

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α': ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΚΑΙ ΕΚΤΑΣΗ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

Η σχέση εξαρτημένης εργασίας είναι μία διαρκής ενοχική σχέση, η οποία λειτουργεί συνήθως για ένα μεγάλο χρονικό διάστημα αόριστης ή ορισμένης διάρκειας => ανάγκη ρύθμισης ή τροποποίησης των όρων εργασίας, ώστε να προσαρμόζονται στις μεταβαλλόμενες συνθήκες.

§1. Πηγές του εργατικού δικαίου: α) *Σύνταγμα* // β) *διεθνείς συμβάσεις* // γ) *νόμος* // δ) *ατομική ή συλλογική σύμβαση εργασίας (ΣΣΕ)* // ε) *διαιτητική απόφαση (ΔΑ)* // στ) *κανονισμός εργασίας* // ζ) *πρακτική εκμετάλλευσης ή επιχειρηματική συνήθεια* // η) *διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη* // θ) *δικαίωμα καταγγελίας της σύμβασης εργασίας*. Οι προαναφερθείσες πηγές βρίσκονται σε ιεραρχική σχέση μεταξύ τους.

- **Η αρχή της προστασίας** → Όταν οι διαφορετικής προέλευσης όροι ρυθμίζουν τα ίδια θέματα, τότε –σε περίπτωση σύγκρουσης– ανακύπτει το ζήτημα του ποια ρύθμιση τελικά θα υπερισχύσει. Προκύπτει ότι σκοπός των κανόνων του εργατικού δικαίου είναι να διασφαλίσουν στον εργαζόμενο ένα κατώτατο όριο προστασίας· παράβαση του τελευταίου δεν επιτρέπεται, ενώ βελτίωση της προστασίας αυτής υπέρ των εργαζομένων είναι δυνατή. Με τον τρόπο αυτό οι κανόνες του εργατικού δικαίου καταλήγουν να περιέχουν μονομερώς αναγκαστικό δίκαιο = η ιεραρχικά υποδεέστερη πηγή μπορεί να εξειδικεύει και να τροποποιεί τους όρους εργασίας της ιεραρχικά ανώτερης, αλλά μόνο προς το συμφέρον των εργαζομένων.

- **Η αρχή της εύνοιας ή της ευνοϊκότερης μεταχείρισης των μισθωτών** → Οι ατομικές συμβάσεις επιτρέπεται να αποκλίνουν από τους κανονιστικούς όρους της ΣΣΕ, αλλά μόνο υπέρ των εργαζομένων = οι ευνοϊκότεροι όροι της ατομικής σύμβασης υπερισχύουν των κανονιστικών όρων της συλλογικής.

- **Η αρχή της τάξεως** → Όταν επιχειρείται μια συλλογική ρύθμιση των όρων εργασίας, αυτή πρέπει να είναι ενιαία (γενική + αφηρημένη) = τυποποίηση των όρων εργασίας. Μάλιστα, αν αλλάξουν οι συνθήκες υπό τις οποίες προέκυψε η συλλογική ρύθμιση, τότε μπορεί να αντικαθίσταται με άλλη. Η συγκεκριμένη αρχή απευθύνεται στους κοινωνικούς εταίρους και ρυθμίζει μεταξύ άλλων τη σχέση συλλογικών ρυθμίσεων του αυτού επιπέδου (πρέπει να υποτάσσεται στην αρχή της προστασίας).

§2. Πρακτική της εκμετάλλευσης ή επιχειρησιακή συνήθεια: Είναι ο σταθερός (=διάρκεια, επανάληψη για ένα χρονικό διάστημα, ώστε να αναμένει κανείς ότι θα συνεχιστεί και στο μέλλον) και ομοιόμορφος (≠προσαρμογή στις συνθήκες συγκεκριμένου μισθωτού) χειρισμός από τον εργοδότη ορισμένων ζητημάτων, που προκαλεί την εντύπωση ότι γίνεται κατ' εφαρμογή κάποιου δεσμευτικού κανόνα. Με την πρακτική της εκμετάλλευσης ρυθμίζονται κατά τρόπο γενικό και αφηρημένο οι όροι εργασίας του συνόλου του προσωπικού ή κατηγορίας μισθωτών της εκμετάλλευσης. Σύνηθες αντικείμενό της είναι οι οικειοθελείς παροχές του εργοδότη, δηλ. εκείνες που χορηγεί στους εργαζομένους του χωρίς να έχει προς τούτο νομική υποχρέωση (π.χ. πριμ, bonus, επιδόματα, προσαυξήσεις, αποζημιώσεις). Η δημιουργία της επιχειρησιακής συνήθειας αποκλείεται, έστω κι αν η παροχή επαναλαμβάνεται κατά σταθερό και ομοιόμορφο τρόπο, όταν ο εργοδότης κατά τη χορήγηση της παροχής διατυπώσει επιφύλαξη· η τελευταία πρέπει να είναι σαφής (ρητή ή σιωπηρή) και να δηλώνει κατά τρόπο αναμφίβολο ότι ο εργοδότης αποκλείει τη νομική του δέσμευση ότι θα επαναλαμβάνει την παροχή αυτή στο μέλλον ή ότι διατηρεί το δικαίωμα να την περικόπτει εντελώς ή να μειώνει το ύψος της κατά την κρίση του. Η επιφύλαξη πρέπει να γίνει κατά την έναρξη καταβολής της παροχής ή έστω πριν δημιουργηθεί η πρακτική· μάλιστα, μπορεί να προβλέπεται στον κανονισμό εργασίας ή να έχει συμφωνηθεί στην ατομική σύμβαση.

Ο δεσμευτικός χαρακτήρας της πρακτικής προκύπτει από την ατομική σύμβαση εργασίας, αφού ο ο σταθερός και ομοιόμορφος χειρισμός από τον εργοδότη ορισμένων θεμάτων θεωρείται ως πρότασή του προς σύναψη σύμβασης, την οποία οι μισθωτοί αποδέχονται σιωπηρά. Η τροποποίηση ή κατάργηση της πρακτικής πρέπει να γίνεται με τα μέσα που προβλέπει το ιδιωτικό δίκαιο για τις συμβατικές δεσμεύσεις, δηλ. με ρητή ή σιωπηρή αντίθετη συμφωνία. Εφόσον στην επιχείρηση έχει διαμορφωθεί επιχειρησιακή συνήθεια, ο εργοδότης δεν είναι δυνατόν να περικόψει μονομερώς την καταβολή της παροχής ή να μειώσει το ύψος της ή γενικότερα να διακόψει τη συμπεριφορά που αποτελεί αντικείμενο της επιχειρησιακής συνήθειας, διότι αυτό συνιστά μονομερή βλαπτική μεταβολή. Αν ο εργαζόμενος –καίτοι γνωρίζει τη μείωση των αποδοχών του από τον εργοδότη– συνεχίζει να παρέχει την εργασία του αδιαμαρτύρητα, τότε καταρτίζεται σιωπηρά έγκυρη τροποποιητική σύμβαση.

Η επιχειρησιακή συνήθεια περιέχει κατ' ουσίαν μια συλλογική ρύθμιση των όρων εργασίας· γι' αυτό πρέπει να τροποποιείται ή να αντικαθίσταται από μια επίσης συλλογική. Οι κατ' ιδίαν ρυθμίσεις της δεν πρέπει να εξατομικεύονται και να συγκρίνονται μεμονωμένα με τη ΣΣΕ, αλλά θα πρέπει να διαπιστώνεται ποια είναι ευνοϊκότερη για την ολότητα των μισθωτών. Ο κανονισμός εργασίας, πάντως, μπορεί να τροποποιήσει τη συλλογική ρύθμιση που περιέχουν οι τυποποιημένες συμβάσεις εργασίας, έστω κι αν μεμονωμένοι μισθωτοί θίγονται από την τροποποίηση αυτή· αρκεί ότι η νέα ρύθμιση είναι ευνοϊκότερη για το σύνολο των μισθωτών της εκμετάλλευσής.

Για τη δημιουργία αντίθετης (αρνητικής) πρακτικής πρέπει να υπάρξει αντίθετη ομοιόμορφη συμπεριφορά του εργοδότη, η οποία να επαναληφθεί σταθερά για ένα χρονικό διάστημα, χωρίς να υπάρξει αντίδραση εκ μέρους των εργαζομένων (πάντως, επιβάλλεται περίσκεψη κατά την αξιολόγηση της αδράνειας των εργαζομένων).

§3. Εγκύκλιος ή γενική ανακοίνωση: Είναι η μονομερής ρύθμιση των όρων εργασίας από τον εργοδότη, η οποία πραγματοποιείται με την υπόσχεση μιας γενικής και αφηρημένης ρύθμισης. Η εγκύκλιος απευθύνεται στο σύνολο ή σε κατηγορίες του προσωπικού της εκμετάλλευσής, περιέχει κατά κανόνα βελτίωση των ισχυόντων όρων εργασίας και γνωστοποιείται με τη διανομή εντύπων, ανάρτηση ανακοίνωσης κλπ. Στην ουσία αποτελεί πρόταση του εργοδότη προς σύναψη σύμβασης, την οποία οι εργαζόμενοι αποδέχονται σιωπηρά.

§4. Πεδίο εφαρμογής του Εργατικού Δικαίου – Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας: Εξάρτηση ή μη αυτοτέλεια είναι η υποχρέωση του εργαζομένου να ακολουθεί τις οδηγίες του εργοδότη σχετικά με τον τρόπο, χρόνο, τόπο ή το είδος της παροχής εργασίας => ο εργαζόμενος θέτει την εργασία του στη διάθεση του εργοδότη, χωρίς να ευθύνεται για το αποτέλεσμα της {ακόμη κι όταν -λόγω των ειδικών προσόντων του και της υψηλής ή εμπιστευτικής θέσης που κατέχει στην επιχείρηση- διαθέτει πρωτοβουλία και συμμετέχει στη λήψη σοβαρών επιχειρηματικών ή εργοδοτικών αποφάσεων}. Συνήθως δεσμεύεται η επαγγελματική ελευθερία του εργαζομένου και πέραν του ωραρίου του (π.χ. απαγόρευση παράλληλης απασχόλησης σε ανταγωνιστική επιχείρηση).

Η εξάρτηση του εργαζομένου από τον εργοδότη είναι άλλοτε ευρύτερη και άλλοτε στενότερη, ανάλογα με τη φύση-είδος της παρεχόμενης εργασίας και το περιεχόμενο της σύμβασης εργασίας. Η υποχρέωση συμμόρφωσης εκ μέρους του εργαζομένου καλύπτει τις οδηγίες του εργοδότη σχετικά με **α) τον τρόπο παροχής εργασίας.** Όμως, υπάρχουν και εργαζόμενοι που αναπτύσσουν πρωτοβουλία κατά την παροχή εργασίας ή εργαζόμενοι οι οποίοι -λόγω των επιστημονικών-τεχνικών τους γνώσεων και δεξιοτήτων- παρέχουν την εργασία τους με τους κανόνες της τέχνης, της επιστήμης ή τα προσόντα τους, χωρίς να υπόκεινται στις οδηγίες του εργοδότη για τον τρόπο παροχής της. Και οι εργαζόμενοι αυτοί συνδέονται κατά κανόνα με σχέση εξαρτημένης εργασίας. Η υποχρέωση συμμόρφωσης στις οδηγίες του εργοδότη σχετικά με τον τρόπο παροχής της εργασίας είναι χαλαρή και στην περίπτωση των δημοσιογράφων, ανταποκριτών, καλλιτεχνών κλπ. // **β) τον τόπο και χρόνο**

παροχής της εργασίας. Στη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, η εργασία παρέχεται είτε εντός είτε εκτός των εγκαταστάσεων της επιχείρησης (π.χ. περιοδεύων πωλητής). Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας μπορεί να υπάρχει ακόμη κι αν ο εργαζόμενος παρέχει την εργασία στην κατοικία του, εφόσον συντρέχουν τα λοιπά στοιχεία της εξάρτησης (δηλ. δέσμευση ως προς τον τρόπο και χρόνο παροχής της εργασίας, αυτοπρόσωπη παροχή κλπ). Ως προς τον χρόνο εργασίας, η υποχρέωση συμμόρφωσης του εργαζόμενου στις οδηγίες του εργοδότη μπορεί να κλιμακώνεται από την πλήρη συμμόρφωση μέχρι τη χαλαρή τήρηση κάποιων ελάχιστων οδηγιών.

Γενικά σημειώνεται ότι η έλλειψη μιας ή περισσότερων ενδείξεων της εξάρτησης δεν σημαίνει κατ' ανάγκη ότι δεν υπάρχει σχέση εξαρτημένης εργασίας. Στις περιπτώσεις αυτές χρησιμοποιούνται συμπληρωματικά κριτήρια, όπως: **η ένταξη του μισθωτού στην εκμετάλλευση** (=αν έχει ενταχθεί και χρησιμοποιεί κατά την παροχή της εργασίας του την οργάνωση, τις εγκαταστάσεις, τον τεχνικό εξοπλισμό, την εργασία άλλων μισθωτών κλπ), **το αν παρέχει την εργασία του αυτοπροσώπως ή/και αποκλειστικά στον συγκεκριμένο εργοδότη, το ότι ο εργοδότης του καταβάλλει τα έξοδα μετακινήσεων κλπ.** Άλλωστε, το στοιχείο της εξάρτησης προκύπτει από την ποιότητα της εξαρτημένης εργασίας, η οποία δικαιολογεί και την ειδική προστασία του εργαζομένου από το Εργατικό Δίκαιο.

Τέλος, κατά την εκτίμηση αν πρόκειται για σχέση εξαρτημένης ή μη εργασίας, σημασία δεν έχει ο χαρακτηρισμός που προσέδωσαν οι συμβαλλόμενοι στη σχέση εργασίας, αλλά η αντικειμενική εκτίμηση των όρων που συμφωνήθηκαν και υπό τους οποίους πράγματι παρέχεται η εργασία.

Η έννοια της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας συνδέεται με την εφαρμογή των κανόνων του Εργατικού Δικαίου (αναγκαστικός χαρακτήρας). Το ίδιο ισχύει και για πρόσωπα εξομοιούμενα με εργαζομένους (βλ. άρθρο 1 §2 του Ν 1876/1990).

§5. Διάκριση της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας από συγγενείς έννοιες:

 **Σύμβαση ανεξάρτητων υπηρεσιών** → Ο εργαζόμενος αναλαμβάνει την υποχρέωση να παρέχει την εργασία του στον εργοδότη για ορισμένο ή αόριστο χρόνο έναντι μισθού (ΑΚ 648). Μάλιστα, δεν δεσμεύεται από τις οδηγίες του εργοδότη σχετικά με τον τρόπο, χρόνο και τόπο παροχής της εργασίας, ούτε υποβάλλεται στο διευθυντικό του δικαίωμα· οφείλει μόνο να παρέχει την εργασία του υπό τους όρους που προβλέπει η σύμβαση {π.χ. ο εμπορικός αντιπρόσωπος, ο οποίος πωλεί τα προϊόντα μιας επιχείρησης σε τιμές που ορίζει αυτή, αλλά έχει πλήρη ελευθερία δράσεως και αμείβεται με προμήθεια, εκδίδοντας δελτία παροχής υπηρεσιών}. Στη σύμβαση ανεξάρτητων υπηρεσιών δεν ισχύει το Εργατικό Δίκαιο, αλλά οι διατάξεις του ΑΚ για τη σύμβαση εργασίας ≠ ΑΚ 660-661, 663, 666-667, 677-678, 680.

 **Σύμβαση έργου** → Ο εργολάβος αναλαμβάνει την υποχρέωση να εκτελέσει ένα έργο και ο εργοδότης να καταβάλει τη συμφωνημένη αμοιβή (ΑΚ 681)· με την ολοκλήρωση του έργου λύεται αυτοδικαίως η σύμβαση {π.χ. οι ταπητεργάτριες που κατασκευάζουν τάπητες στις εγκαταστάσεις του εργοδότη με υλικά και σχέδιά του, πληρώνονται κατ' αποκοπή και ανάλογα με τον αριθμό των χιλιοκόμβων κάθε τάπητος και εκτελούν το έργο τις ημέρες και ώρες που επιθυμούν, πάντα όμως μέσα στις ώρες που είναι ανοικτός ο χώρος και τα μηχανήματα υφάνσεως}. Αντικείμενο της σύμβασης έργου είναι το έργο καθεαυτό (δηλ. το αποτέλεσμα, η επίτευξη της εργασίας), γι' αυτό τον κίνδυνο -μέχρι να γίνει η παράδοση στον εργοδότη- φέρει ο εργολάβος. Μάλιστα, ο τελευταίος διαθέτει πρωτοβουλία, δεν δεσμεύεται από εντολές και οδηγίες του εργοδότη, οφείλει μόνο να εκτελέσει το έργο σύμφωνα με τους όρους της σύμβασης και μπορεί να χρησιμοποιήσει τρίτα πρόσωπα ή/και το δικό του εξοπλισμό κατά την εκτέλεση του έργου.

🚦 **Σύμβαση εταιρίας** → Δημιουργείται όταν δύο ή περισσότεροι αναλαμβάνουν αμοιβαίως την υποχρέωση να επιδιώκουν με κοινές εισφορές κοινό (κυρίως οικονομικό) σκοπό (=πρόθεση εταιρικής συνεργασίας)· τον κίνδυνο για τη λειτουργία της εταιρίας αναλαμβάνουν οι εταίροι. Η εισφορά ενός ή περισσότερων εταίρων μπορεί να συνίσταται στην παροχή της εργασίας τους· είναι δυνατό ο εταίρος που συνεισφέρει μόνο την εργασία του να μην συμμετέχει στις ζημιές της εταιρίας. Εξάλλου, η διαχείριση των εταιρικών υποθέσεων μπορεί να ανατίθεται σε έναν ή σε ορισμένους μόνο από τους εταίρους, ενώ οι λοιποί να αποκλείονται. Αν οι εταίροι προσφέρουν την προσωπική τους εργασία όχι ως εισφορά, αλλά για να ασκήσουν τη διαχείριση των εταιρικών υποθέσεων μπορεί να συμφωνηθεί και αμοιβή. Τέλος, δυνατή είναι και η παράλληλη ύπαρξη σύμβασης εταιρίας και εργασίας- π.χ. όταν ο εταίρος –εκτός από την εταιρική του εισφορά- παρέχει στην εταιρία και εργασία με σχέση εξαρτημένης εργασίας.

Περίπτωσηλογία: α) ισότιμη συνεργασία (=έλλειψη εξάρτησης του προσφέροντος εργασία από τον αποδέκτη της εργασίας). **β) σύμβαση αφανούς εταιρίας**- π.χ. η συνεκμετάλλευση γκαρνταρόμπας κέντρου, αντί ορισμένου ποσοστού επί των κερδών. **γ) σύμβαση εργασίας επί κοινωνίας δικαιώματος (ΑΚ 785)**, όταν ένας από τους κοινωνούς του δικαιώματος παρέχει επιπλέον και την εργασία του για την εκμετάλλευση του κοινού πράγματος

🚦 **Μίσθωση πράγματος (μικτή σύμβαση)** → Συχνά η παροχή εργασίας συνδυάζεται με την παροχή χρήσης πράγματος- π.χ. ο ιδιοκτήτης φορτηγού αυτοκινήτου αναλαμβάνει να μεταφέρει τα προϊόντα επιχείρησης με το αυτοκίνητό του. Όταν, ο εργαζόμενος χρησιμοποιεί κατά την παροχή της εργασίας του μηχανήματα ή σκεύη μεγάλης αξίας, τότε υπάρχει μια μικτή σύμβαση, στην οποία οι περισσότερες παροχές του ενός αντισυμβαλλόμενου ανήκουν σε περισσότερα είδη (τύπους) συμβάσεων. Στην περίπτωση αυτή θα πρέπει να εξετάζεται ποια από τις παροχές είναι –κατά τη θέληση των μερών, αλλά και αντικειμενικά, η κύρια, χάριν της οποίας δημιουργήθηκε η παρεπόμενη. Για παράδειγμα, η μίσθωση φορτηγού αυτοκινήτου δημόσιας χρήσεως που θα οδηγείται από τον ιδιοκτήτη του για τη μεταφορά του προσωπικού και των υλικών επιχειρήσεως αντί ημερήσιας αποζημίωσης και των καυσίμων είναι σύμβαση μεταφοράς δια γης (εφαρμόζονται οι διατάξεις του ΑΚ για τη σύμβαση έργου). Κατά τον ίδιο τρόπο, η παραχώρηση κατοικίας από τον εργοδότη στον εργαζόμενο (π.χ. θυρωρό πολυκατοικίας) αποτελεί μεν μικτή σύμβαση (μίσθωση πράγματος και σύμβαση εργασίας), αλλά προέχει η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας και γι' αυτό η παροχή κατοικίας θεωρείται μισθός σε είδος. Τέλος, η μίσθωση της εργασίας επαγγελματία δύτε και του καταδυτικού του σκάφους για την εκτέλεση ορισμένων εργασιών αντί ημερήσιας αμοιβής (στην οποία συμπεριλαμβάνεται η αμοιβή του δύτε, το αντάλλαγμα χρήσεως του καταδυτικού σκάφους, ο μισθός του χειριστή και η αξία των καυσίμων) αποτελεί σύμβαση ανεξάρτητων υπηρεσιών.

§6. Παροχή εργασίας με βάση οικογενειακή ή συγγενική σχέση, σχέση φιλίας ή μνηστείας: Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας προϋποθέτει ότι ο εργαζόμενος έχει τη βούληση να παρέχει έναντι αμοιβής την εργασία του υπό τις εντολές και οδηγίες του εργοδότη και ότι ο τελευταίος έχει την αντίστοιχη βούληση να αποδέχεται την εργασία αυτή καταβάλλοντας αμοιβή. Όπου η παραπάνω (δικαιοπρακτική) βούληση ελλείπει, η εργασία παρέχεται με βάση άλλου είδους σχέση (έστω κι αν τηρούνται ο εντολές και οδηγίες του προσώπου που αποδέχεται την εργασία), π.χ. λόγω οικογενειακού ή συγγενικού δεσμού (π.χ. ΑΚ 1508, 1389 επ.), φιλίας ή μνηστείας, λόγω ηθικού καθήκοντος ή από λόγους ιδεολογικούς, ηθικούς, πολιτικούς κλπ. Και σε αυτές τις περιπτώσεις, πάντως, μπορεί να λειτουργήσει σύμβαση εργασίας, αν η προσφερόμενη εργασία υπερβαίνει το εκ της συγγενικής, οικογενειακής κλπ σχέσεως επιβαλλόμενο μέτρο.

Σημειώνεται ότι όταν ένα πρόσωπο με την ελεύθερη και νομικά ισχυρή βούλησή του παρέχει την εργασία του σε κάποιον άλλο, προκειμένου να εκπληρώσει την –κατά την κρίση του- ηθική υποχρέωση προς αλληλοσυμπάρσταση λόγω της υφιστάμενης στενής φιλίας, συγγένειας κλπ, τότε αυτοδεσμεύεται => δεν δικαιούται να ζητήσει την επιστροφή της ωφέλειας και να διαψεύσει την

εμπιστοσύνη που θεμελίωσε ο πλουτήσας στη συμπεριφορά του. Μόνον εφόσον η παροχή της εργασίας έγινε για αιτία που δεν επακολούθησε (π.χ. παροχή εργασίας κατά τη διάρκεια μνηστείας και ενόψει της τέλεσης γάμου, ο οποίος δεν έγινε) μπορεί να αξιωθεί η επιστροφή του πλουτισμού (ΑΚ 904 επ.).

§7. Εργαζόμενοι που δεν υπάγονται στην εργατική νομοθεσία: Οι οικιακοί μισθωτοί (εργάτες ή υπάλληλοι- π.χ. καμαριέρα, δάσκαλος κατ' οίκον) είναι εργαζόμενοι οι οποίοι με την εργασία τους εξυπηρετούν τις προσωπικές ή οικογενειακές ανάγκες του εργοδότη και των μελών της οικογένειάς του. Μπορεί να είναι οικόσιτοι, δηλ. να διαμένουν και να διατρέφονται στην κατοικία του εργοδότη (βλ. και ΑΚ 660-661, 663)· οι παροχές κατοικίας και τροφής είναι δυνατόν να θεωρούνται -κατά τη συμφωνία των μερών- τμήμα των αποδοχών τους. Μάλιστα, αναστέλλεται η παραγραφή των αξιώσεων των υπηρετών κατά των κυρίων κατά τη διάρκεια της υπηρεσιακής σχέσης, αλλά όχι για πάνω από 15 χρόνια (ΑΚ 256 §4).

Η εργασία των οικόσιτων μισθωτών είναι ιδιάζουσα, γιατί ο εργαζόμενος διανυκτερεύει και διατρέφεται στην κατοικία του εργοδότη, δηλ. παρέχει την εργασία του υπό ειδικές συνθήκες εμπιστοσύνης και μέριμνας εκ μέρους του εργοδότη. Παράλληλα, ο οικόσιτος μισθωτός βρίσκεται στη διάθεση του εργοδότη όλες τις μέρες της εβδομάδας και –επιπλέον- δεν ακολουθεί κάποιο ωράριο. Οι προηγούμενες ειδικές περιστάσεις δικαιολογούν την εξαίρεση των οικόσιτων οικιακών μισθωτών από την εφαρμογή των διατάξεων για τα χρονικά όρια εργασίας· δεν ισχύουν, επίσης, οι διατάξεις για την υπερεργασία, τις υπερωρίες, τις προσαυξήσεις της υπερεργασίας και των υπερωριών. Αναλόγως, δεν έχουν εφαρμογή οι διατάξεις για την απαγόρευση της εργασίας Κυριακών και νόμιμων αργιών· εξάλλου, εξαιρούνται από **α) την ασφάλιση του ΟΑΕΔ // β) τις διατάξεις για τα εργατικά ατυχήματα**. Ο εργοδότης υποχρεούται να διαρρυθμίζει το χρόνο εργασίας και αναπαύσεως του οικόσιτου οικιακού μισθωτού κατά τρόπο ώστε να εξασφαλίζεται η υγεία του κι η άσκηση των θρησκευτικών και πολιτικών καθηκόντων του (ΑΚ 663). Ισχύουν τα κατώτατα όρια μισθών/ημερομισθίων των εθνικών γενικών ΣΕΕ (ΕΓΣΣΕ) + οι διατάξεις για τα επιδόματα εορτών και για την άδεια αναπυλκής. Αν τυχόν έχει συμφωνηθεί με ατομική σύμβαση εργασίας ή έχει διαμορφωθεί σε ορισμένο τόπο ειθισμένος μισθός υψηλότερος από τα κατώτατα όρια των ΕΓΣΣΕ, τότε ισχύει ο υψηλότερος αυτός μισθός. Τέλος, σε περίπτωση απόλυσης, δικαιούνται αποζημίωση εργατοτεχνίτη.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β': ΕΙΔΗ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

§1. Σύμβαση εργασίας αορίστου και ορισμένου χρόνου: Αορίστου χρόνου είναι η σύμβαση, όταν οι συμβαλλόμενοι δεν έχουν συμφωνήσει ορισμένη διάρκεια για την παροχή της εργασίας, ούτε η διάρκεια αυτή συνάγεται από το είδος και το σκοπό της εργασίας (ΑΚ 669 §2) + όταν η λύση της εξαρτάται από την επέλευση γεγονότος μέλλοντος και αβέβαιου.

Ορισμένου χρόνου είναι η σύμβαση, όταν οι συμβαλλόμενοι έχουν συμφωνήσει ότι η σύμβαση θα έχει ορισμένη διάρκεια, η οποία μπορεί να συνάγεται και από το είδος ή το σκοπό της εργασίας· μάλιστα, η σύμβαση αυτού του είδους παύει αυτοδικαίως με την πάροδο του ορισμένου χρόνου, χωρίς να απαιτείται καταγγελία ή προειδοποίηση ή οποιαδήποτε άλλη ενέργεια από τα μέρη (άρθρο 669 §1).

Ι. Συμβατική ελευθερία των μερών και τα όριά της (άρθρο 8 §3 του Ν. 2112/20): Κατά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας, οι συμβαλλόμενοι απολαμβάνουν συμβατικής ελευθερίας· άρα, έχουν κατ' αρχήν ευχέρεια να συνάπτουν σύμβαση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου. Η ευχέρεια αυτή, όμως, είναι περιορισμένη. Στις συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας κυριαρχεί ο τύπος

της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου· αντίθετα, η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου λύεται χωρίς να παρέχεται στον εργαζόμενο αποζημίωση ή οποιαδήποτε άλλη προστασία (+ ΑΚ 672). Στην ατομική σύμβαση εργασίας δεν υπάρχει κατά κανόνα διαπραγματευτική ισοτιμία και ο εργαζόμενος συχνά υποχρεούται να αποδέχεται τους όρους που υπαγορεύει ο εργοδότης. Για την αντιμετώπιση του ζητήματος αυτού ισχύει το άρθρο 8 §3 Ν 2112/1920· παρά το γράμμα της διάταξης, η εφαρμογή της δεν εξαρτάται από την ύπαρξη καταστρατηγητικής πρόθεσης, αλλά αρκεί το γεγονός ότι η συνομολόγηση του ορισμένου χρόνου δεν δικαιολογείται από τη φύση και το σκοπό της εργασίας ή από τις ανάγκες της εκμετάλλευσης, το συμφέρον του μισθωτού και τις λοιπές συνθήκες της συγκεκριμένης περίπτωσης.

II. Σύμβαση εργασίας με ακριβώς καθορισμένη διάρκεια: Η σύμβαση εργασίας είναι ορισμένου χρόνου όταν η διάρκειά της έχει προσδιοριστεί ακριβώς· π.χ. με τον καθορισμό μιας συγκεκριμένης διάρκειας της σύμβασης ή την επέλευση ενός μέλλοντος και βέβαιου γεγονότος (π.χ. συμπλήρωση ορίου ηλικίας) ή με την πάροδο μιας προθεσμίας για τη λήξη της σύμβασης. Η ημερομηνία λήξης ή η ορισμένη διάρκεια της σύμβασης πρέπει να είναι συγκεκριμένη και σαφής.

III. Ορισμένη διάρκεια προκύπτουσα από το είδος και το σκοπό ή τις ανάγκες της εκμετάλλευσης: Πρέπει η διάρκεια της σύμβασης να συνδέεται –κατά τη βούληση των μερών- με το είδος ή το σκοπό της παρεχόμενης εργασίας· έτσι, ο εργαζόμενος πρέπει να γνωρίζει και να έχει αποδεχθεί ότι η παροχή της εργασίας του θα έχει ορισμένη διάρκεια λόγω του είδους και του σκοπού της. Επιπλέον, πρέπει η λήξη του ορισμένου χρόνου να είναι προβλέψιμη, έστω και κατά μία χαλαρή προσέγγιση. Τέλος, η διαπίστωση ότι επήλθε πράγματι λύση της σύμβασης πρέπει να είναι ευχερής και προσιτή και στα δύο μέρη, δηλ. πρέπει να εξαρτάται από τη συνδρομή αντικειμενικών και αναμφισβήτητων λόγων. Σε περίπτωση αμφισβήτησης, το δικαστήριο δεν δεσμεύεται από το χαρακτηρισμό που προσέδωσαν τα μέρη σ' αυτήν.

IV. Διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου: Περιορισμούς στη συμβατική ελευθερία των μερών που συνάπτουν συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου θέτει και η απαγόρευση κατάχρησης δικαιώματος (ΑΚ 281)- π.χ. η συνομολόγηση ορισμένου χρόνου, όταν δεν δικαιολογείται από τη φύση της εργασίας, τις ανάγκες της επιχείρησης ή άλλους αντικειμενικούς λόγους, προσκρούει στην καλή πίστη. Η συμβατική ελευθερία υπηρετεί την αυτονομία και την ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητας του ατόμου· όταν, όμως, καταλήγει να επιβάλλεται η βούληση του ισχυρότερου στο ασθενέστερο μέρος, τότε η άσκηση της συμβατικής ελευθερίας υπερβαίνει το σκοπό της. Κατά πάγια νομολογία, εφόσον η σύναψη αλληπάλλληλων συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου δεν δικαιολογείται από τη φύση της εργασίας ή τις ανάγκες της εκμετάλλευσης, αυτές θεωρούνται ως μία ενιαία σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου· μάλιστα, αυτό γίνεται δεκτό και επί διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου μεταξύ των οποίων μεσολαβεί μικρή διακοπή της εργασίας. Με άλλα λόγια, εφόσον η συνομολόγηση του ορισμένου χρόνου προσκρούει στο άρθρο 8 §3 Ν 2120/1920, τότε ο όρος αυτός είναι άκυρος και η σύμβαση εργασίας θεωρείται αορίστου χρόνου· η ακυρότητα αυτή είναι σχετική, δηλ. μπορεί να την επικαλεσθεί μόνο ο εργαζόμενος υπέρ του οποίου έχει ταχθεί.

V. Επιτρεπόμενες συμβάσεις ορισμένου χρόνου:

✓ *Ο μισθωτός προσλαμβάνεται από επιχείρηση που λειτουργεί εποχιακά ή για να προσφέρει εποχιακή εργασία.* Το έργο μπορεί, μάλιστα, να ολοκληρώνεται σε μια μέρα (π.χ. σερβιτόρος που προσλαμβάνεται για μια δεξίωση) ή σε λίγες ώρες. Στις περιπτώσεις αυτές υπάρχει προθεσμία, γιατί είναι βέβαια η λύση της σύμβασης σε ένα προβλέψιμο (έστω και κατά προσέγγιση χρόνο).

✓ *Όταν η επιχείρηση επιδιώκει με την πρόσληψη να αντιμετωπίσει συγκεκριμένες ή*

έκτακτες ανάγκες περιορισμένης και προβλέψιμης διάρκειας.

