το σύνολο των εργαζομένων της επιχείρησης.

Β. Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας της παραγράφου 2 συμφωνείται με πρακτικό συμφωνίας, που καταρτίζεται μεταξύ του εργοδότη και της πλέον αντιπροσωπευτικής επιχειρησιακής συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων, μετά από διαβούλευση τους. Αν στην επιχείρηση δεν έχει συσταθεί ή δεν λειτουργεί επιχειρησιακή συνδικαλιστική οργάνωση, τότε η συμφωνία για τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας καταρτίζεται μεταξύ του εργοδότη και του συμβουλίου εργαζομένων, μετά από διαβούλευση. Η συμφωνία κατατίθεται στην τοπική Επιθεώρηση Εργασίας και δεσμεύει το σύνολο των εργαζομένων της επιχείρησης.

7. Διαφορές που προκύπτουν κατά την εφαρμογή της διευθέτησης των παραγράφων 1 και 2 επιλύονται από την κατά τόπο αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας, αφού ακουσθούν οι απόψεις και των δύο πλευρών.

8. Σε κάθε Επιθεώρηση Εργασίας τηρείται ειδικό βιβλίο, στο οποίο καταχωρούνται οι διευθετήσεις του χρόνου εργασίας που ισχύουν στην περιφέρεια της αρμοδιότητάς της.

9. Αν για οποιονδήποτε λόγο, ιδίως εξαιτίας παραίτησης ή απόλυσης του εργαζομένου, δεν εφαρμόζεται ή δεν ολοκληρώνεται η διευθέτηση του χρόνου εργασίας σύμφωνα με τον παρόντα νόμο, έχουν πλήρη εφαρμογή όλες οι προστατευτικές διατάξεις που καθορίζουν τις συνέπειες της υπερβάσεως του ημερήσιου και εβδομαδιαίου ωραρίου εργασίας.

10. Οι διατάξεις του παρόντος άρθρου εφαρμόζονται αναλόγως και για:

A) εποχιακές επιχειρήσεις και

B) εργαζομένους με σύμβαση εργασίας διάρκειας μικρότερης του ενός (1) έτους.

11. Συνιστάται σε κάθε νομό Επιτροπή Διευθέτησης του Χρόνου Εργασίας διετούς θητείας, η οποία αποτελείται από:

A) Έναν Κοινωνικό Επιθεωρητή ως Πρόεδρο, που αναπληρώνεται από ομοίβαθμό του.

B) Δύο εκπροσώπους των εργαζομένων που υποδεικνύονται στον Υπουργό Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας μαζί με τους αναπληρωτές τους από το τοπικό Εργατικό Κέντρο, το αργότερο έως την 15η Νοεμβρίου του έτους που προηγείται της συγκρότησης της Επιτροπής, αρχής γενομένης από το έτος 2005.

Γ) Δύο εκπροσώπους των εργοδοτών που υποδεικνύονται στον Υπουργό Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας μαζί με τους αναπληρωτές τους από τις οικείες τοπικές Εργοδοτικές Οργανώσεις το αργότερο έως την 15η Νοεμβρίου του έτους που προηγείται της συγκρότησης της Επιτροπής, αρχής γενομένης από το έτος 2005. Ειδικά για το Νομό Αττικής συνιστώνται τέσσερις (4) Επιτροπές.

Μέχρι την 15η Οκτωβρίου του έτους που προηγείται της συγκρότησης της Επιτροπής, αρχής γενομένης από το έτος 2005, η αρμόδια Διεύθυνση του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας προσκαλεί με συστημένη επιστολή τα οικεία Εργατικά Κέντρα και τις οικείες Εργοδοτικές Οργανώσεις να υποδείξουν τους εκπροσώπους τους μαζί με τους αναπληρωτές τους για τη συγκρότηση των Επιτροπών Διευθέτησης του Χρόνου Εργασίας.

Η Επιτροπή συγκροτείται με απόφαση του Υπουργού Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, η οποία δημοσιεύεται στο Φύλλο Εφημερίδας της Κυβερνήσεως το αργότερο έως την 15η Ιανουαρίου του έτους συγκρότησης της Επιτροπής, αρχής γενομένης από το έτος 2006.

12. Με απόφαση του Υπουργού Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας ρυθμίζονται ο τρόπος και η διαδικασία λειτουργίας της Επιτροπής, οι διαδικασίες εκπροσώπησης, ο τρόπος κατάθεσης των συμφωνιών διευθέτησης, η επιβολή κυρώσεων σε περίπτωση μη τήρησης αυτών, η τηρούμενη διαδικασία, καθώς και κάθε άλλο συναφές θέμα ή αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή του άρθρου αυτού.

13. Με τις διατάξεις του παρόντος άρθρου δεν θίγονται οι σχετικές ρυθμίσεις του ν. 2602/1998 (ΦΕΚ 83 Α') ή άλλων ειδικών νόμων, που αποσκοπούν στην εξυγίανση φορέων του ευρύτερου δημόσιου τομέα."

Άρθρο 3

Υποβολή συμπληρωματικών πινάκων προσωπικού Κυρώσεις

1. Η παρ. 5 του [άρθρου 16 του 2874/2000](#) (ΦΕΚ 286 Α) τροποποιείται ως ακολούθως:

"5. Σε περίπτωση αλλαγής της νομικής εκπροσώπησης της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης ή σε περίπτωση προσλήψεως νέων εργαζομένων, ο εργοδότης υποχρεούται να καταθέσει συμπληρωματικούς πίνακες προσωπικού μόνο ως

προς τα νέα στοιχεία, κατά περίπτωση, εντός δεκαπέντε (15) ημερών από της επελεύσεως της μεταβολής.

