



**ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΠΑΤΡΑΣ**  
**ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ**  
**ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ**

**ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**

**«ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΣΗ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ –  
ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΚΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ »**



**ΒΛΑΧΟΣ ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ**  
**ΜΑΡΚΟΥ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ**  
**ΤΣΙΑΜΑΚΗΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ**

**ΕΠΟΠΤΕΥΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: ΦΙΛΙΠΠΟΣ ΠΟΥΛΑΣΤΙΔΗΣ**

**ΠΑΤΡΑ , 2013**



## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	7
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1.....	8
ΠΗΓΕΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ .....	8
1.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	8
1.2 ΚΥΡΙΕΣ ΠΗΓΕΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ: Η ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ .....	9
1.2.1 ΤΟ ΣΥΝΤΑΓΜΑ .....	9
1.2.2. ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΚΑΙ ΓΕΝΙΚΑ ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΜΕΝΟΙ ΚΑΝΟΝΕΣ ΔΙΚΑΙΟΥ-ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ .....	11
1.3 ΟΙ ΤΥΠΙΚΟΙ ΝΟΜΟΙ.....	12
1.4 ΘΕΣΠΙΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΗΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ.....	14
1.5 ΑΥΤΟΝΟΜΕΣ ΠΗΓΕΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ: ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ ΔΙΑΙΤΗΣΙΑΣ, ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΚΑΤΑΣΤΑΤΙΚΑ ΕΡΓΑΤΙΚΩΝ ΣΩΜΑΤΕΙΩΝ.....	17
1.6 ΑΓΡΑΦΟΙ ΚΑΝΟΝΕΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ.....	18
1.7 ΣΥΜΠΛΗΡΩΜΑΤΙΚΕΣ ΠΗΓΕΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ.....	18
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2.....	20
ΕΡΓΑΣΙΑ.....	20
2.1 ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ .....	20
2.2 ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	20
2.3 ΕΙΔΗ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ .....	23
2.3.1 Σύμβαση Εργασίας Αορίστου Χρόνου .....	23
2.3.2 Σύμβαση Εργασίας Ορισμένου Χρόνου .....	24
2.4 ΤΡΟΠΟΙ ΛΥΣΗΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ .....	24
2.4.1 Σύμβαση Εργασίας Αορίστου Χρόνου .....	24
2.5 ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ .....	26
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3.....	28
ΜΙΣΘΟΣ .....	28
3.1 ΟΡΙΣΜΟΣ ΜΙΣΘΟΥ.....	28
3.1.1 Συμφωνημένος και συνηθισμένος μισθός. ....	28
3.1.2 Συμβατικός και νόμιμος μισθός.....	29

3.1.3	Κατώτατα και ανώτατα όρια μισθού.....	30
3.1.4	Μισθός σε χρήμα.....	31
3.1.5	Μισθός σε είδος.....	31
3.1.6	Κοινωνικός μισθός.....	32
3.4.7	Έννοια τακτικών αποδοχών.....	32
3.1.8	Παροχές σε είδος εξ ελευθεριότητας του εργοδότη.....	36
3.2.1	Αναλογία μισθού-ημερομισθίου-ωρομισθίου.....	40
3.3	ΩΡΑΡΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ.....	41
3.4	ΑΡΓΙΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ.....	42
3.5	ΑΝΗΛΙΚΟΙ.....	44
3.6	ΒΛΑΠΤΙΚΗ ΜΕΤΑΒΟΛΗ.....	45
3.7	ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑ.....	46
3.8	ΒΑΣΙΚΑ ΕΙΔΗ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	47
3.8.1	Πλήρους Απασχόλησης.....	47
3.8.2	Μερική Απασχόληση (Ν. 2639/98 άρθρο 2).....	49
3.9	ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	51
	ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4.....	54
	ΚΥΡΙΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ-ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ.....	54
4.1	ΚΥΡΙΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ.....	54
4.1.1	Η ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΚΑΤΑΒΟΛΗΣ ΜΙΣΘΟΥ.....	54
4.1.2	Η ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΤΗΣ ΠΡΟΝΟΙΑΣ.....	54
4.1.3	Η ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΧΟΡΗΓΗΣΗΣ ΑΔΕΙΩΝ.....	55
4.2	ΟΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ.....	55
	ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5.....	57
	Η ΕΤΗΣΙΑ ΑΔΕΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ.....	57
5.1	ΒΑΣΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΠΟΥ ΡΥΘΜΙΖΟΥΝ ΤΗΝ ΑΔΕΙΑ.....	57
5.2	ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗ ΧΟΡΗΓΗΣΗ ΑΔΕΙΑΣ ΜΕΤΑ ΤΟ Ν. 3144/2003 ΚΑΙ ΤΟ Ν. 3302/2004.....	58
5.2.1	Η ΝΕΑ ΡΥΘΜΙΣΗ ΜΕΤΑ ΤΗ ΔΙΑΤΑΞΗ ΤΟΥ ΑΡΘΡΟΥ 1 ΤΟΥ Ν. 3302/2004.....	59
5.3	ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΗΣ ΑΔΕΙΑΣ- ΕΛΑΧΙΣΤΗ ΠΕΡΙΟΔΟΣ.....	60
5.3.1	ΑΝΩΤΑΤΟ ΟΡΙΟ ΕΤΗΣΙΑΣ ΑΔΕΙΑΣ.....	61
5.4	ΠΟΤΕ ΧΟΡΗΓΕΙΤΑΙ Η ΑΔΕΙΑ. ΚΑΤΑΤΜΗΣΗ ΑΥΤΗΣ.....	63
5.4.1:	ΧΡΟΝΟΣ ΧΟΡΗΓΗΣΕΩΣ ΤΗΣ ΑΔΕΙΑΣ.....	63

5.4.2 ΚΑΤΑΤΜΗΣΗ ΤΗΣ ΑΔΕΙΑΣ.....	64
5.5 ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΗ Η ΧΟΡΗΓΗΣΗ ΤΗΣ ΑΔΕΙΑΣ. ΑΠΑΓΟΡΕΥΤΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ .....	65
5.5.1 ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΧΟΡΗΓΗΣΗΣ ΤΗΣ ΑΔΕΙΑΣ .....	65
5.5.2 ΑΠΑΓΟΡΕΥΤΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ .....	66
5.6 ΑΔΕΙΑ ΕΠΙ ΔΙΑΛΕΙΠΟΥΣΑΣ ΚΑΙ ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	67
5.6.1 ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΑΔΕΙΑΣ .....	67
5.6.2 ΛΥΣΗ ΤΗΣ ΣΧΕΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	68
5.7 ΒΙΒΛΙΟ ΑΔΕΙΩΝ.....	68
5.7.1 ΚΥΡΩΣΕΙΣ .....	69
5.8 ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΙΔΙΩΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ.....	70
5.8.1 ΑΔΕΙΑ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ.....	70
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6.....	72
ΕΙΔΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ- ΔΙΑΤΥΠΩΣΕΙΣ .....	72
6.1 ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ.....	72
6.1.1 ΤΟ ΕΙΔΙΚΟ ΝΟΜΙΚΟ ΚΑΘΕΣΤΩΣ .....	72
6.1.2 ΕΙΔΙΚΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ .....	72
6.1.3 Η ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΣΤΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ .....	74
6.2 ΑΝΗΛΙΚΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ.....	74
6.2.1 ΌΡΟΙ ΚΑΙ ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ.....	75
6.2.2 ΧΡΟΝΙΚΑ ΟΡΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ – ΑΜΟΙΒΗ.....	76
6.3 ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΣΤΡΑΤΕΥΟΜΕΝΩΝ.....	77
6.3.1 ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΚΑΤΑ ΤΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΗΣ ΣΤΡΑΤΕΥΣΗΣ.....	77
6.3.2 ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ.....	78
6.3.3 ΧΡΟΝΟΣ ΕΝΑΡΞΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ .....	78
6.3.4 ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ ΧΡΟΝΟΥ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ .....	78
6.3.5 ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΜΕΤΑ ΤΗΝ ΑΠΟΣΤΡΑΤΕΥΣΗ.....	79
6.4 ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΚΑΙ ΔΙΕΥΚΟΛΥΝΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΜΕ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ .....	79
6.4.1 ΕΞΑΡΤΩΜΕΝΑ ΜΕΛΗ.....	80
6.4.2 ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΜΕ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ .....	80

<b>6.4.3 ΕΙΔΙΚΕΣ ΑΔΕΙΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΜΕ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ .....</b>	<b>81</b>
<b>6.5 ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΜΕΙΟΝΕΚΤΟΥΝΤΩΝ ΠΡΟΣΩΠΩΝ.....</b>	<b>84</b>
<b>6.5.1 ΠΡΟΣΤΑΤΕΥΟΜΕΝΑ ΠΡΟΣΩΠΑ .....</b>	<b>84</b>
<b>6.5.2 ΤΟ ΕΙΔΙΚΟ ΝΟΜΙΚΟ ΚΑΘΕΣΤΩΣ .....</b>	<b>85</b>
<b>6.6 Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΤΩΝ ΑΛΛΟΔΑΠΩΝ .....</b>	<b>86</b>
<b>6.6.1 ΆΔΕΙΑ ΔΙΑΜΟΝΗΣ .....</b>	<b>86</b>
<b>6.6.2 ΑΣΦΑΛΙΣΗ .....</b>	<b>87</b>
<b>6.6.3 ΑΛΛΟΔΑΠΟΙ ΥΠΗΚΟΟΙ ΚΡΑΤΩΝ-ΜΕΛΩΝ ΤΗΣ Ε.Ε.....</b>	<b>87</b>
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7.....</b>	<b>88</b>
<b>ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ 2012 .....</b>	<b>88</b>
<b>ΚΛΑΔΙΚΕΣ / ΕΘΝΙΚΕΣ ΟΜΟΙΟΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ .....</b>	<b>88</b>
<b>7.2 ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΕΣ.....</b>	<b>90</b>
<b>7.3 ΤΟΠΙΚΕΣ ΟΜΟΙΟΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ .....</b>	<b>91</b>
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8.....</b>	<b>93</b>
<b>ΒΑΣΕΙΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ (ACCESS).....</b>	<b>93</b>
<b>ΚΑΤΑΝΟΗΣΗ ΤΩΝ ΚΑΝΟΝΩΝ ΕΠΙΚΥΡΩΣΗΣ.....</b>	<b>95</b>
<b>ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ .....</b>	<b>102</b>
<b>ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ .....</b>	<b>103</b>

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Ο όρος εργασία αναφέρεται σε ένα μέρος της ανθρώπινης δραστηριότητας, χωρίς να καλύπτει όλες τις ανθρώπινες δραστηριότητες. Το πρόβλημα του κριτηρίου για το διαχωρισμό ανάμεσα στην εργασία και τις υπόλοιπες δραστηριότητες εξακολουθεί και σήμερα να επιβιώνει.

Όταν μιλάμε για εργασία, δεν εννοούμε, όσο κι αν φαίνεται περίεργο, πάντοτε το ίδιο πράγμα για όλες τις εποχές και για όλες τις χώρες. Ως φυσικό φαινόμενο αντιστοιχεί στην ενστικτώδη ενέργεια κάθε ζωικού οργανισμού. Αν όμως εργασία θεωρήσουμε την ανάλωση ανθρώπινης ενέργειας για την εξασφάλιση της υπόστασης του ανθρώπου, είναι αυτονόητο ότι η εργασία γεννήθηκε μαζί με τον άνθρωπο και ότι δε διαφέρει από αντίστοιχη ενέργεια άλλων ζωικών οργανισμών. Υπάρχει μάλιστα μια ιστορική περίοδος κατά την οποία ο άνθρωπος δεν είχε συνειδητοποιημένη αντίληψη για την εργασία. Τότε η εργασία δε διέφερε από τη ζωική δραστηριότητα για την επιβίωση του είδους. Με τη χρησιμοποίηση των πνευματικών του δυνάμεων ως μέσου προσέγγισης της φύσης, η ανθρώπινη δραστηριότητα ξεχώρισε από τη ζωική. Κυρίως όμως η συνειδητοποίησή της ως οικονομικού φαινομένου, με σκοπό την εξασφάλιση και μελλοντικών αναγκών, και ως σχέσης του ανθρώπου με το περιβάλλον και με το συνάνθρωπο η εργασία αποτέλεσε αυτοτελές κοινωνικοοικονομικό φαινόμενο. Εξάλλου ο χαρακτηρισμός των διάφορων δραστηριοτήτων ως εργασία έγινε σταδιακά. Οι κοινωνικές αξιολογήσεις για την εργασία δεν καλύπτουν ούτε και σήμερα καθολικά κάθε ανθρώπινη δραστηριότητα, έστω και ωφέλιμη σε τρίτους.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

### ΠΗΓΕΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

#### 1.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Λέγοντας πηγές του Εργατικού Δικαίου εννοούμε το που βρίσκουμε τους κανόνες του. Για να γνωρίσουμε τις πηγές του Εργατικού Δικαίου, θα πρέπει να έχουμε κατά νου τη γενικότερη συγκρότηση (και ιεράρχηση) του οικοδομήματος του Δικαίου (και της Νομοθεσίας) της χώρας μας. Το Εργατικό Δίκαιο εμπεριέχεται σε γραπτές πηγές και σε άγραφες πηγές . Τις γραπτές πηγές του Εργατικού Δικαίου (όπου εμπεριέχονται οι γραπτοί κανόνες του Εργατικού δικαίου) επικράτησε να ονομάζουμε «Εργατική Νομοθεσία» .

Οι κανόνες δικαίου που θεσπίζονται σε μια Πολιτεία (άρα και οι κανόνες του Εργατικού Δικαίου) διαφοροποιούνται ανάλογα με την πηγή τους ,η οποία σχετίζεται με το ποιο είναι κάθε φορά το κρατικό όργανο που τους θεσπίζει . Δεν είναι μεταξύ τους ισότιμοι· έχουν διαφορετική **τυπική ισχύ**. Οι κανόνες που περιέχονται στις γραπτές πηγές του (Εργατικού) Δικαίου έχουν ανώτερη τυπική ισχύ από τους κανόνες που περιέχονται στις άγραφες πηγές του (Εργατικού) Δικαίου.

Θα μπορούσαμε να παραστήσουμε το Δίκαιο της χώρας μας (και φυσικά το Εργατικό Δίκαιο) σαν μια πυραμίδα, αποτελούμενη από έξι (6) βαθμίδες (διαστρωματώσεις). Κανόνας δικαίου που αντίκειται σε κανόνα δικαίου με ανώτερη τυπική ισχύ δεν ισχύει .Στην πυραμίδα του Δικαίου ,τα τμήματα που βρίσκονται πιο κάτω πρέπει να είναι σύμφωνα με τα τμήματα που βρίσκονται πιο πάνω.



## 1.2 ΚΥΡΙΕΣ ΠΗΓΕΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ: Η ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ

Στις τέσσερις πρώτες διαστρωματώσεις της πυραμίδας του Εργατικού Δικαίου τοποθετούμε κατά ιεραρχική σειρά το Σύνταγμα, τους διεθνείς κανόνες Εργατικού Δικαίου, τους τυπικούς νόμους και τις κανονιστικές πράξεις της εκτελεστικής λειτουργίας. Τις πηγές αυτές του Εργατικού Δικαίου (που είναι γραπτές) επικράτησε να ονομάζουμε «Εργατική Νομοθεσία».

### 1.2.1 ΤΟ ΣΥΝΤΑΓΜΑ

Στην κορυφή της πυραμίδας (1<sup>η</sup> διαστρωμάτωση) βρίσκεται το **Σύνταγμα της Ελλάδας**, ο θεμελιώδης νόμος της χώρας που έχει την ανώτατη τυπική ισχύ. Κανένα νομοθέτημα δεν είναι υπέρτερο από το Σύνταγμα. Στην Ελλάδα ισχύον Σύνταγμα είναι αυτό που θεσπίστηκε από τον Ε' Αναθεωρητική Εθνοσυνέλευση το 1975 (τέθηκε σε ισχύ την 11/6/1975) και τροποποιήθηκε ενμέρει από την ΣΤ' Αναθεωρητική Εθνοσυνέλευση το 1986 και την Ζ' Αναθεωρητική Εθνοσυνέλευση το 2001. Το Σύνταγμα της Ελλάδας αποτελείται από 123 άρθρα<sup>1</sup>.

Παράλληλα με το Σύνταγμα ισχύουν **Συντακτικές Πράξεις**, που θεσπίστηκαν από την Κυβέρνηση, και **Ψηφίσματα**, που θεσπίστηκαν από τη Βουλή, σε συνταγματικά μεταβατικές περιόδους, όταν το Σύνταγμα είχε πάψει πια να ισχύει ή σε περιόδους που ένα καινούριο Σύνταγμα δημιουργούταν. Οι Συντακτικές Πράξεις και τα Ψηφίσματα ισχύουν μόνο στο βαθμό που δεν αντιτίθενται στο Σύνταγμα και εφόσον

---

<sup>1</sup> Η αρίθμηση των άρθρων του Συντάγματος αρχίζει από το 1 και φθάνει στο 120. Το ισχύον Σύνταγμα στην αρχική μορφή του περιλάμβανε 120 άρθρα. Με την αναθεώρηση του 1986 καταργήθηκε ολικώς ένα άρθρο (το 39Σ), αλλά η αρίθμηση δεν άλλαξε. Με την αναθεώρηση του 2001 προστέθηκαν τέσσερα άρθρα (5<sup>α</sup>, 9<sup>α</sup>, 100Α, 101<sup>Α</sup>), χωρίς πάλι να μεταβληθεί η αρίθμηση. Έτσι στο σημερινό κείμενο του Συντάγματος η αρίθμηση συνεχίζει να είναι από το 1 έως το 120, αλλά λείπει το άρθρο 39 (που καταργήθηκε από την ΣΤ' Αναθεωρητική Εθνοσυνέλευση) και υπάρχουν τέσσερα εμβόλιμα άρθρα με τον δείκτη Α (τα οποία προστέθηκαν από τη Ζ' Αναθεωρητική Βουλή). Δηλαδή το ισχύον Σύνταγμα αποτελείται από 123 άρθρα.

βέβαια το ίδιο το Σύνταγμα επιτρέπει την παράλληλη ισχύ τους, μη καταργώντας τα.

Το Σύνταγμα περιέχει θεμελιώδεις κανόνες για το Εργατικό Δίκαιο. Ορισμένοι από τους κανόνες αυτούς έχουν γενική ισχύ και σε άλλους κλάδους του Δικαίου (οι οποίοι αφορούν και πληθώρα ζητήματα πέραν των εργασιακών σχέσεων), όπως το άρθρο 1 Σ (καθιέρωση της Δημοκρατίας ως οργανωτικής βάσης του πολιτεύματος και θεμελιώδους αρχής της Πολιτείας), το άρθρο 2§1Σ (πρωταρχική υποχρέωση της Πολιτείας να προστατεύει την αξία του ανθρώπου), το άρθρο 4 Σ (αρχή της ισότητας) ,το άρθρο 5§1Σ (δικαίωμα του καθενός να αναπτύσσει ελεύθερα την προσωπικότητά του και να συμμετέχει στην κοινωνική, οικονομική και πολιτική ζωή της χώρας ),το άρθρο 9Σ (προστασία του ασύλου της κατοικίας και της ιδιωτικής και οικογενειακής ζωής), το άρθρο 9<sup>A</sup> Σ (προστασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα) ,το άρθρο 19Σ (προστασία του απορρήτου της επικοινωνίας),το άρθρο 25Σ (προστασία των θεμελιωδών δικαιωμάτων από το Κράτος , αρχή του κοινωνικού κράτους δικαίου, αρχή της αναλογικότητας, απαγόρευση κατάχρησης δικαιώματος). Περιέχονται , όμως, στο Σύνταγμα και ειδικοί κανόνες Εργατικού Δικαίου ,όπως αυτοί του άρθρου 21Σ (προστασία της εργασίας ,καθιέρωση ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας, πρόβλεψη επίλυσης εργασιακών διαφορών μέσω συνάψεως συλλογικών συμβάσεων εργασίας και αποφάσεων διαιτησίας), του άρθρου 22 Σ (προστασία ειδικών κατηγοριών ατόμων, απαγόρευση αναγκαστικής εργασίας) και του άρθρου 23Σ (προστασία συνδικαλιστικών ελευθεριών, δικαίωμα απεργίας).

## **1.2.2. ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΚΑΙ ΓΕΝΙΚΑ ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΜΕΝΟΙ ΚΑΝΟΝΕΣ ΔΙΚΑΙΟΥ-ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ**

Στη δεύτερη βαθμίδα της πυραμίδας βρίσκονται **οι διεθνείς συνθήκες**, τις οποίες έχει συνάψει η χώρα μας ή στις οποίες αυτή έχει προσχωρήσει, καθώς επίσης **οι γενικά αναγνωρισμένοι κανόνες του διεθνούς δικαίου**. Για την έγκυρη σύναψη διεθνών συνθηκών ή την προσχώρηση σε αυτές απαιτείται νόμος ψηφισμένος από αυξημένη πλειοψηφία της Βουλής (άρθρο 28Σ). Για το Εργατικό Δίκαιο ιδιαίτερη σημασία έχουν οι Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας.

Ιδιαίτερη σημασία για την Ελλάδα έχει η νομοθεσία της Ευρωπαϊκής Ενώσεως και των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων -Ευρωπαϊκή Κοινότητα Άνθρακα και Χάλυβα (Ε.Κ.Α.Χ.), Ευρωπαϊκή Κοινότητα Ατομικής Ενέργειας (Ε.Κ.Α.Ε.), Ευρωπαϊκή Οικονομική Κοινότητα (Ε.Ο.Κ.).

Διακρίνουμε την **πρωτογενή ευρωπαϊκή νομοθεσία** και την **παράγωγη ευρωπαϊκή νομοθεσία**. **Πρωτογενής ευρωπαϊκή νομοθεσία** είναι η νομοθεσία που θέσπισαν τα κράτη -μέλη της Ευρωπαϊκής Ενώσεως και των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων από κοινού στα πλαίσια της Ευρωπαϊκής Ενώσεως ή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων : δηλαδή η Συνθήκη Ίδρυσης της Ε. Κ. Α. Χ., η Συνθήκη Ίδρυσης της Ε. Κ. Α. Ε., η Συνθήκη Ίδρυσης της Ε. Ο. Κ. ,η Συνθήκη του Μάαστριχτ για την Ίδρυση της Ευρωπαϊκής Ένωσης ,οι συνθήκες τροποποίησης αυτών των συνθηκών, οι συνθήκες προσχώρησης νέων κρατών μελών στις Κοινοότητες ή στην Ένωση και τα συνοδευτικά πρωτόκολλα και παραρτήματα των προηγούμενων συνθηκών.

**Παράγωγη ευρωπαϊκή νομοθεσία** είναι η νομοθεσία που θέσπισαν τα όργανα της Ευρωπαϊκής Ενώσεως ή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων -τέτοια νομοθετήματα είναι **οι κανονισμοί ,οι αποφάσεις,**

**οι οδηγίες , οι συστάσεις και οι γνώμες.** Ο κανονισμός έχει ισχύ γενική ,δεσμευτική ως προς όλα τα κράτη-μέλη της Ένωσης και των Κοινοτήτων και άμεση. Η απόφαση έχει ισχύ ειδική ,άμεση και δεσμεύει το κράτος-μέλος ή τα κράτη-μέλη στα οποία απευθύνεται. Η οδηγία δεσμεύει το κράτος μέλος στο οποίο απευθύνεται ως προς το επιδιωκόμενο αποτέλεσμα, αλλά αφήνει την επιλογή του τύπου και των μέσων για την υλοποίηση του αποτελέσματος στην αρμοδιότητα των κρατών-μελών.

Οι συστάσεις και οι γνώμες δεν έχουν άμεση και δεσμευτική ισχύ, παρά μόνο γνωμοδοτικό ή συμβουλευτικό χαρακτήρα, αντίστοιχα . Γι' αυτό και στην πραγματικότητα δεν έχουν την ιδιότητα κανόνα ή νομοθετήματος .

Από τα παραπάνω μπορούμε να συνάγουμε ότι στη δεύτερη βαθμίδα ιεράρχησης της ελληνικής νομοθεσίας ίστανται, μαζί με τις άλλες διεθνείς συνθήκες τις οποίες έχει συνάψει ή στις οποίες έχει προσχωρήσει η χώρα μας, η πρωτογενής ευρωπαϊκή νομοθεσία, οι ευρωπαϊκοί κανονισμοί, οι ευρωπαϊκές αποφάσεις που απευθύνονται προς τη χώρα μας και οι ευρωπαϊκές οδηγίες που απευθύνονται προς τη χώρα μας ως προς το επιδιωκόμενο από αυτές αποτέλεσμα.

### **1.3 ΟΙ ΤΥΠΙΚΟΙ ΝΟΜΟΙ**

Στην τρίτη βαθμίδα του ελληνικού Δικαίου βρίσκονται **οι τυπικοί νόμοι**, δηλαδή τα νομοθετήματα που έχουν θεσπισθεί από το νομοθετικό όργανο σύμφωνα με τη θεσμοθετημένη νομοπαραγωγική διαδικασία.

Μετά την πτώση της δικτατορίας (1967-1974) , την αποκατάσταση της Δημοκρατίας και την ανάδειξη Βουλής, στην ελληνική έννομη τάξη τυπικός νόμος είναι το θέσπισμα που ψηφίζεται από τη Βουλή και στη συνέχεια εκδίδεται και δημοσιεύεται (στην Εφημερίδα της

Κυβερνήσεως) από τον Αρχηγό του Κράτους (δηλαδή από τον Πρόεδρο της Δημοκρατίας-). Όλοι οι τυπικοί νόμοι αριθμούνται · λαμβάνουν έναν αύξοντα αριθμό, με βάση τη χρονολογία της ψηφίσεώς τους , ακολουθεί το έτος της ψηφίσεώς τους και η επικεφαλίδα τους λ.χ. ν. 1264/1982 «Για τον εκδημοκρατισμό του Συνδικαλιστικού Κινήματος και την κατοχύρωση των συνδικαλιστικών ελευθεριών των εργαζομένων» , ν. 2639/1998 «Ρύθμιση εργασιακών σχέσεων , σύσταση Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας και άλλες διατάξεις» , ν. 2472/1997 «Προστασία του ατόμου από την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα», ν. 2910/2001 «Είσοδος και παραμονή αλλοδαπών στην Ελληνική Επικράτεια. Κτήση της ελληνικής ιθαγένειας με πολιτογράφηση και άλλες διατάξεις» κλπ. Πριν από τη θέσπιση του Συντάγματος του 1975, σε ανώμαλες πολιτικά περιόδους, παρατηρήθηκε το φαινόμενο να θεσπίζονται νομοθετήματα με ισχύ τυπικού νόμου ,αλλά τα οποία δεν παράγονταν σύμφωνα με τη θεσμοθετημένη συνταγματικώς νομοπαραγωγική διαδικασία · τέτοια νομοθετήματα, τα οποία (δυστυχώς για τους δημοκρατικούς θεσμούς) δεν ψηφίζονταν από τη Βουλή, ήταν **τα νομοθετικά διατάγματα (ν.δ.) και οι αναγκαστικοί νόμοι (α.ν.)** .Βεβαίως, το προηγούμενο Σύνταγμα του 1952 προέβλεπε την αρμοδιότητα του τότε Αρχηγού του Κράτους (του Βασιλιά) να εκδίδει νομοθετικά διατάγματα, ύστερα από εξουσιοδότηση της «Επιτροπής Νομοθετικής Εξουσιοδότησης της Βουλής» και όταν η Βουλή δεν βρισκόταν σε σύνοδο. Νομοθετικά διατάγματα εξέδιδε και η απριλιανή δικτατορία, χωρίς όμως να τηρεί τους όρους θεσπίσεως τους που έθετε το Σύνταγμα του 1952. . Αναγκαστικοί νόμοι θεσπίζονταν συνήθως σε περιόδους εθνικών συμφορών, εμφύλιων πολέμων, δικτατοριών ή και γενικώς όποτε η Βουλή αδυνατούσε ή παρακωλύοταν να ασκήσει το νομοθετικό έργο της λ.χ. α.ν. 539/1945 «περί χορηγήσεως κατ' έτος εις τους μισθωτούς αδειών μετ' αποδοχών». Για λόγους ασφάλειας δικαίου

,ορισμένα από αυτά τα νομοθετήματα δεν καταργήθηκαν και εξακολουθούν να ισχύουν μέχρι σήμερα λ.χ. το ν. δ 1037/1971 «Περί χρονικών ορίων λειτουργίας καταστημάτων και εργασίας του προσωπικού αυτών» . Αναγκαστικοί νόμοι και νομοθετικά διατάγματα με περιεχόμενο που αφορά το Εργατικό Δίκαιο ισχύουν ακόμη και σήμερα ,στον βαθμό που δεν έχουν καταργηθεί από νεότερους τυπικούς νόμους και δεν αντίκεινται στο Σύνταγμα .