- ✓ *Η σύμβαση εργασίας του ιδιωτικού εκπαιδευτικού.*
- ✓ *Όταν ο μισθωτός προσλαμβάνεται για να εκτελέσει ορισμένο έργο, έστω κι αν η διάρκεια εκτέλεσης δεν μπορεί να προσδιοριστεί εκ των προτέρων ακριβώς.*
- ✓ *Όταν ειδικοί λόγοι (π.χ. σχέσεις του εργοδότη με το Δημόσιο) καθιστούν το μέλλον της επιχειρηματικής δραστηριότητας αβέβαιο.*
- ✓ *Όταν η συνομολόγηση ορισμένου χρόνου γίνεται προς το συμφέρον του μισθωτού ή γίνεται με σκοπό τη δοκιμή του εργαζομένου.*

VI. Όριο ηλικίας-Μικτές συμβάσεις εργασίας-Ρήτρα μονιμότητας-Ισόβια σύμβαση εργασίας:

Συχνά συμφωνείται ότι ο εργαζόμενος, με τη συμπλήρωση ορισμένου ορίου ηλικίας, αποχωρεί αυτοδικαίως και λύεται η σχέση εργασίας του (=σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου). Η θέσπιση του ορίου ηλικίας εκφράζει τη βούληση των μερών να έχει η σύμβαση εργασίας μια ορισμένη ανώτατη διάρκεια, αν –βέβαια- εντωμεταξύ δεν μεσολαβήσει κάποιο έκτακτο γεγονός, το οποίο θα οδηγήσει στη σύμβαση πριν τη συμπλήρωση του ορίου ηλικίας.

Οι συμβαλλόμενοι μπορούν να διαμορφώσουν μικτούς τύπους συμβάσεων που έχουν στοιχεία τόσο αορίστου όσο και ορισμένου χρόνου- π.χ. τα μέρη συμφωνούν μια ανώτατη διάρκεια της σύμβασης, με την πάροδο της οποίας η σύμβαση λύεται αυτοδικαίως, αλλά παράλληλα δέχονται ότι –κατά τη διάρκεια της σύμβασης- το ένα ή και τα δύο μέρη έχουν δικαίωμα να καταγγέλλουν τη σύμβαση για οποιοδήποτε λόγο. Επί της καταγγελίας πριν από τη συμπλήρωση του ορισμένου χρόνου, η σύμβαση θεωρείται αορίστου χρόνου. Επίσης, αν η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου περιέχει όρο για πρόωρη καταγγελία της σύμβασης με καταβολή αποζημίωσης, τότε η σύμβαση μετατρέπεται αυτοδικαίως σε αορίστου χρόνου κατά την πρόωρη καταγγελία.

Ρήτρα μονιμότητας χαρακτηρίζεται ο όρος, σύμφωνα με τον οποίο ο εργοδότης δεν επιτρέπεται να καταγγείλει τη σύμβαση (συνήθως αορίστου χρόνου) παρά μόνο για ορισμένους λόγους και αφού ακολουθήσει ορισμένη διαδικασία· στις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, όπου η καταγγελία επιτρέπεται μόνο για σπουδαίο λόγο, η ρήτρα μονιμότητας δεν είναι αναγκαία.

Η ισόβια σύμβαση εργασίας προβλέπεται στο ΑΚ 670· η διάταξη αυτή έχει αναγκαστικό χαρακτήρα, δηλ. το δικαίωμα καταγγελίας του μισθωτού δεν επιτρέπεται να αποκλειστεί ή να περιοριστεί με συμφωνία (ΑΚ 679). Τονίζεται, τέλος, ότι η απαγόρευση της δέσμευσης πέραν της 5ετίας ισχύει μόνο για τον εργαζόμενο.

VII. Μετατροπή σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου σε αορίστου (ΑΚ 671):

Πρέπει ο εργαζόμενος να συνεχίζει να προσφέρει την αυτήν εργασία για εύλογο χρονικό διάστημα. Η μη εναντίωση του εργοδότη προϋποθέτει τη γνώση του ότι έληξε η ορισμένη διάρκεια της σύμβασης· αντίθετα, η εναντίωσή του μπορεί να συνίσταται είτε στην απόκρουση της εργασίας είτε και σε δήλωση ότι δέχεται την παράταση της σύμβασης για ένα βραχύ χρονικό ή με διαφορετικούς όρους. Η διάταξη του ΑΚ 671 δεν εφαρμόζεται στις περιπτώσεις όπου ο νόμος αποκλείει τη σύναψη της σύμβασης ή απαιτεί την τήρηση ορισμένης διαδικασίας ή ορισμένου τύπου γι' αυτό· το ίδιο ισχύει κι αν οι ίδιοι οι συμβαλλόμενοι απέκλεισαν τη σιωπηρή παράταση της σύμβασης ή προέβλεψαν για τη σύναψη/παράτασή της την τήρηση ορισμένης διαδικασίας ή ορισμένου τύπου. Έστω, όμως, κι αν απέκλεισαν τα μέρη την εφαρμογή του ΑΚ 671, δεν αποκλείεται η σιωπηρή παράταση της σύμβασης, αν από τα πραγματικά περιστατικά συνάγεται τροποποίηση της αρχικής βούλησης των μερών (ΑΚ 361). Καίτοι η παράταση της σύμβασης αποτελεί συνέχιση της παλαιάς, ο ορισμένος χρόνος δεν προσμετράται στη διάρκεια της σύμβασης προκειμένου να υπολογιστεί η νόμιμη αποζημίωση λόγω καταγγελίας.

§2. Σύμβαση εργασίας με δοκιμή: Υπάρχει όταν ο εργοδότης διατηρεί για ένα εύλογο χρονικό διάστημα (=χρονική περίοδος) το δικαίωμα να κρίνει αν ο εργαζόμενος διαθέτει τις απαιτούμενες για τη συγκεκριμένη θέση εργασίας ικανότητες, προσόντα και επιμέλεια, προκειμένου να προχωρήσει σε οριστική πρόσληψη. Η πρόσληψη με δοκιμή είτε συμφωνείται με την ατομική σύμβαση εργασίας είτε επιβάλλεται από νόμο, ΣΣΕ, κανονισμό εργασίας κλπ. Η κρίση για την καταλληλότητα του μισθωτού ανήκει στον εργοδότη ή σε τρίτο (π.χ. Συμβούλιο).

Η σύμβαση εργασίας με δοκιμή εμφανίζεται συνήθως με τις εξής μορφές > ως σύμβαση εργασίας *α) αορίστου χρόνου, η οποία κατά τη διάρκεια της δοκιμής τελεί υπό τη διαλυτική αίρεση ότι θα ισχύει μέχρι να καταγγελθεί από τον εργοδότη για ακαταλληλότητα του μισθωτού.* Η καταγγελία κατά τη διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου ελέγχεται για τυχόν κατάχρηση δικαιώματος· αν παρέλθει η δοκιμαστική περίοδος χωρίς να πληρωθεί η αίρεση, η σύμβαση εργασίας συνεχίζεται, συνυπολογιζόμενου και του χρόνου της δοκιμαστικής περιόδου στην προϋπηρεσία του μισθωτού. //

β) ορισμένου χρόνου, η οποία λύεται αυτοδικαίως με την πάροδο της δοκιμαστικής περιόδου (οπότε θα κρίνει ο εργοδότης αν αυτή υπήρξε ευδόκιμη για τη σύναψη οριστικής σύμβασης εργασίας. Τα μέρη δύνανται να καταγγείλουν τη σύμβαση μόνο για σπουδαίο λόγο (ΑΚ 672). Είναι δυνατόν, επίσης, η σύμβαση να μετατραπεί σε αορίστου χρόνου, εφόσον ισχύουν οι προϋποθέσεις του ΑΚ 671, οπότε πάλι συνυπολογίζεται ο χρόνος της δοκιμαστικής περιόδου στην προϋπηρεσία του μισθωτού.

Ι. Δοκιμαστική περίοδος: Πρέπει να είναι εύλογης διάρκειας και να ανταποκρίνεται στο χρονικό διάστημα που κατά τις περιστάσεις απαιτείται προκειμένου να ελεγχθούν οι ικανότητες του εργαζόμενου, σύμφωνα με τις απαιτήσεις της συγκεκριμένης θέσης εργασίας· μάλιστα, στις συμβάσεις εργασίας με δοκιμή ορισμένου χρόνου, η συνομολόγηση μακράς δοκιμαστικής περιόδου δεν επιτρέπεται, γιατί ο ορισμένος χρόνος δεν δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους. Οι πρώτοι 12 μήνες απασχόλησης στις συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου θεωρούνται εκ του νόμου –εκτός αν υπάρχει αντίθετη συμφωνία– δοκιμαστική περίοδος· μετά τη συμπλήρωση του δωδεκαμήνου η καταγγελία μπορεί να γίνει χωρίς προειδοποίηση και χωρίς αποζημίωση.

§3. Σύμβαση ετοιμότητας προς εργασία: Αντικείμενο της σύμβασης είναι η ετοιμότητα του εργαζόμενου προς παροχή εργασίας, δηλ. η δέσμευση του ελεύθερου χρόνου του και η θέση της εργασιακής του δύναμης στη διάθεση του εργοδότη, για να την χρησιμοποιήσει όποτε εκείνος κρίνει.

➤ **Γνήσια ετοιμότητα προς εργασία** > Απαιτείται πλήρης δέσμευση του ελεύθερου χρόνου του εργαζόμενου = κατά τη διάρκεια του ωραρίου πρέπει να διατηρεί τις σωματικές και πνευματικές του δυνάμεις σε εγρήγορση, ώστε να είναι σε θέση να παρέχει την εργασία του στον εργοδότη σε κάθε στιγμή που θα του ζητείται· προϋποθέτει κατά κανόνα την παραμονή του εργαζόμενου στον τόπο εργασίας. Η γνήσια ετοιμότητα προς εργασία εξομοιούται με κανονική παροχή εργασίας- π.χ. ο πυροσβέστης αεροδρομίου, ο μισθωτός κατά τη διάρκεια της υπερημερίας του εργοδότη.

➤ **Απλή ετοιμότητα προς εργασία** > Υπάρχει όταν ο εργαζόμενος βρίσκεται σε μερική δέσμευση του ελεύθερου χρόνου του, υπό την έννοια ότι δεν διατηρεί σε εγρήγορση τις σωματικές και πνευματικές του δυνάμεις και διαθέτει –εν μέρει– τη δυνατότητα να αναπαύεται ή να χρησιμοποιεί την εργασιακή του δύναμη διαφορετικά· ωστόσο, βρίσκεται σε ετοιμότητα να προσφέρει την εργασία του, όταν ζητείται αυτό από τον εργοδότη- π.χ. ο νυχτοφύλακας εργοστασίου ελέγχει μεν κατά την έναρξη της απασχόλησης τους χώρους της επιχείρησης, αλλά κατόπιν αποσύρεται σε ειδικώς κατασκευασμένο φυλάκιο προς ανάπαυση. Έτσι, είτε παραμένει στον τόπο εργασίας είτε βρίσκεται στην κατοικία του αναμένοντας κλήση του εργοδότη.

Πρόκειται για σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, αλλά δεν ισχύουν οι διατάξεις για τα κατώτατα όρια αποδοχών που θεσπίζουν οι ΣΣΕ/ΔΑ, τα χρονικά όρια εργασίας και οι διατάξεις για την υπερεργασία και τις υπερωρίες· αντίθετα, εφαρμόζονται εκείνες για την ετήσια άδεια με αποδοχές, για τα επιδόματα εορτών και για την καταγγελία της σύμβασης. Αν η ΣΣΕ και η ατομική σύμβαση εργασίας

δεν περιέχουν πρόβλεψη για αμοιβή, τότε θεωρείται ότι έχει συμφωνηθεί σιωπηρώς μισθός, εφόσον η συγκεκριμένη εργασία παρέχεται κατά τις συνήθεις περιστάσεις και καταβάλλεται ο ειθισμένος μισθός (ΑΚ 653). Αν, τέλος, κατά τη διάρκεια της απλής ετοιμότητας ή ετοιμότητας κλήσης, ο εργαζόμενος κληθεί να προσφέρει εργασία, τότε η εργασία αυτή αμείβεται όπως η κανονική και υπόκειται σε όλες τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

§4. Σύμβαση δανεισμού εργαζομένου: Συνάπτεται μεταξύ εργοδότη και τρίτου, ενώ έχει ως περιεχόμενο ότι ο εργαζόμενος παραχωρείται στον τρίτο (=θα παρέχει εφεξής την εργασία του σε αυτόν). Επειδή η σχέση εργασίας είναι προσωπικής φύσης, ο εργαζόμενος δεν μπορεί να υποχρεωθεί να παράσχει την εργασία του στον τρίτο χωρίς τη συναίνεσή του· η συναίνεση (ρητή ή σιωπηρή) του εργαζομένου παρέχεται είτε με την αρχική σύμβαση εργασίας είτε μεταγενέστερα ενόψει συγκεκριμένου δανεισμού.

Ι. Δικαιώματα και υποχρεώσεις κατά τη διάρκεια του δανεισμού: Αντισυμβαλλόμενος παραμένει ο αρχικός εργοδότης, ο οποίος –εξάλλου– είναι ο μόνος που μπορεί να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας => βαρύνεται κατά βάση με όλες τις υποχρεώσεις από τη σύμβαση εργασίας- π.χ. καταβολή μισθού και παραχώρηση άδειας. Η εργασία μόνο παρέχεται στον τρίτο, ο οποίος ασκεί και το διευθυντικό δικαίωμα· αυτό δεν επιτρέπεται να προσκρούει στη σύμβαση εργασίας που έχει συναφθεί μεταξύ του εργαζομένου και του αρχικού εργοδότη. Οι όροι της σύμβασης εργασίας που έχουν συμφωνηθεί μεταξύ εργαζομένου και αρχικού εργοδότη δεσμεύουν και τον τρίτο, ο οποίος δεν επιτρέπεται να επιφέρει μονομερή βλαπτική μεταβολή. Ο τρίτος υποχρεούται να τηρεί, κατά την προσφορά της εργασίας, τους αναγκαστικούς κανόνες της εργατικής νομοθεσίας (π.χ. για τα χρονικά όρια εργασίας)· επίσης, έχει την υποχρέωση πρόνοιας (=δηλ. οφείλει να τηρεί τα επιβαλλόμενα μέτρα ασφαλείας και υγιεινής, καθώς και να παρέχει στον εργαζόμενο τον αναγκαίο ελεύθερο χρόνο). Από την άλλη, ο εργαζόμενος αφενός έχει την υποχρέωση πίστεως προς τρίτο και αφετέρου δεσμεύεται καταρχήν από όρους εργασίας που ισχύουν στο εσωτερικό της εκμετάλλευσης κατά τρόπο ενιαίο και υποχρεωτικό για όλο το προσωπικό της εκμετάλλευσης. Υποχρεώσεις και δικαιώματα που δεν απορρέουν από τη σύμβαση εργασίας μεταξύ εργαζομένου και αρχικού εργοδότη, αλλά προκύπτουν το πρώτον κατά τη διάρκεια του δανεισμού, δεσμεύουν μόνο τον τρίτο και τον εργαζόμενο- π.χ. η αμοιβή για πρόσθετη.

Τα προηγούμενα ισχύουν εφόσον δεν υπάρχει ειδικότερη συμφωνία μεταξύ αρχικού εργοδότη, εργαζομένου και τρίτου, η οποία να ρυθμίζει κατά τρόπο διαφορετικό τα εκατέρωθεν δικαιώματα και υποχρεώσεις· μάλιστα, είναι δυνατόν να συναφθεί συμφωνία μόνο μεταξύ εργαζομένου και τρίτου, η οποία να ρυθμίζει τους όρους εργασίας κατά τη διάρκεια του δανεισμού. Τέλος, μπορεί ο δανεισμός μισθωτού να ενεργοποιείται βάσει διατάξεων του νόμου, οπότε θα ισχύουν οι σχετικές ρυθμίσεις.

- **Γνήσιος δανεισμός** → Υπάρχει όταν ο εργαζόμενος, ενώ προσφέρει την εργασία του κανονικά στον αρχικό εργοδότη, παραχωρείται για κάποιο χρονικό διάστημα σε τρίτη επιχείρηση· αυτό συμβαίνει π.χ. μεταξύ συνδεδεμένων επιχειρήσεων (=ανήκουν στον ίδιο όμιλο). Ο εργοδότης οφείλει να παρέχει στον αποσπασμένο εργαζόμενο εκείνους τους όρους εργασίας που ανήκουν στο λεγόμενο πυρήνα του ατομικού εργατικού δικαίου (βλ. τα κρατικώς ρυθμισμένα ανώτατα χρονικά όρια εργασίας και τα ελάχιστα χρονικά όρια διακοπών, οι κανόνες υγιεινής και ασφάλειας, τα κατώτατα όρια μισθών και άδειας). Η διάρκεια του δανεισμού συμφωνείται μεταξύ και των τριών εμπλεκόμενων μερών ή μεταξύ του αρχικού εργοδότη και του τρίτου, οπότε ο εργαζόμενος πρέπει να συναινέσει σε αυτή τη συμφωνία.

- **Μη γνήσιος ή κατ' επιχείρησιν δανεισμός** → Υπάρχει όταν η σύμβαση εργασίας μεταξύ εργαζομένου και αρχικού εργοδότη προβλέπει ότι ο εργαζόμενος δεν θα προσφέρει την εργασία του στον αρχικό εργοδότη, αλλά σε τρίτους, που θα υποδεικνύει εκάστοτε ο αρχικός εργοδότης. Ο

εργαζόμενος δεν συνάπτει σύμβαση εργασίας με τον τρίτο, στον οποίο παραχωρείται· σύμβαση εργασίας συνάπτεται μόνο μεταξύ του εργαζόμενου και του αρχικού εργοδότη.

II. Οι εταιρίες προσωρινής απασχόλησης και ο κατ' επάγγελμα δανεισμός εργαζομένων: Οι Εταιρίες Προσωρινής Απασχόλησης (ΕΠΑ) ασκούν τον κατ' επάγγελμα δανεισμό, έχουν συσταθεί με τη μορφή ανώνυμης εταιρίας και για την ίδρυση/λειτουργίας τους απαιτείται ειδική άδεια. Ισχύουν τα άρθρα 20-22 του Ν. 2956/2001, όπως τροποποιήθηκε από το άρθρο 3 του Ν. 3846/2010 και 17 §4 του Ν. 3899/2010. Από το γεγονός ότι η κατά δανεισμόν απασχόληση επιτρέπεται μόνο για περιορισμένο χρονικό διάστημα, συνάγεται ότι οι κατά δανεισμόν εργαζόμενοι θεωρούνται προσωπικό της ΕΠΑ και όχι του έμμεσου εργοδότη.

III. Τα ιδιωτικά γραφεία συμβούλων εργασίας (ΙΓΣΕ)- Ν. 2639/1998: Μεσολαβούν έναντι αμοιβής για την εξεύρεση εργασίας, η οποία αφορά συγκεκριμένες θέσεις (καλλιτέχνες ακροάματος και θεάματος, πρόσωπα εποπτείας ή διευθύνσεως ή εμπιστοσύνης, λογιστές κλπ). Με άλλα λόγια, σύμβαση εργασίας συνάπτεται μεταξύ εργοδότη και μισθωτού, ενώ το ΙΓΣΕ ασκεί απλώς μεσιτεία κατά τη σύναψη της σύμβασης· ο εργοδότης καταβάλλει στα γραφεία αυτά αμοιβή για τη μεσολάβηση.

§5. Σύμβαση μερικής απασχόλησης και εκ περιτροπής εργασίας: Σύμβαση μερικής απασχόλησης υπάρχει όταν συμφωνείται ότι ο εργαζόμενος θα προσφέρει εργασία μικρότερης διάρκειας από την κανονική και θα λαμβάνει αντιστοίχως και μικρότερη αμοιβή = όταν ο εργαζόμενος εργάζεται την ημέρα λιγότερες ώρες από το ημερήσιο ωράριο πλήρους απασχόλησης ή την εβδομάδα λιγότερες ώρες από το εβδομαδιαίο ωράριο πλήρους απασχόλησης (βλ. άρθρα 2 §1 και 17 του Ν. 3846/2010). Η κανονική απασχόληση, η οποία λαμβάνεται ως βάση για τον προσδιορισμό της μερικής απασχόλησης, είναι η πλήρης απασχόληση του μέσου συγκρίσιμου εργαζόμενου (=κάθε εργαζόμενος πλήρους απασχόλησης που απασχολείται στην ίδια επιχείρηση με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας και εκτελεί ίδια ή παρόμοια καθήκοντα υπό τις αυτές συνθήκες)· και όταν δεν υπάρχει συγκρίσιμος εργαζόμενος με πλήρη απασχόληση, τότε η σύγκριση γίνεται με τη συλλογική ρύθμιση στην οποία θα υπαγόταν ο εργαζόμενος, αν είχε προσληφθεί με πλήρη απασχόληση. Στη νομολογία ισχύουν τα εξής > **α) αν συμφωνήθηκε η μερική απασχόληση χωρίς να προϋπάρχει σύμβαση πλήρους απασχόλησης**, τότε –εφόσον η συμφωνία για μερική απασχόληση είναι άκυρη, επειδή δεν έγινε εγγράφως- θεωρείται ότι υπάρχει απλή σχέση εργασίας μερικής απασχόλησης, για την οποία καταβάλλεται αμοιβή με βάση τις διατάξεις του αδικαιολόγητου πλουτισμού. // **β) αν –όμως- συμφωνήθηκε να τροποποιηθεί η ήδη υπάρχουσα σύμβαση πλήρους απασχόλησης**, ώστε εφεξής ο μισθωτός να απασχολείται μερικώς, τότε –εφόσον η σχετική συμφωνία είναι άκυρη, γιατί δεν έγινε εγγράφως- δεν παράγει τα αποτελέσματά της και ο μισθωτός δικαιούται να αξιώσει απασχόληση κατά πλήρες ωράριο. Τονίζεται ότι η μερική απασχόληση δεν επιτρέπεται να επιβάλλεται μονομερώς από τον εργοδότη με τροποποιητική καταγγελία.

Εκ περιτροπής εργασία υπάρχει όταν ο εργαζόμενος απασχολείται μεν κατά πλήρες ωράριο, αλλά κατά λιγότερες ημέρες την εβδομάδα, ή κατά λιγότερες εβδομάδες το μήνα ή κατά λιγότερους μήνες το έτος. Σε αντίθεση με τη μερική απασχόληση, μπορεί να επιβληθεί μονομερώς λόγω μείωσης του κύκλου εργασιών της επιχείρησης (=μείωση της οικονομικής δραστηριότητας)· η προϋπόθεση αυτή δεν απαιτεί ζημιολόγιο ισολογισμό, ενώ άνευ σημασίας είναι και τα αίτια που οδήγησαν στον περιορισμό της δραστηριότητας. Απαιτείται προηγούμενη ενημέρωση των εργαζομένων και διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους τους, η οποία δεν είναι απαραίτητο να καταλήξει σε συμφωνία. Το δικαίωμα εισαγωγής εκ περιτροπής εργασίας δεν επιτρέπεται να ασκείται καταχρηστικώς, δηλ. να υπερβαίνει προφανώς σε έκταση, ένταση και διάρκεια το επιβαλλόμενο από τον περιορισμό της δραστηριότητας της επιχείρησης μέτρο.

Για την κατάρτιση σύμβασης μερικής απασχόλησης ή εκ περιτροπής εργασίας απαιτείται έγγραφος τύπος (συστατικός)· η μη τήρησή του συνεπάγεται την απόλυτη ακυρότητα του συγκεκριμένου όρου της σύμβασης που αφορά τη μερική απασχόληση ή την εκ περιτροπής εργασία. Η συμφωνία για μερική απασχόληση ή εκ περιτροπής εργασία πρέπει να γνωστοποιείται εντός 8 ημερών από την κατάρτισή της στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας ≠ τεκμαίρεται μαχητά ότι καλύπτει σχέση εργασίας με πλήρη απασχόληση.

§6. Η σύμβαση προσωρινής απασχόλησης (Ν. 2956/2001): Ο ορισμός της προσωρινής απασχόλησης δίνεται στο άρθρο 20 §2 του Ν. 2956/2001· στην ουσία πρόκειται για μια σχέση δανεισμού μισθωτού, κατά την οποία δεν διακόπτεται ο ενοχικός δεσμός του με τον παραχωρούντα. Στην προσωρινή απασχόληση εμφανίζονται τρεις παράγοντες > **α) η εταιρία προσωρινής απασχόλησης**, της οποίας η δραστηριότητα περιορίζεται –κατά βάση- στην πρόσληψη και στην παραχώρηση των εργαζομένων· επίσης, επιτρέπεται να μεσολαβεί για την εξεύρεση θέσεων εργασίας {απαιτείται ειδική άδεια} και να αξιολογεί το ανθρώπινο δυναμικό. Οι εταιρίες προσωρινής απασχόλησης έχουν τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις του εργοδότη, δηλ. κυρίως την καταβολή των αποδοχών στον εργαζόμενο. ΟΜΩΣ, δημιουργείται από το νόμο παθητική εις ολόκληρον ενοχή, έτσι ώστε τόσο ο έμμεσος όσο και ο άμεσος εργοδότης να οφείλουν στον προσωρινώς απασχολούμενο ολόκληρη τη μισθολογική παροχή· πάντως, ο εργαζόμενος μπορεί να τη ζητήσει μόνο μία φορά. // **β) ο προσωρινώς απασχολούμενος**, ο οποίος συνάπτει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας με την εταιρία προσωρινής απασχόλησης, με σκοπό την παραχώρησή του σε άλλο εργοδότη, στον οποίο θα παρέχει αποκλειστικά τις υπηρεσίες του. Οι αποδοχές του προσωρινώς απασχολούμενου εξισώνονται με αυτές των τακτικών εργαζομένων του έμμεσου εργοδότη. // **γ) ο έμμεσος εργοδότης**, ο οποίος έχει συνάψει σύμβαση με την εταιρία προσωρινής απασχόλησης, με αντικείμενο την παραχώρηση από αυτήν έναντι αμοιβής μισθωτών της, ώστε να παρέχουν στη δική του επιχείρηση την εργασία τους. Η εκπλήρωση της υποχρέωσης εργασίας προς τον έμμεσο εργοδότη, απαλλάσσει τον πρώτο από κάθε υποχρέωση, ενώ –αντίθετα- η άρνηση παροχής εργασίας προς τον έμμεσο εργοδότη και η προσφορά της προς τον άμεσο τον καθιστά υπερέμερο. Ο έμμεσος εργοδότης ασκεί το διευθυντικό δικαίωμα ≠ πειθαρχική εξουσία, δικαίωμα καταγγελίας, οι οποίες ανήκουν στην εταιρία προσωρινής απασχόλησης. Προβλέπεται μέγιστη διάρκεια της απασχόλησης του προσωρινώς απασχολούμενου στον έμμεσο εργοδότη. Μάλιστα, προκύπτει ότι η ανανέωση της παραχώρησης μπορεί να γίνει περισσότερες φορές, μέχρι –πάντως- το χρονικό όριο των 36 μηνών· ο εργαζόμενος, όμως, είναι δυνατόν στη συνέχεια να απασχοληθεί σε διαφορετικούς έμμεσους εργοδότες, έστω κι αν συνεχίσει να συνδέεται με την ίδια εταιρία προσωρινής απασχόλησης. Η σύμβαση εργασίας προσωρινής απασχόλησης μπορεί να είναι ορισμένου ή αορίστου χρόνου, αλλά –σε κάθε περίπτωση πρέπει να τηρείται ο έγγραφος τύπος· σε περίπτωση μη τήρησης του έγγραφου τύπου, εφόσον έχει ήδη τεθεί η σύμβαση σε λειτουργία, τότε δημιουργείται σύμβαση εργασίας τακτικής απασχόλησης με τον έμμεσο εργοδότη.

§7. Διάκριση υπαλλήλων και εργατών:

ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ	ΕΡΓΑΤΕΣ
Καταγγελία τόσο κατόπιν όσο και άνευ προειδοποιήσεως	Δυνατή μόνο η άνευ προειδοποιήσεως καταγγελία
Σημαντικά υψηλότερη αποζημίωση	Χαμηλότερη αποζημίωση
Εφόσον έχουν συμπληρώσει τις προϋποθέσεις προς λήψη πλήρους σύνταξης γήρατος, μπορούν	Εφόσον έχουν συμπληρώσει τις προϋποθέσεις πλήρους συνταξιοδότησης, μόνο όταν

ΑΤΟΜΙΚΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ

να αποχωρούν ή να απολύονται από την εργασία τους, λαμβάνοντας μέρος της νόμιμης αποζημίωσης	αποχωρούν λαμβάνουν ένα μέρος της νόμιμης αποζημίωσης, ενώ όταν απολύονται, λαμβάνουν πλήρη την αποζημίωση
Ύπαρξη εντονότερου και σταθερότερου δεσμού με την επιχείρηση	Συνδέονται άμεσα με την παραγωγή + μεγάλη κινητικότητα από εργοδότη σε εργοδότη

Το κριτήριο του νόμου για το χαρακτηρισμό ενός εργαζομένου ως υπαλλήλου είναι ότι παρέχει εργασία αποκλειστικώς ή κατά κύριο λόγο μη σωματική, αφού προέχει το πνευματικό στοιχείο· άλλες συμπληρωματικές ενδείξεις είναι η εξειδικασμένη εμπειρία, η θεωρητική μόρφωση, η επίδειξη πρωτοβουλίας και η ανάληψη της ευθύνης κατά την εκτέλεση της εργασίας. Αντίθετα, στην εργασία των εργατών σημασία έχει το σωματικό κριτήριο.

Είναι άνευ σημασίας για την εφαρμογή των κριτηρίων του νόμου ο χαρακτηρισμός ‘υπάλληλος’ ή ‘εργάτης’ που περιέλαβαν οι συμβαλλόμενοι στην ατομική σύμβαση εργασίας· αποκλειστικό κριτήριο είναι το είδος της προσφερόμενης εργασίας. Ωστόσο, οι συμβαλλόμενοι μπορούν να συμφωνήσουν ότι και επί των εργατών θα έχουν εφαρμογή οι διατάξεις που αφορούν τους υπαλλήλους. Επίσης, είναι άνευ σημασίας για το χαρακτηρισμό ενός εργαζομένου ως υπαλλήλου ή εργάτη ο τρόπος αμοιβής του (με ημερομίσθιο ή μηνιαίο μισθό). Η πνευματική ή σωματική εργασία προσδίδει στον εργαζόμενο την ιδιότητα του εργάτη, εφόσον αυτή αποτελεί την αποκλειστική ή την κύρια απασχόλησή του.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ΄: ΕΙΔΙΚΕΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

§1. Ανήλικοι εργαζόμενοι (ΑΚ 136, π.δ. 62/1998): Ο ανήλικος που συμπλήρωσε το 15^ο έτος μπορεί, με τη συναίνεση των προσώπων που ασκούν την επιμέλειά του, να συνάψει σύμβαση εργασίας ως εργαζόμενος· η παροχή της συναίνεσης γίνεται άτυπα, ενώ μπορεί να είναι και σιωπηρή (προκύπτει ιδίως από το ότι ο ασκών την επιμέλεια του ανηλίκου δεν εναντιώθηκε στην παροχή εργασίας του). Οι νέοι απαγορεύεται να απασχολούνται σε εργασίες που: *α) υπερβαίνουν αντικειμενικά τις φυσικές, πνευματικές, ψυχικές ή ψυχολογικές ικανότητές τους. // β) συνεπάγονται επιβλαβή έκθεσή τους σε παράγοντες τοξικούς ή καρκινογόνους ή που προκαλούν κληρονομικές γενετικές αλλοιώσεις ή που έχουν αρνητική επίδραση στο έμβρυο κατά την κυοφορία ή άλλη χρόνια επιβλαβή επίπτωση στον άνθρωπο. // γ) συνεπάγονται επιβλαβή έκθεσή τους σε ακτινοβολίες. // δ) παρουσιάζουν κινδύνους ατυχήματος // ή ε) θέτουν σε κίνδυνο την υγεία λόγω υπερβολικά χαμηλών ή υψηλών θερμοκρασιών ή λόγω θορύβων ή κραδασμών.*

Με άδεια της αρμόδιας επιθεώρησης εργασίας επιτρέπεται η απασχόληση παιδιών που έχουν συμπληρώσει το 3ο έτος της ηλικίας τους, προκειμένου να απασχοληθούν σε θεατρικές παραστάσεις, εκτελέσεις μουσικών έργων ή άλλες καλλιτεχνικές εκδηλώσεις, διαφημιστικά προγράμματα, επιδείξεις μόδας, ραδιοφωνικές ή τηλεοπτικές εγγραφές ή εκπομπές, υπό τον όρο ότι *α) δεν βλάπτεται η ασφάλεια, η υγεία (σωματική και ψυχική) και η σωματική, πνευματική, ηθική ή κοινωνική ανάπτυξή τους // β) δεν εμποδίζεται η τακτική σχολική φοίτησή τους.* Η άδεια χορηγείται για κάθε παιδί χωριστά και για χρονικό διάστημα απασχόλησης, συνεχές ή διακεκομμένο, που δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει συνολικώς τους τρεις (3) μήνες κατ’ έτος για κάθε παιδί. Ο χρόνος εργασίας των εφήβων δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τις οκτώ ώρες την ημέρα και τις σαράντα ώρες την εβδομάδα, ενώ –σε κάθε περίπτωση– απαγορεύεται και η νυχτερινή εργασία.

§2. Προστασία της μητρότητας (Ν. 3896/2010, π.δ. 176/1997): Αποβλέπει στην εξασφάλιση της θέσης εργασίας της μέλλουσας μητέρας, αλλά και στη διαφύλαξη της υγείας της ίδιας και του εμβρύου. Η προστασία αυτή –που συνδέεται και με την απαγόρευση δυσμενών διακρίσεων λόγω φύλου– εκτείνεται τόσο στο διάστημα της εγκυμοσύνης, όσο και σε εκείνο που ακολουθεί μετά τον τοκετό.

Ο εργοδότης δεν μπορεί να αρνηθεί την πρόσληψη γυναίκας λόγω εγκυμοσύνης· κατά συνέπεια, η γυναίκα δεν είναι υποχρεωμένη να αποκαλύψει την κατάσταση εγκυμοσύνης, ενώ ο εργοδότης δεν είναι δυνατόν να υποβάλει τις υποψήφιες σε σχετικό 'τεστ'. Αν η υποψήφια εγκυμονούσα γυναίκα είναι αντικειμενικά ακατάλληλη για τη θέση εργασίας που επιθυμεί να καταλάβει (π.χ. χορεύτρια ή μανекέν) ή η εν λόγω εργασία είναι επικίνδυνη για την ίδια ή το έμβρυο, τότε ο εργοδότης μπορεί να αρνηθεί την πρόσληψη.