Σε περίπτωση αλλαγής ή τροποποίησης του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, ο εργοδότης υποχρεούται να καταθέτει με οποιονδήποτε τρόπο συμπληρωματικούς πίνακες προσωπικού μόνο ως προς τις μεταβολές αυτές το αργότερο έως και δύο (2) ημέρες από την ημέρα αλλαγής του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας."

2. Το άρθρο 17 του ν.2639/1998 (ΦΕΚ 205 Α) τροποποιείται ως ακολούθως:

"1. Κάθε εργοδότης, που παραβαίνει τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, που αφορούν στους όρους και τις συνθήκες εργασίας και συγκεκριμένα τα χρονικά όρια εργασίας ή την αμοιβή ή την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων, τιμωρείται με ποινή φυλάκισης τουλάχιστον έξι (6) μηνών ή με χρηματική ποινή τουλάχιστον εννιακοσίων (900) ευρώ ή και με τις δύο αυτές ποινές.

2. Ειδικές διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας που προβλέπουν βαρύτερη ποινική μεταχείριση εξακολουθούν να ισχύουν."

3. Το [άρθρο 4 του ν. 3227/2004](#) (ΦΕΚ 31 Α) τροποποιείται ως ακολούθως:

"Η περίπτωση α' της παρ. 1 του άρθρου 16 του ν. 2639/1998 (ΦΕΚ 205 Α) και η περίπτωση α' της παρ. 1 του άρθρου 24 του ν.2224/1994 (ΦΕΚ 112 Α) αντικαθίστανται ως ακολούθως:

Α. Πρόστιμο για καθεμία παράβαση, από χίλια (1.000) ευρώ μέχρι τριάντα χιλιάδες (30.000) ευρώ."

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β
ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ
ΣΥΝΟΧΗΣ

Άρθρο 4
Σύνταξη λόγω θανάτου

Το άρθρο 62 του ν. 2676/1999 (ΦΕΚ 1 Α) αντικαθίσταται ως εξής:

Α. Σε περίπτωση θανάτου ασφαλισμένου ή συνταξιούχου ασφαλιστικού οργανισμού κύριας ή επικουρικής ασφάλισης αρμοδιότητας Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, στον επιζώντα των συζύγων, που θεμελιώνει συνταξιοδοτικό δικαίωμα λόγω θανάτου σύμφωνα με τις γενικές ή καταστατικές διατάξεις του κάθε οργανισμού, καταβάλλεται η σύνταξη, εφόσον δεν εργάζεται ή δεν απασχολείται ή δεν λαμβάνει σύνταξη από οποιονδήποτε ασφαλιστικό οργανισμό ή το Δημόσιο.

Β. Στην περίπτωση που ο επιζών των συζύγων εργάζεται ή απασχολείται ή λαμβάνει σύνταξη από οποιονδήποτε ασφαλιστικό οργανισμό ή το Δημόσιο, η σύνταξη περιορίζεται στο 50% της σύνταξης λόγω θανάτου έως τη συμπλήρωση του 65ου έτους.

Μετά τη συμπλήρωση του ορίου αυτού ο επιζών σύζυγος λαμβάνει το 70% της σύνταξης αυτής.

Γ. Εάν ο επιζών των συζύγων, κατά την ημερομηνία θανάτου, είναι ανάπηρος σωματικά ή πνευματικά σε ποσοστό 67% και άνω, λαμβάνει ολόκληρη τη σύνταξη, για όσο χρονικό διάστημα διαρκεί η αναπηρία του, ανεξαρτήτως άλλων προϋποθέσεων.

Δ. Στην περίπτωση που ο επιζών των συζύγων λαμβάνει και σύνταξη από ίδιο δικαίωμα ή περισσότερες της μίας συντάξεις λόγω θανάτου, κύριες ή

επικουρικές, ο περιορισμός του ποσού της σύνταξης που προβλέπεται στην παράγραφο αυτή γίνεται σε μία από τις κύριες, καθώς και μία από τις επικουρικές συντάξεις της επιλογής του.

2. Εάν ο θανών καταλείπει τέκνα ανάπηρα ή ανήλικα ή σπουδάζοντα σε ανώτερες ή ανώτατες σχολές και μέχρι του 24ου έτους της ηλικίας τους, που δικαιούνται σύνταξη σύμφωνα με τις γενικές ή καταστατικές διατάξεις κάθε Ασφαλιστικού Οργανισμού, το υπόλοιπο της σύνταξης του επιζώντα των συζύγων, σε περίπτωση που καταβάλλεται μειωμένη, επιμερίζεται στα τέκνα σε ίσα μέρη. Ο κατά τα ανωτέρω επιμερισμός χωρεί και στην περίπτωση που η σύνταξη του επιζώντα που καταβάλλεται από τους Ασφαλιστικούς Οργανισμούς αρμοδιότητας Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας αναστέλλεται κατ' εφαρμογή των διατάξεων της παρ. 2 του άρθρου 6 του ν. 1379/1983 (ΦΕΚ 101 Α), όπως κάθε φορά ισχύουν ή μειώνεται σύμφωνα με τις διατάξεις της παρ.14 του άρθρου 8 του ν. 2592/1998 (ΦΕΚ 57 Α), όπως ισχύουν. Ποσά συντάξεων που μέχρι την ημερομηνία ισχύος του παρόντος άρθρου έχουν ήδη καταβληθεί από τον κατά τα ανωτέρω επιμερισμό θεωρείται ότι καλώς κατεβλήθησαν και δεν αναζητούνται.

