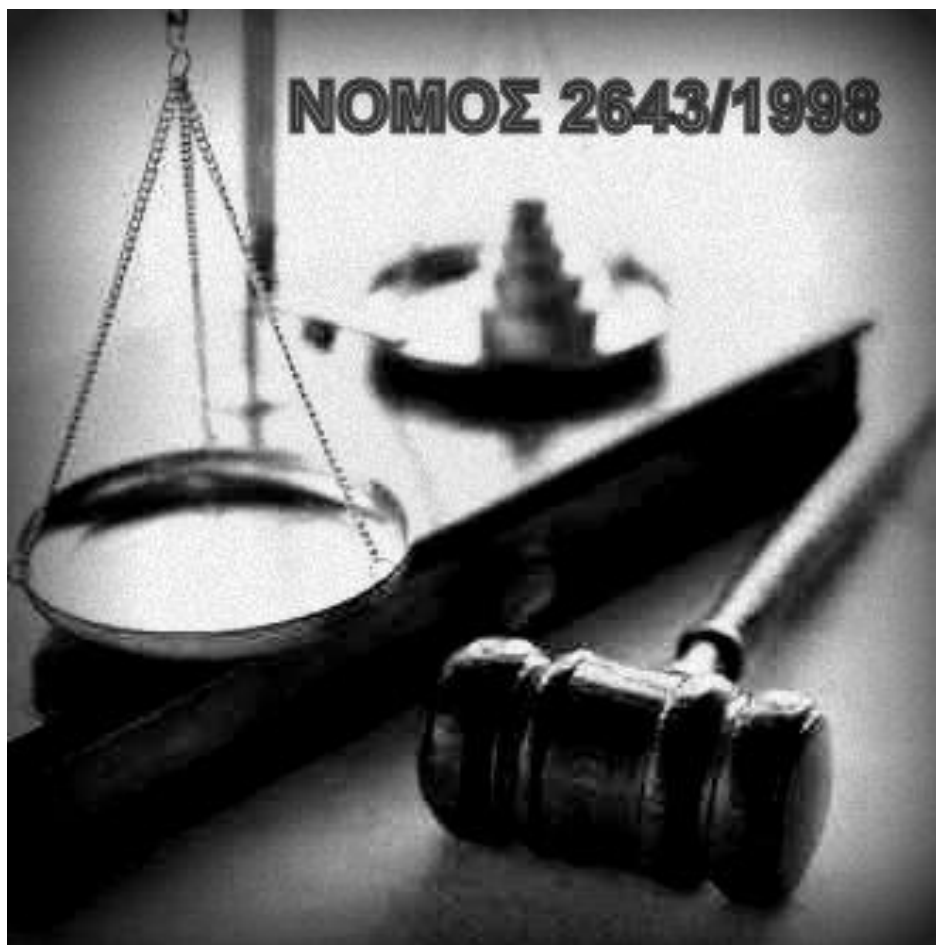


ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ (Τ.Ε.Ι.) ΔΥΤΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

«ΑΝΑΓΚΑΣΤΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΕΙΔΙΚΩΝ ΚΑΤΗΓΟΡΙΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ»



ΕΠΙΜΕΛΕΙΑ:
ΚΟΝΤΟΔΗΜΑ ΧΡΥΣΑΥΓΗ
ΜΟΥΣΕΛΙΜΗΣ ΕΥΑΓΓΕΛΟΣ

ΕΠΟΠΤΕΥΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ:
ΓΕΩΡΓΙΑΔΟΥ ΝΙΚΗ

ΠΑΤΡΑ 2014

«MANDATORY CONTRACTS FOR SPECIAL CATEGORIES OF EMPLOYEES»

**Αφιερώνεται στα άτομα με ειδικές ανάγκες,
που η αγωνία όλων μας και κυρίως
αυτών για ένα καλύτερο επαγγελματικό
αύριο, δημιούργησε την ανάγκη για την
επιλογή του συγκεκριμένου θέματος.**

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Το κράτος στα πλαίσια της κοινωνικής πολιτικής λαμβάνει μέτρα για να προστατεύσει μία σειρά από κατηγορίες προσώπων για τα οποία ο νομοθέτης θεωρεί ότι έχουν ανάγκη κοινωνικής συμπαράστασης και κοινωνικής πρόνοιας ως εκπλήρωση ηθικής επιταγής, γιατί δεν μπορούν από διάφορες αιτίες που δεν οφείλονται σε υπαιτιότητα τους, να εξασφαλίσουν εργασία ώστε να ζήσουν τα ίδια και τις οικογένειες τους. Πιο συγκεκριμένα, η αύξηση της ανεργίας, φαινόμενο που χαρακτηρίζει όλες τις ανεπτυγμένες χώρες την τελευταία εικοσαετία, και οι πολύ ανταγωνιστικές συνθήκες που επικρατούν στις οικονομίες και κατ' επέκταση στις αγορές εργασίας στη σύγχρονη εποχή, περιορίζουν σημαντικά τις ευκαιρίες απασχόλησης για άτομα ή ομάδες που εμφανίζουν σωματική, ψυχική ή/και «κοινωνική» μειονεξία και τα οποία έτσι υφίστανται διακρίσεις και «διπλό αποκλεισμό». Πράγματι, οι ευκαιρίες απασχόλησης για τα άτομα αυτά στη σύγχρονη εποχή μας, περιορίζονται ολοένα και περισσότερο ιδιαίτερα στην ελεύθερη αγορά εργασίας, δεδομένου ότι συναγωνίζονται πλέον με έναν αυξανόμενο αριθμό ανέργων, με ολοένα και περισσότερα προσόντα για θέσεις εργασίας, που «παραδοσιακά» καλύπτονταν στο παρελθόν από τα άτομα αυτά. Αυτό επιβεβαιώνεται από διάφορες επίσημες εκτιμήσεις που δείχνουν ότι η θέση των ατόμων ευπαθών κοινωνικών ομάδων στην αγορά εργασίας βρίσκεται συνήθως στην ανεργία ή στις περιπτώσεις που τα άτομα αυτά εργάζονται κατέχουν, κατά κανόνα, θέσεις εργασίας χαμηλών προσόντων και αποδοχών.

Ειδικότερα, όσον αφορά τα Άτομα με Αναπηρία (ΑΜΕΑ), η συμμετοχή τους στην αγορά εργασίας είναι σαφώς μικρότερη αναλογικά σε σχέση με το υπόλοιπο εργατικό δυναμικό. Όπως επισημαίνεται και στην «Ανακοίνωση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής σχετικά με την ισότητα των ευκαιριών για τα ΑΜΕΑ» (COM 96 406 τελικό), έχει διαπιστωθεί, σύμφωνα με διάφορες επίσημες εκτιμήσεις, ότι τα ΑΜΕΑ κινδυνεύουν δύο έως τρεις φορές περισσότερο να μείνουν άνεργοι και για χρονικά διαστήματα μακράς διάρκειας, σε σχέση με τον υπόλοιπο ενεργό πληθυσμό. Με βάση τις εκτιμήσεις αυτές, το ποσοστό ανέργων ατόμων με αναπηρία (ΑΜΕΑ) στην Ευρωπαϊκή Ένωση είναι περίπου τριπλάσιο σε σύγκριση με τα άτομα χωρίς αναπηρία, ενώ ένα μεγάλο τμήμα των απασχολούμενων ΑΜΕΑ καλύπτει θέσεις εργασίας χαμηλών δεξιοτήτων και αμοιβών.

Σήμερα παρέχεται προστασία στα μειονεκτούντα πρόσωπα με τον ν. 2643/98 «Μέριμνα για την απασχόληση προσώπων ειδικών κατηγοριών και άλλες διατάξεις» (ΔΕΝ 54.1354), όπως αυτός ισχύει μετά από τις τροποποιήσεις που έγιναν. Ο ν. 2643/98 αποτελεί το νομικό πλαίσιο, όπου η αρχή της κοινωνικής αλληλεγγύης συνδυάζεται με την διασφάλιση της διαφάνειας και τις αντικειμενικότητας στις προσλήψεις και ταυτόχρονα τη διατήρηση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων.

Στο πρώτο μέρος της πτυχιακής εργασίας που ακολουθεί αναλύονται οι επιμέρους διατάξεις του ν. 2643/98 (προστατευόμενα πρόσωπα, υπαγόμενες επιχειρήσεις, τοποθέτηση, λύση της σύμβασης εργασίας,...) και στο δεύτερο παραθέεται μία σειρά από δικαστικές αποφάσεις σχετικά με τις αναγκαστικές συμβάσεις ώστε να γίνει κατανοητό πως εφαρμόζεται ο ν. 2643/98 (και οι προγενέστεροι νόμοι) στην πράξη.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Σήμερα παρέχεται προστασία στα μειονεκτούντα άτομα με τον ν. 2643/98 «Μέριμνα για την απασχόληση προσώπων ειδικών κατηγοριών και άλλες διατάξεις». Παλαιότερα υπήρχαν ισχυρισμοί ότι οι αναγκαστικές συμβάσεις πρέπει να θεωρηθούν αντισυνταγματικές, ωστόσο οι σχετικές διατάξεις κρίθηκαν συνταγματικά επιτρεπτές διότι δεν προσέκρουαν στην αρχή της ανάπτυξης ελεύθερης οικονομικής δραστηριότητας. Σύμφωνα με τον ν. 2643/1998 παρ.1 άρθρο 1 οι κατηγορίες των προστατευόμενων ατόμων είναι:

- α) οι πολύτεκνοι γονείς με τουλάχιστον τέσσερα τέκνα, ένα από τα τέκνα και ο επιζών ή ο άγαμος γονιός τριών ανηλίκων τέκνων,
- β) τα άτομα με ειδικές ανάγκες και τα τέκνα, τα αδέρφια και οι σύζυγοι τους,
- γ) όσοι έλαβαν μέρος στην Εθνική Αντίσταση κατά την έννοια του ν. 1285/1982 και τα τέκνα τους,
- δ) οι ανάπηροι και οι τραυματίες πολέμου ή πολεμικών γεγονότων και τα τέκνα τους,
- ε) οι τρίτεκνοι και τα τέκνα τους.

Υποχρέωση για αναγκαστική πρόσληψη έχουν όλες οι επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις, φορείς του δημόσιου τομέα και οι θυγατρικές τους Ανώνυμες Εταιρίες που λειτουργούν στην Ελλάδα, απασχολούν τουλάχιστον 50 μισθωτούς και δεν εμφανίζουν ζημιές στις δύο προηγούμενες χρήσεις. Το ποσοστό που υποχρεούται να προσλάβει η επιχείρηση είναι 8% επί του συνολικού της προσωπικού. Για να διασφαλιστεί η αντικειμενικότητα της διαφάνειας κατά την τοποθέτηση λαμβάνεται υπόψιν το σύνολο των μορίων που έχουν συγκεντρώσει οι ενδιαφερόμενοι με βάση τα κριτήρια και τον αριθμό των μορίων που αντιστοιχεί σε κάθε κριτήριο. Η τοποθέτηση των προστατευόμενων προσώπων γίνεται με την ιδιότητά του δικηγόρου, του υπάλληλου ή του εργατοτεχνίτη ανάλογα με τα προσόντα τους. Από την στιγμή που τους κοινοποιηθεί η απόφαση της επιτροπής του άρθρου 9 του ν. 2643/98 είναι υποχρεωμένοι να παρουσιασθούν ώστε να αναλάβουν υπηρεσία μέσα σε ένα (1) μήνα. Κάθε εργοδότης μπορεί να αμφισβητήσει την απόφαση της πρωτοβάθμιας επιτροπής του άρθρου 9 με αίτηση του στην δευτεροβάθμια επιτροπή του άρθρου 10. Επίσης μπορεί να ζητήσει την αντικατάσταση του μισθωτού για υπαίτια ακαταλληλότητα αφού όμως τον έχει απασχολήσει για τουλάχιστον δύο (2) μήνες. Τα προστατευόμενα πρόσωπα χάνουν την προστασία που τους παρέχει ο νόμος όταν η τοποθέτησή τους ανακλήθηκε δύο φορές μετά από αίτησή τους που υποβλήθηκε μετά από την ανάληψη υπηρεσίας και όταν αντικατασταθούν δύο φορές με απόφαση της επιτροπής, μετά από αίτηση του εργοδότη για υπαίτια ακαταλληλότητα. Οι πενταμελείς πρωτοβάθμιες επιτροπές του άρθρου 9 του ν. 2643/98 έχουν συσταθεί στην έδρα κάθε περιφερειακής διεύθυνσης του Ο.Α.Ε.Δ., ενώ οι δύο (2) εξαμελείς δευτεροβάθμιες επιτροπές του άρθρου 10 έχουν συσταθεί στην κεντρική υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης. Τα αναγκαστικώς τοποθετούμενα άτομα προστατεύονται όχι μόνο κατά την πρόσληψή τους και κατά την λειτουργία της εργασιακής σχέσης, αλλά και κατά την απόλυσή τους. Έτσι ο νομοθέτης ορίζει, περιοριστικά, στο άρθρο 11 τους λόγους για τους οποίους λύνεται η αναγκαστική σύμβαση. Οι λόγοι αυτοί χωρίζονται σε δύο (2) κατηγορίες, σε αυτούς που δεν απαιτείται άδεια διοικητικής αρχής και σε αυτούς που απαιτείται. Όσοι εργοδότες παραβαίνουν τις διατάξεις του νόμου τους επιβάλλονται διοικητικές κυρώσεις. Τέλος αν και ο σκοπός του ν. 2643/98 ήταν να ευνοηθούν τα άτομα που ανήκουν σε ευπαθείς κοινωνικά ομάδες, μπορεί να εμφανιστούν προβλήματα στην ερμηνεία και την εφαρμογή του νόμου.

ABSTRACT

Nowadays, disabled individuals are protected under the Law 2643/98 of Greek State, "Care for the employment of individuals belonging to special groups and other provisions". There were previous claims that mandatory contracts should be considered unconstitutional, however the related provisions were decided to be constitutionally permissible because they were not conflicting with the principle of development of free economical activity. According to the Law. 2643/1998, Paragraph 1, Article 1, the groups of protected individuals are:

- a) Parents having at least four children, one of the children and the living or unmarried parent of three under-aged children,
- b) individuals with disabilities and their children, their siblings and their spouses,
- c) those who took part in the National Resistance in the sense of Law. 1285/1982 and their children,
- d) physically disabled individuals or individuals injured at war and their children,
- e) parents having three children and their children.

All businesses or holdings, public sector bodies and their subsidiary corporations that operate in Greece, with at least 50 employees and do not have loss during the last two years are obliged to mandatory employment. Any business is obliged to hire 8% of the total staff. In order for the objectivity of the process to be guaranteed, the total points collected by the interested ones are considered based on the criteria and the points corresponding to each criterion. Placement of protected individuals is done with the attribute of a lawyer, an employee or a craftsmen according to their qualifications. Since the decision is announced to them by the committee of Article 9 of Law. 2643/98, they are obliged to appear, in order to undertake service within one (1) month. Every employer can question the decision of the primary committee of Article 9 with an application to the secondary committee of Article 10. He may also require the replacement of the employee for wrongful unsuitability, only after at least two (2) months of work. Protected persons lose protection granted by law, when their placement is recalled twice by submitting applications, after entering the service and when they are replaced twice by the decision of the committee, at the request of the employer for wrongful unsuitability. The five-membered primary committees of Article 9 of Law. 2643/98 have been formed in the headquarters of each regional management of OAED (manpower employment organization), while the two (2) six-membered secondary committees of Article 10 are formed in the central service of Ministry of Labour and Social Security. The mandatory positioned individuals are not protected only during their recruitment and working, but also against their dismissal. So the legislature defines restrictively, in Article 11 the reasons why the mandatory agreement can be broken. These reasons are divided into two (2) categories, the ones that do not require permission from the authorities and the others that they do. Employers who violate the provisions of the law are imposed with administrative sanctions. Finally, although the purpose of Law. 2643/98 was to favor people belonging to vulnerable social groups, problems may occur in the interpretation and application of the law.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΜΕΡΟΣ Α'

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

I.	Σύμβαση εργασίας.....	8
II.	Βασικά είδη συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας.....	8
III.	Άλλα είδη συμβάσεων εργασίας.....	12
IV.	Βασικά είδη συλλογικών συμβάσεων εργασίας.....	13
V.	Λόγοι ακύρωσης της σύμβασης εργασίας.....	14

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1:	Η έννοια της αναγκαστικής σύμβασης εργασίας.....	17
-------------	--	----

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2:	Κατηγορίες προστατευόμενων ατόμων (άρθρο 1 του νόμου 2643/1998).....	18
2.1	Οι πολύτεκνοι.....	18
2.2	ΑΜΕΑ με ποσοστό αναπηρίας τουλάχιστον 50%.....	19
2.3	Αντιστασιακοί.....	20
2.4	Ανάπηροι και τραυματίες πολέμου.....	21
2.5	Τρίτεκνοι.....	22

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3:	Οι αναγκαστικές προσλήψεις ατόμων ειδικών κατηγοριών σε φορείς του ιδιωτικού και του ευρύτερου δημόσιου τομέα	
3.1	Προστασία σε φορείς του ιδιωτικού και του ευρύτερου δημόσιου τομέα (άρθρο 2 του νόμου 2643/1998).....	24
3.2	Ειδικές θέσεις του δημοσίου τομέα.....	26
3.3	Διορισμός ή πρόσληψη προστατευόμενων σε δημόσιες υπηρεσίες, Ν.Π.Δ.Δ. και Ο.Τ.Α. (άρθρο 3 του νόμου 2643/1998).....	27
3.4	Δικαιολογητικά που απαιτούνται για την πρόσληψη.....	28
3.5	Αντικειμενικά κριτήρια τοποθέτησης, πρόσληψης και διορισμού προστατευόμενων προσώπων (άρθρο 4 του νόμου 2643/1998).....	28

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4:	Η τοποθέτηση των προστατευόμενων προσώπων	
4.1	Τοποθέτηση (άρθρο 5 του νόμου 2643/1998).....	33
4.2	Υποβολή στοιχείων – Διαδικασία (άρθρο 6 του νόμου 2643/1998).....	36
4.3	Πρόσθετα δικαιολογητικά (άρθρο 7 του νόμου 2643/1998).....	37
4.4	Επιχορήγηση εργοδοτών, εργονομική διευθέτηση, επαύξηση χρόνου αδειάς, ηθικές αμοιβές (άρθρο 8 του νόμου 2643/1998).....	38

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5:	Επιτροπές	
5.1	Πρωτοβάθμιες Επιτροπές (άρθρο 9 του νόμου 2643/1998).....	40
5.2	Δευτεροβάθμιες Επιτροπές (άρθρο 10 του νόμου 2643/1998).....	42

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6:	Λύση της αναγκαστικής σύμβασης εργασίας	
6.1	Η λύση της αναγκαστικής σύμβασης (άρθρο 11 του νόμου 2643/1998).....	44
6.2	Λόγοι λύσης της αναγκαστικής σύμβασης εργασίας.....	44
6.3	Διοικητικές κυρώσεις - Πρόστιμα σε βάρος επιχειρήσεων (άρθρο 12 του νόμου 2643/1998).....	48

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7:	Προβλήματα στην ερμηνεία και εφαρμογή του ν. 2643/1998.....	49
-------------	---	----

ΜΕΡΟΣ Β'

ΔΙΚΑΣΤΙΚΕΣ ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ.....	56
---------------------------	----

ΜΕΡΟΣ Α΄

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

I. Σύμβαση εργασίας

Η σύμβαση εργασίας συνάπτεται μεταξύ του εργαζόμενου και του εργοδότη και δημιουργεί έννομη σχέση εργασίας μεταξύ αυτών.

Με τη σύναψη συμβάσεως εργασίας, ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος:

1. να προσφέρει ο ίδιος την εργασίας του στον εργοδότη,
2. να έχει τη διάθεση να αναπτύξει κλίμα συνεργασίας τόσο με τον εργοδότη του όσο και με τους συναδέλφους του,
3. να είναι συνεπής στις υποχρεώσεις του,
4. να ενεργεί στοχεύοντας το κέρδος της επιχείρησης και
5. να ακολουθεί τις εντολές του εργοδότη, εφόσον είναι μέσα στα πλαίσια που ορίζει ο νόμος και η σύμβαση εργασίας του.

Ο εργοδότης από την πλευρά του είναι υποχρεωμένος:

1. να λαμβάνει τα απαραίτητα μέτρα ώστε να μην κινδυνεύσει η υγεία και η ασφάλεια των εργαζομένων,
2. να τους ασφαλίζει,
3. να φροντίζει για την ασφαλή φύλαξη των προσωπικών τους αντικειμένων,
4. να καταβάλλει εμπρόθεσμα τους μισθούς και
5. να χορηγεί τις νόμιμες άδειες¹.

Όπως κάθε σύμβαση, έτσι και η σύμβαση εργασίας για να θεωρείται έγκυρη, πρέπει να συντρέξει τα κατά το νόμο και τους όρους της προβλεπόμενα αποτελέσματα και ασφαλώς, να συνάπτεται και να λειτουργεί με βάση τις νομοθετικές προβλέψεις².

Τη σύμβαση εργασίας προβλέπει και ρυθμίζει ο ΑΚ με τις διατάξεις των άρθρων 648-680 ΑΚ. Επίσης το ισχύον Σύνταγμα περιέχει σημαντικές διατάξεις που αφορούν τις εφαρμογές του εργατικού δικαίου (άρθρα 4 παρ. 1 και 2, 5 παρ. 1, 22, 23, 25, 103).

Το άρθρο 136 ΑΚ όπως αυτό τροποποιήθηκε με τον ν. 1329/83, αναφέρεται στη σύναψη σύμβασης εργασίας ανηλίκων που έχουν συμπληρώσει το 15^ο έτος της ηλικίας τους, με βασική προϋπόθεση να υπάρχει η γενική συναίνεση του πατέρα τους ή του επιτρόπου τους. Έτσι, άτομα παρόλο που είναι ανήλικα, με βάση ειδική διάταξη, έχουν τη δυνατότητα να συνάψουν έγκυρη σύμβαση εργασίας (άρθρο 15 του ν. 1837/1989)³.

Η σύμβαση εργασίας θεωρείται ακυρώσιμη όταν αντίκειται σε απαγορευτική διάταξη νόμου (άρθρα 3, 174, 180 ΑΚ). Άλλωστε, στην περίπτωση που συντρέξει πλάνη, απάτη ή απειλή (άρθρα 140-157 ΑΚ) και εφόσον το θύμα προσφύγει στα δικαστήρια ζητώντας την ακύρωση της σύμβασης σε χρονικό διάστημα εντός δύο ετών από την κατάρτισή της ή από τότε που πέρασε η κατάσταση της πλάνης, απάτης ή απειλής, τότε η σύμβαση εργασίας σύμφωνα με το αστικό δίκαιο είναι ακυρώσιμη⁴.

II. Βασικά είδη συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας

1. Σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου
2. Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου
3. Σύμβαση εργασίας πλήρους απασχόλησης
4. Σύμβαση εργασίας μερικής απασχόλησης
5. Σύμβαση εκ περιτροπής απασχόλησης

¹ Νίκος Κ. Παπαδόπουλος, «(Ατομική) Σύμβαση Εργασίας-Σύμβαση Εξαρτημένης Εργασίας», ΑΤΕΙ Σερρών-Τμ. Λογιστικής, σελ. 4-5, διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο: ftp://ftp.teiser.gr/Logistikis/Asfalistiko_Dikaio/3.pdf [πρόσβαση στις 2/9/2014]

² Βλ. Ι. Ληξουριώτης, «Ατομικές εργασιακές σχέσεις», 4^η έκδοση, σελ. 129

³ Βλ. Ι. Κουκιάδης, «Εργατικό Δίκαιο - Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας», Γ' έκδοση, σελ. 337

⁴ Βλ. Ι. Ληξουριώτης, «Ατομικές εργασιακές σχέσεις», 4^η έκδοση, σελ. 129-130

6. Σύμβαση εργασίας με δοκιμή
7. Σύμβαση εργασίας με προσχώρηση
8. Σύμβαση εργασίας με διαγωνισμό
9. Αναγκαστική σύμβαση εργασίας

1. Σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου

Είναι η σύμβαση εργασίας στην οποία ο εργοδότης και ο μισθωτός δεν έχουν συμφωνήσει τη χρονική διάρκεια για την οποία θα ισχύει η σύμβαση και δεν συνάγεται από το είδος και το σκοπό αυτής⁵.

2. Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου

Είναι η σύμβαση εργασίας στην οποία ο εργοδότης και ο μισθωτός έχουν προκαθορίσει ρητώς ή σιωπηρώς τη λήξη της σύμβασης μετά από κάποια ορισμένη χρονική διάρκεια (π.χ. μετά από 5 μήνες, από 1 έτος κ.λπ.), ή όταν έχουν ορίσει συγκεκριμένη ημερομηνία λήξης της σύμβασης (ΕφΑθ 8105/2000 ΕΛΔ 2001, 1380, ΑΠ 680/2001 ΕΛΔ 2001, 1592, ΕφΘρακ 46/2001 ΔΕΕ 2001, 429)⁶. Όταν συμπληρωθεί το χρονικό διάστημα που συμφωνήθηκε να απασχοληθεί ο μισθωτός από τον εργοδότη ή όταν φτάσει η ημερομηνία στη οποία έχει συμφωνηθεί να λήξει η σύμβαση, οι συμβαλλόμενοι αποφασίζουν εάν θα σταματήσει η απασχόληση του μισθωτού ή εάν θα απασχοληθεί ξανά και μπορούν να επαναδιαπραγματευθούν και να τροποποιήσουν το περιεχόμενο της σύμβασης⁷.

Εάν ο μισθωτός συνεχίσει να προσφέρει τις υπηρεσίες του μετά τη λήξη της σύμβασης ορισμένου χρόνου, όχι για λίγες ημέρες αλλά για ικανοποιητικό χρονικό διάστημα και συμφωνεί σε αυτό και ο εργοδότης, τότε η σύμβαση εργασίας θεωρείται ότι μετατρέπεται από ορισμένου σε αορίστου χρόνου σύμβαση⁸.

Σύμφωνα με το ΠΔ 180/2007, η σύναψη της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου θα πρέπει να αιτιολογείται από αντικειμενικό λόγο.

Για παράδειγμα, εάν μια επιχείρηση απασχολεί κάποιον μισθωτό ο οποίος για κάποιο συγκεκριμένο λόγο δεν μπορεί να εργασθεί για κάποιο χρονικό διάστημα (π.χ. επειδή πρέπει να εκπληρώσει την στρατιωτική του θητεία), τότε ο λόγος για τον οποίο η επιχείρηση προσλαμβάνει άλλον μισθωτό με σύμβαση ορισμένου χρόνου, είναι για να μην μείνει κενή η θέση για το διάστημα που αδυνατεί να εργασθεί ο πρώτος μισθωτός.

Ακόμη, η διάρκεια για την οποία θα γίνει η σύναψη της σύμβασης ορισμένου χρόνου, μπορεί να εξαρτηθεί και από το είδος και το σκοπό της εργασίας ή από το είδος και το σκοπό της επιχείρησης. Ωστόσο, μπορεί να γίνει σύναψη τέτοιας σύμβασης και σε περίπτωση που προσλαμβάνεται μισθωτός προκειμένου να απασχοληθεί είτε μόνος του, είτε με άλλους, σε κάποιο συγκεκριμένο έργο και δεν μπορεί να προσδιοριστεί από την αρχή ο ακριβής χρόνος που θα χρειαστεί για την ολοκλήρωση του έργου αυτού⁹.

Βασική διαφορά μεταξύ της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου και της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου, είναι ότι η σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου λήγει μόνο εάν καταγγελθεί από τον εργοδότη ή το μισθωτό, δηλαδή μόνο εάν παραιτηθεί ο μισθωτός ή εάν τον απολύσει ο εργοδότης, και καταβληθεί φυσικά η νόμιμη αποζημίωση. Αντίθετα, η σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου λήγει με την παρέλευση του συμφωνημένου χρόνου που έχουν προκαθορίσει ο εργοδότης και ο μισθωτός, ή αφού εκτελεστεί ορισμένο

⁵ Μ. Δρίμτζια, «Το νέο τοπίο στις συμβάσεις εργασίας και τους όρους απασχόλησης των εργαζομένων», σελ. 2, διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο:

<http://sate.gr/nea/ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ_INGR.pdf> [πρόσβαση στις 2/9/2014]

⁶ Βλ. Ι. Ληξουριώτης, «Εφαρμογές εργατικού δικαίου - Ατομικές & Συλλογικές Συμβάσεις», σελ. 10

⁷ Βλ. Χρήστος Θ. Καρατζάς, «Η συμβολή της νομολογιακής πρακτικής στη διαμόρφωση των εργασιακών σχέσεων», σελ. 45

⁸ Μ. Δρίμτζια, «Το νέο τοπίο στις συμβάσεις εργασίας και τους όρους απασχόλησης των εργαζομένων», σελ. 5, διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο:

<http://sate.gr/nea/ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ_INGR.pdf> [πρόσβαση στις 3/9/2014]

⁹ Βλ. Ν. Γεωργιάδου, «Εισαγωγή στο εργατικό δίκαιο», σελ. 31

έργο που είχε συμφωνηθεί, χωρίς να απαιτείται καταγγελία ή προειδοποίηση ή οποιαδήποτε άλλη προστασία για αποζημίωση¹⁰.

3. Σύμβαση εργασίας πλήρους απασχόλησης

Είναι οι συμβάσεις ή σχέσεις εξαρτημένης εργασίας με τις οποίες ο εργοδότης απασχολεί τον μισθωτό με πλήρες ωράριο εργασίας¹¹. Ο μισθωτός δουλεύει περίπου 40 ώρες την εβδομάδα (8 ώρες καθημερινά για 5 ημέρες ή 6.4 ώρες καθημερινά για 6 ημέρες)¹². Τέτοιου είδους συμβάσεις μπορούν να γίνουν ακόμα και προφορικά¹³.

4. Σύμβαση εργασίας μερικής ή μειωμένης απασχόλησης

Είναι οι συμβάσεις ή σχέσεις εξαρτημένης εργασίας με τις οποίες ο εργοδότης απασχολεί τον μισθωτό για λιγότερες ώρες εργασίας σε σχέση με αυτές που θα τον απασχολούσε εάν τον είχε προσλάβει με πλήρες απασχόληση (λιγότερες από 40 ώρες την εβδομάδα)¹⁴. Έτσι, εάν ο εργοδότης για κάποιο λόγο αδυνατεί να απασχολήσει τον μισθωτό όλες τις ώρες που προβλέπει το πλήρες ωράριο εργασίας, και κατά συνέπεια να του καταβάλει τους αντίστοιχους μισθούς, τότε τον ωφελεί να τον προσλάβει με σύμβαση μειωμένης εργασίας. Αλλά και για τον μισθωτό αυτό το είδος της σύμβασης έχει οφέλη σε περίπτωση που για κάποιο λόγο αδυνατεί να προσφέρει τις υπηρεσίες του όλες τις ώρες που προβλέπει το πλήρες ωράριο εργασίας, αφού του δίνεται η δυνατότητα να πραγματοποιήσει συμφωνία με τον εργοδότη ώστε να περιοριστούν οι ώρες εργασίας σε καθημερινή βάση¹⁵.

Η κατάρτιση τέτοιου είδους συμβάσεων πρέπει να γίνεται εγγράφως και σύμφωνα με το ν. 3846/2010, ο εργοδότης πρέπει μέσα σε χρονικό διάστημα οκτώ (8) ημερών να γνωστοποιήσει στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας την κατάρτιση αυτή. Σε διαφορετική περίπτωση, η σύμβαση θα θεωρηθεί σύμβαση πλήρους απασχόλησης¹⁶.

Πρέπει να σημειωθεί ότι στους μισθωτούς οι οποίοι έχουν προσληφθεί με συμβάσεις μερικής ή μειωμένης απασχόλησης, παρέχονται τα ίδια δικαιώματα που παρέχονται και σε όσους έχουν προσληφθεί με άλλο είδος σύμβασης (π.χ. δικαίωμα κανονικής αδειάς, επιδόματα αδειάς και εορτών κ.ά.)¹⁷.

5. Σύμβαση εκ περιτροπής απασχόλησης

Είναι η σύμβαση με την οποία αντί να μειωθεί ο αριθμός των μισθωτών που απασχολούνται σε μια επιχείρηση, απασχολούνται στις ίδιες θέσεις εργασίας περισσότεροι μισθωτοί, λιγότερες όμως ώρες ημερησίως, εβδομαδιαίως, μηνιαίως κ.λπ.¹⁸.

¹⁰ Βλ. Ν. Γεωργιάδου, «Εισαγωγή στο εργατικό δίκαιο», 2009, σελ. 31

¹¹ Μ. Δρίμτζια, «Το νέο τοπίο στις συμβάσεις εργασίας και τους όρους απασχόλησης των εργαζομένων», σελ. 3, διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο: <http://sate.gr/nea/EPΓΑΣΙΑKA_INGR.pdf> [πρόσβαση στις 3/9/2014]

¹² Ε. Τσιολλά, «Ημερίδα 2014-Πρακτικές οδηγίες προς εργοδότες», σελ.4, διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο: <<http://www.foveraprostasia.gr/files/ergodotes.pdf>> [πρόσβαση στις 3/9/2014]

¹³ Ε. Τσιολλά, «Ημερίδα 2014-Πρακτικές οδηγίες προς εργοδότες», σελ.5, διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο: <<http://www.foveraprostasia.gr/files/ergodotes.pdf>> [πρόσβαση στις 5/9/2014]

¹⁴ Μ. Δρίμτζια, «Το νέο τοπίο στις συμβάσεις εργασίας και τους όρους απασχόλησης των εργαζομένων», σελ. 3, διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο: <http://sate.gr/nea/EPΓΑΣΙΑKA_INGR.pdf> [πρόσβαση στις 5/9/2014]

¹⁵ Βλ. Χρήστος Θ. Καρατζάς, «Η συμβολή της νομολογιακής πρακτικής στη διαμόρφωση των εργασιακών σχέσεων», σελ. 26

¹⁶ Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων & Ανέργων-Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος, «Όροι Σύμβασης Μερικής Απασχόλησης», διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο: <<http://www.kepea.gr/aarticle.php?id=211>> [πρόσβαση στις 5/9/2014]

¹⁷ Βλ. Χρήστος Θ. Καρατζάς, «Η συμβολή της νομολογιακής πρακτικής στη διαμόρφωση των εργασιακών σχέσεων», σελ. 26-27

¹⁸ Βλ. Χρήστος Θ. Καρατζάς, «Η συμβολή της νομολογιακής πρακτικής στη διαμόρφωση των εργασιακών σχέσεων», σελ. 32

Για παράδειγμα, ο εργοδότης μπορεί αντί να απασχολήσει τον μισθωτό με τη μορφή πλήρους απασχόλησης 5 ημέρες την εβδομάδα και 8 ώρες ημερησίως, άρα $5 \cdot 8 = 40$ ώρες εβδομαδιαίως, να τον απασχολήσει τις ίδιες ώρες ημερησίως από μία μέχρι τρεις ημέρες την εβδομάδα (για 1 ημέρα = 8 ώρες, για 2 ημέρες = 16 ώρες, για 3 ημέρες = 24 ώρες εβδομαδιαίως), ή να τον απασχολήσει την δεύτερη και την τέταρτη εβδομάδα κάθε μήνα, ή το πρώτο, το τρίτο, το πέμπτο κ.λπ. μήνα κάθε έτος, ή συνδυασμό όλων αυτών.

Κατά την κατάρτιση της σύμβασης ή σχέσης εργασίας ή κατά τη διάρκειά της ο εργοδότης και ο μισθωτός μπορούν με έγγραφη ατομική σύμβαση να συμφωνήσουν κάθε μορφή εκ περιτροπής απασχόληση (παρ. 3 άρθρο 38 Ν. 1892/1990, όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 2 του Ν. 3846/10).

Η διάρκεια της εκ περιτροπής απασχόλησης απαγορεύεται να υπερβαίνει τους εννιά (9) μήνες μέσα στο ίδιο ημερολογιακό έτος και επιβάλλεται σε όλα ή σε κάποια από τα μέλη του προσωπικού της επιχείρησης¹⁹.

6. Σύμβαση εργασίας με δοκιμή

Με αυτό το είδος της σύμβασης συμφωνείται μεταξύ του εργοδότη και του εργαζόμενου να απασχοληθεί ο εργαζόμενος δοκιμαστικά για κάποιο (μικρό συνήθως) χρονικό διάστημα. Σκοπός αυτής της δοκιμής είναι να ελέγξει ο εργοδότης εάν ο εργαζόμενος διαθέτει τις απαιτούμενες γνώσεις και ικανότητες που απαιτούνται για τη συγκεκριμένη θέση εργασίας και να γίνει η πλήρης και συστηματική εκπαίδευση του δοκιμαστικά εργαζόμενου, έτσι ώστε να παράσχει επιτυχώς την εργασία του. Το είδος αυτής της σύμβασης αποσκοπεί και στον έλεγχο της γενικότερης συμπεριφοράς του εργαζόμενου²⁰.

Για το είδος αυτό των συμβάσεων εργασίας δεν υπάρχει ειδική ρύθμιση από το νόμο και αναγνωρίζεται από την εργατική νομοθεσία (άρθρο 2 παρ. 2 του Β.Δ. της 16/18.7.1920) στην οποία ορίζεται ότι πρέπει να περάσει χρονικό διάστημα δύο μηνών από την στιγμή που ξεκινά να απασχολείται δοκιμαστικά ο εργαζόμενος (συνυπολογίζεται και ο τυχόν χρόνος δοκιμασίας που έχει συμφωνηθεί) για να αρχίσει η υποχρέωση της καταγγελίας.

Με τη δοκιμαστική σύμβαση εργασίας δίνεται το δικαίωμα στον εργαζόμενο και στον εργοδότη, αλλά κυρίως στον εργοδότη, να λύσει πιο εύκολα τη σύμβαση, ορισμένου ή αορίστου χρόνου, που έχει συνάψει στη χρονική περίοδο της δοκιμασίας εάν διαπιστωθεί η ακαταλληλότητα ή ανικανότητα του εργαζόμενου να ανταπεξέλθει επιτυχώς στις ανάγκες της συγκεκριμένης θέσης που απασχολείται δοκιμαστικά και σε αντίθετη περίπτωση, να απαλλαγεί ο εργοδότης από την υποχρέωση να προειδοποιήσει και να καταβάλει αποζημίωση λόγω καταγγελίας²¹.

Εάν ο εργοδότης, όταν τελειώσει η δοκιμαστική περίοδος απασχόλησης του εργαζόμενου, εγκρίνει την εργασία του, τότε προσλαμβάνει οριστικά τον εργαζόμενο και συνεχίζει να τον απασχολεί, ενώ εάν δεν εγκρίνει την εργασία του, τότε η σύμβαση θεωρείται ότι δεν καταρτίσθηκε ποτέ και λύεται αυτοδικαίως (669 ΑΚ).

7. Σύμβαση εργασίας με προσχώρηση

Είναι η σύμβαση με την οποία ο εργαζόμενος συμφωνεί για το είδος της εργασίας και για τον μισθό που έχει καθορίσει ο εργοδότης. Στις συμβάσεις αυτές, οι εργαζόμενοι δεν διαπραγματεύονται τους όρους εργασίας που θα ισχύσουν, αλλά προσχωρούν στους όρους που έχει ορίσει ο εργοδότης²². Δεν λείπουν περιπτώσεις όπου δημιουργούνται προβλήματα επειδή η προσχώρηση αναφέρεται σε όρους εργασίας που δεν σχετίζονται με τον κανονισμό.

¹⁹ Ανδρέας Κ. Σακελλαριάδης, «Εκ περιτροπής εργασία», 2014, διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο: <<http://www.taxheaven.gr/laws/circular/view/id/18413>> [πρόσβαση στις 7/9/2014]

²⁰ Βλ. Δημήτρης Γ. Παπαδημητρίου, Αεροπαγίτης ε.τ., «Εργατικό δίκαιο», 2004, δεύτερη έκδοση, σελ.32

²¹ Βλ. Χρήστος Θ. Καρατζάς, «Η συμβολή της νομολογιακής πρακτικής στη διαμόρφωση των εργασιακών σχέσεων», σελ. 63

²² Βλ. Ν. Γεωργιάδου, «Εισαγωγή στο εργατικό δίκαιο», 2009, σελ. 29

Σε τέτοιες περιπτώσεις τα προβλήματα που δημιουργούνται σχετίζονται με τις λεγόμενες «συμβάσεις προσχώρησης»²³.

8. Σύμβαση εργασίας με διαγωνισμό

Τέτοιο είδος συμβάσεων εργασίας καταρτίζουν οι μεγάλες επιχειρήσεις και οι δημόσιοι οργανισμοί προκειμένου να προσλάβουν μισθωτούς σε διάφορες θέσεις εργασίας που προκηρύσσονται. Για να γίνει πρόσληψη των ενδιαφερόμενων με τέτοια σύμβαση, πρέπει να γίνει προκήρυξη θέσεων εργασίας με διαγωνισμό και οι ενδιαφερόμενοι να δηλώσουν συμμετοχή. Από την επιτυχία τους στον διαγωνισμό θα καθοριστεί εάν θα προσληφθούν, εφόσον βέβαια πληρούν και τους λοιπούς όρους της προκήρυξης²⁴.

Η στιγμή που ο εργοδότης γνωστοποιεί τα αποτελέσματα, είναι το χρονικό σημείο της τελικής κατάρτισης της σύμβασης εργασίας και μετά την ανακοίνωση αυτή, οι επιτυχόντες πρέπει να προσκομίσουν τα διάφορα δικαιολογητικά που απαιτούνται προκειμένου να επιβεβαιωθούν οι όροι της σύμβασης²⁵.

9. Αναγκαστική σύμβαση εργασίας

Η αναγκαστική σύμβαση εργασίας σήμερα καθορίζεται από τον ν. 2643/1998 "Μέριμνα για την απασχόληση προσώπων ειδικών κατηγοριών" και θα αναλυθεί στα κεφάλαια που ακολουθούν.

III. Άλλα είδη συμβάσεων εργασίας

1. Σύμβαση μίσθωσης έργου
2. Σύμβαση παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών
3. Σύμβαση εντολής
4. Σύμβαση αντιπροσωπείας

1. Σύμβαση μίσθωσης έργου (Ν. 2527/1997)

Με σύμβαση μίσθωσης έργου η οποία συνάπτεται μετά από απόφαση του Γενικού Γραμματέα της Περιφέρειας, ένας συμβαλλόμενος (εργολάβος) αναλαμβάνει να εκτελέσει ένα συγκεκριμένο έργο για λογαριασμό άλλου (εργοδότη) ο οποίος έχει την υποχρέωση να καταβάλλει τη συμφωνημένη αμοιβή (681 ΑΚ). Η διάρκεια μιας τέτοιας σύμβασης είναι μέχρι ένα (1) έτος²⁶.

Με τη σύμβαση αυτή, καθορίζεται ο αριθμός των προσώπων που θα απασχοληθούν προκειμένου να εκτελεσθεί το έργο, καθώς και ο τόπος στον οποίο θα εκτελεσθεί, αδιάφορα από τον χρόνο που θα χρειαστεί για την μερική ή ολική παράδοσή του.

Ο εργολάβος ενεργεί ανεξάρτητα χωρίς να εποπτεύεται και να ελέγχεται από τον εργοδότη, παίρνει πρωτοβουλίες και εργάζεται με τέτοιο τρόπο, ώστε να εκτελέσει το έργο μέσα στα όρια που διαγράφονται από τη συμφωνία του με τον εργοδότη, αναλαμβάνοντας έτσι ο ίδιος τον κίνδυνο του έργου που θα εκτελέσει μέχρι τη στιγμή που θα το παραδώσει. Κατά τη διάρκεια της εκτέλεσης του έργου, έχει τη δυνατότητα να χρησιμοποιήσει και δικό του εξοπλισμό²⁷.

Τέλος, για τη σύναψη σύμβασης μίσθωσης έργου από υπηρεσίες και νομικά πρόσωπα του δημόσιου τομέα με φυσικά πρόσωπα, απαιτείται βεβαίωση της νομικής υπηρεσίας ή νομικού συμβούλου της οικείας υπηρεσίας ή νομικού προσώπου του δημόσιου

²³ Βλ. Ιωάννης Δ. Κουκιάνης, «Εργατικό Δίκαιο - Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας», ΣΤ' έκδοση, σελ. 440

²⁴ Βλ. Ν. Γεωργιάδου, «Εισαγωγή στο εργατικό δίκαιο», σελ. 28

²⁵ Βλ. Ιωάννης Δ. Κουκιάνης, «Εργατικό Δίκαιο - Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας», ΣΤ' έκδοση, σελ. 438-439

²⁶ Θανάση Παζαρόγλου, "Συμβάσεις μίσθωσης έργου", διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο: <<http://www.idimon.gr/site/xPage.asp?sid=6586&LangId=1>>, [πρόσβαση στις 7/9/2014]

²⁷ Βλ. Ν. Γεωργιάδου, «Εισαγωγή στο εργατικό δίκαιο», σελ. 33-34

τομέα, ώστε να αποδεικνύεται ότι δεν πρόκειται για σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αλλά για γνήσια σύμβαση μίσθωσης έργου²⁸.

2. Σύμβαση παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών

Σύμβαση παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών έχουμε όταν ο εργαζόμενος αναλαμβάνει την υποχρέωση έναντι του εργοδότη να προσφέρει τις υπηρεσίες του, χωρίς όμως να εποπτεύεται και να ελέγχεται από αυτόν, σε αντίθεση με την σύμβαση εξαρτημένης εργασίας²⁹.

Για παράδειγμα, συνδέεται με σχέση ανεξάρτητων υπηρεσιών ο τεχνικός ήχου και εικόνας, ο οποίος έχει αναλάβει την επεξεργασία ενός βίντεο για λογαριασμό κάποιου πελάτη της επιχείρησης και εργάζεται πάνω σε αυτό ημέρες και ώρες που καθορίζει ο ίδιος, χωρίς παρέμβαση ή έλεγχο από την επιχείρηση.

3. Σύμβαση εντολής

Σύμβαση εντολής έχουμε όταν ο εντολοδόχος αναλαμβάνει την υποχρέωση να διεξάγει μια υπόθεση που του έχει αναθέσει ο εντολέας, χωρίς αμοιβή. Για παράδειγμα, τέτοιες συμβάσεις εργασίας χρησιμοποιούνται για διαχειριστές πολυκατοικιών οι οποίοι παρέχουν τις υπηρεσίες τους χωρίς να αμείβονται.

Ο κίνδυνος για κάθε ζημιά του εντολέα βαρύνει τον εντολοδόχο και σύμφωνα με το άρθρο 714 ΑΚ, σε περίπτωση που δεν εκτέλεσε την εντολή μέσα στα όρια που διαγράφονται από τη συμφωνία του με τον εντολέα και προκύψει ζημιά, ζημιώνεται ο εντολέας, ο οποίος έχει το δικαίωμα να απαιτήσει αποζημίωση.

Ο εντολοδόχος απαλλάσσεται από τον κίνδυνο για ζημιά, αν ο εντολέας συναινέσει στην παρέκκλιση από τα όρια της εντολής ή αν εγκρίνει αυτή αργότερα, ο εντολοδόχος όμως πρέπει να επικαλεσθεί και στη συνέχεια να αποδείξει τα γεγονότα που θεμελιώνουν τον ισχυρισμό αυτό (236 και 238 ΑΚ)³⁰.

Υπάρχουν ωστόσο συμβάσεις εντολής με αμοιβή. Για παράδειγμα, τέτοιες συμβάσεις χρησιμοποιούνται για δικηγόρους και για διαχειριστές επιχειρήσεων οι οποίοι παρέχουν τις υπηρεσίες τους έναντι αμοιβής³¹.

4. Σύμβαση αντιπροσωπείας

Σύμβαση αντιπροσωπείας είναι η σύμβαση με την οποία τρίτος που αποκαλείται αντιπρόσωπος, αναλαμβάνει να διαπραγματευθεί για λογαριασμό διαφόρων εργοδοτών, έναντι αμοιβής. Ο αντιπρόσωπος δεν εξαρτάται από τον εργοδότη αλλά ενεργεί ως ανεξάρτητος μεσολαβητής³².

