

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΔΥΤΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
ΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΣΤΟΝ
ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ

ΣΠΟΥΔΑΣΤΕΣ:
ΓΑΡΔΙΚΗ ΖΑΧΑΡΟΥΛΑ
ΤΡΑΥΛΟΣΤΑΘΗ ΧΡΥΣΟΥΛΑ

ΕΠΟΠΤΕΙΑ: ΓΕΩΡΓΙΑΔΟΥ ΝΙΚΗ
ΕΠΙΚΟΥΡΗ ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ

ΠΑΤΡΑ 2014

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Με την ανάθεση της πτυχιακής αυτής ασχοληθήκαμε με το ατομικό εργατικό δίκαιο και τις εργασιακές σχέσεις στον ιδιωτικό τομέα και μέσω της μελέτης της σχετικής βιβλιογραφίας κατανοήσαμε την έννοια και την λειτουργία των ατομικών εργασιακών σχέσεων

Προκειμένου να δημιουργήσουμε την εργασία αυτή, επεξεργαστήκαμε πολυάριθμα και ποικιλόμορφα στοιχεία σχετικά με τις ατομικές εργασιακές σχέσεις.

Κατά την διάρκεια συλλογής των στοιχείων αυτών διαπιστώσαμε πως κεντρικό αντικείμενο του εργατικού δικαίου είναι η ρύθμιση των όρων που διέπουν τις ατομικές εργασιακές σχέσεις. Η εργατική νομοθεσία προστατεύει τόσο τον εργαζόμενο όσο και τον εργοδότη οριοθετώντας της υποχρεώσεις και τα δικαιώματα της κάθε πλευράς. Βέβαια, το αντικείμενο του εργατικού δικαίου δεν περιορίζεται μόνο στη ρύθμιση των ατομικών σχέσεων εξαρτημένης εργασίας, αλλά επεκτείνεται και σε ζητήματα ένταξης και λειτουργίας των σχέσεων αυτών στους ευρύτερους συλλογικούς σχηματισμούς, όπως δηλαδή μια επιχείρηση, μια εκμετάλλευση κλπ. Και μέσω αυτών καθορίζονται οι σχέσεις εργασίας στον ιδιωτικό τομέα.

Η εργασία αυτή αποτελείται από έξι κεφάλαια, μέσα στα οποία προσπαθήσαμε να συμπεριλάβουμε όλα τα ειδικά με τις εργασιακές σχέσεις στον ιδιωτικό τομέα, εργασιακά ζητήματα. Στην συνέχεια λοιπόν θα αναλύσουμε ρυθμίσεις και θεσμούς που συνθέτουν το δίκαιο της απασχόλησης.

Τέλος, θα θέλαμε να επισημάνουμε ότι ως σπουδάστριες του Τμήματος Λογιστικής έχουμε αποκτήσει κατά τη διάρκεια των σπουδών μας γενικές γνώσεις υποδομής στο αντικείμενο του Δικαίου. Ως εκ τούτου η πτυχιακή εργασία μας δεν επιχειρεί μία σε βάθος έρευνα στο εργατικό δίκαιο (την οποία μόνο εμπειρογνώμονες νομικοί θα μπορούσαν να διαχειριστούν), αλλά τη συστηματική και πλήρη παράθεση και ταξινόμηση των καταγεγραμμένων απόψεων, για τις οποίες παραπέμπουμε στις αντίστοιχες βιβλιογραφικές πηγές.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η παρούσα πτυχιακή εργασία πραγματεύεται τις εργασιακές σχέσεις στον ιδιωτικό τομέα.

Η εργασία αυτή αποτελείται από έξι κεφάλαια.

Στο ξεκίνημα της γίνεται μια σύντομη εισαγωγική αναφορά επί του θέματος, που στην ουσία αποτελεί μια μικρογραφία των όσων έπονται.

Στο πρώτο κεφάλαιο αναφερόμαστε στην έννοια της εργασίας. Για την καλύτερη απεικόνιση του θέματος παρουσιάσαμε λίγα στοιχεία σχετικά με το εργατικό δίκαιο καθώς αυτό είναι η πηγή γέννησης και των ατομικών εργασιακών σχέσεων. Επίσης στο κεφάλαιο αυτό δίνουμε και τις βασικές έννοιες που εμπεριέχονται στον όρο «εργασία», όπως ο «εργαζόμενος» και ο «εργοδότης».

Το επόμενο κεφάλαιο αρχίζει με την γενική θεώρηση της ατομικής σχέσης εργασίας και στη συνέχεια δίνονται τα στοιχεία που την συνθέτουν. Αναλυτικά παρουσιάζεται η σχέση εργασίας καθώς και τα πρόσωπα που την απαρτίζουν.

Στο τρίτο καθώς και στο τέταρτο κεφάλαιο καταγράφονται οι υποχρεώσεις του εργαζόμενου και του εργοδότη αντίστοιχα.

Προχωρώντας την εργασία και φτάνοντας στο πέμπτο κεφάλαιο συναντάμε την παρουσίαση της λύσης εργασίας. Κατατίθενται πληροφορίες με την έννοια και την νομική φύση της καταγγελίας εργασίας και παρουσιάζονται τα είδη της.

Στο τελευταίο κεφάλαιο περιγράφουμε την απεργία η οποία αποτελεί ένα από τα δικαιώματα του εργαζομένου.

ABSTRACT

This thesis deals with labor relations in the private sector .

This work consists of six chapters .

At the start of a brief introductory reference on the subject, which is essentially a miniature version of what is to come.

In the first chapter we refer to the concept of work . To better illustrate the theme presented little evidence on labor law as it is the source of birth and individual labor relations . Also in this chapter we give the basic concepts contained in the term "work " as " employee " and " employer".

The next chapter begins with the overview of the individual employment relationship and then given the elements that compose it . Details shows the employment relationship , and persons who compose it.

In the third and the fourth chapter, the obligations of the employee and the employer respectively .

Moving work and reaching the fifth chapter we find the presentation of the solution work . Information filed with the concept and the legal nature of the complaint and work presented its kinds.

In the last chapter we describe the strike which is one of the employee's rights .

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Θα θέλαμε να ευχαριστήσουμε την καθηγήτριά μας και επόπτρια της παρούσας εργασίας, κα Γεωργιάδου Νίκη για την βοήθεια που μας παρείχε καθ' όλη την διάρκεια συγγραφής της εργασίας αυτής.

Επίσης θα θέλαμε να εκφράσουμε την αγάπη μας και ευγνωμοσύνη μας προς τις οικογένειές μας για όλη την συμπαράστασή τους καθ'όλη την διάρκεια των σπουδών μας.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	1
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 ^ο Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	3
1.1 ΤΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ ΚΑΙ ΤΟ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΤΟΥ.....	3
1.2 ΤΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ ΚΑΙ Η ΕΡΓΑΣΙΑ.....	4
1.3 ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΝΝΟΙΕΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	5
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 ^ο Η ΑΤΟΜΙΚΗ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	8
2.1 ΓΕΝΙΚΗ ΘΕΩΡΗΣΗ ΤΗΣ ΑΤΟΜΙΚΗΣ ΣΧΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	8
2.2 ΤΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΠΟΥ ΣΥΝΘΕΤΟΥΝ ΤΗΝ ΑΤΟΜΙΚΗ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	9
2.3 Η ΑΤΟΜΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	9
2.4 ΠΡΟΥΠΟΘΕΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΓΚΥΡΗ ΣΥΝΑΨΗ ΤΗΣ ΑΤΟΜΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	11
2.5 Η ΔΙΑΦΟΡΑ (ΑΤΟΜΙΚΗΣ) ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ (ΑΤΟΜΙΚΗΣ) ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: ΤΟ ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ.....	14
2.6 Η ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	16
2.7 ΤΑ ΠΡΟΣΩΠΑ ΤΗΣ ΣΧΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	19
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 ^ο ΟΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ.....	22
3.1 ΓΕΝΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ.....	22
3.2 Η ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΠΑΡΟΧΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	23
3.2.1 ΤΟ ΕΙΔΟΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	23
3.2.2 Ο ΤΟΠΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	27
3.3 ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΠΙΣΤΗΣ.....	28

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4ο ΟΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ.....	31
4.1 ΟΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ.....	31
4.2 ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΠΡΟΝΟΙΑΣ ΠΡΟΣ ΤΟΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟ – ΥΓΙΕΙΝΗ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ.....	31
4.2.1 Η ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΠΡΟΝΟΙΑΣ.....	33
4.2.2 ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΑΤΥΧΗΜΑ.....	39
4.3 Η ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΚΑΤΑΒΟΛΗΣ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ.....	44
4.3.1 ΕΙΔΗ ΜΙΣΘΩΝ.....	45
4.4 Η ΠΑΡΟΧΗ ΑΔΕΙΑΣ.....	47
4.5 Η ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΧΟΡΗΓΗΣΗΣ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΤΙΚΟΥ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ.....	55
4.6 Η ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	55
 ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5ο Η ΛΥΣΗ ΤΗΣ ΣΧΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	57
5.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	57
5.2 ΖΗΝΝΟΙΑ ΚΑΙ ΝΟΜΙΚΗ ΦΥΣΗ ΤΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ.....	58
5.3 ΕΙΔΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ.....	59
5.3.1 ΤΑΚΤΙΚΗ ΚΑΙ ΕΚΤΑΚΤΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ.....	59
5.3.2 ΑΤΑΚΤΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ.....	60
5.3.3 ΜΕΡΙΚΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ.....	61
5.3.4 ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΜΕ ΠΡΟΘΕΣΜΙΑ Η ΧΩΡΙΣ ΠΡΟΘΕΣΜΙΑ.....	62
5.3.5 ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΥΠΟ ΑΙΡΕΣΗ – ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΤΙΚΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ – ΕΠΙΚΟΥΡΙΚΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ	62
5.4 ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ.....	63
5.5 Η ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΑΠΟ ΤΗΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΓΕΝΙΚΑ.....	64
5.6 ΛΥΣΗ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ.....	65
5.7 Η ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ.....	67
5.7.1 ΟΡΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΓΕΝΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ.....	67

5.7.2 Ο ΕΓΓΡΑΦΟΣ ΤΥΠΟΣ.....	72
5.8 ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΕΓΚΥΡΟΤΗΤΑΣ ΤΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ	74
5.9 ΤΡΟΠΟΣ, ΤΟΠΟΣ ΚΑΙ ΧΡΟΝΟΣ ΚΑΤΑΒΟΛΗΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ.....	75
5.10 ΤΟ ΠΟΣΟ ΤΗΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ	76
5.11 ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ.....	77
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6 ^ο Η ΑΠΕΡΓΙΑ.....	78
6.1 Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΑΠΕΡΓΙΑΣ.....	78
6.2 ΦΟΡΕΙΣ ΤΟΥ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΟΣ ΤΗΣ ΑΠΕΡΓΙΑΣ.....	79
6.3 ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΕΡΓΙΑΣ.....	84
6.4 ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ.....	70
ΕΠΙΛΟΓΟΣ.....	91
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ – ΠΗΓΕΣ	92

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Στην παρούσα πτυχιακή εργασία ασχοληθήκαμε με το θέμα της ατομικής σχέσης εργασίας και το ατομικό εργατικό δίκαιο.

Στο σημείο αυτό και κάνοντας την εισαγωγή στην εργασία μας κρίθηκε σκόπιμο να παρατεθούν κάποιες κρίσιμες και απαραίτητες για την καλύτερη κατανόηση του συγκεκριμένου θέματος, έννοιες.

Καθώς το θέμα μας συγκαταλέγεται στο Εργατικό Δίκαιο ας δούμε τι είναι Εργατικό Δίκαιο:

Εργατικό Δίκαιο ονομάζεται το σύνολο των κανόνων δικαίου που ρυθμίζουν τη κοινωνική σχέση εξαρτημένης εργασίας, επ' αμοιβή και την νομική θέση εκείνων που κατ' επάγγελμα αποζούν από αυτήν¹.

Το Εργατικό Δίκαιο αποτελεί ιδιαίτερο κλάδο της νομικής επιστήμης με αντικείμενο έρευνας και μελέτης το σύνολο των κανόνων που διέπουν τις εργασιακές σχέσεις. Τούτο επηρεάζεται και διαμορφώνεται από τις ευρύτερες κοινωνικές συνθήκες, ενώ είναι στενά συνδεδεμένο με την οικονομική λειτουργία ενός κράτους, με στόχο την προστασία της. Συνδέεται με την έννοια της αυτονομίας σε ένα πλαίσιο συλλογικής εφαρμογής και δράσης.

Στο πρώτο κεφάλαιο της εργασίας αυτής κατατίθενται η έννοια της εργασίας και δίνονται σχετικά με αυτήν στοιχεία και πληροφορίες. Με τον όρο λοιπόν εργασία νοείται κάθε απασχόληση του ανθρώπου η οποία αποβλέπει σε ένα ορισμένο σκοπό. Μπορεί να είναι σωματική ή πνευματική ανάλογα αν επικρατεί το χειρωνακτικό ή το διανοητικό στοιχείο σε αυτήν. Κάθε άνθρωπος μπορεί να εργάζεται είτε για τον εαυτό του είτε για κάποιον άλλο. Η πρώτη περίπτωση δεν παρουσιάζει άμεσο ενδιαφέρον για το δίκαιο. Για παράδειγμα, αν κάποιος μαγειρεύει στο σπίτι του για τον εαυτό του. Αν όμως μαγειρεύει ως μάγειρας σε ένα εστιατόριο τότε η εργασία του παρέχεται για λογαριασμό του εργοδότη του με τον οποίο συνδέεται με μια έννομη σχέση. Τη σχέση αυτή ρυθμίζει το δίκαιο και ειδικότερα το εργατικό

1

www.wikipedia.gr

δίκαιο. Από την σχέση αυτή προκύπτει η υποχρέωσή του να εργαστεί για να επιτελέσει το έργο που έχει αναλάβει. Αντίστοιχα προκύπτει η υποχρέωση του εργοδότη να τον πληρώσει για την εργασία που παρείχε.

Στα επόμενα κεφάλαιο θα συναντήσουμε τις έννοιες των μισθωτών εργαζομένων και του εργοδότη και επίσης θα γνωρίζουμε τις υποχρεώσεις που έχει ο καθένας αντίστοιχα.

Ο εργαζόμενος λοιπόν ως μισθωτός είναι το πρόσωπο, το οποίο βάση σχέσεως εξαρτημένης εργασίας τελεί στην υπηρεσία τρίτου και υποχρεούται στην παροχή εργασίας προς αυτόν. Δεν είναι μισθωτοί οι ελεύθεροι επαγγελματίες, τα μέλη της οικογένειας του εργοδότη, εάν παρέχουν εργασία εκ του νόμου, οι δημόσιοι υπάλληλοι, οι εταίροι και τα μέλη σωματείου, εάν παρέχουν υπηρεσίες προς την εταιρία ή το σωματείο².

Ο εργοδότης είναι το πρόσωπο που απασχολεί άλλο ως μισθωτό. Μπορεί να είναι φυσικό ή νομικό πρόσωπο δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου ή και το Δημόσιο³.

Στα επόμενα κεφάλαιο λοιπόν και αναλύοντας το θέμα αυτό θα καταγραφούν και θα αναλυθούν όλες οι παραπάνω έννοιες που πολύ συνοπτικά σε αυτό το σημείο παρουσιάσαμε.

² Καρακατσάνης Α., /Γαρδίκας Σ., σελ 42 επ

³ Γεωργιάδου Ν., Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο, σελ 26

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^Ο Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1.1 ΤΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ ΚΑΙ ΤΟ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΤΟΥ

Κεντρική έννοια του εργατικού δικαίου είναι η εργασία. Η εργασία για πολλούς αιώνες δεν είχε απασχολήσει ιδιαίτερα το νομοθέτη αλλά αντιμετωπιζόταν ως ένα απλό αντικείμενο συναλλαγής. Έτσι, η παροχή εργασίας από το φορέα της σε κάποιον άλλο ήταν αυτονόητο ότι θα έπρεπε να υπαχθεί στις διατάξεις του Αστικού Κώδικα για τη μίσθωση πράγματος. Με την πάροδο του χρόνου και όσο προχωρούσε η πολιτική κοινωνική χειραφέτηση όλο και ευρύτερων στρωμάτων του πληθυσμού, άρχισε να διακρίνεται η εργασία από τα άλλα αντικείμενα συναλλαγής και να αναγνωρίζεται ως καρπός της προσωπικότητας και έκφραση των σωματικών, ψυχικών και πνευματικών δυνάμεων του εργαζομένου⁴.

Αφορμή για αυτή την εξέλιξη αποτέλεσε η βιομηχανική και τεχνική επανάσταση, η οποία άλλαξε τις παραγωγικές σχέσεις με την εισβολή των μηχανών στην παραγωγή και τη δημιουργία των μεγάλων εργοστασίων στα τέλη του 18^{ου} αιώνα και προπαντός στις αρχές του 19^{ου} αιώνα. Τότε εμφανίστηκε η έννοια του βιομηχανικού εργάτη, ο οποίος εργαζόταν υπό συνθήκες εξαθλίωσης απόλυτα υποταγμένος στην εξουσία του ισχυρού εργοδότη. Η εκμετάλλευση της εργασίας δεν είχε όρια. Όμως σιγά σιγά όλα αυτά δημιούργησαν στους εργαζόμενους την κοινή πεποίθηση ότι έχουν κοινά συμφέροντα, κοινή μοίρα και πρέπει οργανωμένοι και ενωμένοι να διεκδικήσουν δυναμικά την αυτοπροστασία τους. Έτσι οι πρώτοι εργατικοί αγώνες δεν άργησαν να ξεσπάσουν, τα πρώτα επαγγελματικά σωματεία έκαναν την εμφάνισή τους και πια το αίτημα για δίκαιους όρους εργασίας είχε γίνει απαίτηση κοινωνική. Κάτω λοιπόν από αυτές τις πιέσεις ο νομοθέτης αναγκάστηκε να επέμβει θεσπίζοντας τις πρώτες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας και θέτοντας τις βάσεις πάνω στις οποίες οικοδομήθηκε το λεγόμενο εργατικό δίκαιο⁵.

⁴ Καρακτσάνης Α./Γαρδικας Σ., σελ 33-36, Λεβέντης Γ./Παπαδημητρίου Κ., σελ 1

⁵ Γεωργιάδου Ν., σελ 23

Εργατικό δίκαιο είναι το σύνολο των κανόνων δικαίου, οι οποίοι ρυθμίζουν όλες τις σχέσεις που διαμορφώνονται με αφορμή την παροχή εργασίας από τον εργαζόμενο υπό τις εντολές και τις οδηγίες του εργοδότη⁶.

Το εργατικό δίκαιο διακρίνεται στο ατομικό και στο συλλογικό.

Στην εργασία αυτή εμείς θα ασχοληθούμε με το ατομικό δίκαιο. Το ατομικό εργατικό δίκαιο ρυθμίζει οτιδήποτε αφορά την ατομική σχέση εργασίας μεταξύ ενός εργαζομένου και ενός εργοδότη.

1.2 ΤΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ ΚΑΙ Η ΕΡΓΑΣΙΑ

Η εργασία αποτελεί πρωταρχική έννοια του Εργατικού Δικαίου. Για χιλιετίες θεωρήθηκε απλό αντικείμενο συναλλαγής και εκμετάλλευσης. Για παράδειγμα, στην εποχή της δουλείας η εργασία θεωρούνταν υποτιμητική και αντάξια μόνο για τους δούλους. Είναι χαρακτηριστικό ότι στην ελληνική γλώσσα η λέξη δουλειά ετυμολογείται από τη λέξη δουλεία και η λέξη αφεντικό από τον αφέντη, δηλαδή τον κύριο του δούλου. Η κατάσταση παρέμεινε ουσιαστικά η ίδια για αιώνες. Με τη Βιομηχανική Επανάσταση ο θεσμός της δουλείας υποχώρησε. Ωστόσο, και πάλι η εργασία συνέχισε να θεωρείται αντικείμενο συναλλαγής και μόνο. Η εκμετάλλευση της εργασίας και συνακόλουθα των εργαζομένων, δεν είχε όρια και οι συνθήκες εργασίας ήταν απάνθρωπες (παιδική εργασία, εξαντλητικά ωράρια, έλλειψη κοινωνικής ασφάλισης κ.λπ.). Η κατάσταση αυτή πυροδότησε πολύχρονους και αιματηρούς αγώνες. Σταδιακά, και ως αποτέλεσμα των αγώνων αυτών, αναγνωρίστηκε ότι η εργασία δεν είναι απλώς αντικείμενο συναλλαγής αλλά αποτελεί δημιουργική εκδήλωση της ανθρώπινης προσωπικότητας και ότι η προστασία της είναι παράλληλα και προστασία της προσωπικότητας. Στα πλαίσια της οικονομικής επιστήμης η εργασία αναγνωρίζεται ως διακριτός παραγωγικός συντελεστής με θεμελιώδη ρόλο στη δημιουργία του οικονομικού πλούτου και η προστασία της αποβαίνει σε όφελος του κοινωνικού συνόλου. Επιπλέον, η εξασφάλιση ικανοποιητικών αμοιβών και όρων εργασίας για τους εργαζόμενους συμβάλλει στην ισορροπία της κοινωνικής ζωής και του οικονομικού συστήματος⁷.

⁶ Καρακατσάνης Α./Γαρδίκας, σελ 36-39

⁷ Κουκιάδης Ι., σελ 19 επ

Το εργατικό δίκαιο ενδιαφέρεται για τις περιπτώσεις παροχής εργασίας από ένα πρόσωπο σε κάποιον άλλο και μάλιστα μόνο για εκείνη τη μορφή εργασίας που παρέχεται σε τρίτο που καλείται εξαρτημένη εργασία. Η εργασία που προσφέρει ο δημόσιος υπάλληλος καθώς και εκείνη που παρέχει ο ελεύθερος επαγγελματίας δεν ρυθμίζονται από το εργατικό δίκαιο. Από τη σκοπιά του εργατικού δικαίου, εργασία είναι η ενέργεια που ένα άτομο, ο **μισθωτός**, προσφέρει σε κάποιον άλλον, τον **εργοδότη**, για την εξυπηρέτηση σκοπών του δεύτερου και στα πλαίσια μια ειδικής έννομης σχέσης που ονομάζεται **σχέση εξαρτημένης εργασίας**. Ο σκοπός του εργοδότη είναι κατά κανόνα οικονομικός. Ωστόσο, υπάρχουν περιπτώσεις όπου ο σκοπός είναι διαφορετικός όταν η εργασία παρέχεται για την άμεση ωφέλεια του εργοδότη (για παράδειγμα η εργασία υπηρέτριας ή η εργασία baby sitter). Η σχέση εξαρτημένης εργασίας ρυθμίζεται από τη **σύμβαση εργασίας**. Με άλλα λόγια, η εργασία είναι το αντικείμενο της έννομης σχέσης που συνδέει το μισθωτό με τον εργοδότη⁸.

Εξαρτημένη εργασία είναι η εργασία που υπόκειται στην άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη. Αυτό σημαίνει ότι ο εργοδότης έχει το δικαίωμα της διεύθυνσης και της εποπτείας της εργασίας ενώ καθορίζει το χρόνο, τον τρόπο, τον τόπο και τις λοιπές συνθήκες παροχής της. Ο εργαζόμενος έχει την υποχρέωση να συμμορφώνεται προς τις οδηγίες και τις εντολές του εργοδότη.

1.3 ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΝΝΟΙΕΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Εργασία είναι κάθε απασχόληση του ανθρώπου, κάθε μορφή δραστηριότητας που στοχεύει στην παραγωγή κάποιου επιθυμητού ή επιβεβλημένου αποτελέσματος. Ο σκοπός της εργασίας μπορεί να είναι ο οποιοσδήποτε αρκεί να μην είναι παράνομος ή ανήθικος⁹. Το είδος της εργασίας είναι αδιάφορο, μπορεί να είναι πνευματική ή σωματική εργασία, μπορεί να συνίσταται σε ενέργεια θετική ή σε απλή παρουσία σε ένα τόπο. Πχ εργασία συνιστά και η ακινησία του μοντέλου κατά την επίδειξη μόδας.

Αντικείμενο της σύμβασης εργασίας δεν είναι μόνο η παροχή εργασίας, αλλά και η ετοιμότητα για παροχή εργασίας, δηλαδή η δέσμευση του ελεύθερου χρόνου του

⁸ www.wikipedia.gr

⁹ Καρακατσάνης Α./Γαρδικίας Σ.,σελ 42, Κουκιάδης Ι., σελ 182 επ .

εργαζομένου, ώστε να είναι σε θέση να παρέχει την εργασία του, όποτε του ζητείται από τον εργοδότη.

Στις διατάξεις του εργατικού δικαίου δεν υπάγεται κάθε μορφή εργασίας αλλά μόνο η λεγόμενη εξαρτημένη εργασία. Για τον προσδιορισμό της εξαρτημένης εργασίας έχουν προταθεί διάφορες θεωρίες. Στην χώρα μας έχει επικρατήσει η θεωρία της προσωπικής ή νομικής εξάρτησης σύμφωνα με την οποία εξαρτημένη είναι η εργασία που παρέχεται υπό τις εντολές και τις οδηγίες του εργοδότη, ο οποίος καθορίζει τον τόπο, το χρόνο και τις συνθήκες παροχής της, ο δε εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να συμμορφώνεται. Αντίθετα δεν υπάγονται στο εργατικό δίκαιο μορφές ανεξάρτητης εργασίας, κατά τις οποίες ο παρέχων εργασία καθορίζει μόνος του τις συνθήκες απασχόλησής του και δεν ελέγχεται από τον αποδέκτη της εργασίας του ως προς τον τόπο και το χρόνο παροχής της¹⁰.

Ο εργαζόμενος είναι το πρόσωπο που παρέχει με αμοιβή εξαρτημένη εργασία με σχέση ιδιωτικού δικαίου. Δεν είναι εργαζόμενοι όσοι παρέχουν ανεξάρτητες υπηρεσίες καθώς και όσοι συνδέονται με τον εργοδότη τους με σχέση δημοσίου δικαίου. Ο εργαζόμενος μπορεί να είναι μόνο φυσικό πρόσωπο. Πράγματι το στοιχείο της εξάρτησης, επάνω στο οποίο βασίζεται ολόκληρο το εργατικό δίκαιο, είναι στενά συνυφασμένο με την ανθρώπινη προσωπικότητα. Αντίθετα, ανεξάρτητες υπηρεσίες μπορούν να παρέχονται και από νομικά πρόσωπα¹¹.

Από την άλλη μεριά ο εργοδότης είναι ο αποδέκτης της εργασίας του εργαζομένου. Την ιδιότητα του εργοδότη μπορεί να έχουν και φυσικά και νομικά πρόσωπα. Ως αντισυμβαλλόμενος στην ατομική σύμβαση εργασίας, ο εργοδότης έχει δικαίωμα να χρησιμοποιήσει την εργασία του εργαζομένου και ταυτόχρονα την υποχρέωση να καταβάλλει τον αντίστοιχο μισθό¹².

Παράλληλα ο εργοδότης έχει και μια άλλη λειτουργική ιδιότητα: είναι ο φορέας των λειτουργικών εξουσιών μέσα στην επιχείρηση, δηλαδή ασκεί διεύθυνση, εποπτεία και έλεγχο

¹⁰ Γεωργιάδου Ν., σελ 26

¹¹ Ληξουριώτης, σελ 81,139,253

¹² Κουκιάδης Ι., σελ 182 3π,229 επ,297 επ

επί των εργαζομένων. Όταν ο εργοδότης είναι νομικό πρόσωπο, η διευθυντική εξουσία ασκείται από τους νόμιμους εκπροσώπους του¹³.

Η μεταβολή του προσώπου του εργοδότη δεν επηρεάζει κατά κανόνα τη σχέση εργασίας¹⁴. Στην πραγματικότητα η σχέση εργασίας αποτελεί στοιχείο της επιχείρησης και ακολουθεί την επιχείρηση, οποιαδήποτε και αν είναι η τύχη της. Σε περίπτωση μεταβολής του προσώπου του εργοδότη λόγω πχ πώλησης της επιχείρησης, κληρονομικής διαδοχής κλπ, οι σχέσεις εργασίας συνεχίζονται χωρίς μεταβολή με το νέο εργοδότη. Κατ' εξαίρεση η σχέση εργασίας λύεται με το θάνατο του εργοδότη, όταν τα συμβαλλόμενα μέρη είχαν αποβλέψει κυρίως στο πρόσωπο του εργοδότη¹⁵.

Ο μισθός είναι επίσης μια σημαντική έννοια για την ατομική σχέση εργασίας. Ο μισθός είναι η ανταποδοτική του εργοδότη προς τον εργαζόμενο για την παρεχόμενη εργασία, δηλαδή ο μισθός είναι μία συνεχής και σταθερή παροχή, ανεξάρτητη από τον επιχειρηματικό κίνδυνο και τα κέρδη του εργοδότη.

Η εργασία παρέχεται πάντα με μισθό. Ακόμα και αν κατά την πρόσληψη δεν γίνεται λόγος για μισθό, θεωρείται ότι έχει συμφωνηθεί σιωπηρά η καταβολή μισθού¹⁶. Ο μισθός βέβαια δεν έχει μόνο οικονομική διάσταση αλλά παίρνει και κοινωνικές προεκτάσεις, καθώς αποτελεί το μέσο για να συντηρηθούν οι εργαζόμενοι και οι οικογένειές τους. Για τον λόγο αυτό στην έννοια του μισθού περιλαμβάνονται και άλλες παροχές του εργοδότη, οι οποίες δεν αποτελούν το οικονομικό αντάλλαγμα της εργασίας αλλά δίνονται για την επαύξηση του εισοδήματος των εργαζομένων.

¹³ Ληξουριώτης Ι., Ατομικές εργασιακές σχέσεις σελ 467

¹⁴ Λεβέντης, Μεταβίβαση επιχειρήσεως και συνέπειες για τις εργασιακές σχέσεις, ΔΕΝ 1989, σελ 1169

¹⁵ Μετζητάκος, Συνέπειες από το θάνατο του εργοδότη, τη μεταβίβαση, διάλυση και πτώχευση επιχειρήσεως ΔΕΝ 1987, σελ 1041

¹⁶ Χριστοφοράτος, Η διαμόρφωση των αποδοχών εργασίας, σελ 16 επ.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2ο Η ΑΤΟΜΙΚΗ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

2.1 ΓΕΝΙΚΗ ΘΕΩΡΗΣΗ ΤΗΣ ΑΤΟΜΙΚΗΣ ΣΧΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ανάμεσα στις διάφορες μορφές από έννομες σχέσεις εργασίας, που ρυθμίζει το εργατικό δίκαιο, κεντρική θέση κατέχει η ατομική σχέση εργασίας.

Ατομική σχέση εργασίας είναι η έννομη και ειδικότερα η ενοχική σχέση που συνδέει δύο πρόσωπα, από τα οποία το ένα (που λέγεται μισθωτός), υποχρεώνεται να παρέχει με αντάλλαγμα ορισμένη αμοιβή στο άλλο (που λέγεται εργοδότης) την εργασία του σε κατάσταση εξαρτημένης απέναντι στον τελευταίο¹⁷.

Έτσι, η σημασία της ατομικής σχέσης εργασίας στο εργατικό δίκαιο έγκειται κατά πρώτο λόγο στο ότι από αυτή πηγάζουν και σε αυτή στηρίζονται τα αμοιβαία δικαιώματα ανάμεσα στο μισθωτό και στον εργοδότη και οι αντίστοιχες υποχρεώσεις τους. Με τη σύσταση και τη λήξη της ατομικής σύμβασης εργασίας συνδέεται βασικά η απόκτηση και η απώλεια της ιδιότητας του μισθωτού, από την οποία εξαρτάται η γένεση και των υπολοίπων έννομων σχέσεων που ρυθμίζονται από εργατικό δίκαιο.

Η ατομική σχέση εργασίας, έχει, όπως θα δούμε στις επόμενες παραγράφους, ως παραγωγική αιτία της την ατομική σύμβαση εργασίας .

¹⁷ Κουκιάδης Δ.Ι , Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας, ΣΤ' έκδοση , εκδόσεις Σακκούλα

2.2 ΤΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΠΟΥ ΣΥΝΘΕΤΟΥΝ ΤΗΝ ΑΤΟΜΙΚΗ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Θεμελιώδες μορφολογικό στοιχείο της ατομικής σχέσης εργασίας είναι η παροχή από το μισθωτό, εργασίας και μάλιστα σε κατάσταση εξάρτησης απέναντι στον εργοδότη, δηλαδή εξαρτημένης εργασίας.

Δύο είναι τα κύρια στοιχεία που συνθέτουν τη νομική έννοια της εργασίας¹⁸: η ύπαρξη ανθρώπινης δραστηριότητας και η χρησιμοποίηση της για την ικανοποίηση μιας ξένης ανάγκης, δηλαδή ανάγκης ενός άλλου προσώπου.

2.3 Η ΑΤΟΜΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Όπως είναι ήδη γνωστό από τις θεμελιώδεις έννοιες του Αστικού Δικαίου, σύμβαση είναι μια πράξη η οποία σύμφωνα με το δίκαιο προκαλεί τα έννομα αποτελέσματα που επιθυμούν αυτοί που την τελούν (δικαιοπραξία) και η οποία τελείται από περισσότερα του ενός πρόσωπα με αντίρροπα συμφέροντα. Η σύμβαση είναι πολυμερής δικαιοπραξία και όχι μονομερής, διότι τελείται από πρόσωπα περισσότερα του ενός, δηλαδή από τον **εργοδότη** και τον **εργαζόμενο**, οι οποίοι είναι **αντισυμβαλλόμενοι**.

Σύμβαση εργασίας, σύμφωνα με το άρθρο 648 του Αστικού Κώδικα, είναι η συμφωνία με την οποία ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να παρέχει για ορισμένο ή αόριστο χρόνο την εργασία του στον εργοδότη και αυτός να του καταβάλει τον συμφωνημένο μισθό¹⁹.

Από τον ορισμό αυτόν συνάγεται καταρχάς ο αμφοτεροβαρής χαρακτήρας της σύμβασης εργασίας, η οποία θεσπίζει αμοιβαίες υποχρεώσεις και για τους δύο συμβαλλομένους: η υποχρέωση του εργαζόμενου είναι η παροχή εργασίας ενώ η υποχρέωση του εργοδότη είναι η αντιπαροχή μισθού. Η σύμβαση εργασίας, όπως προσδιορίζεται στο άρθρο 657ΑΚ, ονομάζεται και **ατομική σύμβαση εργασίας**, για να αντιδιασταλεί προς τις **συλλογικές συμβάσεις εργασίας**, οι οποίες συμπληρώνουν τους γενικούς όρους εργασίας που ορίζονται

¹⁸ Κουκιάδης Δ.Ι., Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας, ΣΤ' έκδοση, εκδόσεις Σακκούλα

¹⁹ Γεωργιάδου Ν., Εισαγωγή στο εργατικό δίκαιο, Δελτίο εργατικής νομοθεσίας

με νόμο και συνάπτονται μεταξύ των εκπροσώπων εργαζομένων και των εκπροσώπων των εργοδοτών ,ύστερα από ελεύθερες διαπραγματεύσεις.

