

ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ: ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ

ΜΑΘΗΜΑ

ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ

ΕΠΙΜΕΛΕΙΑ

ΓΙΩΡΓΟΣ ΒΛΑΣΣΟΠΟΥΛΟΣ

ΔΙΚΗΓΟΡΟΣ – ΔΙΔΑΚΤΩΡ ΝΟΜΙΚΗΣ

Α΄ ΔΙΔΑΚΤΙΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ

ΒΑΣΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

Το σύνολο των κανόνων δικαίου οι οποίοι ρυθμίζουν όλες τις σχέσεις που δημιουργούνται με αφορμή την παροχή εξαρτημένης εργασίας προς κάποιον εργοδότη.

Οι πηγές

- Σύνταγμα – Υπερεθνικοί κανόνες Δίκαιο
 - Διεθνές Δίκαιο
 - Ενωστανό
- Εργατική Νομοθεσία
- Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας Διαιτητικές Αποφάσεις
- Κανονισμοί Εργασίας
- Πρακτική – Επιχειρησιακή συνήθεια
- Ατομική σύμβαση εργασίας
- Διευθυντικό Δικαίωμα

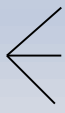
2. Το συνταγματικό περιβάλλον

- Η αρχή του κοινωνικού κράτους
- Το κοινωνικό δικαίωμα της εργασίας
- Η αρχή της ισότητας στις εργασιακές σχέσεις
- Ο σεβασμός της προσωπικότητας των εργαζομένων
- Η εγγύηση των συνδικαλιστικών ελευθεριών

3. Η αυτοτέλεια του εργατικού δικαίου από το αστικό δίκαιο

Η ΑΤΟΜΙΚΗ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

- Παροχή εργασίας και ετοιμότητα για εργασία

- Το κριτήριο της εξάρτησης  οικονομικής
νομικής
προσωπικής

- Νομική φύση της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας

- Εννοιολογικοί διαχωρισμοί

- Διάκριση από  σύμβαση ανεξάρτητων υπηρεσιών
σύμβαση έργου
σύμβαση εταιρείας

4. Η νομολογία εύστοχα επισημαίνει ότι πρωτεύον είναι το ποιοτικό στοιχείο της εξαίρεσης δηλαδή η ιδιαίτερη ποιότητα της δέσμευσης και της εξάρτησης και όχι το ποσοτικό στοιχείο, δηλαδή η σώρευση περισσότερων ενδείξεων εξάρτησης (βλ. ενδεικτικά Ολ ΑΠ 28/2005 ΔΕΝ 61.996 ΑΠ 994/2013 ΕΕΔ 93.274)

5. ΤΑ ΠΡΟΣΩΠΑ ΣΤΗ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ι. Μισθωτός:

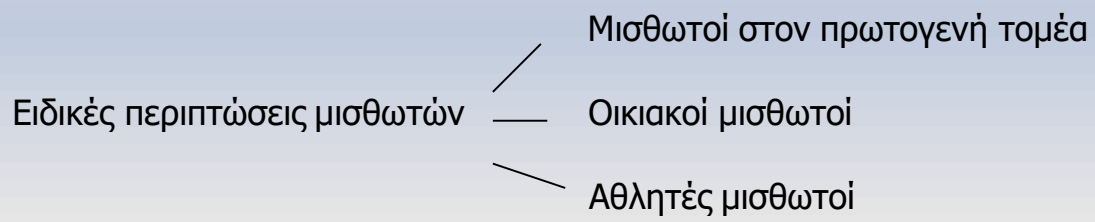
Φυσικό πρόσωπο που υποχρεούται βάσει σύμβασης ή άλλης όμοιας με αυτή έννομης σχέσης, να παρέχει την εργασία του στην υπηρεσία άλλου με αντάλλαγμα ορισμένη αμοιβή