IV. Βασικά είδη συλλογικών συμβάσεων εργασίας

1. Εθνικές γενικές
2. Κλαδικές
3. Επιχειρησιακές

²⁸ Θανάση Παζαρλόγλου, "Συμβάσεις μίσθωσης έργου", διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο: <<http://www.idimon.gr/site/xPage.asp?sid=6586&LangId=1>> [πρόσβαση στις 10/9/2014]

²⁹ Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων & Ανέργων - Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος, «Σύμβαση Ανεξαρτήτων Υπηρεσιών», διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο: <<http://www.kepea.gr/aarticle.php?id=237>> [πρόσβαση στις 10/9/2014]

³⁰ Foggs.gr, "Εννοια σύμβασης εντολής, χαρακτηριστικά γνωρίσματα, τύπος", διαθέσιμο στον διαδικτυακό τόπο:

<http://www.foggs.gr/index.php?option=com_content&view=article&id=2542&catid=1:12&Itemid=192> [πρόσβαση στις 10/9/2014]

³¹ Βλ. Ν. Γεωργιάδου, "Εισαγωγή στο εργατικό δίκαιο", σελ. 35

³² Μ. Δρίμτζια, «Το νέο τοπίο στις συμβάσεις εργασίας και τους όρους απασχόλησης των εργαζομένων», σελ. 4, διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο: <http://sate.gr/nea/ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ_INGR.pdf> [πρόσβαση στις 10/9/2014]

4. Εθνικές ομοιοεπαγγελματικές
5. Τοπικές ομοιοεπαγγελματικές

1. Εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας

Οι συμβάσεις αυτές αφορούν τους εργαζόμενους όλης της χώρας και καθορίζουν τους ελάχιστους όρους εργασίας.

2. Κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας

Οι συμβάσεις αυτές αφορούν τους εργαζόμενους περισσότερων ομοειδών ή συναφών εκμεταλλεύσεων ή επιχειρήσεων ορισμένης πόλης ή περιφέρειας ή και όλης της χώρας που ανήκουν στον ίδιο κλάδο παραγωγής.

3. Επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας

Οι συμβάσεις αυτές αφορούν τους εργαζόμενους μιας εκμετάλλευσης ή επιχείρησης και συνάπτονται εφόσον η επιχείρηση απασχολεί το λιγότερο 50 εργαζόμενους.

4. Εθνικές ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας

Οι συμβάσεις αυτές αφορούν εργαζόμενους συγκεκριμένου επαγγέλματος και των συναφών ειδικοτήτων όλης της χώρας

5. Τοπικές ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας

Οι συμβάσεις αυτές αφορούν τους εργαζόμενους συγκεκριμένου επαγγέλματος ή και των συναφών ειδικοτήτων συγκεκριμένης πόλης ή περιφέρειας.³³

V. Λόγοι ακύρωσης σύμβασης εργασίας

Ορισμένοι από τους πιο συχνούς λόγους για τους οποίους ακυρώνονται συμβάσεις εργασίας, είναι οι ακόλουθοι:

α. Ακύρωση λόγω έλλειψης δικαιοπρακτικής ικανότητας

Οι αντισυμβαλλόμενοι πρέπει να έχουν την απαιτούμενη ικανότητα για δικαιοπραξία. Η έλλειψη δικαιοπρακτικής ικανότητας είναι ένας από τους πιο συνηθισμένους λόγους για τους οποίους ακυρώνεται η σύμβαση εργασίας, έχοντας έτσι ως αποτέλεσμα να μην επέρχονται οι επιθυμητές έννομες συνέπειες (127 επ. ΑΚ)³⁴.

β. Ακύρωση λόγω έλλειψης νόμιμης εκπροσώπησης εκ μέρους του εργοδότη

Στην περίπτωση που η εκπροσώπηση του εργοδότη δεν είναι νόμιμη επειδή ο εργοδότης δεν έχει εγκρίνει εγκύτως τον εκπρόσωπο που εμφανίζεται για τη σύναψη της σύμβασης εργασίας, έχει ως αποτέλεσμα την ακύρωση της σύμβασης αυτής (άρθρο 231 ΑΚ)³⁵.

γ. Ακύρωση λόγω παράλειψης τήρησης έγγραφου τύπου

Η κατά παράβαση σχετικής νομοθετικής επιταγής μη τήρηση του έγγραφου τύπου, έχει ως αποτέλεσμα την ακύρωση της σύμβασης εργασίας (ΑΠ 1068/2002 ΕΕργΔ 63, 2004, 218 = ΕλλΔνη 45, 2004, 145). Γενικώς, δεν είναι αναγκαίο η σύναψη της εργασιακής σύμβασης εργασίας να γίνει με τήρηση έγγραφου τύπου. Ωστόσο, δε λείπουν περιπτώσεις όπου συμβάσεις συνάπτονται υποχρεωτικά εγγράφως, επειδή το επιβάλλει ο νόμος (π.χ. σύμβαση εργασίας εκ περιτροπής, σύμβαση μερικής απασχόλησης, σύμβαση εργασίας

³³ Α. Σταμάτη, Σοφία Α. Βέργου, «Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας», σελ. 6-7, διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο: <<http://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2013/11/sse.pdf>> [πρόσβαση στις 13/9/2014]

³⁴ Βλ. Ι. Ληξουριώτης, «Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις», 4^η έκδοση, σελ. 130

³⁵ Βλ. Ι. Ληξουριώτης, «Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις», 4^η έκδοση, σελ. 130-131

αλλοδαπού). Ακόμη, δε λείπουν περιπτώσεις όπου επιβάλλεται εγγράφως η σύναψη συμβάσεων από κανονισμό με ισχύ ουσιαστικού νόμου ή σε άλλες ειδικές περιπτώσεις³⁶.

Σύμφωνα με το άρθρο 164 ΑΚ, εάν ο νόμος επιβάλλει τη σύναψη συμβάσεων εργασίας με τήρηση έγγραφου τύπου, τότε σε περίπτωση που χρειαστεί να γίνουν οποιεσδήποτε τροποποιήσεις στις συμβάσεις αυτές ή χρειαστεί να γίνουν ανανεώσεις των αρχικών συμβάσεων προκειμένου να θεωρούνται έγκυρες, τότε θα γίνουν και αυτές με τήρηση έγγραφου τύπου (ΑΠ 1068/2002 ΕΕργΔ 63, 4/2004, 218=ΕλλΔνη 45, 2004, 145). Επομένως, εάν δεν επιβάλλεται από το νόμο η σύναψη συμβάσεων εργασίας με τήρηση έγγραφου τύπου, δεν μπορεί να εφαρμοστεί η διάταξη του άρθρου 671 ΑΚ σύμφωνα με την οποία «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» (ΑΠ 1068/2002 ΕΕργΔ 63, 4/2004, 218=ΕλλΔνη 45, 2004, 145)³⁷.

δ. Ακύρωση λόγω μη εφοδιασμού με βιβλιάριο υγείας

Ο μη εφοδιασμός βιβλιαρίου υγείας ή άλλου σχετικού πιστοποιητικού που οφείλει ο εργοδότης να παρέχει στον εργαζόμενο, καθώς και η μη ανανέωση περιοδικά του βιβλιαρίου υγείας σύμφωνα με τα οριζόμενα στο ειδικό νόμο που τα απαιτεί για να είναι έγκυρη η σύναψη της σύμβασης εργασίας, έχουν ως αποτέλεσμα την ακυρότητα της σύμβασης (ΑΠ 530/2003 ΔΕΝ 60, 2004, 873, ΑΠ 1129/1990 ΕΕργΔ 58, 1999, 409).

Για παράδειγμα, στους εργαζομένους σε επιχειρήσεις υγειονομικού ενδιαφέροντος ως χειριστές τροφίμων ή ποτών και στους εργαζομένους σε ξενοδοχεία, εστιατόρια, καφεενεία, κ.λπ., παρέχεται βιβλιάριο υγείας το οποίο το θεωρούν σε τακτά χρονικά διαστήματα για να βεβαιώνεται ότι δεν πάσχουν από κάποιο μεταδοτικό νόσημα (ΑΠ 1425/2008 ΔΕΕ 10/2009, 1121)³⁸.

ε. Ακύρωση λόγω μη εφοδιασμού με άδεια εργασίας

Συχνός λόγος για τον οποίο ακυρώνονται συμβάσεις εργασίας είναι ο μη εφοδιασμός με άδεια εργασίας, με χαρακτηριστικές περιπτώσεις που αφορούν το μη εφοδιασμό σε αλλοδαπούς, ή το μη εφοδιασμό με άδεια ή με βιβλιάριο υγείας των ανηλίκων.

Για παράδειγμα, στα κέντρα διασκέδασης, μπαρ, καφετέριες και λοιπά αναφερόμενα στο άρθρο 4 παρ. 1 του ΠΔ 180/1979 καταστήματα, εάν δεν υπάρχει ειδική άδεια από την οικεία αστυνομική αρχή, ακυρώνονται οι συμβάσεις εργασίας.

Ωστόσο, υπάρχουν περιπτώσεις που γίνεται δεκτό ότι ο μη εφοδιασμός με σχετική κάρτα απασχόλησης δεν επηρεάζει το κύρος της σύμβασης και έτσι δεν οδηγεί στην ακύρωσή της. Για παράδειγμα, γίνεται δεκτό ότι ο μη εφοδιασμός με «κάρτα εργασίας» που εκδίδει ο Ο.Α.Ε.Δ. για τους εργαζομένους στα ΚΤΕΛ κατά τις διατάξεις των ΝΔ 2656/1953 και 763/1970, επάγεται σε διοικητικές και ποινικές κυρώσεις και όχι σε ακυρότητα της σύμβασης εργασίας (ΑΠ 1863/1999 ΔΕΝ 56, 2000, 695)³⁹.

στ. Ακύρωση λόγω ανυπαρξίας επαγγελματικής άδειας ή πτυχίου άσκησης επαγγέλματος ή επαγγελματικού βιβλιαρίου

Εάν ο εργαζόμενος δεν είναι εφοδιασμένος με την ειδική άδεια ή πτυχίο άσκησης συγκεκριμένης επαγγελματικής δραστηριότητας ή με το επαγγελματικό βιβλιάριο που απαιτείται, τότε η σύμβαση εργασίας είναι άκυρη.

Για παράδειγμα, εάν μισθωτός ως προπονητής καλαθοσφαίρισης, δεν είναι εφοδιασμένος με την άδεια άσκησης επαγγέλματος που απαιτείται και χορηγείται από τη Γενική Γραμματεία Αθλητισμού, τότε δεν ασκεί έγκυρα το επάγγελμά του (άρθρο 31 παρ. 5 ν. 2725/1999)⁴⁰.

³⁶ Βλ. Ι. Ληξουριώτης, «Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις», 4^η έκδοση, σελ. 131

³⁷ Βλ. Ι. Ληξουριώτης, «Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις», 4^η έκδοση, σελ. 132

³⁸ Βλ. Ι. Ληξουριώτης, «Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις», 4^η έκδοση, σελ. 132

³⁹ Βλ. Ι. Ληξουριώτης, «Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις», 4^η έκδοση, σελ. 133-134

⁴⁰ Βλ. Ι. Ληξουριώτης, «Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις», 4^η έκδοση, σελ. 134

ζ. Ακύρωση λόγω μη τήρησης λοιπών όρων και διαδικαστικών προϋποθέσεων κατά την πρόσληψη

Σε περίπτωση μη τήρησης ειδικών προϋποθέσεων (πρόσληψη υπαλλήλου στο Δημόσιο ή σε ΝΠΔΔ σε μη νομοθετημένη θέση (ΑΠ 82/2013 ΔΕΕ 6/2013, 628=ΕλλΔνη 54, 2013, 718) ή σε περίπτωση μη τήρησης λοιπών όρων και διαδικαστικών προϋποθέσεων κατά την πρόσληψη που προβλέπονται από διάφορες νομοθετικές διατάξεις, όπως για παράδειγμα η γνωστοποίηση της έγγραφης σύμβασης μερικής απασχόλησης στην επιθεώρηση εργασίας κατά το άρθρο 2 παρ. 1 και 2 του ν. 2639/1998, έχουν ως αποτέλεσμα την ακυρότητα της σύμβασης εργασίας.

Για παράδειγμα, πρόσωπα τα οποία απασχολούνται σε φορέα του δημοσίου τομέα, εάν η πρόσληψή τους δεν έχει γίνει με διαδικασία ΑΣΕΠ και δεν τηρούνται οι σχετικές διαδικαστικές διατυπώσεις που προβλέπονται από τον νόμο 2190/1994, τότε οι συμβάσεις εργασίας τους είναι άκυρες (ΑΠ 305/2010 ΔΕΝ 66, 2010, 1276)⁴¹.

η. Ακύρωση λόγω απασχόλησης σε δεύτερο εργοδότη καθ' υπέρβαση του νομίμου ωραρίου

Ο εργοδότης απαγορεύεται να απασχολήσει εργαζόμενους οι οποίοι απασχολήθηκαν και σε δεύτερο εργοδότη μέσα στην ίδια ημέρα και όλες τις νόμιμες ώρες ημερήσιας εργασίας (άρθρο 16 παρ. 3 ΠΔ της 27.6/4.7.1932) και αυτό για να μην επέρχεται περαιτέρω καταπόνηση των σωματικών δυνάμεων των εργαζομένων. Σε περίπτωση που συμβεί αυτό, οδηγεί στην ακυρότητα των συμβάσεων εργασίας, ακυρότητα η οποία είναι απόλυτη και εξετάζεται και αυτεπαγγέλτως (ΑΠ 680/2011 ΔΕΝ 67, 2011, 1318). Εάν όμως οι εργαζόμενοι απασχολήθηκαν λιγότερες από τις νόμιμες ώρες, τότε μπορεί να τους απασχολήσει για όσες ώρες έχουν ακόμη το δικαίωμα να εργασθούνε μέχρι να συμπληρώσουν τις ανώτατες νόμιμες ώρες ημερήσιας εργασίας⁴².

⁴¹ Βλ. Ι. Ληξουριώτης, «Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις», 4^η έκδοση, σελ. 134-135

⁴² Βλ. Ι. Ληξουριώτης, «Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις», 4^η έκδοση, σελ. 135

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΑΝΑΓΚΑΣΤΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Για το αν θα συναφθεί ή όχι σύμβαση εργασίας, έχουν θεσπιστεί ορισμένες ειδικές διατάξεις οι οποίες υποχρεώνουν τον εργοδότη ο οποίος απασχολεί ορισμένο αριθμό εργαζομένων, να προσλάβει στην επιχείρησή του μέχρι ορισμένου ποσοστού άτομα ειδικών κατηγοριών (ή μειονεκτούντα άτομα)⁴³.

Ως «μειονεκτούντα άτομα» θεωρούνται τα άτομα τα οποία λόγω αναγνωρισμένης σωματικής ή πνευματικής πάθησης δυσκολεύονται να βρουν και να διατηρήσουν κατάλληλη θέση εργασίας και να εξελιχθούν επαγγελματικά (Διεθνής Σύμβαση Εργασίας 159/83, που κυρώθηκε με τον νόμο 1556/85, (ΔΕΝ 41.645))⁴⁴. Η σύμβαση εργασίας δηλαδή δεν γίνεται πάντα με ελεύθερη συναίνεση του εργοδότη και του ενδιαφερόμενου. Στα άτομα αυτά ανήκουν πολεμιστές της εθνικής αντίστασης και ανάπηροι πολέμου, τέκνα ή σύζυγοι θυμάτων, γενικώς άτομα με αναπηρίες και πολύτεκνοι, καθώς και τρίτεκνοι για ένα από τα παιδιά, υπό ορισμένες προϋποθέσεις.

Την προστασία αυτών των ειδικών κατηγοριών παλαιότερα πρόβλεπαν ο Α.Ν. 771/1937, Ν.Δ. 1040/1942, 1799/1949, ο Α.Ν. 971/1949, ο Νόμος 1324/1949, ο Α.Ν. 1836/1951, το Ν.Δ. 2657/1953, το Ν.Δ. 61/1968, ειδικά για τους ανάπηρους (μειονεκτούντα άτομα), ο Νόμος 963/1979, 1043/1980 και άλλες ειδικότερες διατάξεις για κάθε μία από τις παραπάνω κατηγορίες εργαζομένων. Με το νόμο 1648/1986, καταργήθηκαν όλες οι διάσπαρτες σχετικές διατάξεις και έγινε προσπάθεια εκσυγχρονισμού τους, να διασφαλισθεί η διαφάνεια και η αντικειμενικότητα στις προσλήψεις και να διατηρηθεί η ανταγωνιστικότητα μεταξύ των επιχειρήσεων⁴⁵.

Σήμερα, ισχύει ο νόμος 2643/1998 "Μέριμνα για την απασχόληση προσώπων ειδικών κατηγοριών" όπως αυτός ισχύει με τις τροποποιήσεις που έγιναν. Ο νόμος αυτός περιλαμβάνει ορισμένα ευεργετικά - προστατευτικά μέτρα προκειμένου να βοηθήσει τα άτομα που ανήκουν στις ειδικές κατηγορίες και να διασφαλίσει τα δικαιώματά τους στην εργασία.

Παλαιότερα υπήρξαν ισχυρισμοί ότι οι αναγκαστικές συμβάσεις πρέπει να θεωρηθούν αντισυνταγματικές. Ωστόσο οι σχετικές διατάξεις κρίθηκαν συνταγματικά επιτρεπτές διότι δεν προσέκρουσαν στην αρχή της ανάπτυξης ελεύθερης οικονομικής δραστηριότητας, στην οποία περιλαμβάνεται και η ελευθερία κατάρτισης των συμβάσεων (βλ. Γνωμοδ. Μάνεση - Μανιτάκη, ΝοΒ 29,1199 επ., ΣτΕ 1094/87, ΝοΒ 35,973, ΕφΘεσ 2719/96 ΔΕΕ 1997,506)⁴⁶ και οι λόγοι για τους οποίους επιβάλλονται είναι γενικότερα το δημόσιο ή κοινωνικό συμφέρον και δεν αποδυναμώνουν το συνταγματικώς προστατευόμενο δικαίωμα (βλ. ΣΕ 1479/64, ΔΕΝ 42.1095, ΑΠ 990/95, ΔΕΝ 52.117, Δ. Ζερδελή: «Η σύμβαση των συμβάσεων εργασίας», ΔΕΝ 56.753 - Χ. Γκούτος: «Θέματα αναγκαστικής συμβάσεως εργασίας», ΔΕΝ 52.145)⁴⁷. Τέτοιοι λόγοι συντρέχουν και στην περίπτωση που προσλαμβάνονται άτομα προς εργασία τα οποία προσέφεραν ιδιαίτερες υπηρεσίες σε εθνικούς αγώνες (βλ. σχετική νομολογία σε Ληξουριώτη ΕΕΔ 50.863), καθώς και σε πολύτεκνους και στους ανάπηρους για τους οποίους προνόησε ο συνταγματικός νομοθέτης (άρθρο 21 παρ. 2, 3 του Συντάγματος 1975/86)⁴⁸.

⁴³ Βλ. Δ. Ζερδελής, «Εργατικό Δίκαιο», σελ. 374

⁴⁴ Βλ. Μαρκόπουλος, ΔΕΝ 2003, Τόμος 59, Τεύχος 1402, σελ. 498

⁴⁵ Βλ. Σταματίνα Π. Γιαννακούρου, Δ.Ε.Ε. 1999, σελ. 36

⁴⁶ Βλ. Σταματίνα Π. Γιαννακούρου, Δ.Ε.Ε. 1999, σελ. 36

⁴⁷ Βλ. Μαρκόπουλος, ΔΕΝ 2003, Τόμος 59, Τεύχος 1402, σελ. 498-499

⁴⁸ Βλ. Σταματίνα Π. Γιαννακούρου, Δ.Ε.Ε. 1999, σελ. 36

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΠΡΟΣΤΑΤΕΥΟΜΕΝΩΝ ΑΤΟΜΩΝ (άρθρο 1 του νόμου 2643/1998)

Σύμφωνα με τον ν. 2643/1998 παρ.1 άρθρο 1 οι κατηγορίες των προστατευόμενων ατόμων είναι πέντε:

α) οι πολύτεκνοι γονείς με τουλάχιστον τέσσερα τέκνα, ένα από τα τέκνα και ο επιζών ή ο άγαμος γονιός τριών ανηλίκων τέκνων,

β) τα άτομα με ειδικές ανάγκες και τα τέκνα, τα αδέρφια και οι σύζυγοι τους,

γ) όσοι έλαβαν μέρος στην Εθνική Αντίσταση κατά την έννοια του ν. 1285/1982 και τα τέκνα τους,

δ) οι ανάπηροι και οι τραυματίες πολέμου ή πολεμικών γεγονότων και τα τέκνα τους,

ε) οι τρίτεκνοι και τα τέκνα τους.

2.1 Οι πολύτεκνοι

Για την αντιμετώπιση του δημογραφικού προβλήματος της χώρας, σύμφωνα με το άρθρο 21 παρ. 2 και 5 του συντάγματος, προβλέπεται η λήψη κατάλληλων μέτρων υπέρ των πολύτεκνων οικογενειών ανεξαρτήτως εισοδήματος, αφού ρυθμίσεις με τις οποίες πολύτεκνες οικογένειες εξαιρούνταν της φροντίδας του νόμου κρίθηκαν αντισυνταγματικές⁴⁹.

Με το άρθρο 6 του ν. 3454/2006 «Ενίσχυση της οικογένειας και λοιπές διατάξεις» ορίζεται η έννοια του πολύτεκνου ως εξής: «**1)** Πολύτεκνοι υπό την έννοια του παρόντος νόμου είναι οι γονείς που έχουν την γονική μέριμνα και επιμέλεια τεσσάρων τουλάχιστον τέκνων από έναν ή περισσότερους γάμους ή νομίμως αναγνωρισθέντων ή υιοθετημένων, τα οποία είναι άγαμα, δεν έχουν συμπληρώσει το 23ο έτος της ηλικίας τους ή σπουδάζουν σε αναγνωρισμένες τριτοβάθμιες σχολές πανεπιστημιακής και τεχνολογικής εκπαίδευσης και αναγνωρισμένα εκπαιδευτικά ιδρύματα της ημεδαπής ή της αλλοδαπής ή εκπληρώνουν τις στρατιωτικές τους υποχρεώσεις και δεν έχουν συμπληρώσει το 25ο έτος της ηλικίας τους. Στα τέκνα αυτά συνυπολογίζονται και όσα έχουν οποιαδήποτε αναπηρία σε ποσοστό 67% και άνω ισοβίως, ανεξαρτήτως ηλικίας και οικογενειακής κατάστασης. **2)** Ο γονέας χωρίς σύζυγο, ο οποίος έχει την γονική μέριμνα και επιμέλεια των τέκνων του και είναι μόνος υπόχρεος σε διατροφή αυτών, θεωρείται πολύτεκνος, εφόσον έχει τρία τέκνα από τον ίδιο ή διαφορετικούς γάμους ή νομιμοποιηθέντα ή νομίμως αναγνωρισθέντα ή υιοθετημένα ή εκτός γάμου γεννηθέντα, τα οποία είναι άγαμα και δεν έχουν συμπληρώσει το 23ο έτος της ηλικίας τους ή σπουδάζουν σε αναγνωρισμένες τριτοβάθμιες σχολές πανεπιστημιακής και τεχνολογικής εκπαίδευσης και αναγνωρισμένα εκπαιδευτικά ιδρύματα της ημεδαπής ή της αλλοδαπής ή εκπληρώνουν τις στρατιωτικές τους υποχρεώσεις και δεν έχουν συμπληρώσει το 25ο έτος της ηλικίας τους. Στα τέκνα αυτά συνυπολογίζονται και όσα έχουν οποιαδήποτε αναπηρία σε ποσοστό 67% και άνω, ισοβίως, ανεξαρτήτως ηλικίας. **3)** Αν ο ένας από τους γονείς κατέστη ανάπηρος εξ οιασδήποτε αιτίας ή ανάπηρος πολέμου σε ποσοστό 67% και άνω ισοβίως, αυτός θεωρείται πολύτεκνος, εφόσον έχει τρία τέκνα εκ των υπαγόμενων σε μια από τις περιπτώσεις της πρώτης παραγράφου. **4)** Σε περίπτωση θανάτου και των δύο γονέων, η οικογένεια αποτελείται από τα ίδια τα τέκνα και αν είναι τουλάχιστον δύο, απολαμβάνουν όλα τα ευεργετήματα των πολυτέκνων και των τέκνων των πολυτέκνων, υπό τους περιορισμούς της πρώτης παραγράφου του παρόντος άρθρου.»⁵⁰

Με την γνωμοδότηση 213/2002 του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους, αν οι γονείς απέκτησαν τουλάχιστον τέσσερα παιδιά που πληρούν τις προϋποθέσεις του άρθρου 6 του ν. 3454/2006 και απέκτησαν την πολύτεκνη ιδιότητα, αυτή δεν χάνεται, αν μετά την γέννηση του

⁴⁹ Βλ. Νικόλαος Κ. Πατηνιώτης, «Αναγκαστικές Προσλήψεις Ατόμων Ειδικών Κατηγοριών Στο Δημόσιο Και Ιδιωτικό Τομέα», σελ. 11

⁵⁰ Βλ. Νικόλαος Κ. Πατηνιώτης, «Αναγκαστικές Προσλήψεις Ατόμων Ειδικών Κατηγοριών Στο Δημόσιο Και Ιδιωτικό Τομέα», σελ. 13

τέταρτου παιδιού δοθεί κάποιο για υιοθεσία. Αντιθέτως, αν η υιοθεσία έχει πραγματοποιηθεί πριν την γέννηση του τέταρτου παιδιού, θεωρείται ότι δεν την απέκτησαν ποτέ.

Αξίζει να σημειωθεί ότι ενώ για την απόκτηση και την διατήρηση της πολύτεκνης ιδιότητας πρέπει κάποιος να είχε κάποια στιγμή της ζωής του τέσσερα παιδιά, για να τύχει όμως μέρος των ευεργετικών ρυθμίσεων του ν. 2643/1998 πρέπει να έχει κατά την στιγμή της προστασίας τέσσερα ζωντανά παιδιά. Επίσης θα πρέπει να μην έχει τοποθετηθεί άλλο μέλος της οικογένειας αναγκαστικώς σε κάποια επιχείρηση, εκτός και αν η τοποθέτηση αφορά άτομο με ποσοστό αναπηρίας τουλάχιστον 50%, που έχουν περιορισμένες δυνατότητες για επαγγελματική απασχόληση λόγω χρόνιας σωματικής ή πνευματικής ή ψυχικής βλάβης και είναι γραμμένα στο μητρώο ανέργων αναπήρων του ΟΑΕΔ, οι οποίοι θεμελιώνουν αυτοτελές δικαίωμα προστασίας⁵¹ (ΣτΕ 479/2003, ΔΔΙΚΗ 2004, σ. 1326 - ΣτΕ 4776/1998, ΔΕΝ 2000, σ. 1355 - ΣτΕ 2175/1997, ΔΔΙΚΗ 1999, σ. 936 - Εφ.Θεσσαλ. 4142/1995, Αρμ./1996, σ. 480 - Εφ.Θεσσαλ. 2719/1996, ΕΕΡΓΔ 1997, σ. 951 - Δ.Εφ.Θεσσαλ. 476/1996, ΔΔΙΚΗ 1997, σ. 720 - Δ.Πρ.Θεσσαλ. 2866/1999, ΕΔΚΑ 2000, σ. 48 - Εφ.Θεσσαλ. 1252/1992, ΔΕΝ 1993, σ. 477 - Μ.Πρ.Αθ. 931/1993, ΔΕΝ 1994, σ.631 - Μ.Πρ.Καβ. 45/1996, ΑΡΧΝ/1998, σ. 76).

Σήμερα η ιδιότητα του πολύτεκνου γονέα ή τέκνου αποδεικνύεται με πιστοποιητικό από τον δήμο ή με πιστοποιητικό από την Ανώτατη Συνομοσπονδία Πολυτέκνων (ΑΣΠΕ)⁵². Πρέπει εδώ να σημειωθεί ότι τα άτομα αυτής της κατηγορίας δεν χρειάζεται να είναι εγγεγραμμένα στο μητρώο ανέργων του ΟΑΕΔ. (Μον. Πρωτ. Αθηνών 932/93).

2.2 ΑΜΕΑ με ποσοστό αναπηρίας τουλάχιστον 50%

Η Ελλάδα νομοθετικά έχει προσαρμοσθεί με την ανάλογη οδηγία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, αποδεχόμενη Διεθνείς Συμβάσεις, Διακηρύξεις και κανονισμούς προστασίας οι οποίες επιχειρούν να θέσουν ρυθμιστικούς κανόνες που να βελτιώνουν και να προστατεύουν τη ζωή των ΑΜΕΑ με τον καλύτερο δυνατό τρόπο. Στο πλαίσιο αυτού με το άρθρο 21 παρ. 6 του Συντάγματος της Χώρας ορίζεται ότι: «Τα άτομα με αναπηρίες έχουν δικαίωμα να απολαμβάνουν μέτρα που εξασφαλίζουν την αυτονομία, την επαγγελματική ένταξη και τη συμμετοχή τους στην κοινωνική, οικονομική και πολιτική ζωή της Χώρας».

Έτσι, με τις διατάξεις του ν. 2643/1998, τα άτομα με ποσοστό αναπηρίας τουλάχιστον 50%, που έχουν περιορισμένες δυνατότητες για επαγγελματική απασχόληση εξαιτίας οποιασδήποτε χρόνιας σωματικής ή πνευματικής ή ψυχικής πάθησης ή βλάβης, αποτελούν την δεύτερη κατηγορία προστατευόμενων προσώπων, εφόσον είναι εγγεγραμμένα στο μητρώο ανέργων αναπήρων του ΟΑΕΔ. Η χρόνια πάθηση ή βλάβη αλλά και το ποσοστό της αναπηρίας καθορίζεται με γνωμάτευση της Πρωτοβάθμιας Υγειονομικής Επιτροπής του ΙΚΑ όπως ορίζεται στο άρθρο 7 παρ. 1 του ίδιου νόμου⁵³.

Επίσης, στην κατηγορία αυτή, εντάσσονται όσοι έχουν τέκνο, αδελφό ή σύζυγο με ποσοστό αναπηρίας τουλάχιστον 67%, εξαιτίας βαριών σωματικών και ψυχικών παθήσεων. Θα πρέπει εδώ να σημειωθεί ότι για να τύχουν μέρος της ειδικής προστασίας του νόμου τα άτομα αυτά θα πρέπει οι συγγενείς να έχουν ισόβια ανικανότητα για εργασία, η οποία έχει διαπιστωθεί από την Πρωτοβάθμια Υγειονομική Επιτροπή του ΙΚΑ. Εξαίρεση αποτελεί όταν ο ανάπηρος πάσχει από νοητική στέρση ή αυτισμό, σε αυτήν την περίπτωση αρκεί ποσοστό αναπηρίας 50% με την προϋπόθεση της ισόβιας ανικανότητας για εργασία. Καλό είναι να αναφερθεί ότι ως «αδελφός» θεωρείται όχι μόνο ο αμφιθαλής αλλά και ο ετεροθαλής αδελφός. Ακόμα για να αποκτήσουν την ιδιότητα του προστατευόμενου θα πρέπει να είναι εγγεγραμμένοι στα μητρώα ανέργων του ΟΑΕΔ και να κατέχουν την γνωμάτευση της Αρμόδιας Υγειονομικής Επιτροπής για τον ανάπηρο συγγενή τους⁵⁴.

Όπως και στην προηγούμενη κατηγορία ατόμων έτσι και σε αυτή, η άσκηση του δικαιώματος από ένα μέλος της οικογένειας αποκλείει τα υπόλοιπα εκτός και αν πρόκειται για ΑΜΕΑ με ποσοστό αναπηρίας 50% και άνω, γραμμένα στα μητρώα του ΟΑΕΔ, οι οποίοι

⁵¹ Βλ. Μαρκόπουλος, ΔΕΝ 2003, Τόμος 59, Τεύχος 1402, σελ. 499

⁵² Βλ. Ληξουριώτης, «Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις», 226

⁵³ Βλ. Μαρκόπουλος, ΔΕΝ 2003, Τόμος 59, Τεύχος 1402, σελ. 499

⁵⁴ Βλ. Μαρκόπουλος, ΔΕΝ 2003, Τόμος 59, Τεύχος 1402, σελ. 499

θεμελιώνουν αυτοτελές δικαίωμα προστασίας (ΣΤΕ 1163/2006, Διοικ.Δικ. 2008, σ. 465 - ΣΤΕ 1310/2004, Αδημ. - ΑΠ 1050/1999, ΕΕΡΓΔ 2000, σ. 321 - Εφ.Αθ. 6024/2005 ΑΡΧΝ 2006, σ. 195 - Εφ.Αθ. 199/2000, Δ/νη 2000, σ. 815 - Δ.Εφ.Αθ. 1313/2007, Αδημ. - Εφ.Θεσσαλ. 402/2000, Αρμ. 2000, σ. 817 - Μ.Πρ.Αθ. 19/1999, ΑΡΧΝ 1999, σ. 223).

2.3 Αντιστασιακοί

Η έννοια του αντιστασιακού ορίζεται από τον ν. 1285/1982 άρθρο 1 που δημοσιεύθηκε στο ΦΕΚ 115 ως εξής: «Εθνική Αντίσταση έκανε κάθε Έλληνας και Ελληνίδα που Αγωνίσθηκε οργανωμένα σε ομάδες εναντίον των στρατευμάτων κατοχής 1941-44 ή έδρασε ατομικά με οποιονδήποτε τρόπο εναντίον τους ή βοήθησε με κάθε τρόπο τους Συμμάχους και το Συμμαχικό αγώνα και δεν συνεργάστηκε με τους κατακτητές».

Όσοι αγωνίστηκαν οργανωμένα θα πρέπει να ήταν μέλη των αναγνωρισμένων οργανώσεων οι οποίες κατά το άρθρο 9 του ίδιου νόμου είναι:

α) Εθνική Αλληλεγγύη (Ε.Α.)

Εθνικό Απελευθερωτικό Μέτωπο (Ε.Α.Μ.)

Εθνικός Δημοκρατικός Σύνδεσμος (Ε.Δ.Ε.Σ.)

Εθνική Δημοκρατική Ένωση Ελληνοπαίδων (Ε.Δ.Ε.Ε.)

Εθνική και Κοινωνική Απελευθέρωση (Ε.Κ.Κ.Α.)

Ελληνικός Λαϊκός Απελευθερωτικός Στρατός (Ε.Λ.Α.Σ.)

Ελληνικό Λαϊκό Απελευθερωτικό Ναυτικό (Ε.Λ.Α.Ν.)

ΕΛΛΗΝΟΠΟΥΛΑ

Εθνικές Ομάδες Ελλήνων Ανταρτών (Ε.Ο.Ε.Α.)

Ενιαία Πανελλαδική Οργάνωση Νέων (Ε.Π.Ο.Ν.)

Εφέδρων Αξιωματικών Πατριωτική Οργάνωση (Ε.Α.Π.Ο.)

Ιερή Ταξιαρχία

Ομοσπονδία Ελληνικών Ναυτεργατικών Οργανώσεων (Ο.Ε.Ν.Ο.)

Πανελλήνια Ένωση Αγωνιζομένων Νέων (Π.Ε.Α.Ν.)

β) Όλες οι αντιστασιακές Οργανώσεις Κρήτης.

γ) Όσες άλλες έχουν αναγνωρισθεί με τα Β.Δ. που εκδόθηκαν σε εκτέλεση του Α.Ν 971/1949⁵⁵.

Ακόμα στον ν.1285/1982 στο άρθρο 11, ως δικαιούχοι αποκατάστασης αναφέρονται:

α. Οι γονείς και οι σύζυγοι των νεκρών στις μάχες με τα στρατεύματα κατοχής και τον θυμάτων αντιποίνων από τους κατακτητές.

β. Οι τραυματίες και οι ανάπηροι στις μάχες με τα στρατεύματα κατοχής.

γ. Οι όμηροι.

δ. Όσοι φυλακίστηκαν και κλείστηκαν σε στρατόπεδο συγκέντρωσης στην Ελλάδα και στο Εξωτερικό.

ε. Οι αξιωματικοί, ανθυπασπιστές και μόνιμοι οπλίτες όλων των όπλων και των Σωμάτων Ασφαλείας, οι υπάλληλοι του Δημοσίου, άμισθοι ή έμμισθοι δημόσιοι λειτουργοί, υπάλληλοι Ν.Π.Ι.Δ. Οργανισμών Κοινής Ωφελείας, Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης, Τραπεζών, Κληρικοί και Ναυτικοί που απολύθηκαν ή εξαναγκάστηκαν σε παραίτηση καθώς και όσοι σκοτώθηκαν ή εκτελέστηκαν κατά την άσκηση του καθήκοντος. Επίσης μαθητές και οι τελειόφοιτοι των παραγωγικών σχολών των Ενόπλων Δυνάμεων και των Σωμάτων Ασφαλείας, που λόγω της συμμετοχή τους στην Αντίσταση, δεν τους επιτράπηκε να συνεχίσουν τις σπουδές τους ή να ενταχθούν στο στράτευμα, όπως οι υπόλοιποι της τάξης τους.

στ. Οι εκπαιδευτικοί που λόγω αντιστασιακής δράσης δεν τους επιτράπηκε ο διορισμός (ΣΤΕ 4530/1996 αδημ.)⁵⁶.

Επίσης προστατεύονται: α) τα μέλη των αντάρτικων ομάδων που έλαβαν μέρος στην αντίσταση, εφόσον έχουν δωδεκάμηνη τουλάχιστον ευδόκιμη υπηρεσία στις ομάδες αυτές, η

⁵⁵ Βλ. Εφημερίς της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας, 1982, τεύχος πρώτο, αριθμός φύλλο 115, σελ. 1014

⁵⁶ Βλ. Μαρκόπουλος, ΔΕΝ 2003, Τόμος 59, Τεύχος 1402, σελ. 500

οποία βεβαιώνεται από τις επιτροπές του ΠΔ 379/1983 και β) τα παιδιά, ο επιζών σύζυγος και ο επιζών γονιός προσώπων που εκτελέστηκαν ή πέθαναν από τραύματα ή κακουχίες, εξαιτίας της συμμετοχής τους στην αντιδικτατορική αντίσταση κατά της Χούντας των συνταγματάρχων κατά την περίοδο 21/4/1967 έως 24/7/1974⁵⁷.

Ως αντάρτικες ομάδες σύμφωνα με τον ν.1285/1982 άρθρο 5 θεωρούνται: «οι ένοπλες αντάρτικες ομάδες, που αγωνίστηκαν κατά την διάρκεια της κατοχής εναντίων των κατακτητών, αναγνωρίστηκαν και εντάχθηκαν στο συμμαχικό Στρατηγείο Μέσης Ανατολής και τελούσαν σε επαφή με αυτό ή τις Ελληνικές Κυβερνήσεις του εξωτερικού ή τους αντιπροσώπους τους στην Ελλάδα»⁵⁸.

Αξίζει εδώ να σημειωθεί ότι με τον ν.1285/1982 ως προστατευόμενα πρόσωπα θεωρούνται οι αγωνιστές της Εθνικής Αντίστασης οι οποίοι τραυματίστηκαν ή έμειναν ανάπηροι καθώς και τα τέκνα τους, ενώ με τον ν.2643/1998 που ισχύει μέχρι σήμερα ως προστατευόμενα πρόσωπα θεωρούνται όλοι οι αγωνιστές της Εθνικής Αντίστασης και τα τέκνα τους ανεξαρτήτως κατάστασης. Δηλαδή με τον ισχύοντα νόμο εξισώνονται τα υγιή άτομα με τους τραυματίες και τους ανάπηρους, κάτι το οποίο δεν είναι συνταγματικώς ανεκτό, από την μία γιατί παραβιάζει την αρχή της ισότητας (άρθρο 4 § 1 του Συντάγματος) και από την άλλη, γιατί παραβιάζει την αρχή της ελευθερίας των επιχειρήσεων να διαλέξουν τους μισθωτούς που θα προσλάβουν, χωρίς να συντρέχει κάποιος σπουδαίος λόγος όπως είναι η προστασία μιας ευαίσθητης κοινωνικής ομάδας (Διοικ.Πρ.Ιωανν. 271/2004, ΕΔΚΑ 2005, σ. 71 - Μ.Πρ.Αιγ. 144/2005, Δ/νη 2006, σ, 938 - ΣτΕ 2585/2007 (αδημοσίευτη) - ΓΝΜΔ Ν.Σ.Κ. 252/2007, Νομ. Δελτίο 2007, σ. 105 και ΓΝΜΔ Ν.Σ.Κ. 361/2007, Νομ. Δελτίο 2007. Σ. 130)⁵⁹.

2.4 Ανάπηροι και τραυματίες πολέμου

Στην επόμενη κατηγορία ανήκουν οι ανάπηροι και οι τραυματίες πολέμου ή πολεμικών γεγονότων, όσοι κατέστησαν ανάκανοι από τις κακουχίες της στράτευσης, εφόσον υπηρέτησαν με οποιαδήποτε ιδιότητα στις ένοπλες Δυνάμεις ή στα Σώματα Ασφαλείας και τα τέκνα τους, τα θύματα πολέμου και οι ανάπηροι πολέμου άμαχου πληθυσμού και τα τέκνα τους, οι ανάπηροι ειρηνικής περιόδου και τα τέκνα τους. Επίσης προστατεύονται τα τέκνα και ο επιζών σύζυγος των προσώπων που εκτελέστηκαν ή εξαφανίστηκαν στα πολεμικά γεγονότα της Κύπρου το 1964, 1967 και 1974⁶⁰.

Σύμφωνα με το άρθρο 1 του Ν.Δ. 1044/71 και το άρθρο 1 του ν. 1043/80 ως ανάπηροι πολέμου θεωρούνται: α) Οι οπλίτες του Στρατού Ξηράς, Θαλάσσης και Αέρος, όσοι ανήκουν στο Λιμενικού Σώματος, στα Σώματα Ασφαλείας, στο Πυροσβεστικό Σώμα και στην Αγροφυλακή και λαμβάνουν πολεμική σύνταξη είτε επειδή είναι τραυματίες πολέμου ή του αγώνα κατά της ανταρσίας, είτε επειδή απέκτησαν κάποια νόσο από τη συμμετοχή τους σε επιχειρήσεις στην Κορέα.

β) Σιδηροδρομικοί εν γένει οι οποίοι λαμβάνουν πολεμική σύνταξη λόγω πάθησης που απέκτησαν από τον πόλεμο ή τον αγώνα κατά της ανταρσίας.

γ) Όσοι λαμβάνουν πολεμική σύνταξη ως οπλίτες λόγω πάθησης που απέκτησαν κατά την στρατιωτική τους υπηρεσία τη διάρκεια του πολέμου ή του αγώνα κατά της ανεξαρτησίας.

δ) Όσοι λαμβάνουν πολεμική σύνταξη ως οπλίτες επειδή έλαβαν μέρος στους Εθνικούς αγώνες από το 1903 και μετά.

ε) Οι οπλίτες του Στρατού Ξηράς, Θαλάσσης και Αέρος, όσοι ανήκουν στο Λιμενικό Σώμα, στα Σώματα Ασφαλείας και λαμβάνουν πολεμική σύνταξη είτε επειδή είναι τραυματίστηκαν

⁵⁷ Βλ. Μαρκόπουλος, ΔΕΝ 2003, Τόμος 59, Τεύχος 1402, σελ. 500

⁵⁸ Βλ. Μαρκόπουλος, ΔΕΝ 2003, Τόμος 59, Τεύχος 1402, σελ. 500

⁵⁹ Βλ. Νικόλαος Κ. Πατηνιώτης, «Αναγκαστικές Προσλήψεις Ατόμων Ειδικών Κατηγοριών Στο Δημόσιο Και Ιδιωτικό Τομέα», σελ.19-20

⁶⁰ Βλ. Μιλτιάδης-Λεοντάρης, «Εργατικό δίκαιο», 2009, σελ. 207

είτε επειδή απέκτησαν κάποια νόσο κατά τη διάρκεια των πολεμικών γεγονότων της Κύπρου⁶¹.

Είναι σαφές ότι σε αυτή την κατηγορία υπάγονται μόνο οι ανάπηροι πολέμου και όχι όλοι όσοι τραυματίστηκαν στον πόλεμο, δηλαδή όσοι τραυματίστηκαν και αποθεραπεύτηκαν δεν θεωρούνται προστατευόμενα πρόσωπα του ν. 2643/1998. Τα άτομα αυτής της κατηγορίας χρειάζεται να έχουν βεβαίωση της Επιτροπής του Γενικού Επιτελείου Εθνικής Άμυνας (ΓΕΕΘΑ/ΔΕΠΑΘΑ) που να αποδεικνύει ότι είναι ανάπηροι πολέμου και βεβαίωση της αρμόδιας υπηρεσίας της Περιφέρειας που να αποδεικνύει ότι ο ίδιος ή άλλο μέλος της οικογένειας τους δεν έχει αποκατασταθεί με τον ν. 1487/1950 (χορήγηση άδειας περιπτήρου, κυλικείου κ.λ.π.)⁶².

Καλό είναι εδώ να αναφερθεί ότι ανάπηροι ειρηνικής περιόδου θεωρούνται Αξιωματικοί ή Στρατιωτικοί που υπέστησαν σωματική ή ψυχική ή νοητική αναπηρία, εξαιτίας τραυματισμού, κατά την άσκηση των καθηκόντων τους και ενώ βρίσκονταν σε διατεταγμένη υπηρεσία (325/2003 ΓΝΜΔ Ν.Σ.Κ)⁶³. Επίσης όπως και για τους ανάπηρους πολέμου έτσι και για τους ανάπηρους ειρηνικής περιόδου χρειάζεται βεβαίωση της Επιτροπής του Γενικού Επιτελείου Εθνικής Άμυνας (ΓΕΕΘΑ/ΔΕΠΑΘΑ), από την οποία να προκύπτει ότι το άτομο αυτό ανήκει στην τέταρτη κατηγορία του ν. 2643/1998.

Τέλος, στον ν.2643/1998 υπάγονται και τα τέκνα των αναπήρων πολέμου και ειρηνικής περιόδου. Αξίζει να σημειωθεί ότι και σε αυτή την κατηγορία, η άσκηση του δικαιώματος της προστασίας από ένα μέλος της οικογένειας αποκλείει αυτομάτως το δικαίωμα της άσκησης της προστασίας από τα υπόλοιπα μέλη⁶⁴.

2.5 Τρίτεκνοι

Στην πέμπτη και τελευταία κατηγορία προστατευόμενων προσώπων του ν. 2643/1998 ανήκουν οι τρίτεκνοι και ένα από τα τέκνα τους. Την ιδιότητα του τριτέκνου σύμφωνα με το άρθρο 3 του ν. 3454/2006 την αποκτούν :

Γονέας ή γονείς οι οποίοι έχουν την γονική μέριμνα και επιμέλεια των τριών παιδιών από τον ίδιο ή διαφορετικούς γάμους ή νομίμως αναγνωρισθέντων ή υιοθετημένων ή εκτός γάμου γεννηθέντων, τα οποία α) είναι άγαμα και δεν έχουν συμπληρώσει το 23ο έτος της ηλικίας τους, ή β) φοιτούν σε αναγνωρισμένες τριτοβάθμιες σχολές πανεπιστημιακής ή τεχνολογικής εκπαίδευσης και αναγνωρισμένα εκπαιδευτικά ιδρύματα ημεδαπής ή της αλλοδαπής ή εκπληρώνουν τις στρατιωτικές τους υποχρεώσεις και δεν έχουν συμπληρώσει το 25ο έτος της ηλικίας τους και στα τέκνα αυτών, όπου αυτό προβλέπεται⁶⁵.

Στα τρία παιδιά περιλαμβάνονται και τα τέκνα με οποιαδήποτε αναπηρία σε ποσοστό τουλάχιστον 67% ισοβίως, ανεξαρτήτως ηλικίας και οικογενειακής κατάστασης. Η ισόβια αναπηρία του παιδιού βεβαιώνεται από απόφαση της Πρωτοβάθμια Επιτροπή Υγειονομικής Επιτροπής Αναπηρίας του Ι.Κ.Α., με την οποία προσδιορίζεται και το ποσοστό της.

Οι όροι και οι προϋποθέσεις του ν. 3454/2006 πρέπει να αφορούν και τα τρία παιδιά, εκτός της περίπτωσης όπου κάποιο ή κάποια από αυτά έχουν τουλάχιστον 67% αναπηρία (Ν.Σ.Κ. 141/2007, Νομ. Δελτίο 2007, σελ. 81). Θα πρέπει εδώ να αναφερθεί ότι ο γονιός για να τύχει της ειδικής προστασίας του ν. 2643/1998 θα πρέπει κατά την στιγμή της προστασίας να έχει τρία ζώντα τέκνα⁶⁶.

