

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΠΑΤΡΩΝ

ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ & ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Η ΝΕΑ ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ν. 3863/2010 & Ν. 3846/2010



ΣΠΟΥΔΑΣΤΕΣ: ΜΠΟΥΣΙΑ ΛΑΜΠΡΙΝΗ

ΣΚΟΥΤΑΣ ΕΠΑΜΕΙΝΩΝΔΑΣ

ΕΠΟΠΤΕΥΟΥΣΑ ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ: κα ΓΕΩΡΓΙΑΔΟΥ ΝΙΚΗ

ΠΑΤΡΑ 2012

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Πρόλογος..... σελ. 5

Συνομογραφίες..... σελ. 6

Εισαγωγή..... σελ. 8

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο

ΧΡΟΝΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Εισαγωγή..... σελ. 9

1.1 ΕΝΝΟΙΑ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ..... σελ. 9

1.2 ΗΜΕΡΗΣΙΟΣ ΚΑΙ ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΟΣ ΧΡΟΝΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ..... σελ. 9

1.3 ΔΙΑΚΡΙΣΗ ΩΡΑΡΙΟΥ..... σελ. 10

1.4 ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΤΑ ΤΟ ΠΕΝΘΗΜΕΡΟ..... σελ. 13

1.5 ΕΝΝΟΙΑ ΜΙΣΘΟΥ ΚΑΙ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ ΩΡΟΜΙΣΘΙΟΥ..... σελ. 13

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο

ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑ

Εισαγωγή..... σελ. 15

2.1 ΕΝΝΟΙΑ ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑΣ..... σελ. 15

2.1.α Απλή υπερεργασία..... σελ. 15

2.1.β Θεσμοθετημένη υπερεργασία..... σελ. 16

2.2 ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑΣ..... σελ. 18

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο

ΥΠΕΡΩΡΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Εισαγωγή.....	σελ. 19
3.1 ΕΝΝΟΙΑ ΥΠΕΡΩΡΙΑΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	σελ. 19
3.1.α Νόμιμη υπερωριακή απασχόληση.....	σελ. 20
3.1.β Παράνομη υπερωριακή απασχόληση.....	σελ. 22
3.2 ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ ΥΠΕΡΩΡΙΑΣ.....	σελ. 24

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο

ΠΑΡΟΧΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΕ ΜΗ ΚΑΝΟΝΙΚΟ ΧΡΟΝΟ

Εισαγωγή.....	σελ. 26
4.1 ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΤΑ ΤΗΝ 6 ^η ΜΕΡΑ.....	σελ. 26
4.2.ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΤΑ ΤΙΣ ΚΥΡΙΑΚΕΣ ΚΑΙ ΤΙΣ ΑΡΓΙΕΣ.....	σελ. 29
4.3 ΝΥΧΤΕΡΙΝΗ ΕΡΓΑΣΙΑ.....	σελ. 32

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο

ΜΕΙΩΜΕΝΗ & ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Εισαγωγή.....	σελ. 33
5.1 ΜΕΙΩΜΕΝΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ.....	σελ. 33
5.2 ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ.....	σελ. 34
5.2.α Μορφές μερικής απασχόλησης.....	σελ. 34
5.2.β Κανόνες που ισχύουν για τη μερική απασχόληση.....	σελ. 36

5.2.γ Η μερική απασχόληση στον ευρύτερο- στενό δημόσιο τομέα.....	σελ. 38
5.2.δ Οι αλλαγές στη μερική απασχόληση σύμφωνα με το άρθρο 2 του Ν.3846/2010.....	σελ. 40
5.3 ΔΙΑΘΕΣΙΜΟΤΗΤΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ.....	σελ. 44
5.4 ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	σελ. 45
5.4.α Διευθέτηση χρόνου εργασίας.....	σελ. 45
5.4.β Αλλαγές διευθέτησης χρόνου εργασίας με το άρθρο 42 του Ν.3386/2011.....	σελ. 47
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	σελ. 51
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....	σελ. 52

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Στην παρούσα πτυχιακή εργασία μελετάμε την οργάνωση του χρόνου εργασίας, καθώς και τις μορφές που έχει λάβει με το πέρασμα του χρόνου και ιδίως τις πρόσφατες νομοθετικές εξελίξεις. Η οργάνωση του χρόνου εργασίας λόγω της σπουδαιότητας της έχει αποτελέσει αντικείμενο έντονου θεωρητικού προβληματισμού και σκληρών διαπραγματεύσεων μεταξύ εργοδοτών και σωματείων εργαζομένων, καθώς και αρμόδιων κρατικών αρχών. Για την κατανόηση του θέματός μας θα αναλύσουμε τα ακόλουθα κεφάλαια:

Στο πρώτο κεφάλαιο αναπτύσσεται η έννοια του χρόνου εργασίας, γίνεται η διάκρισή του και αναλύεται η έννοια του πενθημέρου και ο προσδιορισμός του ωρομισθίου.

Στο δεύτερο κεφάλαιο αναφερόμαστε στην έννοια της υπερεργασίας στη διάκρισή της και στην αμοιβή της.

Στο τρίτο κεφάλαιο μελετάμε τον όρο της υπερωριακής εργασίας, τη διάκρισή της και τον τρόπο που αμείβεται.

Στο τέταρτο κεφάλαιο αναπτύσσεται η εργασία κατά την έκτη μέρα, την απασχόληση κατά τις Κυριακές και αργίες και τη νυχτερινή εργασία καθώς και τις αντίστοιχες αποδοχές τους.

Στο πέμπτο και τελευταίο κεφάλαιο μελετάμε ιδιόμορφες περιπτώσεις εργασίας όπως είναι η μερική και μειωμένη απασχόληση καθώς και η διακρίσεις τους, η διαθεσιμότητα και η διευθέτηση του χρόνου εργασίας.

Τέλος, στο παράρτημα μελετάμε κάποιες δικαστικές αποφάσεις που αφορούν τα ανωτέρω κεφάλαια και μας βοηθούν ώστε να γίνει πιο κατανοητό το θέμα της εργασία μας.

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

ΑΚ	Αστικός Κώδικας
Α.Ν. ή α.ν.	Αναγκαστικός Νόμος
ΑΠ	Απόφαση Αρείου Πάγου
αρ. ή αρθρ.	άρθρο
αριθμ.	αριθμός
ΑΣΕΠ	Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού
ΑΥΕ	Απόφαση Υπουργού Εργασίας
ΒΔ ή β. δ.	Βασιλικό Διάταγμα
ΔΑ ή δ. α.	Δικαστική Απόφαση
δ. δ.	δημόσια διοίκηση
ΔΔΔΔ	Δευτεροβάθμιο Διοικητικό Διαιτητικό Δικαστήριο
ΔΕΝ	Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας
δρχ.	δραχμές
ΕΓΣΣΕ	Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
εδ.	εδάφιο
ΕΣΗΕΑ	Ένωση Συντακτών Ημερήσιων Εφημερίδων Αθηνών
Ε.τ.Κ.	Εφημερίδα της Κυβερνήσεως
ΚΠολΔ	Κώδικας Πολιτικής Δικονομίας
κτλ	και τα λοιπά
ΚΥΑ	Κοινή Υπουργική Απόφαση
Ν. ή ν.	Νόμος

ΝΔ ή ν. δ.	Νομοθετικό Διάταγμα
ΝΠΔΔ	Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου
ΟΑΕΔ	Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού
Ολ. ΑΠ	Ολομέλεια Αρείου Πάγου
ΟΤΑ	Οργανισμός Τοπικής Αυτοδιοίκησης
παρ.	παράγραφος
ΠΔ ή π. δ.	Προεδρικό Διάταγμα
ΠΝΠ	Πράξη Νομοθετικού Περιεχομένου
π.χ.	παραδείγματος χάρι
ΣΣΕ	Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
Τμ.	Τμήμα
ΥΑ ή υ. α.	Υπουργική Απόφαση
Υπ. Οικ. & Εργ.	Υπουργείο Οικονομικών & Εργασίας
ΦΕΚ	Φύλλο Εφημερίδας Κυβερνήσεως
Ω ή ω	Ωρομίσθιο

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η οργάνωση του χρόνου εργασίας είναι ένα πρόβλημα που απασχολεί ιδιαίτερα τα τελευταία χρόνια το Εργατικό δίκαιο. Έχει γίνει αντικείμενο πολλών νομοθετικών αλλαγών και κύριο θέμα διαπραγμάτευσης ανάμεσα σε εργοδότες και εργαζόμενους. Άλλωστε αποτελεί βασικό παράγοντα προσδιορισμού του ύψους του μισθού.

Με το πέρασμα του χρόνου η διάρκεια εργασίας έλαβε πολλές μορφές και διαφορετικά χρονικά όρια, με βάση νόμους, διατάξεις, κανονισμούς και άλλα. Η υπέρβαση αυτών των ορίων, που αποτελούν την υπερωρία και υπερεργασία, δύο έννοιες που αναλύονται στην παρούσα πτυχιακή εργασία, υπολογίζονται και αμείβονται αντιστοίχως. Όπως επίσης διαφορετικό είναι και το ύψος των αποδοχών καθώς και το περιεχόμενο των δικαιωμάτων που έχει ο εργαζόμενος από την παροχή εργασίας σε μη κανονικό χρόνο, όπως είναι η νυχτερινή εργασία ή η απασχόληση σε ημέρες υποχρεωτικής αργίας και ανάπαυσης.

Από την μελέτη μας αυτή, βέβαια, δεν θα μπορούσε να απουσιάζει μια πολύ σημαντική και ευρύτατα διαδεδομένη μορφή εργασίας, η μειωμένη απασχόληση. Η οποία συναντάται έντονα τη σημερινή εποχή στην χώρα μας, σε όλες τις μορφές.

Κλείνοντας την εργασία μας αναφέρουμε ορισμένες δικαστικές αποφάσεις, οι οποίες μας βοηθούν να κατανοήσουμε τα θέματα που πραγματεύεται η πτυχιακή μας εργασία ευκολότερα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο

Ο ΧΡΟΝΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Ο χρόνος εργασίας έχει αποτελέσει αντικείμενο μελέτης και προβληματισμού εδώ και πολλές δεκαετίες. Και συνεχώς γίνεται αντικείμενο νομοθετικών αλλαγών. Μέχρι σήμερα, έχει λάβει αρκετές μορφές και συνεχίζει να αλλάζει, είτε ως προς τον προσδιορισμό των ωρών εργασίας, είτε ως προς τους όρους εργασίας που κάθε φορά καθιερώνονται. Στο τρέχον κεφάλαιο, θα δούμε κάποιες διακρίσεις του χρόνου εργασίας, καθώς και τον προσδιορισμό της αμοιβής που παρέχεται στους εργαζόμενους.

1.1 ΕΝΝΟΙΑ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Με τον όρο χρόνο εργασίας, εννοούμε το χρόνο κατά τον οποίο ο εργαζόμενος είναι στη διάθεση του εργοδότη για να απασχοληθεί. Ο χρόνος μετάβασης του μισθωτού στον τόπο εργασίας, ανεξαρτήτως αν αυτός γίνεται με τα μεταφορικά μέσα του εργοδότη του ή όχι, δεν περιλαμβάνεται στον χρόνο εργασίας. Το ίδιο ισχύει για τον χρόνο που χρειάζεται ο εργαζόμενος για την ατομική του προετοιμασία, π.χ. αλλαγή ρούχων, και αυτό γιατί, ενώ ο εργαζόμενος βρίσκεται στον χώρο εργασίας, αυτός δεν προσφέρεται για εργασία. Όπως επίσης, στον χρόνο εργασίας δεν υπάγονται οι διακοπές ή τα διαλείμματα εργασίας, εκτός και αν ειδική διάταξη ορίζει το αντίθετο. Η αναγκαστική όμως απομάκρυνση από τον χώρο εργασίας λόγω προφανούς κινδύνου ή φυσικής ανάγκης, δεν αποτελεί διακοπή εργασίας. Από την άλλη μεριά, δεν έχει σημασία που ο εργαζόμενος δεν προσφέρει την εργασιακή του δύναμη ενεργά, αρκεί μόνο που είναι διαθέσιμος. Άλλωστε, είναι δικαίωμα του εργοδότη η πλήρης αξιοποίηση του χρόνου εργασίας των εργαζομένων.

1.2 ΗΜΕΡΗΣΙΟΣ ΚΑΙ ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΟΣ ΧΡΟΝΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η διάρκεια απασχόλησης του εργαζόμενου προκύπτει από την διάρκεια εργασίας ημερησίως καθώς και από τον αριθμό των εργάσιμων ημερών την εβδομάδα. Ως ημερήσιος χρόνος εργασίας θεωρείται ο χρόνος απασχόλησης σε οποιαδήποτε στιγμή του 24ωρου. Ενώ

ως εβδομαδιαίος χρόνος θεωρείται ο χρόνος απασχόλησης από το πρωί της Δευτέρας (09.00) έως το βράδυ του Σαββάτου (24.00).

1.3 ΔΙΑΚΡΙΣΗ ΩΡΑΡΙΟΥ

Η ατομική σύμβαση εργασίας είναι αυτή που ορίζει το ωράριο εργασίας, σύμφωνα όμως με τους όρους εργασίας που έχουν ορίσει ιεραρχικά ανώτεροι παράγοντες που είναι υπεύθυνοι γι' αυτό το αντικείμενο. Έτσι, το ωράριο διακρίνεται σε: α) νόμιμο ωράριο, β) ωράριο που καθορίζεται με βάση τις συλλογικές συμβάσεις (ή διαιτητικές αποφάσεις) και γ) το συμβατικό ωράριο. Η διάκριση αυτή έχει σημασία ως προς τον χαρακτηρισμό και αμοιβή τυχόν υπέρβασης της απασχόλησης σε κάποια από αυτές τις κατηγορίες ωραρίου.

A) Νόμιμο ωράριο

Με τον όρο νόμιμο ωράριο εννοούμε το ωράριο που καθορίζεται με βάση τον νόμο ή κανονιστική διοικητική πράξη, και αποτελεί την ανώτατη χρονική διάρκεια που επιτρέπεται ο εργαζόμενος να απασχοληθεί σε ημερήσια και εβδομαδιαία βάση, χωρίς αυτό να αποτελεί την ανώτατη διάρκεια απασχόλησης σε έναν εργοδότη. Δηλαδή, αν κάποιος εργαζόμενος ξεδέψει τα ανώτατα όρια εργασίας ημερησίως σε έναν εργοδότη, ο συγκεκριμένος εργαζόμενος απαγορεύεται να απασχοληθεί και σε κάποιον άλλο εργοδότη. Η δεύτερη αυτή σύμβαση εργασίας θα είναι άκυρη.

Δεν υφίσταται κοινό νόμιμο ωράριο για όλους τους εργαζομένους, απλά υπάρχει μια γενική και μια ειδική νομοθεσία.

α) Γενικός κανόνας:

Σύμφωνα με το π.δ. της 27.6/4.7.32, έχει οριστεί ότι για τον εργαζόμενο που απασχολείται σε Βιομηχανίες οι ώρες που πρέπει να εργάζεται δεν θα πρέπει να ξεπερνούν τις 8 ώρες ημερησίως και τις 48 ώρες εβδομαδιαίως. Με βάση νεότερων διαταγμάτων, η ισχύς του 8ώρου ως νόμιμου ωραρίου επεκτάθηκε για τους εργαζόμενους στη Βιομηχανία και στη Βιοτεχνία. Επίσης, ο ίδιος κανόνας, της ημερήσιας και εβδομαδιαίας απασχόλησης εξαπλώθηκε και στον τομέα των υπαλλήλων γραφείου και των εργαζομένων σε εμπορικά

καταστήματα. Για όσους εργαζόμενους, όμως, ισχύει το σύστημα της πενθήμερης απασχόλησης, το νόμιμο ωράριο μετατρέπεται σε 9 ώρες την ημέρα και σε 45 ώρες την εβδομάδα.

β) Ειδικές ρυθμίσεις:

Παραπάνω αναφερθήκαμε στην γενική νομοθεσία περί νόμιμου ωραρίου, εκτός όμως από αυτή, υπάρχουν και οι ειδικές ρυθμίσεις που μπορεί να είναι ευνοϊκότερες ή δυσμενέστερες και αφορούν ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων. Κάποιες από αυτές τις κατηγορίες είναι οι υπάλληλοι ανώνυμων εταιριών και τραπεζών, για τους οποίους ισχύει το ωράριο των 7 νόμιμων ωρών ημερήσιας εργασίας και των 42 νόμιμων ωρών εβδομαδιαίας απασχόλησης (άρθρο 7 παρ. 3 του α.ν. 547/1937). Σύμφωνα με τη νομολογία, η γνώμη που υπερισχύει είναι ότι στη συγκεκριμένη κατηγορία ωραρίου δεν κατατάσσονται οι ανώνυμες εταιρίες που κατά βάση είναι βιομηχανικές, ανεξαρτήτως αν οι υπάλληλοι εργάζονται σε γραφείο. Αντιθέτως, στις μη βιομηχανικές ανώνυμες εταιρίες για τους υπαλλήλους οι οποίοι απασχολούνται σε γραφείο ισχύει το 7ωρο, όχι όμως και για τους πωλητές εμπορικού καταστήματος ή για τους απασχολούμενους σε άλλες εργασίες.

Άλλη κατηγορία εργαζομένων αποτελούν οι οδηγοί τουριστικών λεωφορείων, οι οποίοι υπάγονται στο νόμιμο ωράριο των 13 ωρών ημερήσιας και των 72 ωρών εβδομαδιαίας απασχόλησης (ΥΑ 51266/1975). Στις ώρες αυτές περιλαμβάνονται: α) ο χρόνος οδήγησης, ο οποίος είναι 8 ώρες ημερησίως και 48 ώρες εβδομαδιαίως, και τυχόν υπέρβαση του αποτελεί παράνομη υπερωρία, β) ο χρόνος παραλαβής και παράδοσης του οχήματος, καθώς και ο χρόνος που χρειάστηκε για τυχόν επισκευή του κατά τη διάρκεια της διαδρομής, γ) τα διαλείμματα που έκανε κατά τη διάρκεια της διαδρομής και δ) οι εντός και εκτός έδρας διακοπές. Όσον αφορά όμως, τους οδηγούς φορτηγών αυτοκινήτων, το νόμιμο ωράριο είναι για τους οδηγούς που απασχολούνται σε ανώνυμη εταιρία 8 ώρες ημερησίως και για όσους εργάζονται σε οποιοδήποτε άλλο εργοδότη 13 ώρες την ημέρα.

Για τους μισθωτούς ξενοδοχείων έχει ορισθεί με βάση το άρθρο 10 του ΑΝ 394/36 ως νόμιμο ημερήσιο ωράριο οι 10 ώρες και με βάση την ΥΑ 251/1961 οι 8 ώρες ημερησίως.

Τέλος, για του εργαζόμενους στο Δημόσιο με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, το νόμιμο ωράριο είναι το ίδιο με όλους τους εργαζόμενους που συνδέονται με δημοσιοϋπαλληλική σχέση.

Β) Συλλογικό ωράριο

Η μείωση του νόμιμου ωραρίου εργασίας, σε ωράριο πλήρους απασχόλησης λιγότερων ωρών είναι επιτρεπτή. Η μείωση αυτή του νόμιμου ωραρίου γίνεται με συλλογικές συμβάσεις, κανονισμούς εργασίας, ατομικές συμβάσεις ή ακόμη μπορεί να βασίζεται και σε έθιμο. Στην πραγματικότητα, όμως, αυτές οι μειώσεις γίνονται κυρίως με συλλογικές συμβάσεις ή διαιτητικές αποφάσεις. Γι' αυτό και το μειωμένο ωράριο που γίνεται με τους παραπάνω παράγοντες διαμόρφωσης χρόνου εργασίας, ονομάζεται συλλογικό. Στην περίπτωση του συλλογικού ωραρίου, όπου υπάρχει μείωση των ωρών εργασίας, δεν επιδέχεται αντίστοιχη μείωση του μισθού, εκτός αν αντίστοιχη διάταξη ορίζει το αντίθετο. Σύμφωνα λοιπόν, με το συλλογικό ωράριο εργασίας όπως αυτό έχει ήδη ορισθεί με την από 14.2.1984 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. (άρθρο 6), η διάρκεια απασχόλησης έχει καθιερωθεί σε 40 ώρες εβδομαδιαίας εργασίας, χωρίς αυτή να συνεπάγεται μείωση του μισθού. Το ωράριο των 40 εβδομαδιαίων ωρών, δηλαδή των 8 ωρών ημερησίως (8ώρες * 5ημέρες = 40ώρες), έχει αναγκαστική ισχύ για όλους τους εργαζόμενους και τους εργοδότες, ανεξαρτήτως της κατηγορίας στην οποία ανήκουν.

Γ) Συμβατικό ωράριο

Το νόμιμο και συλλογικό ωράριο εργασίας μπορεί να μειωθεί, αυτή η μείωση μπορεί να επιτευχθεί με μια συμφωνία ανάμεσα στον εργαζόμενο και στον εργοδότη, έτσι κάνουμε λόγο για το *συμβατικό* ή *συμφωνημένο* ωράριο εργασίας. Οπότε, το συμβατικό ωράριο εργασίας μπορεί να ορισθεί με ατομική σύμβαση, με κανονισμό εργασίας συμβατικής ισχύος ή με πρακτική της εκμετάλλευσης, αυτό στην πράξη σημαίνει ότι γίνεται σιωπηρή συμφωνία εργοδότη- εργαζόμενου, η οποία βασίζεται σε μια σταθερή, μακροχρόνια και ομοιόμορφη εφαρμογή μειωμένου ωραρίου. Αν, βέβαια, στη συμφωνία αυτή της μείωσης των ωρών εργασίας δεν έχει γίνει λόγος για αντίστοιχη μείωση των αποδοχών, τότε μιλάμε για συμφωνία πλήρους απασχόλησης για την οποία οι αποδοχές του εργαζόμενου θα είναι αυτές της πλήρους απασχόλησης.

1.4 ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΤΑ ΤΟ ΠΕΝΘΗΜΕΡΟ

Η καθιέρωση του συστήματος πενθήμερης εργασίας έγινε με την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. της 26.2.1975, αυτή προέβλεπε με βάση το άρθρο 6 ότι, η υπέρβαση του ανώτατου ορίου ημερήσιας εργασίας επιτρέπεται κατά μια ώρα χωρίς αυτή να θεωρείται υπερωριακή εργασία, με βάση τις εξής προϋποθέσεις: α) οι εργαζόμενοι των επιχειρήσεων δεν θα απασχολούνται κατά την ημέρα το Σαββάτου ή μία άλλη εργάσιμη ημέρα της εβδομάδας, β) οι αποδοχές των 6 εργάσιμων ημερών θα συνεχίσουν να καταβάλλονται και γ) δε θα γίνεται υπέρβαση του εκάστοτε ισχύοντος εβδομαδιαίου ωραρίου. Με την καθιέρωση του συστήματος πενθήμερης εργασίας, οι ώρες απασχόλησης του Σαββάτου μοιράστηκαν στις υπόλοιπες πέντε εργάσιμες ημέρες της εβδομάδας χωρίς να μεταβάλλεται το εβδομαδιαίο ωράριο εργασίας και οι αποδοχές που συνεχίζουν να λαμβάνουν οι εργαζόμενοι είναι οι αντίστοιχες αποδοχές των έξι εργάσιμων ημερών της εβδομάδας.

Όσον αφορά τους εργαζόμενους του Δημοσίου, ΟΤΑ και τα ΝΠΔΔ η καθιέρωση του συστήματος πενθήμερης εργασίας, δηλαδή εργασία από Δευτέρα έως Παρασκευή χωρίς τη μείωση του κατά περίπτωση ισχύοντος συνολικού αριθμού εβδομαδιαίων ωρών εργασίας, έγινε με το ΠΝΠ της 29.12.1980, η οποία κυρώθηκε με τον ν. 1157/1981.

Τέλος, το νόμιμο ωράριο που ισχύει για το πενθήμερο σύστημα εργασίας είναι 9 ώρες ημερήσιας νόμιμης εργασίας και 45 ώρες εβδομαδιαίας. Για την εργασία κατά την 9^η ώρα ο εργαζόμενος δεν δικαιούται πρόσθετη αμοιβή από τη στιγμή που δεν γίνεται παράβαση των 40 ωρών εβδομαδιαίας εργασίας.

1.5 ΕΝΝΟΙΑ ΜΙΣΘΟΥ ΚΑΙ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ ΩΡΟΜΙΣΘΙΟΥ

Με τον όρο μισθός εννοούμε την αντιπαροχή που προσφέρεται στον εργαζόμενο από τον εργοδότη του ως ανταμοιβή για την εργασία που του προσφέρει.

Η καταβολή του μισθού στον εργαζόμενο αποτελεί υποχρέωση του εργοδότη που δημιουργείται λόγω της αμφοτεροβαρούς σύμβασης εργασίας και συνδέεται με την υποχρέωση που έχει ο εργαζόμενος να προσφέρει εργασία.

Με βάση τη σύμβαση εργασίας, η οποία καθορίζεται με το άρθρο 648ΑΚ, ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να παρέχει την εργασία του για ορισμένο ή αόριστο χρόνο στον εργοδότη του και αυτός ως ανταμοιβή να του προσφέρει το συμφωνημένο μισθό.

Προσδιορισμός ωρομισθίου:

Σύμφωνα με το άρθρο 5 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. της 26.2.1975 και το άρθρο 6 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. της 14.2.1974 το ωρομίσθιο προσδιορίζεται ως εξής:

- Για τους υπαλλήλους ο προσδιορισμός του ωρομισθίου γίνεται διαιρώντας τα 6/25 του μισθού με τον αριθμό 40 (ώρες εβδομαδιαίας απασχόλησης). Εάν το εβδομαδιαίο ωράριο εργασίας που εφαρμόζεται είναι μικρότερο των 40 ωρών, τότε ο διαιρέτης που θα χρησιμοποιηθεί είναι ίσος με τον αριθμό των εβδομαδιαίων ωρών εργασίας τους. Θεωρητικά, οι υπάλληλοι παρέχουν εργασία 25 ημέρες τον μήνα, στην πράξη όμως, οι πραγματικές εργάσιμες ημέρες είναι περισσότερες ή λιγότερες από 25 ημέρες το μήνα και αυτό γιατί ο αριθμός εργάσιμων ημερών του χρόνου κατανέμεται στους 12 μήνες και ο μέσος όρος που προκύπτει ανά μήνα είναι 25 ημέρες.

Το ημερομίσθιο του υπαλλήλου προέρχεται από τη διαίρεση του μηνιαίου μισθού με το 25. Σύμφωνα με τα παραπάνω ο προσδιορισμός του ημερομισθίου και του ωρομισθίου του υπαλλήλου γίνεται ως εξής:

$$\text{Ημερήσιος μισθός} = \frac{\text{Μηνιαίος μισθός}}{25}$$

$$\text{Ωρομίσθιο} = \left[\frac{\text{Μηνιαίος μισθός} * 6}{25} \right] / 40 \text{ (ή ο αριθμός των ωρών του εφαρμοζομένου ωραρίου)}$$

- Για τους εργάτες το ωρομίσθιο προσδιορίζεται με τη διαίρεση του ποσού των 6 ημερομισθίων δια του αριθμού 40 ή σε λιγότερες από 40 (ώρες εβδομαδιαίας εργασίας) δια του αριθμού των ωρών του ωραρίου που εφαρμόζεται. Ο προσδιορισμός του ωρομισθίου των εργατών γίνεται ως εξής:

$$\text{Ωρομίσθιο} = (\text{Ημερομίσθιο} * 6) / 40 \text{ (ή ο αριθμός των ωρών του ωραρίου που εφαρμόζεται)}$$

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο

ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Στο προηγούμενο κεφάλαιο διακρίναμε τον χρόνο εργασίας σε τρία είδη ωραρίου, το νόμιμο, το συλλογικό και το συμφωνημένο ωράριο εργασίας. Η υπέρβαση ενός από τα πιο πάνω είδη ωραρίου, του συλλογικού (όσον αφορά την υπέρβαση των ωρών εργασίας σε εβδομαδιαία βάση), αποτελεί την υπερεργασία, η οποία είναι το αντικείμενο μελέτης του παρόντος κεφαλαίου και παίζει σημαντικό ρόλο στον προσδιορισμό των αποδοχών του εργαζόμενου.

2.1 ΕΝΝΟΙΑ ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η έννοια της υπερεργασίας είναι αποτέλεσμα της διαφοράς μεταξύ του νόμιμου ωραρίου και του ωραρίου που ορίζεται με συλλογικές συμβάσεις ή ατομικές συμφωνίες. Η υπερεργασία διακρίνεται σε α) απλή και β) θεσμοθετημένη. Ως απλή υπερεργασία ορίζουμε την υπέρβαση του συμβατικού χρόνου εργασίας μέχρι τις 40 ώρες. Ενώ ως θεσμοθετημένη ορίζουμε την υπέρβαση των 40 ωρών εργασίας κατά μία ώρα ημερησίως μέχρι τη συμπλήρωση των 45 ωρών εβδομαδιαίως (ή μέχρι τις 48 ώρες για όσους δεν εφαρμόζεται το σύστημα πενθήμερης εργασίας). Για ένα χρονικό διάστημα, η θεσμοθετημένη υπερεργασία που είχε υιοθετηθεί με την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε., είχε καταργηθεί (άρθρο 11 του ν. 2874/2000), παρόλα αυτά ο νομοθέτης την επανέφερε (άρθρο 1 του ν. 3385/2005). Από τα παραπάνω καταλήγουμε ότι η διάκριση ανάμεσα στην απλή και θεσμοθετημένη υπερεργασία παίζει σημαντικό ρόλο στο θέμα των αποδοχών.

2.1.α Απλή υπερεργασία

Η επιβολή της υπερεργασίας μπορεί να γίνει με κοινή συμφωνία των ενδιαφερομένων, εργοδότη και εργαζομένου χωρίς η Επιθεώρηση Εργασίας να έχει καμία ανάμιξη. Κατ' εξαίρεση, σε περίπτωση ανάγκης οπου ο εργαζόμενος χρειάζεται να αφιερώσει περισσότερη ώρα εργασίας από τη συμφωνημένη ή συνηθισμένη, ο εργοδότης έχει τη δυνατότητα

μονομερής επιβολής της υπερεργασίας (ΑΚ 659). Αυτό συμβαίνει, μόνο σε καταστάσεις έκτακτης ανάγκης και σ' αυτή όμως τη περίπτωση ο νόμος παρέχει το δικαίωμα στον εργαζόμενο να αρνηθεί αν δεν μπορεί να την εκτελέσει. Εφόσον δεν έρχεται σε αντίθεση με τη καλή πίστη. Επομένως, όταν η υπερεργασία γίνεται σχεδόν σε καθημερινή βάση, τότε απαιτείται συμφωνία. Είναι φανερό όμως ότι και στις δύο καταστάσεις η Επιθεώρηση εργασίας δεν έχει καμία ανάμειξη.

Επιπροσθέτως, αναφερόμενοι και στις δύο αυτές περιπτώσεις, ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα για πρόσθετη αμοιβή, ανάλογη και αντίστοιχη με τις επιπλέον ώρες που έχει δουλέψει χωρίς προσαυξήσεις. Το ωρομίσθιο του εργαζόμενου προσδιορίζεται με βάση τον καταβαλλόμενο μισθό σε σχέση με το συμφωνημένο ωράριο εργασίας. Η αμοιβή για την υποχρεωτική υπερεργασία προβλέπεται από το άρθρο 659 ΑΚ, το ίδιο όμως συμβαίνει και για τη συμβατική, όσον αφορά φυσικά, την περίπτωση που ο εργαζόμενος αμείβεται με τα κατώτατα όρια, σε αντίθετη περίπτωση έχουμε υπέρβαση των διατάξεων για την εξασφάλιση των κατώτατων ορίων μισθού.

2.1.β Θεσμοθετημένη υπερεργασία

Όπως γνωρίζουμε από την 1.1.1984 (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 14.2.1984) ισχύει το νέο μειωμένο ωράριο εργασίας, που βασίζεται στις συλλογικές συμβάσεις και είναι 40 ώρες εβδομαδιαίας εργασίας. Αυτό σημαίνει ότι υπερεργασία είναι η υπέρβαση της εβδομαδιαίας απασχόλησης (πλην Κυριακής και Σαββάτου). Αυτό βέβαια, προϋποθέτει ότι στο συλλογικό ωράριο θα πρέπει να υπάρχει υπέρβαση του ημερήσιου ωραρίου (8ώρου) κατά μία ώρα κάθε μέρα.

Όσον αφορά τις επιχειρήσεις συνεχούς λειτουργίας, η υπέρβαση του συλλογικού ωραρίου (40ώρου) μέχρι τις 56 ώρες, πληρώνεται σαν υπερεργασία, μόνο εάν σε περίοδο 8 εβδομάδων ο μέσος όρος εργασίας είναι περισσότερες από 40 ώρες (άρθρο 7 παρ. 5 δ.α. ΔΔΔΔ ΑΘ.6/79).

Σύμφωνα με όσα αναφέραμε, ως θεσμοθετημένη υπερεργασία χαρακτηρίζεται η απασχόληση του εργαζόμενου πέρα από το συμβατικό ή συλλογικό ωράριο εργασίας, όπως αυτό προβλέπεται από τις ΣΣΕ, ενώ ως απλή θεωρείται η υπέρβαση του ατομικού συμβατικού ωραρίου. Η θεσμοθετημένη υπερεργασία, όπως είπαμε παραπάνω, είναι η υπέρβαση του συμβατικού ωραρίου, δηλαδή η υπέρβαση κατά 5 ώρες του 40ώρου (41^η- 45^η ώρα), για όσους εφαρμόζεται το σύστημα πενθήμερης εργασίας, κατανεμημένες κατά 1 ώρα

ημερησίως, και για όσους εργάζονται με βάση το σύστημα εξαήμερης εργασίας, υπερεργασία αποτελεί αντίστοιχα, η υπέρβαση κατά 8 ώρες του 48ώρου (40^η- 48^η ώρα) την εβδομάδα. Γι' αυτό, η διατύπωση του νόμου ότι υπερεργασία αποτελεί η υπέρβαση του 40ώρου ή 48ώρου αντίστοιχα, δεν είναι ακριβής, θα πρέπει να γίνεται αναφορά στο ημερήσιο χρόνο. Η θεσμοθετημένη υπερεργασία ρυθμίζεται με βάση το άρθρο 4 του ν. 2874/2000 τον οποίο αντικατέστησε το άρθρο 1 του ν.3385/2005 και εν συνεχεία το άρθρο 74 παρ. 10 του ν. 3863/2010, το οποίο αναφέρει ότι: «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 (41^η, 42^η, 43^η, 44^η, 45^η ώρα) αμείβονται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά είκοσι τοις εκατό (20%) 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 41^η έως 48^η ώρα).»

Διαφορές θεσμοθετημένης και απλής υπερεργασίας:

Η θεσμοθετημένη διαφέρει έναντι της απλής στα εξής σημεία:

α) η πρώτη υπολογίζεται κατά εβδομαδιαία βάση. Δεν αρκεί όμως, μόνο η αναφορά στο εβδομαδιαίο ωράριο των 40 ωρών (ή 48 ωρών για όσους εφαρμόζεται το εξαήμερο σύστημα), απαιτείται και η αντίστοιχη αναφορά στην υπέρβαση του ημερήσιου ωραρίου, υπέρβαση δηλαδή του 8ώρου κατά μία ώρα ημερησίως (νόμιμη υπερεργασία). Στην πράξη, αυτό σημαίνει ότι, ο εργοδότης δεν έχει το δικαίωμα να αξιοποιήσει την υπερεργασία με ελεύθερο τρόπο κατανομής, για παράδειγμα σε μια ημέρα. Στην περίπτωση όμως, που έχουμε υπέρβαση του ημερήσιου ωραρίου και δεν έχουμε υπέρβαση του εβδομαδιαίου, τότε δεν υφίσταται ζήτημα υπερεργασίας. Σ' αυτό το σημείο θα πρέπει να τονίσουμε, με βάση το νόμο, ότι τυχόν εργασία κατά την Κυριακή ή το Σάββατο (όσον αφορά το σύστημα πενθήμερης εργασίας) δεν αποτελεί υπερωρία ή υπερεργασία, ακόμα και αν υπάρχει υπέρβαση του εβδομαδιαίου χρόνου απασχόλησης. Αυτό σημαίνει ότι, υπερεργασία συνίσταται μόνο καθ' όλη τη διάρκεια των πέντε εργάσιμων ημερών της εβδομάδας, επομένως η εργασία το Σάββατο δεν αποτελεί υπερεργασία.

β) η επιβολή της υπερεργασίας γίνεται κατά την κρίση του εργοδότη στο πλαίσιο του δ. δ. ακόμα και για τις συνήθεις ανάγκες της επιχείρησης χωρίς να απαιτείται καμία ανάμειξη της δημόσιας αρχής ή να συντρέχουν οι προϋποθέσεις του άρθρου 659 ΑΚ.

γ) ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να προσφέρει την εργασία του στο πλαίσιο της υπερεργασίας, αν αυτό ζητηθεί από τον εργοδότη του.

δ) η αμοιβή που θα λάβει ο εργαζόμενος θα περιλαμβάνει και την πρόσθετη αμοιβή για την υπερεργασία, που θα αντιστοιχεί στις επιπλέον ώρες και με την προσαύξηση, που υπολογίζεται με το ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 20%. Αυτά τα πρόσθετα ποσά αποτελούν τακτικές αποδοχές και καταβάλλονται στον εργαζόμενο, ακόμα και αν ο συμβατικός μισθός είναι μεγαλύτερος από τον νόμιμο. Σε αντίθεση με την αμοιβή της υπερωριακής απασχόλησης στην υπερεργασία μπορεί να γίνει συμφωνία συμψηφισμού με τυχόν ανώτερες αποδοχές.