#### **1.4 ΘΕΣΠΙΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΗΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ**

Στην τέταρτη βαθμίδα βρίσκονται τα θεσπίσματα της εκτελεστικής λειτουργίας . Στη σύγχρονη εποχή το πλήθος και η λεπτομερειακή υφή των ζητημάτων που χρειάζονται νομοθετική ρύθμιση καθιστά αδύνατη την αποκλειστική ενασχόληση της νομοθετικής λειτουργίας με το νομοθετικό έργο σε όλη την έκτασή του. Βεβαίως, για να είναι θεμιτή και σύμφωνη με τη δημοκρατική αρχή και την αρχή της διάκρισης των λειτουργιών η παράλληλη απασχόληση της εκτελεστικής λειτουργίας σε νομοθετικά καθήκοντα προαπαιτείται κατά κανόνα είτε η ύπαρξη **νομοθετικής εξουσιοδότησης** είτε η συνταγματική πρόβλεψη **αυτόνομης κανονιστικής αρμοδιότητας οργάνου της εκτελεστικής λειτουργίας.**

**Ο θεσμός της νομοθετικής εξουσιοδότησης** συνίσταται στη μεταβίβαση ορισμένων νομοθετικών αρμοδιοτήτων από τη νομοθετική λειτουργία (η οποία ασκείται από τον Πρόεδρο της Δημοκρατίας και τη Βουλή από κοινού) σε όργανα της εκτελεστικής λειτουργίας ,σύμφωνα με τους όρους και τις προϋποθέσεις που θέτει το Σύνταγμα. Νομοθετήματα που εκδίδονται στα πλαίσια του θεσμού της νομοθετικής εξουσιοδότησης είναι τα προεδρικά διατάγματα και οι πράξεις των

υποδεέστερων οργάνων<sup>2</sup> της εκτελεστικής λειτουργίας (πράξεις υπουργικού συμβουλίου, υπουργικές αποφάσεις, πράξεις Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης κλπ).Απαραίτητη προϋπόθεση της νομοθετικής εξουσιοδότησης είναι η ύπαρξη **εξουσιοδοτικής διάταξης**, δηλαδή διάταξης τυπικού νόμου που να προβλέπει στη συγκεκριμένη περίπτωση την αρμοδιότητα ενός οργάνου της εκτελεστικής λειτουργίας (διοικητικού οργάνου) να θεσπίσει νομοθέτημα.

**Προεδρικό διάταγμα (π.δ.)** είναι το θέσπισμα του Προέδρου της Δημοκρατίας (το οποίο κατά κανόνα προσυπογράφει ο αρμόδιος υπουργός). Κατά κανόνα κάθε πράξη του Προέδρου της Δημοκρατίας πρέπει να προσυπογράφεται από τον αρμόδιο υπουργό, ο οποίος και φέρει την ευθύνη για το περιεχόμενό της . Τα προεδρικά διατάγματα διακρίνονται σε ρυθμιστικά π.δ.<sup>3</sup> ,σε εκτελεστικά π.δ.<sup>4</sup> και σε κανονιστικά π.δ. Ιδιαίτερο ενδιαφέρον -στα πλαίσια αυτού του μαθήματος - παρουσιάζει η κατηγορία των κανονιστικών π.δ. **Κανονιστικά π.δ.** είναι τα θεσπίσματα του Προέδρου της Δημοκρατίας που περιέχουν κανόνες δικαίου (γι' αυτό ονομάζονται «κανονιστικά» ) και εκδίδονται κατόπιν νομοθετικής εξουσιοδότησης και με προσυπογραφή του αρμόδιου υπουργού για θέματα ειδικά ή για θέματα που καθορίζονται σε γενικό πλαίσιο με νόμους ψηφισμένους από την Ολομέλεια της Βουλής και αφού μεσολαβήσει η επεξεργασία του από το Συμβούλιο της Επικρατείας · από τον ορισμό του προεδρικού διατάγματος προκύπτουν και οι προϋποθέσεις θεσπίσεώς του, δηλαδή α)προσυπογραφή του αρμόδιου υπουργού , β)παροχή νομοθετικής εξουσιοδότησης -δηλαδή ύπαρξη εξουσιοδοτικής διάταξης- για θέματα

---

<sup>2</sup> Λέγονται «υποδεέστερα» όλα τα όργανα της εκτελεστικής λειτουργίας (εκτός από τον Πρόεδρο της Δημοκρατίας), διότι ιεραρχικά βρίσκονται σε κατώτερη, υποδεέστερη θέση από τον Πρόεδρο της Δημοκρατίας ,ο οποίος είναι ο Αρχηγός του Κράτους. Βέβαια, είναι άλλο το ζήτημα ότι ο Πρόεδρος της Δημοκρατίας έχει περισσότερο τυπικές παρά ουσιαστικές αρμοδιότητες ,ως αποτέλεσμα του ότι δεν εκλέγεται άμεσα από τον Λαό και ότι δεν έχει ευθύνη για τις πράξεις του.

<sup>3</sup> **Ρυθμιστικά π.δ.** είναι οι πράξεις του Προέδρου της Δημοκρατίας που εκδίδονται στα πλαίσια των αρμοδιοτήτων του ως ρυθμιστή του πολιτεύματος (λ.χ. τα προεδρικά διατάγματα διορισμού και παύσης του Πρωθυπουργού και της Κυβέρνησης )..

<sup>4</sup> **Εκτελεστικά π.δ.** είναι τα θεσπίσματα του Προέδρου της Δημοκρατίας , που εκδίδονται για την εκτέλεση νόμων

ειδικά ή για θέματα που καθορίζονται σε γενικό πλαίσιο με νόμους ψηφισμένους από την Ολομέλεια της Βουλής, γ)επεξεργασία του σχεδίου του π.δ. από το Συμβούλιο της Επικρατείας. Κανονιστικά προεδρικά διατάγματα αφορούν και το Εργατικό Δίκαιο λ.χ. π.δ. 7/1990 «Ιατρική εξέταση νεαρών προσώπων για την απασχόληση σε βαριές ,ανθυγιεινές ή επικίνδυνες εργασίες. Παλαιότερα, όταν το πολίτευμα της Ελλάδας ήταν βασιλευόμενη κοινοβουλευτική δημοκρατία ,τα θεσπίσματα που εξέδιδε ο Αρχηγός του Κράτους ονομάζονταν βασιλικά διατάγματα (β.δ.) λ.χ. β.δ. 748/1966 «περί κωδικοποίησης ,καταργήσεως, τροποποίησης και συμπληρώσεως των διατάξεων της κειμένης νομοθεσίας περί εβδομαδιαίας και Κυριακής αναπαύσεως και ημερών αργίας»

**Κανονιστικές<sup>5</sup> πράξεις από υποδεέστερα όργανα της διοίκησης** επιτρέπεται να εκδοθούν εφόσον υπάρχει νομοθετική εξουσιοδότηση για να ρυθμισθούν θέματα ειδικότερα ή θέματα με τοπικό ενδιαφέρον ή με χαρακτήρα τεχνικό ή λεπτομερειακό. Οι κατόπιν νομοθετικής εξουσιοδότησης κανονιστικές πράξεις των υποδεέστερων οργάνων της διοίκησης (δηλαδή όλων των διοικητικών οργάνων εκτός από τον Πρόεδρο της Δημοκρατίας) λαμβάνουν την ονομασία τους κατά περίπτωση ανάλογα με το όργανο που τα θεσπίζει :έτσι έχουμε τις πράξεις του Υπουργικού Συμβουλίου (Π.Υ.Σ.) , τις αποφάσεις του Πρωθυπουργού ,τις υπουργικές αποφάσεις, τις αποφάσεις του Νομάρχη, του Δημάρχου, του Δημοτικού Συμβουλίου, του Νομαρχιακού Συμβουλίου κ.ο.κ. Βεβαίως τα όργανα της διοίκησης εκδίδουν και ατομικές πράξεις, οι οποίες δεν περιέχουν κανόνες δικαίου ,αλλά αφορούν συγκεκριμένα άτομα ή περιορισμένο αριθμό ατόμων.

Σε ορισμένες περιπτώσεις προβλέπεται από το Σύνταγμα αρμοδιότητα της εκτελεστικής λειτουργίας να θεσπίζει νομοθετήματα χωρίς την ύπαρξη νομοθετικής εξουσιοδότησης. Η έκδοση εκτελεστικών

---

<sup>5</sup> Επισημαίνεται ότι ο όρος « κανονιστικός-η-ο» δηλώνει αυτόν-η-ον που περιέχει κανόνες δικαίου.



π.δ. (που ήδη αναφέραμε) είναι μια περίπτωση άσκησης αυτόνομης κανονιστικής αρμοδιότητας, εάν και εφόσον το εκτελεστικό π. δ. που εκδίδεται περιέχει κανόνα δικαίου. Η πιο σημαντική περίπτωση τέτοιου είδους είναι η περίπτωση της έκδοσης πράξεων νομοθετικού περιεχομένου (άρθρο 44§1 Σ) . **Οι πράξεις νομοθετικού περιεχομένου** εκδίδονται από τον Πρόεδρο της Δημοκρατίας ύστερα από πρόταση του Υπουργικού Συμβουλίου, σε περιπτώσεις εξαιρετικά επείγουσας και απρόβλεπτης ανάγκης - οι πράξεις νομοθετικού περιεχομένου εάν μέσα σε σύντομο χρονικό διάστημα δεν υποβληθούν στη Βουλή προς κύρωση και δεν εγκριθούν από αυτή, τότε παύουν να ισχύουν στο εξής. Κατά το διάστημα που η υποβολή της πράξης νομοθετικού περιεχομένου και η κύρωσή της από τη Βουλή εκκρεμεί, η πράξη νομοθετικού περιεχομένου έχει ισχύ τυπικού νόμου, οπότε βρίσκεται στην τρίτη ιεραρχική βαθμίδα της νομοθεσίας. Εξάλλου, εάν κυρωθεί με νόμο εμπρόθεσμα, τότε το περιεχόμενό της καθίσταται περιεχόμενο τυπικού νόμου, οπότε πάλι εξομοιούται με τυπικό νόμο.

### **1.5 ΑΥΤΟΝΟΜΕΣ ΠΗΓΕΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ: ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ ΔΙΑΙΤΗΣΙΑΣ, ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΚΑΤΑΣΤΑΤΙΚΑ ΕΡΓΑΤΙΚΩΝ ΣΩΜΑΤΕΙΩΝ.**

Υπάρχει και πέμπτη βαθμίδα κανόνων στο Εργατικό Δίκαιο, οι οποίοι εμπεριέχονται στις αυτόνομες πηγές του Εργατικού Δικαίου. Αυτόνομες πηγές Εργατικού Δικαίου είναι οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας ,οι διαιτητικές αποφάσεις (με τις οποίες εξομοιώνονται οι κατά τον ν. 1876/1990 αποφάσεις μεσολάβησης), οι κανονισμοί εργασίας που καταρτίζονται μεταξύ της εργοδοσίας και του οικείου συμβουλίου των εργαζομένων. Αποκαλούνται «αυτόνομες», αφενός διότι διαμορφώνονται

με βάση τη συλλογική ιδιωτική βούληση και δεν θεσπίζονται άμεσα από κρατικό όργανο, αφετέρου διότι αφορούν το Εργατικό Δίκαιο και όχι άλλους κλάδους δικαίου.

## **1.6 ΑΓΡΑΦΟΙ ΚΑΝΟΝΕΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ**

Στους άγραφους κανόνες του Εργατικού Δικαίου συγκαταλέγονται τα **έθιμα** , τα **συναλλακτικά ήθη**, τα **χρηστά ήθη** και οι συνήθειες της επιχείρησης- εκμετάλλευσης. Και αυτοί οι κανόνες δεν διαμορφώνονται από τα κρατικά όργανα, αλλά με βάση τη συλλογική κοινωνική συνείδηση περί του δικαίου. **Έθιμο** είναι ο κανόνας που εφαρμόζεται ομοιόμορφα για μακρόχρονο διάστημα λόγω της μακρόχρονης πεποίθησης ενός τμήματος της κοινωνίας (με χαρακτήρα τοπικό ή επαγγελματικό) ότι το περιεχόμενό του είναι δεσμευτικό. Συναλλακτικά ήθη είναι τα ήθη που διαμορφώνονται στις καθημερινές συναλλαγές. Τα «χρηστά ήθη» προσδιορίζονται με βάση τη συμπεριφορά του μέσου συνετού ανθρώπου.

Οι επιχειρησιακές συνήθειες διαμορφώνονται στα πλαίσια μιας επιχείρησης ,λόγω των ιδιαίτερων συνθηκών και σχέσεων.

Οι άγραφοι κανόνες δεν μπορούν να αντιτίθενται στους γραπτούς κανόνες , οι οποίοι είναι υπερκείμενοι και θεωρείται ότι τους καταργούν.

## **1.7 ΣΥΜΠΛΗΡΩΜΑΤΙΚΕΣ ΠΗΓΕΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ**

Συμπληρωματικές Πηγές του Εργατικού Δικαίου είναι η Νομολογία και η Επιστήμη. Νομολογία επικράτησε να καλούμε τις θέσεις που λαμβάνει η Δικαιοσύνη (δικαστήρια) κατά την επίλυση των διαφορών (στη συγκεκριμένη περίπτωση των εργατικών διαφορών). Η Επιστήμη ,ως συμπληρωματική πηγή του Εργατικού Δικαίου, συντίθεται από τα

πορίσματα των ερευνών και των μελετών των (νομικών) επιστημόνων (καθηγητών Α.Ε.Ι. και Τ.Ε.Ι., δικηγόρων, δικαστών ). ΟΙ συμπληρωματικές πηγές του (Εργατικού) Δικαίου δεν είναι δεσμευτικές. Βρίσκονται έξω από την πυραμίδα του Εργατικού Δικαίου. Πρέπει ,όμως, ως βοηθήματα να τις λαμβάνουμε σοβαρά υπόψη , διότι συντελούν στον προσδιορισμό του νοήματος των κανόνων της εργατικής νομοθεσίας και στην ερμηνεία του Νόμου. Για την πληροφόρησή μας σχετικά με την εξέλιξη της Νομολογίας και Επιστήμης ,αναφορικά με το Εργατικό Δίκαιο,αναγκαία είναι η αναδρομή μας σε ειδικά περιοδικά και σε συγγράμματα (βιβλία,μελέτες,άρθρα).

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2**

### **ΕΡΓΑΣΙΑ**

#### **2.1 ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Σύμβαση εργασίας είναι η συμφωνία γραπτή ή προφορική, βάσει της οποίας ένα ορισμένο άτομο (υπάλληλος, εργάτης, υπηρέτης κ.λπ.) που καλείται μισθωτός, αναλαμβάνει την υποχρέωση να παρέχει τις υπηρεσίες του για ορισμένο ή αόριστο χρόνο σε ένα φυσικό ή νομικό πρόσωπο (εργοδότης), έναντι συμφωνημένου μηνιαίου μισθού ή ημερομισθίου.

Το ξεκίνημα μιας εργασιακής συνεργασίας ορίζεται με τη σύναψη της σύμβασης εργασίας. Η σύμβαση εργασίας εκφράζει τη συμφωνία των δύο εμπλεκόμενων σε αυτήν, του εργαζομένου και του εργοδότη, προκειμένου ο πρώτος να παρέχει την εργασία του με βάση τις κατευθύνσεις και την εποπτεία του εργοδότη που καθορίζει τον τρόπο, τον χώρο και τον χρόνο εργασίας και ο οποίος σε αντάλλαγμα αμείβει τον εργαζόμενο με τον συμφωνημένο μισθό και τις τυχόν λοιπές απολαβές (bonus, εταιρικό αυτοκίνητο κ.α.).

#### **2.2 ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας είναι μία (γραπτή ή προφορική) συμφωνία, σύμφωνα με την οποία : ο ένας από τους συμβαλλόμενους (ο εργαζόμενος ή μισθωτός) αναλαμβάνει την υποχρέωση να παρέχει στον άλλον (στον εργοδότη) την εργασία του ακολουθώντας τις εντολές και οδηγίες του, ενώ ο εργοδότης αναλαμβάνει αντίστοιχα την υποχρέωση να καταβάλλει το μισθό ως αντάλλαγμα για την παρεχόμενη εργασία.

Ο μισθωτός για όσο διάστημα είναι σε ισχύ η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, υπόκειται κατά την εκτέλεση της εργασίας του σε νομική και προσωπική εξάρτηση έναντι του εργοδότη του, η οποία εκδηλώνεται με το δικαίωμα του τελευταίου (του εργοδότη) να καθορίζει τον τόπο, το χρόνο, τον τρόπο και την έκταση της παροχής της, μέσα στα νόμιμα ή συμβατικά πλαίσια, κατά τρόπο δεσμευτικό για το μισθωτό, δίνοντας σ' αυτόν τις αναγκαίες για το σκοπό αυτό εντολές και οδηγίες τις οποίες είναι υποχρεωμένος να ακολουθεί και εκτελεί.

Τα τελευταία χρόνια, η νομολογία προσανατολίστηκε στην "ποιοτική" - σε αντιδιαστολή με την "ποσοτική" - προσέγγιση της εξάρτησης, χωρίς ωστόσο να φωτίσει επαρκώς το σκοπό και το περιεχόμενό της. Σημαντική προς την κατεύθυνση του εντοπισμού της έννοιας της εξαρτημένης εργασίας και της χάραξης των ορίων ανάμεσα στις άλλες μορφές, ανεξάρτητης εργασίας, είναι η απόφαση 1544/2009 του Μονομελούς Πρωτοδικείου Αθηνών (ΜπΑ). Το ΜπΑ, αποφεύγει να προσδιορίσει την εξάρτηση ως "νομική και προσωπική". Αναφέρει απλώς ότι σύμβαση εξαρτημένης εργασίας υπάρχει όταν οι συμβαλλόμενοι αποβλέπουν στην παροχή της εργασίας που συμφωνήθηκε και στο μισθό, ανεξάρτητα από τον τρόπο πληρωμής του, και ο εργαζόμενος υπόκειται σε εξάρτηση από τον εργοδότη.

Από το συνδυασμό των άρθρων 648 και 652 του Αστ. Κώδικα προκύπτει ότι, σύμβαση εξαρτημένης εργασίας υπάρχει όταν ο μισθωτός παρέχει την εργασία του με μισθό, αδιάφορα με τον τρόπο που αυτός καθορίζεται και καταβάλλεται (δηλ. μηνιαίος μισθός, ημερομίσθιο, με ποσοστά, κατ' αποκοπή κ.λπ.) και υποβάλλεται έναντι εκείνου προς τον οποίο παρέχεται αυτή (εργοδότης) σε νομική (προσωπική) εξάρτηση, η οποία εκδηλώνεται με το δικαίωμα του εργοδότη να ασκεί εποπτεία και έλεγχο στην παροχή της εργασίας, χωρίς όμως να είναι απαραίτητη και η συνήθως υπάρχουσα οικονομική εξάρτηση.

Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας δεν είναι μόνο σύμβαση ενοχική, αλλά περιέχει και έντονα στοιχεία προσωπικού και κοινωνικού δικαίου, που επηρεάζουν πολλαπλώς την έκταση και το περιεχόμενο των δικαιωμάτων και υποχρεώσεων των συμβαλλομένων μερών, εξ αιτίας δε του προσωπικού χαρακτήρα της η προκείμενη σύμβαση κυριαρχείται από την έννοια της καλής πίστης, όχι μόνο κατά την εκτέλεσή της, αλλά και κατά τη λήξη της και πέρα ακόμη από αυτήν.

Όμως ο πραγματικός χαρακτήρας της σύμβασης εργασίας, μπορεί να διαφέρει από τον χαρακτηρισμό που δίνει ο εργοδότης ή και τα δύο μέρη κατά τη σύναψή της: Κλασσική περίπτωση καταστρατήγησης των εργασιακών δικαιωμάτων είναι ο χαρακτηρισμός εκ μέρους του εργοδότη της σχέσης εργασίας ως σχέσης παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών (με έκδοση δελτίων παροχής υπηρεσιών, όπου ο εργαζόμενος διατηρεί την ελευθερία και την πρωτοβουλία να καθορίζει ο ίδιος τις συνθήκες εργασίας του, χωρίς να υπόκειται στον έλεγχο του εργοδότη), με όλες τις δυσμενείς για τον εργαζόμενο συνέπειες: μη ασφάλιση στο ΙΚΑ, καταπάτηση ωραρίου, μη καταβολή αποζημίωσης σε περίπτωση απόλυσης, γενικά δεν εφαρμόζονται οι προστατευτικές για τον εργαζόμενο διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας διαχωρίζεται από την παροχή εργασίας με:

1. Σύμβαση έργου, όπου ένα πρόσωπο (εργολάβος) αναλαμβάνει την υποχρέωση να εκτελέσει ορισμένο έργο για λογαριασμό άλλου προσώπου ή φορέα αντί καταβολής του συμφωνημένου μισθού σε καθορισμένο ή όχι χρονικό διάστημα.
2. Σύμβαση παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών, όπου ο εργαζόμενος διατηρεί την ελευθερία και την πρωτοβουλία να καθορίζει ο ίδιος τις συνθήκες εργασίας του, χωρίς να υπόκειται στον έλεγχο του εργοδότη.

Ακόμη όμως και στις ειδικές μορφές απασχόλησης, η συμφωνία μεταξύ εργοδότη και απασχολούμενου για παροχή υπηρεσιών ή έργου, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, ιδίως στις περιπτώσεις αμοιβής κατά μονάδα εργασίας (φασόν), τηλεργασίας, κατ' οίκον απασχόλησης, τεκμαίρεται ότι υποκρύπτει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, εφόσον η εργασία παρέχεται αυτοπροσώπως, αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη για εννέα (9) συνεχείς μήνες.

Σημειώνεται ιδιαίτερα ότι, οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας σχετικά με την καταγγελία της σύμβασης εργασίας, δεν έχουν εφαρμογή σε όλες γενικά τις συμβάσεις εργασίας, αλλά μόνο όπου υπάρχει σύμβαση παροχής εξαρτημένης εργασίας **ιδιωτικού δικαίου**.

## **2.3 ΕΙΔΗ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

### **2.3.1 Σύμβαση Εργασίας Αορίστου Χρόνου**

Σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου υπάρχει όταν η χρονική διάρκειά της δεν καθορίζεται, αλλά ούτε από το είδος και το σκοπό αυτής συνάγεται, ούτε έχει συμφωνηθεί από τους συμβαλλόμενους ο χρόνος περάτωσής της. Η σύμβαση αυτή αναφέρει την ημερομηνία και το έτος έναρξης της ισχύος της και αφήνει ανοιχτό το χρόνο διάρκειάς της, οποίος λήγει μόνο μετά από καταγγελία του εργοδότη ή του μισθωτού ή λόγω οικειοθελούς αποχώρησης ή συνταξιοδότησης του μισθωτού ή τέλος, με το θάνατο του μισθωτού.

Η απασχόληση με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου λογίζεται ως απασχόληση δοκιμαστικής περιόδου για τους πρώτους δώδεκα (12) μήνες από την ημέρα ισχύος της και η οποία μπορεί να καταγγελθεί χωρίς προειδοποίηση και χωρίς αποζημίωση απόλυσης, εκτός κι αν άλλο συμφωνήσουν τα μέρη.

### **2.3.2 Σύμβαση Εργασίας Ορισμένου Χρόνου**

Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου υπάρχει όταν καθορίζεται το χρονικό διάστημα, μέσα στο οποίο ο μισθωτός θα προσφέρει τις υπηρεσίες του (λ.χ. 6 μήνες, 1 έτος κ.λπ.), ή μέχρι την επέλευση ορισμένου γεγονότος, ή προκύπτει προφανώς αυτή από το είδος και την φύση της εργασίας για την οποία έχει προσληφθεί ο μισθωτός. Η διάρκεια της σύμβασης μπορεί να προκύπτει είτε από τη συμφωνία των ενδιαφερομένων είτε από άλλα δεδομένα, δηλαδή διάταξη νόμου, είδος νόμου, είδος και σκοπός συμβάσεως κ.λπ.

Η διαφορά μεταξύ των δύο αυτών μορφών συμβάσεων εργασίας έγκειται στη λήξη τους. Η μεν σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου λήγει πάντοτε με καταγγελία από τον εργοδότη ή τον εργαζόμενο, ενώ η ορισμένου χρόνου παύει αυτοδικαίως μόλις λήξει ο χρόνος για τον οποίο καταρτίστηκε, ή τελειώσει η εκτέλεση του έργου για το οποίο συμφωνήθηκε, χωρίς να απαιτήθηκαν καταγγελία της και καταβολή οποιασδήποτε αποζημίωσης.

## **2.4 ΤΡΟΠΟΙ ΛΥΣΗΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Η σύμβαση εργασίας σύμφωνα με τη νομοθεσία μας, λύεται αυτόματα :

### **2.4.1 Σύμβαση Εργασίας Αορίστου Χρόνου**

1. *Θάνατος μισθωτού*: Από το άρθρο 675 του Αστ. Κώδικα προβλέπεται ότι, η σύμβαση εργασίας λύεται οπωσδήποτε με τον θάνατο του εργαζομένου, καθόσον η σύμβαση εργασίας είναι προσωπική σχέση.

2. *Θάνατος εργοδότη*: Καταρχήν ο θάνατος του εργοδότη δεν λύει πάντοτε τη σύμβαση εργασίας. Τότε μόνο επιφέρει την λύση της



σύμβασης εργασίας, όταν τα συμβαλλόμενα μέρη απέβλεψαν αποκλειστικά στο πρόσωπο του εργοδότη, όπως λ.χ. Όταν ο μισθωτός συμφώνησε να υπηρετεί ορισμένο πρόσωπο (ως νοσοκόμος ή γραμματέας κ.λπ.) Εάν όμως δεν συμβαίνει αυτό, μετά το θάνατο του εργοδότη η υπάρχουσα σύμβαση εργασίας μεταβιβάζεται στους κληρονόμους του, εφόσον βέβαια συνεχίζουν αυτοί πλέον την επιχείρηση. Παρά του ότι η μεταβίβαση της επιχείρησης δεν συνιστά αυτή καθ' εαυτή λόγο απόλυσης εργαζομένων, εν τούτοις η διάταξη αυτή δεν εμποδίζει τον διάδοχο εργοδότη, τηρώντας τους σχετικούς περί καταγγελίας των αορίστου χρόνου συμβάσεων εργασίας ή περί των ομαδικών απολύσεων νόμους να προχωρήσει σε απολύσεις για λόγους οικονομικούς, τεχνικούς ή οργάνωσης της επιχείρησής του που προϋποθέτουν μεταβολές στο επίπεδό της.

*3. Καταγγελία σύμβασης εργασίας από εργοδότη:* Η σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου λύεται οποτεδήποτε και ελεύθερα από τον εργοδότη, αφού τηρήσει τις νόμιμες διατυπώσεις, δηλαδή κοινοποίηση έγγραφης καταγγελίας της σύμβασης εργασίας και καταβολή αποζημίωσης κλπ

*4. Καταγγελία σύμβασης εργασίας από μισθωτό:* Ο μισθωτός δικαιούται να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, ελεύθερα και οποτεδήποτε, καθώς και να αποχωρήσει οικειοθελώς από την εργασία του. Οφείλει όμως να προειδοποιήσει σχετικά τον εργοδότη του, μέσα στα καθορισμένα από το νόμο χρονικά όρια. Η αδυναμία παροχής της εργασίας εκ μέρους του εργαζομένου, πρόσκαιρη ή οριστική, που οφείλεται σε κάθε άλλο λόγο εκτός ασθένειας, ατυχήματος και στρατεύσεως και κόμα κήσεως και λοχείας της εργαζόμενης, μπορεί - κατά τις περιστάσεις - να θεωρηθεί ως σιωπηρή καταγγελία της συμβάσεως από μέρος του αδυνατούντος να εργασθεί.

5. Καταδίκη του εργαζόμενου για σοβαρό αδίκημα, την απώλεια της ελληνικής ιθαγένειας, την κατάργηση της θέσης του ή την ανάληψη από αυτόν άλλης θέσης στον δημόσιο τομέα.

6. Πειθαρχική ποινή απόλυσης, αν αυτό προβλέπεται από κανονισμό που ισχύει με νόμο.

7. Αμοιβαία συναίνεση εργοδότη και εργαζόμενου, κυρίως για την περίπτωση της συνταξιοδότησης.

8. Η σύγχυση, που σύμφωνα με το ΑΚ είναι η σύμπτωση των δύο μερών στο ίδιο πρόσωπο, επιφέρει τη λύση της σύμβασης εργασίας (π.χ. όταν υπάλληλος αγοράσει την επιχείρηση του εργοδότη του).

## **2.5 ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ**

*Θάνατος μισθωτού:* Όπως αναφέρθηκε παραπάνω.

*Καταγγελία σύμβασης εργασίας από εργοδότη:* Με τον τρόπο αυτό λύεται καταρχήν η σύμβαση εργασίας αορίστου

χρόνου και με ορισμένες προϋποθέσεις και σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου. Προκειμένου για την σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου, πρέπει για την καταγγελία της να υπάρχει οπωσδήποτε σπουδαίος και δικαιολογημένος λόγος (άρθρο 672 Αστικού Κώδικα). Αλλά και χωρίς κανέναν λόγο μπορεί ο εργοδότης να καταγγείλει την ορισμένου χρόνου σύμβαση εργασίας, υποχρεούται όμως, να καταβάλλει στον εργαζόμενο όλους τους μισθούς του υπολειπομένου χρόνου μέχρι της λήξεως της συμβάσεως.