Κάθε εργαζόμενη γυναίκα δικαιούται να λάβει άδεια μητρότητας 17 εβδομάδων (8 εβδομάδες πριν από την πιθανή ημερομηνία τοκετού και 9 εβδομάδες μετά τον τοκετό. Όταν ο τοκετός πραγματοποιείται σε χρόνο μεταγενέστερο από αυτόν που είχε πιθανολογηθεί, η άδεια παρατείνεται μέχρι την ημέρα του τοκετού, χωρίς αυτή η παράταση να συνεπάγεται την αντίστοιχη μείωση του χρόνου της άδειας που πρέπει υποχρεωτικά να λαμβάνεται μετά τον τοκετό· σε περίπτωση ασθένειας που προέρχεται από την κύηση ή τον τοκετό, η παραπάνω άδεια παρατείνεται ανάλογα). Κατά το χρόνο της άδειας μητρότητας, η γυναίκα δικαιούται αμοιβή από τον εργοδότη (15 ημερών, αν δεν έχει συμπληρώσει υπηρεσία ενός έτους, ή 1 μηνός, εφόσον την έχει συμπληρώσει)· από τις αποδοχές της εκπίπτει ό,τι καταβλήθηκε από τον ασφαλιστικό της οργανισμό. Η άδεια της μητρότητας, μάλιστα, δεν συμψηφίζεται με την κανονική άδεια της μισθωτού → θεωρείται ως χρόνος πραγματικής απασχόλησης για την καταβολή επιδομάτων εορτών, τη χορήγηση άδειας αναψυχής κλπ. Μετά το πέρας της άδειας αυτής δικαιούται να επιστρέψει στη θέση εργασίας της ή σε ισοδύναμη θέση, με τους ίδιους επαγγελματικούς όρους και συνθήκες, ενώ μπορεί να επωφεληθεί και από οποιαδήποτε βελτίωση των συνθηκών εργασίας, την οποία θα εδικαιούτο κατά τη διάρκεια της απουσίας της.

Απαγορεύεται και είναι απόλυτα άκυρη η καταγγελία της σχέσης εργασίας εργαζόμενης από τον εργοδότη της, τόσο κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της, όσο και για το χρονικό διάστημα ενός έτους μετά τον τοκετό ή κατά την απουσία της για μεγαλύτερο χρόνο, λόγω ασθένειας που οφείλεται στην κύηση ή τον τοκετό, εκτός εάν υπάρχει σπουδαίος λόγος για καταγγελία. Ως σπουδαίος λόγος δεν μπορεί σε καμιά περίπτωση να θεωρηθεί ενδεχόμενη μείωση της απόδοσης της εργασίας της εγκύου που οφείλεται στην εγκυμοσύνη· αντίθετα, σπουδαίος λόγος μπορεί να είναι η μη συμμόρφωση της γυναίκας με τις οδηγίες του εργοδότη, η πλημμελής εκτέλεση της εργασίας, η επανειλημμένη αδικαιολόγητη απουσία από την εργασία, ο κλονισμός της εμπιστοσύνης λόγω της συμπεριφοράς της εργαζόμενης κλπ. Για την αξιολόγηση του σπουδαίου (προσωπικού) λόγου, πάντως, θα πρέπει να συνεκτιμάται και η ιδιαίτερη φυσική και ψυχολογική κατάσταση της γυναίκας. Η γνώση του εργοδότη δεν έχει καμία σημασία ως προς τη νομιμότητα της καταγγελίας, έτσι ώστε η τελευταία να θεωρείται άκυρη, ακόμη κι αν ο εργοδότης δεν γνώριζε την εγκυμοσύνη και έστω κι αν δεν γνώριζε την εγκυμοσύνη ούτε η ίδια η μισθωτός.

§3. Η προστασία του Ν. 2643/1998: Προστατεύονται άτομα ηλικίας από 21 έως 45 ετών ως εξής →

- **Κατηγορία Πολυτέκνων** > α) Πολύτεκνοι γονείς με τέσσερα τέκνα και άνω. // β) Ένα από τα τέκνα πολύτεκνης οικογένειας (εφόσον έχει τέσσερα ζώντα τέκνα) // γ) Ο επιζών ή ο άγαμος γονέας τριών ανήλικων τέκνων.
- **Κατηγορία Αναπήρων** > α) Άτομα με ποσοστό αναπηρίας 50% και άνω που έχουν περιορισμένες δυνατότητες για επαγγελματική απασχόληση εξαιτίας οποιασδήποτε χρονίας σωματικής ή πνευματικής ή ψυχικής πάθησης ή βλάβης. // β) Άτομα που έχουν τέκνο ή αδελφό ή σύζυγο με ποσοστό αναπηρίας 67% και άνω εξαιτίας βαριών ψυχικών και σωματικών προβλημάτων.
- **Κατηγορία Αγωνιστών Εθνικής Αντιστάσεως** > α) Άτομα που έλαβαν μέρος στην Εθνική Αντίσταση. // β) Τέκνα Αγωνιστών Εθνικής Αντίστασης. // γ) Μέλη αντάρτικων ομάδων που έλαβαν μέρος στην Εθνική Αντίσταση, εφόσον έχουν τουλάχιστον δωδεκάμηνη ευδόκιμη και βεβαιωμένη από τις αρμόδιες επιτροπές υπηρεσία στις μονάδες αυτές. // δ) Τέκνα των μελών αντάρτικων ομάδων

// και ε) Ο επιζών σύζυγος και ο επιζών γονέας προσώπων που εκτελέστηκαν ή πέθαναν από τραύματα ή κακουχίες, εξαιτίας της συμμετοχής τους στην αντιδικτατορική αντίσταση κατά της χούντας των συνταγματαρχών.

• **Κατηγορία Αναπήρων Πολέμου** > Οι ανάπηροι και τραυματίες πολέμου ή πολεμικών γεγονότων, όσοι κατέστησαν ανίκανοι 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, τα τέκνα και ο επιζών σύζυγος των προσώπων που φονεύθηκαν ή εξαφανίστηκαν στα πολεμικά γεγονότα της Κύπρου των ετών 1964, 1967 και 1974.

Σύμφωνα με τις διατάξεις του νόμου, οι ιδιωτικές επιχειρήσεις και οι φορείς του Δημοσίου τομέα, καθώς και οι θυγατρικές τους εταιρίες, εφόσον απασχολούν προσωπικό πάνω από 50 άτομα, υποχρεούνται να προσλαμβάνουν με ποσοστό 8% επί του συνόλου του προσωπικού τους άτομα των προαναφερομένων κατηγοριών. Ειδικές ρυθμίσεις υπάρχουν και για την πλήρωση ορισμένων θέσεων των οργανισμών κοινής ωφέλειας, των τραπεζών και των φορέων του Δημοσίου.

Προκειμένου περί των προϋποθέσεων για την κατάληψη θέσης, οι διατάξεις του νόμου κατισχύουν εκείνων του Κανονισμού Εργασίας, έτσι ώστε δεν είναι αναγκαίο να κατέχει ο μισθωτός τα αναφερόμενα προσόντα και να προσκομίσει στον εργοδότη τα σχετικά πιστοποιητικά.

Η τοποθέτηση του προστατευόμενου ατόμου γίνεται με απόφαση της αρμόδιας διοικητικής Επιτροπής (=αναπληρώνει τη βούληση του εργοδότη), οπότε συνάπτεται αναγκαστική σύμβαση μεταξύ του παραπάνω προσώπου και του εργοδότη. Ο τοποθετούμενος υποχρεούται να παρουσιαστεί στην επιχείρηση, για να αναλάβει υπηρεσία, μέσα σε ένα μήνα από την κοινοποίηση σ' αυτόν της σχετικής απόφασης· αν δεν παρουσιαστεί ή δεν δεχτεί τη θέση, τότε χάνει την προστασία που του παρέχει ο νόμος. Η ιδιότητα, με την οποία θα απασχοληθεί το προστατευόμενο πρόσωπο, καθορίζεται από την απόφαση της αρμόδιας Επιτροπής· το συγκεκριμένο είδος της εργασίας που θα του ανατεθεί και η θέση στην οποία θα τοποθετηθεί, ορίζονται από τον εργοδότη κατά δίκαιη κρίση στα πλαίσια του διευθυντικού του δικαιώματος (λαμβάνονται υπόψη τα προσόντα και οι ιδιότητες του τοποθετούμενου, σε συνδυασμό με τις δυνατότητες απασχόλησης της επιχείρησης).

Αν ο εργοδότης αποκρούει την πραγματική και προσήκουσα προσφορά του προστατευόμενου, καθίσταται υπερήμερος και οφείλει τις σχετικές αποδοχές κατά το ΑΚ 651· αν, πάλι, θεωρεί ότι ο προστατευόμενος είναι ακατάλληλος για την υπηρεσία, υποχρεούται να τον απασχολήσει τουλάχιστον επί 2 μήνες και εν συνεχεία να ζητήσει από την αρμόδια Επιτροπή την αντικατάστασή του. Η άρνηση του εργοδότη να προσλάβει το προστατευόμενο πρόσωπο συνιστά παράνομη προσβολή της προσωπικότητας του εργαζομένου (ΑΚ 57, 59)· ομοίως, ο εργοδότης είναι δυνατόν να καταδικαστεί να απασχολεί τον τοποθετούμενο υπό την απειλή επιβολής χρηματικής ποινής και προσωπικής κράτησης ως μέσου εκτέλεσης της απόφασης.

Η εργασιακή σχέση του προστατευόμενου μισθωτού διέπεται από τους όρους που διέπουν και το υπόλοιπο προσωπικό της επιχείρησης. ΟΜΩΣ, ειδικές διατάξεις ισχύουν ως προς την καταγγελία της σύμβασης εργασίας του· αντίστοιχα, τα άτομα με ειδικές ανάγκες –ανεξάρτητα από τον τρόπο πρόσληψής τους- δικαιούνται πρόσθετη άδεια αναπηρίας 6 ημερών.

Η σχέση εργασίας λύεται **α) αυτοδικαίως**, όταν τα προστατευόμενα πρόσωπα συμπληρώσουν το προβλεπόμενο όριο ηλικίας του Εσωτερικού Κανονισμού, εκτός αν δεν συγκεντρώνουν τις προϋποθέσεις για πλήρη συνταξιοδότηση λόγω γήρατος ή αναπηρίας // **β) με καταγγελία χωρίς καταβολή αποζημίωσης**, αν ο προστατευόμενος στερηθεί τα πολιτικά του δικαιώματα // **γ) με καταγγελία μετά τη συμπλήρωση των προϋποθέσεων για πλήρη σύνταξη γήρατος** // **δ) με καταγγελία κατόπιν απόφασης του αρμόδιου περιφερειακού διευθυντή του ΟΑΕΔ** // **ε) με καταγγελία κατόπιν απόφασης της αρμόδιας διοικητικής Επιτροπής για παραβάσεις του**

εργαζόμενου, όπως και για αποδεδειγμένη ανεπάρκεια ή ακαταλληλότητα στην εκτέλεση της εργασίας, εκτός αν οφείλεται στα τραύματα ή την αναπηρία.

§4. Διευθύνοντες υπάλληλοι: Από τη μία μεριά είναι εργαζόμενοι, αλλά από την άλλη προσομοιάζουν μάλλον με τον εργοδότη. Οι διευθύνοντες υπάλληλοι συνδέονται με τον εργοδότη με σχέση εξαρτημένης εργασίας $\neq$ τα πρόσωπα που παρέχουν τις υπηρεσίες τους με σχέση εντολής ως διοικητές, διευθύνοντες σύμβουλοι ή γενικοί διευθυντές ΑΕ. Συνήθως είναι οι υπάλληλοι μεγάλης επιχείρησης στους οποίους –λόγω των εξαιρετικών προσόντων και της προς τους αυτούς εμπιστοσύνης του κυρίου της επιχείρησης- ανατίθενται καθήκοντα γενικότερης διεύθυνσης των υποθέσεων όλης της επιχείρησης (ή σημαντικού τομέα αυτής) και εποπτείας του προσωπικού, κατά τρόπο ώστε να επηρεάζουν αποφασιστικά τις κατευθύνσεις της επιχείρησης· διαθέτουν το δικαίωμα πρόσληψης και απόλυσης του προσωπικού (=προς τα έξω εκπροσώπηση του εργοδότη), έναντι του οποίου επέχουν θέση εργοδότη, διαθέτουν πρωτοβουλία και αμείβονται με μεγαλύτερο μισθό συγκριτικά με αυτόν των λοιπών υπαλλήλων.

Η έννοια των διευθυνόντων υπαλλήλων προσδιορίζεται με βάση τα αντικειμενικά κριτήρια της καλής πίστης, της κοινής πείρας και λογικής, λαμβάνοντας υπόψη τη φύση και το είδος των προσφερόμενων υπηρεσιών, καθώς και από την ιδιάζουσα σχέση εκείνου που τις παρέχει τόσο προς τον εργοδότη όσο και προς τους λοιπούς εργαζόμενους. Αν ο διευθύνων υπάλληλος δεν ασκεί γενικότερη διεύθυνση και καθολική εποπτεία, θα πρέπει τουλάχιστον να προΐσταται ενός τομέα της επιχείρησης τόσο σημαντικού, ώστε η δραστηριότητά του, η οποία στον τομέα της δράσης του πρέπει να είναι επιτελική, να επηρεάζει αποφασιστικά τις κατευθύνσεις της επιχείρησης· πάντως, η έννοια του διευθύνοντος υπαλλήλου δεν αναιρείται από το γεγονός ότι στην εργασιακή σύμβαση ενυπάρχει και το στοιχείο της εξάρτησης του μισθωτού, έστω και με χαλαρό τρόπο. Συχνά ο εμπιστευτικός χαρακτήρας της εργασιακής θέσης αναφέρεται ως ιδιαίτερη περίπτωση χαρακτηρισμού εργαζομένου ως διευθύνοντος υπαλλήλου· στην ουσία, όμως, πρόκειται απλά για φυσιολογική συνέπεια ή αιτία της ανάθεσης καθηκόντων γενικότερης διεύθυνσης. Τέλος, είναι δυνατόν ο εργοδότης να παραχωρήσει στον διευθύνοντα υπάλληλο την εξουσία να τον εκπροσωπεί ενώπιον τρίτων.

Στους διευθύνοντες υπαλλήλους εφαρμόζονται καταρχήν οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, με εξαίρεση τις διατάξεις που αφορούν την αποζημίωση για υπερεργασία ή υπερωρία, την αποζημίωση για απασχόληση κατά τις Κυριακές, αργίες και τη νύχτα· επιπλέον, δεν έχουν αξίωση για συμπληρωματική αμοιβή κατά το ΑΚ 659. Εξαιρούνται, επίσης, και από τις διατάξεις που προβλέπουν την καταβολή της πρόσθετης αποζημίωσης για εκτός έδρας διανυκτέρευση, όπως και από εκείνες που επιβάλλουν τη χορήγηση ετήσιας άδειας. Τέλος, τονίζεται ότι ως σπουδαίος λόγος για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας τους αποτελεί κατά κανόνα ο κλονισμός της εμπιστοσύνης του εργοδότη προς το πρόσωπό τους.

§5. Εργασιακές σχέσεις αλλοδαπών (Ν. 3386/2005): Προϋπόθεση της νόμιμης απασχόλησης μη κοινοτικού αλλοδαπού εργαζομένου στη χώρα μας είναι ο εφοδιασμός του με άδεια διαμονής· προηγουμένως, όμως, θα πρέπει να του έχει χορηγηθεί θεώρηση εισόδου για παροχή εξαρτημένης εργασίας. Η ισχύς της αρχικής άδειας διαμονής, με την επιφύλαξη ειδικών ρυθμίσεων του νόμου αυτού, είναι ετήσια και η εκάστοτε ανανέωση της διετής, έως την πλήρωση των προϋποθέσεων για τη χορήγηση άδειας διαμονής αόριστης διάρκειας ή για την υπαγωγή στο καθεστώς του επί μακρόν διαμένοντος. Για την ανανέωση της άδειας διαμονής, ο υπήκοος τρίτης χώρας οφείλει, μέσα σε χρονικό διάστημα δύο μηνών πριν από τη λήξη της, να υποβάλει σχετική αίτηση. Ο υπήκοος τρίτης χώρας επιτρέπεται να συνάπτει σύμβαση εργασίας με άλλο εργοδότη κατά τη διάρκεια ισχύος της αρχικής άδειας διαμονής του, με την προϋπόθεση ότι δεν επέρχεται μεταβολή της ειδικότητας, για την οποία του χορηγήθηκε η ειδική θεώρηση εισόδου, καθώς και του ασφαλιστικού φορέα. Σε περίπτωση αλλαγής εργοδότη, κατά τα ανωτέρω, ο εργαζόμενος οφείλει να ενημερώσει την αρμόδια

Υπηρεσία Αλλοδαπών και Μετανάστευσης της Περιφέρειας, σε χρονικό διάστημα τριάντα ημερών από τη σύναψη της νέας σύμβασης. Η Περιφέρεια ενημερώνει για την ανωτέρω μεταβολή την αρμόδια Επιτροπή. Ο κάτοχος άδειας διαμονής για εργασία μπορεί να εργασθεί σε άλλο νομό της ίδιας ή διαφορετικής Περιφέρειας μετά την πάροδο ενός έτους από τη χορήγηση της αρχικής άδειας διαμονής. Η παροχή εργασίας του αλλοδαπού μπορεί να είναι και εποχιακή = η απασχόληση του στην Ελλάδα για χρονικό διάστημα έως έξι συνολικά μήνες, ανά περίοδο δώδεκα μηνών, σε τομέα δραστηριότητας που συναρτάται με πρόσκαιρη και εποχιακού χαρακτήρα, απασχόληση. Υπήκοοι τρίτων χωρών επιτρέπεται να εργάζονται μόνο με καθεστώς μερικής απασχόλησης· για το σκοπό αυτόν χορηγείται στον ενδιαφερόμενο υπήκοο τρίτης χώρας σχετική έγκριση από την Περιφέρεια με την επίδειξη της άδειας διαμονής του· η διάρκεια της ανωτέρω έγκρισης είναι ισόχρονη με την άδεια διαμονής και μπορεί να ανανεώνεται παράλληλα με αυτήν.

Οι αλλοδαποί που εργάζονται νόμιμα στη χώρα μας απολαμβάνουν τα ίδια δικαιώματα με τους Έλληνες εργαζομένους ως προς τους όρους αμοιβής και τις συνθήκες εργασίας. Η σύμβαση που καταρτίζεται μεταξύ μη νόμιμα απασχολούμενου αλλοδαπού και Έλληνα εργοδότη, ή η σύμβαση που συνεχίζεται παρά το ότι έληξε η άδεια και δεν ανανεώθηκε, θεωρούνται άκυρες· η ακυρότητα λαμβάνεται υπόψη αυτεπαγγέλτως από το δικαστήριο.

Ι. Υποχρεώσεις εργοδοτών: Δεν επιτρέπεται η πρόσληψη και η απασχόληση υπηκόων τρίτων χωρών, εφόσον δεν έχουν άδεια διαμονής για εργασία ή άδεια διαμονής και έγκριση πρόσβασης στην αγορά εργασίας ή άδεια διαμονής που παρέχει πρόσβαση στην αγορά εργασίας ή βεβαίωση της παραγράφου 3 του άρθρου 11 του νόμου αυτού ότι έχουν καταθέσει τα απαιτούμενα δικαιολογητικά για την έκδοση της. Αν η κατάρτιση της σύμβασης εργασίας, παροχής υπηρεσιών ή έργου αποτελεί προϋπόθεση για τη χορήγηση της άδειας διαμονής, η ισχύς της σύμβασης τελεί υπό την αναβλητική αίρεση της χορήγησης αντίστοιχης άδειας. Οι εργοδότες που απασχολούν εργαζομένους, υπηκόους τρίτων χωρών, οφείλουν να ενημερώνουν αμέσως την αρμόδια Υπηρεσία Αλλοδαπών και Μετανάστευσης της Περιφέρειας για κάθε πρόσληψη υπηκόου τρίτης χώρας και για κάθε μεταβολή στο καθεστώς εργασίας του, όπως παράταση της σύμβασης και καταγγελία αυτής. Στους εργοδότες που παραβιάζουν τις σχετικές διατάξεις, πέραν άλλων κυρώσεων που προβλέπονται από τη νομοθεσία επιβάλλεται, με απόφαση του Γενικού Γραμματέα της Περιφέρειας, χρηματικό πρόστιμο που μπορεί να κυμαίνεται από τρεις χιλιάδες (3.000) ευρώ έως δεκαπέντε χιλιάδες (15.000) ευρώ για κάθε παράνομο υπήκοο τρίτης χώρας. Οποίος απασχολεί υπήκοο τρίτης χώρας που στερείται άδειας διαμονής τιμωρείται με φυλάκιση τουλάχιστον τριών μηνών. Σε περίπτωση υποτροπής επιβάλλεται φυλάκιση τουλάχιστον έξι μηνών. Τέλος, εργοδότης, ο οποίος απασχολεί αλλοδαπό χωρίς την απαιτούμενη άδεια διαμονής, βαρύνεται με τη δαπάνη απέλασης και τα έξοδα διατροφής του.

ΙΙ. Υποχρεώσεις αλλοδαπών εργαζομένων: Υπήκοος τρίτης χώρας, κάτοχος άδειας διαμονής, οφείλει να αναχωρήσει χωρίς άλλη ειδοποίηση μέχρι την τελευταία ημέρα της λήξης της ισχύος της, εκτός αν πριν από τη λήξη της έχει υποβάλει αίτηση για την ανανέωση της και του έχει χορηγηθεί η απαιτούμενη βεβαίωση. Σε περίπτωση που παραβιάζει την προθεσμία οικειοθελούς αναχώρησης ή εφόσον διαμένει παράνομα στη Χώρα για χρονικό διάστημα που δεν ξεπερνά τις τριάντα (30) ημέρες, υποχρεούται κατά την αναχώρηση να καταβάλει το τετραπλάσιο του προβλεπόμενου παραβόλου για άδεια διαμονής ετήσιας διάρκειας. Σημειώνεται ότι με ποινή φυλάκισης τιμωρείται ο υπήκοος τρίτης χώρας, ο οποίος παρέχει εξηρημένη εργασία ή υπηρεσίες ή έργο ή ασκεί ανεξάρτητη οικονομική δραστηριότητα χωρίς άδεια διαμονής.

§1. Σύναψη της σύμβασης εργασίας

I. Προαπαιτούμενα:

- **Δικαιοπρακτική ικανότητα** → Ικανός για δικαιοπραξία είναι όποιος έχει συμπληρώσει το 18^ο έτος της ηλικίας του (=ενήλικος), καθώς και ο ανήλικος που συμπλήρωσε το 15^ο έτος, εφόσον έχει τη γενική συναίνεση των προσώπων που ασκούν την επιμέλειά του (ΑΚ 136). Ανήλικοι που απασχολούνται σε οποιοδήποτε εργοδότη έχουν όλες τις αξιώσεις που απορρέουν από έγκυρη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, ανεξάρτητα από το αν τηρήθηκαν οι διατάξεις για την πρόσληψή τους. Τα νομικά πρόσωπα συμβάλλονται με τα όργανα που τα εκπροσωπούν σύμφωνα με το νόμο ή το καταστατικό. Σύμβαση εργασίας που καταρτίζεται από αντιπρόσωπο στο όνομα άλλου ενεργεί αμέσως υπέρ και κατά του αντιπροσωπευόμενου, εφόσον ασκείται εντός των ορίων της εξουσίας αντιπροσώπευσης.

- **Βούληση για σύναψη σύμβασης εργασίας** → Απαιτείται δικαιοπρακτική βούληση, δηλ. επιθυμία νομικής δέσμευσης.

- **Δήλωση βουλήσεως έγκυρη, πραγματική και σοβαρή** → Η δήλωση βούλησης είναι άκυρη, αν –κατά το χρόνο που έγινε- το πρόσωπο δεν είχε συνείδηση των πράξεών του ή βρισκόταν σε ψυχική/διανοητική διαταραχή που περιόριζε αποφασιστικά τη λειτουργία της βούλησής του. Επίσης, άκυρη είναι και η εικονική σύμβαση εργασίας, της οποίας η σύναψη γίνεται με αποκλειστικό σκοπό την υπαγωγή του εργαζομένου στην κοινωνική ασφάλιση· συναφώς, άλλη δικαιοπραξία που καλύπτεται κάτω από την εικονική είναι έγκυρη, αν τα μέρη την ήθελαν και συντρέχουν οι όροι που απαιτούνται για τη σύστασή της.

- **Συμφωνία δήλωσης και βούλησης** → Απαιτείται η βούληση των συμβαλλομένων να είναι απαλλαγμένη από ελαττώματα, δηλ. να μην έχει διαμορφωθεί με πλάνη, απάτη ή απειλή· διαφορετικά, ο πλανηθείς, απειληθείς ή απατηθείς δικαιούται να ζητήσει την ακύρωση της σύμβασης με δικαστική απόφαση. Σε αυτές τις περιπτώσεις εφαρμόζονται αναλογικά τα ΑΚ 140-142, 147, 151, 154-155, 157.

Το δικαίωμα του εργοδότη να υποβάλλει ερωτήσεις στον υποψήφιο προς πρόσληψη περιορίζεται από την ανάγκη προστασίας της προσωπικότητας του μισθωτού· έτσι, ο πρώτος μπορεί να κάνει τις ερωτήσεις εκείνες που είναι κατά την καλή πίστη –ενόψει της συγκεκριμένης θέσης εργασίας- αναγκαίες για τη σύναψη και την ορθή λειτουργία της σύναψης. Σε ανεπίτρεπτες ερωτήσεις ο υποψήφιος προς πρόσληψη δεν χρειάζεται να σιωπήσει, αλλά μπορεί να απαντήσει ψευδώς. Η άσκηση του δικαιώματος για ακύρωση της σύμβασης εργασίας ελέγχεται για κατάχρηση δικαιώματος (ΑΚ 281), λαμβανομένων υπόψη και των συνθηκών που έχουν διαμορφωθεί κατά το χρόνο άσκησης του δικαιώματος.

II. Άκυρη σύμβαση εργασίας: Υφίσταται όταν το περιεχόμενό της προσκρούει σε αναγκαστικούς κανόνες ή όταν ελλείπει μια βασική προϋπόθεση ή ιδιότητα, η οποία επιβάλλεται από αναγκαστικούς κανόνες. Η ακυρότητα αυτή είναι άλλοτε σχετική (όταν οι παραβιασθέντες αναγκαστικοί κανόνες απέβλεπαν στο συμφέρον του ενός συμβαλλόμενου) και άλλοτε απόλυτη (όταν οι παραβιασθέντες αναγκαστικοί κανόνες απέβλεπαν στο γενικότερο/δημόσιο συμφέρον ή στην προστασία της δημόσιας υγείας). Όταν –παρά την ακυρότητα της σύμβασης εργασίας- ο εργαζόμενος προσφέρει την εργασία του στον εργοδότη (και ο τελευταίος την αποδέχεται!), τότε δημιουργείται μια πραγματική κατάσταση, η σχέση εργασίας (=αυτή που δημιουργείται από την πραγματική απασχόληση του εργαζομένου, ανεξάρτητα από το κύρος της σύμβασης εργασίας), η οποία προστατεύεται όπως και η έγκυρη σύμβαση εργασίας.

Οι έννομες συνέπειες της ακυρότητας αφορούν το μέλλον (ex tunc) και δεν ανατρέχουν στο παρελθόν. Κατ' εξαίρεση, αποτελέσματα ex tunc έχει η αξίωση των δεδουλευμένων αποδοχών· έτσι, ο εργαζόμενος πρέπει να τις διεκδικήσει με βάση τις αξιώσεις του αδικαιολόγητου πλουτισμού. Η ωφέλεια την οποία πρέπει να αποδώσει ο εργοδότης στο μισθωτό συνίσταται στο ποσό που εξοικονόμησε λόγω της παρασχεθείσας εργασίας βάσει της άκυρης σύμβασης· το ποσό αυτό ισούται με τις αποδοχές που θα κατέβαλλε ο εργοδότης σε άλλο μισθωτό για να παράσχει την αυτή εργασία κάτω υπό τις αυτές συνθήκες.

Προκειμένου ο εργοδότης να λύσει μια άκυρη σύμβαση εργασίας, η οποία ήδη λειτουργεί, οφείλει να προβεί σε έγγραφη καταγγελία με ταυτόχρονη καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης. Αν, όμως, ο εργοδότης καταγγείλει την άκυρη σύμβαση εργασίας χωρίς να καταβάλει τη νόμιμη αποζημίωση και παύσει να αποδέχεται την εργασία του μισθωτού, τότε δεν περιέρχεται σε υπερημερία ούτε οφείλει να επαναπροσλάβει το μισθωτό. Συνεπώς, η καταγγελία της άκυρης σύμβασης εργασίας δημιουργεί μια απλή ενοχική αξίωση υπέρ του εργαζομένου να λάβει τη νόμιμη αποζημίωση.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ε': ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΑΠΟ ΤΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

§1. Η υποχρέωση παροχής εργασίας: Ο εργαζόμενος οφείλει να θέτει την εργασιακή του δύναμη στη διάθεση του εργοδότη. Η παροχή εργασίας εκ μέρους του εργαζομένου αποτελεί την πρωταρχική συμβατική υποχρέωσή του· η υποχρέωσή του αυτή αφορά συγκεκριμένο είδος εργασίας, το οποίο πρέπει να προσφέρεται σε συγκεκριμένο τόπο και χρονικό πλαίσιο.

Ι. Το είδος της παρασχετέας εργασίας: Προκύπτει κατά βάση από την ατομική συμφωνία των μερών, η οποία ερμηνεύεται κατά την καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη.

Ο εργοδότης, με βάση το διευθυντικό του δικαίωμα, μπορεί να συγκεκριμενοποιεί το είδος της εργασίας του μισθωτού, αλλά και να το μεταβάλλει, εφόσον κάτι τέτοιο επιτρέπεται από τη σύμβαση εργασίας ή τον εσωτερικό κανονισμό. Αν ο εργοδότης προσπαθεί να επιβάλει στον μισθωτό άλλες εργασίες, πέραν των συμφωνημένων, αυτό μπορεί να θεωρηθεί ως μονομερής βλαπτική μεταβολή· π.χ. η ανάθεση στον μισθωτό καθηκόντων υποδεέστερης ειδικότητας ή θέσεως στην επιχείρηση, πο συνεπάγεται δυσμενείς υλικές ή ηθικές ως προς το κύρος και την προσωπικότητά του συνέπειες.

ΟΜΩΣ, δεν υπάρχει βλαπτική μεταβολή, όταν ο εργοδότης τοποθετεί το μισθωτό σε διαφορετικό τμήμα από εκείνο στο οποίο είχε αρχικά τοποθετηθεί και με άλλο αντικείμενο απασχόλησης, αν τούτο επιβάλλει το οικονομικό συμφέρον της επιχείρησης και εφόσον τα νέα καθήκοντά του δεν είναι υποδεέστερα.

Ο μισθωτός, πέραν των εργασιών που ανάγονται στο κύριο είδος της εργασίας του, οφείλει και τις παρεμφερείς ή συναφείς εργασίες, δηλ. εκείνες που συνδέονται με την ειδικότητά του· π.χ. οι προπαρασκευαστικές (=προετοιμάζουν την εκτέλεση της κύριας εργασίας), οι συμπληρωματικές ή οι παρακολουθηματικές της κύριας απασχόλησης· το αν συμβαίνει αυτό κρίνεται με βάση τα συναλλακτικά ήθη. Δεν δικαιούται πρόσθετης αμοιβής για την παροχή παρεμφερών ή συναφών εργασιών, εκτός αν συμφωνηθεί κάτι άλλο. Πάντως, είναι διαφορετική η έννοια της δευτερεύουσας εργασίας, η οποία αναφέρεται στην ποσοτική-χρονική διάστασή της και όχι στη συνάφειά της με κάποια κύρια απασχόληση.

➤ **Η έκτακτη παροχή πρόσθετης εργασίας** ➔ Αν παρουσιαστεί έκτακτη ανάγκη για παροχή – μέσα στο νόμιμο ωράριο- εργασίας πέραν από τη συμφωνημένη ή τη συνηθισμένη, ο μισθωτός υποχρεούται να την προσφέρει, εφόσον η εργασία αυτή δεν είναι –σύμφωνα με την καλή πίστη- ασυμβίβαστη με την υπηρεσιακή του θέση και γενικά την αξιοπρέπειά του. Αν, όμως, η πρόσθετη αυτή εργασία δεν είναι συναφής με την κύρια εργασία του, δικαιούται συμπληρωματικής αμοιβής κατά το ΑΚ 659.

➤ **Η διαρκής παροχή πρόσθετων εργασιών** → Η ανάγκη θεραπείας μόνιμων και τακτικών αναγκών του εργοδότη πρέπει να ικανοποιείται με πρόσληψη νέου προσωπικού και όχι με την επιβολή πρόσθετης εργασίας στους ήδη απασχολούμενους μισθωτούς. Αν κατά την πρόσληψη είχε συμφωνηθεί, στο πλαίσιο του καθορισμού των καθηκόντων του μισθωτού, να παρέχονται περισσότερα είδη εργασιών, δεν οφείλεται ιδιαίτερη αμοιβή για κάποιες από αυτές, αφού δεν είναι πρόσθετες. Αν, όμως, αργότερα, κατά τη διάρκεια της σύμβασης εργασίας, συμφωνήθηκε να εκτελεί ο μισθωτός μέσα στο νόμιμο ωράριό του και διαρκούς φύσεως πρόσθετη εργασία, η οποία είναι πέραν της συμφωνημένης και μη συνδεδεμένη με αυτή, χωρίς συγχρόνως να καθοριστεί και ο πρόσθετος μισθός, τότε δικαιούται ως αντάλλαγμα πρόσθετη ανάλογη αμοιβή για όσο χρόνο εκτελείται αυτή η εργασία. Ο μισθός που οφείλεται είναι ο 'ειθισμένος' κατά το ΑΚ 653· όμως, αν για την παροχή της πρόσθετης αυτής εργασίας συμφωνήθηκε να καταβληθεί συγκεκριμένο ποσό, ο εργοδότης οφείλει να καταβάλει μόνο το ποσό αυτό και όχι άλλη πρόσθετη αμοιβή. Κατ' εξαίρεση δεν οφείλεται πρόσθετη αμοιβή, αν συμφωνήθηκε να μην καταβληθεί ιδιαίτερος μισθός για την πρόσθετη εργασία.