2.2 ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑΣ

A) Εργαζόμενος σε πενθήμερη εβδομαδιαία βάση και με εβδομαδιαίο συμβατικό ωράριο 40 ωρών, απασχολείται τρεις από τις πέντε εργάσιμες ημέρες την εβδομάδα επί 9 ώρες και δύο ημέρες από 8 ώρες. Σύνολο ωρών εβδομαδιαίας απασχόλησης 43. Οι τρεις ώρες πέραν των 40 συνιστούν υπερεργασία και αμείβονται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 25% (το οποίο με βάση τον Ν. 3846/10 έγινε 20%).

B) Εργαζόμενος σε πενθήμερη εβδομαδιαία βάση και με εβδομαδιαίο συμβατικό ωράριο 37 ωρών, απασχολείται τρεις από τις πέντε εργάσιμες ημέρες την εβδομάδα επί 8 ώρες και δύο ημέρες από 9 ώρες. Σύνολο ωρών εβδομαδιαίας απασχόλησης 42. Στην περίπτωση αυτή οι τρεις ώρες υπερβάσεως του συμβατικού εβδομαδιαίου ωραρίου (38, 39, 40) είναι πρόσθετη εργασία (659 ΑΚ) και αμείβονται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο (απλό), ενώ οι δύο, επιπλέον των 40, ώρες συνιστούν υπερεργασία.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο

ΥΠΕΡΩΡΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Εκτός φυσικά από την υπερεργασία, δηλαδή την υπέρβαση των ωρών του συλλογικού ωραρίου, μπορεί να υπάρξει και υπέρβαση του νόμιμου ωραρίου εργασίας, οπου γίνεται λόγος για υπερωριακή εργασία. Στην περίπτωση αυτή, όπως θα μελετήσουμε και πιο κάτω, παρατηρούνται κάποιες ιδιαιτερότητες ως προς την επιβολή τους από τον εργοδότη, καθώς και ως προς την αμοιβή τους, οπου αντιστοιχούν μεγαλύτερες προσαυξήσεις .

3.1 ΕΝΝΟΙΑ ΥΠΕΡΩΡΙΑΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ως υπερωριακή εργασία χαρακτηρίζεται η απασχόληση του εργαζόμενου όταν υπερβαίνει τα ανώτατα ημερήσια χρονικά όρια του νόμιμου ωραρίου, στον ίδιο εργοδότη. Μας είναι αδιάφορο αν η πρόσθετη εργασία που παρέχει ο εργαζόμενος είναι με βάση την ίδια ή ξεχωριστή σύμβαση εργασίας και αν η εργασία που προσφέρει έχει το ίδιο περιεχόμενο ή είναι διαφορετικού είδους από ότι προσφέρει κατά τη διάρκεια του κανονικού του ωραρίου. Η υπέρβαση του συμβατικού ωραρίου δε θεωρείται υπερωρία και αυτό γιατί, σημείο αναφοράς ως προς το ωράριο είναι το νόμιμο ωράριο και ως προς τη χρονική μονάδα, το ημερήσιο ωράριο. Στην πράξη, ως υπερωρία θεωρούμε, για τους εργαζόμενους που εφαρμόζεται το σύστημα πενθήμερης εργασίας, ο χρόνος εργασίας πέρα από την 9^η ώρα (8ώρες + 1 ώρα υπερεργασίας= 9 ώρες), και για όσους εφαρμόζεται το εξαήμερο σύστημα, ως υπερωριακή εργασία χαρακτηρίζεται η απασχόληση πέραν της 8^{ης} ώρας.

Η υπέρβαση του νόμιμου χρόνου εργασίας ημερησίως, θεωρείται υπερωριακή, έστω και αν δεν υπάρχει υπέρβαση του νόμιμου εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας. Για παράδειγμα, αν ένας εργαζόμενος μιας επιχείρησης εργάστηκε μια μέρα πέρα από το 10ωρο και κάποια άλλη ημέρα αντίστοιχα λιγότερες ώρες, έχουμε υπερωριακή εργασία. Αν κάποιος εργάστηκε την Κυριακή, πέραν των 40 ή 48 ωρών που εργάστηκε τις εργάσιμες ημέρες της εβδομάδας, η εργασία αυτή δε θεωρείται υπερωριακή, εφόσον δεν υπερέβη το νόμιμο ημερήσιο ωράριο κατά την Κυριακή.

Τέλος, η έννοια της υπερωριακής απασχόλησης δεν προϋποθέτει την παροχή υπερεργασίας και αυτό γιατί η υπερωριακή εργασία δεν συνδέεται με την υπέρβαση του νόμιμου ημερήσιου ωραρίου, ενώ η υπερεργασία με την υπέρβαση του εβδομαδιαίου συλλογικού ωραρίου. Δηλαδή, η υπέρβαση του ημερήσιου νόμιμου ωραρίου, έστω και κατά μία ώρα, θεωρείται υπερωριακή απασχόληση χωρίς να υπάρχει εξάντληση των ωρών της υπερεργασίας ή καλύτερα χωρίς να υπάρχει έστω και μια ώρα υπερεργασίας.

3.1.α Νόμιμη υπερωριακή απασχόληση

Η συμφωνία του εργοδότη και του εργαζόμενου για υπερωριακή απασχόληση, σε αντίθεση με την υπερεργασία, η οποία γίνεται κατά την κρίση του εργοδότη και ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να την παρέχει, είναι άκυρη. Ο νόμος ωστόσο, επιτρέπει την παροχή υπερωριακής εργασίας, εφόσον τηρούνται ορισμένες προϋποθέσεις, οι οποίες είναι: α) ύπαρξη σοβαρού λόγου που να δικαιολογεί την παροχή υπερωριακής εργασίας, β) οι ώρες υπερωριακής απασχόλησης δε θα πρέπει να υπερβαίνουν το ανώτατο όριο ωρών, το οποίο και καθορίζεται σε ετήσια και ημερήσια βάση και γ) θα πρέπει να γίνει αναγγελία των υπερωριών στην Επιθεώρηση Εργασίας ή θα πρέπει να έχουμε άδεια της ίδιας αρχής και να τηρούνται θεωρημένα βιβλία υπερωριών.

Για να χαρακτηρίζεται η υπερωρία ως νόμιμη, θα πρέπει να συντρέχουν οι εξής προϋποθέσεις:

α) θα πρέπει να γίνει έγγραφη αναγγελία από τον ίδιο τον εργοδότη στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας ή στην αρμόδια αστυνομική αρχή, για την υπερωριακή εργασία η οποία πρόκειται να πραγματοποιηθεί. Αυτή γίνεται με ένα απλό έγγραφο, πριν την πραγματοποίηση της υπερωρίας και αντίγραφο της αναρτάται σε εμφανές σημείο στον χώρο εργασίας. Η υποχρέωση αναγγελίας υπάρχει και στην περίπτωση που η υπερωρία δεν πραγματοποιηθεί ή διακοπεί για κάποιο λόγο, και αν αυτή η αναγγελία δεν πραγματοποιηθεί εντός 24ώρου, η δημόσια αρχή θεωρεί ότι αυτή η υπερωριακή εργασία έχει πραγματοποιηθεί.

β) θα πρέπει να τηρείται ένα ειδικό βιβλίο υπερωριών, το οποίο έχει θεωρήσει η Επιθεώρηση Εργασίας και υπογράφεται από κάθε μισθωτό. Τηρείται σαν ένα είδος ημερολογίου και το περιεχόμενο του καθορίζεται από τον νόμο. Η υποχρέωση όμως της υποβολής των πινάκων των υπερωριών στην Επιθεώρηση Εργασίας, δεν προϋποθέτει την νομιμότητα των υπερωριών.

γ) δεν θα πρέπει να γίνεται υπέρβαση ενός ανώτατου ορίου ωρών, που καθορίζεται ημερησίως και ετησίως. Σύμφωνα με τον νόμο, η ημερήσια διάρκεια υπερωριακής εργασίας είναι 3 ώρες, σε επείγουσες περιπτώσεις όμως, ο νόμος επιτρέπει την πρώτη ημέρα την απεριόριστη υπέρβαση των ωρών, και για τις 4 επόμενες ημέρες υπέρβαση έως 4 ώρες. Όσον αφορά, το ανώτατο επιτρεπόμενο αριθμό ωρών υπερωριακής απασχόλησης τον χρόνο, ο νόμος εξουσιοδοτεί τον Υπουργό Εργασίας να το ορίζει με δική του απόφαση για κάθε χρόνο ή εξάμηνο. Ο Υπουργός έχει το δικαίωμα να προσδιορίζει το ανώτατο επιτρεπόμενο όριο υπερωριακής απασχόλησης εξαμήνου, διαφορετικά ανά κλάδο ή περιφέρεια. Για παράδειγμα, για τους ανειδίκευτους εργάτες, ο κλάδος των οποίων έχει υψηλά ποσοστά ανεργίας, ο νόμος καθορίζει ότι η υπερωριακή απασχόληση άνω των 120 ωρών ετησίως, προϋποθέτει άδεια της Επιθεώρησης εργασίας, η οποία δίνεται εφόσον δεν υπάρχουν διαθέσιμοι άνεργοι στα οικεία γραφεία απασχόλησης. Με τον ίδιο τρόπο μπορεί να γίνονται περιορισμοί και σε άλλες εργασίες, για τις οποίες δεν επιτρέπεται η υπέρβαση των 120 ωρών ετήσιας υπερωριακής εργασίας.

δ) θα πρέπει να υπάρχουν λόγοι που δικαιολογούν την υπερωριακή εργασία και αναφέρονται από τον νόμο, όπως για παράδειγμα, την εξαιρετική συσσώρευση εργασίας, εργασίες παραμονές εορτών, αναπλήρωση ωρών που προέρχονται από ορισμένες αιτίες εκτός από την περίπτωση απεργίας. Και γενικά, αιτίες όπου ο νόμος ορίζει ως επείγουσες περιπτώσεις.

Η αμοιβή της νόμιμης υπερωριακής απασχόλησης

Οι εργαζόμενοι που απασχολούνται νομίμως πέρα από τα ανώτατα όρια ημερήσιας εργασίας, δικαιούνται αμοιβή για την κάθε επιπλέον ώρα απασχόλησης, ίση με τον καταβαλλόμενο ωρομίσθιο, προσαυξημένο τουλάχιστον:

- α) κατά 25%, μέχρι τις 60 ώρες,
- β) κατά 50%, πέρα από τις 60 και μέχρι τις 120 ώρες και
- γ) κατά 75%, πέρα από τις 120 ώρες, ετησίως.

Τα ποσοστά αυτά άλλαξαν με το άρθρο 74 του Ν. 3863/10, βάση του οποίου ισχύει: «Μισθωτοί απασχολούμενοι υπερωριακά δικαιούνται για κάθε ώρα νόμιμης υπερωρίας και μέχρι τη συμπλήρωση εκατόν είκοσι (120) ωρών ετησίως αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο

ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά σαράντα τοις εκατό (40%). Η αμοιβή για την πέρα των εκατόν είκοσι (120) ωρών ετησίως νόμιμη υπερωριακή απασχόληση είναι το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά εξήντα τοις εκατό (60%).»

3.1.β Παράνομη υπερωριακή απασχόληση

Ως παράνομη υπερωριακή απασχόληση χαρακτηρίζονται οι υπερωρίες που πραγματοποιούνται χωρίς να συντρέχει έστω και μια από τις πιο πάνω προϋποθέσεις που αναφέραμε, και ορίζονται με βάση τον νόμο. Αν όμως, πραγματοποιηθούν παράνομες υπερωρίες, τότε η ποινική ευθύνη βαρύνει τον εργοδότη ή τον υπεύθυνο της εφαρμογής των διατάξεων περί τις ώρες εργασίας.

Αμοιβή της παράνομης υπερωριακής απασχόλησης

Στην περίπτωση που πραγματοποιήθηκε παράνομη υπερωριακή απασχόληση, ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να απαιτήσει από τον εργοδότη του, την ωφέλεια που απέκτησε από την παράνομη υπερωριακή εργασία που του παρείχε, με βάση τις διατάξεις περί αδικαιολόγητου πλουτισμού, κι επίσης πρόσθετη αποζημίωση ίση με το 100% του καταβαλλόμενου ωρομισθίου. Σήμερα όμως με το άρθρο 10 του Ν. 3846/10 ισχύει ότι: «Για κάθε ώρα κατ' εξαίρεση υπερωρίας ο μισθωτός δικαιούται αποζημίωση ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά ογδόντα τοις εκατό (80%).»

Η ωφέλεια που αποκόμισε ο εργοδότης από την παράνομη υπερωρία που του παρείχε ο εργαζόμενος, οφείλεται στο γεγονός ότι εξοικονόμησε τη δαπάνη στην οποία θα υποβαλλόταν αν για την ίδια εργασία προσλάμβανε άλλον εργαζόμενο με έγκυρη σύμβαση εργασίας, που θα είχε τις ίδιες ικανότητες με τον εργαζόμενο που του παρείχε την παράνομη υπερωριακή εργασία. Υπάρχει όμως πρόβλημα στον προσδιορισμό αυτής της ωφέλειας.

Σύμφωνα με την ισχύουσα νομική άποψη, η ωφέλεια προσδιορίζεται με βάση τον νόμιμο μισθό και όχι με τον καταβαλλόμενο τυχόν μεγαλύτερο. Χωρίς αμφιβολία, η ωφέλεια δεν μπορούσε να είναι μικρότερη από τον νόμιμο μισθό, γιατί έτσι και αλλιώς αυτός θα ήταν ο μισθός που θα κατέβαλλε ο εργοδότης σε οποιονδήποτε και αν εκτελούσε νόμιμα την εργασία που εκτέλεσε παράνομα ο εργαζόμενος του. Από την άλλη μεριά, η ωφέλεια μπορεί να μην είναι ίση με τον νόμιμο μισθό, μπορεί να είναι και μεγαλύτερη, αυτή η θέση από νομική άποψη είναι σωστή, άλλωστε έχει υιοθετηθεί από αρκετές δικαστικές αποφάσεις.

Για να γίνει πιο σαφής η έννοια της υπερεργασίας και της υπερωρίας καθώς και η αμοιβής τους, ακολουθεί ο παρακάτω πίνακας:

▼ Επιχειρήσεις που εφαρμόζουν το πενθήμερο σύστημα εργασίας:

Υπέρβαση ωραρίου πέραν της 40^{ης} ώρας εβδομαδιαίως	Είδος υπέρβασης	Αμοιβή
41 ^η - 45 ^η ώρα	Υπερεργασία	$\omega + 20\% * \omega$
46 ^η ώρα και μετά	Νόμιμη υπερωρία, αν έχουν τηρηθεί οι διατυπώσεις	$\omega + 40\% * \omega$ (για τις πρώτες 120 ώρες νόμιμης υπερωρίας) $\omega + 60\% * \omega$ (για τις πέραν των 120 ωρών νόμιμης υπερωρίας)
46 ^η ώρα και μετά	Παράνομη υπερωρία, αν δεν έχουν τηρηθεί οι διατυπώσεις	$\omega + 80\% * \omega$

▼ Επιχειρήσεις που εφαρμόζουν το εξαήμερο σύστημα εργασίας:

Υπέρβαση ωραρίου πέραν της 40 ^{ης} ώρας εβδομαδιαίως	Είδος υπέρβασης	Αμοιβή
41 ^η - 48 ^η ώρα	Υπερεργασία	$\omega + 20\% * \omega$
49 ^η ώρα και μετά	Νόμιμη υπερωρία, αν έχουν τηρηθεί οι διατυπώσεις	$\omega + 40\% * \omega$ (για τις πρώτες 120 ώρες νόμιμης υπερωρίας) $\omega + 60\% * \omega$ (για τις πέραν των 120 ωρών νόμιμης υπερωρίας)
49 ^η ώρα και μετά	Παράνομη υπερωρία, αν δεν έχουν τηρηθεί οι διατυπώσεις	$\omega + 80\% * \omega$

3.2 ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ ΥΠΕΡΩΡΙΑΣ

A) Εργαζόμενος σε πενθήμερη εβδομαδιαία βάση και με εβδομαδιαίο συμβατικό ωράριο 40 ωρών, απασχολείται τέσσερις από τις πέντε εργάσιμες ημέρες της εβδομάδας επί 8 ώρες και μια ημέρα επί 10 ώρες. Σύνολο ωρών εβδομαδιαίας απασχολήσεως 42. Στην περίπτωση αυτή παρατηρείται υπέρβαση του νομίμου ημερησίου ωραρίου των εννέα ωρών κατά μια ώρα (την 10^η ώρα της μιας ημέρας). Η κατά μία ώρα υπέρβαση αυτή συνιστά υπερωρία, νόμιμη εφόσον έχουν τηρηθεί οι διατυπώσεις νομιμότητας, ή κατ' εξαίρεση στην αντίθετη περίπτωση. Αντίθετα υπέρβαση κατά μια ακόμα ώρα του 40ώρου, συνιστά υπερεργασία.

B) Εργαζόμενος σε εξαήμερη εβδομαδιαία βάση και με εβδομαδιαίο συμβατικό ωράριο 40 ωρών, απασχολείται τρεις από τις έξι εργάσιμες ημέρες της εβδομάδας επί 8 ώρες, μια ημέρα επί 9 ώρες και δύο ημέρες από 6 ώρες. Σύνολο ωρών εβδομαδιαίας απασχόλησης 45. Στην περίπτωση αυτή παρατηρείται υπέρβαση του νομίμου ημερησίου ωραρίου των οκτώ ωρών κατά μια ώρα (την 9^η ώρα της μιας ημέρας). Η υπέρβαση αυτή συνιστά υπερωρία, νόμιμη εφόσον έχουν τηρηθεί οι διατυπώσεις νομιμότητας, ή κατ' εξαίρεση στην αντίθετη περίπτωση. Αντίθετα υπέρβαση κατά τέσσερις ώρες του 40ώρου, συνιστά υπερεργασία.

Γ) Εργαζόμενος σε πενθήμερη εβδομαδιαία βάση και με εβδομαδιαίο συμβατικό ωράριο 40 ωρών, απασχολείται τρεις από τις πέντε εργάσιμες ημέρες της εβδομάδας επί 8 ώρες, μια ημέρα επί 10 ώρες και μια ημέρα επί 6 ώρες. Σύνολο ωρών εβδομαδιαίας απασχολήσεως 40. Στην περίπτωση αυτή, μολονότι δεν πραγματοποιείται υπέρβαση του εβδομαδιαίου συμβατικού ωραρίου, παρατηρείται υπέρβαση του νομίμου ημερησίου ωραρίου των εννέα ωρών κατά μια ώρα (την 10^η ώρα της μιας ημέρας). Η υπέρβαση αυτή συνιστά υπερωρία, νόμιμη εφόσον έχουν τηρηθεί οι διατυπώσεις νομιμότητας, ή κατ' εξαίρεση στην αντίθετη περίπτωση.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο

ΠΑΡΟΧΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΕ ΜΗ ΚΑΝΟΝΙΚΟ ΧΡΟΝΟ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Ο χρόνος εργασίας δεν περιορίζεται με βάση μόνο τη χρονική μονάδα της ημέρας αλλά και σε συνάρτηση με μεγαλύτερες χρονικές μονάδες όπως η εβδομάδα και το έτος. Γι' αυτό και στο τρέχον κεφάλαιο θα μελετήσουμε τι συμβαίνει στην περίπτωση που εργαζόμενος απασχοληθεί σε μη κανονικό χρόνο όπως είναι η εργασία κατά τη διάρκεια της νύχτας, η κυριακάτικη εργασία, αλλά και η εργασία κατά την 6^η μέρα (εφόσον τηρείται το σύστημα πενθήμερης εργασίας).

4.1 ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΤΑ ΤΗΝ 6^η ΜΕΡΑ

Ως προς την εργασία κατά την 6^η μέρα (Σάββατο ή άλλη μέρα ανάπαυσης λόγω πενθημέρου), υπάρχει μια διάσταση απόψεων. Το ερώτημα που γεννάται είναι, αν οι ώρες εργασίας κατά την έκτη μέρα υπολογίζονται ή όχι στις ώρες εργασίας των υπολοίπων πέντε ημερών της εβδομάδας, με σκοπό να βρούμε τον συνολικό εβδομαδιαίο χρόνο εργασίας και να διαπιστώσουμε αν έχει γίνει τυχόν υπέρβαση του εβδομαδιαίου ωραρίου και να χρειάζεται να καταβληθεί στον εργαζόμενο η αμοιβή της υπερεργασίας (41- 45 ώρες) ή υπερωρίας (45- 48 ώρες και πέραν των 48 ωρών) που τυχόν έγινε;

Σύμφωνα με την άποψη που επικρατούσε στην νομολογία μέχρι την έκδοση του Ν. 3846/10, το Σάββατο (ή άλλη 6^η μέρα ανάπαυσης) όπως και η Κυριακή δεν βρίσκονταν μέσα στην εβδομάδα εργασίας και γι' αυτό οι ώρες απασχόλησης κατά αυτή την ημέρα δεν θα συνυπολογίζονταν με τις ώρες εργασία των υπολοίπων πέντε εργάσιμων ημερών της εβδομάδας, με σκοπό να βρεθεί η οφειλόμενη γι' αυτήν αμοιβή. Ο υπολογισμός της υπερεργασίας και υπερωρίας γινόταν με βάση την εργασία που είχε πραγματοποιηθεί κατά τις πέντε εργάσιμες ημέρες της εβδομάδας και στις οποίες δεν ανήκε ούτε η μέρα υποχρεωτικής αργίας (Κυριακή) ούτε η μέρα υποχρεωτικής ανάπαυσης (Σάββατο ή οποιαδήποτε άλλη μέρα ανάπαυσης). Με βάση αυτή την άποψη, υποστηρίχθηκε ότι η απασχόληση κατά την 6^η μέρα, στο σύστημα πενθήμερης εργασίας, ήταν παράνομη και συνεπώς άκυρη και θα έπρεπε να αμείβεται σύμφωνα με τις διατάξεις περί αδικαιολόγητου πλουτισμού.

Λαμβάνοντας υπόψη την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. της 26.2.1975, η πιο πάνω άποψη θεωρήθηκε λανθασμένη. Αυτό συνέβαινε διότι, η ίδια Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. είναι αυτή που είχε προβλέψει την κατανομή της εργασίας στο πενθήμερο χωρίς όμως η εργασία κατά την 6^η μέρα να απαγορευόταν και απλά ως προς την αμοιβή να αντιμετωπιζόταν ως εργάσιμη ημέρα. Η απόφαση 387/1969 της Ολομέλειας του Αρείου Πάγου, ήταν αυτή που επικαλούνταν οι δικαστικές αποφάσεις για να θεμελιώσουν την άποψη ότι οι ώρες εργασίας του Σαββάτου δεν προσμετρούνταν στις ώρες απασχόλησης των 5 εργάσιμων ημερών της εβδομάδας. Η ίδια απόφαση δεχόταν ότι οι ώρες απασχόλησης της Κυριακής δεν συμμετείχαν στον υπολογισμό του συνολικού εβδομαδιαίου ωραρίου. Πράγματι, ειδικές διατάξεις απαγόρευαν την απασχόληση κατά αυτή την ημέρα, και σε αντίθετη περίπτωση γινόταν επιβολή κυρώσεων, όπως καταβολή προσαύξησης 75% και χορήγηση αναπληρωματικής άναπαυσης. Το ίδιο όμως δεν συνέβαινε και στην περίπτωση απασχόλησης κατά την ημέρα του Σαββάτου, δεν υπήρχε δηλαδή ανάλογη απαγόρευση ή χορήγηση προσαύξησης ή αναπληρωματικής άναπαυσης. Αυτό συνέβαινε, γιατί το Σάββατο δεν είχε χαρακτήρα υποχρεωτικής αργίας, όπως ήταν η Κυριακή, αλλά χαρακτήρα υποχρεωτικής άναπαυσης. Αυτή τη διαφορά παρέβλεπαν όσοι τοποθετούσαν το Σάββατο εκτός εβδομαδιαίας εργασίας.

Συνεπώς: α) η εργασία κατά την 6^η μέρα δεν ταυτιζόταν με την εργασία κατά την Κυριακή, επομένως ήταν λανθασμένη η επιβολή των διατάξεων της Κυριακής για την αμοιβή της εργασίας κατά την 6^η μέρα. Έτσι:

- i. ο εργαζόμενος δεν είχε δικαίωμα αποδοχής προσαύξησης 75% επί του νομίμου ωρομισθίου, όπως ίσχυε για την Κυριακή,
- ii. δεν υπήρχε θέμα χορήγησης αναπληρωματικής άναπαυσης, όπως οριζόταν για την απασχόληση κατά την Κυριακή.

β) Ο προσδιορισμός της αμοιβής για την εργασία κατά την 6^η μέρα γινόταν προσθέτοντας τις ώρες απασχόλησης κατά αυτή την ημέρα με τις ώρες απασχόλησης των υπολοίπων πέντε εργάσιμων ημερών της εβδομάδας. Με βάση τα παραπάνω προέκυψαν τα εξής ενδεχόμενα:

- i. να μην γινόταν υπέρβαση του ισχύοντος σύμφωνα με την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. εβδομαδιαίου ωραρίου των 40 ωρών, έτσι οι ώρες απασχόλησης του Σαββάτου αμείβονταν με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο χωρίς να χορηγούταν κάποια προσαύξηση,
- ii. να γινόταν υπέρβαση του εβδομαδιαίου ωραρίου των 40 ωρών μέχρι και τις 45 ώρες, οπότε σύμφωνα με την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. της 26.2.1975 είχαμε υπερεργασία η οποία αμειβόταν με προσαύξηση 25% επί του καταβαλλόμενου ωρομισθίου,

- iii. να γινόταν υπέρβαση των 45 ωρών μέχρι τις 48 ώρες, οπότε και είχαμε ιδιότυπη υπερωρία η οποία αμειβόταν με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 25% ή 50% ή 75% ανάλογα με το σύνολο των υπερωριών που είχαν πραγματοποιηθεί και
- iv. να γινόταν υπέρβαση του νόμιμου εβδομαδιαίου ωραρίου εργασίας των 48 ωρών, οπότε είχαμε υπερωρία και ανάλογα με το χαρακτήρα της, δηλαδή αν είναι νόμιμη ή παράνομη, αμειβόταν αντίστοιχα.

Στην περίπτωση που η εργασία κατά την 6^η μέρα γινόταν τακτικώς, τότε ανατρεπόταν το πενθήμερο σύστημα εργασίας και εφαρμόζονταν οι κανόνες του συστήματος εργασίας των έξι ημερών την εβδομάδα. Αφού πλέον δε τηρούταν η διάταξη του άρθρου 6 παρ 2 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. της 26.2.1975 για το πενθήμερο σύστημα εργασίας, αυτό σήμαινε ότι η εργασία πέραν του 8ώρου ημερησίως θεωρούταν υπερωρία. Έτσι, η απασχόληση ημερησίως πέραν των 8 και μέχρι 9 ώρες, που στο πενθήμερο σύστημα θεωρούταν ως νόμιμη εργασία, σ' αυτή την περίπτωση θεωρούταν ως παράνομη υπερωρία, ανεξάρτητα από το αν γινόταν υπέρβαση ή όχι των 48 ωρών εβδομαδιαίως. Επομένως, ο εργαζόμενος που είχε απασχοληθεί κατά την 6^η μέρα δε δικαιούταν επιπλέον αμοιβή γι' αυτή, δικαιούταν όμως προσαύξηση για την κάθε ώρα πέραν του 8ώρου ίση με 100% επί του καταβαλλόμενου ωρομισθίου, εκτός αν επρόκειτο για νόμιμη υπερωρία.

Η συστηματική παράβαση του πενθημέρου, όπου καθιερώθηκε με ΣΣΕ/ΔΑ ως υποχρεωτική, αποτελεί παράβαση της ΣΣΕ/ΔΑ και επιδέχεται τις ποινικές κυρώσεις του ν.1876/1990.

Σήμερα, πλέον η διχογνωμία που αφορά την εργασία κατά την 6^η ημέρα επιλύθηκε ρητά με το άρθρο 8 του Ν. 3846, κατά το οποίο ισχύει ότι: «Η εργασία, που παρέχεται την έκτη ημέρα της εβδομάδος, κατά παράβαση του συστήματος πενθήμερης εργασίας, ανεξάρτητα τις προβλεπόμενες κυρώσεις, αμείβεται με το καταβαλλόμενο ημερομίσθιο προσαυξημένο κατά 30%. Δεν υπάγονται στην διάταξη αυτή οι απασχολούμενοι σε ξενοδοχειακές και επισιτιστικές επιχειρήσεις.»

4.2 ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΤΑ ΤΙΣ ΚΥΡΙΑΚΕΣ ΚΑΙ ΤΙΣ ΑΡΓΙΕΣ

A) Κυριακή

Το νομικό καθεστώς σήμερα προβλέπει γενική απαγόρευση της απασχόλησης κατά την Κυριακή, δηλαδή την εργασία από τις 00.00 της Κυριακής έως της 24.00 ή για ορισμένες επιχειρήσεις από τις 06.00 της Κυριακής έως τις 06.00 της Δευτέρας. Με τον νόμο γίνεται η κατοχύρωση του κανόνα ότι σε διάστημα 7 ημερών πρέπει να υπάρχει 24ωρη εβδομαδιαία ανάπαυση και να απαγορεύεται η εργασία κατά την Κυριακή (αρ. 5 π.δ. 88/1999 σε συμμόρφωση με οδηγία 93/104), η οποία συνδέεται με την αντίστοιχη απαγόρευση λειτουργίας των επιχειρήσεων, εκτός φυσικά ορισμένων εξαιρέσεων, οι οποίες αφορούν επιχειρήσεις που εξασφαλίζουν τον εφοδιασμό της αγοράς (αρ. 3 παρ. 3 β. δ. 748/66) ή επιχειρήσεων δήμων και κοινοτήτων μέχρι 3.000 κατοίκων (αρ. 8 β. δ. 748/66).

Η απαγόρευση της Κυριακάτικης εργασίας αφορά όλους τους εργαζόμενους ανεξαρτήτως θρησκευματος. Για όσες όμως επιχειρήσεις εξαιρούνται από τον κανόνα παρέχεται 24ωρη εβδομαδιαία ανάπαυση σε άλλη μέρα, η οποία καλείται αναπληρωματική. Ο καθορισμός της αναπληρωματικής ανάπαυσης γίνεται από τον εργοδότη στην εβδομάδα που ακολουθεί. Αυτό, βέβαια, μπορεί να ορισθεί και με απόφαση του Νομάρχη και η υποχρεωτική αργία, κατά κατηγορία επιχειρήσεων, να είναι μια ορισμένη μέρα της εβδομάδας. Σε κάθε περίπτωση όμως, η μια ανάπαυση κάθε 7 εβδομάδων θα πρέπει να συμπίπτει για ένα 8ωρο τουλάχιστον την Κυριακή. Για χορήγηση 24ωρης αναπληρωματικής αδειάς, θα πρέπει η εργασία την Κυριακή να έχει διάρκεια τουλάχιστον 5 ωρών ανεξαρτήτως αν είναι παράνομη ή όχι. Σε περίπτωση μικρότερης διάρκειας, υπάρχει αξίωση ισόχρονης αναπληρωματικής άδειας.

Για ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων, αντί του συστήματος αναπληρωματικής ανάπαυσης ως εναλλακτική λύση προβλέπεται το σύστημα συμψηφιστικής άδειας ανά περίοδο 4 μηνών ή 4 εβδομάδων. Οι ημέρες αδειάς σ' αυτή τη περίπτωση είναι όσες και οι Κυριακές που ο μισθωτός παρείχε την εργασία του.

Οι επιχειρήσεις για τις οποίες δεν εφαρμόζεται ο κανόνας απαγόρευσης της Κυριακάτικης εργασίας αφορά κυρίως τα μέλη των οικογενειών που εργάζονται σε δική τους επιχείρηση, εφόσον η εργασία δεν γίνεται δημόσια, τους οικιακούς μισθωτούς, τους εργάτες θάλασσας, τους μισθωτούς γεωργικών, κτηνοτροφικών, θηρευτικών και αλιευτικών επιχειρήσεων, εφόσον δεν εργάζονται σε εργοστάσια, εργαστήρια ή γραφεία. Οι διατάξεις για

Κυριακάτικη αργία και εβδομαδιαία ανάπαυση δεν εφαρμόζονται για καμιά από αυτές τις κατηγορίες.

B) Αργίες

Το δίκαιο έχει προβλέψει εκτός από τις Κυριακάτικες αργίες και την εβδομαδιαία ανάπαυση και κάποιες ημέρες αργίας, οι οποίες χωρίζονται σε δυο κατηγορίες, στις υποχρεωτικές και στις προαιρετικές.

Στις ίδιες περιπτώσεις που δεν απαγορεύεται η εργασία κατά την Κυριακή επιτρέπεται και η εργασία κατά τις υποχρεωτικές αργίες. Διαφορά αποτελεί, ότι για τις μέρες αργίας δεν προβλέπεται αναπληρωματική ανάπαυση όπως γίνεται στην περίπτωση της Κυριακής. Η προαιρετική αργία διαφέρει από την υποχρεωτική στο ότι η εργασία στην πρώτη περίπτωση είναι δυνατή αν ο εργοδότης το επιθυμεί.

Οι καθοριζόμενες από τον νόμο υποχρεωτικές αργίες είναι: τα Χριστούγεννα (25 Δεκεμβρίου), 25^η Μαρτίου, η Δευτέρα του Πάσχα, η μέρα Κοίμησης της Θεοτόκου (15 Αυγούστου) και η Μ. Παρασκευή για τα καταστήματα μέχρι τη 13.00 το μεσημέρι.

Προαιρετική αργία είναι η 28^η Οκτωβρίου, η οποία ως ημέρας αργίας καθορίζεται από τον εργοδότη. Επίσης, προβλέπεται η δυνατότητα για τοπικές αργίες σύμφωνα με αποφάσεις υπουργικές ή του Νομάρχη. Συνολικά το χρόνο, είναι δυνατόν να ορίζονται άλλες 5 μέρες υποχρεωτικής ή προαιρετικής αργίας για όλη τη χώρα ή για συγκεκριμένη περιφέρεια (π.χ. εορτή πολιούχου) ή συγκεκριμένο κλάδο.

Η πρωτομαγιά αρχικά προβλέφθηκε σαν προαιρετική αργία, στη συνέχεια όμως, και με απόφαση του Υπουργού εργασίας που εκδίδεται κατά έτος, ορίζεται ως υποχρεωτική, γεγονός που έχει ήδη οριστικοποιηθεί. Σύμφωνα με τον νόμο 74/1975, όταν η Πρωτομαγιά συμπίπτει με ημέρα της Μ. εβδομάδας ή την Κυριακή του Πάσχα, τότε, με απόφαση του Υπουργού Εργασίας μετατίθεται σε άλλη μέρα.

Επομένως, ως προαιρετική αργία παραμένει η 28^η Οκτωβρίου όπου δεν απαγορεύεται η εργασία κατά αυτή την ημέρα. Ο εργαζόμενος, όμως, που εργάζεται κατά τη διάρκεια υποχρεωτικής ή προαιρετικής αργίας δικαιούται νόμιμη αποζημίωση.

Η αμοιβή για την εργασία κατά τις Κυριακές και τις αργίες

Όπως έχουμε ήδη αναφέρει, η Κυριακή αποτελεί μέρα υποχρεωτικής ανάπαυσης και η εργασία κατά αυτή την ημέρα δεν προστίθεται στις ώρες εργασίας των εργάσιμων ημερών της εβδομάδας. Γι' αυτό η υπέρβαση του εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας δεν αποτελεί ούτε υπερωρία ούτε υπερεργασία. Όταν ο εργαζόμενος παρέχει εργασία κατά την ημέρα της υποχρεωτικής ανάπαυσης, τότε δικαιούται αμοιβή ίση με το ημερομίσθιο προσαυξημένο κατά 75% του νόμιμου μισθού. Ως ημερομίσθιο θεωρείται το καταβαλλόμενο, όπου μπορεί να είναι ανώτερο του νόμιμου, όμως, η προσαύξηση γίνεται στο νόμιμο ημερομίσθιο. Αν την Κυριακή πραγματοποιηθεί υπερωριακή απασχόληση, τότε ο εργαζόμενος θα αμειφθεί με προσαύξηση που θα υπολογισθεί στο ήδη προσαυξημένο ημερομίσθιο, δηλαδή, για τις ώρες υπερωριακής απασχόλησης η αμοιβή θα υπολογισθεί με τον τύπο: $(\omega + 75\% \omega) + 80\% * (\omega + 75\% \omega)$. Την προσαύξηση του 75% δικαιούνται και οι εργαζόμενοι με σύμβαση μερικής απασχόλησης.

Στην περίπτωση όμως, που ο εργαζόμενος αμείβεται με μηνιαίο μισθό, τότε δικαιούται να λάβει πέραν του μισθού του και το 1/25 για κάθε Κυριακάτικη εργασία.

Οι αργίες ως προς την αμοιβή τους διακρίνονται σε εξαιρέσιμες ή αμειβόμενες και σε απλές. Οι προβλεπόμενες από τον νόμο υποχρεωτικές ή προαιρετικές αργίες, ανήκουν στην κατηγορία των εξαιρέσιμων ή αμειβόμενων. Όσοι εργαζόμενοι δεν απασχολήθηκαν τις μέρες αυτές, τους καταβάλλεται το αντίστοιχο ημερομίσθιο σαν να είχαν εργαστεί, εκτός αν για δικό τους λόγο απουσίασαν. Σε περίπτωση που η αργία συμπίπτει με την Κυριακή ή ημέρα συμπληρωματικής ανάπαυσης, τότε οφείλεται και πάλι ένα ημερομίσθιο. Για όσους όμως, αμείβονται με μηνιαίο μισθό, απλά δεν γίνεται περικοπή του μισθού τους. Η ίδια προσαύξηση, του 75% επί του νόμιμου ημερομισθίου, που προβλέπεται για την κυριακάτικη εργασία, προβλέπεται και για την εργασία στις εξαιρέσιμες ή αμειβόμενες αργίες. Αν, όμως, ένας εργαζόμενος δεν εργαστεί ημέρα προαιρετικής αργίας, ενώ η επιχείρηση λειτούργησε κανονικά, τότε χάνει το αντίστοιχο ημερομίσθιο.

