

ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ: ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ

ΜΑΘΗΜΑ

ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ

ΕΠΙΜΕΛΕΙΑ

ΓΙΩΡΓΟΣ ΒΛΑΣΣΟΠΟΥΛΟΣ

ΔΙΚΗΓΟΡΟΣ – ΔΙΔΑΚΤΩΡ ΝΟΜΙΚΗΣ

Β' ΔΙΔΑΚΤΙΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ

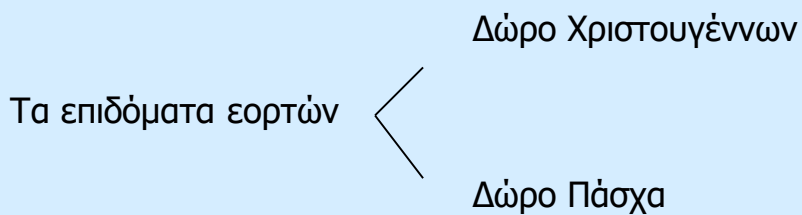
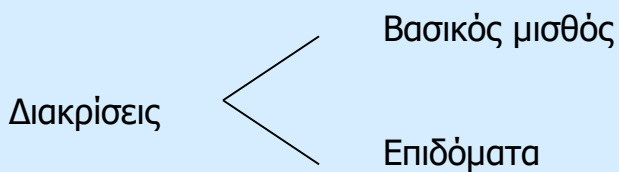
1. Η ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΤΗΣ ΣΧΟΛΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1) Οι υποχρεώσεις του εργοδότη

α) Μισθός:

Το αντάλλαγμα που καταβάλλει ο εργοδότης στον μισθωτό για την παροχή εργασίας από τον τελευταίο

- Μισθός ως μέσο βιοπορισμού
- Ο κοινωνικός μισθός



2. Παροχές με αμφισβητούμενο μισθολογικό χαρακτήρα

- Οι οικειοθελείς παροχές
- Οι αποζημιώσεις
- Τα φιλοδωρήματα

3.

Μισθός  νόμιμος (ή κατώτατος) με νόμο πλέον αντί ΕΓΣΣΕ
ατομικός
ειθισμένος

Μισθός  κατά χρόνο
κατ' αποκοπήν
bonus (επίδομα παραγωγικότητας)

4. Χρόνος πληρωμής μισθού

Συνέπειες μη έγκαιρης πληρωμής

α) αίτηση αγωγής

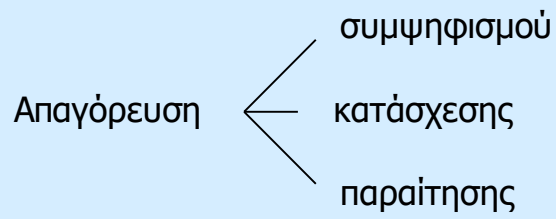
β) επίσχεση εργασίας (ΑΚ 325, 329, 349)

γ) κήρυξη του εργοδότη σε πτώχευση αν είναι έμπορος

δ) δυνατότητα να θεωρηθεί μονομερής βλαπτική μεταβολή αν ο χρόνος καθυστέρησης υπερβαίνει τους 2 μήνες (Ν. 4635/2019 αρθρ. 7)

ε) μήνυση (ΑΝ 690/1945 όπως ισχύει)

5.



Περιγραφή

α) Οι κάθε είδους μισθολογικής απαιτήσεως του μισθωτού υπόκεινται σε 5ετή παραγραφή που αρχίζει από την λήξη του έτους στο οποίο είναι δυνατή η δικαστική επιδίωξη της απαίτησης

β) Οι αξιώσεις των μισθωτών του Δημοσίου, Ν.Π.Δ.Δ., Ο.Τ.Α υπόκεινται σε 2ετή παραγραφή από την γέννηση τους

6.