⁶¹ Βλ. Νικόλαος Κ. Πατηνιώτης, «Αναγκαστικές Προσλήψεις Ατόμων Ειδικών Κατηγοριών Στο Δημόσιο Και Ιδιωτικό Τομέα», σελ. 21

⁶² Βλ. Νικόλαος Κ. Πατηνιώτης, «Αναγκαστικές Προσλήψεις Ατόμων Ειδικών Κατηγοριών Στο Δημόσιο Και Ιδιωτικό Τομέα», σελ. 22

⁶³ Βλ. Νικόλαος Κ. Πατηνιώτης, «Αναγκαστικές Προσλήψεις Ατόμων Ειδικών Κατηγοριών Στο Δημόσιο Και Ιδιωτικό Τομέα», σελ. 23

⁶⁴ Βλ. Μαρκόπουλος, ΔΕΝ 2003, Τόμος 59, Τεύχος 1402, σελ. 501

⁶⁵ Βλ. Νικόλαος Κ. Πατηνιώτης, «Αναγκαστικές Προσλήψεις Ατόμων Ειδικών Κατηγοριών Στο Δημόσιο Και Ιδιωτικό Τομέα», σελ. 24

⁶⁶ Βλ. Νικόλαος Κ. Πατηνιώτης, «Αναγκαστικές Προσλήψεις Ατόμων Ειδικών Κατηγοριών Στο Δημόσιο Και Ιδιωτικό Τομέα», σελ. 25

Με τον ν. 3454/2006, ενώ γίνεται για πρώτη φορά η ένταξη των τριτέκνων στις ευεργετικές διατάξεις του ν. 2643/1998, ο νομοθέτης εκφράζει την βούληση να ισχύουν αυστηρότερα κριτήρια από ότι στους πολύτεκνους, παρά της διαβεβαιώσεις των κατά καιρούς κυβερνήσεων για πλήρη εξομοίωση των τριτέκνων με τους πολύτεκνους. Η ιδιότητα του τρίτεκνου, όπως και στους πολύτεκνους, αποδεικνύεται με πιστοποιητικό οικογενειακής κατάστασης από τον δήμο.

Όπως είναι λογικό και σε αυτή την κατηγορία η άσκηση του δικαιώματος προστασίας του ν. 2643/2008 από ένα μέλος της οικογένειας αποκλείει τα υπόλοιπα (362/2007 ΓΝΜΔ Ν.Σ.Κ., Νομ. Δελτίο 2007, σ. 130 - 141/2006 ΓΝΜΔ Ν.Σ.Κ., Νομ. Δελτίο 2006, σελ. 87).

Από την προστασία που παρέχει ο ν. 2643/1998 αποκλείονται:

α) Όσοι παίρνουν σύνταξη από το δημόσιο ή οποιονδήποτε άλλο ασφαλιστικό οργανισμό κύριας ή επικουρικής ασφάλισης αθροιστικά μεγαλύτερη από το κατώτατο όριο σύνταξης γήρατος που καταβάλει κάθε φορά το ΙΚΑ, εκτός από τους παραπληγικούς - τετραπληγικούς, ημιπληγικούς, κωφούς και τυφλούς κατά την έννοια του ν. 958/79, οι οποίοι αποκλείονται εφόσον λαμβάνουν το διπλάσιο της σύνταξης αυτής. Εξάριση από αυτό αποτελεί το τέκνο πολυτέκνων, έστω και αν ο ένας από τους γονείς συνταξιοδοτείται από το δημόσιο. Ο αποκλεισμός αφορά αυτόν και δεν έχει καμία επίπτωση στο τέκνο (Μ.Πρ.Αθ. 931/1993, ΔΕΝ 1994, σελ. 631).

β) Όσοι αποκαταστάθηκαν με τις διατάξεις του ν. 1487/1950 (ΦΕΚ Α' 179).

γ) Όσοι στερήθηκαν τα πολιτικά τους δικαιώματα σύμφωνα με τα άρθρα 59 (αποστέρηση πολιτικών δικαιωμάτων), 60 (αποστέρηση για καταδίκη σε πρόσκαιρη κάθειρξη), 61 (αποστέρηση για καταδίκη σε φυλάκιση), 62 (αποστέρηση για καταδίκη σε περιορισμό εντός ψυχιατρικού καταστήματος), του Ποινικού Κώδικα.

δ) Όσοι πήραν μέρος ως πρωταίτιοι στο πραξικόπημα ανατροπής της νόμιμης Κυβέρνησης της Κύπρου κατά το έτος 1974⁶⁷.

Σε σχέση με τον ν. 1648/1986, δεν υπάρχουν ουσιαστικές αλλαγές στα προστατευόμενα πρόσωπα, εκτός από μία καλύτερη κατηγοριοποίηση τους. Αξίζει να αναφερθεί ότι η Ελλάδα είναι η μόνη χώρα της Ε.Ε. που εκτός από τα ΑΜΕΑ, περιλαμβάνει στα προστατευόμενα πρόσωπα τους πολύτεκνους, λόγω του μεγάλου δημογραφικού προβλήματος που αντιμετωπίζει, αλλά και αναγνωρίζει σε κάποιες κατηγορίες ατόμων τους αγώνες για την εθνική ανεξαρτησία, αν και αυτές οι κατηγορίες έχουν σταδιακά εκλείψει λόγω ηλικίας⁶⁸.

Επίσης, χαρακτηριστικό του προνοιακού χαρακτήρα των αναγκαστικών προσλήψεων είναι το γεγονός ότι κατά την διάρκεια της συζήτησης του νόμου στην βουλή αρκετοί βουλευτές προτείνουν να συμπεριληφθούν στις κατηγορίες και οι άγαμες μητέρες, άτομα με ειδικά προβλήματα ψυχικής υγείας, απεξαρτημένα άτομα, αποφυλακισμένοι και άλλες ομάδες που κινδυνεύουν με κοινωνικό αποκλεισμό. Τα αιτήματα αυτά όμως δεν έγιναν δεκτά⁶⁹.

⁶⁷ Βλ. Μαρκόπουλος, ΔΕΝ 2003, Τόμος 59, Τεύχος 1402, σελ. 502

⁶⁸ Βλ. Σ. Γιαννακούρου, ΔΕΕ 1999, σελ. 36-37

⁶⁹ Βλ. Σ. Γιαννακούρου, ΔΕΕ 1999, σελ. 36-37

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

ΟΙ ΑΝΑΓΚΑΣΤΙΚΕΣ ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ ΑΤΟΜΩΝ ΕΙΔΙΚΩΝ ΚΑΤΗΓΟΡΙΩΝ ΣΕ ΦΟΡΕΙΣ ΤΟΥ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΕΥΡΥΤΕΡΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΤΟΜΕΑ

3.1 Προστασία σε φορείς του ιδιωτικού και του ευρύτερου δημόσιου τομέα (άρθρο 2 του νόμου 2643/1998)

Υποχρέωση για αναγκαστική πρόσληψη (τοποθέτηση) των προστατευόμενων ατόμων (πολύτεκνοι, ΑΜΕΑ, Αγωνιστές Εθνικής Αντίστασης κ.λπ.) έχουν όλες οι επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις κοινής ωφέλειας, ελληνικές ή ξένες που λειτουργούν στην Ελλάδα με οποιαδήποτε μορφή, φορείς του δημοσίου τομέα και οι θυγατρικές τους ανώνυμες εταιρίες. Οι επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις οι οποίες εμφανίζουν στους ισολογισμούς τους αρνητικό αποτέλεσμα (ζημιά) κατά τις δύο αμέσως προηγούμενες από το έτος προκήρυξης χρήσεις, εξαιρούνται από την υποχρέωση της αναγκαστικής πρόσληψης (τοποθέτησης)⁷⁰.

Βασική προϋπόθεση για να γίνει πρόσληψη ειδικών προστατευόμενων προσώπων είναι η επιχείρηση ή εκμετάλλευση να απασχολεί περισσότερους από 50 μισθωτούς. Ως μισθωτοί νοούνται όσοι προσφέρουν υπηρεσίες στους υπόχρεους εργοδότες, υπάλληλοι και εργατοτεχνίτες, ανεξαρτήτως φύλλου, τύπου και μορφής της σύμβασης εργασίας που τους συνδέει μαζί τους, δηλαδή ακόμη και αν είναι μισθωτοί μερικής απασχόλησης και με σύμβαση ορισμένου χρόνου⁷¹. Υποστηρίζεται όμως και αντίθετη άποψη, σύμφωνα με την οποία ως μισθωτοί δε νοούνται όσοι έχουνε προσληφθεί για σύντομο χρονικό διάστημα (δηλαδή είναι εποχικά απασχολούμενοι), χωρίς ωστόσο να προσδιορίζεται η ακριβής διάρκειά του⁷².

Βέβαια, περίπου το 98% του συνόλου των επιχειρήσεων στην Ελλάδα απασχολεί λιγότερους από 50 εργαζομένους και καλύπτει το 64,2% της συνολικής απασχόλησης, πράγμα που σημαίνει ότι λίγες επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα υποχρεώνονται από την νομοθεσία να πραγματοποιήσουν αναγκαστικές συμβάσεις⁷³.

Μετά από απόφαση του νόμου της Πρωτοβάθμιας πενταμελούς επιτροπής του άρθρου 9 του ν. 2643/1998, το ποσοστό των προστατευόμενων προσώπων που υποχρεούται να προσλάβει η επιχείρηση ή εκμετάλλευση είναι οκτώ τοις εκατό (8%) επί του συνόλου του προσωπικού (Δ.Εφ.Θεσσαλ. 611/2006, ΕΔΚΑ 2006, σελ. 779 - Εφ.Αθ. 6024/2005, ΑΡΧΝ 2006, σελ.195)⁷⁴. Το ποσοστό αυτό κατανέμεται ως εξής:

α) Ποσοστό τρία τοις εκατό (3%) κατανέμεται στα μέλη πολύτεκνων οικογενειών (ή δύο τοις εκατό (2%) προκειμένου για τοποθετήσεις στους φορείς δημοσίου τομέα).

β) Ποσοστό δύο τοις εκατό (2%) κατανέμεται στα άτομα με ειδικές ανάγκες (ή τρία τοις εκατό (3%) προκειμένου για τοποθετήσεις δημοσίου τομέα).

γ) Ποσοστό ένα τοις εκατό (1%) κατανέμεται σε όσους έλαβαν μέρος στην Εθνική Αντίσταση και τα τέκνα τους.

δ) Ποσοστό ένα τοις εκατό (1%) κατανέμεται σε άτομα που έχουν τέκνα , αδελφό ή σύζυγο με βαριά ψυχοσωματικά προβλήματα με ποσοστό αναπηρίας εξήντα επτά τοις εκατό (67%) και άνω.

⁷⁰ άρθρο 2, παρ. 1 α' του ν. 2643/1998, όπως αντικαταστάθηκε με την παρ. 4 β' του άρθρου 1 του ν. 3454/2006 ΦΕΚ Α' 75/7.4.2006 - ΓΝΜΔ ΝΣΚ 307/2006, Νομ. Δελτίο 2006, σελ. 122

⁷¹ Βλ. Γεωργίου Λεβέντη, Κώστα Δ. Παπαδημητρίου, "Ατομικό εργατικό δίκαιο", σελ. 268

⁷² Βλ. Χ. Γκούτος, ΔΕΝ 1992 σελ. 661 και Ν. Πατηνιώτη, "Αναγκαστικές προσλήψεις ατόμων ειδικών κατηγοριών", σελ. 29

⁷³ Βλ. Σ. Γιαννακούρου, ΔΕΕ 1999, σελ. 39

⁷⁴ Βλ. Νικόλαος Κ. Πατηνιώτης, «Αναγκαστικές προσλήψεις ατόμων ειδικών κατηγοριών», σελ. 29

Εάν τα πρόσωπα πάσχουν από αυτισμό ή από νοητική υστέρηση, τότε το ποσοστό αναπηρίας που απαιτείται είναι τουλάχιστον πενήντα τοις εκατό (50%), εφόσον έχει διαπιστωθεί η ανικανότητα ισοβίως για εργασία.

ε) Ποσοστό ένα τοις εκατό (1%) κατανέμεται στους ανάπηρους και στα θύματα πολέμου ή πολεμικών γεγονότων, τους ανάπηρους ειρηνικής περιόδου και τα τέκνα τους⁷⁵.

Στην περίπτωση που δεν υπάρχουν καθόλου προστατευόμενοι σε κάποια από τις ανωτέρω κατηγορίες, τότε το ποσοστό μεταφέρεται στην επόμενη κατηγορία.

Σε περίπτωση που προκύψει κλάσμα κατά τον υπολογισμό του αριθμού των ατόμων που προσλαμβάνονται το οποίο υπερβαίνει τη μονάδα, τότε υπολογίζεται ως ακέραιη μονάδα (Διοικ.Εφ.Θεσσαλ. 611/2006, ΕΔΚΑ 2006, σελ. 779)⁷⁶.

Σύμφωνα με το άρθρο 11 του ν. 3227/2004: “Μέτρα για την αντιμετώπιση της ανεργίας και άλλες διατάξεις” (Α' 31), για να υπολογισθεί ο αριθμός των ατόμων που ανήκουν στις προστατευόμενες κατηγορίες σε περίπτωση όπου επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις ή φορείς του ευρύτερου δημοσίου τομέα διατηρούν υποκαταστήματα ή εκμεταλλεύσεις σε περισσότερες από μία νομαρχιακές αυτοδιοικήσεις, λαμβάνεται υπόψη το σύνολο του προσωπικού που υπηρετεί στην έδρα και τα υποκαταστήματα ή τις εκμεταλλεύσεις της επιχείρησης ή του φορέα. Στην περίπτωση αυτή, για τα υποκαταστήματα ή τις εκμεταλλεύσεις κάθε νομαρχιακής αυτοδιοίκησης, γίνεται χωριστά ο υπολογισμός για το ποσοστό των προστατευόμενων ατόμων που τοποθετούνται αναγκαστικά, ανάλογα με το απασχολούμενο σε αυτές μόνιμο προσωπικό (1310/2004 ΣτΕ, Αδημοσίευτη - Δ. Πρ. Θεσσαλ. 2866/1999, ΕΔΚΑ 2000, σελ. 48) και με τρόπο τέτοιο, ώστε να εξαντλείται ο αριθμός που αναλογεί στο συνολικό ποσοστό οκτώ τοις εκατό (8%)⁷⁷.

Όσον αφορά τον όρο “ανάπηροι”, γίνεται αυστηρώς γραμματική ερμηνεία του όρου αυτού. Ο νομοθέτης αναφέρεται σε όλα τα πρόσωπα που έχουν προσληφθεί από την επιχείρηση και πάσχουν από αναπηρία, ανεξάρτητα από τον τρόπο που έχει γίνει η πρόσληψή τους, και όχι μόνο από στα πρόσωπα τα οποία η επιχείρηση προσέλαβε αναγκαστικά. Σύμφωνα με τον νομοθέτη, δεν θα πρέπει να επιβαρύνεται η επιχείρηση που έχει προσλάβει ήδη οικειοθελώς ή αναγκαστικώς πρόσωπα, από τον μεγάλο αριθμό των αναπήρων⁷⁸. Αναφέρεται και αντίθετη άποψη, όπου γίνεται κυριολεκτική ερμηνεία του όρου “ανάπηροι”. Σύμφωνα με τον νομοθέτη, η επιχείρηση για τον υπολογισμό των ατόμων που έχει προσλάβει αναγκαστικά, θα πρέπει να συνυπολογίσει τους ανάπηρους και τους πολεμιστές που έχουν ήδη προσληφθεί⁷⁹.

Οι επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις ή φορείς που έχουν αναστείλει τις εργασίες τους ή αδυνατούν να συνεχίσουν επωφελώς τη λειτουργία τους, μπορούν: i) να απαλλαχθούν από την υποχρέωση πρόσληψης, ii) να περιοριστεί το ποσοστό που είναι υποχρεωμένες να προσλάβουν ή iii) να απολύσουν όλα ή ορισμένα από τα τοποθετούμενα πρόσωπα που απασχολούν και έχουν τοποθετηθεί αναγκαστικά με οποιονδήποτε νόμο, καταγγέλλοντας τη σύμβαση εργασίας τους. Αυτό γίνεται μετά από απόφαση του αρμόδιου περιφερειακού διευθυντή του Ο.Α.Ε.Δ., εφόσον έχει υπάρξει σύμφωνη γνώμη της οικείας Επιτροπής⁸⁰.

Για την έκδοση της ανωτέρω απόφασης, θα πρέπει η ενδιαφερόμενη επιχείρηση να υποβάλει την σχετική αίτηση καθώς και τα απαραίτητα για την υποστήριξή της στοιχεία στον αρμόδιο περιφερειακό διευθυντή του Ο.Α.Ε.Δ. Στην περίπτωση όπου χρειαστεί να απολυθούν άτομα, ο περιφερειακός διευθυντής για να επιλέξει τα άτομα αυτά, λαμβάνει

⁷⁵ Βλ. Νικόλαος Κ. Πατηνιώτης, «Αναγκαστικές προσλήψεις ατόμων ειδικών κατηγοριών», σελ. 37-38

⁷⁶ Βλ. Νικόλαος Κ. Πατηνιώτης, «Αναγκαστικές προσλήψεις ατόμων ειδικών κατηγοριών», σελ. 39

⁷⁷ Βλ. Νικόλαος Κ. Πατηνιώτης, «Αναγκαστικές προσλήψεις ατόμων ειδικών κατηγοριών», σελ. 39-40

⁷⁸ Βλ. Ι. Ληξουριώτης, ΕΕΔ 1993, Τόμος 52, σελ. 114

⁷⁹ Βλ. Χ. Γκούτος, ΔΕΝ 1996, Τόμος 52, Τεύχος 1239, σελ. 149

⁸⁰ Βλ. Γεωργίου Λεβέντη, Κώστα Δ. Παπαδημητρίου, “Ατομικό εργατικό δίκαιο”, σελ. 268

υπόψη τον χρόνο πρόσληψής τους, την οικονομική ή την οικογενειακή τους κατάσταση, την ηλικία τους και τον βαθμό αναπηρίας τους, εφόσον πρόκειται για άτομα με ειδικές ανάγκες⁸¹.

Σύμφωνα με το άρθρο 19 του ν.2690/1999, κατά των αποφάσεων αυτών του περιφερειακού Διευθυντή του Ο.Α.Ε.Δ. χωρεί προσφυγή ενώπιον της Δευτεροβάθμιας Επιτροπής του άρθρου 10, η οποία ασκείται μέσα σε αποκλειστική προθεσμία ενός μηνός (30 ημερών) από την κοινοποίηση της απόφασης της Πρωτοβάθμιας Επιτροπής. Δικαίωμα προσφυγής έχουν οι ανωτέρω εργοδότες, τα προστατευόμενα πρόσωπα και κάθε τρίτος που έχει έννομο συμφέρον.

3.2 Ειδικές θέσεις του δημοσίου τομέα

Για τους οργανισμούς κοινής ωφέλειας, τις τράπεζες και τους φορείς του δημοσίου τομέα, υπάρχουν ειδικές ρυθμίσεις που τους υποχρεώνουν εκτός από την πρόσληψη των προστατευόμενων προσώπων να κάνουν τους εξής επιπλέον διορισμούς ή προσλήψεις:

1) Εάν διαθέτουν κενές θέσεις τηλεφωνητών οικιακών τηλεφωνικών κέντρων, θα πρέπει να προσλάβουν στις θέσεις αυτές, κατά ποσοστό ογδόντα τοις εκατό (80%), τυφλούς που είναι πτυχιούχοι των σχολών εκπαίδευσης τυφλών τηλεφωνητών, οι οποίες εποπτεύονται από τα Υπουργεία Υγείας και Πρόνοιας, Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων. Τυχόν κλάσμα που προκύπτει κατά τον υπολογισμό του αριθμού των θέσεων, εάν υπερβαίνει τη μισή μονάδα, υπολογίζεται ως ακέραιη μονάδα υπέρ των αποκηρυσσομένων θέσεων (Εφ. Θεσσαλ. 402/2000, σελ. 817)⁸².

2) Εάν διαθέτουν κενές θέσεις εργασίας θυρωρών, κλητήρων, καθαριστών - καθαριστριών, νυχτοφυλάκων, κηπουρών και τραπεζοκόμων, θα πρέπει να προσλάβουν άτομα τα οποία ανήκουν σε ορισμένη κατηγορία, προκειμένου να καλύψουν το 1/5 των θέσεων αυτών. Η κατηγορία αυτή περιλαμβάνει θύματα πολέμου, αναπήρους πολεμικής ή ειρηνικής περιόδου και αναπήρους πολέμου που είναι γραμμένοι στα μητρώα ανέργων αναπήρων του Ο.Α.Ε.Δ. και έχουν περιορισμένες δυνατότητες για επαγγελματική απασχόληση εξαιτίας οποιασδήποτε χρόνιας σωματικής ή πνευματικής ή ψυχικής πάθησης ή βλάβης, τέκνα των αναπήρων πολέμου ή της Εθνικής Αντίστασης η θανόντων αναπήρων πολέμου ή της Εθνικής Αντίστασης. Τα άτομα αυτά θα πρέπει να είναι σε θέση να εκτελέσουν τις ανωτέρω εργασίες και να κατοικούν στην περιφέρεια του πρωτοδικείου όπου διορίζονται ή προσλαμβάνονται (παρ. 5 εδ. α' του άρθρου 2 του ν. 2634/98)⁸³.

Οι διατάξεις του νόμου αυτού εφαρμόζονται στους ακόλουθους φορείς του δημοσίου τομέα:

α) Στις δημόσιες επιχειρήσεις και στους δημόσιους οργανισμούς

β) Στα νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου, που ανήκουν στο κράτος ή επιχορηγούνται τακτικώς, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, από κρατικούς πόρους κατά πενήντα τοις εκατό (50%) τουλάχιστον του ετήσιου προϋπολογισμού τους ή στα οποία το κράτος κατέχει το πενήντα ένα τοις εκατό (51%) τουλάχιστον του μετοχικού τους κεφαλαίου.

γ) Στα νομικά πρόσωπα τα οποία είτε ανήκουν στα νομικά πρόσωπα που αναφέρονται στις προηγούμενες περιπτώσεις α' και β' ή στα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου ή στους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης κάθε βαθμίδας ή στην ΚΕΔΚΕ ή στις τοπικές ενώσεις δήμων και κοινοτήτων είτε επιχορηγούνται από τους φορείς αυτούς, τακτικώς κατά πενήντα τοις εκατό (50%) τουλάχιστον του ετήσιου προϋπολογισμού τους, σύμφωνα με τις κείμενες

⁸¹ Πανελλαδικός Σύνδεσμος Παραπληγικών & Κινητικά Αναπήρων, «Νόμος 2643/1998, ΦΕΚ 220/ΤΑ/28-9-1998» διαθέσιμο στον διαδικτυακό τόπο: <http://www.pasipka.gr/frontoffice/portal.asp?cpage=RESOURCE&cresrc=68&cnode=9> [πρόσβαση στις 15/9/2014]

⁸² Βλ. Νικόλαος Κ. Πατηνιώτης, «Αναγκαστικές προσλήψεις ατόμων ειδικών κατηγοριών», σελ. 40

⁸³ Βλ. Νικόλαος Κ. Πατηνιώτης, «Αναγκαστικές προσλήψεις ατόμων ειδικών κατηγοριών», σελ. 40-41

διατάξεις ή τα οικεία καταστατικά είτε έχουν μετοχικό κεφάλαιο το πενήντα ένα τοις εκατό (51%) τουλάχιστον, του οποίου κατέχουν οι παραπάνω φορείς⁸⁴.

Οι φορείς αυτοί είναι υποχρεωμένοι να προσλαμβάνουν ως δικηγόρους προστατευόμενα πρόσωπα, σε ποσοστό οκτώ τοις εκατό (8%) επί του συνολικού αριθμού των δικηγόρων που απασχολούν στην νομική τους υπηρεσία⁸⁵.

3.3 Διορισμός ή πρόσληψη προστατευόμενων σε δημόσιες υπηρεσίες, Ν.Π.Δ.Δ. και Ο.Τ.Α. (άρθρο 3 του νόμου 2643/1998)

Οι δημόσιες υπηρεσίες, τα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου (ΝΠΔΔ) και οι οργανισμοί τοπικής αυτοδιοίκησης (ΟΤΑ) όλων των βαθμίδων, έχουν υποχρέωση να διορίσουν ή να προσλάβουν πρόσωπα που ανήκουν στις προστατευόμενες κατηγορίες του νόμου 2643/1998 (ΑΜΕΑ, πολύτεκνοι, ανάπηροι πολεμικής ή ειρηνικής περιόδου κ.λπ) με σειρά προτεραιότητας. Το ποσοστό των θέσεων στις οποίες διορίζουν ή προσλαμβάνουν τα προστατευόμενα αυτά πρόσωπα αντιστοιχεί στο πέντε τοις εκατό (5%) των θέσεων εργασίας που προκηρύσσονται κάθε φορά. Εξαιρούνται οι θέσεις ειδικού επιστημονικού προσωπικού φορέων του δημοσίου και του ευρύτερου δημοσίου τομέα όπου δεν εφαρμόζονται οι διατάξεις του νόμου αυτού⁸⁶.

Σε περίπτωση που προκύψει κλάσμα κατά τον υπολογισμό του αριθμού των θέσεων το οποίο ισούται ή υπερβαίνει τη μονάδα, τότε υπολογίζεται ως ακέραιη μονάδα (ΣΤΕ 2013/2008 αδημ. - Δ.Εφ.Αθ. 1113/2007, αδημ.)⁸⁷.

Για τον διορισμό ή την πρόσληψη των προστατευόμενων προσώπων, αρκεί να έχουνε προκηρυχθεί κενές θέσεις εργασίας, χωρίς να είναι απαραίτητη η διενέργεια διαγωνισμού για την πλήρωση των θέσεων αυτών⁸⁸. Ωστόσο, υποστηρίζεται και αντίθετη άποψη, σύμφωνα με την οποία ο διορισμός ή η πρόσληψη στις θέσεις εργασίας που έχουν προκηρυχθεί, γίνεται με διαγωνισμό ή με άλλο τρόπο, ανεξάρτητα εάν υπάρχουν κενές θέσεις εργασίας⁸⁹.

Τα πρόσωπα που προσλήφθηκαν θα πρέπει να έχουν τα τυπικά προσόντα που απαιτούνται για το διορισμό στις συγκεκριμένες θέσεις. Επίσης θα πρέπει να κριθούν από τις αρμόδιες υγειονομικές επιτροπές του Υπαλληλικού Κώδικα (ν. 2683/99. ΦΕΚ 19Α' - ήδη 3528/2007) ικανοί προς εργασία στις συγκεκριμένες θέσεις και να είναι εγγεγραμμένοι στα μητρώα ανέργων του ΟΑΕΔ.

Όσο αφορά τα όρια ηλικίας για την πρόσληψη ή την τοποθέτηση των προστατευόμενων προσώπων, ως κατώτατο όριο ορίζεται το εικοστό πρώτο (21ο) και ως ανώτατο όριο ορίζεται το τεσσαρακοστό πέμπτο (45ο) έτος. Για τον υπολογισμό των ορίων αυτών, ως ημερομηνία γέννησής θεωρείται η 1η Ιανουαρίου του έτους γέννησης για το κατώτατο όριο και η 31η Δεκεμβρίου του ίδιου έτους, για το ανώτατο όριο. Στον δημόσιο τομέα το ανώτατο όριο ηλικίας καταργήθηκε με το άρθρο 10 της παραγράφου 11 του ν. 3051/2002. Αντίθετα, στον ιδιωτικό τομέα συνεχίζει να ισχύει⁹⁰.

⁸⁴ Πανελλαδικός Σύνδεσμος Παραπληγικών & Κινητικά Αναπήρων, «Νόμος 2643/1998, ΦΕΚ 220/ΤΑ/28-9-1998» διαθέσιμο στον διαδικτυακό τόπο:

<<http://www.pasipka.gr/frontoffice/portal.asp?cpage=RESOURCE&cresrc=68&cnode=9>>

[πρόσβαση στις 15/9/2014]

⁸⁵ Πανελλαδικός Σύνδεσμος Παραπληγικών & Κινητικά Αναπήρων, «Νόμος 2643/1998, ΦΕΚ 220/ΤΑ/28-9-1998» διαθέσιμο στον διαδικτυακό τόπο:

<<http://www.pasipka.gr/frontoffice/portal.asp?cpage=RESOURCE&cresrc=68&cnode=9>>

[πρόσβαση στις 15/9/2014]

⁸⁶ Βλ. Σ. Γιαννακούρου, ΔΕΕ 1999, σελ. 39

⁸⁷ Βλ. Νικόλαος Κ. Πατηνιώτης, «Αναγκαστικές προσλήψεις ατόμων ειδικών κατηγοριών», σελ. 42

⁸⁸ Βλ. Χ. Γκούτος, ΔΕΝ 1992, Τόμος 48, Τεύχος 1159, σελ. 663

⁸⁹ Βλ. Ι. Ληξουριώτης, ΕΕΔ 1993, Τόμος 52, σελ. 112

⁹⁰ Βλ. Νικόλαος Κ. Πατηνιώτης, «Αναγκαστικές προσλήψεις ατόμων ειδικών κατηγοριών», σελ. 45-46

Στη συνάντηση που έλαβε χώρα στο Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας αναφέρθηκε ότι εάν καταργηθεί του όριο ηλικίας θα είχε ως επακόλουθο έντονες αντιρρήσεις από την πλευρά των εργοδοτών.

3.4 Δικαιολογητικά που απαιτούνται για την πρόσληψη:

- Απόσπασμα ποινικού μητρώου.
- Πιστοποιητικό σπουδών και λοιπά πιστοποιητικά από τα οποία να προκύπτει η τυχόν ειδικότητα και προϋπηρεσία τους.
- Αντίγραφο της δήλωσης φορολογίας εισοδήματος του προηγούμενου έτους ή βεβαίωση της αρμόδιας ΔΥΟ ότι δεν έχει υποβληθεί δήλωση εισοδήματος.
- Πιστοποιητικό στρατολογίας από το οποίο να προκύπτει ότι ο προστατευόμενος έχει εκπληρώσει τις στρατιωτικές του υποχρεώσεις ή ότι έχει νόμιμα απαλλαγεί από αυτές.
- Βεβαίωση για το ύψος της σύνταξης που τυχόν λαμβάνουν από το Γενικό Λογιστήριο του Κράτους ή τον αρμόδιο ασφαλιστικό φορέα, κατά περίπτωση, ή υπεύθυνη δήλωση του ν. 1599/1986 ότι δεν λαμβάνουν σύνταξη.
- Απόφαση Πρωτοβάθμιας Υγειονομικής Επιτροπής αναπηρίας του ΙΚΑ, σύμφωνα με το άρθρο 18 παρ. 2 του ν. 2736/1999, με την οποία προσδιορίζεται η χρόνια σωματική ή πνευματική ή ψυχική πάθηση ή βλάβη του αιτούντος, καθώς και το ποσοστό αναπηρίας του.
- Τα ΑΜΕΑ τα οποία πάσχουν από οποιαδήποτε χρόνια πνευματική ή ψυχική πάθηση ή βλάβη, υποχρεούνται να προσκομίζουν, επιπλέον, πιστοποιητικό ότι είναι κατάλληλοι για τη θέση ή για τις θέσεις της προκήρυξης, το οποίο εκδίδεται από Διευθυντή Κλινικής αντίστοιχης ειδικότητας Παν/κού Νοσοκομείου.
- Επικυρωμένο φωτοαντίγραφο της αστυνομικής Ταυτότητας του προστατευόμενου.
- Σε περίπτωση προστασίας περισσότερων προσώπων μιας οικογένειας της αυτής κατηγορίας προστασίας, ο αιτών την προστασία πρέπει να υποβάλλει στην Επιτροπή υπεύθυνες δηλώσεις περί παραίτησής από την προστασία του νόμου των λοιπών προστατευόμενων μελών της οικογένειάς του.
- Όσοι επικαλούνται προσαύξηση μορίων λόγω του ότι είναι κάτοχοι αναγνωρισμένου πτυχίου ξένης γλώσσας, οφείλουν να προσκομίσουν αντίγραφο του πτυχίου αυτού.
- Κάρτα ανεργίας από την οποία προκύπτει η εγγραφή τους στα μητρώα ανέργων αναπήρων του ΟΑΕΔ ή βεβαίωση εγγραφής τους στα μητρώα ανέργων αναπήρων του ΟΑΕΔ.
- Βεβαίωση του αρμόδιου για την κατά το ν. 1487/50 αποκατάσταση των αναπήρων ή θυμάτων πολέμου, από την οποία να προκύπτει ότι ο ανάπηρος, το τέκνο ανάπηρου πολέμου ή το θύμα πολέμου, δεν έχει αποκατασταθεί ούτε ο ίδιος, ούτε άλλο μέλος της οικογένειάς του με τις διατάξεις του νόμου αυτού.
- Κάρτα ανεργίας του έτερου συζύγου, εφόσον είναι άνεργος⁹¹.

3.5 Αντικειμενικά κριτήρια τοποθέτησης, πρόσληψης και διορισμού προστατευόμενων προσώπων (άρθρο 4 του νόμου 2643/1998)

Με τις διατάξεις του άρθρου αυτού προβλέπονται ότι για να διασφαλισθεί η αντικειμενικότητα της αμεροληψίας και της διαφάνειας κατά την τοποθέτηση, την πρόσληψη ή τον διορισμό των προστατευόμενων προσώπων, λαμβάνεται υπόψη το σύνολο των μορίων που έχουν συγκεντρώσει οι ενδιαφερόμενοι με βάση τα κριτήρια και τον αριθμό των

⁹¹ Πανελλαδικός Σύνδεσμος Παραπληγικών & Κινητικά Αναπήρων, «Νόμος 2643/1998, ΦΕΚ 220/ΤΑ/28-9-1998» διαθέσιμο στον διαδικτυακό τόπο: <http://www.pasipka.gr/frontoffice/portal.asp?cpage=RESOURCE&cresrc=68&cnode=9> [πρόσβαση στις 17/9/2014]

μορίων που αντιστοιχεί, κατά περίπτωση, σε κάθε κριτήριο, πράγμα που αποτελεί σημαντική καινοτομία του νόμου αυτού, συμβάλλοντας στην αξιοπιστία των διαδικασιών του⁹².

Τα κριτήρια που τίθενται για να καθορισθεί η σειρά προτεραιότητας, είναι τα εξής:

- A) η ηλικία του προστατευόμενου ατόμου,
- B) τα τυπικά του προσόντα (τίτλοι σπουδών, πτυχία ξένων γλωσσών),
- Γ) το ποσοστό αναπηρίας του, εφόσον πρόκειται για άτομο με ειδικές ανάγκες,
- Δ) η οικογενειακή του κατάσταση και
- Ε) η οικονομική του κατάσταση. (Παράγρ. 1 του άρθρου 4 του νόμου 2643/1998)⁹³.

Στη συνέχεια ορίζεται ο αριθμός των μορίων για κάθε ένα από τα παραπάνω κριτήρια:

A) Για το κριτήριο της ηλικίας του προστατευόμενου ατόμου, τα μόρια είναι περισσότερα για τα πλέον ηλικιωμένα άτομα. Συγκεκριμένα, ο αριθμός των μορίων καθορίζεται με βάση τον ακέραιο αριθμό των ετών ηλικίας με την εξής προσαύξηση:

α) Για άτομα ηλικίας από 21 έως 30 ετών, γίνεται προσαύξηση κατά δεκαπέντε (15) μόρια.

β) Για άτομα ηλικίας από 31 έως 40 ετών, γίνεται προσαύξηση κατά είκοσι πέντε (25) μόρια.

γ) Για άτομα ηλικίας από 41 έως 45 ετών, γίνεται προσαύξηση κατά τριάντα (30) μόρια.

δ) Για άτομα τα οποία είναι άνω των 45 ετών και επιθυμούν να διορισθούν σε θέσεις του άρθρου 3, γίνεται προσαύξηση κατά εβδομήντα πέντε (75) μόρια. [Όπως το τελευταίο εδάφιο της παραγράφου 2 του παρόντος άρθρου προστέθηκε με την παράγραφο 2 του άρθρου 14 του Νόμου 3144/2003 (ΦΕΚ 111 τεύχος Α'/2003)]⁹⁴.

B) Για το κριτήριο των τυπικών προσόντων, ο αριθμός των μορίων καθορίζεται ως εξής:

α) Για άτομα που κατέχουν απολυτήριο τίτλο υποχρεωτικής πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, γίνεται προσαύξηση των μορίων κατά δέκα (10). [Όπως η περίπτωση α' της παραγράφου 3 του παρόντος άρθρου τροποποιήθηκε με την παράγραφο 3 του άρθρου 14 του Νόμου 3144/2003 (ΦΕΚ 111 τεύχος Α'/2003)].

β) Για άτομα που κατέχουν απολυτήριο τίτλο δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, γίνεται προσαύξηση των μορίων κατά είκοσι (20).

γ) Για άτομα που κατέχουν πτυχίο Ινστιτούτου Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (Ι.Ε.Κ.), γίνεται προσαύξηση των μορίων κατά τριάντα (30).

δ) Για άτομα που κατέχουν πτυχίο Τεχνολογικού Εκπαιδευτικού Ιδρύματος (Τ.Ε.Ι.), γίνεται προσαύξηση των μορίων κατά πενήντα (50).

ε) Για άτομα που κατέχουν πτυχίο Ανώτατου Εκπαιδευτικού Ιδρύματος (Α.Ε.Ι.), γίνεται προσαύξηση των μορίων κατά εβδομήντα (70).

στ) Για άτομα που κατέχουν μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών, γίνεται προσαύξηση των μορίων κατά ενενήντα (90).

ζ) Για άτομα που κατέχουν διδακτορικό τίτλο σπουδών, γίνεται προσαύξηση των μορίων κατά εκατόν δέκα (110).

Όσα άτομα κατέχουν αναγνωρισμένο πτυχίο ξένης γλώσσας, γίνεται επιπλέον προσαύξηση των μορίων κατά είκοσι (20) για κάθε γλώσσα. Τα ανωτέρω κατά περίπτωση μόρια δικαιούνται και οι κάτοχοι πτυχίων που είναι αναγνωρισμένα από τις κείμενες διατάξεις, πανεπιστημίων της αλλοδαπής, καθώς και οι απόφοιτοι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης της αλλοδαπής. [Όπως το τελευταίο εδάφιο της παραγράφου 3 του παρόντος άρθρου προστέθηκε με την παράγραφο 6 του άρθρου 31 του Νόμου 2956/2001 (ΦΕΚ 258 τεύχος Α'/2001)]⁹⁵.

⁹² Βλ. Μαρκόπουλος, ΔΕΝ 2003, Τόμος 59, Τεύχος 1402, σελ. 511

⁹³ Βλ. Μιλτιάδης-Λεοντάρης, «Εργατικό Δίκαιο», 2009, σελ. 209-210

⁹⁴ Βλ. Ι. Ληξουριώτης, «Εργατική Νομοθεσία», σελ. 668

⁹⁵ Βλ. Ι. Ληξουριώτης, «Εργατική Νομοθεσία», σελ. 668-669

Γ) Για το κριτήριο της αναπηρίας, που πρόκειται για τα άτομα με ειδικές ανάγκες, για να γίνει ο καθορισμός των μορίων, λαμβάνεται υπόψη ο ακέραιος αριθμός της αναπηρίας τους, πολλαπλασιαζόμενος με τον συντελεστή 7.

Για τα άτομα που έχουν στην οικογένειά τους τέκνα ή αδελφούς ή σύζυγο με ποσοστό αναπηρίας εξήντα επτά τοις εκατό (67%) και άνω, εξαιτίας βαριών ψυχικών και σωματικών προβλημάτων ή έχουν ποσοστό αναπηρίας τουλάχιστον πενήντα τοις εκατό (50%) και πάσχουν από νοητική υστέρηση ή αυτισμό, δηλαδή άτομα που είναι ισόβια ανίκανα να εργασθούν, ο αριθμός των μορίων καθορίζεται με βάση τον ακέραιο αριθμό, στον οποίο ανέρχεται το ποσοστό της αναπηρίας, πολλαπλασιαζόμενο με συντελεστή 7. (Παράγρ. 4 του άρθρου 4 του ν. 2643/1998).

Σε περίπτωση που στην οικογένεια του προστατευόμενου προσώπου, υπάρχει σύζυγος ή τέκνα που είναι άτομα με αναπηρία σύμφωνα με τις διατάξεις του ν. 2643/1998, ο αριθμός των μορίων προσαυξάνεται κατά εκατό (100) ανεξάρτητα από τον αριθμό των αναπήρων αυτών ατόμων. [Όπως το δεύτερο εδάφιο της παραγράφου 4 του παρόντος άρθρου αντικαταστάθηκε με την περίπτωση β' της παραγράφου 16 του άρθρου 13 του Νόμου 3050/2002 (ΦΕΚ 214 τεύχος Α'/2002)]⁹⁶.

Δ) Για το κριτήριο της οικογενειακής κατάστασης, ο αριθμός των μορίων εξαρτάται από τον αριθμό των μελών της οικογένειας του προστατευόμενου προσώπου, και καθορίζεται, εκτός από τους πολύτεκνους, ως εξής:

α) Εάν το προστατευόμενο πρόσωπο είναι άγαμο, τότε λαμβάνει είκοσι (20) μόρια.

β) Εάν το προστατευόμενο πρόσωπο είναι έγγαμο χωρίς τέκνα, τότε λαμβάνει σαράντα (40) μόρια.

γ) Εάν το προστατευόμενο πρόσωπο είναι έγγαμο με ένα τέκνο, τότε λαμβάνει εξήντα (60) μόρια.

δ) Εάν το προστατευόμενο πρόσωπο είναι έγγαμο με δύο τέκνα, τότε λαμβάνει ογδόντα (80) μόρια.

ε) Εάν το προστατευόμενο πρόσωπο είναι έγγαμο με τρία τέκνα, τότε λαμβάνει εκατό (100) μόρια.

στ) Εάν το προστατευόμενο πρόσωπο είναι διαζευγμένο ή άγαμο και έχει την επιμέλεια ενός ή περισσότερων τεκνών, τότε λαμβάνει αντίστοιχα μόρια με αυτά που λαμβάνει ο έγγαμος με τέκνα, κατά περίπτωση.

ζ) Ο επιζώντας σύζυγος χωρίς τέκνα, λαμβάνει τα αντίστοιχα μόρια του άγαμου.

[Όπως η περίπτωση ζ' της παραγράφου 5 του παρόντος άρθρου προστέθηκε με την παράγραφο 7 του άρθρου 31 του Νόμου 2956/2001 (ΦΕΚ 258 τεύχος Α'/2001)]⁹⁷.

Για το κριτήριο αυτό λαμβάνεται ειδική μέριμνα με προσαύξηση των μορίων:

1. Για τον προστατευόμενο αρχηγό οικογένειας, αν ο άλλος σύζυγος δεν εργάζεται, με προσαύξηση των μορίων κατά είκοσι (20).

2. Για τον προστατευόμενο αρχηγό οικογένειας εάν πρόκειται για τέκνο ορφανό από ένα γονέα και η ηλικία του δεν ξεπερνά τα 25 έτη ή αν στην οικογένεια του προστατευόμενου υπάρχει τέκνο ή τέκνα ορφανά από τον ένα ή και τους δύο γονείς και άγαμα και η ηλικίας τους δεν ξεπερνά τα 25 έτη, με επιπλέον προσαύξηση των μορίων κατά εκατό (100), ανεξάρτητα από τον αριθμό των τέκνων.

3. Για τον προστατευόμενο αρχηγό οικογένειας εάν πρόκειται για τέκνο ορφανό και από τους δύο γονείς και εφόσον η ηλικία του δεν ξεπερνά τα 25 έτη, με επιπλέον προσαύξηση των μορίων κατά διακόσια (200).

[Όπως τα εδάφια μετά την περίπτωση ζ' της παραγράφου 5 του άρθρου 4 του Νόμου 2643/1998 αναδιατυπώθηκαν με την παράγραφο 7 του άρθρου 31 του Νόμου 2956/2001 (ΦΕΚ 258 τεύχος Α'/2001) και τα τρία τελευταία εδάφια της παραγράφου 5 μετά την

⁹⁶ Βλ. Ι. Ληξουριώτης, «Εργατική Νομοθεσία», σελ. 669

⁹⁷ Βλ. Μαρκόπουλος, ΔΕΝ 2003, Τόμος 59, Τεύχος 1402, σελ. 512

αναδιατύπωσή της καταργήθηκαν με την παράγραφο 16 του άρθρου 13 του Νόμου 3050/2002 (ΦΕΚ 214 τεύχος Α΄/2002)]⁹⁸.

Για τους πολύτεκνους γονείς, ο αριθμός των μορίων με βάση το κριτήριο της οικογενειακής κατάστασης, εξαρτάται από τον αριθμό των προστατευόμενων τέκνων, με ελάχιστο αριθμό τα τέσσερα (4) τέκνα και καθορίζεται ως εξής:

1. Γονέας με τέσσερα (4) τέκνα λαμβάνει τετρακόσια (400) μόρια, τα οποία για κάθε ένα επιπλέον τέκνο προσαυξάνονται κατά πενήντα (50) μόρια. Εάν υπάρχουν ανήλικα τέκνα μέσα σε αυτά, τότε γίνεται επιπλέον προσαύξηση κατά πενήντα (50) μόρια για κάθε ένα από αυτά. Εάν ένας από τους συζύγους δεν εργάζεται, γίνεται επιπλέον προσαύξηση κατά πενήντα (50) μόρια.

2. Ο διαζευγμένος ή ο επιζών ή ο άγαμος γονέας, που έχει την επιμέλεια των τέκνων, λαμβάνει επιπλέον πενήντα (50) μόρια.

3. Επιζώντας ή άγαμος γονέα τριών ανήλικων τέκνων λαμβάνει τετρακόσια (400) μόρια. (Παράγρ. 6 του άρθρου 4 του ν. 2643/1998)⁹⁹.

Για τα τέκνα πολύτεκνης οικογένειας, ο αριθμός των μορίων με βάση το κριτήριο της οικογενειακής κατάστασης, καθορίζεται ως εξής:

Πολύτεκνη οικογένεια με τέσσερα τέκνα λαμβάνει τριακόσια (300) μόρια. Για κάθε επιπλέον τέκνο γίνεται προσαύξηση κατά πενήντα (50) μόρια. Στην περίπτωση που υπάρχουν ανήλικα τέκνα, γίνεται προσαύξηση κατά πενήντα (50) επιπλέον μόρια για κάθε ένα από τα τέκνα αυτά. (Παράγρ. 7 του άρθρου 4 του νόμου 2643/1998)¹⁰⁰.

Εάν το προστατευόμενο πρόσωπο υπάγεται σε περισσότερες από μία κατηγορίες του άρθρου 1, τότε υπάρχει προσαύξηση του αριθμού των μορίων που προκύπτει από την εφαρμογή των διατάξεων των προηγούμενων παραγράφων, κατά ποσοστό 20%¹⁰¹.

Όμοια λαμβάνουν την ίδια προσαύξηση 20%:

α) οι προστατευόμενοι του πρώτου εδαφίου της περίπτωσης β΄ της παραγράφου 1 του άρθρου 1, που έχουν στην οικογένειά τους τέκνο, αδελφό ή σύζυγο, που προστατεύεται κατά το δεύτερο ή τρίτο εδάφιο της ίδιας περίπτωσης, όπως τροποποιήθηκε με το νόμο 2956/2001 (ΦΕΚ 258 Α΄) και

β) οι προστατευόμενοι στο πρόσωπο των οποίων συντρέχουν οι ιδιότητες του πολύτεκνου γονέα και του τέκνου πολύτεκνης οικογένειας.

[Όπως το δεύτερο εδάφιο της παραγράφου 8 του παρόντος άρθρου προστέθηκε με την περίπτωση α) της παραγράφου 16 του άρθρου 13 του Νόμου 3050/2002 (ΦΕΚ 214 τεύχος Α΄/2002)]¹⁰².