Οι άλλες αργίες, που έχουν νόημα απλής απαλλαγής από την υποχρεωτική εργασία και καθιερώθηκαν μεταγενέστερα με διατάγματα του Υπουργού εργασίας θεσπίζονται ως απλές, γιατί δεν προβλέφθηκε εξουσιοδότηση για καθιέρωση ημερών αργίας ως πληρωμένων αργιών.

4.3 ΝΥΧΤΕΡΙΝΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Η νυχτερινή εργασία αποτελεί μια ακόμα περίπτωση παροχής εργασίας σε μη κανονικό χρόνο και αφορά την εργασία κατά το χρονικό διάστημα, από τις 10.00 το βράδυ έως τις 06.00 το πρωί.

Η εργασία αυτή είναι γενικά ελεύθερη, εξαίρεση όμως αποτελεί η εργασία ανηλίκων κάτω των 18 ετών στις βιομηχανικές επιχειρήσεις και η εργασία των γυναικών, πολλές όμως παρεκκλίσεις έχουν προβλεφθεί και για τις δυο αυτές περιπτώσεις. Οι εργαζόμενοι υποχρεούνται να παρέχουν νυχτερινή εργασία εφόσον αναφέρεται στη σύμβαση εργασίας ή αν οι περιστάσεις το απαιτούν, όπως για παράδειγμα το είδος της εργασίας. Στα πλαίσια του διευθυντικού δικαιώματος, υπάρχει η δυνατότητα μετατροπής της νυχτερινής εργασίας σε ημερήσια, εφόσον δεν υπάρχει αντίθετη συμφωνία. Και σε αυτή τη περίπτωση, όμως, εφαρμόζονται αναλόγως όσα αναφέρθηκαν για τις υπερωρίες. Η έγκυος γυναίκα, σύμφωνα με το άρθρο 10 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε 09.06.1993, έχει δικαίωμα να αρνηθεί την παροχή νυχτερινής εργασίας και να απαιτήσει την μετακίνηση της σε ημερήσια απασχόληση.

Κάθε εργαζόμενος που προσφέρει νυχτερινή απασχόληση έχει το δικαίωμα πρόσθετης αμοιβής, η οποία ισούται με το 25% επί το ελάχιστο όριο του μισθού του (υ. α. Υπ. Οικ. & Εργ. αρ. 18310/1946). Βάση υπολογισμού δεν θεωρείται ούτε ο βασικός ούτε ο συμβατικός μισθός αλλά ο νόμιμος, επομένως, περιλαμβάνονται και όλα τα νόμιμα επιδόματα. Συνεπώς, τα ποσοστά που λαμβάνει ο σερβιτόρος, τα οποία αποτελούν συμβατικό μισθό, δεν λαμβάνονται υπόψη. Την πρόσθετη αυτή αμοιβή δικαιούνται και όσοι εργαζόμενοι προσελήφθησαν ειδικά για νυχτερινή απασχόληση, εξαίρεση όμως αποτελεί η περίπτωση που ο συμφωνημένος μισθός είναι κατά 25% πιο πάνω από τον νόμιμο.

Στην περίπτωση όμως, που η νυχτερινή απασχόληση συμπίπτει στο 24ωρο Κυριακής ή άλλης αργίας, ο μισθωτός δικαιούται επιπλέον προσαύξηση ίση με 75%, σύμφωνα με υ. α. 25825/1956, με αντίστοιχη μείωση ανάλογα με τις ώρες εργασίας. Ωστόσο, ο υπολογισμός των προσαυξήσεων 25% και 75% γίνεται χωριστά και εν συνεχεία προστίθεται στον καταβαλλόμενο μισθό, δηλαδή, αρχικά υπολογίζεται η προσαύξηση της Κυριακής και έπειτα της νυχτερινής απασχόλησης, δηλαδή έτσι:

$$\omega + 75\% * \omega + 25\% * \omega$$

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο

ΜΕΙΩΜΕΝΗ & ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Στο κεφάλαιο αυτό θα μελετήσουμε ιδιόμορφες περιπτώσεις εργασίας, οι οποίες διαφέρουν από την κανονική εργασία ως προς τον χρόνο απασχόλησης είτε αυτό υπολογίζεται σε ημερήσια, σε εβδομαδιαία ή ακόμα και σε μηνιαία βάση. Εφόσον ο χρόνος εργασίας μειώνεται, αυτό θα έχει αντίκτυπο και στην αμοιβή των εργαζομένων που εφαρμόζονται αυτές οι μορφές εργασίας, οπότε αντίστοιχα μειωμένη θα είναι και η αμοιβή που παρέχεται. Αναλυτικώς θα μιλήσουμε στη συνέχεια.

5.1 ΜΕΙΩΜΕΝΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Με τον όρο μειωμένη απασχόληση ή υποαπασχόληση, όπως καλείται στην οικονομία, χαρακτηρίζεται η εργασία η οποία από άποψη χρόνου υπολείπεται της κανονικής σε ημερήσια, εβδομαδιαία ή ετήσια βάση με αντίστοιχη μειωμένη αμοιβή.

Η μειωμένη απασχόληση μπορεί να διακριθεί σε μερική απασχόληση, ευκαιριακή ή πρόσκαιρη και στην εποχιακή εργασία.

Το χαρακτηριστικό της ευκαιριακής και της εποχιακής εργασίας είναι ότι, πρόκειται για απασχόληση σε ορισμένα χρονικά διαστήματα μέσα στον χρόνο με ανεξάρτητες συμβάσεις κάθε φορά και πιθανών με εναλλαγή εργοδοτών. Τα χαρακτηριστικά της μερικής απασχόλησης είναι ότι, ο εργαζόμενος απασχολείται με μειωμένο χρόνο, ενώ στα υπόλοιπα σημεία της η σύμβαση είναι ενιαία όπως και στη κανονική απασχόληση. Δηλαδή, η απασχόληση είναι σταθερή και μόνο ο χρόνος εργασίας μειώνεται.

Η διαφορά ανάμεσα στην ευκαιριακή και στην εποχιακή εργασία είναι ότι, η πρώτη συνήθως εκφράζει το σύγχρονο κοινωνικό φαινόμενο της ενοικίασης εργαζομένων, ενώ η δεύτερη εκφράζει την απασχόληση του εργαζόμενου λόγω εποχιακής λειτουργίας της επιχείρησης, με σύμβαση σε ορισμένα χρονικά διαστήματα εντός του έτους.

Όπως βλέπουμε, το θέμα του εργοδότη συνδέεται με την ευκαιριακή εργασία, ενώ το θέμα των συμβάσεων ορισμένου χρόνου συνδέεται με την εποχιακή εργασία.

Όσον αφορά την μερική απασχόληση, θα μπορούσαμε να τη διακρίνουμε σε συμβατική ή εκούσια και σε εξαναγκαστική με μονομερή επιβολή από εργοδότη ή διοίκηση.

Η δυνατότητα μονομερούς επιβολής μερικής απασχόλησης από τον εργοδότη έχει συνδεθεί με τις οικονομικές δυσχέρειες της επιχείρησης χωρίς να αποκλείεται η δικαιολόγηση της και από άλλες αιτίες (π.χ. ανωτέρα βία, τεχνικές δυσχέρειες λειτουργίας της επιχείρησης). Άλλοτε, αρκεί η απόφαση του εργοδότη, όπως στην περίπτωση της διαθεσιμότητας και άλλοτε χρειάζεται άδεια της αρχής, όπως συνέβαινε παλαιότερα με το ν. δ. 2961/1954, όπου αποτελεί την έννοια της εκ περιτροπής εργασίας. Τέλος, μπορούμε να πούμε ότι η μερική απασχόληση ισοδυναμεί με την επιβολή μερικής ανεργίας και ως τέτοια έχει αναγνωρισθεί διεθνώς.

5.2 ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

5.2.α Μορφές μερικής απασχόλησης

Όπως αναφέραμε πιο πάνω, ως μερική απασχόληση χαρακτηρίζεται η εργασία η οποία από άποψη χρόνου υπολείπεται της κανονικής και συνοδεύεται από αντίστοιχα μειωμένες αποδοχές. Οι πιο συνηθισμένες μορφές με τις οποίες συναντάμε τη μερική απασχόληση είναι οι εξής:

α. Απλή ή κοινή απασχόληση, η οποία αποτελεί παροχή καθημερινής απασχόλησης με μικρότερο του κανονικού ημερήσιου ωραρίου εργασίας.

β. Μερική απασχόληση ανά ημέρες, η οποία αποτελεί παροχή μη καθημερινής απασχόλησης, δηλαδή εναλλαγή εργασιμών και μη εργασιμών ημερών εντός της εβδομάδας. Ο αριθμός των ημερών αυτών μπορεί να είναι ίσης ή διαφορετικής διάρκειας και η περιοδικότητα τους μπορεί να είναι τακτική ή μη. Τις εργασίμες ημέρες η απασχόληση μπορεί να γίνει σε πλήρες ωράριο ή μειωμένο. Η εργασία αυτή μπορεί να εμφανισθεί με τις εξής δύο μορφές, την εκ περιτροπής και την διαλείπουσα.

Α) Εκ περιτροπής εργασία: η εκ περιτροπής εργασία, όπως και κάθε άλλη μορφή μερικής απασχόλησης, παρέχεται στο πλαίσιο μιας σύμβασης η οποία είναι ενιαία. Η εναλλαγή των εργασιμών και μη ημερών δεν διασπά τη σύμβαση σε περισσότερες αυτοτελείς συμβάσεις.

Σαφώς και οι αποδοχές της εκ περιτροπής εργασίας είναι ίδιες με της πλήρους απασχόλησης, αλλά μειωμένες αναλόγως. Για τις μη εργάσιμες ημέρες δεν προβλέπεται αμοιβή, εκτός αν έχει συμφωνηθεί το αντίθετο, οπότε μιλάμε για κανονική απασχόληση και όχι για εκ περιτροπής.

Το ωράριο κατά τις εργάσιμες ημέρες πρέπει να είναι πλήρες. Παράδειγμα εκ περιτροπής εργασίας μπορεί να είναι η απασχόληση εβδομαδιαίως από Δευτέρα έως και Τετάρτη ή κάθε δεύτερη βδομάδα ή μήνα κτλ.

Σύμφωνα με το αρ. 40 ν. 1892/1990 τα διήμερα Σάββατο- Κυριακή ή Κυριακή- Δευτέρα, δεν αποτελούν εκ περιτροπής εργασία ή γενικά μερική απασχόληση, αλλά πλήρης απασχόληση.

Σκοπός της εκ περιτροπής εργασίας είναι ο περιορισμός των εργάσιμων ημερών εβδομαδιαίως ή μηνιαίως και αποτελεί αντικείμενο συμφωνίας μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου χωρίς να τους ενδιαφέρει ο λόγος που προσφεύγουν σε αυτή τη μορφή εργασίας. Η εκ περιτροπής εργασία μπορεί ακόμη να συμφωνηθεί μεταξύ των εκπροσώπων των εργαζομένων ή να επιβληθεί από τον ίδιο τον εργοδότη. Και στις δύο όμως αυτές περιπτώσεις, η επιβολή της γίνεται όταν πρόκειται να αντιμετωπισθούν προβλήματα.

Η εκ περιτροπής εργασία εφαρμόζεται από τον εργοδότη ως τον αποτελεσματικότερο τρόπο οργάνωσης της εργασίας στην επιχείρηση. Αυτή η μορφή μερικής απασχόλησης μπορεί να εφαρμοστεί για έναν ή περισσότερους εργαζόμενους ή ακόμα και για το σύνολο ή μέρος του προσωπικού της επιχείρησης. Μπορεί να εμφανισθεί με εναλλαγή εργαζομένων στην ίδια θέση ή όχι, οπότε τα διάφορα τμήματα της επιχείρησης μπορεί να λειτουργούν με εναλλασσόμενους τακτικούς ρυθμούς χωρίς να διακόπτεται η λειτουργία της επιχείρησης, ούτε βέβαια να επέλθει οριστική διακοπή της λειτουργίας ενός τμήματος. Με δεδομένο ότι η εκ περιτροπής εργασία μπορεί να γίνει αντικείμενο συμφωνίας κατά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας, η εφαρμογή της μπορεί να αποτελέσει οργανωτικό μέσο εργασίας από την έναρξη της λειτουργίας της επιχείρησης και όχι να συνδέεται απαραίτητα με τη μεταβολή στον τρόπο οργάνωσης και λειτουργίας της. Ενδεχομένως, όμως, να μπορεί να συνδέεται με τη μεταβολή του τρόπου οργάνωσης, εφόσον ως αντικείμενο συσκέψεων μεταξύ εκπροσώπων των εργαζομένων και του εργοδότη ή ακόμα και μόνο της μονομερούς επιβολής του ιδίου, αποτελεί μέσο αποφυγής απολύσεων.

Με τον α.ν. 2000/1939 έγινε η πρώτη νομοθετική ρύθμιση για την εκ περιτροπής εργασία, σύμφωνα με την οποία επιβάλλεται από τον Υπουργό Εργασίας, για την αποφυγή απολύσεων σε περίπτωση περιορισμού των εργασιών της επιχείρησης. Ήταν μέσο αντιμετώπισης της ανεργίας και επιβαλλόταν με διοικητική απόφαση, η οποία αφορούσε όχι κάποιον εργαζόμενο, αλλά ομάδες εργαζομένων. Με το αρ. 3 παρ. 2 του ν. 2511/1953 γίνεται η επόμενη αλλαγή, σύμφωνα με την οποία ο εργαζόμενος προσλαμβάνεται για την κάλυψη απουσιάζοντος προσωπικού, όπου στον εργαζόμενο για τις μη εργάσιμες ημέρες παρέχεται το ¼ της αμοιβής του. Δεν αποτελούσε όμως περίπτωση γνήσιας εκ περιτροπής εργασίας, γι' αυτό και καταργήθηκε από το αρ. 15 παρ. 1 ν. 3464/1955. Στο σύνολο τους οι αναφερόμενες διατάξεις ρυθμίζουν συγκεκριμένα θέματα και δεν απαγορεύουν την ελεύθερη εφαρμογή της εκ περιτροπής εργασίας. Δυνατότητα επιβολής της συγκεκριμένης μορφής εργασίας παρείχε και το αρ. 3 παρ. 3 α.ν. 99/1967, ακολούθησε το αρ. 10 παρ. 2 ν.3198/1955 το οποίο θέσπισε την έγγραφη συμφωνία της εκ περιτροπής εργασίας, η οποία καταργήθηκε από την παρ. 2 ν. εδ. γ, δ. αρ. 38 ν. 1892/1990, που αντικαταστάθηκε από το αρ. 2 ν. 2639/1998.

Β) Διαλείπουσα εργασία: Αποτελεί μορφή μερικής απασχόλησης, και στο σημείο που διαφέρει από την εκ περιτροπής εργασία, είναι ότι η εναλλαγή των εργάσιμων και μη ημερών εργασίας δεν γίνεται με τακτικό ρυθμό.

5.2.β Κανόνες που ισχύουν για τη μερική απασχόληση

1. Σύμβαση μερικής απασχόλησης, μπορεί να συνομολογηθεί είτε κατά τη πρόσληψη είτε κατά τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης.
2. Η σύμβαση που θα καταρτισθεί μπορεί να είναι αορίστου ή και ορισμένου χρόνου.
3. Η εγκυρότητα της σύμβασης δεν πιστοποιείται μόνο με την έγγραφη κατάρτισή της, γεγονός που δίνει κύρος στην σύμβαση, αλλά και με γνωστοποίηση της στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας, η οποία πρέπει να γίνει εντός 15 ημερών από τη σύναψη της.
4. Αν η σύμβαση δεν καταρτισθεί εγγράφως, τότε είναι άκυρη ως σύμβαση μερικής απασχόλησης.
5. Αν δεν γίνει γνωστοποίηση στην οικεία Επιθεώρηση εργασίας, ο εργοδότης διώκεται με βάση τους Ν. 2639/98, Ν. 2224/94 όπως αντικαταστάθηκαν με τον Ν. 3385/05.
6. Αν η σύμβαση μερικής απασχόλησης ή εκ περιτροπής εργασίας, δεν καταρτισθεί εγγράφως

και δεν γνωστοποιηθεί στην προαναφερθείσα αρμόδια Αρχή, τότε θεωρείται σύμβαση πλήρους απασχόλησης και αμείβεται αντίστοιχα. Το τεκμήριο της πλήρους αυτής απασχόλησης που θεσπίζει η διάταξη του άρθρου 2 παρ. 1 του Ν. 2639/98 είναι μαχητό, αφού ο εργοδότης μπορεί να αποδείξει ότι η εργασία που προσέφερε ο μισθωτός ήταν μερικής και όχι πλήρους απασχόλησης.

7. Στο περιεχόμενο των ατομικών συμβάσεων μερικής απασχόλησης εκτός των άλλων όρων, πρέπει να περιλαμβάνονται τα στοιχεία των συμβαλλομένων μερών, η έδρα της επιχείρησης, ο τόπος και ο σαφής καθορισμός του χρόνου εργασίας του μισθωτού, ο τρόπος κατανομής της εργασίας, ο τρόπος αμοιβής, καθώς και οι όροι με τους οποίους επιτρέπεται η τροποποίηση της σύμβασης.

8. Η μερική απασχόληση πρέπει να παρέχεται συνεχόμενα κατά τη διάρκεια της ημέρας και όχι διακεκομμένα.

9. Η αμοιβή δεν επιτρέπεται να είναι μικρότερη της νόμιμης, η οποία πρέπει να διαμορφώνεται με βάση και ανάλογα με τις ώρες εργασίας του.

10. Η πρόσθετη αμοιβή για εργασία τις Κυριακές, αργίες και νυχτερινές ώρες, οφείλονται και για τους εργαζόμενους με μερική απασχόληση. Δεν υπάρχει υπερεργασία, αφού η εβδομαδιαία απασχόληση είναι μικρότερη των 40 ωρών και μέχρι αυτές αμείβεται με απλό ωρομίσθιο, αν υπάρχει υπέρβαση του δώρου επί εξαήμερου απασχόλησης ή του 9ώρου επί πενθημέρου, τότε αποτελεί υπερωρία και αμείβεται με ότι οφείλεται για την υπερωριακή απασχόληση.

11. Ο κανόνας της « ίσης μεταχείρισης » ισχύει και για τους εργαζόμενους με μερική απασχόληση, ειδικότερα γίνεται μνεία στο δικαίωμα της αδείας με αποδοχές και του επιδόματος αδείας.

12. Ασπίδα προστασίας για τους μισθωτούς είναι οι διατάξεις των παρ. 6, 9, 10, 11, 12 και 13 του άρθρου 2. Σύμφωνα μ' αυτές, μετατροπή εργασίας πλήρους σε μερική απασχόληση, χωρίς τη σύμφωνη γνώμη του μισθωτού, είναι άκυρη, αυτό σημαίνει ότι δεν μπορεί να γίνει μονομερής επιβολή από τον εργοδότη. Μηχανισμός προστασίας του μισθωτού αποτελεί και ο περιορισμός αξιώσεως του εργοδότη για παροχή εργασίας πέραν της συμφωνημένης, ιδίως όταν ο εργαζόμενος βαρύνεται με οικογενειακές υποχρεώσεις ή άλλη απασχόληση. Το μέτρο αυτό εφαρμόζεται υπό τις προϋποθέσεις του άρθρου 659 ΑΚ. Μέτρο προστασίας αποτελεί ακόμη, το δικαίωμα προτεραιότητας για πρόσληψη σε θέση πλήρους απασχόλησης, η οποία καθορίζεται με βάση τον χρόνο προϋπηρεσίας, ο οποίος υπολογίζεται για κάθε 8 ώρες μερικής απασχόλησης αντιστοιχούν σε μια μέρα προϋπηρεσίας. Επίσης προστασία αποτελεί η συμμετοχή σε προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης που εφαρμόζονται σε μισθωτούς της

επιχείρησης με πλήρη απασχόληση και να απολαμβάνουν όλες τις κοινωνικές υπηρεσίες που διαθέτει ο εργοδότης για το τακτικό προσωπικό του. Η προστασία του νόμου έναντι του μισθωτού συμπληρώνεται με την υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώνει τους εκπροσώπους των εργαζομένων για τον αριθμό των προσλαμβανομένων με μερική απασχόληση και την σύγκριση με το σύνολο του προσωπικού της επιχείρησης. Αυτή η δυνατότητα μπορεί να εκδηλωθεί και να εφαρμοσθεί είτε σαν όρος επιχειρησιακή ΣΣΕ είτε σαν διάταξη στον εσωτερικό κανονισμό της επιχείρησης.

Ασφαλιστικά δικαιώματα:

Οι απασχολούμενοι υπό καθεστώς μερικής απασχόλησης, ασφαλιζονται για όλες τις πραγματοποιούμενες ημέρες εργασίας, αδιαφόρως διάρκειας της ημερήσιας απασχόλησης. Για εργαζόμενους σε επιχείρηση με σύστημα πενήμερης εργασίας, προστίθεται μια ακόμα ημέρα. Όσοι εργάζονται περισσότερες από τρεις ημέρες την εβδομάδα αναγνωρίζουν στην ασφάλιση μια επιπλέον ημέρα, δηλαδή 4, χωρίς αύξηση των αποδοχών. Ενώ όσοι εργάζονται μέχρι δυο ημέρες την εβδομάδα αναγνωρίζουν όσες ημέρες πραγματικά εργάζονται. Εντούτοις το ΙΚΑ δεν δέχεται στους «μερικώς» απασχολούμενους να αναγνωρίζονται περισσότερες από 22 ημέρες κατά μήνα.

5.2.γ Η μερική απασχόληση στον ευρύτερο – στενό δημόσιο τομέα

Μερική απασχόληση στον ευρύτερο τομέα:

Δυνατότητα κατάρτισης σύμβασης μερικής απασχόλησης προβλέπεται και στις επιχειρήσεις δημοσίου τομέα, όπως οριοθετείται από τις διατάξεις του άρθρου 14 του Ν. 2190/94. Εξαιρέση αποτελούν το ακραιφνές Δημόσιο, οι ΟΤΑ πρώτου και δεύτερου βαθμού, τα ΝΠΔΔ, καθώς και οι φορείς για τους οποίους η μερική απασχόληση ρυθμίζεται με ειδικούς νόμους. Παρ' ότι για τις συμβάσεις αυτές, εφαρμόζονται οι διατάξεις του Ν. 2190/94, η παράλληλη θέσπιση του άρθρου 2 παρ. 15 του Ν. 2639/98, απαλύνει την αυστηρότητά του, αφού με τις νεότερες αυτές διατάξεις εισάγεται ευέλικτη και ταχύτερη διαδικασία σύναψης συμβάσεων μερικής απασχόλησης, ορισμένου χρόνου μέχρι και 6 μηνών, διάρκειας 4 ωρών ημερησίως. Το μέτρο αυτό όμως ισχύει μόνο για την αντιμετώπιση εκτάκτων αναγκών, η διαπίστωση των οποίων γίνεται από το ΑΣΕΠ, με έλεγχο της

νομιμότητας των σχετικών προκηρύξεων για την πλήρωση προκηρυσσόμενων θέσεων. Σε κάθε περίπτωση οι συμβάσεις μερικής απασχόλησης και ορισμένου χρόνου απαγορεύεται να μετατραπούν σε αορίστου, αφού ο νομοθέτης επιτάσσει με σαφήνεια την αυτοδίκαιη λύση τους με την πάροδο του συμφωνηθέντος χρόνου και χωρίς καμία άλλη διατύπωση. Τυχόν ανανέωση τους, για οποιαδήποτε λόγο, επισύρει την ακυρότητά τους.

Μερική απασχόληση στον στενό τομέα:

Στους φορείς του Ν. 3250/04 επιτρέπεται η πρόσληψη προσωπικού, με συμβάσεις μερικής απασχόλησης ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου, για την κάλυψη αναγκών παροχής κοινωνικού χαρακτήρα, όπου πλέον δεν εντάσσεται σε « προγραμματικές συμβάσεις» αλλά σε « επιχειρησιακά σχέδια», στα οποία πρέπει να περιλαμβάνονται, αφ' ενός οι ανάγκες που δικαιολογούν την παροχή υπηρεσιών με μερική απασχόληση και αφ' ετέρου ο αριθμός των εργαζομένων που θα προσληφθούν κατά τομείς των υπηρεσιών αυτών. Η διάρκεια των προαναφερθέντων συμβάσεων δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τους 18 μήνες και τις 20 ώρες την εβδομάδα. Η σύναψη νέας σύμβασης με τον ίδιο απασχολούμενο, επιτρέπεται, όχι όμως νωρίτερα από 4 μήνες από την λήξη της προηγούμενης.

Οι επιλεγόμενοι για την παροχή κοινωνικών υπηρεσιών μισθωτοί μερικής απασχόλησης, θα πρέπει να προέρχονται: α) Από ανέργους άνω των 30 ετών που έχουν εξαντλήσει το χρόνο της τακτικής επιδότησης ανεργίας, παραμένοντας εγγεγραμμένοι στα μητρώα του ΟΑΕΔ τουλάχιστον 6 μήνες. β) Από ανέργους που βρίσκονται στην τελευταία πενταετία πριν από την συνταξιοδότησή τους. γ) Από ανέργους μέχρι 30 ετών εγγεγραμμένους στον ΟΑΕΔ για χρονικό διάστημα 18 μηνών. δ) Από μητέρες ανηλίκων, κυρίως εκείνων που κατέστησαν άνεργοι συνέπεια ομαδικών απολύσεων. ε) Από άτομα με ποσοστό αναπηρίας 50% και στ) Από πολυτέκνους και τέκνα πολυτέκνων.

Όσον αφορά το εργασιακό καθεστώς των μισθωτών μερικής απασχόλησης του Δημοσίου, των ΟΤΑ κλπ, προσδιορίζεται στο επίπεδο που καθορίζει το ΠΔ 410/88, σε συνδυασμό με τις συμπληρωματικές ρυθμίσεις της εργατικής νομοθεσίας. Ειδικώς για τους ΟΤΑ, στο νέο Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων υπάρχουν ειδικά κεφάλαια για το προσωπικό ιδιωτικού δικαίου. Λαμβάνοντας υπόψη ότι, το μεν ο νόμος δεν προβλέπει ιδιαίτερο και ειδικότερο καθεστώς αμοιβής των μερικώς απασχολούμενων, το δε ότι οε εν λόγω μισθωτοί μετά την κατάργηση του Ν. 3174/03 δεν ανήκουν πλέον στον ιδιωτικό τομέα και συνεπώς δεν βρίσκουν έδαφος εφαρμογής οι ΣΣΕ του τομέα τούτου, θα πρέπει να ισχύουν και γι' αυτούς οι ρυθμίσεις (ΣΣΕ, ΔΑ) του Δημοσίου, των ΟΤΑ και των

ΝΠΔΔ. Στα πλαίσια της αναλογικής ισότητας και μεταχείρισης μεταξύ, αφενός των πλήρως και αφετέρου των μερικώς απασχολουμένων, η αντιμισθία τους, ανάλογα με τις ώρες που απασχολούνται, καθορίζεται με τον τρόπο που ισχύει στον ιδιωτικό τομέα, σύμφωνα με τον συνδυασμό των παρακάτω διατάξεων του άρθρου 38 παρ. 7 του Ν. 1892/90, του άρθρου 2 παρ. 7 του Ν. 2639/98 και του άρθρου 4 του ΠΔ 164/04 που απαγορεύει κάθε διάκριση σε βάρος των συμβασιούχων ορισμένου χρόνου. Σε ότι αφορά τους λοιπούς όρους εργασίας των εν λόγω μισθωτών, αυτοί υποχρεούνται να παρέχουν τις υπηρεσίες τους στα πλαίσια των καθηκόντων που τους έχουν ανατεθεί. Δεν πρέπει να απασχολούνται πέραν του συμφωνηθέντος ωραρίου και συνεπώς δικαιούνται να προβάλλουν άρνηση σε αξίωση του εργοδότη για υπέρβαση του χρονικού ορίου των 20 ωρών, με την επιφύλαξη πάντως του άρθρου 659 ΑΚ. Η υπέρβαση των 20 ωρών εβδομαδιαίως δικαιολογεί την καταβολή αμοιβής κατά τις διατάξεις του αδικαιολόγητου πλουτισμού. Τέλος ότι αφορά το είδος της εργασίας καταγράφεται ως όρος στην ατομική σύμβαση εργασίας, σύμφωνα με τις συνδυαζόμενες διατάξεις του άρθρου 59 παρ. 7 του ΠΔ 410/88 και του ΠΔ 156/94.

5.2.δ Οι αλλαγές στη μερική απασχόληση σύμφωνα με το άρθρο 2 του Ν. 3846/10

Το άρθρο 38 του Ν. 1892/1990 (ΦΕΚ 101 Α`), όπως αντικαταστάθηκε και ισχύει με το άρθρο 2 του Ν. 2639/1998 (ΦΕΚ 205 Α`), αντικαθίσταται ως ακολούθως:

1. Κατά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας ή κατά την διάρκεια της ο εργοδότης κι ο μισθωτός μπορούν με έγγραφη ατομική σύμβαση να συμφωνήσουν, ημερήσια ή εβδομαδιαία ή δεκαπενθήμερη ή μηνιαία εργασία, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, η οποία θα είναι μικρότερης διάρκειας από την κανονική (**μερική απασχόληση**). Η συμφωνία αυτή, εφόσον μέσα σε οκτώ (8) ημέρες από την κατάρτιση της δεν γνωστοποιηθεί στην οικεία Επιθεώρηση εργασίας, τεκμαίρεται ότι καλύπτει σχέση εργασίας με πλήρη απασχόληση.
2. Για την εφαρμογή του παρόντος άρθρου νοείται ως:
 - α) « εργαζόμενος μερικής απασχόλησης», κάθε εργαζόμενος με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας, του οποίου οι ώρες εργασίας, υπολογιζόμενες σε ημερήσια, εβδομαδιαία, δεκαπενθήμερη ή μηνιαία βάση είναι λιγότερες από το κανονικό ωράριο εργασίας του συγκρίσιμου εργαζόμενου με πλήρη απασχόληση,
 - β) « συγκρίσιμος εργαζόμενος με πλήρη απασχόληση», κάθε εργαζόμενος πλήρους απασχόλησης, που απασχολείται στην ίδια επιχείρηση με σύμβαση ή σχέση

εξαρτημένης εργασίας, και εκτελεί ίδια ή παρόμοια καθήκοντα, υπό τις αυτές συνθήκες. Όταν στην επιχείρηση δεν υπάρχει συγκρίσιμος εργαζόμενος με πλήρη απασχόληση, η σύγκριση γίνεται με αναφορά στη συλλογική ρύθμιση στην οποία θα υπαγόταν ο εργαζόμενος αν είχε προσληφθεί με πλήρη απασχόληση. Οι εργαζόμενοι με σύμβαση ή σχέση εργασίας μερικής απασχόλησης δεν επιτρέπεται να αντιμετωπίζονται δυσμενώς σε σχέση με τους συγκρίσιμους εργαζόμενους με κανονική απασχόληση, εκτός εάν συντρέχουν αντικειμενικοί λόγοι οι οποίοι τη δικαιολογούν, όπως η διαφοροποίηση στο ωράριο εργασίας.

3. Κατά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας ή κατά τη διάρκεια της ο εργοδότης και ο μισθωτός μπορούν με έγγραφη ατομική σύμβαση να συμφωνήσουν κάθε μορφή απασχόλησης εκ περιτροπής. **Εκ περιτροπής απασχόληση** θεωρείται η απασχόληση κατά λιγότερες ημέρες την εβδομάδα ή κατά λιγότερες εβδομάδες το μήνα ή κατά λιγότερους μήνες το έτος ή και συνδυασμός αυτών κατά πλήρες ημερήσιο ωράριο εργασίας. Η παρεχόμενη από το άρθρο αυτό προστασία καλύπτει και τους απασχολούμενους με βάση τις συμφωνίες του προηγούμενου εδαφίου. “ Αν περιοριστούν οι δραστηριότητες του ο εργοδότης μπορεί, αντί καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, να επιβάλλει σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης στην επιχείρηση του, η διάρκεια της οποίας δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τους εννέα (9) μήνες στο ίδιο ημερολογιακό έτος, μόνο εφόσον προηγουμένως προβεί σε ενημέρωση και διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων, σύμφωνα με τις διατάξεις του π.δ. 260/2006 και του ν. 1767/1988.” (Το τέταρτο εδάφιο της παρ. 3 αντικαταστάθηκε ως άνω με το άρθρο 17 παρ. 1 Ν. 3899/2010, ΦΕΚ Α 212/17.12.2010). Οι συμφωνίες ή οι αποφάσεις της παραγράφου αυτής γνωστοποιούνται μέσα σε οκτώ (8) ημέρες από την κατάρτιση ή τη λήψη τους στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας.
4. Ως εκπρόσωπος των εργαζομένων, για την εφαρμογή της προηγούμενης παραγράφου ορίζονται κατά την εξής σειρά προτεραιότητας:
 - α) οι εκπρόσωποι από την πλέον αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης, η οποία καλύπτει κατά το καταστατικό της εργαζόμενους, ανεξάρτητα από την κατηγορία, τη θέση ή την ειδικότητα τους,
 - β) οι εκπρόσωποι των υφιστάμενων συνδικαλιστικών οργανώσεων της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης,
 - γ) το συμβούλιο των εργαζομένων,

δ) εάν ελλείπουν συνδικαλιστικές οργανώσεις και συμβούλιο εργαζομένων, η ενημέρωση και διαβούλευση γίνεται με το σύνολο των εργαζομένων. Η ενημέρωση μπορεί να γίνει με εφάπαξ ανακοίνωση σε εμφανές και προσιτό σημείο της επιχείρησης. Η διαβούλευση πραγματοποιείται σε τόπο και χρόνο που ορίζει ο εργοδότης.

5. Οι έγγραφες ατομικές συμβάσεις των προηγούμενων παραγράφων πρέπει να περιλαμβάνουν: α) τα στοιχεία ταυτότητας των συμβαλλομένων, β) τον τόπο παροχής της εργασίας, την έδρα της επιχείρησης ή τη διεύθυνση του εργοδότη, γ) το χρόνο της απασχόλησης, τον τρόπο κατανομής και τις περιόδους εργασίας, δ) τον τρόπο αμοιβής και ε) τους τυχόν όρους τροποποίησης της σύμβασης. Σε εποχικές ξενοδοχειακές και επισιτιστικές επιχειρήσεις οι έγγραφες ατομικές συμβάσεις, κατά την παράγραφο 1 του παρόντος, γίνονται για ημερήσια ή εβδομαδιαία περίοδο εργασίας.
6. Σε κάθε περίπτωση, η απασχόληση κατά την Κυριακή ή άλλη ημέρα αργίας, ως και η νυχτερινή εργασία συνεπάγεται την καταβολή της νόμιμης προσαύξησης.
7. Αν η μερική απασχόληση έχει καθοριστεί με ημερήσιο ωράριο μικρότερης διάρκειας από το κανονικό, η παροχή της συμφωνημένης εργασίας των μερικώς απασχολούμενων πρέπει να είναι συνεχόμενη και να παρέχεται μία φορά την ημέρα. Η διάταξη του προηγούμενου εδαφίου δεν εφαρμόζεται στους οδηγούς αυτοκινήτων μεταφοράς μαθητών, νηπίων και βρεφών και στους συνοδούς αυτών που εργάζονται στα ιδιωτικά εκπαιδευτήρια, στους παιδικούς και βρεφονηπιακούς σταθμούς και στα νηπιαγωγεία, καθώς και στους καθηγητές που εργάζονται στα φροντιστήρια ξένων γλωσσών και μέσης εκπαίδευσης.
8. Καταγγελία της σύμβασης εργασίας λόγω μη αποδοχής από τον μισθωτό εργοδοτικής πρότασης για μερική απασχόληση είναι άκυρη.
9. Οι αποδοχές των εργαζομένων με σύμβαση ή σχέση εργασίας μερικής απασχόλησης υπολογίζονται όπως οι αποδοχές του συγκρίσιμου εργαζόμενου και αντιστοιχούν στις ώρες εργασίας της μερικής απασχόλησης. «Εφόσον το ωράριο απασχόλησης τους είναι μικρότερο των τεσσάρων (4) ωρών ημερησίως, οι αποδοχές των μερικώς απασχολούμενων μισθωτών προσαυξάνονται κατά 7,5%». (Το εδάφιο β' της παρούσας παραγράφου καταργήθηκε με το Ν. 3899/2010).
10. Οι μερικώς απασχολούμενοι μισθωτοί έχουν δικαίωμα ετήσιας άδειας με αποδοχές και επίδομα αδείας, με βάση τις αποδοχές που θα ελάμβαναν εάν εργάζονταν κατά το χρόνο της αδείας τους, για τη διάρκεια της οποίας εφαρμόζονται αναλόγως οι διατάξεις των παραγράφων 1 και 2 του άρθρου 2 του α.ν. 539/1945, όπως ισχύει.