§2. Ο τόπος παροχής της εργασίας: Μετάθεση είναι η οριστική μεταβολή του τόπου εργασίας του μισθωτού· μπορεί να την πραγματοποιήσει ο εργοδότης ασκώντας είτε δικαίωμα που απορρέει από σχετική συμβατική ρήτρα είτε το διευθυντικό του δικαίωμα. Αν δεν υπάρχει συμβατική ρήτρα για τον τόπο απασχόλησης του μισθωτού και η μετάθεση στη συγκεκριμένη περίπτωση δεν απαγορεύεται από διάταξη νόμου, ο εργοδότης που διατηρεί υποκαταστήματα/εκμεταλλεύσεις σε διάφορες πόλεις, έχει καταρχήν τη δυνατότητα να μεταθέτει το μισθωτό, ασκώντας το διευθυντικό του δικαίωμα· ορθότερη, πάντως, είναι η αντίθετη άποψη. Σε κάθε περίπτωση, αποκλείεται η μετάθεση του μισθωτού στο εξωτερικό χωρίς τη συναίνεσή του.

Με ατομική σύμβαση εργασίας μπορούν να τεθούν όρια στο δικαίωμα του εργοδότη να μεταθέτει το μισθωτό. Η μετάθεση του εργαζομένου πρέπει, υπό οιαδήποτε εκδοχή να εξυπηρετεί τα συμφέροντα της επιχείρησης και να ασκείται σύμφωνα με τους κανόνες της καλής πίστης και κατά δίκαιη κρίση· οπωσδήποτε δεν πρέπει να είναι καταχρηστική, δηλ. να οφείλεται σε λόγους πολιτικούς και συνδικαλιστικούς ή προς εκδίκηση κατά του μισθωτού. Περαιτέρω, ο εργοδότης πρέπει να λαμβάνει υπόψη του κατά την επιλογή των μεταθετέων μισθωτών τόσο το μακροχρόνιο της παραμονής του υπαλλήλου σε ορισμένο τόπο, τις ατομικές και οικογενειακές του υποχρεώσεις, όσο και τη δυνατότητα να μετακινηθούν νεότεροι στην ηλικία και στην υπηρεσία υπάλληλοι. Ακόμη κι αν πρόκειται για μετάθεση στην ίδια πόλη, θα πρέπει να συνεκτιμάται το γεγονός της αύξησης του χρόνου μετάβασης. Πάντως, το ότι ο μισθωτός θα αναγκαστεί να μισθώσει κατοικία, ενώ στον αρχικό τόπο διαθέτει ιδιόκτητη, δεν αποτελεί ιδιαίτερο στοιχείο που από μόνο του άγει στη θεμελίωση της κατάχρησης. Δεν υπάρχει υπέρβαση των ορίων της καλής πίστης, όταν μετατίθεται ο μισθωτός λόγω του ότι υπήρξε δυσαρμονία και δημιουργήθηκαν προστριβές μεταξύ αυτού και των συναδέλφων του. Αν η επιχείρηση μεταφέρεται σε άλλη περιοχή της ίδιας πόλης, ο εργαζόμενος υποχρεούται να προσφέρει την εργασία του στη νέα εγκατάσταση, εκτός αν η μεταβολή αυτή επιφέρει σημαντική βλάβη σε αυτόν. Εφόσον, όμως, η εκμετάλλευση μεταφέρεται σε άλλη πόλη, ούτως ώστε μεταβάλλονται οι συμφωνημένοι όροι εργασίας, δεν μπορεί να αξιωθεί η απασχόληση του μισθωτού στο νέο τόπο εγκατάστασης· σε αυτή την περίπτωση, ο εργοδότης –προκειμένου να μην καταστεί υπερήμερος– οφείλει να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας των μισθωτών που δεν επιθυμούν να μεταφερθούν στον νέο τόπο εργασίας. Δεν επιτρέπεται μετάθεση των μελών της διοίκησης συνδικαλιστικής οργάνωσης, χωρίς τη συγκατάθεση της τελευταίας.

Αν ο εργοδότης μεταθέτει το μισθωτό κατά παράβαση των συμβατικών όρων ή ασκώντας καταχρηστικά το διευθυντικό του δικαίωμα, μπορεί ο μισθωτός να επικαλεστεί μονομερή βλαπτική μεταβολή· έτσι, μπορεί να ζητήσει να υποχρεωθεί ο εργοδότης να τον απασχολεί στον αρχικό τόπο εργασίας ή επί συμβάσεως αορίστου χρόνου, να θεωρήσει ότι υπήρξε καταγγελία και να αξιώσει

καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης. Επίσης, επί συμβάσεως ορισμένου χρόνου είναι δυνατόν να την καταγγείλει για σπουδαίο λόγο πρόωρα και χωρίς τήρηση προθεσμίας, αξιώνοντας την καταβολή αποζημίωσης, η οποία θα συνίσταται στους μισθούς που θα έπαιρνε μέχρι την κανονική λήξη της σύμβασης. Ακόμη, σε περίπτωση καταχρηστικής μετάθεσης, δημιουργείται υποχρέωση αποζημίωσης για τη ζημία που υφίσταται ο μισθωτός λόγω της αύξησης των δαπανών του είτε από την εγκατάστασή του σε άλλη πόλη, είτε από την καθημερινή μετάβασή του στο νέο τόπο εργασίας από την πόλη στην οποία προηγουμένως υπηρετούσε και στην οποία διαμένει μονίμως. Τέλος, ο εργοδότης που μεταθέτει παράνομα το μισθωτό μπορεί να υποχρεωθεί σε καταβολή χρηματικής ικανοποίησης λόγω της προσβολής της προσωπικότητας του μισθωτού και της μείωσής του στο κοινωνικό και επαγγελματικό του περιβάλλον.

§3. Ο τρόπος εκτέλεσης της εργασίας

I. Η υποχρέωση συμμόρφωσης στις εντολές του εργοδότη: Ο εργαζόμενος υποχρεούται να συμμορφώνεται με τις εντολές του εργοδότη {σε κάθε περίπτωση πρέπει να είναι σύμφωνες με συμβατικής ή νόμιμης προέλευσης ρυθμίσεις!}, οι οποίες μπορεί να αφορούν τόσο την εκτέλεση της εργασίας όσο και την εν γένει παρουσία του στην επιχείρηση· οι κανόνες μπορούν να προέρχονται είτε από τη σύμβαση εργασίας και τον Κανονισμό της επιχείρησης, είτε να συνδέονται με την άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος. Οι εργοδοτικές εντολές θα πρέπει να είναι τελολογικά προσανατολισμένες στην εξυπηρέτηση των παραγωγικών σκοπών και της εν γένει οργάνωσης της επιχείρησης. Ζητήματα που αφορούν την ατομική εμφάνιση του εργαζομένου ή τον ιδιωτικό του βίο ή την άσκηση άλλων ελευθεριών δεν εμπίπτουν στο πλαίσιο της εργασιακής σχέσης, παρά μόνο αν συνδέονται λειτουργικά με την ανάγκη ομαλής εκτέλεσης της εργασίας. Αν ο εργαζόμενος παραβιάζει την υποχρέωσή του να συμμορφωθεί στις νόμιμες εργοδοτικές εντολές, είναι δυνατόν να ληφθούν σε βάρος του πειθαρχικά μέτρα ή να επέλθουν οι συνέπειες που προβλέπονται για την πλημμελή εκπλήρωση της παροχής εργασίας του.

II. Η ευθύνη του εργαζομένου για ζημία (AK 652): Ο εργαζόμενος οφείλει να εκτελέσει με επιμέλεια την εργασία που ανέλαβε και ευθύνεται για τη ζημία που προξενείται στον εργοδότη από δόλο ή από αμέλειά του. Ο βαθμός της επιμέλειας, για την οποία ευθύνεται ο εργαζόμενος, κρίνεται με βάση τη σύμβαση, ενόψει της μόρφωσης ή των ειδικών γνώσεων που απαιτούνται για την εργασία, καθώς και των ικανοτήτων και των ιδιοτήτων του εργαζομένου που ο εργοδότης γνώριζε ή όφειλε να γνωρίζει. Κατά τη νομολογία, η ευθύνη του μισθωτού περιλαμβάνει και την ελαφρά αμέλεια, καθώς και τη ζημία που προκύπτει από άρνηση εκπλήρωσης της υποχρέωσης εργασίας, από ελαττωματική εκπλήρωσή της ή από παραβίαση παρεπόμενων υποχρεώσεων του εργαζομένου. Ειδική μνεία πρέπει να γίνει στις λεγόμενες επιρρεπείς σε ζημία εργασίες, λόγω της ιδιαίτερης επικινδυνότητας των υλικών που χρησιμοποιούνται ή λόγω των ειδικών συνθηκών εργασίας που επικρατούν· στις περιπτώσεις αυτές, η ευθύνη του μισθωτού λόγω αμέλειας εξαλείφεται ή μειώνεται. Σαφώς επιτρέπονται συμφωνίες για περιορισμό της ευθύνης του εργαζομένου· σε άλλες, όμως, περιπτώσεις χορηγούνται επιπλέον του μισθού ‘επιδόματα κινδύνου’, τα οποία συνδυάζονται με συμφωνίες επίτασης της ευθύνης του μισθωτού. Στην περίπτωση που συμφωνήθηκαν κρατήσεις από το μισθό, αν δεν συμφωνήθηκε διαφορετικά θεωρείται ότι έγιναν για την κάλυψη ενδεχόμενης ζημίας του εργοδότη (AK 665).

III. Η αυτοπρόσωπη εκπλήρωση της υποχρέωσης παροχής εργασίας και το αμεταβίβαστο της αξίωσης του εργοδότη: Αν δεν προκύπτει κάτι άλλο από τη συμφωνία ή από τις περιστάσεις, ο εργαζόμενος οφείλει να εκτελέσει αυτοπροσώπως την υποχρέωσή του και η αξίωση του εργοδότη στην εργασία είναι αμεταβίβαστη (AK 651)· μπορεί, όμως, να συμφωνηθεί και το αντίθετο

(=υποκατάσταση και δανεισμός εργαζομένου αντίστοιχα). Σε κάποιες επαγγελματικές περιπτώσεις χρησιμοποιούνται 'βοηθοί εκπλήρωσης', λόγω των οποίων δημιουργείται έμμεση σχέση εργασίας.

IV. Συμβατικοί όροι για παράλειψη ανταγωνιστικών πράξεων: Μετά τη λύση της σύμβασης εργασίας, ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να προσληφθεί σε ανταγωνιστική επιχείρηση ή να δημιουργήσει δική του επιχείρηση ανταγωνιστική προς εκείνη του εργοδότη του, αξιοποιώντας μάλιστα την εμπειρία και τις γνώσεις που απέκτησε κατά την απασχόλησή του στον προηγούμενο εργοδότη· στο πλαίσιο αυτό επιτρέπεται καταρχήν να προσελκύει πελάτες και από τον τελευταίο, εκτός αν με συγκεκριμένες ενέργειες παραβιάζει την καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη. Είναι, όμως, δυνατόν να συμφωνηθεί με τη σύμβαση εργασίας ότι η υποχρέωση για παράλειψη ανταγωνιστικών πράξεων θα επεκτείνεται και κατά το μετά τη λύση της σύμβασης εργασίας χρονικό διάστημα· οι συμφωνίες αυτές υποβάλλονται σε δικαστικό έλεγχο με βάση τα ΑΚ 178-179, 281. Τα κριτήρια με βάση τα οποία ελέγχεται το κύρος των ρητρών που απαγορεύουν τον ανταγωνισμό κατά το μετά τη λύση της σύμβασης εργασίας χρόνο είναι τα εξής >

✓ **Η εξυπηρέτηση δικαιολογημένων επαγγελματικών συμφερόντων του εργοδότη και η προστασία επαγγελματικών απορρήτων.** Επομένως, το δικαιολογημένο επαγγελματικό συμφέρον που επιτρέπει τη συνομολόγηση ρητρών απαγόρευσης του ανταγωνισμού προϋποθέτει ότι ο εργαζόμενος, λόγω της προηγούμενης απασχόλησής του, είναι σε θέση με ανταγωνιστικές πράξεις να βλάψει τα συμφέροντα του προηγούμενου εργοδότη του.

✓ **Υπαρξη εύλογης σχέσης ανάμεσα στην απαγορευόμενη ανταγωνιστική δραστηριότητα και τα δικαιολογημένα επαγγελματικά συμφέροντα του εργοδότη.** Σε κάθε περίπτωση, ο περιορισμός των δραστηριοτήτων του μισθωτού θα πρέπει να κινείται εντός των ορίων της αρχής της αναλογικότητας και να μην υπερβαίνει το αναγκαίο μέτρο· γι' αυτό πρέπει να γίνεται στάθμιση των συγκρουόμενων συμφερόντων. Κατά τη στάθμιση των τελευταίων θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη η **διάρκεια της απαγόρευσης** των ανταγωνιστικών πράξεων (≠ισόβια ή μακρά, έστω κι αν προβλέπεται η ταυτόχρονη καταβολή αποζημίωσης στον εργαζόμενο), **η τοπική έκταση της απαγόρευσης** (=όσο ευρύτερη είναι, τόσο αυξάνεται και ο επιβαλλόμενος περιορισμός στην επαγγελματική ελευθερία του εργαζομένου), η κατ' αντικείμενο έκταση της απαγόρευσης (=όσο ευρύτερος είναι ο κύκλος των απαγορευμένων ανταγωνιστικών πράξεων, τόσο βαρύτερος είναι ο περιορισμός της επαγγελματικής ελευθερίας) και το αν έχει συμφωνηθεί **η καταβολή αποζημίωσης, καθώς και το ύψος της**.

Αν ο μισθωτός αθετήσει μια έγκυρη ρήτρα μη ανταγωνισμού, ευθύνεται σε καταβολή αποζημίωσης. Τέλος, η πρόσληψη από τρίτο εργοδότη μισθωτού, ο οποίος νομίμως δεσμεύεται από ρήτρα απαγόρευσης ανταγωνισμού (για την οποία έχει γνώση ο τρίτος εργοδότης), αποτελεί πράξη αθέμιτου ανταγωνισμού.

V. Υποχρέωση εχεμύθειας: Επιβάλλεται στον εργαζόμενο να μην ανακοινώνει σε τρίτους –ακόμη και μετά την αποχώρησή του από την επιχείρηση- απόρρητα (οικονομικού ή οργανωτικού χαρακτήρα) της επιχείρησης, τα οποία γνωρίζει λόγω της υπηρεσίας του ≠ απειλή ποινικών κυρώσεων + υποχρέωση αποκατάστασης της ζημίας του εργοδότη· γενικότερα, ο εργαζόμενος δεν πρέπει να προβαίνει σε ανακοινώσεις, οι οποίες είναι δυνατόν να επιφέρουν βλάβη στα συμφέροντα της επιχείρησης ≠ αν αποκαλύπτει ατασθαλίες. Η αποκάλυψη μυστικών μπορεί να αποτελέσει λόγο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας.

§4. Ο χρόνος εκτέλεσης της εργασίας: Νόμοι ρυθμίζουν σε μεγάλο βαθμό τόσο την έναρξη και λήξη του χρόνου εργασίας, όσο και τον τρόπο κατανομής του εντός της μέρας και της εβδομάδας· περαιτέρω, η συλλογική αυτονομία συμπληρώνει τα υπάρχοντα νομοθετήματα με σχετικούς όρους συλλογικών συμβάσεων. Επίσης, εντός των πλαισίων που τίθενται από την υπάρχουσα νομοθεσία, ο

καθορισμός του χρόνου εργασίας και η κατανομή του πραγματοποιείται με κανονισμούς εργασίας συμβατικής ισχύος, ατομικές συμβάσεις εργασίας και επιχειρησιακή συνθήκη. Τέλος, το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη καλύπτει τις ανάγκες που ανακύπτουν ανά περίπτωση.

Το ωράριο εργασίας διακρίνεται σε:

- **νόμιμο** = καθορίζεται με διάταξη νόμου ή με κανονιστική διοικητική πράξη κατά νόμιμη εξουσιοδότηση. Οι διατάξεις περί νομίμου ωραρίου είναι αναγκαστικού δικαίου και καθορίζουν τα ανώτατα όρια διάρκειας της ημερήσιας και εβδομαδιαίας απασχόλησης των μισθωτών. Με ΣΣΕ και ΔΑ, κανονισμούς εργασίας, ατομικές συμβάσεις εργασίας και επιχειρησιακή συνθήκη δεν είναι δυνατή η υπέρβαση του νομίμου ωραρίου· δυνατή είναι μόνον η μείωσή του. Η τήρηση των σχετικών διατάξεων είναι υποχρεωτική ανεξαρτήτως του κύρους της σύμβασης εργασίας. Σημειώνεται, μάλιστα, ότι 'ο εργοδότης δεν επιτρέπεται να απασχολήσει κατά την αυτήν ημέραν εργασίας εργάτας ή υπαλλήλους, εργασθέντας εις έτερον εργοστάσιον, ή έτερον τόπον εργασίας, καθ' όλον τον νόμιμον χρόνον ημερησίας εργασίας. Δύναται μόνον ν' απασχολήσει εργάτας εργασθέντας κατά την αυτήν ημέραν παρ' άλλους εργοδότης, ολιγοτέρας των καθοριζομένων ωρών, αλλά μόνον δια τον χρόνον τον απαιτούμενον προς συμπλήρωσιν του νομίμου ανωτάτου ορίου ημερησίας εργασίας'. Έτσι, όταν ο μισθωτός απασχολείται σε δύο ή περισσότερους εργοδότες, τότε η απασχόλησή του που υπερβαίνει το νόμιμο ωράριο είναι άκυρη και, αν καταγγεληθεί η αντίστοιχη σύμβαση εργασίας, οφείλεται μεν η σχετική αποζημίωση, αλλά όχι και μισθοί υπερημερίας· οι δεδουλευμένοι μισθοί οφείλονται βάσει των αρχών του αδικαιολόγητου πλουτισμού.

Ο εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας των μισθωτών μπορεί να κατανέμεται είτε σε έξι (6 ώρες την ημέρα) είτε σε πέντε μέρες (9 ώρες την ημέρα) μέσα στην εβδομάδα. Δεν επιτρέπεται η μεταφορά των ωρών της μίας μέρας σε άλλη με αποτέλεσμα να υπερβαίνεται το ημερήσιο νόμιμο ωράριο της ημέρας αυτής.

- **συμβατικό** = καθορίζεται με συλλογικές ρυθμίσεις (ΣΣΕ ή ΔΑ), με ατομικές συμβάσεις εργασίας, κανονισμούς εργασίας συμβατικής ισχύος ή επιχειρησιακή συνθήκη. Το συμβατικό ωράριο που είναι καθορισμένο από εθνικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας είναι 40 ώρες την εβδομάδα.

I. Υπερβάσεις του συμβατικού ωραρίου εργασίας:

- **Υπερεργασία (Ν. 3385/2005)** → Σε επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας έως σαράντα (40) ώρες την εβδομάδα, ο εργαζόμενος μπορεί να απασχολείται πέντε (5) επιπλέον ώρες την εβδομάδα κατά την κρίση του εργοδότη (υπερεργασία). Οι ώρες αυτές υπερεργασίας (41η, 42η, 43η, 44η, 45η ώρα) αμείβονται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 25% και δεν συνυπολογίζονται στα επιτρεπόμενα, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις, όρια υπερωριακής απασχόλησης. Για όσους εργαζομένους ισχύει σύστημα εργασίας 6 (έξι) εργάσιμων ημερών την εβδομάδα η, σύμφωνα με το προηγούμενο εδάφιο, υπερεργασία ανέρχεται σε οκτώ (8) ώρες την εβδομάδα (από 41η έως 48η ώρα). Αν εξαντλείται το ημερήσιο νόμιμο ωράριο κάποιες από τις εργάσιμες ημέρες εβδομαδιαίως ενώ τις υπόλοιπες μέρες η απασχόληση είναι αναλόγως μικρότερη, τότε –αν το σύνολο των ωρών απασχόλησης εντός των εργάσιμων ημερών της εβδομάδας δεν υπερβαίνει τις 40 ώρες- δεν μπορεί να γίνει λόγος για πραγματοποίηση υπερεργασίας. Η υπερεργασιακή απασχόληση απόκειται στην κρίση του εργοδότη· έτσι, εφόσον ζητηθεί από τον τελευταίο, ο εργαζόμενος υποχρεούται να παράσχει τις υπηρεσίες του χωρίς να εξετάζεται κάθε φορά αν είναι σε θέση να απασχοληθεί υπερεργασιακά και αν η τυχόν άρνησή του αντιτίθεται ή όχι στην καλή πίστη. Οι ώρες υπερεργασίας αμείβονται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 20% και δεν συνυπολογίζονται στα επιτρεπόμενα, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις, όρια υπερωριακής απασχόλησης. Δήλη μέρα καταβολής της υπερεργασιακής αμοιβής σε μισθωτό που

αμείβεται με μηνιαίο μισθό αποτελεί η τελευταία μέρα του μήνα μέσα στον οποίο παρασχέθηκε η υπερεργασία.

- **Πρόσθετη εργασία** → Είναι η απασχόληση που πραγματοποιείται καθ' υπέρβαση είτε του μικρότερου των 40 ωρών τυχόν καθορισμένου συμβατικού εβδομαδιαίου ωραρίου εργασίας και μέχρι τη συμπλήρωση 40 ωρών εβδομαδιαίας απασχόλησης, είτε του τυχόν καθορισμένου συμβατικού ημερήσιου ωραρίου εργασίας μέχρι τη συμπλήρωση του νομίμου ημερήσιου ωραρίου απασχόλησης και έως ότου συμπληρωθούν 40 ώρες εβδομαδιαίας εργασίας. Ανώτατο όριο της πρόσθετης εργασίας αποτελεί εντός της ημέρας το νόμιμο ημερήσιο ωράριο απασχόλησης, ενώ εντός των εργάσιμων ημερών της εβδομάδας, το εβδομαδιαίο ωράριο των 40 ωρών. Η υπέρβαση του νόμιμου ημερήσιου ωραρίου συνιστά υπερωρία, ενώ η υπέρβαση του εβδομαδιαίου ωραρίου των 40 ωρών, κατά κανόνα υπερεργασία. Η παροχή της πρόσθετης εργασίας είναι δυνατή είτε κατόπιν συμφωνίας μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου, είτε κατόπιν μονομερούς επιβολής της από τον εργοδότη (υπό τους όρους του ΑΚ 659)· στη δεύτερη περίπτωση, ο εργαζόμενος μπορεί να αρνηθεί να παράσχει την εργασία αν δεν είναι σε θέση να την εκτελέσει και η άρνησή του προβάλλεται καλόπιστα. Κάθε ώρα πρόσθετης εργασίας αμείβεται με το καταβαλλόμενο στον μισθωτό ωρομίσθιο, χωρίς επιπλέον προσαυξήσεις.

II. Υπερβάσεις του νόμιμου ωραρίου εργασίας:

- **Υπερωρία** → Η πέραν των σαράντα πέντε (45) ωρών την εβδομάδα απασχόληση του μισθωτού στις επιχειρήσεις της παραγράφου 1 θεωρείται υπερωριακή απασχόληση ως προς όλες τις νόμιμες συνέπειες, διατυπώσεις και διαδικασίες έγκρισης. Για όσους εργαζομένους ισχύει σύστημα εργασίας έξι (6) εργάσιμων ημερών την εβδομάδα, υπερωριακή απασχόληση θεωρείται η εργασία πέραν των σαράντα οκτώ (48) ωρών την εβδομάδα. Σε κάθε περίπτωση διατηρούνται σε ισχύ οι ρυθμίσεις για το νόμιμο ημερήσιο ωράριο εργασίας. Επομένως, υπερωρία έχουμε στην περίπτωση της υπέρβασης του νομίμου εβδομαδιαίου ωραρίου ή της υπέρβασης του ημερήσιου νομίμου ωραρίου, ακόμη και χωρίς την υπέρβαση του εβδομαδιαίου νομίμου ωραρίου. Κατ' εξαίρεση, σε κάποιες περιπτώσεις, η υπερωριακή απασχόληση παρέχεται νομίμως. Νόμιμη είναι η υπερωρία που γίνεται τηρουμένων των προϋποθέσεων του νόμου· απαιτούνται λοιπόν, συγκεκριμένοι λόγοι που να δικαιολογούν την υπερωρία, καθορισμός συγκεκριμένων χρονικών ορίων υπερβάσεως του νομίμου ωραρίου και τήρηση συγκεκριμένων διατυπώσεων (επίδοση στην Επιθεώρηση εργασίας και τήρηση ειδικού βιβλίου υπερωριών από τον εργοδότη). Μισθωτοί απασχολούμενοι υπερωριακά δικαιούνται για κάθε ώρα νόμιμης υπερωρίας και μέχρι τη συμπλήρωση 120 ωρών ετησίως αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 40%. Η αμοιβή για την πέραν των 120 ωρών ετησίως νόμιμη υπερωριακή απασχόληση είναι το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο 60%. Για κάθε ώρα κατ' εξαίρεση υπερωρίας ο μισθωτός δικαιούται αποζημίωση ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 80%.

III. Το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο ως βάση υπολογισμού των αμοιβών και αποζημιώσεων υπερεργασίας, νομίμου και κατ' εξαίρεση υπερωρίας, καθώς και των αντίστοιχων προσαυξήσεών τους:

Ως καταβαλλόμενο ωρομίσθιο νοείται το τμήμα του μισθού ή του ημερομισθίου, το οποίο αναλογεί σε κάθε ώρα απασχόλησης κατά τις ημέρες απασχόλησης σε υπερωριακή εργασία ή σε υπερεργασία, με βάση τις συμφωνίες ή τις διατάξεις που κατά το χρόνο αυτό ισχύουν. Ενδιαφέρει μόνο το –κατά τον κρίσιμο χρόνο– οφειλόμενο και καταβαλλόμενο ωρομίσθιο, στο οποίο δεν περιλαμβάνονται πρόσθετες τακτικές παροχές, που δεν καταβάλλονται κατά το χρόνο που ο εργαζόμενος παρέχει υπερεργασία ή υπερωριακή εργασία.

$$\text{Ωρομίσθιο} = \frac{\text{μισθός} \times 6}{25 \times 40}$$

Δηλ. για τους αμειβόμενους με μισθό, διαιρούμε τα 6/25 του μηνιαίου μισθού με τις 40 ώρες του ισχύοντος συμβατικού ωραρίου ή λιγότερες, εφόσον ισχύει μικρότερο ωράριο.

IV. Η υπερωριακή απασχόληση κατά Κυριακή, εξαιρέσιμη εορτή και νύχτα: Για υπερωριακή απασχόληση κατά την Κυριακή γίνεται λόγος όταν η εργασία του μισθωτού κατά τη συγκεκριμένη μέρα υπερβαίνει τις 8 ώρες· οι 8 ώρες αποτελούν το νόμιμο ημερήσιο ωράριο της Κυριακής. Για νυχτερινή υπερωριακή απασχόληση γίνεται λόγος όταν η υπέρβαση του ισχύοντος νόμιμου ημερήσιου ωραρίου πραγματοποιείται εντός του χρονικού διαστήματος από τις 10 μ.μ. έως τις 6 π.μ. της επόμενης μέρας.

Το ωρομίσθιο με το οποίο θα υπολογίσουμε τυχόν προσαυξήσεις είναι αυτό που προκύπτει από το άθροισμα του συμβατικού ωρομισθίου και του 25% επί του νομίμου ωρομισθίου για τον ίδιον εργαζόμενο. Επομένως, ο εργαζόμενος θα αμειφθεί με το μισθό του και μια προσαύξηση 25% επί του νομίμου μισθού του για τις ώρες της νυκτερινής εργασίας. Για νυχτερινή υπερωριακή απασχόληση τη Κυριακή το ωρομίσθιο με το οποίο θα υπολογίσουμε τυχόν προσαυξήσεις είναι αυτό που προκύπτει από το άθροισμα του συμβατικού ωρομισθίου και του 100% (75% + 25%) επί του νομίμου ωρομισθίου για τον ίδιον εργαζόμενο. *Π.χ. για υπερωρία δύο ωρών τη νύκτα της Κυριακής η προσαύξηση υπολογίζεται ως εξής > [συμβατικό ωρομίσθιο + του 100% (75% + 25%) επί του νομίμου ωρομισθίου για τον ίδιον εργαζόμενο] επί 40%.*

V. Απασχόληση κατά την 6^η μέρα επί πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας: Όταν, κατά παράβαση του πενθήμερου παρασχεθεί εργασία κατά την 6^η μέρα αναπαύσεως, τότε η απασχόληση αυτή δεν συνιστά υπερεργασία./υπερωρία είναι παράνομη και, άρα, άκυρη· ακυρότητα υπάρχει, έστω κι αν ο μισθωτός –κατά τις εργάσιμες μέρες της εβδομάδας– εργάστηκε λιγότερες ώρες από το εβδομαδιαίο ωράριό του. Το ποσό που καταβάλλεται στον εργαζόμενο για την απασχόλησή του την έκτη μέρα της εβδομάδας κατά παράβαση του πενθήμερου ισούται με το καταβαλλόμενο ημερομίσθιο προσαυξημένο κατά 30%· πάντως, δεν έχει το χαρακτήρα μισθού ούτε εντάσσεται στις ‘τακτικές αποδοχές’. Τέλος, υπερωριακή απασχόληση κατά το Σάββατο συνιστά κατ’ εξαίρεση υπερωρία και, άρα, αμειβεται με προσαύξηση 80% στο συνήθως καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 30%.

VI. Η δυνατότητα συμψηφισμού των ωρών εργασίας: Ο συμψηφισμός των επιπλέον ωρών εργασίας μιας ημέρας, όταν πρόκειται για ώρες υπερωριακής απασχόλησης, με τις λιγότερες ώρες εργασίας άλλης ημέρας εντός της ίδιας εβδομάδας απαγορεύεται· αντιθέτως, αν οι επιπλέον ώρες ημερήσιας εργασίας δεν υπερβαίνουν το νόμιμο ημερήσιο ωράριο, είναι δυνατός ο συμψηφισμός τους με τις λιγότερες ώρες απασχόλησης άλλης ημέρας εντός της ίδιας εβδομάδας. Επίσης, ο συμψηφισμός των επιπλέον ωρών εργασίας μιας εβδομάδας, ενός μήνα ή ενός έτους με τις λιγότερες ώρες απασχόλησης μιας άλλης εβδομάδας, μήνα ή έτους αντιστοίχως, δεν είναι –κατά κανόνα– επιτρεπτός. Περαιτέρω, δεν επιτρέπεται να συναφθεί συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου περί συμψηφισμού των αξιώσεων, που έχει ο δεύτερος κατά του πρώτου, από παροχή νόμιμης ή κατ’ εξαίρεση υπερωριακής απασχόλησης με τις υπέρτερες των νομίμων καταβαλλόμενες στον μισθωτό αποδοχές.

Κατά γενική αρχή του εργατικού δικαίου, η παραίτηση του εργαζομένου από το δικαίωμά του να λάβει τις νόμιμες αποδοχές του, επιδόματα ή άλλες από την εργασία του παροχές είναι άκυρη· άρα, άκυρη είναι και η παραίτηση του τελευταίου από το δικαίωμά του να αξιώσει την αμοιβή υπερεργασίας ή νομίμου υπερωρίας, καθώς και την αποζημίωση από την παροχή κατ’ εξαίρεση υπερωρίας ή εργασίας κατά την 6^η μέρα της εβδομάδας επί πενθήμερου.

Οι αξιώσεις για υπερεργασιακή αμοιβή, αμοιβή και αποζημίωση υπερωριακής εργασίας, καθώς και αποζημίωση λόγω απασχόλησης την 6^η μέρα επί πενθήμερου υπόκεινται στην απαγόρευση της

καταχρηστικής άσκησης, της οποίας ειδική μορφή αποτελεί η αποδυνάμωση του δικαιώματος (ΑΚ 281). Μόνη η μακροχρόνια αδράνεια του δικαιούχου, και όταν ακόμη δημιούργησε στον οφειλέτη την πεποίθηση ότι δεν υπάρχει το δικαίωμα ή ότι δεν πρόκειται πλέον να ασκηθεί, δεν αρκεί για να καταστήσει καταχρηστική τη μεταγενέστερη άσκηση αυτού· απαιτείται η επιχειρούμενη από τον δικαιούχο ανατροπή της διαμορφωθείσας να έχει δυσμενείς συνέπειες στα συμφέροντα του οφειλέτη.

VII. Παραγραφή των αξιώσεων για υπερεργασιακή ή υπερωριακή αμοιβή: Επέρχεται με την πάροδο πενταετίας. Σε περίπτωση που εργοδότης είναι το Δημόσιο ή ΝΠΔΔ, οι αξιώσεις για υπερεργασιακή ή υπερωριακή αμοιβή/αποζημίωση υπόκεινται σε διετή παραγραφή, η οποία αρχίζει από το τέλος του οικονομικού έτους κατά το οποίο γεννήθηκαν οι σχετικές αξιώσεις και είναι δυνατή η δικαστική επιδίωξή τους. Η παραγραφή διακόπτεται –εκτός των άλλων- και όταν ο εργοδότης αναγνωρίσει τις αξιώσεις με οποιοδήποτε τρόπο (ΑΚ 260)· όμως, μόνο π.χ. η απλή εγγραφή των ωρών υπερωριακής απασχόλησης στις τηρούμενες μισθολογικές καταστάσεις δεν αρκεί, εκτός αν γνωστοποιηθεί στον εργαζόμενο.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΣΤ': ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΑΠΟ ΤΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

§1. Η αμοιβή εργασίας

I. Η έννοια του μισθού: Με τη σύμβαση εργασίας ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να παρέχει, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, την εργασία του στον εργοδότη και αυτός να καταβάλλει το συμφωνημένο μισθό (ΑΚ 648). Από τη σύμβαση εργασίας προκύπτει το ύψος του μισθού (=αντιπαροχή του εργοδότη, αντάλλαγμα για την παροχή εργασίας), το οποίο θα συναρτάται με τις συνθήκες προσφοράς και ζήτησης στην αγορά εργασίας, σε συνδυασμό με το είδος της εργασίας του μισθωτού και την ποιότητα και ποσότητα της εργασίας του. Αν ο μισθός δεν έχει συμφωνηθεί ρητά και η εργασία κατά τις συνηθισμένες περιστάσεις παρέχεται μόνο με μισθό, λογίζεται ότι αυτός έχει σιωπηρά συμφωνηθεί (ΑΚ 649). Σημειώνεται ότι δεν θεωρούνται μισθός οι παροχές που χορηγούνται >

- για την εξυπηρέτηση των λειτουργικών αναγκών της επιχείρησης, για λόγους υγιεινής και ασφάλειας ή που αποτελούν σύμπραξη του εργοδότη στην εκτέλεση της εργασίας
- με σκοπό την αποκατάσταση πραγματικών περιστατικών, τις οποίες πραγματοποίησε ο μισθωτός χάριν της εκτέλεσης της εργασίας
- από καθαρά χαριστική πρόθεση
- εν όψει της λύσης της σχέσης εργασίας, όπως η αποζημίωση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας.