Ε) Για το κριτήριο της οικονομικής κατάστασης, ο αριθμός των μορίων καθορίζεται σε εκατό (100) μόρια, αφού ληφθεί υπόψη το ατομικό ή στο διπλάσιο το οικογενειακό ετήσιο εισόδημα των προστατευόμενων με βάση το εκάστοτε αφορολόγητο ποσό. Σε περίπτωση που αυξάνεται το ατομικό εισόδημα κατά χίλια πεντακόσια (1.500) ευρώ ή το οικογενειακό

⁹⁸ Ενημέρωση Υπαλλήλων ΟΤΑ, «Τα αντικειμενικά κριτήρια τοποθέτησης πρόσληψης και διορισμού ΑΜΕΑ», 2014, διαθέσιμο στον διαδικτυακό τόπο: <http://enimerosiypallilonota.blogspot.gr/2014/04/blog-post_8585.html> [πρόσβαση στις 17/9/2014]

⁹⁹ Ενημέρωση Υπαλλήλων ΟΤΑ, «Τα αντικειμενικά κριτήρια τοποθέτησης πρόσληψης και διορισμού ΑΜΕΑ», 2014, διαθέσιμο στον διαδικτυακό τόπο: <http://enimerosiypallilonota.blogspot.gr/2014/04/blog-post_8585.html> [πρόσβαση στις 17/9/2014]

¹⁰⁰ Βλ. Ι. Ληξουριώτης, «Εργατική Νομοθεσία», σελ. 670

¹⁰¹ Βλ. Ι. Ληξουριώτης, «Εργατική Νομοθεσία», σελ. 670

¹⁰² Ενημέρωση Υπαλλήλων ΟΤΑ, «Τα αντικειμενικά κριτήρια τοποθέτησης πρόσληψης και διορισμού ΑΜΕΑ», 2014, διαθέσιμο στον διαδικτυακό τόπο: <http://enimerosiypallilonota.blogspot.gr/2014/04/blog-post_8585.html> [πρόσβαση στις 17/9/2014]

εισόδημα κατά τρεις χιλιάδες (3.000) ευρώ περίπου, τότε έχουμε μείωση του αριθμού των μορίων κατά είκοσι (20)¹⁰³.

Για την εφαρμογή της διάταξης αυτής, ως οικογενειακό εισόδημα του προστατευόμενου προσώπου νοείται το ετήσιο καθαρό εισόδημα και των δύο συζύγων, ατομικό ή οικογενειακό περιλαμβανομένου και το ετήσιο καθαρό εισόδημα των ανήλικων τέκνων, εάν υπάρχουν (Παράγρ. 9 του άρθρου 4 του νόμου 2643/1998)¹⁰⁴.

Στην περίπτωση που περισσότερα άτομα έχουν συγκεντρώσει τον ίδιο αριθμό μορίων, πραγματοποιείται κλήρωση από την αρμόδια Επιτροπή του άρθρου 9 με βάση την οποία καθορίζεται η σειρά προτεραιότητας. Στην κλήρωση μπορούν να παρευρεθούν τα ενδιαφερόμενα πρόσωπα, μετά από έγκαιρη ειδοποίησή τους. (Παράγρ. 10 του άρθρου 4 του ν. 2643/1998)¹⁰⁵.

Ο καθορισμός των στοιχείων και των δικαιολογητικών που είναι υποχρεωμένοι να προσκομίσουν οι ενδιαφερόμενοι για να πιστοποιηθούν να κριτήρια του συγκεκριμένου άρθρου και για να ρυθμιστεί κάθε αναγκαία λεπτομέρεια, καθορίζονται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Η απόφαση αυτή δημοσιεύεται στην εφημερίδα της Κυβερνήσεως. (Παράγρ. 11 του άρθρου 4 του ν. 2643/1998)¹⁰⁶.

Με προεδρικό διάταγμα, που εκδίδεται με πρόταση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, είναι δυνατή η να συμπλήρωση, η τροποποίηση ή η αναμόρφωση των παραπάνω κριτηρίων και των αντίστοιχων μορίων και η ρύθμιση για κάθε συναφές θέμα. (Παράγρ. 11 του άρθρου 4 του ν. 2643/1998)¹⁰⁷.

¹⁰³ Βλ. Χρήστος Θ. Καρατζάς, «Οι εργασιακές σχέσεις», σελ. 71

¹⁰⁴ Βλ. Χρήστος Θ. Καρατζάς, «Οι εργασιακές σχέσεις», σελ. 71

¹⁰⁵ Βλ. Μαρκόπουλος, ΔΕΝ 2003, Τόμος 59, Τεύχος 1402, σελ. 513

¹⁰⁶ Βλ. Μαρκόπουλος, ΔΕΝ 2003, Τόμος 59, Τεύχος 1402, σελ. 513

¹⁰⁷ Βλ. Μαρκόπουλος, ΔΕΝ 2003, Τόμος 59, Τεύχος 1402, σελ. 514

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

Η ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΗ ΤΩΝ ΠΡΟΣΤΑΤΕΥΟΜΕΝΩΝ ΠΡΟΣΩΠΩΝ

4.1 Τοποθέτηση (άρθρο 5 του νόμου 2643/1998)

Η τοποθέτηση των προστατευόμενων προσώπων, στους οποίους περιλαμβάνονται και οι δικηγόροι, γίνεται από την Πρωτοβάθμια Επιτροπή που προβλέπει το άρθρο 9 του ν. 2643/1998 και είναι υποχρεωτική για τον εργοδότη (παράγρ. 1 του άρθρου 5 του ν. 2643/98)¹⁰⁸.

Η τοποθέτηση αυτή των προστατευόμενων προσώπων γίνεται με την ιδιότητα του δικηγόρου, υπαλλήλου ή εργατοτεχνίτη. Η ιδιότητα με την οποία θα καταταχθούν οι υποψήφιοι είναι ανάλογη με τα προσόντα τους και με τη σύνθεση του προσωπικού που απασχολεί η συγκεκριμένη επιχείρηση ή εκμετάλλευση ή στο φορέα του δημόσιου τομέα (παραγρ. 8 του άρθρου 2 του ν. 2643/98). Οι τοποθετούμενοι εξομοιώνονται πλήρως με τους υπόλοιπους εργαζόμενους της επιχείρησης, ως προς τους όρους και τις συνθήκες εργασίας, τις αμοιβές, τις μεταθέσεις, τις προαγωγές, την υπηρεσιακή εξέλιξη και γενικά τις συνθήκες εργασίας, με την επιφύλαξη των ειδικών διατάξεων του άρθρου 11 του νόμου για την απόλυσή τους¹⁰⁹.

Από τη σύναψη της σύμβασης, η εξομοίωση των τοποθετούμενων με το λοιπό τακτικό προσωπικό της δικής του επαγγελματικής κατηγορίας ως προς την βαθμολογική και μισθολογική εξέλιξη, επέρχεται και μάλιστα υποχρεωτικά και αυτοδίκαια.

Για τα αναγκαστικώς τοποθετούμενα πρόσωπα, εφόσον έχουν εξομοιωθεί με το λοιπό προσωπικό της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης ή του φορέα, ισχύουν οι ίδιες προϋποθέσεις για τις θέσεις για τις μεταθέσεις ή τη θέση σε διαθεσιμότητα, χωρίς να υπάρχει κάποιο προνόμιο υπέρ αυτών, διότι ούτε από τις σχετικές προστατευτικές διατάξεις, ούτε από κάποια άλλη διάταξη προβλέπεται το αμετάθετό τους (Ειρ.Αθ. 150/2006, αδημ.)¹¹⁰.

Πρέπει να σημειωθεί ότι ο εργοδότης έχει την εξουσία να προσδιορίζει ειδικά τη θέση εργασίας του τοποθετούμενου στο πλαίσιο του διευθυντικού δικαιώματος, που πρέπει όμως να γίνεται με ορθή και δίκαιη αξιολόγηση των προσόντων του τοποθετούμενου, λαμβάνοντας υπόψη τις ιδιαιτερότητες τυχόν αναπηρίας του σε συνδυασμό με τις ανάγκες της επιχείρησης. Επιπλέον, ο εργοδότης έχει την εξουσία να αποφασίζει για τα ειδικότερα καθήκοντα που θα ανατεθούν στον τοποθετούμενο, ενώ η επιτροπή του άρθρου 9 του ν. 2643/1998 περιορίζεται στον προσδιορισμό της γενικής ιδιότητας του τοποθετούμενου, ως δικηγόρου, υπαλλήλου ή εργατοτεχνίτη (Εφ.Θεσσαλ.2754/2007, Αρμ 2008, σελ. 594 - Εφ.Αθ.6024/2005, ΑΡΧΝ 2006, σελ. 195)¹¹¹.

Για να γίνει η τοποθέτηση των προστατευόμενων προσώπων του ν. 2643/1998 στις διάφορες θέσεις εργασίας, πρέπει να υποβάλουν στην επιτροπή σχετική αίτηση η οποία θα συνοδεύεται από σειρά δικαιολογητικών¹¹².

Από τη στιγμή που θα γίνει στο τοποθετούμενο πρόσωπο η κοινοποίηση με οποιονδήποτε τρόπο του περιεχομένου της απόφασης της Επιτροπής που αφορά την τοποθέτησή του, αυτός είναι υποχρεωμένος να παρουσιασθεί στην ιδιωτική επιχείρηση ή εκμετάλλευση ή στο φορέα ευρύτερου δημοσίου τομέα (παρ. 8 του άρθρου 2 του ν. 2643/1998) και να αναλάβει υπηρεσία μέσα σε ένα μήνα. Στην περίπτωση όπου ο τοποθετούμενος δεν παρουσιασθεί ή δεν δεχθεί την θέση στην οποία τοποθετήθηκε από την Επιτροπή μέσα στο ανωτέρω χρονικό διάστημα, τότε χάνει την προστασία που του παρέχει ο νόμος, εκτός εάν η Επιτροπή κρίνει ότι συντρέχουν σοβαροί λόγοι οι οποίοι δικαιολογούν

¹⁰⁸ Βλ. Μιλτιάδης-Λεοντάρης, «Εργατικό Δίκαιο», 2009, σελ.217

¹⁰⁹ Βλ. Μιλτιάδης-Λεοντάρης, «Εργατικό Δίκαιο», 2009, σελ.217

¹¹⁰ Βλ. Νικόλαος Κ. Πατηνιώτης, «Αναγκαστικές προσλήψεις ατόμων ειδικών κατηγοριών», σελ.48

¹¹¹ Βλ. Νικόλαος Κ. Πατηνιώτης, «Αναγκαστικές προσλήψεις ατόμων ειδικών κατηγοριών», σελ.47

¹¹² Βλ. Μιλτιάδης-Λεοντάρης, «Εργατικό Δίκαιο», 2009, σελ.209

τη μη ανάληψη της θέσης από τον τοποθετούμενο, οπότε η Επιτροπή τον τοποθετεί ξανά είτε στη ίδια είτε σε άλλη επιχείρηση (παρ. 3 του άρθρου 5 του ν. 2643/98)¹¹³.

Οι επιχειρήσεις οι οποίες είναι υποχρεωμένες σύμφωνα με τον ν. 2643/1998 να προσλάβουν προστατευόμενα πρόσωπα, είναι υποχρεωμένες εκτός από την πρόσληψη και στην πραγματική απασχόληση των προστατευόμενων προσώπων που τοποθετούνται σε αυτές με απόφαση της αρμόδιας επιτροπής (Εφ.Πατρ. 1184/2003, ΔΕΕ 2004, σ. 1186 - ΑΠ 434/2004 αδημ.)¹¹⁴.

Τα προστατευόμενα πρόσωπα τα οποία είχαν απασχοληθεί σε μία επιχείρηση ύστερα από αναγκαστική ή μη τοποθέτησή τους σε αυτήν, δεν μπορούν να τοποθετηθούν ξανά στην ίδια επιχείρηση εάν η επιχείρηση δεν συναινεί εγγράφως¹¹⁵.

Κάθε εργοδότης στον οποίο τοποθετήθηκε προστατευόμενος του ν. 2643/1998, στην περίπτωση που γίνει κακή τοποθέτηση, έχει το δικαίωμα να αμφισβητήσει οποτεδήποτε την, βάσει των προσόντων του τοποθετούμενου ιδιότητα του ως υπαλλήλου ή εργατοτεχνίτη και να ζητήσει την αντικατάστασή του για υπαίτια ή ανυπαίτια ακαταλληλότητα. Ο εργοδότης δεν έχει το δικαίωμα να ερευνήσει ο ίδιος την συνδρομή των προϋποθέσεων αυτών και να αρνηθεί την απασχόληση του τοποθετηθέντος ακύρως (ΑΠ 323/93 ΔΕΝ 50.231), ούτε να απαιτήσει από τις διοικητικές επιτροπές και από τα δικαστήρια την ακύρωση της τοποθετήσεως και να καταγγείλει τη σύμβαση υπό τους όρους του ισχύοντα κανονισμού.

Η άσκηση του δικαιώματος αυτού γίνεται με αίτηση στην Δευτεροβάθμια Επιτροπή του άρθρου 10 με δικαστικό επιμελητή από τον αιτούντα εργοδότη στον ενδιαφερόμενο. Στην αίτηση πρέπει να περιέχονται αναλυτικά όλοι οι λόγοι για τους οποίους ζητείται η αντικατάσταση και να επισυνάπτεται κάθε σχετικό αποδεικτικό στοιχείο. Κατά την απόφαση της Δευτεροβάθμιας Επιτροπής δικαιούται να προσφύγει ενώπιον του αρμοδίου Τριμελούς Διοικητικού Πρωτοδικείου, αφού πρόκειται για διοικητική διαφορά ουσίας (άρθρο 7 παρ. 1 περ. β' του ν. 702/1977 - πρβ. ΣτΕ 3802/2005, ΝοΒ 55.2007, σελ. 755 - ΣτΕ 1163/2006, Δ.Δικ. 2008, σελ. 465)¹¹⁶. Η αίτηση υποβάλλεται αφού ο εργοδότης έχει απασχολήσει τουλάχιστον δύο μήνες τον τοποθετούμενο και είναι απαράδεκτη εάν δεν κοινοποιηθεί μέσα σε δέκα ημέρες πριν από τη συζήτησή της στην αρμόδια επιτροπή. Ο προστατευόμενος κατά του οποίου στρέφεται η αίτηση έχει το δικαίωμα να παρευρεθεί ο ίδιος στη συζήτηση της επιτροπής ή να εξουσιοδοτήσει κάποιον να τον αντιπροσωπεύσει και να αναπτύξει προφορικά ή εγγράφως τις απόψεις του. Μέχρι να γίνει η κοινοποίηση της απόφασης του εργοδότη ή μέχρι τη λήξη του διμήνου, αν δεν γίνει κοινοποίηση, ακόμη και άκυρη να θεωρηθεί η τοποθέτηση, παράγει έννομα αποτελέσματα σαν να είναι έγκυρη και ο προστατευόμενος συνεχίζει να εργάζεται να αμείβεται από τον εργοδότη (εδάφ. α., παράγρ. 6 του άρθρου 5 του ν. 2643/1998)¹¹⁷. Δικαίωμα προσφυγής έχουν εκτός από τους υπόχρεους εργοδότες και τα προστατευόμενα πρόσωπα καθώς και κάθε τρίτος που έχει έννομο συμφέρον.

Τα προστατευόμενα πρόσωπα χάνουν την προστασία που τους παρέχει ο νόμος 2643/1998 στις εξής περιπτώσεις:

1. Όταν η τοποθέτησή τους ανακλήθηκε δύο φορές μετά από αίτησή τους που υποβλήθηκε μετά από την ανάληψη υπηρεσίας (παρ. 5, άρθρο 5 του ν. 2643/1998).
2. Όταν αντικατασταθούν δύο φορές με απόφαση της επιτροπής, μετά από αίτηση του εργοδότη για υπαίτια ακαταλληλότητα (παρ. 6, άρθρο 5 του ν. 2643/1998)¹¹⁸.

Ο εργοδότης το αναγκαστικώς τοποθετούμενο πρόσωπο το τοποθετεί κατά δίκαια κρίση. Σε περίπτωση που ο προσδιορισμός της θέσης δεν γίνει κατά δίκαια κρίση (άρθρο 381 παρ.

¹¹³ Βλ. Ι.Ληξουριώτης, «Εργατική Νομοθεσία», σελ. 671

¹¹⁴ Βλ. Νικόλαος Κ. Πατηνιώτης, «Αναγκαστικές προσλήψεις ατόμων ειδικών κατηγοριών», σελ. 51

¹¹⁵ Βλ. Μιλτιάδης-Λεοντάρης, «Εργατικό Δίκαιο», 2009, σελ.217

¹¹⁶ Βλ. Νικόλαος Κ. Πατηνιώτης, «Αναγκαστικές προσλήψεις ατόμων ειδικών κατηγοριών», σελ.48

¹¹⁷ Βλ. Μαρκόπουλος, ΔΕΝ 2003, Τόμος 59, Τεύχος 1402, σελ. 518

¹¹⁸ Βλ. Μαρκόπουλος, ΔΕΝ 2003, Τόμος 59, Τεύχος 1402, σελ. 518

2 του ΑΚ, σε συνδ. με παρ. 2 του ν. 2643/1998), τότε μπορεί να προσβληθεί ως καταχρηστική η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη (άρθρο 281 ΑΚ) από τον αναγκαστικώς τοποθετηθέντα και ελέγχεται από το δικαστήριο και όχι από τη Δευτεροβάθμια Επιτροπή (ΑΠ 40/2001, Δ/νη 2001, σελ. 941 - Εφ.Αθ. 499/2000 ΔΕΝ 2000, σελ. 624 - ΑΠ 1050/99, Δ/νη 1999, σελ. 1556)¹¹⁹.

Επίσης, ο εργοδότης το αναγκαστικώς τοποθετούμενο πρόσωπο το τοποθετεί σε θέση ανάλογη με τα πνευματικά ή άλλα ειδικά προσόντα του, τις ικανότητες και τις γνώσεις του και με το αν θα μπορέσει να εκτελέσει την εργασία και τις υποχρεώσεις που του επιβάλλονται, ανάλογα με τις ειδικές συνθήκες που συντρέχουν σε κάθε συγκεκριμένη περίπτωση. Επομένως, εάν ο εργοδότης απασχολήσει τον αναγκαστικώς τοποθετούμενο σε θέση η οποία είναι μεν ανάλογη ως προς τα προσόντα του, δεν είναι όμως ανάλογη ως προς τις ικανότητές του λόγω κάποιου σωματικού ελαττώματος που είτε είχε ο τοποθετούμενος πριν γίνει η πρόσληψή του, είτε το απέκτησε ή εκδηλώθηκε μετά την πρόσληψή του, και εξαιτίας αυτού δεν μπορεί να εκτελέσει την εργασία που του έχει ανατεθεί ή η εκτέλεσή της γίνεται επιβλαβής γι' αυτόν, ενώ ήταν δυνατόν να τοποθετηθεί σε κάποια άλλη θέση που υπάρχει στην επιχείρηση και είναι κατάλληλη γι' αυτόν, η τοποθέτηση αυτή ή η διατήρηση του προστατευόμενου προσώπου που προσλήφθηκε από την υπηρεσία, αποτελεί μονομερή μεταβολή, εις βάρος του, των όρων της συμβάσεως εργασίας (ΣΕ 745/46, ΕΕργΔ 6.148, Πρωτ/κου Αθ. 3633/47, ΕΕργΔ 6.556)¹²⁰.

Σε περίπτωση που ο εργοδότης αρνηθεί να απασχολήσει τον εργαζόμενο που τοποθετήθηκε αναγκαστικά στην υπηρεσία, αποτελεί παράνομη προσβολή της προσωπικότητας του εργαζομένου, κυρίως όσον αφορά την υπόληψη και την επαγγελματική του αξία. Συνεπώς, λόγω της ηθικής βλάβης που υπέστη ο εργαζόμενος δικαιούται, εκτός από την άρση της προσβολής και είσπραξη ποσού ως χρηματική ικανοποίηση¹²¹.

Αξίζει να σημειωθεί ότι σε καμία διάταξη του ν. 2643/1998 δεν αναφέρεται ότι η υπόχρεη επιχείρηση προσλαμβάνει προστατευόμενα άτομα λαμβάνοντας υπόψη μόνο το ποσοστό των εργατοτεχνιτών ή μόνο το ποσοστό των υπαλλήλων που απασχολεί, ανάλογα με την ιδιότητα με την οποία έχουν τοποθετηθεί, αλλά τους προσλαμβάνει λαμβάνοντας υπόψη τα προσόντα τους σε σχέση με τις αντίστοιχες θέσεις εργασίας τις οποίες διαθέτουν. Δεν θα ήταν επιτρεπτό σε μία επιχείρηση η οποία απασχολεί, για παράδειγμα, αποκλειστικά διοικητικούς υπαλλήλους, να προσλάβει κάποιο προστατευόμενο πρόσωπο με την ιδιότητα του εργατοτεχνίτη, μιας και δεν θα μπορούσε να προσφέρει τις υπηρεσίες του¹²².

Κατά τεκμήριο, όσοι είναι κάτοχοι απολυτήριου Λυκείου και ανώτερου αυτού τυπικού προσόντος μπορούν να εργαστούν σε θέση που απαιτεί περισσότερη πνευματική εργασία και ως εκ τούτου θα πρέπει να τοποθετηθούν με την ιδιότητα του υπαλλήλου. Όσοι είναι κάτοχοι τυπικού προσόντος κατώτερου του απολυτήριου Λυκείου μπορούν να εργαστούν σε θέση που απαιτεί περισσότερη χειρωνακτική εργασία και ως εκ τούτου θα πρέπει να τοποθετηθούν με την ιδιότητα του εργατοτεχνίτη (ή ως βοηθητικό προσωπικό). Όσοι είναι κάτοχοι τίτλου Τεχνικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, θα πρέπει να τοποθετηθούν σε θέσεις ανάλογες με την ειδικότητά τους, εφόσον η επιχείρηση προσλαμβάνει άτομα της ειδικότητας αυτής (Διοικ. Πρωτ. Πατρών 771/92, ΔΕΝ 1994, σ.332)¹²³.

Για τα αναγκαστικώς τοποθετούμενα πρόσωπα, δεν προβλέπεται από τις διατάξεις του νόμου ότι για να προσληφθούν θα πρέπει να είναι υγιής και να έχουν εκπληρώσει την στρατιωτική τους θητεία ή να έχουν προσκομίσει στον εργοδότη ορισμένες βεβαιώσεις και πιστοποιητικά, αφού οι διατάξεις που απαγορεύουν την τοποθέτηση προστατευόμενων που δεν πληρούν ορισμένες προϋποθέσεις και δεν έχουν ορισμένα προσόντα είναι γενικές και

¹¹⁹ Βλ. Νικόλαος Κ. Πατηνιώτης, «Αναγκαστικές προσλήψεις ατόμων ειδικών κατηγοριών», σελ. 48

¹²⁰ Βλ. Μαρκόπουλος, ΔΕΝ 2003, Τόμος 59, Τεύχος 1402, σελ. 515

¹²¹ Βλ. Δ. Ζερδελής, «Εργατικό Δίκαιο», σελ. 381

¹²² Βλ. Μελέτη Κων. Δ. Μαρκοπούλου, «Τοποθέτηση Προστατευομένων - Περιορισμοί», ΔΕΝ 2003, σελ. 516

¹²³ Βλ. Νικόλαος Κ. Πατηνιώτης, «Αναγκαστικές προσλήψεις ατόμων ειδικών κατηγοριών», σελ. 50

επομένως υποχωρούν έναντι των ειδικών διατάξεων του ν. 1648/86 και 2643/98, που δεν περιέχουν τέτοια απαγόρευση. Επομένως, στην περίπτωση που προσληφθεί μισθωτός με αναγκαστική τοποθέτηση κατά παράβαση των εν λόγω γενικών διατάξεων, δεν εφαρμόζονται οι τυχόν προβλεπόμενες από αυτές ποινικές και διοικητικές κυρώσεις και η σύμβαση εργασίας δεν είναι άκυρη, τότε ο εργοδότης που αρνείται να απασχολήσει τον αναγκαστικώς απασχολούμενο μισθωτό είναι υπεrhήμερος (ΑΠ. 3/2008, ΑΠ 363/2005, αδημοσίετες - Εφ. Πατρ. 1184/2003, ΔΕΕ 2004, σελ. 1186 - Εφ. Θεσσαλ. 2757/2007, Αρμ 2008, σελ. 594)¹²⁴.

Υποστηρίζεται και αντίθετη άποψη σύμφωνα με την οποία η παραπάνω αντίληψη είναι λανθασμένη και αυτό γιατί σε καμία διάταξη του νόμου δεν αποκλείεται η εφαρμογή των γενικών διατάξεων που απαγορεύουν την τοποθέτηση προστατευόμενων που δεν πληρούν ορισμένες προϋποθέσεις και δεν έχουν ορισμένα προσόντα. Αντίθετα, όπως ορίζεται στην παράγραφο 2 του άρθρου 5, οι αναγκαστικώς τοποθετούμενοι θα πρέπει να αντιμετωπίζονται με τον ίδιο τρόπο και να έχουν ίσες ευκαιρίες με τους υπόλοιπους μισθωτούς της επιχείρησης, αφού από με την τοποθέτησή τους επέρχεται πλήρως η εξομοίωσή τους, ανάλογα με τα προσόντα τους¹²⁵.

4.2 Υποβολή στοιχείων - Διαδικασία (άρθρο 6 του νόμου 2643/1998)

Με τις ρυθμίσεις του άρθρου αυτού, προβλέπονται κυρίως τα εξής:

Οι επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις και οι φορείς που υπάγονται στις διατάξεις του νόμου 2643/1998, πρέπει να υποβάλλουν κάθε χρόνο ειδική έντυπη δήλωση επεξεργάσιμη μηχανογραφικά, στις Επιτροπές του άρθρου 9. Στην δήλωση αυτή, η οποία παρέχεται από τον Ο.Α.Ε.Δ., δηλώνουν:

- α) τον αριθμό των μισθωτών που απασχολούν
- β) τον αριθμό των μισθωτών που απασχολούν και η τοποθέτησή τους (ανεξάρτητα από το πότε πραγματοποιήθηκε) ήταν αναγκαστική
- γ) τον αριθμό των μισθωτών με ειδικές ανάγκες που απασχολούν και
- δ) τις ειδικότητες που έχουν ανάγκη για να καλύψουν το ποσοστό της υποχρεωτικής πρόσληψης (8%)¹²⁶.

Σε περίπτωση που τα στοιχεία που έχουν δηλωθεί δεν είναι ακριβή, προβλέπονται ποινικές κυρώσεις του νόμου 1599/1986 (ΦΕΚ Α' 75).

Στη συνέχεια, γίνεται η υποβολή της ανωτέρω δήλωσης μαζί με τα απαραίτητα δικαιολογητικά και στοιχεία στην Επιτροπή του άρθρου 9 στην Περιφέρεια της οποίας έχει την έδρα της η επιχείρηση, η εκμετάλλευση ή ο φορέας. Η προθεσμία της υποβολής αυτής είναι από 2 Ιανουαρίου μέχρι 31 Μαΐου κάθε έτους. Εάν δεν γίνει η υποβολή των στοιχείων εντός αυτής της προθεσμίας, τότε η Επιτροπή τοποθετεί αναγκαστικώς προστατευόμενα πρόσωπα με βάση τα στοιχεία που λαμβάνει από την αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας. [Όπως το α' εδάφιο της παρ. 2 αντικαταστάθηκε από το άρθρο 31 παρ. 8 του ν. 2956/2001 (ΦΕΚ Α' 258)]¹²⁷.

Στις υποβαλλόμενες από τις επιχειρήσεις δηλώσεις, γίνεται έλεγχος των στοιχείων που περιέχονται σε αυτές, με επιμέλεια των αρμόδιων υπηρεσιών του Ο.Α.Ε.Δ. Εάν ζητηθεί από τις υπηρεσίες του Ο.Α.Ε.Δ., κάθε δημόσια υπηρεσία, νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου και δημόσιος οργανισμός είναι υποχρεωμένοι να παρέχουν κάθε αναγκαία συνδρομή για τον έλεγχο των δηλώσεων αυτών. Ιδιαίτερη γι' αυτό υποχρέωση έχουν οι οικείες Επιθεωρήσεις Εργασίας. Εάν ο υπεύθυνος υπάλληλος αρνηθεί να καταβάλει ή δεν καταβάλει το σύνολο της συνδρομής που έχει ζητηθεί, αποτελεί βαρύ πειθαρχικό παράπτωμα¹²⁸.

Κατά τον μήνα Ιούνιο κάθε έτους γίνεται η υποβολή των αιτήσεων των ενδιαφερόμενων προσώπων, στις οποίες επισυνάπτονται όλα τα απαραίτητα στοιχεία και δικαιολογητικά, από

¹²⁴ Βλ. Νικόλαος Κ. Πατηνιώτης, «Αναγκαστικές προσλήψεις ατόμων ειδικών κατηγοριών», σελ. 50

¹²⁵ Βλ. Μαρκόπουλος, ΔΕΝ 2003, Τόμος 59, Τεύχος 1402, σελ. 516

¹²⁶ Βλ. Ι.Ληξουριώτης, «Εργατική Νομοθεσία», σελ. 672

¹²⁷ Βλ. Ι.Ληξουριώτης, «Εργατική Νομοθεσία», σελ. 672-673

¹²⁸ Βλ. Ι.Ληξουριώτης, «Εργατική Νομοθεσία», σελ. 673

τις Επιτροπές του άρθρου 9, οι οποίες τις προωθούν στις αντίστοιχες Περιφερειακές Διευθύνσεις ή στις Τοπικές Υπηρεσίες του Ο.Α.Ε.Δ. προκειμένου να ελεγχθούν και να πραγματοποιηθεί η μηχανογραφική τους επεξεργασία και να καταρτισθεί η προκήρυξη των θέσεων για τα αναγκαστικώς τοποθετούμενα πρόσωπα. Σε περίπτωση που οι θέσεις που προκύπτει να καλύψει ο φορέας ή η επιχείρηση με αναγκαστική τοποθέτηση είναι περισσότερες από τέσσερις (4) και λιγότερες από δώδεκα (12), τότε προκηρύσσονται το πολύ οι μισές (1/2) από τις θέσεις αυτές, ενώ εάν οι θέσεις που προκύπτει να καλύψουν είναι περισσότερες από δώδεκα (12), τότε προκηρύσσονται το πολύ το ένα τρίτο (1/3) των θέσεων αυτών προκειμένου ο φορέας ή η επιχείρηση να αποφύγουν τυχόν αιφνίδια υπέρμετρη οικονομική επιβάρυνση¹²⁹.

Η προκήρυξη που θα καταρτισθεί προωθείται στους φορείς του ευρύτερου δημοσίου τομέα και στις ιδιωτικές επιχειρήσεις που αναφέρονται σε αυτήν, έτσι ώστε να εκφράσουν τυχόν αντιρρήσεις που έχουν προς τον Περιφερειακό Διευθυντή ή τον Προϊστάμενο της Τοπικής Υπηρεσίας του Ο.Α.Ε.Δ., που έχει την έδρα της η Πρωτοβάθμια Επιτροπή. Η προώθηση αυτή γίνεται εντός δέκα (10) ημερών από την κοινοποίηση της προκήρυξης. Αφού εξετασθούν οι αντιρρήσεις που έχουν διατυπωθεί διαμορφώνεται η προκήρυξη και προωθείται προς την Κεντρική Επιτροπή Εποπτείας και Συντονισμού Εφαρμογής του ν. 2643/1998 συνοδευόμενη από τις τυχόν αντιρρήσεις που έχουν κατατεθεί επί της αρχικής προκήρυξης για έγκριση. [Όπως η παρ. 4 αντικαταστάθηκε από το άρθρο 31 παρ. 9 του ν. 2956/2001 (ΦΕΚ Α'258)]¹³⁰.

Κατά το μήνα Σεπτέμβριο κάθε έτους γίνεται η προκήρυξη των παραπάνω θέσεων για κάθε Νομαρχιακή Αυτοδιοίκηση. Η προκήρυξη αυτή τοιχοκολλάται στο Κατάστημα στο οποίο η Επιτροπή του άρθρου 9 έχει την έδρα της και είναι υποχρεωτική η δημοσίευσή της σε δύο ημερήσιες εφημερίδες των Αθηνών πανελλαδικής κυκλοφορίας και σε μία ημερήσια ή εβδομαδιαία τοπική εφημερίδα. Τα κρατικά ραδιοτηλεοπτικά μέσα μεταδίδουν ανακοίνωση σχετικά με την προκήρυξη. [Όπως το πρώτο εδάφιο της παρ. 5. αντικαταστάθηκε από το άρθρο 31 παρ. 10 του ν. 2956/2001 (ΦΕΚ Α'258)]¹³¹.

Η υποβολή των αιτήσεων γίνεται σε τρεις το πολύ Επιτροπές της επιλογής του προστατευόμενου προσώπου, οι οποίες τις προωθούν στις αντίστοιχες Περιφερειακές Διευθύνσεις του Ο.Α.Ε.Δ. ή στις Τοπικές Υπηρεσίες του Ο.Α.Ε.Δ. που έχουν τις έδρες τους οι Επιτροπές του άρθρου 9, προκειμένου να ελεγχθούν, να πραγματοποιηθεί η μηχανογραφική επεξεργασία των σχετικών στοιχείων και δικαιολογητικών και να γίνει η σύνταξη των πινάκων μοριοδότησης βάση των οποίων γίνεται η τοποθέτηση των προστατευόμενων στις υπόχρεες επιχειρήσεις¹³².

4.3 Πρόσθετα δικαιολογητικά (άρθρο 7 του νόμου 2643/1998)

Με τις διατάξεις του άρθρου 7 του νόμου 2643/1998, ορίζονται αναλυτικά ορισμένα πρόσθετα δικαιολογητικά τα οποία υποχρεούνται να προσκομίσουν με την αίτησή τους στην αρμόδια Επιτροπή του άρθρου 9 οι προστατευόμενοι, προκειμένου να τοποθετηθούν ή διατεθούν σε διάφορες θέσεις εργασίας. Τα δικαιολογητικά αυτά είναι τα εξής:

- Βεβαίωση της Επιτροπής του Γενικού Επιτελείου Εθνικής Άμυνας (ΓΕΕΘΑ-ΔΕΠΑΘΑ) ή των Επιτροπών που προβλέπονται στο Π.Δ. 379/1983 (ΦΕΚ Α' 136), η οποία αποδεικνύει ότι οι υποψήφιοι προς τοποθέτηση ανήκουν σε κάποια από τις προστατευόμενες κατηγορίες

¹²⁹ ΣΥΣΠΕΑΠ, «Νόμος 2643/1998, Μέριμνα για την απασχόληση προσώπων ειδικών κατηγοριών και άλλες διατάξεις», διαθέσιμο στον διαδικτυακό τόπο: <http://www.prosvasi-amea.gov.gr/central.aspx?sld=108I318I830I646I44I362&lang=el&neTa=cmssn_13295_15411_15412_15414> [πρόσβαση στις 22/9/2014]

¹³⁰ ΣΥΣΠΕΑΠ, «Νόμος 2643/1998, Μέριμνα για την απασχόληση προσώπων ειδικών κατηγοριών και άλλες διατάξεις», διαθέσιμο στον διαδικτυακό τόπο: <http://www.prosvasi-amea.gov.gr/central.aspx?sld=108I318I830I646I44I362&lang=el&neTa=cmssn_13295_15411_15412_15414> [πρόσβαση στις 22/9/2014]

¹³¹ Βλ. Ι.Ληξουριώτης, «Εργατική Νομοθεσία», σελ. 673

¹³² Βλ. Ι.Ληξουριώτης, «Εργατική Νομοθεσία», σελ. 673-674

του νόμου αυτού. Από την προσκόμιση του δικαιολογητικού αυτού εξαιρούνται οι πολύτεκνοι, οι ανάπηροι και οι προστατευόμενοι συγγενείς των αναπήρων.

- Απόσπασμα ποινικού μητρώου.

- Πιστοποιητικό σπουδών και λοιπά πιστοποιητικά, τα οποία βεβαιώνουν τυχόν ειδικότητα και προϋπηρεσία τους.

- Εάν λαμβάνουν σύνταξη από το Γενικό Λογιστήριο του Κράτους ή τον αρμόδιο ασφαλιστικό φορέα κατά περίπτωση πρέπει να προσκομίζουν βεβαίωση για το ύψος της σύνταξης που λαμβάνουν. Εάν δεν λαμβάνουν σύνταξη, προσκομίζουν υπεύθυνη δήλωση του ν. 1599/1986 (ΦΕΚ Α' 75).

- Πιστοποιητικό στρατολογίας το οποίο βεβαιώνει ότι ο προστατευόμενος έχει εκπληρώσει ή έχει νόμιμα απαλλαγεί από την στρατιωτική του θητεία.

- Ανάπηροι ή θύματα πολέμου πρέπει να προσκομίζουν βεβαίωση του αρμόδιου για την κατά το ν. 1487/1950 αποκατάσταση τους, η οποία βεβαιώνει ότι δεν έχει γίνει αποκατάσταση για τους ίδιους, για τα τέκνα τους ή για άλλο μέλος της οικογένειάς τους.

- Οι προστατευόμενοι με αναπηρία, οι οποίοι πάσχουν από οποιαδήποτε σωματική ή πνευματική ή ψυχική πάθηση ή βλάβη, πρέπει να προσκομίζουν επιπλέον βεβαίωση από την Πρωτοβάθμια Υγειονομική Επιτροπή του Ι.Κ.Α. με την οποία προσδιορίζεται η πάθηση ή βλάβη αυτή καθώς και το ποσοστό αναπηρίας τους. Επειδή μπορεί οι υφιστάμενες υγειονομικές επιτροπές του Ι.Κ.Α. να μην επαρκούν, συνιστώνται επιπλέον Τριμελείς Επιτροπές με Πρόεδρο τον γιατρό του Ειδικού Σώματος και μέλη τους γιατρούς των υποκαταστημάτων του Ι.Κ.Α.¹³³.

Η προσκόμιση των ανωτέρω δικαιολογητικών γίνεται μετά την εξέταση των αιτήσεων.

Σε περίπτωση όπου ο ενδιαφερόμενος επιθυμεί να προβεί σε ένσταση την απόφαση, έχει το δικαίωμα να το κάνει στις ακόλουθες περιπτώσεις:

1. Εάν πρόκειται για άτομο με αναπηρία μπορεί να προβεί σε ένσταση της απόφασης της Πρωτοβάθμιας Υγειονομικής Επιτροπής του Ι.Κ.Α. προκειμένου να τοποθετηθεί σε θέση εργασίας με βάση το ν. 2643/1998.

2. Εάν πρόκειται για γονείς, σύζυγο, ή αδέρφια ατόμου με αναπηρία μπορούν να προβούν σε ένσταση εφόσον από την αναπηρία αυτή τυχάνει να προστατεύονται από τις διατάξεις του ν.2643/1998¹³⁴.

Η ένσταση αυτή μπορεί υποβληθεί εντός αποκλειστικής προθεσμίας δεκαπέντε (15) ημερών από την ημερομηνία που οι Πρωτοβάθμια Επιτροπή κοινοποίησε την απόφαση στους ενδιαφερομένους¹³⁵.

4.4 Επιχορήγηση εργοδοτών, εργονομική διευθέτηση, επαύξηση χρόνου αδειάς, ηθικές αμοιβές (άρθρο 8 του νόμου 2643/1998)

Με τις ρυθμίσεις της παρ. 8 του άρθρου 2 του ν. 2643/1998, για τις επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις ή φορείς που απασχολούν άτομα με ειδικές ανάγκες προβλέπεται ότι ένα μέρος των αποδοχών που τους καταβάλλουν μπορεί να επιχορηγείται από τον Ο.Α.Ε.Δ.¹³⁶.

¹³³ ΣΥΣΠΕΑΠ, «Νόμος 2643/1998, Μέριμνα για την απασχόληση προσώπων ειδικών κατηγοριών και άλλες διατάξεις», διαθέσιμο στον διαδικτυακό τόπο: <http://www.prosvasi-amea.gov.gr/central.aspx?sld=108I318I830I646I44I362&lang=el&neTa=cmssn_13295_15411_15412_15414> [πρόσβαση στις 22/9/2014]

¹³⁴ ΣΥΣΠΕΑΠ, «Νόμος 2643/1998, Μέριμνα για την απασχόληση προσώπων ειδικών κατηγοριών και άλλες διατάξεις», διαθέσιμο στον διαδικτυακό τόπο: <http://www.prosvasi-amea.gov.gr/central.aspx?sld=108I318I830I646I44I362&lang=el&neTa=cmssn_13295_15411_15412_15414> [πρόσβαση στις 23/9/2014]

¹³⁵ ΣΥΣΠΕΑΠ, «Νόμος 2643/1998, Μέριμνα για την απασχόληση προσώπων ειδικών κατηγοριών και άλλες διατάξεις», διαθέσιμο στον διαδικτυακό τόπο: <http://www.prosvasi-amea.gov.gr/central.aspx?sld=108I318I830I646I44I362&lang=el&neTa=cmssn_13295_15411_15412_15414> [πρόσβαση στις 23/9/2014]

¹³⁶ Βλ. Ι.Ληξουριώτης, «Εργατική Νομοθεσία», σελ. 677

Με κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομικών και Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, που εκδίδεται μετά από γνώμη του Διοικητικού Συμβουλίου του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.), προσδιορίζονται οι όροι και οι προϋποθέσεις, τα ειδικότερα προσόντα κατά κατηγορία προστατευόμενων ατόμων, η φύση της εργασίας και τα λοιπά κριτήρια με βάση τα οποία γίνεται η χορήγηση της επιδότησης αυτής και καθορίζονται η διαδικασία και ο τρόπος καταβολής της¹³⁷.

Επίσης για τις επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις ή φορείς που απασχολούν άτομα με ειδικές ανάγκες προβλέπεται ότι ένα μέρος της δαπάνης για την εργονομική διεύθυνση του χώρου εργασίας των προσώπων αυτών μπορεί να καταβάλλεται από τον Ο.Α.Ε.Δ. Το ποσό της δαπάνης αυτής καθορίζεται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων που εκδίδεται μετά από γνώμη του Δ.Σ. του Ο.Α.Ε.Δ.¹³⁸.

Ακόμη προβλέπεται ότι με βάση τα στοιχεία που υποβάλλονται από τις υπόχρεες επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις ή φορείς, καταρτίζεται κάθε χρόνο από τον Ο.Α.Ε.Δ. πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισης για τα προστατευόμενα άτομα για την κάλυψη των αναγκών σε ειδικότητες που ζητούνται από τις επιχειρήσεις αυτές. Οι ειδικότητες καθορίζονται από τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων μετά από γνώμη του Δ.Σ. του Ο.Α.Ε.Δ. Η επαγγελματική κατάρτιση των προστατευόμενων ατόμων γίνεται στις εκπαιδευτικές μονάδες του Ο.Α.Ε.Δ., εφόσον τα άτομα αυτά μπορούν να παρακολουθήσουν τα προγράμματα που εφαρμόζονται σε αυτές ή σε ειδικά ιδρύματα ή φορείς που καθορίζονται με κοινές αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και του αρμόδιου γι' αυτά τα ιδρύματα Υπουργού. Ο Ο.Α.Ε.Δ. μπορεί να καταβάλλει ένα μέρος ή ολόκληρο το ποσό που απαιτείται για την κατάρτιση αυτή και να χορηγήσει πιστοποιητικά επαγγελματικής κατάρτισης στα άτομα που παραπέμπονται σε ειδικά ιδρύματα κατάρτισης¹³⁹.

Ειδική ευεργετική ρύθμιση που υπήρχε στον ν. 1648 επαναλαμβάνεται στον ν. 2643/1998, σύμφωνα με την οποία η ετήσια κανονική άδεια με αποδοχές των μισθωτών που προβλέπεται, επαυξάνεται κατά έξι (6) εργάσιμες ημέρες για τα άτομα που ανήκουν σε κάποια από τις προστατευόμενες κατηγορίες, για τους ανάπηρους, για τους μόνιμους υπαλλήλους του Δημοσίου, των Ο.Τ.Α και των λοιπών Ν.Π.Δ.Δ., ανεξάρτητα από τον τρόπο και τον χρόνο πρόσληψής τους και εφόσον συντρέχουν και γι' αυτούς οι ουσιαστικές προϋποθέσεις της διάταξης αυτής¹⁴⁰.

Τέλος, προβλέπεται ότι σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις ή φορείς της παρ. 8 του άρθρου 2 του ν. 2643/1998 και σε πρόσωπα που δείχνουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον για πρόσληψη ατόμων που ανήκουν σε κάποια από τις προστατευόμενες κατηγορίες, μπορεί να απονέμονται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, μετά από πρόταση του Δ.Σ. του Ο.Α.Ε.Δ. οι ακόλουθες ηθικές αμοιβές:

- α) ευαρέσκεια
- β) έπαινος και,
- γ) χρηματικό βραβείο¹⁴¹.

¹³⁷ Βλ. Ι.Ληξουριώτης, «Εργατική Νομοθεσία», σελ. 677

¹³⁸ Βλ. Ι.Ληξουριώτης, «Εργατική Νομοθεσία», σελ. 677

¹³⁹ ΣΥΣΠΕΑΠ, «Νόμος 2643/1998, Μέριμνα για την απασχόληση προσώπων ειδικών κατηγοριών και άλλες διατάξεις», διαθέσιμο στον διαδικτυακό τόπο: <http://www.prosvasi-amea.gov.gr/central.aspx?slid=108I318I830I646I44I362&lang=el&neTa=cmssn_13295_15411_15412_15414> [πρόσβαση στις 27/9/2014]

¹⁴⁰ ΣΥΣΠΕΑΠ, «Νόμος 2643/1998, Μέριμνα για την απασχόληση προσώπων ειδικών κατηγοριών και άλλες διατάξεις», διαθέσιμο στον διαδικτυακό τόπο: <http://www.prosvasi-amea.gov.gr/central.aspx?slid=108I318I830I646I44I362&lang=el&neTa=cmssn_13295_15411_15412_15414> [πρόσβαση στις 27/9/2014]

¹⁴¹ Βλ. Ι.Ληξουριώτης, «Εργατική Νομοθεσία», σελ. 677

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5 ΕΠΙΤΡΟΠΕΣ

5.1 Πρωτοβάθμιες Επιτροπές (άρθρο 9 του νόμου 2643/98)

Στην έδρα κάθε περιφερειακής διεύθυνσης του Ο.Α.Ε.Δ. έχει συσταθεί μία πρωτοβάθμια επιτροπή του άρθρου 9, σε αντίθεση με τον προγενέστερο νόμο που προέβλεπε την σύστασή τους στην έδρα κάθε νομού. Ο Υπουργός Εργασίας, Κοινωνικών Ασφαλίσεων και Πρόνοιας μπορεί με απόφασή του, η οποία δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της κυβέρνησης, να συστήσει περισσότερες πρωτοβάθμιες επιτροπές και να καθορίζει την χωρική τους αρμοδιότητα και έδρα [ΥΑ 95863/2005 (ΦΕΚ 10022 Β΄/2005)]¹⁴².

Επίσης πρέπει να αναφερθεί ότι οι Επιτροπές αποτελούν διοικητικά όργανα και οι αποφάσεις που εκδίδουν συνιστούν ατομικές διοικητικές πράξεις (παρ. 1 άρθρο 9 του ν. 2643/1998)¹⁴³.

Οι Πρωτοβάθμιες Επιτροπές είναι πενταμελής και αποτελούνται από:

α) ένα μέλος του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους ή ανώτερο διοικητικό υπάλληλο, με τους αναπληρωτές τους, ως Πρόεδρο

β) δύο υπαλλήλους του Ο.Α.Ε.Δ. με βαθμό Α΄, με τους αναπληρωτές τους

γ) ένα εκπρόσωπο του Συνδέσμου Ελληνικών Βιομηχανιών (ΣΕΒ), με τον αναπληρωτή του

δ) ένα εκπρόσωπο της Ανώτατης Συνομοσπονδίας Πολυτέκνων Ελλάδος (ΑΣΠΕ) ή έναν εκπρόσωπο Εθνικής Συνομοσπονδίας Ατόμων με Ειδικές Ανάγκες (ΕΣΑΕΑ) ή των αγωνιστών της Εθνικής Αντίστασης ή των πολεμιστών, εφόσον συζητούνται κατά περίπτωση θέματα της αντίστοιχης κατηγορίας της παρ. 1 του άρθρου 1 του ν. 2643/98¹⁴⁴.

Χρέη εισηγητή και γραμματέα της Επιτροπής ασκούν οι υπάλληλοι του ΟΑΕΔ. Η θητεία των μελών της επιτροπής ορίζεται τριετής¹⁴⁵.

Ο Υπουργός Εργασίας, Κοινωνικών Ασφαλίσεων και Πρόνοιας με απόφασή του ορίζει τα μέλη και τους αναπληρωτές που θα καταρτίσουν τις επιτροπές. Ακόμα, με κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας, Κοινωνικών Ασφαλίσεων και Πρόνοιας και Οικονομικών καθορίζεται η αποζημίωση των μελών, του εισηγητή και του γραμματέα των Επιτροπών. Οι δαπάνες αυτές βαρύνουν τον λογαριασμό εξόδων διοίκησης του κλάδου ανεργίας του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.). Μετά την κατάργηση των αμοιβών των δημοσίων υπαλλήλων για την συμμετοχή τους σε επιτροπές συμβούλια κ.τ.λ. οι σχετικές υπουργικές αποφάσεις αφορούν τις αμοιβές των ιδιωτών που συμμετέχουν σε αυτές¹⁴⁶.