Άρα 4 στοιχεία μισθωτού

- Υποχρέωση παροχής εργασίας
- Σύμβαση ή σχέση εργασίας
- Παροχή εξαρτημένης εργασίας
- Παροχή εργασίας με αμοιβή

6. Επάγγελμα

Σύνολο όμοιων πράξεων με πρόθεση να συνεχιστούν για αόριστο χρόνο και με σκοπό τον βιοπορισμό



7. Η εργασία από απόσταση

- Οι κατ' οίκον εργαζόμενοι και εργαζόμενοι με «φασόν»
- Οι τηλεεργαζόμενοι
- α. Η τηλεργασία ως νέος τρόπος οργάνωσης της εργασίας β.

Εφαρμογές

- γ. Η ευρωπαϊκή συμφωνία πλαίσιο του 2002
- δ. Η ενσωμάτωση στο εθνικό δίκαιο (ΕΓΣΕΕ 2006-2007, παράρτημα ΙΙ)
- ε. Ν. 3846/2010 αριθμ. 5

8. Οφέλη τηλεργασίας

- Μείωση λειτουργικού κόστους
- Αύξηση παραγωγικότητας
- Δυνατότητα περισσότερου ελεύθερου χρόνου
- Προστασία περιβάλλοντος

Κίνδυνοι από τηλεργασία

- Απομόνωση τηλεργαζόμενων
- Δυνητική μείωση συλλογικής δράσης
- Εντατικοποίηση εργασίας
- Καταχρηστικές πρακτικές

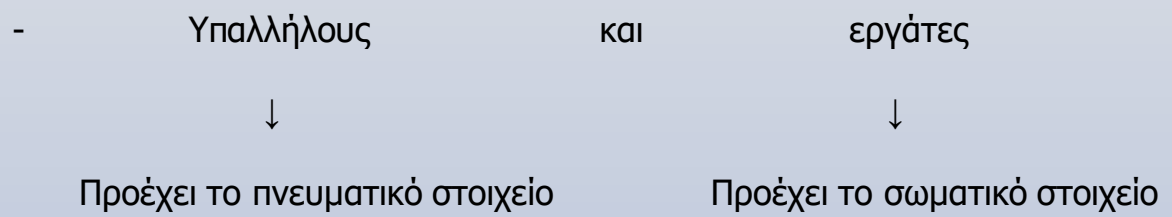
9. Η ανάγκη για νέα νομοθετική ρύθμιση

Παρατηρητήριο τηλεργασίας Καλές

πρακτικές άλλων χωρών

- Δανία
- Βέλγιο
- Φιλανδία

10. Διάκριση ανάλογα με φύση εργασίας σε



- Οι διευθύνοντες υπάλληλοι

Θέσεις εποπτείας

ή

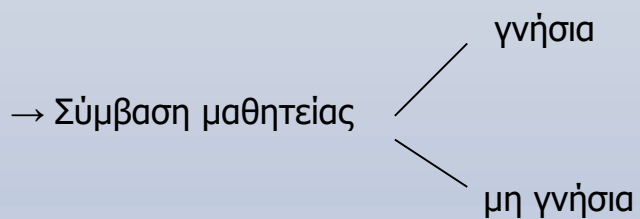
Θέσεις διευθύνσεως

ή

Θέσεις εμπιστοσύνης

11. Κατάταξη ανάλογα με το στάδιο ενεργού βίου

- Μαθητευόμενοι μισθωτοί



Αν προέχει το στοιχείο μαθητείας, δεν εφαρμόζονται κατά κανόνα οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

12. Μισθωτοί με ειδικό καθεστώς προστασίας

- Οι ανήλικοι μισθωτές
- Γενικό όριο ηλικίας το 15° για συνολολόγηση έγκυρης σύμβασης εργασίας
(ΑΚ 136)
- Ειδική προστατευτική νομοθεσία
- Αυξημένη υποχρέωση πρόνοιας του εργοδότη