3. Δεν καταλαμβάνονται από τις ανωτέρω ρυθμίσεις όσοι λαμβάνουν πολεμική σύνταξη από ίδιο δικαίωμα, καθώς και όσοι λαμβάνουν σύνταξη με βάση τις διατάξεις των νόμων 1897/1990 (ΦΕΚ 120 Α) και 1977/1991 (ΦΕΚ 185 Α). Επίσης οι διατάξεις του παρόντος άρθρου δεν εφαρμόζονται σε περίπτωση θανάτου ασφαλισμένου ή συνταξιούχου του Ο.Γ.Α., ο οποίος λαμβάνει σύνταξη με βάση τις διατάξεις του ν. 4169/1961 (ΦΕΚ 81 Α), του ΝΔ. 4575/1966 (ΦΕΚ 227 Α), του ΝΔ. 1390/ 1973 (ΦΕΚ 103Α), του ν 1745/1987 (ΦΕΚ 234Α) και του ν. 2458/1997 (ΦΕΚ 15 Α'), καθώς και στην περίπτωση που ο επιζών σύζυγος είναι ασφαλισμένος ή συνταξιούχος του Ο.Γ.Α. και λαμβάνει σύνταξη σύμφωνα με τις προαναφερόμενες διατάξεις.

4. Οι διατάξεις του άρθρου αυτού εφαρμόζονται στις περιπτώσεις που ο θάνατος επέρχεται μετά την ημερομηνία έναρξης ισχύος του παρόντος άρθρου. Εφαρμόζονται επίσης και στις περιπτώσεις που ο θάνατος έχει ήδη επέλθει, εφόσον κατά τις προϊσχύουσες διατάξεις η σύνταξη στον επιζώντα των συζύγων έχει διακοπεί. Στην περίπτωση αυτή τα οικονομικά αποτελέσματα επέρχονται από την ημερομηνία υποβολής σχετικής αίτησης.

5. Διατάξεις που ρυθμίζουν το θέμα αυτό διαφορετικά καταργούνται."

Τυχόν ευνοϊκότερες ρυθμίσεις του άρθρου 62 του ν. 2676/1999 (ΦΕΚ 1 Α) εξακολουθούν να ισχύουν.

Άρθρο 5

Εξαγορά χρόνου ασφάλισης για θεμελίωση συνταξιοδοτικού δικαιώματος

1. Ασφαλισμένοι των οργανισμών κύριας και επικουρικής ασφάλισης μισθωτών, αρμοδιότητας του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, που έχουν συμπληρώσει σε έναν ή περισσότερους ασφαλιστικούς οργανισμούς μισθωτών αθροιστικά τέσσερις χιλιάδες τριακόσιες πενήντα (4.350) ημέρες, είναι άνω των 65 ετών για τους άνδρες και 60 ετών για τις γυναίκες και δεν παίρνουν ή δεν δικαιούνται σύνταξη από το Δημόσιο, Ν.Π.Δ.Δ., Ο.Τ.Α. ή άλλον οργανισμό ή κλάδο κύριας και επικουρικής ασφάλισης αντίστοιχα, μπορούν να ζητήσουν την αναγνώριση με εξαγορά του χρόνου ασφάλισης που υπολείπεται για τη θεμελίωση δικαιώματος συνταξιοδότησης λόγω γήρατος και μέχρι εκατόν πενήντα (150) ημέρες ασφάλισης, σύμφωνα με τις διατάξεις της νομοθεσίας του αρμόδιου οργανισμού.

Σε περίπτωση θανάτου του άμεσα ασφαλισμένου πριν την υποβολή της αίτησης για σύνταξη γήρατος ή πριν την εξόφληση του ποσού εξαγοράς, το δικαίωμα μπορεί να ασκηθεί από τα δικαιούχα πρόσωπα με τις προϋποθέσεις

που αναφέρονται ανωτέρω και αφορούν τον άμεσα ασφαλισμένο.

Δικαίωμα αναγνώρισης χρόνου ασφάλισης και μέχρι πενήντα (50) ημέρες κατ' ανώτατο όριο παρέχεται και για συμπλήρωση των κατ' ελάχιστο απαιτούμενων χρονικών προϋποθέσεων συνταξιοδότησης λόγω αναπηρίας με ποσοστό 67% και άνω. Στην περίπτωση αυτή οι αναγνωριζόμενες ημέρες συνυπολογίζονται και για τη συμπλήρωση των ειδικών χρονικών προϋποθέσεων (ενεργού ασφαλιστικού δεσμού), όπου αυτές απαιτούνται. Τα δικαιούχα πρόσωπα μπορούν επίσης, σε περίπτωση θανάτου ασφαλισμένου που δεν έχει πραγματοποιήσει τις ελάχιστες προϋποθέσεις συνταξιοδότησης λόγω θανάτου, να αναγνωρίσουν μέχρι και πενήντα (50) ημέρες ασφάλισης για τη συμπλήρωσή τους. Στην περίπτωση αυτή οι αναγνωριζόμενες ημέρες συνυπολογίζονται και για τη συμπλήρωση των ειδικών χρονικών προϋποθέσεων, όπου αυτές απαιτούνται.