Με ανάλογη απόφαση καθορίζεται ο τρόπος και η διαδικασία ορισμού των εκπροσώπων της παραπάνω περ. δ΄, ο κανονισμός λειτουργίας της επιτροπής και κάθε αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή του άρθρου 9.

Όσον αφορά τις συνεδριάσεις της επιτροπής του άρθρου, η οποία αποτελεί συλλογικό όργανο, ισχύουν όσα ορίζονται στο άρθρο 14 παρ. 2, 3 και 4 του ν. 2690/1999 (ΦΕΚ 45 Α΄) «Κώδικας Διοικητικής διαδικασίας».

¹⁴² Βλ. Νικόλαος Κ. Πατηνιώτης, «Αναγκαστικές Προσλήψεις Ατόμων Ειδικών Κατηγοριών Στο Δημόσιο Και Ιδιωτικό Τομέα», σελ. 89

¹⁴³ Βλ. Νικόλαος Κ. Πατηνιώτης, «Αναγκαστικές Προσλήψεις Ατόμων Ειδικών Κατηγοριών Στο Δημόσιο Και Ιδιωτικό Τομέα», σελ. 89

¹⁴⁴ Βλ. Ι. Ληξουριώτης «Εργατική Νομοθεσία», σελ. 679, Μιλτιάδη- Λεοντάρη «Εργατικό Δίκαιο», σελ. 222

¹⁴⁵ Βλ. Ι. Ληξουριώτης «Εργατική Νομοθεσία», σελ. 679, Μιλτιάδη- Λεοντάρη «Εργατικό Δίκαιο», σελ. 222

¹⁴⁶ Βλ. Νικόλαος Κ. Πατηνιώτης, «Αναγκαστικές Προσλήψεις Ατόμων Ειδικών Κατηγοριών Στο Δημόσιο Και Ιδιωτικό Τομέα», σελ. 90

Συγκεκριμένα, με τις διατάξεις αυτές ορίζεται ότι: «...2. Ο πρόεδρος καθορίζει την ημέρα, την ώρα και τον τόπο των συνεδριάσεων και καλεί τα τακτικά και τα αναπληρωματικά μέλη να συμμετέχουν. Η πρόκληση, η οποία περιλαμβάνει την ημερήσια διάταξη, γνωστοποιείται, από τον γραμματέα, στα μέλη του συλλογικού οργάνου τουλάχιστον σαράντα οκτώ (48) ώρες πριν από την συνεδρίαση, μπορεί δε να γίνει και με τηλεφώνημα, τηλεομοιοτυπία ή άλλο πρόσφορο μέσο, εφόσον το γεγονός αυτό αποδεικνύεται από σχετική σημείωση σε ειδικό βιβλίο, η οποία πρέπει να φέρει χρονολογία και την υπογραφή του προσώπου που έκανε την πρόσκληση. Η προθεσμία αυτή μπορεί, σε περίπτωση κατεπείγοντος, να συντμηθεί, η πρόσκληση όμως, τότε, πρέπει να είναι έγγραφη και να βεβαιώνονται σε αυτή οι λόγοι που κατέστησαν την σύντμηση αναγκαία. Πρόσκληση των μελών του συλλογικού οργάνου δεν απαιτείται όταν οι συνεδριάσεις γίνονται σε ημερομηνίες τακτές, που ορίζονται με απόφασή του, η οποία και γνωστοποιείται στα μέλη του. Πρόσκληση δεν απαιτείται, επίσης, όταν μέλος έχει δηλώσει πριν από τη συνεδρίαση, κώλυμα συμμετοχής του σε αυτήν, ή όταν το κώλυμα αυτό είναι γνωστό στον πρόεδρο του συλλογικού οργάνου. 3. Τα αναπληρωματικά μέλη καλούνται προς αναπλήρωση απόντων ή κωλυόμενων μελών της ίδιας κατηγορίας, εκτός αν ο ορισμός τους δεν έχει γίνει κατά τέτοια αντιστοιχία. 4. Αν κατά την συνεδρίαση απουσιάσει τακτικό μέλος το οποίο δεν είχε προσκληθεί, η συνεδρίαση είναι παράνομη. Το ίδιο ισχύει ακόμη και αν αντ' αυτού, είχε μετάσχει το αντίστοιχο αναπληρωματικό μέλος ...» (Δ.Πρ.Ροδ. 564/2005, αδημ.)¹⁴⁷.

Οι αρμοδιότητες των Πρωτοβάθμιων Πενταμελών Επιτροπών δεν ορίζονται ρητά σε κάποιο συγκεκριμένο άρθρο του ν. 4326/98 αλλά συνάγονται με βάση τις επιμέρους διατάξεις. Έτσι, συγκεντρωτικά θα μπορούσαμε να αναφέρουμε ότι η Πρωτοβάθμια Πενταμελής Επιτροπή είναι αρμόδια για:

α) να μεριμνά για την τοιχοκόλληση και δημοσίευση της ανακοίνωσης σχετικά με την πρόσκληση των ενδιαφερόμενων για διορισμό ή πρόσληψη (αρ. 11, παρ. 4 του ν. 3227/2004),

β) να δέχεται τις αιτήσεις - υπεύθυνες δηλώσεις των υποψηφίων για διορισμό ή πρόσληψη (αρ. 11, παρ. 3,4 του ν. 3227/2004 και αρ. 6, παρ. 6 του ν. 2643/98),

γ) να δέχεται όλα τα απαραίτητα δικαιολογητικά που συνοδεύουν τις υπεύθυνες δηλώσεις των υποψηφίων για διορισμό ή πρόσληψη και να τα προωθεί στις αρμόδιες υπηρεσίες του Ο.Α.Ε.Δ. προκειμένου να ελεγχθεί η εγκυρότητα των δηλουμένων στοιχείων και να συνταχθούν οι προσωρινοί και τελικοί πίνακες μοριοδότησης (αρ. 11, παρ. 3,4,5 του ν. 3227/2004 και αρ. 6, παρ. 6 του ν. 2643/98),

δ) να δέχεται την ειδική έντυπη δήλωση των εργοδοτών, με την οποία δηλώνουν τα στοιχεία του προσωπικού τους, καθώς και τις ειδικότητες που έχουν ανάγκη να καλύψουν, τα ποσοστά της υποχρεωτικής πρόσληψης και να εξετάζει τις σχετικές αμφισβητήσεις (αρ. 6, παρ. 1,2,3 και 4 του ν. 2643/98),

ε) να δημοσιοποιεί τους πίνακες μοριοδότησης (προσωρινούς πίνακες βαθμολόγησης, πρώτους και τελικούς πίνακες μοριοδότησης) με ανάρτησή τους στο κατάστημα της αρμόδιας Υπηρεσίας του Ο.Α.Ε.Δ.,

στ) να τοποθετεί σε θέσεις εργασίας τα προστατευόμενα πρόσωπα (αρ. 5, παρ. 1 του ν. 2643/98),

ζ) να αποφασίζει τη λύση της σχέσης εργασίας των προστατευόμενων προσώπων με τον εκάστοτε εργοδότη (αρ. 11, παρ. 1, εδ. γ' του ν. 2643/98),

η) να αποφασίζει την αντικατάσταση του προστατευόμενου μισθωτού για υπαίτια ή ανυπαίτια ακαταλληλότητα, μετά από αίτηση του εργοδότη, εφόσον τον έχει απασχολήσει τουλάχιστον 2 μήνες (αρ. 5, παρ. 6 του ν. 2643/98),

θ) να γνωμοδοτεί για τη μείωση ή λήξη των σχετικών υποχρεώσεων των εργοδοτών για αναγκαστική πρόσληψη ή την καταγγελία της σύμβασης εργασίας όλων ή ορισμένων από τους προστατευόμενους που έχουν τοποθετηθεί (αρ.2, παρ. 4 του ν. 2643/98) (ΣΤΕ 1163/2006, Διοικ.Δικ 2008, σ.465 – ΓΝΜΔ ΝΣΚ 543/2008, αδημ. – ΓΝΜΔ ΝΣΚ 428/2008,

¹⁴⁷ Βλ. Νικόλαος Κ. Πατηνιώτης, «Αναγκαστικές Προσλήψεις Ατόμων Ειδικών Κατηγοριών Στο Δημόσιο Και Ιδιωτικό Τομέα», σελ. 90

αδημ. – Εφ.Θεσσαλ. 2754/2007, Αρμ. 2008, σ. 594 – Δ.Εφ.Πειρ. 1108/2007, Διοικ.Δικ. 2008, σ. 46 – Εφ.Θεσσαλ. 1949/2003, ΔΕΕ 2004, σ. 310)¹⁴⁸,

Κατά των αποφάσεων των Πρωτοβάθμιων Πενταμελών Επιτροπών χωρεί ενδικοφανής προσφυγή ενώπιον των Δευτεροβάθμιων Επιτροπών του άρθρου 10. Η προσφυγή μπορεί να ασκηθεί:

α) από τους εργοδότες μέσα σε αποκλειστική προθεσμία 30 ημερών από την κοινοποίηση της απόφασης της τοποθέτησης σύμφωνα με το άρθρο 19 του ισχύοντος Κώδικα Διοικητικής Διαδικασίας (ν. 2690/1999, ΦΕΚ Α΄ 45),

β) από τα προστατευόμενα πρόσωπα και κάθε τρίτο που έχει έννομο συμφέρον μέσα σε αποκλειστική προθεσμία 30 ημερών από την ημερομηνία της τελευταίας δημοσίευσης στον Τύπο της απόφασης της επιτροπής για την τοποθέτησή τους. [Όπως η παρ. 3 αντικαταστάθηκε από το άρθρο 31 παρ. 19 του ν. 2956/2001(ΦΕΚ Α΄258)]¹⁴⁹

Αξίζει εδώ να σημειωθεί ότι κάθε πράξη της επιτροπής είναι άκυρη αν έγινε μετά την λήξη της θητείας των μελών της¹⁵⁰.

5.2 Δευτεροβάθμιες Επιτροπές (άρθρο 10 του νόμου 2643/98)

Στην Κεντρική Υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης έχουν συσταθεί δύο (Α΄ και Β΄) Δευτεροβάθμιες Επιτροπές προστατευομένων. Όπως και οι Πρωτοβάθμιες έτσι και οι Δευτεροβάθμιες Επιτροπές αποτελούν διοικητικά όργανα και οι αποφάσεις που εκδίδουν συνιστούν ατομικές διοικητικές πράξεις.

Οι Δευτεροβάθμιες Επιτροπές είναι εξαμελής και αποτελούνται από:

α) τον Γενικό Γραμματέα του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, ο οποίος μπορεί να αναπληρωθεί από τον Νομικό Σύμβουλο του ίδιου Υπουργείου, ως πρόεδρο στην μία επιτροπή και τον καθ΄ ύλη αρμόδιο Γενικό Διευθυντή, ο οποίος μπορεί να αναπληρωθεί από τον προϊστάμενο της οικίας Διεύθυνσης, ως πρόεδρο στη δεύτερη επιτροπή

β) έναν ανώτατο αξιωματικό του Στρατού Ξηράς, εφ΄ όσον συζητούνται θέματα αναπήρων και θυμάτων πολέμου, αναπήρων και θυμάτων ειρηνικής περιόδου, αντιστασιακών και των τέκνων αυτών των κατηγοριών ή έναν ανώτερο υπάλληλο του Υπουργείου Υγείας, στις άλλες περιπτώσεις, με τους αναπληρωτές τους (παρ. 20, αρ. 31 του ν. 2956/2001, ΦΕΚ Α΄ 258)

γ) δύο ανώτερους υπαλλήλους του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας, με τους αναπληρωτές τους

δ) έναν εκπρόσωπο του Συνδέσμου Ελληνικών Βιομηχανιών (ΣΕΒ), με τον αναπληρωτή του

ε) ένα εκπρόσωπο της Ανώτατης Συνομοσπονδίας Πολυτέκνων Ελλάδος (ΑΣΠΕ) ή έναν εκπρόσωπο Εθνικής Συνομοσπονδίας Ατόμων με Ειδικές Ανάγκες (ΕΣΑΕΑ) ή των αγωνιστών της Εθνικής Αντίστασης ή των πολεμιστών, εφόσον συζητούνται κατά περίπτωση θέματα της αντίστοιχης κατηγορίας της παρ. 1 του άρθρου 9 του ν. 2643/98¹⁵¹.

Η αρμοδιότητα των Δευτεροβάθμιων Επιτροπών είναι η εξέταση των υποθέσεων για τις οποίες έχουν πραγματοποιηθεί ενδικοφανείς προσφυγές. Σύμφωνα με τον ν. 2874/2000 άρθρο 14, οι επιτροπές κατά την εξέταση των ενδικοφανών προσφυγών, εξετάζουν, τόσο τη νομιμότητα της προσβαλλόμενης πράξης της πρωτοβάθμιας επιτροπής του ίδιου νόμου, όσο και την ουσία της εξεταζόμενης υπόθεσης. Έτσι μπορούν να ακυρώσουν όλη ή ένα μέρος της πράξης ή να την τροποποιήσουν, προβαίνοντας αναλόγως σε τοποθέτηση του

¹⁴⁸ Βλ. Νικόλαος Κ. Πατηνιώτης, «Αναγκαστικές Προσλήψεις Ατόμων Ειδικών Κατηγοριών Στο Δημόσιο Και Ιδιωτικό Τομέα», σελ. 91-92

¹⁴⁹ Βλ. Ι. Ληξουριώτης «Εργατική Νομοθεσία», σελ. 679

¹⁵⁰ Βλ. Νικόλαος Κ. Πατηνιώτης, «Αναγκαστικές Προσλήψεις Ατόμων Ειδικών Κατηγοριών Στο Δημόσιο Και Ιδιωτικό Τομέα», σελ. 92

¹⁵¹ Βλ. Ι. Ληξουριώτης «Εργατική Νομοθεσία», σελ. 680-681, Μιλτιάδη- Λεοντάρη «Εργατικό Δίκαιο», σελ. 222-223

προσφεύγοντος ή να απορρίπτουν την προσφυγή (ΓΝΜΔ ΝΣΚ 427/2008, αδημ. – ΓΝΜΔ ΝΣΚ 543/2008, αδημ.)¹⁵².

Χρέη εισηγητή και γραμματέα ασκούν υπάλληλοι της αρμόδιας κεντρικής υπηρεσίας του Υπουργείου. Τα μέλη της επιτροπής, ο εισηγητής και ο γραμματέας ορίζονται με απόφαση του υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας και η θητεία των μελών είναι διετής. Επίσης με απόφασή του καθορίζεται ο τρόπος λειτουργίας των επιτροπών, οι μεταξύ τους αρμοδιότητες και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια¹⁵³.

Ακόμα με κοινή απόφαση του υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας και του υπουργού Υγείας καθορίζεται η αποζημίωση των μελών, του εισηγητή και του γραμματέα. Οι δαπάνες αυτές βαρύνουν τον λογαριασμό εξόδων διοίκησης του κλάδου ανεργίας του Ο.Α.Ε.Δ.¹⁵⁴.

¹⁵² Βλ. Νικόλαος Κ. Πατηνιώτης, «Αναγκαστικές Προσλήψεις Ατόμων Ειδικών Κατηγοριών Στο Δημόσιο Και Ιδιωτικό Τομέα», σελ. 93-95

¹⁵³ Βλ. Νικόλαος Κ. Πατηνιώτης, «Αναγκαστικές Προσλήψεις Ατόμων Ειδικών Κατηγοριών Στο Δημόσιο Και Ιδιωτικό Τομέα», σελ. 93

¹⁵⁴ Βλ. Ι. Ληξουριώτης «Εργατική Νομοθεσία», σελ. 681

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6

ΛΥΣΗ ΤΗΣ ΑΝΑΓΚΑΣΤΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

6.1 Η Λύση της αναγκαστικής σύμβασης (άρθρο 11 του νόμου 2643/1998)

Τα αναγκαστικώς τοποθετούμενα άτομα (πολύτεκνοι, ΑΜΕΑ, αντιστασιακοί, ανάπηροι πολέμου, τρίτεκνοι), προστατεύονται όχι μόνο κατά τη πρόσληψή τους (αναγκαστική σύμβαση) και την λειτουργία της εργασιακής σχέσης, αλλά και κατά την απόλυσή τους. Με αυτό τον τρόπο υλοποιούνται οι δεσμεύσεις που προέρχονται από τη ΔΣΕ 159 (ν. 1556/85), αλλά και οι συνταγματικές επιταγές των παραγράφων 2 και 6 του άρθρου 21 του Συντάγματος, οι οποίες ορίζουν ότι τα άτομα αυτά «έχουν δικαίωμα να απολαμβάνουν μέτρων που εξασφαλίζουν την αυτονομία, την επαγγελματική ένταξη και την συμμετοχή τους στην κοινωνική, οικονομική και πολιτική ζωή της χώρας».

Επίσης, αν δεν υπήρχε η προστασία κατά της απόλυσης, οι εργοδότες θα προσλάμβαναν τα προστατευόμενα πρόσωπα, όπως υποχρεούνται από τον ν. 2643/98, αλλά θα μπορούσαν να υπερκεράσουν αυτή την προστασία απολύοντας τους την επόμενη ημέρα, καθιστώντας με αυτόν τον τρόπο, τον νόμο, νεκρό γράμμα.

Έτσι για να αποφευχθεί κάτι τέτοιο, ο νομοθέτης, ορίζει περιοριστικά, στο άρθρο 11 παρ.1 του ν. 2643/1998, τους λόγους για τους οποίους λύνεται η αναγκαστική σύμβαση εργασίας (ΣτΕ 1163/2006, Διοικ.Δικ. 2008, σ. 465 - ΑΠ Ολ. 437/1980, ΔΕΝ 36.637, Εφ. Πατρ. 1184/2003, ΑΧΑΝΟΜ 2004, σελ. 453). Αντίθετη άποψη εκφράζει ο Χ. Γκούτος στο ΔΕΝ 1573 του 2011, σελ. 2. Συγκεκριμένα, αναφέρει ότι οι λόγοι αυτοί δεν χαρακτηρίζονται από τον νόμο ρητά μοναδικοί, επειδή δεν είναι δυνατόν να θεωρηθεί ότι η διάταξη αυτή αποκλείει την λύση της αναγκαστικής σύμβασης εργασίας για άλλους λόγους και ειδικά για τους λόγους που προβλέπονται από τις κοινές διατάξεις του εργατικού δικαίου¹⁵⁵.

Αξίζει να σημειωθεί ότι οι διατάξεις του άρθρου 11 παρ.1 είναι ειδικές και έτσι υπερισχύουν των κοινών διατάξεων. Όμως στα ζητήματα σχετικά με την απόλυση που δεν τα έχουν ρυθμίσει, εφαρμόζονται οι κοινές διατάξεις. Για παράδειγμα, όπου δεν προκύπτει από τις ειδικές διατάξεις αν οφείλεται αποζημίωση απόλυσης ή όχι, ισχύουν οι κοινές διατάξεις για την αποζημίωση¹⁵⁶.

Η προστασία του άρθρου 11 του ν.2643/1998 αφορά όλα τα πρόσωπα που τοποθετήθηκαν σε εφαρμογή των διατάξεων του (ή των αντίστοιχα προγενέστερων νόμων) αλλά επί πλέον και στα άτομα με ειδικές ανάγκες (με ποσοστό αναπηρίας τουλάχιστον 50%) που οι επιχειρήσεις έχουν προσλάβει οικειοθελώς¹⁵⁷.

6.2 Λόγοι λύσης της αναγκαστικής σύμβασης εργασίας

Οι λόγοι για τους οποίους λύνεται η αναγκαστική σύμβαση εργασίας χωρίζονται σε δύο κατηγορίες, σε αυτούς που δεν απαιτείται άδεια διοικητικής αρχής και σε αυτούς που απαιτείται.

Α) Απόλυση χωρίς να απαιτείται διοικητική άδεια

1. Αυτοδίκαια, μόλις συμπληρώσουν το προβλεπόμενο όριο ηλικίας που ορίζεται από τον εσωτερικό κανονισμό ή τον οργανισμό της επιχείρησης που έχει ισχύ νόμου, εκτός εάν δεν συγκεντρώνουν τις προϋποθέσεις για πλήρη συνταξιοδότηση γήρατος ή αναπηρίας,

¹⁵⁵ Βλ. Χ. Γκούτος, ΔΕΝ 2011, Τόμος 67, Τεύχος 1573, σελ. 2

¹⁵⁶ Βλ. Χ. Γκούτος, ΔΕΝ 2011, Τόμος 67, Τεύχος 1573, σελ. 2

¹⁵⁷ Βλ. Γεωργίου Λεβέντη, Κώστα Δ. Παπαδημητρίου, «Ατομικό Εργατικό Δίκαιο», σελ.

οπότε παραμένουν στην επιχείρηση μέχρι να τις αποκτήσουν αλλά όχι πέραν του εξηκοστού εβδόμου (67^{ου}) έτους τις ηλικίας τους¹⁵⁸.

Η διάταξη αυτή δεν διακρίνει αν ο εσωτερικός κανονισμός ή ο οργανισμός του προσωπικού πρέπει να έχουν την μορφή τυπικού ή ουσιαστικού νόμου. Οπότε το όριο ηλικίας μπορεί να ορίζεται και με συλλογική σύμβαση εργασίας (Εφ.Αθ. 8728/2006, ΕΕΡΓΔ 200, σελ. 550)¹⁵⁹.

2. Με καταγγελία της σχέσης εργασίας, αν ο προστατευόμενος μισθωτός έχει καταδικαστεί σε στέρηση των πολιτικών του δικαιωμάτων σύμφωνα με τα άρθρα 59, 60, 61 και 62 του Ποινικού Κώδικα. Η στέρηση αυτή επιβάλλεται, υπό ορισμένες προϋποθέσεις, στον καταδικασμένο σε θανατική ποινή ή σε κάθειρξη ή σε φυλάκιση για αδίκημα που μαρτυράει ηθική διαστροφή ή σε περιορισμό εντός ψυχιατρικού καταστήματος¹⁶⁰. Εάν συντρέχει αυτός ο λόγος, δεν απαιτείται να δοθεί αποζημίωση απόλυσης.

3. Όταν η σύμβαση του προστατευόμενου μισθωτού είναι άκυρη (επειδή αυτός δεν έχει τα νόμιμα προσόντα ή επειδή δεν τηρήθηκε η νόμιμη διαδικασία πρόσληψης κ.τ.λ.), ο εργοδότης, εφόσον είναι βέβαιος για την ακυρότητα της σύμβασης, μπορεί να απολύσει τον εργαζόμενο σύμφωνα με τις κοινές διατάξεις¹⁶¹.

4. Με καταγγελία της σχέσης εργασίας μετά την συμπλήρωση των προϋποθέσεων για πλήρη σύνταξη γήρατος, σύμφωνα με τις ισχύουσες κάθε φορά διατάξεις (παρ. 1, άρθρου 11, ν. 2643/98)¹⁶².

Σε αυτή την περίπτωση ο προστατευόμενος υπάλληλος σύμφωνα με τις κοινές διατάξεις δικαιούται αποζημίωση απόλυσης σε ποσοστό 50% ή αν δικαιούται και επικουρική σύνταξη, τότε το ποσοστό αποζημίωσης διαμορφώνεται στο 40%, εκτός και αν διέπεται από ευνοϊκότερες διατάξεις. Οι προστατευόμενοι εργάτες δεν μπορούν να απολυθούν για αυτόν τον λόγο, άλλα μπορούν να αποχωρούν οικειοθελώς¹⁶³.

B) Απόλυση μετά από διοικητική άδεια

1. Με καταγγελία και ύστερα από απόφαση της επιτροπής του άρθρου 9 του νόμου, αν ο προστατευόμενος μισθωτός παραβίασε κανονισμό εργασίας που ισχύει στην επιχείρηση, για τον οποίο προβλέπεται ως ποινή η απόλυση. Αν ο κανονισμός εργασίας που παραβίασε ο προστατευόμενος μισθωτός είναι ότι διέπραξε κάποιο ποινικό αδίκημα, ο μισθωτός μπορεί να απολυθεί μετά από σχετική άδεια της επιτροπής για ανάρμοστη συμπεριφορά ή για αντιπειθαρχική γενικά διαγωγή. Αν η καταγγελία της σύμβασης εργασίας προηγηθεί της απόφασης της επιτροπής, η απόλυση είναι άκυρη και ο εργοδότης καθίσταται υπεrhήμερος ως προς την αποδοχή των υπηρεσιών του προστατευόμενου μισθωτού και υποχρεούται στην καταβολή μισθών υπερημερίας (Εφ. Θεσσαλ. 1949/2003, ΔΕΕ 2004, σελ. 310).

Στην περίπτωση απόλυσης για ποινικό αδίκημα, ο εργοδότης οφείλει να καταβάλει την νόμιμη αποζημίωση, αν και υποστηρίζεται και αντίθετη άποψη (Γκούτου - Μαρκοπούλου, ΔΕΝ 2003, σελ. 591)

2. Για αποδεδειγμένη ανεπάρκεια ή ακαταλληλότητα στην εκτέλεση της εργασίας του, αλλά χωρίς αυτή να οφείλεται στα τραύματα ή στην αναπηρία του, ή για ανάρμοστη συμπεριφορά ή για αντικοινωνική διαγωγή. Σχετικά με αυτό, το Εφετείο Πατρών έχει δεχθεί ότι σε περίπτωση που ο προστατευόμενος μισθωτός περιέλθει σε διαρκεί αδυναμία να εκτελέσει την εργασία του στον τόπο παροχής της, έστω και αν η αδυναμία δεν οφείλεται σε δικιά του υπαιτιότητα, ο εργοδότης έχει το δικαίωμα όχι μόνο να μην καταβάλει τον μισθό, αλλά να καταγγείλει την σύμβαση εργασίας (Εφ. Πατρών. 999/2004, Αχ.Νομ., σελ. 509). Ο ν. 2643/98 αντικατέστησε την έκφραση «αντιπειθαρχική γενικώς διαγωγή», που υπήρχε σε

¹⁵⁸ Βλ. Νικόλαος Κ. Πατηνιώτης, «Αναγκαστικές Προσλήψεις Ατόμων Ειδικών Κατηγοριών Στο Δημόσιο Και Ιδιωτικό Τομέα», σελ. 81

¹⁵⁹ Βλ. Νικόλαος Κ. Πατηνιώτης, «Αναγκαστικές Προσλήψεις Ατόμων Ειδικών Κατηγοριών Στο Δημόσιο Και Ιδιωτικό Τομέα», σελ. 81

¹⁶⁰ Βλ. Χ. Γκούτος, ΔΕΝ 2011, Τόμος 67, Τεύχος 1573, σελ. 5

¹⁶¹ Βλ. Χ. Γκούτος, ΔΕΝ 2011, Τόμος 67, Τεύχος 1573, σελ. 6

¹⁶² Βλ. Μαρκόπουλος, ΔΕΝ 2003, Τόμος 59, Τεύχος 1403, σελ. 591

¹⁶³ Βλ. Χ. Γκούτος, ΔΕΝ 2011, Τόμος 67, Τεύχος 1573, σελ. 6

προϊσχύοντες νόμους, με την έκφραση «αντικοινωνική γενικώς διαγωγή», μάλλον εκ παραδρομής, δεδομένου ότι η αντικοινωνική συμπεριφορά του εργαζόμενου δεν μπορεί να αποτελεί αιτία απόλυσης αν δεν επηρεάζει την εργασιακή σχέση (Χ. Γκούτος, ΔΕΝ 2011, σελ. 4)¹⁶⁴.

3. Με καταγγελία της σχέσης εργασίας αν έχει εκδοθεί, σύμφωνα με την παράγραφο 4 του άρθρου 2 του ν. 2643/98, απόφαση του αρμόδιου περιφερειακού διευθυντή του Ο.Α.Ε.Δ. και πάντα μετά από σύμφωνη γνώμη της πρωτοβάθμιας επιτροπής του άρθρου 9, με την οποία μπορεί να απαλλάξει τις επιχειρήσεις, τις εκμεταλλεύσεις ή τους φορείς από την υποχρέωση πρόσληψης ή να περιορίσει το ποσοστό υποχρεωτικής πρόσληψης αν έχουν ουσιαστικά αναστείλει τις εργασίες τους ή δεν μπορούν να συνεχίσουν επωφελώς την λειτουργία τους¹⁶⁵.

Αν ο περιφερειακός διευθυντής του Ο.Α.Ε.Δ. αποφασίσει να επιτρέψει την μείωση του ποσοστού υποχρεωτικής πρόσληψης ή την απόλυση ορισμένου αριθμού προστατευόμενων ατόμων, τότε με απόφασή του ορίζει το ποσοστό της μείωσης ή τον συγκεκριμένο αριθμό προστατευόμενων που θα απολυθούν, αλλά και τα κριτήρια (χρόνος πρόσληψης, οικονομική κατάσταση, οικογενειακή κατάσταση, ηλικία, βαθμός αναπηρίας) βάση των οποίων θα γίνει η μείωση/απόλυση.

Είναι αυτονόητο ότι αν η επιχείρηση ή η εκμετάλλευση έχει σταματήσει την λειτουργία της δεν νοείται η διατήρηση της προστασίας των αναγκαστικώς τοποθετούμενων ατόμων. Σε περίπτωση όμως που διαλύθηκε ένα γραφείο ή ένα τμήμα μόνο της επιχείρησης, η οποία κατά άλλα συνεχίζει να λειτουργεί κανονικά, για το κύρος της απόλυσης απαιτείται προηγουμένως απόφαση του περιφερειακού διευθυντή του Ο.Α.Ε.Δ. (Μ.Πρ.Αθ. 2624/97, ΔΕΝ 1998, σ. 222)¹⁶⁶. Εάν η παύση της λειτουργίας της επιχείρησης οφείλεται σε περιστατικό ανωτέρας βίας, ο απολυόμενος που υπηρετούσε με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου δεν δικαιούται την αποζημίωση απόλυσης, εκτός αν ο εργοδότης ήταν ασφαλισμένος για το περιστατικό αυτό, οπότε ο μισθωτός δικαιούται τα 2/3 της αποζημίωσης. Όταν εξαιτίας της παύσης λειτουργίας της επιχείρησης πραγματοποιούνται ομαδικές απολύσεις, η ειδική αυτή νομοθετική ρύθμιση αποκλείει την εφαρμογή των κοινών διατάξεων περί ομαδικών απολύσεων ως προς τους προστατευόμενων μισθωτούς¹⁶⁷.

Κατά των αποφάσεων του περιφερειακού διευθυντή του Ο.Α.Ε.Δ. υπάρχει δικαίωμα προσφυγής, εντός τριάντα (30) ημερών από την κοινοποίηση της απόφασης. Δικαίωμα προσφυγής έχουν οι εργοδότες, οι προστατευόμενοι μισθωτοί και κάθε τρίτος που έχει έννομο συμφέρον¹⁶⁸.

Ειδική μνεία πρέπει να κάνουμε στη λύση της έμμισθης εντολής των δικηγόρων, η οποία λύνεται όπως ορίζει ο Δικηγορικός Κώδικας, με εξαίρεση τις περιπτώσεις στέρξης των πολιτικών δικαιωμάτων (Α2), των παραβάσεων που έχουν ως ποινή την απόλυση (Β1) και της αποδεδειγμένης ανεπάρκειας (Β2), οι οποίες έχουν αναλυθεί πιο πάνω.

Οι δικηγόροι που παρέχουν τις υπηρεσίες τους με πάγια περιοδική αμοιβή και προστατεύονται από την ισχύουσα για τους πολεμιστές νομοθεσία, αν απολυθούν ή αντικατασταθούν σύμφωνα με τις διατάξεις της νομοθεσίας αυτής, δικαιούνται να λάβουν την αποζημίωση της παραγράφου 1 του άρθρου 94 του ΝΔ 3026/54 (ΦΕΚ 235 Α) και αν αποχωρήσουν οικειοθελώς από την υπηρεσία δικαιούνται να λάβουν την αποζημίωση της παραγράφου 2 του άρθρου 94 του ίδιου νομοθετικού διατάγματος (παρ. 2, άρθρο 11, ν. 2643/98)¹⁶⁹.

¹⁶⁴ Βλ. Νικόλαος Κ. Πατηνιώτης, «Αναγκαστικές Προσλήψεις Ατόμων Ειδικών Κατηγοριών Στο Δημόσιο Και Ιδιωτικό Τομέα», σελ. 82

¹⁶⁵ Βλ. Μαρκόπουλος, ΔΕΝ 2003, Τόμος 59, Τεύχος 1403, σελ. 591

¹⁶⁶ Βλ. Νικόλαος Κ. Πατηνιώτης, «Αναγκαστικές Προσλήψεις Ατόμων Ειδικών Κατηγοριών Στο Δημόσιο Και Ιδιωτικό Τομέα», σελ. 83

¹⁶⁷ Βλ. Χ. Γκούτος, ΔΕΝ 2011, Τόμος 67, Τεύχος 1573, σελ. 5

¹⁶⁸ Βλ. Νικόλαος Κ. Πατηνιώτης, «Αναγκαστικές Προσλήψεις Ατόμων Ειδικών Κατηγοριών Στο Δημόσιο Και Ιδιωτικό Τομέα», σελ. 84

¹⁶⁹ Βλ. Μαρκόπουλος, ΔΕΝ 2003, Τόμος 59, Τεύχος 1403, σελ. 592

Η καταγγελία της έμμισθης εντολής του δικηγόρου που εμπίπτει στις περιπτώσεις Β1 και Β2 δεν μπορεί να γίνει χωρίς απόφαση της επιτροπής του άρθρου 3 του ν. 2643/98. Επίσης δεν επιτρέπεται, και αν γίνει είναι άκυρη, η καταγγελία σύμβασης εντολής δικηγόρων για όσο χρονικό διάστημα είναι μέλη του διοικητικού συμβουλίου του οικείου Δικηγορικού Συλλόγου, χωρίς την προηγούμενη άδεια του ανώτατου πειθαρχικού συμβουλίου. Η άδεια αυτή δεν απαιτείται, αν συντρέχουν οι περιπτώσεις που προβλέπονται από τα άρθρα 26 και 81 παρ. 1, εδάφ. α' και β' του κώδικα δικηγόρων (Βλ. Νίκης Γεωργιάδου: Σύμβαση έμμισθης εντολής δικηγόρου, ΔΕΝ 55.1489)¹⁷⁰.

Αξίζει να αναφερθεί ότι αν και ο νόμος δεν αναφέρει τίποτα σχετικό, η σύμβαση εργασίας μπορεί να λυθεί και με την οικειοθελή αποχώρηση του προστατευόμενου μισθωτού, δηλαδή με ρητή ή σιωπηρή καταγγελία της σύμβασης εργασίας από τον ίδιο, εφόσον όμως αυτή είναι απαλλαγμένη από τα στοιχεία του εξαναγκασμού. Ως σιωπηρή καταγγελία λογίζεται η αδικαιολόγητη και επίμονη άρνηση του προστατευόμενου να προσφέρει τις υπηρεσίες του και η μακρόχρονη απουσία από την εργασία του. Όμως η οικειοθελής αποχώρηση μπορεί να έχει και αρνητικές επιπτώσεις για τον προστατευόμενο μισθωτό αφού, υπό προϋποθέσεις, μπορεί να του στερήσει την προστασία που του παρέχει ο νόμος. Στην περίπτωση της οικειοθελούς αποχώρησης ο προστατευόμενος δικαιούται αποζημίωση απόλυσης σε ποσοστό 50%, αν έχει συμπληρώσει τις προϋποθέσεις για πλήρη σύνταξη και σε ποσοστό 40% αν δικαιούται και επικουρική σύνταξη¹⁷¹.

Επίσης η σύμβαση εργασίας μπορεί να λυθεί, χωρίς διοικητική άδεια και για κάποιους ορισμένους λόγους σύμφωνα με τις κοινές διατάξεις, όπως είναι ο θάνατος του προστατευόμενου, η συμφωνία του εργοδότη και του μισθωτού να λυθεί η σύμβαση εργασίας και η λύση της σύμβασης μιας κατηγορίας μισθωτών με βάση τον νόμο¹⁷².

Όλοι οι λόγοι που αναφέρθηκαν ισχύουν τόσο για την καταγγελία της σύμβασης αορίστου χρόνου όσο και για την καταγγελία της σύμβασης ορισμένου χρόνου, που γίνεται όμως πριν την λήξη της, γιατί αν παρέλθει ο ορισμένος χρόνος διάρκειας της σύμβασης, αυτή λήγει αυτοδίκαια και χωρίς καμία αποζημίωση (ΑΠ 1203/2001, ΑΡΧΝ 2003, σελ. 227).

Ακόμα, σε περίπτωση μονομερούς βλαπτικής μεταβολής των όρων της εργασίας του, ο μισθωτός δικαιούται ή να θεωρήσει την μεταβολή αυτή ως άτακτη καταγγελία της σύμβασης εργασίας και να απαιτήσει την νόμιμη αποζημίωση ή να εμείνει στη σύμβαση και να αξιώσει την τήρηση των συμφωνημένων ή οριζόμενων από τον νόμο όρων. Αν ο εργοδότης αποκρούει την παροχή εργασίας με τους όρους αυτούς, καθίσταται υπερήμερος και ο μισθωτός δικαιούται να ζητήσει μισθούς υπερημερίας ή την ικανοποίηση οποιασδήποτε άλλης αξίωσης του που συνδέεται με την υπερημερία του εργοδότη (ΑΠ 1730/2002, Δ/νη 2003, σ. 1608 - ΑΠ 31/2002, Δ/νη 44, σ. 163 - ΑΠ 1158/2001, Δ/νη 2003, σ. 453 - ΑΠ 1299/2001, Δ/νη 2002, σ. 130 - ΑΠ 695/2001, Δ/νη 43, σ. 733 - ΑΠ 1792/2001, Δ/νη 2002, σ. 1657)¹⁷³.

Μονομερούς βλαπτική μεταβολή της σύμβασης εργασίας υπάρχει, όταν ο εργοδότης, χωρίς συγκατάθεση του εργαζόμενου, επιχειρεί τροποποίηση των όρων της, χωρίς να έχει τέτοια υποχρέωση από την σύμβαση ή το νόμο. Επίσης καταχρηστική άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη υπάρχει, όταν η μονομερούς μεταβολή γίνεται από αυτόν, σύμφωνα με τους όρους της σύμβασης ή του νόμου, αλλά σε αντίθεση των ορίων που επιβάλλονται από την καλή πίστη ή τα χρηστά ήθη ή τον κοινωνικό ή οικονομικό του δικαιώματος. Τέτοια βλαπτική μεταβολή, αντίθετη στον ν. 2643/98, είναι και η ανάθεση στον προστατευόμενο καθηκόντων υποδεέστερης θέσης στην επιχείρηση¹⁷⁴.

¹⁷⁰ Βλ. Μαρκόπουλος, ΔΕΝ 2003, Τόμος 59, Τεύχος 1403, σελ. 592

¹⁷¹ Βλ. Χ. Γκούτος, ΔΕΝ 2011, Τόμος 67, Τεύχος 1573, σελ. 6

¹⁷² Βλ. Χ. Γκούτος, ΔΕΝ 2011, Τόμος 67, Τεύχος 1573, σελ. 6

¹⁷³ Βλ. Νικόλαος Κ. Πατηνιώτης, «Αναγκαστικές Προσλήψεις Ατόμων Ειδικών Κατηγοριών Στο Δημόσιο Και Ιδιωτικό Τομέα», σελ. 87

¹⁷⁴ Βλ. Νικόλαος Κ. Πατηνιώτης, «Αναγκαστικές Προσλήψεις Ατόμων Ειδικών Κατηγοριών Στο Δημόσιο Και Ιδιωτικό Τομέα», σελ. 86-87

6.3 Διοικητικές κυρώσεις - Πρόστιμα σε βάρος επιχειρήσεων (άρθρο 12 του νόμου 2643/1998)

1. Με το άρθρο αυτό του νόμου 2643/1998 επιβάλλονται ορισμένες διοικητικές κυρώσεις σε βάρος των εργοδοτών που παραβαίνουν τις διατάξεις του νόμου αυτού.

Οι κυρώσεις που επιβάλλονται είναι οι ακόλουθες:

α) Στην περίπτωση που ο εργοδότης αρνηθεί να προσλάβει προστατευόμενα από το νόμο 2643/98 πρόσωπα, επιβάλλεται σε αυτόν πρόστιμο ίσο με έξι (6) κατώτατους μηνιαίους μισθούς ιδιωτικού υπαλλήλου, σύμφωνα με τις εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις των εθνικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας¹⁷⁵.

β) Στην περίπτωση που το τοποθετούμενο πρόσωπο έχει εμφανισθεί στον υπόχρεο εργοδότη αλλά δεν έχει πραγματοποιηθεί η πρόσληψή του, επιβάλλεται στον εργοδότη επιπλέον πρόστιμο από αυτό της περίπτωσης α' που είναι ίσο με τις αποδοχές που δικαιούται ο τοποθετούμενος για κάθε ημέρα καθυστέρησης της πρόσληψής του. Ο υπολογισμός του προστίμου αυτού γίνεται αφού περάσει αποκλειστική προθεσμία τριάντα (30) ημερών από την ημερομηνία κοινοποίησης της απόφασης με απόδειξη από την Επιτροπή του άρθρου 9 του ν. 2643/1998 στον υπόχρεο εργοδότη ή εφόσον ο εργοδότης έχει ασκήσει προσφυγή στην Επιτροπή του άρθρου 10, αφού έχουν περάσει τριάντα (30) ημέρες από την κοινοποίηση με απόδειξη της απορριπτικής σε αυτόν απόφασης¹⁷⁶.

γ) Το πρόστιμο της περίπτωσης α' για τη μη προσκόμιση ή τη μη υποβολή της ειδικής έντυπης δηλώσεως της παραγρ. 1 του άρθρου 6 του ν. 2643/1998 εντός της οριζόμενης αποκλειστικής προθεσμίας των τριάντα (30) ημερών.

Για δήλωση ψευδών ή ανακριβών στοιχείων στην υπεύθυνη αίτηση - δήλωση, η οποία συνεπάγεται με απώλεια της προστασίας του νόμου, επιβάλλεται το ανωτέρω πρόστιμο προσαυξημένο κατά ποσό ίσο με το 1/2 του κατώτατου μηνιαίου μισθού ιδιωτικού υπαλλήλου για κάθε απασχολούμενο πρόσωπο που δεν αναφέρεται στην ειδική έντυπη δήλωση ή για τον οποίο δηλώνονται ψευδή ή ανακριβή στοιχεία. (Παράγρ. 1 του άρθρου 12 του ν. 2643/1998)¹⁷⁷.

2. Η επιβολή των προστίμων των παραπάνω περιπτώσεων α' και β' γίνεται μετά την άπρακτη πάροδο της προθεσμίας της παραγρ. 3 του άρθρου 9 για την άσκηση προσφυγής του εργοδότη κατά της απόφασης για αναγκαστική τοποθέτησης από την Πρωτοβάθμια πενταμελούς Επιτροπή του άρθρου 9 και σε περίπτωση άσκησης της προσφυγής αυτής, αφού περάσει προθεσμία τριάντα (30) ημερών από την κοινοποίηση με απόδειξη της απόφασης της Δευτεροβάθμιας Επιτροπής του άρθρου 10¹⁷⁸.

Το πρόστιμο διαγράφεται και σε περίπτωση που έχει γίνει η καταβολή του επιστρέφεται, εφόσον ακυρωθεί η πράξη επιβολής του με τελεσίδικη δικαστική απόφαση¹⁷⁹.

3. Η επιβολή των προστίμων αυτών γίνεται με αιτιολογημένη απόφαση (πράξη) του αρμόδιου Επιθεωρητή Εργασίας. Μετά την οριστικοποίηση του προστίμου, συντάσσεται χρηματικός κατάλογος σύμφωνα με το άρθρο 55 του π.δ/τος 16/1989 (ΦΕΚ 6 Α'), που αποστέλλεται για είσπραξη στην αρμόδια για τη φορολογία εισοδήματος ΔΟΥ του υπόχρεου. Τα πρόστιμα αυτά, τα οποία καταβάλλονται εφάπαξ, εισπράττονται σύμφωνα με τις διατάξεις του Κώδικα Είσπραξης Δημοσίων Εσόδων (Κ.Ε.Δ.Ε.) και περιέρχονται στο Ελληνικό Δημόσιο¹⁸⁰.

¹⁷⁵ Βλ. Μιλτιάδης-Λεοντάρης, «Εργατικό δίκαιο», 2009, σελ. 210-211

¹⁷⁶ ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘ. 2643, 1998, σελ. 18, διαθέσιμο στον διαδικτυακό τόπο: <http://eeeeek.pie.sch.gr/NOMOI/2643.doc> [πρόσβαση στις 1/10/2014]

¹⁷⁷ ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘ. 2643, 1998, σελ. 18, διαθέσιμο στον διαδικτυακό τόπο: <http://eeeeek.pie.sch.gr/NOMOI/2643.doc> [πρόσβαση στις 9/10/2014]

¹⁷⁸ Βλ. Ι. Ληξουριώτης, «Εργατική Νομοθεσία», σελ. 683

¹⁷⁹ Βλ. Ι. Ληξουριώτης, «Εργατική Νομοθεσία», σελ. 683

¹⁸⁰ Βλ. Ι. Ληξουριώτης, «Εργατική Νομοθεσία», σελ. 683

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7

ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΣΤΗΝ ΕΡΜΗΝΕΙΑ ΚΑΙ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΟΥ Ν. 2643/1998

Σκοπός για τον οποίο δημιουργήθηκε ο ν. 2643/1998 ήταν να ευνοηθούν τα άνεργα άτομα που ανήκουν σε ευπαθείς κοινωνικές ομάδες όσον αφορά την τοποθέτηση ή διάθεσή τους σε θέσεις εργασίας στις υπόχρεες επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις ή φορείς. Παρόλα αυτά, μπορεί να εμφανισθούν προβλήματα στην ερμηνεία και εφαρμογή του νόμου αυτού.

Ένα από τα προβλήματα αυτά, είναι ότι στην προστασία του νόμου δεν περιλαμβάνονται τα άτομα που αντιμετωπίζουν άμεσο πρόβλημα βιοπορισμού, ως επακόλουθο, τα άτομα αυτά να αποδέχονται να απασχοληθούν είτε σε ευκαιριακές θέσεις εργασίας είτε σε θέσεις που είναι κατώτερες των τυπικών τους προσόντων¹⁸¹.

Επίσης, άτομα τα οποία είναι γραμμένα στα μητρώα ανέργων του Ο.Α.Ε.Δ. αλλά δεν έχουν την ιδιότητα του προστατευόμενου του ν. 2643/1998, δεν έχουν το δικαίωμα να συμμετάσχουν σε προγράμματα απασχόλησης του Ο.Α.Ε.Δ. Το δικαίωμα αυτό όμως το έχουν τα άτομα που παρακολουθούν προγράμματα κατάρτισης¹⁸².

Άλλο ένα από τα προβλήματα που μπορούν να εμφανισθούν είναι ότι ωθείται η ανασφάλιστη εργασία («μαύρη εργασία»)¹⁸³.

Ως γνωστόν, η ανεργία στην περίοδο που διανύουμε καλπάζει και θεωρείται ένα από τα σημαντικότερα προβλήματα που πλήττει την κοινωνία και κυρίως τις ευπαθείς ομάδες του πληθυσμού. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να είναι πολύ μεγάλος ο ανταγωνισμός στην αγορά εργασίας και μεγάλα στρώματα του πληθυσμού να αισθάνονται ανασφάλεια και κυρίως τα άτομα με αναπηρίες. Ο νόμος προβλέπει τη διεξαγωγή μιας προκήρυξης κάθε έτος για τοποθέτηση σε θέση εργασίας με αναγκαστική σύμβαση. Εν τούτοις, από το έτος 1998 που άρχισε να ισχύει ο νόμος και μέχρι τα τέλη του 2004, από τις έξι (6) προκηρύξεις που έπρεπε να διεξαχθούν, έγινε η διεξαγωγή δύο (2) μόνο προκηρύξεων¹⁸⁴.

Στην προκήρυξη του Ο.Α.Ε.Δ. του έτους 2002, αποκλείστηκε από τη μοριοδότηση ποσοστό άνω του 60% των υποψηφίων ατόμων¹⁸⁵.

Σχεδόν κάθε τοποθέτηση σε επιχείρηση του ιδιωτικού τομέα έχει προσβληθεί από τον αρμόδιο εργοδότη ενώπιον του αρμόδιου οργάνου¹⁸⁶.