11. Αν παραστεί ανάγκη για πρόσθετη εργασία πέρα από τη συμφωνηθείσα ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να την παράσχει, αν είναι σε θέση να το κάνει και η άρνηση του θα ήταν αντίθετη με την καλή πίστη. «Αν παρασχεθεί εργασία πέραν της συμφωνημένης, ο μερικώς απασχολούμενος δικαιούται αντίστοιχης αμοιβής με προσαύξηση 10%». Ο μερικώς απασχολούμενος μπορεί να αρνηθεί την παροχή εργασίας πέραν της συμφωνημένης, όταν αυτή η πρόσθετη εργασία λαμβάνει χώρα κατά συνήθη τρόπο. (Το εδάφιο β' της παρούσας παραγράφου καταργήθηκε με το Ν. 3899/2010).
12. Ο πλήρως απασχολούμενος σε επιχειρήσεις πλέον των είκοσι (20) ατόμων, έχει δικαίωμα μετά τη συμπλήρωση ενός ημερολογιακού έτους εργασίας να ζητήσει τη μετατροπή της σύμβασης εργασίας του από πλήρη σε μερική απασχόληση, με δικαίωμα επανόδου σε πλήρη απασχόληση, εκτός αν η άρνηση του εργοδότη δικαιολογείται από τις επιχειρησιακές ανάγκες. Ο εργαζόμενος στην αίτηση του πρέπει να προσδιορίζει τη διάρκεια της μερικής απασχόλησης και το είδος της. Αν ο εργοδότης δεν απαντήσει εγγράφως μέσα σε ένα μήνα θεωρείται ότι το αίτημα του εργαζόμενου έχει γίνει δεκτό.
13. Ο μερικώς απασχολούμενος, επί προσφοράς εργασίας με ίσους όρους από μισθωτούς της ίδιας κατηγορίας, έχει δικαίωμα προτεραιότητας για πρόσληψη σε θέση εργασίας πλήρους απασχόλησης στην ίδια επιχείρηση. Ο χρόνος της μερικής απασχόλησης λαμβάνεται υπόψη ως χρόνος προϋπηρεσίας όπως και για τον συγκρίσιμο εργαζόμενος. Για τον υπολογισμό της προϋπηρεσίας αυτής, μερική απασχόληση που αντιστοιχεί στον κανονικό (νόμιμο ή συμβατικό) ημερήσιο χρόνο του συγκρίσιμου εργαζόμενου αντιστοιχεί σε μία ημέρα προϋπηρεσίας.
14. Στους εργαζόμενους που καλύπτονται από σύμβαση ή σχέση εργασίας με μερική απασχόληση παρέχεται:
 - α) δυνατότητες συμμετοχής στις δραστηριότητες της επαγγελματικής κατάρτισης που εφαρμόζει η επιχείρηση υπό συνθήκες ανάλογες με εκείνες που αφορούν τους εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης και αορίστου χρόνου,
 - β) οι ίδιες κοινωνικές υπηρεσίες που υπάρχουν στη διάθεση των άλλων εργαζομένων στην επιχείρηση.
15. Ο εργοδότης ενημερώνει τους εκπροσώπους των εργαζόμενων για τον αριθμό των απασχολούμενων με μερική απασχόληση σε σχέση με την εξέλιξη του συνόλου των εργαζόμενων, καθώς και για τις προοπτικές πρόσληψης εργαζόμενων με πλήρη απασχόληση.

16. Με επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας επιτρέπεται η συμπλήρωση ή τροποποίηση των ρυθμίσεων των προηγούμενων παραγράφων.
17. Κατά τα λοιπά εφαρμόζονται για τους μερικώς απασχολούμενους όλες οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.
18. Η κατά το παρόν άρθρο μερική απασχόληση με σχέση ιδιωτικού δικαίου επιτρέπεται και στις δημόσιες επιχειρήσεις, τους οργανισμούς και τους λοιπούς φορείς του ευρύτερου δημοσίου τομέα, όπως αυτός προσδιορίζεται από το άρθρο 14 του ν. 2190/1994 (ΦΕΚ 28 Α'), όπως ισχύει, με εξαίρεση το Δημόσιο, τους ΟΤΑ πρώτου και δεύτερου βαθμού και τα ΝΠΔΔ, καθώς και στους φορείς για τους οποίους η μερική απασχόληση προβλέπεται από ειδικούς νόμους ή από διατάξεις κανονισμών που έχουν κυρωθεί με νόμο ή έχουν ισχύ νόμου.

5.3 ΔΙΑΘΕΣΙΜΟΤΗΤΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Η διαθεσιμότητα αποτελεί έναν αυτοτελή θεσμό αναστολής της σύμβασης εργασίας. Σύμφωνα με το άρθρο 10 Ν. 3198/55 ο εργοδότης έχει τη δυνατότητα να θέτει το προσωπικό σε διαθεσιμότητα με έγγραφη δήλωση του, σε περίπτωση περιορισμού της οικονομικής του δραστηριότητας. Μπορεί να επιβληθεί σε ένα τμήμα του προσωπικού, αλλά δεν είναι δυνατόν να επιβληθεί σε τμήμα του ημερήσιου ωραρίου. Με την διαθεσιμότητα η επιχείρηση μπορεί να μειώσει ένα μέρος του μισθολογικού της βάρους. Λειτουργικά επιχειρεί να καταλείψει μεταξύ των συντελεστών στην παραγωγή τις αρνητικές συνέπειες μιας κακής οικονομικής συγκυρίας. Αντίθετα με τους εργαζόμενους που αναλαμβάνουν ένα μέρος των συνεπειών της αρνητικής συγκυρίας και τον οικονομικό κίνδυνο, χωρίς να έχουν εκφράσει κάποια σχετική επιθυμία.

Η διαθεσιμότητα επιτελεί μια ευνοϊκή λειτουργία από πλευρά της επιχείρησης. Επιτρέπει να ξεπεράσει μια μάλλον σύντομης διάρκειας κακή οικονομική συγκυρία, χωρίς να καταγγείλει τις συμβάσεις εργασίας μισθωτών με τους οποίους κατ' αρχήν επιθυμεί τη διατήρηση της εργασιακής σχέσης. Είναι βλαπτικός μηχανισμός για τα συμφέροντα των εργαζομένων και την πληρώνουν ακόμη και τα κατώτερα μισθολογικά επίπεδα όπου περικόπτονται κατά το ήμισυ. Το μόνο καλό για τους εργαζόμενους είναι ότι η διαθεσιμότητα περιορίζεται σε τρεις μήνες ανά ημερολογιακό έτος. Ο εργοδότης είναι αυτός που θα αποφασίσει τελικά αν θα προσφύγει στη διαθεσιμότητα. Η επιλογή αυτή μπορεί να είναι καταχρηστική, γεγονός που δύσκολα μπορεί να αποδειχθεί. Η επιλογή των εργαζομένων δεν θα πρέπει να είναι ούτε αυθαίρετη ούτε επιλεκτική.

Αν και η διαθεσιμότητα των εργαζομένων έχει δυσμενή χαρακτήρα εντούτοις είναι δυνατόν να έχει μία θετική πτυχή. Και αυτό διότι αποτελεί εναλλακτική λύση για την καταγγελία της συμβάσεως από τον εργοδότη.

5.4 ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

5.4.α Διευθέτηση χρόνου εργασίας

Ως ευέλικτο σύστημα εργασιακών σχέσεων, η διευθέτηση του χρόνου εργασίας, αποτέλεσε αντικείμενο διαδοχικών νομοθετημάτων, με κατάληξη τον Ν. 3385/05. Η διευθέτηση γίνεται πάντοτε σε συλλογικό και όχι ατομικό επίπεδο, δεδομένου ότι δεν επιτρέπεται ο συμψηφισμός των καθημερινών υπερωριών με τυχόν μη πραγματοποιηθέντα χρόνο εργασίας σε άλλες μέρες της εβδομάδας. Συνεπώς η διευθέτηση του χρόνου εργασίας επιτυγχάνεται με συμφωνία των αρμόδιων φορέων, αφ' ενός του εργοδότη και αφ' ετέρου του πλέον αντιπροσωπευτικού επιχειρησιακού σωματίου, ή ελλείψει αυτού, του τυχόν υπάρχοντος «Συμβουλίου των εργαζομένων», ή ελλείψει και των δυο προαναφερθέντων, της «Ένωσης Προσώπων». Τέλος σύστημα διευθέτησης εφαρμόζεται έπειτα από κοινή συμφωνία του συνόλου των εργαζομένων της επιχείρησης και του εργοδότη.

Σύμφωνα με την νομοθεσία προβλέπονται δυο συστήματα διευθέτησης χρόνου εργασίας, τα οποία αφορούν διευθέτηση σε τετράμηνα και σε ετήσια βάση.

Διευθέτηση του χρόνου εργασίας σε τετράμηνη βάση:

Με την παρ. 1 του προαναφερθέντος νόμου εισάγεται σύστημα διευθέτησης χρόνου με περίοδο αναφοράς τέσσερις μήνες. Ειδικότερα η επιχείρηση μπορεί να απασχολήσει τους εργαζόμενους της **μέχρι δύο ώρες την ημέρα πέραν του οκταώρου** για ένα χρονικό διάστημα, εφόσον η επιχείρηση εμφανίζει σώρευση εργασίας, η οποία μπορεί να οφείλεται είτε στη φύση, στο είδος ή στο αντικείμενο των εργασιών της. Ακολούθως, ο εργαζόμενος θα πρέπει για ένα χρονικό διάστημα να απασχολείται αντίστοιχα λιγότερες ώρες από το συμβατικό εβδομαδιαίο ωράριο ή να λαμβάνει περισσότερες ημέρες ανάπαυσης ή μπορεί να γίνεται εφαρμογή και των δυο αυτών περιπτώσεων. Δεν θα πρέπει όμως το σύνολο των χρονικών διαστημάτων αυξημένης και μειωμένης εργασίας να υπερβαίνει τους τέσσερις μήνες ανά ημερολογιακό έτος.

Το χρονικό διάστημα αυξημένης και μειωμένης απασχόλησης δεν καθορίζεται επακριβώς στο τετράμηνο σύστημα διευθέτησης, η έκταση του οποίου καθορίζεται ελεύθερα, με την προϋπόθεση ότι ο μέσος όρος των εβδομαδιαίων ωρών απασχόλησης τετραμήνου διατηρείται στα πλαίσια που ορίζει ο νόμος.

Προϋπόθεση για την εφαρμογή του συγκεκριμένου συστήματος αποτελεί η **σύναψη σχετικής συμφωνίας** μεταξύ εργοδότη και της πλέον αντιπροσωπευτικής επιχειρησιακής συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων, έπειτα από διαβούλευση τους. Η συμφωνία αυτή κατατίθεται στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας και δεσμεύει το σύνολο των εργαζομένων της επιχείρησης.

Παρατηρούμε ότι σε παλαιότερα νομοθετήματα αναφέρονταν ρητά η διευθέτηση του χρόνου εργασίας με συλλογική σύμβαση, ενώ στο νέο νομοθέτημα αναφέρεται η δυνατότητα διευθέτησης μόνο με πρακτικό συμφωνίας.

Αν στην επιχείρηση δεν υπάρχει επιχειρησιακή συνδικαλιστική οργάνωση, τότε η συμφωνία της διευθετήσεως καταρτίζεται μεταξύ του εργοδότη και του συμβουλίου εργαζομένων, μετά από διαβούλευση τους. Η συμφωνία αυτή κατατίθεται στην οικεία Επιθεώρηση και δεσμεύει το σύνολο των εργαζομένων της επιχείρησης.

Στις επιχειρήσεις που δεν υπάρχει επιχειρησιακή συνδικαλιστική οργάνωση ή συμβούλιο εργαζομένων ή ένωση προσώπων του άρθρου 1 παρ. 3 του Ν. 1264/82, η διευθέτηση του χρόνου εργασίας μπορεί να εφαρμοστεί έπειτα από σχετικό κοινό έγγραφο αιτήματος του συνόλου των εργαζομένων και του εργοδότη. Το κοινό αίτημα υποβάλλεται για επικύρωση στην αρμόδια Επιτροπή Διευθέτησης του Χρόνου Εργασίας της παρ. 11 του άρθρου 2 του νόμου. Η Επιτροπή αυτή εντός προθεσμίας τριών εργάσιμων ημερών επικυρώνει το σχετικό αίτημα, και από τότε γίνεται η εφαρμογή του συστήματος στο σύνολο των εργαζομένων της επιχείρησης που αφορά η διευθέτηση.

Διευθέτηση του χρόνου εργασίας σε ετήσια βάση:

Με την παρ. 2 δίνεται η δυνατότητα, να γίνει η διευθέτηση του χρόνου εργασίας σε ετήσια αντί σε τετράμηνη βάση. Συγκεκριμένα, εφόσον η επιχείρηση εμφανίζει σώρευση εργασίας που οφείλεται είτε στη φύση, στο είδος ή στο αντικείμενο των εργασιών της, προβλέπεται ότι **μέχρι 256 ώρες από τον ετήσιο συνολικό χρόνο απασχόλησης** μπορούν να κατανεμηθούν και να προσαυξήσουν τον ημερήσιο και εβδομαδιαίο χρόνο απασχόλησης μιας περιόδου του ημερολογιακού έτους η οποία δεν θα μπορεί να υπερβαίνει τις 32 εβδομάδες. Ακολούθως, ο εργαζόμενος θα πρέπει για ένα άλλο χρονικό διάστημα του ίδιου ημερολογιακού έτους, το οποίο μπορεί να ισούται και με το υπόλοιπο διάστημα αυτού, να απασχολείται αντιστοίχως λιγότερες ώρες από το συμβατικό εβδομαδιαίο ωράριο του ή να λαμβάνει περισσότερες ημέρες ανάπαυσης ή ανάλογη προσαύξηση ημερών ετήσιας αδείας ή συνδυασμός των παραπάνω.

Προϋπόθεση για την εφαρμογή του συγκεκριμένου συστήματος αποτελεί η σύναψη σχετικής συμφωνίας μεταξύ του εργοδότη και τις πλέον αντιπροσωπευτικής επιχειρησιακής συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων, μετά από διαβούλευση τους. Η συμφωνία αυτή κατατίθεται στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας και δεσμεύει το σύνολο των εργαζομένων της επιχείρησης.

Για τους ίδιους λόγους όπως και στο τετράμηνο σύστημα διευθέτησης χρόνου εργασίας, δεν είναι δυνατόν να αποτελέσει περιεχόμενο επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας.

Αν στην επιχείρηση δεν υπάρχει επιχειρησιακή συνδικαλιστική οργάνωση, τότε η συμφωνία για ετήσια διευθέτηση καταρτίζεται μεταξύ του εργοδότη και του συμβουλίου εργαζομένων, μετά από διαβούλευση τους. Η συμφωνία αυτή κατατίθεται στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας και δεσμεύει το σύνολο των εργαζομένων της επιχείρησης.

Σε επιχείρηση που δεν υπάρχει επιχειρησιακή συνδικαλιστική οργάνωση, ή συμβουλίου εργαζομένων, καθώς και σε επιχείρηση που υπάρχει επιχειρησιακή συνδικαλιστική οργάνωση ή συμβούλιο εργαζομένων αλλά οι διαπραγματεύσεις μεταξύ τους αποτυγχάνει, προς σύναψη συμφωνίας για ετήσια διευθέτηση, δεν είναι δυνατόν να εφαρμοσθεί.

Αντίθετα με τα όσα προβλέπονται για την εφαρμογή του συστήματος της τετράμηνης διευθετήσεως, σε περίπτωση αποτυχίας των διαπραγματεύσεων προς σύναψη συμφωνίας για την εφαρμογή της ετήσιας διευθετήσεως, δεν προβλέπεται η δυνατότητα προσφυγής στην Επιτροπή Διευθέτησης του χρόνου εργασίας.

5.4.β Αλλαγές διευθέτησης χρόνου εργασίας με το άρθρο 42 του Ν.3386/2011

Το άρθρο 41 του ν. 1892/1990 (Α' 101), όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 3 του ν. 2639/1998 (Α' 205), τροποποιήθηκε με το άρθρο 5 του ν. 2874/2000 (Α' 286) και αντικαταστάθηκε με το άρθρο 2 του ν. 3385/2005 (Α' 210) και κατόπιν με το άρθρο 7 του ν. 3846/2010 (Α' 66) αντικαθίσταται ως ακολούθως:

1.α. Σε επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας έως σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως, επιτρέπεται για μια 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 μείωσης των ωρών εργασίας, επιτρέπεται να χορηγείται στον εργαζόμενο ανάλογη ημερήσια

ανάπαυση (ρεπό) ή συνδυασμός μειωμένων ωρών εργασίας και ημερών αναπαύσεως. Το χρονικό διάστημα των περιόδων αυξημένης και μειωμένης απασχόλησης δεν υπερβαίνει συνολικά τους έξι (6) μήνες σε διάστημα δώδεκα (12) μηνών (περίοδος αναφοράς). β. 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. Αυτή η άρνηση του εργαζομένου να παράσχει την επιπλέον εργασία δεν συνιστά λόγο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του. γ. 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 εξαμήνου (περίοδος αναφοράς), στις οποίες δεν περιλαμβάνονται οι ώρες 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. Οι ώρες εργασίας ανά εβδομάδα δεν επιτρέπεται να υπερβαίνουν τις σαράντα οκτώ (48) ώρες, κατά μέσο όρο, σε περίοδο έξι (6) μηνών, συμπεριλαμβανομένων και των προαναφερόμενων ωρών υπερεργασίας και νομίμων υπερωριών.

2.α. Σε επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας έως σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως, επιτρέπεται, αντί της κατά τη προηγούμενη παράγραφο διευθέτησης, υπό τις προϋποθέσεις της παραγράφου 6, 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. β. 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. Αυτή η άρνηση του εργαζομένου να παράσχει την επιπλέον εργασία δεν συνιστά λόγο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του. γ. Οι κείμενες προστατευτικές διατάξεις για το χρόνο υποχρεωτικής ανάπαυσης των εργαζομένων πρέπει να τηρούνται και κατά την περίοδο της αυξημένης απασχόλησης. Κατά την διευθέτηση ο μέσος όρος των ωρών εβδομαδιαίας εργασίας κατά την περίοδο ενός ημερολογιακού έτους (περίοδος αναφοράς), στις οποίες δεν περιλαμβάνονται οι ώρες 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 με συνυπολογισμό των ανωτέρω ωρών

υπερεργασίας και νομίμων 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 μειώσεως των ωρών εργασίας, προς αντιστάθμιση των πρόσθετων ωρών που εργάσθηκε κατά την περίοδο αυξημένου ωραρίου, ανάλογη ημερήσια ανάπαυση (ρεπό) ή ανάλογη προσαύξηση της ετήσιας άδεια με αποδοχές ή συνδυασμός μειωμένων ωρών και ημερών αναπαύσεως ή ημερών αδείας.

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 για το χρονικό διάστημα της διευθέτησης αμοιβή είναι ίση με την αμοιβή που προβλέπεται για το εβδομαδιαίο αυτό ωράριο.

5.α. 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 ημερησίου 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 ν. 3385/2005 (Α` 210), όπως αυτό αντικαταστάθηκε και ισχύει με την παρ. 10 του άρθρου 74 του ν. 3863/2010 (Α` 115). β. Κατά την περίοδο της μειωμένης απασχόλησης των παραγράφων 1 και 2, υπέρβαση του συμφωνηθέντος μειωμένου εβδομαδιαίου ωραρίου, η οποία επιτρέπεται κατ' εξαίρεση, αμείβεται σύμφωνα με τα οριζόμενα στη διάταξη του άρθρου 1 του ν. 3385/2005 (Α` 210), όπως αντικαταστάθηκε και ισχύει με την παρ. 10 του άρθρου 74 του ν. 3863/2010 (Α` 115).

6. Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας των παραγράφων 1 και 2 καθορίζεται με επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή συμφωνία του εργοδότη με συνδικαλιστική οργάνωση στην επιχείρηση που αφορά τα μέλη της ή συμφωνία του εργοδότη και του συμβουλίου των εργαζομένων ή συμφωνία του εργοδότη και ένωσης προσώπων. Η ένωση προσώπων που αναφέρεται στο προηγούμενο εδάφιο μπορεί να συσταθεί από το είκοσι πέντε τοις εκατό (25%) τουλάχιστον των εργαζομένων στην επιχείρηση που απασχολεί πάνω από είκοσι (20) εργαζομένους και δεκαπέντε τοις εκατό (15%) εφόσον ο συνολικός αριθμός των εργαζομένων στην επιχείρηση είναι κατ' ανώτατο αριθμό είκοσι (20) εργαζόμενοι. Κατά τα λοιπά εφαρμόζεται η διάταξη του εδαφίου γγ` της παρ. 3 του άρθρου 1 ν. 1264/1982 (Α` 79).

7. Με επιχειρησιακές και κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας μπορεί να καθορίζεται άλλο σύστημα διευθέτησης χρόνου εργασίας, ανάλογα με τις ιδιαιτερότητες του κλάδου ή της επιχείρησης.

8. 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 υπερβάσης του ημερήσιου και εβδομαδιαίου ωραρίου εργασίας.

9. Η διατάξεις του παρόντος άρθρου εφαρμόζονται και για: α) εποχιακές επιχειρήσεις και β) εργαζομένους με σύμβαση εργασίας διάρκειας μικρότερης του ενός (1) έτους.

10. Οι επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις και οι συμφωνίες της παραγράφου 6 κατατίθενται στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας, σύμφωνα με το άρθρο 5 του νόμου 1876/1990.

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

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Κουκιάδης: Εργατικό δίκαιο- Ατομικές εργασιακές σχέσεις, 2007
- Ζερδελής: Ατομικές εργασιακές σχέσεις, 2008
- Γεωργιάδου: Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο, 2009
- Δούκα: Μερική Απασχόληση, 2004
- Πετίνη- Πηνιώτη: Μερική απασχόληση, ΔΕΝ 2010
- Μετζητάκος: Η διαχείριση των προβλημάτων της οικονομικής κρίσεως με ευέλικτες και ελαστικές συμβάσεις, ΔΕΝ 2009
- Internet μέσω της μηχανής αναζήτησης Google

Οι αποφάσεις που αναφέρονται στο προσάρτημα έχουν ληφθεί από τα ακόλουθα ΔΕΝ:

- ΔΕΝ 2002
- ΔΕΝ 2005
- ΔΕΝ 2006
- ΔΕΝ 2007
- ΔΕΝ 2008
- ΔΕΝ 2009
- ΔΕΝ 2010
- ΔΕΝ 2011

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Σχεδιαζόμενες αλλαγές στο ωράριο εργασίας.

Οι αλλαγές που συντελούνται στην ελληνική αγορά εργασίας με αφορμή την οικονομική κρίση και τα μνημόνια «για τη στήριξη της ελληνικής οικονομίας» που οδηγούν στην απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων δεν συνιστούν κεραυνό εν αιθρία. Πρόκειται για αλλαγές στο εργασιακό πεδίο που συντελούνται κατά την τελευταία 20ετία στην Ελλάδα με σταδιακές και συμπληρωματικές παρεμβάσεις με άξονα την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας και την μείωση του εργασιακού κόστους και με βασικό εργαλείο την εισαγωγή μιας μεγάλης ποικιλίας μέτρων για την ενθάρρυνση και την ανάπτυξη της ευελιξίας της εργασίας. Στο νέο πλαίσιο λειτουργίας της αγοράς εργασίας και των εργασιακών σχέσεων, σύμφωνα με το οποίο η ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων ανάγεται σε κυρίαρχη αξία σε βάρος των εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων, το εργατικό δίκαιο αντιμετωπίζεται ως εμπόδιο απέναντι στην υλοποίηση των στόχων αυτών. Βασική συνέπεια αποτελεί το γεγονός ότι εισάγονται στο εργατικό δίκαιο, σταδιακά και με εντεινόμενους ρυθμούς, στοιχεία από το εμπορικό δίκαιο, και ειδικότερα από το δίκαιο του ανταγωνισμού, με αποτέλεσμα την αλλοίωση του περιεχομένου του και την εκτροπή του από τον ουσιαστικό ρόλο του που είναι η προστασία του αδύνατου πόλου της εργασιακής σχέσης και την ενίσχυση της θέσης του εργοδότη. Οι συντελούμενες αλλαγές στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων εκδηλώνονται σε 4 βασικούς άξονες του περιεχομένου της μισθωτής εργασίας: στην υποβάθμιση του ρόλου της πλήρους απασχόλησης και σταθερής απασχόλησης υπέρ των ευέλικτων μορφών εργασίας, που συνεπάγονται περιορισμένες αμοιβές και δικαιώματα, στην αποδιάρθρωση του τρόπου καθορισμών των αποδοχών, στην ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας με την απόλυτη προσαρμογή του στις ανάγκες της επιχείρησης και, τέλος, στην άμβλυνση των όρων της προστασίας από τις απολύσεις.

Έτσι, με τις διαδοχικές ρυθμίσεις των νόμων 3845/2010 και 3899/2010 και ιδίως του νόμου 4046/2012, ο ελάχιστος μισθός παύει να επιτελεί την προστατευτική λειτουργία του. Η μείωση της πραγματικής αξίας του μισθού είναι δραματική, αν μάλιστα ληφθεί υπόψη και η αυξανόμενη φορολογική επιβάρυνση των μισθωτών καθώς και η συνεχής μετατροπή θέσεων πλήρους απασχόλησης σε θέσεις μερικής απασχόλησης ή εκ περιτροπής εργασίας.

Πέραν όμως των μισθολογικών περικοπών, που επιχειρούν να ενισχύσουν υπέρμετρα την ευελιξία των εργασιακών σχέσεων, αίροντας τις υφιστάμενες εγγυήσεις, διευκολύνεται η εφαρμογή της προσωρινής απασχόλησης και αυξάνεται η δοκιμαστική περίοδος απασχόλησης, ενώ οι διαδικασίες της εργατικής νομοθεσίας, που υφίσταντο για λόγους προστασίας του εργατικού μέρους, τώρα απλοποιούνται προς όφελος της εργοδοτικής πλευράς. Στο εξής, με μονομερή απόφαση του εργοδότη, ο μερικώς απασχολούμενος έχει υποχρέωση να παρέχει πρόσθετη εργασία πέρα από τη συμφωνηθείσα. Με όμοια απόφαση μπορεί να επιβάλλεται σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης σε όλη την επιχείρηση, ενώ ο νόμος ενθαρρύνει την «ανακύκλωση» των νέων εργαζομένων και την απόλυσή τους χωρίς αποζημίωση, προβλέποντας ότι η απασχόληση με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου λογίζεται ως απασχόληση δοκιμαστικής περιόδου για τους πρώτους δώδεκα μήνες, οπότε και μπορεί να καταγγελθεί χωρίς προειδοποίηση και χωρίς αποζημίωση απόλυσης.

Επίσης προβλέπεται κατάργηση του πενθημέρου με θεσμοθέτηση πιο ευέλικτων όρων εργασίας. Προτείνεται η ουσιαστική κατάργηση του ωραρίου έτσι όπως έχει θεσμοθετηθεί ως τώρα και η παροχή δυνατότητας στις επιχειρήσεις να συμφωνούν με τους εργαζόμενους πιο ευέλικτες μορφές ωραρίου. Ακόμη και μια πρόσθετη ημέρα προτείνεται αντί τετραώρων ή εξάωρων σε εξάμηνη και εννεάμηνη βάση. Παράλληλα μαζί με το εξαήμερο σχεδιάζεται να μειωθεί και ο απαιτούμενος χρόνος ξεκούρασης στις 11 ώρες, αλλά και κατάργησης των περιορισμών στην εναλλαγή πρωινής- βραδινής βάρδιας.

Αυτό ήδη σχεδιάζεται να εφαρμοστεί σε ορισμένες κατηγορίες επαγγελματιών, όπως στις τράπεζες και τα εμπορικά καταστήματα. Όπου, το ωράριο θα είναι εξατομικευμένο ανά εργαζόμενο ή ομάδα εργαζομένων, όπου δεν θα λαμβάνουν πρόσθετες αμοιβές για υπερωρία ή υπερεργασία.

Είναι βέβαιο ότι στην παρούσα οικονομική, πολιτική αλλά και ιδεολογική συγκυρία το εργατικό δίκαιο δοκιμάζεται σκληρά και δείχνει να παραμερίζεται από τις αρχές της οικονομικής επιστήμης και τους νόμους της αγοράς. Η ιστορία όμως έχει δείξει ότι η οικονομική ανάπτυξη ποτέ δεν προήλθε από την κοινωνική οπισθοδρόμηση και την απαξίωση του ανθρώπινου παράγοντα. Για το λόγο αυτό το εργατικό δίκαιο πρέπει να παραμείνει πιστό στην αποστολή του και να μην εγκαταλείψει τις βασικές αρχές του, ιδίως την προστασία της ανθρώπινης αξιοπρέπειας.

ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ ΥΠΕΡΒΑΣΗΣ ΩΡΑΡΙΟΥ:

Η ακόλουθη απόφαση αφορά και την 6^η μέρα

Απόφαση Αρείου Πάγου 196/08- Τμ. Β1

ΔΕΝ 2008

Αλλοδαποί- Καταγγελία- Κυριακή εργασία- Υπερωρίες

Διατάξεις Ν.2910/01 για την παροχή εξαρτημένης εργασίας από αλλοδαπό στην Ελλάδα.- Οι συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας που συνάπτονται με αλλοδαπούς μπορεί να είναι είτε αορίστου, είτε ορισμένου χρόνου.- Η χορηγούμενη άδεια εργασίας και παραμονής αλλοδαπού έχει αποσυνδεθεί από την σύμβαση εργασίας με συγκεκριμένο εργοδότη.- Η καταγγελία της αορίστου χρόνου σύμβασεως εργασίας μετά από υποβολή μηνύσεως κατά του μισθωτού κατ' αρθρ. 5 Ν. 2112/20 δεν υπόκειται στις διατυπώσεις του Ν. 3198/55, ούτε προσκρούει στο άρθρο 281 ΑΚ, εκτός αν η καταγγελία έγινε στην πραγματικότητα, από εκδίκηση ή εχθρότητα προς τον μισθωτό ή για κατάργηση των νόμιμων δικαιωμάτων του, οπότε είναι άκυρη ως καταχρηστική.- Ορισμένη η αγωγή, με αίτημα την καταβολή αμοιβής για παράνομη υπερωριακή απασχόληση, όταν αναφέρεται η ΣΣΕ με την οποία αμείβεται ο μισθωτός, έστω και αν δεν αναφέρεται ότι το ίδιο ποσό θα κατέβαλλε ο εργοδότης και σε άλλο μισθωτό που θα απασχολούσε εγκύρως.- Οι κλαδικές και οι ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ δεσμεύουν μόνο τους μισθωτούς και εργοδότες μέλη των συμβληθεισών συνδικαλιστικών Οργανώσεων, εκτός αν έχουν κηρυχθεί υποχρεωτικές οπότε η ισχύς τους επεκτείνεται και στα μη μέλη των Οργανώσεων.- Δεν είναι απαραίτητο να αναφέρονται στην αγωγή οι εφαρμοστές ΣΣΕ.- Ο εργαζόμενος κατά Κυριακή, εφ' όσον αμείβεται με μηνιαίο μισθό, δικαιούται να λάβει μόνον προσαύξηση 75% επί του 1/25 του νομίμου μισθού του, όχι όμως και αμοιβή για την απασχόληση του.- Αμοιβή, κατά τον αδικαιολόγητο πλουτισμό, οφείλεται μόνον αν δεν χορηγηθεί αναπληρωματική ανάπαυση, ως αποζημίωση για την στέρηση αυτής.- Υπερωριακή εργασία (υπό τον Ν. 435/76 και την ΕΓΣΣΕ 12.2.84) θεωρείται η πέρα των 8 ημερησίως ή πέρα των 9 ημερησίως επί πενθημέρου, απασχόληση, για την οποία οφείλεται αμοιβή κατά τις διατάξεις περί αδικαιολόγητου πλουτισμού.- Κατά τον Ν. 2874/2000, ως υπερωρία θεωρείται η απασχόληση πέρα των 43 ωρών, και όταν είναι παράνομη οφείλεται αμοιβή ίση με το 250% του καταβαλλόμενου ωρομισθίου.- Ο εργαζόμενος δεν έχει δύο διακριτές αξιώσεις, αλλά μία, για το καταβαλλόμενο

ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 150% και δεν απαιτείται η επίκληση των προϋποθέσεων του αδικαιολόγητου πλουτισμού.

Στις 26. 9. 97 προσλήφθηκε ο ενάγων και ήδη αναιρεσίβλητος με προφορική σύμβαση εργασίας, ως μάγειρας στην επιχ/ση εστιατορίου. Η σύμβαση αυτή ήταν αρχικά άκυρη, διότι ο ενάγων ήταν Αλβανός υπήκοος, δεν είχε άδεια παραμονής και εργασίας και δεν κατείχε το απαιτούμενο για τους εργαζόμενους σε κατάσταση υγειονομικού ενδιαφέροντος βιβλιάριο υγείας. Αυτός για πρώτη φορά απέκτησε βιβλιάριο υγείας στις 26. 8. 98, το οποίο θεωρείται έκτοτε από τις αρμόδιες Υπηρεσίες, καθώς και άδεια παραμονής και εργασίας στην Ελλάδα από 4. 6. 99, η οποία ανανεώνεται συνεχώς και η αρχική άκυρη σύμβαση κατέστη έγκυρη από την αρχή. Ο ενάγων στα πλαίσια της σύμβασης απασχολήθηκε μέχρι τις 16. 9. 02, οπότε και ο εναγόμενος με πρόσχημα ότι κατά της διάρκειας της εργασίας του τέλεσε την αξιόποινη πράξη της κλοπής, αφαιρώντας 46 ευρώ από το ταμείο, υπέβαλε μήνυση εναντίον του, κατήγγειλε τη σύμβαση εργασίας, χωρίς τις νόμιμες διατυπώσεις και έπαυσε να αποδέχεται τις υπηρεσίες του.

Το Εφετείο δέχθηκε ότι ο λόγος αυτός της καταγγελίας ήταν προσηματικός και εντελώς ψευδής, όπως κρίθηκε με την από 27. 9. 02 αμετάκλητη αθωωτική απόφαση του Τριμελούς Πλημμελειοδικείου Πατρών και έγινε για να μην υποχρεωθεί ο εναγόμενος να καταβάλλει τη νόμιμη αποζημίωση, επειδή ο ενάγων από το Σεπτέμβριο του 2002 ζητούσε να του χορηγήσει την άδεια και το επίδομα άδειας του και τους δεδουλευμένους μισθούς της συζύγου του! Έτσι το Εφετείο έκρινε ότι η καταγγελία της σύμβασης ήταν άκυρη, ως καταχρηστική, αλλά και λόγω του ότι δεν τηρήθηκαν οι νόμιμες διατυπώσεις του Ν. 3198/55 και επιδίκασε σ' αυτόν εκτός των άλλων, ως μισθούς υπερημερίας το ποσό των 5634 ευρώ. Το Εφετείο δεν παραβίασε τις ουσιαστικού δικαίου διατάξεις των άρθρων 656 ΑΚ, 1 και 3 Ν. 2112/20, σε συνδυασμό προς το άρθρο 5 παρ. 3 του Ν. 3198/55, που έχουν εφαρμογή επί καταγγελίας συμβάσεως αορίστου χρόνου, αφού η σύμβαση εκ της φύσεως και της διάρκειάς της ήταν αορίστου και όχι ορισμένου χρόνου, ανεξάρτητα αν η διάρκεια παραμονής του ήταν ορισμένου χρόνου και ανανεώσιμη διαδοχικά, ούτε παραβίασε τις διατάξεις των άρθρων 5 παρ. 1 του Ν. 2112/20 και 7 Ν. 3198/55. Με τον τέταρτο λόγο της αναιρέσεως από το άρθρο 559 αριθμ. 14 ΚΠολΔ αποδίδεται στο Εφετείο η αιτίαση, ότι δεν κήρυξε απαράδεκτη την αγωγή, λόγω αοριστίας του δικογράφου της, ως προς τα κεφάλαια των παρανόμων υπερωριών και της αποζημιώσεως για τη στέρηση της εβδομαδιαίας ανάπαυσης του αναιρεσίβλητου επειδή δεν αναφέρεται ότι ο αναιρεσίων εργοδότης έγινε αδικαιολόγητα και ότι ωφελήθηκε το αντίστοιχο ποσό που θα κατέβαλλε σε άλλον εργαζόμενο, ο οποίος θα

προσλαμβανόταν με έγκυρη σύμβαση εργασίας. Από ότι προκύπτει ο αναιρεσίβλητος ζήτησε την αμοιβή του για τις παράνομες υπερωρίες και έτσι το δικαστήριο μπορεί να εξεύρει με αριθμητικό υπολογισμό και τη νόμιμη προσαύξηση επί των αποδοχών του μισθωτού για παράνομη υπερωριακή απασχόληση ή το 1/25 του νομίμου μισθού για στέρηση της εβδομαδιαίας ανάπαυσης και δεν ήταν αναγκαίο να αναφέρεται στην αγωγή. Με αποτέλεσμα το Εφετείο έκρινε ορισμένη την αγωγή και δεν υπέπεσε στην πλημμέλεια του άρθρου 559 αριθμ. 14 ΚΠολΔ και ο αντίθετος λόγος της αναιρέσεως πρέπει να απορριφθεί ως αβάσιμος.

Ο εναγόμενος διατηρεί επιχείρηση εστιατορίου και ο ενάγων προσελήφθη να εργαστεί ως μάγειρας. Τα στοιχεία αυτά αρκούσαν για τη θεμελίωση της αγωγής για καταβολή διαφόρων αποδοχών με βάση τις ΣΣΕ, οι οποίες, κηρυχθείσες υποχρεωτικές δέσμευαν τους διαδίκους. Ο αναιρεσίβλητος εργαζόταν 10 ώρες τις Κυριακές, χωρίς να λάβει εβδομαδιαία ανάπαυση, δικαιούται προσαύξηση 75% επί των νομίμων αποδοχών του, καθώς και τις αντίστοιχες αποδοχές του για την απασχόλησή του της ημέρας της εβδομαδιαίας ανάπαυσής του και έπρεπε να λάβει ως αμοιβή το συνολικό ποσό των 17327 ευρώ.

Το Εφετείο διέλαβε στην προσβαλλόμενη απόφασή του ασαφείς και ανεπαρκείς αιτιολογίες ως προς το ζήτημα αυτό, που καθιστούν ανέφικτο τον αναιρετικό έλεγχο, ως προς την ορθή εφαρμογή των ανωτέρω ουσιαστικών διατάξεων.