2) Η υποχρέωση πρόνοιας του εργοδότη



Υποχρέωση εργοδότη να φροντίζει για τη προστασία του μισθωτού



Αποφυγή βλαπτικών ενεργειών

λήψη απαραίτητων μέτρων

7. α) Υποχρεωτική προστασία από κινδύνους ζωής ή υγείας του μισθωτού

→ Τα εργατικά ατυχήματα (Ν. 551/1915, ΑΝ 1846/1951 όπως ισχύουν)

Ορισμός: βίαιο και αιφνίδιο γεγονός που προκαλεί ανικανότητα για εργασία άνω των 4 ημερών, κατά την εκτέλεση ή εξ αφορμής της εργασίας

8. Οι επαγγελματικές ασθένειες

- Καταρχάς δεν αποτελεί εργατικό ατύχημα
- Όμως η εξακολούθηση από τον μισθωτό να ασχολείται, ύστερα από την εκδήλωση της ασθένειας, στην ίδια εργασία κάτω από τις ίδιες συνθήκες που είχαν συντελέσει στην επιβάρυνση της υγείας του, μετατρέπει την ασθένεια σε εργατικό ατύχημα (ΑΚ 662, 288)

Παραγραφή: 3ετής αν δηλώθηκε το ατύχημα ως εργατικό, αλλιώς 5ετής παραγραφή

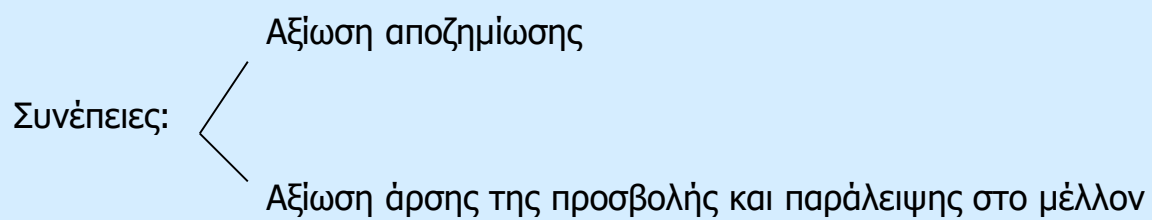
9.

- Υποχρέωση μικρότερης δυνατής παρέμβασης του εργοδότη στα προσωπικά δεδομένα του εργαζόμενου (Ν. 2472/1997 όπως ισχύει)

Οδηγία 115/2001 Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα

- Υποχρέωση σεβασμού της προσωπικότητας του εργαζόμενου Αρθρ. 2, 5 παρ.1, 22, 25 Σ, 57ΑΚ

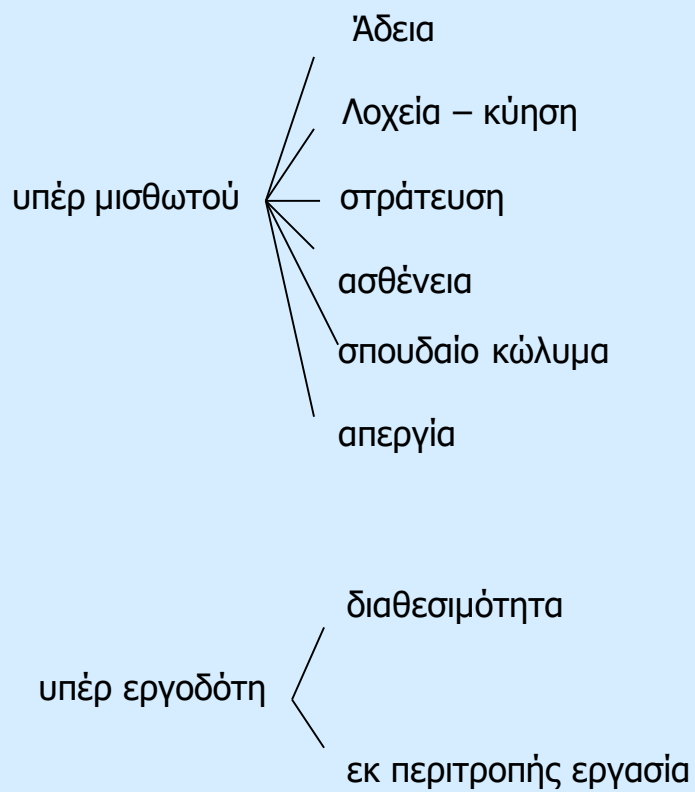
- Υποχρέωση (και όχι μόνο δικαίωμα) απασχόλησης