*Πάροδος χρόνου σύμβασης. Αποπεράτωση έργου:* Η λύση της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου επέρχεται,

όπως είναι ευνόητο, με την πάροδο του χρόνου για τον οποίο έχει προσληφθεί ο μισθωτός ή με την αποπεράτωση και εκτέλεση του έργου για το οποίο καταρτίστηκε η σύμβαση εργασίας.

*Καταγγελία σύμβασης εργασίας από μισθωτό:*  
Προκειμένου για την σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου, πρέπει και στην περίπτωση αυτή για την καταγγελία της να υπάρχει οπωσδήποτε σπουδαίος και δικαιολογημένος λόγος.

*Αυτοδικαίως* όταν λήξει ο χρόνος διάρκειάς της, αν πρόκειται για σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου (άρθρο 669 παρ. 1 Αστικού Κώδικα).

*Η σύγχυση* τέλος, επιφέρει τη λύση της σύμβασης (βλ. ανωτέρω).

Καθένα από τα μέρη έχει δικαίωμα σε κάθε περίπτωση να καταγγείλει οποτεδήποτε τη σύμβαση για σπουδαίο λόγο, χωρίς να τηρήσει προθεσμία. Το δικαίωμα αυτό δεν μπορεί να αποκλειστεί με συμφωνία.

*Συνταξιοδότηση.* Σύμφωνα με την άποψη που επικράτησε στη νομολογία όσον αφορά το πεδίο εφαρμογής του άρθρου 8 εδαφ. β' του ν. 3198/1955, ο νομοθέτης αναγνωρίζει ως σπουδαίο λόγο για την πρόωρη λύση της σύμβασης ορισμένου χρόνου και την συμπλήρωση από τον υπάλληλο των προϋποθέσεων για πλήρη σύνταξη γήρατος.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3**

### **ΜΙΣΘΟΣ**

#### **3.1 ΟΡΙΣΜΟΣ ΜΙΣΘΟΥ.**

Μισθός είναι η παροχή που καταβάλλει ο εργοδότης στον εργαζόμενο ως αντάλλαγμα της εργασίας που παρέχει ο τελευταίος στον πρώτο. Η παροχή του εργοδότη απαντά εδώ με ευρύτατη έννοια και στην πραγματικότητα περιλαμβάνει περισσότερες από μία παροχές. Και αυτό έρχεται ως συνέπεια τόσο της φύσεως της εργασιακής σχέσεως, όσο και της δυναμικής παρεμβάσεως της Πολιτείας, στη ρύθμιση των όρων αυτής της σχέσεως. Έτσι μερικές από τις παροχές του εργοδότη μπορεί να μη λογίζονται ως μισθός. Η καταβολή του μισθού από τον εργοδότη στον εργαζόμενο είναι υποχρέωση του, που δημιουργείται στα πλαίσια της αμοτεροβαρούς συμβάσεως της εργασίας και συνδέεται με την υποχρέωση του εργαζομένου για παροχή εργασίας σύμφωνα με τα άρθρα 648 και 653 του αστικού κώδικα . Από την πλευρά του ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να παρέχει για ορισμένο ή αόριστο χρόνο την εργασία του στον εργοδότη για να του καταβληθεί ο μισθός. Για την καλύτερη κατανόηση όλων των σχετικών με το μισθό θεμάτων, που αναπτύσσονται στο παρόν, επιχειρείται εδώ η παράθεση μερικών χρησίμων εννοιολογικών προσδιορισμών.

##### **3.1.1 Συμφωνημένος και συνηθισμένος μισθός.**

**Συμφωνημένος** μισθός είναι αυτός που συμφωνείται μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου.

**Συνηθισμένος** (ειθισμένος) μισθός είναι αυτός που ο εργοδότης καταβάλλει, κατά συνήθεια, για ορισμένο είδος εργασίας σε

συγκεκριμένο τόπο σε εργαζόμενους που έχουν ορισμένα προσόντα κλπ. (Α.Π. 1032/80). Μισθωτός που απασχολήθηκε, μέσα στα νόμιμα όρια, σε εργασία υπερβαίνουσα τη συμφωνηθείσα, δικαιούται να αξιώσει το συνηθισμένο μισθό (Α.Π. 144/88 Τμ. Β').

### **3.1.2 Συμβατικός και νόμιμος μισθός.**

**Συμβατικός** καλείται ο μισθός που καθορίζεται με συμφωνία του εργοδότη και του εργαζόμενου. Η συμφωνία αυτή μπορεί να είναι ατομική, καθώς, επίσης, συλλογική σύμβαση εργασίας. Η νομολογία έχει κρίνει πως η συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου για το μισθό μπορεί να είναι και σιωπηρή, όταν ο εργοδότης παρέχει ολόκληρο το μισθό ή κάποιο μέρος αυτού για μεγάλο χρονικό διάστημα και ο εργαζόμενος εισπράττει χωρίς επιφύλαξη τα παρεχόμενα (Α.Π. 1898/88 Τμ. Β', 431/77).

**Νόμιμος μισθός** (βασικός και επιδόματα επ' αυτού) είναι ο καθοριζόμενος με κανόνα δικαίου συλλογικής συμβάσεως εργασίας, διαιτητικής αποφάσεως, υπουργικής αποφάσεως ή (σπανιότερα) νόμου. (Νόμιμος μισθός είναι ο καθοριζόμενος με νόμο, συλλογική σύμβαση εργασίας ή άλλο υποχρεωτικό κανόνα δικαίου (ΑΠ. 650190 Τμ. Β').

Η σημασία του νομίμου μισθού είναι πολύ μεγάλη για πολλούς λόγους:

α) Απαγορεύεται η καταβολή μικρότερου (από το νόμιμο) μισθού και είναι άκυρη τυχόν συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου που προβλέπει μισθό κατώτερο του νομίμου.

β) Η εκτός έδρας αποζημίωση και ορισμένες προσαυξήσεις του μισθού (για κατά Κυριακή ή νυκτερινή εργασία) υπολογίζονται πάνω στο νόμιμο και όχι τον καταβαλλόμενο μισθό (Οι αυξήσεις που προβλέπονται από

συλλογικές ρυθμίσεις προσαυξάνουν τις κατώτερες νόμιμες αποδοχές που προβλέπονται από όμοιες ρυθμίσεις).

Σύμφωνα με τη διατυπωθείσα νομολογία των δικαστηρίων επιτρέπεται ο συμψηφισμός των προαναφερομένων αυξήσεων με τυχόν καταβαλλόμενες ανώτερες των νομίμων αποδοχές, εκτός αντιθέτου συμφωνίας (ΑΠ. 1601/88). Η επί 20ετία και πλέον καταβολή των νομίμων αυξήσεων αποτελεί συμβατικό όρο της ατομικής σύμβασης εργασίας (περί μη συμψηφισμού) και δεν δύναται να τροποποιηθεί μονομερώς. (Εγγρ. Υπ. Εργασίας 14055/6.6.90). Άκυρη είναι η συμφωνία περί παραιτήσεως του μισθωτού από τις νόμιμες αποδοχές που δικαιούται, γιατί οι σχετικές διατάξεις είναι δημοσίας τάξεως (άρθρα 679/680 ΑΚ - ΑΠ.583/93,615/94Τμ.Β'),(Α.Π.1000/94Τμ.Β'). Το ίδιο και η Αυτόματη Τιμαριθμική Αναπροσαρμογή (Α.Τ.Α.). που ίσχυσε κατά τα έτη 1982-1990.

### **3.1.3 Κατώτατα και ανώτατα όρια μισθού.**

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

Στο παρελθόν, έχουν γίνει πολλές νομοθετικές απόπειρες θεσπίσεως ανωτάτων ορίων αποδοχών για τους μισθωτούς του δημοσίου, αλλά και του ιδιωτικού τομέα. Τελευταία αυτή με την Π.Ν.Π. της 18.10.1985, που κυρώθηκε με το Ν. 1584/86 και απαγόρευσε τη χορήγηση αυξήσεων στο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα πέραν της εισοδηματικής πολιτικής, δηλαδή, της Α.Τ.Α. και ίσχυσε μέχρι τέλους

του έτους 1987. Μετά την ψήφιση του Ν. 1876/90 περί ελευθέρων συλλογικών διαπραγματεύσεων δεν υπάρχει ανώτατο όριο που να περιορίζει το ύψος των αποδοχών των απασχολουμένων με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου. Αντίθετα υπάρχει νομοθετημένο ανώτατο όριο συντάξεων (άρθρο 16 Ν. 1902/90).

#### **3.1.4 Μισθός σε χρήμα.**

Μισθός σε χρήμα είναι ο μισθός που υπολογίζεται (και καταβάλλεται) σε χρηματικές μονάδες. Το άρθρο 3 της υπ' αριθμώ. 95 Διεθνούς Συμβάσεως (που κυρώθηκε με το Ν. 3248/55) ορίζει ότι τα σε χρήμα οφειλόμενα ημερομίσθια πρέπει να καταβάλλονται αποκλειστικά στο νομίμως κυκλοφορούν νόμισμα.

#### **3.1.5 Μισθός σε είδος.**

Η εργατική νομοθεσία επιτρέπει την μερική καταβολή του μισθού σε είδος (άρθρο 4 της Δ.Σ. 95/49, άρθρο 3 παρ. 2 Ν. 2112/20, άρθρο 3 παρ. 3 Α. Ν. 539/45, άρθρο 25 Ν. 3239/55 κ. ά ). Παροχές σε είδος που συνιστούν μισθό είναι η χορήγηση κατοικίας, τροφής, ενδυμασίας κ.λπ., όταν όλα αυτά χορηγούνται ως αντάλλαγμα της εργασίας και όχι χάριν της εξυπηρετήσεως των λειτουργικών αναγκών της επιχειρήσεως. Υπ' όψη και η διάταξη του άρθρου 9 του Ν. 2336/95, σύμφωνα με την οποία: «Παροχές σε είδος προς εργαζομένους, οι οποίες χορηγούνται αυτούσιες εξ ελευθεριότητος του εργοδότη, δεν περιλαμβάνονται στις τακτικές αποδοχές των εργαζομένων, δεν θεωρούνται εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες ούτε υπόκεινται σε κοινωνικοασφαλιστικές ή άλλες κρατήσεις...».

### **3.1.6 Κοινωνικός μισθός.**

Ο μισθός, που απολαμβάνει ο εργαζόμενος ως αντάλλαγμα της παρεχόμενης εργασίας του, περιλαμβάνει ένα σύνολο παροχών (σε χρήμα και σε είδος) μερικές από τις οποίες χορηγούνται ανεξάρτητα από την ποσότητα, το είδος ή και αυτήν την ίδια την παροχή του μισθωτού και αποβλέπουν στην εξασφάλιση ενός σταθερού εισοδήματος σύμφωνα με τις βιοτικές και κοινωνικές ανάγκες του τελευταίου. Τέτοιες παροχές είναι τα οικογενειακά επιδόματα, τα επιδόματα (δώρα) εορτών, οι αποδοχές και το επίδομα άδειας του Α. Ν . 539/45, οι αποδοχές που καταβάλλονται σε περίπτωση ανυπαίτιου κωλύματος του μισθωτού, ορισμένες παροχές σε είδος κ.λπ. Όλα αυτά, και ακόμα κάποιες παροχές του κράτους προς τους εργαζόμενους, αποτελούν τον λεγόμενο κοινωνικό μισθό.

### **3.4.7 Έννοια τακτικών αποδοχών.**

*Την έννοια των τακτικών αποδοχών έχει διαμορφώσει η νομολογία και σύμφωνα με τα πορίσματα της ως τακτικές αποδοχές θεωρούνται ο βασικός μισθός και το βασικό ημερομίσθιο με όλα τα επ' αυτών επιδόματα, καθώς και κάθε παροχή που χορηγείται αντί μισθού, σταθερά, μόνιμα και ομοιόμορφα .*

#### **Άρθρο 3 παρ. 2 Ν. 2112/20:**

«Ως τακτικές αποδοχές υπαλλήλου θεωρούνται ο μισθός, ως και πάσα άλλη παροχή, εφ' όσον δίδεται αντί μισθού, παροχές εις είδος προμήθεια κ.λπ. Ποσοστά επί κερδών ή εισπράξεων ή άλλης φύσεως συμμετοχή σε επιχείρηση, εφ' όσον χορηγούνται ανεξαρτήτως της κανονικής αμοιβής της εργασίας, δεν θεωρούνται τακτικές αποδοχές, πλην εναντίας συμφωνίας». Μισθό (τακτικές αποδοχές) αποτελεί και



κάθε πρόσθετη παροχή πάνω από τα ελάχιστα (νόμιμα) όρια αυτού, η οποία χορηγείται από τον εργοδότη στο μισθωτό, τακτικά και ανελλιπώς, ως αντάλλαγμα της προσφερόμενης εργασίας. Με την αποδοχή της πιο πάνω παροχής από το μισθωτό, με την έννοια αυτή, καταρτίζεται σιωπηρή σύμβαση περί τακτικής καταβολής της, ως μισθού, οπότε η παροχή αυτή δεν μπορεί να ανακληθεί μονομερώς από τον εργοδότη, εκτός αν αυτός επιφύλαξε ρητώς για τον εαυτό του το δικαίωμα της μονομερούς ανακλήσεως ή αν η παροχή είχε χορηγηθεί από ελευθεριότητα του εργοδότη και όχι ως αντάλλαγμα της εργασίας ή αν χορηγήθηκε προς αντιμετώπιση λειτουργικών αναγκών της επιχειρήσεως που έπαυσαν να υπάρχουν(ΑΠ. 53/94 Τμ. Β' ) Αναλυτικότερα η νομολογία έκρινε:

**Τακτικές αποδοχές** θεωρούνται όλες οι μισθολογικές παροχές που χορηγούνται στον εργαζόμενο ως τακτικό συμβατικό ή νόμιμο αντάλλαγμα της παρεχόμενης απ' αυτόν εργασίας (Α.Π. 139/71, 1307/74, 494/76, 938/84, 978/85 Τμ. Β'). Συναφής προς την έννοια των τακτικών αποδοχών είναι και ο όρος «συνήθεις αποδοχές», τον οποίο η εργατική νομοθεσία χρησιμοποιεί πολλές φορές ταυτόσημα.

**Καταβαλλόμενες αποδοχές** είναι αυτές που πράγματι καταβάλλονται στον μισθωτό για μια συγκεκριμένη χρονική περίοδο (ως ωρομίσθιο, ημερομίσθιο, μηνιαίος μισθός) σε αντίθεση προς τον νόμιμο (υποχρεωτικό) ή συμβατικό μισθό. Π.χ. ο νόμιμος μηνιαίος μισθός, βάσει των ετών υπηρεσίας και των άλλων προσόντων, ενός υπαλλήλου γραφείου είναι 616,00 ευρώ, αλλά η ατομική συμφωνία με τον εργοδότη του είναι να πληρώνεται προς 733,00 το μήνα (συμβατικός μισθός), ενώ κάποιο μήνα - λόγω εκτάκτων παροχών - καταβάλλονται στο μισθωτό 783,00 (καταβαλλόμενες αποδοχές).

Με τον χρόνο, διάφορες αποφάσεις των πολιτικών δικαστηρίων (κυρίως του Αρείου Πάγου) ή με διευκρινιστικά έγγραφα του

Υπουργείου Εργασίας, στην έννοια των τακτικών αποδοχών περιελήφθησαν όλες σχεδόν οι παροχές προς τους εργαζόμενους, εκτός ελαχίστων εξαιρέσεων, όπως είναι οι αποζημιώσεις για σκόρπιες και ανομοιόμορφες πραγματοποιούμενες υπερωρίες και τα καταβαλλόμενα από μερικές επιχειρήσεις πριμ παραγωγής. Αλλά κι αυτές ακόμα οι παροχές (υπερωρίες και πριμ), εάν δεν κυμαίνονται από μήνα σε μήνα, μπορεί να χαρακτηρισθούν από το δικαστήριο ως τακτικές αποδοχές.

**Επίδομα ενοικίου**, το οποίο καταβάλλεται για να προσελκύνονται εργαζόμενοι από άλλες περιοχές, είναι μισθός, δηλαδή, τακτικές αποδοχές (Εφ. Λάρισας 167/76). Παροχή για ενοίκιο κατοικίας, που δίδεται ως αντάλλαγμα της εργασίας, αποτελεί μισθό (Εφ. Αθ. 7054/75). Επίσης, επίδομα χορηγούμενο στους εργαζόμενους, που κατοικούν μακριά από τον τόπο της εργασίας και υποβαλλόμενους σε τρίωρη μεταφορά ημερησίως και το οποίο έχει σκοπό την εξισορρόπηση της αμοιβής τους προς την αμοιβή των εργαζομένων που διαμένουν πλησίον του τόπου εργασίας (Εφ. Αθ. 2515/76). Το κατάλυμα διαμονής ή το αντίστοιχο μίσθωμα αποτελεί τακτικές αποδοχές (Α.Π. 1129/84, 1965/84 Τμ. Β').

Τα επιδόματα (δώρα) Πάσχα και Χριστουγέννων έχουν από πολύ παλιά περιληφθεί στις τακτικές αποδοχές από τη δικαστηριακή νομολογία (Α.Π. 373/60, 218/60, 112/60, 468/69).

**Το επίδομα αδείας**, επίσης, θεωρείται μέρος των τακτικών αποδοχών (Α.Π. 326/66).

**Το επίδομα παραγωγής** (πριμ καλής αποδόσεως, bonus), εφόσον καταβάλλεται σταθερά και ομοιόμορφα, θεωρείται ότι αποτελεί μέρος των τακτικών αποδοχών (Εφ. Λάρισας 59/80 - ΔΕΝ 1981, σ. 931), καθώς και όταν καταβάλλεται τακτικώς και αδιαλείπτως για πολλά χρόνια, χωρίς να συνδέεται με ιδιαίτερη επίδοση του εργαζομένου ή με τα αποτελέσματα της επιχειρήσεως (Α.Π. 130189).

**Αποζημίωση για Κυριακή ή νυκτερινή εργασία**, εφόσον ο μισθωτός εργάζεται συνεχώς και σταθερώς κατ' αυτές, αποτελεί μέρος των τακτικών αποδοχών του μισθωτού (Εφ. Αθ. 1996/71 - Εφ. Λάρισας 167/76). Οι προσαυξήσεις Κυριακών και λόγω νυκτερινής εργασίας, εφόσον η απασχόληση είναι τακτική, αποτελούν τακτικές αποδοχές (Α.Π. 387/67, έγγραφα Υπ. Εργ. 47187/1916/8.5.68 και 2962/70 - ΔΕΝ 1970, σελ. 91, Α.Π. 978/85 Τμ. Β').

**Επίδομα κινήσεως** (χορηγούμενο προς αντιμετώπιση εξόδων κινήσεως) αποτελεί μέρος των τακτικών αποδοχών, όταν δεν εξαρτάται εκ της πραγματοποιήσεως υπηρεσιακών μετακινήσεων, δεν υπόκειται σε απόδοση λογαριασμού και δεν διακόπτεται σε περίπτωση ασθένειας ή άδειας (Α.Π. 167/69 Τμ. Β', 1034/79, 130189, 277/93).

**Οικειοθελής παροχή**, καταβαλλόμενη από τον εργοδότη, μπορεί να καταλήξει σε σιωπηρή σύμβαση περί τακτικής καταβολής με την έννοια μισθού, εφόσον ο εργοδότης δεν διατήρησε το δικαίωμα της ανακλήσεως (Εφ. Πατρών 165/70, Α.Π. 1181/75 Τμ. Β'). Δεν έχουν τον χαρακτήρα τακτικών αποδοχών (μισθού) οι πρόσθετες παροχές που δίδονται από τον εργοδότη οικειοθελώς και συνεπώς μπορούν να παύσουν οποτεδήποτε καταβαλλόμενες με απόφαση του εργοδότη (Α.Π. 700189 Τμ. Β').

**Η φιάλη γάλακτος**, που χορηγείται κάθε μέρα ή το αντίτιμο αυτής, καθώς και το κατάλυμα διαμονής ή το αντίστοιχο μίσθωμα αποτελούν τακτικές αποδοχές (Α.Π. 1129/84 Τμ. Β', 1965/84 Τμ. Β'). (Εδώ νοούνται, προφανώς, παροχές σε είδος προβλεπόμενες από τις οικείες σ.σ.ε. ή άλλες διατάξεις.)

### **3.1.8 Παροχές σε είδος εξ ελευθεριότητας του εργοδότη.**

Με το άρθρο 9 του πρόσφατου νόμου 2336/95 ορίστηκε ότι οι παροχές σε είδος, που χορηγούνται από ελευθεριότητα του εργοδότη, δεν θεωρούνται εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες (μισθός) και συνεπώς δεν υπόκεινται σε φόρο εισοδήματος και ασφαλιστικές κρατήσεις.

#### **Άρθρο 9.**

Παροχές σε είδος προς εργαζομένους για παραγωγικούς και λειτουργικούς σκοπούς των επιχειρήσεων.

1. Παροχές σε είδος προς εργαζομένους, οι οποίες χορηγούνται αυτούσιες εξ ελευθεριότητας του εργοδότη δεν περιλαμβάνονται στις τακτικές αποδοχές των εργαζομένων, δεν θεωρούνται εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες ούτε υπόκεινται σε κοινωνικοασφαλιστικές ή άλλες κρατήσεις και αποτελούν παραγωγικές και λειτουργικές δαπάνες των επιχειρήσεων, εφόσον εξυπηρετούν λειτουργικές ανάγκες της επιχείρησης, συμβάλλουν στην αύξηση της παραγωγικότητάς της και στην ποιότητα των συνθηκών εργασίας ή αποτελούν μέτρα για την υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων και χορηγούνται προσωπικά προς τους δικαιούχους, μόνο αυτούσια και όχι σε χρήμα. Στην έννοια των παροχών αυτών περιλαμβάνεται η χορήγηση τροφής (ελαφρό γεύμα, γεύμα, δείπνο), κατά τη διάρκεια του ημερήσιου εργάσιμου χρόνου και κατά την ώρα του διαλείμματος, ανεξάρτητα εάν ο χρόνος του διαλείμματος είναι αμειβόμενος.

2. Το περιεχόμενο, το είδος και η αξία των ανωτέρω παροχών καθορίζονται από τον ίδιο τον εργοδότη.

3. Με κοινές αποφάσεις των Υπουργών Οικονομικών, Εργασίας και Υγείας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, καθορίζεται κάθε λεπτομέρεια για την εφαρμογή της πυράγρα. 1 και μετά σύμφωνη γνώμη της οικείας αντιπροσωπευτικότερης συνδικαλιστικής οργάνωσης, που

καλύπτει την επιχείρηση ή εν ελλείψει της κλαδικής συνδικαλιστικής οργάνωσης, όπου υφίσταται, η έννοια των παροχών σε είδος που υπάγονται στη ρύθμιση αυτή.

4. Με τις διατάξεις των προηγούμενων παραγράφων δεν θίγεται ούτε καθ' οιονδήποτε τρόπο αλλάζει το καθεστώς και ο χαρακτήρας των παροχών σε είδος, οι οποίες χορηγούνται με συλλογικές συμβάσεις εργασίας».

**Το υπερωριακό επίδομα**, ασχέτως της ονομασίας που του δίδεται, εφόσον παρέχεται σταθερώς και μονίμως, αποτελεί τμήμα των τακτικών αποδοχών (έγγραφο 138959/7354/8.1.68 Υπ. Εργ.). Γενικώς, κάθε ποσό καταβαλλόμενο στον εργαζόμενο για κάποιο χρονικό διάστημα ομοιόμορφα, συμπεριλαμβάνεται από τη νομολογία στις τακτικές αποδοχές και λαμβάνεται υπόψη για τον υπολογισμό της αποζημίωσης του Ν. 2112/20 λόγω απολύσεως του μισθωτού (Α.Π. 434/63, 638/64, 639/67, 139/71). {«Μισθό, δηλ. τακτικές αποδοχές, αποτελεί και κάθε πρόσθετη παροχή, που δίδεται τακτικώς, αδιαλείπτως και ανεπιφυλάκτως προς τον μισθωτό ως αντάλλαγμα για την παρεχόμενη εργασία του και όχι για πληρέστερη εξυπηρέτηση των λειτουργικών αναγκών της επιχείρησης»(ΑΠ. 688/81 Τμ. Β', 352/90 - ΕΕΔ 1991, σελ 140, ΑΠ. 53-54/94 Τμ. Β')}. Δεν αποτελούν τακτικές αποδοχές:

α) Η εκτός έδρας αποζημίωση, που καταβάλλεται στους μισθωτούς για την κάλυψη δαπανών για προσωρινή εκτός έδρας απασχόλησή τους (Α.Π. 43/91 - Εφ. Θεσσαλονίκης 117/90 - ΔΕΝ 1991, σελ. 759). Ο εργοδότης που απασχολεί προσωρινά έναν εργαζόμενο εκτός έδρας, δηλαδή σε άλλο τόπο, οφείλει, εκτός των οδοιπορικών εξόδων, και πρόσθετη αποζημίωση, δηλαδή ένα επιπλέον ημερομίσθιο ή το 1/25 του μισθού για κάθε διανυκτέρευση. Αν ο εργοδότης παρέχει τροφή και στέγη οφείλει μόνο τη μισή αποζημίωση, δηλαδή επιπλέον μισό ημερομίσθιο ή το 1/50 του μισθού για κάθε διανυκτέρευση.

Αυτονόητο είναι ότι και ως προς αυτό υπερισχύουν τυχόν ευνοϊκότερες ρυθμίσεις. Αν στο διάστημα που ο εργαζόμενος βρίσκεται εκτός έδρας συμπέσουν Κυριακή ή εξαιρετέα αργία και δεν εργαστεί κατά την ημέρα αυτή, δικαιούται μία ημέρα πρόσθετης ανάπαυσης, μετά την επιστροφή του, επειδή την ημέρα εκείνη βρισκόταν εκτός έδρας και δεν ήταν πλήρως απαλλαγμένος.

β) Οι οικειοθελείς παροχές που χορηγούνται χωρίς νόμιμη ή συμβατική υποχρέωση, αλλά από ελευθεριότητα του εργοδότη και με τη σαφή εξαρχής δήλωση του τελευταίου ότι διατηρεί το δικαίωμα της διακοπής αυτών μονομερώς οποτεδήποτε (Α.Π. 538/90).

γ) Τα φιλοδωρήματα των πελατών (ΑΠ.1819/90,13/92).

δ) Οι παροχές για πληρέστερη εξυπηρέτηση των λειτουργικών αναγκών της επιχείρησης.(ΕΦ. Θεσσαλονίκης 117/90 ).

### **3.2 Χαρακτηρισμός μισθωτού ως υπάλληλου ή εργατοτεχνίτη.**

α) Κατά τις διατάξεις των εδαφίων α' και β' του άρθρου 1 του Ν.Δ.2655/1953 (ΦΕΚ 299/Α/1953) "περί τροποποίησης και συμπλήρωσης του Ν.2112/1920 κ.λπ.", το οποίο αντικατέστησε το άρθρο 7 του Ν.4558/1930, που είχε τροποποιήσει και συμπλήρωσει το άρθρο 10 του κωδικοποιημένου Ν.3514/1928, "Ιδιωτικός υπάλληλος θεωρείται παν πρόσωπον κατά κύριο επάγγελμα ασχολούμενων επί αντιμισθία, ανεξαρτήτως τρόπου πληρωμής, εις υπηρεσία ιδιωτικού καταστήματος, γραφείου ή εν γένει επιχειρήσεως ή οιασδήποτε εργασίας και παρέχον εργασία αποκλειστικώς ή κατά κύριον χαρακτήρα μη σωματικήν.

Δεν θεωρούνται ιδιωτικοί υπάλληλοι οι υπηρετεί πάσης κατηγορίας, καθώς και παν εν γένει πρόσωπον, το οποίον χρησιμοποιείται εν τη παραγωγή αμέσως ως βιομηχανικός, βιοτεχνικός

και μεταλλευτικός ή γεωργικός εργάτης ή ως βοηθός ή μαθητευόμενος των εν λόγω κατηγοριών ή παρέχον υπηρετικάς εν γένει υπηρεσίας".

β) Κατά τη σαφή έννοια των ανωτέρω συνδυασμένων διατάξεων, η διάκριση του μισθωτού ως εργάτη ή υπαλλήλου εξαρτάται από το είδος, τη φύση και τη μορφή της παρεχόμενης εργασίας, δηλαδή από στοιχεία καθαρώς αντικειμενικά, τα οποία συγκροτούν το ουσιαστικό κριτήριο διάκρισης και όχι από τον περιεχόμενο στη σύμβαση χαρακτηρισμό αυτού ή από τον τρόπο αμοιβής του (με μισθό ή με ημερομίσθιο). Εργασία δε εργάτη θεωρείται εκείνη η οποία προέρχεται, αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο, από την καταβολή σωματικής ενέργειας, ενώ όταν η εργασία παρίσταται ως προϊόν πνευματικής καταβολής, τότε και εφόσον ο εργαζόμενος διαθέτει εξιδιασμένη εμπειρία, θεωρητική μόρφωση και κατάρτιση για την εκτέλεση της συγκεκριμένης εργασίας, εκτελεί αυτή με υπευθυνότητα και αναλαμβάνει πρωτοβουλίες κατά την εκτέλεσή της, θεωρείται εργασία υπαλλήλου και όσοι ασκούν αυτή ανήκουν στην κατηγορία των ιδιωτικών υπαλλήλων.