2. Αρμόδιος οργανισμός για την αναγνώριση του χρόνου είναι εκείνος στην ασφάλιση του οποίου έχει υπαχθεί ο εργαζόμενος, αν έχει ασφαλιστεί σε ένα μόνο οργανισμό, ή εκείνος στον οποίο έχει πραγματοποιήσει τον περισσότερο χρόνο ασφάλισης κατά την ημερομηνία υποβολής της αίτησης, αν έχει ασφαλιστεί σε περισσότερους διαδοχικά οργανισμούς.

3. Το δικαίωμα που παρέχεται με τις πιο πάνω διατάξεις ασκείται μόνο σε έναν οργανισμό κύριας ασφάλισης μισθωτών και έναν οργανισμό επικουρικής ασφάλισης.

4. Στην περίπτωση διαδοχικής ασφάλισης, το ανωτέρω δικαίωμα ασκείται με την προϋπόθεση ότι ο συνολικός χρόνος ασφάλισης σε όλους τους οργανισμούς που ασφαλίστηκε διαδοχικά ο ασφαλισμένος δεν επαρκεί για τη θεμελίωση δικαιώματος σύνταξης γήρατος, σύμφωνα με τις διατάξεις της νομοθεσίας οποιουδήποτε από τους ασφαλιστικούς αυτούς οργανισμούς.

5. Όπου υπάρχει παράλληλη ασφάλιση το δικαίωμα αυτό παρέχεται εφόσον ο ασφαλισμένος έχει διακόψει οριστικά την απασχόληση και την ασφάλιση του και δεν θεμελιώνει δικαίωμα για σύνταξη σε κανέναν από τους οργανισμούς αυτούς.

6. Χρόνος ασφάλισης για την εφαρμογή των διατάξεων του άρθρου αυτού είναι εκείνος που σύμφωνα με τις διατάξεις της νομοθεσίας του κάθε οργανισμού λαμβάνεται υπόψη για τη θεμελίωση συνταξιοδοτικού δικαιώματος.

7. Η εξαγορά του χρόνου αυτού που αναγνωρίζεται σύμφωνα με τις προηγούμενες παραγράφους γίνεται ως εξής:

Ασφαλισμένοι που ασκούν το δικαίωμα αναγνώρισης στους οργανισμούς κύριας και επικουρικής ασφάλισης μισθωτών καταβάλλουν το άθροισμα του ποσοστού εισφοράς ασφαλισμένου και εργοδότη κλάδου σύνταξης που ισχύει σε κάθε οργανισμό κατά την ημερομηνία υποβολής της αίτησης και που δεν μπορεί να είναι κατώτερο από το άθροισμα του ποσοστού εισφοράς ασφαλισμένου και εργοδότη για τον κλάδο συντάξεων του Ι.Κ.Α.Ε.Τ.Α.Μ. και του Ε.Τ.Ε.Α.Μ.. Το ποσό της εισφοράς για κάθε ημέρα ασφάλισης που εξαγοράζεται υπολογίζεται με βάση το ημερομίσθιο ανειδίκευτου εργάτη, όπως αυτό ισχύει κατά την ημερομηνία υποβολής της σχετικής αίτησης. Όπου η ασφάλιση καθορίζεται σε μήνες ή έτη, ο ασφαλισμένος θεωρείται ότι πραγματοποίησε είκοσι πέντε (25) ημέρες κάθε μήνα.

8. Το ποσό της οφειλής που προκύπτει από τον εξαγοραζόμενο χρόνο, σύμφωνα με τις παραπάνω διατάξεις, εξοφλείται εφάπαξ.

9. Το συνταξιοδοτικό δικαίωμα γεννάται και η σύνταξη καταβάλλεται από την πρώτη του επόμενου της εξόφλησης της οφειλής μήνα.

10. Οι διατάξεις του άρθρου αυτού εφαρμόζονται για τρία (3) έτη από την έναρξη ισχύος του νόμου αυτού.

Άρθρο 6

Ρύθμιση οφειλόμενων εισφορών στο Γ.Α.Ξ.Υ.

Οι καθυστερούμενες, μέχρι το τέλος του προηγούμενου μήνα από την έναρξη ισχύος του νόμου αυτού, ασφαλιστικές εισφορές προς το Ταμείο Ασφάλισης Ξενοδοχοϋπαλλήλων και για όλους τους κλάδους ασφάλισης του, μαζί με τα πρόσθετα τέλη και λοιπές επιβαρύνσεις εξοφλούνται με τους όρους και τις προϋποθέσεις που θέτουν οι διατάξεις της παρ. 1 του [άρθρου 8 του ν. 3232/2004](#) (ΦΕΚ 48 Α'), πλην του ποσού της προκαταβολής το οποίο ορίζεται ίσο με το 5% της οφειλής. Για την υπαγωγή στη ρύθμιση υποβάλλεται σχετική αίτηση εντός τριών (3) μηνών από τη δημοσίευση του νόμου αυτού.