II. Οι τρόποι καθορισμού του μισθού: Στο πλαίσιο της σύμβασης εργασίας, τα συμβαλλόμενα μέρη δύνανται να καθορίσουν ελεύθερα το ύψος του καταβλητέου μισθού· πάντως, η συμβατική ελευθερία δεν είναι απεριόριστη, καθώς δεν θα πρέπει με τη δικαιοπραξία να εκμεταλλεύεται κάποιος την ανάγκη, την κουφότητα ή την απειρία άλλου, ώστε να επιτύχει τη συνομολόγηση ωφελημάτων που βρίσκονται σε δυσαναλογία με την παροχή.

➤ **Νόμιμος μισθός** → Περιλαμβάνει το άθροισμα βασικού μισθού και επιδομάτων. Όλοι οι εργαζόμενοι της χώρας υπάγονται στην εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας (ΕΓΣΣΕ), η οποία προβλέπει και τα γενικά κατώτατα όρια αποδοχών. Η υπαγωγή του μισθωτού και σε άλλη ΣΣΕ εξαρτάται είτε από τον κλάδο της οικονομικής δραστηριότητας της επιχείρησης, όπου εργάζεται, είτε από την επαγγελματική του ειδικότητα, είτε από τη συγκεκριμένη επιχείρηση, στην οποία απασχολείται. Σε περίπτωση που ο μισθωτός υπάγεται κατά τα παραπάνω σε περισσότερες της μίας ΣΣΕ, η σύγκρουση επιλύεται συνήθως με την επιλογή της ευνοϊκότερης ρύθμισης.

➤ **Ειθισμένος μισθός** → Καταβάλλεται στον εργαζόμενο, όταν δεν προκύπτει νόμιμος μισθός, είτε γιατί αυτός δεν έχει καθοριστεί, είτε γιατί στην περίπτωση του δεν εφαρμόζεται η ΣΣΕ. Ο μισθός αυτός καταβάλλεται σε εργαζομένους με την ίδια ειδικότητα, τα ίδια προσόντα, τις ίδιες ιδιότητες, στον ίδιο τόπο και για την ίδια εργασία. Ο ειθισμένος μισθός θα αντιστοιχεί σε εκείνο που προκύπτει από συλλογική σύμβαση εργασίας, στο βαθμό που οι εργοδότες συνηθίζουν να τον καταβάλλουν σε αντίστοιχες περιπτώσεις.

III. Συστήματα αμοιβής: Όλες οι μισθολογικές παροχές λαμβάνονται υπόψη, εφόσον καταβάλλονται τακτικά, για τον υπολογισμό άλλων παροχών, όπως η αποζημίωση καταγγελίας, τα δώρα εορτών, οι αποδοχές και το επίδομα αδειάς.

❖ **Ο χρονικός μισθός** → Καθορίζεται με βάση το χρονικό διάστημα (μήνας, εβδομάδα, ώρα), κατά το οποίο ο εργαζόμενος θέτει την εργασιακή του δύναμη στη διάθεση του εργοδότη

❖ **Ο μισθός με βάση την απόδοση** → Ορίζεται με βάση την ποσότητα ή/και την ποιότητα της παραγόμενης εργασίας. Η συνηθέστερη μορφή είναι 'με το κομμάτι' ή 'κατά μονάδα παραγωγής εργασίας'. Στην περίπτωση αυτή, το ύψος του μισθού υπολογίζεται με βάση το γινόμενο της συμφωνημένης τιμής μονάδας επί τον αριθμό των προϊόντων που παρήχθησαν από τον εργαζόμενο ή του αποτελέσματος της εργασίας του. Άλλες φορές ο μισθός υπολογίζεται σε ποσοστό επί των πωλήσεων ή εισπράξεων που πραγματοποιήθηκαν από τον εργαζόμενο ή σε ποσοστό επί της αξίας των συμβάσεων που συνήχθησαν με πρωτοβουλία του.

❖ **Η συμμετοχή των μισθωτών στα κέρδη της επιχείρησης ή του κύκλου εργασιών της** → Ο εργαζόμενος δεν έχει δικαίωμα να παρέμβει στον τρόπο διαχείρισης της επιχείρησης από τον εργοδότη με το επιχείρημα ότι επηρεάζονται τα δικά του συμφέροντα. Ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να παρέχει στον εργαζόμενο (ή αντί γι' αυτόν σε πρόσωπο που επιλέγουν τα μέρη είτε το δικαστήριο) τις αναγκαίες πληροφορίες για τα κέρδη και τις ζημίες, ενώ –εφόσον απαιτείται– έχει υποχρέωση να επιδείξει τα λογιστικά βιβλία.

❖ **Τα φιλοδωρήματα** → Μπορούν να αποτελέσουν μισθό, παρότι η οικονομική ωφέλεια του μισθωτού προέρχεται από τρίτους. Τα φιλοδωρήματα, ακόμη κι όταν καταβάλλονται προαιρετικά από τους πελάτες της επιχείρησης, αποτελούν μέρος των τακτικών αποδοχών του μισθωτού, εφόσον υπάρχει ρητή ή σιωπηρή σύμβαση μεταξύ του ίδιου και του εργοδότη. Γενικά, ο εργοδότης οφείλει να μην εμποδίζει ούτε να καθιστά δυσχερή την είσπραξη φιλοδωρημάτων.

IV. Η καταβολή του μισθού: Αν δεν υπάρχει αντίθετη συμφωνία ή συνήθεια, ο μισθός καταβάλλεται μετά την παροχή της εργασίας και, αν υπολογίζεται κατά ορισμένα διαστήματα κατά τη διάρκεια της σύμβασης, καταβάλλεται στο τέλος καθενός απ' αυτά. Σε κάθε περίπτωση μόλις λήξει η σύμβαση γίνεται απαιτητός ο μισθός που αντιστοιχεί στο χρόνο έως τη λήξη. Σε εργασία κατά μονάδα ή κατ' αποκοπήν ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα στις προκαταβολές που δικαιολογούνται από τις περιστάσεις ανάλογα με την εργασία που έχει προσφέρει και τις δαπάνες που τυχόν έκανε (ΑΚ 655). Ο μισθός πρέπει να καταβάλλεται σε τακτικά χρονικά διαστήματα και σε εργάσιμη μέρα/ώρα· αν παρέλθει η ημέρα κατά την οποία ο εργοδότης όφειλε να καταβάλει το μισθό, χωρίς αυτός να εξοφληθεί, καθίσταται υπερήμερος οφειλέτης και οφείλει τόκους υπερημερίας, χωρίς να απαιτείται όχληση (γιατί πρόκειται για δήλη μέρα). Τόπος καταβολής του μισθού είναι εκεί όπου παρέχεται η εργασία ή κάποιος άλλος κοντινός τόπος· πάντως, μπορεί να συνάγεται διαφορετικός τόπος πληρωμής του. Απαγορεύεται ο μισθός να καταβάλλεται σε καταστήματα στα οποία διατίθενται ποτά ή –αν επιβάλλεται από την πρόληψη καταχρήσεων– σε παντοπωλεία και κέντρα διασκέδασης, εκτός αν πρόκειται για τους εργαζομένους σε αυτά. Η καταβολή γίνεται με μετρητά ή με επιταγή, εφόσον ο τρόπος αυτός συνηθίζεται στις συναλλαγές, προβλέπεται σε ΣΣΕ ή συναινεί ο μισθωτός. Για τα επιδόματα δώρων εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα και τις αποδοχές και το επίδομα αδειάς καθορίζεται από το νόμο συγκεκριμένη μέρα καταβολής. Ως μισθός για τον οποίο οφείλονται τόκοι

από δήλη μέρα, θεωρούνται και οι αξιώσεις λόγω υπερεργασίας, νόμιμης υπερωριακής εργασίας και οι διάφορες μισθολογικές προσαυξήσεις $\neq$ οι αποζημιώσεις με βάση τις διατάξεις για τον αδικαιολόγητο πλουτισμό και οι προσαυξήσεις που υποχρεούται να καταβάλει ο εργοδότης στο μισθωτό για παράνομη εργασία.

V. Επιδόματα/δώρα εορτών (ΥΑ 19040/1981): Όλοι οι μισθωτοί που αμείβονται με μισθό ή με

ημερομίσθιο δικαιούνται, από τους πάσης φύσεως εργοδότες τους: **α) Επίδομα εορτών**

Χριστουγέννων, ίσο με ένα μηνιαίο μισθό για τους αμειβόμενους με μισθό και με 25 ημερομίσθια για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο. **β) Επίδομα εορτών Πάσχα**, ίσο με μισό μηνιαίο μισθό για τους αμειβόμενους με μισθό και με 15 ημερομίσθια για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο. Τα δώρα υπολογίζονται επί του συνόλου των τακτικών αποδοχών, δηλ. λαμβάνεται υπόψη και κάθε παροχή σε χρήμα και σε είδος που καταβάλλεται τακτικά στο μισθωτό σε αντάλλαγμα της εργασίας του. Βάση του υπολογισμού των δώρων είναι οι καταβαλλόμενες αποδοχές στις 10 Δεκεμβρίου κάθε έτους προκειμένου για το δώρο των Χριστουγέννων, και την 15^η ημέρα πριν το Πάσχα, προκειμένου για το αντίστοιχο δώρο· αν η σχέση εργασίας λύθηκε νωρίτερα, λαμβάνονται υπόψη οι αποδοχές της τελευταίας μέρας εργασίας.

Τα ανωτέρω επιδόματα, καταβάλλονται στο ακέραιο εφόσον η σχέση εργασίας των μισθωτών με τον υπόχρεο εργοδότη διήρκεσε ολόκληρη τη χρονική περίοδο, στην περίπτωση του επιδόματος εορτών Πάσχα από 1ης Ιανουαρίου μέχρι 30 Απριλίου και στην περίπτωση του επιδόματος εορτών Χριστουγέννων από 1ης Μαΐου μέχρι 31 Δεκεμβρίου κάθε χρόνου.

Στον χρόνο διάρκειας της εργασιακής σχέσεως δεν υπολογίζονται οι ημέρες, κατά τις οποίες ο μισθωτός, αν και δεν λύθηκε η εργασιακή του σχέση, απέσχε από την εργασία του αδικαιολόγητα ή λόγω αδείας χωρίς αποδοχές· συνυπολογίζεται –πάντως– ο χρόνος της υποχρεωτικής αποχής από την εργασία των γυναικών προ και μετά από τον τοκετό.

Τα δώρα εορτών, τέλος, είναι καταβλητέα σε δήλη μέρα και –ειδικότερα– το δώρο Χριστουγέννων την 21^η Δεκεμβρίου κάθε έτους, ενώ το δώρο Πάσχα τη Μεγάλη Τετάρτη κάθε έτους.

VI. Μορφές μισθού:

✓ **Ο χρηματικός μισθός** → Καταβάλλεται σε χρηματικές μονάδες, τοις μετρητοίς ή με τραπεζική/ταχυδρομική επιταγή, όταν αυτό συνηθίζεται στις συναλλαγές. Απαγορεύεται η εξόφληση του χρηματικού μισθού με χορήγηση παροχών σε είδος.

✓ **Ο μισθός σε είδος** → Αποτελείται όχι μόνο από χρηματικές παροχές, αλλά και από παροχές σε είδος· οι τελευταίες συνίστανται στη χορήγηση ορισμένων κινητών πραγμάτων κατά χρήση ή κυριότητα, στην παροχή χρήσης ορισμένων ακινήτων ή στην προσφορά ορισμένων υπηρεσιών. Οι μισθολογικές παροχές σε είδος πρέπει να ληφθούν υπόψη προκειμένου να καθοριστούν οι αποδοχές του εργαζομένου που υπόκεινται σε ασφαλιστικές εισφορές· ομοίως, ο μισθός σε είδος λαμβάνεται υπόψη για να προσδιοριστεί το συνολικό ύψος των αποδοχών του μισθωτού προκειμένου να υπολογιστούν το δικαίωμα αδείας, η ετήσια άδεια που καταβάλλεται σε χρήμα, η αποζημίωση λόγω καταγγελίας κλπ. Είναι, όμως, δυνατόν μια παροχή σε είδος να μη χαρακτηριστεί ως μισθός, όταν δεν χορηγείται ως αντιπαροχή για την προσφορά εργασίας εκ μέρους του εργαζομένου, αλλά **α) για την εξυπηρέτηση των λειτουργικών αναγκών της επιχείρησης // β) για λόγους υγιεινής και ασφάλειας // γ) έχει προνοιακό χαρακτήρα**, όπως η προσφορά υπηρεσιών ψυχαγωγικού χαρακτήρα για τους εργαζόμενους και τα μέλη των οικογενειών τους // **δ) συνιστά μορφή σύμπραξης του εργοδότη στην εκτέλεση της εργασίας ή χορηγείται με κύριο σκοπό τη διευκόλυνση της εκτέλεσης της εργασίας** (π.χ. η μεταφορά του προσωπικού από τον τόπο της κατοικίας στον τόπο της εργασίας).

VII. Η προστασία του μισθού: Είναι απαραίτητο να εξασφαλιστεί η πραγματική καταβολή του μισθού στον εργαζόμενο, καθώς είναι το βασικό μέσο βιοπορισμού για αυτόν και την οικογένειά του.

- **Απαγόρευση συμψηφισμού** → Ο εργοδότης δεν μπορεί να συμψηφίσει οφειλόμενο μισθό με απαίτησή του κατά του εργαζομένου, εφόσον ο μισθός αυτός είναι απολύτως αναγκαίος για τη διατροφή του εργαζομένου και της οικογένειάς του. Η απαγόρευση αυτή δεν ισχύει για το συμψηφισμό με απαίτηση που έχει ο εργοδότης λόγω ζημίας που του προξένησε ο εργαζόμενος με δόλο κατά την εκτέλεση της σύμβασης εργασίας· ομοίως, οι τακτικές αποδοχές που οφείλονται λόγω της ακύρωσης της καταγγελίας (μισθοί υπερημερίας) συμψηφίζονται με την αποζημίωση που έχει καταβληθεί.

- **Προνομιακή ικανοποίηση των μισθολογικών αξιώσεων** → Σε περίπτωση αναγκαστικής εκτέλεσης, οι απαιτήσεις που έχουν σαν βάση την παροχή εξαρτημένης εργασίας κατατάσσονται, αφού αφαιρεθούν τα έξοδα της εκτέλεσης, στην τρίτη τάξη, εφόσον προέκυψαν μέσα στην τελευταία διετία πριν από την ημερομηνία του πρώτου πλειστηριασμού ή της κήρυξης της πτώχευσης.

- **Απαγόρευση κατάσχεσης μισθού** → Ο μισθός, εφόσον δεν υπόκειται σε συμψηφισμό, είναι και ακατάσχετος. Εξαιρούνται από την κατάσχεση απαιτήσεις μισθών, εκτός αν πρόκειται να ικανοποιηθεί απαίτηση για διατροφή που στηρίζεται στο νόμο ή σε διάταξη τελευταίας βούλησης ή για συνεισφορά στις ανάγκες της οικογένειας, οπότε επιτρέπεται να γίνει κατάσχεση έως το μισό, αφού ληφθούν υπόψη τα ποσά που εισπράττει ο υπόχρεος, το μέγεθος των υποχρεώσεων που του δημιουργεί ο γάμος του για αντιμετώπιση των οικογενειακών αναγκών και ο αριθμός των δικαιούχων.

- **Παραίτηση από το μισθό** → Ο μισθωτός δεν μπορεί να παραιτηθεί από το νόμιμο μισθό, μάλιστα όχι μόνο κατά τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης, αλλά και μετά τη λύση της· αντίθετα, είναι δυνατή η παραίτηση του μισθωτού για το τμήμα του μισθού που είναι ανώτερο του νομίμου. Αναλόγως, δεν επιτρέπεται και ο συμβιβασμός, εκτός αν προκύπτει ενόψει βάσιμης και σοβαρής αμφιβολίας ως προς τις νομικές ή ουσιαστικές προϋποθέσεις των μισθολογικών αξιώσεων του μισθωτού (πράγμα που κρίνεται *in concreto*).

VIII. Δικαιώματα του εργαζομένου σε περίπτωση που δεν καταβάλλεται ο μισθός:

- **Άσκηση αγωγής** → Σε περίπτωση κατεπίγειου μπορεί να κατατεθεί και αίτηση ασφαλιστικών μέτρων, με την οποία θα ζητείται προσωρινή επιδίκαση των απαιτήσεων του μισθωτού.

- **Επίσχεση εργασίας** → Ο εργαζόμενος δηλώνει ότι παύει να παρέχει την εργασία του μέχρι ο εργοδότης να εκπληρώσει τη δική του υποχρέωση. Στην περίπτωση αυτή, ο εργοδότης περιέρχεται σε κατάσταση υπερημερίας και οφείλει να καταβάλλει το συμφωνημένο μισθό. Η άσκηση του δικαιώματος επίσχεσης μπορεί να θεωρηθεί ως καταχρηστική, αν η μισθολογική αξίωση δεν είναι σημαντική ή η καθυστέρηση καταβολής ασήμαντη και αναμένεται εξόφληση, όταν οφείλεται σε οικονομική δυσπραγία και όταν υπάρχει αμφισβήτηση ως προς την ύπαρξη/ύψος της απαίτησης.

- **Καθυστέρηση καταβολής του μισθού ως βλαπτική μεταβολή** → Είναι αυτή που γίνεται δολίως, προκειμένου να εξαναγκαστεί ο μισθωτός να αποχωρήσει από την εργασία του· στην περίπτωση αυτή, ο εργαζόμενος μπορεί να θεωρήσει τη μεταβολή ως καταγγελία και να ζητήσει τη νόμιμη αποζημίωση. Αν η σύμβαση εργασίας είναι ορισμένου χρόνου, ο εργαζόμενος έχει τη δυνατότητα να θεωρήσει την καθυστέρηση της καταβολής ως σπουδαίο λόγο για τη λύση της σύμβασης εργασίας => ο εργοδότης υποχρεούται σε αποζημίωση για τη ζημία που υφίσταται ο μισθωτός από την πρόωγη λύση της σύμβασης.

- **Κήρυξη σε κατάσταση πτώχευσης** → Πρέπει ο εργοδότης να έχει την εμπορική ιδιότητα και η καθυστέρηση καταβολής των μισθών είναι τόσο σημαντική που σημαίνει –γενικότερα– παύση πληρωμών προς τους δανειστές του.

➤ **Υποβολή μήνυσης** → Η καθυστέρηση καταβολής δεδουλευμένων αποδοχών αποτελεί ποινικό αδίκημα, το οποίο τιμωρείται με φυλάκιση μέχρι έξι μήνες και χρηματική ποινή· το αδίκημα αυτό διώκεται τόσο μετά από μήνυση του εργαζόμενου, όσο και αυτεπαγγέλτως ή μετά από μήνυση των οργάνων της Επιθεώρησης Εργασίας.

➤ **Διεύρυνση της ενοχικής σχέσης** → Οι εργάτες που χρησιμοποιούνται από τον εργολάβο στην κατασκευή οικοδομικού έργου ή άλλης ακίνητης εγκατάστασης έχουν για το μισθό τους απαίτηση απευθείας κατά του εργοδότη έως το ποσό που αυτός οφείλει στον εργολάβο (ΑΚ 702). Επίσης, η Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης και ο έμμεσος εργοδότης είναι αλληλεγγύως και εις ολόκληρον έκαστος υπεύθυνοι έναντι του προσωρινά απασχολούμενου μισθωτού για την ικανοποίηση των μισθολογικών δικαιωμάτων του και για την καταβολή των ασφαλιστικών του εισφορών.

ΙΧ. Παραγραφή μισθολογικών αξιώσεων: Οι κάθε είδους μισθολογικές αξιώσεις υπόκεινται σε πενταετή παραγραφή, η οποία αρχίζει μόλις λήξει το έτος μέσα στο οποίο γεννήθηκε η αξίωση. Σε περίπτωση που εργοδότης είναι το Δημόσιο ή ΝΠΔΔ, οι αξιώσεις για υπερεργασιακή ή υπερωριακή αμοιβή/αποζημίωση υπόκεινται σε διετή παραγραφή, η οποία αρχίζει από το τέλος του οικονομικού έτους κατά το οποίο γεννήθηκαν οι σχετικές αξιώσεις και είναι δυνατή η δικαστική επιδίωξή τους. Πάντως, οι αξιώσεις των εργαζομένων κατά του εργοδότη τους, οι οποίες δεν έχουν μισθολογικό χαρακτήρα, αλλά στηρίζονται στον αδικαιολόγητο πλουτισμό, παραγράφονται με την πάροδο 20ετίας.

§2. Ανυπαίτια αδυναμία παροχής εργασίας ένεκα σπουδαίου λόγου: Αν ο εργοδότης έγινε υπερήμερος ως προς την αποδοχή της εργασίας ή αν η αποδοχή της εργασίας είναι αδύνατη από λόγους που τον αφορούν και δεν οφείλονται σε ανώτερη βία, ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να απαιτήσει το μισθό, χωρίς να είναι υποχρεωμένος να παράσχει την εργασία σ' άλλο χρόνο. Ο εργοδότης όμως έχει δικαίωμα να αφαιρέσει από το μισθό καθετί που ο εργαζόμενος ωφελήθηκε από τη ματαίωση της εργασίας ή από την παροχή της αλλού (ΑΚ 656). Ο εργαζόμενος διατηρεί την αξίωσή του για το μισθό, αν ύστερα από δεκαήμερη τουλάχιστον παροχή εργασίας εμποδίζεται να εργαστεί από σπουδαίο λόγο που δεν οφείλεται σε υπαιτιότητά του. Ο εργοδότης έχει δικαίωμα να αφαιρέσει από το μισθό τα ποσά που εξαιτίας του εμποδίου καταβλήθηκαν στον εργαζόμενο από ασφάλιση υποχρεωτική κατά το νόμο (ΑΚ 657).

Το χρονικό διάστημα κατά το οποίο διατηρείται, σύμφωνα με το προηγούμενο άρθρο, η αξίωση για το μισθό σε περίπτωση εμποδίου, δεν μπορεί να υπερβεί τον ένα μήνα, αν το εμπόδιο εμφανίστηκε ένα τουλάχιστον έτος μετά την έναρξη της σύμβασης, και το μισό μήνα σε κάθε άλλη περίπτωση. Η αξίωση για το διάστημα αυτό υπάρχει και αν ακόμη ο εργοδότης κατάγγειλε τη μίσθωση επειδή το εμπόδιο του παρείχε το δικαίωμα αυτό (ΑΚ 658).

Ο εργαζόμενος δεν μπορεί να παραιτηθεί από την αξίωση για το μισθό που θεσπίζουν τα ΑΚ 657-658· επίσης, η προστασία των άρθρων αυτών ισχύει και για τις άκυρες συμβάσεις εργασίας.

§3. Υπερμερία εργοδότη & Αδυναμία του εργοδότη να αποδέχεται την εργασία του μισθωτού:

Αν ο εργοδότης έγινε υπερήμερος ως προς την αποδοχή της εργασίας ή αν η αποδοχή της εργασίας είναι αδύνατη από λόγους που τον αφορούν και δεν οφείλονται σε ανώτερη βία {=τυχηρά περιστατικά, τα οποία δεν οφείλονται σε υπαιτιότητα του οφειλέτη, δεν προβλέφθηκαν και ούτε θα μπορούσαν να προβλεφθούν από ένα μέσο συνετό άνθρωπο ≠ ανωτέρα βία = τα γεγονότα που δεν μπορούν να προβλεφθούν και να αποτραπούν, ακόμη και με μέτρα άκρας επιμέλειας και σύνεσης}, ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να απαιτήσει το μισθό, χωρίς να είναι υποχρεωμένος να παράσχει την εργασία σ' άλλο χρόνο. Απαιτείται πραγματική και προσήκουσα προσφορά της εργασίας από τον εργαζόμενο και ο εργοδότης να μην προχωρά στην απαιτούμενη σύμπραξη· η υπερμερία επέρχεται

ανεξαρτήτως πταίσματος του εργοδότη. Ο εργοδότης καθίσταται υπερήμερος και χωρίς πραγματική προσφορά της εργασίας εκ μέρους του μισθωτού, αν ήδη δήλωσε ότι δεν δέχεται την εργασία του τελευταίου, πράγμα που κυρίως συμβαίνει όταν κατήγγειλε ακύρωσ τη σύμβαση εργασίας. Αν κατά τη διάρκεια της υπερημερίας του εργοδότη προκύψει αδυναμία παροχής εργασίας εκ μέρους του εργαζομένου (π.χ. συμμετοχή σε απεργία), τότε αίρεται η υπερημερία του εργοδότη και απαλλάσσεται από καταβολή αποδοχών υπερημερίας.

Ο εργοδότης, όμως, έχει δικαίωμα να αφαιρέσει από το μισθό καθετί που ο εργαζόμενος ωφελήθηκε από τη ματαίωση της εργασίας ή από την παροχή της αλλού· ωστόσο, δεν αφαιρείται από το μισθό το επίδομα ανεργίας. Αναγνωρίζεται στον εργοδότη αξίωση πληροφόρησης έναντι του εργαζομένου και αντίστοιχη υποχρέωση του τελευταίου να τον ενημερώσει για τα πραγματικά περιστατικά σχετικά με την απασχόλησή του· για όσο διάστημα, μάλιστα, ο εργαζόμενος δεν παρέχει στον εργοδότη τις αναγκαίες πληροφορίες, ο τελευταίος δικαιούται να αρνηθεί την καταβολή των μισθών υπερημερίας. Καίτοι ο εργαζόμενος δεν είναι υποχρεωμένος να εξεύρει άλλη εργασία, γίνεται δεκτό ότι ο εργοδότης δικαιούται να αφαιρέσει από το μισθό και την ωφέλεια εκείνη, την οποία ο εργαζόμενος κατά κατάχρηση δικαιώματος –από οκνηρία και κακοβουλία (=γίνεται με την πρόθεση να λαμβάνει τις αποδοχές του μη εργαζόμενος)- παρέλειψε να ωφεληθεί.

§4. Επίσχεση εργασίας: Αν ο εργαζόμενος έχει κατά του εργοδότη ληξιπρόθεσμη αξίωση συναφή με την οφειλή του, έχει δικαίωμα, εφόσον δεν προκύπτει κάτι άλλο, να αρνηθεί την εκπλήρωση της παροχής ωσόντου ο δανειστής εκπληρώσει την υποχρέωση που τον βαρύνει. Με την άσκηση του δικαιώματος επίσχεσης ο εργαζόμενος απαλλάσσεται από την υποχρέωση παροχής εργασίας, ενώ ο εργοδότης περιέρχεται σε υπερημερία και οφείλει αποδοχές υπερημερίας. Η υπερημερία του εργοδότη μπορεί να διακοπεί με καταγγελία της σύμβασης.

Το δικαίωμα επίσχεσης ασκείται με σαφή δήλωση του μισθωτού προς τον εργοδότη· μπορεί, μάλιστα, να ασκείται ομαδικώς από περισσότερους μισθωτούς με κοινή δήλωση κατά του εργοδότη. Η άσκηση του δικαιώματος δεν επιτρέπεται να είναι καταχρηστική (ΑΚ 281), δηλ. π.χ. να γίνεται όταν δεν υπάρχει χρονικώς αξιόλογη καθυστέρηση εκπλήρωσης των υποχρεώσεων εκ μέρους του εργοδότη, όταν η καθυστέρηση δεν οφείλεται σε υπαιτιότητα του εργοδότη, αλλά σε απρόβλεπτες περιστάσεις κλπ.

§5. Άδεια αναψυχής (α.ν. 539/1945): Οι διατάξεις του σχετικού νόμου εφαρμόζονται σε εργαζόμενους σε επιχειρήσεις βιομηχανικές, βιοτεχνικές, σε επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας, σε νοσηλευτικά και άλλα ιδρύματα, στο οικόσιτο προσωπικό, στους μισθωτούς των δικηγορικών γραφείων· αντίθετα, δεν υπάγονται στη ρύθμιση οι εργαζόμενοι σε επιχειρήσεις όπου ασχολούνται μόνο τα μέλη της οικογένειας του εργοδότη, οι εργαζόμενοι σε δημόσιες (ή δημόσιου χαρακτήρα) επιχειρήσεις και οι εργαζόμενοι σε ναυτιλιακές/αλιευτικές/γεωργικές/κτηνοτροφικές/δασικές επιχειρήσεις.

Τα πρόσωπα που δικαιούνται την ετήσια άδεια είναι όλοι οι μισθωτοί που συνδέονται με σύμβαση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου, οι μαθητευόμενοι, οι εργαζόμενοι που συνδέονται με σχέση εξαρτημένης εργασίας (=απασχολούνται με άκυρη σύμβαση εργασίας), οι εργαζόμενοι που αμείβονται με ποσοστά και οι εργαζόμενοι που βρίσκονται σε ετοιμότητα παροχής υπηρεσιών και σε ενεργό αναμονή, έστω κι αν δεν χρησιμοποιήθηκαν τελικά από τον εργοδότη. ΑΝΤΙΘΕΤΑ, οι διατάξεις δεν εφαρμόζονται στους διευθύνοντες υπαλλήλους.

Ο εργοδότης υποχρεούται μέχρι τη λήξη του πρώτου ημερολογιακού έτους, εντός του οποίου προσελήφθη ο μισθωτός, να του χορηγεί την ετήσια άδεια· αντιστοίχως, ο εργαζόμενος δικαιούται ακόμη και από τον πρώτο μήνα να λάβει την άδεια αναψυχής που του αναλογεί.

Κάθε μισθωτός από την έναρξη της εργασίας του σε υπόχρεη επιχείρηση και μέχρι τη συμπλήρωση δώδεκα (12) μηνών συνεχούς απασχόλησης, δικαιούται να λάβει ποσοστό της ετήσιας κανονικής

άδειας με αποδοχές κατ' αναλογία με το χρόνο εργασίας που έχει συμπληρώσει στην ίδια υπόχρεη επιχείρηση. Το ποσοστό αυτό υπολογίζεται με βάση ετήσια άδεια εικοσιτεσσάρων εργάσιμων ημερών ή αν στην επιχείρηση εφαρμόζεται σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας, είκοσι (20) εργάσιμων ημερών, χωρίς να υπολογίζεται σε αυτές η ημέρα της εβδομάδας κατά την οποία δεν απασχολούνται οι μισθωτοί λόγω του εφαρμοζόμενου συστήματος εργασίας.

Κατά το δεύτερο ημερολογιακό έτος, ο μισθωτός δικαιούται να λάβει την ετήσια κανονική άδεια με αποδοχές, η οποία αναλογεί στο χρόνο απασχόλησης του στην υπόχρεη επιχείρηση και υπολογίζεται σύμφωνα με το δεύτερο εδάφιο της περίπτωσης α'. Η άδεια αυτή επαυξάνεται κατά μία (1) εργάσιμη ημέρα για κάθε έτος απασχόλησης επιπλέον του πρώτου μέχρι τις είκοσι έξι (26) εργάσιμες ημέρες ή μέχρι και τις είκοσι δύο (22) εργάσιμες ημέρες αν στην επιχείρηση εφαρμόζεται σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας. Για καθένα από τα επόμενα ημερολογιακά έτη, ο μισθωτός δικαιούται να λάβει από την 1 η Ιανουαρίου εκάστου έτους, την κανονική ετήσια άδεια με αποδοχές.

Θεωρούνται ως χρόνος απασχόλησης και τα χρονικά διαστήματα κατά τα οποία ο μισθωτός απέχει ή απέχει από την απασχόληση λόγω ασθένειας σχετικής βραχείας διάρκειας, στράτευσης, απεργίας, ανώτερης βίας, κύησης/τοκετού, διαθεσιμότητας· αντίθετα, δεν θεωρούνται χρόνος απασχόλησης ο χρόνος προ της σύναψης της σύμβασης εργασίας και οι μέρες αποχής των εργαζομένων λόγω μακροχρόνιας ασθένειας.

Στις ημέρες άδειας που δικαιούται ο μισθωτός συνυπολογίζονται μόνο οι εργάσιμες μέρες ≠ Κυριακές, επίσημες ή εθνικές αργίες, Σάββατα ή κάθε άλλη 6^η μέρα επί πενθημέρου απασχόλησης και οι προαιρετικές αργίες, όταν δεν απασχολείται σε αυτές το προσωπικό.

Σύμφωνα με τον σχετικό νόμο, 'κατά την διάρκεια της αδειάς ο μισθωτός δικαιούται, των συνήθων αποδοχών –σε χρήμα ή σε είδος-, ως θα edικαιούτο, εάν απησχολείτο παρά τη υπόχρεη επιχειρήσει κατά τον αντίστοιχον χρόνον'· επίσης, συμπεριλαμβάνονται και οι κάθε είδους πρόσθετες ή συμπληρωματικές 'τακτικές' παροχές (π.χ. αντίτιμο τροφής, επιδόματα). Οι αποδοχές αδειάς υπολογίζονται με βάση τις πράγματι καταβαλλόμενες αποδοχές· συμπεριλαμβάνονται, έτσι, εφόσον δίνονται σταθερά και μόνιμα, η αμοιβή για νόμιμη υπερωριακή εργασία και για υπερεργασία, οι προσαυξήσεις για εργασία την Κυριακή, τις αργίες και κατά τη διάρκεια της νύχτας, η αμοιβή για την εργασία κατά τα Σάββατα, όπως και ο ειθισμένος μισθός για πρόσθετη εργασία. ΟΜΩΣ, δεν υπολογίζονται η αποζημίωση για παράνομη υπερωριακή εργασία, οι πρόσθετες παροχές που χορηγούνται από ελευθεριότητα, τα επιδόματα Πάσχα και Χριστουγέννων και η αποζημίωση εκτός έδρας.