γ) Τα Δικαστήρια, ερμηνεύοντας τις ως άνω διατάξεις, έκριναν ότι ο μισθωτός με την ειδικότητα του κόπτη ενδυμάτων, του οποίου οι εργασίες συνίστανται απλώς στην προσαρμογή (σημείωση) των προτύπων σχεδίων (στάμπα) επί του υφάσματος και, ακολούθως, στη μαζική κοπή αυτού με μηχανικά μέσα (μηχανικό ψαλίδι), χωρίς να γίνεται απ' αυτόν χρήση γεωμετρικών οργάνων, φέρει την ιδιότητα του εργατοτεχνίτη και όχι του υπαλλήλου, καθόσον στις εργασίες αυτές προέχει το σωματικό στοιχείο κατά κύριο λόγο και δευτερευόντως το πνευματικό στοιχείο, αφού για την εκτέλεση αυτών δεν απαιτείται εξιδιασμένη εμπειρία, θεωρητική μόρφωση και ανάπτυξη πρωτοβουλίας ή ανάληψη ευθύνης (Α.Π.1461/1987).

Πάντως, σε περίπτωση αμφισβήτησης, αρμόδια να κρίνουν τυγχάνουν τα τακτικά Δικαστήρια.

### **3.2.1 Αναλογία μισθού-ημερομισθίου-ωρομισθίου.**

Παρόλο που οι εργάσιμες ημέρες μέσα στο μήνα δεν είναι πάντα σταθερές, έχουν θεσπιστεί οι 25 εργάσιμες σα βάση υπολογισμού του ημερομισθίου από το μηνιαίο μισθό.

**Υπάλληλοι:** Το ημερομίσθιο των υπαλλήλων υπολογίζεται διαιρώντας τον μηνιαίο μισθό με το 25 ανεξαρτήτως της εφαρμογής πενθημέρου ή εξαήμερου. Το ωρομίσθιο υπολογίζεται διαιρώντας το μισθό με το 25 (κάνοντας αναγωγή σε ημερομίσθιο), πολλαπλασιάζοντας με το 6 και διαιρώντας με το ισχύον εβδομαδιαίο συμβατικό ωράριο (δηλαδή 40 ή λιγότερο αν ισχύει ευνοϊκότερη σύμβαση):

$$\Omega\text{ΡΟΜΙΣΘΙΟ} = (\text{ΜΙΣΘΟΣ} * 6 / 25) / 40$$

**Εργατοτεχνίτες:** Για όλους όσους αμείβονται με ημερομίσθιο, οι μηνιαίες αποδοχές προκύπτουν από τον πολλαπλασιασμό του ημερομισθίου με τον πραγματικό αριθμό των εργάσιμων ημερών του μήνα και ανεξάρτητα, φυσικά, από το ισχύον σύστημα απασχόλησης (πενθήμερο ή εξαήμερο). Για τον υπολογισμό του ωρομισθίου πολλαπλασιάζουμε το ημερομίσθιο επί 6 και το διαιρούμε με το ισχύον συμβατικό εβδομαδιαίο ωράριο (δηλαδή 40 ή λιγότερο):

$$\Omega\text{ΡΟΜΙΣΘΙΟ} = (\text{ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ} * 6) / 40$$

**Μερικώς απασχολούμενοι:** Με βάση το Ν.2874/2000 (Νόμο Γιαννίτση) οι μερικώς απασχολούμενοι που αμείβονται με το κατώτατο όριο αποδοχών και απασχολούνται λιγότερο από 4 ώρες ημερησίως, δικαιούνται προσαύξηση 7.5% ανά ώρα απασχόλησης.

**Αμοιβή μειωμένης απασχόλησης:** Αν ένας υπάλληλος που εργάζεται με πλήρη απασχόληση απουσιάσει αδικαιολόγητα από την



εργασία, τότε για τον υπολογισμό των αποδοχών του αφαιρούνται τόσα ωρομίσθια όσα και οι ώρες απουσίας:

$$\text{ΠΟΣΟ ΠΡΟΣ ΑΦΑΙΡΕΣΗ} = \text{ΩΡΕΣ ΑΠΟΥΣΙΑΣ} * \text{ΩΡΟΜΙΣΘΙΟ}$$

Όμοιος είναι ο υπολογισμός και στην περίπτωση των εργατοτεχνιτών.

Στην περίπτωση πρόσληψης (ή λύσης σύμβασης εργασίας) η οποία δεν συμπίπτει με την αρχή (ή αντίστοιχα με το τέλος) του μήνα, ο υπολογισμός των αποδοχών των υπαλλήλων γίνεται με τον ακόλουθο τρόπο:

A) Αν οι εργάσιμες ημέρες απουσίας είναι λιγότερες από 13 από τις μηνιαίες αποδοχές αφαιρούνται τόσα ωρομίσθια όσα αντιστοιχούν στις ημέρες απουσίας.

B) Αν οι εργάσιμες ημέρες απουσίας είναι 13 ή περισσότερες τότε στον μισθωτό καταβάλλονται τόσα ωρομίσθια όσα αντιστοιχούν στις ημέρες που εργάστηκε.

### **3.3 ΩΡΑΡΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ.**

#### **Τι είναι νόμιμο ωράριο;**

Είναι εκείνο που καθορίζεται με διάταξη νόμου ή κατόπιν εξουσιοδοτήσεως νόμου. Οι διατάξεις αυτές ορίζουν το ανώτατο όριο νόμιμης απασχόλησης μισθωτών και είναι υποχρεωτικές. Έτσι μόνο μικρότερα ωράρια μπορούν να εφαρμοσθούν.

#### **Τι είναι συμβατικό ωράριο;**

Είναι αυτό που καθορίζεται με συλλογική ή ατομική σύμβαση εργασίας. Το συμβατικό ωράριο μπορεί να είναι μικρότερο, αλλά ποτέ μεγαλύτερο από το νόμιμο. Το ωράριο που εφαρμόζεται με ατομική σύμβαση εργασίας δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερο εκείνου που προβλέπεται στην αντίστοιχη συλλογική σύμβαση εργασίας ή τον

κανονισμό της επιχείρησης. Οι εργαζόμενοι που απασχολούνται με συμβατικό ωράριο μικρότερο του νομίμου δικαιούνται ολόκληρο το μισθό τους.

### **Πόσες ώρες είναι το ανώτατο συμβατικό ωράριο;**

Από την 1/1/84 με την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας καθιερώνεται το ωράριο των 40 ωρών εβδομαδιαίας εργασίας για τον ιδιωτικό τομέα.

## **3.4 ΑΡΓΙΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ.**

### **Εργασία την Κυριακή και τις αργίες**

Σε ορισμένες επιχειρήσεις, που ορίζονται από το νόμο, επιτρέπεται η εργασία κατά την Κυριακή. Στην περίπτωση αυτή πρέπει να δοθεί αναπληρωματική ημέρα ανάπαυσης στον εργαζόμενο μέσα στην επόμενη εβδομάδα. Προϋπόθεση για να χορηγηθεί ολόκληρη ημέρα αναπληρωματικής αργίας είναι να έχει εργασθεί κατά την Κυριακή άνω των 5 ωρών. Σε περίπτωση που απασχοληθεί λιγότερο από 5 ώρες, χορηγούνται αντίστοιχες ώρες ανάπαυσης.

Το προσωπικό που θα απασχοληθεί νόμιμα κατά την Κυριακή, αμείβεται με το νόμιμο ημερομίσθιο ή το 1/25 του μισθού προσαυξημένο με 75%. Ευνοϊκότερες ρυθμίσεις υπερισχύουν. Ημέρες υποχρεωτικής αργίας: 25η Μαρτίου, 2η ημέρα του Πάσχα, 15η Αυγούστου, 25η Δεκεμβρίου και η Μεγ. Παρασκευή για τα καταστήματα μέχρι τις 12:00 το μεσημέρι. Επίσης η 1η Μαΐου προκηρύσσεται από τη Γ.Σ.Ε.Ε. ως ημέρα γενικής απεργίας για όλους τους εργαζομένους, κηρύσσεται όμως και από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων ως ημέρα αργίας.

Ημέρες προαιρετικής αργίας είναι η 28η Οκτωβρίου και η Καθαρά Δευτέρα. Στην προαιρετική αργία ο εργοδότης έχει την ευχέρεια να

λειτουργήσει την επιχείρηση, αρκεί να το γνωστοποιήσει εγκαίρως στο προσωπικό.

Σύμφωνα με τις Διατάξεις του Β.Δ. 748/66, απαγορεύεται, εκτός εξαιρέσεων, κατά τις Κυριακές και αργίες, κάθε βιομηχανική, βιοτεχνική και εμπορική εργασία, καθώς και κάθε επαγγελματική δραστηριότητα. Εξασφαλίζεται έτσι στους εργαζόμενους σε κάθε εργοδότη, 24ωρη εβδομαδιαία ανάπαυση για περίοδο 7 ημερών, που είναι συνεχής ελεύθερος χρόνος.

Οι διατάξεις περί υποχρεωτικής αναπαύσεως κατά ημέρες «Κυριακών και ημέρες αργίας», δεν εφαρμόζονται σε μισθωτούς που απασχολούνται από τις κάτωθι εργασίες, ανεξαρτήτως του είδους και της μορφής της επιχείρησης, εκμετάλλευσης, υπηρεσίας εν γένει :

Ø Φυλάξεως

Ø Εργασίες που παρέχονται στην ύπαιθρο

Ø Παροχής ενέργειας κινητηρίου δυνάμεως και θερμάνσεως, εργασίες πώλησης άρτου και ενψήσεως φαγητών μέχρι τις 14:00 ώρα.

Σύμφωνα με το άρθρο 10 του Β.Δ. 748/66 μισθωτοί που θα εργαστούν την Κυριακή πέραν των 5 ωρών, δικαιούνται δικαιωματική εβδομαδιαία ανάπαυση διάρκειας 24 ωρών, άλλη εργάσιμη ημέρα την επόμενη εβδομάδα. Η ημέρα της αναπληρωματικής ανάπαυσης καθορίζεται από τον εργοδότη και αναγράφεται στον πίνακα ωρών εργασίας. Στις περιπτώσεις στις οποίες επιτρέπεται η εργασία την Κυριακή, η κατανομή της εβδομαδιαίας ανάπαυσης, πρέπει να γίνεται με τέτοιο τρόπο, ώστε ανά περίοδο 7 εβδομάδων η αναπληρωματική ανάπαυση να είναι ημέρα Κυριακή. Η άδεια για εργασία την Κυριακή, γίνεται από την αρμόδια Κοινωνική Επιθεώρηση, κατόπιν αίτησης του εργοδότη που συνοδεύεται από πίνακα, στον οποίο αναγράφεται το ονοματεπώνυμο του εργαζόμενου, η ειδικότητα, το ωράριο εργασίας και

η αναπληρωματική ημέρα ανάπαυσης εφόσον η εργασία υπερβαίνει τις 5 ώρες.

Κατόπιν άδειας της αρμόδιας Επιθεώρησης επιτρέπεται η λειτουργία επιχειρήσεων, εκμεταλλεύσεων, υπηρεσιών, καθώς και η απασχόληση του προσωπικού αυτών κατά τις Κυριακές:

§ Στην παραλαβή και διανομή ξένου τύπου.

§ Αλλαγή ξένων νομισμάτων προς εξυπηρέτηση των τουριστών.

§ Των λειτουργουσών εποχιακώς κατά έτος.

§ Στον καθαρισμό, συντήρηση και επισκευή εγκαταστάσεων, εφόσον καθίσταται αδύνατη η εργασία σε άλλες εργάσιμες ημέρες.

§ Σε περιπτώσεις επείγουσας εργασίας λόγω κινδύνου καταστροφής

Ø προϊόντων ή βλαβών εγκαταστάσεων.

§ Σε απογραφή εμπορευμάτων ή διακόσμηση προθηκών.

### **3.5 ΑΝΗΛΙΚΟΙ.**

#### **Ειδική προστασία ανηλίκων εργαζομένων (χρονικά όρια εργασίας)**

Σύμφωνα με το άρθρο 5,παρ1 του Ν.1837/89 για την προστασία των ανηλίκων το ωράριο των εργαζομένων κάτω των 16 ετών καθώς και ανήλικοι που φοιτούν σε γυμνάσια, λύκεια και κάθε τύπου τεχνικές ή επαγγελματικές σχολές δημόσιες ή ιδιωτικές αναγνωρισμένες από το κράτος δεν πρέπει:

Να απασχολούνται περισσότερο από 6 ώρες την ημέρα και 30 την εβδομάδα.

Πρέπει να υπάρχει ανάπαυση 12 τουλάχιστον συνεχών ωρών ανάμεσα στις βάρδιες που πρέπει να συμπεριλαμβάνει το χρονικό διάστημα από 10μ.μ. έως 6π.μ.

Η ημερήσια απασχόληση ανηλίκων που φοιτούν σε γυμνάσια ή λύκεια, κάθε τύπο τεχνικές ή επαγγελματικές σχολές, δημόσιες ή ιδιωτικές αναγνωρισμένες από το κράτος, αρχίζει και τελειώνει δύο ώρες τουλάχιστον πριν από την έναρξη ή μετά τη λήξη των μαθημάτων (απόφαση 188310/46 Υπ. Οικον. και Εργασίας και 25825/51 ερμηνευτική).

Επίσης από την Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας τις 21/03/94, προβλέπεται ότι οι εργαζόμενοι που φοιτούν κανονικά και αποδεδειγμένα στη Δευτεροβάθμια εκπαίδευση, γενικά, τεχνικά ή επαγγελματικά εκπαιδευτήρια, σε δημόσιες ή ιδιωτικές σχολές αναγνωρισμένες από το κράτος και δεν έχουν συμπληρώσει το 18ο έτος της ηλικίας τους δεν πρέπει να απασχολούνται περισσότερο από 6 ώρες την ημέρα.

### **3.6 ΒΛΑΠΤΙΚΗ ΜΕΤΑΒΟΛΗ**

Κάθε μεταβολή που προκαλεί υλική ή ηθική ζημιά στον εργαζόμενο έχει κριθεί από τα Δικαστήρια ότι αποτελεί βλαπτική μεταβολή.

#### **Χαρακτηριστικά παραδείγματα**

- Ø Μετάθεση σε άλλο κατάστημα ή παράρτημα της επιχείρησης, όταν η σύμβαση εργασίας προσδιορίζει σαφώς συγκεκριμένο τόπο.
- Ø Μετάθεση στην ίδια πόλη, μετακίνηση σε άλλο τμήμα με ταυτόχρονη μείωση των αποδοχών.
- Ø Ανάθεση κατώτερων καθηκόντων με αποτέλεσμα την ηθική μείωση του εργαζομένου.
- Ø Διακοπή της μεταφοράς του εργαζόμενου με όχημα του εργοδότη.

- Ø Μεταβολή του είδους της εργασίας.
- Ø Μεταβολή του ωραρίου πέραν του νομίμου.
- Ø Μείωση ωρών εργασίας με αντίστοιχη μείωση του μισθού.
- Ø Καθυστέρηση αποδοχών με σκοπό τον εξαναγκασμό σε παραίτηση.
- Ø Συμψηφισμός πρόσθετων αποδοχών σε νόμιμες αυξήσεις.
- Ø Την αλλαγή ασφάλισης στο ΙΚΑ.

Κάθε αυθαίρετη μεταβολή των όρων της συμβάσεως εργασίας του εργαζόμενου η οποία είναι βλαπτική για τον εργαζόμενο, θεωρείται ως καταγγελία της συμβάσεως εργασίας.

### **3.7ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑ**

Ο θεσμός της εκ περιτροπής εργασίας, δηλαδή οι κατά πλήρες ωράριο εργασίας σε ορισμένες μόνο ημέρες της εβδομάδας, του 15ημέρου ή μήνα επαναρυθμίστηκε και εντάχθηκε στο θεσμό της μερικής απασχόλησης με πρόσφατο εργασιακό νόμο. Για να εφαρμοστεί η εκ περιτροπής εργασία σε μια επιχείρηση πρέπει να υπάρχουν οι εξής προϋποθέσεις:

- Ø Έγγραφη συμφωνία εργοδότη και μισθωτού με σαφή καθορισμό εκ των προτέρων του χρόνου εργασίας και της αμοιβής του
- Ø Αναγγελία της συμφωνίας στην Επιθεώρηση Εργασίας .Η έγγραφη συμφωνία για να είναι έγκυρη πρέπει να γνωστοποιηθεί στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας μέσα σε 8 ημέρες από την κατάρτιση ή τη λήψη της. Διαφορετικά αν έχει συμφωνηθεί προφορικά είναι άκυρη οπότε ο εργοδότης οφείλει να καταβάλλει πλήρεις αποδοχές σαν να υπήρχε σχέση εργασίας με πλήρη απασχόληση.

**Ειδική Ρύθμιση:** Οι εργοδότες μπορούν να επιβάλουν εκ περιτροπής εργασία στους μισθωτούς που απασχολούν και χωρίς τη συγκατάθεσή τους, αλλά μόνο αν υπάρχει περιορισμός των εργασιών της επιχείρησης και αφού προηγουμένως ενημερώσουν και συμφωνήσουν με τους νόμιμους εκπρόσωπους των εργαζομένων.

### **Πολλαπλή Απασχόληση**

Στην περίπτωση της πολλαπλής απασχόλησης ο εργαζόμενος παρέχει στην ίδια χρονική περίοδο την εργασία του σε πολλούς εργοδότες με καθένα από τους οποίους συνδέεται με αυτοτελή σύμβαση εργασίας.

Οι πολλαπλά απασχολούμενοι δικαιούνται από όλους τους εργοδότες, εκτός από τον μηνιαίο μισθό, τη νόμιμη άδεια, ανάλογο επίδομα αδείας, δώρα εορτών. Σε περίπτωση απόλυσης από κάποιον εργοδότη δικαιούνται τη νόμιμη αποζημίωση λόγω καταγγελίας συμβάσεως, ανεξάρτητα από την εργασία του στους υπόλοιπους. Τέλος, για τους πολλαπλά απασχολούμενους, ισχύουν ειδικές διατάξεις για την ασφάλιση στο ΙΚΑ.

## **3.8 ΒΑΣΙΚΑ ΕΙΔΗ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.**

### **3.8.1 Πλήρους Απασχόλησης**

ΠΔ 156/94 «Υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώνει τον εργαζόμενο για τους όρους που διέπουν τη σύμβαση ή τη σχέση εργασίας» (ΦΕΚ 102/Α/5-7-94).

Με το ανωτέρω ΠΔ καθιερώθηκε από 5-7-1994 η υποχρέωση των εργοδοτών να καταρτίζουν και να παραδίδουν στους εργαζόμενους γραπτή σύμβαση εργασίας ή άλλο έγγραφο όπου θα περιλαμβάνονται οι ουσιώδεις όροι της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας. Οι διατάξεις του ΠΔ 156/94 δεν εφαρμόζονται για εργαζόμενους που η διάρκεια

απασχόλησής τους δεν υπερβαίνει τον ένα μήνα και σε εργαζόμενους σε μη συστηματικές αγροτικές απασχολήσεις. Η υποχρέωση γνωστοποίησης εγγράφως των ουσιωδών όρων της σύμβασης ή σχέσης εργασίας πρέπει να γίνει στον εργαζόμενο από τον εργοδότη εντός δύο (2) μηνών το αργότερο από την έναρξη της εργασίας του εργαζόμενου. Συνεπώς, σήμερα οι απασχολούμενοι μισθωτοί άνω του 2μήνου πρέπει να έχουν έγγραφο γνωστοποίησης των όρων της σύμβασης εργασίας τους.

Η παράλειψη χορήγησης του εγγράφου στον εργαζόμενο από τον εργοδότη δεν δημιουργεί ακυρότητα της σύμβασης εργασίας, αλλά συνεπάγεται διοικητικές κυρώσεις βάσει του άρθρου 7 ΠΔ 156/94 (Πρόστιμο) σε βάρος του εργοδότη.

Αν ο εργαζόμενος απασχοληθεί στην Αλλοδαπή με σύμβαση εργασίας που καταρτίζεται στην Ελλάδα παραδίδεται σε αυτόν πριν από την αναχώρησή του το έγγραφο γνωστοποίησης των όρων σύμβασης εργασίας του, που πρέπει να περιέχει και τα εξής πρόσθετα στοιχεία: α) τη διάρκεια της εργασίας στο εξωτερικό, β) το νόμισμα στο οποίο θα καταβάλλονται οι αποδοχές του, γ) τα τυχόν πλεονεκτήματα σε χρήματα ή σε είδη που συνδέονται με τον εκπατρισμό του, δ) τους τυχόν «όρους επαναπατριsmού» του.

Οι ουσιώδεις όροι που πρέπει να περιέχει το έγγραφο γνωστοποίησης, βάσει του άρθρου 2 ΠΔ 156/94 είναι: α) τα στοιχεία ταυτότητας των συμβαλλομένων, β) ο τόπος παροχής εργασίας, γ) η θέση ή ειδικότητα, ο βαθμός, η κατηγορία και το αντικείμενο εργασίας, δ) η ημερομηνία έναρξης της σύμβασης εργασίας, ε) η άδεια με αποδοχές, στ) η αποζημίωση σε περίπτωση λύσης της σύμβασης εργασίας, ζ) οι κάθε φύσης αποδοχές, η) η ημερομηνία καταβολής των αποδοχών, θ) τα χρονικά όρια εργασίας του εργαζομένου, ι) αναφορά της ΣΣΕ ή ΔΑ που εφαρμόζεται για τον εργαζόμενο.



Η πληροφόρηση για τα στοιχεία ε, στ, ζ και θ μπορεί να γίνεται και με παραπομπή στις ισχύουσες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

### **3.8.2 Μερική Απασχόληση (Ν. 2639/98 άρθρο 2)**

Για τη σύναψη σύμβασης μερικής απασχόλησης απαιτείται έγγραφη ατομική συμφωνία (σύμβαση) μεταξύ εργοδότη και μισθωτού. Η έγγραφη αυτή ατομική συμφωνία μπορεί να καταρτισθεί, είτε κατά τη σύσταση της σύμβασης εργασίας είτε κατά τη διάρκεια αυτής. Η συμφωνία μπορεί επίσης να γίνει είτε για ορισμένο είτε για αόριστο χρόνο. Με τη συμφωνία αυτή καθορίζεται διάρκεια ημερήσιας ή εβδομαδιαίας ή δεκαπενθήμερης ή μηνιαίας εργασίας, μικρότερη από την κανονική. Η συμφωνία αυτή πρέπει μέσα σε δεκαπέντε (15) ημέρες από την κατάρτισή της να γνωστοποιηθεί στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας, διαφορετικά τεκμαίρεται ότι καλύπτει σχέση εργασίας με πλήρη απασχόληση.

#### **Στοιχεία που πρέπει να περιλαμβάνουν οι Συμβάσεις για Μερική Απασχόληση**

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

α) τα στοιχεία ταυτότητας εργοδότη και εργαζόμενου. β) τον τόπο παροχής της εργασίας, την έδρα της επιχείρησης ή τη διεύθυνση του εργοδότη.

γ) το χρόνο απασχόλησης, τον τρόπο κατανομής και τις περιόδους εργασίας.

δ) τον τρόπο αμοιβής.

ε) τους τυχόν όρους τροποποίησης της σύμβασης.

### **Εργασία κατά Κυριακές - Αργίες - Νύχτα**

Οι εργαζόμενοι που απασχολούνται με σύμβαση εργασίας μερικής απασχόλησης, δικαιούνται, σε περίπτωση απασχόλησής τους κατά τις Κυριακές ή νόμο εξαιρεσιμες ημέρες, καθώς και σε περίπτωση απασχόλησής τους κατά τις νυχτερινές ώρες, τη νόμιμη προσαύξηση.

### **Αποδοχές Μερικώς Απασχολουμένων**

Οι αποδοχές των μερικώς απασχολουμένων μισθωτών δεν μπορεί να είναι κατώτερες από αυτές που προβλέπονται από τις κείμενες διατάξεις για τους απασχολούμενους κατά το κανονικό ωράριο για την ίδια εργασία και αντιστοιχούν στις ώρες εργασίας της μερικής απασχόλησης. Σύμφωνα με το άρθρ. 7 του Ν. 2874/00, οι αποδοχές των μερικώς απασχολουμένων προσαυξάνονται κατά ποσοστό 7,5%, εφόσον αμείβονται με τα κατώτατο όριο αποδοχών και το ωράριο απασχόλησής τους είναι μικρότερο από τέσσερις (4) ώρες ημερησίως.

### **Ετήσια Άδεια με Αποδοχές και Επίδομα Αδείας Μερικώς Απασχολουμένων**

Οι μερικώς απασχολούμενοι μισθωτοί έχουν δικαίωμα να λάβουν ετήσια άδεια με αποδοχές και επίδομα αδείας, με βάση τις αποδοχές που θα ελάμβαναν κατά χρόνο της αδείας του. Για τη διάρκεια της αδείας αυτής εφαρμόζονται αναλόγως οι διατάξεις των παρ. 1 και 2 του άρθρου 2 του Α.Ν. 539/45 όπως αντικαταστάθηκαν από το άρθρο 1 του Ν. 1346/83.

### **Πρόσθετη Εργασία Μερικώς Απασχολούμενου**

Δεν έχει δικαίωμα ο εργοδότης να απαιτήσει από τον μερικώς απασχολούμενο μισθωτό να προσφέρει πρόσθετη εργασία, όταν ο μισθωτός αυτός έχει και άλλη απασχόληση ή βαρύνεται με οικογενειακές υποχρεώσεις.

### 3.9 ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η παροχή της συμφωνημένης εργασίας των μερικώς απασχολουμένων, πρέπει να είναι συνεχόμενη και να παρέχεται μια φορά την ημέρα, εκτός ορισμένων εξαιρέσεων (Ν. 2747/99) όπως οδηγοί- συνοδηγοί μεταφοράς μαθητών ιδιωτικών εκπαιδευτηρίων και καθηγητές φροντιστηρίων ξένων γλωσσών.

#### **Εφαρμογή Λοιπών Διατάξεων της Εργατικής Νομοθεσίας**

Για τους μερικώς απασχολούμενους εφαρμόζονται κατά τα λοιπά όλες οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας. **Ρύθμιση εργασιακών σχέσεων, σύσταση Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας και άλλες διατάξεις** ΝΟΜΟΣ: Ν.2639/98 (άρθρ. 2) ΦΕΚ: 205/Α/98 **Προώθηση της απασχόλησης και άλλες διατάξεις** ΝΟΜΟΣ: Ν.2874/00 (άρθρ. 7) ΦΕΚ: 286/Α/29-12-00

#### **Ορισμένου Χρόνου**

Σύμβαση εργασίας **ορισμένου χρόνου** υπάρχει, όταν συμφωνήθηκε ρητώς ή σιωπηρώς ορισμένη διάρκεια χρόνου εργασίας (λ.χ. 6 μήνες, 1 έτος κλπ), ή μέχρι την επέλευση ορισμένου γεγονότος ή προκύπτει προφανώς αυτή από το είδος και τη φύση της εργασίας για την οποία έχει προσληφθεί ο μισθωτός (όπως λ.χ. γίνεται για συμβάσεις εποχιακής εργασίας ή για την εκτέλεση συγκεκριμένης εργασίας). Δηλαδή όταν συμφωνείται ρητώς ή σιωπηρώς ορισμένο χρονικό χημείο λήξεως της εργασίας. Η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου λήγει μόνο με καταγγελία από τον εργοδότη ή τον μισθωτό, και αφού βέβαια καταβληθεί η νόμιμη αποζημίωση.

**Σιωπηρή ανανέωση:** Εάν συνεχίζεται η παραμονή του μισθωτού στην εργασία και μετά τη λήξη της συμβάσεως ορισμένου χρόνου, καθώς επίσης και όταν εξακολουθήσει να εργάζεται για ικανό διάστημα και όχι

για λίγες μόνο ημέρες χωρίς εναντίωση του εργοδότη αλλά με τη συγκατάθεσή του, μετατρέπεται αυτή σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου. Διευκρινίζεται ότι για την ανωτέρω σιωπηρή ανανέωση της σύμβασης απαιτείται, όχι μόνο να παρέχεται εργασία χωρίς εναντίωση του εργοδότη, αλλά και με τους ίδιους όρους. Εάν όμως παρέχεται με διαφορετικούς όρους και γίνεται αποδεκτή από τον εργοδότη, τότε πρόκειται για νέα σύμβαση εργασίας.

**Ρυθμίσεις για τους εργαζόμενους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου ΝΟΜΟΣ: Π.Δ.81/2003 ΦΕΚ: 77/Α/2-4-03 & ΠΔ 180/2004 ΦΕΚ 160/Α/23/08/2004**

### **Αορίστου Χρόνου**

Σύμβαση εργασίας **αορίστου χρόνου** υπάρχει, όταν η χρονική διάρκειά της δεν καθορίζεται, αλλά ούτε από το είδος και το σκοπό αυτής συνάγεται.