Η ατομική σύμβαση εργασίας είναι **ενοχική σύμβαση** ,διότι ρυθμίζεται με βάση τους κανόνες του Ενοχικού Δικαίου και από αυτήν απορρέουν ενοχικά δικαιώματα και υποχρεώσεις των αντισυμβαλλομένων ,δηλαδή, από τη μια μεριά, το δικαίωμα του εργοδότη να λαμβάνει από τον εργαζόμενο την παροχή της εργασίας του για ορισμένο ή αόριστο χρόνο και η υποχρέωσή του να του καταβάλει τον συμφωνημένο μισθό και, από την άλλη, το δικαίωμα του εργαζομένου να λαμβάνει από τον εργοδότη τον συμφωνημένο μισθό και να του παρέχει την εργασία του για ορισμένο ή αόριστο χρόνο. Δεδομένου ότι από την ατομική σύμβαση εργασίας δημιουργούνται δικαιώματα και υποχρεώσεις και για τους δυο αντισυμβαλλόμενους , η ατομική σύμβαση εργασίας είναι **αμφοτεροβαρής σύμβαση**²⁰ .

Η ατομική σύμβαση εργασίας είναι **άτυπη σύμβαση** (άτυπη δικαιοπραξία) , διότι για την έγκυρη σύναψή της δεν απαιτείται η τήρηση κάποιου συστατικού τύπου (λ.χ. συμβολαιογραφικό έγγραφο ή έγγραφο βέβαιης χρονολογίας ή απλό ιδιωτικό έγγραφο) .Η σύναψη της ατομικής σύμβασης εργασίας μπορεί να συναφθεί και προφορικά ή να συνάγεται η σύναψή της εκ των πραγμάτων ,από το ότι δηλ. ο εργαζόμενος παρέσχε την εργασία του στον συγκεκριμένο εργοδότη. Υπάρχουν, όμως, και ορισμένες κατηγορίες ατομικών συμβάσεων εργασίας ,για τις οποίες απαιτείται ,σύμφωνα με ρητή απαίτηση του Νόμου , να συνάπτονται με ορισμένο τύπο π.χ. η ατομική σύμβαση εξαρτημένης εργασίας προπονητή, η ατομική σύμβαση εξαρτημένης εργασίας εκ περιτροπής, η ατομική σύμβαση μερικής απασχόλησης.

²⁰

Γεωργιάδου Ν., Εισαγωγή στο εργατικό δίκαιο, Δελτίο εργατικής νομοθεσίας

2.4 ΠΡΟΥΠΟΘΕΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΓΚΥΡΗ ΣΥΝΑΨΗ ΤΗΣ ΑΤΟΜΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Όπως για κάθε σύμβαση έτσι και για τη σύμβαση εργασίας πρέπει να συντρέξουν για την έγκυρη κατάρτισή της οι όροι που ισχύουν γενικά για την κατάρτιση των συμβάσεων.

Για να συναφθεί έγκυρα μια ατομική σύμβαση εργασίας πρέπει να συντρέξουν οι ακόλουθες προϋποθέσεις²¹:

1. Ικανότητα για δικαιοπραξία: Οι αντισυμβαλλόμενοι πρέπει να έχουν την απαιτούμενη ικανότητα για δικαιοπραξία . Ικανότητα για κάθε δικαιοπραξία (πλήρης ικανότητα για δικαιοπραξία) έχει αυτός που συμπλήρωσε το 18^ο έτος της ηλικίας του και δεν έχει υποβληθεί σε δικαστική συμπαράσταση. *Δικαστική συμπαράσταση* είναι η κατάσταση στην οποία περιέρχεται ένας άνθρωπος ,ύστερα από δικαστική απόφαση, με την οποία κρίνεται ότι για συγκεκριμένους λόγους που προσδιορίζονται στον Νόμο δεν είναι ικανός από μόνος του να τελεί ορισμένες ή όλες τις δικαιοπραξίες και για τον λόγο αυτό του ορίζεται δικαστικός συμπαραστάτης από το Δικαστήριο ως αντιπρόσωπός του για την τέλεση δικαιοπραξιών. Η δικαστική συμπαράσταση μπορεί να είναι :α) *μερική* (όταν αφορά ορισμένες μόνο δικαιοπραξίες) ή *πλήρης* (όταν αφορά όλες τις δικαιοπραξίες), β) *στερητική* (όταν μόνος του ο δικαστικός συμπαραστάτης, ως αντιπρόσωπος, μπορεί να τελέσει τις δικαιοπραξίες αυτού που δεν έχει ικανότητα για κάθε δικαιοπραξία) ή *επικουρική* (όταν από κοινού αυτός που τελεί σε δικαστική συμπαράσταση και ο δικαστικός συμπαραστάτης του τελούν τη δικαιοπραξία) .Σύμφωνα με τον Αστικό Κώδικα ,ο ανήλικος: ι) αν συμπλήρωσε το 10ο έτος της ηλικίας του, μπορεί να τελεί δικαιοπραξία από την οποία έχει μόνο έννομο όφελος (134ΑΚ) , ιι) αν συμπλήρωσε το 14^ο έτος της ηλικίας του, μπορεί να διαθέτει ελεύθερα καθετί που κερδίζει από την προσωπική του εργασία ή που του δόθηκε για να το χρησιμοποιεί ή για να το διαθέτει ελεύθερα (135ΑΚ) ,ιιι) αν συμπλήρωσε το 15^ο έτος μπορεί με τη γενική συναίνεση των προσώπων που ασκούν την επιμέλειά του ή ύστερα από απόφαση του δικαστηρίου ,να συνάψει σύμβαση εργασίας ως εργαζόμενος ,ιιιι) αν είναι έγγαμος ,να επιχειρεί κάθε δικαιοπραξία που είναι αναγκαία για τη συντήρηση του ίδιου και της

²¹ ΚΟΥΚΙΑΔΗΣ Δ.Ι, ΑΤΟΜΙΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΚΑΙ ΤΟ ΔΙΚΑΙΟ ΤΗΣ ΕΥΕΛΙΞΙΑΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΣΤ'ΕΚΔΟΣΗ ,ΕΚΔΟΣΕΙΣ ΣΑΚΚΟΥΛΑ

οικογένειάς του. Κατά κανόνα απαγορεύεται η εργασιακή απασχόληση του ανηλίκου που δεν έχει συμπληρώσει το 15^ο έτος της ηλικίας του 8. Η σύμβαση εργασίας που συνάπτεται ,χωρίς κάποιος από τους αντισυμβαλλόμενους να έχει την απαιτούμενη ικανότητα για δικαιοπραξία είναι **άκυρη**. Η άκυρη δικαιοπραξία θεωρείται κατά Νόμον ότι δεν υπάρχει.

2. Να μην υπάρχει διάσταση («διαφορά») μεταξύ της βουλήσεως («αυτό που θέλει να κάνει») κάποιου συμβαλλόμενου και της δηλώσεως βουλήσεώς του («αυτό που λέει») ²².

Τέτοια διάσταση υπάρχει στις περιπτώσεις εικονικότητας , ουσιώδους πλάνης, απάτης ή απειλής. **Εικονικότητα** υπάρχει όταν κάποιος αντισυμβαλλόμενος σύναψε τη σύμβαση όχι στα σοβαρά , αλλά φαινομενικά («για τα μάτια») λ.χ. σε ένα κοσμικό κέντρο ο Α λέει στον Β ότι τον προσλαμβάνει ως προσωπικό οδηγό του και ο Β δέχεται ,αλλά όχι στα σοβαρά, παρά για να εντυπωσιάσουν τους παρισταμένους . **Ουσιώδης πλάνη** υπάρχει στο πρόσωπο κάποιου αντισυμβαλλόμενου όταν αυτός σύναψε τη σύμβαση εργασίας ,χωρίς να γνωρίζει ουσιώδη στοιχεία του τι συνέβαινε στην πραγματικότητα ,ενώ αν τα γνώριζε δεν θα τη σύναπτε λ.χ.: 1) Ο εργοδότης Α προσλαμβάνει ως δακτυλογράφο και μεταφράστρια ισπανικής τη Β ,η οποία δεν γνωρίζει καθόλου ούτε να χειρίζεται γραφομηχανή και ηλεκτρονικό υπολογιστή ούτε ισπανικά .2)Ο Β δέχεται να εργασθεί ως κατασκευαστής – χειροτέχνης στο κατάστημα του εργοδότη Γ ,αμειβόμενος «με το κομμάτι» ,χωρίς να γνωρίζει ότι η κατασκευή ενός και μόνο συμφωνημένου «κομματιού» υπερκαλύπτει το νόμιμο ωράριο. **Η απάτη** διαφέρει από την ουσιώδη πλάνη στο ότι ο εξαπατώμενος καταπίθεται με δόλια μέσα από τον εξαπατώντα να συνάψει τη σύμβαση εργασίας , ενώ στην περίπτωση της ουσιώδους πλάνης δεν χρησιμοποιήθηκαν δόλια μέσα.

Εάν υφίσταται εικονικότητα ,η σύμβαση εργασίας είναι **άκυρη**. Εάν υφίσταται ουσιώδης πλάνη ,απάτη ή απειλή, η σύμβαση εργασίας είναι **ακυρώσιμη**. Η ακυρώσιμη σύμβαση εργασίας θεωρείται έγκυρη, μέχρι αυτός που πλανήθηκε , εξαπατήθηκε ή απειλήθηκε,

²² ΚΑΡΑΚΑΤΣΑΝΗΣ Α./ΓΑΡΔΙΚΑΣ Σ., ΑΤΟΜΙΚΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ, 5^Η ΕΚΔ , 1995

προσφύγει στο δικαστήριο και πετύχει τη διάγνωση της υφιστάμενης πλάνης ,απάτης ή απειλής, και τη συνακόλουθη ακύρωση της συμβάσεως²³.

3. Να μην υπάρχει αντίθεση στο Νόμο ή στα χρηστά ήθη. Είναι άκυρη η σύμβαση εργασίας ,της οποίας το περιεχόμενο είναι αντίθετο στον Νόμο

4. Τύπος : Δεδομένου ότι η σύμβαση εργασίας δεν είναι δικαιοπραξία τυπική , αλλά άτυπη (αφού ο Νόμος δεν απαιτεί ρητά να περιβάλλεται ορισμένο τύπο), δεν υφίσταται ακυρότητα της συμβάσεως εργασίας ,εάν αυτή συναφθεί προφορικώς ή ακόμη κι αν η σύναψή της απλώς συνάγεται εκ των πραγμάτων. Εάν τηρηθεί κάποιος τύπος κατά τη σύναψη της συμβάσεως εργασίας (συμβολαιογραφικό έγγραφο, έγγραφο βέβαιης χρονολογίας, ιδιωτικό έγγραφο), αυτός ο τύπος έχει χαρακτήρα αποδεικτικό (ad probationem) και όχι συστατικό (ad solemnitatem) :γίνεται δηλαδή για να αποδειχθεί ευκολότερα η σύναψη της συμβάσεως εργασίας και όχι για να συναφθεί αυτή έγκυρα. Στις περιπτώσεις που ο Νόμος απαιτεί κάποιες συμβάσεις εργασίας να συνάπτονται εγγράφως (σύμβαση εργασίας εκ περιτροπής , σύμβαση μερικής απασχόλησης, σύμβαση εργασίας αλλοδαπού) , αυτό δεν έχει ως συνέπεια την ακυρότητα της συμβάσεως εργασίας ,αλλά είτε την ακυρότητα του ειδικού όρου της συμβάσεως εργασίας (οπότε η συμφωνία για εκ περιτροπής εργασία ή για μερική απασχόληση δεν ισχύει και η σύμβαση εργασίας έχει ως περιεχόμενο την παροχή συνεχούς και πλήρους απασχόλησης του μισθωτού) είτε την επιβολή κυρώσεων σε βάρος του εργοδότη (απασχόληση αλλοδαπών)²⁴.

Πρέπει να επισημανθεί ότι σε περίπτωση μη έγκυρης σύναψης της συμβάσεως εργασίας ,ο μισθωτός έχει δικαίωμα να λάβει τις αποδοχές του με βάση τις διατάξεις για τον αδικαιολόγητο πλουτισμό (904ΑΚ).

²³ ΚΟΥΚΙΑΔΗΣ Δ.Ι, ΑΤΟΜΙΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΚΑΙ ΤΟ ΔΙΚΑΙΟ ΤΗΣ ΕΥΕΛΙΞΙΑΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΣΤ'ΕΚΔΟΣΗ , ΕΚΔΟΣΕΙΣ ΣΑΚΚΟΥΛΑ

²⁴ ΚΑΡΑΚΑΤΣΑΝΗΣ Α./ΓΑΡΔΙΚΑΣ Σ., ΑΤΟΜΙΚΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ, 5^Η ΕΚΔ , 1995

2.5 Η ΔΙΑΦΟΡΑ (ΑΤΟΜΙΚΗΣ) ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ (ΑΤΟΜΙΚΗΣ) ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: ΤΟ ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

Η (ατομική) σύμβαση εργασίας μπορεί να αφορά ανεξάρτητη εργασία ή εξαρτημένη εργασία , οπότε αντίστοιχα τη διακρίνουμε σε (ατομική) σύμβαση ανεξάρτητης εργασίας και σε (ατομική) σύμβαση εξαρτημένης εργασίας. Η διαφορά μεταξύ ανεξάρτητης εργασίας και εξαρτημένης εργασίας προσδιορίζεται με βάση την ύπαρξη διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη. Εάν ο εργοδότης , σύμφωνα με τη σύμβαση , ασκεί διευθυντικό δικαίωμα στην εργασία του εργαζομένου ,δηλαδή εάν έχει την εξουσία να εποπτεύει και να ελέγχει την εργασία του μισθωτού και να απευθύνει προς αυτόν εντολές ,προς τις οποίες αυτός οφείλει να πειθαρχεί ,τότε πρόκειται για (ατομική) σύμβαση εξαρτημένης εργασίας .Εάν, όμως ,από τη σύμβαση δεν απορρέει διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη , τότε πρόκειται για (ατομική) σύμβαση ανεξάρτητης εργασίας. Συνεπώς, η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας είναι μια ειδική μορφή της κατά το άρθρο 657ΑΚ σύμβασης εργασίας.

Ήδη από τον προσδιορισμό της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας προκύπτουν τα στοιχεία της²⁵:

α) Ανάληψη υποχρεώσεως του εργαζόμενου για παροχή εργασίας

β) Υποχρέωση του εργοδότη να καταβάλει αμοιβή («μισθό»). Ο όρος «αμοιβή» για την υποχρέωση αντιπαροχής του εργοδότη είναι πιο ακριβής από τον όρο «μισθός», ο οποίος έχει προσλάβει –όπως γνωρίζουμε- ένα πιο εξειδικευμένο περιεχόμενο. Η αμοιβή ,λοιπόν , συνήθως καταβάλλεται ανά χρονική μονάδα ,δηλαδή είτε ανά ημέρα (οπότε καλείται «ημερομίσθιο», «μεροκάματο») είτε ανά ώρα (οπότε καλείται «ωρομίσθιο») είτε ανά μήνα (οπότε καλείται «μηνιαίος μισθός» ή απλά «μισθός»).

Μπορεί ,όμως, να προσδιορίζεται και κατά μονάδα της παρεχόμενης εργασίας ή «κατ' αποκοπήν » . Ως αμοιβή καταβάλλει κατά κανόνα ο εργοδότης στον εργαζόμενο αυτήν που συμφωνήθηκε μεταξύ τους είτε κατά τη σύναψη της συμβάσεως εργασίας είτε μεταγενέστερα («συμφωνημένη αμοιβή» ή αλλιώς «συμφωνημένος μισθός»). Όμως , η «συμφωνημένη

²⁵ ΚΑΡΑΚΑΤΣΑΝΗΣ Α./ΓΑΡΔΙΚΑΣ Σ., ΑΤΟΜΙΚΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ, 5^Η ΕΚΔ , 1995

αμοιβή» δεν μπορεί να είναι μικρότερη από τη «νόμιμη αμοιβή» , δηλαδή από αυτήν που ορίζεται ως ελάχιστη από τον Νόμο ή από συλλογική σύμβαση εργασίας · εάν η συμφωνημένη αμοιβή είναι μικρότερη από τη νόμιμη ,τότε ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλει τη νόμιμη. Εάν δεν έχει συμφωνηθεί μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου η αμοιβή που θα καταβάλλεται στον εργαζόμενο ,τότε ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να καταβάλει την αμοιβή που συνηθίζεται να καταβάλλεται για παρόμοια εργασία σε άλλους μισθωτούς («συνηθισμένη (ος)» ή «ειθισμένη (ος)» αμοιβή –μισθός). Ούτε η συνηθισμένη αμοιβή δεν μπορεί να είναι κατώτερη από τη νόμιμη αμοιβή.

Η αμοιβή του εργαζομένου καταβάλλεται κατά κανόνα σε χρήμα . Τμήμα του μισθού μπορεί να καταβληθεί σε είδος, ποτέ όμως ολόκληρος ο μισθός.

γ) Εξάρτηση του εργαζομένου από τον εργοδότη-Διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη.

δ) Χρονική διάρκεια της εργασίας²⁶ : Η εργασία του μισθωτού μπορεί να συμφωνείται ότι θα παρέχεται στον εργοδότη είτε για ορισμένο χρόνο είτε για αόριστο χρόνο, οπότε αντίστοιχα υφίσταται είτε σύμβαση εργασίας αόριστου χρόνου είτε σύμβαση εργασίας αόριστου χρόνου . Εάν η χρονική διάρκεια της εργασίας του μισθωτού δεν προσδιορίζεται στη σύμβαση εργασίας ,τότε πρόκειται για σύμβαση αόριστου χρόνου. Ο εργαζόμενος που απασχολείται με σύμβαση εργασίας αόριστου χρόνου έχει δικαιώματα διαφορετικά από αυτά που έχει ο εργαζόμενος που απασχολείται με σύμβαση εργασίας αόριστου χρόνου, δεδομένου ότι ο εργοδότης μπορεί ελεύθερα να απολύσει τον απασχολούμενο επ' αόριστο χρόνο μισθωτό καταβάλλοντάς του τη νόμιμη αποζημίωση ,ενώ ο εργοδότης που απασχολεί μισθωτό με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου δεν έχει προς αυτόν καμιά υποχρέωση ύστερα από τη λήξη της συμβάσεώς του. Στις περιπτώσεις που συνάπτονται αλληπάλληλες συμβάσεις ορισμένου χρόνου (για να καταστρατηγηθεί το δικαίωμα του στην πραγματικότητα επ' αόριστο χρόνο απασχολούμενου εργαζόμενου) ,ο Νόμος τις εξομοιώνει με σύμβαση αόριστου χρόνου. Εξάλλου, η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου , μετατρέπεται σε σύμβαση αόριστου χρόνου εάν ο μισθωτός συνεχίζει να παρέχει την εργασία του , μολονότι πέρασε ο ορισμένος χρόνος.

²⁶ ΚΑΡΑΚΑΤΣΑΝΗΣ Α./ΓΑΡΔΙΚΑΣ Σ., ΑΤΟΜΙΚΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ, 5^Η ΕΚΔ , 1995, ΣΕΛ 171 ΕΠ

2.6 Η ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Με τη σύμβαση εργασίας γεννιέται η σχέση εργασίας που συνδέει τον εργαζόμενο και τον εργοδότη, από την οποία απορρέουν επιμέρους δικαιώματα και υποχρεώσεις. Η σχέση εργασίας είναι μια έννομη σχέση ,η οποία έχει έννομες συνέπειες και για τα δύο υποκείμενά της .Για τη βασική υποχρέωση του εργοδότη και την αντίστοιχη υποχρέωση του εργαζόμενου ,όπως επίσης για το βασικό δικαίωμα του εργοδότη και το αντίστοιχο δικαίωμα του εργαζόμενου έχει ήδη γίνει λόγος παραπάνω.

Από την έννομη σχέση εργασίας απορρέουν οι ακόλουθες υποχρεώσεις του μισθωτού και τα αντίστοιχα δικαιώματα του εργοδότη²⁷:

1)Υποχρέωση να παρέχει αυτοπροσώπως (και όχι μέσω άλλου) την εργασία του στον εργοδότη

2)Υποχρέωση επιμέλειας: Ο μισθωτός πρέπει να φροντίζει να είναι πρόθυμος απέναντι στον εργοδότη του, συνεργάσιμος με τους συναδέλφους του ,εξυπηρετικός προς όλους ,ευπρεπής και συνεπής. Η όλη του συμπεριφορά και απόδοση πρέπει να τείνει προς την προαγωγή των συμφερόντων της επιχείρησης ,μέσα στα πλαίσια που ορίζει ο Νόμος και η ατομική σύμβαση εργασίας.

3)Υποχρέωση υπακοής στις εντολές του εργοδότη. Ωστόσο, ο εργαζόμενος δεν οφείλει να υπακούει σε εντολές παράνομες ή ανήθικες ούτε να εκτελεί εργασίες που βρίσκονται έξω από τα πλαίσια της συμβάσεως εργασίας του. Επίσης ,δεν νοείται υποχρέωση υπακοής του εργαζόμενου σε εντολές που δίνονται με καταχρηστική άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος . Για την εκπλήρωση της υποχρεώσεως υπακοής πρέπει να λαμβάνεται κάθε φορά υπόψη ότι ο εργαζόμενος είναι Ελεύθερος Άνθρωπος, ίσος προς τον εργοδότη του ενώπιον του Νόμου .

4)Υποχρέωση πίστης: Η υποχρέωση πίστης είναι συναφής με την υποχρέωση υπακοής ,την οποία συμπληρώνει. Η υποχρέωση πίστης είναι έκφραση της γενικότερης αρχής της καλής πίστης του Ιδιωτικού Δικαίου. Σύμφωνα με την υποχρέωσή του αυτή , ο μισθωτός οφείλει να

²⁷ ΚΑΡΑΚΑΤΣΑΝΗΣ Α./ΓΑΡΔΙΚΑΣ Σ., ΑΤΟΜΙΚΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ, 5^Η ΕΚΔ , 1995

μην απασχολείται παράλληλα σε ανταγωνιστική προς τα συμφέροντα του εργοδότη του επιχείρηση, να μην ανταγωνίζεται τον εργοδότη του στο επαγγελματικό πεδίο του (δηλ. του εργοδότη), να μη δυσφημεί τον εργοδότη του ,να μην αποτρέπει τρίτους να συναλλάσσονται με τον εργοδότη του, να τηρεί εχεμύθεια σχετικά με τα απόρρητα του εργοδότη του κλπ.

Παράλληλα , υφίστανται στα πλαίσια της έννομης σχέσης εργασίας οι ακόλουθες υποχρεώσεις του εργοδότη και τα αντίστοιχα δικαιώματα του μισθωτού :

- Υποχρέωση πρόνοιας ,δηλ. υποχρέωση του εργοδότη να λαμβάνει όλα τα κατάλληλα μέτρα για τη διαφύλαξη της υγείας και της ασφάλειας των μισθωτών (κατάλληλη διαρρύθμιση χώρων εργασίας ,μέτρα καθαριότητας και φωτισμού) ,για τη φύλαξη των προσωπικών αντικειμένων τους ,να ασφαλίζει τους μισθωτούς για τους κινδύνους ασθένειας και γήρατος

- Υποχρέωση εμπρόθεσμης και προσήκουσας καταβολής του μισθού.

- Υποχρέωση χορήγησης αδειών.

- Υποχρέωση προστασίας αναφορικά με τα εργατικά ατυχήματα.

5. Διακρίσεις των εργαζομένων: Υπάλληλοι, εργάτες και διευθύνοντες υπάλληλοι²⁸.

Διακρίνουμε τους μισθωτούς σε δυο μεγάλες κατηγορίες:

α) τους υπαλλήλους και

β) τους εργάτες

Η ειδοποιός διαφορά του υπαλλήλου από τον εργάτη είναι ότι ο υπάλληλος παρέχει κυρίως πνευματική εργασία ,ενώ ο εργάτης παρέχει κυρίως σωματική εργασία.

Βεβαίως ,στην εποχή μας δεν υπάρχουν αμιγώς πνευματικές εργασίες ούτε αμιγώς σωματικές εργασίες. Επομένως, για τον προσδιορισμό του αν ένας συγκεκριμένος εργαζόμενος είναι

²⁸ ΖΕΡΔΕΛΗΣ Δ., ΟΙ ΠΑΡΕΠΟΜΕΝΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ, ΔΕΝ 60

υπάλληλος ή εργάτης θα ληφθεί υπόψη ποιο στοιχείο στην εργασία του πλεονάζει: το σωματικό ή το πνευματικό. Πλεονάζει το πνευματικό στοιχείο σε εργασίες που έχουν χαρακτηριστικά επιστήμης ή καλής τέχνης (χορός, ζωγραφική, μουσική). Πολλές φορές τις αμφιβολίες επιλύει ο Νόμος ή οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας, χαρακτηρίζοντας με τρόπο λίγο-πολύ αυθεντικό τους εργαζομένους ορισμένου κλάδου ως υπαλλήλους ή εργάτες. Συναφές κριτήριο, με σχετική όμως αξία, για την αντιδιαστολή του υπαλλήλου από τον εργάτη είναι το αν αμείβεται με μισθό ή με ημερομίσθιο: ο υπάλληλος αμείβεται κατά κανόνα με μισθό, ενώ ο εργάτης με ημερομίσθιο.

Μια ξεχωριστή κατηγορία υπαλλήλων είναι οι διευθυντικοί υπάλληλοι (ή αλλιώς διευθύνοντες υπάλληλοι). Πρόκειται για εργαζόμενους που στελεχώνουν την ανώτατη βαθμίδα της υπαλληλικής ιεραρχίας σε επιχειρήσεις- εκμεταλλεύσεις που απασχολούν πολυάριθμο προσωπικό. Τις πιο πολλές φορές, λόγω των ξεχωριστών προσόντων τους, έχουν την εμπιστοσύνη του εργοδότη, ώστε μέσω αυτών ασκεί ο εργοδότης το διευθυντικό δικαίωμά του στους υπόλοιπους εργαζομένους και ιδίως την πρόσληψη και απόλυση του προσωπικού, την επιβολή πειθαρχικών ποινών κ.ο.κ. Οι αποδοχές των διευθυντικών υπαλλήλων είναι υψηλότερες από αυτές του μέσου εργαζόμενου. Η απασχόληση των διευθυντικών υπαλλήλων γίνεται συνήθως χωρίς προσδιορισμένο ωράριο, με αποτέλεσμα να μη δικαιούνται αυτοί παροχές για υπερωριακή απασχόληση. Για τον προσδιορισμό των διευθυντικών υπαλλήλων (προκειμένου να μην καταστρατηγούνται οι κανόνες αναγκαστικού δικαίου που περιέχονται στην Εργατική Νομοθεσία, ιδίως σχετικά με την αμοιβή υπερωριακής απασχόλησης και τη χορήγηση επιδομάτων και αδειών) απαιτείται ο χαρακτηριζόμενος ως διευθυντικός υπάλληλος να ασκεί γενικότερη διεύθυνση και εποπτεία της επιχείρησης, έτσι ώστε να επηρεάζει αποφασιστικά τις κατευθύνσεις και την εξέλιξή της.

Διότι πολλοί εργοδότες πίστεψαν ότι βρήκαν τον τρόπο να αποφύγουν την εφαρμογή κάποιων επωφελών για τους μισθωτούς διατάξεων εργατικού δικαίου, βαπτίζοντας έναν υπάλληλο σαν δήθεν διευθυντικό υπάλληλο.

2.7 ΤΑ ΠΡΟΣΩΠΑ ΤΗΣ ΣΧΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

- Ο ΜΙΣΘΩΤΟΣ

Μπορούμε να ορίσουμε τον μισθωτό σαν το πρόσωπο που υποχρεούται, στο πλαίσιο μιας σύμβασης του ιδιωτικού δικαίου ή μιας άλλης παρόμοιας με αυτή έννομης σχέσης, να παρέχει την εργασία του στην υπηρεσία ενός άλλου με αντάλλαγμα ορισμένη αμοιβή.

Τα στοιχεία της έννοιας του μισθωτού είναι τα εξής τέσσερα²⁹:

- α) η υποχρέωση για παροχή εργασίας
- β) η υποχρέωση αυτή να προκύπτει από μια σύμβαση εργασίας του ιδιωτικού δικαίου ή από απλή σχέση εργασίας
- γ) η υποχρέωση να έχει ως αντικείμενο την παροχή εξαρτημένης εργασίας
- δ) η εργασία να παρέχεται με αμοιβή.

Ορισμούς για την έννοια του μισθωτού συναντάμε και σε διάφορα νομοθετήματα³⁰.

Το κοινοτικό δίκαιο δυστυχώς αποφεύγει να κοινοτικοποιήσει κατά γενικό τρόπο την έννοια του μισθωτού³¹.

Για το χαρακτηρισμό κάποιου προσώπου ως μισθωτού αρκεί να υπάρχει σε βάρος του υποχρέωση να παρέχει την εργασία του και δεν χρειάζεται να την παρέχει και πραγματικά συνεχώς. Αυτό σημαίνει ότι η ιδιότητα του μισθωτού διαιρείται και σε περιπτώσεις που υπάρχει απουσία από την εργασία και γενικότερα αναστολή της λειτουργίας της σύμβασης. Ακόμη και η καταγγελία της σύμβασης εργασίας δεν καταργεί πάντα την ιδιότητα του μισθωτού.

²⁹ Κουκιάδης Ι, Εργατικό Δίκαιο, Εκδόσεις Σακκούλα

³⁰ βλ. πχ. Άρθρο 6 α.ν . 765/1943 άρθρο 1 παρ. 4 α.ν . 539/1945, αρθρ. 3 παρ 1 ν.3850/2010

³¹ Στο κοινοτικό δίκαιο σύμφωνα με το ΔΕΚ η έννοια του μισθωτού πρέπει να προσδιορισθεί με αντικειμενικά κριτήρια που χαρακτηρίζουν τη σχέση εργασίας.. στην οποία το ουσιώδες χαρακτηριστικό είναι το γεγονός ότι ένα πρόσωπο πραγματοποιεί εργασία για κάποια χρονική διάρκεια προς όφελος και υπό την διεύθυνση του με αντάλλαγμα την αμοιβή.

Θα μπορούσαμε να διακρίνουμε τους μισθωτούς στις εξής κατηγορίες³²:

- A) τους μισθωτούς που χρησιμοποιούνται στον χερσαίο τομέα και στην ναυτιλία.
- B) τους μισθωτούς που χρησιμοποιούνται στη βιομηχανία, τη βιοτεχνία, το εμπόριο και τη γεωργία.
- Γ) τους μισθωτούς που εργάζονται στο δημόσιο και τα Ν.Π.Δ.Δ. σε σχέση με αυτούς που εργάζονται στους υπολοίπους εργοδότες.
- Δ) τους μισθωτούς που εργάζονται σε επιχειρήσεις από τους μισθωτούς που απασχολούνται σε άλλους χώρους όπως ευαγή ιδρύματα και νοικοκυριά.

Ως ειδικές κατηγορίες μισθωτών θα μπορούσαμε να λάβουμε τις εξής δύο κατηγορίες:

- A) τους μισθωτούς στον πρωτογενή τομέα
- B) οι οικιακοί μισθωτοί
- Γ) οι κατ' οίκον εργαζόμενοι και εργαζόμενοι φασόν
- Δ) οι τηλεεργαζόμενοι

- Ο ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ

Γενικός νομοθετικός ορισμός για την έννοια του εργοδότη δεν υπάρχει. Βέβαια συναντάμε σε διάφορους νόμους ορισμούς για τον εργοδότη, αλλά αυτοί δεν έχουν γενική εφαρμογή.

Όπως και για την έννοια του μισθωτού, έτσι και για την έννοια του εργοδότη χρησιμοποιούμε ως αφετηρία την έννοια της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας. Εργοδότης λοιπόν είναι κάθε πρόσωπο, φυσικό ή νομικό, στην υπηρεσία του οποίου βρίσκεται ένα άλλο πρόσωπο για την παροχή εξαρτημένης εργασίας με αντάλλαγμα ορισμένο μισθό. Ο εργοδότης παραδοσιακά θεωρείται έννοια παρεπόμενη στην έννοια του μισθωτού, είναι ο αντισυμβαλλόμενος του³³.

Ο εργοδότης σε αντίθεση με το μισθωτό μπορεί να είναι και νομικό πρόσωπο αλλά σε αυτή την περίπτωση δημιουργούνται ιδιαίτερα προβλήματα. Ένα από αυτά είναι η αμφισβήτηση της ιδιότητας του αντισυμβαλλόμενου όταν η σύμβαση δεν είχε συναφθεί με το νόμιμο

³² Κουκιάδης Ι, Εργατικό Δίκαιο, Εκδόσεις Σακκούλα

³³ Κουκιάδης Ι, Τριμερείς σχέσεις

εξουσιοδοτημένο εκπρόσωπό του, οπότε ο εργαζόμενος πρέπει να αποδείξει τη σχετική εξουσία και ένα άλλο η άσκηση εργοδοτικών εξουσιών από ενδιάμεσα πρόσωπα καθ' υπέρβαση της εξουσίας τους³⁴.

Αν πρόκειται για ενώσεις προσώπων ή εταιρείες που δεν έχουν νομική μορφή, εφ' όσον αυτές είναι διάδικοι κατά το άρθρο 64 παρ.3 Κ.Πολ.Δ και συνεπώς φορείς δικαιωμάτων και υποχρεώσεων, θα πρέπει να δεχτούμε ότι αποκτούν και την ιδιότητα του εργοδότη³⁵.

³⁴ βλ ΑΠ 185/1988 ΕΕΔ 444, ΑΠ 1299/2001 ΕΕΔ 62/989, ΑΠ 1202/2002

³⁵ ΑΠ 241/2010 ΔΕΝ 66.842

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο ΟΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ

3.1 ΓΕΝΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

Σύμφωνα με την διάταξη του άρθρου 648 ΑΚ ο μισθωτός οφείλει να παρέχει την εργασία που έχει συμφωνηθεί προς τον εργοδότη, ενώ αντίστοιχα αυτός οφείλει να του καταβάλει τον συμφωνημένο μισθό.

Η προσφερόμενη από τον μισθωτό εργασία θα πρέπει να παρέχεται με τον προσήκοντα τρόπο και στον προσήκοντα τόπο και χρόνο που θα έχουν συμφωνηθεί στη σύμβαση εργασίας.

Βέβαια από την εργασιακή σχέση προκύπτουν και άλλες υποχρεώσεις του μισθωτού.

Από την έννομη σχέση εργασίας απορρέουν οι ακόλουθες υποχρεώσεις του μισθωτού και τα αντίστοιχα δικαιώματα του εργοδότη:

1)Υποχρέωση να παρέχει αυτοπροσώπως (και όχι μέσω άλλου) την εργασία του στον εργοδότη

2)Υποχρέωση επιμέλειας: Ο μισθωτός πρέπει να φροντίζει να είναι πρόθυμος απέναντι στον εργοδότη του, συνεργάσιμος με τους συναδέλφους του ,εξυπηρετικός προς όλους ,ευπρεπής και συνεπής. Η όλη του συμπεριφορά και απόδοση πρέπει να τείνει προς την προαγωγή των συμφερόντων της επιχείρησης ,μέσα στα πλαίσια που ορίζει ο Νόμος και η ατομική σύμβαση εργασίας.

3)Υποχρέωση υπακοής στις εντολές του εργοδότη. Ωστόσο, ο εργαζόμενος δεν οφείλει να υπακούει σε εντολές παράνομες ή ανήθικες ούτε να εκτελεί εργασίες που βρίσκονται έξω από τα πλαίσια της συμβάσεως εργασίας του. Επίσης ,δεν νοείται υποχρέωση υπακοής του εργαζόμενου σε εντολές που δίνονται με καταχρηστική άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος . Για την εκπλήρωση της υποχρεώσεως υπακοής πρέπει να λαμβάνεται κάθε φορά υπόψη ότι ο εργαζόμενος είναι Ελεύθερος Άνθρωπος, ίσος προς τον εργοδότη του ενώπιον του Νόμου .