Οι μισθωτοί που απασχολούνται με σχέση εργασίας σε οποιοδήποτε εργοδότη, δικαιούνται κάθε έτος, εκτός από την καταβολή των αποδοχών της αδειάς, και επίδομα αδειάς που ισούται με το σύνολο των αποδοχών των ημερών αδειάς που καθορίζονται από τον α.ν. 539/1945. Το επίδομα αυτό, όμως, δεν μπορεί να υπερβαίνει τις αποδοχές ενός 15ημέρου για τους αμειβόμενους με μηνιαίο μισθό ή των 13 εργάσιμων ημερών για όσους αμείβονται με ημερομίσθιο, κατά μονάδα εργασίας, με ποσοστά ή με άλλο τρόπο.

Ι. Τρόπος χορήγησης της άδειας: Η άδεια πρέπει να χορηγείται αυτούσια, δηλ. να απέχει πραγματικά ο μισθωτός από την εργασία του· απαγορεύεται, και ως εκ τούτου είναι άκυρη, η συμφωνία που προβλέπει παραίτηση του εργαζομένου από την αυτούσια λήψη της αδειάς του έναντι της καταβολής αυξημένων αποδοχών ή αποζημίωσης. Επιτρέπεται η κατάτμηση του χρόνου αδειάς εξαιτίας ιδιαίτερα σοβαρής ή επείγουσας ανάγκης που προκύπτει στο πλαίσιο της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης· η κατάτμηση μπορεί να γίνει σε δυο περιόδους εντός του αυτού ημερολογιακού έτους.

II. Χρόνος χορήγησης της άδειας: Ο εργοδότης έχει υποχρέωση να χορηγεί άδεια στο μισό προσωπικό που τη δικαιούται, στο χρονικό διάστημα από 1^η Μαΐου μέχρι 30^η Σεπτεμβρίου του κάθε έτους· δεν επιτρέπεται η μεταφορά της άδειας στο επόμενο ή στα επόμενα έτη και πρέπει να χορηγείται μέχρι το τέλος του έτους στο οποίο αντιστοιχεί, ανεξάρτητα από το αν ο μισθωτός υποβάλλει ή όχι αίτηση. Η μεταφορά αυτή, αν γίνει, είναι άκυρη και ο εργοδότης οφείλει την αποζημίωση άδειας. Ο εργοδότης υποχρεούται να χορηγήσει την άδεια το πολύ εντός διμήνου από τότε που τη ζητεί ο εργαζόμενος. Ο προγραμματισμός της χορηγήσεως των αδειών του προσωπικού ρυθμίζεται με συμφωνία μεταξύ εργοδότη και συμβουλίου των εργαζομένων, όταν δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση.

III. Ομαδική χορήγηση άδειας: Η χορήγηση ομαδικών αδειών (=ταυτόχρονα σε όλους τους εργαζόμενους, με παράλληλο κλείσιμο της επιχείρησης), δεν επιτρέπεται να γίνεται μονομερώς από τον εργοδότη, παρά μόνο με κοινή συμφωνία του με τους εργαζομένους ή με τους αντιπροσώπους τους. Αν κάποιοι εργαζόμενοι έχουν ήδη λάβει την άδεια αναψυχής τους πριν την χρονική περίοδο της ομαδικής άδειας και δεν γνώριζαν την προοπτική χορήγησής της, δικαιούνται των αποδοχών τους κατά το χρονικό αυτό διάστημα· αντιθέτως, αν το γνώριζαν, δεν δικαιούνται των αποδοχών αυτών κατά το χρονικό διάστημα διακοπής των εργασιών της επιχείρησης.

IV. Προκαταβολή αποδοχών άδειας-Απαγόρευση συμψηφισμού: Οι αποδοχές των ημερών άδειας –όπως και το σχετικό επίδομα- προκαταβάλλονται στον μισθωτό κατά την έναρξη της άδειάς του. Μάλιστα, απαγορεύεται ο συμψηφισμός των αποδοχών και του επιδόματος άδειας με τον μισθό, έστω κι αν αυτός είναι υψηλότερος των νομίμων αποδοχών.

V. Συνέπειες από τη μη χορήγηση άδειας: Ο εργοδότης που δεν χορηγεί στον μισθωτό την ετήσια άδεια αναψυχής του μέχρι τη λήξη του έτους στο οποίο αντιστοιχεί, υποχρεούται να καταβάλει σ' αυτόν τις αντίστοιχες αποδοχές των ημερών άδειας. Αν η μη χορήγηση της άδειας οφείλεται σε πταίσμα του εργοδότη, έστω και με τη μορφή της ελαφράς αμέλειας, υποχρεούται να καταβάλει τις αποδοχές αυτές προσαυξημένες κατά ποσοστό 100%. Η αίτηση του μισθωτού να του χορηγηθεί η άδεια, δεν αποτελεί προϋπόθεση για να λάβει τις αποδοχές των ημερών άδειας που δεν χορηγήθηκε, αφού ο εργοδότης υποχρεούται σε κάθε περίπτωση να τη χορηγήσει μέχρι τη λήξη του έτους. Αν ο μισθωτός δεν ζήτησε να του χορηγηθεί η άδεια, δεν δικαιούται να λάβει και την προσαύξηση κατά 100%· επίσης, αν αρνήθηκε να λάβει την άδειά του, οφείλονται μόνο οι αποδοχές των ημερών άδειας και όχι η προσαύξηση. Σε περίπτωση υπερημερίας του εργοδότη, ο μισθωτός δικαιούται τις αποδοχές άδειας που δεν έλαβε, αλλά όχι και την προσαύξηση 100%. Υπόχρεος για τη χορήγηση της άδειας και, αντιστοίχως για την καταβολή αποζημίωσης άδειας, αν αυτή δεν χορηγήθηκε, παραμένει –σε περίπτωση δανεισμού του μισθωτού- ο πρωτογενής εργοδότης, εκτός αν υπάρξει αντίθετη συμφωνία.

VI. Λύση της σχέσης εργασίας: Αν η σχέση εργασίας λύνεται (είτε με καταγγελία του εργοδότη, είτε με οικειοθελή αποχώρηση-συνταξιοδότηση-θάνατο του μισθωτού) πριν ο μισθωτός λάβει την άδειά του, προβλέπεται η καταβολή σε χρήμα των αποδοχών άδειας. Αν λυθεί η σχέση εργασίας κατά το πρώτο ή δεύτερο ημερολογιακό έτος και πριν λάβει την άδεια που δικαιούται αναλογικά, ο μισθωτός δικαιούται να λάβει ως αποδοχές άδειας 2 ημερομίσθια για κάθε μήνα απασχόλησης· επίσης, δικαιούται να λάβει και επίδομα άδειας, το οποίο ισούται με την αποζημίωση άδειας (αλλά δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερο από μισό μισθό ή 13 ημερομίσθια). Η αποζημίωση άδειας σε περίπτωση λύσης της σύμβασης εργασίας έχει το χαρακτήρα αποδοχών => υπόκειται σε 5ετή παραγραφή.

VII. Απαγορεύσεις κατά τη διάρκεια της άδειας:

✓ *Απαγόρευση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας* → Διαφορετικά, η συγκεκριμένη καταγγελία θα είναι άκυρη και ο εργοδότης θα πρέπει, προκειμένου να άρει την υπερημερία του, να καταγγείλει εκ νέου –μετά τη λήξη της άδειας- τη σύμβαση εργασίας.

✓ *Απαγόρευση απασχόλησης σε άλλον εργοδότη* → Ο εργοδότης που τον απασχόλησε κατά τη διάρκεια της άδειας δικαιούται να μην καταβάλει αμοιβή για το αντίστοιχο χρονικό διάστημα.

VIII. Προστασία του δικαιώματος άδειας: Ο εργοδότης, ο οποίος δεν χορηγεί την άδεια αναπληρώσεως στο μισθωτό, τιμωρείται ποινικά· με τον ίδιο τρόπο τιμωρείται και η παράλειψη καταβολής των αποδοχών αδειάς, της αποζημίωσης αδειάς και του επιδόματος αδειάς. Αν ο εργοδότης δεν ττις σχετικές με την άδεια υποχρεώσεις του, ο μισθωτός μπορεί να προβεί σε επίσχεση εργασίας ή ακόμη να θεωρήσει αυτή την εργοδοτική συμπεριφορά ως μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας. Ο μισθωτός είναι δυνατόν να αξιώσει δικαστικά την παροχή αυτούσιας της άδειάς του, οπότε η σχετική τελεσίδικη απόφαση αντικαθιστά τη δήλωση του εργοδότη. Σε περίπτωση πτώχευσης του εργοδότη, η αποζημίωση για μη χορήγηση αδειάς και τα επιδόματα αδειάς κατατάσσονται προνομιακά. Τέλος, μπορεί να ζητήσει ο μισθωτός και την καταβολή αποζημίωσης λόγω υλικής και ηθικής βλάβης που υπέστη.

IX. Βιβλίο αδειών: Ο εργοδότης υποχρεούται να τηρεί βιβλίο αδειών, στο οποίο θα αναγράφονται τα στοιχεία του εργαζόμενου, η περίοδος χορήγησης της άδειας και οι αποδοχές αδειάς. Το βιβλίο αυτό θα πρέπει να διατηρείται επί μία 5ετία και να είναι στη διάθεση των Επιθεωρητών του ΣΕΠΕ.

X. Παραγραφή: Οι αξιώσεις για καταβολή των αποδοχών και του επιδόματος αδειάς έχουν μισθολογικό χαρακτήρα, δηλ. υπόκεινται σε 5ετή παραγραφή, όπως και η προσαύξηση κατά 100% λόγω μη χορήγησης αδειάς.

§6. Η υποχρέωση απασχόλησης του μισθωτού εκ μέρους του εργοδότη: Σύμφωνα με την κλασική αντίληψη, ο εργοδότης εξαντλεί κατά βάση τις υποχρεώσεις του καταβάλλοντας το συμβατικό μισθό, χωρίς να έχει υποχρέωση, αλλά μόνο δικαίωμα να αποδέχεται τις υπηρεσίες των εργαζομένων· έτσι, ο εργοδότης που δεν απασχολεί το μισθωτό περιέρχεται σε κατάσταση υπερημερίας δανειστή (ΑΚ 656). Κατά τη νομολογία του ΑΠ, ο εργοδότης υποχρεούται να αποδέχεται τις νόμιμα προσφερόμενες υπηρεσίες του εργαζομένου μόνο όταν *α) έχει συμφωνηθεί ρητά ή σιωπηρά ότι ο εργοδότης υποχρεούται να απασχολεί πραγματικά τον εργαζόμενο // β) η υποχρέωση αυτή προκύπτει από ρητή διάταξη νόμου // γ) προκύπτει από τις αρχές της καλής πίστης και τις ειδικές περιστάσεις ότι ο εργαζόμενος έχει ιδιαίτερο συμφέρον να απασχολείται πραγματικά*. Αν ο εργοδότης δεν τηρεί τη σχετική υποχρέωσή του, ο εργαζόμενος δικαιούται να θεωρήσει την συμπεριφορά του ως μονομερή βλαπτική μεταβολή (=ως καταγγελία της σύμβασης εργασίας), να ζητήσει αποζημίωση για την ηθική βλάβη που υπέστη, να ζητήσει την άσκηση ποινικής δίωξης κατά του εργοδότη ή την τήρηση της εν λόγω υποχρέωσης με ασφαλιστικά μέτρα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ζ': ΜΕΤΑΒΟΛΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

§1. Μονομερής τροποποίηση των όρων της σύμβασης από τον εργοδότη: Οι όροι της σύμβασης εργασίας μεταβάλλονται με νεότερη σύμβαση. Η μονομερής μεταβολή των όρων εργασίας αποτελεί αθέτηση της σύμβασης και δεν επιτρέπεται. Και η μεν μονομερής επί το ευνοϊκότερο μεταβολή των όρων εργασίας δεν προκαλεί δυσκολίες, αφού ο μισθωτός –κατά κανόνα- την αποδέχεται σιωπηρά· όμως, η μονομερής βλαπτική μεταβολή δημιουργεί περισσότερα ζητήματα.

Ι. Συμβατικές ρήτρες μονομερούς τροποποίησης της σύμβασης: Ο εργοδότης μπορεί να μεταβάλλει μονομερώς τους όρους εργασίας, εφόσον έχει επιφυλάξει για τον εαυτό του το δικαίωμα αυτό με την προσθήκη σχετικού όρου στην ατομική σύμβαση εργασίας. Δεν είναι σπάνια, μάλιστα, η προσθήκη ρητής επιφύλαξης υπέρ του εργοδότη στις λεγόμενες οικειοθελείς παροχές, τις οποίες χορηγεί χωρίς να έχει νομική υποχρέωση, εκουσίως και όχι εις εκτέλεση της ατομικής σύμβασης εργασίας. Το δικαίωμα του εργοδότη να τροποποιεί μονομερώς τους όρους εργασίας μπορεί να προκύπτει και από ΣΣΕ, ΔΑ, Κανονισμό ή πρακτική της εκμετάλλευσης· ο εργοδότης, βέβαια, κατά το μονομερή προσδιορισμό των όρων εργασίας, δεν επιτρέπεται να παραβιάζει τα κατώτατα όρια προστασίας που εξασφαλίζουν υπέρ των μισθωτών οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας. Το δικαίωμα του εργοδότη να τροποποιεί μονομερώς τους όρους εργασίας δεν είναι δυνατόν να αναφέρεται στους ουσιώδεις όρους της σύμβασης εργασίας. Ουσιώδεις όροι είναι εκείνη, με την τροποποίηση των οποίων ανατρέπεται ριζικά ο συσχετισμός παροχής και αντιπαροχής· με άλλα λόγια, είναι όροι στους οποίους κατά κύριο λόγο απέβλεψαν τα μέρη κατά την κατάρτιση της σύμβασης (π.χ. όροι που ρυθμίζουν συνολικά το θέμα των αποδοχών ή το είδος εργασίας του μισθωτού).

Ο εργαζόμενος πρέπει να γνωρίζει κατά την κατάρτιση της σύμβασης τις βασικές υποχρεώσεις και τα δικαιώματά του· αοριστία δεν επιτρέπεται. Αν οι συμβαλλόμενοι αποδέχονται να τροποποιεί ο εργοδότης μονομερώς τους όρους εργασίας, το δικαίωμα αυτό πρέπει να αναφέρεται σε μη ουσιώδεις όρους. Εξάλλου, το δικαίωμα του εργοδότη να τροποποιεί μονομερώς όρους εργασίας πρέπει να ασκείται κατά δίκαιη κρίση, δηλ. κρίση αντικειμενικά δίκαιη που ανταποκρίνεται στα συμφέροντα και των δύο συμβαλλομένων· η δίκαιη κρίση προσδιορίζεται κάθε φορά σύμφωνα με τις επιταγές της καλής πίστης και τις ειδικές συνθήκες της συγκεκριμένης περίπτωσης.

ΙΙ. Ο δικαστικός έλεγχος του περιεχομένου των συμβάσεων εργασίας στο ελληνικό δίκαιο: Στο ελληνικό δίκαιο, ο δικαστικός έλεγχος του κύρους των συμβατικών όρων που επιτρέπουν μονομερή ανάκληση ή τροποποίηση της παροχής, είναι πολύ περιορισμένος έως ανύπαρκτος. Η νομολογία δέχεται παγίως ότι είναι έγκυρη η μονομερής παραίτηση, η άφεση χρέους ή η συμβατική κατάργηση ή μείωση παροχών που υπερβαίνουν τα νομοθετικώς καθορισμένα κατώτατα όρια. Επίσης, οι οικειοθελείς παροχές του εργοδότη διατηρούν τον οικειοθελή τους χαρακτήρα και δεν μετατρέπονται σε συμβατική υποχρέωση, αν ο εργοδότης έχει επιφυλάξει στον εαυτό του το δικαίωμα να τις ανακαλεί (=> παρεμποδίζεται η δημιουργία συμβατικής υποχρέωσης και επιχειρησιακής συνήθειας)· μάλιστα, οι παροχές αυτές δεν αποτελούν μέρος των τακτικών αποδοχών και δεν λαμβάνονται υπόψη για τον υπολογισμό του ύψους της αποζημίωσης λόγω καταγγελίας. Αν, τέλος, λάβει κανείς υπόψη του ότι οι συμβατικές ρήτρες ανάκλησης ή ελευθεριότητας δεν αποτελούν αντικείμενο διαπραγματεύσεως, αλλά προδιατυπώνονται από τον διαπραγματευτικώς ισχυρότερο εργοδότη, καθίσταται αντιληπτό ότι ο δικαστικός έλεγχος αποβλέπει στην εξισορρόπηση των αντιτιθέμενων συμφερόντων και την αποκατάσταση μιας στοιχειώδους ισορροπίας των συμβατικών δικαιωμάτων και υποχρεώσεων των συμβαλλόμενων στη σύμβαση εργασίας μερών. Για το λόγο αυτό προτείνεται ένας αυστηρότερος δικαστικός έλεγχος των συμβατικών όρων ανάκλησης, πέραν αυτού που παρέχει

η προστασία των χρηστών ηθών (ΑΚ 178, 179). Σε κάθε περίπτωση, η άσκηση του δικαιώματος ανάκλησης πρέπει αφενός να συναρτάται με αντικειμενικούς λόγους που δικαιολογούνται από το καλώς νοούμενο συμφέρον της επιχείρησης και αφετέρου να μην ανατρέπει το συσχετισμό των βασικών δικαιωμάτων και υποχρεώσεων που ενυπάρχει στη σύμβαση εργασίας. Φυσικά, οι συμβατικοί αυτοί όροι πρέπει να είναι σαφώς διατυπωμένοι στη σύμβαση, ώστε να γνωρίζει ο εργαζόμενος τις προϋποθέσεις και τις συνέπειες από την εφαρμογή των όρων αυτών.

§2. Η μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας: Μπορεί να γίνει με την άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος εκ μέρους του εργοδότη, το οποίο –πάντως- περιορίζεται από τους όρους της σύμβασης. Δεν μπορεί ο εργοδότης να μεταβάλει μονομερώς τους όρους της εργασιακής σχέσης, χωρίς να έχει δικαίωμα από το νόμο, τη ΣΣΕ, τον Κανονισμό προσωπικού ή την ατομική σύμβαση εργασίας. Η μονομερής αυτή μεταβολή είναι βλαπτική, όταν έχει ως αποτέλεσμα την επέλευση στον εργαζόμενο όχι μόνο υλικής, αλλά και ηθικής βλάβης. Επίσης, ο εργοδότης δεν πρέπει να ασκεί καταχρηστικά το διευθυντικό δικαίωμα. Όταν με τη σύμβαση εργασίας είχε συμφωνηθεί εκ των προτέρων ότι ο εργοδότης δικαιούται στη μεταβολή των όρων της, η μεταβολή δεν θεωρείται μονομερής, αλλά συμφωνημένη· τα όρια της μεταβολής πρέπει να έχουν καθοριστεί επακριβώς και ο εργοδότης να ενεργεί εντός των ορίων αυτών.

I. Δικαιώματα του εργαζομένου σε περίπτωση μονομερούς βλαπτικής μεταβολής των συμβατικών όρων εργασίας:

- **Να αποक्रούσει τη μεταβολή**, αξιώνοντας την τήρηση των όρων της σύμβασης και την εξακολούθηση της παροχής εργασίας με τους ίδιους όρους πριν τη μεταβολή, και σε περίπτωση που ο εργοδότης αρνείται να αποδεχτεί την εργασία αυτή, μπορεί περαιτέρω να αρνηθεί την παροχή των υπηρεσιών του υπό τις νέες συνθήκες και να ζητήσει την καταβολή μισθών υπερημερίας. Δεν είναι απαραίτητο να εγκαταλείψει την εργασία του, αλλά μπορεί να συνεχίσει να εργάζεται με τους νέους όρους επιφυλασσόμενος για τα δικαιώματά του.

- **Να θεωρήσει τη μεταβολή αυτή, σύμφωνα με το άρθρο 7 του Ν. 2112/1920, ως καταγγελία της σύμβασης** εκ μέρους του εργοδότη, αξιώνοντας την καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης, αν η σύμβαση είναι αορίστου χρόνου. Η σχετική αγωγή πρέπει να ασκηθεί μέσα στην δμνηνη αποσβεστική προθεσμία του άρθρου 6 §2 του Ν. 3198/1955, η οποία αρχίζει από την απόκρουση της μεταβολής από το μισθωτό που τη θεωρεί ως καταγγελία, και την αποχή του από την εργασία. Αν η σύμβαση είναι ορισμένου χρόνου, ο εργαζόμενος μπορεί να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας για σπουδαίο λόγο και να ζητήσει αποζημίωση, η οποία συνίσταται στους μισθούς του από την καταγγελία της σύμβασης μέχρι τη λήξη του συμβατικού χρόνου.

- **Να αποδεχτεί (ρητά ή σιωπηρά) τη μεταβολή**, οπότε θεωρείται ότι συνάπτεται νέα σύμβαση εργασίας, η οποία τροποποιεί την παλαιότερη. Αν ο μισθωτός προβάλει ειδικές διαμαρτυρίες για τη μεταβολή αυτή, αλλά συνεχίσει να εργάζεται υπό το νέο βλαπτικό καθεστώς, αποκλείεται η σιωπηρή αποδοχή· όμως, η απλή διαμαρτυρία μπορεί να μην αρκεί τελικά, αν δεν ασκήσει σε εύλογο χρόνο και δικαστικά τα δικαιώματά του.

- **Να ζητήσει χρηματική ικανοποίηση λόγω ηθικής βλάβης**, αν η μεταβολή συνοδεύεται από συνθήκες βλαπτικές για την προσωπικότητά του. Αν ο μισθωτός δεν αποδέχεται την προτεινόμενη από τον εργοδότη, στα πλαίσια αναδιάρθρωσης της επιχείρησης, μεταβολή, ο τελευταίος μπορεί να καταγγείλει έγκυρα τη σύμβαση εργασίας.

§3. Το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη

I. Έννοια: Διευθυντικό δικαίωμα είναι η εξουσία του εργοδότη να προσδιορίζει και να εξειδικεύει την υποχρέωση προς παροχή εργασίας του μισθωτού, καθορίζοντας το είδος (καθήκοντα), τον τόπο, τον τρόπο και το χρόνο εργασίας, με σκοπό την προσφορότερη οργάνωση και λειτουργία της εκμετάλλευσης και την κατά το δυνατόν καλύτερη αξιοποίηση της εργασίας. Το διευθυντικό δικαίωμα έχει ως περιεχόμενο το μονομερή προσδιορισμό των όρων παροχής εργασίας και την έκδοση (γενικών ή ειδικών) οδηγιών που ρυθμίζουν τη συμπεριφορά του μισθωτού κατά την εκτέλεση της εργασίας. Θεμέλιό του είναι η ατομική σύμβαση εργασίας, ενώ γενεσιουργός λόγος του αποτελεί το γεγονός ότι ο μισθωτός προσλαμβάνεται κατόπιν συμφωνίας με σχέση εξαρτημένης εργασίας και θέτει την εργασία του στη διάθεση του εργοδότη. Το διευθυντικό δικαίωμα είναι διαπλαστικό και μεταβιβαστό (συνήθως στους διευθύνοντες υπαλλήλους).

II. Όρια του διευθυντικού δικαιώματος: Πρέπει να ασκείται μέσα στα πλαίσια της σύμβασης εργασίας και κατά δίκαιη κρίση. Με το διευθυντικό δικαίωμα δεν είναι δυνατόν να μεταβάλλονται οι ουσιώδεις όροι εργασίας. Η ατομική σύμβαση εργασίας θέτει όρια στην άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος, δηλ. μπορεί να το διευρύνει ή να το περιορίζει. Είναι δυνατό η επί μακρό άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος κατά σταθερό τρόπο να οδηγήσει, αν συντρέξουν και άλλες συνθήκες, σε σιωπηρή μεταβολή του περιεχομένου της σύμβασης και σε αντίστοιχο περιορισμό του διευθυντικού δικαιώματος. Πάντως, το διευθυντικό δικαίωμα δεν παρέχει εξουσία στον εργοδότη να μεταβάλλει τους όρους εργασίας επί το δυσμενέστερον, ώστε να προκαλεί ριζική μεταβολή στον ιδιωτικό βίο του μισθωτού. Γι' αυτό δεν παρέχει καταρχήν στον εργοδότη την εξουσία να μεταθέτει το μισθωτό σε άλλη πόλη ή περιφέρεια, εφόσον με τη μετάθεση αυτή μεταβάλλονται σημαντικά και επί το δυσμενέστερον οι συνθήκες διαβίωσης του μισθωτού, εκτός –βέβαια- αν από την ατομική σύμβαση εργασίας, τον Κανονισμό ή τη ΣΣΕ προκύπτει το αντίθετο. Στη νομολογία, όμως, γίνεται δεκτό ότι εφόσον ο εργοδότης διατηρεί εκμεταλλεύσεις σε διαφορετικούς τόπους, τότε έχει καταρχήν δικαίωμα να μεταθέτει το μισθωτό σε έναν από τους τόπους αυτούς, αλλά η άσκηση του δικαιώματος ελέγχεται από πλευράς κατάχρησης δικαιώματος. Ορθότερη θεωρείται η γνώμη που δέχεται το δικαίωμα μετάθεσης μόνον εφόσον κατά την πρόσληψη του μισθωτού ο εργοδότης είχε ήδη δίκτυο εκμεταλλεύσεων σε διαφορετικές πόλεις και ο μισθωτός γνώριζε το γεγονός αυτό κατά την κατάρτιση της σύμβασης, έστω κι αν δεν γνώριζε ακριβώς την έκταση του δικτύου. Τέλος, με το διευθυντικό δικαίωμα ο εργοδότης δικαιούται να προσδιορίζει τα συγκεκριμένα καθήκοντα και τον τομέα απασχόλησης του μισθωτού, αλλά και να ρυθμίζει κάθε ζήτημα που ανάγεται στην οργάνωση και λειτουργία της εκμετάλλευσης· μπορεί να αναθέτει στο μισθωτό καθήκοντα παρεμφερή προς το είδος της εργασίας του, ακόμη και διαφορετικά, υπό την προϋπόθεση ότι η ανάθεση έχει προσωρινό χαρακτήρα και υπαγορεύεται από έκτακτες ανάγκες που αντιμετωπίζει η εκμετάλλευση. Ωστόσο, ο εργοδότης δεν μπορεί να υποβιβάζει τον εργαζόμενο.

III. Καταχρηστική άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος: Το διευθυντικό δικαίωμα έχει έντονα λειτουργικό χαρακτήρα και η άσκησή του αποβλέπει σε συγκεκριμένους σκοπούς, δηλ. στην καλύτερη αξιοποίηση της εργασίας του μισθωτού και στην προσφορότερη οργάνωση και λειτουργία της εκμετάλλευσης. Αν ο μονομερής προσδιορισμός της παροχής δεν αποβλέπει στην πραγματοποίηση των παραπάνω σκοπών, αλλά σε αντίδραση κατά του μισθωτού ή στην επιθυμία ικανοποίησης του αισθήματος εκδίκησης, υπάρχει κατάχρηση δικαιώματος. Εξάλλου, κατά την άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος ο εργοδότης πρέπει να συνεκτιμά μαζί με το συμφέρον της επιχείρησης και άλλα υποκειμενικά στοιχεία του μισθωτού, προ παντός τις ατομικές και οικογενειακές του ανάγκες, το μακροχρόνιο της παραμονής του σε ορισμένο τόπο, τη δυνατότητα μετακίνησης νεότερων μισθωτών κλπ. Οι αποφάσεις του εργοδότη πρέπει να λαμβάνονται κατά

δίκαιη κρίση, ενώ ο ίδιος πρέπει να σέβεται και την αρχή της ίσης μεταχείρισης, αλλά και την προσωπικότητα των εργαζομένων στην επιχείρηση.

§3. Τροποποιητική καταγγελία: Είναι η καταγγελία που συνδυάζεται με πρόταση για τροποποίηση των όρων της σύμβασης εργασίας. Στην πράξη εμφανίζεται υπό τις εξής μορφές > **α) υπό την αναβλητική αίρεση ότι ο μισθωτός δεν θα αποδεχθεί την προτεινόμενη μεταβολή.** Στην περίπτωση αυτή, τα αποτελέσματα της καταγγελίας επέρχονται όταν πληρωθεί η αίρεση, δηλ. όταν ο μισθωτός αποκρούσει την τροποποίηση των όρων εργασίας. // **β) υπό τη διαλυτική αίρεση ότι ο μισθωτός θα αποδεχθεί την προτεινόμενη μεταβολή.** Στην περίπτωση αυτή, τα αποτελέσματα της καταγγελίας επέρχονται αμέσως, αλλά ανατρέπονται όταν πληρωθεί η αίρεση, δηλ. μόλις ο μισθωτός αποδεχθεί τη μεταβολή. // **γ) χωρίς αίρεση.** Στην περίπτωση αυτή, ο εργοδότης –ταυτόχρονα με τη γνωστοποίηση της καταγγελίας και σε συνδυασμό με αυτή– γνωστοποιεί στο μισθωτό πρόταση για σύναψη νέας σύμβασης εργασίας με τροποποιημένο περιεχόμενο. Η τροποποιητική καταγγελία αποτελείται από δύο στοιχεία > από την **καταγγελία της σύμβασης εργασίας** και από την **πρόταση για μεταβολή του περιεχομένου της**.

I. Η τροποποιητική καταγγελία και η ανάγκη προστασίας του μισθωτού: Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας είναι καταρχήν ανεπίδεκτη αιρέσεως, γιατί ως μονομερής δικαιοπραξία πρέπει να είναι οριστική, σαφής και να δημιουργεί μια βέβαιη κατάσταση σχετικά με τη λήξη ή μη της σχέσης εργασίας. Γίνεται, όμως, δεκτό ότι η τροποποιητική καταγγελία είναι έγκυρη, γιατί δεν προκαλεί σύγχυση ή αβεβαιότητα ως προς τη λήξη της εργασιακής σχέσης· αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι περιέχει εξουσιαστική αίρεση, δηλ. αίρεση της οποίας η πλήρωση εξαρτάται αποκλειστικά από τη θέληση του αποδέκτη της.

Ο αποδέκτης της τροποποιητικής καταγγελίας έχει τη δυνατότητα είτε να αποδεχτεί (ρητά ή σιωπηρά) είτε να αποκρούσει την προτεινόμενη μεταβολή· η συνέχιση της παροχής εργασίας υπό τους νέους όρους συνιστά κατά κανόνα σιωπηρή αποδοχή της μεταβολής.

Βλαπτική μεταβολή είναι κάθε τροποποίηση των όρων της σύμβασης εργασίας που προκαλεί στο μισθωτό άμεση ή έμμεση, υλική ή ηθική μεταβολή· η βλαπτική μεταβολή είναι μονομερής, όταν προέρχεται από τον εργοδότη και γίνεται κατ' αθέτηση της σύμβασης εργασίας ≠ αν υπάρχει αντίθετος όρος στη σύμβαση ή νόμιμη άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος. Ο εργαζόμενος δικαιούται να θεωρήσει τη μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας του ως καταγγελία της σύμβασης εκ μέρους του εργοδότη και να αποχωρήσει από την εργασία, εισπράττοντας τη νόμιμη αποζημίωση. Αν ο μισθωτός δεν αποδέχεται τη βλαπτική μεταβολή μπορεί, εναλλακτικά, να εμμένει στη σύμβαση και να συνεχίσει να προσφέρει την εργασία του υπό τους παλαιούς όρους· στην περίπτωση αυτή, ο εργοδότης, μη αποδεχόμενος την εργασία του μισθωτού, περιέρχεται σε υπερήμερία και –για να διακόψει την υπερήμερία του– θα υποχρεωθεί κάποια στιγμή να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας.

II. Ο εύλογος χρόνος για τη λήψη της απόφασης: Προϋποθέτει συνεκτίμηση περισσότερων πραγματικών περιστατικών. Συνήθως ο εργοδότης τάσσει στον εργαζόμενο και προθεσμία, αφού δεν επιτρέπεται –κατά κανόνα– να αξιώσει άμεση απάντηση· αν παραλείψει, τότε η αποδοχή της προτεινόμενης μεταβολής πρέπει να περιέλθει σ' αυτόν μέχρι το χρόνο εκείνο που κατά τις περιστάσεις ο εργοδότης υποχρεούται να αναμένει την αποδοχή. Η παραπάνω προθεσμία αρχίζει από την επομένη της λήψης της τροποποιητικής καταγγελίας.

Η τροποποιητική καταγγελία μπορεί να εμφανιστεί ως άτακτη, αλλά και ως τακτική (=με προειδοποίηση). Στην τελευταία περίπτωση, **α) αν η τροποποιητική καταγγελία είναι υπό διαλυτική αίρεση**, τότε η έναρξη της προθεσμίας προειδοποίησης συμπίπτει με τη λήψη της καταγγελίας από τον αποδέκτη της. // **β) αν η τροποποιητική καταγγελία είναι υπό αναβλητική αίρεση**, τότε η

προθεσμία προειδοποίησης αρχίζει από την επομένη της πλήρωσης της αίρεσης, αφού από την ημέρα αυτή η καταγγελία παράγει αποτελέσματα.

III. Η νομιμότητα της τροποποιητικής καταγγελίας: Πρέπει να γίνεται εγγράφως, με καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης κατά το χρόνο λύσης της σχέσης εργασίας και εντός της προθεσμίας προειδοποίησης, εφόσον πρόκειται για τακτική τροποποιητική καταγγελία· σε κάθε περίπτωση, δεν πρέπει να ασκείται κατά κατάχρηση δικαιώματος. Κρίσιμο στοιχείο για τη νομιμότητα της τροποποιητικής καταγγελίας είναι η προτεινόμενη μεταβολή των όρων εργασίας. Κατά πρώτον, η μεταβολή **πρέπει να δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους, δηλ. από τις ανάγκες της εκμετάλλευσης είτε από τη συμπεριφορά ή το πρόσωπο του μισθωτού**-π.χ. οικονομικοτεχνικές μεταβολές. Οι οικονομικοτεχνικοί λόγοι **πρέπει να είναι κάποιας βαρύτητας και σπουδαιότητας, ώστε να δικαιολογούν την προτεινόμενη μεταβολή κατά τη στάθμιση των συμφερόντων εργοδότη-μισθωτού.**

Εκτός, όμως, από τους λόγους που υπαγορεύουν τη μεταβολή, **πρέπει να εξετάζονται και οι προτεινόμενοι όροι καθαυτοί**· με άλλα λόγια, πρέπει να έχουν τέτοιο περιεχόμενο, ώστε –κατά την καλή πίστη- να μπορεί να αξιώσει κανείς από τον μισθωτό να τους αποδεχτεί. Κατά την εκτίμηση των αντιτιθέμενων συμφερόντων, πρέπει να λαμβάνονται υπόψη η θέση εργασίας, οι ικανότητες και τα προσόντα του μισθωτού, η οικογενειακή/οικονομική κατάσταση και άλλα υποκειμενικά στοιχεία του, αλλά και η σοβαρότητα των λόγων που υπαγορεύουν τη μεταβολή. Οι προτεινόμενοι όροι εργασίας πρέπει να βρίσκονται σε μια εύλογη σχέση με τους λόγους που προκαλούν τη μεταβολή, αλλά και με τα υποκειμενικά στοιχεία του μισθωτού.