### **Σύμβαση έργου**

Σύμβαση έργου υπάρχει όταν ένα πρόσωπο (εργολάβος) αναλαμβάνει έναντι ενός άλλου προσώπου (εργοδότη / κυρίου του έργου) την υποχρέωση εκτέλεσης ορισμένου έργου έναντι αμοιβής. Το κύριο στοιχείο που διακρίνει τη σύμβαση εργασίας από τη σύμβαση έργου είναι ότι στην περίπτωση της σύμβασης εργασίας ενδιαφέρει η παροχή της εργασίας ανεξαρτήτως συγκεκριμένου αποτελέσματος, ενώ στην περίπτωση της σύμβασης έργου ενδιαφέρει το αποτέλεσμα της εκτέλεσης ορισμένου έργου.

### **Σύμβαση παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών**

Σύμβαση παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών υπάρχει, όταν ο παρέχων ανεξάρτητες υπηρεσίες αναλαμβάνει την υποχρέωση έναντι ενός προσώπου, για παροχή εργασίας χωρίς όμως να υπόκειται στην εποπτεία και τον έλεγχο του αντισυμβαλλομένου του. Κύριο χαρακτηριστικό, επομένως της σύμβασης παροχής ανεξαρτήτων

υπηρεσιών είναι η ανάπτυξη πρωτοβουλίας και η ανεξαρτησία ως προς τον καθορισμό του τόπου, του χρόνου και του τρόπου παροχής της εργασίας, κάτι που βασικά δεν συμβαίνει στην περίπτωση της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας.

### **Η σημασία για τον χαρακτηρισμό των συμβάσεων**

Στις περιπτώσεις που τα μέρη συνδέονται με σύμβαση έργου ή σύμβαση ανεξαρτήτων υπηρεσιών γίνεται δεκτό ότι λείπει το στοιχείο της εξάρτησης και η συνδεόμενη με αυτό ανάγκη προστασίας του προσώπου που έχει αναλάβει την εκτέλεση του έργου ή την παροχή ανεξαρτήτων υπηρεσιών και συνεπώς δεν εφαρμόζεται η προστατευτική εργατική νομοθεσία. Βέβαια, ο χαρακτηρισμός που δίνει ο εργοδότης, εκμεταλλεζόμενος την ανάγκη για εργασία, ή και τα μέρη δεν δεσμεύει. Συνεπώς, το δικαστήριο μπορεί να δώσει διαφορετικό χαρακτηρισμό, λαμβάνοντας υπόψη την πραγματική λειτουργία της σχέσης. Έτσι, αν μια σύμβαση χαρακτηρίστηκε εσφαλμένα ως σύμβαση έργου ή ανεξαρτήτων υπηρεσιών, ενώ υποκρύπτει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, το δικαστήριο αποφασίζει για το σωστό νομικό χαρακτηρισμό και την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας. Υπάρχουν περιπτώσεις που κινούνται στο μεταίχμιο μεταξύ σύμβασης εξαρτημένης εργασίας και άλλων μορφών συμβάσεων. Τα πρόσωπα αυτά, τα οποία, αν και δεν συνδέονται με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, παρέχουν εργασία υπό συνθήκες εξάρτησης και εμφανίζουν την ίδια ανάγκη προστασίας, λέγονται εξομοιούμενα με τους μισθωτούς πρόσωπα και σε ορισμένο βαθμό είναι δυνατή η εφαρμογή και για αυτά της προστατευτικής εργατικής νομοθεσίας.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4**

### **ΚΥΡΙΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ-ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ**

#### **4.1 ΚΥΡΙΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ**

##### **4.1.1 Η ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΚΑΤΑΒΟΛΗΣ ΜΙΣΘΟΥ**

Η υποχρέωση καταβολής του μισθού αποτελεί την κύρια υποχρέωση του εργοδότη που απορρέει από τη σύμβαση εργασίας. Ο μισθός είναι ουσιώδες στοιχείο, γιατί, δεν είναι μόνο το οικονομικό αντάλλαγμα της παρεχόμενης εργασίας, αλλά κυρίως το βιοποριστικό μέσο για τη συντήρηση του εργαζομένου και της οικογένειάς του. Για το λόγο αυτό υπάρχουν πολλές νομοθετικές ρυθμίσεις, οι οποίες, προκειμένου να διασφαλίσουν ένα σταθερό εισόδημα στον εργαζόμενο, προβλέπουν την καταβολή του μισθού ακόμη και χωρίς παροχή εργασίας ή προβλέπουν μέτρα για την προστασία του μισθού ή ακόμη εντάσσουν στην έννοια του μισθού και παροχές, οι οποίες σαφώς δεν αποτελούν αντάλλαγμα για την παρεχόμενη εργασία (π.χ. επιδόματα γάμου, επιδόματα εορτών κ.λπ.).

##### **4.1.2 Η ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΤΗΣ ΠΡΟΝΟΙΑΣ**

Με τον όρο υποχρέωση της πρόνοιας, αναφερόμαστε στην υποχρέωση του εργοδότη να λαμβάνει τα απαραίτητα μέτρα για την προστασία του εργαζομένου. Η υποχρέωση της πρόνοιας περιλαμβάνει δύο ειδικότερες υποχρεώσεις: την υποχρέωση για προστασία της ζωής και της υγείας του εργαζομένου και την υποχρέωση για προστασίας της προσωπικότητας του.

### **4.1.3 Η ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΧΟΡΗΓΗΣΗΣ ΑΔΕΙΩΝ**

Σήμερα, στο ατομικό εργατικό δίκαιο, ρυθμίζεται με κάθε λεπτομέρεια η υποχρέωση του εργοδότη να χορηγήσει στους εργαζομένους άδεια αναψυχής. Αποτελεί την κυριότερη και απαραίτητη άδεια που πρέπει να καταβάλλεται. Ο σκοπός της άδειας αναψυχής είναι η ανάπαυση των εργαζομένων και η ανασυγκρότηση των δυνάμεων τους

### **4.2 ΟΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ**

Η κυριότερη υποχρέωση του εργαζόμενου είναι η παροχή εργασίας. Ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος, σύμφωνα με την έννοια της εξάρτησης, να θέτει στη διάθεση του εργοδότη την εργασιακή του δύναμη. Η εργασιακή δύναμη προσδιορίζεται για κάθε εργαζόμενο, ανάλογα με το περιεχόμενο της σύμβασης, σε ένα συγκεκριμένο είδος, για ένα συγκεκριμένο τόπο και μέσα σε συγκεκριμένα χρονικά πλαίσια.

Κατά την εκτέλεση της εργασίας, ο εργαζόμενος δεν ευθύνεται για το αποτέλεσμα της εργασίας ούτε συμμετέχει στον κίνδυνο του παραγόμενου προϊόντος ή της προσφερόμενης υπηρεσίας. Αρκεί και μόνο το γεγονός ότι διαθέτει τις σωματικές και πνευματικές του δυνάμεις στον εργοδότη, ακόμα και αν ο τελευταίος δεν τις αξιοποιήσει στο σύνολο τους ή δεν τις χρησιμοποιήσει ορθά ή αποδοτικά.

Ο προσωπικός χαρακτήρας της εργασιακής σχέσης συνεπάγεται ακόμη την υποχρέωση του εργαζόμενου να εκτελεί αυτοπροσώπως την εργασία του, με τις προσωπικές του δυνάμεις, τις οποίες και εμπιστεύθηκε ο εργοδότης, όταν τον προσέλαβε. Δεν αποκλείεται παρόλα αυτά, να προκύπτει από τις περιστάσεις η δυνατότητα παρέκκλισης από την υποχρέωση αυτοπρόσωπης εργασίας. Χαρακτηριστικό παράδειγμα,

αποτελεί η περίπτωση ενός θυρωρού πολυκατοικίας, ο οποίος αντικαθίσταται από την γυναίκα του. Γενικά, ο κανόνας είναι ότι ο εργαζόμενος δεν μπορεί να χρησιμοποιήσει άλλο πρόσωπο για την εκτέλεση της εργασίας του, αλλά ούτε και ο εργοδότης μπορεί να απαιτήσει από τον εργαζόμενο που κωλύεται να εργαστεί, να βρει αντικαταστάτη για την παροχή της εργασίας του.



## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5**

### **Η ΕΤΗΣΙΑ ΑΔΕΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ**

Όλοι οι εργαζόμενοι που συνδέονται με τον εργοδότη τους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, ανεξαρτήτως ιδιότητας αυτών (υπάλληλοι, εργατοτεχνίτες, υπηρετικό προσωπικό) ή τρόπου αμοιβής τους και ανεξαρτήτως νομικού τύπου ή μορφής του εργοδότη (επιχείρηση, οργανισμός, δημόσιο κ.λπ.), δικαιούνται κανονική ετήσια άδεια με πλήρης αποδοχές και επίδομα αδείας. Η διάρκεια της άδειας, οι προϋποθέσεις και οι λοιποί όροι χορηγήσεως αυτής ορίζονται από το νόμο.

#### **5.1 ΒΑΣΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΠΟΥ ΡΥΘΜΙΖΟΥΝ ΤΗΝ ΑΔΕΙΑ**

1 Δημοσίας τάξεως είναι οι διατάξεις των νόμων που αφορούν τις άδειες των μισθωτών, γι' αυτό και αντίθετες προς αυτές συμφωνίες των μερών είναι άκυρες.

Όλοι οι μισθωτοί (υπάλληλοι, εργατοτεχνίτες, υπηρετικό προσωπικό) έχουν τα ίδια δικαιώματα σχετικά με τη διάρκεια και τις παροχές της άδειας.

2 Σκοπός της ετήσιας άδειας των μισθωτών είναι η αναψυχή αυτών, η ξεκούραση και η ανάκτηση δυνάμεων, γι' αυτό και συναρτάται με ορισμένες προϋποθέσεις.

3 Παραγραφή των αξιώσεων του μισθωτού επί των αποδοχών της άδειας και του επιδόματος άδειας επέρχεται μετά από μία πενταετία.

## **5.2 ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗ ΧΟΡΗΓΗΣΗ ΑΔΕΙΑΣ ΜΕΤΑ ΤΟ Ν. 3144/2003 ΚΑΙ ΤΟ Ν. 3302/2004**

Για να δικαιούται ετήσια άδεια του Α.Ν. 539/45 ο εργαζόμενος, πρέπει να συντρέχουν οι ακόλουθες προϋποθέσεις:

1) Ύπαρξη συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου, ανεξαρτήτως αν αυτή είναι αορίστου ή ορισμένου χρόνου. Άδεια δικαιούνται και οι μισθωτοί που συνδέονται με τον εργοδότη τους με σύμβαση διαλείπουσας ή εκ περιτροπής εργασίας, καθώς και οι απασχολούμενοι εποχιακώς.

Σύμβαση εργασίας υπάρχει και άρα οφείλεται άδεια στο μισθωτό και όταν αυτή δεν έχει συνταχθεί εγγράφως. Το δικαίωμα του μισθωτού για λήψη αδειάς δεν επηρεάζεται από τυχόν ακυρότητα της σύμβασης εργασίας.

2) Συμπλήρωση βασικού χρόνου υπηρεσίας του μισθωτού στον ίδιο εργοδότη. Την προϋπόθεση αυτή έθετε ευθέως η παράγραφος 1 του άρθρου 2 του Α.Ν. 539/45, όπως ίσχυε μέχρι το 2003. Η διάταξη αυτή όριζε ότι κάθε μισθωτός, μετά από συνεχή απασχόληση τουλάχιστον 12 μηνών (βασικός χρόνος) στην υπόχρεη επιχείρηση δικαιούται κάθε ημερολογιακό έτος άδεια με αποδοχές 24 εργάσιμων ημερών, αν εφαρμόζεται η εξαήμερη εβδομάδα εργασίας και 20 εργάσιμων ημερών, αν εφαρμόζεται η πενθήμερη εβδομάδα εργασίας. Ο βασικός χρόνος των 12 μηνών μειώθηκε σε 10 μήνες με το άρθρο 5 της Ε.Γ.Σ.Σ. εργασίας της 15ης Απριλίου 2002. Κατόπιν με το άρθρο 6 του Ν. 3144/2003, καταργήθηκε η προϋπόθεση του βασικού χρόνου για τη λήψη της πρώτης αδειάς και ορίστηκε ότι ο εργαζόμενος δικαιούται κατά τη διάρκεια του πρώτου χρόνου εργασίας του σε συγκεκριμένο εργοδότη να ζητήσει και να λάβει ποσοστό της ετήσιας άδειας του πρώτου έτους ανάλογο με το χρόνο υπηρεσίας που έχει συμπληρώσει μέχρι τη στιγμή

της αιτήσεως. Η ρύθμιση αυτή εξακολουθεί έκτοτε να ισχύει, παρότι στο μεταξύ παρενεβλήθη η διάταξη του άρθρου 13 του Ν. 3227/2004 που όρισε το εργασιακό έτος ως βάση υπολογισμού της άδειας, αντί του ημερολογιακού, που ίσχυε ως τότε. Η αλλαγή αυτή διάρκεσε λίγους μόνο μήνες, γιατί με νεότερη διάταξη του άρθρου 1 του Ν. 3302/2004 επανήλθε το ημερολογιακό έτος ως βάση για τον υπολογισμό των αδειών.

3) Αίτηση του μισθωτού για τη χορήγηση της άδειας δεν είναι απαραίτητη. Αν, όμως, ο εργαζόμενος υποβάλει τέτοια αίτηση στον εργοδότη του, ο τελευταίος υποχρεούται να την ικανοποιήσει εντός διμήνου. Από όλη την οικονομία των σχετικών διατάξεων προκύπτουν τα ακόλουθα: α) Η χρονική περίοδος χορηγήσεως της άδειας κανονίζεται με συμφωνία μεταξύ εργοδότη και μισθωτού. β) Τυχόν αίτηση του μισθωτού για χορήγηση της άδειας λαμβάνεται υπόψη μόνο για τον προσδιορισμό του χρόνου χορηγήσεως αυτής και δεν αποτελεί τυπική προϋπόθεση. γ) Ο εργοδότης υποχρεούται να χορηγήσει τις άδειες σε όλο το προσωπικό του μέχρι τη λήξη του ημερολογιακού έτους, έστω κι αν δεν ζητήθηκε από κάποιον ή κάποιους μισθωτούς η άδεια. δ) Τουλάχιστον τις μισές άδειες του προσωπικού του οφείλει ο εργοδότης να χορηγήσει στο χρονικό διάστημα από 1η Μαΐου μέχρι 30 Σεπτεμβρίου.

### **5.2.1 Η ΝΕΑ ΡΥΘΜΙΣΗ ΜΕΤΑ ΤΗ ΔΙΑΤΑΞΗ ΤΟΥ ΑΡΘΡΟΥ 1 ΤΟΥ Ν. 3302/2004**

Η νέα ρύθμιση (μετά τη διάταξη του άρθρου 1 του Ν. 3302/2004), που αναφέρεται στον τρόπο χορηγήσεως και υπολογισμού της ετησίας αδειας στους μισθωτούς κατά το πρώτο έτος της απασχόλησής τους, αφορά

όλους τους εργαζόμενους με σχέση εξαρτημένης εργασίας αορίστου ή ορισμένου χρόνου.

Κάθε μισθωτός, λοιπόν, κατά το πρώτο έτος της απασχόλησής του (και σε οποιαδήποτε χρονική στιγμή αυτού) δικαιούται να ζητήσει και να λάβει τμήμα της πλήρους άδειας με αποδοχές (του πρώτου έτους) ανάλογο με το χρόνο που διέρρευσε από τη μέρα της πρόσληψής του μέχρι την ημέρα που θα λάβει το τμήμα αυτό της άδειας. Μέχρι τη λήξη του πρώτου ημερολογιακού έτους, εντός του οποίου προσλήφθηκε ο μισθωτός, η υπόχρεη επιχείρηση υποχρεούται να χορηγήσει σε αυτόν το τμήμα της άδειας του πρώτου έτους, που αναλογεί στο χρόνο απασχολήσεώς του, που διέρρευσε από την ημερομηνία προσλήψεως μέχρι την 31η Δεκεμβρίου. Ο μισθωτός δικαιούται, βεβαίως και το ανάλογο επίδομα άδειας με τον περιορισμό του μισού μηνιαίου μισθού ή των 13 ημερομισθίων.

### **5.3 ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΗΣ ΑΔΕΙΑΣ- ΕΛΑΧΙΣΤΗ ΠΕΡΙΟΔΟΣ**

Η άδεια είναι δικαίωμα όλων των εργαζομένων, αρκεί να έχουν συμπληρώσει δωδεκάμηνη συνεχή υπηρεσία στον ίδιο εργοδότη. Μετά τη συμπλήρωση του βασικού χρόνου, ο εργαζόμενος δικαιούται να παίρνει την άδειά του οποτεδήποτε στη διάρκεια του κάθε επόμενου ημερολογιακού έτους. Ο εργοδότης υποχρεούται να χορηγεί σε όλο το προσωπικό του άδεια μέχρι τη λήξη του ημερολογιακού έτους. Οι μισές άδειες πρέπει να δίνονται στο διάστημα 1ης Μαΐου - 30ής Σεπτεμβρίου.

Η άδεια χορηγείται σε αλληπάλληλες εργάσιμες ημέρες και απαγορεύεται η χορήγηση της τμηματικά, εκτός εξαιρετικών περιπτώσεων που ορίζει περιστασιακά ο νόμος.

Σύμφωνα με τη νέα ρύθμιση του άρθρου 6 του Ν. 3302/2004 που αναφέρθηκε παραπάνω, παρέχεται το δικαίωμα στον μισθωτό να ζητήσει

κατά τη διάρκεια του πρώτου έτους απασχολήσεώς του (οποτεδήποτε) τμήμα της άδειας του πρώτου έτους, ανάλογο με το χρόνο απασχολήσεώς που πέρασε από την ημερομηνία προσλήψεώς του μέχρι την ημέρα της αίτησης.

Δεν περιλαμβάνονται στο χρόνο της άδειας οι επίσημες ή κατ' έθιμο εορτάσιμες ημέρες, καθώς και οι ημέρες που ο μισθωτός απουσίασε από την εργασία του λόγω ασθένειας. Έτσι, για παράδειγμα, ο μισθωτός που παίρνει την άδεια του τον μήνα Αύγουστο δικαιούται μία επιπλέον ημέρα άδεια, γιατί η 15η Αυγούστου είναι επίσημη αργία. Επίσης, ο μισθωτός, που κατά τη διάρκεια της άδειάς του ασθένησε π.χ. για 4 εργάσιμες ημέρες, δικαιούται να παρατείνει το χρόνο της κανονικής άδειάς του κατά 4 εργάσιμες ημέρες. Φυσικά, η ασθένεια του πρέπει να αποδεικνύεται με έγγραφη πιστοποίησή της από τον αρμόδιο γιατρό (π.χ. του Ι.Κ.Α.).

Κατά τον υπολογισμό του χρόνου απασχόλησης του μισθωτού, προκειμένου να υπολογιστεί η διάρκεια της άδειας που δικαιούται κάθε φορά ο μισθωτός, τα χρονικά διαστήματα κατά τα οποία αυτός απέχει από την εργασία του λόγω βραχείας σχετικά ασθένειας, στράτευσης, απεργίας ή ανωτέρας βίας, όπως αυτά καθορίζονται από τις ισχύουσες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, δε θεωρούνται ως χρόνος μη απασχολήσεως και ούτε συμψηφίζονται με τις ημέρες της δικαιούμενης άδειας.

### **5.3.1 ΑΝΩΤΑΤΟ ΟΡΙΟ ΕΤΗΣΙΑΣ ΑΔΕΙΑΣ**

Με την Πράξη Νομοθετικού Περιεχομένου της 19.5.82 καθιερώθηκε από την 1η Ιανουαρίου 1982, για όλους τους εργαζομένους (υπαλλήλους, εργατοτεχνίτες και υπηρέτες) στον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας, μετά από συνεχή απασχόληση στον ίδιο εργοδότη δώδεκα μηνών (βασικός

χρόνος), ετήσια άδεια με αποδοχές είκοσι τεσσάρων (24) αλληπάλληλων ημερών. Στη διάρκεια αυτή των 24 ημερών της πρώτης άδειας περιλαμβάνονται και τα Σάββατα. Εάν η υποκείμενη επιχείρηση λειτουργεί ,ε το σύστημα των πέντε (5) εργάσιμων ημερών την εβδομάδα, η πρώτη άδεια είναι διάρκειας (20) εργάσιμων ημερών, οπότε, με την προσθήκη τεσσάρων ακόμα ημερών (πλην Κυριακών, που δεν λειτουργεί η επιχείρηση, γίνεται πάλι 24 ημερών. Μετά τη συμπλήρωση του δεύτερου έτους υπηρεσίας στον αυτόν εργοδότη ο μισθωτός δικαιούται μία ημέρα ακόμα αδειάς, δηλαδή είκοσι πέντε (25) εργάσιμες ημέρες και μετά τη συμπλήρωση τριών ετών υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη είκοσι έξι (26) εργάσιμες ημέρες.

Αυτό είναι το ανώτατο όριο ετήσιας άδειας του Α.Ν. 539/1945 για μισθωτούς που υπηρετούν συνέχεια στον ίδιο εργοδότη μέχρι και 10 χρόνια ή δε διάφορους εργοδότες μέχρι και 12 χρόνια. Μετά τη συμπλήρωση 10 ετών στον ίδιο εργοδότη ή 12 ετών συνολικά σε διάφορους εργοδότες, η άδεια προσαυξάνεται σε διάρκεια 5 εβδομάδων.

Σύμφωνα με τη νέα ρύθμιση του άρθρου 1 του Ν. 3302/2004 ισχύουν τα εξής: > Κατά το πρώτο ημερολογιακό έτος (δηλαδή κατά το έτος προσλήψεως) ο μισθωτός δικαιούται να ζητήσει και ο εργοδότης υποχρεούται να χορηγήσει σε αυτόν τμήμα της άδειας του πρώτου έτους (2 εργάσιμες μέρες για κάθε μήνα απασχόλησης). Η αναλογία αυτής της πρώτης άδειας πρέπει να χορηγηθεί μέχρι τις 31 Δεκεμβρίου του έτους πρόσληψης.

> Κατά το δεύτερο ημερολογιακό έτος, ο μισθωτός δικαιούται και πάλι να λάβει τμηματικά την άδεια του, σύμφωνα με τους υπολογισμούς που γίνονται και στο πρώτο έτος πρόσληψης. Πάντως είτε τμηματικά είτε ολόκληρη την άδεια του δεύτερου ημερολογιακού έτους ο μισθωτός πρέπει να τη λάβει μέχρι την 31η Δεκεμβρίου του έτους αυτού.

> Από το τρίτο ημερολογιακό έτος και μετά, ο μισθωτός δικαιούται να λάβει ολόκληρη την άδεια του έτους αυτού. Το δικαίωμα του μισθωτού αρχίζει από την 1η Ιανουαρίου του συγκεκριμένου έτους και θα ασκηθεί, φυσικά, κατόπιν συνεννοήσεως και συμφωνίας με τον εργοδότη, όπως προβλέπουν οι κείμενες διατάξεις που αφορούν τις άδειες.

Σύμφωνα, λοιπόν, με τα παραπάνω, οι μισθωτοί που προσλήφθηκαν σε οποιοδήποτε χρονικό σημείο του έτους 2007, πρέπει μέχρι την 31/12/2007 να έχουν λάβει την άδεια και το επίδομα αδειάς που τους αναλογεί για το πρώτο ημερολογιακό έτος. Η ελάχιστη περίοδος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών μπορεί να αντικατασταθεί από χρηματική αποζημίωση μόνο σε περίπτωση τερματισμού της εργασιακής σχέσης. Κατά το δεύτερο ημερολογιακό έτος (2008), ο μισθωτός, που προσλήφθηκε το 2007, δικαιούται πάλι να λάβει την άδειά του τμηματικά, όπως και κατά το πρώτο ημερολογιακό έτος.

Συνεπώς ολόκληρη την άδεια του δεύτερου έτους θα λάβει μόνο εάν απασχοληθεί στον συγκεκριμένο εργοδότη από 1/1/2008 μέχρι 31/12/2008. Εάν αποχωρήσει ή απολυθεί πριν την 31 Δεκεμβρίου 2008 δικαιούται να λάβει μόνο τμήμα της άδειας του δεύτερου έτους, ανάλογο με το χρόνο που απασχολήθηκε από την 1/1/2008 μέχρι την ημερομηνία διακοπής της σχέσεως εργασίας. Από το τρίτο ημερολογιακό έτος, ο εν λόγω μισθωτός δικαιούται ολόκληρη την άδεια του έτους αυτού, έστω και εάν αποχωρήσει ή απολυθεί πριν τη λήξη του έτους.

## **5.4 ΠΟΤΕ ΧΟΡΗΓΕΙΤΑΙ Η ΑΔΕΙΑ. ΚΑΤΑΤΜΗΣΗ ΑΥΤΗΣ**

### **5.4.1:ΧΡΟΝΟΣ ΧΟΡΗΓΗΣΕΩΣ ΤΗΣ ΑΔΕΙΑΣ**

Κατ' αρχήν, ο χρόνος που θα λάβει ο μισθωτός την άδεια, την οποία δικαιούται, κανονίζεται με συμφωνία μεταξύ αυτού και του εργοδότη

του. Πάντως, ο τελευταίος υποχρεούται να χορηγήσει την άδεια στο μισθωτό που υπέβαλε σχετικό αίτημα μέσα σε δύο μήνες από τη διατύπωση του αιτήματος. Επίσης, ο εργοδότης υποχρεούται να χορηγήσει τις μισές τουλάχιστον άδειες (των δικαιούχων μισθωτών του) μέσα στο διάστημα μεταξύ 1ης Μαΐου και 30ης Σεπτεμβρίου κάθε έτους.

Όσον αφορά την σχετική αίτηση, δεν απαιτείται πλέον η υποβολή αυτής εκ μέρους του εργαζομένου προς τον εργοδότη ως απαραίτητη προϋπόθεση για την χορήγηση της αδειάς. Η αίτηση αυτή έχει απλώς την έννοια του προσδιορισμού των χρονικών ορίων εντός των οποίων υποχρεούται ο εργοδότης να χορηγήσει την αιτηθείσα άδεια. Ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος, πριν λήξει το ημερολογιακό έτος, να χορηγήσει σε όλους τους μισθωτούς της επιχείρησής του την άδεια που δικαιούνται, έστω και αν δεν τη ζήτησαν.

Εάν ο μισθωτός ζητήσει την άδειά του, ο εργοδότης υποχρεούται να ικανοποιήσει το αίτημά του μέσα σε δύο μήνες από τη διατύπωση του αιτήματος. Εάν ο μισθωτός δεν αναμένει το δίμηνο και κάνει αυθαιρέτως χρήση της άδειάς του χωρίς τη σύμφωνη γνώμη του εργοδότη, θεωρείται ότι αποχώρησε από την εργασία του οικειοθελώς ή αλλιώς ότι κατήγγειλε αυτός τη σύμβαση εργασίας και δεν δικαιούται αποζημίωση που ορίζει ο νόμος. Δικαιούται, όμως, και στην περίπτωση αυτή, αποζημίωση για μη ληφθείσα άδεια και επίδομα αδειάς.

#### **5.4.2 ΚΑΤΑΤΜΗΣΗ ΤΗΣ ΑΔΕΙΑΣ**

Μόνο κατ' εξαίρεση επιτρέπεται η εντός του αυτού ημερολογιακού έτους κατάτμηση του χρόνου αδειάς σε δύο περιόδους. Αυτό είναι επιτρεπτό σε δύο περιπτώσεις: λόγω ιδιαίτερα σοβαρής ή επείγουσας ανάγκης της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης ή κατόπιν αιτήσεως του μισθωτού που στηρίζεται σε δικαιολογημένη αιτία. Και στις δύο



περιπτώσεις απαιτείται έγκριση της οικείας περιφερειακής υπηρεσίας του Υπουργείου Εργασίας, που χορηγείται κατόπιν σχετικής αιτήσεως των ενδιαφερομένων. Οποσδήποτε, το πρώτο τμήμα της άδειας πρέπει να περιλαμβάνει έξι (6) τουλάχιστον εργάσιμες ημέρες και αν πρόκειται για ανήλικο εργαζόμενο τουλάχιστον δώδεκα (12) εργάσιμες ημέρες.

## **5.5 ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΗ Η ΧΟΡΗΓΗΣΗ ΤΗΣ ΑΔΕΙΑΣ.**

### **ΑΠΑΓΟΡΕΥΤΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ**

#### **5.5.1 ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΧΟΡΗΓΗΣΗΣ ΤΗΣ ΑΔΕΙΑΣ**

Η χορήγηση της άδειας εντός του ημερολογιακού έτους κατά το οποίο δικαιούται να την πάρει ο μισθωτός, είναι υποχρεωτική για τον εργοδότη, έστω κι αν δεν ζητήθηκε αυτή από τον μισθωτό. Όπως αναφέρθηκε και σε προηγούμενη παράγραφο, η αίτηση του μισθωτού προς τον εργοδότη του περί χορηγήσεως της ετήσιας άδειας λαμβάνεται υπ' όψη μόνο για του καθορισμό του χρονικού διαστήματος εντός του οποίου πρέπει υποχρεωτικά να χορηγηθεί αυτή. Έτσι, ο νόμος μετέθεσε το βάρος της φροντίδας για τη χορήγηση της άδειας στον εργοδότη, απειλώντας μάλιστα και κυρώσεις (ποινικές και αστικές) σε περίπτωση αμέλειας.