13. Οι γυναίκες μισθωτοί

- Ειδικό νομικό καθεστώς
- Ειδική προστασία μητρότητας
 - Άδεια μητρότητας 17 εβδομάδες
 - Δικαίωμα φροντίδας για το παιδί Αρθρ. 142 ν. 3655/2008 (όπως ισχύει):

Ειδική άδεια προστασίας μητρότητας 6 μηνών με χρηματοδότηση από τον ΟΑΕΔ

- Απαγόρευση απόλυσης γυναίκας εργαζομένης κατά την διάρκεια της εγκυμοσύνης και για 18 μήνες μετά τον τοκετό

14. Η απαγόρευση διακρίσεων μεταξύ ανδρών και γυναικών

Άρθρο 4 § 1 Σ

22 § 1 εδ. β Σ

Δ.Σ.Ε. 100/1951, 156/1981

Άρθρα 19, 157 ΣΛΕΕ

Οδηγίες 75/117 (θέματα αμοιβής)

76/207 (για σύνολο επαγγελματικής ζωής)

15. Νεώτερες εξελίξεις

Αρθρ. 116 § 2 Σ (για λήψη θετικών μέτρων)

Οδηγία 97/80 (για αντιστροφή βάρους απόδειξης υπέρ του εργαζόμενου)

Οδηγία 96/97 (για ίση μεταχείριση στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης)

Κομβικές οδηγίες κατά των διακρίσεων:

Οδηγία 2000/43 για ίση μεταχείριση ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνικής καταγωγής

Οδηγία 2000/78 για ίση μεταχείριση στην απασχόληση χωρίς διακρίσεις θρησκείας, πεποιθήσεων, ειδικών αναγκών, ηλικίας κλπ. (Ν. 3304/2003)

16. Εθνική νομοθεσία:

N. 1414/1984

N.3896/2010 :

- Άμεση διάκριση
 - Έμμεση διάκριση
 - Απαγόρευση σεξουαλικής παρενόχλησης
- } απαγορεύονται

17. Ο ν. 3896/2010:

- α) καλύπτει κάθε περίπτωση παροχής εργασίας (σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, εντολής, ανεξαρτήτων υπηρεσιών κλπ).
- β) Αφορά και όσους καλύπτουν ελεύθερα επαγγέλματα.
- γ) Δεν περιορίζεται στους όρους εργασίας αλλά επηρεάζει όλα τα θέματα πρόσβασης στην απασχόληση και όσα επαγγελματικά ταμεία
- δ) Καταλαμβάνει και τους εργαζόμενους στο δημόσιο.

18. Ισότητα στην αμοιβή

- Άρθρ. 4 § 1 ν. 3896/2010

- Άρθρ. 157 § 1 ΣΛΕΕ

«εργασία της ίδιας αξίας»

- Έννοια αμοιβής (άρθρ. 2 εδ. ε Ν. 3896/2010)

Νοούνται οι πάσης φύσεως μισθοί και αποδοχές καθώς και όλα τα άλλα οφέλη (σε χρήμα ή σε είδος) εξαιτίας ή με αφορμή την απασχόληση.

19. Άμεση διάκριση υπάρχει όταν ένα πρόσωπο υφίσταται, εξαιτίας του φύλου, μια λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση από αυτήν την οποία υφίσταται, υπέστη ή θα υφίστατο ένα άλλο πρόσωπο σε ανάλογη κατάσταση.

Έμμεση διάκριση υπάρχει όταν μια εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή προοπτική θα μπορούσε να θέτει σε μειονεκτική θέση τους εκπροσώπους ενός φύλου σε σύγκριση με τους εκπροσώπους του άλλου φύλου εκτός αν η διάκριση αυτή δικαιολογείται από τον νόμιμο στόχο και τα μέσα για την επίτευξη του στόχου είναι πρόσφορη και αναγκαία.