Στην επιχείρηση του αναιρεσειόντος ίσχυε το πενθήμερο σύστημα εργασίας και ότι ο αναιρεσίβλητος εργαζόταν όλες τις εργάσιμες ημέρες και τις ημέρες του Σαββάτου 10 ώρες, δηλαδή εργαζόταν υπερωριακά 1 ώρα κάθε εργάσιμη ημέρα και 2 ώρες κάθε Σάββατο και η υπερωριακή του εργασία ήταν παράνομη. Για το επίδικο διάστημα και μέχρι 1. 4. 2000 επιδίκασε σ' αυτόν αμοιβή ίση με το ωρομίσθιο του για κάθε ώρα εργασίας με προσαύξηση 100%. Και από 1. 4. 2000. προσαύξηση 250%.

Το Εφετείο διέλαβε σαφείς και επαρκείς αιτιολογίες ως προς το ζήτημα της παράνομης υπερωριακής απασχόλησης του αναιρεσίβλητου για το διάστημα 26. 9. 97 μέχρι την 1. 4. 2000, που καθιστούν εφικτό τον αναιρετικό έλεγχο ως προς την ορθή εφαρμογή και ερμηνεία, αφού δέχεται ότι ο αναιρεσίβλητος παρείχε εντός του πενθημέρου εβδομαδιαίας απασχόλησης παράνομη υπερωριακή εργασία 1 ώρα ημερησίως πέραν των 9 ωρών και 2 ωρών την ημέρα του Σαββάτου. Επομένως ο από το άρθρο 559 αριθμ. 1 και 19 ΚΠολΔ έβδομος λόγος με το στοιχείο (α) της αναιρέσεως είναι αβάσιμος και απορριπτός. Επίσης το Εφετείο υπολόγισε το ημερομίσθιο του αναιρεσίβλητου για την παράνομη υπερωριακή απασχόληση με βάση τις νόμιμες αποδοχές του, χωρίς να αναφέρει αν ο αναιρεσειών θα

κατέβαλλε το ίδιο ημερομίσθιο σε άλλο μισθωτό, που θα παρείχε σ' αυτόν εγκύρως την ίδια εργασία, χωρίς να λαμβάνονται υπόψη οι προσωπικές του περιστάσεις. Επομένως η προσβαλλόμενη απόφαση στερείται νόμιμης βάσης, κατά το βάσιμο από το άρθρο 559 αριθμ. 19 ΚΠολΔ με στοιχείο (β) του εβδόμου λόγου της αναιρέσεως. Τέλος το Εφετείο, επιδικάζοντας στον αναιρεσίβλητο, για το χρονικό διάστημα από 1. 4. 01 – 26. 9. 02 αποζημίωση για παράνομη υπερωριακή απασχόληση ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο, προσαυξημένο κατά 250%, παραβίασε την ουσιαστικού δικαίου διάταξη του άρθρου 4 του Ν. 2874/2000, υπέπεσε στην πλημμέλεια του άρθρου 559 αριθμ. 1 ΚΠολΔ, κατά το βάσιμο έβδομο λόγο, στοιχείο (β) της αναιρέσεως.

Η ακόλουθη απόφαση αφορά και την 6^η μέρα

Απόφαση Αρείου Πάγου 2125/07- Τμ. Β1

ΔΕΝ 2008

Υπερωρία- Υπερεργασία- Πενθήμερο

Νόμιμη θεωρείται και η υπερωριακή εργασία που παρεσχέθη στην αλλοδαπή οπού δεν υπάρχει δυνατότης τηρήσεως των διατυπώσεων του Ν.Δ. 515/70.- Έννοια υπερεργασίας κατά τις ΕΓΣΣΕ.- η εργασία κατά την Κυριακή ή το Σάββατο, ως έκκτη ημέρα λόγω πενθημέρου, δεν αποτελεί υπερεργασία ή υπερωρία.- Υπερωρία κατά την Κυριακή ή την ωρών.

Κατά τους όρους της σύμβασης εργασίας του ο ενάγων θα εργαζόταν επί πέντε ημέρες και 40 ώρες την εβδομάδα, αλλά παρά τα συμφωνηθέντα, εργαζόταν κατ' απαίτησης των εναγομένων επί 6 ημέρες την εβδομάδα, δηλαδή απ' Δευτέρα μέχρι Σάββατο και επί δύο Κυριακές κάθε μήνα. ειδικότερα δε κατά τις ημέρες από Δευτέρα μέχρι Σάββατο εργαζόταν από ώρα 07.00 έως 19.00, δηλαδή επί 12 ώρες ημερησίως, τις δε Κυριακές από ώρα 07.00 έως 15.00, δηλαδή επί 8 ώρες ημερησίως.

Ακολούθως το Εφετείο λαμβάνοντας υπόψη μόνο την εργασία του αναιρεσειόντος κατά τις εργάσιμες ημέρες, έκρινε ότι αυτός πραγματοποιούσε κάθε εβδομάδα 60 ώρες εργασίας (5X12), από τις οποίες οι πέντε ώρες (41^η μέχρι 45^η) αποτελούν υπερεργασία, και οι λοιπές τρεις, από 46^η έως την 48^η, ιδιόρρυθμη υπερωρία και οι υπόλοιπες 12 ώρες, νόμιμη υπερωρία (από την 49^η μέχρι την 60^η). Στη συνέχεια δε, αφού εξαφάνισε κατά τα αντίστοιχο μέρος την πρωτόδικη απόφαση, δέχτηκε την αγωγή ως προς το κεφάλαιο των υπερωριών για

το ποσό των 1.048.320 δραχμές. (12 ώρες εβδομαδιαίως X 26 εβδομάδες= 312 ώρες X 3,360 ωρομίσθιο). Με την κρίση του αυτή το Εφετείο παραβίασε τις διατάξεις αναφορικά με τον καθορισμό των ωρών υπερωριακής απασχόλησης του αναιρεσειόντος, οι οποίες ανέρχονται σε δεκαεννέα (19) την εβδομάδα και συγκεκριμένα σε δεκαπέντε (15) από Δευτέρα έως Παρασκευή (3X5) και σε τέσσερις (4) για το Σάββατο, ενώ ως προς τον υπολογισμό της υπερεργασίας, ορθά προέβη στον πιο πάνω υπολογισμό, εν όψει της παραδοχής περί συμφωνημένης παροχής πενθήμερης εργασίας. Επομένως, πρέπει να γίνει δεκτός ως βάσιμος κατ' ουσίαν ο πρώτος λόγος αναίρεσεως από το άρθρο 559 αρ. 1 του ΚΠολΔ κατά το πρώτο μέρος του και να απορριφθεί κατά το δεύτερο μέρος του.

Η ακόλουθη αφορά και την εργασία την 6^η μέρα

Απόφαση Αρείου Πάγου 2162/07 – Τμ. Β2

ΔΕΝ 2008

Φορτηγά- Ωράριο- πενθήμερο- υπερεργασία- υπερωρία- καθυστερημένη άσκηση δικαιώματος

Κατηγορίες φορτηγών αυτοκινήτων- Ωράριο και προϋποθέσεις υπερβάσεως για τα φορτηγά της Γ' κατηγορίας.- Η υπέρβαση του ανώτατου ορίου εργασίας που ορίζεται με νόμο ή κανονιστική διοικητική πράξη εκδοθείσα κατά νόμιμη εξουσιοδότηση, συνιστά, εφ' όσον δεν έχουν τηρηθεί οι νόμιμες διατυπώσεις, παράνομη υπερωρία.- Χρόνος εβδομαδιαίας εργασίας και πενθήμερο φορτηγών οδηγών.- Γενικώς ισχύουν το 40ωρο κατά την ΕΓΣΣΕ της 14.2.84.- Για την ύπαρξη υπερεργασίας του ανώτατου ορίου εβδομαδιαίως με απασχόληση κατά τις εργάσιμες ημέρες της εβδομάδος και όχι κατά την Κυριακή ή την έκτη ημέρα της εβδομάδος επί πενθημέρου.- Για την ύπαρξη υπερωριακής εργασίας λαμβάνεται υπόψη η ημερήσια εργασία (9ωρο κατά τις εργάσιμες ημέρες επί πενθημέρου και 8ωρο κατά το Σάββατο ή Κυριακή).- Αμοιβή υπερεργασίας και υπερωρίας (προ των Ν. 2874/00 και 3385/05).- Περίπτωση οδηγού-πωλητού και αναίρεση αποφάσεως διότι στην υπερωριακή εργασία (της εβδομάδος) υπολόγισε και την εργασία της 6^{ης} ημέρας, επί πενθημέρου.- Πότε η καθυστερημένη άσκηση δικαιώματος είναι καταχρηστική.- Αναίρεση αποφάσεως διότι δεν έλαβε υπόψη κατά χρηστικά περιστατικά, ώστε από την συνολική εκτίμηση να κριθεί αν είναι καταχρηστική η άσκηση του δικαιώματος.

Η αναιρεσείουσα εταιρεία εδρεύει στο Βόλο και είναι θυγατρική άλλης που έχει έδρα στην Αθήνα. Αυτή ασκεί επιχείρηση «βιομηχανίας και εμπορίας ειδών αρτοποιίας, ζαχαροπλαστικής και τροφίμων». Στις 16- 10- 89 προσέλαβε τον αναιρεσίβλητο ως υπάλληλο γραφείου, με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου. Στις 1- 3- 93 με νεότερη συμφωνία του ανέθεσε τα καθήκοντα οδηγού- πωλητή. Από τότε ακολουθώντας το πρόγραμμα της επιχείρησης, παρελάμβανε στο χώρο του εργοστασίου, Α Βιομηχανική Περιοχή Μαγνησίας, ένα φορτηγό αυτοκίνητο της αναιρεσείουσας, έμπορτο με εμπορεύματα και τα μετέφερε στους πελάτες της, που τα είχαν παραγγείλει. Εκεί παρέδιδε τα εμπορεύματα, παρελάμβανε τυχόν επιστρεφόμενα, εισέπραττε το αντίστοιχο τίμημα και επέστρεφε στην έδρα του, όπου άφηνε το αυτοκίνητο και έδινε λογαριασμό στον αρμόδιο διευθυντή. Με το ίδιο σύστημα απασχολούσε δέκα οδηγούς- πωλητές,, για τον καθένα τους είχε ορίσει συγκεκριμένη περιοχή ευθύνης. Με γενική εντολή σ' όλους τους οδηγούς- πωλητές, αυτοί έπρεπε να βρίσκονται στα καταστήματα των λιανοπωλητών- πελατών της πριν την έναρξη της λειτουργίας τους. Γι' αυτό ο αναιρεσίβλητος άρχιζε εργασία κάθε Δευτέρα, Τετάρτη, Πέμπτη και Παρασκευή στις 04.00 έως 15.00, την Τρίτη 03.00 με 17.00 και το Σάββατο 04.00 με 13.00. Όλος αυτός ο χρόνος ήταν χρόνος εργασίας, αφού ήταν αναγκαίος για την ολοκλήρωση των δρομολογίων που αναλάμβανε. Με βάση αυτά, κατά το κρίσιμο χρονικό διάστημα 1- 1- 94 με 18- 6-99, πέραν της εργασίας των 40 ωρών εβδομαδιαίως, ο αναιρεσίβλητος προσέφερε: α) υπερεργασία 35 ωρών, β) παράνομη υπερωρία 82 ωρών, γ) νυχτερινή εργασία 56 ωρών. Πρέπει να σημειωθεί ότι όταν σε επιχείρηση με πενήνήμερο σύστημα εργασίας, παρέχεται παγίως εργασία κατά την (έκτη) ημέρα του Σαββάτου και η συνολική απασχόληση υπερβαίνει τις 48 ώρες, όπως στην προκειμένη περίπτωση, αυτή αποτελεί υπερωρία και αμείβεται ως τοιαύτη.

Το Εφετείο επιδίκασε για τις προαναφερόμενες ώρες αμοιβή για την υπερεργασία και νυχτερινή εργασία και αποζημίωση για την παράνομη υπερωρία κατά το κρίσιμο χρονικό διάστημα, με αυξημένο ωρομίσθιο κατά 25% και 100% αντίστοιχα. Με τις παραδοχές αυτές το Εφετείο παραβίασε τις ουσιαστικού δικαίου διατάξεις που αφορούν την υπερωριακή απασχόληση, αφού σ' αυτήν υπολόγισε και την εργασία του Σαββάτου, ενώ στο πενήνήμερο σύστημα δεν επιτρέπεται.

Στην προκειμένη περίπτωση η αναιρεσείουσα ισχυρίστηκε νομίμως με τις προτάσεις της ενώπιον του Πρωτοδικείου και με την έφεση ενώπιον του Εφετείου ότι οι απαιτήσεις του αναιρεσίβλητου για ιδιαίτερη αμοιβή από υπερεργασία και νυχτερινή εργασία καθώς και αποζημίωση για παράνομη υπερωριακή απασχόληση αντίκειται στους ορισμούς του άρθρου

281 ΑΚ, διότι α) ο αναιρεσίβλητος για εξαετία αποδέχθηκε το μικτό σύστημα αμοιβής των οδηγών- πωλητών (μισθός- προμήθεια πωλήσεων), β) για όλο το κρίσιμο χρονικό διάστημα δήλωνε στις αποδείξεις καταβολής του μισθού ότι δεν είχε άλλη απαίτηση δημιουργώντας την πεποίθηση ότι δεν προέβαλλε σε μελλοντικές επίδικες αξιώσεις, γ) η ανατροπή της πάγιας κατάστασης αμοιβής της εργασίας του θα είχε επαχθείς συνέπειες γι' αυτή, οι οποίες με έγκαιρη γνωστοποίηση των προθέσεων του θα αποτρέπονταν με την αλλαγή του τρόπου παροχής της εργασίας και αμοιβής και δ) η ικανοποίηση των επίδικων αξιώσεων του και των άλλων δέκα θα είχε δυσμενείς επιπτώσεις στην ήδη κακή οικονομική κατάσταση της επιχείρησης.

Το Εφετείο την απέρριψε κατ' ουσίαν με την προσβαλλόμενη απόφαση του, δεχόμενο ότι είναι αβάσιμος και απορριπτέος ο ισχυρισμός της εναγόμενης και ο αντίστοιχος λόγος έφεσης της, σύμφωνα με τον οποίο ασκείται καταχρηστικώς η απαίτηση καταβολής αμοιβής για πρόσθετη και νυχτερινή εργασία, λόγω του ότι δέχθηκε για μακρό χρονικό διάστημα τηρηθείσα συμφωνία καταβολής αμοιβής υπό μορφή ποσοστιαίας προμήθειας. Αντιθέτως θα ήταν παράνομο αν η εναγόμενη αξίωνε από τον ενάγοντα να συνεχίζει να εργάζεται υπερωριακώς χωρίς να του καταβάλλεται το σύνολο των νομίμων ανταλλαγμάτων. Με τη κρίση του αυτή το Εφετείο, δεν έλαβε υπόψη τα λοιπά προαναφερόμενα χαρακτηριστικά περιστατικά, έτσι ώστε να κρίνει συνολικά αν ο ενάγον ασκεί καταχρηστικώς το δικαίωμα του. Με βάση τα ανωτέρω, η προσβαλλόμενη απόφαση πρέπει να ανααιρεθεί και να παραπεμφθεί για περαιτέρω εκδίκαση.

Απόφαση Αρείου Πάγου 795/07- Τμ. Β2

ΔΕΝ 2007

Βλαπτική μεταβολή

Δεν συνιστά βλαπτική μεταβολή, δυναμένη να θεωρηθεί ως άτακτη καταγγελία της συμβάσεως εργασίας, ή καθυστέρηση καταβολής του μισθού.- Μπορεί να συνιστά, όταν γίνεται δολίως για να εξαναγκασθεί ο μισθωτός σε αποχώρηση από την εργασία του.- Γενικώς ισχύον ωράριο.- Τι συνιστά υπερεργασία και τι υπερωρία.- Πενθήμερο οδηγών φορτηγών αυτοκινήτων.

Ο εναγόμενος με επιχείρηση ανάληψης δημοσίων και μη έργων, στις 20- 8- 99 προσέλαβε τον μισθωτό προκειμένου να εργασθεί ως οδηγός φορτηγών οχημάτων βαρέως τύπου άνω των έξι τόνων, αντί συμφωνηθέντος μισθού προβλεπόμενου από τις συλλογικές συμβάσεις, 241.700 δρχ. συν 15.000 δρχ., λόγω του ότι το αυτοκίνητο που οδηγούσε ήταν πάνω από 6 τόνους και συνολικά 256.700 δρχ. συμπεριλαμβανομένου του επιδόματος γάμου και του χρονοεπιδόματος. Ενώ όλο το διάστημα από 20- 8- 99 έως το Μάιο του 2000, ο εργαζόμενος παρείχε τις υπηρεσίες του σύμφωνα με τη μεταξύ αυτών συναφθείσα σύμβαση, ο εναγόμενος πάντα καθυστέρουσε την καταβολή του μισθού του και πάντα τον πλήρωνε με μικροποσά κατά περίπτωση, έναντι του βασικού του μισθού, υποσχόμενος ότι εν καιρώ θα λάβει και τα υπόλοιπα. Ο εργαζόμενος εξακολουθούσε να εργάζεται συνεπέστατα ελπίζοντας ότι σύντομα θα λάβει τα κατά καιρούς οφειλόμενα από τον εναγόμενο. Τέλος, επειδή ο εργοδότης καθυστέρουσε την καταβολή του μισθού του, γεγονός που δημιουργούσε βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας, θεωρεί το γεγονός καταγγελία και αιτεί τη νόμιμη αποζημίωση, ανερχόμενη σε 299.483 δρχ.

Υπό τα περιστατικά αυτά, η ένδικη αγωγή κατά το αίτημα για επιδίκαση αποζημίωσης στον αναιρεσίβλητο λόγω καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας του από τον αναιρεσειόντα, δεν είναι νόμιμη. Επομένως το Εφετείο που την έκρινε νόμιμη και στη συνέχεια ουσιαστικά βάσιμη, παραβίασε τη διάταξη του άρθρου 7 παρ. 1 του Ν. 2112/20 και είναι βάσιμος ο δεύτερος εκ του άρθρου 559 αρ. 1 ΚΠολΔ λόγος αναιρέσεως.

Το Εφετείο έλαβε στην απόφαση του ανεπαρκείς αιτιολογίες με τις οποίες καθίσταται ανέφικτος ο αναιρετικός έλεγχος της ορθής ή μη εφαρμογής των αντίστοιχων διατάξεων. Ειδικότερα, στην απόφαση δεν προσδιορίζεται η πέραν του ημερήσιου και εβδομαδιαίου χρόνου απασχόλησης του αναιρεσιβλήτου, ώστε να προκύπτει η παροχή από αυτόν υπερεργασιακή ή υπερωριακή απασχόλησης, ο όγκος των οποίων ανήλθε στον αριθμό των ωρών που αναφέρονται στην απόφαση, καθώς και ο χρόνος παροχής των εν λόγω εργασιών, εν όψει του ότι με την αγωγή αξιώνεται για μεγαλύτερο αριθμό ωρών παροχής τέτοιων εργασιών.

Η ακόλουθη απόφαση αφορά και τις Κυριακές

Απόφαση Αρείου Πάγου 1241/07- Τμ. Β1

ΔΕΝ 2007

Λόγοι αναιρέσεως- Υπερωρία- Βάση υπολογισμού επιδομάτων εορτών, αποδοχών αδείας, προσαυξήσεως για Κυριακή εργασία

Λόγος αναιρέσεως ιδρύεται και όταν το δικαστήριο δεν έλαβε υπ' όψη αποδεικτικά μέσα που επικαλέσθηκαν και προσκόμισαν οι διάδικοι, για την απόδειξη ή ανταπόδειξη ισχυρισμών που ασκούν ουσιώδη επιρροή στην έκβαση της δίκης. Αρκεί και μόνη η ύπαρξη αμφιβολιών αν ελήφθησαν υπ' όψη τα αποδεικτικά μέσα.- Πότε η απόφαση δεν έχει νόμιμη βάση.- Αμοιβή για νόμιμη υπερωριακή εργασία.- Θεωρείται νόμιμη και η υπερωρία που παρεσχέθη στην αλλοδαπή, χωρίς την δυνατότητα τηρήσεως των διατυπώσεων του άρθρου 1 ΝΔ 515/70.- Βάση υπολογισμού επιδομάτων εορτών και αποδοχών και επιδόματος αδείας.- Περιλαμβάνεται και η προσαύξηση για νόμιμη υπερωριακή εργασία.- Η προσαύξηση 75% για εργασία Κυριακής υπολογίζεται στις νόμιμες και όχι στις καταβαλλόμενες αποδοχές.

Κατά το άρθρο 559 αριθ. 11 του ΚΠολΔ ιδρύεται λόγος αναιρέσεως και όταν το δικαστήριο δεν έλαβε υπ' όψη αποδεικτικά μέσα που επικαλέσθηκαν και προσκόμισαν οι διάδικοι για την απόδειξη ή ανταπόδειξη ισχυρισμών που ασκούν ουσιώδη επιρροή στην έκβαση της δίκης. Για την ίδρυση του λόγου αυτού αρκεί και μόνη η ύπαρξη αμφιβολιών για το αν το δικαστήριο έλαβε υπ' όψη τα ως άνω αποδεικτικά μέσα, ενώ μόνο το γεγονός ότι δεν στοιχειοθετεί τον παραπάνω λόγο αναιρέσεως, εφ' όσον από το περιεχόμενο της αποφάσεως προκύπτει σαφώς, ότι αυτό έχει ληφθεί υπ' όψη από το δικαστήριο. Εξάλλου, κατά την έννοια του άρθρου 559 αριθ. 19 του ΚΠολΔ, η απόφαση δεν έχει νόμιμη βάση όταν στις αιτιολογίες της που συνιστούν την ελάχιστονα πρόταση του δικανικού συλλογισμού, δεν αναφέρονται διόλου ή αναφέρονται ανεπαρκώς ή αντιφατικώς τα πραγματικά περιστατικά, στα οποία το δικαστήριο της ουσίας στήριξε την κρίση του επί ζητήματος με ουσιώδη επιρροή στην έκβαση της δίκης και έτσι δεν μπορεί να ελεγχθεί αν στην συγκεκριμένη περίπτωση συνέτρεχαν οι όροι του κανόνα ουσιαστικού δικαίου που εφαρμόσθηκε ή δεν συνέτρεχαν οι όροι εκείνου που δεν εφαρμόσθηκε. Αντιθέτως, η απόφαση δεν στερείται από νόμιμη βάση, όταν οι ανωτέρω ελλείψεις αφορούν στα νομικά ή πραγματικά επιχειρήματα των διαδίκων ή του δικαστηρίου ή ανάγονται στην αναιρετικώς ανέλεγκτη εκτίμηση των αποδείξεων (άρθρ. 561 παρ. 1 ΚΠολΔ) και ειδικότερα στην ανάλυση και αιτιολόγηση του αποδεικτικού πορίσματος, αρκεί τούτο να εκτίθεται στην απόφαση σαφώς. Με τον πρώτο, κατά το πρώτο μέρος του, λόγω της αναιρέσεως, από το άρθρο 559 αριθ. 11 του ΚΠολΔ, πλήττεται η αναιρεσιβαλλόμενη απόφαση, διότι το Εφετείο δεν έλαβε υπ' όψη τις καρτέλες εργασίας των απασχοληθέντων στο εργοτάξιο των αναιρεσειουσών μισθωτών κατά το

επίδικο χρονικό διάστημα, τις οποίες είχαν προσκομίσει αυτές ενώπιον του, και από τις οποίες προέκυπταν οι ώρες εργασίας του αναιρεσιβλήτου. Ο λόγος αυτός, ανεξάρτητα από το ότι είναι αόριστος, αφού δεν αναφέρεται στο αναιρετήριο ότι οι αναιρεσειόντες επικαλέσθηκαν στο Εφετείο τις παραπάνω καρτέλες εργασίας για τις οποίες προέκυπταν οι ώρες εργασίας του αναιρεσιβλήτου. Ο λόγος αυτός, ανεξάρτητα από το ότι είναι αόριστος, αφού δεν αναφέρεται στο αναιρετήριο ότι οι αναιρεσειόντες επικαλέσθηκαν στο Εφετείο τις παραπάνω καρτέλες εργασίας για τις οποίες ισχυρίζονται μόνο ότι τις είχαν προσκομίσει πρωτοδικώς και κατ' έφεση, πρέπει να απορριφθεί ως αβάσιμος, διότι από την περιεχόμενη στην προσβαλλόμενη απόφαση βεβαίωση ότι λήφθηκαν υπ' όψη και όλα ανεξαρτήτως των έγγραφα που προσκόμισαν και επικαλέσθηκαν οι διάδικοι, καθίσταται σαφές ότι λήφθηκαν υπ' όψη και τα ανωτέρω έγγραφα, εφ' όσον δεν συνάγεται το αντίθετο από τις αιτιολογίες της αποφάσεως. Εξάλλου, με τον ίδιο κατά το δεύτερο μέρος του λόγου της αναιρέσεως, από το άρθρο 559 αριθ. 19 του ΚΠολΔ, προβάλλεται η αιτίαση ότι η προσβαλλόμενη απόφαση δεν περιέχει καμιά αιτιολογία ως προς τις ώρες που δέχθηκε ότι εργαζόταν ο αναιρεσιβλήτος. Ο λόγος αυτός πρέπει να απορριφθεί ως απαράδεκτος, αφού η προσβαλλόμενη έλλειψη ανάγεται στην πληρέστερη αιτιολόγηση του αποδεικτικού πορίσματος, το οποίο όμως εκτίθεται στην απόφαση σαφώς. Κατά το άρθρο 1 παρ. 1 του Ν. 435/76, μισθωτοί απασχολούμενοι νομίμως, πέρα των επιτρεπομένων για κάθε κατηγορία ανωτάτων χρονικών ορίων διαρκείας της ημερήσιας εργασίας, δικαιούται αμοιβή για κάθε ώρα απασχολήσεως, ίση προς το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο, αυξημένο τουλάχιστον: α) κατά 25% για τις πρώτες 60 ώρες, β) κατά 50% για τις πέραν των 60 και μέχρι τις 120 ώρες και γ) κατά 75% για τις πέραν των 120 ωρών ετησίως. Νόμιμη θεωρείται και η υπερωριακή εργασία που παρασχέθηκε στην αλλοδαπή, οπότε δεν υπήρχε δυνατότητα τηρήσεως των διατυπώσεων του άρθρου 1 του ΝΔ 515/70. Εξ άλλου, σύμφωνα με τα άρθρα 3 της απόφασης 19040/81 του Υπουργού Εργασίας, 3 του ΑΝ 539/45 και 3 παρ. 16 του Ν. 4504/66, τα επιδόματα εορτών (Πάσχα- Χριστουγέννων- Ν. Έτους), καθώς και οι αποδοχές και τα επιδόματα αδειας, υπολογίζονται με βάση τις τακτικές ή συνήθεις αποδοχές του εργαζόμενου, στις οποίες περιλαμβάνεται και η προσαύξηση για νόμιμη υπερωριακή εργασία.(...)

Το Εφετείο παραβίασε τις προαναφερόμενες ουσιαστικού δικαίου διατάξεις, όπως βάσιμα υποστηρίζεται με το δεύτερο, από το άρθρο 559 αριθ. 1 ΚΠολΔ, λόγο της αναιρέσεως, αφού υπολόγισε την προσαύξηση που δικαιούται ο αναιρεσιβλήτος σε ποσοστό 75% του καταβαλλόμενου ωρομισθίου για όλες τις υπερωρίες και όχι σύμφωνα με τη διαβάθμιση που προαναφέρθηκε.

Από τις διατάξεις της 8900/46 κοινής αποφάσεως των Υπουργών Οικονομικών και Εργασίας, όπως αυτή ερμηνεύθηκε με την 25825/51 απόφαση των ιδίων Υπουργών, σε συνδυασμό με τη διάταξη του άρθρου 10 παρ. 1 του ΒΔ 748/66, προκύπτει ότι η προβλεπόμενη προσαύξηση 75%, που δικαιούται ο απασχολούμενος κατά την Κυριακή μισθωτός, υπολογίζεται με βάση τις νόμιμες αποδοχές του, που προβλέπονται από ΣΣΕ ή ΔΑ ή άλλες κανονιστικές διατάξεις και όχι με βάση τις καταβαλλόμενες αποδοχές αυτού. Επομένως, το Εφετείο που υπολόγισε με την προσβαλλόμενη απόφαση του την προσαύξηση 75%, που δικαιούται ο αναιρεσίβλητος για τις 39 συνολικά Κυριακές, που απασχολήθηκε κατά τη διάρκεια της συμβάσεως εργασίας του, με βάση τις καταβαλλόμενες και όχι τις νόμιμες αποδοχές του, παραβίασε τις άνω ουσιαστικού δικαίου διατάξεις, όπως βάσιμα υπολογίζεται με τον τρίτο, από το άρθρο 559 αριθ. 1 ΚΠολΔ, λόγο της αναίρεσεως.

Απόφαση Αρείου Πάγου 1131/2007- Τμ. Β2

ΔΕΝ 2007

Δικονομία- Αιτιολογίες- Πράγματα- Παράλειψη αναγραφής ακριβούς διευθύνσεως

Η πρόσληψη και απασχόληση μισθωτού ως εργάτου δεν αποκλείει λογικώς την υπερωριακή του απασχόληση σε συναφείς των κυρίων καθηκόντων του εργασίες έστω και αν αυτές αρμόζουν σε υπάλληλο. – Πράγματα κατ' άρθρο 559 αρ. 8 ΚΠολΔ. – Δεν είναι πράγμα ο ισχυρισμός για άγνοια της Ελληνικής γλώσσας με συνέπεια αδυναμία εκτελέσεως συγκεκριμένης εργασίας απαιτούσης γνώσης αυτής. – Η παράλειψη αναγραφής της ακριβούς διευθύνσεως της κατοικίας του διαδίκου στα δικόγραφα δεν επάγεται δικονομική ακυρότητα ή απαράδεκτο της συζητήσεως, με συνέπεια ο σχετικός ισχυρισμός ν' αποβαίνει αλυσιτελής.

Ο αναιρεσίβλητος αιτείται του Εφετείου να του επιδικαστούν τα εκτιθέμενα χρηματικά ποσά για απασχόληση του πέραν του νομίμου ωραρίου, ότι αυτός προσλήφθηκε με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ως εργάτης με αντικείμενο τη μεταφορά των προς διάθεση στο καταναλωτικό κοινό εμπορευμάτων από τις αποθήκες της αναιρεσειούσης στο κατάστημα αυτής και ότι κατά το επίδικο χρονικό διάστημα απασχολήθηκε πέραν του συμφωνηθέντος ωραρίου του επί τρεις ώρες ημερησίως διότι εκτός από την πιο πάνω εργασία του εκτελούσε και τα καθήκοντα του καθαρισμού του καταστήματος και της τακτοποίησεως των εμπορευμάτων, βοηθώντας επιπροσθέτως στην πώληση τούτων.

Ο περί του αντιθέτου πρώτος λόγος αναιρέσεως από τον αριθμό 19 του άρθρου 559 Κ.Πολ.Δ πρέπει να απορριφθεί ως αβάσιμος. Διότι δεν παρέθεσε στην προσβαλλόμενη απόφαση του αντιφατικές αιτιολογίες, που να καθιστούν ανέφικτο τον αναιρετικό έλεγχο περί της ορθής ή μη εφαρμογής του νόμου. Διότι, η παραδοχή ότι ο αναιρεσιβλήτος είχε προσληφθεί και απασχολούνταν ως εργατής, δεν αποκλείει λογικώς την υπερωριακή του απασχόληση με συναφείς των κυρίων καθηκόντων του εργασίες έστω και αν αυτές αρμόζουν σε εργαζόμενο συνδεδεμένο με την εργοδότη με υπαλληλική σχέση, εφ' όσον οι σχετικές αμοιβές και αποζημιώσεις υπολογίζονται με βάση τις καταβαλλόμενες νόμιμες ή συμφωνηθείσες αποδοχές. Ο από τον αριθμό 10 του άρθρου 559 Κ.Πολ.Δ λόγος αναιρέσεως κατά τον οποίο δέχθηκε ότι δέχθηκε απασχόληση του ενάγοντος- αναιρεσιβλήτου στην επιχείρηση της αναιρεσείουσας από την 9η πμ. μέχρι την 12η μεσημβρινή, χωρίς απόδειξη, είναι απορριπτέος ως αβάσιμος. Διότι, όπως προκύπτει από την αναιρεσιβαλλόμενη απόφαση, αυτή δέχθηκε ότι αποδείχθηκαν και τα ανωτέρω περιστατικά από τις ένορκες καταθέσεις των μαρτύρων, τις νομοτύπως ληφθείσες, μετά προηγούμενη εμπρόθεσμη κλήτευση των αντιδίκων, ένορκες βεβαιώσεις και όλα ανεξαρτήτως τα προσκομισθέντα από τους διαδίκους με επίκληση έγγραφα.

Ο τρίτος λόγος αναιρέσεως με τον οποίο η αναιρεσείουσα προβάλλει την αιτήσια ότι το Εφετείο, που δέχθηκε ότι ο αναιρεσιβλήτος εργαζόταν επί τρεις ώρες ημερησίως πέραν του συμφωνηθέντος ωραρίου, απασχολούμενος και με την τακτοποίηση των εμπορευμάτων, δεν έλαβε υπ' όψη, αν και προτάθηκε παραδεκτώ, ότι αυτός δε γνώριζε Ελληνικά και συνεπώς δε θα μπορούσε να εκτελέσει την εργασία αυτή, η οποία απαιτεί γνώση της Ελληνικής γλώσσας, είναι απορριπτέος ως απαράδεκτος διότι ο επικαλούμενος ισχυρισμός δεν αποτελεί «πράγμα» αλλά επιχείρημα της αναιρεσείουσας.

Ο τέταρτος λόγος αναιρέσεως, με τον οποίο δεν έλαβε υπ' όψη τον παραδεκτώ ενόπιον του προταθέντα από την αναιρεσείουσα ισχυρισμό ότι η διεύθυνση κατοικίας του αναιρεσιβλήτου που αναγράφεται στα δικόγραφα αυτού, τόσο της αγωγής όσο και της εφέσεως, είναι ανακριβής, πρέπει να απορριφθεί ως απαράδεκτος, διότι ο εν λόγω ισχυρισμός, όντας αλυσιτελής, αφού και αληθής υποτιθέμενος δεν συνεπάγεται κατά τα προαναφερόμενα δικονομική ακυρότητα ή απαράδεκτο, δεν ιδρύει το λόγο αυτόν αναιρέσεως.

Απόφαση Άρειου Πάγου 1129/07- Τμ. Β2

ΔΕΝ 2007

Συμψηφισμός αμοιβών προς ανώτερες αποδοχές

Μόνον για την υπερωριακή απασχόληση απαγορεύεται ο συμβατικός καταλογισμός (συμψηφισμός) της αμοιβής (για την απασχόληση αυτή) στις υπέρτερες των νομίμων καταβαλλόμενες αποδοχές.- Επιτρεπτός ο συμβατικός καταλογισμός (συμψηφισμός) της αμοιβής υπερεργασίας, καθώς κατά το νόμιμο ωράριο κατά το Σάββατο, ως έκτη ημέρα επί πενθημέρου εργασίας.- Πότε ιδρύεται λόγος αναιρέσεως εξ αιτίας αντιφατικών αιτιολογιών.

Κατά τη διάταξη του άρθρου 8 παρ. 4 του ΝΔ 4020/59, θεωρείται άκυρη κάθε συμφωνία μεταξύ εργοδότη και μισθωτών με την οποία οι αξιώσεις από υπερωριακή απασχόληση (βασική αντιμισθία και προσαύξηση) θα καλύπτονται από τις καταβαλλόμενες υπέρτερες των νομίμων αποδοχές. Από τη διάταξη αυτή προκύπτει ότι, προκειμένου περί αμοιβής για υπερεργασία δεν αποκλείεται ο συμβατικός καταλογισμός του υπέρτερου καταβαλλόμενου συμβατικού μισθού. Εξάλλου, είναι έγκυρη η συμφωνία ότι η αξίωση του μισθωτού για την απασχόληση του εντός του νόμιμου ωραρίου κατά τα Σάββατα, ως έκτη ημέρα υπό το σύστημα της πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας, συμψηφίζεται με τις υπέρτερες των νομίμων καταβαλλόμενες αποδοχές.

Συνεπώς, μόνο για την υπερωριακή απασχόληση απαγορεύεται ο συμβατικός καταλογισμός των υπέρτερων των νομίμων αποδοχών στην αμοιβή για την απασχόληση αυτή. Περαιτέρω, από τη διάταξη του άρθρου 450 εδ. πρώτο του ΑΚ κατά το οποίο, δεν επιτρέπεται συμψηφισμός κατά απαιτήσεως η οποία προέρχεται από αδίκημα που διαπράχθηκε από δόλο, προκύπτει ότι η εν λόγω απαγόρευση αφορά το δράστη του αδικήματος ο οποίος αντιτάσσει προς συμψηφισμό οποιαδήποτε απαίτηση του κατά της απαιτήσεως προς αποζημίωση του παθόντος από το αδίκημα. Τέτοια δε απαίτηση (προς αποζημίωση), μη αντιτασσόμενη προς συμψηφισμό, δεν είναι αυτή από υπερεργασία ή από εργασία εντός του νόμιμου ωραρίου κατά το Σάββατο, ως έκτης ημέρας υπό το σύστημα της πενθήμερης εργασίας, διότι οι απαιτήσεις αυτές δεν στηρίζονται στην αδικοπραξία αλλά, η μεν πρώτη στις διατάξεις της από 26-2-75 ΕΓΣΣΕ, που κυρώθηκε με τον Ν. 133/75 και της από 14-2-84 ΕΓΣΣΕ, που δημοσιεύθηκε στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως με την υπ' αριθμ.