Εάν ο μισθωτός δεν λάβει την άδειά του εντός του έτους που τη δικαιούται, και μάλιστα ανεξάρτητα από την ύπαρξη ή μη πταίσματος του εργοδότη, έχει αξίωση για αποζημίωση λόγω μη λήψεως της άδειας. Κατά την επικρατούσα άποψη στην νομολογία, ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλει στον μισθωτό τις αποδοχές άδειας απλές όταν δεν υπάρχει και πταίσμα του και διπλές (προσαυξημένες κατά 100% δηλαδή) όταν υπάρχει και πταίσμα του εργοδότη. Πταίσμα του εργοδότη υπάρχει, όταν ο μισθωτός ζήτησε την άδειά του και ο εργοδότης αρνήθηκε ή αμέλησε να του την χορηγήσει. Η αποζημίωση για τη μη ληφθείσα άδεια είναι ίση

με τις αποδοχές των ημερών αυτής και έχει την ίδια μεταχείριση των άλλων αποδοχών. Η προσαύξηση, όμως, κατά 100% θεωρείται αστική ποινή. Οι περί αδείας διατάξεις, γενικώς, είναι δημοσίας τάξεως και συνεπώς κάθε συμφωνία που αντιβαίνει σε αυτές είναι άκυρη.

Η αποζημίωση (προσαύξηση) 100% για μη ληφθείσα άδεια υπόκειται σε αυτοτελή φορολογία με ποσοστό φόρου 10%, σύμφωνα με το άρθρο 2 παράγραφος 7 του Ν. 1249/82.

### **5.5.2 ΑΠΑΓΟΡΕΥΤΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ**

Απαγορεύεται η τμηματική χορήγηση της άδειας. Αυτή χορηγείται σε αλληπάλληλες εργάσιμες ημέρες. Εν τούτοις, η από 26 Ιανουαρίου 1977 εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας (που κυρώθηκε με το Ν. 549/77 άρθρο 7) επέτρεψε τη χορήγηση της ετήσιας άδειας του μισθωτού σε δύο τμήματα λόγω σοβαρής ή επείγουσας ανάγκης της επιχείρησης ή κατόπιν αιτήσεως του μισθωτού, πάντοτε με έγκριση της αρμόδιας Υπηρεσίας του Υπουργείου Εργασίας. Στην πράξη (και πάντοτε μισθωτού) η άδεια μπορεί να διασπαστεί πολλές φορές και σε περισσότερα από δύο τμήματα.

Απαγορεύεται η απόλυση του μισθωτού κατά τον χρόνο που διαρκεί η άδεια (άρθρο 5 παρ. 6 Α.Ν. 539/45).

Απαγορεύεται στο μισθωτό να εργασθεί κατά το χρόνο της άδειας του. Σε περίπτωση που ο αδειούχος μισθωτός απασχοληθεί σε κάποια εργασία, ο εργοδότης που τον απασχόλησε δικαιούται να μη καταβάλει αμοιβή για το αντίστοιχο χρονικό διάστημα (άρθρο 5 παρ. 6 Α.Ν. 539/45).

Απαγορεύεται κάθε συμφωνία μεταξύ εργοδότη και μισθωτού για εγκατάλειψη από τον τελευταίο του δικαιώματος της άδειάς του (άρθρο 5 παρ. 1 Α.Ν. 539/45).

Σύμφωνα με τις διατάξεις του Νομικού Διατάγματος της 25ης Νοεμβρίου 1923 "περί αμέσου εκδικάσεως πλημμελημάτων τινών επ' αυτοφώρω", οι παραβάσεις του Α.Ν. 539/1945 εκδικάζονται μετά από καταγγελία των δημοσίων οργάνων, που είναι αρμόδια για την εποπτεία του νόμου αυτού, ή από οποιονδήποτε άλλο που έχει συμφέρον. Οι παραβάσεις αυτές τιμωρούνται σύμφωνα με το άρθρο 3 του Νόμου ΓΠΛΔ "περί υγιεινής και ασφάλειας των εργατών και περί ωρών εργασίας" όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 14 του νόμου 2943 του 1922 που ορίζει το ποσό της χρηματικής ποινής δεκαπλασιασμένο.

## **5.6 ΆΔΕΙΑ ΕΠΙ ΔΙΑΛΕΙΠΟΥΣΑΣ ΚΑΙ ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Ως διαλείπουσα απασχόληση νοείται εκείνη, η οποία από τη φύση της ή λόγω των συνθηκών εργασίας ή με ατομική σύμβαση δεν παρέχεται όλες τις εργάσιμες ημέρες του μήνα.

Νεότερα νομοθετήματα του Α.Ν. 539/45, σχετικά με την ετήσια άδεια των μισθωτών, αποδέσμευσαν το δικαίωμα της άδειας από την προϋπόθεση της πλήρους και καθημερινής απασχολήσεως (ώστε να αναλίσκονται ουσιωδώς οι δυνάμεις του μισθωτού), γιατί μεταξύ άλλων περιέλαβαν διατάξεις περί χορηγήσεως άδειας και στους μισθωτούς που απασχολούνται εκ περιτροπής ή παρέχουν διαλείπουσα εργασία.

### **5.6.1 ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΑΔΕΙΑΣ**

Σε περίπτωση διαλείπουσας ή εκ περιτροπής εργασίας, ο μισθωτός δικαιούται, μετά τη συμπλήρωση δωδεκάμηνης σχέσεως εργασίας στην επιχείρηση, κάθε ημερολογιακό έτος, άδεια με αποδοχές ίση με το ένα δωδέκατο (1/12) της άδειας που προβλέπεται από το Α.Ν. 539/45 ή άλλη

ειδικότερη διάταξη για κάθε μήνα απασχόλησης. Δηλαδή, χε τα ισχύοντα σήμερα γενικώς, δικαιούται για κάθε μήνα απασχόλησης άδεια δύο εργάσιμων ημερών, Ο χρόνος απασχόλησης μετράται από την ημερομηνία πρόσληψης αν πρόκειται για την πρώτη άδεια ή από τη λήψη της άδειας του προηγούμενου έτους (άρθρο 2 παρ. 2 του Α.Ν. 539/45, όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 1 του Ν. 1346/83). Για την εφαρμογή της προηγούμενης διατάξεως, ως μήνας λογίζονται είκοσι πέντε (25) ημέρες απασχόλησης. Αν προκύπτει κατά τον υπολογισμό κλάσμα χρόνου αδειας που υπερβαίνει τη μισή ημέρα, το κλάσμα στρογγυλοποιείται σε ολόκληρη ημέρα.

### **5.6.2 ΛΥΣΗ ΤΗΣ ΣΧΕΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Σε περίπτωση λύσεως της σχέσεως εργασίας με οποιοδήποτε τρόπο ή λήξεως της εποχιακής απασχόλησης, πριν συμπληρώσει ο μισθωτός το βασικό χρόνο (12μηνο) στον αυτόν εργοδότη, δικαιούται δύο ημερήσιους μισθούς για κάθε μήνα απασχόλησης. Για απασχόληση μικρότερη από μήνα, καταβάλλεται ανάλογο κλάσμα.

### **5.7 ΒΙΒΛΙΟ ΑΔΕΙΩΝ**

Για τη διευκόλυνση της εφαρμογής των περί αδειών μισθωτών διατάξεων, ο νόμος (άρθρο 4 παρ. 3 Α.Ν. 539/45) επιβάλλει, όπως κάθε εργοδότης τηρεί ειδικό βιβλίο αδειών. Στο βιβλίο αυτό αναγράφονται τα στοιχεία των μισθωτών που παίρνουν την κανονική τους άδεια κάθε ημερολογιακό έτος, κατά χρονολογική σειρά λήψεως τη άδειας εκάστου. Πιο συγκεκριμένα, στο βιβλίο που είναι κατάλληλα γραμμογραφημένο, καταχωρούνται:

- 1) Το ονοματεπώνυμο του αδειούχου μισθωτού.

- 2) Η ειδικότητά του και η θέση του στην επιχείρηση.
- 3) Το έτος γεννήσεως.
- 4) Ημερομηνία προσλήψεως.
- 5) Οι αποδοχές που καταβλήθηκαν στο μισθωτό για το χρόνο της άδειας και το επίδομα αδείας.
- 6) Η χρονική διάρκεια της άδειας.
- 7) Ημερομηνία χορηγήσεως (ενάρξεως και λήψεως) της άδειας.
- 8) Η υπογραφή του αδειούχου, η οποία υποδηλώνει ότι έλαβε την άδεια και τις αποδοχές αυτής, καθώς και το επίδομα αδείας, που προκαταβάλλονται κατά την έναρξή της.
- 9) Μια ιδιαίτερη στήλη για παρατηρήσεις πρέπει να υπάρχει στο βιβλίο αδειών. Σε αυτήν σημειώνονται όλα τα άλλα σχετικά με την άδεια στοιχεία, όπως π.χ. εάν ο μισθωτός αποχώρησε ή απολύθηκε και έλαβε την άδεια σε χρήματα κ.ο.κ.

Το βιβλίο αδειών πρέπει να είναι στην διάθεση των επιθεωρητών κ.λπ. οργάνων του Υπουργείου Εργασίας, καθώς και των αρμόδιων αστυνομικών οργάνων, που ασκούν την εποπτεία και τον έλεγχο εφαρμογής του νόμου. Δεν είναι υποχρεωτική, όμως, η θεώρηση του βιβλίου αδειών από την οικεία επιθεώρηση εργασίας ή άλλη αρχή.

### **5.7.1 ΚΥΡΩΣΕΙΣ**

Για τους παραβαίνοντες τις διατάξεις περί χορηγήσεως αδειών στους μισθωτούς απειλούνται οι βαριές κυρώσεις του άρθρου 13 του Ν. 2943/22 που αναφέραμε και σε προηγούμενη παράγραφο.

Πρέπει, όμως, να έχουμε υπ' όψη και την αστική κύρωση, την προβλεπόμενη από το άρθρο 5 παρ.1 του Α.Ν. 539/45, σύμφωνα με την οποία ο εργοδότης που αρνείται τη χορήγηση στο μισθωτό του της νόμιμης ετήσιας άδειας, εντός του ημερολογιακού έτους κατά το οποίο

δικαιούται να τη λάβει, οφείλει να καταβάλει σε αυτόν τις αποδοχές της άδειας αυξημένες κατά 100%.

Ποινικές κυρώσεις απειλούνται ακόμη κατά των εργοδοτών ή άλλων υπεύθυνων της επιχείρησης που καθυστερούν αποδοχές, δώρα εορτών και επίδομα αδείας (Α.Ν. 690/45) ή παρεμποδίζουν τα αρμόδια όργανα εποπτείας του Υπουργείου Εργασίας.

## **5.8 ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΙΔΙΩΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ**

Μεγάλες διαφορές μεταξύ ιδιωτικών και δημοσίων υπαλλήλων παρατηρούνται στο θέμα των αδειών και των διαφόρων άλλων παροχών που σχετίζονται κυρίως με τη μητρότητα. Πρόσφατη έρευνα που έγινε από τη ΓΣΕΕ και την ΑΑΕΑΥ προκύπτουν μεγάλες ανισότητες εις βάρος της γυναίκας εργαζόμενης στον ιδιωτικό τομέα, σε σχέση με τον δημόσιο τομέα, τις τράπεζες και τις ΔΕΚΟ (άδεια τοκετού, φροντίδας μωρού, γονική άδεια, άδεια ασθενείας κ.λπ.).

### **5.8.1 ΑΔΕΙΑ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ**

Μερικά χαρακτηριστικά παραδείγματα είναι τα εξής:

- Άδεια τοκετού: Στον ιδιωτικό τομέα προβλέπεται άδεια 2 μηνών πριν και 9 εβδομάδων μετά τον τοκετό με αποδοχές από το ΙΚΑ και τον ΟΑΕΔ, εφ' όσον η ασφαλισμένη μητέρα έχει πραγματοποιήσει 200 ημέρες εργασίας μέσα στα τελευταία 2 χρόνια. Αλίμονο στις χιλιάδες νέες γυναίκες που έχουν την "τύχη" να απασχολούνται με ελαστικές σχέσεις εργασίας και χωρίς ασφάλεια, για το πώς θα καλύψουν τα έξοδα της εγκυμοσύνης. Στον δημόσιο προβλέπεται άδεια με αποδοχές δύο μήνες πριν και τρεις μήνες (12 εβδομάδες), ενώ στις τράπεζες 4 μήνες συνολικά (με αποδοχές), στη ΔΕΗ και στον ΟΤΕ 5 μήνες (με αποδοχές).

Ας σημειωθεί εδώ και το γεγονός ότι υπάρχουν εργαζόμενες στον ιδιωτικό τομέα, που αναγκάστηκαν να γυρίσουν στην εργασία τους πριν καν περάσουν οι 40 ημέρες της λοχείας.

- Άδεια για τη φροντίδα μωρού: Στον δημόσιο τομέα προβλέπεται άδεια μέχρι 9 μήνες με αποδοχές ή μειωμένο ωράριο κατά τα 3 πρώτα έτη του παιδιού. Στον ιδιωτικό τομέα προβλέπεται μόνο μειωμένο ωράριο για τα πρώτα δύομισι χρόνια.

- Γονική άδεια: Στο Δημόσιο προβλέπεται μέχρι δύο χρόνια (συν ένα έτος για κάθε επιπλέον παιδί) χωρίς αποδοχές. Στον ιδιωτικό τομέα μόνο τρεισήμισι μήνες χωρίς αποδοχές, ενώ δικαιούχοι είναι και οι δύο γονείς.

- Άδεια ασθενείας: Στον δημόσιο τομέα είναι μέχρι ένα μήνα χωρίς αποδοχές και στον ιδιωτικό τομέα μέχρι 12 μέρες αν υπάρχουν πάνω από 3 παιδιά.

- Άγαμη μητέρα: Στον δημόσιο τομέα προβλέπεται άδεια μέχρι 2 έτη χωρίς αποδοχές για παιδί μέχρι έξι ετών. Στον ιδιωτικό μέχρι 7 μήνες χωρίς αποδοχές για παιδί μέχρι τριάμισι ετών.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6**

### **ΕΙΔΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ-ΔΙΑΤΥΠΩΣΕΙΣ**

#### **6.1 ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ**

Το ειδικό καθεστώς της εργασίας των γυναικών αποτελείται από ρυθμίσεις που εμπνέονται από δύο αρχές με διαφορετική αφετηρία η κάθε μία και διαφορετικό στόχο. Η μία, η παραδοσιακή, στηρίζεται στη βιολογική ιδιαιτερότητα της γυναίκας και στη μητρότητα και οδηγεί σε ρυθμίσεις προς όφελος των γυναικών. Η άλλη αναπτύχθηκε πολύ μεταγενέστερα για να αντιμετωπισθεί η άνιση μεταχείριση σε βάρος των γυναικών στην εργασία.

##### **6.1.1 ΤΟ ΕΙΔΙΚΟ ΝΟΜΙΚΟ ΚΑΘΕΣΤΩΣ**

Το νομικό καθεστώς της εργασίας των γυναικών καθορίζεται από ρυθμίσεις που καλύπτουν διάφορες φάσεις της εργασίας. Ειδικότερα προβλέπεται γενική απαγόρευση απασχόλησης της γυναίκας κατά τη νύχτα σε ορισμένους από το νόμο καθορισμένους κλάδους επιχειρήσεων με σημαντικές εξαιρέσεις.

##### **6.1.2 ΕΙΔΙΚΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ**

Η προστασία που προσφέρει ο νόμος στη μητρότητα εκδηλώνεται τόσο κατά τη πρόσληψη, όσο και κατά τη λειτουργία της σχέσεως εργασίας, συμπληρώνεται δε με τη προστασία κατά της απολύσεως.

Σύμφωνα με το νομικό καθεστώς για την εργαζόμενη γυναίκα- μητέρα ισχύουν τα παρακάτω:



- Προστασία της εργαζόμενης εγκύου με την παροχή άδειας 17 εβδομάδων με αποδοχές πριν και μετά τον τοκετό (προγενέθλια 8 εβδομάδες και μεταγενέθλια άδεια 9 εβδομάδων). Για τις ημέρες απουσίας της μητέρας λόγω κυοφορίας και λοχείας αναγνωρίζονται στην ασφάλιση μόνο 13 ή 26 ημέρες, όπως και στην ασθένεια.

- Απαγόρευση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και για δύο χρόνια μετά τον τοκετό ή και για μεγαλύτερο διάστημα λόγω ασθένειας οφειλομένης στην κύηση ή τον τοκετό, εκτός αν υπάρχει σπουδαίος λόγος για την καταγγελία.

- Κατάλληλες παροχές κοινωνικής ασφάλειας, οι οποίες είναι κυρίως οι παρακάτω:

1. Παροχές που αφορούν στη μαιευτική περίθαλψη
2. Παροχή του βοηθήματος τοκετού
3. Επιδόματα Μητρότητας του Ι.Κ.Α.
4. Συμπληρωματικές παροχές μητρότητας από το ΟΑΕΔ.

- Εξασφάλιση μειωμένου ωραρίου με σκοπό τη δυνατότητα φροντίδας και θηλασμού του παιδιού. Οι εργαζόμενες μητέρες για το θηλασμό και την ανατροφή του παιδιού τους δικαιούνται για χρονικό διάστημα τριάντα μηνών από τη λήξη της άδειας λοχείας, είτε να προσέρχονται αργότερα, είτε να αποχωρούν νωρίτερα κατά μία ώρα κάθε ημέρα. Την άδεια αυτή δικαιούται και ο πατέρας εφόσον δεν κάνει χρήση αυτής η εργαζόμενη μητέρα.

- Ρύθμιση της απασχόλησης του γυναικείου εργατικού δυναμικού σε νυχτερινές εργασίες και στη βιομηχανική απασχόληση.

- Απαγόρευση απασχόλησης των εγκύων γυναικών σε εργασίες με επικίνδυνο, ανθυγιεινό ή επίπονο χαρακτήρα.

- Λήψη μέτρων για την ανακούφιση της μητέρας - εργαζόμενης, όπως η ίδρυση και λειτουργία κατάλληλων ιδρυμάτων, σταθμών κ υπηρεσιών.

### **6.1.3 Η ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΣΤΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ**

Στη Ελλάδα ο Ν1414/84 αποτελεί σημείο αναφοράς για την προστασία και τη θεσμοθέτηση της ισότητας των δύο φύλων. Καθιερώνει και προστατεύει την αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σχετικά με την πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και τις συνθήκες εργασίας. Σύμφωνα με το νόμο αυτό απαγορεύεται κάθε διάκριση με βάση το φύλο του εργαζομένου όσον αφορά τους όρους, τις συνθήκες εργασίας και την επαγγελματική του εξέλιξη και σταδιοδρομία. Ο ίδιος νόμος ορίζει ότι η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση αποτελούν διάκριση λόγω φύλου και απαγορεύονται. Επίσης ο ίδιος νόμος προβλέπει και για την ισότητα στην αμοιβή και ορίζει ότι άνδρες και γυναίκες δικαιούνται ίση αμοιβή για ίσης αξίας εργασία. Ο εργοδότης που παραβαίνει τις διατάξεις του νόμου αυτού τιμωρείται με πρόστιμο.

### **6.2 ΑΝΗΛΙΚΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ**

Η ένταξη των ανηλίκων εργαζόμενων στην παραγωγική διαδικασία και στην αμειβόμενη απασχόληση αποτέλεσε, ήδη από την αρχή του αιώνα, ιδιαίτερη μέριμνα της πολιτείας. Έτσι, πριν ακόμη κατοχυρωθούν νομοθετικά γενικότεροι θεσμοί του εργατικού δικαίου, όπως λ.χ. το δωρο στην καθημερινή απασχόληση, η ετήσια άδεια των εργαζομένων κλπ., η πολιτεία ψήφισε νόμους που έθεταν περιορισμούς στην απασχόληση των ανηλίκων. Η εργασία των ανηλίκων υπόκειται σε ορισμένους περιορισμούς, που αποσκοπούν στην απαγόρευση και μη απασχόληση ανηλίκων σε εργασίες, οι οποίες είναι επικίνδυνες για τη σωματική τους ακεραιότητα ή επιβλαβείς για την υγεία τους. Γενικά η

θέση των ανηλίκων στην εργατική νομοθεσία είναι ευμενέστερη σε σχέση με τους ενήλικους.

Ως ανήλικοι για την εφαρμογή των νόμων αυτών, θεωρούνται όσοι δεν έχουν συμπληρώσει το 18<sup>ο</sup> έτος της ηλικίας τους. Οι διατάξεις των νόμων αυτών δεν εφαρμόζονται στις οικογενειακού χαρακτήρα γεωργικές, δασικές και κτηνοτροφικές εργασίες.

### **6.2.1 ΌΡΟΙ ΚΑΙ ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ**

α) Οι ανήλικοι που δεν έχουν συμπληρώσει το 15<sup>ο</sup> έτος της ηλικίας τους, απαγορεύεται να απασχοληθούν σε οποιαδήποτε εργασία, εκτός από αναφερόμενες κατωτέρω καλλιτεχνικές κλπ. δραστηριότητες. β) Οι ανήλικοι που δεν έχουν συμπληρώσει το 18<sup>ο</sup> έτος της ηλικίας τους, απαγορεύεται να απασχολούνται σε εργασίες, έργα ή δραστηριότητες οποιασδήποτε μορφής που από τη φύση τους ή τις συνθήκες που εκτελούνται είναι πιθανό να βλάψουν την υγεία, την ασφάλεια, ή να προσβάλλουν την ηθική τους. Οι εργασίες αυτές έχουν καθορισθεί με απόφαση του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

γ) Με άδεια της Επιθεώρησης Εργασίας επιτρέπεται η απασχόληση ανηλίκων, που δεν έχουν συμπληρώσει το 15<sup>ο</sup> έτος της ηλικίας τους σε ορισμένες καλλιτεχνικές, θεατρικές κλπ. εργασίες, εφόσον δεν βλάπτεται η σωματική και η ψυχική τους υγεία και η ηθική τους. Η άδεια αυτή χορηγείται στον εργοδότη ύστερα από αίτηση του, χορηγείται δε για χρονικό διάστημα που δεν μπορεί να υπερβαίνει τους 3 μήνες.

## 6.2.2 ΧΡΟΝΙΚΑ ΟΡΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ – ΑΜΟΙΒΗ

Οι ανήλικοι που δεν έχουν συμπληρώσει το 16<sup>ο</sup> έτος της ηλικίας τους καθώς και οι ανήλικοι που φοιτούν σε γυμνάσια, λύκεια κάθε τύπου, ή τεχνικές επαγγελματικές σχολές, δημόσιες ή ιδιωτικές, αναγνωρισμένες από το Κράτος, δεν επιτρέπεται να απασχολούνται περισσότερο από 6 ώρες την ημέρα και 30 ώρες την εβδομάδα. Παράλληλα δικαιούνται ημερήσια ανάπαυση από 12 τουλάχιστον συνεχείς ώρες, στις οποίες πρέπει να περιλαμβάνεται το χρονικό διάστημα από τις 10 το βράδυ, μέχρι τις 6 το πρωί.

Η ημερήσια απασχόληση των ανηλίκων που φοιτούν αρχίζει ή λήγει 2 τουλάχιστον ώρες μετά τη λήξη ή πριν από την έναρξη των μαθημάτων αντίστοιχα. Η υπερωριακή απασχόληση των ανηλίκων απαγορεύεται.

Οι ανήλικοι αμείβονται με βάση το κατώτατο τουλάχιστον ημερομίσθιο ανειδίκευτου εργάτη, που προβλέπεται στην εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας, ανάλογα με τις ώρες απασχόλησης του. Νοείται βέβαια ότι τυχόν ευνοϊκότερες συνθήκες εργασίας και μεγαλύτερη αμοιβή που ρυθμίζονται με συλλογικές συμβάσεις εργασίας, ισχύουν.

Δεδομένου ότι η εργασία των ανηλίκων ενδιαφέρει τη δημόσια τάξη προβλέπεται ειδική μέριμνα για την τήρηση των προστατευτικών διατάξεων, γι' αυτό ο νόμος προβλέπει τον εφοδιασμό τους με βιβλιάριο εργασίας, την τήρηση ειδικών μητρώων ανηλίκων, ιατρικές εξετάσεις κλπ. καθώς και την ανάθεση του ελέγχου στην επιθεώρηση εργασίας. Στο πλαίσιο αυτού του ελέγχου προβλέπεται η δυνατότητα απαγόρευσης συνέχισης της εργασίας, η επιβολή διοικητικών χρηματικών προστίμων και η λήψη μέτρων προς αποτροπή επικείμενου κινδύνου. Συγχρόνως προβλέπονται ποινικές κυρώσεις σε βάρος των εργοδοτών για παραβάσεις όχι μόνο από δόλο αλλά και από αμέλεια, καθώς και πρόστιμο σε βάρος των ασκούντων την επιμέλεια των ανηλίκων.

## **6.3 ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΣΤΡΑΤΕΥΟΜΕΝΩΝ**

Οι καλούμενοι στο στρατό μισθωτοί γενικά (δηλαδή άσχετα αν πρόκειται για υπαλλήλους ή εργατοτεχνίτες ή υπηρέτες) τυγχάνουν ειδικής προστασίας, τόσο κατά τη διάρκεια του χρόνου της στρατεύσεώς τους, όσο και για ορισμένο χρόνο μετά την απόλυση τους από τις τάξεις του στρατού. Τα θέματα που αφορούν την προστασία των στρατευομένων μισθωτών ρυθμίζει ο Ν. 3514/1928, όπως συμπληρώθηκε από το Ν. 547/1937, με τον οποίο επεκτάθηκαν οι διατάξεις του ανωτέρω νόμου και στο εργατοτεχνικό προσωπικό των κάθε είδους επιχειρήσεων.

### **6.3.1 ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΚΑΤΑ ΤΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΗΣ ΣΤΡΑΤΕΥΣΗΣ**

Η σύμβαση εργασίας του μισθωτού δεν λύεται με την πρόσκληση του στο στρατό. Σύμφωνα με τις σχετικές διατάξεις ο εργοδότης δεν μπορεί να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας που υπάρχει με το μισθωτό, κατά τη διάρκεια στρατεύσεώς του, γιατί αυτή τελεί υπό το νόμο σε υποχρεωτική αναστολή, λόγω της αναγκαστικής απουσίας του μισθωτού και επομένως η τυχόν απόλυσή του είναι άκυρη. Η ανωτέρω προστασία επεκτείνεται γενικά σε όλους τους μισθωτούς που στρατεύονται με οποιαδήποτε ιδιότητα, αδιακρίτως αν είναι άνδρας ή γυναίκα. Ενδέχεται όμως παρά την απαγόρευση του νόμου, να γίνει από τον εργοδότη καταγγελία της σύμβασης εργασίας του στρατευθέντος μισθωτού. Στην περίπτωση αυτή ο μισθωτός δικαιούται να λάβει: α) τη βασική αποζημίωση λόγω απόλυσης που προβλέπεται από το νόμο, β) επιπλέον ειδική αποζημίωση, η οποία είναι ίση με τις αποδοχές 6 μηνών.

### **6.3.2 ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ**

Για να τύχει ο στρατευόμενος μισθωτός της ειδικής προστασίας του ανωτέρω νόμου, πρέπει να έχει τουλάχιστον 6 μήνες προϋπηρεσία στον τελευταίο εργοδότη, από την εργασία του οποίου στρατεύεται. Προγενέστερη τυχόν υπηρεσία του σε άλλο εργοδότη δεν συνυπολογίζεται. Το εν λόγω εξάμηνο προϋπηρεσίας απαιτείται να είναι συνεχές, δηλαδή να μην έχει γίνει στο μεταξύ διάστημα καταγγελία της σύμβασης εργασίας, είτε από τον εργοδότη είτε από τον μισθωτό.

### **6.3.3 ΧΡΟΝΟΣ ΕΝΑΡΞΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ**

Η προστασία του στρατευόμενου μισθωτού αρχίζει από την ημερομηνία έκδοσης της στρατιωτικής διαταγής, με την οποία καλείται στο στρατό και όχι από τη δημοσίευση αυτής στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, ή από την ημερομηνία της πραγματικής κατάταξης του. Επομένως εάν τυχόν γίνει απόλυση μισθωτού πριν από την κατάταξή του, αλλά μετά τη χρονολογία της πρόσκλησής του στο στρατό, είναι άκυρη, έστω και αν ο εργοδότης αγνοούσε των πρόσκληση.

### **6.3.4 ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ ΧΡΟΝΟΥ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ**

Με ρητή διάταξη του νόμου προβλέπεται ότι η υπηρεσία των μισθωτών γενικά στο στρατό ως εφέδρων ή κληρωτών ή εθελοντών και ανεξάρτητα με το χρόνο προσέλευσής τους, αναγνωρίζεται σαν χρόνος πραγματικής εργασίας για την άσκηση των δικαιωμάτων τους έναντι του εργοδότη στον οποίο εργάζονταν πριν τη στράτευσή τους. Αντίθετα σαν χρόνος ασφάλισης έναντι του ΙΚΑ και των λοιπών ασφαλιστικών οργανισμών, για τη χορήγηση γενικά των ασφαλιστικών παροχών, αναγνωρίζεται

μόνο το διάστημα της εφεδρικής υπηρεσίας, για το οποίο δικαιούνται να λάβουν επίδομα στράτευσης.