Άρθρο 7

Ρύθμιση οφειλόμενων εισφορών σε πλημυροπαθείς

Οι εισφορές που δεν έχουν καταβληθεί μέχρι την τελευταία ημέρα του προηγούμενου μήνα από την έναρξη ισχύος του νόμου αυτού προς όλους τους ασφαλιστικούς οργανισμούς αρμοδιότητας Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας και οφείλονται από επιχειρήσεις, εργοδότες ή ασφαλισμένους που επλήγησαν από τις πλημμύρες Ιουλίου και Αυγούστου 2002 και έχουν επαγγελματική εγκατάσταση ή δραστηριότητα στις περιοχές Καλλιθέας, Μοσχάτου, Αγίου Ιωάννη Ρέντη και στο 3ο δημοτικό διαμέρισμα Πειραιά, εξοφλούνται σε ογδόντα (80) ισόποσες μηνιαίες δόσεις, χωρίς υποχρέωση προκαταβολής. Τα ποσά των πρόσθετων τελών, προσαυξήσεων, λοιπών επιβαρύνσεων, δικαστικών εξόδων, εξόδων και δικαιωμάτων εκτέλεσης κ.λπ. που αναλογούν στις παραπάνω εισφορές διαγράφονται.

Για την υπαγωγή στη ρύθμιση αυτή πρέπει να καταβάλλονται οι τρέχουσες εισφορές μέσα στις προβλεπόμενες προθεσμίες και να υποβληθεί αίτηση μέσα σε έξι (6) μήνες από τη δημοσίευση του νόμου αυτού.

Στη ρύθμιση αυτή υπάγονται και όσες επιχειρήσεις, εργοδότες ή ασφαλισμένοι έχουν επαγγελματική δραστηριότητα στις ανωτέρω περιοχές και έχουν ρυθμίσει τις οφειλές τους με άλλες διατάξεις για το μέρος της οφειλής που δεν έχει ακόμη καταβληθεί. Οι ρυθμίσεις της παραγράφου αυτής έχουν εφαρμογή και για τις οφειλές της αυτής ως άνω χρονικής περιόδου των επιχειρήσεων, εργοδοτών ή ασφαλισμένων που επλήγησαν από τις πλημμύρες της 24ης, 26ης Ιανουαρίου 2003 και έχουν επαγγελματική εγκατάσταση ή δραστηριότητα στους Δήμους Μαραθώνας, Ν. Μακρής και στις Κοινότητες Αγ.Κωνσταντίνου, Καλάμου, Κουβάρι, Μαλακάσας, Μαρκοπούλου, Ωρωπού, Ν.Παλατιών, Σκάλας Ωρωπού και Ωρωπού της Νομαρχίας Ανατολικής Αττικής. Με απόφαση του Υπουργού Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας καθορίζεται κάθε θέμα σχετικό με την εφαρμογή της διάταξης αυτής.

Άρθρο 8

Αναγνώριση χρόνου στη Ναυπηγοεπισκευαστική Ζώνη Περάματος

Κατ' εξαίρεση, θεωρείται ως χρόνος ασφάλισης, διανυθείς στα βαρέα και ανθυγιεινά επαγγέλματα με καταβολή των προβλεπόμενων από το άρθρο 62 του ν.2084/1992 (ΦΕΚ 165 Α) εισφορών, ο χρόνος απασχόλησης στη Ναυπηγοεπισκευαστική Ζώνη Περάματος πριν το έτος 1983, με την προϋπόθεση υπαγωγής κατά το χρονικό διάστημα πριν το ανωτέρω έτος στη μικτή ασφάλιση του Ι.Κ.Α. Ε.Τ.Α.Μ., για δε το μεταγενέστερο στην ασφάλιση

του Κανονισμού Βαρέων και Ανθυγιεινών Επαγγελματιών. Ο κατά τα ανωτέρω αναγνωριζόμενος χρόνος ασφάλισης δεν μπορεί να υπερβεί τον απαιτούμενο για τη συμπλήρωση των προϋποθέσεων συνταξιοδότησης λόγω γήρατος χρόνο, με τις διατάξεις του οικείου Κανονισμού.

Άρθρο 9

Συμψηφισμός καθυστερούμενων εισφορών

Οι παράγραφοι 9 και 10 του άρθρου 61 του ν.2676/ 1999 (ΦΕΚ 1 Α) τροποποιούνται ως εξής:

9. Η σύνταξη καταβάλλεται από την ημερομηνία που ορίζουν οι καταστατικές διατάξεις, αν το οφειλόμενο ποσό δεν είναι μεγαλύτερο των είκοσι (20) μηνιαίων συντάξεων κατώτατων ορίων, όπως αυτά ισχύουν κάθε φορά για καθέναν ασφαλιστικό οργανισμό.

10. Τα ανωτέρω ποσά οφειλής προσαυξημένα με τα πρόσθετα τέλη συμψηφίζονται ή παρακρατούνται από τα ποσά των συντάξεων σε ίσες μηνιαίες δόσεις που δεν μπορεί να είναι περισσότερες των σαράντα (40). Η 1 η δόση παρακρατείται από τον πρώτο μήνα απονομής της σύνταξης.