20. Φορείς παρακολούθησης εφαρμογής

- Συνήγορος του πολίτη
- Επιθεώρησης εργασίας
- Ο ελεγκτικός ρόλος του ΣΕΠΕ (άρθρ. 2 ν. 3996/2011)

21. - Η απαγόρευση διάκρισης λόγω ηλικίας

- ΑΜΕΑ

N. 2643/1998 (όπως ισχύει)

Η αναγκαστική σύμβαση εργασίας

Κατ' εξαίρεση ο εργοδότης υποχρεούται να προσλάβει τον εργαζόμενο λόγω δεδομένων ειδικών συνθηκών που αφορούν την ανάγκη προστασίας του εργαζόμενου για λόγους δημοσίου συμφέροντος

22. II. Ο Εργοδότης

Φυσικό ή Νομικό Πρόσωπο



Α.Ε, ΕΠΕ, Ο.Ε, ΕΕ, Κοινοπραξίες κλπ.

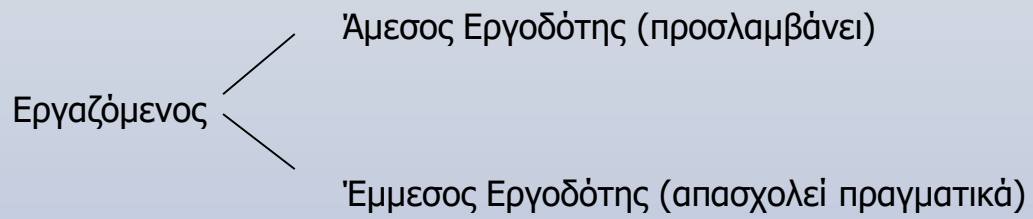
Ο δανεισμός του εργαζόμενου

α) απλή σύμβαση δανεισμού (παραχώρηση, τριμερής σχέση)

β) κατ' επιχείρηση δανεισμός

Ν. 4052/2012 (όπως ισχύει)

23. Τριμερής σχέση:



Πλαφόν 36 μηνών προσωρινής απασχόλησης: μετά την υπέρβαση του οποίου

Η σύμβαση προσωρινής απασχόλησης μετατρέπεται σε κανονική σύμβαση

αορίστου χρόνου με τον έμμεσο εργοδότη (άρθρο 117 § 3β ν.4052/2012)

24. Η Επιχείρηση Προσωρινής Απασχόλησης (ΕΠΑ) ως άμεσος εργοδότης

- Μπορεί να είναι και φυσικό πρόσωπο όχι μόνο εταιρεία (ν.4093/2012)
- Όμιλος εταιρειών ως ενιαίος εργοδότης

25. Η μεταβολή του προσώπου του εργοδότη

Πδ 178/2002

Διατήρηση αμετάβλητων
των ωρών εργασίας επί



μεταβίβαση επιχείρησης
με διατήρηση της ταυτότητας της

- Πλήρης συνευθύνη του νέου εργοδότη για τις οφειλές του παλιού

26. Η ΠΡΟΣΛΗΨΗ

Ο έγγραφος τύπος δεν είναι αναγκαίος, οπότε και η προφορική πρόσληψη είναι έγκυρη επί σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου. Αντίθετα σε ειδικές συμβάσεις (π.χ. σύμβαση ορισμένου χρόνου, μερικής απασχόλησης, εκ περιτροπής εργασία κλπ) ο έγγραφος τύπος είναι στοιχείο κύρους της πρόσληψης.

27. Το βιβλιάριο υγείας ως όρος του κύρους της σύμβασης εργασίας σε συγκεκριμένα επαγγέλματα (π.χ. υπάλληλος ξενοδοχείων, χειριστές τροφίμων ή ποτών, απασχολούμενοι στον επισιτισμό κλπ.)

→ Η σύμβαση εργασίας με δοκιμή αντί 2 μήνες μπορεί να διαρκέσει πλέον έως 12 μήνες

(αρθ. 17 § 5Α ν.3899/2010)