11770/20-3-84 απόφαση του Υπουργού Εργασίας, η δε δεύτερη, σ' αυτές περί αδικαιολόγητου πλουτισμού του ΑΚ.

Στην προκείμενη περίπτωση το Εφετείο δέχθηκε, όπως προκύπτει από την προσβαλλόμενη απόφαση του, ότι μεταξύ των διαδικασιών συμφωνήθηκε ότι στις καταβαλλόμενες επιπλέον των νομίμων αποδοχές θα καταλογίζονται και οι οφειλόμενες στον αναιρεσείοντα αμοιβές για την υπερεργασιακή του απασχόληση καθώς και για την απασχόληση του κατά τα Σάββατα και ότι ο αναιρεσείων ενώ δικαιούνταν για τις παραπάνω αιτίες αμοιβή ανερχόμενη σε 2.799.349 δραχμές, έλαβε για το ίδιο διάστημα συνολικές αποδοχές υπέρτερες των νομίμων κατά 3.489.888 δραχμές.

Συνεπώς το Εφετείο που δέχθηκε τη σχετική ένσταση της αναιρεσίβλητης και απέρριψε την αγωγή κατά το αίτημα αυτής περί καταβολής των σχετικών μισθολογικών διαφορών με την αιτιολογία ότι οι καταβληθείσες αποδοχές υπερκάλυπταν το νόμιμο μισθό και τις αμοιβές για τις παραπάνω αιτίες, δεν παραβίασε τις παραπάνω διατάξεις ουσιαστικού δικαίου, ο δε περί του αντίθετου πρώτος λόγος αναιρέσεως από τον αριθμό 1 του άρθρου 559 ΚΠολΔ, πρέπει να απορριφθεί ως αβάσιμος.

Κατά την έννοια του άρθρου 559 αριθ. 19 του ΚΠολΔ, η απόφαση δεν έχει νόμιμη βάση όταν στις αιτιολογίες της που συνιστούν την ελάχιστοα πρόταση του δικανικού συλλογισμού, δεν αναφέρονται διόλου ή αναφέρονται ανεπαρκώς ή αντιφατικώς τα πραγματικά περιστατικά, στα οποία το δικαστήριο της ουσίας στήριξε την κρίση του επί ζητήματος με ουσιώδη επιρροή στην έκβαση της δίκης και έτσι δεν μπορεί να ελεγχθεί αν στη συγκεκριμένη περίπτωση συνέτρεχαν οι όροι του κανόνα ουσιαστικού δικαίου που εφαρμόστηκε. Για να ιδρυθεί, όμως, ο λόγος αυτός αναιρέσεως εξαιτίας αντιφατικών αιτιολογιών, πρέπει αυτές να στηρίζουν την ίδια διάταξη του διατακτικού της προσβαλλόμενης αποφάσεως και όχι όταν κάθε αιτιολογία στηρίζει διαφορετική διάταξη. Επομένως, ο δεύτερος λόγος αναιρέσεως με τον υποστηρίζεται ότι η προσβαλλόμενη απόφαση δεν έχει νόμιμη βάση λόγω των αντιφατικών αιτιολογιών της συνισταμένων στο ότι, ενώ δέχεται ότι ο αναιρεσείων πραγματοποίησε τις εκτιθέμενες ώρες υπερεργασιακής απασχολήσεως και επιπλέον ότι απασχολήθηκε κατά τις ημέρες του Σαββάτου ως έκτης ημέρας υπό καθεστώς πενθήμερης εργασίας, δέχεται ταυτόχρονα ότι αυτός δεν πραγματοποίησε υπερωριακή απασχόληση, πρέπει να απορριφθεί, ως απαράδεκτος, προεχόντως διότι οι φερόμενες ως αντιφατικές αιτιολογίες, αναφερόμενες σε διαφορετικά αγωγικά αιτήματα, στηρίζουν διαφορετικές διατάξεις της προσβαλλόμενης αποφάσεως.

Απόφαση Αρείου Πάγου 1150/2007- Τμ. Β2

ΔΕΝ 2007

Ένορκες βεβαιώσεις- Άκυρη σύμβαση εργασίας- Παραγραφή

Λήψη ένορκης βεβαίωσης σε μεταγενέστερο χρόνο από εκείνον που αναγράφεται στην κλήση.- Αναγκαία η αναφορά στην ένορκη βεβαίωση των λόγων στους οποίους οφείλεται η λήψη αυτής σε μεταγενέστερο χρόνο.- Αξιώσεις από άκυρη σύμβαση εργασίας.- Παραγραφή αυτών.- Οι αξιώσεις για επιδόματα εορτών, επίδομα άδειας και προσαυξήσεις για παράνομη υπερωριακή απασχόληση, θεμελιούμενες στις σχετικές διατάξεις των νόμων, και επί ακύρου συμβάσεως, υπόκεινται σε πενταετή παραγραφή.- Οι αξιώσεις από παροχή νυχτερινής εργασίας, εργασίας κατά Κυριακή και αργία (η κύρια αμοιβή) και για αμοιβή υπερεργασίας (μη αποτελούσης υπερωρία) είναι αξιώσεις εξ αδικαιολογήτου πλουτισμού και υπόκεινται σε 20ετή παραγραφή.

Από την επισκόπηση της από 12- 3- 03 κλήσης, προκύπτει ότι η αναιρεσίβλητη κάλεσε τον αναιρεσείοντα να παραστεί στην εξέταση των μαρτύρων η οποία έγινε την Τρίτη 18- 3- 03 και ώρα 10.45 π.μ. στο Ειρηνοδικείο Αθηνών. Στις άνω ένορκες βεβαιώσεις, οι οποίες λήφθηκαν χωρίς να παρίσταται ο αναιρεσείων, αναφέρεται ότι αυτές λήφθηκαν στις 18- 3- 03 και ώρα 12.30 μ.μ. λόγω εκκένωσης του κτιρίου. Με βάση όσων σημειώθηκαν παραπάνω, η χρονική καθυστέρηση λήψης των ένορκων βεβαιώσεων για τον επαρκώς προσδιοριζόμενο σ' αυτές λόγο που επέβαλε την αδυναμία λήψης των στον προκαθορισμένο χρόνο, και για τον οποίο είχε κληθεί ο αναιρεσείων, δεν επηρεάζει το κύρος αυτών. Επομένως το Εφετείο λαμβάνοντας υπόψη αυτές τις ένορκες βεβαιώσεις δεν υπέπεσε στην πλημμέλεια του άρθρου 559 αρ. 11 ΚΠολΔ της λήψης υπ' όψη αποδεικτικού μέσου που ο νόμος δεν επιτρέπει.

Στην περίπτωση όπου η αναιρεσίβλητη απασχολήθηκε στην επιχείρηση ψαροταβέρνας που διατηρούσε αρχικά ο πατέρας του αναιρεσείοντος και εν συνεχεία ο ίδιος, ως ψήστρια- τηγανιέρα αλλά και λαντζιέρα, με άκυρη σύμβαση, το διάστημα από 22- 6- 94 έως 28- 2- 02, και κατά τη διάρκεια του οποίου δεν λάμβανε τις νόμιμες προσαυξήσεις για την υπερεργασία, παράνομη υπερωριακή απασχόληση, εργασία τις Κυριακές και τις νύχτες, και δεν καταβάλλονταν κανονικά τα επιδόματα εορτών και αδείας.

Το Εφετείο της επιδίκασε τα αναφερόμενα στην απόφαση ποσά, απέρριψε δε την ένσταση του αναιρεσείοντος περί εν μέρει παραγραφής των άνω αξιώσεων λόγω παρόδου

5ετίας μέχρι την άσκηση της αγωγής. Με την απόρριψη της ένστασης που αφορά την νυχτερινή και κατά Κυριακές εργασία και υπερεργασία, δεν παραβίασε τις διατάξεις, δεδομένου ότι επρόκειτο για άκυρη σύμβαση. Όσον αφορά όμως τις αξιώσεις της προσαύξησης 100% του ωρομισθίου για παράνομες υπερωρίες και για επιδόματα εορτών και αδειάς, οι οποίες οφείλονται, και επί ακύρου συμβάσεως σε 5ετή παραγραφή, το Εφετείο παραβίασε τις άνω αντίστοιχες διατάξεις, για τις αξιώσεις που γεννήθηκαν μέχρι την 31- 12- 96, δεδομένου της άσκησης της ένδικης αγωγής την 12- 8- 2002.

Απόφαση Αρείου Πάγου 233/2004- Τμ. Β1

ΔΕΝ 2006

Επί απαιτήσεων εκ του αδικαιολόγητου πλουτισμού δεν υπάρχει δήλη ημέρα

Κατά το άρθρο 655 του ΑΚ, επί συμβάσεως εργασίας, αν δεν υπάρχει αντίθετη συμφωνία ή συνήθεια, ο μισθός καταβάλλεται μετά την παροχή της εργασίας και, αν υπολογίζεται κατά ορισμένα διαστήματα κατά τη διάρκεια της συμβάσεως, καταβάλλεται στο τέλος καθενός από αυτά. Σε κάθε περίπτωση μόλις λήξει η σύμβαση γίνεται απαιτητός ο μισθός, που αντιστοιχεί στο χρόνο έως τη λήξη. Εξάλλου, μισθός κατά την της ως άνω διατάξεως σε συνδυασμό προς τα άρθρα 648 και 649 του ΑΚ και 1 της 95 Διεθνούς Συμβάσεως Εργασίας, που κυρώθηκε με το Ν. 3248/1955, είναι κάθε παροχή, την οποία οφείλει ο εργοδότης κατά το νόμο ή τη σύμβαση στο μισθωτό ως αντάλλαγμα για την παρεχόμενη εργασία του. Άρα, μισθός υπό την έννοια των ως άνω διατάξεων αποτελούν και οι αμοιβές, που οφείλονται κατά νόμο στο μισθωτό ως αντάλλαγμα υπερεργασίας του, νόμιμης υπερωριακής εργασίας του και επιτρεπόμενης απασχολήσεως του σε ημέρα αργίας, αφού συνιστούν νόμιμα ανταλλάγματα εργασίας του μισθωτού. Επομένως, και για τις αμοιβές αυτές, τάσσεται από το άρθρο 655 του ΑΚ κατά τα ανωτέρω δήλη ημέρα καταβολής, εις τρόπον ώστε με μόνη την πάροδο αυτής να καθίσταται ο εργοδότης υπερήμερος κατά το άρθρο 341παρ. 1 του ΑΚ, και να οφείλεται έκτοτε επί χρηματικού χρέους τόκους υπερημερίας κατά το άρθρο 345 εδάφ. α' του ΑΚ. Εξάλλου, ασχέτως του άρθρου 655 του ΑΚ, για τα επιδόματα δώρων εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα και τις αποδοχές και το επίδομα αδειάς τάσσεται από το νόμο (άρθρο 10 της ΥΑ 19040/1981, που εκδόθηκε κατ' εξουσιοδότηση του Ν. 4504/61 και 1 παρ. 3 του ΝΔ 4547/66) επακριβώς καθορισμένη ημέρα καταβολής (η 31η Δεκεμβρίου, η 30η Απριλίου και η λήξη το αργότερο του οικείου έτους

αντιστοίχως) ώστε με μόνη την πάροδο της δήλης αυτής ημέρας να επέρχονται οι ανωτέρω συνέπειες. Ειδικότερα ο νόμος δεν διακρίνει μεταξύ μισθού υπό στενή και υπό ευρεία έννοια με περιορισμό της εφαρμογής των ως άνω κανόνων μόνο στον πρώτο, τα δε από το νόμο απαιτούμενα περαιτέρω περιστατικά για τον προσδιορισμό των ως άνω αξιώσεων του μισθωτού δεν ανάγονται στον καθορισμό της ημέρας καταβολής τους, που είναι επακριβώς βάσει των ορισμών του νόμου καθορισμένη, αλλά στη γένεση και στο ύψος των αξιώσεων αυτών, ήτοι σε περιστατικά πάντοτε ερευνήτητα και μη αποκλείοντα την έννοια της δήλης ημέρας. Το εκκαθαρισμένο της απαιτήσεως δεν αποτελεί προϋπόθεση της υπερημερίας του οφειλέτη. Απλώς το ανεκκαθάριστο της απαιτήσεως θα μπορούσε κατά την περίπτωση να στηρίξει ένσταση καταλυτική κατά το άρθρο 342 του ΑΚ, της υπερημερίας του οφειλέτη για έλλειψη υπαιτιότητας του, λόγω ευλόγων αμφιβολιών του περί την ύπαρξη ή την έκταση του χρέους. Τα ανωτέρω επιρρωνύονται και από το ότι ο νόμος (άρθρο 18 παρ. 1 του Ν. 1082/80) επιβάλλει στον εργοδότη τη χορήγηση στο μισθωτό κατά την εξόφληση σημειώματος αναλυτικού των πάσης φύσεως αποδοχών του και όχι μόνο του υπό στενή έννοια μισθού του. (Ολ. ΑΠ 39/2002, 40/2002). Αντίθετα **δεν αποτελούν μισθό ούτε εν ευρεία έννοια οι αποζημιώσεις κατά τις διατάξεις περί αδικαιολόγητου πλουτισμού** και οι προσαυξήσεις (αστικές ποινές) που υποχρεούνται να καταβάλει ο εργοδότης στο μισθωτό για παράνομη εργασία, ήτοι για παράνομη υπερωριακή εργασία, εργασία παρά το νόμο τις Κυριακές κατά τις οποίες δεν επιτρέπεται, εργασία κατά τις οποίες δεν επιτρέπεται, εργασία κατά τις μέρες που ο μισθωτός δικαιούται εβδομαδιαίας ανάπαυσης λόγω νόμιμης εργασίας του κατά τις Κυριακές κ.λπ., αφού αυτές δεν αποτελούν νόμιμο αντάλλαγμα για νομίμως παρασχεθείσα εργασία. **Για τα χρέη αυτά**, που δεν απορρέουν από τη νόμιμη παροχή εργασίας, **δεν ορίζεται από νόμο δήλη ημέρα πληρωμής τους** και οι τόκοι γι' αυτά αρχίζουν από την επίδοση της αγωγής ή την τυχόν προηγηθείσα όχληση. Στην προκείμενη περίπτωση το δίκασαν Εφετείο, με την προσβαλλόμενη απόφαση του, όπως από αυτή προκύπτει, δέχθηκε ότι η αναιρεσιέοντα μισθωτό της από σύμβαση παροχής εξαρτημένης εργασίας, εκτός των άλλων, και προσαύξηση ίση με τα 100% επί του καταβαλλόμενου ωρομισθίου για παράνομη υπερωριακή εργασία και ότι για την πληρωμή αυτής δεν υπάρχει δήλη ημέρα και οφείλονται τόκοι από την επίδοση της αγωγής ή την όχληση. Με τις παραδοχές του αυτές το Εφετείο δεν παραβίασε τις προαναφερθείσες διατάξεις.

Η ακόλουθη απόφαση αφορά και την εργασία τις Κυριακές

Απόφαση Αρείου Πάγου 644/2005 Τμ.- Β2

ΔΕΝ 2006

Οικειοθελής αποχώρηση χειριστών αεροσκαφών- Κυριακή εργασία- Δήλη ημέρα

Περίπτωση χειριστών αεροσκαφών οι οποίοι, ενώ συνέχιζαν την εργασία τους, είχαν συμφωνήσει να προσληφθούν σε άλλη εταιρεία- Κρίση ότι η καταγγελία εκ μέρους τους για (δήθεν) βλαπτική μεταβολή, συνιστά οικειοθελή αποχώρηση- Ποτέ στον αμειβόμενο με μηνιαίο μισθό οφείλεται για την εργασία κατά Κυριακή και το 1/25 του μισθού- Δήλη ημέρα και για τις αμοιβές για υπερεργασία, νόμιμη υπερωρία κ.λπ.

(...) Οι αναιρεσιόντες διατήρησαν τα πρόσθετα διοικητικά τους καθήκοντα μέχρι την ημέρα της εκ μέρους τους καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας (22-8-00) για δήθεν βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας τους. Όπως αποδεικνύεται περαιτέρω, οι αναιρεσιόντες τουλάχιστον από το μήνα Ιούνιο 2000 είχαν συμφωνήσει την πρόσληψη τους από την αεροπορική εταιρεία «E. Air. » ως χειριστών αεροσκαφών τύπου DC-10, ενώ συνέχιζαν να εργάζονται στην αναιρεσίβλητη (AIR GREECE). Στα πλαίσια λοιπόν της συμφωνίας τους με την εταιρεία «E.Air.» κατήγγειλαν τη σύμβαση εργασίας με την αναιρεσίβλητη, επικαλούμενοι μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας τους για να επιταχύνουν την είσπραξη αποζημίωσης απολύσεως. Με τα περιστατικά αυτά το Δικαστήριο άγεται στην κρίση, ότι δεν υφίσταται μονομερές βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας των εναγόντων από την εναγόμενη, ούτε άτακτη καταγγελία των σχετικών συμβάσεων, αλλά οικειοθελής αποχώρηση των εναγόντων, οι οποίοι ως εκ τούτου δεν δικαιούνται αποζημίωση.

(...) Η απόφαση των αναιρεσιόντων για αποχώρηση από την εργασία τους δεν συνδέεται αιτιωδώς με την οποία συμπεριφορά της αναιρεσίβλητης. (...)

Το Εφετείο, μολονότι δέχθηκε ότι οι αναιρεσιόντες απασχολήθηκαν κατά Κυριακές και αργίες χωρίς να τους χορηγηθεί αναπληρωματική ημέρα αναπαύσεως κατά τις αντίστοιχες εβδομάδες, επιδίκασε στους αναιρεσιόντες μόνο την προσαύξηση του 75%, με την αιτιολογία ότι η αναιρεσίβλητη ανήκει ως επιχείρηση μεταφοράς προσώπων σε εκείνες που επιτρέπεται η απασχόληση κατά Κυριακές και αργίες. Με τη κρίση του αυτή το Εφετείο παραβίασε τις παραπάνω διατάξεις ουσιαστικού δικαίου.

ΑΠΟΦΑΣΗ ΝΥΧΤΕΡΙΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ:

Η ακόλουθη απόφαση αφορά και την εργασία τις Κυριακές

Απόφαση Αρείου Πάγου 1221/05- Τμ.Β2

ΔΕΝ 2006

Έδρα μισθωτού- Συμψηφισμός

Ως έδρα μπορεί να ορίζεται ολόκληρη η Ελληνική Επικράτεια ή χώρες του εξωτερικού- Επιτρεπτός ο (κατόπιν συμφωνίας) συμψηφισμός των προσαυξήσεων για εργασία Κυριακών, εορτών και νύκτας προς τις ανώτερες των νομίμων καταβαλλόμενες αποδοχές- Οι προσαυξήσεις υπολογίζονται στο σύνολο των νομίμων αποδοχών του μισθωτού.

Η αναιρεσείουσα εταιρεία, σκοπός της οποίας είναι η διανομή, πώληση και εμπορία ιχθύων στην Ελλάδα και το εξωτερικό με μεγάλα ειδικά αυτοκίνητα, στις 20 – 2 - 95 προσέλαβε τον αναιρεσίβλητο με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου. Σε εκτέλεση της συμβάσεως αυτής, μέχρι τις 8 – 2 – 99, ημέρα λύσης της, ο εργαζόμενος παρείχε τις υπηρεσίες του ως οδηγός μεγάλων φορτηγών αυτοκινήτων, που πραγματοποιούσαν μεταφορές ιχθύων στην Ελληνική Επικράτεια, αλλά και σε χώρες του Εξωτερικού, κυρίως στην Ιταλία, λαμβάνοντας μηνιαίως ως αντάλλαγμα τα αναφερόμενα αναλυτικά στην προσβαλλόμενη απόφαση ποσά.

Το Εφετείο δέχθηκε, ότι η φύση της εκτελούμενης εργασίας του αναιρεσίβλητου, στην Ελλάδα και στο Εξωτερικό δεν είναι δυνατόν να θεωρείται ως εντός έδρας, αφού η συμφωνία δεν συνοδεύεται από παράλληλη συμφωνία καταβολής σημαντικά υψηλότερου μισθού, σε σχέση με αυτόν που καθορίζεται για τους μη μετακινούμενους ανά την Ελλάδα και εκτός αυτής οδηγούς φορτηγών αυτοκινήτων, τέτοιος δε αυξημένος μισθός, δεν θεωρείται ο παραπάνω. Με την κρίση του αυτή το Εφετείο, παραβίασε τις ουσιαστικού δικαίου διατάξεις της άνω ΥΑ, αφού ο μισθωτός δεν δικαιούται την πρόσθετη αποζημίωση για διανυκτέρευση εκτός έδρας, αν με τη σύμβαση αυτή προσελήφθη για παροχή εργασίας στην Ελλάδα ή το Εξωτερικό.

ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑ ΤΙΣ ΚΥΡΙΑΚΕΣ:

Απόφαση Αρείου Πάγου 711/10- Τμ. Β1

ΔΕΝ 2010

Εργασία κατά Κυριακήν

Υποχρεώσεις εργοδότη για την απασχόληση μισθωτού κατά την Κυριακή- Τι περιλαμβάνει στην αποζημίωση εκ του αδικαιολογήτου πλουτισμού- Αναίρεση αποφάσεως διότι υπολόγισε την αποζημίωση λόγω στέρησης της εβδομαδιαίας αναπαύσεως, στις υπέρτερες των νομίμων αποδοχών χωρίς επιδόματα γάμου και προϋπηρεσίας- Ο πωλητής σε περίπτερο αμείβεται με την ΕΓΣΣΕ.

Στις 30 – 10 – 99 η εναγομένη προσέλαβε την ενάγουσα με προφορική σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου εργασίας για να εργαστεί σε περίπτερό της ως πωλήτρια έναντι αμοιβής. Όλο το χρονικό διάστημα από 1 – 1 – 99 έως 21 – 3 – 2004 η ενάγουσα εργάστηκε συνεχώς και αδιαλείπτως, προσφέροντας τις υπηρεσίες της και τις επτά ημέρες της εβδομάδας χωρίς να τυγχάνει αναπληρωματικής εβδομαδιαίας ανάπαυσης διάρκειας 24 συνεχών ωρών κατ' άλλη εργάσιμη ημέρα της εβδομάδος. Οι μισθοί ήταν μεγαλύτεροι από 1 – 1 – 99 έως 31 – 12 – 01 στην ενάγουσα από ότι τα κατώτατα όρια του μισθού υπαλλήλου χωρίς προϋπηρεσία και άγαμου και αυτό γιατί η εναγόμενη χωρίς να της καταβάλλει καμία αμοιβή και χωρίς να της χορηγήσει αναπληρωματική – συνεχόμενη ημέρα αναπαύσεως.

Το Εφετείο με την προσβαλλόμενη απόφασή του, υπολόγισε την αποζημίωση λόγω στέρησης εβδομαδιαίας ανάπαυσης στο 1/25 των καταβαλλόμενων και υπέρτερων αποδοχών της και όχι με βάση τις νόμιμες αποδοχές της ειδικότητας της ως άγαμη και χωρίς προϋπηρεσία υπαλλήλου. Έτσι, όμως, που υπολόγισε την αποζημίωση της αναιρεσίβλητης για τη στέρηση της εβδομαδιαίας ανάπαυσης το Εφετείο, παραβίασε με εσφαλμένη εφαρμογή τις προαναφερόμενες διατάξεις και είναι βάσιμος ο μοναδικός λόγος του αναιρετηρίου, ο οποίος και πρέπει να γίνει δεκτός.

Απόφαση Αρείου Πάγου 809/10- Τμ. Β2

ΔΕΝ 2010

Η προσαύξηση 75% υπολογίζεται επί του νόμιμου ωρομισθίου- Επιτρεπτός ο κατόπιν συμφωνίας εργοδότη- μισθωτού συμψηφισμός της προσαυξήσεως 75% με τις καταβαλλόμενες υπέρτερες των νομίμων αποδοχές- Αναπληρωματική ανάπαυση και τι οφείλεται αν δεν χορηγηθεί- Αναίρεση αποφάσεως λόγω ασαφών και ανεπαρκών αιτιολογιών. Τι έπρεπε να αναφέρεται στην απόφαση- Προϋποθέσεις θεμελιώσεως του δικαιώματος αδείας- Για την θεμελίωση του δικαιώματος αδείας δεν απαιτείται η υποβολή αιτήσεως. Για τη χορήγηση προσαυξήσεως 100% απαιτείται υπαιτιότητα του εργοδότη, στοιχειοθετούμενη όταν ο μισθωτός εξήτησε την άδεια και ο εργοδότης δεν την χορήγησε.

Οι εναγόμενες κατέβαλαν στον αναιρεσείοντα την αναλογούσα στην εκάστοτε παραχθείσα εργασία του νόμιμη αμοιβή χωρίς οποιαδήποτε καμία διαμαρτυρία ή επιφύλαξη. Μέχρι το Μάιο του 2001 τα χρήματα που λάμβανε ως αμοιβή για τις πέραν του νόμιμου ωραρίου του πραγματοποιηθείσες ώρες εργασίας καταχωρούνταν στις καταστάσεις με τον χαρακτηρισμό « αμοιβή για υπερωρίες». Ενώ από τον Ιούνιο του 2001 εξαιτίας του τακτικού ελέγχου από την Επιθεώρηση Εργασίας, με σκοπό την αποφυγή εργασίας στα εργοτάξια κατά τα Σαββατοκύριακα, η αμοιβή για την υπερωριακή απασχόληση καταγράφεται στις καταστάσεις ως « πριμ απόδοσης». Από τις καταστάσεις προκύπτει ότι ο αναιρεσείων στις περιπτώσεις που είχε εργασθεί ημέρα Κυριακή, χωρίς εβδομαδιαία ανάπαυση είχε εισπράξει τις νόμιμες αποδοχές και συγκεκριμένα το νόμιμο ποσοστό 1,75 του μισθού του. Ενώ όταν επρόκειτο για εργασία την Κυριακή, όπου δεν στερήθηκε την εβδομαδιαία ανάπαυση, του είχε καταβληθεί μόνο η προσαύξηση του 75% επιπλέον του ωρομισθίου του και συνεπώς δεν οφείλεται αποζημίωση λόγω στέρησης της νόμιμης εβδομαδιαίας ανάπαυσης.

Το Εφετείο διέλαβε στην απόφασή του ασαφείς και ανεπαρκείς αιτιολογίες σε σχέση με το ζήτημα της προσαύξησης 75% για την εργασία κατά τις Κυριακές, που δέχθηκε ότι εργαζόταν ο αναιρεσείων και της αποζημίωσης για παράνομη στέρηση της εβδομαδιαίας ανάπαυσής του καθώς και για την αμοιβή του για τα Σάββατα που εργάστηκε, αφού δεν εκθέτει ποιο ποσό δικαιούται και ποιο ποσό κατεβλήθη στον αναιρεσείοντα: α) για την προσαύξηση 75% για την εργασία του τις δύο Κυριακές του μήνα που απασχολήθηκε β) για την αποζημίωση για τη στέρηση της εβδομαδιαίας ανάπαυσής του, για όσες Κυριακές εργάστηκε και δεν του δόθηκε αντίστοιχη αναπληρωματική ημέρα ανάπαυσης και γ) για την

αμοιβή του για τα Σάββατα που εργάστηκε, ώστε να καταστεί εφικτός ο αναιρετικός έλεγχος για την ορθή ή μη εφαρμογή της ουσιαστικού δικαίου διατάξεως του άρθρου 416 ΑΚ. Επομένως ο από το άρθρο 559 αρ. 19 του ΚΠολΔ πρώτος λόγος αναιρέσεως, με τον οποίο αποδίδονται οι παραπάνω πλημμέλειες, είναι βάσιμος.

Ο αναιρεσείων εξέθετε στην αγωγή του ότι αν και εργαζόταν συνεχώς κατά το χρονικό διάστημα από 6 – 4 – 98 έως 18 – 7 – 2002 από Δευτέρα έως Σάββατο, δηλαδή με το σύστημα εξαήμερης εργασίας, έχοντας προϋπηρεσία 23 ετών, οι εναγόμενες εταιρείες δεν του χορήγησαν την ετήσια άδεια αναπαύσεως, αν και τη ζήτησε, ούτε του κατέβαλαν τις αποδοχές και το επίδομα αδειάς και επιδόματος αδειάς των ετών 1999 – 2002 και συγκεκριμένα αποδοχές αδειάς 30 εργάσιμων ημερών και το μισό αυτών για επίδομα αδειάς, καθώς και να του επιβληθούν διπλάσιες αποδοχές αδειάς κάθε έτους, με προσαύξηση 100% ως αποζημίωση για στέρηση της αδειάς από υπαιτιότητά τους.

Το Εφετείο με την προσβαλλόμενη απόφασή του δέχθηκε ότι από τις προαναφερθείσες μισθοδοτικές καταστάσεις προκύπτει ότι « δεν οφείλεται αποζημίωση... για διάφορες αποδοχές και επιδόματα αδειάς, τις οποίες όπως αποδεικνύεται από τα ίδια ως άνω αποδεικτικά μέσα έλαβε». Έτσι, που έκρινε το Δικαστήριο της ουσίας διέλαβε στην απόφασή του ανεπαρκείς αιτιολογίες, αφού ουδόλως αναφέρεται εάν και πότε χορηγήθηκε η ετήσια άδεια κατά το επίδικο χρονικό διάστημα και σε αρνητική περίπτωση, αν οφείλεται προσαύξηση 100%, ούτε το δικαιούμενο ποσό αποδοχών και επιδόματος αδειάς και εκείνο που καταβλήθηκε, ώστε να καθίσταται εφικτός ο αναιρετικός έλεγχος για την ορθή ή μη εφαρμογή του ουσιαστικού δικαίου διατάξεων που προαναφέρθηκαν και εκείνης του άρθρου 416 ΑΚ περί αποσβέσεως της αξιώσεως με καταβολή των οφειλόμενων ποσών. Επομένως ο από το άρθρο 559 αρ. 19 του ΚΠολΔ δεύτερος λόγος αναιρέσεως με τον οποίο αποδίδονται στην προσβαλλόμενη απόφαση οι πιο πάνω πλημμέλειες, είναι βάσιμος.

Απόφαση Αρείου Πάγου 1322/10

ΔΕΝ 2010

Εργασία κατά Κυριακήν- Συμψηφισμός- Άδεια και μη χορήγηση

Άρθρο 416 ΑΚ περί αποσβέσεως της ενοχής με καταβολή- Στοιχεία της ενστάσεως εξοφλήσεως και αοριστία όταν ασκούνται με αγωγή αξιώσεις από σύμβαση εργασίας και

προσκομίζεται έγγραφη απόδειξη περί καταβολής στον εργαζόμενο συνολικού ποσού, χωρίς να αναφέρεται η κάθε αιτία και το αντίστοιχο ποσόν- Απαγορεύεται μόνον ο μονομερής συμψηφισμός από τον εργοδότη των προσαυξήσεων για εργασία Κυριακής, εορτών και νύκτας με τις υψηλότερες των νομίμων καταβαλλόμενες αποδοχές και όχι και η σχετική συμφωνία για τον συμψηφισμό της προσαυξήσεως λόγω υπερεργασίας- Κατά την διάρκεια της αδειάς, ο μισθωτός δικαιούται των συνήθων αποδοχών και το επίδομα αδειάς- Τι ακριβώς οφείλεται όταν δεν χορηγηθεί η οφειλομένη άδεια από υπαιτιότητα του εργοδότη.

Ο ενάγων προσλήφθηκε από τις εναγόμενες στις 2 – 6 – 99 με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, προκειμένου να εργαστεί ως χειριστής εκσκαπτικών μηχανημάτων με προβλεπόμενες από το νόμο αποδοχές. Πραγματοποίησε έως 30 – 11 – 2001, που καταγγέλθηκε η σύμβαση εργασίας του, (εκτός των άλλων) εργασία σε 67 Κυριακές καθόλη τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης, για τις οποίες δεν χορηγήθηκε αναπληρωματική ημέρα ανάπαυσης και δικαιούται 2920,30 ευρώ. Επίσης, πραγματοποίησε εργασία τις ημέρες του Σαββάτου και δικαιούται για το επίδικο χρονικό διάστημα το ποσό των 47115,62 ευρώ. Καταβλήθηκε συνολικό ποσό 56586 ευρώ που ήταν ανωτέρω από του συνολικού δικαιουμένου ποσού, δέχθηκε ότι εξοφλήθηκε και το δικαιούμενο ποσό για προσαύξηση εργασίας 75% κατά τις Κυριακές, των 2920.30 ευρώ, απέρριψε δε ως αβάσιμη την αγωγική αξίωση του αναιρεσείοντος.

Το Εφετείο διέλαβε την απόφασή του ελλιπείς και ασαφείς αιτιολογίες με το ζήτημα της πληρωμής της προσαύξησης 75% των Κυριακών και ωρών εργασίας του που δέχθηκε ότι ο αναιρεσείων εργαζόταν. Ειδικότερα α) δεν αναφέρει το ποσό που κατά μήνα καταβαλλόταν, ούτε έστω εκείνο που συνολικά καταβλήθηκε, ώστε να κριθεί εάν επήλθε μερική ή ολική απόσβεση με καταβολή της αξίωσης αυτής β) ενώ έκρινε ότι το ποσό των 2920,30 ευρώ εξοφλήθηκε με την καταβολή του υπέρτερου συνολικού ποσού 56586 ευρώ, δεν καθίσταται σαφές αν καταβλήθηκε συγκεκριμένο ποσό και ποιο, από το συνολικό ποσό, που θα αφορούσε την καταβολή προς εξόφληση των 2920,30 ευρώ. Ούτε αναφέρει εάν υπήρξε συμφωνία καταλογισμού της προσαύξησης αυτής στις υπέρτερες καταβαλλόμενες αποδοχές.

Ο αναιρεσείων με την ένδικη αγωγή του ισχυρίσθηκε ότι δεν του χορηγήθηκε η προβλεπόμενη ετήσια άδεια για τα έτη 2000 και 2001. Ζήτησε τα κατά νόμο οφειλόμενα όπως μισθό άδειας, προσαυξημένο καθώς και διαφορά του καταβληθέντος επιδόματος αδειάς.

Το Εφετείο με την προσβαλλόμενη απόφαση δέχθηκε ότι ο ενάγων έλαβε αυτούσια την αδεία του για τα δύο έτη και απέρριψε ως ουσιαστικώς αβάσιμη την αγωγική αξίωσή του, χωρίς και να διαλάβει αιτιολογίες, αν έλαβε και τις αποδοχές αδείας, το αίτημα για επιδίκαση των οποίων απορρίφθηκε σιωπηρώς. Δεν διέλαβε παραδοχές, πότε έλαβε τις άδειες του ο αναιρεσείων, σε συνδυασμό με τις παραδοχές περί εργασίας του τα Σαββατοκύριακα. Να ελεγχθεί η ορθότητα του αποδεικτικού πορίσματος, στο οποίο οδηγήθηκε το Δικαστήριο σχετικά με τους ως άνω ισχυρισμούς του ενάγοντος, τους οποίους απέρριψε. Επομένως το Εφετείο στέρησε την προσβαλλόμενη απόφασή του από την αναγκαία νόμιμη βάση, με ανεπαρκείς αιτιολογίες, τις οποίες παραβίασε εκ πλαγίου και πρέπει ο δεύτερος λόγος αναιρέσεως από το αριθ. 19 του άρθρου 559 ΚΠολΔ, με τον οποίο ο αναιρεσείων προβάλλει τις εν λόγω πλημμέλειες, να γίνει δεκτός ως βάσιμος. στην προσβαλλόμενη απόφασή οι πιο πάνω πλημμέλειες, είναι βάσιμος.

Απόφαση Αρείου Πάγου 550/2008

ΔΕΝ 2009

Αναγωγή ημερομισθίου σε μηνιαίο μισθό.- Εργασία κατά την Κυριακή και νύκτα.

Οι μηνιαίες αποδοχές των καθαριστριών νος. Ιδρυμάτων Δημοσίου- ΝΠΔΔ- ΟΤΑ, και γενικά των εργαζομένων με ημερομίσθιο, γίνεται με τον πολλαπλασιασμό του ημερομισθίου επί τους επί των εργαζομένων κάθε μηνός (κατά κανόνα 26 ημέρες) και όχι επί τον αριθμό των ημερών κατά τις οποίες πράγματι εργάστηκαν, ούτε με βάση το πλασματικό ημερομίσθιο του 1/25 του μηνιαίου μισθού, αφού δεν αμείβεται με μισθό.- Στις αποδοχές και το επίδομα αδείας και στα δώρα Χριστουγέννων- Πάσχα υπολογίζεται και η προσαύξηση για την παρεχόμενη σταθερώς και μονίμως εργασία κατά Κυριακή και αργές.

Από τις συνδυασμένες διατάξεις των παραγράφων 28 της 42/81 αποφάσεως του ΔΔΔΔ Πειραιώς (ΑΥΕ 16170/81), 12 και 13 της 74/82 αποφάσεως του ΠΔ 410/ 88, προκύπτει ότι οι καθαρίστριες των νοσηλευτικών ιδρυμάτων του Δημοσίου, των ΝΠΔΔ και των ΟΤΑ λαμβάνουν το ημερομίσθιο ασφαλείας το εργατοτεχνίτη και για το λόγο αυτό ο προσδιορισμός της μηνιαίας αμοιβής αυτών γενικά των εργαζομένων με ημερομίσθιο γίνεται με τον πολλαπλασιασμό του ημερομισθίου τους επί τον αριθμό των εργάσιμων ημερών κάθε μήνα (κατά κανόνα 26 ημέρες) και όχι με τον αριθμό των ημερών που εργάστηκαν παρότι η

Παράρτημα

με βάση το πλασματικό ημερομίσθιο του 1/25 του μηνιαίου μισθού, αφού οι εργαζόμενοι αυτοί δεν αμείβονται με μισθό.