4)Υποχρέωση πίστης³⁶: Η υποχρέωση πίστης είναι συναφής με την υποχρέωση υπακοής ,την οποία συμπληρώνει. Η υποχρέωση πίστης είναι έκφραση της γενικότερης αρχής της καλής πίστης του Ιδιωτικού Δικαίου. Σύμφωνα με την υποχρέωσή του αυτή , ο μισθωτός οφείλει να μην απασχολείται παράλληλα σε ανταγωνιστική προς τα συμφέροντα του εργοδότη του επιχείρηση, να μην ανταγωνίζεται τον εργοδότη του στο επαγγελματικό πεδίο του (δηλ. του εργοδότη), να μη δυσφημεί τον εργοδότη του ,να μην αποτρέπει τρίτους να συναλλάσσονται με τον εργοδότη του, να τηρεί εχεμύθεια σχετικά με τα απόρρητα του εργοδότη του κλπ.

3.2 Η ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΠΑΡΟΧΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

3.2.1 ΤΟ ΕΙΔΟΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η κύρια υποχρέωση του εργαζομένου είναι η υποχρέωση για παροχή εργασίας. Ο εργαζόμενος υποχρεούται να θέτει στην διάθεση του εργοδότη την εργασιακή του δύναμη³⁷.

Από τις διατάξεις του άρθρου 652 του Αστικού Κώδικα προκύπτει ότι ο εργαζόμενος οφείλει να εκτελεί με επιμέλεια την εργασία που ανέλαβε , ευθυνόμενος για την ζημία που προξένησε στον εργοδότη του από δόλο ή αμέλεια.

Ο βαθμός της επιμέλειας για την οποία ευθύνεται ο εργαζόμενος, κρίνεται από τη σύμβαση, λαμβανομένων υπόψη της μόρφωσης ή των απαιτούμενων για την εργασία ειδικών γνώσεων, των ικανοτήτων και των ιδιοτήτων γενικά τις οποίες γνώριζε ή όφειλε να γνωρίζει ο εργοδότης.

Έτσι μέσω της σύμβασης μεταξύ των δύο μερών είναι δυνατόν να περιορισθεί η ευθύνη από την παροχή εργασίας μόνο σε ιδιαίτερα βαριά αμέλεια και τον δόλο του εργαζόμενου (άρθρο 330 Α.Κ).

Δεν έχει ευθύνη ο εργαζόμενος για ζημία από εργασία, όταν αυτή οφείλεται στην έλλειψη γνώσεων και ειδικών ικανοτήτων που απαιτεί η θέση εργασίας που του αναθέτει ο εργοδότης,

³⁶ Ληξουριώτης Ι., Ατομικές εργασιακές σχέσεις, σελ 250

³⁷ Γεωργιάδου Ν., Εισαγωγή στο εργατικό δίκαιο, σελ 49

καθώς ο ίδιος (εργοδότης) όφειλε να τις γνωρίζει εξ αρχής και πριν αναθέσει την συγκεκριμένη εργασία στον εργαζόμενο, ο οποίος δεν διαθέτει τα απαραίτητα προσόντα.

Σε περίπτωση που ο εργαζόμενος γίνεται από ελαφρά αμέλεια πρόξενος ζημιάς στην περιουσία του εργοδότη, λόγω της φύσεως της παρεχόμενης εργασίας, η οποία συνεπάγεται τον κίνδυνο αυτό της ζημιάς, δεχόμαστε ως ορθότερο, ότι εφόσον παρόμοιες ζημιές είναι αλληλένδετες προς την φύση της επιχείρησης, πρόκειται μάλλον για κίνδυνο της επιχείρησης τον οποίο φέρει εξ ολοκλήρου ο επιχειρηματίας ο οποίος ασκεί το διευθυντικό δικαίωμα προς επίτευξη του σκοπού της επιχείρησης (συνδυασμός άρθρων 648 και 652 Α.Κ).

Βέβαια κατά την εκτέλεση της υποχρέωσης αυτής του μισθωτού, δεν έχει κατ' αρχήν σημασία το αποτέλεσμα της εργασίας, υπό την έννοια ότι ο μισθωτός ούτε ευθύνεται, ούτε συμμετέχει στον κίνδυνο του παραγόμενου προϊόντος ή της προσφερόμενης υπηρεσίας, εκτός εάν βαρύνεται από ειδική υπαιτιότητα σχετική με τη συγκεκριμένη εκτέλεση της εργασίας του, υπό την έννοια ότι συμφωνήθηκε ότι η εργασία θα είναι επιμελής μόνο εάν επιτυγχάνεται το επιδιωκόμενο με αυτήν αποτέλεσμα³⁸.

Έτσι, το εάν ο εργοδότης χρησιμοποιήσει ή όχι την προσφερόμενη από τον μισθωτό εργασιακή δύναμη ή την χρησιμοποιήσει ορθά ή αποδοτικά δεν έχει καμία σημασία για την εκτίμηση της τήρησης της υποχρέωσης του μισθωτού. Ο μισθωτός τηρεί τη συμβατική του υποχρέωση αρκεί και μόνο ότι διαθέτει τις σωματικές και πνευματικές του δυνάμεις στον εργοδότη καθ' όλο τον συμφωνηθέντα ή από τον νόμο οριζόμενο χρόνο εργασίας, ακόμη και αν ο τελευταίος δεν τις χρησιμοποιήσει ή τις χρησιμοποιήσει για μέρος μόνο του εφαρμοζόμενου ωραρίου³⁹.

Οι υποχρεώσεις του εργαζόμενου καθορίζονται με την ατομική σύμβαση εργασίας και με καθήκοντα που αντιστοιχούν σε κάθε ειδικότητα. Τα ειδικότερα καθήκοντα του εργαζόμενου μιας ειδικότητας δεν προσδιορίζονται από γενικές ή ειδικές διατάξεις.

Σε πολλούς όμως κανονισμούς - οργανισμούς κυρίως μεγάλων επιχειρήσεων υπάρχει

³⁸ Καρακατσάνης Α./Γαρδικας Σ., Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, 5^η εκδ, 1995, σελ 171 επ., Καποδίστριας Ι., Στοιχεία εργατικού δικαίου, τεύχος ΙΙ, Αθήνα, σελ 37

³⁹ ΑΠ 161/1989 ΕεργΔ 49, 1990, 27

αναλυτική περιγραφή της ειδικότητας και της θέσης εργασίας του εργαζόμενου.

Προσδιοριστικά στοιχεία της έννοιας των καθηκόντων είναι οι απαιτούμενες ειδικές γνώσεις, η κτηθείσα θεωρητική και πρακτική εμπειρία, το είδος της εργασίας που συμφωνήθηκε με τη σύμβαση, καθώς και οι παραδεδεγμένες συναλλακτικές συνήθειες ή συνθήκες, μέσα στα όρια των οποίων προσφέρεται η συγκεκριμένη εργασία.

Οριοθετούν δηλαδή τα ανωτέρω στοιχεία το εύρος των καθηκόντων του εργαζόμενου, κατά την προσφορά της συγκεκριμένης εργασίας του. Ο εργαζόμενος που προσλήφθηκε για μία ορισμένη εργασία καταρχήν δεν υποχρεούται να προσφέρει άλλη εργασία εκτός εκείνης που συμφώνησε. Τις περισσότερες όμως φορές η συγκεκριμένη συμφωνία αναφέρεται γενικά στην επαγγελματική ειδικότητα του εργαζόμενου, με την οποία αυτός προσλαμβάνεται, κάτι που δεν αρκεί για τον ακριβή προσδιορισμό του είδους της εργασίας που οφείλει, αλλά και δικαιούται να προσφέρει⁴⁰.

Και αυτό, γιατί στις περιπτώσεις αυτές, θα πρέπει να προσδιοριστούν οι συγκεκριμένες εργασίες που υπάγονται στην επαγγελματική ειδικότητα του εργαζόμενου, οι οποίες και μόνο θα καθορίσουν το συγκεκριμένο κάθε φορά είδος της συμφωνημένης εργασίας, κάτι όμως που μόνο κατά τη λειτουργία της εργασιακής σχέσης μπορεί να γίνει με ασφαλή τρόπο.

Με τον όρο είδος εργασίας εννοείται το αντικείμενο των οφειλόμενων από τον μισθωτό υπηρεσιών στο πλαίσιο της συγκεκριμένης εργασιακής σχέσης και αφού ληφθούν υπόψη η συγκεκριμένη θέση εργασίας για την οποία ο μισθωτός έχει προσληφθεί και στην οποία έχει τοποθετηθεί, το επιδιωκόμενο με την θέση αυτή επιχειρησιακό έργο, η τυχόν επαγγελματική του ειδικότητα και οι συγκεκριμένες γνώσεις και εμπειρίες αυτού για τις οποίες και προσλήφθηκε⁴¹. Ο προσδιορισμό του αντικειμένου δεν αντίκειται σε νομοθετικές διατάξεις αναγκαστικού δικαίου, πράγμα που σημαίνει ότι ο μισθωτός δεν υποχρεούται να παράσχει εργασία αντίθετα προς τα οριζόμενα στο νόμο ή χρηστά ήθη, ακόμη και εάν συμφώνησε προς τούτο γιατί μια τέτοια συμφωνία είναι άκυρη⁴².

⁴⁰ Καρακατσάνης Α./ Γαρδίκας Σ., Ατομικό εργατικό δίκαιο, 5^η εκδ., 1995, σελ 185 επ

⁴¹ Καποδίστριας Ι., ΕρμΑΚ άρθρο 652 αρ 28

⁴² Καποδίστριας Ι., ΕρμΑΚ άρθρο 652 αρ 28

Εφόσον το είδος της εργασίας που παρέχει ο εργαζόμενος δεν προσδιορίζεται στη σύμβαση κατά τρόπο στενό και εξειδικευμένο, αυτός έχει υποχρέωση να εκτελεί και συναφείς ή παρεμφερείς προς το κύριο περιεχόμενο της οφειλόμενης εργασίας, εργασίες.

Παρεμφερείς εργασίες, την παροχή των οποίων έχει το δικαίωμα να αξιώσει ο εργοδότης, είναι οι συγγενείς και συναφείς προς την κύρια εργασία απασχολήσεις, που έχουν προπαρασκευαστικό, συμπληρωματικό ή παρακολουθητικό χαρακτήρα σε σχέση με αυτήν ή εκείνες που προσφέρονται παρεμπιπτόντως, χωρίς να επηρεάζουν ή να αλλοιώνουν ουσιαστικώς με άλλον τρόπο τον χαρακτήρα της κύριας απασχόλησης του εργαζόμενου στο σύνολό της⁴³.

Η υποχρέωση του μισθωτού προς παροχή εργασίας είναι δυνατόν να αναφέρεται όχι μόνο σε ένα, αλλά σε περισσότερα διαφορετικά ή αυτοτελή είδη εξαρτημένης εργασίας (μικτή ή παράλληλη)⁴⁴, εργασίες που πρέπει να παρέχονται παράλληλα στο πλαίσιο των εφαρμοζόμενων στη συγκεκριμένη περίπτωση χρονικών ορίων απασχόλησης, προς ικανοποίηση μόνιμων και τακτικών αναγκών του εργοδότη.

Από τον συνδυασμό των διατάξεων των άρθρων 648, 649, 653 και 659 του Α.Κ προκύπτει ότι αν κατά την διάρκεια της σύμβασης εργασίας συμφωνηθεί μεταξύ των συμβαλλομένων η παροχή από τον εργαζόμενο μέσα στο νόμιμο ωράριο πρόσθετης, διαρκούς φύσεως εργασίας η οποία, κατά τα διδάγματα της κοινής πείρας και της λογικής δεν είναι συναφής με την εργασία που συμφωνήθηκε αρχικώς και παρέχεται συνήθως με μισθό, χωρίς να έχει συμφωνηθεί ο καταβλητέος πρόσθετος μισθός ή ο τρόπος προσδιορισμού του, ούτε να έχει συμφωνηθεί ότι δεν θα καταβάλλεται πρόσθετος μισθός, ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να καταβάλει για την πρόσθετη αυτή εργασία τον ειθισμένο μισθό, δηλαδή τον μισθό που καταβάλλεται συνήθως για την ίδια εργασία σε άλλους εργαζόμενους, με τα ίδια προσόντα και τις ίδιες συνθήκες (ΑΠ245/2012, ΑΠ1413/2009, ΑΠ2161/2007, ΑΠ122/2007, ΑΠ1953/2007, ΑΠ236/2003, ΑΠ1766/2001, ΑΠ1187/1999, ΑΠ970/1991, ΑΠ614/1991 κ.λπ.).

⁴³ Ληξουριώτης Ι., Ατομικές εργασιακές σχέσεις, σελ 254

⁴⁴ Ληξουριώτης Ι., Πρόσθετη εργασία, Αμοιβή για παράλληλη εκτέλεση εργασιών, ΕεργΔ 51, 1992, 308 επ., Ληξουριώτης Ι., Παροχή εργασίας στα πλαίσια μικτής απασχόλησης, ΕεργΔ 52, 1993, 146 επ., Γκούτος Χ., Παροχή δύο ειδών εργασιών από το μισθωτό στον ίδιο εργοδότη. Ένωση συμβάσεων εργασίας και μεικτή σύμβαση εργασίας, ΕεργΔ 55, 1996, 719 επ.

Πρόσθετες λοιπόν εργασίες είναι οι εργασίες που δεν εμπίπτουν στην έννοια της οφειλόμενης κύριας εργασίας. Για την πρόσθετη εργασία ο εργαζόμενος δικαιούται συμπληρωματική αμοιβή⁴⁵. Ο εργαζόμενος οφείλει να εκτελέσει με επιμέλεια την εργασία που ανέλαβε και ευθύνεται για τη ζημία που προξενείται στον εργοδότη από δόλο ή από αμέλειά του.

3.2.2 Ο ΤΟΠΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Τόπος εργασίας, έδρα εργασίας ή έδρα επαγγελματικής κατοικίας του μισθωτού είναι ο τόπος στον οποίο κατά τρόπο μόνιμο και συνήθη είναι ο μισθωτός υποχρεωμένος να παρέχει τις υπηρεσίες του κατά τους όρους της αρχικής ή μεταγενέστερης εργασίας ή ύστερα από μετάθεση⁴⁶.

Η έδρα εργασίας του μισθωτού δεν είναι αναγκαίο να συμπίπτει με την έδρα ή τις λοιπές εγκαταστάσεις της επιχείρησης⁴⁷, ενώ μπορεί να μην ταυτίζεται με τον τόπο κατοικίας αυτού. Άλλωστε η έδρα εργασίας δεν είναι αναγκαίο να αποτελεί χώρο της επιχείρησης, αλλά μπορεί να βρίσκεται α) είτε σε χώρο που κατά κατοχή ή κυριότητα ανήκει στον ίδιο το μισθωτό, β) είτε σε χώρο κοινόχρηστο ή σε χώρο που ανήκει σε τρίτους. Στην πρώτη από τις παραπάνω δύο κατηγορίες πρόκειται για την κατ' οίκον εργασία, δηλαδή για παροχή εργασίας για λογαριασμό του εργοδότη σε χώρο που διαθέτει ο ίδιος ο εργαζόμενος.

Στην δεύτερη περίπτωση, μπορούμε να εντάξουμε τους περιοδεύοντες μισθωτούς οι οποίοι μετακινούνται σε μία συμφωνημένη με την σύμβαση εργασίας ευρύτερη ή στενότερη περιοχή προκειμένου να προωθήσουν με διάφορους τρόπους εμπορεύματα ή υπηρεσίες του εργοδότη (περιοδεύοντες πωλητές, πλασιέ⁴⁸).

⁴⁵ Γεωργιάδου Ν., Εισαγωγή στο εργατικό δίκαιο, σελ 50

⁴⁶ ΑΠ 1165/1999 ΔΕΕ 11/2000, 1153 ΔΕΝ 56, 2000, 303 ΕεργΔ 60, 2001, 936 ΕΛΛΔνη 41, 2000, 395, ΑΠ 231/1991 ΕεργΔ 51, 1992, 367 ΕΕΝ 1992, 141, ΑΠ 1995/1986 ΕεργΔ 46, 1987, 788

⁴⁷ ΑΠ 1165/1999 ΔΕΕ 11/2000, 1153 ΔΕΝ 56, 2000, 303 ΕεργΔ 60, 2001, 935 ΕΛΛΔνη 41, 2000, 395, ΑΠ 231/1991 ΕεργΔ 51, 1992, 367 ΕΕΝ 1992, 141

⁴⁸ ΑΠ 882/2009 ΔΕΝ 66, 2010, 447, Ληξουριώτης Ι., Παραγωγοί πωλήσεων (πλασιέ), ΕεργΔ 53, 1994, 704 επ .

Η αλλαγή του τύπου εργασίας μπορεί να γίνει με διάφορους τρόπους (πχ μετάθεση , απόσπαση, προσωρινή μετακίνηση), στο πλαίσιο των περισσοτέρων της μίας εγκαταστάσεων της επιχείρησης, τόσο πρόσκαιρα όσο και μόνιμα είτε εντός της εθνικής επικράτειας είτε της αλλοδαπής⁴⁹.

Γενικώς γίνεται δεκτό ότι η μετάθεση συνιστά νόμιμη άσκηση διευθυντικού δικαιώματος, εφόσον δεν επικαλείται ο μισθωτός αντίθετο συμβατικό όρο⁵⁰. Όπως κάθε δικαίωμα, η άσκηση του διευθυντικού αυτού δικαιώματος θα πρέπει να μην γίνεται καταχρηστικά, δηλαδή, εν όψει των προσωπικών ικανοτήτων, αναγκών και υποχρεώσεων του υπαλλήλου, συγκρινόμενων με τις ανάγκες της επιχείρησης, να μην έρχεται σε αντίθεση με τη διάταξη του άρθρου 281 ΑΚ.

3.3 ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΠΙΣΤΗΣ

Οι πρόσθετες υποχρεώσεις και για τα δύο μέρη της εργασιακής σχέσης, όταν πρόκειται για τον εργαζόμενο χαρακτηρίζονται συνοπτικά από την υποχρέωση πίστης, ενώ όταν πρόκειται για τον εργοδότη χαρακτηρίζονται από την υποχρέωση πρόνοιας.

Η υποχρέωση πίστης, κατά την κρατούσα άποψη στη νομολογία και στη θεωρία, βρίσκει θεμέλιο στη διάταξη του άρθρου 652 ΑΚ, αποτελεί εξειδίκευση του γενικότερου κανόνα της καλής πίστης και ως έννοια καλύπτει το σύνολο των παρεπόμενων υποχρεώσεων του εργαζομένου που απορρέουν από τον όλο χαρακτήρα της σχέσης εξαρτημένης εργασίας⁵¹.

Με τέσσερα κυρίως θέματα περιστρέφεται η υποχρέωση πίστης που οφείλει να δείχνει ο εργαζόμενος προς την επιχείρηση, στην οποία απασχολείται και έχει υπογράψει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας. Θα πρέπει να σημειωθεί βέβαια ότι η υποχρέωση πίστης δεν είναι μία

⁴⁹ Κουκιάδης Γ., Οι μεταθέσεις του μισθωτού εν τη εργασιακή σύμβαση, Αρμ 1872, 200 επ , 292 επ. Ληξουριώτης Ι., μετάθεση του εργαζόμενου, σχόλιο στην ΕεργΔ 50, 451 επ

⁵⁰ ΑΠ 181/2001 ΔΕΝ 57, 2001, 1370 ΕΕΡγΔ 61, 2002, 210, Ληξουριώτης Ι., Μετάθεση του εργαζόμενου, ΕεργΔ 50, 1991, 451 επ .

⁵¹ Κουκιάδης Ι., Εργατικό Δίκαιο, ατομικές εργασιακές σχέσεις, β' εκδ , 1995, σελ 549

γενικόλογη έννοια, αφού γεννά υποχρεώσεις συγκεκριμένου τύπου και, βέβαια, υπό προϋποθέσεις η παραβίασή της μπορεί να δημιουργήσει συνθήκες καταβολής αποζημίωσης από τον εργαζόμενο στον εργοδότη.

Πρόκειται ουσιαστικά για τη μεγαλύτερη μετά την παροχή εργασίας και την παραγωγικότητα υποχρέωση του εργαζόμενου προς την επιχείρηση στην οποία απασχολείται.

Ουσιαστικά μέσω αυτής επιβάλλεται στον εργαζόμενο να απέχει από κάθε ενέργεια που ενδέχεται να επιφέρει βλάβη στα νόμιμα συμφέροντα του εργοδότη.

Σε κάθε περίπτωση αποτελεί έκφραση της αμοιβαίας εμπιστοσύνης, που πρέπει να υπάρχει μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου, αφού και οι δύο (σε ένα ιδανικό περιβάλλον εργασίας βεβαίως) αντλούν οφέλη από την καλή λειτουργία της επιχείρησης.

Αναλυτικότερα η έννοια της υποχρέωσης πίστης συμπυκνώνεται στα εξής:

-Υποχρέωση Εχεμύθειας. Που σημαίνει ότι ο εργαζόμενος υποχρεούται να μην ανακοινώνει σε τρίτους τις γνώσεις του σε σχέση με την οργάνωση, τη διάρθρωση, τη λειτουργία, την οικονομική πολιτική και γενικότερα την πορεία της επιχείρησης⁵².

-Υποχρέωση έλλειψης ανταγωνιστικότητας. Συνίσταται στην αποφυγή ανταγωνιστικών πράξεων προς τον εργοδότη που μπορεί να θίγει τα επαγγελματικά του συμφέροντα. Τέτοιες πράξεις μπορεί να είναι η άσκηση ίδια επιχειρηματικής δράσης, η απόσπαση πελατών κ.λπ..

-Παράλληλη απασχόληση. Παρόλο που γενικά επιτρέπεται θα πρέπει να σημειωθεί ότι ο εργαζόμενος θα πρέπει να γνωστοποιήσει στον εργοδότη του την εργασία που ανέλαβε σε άλλον εργοδότη και βέβαια δεν μπορεί να παρέχεται εργασία σε ανταγωνιστική επιχείρηση.

-Δωροληψία. Δεν μπορεί ο εργαζόμενος να λαμβάνει δώρα από τους πελάτες της επιχείρησης. Απ' αυτόν τον κανόνα εξαιρούνται τα συνηθισμένα φιλοδωρήματα ή προσφορές από ευχαρίστηση για θεμιτή εξυπηρέτηση. Ουσιαστικά με την απαγόρευση δωροληψίας προστατεύεται ο εργοδότης προκειμένου ο εργαζόμενος να μην λαμβάνει δώρα που θα βλάψουν την επιχείρηση του.

⁵² Καρακατσάνης Α., Γαρδίκας Σ., Ατομικό εργατικό δίκαιο, 5^η εκδ., 1995, σελ 245

Σε κάθε περίπτωση η παράβαση της υποχρέωσης πίστεως επιφέρει συνέπειες που μπορεί να εκτείνονται από την απόλυση (πάντα όμως με την χορήγηση της νόμιμης αποζημίωσης) έως την καταβολή αποζημίωσης του εργαζόμενου προς τον εργοδότη του. Αυτό βέβαια για να συμβεί θα πρέπει να ο εργοδότης να επικαλεστεί και να αποδείξει ότι από τη συμπεριφορά του εργαζόμενου υπέστη ζημιά.⁵³

⁵³ Ζερδελής Δ., Οι παρεπόμενες υποχρεώσεις του εργαζόμενου, ΔΕΝ 60,2004,694

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4ο ΟΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

4.1 ΟΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

Στα πλαίσια της έννομης σχέσης εργασίας υφίστανται οι ακόλουθες υποχρεώσεις του εργοδότη και τα αντίστοιχα δικαιώματα του μισθωτού :

1)Υποχρέωση πρόνοιας ,δηλ. υποχρέωση του εργοδότη να λαμβάνει όλα τα κατάλληλα μέτρα για τη διαφύλαξη της υγείας και της ασφάλειας των μισθωτών (κατάλληλη διαρρύθμιση χώρων εργασίας ,μέτρα καθαριότητας και φωτισμού) ,για τη φύλαξη των προσωπικών αντικειμένων τους ,να ασφαλίζει τους μισθωτούς για τους κινδύνους ασθένειας και γήρατος.

2)Υποχρέωση εμπρόθεσμης και προσήκουσας καταβολής του μισθού.

3)Υποχρέωση χορήγησης αδειών.

4)Υποχρέωση προστασίας αναφορικά με τα εργατικά ατυχήματα

Θα μπορούσαμε να πούμε πως αυτά που για τον εργοδότη θεωρούνται υποχρεώσεις του απέναντι στους εργαζομένους, αντίθετα για τον εργαζόμενο αποτελούν δικαιώματά του.

4.2 ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΠΡΟΝΟΙΑΣ ΠΡΟΣ ΤΟΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟ – ΥΓΙΕΙΝΗ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ

Στο πλαίσια των σχέσεων εργασίας διαμορφώνονται δικαιώματα και υποχρεώσεις μεταξύ εργοδότη και εργαζομένων που αποτελούν εκφάνσεις της αρχής της πρόνοιας, η οποία δεσμεύει τον εργοδότη και ρυθμίζεται από ειδικά νομοθετήματα κατά περίπτωση. Με άλλα λόγια, η νομοθεσία αποδίδει κύρια ευθύνη στη διοίκηση της εκάστοτε επιχείρησης για την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων. Ο εργοδότης, λοιπόν, είναι προσωπικά υπεύθυνος και δεν δικαιούται να μεταβιβάσει τις ευθύνες του σε τρίτο, ακόμα και αν προσφεύγει σε εξωτερικές ως προς την επιχείρησή του υπηρεσίες προστασίας και πρόληψης.

Οι διαφορές επιμέρους υποχρεώσεις των εργοδοτών περιγράφονται τόσο στο ν. 1586/85 όσο και σε δύο προεδρικά διατάγματα, το Π.Δ. 16/1996 και το Π.Δ. 17/96, τα οποία εκδόθηκαν σε συμμόρφωση με τις οδηγίες 89/654/ΕΟΚ, 89/391/ΕΟΚ.

Οι γενικές υποχρεώσεις των επιχειρήσεων σχετικά με τα μέτρα βελτίωσης της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία περιγράφονται ως επί το πλείστον στο ν. 1586/85 και το προεδρικό διάταγμα. 17/96 που εμφανίζουν αρκετά κοινά σημεία.

Ο εργοδότης υποχρεούται να εξασφαλίζει την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων ως προς όλες τις πτυχές της εργασίας και να λαμβάνει μέτρα που να εξασφαλίζουν την υγεία και ασφάλεια των τρίτων. Στο πλαίσιο των ευθυνών του, ο εργοδότης λαμβάνει τα αναγκαία μέτρα για την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων των δραστηριοτήτων πρόληψης επαγγελματικών κινδύνων, ενημέρωσης και κατάρτισης, καθώς και της δημιουργίας της απαραίτητης οργάνωσης και της παροχής των αναγκαίων μέσων⁵⁴.

Στις περιπτώσεις που πολλές επιχειρήσεις συνεργάζονται για την εφαρμογή των διατάξεων σχετικά με την ασφάλεια, την υγεία και την υγιεινή και λαμβάνοντας υπόψη τη φύση των δραστηριοτήτων, να συντονίζουν τις δραστηριότητές τους για την προστασία των εργαζομένων και την πρόληψη των επαγγελματικών κινδύνων, να αλληλοενημερώνονται και να ενημερώνει ο καθένας τους υπ' αυτόν εργαζομένους και τους εκπροσώπους τους για τους κινδύνους αυτούς.

Την ευθύνη συντονισμού των δραστηριοτήτων αναλαμβάνει ο εργοδότης που έχει υπό τον έλεγχό του τον τόπο εργασίας όπου εκτελούνται οι εργασίες, εξαιρουμένων των περιπτώσεων που έχουν γίνει ειδικές, ευνοϊκότερες νομοθετικές ρυθμίσεις. Σε κάθε περίπτωση, η διοίκηση της επιχείρησης οφείλει να εφαρμόζει τις υποδείξεις των τεχνικών και υγειονομικών επιθεωρητών εργασίας και γενικά να διευκολύνει το έργο τους μέσα στην επιχείρηση κατά τους ελέγχους⁵⁵.

⁵⁴ Καρακατσάνης Α./Γαρδικας Σ., σελ 331

⁵⁵ Ληξουριώτης Ι., Ατομικές εργασιακές σχέσεις, σελ 490

4.2.1 Η ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΠΡΟΝΟΙΑΣ

Από μια σειρά διατάξεων του αστικού κώδικα⁵⁶ και δεδομένου ότι η εργασιακή σχέση δεν έχει μόνο οικονομικό χαρακτήρα αλλά και προσωπικό, συνάγεται η γενικότερη υποχρέωση του εργοδότη να μεριμνά για την προστασία του προσώπου του εργαζομένου, σύμφωνα με τις γενικότερα επικρατούσες κοινωνικές αντιλήψεις και επιδεικνύοντας την απαιτούμενη στις συναλλαγές επιμέλεια. Η υποχρέωση αυτή αναφέρεται ως υποχρέωση πρόνοιας του εργοδότη⁵⁷, που θεωρείται αντιστάθμισμα της υποχρέωσης πίστης του μισθωτού προς αυτόν.

Η υποχρέωση πρόνοιας είναι η υποχρέωση του εργοδότη να λαμβάνει τα αναγκαία μέτρα για την προστασία της υγείας, ζωής και προσωπικότητας του εργαζομένου και να αποφεύγει οποιαδήποτε ενέργεια μπορεί να βλάψει τα έννομα συμφέροντα και αγαθά του. Η υποχρέωση του εργοδότη για πρόνοια αποτελεί αντιστάθμισμα στην υποχρέωση πίστεως που έχει απέναντι σε αυτόν ο εργαζόμενος⁵⁸.

Η γενικότερη υποχρέωση πρόνοιας εκφράζεται ιδίως με τις ειδικότερες εργοδοτικές υποχρεώσεις για σεβασμό κάθε στοιχείου της προσωπικότητας του εργαζομένου⁵⁹, για λήψη των κατάλληλων μέτρων προς αποφυγή ατυχήματος και βλάβης της ζωής και υγείας του μισθωτού⁶⁰, αλλά και γενικότερα για άσκηση του διευθυντικού του δικαιώματος μέσα στα όρια της νομιμότητας, της ευπρέπειας και της ευθυδικίας.

Δεν πρόκειται για μια αυτοτελή υποχρέωση του εργοδότη, ανεξάρτητη από την υποχρέωση καλόπιστης συμπεριφοράς, αλλά για μεγάλη ποικιλία παρεπόμενων υποχρεώσεων που θεμελιώνονται στη σύμβαση εργασίας, το δε περιεχόμενο της διαμορφώνεται σύμφωνα με την αρχή της καλής πίστης και τα συναλλακτικά ήθη.

⁵⁶ άρθρα 660,662 και 663 ΑΚ σε συνδυασμό με τα άρθρα 57,288 και 281 του ίδιου κώδικα

⁵⁷ ΑΠ 786/2008, ΕΑΕΔ 43, 2009, 1000 ΕΦ ΑΘ 493/2004, 1049, βλ και κουκιάδης Ι., Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές εργασιακές σχέσεις, β' έκδ., 1995, σελ 642

⁵⁸ Γεωργιάδου Ν., Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο, σελ 78-79

⁵⁹ βλ. Εφ ΑΘ 493/2004, ΔΕΕ 10/2004, 1049, Εφ αθ 4937/2001 ΔΕΝ 58, 2002. 28, ΜπρΑΘ 346/2000 ΕεργΔ 60, 2001, 348, ΜπρΚαβ 100/2000 ΔΕΕ 3/2001, 300

⁶⁰ Κριππάς Γ., Το εργατικό ατύχημα ως συνέπεια παραβίασης της υποχρέωσης πρόνοιας του εργοδότη, ΕεργΔ 34, 1975,385 επ .

Στην πλειοψηφία τους οι παρεχόμενες υποχρεώσεις που συναπαρτίζουν την υποχρέωση πρόνοιας, συνιστούν υποχρεώσεις προστασίας του εργαζομένου.

Σαν ορισμό μπορούμε να πούμε ότι η υποχρέωση πρόνοιας επιβάλλει στον εργοδότη να λαμβάνει όλα τα κατάλληλα μέτρα ώστε να διαφυλάττει τα εργασιακά συμφέροντα και την προσωπικότητα του εργαζομένου, παραλείποντας παράλληλα κάθε πράξη ή παράλειψη που είναι δυνατό να βλάψει αδικαιολόγητα τα συμφέροντα αυτά⁶¹.

Η υποχρέωση πρόνοιας αποτελεί ουσιαστικά το αντιστάθμισμα στην εξάρτηση του εργαζομένου, στην υποταγή του στην εξουσία διεύθυνσης και οργάνωσης του εργοδότη. Η έννοια της υποχρέωσης πρόνοιας είναι εντελώς διαφορετική από την κύρια υποχρέωση του εργοδότη να καταβάλλει το μισθό που έχει συμφωνηθεί και αποτελεί παρεπόμενη (αλλά όχι λιγότερο σημαντική) υποχρέωση που προβλέπεται από το νόμο, αλλά ενεργοποιείται με τη σύναψη της σύμβασης εργασίας.

Εμφανίζεται με θετική και με αρνητική μορφή, με την έννοια ότι επιβάλλει στον εργοδότη να επιδείξει μια θετική συμπεριφορά, αλλά και να απόσχει από ενέργειες που αντίκεινται στην υποχρέωση αυτή. Η υποχρέωση πρόνοιας υπάρχει και όταν η σύμβαση εργασίας είναι άκυρη. Το καθήκον της πρόνοιας βαρύνει τον εργοδότη κατά τα άρθρα 651, 657, 658 και 660 του Αστικού. Κώδικα⁶².

Η υποχρέωση πρόνοιας περιλαμβάνει τα εξής:

1.Υποχρέωση προστασίας της ζωής και υγείας του εργαζομένου

Ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να ρυθμίζει ότι έχει σχέση με την εργασία, τους χώρους εργασίας και διαμονής των εργαζομένων, τις εγκαταστάσεις, τα μηχανήματα με τέτοιο τρόπο ώστε να διασφαλίζεται και να προστατεύεται η ζωή και η υγεία τους.