Τα προβλήματα που εμφανίζονται στην εφαρμογή του νόμου, τα αποδεικνύουν και οι διακόσιες τέσσερις (204) σχετικές αναφορές των πολιτών που έχουν σταλθεί στον Συνήγορο του Πολίτη, έργο του οποίου είναι η προάσπιση των δικαιωμάτων των πολιτών και η

¹⁸¹ Ν. 3094/2003 “Συνήγορος του Πολίτη και άλλες διατάξεις”, Άρθρο 3 § 5, (2005), σελ. 28, διαθέσιμο στον διαδικτυακό τόπο: <<http://www.synigoros.gr/resources/docs/199213.pdf>> [πρόσβαση στις 2/10/2014]

¹⁸² Δικαίωμα συμμετοχής σε προκηρύξεις του ν. 2643/1998 ΑΜΕΑ που ακολουθούν επιδοτούμενα προγράμματα απασχόλησης, 2004, σελ. 4, διαθέσιμο στο διαδικτυακό τόπο:

<<http://www.synigoros.gr/resources/docs/203087.pdf>> [πρόσβαση στις 2/10/2014]

¹⁸³ Ν. 3094/2003 “Συνήγορος του Πολίτη και άλλες διατάξεις”, Άρθρο 3 § 5, 2005, σελ. 28, διαθέσιμο στον διαδικτυακό τόπο: <<http://www.synigoros.gr/resources/docs/199213.pdf>> [πρόσβαση στις 2/10/2014]

¹⁸⁴ «Πρόσβαση στην απασχόληση και κοινωνική ένταξη ΑΜΕΑ», 2005, διαθέσιμο στον διαδικτυακό τόπο: <<http://www.disabled.gr/prosvasi-stin-apascholisi-ke-kinoniki-entaxi-amea/>> [πρόσβαση στις 5/10/2014]

¹⁸⁵ «Πρόσβαση στην απασχόληση και κοινωνική ένταξη ΑΜΕΑ», 2005, διαθέσιμο στον διαδικτυακό τόπο: <<http://www.disabled.gr/prosvasi-stin-apascholisi-ke-kinoniki-entaxi-amea/>> [πρόσβαση στις 5/10/2014]

¹⁸⁶ «Πρόσβαση στην απασχόληση και κοινωνική ένταξη ΑΜΕΑ», 2005, διαθέσιμο στον διαδικτυακό τόπο: <<http://www.disabled.gr/prosvasi-stin-apascholisi-ke-kinoniki-entaxi-amea/>> [πρόσβαση στις 5/10/2014]

καταπολέμηση της κακής διοίκησης. Οι αναφορές αυτές επισημαίνουν παράνομες πράξεις ή παραλείψεις των αρμοδίων οργάνων κατά τη διαδικασία που προέβλεψαν οι δύο προκηρύξεις για τοποθετήσεις που έλαβαν χώρα τα έτη 2000 και 2002. Κατά την εξέταση των αναφορών αυτών διαπιστώθηκε ότι πολλά από τα παράπονα που διατυπώθηκαν ήταν εύλογα και ότι ο τρόπος με τον οποίο γίνεται η εφαρμογή του νόμου 2643/1998 δεν είναι πλήρως αποτελεσματικός καθώς εντοπίζονται ασάφειες ή ελλείψεις στο νομοθετικό πλαίσιο, αφήνοντας σημαντικά κενά στην προστασία των ευπαθών ομάδων του πληθυσμού¹⁸⁷.

Αξίζει να αναφερθεί ότι η Π.Ο.Σ.Γ.Κ.Α.μεΑ (Πανελλήνια Ομοσπονδία Σωματείων Γονέων & Κηδεμόνων Ατόμων με Αναπηρία), σε ανακοίνωση που έχει δημοσιεύσει τις 2/12/2011 στο πλαίσιο της 3ης Δεκέμβρη - Εθνική Ημέρα Ατόμων με Αναπηρία, υποστηρίζει πως η εκτίναξη του ποσοστού ανεργίας που αποτελεί γι' αυτούς την πιο σκληρή μορφή κοινωνικής αναπηρίας, οφείλεται στην αναποτελεσματικότητα του νόμου 2643/1998¹⁸⁸.

Πρέπει ακόμη να τονιστεί ότι τα τελευταία έξι (6) χρόνια δεν έχει γίνει καμία προκήρυξη των θέσεων του άρθρου 3 του ν. 2643/1998 για πρόσληψη προστατευόμενων ατόμων με αναγκαστική σύμβαση εργασίας, με αποτέλεσμα τα άτομα αυτά και τα μέλη των οικογενειών τους να βιώνουν με μεγαλύτερη πίεση την ανεργία που εντείνεται ακόμη περισσότερο. Αυτή η παύση που έχει γίνει τα τελευταία έξι (6) χρόνια στην προκήρυξη των θέσεων εργασίας του άρθρου 3 του ν.2643/1998, έχει ως αποτέλεσμα τα χρόνια αυτά να έχουν χαθεί εκατοντάδες θέσεις εργασίας και θα πρέπει να λάβει ένα τέλος και να προκηρυχθούν θέσεις ξανά. Αυτό, το ζητάει και η ΕΣΑμεΑ με επιστολή της στα υπουργεία Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Εργασίας¹⁸⁹.

Σύμφωνα με τον Πρόεδρο της ΕΣΑμεΑ Γιάννη Βαρδακαστάνη, όπως αναφέρεται σε οικονομικό άρθρο, τα ανάπηρα άτομα και τα μέλη των οικογενειών τους αντιμετωπίζουν εντονότερα προβλήματα εξαιτίας της αυξημένης ανεργίας, αφού οι ανάπηροι είναι τα πρώτα άτομα που απολύει και τα τελευταία που προσλαμβάνει η επιχείρηση, η εκμετάλλευση ή ο φορέας σε οποιαδήποτε προσπάθεια μείωσης του κόστους εργασίας¹⁹⁰.

Από τα στοιχεία που τέθηκαν υπόψη του Συνήγορου του Πολίτη για την εφαρμογή του ν.2643/1998 σε σχέση με τις επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις κ.λπ. της παραγρ. 8 του άρθρου 2, προκύπτει ότι πολλές φορές είναι αρνητική η στάση των εργοδοτών στο ενδεχόμενο να προσλάβουν αναγκαστικά ως μισθωτούς προστατευόμενα από το νόμο πρόσωπα, παρόλο που υπάρχουν κυρώσεις από τον νόμο. Μάλιστα, δεν είναι λίγες οι περιπτώσεις που αναφέρθηκαν, όπου επιχειρήσεις προειδοποίησαν στο Υπουργείο ότι εάν τοποθετηθούν αναγκαστικά άτομα στο προσωπικό τους, θα απολύσουν ίσο αριθμό ατόμων από το ήδη υπάρχον προσωπικό.

Η Ανεξάρτητη Αρχή συνέταξε ερωτηματολόγιο το οποίο απάντησαν η δημόσια διοίκηση και οι εκπρόσωποι των ενδιαφερόμενων κοινωνικών ομάδων. Τις απαντήσεις που καταγράφηκαν, εξέτασε ο Συνήγορος του Πολίτη. Προκειμένου να εκφραστούν δημόσια οι αντιτιθέμενες απόψεις και να αναζητηθούν κοινές συνισταμένες, κρίθηκε σκόπιμη η διοργάνωση μιας συνάντησης εργασίας. Ο Συνήγορος του Πολίτη διοργάνωσε τη συνάντηση αυτή στις 14/12/2004 στο γραφείο του, στην οποία συμμετείχαν άτομα που ανήκουν στις ενδιαφερόμενες ομάδες (εκτός από αυτή των αναπήρων και των θυμάτων πολέμου), στη

¹⁸⁷ «Πρόσβαση στην απασχόληση και κοινωνική ένταξη ΑΜΕΑ», 2005, διαθέσιμο στον διαδικτυακό τόπο: <<http://www.disabled.gr/prosvasi-stin-apascholisi-ke-kinoniki-entaxi-amea/>> [πρόσβαση στις 8/10/2014]

¹⁸⁸ Π.Ο.Σ.Γ.Κ.Α.μεΑ., «Η αναπηρία στο απόσπασμα», 2011, διαθέσιμο στον διαδικτυακό τόπο: <http://www.posgamea.gr/drastiriotes_show.asp?id=131&lid=gr> [πρόσβαση στις 8/10/2014]

¹⁸⁹ Ρούλα Σαλούρου, «Έξι χρόνια έχουν να προκηρύξουν θέσεις εργασίας για άτομα με αναπηρία», 2014, διαθέσιμο στον διαδικτυακό τόπο: <<http://www.capital.gr/news.asp?id=1953541>> [πρόσβαση στις 9/10/2014]

¹⁹⁰ Ρούλα Σαλούρου, «Έξι χρόνια έχουν να προκηρύξουν θέσεις εργασίας για άτομα με αναπηρία», 2014, διαθέσιμο στον διαδικτυακό τόπο: <<http://www.capital.gr/news.asp?id=1953541>> [πρόσβαση στις 9/10/2014]

δημόσια διοίκηση καθώς και τρίτοι εμπειρογνώμονες και εκπρόσωποι του Εθνικού Κέντρου Κοινωνικών Ερευνών και της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής¹⁹¹.

Ο Συνήγορος του Πολίτη υπέβαλε 36 προτάσεις για την αποτελεσματικότερη εφαρμογή του νόμου 2643/1998, της διαδικασίας της απασχόλησης και κοινωνικής ένταξης των ατόμων με αναπηρίες, πολυτέκνων κ.λπ., και της ενσωμάτωσής τους στην αγορά εργασίας, καθώς και για αν είναι περισσότερο δεχτικό το εργασιακό περιβάλλον απέναντι στην εφαρμογή των αναγκαστικών συμβάσεων.

Αναλυτικότερα υπέβαλε:

1) 16 προτάσεις σε σχέση με τη διαδικασία τοποθετήσεων, προκειμένου να είναι αποτελεσματικότερη η διεκπεραίωσης της διαδικασίας.

Οι προτάσεις αυτές ενδεικτικά αναφέρονται:

-στην πληροφόρηση και στην ενδυνάμωση των ατόμων που απασχολούνται τόσο στις Περιφερειακές Διευθύνσεις του Ο.Α.Ε.Δ., όσο και σε άλλες υπόχρεες προς αναγκαστικές τοποθετήσεις υπηρεσίες, όπως για παράδειγμα, οι Επιθεωρήσεις Εργασίας και οι Υγειονομικές Επιτροπές,

-στη δημιουργία βάσης δεδομένων που περιλαμβάνει πληροφορίες για τα άτομα που είχαν προσληφθεί αναγκαστικώς και προστατεύονταν από τον ν. 2643/1998, αλλά και για τα άτομα που είχαν διορισθεί η προσληφθεί αναγκαστικώς από προηγούμενα νομοθετικά καθεστώτα.

2) 13 προτάσεις σε σχέση με την εξειδίκευση της παρεχόμενης προστασίας του νόμου 2643, προκειμένου τα άτομα που προστατεύονται από τον νόμο αυτό να ενσωματωθούν ευκολότερα στην αγορά εργασίας.

Οι προτάσεις αυτές ενδεικτικά αναφέρονται:

-στον διαχωρισμό του νομοθετικού πλαισίου για κάθε κατηγορία που προστατεύει ο νόμος,

-στα μέτρα για την καταλληλότερη προσαρμογή του χώρου εργασίας στις ανάγκες των αναπήρων,

-στη διασφάλιση ότι η διάγνωση και η αξιολόγηση της αναπηρίας γίνεται αξιόπιστα και αντικειμενικά από το σύστημα,

-στη δυνατότητα που υπάρχει στον ιδιωτικό τομέα να παρέχονται υπηρεσίες συμβουλευτικής και διαμεσολάβησης από τον Ο.Α.Ε.Δ. ή από την Επιθεώρηση Εργασίας, κατά την διάρκεια της εργασιακής σχέσης.

3) 7 προτάσεις σε σχέση με την μεγαλύτερη αποδοχή των αναγκαστικών συμβάσεων από τις υπόχρεες επιχειρήσεις, προκειμένου να είναι μεγαλύτερη η κοινωνική συναίνεση στο εργασιακό περιβάλλον.

Οι προτάσεις αυτές ενδεικτικά αναφέρονται:

-στην ύπαρξη μεγαλύτερης αναλογίας των αναγκαστικών τοποθετήσεων που γίνονται από τον νόμο 2643 σε σχέση με το μέγεθος της κάθε κατηγορίας προσωπικού,

-στη σύνδεση του συστήματος των αναγκαστικών τοποθετήσεων με πρόγραμμα κατάρτισης των ατόμων που προστατεύονται από τον νόμο, εξετάζοντας τις ανάγκες των υπόχρεων επιχειρήσεων,

-στην εφαρμογή των διατάξεων που αφορούν τη δυνατότητα που έχουν οι υπόχρεες επιχειρήσεις που απασχολούν ανάπηρα άτομα να εισπράξουν επιδότηση για να καλύψουν ένα μέρος των αποδοχών των ανάπηρων αυτών ατόμων και την εργονομική διεύθετηση του χώρου εργασίας αντίστοιχα¹⁹².

¹⁹¹ Ν. 3094/2003 “Συνήγορος του Πολίτη και άλλες διατάξεις”, Άρθρο 3 § 5, 2005, σελ. 9, διαθέσιμο στον διαδικτυακό τόπο: <<http://www.synigoros.gr/resources/docs/199213.pdf>> [πρόσβαση στις 12/10/2014]

¹⁹² «Πρόσβαση στην απασχόληση και κοινωνική ένταξη ΑΜΕΑ», 2005, διαθέσιμο στον διαδικτυακό τόπο: <<http://www.disabled.gr/prosvasi-stin-apascholisi-ke-kinoniki-entaxi-amea/>> [πρόσβαση στις 12/10/2014]

Η περίπτωση των αλληλοαναιρούμενων και αντιφατικών εγκυκλίων-οδηγιών του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, αποτελεί άλλο ένα πρόβλημα του ν.2643/1998¹⁹³.

Άλλη μια ασάφεια εμφανίσθηκε όσον αφορά τα άτομα που ανήκουν σε κάποια από τις προστατευόμενες κατηγορίες του ν. 2643/1998, είναι γραμμένα στα μητρώα ανέργων του Ο.Α.Ε.Δ. και απασχολούνται σε επιδοτούμενα προγράμματα είτε από τον Ο.Α.Ε.Δ. είτε από άλλο φορέα, καθώς τα άτομα αυτά, αρχικώς, με το υπ' αριθμ. πρωτ. 30682/17.7.2000 έγγραφο που είχε εκδοθεί από το Τμήμα ΙΙ της Διεύθυνσης Απασχόλησης της Γενικής Διεύθυνσης Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, είναι δικαιούχοι τοποθέτησης και θα μοριοποιηθούν κανονικά, ενώ αργότερα, με το υπ' αριθμ. πρωτ. 271/9.5.2003 της Γενικής Γραμματείας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων που απευθυνόταν στον Ο.Α.Ε.Δ. Κοζάνης, τα άτομα τα οποία κατά το χρονικό διάστημα της υποβολής των αιτήσεων μετέχουν αποδεδειγμένα σε επιδοτούμενα προγράμματα απασχόλησης του Ο.Α.Ε.Δ., παύουν να προστατεύονται από τον ν. 2643/1998 με αποτέλεσμα οι αιτήσεις τους να μην γίνονται αποδεκτές. Μπορούν όμως να συμμετέχουν τα άτομα τα οποία παρακολουθούν προγράμματα κατάρτισης¹⁹⁴.

Τελικά, το αμφισβητούμενο παραπάνω ζήτημα διευθετήθηκε νομοθετικά με τη διάταξη του άρθρου 8 του ν. 3174/2003 που κατευθύνθηκε προς την πρώτη από τις πιο πάνω εγκυκλίους, χωρίς ωστόσο η σχετική διάταξη να έχει αναδρομική εφαρμογή¹⁹⁵.

Όσον αφορά την εκτίμηση του ποσοστού αναπηρίας των ατόμων με ειδικές ανάγκες που προστατεύονται από τον ν. 2643/1998, που θα προκύψει από τις γνωματεύσεις των Υγειονομικών Επιτροπών του ΙΚΑ, θεωρείται σε μεγάλο βαθμό αμφισβητούμενη και αυτό επειδή τα ποσοστά της αναπηρίας κατά τόπους στην Ελλάδα αλλά και σε σχέση με άλλες χώρες της Ε.Ε. εμφανίζονται αρκετά αυξημένα¹⁹⁶.

Ακόμη, το ποσοστό αναπηρίας που θα προκύψει, αρκετά συχνά δεν αναγράφεται με ακρίβεια. Για παράδειγμα, εάν από τις γνωματεύσεις προκύψει ότι ένα άτομο είναι κατά 89% ανάπηρο, δεν θα αναγραφεί το ποσοστό αυτό με ακρίβεια, αλλά θα αναγραφεί κατά προσέγγιση, π.χ. άνω του 80%, όπως γίνεται στις περιπτώσεις που γνωματεύουν ποσοστά αναπηρίας για τις συντάξεις ανικανότητας. Αυτό αποτελεί πρόβλημα γιατί η αναγραφή του ποσοστού των Α.Μ.Ε.Α. του ν. 2643/1998 θα πρέπει να είναι ακριβής, καθώς το ποσοστό αυτό πολλαπλασιάζεται με τον νόμιμο συντελεστή για να προκύψει ο αριθμός μορίων κάθε ανάπηρου και το προβάδισμά του στη θέση εργασίας¹⁹⁷.

Για τα άτομα της κατηγορίας “έμμεσοι Α.Μ.Ε.Α.”, δηλ. τα άτομα που προστατεύονται επειδή έχουν ανάπηρο τέκνο, αδελφό ή σύζυγο, ένας μεγάλος αριθμός των αιτήσεων μηδενίστηκαν εξαιτίας της μη αναγραφής στις γνωματεύσεις των Υγειονομικών Επιτροπών της ισόβιας ανικανότητας προς εργασία του “άμεσα Α.Μ.Ε.Α.”, δηλαδή του ανάπηρου

¹⁹³ Δικαίωμα συμμετοχής σε προκηρύξεις του ν. 2643/1998 ΑΜΕΑ που ακολουθούν επιδοτούμενα προγράμματα απασχόλησης, 2004, σελ. 2, διαθέσιμο στον διαδικτυακό τόπο:

<<http://www.synigoros.gr/resources/docs/203087.pdf>> [πρόσβαση στις 12/10/2014]

¹⁹⁴ Δικαίωμα συμμετοχής σε προκηρύξεις του ν. 2643/1998 ΑΜΕΑ που ακολουθούν επιδοτούμενα προγράμματα απασχόλησης, 2004, σελ. 4, διαθέσιμο στον διαδικτυακό τόπο:

<<http://www.synigoros.gr/resources/docs/203087.pdf>> [πρόσβαση στις 15/10/2014]

¹⁹⁵ Δικαίωμα συμμετοχής σε προκηρύξεις του ν. 2643/1998 ΑΜΕΑ που ακολουθούν επιδοτούμενα προγράμματα απασχόλησης, 2004, σελ. 4, διαθέσιμο στον διαδικτυακό τόπο:

<<http://www.synigoros.gr/resources/docs/203087.pdf>> [πρόσβαση στις 15/10/2014]

¹⁹⁶ Ν. 3094/2003 “Συνήγορος του Πολίτη και άλλες διατάξεις”, Άρθρο 3 § 5, 2005, σελ. 22, διαθέσιμο στον διαδικτυακό τόπο: <<http://www.synigoros.gr/resources/docs/199213.pdf>> [πρόσβαση στις 17/10/2014]

¹⁹⁷ Ν. 3094/2003 “Συνήγορος του Πολίτη και άλλες διατάξεις”, Άρθρο 3 § 5, 2005, σελ. 22, διαθέσιμο στον διαδικτυακό τόπο: <<http://www.synigoros.gr/resources/docs/199213.pdf>> [πρόσβαση στις 17/10/2014]

ατόμου. Αυτό προφανώς συνέβη επειδή και πάλι οι Υγειονομικές Επιτροπές συγχέουν τα στοιχεία που κατά νόμο περιέχουν οι γνωματεύσεις για την εφαρμογή του Ν. 2643/1998 με τα στοιχεία των γνωματεύσεων για τις συντάξεις ανικανότητας¹⁹⁸.

Προβλήματα στην ερμηνεία και εφαρμογή του ν.2643/1998 εμφανίζονται στις προστατευόμενες κατηγορίες των πολύτεκνων γονέων και των τέκνων πολύτεκνων οικογενειών εξαιτίας της έλλειψης σαφών διευκρινήσεων για την πολύτεκνη ιδιότητα. Ενδεικτικά αναφέρεται η περίπτωση πολίτη που διαμαρτυρόταν επειδή ενώ είχε πέντε (5) αδέρφια, η αίτησή της για τοποθέτηση με αναγκαστική σύμβαση εργασίας ως τέκνο πολύτεκνης οικογένειας κατά τη διεξαγωγή της προκήρυξης του 2002, συγκέντρωση μηδέν (0) μόρια, και αυτό επειδή από τα πέντε (5) αδέρφια της, τα τρία (3) ήταν ετεροθαλή. Από τη μία, η Γενική Γραμματέας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων με το υπ' αριθμ. πρωτ. 483/3.7.2003 έγγραφό της, διευκρινίζει ότι την πολύτεκνη ιδιότητα την έχει ο γονέας με τέσσερα (4) ή περισσότερα ζωντανά τέκνα είτε είναι άγαμος, είτε τα απέκτησε από διαφορετικούς γάμους. Από την άλλη, ο Συνήγορος του Πολίτη υποστηρίζει με επιχειρήματα ότι δεν θα πρέπει να διαφοροποιούνται οι προϋποθέσεις μεταξύ των πολύτεκνων γονέων και των τέκνων πολύτεκνης οικογένειας για την υπαγωγή στη συγκεκριμένη διάταξη. Για το θέμα αυτό γίνεται σχετική αναφορά και στην Κοινή Υπουργική Απόφαση (ΚΥΑ) 201164 /7.12.2004 (κοινή απόφαση των Υπουργών Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης και Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας), όπου αναφέρεται ότι την πολύτεκνη ιδιότητα για την εφαρμογή του ν. 2643/1998 την έχει ο αιτών, εφόσον τα τέσσερα (4) ή περισσότερα ζωντανά τέκνα του είναι από τους ίδιους γονείς¹⁹⁹.

Άλλο ένα πρόβλημα της εφαρμογής του ν.2643/1998, πριν από την τροποποίησή της από το άρθρο 11 του ν. 3227/1998, ήταν ότι η αρμόδια Υγειονομική Επιτροπή όταν έκρινε άτομα ως ισόβια ανάικα προς εργασία, δεν υπήρχε προϋπόθεση να τεκμηριώσει τους λόγους που την οδήγησαν στις κρίσεις αυτές, με αποτέλεσμα να μην θεωρούνται αντικειμενικές και να δημιουργούν σύγχυση μεταξύ των κατηγοριών των “άμεσα Α.Μ.Ε.Α.” και των “έμμεσα Α.Μ.Ε.Α.”, δεδομένου ότι τα ανάπηρα άτομα υπάγονται πλέον και στις δύο αυτές κατηγορίες (εξαιρούνται άτομα με ποσοστό αναπηρίας από 50% έως 67% που δεν πάσχουν από νοητική υστέρηση ή αυτισμό)²⁰⁰.

Σχετικά με την κατηγορία των αγωνιστών εθνικής αντίστασης και τα τέκνα αυτών, η τοποθέτηση των υγιή αυτών ατόμων με αναγκαστική σύμβαση εργασίας ως προστατευόμενα πρόσωπα του ν.2643/1998, είναι αντισυνταγματική, διότι η εξομοίωση των υγιή ατόμων με τους αναπήρους και τραυματίες πολέμου ή πολεμικών γεγονότων είναι αντίθετη ως προς την αρχή της ισότητας που θεσπίζεται με το άρθρο 4 παρ. 1 του Συντάγματος. Επίσης, είναι αντίθετη ως προς την αρχή της ανάπτυξης ελεύθερης οικονομικής δραστηριότητας που θεσπίζεται με το άρθρο 5 παρ. 1 του Συντάγματος, επειδή περιορίζεται στους επιχειρηματίες η ελευθερία να επιλέγουν οι ίδιοι τα άτομα που θα προσλάβουν, χωρίς να συντρέχει λόγος δημοσίου ή γενικότερου κοινωνικού συμφέροντος²⁰¹.

Πρόβλημα επίσης που είχε εμφανιστεί, ήταν ότι τα προστατευόμενα πρόσωπα του ν. 2643/1998 που ενδιαφερόταν για τοποθέτηση σε θέση εργασίας με αναγκαστική σύμβαση, έπρεπε στα δικαιολογητικά που προσκόμιζαν να συμπεριλαμβανόταν υπεύθυνες δηλώσεις των υπόλοιπων προστατευόμενων μελών της οικογένειάς τους, αλλά και της πατρικής του

¹⁹⁸ Ν. 3094/2003 “Συνήγορος του Πολίτη και άλλες διατάξεις”, Άρθρο 3 § 5, 2005, σελ. 22, διαθέσιμο στον διαδικτυακό τόπο: <<http://www.synigoros.gr/resources/docs/199213.pdf>> [πρόσβαση στις 18/10/2014]

¹⁹⁹ Ν. 3094/2003 “Συνήγορος του Πολίτη και άλλες διατάξεις”, Άρθρο 3 § 5, 2005, σελ. 19, διαθέσιμο στον διαδικτυακό τόπο: <<http://www.synigoros.gr/resources/docs/199213.pdf>> [πρόσβαση στις 18/10/2014]

²⁰⁰ Ν. 3094/2003 “Συνήγορος του Πολίτη και άλλες διατάξεις”, Άρθρο 3 § 5, 2005, σελ. 23, διαθέσιμο στον διαδικτυακό τόπο: <<http://www.synigoros.gr/resources/docs/199213.pdf>> [πρόσβαση στις 18/10/2014]

²⁰¹ Ν. 3094/2003 “Συνήγορος του Πολίτη και άλλες διατάξεις”, Άρθρο 3 § 5, 2005, σελ. 24-25, διαθέσιμο στον διαδικτυακό τόπο: <<http://www.synigoros.gr/resources/docs/199213.pdf>> [πρόσβαση στις 20/10/2014]

οικογένειας, στις οποίες τα μέλη αυτά θα βεβαιώνουν ότι οι ενδιαφερόμενοι δεν έχουν ασκήσει στο παρελθόν το δικαίωμα για αναγκαστική τοποθέτηση σε θέση εργασίας. Επίσης, θα δηλώνουν ότι παραιτούνται από την προστασία που τους παρέχει ο ν. 2643/1998. Επειδή η υποχρέωση αυτή κατά τη διεκπεραίωση της προκήρυξης του 2002 είχε δημιουργήσει μια σειρά προβλημάτων που ήταν δύσκολα να επιλυθούν, ο Συνήγορος του Πολίτη πρότεινε να δημιουργηθεί μια βάση δεδομένων η οποία θα περιλαμβάνει τα στοιχεία όλων όσων στο παρελθόν είχαν τοποθετηθεί με αναγκαστική σύμβαση σε θέση εργασίας. Η διοίκηση έκρινε ότι η δημιουργία μια τέτοιας βάσης δεδομένων θα ήταν περισσότερο εφικτή εάν περιλάμβανε τα στοιχεία όσων τοποθετήθηκαν αναγκαστικά σε θέσεις εργασίας από τον ν. 2643/1998 και σιγά-σιγά να περιλάβει τα στοιχεία όλων όσων τοποθετήθηκαν αναγκαστικά και με προγενέστερα καθεστώτα. Βέβαια, και να δημιουργηθεί μια τέτοια αξιόπιστη βάση δεδομένων, θα συνεχίζεται να γίνεται με κάποιον τρόπο έλεγχος ώστε να διασφαλίζεται ότι μόνο ένα από τα μέλη της οικογένειας κάνει χρήση του δικαιώματος για τοποθέτηση με αναγκαστική σύμβαση, και ότι τα υπόλοιπα μέλη έχουν παραιτηθεί από το δικαίωμα αυτό²⁰².

Επομένως, με εξαίρεση εκείνων που για αντικειμενικούς λόγους αδυνατούν να συμπληρώσουν και να υποβάλλουν την υπεύθυνη δήλωση, είναι φανερό ότι το άτομο της οικογένειας που απολαμβάνει το δικαίωμα της τοποθέτησης σε θέση εργασίας με αναγκαστική σύμβαση, πρέπει να έρθει σε επαφή με τα υπόλοιπα μέλη της οικογένειάς του, ακόμη και εάν ο συναισθηματικός/ψυχικός δεσμός που τους συνδέει έχει διαρραγεί ή είναι ανύπαρκτος, και να βασιστεί στην αγαθή προαίρεσή τους να του παράσχουν την υπεύθυνη αυτή δήλωση²⁰³.

Όμως, δεν είναι αμελητέος ο αριθμός των περιπτώσεων εκείνων όπου η πολιτειακή πράξη του γάμου και οι σχέσεις μεταξύ γονέων και τέκνων ή μεταξύ αδελφών που συνδέονται με βιολογική συγγένεια, είναι άσχημες, ακόμη και ανύπαρκτες. Ενδεικτικά αναφέρονται οι ακόλουθες περιπτώσεις:

α. Αίτηση για τοποθέτηση με αναγκαστική σύμβαση εργασίας κατά τη διεξαγωγή της προκήρυξης του 2002 προστατευόμενης του ν. 2643/1998, συγκέντρωσε μηδέν (0) μόρια, και αυτό επειδή έπρεπε να προσκομίσει υπεύθυνη δήλωση του πατέρα της, πράγμα που αδυνατούσε να το κάνει επειδή είχε να τον συναντήσει από την νηπιακή της ηλικία.

β. Αίτηση για τοποθέτηση με αναγκαστική σύμβαση εργασίας προστατευόμενου του ν. 2643/1998, συγκέντρωσε μηδέν (0) μόρια, και αυτό επειδή αδυνατούσε να προσκομίσει υπεύθυνη δήλωση από την πρώην σύζυγό του η οποία είναι κάτοικος αλλοδαπής και αγνώστου διαμονής²⁰⁴.

Τέτοιου είδους προβλήματα σε μεγάλο βαθμό αντιμετωπίζονται στο πλαίσιο της προκήρυξης του 2004, για την οποία η ΚΥΑ 201164/7.12.2004 ορίζει ότι εάν κάποιο από τα μέλη της οικογένειας αδυνατεί να προσκομίσει υπεύθυνη δήλωση επειδή υφίσταται αντικειμενική αδυναμία συμπλήρωσης και υπογραφής αυτής, είτε λόγω αγνώστου διαμονής, είτε λόγω νοητικής υστέρησης, είτε επειδή είναι αρκετά ηλικιωμένο (άνω των 70 ετών), τότε ο αιτών μπορεί να συμπληρώσει και να υποβάλλει υπεύθυνη δήλωση στην οποία θα αναφέρονται οι λόγοι για τους οποίους δεν μπόρεσε να προσκομίσει την προαναφερόμενη υπεύθυνη δήλωση και να βεβαιώνει ότι το προστατευόμενο πρόσωπο που δεν μπόρεσε να

²⁰² Ν. 3094/2003 “Συνήγορος του Πολίτη και άλλες διατάξεις”, Άρθρο 3 § 5, 2005, σελ. 27, διαθέσιμο στον διαδικτυακό τόπο: <<http://www.synigoros.gr/resources/docs/199213.pdf>>, [πρόσβαση στις 20/10/2014]

²⁰³ Ν. 3094/2003 “Συνήγορος του Πολίτη και άλλες διατάξεις”, Άρθρο 3 § 5, 2005, σελ. 28, διαθέσιμο στον διαδικτυακό τόπο: <<http://www.synigoros.gr/resources/docs/199213.pdf>>, [πρόσβαση στις 20/10/2014]

²⁰⁴ Ν. 3094/2003 “Συνήγορος του Πολίτη και άλλες διατάξεις”, Άρθρο 3 § 5, 2005, σελ. 26, διαθέσιμο στον διαδικτυακό τόπο: <<http://www.synigoros.gr/resources/docs/199213.pdf>>, [πρόσβαση στις 20/10/2014]

συμπληρώσει και να υπογράψει, δεν έχει ασκήσει το δικαίωμα της αναγκαστικής τοποθέτησης σε θέση εργασίας²⁰⁵.

Με όλα τα παραπάνω, συμπεραίνουμε ότι εμφανίζονται προβλήματα στην ερμηνεία και στην εφαρμογή του νόμου για τοποθέτηση με αναγκαστική σύμβαση εργασίας των ατόμων των ειδικών κατηγοριών που προστατεύονται από τον νόμο. Ωστόσο, Αξίζει να σημειωθεί ότι από κανέναν φορέα δεν προτάθηκε η κατάργηση του νόμου αυτού, έστω και αν υπήρξαν εισηγήσεις για ριζική τροποποίησή του.

²⁰⁵ Ν. 3094/2003 “Συνήγορος του Πολίτη και άλλες διατάξεις”, Άρθρο 3 § 5, 2005, σελ. 26, διαθέσιμο στον διαδικτυακό τόπο: <<http://www.synigoros.gr/resources/docs/199213.pdf>>, [πρόσβαση στις 20/10/2014]

ΜΕΡΟΣ Β΄
ΔΙΚΑΣΤΙΚΕΣ ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ

Στοιχεία Απόφασης

Αρείου Πάγου 723/1988, Τμ. Β'

Περιοδικό Δημοσίευσης: Επιθεώρισις
Εργατικού Δικαίου, τόμος 48, σελ. 612

Έτος: 1989

Πρόεδρος: Βασ. Λινάρδος

Δικηγόροι: Π. Παπαδημητρόπουλος

Πραγματικά Περιστατικά

Προστατευόμενη είχε τοποθετηθεί με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και μετά από τήρηση των συναφών διατυπώσεων, σε δημόσια υπηρεσία, ως κλητήρας. Η τοποθέτησή της έγινε με αναγκαστική σύμβαση εργασίας. Στις 2/12/1982 η προστατευόμενη εμφανίσθηκε για να αναλάβει εργασία, η υπηρεσία όμως αρνήθηκε να την προσλάβει και αυτό επειδή, όπως ισχυρίστηκε, δεν είχε εκδοθεί η απαιτούμενη εγκριτική απόφαση της Τριμελούς Επιτροπής Υπουργών. Έτσι, η προστατευόμενη με αγωγή της ζήτησε να της καταβάλει η υπηρεσία μισθούς υπερημερίας για το χρονικό διάστημα από τις 2/12/1982 που εμφανίσθηκε στην υπηρεσία, μέχρι τις 16/3/1984.

Κρίση Του Δικαστηρίου

Το Εφετείο, αφού εξαφάνισε την πρωτόδικη απόφαση, έκρινε λανθασμένα την αγωγή της προστατευόμενης ως αβάσιμη κατ' ουσίαν και απέρριψε το αίτημά της για καταβολή σε αυτήν μισθών υπερημερίας από την δημόσια υπηρεσία στην οποία είχε τοποθετηθεί αναγκαστικώς, παραβιάζοντας έτσι τις διατάξεις του ουσιαστικού δικαίου. Υπέπεσε έτσι στην πλημμέλεια του άρθρου 559 αριθ. 1 του Κ.Πολ.Δ. και κρίθηκε ότι η απόφαση πρέπει να αναιρεθεί. Στη συνέχεια έκρινε ότι η υπόθεση, επειδή χρειάζεται περισσότερη διευκρίνιση, πρέπει να παραπεμφθεί στο Εφετείο Πειραιώς για παραπέρα εκδίκαση.

Στοιχεία Απόφασης

Αρείου Πάγου 1027/1989, Τμ. Δ΄

Περιοδικό Δημοσίευσης: Επιθεώρησης εργατικού δικαίου, τόμος 49, έτος 1990, σελ. 187

Πρόεδρος: ο Αρεοπαγίτης Ι. Κατσαντώνης

Εισαγγελέας: ο Αντεισαγγελέας Σπ. Αλεξόπουλος

Δικηγόροι: Ι. Κωτσόβελος, Ι. Μπιράκης

Πραγματικά Περιστατικά

Με την 34805/26.11.1982 απόφαση του Υπουργού Εργασίας και ύστερα από σύμφωνη γνώμη της Επιτροπής του Υπουργείου Εργασίας, ο προστατευόμενος είχε τοποθετηθεί αναγκαστικά στη εταιρεία Ο.Τ.Ε. (Οργανισμός Τηλεπικοινωνιών Ελλάδος), ως ανάπηρο άτομο, στη θέση του κλητήρα. Όταν ο προστατευόμενος εμφανίσθηκε στις 2/12/1982 στην εταιρεία για να προσφέρει τις υπηρεσίες του, εκείνη δεν τις αποδέχτηκε με αποτέλεσμα να καταστεί υπερήμερη και να οφείλει μισθούς υπερημερίας, ενώ στις 6/3/1984 δέχθηκε να τον προσλάβει. Ο προστατευόμενος προσέφυγε στο δικαστήριο και με ένδικη αγωγή του ζήτησε να του καταβάλει η εταιρεία τους μισθούς υπερημερίας που του οφείλει για το χρονικό διάστημα από 2/12/1982 έως και 6/3/1984.

Κρίση Του Δικαστηρίου

Το Δικαστήριο έκρινε εσφαλμένα ότι η τοποθέτηση στην εταιρεία δεν ήταν υποχρεωτική και απέρριψε την αγωγή του προστατευόμενου ως αβάσιμη, όπως απέρριπτε και άλλες σχετικές αγωγές προς την ένδικη αγωγή. Επομένως, θα πρέπει η υπόθεση να κρατηθεί στο Δικαστήριο αυτό (άρθρο 535 παρ. 1 Κ.Πολ.Δικ.) για να δικασθεί κατ' ουσίαν και να γίνει δεκτή.

Στοιχεία Απόφασης

Εφετείου Πατρών 165/1990

Περιοδικό Δημοσίευσης: Ε.Ε.Δ. 1991, Τόμος 50, σελ. 875

Πρόεδρος: Αθ. Παπαδόπουλος

Εισηγητής: ο Εφέτης Ελ. Λεκέας

Πραγματικά Περιστατικά

Προστατευόμενη, ως άτομο με αναπηρία σε ποσοστό 40%, τοποθετήθηκε στο Γενικό κρατικό Νοσοκομείο Πατρών «Ο Α.Α.» με απόφαση της δευτεροβάθμιας επιτροπής θεμάτων του Υπουργείου Εργασίας, της Νομαρχίας Αχαΐας, που εκδόθηκε την 17/11/1987 στην κενή θέση της τραπεζοκόμου, που είχε προκηρύξει το Υπουργείο Υγείας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων (22235/6.10.1987). Όταν η προστατευόμενη προσήλθε στις αρμόδιες υπηρεσίες του Νοσοκομείου στο οποίο είχε κοινοποιηθεί αντίγραφο του πρακτικού για να αναλάβει υπηρεσία, εκείνο δεν αποδέχτηκε τις υπηρεσίες της. Στις 23/2/1988 με εξώδικη δήλωση-πρόσκληση διαμαρτυρήθηκε προς το Νοσοκομείο για τον αυτό και στις 8/3/1989 υπέβαλε αίτηση προς το Νοσοκομείο γνωστοποίησε ότι δεν της δόθηκε απάντηση στο εξώδικο. Στη συνέχεια το Νοσοκομείο με το 9518/10.3.1989 έγγραφό του εξέφρασε ρητώς την άρνηση του να την προσλάβει με την δικαιολογία ότι δεν έχουν υλοποιηθεί ακόμη οι προσλήψεις του σχετικού διαγωνισμού, η οποία, κατά την γνώμη του αποτελεί προϋπόθεση για την κατά τον ν. 1648/86 πρόσληψη της.

Κρίση Του Δικαστηρίου

Το Εφετείο Πατρών έκρινε με πλειοψηφία ότι η ρητή άρνηση του Νοσοκομείου, με το 9518/10.3.1989 έγγραφό του, να προβεί στην κατά τον ν. 1648/86 άμεση πρόσληψη της προστατευόμενης, είναι παράνομη και άρα ακυρωτέα. Οι ισχυρισμοί του Νοσοκομείου με τους οποίους υποστηρίζει τα αντίθετα απορρίφθηκαν ως αβάσιμοι. Ειδικότερα για την επίκληση της εγκυκλίου του Υπουργού Προεδρίας της Κυβέρνησης με την οποία αναστέλλονται οι προσλήψεις στο Δημόσιο, απορρίφθηκε όχι μόνο γιατί εκδόθηκε μεταγενέστερα της προσβαλλόμενης πράξης αλλά και γιατί οι προστατευόμενοι του ν.1648/86 εξαιρούνται. Έτσι έγινε δεκτή η αίτηση της προστατευόμενης και ακυρώθηκε η ρητή άρνηση της διεύθυνσης του Νοσοκομείου, στο οποίο πρέπει να αναπεμφθεί η υπόθεση για την διενέργεια τον όσον ορίζει ο νόμος.

Στοιχεία Απόφασης

Εφετείου Θεσσαλονίκης 2146//1991

Περιοδικό Δημοσίευσης: Επιθεώρησης εργατικού δικαίου, τόμος 52, έτος 1993, σελ. 118

Πρόεδρος: Ελευθ. Αναστασιάδης

Εισηγητής: Β. Νικόπουλος

Δικηγόροι: Κ. Μπακογιάννης, Δ. Τσαγκαλίδης

Πραγματικά Περιστατικά

Η Επιτροπή Υπουργείου Εργασίας Νομαρχίας Θεσσαλονίκης με την 18.5.1989 απόφασή της είχε τοποθετήσει αναγκαστικά προστατευόμενο από τον ν.1648/1986 λόγω σωματικής αναπηρίας, ως υπάλληλο, στη θέση του μηχανικού έλξης. Όπως προκύπτει από έγγραφο της Διεύθυνση Επιθεώρησης Εργασίας της Νομαρχίας Θεσσαλονίκης, γνωστοποιήθηκε στον προστατευόμενο η απόφαση για την αναγκαστική του τοποθέτηση στις 7.6.1989. Ο προστατευόμενος εμφανίσθηκε εμπρόθεσμα στην υπηρεσία στις 14.6.1989 για να αναλάβει την θέση στην οποία είχε τοποθετηθεί, ο εργοδότης όμως δεν τον αποδέχθηκε ισχυριζόμενος ότι ο προστατευόμενος είναι ακατάλληλος για την θέση του μηχανικού έλξης εξαιτίας της αναπηρίας του, συγκεκριμένα εξαιτίας του ακρωτηριασμένου αντίχειρά του, και ζήτησε την αντικατάστασή του χωρίς όμως να τον έχει απασχολήσει τουλάχιστον ένα μήνα όπως έπρεπε βάση του άρθρου 4. παρ. 6 του ν. 1648/1986. και έτσι περιήλθε σε υπερημερία Ο προστατευόμενος με αγωγή του ζήτησε να του καταβάλει ο εργοδότης τους μισθούς υπερημερίας που του οφείλει καθώς και τα επιδόματα που δικαιούται (Χριστουγέννων, Πάσχα, αδείας).

Κρίση Του Δικαστηρίου

Το πρωτοβάθμιο Δικαστήριο έκρινε ως απορριπτικό τον ισχυρισμό του εργοδότη ότι ο προστατευόμενος είναι ακατάλληλος για τη θέση του μηχανικού έλξης λόγω της αναπηρίας του, δέχθηκε ότι η αγωγή του προστατευόμενου είναι νόμιμη και κατ' ουσίαν βάσιμη και ότι λόγοι εφέσεως είναι αβάσιμοι και πρέπει να απορριφθούν. Ακόμη, το Δικαστήριο έκρινε ως αβάσιμο και απορριπτικό τον ισχυρισμό του εργοδότη ότι δεν δέχεται την τοποθέτηση του προστατευόμενου λόγω νομικής αδυναμίας, επειδή απαγορεύεται η πρόσληψη στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, στον οποίο ανήκει και ο ίδιος. Η άρνηση του εργοδότη να απασχολήσει στην υπηρεσία του τον προστατευόμενο από τον ν. 1648/1986 λόγω σωματικής αναπηρίας, συνιστά παράνομη προσβολή της προσωπικότητας του προστατευόμενου και θα πρέπει να του καταβάλει προς ικανοποίηση για την ηθική βλάβη που υπέστη χρηματικό ποσό ύψους 20,000 δραχμών. Επιπλέον, το Δικαστήριο κατ' ορθή ερμηνεία και εφαρμογή των διατάξεων του άρθρου 946 παρ. 1 Κ.Πολ.Δ. καταδίκασε τον εργοδότη να δεχθεί να απασχολήσει στην υπηρεσία του τον προστατευόμενο καθώς και σε προσωπική κράτηση ενός έτους. Τέλος, πρέπει να απορριφθεί η έφεση του εργοδότη ως κατ' ουσίαν αβάσιμη και να καταδικασθεί στη δικαστική δαπάνη του προστατευόμενου με 30,000 δραχμές.

Στοιχεία Απόφασης

Μονομελούς Πρωτοδικείου Θεσσαλονίκης
412/1991

Περιοδικό Δημοσίευσης: Ε.Ε.Δ., τόμος 52,
έτος 1993, σελ. 126

Πρόεδρος: Α. Μηλιόπουλος

Δικηγόροι: Α. Καζάκος, Μ. Μπακογιάννης

Πραγματικά Γεγονότα

Με απόφαση της επιτροπής του άρθρου 8 του ν. 1648/86 του Υπουργείου Εργασίας της Νομαρχίας Θεσσαλονίκης τοποθετήθηκε ο προστατευόμενος, άτομο με ειδικές ανάγκες, στον Ο.Σ.Ε., η Διεύθυνση Επιθεώρησης Εργασίας Νομαρχίας Θεσσαλονίκης με έγγραφό της κοινοποίησε το πρακτικό της πιο πάνω απόφασης στον οργανισμό, στις 16/6/1989 ο προστατευόμενος εμφανίστηκε για να αναλάβει υπηρεσία αλλά κατά την εμφάνισή του ζητήθηκε να προσκομίσει και τα απαιτούμενα για την πρόσληψή του δικαιολογητικά. Μετά από περίπου ένα τρίμηνο ο προστατευόμενος συγκέντρωσε τα δικαιολογητικά και τα προσκόμισε στην αρμόδια υπηρεσία του Ο.Σ.Ε. όμως αυτός αρνήθηκε να τον προσλάβει γιατί, κατά την άποψή του, η προσκομιδή ήταν εκπρόθεσμη, δηλαδή μετά την πάροδο 1 μήνα που ορίζει το άρθρο 4 παρ. 3 του ν. 1648/86.

Κρίση Του Δικαστηρίου

Το Πρωτοδικείο έκρινε ότι σύμφωνα με το άρθρο 4 παρ. 3 του ν. 1648/86 η κατάρτιση και η ολοκλήρωση της αναγκαστικής σύμβασης έγινε με την εμφάνιση του προστατευόμενου για να αναλάβει υπηρεσία. Και μπορεί στον γενικό Κανονισμό του προσωπικού του Ο.Σ.Ε. να προβλέπεται η προσκόμιση των δικαιολογητικών αλλά στον ν. 1648/86 που είναι ειδικός νόμος και υπερισχύει δεν προβλέπεται κάτι τέτοιο. Επίσης έκρινε ότι η απαιτούμενη απόφαση της τριμελούς επιτροπής υπουργών για την πλήρωση κενών θέσεων δεν ισχύει όταν η πλήρωση γίνεται για την ιδιαίτερη προστασία προσώπων που μειονεκτούν. Ο ισχυρισμός για παραγραφή της ένδικης αξίωσης, μιας και είχε παρέλθει η 3μηνη προθεσμία του 6 παρ. 1 του ν. 3198/1955, είναι αβάσιμος, γιατί δεν πρόκειται για άκυρη απόλυση, αλλά για μη αποδοχή αναγκαστικής τοποθέτησης. Το δικαστήριο δεν αποδέχτηκε όμως ότι προσβλήθηκε η προσωπικότητα του προστατευόμενου από την άρνηση του Ο.Σ.Ε. να αποδεχτεί την εργασία του, γιατί η άρνηση συνέβη στα πλαίσια της συνήθους γραφειοκρατίας που διέπει της υπηρεσίες του και επίσης δεν συνοδεύτηκε με άλλα προσβλητικά περιστατικά. Τέλος το δικαίωμα για αγωγή δεν ασκήθηκε καταχρηστικά διότι έγινε μέσα σε εύλογο χρονικό διάστημα. Έτσι έγινε δεκτή εν μέρει η αγωγή. Ο Ο.Σ.Ε. πρέπει να αποδέχεται τις υπηρεσίες του προστατευόμενου, να του καταβάλει μισθούς υπερημερίας από τις 16/9/89 με τον νόμιμο

τόκο υπερημερίας και να πληρώσει ένα μέρος της δικαστικής δαπάνης.