Συνεπώς το Εφετείο που προσδιόρισε τις οφειλόμενες στην αναιρεσείουσα διαφορές αποδοχών του επίδικου από 1- 4- 1994 έως 16- 8- 1995 χρονικού διαστήματος, υπολογίζοντας τις μηνιαίες αποδοχές της σε 25 ημερομίσθια, παραβίασε τις ανωτέρω διατάξεις και πρέπει να γίνει δεκτός ο σχετικός από το άρθρο 559 αριθ. 1 του ΚΠολΔ πρώτος λόγος της αναιρέσεως. (...)

Στην προκειμένη περίπτωση, όπως προκύπτει από το δικόγραφο της ένδικης αγωγής, η ενάγουσα και ήδη αναιρεσείουσα εξέθεσε στο σχετικό κεφάλαιο αυτής ότι κατά το επίδικο διάστημα (από 1- 4- 1994 έως 6- 8- 1995) εργαζόταν τακτικώς, νομίμως και παγίως τις Κυριακές και εξαιρέσιμες ημέρες και ζήτησε να αναγνωρισθεί ότι δικαιούται, εκτός από τις διαφορές της προσαυξήσεως για τις ώρες που εργάστηκε κατά τις Κυριακές και αργίες, και τις διαφορές που αναλογούσαν στα επιδόματα εορτών και στις αποδοχές και το επίδομα αδείας και που προέκυπταν από τον μη συνυπολογισμό στις τακτικές αποδοχές της και των διαφορών της παραπάνω προσαυξήσεως. Το αίτημα αυτό ήταν, όπως εκτέθηκε, νόμιμο, και συνεπώς το Εφετείο, που υπέβαλε ότι η αναιρεσείουσα ζητούσε να συνυπολογισθεί στην προσαύξηση της αμοιβής των ωρών εργασίας της κατά τις Κυριακές και αργίες, και ανάλογο προς τις ώρες αυτές μέρος των επιδομάτων εορτών και των αποδοχών και επιδόματος αδείας και απέρριψε γι' αυτό το ανωτέρω αίτημα της αγωγής, κατά το μέρος που αφορούσε στις διαφορές της εν λόγω προσαυξήσεως επί των ως άνω επιδομάτων και αποδοχών, παραβίασε τις προαναφερόμενες διατάξεις. Επομένως ο σχετικός από το άρθρο 559 αριθ. 1 του ΚΠολΔ τρίτος λόγος της αναιρέσεως είναι βάσιμος και πρέπει να γίνει δεκτός.

Απόφαση Αρείου Πάγου 2128/07- Τμ. Β1

ΔΕΝ 2008

Απασχόληση κατά Κυριακήν

Τι δικαιούται να λάβει ο απασχολούμενος κατά την Κυριακήν .- Η άκυρη κατά Κυριακήν απασχόληση γεννά απαίτηση αποδόσεως της ωφέλειας του εργοδότη κατά τις διατάξεις περί αδικαιολόγητου πλουτισμού.- Εις τι συνίσταται η ωφέλεια.- Στην αμοιβή της εργασίας κατά Κυριακήν δεν περιλαμβάνεται προσαύξηση λόγω

υπερεργασίας άλλων ημερών ούτε αναλογία επιδομάτων αδείας και εορτών (υπολογισμός βάσει των αποδοχών και όχι των «τακτικών αποδοχών»).- Αναίρεση αποφάσεως διότι επιδίκασε την προσαύξηση 75% και την αποζημίωση για στέρηση της εβδομαδιαίας αναπαύσεως επί των καταβαλλόμενων υπέρτερων των νόμιμων αποδοχών και όχι επί των νομίμων.

(...) Από τις διατάξεις των άρθρων 2 του Ν. 435/76,1 και 10 παρ. 1 του ΒΔ 748/66, τις διατάξεις της 8900/46 ΚΥΑ των Υπουργών Οικονομικών και Εργασίας και του άρθρου 904 ΑΚ, προκύπτει ότι εκείνος που εργάζεται την Κυριακή, επιτρεπτός ή μη, δικαιούται να λάβει για κάθε Κυριακή προσαύξηση 75% στο 1/25 επί του νόμιμου μηνιαίου μισθού του, ήτοι επί των θεσπισμένων ελαχίστων ορίων των αποδοχών τους, που περιλαμβάνουν το βασικό μισθό και τα κατά νόμο επιδόματα, ενώ παράλληλα, πρέπει να του χορηγηθεί και αναπληρωματική εβδομαδιαία ανάπαυση διάρκειας 24 συνεχών ωρών σε άλλη εργάσιμη ημέρα της εβδομάδας που άρχισε την Κυριακή. Η εκούσια ή εξαναγκασμένη παροχή εργασίας κατά την ημέρα της εβδομαδιαίας αναπαύσεως, η οποία απαγορεύεται από τους ως άνω κανόνες δημοσίας τάξεως, είναι άκυρη και γεννά απαίτηση αποδόσεως της ωφέλειας του εργοδότη από την παροχή μιας τέτοιας εργασίας, κατά τις αρχές του αδικαιολόγητου πλουτισμού. Η ωφέλεια αυτή συνίσταται στις αποδοχές τις οποίες ο εργοδότης θα κατέβαλλε σε άλλο μισθωτό, που θα απασχολούνταν με έγκυρη σύμβαση εργασίας, κατά τις παραπάνω ημέρες, υπό τις ίδιες συνθήκες με τον ακύρωσ κατ' αυτές εργασθέντα μισθωτό, χωρίς την προσαύξηση της υπερεργασίας άλλων ημερών και της αναλογίας επιδομάτων αδείας και εορτών. Στην αξίωση αυτή, από τον αδικαιολόγητο πλουτισμό, περιλαμβάνονται και τα καταβαλλόμενα στο μισθωτό επιδόματα, μόνον εφ' όσον αυτά θα καταβάλλονταν και στο μισθωτό τον οποίο θα προσλάμβανε άλλως ο εργοδότης, αφού διαφορετικά ως προς αυτά δεν υπάρχει πλουτισμός του εργοδότη.

Στην προκειμένη περίπτωση, το Εφετείο, όπως προκύπτει από την προσβαλλόμενη απόφαση, δέχθηκε ότι ο αναιρεσίβλητος εργάστηκε κατά τις αναφερόμενες Κυριακές, χωρίς να του χορηγηθεί αναπληρωματική ημέρα αναπαύσεως κατά τις αντίστοιχες εβδομάδες και επιδίκασε σ' αυτόν τόσο την προσαύξηση 75% επί του μισθού του για την παραχθείσα κατά τις Κυριακές εργασία του, όσο και την αποζημίωση για την μη χορήγηση εβδομαδιαίας αναπαύσεως κατά τις περί αδικαιολόγητου πλουτισμού διατάξεις, την οποία υπολόγισε στο 1/25 του μισθού του, τις αμοιβές όμως αυτές υπολόγισε με βάση το σύνολο των καταβαλλόμενων υπέρτερων αποδοχών του και όχι με βάση το σύνολο των νόμιμων αποδοχών του, όπως αυτές προσδιορίζονται από την ισχύουσα κατά τον κρίσιμο χρόνο, από

Παράρτημα

18- 5- 98 ΕΓΣΣΕ, η οποία έχει εφαρμογή ελλείψει ειδικής κλαδικής ΣΣΕ. Συνεπώς, το Εφετείο παραβίασε τις προαναφερόμενες διατάξεις (...)

Η ακόλουθη απόφαση αφορά και την 6^η μέρα

Απόφαση Αρείου Πάγου 1481/2006- Τμ. Β1

ΔΕΝ 2007

Εργατικό Ατύχημα

Έννοια και περιεχόμενο της απαλλαγής του εργοδότη.- Τραυματισμός εργαζόμενου οφειλόμενος σε αποκλειστικό πταίσμα προστηθέντος του εργοδότη διευθυντή καταστήματος που ανέθεσε την στοιβασία χαρτοκιβωτίων στον παθόντα, μολονότι αυτός δεν είχε την απαιτούμενη εμπειρία για την εκτέλεση της εργασίας αυτής, η οποία δεν περιλαμβανόταν στα καθήκοντα του και εγκυμονούσε κίνδυνο για την υγεία και την ασφάλεια του, εν όψει της ηλικίας του.- Απόρριψη εκ του πράγματος της προταθείσης ενστάσεως συνυπαιτιότητας.- Νόμιμες ασφαλιστικές και φορολογικές κρατήσεις δεν αποτελούν αντικείμενο της δίκης για τις αποδοχές και δεν αφαιρούνται από το δικαστήριο που επιδικάζει (ακαθάριστες) οφειλόμενες δεδουλευμένες αποδοχές ή μισθούς υπερημερίας, αλλά παρακρατούνται από τον εργοδότη κατά την εκτέλεση της αποφάσεως και αποδίδονται στους τρίτους δικαιούχους.- Νομική μεταχείριση της εργασίας της έκτης ημέρας επί πενθημέρου συστήματος εργασίας.

Στις 9- 10-01 ο αναιρεσίβλητος, εργαζόμενος ως υπεύθυνος καταστήματος πώλησης υποδημάτων, στο κατάστημα της αναιρεσεύουσας, ασχολήθηκε έπειτα από εντολή του διευθυντή καταστημάτων της Κ.Κ, με τη στοιβασία μεγάλων και υπέρβαρων χαρτοκιβωτίων. Στις 18.30 περίπου της ίδιας ημέρας, ενώ προσπαθούσε να τοποθετήσει ένα χαρτοκιβώτιο πάνω σε άλλα τρία ήδη τοποθετημένα στο πλατύσκαλο της ευρισκόμενης στο υπόγειο του καταστήματος κυκλικής κλίμακας μετατοπίστηκε το χαρτοκιβώτιο και χτύπησε το αναιρεσίβλητο στο πρόσωπο, σπάζοντας τα γυαλιά μυωπίας που φορούσε, με αποτέλεσμα εντός του βολβού του δεξιού οφθαλμού να εισέλθουν θραύσματα και να αιμορραγήσει η ίρις αυτού και να δημιουργηθεί τραυματικός καταρράκτης δεξιού οφθαλμού. Αμέσως μεταφέρθηκε στον Ελληνικό Ερυθρό Σταυρό, του προσφέρθηκαν πρώτες βοήθειες και την επομένη χειρουργήθηκε στην «Α. Κλινική» όπου του τοποθετήθηκε στον δεξιό οφθαλμό ακρυλικός ψευδοφακός. Στη συνέχεια, με γνωμάτευση της Πρωτοβάθμιας Υγειονομικής Επιτροπής του ΙΚΑ ο αναιρεσίβλητος κρίθηκε ανίκανος για εργασία έως την 19- 11- 01.

Το Εφετείο δέχθηκε ότι ο τραυματισμός οφείλεται σε αποκλειστική αμέλεια του προστεθέντος από την αναιρεσείουσα διευθυντή των καταστημάτων της Κ.Κ, διότι αυτός του ανέθεσε τη συγκεκριμένη εργασία, χωρίς να έχει την απαιτούμενη εμπειρία, η οποία δεν περιλαμβάνονται στα καθήκοντα του και εγκυμονούσε κίνδυνο για την υγεία και ασφάλεια του αναιρεσίβλητου, εν όψει της ηλικίας του (61 ετών). Με βάση τα ανωτέρω το Εφετείο δέχθηκε ότι ο αναιρεσίβλητος δικαιούται: α) 86.000 δρχ. για νοσηλεία που κατέβαλε στην «Α. Κλινική», β) 100.000 δρχ. ως αμοιβή στον οφθαλμίατρο- χειρουργό και γ) 3.000.000 δρχ. για χρηματική ικανοποίηση, λόγω ηθικής βλάβης. Έτσι όπως έκρινε το Εφετείο, αναφορικά με τα στοιχ. α και β, εσφαλμένα εφάρμοσε τις διατάξεις του άρθρου 16 παρ. 1 και 13 του Ν. 551/15 σε συνδυασμό με τις διατάξεις των άρθρων 34 παρ. 2 και 60 παρ. 3 του ΑΝ 1846/51 «περί κοινωνικών ασφαλίσεων», αφού τις αναφερόμενες αυτές δαπάνες νοσηλείας δικαιούνται οι ασφαλισμένοι στο ΙΚΑ, μόνο σε περίπτωση που το ατύχημα έγινε με δόλο του εργοδότη ή των προστεθέντων από αυτόν προσώπων.

Επίσης απέρριψε την ένσταση συνυπαιτιότητας του αναιρεσίβλητου και απορρίφθηκαν ως αβάσιμος ο λόγος αναίρεσης, εφόσον η εργασία που του επιβλήθηκε δεν ήταν στα καθήκοντα του, είχε έλλειψη εμπειρίας, και λόγω ηλικίας ήταν επικίνδυνη.

Τα ποσά που υποχρεούται να παρακρατεί ο εργοδότης από το μισθό για την κύρια ή επικουρική ασφάλεια, δεν αποτελεί αντικείμενο της δίκης, και δεν αφαιρούνται από δικαστήριο, αλλά παρακρατούνται από τον εργοδότη κατά την εκτέλεση της απόφασης, οπότε το Εφετείο δεν παραβίασε τις αντίστοιχες διατάξεις.

Σύμφωνα με το άρθρο 6 στην από 26- 2- 75 ΕΓΣΣΕ, που κυρώθηκε με το Ν. 133/75, η υπερεργασία μετράται εβδομαδιαίως και ο συνολικός χρόνος δεν πρέπει να ξεπερνά τις 45 ώρες. Επίσης η εργασία το Σάββατο και την Κυριακή δεν συνυπολογίζεται για τον προσδιορισμό της υπερεργασίας. Επομένως το Εφετείο, παραβίασε τις άνω διατάξεις, αφού ο αναιρεσίβλητος εργαζόταν, Δευτέρα, Τετάρτη και Σάββατο επί 6 ώρες και Τρίτη, Πέμπτη και Παρασκευή επί 9 ώρες. Συνολικά 45 ώρες, χωρίς να πραγματοποιείται υπερεργασία 5 ωρών.

Απόφαση Αρείου Πάγου 281/07- Τμ. Β1

ΔΕΝ 2007

Κυριακή εργασία- Δημοσιογράφοι ΕΣΗΕΑ

Υποχρέωση παροχής αναπληρωματικής αναπαύσεως για την εργασία κατά Κυριακή και συνέπειες μη παροχής.- Οι συντάκτες- μέλη της ΕΣΗΕΑ έχουν υπαχθεί στο σύστημα πενθημέρου εβδομαδιαίας εργασίας με ιδιωτικές συμφωνίες, τα κείμενα των οποίων αποτελούν αναπόσπαστο μέρος της ΣΣΕ 14- 11- 89.

Μεταξύ της αναιρεσίβλητης (ενάγουσας), ως ασκούσας το επάγγελμα της δημοσιογράφου και της αναιρεσεύουσας (εναγόμενης) ως εκδότριας της ημερήσιας εφημερίδας «Ε», καταρτίσθηκε την 1- 1- 98 η υπό την ίδια ημερομηνία έγγραφη σύμβαση, σύμφωνα με την οποία η αναιρεσεύουσα προσέλαβε από 1- 1- 98 την αναιρεσίβλητη για να εργάζεται ως δημοσιογράφος στα γραφεία της στην Αθήνα με ελεύθερο ωράριο από Δευτέρα μέχρι Παρασκευή, έναντι μηνιαίου μισθού 277.885 δραχμών. Κατά την πρόσληψη της από την αναιρεσεύουσα η αναιρεσίβλητη ήταν άγαμη και είχε προϋπηρεσία σε άλλες εφημερίδες 2,5 ετών, το οποίο προβλέπεται από το άρθρο 4 παρ. γ' της 26- 10- 89 ΣΣΕ, όπως προκύπτει από την προσκομιζόμενη από αυτή με επίκληση βεβαίωση του Ταμείου Συντάξεως Προσωπικού Εφημερίδων Αθηνών και Θεσσαλονίκης (ΤΣΠΕΑΘ) με ημερομηνία 27- 1- 2000. Την προϋπηρεσία της αυτή η αναιρεσίβλητη την γνωστοποίησε στην αναιρεσεύουσα κατά την πρόσληψη της (...) Με την προαναφερθείσα ιδιότητα η αναιρεσίβλητη εργάσθηκε στην επιχείρηση της αναιρεσεύουσας από 1- 1- 98 έως 23- 1- 2000 ως εσωτερική συντάκτρια του αθλητικού ρεπορτάζ της εφημερίδας «Ε», υπαγόμενη στις Συλλογικές Συμβάσεις για τους όρους αμοιβής και εργασίας των Συντακτών- μελών της ΕΣΗΕΑ. (...) Αποδείχθηκε ότι ενώ η αναιρεσίβλητη κατά το χρονικό διάστημα από 1- 1- 98 έως 31- 12- 98 εργάσθηκε όλες τις ημέρες των Κυριακών, η αναιρεσεύουσα δεν της χορήγησε αναπληρωματική εβδομαδιαία ανάπαυση σε άλλη εργάσιμη ημέρα της εβδομάδας και συνεπώς δικαιούται για κάθε Κυριακή το 1/25 του νόμιμου μισθού, κατά τις διατάξεις του αδικαιολόγητου πλουτισμού.

(...) Το Εφετείο έκρινε, ότι η αναιρεσεύουσα, με συνυπολογισμό και της ανωτέρω προϋπηρεσίας της, edικαιούτο να λάβει κατά τις διατάξεις του αδικαιολόγητου πλουτισμού, ως αποζημίωση, λόγω παράνομης στέρησης της εβδομαδιαίας αναπαύσεως της κατά τις ανωτέρω χρονικές περιόδους, τα αντίστοιχα ως άνω ποσά των 395.921 και 139.894 δραχμών, επικυρώνοντας και κατά τούτο την ομοίως αποφανθείσα πρωτόδικη απόφαση. Έτσι κρίνοντας το Εφετείο δεν παραβίασε, με εσφαλμένη ερμηνεία ή εφαρμογή, ούτε ευθέως ούτε εκ πλαγίου (με ανεπαρκείς και αντιφατικές αιτιολογίες) τις ανωτέρω ουσιαστικές διατάξεις του νόμου.

Απόφαση Αρείου Πάγου 805/06- Τμ. Β1

ΔΕΝ 2006

Τακτικές αποδοχές

Είναι άκυρη η συμφωνία ότι η αμοιβή για τις νόμιμες και τις παράνομες υπερωρίες θα καλύπτεται από τις αποδοχές που θα καταβάλλονται επί πλέον του κανονικού μισθού.- Τακτικές αποδοχές αποτελούν ο βασικός μισθός και κάθε άλλη παροχή σε χρήμα ή σε είδος που δίδεται σταθερώς και μονίμως ως συμβατικό αντάλλαγμα της παρεχόμενης εργασίας.- Βάσει των τακτικών αποδοχών υπολογίζονται τα δώρα εορτών, οι αποδοχές και το επίδομα άδειας, η προσαύξηση υπερωριακής αμοιβής και η αποζημίωση απολύσεως.- Η συμφωνία ότι οι αξιώσεις για τυχόν απασχόληση υπερεργασιακή και απασχόληση κατά το Σάββατο θα καλύπτονται από ορισμένη πρόσθετη αμοιβή είναι άκυρη αν δεν προσδιορισθεί το τμήμα αμοιβής που θα αντιστοιχεί σε έκαστη, είναι όμως έγκυρη ως προς την καταβολή της πρόσθετης συνολικής αμοιβής, πλην όμως η αμοιβή αυτή, εάν δεν καταβάλλεται σταθερώς και μονίμως δεν συνιστά τακτικό μισθό.

Ο αναιρεσείων προσελήφθη την 23-3-99 με σύμβαση μισθώσεως εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου από την πρώτη αναιρεσίβλητη κοινοπραξία τεχνικών εταιρειών, την οποία απαρτίζουν οι λοιπές αναιρεσίβλητες τεχνικές εταιρείες, ως μηχανοτεχνίτης, προκειμένου να προσφέρει τις υπηρεσίες του στο έργο κατασκευαστικής οδού, που έχει αναλάβει η κοινοπραξία να εκτελέσει στη Ρουμανία, προσέφερε δε τις υπηρεσίες του από την 23-3-99 έως 15-1-2001, οπότε η πρώτη αναιρεσίβλητη κατήγγειλε εγγράφως τη σύμβαση εργασίας. Ο μισθός του αναιρεσειόντος ορίστηκε σε 350.000 δρχ. μηνιαίως, *συμφωνήθηκε δε επίσης ότι οι αξιώσεις του για τυχόν υπερεργασία, υπερωριακή απασχόληση και εργασία κατά τα Σάββατα θα καλύπτονται με την επιπλέον καταβολή του ποσού 390.000 δρχ. μηνιαίως.*

Η συμφωνία όμως αυτή, κατά το μέρος που αφορά την κάλυψη της αμοιβής από τις προαναφερόμενες αιτίες είναι άκυρη, ως προς μεν το άρθρο 8 παρ. 4 του Ν.Δ. 4020/59, ως προς δε την αμοιβή για την υπερεργασία και την αμοιβή για την εργασία του Σαββάτου, λόγω του ότι δεν προσδιορίζεται το καταλογιζόμενο στην πρώτη και στη δεύτερη από τις αμοιβές αυτές τμήμα του ως άνω ποσού. Αντιθέτως, η εν λόγω συμφωνία, κατά το μέρος που αφορά την καταβολή του ποσού τούτου (390.000 δρχ.) επιπλέον του μισθού του αναιρεσειόντος είναι έγκυρη. Παρά τα συμφωνηθέντα όμως δεν προέκυψε η καταβολή του εν

λόγω ποσού κατά τρόπο σταθερό και μόνιμο και για το λόγο αυτό δεν μπορεί να θεωρηθεί ως τακτική αποδοχή προσαυξάνουσα το μισθό του αναιρεσειόντος για την εργασία του εντός του νόμιμου ωραρίου του. Ενόψει αυτών, το Εφετείο, που δεν υπολόγισε το ανωτέρω ποσό για την εξεύρεση του ωρομισθίου της υπερεργασίας και υπερωρίας, της αμοιβής για την εργασία σε ημέρα Κυριακής ή αργίας, των αποδοχών και επιδομάτων αδείας, των επιδομάτων Χριστουγέννων και Πάσχα, των μισθών υπερημερίας και της αποζημιώσεως λόγω καταγγελίας της συμβάσεως, δεν παραβίασε τις προαναφερόμενες διατάξεις και ειδικότερα το άρθρο 8 παρ. 4 του Ν.Δ. 4020/59, ο δε περί του αντιθέτου από το άρθρο 559 παρ. 1 ΚΠολΔ πρώτος λόγος της αναιρέσεως πρέπει να απορριφθεί ως αβάσιμος (...)

Απόφαση Αρείου Πάγου 393/2005

ΔΕΝ 2005

Υπερωρία- Υπερεργασία- Πενθήμερο- Χρόνος εργασίας- Κυριακή εργασία

Τι οφείλεται για τη νόμιμη υπερωρία.- Ως ωράριο ημερήσιας εργασίας θεωρείται ο χρόνος πραγματικής απασχολήσεως του μισθωτού. Δεν συμπεριλαμβάνεται ο χρόνος μεταβάσεως και επιστροφής από τον χώρο εργασίας, ακόμη και όταν η μετάβαση και επιστροφή γίνονται με μεταφορικά μέσα του εργοδότη, πλην αντιθέτου συμφωνίας.- Κατά την ΕΓΣΣΕ 26.2.75 και την ΕΓΣΣΕ 14.2.84, για τους εργαζόμενους με το σύστημα της πενθήμερης εργασίας ως υπερεργασία θεωρείται η απασχόληση πέραν των 40 και μέχρι 45 ωρών εβδομαδιαίως και ως υπερωρία η απασχόληση πέρα των 9 ωρών ημερησίως.- Η εργασία κατά την έκτη ημέρα της εβδομάδος δεν συνυπολογίζεται για τον προσδιορισμό των ωρών υπερεργασίας και αμείβεται κατά τις διατάξεις περί αδικαιολόγητου πλουτισμού.- Τι οφείλεται στον αμειβόμενο με μηνιαίο μισθό για την απασχόληση κατά την Κυριακή.- Μισθός οφείλεται μόνον αν δεν χορηγηθεί αναπληρωματική ανάπαυση.- Αναίρεση αποφάσεως Εφετείου για έλλειψη νομίμου βάσεως.

Κατά τη διάταξη του άρθρου 1 παρ. 1 του Ν. 435/76 «μισθωτοί απασχολούμενοι νομίμως πέραν των δι' εκάστην κατηγορία επιτρεπομένων ανωτάτων χρονικών ορίων διάρκειας της ημερήσιας εργασίας δικαιούνται αμοιβή δι' εκάστην ώραν τοιούτης απασχολήσεως, ίσης προς το καταβαλλόμενο ωρομίσθιον προσαυξημένον...» κατά τα ποσοστά που η ίδια η διάταξη αναφέρει. Σύμφωνα με την παρ. 2 του ίδιου άρθρου «εις πάσαν

περίπτωση μη νομίμου υπερωριακής απασχολήσεως, ο μισθωτός δικαιούται από της πρώτης ώρας, πέραν των εκ των αρχών του αδικαιολόγητου πλουτισμού απαιτήσεων του και ίσην προς 100% του καταβαλλόμενου ωρομισθίου πρόσθετον αποζημίωσιν». **Ως ωράριο της ημερήσιας εργασίας** νοείται ο χρόνος της πραγματικής απασχολήσεως του μισθωτού και δεν συμπεριλαμβάνεται στο ωράριο αυτό ο χρόνος εργασίας της μεταβάσεως του μισθωτού στο χώρο εργασίας και της επιστροφής, ακόμη και όταν η μετάβαση και επιστροφή γίνεται με μεταφορικά μέσα του εργοδότη, εκτός αν έχει γίνει αντίθετη συμφωνία. Εξ άλλου σύμφωνα με τις διατάξεις της από 26.2.75 ΕΓΣΣΕ που κυρώθηκε με το Ν. 133/75, και της από 14.2.84 ΕΓΣΣΕ, που δημοσιεύθηκε στην Ε.τ.Κ. με την 11770/20.3.84 απόφαση του Υπουργού Εργασίας (ΦΕΚ Β' 81/84), για τους εργαζόμενους με το σύστημα της πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας, ως υπερεργασία θεωρείται η κατά τις εργάσιμες μόνο ημέρες της εβδομάδος απασχόληση πέραν των 40 και μέχρι τη συμπλήρωση 45 ωρών εβδομαδιαίως. Για τους ίδιους εργαζόμενους **ως υπερωριακή εργασία θεωρείται η απασχόληση πέραν των 9 ωρών ημερησίως**, έστω και αν με την απασχόληση αυτή δεν πραγματοποιείται υπέρβαση του νόμιμου ανώτατου ορίου εβδομαδιαίας εργασίας, αφού δεν χωρεί συμψηφισμός της ημερήσιας υπερωριακής απασχολήσεως με τις λιγότερες ώρες απασχολήσεως σε άλλη εργάσιμη ημέρα της εβδομάδος. Η εργασία του μισθωτού εντός του νομίμου ωραρίου κατά τα Σάββατα ή Κυριακές ως έκτη ημέρα υπό το σύστημα της πενθήμερης εργασίας δεν συνυπολογίζεται για τον προσδιορισμό των ωρών υπερεργασίας, ο δε μισθωτός ως απασχοληθείς ακύρως σε ημέρα υποχρεωτικής αναπαύσεως, δικαιούται να αξιώσει κατά τις αρχές του αδικαιολόγητου πλουτισμού την αποδοχή της ωφέλειας του εργοδότη από την παροχή της εργασίας αυτής. Επίσης από τις διατάξεις της αριθμ. 8900/45 κοινής αποφάσεως των Υπουργών Οικονομικών και Εργασίας, όπως ερμηνεύτηκε με την 25825/51 απόφαση των ίδιων Υπουργών σε συνδυασμό προς τη διάταξη του άρθρου 10 παρ. 1 του ΒΔ 748/66 προκύπτει ότι ο εργαζόμενος κατά τις Κυριακές επιτρεπτός και με μηνιαίο μισθό αμειβόμενος μισθωτός δικαιούται να λάβει για κάθε Κυριακή προσαύξηση 75% του 1/25 του νόμιμου μισθού του, όχι δε και το 1/25 του μισθού του, το οποίο οφείλεται κατά το άρθρο 904 ΑΚ μόνο σε περίπτωση παράνομης στέρσεως του από τη δικαιούμενη εβδομαδιαία ανάπαυση του σε άλλη ημέρα της εβδομάδας. (...)

Το Εφετείο στέρησε την απόφαση του από νόμιμη βάση, καθ' όσον τα δεκτά γενόμενα περιστατικά δεν αρκούν για να ελεγχθεί κατά πόσον εφαρμόστηκαν ορθά οι αναφερόμενες στην αρχή διατάξεις ουσιαστικού δικαίου. Ειδικότερα σε σχέση με το επιδικασθέν κονδύλιο για υπερωριακή εργασία δεν αναφέρονται τα ποσά των ωρομισθίων

Παράρτημα

που αποτέλεσαν τη βάση υπολογισμού και κυρίως δεν αναφέρεται εάν η γενόμενη δεκτική υπερωριακή απασχόληση αφορά σε χρόνο μεταβάσεως και επιστροφής του αναιρεσιβλήτου στους διάφορους τόπους εκτός έδρας εργασίας του ή αν συμφωνήθηκε ότι ο χρόνος των ταξιδιών είχε συμφωνηθεί να θεωρείται ως χρόνος πραγματικής απασχολήσεως. Σε σχέση με το κονδύλιο της εργασίας κατά Σάββατα και Κυριακές δεν προσδιορίζεται στην προσβαλλόμενη απόφαση, ο αριθμός των ωρών εργασίας χωριστά κατά Σάββατα και κατά τις Κυριακές, ούτε τα ποσά των ωρομισθίων που αποτέλεσαν τη βάση υπολογισμού, με συνέπεια να μην είναι δυνατόν να εξακριβωθεί, εάν υπολογίστηκε και ποια προσαύξηση για την κατά τα Σάββατα απασχόληση ως υπερεργασία ή ως υπερωριακή απασχόληση, ως και προσαύξηση για την κατά τις Κυριακές απασχόληση. Επομένως πρέπει να γίνουν δεκτοί οι σχετικοί πρώτος, δεύτερος και τρίτος λόγοι αναιρέσεως από τον αριθμό 19 του άρθρου 559 ΚΠολΔ ως βάσιμοι, να αναιρεθεί η προσβαλλόμενη απόφαση και να παραπεμφθεί η υπόθεση προς περαιτέρω εκδίκαση στο ίδιο δικαστήριο που εξέδωσε την αναιρούμενη απόφαση, αφού είναι δυνατή η συγκρότηση του από άλλους δικαστές (άρθρ. 580 παρ. 3 ΚΠολΔ).

ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ 6^Η ΜΕΡΑ:

Απόφαση Αρείου Πάγου 1339/2005 – Τμ. Β2

ΔΕΝ 2006

Οφείλονται 6 ημερομίσθια και επί πενθημέρου – Δήλη μέρα – Τακτικές αποδοχές και υπερωρία

Από τις διατάξεις των άρθρων 648 και 656 εδ. α' ΑΚ, 6 της από 26. 2. 75 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε., 9 της 1 / 1/ 82 αποφάσεως του ΔΔΔΔ Αθηνών και 6 της από 13. 6. 86 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε., με το οποίο ορίζεται ότι « Η διάρκεια της εβδομαδιαίας εργασίας των εργαζομένων, που απασχολούνται σε οποιαδήποτε εργοδότη με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου όλης της χώρας, ορίζεται σε 40 ώρες. Οι αποδοχές των εργαζομένων, παρά τον περιορισμό των ωρών εργασίας τους, δεν μειώνονται...», συνάγεται ότι **ο μισθωτός που απασχολείται υπό το σύστημα της πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας**, στο οποίο το άνω συλλογικό εβδομαδιαίο ωράριο, των 40 ωρών, κατανέμεται στις πέντε εργάσιμες ημέρες της εβδομάδας, αντί των έξι (6), όπως συμβαίνει υπό το σύστημα της εξαήμερης απασχολήσεως, δικαιούται εφόσον παρέχει την εργασία του και τις πέντε εργάσιμες ημέρες της εβδομάδος και για συνολική σε αυτές απασχόληση 40 ωρών, δηλαδή την αυτή κατά ποσότητα εργασία με τον απασχολούμενο κατά

Παράρτημα

το συνολικό τούτο εβδομαδιαίο ωράριο στις έξι (6) εργάσιμες ημέρες της εβδομάδος, **τις αποδοχές έξι (6) ημερομισθίων. (...)**

Από τα άρθρα 10 της Υ.Α. 19040/81, που εκδόθηκε κατ' εξουσιοδότηση του Ν. 1082/80, 4 παρ. 1 του ΑΝ 539/45, του Ν. 4504/61 και 1 παρ. 3 του ΝΔ 4547/66 συνάγεται ότι για τα επιδόματα δώρων εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα και τις αποδοχές και το επίδομα αδειάς τάσσεται από το νόμο **επακριβώς καθορισμένη ημέρα καταβολής** (η 31^η Δεκεμβρίου, η 30^η Απριλίου και η τελευταία το αργότερο ημέρα του οικείου έτους, αντιστοίχως), ώστε με μόνη την πάροδο της δήλης αυτής ημέρας να επέρχονται οι ανωτέρω συνέπειες (Ολ. ΑΠ 40/2002, Ολ. ΑΠ 39/2002).

Αντίθετα από το συνδυασμό των άρθρων 32 του Ν. 4504/66 και 5 παρ. 7 του ΑΝ 539/45, όπως τούτο συμπληρώθηκε με το Ν. 1346/83, προκύπτει ότι για την αξίωση του μισθωτού προς λήψη της κατά 100% προσαυξήσεως σε περίπτωση άρνησης του εργοδότη για χορήγηση σ' αυτόν της κατ' έτος αδειάς του, η οποία έχει χαρακτήρα ποινής και προϋποθέτει υπαιτιότητα του εργοδότη (ΑΠ 581/99, ΑΠ 1368/99), **δεν τάσσεται δήλη μέρα καταβολής.** (...)

Στις τακτικές αποδοχές, με βάση τις οποίες υπολογίζονται τα επιδόματα εορτών Πάσχα και Χριστουγέννων κατ' άρθρο 3 παρ. 2, εδ. γ της άνω Υ.Α. 19040/81, και οι αποδοχές αδειάς και το επίδομα αδειάς, κατ' άρθρα 3 παρ. 1 του ΑΝ 539/45 και 3 παρ. 16 του Ν. 4504/66, περιλαμβάνεται μεταξύ των άλλων, **και η νόμιμη υπερωριακή εργασία**, εφόσον η εργασία αυτή παρέχεται τακτικά, όχι όμως και η παράνομη υπερωριακή απασχόληση. (...)

Απόφαση Αρείου πάγου 45/2006 – Τμ. Β1

ΔΕΝ 2006

Τακτικές αποδοχές

Και η αποζημίωση για εκτός έδρας διανυκτερεύσεως, εφ' όσον παρέχεται τακτικώς και σταθερώς – Τι οφείλεται για την απασχόληση κατά την έκτη ημέρα επί πενθημέρου.

Υπερωρία είναι η απασχόληση πέραν των οκτώ ωρών κατά την ημέρα αυτή.

Όπως προκύπτει από τις διατάξεις των άρθρων 3 παρ. 1 και 3 ΑΝ 539/45, και 1 παρ. 2 του Ν. 1082/80, ως τακτικές αποδοχές βάσει των οποίων υπολογίζονται οι αποδοχές και το επίδομα αδείας, καθώς και τα δώρα εορτών Πάσχα και Χριστουγέννων, νοούνται όχι μόνον ο βασικός μισθός, αλλά και κάθε άλλη, κατά τη διάρκεια της συμβάσεως εργασίας καταβαλλόμενη πρόσθετη παροχή σε χρήμα ή είδος, υπό την προϋπόθεση ότι δίδεται σταθερώς και μονίμως ως συμβατικό αντάλλαγμα της παρεχομένης εργασίας. Στις τακτικές αποδοχές περιλαμβάνεται, επίσης, και η αποζημίωση για εκτός έδρας διανυκτερεύσεως, εφ' όσον παρέχεται τακτικώς και σταθερώς (ΑΠ 287, 289/94). Περαιτέρω, όπως προκύπτει από τις διατάξεις των άρθρων 1 παρ. 2 του Ν. 435/76 και 6 της από 14 – 2- 84 Εθνικής Γενικής Συλλογικής Συμβάσεως Εργασίας, για την εργασία των υπαγομένων στο σύστημα της πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας μισθωτών, που παρέχεται κατά το Σάββατο και δεν υπερβαίνει το ανώτατο όριο ημερήσιας απασχολήσεως, το οποίο σύμφωνα με τα άρθρα 1 και 9 παρ. 1 του ΝΔ 1037/71 καθορίσθηκε σε οκτώ (8) ώρες, οφείλεται αποζημίωση κατά τις διατάξεις του αδικαιολόγητου πλουτισμού, (άρθρ. 904 επ. ΑΚ), ενώ για την εργασία που παρέχεται πέραν του οκταώρου, η οποία αποτελεί υπερωρία, οφείλεται αμοιβή κατά τις περι αυτής διατάξεις.

Απόφαση Αρείου Πάγου 679/2001 – (Τμ. Β´)

ΔΕΝ 2002

Έννοια υπερεργασίας – υπερωρίας – Εργασία κατά την 6^η ημέρα επί πενθημέρου κλπ.