Για τον λόγο αυτό ο εργοδότης θα πρέπει να λαμβάνει κάποια μέτρα τα οποία θα μπορούσαν να είναι ο επαρκής φωτισμός και αερισμός των χώρων εργασίας, η καλή συντήρηση και

⁶¹ Γεωργιάδου Ν., εισαγωγή στο εργατικό δίκαιο, σελ 78

⁶² www.e-forologia.gr

λειτουργία των μηχανημάτων και εγκαταστάσεων, η εκπόνηση σχεδίου και εξόδων διαφυγής σε περίπτωση έκτακτου κινδύνου. Παράλληλα βέβαια με αυτά προβλέπονται και ειδικά μέτρα όπως για παράδειγμα μέτρα για την υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων στις οικοδομές, στα ορυχεία, λατομεία, βιομηχανικές μονάδες κλπ.⁶³

Σε κάθε σχήμα υγιεινής και ασφάλειας πρέπει να ακολουθούνται οι παρακάτω γενικές αρχές πρόληψης⁶⁴:

- Αποφυγή κινδύνων
- Εκτίμηση των κινδύνων που δεν μπορούν να αποφευχθούν
- Προσαρμογή της εργασίας στον άνθρωπο, ειδικότερα όσον αφορά τη διαμόρφωση των θέσεων εργασίας, καθώς και την επιλογή των εξοπλισμών εργασίας και των μεθόδων εργασίας και παραγωγής, προκειμένου να μετριαστεί η μονότονη και ρυθμικά επαναλαμβανόμενη εργασία και να μειωθούν οι επιπτώσεις της στην υγεία.
- Αντικατάσταση του επικίνδυνου από το μη επικίνδυνο ή το λιγότερο επικίνδυνο
- Προγραμματισμός της πρόληψης με στόχο ένα συνεκτικό σύνολο που να ενσωματώνει στην πρόληψη, την τεχνική, την οργάνωση της εργασίας, τις συνθήκες εργασίας τις σχέσεις μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων και την επίδραση των παραγόντων του περιβάλλοντος στην εργασία
- Καταπολέμηση των κινδύνων στην πηγή τους
- Προτεραιότητα στη λήψη μέτρων ομαδικής προστασίας σε σχέση με τα μέτρα ατομικής προστασίας
- Προσαρμογή στις τεχνικές εξελίξεις
- Παροχή των κατάλληλων οδηγιών στους εργαζόμενους.

⁶³ Γεωργιάδου Ν., εισαγωγή στο εργατικό δίκαιο, σελ 79

⁶⁴ www.ergasiaka.gr

Επιπλέον, ο εργοδότης οφείλει, λαμβάνοντας υπόψη τη φύση των δραστηριοτήτων της επιχείρησης:

- Να εκτιμά τους κινδύνους για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων, μεταξύ άλλων κατά την επιλογή των εξοπλισμών εργασίας, των χημικών και βιολογικών παραγόντων ή παρασκευασμάτων, κατά τη διαρρύθμιση των χώρων εργασίας, καθώς και τους κινδύνους τους συναφείς με την παραγωγική διαδικασία. Η εκτίμηση αυτή είναι γραπτή. Μετά την εκτίμηση αυτή, οι δραστηριότητες πρόληψης και οι μέθοδοι εργασίας και παραγωγής που χρησιμοποιούνται από τον εργοδότη πρέπει:

- να εξασφαλίζουν τη βελτίωση του επιπέδου προστασίας και της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων.
- να ενσωματώνονται στο σύνολο των δραστηριοτήτων της επιχείρησης και σε όλα τα επίπεδα της ιεραρχίας.

- Όταν αναθέτει καθήκοντα σε έναν εργαζόμενο, να λαμβάνει υπόψη τις ικανότητες του εν λόγω εργαζόμενου σε θέματα ασφάλειας και υγείας.

- Να μεριμνά ώστε ο προγραμματισμός και η εισαγωγή νέων τεχνολογιών να αποτελούν αντικείμενο διαβούλευσης με τους εργαζόμενους, όσον αφορά τις συνέπειες της επιλογής του εξοπλισμού, τις συνθήκες εργασίας, καθώς και το εργασιακό περιβάλλον για την ασφάλεια και υγεία των εργαζομένων.

- Να φροντίζει ώστε να έχουν πρόσβαση στις ζώνες σοβαρού και ειδικού κινδύνου μόνο οι εργαζόμενοι που έχουν λάβει τις κατάλληλες οδηγίες.

Επιπρόσθετα ο εργοδότης οφείλει⁶⁵:

- Να έχει στη διάθεσή του μια γραπτή εκτίμηση των υφισταμένων κατά την εργασία κινδύνων για την ασφάλεια και την υγεία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που αφορούν ομάδες εργαζομένων που εκτίθενται σε ιδιαίτερους κινδύνους. Η εκτίμηση αυτή

⁶⁵ www.ergasiaka.gr

πραγματοποιείται από τον τεχνικό ασφαλείας, γιατρό εργασίας⁶⁶. Στους ανωτέρω ο εργοδότης οφείλει να παρέχει κάθε βοήθεια σε μέσα και προσωπικό για την εκπλήρωση του σκοπού αυτού.

- Να καθορίζει τα μέτρα προστασίας που πρέπει να ληφθούν και, αν χρειαστεί, το υλικό προστασίας που πρέπει να χρησιμοποιηθεί.

- Να τηρεί ειδικό βιβλίο Υγιεινής και Ασφάλειας (του άρθρου 6 του ν. 1568/85- ειδικό βιβλίο της επιχείρησης, το οποίο σελιδομετράται και θεωρείται από την επιθεώρηση εργασίας. Ο εργοδότης έχει υποχρέωση να λαμβάνει γνώση ενυπογράφως των υποδείξεων που καταχωρούνται σ' αυτό το βιβλίο).

- Να τηρεί ειδικό βιβλίο ατυχημάτων, στο οποίο να αναγράφονται τα αίτια και η περιγραφή του ατυχήματος και να το θέτει στη διάθεση των αρμόδιων αρχών. Τα μέτρα που λαμβάνονται για την αποτροπή επανάληψης παρόμοιων συμβάντων καταχωρούνται στο ειδικό βιβλίο του άρθρου 6 του ν. 1568/85.

- Να τηρεί κατάλογο των εργατικών ατυχημάτων που είχαν ως συνέπεια για τον εργαζόμενο ανικανότητα εργασίας μεγαλύτερη των τριών εργάσιμων ημερών.

Τέλος ο εργοδότης οφείλει να αναγγέλλει στις αρμόδιες επιθεωρήσεις εργασίας και στις αρμόδιες υπηρεσίες του ασφαλιστικού οργανισμού στον οποίο υπάγεται ο εργαζόμενος, εντός 24 ωρών, όλα τα εργατικά ατυχήματα και εφόσον πρόκειται περί σοβαρού τραυματισμού ή θανάτου να τηρεί αμετάβλητα όλα τα στοιχεία που δύνανται να χρησιμεύσουν για εξακρίβωση των αιτιών του ατυχήματος.

2. Υποχρέωση σεβασμού της ιδιωτικής ζωής και της προσωπικότητας των εργαζομένων

Η υποχρέωση σεβασμού της ιδιωτικής ζωής αποτελεί τόσο μια ειδικότερη έκφραση της υποχρέωσης πρόνοιας⁶⁷, όσο και συγκεκριμένη έκφανση της θεμελιώδους συνταγματικής

⁶⁶ Πετίνης, Η νομοθεσία για τον τεχνικό ασφαλείας και τον ιατρό εργασίας, Υποχρεώσεις εργοδοτών και εργαζομένων, ΔΕΝ 2001, σελ 501.

⁶⁷ ΕφΑθ 493/2004 ΔΕΕ 10/2004, 1049

αρχής του σεβασμού και προστασίας της αξίας του ανθρώπου⁶⁸, που αποτελεί ύπατο ερμηνευτικό κριτήριο των κοινών νομοθετικών ρυθμίσεων⁶⁹.

Εκτός λοιπόν από την προστασία της φυσικής υπόστασης του εργαζομένου, ο εργοδότης υποχρεούται να προστατεύει και την ψυχική και ηθική υπόστασή του, την ατομικότητα και την αξιοπρέπειά του. Θα πρέπει να αποφεύγει εκρήξεις θυμού, χειροδικίες ή προσβολές, ύβρεις και γενικά κάθε βάνανση συμπεριφορά απέναντί του. Πρέπει ακόμα να προστατεύει τον εργαζόμενο έναντι των συναδέλφων του και έναντι τρίτων, να φροντίζει για την ασφαλή φύλαξη των προσωπικών πραγμάτων του που μεταφέρει μέσα στην επιχείρηση και να διασφαλίζει την ειρήνη μέσα στην επιχείρηση, την ομαλή συνεργασία και το σεβασμό μεταξύ προϊσταμένων και υφισταμένων⁷⁰.

Ειδικότερα ζητήματα δημιουργούνται σχετικά με την δυνατότητα και τα όρια ανάπτυξης της ιδιωτικής ζωής του μισθωτού κατά το εργασιακό του ωράριο, δηλαδή εντός του χρόνου που έχει μισθωθεί από τον εργοδότη και σε τόπο που αναπτύσσεται η επιχειρηματική δραστηριότητα του τελευταίου, πράγμα που σημαίνει ότι ο εργοδότης στο πλαίσιο του διευθυντικού του δικαιώματος έχει εύλογο συμφέρον να ελέγχει τη δραστηριότητα του μισθωτού κατά τη διάρκεια του εργασιακού χρόνου⁷¹.

Ωστόσο με την άσκηση αυτής της δυνατότητας του εργοδότη, συχνά δημιουργείται ο κίνδυνος ή η δυνατότητα εισχώρησης στην ιδιωτική ζωή του εργαζομένου ή γνώσης ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων αυτού.

⁶⁸ βλ. Χρυσογόνος Κ., Ατομικά και κοινωνικά δικαιώματα, β' έκδοση 2002, σελ 109,

⁶⁹ Βλ. Μανιτάκης Α., Κράτος Δικαίου και δικαστικός έλεγχος της συνταγματικότητας, 1994, σελ 410, επ

⁷⁰ Ληξουριώτης Ι., σελ 427, Λεβέντης Γ./ Παπαδημητρίου Κ., σελ 788

⁷¹ Ληξουριώτης Ι., Ατομικές εργασιακές σχέσεις, σελ 491

4.2.2 ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΑΤΥΧΗΜΑ

Κατά τη διάρκεια της εργασίας είναι δυνατό να προσβληθεί εξαιτίας ατυχήματος⁷² τόσο η σωματική ακεραιότητα και η υγεία, όσο και η ζωή του εργαζόμενου. Το εργατικό ατύχημα μπορεί να οφείλεται σε πταίσμα του εργοδότη ή του εργαζόμενου ή και τρίτου προσώπου. Μπορεί να οφείλεται εξίσου σε παράλειψη των μέτρων ασφάλειας, τα οποία επιβάλλουν οι τυχόν ισχύοντες κανονισμοί ασφάλειας ή άλλες νόμιμες διατάξεις, ή που οφείλει να λαμβάνει ο εργοδότης με βάση τη γενικότερη υποχρέωση πρόνοιας. Μπορεί, όμως, το εργατικό ατύχημα να οφείλεται σε τυχαία περιστατικά ή σε γεγονότα ανωτέρας βίας. Το νομοθετικό καθεστώς που ρυθμίζει τα θέματα των εργατικών ατυχημάτων, αποτελείται από τις βασικές διατάξεις του Αστικού Κώδικα, καθώς και από διατάξεις λοιπών ειδικών νόμων, με σημαντικότερες τις διατάξεις του Ν. 551/1915, όπως ισχύει σήμερα.

Το περιστατικό αυτό του ατυχήματος συνηθίζεται να χαρακτηρίζεται ως εργατικό ατύχημα, στο μέτρο που αμέσως ή εμμέσως συνδέεται με το γεγονός της παροχής εργασίας και είναι δυνατό να οφείλεται είτε σε πταίσμα του ίδιου του μισθωτού ή ακόμη σε πταίσμα τρίτου προσώπου σχετικού ή άσχετου προς την εκτέλεση της εργασίας ή το εργασιακό περιβάλλον.

Εργατικό ατύχημα, κατά τον ως άνω νόμο, θεωρείται εκείνο που συμβαίνει στον εργαζόμενο κατά τη διάρκεια της εργασίας ή με αφορμή την εργασία και οφείλεται σε απότομο βίαιο εξωτερικό γεγονός (συμβάν) που προκαλεί πρόσκαιρη ή διαρκή ανικανότητα εργασίας. Για το χαρακτηρισμό του ατυχήματος ως εργατικού είναι αδιάφορος ο χρόνος εκδήλωσης των δυσμενών συνεπειών στην υγεία του εργαζόμενου, το αν εκδηλώνονται αμέσως, αργότερα ή σταδιακά, όπως και το εάν υπάρχει μερίδιο συνυπαιτιότητας του εργαζόμενου. Αντιθέτως, το ατύχημα που προκλήθηκε από πρόθεση του εργαζόμενου δεν χαρακτηρίζεται εργατικό.

⁷² βλ. Καλομοίρης Δ., Ζητήματα της εξ εργατικών ατυχημάτων ευθύνης, ΕεργΔ 31, 1972, 641, Ληξουριώτης Ι., Έννοια του εργατικού ατυχήματος, ΕεργΔ 49, 1990, 361 επ και 53, 1994, 464 επ,

ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΜΟΥ ΑΤΥΧΗΜΑΤΟΣ ΩΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ⁷³:

A) Σύμφωνα με τον ορισμό του νόμου, το ατύχημα πρέπει να προκλήθηκε από «βίαιο συμβάν». Απαιτείται, δηλαδή, έκτακτη και αιφνίδια επίδραση εξωτερικού παράγοντα, που δεν έχει σχέση με την οργανική κατάσταση του εργαζόμενου. Η επίδραση αυτή μπορεί να έχει σαν αιτία την επιβάρυνση των όρων εργασίας κάτω από απρόβλεπτες και έκτακτες συνθήκες. Συνεπώς, η βλάβη που μπορεί να πάθει ο μισθωτός υπό τις κανονικές συνθήκες της εργασίας του, δεν υπάγεται στην έννοια του εργατικού ατυχήματος. Προϋπάρχουσα ασθένεια η οποία εκδηλώνεται ή επιδεινώνεται κατά την εκτέλεση της εργασίας κάτω από κανονικές συνθήκες δεν αποτελεί εργατικό ατύχημα. Αν όμως η ασθένεια προήλθε κατά την εκτέλεση της εργασίας κάτω από εξαιρετικές και ασυνήθιστες συνθήκες, τότε χαρακτηρίζεται ως εργατικό ατύχημα. Από τη νομολογία έχει κριθεί ότι υπέρμετρη προσπάθεια του εργαζόμενου που προκάλεσε θάνατο ή ανικανότητα για εργασία είναι εργατικό ατύχημα⁷⁴.

B) Επιπλέον, το ατύχημα πρέπει να συμβεί «εν τη εκτελέσει της εργασίας ή εξ αφορμής αυτής». Απαιτείται, δηλαδή, η ύπαρξη αιτιώδους συνδέσμου μεταξύ εργασίας και ατυχήματος. Ο σύνδεσμος αυτός υπάρχει και όταν το ατύχημα γίνεται πριν ή μετά την εκτέλεση της εργασίας ή κατά το διάλειμμα, αρκεί να υπάρχει συνάφεια με αυτή. Τρεις περιπτώσεις ατυχημάτων καλύπτονται από τις σχετικές διατάξεις:

1) εκείνα που συμβαίνουν κατά την εκτέλεση της εργασίας σαν άμεση συνέπεια αυτής, όπως τραυματισμός ή πτώση από μηχάνημα

2) εκείνα που συμβαίνουν με αφορμή την εργασία, δηλαδή εκτός του τόπου και του χρόνου εργασίας, με την προϋπόθεση να έχουν έστω και έμμεση σχέση με την εργασία. Έχει κριθεί από τα Δικαστήρια ότι αποτελούν εργατικά ατυχήματα εκείνα που συμβαίνουν κατά την ενέργεια μιας πράξης προς το συμφέρον του εργοδότη, ακόμα και χωρίς την εντολή του. Επιπροσθέτως, έχει κριθεί ότι αποτελούν εργατικά ατυχήματα (υπό προϋποθέσεις) και εκείνα που συμβαίνουν κατά τη μετάβαση του εργαζόμενου από την κατοικία του στην εργασία και αντιστρόφως.

⁷³ Άρθρο 1 Ν551/1914

⁷⁴ ΑΠ 337/2000 δελτίο Συνδ ΑΕ κ ΕΠΕ 1786,2001,392 ΑΠ 1181/1999 ΕεργΔ 59, 2000, 926

3) εκείνα που οφείλονται σε επαγγελματική ασθένεια. Επαγγελματικές ασθένειες είναι αυτές που οφείλονται στις επιδράσεις των συνθηκών εργασίας, όπως αναλυτικά αναφέρονται στον Κανονισμό Ασθένειας του ΙΚΑ. Ευρύτερα όμως, κάθε επιδείνωση προϋπάρχουσας ασθένειας που συνέβη λόγω εξακολούθησης της αυτής εργασίας αποτελεί επίσης εργατικό ατύχημα⁷⁵.

Ενδεικτικά, από τη νομολογία των δικαστηρίων έχει κριθεί ότι αποτελούν εργατικό ατύχημα: α) το προκληθέν από σύγκρουση μοτοσικλέτας, που οδηγούσε ο παθών κατά την εκτέλεση της εργασίας του, με αυτοκίνητο, β) η φυματίωση από εργασία εκφόρτωσης σε ψυγεία κατεψυγμένων ψαριών, γ) ο φόνος μηχανικού πλοίου από τον αρχιθερμαστή, δ) η καρδιακή ανακοπή, αν την προκάλεσε ξαφνικό γεγονός, όπως λ.χ. πυρκαγιά ή ασυνήθιστη καταπόνηση του οργανισμού (όχι, όμως, όταν συμβεί σε καρδιοπαθή εργαζόμενο κατά την εκτέλεση της κανονικής και βάσει των συνηθισμένων συνθηκών εργασίας του, ακόμα και αν αυτές είναι δυσμενείς)⁷⁶.

Η ΕΥΘΥΝΗ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΑΤΥΧΗΜΑΤΟΣ

Κατά τις διατάξεις του κοινού αστικού δικαίου (άρθρα 914, 922, 300, 298 ΑΚ), η ευθύνη για την αποκατάσταση της ζημίας που έπαθε ο μισθωτός από ατύχημα κατά την εκτέλεση της εργασίας, βαρύνει τον υπαίτιο εργοδότη (ο οποίος ευθύνεται και για το πταίσμα των προσώπων που χρησιμοποιεί), ή τον υπαίτιο τρίτο. Εάν υπαίτιος είναι αποκλειστικά ο ίδιος ο μισθωτός που έπαθε, τότε δεν έχει αξίωση αποζημίωσης. Εάν δε μερικά μόνο είναι και ο ίδιος υπαίτιος, η αξίωσή του θα είναι μειωμένη ανάλογα. Με την εφαρμογή αυτών των διατάξεων του κοινού δικαίου η ευθύνη του υπόχρεου καλύπτει όλη την έκταση της ζημίας του μισθωτού, δηλαδή τόσο τη θετική ζημία, όσο και το διαφυγόν κέρδος⁷⁷.

Ωστόσο, η εργατική νομοθεσία, και συγκεκριμένα ο Ν. 551/1915, καθιερώνει αντικειμενική ευθύνη του εργοδότη, ανεξάρτητη από πταίσμα του ή από την τήρηση ή μη των όρων ασφάλειας, που, ωστόσο, περιορίζεται σε ορισμένα πλαίσια. Παρακάτω παρατίθενται

⁷⁵ ΣτΕ 911/2001 ΕΑΕΔ 36, 2002, 11, ΑΠ 864/2009 ΝοΒ 57,2009,2172, ΑΠ 1118/2007 ΝοΒ 55,2007,2443, ΑΠ 2021/2007 ΔΕΝ 64,2008,178, ΑΠ 184/2005 ΕεργΔ 65, 2006,88

⁷⁶ Ληξουριώτης Ι., Ατομικές εργασιακές σχέσεις, σελ 570-572

⁷⁷ ΑΠ 1194/1994 ΕεργΔ 54,1995,937

ενδεικτικά παραδείγματα από την πρόσφατη σχετική νομολογία: ειδικότερα, στην περίπτωση που ο εργοδότης είναι νομικό πρόσωπο, ευθύνονται σε αποζημίωση εις ολόκληρο όλα τα καταστατικά του όργανα. Εφόσον πρόκειται για εργατικό ατύχημα που συνέβη σε εργαζόμενο σε οικοδομή ή σε άλλο τεχνικό έργο, του οποίου την κατασκευή έχει αναθέσει ο κύριος εργολαβικός σε τρίτο – εργολάβο, χωρίς καμιά ανάμιξη του (του κυρίου του έργου), δεν θεμελιώνεται καμιά ευθύνη του κυρίου του έργου, αλλά μόνο του εργολάβου που προσέλαβε τον εργαζόμενο. Όταν το εργατικό ατύχημα οφείλεται σε υπαιτιότητα τρίτου, άσχετου με τον εργοδότη, προσώπου, η υποχρέωσή του για αποζημίωση του παθόντα εργαζόμενου ή της οικογένειάς του συντρέχει με την ευθύνη του εργοδότη για αποζημίωση. Αν δε το εργατικό ατύχημα οφείλεται σε υπαιτιότητα προστηθέντος του εργοδότη, αυτός απαλλάσσεται εάν ο εργοδότης καταβάλει την αποζημίωση ή εάν ο παθών εργαζόμενος υπάγεται στην ασφάλιση του Ι.Κ.Α.. Κατά κανόνα ο προστήσας εργοδότης ευθύνεται για τις αδικοπραξίες του προστηθέντος, εκτός αν η αδικοπραξία δεν σχετίζεται ουσιαστικά και οργανικά με την ανατεθειμένη σε αυτόν υπηρεσία. Σε κάθε περίπτωση, ευθύνονται πάντοτε για χρηματική ικανοποίηση ηθικής βλάβης ή ψυχικής οδύνης τόσο ο εργοδότης όσο και ο προστηθής σε αυτόν εργαζόμενος όταν πρόκειται για ικανοποίηση αξίωσης συγγενών του παθόντα εργαζόμενου⁷⁸.

Η ως άνω περιγραφόμενη αντικειμενική ευθύνη του εργοδότη έχει τις εξής πρακτικές συνέπειες: **α)** αν ο μισθωτός επιλέξει τα δικαιώματά του από το Ν. 551/1915, δε χρειάζεται να επικαλεσθεί **υπαιτιότητα** του εργοδότη και η αποζημίωσή του θα είναι όση χορηγείται σύμφωνα με αυτό το νόμο ανάλογα με την ανικανότητα που του προκάλεσε το εργατικό ατύχημα, ενώ **β)** αν ο μισθωτός επιλέξει τα δικαιώματά του από το κοινό δίκαιο (άρθρα 914 επ. ΑΚ), έχει τη δυνατότητα να αξιώσει αποκατάσταση όλης της ζημίας του, αλλά θα πρέπει να επικαλεσθεί και να αποδείξει την υπαιτιότητα του εργοδότη και το μέγεθος της ζημίας του⁷⁹.

ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

Κατά το υπό κρίση νομικό πλαίσιο, όταν συμβεί εργατικό ατύχημα, ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να το αναγγείλει αμελλητί στην πλησιέστερη Αστυνομική Αρχή, στην οικεία

⁷⁸ Ληξουριώτης Ι, Ατομικές εργασιακές σχέσεις, σελ 572

⁷⁹ ΑΠ 692/1982 ΕργΔ 41,696, ΕΦΑΘ 5453/1992 ΕΛΛΔνη34,394

Επιθεώρηση Εργασίας εντός 48 ωρών και στο Ι.Κ.Α. σε χρονικό διάστημα 5 ημερών. Η οφειλόμενη από τον εργοδότη αποζημίωση είναι ανάλογη με την έκταση και τη διάρκεια της ανικανότητας του παθόντος. Έτσι, για την πλήρη διαρκή ανικανότητα, κατά την οποία ο μισθωτός αδυνατεί να επιδοθεί όχι μόνο στο επάγγελμα που έκανε, αλλά και σε οποιαδήποτε άλλη εργασία, η αποζημίωση ανέρχεται σε μισθούς έξι (6) ετών. Για την μερική διαρκή ανικανότητα, εξαιτίας της οποίας ο εργαζόμενος δεν μπορεί να ασκήσει το επάγγελμά του αλλά μπορεί να απασχοληθεί σε άλλη εργασία, η αποζημίωση ανέρχεται στο εξαπλάσιο του ποσού κατά το οποίο ελαττώθηκε ή μπορεί να ελαττωθεί το ετήσιο εισόδημα του εργαζόμενου. Όταν η ανικανότητα είναι πλήρης ή μερική, αλλά πρόσκαιρη μέχρι δυο (2) έτη, η αποζημίωση είναι ημερήσια και ίση με το μισό του μισθού που ελάμβανε ο εργαζόμενος. Σε περίπτωση θανάτου του εργαζόμενου από εργατικό ατύχημα, η αποζημίωση είναι ίση με τους μισθούς πέντε (5) ετών και δικαιούχοι της είναι οι εγγύτεροι συγγενείς του παθόντος.

Εφόσον ο εργαζόμενος είναι ασφαλισμένος στο ΙΚΑ, ο εργοδότης απαλλάσσεται από την υποχρέωση καταβολής αποζημίωσης εξαιτίας του ατυχήματος (έξοδα νοσηλείας ή κηδείας). Η απαλλαγή ισχύει ακόμη και στην περίπτωση αμέλειας του εργοδότη ή μη τήρησης κανόνων υγιεινής και ασφάλειας. Εάν όμως με δικαστική απόφαση εξάγεται ότι το ατύχημα οφείλεται σε δόλο του εργοδότη, τότε υποχρεούται να καταβάλλει στον παθόντα ή στην οικογένειά του οποιαδήποτε διαφορά προκύπτει μεταξύ του ποσού της αποζημίωσης που οφείλει βάσει των διατάξεων του Αστικού Κώδικα και του ποσού των ασφαλιστικών παροχών που ο παθών εισέπραξε⁸⁰.

ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ

Ο εργαζόμενος, εκτός από την κάλυψη των εξόδων ιατροφαρμακευτικής και νοσοκομειακής περίθαλψης, δικαιούται κατά το διάστημα της ανικανότητας προς εργασία επίδομα ασθενείας από το ΙΚΑ, καθώς και το υπόλοιπο του μισθού του από τον εργοδότη για διάστημα 15 ημερών, εάν έχει υπηρεσία μικρότερη του έτους ή 1 μηνός για υπηρεσία πάνω από έτος. Η επιδότηση του ΙΚΑ αρχίζει από την πρώτη μέρα αναγγελίας του ατυχήματος.

Αν ο εργαζόμενος είναι ασφαλισμένος σε άλλο ταμείο εκτός του ΙΚΑ, ισχύει ο νόμος 551/1915 που προβλέπει ότι ο εργοδότης ευθύνεται αντικειμενικά για το εργατικό ατύχημα,

⁸⁰ ΑΠ 1433,1991 ΕεργΔ 53,1994,470

ανεξάρτητα αν επέδειξε αμέλεια ή όχι. Το ύψος της αποζημίωσης που οφείλει καθορίζεται σε συνάρτηση με την έκταση και τη διάρκεια της ανικανότητας για εργασία.

Όλοι οι εργαζόμενοι ανεξάρτητα αν είναι ασφαλισμένοι ή όχι στο ΙΚΑ, εφόσον υποστούν εργατικό ατύχημα, το οποίο οφείλεται σε δόλο ή αμέλεια του εργοδότη ή των νομίμων εκπροσώπων του, ή αν υπάρχει παράβαση των διατάξεων για τους όρους υγιεινής και ασφάλειας, δικαιούνται χρηματική αποζημίωση για ηθική βλάβη βάσει του άρθρου 932 ΑΚ. Σε περίπτωση θανάτου η αποζημίωση επιδικάζεται στα μέλη της οικογένειας (ψυχική οδύνη). Το ποσό της αποζημίωσης εξαρτάται από το βαθμό της βλάβης και ρυθμίζεται από το δικαστήριο. Οι αξιώσεις αυτές παραγράφονται 5 χρόνια μετά το ατύχημα.

4.3 Η ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΚΑΤΑΒΟΛΗΣ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ

Η υποχρέωση καταβολής του μισθού αποτελεί την κύρια υποχρέωση του εργοδότη που απορρέει από την σύμβαση εργασίας. Χωρίς την ύπαρξη του μισθού δεν υφίσταται 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. Για το λόγο αυτό υπάρχουν πολλές νομοθετικές ρυθμίσεις, οι οποίες προκειμένου να διασφαλίσουν ένα σταθερό εισόδημα για το βιοπορισμό του εργαζομένου, προβλέπουν την καταβολή του μισθού ακόμη και χωρίς την παροχή εργασίας ή προβλέπουν μέτρα για την προστασία του μισθού ή ακόμη εντάσσουν στην έννοια του μισθού και παροχές οι οποίες σαφώς δεν μπορούν να αποτελούν αντάλλαγμα για την παρεχόμενη εργασία.

Κατά τη νομολογία με βάση τις διατάξεις των άρθρων 648, 649 και 653 ΑΚ και του άρθρου 1 της 95 ΔΣΕ⁸¹, δεν αποτελεί μισθό μόνο η κατά το νόμο ή την ατομική συμφωνία καταβαλλόμενη εκ μέρους του εργοδότη προς τον εργαζόμενο βασική παροχή, αλλά στην έννοια του μισθού εντάσσεται και κάθε άλλη συνοδευτική παροχή σε χρήμα ή σε είδος που καταβάλλεται ως αντιπαροχή στο συγκεκριμένο μισθωτό ως αντάλλαγμα της παρεχόμενης από αυτόν εργασίας⁸².

⁸¹ Υπ' αριθμ. 95 Διεθνής σύμβαση Εργασίας που κυρώθηκε με τον ν. 3248,1955 « περί κυρώσεως της υπ' αριθμ.95 Διεθνούς Συμβάσεως περί προστασίας του ημερομισθίου

⁸² ΑΠ 74/2009, ΔΕΝ 66, 2010, 273, ΑΠ 854/2005, ΕεργΔ 65, 2/2206,, ΑΠ 1749/2008 ΔΕΝ 67, 2011,210

4.3.1 ΕΙΔΗ ΜΙΣΘΩΝ

- Τακτικές και έκτακτες αποδοχές

Δυο είναι τα είδη αποδοχών που θα αναλύσουμε, τις τακτικές αποδοχές που δίνονται σταθερά και σύμφωνα με τη σύμβαση εργασίας και οι έκτακτες που καταβάλλονται σαν αμοιβή εργασίας σε μη σταθερές συνθήκες. Στις τακτικές αποδοχές συμπεριλαμβάνονται ο μισθός και όλα τα επιδόματα επί του μισθού αυτού, τα επιδόματα αδείας και εορτών καθώς επίσης και οποιαδήποτε επιπρόσθετη παροχή έχει συμφωνηθεί με την σύμβαση εργασίας.

Έκτακτες, είναι η αποδοχές για κάθε οικειοθελή εργασία αφού έχει διατυπωθεί από τον εργοδότη σαν τέτοια. Τέτοιες περιπτώσεις είναι η αμοιβή της υπερωριακής απασχόλησης ή της νυχτερινής εργασίας (εφόσον αυτή δεν παρέχεται σε μόνιμη βάση) και τα bonus .

Σε διαφορετική περίπτωση θεωρείτε σαν τροποποίηση των συμβατικών όρων της εργασίας προς όφελος του εργαζόμενου, με αυτό το τρόπο αποκτά δεσμευτικό χαρακτήρα και αποτελεί μέρος των τακτικών αποδοχών. Για αυτό το λόγο κάθε εργοδότης θα πρέπει να συμπεριλαμβάνει το ακόλουθο όρο στο έγγραφο της γνωστοποίησης των όρων εργασίας. Ρητά συμφωνείται και ο μισθωτός αναγνωρίζει ανεπιφύλακτα ότι κάθε τυχόν παροχή του εργοδότη στο μισθωτό είναι πέρα από τις παραπάνω συμφωνημένες αποδοχές ή των τυχόν αποδοχών που θα συμφωνηθούν στον μέλλον, είναι οικειοθελής από μέρους του και προέρχεται από ελευθεριότητα του εργοδότη, που διατηρεί πάντοτε το δικαίωμα ανάκλησης ή/και παύσης αυτής της καταβολής.

Τα παραπάνω ισχύουν πάγια και χωρίς εξαίρεση σε κάθε περίπτωση τέτοιας παροχής, χωρίς την ανάγκη ειδικής αναφοράς σε κάθε περίπτωση Ο εργοδότης δικαιούται να ανακαλέσει ή να τροποποιήσει μονομερώς αυτές τις παροχές χωρίς να μπορούν σε καμία περίπτωση να θεωρηθούν ότι αποτελούν τακτικές αποδοχές του μισθωτού.

Ο διαχωρισμός των αποδοχών σε έκτακτες και τακτικές, είναι πολύ σημαντικός διότι σε περίπτωση απολύσεις η αποζημίωση υπολογίζεται βάση μόνο του τακτικού μισθού και όχι με τον καταβαλλόμενο μισθό. Επίσης τα οδοιπορικά και οποιαδήποτε άλλα χρηματικά ποσά καταβάλλονται στους μισθωτούς για να φέρουν εις πέραν την εργασία τους δεν εμπεριέχονται

στις αποδοχές. Παρά μόνο σε περίπτωση που δεν γίνεται εκκαθάριση με σκοπό των έλεγχου για την εγκυρότητα των δαπανών. Τότε υπολογίζονται στις τακτικές αποδοχές.

Πολλές φορές οι εργοδότες συμφωνούν ο μισθός να καθορίζεται με βάση ποσοστού επί των κερδών που απέφερε ο εργαζόμενος με την εργασία του. Σε περίπτωση όμως που η απόδοση του εργαζόμενου δεν είναι ικανοποιητική με αποτέλεσμα το ποσοστό των κερδών του να μην φτάνει το νόμιμο μισθό, ο εργοδότης υποχρεούται να καλύψει τη διάφορα και να του καταβάλει τουλάχιστον το νόμιμο μισθό. Σε άλλες περιπτώσεις συμφωνείται η εργασία να αμείβεται βάσει του παραχθέντος έργου (μισθός κατά μονάδα εργασίας ή κατ' αποκοπήν)⁸³.

Αυτό δεν συγγέεται με τη σύμβαση έργου. Πρόκειται για εξαρτημένη σχέση εργασίας, για την οποία ισχύουν όλες οι προστατευτικές διατάξεις της νομοθεσίας. Όπως και στην αμοιβή με ποσοστά και σ' αυτήν την περίπτωση αν η απόδοση είναι κάτω από το νόμιμο μισθό, ο εργοδότης υποχρεούται να καλύψει τη διαφορά.

- Νόμιμος, συμβατικός και βασικός μισθός των εργαζομένων

Νόμιμος είναι μισθός ο οποίος ορίζεται από νόμους και τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και καθορίζει τον κατώτατο μισθό που πρέπει να καταβάλλεται στον εργαζόμενο σύμφωνα με την εργασία ή υπηρεσία που έχει προσφέρει.

Συμβατικός μισθός είναι αυτός που καθορίζεται από την ατομική σύμβαση εργασίας και είναι ξεκάθαρο πως και σε αυτή την περίπτωση δεν πρέπει να είναι κατώτατος από το νόμιμο. Αν πάλι συμφωνηθεί κάτι τέτοιο η συμφωνία είναι άκυρη.

Βασικός μισθός είναι ο μισθός όπου με βάση αυτόν υπολογίζονται επιδόματα και προσαυξήσεις. Βασικός μισθός μπορεί να είναι είτε νόμιμος είτε συμβατικός, όμως παραμένουν διαφορετικές έννοιες ο νόμιμος βασικός μισθός και ο νόμιμος μισθός. Ο νόμιμος

⁸³ ΚΟΥΚΙΑΔΗΣ Δ.Ι, ΑΤΟΜΙΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΚΑΙ ΤΟ ΔΙΚΑΙΟ ΤΗΣ ΕΥΕΛΙΞΙΑΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΣΤ' ΕΚΔΟΣΗ , ΕΚΔΟΣΕΙΣ ΣΑΚΚΟΥΛΑ

μισθός είναι ο νόμιμος βασικός μισθός μαζί με τα ενδεχόμενα επιδόματα και τις προσαυξήσεις.