Στοιχεία Απόφασης

Μονομελούς Πρωτοδικείου Πατρών 62/1992

Περιοδικό Δημοσίευσης: Ε.Ε.Δ., τόμος 52, έτος 1993, σελ. 128

Πρόεδρος: Α. Σιούτης

Δικηγόροι: Γ. Παπαδόπουλος, Γ. Γιαννακόπουλος, Ε. Βουτσινάς

Πραγματικά Περιστατικά

Η επιτροπή του άρθρου 8 του ν. 1648/86 Νομαρχίας Αχαΐας με την 15/11.9.1987 απόφαση της τοποθέτησε τον προστατευόμενο, ως παιδί πολύτεκνης οικογένειας, στο εργοστάσιο της εναγόμενης ως εργατοτεχνίτης. Όταν προσήλθε στις 30/9/1987 προσκομίζοντας το με αριθμό πρωτοκόλλου 116/28.9.1987, έγγραφο γνωστοποίησης της αναγκαστικής τοποθέτησής του, τα αρμόδια όργανα, ενεργώντας στο πλαίσιο των καθηκόντων τους, αρνήθηκαν τις υπηρεσίες του. Έτσι η εναγόμενη κατέστη υπερήμερη για το διάστημα από 30/9/87 έως 30/9/89 όπου συνέχιζε να αποκρούει τις υπηρεσίες του. Στις 18/12/87 η εναγόμενη είχε ασκήσει προσφυγή κατά της απόφασης της επιτροπής του άρθρου 8, η οποία απορρίφθηκε με την 74/1989 απόφαση της δευτεροβάθμιας επιτροπής του άρθρου 10 του ν. 1648/86.

Κρίση Του Δικαστηρίου

Το Πρωτοδικείο έκρινε ότι ο ισχυρισμός της επιχείρησης, ότι ο προστατευόμενος δεν εμφανίσθηκε για να αναλάβει υπηρεσία, είναι αβάσιμος. Αυτό προκύπτει από το γεγονός ότι η επιχείρηση άσκησε προσφυγή ενώπιον της δευτεροβάθμιας επιτροπής. Έτσι του επιδίκασε ως μισθούς υπερημερίας, με βάση τους μισθούς που θα λάμβανε ως εργατοτεχνίτης, 1.668.561 δραχμές με τον νόμιμο τόκο υπερημερίας, σύμφωνα με τα άρθρα 144, 145 Α.Κ. Ο ισχυρισμός για παραγραφή της ένδικης αξίωσης, μιας και είχε παρέλθει η 3μηνη προθεσμία του 6 παρ. 1 του ν. 3198/1955, είναι αβάσιμος, γιατί δεν πρόκειται για άκυρη απόλυση, αλλά για μη αποδοχή αναγκαστικής τοποθέτησης. Επίσης ο ισχυρισμός για καταχρηστική άσκηση της αγωγής μετά την πάροδο 4 χρόνων και ότι αυτή η καθυστέρηση δημιούργησε την πεποίθηση ότι ο προστατευόμενος δεν θα διεκδικούσε την ικανοποίησή του αλλά και θα επιφέρει πρόσθετη ζημιά κρίθηκε, με βάση τα πραγματικά περιστατικά, αβάσιμος. Τέλος ο ισχυρισμός ότι όταν τοποθετήθηκε ο προστατευόμενος η επιχείρηση απασχολούσε πέντε παιδιά πολύτεκνων οικογενειών, άρα υπερκαλύπτονταν το 3% επί του προσωπικού από προστατευόμενους, και έτσι δεν ήταν υποχρεωμένη να τον προσλάβει, απορρίφθηκε αφού σύμφωνα με το άρθρο 2 παρ. 3 του ν. 1648/86, μόνο ο αριθμός των αναπήρων και των πολεμιστών συνυπολογίζονται στο ποσοστό αυτό.

Στοιχεία Απόφασης

Αρείου Πάγου 1500/1991 (Τμ. Β')

Περιοδικό Δημοσίευσης: Ε.Ε.Δ., Τόμος 52, έτος 1993, σελ. 279

Πρόεδρος: ο αντιπρόεδρος Μ. Παπαδάκης

Εισηγητής: ο αρεοπαγίτης Στ. Μαθίας

Δικηγόροι: Κ. Ασημακόπουλος, Γ. Καλλιμόπουλος, Ι. Κωτσόβελος

Πραγματικά Γεγονότα

Προστατευόμενη τοποθετήθηκε αναγκαστικά με την 44/1981 απόφαση του τοπικού συμβουλίου αποκατάστασης απολυμένων από τις τάξεις του στρατού, Νομού Λάρισας, ως υπάλληλος, στον Ο.Τ.Ε. ο οποίος πρόσβαλε την απόφαση ενώπιον του δευτεροβάθμιου συμβουλίου, το οποίο την απέρριψε ως εκπρόθεσμη. Στην συνέχεια ο Ο.Τ.Ε. άσκησε προσφυγή κατά της απόφασης του δευτεροβάθμιου συμβουλίου ενώπιον του διοικητικού πρωτοδικείου, το οποίο την απέρριψε διότι δέχτηκε ότι όντως ήταν εκπρόθεσμη, αίτηση αναίρεσης αυτής της απόφασης απορρίφθηκε από το Σ.Τ.Ε. Ακολουθώντας το εφετείο το οποίο εκδίκαζε την αγωγή της προστατευόμενης για μισθούς υπερημερίας έκρινε ότι οι προηγούμενες αποφάσεις δημιουργούν δεδουλευμένο το οποίο αποκλείει την εξέταση της διοικητικής πράξης της τοποθέτησής της στον Ο.Τ.Ε.

Κρίση Του Δικαστηρίου

Ο Άρειος Πάγος έκρινε ότι σύμφωνα με τον νόμο η απόφαση του διοικητικού δικαστηρίου, αποτελεί δεδουλευμένο για το διοικητικής φύσεως ζήτημα του κύρους της τοποθέτησης, μόνο αν το ζήτημα αυτό υποβλήθηκε σε εξέταση και δικαστική διάγνωση. Αν η απόφαση απέρριψε την προσφυγή επειδή ήταν εκπρόθεσμη, χωρίς το δικαστήριο να εξετάσει το κύρος της τοποθέτησης, δεν παράγει ούτε διαπλαστικό αποτέλεσμα, κατά τις διατάξεις της παρ. 1 του άρθρου 56 του Π.Δ. 341/1978, αφού δεν είναι ακυρωτική, ούτε αποτελεί δεδουλευμένο, αφού το ζήτημα δεν ερευνήθηκε. Άρα το πολιτικό δικαστήριο δικαιούται να εξετάσει παρεμπιπτόντως τη νομιμότητα της τοποθέτησης, εκτός αν ο έλεγχος έχει αποκλειστεί από ειδική διάταξη νόμου (Ολομ. Α.Π. 39/1988). Άρα ο τρίτος λόγος αναίρεσης που πλήττει την απόφαση για την πλημμέλεια αυτή είναι βάσιμος. Έτσι πρέπει η 15249/1988 απόφαση του Εφετείου Αθηνών να αναιρεθεί, χωρίς να ερευνηθούν οι λοιποί λόγοι, των οποίων η εξέταση παρέλκει και να παραπεμφθεί η υπόθεση για περαιτέρω διευκρίνησή, κατά το άρθρο 580 παρ. 3 Κ.Πολ.Δ., στο Εφετείο Πειραιώς.

Στοιχεία Απόφασης

Διοικητικού Πρωτοδικείου Πατρών 649/91

Περιοδικό Δημοσίευσης: Δ.Ε.Ν. 1993, τόμος 49, τεύχος 1175, σελ. 312

Εισηγητής: Αικ. Κεφαλάκη

Δικηγόροι: Α. Μούζουλας

Πραγματικά Περιστατικά

Οι προστατευόμενοι, ως τέκνα πολυτέκνων, τοποθετήθηκαν αναγκαστικά με τις 14/10.9.87 και 15/11.9.87 αντίστοιχα αποφάσεις της Επιτροπής του άρθρου 8 του ν. 1648/86 Υπουργείου Εργασίας Νομαρχίας Αχαΐας, ως υπάλληλοι στην επιχείρηση «Ζ» στην Πάτρα. Στις 20/1/89 η επιχείρηση άσκησε προσφυγή, κατά των αποφάσεων αυτών, ενώπιον της Δευτεροβάθμιας Επιτροπής του άρθρου 10. Η προσφυγή έγινε δεκτή με την αιτιολογία ότι στο σύνολο των 160 ατόμων προσωπικού μόνο οι 7 είναι υπάλληλοι γραφείου και έτσι δεν γίνεται να τοποθετηθεί κανένα άτομο με αυτήν την ιδιότητα βάσει των διατάξεων του ν. 1648/86 ($7 \cdot 3\% = 0,21$). Οι Προστατευόμενοι κατέθεσαν προσφυγή αμφισβητώντας την νομιμότητα της απόφασης και ζητώντας την ακύρωσή της.

Κρίση Του Δικαστηρίου

Το Διοικητικό Πρωτοδικείο Πάτρας έκρινε ότι η συγκρότηση της δευτεροβάθμιας επιτροπής ήταν νόμιμη διότι έγινε σύμφωνα με το άρθρο 10 του ν. 1648/86, άρα είναι νόμιμη και η απόφαση που έκδωσε. Όμως έκρινε επίσης ότι η δευτεροβάθμια επιτροπή ερμήνευσε και εφάρμοσε λάθος τον νόμο. Διότι σύμφωνα με τον νόμο το ποσοστό του 3% πρέπει να υπολογίζεται στο σύνολο του υποκαταστήματος στην Πάτρα, που είναι 170 άτομα. Έτσι έγινε δεκτή η προσφυγή και ακυρώθηκε η απόφαση της δευτεροβάθμιας επιτροπής.

Στοιχεία Απόφασης

Μονομελούς πρωτοδικείου Αθηνών 9244/93

Περιοδικό Δημοσίευσης: Δ.Ε.Ν. 1993, Τόμος 48, Τεύχος 1183, σελ. 787

Εισηγητής: Ν. Ζαΐρης

Δικηγόροι: Ι. Κωτσόβελος – Ε. Μυλωνά

Πραγματικά Περιστατικά

Με την 165/92 απόφαση της επιτροπής του άρθρου 8 του ν. 1648/86 της νομαρχίας Θεσσαλονίκης τοποθετήθηκε η προστατευόμενη, ως υπάλληλος, στον Ο.Τ.Ε. Όταν προσήλθε για να αναλάβει υπηρεσία στις 11/5/92 εκείνος αρνήθηκε να την προσλάβει και μέχρι την εκδίκαση της υπόθεσης εξακολουθούσε να αρνείται. Ταυτόχρονα άσκησε προσφυγή στην δευτεροβάθμια επιτροπή, η οποία την απέρριψε με την 204/92 απόφασή της, την οποία πρόσβαλε με προσφυγή της στο Διοικητικό Πρωτοδικείο Αθηνών, που δεν είχε εκδώσει ακόμα απόφαση. Παρόλο αυτά ο Ο.Τ.Ε. συνέχιζε να αρνείται την πρόσληψή της, αν και η αρμόδια υπηρεσία του, σύμφωνα με το προσκομισμένο υπηρεσιακό σημείωμα, υποδεικνύει προς την διεύθυνση προσωπικού να προβεί στην πρόσληψη των αναγκαστικά τοποθετημένων με την επιφύλαξη ότι ο οργανισμός θεωρεί παράνομες τις ως άνω τοποθετήσεις. Επίσης με το έγγραφο του Υπουργείου Προεδρίας του Φεβρουαρίου 1992, που προσκομίστηκε προς τον οργανισμό, με αφορμή την άρνηση του να αποδέχεται τις αναγκαστικές τοποθετήσεις, με την αιτιολογία ότι απαιτείται προηγούμενα έγκριση του Υπουργικού Συμβουλίου, προέκυψε, ότι μετά την έξοδο του Ο.Τ.Ε. από το δημόσιο δεν ισχύει πλέον γι' αυτόν η 160/91 απόφαση του Υ.Σ. και επομένως δεν απαιτείται προηγούμενη έγκρισή του στις περιπτώσεις εκείνες που έχουν εφαρμογή οι διατάξεις του άρθρου 2 του ν. 1648/86.

Κρίση Του Δικαστηρίου

Το Μονομελές Πρωτοδικείο έκρινε ότι η άρνηση του οργανισμού να την προσλάβει τον κατέστησε υπερήμερο και έτσι της οφείλει μισθούς υπερημερίας για το διάστημα από 11/5/92 έως 11/4/93, δηλαδή 990.000 δρχ. (11 μήνες * 90.000 δρχ. το μήνα που πιθανολογείται ο κατώτερος μισθός + 130.000 δρχ. για δώρα Χριστουγέννων – Νέου Έτους και Πάσχα). Επίσης με βάση την κατάθεση του μάρτυρα πιθανολογείται ότι η προστατευόμενη στερείται περιουσιακών στοιχείων και αντιμετωπίζει οικονομικό πρόβλημα και γι' αυτό αναγκάζεται να δέχεται την οικονομική βοήθεια τρίτων προσώπων. Έτσι τα αντίθετα που υποστηρίζει ο Ο.Τ.Ε., δηλαδή περί αοριστίας της αίτησης, περί ελλείψεως κατεπείγοντος, περί καταχρηστικής άσκησης του δικαιώματός της και ότι η παραδοχή της αίτησης της, οδηγεί σε πλήρη ικανοποίηση του δικαιώματός της, απορρίφθηκαν ως αβάσιμοι για τους παρακάτω λόγους: όσον αφορά την αοριστία των κονδυλίων δεν καθίσταται αόριστη η αγωγή, εφόσον τα στοιχεία αυτά, μόνο από τον οργανισμό μπορούν να παρασχεθούν, που στην συγκεκριμένη περίπτωση με το υπηρεσιακό σημείωμα με ημερομηνία 3/5/93 αρνήθηκε να τα χορηγήσει. Επίσης η άσκηση της αγωγής δεν αντίκειται στις διατάξεις του άρθρου 281 ΑΚ, ούτε η αιτούμενη προσωρινή επιδίκαση συνιστά ανεπίτρεπτη ικανοποίηση του δικαιώματός της λόγω της οικονομικής ανάγκης της. Έτσι της επιδίκασε

το μισό των παραπάνω μισθών υπερημερίας, δηλαδή 562.500 δρχ.

Στοιχεία Απόφασης

Συμβουλίου της Επικρατείας 3541/1992

Περιοδικό Δημοσίευσης: Επιθεώρησης Εργατικού Δικαίου, 1993, τόμος 53, έτος 1994, σελ. 621

Πρόεδρος: Δ. Μαργαρίτης

Εισηγητής: Θ. Παπαευαγγέλου

Δικηγόροι: Ιακ. Ιακωβάκης, Νικ. Βασιλείου

Πραγματικά Περιστατικά

Προστατευόμενος ως τέκνο αναπήρου πολέμου, τοποθετήθηκε αναγκαστικά με την 29/8.6.1988 απόφαση της Επιτροπής του Υπουργείου Εργασίας της Νομαρχίας Χανίων σε υποκατάστημα της Τράπεζας Πίστewς, ως τραπεζικός υπάλληλος. Η τράπεζα με αγωγή της ζήτησε την ακύρωση της τοποθέτησης αυτής, υποστηρίζοντας ότι δεν είχε ελεγχθεί από την Επιτροπή εάν ο προστατευόμενος λαμβάνει σύνταξη από το Δημόσιο ή από κάποιο ασφαλιστικό οργανισμό.

Κρίση Του Δικαστηρίου

Η Δευτεροβάθμια Επιτροπή του Υπουργείου Εργασίας έκρινε ως απορριπτέα την αγωγή της Τράπεζας με την 153/συν.16/6.3.1989 απόφασή της. Η Τράπεζα προσέφυγε με αγωγή κατά της τοποθέτησης στο Διοικητικό Πρωτοδικείο Χανίων, με τον ίδιο ισχυρισμό όπως και στην προηγούμενη αγωγή της, και αυτή τη φορά έγινε δεκτή με την απόφαση 128/1990 η οποία βασίστηκε στο ότι ο προστατευόμενος δεν είχε προσκομίσει τα απαιτούμενα δικαιολογητικά όπως ορίζουν οι διατάξεις των περιπτώσεων δ' και ε' της παραγρ. 1 του άρθρου 7 του ν. 1648/1986, ακυρώνοντας έτσι την προηγούμενη απόφαση. Ο προστατευόμενος και το ελληνικό δημόσιο άσκησαν εφέσεις κατά της απόφασης αυτής. Οι εφέσεις συνεκδικάστηκαν από το Διοικητικό Εφετείο Χανίων το οποίο τις έκρινε ως απορριπτέες, υποστηρίζοντας ότι το νεαρό της ηλικίας του προστατευόμενου και η κάρτα ανεργίας του από τον Ο.Α.Ε.Δ. δεν μπορούν να υποκαταστήσουν τα ελλείποντα δικαιολογητικά και να βεβαιώσουν τη μη συνταξιοδότηση του προστατευόμενου από το Δημόσιο ή από οποιοδήποτε ασφαλιστικό οργανισμό κύριας ή επικουρικής ασφαλίσεως.

Στοιχεία Απόφασης

Εφετείου Λαρίσης 269/1993

Περιοδικό Δημοσίευσης: Ε.Ε.Δ. 1994, τόμος 53, σελ. 277

Πρόεδρος: ο εφέτης Α. Κασρινός

Εισηγητής: ο εφέτης Λ. Κοεμτσόπουλος

Δικηγόροι: Γ. Καραμανές, Α. Κατσιάνας

Πραγματικά Περιστατικά

Προστατευόμενος, ο οποίος είναι άτομο με ειδικές ανάγκες (αναπηρία 60%), άνεργος, άγαμος, χωρίς να λαμβάνει σύνταξη, ηλικίας 35 ετών και πτυχιούχος μέσης εκπαίδευσης, τοποθετήθηκε αναγκαστικά στον Ο.Σ.Ε. Νομού Λαρίσης, ως εργατοτεχνίτης. Απόσπασμα του πρακτικού με αριθμό 11/22.5.1989 είχε σταλεί στον Ο.Σ.Ε. στην έδρα του στην Αθήνα αλλά και στα γραφεία του στην Λάρισα. Όταν ο προστατευόμενος εμφανίστηκε για να αναλάβει υπηρεσία δεν έγινε αποδεκτός από τα αρμόδια όργανα του Ο.Σ.Ε., τα οποία αρνήθηκαν να παραλάβουν ακόμα και τα σχετικά δικαιολογητικά, παρόλο που η τοποθέτηση ήταν νομότυπη και η πρόσληψή του είναι ex lege υποχρεωτική. Έτσι ο προστατευόμενος κατέθεσε αγωγή ζητώντας την αναγνώριση της κατάρτισης της αναγκαστικής σύμβασης και μισθούς υπερημερίας. Η αγωγή έγινε δεκτή από το Μονομελές πρωτοδικείο Λαρίσας με την 652/1991 απόφασή του. Ο Ο.Σ.Ε. κατέθεσε έφεση ζητώντας την εξαφάνιση αυτής της απόφασης γιατί όπως ισχυρίστηκε αρμόδιο για την εκδίκαση της αγωγής ήταν το Μονομελές Πρωτοδικείο Αθηνών, επίσης τον Μάιο του 1989 ανεστάλησαν όλες οι προσλήψεις στον οργανισμό και γιατί η αγωγή ήταν αόριστη ως προς τους μισθούς υπερημερίας.

Κρίση Του Δικαστηρίου

Το εφετείο έκρινε ότι το Μονομελές Πρωτοδικείο Λαρίσας είναι τοπικά αρμόδιο δικαστήριο σύμφωνα με το άρθρο 664 Κ.Πολ.Δικ. το οποίο αποσκοπεί στην διευκόλυνση των εξαρτημένα εργαζομένων και πολύ περισσότερο τα άτομα με ειδικές ανάγκες όπως είναι ο προστατευόμενος, επίσης ο προστατευόμενος ως άνθρωπος με αναπηρία 60% έχει υπαχθεί στην εξαίρεση της αναστολής πρόσληψης διότι ανήκει σε μία ευαίσθητη κοινωνική ομάδα, τέλος η αγωγή δεν έχει καμία αοριστία αλλά έχει σαφήνεια την οποία ορίζει το άρθρο 216 Κ.Πολ.Δικ. Άρα η έφεση απορρίφθηκε στο σύνολό της ως αβάσιμη και ο Ο.Σ.Ε. καταδικάστηκε στην καταβολή της δικαστικής δαπάνης. Πρέπει να σημειωθεί ότι για τον Ο.Σ.Ε. δεν εφαρμόζεται το άρθρο 22 του ν. 3693/1957 (Α.Π. Ολομ. 117/1984 ΝΟΒ 33,34).

Στοιχεία Απόφασης

Αρείου Πάγου 987/93 (Τμ. Β')

Περιοδικό Δημοσίευσης: Δ.Ε.Ν., τόμος 50/1994, τεύχος 1202, σελ. 568

Εισηγητής: Ν. Παραθυράς

Δικηγόροι: Ι. Κωτσόβελος, Μ. Τσουμάκη, Κυριακοπούλου

Πραγματικά Περιστατικά

Η Επιτροπή με την 30/2.6.83 απόφασή της τοποθέτησε αναγκαστικά προστατευόμενη από τον ν. 1648/86 στην επιχείρηση ως υπάλληλο ή εργατοτεχνίτρια. Η επιχείρηση μαθαίνει για την τοποθέτηση αυτή μετά από κοινοποίηση του σχετικού εγγράφου από της Επιτροπής (έγγραφο 2.6.89). Η προστατευόμενη εμφανίσθηκε εμπρόθεσμα στην επιχείρηση για να αναλάβει εργασία και επιθυμούσε να εργασθεί ως υπάλληλος και συγκεκριμένα ως ταμίας ή πωλήτρια, έχοντας προϋπηρεσία καθώς είχε απασχοληθεί σε κατάστημα νεωτερισμών για περίπου 10 χρόνια και ως οικονόμος καθώς είχε απασχοληθεί σε ξενοδοχείο για περίπου 12 χρόνια, στην Αλεξάνδρεια Αιγύπτου. Η επιχείρηση όμως, επειδή η προστατευόμενη δεν είχε τα προσόντα αποφοίτου μέσης εκπαίδευσης (γυμνασίου ή λυκείου) που προβλέπονται από τον κανονισμό, δεν ήταν σύμφωνη στο να την απασχολήσει ως ταμιά/υπάλληλο, προσφέρθηκε όμως να την απασχολήσει ως λαντζιέρα ή τραπεζοκόμα ή καθαρίστρια στο εστιατόριο ή στην καφετέρια της επιχείρησης, θέσεις τις οποίες αρνήθηκε να αναλάβει η προστατευόμενη παρ' όλο που με την σχετική της αίτηση από 23.6.89 αναφέρει ότι επιθυμεί αν εργασθεί ως βοηθός εστιατορίου. Έτσι, η προστατευόμενη δεν απασχολήθηκε ποτέ στη επιχείρηση και με το έγγραφο της από 13.7.89 προς την Νομαρχία (Επιτροπή), ήγειρε την κρινόμενη αγωγή, με την οποία ζήτησε να της καταβάλει η επιχείρηση μισθούς υπερημερίας.

Κρίση Του Δικαστηρίου

Το Εφετείο έκρινε ότι για να λειτουργήσει η αναγκαστική σύμβαση εργασίας θα πρέπει ο τοποθετούμενος από την μεριά του να αποδεχθεί να απασχοληθεί στην θέση που του προσφέρει η επιχείρηση και σε περίπτωση που αμφισβητεί ότι η θέση είναι ανάλογη προς τα προσόντα του θα πρέπει να προσφύγει στην Επιτροπή του άρθρου 8 του ν. 1648/86. Στην περίπτωση που αρνηθεί την προσφερόμενη από την επιχείρηση θέση επειδή δεν είναι ανάλογη με τα προσόντα του, τότε δεν έχει συναφθεί η σύμβαση εργασίας. Επομένως, αφού στην προκειμένη περίπτωση η προστατευόμενη δεν αποδέχθηκε να εργασθεί στις θέσεις που τις προσέφερε η επιχείρηση ως λαντζιέρα ή τραπεζοκόμα ή καθαρίστρια, θέσεις οι οποίες σύμφωνα με το άρθρο 1 του ΝΔ 2655/53 εμπίπτουν στην ιδιότητα της εργάτριας και δεν προσέφυγε στην Επιτροπή του άρθρου 8, δεν έχει συναφθεί μεταξύ των διαδίκων σύμβαση εργασίας, άρα απορρίπτεται η αγωγή της προστατευόμενης για καταβολή σε αυτήν μισθών υπερημερίας από την επιχείρηση.

Στοιχεία Απόφασης

Μονομελούς Πρωτοδικείου Αθηνών 1350/95

Περιοδικό Δημοσίευσης: Δ.Ε.Ν. 1995, τόμος 51, τεύχος 1234, σελ.1323

Πρωτοδίκης: Α. Αποστολάκη

Δικηγόροι: Δ. Χατζησταύρου, Σ. Χανδρής

Πραγματικά Γεγονότα

Εργαζόμενη προσλήφθηκε αναγκαστικά στις 19/5/88 ως σερβιτόρα σε ξενοδοχείο της Αθήνας και απασχολήθηκε διαρκώς ως τις 9/12/93 οπότε και απολύθηκε χωρίς να της καταβληθεί η νόμιμη αποζημίωση λόγω υποβολής μήνυσης εναντίων της για αξιόποινη πράξη κατά την εκτέλεση της εργασίας της, κατά την στιγμή της απόλυσης δεν είχε εκδοθεί απόφαση της επιτροπής του άρθρου 8 του ν. 1648/86 που να δίνει άδεια στην εργοδότη να απόλυση την προστατευόμενη. Η εργοδότη κατέθεσε την μήνυση για κλοπή πράγματος, ευτελούς αξίας, στις 24/9/93, η κλοπή φέρεται να συνέβη στις 6/9/93. Επίσης, αφού είχε απολύσει την εργαζόμενη, η εργοδότη κατέθεσε αίτηση στις 20/12/93 στην επιτροπή του άρθρου 8 ζητώντας να της επιτραπεί η λύση της σύμβασης εργασίας και την αντικατάσταση της προστατευόμενης σύμφωνα με το άρθρο 4 παρ. 6 του ν. 1648/86.

Κρίση Του Δικαστηρίου

Το Πρωτοδικείο έκρινε ότι η καταγγελία της σύμβασης εργασίας είναι άκυρη, αφού είναι αντίθετη στις διατάξεις του ν. 1648/86, ο οποίος ορίζει ρητά ότι πρέπει να προηγηθεί η απόφαση της επιτροπής του άρθρου 8 για ανάρμοστη συμπεριφορά ή για αντιπειθαρχική γενικά διαγωγή και μετά να γίνει η καταγγελία, εκτός και αν πρόκειται για περίπτωση στέρησης των πολιτικών δικαιωμάτων, όπου δεν ίσχυε εδώ. Η ακυρότητα δεν αίρεται ούτε από το γεγονός ότι είχε παρέλθει η προθεσμία των δύο μηνών για την έκδοση της απόφασης της επιτροπής αφού η προστατευόμενη είχε ήδη απολυθεί. Συνεπώς η προστατευόμενη δικαιούται μισθούς υπερημερίας για το χρονικό διάστημα από 1/12/93 έως 12/1/95 μέρα συζήτησης της αγωγής. Επίσης της επιδικάστηκε ποσό 100.000 δραχμών για προσβολή της προσωπικότητάς της. Το αίτημα για αναβολή της συζήτησης μέχρι το τέλος της ποινικής δίκης κρίθηκε αβάσιμο. Ακόμα θα πρέπει η εναγόμενη να δέχεται την προστατευόμενη στην εργασία της αλλιώς θα της επιβληθεί πρόστιμο 20.000 δραχμών για κάθε μέρα που δεν το κάνει. Τέλος η απόφαση κρίθηκε προσωρινά εκτελεστή.

Στοιχεία Απόφασης

Μονομελούς Πρωτοδικείου Θεσσαλονίκης
554/94

Περιοδικό Δημοσίευσης: Δ.Ε.Ν. 1995. τόμος
51, τεύχος 1234, σελ. 1327

Δικαστής: Γ. Καλαθάς

Δικηγόροι: Ε. Δοξάκης, Α. Αηδονά
Αθανασιάδου

Πραγματικά Γεγονότα

Προστατευόμενη από τον ν. 1648/86, ως πολύτεκνος γονέας, τοποθετήθηκε στον Ο.Α.Σ.Θ. ως υπάλληλος. Ο Ο.Α.Σ.Θ. αρνήθηκε να την προσλάβει και προσέφυγε στην δευτεροβάθμια επιτροπή ζητώντας την ακύρωση και την εξαφάνιση της απόφασης. Η δευτεροβάθμια επιτροπή απέρριψε την προσφυγή και έτσι προσέλαβε την προστατευόμενη στις 1/6/91 και την τοποθέτησε σε θέση εισπράκτορα λεωφορείου. Η ενάγουσα είναι απόφοιτος της Ανώτατης Βιομηχανικής Σχολής Θεσσαλονίκης και έτσι διαμαρτυρήθηκε για την τοποθέτησή της σε αυτή τη θέση, όπου απαιτείται απολυτήριο δημοτικού, ζητώντας την τοποθέτησή της ως υπάλληλος γραφείου των διοικητικών και οικονομικών υπηρεσιών του, επίσης γνωστοποίησε στον οργανισμό ότι ως μητέρα 4 παιδιών δεν θα μπορούσε να εργαστεί ως εισπράκτορας λόγω του εναλλασσόμενου ωραρίου. Ο Ο.Α.Σ.Θ. απέρριψε το αίτημά της και προσέφυγε στο Τριμελές Διοικητικό Πρωτοδικείο κατά της απόφασης της Δευτεροβάθμιας Επιτροπής, ζητώντας την ακύρωσή της. Η προστατευόμενη μετά από αυτό ανέλαβε υπηρεσία ως εισπράκτορας αφού βρισκόταν σε δεινή οικονομική θέση λόγω της πολυμελούς οικογένειάς της. Στις 9/10/91 το ΔΣ του Ο.Α.Σ.Θ. αποφάσισε την πρόσληψη υπαλλήλων για την στελέχωση των Διοικητικών και οικονομικών υπηρεσιών. Έτσι προσέλαβε 33 υπαλλήλους τον Σεπτέμβριο του 1992.

Κρίση Του Δικαστηρίου

Το Μονομελές Πρωτοδικείο έκρινε ότι με βάση τα προσόντα, την οικογενειακή κατάσταση αλλά και το γεγονός ότι ο οργανισμός είχε ανάγκη από υπαλλήλους στις διοικητικές και οικονομικές υπηρεσίες, αφού προσέλαβε 33 υπαλλήλους μετά την αναγκαστική τοποθέτηση της προστατευόμενης, η τοποθέτησή της στην θέση του εισπράκτορα δεν έγινε κατά δίκαιη κρίση, όπως οφείλει να κάνει σύμφωνα με το άρθρο 371 ΑΚ. Άρα ο εναγόμενος υποχρεούται να τοποθετήσει την προστατευόμενη σε θέση σύμφωνα με τις ικανότητες και τα προσόντα της, δηλαδή ως υπάλληλο γραφείου των διοικητικών και οικονομικών υπηρεσιών του. Επίσης καταδικάστηκε σε δήλωση βουλήσεως για την τοποθέτηση σε αυτή την θέση.

Στοιχεία Απόφασης

Αρείου Πάγου 132/1995

Περιοδικό Δημοσίευσης: Επιθεώρησης εργατικού δικαίου, τόμος 55, έτος 1996, σελ. 233

Πρόεδρος: ο αντιπρόεδρος Νικ. Καβαλλιέρος

Εισηγητής: ο αρεοπαγίτης Πολύβ. Μαντζιάρας

Δικηγόροι: Στυλ. Αλευράς, Ι. Κωτσόβελος

Πραγματικά Περιστατικά

Προστατευόμενος ο οποίος είναι πτυχιούχος μέσης Τεχνικής Σχολής Μηχανολόγων (εργοδηγός μηχανολόγος), είχε τοποθετηθεί με αναγκαστική σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου μετά από την 28/3/1998 απόφαση της Επιτροπής του άρθρου 8 του ν. 1648/1986 της Νομαρχίας Ευβοίας, ως τέκνο πολύτεκνης οικογένειας, στην εταιρεία ΑΗΣ/ΥΗΣ και συγκεκριμένα στη θέση του μηχανοτεχνίτη. Η έναρξη της αναγκαστικής σύμβασης είχε ορισθεί στις 15/7/1988 και την ίδια ημέρα ο προστατευόμενος εμφανίστηκε στην εταιρεία για να προσφέρει τις υπηρεσίες του. Η εταιρεία όμως δεν αποδέχθηκε την προσφορά των υπηρεσιών του με αποτέλεσμα να καταστεί υπερήμερη ως προς την αποδοχή της εργασίας του προστατευόμενου και πρέπει να του καταβάλλει τους μισθούς που αναλογούν για το χρονικό διάστημα από 15/7/1988 έως 31/3/1989.

Κρίση Του Δικαστηρίου

Το Εφετείο έκρινε ότι η εταιρεία πρέπει να καταβάλει στον προστατευόμενο μισθούς υπερημερίας, ακυρώνοντας έτσι την αρχική του απόφαση, σύμφωνα με την οποία, εφόσον η Επιτροπή του άρθρου 8 του ν. 1648/1986 έκρινε ότι ο προστατευόμενος αποτελεί πολύτεκνο τέκνο χωρίς πιστοποιητικό της ανώτατης συνομοσπονδίας πολυτέκνων, έπρεπε και το ίδιο να το δεχθεί.

Στοιχεία Απόφασης

Αρείου Πάγου 990/1995, Τμ. Β΄

Περιοδικό Δημοσίευσης: Ε.Ε.Δ. 1997, τόμος 56, σελ. 88

Πρόεδρος: ο αντιπρόεδρος Ν. Καβαλλιέρος

Εισηγητής: ο αρεοπαγίτης Ε. Κρουσταλάκης

Δικηγόροι: Θ. Γκατσώνης, Χ. Αλεξανδράκης

Πραγματικά Γεγονότα

Ο προστατευόμενος που έχει τελειώσει το τριτάξιο γυμνάσιο και είναι τέκνο πολύτεκνης οικογένειας, τοποθετήθηκε με την 961/1.6.1988 απόφαση της επιτροπής του άρθρου 8 του ν.1648/86 της νομαρχίας Θεσσαλονίκης, ως υπάλληλος στην επιχείρηση που εκμεταλλεύεται τις αστικές συγκοινωνίες Θεσσαλονίκης. Η οποία είναι Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου και απασχολεί πάνω από 50 άτομα. Απόσπασμα του πρακτικού της απόφασης κοινοποιήθηκε στην επιχείρηση με το 262/27.6.1988 έγγραφο της Διευθύνσεως Επιθεωρήσεως Εργασίας της Νομαρχίας Θεσσαλονίκης, όταν όμως ο προστατευόμενος παρουσιάστηκε στις 7/7/1998 ώστε να αναλάβει υπηρεσία, η επιχείρηση αρνήθηκε να τον προσλάβει με τον ισχυρισμό ότι δεν υπαγόταν στις υπόχρεες επιχειρήσεις του ν. 1648/86, ενώ δεν προσέφυγε στην δευτεροβάθμια επιτροπή. Το Εφετείο Θεσσαλονίκης έκρινε ότι ως επιχείρηση που λειτουργεί στην Ελλάδα και απασχολεί πάνω από 50 άτομα προσωπικό, είναι υποχρεωμένη να αποδεχθεί της υπηρεσίες του προστατευόμενου. Έτσι δέχτηκε την αγωγή, υποχρέωσε την επιχείρηση να τον απασχολήσει σε θέση υπαλλήλου, ανάλογη με τα προσόντα του, και την καταδίκασε να του καταβάλει μισθούς υπερημερίας και χρηματική ικανοποίηση λόγω ηθικής βλάβης.

Κρίση Του Δικαστηρίου

Ο Άρειος Πάγος έκρινε ότι το εφετείο δεν παραβίασε τους κανόνες ουσιαστικού δικαίου των διατάξεων του ν.1648/86, που δεν είναι αντίθετοι προς τα άρθρα 5 παρ. 1, 22 παρ. 1 και 25 παρ. 3 του Συντάγματος, αλλά συμπορεύονται πλήρως με προς το άρθρο 21 παρ. 2. Έτσι είναι αβάσιμοι ο πρώτος, δεύτερος και τέταρτος λόγος αναίρεσης κατά το μέρος που η επιχείρηση επικαλείται ευθεία παραβίαση των διατάξεων αυτών και κατά το μέρος που με τον πρώτο και τον δεύτερο γίνεται λόγος για πλάγια παραβίαση αυτών είναι απαράδεκτοι, ο πρώτος ως αόριστος διότι δεν εξειδικεύονται οι πλημμέλειες της προσβαλλόμενης απόφασης και ο δεύτερος διότι αναφέρεται στις νομικές αιτιολογίες της απόφασης. Ο τρίτος λόγος με τον οποίο επικαλείται ακυρότητα της πράξης της τοποθέτησης ως διοικητικής πράξης, είναι αόριστος διότι δεν αναφέρεται ότι έγινε επίκληση της ακυρότητας ενώπιον του δικαστηρίου της ουσίας και δεν προσδιορίζεται σε τι συνίσταται η ανεπαρκής αιτιολογία της. Έτσι απορρίφθηκε η αίτηση αναίρεσης.

Στοιχεία Απόφασης

Εφετείου Θεσσαλονίκης 2719/1996

Περιοδικό Δημοσίευσης: Επιθεώρησης εργατικού δικαίου, τόμος 56, έτος 1997, σελ. 951

Πρόεδρος: Α. Ντοβάς

Εισηγητής: Φ. Κετσιτζίδης

Δικηγόροι: Π. Μηλιώνη, Τσιλίκη, Κ. Μπακογιάννης

Πραγματικά Περιστατικά

Προστατευόμενος από το ν. 1648/86, ως τέκνο πολύτεκνης οικογένειας, τοποθετήθηκε αναγκαστικά με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου από την Πρωτοβάθμια Επιτροπή του Υπουργείου Εργασίας με την 1099/24.4.91 απόφασή της σε θέση τραπεζικού υπαλλήλου σε Υποκατάστημα Θεσσαλονίκης. Όταν εμφανίσθηκε εμπρόθεσμα στις 20/5/91 για να προσφέρει τις υπηρεσίες του, η Τράπεζα αρνήθηκε να τις δεχθεί και έτσι περιήλθε σε υπερμερία ως προς την αποδοχή τους (άρθρο 656 Α.Κ.). Ο προστατευόμενος με αγωγή του ζήτησε να αναγνωρισθεί η κατάρτιση της σύμβασής του, ο χρόνος υπηρεσίας του στην Τράπεζα και να του καταβληθεί από εκείνη χρηματικό ποσό, στο οποίο συμπεριλαμβάνονται μισθοί υπερμερίας για το χρονικό διάστημα από 20/5/91 έως 20/5/92 καθώς και επιδόματα Χριστουγέννων και Πάσχα και δικαιώνεται. Η Τράπεζα με έφεση ζήτησε να απορριφθεί η πιο πάνω αγωγή. Η ελεύθερη ανάπτυξη οικονομικής δραστηριότητας του ατόμου, άρα και η ελευθερία κατάρτισης ή μη συμβάσεων εργασίας, προστατεύεται συνταγματικώς (διατάξεις των άρθρων 2 παρ. 1, 5 παρ. 1 και 3, 22 παρ. 1 και 106 παρ. 1 και 2 του Συντάγματος 1975/86), υπάρχει όμως περιορισμός της προστασίας αυτής όταν πρόκειται για λόγους δημοσίου συμφέροντος. Άρα, οι διατάξεις του ν. 1648/86 με τις οποίες πολύτεκνοι και τέκνα αυτών τοποθετούνται αναγκαστικά για εργασία σε οικονομικά ισχυρούς εργοδότες,

δεν προσκρούουν την πιο πάνω συνταγματική αρχή της ελεύθερης ανάπτυξης οικονομικής δραστηριότητας. Η Τράπεζα υποστήριξε ότι το πρωτόδικο δικαστήριο εσφαλμένα δεν δέχθηκε τον ισχυρισμό της ότι η αναγκαστική τοποθέτηση του προστατευόμενου του ν. 1648/86 ως τέκνο πολύτεκνης οικογένειας είναι ανίσχυρη γιατί ο νόμος αυτός προσκρούει τις παραπάνω διατάξεις του Συντάγματος. Ο προστατευόμενος ζήτησε από την Επιτροπή να τοποθετηθεί σε άλλη επιχείρηση, πράγμα που έγινε με την 1550/26.2.1992 απόφασή της, χωρίς να ανακαλέσει την προηγούμενη 1099/24.4.1991 απόφαση, όπου τοποθετήθηκε ως υπάλληλος στην Ε. Τράπεζα και στις 17/8/92 που εμφανίσθηκε για να προσφέρει τις υπηρεσίες του, εκείνη τις δέχθηκε. Έτσι, η ένδικη σύμβαση εργασίας δε λύθηκε με την ανάκληση της απόφασης αναγκαστικής τοποθέτησης του προστατευόμενου όπως ισχυρίζεται η Τράπεζα αλλά με την οικειοθελή αποχώρηση του προστατευόμενου από αυτή, αφού προσέφερε οικειοθελώς τις υπηρεσίες του στην άλλη επιχείρηση (Ε. Τράπεζα) που τοποθετήθηκε από τις 17/8/92.

Κρίση Του Δικαστηρίου

Το Δικαστήριο έκρινε ότι η Τράπεζα στην οποία είχε τοποθετηθεί αναγκαστικά ο προστατευόμενος, ήταν υποχρεωμένη να του καταβάλλει μισθούς υπερμερίας και επιδόματα που αντιστοιχούν μέχρι τις 20/5/92 και απορρίπτει την έφεσή της. Άρα οι ισχυρισμοί της Τράπεζας ότι δεν οφείλει

μισθούς υπερημερίας λόγω ανάκλησης της τοποθέτησης σ' αυτήν του προστατευόμενου, και εάν του οφείλει θα είναι μέχρι τις 26/2/92 που ο προστατευόμενος τοποθετήθηκε στη Ε. Τράπεζα μετά από την απόφαση 1150/1992 της Επιτροπής, πρέπει να απορριφθούν ως αβάσιμοι.

Στοιχεία Απόφασης

Αρείου Πάγου 225/1998 Τμ. Β΄

Περιοδικό Δημοσίευσης: Ε.Ε.Δ. 1999, τόμος 58, σελ. 398

Πρόεδρος: ο αντιπρόεδρος Δ.
Γουργουράκης

Εισηγητής: ο αρεοπαγίτης Αντ.
Παπαθεοδώρου

Δικηγόροι: οι Στυλ. Αλευράς, Ι. Κωτσόβελος

Πραγματικά Περιστατικά

Η προστατευόμενη υπαγόμενη στις διατάξεις του άρθρου 4 παρ. 1 του ν. 1648/86, ως άτομο με ειδικές ανάγκες και ποσοστό αναπηρίας 40%, τοποθετήθηκε, με την 3/25.5.1995 απόφαση της επιτροπής του άρθρου 8 της Νομαρχίας Ευβοίας, αναγκαστικά στην Δ.Ε.Η. ως υπάλληλος σε θέση ανάλογη με τα προσόντα της. Όταν όμως προσήλθε εμπρόθεσμα στις 10/7/1995 στα αρμόδια όργανα της Δ.Ε.Η., προσκομίζοντας και την απόφαση του διορισμού της, για να αναλάβει υπηρεσία, η Δ.Ε.Η. απέκρουσε τις υπηρεσίες της, αμφισβητώντας την νομιμότητα της τοποθέτησής της. Έτσι στις 17/7/95 άσκησε προσφυγή κατά της απόφασης της επιτροπής, ενώπιον της δευτεροβάθμιας επιτροπής του άρθρου 10 του ν. 1648/86. Η προσφυγή απορρίφθηκε με την 196/95 απόφαση της δευτεροβάθμιας επιτροπής. Αργότερα το εφετείο έκρινε ότι η Δ.Ε.Η., ως επιχείρηση που απασχολεί πάνω από 50 άτομα, αποκρούοντας τις υπηρεσίες της προστατευόμενης κατέστη υπερήμερη.

Κρίση Του Δικαστηρίου

Ο Άρειος Πάγος έκρινε ότι το Εφετείο σωστά ερμήνευσε τις διατάξεις του ν.1648/86 και γι' αυτό από το άρθρο 559 αριθμ. 1 Κ.Πολ.Δ. ο πρώτος λόγος αναίρεσης που υποστηρίζει ότι δεν περιήλθε σε υπερημερία γιατί η μεταξύ τους σύμβαση δεν ολοκληρώθηκε με την εμφάνιση της προστατευόμενης να αναλάβει υπηρεσία και ότι η απόφαση της επιτροπής δεν είναι αμέσως εκτελεστέ, ως υποκείμενη σε προσφυγή ενώπιον της δευτεροβάθμιας επιτροπής και των πολιτικών δικαστηρίων, απορρίφθηκε ως αβάσιμος. Ο ισχυρισμός της επιχείρησης ότι η προστατευόμενη τοποθετήθηκε παράτυπα και παράνομα διότι ήδη απασχολούσε τον απαιτούμενο αριθμό προστατευόμενων που υποχρεούταν να απασχολεί. Κρίθηκε από το Εφετείο απαράδεκτος διότι ενάγονται στην κρίση της επιτροπής, για το αν υπάρχουν οι πραγματικές προϋποθέσεις αναγκαστικής τοποθέτησης, στον έλεγχο της οποίας τα πολιτικά δικαστήρια δεν μπορούν να υπεισέλθουν, λόγω έλλειψης δικαιοδοσίας. Και σε αυτή την περίπτωση το εφετείο ερμήνευσε σωστά τις διατάξεις, έτσι ο δεύτερος λόγος αναίρεσης που υποστήριζε ότι το Εφετείο παραβίαζε τις ανωτέρω διατάξεις του ουσιαστικού δικαίου, απορρίφθηκε ως αβάσιμος.

Στοιχεία Απόφασης

Αρείου Πάγου 1133/1998, Τμ. Β΄

Περιοδικό Δημοσίευσης: Ε.Ε.Δ. 1999, τόμος 58, σελ. 1003

Πρόεδρος: ο αντιπρόεδρος Γ. Βελλής

Εισηγητής: ο αρεοπαγίτης Ε. Κρουσταλάκης

Δικηγόροι: Χρ. Ροκόφυλλος, Ι. Κωτσόβελος, Κ. Φέτσης

Πραγματικά Περιστατικά

Εργαζόμενος ο οποίος είχε προσληφθεί το 1973, με σύμβαση αορίστου χρόνου, ως οδηγός στην «Α.Ε. Λ.», θυγατρική της αναιρεσίβλητης «ΑΓΕΤ Η.». Το 1987 έχασε σχεδόν την όραση από το ένα μάτι, μετά από ατύχημα που είχε ενώ εργαζόταν παράλληλα σε μία τρίτη επιχείρηση. Στις 5/10/1988, που επέστρεψε στην εργασία του, η «Λ. Α.Ε.» τον τοποθέτησε σε υπηρεσία τηλεφωνητή. Με την 4/5/94 αίτησή του που υπέβαλλε στις 6/5/95 στην Επιτροπή του άρθρου 8 του ν. 1648/86, υποστήριξε ότι τηρεί τις προϋποθέσεις που τον καθιστούν άνεργο ανάπηρο άτομο και ζήτησε να εργασθεί με αναγκαστική σύμβαση στην ιδιωτική εταιρεία «ΑΓΕΤ ΗΡΑΚΛΗΣ», ενώ παράλληλα συνέχιζε να προσφέρει την εργασία του στην «Α.Ε. Λ.». Παράλληλα υπέβαλε στον Ο.Α.Ε.Δ. υπεύθυνη δήλωση, ότι δεν εργάζεται, και έτσι πέτυχε στις 19/4/1994 την έκδοση δελτίου ανεργίας. Στις 19/7/1994 ζήτησε από την «Λ. Α.Ε.» να του καταγγείλει την σύμβασή του. Η εταιρεία κατέβαλλε στον προστατευόμενο αρχικώς το ποσό το χρηματικό ποσό των 862,462 δραχμών ως αποζημίωση που ορίζεται βάση νόμου, και στη συνέχεια μια πρόσθετη αποζημίωση που ζήτησε ο προστατευόμενος, ύψους 1,650,000 δραχμών, και κατήγγειλε τη σύμβασή του. Ο προστατευόμενος μετά από την απόφαση 12/12/94 της Επιτροπής του άρθρου 8 του ν. 1648/86, τοποθετήθηκε ως εργατοτεχνίτης στην «ΛΑΤΟ ΑΕ», όμως, στις 22/12/94 που

εμφανίστηκε για να προσφέρει τις υπηρεσίες του, εκείνη δεν τις αποδέχθηκε.