Άρθρο 10

Εξόφληση καθυστερούμενων εισφορών από ελεύθερους επαγγελματίες και αυτοτελώς απασχολούμενους

1. Η εξόφληση των καθυστερούμενων ασφαλιστικών εισφορών προς τους ασφαλιστικούς οργανισμούς κύριας ασφάλισης ελευθέρων επαγγελματιών και

ανεξάρτητα απασχολουμένων αρμοδιότητας Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας μαζί με τα πρόσθετα τέλη και λοιπές επιβαρύνσεις, που προβλέπονται από τις διατάξεις της παραγράφου 13 του άρθρου 17 του ν. 3144/2003 (ΦΕΚ 111 Α), όπως τροποποιήθηκαν με τις διατάξεις του άρθρου 26 του ν. 3227/2004 (ΦΕΚ 31Α) και του άρθρου 9 παρ.1 του ν. 3250/2004 (ΦΕΚ 124 Α), παρατείνεται από την επομένη της λήξης της και μέχρι το τέλος του τρίτου μήνα από τη δημοσίευση του παρόντος. Για την υπαγωγή στη ρύθμιση υποβάλλεται σχετική αίτηση εντός τριών (3) μηνών από τη δημοσίευση του νόμου αυτού. Σε περίπτωση ρύθμισης των οφειλών σε δόσεις η προκαταβολή ορίζεται σε ποσοστό 5% επί της κεφαλαιοποιούμενης συνολικής οφειλής. Οι ανωτέρω διατάξεις έχουν εφαρμογή και για τις καθυστερούμενες οφειλές των αυτοαπασχολουμένων που ασφαλίζονται σε φορείς επικουρικής ασφάλισης.

2. Ο αριθμός των δόσεων, που προβλέπονται από τις διατάξεις της παρ. 4 του άρθρου 8 του ν. 3232/2004 (ΦΕΚ 48 Α), για την καταβολή των τρεχουσών, καθώς και την εξόφληση καθυστερούμενων ασφαλιστικών εισφορών, επιχειρήσεων, εργοδοτών ή ασφαλισμένων που έχουν επαγγελματική εγκατάσταση ή δραστηριότητα στις περιοχές του Νομού Λευκάδας, στα διοικητικά όρια των Δήμων Κεκροπίας και Ανακτορίου του Νομού Αιτωλοακαρνανίας, καθώς και στα διοικητικά όρια του Δήμου Πρεβέζης του Νομού Πρεβέζης, ορίζεται σε ογδόντα (80) ισόποσες μηνιαίες δόσεις.

Άρθρο 11

Ρύθμιση χρεωστώντας καταβληθεισών συντάξεων από τον Ο.Γ.Α.

1. Ποσά συντάξεων, τα οποία καταβλήθηκαν χρεωστώντας λόγω μηχανογραφικού σφάλματος για το χρονικό διάστημα από 1.1.2000 έως

30.6.2001, σε προσωρινά αναπήρους συνταξιούχους του Ο.Γ.Α. μετά τη λήξη του χρόνου της προσωρινής αναπηρίας τους και μέχρι την έκδοση και εκτέλεση οριστικών αποφάσεων από τα αρμόδια όργανα και σε κάθε περίπτωση μέχρι την έναρξη ισχύος του παρόντος νόμου, θεωρούνται ότι καλώς κατεβλήθησαν και δεν αναζητούνται καθ' οιονδήποτε τρόπο.

2. Το τέταρτο εδάφιο της παρ. 2 του [άρθρου 21 του ν. 3232/2004](#) (ΦΕΚ 48 Α') αντικαθίσταται ως εξής:

"Η λειτουργία του Κλάδου αρχίζει από 1.1.2006."

Άρθρο 12

Ταμεία Επαγγελματικής Ασφάλισης

Η παράγραφος 15 του [άρθρου 7 του ν. 3029/2002](#) (ΦΕΚ 160 Α) αντικαθίσταται ως εξής:

"15. Κάθε ταμείο επαγγελματικής ασφάλισης μπορεί να επενδύει:

α) ποσοστό μέχρι 70% του ενεργητικού που καλύπτει τα τεχνικά αποθεματικά ή του συνολικού χαρτοφυλακίου για ταμεία επαγγελματικής ασφάλισης, στα οποία οι ασφαλισμένοι φέρουν τον κίνδυνο επενδύσεων σε μετοχές, διαπραγματεύσιμα αξιόγραφα εξομοιούμενα προς μετοχές και σε εταιρικά ομόλογα εισηγμένα προς διαπραγμάτευση σε οργανωμένες χρηματοοικονομικές αγορές, καθώς και να αποφασίζει για το μερίδιο των εν λόγω αξιόγραφων στο επενδυτικό του χαρτοφυλάκιο,

β) ποσοστό μέχρι 30% του ενεργητικού που καλύπτει τα τεχνικά αποθεματικά σε στοιχεία ενεργητικού εκπεφρασμένα σε νομίσματα διαφορετικά από εκείνα στα οποία είναι εκπεφρασμένες οι υποχρεώσεις του,

γ) ποσοστό μέχρι 5% σε επιχειρηματικά κεφάλαια και σε νέα χρηματοοικονομικά προϊόντα.

Η επένδυση του ταμείου επαγγελματικής ασφάλισης σε χρηματοοικονομικά μέσα που εκδίδει η χρηματοδοτούσα επιχείρηση δεν πρέπει να υπερβαίνει το 5% του συνόλου του χαρτοφυλακίου και όταν η χρηματοδοτούσα επιχείρηση ανήκει σε όμιλο, η επένδυση του ταμείου στις επιχειρήσεις που ανήκουν στον ίδιο όμιλο με τη χρηματοδοτούσα επιχείρηση δεν πρέπει να υπερβαίνει το 10% του χαρτοφυλακίου."