Αν συμφωνηθεί συμβατικός βασικός μισθός ανώτερος από τον νόμιμο βασικό, όλα τα προβλεπόμενα επιδόματα υπολογίζονται με βάση το συμβατικό μισθό πλέον. Γι αυτό το λόγο οι εργοδότες φροντίζουν να διατυπώνουν ρητά στη γνωστοποίηση των όρων εργασίας ότι στον συμφωνηθέντα συμβατικό μισθό συνυπολογίζονται πάσης φύσεως επιδόματα και προσαυξήσεις και όσα ενδεχομένως προβλεφθούν στο μέλλον. Μ' αυτόν τον τρόπο εξασφαλίζουν ότι το συμφωνηθέν ποσό δεν αποτελεί βασικό συμβατικό μισθό: Είναι προφανές ότι αν ο νόμιμος μισθός καταστεί στο μέλλον ανώτερος του συμφωνηθέντος συμβατικού, ο σχετικός όρος της σύμβασης ότι περιλαμβάνονται όλα τα επιδόματα κλπ παύει να είναι έγκυρη και θα πρέπει να καταβάλλεται ο νόμιμος μισθός⁸⁴.

Αμοιβή για υπερωριακή απασχόληση

Η νομολογία παγίως δέχεται ότι η αμοιβή του εργαζομένου για υπερωριακή αποζημίωση δεν συμψηφίζεται με τις μισθολογικές παροχές ούτε κατόπιν συμφωνίας⁸⁵. Ωστόσο θεωρείται έγκυρη συμφωνία περί προκαταβολής στον εργαζόμενο ορισμένου επί πλέον των κατωτάτων ορίων ποσού έναντι εξόφλησης οφειλής από παροχή συγκεκριμένης υπερωριακής εργασίας⁸⁶.

4.4 Η ΠΑΡΟΧΗ ΑΔΕΙΑΣ

Μεταξύ των θεμελιωδών προστατευτικών προβλέψεων του εργατικού δικαίου αποτελεί και η περιοδική (κατά κανόνα σε ετήσια βάση) χορήγηση ενός ορισμένου και συνεχόμενου ελεύθερου χρόνου στο μισθωτό με σκοπό την αναψυχή του, κατά τον οποίο χρόνο η υποχρέωσή αυτού έναντι του εργοδότη προς παροχή της συμφωνημένης εργασίας αναστέλλεται, χωρίς όμως και να χάνει ο μισθωτός το δικαίωμά του στην αμοιβή.

⁸⁴ ΚΑΡΑΚΑΤΣΑΝΗΣ Α./ΓΑΡΔΙΚΑΣ Σ., ΑΤΟΜΙΚΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ, 5^Η ΕΚΔ, 1995

⁸⁵ αυτό ορίζεται ρητώς με το άρθρο 8 παρ. 4 ΝΔ 4020/1959

⁸⁶ ΑΠ 1269/2005 Νο Β 54, 2006,212, ΑΠ 1520/200 ΔΕΝ 60, 2004, Καρακατσάνης / Γαρδικίας, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, εκδ 5^η, α995, δελ 212.

Η υποχρέωση του εργοδότη να χορηγεί στο προσωπικό άδεια αναψυχής ρυθμίζεται σήμερα με κάθε λεπτομέρεια από τη νομοθεσία. Σκοπός όπως είπαμε και προηγουμένως είναι η ανάπαυση των εργαζομένων και η ανανέωση των δυνάμεών τους. Για την επίτευξη του σκοπού αυτού χορηγείται ο απαιτούμενος ελεύθερος χρόνος και παράλληλα καταβάλλονται ορισμένες χρηματικές παροχές⁸⁷.

Η παροχή άδειας αναψυχής που έχει πλέον καταστεί αναμφισβήτητος εργασιακός θεσμός διεθνούς αναγνώρισης και προστασίας, αποτελεί ειδικότερη νομοθετημένη εκδήλωση της εργοδοτικής υποχρέωσης πρόνοιας, δεδομένου ότι η περιοδική ανάπαυση των εργαζομένων και η ανάληψη από αυτούς των σωματικών και ψυχικών τους δυνάμεων επιδρά γενικότερα θετικά στην σωματική και ψυχική τους υγεία⁸⁸.

Για την επίτευξη άλλωστε του σκοπού αυτού απαγορεύεται η απασχόληση του μισθωτού σε άλλο εργοδότη κατά το χρόνο που αυτός ασκεί το δικαίωμα λήψης άδειας με αποδοχές⁸⁹. Ωστόσο, η απαγόρευση αυτή απευθύνεται ουσιαστικά στον ίδιο τον μισθωτό και έχει ως βλαπτική για αυτόν συνέπεια την δυνατότητα του τρίτου εργοδότη που απασχόλησε αυτόν να μην του καταβάλει αμοιβή για το διάστημα που απασχολήθηκε.

Η κύρια νομοθετική βάση για τη χορήγηση στους μισθωτούς της ετήσιας άδειας με αποδοχές αποτελεί ο ΑΝ 539/1945, ο οποίος έχει κατά καιρούς υποστεί διάφορες τροποποιήσεις ρητές ή σιωπηρές⁹⁰, ενώ το αρχικό προσωπικό πεδίο εφαρμογής του έχει μεταγενέστερα με διάφορα διατάγματα επεκταθεί σημαντικά⁹¹. Εξάλλου ρύθμιση για την ετήσια άδεια περιέχει και το ΠΔ 88/1999 «ελάχιστες προδιαγραφές για την οργάνωση του χρόνου εργασίας σε συμμόρφωση με την οδηγία 93/104/ΕΚ», η οποία όμως δυστυχώς διαστρεβλώνει την

⁸⁷ Γεωργιάδου Ν. Εισαγωγή στο εργατικό δίκαιο, σελ 83

⁸⁸ Ληξουριώτης Ι., Ατομικές εργασιακές σχέσεις, σελ 438

⁸⁹ αυτό προκύπτει από τη διατύπωση του άρθρου 5 παρ.2 ΑΝ 539/1945 που ορίζει ότι «εις πάντα μισθωτών, αναλαμβάνοντα έμμισθον απασχόλησιν κατά την διάρκεια της ετήσιας άδειάς του, ο απασχολήσας τούτον εργοδότης δικαιούται να μη καταβάλλει αμοιβήν διά το αντίστοιχον χρονικόν διάστημα»

⁹⁰ βλ. πρόσφατη τροποποίηση του άρθρου 2 παρ. 1 ΑΝ 539/1945 με άρθρο το 13 του Ν.3227/2004, που στη συνέχεια αντικαταστάθηκε με τις νεώτερες διατάξεις του άρθρου 1 παρ.1 Ν3302/2004

⁹¹ Η δυνατότητα για επέκταση δίνεται από την εξουσιοδοτική διάταξη του άρθρου 1παρ 2 ΑΝ 539/1945, με βάση δε αυτή έχουν υπαχθεί στις διατάξεις του εν λόγω νομοθετήματος κατηγορίες όπως για παράδειγμα το οικόσιτο προσωπικό, στους υπαλλήλους γραφείων, δικηγόρων, συμβολαιογράφων κλπ.

αντίστοιχη ρύθμιση της Οδηγίας την οποία υποτίθεται ότι ενσωματώνει στην ελληνική έννομη τάξη⁹².

Οι διατάξεις του νόμου αυτού έχουν κατ' αρχήν εφαρμογή μόνο στους απασχολούμενους με σχέση εξαρτημένης εργασίας, ανεξάρτητα από το κύρος της σύμβασης εργασίας τους⁹³.

Εξάλλου, ρυθμίσεις περί ετήσιας άδειας αναψυχής μπορεί να υπάρχουν είτε σε ειδικά νομοθετήματα⁹⁴, είτε να περιλαμβάνονται ως όροι συλλογικών συμβάσεων εργασίας⁹⁵. Χαρακτηριστική περίπτωση σημαντικής ρύθμισης παρέμβασης των κοινωνικών συνομιλητών στο πεδίο της ετήσιας άδειας αποτέλεσαν η από 26/02/1975 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε , με την οποία εξισώθηκε ο αριθμός ημερών αδειας εργατών και υπαλλήλων διευρύνθηκε το πεδίο εφαρμογής περί αδειας διατάξεων, η από 26/01/1997 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε με την οποία έγιναν σημαντικές τροποποιήσεις σε διάφορα ζητήματα που αφορούν τη χορήγηση της άδειας, ενώ μεταγενέστερα με συλλογικές ρυθμίσεις του ίδιου επιπέδου έχουν επανειλημμένα αυξηθεί οι παρεχόμενες ημέρες άδειας ή έχουν γίνει άλλες παρεμβάσεις στο περί ετήσιας άδειας δίκαιο.

Οι άδειες των εργαζομένων μπορούν να χωριστούν σε δύο κατηγορίες. Η πρώτη κατηγορία αφορά την κανονική ετήσια άδεια ανάπαυσης του εργαζόμενου ενώ η δεύτερη τις ειδικές άδειες οι οποίες παρέχονται για συγκεκριμένο λόγο.

Ξεκινώντας από την ετήσια άδεια ανάπαυσης, προβλέπεται ότι όλοι οι εργαζόμενοι είτε με σύμβαση ορισμένου είτε με σύμβαση αόριστου χρόνου την λαμβάνουν κανονικά ανάλογα με την προϋπηρεσία τους και αμείβονται κατά τη διάρκεια της σύμφωνα με τις συνθήκες αποδοχές τους καθώς και με το επίδομα αδειας Σε κάθε περίπτωση η χορήγηση κανονικής άδειας πρέπει να αναγράφεται στο ειδικό βιβλίο αδειών που οφείλει να τηρεί κάθε εργοδότης και πρέπει να είναι θεωρημένο από την επιθεώρηση εργασίας. Στο βιβλίο αυτό αναφέρονται

⁹² Άρθρο 7 ΠΔ 88/1999

⁹³ Η νομολογία έχει δεχτεί ότι η αξίωση για άδεια με αποδοχές και επίδομα αδειας υπάρχει ανεξαρτήτως του κύρους της σύμβασης

⁹⁴ βλ. πχ άρθρο 10 Ν 2602/1998

⁹⁵ βλ και άρθρο 2 παρ. 7 ΑΝ 539/1945 όπου ορίζεται ότι «τυχόν ευμενέστεροι όροι χορηγήσεως αδειών εις μισθωτούς, περιεχόμενοι εις συλλογικά συμβάσεις, κανονισμούς ή άλλας διατάξεις, δεν θίγονται υπό του παρόντος».

τα στοιχεία του εργαζόμενου, η περίοδος χορήγησης της άδειας καθώς και οι αποδοχές αδειάς.

Σχετικά με την τμηματική χορήγηση της άδειας, αυτή επιτρέπεται εάν γίνει το πολύ σε δύο δόσεις έπειτα από έγκριση της επιθεώρησης εργασίας, με την προϋπόθεση ότι υπάρχει σοβαρή ανάγκη της επιχείρησης ή ότι έχει κάνει αίτηση ο εργαζόμενος με δικαιολογημένη αιτία.

Επιπλέον κατά την διάρκεια της άδειας, ο εργοδότης απαγορεύεται να απολύσει τον εργαζόμενο και ο εργαζόμενος με τη σειρά του, απαγορεύεται να εργαστεί σε άλλον εργοδότη.

Όσο αναφορά τις ειδικές άδειες, υπάρχει πληθώρα ειδών που τις δικαιούται ο εργαζόμενος ανάλογα με την εκάστοτε περίπτωση. Τέτοιες άδειες είναι η άδεια τοκετού και λοχείας, η γονική άδεια ανατροφής, η άδεια γάμου, ή άδεια για ασθένεια εξαρτώμενων μελών, η άδεια εξετάσεων σε φοιτητές, η άδεια λόγω θανάτου συγγενούς, η ειδική άδεια για τα συνδικαλιστικά στελέχη, η άδεια άνευ αποδοχών κ.α⁹⁶.

Η άδεια άνευ αποδοχών, πρέπει να διευκρινίσουμε ότι δίδεται έπειτα από αίτηση του εργαζομένου στον εργοδότη. Η επιβολή αυτού του είδους άδειας από τον εργοδότη αν και είναι αδύνατη, πολλές φορές γίνεται έμμεσα καταναγκάζοντας τον εργαζόμενο να αιτήσει άδεια, με την απειλή απόλυσης λόγω πχ μείωσης των εργασιών⁹⁷.

Ως ημέρες άδειας υπολογίζονται μόνο οι εργάσιμες ημέρες. Δεν συμπεριλαμβάνονται δηλαδή στις ημέρες άδειας οι Κυριακές και οι αργίες, καθώς και οποιαδήποτε άλλη μη εργάσιμη ημέρα του μισθωτού (π.χ. Σάββατο), οι οποίες εμπίπτουν στο χρονικό διάστημα στο οποίο ο μισθωτός κάνει χρήση της άδειας του.

Κατά κανόνα η άδεια αναπαύσεως των μισθωτών χορηγείται ολόκληρη, άπαξ του έτους.

⁹⁶ Ληξουριώτης Ι., σελ 453

⁹⁷ Ληξουριώτης Ι., σελ 465

Κατ' εξαίρεση, επιτρέπεται η κατάτμηση της αδειάς με βάση τις προϋποθέσεις που ορίζονται από το Άρθρο 7 του Ν. 549/77 που κύρωσε το Άρθρο 7 της ΕΓΣΣΕ 26.1.1977 όπως τροποποιήθηκε με τον νόμο 3846/2010.

Επιτρέπεται κατ' εξαίρεση, η κατάτμηση του χρόνου αδειάς εντός του αυτού ημερολογιακού έτους σε δύο περιόδους, εξαιτίας ιδιαίτερα σοβαρής ή επείγουσας ανάγκης της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης και μετά από έγκριση της οικείας Επιθεώρησης Εργασίας. Σε κάθε περίπτωση η πρώτη περίοδος της αδειάς δεν μπορεί να περιλαμβάνει λιγότερες των έξι (6) εργασίμων ημερών επί εξαήμερου εβδομαδιαίας εργασίας και των πέντε (5) εργασίμων ημερών επί πενθημέρου ή προκειμένου περί ανηλίκων των δώδεκα (12) εργασίμων ημερών.

Η κατάτμηση του χρόνου αδειάς επιτρέπεται και σε περισσότερες των δύο περιόδων, από τις οποίες η μια πρέπει να περιλαμβάνει τουλάχιστον δώδεκα (12) εργάσιμες ημέρες επί εξαήμερου εβδομαδιαίας εργασίας και δέκα (10) εργάσιμες ημέρες, επί πενθημέρου, ή προκειμένου περί ανηλίκων δώδεκα (12) εργάσιμες ημέρες, μετά από έγγραφη αίτηση του μισθωτού προς τον εργοδότη. Η αίτηση αυτή για την οποία δεν απαιτείται έγκριση από την αρμόδια υπηρεσία του ΣΕΠΕ, διατηρείται στην επιχείρηση επί πέντε (5) έτη και πρέπει να είναι στη διάθεση των Επιθεωρητών Εργασίας.

Ο εργαζόμενος δικαιούται στη διάρκεια της άδειάς του τις αποδοχές που θα έπαιρνε αν εργαζόταν κανονικά με πλήρη απασχόληση. Στις αποδοχές αυτές συμπεριλαμβάνονται όλα τα καταβαλλόμενα επιδόματα και οι προσαυξήσεις. Ο εργοδότης υποχρεούται να προκαταβάλλει, τις αποδοχές και το επίδομα αδειάς στον εργαζόμενο στην αρχή της άδειας⁹⁸.

ΑΔΕΙΑ ΑΝΑΨΥΧΗΣ

Η υποχρέωση του εργοδότη να χορηγεί στο προσωπικό άδεια αναψυχής ρυθμίζεται σήμερα με κάθε λεπτομέρεια από τη νομοθεσία. Σκοπός της άδειας αναψυχής είναι η ανάπαυση των εργαζομένων και η ανανέωση των δυνάμεών τους. Για την επίτευξη του σκοπού αυτού

⁹⁸ Ληξουριώτης Ι., σελ 449

χρησιμεύει ο απαιτούμενος ελεύθερος χρόνος και παράλληλα καταβάλλονται ορισμένες χρηματικές παροχές. (αποδοχές αδειάς και επίδομα αδειάς)⁹⁹.

Μαζί με τον ελεύθερο χρόνο ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλλει στον εργαζόμενο αποδοχές και επίδομα αδειάς. Οι αποδοχές αδειάς συνίσταται στις συνήθεις αποδοχές που θα λάμβανε ο εργαζόμενος, εάν εργαζόταν στην επιχείρηση κατά τον αντίστοιχο χρόνο. Το επίδομα αδειάς ισούται με το σύνολο των αποδοχών αδειάς, με τον περιορισμό ότι δεν μπορεί να υπερβεί για κάθε ημερολογιακό έτος τον μισό μισθό για όσους αμείβονται με μηνιαίο μισθό και τα 13 ημερομίσθια για όσους αμείβονται με ημερομίσθιο.

Τόσο οι αποδοχές αδειάς, όσο και το επίδομα αδειάς προκαταβάλλονται κατά την έναρξη της αδειάς. Εάν ο εργαζόμενος για οποιονδήποτε λόγο δεν δικαιούται ολόκληρη ή μέρος της αδειάς αναψυχής, δεν δικαιούται, κατά την ορθότερη άποψη, να λάβει και τις αντίστοιχες χρηματικές παροχές, οι οποίες προϋποθέτουν την ύπαρξη του κυρίου δικαιώματος για λήψη αδειάς¹⁰⁰.

ΑΔΕΙΑ ΓΟΝΙΚΗ

Ο γονέας που έχει συμπληρώσει ένα χρόνο στην εργοδοτική επιχείρηση δικαιούται να λάβει γονική άδεια ανατροφής του παιδιού μέσα στον χρονικό διάστημα από την λήξη αδειάς μητρότητας έως το παιδί να γίνει 3 ½ ετών. Βέβαια η άδεια αυτή είναι χωρίς αποδοχές¹⁰¹.

ΑΔΕΙΑ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ

Μία από τις βασικές προστατευτικές της μητρότητας προβλέψεις είναι αυτή του δικαιώματος της εργαζόμενης γυναίκας να λαμβάνει άδεια μητρότητας, τοκετού και λοχείας με αποδοχές ή με ανάλογες παροχές κοινωνικής ασφάλισης. Το σχετικό δικαίωμα έχει αναγνωρισθεί από

⁹⁹ Γεωργιάδου Ν. Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο, σελ 83

¹⁰⁰ Γεωργιάδου Ν., Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο, σελ 85

¹⁰¹ Σύμφωνα με το άρθρο 20 παρ 3 Ν. 3896/2010, το άρθρο 16 του ίδιου νόμου και για τους εργαζόμενους που κάνουν χρήση οποιασδήποτε αδειάς, η οποία προβλέπεται για τη γέννηση, ανατροφή ή υιοθεσία παιδιού

την υπ' αριθ. 103 ΔΣΕ του 1952 για την προστασία της μητρότητας, αλλά και με άλλα διεθνή κανονιστικά κείμενα¹⁰².

ΑΔΕΙΑ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ ΠΑΙΔΙΩΝ

Πέραν της άδειας μητρότητας πρόσφατες ρυθμίσεις, στο πλαίσιο της γενικότερης φροντίδας της μητρότητας και υποστήριξης της οικογένειας, έχουν θεσπίσει διάφορες ειδικές άδειες για διευκολύνσεις για τους γονείς εργαζόμενους που αποβλέπουν στην φροντίδα των παιδιών τους.

Η διευκόλυνση αυτή της εργαζόμενης μητέρας έχει λάβει την μορφή του μειωμένου ωραρίου χωρίς να μειώνονται αντίστοιχα οι αποδοχές τους¹⁰³.

Άδεια για ασθένεια μελών της οικογένειας

Στην περίπτωση ασθένειας εξαρτώμενων παιδιών ή άλλων μελών της οικογένειας χορηγείται άδεια με τις ακόλουθες προϋποθέσεις: α) ο εργαζόμενος γονέας θα πρέπει να απασχολείται με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου σε επιχείρηση ή εκμετάλλευση, ανεξάρτητα αν έχει συμπληρώσει υπηρεσία 1 έτους στον ίδιο εργοδότη και β) ύπαρξη ασθένειας εξαρτώμενων από αυτόν μελών της οικογένειας του. Εξαρτώμενα πρόσωπα είναι: παιδιά μέχρι 16 ετών εφόσον πάσχουν από βαριά ασθένεια ή αναπηρία, σύζυγος που δεν μπορεί να αυτοεξυπηρετηθεί, γονείς ή ανύπαντρα αδέρφια, μπορεί να χορηγηθεί εφάπαξ ή και τμηματικά και η διάρκειά της δεν μπορεί να ξεπεράσει τις 6 εργάσιμες ημέρες κάθε ημερολογιακό έτος¹⁰⁴.

Άδεια σχολικής παρακολούθησης

Όταν έχει παιδιά μέχρι 16 ετών που παρακολουθούν μαθήματα στοιχειώδους ή μέσης εκπαίδευσης, μπορεί να απουσιάζει ορισμένες ώρες ή ολόκληρη ημέρα από την εργασία του για να επισκεφτεί το σχολείο των παιδιών. Η άδεια είναι με αποδοχές και φτάνει συνολικά

¹⁰² Η 103 ΔΕΣ κυρώθηκε με το Ν 1302/1982

¹⁰³ Η άδεια αυτή θεσπίστηκε ,ε το άρθρο 8 της από 9.6.1993 ΓΣΕΕ και τροποποιήθηκε με το άρθρο 8 της από 23.5.2000 ΓΣΣΕ και το άρθρο 6 της από 15.4.2002 ΓΣΣΕ

¹⁰⁴ Ληξουριώτης Ι., σελ 455

μέχρι 4 ημέρες το χρόνο. Την παραπάνω άδεια δικαιούνται και οι γονείς με παιδιά στο νηπιαγωγείο¹⁰⁵.

Άδεια για μεταγγίσεις αίματος & παραγώγων αιμοκάθαρσης

Εργαζόμενοι με εξαρτημένη σχέση εργασίας, που έχουν υπηρεσία μέχρι τέσσερα (4) έτη στον ίδιο εργοδότη, οι οποίοι πάσχουν από νόσημα που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος και παραγώγων του ή αιμοκάθαρση και το οποίο έχει γνωστοποιηθεί στον εργοδότη, δικαιούνται έως 22 εργάσιμες ημέρες τον χρόνο επιπλέον άδεια με αποδοχές (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε . 2004 άρθρο 8)¹⁰⁶.

Άδεια γονέα για παιδί με νόσημα που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος

Στους φυσικούς ή θετούς γονείς παιδιού ηλικίας ως δέκα έξι (16) ετών συμπληρωμένων, το οποίο πάσχει από νόσημα που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος και παραγώγων του η αιμοκάθαρση χορηγείται πρόσθετη δέκα (10) εργάσιμων ημερών ετησίως. Η άδεια αυτή είναι με αποδοχές και χορηγείται και στους δύο γονείς επιπλέον της άδειας που δικαιούνται από άλλες διατάξεις¹⁰⁷.

Άδεια λόγω θανάτου συγγενούς

Στους εργαζόμενους με εξαρτημένη σχέση εργασίας χορηγείται άδεια δύο (2) ημερών με αποδοχές, σε περίπτωση θανάτου συζύγου, τέκνων, γονέων και αδελφών¹⁰⁸.

¹⁰⁵ Γεωργιάδου Ν., σελ 89

¹⁰⁶ Γεωργιάδου Ν., σελ 89

¹⁰⁷ Ληξουριώτης Ι., σελ 460

¹⁰⁸ Ληξουριώτης Ι., σελ 461

Άδεια σπουδών

Εκτός από την κανονική τους άδεια, οι εργαζόμενοι που είναι μαθητές ή σπουδαστές ή φοιτητές εκπαιδευτικών μονάδων οποιουδήποτε τύπου και οποιασδήποτε βαθμίδας του Δημοσίου ή εποπτευομένων από το Δημόσιο με οποιοδήποτε τρόπο, δικαιούνται να λάβουν από τον εργοδότη τους και πρόσθετη άδεια άνευ αποδοχών διάρκειας 30 ημερών, συνεχών ή διακεκομμένων κατά έτος για τη συμμετοχή τους στις εξετάσεις. Την ειδική άδεια δικαιούνται να λάβουν όλοι οι εργαζόμενοι - εργαζόμενες σπουδαστές, χωρίς όριο ηλικίας, αλλά μόνο για την προβλεπόμενη διάρκεια των σπουδών που κάθε φορά παρακολουθεί ο εργαζόμενος, προσαυξημένη κατά δύο έτη, ανεξάρτητα αν οι σπουδές διανύθηκαν συνεχώς ή διακεκομμένα και ανεξάρτητα αν έχουν συμπληρώσει 1 χρόνο υπηρεσίας στον εργοδότη¹⁰⁹.

4.5 Η ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΧΟΡΗΓΗΣΗΣ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΤΙΚΟΥ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ

Η υποχρέωση χορήγησης πιστοποιητικού εργασίας¹¹⁰ συνίσταται στην υποχρέωση του εργοδότη, εφόσον έχει υπάρξει το σχετικό από τον εργαζόμενο αίτημα, να πιστοποιεί το είδος και την διάρκεια της εργασίας του ή και ακόμα την ποιότητα των υπηρεσιών και τη διαγωγή του. Η χρησιμότητα για τον εργαζόμενο ενός τέτοιου πιστοποιητικού είναι προφανής, αφού διευκολύνει την αναζήτηση νέας εργασίας, την απόδειξη της εμπειρίας και προϋπηρεσίας¹¹¹ του και την απόδειξη της εξειδίκευσής του σε συγκεκριμένη θέση ή επάγγελμα.

4.6 Η ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Η υποχρέωση του εργοδότη για ίση μεταχείριση των εργαζομένων που απασχολεί στην επιχείρησή του είναι σήμερα γενικά αναγνωρισμένη, ενώ έχει γίνει μία από τις αρχές του εργατικού δικαίου. Ο εργοδότης υποχρεούται να μεταχειρίζεται ίσα τους εργαζομένους που προσφέρουν την ίδια εργασία κάτω από τις ίδιες εργασιακές συνθήκες. Διαφοροποιήσεις επιτρέπονται μόνο όταν δικαιολογούνται από κάποια αντικειμενική αιτία¹¹². Δηλαδή για την

¹⁰⁹ Ληξουριώτης Ι., σελ 461

¹¹⁰ Καρακατσάνης Α., Γαρδίκας Σ., σελ 393, κουκιάδης Ι., σελ 882

¹¹¹ Μαρκόπουλος, Το πιστοποιητικό προϋπηρεσίας των μισθωτών, ΔΕΝ 2004, σελ 161

¹¹² Καρακατσάνης Α., Γαρδίκας Σ., σελ 360,

ίδια παροχή εργασίας θα πρέπει να παρέχεται ο ίδιος μισθός. Ο εργαζόμενος που θίγεται έχει δικαίωμα να ζητήσει να του αποδοθούν οι παροχές, από τις οποίες αποκλείστηκε αδικαιολόγητα, ώστε να αποκατασταθεί η αρχή της ίσης μεταχείρισης¹¹³.

¹¹³ Λεβέντης, Η αρχή της ίσης αμοιβής για ίσης αξίας εργασία, Κριτε 1994, σελ 287

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5ο Η ΛΥΣΗ ΤΗΣ ΣΧΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

5.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Καταγγελία είναι το δικαίωμα που έχει ο οποιοσδήποτε από τους συμβαλλόμενους σε μια διαρκή σύμβαση, να λύνει αυτή τη σύμβαση για το μέλλον με τη μονομερή θέλησή του. Σύμφωνα με τον Κουκιάδη Ι., η καταγγελία της σύμβασης εργασίας για μεγάλο χρονικό διάστημα στο παρελθόν θεωρούνταν ότι αποτελούσε απόλυτο ή –αλλιώς- «διακριτικό» δικαίωμα ου εργοδότη, είχε την απόλυτη εξουσία να διαλέγει τους συνεργάτες του, να διαμορφώνει τους όρους της εργασίας τους και να απαλλάσσεται από τους ανεπιθύμητους.

Η καταγγελία σύμβασης εργασίας διακρίνεται σε δύο κατηγορίες:

- α) Ορισμένου χρόνου
- β) Αορίστου χρόνου

Η σχέση εργασίας λύεται με τους ακόλουθους γενικούς ή κοινούς τρόπους:

- Με αντίθετη συμφωνία μεταξύ των συμβαλλομένων, η οποία είναι οποτεδήποτε δυνατή, στο πλαίσιο της ελευθερίας των συμβάσεων. Η από κοινού λύση της σχέσης μπορεί να συμφωνείται ρητά ή σιωπηρά ή ακόμα να συνάγεται από τις περιστάσεις, αρκεί να προκύπτει σαφώς.
- Με τη σύγχυση στο ίδιο πρόσωπο των ιδιοτήτων του εργαζομένου και του εργοδότη.
- Με το θάνατο του εργαζομένου.
- Με το θάνατο του εργοδότη επέρχεται η λύση της σχέσης εργασίας, μόνο όταν τα μέρη απέβλεψαν κυρίως στο πρόσωπό του (π.χ. πρόσληψη προσωπικής νοσοκόμας από ηλικιωμένο). Σε αυτή την περίπτωση μπορεί το δικαστήριο κατά την κρίση του να επιδικάσει εύλογη αποζημίωση¹¹⁴.

¹¹⁴ ΖΕΡΔΕΛΗΣ «ΤΟ ΔΙΚΑΙΟ ΤΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, 2002

- Με καταγγελία της σχέσης εργασίας από τον εργοδότη ή τον εργαζόμενο, που είναι ο συνηθέστερος τρόπος λύσης των εργασιακών σχέσεων. Η καταγγελία ασκείται με μονομερή απευθυντέα δήλωση βούλησης και επιφέρει, αμέσως από τη στιγμή που θα περιέλθει στο άλλο μέρος ή μετά την πάροδο ορισμένης προθεσμίας, τη λύση της σχέσης εργασίας για το μέλλον. Το δικαίωμα καταγγελίας υπόκειται σε διαφορετικό νομοθετικό καθεστώς ανάλογα αν η σύμβαση είναι ορισμένου ή αορίστου χρόνου.

- Με νομοθετική ρύθμιση που τυχόν προβλέπει την αυτοδίκαιη λύση της σχέσης εργασίας, όπως στην περίπτωση θέσης της επιχείρησης σε ειδική εκκαθάριση.

5.2 ΕΝΝΟΙΑ ΚΑΙ ΝΟΜΙΚΗ ΦΥΣΗ ΤΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ

Η καταγγελία είναι δικαίωμα το οποίο ασκείται με μονομερή απευθυντέα δήλωση βούλησης και επιφέρει, αμέσως από τη στιγμή που θα περιέλθει, στο άλλο μέρος ή μετά την πάροδο ορισμένης προθεσμίας, τη λύση μιας διαρκούς έννομης σχέσης για το μέλλον¹¹⁵. Εφόσον με την άσκηση της καταγγελίας επέρχεται μονομερώς και άμεσα η κατάργηση της έννομης σχέσης, η διαμόρφωση δηλαδή μιας νέας νομικής κατάστασης, η καταγγελία είναι, κατά την φύση της, δικαίωμα διαπλαστικό. Κοινό χαρακτηριστικό γνώρισμα των διαπλαστικών δικαιωμάτων είναι ότι παρέχουν στο φορέα τους μια νομική «εξουσία», η οποία συνίσταται στη δυνατότητα του να επιφέρει έννομες συνέπειες μονομερώς και άμεσα, δηλαδή χωρίς τη συνεργασία και, ενδεχομένως, παρά την αντίθετη βούληση του προσώπου ή των προσώπων που θίγονται από την νομική μεταβολή. το στοιχείο αυτό παρουσιάζεται ιδιαίτερα έντονα στα διαπλαστικά δικαιώματα που συνδέονται με μια συμβατική σχέση (μη αυτοτελή) και η άσκησή τους επιφέρει την κατάργησή της. Στην κατηγορία αυτή διαπλαστικών δικαιωμάτων ανήκει και η καταγγελία. Στην ίδια κατηγορία ανήκει και η υπαναχώρηση, η οποία όμως διαφέρει από την καταγγελία, γιατί η τελευταία επιφέρει κατάργηση της έννομης σχέσης για το μέλλον, ενώ η υπαναχώρηση εξ' υπαρχής. Εκτός τούτου, η υπαναχώρηση χωρεί συνήθως επί παροδικών συμβάσεων ενώ η καταγγελία αποτελεί αποσβεστικό λόγο διαρκών

¹¹⁵ ΖΕΡΔΕΛΗΣ «ΤΟ ΔΙΚΑΙΟ ΤΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

συμβάσεων. Η καταγγελία, όπως και η υπαναχώρηση, αποτελεί δικαιοπραξία που περιέχει «διάθεση» του ενοχικού δικαιώματος, αφού, με την άσκησή της, παύουν οι μελλοντικές αξιώσεις του καταγγέλλοντος στην παροχή της εργασίας ή στην αμοιβή¹¹⁶.

5.3 ΕΙΔΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ

5.3.1 ΤΑΚΤΙΚΗ ΚΑΙ ΕΚΤΑΚΤΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ

Με βάση το σύνολο των διατάξεων που ρυθμίζουν την καταγγελία της σύμβασης εξηρημένης εργασίας έχει επικρατήσει η υποδιαίρεση της καταγγελίας στις ακόλουθες μορφές: την **τακτική**, την **έκτακτη** και την **άτακτη**¹¹⁷

Τακτική καταγγελία (σε αντίθεση με την έκτακτη) είναι η με μονομερή δήλωση βουλήσεως, με ή χωρίς προθεσμία, λύση μιας σύμβασης εργασίας με αόριστη διάρκεια.

Έκτακτη καταγγελία είναι η μονομερής λύση της σύμβασης εργασίας, που οφείλεται σε εξαιρετικούς λόγους και γίνεται χωρίς προθεσμία. Η τακτική καταγγελία από την άποψη αυτή είναι νοητή μόνο στη σύμβαση αορίστου χρόνου, αφού συνδέεται εννοιολογικά και λειτουργικά με το ιδιαίτερο χαρακτηριστικό γνώρισμα της τελευταίας που είναι η αοριστία της χρονικής διάρκειας. Αποτελεί αναγκαίο μέσο αποδέσμευσης από τη σύμβαση αυτή. Αντίθετα, η έκτακτη καταγγελία είναι δυνατή βασικά στη σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, για την οποία δεν είναι νοητή τακτική καταγγελία, της οποίας επιφέρει την πρόωρη λύση, δεν αποκλείεται όμως και στη σύμβαση αορίστου χρόνου από τη στιγμή που η τακτική καταγγελία της υπόκειται σε διάφορους περιορισμούς, οπότε το νόημα της είναι ότι οδηγεί κατ' εξαίρεση στη λύση της σύμβασης χωρίς αυτούς τους περιορισμούς. Λόγω της διαφορετικής λειτουργικής αποστολής τους η νομική μεταχείριση τους δεν είναι η ίδια.