Υπερεργασία είναι η παρεχόμενη εργασία πέρα του ωραρίου που καθορίζεται με ατομική συμφωνία ή με συλλογική σύμβαση εργασίας ή με διαιτητική απόφαση, και μέχρι του ανώτατου ορίου του νόμιμου ωραρίου του μισθωτού, ενώ υπερωριακή εργασία ή υπερωρία είναι η απασχόληση του μισθωτού πέρα από το ανώτατο όριο του νόμιμου ωραρίου του, υπάρχει δε υπερωρία και όταν δεν γίνεται υπέρβαση του νόμιμου εβδομαδιαίου ωραρίου, αλλά μόνο του νόμιμου ημερησίου ωραρίου. Ειδικότερα, όταν ισχύει, όπως επί του προκείμενου, σύμφωνα με την 25.2.88 ομοιοεπαγγελματική ΣΣΕ Ξενοδοχείων, το σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας, τότε με βάση την από 14.2.84 ΕΓΣΣΕ και τα άρθρα 3 της από 26.2.75 ΕΓΣΣΕ, που κυρώθηκε με το Ν. 133/75, 6 παρ. 2 της 6/79 αποφάσεως του ΔΔΔΔ Αθηνών, που κυρώθηκε με το Ν. 1082/80, και την 1/82 απόφαση του ίδιου Διαιτητικού Δικαστηρίου, που κυρώθηκε με το Ν. 1346/83, υπερεργασία είναι η εργασία, που

παρέχεται εβδομαδιαίως κατά το εν λόγω πενθήμερο πέρα των 40 ωρών και μέχρι της 45^{ης} ώρας, ενώ υπερωριακή είναι η εργασία η παρεχόμενη κατά το ίδιο πενθήμερο **πέρα των 45** ωρών εβδομαδιαίως ή των 9 ωρών ημερησίως. Αν ο μισθωτός απασχολήθηκε και πέρα του ως άνω πενθημέρου, η επί πλέον εργασία του αυτή, δηλ. η απασχόλησή του κατά την έκτη ή την έβδομη ημέρα της εβδομάδας (ημέρες αναπαύσεως), δεν συνυπολογίζεται στην εβδομαδιαία εργασία του προκειμένου να εξευρεθεί αν πραγματοποίησε υπερεργασία ή υπερωριακή εργασία. Επομένως, αφού η υπερεργασία υπολογίζεται μόνο επί εβδομαδιαίας βάσεως, η εργασία που παρέχει μισθωτός, υπαγόμενος στο σύστημα της πενθήμερης εβδομαδιαίας απασχολήσεως, πέρα του πενθημέρου αυτού, δεν συνιστά σε καμιά περίπτωση υπερεργασία, ενώ, δοθέντος ότι η υπερωρία κρίνεται όχι μόνο επί εβδομαδιαίας, αλλά και επί ημερήσιας βάσεως, μπορεί η εν λόγω εργασία, αυτοτελώς λαμβανόμενη για κάθε μια από τις υπόλοιπες δύο ημέρες της εβδομάδας (έκτη ή έβδομη), να συνιστά υπερωρία, αν υπερβαίνει για κάθε μια από αυτές το γενικό νόμιμο ημερήσιο ωράριο εργασίας, ήτοι το 8ωρο. Η αντίθετη λύση ως προς τελευταίο ζήτημα θα μπορούσε να οδηγήσει σε, μη ανεκτά λογικώς, ανεπιεική για το μισθωτό αποτελέσματα. Το Εφετείο με την προσβαλλόμενη απόφασή του, όπως αυτήν προκύπτει, δέχθηκε ανελέγκτως ότι ο εναγών εργαζόταν ως σερβιτόρος και παρασκευαστής πρωινών και ποτών σε ξενοδοχείο επί πενθήμερο εβδομαδιαίως 8 ώρες ημερησίως, δηλ. επί 4 ώρες κάθε πρωί και επί 4 ώρες κάθε απόγευμα, και ότι ουδέποτε υπερέβη τις 40 ώρες εργασίας εβδομαδιαίως κάθε πενθήμερο (5X8 = 40). Με βάση τις πραγματικές αυτές παραδοχές το Εφετείο έκρινε ότι ο εναγών δεν πραγματοποίησε υπερεργασία ούτε υπερωριακή εργασία και ότι, συνεπώς, δεν έχει αξίωση γι' αυτές. Το Εφετείο δεν παραβίασε, σύμφωνα με τα προεκτεθέντα, τους ανωτέρω κανόνες του ουσιαστικού δικαίου με την κρίση του για μη πραγματοποίηση από τον ενάγοντα υπερεργασίας παντάπασι και υπερωριακής εργασίας κατά το ως άνω πενθήμερο.

Απόφαση Αρείου Πάγου 1181/2000 – (Τμ. Β´)

ΔΕΝ 2002

Για την ύπαρξη υπερεργασίας, κριτήριο αποτελεί η εβδομαδιαία απασχόληση του μισθωτού κατά τις εργάσιμες ημέρες της εβδομάδος. – Οι ώρες απασχολήσεως κατά την Κυριακή ή κατά την 6^η ημέρα της εβδομάδος, επί πενθημέρου, δεν συναριθμούνται με τις ώρες των εργασίμων ημερών της εβδομάδος. – Άκυρη η απασχόληση κατά την 6^η ημέρα. – Απαίτηση αποδόσεως της ωφελείας κατά τις αρχές του αδικαιολόγητου

πλουτισμού. – Πενθήμερο ξενοδοχειακών επιχ/σεων. – Επί λύσεως της εργασιακής σχέσεως προ της λήψεως της αδειάς, η αξίωση λήψεως της αδειάς μετατρέπεται σε χρηματική. – Επί αρνήσεως χορηγήσεως της αδειάς μέχρι της λήξεως του ημερολογιακού έτους, οφείλονται οι αποδοχές αδειάς προσηυξημένες κατά 100%.

(...) Ως προς τη συνδρομή υπερεργασίας υπό την ανωτέρω έννοια, κριτήριο αποτελεί όχι η ημερήσια αλλά η εβδομαδιαία απασχόληση του μισθωτού και μάλιστα εκείνη που πραγματοποιείται κατά τις εργάσιμες ημέρες της εβδομάδας. Επομένως, αν ο απασχολούμενος σε ξενοδοχειακή επιχείρηση μισθωτός, εργαζόμενος υπό καθεστώς πέντε εργάσιμων ημερών, δεν υπερβεί κατά τις ημέρες αυτές, μεταξύ των οποίων δεν συμπεριλαμβάνεται η έκτη ημέρα του Σαββάτου, το συμβατικό ή συλλογικό εβδομαδιαίο όριο των 40 ωρών, δεν δικαιούται την οικεία πρόσθετη αμοιβή (ωρομίσθιο επαυξημένο κατά 25%), διότι δεν έχει πραγματοποιηθεί υπερεργασία. Τούτο συμβαίνει και όταν ο χρόνος της εβδομαδιαίας εργασίας έχει υπερβεί το όριο των 40 ωρών λόγω απασχολήσεως του μισθωτού κατά την Κυριακή ή άλλη ημέρα εβδομαδιαίας αναπαύσεως, αφού οι ώρες της εργασίας αυτής, για την οποία υφίσταται ειδική και αυτοτελής νομοθετική πρόνοια, δεν μπορούν να συναριθμηθούν με τις ώρες των εργάσιμων ημερών της ίδιας εβδομάδας, στις οποίες και μόνο αποβλέπει η ρύθμιση της υπερεργασίας, η εκούσια δε ή εξαναγκασμένη παροχή εργασίας κατά τις ημέρες της εβδομαδιαίας αναπαύσεως ή, για την ταυτότητα του νομικού λόγου (και) κατά την ημέρα της υποχρεωτικής αναπαύσεως λόγω της εξαντλήσεως της 5νθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας, όπου ισχύει η τελευταία, απαγορευμένη από τους άνω κανόνες δημοσίας τάξης, είναι άκυρη και γεννά απαίτηση αποδόσεως της ωφέλειας του εργοδότη από την παροχή μιας τέτοιας εργασίας κατά τις αρχές του αδικαιολόγητου πλουτισμού.

Από τα άρθρα 2, 5 του AN 539/45, προκύπτει ότι ο μισθωτός, ύστερα από συνεχή ετήσια απασχόληση στον ίδιο εργοδότη, δικαιούται σε κάθε ημερολογιακό έτος άδεια με αποδοχές, η οποία (άδεια) παρέχεται αδιαιρέτως και αυτούσια, εκτός αν λυθεί η εργασιακή σχέση πριν δοθεί, οπότε μετατρέπεται σε χρηματική και καταβάλλονται οι αποδοχές που θα έπαιρνε ο μισθωτός αν αυτή του είχε χορηγηθεί. Εάν δε ο εργοδότης αρνηθεί υπαιτίως τη χορήγηση στον μισθωτό της αιτηθείσης αδειάς του, ολόκληρης ή μέρους αυτής, υποχρεούται με τη λήξη του έτους, κατά το οποίο έπρεπε να χορηγηθεί η άδεια, να καταβάλει σ' αυτόν τις αντίστοιχες αποδοχές των ημερών αδειάς, προσαυξημένες κατά 100%. Το Εφετείο, όπως προκύπτει από την προσβαλλόμενη απόφασή του, δέχτηκε ανελέγκτως ότι ο εναγόμενος – αναιρεσείων χορήγησε στον ενάγοντα – αναιρεσίβλητο, την ετήσια κανονική άδεια του έτους 1990 από 17.8.90 έως 1.9.90, δηλ. 16 ημερολογιακές ημέρες από τις οποίες μόνο οι 13 ήταν

εργάσιμες, παρά την αντίθετη βούλησή του να του χορηγηθεί ολόκληρη η κανονική άδεια, την οποία βούληση εξέφρασε ρητά στον αναιρεσεύοντα και ότι επομένως αυτός (αναιρεσειών) του οφείλει, ως αποζημίωση, για τις υπόλοιπες 13 εργάσιμες ημέρες κανονικής άδειας που διακαιούνταν, αντίστοιχες αποδοχές προσαυξημένες κατά 100%, αφού υπαιτίως δεν του τις χορήγησε μέχρι τη λήξη του έτους αυτού. Έτσι που έκρινε το Εφετείο δεν παραβίασε ευθέως την ως άνω ουσιαστικού δικαίου διάταξη, εκ του λόγου ότι δέχθηκε συγχρόνως ότι η ως άνω εργασιακή σχέση λύθηκε στις 30.10.90.

Απόφαση Αρείου Πάγου 1207/2002

ΔΕΝ 2002

Ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ- Πενθήμερο (έννοια υπερεργασίας)- Απασχόληση κατά την Κυριακή

Έννοια ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ. – Ισχύουν από την ημέρα καταθέσεως στην αρμόδια Υπηρεσία, εκτός αν έχει οριστεί αναδρομική ισχύς.- Με την κήρυξη υποχρεωτικών, οι ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ καταλαμβάνουν όλους τους εργαζόμενους του επαγγέλματος.- Από τότε αρχίζει η ισχύς της περί κηρύξεως υποχρεωτικής αποφάσεως.- Διατάξεις Ν. 435/76 περί υπερωρίας.- Ωράριο 40 ωρών και έννοια υπερεργασίας (μέχρι 31.3.2001).- Επί πενθημέρου οι ώρες ημερήσιας εργασίας έχουν ως όριο τις 9.- Η υπερεργασία πραγματοποιείται στις εργάσιμες ημέρες της εβδομάδος.- Δεν συνυπολογίζονται οι ώρες εργασίας κατά την 6^η ημέρα της εβδομάδας και κατά την Κυριακήν.- Τι δικαιούται να λάβει ο επί μηνιαίο μισθό όταν απασχολείται κατά Κυριακήν.- Το 1/25 του μισθού οφείλεται μόνον αν δεν έχει χορηγηθεί αναπληρωματική ανάπαυση και καταβάλλεται σύμφωνα με τις αρχές του αδικαιολόγητου πλουτισμού.

Στις 27.2.94 προσλήφθηκε ο αναιρεσίβλητος με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου ως οδηγός φορτηγού αυτοκινήτου ωφέλιμου φορτίου 10 τόνων και παρείχε τις υπηρεσίες του μέχρι και το Νοέμβριο 1997. Οι καταβαλλόμενες σ' αυτόν αποδοχές αναφέρονται αναλυτικά κατά χρονικές περιόδους, στην απόφαση και ήταν ανώτερα από τα προβλεπόμενα στις σχετικές ΣΣΕ οι οποίες κηρύχθηκαν υποχρεωτικές με τις ΥΑ 12509/93, 13069/94, 11983/95, 11432/96 (ΣΣΕ 28.4.93, 11.4.94, 2.3.95, 4.4.96). Από αυτά που έγιναν δεκτά με την προσβαλλόμενη απόφαση με την οποία δεν επιδικάστηκαν διαφορές αποδοχών καταβλητέων και αυτών που καταβλήθηκαν, γιατί οι τελευταίες υπερτερούσαν των πρώτων, προκύπτει ότι

Παράρτημα

η προσβαλλόμενη απόφαση υπολόγισε τις αποδοχές του από τότε που οι άνω ΣΣΕ κηρύχθηκαν υποχρεωτικές, με βάση τις οποίες προσδιορίστηκε και ανακαταβαλλόμενος μισθός υπερεργασία, υπερωρία κ.α. Επομένως ο λόγος αναιρέσεως από το άρθρο 559 αριθμ. 1 ΚΠολΔ με τον οποίο αποδίδεται η πλημμέλεια στην προσβαλλόμενη απόφαση, είναι απορριπτέος ως αλυσιτελής όσον αφορά τις αξιούμενες διαφορές αποδοχών και ως αβάσιμος για τις λοιπές παροχές.

Το Εφετείο απορρίπτοντας την έφεση της αναιρεσείουσας και συνεπώς επικυρώνοντας την εκκαλούμενη απόφαση, δέχθηκε ότι ο αναιρεσίβλητος εργαζόταν, υπό πενθήμερο σύστημα, επί 11 ώρες κάθε ημέρα από Δευτέρα έως και Σάββατο και δύο Κυριακές το μήνα, όντες κάθε μια από αυτές, πραγματοποιώντας 72 ώρες παράνομη υπερωριακής εργασίας την εβδομάδα καθώς και υπερεργασία, υπολογίζοντας στην παράνομη υπερωρία και την υπερεργασία του Σαββάτου. Ακόμη στις παράνομες υπερωρίες υπολόγισε αμοιβή ίση προς το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο χωρίς να αναφέρει τα περιστατικά αδικαιολόγητου πλουτισμού. Έτσι κρίνοντας, στην άνω αμοιβή και τις ώρες παράνομης υπερωρίας και υπερεργασίας του Σαββάτου, παραβίασε τις ουσιαστικού δικαίου διατάξεις, διέλαβε δε και ασαφείς αιτιολογίες σχετικά με την παραδοχή των ωρών υπερωρίας.

Το Εφετείο δέχθηκε, όπως προκύπτει από την προσβαλλόμενη απόφαση του, ότι ο αναιρεσίβλητος αμειβόμενος με μηνιαίο μισθό απασχολήθηκε καθ' όλο το χρονικό διάστημα της εργασίας του, δύο Κυριακές το μήνα, χωρίς να του παρασχεθεί ανάπαυση κατ' άλλην ημέρα των αντίστοιχων εβδομάδων και την υποχρέωσε να του καταβάλλει προσαύξηση 75% επί του 1/25 του μισθού του για κάθε Κυριακή, χωρίς να αναφέρεται ότι το ποσό αυτό υποχρεούται να το καταβάλλει με βάση τις αρχές του αδικαιολόγητου πλουτισμού. Έτσι κρίνοντας παραβίασε τις διατάξεις ουσιαστικού δικαίου της υπ. αριθμ. 8900/46 κοινής απόφασης Υπουργών Οικονομικών και Εργασίας όπως ερμηνεύθηκε με την υπ. αριθμ. 25825/51 απόφαση των αυτών Υπουργών σε συνδυασμό με τη διάταξη του άρθρου 10 παρ. 1 του ΒΔ 748/66.

Απόφαση Αρείου Πάγου 1253/2002

ΔΕΝ 2002

Συλλογικές συμβάσεις- Δεσμευτικότητας- Κήρυξη υποχρεωτικής- Πενθήμερο Εμπορικών Καταστημάτων

Οι συνδικαλιστικές Οργανώσεις είναι φορείς δημόσιας εξουσίας κατά παραχώρησιν του Κράτους.- Οι ΣΣΕ, ως προς το κανονιστικό τους μέρος, έχουν ισχύν ουσιαστικού νόμου.- Δεν απαιτείται να αναφέρονται στο δικόγραφο της αγωγής ούτε στην απόφαση, οι εφαρμοστέες ΣΣΕ.- Εφαρμόζονται αυτεπαγγέλτως από το δικαστήριο, βάσει των πραγματικών γεγονότων που αναφέρονται.- Δεσμευτικότητας και χρόνος ενάρξεως ισχύος των κλαδικών ή ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ.- Από της κηρύξεως γενικώς υποχρεωτικών ισχύουν και για τους εργαζόμενους και εργοδότες- μη μέλη των Οργανώσεων. Δεν είναι απαραίτητο να αναφέρεται στην αγωγή ή ιδιότητος ως μέλους των συναψασών τη ΣΣΕ συνδικαλιστικών Οργανώσεων.- Εν αμφισβητήσει από τον εργοδότη, ο εργαζόμενος φέρει το βάρος αποδείξεως της ιδιότητος ως μέλους.- Δεν είναι απαραίτητη η προσκόμιση πιστοποιητικών προϋπηρεσίας όταν η προϋπηρεσία είναι γνωστή στον εργοδότη.- Ρυθμίσεις ΕΓΣΣΕ 14.2.84 για το εβδομαδιαίο ωράριο και την υπερεργασία.- Πενθήμερο μισθωτών εμπορικών καταστημάτων.- Η υπερεργασία μπορεί να πραγματοποιηθεί μόνον στις εργάσιμες ημέρες της εβδομάδος. Η εργασία κατά την έκτη ημέρα της εβδομάδος (επί πενθημέρου) και κατά την Κυριακή δεν συνυπολογίζεται στις ώρες εργασίας της εβδομάδος και δεν συνιστά υπερεργασία.- Διατάξεις περί ημερών αναπαύσεως μισθωτών Εμπορικών Καταστημάτων και περί εβδομαδιαίας αναπαύσεως κατά το ΒΔ 748/66.- Η απασχόληση κατά την ημέρα εβδομαδιαίας αναπαύσεως ή κατά την 6^η μέρα της εβδομάδος (επί πενθημέρου) είναι άκυρη και γεννά απαίτηση αποδόσεως της ωφέλειας του εργοδότη κατά τις αρχές του αδικαιολόγητου πλουτισμού.- Σε τι συνίσταται η ωφέλεια.

Ο ενάγον προσελήφθη την 1.8.85 με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, από την εναγόμενη εταιρεία «Ε.Ρ.ΑΕ» ως λογιστής στο εμπορικό κατάστημα που διατηρούσε στην πόλη της Ρόδου, με την ιδιότητα του λογιστή παρείχε τις υπηρεσίες του μέχρι το Φεβρουάριο του 1995. Τηρούσε τα προβλεπόμενα από τον Εμπ. Ν. και τον ΚΦΣ λογιστικά βιβλία, κάνοντας τις ανάλογες λογιστικές πράξεις και εγγραφές στο ημερολόγιο διαφόρων πράξεων, στο συγκεντρωτικό ημερολόγιο, στο γενικό καθολικό βιβλίο και στο βιβλίο απογραφής και ισολογισμού. Κατά την πρόσληψη του ο ενάγον είχε προϋπηρεσία λογιστή 8 ετών, το οποίο γνώριζε η εναγόμενη εργοδότης του, από την ημέρα συνάψεως της σύμβασης, αφού τις είχε προσκομίσει τα ασφαλιστικά βιβλιάρια, έγγραφα για την έκδοση των οποίων είχαν συμπράξει οι προηγούμενοι εργοδότες του. Γεγονός που καθιστούσε περιττή την υποβολή των σχετικών πιστοποιητικών, που προβλέπει η οικεία 146/84 απόφαση ΔΔΔΔ Αθηνών, για να καταστεί γνωστό στον εργοδότη το κρίσιμο αυτό γεγονός.

Με τις παραδοχές αυτές το Εφετείο επιδίκασε διαφορές που ήταν καταβλητέες από αυτές που καταβλήθηκαν σύμφωνα με τις «οικείες ΣΣΕ», όπως αναφέρει στην προσβαλλόμενη απόφαση του. Έτσι που έκρινε σωστά ερμήνευσε και εφάρμοσε το νόμο, περιέλαβε σωστές και επαρκείς αιτιολογίες στην απόφαση του. Επομένως ο αντίθετος από το άρθρο 559 αριθμ 1 και 19 ΚΠολΔ λόγος αναιρέσεως είναι αβάσιμος και απορριπτός. Και αυτό γιατί δεν ήταν αναγκαίο το Εφετείο να διαλάβει στην απόφαση του τις ΣΣΕ τις οποίες εφάρμοσε, όπως προκύπτει από την επισκόπηση των προτάσεων της αναιρεσείουσας στο Εφετείο και εκείνες στο Πρωτοδικείο καθώς και στο δικόγραφο της εφέσεως. Απορριπτός ως αβάσιμος είναι και ο δεύτερος λόγος αναιρέσεως από το άρθρο 559 αριθμ. 1 ΚΠολΔ, με τον οποίο στην προσβαλλόμενη απόφαση αποδίδεται η πλημμέλεια ότι κατά παράβαση του άρθρου 17 της 146/84 απόφασης ΔΔΔΔ Αθηνών, δέχθηκε προϋπηρεσία λογιστή 8 ετών χωρίς να έχει γνωστοποιήσει την προϋπηρεσία αυτή.

Το Εφετείο με την προσβαλλόμενη απόφαση του δέχθηκε ότι ο αναιρεσίβλητος εργαζόταν υπό το πενήνήμερο σύστημα εργασίας, επί 9 ώρες κάθε μέρα από Δευτέρα έως Παρασκευή και 3 ώρες κάθε Σάββατο, πραγματοποιώντας έτσι υπερεργασία και τις τρεις ώρες του Σαββάτου. Συνυπολογίζοντας το Εφετείο στην υπερεργασία και τις τρεις ώρες του Σαββάτου, παραβίασε τις διατάξεις του ουσιαστικού δικαίου. Επομένως ο δεύτερος λόγος αναιρέσεως από το άρθρο 559 αριθμ. 1 ΚΠολΔ με τον οποίο προσβάλλεται η άνω πλημμέλεια του Εφετείου είναι αβάσιμος και πρέπει να γίνει δεκτός.

Το Εφετείο με τις παραδοχές του αναιρεσίβλητου ότι εργαζόταν στο κατάστημα επί 6 ημέρες την εβδομάδα επί 3 ώρες κάθε Σάββατο, δέχθηκε την κύρια βάση της αγωγής και επιδίκασε την έξι ημέρες την εβδομάδα εργασία του και μη χορήγηση ημέρας αναπαύσεως, για κάθε Σάββατο που εργάστηκε, και συνολικά από 1.1.91 έως 31.12.94 δρχ. 1.557.096 για στέρηση εβδομαδιαίας ανάπαυσης και συνολικά για τέσσερις ημέρες κάθε μήνα. Με το να κρίνει έτσι παραβίασε τις ουσιαστικού δικαίου διατάξεις. Είναι επομένως βάσιμος ο από το άρθρο 559 αριθμ. 1 λόγος αναιρέσεως και πρέπει να γίνει δεκτός.

Απόφαση Αρείου Πάγου 1256/2000 (Τμ. Β΄)

ΔΕΝ 2002

Η απασχόληση κατά την Κυριακή ή κατά την 6^η ημέρα της εβδομάδος, όπου ισχύει το πενθήμερο, είναι άκυρη και γεννά απαίτηση εκ του αδικαιολόγητου πλουτισμού. – Σε τι συνίσταται η ωφέλεια του εργοδότη.

(...) Η εκουσία ή εξαναγκασμένη παροχή εργασίας κατά την Κυριακή ή, για την ταυτότητα του νομικού λόγου, (και) κατά την ημέρα της υποχρεωτικής αναπαύσεως λόγω εξαντλήσεως της 5νθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας, όπου ισχύει η τελευταία, απαγορευμένη από κανόνες δημοσίας τάξεως, είναι άκυρη και γεννά απαίτηση αποδόσεως της ωφελείας του εργοδότη από την παροχή μιας τέτοιας εργασίας κατά τις αρχές του αδικαιολογήτου πλουτισμού. Η ωφέλεια αυτή συνίσταται στις αποδοχές τις οποίες, ο εργοδότης θα κατέβαλλε σε άλλον μισθωτό, που θα απασχολούσε κατά τις άνω ημέρες υπό τις ίδιες συνθήκες με τον ακύρως κατ' αυτές εργασθέντα μισθωτό.

Απόφαση Αρείου Πάγου 1331/2001 (Τμ. Β΄)

ΔΕΝ 2002

Στοιχεία αγωγής διωκούσης την επιδίκαση αποδοχών υπερημερίας. – Για την παροχή παρανόμου εργασίας δεν οφείλεται μισθός, αλλά υπάρχει αξίωση εκ του αδικαιολόγητου πλουτισμού. – Περίπτωση παρανόμου παροχής εργασίας συνιστά και η απασχόληση κατά την 6^η ημέρα της εβδομάδος, επί συστήματος πενθήμερου εργασίας. – Αξίωση επί του αδικαιολόγητου πλουτισμού. – Πενθήμερο ξενοδοχειακών επιχειρήσεων.

Αναγκαία στοιχεία για την επάρκεια αγωγής μισθωτού διωκούσης κατ' άρθρο 656 ΑΚ την επιδίκαση αποδοχών υπερημερίας, είναι η σύμβαση εργασίας η μη αποδοχή των συμφωνημένων υπηρεσιών του μισθωτού από τον εναγόμενο εργοδότη και το ύψος του μισθού, που περιλαμβάνει ποσοτικά και ποιοτικά ότι ο μισθωτός θα ελάμβανε εάν ο εργοδότης δεχόταν την εργασία του. Εξ άλλου από την ανωτέρω διάταξη του άρθρου 656 ΑΚ συνάγεται ότι **προϋπόθεση της αξιώσεως του μισθωτού είναι η έγκυρη σύμβαση εργασίας** και γι' αυτό δεν γεννάται τέτοια αξίωση για την απόκρουση, εκ μέρους του εργοδότη, εργασίας που προσφέρεται με βάση άκυρη σύμβαση, διότι για την παροχή παράνομης εργασίας δεν οφείλεται μισθός αλλά υπάρχει αξίωση αδικαιολόγητου πλουτισμού,

Παράρτημα

συνισταμένη στην ωφέλεια του εργοδότη από την αποφυγή έγκυρης απασχολήσεως άλλου μισθωτού. Τέτοια περίπτωση παράνομης παροχής εργασίας είναι και εκείνη της απασχολήσεως του μισθωτού κατά την ημέρα που έπρεπε να του χορηγηθεί επί έξι ημέρες την εβδομάδα, υπό το σύστημα της πενθήμερης εργασίας, που είναι υποχρεωτικό και για τους εργαζόμενους σε ξενοδοχειακές επιχειρήσεις Β΄ και Γ΄ τάξεως που έχουν, (από 1.1.91 και στο εξής) 50 κλίνες και άνω, σύμφωνα με τις από 20.4.89 και από 30.7.91 ΣΣΕ, που κηρύχθηκαν υποχρεωτικές με τις ΥΑ υπ' αριθμούς 16502/89 και 16318/91 αντιστοίχως, δεδομένου ότι η τέτοια απασχόληση του δεν είναι επιτρεπτή και γι' αυτό η εργασία της έκτης ημέρας ως παρεχόμενη χωρίς έγκυρη σύμβαση γεννά μόνον αξίωση αδικαιολόγητου πλουτισμού κατά την ανωτέρω έννοια.

ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ:

Απόφαση Αρείου Πάγου 969/11 – Τμ. Β2

ΔΕΝ 2011

Εκ περιτροπής εργασία – Παράλειψη εγγράφου

Η εκ περιτροπής απασχόληση αποτελεί ειδικότερη μορφή της μερικής απασχολήσεως – Κατά το σύστημα αυτό, μολοντί η λειτουργία της επιχειρήσεως θα είναι συνεχής, ο μισθωτός θα παρέχη την εργασία του για ωρισμένες μόνον ημέρες της εβδομάδος ή του μηνός, εναλλασσόμενος ομαδικώς ή ατομικώς με άλλους εργαζομένους σε τακτά χρονικά διαστήματα – Για την κατάρτιση συμβάσεως μερικής απασχολήσεως απαιτείται έγγραφος τύπος, συστατικός – Διακρίσεις ως προς την δημιουργημένη, λόγω ελλείψεως εγγράφου τύπου, ακυρότητα – Περίπτωση συμφωνίας για εκ περιτροπής απασχόληση με ταυτόχρονη λύση των συμβάσεων πλήρους απασχολήσεως, η οποία δεν περιεβλήθη τον έγγραφο τύπο, ούτε εγνωστοποιήθη στην Επιθεώρηση Εργασίας – Δεν πρόκειται περί μονομερούς βλαπτικής μεταβολής, διότι έγινε συμφωνία.

Η εναγόμενη εταιρεία διατηρούσε από ετών βιοτεχνία ετοιμών ενδυμάτων, με συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου, που είχαν καταρτίσει προφορικά μεταξύ αυτής και των εναγόντων, όπου είχαν προσληφθεί και πρόσφεραν τις υπηρεσίες τους στην εν λόγω βιοτεχνία με την ειδικότητα του κόπτη ηλεκτρικού ψαλιδιού και της γαζώτριας. Οι συμβάσεις για τους πρώτους εννιά ενάγοντες είχαν καταρτισθεί πριν το 1990 και ήταν πλήρους

απασχόλησης. Από το 1992 η εναγόμενη αντιμετώπισε οικονομικά προβλήματα λόγω σημαντικής μείωσης αγοραστικής ζήτησης. Κρίθηκε αναγκαία η μείωση των λειτουργικών εξόδων και η αναδιάρθρωση του προσωπικού της με πιθανή απόλυση κάποιων εργαζομένων. Ακολούθησαν συζητήσεις μεταξύ των εκπροσώπων και του συνδικαλιστικού φορέα των εργαζομένων, για την λιγότερο επαχθή γι' αυτούς λύση. Με το τέλος της συζήτησης έγινε αποδεικτό και από τις δυο πλευρές, να μην απολυθεί κανένας εργαζόμενος κατά το έτος 1995, αλλά να εφαρμοστεί για πολλούς το καθεστώς της μερικής απασχόλησης με τη μορφή της εκ περιτροπής εργασίας. Από τότε και μέχρι το 2002 οι ενάγοντες δεν αξίωσαν την πλήρη απασχόληση τους, ούτε διαμαρτυρήθηκαν με οποιονδήποτε τρόπο για την ως άνω αντικατάσταση των συμβάσεων πλήρους απασχόλησης με νέες εκ περιτροπής εργασίας. Η συμφωνία των διαδίκων για την εκ περιτροπής εργασία έγινε προφορικά. Το ότι υπήρξε συμφωνία για λύση των αρχικών συμβάσεων και κατάρτιση νέων συμβάσεων εκ περιτροπής εργασίας, επιβεβαιώνεται με το γεγονός ότι οι ενάγοντες, όπως και οι άλλοι εργαζόμενοι: α) αν και μέχρι το 2002 προσέφυγαν, επανειλημμένα, στην αρμόδια επιθεώρηση εργασίας για να διεκδικήσουν καθυστερούμενες δεδουλευμένες αποδοχές, ουδέποτε έθεσαν ζήτημα μεταβολής της πλήρους απασχόλησης τους σε εκ περιτροπής εργασία και β) αν και με την από 30-9-2002 εξώδικη δήλωση προχώρησαν σε επίσχεση εργασιών, συνέδεσαν την ενέργεια αυτή μόνο με τη καταβολή δεδουλευμένων αποδοχών των προς μηνών Μαΐου-Αυγούστου 2002 και όχι με υπερημερία της εναγόμενης ως προς τη μη αποδοχή της εργασίας τους με καθεστώς πλήρους απασχόλησης. Τέλος η τελευταία από τους ενάγοντες προσλήφθηκε με προφορική σύμβαση το έτος 1997, που προέβλεπε εξ αρχής εκ περιτροπής εργασία, σύμφωνα με την οποία προσέφερε τις υπηρεσίες της για όλο το ένδικο χρονικό διάστημα.

Με βάση τα ανωτέρω, το Εφετείο δέχθηκε ότι τόσο η συμφωνία των πρώτων εννιά από τους αναιρεσείοντες για τη μεταβολή της πλήρους απασχόλησης σε εκ περιτροπής, όσο και της δεκάτης για εξ αρχής παροχή εκ περιτροπής εργασία, ήταν άκυρες, διότι δεν έγιναν εγγράφως, όπως όριζαν οι διατάξεις του άρθρου 3 παρ. 4 του Ν. 2961/54 όσο και του άρθρου 38 παρ. 1 του Ν. 1892/90. Επίσης, η παράλειψη της αναιρεσίβλητης, να υποβάλει σε διάστημα εννέα μηνών την από την δημοσίευση του Ν. 2639/98 έγγραφη κατάρτιση των συμβάσεων στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας, δεν τις κατέστησε συμβάσεις πλήρους απασχόλησης. Ως εκ τούτου, με βάση τις διατάξεις περί αδικαιολόγητου πλουτισμού, οι αναιρεσείοντες δικαιούνται να αξιώσουν την ωφέλεια που αποκόμισε η αναιρεσίβλητη από την αποφυγή καταβολής αμοιβής για την ίδια εργασία που θα προσέφερε άλλος εργαζόμενος

με έγκυρη σύμβαση μερικής απασχόλησης. Ακολούθως, το Εφετείο απέρριψε την έφεση των αναιρεσειόντων κατά της πρωτόδικης απόφασης, η οποία είχε κρίνει όμοια αυτά τα ζητήματα και είχε απορρίψει τα κονδύλια της ένδικης αγωγής για την επιδίκαση αποδοχών υπερημερίας ως ουσιαστικώς αβάσιμα.

Απόφαση Αρείου Πάγου 465/2010 – Τμ. Β1

ΔΕΝ 2011

Η ακυρότητα της μη εγγράφου συμβάσεως μερικής απασχολήσεως λαμβάνεται υπόψιν αυτεπαγγέλτως και δεν θεραπεύεται αν η σύμβαση εκπληρωθεί – Ανεπαρκής αιτιολογία της εφετειακής αποφάσεως ως προς την ύπαρξη συμβάσεως μερικής απασχολήσεως και όχι πλήρους απασχολήσεως.

Δυνάμει συμβάσεως, εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, η αναιρεσεύουσα προσλήφθηκε στις 7-1-99 από την αναιρεσίβλητη εταιρεία η οποία διατηρεί και εκμεταλλεύεται επιχείρηση ένθετης, συσκευασίας και διανομής εφημερίδων και περιοδικών. Υπό την ως άνω ιδιότητα της η αναιρεσεύουσα απασχολήθηκε στην επιχείρηση της αναιρεσίβλητης μέχρι τις 29-9-04, όταν η τελευταία κατήγγειλε εγγράφως τη σύμβαση εργασίας της και της κατέβαλε τη νόμιμη αποζημίωση. Δέχτηκε ακόμη ότι δεν αποδείχτηκε ότι η αναιρεσίβλητη για μερικές μέρες κάθε μήνα από το έτος 1999 και εφεξής αρνείτο να αποδείξει την εργασία της αναιρεσεύουσας, χωρίς να της καταβάλει ημερομίσθιο για τις ημέρες αυτές και ότι της επέβαλλε αναγκαστική ημέρα αναπαύσεως. Ειδικότερα, ότι δεν αποδείχτηκε ότι καθίστατο από υπαιτιότητα της υπερήμερη ως προς την αποδοχή της εργασίας της αναιρεσεύουσας, ενώ αποδείχτηκε ότι η μη προσέλευση της αναιρεσεύουσας, όπως και πολλών άλλων συναδέλφων της κάποιες ημέρες του μήνα προς εργασία, ήταν οικειοθελής και οφειλόταν σε δικούς της λόγους. Και ακόμη ότι η αναιρεσίβλητη, λόγω του φαινομένου της μη προσέλευσης σε σταθερή βάση του συνόλου των εργαζομένων, αναγκαζόταν να διατηρεί εκτός από τις βάρδιες και ομάδα έκτακτων υπαλλήλων για την άμεση κάλυψη των κενών θέσεων.

Ενόψει της ως άνω, το Εφετείο έκρινε ότι πρέπει να απορριφθεί ως κατ' ουσία αβάσιμο το κονδύλιο των 8507,97 ευρώ, το οποίο η αναιρεσεύουσα ζήτησε με την αγωγή της, ως διαφορά τακτικών αποδοχών κατά τις ημέρες που η αναιρεσίβλητη δεν αποδέχθηκε την εργασία της αναιρεσεύουσας. Με την κρίση του αυτή το Εφετείο παραβίασε τις ουσιαστικές

διατάξεις των άρθρων 648, 656 του ΑΚ 1 και 2 του Ν. 2639/98 και διέλαβε στην προσβαλλόμενη απόφαση του ανεπαρκείς, ασαφείς και αντιφατικές αιτιολογίες με αποτέλεσμα να μην είναι εφικτός ο αναιρετικός έλεγχος της ορθής ή μη εφαρμογής των διατάξεων αυτών. Και τούτο, διότι δεν καθίσταται σαφές: α) αν με την αρχική σύμβαση ή μεταγενέστερη ορίσθηκε ότι η αναιρεσείουσα θα είχε μερική απασχόληση στην επιχείρηση της αναιρεσίβλητης και ακόμη παρατίθεται το ενδεχόμενο τέτοιας σύμβασης ούτε προσδιορίζεται αν τηρήθηκαν οι συγκεκριμένες προϋποθέσεις νόμιμης κατάρτισης της, ώστε να κριθεί αν με βάση τη σύμβαση δικαιούται πλήρεις ή μειωμένες αποδοχές και β) δεν δικαιολογείται επαρκώς η κρίση του Εφετείου ότι η αναιρεσείουσα οποία, όπως δέχθηκε συνδεόταν με την αναιρεσίβλητη με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, δεν περιήλθε σε υπερημερία περί την αποδοχή της εργασίας της αναιρεσείουσας και ότι η μη προσέλευση της τελευταίας προς εργασία, κάποιες μέρες το μήνα (οι οποίες και δεν προσδιορίζονται ούτε κατ' αριθμό στην απόφαση) ήταν οικειοθελής και οφειλόταν σε δικούς της λόγους.