Τέλος, η νομιμότητα της τροποποιητικής καταγγελίας εξαρτάται και από την **ορθή επιλογή των μισθωτών προς τους οποίους απευθύνεται, η οποία γίνεται με βάση κοινωνικά κριτήρια**. Κατά πρώτον, πρέπει ο εργοδότης να καθορίσει με αντικειμενικά κριτήρια τον κύκλο των μισθωτών, μεταξύ των οποίων θα γίνει η επιλογή. Σε δεύτερη φάση, ο εργοδότης πρέπει να επιλέξει –μεταξύ των προσώπων του κύκλου- τους συγκεκριμένους μισθωτούς προς τους οποίους θα απευθύνει την τροποποιητική καταγγελία. Η καταγγελία πρέπει να απευθύνεται κατά προτεραιότητα στους μισθωτούς εκείνους που πλήττονται λιγότερο από την τροποποίηση των όρων εργασίας· κριτήρια επιλογής είναι εδώ η οικονομική και οικογενειακή κατάσταση, η αρχαιότητα στην υπηρεσία, η ηλικία, η υγεία κλπ. Από την επιλογή εξαιρούνται ή επιλέγονται τελευταίοι οι μισθωτοί εκείνοι, των οποίων η εξαίρεση δικαιολογείται από τα εύλογα συμφέροντα της εκμετάλλευσης- π.χ. οι μισθωτοί που έχουν αυξημένη απόδοση. Ο εργοδότης υποχρεούται να πληροφορείται όλα τα κρίσιμα για την επιλογή περιστατικά.

IV. Ο δικαστικός έλεγχος: Ο εργοδότης –στο πλαίσιο της οικονομικής και επαγγελματικής ελευθερίας- έχει την εξουσία να λαμβάνει κάθε μέτρο που είναι κατά την κρίση του αναγκαίο για την αποδοτική λειτουργία της επιχείρησης· ειδικότερα, αποφασίζει α) τι, πού και πώς θα παραχθεί / β) τη διακοπή της λειτουργίας της επιχείρησης ή τη μεταβίβασή της / γ) ποια είναι τα καταλληλότερα μέσα για την επίδιωξη του επιχειρηματικού σκοπού / δ) να προσλαμβάνει το προσωπικό / ε) τη λύση των σχέσεων εργασίας. Όλες οι παραπάνω εργοδοτικές αποφάσεις οικονομικο-τεχνικού περιεχομένου αποτελούν δεδομένα, τα οποία δεν επιτρέπεται να ελέγχονται ως προς τη σκοπιμότητά τους. Κατ' εξαίρεση, τόσο η κοινή όσο και η τροποποιητική καταγγελία υποβάλλονται σε δικαστικό έλεγχο καταχρηστικότητας. Τα δικαστήρια ερευνούν >

- **τους λόγους που προκάλεσαν την καταγγελία**
- **την καταγγελία καθ' εαυτή**
- **τους λόγους που δικαιολογούν την προτεινόμενη μεταβολή**
- **τους προτεινόμενους όρους καθ' εαυτούς.**

Κατά πρώτον, τα δικαστήρια εξετάζουν αν οι λόγοι που επικαλείται ο εργοδότης για να δικαιολογήσει την προτεινόμενη μεταβολή των όρων εργασίας είναι υπαρκτοί ή προσχηματικοί· ελέγχουν μόνο αν οι οικονομικο-τεχνικές αποφάσεις του εργοδότη υπάρχουν πράγματι και ήταν η αιτία της προτεινόμενης μεταβολής. Οι προτεινόμενοι όροι πρέπει να είναι συγκεκριμένοι και να βρίσκονται σε εύλογη σχέση με τους λόγους που υπαγόρευαν τη μεταβολή και τα υποκειμενικά στοιχεία του μισθωτού. Τέλος, αντικείμενο του δικαστικού ελέγχου είναι και το ζήτημα αν ο εργοδότης επιλέγει με κοινωνικά κριτήρια τους μισθωτούς προς τους οποίους απευθύνει τροποποιητική καταγγελία.

V. Σχέση κοινής και τροποποιητικής καταγγελίας: Κάθε είδους περιορισμοί που μπορούν να επιβληθούν στα ατομικά δικαιώματα πρέπει να σέβονται την αρχή της αναλογικότητας. Εξάλλου, κατά τον έλεγχο της καταχρηστικότητας της καταγγελίας, τα δικαστήρια ελέγχουν -όλο και περισσότερο- αν με βάση τις ανέλεγκτες οικονομικο-τεχνικές αποφάσεις του εργοδότη ήταν αναπόφευκτη η καταγγελία, δηλ. αν η καταγγελία ήταν η αναγκαία συνέπεια των εργοδοτικών αυτών αποφάσεων ή μήπως τυχόν οι οικονομικο-τεχνικοί λόγοι μπορούσαν να αντιμετωπιστούν με ηπιότερα μέσα. Συμπεραίνεται ότι η καταγγελία πρέπει να χρησιμοποιείται ως έσχατο μέσο => εφόσον υπάρχει δυνατότητα τροποποιητικής καταγγελίας, δεν επιτρέπεται να καταφεύγει ο εργοδότης στην κοινή καταγγελία.

VI. Μερική καταγγελία: Είναι η καταγγελία που αφορά συγκεκριμένους όρους εργασίας, ενώ κατά τα λοιπά δεν επηρεάζει το περιεχόμενο και την ύπαρξη της σύμβασης εργασίας => δεν προκαλεί τη λύση της σύμβασης εργασίας. Κατά την ορθότερη γνώμη, η μερική καταγγελία δεν επιτρέπεται· κατ' εξαίρεση, γίνεται δεκτό ότι επιτρέπεται, αν οι συμβαλλόμενοι την αποδέχτηκαν ρητά ή σιωπηρά. Όμως, στην περίπτωση αυτή, δεν πρόκειται κατά κυριολεξία για μερική καταγγελία, αλλά για συμβατικό όρο μονομερούς προσδιορισμού ή ανάκλησης συγκεκριμένης παροχής.

§4. Μεταβολή του προσώπου του εργοδότη: Μεταβίβαση επιχείρησης ή εκμετάλλευσης είναι η κάθε είδους ανάληψη και συνέχιση της επιχειρησιακής δραστηριότητας από τρίτο, εφόσον δεν μεταβάλλεται η ταυτότητα της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης· με άλλα λόγια, πρέπει να συνεχίζεται η ίδια επιχείρηση ή εκμετάλλευση, χωρίς να ενδιαφέρει ο τρόπος, η ύπαρξη/κύρος της νομικής αιτίας της μεταβίβασης. Για να υπάρχει μεταβίβαση της εκμετάλλευσης, πρέπει να μεταβιβάζονται τόσα επιμέρους στοιχεία της και κατά τέτοιο τρόπο, ώστε τα μεταβιβαζόμενα στοιχεία να διατηρούν την οργανική τους ενότητα υπό το νέο φορέα και να είναι ικανά να πραγματοποιήσουν τον εργασιακό/τεχνικό σκοπό της εκμετάλλευσης. Ως εκ τούτου, πρέπει να διατηρείται η ταυτότητα της εκμετάλλευσης ως παραγωγικής μονάδας· η ταυτότητα δεν μεταβάλλεται από τα εξής γεγονότα > **α) πρόσθεση από το διάδοχο στα μεταβιβαζόμενα στοιχεία και νέων // β) μερική τροποποίηση από το διάδοχο του σκοπού, του τίτλου ή της νομικής μορφή της εκμετάλλευσης // γ) προσωρινή διακοπή της λειτουργίας της επιχείρησης (≠όταν διακόπτεται η λειτουργία της για μεγάλο χρονικό διάστημα, αφού έτσι χάνονται η οργάνωση, η πελατεία και η φήμη της).**

I. Συνέπειες της μεταβίβασης επιχείρησης: Εκείνος που διαδέχεται ή υποκαθιστά ορισμένο εργοδότη ή συνεχίζει να λειτουργεί την επιχείρηση αναλαμβάνει αυτοδικαίως και εκ του νόμου τις εργασιακές σχέσεις (=δικαιώματα και υποχρεώσεις που έχει ο μεταβιβάζων από τη σύμβαση εργασίας) – όπως ακριβώς είχαν κατά τη στιγμή της διαδοχής, χωρίς να απαιτείται η συναίνεση των εργαζομένων ή του μεταβιβάζοντος ή του διαδόχου εργοδότη. Κατ' εξαίρεση, δεν συντρέχει λόγος να διατηρούνται τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις από την εργασιακή σχέση, όταν ο μεταβιβάζων βρίσκεται σε διαδικασία πτώχευσης ή σε οποιαδήποτε άλλη ανάλογη διαδικασία αφερεγγυότητας· επίσης, ο διάδοχος δεν αναλαμβάνει τις υποχρεώσεις από τυχόν υφιστάμενα συστήματα

επαγγελματικής ασφάλισης, αν πριν από τη μεταβίβαση αρνηθεί τη συνέχισή τους (εναλλακτικά, μπορεί να αποδεχτεί τη συνέχισή τους με διαφορετικούς όρους). Πάντως, ο διάδοχος εργοδότης ευθύνεται απεριορίστως και όχι μόνο μέχρι την αξία των μεταβιβαζόμενων στοιχείων της επιχείρησης· επιπλέον, οφείλει και μετά τη μεταβίβαση να τηρεί τους όρους εργασίας που προβλέπονται από ΣΣΕ, ΔΑ, Κανονισμό κλπ.

Σημειώνεται ότι η μεταβίβαση καθ' εαυτή δε συνιστά λόγο απόλυσης των εργαζομένων· απολύσεις μπορούν να πραγματοποιηθούν μόνον εφόσον συντρέχουν οικονομικο-τεχνικοί ή οργανωτικοί λόγοι.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Η': ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

§1. Η προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων

I. Οι ισχύουσες διατάξεις:

- **ΑΚ 662:** Ο εργοδότης οφείλει να διαρρυθμίζει τα σχετικά με την εργασία και με τον χώρο της, καθώς και τα σχετικά με την διαμονή, τις εγκαταστάσεις και τα μηχανήματα ή εργαλεία, έτσι ώστε να προστατεύεται η ζωή και η υγεία του εργαζομένου. Αποτελεί εκδήλωση της υποχρέωσης του εργοδότη να σέβεται και να προστατεύει την προσωπικότητα των μισθωτών και κατά την άσκηση του διευθυντικού του δικαιώματος· περαιτέρω, έχει υποχρέωση να ενημερώνει τους μισθωτούς για τους κινδύνους που προκύπτουν κατά την εκτέλεση της εργασίας τους και να δίνει κατάλληλες οδηγίες για πρόληψη των κινδύνων.

- **Κώδικας για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων (ΚΥΑΕ - Ν. 3850/2010):** Περιέχει γενικές αρχές σχετικά με την πρόληψη των επαγγελματικών κινδύνων και την προστασία της υγείας και της ασφάλειας, την εξάλειψη των συντελεστών κινδύνου των εργατικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών, την ενημέρωση, τη διαβούλευση, την ισόρροπη συμμετοχή, την κατάρτιση των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους, καθώς και τους κανόνες για την εφαρμογή των γενικών αυτών αρχών. Στο άρθρο 42 §1 του ΚΥΑΕ θεσπίζεται μια ευρεία υποχρέωση σύμφωνα με την οποία ο εργοδότης υποχρεούται να εξασφαλίζει την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων ως προς όλες τις πτυχές της εργασίας και να λαμβάνει μέτρα που να εξασφαλίζουν την υγεία και ασφάλεια των τρίτων.

II. Κυρώσεις: Ο εργαζόμενος, εφόσον ο εργοδότης δεν τηρεί τις απορρέουσες από τις παραπάνω διατάξεις υποχρεώσεις του, δικαιούται να

- *ζητήσει να υποχρεωθεί ο εργοδότης να λάβει όλα τα αναγκαία μέτρα για την προστασία της υγείας και της ασφάλειάς του.*
- *απέχει από την εργασία του, διατηρώντας την αξίωσή του για την καταβολή μισθού, μέχρις ότου ο εργοδότης συμμορφωθεί.*
- *να ζητήσει την καταβολή αποζημίωσης για τη ζημία που ενδεχομένως υπέστη, λόγω της εργοδοτικής συμπεριφοράς.*
- *καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας.* Αν η σύμβαση είναι ορισμένου χρόνου, η εργοδοτική παραβίαση πρέπει να έχει σοβαρό χαρακτήρα· στην περίπτωση αυτή, μπορεί να αξιώσει και αποζημίωση κατά τα ΑΚ 672-673. Αν η σύμβαση είναι αορίστου χρόνου, μπορεί να θεωρήσει τη συμπεριφορά του εργοδότη ως μονομερή βλαπτική μεταβολή, να καταγγείλει τη σύμβαση και να αξιώσει την καταβολή της σχετικής αποζημίωσης.
- *να ζητήσει την καταβολή αποζημίωσης για την αποκατάσταση της ηθικής βλάβης που υπέστη.*

§2. Εργατικό ατύχημα

I. Έννοια εργατικού ατυχήματος για τους εργαζόμενους που δεν υπάγονται στην ασφάλιση του ΙΚΑ (Ν. 551/1915): Εργατικό ατύχημα αποτελεί κάθε βλάβη, που επήλθε κατά την εκτέλεση ή εξ αφορμής της εργασίας σε εργάτη ή υπάλληλο επιχειρήσεως, η οποία είναι αποτέλεσμα βιαιού συμβάντος, δηλαδή βίαιης και αιφνίδιας επενέργειας εξωτερικού αιτίου που δεν θα λάμβανε ύπαρξη χωρίς την εργασία και την εκτέλεσή της υπό τις δεδομένες περιστάσεις εκτελέσεώς της, και η οποία βλάβη επέφερε το θάνατο ή ανικανότητα προς εργασία, η οποία διήρκεσε πάνω από 4 μέρες.

Ατύχημα θεωρείται και η ασθένεια του εργαζομένου, εφόσον προκλήθηκε από γεγονός αιφνίδιο και απρόβλεπτο, και είναι άσχετη με την ιδιοσυστασία του οργανισμού του παθόντος. Ατύχημα υπάρχει και όταν η ανικανότητα οφείλεται σε υπέρμετρη προσπάθεια που κατά δεδομένο χρόνο κατέβαλε ο εργαζόμενος για να ανταποκριθεί στους συνήθεις όρους εργασίας ή όταν αναγκάστηκε να εργασθεί κάτω από ιδιαίτερα δυσμενείς συνθήκες και όχι όταν έλαβε χώρα κάτω από τους συνηθισμένους όρους, χωρίς να μεσολαβήσει έκτακτο και εξωτερικό αίτιο που να συνετέλεσε αποφασιστικά σε αυτό. Πρέπει να διαπιστώνεται αιτιώδης συνάφεια μεταξύ βιαιού συμβάντος και ατυχήματος.

Ο Ν. 551/1915 καθιερώνει την αντικειμενική ευθύνη του εργοδότη και ορίζει ότι το ύψος της αποζημίωσης καθορίζεται κατ' αποκοπήν, ενώ αποτελεί συνάρτηση της σοβαρότητας του ατυχήματος, της έκτασης της βλάβης και του ύψους του μισθού. Προβλέπεται η μείωσή του μέχρι το μισό, αν ο παθών επέδειξε ειδική αμέλεια, η οποία συνίσταται στην αδικαιολόγητη παράβαση των διατάξεων που θέτουν όρους για την ασφάλεια της εργασίας.

Οι απαιτήσεις που απορρέουν από το Ν. 551/1915 είναι ακατάσχετες, ανεκχώρητες και ανεπίδεκτες συμψηφισμού. Σύμφωνα δε με το άρθρο 17 του Ν. 551/1915: 'Πάσα εκ του παρόντος νόμου αξίωσις παραγράφεται μετά τριετίαν από το ατύχημα, απέναντι -όμως- εργοδότη μη συμμορφωθέντος προς τας διατάξεις του άρθρου 10 για την υποχρέωση να βεβαιώσει εγγράφως και ενόρκως το ατύχημα μέσα σε 15 ημέρες από το ατύχημα, χωρεί μόνον η κοινή παραγραφή'.

II. Μισθωτοί υπαγόμενοι στην ασφάλιση του ΙΚΑ: Ο εργαζόμενος δικαιούται μόνο τις χορηγούμενες από το ΙΚΑ παροχές και ο εργοδότης απαλλάσσεται από κάθε υποχρέωση αποζημιώσεως, εκτός αν πρόκειται για χρηματική ικανοποίηση του εργαζομένου λόγω ηθικής βλάβης και εφόσον το ατύχημα οφείλεται σε πταίσμα του εργοδότη. Η απαλλαγή καλύπτει και την περίπτωση της αμέλειας που έγκειται στη μη τήρηση διατάξεων των ισχυόντων νόμων περί όρων ασφαλείας. Η παραγραφή της αξίωσης αυτής είναι πενταετής. Μόνο αν το ατύχημα οφείλεται σε δόλο του εργοδότη ή των προσηθέντων του, ο εργοδότης έχει υποχρέωση να καταβάλλει τη διαφορά μεταξύ του ποσού της κατά το κοινό δίκαιο αποζημίωσης και του ολικού ποσού των παροχών που χορηγεί το ΙΚΑ· επίσης, οφείλει να επιστρέψει στο ΙΚΑ κάθε ποσό που αυτό δαπάνησε για τη χορήγηση παροχών στον παθόντα εργαζόμενο. Πάντως, πρέπει να λαμβάνεται υπ' όψιν το συντρέχον πταίσμα του μισθωτού για τον καθορισμό του ύψους της αποζημίωσης.

+ ΑΚ 657 και 658.

§1. Τρόποι λύσης της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου

- **Με νεότερη αντίθετη συμφωνία των μερών.**
- **Με το θάνατο του εργαζόμενου ή του εργοδότη.**
- **Με καταγγελία:** Πρόκειται για μονομερή, ανατιωδή και απευθυντέα δήλωση βουλήσεως, η οποία οδηγεί –είτε αμέσως είτε μετά την πάροδο ορισμένης προθεσμίας- στην κατάργηση της σύμβασης εργασίας για το μέλλον και στη διαμόρφωση μιας νέας κατάστασης (=διαπλαστικό δικαίωμα). Το δικαίωμα καταγγελίας μπορεί να προκύπτει από τη σύμβαση ή από το νόμο και προκαλεί για τον εργαζόμενο απώλεια της θέσης εργασίας και του μισθού.

Άτακτη/απρόθεσμη καταγγελία → έγγραφος τύπος + νόμιμη αποζημίωση. Επί των εργατών, τεχνιτών και υπηρετών χωρεί μόνο η απρόθεσμη καταγγελία.

Τακτική καταγγελία → έγγραφος τύπος + νόμιμη αποζημίωση + τήρηση προθεσμίας προειδοποίησης, η οποία καθορίζεται είτε από τη σύμβαση είτε από το νόμο. Επί της τακτικής καταγγελίας, η λύση της σύμβασης επέρχεται μετά την πάροδο της προθεσμίας, αλλά η άσκηση του δικαιώματος καταγγελίας ολοκληρώνεται με την έγγραφη προειδοποίηση του απολυόμενου.

Έκτακτη καταγγελία (ΑΚ 672 > αναγκαστικού δικαίου) → Γίνεται για σπουδαίο λόγο, δηλ. επειδή μεσολάβησαν περιστατικά με βάση τα οποία αντικειμενικώς κατά την καλή πίστη δεν μπορεί να αξιωθεί από τον συμβαλλόμενο που τα επικαλείται η συνέχιση της σύμβασης εργασίας. Η έκτακτη καταγγελία χωρεί συνήθως επί συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου. Το δικαίωμα αυτό δεν μπορεί να αποκλειστεί ή να περιοριστεί υπέρμετρα.

I. Χρόνος προειδοποίησης κατά το Ν. 3863/2010:

Χρόνος υπηρεσίας στον εργοδότη	Χρόνος προειδοποίησης πριν την απόλυση
Άνω των 12 μηνών* έως 2 χρόνια	1 μηνός
2 έτη συμπληρ. έως 5 χρόνια	2 μηνών
5 έτη συμπληρ. έως 10 χρόνια	3 μηνών
10 έτη συμπληρ. έως 15 χρόνια	4 μηνών
15 έτη συμπληρ. έως 20 χρόνια	5 μηνών
20 έτη συμπληρ. και άνω	6 μηνών

* Η παροχή εργασίας κατά τους πρώτους 12 μήνες στις συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου είναι εκ του νόμου μια δοκιμαστική περίοδος, κατά τη διάρκεια της οποίας ο εργοδότης μπορεί να προχωρήσει σε καταγγελία χωρίς προειδοποίηση και χωρίς αποζημίωση (εκτός αν έχουν συμφωνήσει διαφορετικά τα μέρη).

§2. Κοινές προϋποθέσεις κύρους τακτικής και άτακτης καταγγελίας:

Ο υπάλληλος υπάγεται στην προστασία κατά της καταγγελίας, ακόμη κι αν παρέχει εξαρτημένη εργασία κατά κύριο επάγγελμα ≠ όταν η απασχόληση του μισθωτού είναι παροδική, ευκαιριακή, ακανόνιστη ή πάρεργη και δεν διασφαλίζει το σύννηθες βιοποριστικό του εισόδημα. Τέλος, ο δημόσιος υπάλληλος εν ενεργεία, αν παρέχει την εργασία του και σε ιδιωτική επιχείρηση, πέραν του νόμιμου ωραρίου της υπηρεσίας του, δεν δικαιούται αποζημίωσης σε περίπτωση καταγγελίας.

• **Τήρηση του έγγραφου (συστατικού) τύπου.** Στο έγγραφο της καταγγελίας δεν είναι ανάγκη να αναφέρεται ο λόγος (=αιτία) της καταγγελίας· ΟΜΩΣ, πρέπει να αναγράφεται στο έγγραφο ο λόγος της καταγγελίας μόνο όταν ο νόμος επιτρέπει την καταγγελία για συγκεκριμένους λόγους και επιπλέον επιβάλλει την αιτιολόγηση της καταγγελίας κατά την άσκηση του δικαιώματος. Καταγγελία υπό αίρεση δεν επιτρέπεται, ενώ η άρνηση αποδοχής της εργασίας του μισθωτού δεν εξομοιούται άνευ ετέρου με άκυρη καταγγελία (εκτός αν συνοδεύεται από περιστάσεις που καθιστούν σαφή τη βούληση του εργοδότη ότι δεν επιθυμεί τη συνέχεια της σύμβασης εργασίας). Σκόπιμο είναι στο

έγγραφο της καταγγελίας να περιέχεται πρόσκληση για την είσπραξη της αποζημίωσης, ενώ αυτό πρέπει να υπογράφεται από τον εργοδότη ή τον εξουσιοδοτούμενο αντιπρόσωπό του. Καταγγελία που επιχειρήθηκε από αντιπρόσωπο, ο οποίος δεν έχει εξουσία αντιπροσώπευσης, είναι άκυρη και δεν παράγει αποτελέσματα. Στην περίπτωση αυτή, το νομικό πρόσωπο δεν ευθύνεται έναντι του μισθωτού, ο οποίος έπαυσε να προσέρχεται στην εργασία εξαιτίας της άκυρης καταγγελίας, για την πληρωμή μισθών υπερημερίας· αν, όμως, μετά την ακύρη καταγγελία, ο μισθωτός προσφέρει τις υπηρεσίες του και το νομικό πρόσωπο τις αποκρούει, τότε το τελευταίο περιέρχεται σε υπερημερία. Η εκ των υστέρων έγκριση από τον αντιπροσωπευόμενο της άκυρης καταγγελίας δεν την ισχυροποιεί αναδρομικά.

- **Καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης.** Πρέπει να καταβάλλεται τη μέρα λύσης της σύμβασης, δηλ. κατά το χρόνο που εγχειρίζεται ή επιδίδεται το έγγραφο της καταγγελίας στον απολυόμενο επί της καταγγελίας χωρίς προειδοποίηση ή κατά το χρόνο λήξης της προθεσμίας προειδοποίησης επί της τακτικής καταγγελίας. Αν ο υπάλληλος αποχωρήσει κατά τη διάρκεια του χρόνου προειδοποίησης χωρίς τη συγκατάθεση του εργοδότη, τότε δεν δικαιούται αποζημίωσης. Αν ο εργαζόμενος αρνείται να εισπράξει την αποζημίωση, οφείλει ο εργοδότης να προβεί στη δημόσια κατάθεσή της μέσα σε εύλογο χρόνο, ο οποίος προσδιορίζεται συναρτήσει των κρατούντων συναλλακτικών ηθών και των συντρεχουσών στη συγκεκριμένη περίπτωση περιστάσεων. Η καταβολή πρέπει να είναι πραγματική και προσήκουσα (=να γίνεται στον κατάλληλο τόπο, δηλ. στην κατοικία του εργαζομένου, εκτός αν υπάρχει διαφορετική συμφωνία). Όταν η αποζημίωση λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας υπερβαίνει τις αποδοχές δύο (2) μηνών, ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλει κατά την απόλυση μέρος της αποζημίωσης που αντιστοιχεί στις αποδοχές δύο (2) μηνών. Το υπόλοιπο ποσό καταβάλλεται σε διμηνιαίες δόσεις, καθεμία από τις οποίες δεν μπορεί να είναι κατώτερη από τις αποδοχές δύο (2) μηνών, εκτός και αν το ποσό που υπολείπεται για την εξόφληση του συνόλου της αποζημίωσης είναι μικρότερο. Η πρώτη δόση καταβάλλεται την επομένη της συμπλήρωσης διμήνου από την απόλυση. **Τέλος, σημειώνεται ότι η αποζημίωση δεν έχει γνήσιο αποζημιωτικό χαρακτήρα, αφού η καταβολή της δεν προϋποθέτει την ύπαρξη ζημίας ούτε αποτελεί μισθό.**

- **Καταχώριση του απολυόμενου στα τηρούμενα για το ΙΚΑ μισθολόγια (ή ασφάλισή του).**

Ι. Ανάκληση της καταγγελίας: Η ανάκληση της καταγγελίας είναι δυνατή μόνον εφόσον η ανάκληση περιέλθει στον προς ον απευθύνεται προηγουμένως ή ταυτοχρόνως με την καταγγελία. Αφ' ης στιγμής η καταγγελία έχει περιέλθει στον εργαζόμενο, είναι δυνατή η ανάκληση αυτής και η αναβίωση της εργασιακής σχέσης μόνο με συμφωνία μεταξύ εργαζομένου και εργοδότη· η συμφωνία μπορεί να είναι και σιωπηρή, δηλ. να προκύπτει από το γεγονός ότι ο εργαζόμενος, μετά την καταγγελία, συνεχίζει να προσφέρει την εργασία του για ικανό χρονικό διάστημα και ο εργοδότης την αποδέχεται χωρίς αντίρρηση ή επιφύλαξη. Το ζήτημα, αν με τη συμφωνία αίρονται αναδρομικώς οι συνέπειες της καταγγελίας ή συνάπτεται νέα σύμβαση, συναρτάται με την ερμηνεία των δηλώσεων βουλήσεως των μερών. Ο εργαζόμενος, μετά τη λήψη της καταγγελίας, έχει την ευχέρεια να αποκρούσει πρόταση του εργοδότη για ανάκληση της καταγγελίας, έστω κι αν η γενόμενη καταγγελία υπήρξε για κάποιο λόγο άκυρη.

§3. Το ύψος της αποζημίωσης: Όταν γίνεται καταγγελία χωρίς προειδοποίηση, τότε το ύψος της αποζημίωσης ισούται με το σύνολο των τακτικών αποδοχών που θα ελάμβανε ο απολυόμενος κατά τους μήνες προειδοποίησεως, δηλ. κατά τους μήνες πριν από τους οποίους έπρεπε να είχε γίνει προειδοποίηση για το αν θα είχε λάβει χώρα τακτική καταγγελία. Όταν, αντιθέτως, γίνεται καταγγελία με προειδοποίηση, τότε η αποζημίωση ισούται με το ήμισυ της αποζημίωσης που καταβάλλεται στην περίπτωση της καταγγελίας χωρίς προειδοποίηση.

Το ύψος της αποζημίωσης συναρτάται με τη διάρκεια απασχόλησης του μισθωτού στην επιχείρηση. Λαμβάνεται υπόψη ο χρόνος υπηρεσίας του μισθωτού στο συγκεκριμένο εργοδότη από την έναρξη της απασχόλησης με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου· συνυπολογίζονται, επίσης, ο χρόνος νόμιμης ή συμβατικής αναστολής της σύμβασης εργασίας και ο χρόνος αυθαίρετης απουσίας $\neq$ ο χρόνος προειδοποίησης επί απόλυσης υπαλλήλου με προειδοποίηση. Αν ο εργαζόμενος έχει κατά το χρόνο της καταγγελίας την ιδιότητα του υπαλλήλου, προσμετράται και όλος ο χρόνος υπηρεσίας που έχει διανυθεί στον ίδιο εργοδότη με την ιδιότητα του εργατοτεχνίτη και το αντίστροφο· σε περίπτωση μεταβολής του προσώπου του εργοδότη λόγω μεταβίβασης επιχείρησης, εκμετάλλευσης ή τμήματος αυτής, τότε λαμβάνεται υπόψη –κατά τον υπολογισμό του ύψους της αποζημίωσης– και ο χρόνος υπηρεσίας στον προηγούμενο εργοδότη.

Ι. Οι τακτικές αποδοχές ως βάση υπολογισμού της αποζημίωσης: Ο υπολογισμός της αποζημίωσης γίνεται βάσει των τακτικών αποδοχών του τελευταίου μήνα υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης (=ο τελευταίος μήνας πριν την απόλυση). Ως τακτικές αποδοχές θεωρούνται ο μισθός, τα επιδόματα και γενικώς κάθε παροχή σε χρήμα ή σε είδος, η οποία καταβάλλεται σταθερώς και μονίμως ως νόμιμο ή συμβατικό αντάλλαγμα της εργασίας· κριτήριο για την υπαγωγή μιας παροχής στην έννοια των τακτικών αποδοχών είναι η σταθερή καταβολή της, έστω και μια φορά το έτος, καθώς και η αντιστοιχία της σε εργασία που προηγήθηκε. Στις τακτικές αποδοχές ανήκουν μεταξύ άλλων > **α) τα επιδόματα εορτών και αδείας**, τα οποία είναι ίσα με τις αποδοχές 2 μηνών // **β) η προσαύξηση για την παρεχόμενη σταθερώς και μονίμως εργασία κατά τις Κυριακές και αργίες + οι αποδοχές που καταβάλλονται για σταθερές ώρες υπερεργασίας και νόμιμης υπερωρίας** // **γ) η πρόσθετη αμοιβή (bonus) ή άλλο οικονομικό κίνητρο για την αύξηση της παραγωγικότητας**, εφόσον χορηγούνται τακτικώς // **δ) τα οικογενειακά επιδόματα** // **ε) το αντίτιμο εις χρήμα παροχών σε είδος** // **στ) η αμοιβή εκτός έδρας**, όταν έχει συμφωνηθεί ότι θα καταβάλλεται τακτικώς // **ζ) τα επιδόματα εξόδων κίνησης και ισολογισμού**, αν καταβάλλονται σταθερά και μόνιμα // **η) τα φιλοδωρήματα που καταβάλλονται υποχρεωτικά από τους πελάτες της επιχείρησης**. **ΑΝΤΙΘΕΤΩΣ**, δεν εντάσσονται στις τακτικές αποδοχές οι παροχές που δίνονται στον μισθωτό όχι ως αντάλλαγμα για την παρεχόμενη εργασία, αλλά προς εξυπηρέτηση των λειτουργικών αναγκών της επιχείρησης, καθώς και οι οικειοθελείς παροχές που καταβάλλονται από ελευθεριότητα εκ μέρους του εργοδότη. Επί καταγγελίας μετά από μονομερή βλαπτική μεταβολή των συμβατικών όρων εργασίας, ο υπολογισμός της αποζημίωσης γίνεται με βάση τις τακτικές αποδοχές που θα ελάμβανε ο μισθωτός κατά τον τελευταίο μήνα, αν δεν είχε μεσολαβήσει η βλαπτική μεταβολή. Σημειώνεται ότι είναι έγκυρη η σύμβαση που καταρτίζεται πριν ή μετά την καταγγελία της σύμβασης και η οποία περιέχει μια ευνοϊκότερη ρύθμιση σε σχέση με το νόμο- π.χ. η συνομολόγηση μεγαλύτερου χρόνου προειδοποίησης, η πρόβλεψη πρόσθετων διατυπώσεων για την καταγγελία κλπ. Όμως, είναι άκυρη κάθε συμφωνία, η οποία καταρτίζεται πριν ή μετά την καταγγελία της σύμβασης και περιέχει άμεση ή έμμεση παραίτηση από την αποζημίωση- π.χ. η συμφωνία με την οποία τα μέρη συνομολογούν τη λύση της σύμβασης εργασίας και την ταυτόχρονη επαναπρόσληψη του μισθωτού για να εκτελέσει την ίδια εργασία.