10. Η αναστολή της σχέσης εργασίας

Περιοδική μη εκπλήρωση κύριας υποχρέωσης που δεν διακινεί την σχέση εργασίας

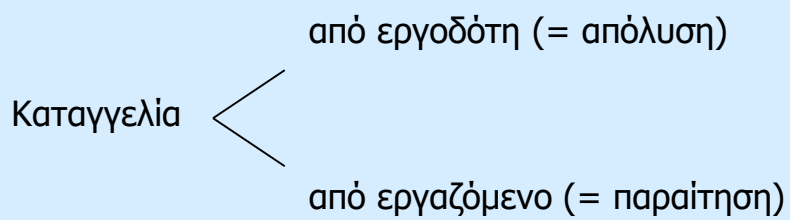
Νόμιμοι λόγοι



11. Η λύση της σχέσης εργασίας

A) Η καταγγελία της σχέσης εργασίας αορίστου χρόνου

Καταγγελία: είναι το δικαίωμα που έχει οποιοσδήποτε από τους συμβαλλόμενους να λύσει τη σύμβαση για το μέλλον με τη μονομερή βούληση του



12.

Καταγγελία: διαπλαστικό δικαίωμα διότι παρέχει εξουσία για κατάργηση μιας σχέσης

Αποτελέσματα καταγγελίας: αρχίζουνε από την στιγμή που η σχετική δήλωση φτάνει στο άλλο μέρος προς το οποίο απευθύνεται (167 ΑΚ)

13.

Η καταγγελία ασκείται → από το αρμόδιο όργανο του νομικού προσώπου

(ΑΚ 67, 68, 70)

Αλλιώς η καταγγελία θεωρείται ανυπόστατη ή άκυρη

14. Νομοθετικό καθεστώς καταγγελίας

N. 2112/1928, N. 3198/1955 όπως ισχύουν

Η απόλυση με καταγγελία

α) με προειδοποίηση (τακτική)

β) χωρίς προειδοποίηση (άμεση)

Ειδικά για τους εργάτες προβλέπεται μόνο άμεση καταγγελία, ενώ για τους υπαλλήλους είναι δυνατή η καταγγελία με ή χωρίς προειδοποίηση. Επί προειδοποιημένης καταγγελίας το ποσό της αποζημίωσης (ανάλογα με την προϋπηρεσία του εργαζόμενου) περιορίζεται στο 1/2 της αποζημίωσης επί άμεσης αποζημίωσης.

15. Προϋποθέσεις κύρους καταγγελίας

- Έγγραφος τύπος
- Καταβολή προβλεπόμενης αποζημίωσης βάση προϋπηρεσίας
- Ασφάλιση εργαζόμενου
- Μη καταχρηστικότητα

16. Η καταγγελία είναι αναιτιώδης δικαιοπραξία, δηλαδή ο εργοδότης δεν είναι υποχρεωμένος να αιτιολογήσει την απόλυση (υποστηρίζεται και η αντίθετη άποψη ιδίως μετά την κύρωση του Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη με τον Ν. 4359 /2016)

Πάντως ελέγχεται δικαστικά αν η καταγγελία ασκήθηκε καλόπιστα (άρθρ. 281 ΑΚ) ή καταχρηστικά, δεδομένου ότι η καταγγελία συνιστά ύστατη εκδήλωση του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη (βλ. και άρθρ. 25 Σ)

17. Συνέπειες ακυρότητας της καταγγελίας

- Υποχρέωση εργοδότη να επαναπασχολήσει τον μισθωτό
- Μισθοί υπερημερίας (δηλαδή υπαίτιας καθυστέρησης)
- Αποζημίωση λόγω ηθικής βλάβης (εφόσον αποδεικνύεται)

18. Αποσβεστικές προθεσμίες επί άκυρης καταγγελίας

- 3 μήνες από την επόμενη της απόλυσης για ακύρωση απόλυσης
- 6 μήνες για την αγωγή για την νόμιμη αποζημίωση, εφόσον ο μισθωτός θεωρεί έγκυρη την καταγγελία

19. Η έκτακτη καταγγελία

α) Επί υποβολής μήνυσης κατά του μισθωτού για διάπραξη αξιόποινης πράξης κατά την υπηρεσία του ή για απαγγελία κατηγορίας σε βαθμό πλημμελήματος.

Στην περίπτωση αυτή η απόλυση που ακολουθεί γίνεται χωρίς αποζημίωση.

β) Η ανώτερη βία

Ανώτερη βία: κάθε τυχερό γεγονός που δεν μπορεί να προβλεφθεί ούτε να εμποδιστεί ακόμη και με άκρα επιμέλεια (π.χ. διαταγή αρχής για κλείσιμο επιχείρησης)

Αν είναι οριστική η διακοπή λειτουργίας της επιχείρησης, κατά κανόνα δεν οφείλεται αποζημίωση

20. γ) Η πτώχευση

Δεν αποτελεί λόγο αυτοδίκαιης λύσης αλλά αποτελεί νόμιμο λόγο καταγγελίας.