### **6.3.5 ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΜΕΤΑ ΤΗΝ ΑΠΟΣΤΡΑΤΕΥΣΗ**

Για την περίοδο μετά την αποστράτευση υπάρχει η διάταξη του άρθρου 4 του Ν. 3514/1928, σύμφωνα με την οποία ο εργοδότης έχει υποχρέωση να επαναπροσλάβει τον αποστρατευθέντα μισθωτό και να τον απασχολήσει στην εργασία του επί ένα τουλάχιστον έτος. Για να διατηρήσει όμως ο μισθωτός το ανωτέρω δικαίωμα του οφείλει, μέσα σε προθεσμία ενός μήνα από την απόλυση του από το στρατό, να δηλώσει στον εργοδότη ή τον αντιπρόσωπο του γραπτώς ή προφορικώς, εάν επιθυμεί να επανέλθει στην εργασία του. Επίσης μέσα σε προθεσμία 15 ημερών από τη δήλωσή του αυτή, οφείλει να προσέλθει και να αναλάβει εργασία.

### **6.4 ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΚΑΙ ΔΙΕΥΚΟΛΥΝΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΜΕ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ**

Η νομοθεσία προβλέπει ειδικές ρυθμίσεις και για τους εργαζομένους και των δύο φύλων, που έχουν υποχρεώσεις προς εξαρτώμενα από αυτούς παιδιά ή άλλα μέλη της οικογένειάς τους που έχουν ανάγκη τις φροντίδες ή την υποστήριξη τους, ώστε να διευκολύνεται η προετοιμασία τους για την είσοδο στην απασχόληση, η διατήρηση της, καθώς και η επαγγελματική τους εξέλιξη.

Σύμφωνα με τον νόμο 1483/1984 απαγορεύεται κάθε άμεση ή έμμεση διάκριση σε βάρος των εργαζομένων της προηγούμενης παραγράφου, που αναφέρεται στην είσοδο τους στην απασχόληση, στη διατήρηση της και στην επαγγελματική τους εξέλιξη. Οι ρυθμίσεις αυτές δεν

εφαρμόζονται στους απασχολούμενους: α) Στο δημόσιο, τους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης και τα λοιπά νομικά πρόσωπα δημόσιου δικαίου, με οποιαδήποτε σχέση, β) Στη ναυτική εργασία.

#### **6.4.1 ΕΞΑΡΤΩΜΕΝΑ ΜΕΛΗ**

Στην έννοια του όρου του «εξαρτώμενα παιδιά ή άλλα μέλη της οικογένειας που έχουν ανάγκη για φροντίδες ή υποστήριξη» περιλαμβάνονται: α) Τα μέχρι 16 ετών παιδιά, φυσικά ή υιοθετημένα, εφόσον οι γονείς έχουν την επιμέλεια τους,

β) τα παιδιά που είναι πάνω από 16 ετών, αλλά που έχουν αποδειγμένα ανάγκη από ειδικές φροντίδες, για λόγους βαριάς ή χρόνιας ασθένειας ή αναπηρίας, εφόσον οι γονείς έχουν την επιμέλεια τους,

γ) ο ή η σύζυγος, εφόσον για λόγους οξείας, βαριάς ή χρόνιας ασθένειας ή αναπηρίας δεν μπορεί να αυτοεξυπηρετηθεί,

δ) οι γονείς και οι άγαμοι αδελφοί και αδελφές που για λόγους οξείας, βαριάς ή χρόνιας ασθένειας ή αναπηρίας ή ηλικίας, δεν μπορούν να αυτοεξυπηρετηθούν, εφόσον ο εργαζόμενος έχει τη φροντίδα τους και το ετήσιο εισόδημα τους δεν είναι μεγαλύτερο του 25πλάσιου του ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη που ισχύει κάθε φορά επί 12 μήνες.

#### **6.4.2 ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΜΕ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ**

α) Ασφαλιστικά δικαιώματα

Ο εργαζόμενος γονέας, που λαμβάνει γονική άδεια ανατροφής, έχει, κατά το χρονικό διάστημα της απουσίας από την εργασία του, πλήρη ασφαλιστική κάλυψη από τον ασφαλιστικό του φορέα, υποχρεούται



όμως, να καταβάλει ολόκληρη την ασφαλιστική εισφορά, εργατική και εργοδοτική, που αντιστοιχεί σ' αυτό το διάστημα.

#### β) Μειωμένο ωράριο

Οι γονείς που εργάζονται με τις προϋποθέσεις που προαναφέραμε, σε ιδιωτική επιχείρηση ή εκμετάλλευση που απασχολεί τουλάχιστον πενήντα (50) άτομα και έχουν παιδιά με πνευματική, ψυχική ή σωματική αναπηρία, μπορούν να ζητήσουν να μειωθεί το ωράριο εργασίας τους κατά μία ώρα την ημέρα, με ανάλογη περικοπή των αποδοχών τους. γ) Δικαίωμα με πλήρη απασχόληση

Οι εργαζόμενοι, που έχουν από την πρόσληψη τους ή μεταγενέστερα συμφωνία, γραπτή ή προφορική, με τον εργοδότη τους να απασχολούνται για λόγους οικογενειακών υποχρεώσεων με μειωμένο ωράριο, έχουν δικαίωμα να αναλάβουν εργασία ή να επανέλθουν, με αίτηση τους, σε απασχόληση με πλήρες ωράριο, εάν υπάρχει κενή θέση, ανεξάρτητα εάν εξακολουθούν οι περιστάσεις που τους ανάγκασαν να εργάζονται με μειωμένο ωράριο. δ) Βρεφονηπιακοί σταθμοί

Οι βιομηχανικές επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις με προσωπικό πάνω από τριακόσια (300) άτομα υποχρεούνται κατά την ανέγερση των κτιριακών τους εγκαταστάσεων να προβλέπουν επαρκή και κατάλληλο χώρο για την στέγαση βρεφονηπιακού σταθμού, που να καλύπτει τις ανάγκες των εργαζομένων σ' αυτές.

### **6.4.3 ΕΙΔΙΚΕΣ ΑΔΕΙΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΜΕ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ**

Οι εργοδότες οι οποίοι απασχολούν εργαζομένους, που προστατεύουν πρόσωπα των παραπάνω περιπτώσεων, υποχρεούνται κατά τον προγραμματισμό του χρόνου χορήγησης των ετήσιων αδειών απουσίας

του προσωπικού τους να λαμβάνουν υπόψη τις ανάγκες των εργαζομένων της κατηγορίας αυτής.

Οι άδειες που δικαιούνται είναι οι εξής:

α) Γονική άδεια ανατροφής Ο γονέας που έχει συμπληρώσει ένα χρόνο εργασίας στον ίδιο εργοδότη δικαιούται να λάβει γονική άδεια ανατροφής του παιδιού, στο χρονικό διάστημα από τη λήξη της άδειας μητρότητας μέχρι το παιδί να συμπληρώσει την ηλικία των 3,5 ετών. Η συνολική διάρκεια της άδειας μπορεί να φθάσει τους 3,5 μήνες, συνολικά ή τμηματικά, για κάθε γονέα.

Η άδεια αυτή είναι χωρίς αποδοχές και χορηγείται από τον εργοδότη με βάση τη σειρά προτεραιότητας των ανάλογων αιτήσεων των απασχολούμενων στην επιχείρηση, για κάθε ημερολογιακό έτος. Δεδομένου ότι η γονική άδεια έχει χαρακτήρα προαιρετικό, μπορεί να χορηγηθεί και τμηματικά, κατόπιν βέβαια συμφωνίας μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου. Ο εργαζόμενος γονέας, που παίρνει γονική άδεια ανατροφής έχει κατά το χρονικό διάστημα της απουσίας από την εργασία του πλήρη ασφαλιστική κάλυψη από τον ασφαλιστικό του φορέα, υποχρεούται όμως να καταβάλει ολόκληρη την εισφορά (εργοδότη και ασφαλισμένου) που αντιστοιχεί σε αυτή την περίοδο.

Οι ανωτέρω ρυθμίσεις ισχύουν και για τους απασχολούμενους στο Δημόσιο, τα Ν.Π.Δ.Δ. και τους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης. Όπως επίσης και για τους εργαζομένους που έχουν υιοθετήσει παιδί.

Σε περίπτωση ύπαρξης περισσότερων παιδιών, το δικαίωμα των γονέων είναι αυτοτελές για το καθένα από αυτά, εφόσον από τη λήξη της άδειας που δόθηκε για το προηγούμενο παιδί μεσολάβησε ένας χρόνος πραγματικής απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη. Αν και οι δύο γονείς απασχολούνται με τις προϋποθέσεις που προαναφέραμε αποφασίζουν με κοινή συμφωνία, κάθε φορά, ποιος από τους δύο θα κάνει πρώτος χρήση αυτού του δικαιώματος και για πόσο χρονικό διάστημα. Σε περίπτωση

διάστασης ή διαζυγίου ή χηρείας ή γεννήσεως τέκνου, η γονική άδεια και μέχρι 3 μήνες, χορηγείται στον γονέα που έχει την επιμέλεια του παιδιού.

Μετά τη λήξη της γονικής άδειας, ο εργαζόμενος δικαιούται να επανέλθει στην εργασία στην ίδια ή παρόμοια θέση, η οποία δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να είναι κατώτερη από αυτή που είχε πριν την άδεια.

β) Άδεια απουσίας για ασθένεια εξαρτωμένων μελών Οι εργαζόμενοι εφόσον έχουν πλήρη απασχόληση, δικαιούνται άδεια χωρίς αποδοχές διάρκειας έξι εργάσιμων ημερών για κάθε ημερολογιακό έτος, σε περίπτωση ασθένειας εξαρτώμενων από αυτούς παιδιών ή άλλων μελών της οικογένειας.

Η άδεια αυτή είναι δυνατό να χορηγείται εφάπαξ ή τμηματικά και αυξάνεται σε οκτώ (8) εργάσιμες ημέρες, εάν ο δικαιούχος προστατεύει δύο παιδιά και σε δώδεκα (12) ημέρες, εάν προστατεύει από τρία και πάνω. Αν και οι δύο γονείς είναι εργαζόμενοι, η άδεια αυτή χορηγείται στον καθένα χωριστά.

Ο χρόνος της άδειας αυτής θεωρείται ως χρόνος υπηρεσίας για όλα τα δικαιώματα του εργαζόμενου (υπολογισμός αποδοχών, χορήγηση ετήσιας άδειας, υπολογισμός αποζημίωσης σε περίπτωση απόλυσης). Δεν αναγνωρίζεται όμως ως χρόνος ασφάλισης στο ΙΚΑ

γ) Άδεια παρακολούθησης σχολικής επίδοσης παιδιών

Οι εργαζόμενοι που έχουν παιδιά ηλικίας μέχρι 16 ετών, τα οποία παρακολουθούν μαθήματα στοιχειώδους ή μέσης εκπαίδευσης ή πηγαίνουν στο νηπιαγωγείο, δικαιούνται να απουσιάζουν ορισμένες ώρες ή ολόκληρη την ημέρα από την εργασία τους μέχρι τη συμπλήρωση τεσσάρων (4) εργάσιμων ημερών κάθε ημερολογιακό έτος, με άδεια του εργοδότη, για να επισκεφθούν το σχολείο των παιδιών τους, με σκοπό την παρακολούθηση της σχολικής τους επίδοσης.

Η άδεια απουσίας χορηγείται στον ένα από τους δύο γονείς. Αν και οι δύο γονείς απασχολούνται αποφασίζουν με κοινή συμφωνία, κάθε φορά,

ποιος από τους δύο θα κάνει χρήση αυτού του δικαιώματος και για πόσο χρονικό διάστημα που πάντως δεν μπορεί συνολικά και για τους δύο γονείς να υπερβαίνει τη διάρκεια των 4 ημερών.

Η άδεια αυτή είναι με αποδοχές και συνεπώς υπόκειται σε εισφορές. Η ύπαρξη περισσότερων παιδιών δεν δίνει το δικαίωμα για ανάλογη αύξηση των ημερών της άδειας έστω και αν παρακολουθούν μαθήματα σε διαφορετικά σχολεία.

## **6.5 ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΜΕΙΟΝΕΚΤΟΥΝΤΩΝ ΠΡΟΣΩΠΩΝ**

Βασικός στόχος της ειδικής μέριμνας για τα άτομα με μειωμένες ικανότητες είναι το ξεπέρασμα των βιολογικών τους αδυναμιών και η δημιουργία κινήτρων για την αξιοποίηση τους με στόχο την ενσωμάτωση τους στην κοινωνία. Η κοινωνική πολιτική απέναντι στα άτομα αυτά καλύπτει διάφορους τομείς. Σε σχέση με την ένταξη τους στην αγορά εργασίας η όλη πολιτική διέπεται από ορισμένες κατευθυντήριες αρχές μέσα στις οποίες κυριαρχούν η επίσημη αναγνώριση της ιδιότητας του ατόμου με μειωμένα προσόντα, η προπαρασκευή του για τον επαγγελματικό βίο ανάλογα με τις ειδικότερες κατηγορίες αναπηρίας ή ανεπάρκειας, η ενθάρρυνση του εργοδότη για την απασχόληση του, η μέριμνα κατά τη διάρκεια της απασχόλησης.

### **6.5.1 ΠΡΟΣΤΑΤΕΥΟΜΕΝΑ ΠΡΟΣΩΠΑ**

Στις προστατευτικές διατάξεις του νόμου για την προστασία των μειονεκτούντων προσώπων υπάγονται οι εξής: α) Οι πολύτεκνοι γονείς με τέσσερα παιδιά και άνω, ένα από τα παιδιά της οικογένειας και ο επιζών ή ο άγαμος γονέας τριών ανήλικων παιδιών και άνω. β) Τα άτομα με ποσοστό αναπηρίας 50% τουλάχιστον, που έχουν περιορισμένες

δυνατότητες για επαγγελματική απασχόληση εξαιτίας οποιασδήποτε χρόνιας σωματικής ή πνευματικής ή ψυχικής πάθησης ή βλάβης, εφόσον είναι γραμμένα στα μητρώα ανέργων αναπήρων του Ο.Α.Ε.Δ. Επίσης προστατεύονται όσοι έχουν παιδί, αδελφό ή σύζυγο με ποσοστό αναπηρίας 67% και άνω εξαιτίας βαριών ψυχικών και σωματικών προβλημάτων. γ) Όσοι έλαβαν μέρος στην Εθνική Αντίσταση και τα παιδιά τους. δ) Οι ανάπηροι και οι τραυματίες πολέμου ή πολεμικών γεγονότων, όσοι κατέστησαν ανίκανοι από τις κακουχίες της στράτευσης και τα παιδιά τους. ε) Γονείς με τρία παιδιά και ένα από τα τρία παιδιά.

Όπου με τις διατάξεις του νόμου παρέχεται προστασία σε περισσότερους από ένα δικαιούχους μιας οικογένειας η άσκηση του δικαιώματος προστασίας από ένα δικαιούχο αποκλείει τους υπόλοιπους.

### **6.5.2 ΤΟ ΕΙΔΙΚΟ ΝΟΜΙΚΟ ΚΑΘΕΣΤΩΣ**

Για τα παραπάνω προστατευόμενα πρόσωπα ο νόμος θεσπίζει:

α) Την επίσημη αναγνώριση της ιδιότητας του προστατευόμενου προσώπου με

κύριο αρμόδιο φορέα τον Ο.Α.Ε.Δ.

β) Την επαγγελματική εκπαίδευση με φροντίδα του Ο.Α.Ε.Δ.

γ) Την συνδρομή από τους κοινωνικούς λειτουργούς για την εξεύρεση εργασίας

ανάλογα με τα προσόντα τους και την ικανότητα τους.

δ) Την υποχρέωση των επιχειρήσεων του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα για πρόσληψη ενός ποσοστού εργαζομένων από την κατηγορία των προσώπων αυτών και την υποχρέωση των δημόσιων υπηρεσιών για κατά προτεραιότητα πρόσληψη τους σε ορισμένης κατηγορίας κενές θέσεις.

ε) Τη χρηματοδότηση δαπανών των εργοδοτών που δέχονται να προβούν σε στοιχειώδη εργονομική διευθέτηση των θέσεων εργασίας καθώς και την κάλυψη μέρους των αποδοχών των ατόμων αυτών.

στ) την ενδεχόμενη, μετά από απόφαση του Υπουργού Εργασίας, χορήγηση πρόσθετης άδειας 6 ημερών.

## **6.6 Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΤΩΝ ΑΛΛΟΔΑΠΩΝ**

Η εργασία των αλλοδαπών στην Ελλάδα δεν είναι ελεύθερη, εκτός από τους προερχόμενους από χώρες που είναι μέλη της Ε.Ε., αλλά υπόκειται σε διάφορους περιορισμούς, σχετικά με την πρόσληψη και την απασχόληση τους. Σύμφωνα με τη νομοθεσία απαγορεύεται στους αλλοδαπούς γενικά, ανεξαρτήτως ηλικίας, να απασχοληθούν σε κάθε είδους εξαρτημένη εργασία εάν δεν είναι εφοδιασμένοι προηγουμένως με άδεια εργασίας και μάλιστα ειδικά για ορισμένο εργοδότη.

Η ανωτέρω άδεια εργασίας των αλλοδαπών χορηγείται για ορισμένη χρονική διάρκεια (συνήθως για ένα έτος) και οπωσδήποτε πριν από την ανάληψη της εργασίας. Επομένως η σύμβαση εργασίας που συνάπτεται με αλλοδαπό είναι πάντοτε ορισμένου χρόνου.

### **6.6.1 ΆΔΕΙΑ ΔΙΑΜΟΝΗΣ**

Στον αλλοδαπό που έχει λάβει θεώρηση εισόδου για την παροχή εξαρτημένης εργασίας στην Ελλάδα, χορηγείται άδεια διαμονής για εξαρτημένη εργασία, εφόσον έχει συνάψει σύμβαση εργασίας από την οποία προκύπτει ότι η αμοιβή του είναι ίση, τουλάχιστον, με τις μηνιαίες αποδοχές του ανειδίκευτου εργάτη και προσκομίσει τα απαιτούμενα δικαιολογητικά που καθορίζονται από το νόμο.

Για την ανανέωση της άδειας διαμονής για εξαρτημένη εργασία, ο αλλοδαπός οφείλει, μέσα σε χρονικό διάστημα δύο μηνών πριν από τη λήξη της άδειας διαμονής, να καταθέσει στο δήμο ή στην κοινότητα του τόπου διαμονής του αίτηση και τα δικαιολογητικά που προβλέπει ο νόμος. Μετά την πάροδο έξι ετών, η ανανέωση της άδειας παραμονής γίνεται με απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης και μετά την πάροδο δέκα ετών συνολικής παραμονής στην Ελλάδα μπορεί να χορηγείται με όμοια απόφαση άδεια παραμονής αόριστης διάρκειας.

### **6.6.2 ΑΣΦΑΛΙΣΗ**

Οι αλλοδαποί που διαμένουν νόμιμα στην Ελλάδα ασφαλιζονται στους οικείους ασφαλιστικούς οργανισμούς και έχουν τα ίδια ασφαλιστικά δικαιώματα με τους ημεδαπούς.

### **6.6.3 ΑΛΛΟΔΑΠΟΙ ΥΠΗΚΟΟΙ ΚΡΑΤΩΝ-ΜΕΛΩΝ ΤΗΣ Ε.Ε.**

Από την 1.1.1988 που η Ελλάδα έγινε μέλος της Ε.Ε. ισχύει η εφαρμογή της ελεύθερης διακίνησης των εργαζομένων στη χώρα μας και στις χώρες της Ε.Ε. Έτσι δεν απαιτείται πλέον άδεια εργασίας για τους κοινοτικούς υπηκόους και τα μέλη της οικογένειάς τους, αλλά μόνο άδεια διαμονής, η οποία περιλαμβάνει και το δικαίωμα της εργασίας.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7**

### **ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ 2012**

#### **ΚΛΑΔΙΚΕΣ / ΕΘΝΙΚΕΣ ΟΜΟΙΟΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ**

Οι κλαδικές εθνικές ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις του 2012 είναι οι ακόλουθες:

Ø Σ.Σ.Ε. (23-4-2012) των μουσικών, εκτελεστών μουσικού οργάνου και τραγουδιστών, οι οποίοι απασχολούνται σε κάθε είδους και μορφής επιχειρήσεις κέντρων διασκέδασης ολοκλήρου της Ελλάδος

Ø Σ.Σ.Ε.(28-9-2012) των εργαζομένων στις Εργοληπτικές και Κατασκευαστικές Τεχνικές Επιχειρήσεις όλης της χώρας

Ø Σ.Σ.Ε.(19-9-2012) Των εργαζομένων στα Κέντρα Ξένων Γλωσσών του νομού Αττικής (ΟΜΗΡΟΣ) (Π.Κ. 21/21-9-2012)

Ø Σ.Σ.Ε. (6-9-2012) Των εργαζομένων στα Κέντρα Ξένων Γλωσσών του νομού Αττικής (Π.Κ. 20/7-9-2012)

Ø Σ.Σ.Ε. (25-7-2012) για τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις της περιφερειακής ενότητας Χανίων (Π.Κ. 19/22-8-2012)

Ø Σ.Σ.Ε. (17-8-2012) για τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στα Άμισθα Υποθηκοφυλακεία στα οποία λειτουργούν και Κτηματολογικά Γραφεία,όλης της χώρας

Ø Σ.Σ.Ε. (10-8-2012) για τους όρους αμοιβής και εργασίας του εργατοτεχνικού προσωπικού των πάσης φύσεως εργαστηρίων Ζαχαρωδών προϊόντων όλης της Χώρας

Ø Σ.Σ.Ε. (9-8-2012) για τους όρους αμοιβής και εργασίας των Εργατοτεχνιτών που απασχολούνται στην Επεξεργασία και Κατεργασία Ξύλου και Ναυπηγοξυλουργών όλης της χώρας

Ø Σ.Σ.Ε. (7-8-2012) για τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στις πρακτορειακές επιχειρήσεις όλης της χώρας που είναι μέλη της Διεθνούς Ναυτικής Ένωσης (Δ.Ν.Ε)



- Ø Σ.Σ.Ε. (31-7-2012) για τους όρους αμοιβής και εργασίας ξενοδοχοϋπαλλήλων Νήσου Ρόδου (Τροποποίηση)
- Ø Σ.Σ.Ε. (26-7-2012) για τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στις Εμπορικές Επιχειρήσεις όλης της χώρας. (2012)
- Ø Σ.Σ.Ε. (1-7-2012) Ξενοδοχοϋπαλλήλων Νομού Ηρακλείου (Π.Κ. 12/24-7-2012)
- Ø Σ.Σ.Ε. (29-6-2012) για τους όρους αμοιβής και εργασίας ξενοδοχοϋπαλλήλων Νήσου Ρόδου (Π.Κ. 11/23-7-2012)
- Ø Σ.Σ.Ε. (3-7-2012) Εργαζομένων στις Ξενοδοχειακές Επιχειρήσεις Νομού Λασιθίου (Π.Κ. 10/18-7-2012)
- Ø Σ.Σ.Ε. (13-7-2012) για τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις όλης της χώρας
- Ø Σ.Σ.Ε. (25-6-2012) για τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στις επιχειρήσεις καλλυντικών με την ειδικότητα του/της συμβούλου ομορφιάς / αισθητικού
- Ø Σ.Σ.Ε. (28-6-2012) για τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στις Ιδιωτικές Κλινικές όλης της χώρας
- Ø Σ.Σ.Ε. (12-6-2012) Των εργαζομένων στις Ξένες Αεροπορικές Εταιρίες (Π.Κ. 6/13-6-2012)
- Ø Σ.Σ.Ε. (4-4-2012) για την ρύθμιση των όρων αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στις Δημοτικές Επιχειρήσεις Ύδρευσης και Αποχέτευσης όλης της χώρας
- Ø Σ.Σ.Ε. (15-12-2011) για τους όρους αμοιβής και εργασίας Χορευτριών - Χορευτών πολυπολιτισμικών (ETHNIC) χορών Κέντρων Διασκέδασης
- Ø Σ.Σ.Ε. (3-1-2012) για τους όρους αμοιβής και εργασίας των Ραδιοτηλεφωνητών - τριων, Εκφωνητών - τριων και Χειριστών - τριων σταθμών βάσεως Ραδιοταξί όλης της χώρας έτους 2012
- Ø Σ.Σ.Ε. (9-1-2012) για τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στα πάσης φύσεως εμπορικά καταστήματα όλης της χώρας των επιχειρήσεων που είναι μέλη του ΣΕΛΠΕ
- Ø Σ.Σ.Ε. (23-12-2011) για τους όρους αμοιβής και εργασίας του υπαλληλικού προσωπικού των ναυτιλιακών πρακτορείων και ναυτιλιακών επιχειρήσεων όλης της χώρας

## **7.2 ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΕΣ**

Οι επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις του 2012 είναι 840. Ενδεικτικά μπορούν να αναφερθούν οι ακόλουθες:

- Ø Σ.Σ.Ε. (15-9-2012) του προσωπικού της επιχείρησης **Η. ΚΟΚΟΛΙΝΑΚΗΣ ΑΕ**
- Ø Σ.Σ.Ε. ( 29-9-2012) του προσωπικού της επιχείρησης **MARFIN ΕΓΝΑΤΙΑ ΤΡΑΠΕΖΑ (CYPRUS POPULAR BANK PUBLIC CO LTD)**
- Ø Σ.Σ.Ε. ( 2-10-2012) του προσωπικού της επιχείρησης **ΣΠΗΤΙΚΟ ΑΕ**
- Ø Σ.Σ.Ε. (1-10-2012) του προσωπικού της επιχείρησης **ΦΑΡΜΑΚΑΠΟΘΗΚΗ ΚΙΑΚΙΣ ΕΠΕ**
- Ø Σ.Σ.Ε. (21-9-2012) του προσωπικού της **GROUPAMA ΦΟΙΝΙΞ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ**
- Ø Σ.Σ.Ε. ( 24-9-2012) του προσωπικού της επιχείρησης **ΠΛΑΣΜΑ ΙΑΕ**
- Ø Σ.Σ.Ε. (28-9-2012) του προσωπικού της επιχείρησης **ΠΛΑΤΕΙΑ PARKING ΕΚΜΕΤΑΛΛΕΥΣΗ ΣΤΑΘΜΩΝ ΑΥΤΟΚΙΝΗΤΩΝ ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ ΕΠΕ**
- Ø Σ.Σ.Ε. (25-9-2012) του προσωπικού της επιχείρησης **Α. ΑΝΔΡΕΟΥ ΓΡΑΦΙΚΕΣ ΤΕΧΝΕΣ ΑΕ**
- Ø Σ.Σ.Ε. (12-9-2012) του προσωπικού της επιχείρησης **ΣΥΚΑΛΙΑΣ ΦΩΤΙΟΣ & ΣΙΑ ΕΕ**
- Ø Σ.Σ.Ε. ( 3-9-2012) του προσωπικού της επιχείρησης **ΠΛΑΣΜΑ ΑΕ**
- Ø Σ.Σ.Ε. ( 3-9-2012) του προσωπικού της επιχείρησης **ΕΛΕΝΗ ΚΕΚΗ ΑΕ**
- Ø Σ.Σ.Ε. (3-9-2012) του προσωπικού της επιχείρησης **ΒΙΟΦΟΡΜΑ ΙΑΤΡΙΚΗ ΑΕ**
- Ø Σ.Σ.Ε. ( 1-4-2012) του προσωπικού της επιχείρησης **ΒΟΡΕΙΑ ΑΕ**
- Ø Σ.Σ.Ε. ( 25-9-2012) του προσωπικού του **ΙΔΡΥΜΑΤΟΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**
- Ø Σ.Σ.Ε. ( 25-9-2012) του προσωπικού της επιχείρησης **Δ. ΚΑΣΤΟΡΗΣ ΑΕ**
- Ø Σ.Σ.Ε. (8-8-2012) του προσωπικού της επιχείρησης **Κ. ΜΗΤΡΟΠΟΥΛΟΣ ΕΠΕ**