¹¹⁶ «Οι εργασιακές σχέσεις μετά τις ρυθμίσεις των νέων εργατικών νόμων» 2010 Χρήστος Θ. Καρατζάς νομικός σύμβουλος εργασιακών σχέσεων, εκδόσεις Π.Ι.Μ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ 2010

¹¹⁷ ΖΕΡΔΕΛΗΣ «ΤΟ ΔΙΚΑΙΟ ΤΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, 2002

5.3.2 ΑΤΑΚΤΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ

Παράλληλα με την παραπάνω διάκριση, ο όρος τακτική καταγγελία χρησιμοποιείται και σε αντίθεση με τον όρο *άτακτη καταγγελία*. Έτσι, ως τακτική καταγγελία από την άποψη αυτή θεωρείται η καταγγελία που γίνεται με προειδοποίηση, οπότε τα αποτελέσματά της αρχίζουν μετά τη λήξη της προθεσμίας που προβλέπεται στη συγκεκριμένη περίπτωση για την προειδοποίηση. Και, αντίθετα, άτακτη καταγγελία είναι αυτή, που για έναν οποιοδήποτε λόγο επιφέρει την άμεση λύση της σύμβασης εργασίας ακόμη και όταν ο νόμος προβλέπει κανονικά την τήρηση μιας προθεσμίας προειδοποίησης, παράλληλα όμως επιτρέπει και την άμεση καταγγελία με καταβολή ορισμένης αποζημίωσης. Ο όρος άτακτη καταγγελία είναι ανακριβής και προκαλεί σύγχυση γιατί, ενώ υποδηλώνει κάτι το παράνομο, χρησιμοποιείται και για την περίπτωση που η άμεση καταγγελία είναι σύμφωνη με τον νόμο. Γι' αυτό νομίζουμε ότι πιο σωστή θα ήταν η διάκριση ανάμεσα σε «καταγγελία με προθεσμία» και σε «άμεση» ή «απρόθεσμη καταγγελία».

Υπάρχουν βέβαια και άλλες διακρίσεις, όπως μερική καταγγελία, τροποποιητική καταγγελία η οποία συνδέεται με το πρόβλημα της μονομερούς βλαπτικής μεταβολής, αλλά πρόκειται για ειδικά θέματα. Γενικότερη σημασία έχει η διάκριση σε σχέση με το αν συνοδεύεται η καταγγελία από προθεσμία.

Καταγγελία με προθεσμία υπάρχει, είτε η προθεσμία προβλέπεται από το νόμο είτε έχει προβλεφθεί από τα μέρη. Η διάκριση ανάμεσα σε νόμιμη και σε συμβατική προθεσμία έχει σημασία για την έκταση της δεσμευτικότητας της προθεσμίας. Καταγγελία με προθεσμία προβλεπόμενη από το νόμο είναι η καταγγελία της σύμβασης εργασίας των υπαλλήλων.

Άμεση (ή απρόθεσμη) καταγγελία έχουμε τόσο στην περίπτωση που δεν προβλέπεται καμία προθεσμία από το νόμο ή από τη σύμβαση όσο και στην περίπτωση που προβλέπεται βέβαια κάποια προθεσμία, παράλληλα όμως δίνεται η ευχέρεια της κατάλυσης της σχέσης με υποχρέωση να καταβληθούν ως *υποκατάστατο* οι αποδοχές των ημερών της προθεσμίας. Το πρώτο ενδεχόμενο ισχύει για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας των εργατών, που υπάγονται στο ν.3198 (για όσους δέχονται ότι ο νόμος αυτός έχει πεδίο εφαρμογής χωριστό από το πεδίο του ν.2112). Το δεύτερο ενδεχόμενο ισχύει για τους υπαλλήλους, γιατί ο νόμος

επιβάλλει βέβαια την τήρηση γι' αυτούς μιας προθεσμίας, παρέχει όμως και την ευχέρεια στον εργοδότη να την αντικαταστήσει με αποζημίωση.¹¹⁸

5.3.3 ΜΕΡΙΚΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ

Η καταγγελία επιφέρει την κατάργηση της σύμβασης στο σύνολο της και όχι μόνον ορισμένων όρων της. Αυτό ισχύει και για την τροποποιητική καταγγελία, αφού η απόκρουση από τον αντισυμβαλλόμενο της πρότασης τροποποίησης έχει ως συνέπεια τη λύση της. Αντίθετα, η μερική καταγγελία αφορά ορισμένους μόνον όρους, καταργεί μεμονωμένα δικαιώματα και υποχρεώσεις που απορρέουν από τη σύμβαση, χωρίς να επηρεάζεται κατά τα λοιπά το περιεχόμενο και η ύπαρξή της.

Η *μερική καταγγελία* δεν είναι επιτρεπτό μέσο μεταβολής των όρων της σύμβασης. Σε σχέση με την καταγγελία δεν αποτελεί ένα «minus», αλλά ένα «aliud». Προσφεύγοντας σ' αυτή, θα μπορούσε ένας συμβαλλόμενος, από τη μία μεριά να απαλλάσσεται από ορισμένες συμβατικές του υποχρεώσεις, χωρίς από την άλλη να παραιτείται από αξιώσεις του που απορρέουν από συμβατικές δεσμεύσεις του άλλου μέρους. Έτσι όμως θα επενέβαινε μονομερώς στο περιεχόμενο της σύμβασης και θα ανέτρεπε τη σχέση ισορροπίας και αλληλεξάρτησης που υφίσταται μεταξύ συμβατικών δικαιωμάτων και υποχρεώσεων και στην οποία απέβλεψαν τα μέρη κατά την κατάρτιση της σύμβασης. Η μονομερής επέμβαση στο περιεχόμενο της σύμβασης, που συνεπάγεται η μερική καταγγελία, έρχεται σε αντίθεση με τη θεμελιώδη αρχή του δικαίου των συμβάσεων *pacta sunt servanda*.

Γίνεται βέβαια δεκτό ότι ο εργοδότης μπορεί, κατά τη σύναψη της σύμβασης, να επιφυλαχθεί του δικαιώματος να καταγγείλει ορισμένους μόνο όρους εργασίας. Όμως, στην περίπτωση αυτή, δεν πρόκειται κατά κυριολεξία για μερική καταγγελία, αλλά για συμβατικό όρο μονομερούς προσδιορισμού ή ανάκλησης συγκεκριμένης παροχής.

¹¹⁸ Βλ. Κουκιάδης Ιωάννης «Εργατικό δίκαιο- Ατομικές εργασιακές σχέσεις» 2007

5.3.4 ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΜΕ ΠΡΟΘΕΣΜΙΑ Η ΧΩΡΙΣ ΠΡΟΘΕΣΜΙΑ

Ανάλογα με το αν το διαπλαστικό αποτέλεσμα της καταγγελίας, η λύση σύμβασης για το μέλλον , επέρχεται αμέσως με την άσκησή της ή αφού περάσει ορισμένη προθεσμία, η καταγγελία διακρίνεται σε **καταγγελία με προθεσμία ή απρόθεσμη καταγγελία**. Όπως ήδη λέχθηκε, η τακτική καταγγελία είναι κατά κανόνα καταγγελία με προθεσμία, ενώ η έκτακτη είναι, επίσης κατά κανόνα, απρόθεσμη καταγγελία. Εφόσον όμως η τήρηση μη προθεσμίας δεν αποτελεί ουσιώδες εννοιολογικό γνώρισμα των δύο αυτών ειδών καταγγελίας, η ταύτιση από ορισμένους συγγραφείς , της τακτικής καταγγελίας με την καταγγελία με προθεσμία και της έκτακτης καταγγελίας με την απρόθεσμη καταγγελία δεν είναι ορθή.

5.3.5 ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΥΠΟ ΑΙΡΕΣΗ – ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΤΙΚΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ – ΕΠΙΚΟΥΡΙΚΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ

Η καταγγελία υπό αίρεση δεν επιτρέπεται και η τυχόν προσθήκη αίρεσης την καθιστά άκυρη. Ο λόγος για την απαγόρευση αυτή έγκειται στο ότι η αίρεση δημιουργεί αβεβαιότητα στον αντισυμβαλλόμενο σχετικά με τη λήξη ή μη της σύμβασης, η οποία δεν συμβιβάζεται με τον χαρακτήρα της καταγγελίας ως διαπλαστικής δικαιοπραξίας. Σε όσες όμως περιπτώσεις η προσθήκη αίρεσης δεν προκαλεί την παραπάνω αβεβαιότητα δεν υπάρχει κανένας λόγος να την απαγορεύσουμε. Αυτό συμβαίνει π.χ. όταν η αίρεση είναι εξουσιαστική, η πλήρωσή της δηλαδή εξαρτάται αποκλειστικά από τη βούληση του αντισυμβαλλόμενου. Τέτοια αίρεση περιέχει η **«τροποποιητική καταγγελία»**, η καταγγελία δηλαδή υπό την αίρεση ότι ο αντισυμβαλλόμενος θα απορρίψει την πρόταση τροποποίησης των όρων της σύμβασης.

Επίσης , έγκυρη είναι η λεγόμενη **«επικουρική καταγγελία»**. Πρόκειται για δεύτερη καταγγελία, στην οποία προβαίνει ο καταγγέλλων για την περίπτωση που η προηγούμενη καταγγελία θα κρινόταν από το δικαστήριο άκυρη. Εδώ έχουμε *αίρεση δικαίου* (καταχρηστική αίρεση), η οποία είναι καθόλα επιτρεπτή. Η δεύτερη αυτή καταγγελία ανάλογα με τη νομική κατάσταση , αν μεν η πρώτη καταγγελία είναι έγκυρη, δεν έχει καμία αξία και πέφτει στο κενό, αν δε είναι άκυρη, επιφέρει αυτή το πρώτον τη λύση της σύμβασης.

5.4 ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ

Η καταγγελία έχει άμεση διαπλαστική ενέργεια. Με την περιέλευσή της στον αντισυμβαλλόμενο, λύεται για το μέλλον η έννομη σχέση είτε αμέσως (απρόθεσμη καταγγελία) είτε με την πάροδο ορισμένης προθεσμίας. Επομένως, επιφέρει απόσβεση των ενοχικών υποχρεώσεων των μερών για το μετά την άσκηση της (και το μετά την πάροδο των τυχόν προθεσμιών της) διάστημα. Εφόσον η σύμβαση δεν ανατρέπεται αναδρομικά, οι παροχές που εκπληρώθηκαν δεν αναζητούνται με τις διατάξεις του αδικαιολόγητου πλουτισμού ούτε θίγονται αξιώσεις των μερών, που γεννήθηκαν έως την καταγγελία. Τη λύση της σύμβασης για το μέλλον επιφέρει μόνο η έγκυρη άσκηση του δικαιώματος της καταγγελίας. Αν επομένως λείπει μια από τις προϋποθέσεις κύρους της καταγγελίας, η διαπλαστική ενέργεια της δεν επέρχεται και η σύμβαση εξακολουθεί να υφίσταται.

Εκτός από τη λύση της σύμβασης, η καταγγελία μπορεί να έχει και άλλες συνέπειες, όπως π.χ. τη γέννηση υποχρέωσης αποζημίωσης. Η υποχρέωση αποζημίωσης μπορεί να βαρύνει είτε τον αντισυμβαλλόμενο του καταγγέλλοντος είτε τον ίδιο τον καταγγέλλοντα.

Ορισμένες υποχρεώσεις, όπως η υποχρέωση του εργοδότη να χορηγήσει στον εργαζόμενο πιστοποιητικό εργασίας να παράσχει σ' αυτόν τον αναγκαίο ελεύθερο χρόνο για να βρει άλλη εργασία, δεν συνδέονται μόνο με την καταγγελία, αλλά επέρχονται και στην περίπτωση λύσης της σύμβασης με άλλο τρόπο, π.χ. με την πάροδο του συμφωνημένου χρόνου.

Επίσης, ορισμένες παρεπόμενες υποχρεώσεις των μερών είναι δυνατό, σε περιορισμένη έκταση, να εξακολουθούν να ισχύουν και μετά τη λύση της σύμβασης (μετασυμβατικές παρεπόμενες υποχρεώσεις). Έτσι, η υποχρέωση του εργαζομένου να μην ανακοινώνει σε τρίτους μυστικά της επιχείρησης, ως ειδικότερη εκδήλωση της απορρέουσας από την καλή πίστη υποχρέωσης πίστης, ισχύει μόνον όσο διαρκεί ο συμβατικός δεσμός, εκτός αν ο εργαζόμενος, με ιδιαίτερη συμφωνία, έχει δεσμευθεί και για το μετά τη λύση της σύμβασης διάστημα και με την προϋπόθεση βέβαια ότι η συμφωνία αυτή δεν θα περιορίζει υπέρμετρα την επαγγελματική του ελευθερία, γιατί διαφορετικά είναι άκυρη.¹¹⁹

¹¹⁹ Ζερδελής «το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, 2002

5.5 Η ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΑΠΟ ΤΗΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΓΕΝΙΚΑ

Η σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, δηλαδή η σύμβαση της οποίας η διάρκεια δεν καθορίστηκε από τα μέρη ούτε συνάγεται από το είδος και το σκοπό της εργασίας, λύνεται από τον καθένα από τους συμβαλλόμενους με καταγγελία, η οποία συνιστά μονομερή απευθυντέα δήλωση βούλησης. Η καταγγελία παρέχει στα μέλη τη δυνατότητα να ρυθμίσουν *ex post*, μονομερώς, την έκταση και τη διάρκεια της συμβατικής δέσμευσής τους και επομένως αναπληρώνει, από άποψη λειτουργίας, τον *ex ante* συμβατικό χρονικό περιορισμό, που χαρακτηρίζει τη σύμβαση ορισμένου χρόνου.

Τα μέρη, συνάπτοντας σύμβαση ορισμένου χρόνου με σύντομη χρονική διάρκεια, θα μπορούσαν βέβαια να αποφύγουν μια διαρκή, επ' αόριστον συμβατική δέσμευση. Αυτό όμως προϋποθέτει ότι τα μέρη και ιδίως ο εργοδότης είναι σε θέση κατά την κατάρτιση της σύμβασης, να προβλέψουν την ακριβή διάρκεια των αναγκών που επιδιώκουν να καλύψουν με την σύμβαση. Εκτός τούτου, η σύμβαση αορίστου χρόνου παρέχει στα μέρη τη δυνατότητα να αξιοποιήσουν κατά τον καλύτερο δυνατό τρόπο τις συνεχώς μεταβαλλόμενες συνθήκες της αγοράς, αφού σε αντίθεση με τη σύμβαση ορισμένου χρόνου, επιτρέπει οποτεδήποτε την αποδέσμευση με απλή δήλωση προς το άλλο μέρος.

Ιστορικά, στις περισσότερες χώρες της Ευρώπης την πρώτη μορφή προστασίας αποτέλεσαν περιορισμοί της εργοδοτικής καταγγελίας, οι οποίοι είχαν ως κύριο στόχο όχι να αποτρέψουν την καταγγελία, αλλά να απαλύνουν κάπως τις συνέπειες που έχει για τον εργαζόμενο η απώλεια της θέσης εργασίας. Στη μορφή αυτή προστασίας ανήκουν πρώτα – πρώτα οι προθεσμίες προειδοποίησης του απολυομένου που καθιέρωσαν σχεδόν όλες οι έννομες τάξεις. Στόχος των προθεσμιών αυτών ήταν να αποτρέψουν τον αιφνιδιασμό του εργαζομένου και να παραχωρήσουν σ' αυτόν κάποιο χρόνο για να μπορέσει να βρει μια νέα απασχόληση, ώστε να μη στερηθεί απότομα το εισόδημά του από την εργασία. Βέβαια, προθεσμίες προειδοποίησης προβλέπονται και εις βάρος του εργαζομένου με τη σκέψη ότι και ο εργοδότης, όπως κάθε συμβαλλόμενο μέρος μιας διαρκούς έννομης σχέσης που υπόκειται στην άσκηση της καταγγελίας έχει ένα άξιο προστασίας συμφέρον για έγκαιρη προσαρμογή στη μεταβολή της νομικής κατάστασης που συνεπάγεται η άσκηση της καταγγελίας, στη λύση της έννομης σχέσης, ώστε ενδεχομένως να φροντίσει να καλύψει τις ανάγκες του, με τη σύναψη νέας σύμβασης. Όμως κατά κανόνα, οι προθεσμίες αυτές ήταν μικρότερες, σε σύγκριση με τις προθεσμίες που όφειλε να τηρήσει ο εργοδότης, οι δε

διατάξεις που προέβλεπαν τις τελευταίες αποτελούσαν αναγκαστικό δίκαιο, ώστε να μην είναι δυνατή, με ατομικές συμφωνίες, η σύντμηση ή η κατάργησή τους. Με τον τρόπο αυτό, ο νομοθέτης θέλησε να διασφαλίσει την κοινωνική προστατευτική λειτουργία που επιτελούν οι προθεσμίες προειδοποίησης, οι οποίες εξασφαλίζουν στον εργαζόμενο μια χρονικά περιορισμένη προστασία από την απόλυση.

Μια δεύτερη μορφή προστασίας, η οποία στις περισσότερες χώρες ακολούθησε την πρώτη και σήμερα υφίσταται παράλληλα με αυτή, έχει ως κύριο στόχο να αποτρέψει τη λύση της σύμβασης και όχι απλά να απαλύνει τις επαχθείς για τον εργαζόμενο συνέπειες από την απώλεια της θέσης εργασίας. Στόχος τους είναι να αποτρέψουν την αυθαίρετη ή αδικαιολόγητη απόλυση, την απόλυση, η οποία, ενώ πλήττει βαρύτατα τον εργαζόμενο στην επαγγελματική του υπόσταση, δεν επιβάλλεται από δικαιολογημένα συμφέροντα του εργοδότη.

Τόσο η ακρόαση του εργαζομένου πριν από την απόλυση όσο και οι διαβουλεύσεις του εργοδότη με τους εκπροσώπους των εργαζομένων για τις σχεδιαζόμενες απολύσεις, μπορούν σε αρκετές περιπτώσεις να αποτρέψουν την καταγγελία.¹²⁰

5.6 ΛΥΣΗ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

Οι τρόποι λύσης μιας σχέσης εργασίας είναι οι εξής:

Λήξη με την πάροδο του συμφωνημένου χρόνου

Η σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου λύεται κατ' αρχήν με την πάροδο του χρόνου για τον οποίο συνομολογήθηκε ή με την περάτωση του έργου στο οποίο απέβλεπε η σύναψη της εργασιακής σύμβασης. Συγκεκριμένα, η σχέση ορισμένου χρόνου λύεται αυτοδικαίως όταν λήξει ο χρόνος διάρκειάς της, χωρίς να απαιτείται να γίνει καμία περί λύσης δήλωση της μιας προς την άλλη πλευρά και χωρίς καμία άλλη διατύπωση ή υποχρέωση καταβολής αποζημίωσης.

¹²⁰ Ζερδελής «το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, 2002

Ωστόσο, η σχέση ορισμένου χρόνου δεν λύεται εάν συντρέχουν οι όροι του άρθρου 671 ΑΚ¹²¹, εάν δηλαδή μετά τη λήξη του χρόνου της ο εργαζόμενος εξακολουθεί την εργασία χωρίς να εναντιώνεται ο εργοδότης.

Επίσης η σχέση δεν λύεται εάν πρόκειται για συμβάσεις των οποίων η ορισμένη διάρκεια δεν δικαιολογείται ή εάν πρόκειται συνεχόμενες (αλυσιδωτές ή αλληπάλληλες) συμβάσεις ορισμένου χρόνου κατά παράβαση των διατάξεων του άρθρου 8 § 3 Ν 2112/1920 ή των διατάξεων των ΠΔ 81/2003 (όπως ισχύει) και ΠΔ 184/2004.

Λύση με οικειοθελή αποχώρηση του μισθωτού

Η σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου μπορεί επίσης να λυθεί με οικειοθελή αποχώρηση του εργαζομένου που τυχόν προβλέπεται από τη σύμβαση εργασίας ή από τον ισχύοντα κανονισμό εργασίας, η οποία δεν ταυτίζεται με την καταγγελία για σπουδαίο λόγο. Γίνεται δεκτό ότι οι δύο αυτοί τρόποι καταγγελίας είναι εννοιολογικά και κατά περιεχόμενο διάφοροι, αφού για την παραίτηση δεν απαιτείται να συντρέχει καμία προϋπόθεση, ενώ για την καταγγελία, όπως θα εξετασθεί αμέσως στη συνέχεια, πρέπει να υπάρχει σπουδαίος λόγος.

Λύση με καταγγελία για σπουδαίο λόγο

Σχετικά με την καταγγελία της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου δεν εφαρμόζονται κατ' αρχήν οι διατάξεις του Ν 2112/1920, αλλά αυτές των άρθρων 672 έως 674 ΑΚ. Κατά το άρθρο 672 ΑΚ τόσο ο εργοδότης όσο και ο μισθωτός έχουν δικαίωμα σε κάθε περίπτωση να καταγγείλουν οποτεδήποτε τη σύμβαση ορισμένου χρόνου για σπουδαίο λόγο, χωρίς την τήρηση προθεσμίας, ενώ το δικαίωμα αυτό δεν μπορεί να αποκλειστεί με συμφωνία. Η νομοθετική αυτή απαγόρευση συνάδει με θεμελιώδεις επιλογές της έννομης τάξης, όπως αυτές εκφράζονται στα άρθρα 2 § 1 και 5 § 1 του Συντάγματος. Έτσι, είναι άκυρη συμφωνία που αποκλείει το δικαίωμα καταγγελίας σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου για σπουδαίο λόγο ή περιέχει υπέρμετρες δεσμεύσεις που συνεπάγονται το αυτό αποτέλεσμα, όπως είναι η πρόβλεψη προθεσμίας ή η τήρηση πειθαρχικής ή άλλης διαδικασίας. Τούτο επίσης σημαίνει ότι είναι άκυρος και ο όρος Κανονισμού εργασίας συμβατικής ισχύος που

¹²¹ Άρθρ 671 ΑΚ : Η σύμβαση εργασίας που συνομολογήθηκε για ορισμένο χρόνο λογίζεται πως ανανεώθηκε για αόριστο χρόνο, αν μετά τη λήξη του χρόνου της ο εργαζόμενος εξακολουθεί την εργασία χωρίς να εναντιώνεται ο εργοδότης.

περιορίζει το δικαίωμα αυτό. Ομοίως, έχει γίνει δεκτό ότι δεν αποκλείονται μόνο οι συμφωνίες μεταξύ εργοδότη και μισθωτού για τον αποκλεισμό ή περιορισμό του δικαιώματος καταγγελίας για σπουδαίο λόγο, αλλά και οι σχετικές ρήτρες συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Τούτο αιτιολογείται εκ του ότι το δικαίωμα αυτό προβλέπεται από διάταξη αμφιμερώς αναγκαστικού δικαίου (672 ΑΚ), πράγμα που σημαίνει ότι η άσκηση του ενδιαφέρει τη γενική έννομη τάξη και το γενικότερο συμφέρον έτσι ώστε να μην επιτρέπονται αποκλίσεις όχι μόνο με την ιδιωτική αλλά ούτε με τη συλλογική αυτονομία.

Εξάλλου, οι διατάξεις που καθορίζουν τα περί καταγγελίας της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου για σπουδαίο λόγο δεν αποκλείουν να συμφωνηθεί από τα μέρη ή να ορισθεί σε κανονισμός εργασίας ότι ένα γεγονός αποτελεί λόγο πρόωρης και αζήμιας για τον εργοδότη λύσης της σύμβασης εργασίας με προσδιορισμό ειδικών περιπτώσεων <<σπουδαίων λόγων>> εφόσον από τις περιστάσεις και τη φύση της εργασίας δικαιολογούνται ως <<σπουδαίοι>> για την καταγγελία της σύμβασης.

Όταν η καταγγελία γίνεται για σπουδαίο λόγο, δεν απαιτείται να αναφέρονται οι λόγοι της καταγγελίας στο έγγραφο της απόλυσης, δεδομένου ότι ο εργοδότης μπορεί μεταγενεστέρως να επικαλεσθεί και άλλους σπουδαίους λόγους. Άλλωστε, γίνεται δεκτό ότι η λόγω συνδρομής σπουδαίου λόγου καταγγελία της ορισμένου χρόνου σύμβασης εργασίας, ως μονομερής δήλωση βούλησης γνωστοποιητέα στο έτερο μέρος της σύμβασης, μπορεί να γίνει και άτυπα, προφορικά ή και σιωπηρά, γιατί ο έγγραφος τύπος απαιτείται κατά το άρθρο 5 ν 3198/1955 μόνο για τις συμβάσεις αορίστου χρόνου, με την περιέλευσή της δε σε εκείνον που απευθύνεται, επιφέρει αμέσως τη λύση της σύμβασης για το μέλλον¹²².

5.7 Η ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

5.7.1 ΟΡΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΓΕΝΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ.

Καταγγελία είναι το δικαίωμα που έχει οποιοσδήποτε από τους συμβαλλόμενους σε μια διαρκή σύμβαση, να λύνει αυτή τη σύμβαση για το μέλλον με τη μονομερή θέληση του. Όταν πρόκειται ειδικότερα για μια σύμβαση εξηρημένης εργασίας, η καταγγελία αυτή από την πλευρά του εργοδότη παίρνει τη μορφή απόλυσης μισθωτού, ενώ από τη πλευρά του τελευταίου παρουσιάζεται με την ειδικότερη μορφή της παραίτησης από τη θέση εργασίας.

¹²² Ληξουριώτης Ιωάννης, Εργατικό Δίκαιο, « Ατομικές εργασιακές σχέσεις»

Οι σχέσεις ανάμεσα στην απόλυση και στην καταγγελία δεν έχουν διευκρινισθεί πλήρως και δημιουργούνται διάφορες συγχύσεις.

Ως απόλυση θα πρέπει να θεωρήσουμε την αποστέρηση της θέσης του εργαζομένου χωρίς τη θέλησή του.

Η απόλυση μπορεί να πραγματοποιηθεί με πρωτοβουλία του εργοδότη ή αυτοδίκαια. Η νομική έκφραση της υλοποίησης του πρώτου μέσου απόλυσης είναι η καταγγελία σύμβασης από τον εργοδότη που μπορεί να γίνει και από τον τρίτο που ενεργεί στο όνομά του. Καταγγελία χρειάζεται και για την απόλυση για πειθαρχικούς λόγους που αποφασίστηκε από ανεξάρτητο πειθαρχικό συμβούλιο με απόφαση που είναι υποχρεωτική για τον εργοδότη. Πράγματι και σε αυτήν την περίπτωση πρέπει να ακολουθήσει καταγγελία από τον εργοδότη, εκτός αν ο νόμος μιλάει για αυτοδίκαιη απόλυση.

Στην αυτοδίκαιη απόλυση η λύση της σύμβασης πραγματώνεται με την πλήρωση ορισμένων προϋποθέσεων που επιβάλλονται από το νόμο οπότε δεν απαιτείται καταγγελία. Είναι λοιπόν σωστό ότι η καταγγελία δεν ταυτίζεται με την απόλυση. Είναι λάθος όμως να θεωρείται ότι η απόλυση που προβλέπεται από τους κανονισμούς ή και από το νόμο αποτελεί οπωσδήποτε ξεχωριστό λόγο λύσης της σύμβασης.

Αυτοδίκαιη λύση των συμβάσεων εργασίας προέβλεπε ο νόμος για την υπαγωγή επιχειρήσεως σε διαδικασία ειδικής εκκαθάρισης (άρθρ. 46 § 5 ν. 1892/1990). Κατά τη νομολογία, παρόλο ότι ο νόμος δεν προέβλεπε την καταβολή αποζημίωσης, κρίθηκε ότι οι λόγοι πρόνοιας που επέβαλλαν την παροχή αποζημιώσεων λόγω απόλυσης με καταγγελία ισχύουν και για την αυτόματη λύση των συμβάσεων.

Εκείνο που είναι βέβαιο είναι ότι δεν υπέχει «λύση δι' απολύσεως». Η απόλυση είναι το αποτέλεσμα κάποιου γεγονότος που επέφερε τη λύση της σύμβασης χωρίς τη θέληση του μισθωτού. Μπορεί σύμφωνα με τα παραπάνω να γίνει με τη βούληση του εργοδότη (καταγγελία) ή και αυτοδίκαια με βάση κανονιστικό όρο.

Ωστόσο στην πράξη δεν είναι ευχερές πάντοτε να διαπιστωθεί ποιος έχει την πρωτοβουλία απόλυσης. Η απώλεια για παράδειγμα της θέσης λόγω σωματικής ανικανότητας ή θα γίνει,

εφόσον έχουν ξεπεραστεί τα χρονικά όρια της βραχείας ασθένειας, με σιωπηρή καταγγελία από την πλευρά του μισθωτού (παραίτηση) ή, σε περίπτωση μεγαλύτερης κατοχύρωσης, όπως όταν ο κανονισμός αναφέρει ότι η σωματική ανικανότητα αποτελεί λόγο λύσης με απόφαση του εργοδότη, με καταγγελία από τον εργοδότη. Το τι ακριβώς θέλησαν τα μέρη κατά την κατάρτιση του κανονισμού είναι βέβαια θέμα ερμηνείας. Απόλυση θα πρέπει να θεωρηθεί ότι υπάρχει και όταν ο νόμος εξομοιώνει ορισμένη συμπεριφορά μισθωτού με παραίτηση, οπότε τυπικά υπάρχει καταγγελία της σύμβασης από το μισθωτό ουσιαστικά όμως υπάρχει απώλεια της θέσης χωρίς τη θέλησή του.

Το δικαίωμα της καταγγελίας είναι διαπλαστικό, γιατί περιέχει εξουσία για την κατάργηση μιας έννομης σχέσης. Η εξουσία αυτή δίδεται για την απαλλαγή του ενός μέρους από μια διαρκή σύμβαση. Μερική απαλλαγή από τη σύμβαση με την έννοια καταγγελία ορισμένων όρων της σύμβασης (μερική καταγγελία) δεν είναι επιτρεπτή γιατί σε τέτοια περίπτωση θα είχαμε ανατροπή του βασικού κανόνα της δεσμευτικότητας μιας σύμβασης. Η λεγόμενη τροποποιητική καταγγελία αφορά ως καταγγελία το σύνολο της έννομης σχέσης.

Εξάλλου η καταγγελία ασκείται με μονομερή δήλωση βούλησης, που μπορεί να είναι είτε ρητή είτε σιωπηρή, αρκεί να είναι σαφής και σοβαρή. Άλλο το θέμα αν η σιωπηρή καταγγελία μπορεί να είναι άκυρη όταν επιβάλλεται ο έγγραφος τύπος. Η σιωπηρή καταγγελία της σύμβασης εργασίας παρουσιάζει ιδιαίτερους κινδύνους, γι' αυτό θα πρέπει να γίνεται δεκτή όταν η αντίστοιχη βούληση είναι ανεπίδεκτη αμφισβήτησης. Η σιωπηρή καταγγελία συνάγεται από ορισμένη συμπεριφορά του μισθωτού ή του εργοδότη. Όμως εξαιτίας της διαπλοκής των σχέσεων στη σύμβαση εξηρημένης εργασίας, είναι πολλές φορές δύσκολο να διαγνωσθεί ποιες συμπεριφορές συνιστούν σιωπηρή καταγγελία και σε ποιον ανήκει η πρωτοβουλία για τη λύση της σύμβασης. Αυτό αποτελεί ένα από τα κρίσιμα προβλήματα στο δίκαιο της καταγγελίας. Πάντως θα πρέπει από τώρα να διευκρινισθεί ότι μόνη η απόκρουση των υπηρεσιών του μισθωτού δε συνιστά σιωπηρή καταγγελία γιατί με την απόκρουση μπορεί να στοιχειοθετηθεί υπερημερία του εργοδότη.

Τα αποτελέσματα της καταγγελίας αρχίζουν από τη στιγμή που η σχετική δήλωση φτάνει στο άλλο μέρος προς το οποίο απευθύνεται. Το ακριβές χρονικό σημείο έχει μεγάλη σημασία γιατί αποτελεί τον κρίσιμο χρόνο κατά τον οποίο συνεκτιμώνται και ορισμένα περιστατικά. Κατ' αρχήν είναι αδιάφορος ο τρόπος με τον οποίο ανακοινώνεται (προφορικά ή γραπτώς). Αν όμως προβλέπεται ο έγγραφος τύπος ως συστατικό στοιχείο της καταγγελίας, τότε πρέπει

να εγχειρίζεται το ίδιο έγγραφο. Αν προβλέπεται για την καταγγελία κάποια προθεσμία, η λύση της σύμβασης συντελείται με την πάροδο της προθεσμίας.

Από το χρονικό σημείο που η δήλωση της καταγγελίας περιέλθει στο άλλο μέρος δεν χωρεί ανάκλησή της παρά μόνο με τη συναίνεση του τελευταίου. (ΑΚ 167 επ.¹²³). Καταρχήν η συνέχιση της σύμβασης εργασίας μετά την καταβολή αποζημίωσης συνιστά κατάρτιση νέας σύμβασης. Δεν πρέπει λοιπόν να συγχέουμε την ανάκληση με την βούληση του εργοδότη για πρόταση νέας σύμβασης με τους ίδιους όρους, που ολοκληρώνεται με την αποδοχή της από τον εργαζόμενο. Μια τέτοια δήλωση εύλογα μπορεί να ερμηνευθεί ότι εμπεριέχει και πρόταση για διατήρησή της αρχαιότητας, αφού και αυτή συνιστά όρο εργασίας, ή ακόμη και πρόταση να θεωρηθεί ότι η συνέχιση της σύμβασης δε διακόπηκε. Αναδρομικότητα δεν έχει η ανάκληση. Αυτή προκύπτει από την κοινή βούληση.

Η φύση του δικαιώματος της καταγγελίας ως διαπλαστικού αποκλείει την άσκησή του με την προσθήκη αίρεσης, γιατί πρέπει εκείνος, προς τον οποίο απευθύνεται η σχετική δήλωση, να έχει τη βεβαιότητα για την κατάσταση που διαμορφώνεται. Εξαίρεση γίνεται δεκτή μόνο για τις εξουσιαστικές αιρέσεις που η εκπλήρωσή τους εξαρτάται από την θέληση του προσώπου προς το οποίο απευθύνεται η καταγγελία. Η δυνατότητα αυτή νομιμοποιεί τη λεγόμενη τροποποιητική καταγγελία που έχει μεγάλη πρακτική σημασία για τη σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου. Για τον ίδιο λόγο, ότι δεν δημιουργείται αβεβαιότητα για το αποτέλεσμα, θεωρείται έγκυρη η δεύτερη καταγγελία, όταν υπάρχει αμφιβολία για το κύρος της πρώτης και γίνεται με επιφύλαξη των δικαιωμάτων του εργοδότη από την πρώτη καταγγελία. Στην περίπτωση αυτή ουσιαστικά ο εργοδότης εμμένει στη βούληση για λύση της σύμβασης εργασίας και απλώς με τη δεύτερη καταγγελία ζητάει να θέσει τέρμα στην τυχόν υπερημερία.

Ως μονομερής δικαιοπραξία επιβάλλει την εφαρμογή του αρθρ. 226 ΑΚ¹²⁴ πράγμα που σημαίνει ότι, όταν ο εκπρόσωπος του εργοδότη δεν επιδεικνύει το πληρεξούσιο έγγραφο, ο

¹²³ Βλ. άρθρο 167 ΑΚ : δήλωση που απευθύνεται σε άλλον. Η δήλωση της βούλησης έχει ενέργεια μόνο αφότου περιέλθει στο πρόσωπο στο οποίο απαιτείται να απευθυνθεί.

¹²⁴ Βλ. άρθρ. 226 ΑΚ μονομερής δικαιοπραξία που επιχειρείται προς άλλον χωρίς επίδειξη του πληρεξούσιου εγγράφου είναι άκυρη, αν ο άλλος προς τον οποίο γίνεται, την αποκρούει χωρίς υπαίτια καθυστέρηση.