Άρθρο 13

Ρύθμιση οφειλόμενων εισφορών των Γεωργικών Συνεταιριστικών Οργανώσεων

Οι ασφαλιστικές εισφορές προς το Ταμείο Συντάξεων Επικουρικής Ασφάλισης Προσωπικού Γεωργικών Συνεταιριστικών Οργανώσεων (Τ.Σ.Ε.Α.Π.Γ.Σ.Ο.), το Ι.Κ.Α.Ε.Τ.Α.Μ., τους οργανισμούς, ταμεία και λογαριασμούς των οποίων οι εισφορές εισπράττονται ή εισπράττονται από το Ι.Κ.Α.Ε.Τ.Α.Μ., που δεν έχουν καταβληθεί από τις Αγροτικές Συνεταιριστικές Οργανώσεις, καθώς και από τον Οργανισμό Κωπαΐδας Ν.Π.Δ.Δ. (ΝΔ. 2488/1953) και αφορούν χρονική περίοδο απασχόλησης μέχρι το τέλος του προηγούμενου μήνα από την έναρξη ισχύος του νόμου αυτού, εξοφλούνται σε εκατόν είκοσι (120) ισόποσες μηνιαίες δόσεις, χωρίς υποχρέωση προκαταβολής. Τα ποσά των πρόσθετων τελών, προσαυξήσεων, λοιπών επιβαρύνσεων, δικαστικών εξόδων, εξόδων και δικαιωμάτων εκτέλεσης που αναλογούν στις παραπάνω εισφορές διαγράφονται.

Για την υπαγωγή στη ρύθμιση αυτή απαιτείται η καταβολή των τρεχουσών εισφορών μέσα στις προβλεπόμενες προθεσμίες, η υποβολή σχετικής αίτησης και η προσκόμιση όλων των απαραίτητων δικαιολογητικών στον αρμόδιο ασφαλιστικό οργανισμό εντός δύο (2) μηνών από τη δημοσίευση του νόμου αυτού. Η πρώτη δόση καταβάλλεται μέχρι το τέλος του έκτου μήνα από την έναρξη ισχύος του νόμου αυτού. Στη ρύθμιση αυτή υπάγονται και όσες Αγροτικές Συνεταιριστικές Οργανώσεις έχουν ρυθμίσει τις οφειλές τους με άλλες διατάξεις για το μέρος της οφειλής που δεν έχει ακόμη καταβληθεί.

Η μη εμπρόθεσμη καταβολή τεσσάρων (4) συνεχόμενων δόσεων ή έξι (6) συνολικών δόσεων, καθώς και η μη καταβολή των τρεχουσών απαιτητών ασφαλιστικών εισφορών συνεπάγεται την αμετάκλητη απώλεια της τμηματικής εξόφλησης των οφειλόμενων εισφορών με τη διάταξη αυτή και την αναβίωση των πρόσθετων τελών και λοιπών προσαυξήσεων.

Σε θέματα που δεν ρυθμίζονται από τις διατάξεις αυτές εφαρμόζονται ως προς το Ι.Κ.Α.Ε.Τ.Α.Μ. οι διατάξεις των άρθρων 5155 του ν. 2676/1999 (ΦΕΚ 1 Α), όπως ισχύουν.

Βεβαίωση ασφαλιστικής ενημερότητας χορηγείται από το Τ.Σ.Ε.Α.Π.Γ.Σ.Ο. και στις Αγροτικές Συνεταιριστικές Ενώσεις που υπάγονται στην παρούσα ρύθμιση.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ

Άρθρο 14

Λοιπές διατάξεις

1. Οι διατάξεις της παρ. 23 του άρθρου 1 του ν.2328/ 1995 (ΦΕΚ 159 Α), όπως τροποποιήθηκε με την παρ.1 του άρθρου 22 του ν. 3166/2003 (ΦΕΚ 178

Α), καθώς και της παρ. 2 του άρθρου 22 του ν. 3166/2003 (ΦΕΚ 178 Α), έχουν ανάλογη εφαρμογή για τους νομίμως λειτουργούντες αδειούχους παροχής συνδρομητικών ραδιοφωνικών και τηλεοπτικών υπηρεσιών και διαχειριστών προγραμμάτων των άρθρων 1 παρ.1 και 3 παρ.1 του ν. 2644/1998 (ΦΕΚ 233 Α') αντίστοιχα.

2. Το νομικό πρόσωπο ιδιωτικού δικαίου που ιδρύθηκε με την παρ. 1 του άρθρου 22 του ν.2469/1997 (ΦΕΚ 38 Α) με την επωνυμία "Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης Δομών Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης και Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών" μετονομάζεται και εφεξής φέρει την επωνυμία "Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης" (Ε.ΚΕ.ΠΙΣ.).

3. Η θέση του Προέδρου του Διοικητικού Συμβουλίου του Ε.ΚΕ.ΠΙΣ. είναι τετραετούς θητείας και πλήρους απασχόλησης. Με απόφαση του Υπουργού Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας δύναται να μετατραπεί σε θέση πλήρους και αποκλειστικής απασχόλησης.

Με κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομίας και Οικονομικών και Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας καθορίζονται οι αποδοχές του Προέδρου.

4. Η ειδική επιδότηση ανεργίας, η οποία προβλέπεται από την υπ' αριθμό. 30161/8.3.2000 (ΦΕΚ 272 Β) κοινή απόφαση των Υπουργών Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών και Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και παρατάθηκε με την παρ. 2 του άρθρου 15 του ν. 3144/2003 (ΦΕΚ 111 Α'), παρατείνεται για άλλα δύο (2) έτη αφότου έληξε. Κατά τα λοιπά ισχύουν οι διατάξεις του άρθρου 43 του ν. 2778/1999 (ΦΕΚ 295 Α) και της ανωτέρω κοινής υπουργικής απόφασης.