Κρίση Του Δικαστηρίου

Ο Άρειος Πάγος έκρινε ότι η αγωγή για μισθούς υπερημερίας υπερβαίνει τα χρηστά συναλλακτικά ήθη και την καλή πίστη, αφού έλαβε υπόψη ότι ο προστατευόμενος ενώ έλαβε την αποζημίωση από την «ΛΑΤΟ ΑΕ» όταν σταμάτησε να εργάζεται ως τηλεφωνητής, επέστρεψε για να εργασθεί ως εργατοτεχνίτης στον ίδιο επιχειρηματικό όμιλο, ότι δήλωσε ψευδώς στην Επιτροπή και στον Ο.Α.Ε.Δ. ότι δεν εργάζεται ενώ στην πραγματικότητα εργαζόταν, ότι η εταιρεία «ΛΑΤΟ ΑΕ» στην οποία εργαζόταν και η εταιρεία «ΑΓΕΤ ΗΡΑΚΛΗΣ» στην οποία ζήτησε να εργασθεί έχουν στενές σχέσεις καθώς η πρώτη είναι θυγατρική της δεύτερης, ότι η «ΛΑΤΟ ΑΕ» έδειξε επιείκεια στον τραυματισμό του και εξακολούθησε να τον απασχολεί σε άλλη θέση εργασίας, ότι η «ΛΑΤΟ ΑΕ» κατήγγειλε τη σύμβαση και κατέβαλε τις αποζημιώσεις στον προστατευόμενο και ότι η εταιρεία τα τελευταία έτη εμφάνιζε τεράστια ζημιά στην οικονομική της κατάσταση. Έτσι δέχθηκε την ένσταση από το άρθρο 281 ΑΚ και απέρριψε την αγωγή του προστατευόμενου για καταβολή μισθών υπερημερίας.

Στοιχεία Απόφασης

Αρείου Πάγου 1050/1999, Τμ. Β/Ι

Περιοδικό Δημοσίευσης: Ε.Ε.Δ. 2000, τόμος 59, σελ. 321

Πρόεδρος: ο αντιπρόεδρος Γ. Βελλής

Εισηγητής: ο αρεοπαγίτης Ε. Δαμάσκος

Δικηγόροι: Σ. Αλευράς, Ι. Κωτσόβελος

Πραγματικά Γεγονότα

Ο προστατευόμενος που είναι 30 ετών και άτομο με ειδικές ανάγκες με ποσοστό αναπηρίας 40%, εγγεγραμμένος στα μητρώα ανέργων του ΟΑΕΔ, τοποθετήθηκε αναγκαστικά με την 15/10.12.1991 απόφαση της επιτροπής του άρθρου 8 του ν.1648/86 της Νομαρχίας Ημαθίας, στην Δ.Ε.Η., η οποία απασχολούσε περισσότερα από 50 άτομα. Στις 3/1/1992 ο προστατευόμενος εμφανίστηκε στην επιχείρηση ώστε να αναλάβει υπηρεσία όμως εκείνη αρνήθηκε τις υπηρεσίες του με την δικαιολογία ότι θα προσφύγει κατά της απόφασης στην δευτεροβάθμια επιτροπή του άρθρου 10 του ν. 1648/86. Η προσφυγή της έγινε δεκτή με την 36/1992 απόφαση της δευτεροβάθμιας επιτροπής και ακυρώθηκε η τοποθέτησή του, στην συνέχεια όμως με την 374/1995 απόφαση του Τριμελούς Διοικητικού Πρωτοδικείου Βέροιας τροποποιήθηκε η 36/1992 απόφαση της δευτεροβάθμιας επιτροπής και διατάχθηκε η πρόσληψη του προστατευόμενου. Η Δ.Ε.Η. άσκησε έφεση ενώπιον του Εφετείου το οποίο έκρινε ότι η Δ.Ε.Η. με την άρνηση της να αποδεχτεί τις υπηρεσίες του προστατευόμενου κατέστη υπερήμερη και του οφείλει μισθούς υπερημερίας.

Κρίση Του Δικαστηρίου

Ο Άρειος πάγος έκρινε ότι το Εφετείο δεν παραβίασε τις ουσιαστικού δίκαιου διατάξεις του άρθρου 1 και 2 του ν. 1648/1986 και έτσι απορρίφθηκε ο πρώτος λόγος αναίρεσης με τον οποίο η Δ.Ε.Η. υποστηρίζει ότι για την τελείωση της σύμβασης αναγκαστικής πρόσληψης πρέπει πρώτα να έχουν εξαντληθεί όλα τα ένδικα μέσα. Ο δεύτερος λόγος με τον οποίο υποστηρίζει ότι το Εφετείο παραβίασε κανόνα ουσιαστικού δίκαιου με το να την κρίνει υπερήμερη για το χρονικό διάστημα από 3/1/1992 μέχρι 3/1/1994, δηλαδή πριν από την 374/1995 απόφαση του Πρωτοδικείου, απορρίφθηκε ως αόριστος, διότι δεν καθορίζει ποιος είναι ο κανόνας που παραβιάστηκε. Ο τρίτος λόγος της αναίρεσεως, από τον αριθμ. 19 του άρθρου 559 Κ.Πολ.Δ., κατά το μέρος τις παντελής έλλειψης αιτιολογιών απορρίφθηκε ως αβάσιμος, και για το επικουρικό μέρος του για ανεπαρκής και αντιφατικές αιτιολογίες απορρίφθηκε ως απαράδεκτος. Τέλος έκρινε ότι δεν ισχύει για την Δ.Ε.Η. το άρθρο 21 του διατάγματος 26/6.7.1944, σύμφωνα με το οποίο ο τόκος υπερημερίας άρχεται με την επίδοση της αγωγής (Α.Π. 24/1999), έτσι απορρίφθηκε και τέταρτος λόγος αναίρεσης, που υποστήριζε το αντίθετο, ως αβάσιμος.

Στοιχεία Απόφασης

Αρείου Πάγου 149/1999, Τμ. Β/1

Περιοδικό Δημοσίευσης: Επιθεώρησης εργατικού δικαίου, τόμος 59, έτος 2000, σελ. 426

Πρόεδρος: ο αντιπρόεδρος Γεώργ. Βελλής

Εισηγητής: ο αεροπαγίτης Γερ. Φρούντζος

Δικηγόροι: Στυλ. Αλευράς, Ελένη Λιαπάκη

Πραγματικά Περιστατικά

Με τα υπ' αριθμό 6/2.12.1991 και 1/16.1.1992 πρακτικά της Επιτροπής τα οποία συγκροτήθηκαν με την απόφαση του Νομάρχη Ηρακλείου, αριθμού 222/8.2.1991, αποφασίσθηκε να τοποθετηθούν αναγκαστικώς τρεις προστατευόμενες από τον νόμο 1648/1986 σε επιχείρηση κοινής ωφελείας, ως διοικητικοί υπάλληλοι. Η πρώτη αναγκαστικώς τοποθετούμενη υπάγεται στις προστατευτικές διατάξεις του νόμου 1648/1986 ως τέκνο αναπήρου πολέμου, η δεύτερη ως τέκνο πολύτεκνης οικογένειας και η τρίτη ως μητέρα ανάπηρου τέκνου, ποσοστού αναπηρίας άνω του 67%. Η απόφαση για την αναγκαστική τοποθέτηση γνωστοποιήθηκε στην πρώτη προστατευόμενη στις 9.12.1991 και εκείνη εμφανίσθηκε στην επιχείρηση για να αναλάβει εργασία στις 12.12.1991, ενώ, για τις άλλες δύο προστατευόμενες, η απόφαση για την αναγκαστική τοποθέτηση γνωστοποιήθηκε στις 28.11.1992 και εκείνες εμφανίσθηκαν στην επιχείρηση για να αναλάβουν εργασία στις 30.11.1992. Η επιχείρηση, όταν οι προστατευόμενες εμφανίσθηκαν σε αυτήν αρνήθηκε να τις απασχολήσει, παρόλο που οι εμφανίσεις τους είχαν γίνει εμπρόθεσμα καθώς είχαν γίνει μέσα σε ένα μήνα από τις γνωστοποιήσεις των σχετικών αποφάσεων.

Κρίση Του Δικαστηρίου

Το Εφετείο έκρινε ότι η επιχείρηση είναι υποχρεωμένη να καταβάλει στις προστατευόμενες μισθούς υπερημερίας από την ημερομηνία της εμφάνισής τους για ανάληψη εργασίας έως και την ημερομηνία που η επιχείρηση δέχεται να τις απασχολήσει. Άρα, το Εφετείο δεν παραβίασε τις διατάξεις του Κανονισμού Προσωπικού της επιχείρησης για την καταλληλότητα ή ακαταλληλότητα των προστατευόμενων που τοποθετούνται αναγκαστικά σ' αυτήν, όπως οι διατάξεις των άρθρων των νόμων 2025/1992 και 2065/1992 οι οποίες δεν επέτρεπαν να γίνουν προσλήψεις στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, χωρίς να εξαρτήσει την υποχρέωση οι τοποθετήσεις σε θέσεις εργασίας να γίνονται με την τήρηση εγγράφου τύπου για τις προσλήψεις ή με την κρίση των αρμοδίων οργάνων της όσον αφορά την καταλληλότητα των προσώπων που πρόκειται να προσληφθούν. Τέλος, οι αντίθετοι λόγοι της αναιρέσεως του άρθρου 559, αριθμού 1 και 19 πρέπει να απορριφθούν ως αβάσιμοι. Έτσι, η αίτηση περί αναιρέσεως της 545/1997 αποφάσεως του Εφετείου Κρήτης κρίθηκε ως απορριπτέα.

Στοιχεία Απόφασης

Εφετείου Αθηνών 499/2000

Περιοδικό Δημοσίευσης: Δ.Ε.Ν. 2000, τόμος 56, τεύχος 1336, σελ. 624

Εισηγητής: ΧΡ. Αθανασόπουλος

Δικηγόροι: Ι. Κωτσόβελος, Άρ.
Χαραλαμπίκης

Πραγματικά Περιστατικά

Η ενάγουσα η οποία έχει αποφοιτήσει από την Ιατρική Σχολή της Ιατρικής Ακαδημίας Σόφιας Βουλγαρίας με την ειδικότητα της αναισθησιολόγου, και έχει προϋπηρεσία 2,5 ετών στο Ιπποκράτειο νοσοκομείο στη θέση του επιμελητή Β΄ του Αναισθησιολογικού τμήματος, τοποθετήθηκε αναγκαστικά ως υπάλληλος στο ΝΠΙΔ Ωνάσειο Καρδιοχειρουργικό Κέντρο με την απόφαση 49/97 της επιτροπής του άρθρου 8 του ν. 1648/86. Όταν παρουσιάστηκε στις 13/8/97 και άλλες φορές, για να αναλάβει υπηρεσία ως αναισθησιολόγος, όπως είχε τοποθετηθεί, κατά τους ισχυρισμούς της, το Ωνάσειο αρνήθηκε να την απασχολήσει με αυτή την ιδιότητα. Έτσι η ενάγουσα κατέθεσε αγωγή ζητώντας να προσληφθεί με την ειδικότητα της αναισθησιολόγου και μισθούς υπερημερίας τους μισθούς που θα λάμβανε ως αναισθησιολόγος. Μάλιστα η εμμονή της να προσληφθεί ως αναισθησιολόγος ανάγκασε το Ωνάσειο να προσφύγει στην δευτεροβάθμια επιτροπή του άρθρου 10 του ν. 2643/98, που κατάργησε τον ν. 1648/86, ζητώντας, μεταξύ άλλων, να διευκρινιστεί η ειδικότητα με την οποία τοποθετήθηκε. Η επιτροπή διευκρίνισε ότι η τοποθέτηση της προστατευόμενης έγινε με την ιδιότητα της υπαλλήλου και ότι η τοποθέτησή της ως αναισθησιολόγου δεν θα ήταν νόμιμη.

Κρίση Του Δικαστηρίου

Το εφετείο έκρινε ότι οι προστατευόμενοι του ν. 1648/86 (όπως και του ν.2643/98) δεν μπορούν να τοποθετηθούν με την ιδιότητα του ιατρού, αφού εξ αντιδιαστολής συνεπάγεται ότι ο νομοθέτης δεν θέλησε την εφαρμογή των διατάξεων αυτών στους γιατρούς λόγω της σημαντικότητας που έχει η προστασία της ανθρώπινης ζωής. Άρα η άρνηση του Ωνάσειου να την προσλάβει ως ιατρό αναισθησιολόγο δεν το καθιστά υπερήμερο και δεν οφείλει να της καταβάλει μισθούς υπερημερίας. Αν την είχε προσλάβει βέβαια ως υπάλληλο και όχι ως αναισθησιολόγο θα μπορούσε ενδεχομένως να θεμελιώσει αγωγή για καταχρηστική άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος, αφού η ενάγουσα πληροί ενδεχομένως τα κριτήρια για πρόσληψη ως γιατρός. Επίσης οι ισχυρισμοί της ότι το Ωνάσειο αρνήθηκε να την προσλάβει παντελώς, ακόμα και αν είναι αλήθεια, δεν έχει καμία έννομη επιρροή αφού η ενάγουσα με την αγωγή της ζητάει την πρόσληψη της ως αναισθησιολόγο και μισθούς υπερημερίας τους μισθούς της ως αναισθησιολόγου. Συνεπώς το εφετείο εξαφανίζει την 3231/98 απόφαση του Μον. Πρωτ. Αθηνών αφού έκανε λάθος στην σωστή ερμηνεία του νόμου και στην σωστή εκτίμηση των αποδείξεων.

Στοιχεία Απόφασης

Αρείου Πάγου 505/2000, Τμ. Β/1

Περιοδικό Δημοσίευσης: Επιθεώρησης εργατικού δικαίου, τόμος 60, έτος 2001, σελ. 753

Πρόεδρος: Αν. Καραγεώργης

Εισηγητής: Δημ. Παπαμήτσος

Δικηγόροι: Στυλ. Αλευράς, Ι. Κωτσόβελος

Πραγματικά Περιστατικά

Ο προστατευόμενος είχε τοποθετηθεί στην εταιρεία ΔΕΗ στον σταθμό Αλιβερίου μετά από την απόφαση 1/6.2.1986 της Επιτροπής του άρθρου 8 του νόμου 1648/1986 της Νομαρχίας Ευβοίας. Τοποθετήθηκε ως ανάπηρο άτομο ειρηνικής περιόδου (ν.1370/1944) και η τοποθέτησή του ήταν αναγκαστική. Στις 9/2/1986 εμφανίστηκε στην εταιρεία για να προσφέρει τις υπηρεσίες του, εκείνη όμως υποστήριξε πως η αναγκαστική τοποθέτησή του ήταν παράνομη και αυτό επειδή για να προσληφθεί κάποιος στο προσωπικό της δεν θα πρέπει η ηλικία του να ξεπερνάει τα 30 έτη, ενώ ο προστατευόμενος έχει ξεπεράσει αυτό το όριο καθώς ήταν 44 ετών, [το οποίο όμως όριο, σύμφωνα με το άρθρο 7 του ν.δ. 61/1968 έχει προσαυξηθεί κατά 10 έτη για την κατηγορία των προστατευόμενων στην οποία ανήκει ο τοποθετούμενος (άρθρο 3 παρ. 1 α.ν. 1836/1951)] και δεν αποδέχθηκε τις υπηρεσίες του. Έτσι, επειδή ο προστατευόμενος όταν εμφανίστηκε (εμπρόθεσμα) στην εταιρεία για να προσφέρει τις υπηρεσίες του εκείνη δεν τις αποδέχθηκε, ζήτησε με αγωγή να του καταβληθούν μισθοί υπερημερίας και δικαιώθηκε με την απόφαση 2783/1998 του Μονομελούς Πρωτοδικείου Αθηνών. Στη συνέχεια, η εταιρεία προσέφυγε ενώπιον του αρμοδίου Διοικητικού Πρωτοδικείου για να ασκήσει έφεση κατά της ανωτέρω απόφασης για αναγκαστική τοποθέτηση σε αυτήν, ισχυριζόμενη ότι ο προστατευόμενος

ξεπερνάει το όριο ηλικίας των 40 ετών στο οποίο μπορεί να προσληφθεί.

Κρίση Του Δικαστηρίου

Το Εφετείο Πειραιώς έκρινε τον ισχυρισμό ως απορριπτό με την 346/1998 απόφασή του. Τα πολιτικά δικαστήρια έχουν τη δικαιοδοσία να εξετάζουν μόνο το κύρος και την νομιμότητα των πράξεων των διοικητικών οργάνων, άρα η συγκεκριμένη περίπτωση που η εταιρεία προσφεύγει στα δικαστήρια ισχυριζόμενη πως η τοποθέτηση του προστατευόμενου σ' αυτήν δεν θα έπρεπε να ισχύει λόγω υπέρβασης του ορίου ηλικίας, δεν μπορεί να εξετασθεί λόγω έλλειψης δικαιοδοσίας (άρθρο 1 και 2 του Κ.Πολ.Δ.). Η υπόθεση αφέθηκε αδίκαστη καθώς σύμφωνα με το άρθρο 559 αριθ. 9 του Κ.Πολ.Δ. όσες αιτήσεις αποτελούν ιδιαίτερο κεφάλαιο της δίκης, δεν δικάζονται. Συνεπώς, θα πρέπει να απορριφθεί ως απαράδεκτος ο δεύτερος λόγος του αναιρετηρίου από το άρθρο 559 αρ. 9 του Κ.Πολ.Δ. ως προς τον ισχυρισμό ότι το Εφετείο έπρεπε να μην εκδώσει οριστική απόφαση μέχρι να αποφασίσει το Σ.τ.Ε. για την ανáιρεση της πιο πάνω απόφασης του Διοικητικού Εφετείου Πειραιώς.

Στοιχεία Απόφασης

Αρείου Πάγου 407/1998, Τμ. Β΄

Περιοδικό Δημοσίευσης: Δ.Ε.Ν. 2001, τόμος 57, τεύχος 1366, σελ. 1227

Εισηγητής: Α. Καραγεώργης

Δικηγόροι: Γ. Αναστόπουλος, Α.
Κουτσαντώνης, Ι. Κωτσόβελος

Πραγματικά Περιστατικά

Προστατευόμενες είχαν τοποθετηθεί αναγκαστικά σύμφωνα με τον ν.1648/86 σε εργοστάσιο στην Πάτρα, το οποίο το 1990 σταμάτησε την λειτουργία του. Επίσης με την 136/89 απόφαση της δευτεροβάθμιας επιτροπής του ν. 1648/86 ο τοποθέτησή τους ακυρώθηκε. Οι προστατευόμενες κατέθεσαν αγωγή ζητώντας μισθούς υπερημερίας.

Κρίση Του Δικαστηρίου

Το δικαστήριο έκρινε το αίτημα της αναιρεσείουσας, ότι η αγωγή από τις προστατευόμενες για μισθούς υπερημερίας υπερβαίνει τα όρια της καλής πίστης, είναι απορριπτικό ως αβάσιμο, διότι η διακοπή της λειτουργίας της επιχείρησης δεν συνεπάγεται κατάλυση της εργασιακής σχέσης, ούτε αποκλείουν την υποχρέωση καταβολής μισθών υπερημερίας, εκτός και αν υπάρχει απόφαση του Νομάρχη σύμφωνα με το άρθρο 2 παρ. 5 του ν. 1648/86, που στην συγκεκριμένη περίπτωση η επιχείρηση δεν επεδίωξε να πάρει. Επίσης το δικαστήριο ακύρωσε την 136/89 απόφαση της δευτεροβάθμιας επιτροπής.

Στοιχεία Απόφασης

Αρείου Πάγου 1373/1999, Τμ. Β/II

Περιοδικό Δημοσίευσης: Ε.Ε.Δ. 2001, τόμος 60, σελ. 64

Πρόεδρος: ο αντιπρόεδρος κ. Π. Μαντζιάρας

Εισηγητής: ο αρεοπαγίτης κ. Γ. Ρήγος

Δικηγόροι: Μ. Ε. Ευαγγελάτου, Ν Κουλουρίδης

Πραγματικά Γεγονότα

Προστατευόμενος, ως παιδί πολύτεκνης οικογένειας, τοποθετήθηκε αναγκαστικά, ως εργατοτεχνίτης, στον ΟΣΕ Α.Ε. με απόφαση της αρμόδιας επιτροπής της Νομαρχίας Αρκαδίας. Η απόφαση κοινοποιήθηκε στον ΟΣΕ Α.Ε. αλλά όταν ο προστατευόμενος εμφανίστηκε εγκαίρως να αναλάβει υπηρεσία αρνήθηκε να τον προσλάβει και έτσι κατέστη υπερήμερος.

Κρίση Του Δικαστηρίου

Ο Άρειος Πάγος έκρινε ότι με βάση τα πραγματικά γεγονότα το Εφετείο ερμήνευσε και εφάρμοσε σωστά τις διατάξεις του ν. 1648/86. Άρα οι δύο πρώτοι λόγοι αναίρεσης που επικαλείται ο ΟΣΕ απορρίφθηκαν ως αβάσιμοι. Ο τρίτος λόγος με τον οποίο υποστηρίζει ότι η επιτροπή του άρθρου 8 του ν. 1648/86 δεν συγκροτήθηκε νόμιμα, αλλά και ότι η απόφασή της δεν του κοινοποιήθηκε νόμιμα, ώστε να την προσβάλει εμπρόθεσμα ενώπιον της δευτεροβάθμιας επιτροπής, είναι κατά το πρώτο σκέλος απαράδεκτος αφού είναι αόριστος, μιας και δεν αναφέρει το προς τι είναι παράνομη η συγκρότηση, ενώ κατά το δεύτερο είναι αβάσιμος, διότι ο ν. 1648/86 δεν αναφέρει συγκεκριμένο τρόπο κοινοποίησης, αλλά με οποιονδήποτε νόμιμο τρόπο περιέλθει στον εργοδότη, όπως είναι η προσέλευση του τοποθετούμενου για να αναλάβει εργασία. Ο τελευταίος λόγος με τον οποίο υποστηρίζει ότι δεν μπορούσε να τον προσλάβει λόγω της γενικής απαγόρευσης για προσλήψεις στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, απορρίφθηκε ως αβάσιμος γιατί οι προστατευτικές διατάξεις του ν.1648/86 υπερισχύουν, ως ειδικές, των γενικών διατάξεων. Έτσι απορρίφθηκε στο σύνολό της η αίτηση αναίρεσης και ο ΟΣΕ Α.Ε. καταδικάστηκε στα δικαστικά έξοδα του προστατευόμενου.

Στοιχεία Απόφασης

Αρείου Πάγου 434/2004, Τμ. Β1

Περιοδικό Δημοσίευσης: Δ.Ε.Ν., τόμος 60/2004, τεύχος 1439, σελ. 1758

Εισηγητής: Γ. Αμελαδιώτης

Δικηγόροι: Δ. Ζωητός, Ν. Κυπριώτης

Πραγματικά Περιστατικά

Η Επιτροπή με απόφασή της, είχε τοποθετήσει με αναγκαστική σύμβαση εργασίας προστατευόμενη του νόμου 2643/1998, σε ξενοδοχείο. Η προστατευόμενη ισχυρίστηκε ότι η αναγκαστική σύμβαση είναι άκυρη γιατί το ξενοδοχείο δεν την εφοδίασε με βιβλιάριο υγείας. Όταν η προστατευόμενη εμφανίσθηκε στο ξενοδοχείο για να προσφέρει τις υπηρεσίες της, εκείνο δεν τις αποδέχθηκε. Ο εφοδιασμός βιβλιαρίου υγείας παρέχεται στην περίπτωση που η τοποθέτηση γίνει σε εργασία υγειονομικού ενδιαφέροντος και μέσα σε εύλογο χρονικό διάστημα. Σε περίπτωση που δεν πραγματοποιηθεί αυτός ο εφοδιασμός, συνεπάγεται την ακυρότητα της εργασιακής σύμβασης. Στο ξενοδοχείο προσφερόταν και υπηρεσίες οι οποίες δεν είχαν υγειονομικό ενδιαφέρον και άρα, δεν ήταν απαραίτητο οι απασχολούμενοι στις θέσεις αυτές να είναι εφοδιασμένοι με βιβλιάριο υγείας.

Κρίση Του Δικαστηρίου

Ο Άρειος Πάγος έκρινε ότι ο ισχυρισμός πρέπει να απορριφθεί γιατί το ξενοδοχείο δεν αποδέχτηκε ποτέ την τοποθέτηση της προστατευόμενης, ούτε της ανέθεσε εργασία υγειονομικού ενδιαφέροντος, όπου θα απαιτούνταν η προστατευόμενη να εφοδιαστεί με βιβλιάριο υγείας, εντός εύλογου χρόνου. Εξάλλου το ξενοδοχείο προσφέρει και άλλες υπηρεσίες που δεν έχουν υγειονομικό ενδιαφέρον, όπου μπορούσε να απασχολήσει την προστατευόμενη. Τέλος ούτε το ξενοδοχείο υποστήριξε ότι τις ανέθεσε εργασία υγειονομικού ενδιαφέροντος και της υπέδειξε να εφοδιαστεί με βιβλιάριο και εκείνη το αρνήθηκε.

Στοιχεία Απόφασης

Αρείου Πάγου 111/06, Τμ. Β1

Περιοδικό Δημοσίευσης: Δ.Ε.Ν., τόμος 62/2006, τεύχος 1473, σελ. 670

Εισηγητής: Ι. Δαβίλλας

Δικηγόροι: Φ. Κανέτη, Δ. Παπαδέλλης

Πραγματικά Περιστατικά

Όταν ο προστατευόμενος εμφανίστηκε στην εταιρεία για την ξεκινήσει την εργασία του ως εργατοτεχνίτης μετά από τοποθέτηση στη θέση αυτή με απόφαση της Επιτροπής του άρθρου 8 του ν. 1648/1986, όπως ισχυρίστηκε με την ένδικη αγωγή του στις 27/12/98, εκείνη δεν αποδέχθηκε την προσφορά της εργασίας του και ζήτησε την ανάκληση της απόφασης καταθέτοντας την από 9/3/93 προσφυγή της ενώπιον της Δευτεροβάθμιας Επιτροπής του άρθρου 8 του ν. 1648/86, ενώ στις 1/4/93 τον προσλαμβάνει ως εποχιακό εργάτη και εκείνος στις 24/4/93 υπογράφει την οικειοθελή αποχώρησή του. Η εταιρεία σε συζήτηση που πραγματοποιήθηκε στις 12/7/93 στη Δευτεροβάθμια Επιτροπή για την ανωτέρω 9/3/93 προσφυγή της, υποστήριξε ψευδώς πως η αποχώρηση του προστατευόμενου ήταν από την αναγκαστική σύμβαση εργασίας και η Επιτροπή με την 162/93 απόφασή της έκρινε το θέμα ως άνευ αντικείμενου. Ο προστατευόμενος προσέφυγε στο Τριμελές Διοικητικό Πρωτοδικείο Λαμίας το οποίο με την 300/97 απόφασή του κατήργησε την παραπάνω 162/93 απόφαση και υποστήριξε ότι η εταιρεία δεν αποδέχθηκε την εργασία του και ότι ουδέποτε λειτούργησε η αναγκαστική σύμβαση, ζητώντας μάλιστα με αγωγή τους μισθούς υπερημερίας που του όφειλε η εταιρεία από την ημερομηνία που έπρεπε να γίνει η πρόσληψη του (16/3/93) μέχρι και τις 31/12/98, καθώς και αποζημίωση για την ζημιά που υπέστη από την προσφυγή με

ψευδής ισχυρισμούς της στην Δευτεροβάθμια Επιτροπή.

Κρίση Του Δικαστηρίου

Μετά από αναίρεση της προεκδοθείσας απόφασης 36/2001, με την απόφαση 552/2002 του Αρείου Πάγου, η υπόθεση επανήλθε στο Εφετείο Λαμίας το οποίο έκρινε ότι η αναγκαστική σύμβαση λειτούργησε από τις 16/3/93 όταν ο προστατευόμενος εμφανίστηκε στην εταιρεία για την ανάληψη εργασίας, καταργήθηκε όμως στη 1/4/93 μετά από συμφωνία από τους διαδίκους για τη σύναψη νέας, όχι αναγκαστικής αλλά ελεύθερης σύμβασης, με την οποία έγινε η πρόσληψη του προστατευόμενου ως εποχιακού εργάτη και έληξε στις 24/4/93 με την οικειοθελή αποχώρησή του. Κρίνεται ακόμη ότι η εταιρεία δεν περιήλθε σε υπερημερία ούτε συνέτρεχαν οι προϋποθέσεις για την καταβολή αποζημίωσης στον προστατευόμενο για να αποκατασταθεί η ζημιά που υπέστη από τα όργανα της εταιρείας με την προσφυγή τους στην Δευτεροβάθμια Επιτροπή. Τέλος, κρίνεται πως ο ισχυρισμός ότι δεν προτάθηκε από την εταιρεία στην συζήτηση που έγινε στο Πρωτοβάθμιο Δικαστήριο η ένσταση για την κατάργηση της αναγκαστικής σύμβασης με συμφωνία των μερών της, άρα κακώς το Εφετείο τον έλαβε υπόψιν και δεν έκανε δεκτή την αγωγή του προστατευόμενου και υπέπεσε έτσι στην πλημμέλεια του άρθρου 559 αριθ. 8 του Κ.Πολ.Δ.

Στοιχεία Απόφασης

Αρείου Πάγου 363/05, Τμ. Β1

Περιοδικό Δημοσίευσης: Δ.Ε.Ν., τόμος
62/2006, τεύχος 1473, σελ. 671

Εισηγητής: Ν. Γιαννακάκη

Δικηγόροι: Ι. Κωτσόβολος, Μ.-Ε.
Ευαγγελάτου

Πραγματικά Περιστατικά

Από τους τρεις προστατευόμενους οι οποίοι είχαν εμφανιστεί για την ανάληψη της εργασίας τους στην ανώνυμη εταιρεία ΟΣΕ στον νομό Αχαΐας στην οποία είχαν τοποθετηθεί από την Επιτροπή του άρθρου 8 του ν. 1648/86 ως άτομα με ειδικές ανάγκες, οι δύο από αυτούς είχαν εμφανιστεί στις 12/2/97 και ο τρίτος στις 14/2/97. Επειδή η εταιρεία δεν είχε διαθέσιμες οργανικές θέσεις τακτικού προσωπικού που να αντιστοιχούν στα προσόντα και στις δυνατότητες των προστατευόμενων και επειδή δεν ήταν υποχρεωμένη να τους προσλάβει ως μόνιμο προσωπικό, ήταν όμως υποχρεωμένη να τους προσλάβει ως έκτακτο προσωπικό, πραγματοποίησε την πρόσληψή τους στις 4/7/97 με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου ως έκτακτους σημειωτές του κλάδου σημειωτών. Οι προστατευόμενοι επειδή δεν έγινε άμεσα η πρόσληψή τους με την εμφάνισή τους, ζήτησαν από την εταιρεία μισθούς υπερημερίας με αγωγή ενώπιον του Ειρην. Πατρών, το οποίο με την 211/98 απόφασή του που επικυρώθηκε με την 456/99 απόφαση του Πολ. Πρωτ. Πατρών, δικαιώνει τους προστατευόμενους, καθορίζει ως ημ/νία πρόσληψης των προστατευόμενων την ημ/νία που εμφανίστηκαν για να προσφέρουν την εργασία τους και τους τοποθετεί ως έκτακτο προσωπικό του κλάδου των σημειωτών στις 29/5/2000 και στις 13/11/2000 που κενώθηκαν οργανικές θέσεις στον κλάδο αυτό. Παρόλο που με το άρθρο 8 του κεφ. 2 της επιχειρησιακής ΣΣΕ

προσωπικού ΟΣΕ που υπογράφηκε στις 5/7/97 θα έπρεπε αν μονιμοποιηθούν όσοι είχαν προσληφθεί από τις 1/7/97 έως και τις 5/7/97 ως έκτακτο προσωπικό αορίστου χρόνου (εκτός γιατροί και δικηγόροι), η ένταξη των προστατευόμενων μας στο τακτικό προσωπικό δεν μπορούσε να γίνει πιο νωρίς απ' ότι έγινε επειδή η σύσταση των ανωτέρω θέσεων δεν είχε ολοκληρωθεί μέχρι τις 8/2/01 που συζητήθηκε η αγωγή. Ακόμα και αν είχαν προσληφθεί οι προστατευόμενοι ως έκτακτο προσωπικό κατά την ημ/νία εμφάνισής τους στην εταιρεία, δεν υπάγονται στην προαναφερθείσα επιχειρησιακή ΣΣΕ και δεν δικαιούνται μισθούς για το διάστημα 1-7-97 έως 31/12/99 καθώς δεν υπήρχαν κενές οργανικές θέσεις κατάλληλες για τα προσόντα και τις δυνατότητές τους και η εταιρεία δεν ήταν υποχρεωμένη να τους εντάξει στο τακτικό προσωπικό.

Κρίση Του Δικαστηρίου

Το Εφετείο έκρινε εσφαλμένα ότι θα πρέπει να απορριφθεί η αγωγή των προστατευόμενων προς την εταιρεία η οποία ήταν υποχρεωμένη να εντάξει τους προστατευόμενους στο τακτικό και μόνιμο προσωπικό όταν εκείνοι εμφανίστηκαν για την ανάληψη της εργασίας τους και να καταβληθεί σε αυτούς η χρηματική διαφορά που προκύπτει ανάμεσα στις αποδοχές τους και στις αποδοχές που θα είχαν εάν η πρόσληψή τους είχε γίνει όπως έπρεπε. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα να δοθεί διαφορετική έννοια στους εφαρμοσθέντες

κανόνες δικαίου από εκείνη στις διατάξεις ουσιαστικού δικαίου τις οποίες και παραβίασε, των άρθρων 2 παρ. 1, 4 παρ. 1 και 2 του ν. 1648/1986, 656 ΑΚ και από 5-7-97 ΕΣΣΕ και πρέπει να γίνει δεκτός ο λόγος αναιρέσεως από τον αριθ. 1 του άρθρου 559 Κ.Πολ.Δικ. ως κατ' ουσίαν βάσιμος.

Στοιχεία Απόφασης

Συμβουλίου Της Επικρατείας 341/09
(Επιτροπή Αναστολών)

Περιοδικό Δημοσίευσης: Δ.Ε.Ν 2009, τόμος 65, τεύχος 1541, σελ. 832

Πρόεδρος: Γ. Σταυρόπουλος

Εισηγητής: Μ. Παπαδοπούλου

Δικηγόρος: Δ. Ραζέλος

Πραγματικά Περιστατικά

Σύμφωνα με το άρθρο του ν. 1649/86, το νοσοκομείο Γεννηματάς προκήρυξε μια θέση Δικηγόρου. Έτσι συστάθηκε η επιτροπή και έγινε η υποβολή των αιτήσεων. Στις 26/10/2007 ένας από τους υποψήφιους ζήτησε με αίτησή του την εξαίρεση ενός μέλους της πενταμελούς επιτροπής, γιατί το μέλος αυτό είχε μετάσχει στο Πειθαρχικό Συμβούλιο του Δικηγορικού Συλλόγου Αθηνών που του είχε επιβάλει πειθαρχική ποινή. Η αίτηση έγινε δεκτή και η επιτροπή συνεδρίασε με τετραμελή σύνθεση. Στις 9/4/2008 βγήκε η απόφαση της επιτροπής με την οποία επέλεξε τον συγκεκριμένο δικηγόρο για την πλήρωση της θέσης και έτσι στις 1/7/2008 ο διοικητής του νοσοκομείου εξέδωσε την απόφασή του για την πρόσληψή του. Όμως στις 22/7/2008 μία από τους άλλους υποψήφιους δικηγόρους κατέθεσε προσφυγή – αίτηση θεραπείας στο νοσοκομείο, ζητώντας την ανάκληση της απόφασης αφού η επιτροπή που την εξέδωσε συνεδρίασε υπό ελλιπή σύνθεση και αυτό είναι παράνομο. Μετά από αυτό στις 1/10/2008 το ΔΣ του νοσοκομείου, λαμβάνοντας υπόψιν και γνωμοδότηση του Πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης, αποφάσισε την ακύρωση της απόφασης και έδωσε εντολή στον διοικητή για ανάκλησή της και την συγκρότηση νέας επιτροπής για την επιλογή δικηγόρου. Έτσι στις 23/10/2008 ο διοικητής ανακάλεσε την απόφαση για πρόσληψη του συγκεκριμένου δικηγόρου.

Κρίση Του Δικαστηρίου

Το Συμβούλιο Της Επικρατείας έκρινε ότι σύμφωνα με το άρθρο 11 του ν. 1649/86 η απόφαση της επιτροπής είναι υποχρεωτική για το Νοσοκομείο, άρα πρέπει να προσλάβει τον υποψήφιο. Όσο για τον ισχυρισμό του Νοσοκομείου ότι η απόφαση της επιτροπής ήταν νομικά πλημμελής λόγω της ελλιπούς σύνθεσής της, και έτσι δεν υποχρεούται να προσλάβει τον υποψήφιο, δεν τον έκανε δεκτό αφού έλεγχο νομιμότητας στην απόφαση της επιτροπής μπορεί να κάνει μόνο ο ακυρωτικός δικαστής και όχι το Νοσοκομείο.

Στοιχεία Απόφασης

Αρείου Πάγου 2132/2009, Τμ. Β/1

Έτος: 2011

Περιοδικό Δημοσίευσης: Επιθεώρηση
Εργατικού Δικαίου, τόμος 70, σελ. 876

Πρόεδρος: Η. Γιαννακάκης

Εισηγητής: Ν. Πάσος

Δικηγόροι: Β. Ασπρούλιας

Πραγματικά Περιστατικά

Η εναγόμενη επιχείρηση δεν αποδέχθηκε την προσφορά των υπηρεσιών των εναγουσών όταν εκείνες εμφανίσθηκαν για την ανάληψη της εργασίας που βάση του νόμου δικαιούνταν με αποτέλεσμα να περιέλθει σε υπερήμερία ως προς την αποδοχή της (άρθρο 656 Α.Κ.). Έτσι, οι τέσσερις ενάγουσες, τρεις εκ των οποίων είχαν τοποθετηθεί στην εναγόμενη επιχείρηση ως υπάλληλοι και μία ως εργατοτεχνίτρια και οι οποίες αποτελούν τέκνα πολύτεκνων οικογενειών, ζητούσαν την καταβολή μισθών υπερήμερίας. Με την προσβαλλομένη απόφαση 1097/2004 το Εφετείο Πατρών δέχθηκε ότι η τοποθέτηση των εναγουσών είχε γίνει αναγκαστικά. Μετά από γνώμη της Επιτροπής του άρθρου 8 του ν. 1986 και σχετικές αιτήσεις της εναγόμενης, εκδόθηκε στις 8/8/1996 από τον Γενικό Γραμματέα της Περιφέρειας Δυτικής Ελλάδας η απόφαση 18675/1996. Σύμφωνα με αυτήν, επειδή η εναγόμενη αντιμετωπίζει σοβαρά οικονομικά προβλήματα και η αναγκαστική πρόσληψη θα την επιβαρύνει οικονομικά και αυτό ενδεχομένως να δυσκολέψει τη λειτουργία της και να την οδηγήσει σε αναστολή, από την ημερομηνία έκδοσης της απόφασης αυτής η εναγόμενη απαλλάσσεται από την υποχρέωση πρόσληψης προσωπικού, λύνεται η αναγκαστική σύμβαση εργασίας και παύει η υπερήμερία της εναγόμενης ως προς την αποδοχή της εργασίας τους. Με βάση τα παραπάνω, οι μισθοί υπερήμερίας που ζήτησαν οι ενάγουσες δεν δόθηκαν από την

ημ/νία έκδοσης της απόφασης (8/8/1996) έως και τις 31/12/1996.

Κρίση Του Δικαστηρίου

Ο Άρειος Πάγος έκρινε ότι πρέπει να γίνει αναίρεση της προσβαλλομένης απόφασης 1097/2004 του Εφετείου Πατρών και να εκδικαστεί η υπόθεση από άλλους δικαστές (άρθρο 580 παρ. 3 Κ.Πολ.Δ.), τα δικαστικά έξοδα των προστατευόμενων θα τα αναλάβει η εναγόμενη επιχείρηση, γιατί σύμφωνα με το άρθρο 2 παρ. 5 του ν. 1648/1986 εκδόθηκε από τον Γενικό Γραμματέα της Περιφέρειας Δυτικής Ελλάδας η απόφαση 18675/1996 η οποία λύνει την αναγκαστική σύμβαση εργασίας χωρίς όμως να έχει γίνει καταγγελία της σχέσης εργασίας που απαιτείται όπως συνάγεται από την σαφή διάταξη του άρθρου 11 παρ. 1 εδ. δ' ν.1648/1986 και επομένως από τις διατάξεις των άρθρων 1 ν. 2112/1920, 1 του β.δ. της 16/18.7.1920 και 1 ν. 3198/1995.

Βιβλιογραφία

ΕΛΛΗΝΙΚΗ

- 1) Γεωργίου Λεβέντη, Κώστα Δ. Παπαδημητρίου, “Ατομικό εργατικό δίκαιο”
- 2) Δ. Ζερδελής, «Εργατικό Δίκαιο»
- 3) Δημήτρης Γ. Παπαδημητρίου, Αεροπαγίτης ε.τ., «Εργατικό δίκαιο», 2004, δεύτερη έκδοση
- 4) Εφημερίς της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας, 1982, τεύχος πρώτο, αριθμός φύλλο 115
- 5) Ιωάννης Δ. Κουκιάδης, «Εργατικό Δίκαιο - Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας», Γ' έκδοση
- 6) Ιωάννης Δ. Κουκιάδης, «Εργατικό Δίκαιο - Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας», ΣΤ' έκδοση
- 7) Ι. Ληξουριώτης, «Ατομικές εργασιακές σχέσεις», 4^η έκδοση
- 8) Ι. Ληξουριώτης, «Εργατική Νομοθεσία»
- 9) Ι. Ληξουριώτης, «Εφαρμογές εργατικού δικαίου - Ατομικές & Συλλογικές Συμβάσεις»
- 10) Ι. Ληξουριώτης, ΕΕΔ 1993, Τόμος 52
- 11) Μαρκόπουλος, ΔΕΝ 2003, Τόμος 59, Τεύχος 1402
- 12) Μελέτη Κων. Δ. Μαρκοπούλου, «Τοποθέτηση Προστατευομένων - Περιορισμοί»
- 13) Μιλτιάδης-Λεοντάρης, «Εργατικό δίκαιο», 2009
- 14) Ν. Γεωργιάδου, «Εισαγωγή στο εργατικό δίκαιο», 2009
- 15) Νικόλαος Κ. Πατηνιώτης, «Αναγκαστικές Προσλήψεις Ατόμων Ειδικών Κατηγοριών Στο Δημόσιο Και Ιδιωτικό Τομέα»
- 16) Σταματίνα Π. Γιαννακούρου, Δ.Ε.Ε. 1999
- 17) Χ. Γκούτος, ΔΕΝ 1992, Τόμος 48, Τεύχος 1159
- 18) Χ. Γκούτος, ΔΕΝ 1996, Τόμος 52, Τεύχος 1239
- 19) Χ. Γκούτος, ΔΕΝ 2011, Τόμος 67, Τεύχος 1573
- 20) Χρήστος Θ. Καρατζάς, «Οι εργασιακές σχέσεις»
- 21) Χρήστος Θ. Καρατζάς, «Η συμβολή της νομολογιακής πρακτικής στη διαμόρφωση των εργασιακών σχέσεων»

INTERNET

- 1) Νίκος Κ. Παπαδόπουλος, «(Ατομική) Σύμβαση Εργασίας-Σύμβαση Εξαρτημένης Εργασίας», ΑΤΕΙ Σερρών-Τμ. Λογιστικής, διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο: <ftp://ftp.teiser.gr/Logistikis/Asfalistiko_Dikaio/3.pdf>
- 2) Μ. Δρίμτζια, «Το νέο τοπίο στις συμβάσεις εργασίας και τους όρους απασχόλησης των εργαζομένων», διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο: <http://sate.gr/nea/EPΓΑΣΙΑKA_INGR.pdf>
- 3) Ε. Τσιολλά, «Ημερίδα 2014-Πρακτικές οδηγίες προς εργοδότες», διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο: <<http://www.foveraprostasia.gr/files/ergodotes.pdf>>
- 4) Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων & Ανέργων-Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος, «Όροι Σύμβασης Μερικής Απασχόλησης», διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο: <<http://www.kepea.gr/aarticle.php?id=211>>
- 5) Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων & Ανέργων - Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος, «Σύμβαση Ανεξαρτήτων Υπηρεσιών», διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο: <<http://www.kepea.gr/aarticle.php?id=237>>
- 6) Ανδρέας Κ. Σακελλαριάδης, «Εκ περιτροπής εργασία», 2014, διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο: <<http://www.taxheaven.gr/laws/circular/view/id/18413>>
- 7) Θανάση Παζαρλόγλου, «Συμβάσεις μίσθωσης έργου», διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο: <<http://www.idimon.gr/site/xPage.asp?sid=6586&LangId=1>>
- 8) Foggs.gr, «Έννοια σύμβασης εντολής, χαρακτηριστικά γνωρίσματα, τύπος», διαθέσιμο στον διαδικτυακό τόπο: <http://www.foggs.gr/index.php?option=com_content&view=article&id=2542&catid=1:12&Itemid=192>
- 9) Α. Σταμάτη, Σοφία Α. Βέργου, «Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας», διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο: <<http://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2013/11/sse.pdf>>
- 10) Πανελλαδικός Σύνδεσμος Παραπληγικών & Κινητικά Αναπήρων, «Νόμος 2643/1998, ΦΕΚ 220/ΤΑ/28-9-1998» διαθέσιμο στον διαδικτυακό τόπο: <<http://www.pasipka.gr/frontoffice/portal.asp?cpage=RESOURCE&cresrc=68&cnode=9>>
- 11) Ενημέρωση Υπαλλήλων ΟΤΑ, «Τα αντικειμενικά κριτήρια τοποθέτησης πρόσληψης και διορισμού ΑΜΕΑ», 2014, διαθέσιμο στον διαδικτυακό τόπο: <http://enimerosiypallilonota.blogspot.gr/2014/04/blog-post_8585.html>
- 12) ΣΥΣΠΕΑΠ, «Νόμος 2643/1998, Μέριμνα για την απασχόληση προσώπων ειδικών κατηγοριών και άλλες διατάξεις», διαθέσιμο στον διαδικτυακό τόπο: <http://www.prosvasi-amea.gov.gr/central.aspx?sId=1081318183016461441362&lang=el&neTa=cmsn_13295_15411_15412_15414>
- 13) Ν. 3094/2003 «Συνήγορος του Πολίτη και άλλες διατάξεις», Άρθρο 3 § 5, 2005, διαθέσιμο στον διαδικτυακό τόπο: <<http://www.synigoros.gr/resources/docs/199213.pdf>>
- 14) Δικαίωμα συμμετοχής σε προκηρύξεις του ν. 2643/1998 ΑΜΕΑ που ακολουθούν επιδοτούμενα προγράμματα απασχόλησης, 2004, διαθέσιμο στο διαδικτυακό τόπο: <<http://www.synigoros.gr/resources/docs/203087.pdf>>
- 15) «Πρόσβαση στην απασχόληση και κοινωνική ένταξη ΑΜΕΑ», 2005, διαθέσιμο στον διαδικτυακό τόπο: <<http://www.disabled.gr/prosvasi-stin-apascholisi-ke-kinoniki-entaxi-amea/>>

16) Π.Ο.Σ.Γ.Κ.Α.μεΑ., «Η αναπηρία στο απόσπασμα», 2011, διαθέσιμο στον διαδικτυακό τόπο:
<http://www.posgamea.gr/drastiriotites_show.asp?id=131&lid=gr>

17) Ρούλα Σαλούρου, “Εξι χρόνια έχουν να προκηρύξουν θέσεις εργασίας για άτομα με αναπηρία”, 2014, διαθέσιμο στον διαδικτυακό τόπο: <<http://www.capital.gr/news.asp?id=1953541>>

18) ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘ. 2643, 1998, διαθέσιμο στον διαδικτυακό τόπο:
<<http://eeeeek.pie.sch.gr/NOMOI/2643.doc>>