μισθωτός μπορεί να αποκρούσει αμελλητί, που σημαίνει χωρίς υπαίτια καθυστέρηση. Κατά τα λοιπά η λήψη της δήλωσης της καταγγελίας, έστω και με παραλαβή του εγγράφου καταγγελίας, έστω και με παραλαβή του εγγράφου καταγγελίας, δεν υποδηλώνει παραίτηση από τυχόν ακυρότητα της καταγγελίας για τυπικούς ή ουσιαστικούς λόγους. Προς την απόκρουση όμως δεν εξομοιώνεται η επιφύλαξη.

Προϋπόθεση όμως για να παράγει έννομα αποτελέσματα η καταγγελία είναι η άσκηση της από το αρμόδιο όργανο του νομικού προσώπου. Η τυχόν καταγγελία από αναρμόδια όργανα την καθιστά ανυπόστατη. Η μεταγενέστερη έγκριση από το αρμόδιο όργανο συνιστά άσκηση από αυτό του δικαιώματος καταγγελίας. Συνεπώς η νομιμότητά της κρίνεται από την τήρηση των νόμιμων όρων στο στάδιο αυτό. Για τον ίδιο λόγο δεν μπορεί να έχει αναδρομική ισχύ. Είναι αυτονόητο ότι το έγγραφο καταγγελίας πρέπει να φέρει τα στοιχεία του εγγράφου του νομικού προσώπου, ώστε να προκύπτει η ταυτότητα της εταιρείας, και την υπογραφή του νόμιμου εκπροσώπου.

Ωστόσο τα πράγματα δεν είναι πάντοτε τόσο απλά. Η καταγγελία μπορεί να προκύψει από συμπεριφορές, όπως η προσβολή προσωπικότητας ή η επιβολή μιας μεταβολής όρου σύμβασης, οπότε το ερώτημα που τίθεται είναι ποιων προσώπων η συμπεριφορά μπορεί να καταλογισθεί στον εργοδότη και με ποιες συνέπειες.

Το δικαίωμα της καταγγελίας χορηγείται από το νόμο και στα δύο μέρη μιας διαρκούς ενοχικής σχέσης (αρχή της αμοιβαιότητας) και μάλιστα στη βασική αντίληψη του αστικού δικαίου με τους αυτούς όρους στο καθένα από αυτά (αρχή της ισότητας). Τέλος η μονομερής δικαιοπραξία με την οποία ασκείται το δικαίωμα αυτό είναι αναιτιώδης και κατά νομική ακριβολογία αναιτιολόγητη, εκτός αν με ειδική διάταξη προβλέπεται συγκεκριμένος λόγος καταγγελίας, οπότε γίνεται λόγος για αιτιολογημένη καταγγελία.

Στο νομικό αυτό καθεστώς της καταγγελίας, όμως, σύντομα αντέδρασε το εργατικό δίκαιο με αποτέλεσμα να δημιουργηθεί ένα ιδιόμορφο νομικό καθεστώς για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου που στη συνέχεια, με τη βοήθεια της επιστήμης και της νομολογίας, αποσπάρθηκε ακόμη περισσότερο από το κοινό δίκαιο.

Πραγματικά η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου έπαυσε να στηρίζεται στην αρχή της ισότητας, με αποτέλεσμα να καταλήξουμε σε ένα διαχωρισμό ανάμεσα στην

καταγγελία που προέρχεται από τον εργοδότη (απόλυση του μισθωτού) και στην καταγγελία που προέρχεται από το μισθωτό (παραίτηση μισθωτού). Το θέμα της καταγγελίας αποτελεί ένα από τα σημαντικότερα παραδείγματα του ατομικού εργατικού δικαίου, όπου καταδείχτηκε η ανεπάρκεια της θεωρίας του αστικού δικαίου¹²⁵.

5.7.2 Ο ΕΓΓΡΑΦΟΣ ΤΥΠΟΣ

Η καταγγελία, στο αστικό δίκαιο, είναι άτυπη δικαιοπραξία. Ο άτυπος αυτός χαρακτήρας της όμως έχει σοβαρά μειονεκτήματα, κυρίως γιατί δίνει αφορμή σε αμφισβητήσεις όσο αφορά τον ακριβή χρόνο της επιχείρησης της ή ακόμη και όσο αφορά το πρόσωπο, που είχε την πρωτοβουλία να την επιχειρήσει. Από τα μειονεκτήματα αυτά περιφρουρεί την καταγγελία ο έγγραφος τύπος. Ενώ, εξάλλου, η σύνδεση της άσκησης του δικαιώματος της καταγγελίας με ορισμένο τύπο και μάλιστα τον έγγραφο περιορίζει σε αισθητό βαθμό, στον τομέα των σχέσεων εξηρημένης εργασίας ειδικότερα, τις βιαστικές απολύσεις κατά τη διάρκεια της εκτέλεσης της εργασίας, με αποτέλεσμα την προστασία των μισθωτών από τους αιφνιδιασμούς. Συνοπτικά, ενώ η προειδοποίηση αποτρέπει τον αιφνιδιασμό, ο έγγραφος τύπος διασφαλίζει το βέβαιο του γεγονότος της απόλυσης.

Ο έγγραφος τύπος καθιερώθηκε, για την καταγγελία της σύμβασης εξηρημένης εργασίας από τον εργοδότη, για πρώτη φορά από το ν. 2112/20. Ως συστατικό στοιχείο αυτής της καταγγελίας όμως, με συνέπεια την ακυρότητα της τελευταίας στην περίπτωση της μη τήρησης του, θεσπίστηκε αργότερα, αρχικά από τον α. ν. 118/ 45 (αρθρ. 9 §1)¹²⁶ και ήδη από το ν.3198/1955 (άρθρ. 5 §3)¹²⁷. Ο τύπος δεν περιορίζεται στη γραπτή διατύπωση. Ο νόμος δεν απαιτεί ορισμένη διαδικασία και για την επίδοση. Πρέπει πάντως να γίνεται παράδοση του εγγράφου με οποιοδήποτε τρόπο στον ενδιαφερόμενο ώστε να μπορεί να λάβει γνώση του περιεχομένου. Από το χρόνο κοινοποιήσεως υπάρχει η καταγγελία και αρχίζουν οι ενέργειές της.

¹²⁵ Κουκιάδης Ιωάννης, Εργατικό Δίκαιο « Ατομικές εργασιακές σχέσεις», 2007

¹²⁶ βλ. α. ν. 118/ 45 (αρθρ. 9 §1): ο καταγγέλλων εργοδότης υποχρεούται εντός 8 ημερών να αναγγείλει την καταγγελία εργασίας στην αρμόδια υπηρεσία του οργανισμού απασχολήσεως και ασφαλίσεως ανεργίας

¹²⁷ βλ. ν.3198/1955 (άρθρ. 5 §3): Η καταγγελία της εργασιακής σχέσεως θεωρείται έγκυρη εφόσον γίνει εγγράφως και καταβληθεί η οφειλομένη αποζημίωση.

Η ακυρότητα της καταγγελίας από την έλλειψη του έγγραφου τύπου υπάρχει, ακόμη και όταν καταβλήθηκε η νόμιμη αποζημίωση. Αυτή δεν καλύπτεται ούτε από την απόδειξη της καταβολής της τελευταίας ούτε από την κοινοποίηση του γραμματίου της κατάθεσής της.

Σχετικά με το περιεχόμενο του εγγράφου της καταγγελίας, ο νόμος δεν προβλέπει συγκεκριμένο τυποποιημένο περιεχόμενο. Θα πρέπει ωστόσο το έγγραφο αυτό να περιέχει οπωσδήποτε, κατά τρόπο σαφή, τη δήλωση της καταγγελίας. Κρίνεται εξάλλου, φρόνιμο να περιέχει και την πρόσκληση του μισθωτού να εισπράξει την αποζημίωσή του. Δεν επιβάλλεται όμως από το νόμο η υποχρέωση, να μνημονεύεται στο έγγραφο και ο λόγος της καταγγελίας, χωρίς πάντως αυτό να σημαίνει ότι απαγορεύεται η μνημόνευσή του. Μια τέτοια μνημόνευση όμως δεν αποκλείει τη μεταγενέστερη προβολή άλλων λόγων. Η αντιγραφή του λόγου είναι αναγκαία όταν ο νομοθέτης επιτρέπει την καταγγελία για συγκεκριμένους λόγους.

Η αυστηρή κύρωση που προβλέπει ο νόμος για την παράλειψη του έγγραφου τύπου έχει για συνέπεια, να λειτουργούν σε όφελος του μισθωτού όλες οι περιπτώσεις που, ενώ εξωτερικά παρουσιάζονται σαν αποχώρησή του από την εργασία, στην ουσία αποτελούν έμμεσο καταναγκασμό σε παραίτηση. Γνωρίζοντας ο εργοδότης ότι από τις ενέργειες αυτές κινδυνεύει να γίνει υπερήμερος στην αποδοχή της εργασίας, αναγκαστικά γίνεται πιο επιφυλακτικός.

Με βάση τους παραπάνω σκοπούς, που επιδιώκει ο νομοθέτης με τον έγγραφο τύπο, θα πρέπει το ενδεχόμενο της σιωπηρής καταγγελίας να αντιμετωπιστεί με αυστηρότητα. Βέβαια η σιωπηρή καταγγελία θα είναι οπωσδήποτε άκυρη. Λόγω όμως της βραχείας προθεσμίας που προβλέπεται για την άσκηση των αξιώσεων του μισθωτού εναντίον του εργοδότη εκ του λόγου της ακυρότητας της καταγγελίας (3 μήνες), έχει μεγάλη πρακτική σημασία ο περιορισμός των περιπτώσεων, που μπορεί να γίνει δεκτή η σιωπηρή καταγγελία, σε μερικές μόνο έκδηλες περιπτώσεις. Η απλή άρνηση του εργοδότη να δεχτεί την εργασία του μισθωτού δεν πρέπει να εξομοιώνεται με καταγγελία, αν δε συνοδεύεται από περιστατικά που να αποκλείουν οριστικά για το μισθωτό τη συνέχιση της εργασίας. Με τον τρόπο αυτό επιτυγχάνεται η μετάθεση της αφετηρίας της τρίμηνης παραγραφής σε χρονικό σημείο κατά το οποίο είναι βέβαιη η βούληση του εργοδότη να μην απασχολήσει οριστικά το μισθωτό.

Από τη διαπίστωση των σκοπών που επιδιώκονται με τον έγγραφο τύπο, θα έπρεπε να γίνει δεκτό ότι αυτός επιβάλλεται άσχετα από το αν οφείλεται ή όχι αποζημίωση. Παρόλα αυτά ο ΑΠ, με αντίθετη όμως μειοψηφία, δέχτηκε ότι για τους μισθωτούς που απολύονται στο πρώτο δίμηνο της υπηρεσίας τους δεν υπάρχει υποχρέωση για την τήρηση του έγγραφου τύπου¹²⁸.

5.8 ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΕΓΚΥΡΟΤΗΤΑΣ ΤΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ

Τόσο κατά τον νόμο 2112/1920, που αφορά την καταγγελία των συμβάσεων εργασίας μόνο όσων έχουν την ιδιότητα του υπαλλήλου, όσο και κατά το Π.Δ της 16/18-7-1920, που αφορά τους εργατοτεχνίτες, αυτούς δηλαδή που εργάζονται κυρίως χειρωνακτικώς, αλλά και κατά το Ν.3198/1955, που ενοποίησε τις προϋποθέσεις έγκυρης απόλαυσης και των δύο αυτών κατηγοριών εργαζόμενων, δύο ήταν οι βασικές προϋποθέσεις της εγκυρότητας της καταγγελίας:

- I. Η επίδοση έγγραφης ανακοίνωσης της καταγγελίας
- II. Η καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης, σύμφωνα με το Ν.3863/2010
- III. Με το άρθρο 2 του Ν.2556/1997 προστέθηκε και νέα βασική προϋπόθεση για το κύρος της καταγγελίας. Ορίστηκε συγκεκριμένα ότι η καταγγελία της σχέσης εργασίας θεωρείται έγκυρη εφόσον έχει γίνει εγγράφως, έχει καταβληθεί η οφειλόμενη αποζημίωση και έχει καταχωρηθεί η απασχόληση του απολυομένου στα τηρούμενα για το ΙΚΑ μισθολόγια ή έχει ασφαλιστεί ο απολυόμενος. Στο ίδιο άρθρο ορίζεται ότι η καθυστέρηση δόσης της αποζημίωσης, όταν αυτή επιτρέπεται να χορηγείται σε δόσεις, καθώς και η μη καταχώρηση του εργαζομένου στα μισθολόγια του ΙΚΑ ή μη ασφάλιση του, συνεπάγονται την ακυρότητα της καταγγελίας και ο διαδραμών χρόνος θεωρείται ως χρόνος υπηρεσίας για τον οποίο οφείλονται αποδοχές υπερημερίας και για τον οποίο χρόνο ο εργοδότης υποχρεούται στην καταβολή του συνόλου των εισφορών προς το ΙΚΑ και των λοιπών Ταμείων στα οποία είναι ασφαλισμένος ο μισθωτός, χωρίς να δικαιούται να αναζητήσει την αποζημίωση που τυχόν κατέβαλε.

Τέλος, η καταγγελία πρέπει να είναι σπουδαία και σαφής και να καθορίζει κατά τρόπο ασφαλή, την θέληση του καταγγέλλοντος να λυθεί η σύμβαση εργασίας. Οπότε πρέπει να

¹²⁸ Κουκιάδης Ιωάννης, Εργατικό Δίκαιο «Ατομικές εργασιακές σχέσεις», 2007

περιέχει την ημερομηνία της δηλώσεως και την προθεσμία κατά την οποία λύεται η σύμβαση, αναμφίβολα καθορισμένη. Απαγορεύεται προσθήκη στην δικαιοπραξία, όρου ή αιρέσεως. Δεν μπορούμε, παραδείγματος χάριν, να θεωρήσουμε ως καταγγελία, δήλωση του εργοδότη όπως αναφέρει ο Καποδίστριας (1933), “Αν εξακολουθήσεις να εργάζεσαι, με τον τρόπο που εργάζεσαι, σε απολύω μετά από δυο μήνες από σήμερα”¹²⁹.

5.9 ΤΡΟΠΟΣ, ΤΟΠΟΣ ΚΑΙ ΧΡΟΝΟΣ ΚΑΤΑΒΟΛΗΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ

Σύμφωνα με το άρθρο 2 παρ. 1 του ν.3198/1955, η αποζημίωση καταβάλλεται κατά την ημέρα της λύσης της εργασιακής σχέσης. Επομένως, συγχρόνως με την έγγραφη απόλυση, ο εργοδότης πρέπει να προσφέρει και να καταβάλλει στον εργαζόμενο την οφειλόμενη αποζημίωση. Αν η καταγγελία γίνεται με την τήρηση της νόμιμης προθεσμίας (προκειμένου για υπαλλήλους), η αποζημίωση καταβάλλεται κατά την εκπνοή της προθεσμίας. Μόνη η προσφορά και η τυχόν περιέλευση του δικαιούχου σε υπερημερία δεν αρκεί αλλά απαιτείται και καταβολή της αποζημίωσης. Αν ο εργαζόμενος αρνείται να εισπράξει την προσηκόντως προσφερόμενη αποζημίωση, τότε ο εργοδότης της οφείλει σε *εύλογο χρόνο* να προβεί σε δημόσια κατάθεση του ποσού της αποζημίωσης στο Ταμείο Παρακαταθηκών και Δανείων. Η παράλειψη κοινοποίησης του γραμματίου παρακαταθήκης δεν επηρεάζει το κύρος της καταγγελίας, δημιουργεί όμως ενδεχομένως ευθύνη του εργοδότη να αποκαταστήσει τη ζημία που υπέστη ο εργαζόμενος εξαιτίας της παράλειψης αυτής.

Ο εργοδότης οφείλει να καταβάλει ολόκληρο το ποσό της αποζημίωσης κατά την ημέρα της απόλυσης. Εάν όμως η αποζημίωση υπερβαίνει τους μισθούς έξι μηνών, έχει τη δυνατότητα να καταβάλει αμέσως το ποσό που αντιστοιχεί στους έξι μήνες και το υπόλοιπο σε τριμηνιαίες δόσεις, καθεμιά από τις οποίες θα πρέπει να είναι το λιγότερο ίση με τις αποδοχές τριών μηνών, εκτός αν απομένει για την εξόφληση μικρότερο ποσό (άρθρ. 2 παρ. 2 και 3 ν. 3198/1955). Η πρώτη από τις δόσεις πρέπει να καταβληθεί την επόμενη της συμπλήρωσης τριμήνου από την απόλυση.

Ο εργοδότης μπορεί να παραιτηθεί από την προθεσμία τμηματικής καταβολής. Κρίθηκε ότι δεν συνιστά παραίτηση μόνο το γεγονός ότι ο εργοδότης κατέβαλε μεγαλύτερο από το

¹²⁹ Καρατζάς Θ.Χρήστος, Νομικός Σύμβουλος Εργασιακών Σχέσεων, εκδόσεις: ΠΙΜ εργασιακή 2010 «Οι εργασιακές σχέσεις μετά τις ρυθμίσεις των νέων εργατικών νόμων», 2010

ληξιπρόθεσμο ποσό έχοντας την πρόθεση να εξοφλήσει την όλη αποζημίωση, γιατί η καταβολή αυτή δεν ενέχει δικαιοπρακτική δήλωση βούλησης παραίτησης από την ευχέρεια τμηματικής καταβολής. Αν συνεπώς το ποσό που καταβλήθηκε υπολείπεται του συνόλου της αποζημίωσης, όχι όμως και του ληξιπρόθεσμου και απαιτητού μέρους της δεν υπάρχει ελλιπής καταβολή και επομένως δεν καθίσταται άκυρη η καταγγελία, εφ' όσον το υπόλοιπο μπορεί να καταβληθεί στις τριμηνιαίες δόσεις που προβλέπει το άρθρο 2 του ν. 3198/1955.

Ρητά ορίζεται στο νόμο (άρθρ. 6 § 3 ν. 3198/1995) ότι η εκ μέρους του εργαζομένου είσπραξη, έστω και ανεπιφύλακτα, της μικρότερης αποζημίωσης που του πρόσφερε ο εργοδότης δεν αποτελεί παραίτηση από το τυχόν δικαίωμά του να αξιώσει το μεγαλύτερο ποσόν αποζημίωσης που δικαιούται.

Επειδή η αξίωση του εργαζομένου για την καταβολή της αποζημίωσης προέρχεται από την άσκηση της επαγγελματικής του δραστηριότητας, ως τόπος καταβολής ισχύει ο τόπος της επαγγελματικής του εγκατάστασης (αρθρ. 321 ΑΚ εδαφ . Β), δηλαδή ο τόπος παροχής της εργασίας. Εάν η αποζημίωση καταβάλλεται μετά τη λύση της σύμβασης, τότε τόπος καταβολής είναι ο τόπος κατοικίας του εργαζομένου.

Η πληρωμή της αποζημίωσης γίνεται με μετρητά, δεν αποκλείεται όμως και η πληρωμή με χρηματογράφα, εφόσον αυτά αποτελούν όργανα πληρωμής που αναπληρώνουν το χρήμα. Επίσης, η πληρωμή της αποζημίωσης μπορεί να γίνει σε τρίτα πρόσωπα, όπως π. χ στον πληρεξούσιο δικηγόρο του εργαζομένου.

5.10 ΤΟ ΠΟΣΟ ΤΗΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ

Το ποσό της αποζημίωσης απόλυσης υπολογίζεται με βάση τρία κριτήρια: την ιδιότητα του απολυομένου ως εργάτη ή υπαλλήλου, τις αποδοχές που έπαιρνε και την προϋπηρεσία του στο συγκεκριμένο εργοδότη.

Έτσι, η αποζημίωση απόλυσης υπολογίζεται ειδικότερα με βάση τις τακτικές αποδοχές που λαμβάνει ο εργαζόμενος υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης κατά τον τελευταίο μήνα (κατά τον μήνα απόλυσης). Στις τακτικές αποδοχές συμπεριλαμβάνεται ο μισθός και κάθε άλλη παροχή σε χρήμα ή σε είδος που χορηγείται σταθερά και μόνιμα ως αντάλλαγμα για την παρεχόμενη εργασία. Τέτοιες παροχές είναι κατεξοχήν τα επιδόματα εορτών και αδείας, η

αναλογία των οποίων υπολογίζεται στις αποδοχές και αυξάνει το ποσό της αποζημίωσης κατά 1/6.

5.11 ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ

Στοιχεία Απόφασης	Πραγματικά Περιστατικά	Απόφαση Δικαστηρίου
<p>Αριθμός : 803/2003</p> <p>Δικαστήριο : ΑΡΕΙΟΣ ΠΑΓΟΣ</p> <p>Περιοδικό : Δ.Ε.Ν. 2004 σελ. 1419</p> <p>Εισηγητής : ΧΡ. ΠΑΛΗΟΚΩΣΤΑΣ</p>	<p>Το Εφετείο Θεσσαλονίκης, δέχθηκε, ως προς την βάση της αγωγής, ότι η αναιρεσίβλητη δεν είχε καταβάλει στον αναιρεσείοντα τη νόμιμο αποζημίωση του, κατ' ανέλεγκτο εκ των πραγμάτων κρίση του και ότι ο αναιρεσείων , Μηχανικός Μεταλλουργός κατέβαλλε μισθό από 1.1.94 795.000 δρχ. Από 1.1.95 980.000 δρχ. και από 1.1.96 1.127.500 δρχ. Στις 14.1.97 κατήγγειλε εγγράφως τη σύμβαση εργασίας του αναιρεσείοντος και του κατέβαλε τη νόμιμη αποζημίωση, ανερχόμενη σε 31.804.675 δρχ. Για τον καθορισμό της αποζημίωσης υπολογίστηκαν οι τακτικές αποδοχές του τελευταίου μήνα απολύσεως και έτσι οι συνολικές κατά μήνα τακτικές αποδοχές του αναιρεσείοντος βάσει των οποίων καθορίστηκε η αποζημίωση υπολογίστηκαν σε 1.514.508 δρχ. ενώ, ως δέχθηκε το Εφετείο με επάλληλο αιτιολογία, οι μηνιαίες αποδοχές του με το εδαφ. β του άρθρου 5 παραγρ . 1 του Ν. 3198/55 ανέρχονται σε 1.440.000 δρχ. δηλαδή, ότι υπολείπονται εκείνων που πράγματι κατέβαλε η αναιρεσίβλητη .</p>	<p>Ο πρώτος λόγος αναίρεσης κατά το μέρος που αποδίδεται στο Εφετείο η αιτίαση από το άρθρο 559 αριθμ . 1 ΚπολΔ ότι το δικαστήριο, κρίνοντας ότι η εκ μέρους της αναιρεσίβλητης καταγγελία της σύμβασης εργασίας δεν ήταν άκυρη, διότι κατέβαλε σ' αυτόν το σύνολο της οφειλόμενης αποζημίωσης, δεχόμενο ότι στις τακτικές αποδοχές του αναιρεσείοντος , βάσει των οποίων καθόρισε το ύψος της αποζημίωσης που κατέβαλε, δεν συνυπολογίζονται οι πρόσθετες παροχές: α) χρήση Ι.Χ, β) προσφορά εργασίας από οικιακή βοήθη, γ) ασφάλιση αυτού και της οικογένειάς του, δ) δαπάνη ψυχαγωγικής εκδρομής, ε) δαπάνη βαφής της οικίας του, παραβίασε τις διατάξεις των άρθρων 5 παράγρ. 1, 3 του Ν. 3198/55, 349, 350, 656, 653, 648, 649, 655 του ΑΚ και 1 και 3 παράγρ . 2 του Ν. 2112/20, είναι αλυσιτελής, διότι στρέφεται κατά της μίας επάλληλης αιτιολογίας της απόφασης χωρίς να προσβάλλεται βασίμως η άλλη επάλληλος αιτιολογία, η οποία, ως αναφέρθηκε στηρίζει αυτοτελώς το διατακτικό της απόφασης.</p>

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6^Ο Η ΑΠΕΡΓΙΑ

6.1 Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΑΠΕΡΓΙΑΣ

Απεργία είναι η συλλογική αποχή των εργαζομένων από την εργασία τους. Αποτελεί συνταγματικό δικαίωμα των εργαζομένων και ασκείται από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις για την διαφύλαξη και διεκδίκηση των συμφερόντων των εργαζομένων και την προώθηση των συλλογικών εργασιακών, οικονομικών, συνδικαλιστικών και ασφαλιστικών συμφερόντων τους¹³⁰. Επίσης ασκείται και σαν έκφραση αλληλεγγύης. Το δικαίωμα της απεργίας προστατεύεται από το Σύνταγμα (άρθρο 23 παρ.2) και ειδικούς νόμους.

Το δικαίωμα της απεργίας προστατεύεται από το ισχύον στη χώρα μας Σύνταγμα με διττό τρόπο. Αφενός προστατεύεται από το άρθρο 23 παρ.1 Σ, σύμφωνα με το οποίο «το Κράτος λαμβάνει τα προσήκοντα μέτρα για τη διασφάλιση της συνδικαλιστικής ελευθερίας και την ανεμπόδιστη άσκηση των συναφών με αυτήν δικαιωμάτων εναντίον κάθε προσβολής τους, μέσα στα όρια του νόμου». Τα συναφή δικαιώματα στα οποία αναφέρεται η παραπάνω διάταξη δεν είναι άλλα από τη συλλογική αυτονομία και την απεργία. Η διασφάλιση του της συνδικαλιστικής ελευθερίας επιτυγχάνεται μέσα από την κατοχύρωση του εργασιακού αγώνα ως ένα από τα κυριότερα αντικείμενα της συνδικαλιστικής δράσης και της απεργίας ως το σημαντικότερο μέσο του, και ανάγει σε δικαίωμα τη χρήση αυτού του μέσου. Αφετέρου, όμως, η απεργία προστατεύεται και ως αυτοτελές δικαίωμα.

Το δικαίωμα της απεργίας ανήκει στα ατομικά κοινωνικά δικαιώματα του Συντάγματος. Ειδικότερα, εντάσσεται στα δικαιώματα που είναι συναφή με τη συνδικαλιστική ελευθερία, την οποία το κράτος έχει υποχρέωση να διασφαλίσει. Το δικαίωμα απεργίας είναι μια ατομική ελευθερία που έχει μετατραπεί σε ατομικό δικαίωμα του συνδικαλιστικού κύκλου, κατεύθυνση και άσκηση συλλογική, η οποία οδηγεί στην κοινωνικοποίησή του¹³¹.

Κατά τη συνταγματική διάταξη η απεργία αποτελεί θεμελιώδες δικαίωμα, αφ' ενός κάθε ανθρώπου που παρέχει εξαρτημένη εργασία, δηλαδή κάθε μισθωτού και κάθε δημοσίου υπαλλήλου (και οι δύο κατηγορίες περιλαμβάνονται στην έννοια του «εργαζόμενου» στην εν

¹³⁰ Γεωργιάδου Ν., Εισαγωγή στο εργατικό Δίκαιο σελ 130

¹³¹ Παπασταύρου, Απεργία, 2002

λόγω διάταξη), και αφ' ετέρου κάθε συνδικάτου των μισθωτών ή των δημοσίων υπαλλήλων¹³².

6.2 ΦΟΡΕΙΣ ΤΟΥ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΟΣ ΤΗΣ ΑΠΕΡΓΙΑΣ

Φορείς του δικαιώματος είναι όσοι παρέχουν εξαρτημένη εργασία, ημεδαποί και αλλοδαποί, ανεξάρτητα από το εάν είναι μέλη συνδικαλιστικών οργανώσεων ή όχι, αλλά η άσκηση του δικαιώματος προϋποθέτει απόφαση των τελευταίων, κατά ρητή πρόβλεψη του άρθρου 23 παρ.2 Σ. Ο κοινός νομοθέτης μπορεί στο πλαίσιο της κατά την παρ.1 του ίδιου άρθρου επιφύλαξης του νόμου, να ορίσει ποια οργάνωση είναι αρμόδια για την κήρυξη της απεργίας σε κάθε επίπεδο¹³³.

Από την άσκηση του δικαιώματος της απεργίας αποκλείονται ρητά οι δικαστικοί λειτουργοί και όσοι υπηρετούν στα σώματα ασφαλείας, ενώ φαίνεται ότι ο συνταγματικός νομοθέτης υπολαμβάνει κατά μείζονα λόγο, ως δεδομένο ότι φορείς του δικαιώματος αυτού δεν είναι οι στρατιωτικοί.

Εξάλλου ειδικοί περιορισμοί μπορούν να επιβληθούν, με βάση την ανωτέρω διάταξη, στους υπαλλήλους του Δημοσίου, των Ο.Τ.Α. και άλλων Ν.Π.Δ.Δ., καθώς και στο προσωπικό των δημοσίου χαρακτήρα ή κοινωφελών επιχειρήσεων, εφόσον η λειτουργία τους έχει ζωτική σημασία για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου, χωρίς πάντως να φτάνουν ως την κατάργηση ή την παρεμπόδιση της άσκησης του δικαιώματος.

Οι φορείς του δικαιώματος απεργίας είναι τόσο οι εργαζόμενοι ως άτομα, όσο και οι συνδικαλιστικές τους οργανώσεις: απεργούν τόσο μία συγκεκριμένη συνδικαλιστική οργάνωση που λαμβάνει τη σχετική απόφαση, όσο και συγκεκριμένα άτομα, γιατί εργασία μπορούν να προσφέρουν ή να αρνηθούν μόνο άτομα. Πρόκειται δηλαδή για ένα δικαίωμα συλλογικό της συνδικαλιστικής οργάνωσης, αλλά και ατομικό, του κάθε εργαζόμενου¹³⁴.

¹³² Γκούτος Χ., Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ 117

¹³³ Ληξουριώτης, Δικαίωμα απεργίας, Δαγτόγλου Π., Ατομικά Δικαιώματα Β', Εκδόσεις Αντ. Ν. Σακκούλα, σελ.120.

¹³⁴ Ληξουριώτης, Δικαίωμα απεργίας, σελ 828

Σύμφωνα με την άποψη αυτή η διάταξη του άρθρου 23 παρ.2 εδ . α', κατά την οποία το δικαίωμα της απεργίας «ασκείται από τις νόμιμα συνιστάμενες συνδικαλιστικές οργανώσεις¹³⁵», δεν αναφέρεται στους φορείς του δικαιώματος, αλλά στο πλαίσιο στο οποίο μπορούν οι εργαζόμενοι να απεργήσουν. Από αυτό το απεργιακό μονοπώλιο των συνδικαλιστικών οργανώσεων συνάγεται ότι απεργίες που κηρύσσονται από άλλες οργανώσεις, καθώς και αυθόρμητες ή αδέσποτες απεργίες που αποφασίζονται και διεξάγονται χωρίς την σύμπραξη των οικείων συνδικαλιστικών οργανώσεων, όχι μόνο δεν προστατεύονται, αλλά και απαγορεύονται από το Σύνταγμα.

Μία τρίτη άποψη, τέλος, λαμβάνοντας ως βάση τη διατύπωση της διάταξης του άρθρου 23 παρ.2 Σ, κατά την οποία το απεργιακό δικαίωμα ασκείται από τις νόμιμα συνιστάμενες συνδικαλιστικές οργανώσεις, υποστηρίζει ότι το Σύνταγμα θέλησε τις συνδικαλιστικές οργανώσεις των μισθωτών ως υποκείμενο του απεργιακού δικαιώματος. Οι υπέρμαχοι της άποψης αυτής επικαλούνται προς επίρρωσή της και την παρ. 6 του άρθρου 4 του Ν. 1876/1990 για τις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις, στην οποία προβλέπεται ότι κατά τη διάρκεια των διαπραγματεύσεων και της διαδικασίας μεσολάβησης και διαιτησίας «οι συνδικαλιστικές οργανώσεις διατηρούν το δικαίωμα της απεργίας...».

Η άποψη αυτή διακρίνει μεταξύ δύο δικαιωμάτων: αφενός του δικαιώματος της απεργίας, το οποίο ανήκει στις συνδικαλιστικές οργανώσεις και του οποίου η άσκηση είναι δυνατή μόνο κατά τρόπο συλλογικό (συλλογικό δικαίωμα), και αφετέρου του δικαιώματος συμμετοχής σε απεργία, που ανήκει σε κάθε έναν μισθωτό χωριστά, ο οποίος μπορεί μέσω της μονομερούς του ενέργειας που συγκροτεί η συμμετοχή του στην απεργία να επιφέρει αναστολή των ενοχικών υποχρεώσεων που απορρέουν από τη σύμβαση εργασίας (ατομικό δικαίωμα).

Συγκεκριμένα υποστηρίζεται ότι το δικαίωμα των οργανώσεων έχει διαφορετικό περιεχόμενο από το δικαίωμα των μισθωτών και ότι η απεργία ως όπλο αγώνα ανήκει στις συνδικαλιστικές οργανώσεις, ενώ δικαίωμα κάθε μισθωτού είναι, όταν κηρύσσεται νόμιμα

135

Καρακατσάνη , Εργατικό Δίκαιο, εκδ. 1980, τ. Β/II, Καρακατσάνη, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, εκδ. 1992, σελ 218-283 Λεβέντη, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ 635-855

απεργία, να απέχει από την εργασία του. Η άποψη αυτή δεν αμφισβητεί ότι το δικαίωμα των συνδικαλιστικών οργανώσεων τείνει στην εξυπηρέτηση όχι δικού τους συμφέροντος, αλλά συμφερόντων των μισθωτών, το γεγονός αυτό και μόνο όμως δεν καθιστά υποκείμενο του απεργιακού δικαιώματος τους μισθωτούς.

Αποδέκτες του δικαιώματος απεργίας είναι, όπως και γενικά της συνδικαλιστικής ελευθερίας, τόσο το κράτος όσο και οι εργοδότες και μάλιστα αυτό ισχύει άμεσα στις ιδιωτικές έννομες σχέσεις. Ο ρόλος του κράτους στη ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων είναι αποφασιστικός. Η δομή και η λειτουργία των εργασιακών σχέσεων στο σύγχρονο επίπεδο οργάνωσης του κεφαλαιοκρατικού τρόπου παραγωγής και των νομικοθεσμικών όρων αναπαραγωγής του επηρεάζεται άμεσα από την πολιτική εξουσία. Μέσα στο πλέγμα των σύγχρονων οικονομικών αναγκαιοτήτων και της νομικής και πολιτειακής τους οργάνωσης εντάσσεται οργανικά ο αποφασιστικός ρόλος του κράτους στη ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων¹³⁶.

Ο ρόλος αυτός του κράτους εκφράζεται και επιβεβαιώνεται συνταγματικά μέσα από σειρά διατάξεων στις οποίες προβλέπεται η υποχρέωση του κράτους να προστατεύει την εργασία, φροντίζοντας για την απασχόληση και την ηθική εξύψωση των εργαζομένων, η δυνατότητά του να ρυθμίσει τους γενικούς όρους εργασίας (άρθρο 22 παρ.1,2 Σ) και γενικότερα να προγραμματίζει και να συντονίζει την οικονομική ζωή, με σκοπό την παγίωση της κοινωνικής ειρήνης και την προστασία του γενικότερου συμφέροντος (άρθρο 106 παρ.1 Σ), οι οποίες ταυτόχρονα συνθέτουν τις βασικές ερμηνευτικές συντεταγμένες για τον προσδιορισμό του πεδίου νόμιμης άσκησης του δικαιώματος απεργίας και από την πλευρά του αποδέκτη.