Άρθρο 15

Έναρξη ισχύος

Η ισχύς του νόμου αυτού αρχίζει από τη δημοσίευση του στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, πλην των διατάξεων των άρθρων 1 και 2 οι οποίες αρχίζουν από 1.10.2005.

Παραγγέλλομε τη δημοσίευση του παρόντος στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως και την εκτέλεση του ως νόμου του Κράτους.

ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Συμπερασματικά, μπορούμε να πούμε πως μισθωτός και εργοδότης ως συστατικοί εταίροι των εργασιακών σχέσεων γεννούν τις σχέσεις αυτές, των οποίων η λειτουργία επιτελείται αναφορικά με το σύνολο των δικαιωμάτων και των υποχρεώσεων αμοιτέρων των μερών. Οι ίδιες συστήνονται, λειτουργούν και λύνονται μέσα στα πλαίσια που τίθενται από κανόνες δικαίου εμπορευόμενους τόσο από την εργατική νομοθεσία όσο και από συλλογική σύμβαση εργασίας.

Παράλληλα, η σύγχρονη εργασιακή πραγματικότητα οριοθετείται από κανόνες αναφερόμενους στο εργασιακό περιβάλλον αλλά και στη συμπεριφορά των ατόμων μέσα σε αυτό.

Βέβαια και εφόσον κοινωνιολογικές έρευνες έχουν ως αντικείμενο απόδειξης πως ο άνθρωπος και δε ο εργαζόμενος έχει ανάγκη την ένταξή του σε ομάδες με σκοπό να αντιμετωπίσει αρνητικές και επαχθείς όψεις της ζωής και της εργασίας του, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις αποτελούν όρο «εκ των ων ουκ άνευ» των συλλογικών εργασιακών σχέσεων. Η προάσπιση των συμφερόντων των μισθωτών και των εργοδοτών ανάγεται στη σφαίρα λειτουργίας των συνδικαλιστικών οργανώσεων, που σχηματίζουν αντίστοιχα οι δυο εταίροι των παραπάνω σχέσεων.

Εν κατακλείδι, θα αποτελούσε έκπληξη αν εξέλειπαν οι συγκρούσεις μεταξύ μισθωτών και εργοδοτών. Η «αρένα» των εργασιακών σχέσεων έχει ιστορικά μετρήσει πάμπολλες διαμάχες των δυο μερών τόσο στην Ελλάδα αλλά

και σε ολόκληρη την υφήλιο. Αν μην ξεχνάμε πως ο ελληνικός συνδικαλισμός στάθηκε πρωτοστάτης της επιτυχίας των σημερινών «δεδομένων» στις εργασιακές σχέσεις και επιπρόσθετα προσέφερε πολύτιμη αρωγή όσον αφορά στην συνταγματική κατοχύρωση του δικαιώματος «προς το συνδικαλίζουν» (άρθρο 23 Συντάγματος 1975/1986/2001), το οποίο αποτελεί ένα από τα σπουδαιότερα εφόδια του ανθρώπου στην εργασιακή πραγματικότητα.

Για να υπάρχουν σωστές Εργασιακές Σχέσεις πρέπει όλοι οι προϊστάμενοι να γνωρίζουν και να χειρίζονται σωστά τους ανθρώπους και τα θέματά τους και με σωστό ενδιαφέρον, γνώση, εντιμότητα να προσπαθούν να αντιμετωπίσουν τα σχετικά θέματα.



ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Όλα τα έργα που παρατίθενται, μας προσέφεραν πολύτιμη αρωγή στην ολοκλήρωση της εργασίας. λιγότερο ή περισσότερο, το καθένα από την δική του πλευρά, στάθηκε εμπρός μας σαν δάσκαλος στα μονοπάτια των εργασιακών σχέσεων.

Ευελπιστούμε το εν λόγω κείμενο να αναδεικνύει τη γόνιμη συνεργασία του «πνεύματος» των συγγραφέων των κατωτέρω εγχειριδίων με την κρίση του εισηγητή.

- ✓ Δρ. Θεοδωράτος Φ. Ευάγγελος, 'Εργασιακές Σχέσεις'
- ✓ Κουκιάδης Ιωάννης – 'Εργατικό δίκαιο' –Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Εκδόσεις Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη 1995
- ✓ Δουκάκης Νταντής – Λάζαρος, Εργασιακές Σχέσεις, Αθήνα 1958
- ✓ Δούκας Σπύρος, Η Ιδιωτική Ασφάλιση, Αθήνα 1988
- ✓ Νικολάου Λίτσα, Νέοι Θεσμοί και Εργασιακές Σχέσεις, εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα 1987
- ✓ ΚΩΝ.Δ. ΛΑΝΑΡΑ, Νομοθεσία Εργατική και Ασφαλιστική

- ▼ Αγαλοπούλου Πηνελόπη Χρ. Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα 2007
- ▼ Καραγιάννης Ι. Δημήτριος, Εργατικά – Μισθοδοσίες – Ασφαλιστικά
- ▼ Καρακατσάνης Αλέξανδρος/Γαρδίκας Σταύρος, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, Εκδόσεις Σάκκουλα 1997
- ▼ Λεοντάρης Μιλτιάδης Κ. Ασφαλιστικό Δίκαιο, Εκδόσεις Πάμισος, Αθήνα 2006-2007



ΔΙΚΤΥΑΚΕΣ ΠΗΓΕΣ

www.libpat.gr

www.taxheaven.gr

www.taxisnet.gr

www.gsis.gr

www.logistika.gr