- Ø Σ.Σ.Ε. (17-5-2012) του προσωπικού της επιχείρησης AIR LIQUIDE HELLAS AEBA και LINDE HELLAS ΕΠΕ
- Ø Σ.Σ.Ε. (18-7-2012) του προσωπικού της επιχείρησης ΝΑΥΠΗΓΙΚΕΣ ΚΑΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΕΛΕΥΣΙΝΑΣ ΑΕ
- Ø Σ.Σ.Ε. (27-7-2012) του προσωπικού της επιχείρησης Δ. ΤΡΑΓΚΟΥΜΑΝΙΔΗΣ & ΣΙΑ ΕΕ
- Ø Σ.Σ.Ε. (25-9-2012) του προσωπικού της επιχείρησης Φ. ΣΥΚΑΛΙΑΣ - Α. ΜΠΟΤΟΝΑΚΗ ΟΕ
- Ø Σ.Σ.Ε. (25-9-2012) του προσωπικού της επιχείρησης του ΓΕΩΡΓΙΟΥ ΚΑΤΕΡΗ
- Ø Σ.Σ.Ε. (10-8-2012) του προσωπικού του ΑΓΡΟΤΙΚΟΥ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΜΟΥ ΜΕΣΟΛΟΓΓΙΟΥ ΝΑΥΠΑΚΤΙΑΣ Η ΕΝΩΣΗ
- Ø Σ.Σ.Ε. (5-9-2012) του προσωπικού της ΑΧΑ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗΣ ΑΕ
- Ø Σ.Σ.Ε. (17-9-2012) του προσωπικού της επιχείρησης QUINTA ΑΕ
- Ø Σ.Σ.Ε. (1-8-2012) του προσωπικού της επιχείρησης ΕΛΙΝΤΟΥΡ ΑΕ (HOTEL POSEIDON)
- Ø Σ.Σ.Ε. (5-9-2012) του προσωπικού της επιχείρησης ΓΕΩΡΓΙΟΣ ΜΑΡΜΟΥΡΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΗ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΗ ΚΑΤΑΣΚΕΥΑΣΤΙΚΗ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ
- Ø Σ.Σ.Ε. (15-8-2012) του προσωπικού της επιχείρησης ΚΟΣΜΟΠΛΑΣΤΙΚΑ ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ ΕΠΕ
- Ø Σ.Σ.Ε. (27-8-2012) του προσωπικού της επιχείρησης ΚΡΕΑΤΑ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ ΕΠΕ
- Ø Σ.Σ.Ε. (5-9-2012) του προσωπικού της επιχείρησης ΕΥΡΩΦΑΡΜ - ΓΕΩΡΓΙΚΑ ΦΑΡΜΑΚΑ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ
- Ø Σ.Σ.Ε. (10-9-2012) του προσωπικού της επιχείρησης ΚΑΤΖΕΛΛΟ ΑΕ

### **7.3 ΤΟΠΙΚΕΣ ΟΜΟΙΟΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ**

Οι Τοπικές Ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις του 2012 είναι 6 οι οποίες παρατίθενται παρακάτω:

- Ø (Σ.Σ.Ε. 4-7-2012) για τους όρους αμοιβής και εργασίας των ξεναγών Βορείου Ελλάδος

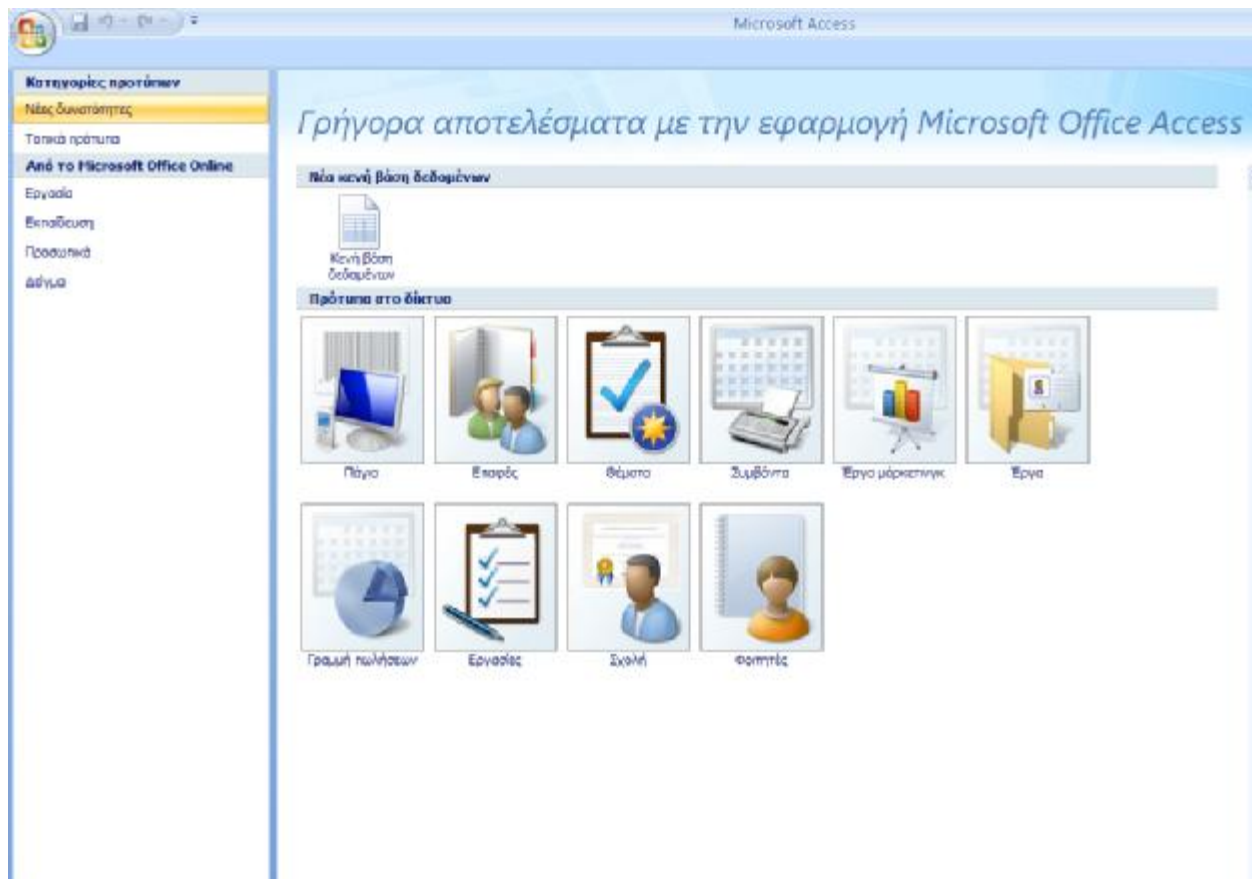
- Ø (Σ.Σ.Ε. 2-6-2012) για τους όρους αμοιβής και εργασίας των Οδηγών Τουριστικών Λεωφορείων Κρήτης
- Ø Σ.Σ.Ε. (30-5-2012) για τους όρους αμοιβής και εργασίας των Οδηγών Τουριστικών Λεωφορείων νήσου Κω.
- Ø Σ.Σ.Ε. (18-5-2012) για τους όρους αμοιβής και εργασίας των οδηγών Αυτοκινήτων-πωλητών εμφιαλωμένων ποτών Βορείου Ελλάδος και των βοηθών αυτών
- Ø Σ.Σ.Ε. 1-1-2012 για τους όρους αμοιβής των ξεναγών που εργάζονται στη Ρόδο
- Ø Σ.Σ.Ε. (16-1-2012) των εργαζομένων Φορτοεφορτωτών στη Κεντρική Λαχαναγορά Αθηνών

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8

### ΒΑΣΕΙΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ (ACCESS)

#### Η ΕΚΚΙΝΗΣΗ ΤΗΣ ACCESS

Όταν εκκινούμε την Access εμφανίζεται το παρακάτω παράθυρο:

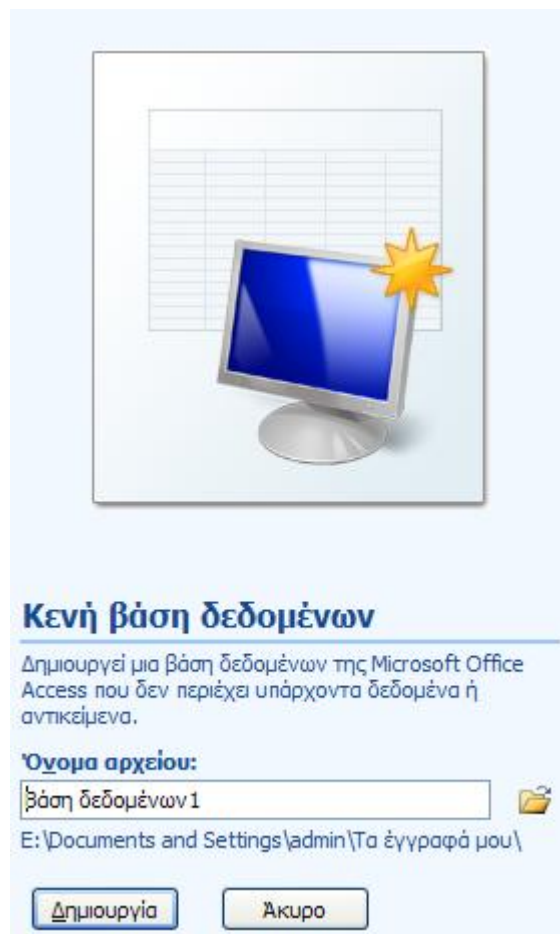


Για να φτιάξουμε μια νέα ΒΔ κάνουμε κλικ στην επιλογή «Κενή βάση δεδομένων»

Νέα κενή βάση δεδομένων



Στη δεξιά πλευρά του αρχικού παραθύρου θα εμφανιστούν τα παρακάτω:



Κάνοντας κλικ στο εικονίδιο με το φακελάκι μπορούμε να επιλέξουμε το φάκελο όπου θα δημιουργηθεί η βάση δεδομένων, σε περίπτωση που δεν θέλουμε να δημιουργηθεί στον προτεινόμενο φάκελο (ο οποίος είναι συνήθως ο φάκελος «Τα έγγραφά μου»)

Πληκτρολογούμε το όνομα που θέλουμε να έχει η βάση που θα φτιάξουμε (ΛΟΓΙΣΤΙΚΗ ΒΑΣΗ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ), και κάνουμε κλικ στο κουμπί «*Δημιουργία*»

Ο «δομικός λίθος» μιας ΒΔ είναι το αντικείμενο *Πίνακας* (γι' αυτό και το βασικό παράθυρο της ΒΔ ξεκινάει από αυτόν.

Εκτός από τους πίνακες, μια ΒΔ μπορεί να περιέχει και άλλα αντικείμενα, όπως για παράδειγμα *Φόρμες* και *Εκθέσεις*.

Μια ΒΔ μπορεί να αποτελείται μόνον από ένα πίνακα ενώ δεν μπορεί να περιέχει κάποιο άλλο αντικείμενο αν προηγουμένως δεν περιέχει τουλάχιστον έναν πίνακα.

## **ΚΑΤΑΝΟΗΣΗ ΤΩΝ ΚΑΝΟΝΩΝ ΕΠΙΚΥΡΩΣΗΣ**

Ένας κανόνας επικύρωσης περιορίζει ή ελέγχει τους χρήστες που θα μπορούν να έχουν πρόσβαση στο πεδίο ενός πίνακα ή στο στοιχείο ελέγχου (όπως πλαίσιο κειμένου) μιας φόρμας. Η Microsoft Office Access 2007 παρέχει αρκετούς τρόπους επικύρωσης δεδομένων, και συχνά χρησιμοποιείτε διάφορες από αυτές τις τεχνικές προκειμένου να καθορίσετε έναν κανόνα επικύρωσης. Μπορούμε να σκεφτούμε τους κανόνες επικύρωσης ως ένα σύνολο επιπέδων — μπορούμε να χρησιμοποιήσουμε ορισμένα ή όλα τα επίπεδα όταν πρέπει να εξασφαλίσουμε ότι οι χρήστες εισαγάγουν σωστά τα δεδομένα.

## Τύποι δεδομένων

Οι τύποι δεδομένων συχνά παρέχουν το πρώτο επίπεδο επικύρωσης. Όταν σχεδιάζουμε έναν πίνακα βάσης δεδομένων, καθορίζουμε έναν τύπο δεδομένων για κάθε πεδίο στον πίνακα, και αυτός ο τύπος δεδομένων περιορίζει τους χρήστες που θα μπορούν να έχουν πρόσβαση. Για παράδειγμα, ένα πεδίο "Ημερομηνία/Ωρα" δέχεται μόνο ημερομηνίες και ώρες, ένα πεδίο "Νομισματική μονάδα" δέχεται μόνο νομισματικά δεδομένα και ούτω καθεξής.

## Μεγέθη πεδίου

Τα μεγέθη πεδίου παρέχουν ένα άλλο επίπεδο επικύρωσης. Για παράδειγμα, εάν δημιουργήσουμε ένα πεδίο που αποθηκεύει πρώτα ονόματα, μπορούμε να το ρυθμίσουμε ώστε να δέχεται το πολύ 20 χαρακτήρες. Η ενέργεια αυτή αποτρέπει την επικόλληση μεγάλων ποσοτήτων ασυνάρτητου κειμένου μέσα στο πεδίο από κακόβουλους χρήστες ή μπορεί να αποτρέψει έναν μη έμπειρο χρήστη από το να πληκτρολογήσει κατά λάθος ένα όνομα και ένα επώνυμο στο πεδίο που έχει σχεδιαστεί μόνο για την εισαγωγή του ονόματος.

## Ιδιότητες πίνακα

Οι ιδιότητες πίνακα παρέχουν πολύ συγκεκριμένους τύπους επικύρωσης. Για παράδειγμα, μπορούμε να ορίσουμε την ιδιότητα **Απαιτείται** στην τιμή **Ναι** και, ως αποτέλεσμα, να επιβάλλετε στους χρήστες την εισαγωγή μιας τιμής σε κάποιο πεδίο.

Μπορούμε επίσης να χρησιμοποιήσουμε την ιδιότητα **Κανόνας επικύρωσης** για να ζητήσουμε συγκεκριμένες τιμές, και την



ιδιότητα **Κείμενο επικύρωσης** για να ειδοποιήσουμε τους χρήστες μας για τυχόν σφάλματα. Για παράδειγμα, εισάγοντας έναν κανόνα όπως **>100 And <1000** στην ιδιότητα **Κανόνας επικύρωσης**, επιβάλλετε στους χρήστες να πληκτρολογήσουν τιμές μεταξύ 100 και 1.000. Ένας κανόνας όπως **[ΗμερομηνίαΛήξης]>=[ΗμερομηνίαΈναρξης]** επιβάλλει στους χρήστες να εισαγάγουν μια ημερομηνία λήξης που προκύπτει ακριβώς ή μετά από μια ημερομηνία έναρξης. Η εισαγωγή κειμένου όπως "Καταχώρηση τιμών μεταξύ 100 και 1.000" ή "Καταχώρηση ημερομηνίας λήξης ακριβώς ή μετά από την ημερομηνία έναρξης" στην ιδιότητα **Κείμενο επικύρωσης** ειδοποιεί τους χρήστες όταν κάνουν κάποιο λάθος και τους υποδεικνύει τρόπους για τη διόρθωση του σφάλματος.

## **Μάσκες εισαγωγής**

Μπορούμε να χρησιμοποιήσουμε μια μάσκα εισαγωγής για την επικύρωση δεδομένων επιβάλλοντας στους χρήστες να εισαγάγουν τιμές με έναν συγκεκριμένο τρόπο. Για παράδειγμα, μια μάσκα εισαγωγής μπορεί να επιβάλλει στους χρήστες να πληκτρολογήσουν ημερομηνίες σε ευρωπαϊκή μορφή, όπως 2007.04.14.

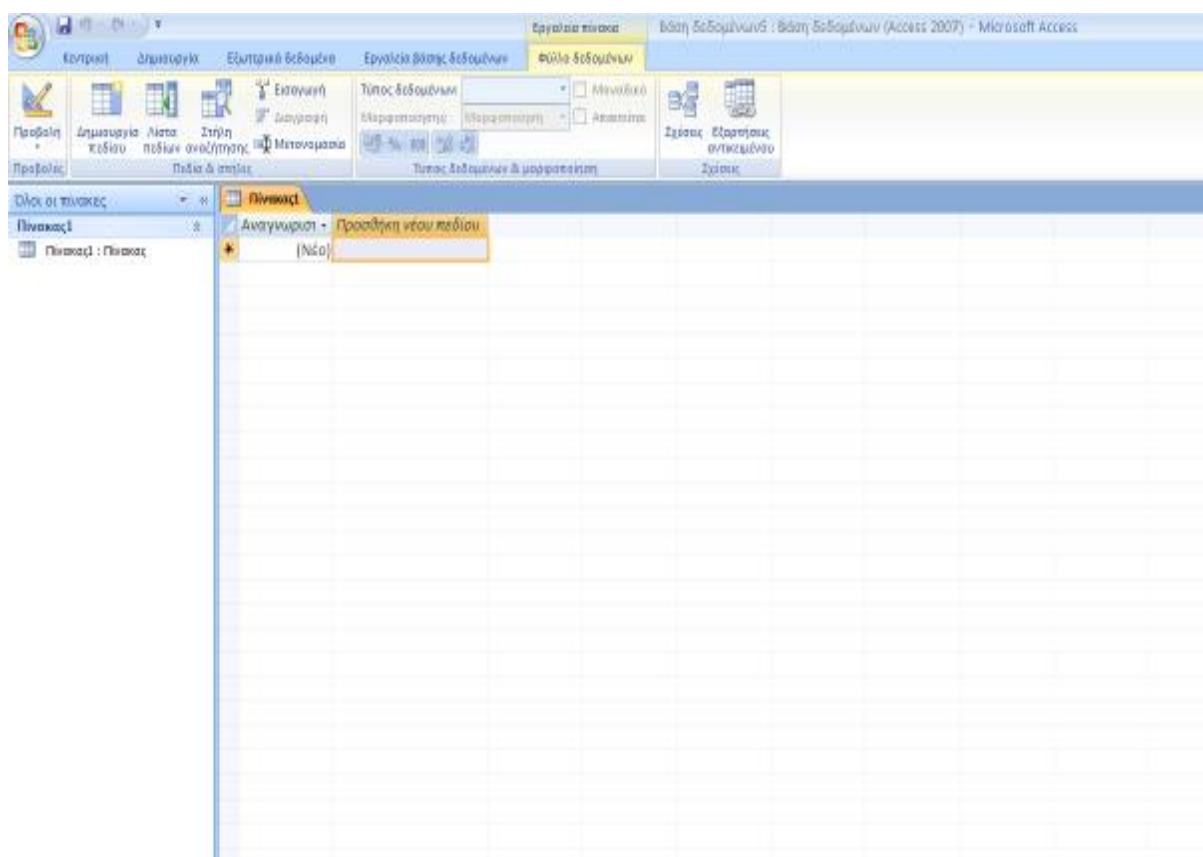
Μπορούμε να χρησιμοποιήσουμε ορισμένες ή όλες αυτές τις τεχνικές για να επικυρώσουμε τα δεδομένα μας. Ορισμένες από αυτές τις δυνατότητες, όπως οι τύποι δεδομένων, καθίστανται από προεπιλογή τμήμα της βάσης δεδομένων σας, όμως μπορούμε ανάλογα με τις ανάγκες σας να χρησιμοποιήσουμε και άλλες τεχνικές, όπως οι ιδιότητες πεδίου, οι κανόνες επικύρωσης και οι μάσκες εισαγωγής.

## ΠΙΝΑΚΕΣ

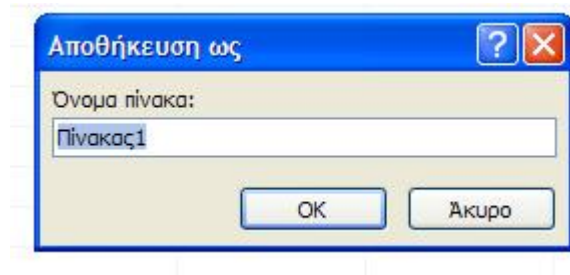
Οι πίνακες αποτελούνται από γραμμές που ονομάζονται *εγγραφές* και από στήλες που ονομάζονται *πεδία*.

### Δημιουργία πίνακα

Όπως είδαμε παραπάνω η δημιουργία της ΒΔ ξεκινάει από τη δημιουργία πίνακα.

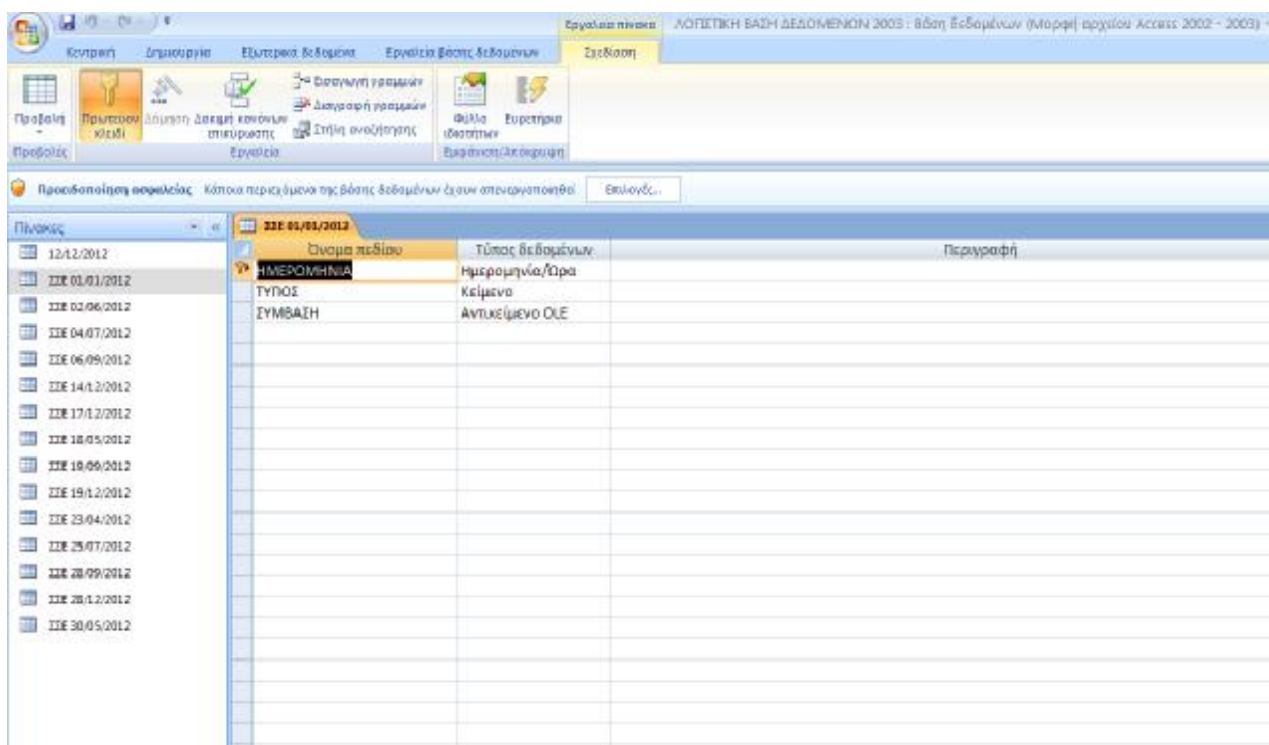


Όταν γράψουμε την κεφαλίδα του τελευταίου πεδίου, αποθηκεύουμε τον πίνακα κάνοντας κλικ στο εικονίδιο της αποθήκευσης. Εμφανίζεται το παράθυρο διαλόγου της αποθήκευσης:



## Δημιουργία πίνακα σε προβολή σχεδίασης

Κάνοντας κλικ στο κουμπί *Προβολή σχεδίασης*, βλέπουμε τον πίνακα που φτιάξαμε σε προβολή σχεδίασης απ' όπου μπορούμε να ρυθμίσουμε με λεπτομέρειες όλες τις ιδιότητες του πίνακα:



## Εισαγωγή δεδομένων στον πίνακα

Για να εισάγουμε δεδομένα στον πίνακα, πρέπει να τον ανοίξουμε σε *προβολή φύλλου δεδομένων*. Αν τον έχουμε κλείσει, τον ανοίγουμε κάνοντας διπλό κλικ στο όνομά του στο βασικό παράθυρο της ΒΔ. Αν τον έχουμε ήδη ανοιχτό σε προβολή σχεδίασης, τότε κάνουμε κλικ στο εικονίδιο *Προβολή φύλλου δεδομένων*. Μόλις ανοίξει ο πίνακας, μπορούμε να αρχίσουμε να εισάγουμε δεδομένα.

Όταν τελειώσουμε με την εισαγωγή δεδομένων, κλείνουμε τον πίνακα κάνοντας κλικ στο κουμπί κλεισίματος.

ΛΟΓΙΣΤΙΚΗ ΒΑΣΗ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ 2003 : βάση δεδομένων (Μορφή)

Εργαλεία πίνακα

Κεντρική Δημιουργία Εξωτερικά Δεδομένα Εργαλεία βάσης δεδομένων Σελίδα δεδομένων

Προβολή Δημιουργία πλαισίου Λίστα πλαισίων Σημεία αναζήτησης Μπλένδινγκ Διαγραφή Εισαγωγή Διαγραφή Μπλένδινγκ

Τύπος δεδομένων: Ημερομηνία/ώρα Μοναδικό  
Μεταφράσεις: Ακατάλληλα

Τύπος δεδομένων & μεταφράσεις

Σχέση Εξαρτήσεις αντικειμένου Σχέση

Προεπιλογή ασφαλείας Κάποια περιεχόμενα της βάσης δεδομένων έχουν αποκλειστεί. Επλοκή...

Πίνακες

ΣΣΕ 01/01/2012 Πίνακες ΣΣΕ 06/09/2012

ΗΜΕΡΟΜΗΝΗ	ΤΥΠΟΣ	ΣΥΜΒΑΣΗ	Προσθήκη νέου πεδίου
5/9/2012	ΑΔΙΚΗ	ibat Document	

12/12/2011  
Πίνακες  
ΣΣΕ 01/01/2012  
ΣΣΕ 02/06/2012  
ΣΣΕ 04/07/2012  
ΣΣΕ 06/09/2012  
ΣΣΕ 14/12/2012  
ΣΣΕ 17/12/2012  
ΣΣΕ 18/05/2012  
ΣΣΕ 19/09/2012  
ΣΣΕ 19/12/2012  
ΣΣΕ 23/04/2012  
ΣΣΕ 25/07/2012  
ΣΣΕ 26/09/2012  
ΣΣΕ 26/12/2012  
ΣΣΕ 30/05/2012

## ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η εργασία συνιστά το σημαντικότερο τρόπο ανάπτυξης της προσωπικότητας του ανθρώπου και για τη συντριπτική πλειοψηφία των πολιτών αποτελεί την κυριότερη, αν όχι την αποκλειστική, πηγή εισοδήματος. Δικαιολογημένα επομένως το κοινωνικό δικαίωμα της εργασίας, θεωρείται ως το σπουδαιότερο κοινωνικό δικαίωμα, ως η πεμπτούσια της αρχής του κοινωνικού κράτους. Η εργασιακή σχέση αποτελεί για τον εργαζόμενο τη βάση της κοινωνικής και οικονομικής ύπαρξής του. Ο εργαζόμενος συνδέει με τη διατήρηση της θέσης εργασίας του, ζωτικής σημασίας συμφέροντα, αφού η εργασιακή σχέση αποτελεί τη βάση της κοινωνικής και οικονομικής του ύπαρξης. Τα νέα κοινωνικά δεδομένα κατέστησαν ακόμη επιτακτικότερη την ανάγκη αναγνώρισης από το συνταγματικό νομοθέτη του κοινωνικού δικαιώματος της εργασίας. Η ολοένα και περισσότερο αυξανόμενη ανεργία έδειξε καθαρά ότι για ένα, όχι ασήμαντο, τμήμα των πολιτών η επαγγελματική ελευθερία έχει χάσει το νόημα και την αξία της.

Το θέμα της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, είναι ένα από τα σοβαρότερα θέματα του σύγχρονου Εργατικού Δικαίου, που απασχολούν όχι μόνο τους εργαζόμενους και τους εργοδότες, αλλά και τους νομικούς. Μία από τις σοβαρότερες εκδηλώσεις της κοινωνικής προστασίας των οικονομικώς ασθενέστερων, είναι και ο περιορισμός του δικαιώματος του εργοδότη για ελεύθερη λύση της σχέσης εργασίας. Η επικράτηση νέων αντιλήψεων για τον ανθρώπινο παράγοντα στην εργασία, διαμόρφωσε σταδιακά την αντίληψη, ότι το δικαίωμα της απόλυσης του μισθωτού πρέπει να εκφύγει της απόλυτης αρμοδιότητας και θέλησης του εργοδότη.

## **ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ**

Αγαλλοπούλου, Π. (2007), Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο, 3η έκδοση, Εκδόσεις Σάκκουλα

Αγραφιώτης, Ζ. (1900z), Η καταγγελία της Σχέσεως Εξηρητημένης Εργασίας Αορίστου Χρόνου, Εκδόσεις Σάκκουλα

Βελέντζας, Γ. (2008), Στοιχεία Εργατικού Δικαίου & Δικαίου Κοινωνικής Ασφάλισης, Εκδόσεις Ius

Γεωργιάδου Νίκη, «Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο», Εκδόσεις Δελτίου Εργατικής Νομοθεσίας, Αθήνα 2009

Ζερδελής Δ. (1991), Η απόλυση ως Ultima Ratio, Εκδόσεις Σάκκουλα

Ζερδελής, Δ. (2002), Το Δίκαιο της καταγγελίας, Εκδόσεις Σάκκουλα

Ζερδελής, Δ. (2011), Εργατικό δίκαιο Ατομικές εργασιακές Σχέσεις, Εκδόσεις Σάκκουλα

Καζάκος Άρις, (2011), Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, Τόμος Ι, Β' Έκδοση, Εκδόσεις Σάκκουλα

Καποδίστριας, Ι. (1933), Περί καταγγελίας Συμβάσεως Εργασίας Ορισμένου και Αορίστου Χρόνου, Εκδόσεις Ζαχαρόπουλος