Οι φορείς του δικαιώματος της απεργίας πιο συγκεκριμένα είναι:

- Απεργία και μισθωτοί

Στο ερώτημα ποιος είναι ο φορέας του δικαιώματος της απεργίας η απάντηση πρέπει να επιμεριστεί και να εξετάσει κάθε μια ομάδα εργαζομένων στην οποία αυτό αποδίδεται ξεχωριστά. Έτσι, ως προς του μισθωτούς θα μπορούσαμε να πούμε πως φορέας (το

¹³⁶ Ληξουριώτης, Δικαίωμα απεργίας. Σελ828

υποκείμενο του δικαιώματος) είναι κάθε εργαζόμενος που προσφέρει εξαρτημένη εργασία, επομένως όχι μόνο οι ημεδαποί, αλλά και οι αλλοδαποί. Ακόμα σημαντικό στοιχείο αποτελεί η εκχώρηση του δικαιώματος από τον νομοθέτη και σε όσους μπορεί να εργάζονται βάσει μιας άλλης νομικής μορφής σχέση (π.χ. σύμβαση έργου, παροχή ανεξάρτητων υπηρεσιών), η οποία όμως θα μπορούσε να χαρακτηριστεί de facto ως σχέση εξαρτημένης εργασίας¹³⁷.

Παρά το γεγονός ότι κάθε μισθωτός θεωρείται φορέας της άσκησης αυτού του δικαιώματος ατομικά και ξεχωριστά, τέτοιος είναι και ο μη συνδικαλισμένος, ως θεμελιώδης προϋπόθεση άσκησης του αποτελεί η κήρυξη της απεργίας από νόμιμα συνιστάμενη συνδικαλιστική οργάνωση, η οποία και αναλαμβάνει την ευθύνη για την πραγματοποίησή της. Από αυτή την ρύθμιση συνάγεται και ο αντισυνταγματικός και παράνομος χαρακτήρας της αδέσποτης ή μη συνδικαλιστικής απεργίας, αλλά και νόμιμα συνιστάμενης συνδικαλιστικής οργάνωσης ως του μόνου νόμιμου φορέα για την άσκηση του δικαιώματος της απεργίας.

- Απεργία δημοσίων υπάλληλων

Το δικαίωμα της απεργίας πέρα από τον ιδιωτικό τομέα και τον εργασιακό χώρο που λειτουργεί με καθαρά ιδιωτικοοικονομικά κριτήρια, αναγνωρίζεται και στον δημόσιο τομέα. Στο πλαίσιο του δημόσιου τομέα φορείς του δικαιώματος απεργίας είναι οι δημόσιοι υπάλληλοι των ΟΤΑ και των ΝΠΔΔ, όσοι δηλαδή εργάζονται στα υπό στενή έννοια όργανα της δημόσιας διοίκησης. Αυτή η αναγνώριση υπέρ των δημοσίων υπαλλήλων αποτελεί μια έκφραση φιλελευθερισμού, καθώς σε πολλά άλλα Συντάγματα δεν προβλέπεται κάτι τέτοιο.

Αυτή η κατοχύρωση αποτελεί προϊόν της διαπίστωσης πως παρά το γεγονός ότι η σχέση του δημόσιου υπαλλήλου προς το κράτος δεν είναι σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου, πάρα ταύτα δεν αμφισβητείται ότι και ο δημόσιος υπάλληλος προσφέρει εργασία σε συνθήκες εξάρτησης και έχει, κατά συνέπεια, οικονομικά ή ηθικά που συνδέονται με την παροχή εργασίας του και τα οποία έχουν ανάγκη προστασίας και προαγωγής.

¹³⁷ Ληξουριώτης, Δικαίωμα απεργίας, ΕΕΔ 1990, σελ 828

- Απεργία και συνδικαλιστικές οργανώσεις

Το δικαίωμα της απεργίας μπορεί να διακριθεί σε συλλογικό και ατομικό. Στην συλλογική του έκφανση έχει ως φορέα την συνδικαλιστική οργάνωση εφόσον φυσικά αυτή είναι νόμιμα συνιστάμενη. Για την ακρίβεια αυτή η πρόβλεψη δεν συνιστά έναν προσδιορισμό του φορέα του δικαιώματος, όσο του γενικότερου πλαισίου άσκησης του. Μέσα σε αυτό το πλαίσιο, όπως αυτό διαμορφώθηκε από την απόφαση της οργάνωσης για απεργία θα ληφθεί η απόφαση του κάθε συγκεκριμένου εργαζομένου για το αν θα απεργήσει ή όχι. Βλέπουμε δηλαδή πως αυτή η καθιέρωση του απεργιακού δικαιώματος ως ενός συλλογικού δικαιώματος οδηγεί στην καθιέρωση του απεργιακού μονοπωλίου των συνδικαλιστικών οργανώσεων¹³⁸.

Ακόμη, από αυτή την κατοχύρωση συνάγεται και ότι οι απεργίες που κηρύσσονται από άλλες οργανώσεις αλλά και οι αυθόρμητες και αδέσποτες απεργίες, που αποφασίζονται και διεξάγονται χωρίς την σύμπραξη των οικείων συνδικαλιστικών οργανώσεων, όχι μόνο δεν προστατεύονται, αλλά αντίθετα απαγορεύονται από το Σύνταγμα.

- Απεργία μεμονωμένων ατόμων-μισθωτών

Το δικαίωμα της απεργίας είναι πέρα από συλλογικό και ατομικό, έχοντας ως φορέα άσκησης του το εκάστοτε εργαζόμενο. Όπως ήδη αναφέρθηκε η συλλογική πλευρά του δικαιώματος προσδιορίζει το πλαίσιο γενικότερης άσκησης της απεργίας. Εντός αυτού του πλαισίου ο κάθε εργαζόμενος έχει το ατομικό δικαίωμα να προσχωρήσει στην απεργία, να απόσχει ή να αποχωρήσει από αυτή. Υπό την ατομική της διάσταση η απεργία γίνεται περισσότερο κατανοητή ως δικαίωμα του φορέα του και όχι ως υποχρέωση.

Πράγματι, κάθε εργαζόμενος δικαιούται, είναι ελεύθερος να συμμετάσχει ή όχι σε μια απεργία χωρίς να υφίσταται οποιεσδήποτε δυσμενείς συνέπειες για την μία ή την άλλη επιλογή του, όπως οι πειθαρχικές κυρώσεις ή η αποβολή από την συνδικαλιστική οργάνωση. Εξάλλου, και για την περίπτωση της μη συμμετοχής του ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα

¹³⁸ Θεοδώρου, Συνδικαλιστικό Δίκαιο, 1983

ελεύθερης πρόσβασης στο χώρο της εργασίας. Φορείς του δικαιώματος είναι όλοι γενικά οι εργαζόμενοι, επομένως και οι αλλοδαποί έχουν το δικαίωμα της απεργίας χωρίς να μπορούν να υποστούν δυσμενείς συνέπειες άμα το ασκήσουν (όπως απέλαση). Περιορισμοί προβλέπονται από το ίδιο το Σύνταγμα για τους δικαστικούς λειτουργούς και για τους υπηρετούντες στα σώματα ασφαλείας.

6.3 ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΕΡΓΙΑΣ

Η απεργία διακρίνεται σε διάφορα είδη ανάλογα με τη στρατηγική που χρησιμοποιείται, με το αποτέλεσμα που επιδιώκει, με το φορέα που έχει αναλάβει την ευθύνη της ή τον αποδέκτη των αιτημάτων της¹³⁹.

- Ανάλογα με το άμεσο αποτέλεσμα που επιδιώκει

i. Η κλασική μορφή απεργίας- Διεκδικητική απεργία

Η διεκδικητική απεργία αποτελεί την κλασική μορφή απεργίας, κατά την οποία οι απεργοί προβάλλοντας συγκεκριμένα αιτήματα επιδιώκουν να κάμψουν τη θέληση του εργοδότη και να επιτύχουν άμεση ικανοποίηση των αιτημάτων τους. Η απεργία αυτή είναι πολλές φορές αόριστης διάρκειας και παρατείνεται μέχρι να υποκύψει η εργοδοτική πλευρά ή να εξαντληθούν τα όρια της αντοχής των απεργών.

ii. Προειδοποιητική απεργία

Η προειδοποιητική απεργία, αν και προβάλλει συγκεκριμένα αιτήματα, επιδιώκει απλώς να υπογραμμίσει στην εργοδοτική πλευρά την αγωνιστικότητα και αποφασιστικότητα των απεργών να διεκδικήσουν με δυναμικό τρόπο, δηλαδή και με απεργία διαρκείας αν χρειαστεί, την ικανοποίηση των αιτημάτων τους¹⁴⁰. Η προειδοποιητική απεργία διαφέρει από την κλασική απεργία κατά το ότι δεν έχει ως άμεσο στόχο την ικανοποίηση των αιτημάτων, αλλά τη διαδήλωση της αποφασιστικότητας των απεργών. Αποτελεί με άλλα λόγια επίδειξη

¹³⁹ Γεωργιάδου Ν., Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο, σελ 130

¹⁴⁰ Γεωργιάδου Ν., Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο, σελ 131

δύναμης από στην εργοδοτική πλευρά. Η προειδοποιητική απεργία είναι από τη φύση της σύντομης διάρκειας και πραγματοποιείται συνήθως κατά το στάδιο των διαπραγματεύσεων.

iii. Απεργία διαμαρτυρίας

Η απεργία διαμαρτυρίας αποτελεί έκφραση δυσαρέσκειας των μισθωτών για συγκεκριμένα οικονομικά και εργασιακά αιτήματά τους και έκφραση γνώμης για τα ζητήματα αυτά. Και η απεργία διαμαρτυρίας προβάλλει συγκεκριμένα αιτήματα, έχει όμως ως άμεσο στόχο τη διαδήλωση της διαμαρτυρίας ή γνώμης των απεργών σχετικά με τα αιτήματα αυτά. Η απεργία διαμαρτυρίας είναι και αυτή από τη φύση της σύντομης διάρκειας¹⁴¹.

Συχνά η απεργία διαμαρτυρίας μεταβάλλεται κατά την πορεία της σε διεκδικητική απεργία, δηλαδή σε απεργία που παρατείνεται χρονικά και επιχειρεί να κάμψει τη θέληση του εργοδότη. Τα επιχειρήματα που διαδηλώνει η απεργία διαμαρτυρίας πρέπει να αναφέρονται στους νόμιμους σκοπούς της απεργίας. Νομολογιακά έχει κριθεί ότι η απεργία διαμαρτυρίας που απευθύνεται στο κράτος και αφορά εργασιακά αιτήματα είναι κατ' αρχήν νόμιμη. Τα όρια πάντως της απεργίας διαμαρτυρίας είναι περιορισμένα σε σύγκριση με τα όρια της διεκδικητικής απεργίας.

- Ανάλογα με την τακτική που ακολουθείται

i. Μερική και περιστροφική (ή εκ περιτροπής) απεργία

Η μερική απεργία χαρακτηρίζεται από την παύση εργασίας ορισμένων μισθωτών ή μονάδων παραγωγής με αποτέλεσμα, λόγω της σπουδαιότητας της εργασίας των πρώτων και της παραγωγικής αλληλεξάρτησης των δεύτερων, να επιτυγχάνεται αποτέλεσμα γενικής απεργίας. Συνήθως θα ακινητοποιείται ολόκληρη η εκμετάλλευση ή η επιχείρηση, γιατί λόγω της αλληλεξάρτησης των διάφορων τμημάτων της, ο εργοδότης δεν είναι δυνατόν να αποδεχθεί την εργασία των μισθωτών που δεν απεργούν.

¹⁴¹ Μπακόπουλος, Απεργία πολιτική, απεργία εργασιακή – απεργία διαμαρτυρίας, ΔΕΝ 1992, σελ 788

Η μερική απεργία είναι μία πολύ αποτελεσματική μορφή απεργίας, γιατί προκαλεί στον εργοδότη μεγαλύτερη ζημιά από τη συνηθισμένη απεργία. Οι ελάχιστοι μισθωτοί που απεργούν χάνουν βέβαια την αξίωση για το μισθό, το μεγαλύτερο μέρος του προσωπικού που προσφέρει φαινομενικά την εργασία του στον εργοδότη, ενώ γνωρίζει ότι ο εργοδότης δε μπορεί να την αποδεχτεί, διατηρεί την αξίωσή του για το μισθό. Το αποκορύφωμα αυτής της απεργίας είναι η κυκλική ή διαδοχική απεργία, όπου τα διάφορα τμήματα της επιχείρησης απεργούν διαδοχικά, αλλά η επιχείρηση μένει πάντα κλειστή¹⁴².

ii. Στάσεις εργασίας και διαλείπουσα απεργία

Η διακοπτόμενη (διαλείπουσα) απεργία πραγματοποιείται με στάσεις εργασίας, δηλαδή με μερική διακοπή της εργασίας, μη καλύπτουσα ολόκληρο το συμβατικό ωράριο. Η αποχή των απεργών δεν είναι συνεχής, αλλά διακόπτεται κατά χρονικά διαστήματα. Οι στάσεις εργασίας μπορεί να επαναλαμβάνονται μέσα στην ίδια μέρα ή εβδομάδα ή μία φορά ανά εβδομάδα κ.ο.κ. Όπως ήδη αναφέρθηκε, οι στάσεις εργασίας αποτελούν μορφή απεργίας, πράγμα που έχει κριθεί και νομολογιακά.

Οι στάσεις εργασίας και η διαλείπουσα απεργία θεωρούνται ως μία ενιαία απεργία, όταν πραγματοποιούνται για τα ίδια αιτήματα και δε μεταβάλλεται η περιοδικότητα (συχνότητα) των αποχών. Η τεχνική των στάσεων εργασίας προσομοιάζει αυτής της μερικής απεργίας. Οι απεργοί πλήττουν καίρια τον εργοδότη ακινητοποιώντας την επιχείρηση σε ώρες αιχμής, όπου η αποδοτικότητα της εργασίας και η παραγωγικότητα της επιχείρησης είναι πολύ υψηλή, χάνοντας μικρό μόνο μέρος του ημερομισθίου τους που αντιστοιχεί στο χρόνο της αποχής.

iii. Λευκή απεργία

Η λευκή ή αφανής απεργία δε συνίσταται στην πλήρη αποχή από την εργασία, αλλά στη μετάβαση και παραμονή στον τόπο αυτής καθ' όλο τον κανονικό χρόνο της εργασίας και στην παροχή της εργασίας, με μείωση όμως του ρυθμού απόδοσης αυτής. Η εργασία δηλαδή που παρέχεται είναι μειωμένης ποσότητας σε σχέση με το συνηθισμένο. Η λευκή ή αφανής

¹⁴² Ληξουριώτης, δικαίωμα απεργίας, σελ 828

απεργία μπορεί να εκδηλωθεί με διάφορες μορφές¹⁴³. Μεταξύ αυτών είναι η επιβράδυνση του ρυθμού εργασίας και η συνεπεία αυτού μείωση της αποδοτικότητάς της, η επίδειξη υπερβολικού πλην όμως φαινομενικού ζήλου στη σχολαστική τήρηση των διάφορων κανονισμών και τυπικών διατυπώσεων της εργασίας, ώστε να δημιουργούνται δυσχέρειες και μείωση της αποδοτικότητας καθώς και η σύντομη διακοπή της εργασίας, χωρίς εγκατάλειψη του χώρου εργασίας.

- Ανάλογα με το φορέα που έχει αναλάβει την ευθύνη της

i. Συνδικαλιστική απεργία

Συνδικαλιστική είναι η απεργία που πραγματοποιείται με την καθοδήγηση και ευθύνη κάποιας συνδικαλιστικής οργάνωσης. Δικαίωμα συμμετοχής σε απεργία που κηρύσσεται νόμιμα, δηλαδή από νόμιμα συνιστάμενη συνδικαλιστική οργάνωση, έχει και ο μη συνδικαλισμένος μισθωτός.

ii. Μη συνδικαλιστική ή αδέσποτη απεργία

Η για αγωνιστικό σκοπό ομαδική αποχή από την εργασία ή η μη εκπλήρωση υποχρεώσεων που απορρέουν από τις ατομικές συμβάσεις εργασίας, όταν δεν έχει αποφασισθεί από νόμιμα συνιστάμενη συνδικαλιστική οργάνωση συνηθίζεται να αποκαλείται «αδέσποτη» ή «άγρια» απεργία. Προϋπόθεση για την άσκηση του δικαιώματος της απεργίας είναι η ανάληψη της ευθύνης για την πραγματοποίησή της από κάποια συνδικαλιστική οργάνωση. Το Σύνταγμα (άρθρο 23 παρ.2) δεν επιτρέπει τη μη συνδικαλιστική ή αδέσποτη απεργία. Και πριν το Σύνταγμα του 1975, όμως, είχε επικρατήσει νομολογιακά η άποψη ότι η αδέσποτη απεργία είναι παράνομη.

Έτσι, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις και μόνο φέρουν την ευθύνη για την απόφασή τους για απεργία, την κήρυξη της απεργίας και τη νομιμότητα της εξαγωγής της. Οι συμμετέχοντες σε απεργία φέρουν ειδικά και μόνο την ευθύνη της άσκησης του δικαιώματός τους για συμμετοχή. Επομένως, για την αποκατάσταση της ζημιάς που προκάλεσε παράνομη απεργία

¹⁴³ Γεωργιάδου Ν., Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο, σελ 132 Λεβέντη, όπ . παρ. σελ. 507, υποσημείωση Ι, όπου υποστηρίζεται αναλυτικά η λευκή απεργία ως συλλογική και προσχεδιασμένη μείωση.

μπορούν να εναχθούν μόνο οι υπαίτιες οργανώσεις και όχι οι μεμονωμένοι μισθωτοί, καθένας από τους οποίους μπορεί να εναχθεί μόνο για τις δικές του πράξεις ή παραλείψεις και για τις συνέπειες που προκάλεσε η ατομική του συμμετοχή σε παράνομη απεργία.

- Ανάλογα με τον αποδέκτη των αιτημάτων της

i. Πολιτική απεργία

Πολιτική είναι η απεργία που γίνεται με σκοπούς πολιτικούς και λόγους που σχετίζονται με την πολιτική και τους πολιτικούς ανταγωνισμούς, ή η απεργία, η οποία για την ικανοποίησή των αιτημάτων της στρέφεται κατά του κράτους. Μία τέτοια απεργία μπορεί να αξιώνει ορισμένη πολιτική σε έναν τομέα ή τη μεταβολή της, την ψήφιση ή τροποποίηση ή κατάργηση νόμου κ.α. Αποδέκτης των αιτημάτων της είναι νοητό να είναι η νομοθετική, η εκτελεστική ακόμα και η δικαστική εξουσία. Τα προβαλλόμενα αιτήματα μπορεί να βρίσκονται δηλαδή εκτός των επαγγελματικών συμφερόντων των απεργούντων ή ακόμη και να είναι ευθέως ή συγκεκαλυμμένως πολιτικά. Επομένως, απεργία που στρέφεται κατά του κράτους εργοδότη (fiscus) και διεκδικεί τη βελτίωση των όρων εργασίας δεν είναι πολιτική¹⁴⁴.

ii. Εργασιακή-Πολιτική απεργία

Στην περίπτωση που η απεργία υποστηρίζει οικονομικά, εργασιακά γενικά, ασφαλιστικά, κοινωνικά, συνδικαλιστικά αιτήματα, τα οποία μόνο το κράτος είναι σε θέση να ρυθμίσει, όπως αιτήματα σχετικά με τις άδειες, το νόμιμο ωράριο ή την τοποθέτησή του στην μέρα ή την εβδομάδα, την προστασία της θέσης των μισθωτών ή την τροποποίηση των προϋποθέσεων για τη συνταξιοδότηση, τότε αυτή έχει μικτό χαρακτήρα. Είναι και εργασιακή και πολιτική¹⁴⁵. Η απεργία αυτή έχει γίνει δεκτό νομολογιακά ότι είναι νόμιμη, έστω και αν κατ' ουσία στρέφεται κατά της νομοθετικής εξουσίας. Κατ' άλλη γνώμη πάντως, η απεργία που στρέφεται κατά του κράτους και διεκδικεί αιτήματα που μόνο με τη θέσπιση, ανάκληση

¹⁴⁴ Μπακόπουλος, απεργία πολιτική, απεργία- πολιτική, απεργία διαμαρτυρίας, ΔΕΝ 1992, σελ 788

¹⁴⁵ Γεωργιάδου Ν., Εισαγωγή στο εργατικό δίκαιο, σελ 132

ή τροποποίηση κανόνων δικαίου μπορούν να ικανοποιηθούν είναι νόμιμη μόνο εφόσον έχει το χαρακτήρα απεργίας διαμαρτυρίας.

Ως απεργία διαμαρτυρίας, η απεργία αυτή είναι περιορισμένης χρονικής διάρκειας παύει να είναι νόμιμη, όταν μεταβάλλεται σε συνηθισμένη διεκδικητική απεργία. Η πολιτική απεργία που στρέφεται κατά της δικαστικής εξουσίας και επιδιώκει να επηρεάσει την κρίση της, έστω και επί εργατικής διαφοράς, είναι παράνομη γιατί προσβάλλει τη δικαστική ανεξαρτησία (άρθρο 87 Σ).

iii. Η απεργία αλληλεγγύης

Το άρθρο 19 παρ.1 περ . α' του Ν. 1264/1982 ορίζει ότι το απεργιακό δικαίωμα ασκείται και ως «εκδήλωση αλληλεγγύης για τους αυτούς σκοπούς» δηλαδή, σύμφωνα με την ίδια διάταξη, για τη «διαφύλαξη και προαγωγή των οικονομικών, εργασιακών, συνδικαλιστικών και ασφαλιστικών συμφερόντων των εργαζομένων». Η απεργία αλληλεγγύης δεν περιέχει αυτοτελές αίτημα των απεργών κατά του εργοδότη που προσβάλλει, αλλά γίνεται για να υποστηρίξει τα συλλογικά αιτήματα άλλων μισθωτών και κινείται στο συνολικό πλαίσιο των σχέσεων μισθωτών εργοδοτών¹⁴⁶.

Η απεργία ως εκδήλωση αλληλεγγύης καθιερώθηκε να διακρίνεται σε εσωτερικής και εξωτερικής αλληλεγγύης, ανάλογα με την απεργία που υποστηρίζει. Ως εσωτερικής αλληλεγγύης νοείται η απεργία που επιδιώκει την υποστήριξη άλλης απεργίας, η οποία πραγματοποιείται από άλλη συνδικαλιστική οργάνωση κατά του κοινού εργοδότη. Ως εξωτερικής αλληλεγγύης χαρακτηρίζεται εκείνη που αποβλέπει στη συμπαράσταση σε άλλη απεργία, οποία διεξάγεται από άλλη οργάνωση και στρέφεται κατά άλλου εργοδότη. Βασικό χαρακτηριστικό της απεργίας εξωτερικής αλληλεγγύης είναι ότι η δυνατότητα ικανοποίησης των απεργιακών αιτημάτων δεν εξαρτάται από τον πληττόμενο εργοδότη, αλλά από τρίτο.

¹⁴⁶ Τραυλός- Τζανετάτος, Η απεργία αλληλεγγύης στις επιχειρήσεις, 1995

6.4 ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ

Στοιχεία Απόφασης	Πραγματικά Περιστατικά	Απόφαση Δικαστηρίου
<p>ΑΡ.Απόφασης:4305/2011 Δικαστήριο: Μον. Πρωτ Θεσσαλονίκης Πρωτοδίκης: ΣΤΕΡΓΙΑΝΗ ΜΑΛΙΩΡΑ Δικηγόροι: Σπ.Τσέλιος , Ευστ.Δοξάκης – Στρ. Μαυραγάνης , Αν. Μαυραγάνης και Αικ . Πρακτικάκη Περιοδικό: Δ.Ε.Ν 2011 Τεύχος 1580</p>	<p>Οι ενάγουσες είναι επιχειρήσεις ΜΜΕ και αντιμετωπίζουν οικονομικά προβλήματα λόγω μείωσης της πώλησης των εντύπων τους. Από τον Ιούλιο του 2010 απηύθυναν πρόσκληση στους εκπροσώπους των εργαζομένων τους προκειμένου να προβούν σε διαβούλευση σχετικά με το μέτρο της εκ περιτροπής εργασίας. Οι διαπραγματεύσεις σταμάτησαν για ένα χρονικό διάστημα και από 24/01/2011 ξεκίνησε νέος κύκλος διαπραγματεύσεων χωρίς όμως αποτέλεσμα. Οι ενάγουσες στις 09/02/2011αποφάσισαν να επιβάλλουν το μέτρο της εκ περιτροπής εργασίας ενημερώνοντας σχετικά τους εργαζομένους τους όσον αφορά την περικοπή των ημερών εργασίας τους. Σε απάντηση του παραπάνω μέτρου η 1^η, 2^η, 3^η επιχειρήσεις των εναγομένων αποφάσισαν 48^η απεργία όλου του προσωπικού που εργάζεται στις εφημερίδες και σε όλα τα ένθετα περιοδικά και όλου του τεχνικού και διοικητικού προσωπικού που εργάζεται στις άνω εφημερίδες και περιοδικά καθώς και στο πιεστήριο καθώς και την κήρυξη 2 24ωρων απεργιών του δημοσιογραφικού προσωπικού που εργάζεται στην εφημερίδα. Οι ενάγουσες ισχυρίζονται ότι οι προαναφερόμενες απεργιακές κινητοποιήσεις είναι παράνομες διότι δεν τηρήθηκαν οι προϋποθέσεις του νόμου για την κήρυξή τους και συγκεκριμένα ότι δεν υπήρξε σύννομη εξουσιοδότηση προς τα Δ.Σ των οργανώσεών τους από τις Γ.Σ των μελών τους</p>	<p>Προκύπτει ότι τα Δ.Σ των εναγομένων είχαν νόμιμη εξουσιοδότηση να προβούν σε κήρυξη απεργίας και κατ' επέκταση νομίμως κηρύχθηκαν κατ' αρχήν οι επίδικες απεργίες από τα Δ.Σ των εναγομένων και η επίδικη απεργία κηρύχθηκε νομότυπα. Καθώς οι ενάγουσες τήρησαν την νόμιμη διαδικασία ενημέρωσης των εργαζομένων και διαβούλευσης με τους εκπροσώπους τους πριν επιβάλλουν το μέτρο της εκ περιτροπής εργασίας η κρινόμενη αγωγή γίνεται εν μέρει δεκτή. Οι επίδικες απεργίες είναι παράνομες διότι πραγματοποιούνται για την ικανοποίηση αιτημάτων τα οποία δεν μπορούν να αποτελέσουν νόμιμα αιτήματα απεργίας.</p>

ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Στην παρούσα πτυχιακή εργασία ασχοληθήκαμε με τις εργασιακές σχέσεις στον ιδιωτικό τομέα

Αναλύσαμε στοιχεία σχετικά με την εργασία και τις βασικότερες έννοιές της. Δώσαμε τον ορισμό τόσο της εργασίας όσο και του εργαζόμενου και του εργοδότη. Αναλύσαμε τις ατομικές εργασιακές σχέσεις οι οποίες άμεσα επηρεάζονται από την ορθή τήρηση των υποχρεώσεων του εργαζομένου και του εργοδότη. Μέσα στα ζητήματα που περικλείουν τις εργασιακές σχέσεις είναι επίσης και η λύση των εργασίας/καταγγελία σύμβασης καθώς επίσης και η απεργία.

Με τη σύμβαση εργασίας ο εργαζόμενος έχει την υποχρέωση να παρέχει, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, την εργασία του στον εργοδότη, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, με την υποχρέωση αυτός να καταβάλει στον εργαζόμενο τον συμφωνημένο μισθό. Δεν μπορεί να υφίσταται σύμβαση εργασίας χωρίς τα συμβατικά στοιχεία της παροχής εργασίας από έναν μισθωτό και της αντιπαροχής μισθού από έναν εργοδότη.

Όλα αυτά συνάδουν με το ότι το εργατικό δίκαιο δεν έχει αντικείμενο οποιαδήποτε βιοτική σχέση με αντικείμενο την παροχή εργασίας ή έργου ή υπηρεσιών, αλλά αποκλειστικά και μόνο τη σχέση παροχής εξαρτημένης εργασίας. Μία τέτοια σχέση παροχής εξαρτημένης εργασίας παρατηρείται ιδίως στον ιδιωτικό τομέα.

Από τις βασικότερες υποχρεώσεις του μισθωτού εργαζόμενου είναι η παροχή εργασίας και η υποχρέωση πίστης, ενώ από τις βασικότερες υποχρεώσεις του εργοδότη είναι υποχρέωση καταβολής του μισθού και η υποχρέωση πρόνοιας.

Στο σημείο αυτό να ευχαριστήσουμε για μία ακόμη φορά την καθηγήτριά μας κα Γεωργιάδου Νίκη.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ – ΠΗΓΕΣ

ΓΕΩΡΓΙΑΔΟΥ Ν., ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΣΤΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ, ΔΕΛΤΙΟ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ

ΓΚΟΥΤΟΣ Χ., ΣΥΛΛΟΓΙΚΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ, ΣΕΛ 117

ΓΚΟΥΤΟΣ Χ., ΠΑΡΟΧΗ ΔΥΟ ΕΙΔΩΝ ΕΡΓΑΣΙΩΝ ΑΠΟ ΤΟ ΜΙΣΘΩΤΟ ΣΤΟΝ ΙΔΙΟ ΕΡΓΟΔΟΤΗ. ΕΝΩΣΗ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΜΕΙΚΤΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΕΕΡΓΔ 55, 1996, 719 ΕΠ .

ΖΕΡΔΕΛΗΣ Δ., ΟΙ ΠΑΡΕΠΟΜΕΝΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ, ΔΕΝ 60,2004,694

ΚΑΠΟΔΙΣΤΡΙΑΣ Ι., ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ, ΤΕΥΧΟΣ ΙΙ , ΑΘΗΝΑ, ΣΕΛ 37

ΚΑΡΑΚΑΤΣΑΝΗΣ Α./ΓΑΡΔΙΚΑΣ Σ., ΑΤΟΜΙΚΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ, 5^Η ΕΚΔ , 1995, ΣΕΛ 171 ΕΠ .,

ΚΟΥΚΙΑΔΗΣ Γ., ΟΙ ΜΕΤΑΘΕΣΕΙΣ ΤΟΥ ΜΙΣΘΩΤΟΥ ΕΝ ΤΗ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ, ΑΡΜ 1872, 200 ΕΠ, 292 ΕΠ .

ΚΟΥΚΙΑΔΗΣ Δ.Ι, ΑΤΟΜΙΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΚΑΙ ΤΟ ΔΙΚΑΙΟ ΤΗΣ ΕΥΕΛΙΞΙΑΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΣΤ' ΕΚΔΟΣΗ , ΕΚΔΟΣΕΙΣ ΣΑΚΚΟΥΛΑ

ΚΑΛΟΜΟΙΡΗΣ Δ., ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΞ ΕΡΓΑΤΙΚΩΝ ΑΤΥΧΗΜΑΤΩΝ ΕΥΘΥΝΗΣ,
ΕΕΡΓΔ 31, 1972, 641,

ΚΑΡΑΤΖΑΣ Χ., ΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΜΕΤΑ ΤΙΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΤΩΝ ΝΕΩΝ ΕΡΓΑΤΙΚΩΝ
ΝΟΜΩΝ ΝΟΜΙΚΟΣ ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ, ΕΚΔΟΣΕΙΣ Π.Ι.Μ
ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ 2010

ΖΕΡΔΕΛΗΣ «ΤΟ ΔΙΚΑΙΟ ΤΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, 2002

ΚΑΡΑΤΖΑΣ Θ.ΧΡΗΣΤΟΣ , ΝΟΜΙΚΟΣ ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ,
ΕΚΔΟΣΕΙΣ: ΠΙΜ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ 2010 «ΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΜΕΤΑ ΤΙΣ
ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΤΩΝ ΝΕΩΝ ΕΡΓΑΤΙΚΩΝ ΝΟΜΩΝ», 2010

ΚΡΙΠΠΑΣ Γ., ΤΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΑΤΥΧΗΜΑ ΩΣ ΣΥΝΕΠΕΙΑ ΠΑΡΑΒΙΑΣΗΣ ΤΗΣ
ΥΠΟΧΡΕΩΣΗΣ ΠΡΟΝΟΙΑΣ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

ΛΕΒΕΝΤΗΣ, Η ΑΡΧΗ ΤΗΣ ΙΣΗΣ ΑΜΟΙΒΗΣ ΓΙΑ ΙΣΗΣ ΑΞΙΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑ, ΚΡΙΤΕ 1994,
ΣΕΛ 287

ΛΕΒΕΝΤΗΣ, ΜΕΤΑΒΙΒΑΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΣ ΚΑΙ ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ
ΣΧΕΣΕΙΣ, ΔΕΝ 1989, ΣΕΛ 1169

ΛΗΞΟΥΡΙΩΤΗΣ Ι., ΕΝΝΟΙΑ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΑΤΥΧΗΜΑΤΟΣ, ΕΕΡΓΔ 49, 1990, 361
ΕΠ ΚΑΙ 53, 1994, 464 ΕΠ,

ΛΗΞΟΥΡΙΩΤΗΣ Ι., ΜΕΤΑΘΕΣΗ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ, ΣΧΟΛΙΟ ΣΤΗΝ ΕΕΡΓΔ 50, 451
ΕΠ

ΛΗΞΟΥΡΙΩΤΗΣ Ι., ΑΤΟΜΙΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ, ΣΕΛ 250

ΛΗΞΟΥΡΙΩΤΗΣ Ι., ΠΡΟΣΘΕΤΗ ΕΡΓΑΣΙΑ, ΑΜΟΙΒΗ ΓΙΑ ΠΑΡΑΛΛΗΛΗ ΕΚΤΕΛΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΩΝ, ΕΕΡΓΔ 51, 1992, 308 ΕΠ.,

ΛΗΞΟΥΡΙΩΤΗΣ Ι., ΠΑΡΟΧΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΑ ΠΛΑΙΣΙΑ ΜΙΚΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ, ΕΕΡΓΔ 52, 1993, 146 ΕΠ ,

ΜΑΡΚΟΠΟΥΛΟΣ, ΤΟ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΤΙΚΟ ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑΣ ΤΩΝ ΜΙΣΘΩΤΩΝ, ΔΕΝ 2004, ΣΕΛ 161

ΜΑΝΙΤΑΚΗΣ Α., ΚΡΑΤΟΣ ΔΙΚΑΙΟΥ ΚΑΙ ΔΙΚΑΣΤΙΚΟΣ ΕΛΕΓΧΟΣ ΤΗΣ ΣΥΝΤΑΓΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ, 1994, ΣΕΛ 410, ΕΠ

ΜΕΤΖΗΤΑΚΟΣ , ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΑΠΟ ΤΟ ΘΑΝΑΤΟ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ, ΤΗ ΜΕΤΑΒΙΒΑΣΗ, ΔΙΑΛΥΣΗ ΚΑΙ ΠΤΩΧΕΥΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΣ ΔΕΝ 1987, ΣΕΛ 1041

ΠΕΤΙΝΗΣ , Η ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΓΙΑ ΤΟΝ ΤΕΧΝΙΚΟ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΚΑΙ ΤΟΝ ΙΑΤΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ ΚΑΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ, ΔΕΝ 2001, ΣΕΛ 501.

ΧΡΙΣΤΟΦΟΡΑΤΟΣ , Η ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗ ΤΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΣΕΛ 16 ΕΠ .

ΧΡΥΣΟΓΟΝΟΣ Κ., ΑΤΟΜΙΚΑ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ, Β' ΕΚΔΟΣΗ 2002, ΣΕΛ 109

ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΕΣ ΠΗΓΕΣ

www.e-forologia.gr

www.wikipedia.gr

www.ergasiaka.gr