Ασκείται από τον σύνδικο και απαιτείται έγγραφος τύπος ή αποζημίωση απόλυσης.

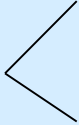
21. Το βάρος της απόδειξης

Κατά τον δικαστικό έλεγχο της ύπαρξης καταχρηστικότητας στην καταγγελία της σύμβασης, το βάρος της απόδειξης που φέρει ο εργαζόμενος είναι κομβικής σημασίας. Και τούτο διότι συχνά είναι δυσχερές, εκ των πραγμάτων, για τον εργαζόμενο να εξασφαλίσει μάρτυρες, ενώ και η πρόσβαση του σε έγγραφα δεν είναι ευχερής.

Στο δίκαιο μας, αντιστροφή του βάρους της απόδειξης προβλέπεται κατ' ουσίαν μόνο όταν ο εργαζόμενος επικαλείται άνιση μεταχείριση στην εργασία.

22. Οι ομαδικές απολύσεις

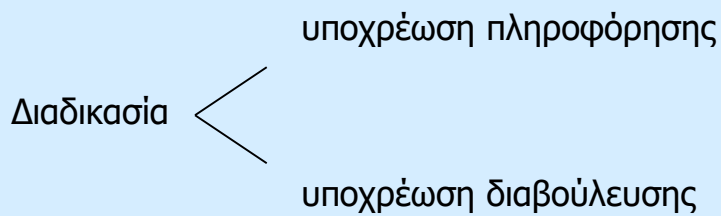
- Ν. 1387/1983 όπως τροποποιήθηκε και ισχύει
- Οδηγία 98/59 ΕΕ

Έννοια  δεν αφορούν το πρόσωπο των εργαζομένων
οφείλονται σε οικονομοτεχνικούς λόγους και αφορούν έναν
ορισμένο αριθμό εργαζομένων μιας παραγωγικής μονάδας σε
δεδομένο χρονικό διάστημα

23. Ομαδικές είναι οι απολύσεις που ξεπερνούν ανά μήνα

α) τους 6 εργαζόμενους σε επιχειρήσεις με προσωπικό 20-150 εργαζόμενους

β) το ποσοστό 5% και έως 30 άτομα εφόσον απασχολούνται πάνω από 150 εργαζόμενοι



Αν δεν τηρηθεί η διαδικασία αυτή από τον εργοδότη, οι ομαδικές απολύσεις είναι άκυρες.

24. Ειδική προστασία στις απολύσεις

α) συνδικαλιστικών στελεχών (Ν. 1264/1982)

Κατά κανόνα απαιτείται άδεια από την Επιτροπή Προστασίας Συνδικαλιστικών
Στελεχών

β) των προσλαμβανόμενων με αναγκαστική σύμβαση (ΑΜΕΑ, θυμάτων πολέμων
κλπ.).

Μόνο με απόφαση ειδικής επιτροπής

γ) των στρατευμένων

Προστατεύονται από απόλυση έως 1 έτος μετά την απόλυση τους από τις
Ένοπλες Δυνάμεις

25. Η μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας

- Ν. 2112/1920 αρ. 7

Δυνατότητες μισθωτού

- Να αποδεχθεί τη μεταβολή
- Να εμμένει στους αρχικούς όρους συνεχίζοντας την εργασία του
- Να αποχωρήσει θεωρώντας ότι η βλαπτική μεταβολή ισοδυναμεί με καταγγελία της σύμβασης εργασίας

26. Η τροποποιητική καταγγελία

Ο εργοδότης προτείνει μεταβολή όρων της σύμβασης συνδέοντας την απόρριψη της πρότασης του με καταγγελία της σύμβασης εργασίας

Και αυτή η υπό αίρεση καταγγελία ελέγχεται για κατάχρηση δικαιώματος (281 ΑΚ)

27.

Β) Η καταγγελία της σχέσης εργασίας ορισμένου χρόνου

Η σύμβαση ορισμένου χρόνου λήγει αζημίως κατά την λήξη της. Αν όμως λυθεί πρόωρα, τότε απαιτείται σπουδαίος λόγος (672 ΑΚ). Ο εργοδότης οφείλει να επικαλεστεί και να αποδείξει τον σπουδαίο λόγο.