§4. Περιπτώσεις άμεσης καταγγελίας της σύμβασης εργασίας άνευ αποζημιώσεως

- **Καταγγελία κατόπιν υποβολής μήνυσης κατά του εργαζομένου για αξιόποινη πράξη που διαπράχθηκε κατά την εκτέλεση της εργασίας του ή αν απαγγέλθηκε εναντίον του κατηγορία για αδίκημα που φέρει χαρακτήρα τουλάχιστον πλημμελήματος (άρθρο 5 §1 του Ν. 2112/1920):** Το ποινικό αδίκημα δεν είναι απαραίτητο να προσβάλλει τα έννομα αγαθά του εργοδότη, αλλά μπορεί να στρέφεται και κατά τρίτων (π.χ. εξύβριση συναδέλφου)· όμως, η αξιόποινη πράξη πρέπει να επηρεάζει δυσμενώς την ομαλή λειτουργία της σχέσης εργασίας. Αν η καταγγελία δεν γίνεται στην

πραγματικότητα εξαιτίας της αξιόποινης πράξης, αλλά για άλλους λόγους, τότε είναι καταχρηστική, δηλ. άκυρη, και οφείλεται αποζημίωση ή αποδοχές υπερημερίας. Η καταγγελία πρέπει να γίνεται μέσα σε εύλογο χρόνο {κρίνεται κατά τις περιστάσεις} από τότε που ο εργοδότης έλαβε γνώση της αξιόποινης πράξης, ώστε να μην εκλίνει ο αιτιώδης σύνδεσμος. Αν ο εργαζόμενος απαλλαγεί της κατηγορίας και κοινοποιήσει στον εργοδότη την αθωωτική απόφαση ή το βούλευμα, τότε δεν επέρχεται ακυρότητα της καταγγελίας ούτε αναβιώνει αυτομάτως η λυθείσα εργασιακή σχέση, απλώς ο εργαζόμενος δικαιούται να λάβει την αποζημίωση· αν ο εργοδότης δεν καταβάλει στο μισθωτό μέσα σε εύλογο χρόνο από την κοινοποίηση της αθωωτικής απόφασης την αποζημίωση, τότε η καταγγελία θεωρείται άκυρη, ο εργοδότης θεωρείται υπερήμερος και οφείλει αποδοχές υπερημερίας, αλλά μόνο για το μετά την κοινοποίηση χρόνο. Προκειμένου να επέλθουν οι συνέπειες της υπερημερίας εργοδότη, πρέπει η κοινοποίηση της αθωωτικής απόφασης να συνοδεύεται από δήλωση του μισθωτού ότι θέτει την εργασία του στη διάθεση του εργοδότη ή άλλως ότι επιθυμεί να λάβει την αποζημίωση. Η τρίμηνη αποσβεστική προθεσμία (άρθρο 6 §1 Ν. 3198/1995) ή η εξάμηνη (άρθρο 6 §2 Ν. 3198/1995) για την έγερση και κοινοποίηση της αγωγής προς διεκδίκηση αποδοχών υπερημερίας ή αποζημίωσης αρχίζουν από την κοινοποίηση της αθωωτικής απόφασης στον εργοδότη· αν, όμως, αιτία της ακυρότητας της καταγγελίας είναι ότι αυτή υπήρξε καταχρηστική (π.χ. γιατί η μήνυση κατά του μισθωτού ήταν ψευδής και προσχηματική), τότε η τρίμηνη προθεσμία αρχίζει από την καταγγελία, διότι ο εργαζόμενος από τότε γνώριζε τις συνθήκες ακυρότητας της απόλυσής του.

- **Καταγγελία της σύμβασης εργασίας λόγω διακοπής της λειτουργίας της επιχείρησης εξαιτίας πυρκαϊάς ή άλλου περιστατικού ανωτέρας βίας (άρθρο 6 §2 εδ. γ' του Ν. 2112/1920):** Αν η διακοπή των εργασιών της επιχείρησης οφείλεται σε πυρκαϊά ή άλλο περιστατικό ανωτέρας βίας και ο εργοδότης δεν είναι ασφαλισμένος κατά των κινδύνων αυτών, τότε απαλλάσσεται πλήρως από την υποχρέωση καταβολής αποζημίωσης. Περιστατικά ανωτέρας βίας είναι τυχηρά γεγονότα που δεν μπορούν να προβλεφθούν ούτε να αποτραπούν, ακόμη και με μέτρα άκρας επιμέλειας· άλλο περιστατικό ανωτέρας βίας θεωρείται η αιφνίδια βαριά ασθένεια του εργοδότη, όταν έχει ως αποτέλεσμα την οριστική και ολική διακοπή της λειτουργίας της επιχείρησης ≠ η διακοπή λειτουργίας της επιχείρησης λόγω κακής οικονομικής κατάστασης.

- **Καταγγελία της σύμβασης εργασίας λόγω πτώχευσης της επιχείρησης:** Ενώ για το κύρος της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας πριν από την πτώχευση απαιτείται η καταβολή αποζημίωσης, η μετά την κήρυξη της πτώχευσης καταγγελία από τον σύνδικο χωρίς αποζημίωση είναι έγκυρη. Πάντως, ο απολυόμενος μισθωτός διατηρεί την αξίωση για καταβολή της αποζημίωσης λόγω καταγγελίας, η οποία (αξίωση) κατατάσσεται προνομιακώς στην 3^η σειρά των προνομιούχων απαιτήσεων.

Ι. Καταχρηστική αξίωση της αποζημίωσης: Ακόμη κι αν ο εργαζόμενος αθετεί βασικές υποχρεώσεις του από τη σύμβαση εργασίας και εξ αυτού του λόγου ο εργοδότης καταγγέλλει τη σύμβαση εργασίας, πρέπει η καταγγελία να γίνεται εγγράφως και με καταβολή αποζημίωσης. Η ανελαστική αυτή ρύθμιση μπορεί να οδηγήσει σε αντισυμβατική συμπεριφορά· η αντιμετώπιση τέτοιων περιπτώσεων γίνεται με την ένσταση κατάχρησης δικαιώματος (ΑΚ 281). Προκειμένου, όμως, ο εργοδότης να απαλλαγεί από την καταβολή αποζημίωσης, πρέπει επιπλέον η μη εκπλήρωση ή η πλημμελής εκπλήρωση των συμβατικών υποχρεώσεων εκ μέρους του εργαζόμενου να γίνεται σκοπίμως και κακοβούλως, δηλ. με σκοπό να εξαναγκάσει τον εργοδότη να τον απολύσει για να εισπράξει τη νόμιμη αποζημίωση. Διαφορετικό είναι το ζήτημα πότε η αντισυμβατική συμπεριφορά του μισθωτού (π.χ. αδικαιολόγητη άρνηση παροχής εργασίας) συνιστά σιωπηρή καταγγελία της σύμβασης εργασίας εκ μέρους του.

§5. Συμψηφισμός και κατάσχεση της αποζημίωσης: Η αποζημίωση λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας δεν αποτελεί μισθό και γι' αυτό δεν υπόκειται στην απαγόρευση συψηφισμού· άρα, είναι νόμιμος ο συμψηφισμός με ληξιπρόθεσμη ανταπαίτηση του εργοδότη κατά του μισθωτού. Επίσης, η αξίωση αποζημίωσης, εφόσον υπόκειται σε συμψηφισμό, μπορεί και να κατάσχεται εις χείρας τρίτου. Αν η καταγγελία της σύμβασης εργασίας κριθεί άκυρη και ο εργοδότης καταδικαστεί να καταβάλει μισθούς υπερημερίας, τότε ο τελευταίος δικαιούται να συμψηφίσει τους οφειλόμενους μισθούς υπερημερίας με την αποζημίωση που κατέβαλε ήδη στο μισθωτό κατά την καταγγελία της σύμβασης εργασίας.

§6. Συνέπειες από τη μη καταβολή της αποζημίωσης

- **Ακυρότητα της καταγγελίας:** Προϋπόθεση του κύρους της καταγγελίας είναι η καταβολή ολόκληρης της οφειλόμενης αποζημίωσης, όχι μόνο της νόμιμης, αλλά και της πρόσθετης (π.χ. συμβατικά οφειλόμενης)· ακυρότητα επέρχεται και από τη μη καταβολή μιας δόσης της αποζημίωσης. Ωστόσο, η καταγγελία δεν είναι άκυρη, εφόσον ο εργοδότης, όχι από κακοβουλία, αλλά από εύλογη αμφιβολία ή συγγνωστή πλάνη ή από παραδρομή ως προς το ακριβές ύψος της αποζημίωσης, δεν την καταβάλλει ολόκληρη· στην περίπτωση αυτή, απλώς έχει υποχρέωση να τη συμπληρώσει κατά το ελλείπον μέρος. Η μη καταβολή αποζημίωσης δεν έχει ως έννομη συνέπεια την ακυρότητα της καταγγελίας σε ορισμένες περιπτώσεις ρυθμιζόμενες από το νόμο, όπως π.χ. κατά την καταγγελία της σύμβασης εργασίας ιδιωτικού δικαίου στο Δημόσιο, ΟΤΑ, ΝΠΔΔ, επί πτωχεύσεως κατά την καταγγελία της σύμβασης από τον σύνδικο, επί των ιδιωτικών εκπαιδευτικών κλπ. Η άκυρη καταγγελία θεωρείται ως μη γενόμενη, δηλ. δεν επιφέρει τη λύση της σύμβασης εργασίας, η οποία συνεχίζεται μετά την καταγγελία και, εφόσον ο εργοδότης δεν αποδέχεται την εργασία του μισθωτού, καθίσταται υπερήμερος και οφείλει μισθούς υπερημερίας. Η ακυρότητα της καταγγελίας είναι σχετική υπέρ του μισθωτού, δηλ. μόνο εκείνος έχει την ευχέρεια να την επικαλεστεί ή να παραιτηθεί (*ρητώς ή σιωπηρώς, αρκεί να προκύπτει από δηλώσεις ή συγκεκριμένες πράξεις του εργαζομένου που δεν καταλείπουν αμφιβολία ως προς τη βούλησή του· μόνη η είσπραξη της νόμιμης αποζημίωσης, έστω και ανεπιφύλακτη, δεν είναι αναμφισβήτητη ένδειξη*) από το δικαίωμά του να προσβάλει το κύρος της (=να τη θεωρήσει έγκυρη και να διεκδικήσει μόνο την καταβολή ή συμπλήρωση της αποζημίωσης). Άλλωστε, αν ο εργαζόμενος παραλείψει να ασκήσει τις αξιώσεις του που προκύπτουν από την άκυρη καταγγελία εντός της αποσβεστικής προθεσμίας που ορίζει ο νόμος, τότε το δικαίωμα προσβολής αποσβήνεται και η καταγγελία καθίσταται έγκυρη.

§7. Αποσβεστικές προθεσμίες

- **Άρθρο 6 §1 του Ν. 3198/1955:** Τίθεται σύντομη προθεσμία για την άσκηση των αξιώσεων για αποδοχές υπερημερίας του μισθωτού που πηγάζουν από την άκυρη καταγγελία της σύμβασης εργασίας. Η σχετική αγωγή πρέπει να ασκηθεί και να κοινοποιηθεί εντός τριμήνου από την καταγγελία της σύμβασης εργασίας· αν δεν ασκηθεί εμπροθέσμως, το δικαίωμα της επίκλησης της ακυρότητας αποσβήνεται, η καταγγελία καθίσταται ισχυρή και η αγωγή κρίνεται απαράδεκτη. Η τρίμηνη προθεσμία αφορά τις συμβάσεις τόσο ορισμένου όσο και αορίστου χρόνου, ενώ αρχίζει από την επομένη της ημέρας, κατά την οποία έλαβε χώρα η καταγγελία και λήγει με την πάροδο ολόκληρης της μέρας του τελευταίου μήνα, η οποία (ημέρα) αντιστοιχεί κατ' αριθμό σε εκείνη κατά την οποία άρχισε.
- **Άρθρο 6 §2 του Ν. 3198/1955:** Τίθεται σύντομη προθεσμία για την άσκηση της αξίωσης περί καταβολής ή συμπλήρωσης της νόμιμης αποζημίωσης λόγω καταγγελίας· η σχετική αγωγή πρέπει να ασκηθεί και να κοινοποιηθεί στον αντίδικο εργοδότη εντός δμήνου αφ' ης στιγμής κατέστη απαιτητή. Απαιτητή καθίσταται η αποζημίωση, στην περίπτωση της απρόθεσμης καταγγελίας, την ημέρα που λαμβάνει χώρα η καταγγελία, ενώ στην περίπτωση της καταγγελίας με προειδοποίηση, την ημέρα

που συμπληρώνεται η προθεσμία της προειδοποίησης. Η προθεσμία λήγει με την πάροδο ολόκληρης της μέρας του τελευταίου μήνα, η οποία (ημέρα) αντιστοιχεί κατ' αριθμό σε εκείνη κατά την οποία άρχισε. Σε περίπτωση μονομερούς βλαπτικής μεταβολής των συμβατικών όρων εργασίας, εφ' σον ο εργαζόμενος θεωρεί τη βλαπτική μεταβολή ως άτακτη καταγγελία της σύμβασης και παύει να παρέχει την εργασία του, η εξάμηνη αποσβεστική προθεσμία για την απόληψη της νόμιμης αποζημίωσης αρχίζει από την επομένη της απόκρουσης της μεταβολής και της αποχής από την εργασία. Τέλος, η αποσβεστική προθεσμία αναστέλλεται για όσο χρονικό διάστημα μέσα στο τελευταίο εξάμηνο του χρόνου της ο υπόχρεος απέτρεψε με δόλο το δικαιούχο να ασκήσει την αξίωσή του.

§8. Απαγορεύσεις και περιορισμοί του δικαιώματος καταγγελίας: Απαγορεύεται η καταγγελία της σύμβασης εργασίας από τον εργοδότη > *α) κατά τη διάρκεια της άδειας του ΑΝ 539/1945* (και όχι της άδειας που χορηγείται οικειοθελώς από τον εργοδότη ή χορηγείται συμβατικώς. // *β) κατά η διάρκεια εγκυμοσύνης* γυναικός εργαζομένης και για το χρονικό διάστημα 18 μηνών μετά τον τοκετό. Κατ' εξαίρεση επιτρέπεται η καταγγελία μόνο για σπουδαίο λόγο. // *γ) για νόμιμη συνδικαλιστική δράση.* Δεν απαιτείται να αποτέλεσε η συνδικαλιστική δράση την αποκλειστική ή κύρια αιτία της απόλυσης, αλλά αρκεί να συνετέλεσε, υπό την έννοια ότι -χωρίς αυτή- ο εργοδότης δεν θα προέβαινε στην καταγγελία.

§9. Καταχρηστική άσκηση του δικαιώματος καταγγελίας: Δεν αποκλείεται η καταγγελία να ασκείται κατά κατάχρηση δικαιώματος· ο νόμος θέτει αντικειμενικά κριτήρια (καλή πίστη, χρηστά ήθη, κοινωνικός ή οικονομικός σκοπός του δικαιώματος), η προφανής υπέρβαση των οποίων οδηγεί στη διαπίστωση της κατάχρησης. Προκειμένου ο εργαζόμενος να επιτύχει την αναγνώριση της καταγγελίας ως καταχρηστικής, πρέπει να προτείνει και να αποδείξει περιστατικά σχετιζόμενα είτε με τον εργοδότη ή την επιχείρηση είτε με τον ίδιο τον εργαζόμενο, από τα οποία να προκύπτει ότι η συγκεκριμένη καταγγελία –υπό τις συνθήκες που έλαβε χώρα- υπερβαίνει προφανώς τα όρια που θέτει η καλή πίστη.

I. Η καταγγελία ως έσχατο μέσο: Τίθεται το ερώτημα αν είναι καταχρηστική η απόλυση στην περίπτωση κατά την οποία η συνέχιση της απασχόλησης του μισθωτού –έστω και με διαφορετικούς όρους- είναι δυνατή και εξυπηρετεί εξίσου τα συμφέροντα της επιχείρησης.

- **Αρχή της αναλογικότητας** → Όταν οι νόμιμοι σκοποί που επιδιώκει ο περιορισμός ενός ατομικού δικαιώματος μπορούν να πραγματοποιηθούν με ηπιότερα και εξίσου κατάλληλα μέσα, τότε δεν επιτρέπεται η προσφυγή σε επαχθέστερα. Γίνεται δεκτό ότι η απόλυση αποτελεί έσχατο μέσο και πρέπει να χρησιμοποιείται μόνο εφόσον δεν είναι δυνατή η συνέχιση της σχέσης εργασίας με διαφορετικούς –έστω και δυσμενέστερους για τον εργαζόμενο- όρους· η καταγγελία που δεν χρησιμοποιείται ως έσχατο μέσο νοείται ως καταχρηστική. Μάλιστα, η απόλυση, όταν δεν χρησιμοποιείται ως έσχατο μέσο, υπερβαίνει και τον κοινωνικό-οικονομικό σκοπό του δικαιώματος καταγγελίας· άμεσος σκοπός του δικαιώματος καταγγελίας είναι η αποδοτικότερη/ορθολογικότερη οργάνωση και λειτουργία της εκμετάλλευσης, ενώ απώτερος κοινωνικός σκοπός είναι η προαγωγή του γενικότερου συμφέροντος. Η νομολογία δεν έχει λάβει ακόμη οριστική θέση στο ζήτημα αν η καταγγελία πρέπει να χρησιμοποιείται ως έσχατο μέσο.

II. Καταγγελία που οφείλεται σε οικονομικο-τεχνικούς λόγους: Οι λόγοι αυτοί αφορούν τον εργοδότη· πρόκειται για αποφάσεις που σχετίζονται με την προσφορότερη οργάνωση και λειτουργία της εκμετάλλευσης, οι οποίες επηρεάζουν συχνά την απασχόληση (τις θέσεις εργασίας) ή τους όρους εργασίας. Τα αίτια που προκαλούν τις οικονομικο-τεχνικές αποφάσεις του εργοδότη μπορεί να είναι

ενδοεπιχειρησιακά ή εξωεπιχειρησιακά. Οι εργοδοτικές αποφάσεις οικονομικο-τεχνικού περιεχομένου αποτελούν δεδομένα, τα οποία δεν επιτρέπεται να ελέγχονται από τη σκοπιμότητά τους· κατ' εξαίρεση, όμως, η καταγγελία υποβάλλεται σε δικαστικό έλεγχο, για να καθίσταται δυνατή η αποφυγή κατάχρησης του σχετικού δικαιώματος. Κατά τον έλεγχο καταχρηστικότητας της καταγγελίας, τα δικαστήρια ερευνούν > **α) αν οι οικονομικο-τεχνικοί λόγοι που επικαλείται ο εργοδότης είναι υπαρκτοί ή προσχηματικοί**, δηλ. αν υπάρχει αιτιώσης σύνδεσμος μεταξύ της οικονομικο-τεχνικής απόφασης και της καταγγελίας. // **β) αν εξαιτίας των οικονομικο-τεχνικών αποφάσεων ήταν αναπόφευκτη η καταγγελία**, δηλ. αν η καταγγελία ήταν η αναγκαία συνέπεια των εργοδοτικών αυτών αποφάσεων ή μήπως τυχόν οι οικονομικο-τεχνικοί αυτοί λόγοι μπορούσαν να αντιμετωπιστούν με ηπιότερα μέσα. Της καταγγελίας προηγείται η τροποποιητική καταγγελία, η οποία συνδυάζεται με πρόταση για τροποποίηση των όρων της σύμβασης. // **γ) αν έγινε ορθή επιλογή, με αντικειμενικά –κατά την καλή πίστη- κριτήρια, των απολυτέων**. Ειδικότερα, ο εργοδότης οφείλει –κατά την επιλογή του απολυτέου μεταξύ των εργαζομένων που ανήκουν στην ίδια* κατηγορία/ειδικότητα και είναι του ίδιου επιπέδου από άποψη ικανότητας, προσόντων και υπηρεσιακής απόδοσης (=συγκρίσιμοι = εκείνοι οι μισθωτοί, τους οποίους ο απολυθείς θα μπορούσε να αντικαταστήσει χωρίς να απαιτείται τροποποίηση της σύμβασης εργασίας ≠ οι εργαζόμενοι που βρίσκονται σε διαφορετική ιεραρχική βαθμίδα)- να λάβει υπόψη του τα κοινωνικά και οικονομικά κριτήρια της αρχαιότητας, της ηλικίας, της οικογενειακής και οικονομικής κατάστασης του μισθωτού. Σκοπός είναι να απολύονται οι εργαζόμενοι που πλήττονται λιγότερο από την απώλεια της θέσης εργασίας. Η νομολογία –αναφορικώς με τη βαρύτητα κάθε επιμέρους κριτηρίου- αποδίδει απόλυτο προβάδισμα στην αποδοτικότητα του εργαζομένου, αφού η διατήρηση όσων έχουν μεγαλύτερη απόδοση δικαιολογείται από τα καλώς εννοούμενα συμφέροντα της επιχείρησης· τα λοιπά κριτήρια συνεκτιμώνται και σε καθένα αποδίδεται η βαρύτητα που επιβάλλουν οι συνθήκες της συγκεκριμένης περίπτωσης. Εξάλλου, είναι δυνατή και η συνεκτίμηση κι άλλων κριτηρίων, όπως π.χ. οι προοπτικές εξεύρεσης άλλης εργασίας σε συνδυασμό με την κατάσταση της αγοράς εργασίας, η κατάσταση της υγείας του ασθενούς μισθωτού κλπ· για τα στοιχεία αυτά δικαιούται να αξιώσει ο εργοδότης σχετική ενημέρωση από τους ενδιαφερόμενους μισθωτούς.

* Συχνά το γεγονός ότι οι μισθωτοί ανήκουν στην αυτή κατηγορία ή ειδικότητα είναι σαφές, γιατί πρόκειται για ειδικότητα σε επιστήμη ή τέχνη, την οποία μπορεί να ασκήσει μόνο ο μισθωτός που έχει εξειδικευμένη γνώση ή συστηματική ενασχόληση σε ένα επαγγελματικό τομέα και δεν είναι δυνατή η μετακίνησή του από ορισμένη ειδικότητα σε άλλη· στην περίπτωση αυτή, η επιλογή θα γίνει κατ' ανάγκη μεταξύ των μισθωτών της ίδιας ειδικότητας. Σε άλλες, όμως, περιπτώσεις, πρόκειται για διαφορετικό είδος απασχόλησης μισθωτών που ανήκουν στην αυτή γενική κατηγορία και καθένας από τους μισθωτούς αυτούς μπορεί να εκτελέσει όλα τα είδη εργασίας της γενικής αυτής κατηγορίας· στην περίπτωση αυτή, η επιλογή εκείνων που θα απολυθούν θα πρέπει να γίνει μεταξύ όλων των μισθωτών της ίδιας γενικής κατηγορίας.

§10. Προσωρινή δικαστική προστασία σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας:

Μετά την καταγγελία της σύμβασης εργασίας εκ μέρους του εργοδότη και εφόσον ο εργαζόμενος έχει ασκήσει εντός της αποσβεστικής προθεσμίας αγωγή, αμφισβητώντας το κύρος της καταγγελίας, μεσολαβεί ένα χρονικό διάστημα νομικής αβεβαιότητας· η τελευταία παύει να υπάρχει όταν θα εκδοθεί επί της αγωγής τελεσίδικη δικαστική απόφαση (=αναγνωριστική, αφού αναγνωρίζει την εξαρχής υφιστάμενη ακυρότητα), η οποία με δύναμη δεδικασμένου θα αναγνωρίζει το κύρος της καταγγελίας. Μέχρι να εκδοθεί η τελεσίδικη απόφαση, ο απολυθείς παραμένει εκτός απασχόλησης (=δεν προσφέρει εργασία). Ο εργοδότης δεν έχει δικαίωμα να αρνείται την αποδοχή της εργασίας, καταβάλλοντας μόνο το μισθό και μεταβάλλοντας τον εργαζόμενο σε αργόμισθο· ο μισθωτός έχει αντιστοίχως αγωγήμη αξίωση κατά του εργοδότη να τον απασχολεί.

§11. Λύση της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου

- Με την πάροδο του ορισμένου χρόνου, αυτοδικαίως και χωρίς να απαιτείται άλλη διατύπωση.

- Με καταγγελία, πριν συμπληρωθεί ο ορισμένος χρόνος, εφόσον συντρέξει σπουδαίος λόγος (ΑΚ 652). Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας σπουδαίου χρόνου είναι μονομερής αιτιώδης δικαιοπραξία, η οποία δεν υπόκειται σε έγγραφο τύπο. Σπουδαίος λόγος είναι ένα ή περισσότερα περιστατικά, τα οποία εκτιμώμενα αντικειμενικώς κατά την καλή πίστη, την ευθύτητα, εντιμότητα και εμπιστοσύνη που απαιτούνται στις συναλλαγές, καθιστούν μη ανεκτή τη συνέχιση της σύμβασης γι' αυτόν που τα επικαλείται, χωρίς να είναι αναγκαία η πρόκληση ζημίας· ο σπουδαίος λόγος δεν προϋποθέτει κατ' ανάγκη υπαιτιότητα στο πρόσωπο εκείνου κατά του οποίου στρέφεται η καταγγελία. Το αν υπάρχει σπουδαίος λόγος θα εξαρτηθεί από το ποιο όριο θυσίας μπορεί να αξιωθεί από τον καταγγέλλοντα. Η κρίση αυτή προϋποθέτει συνολική εκτίμηση των περιστατικών της συγκεκριμένης περίπτωσης, καθώς και στάθμιση των συγκρουόμενων συμφερόντων (δηλ. του συμφέροντος του καταγγέλλοντος να λυθεί άμεσα ο συμβατικός δεσμός, αλλά και του συμφέροντος του εργαζομένου να διατηρηθεί η σχέση εργασίας μέχρι τη λήξη του ορισμένου χρόνου)· κατά τη συνολική αυτή εκτίμηση πρέπει να λαμβάνονται υπόψη ιδίως η βαρύτητα της παράβασης, η θέση που κατέχει ο εργαζόμενος και τα προσόντα του, οι συνέπειες της πρόωρης λύσης της σύμβασης. Ως σπουδαίοι λόγοι έχουν κριθεί η παράβαση ουσιωδών υποχρεώσεων της σύμβασης εργασίας, η πλημμελής εκπλήρωση των καθηκόντων από το μισθωτό, η επαγγελματική ανεπάρκεια κ.ά. Και στην περίπτωση του σπουδαίου λόγου, η καταγγελία πρέπει να χρησιμοποιείται ως έσχατο μέσο, δηλ. να εξαντλούνται προηγουμένως τα ηπιότερα μέσα- π.χ. προειδοποίηση του μισθωτού ότι δεν θα γίνει ανεκτή στο μέλλον η επανάληψη της αντισυμβατικής συμπεριφοράς. Προκειμένου να προσδιοριστεί ο βαθμός επιμέλειας που απαιτεί το ΑΚ 652, λαμβάνονται υπόψη τα προσόντα, η μόρφωση, η εμπειρία και οι προσωπικές ικανότητες του μισθωτού, καθώς και η θέση που κατέχει και οι ευθύνες που συνδέονται με αυτή. Αν τυχόν καταργηθεί η θέση εργασίας και έχει αποκλειστεί το δικαίωμα τακτικής ή απρόθεσμης καταγγελίας, είναι όλως κατ' εξαίρεση δυνατή η καταγγελία για σπουδαίο λόγο, μόνο εφόσον είναι εντελώς αδύνατη η απασχόληση του μισθωτού σε άλλη θέση εργασίας. Ο σπουδαίος λόγος μπορεί να προκύψει και από τη συνεκτίμηση περισσότερων περιστατικών, τα οποία εξεταζόμενα μεμονωμένα δεν συνιστούν καθένα από αυτά σπουδαίο λόγο.

Ο σπουδαίος λόγος πρέπει να υφίσταται κατά το χρόνο της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας. Το δικαίωμα καταγγελίας για σπουδαίο λόγο πρέπει να ασκείται εντός ευλόγου χρόνου από τότε που ο έχων το δικαίωμα έλαβε γνώση της ύπαρξης του σπουδαίου λόγου· η πάροδος του –κατά τις περιστάσεις- εύλογου χρόνου αποδυναμώνει συνήθως το δικαίωμα καταγγελίας για σπουδαίο λόγο. Εξάλλου, η επί μακρό χρόνο αδράνεια του δικαιούχου να ασκήσει το δικαίωμα καταγγελίας έχει την έννοια σιωπηρής παραίτησης. Πάντως, το δικαίωμα καταγγελίας για σπουδαίο λόγο δεν μπορεί να αποκλειστεί με συμφωνία ≠ εκ των προτέρων περιορισμός με παραίτηση· ΟΜΩΣ, μετά την εμφάνιση του σπουδαίου λόγου είναι δυνατή τόσο η ρητή όσο και η σιωπηρή παραίτηση από το δικαίωμα καταγγελίας. Δυνατή είναι, επίσης, και η απόσβεση του σπουδαίου λόγου με συγγνώμη, οσάκις ο σπουδαίος λόγος συνίσταται σε υπαίτια συμπεριφορά του άλλου μέρους. Σπουδαίοι λόγοι που αποσβέστηκαν με οποιοδήποτε τρόπο είναι δυνατό να συνεκτιμηθούν, προκειμένου να ενισχύσουν νεότερα περιστατικά, τα οποία προβάλλονται ως αίτια της καταγγελίας.

Τέλος, το δικαίωμα καταγγελίας για σπουδαίο λόγο δεν επιτρέπεται να περιοριστεί με την πρόβλεψη προϋποθέσεων ή διατυπώσεων που δυσχεραίνουν την άσκησή του- π.χ. πληρωμή αποζημίωσης ή ποινικής ρήτρας στο μισθωτό που απολύεται για σπουδαίο λόγο οφειλόμενο σε υπαιτιότητά του· θεωρείται, ωστόσο, ότι δεν περιορίζει το δικαίωμα καταγγελίας για σπουδαίο λόγο η διατύπωση πριν από την καταγγελία συμβουλευτικής απλώς (=μη δεσμευτική για τον εργοδότη) γνώμης από τρίτους (π.χ. από επιτροπή).

Η αγωγή του εργαζομένου κατά του εργοδότη για αναγνώριση της ακυρότητας της καταγγελίας και για καταβολή των οφειλόμενων μισθών υπερημερίας είναι απαράδεκτη, αν ασκηθεί και κοινοποιηθεί στον εργοδότη μετά την πάροδο της τρίμηνης αποσβεστικής προθεσμίας από την καταγγελία.

Ι. Συνέπειες της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας χωρίς σπουδαίο λόγο: Η σύμβαση εργασίας εξακολουθεί να ισχύει και ο εργοδότης –μη αποδεχόμενος την εργασία του μισθωτού- καθίσταται υπερήμερος και οφείλει μισθούς υπερημερίας για το χρονικό διάστημα μέχρι τη λήξη του ορισμένου χρόνου και για όσο χρόνο διαρκεί η υπερημερία· από τους μισθούς υπερημερίας ο εργοδότης δικαιούται να αφαιρέσει καθετί που ο εργαζόμενος ωφελήθηκε από τη ματαίωση της εργασίας από την παροχή της αλλού (ΑΚ 656). Ο εργαζόμενος δεν υποχρεούται σε πραγματική προσφορά της εργασίας του· πάντως, αν ο ίδιος κατήγγειλε τη σύμβαση εργασίας χωρίς να συντρέχει σπουδαίος λόγος, τότε η κατόπιν της άκυρης αυτής καταγγελίας μη παροχή εργασίας εκ μέρους του συνιστά αυθαίρετη αποχή από την εργασία, η οποία τον καθιστά υπερήμερο οφειλέτη. Η αυθαίρετη αυτή αποχή παρέχει στον εργοδότη το δικαίωμα να καταγγείλει αυτός τη σύμβαση εργασίας για σπουδαίο λόγο.

Αν ο σπουδαίος λόγος, για τον οποίο έγινε η καταγγελία, συνίσταται ή οφείλεται σε αθέτηση της σύμβασης, εκείνος που την αθέτησε έχει υποχρέωση σε αποζημίωση (ΑΚ 673). Αθέτηση της σύμβασης είναι η υπαίτια μη εκπλήρωση των υποχρεώσεων που απορρέουν από τη σύμβαση εργασίας· ως υποχρεώσεις δεν νοούνται μόνο οι κύριες, αλλά και οι παρεπόμενες- π.χ. αυτές που απορρέουν από την υποχρέωση πίστης του μισθωτού και από την υποχρέωση πρόνοιας του εργοδότη. Υπαίτια αθέτηση της σύμβασης συνιστά και η μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασης εργασίας. Η αποζημίωση συνίσταται σε ό,τι ζημιώθηκε ο αντισυμβαλλόμενος από την αθέτηση της σύμβασης- π.χ. αν αθέτησε τη σύμβαση ο εργοδότης, ο εργαζόμενος δικαιούται να λάβει ως αποζημίωση τους μισθούς που θα λάμβανε μέχρι την κανονική λήξη της σύμβασης εργασίας και κάθε άλλη τυχόν επιπλέον ζημία, την οποία υπέστη από την αθέτηση της σύμβασης. Αν, αντίθετα, ο εργαζόμενος αθέτησε τη σύμβαση, τότε ο εργοδότης δικαιούται να λάβει ως αποζημίωση ό,τι ζημιώθηκε από τη μη παροχή εργασίας, καθώς και ό,τι δαπάνησε για να προσλάβει άλλον μισθωτό. Τέλος, αν η αθέτηση της σύμβασης συνιστά παραλλήλως και αδικοπραξία, τότε ο καταγγέλλας τη σύμβαση εργασίας δικαιούται να ζητήσει αποζημίωση και σύμφωνα με τις διατάξεις περί αδικοπραξιών (ΑΚ 57, 914 επ), καθώς και χρηματική ικανοποίηση για ηθική βλάβη (ΑΚ 59, 932). Αν ο σπουδαίος λόγος, για τον οποίο ο εργοδότης έκανε την καταγγελία, οφείλεται σε μεταβολή των προσωπικών ή των περιουσιακών του σχέσεων, το δικαστήριο μπορεί, κατά την κρίση του, να επιδικάσει στον εργαζόμενο εύλογη αποζημίωση. Η εύλογη αποζημίωση δεν προϋποθέτει ότι η μεταβολή των προσωπικών ή περιουσιακών σχέσεων οφείλεται σε πταίσμα του εργοδότη· αν, όμως, οφείλεται σε δόλο ή βαριά αμέλειά του, τότε ο εργαζόμενος μπορεί να καταγγείλει αυτός τη σύμβαση εργασίας για σπουδαίο λόγο και να αξιώσει πλήρη αποζημίωση κατά το ΑΚ 673. Το ύψος της εύλογης αποζημίωσης καθορίζει ο δικαστής, εκτιμώντας κατά την ελεύθερη κρίση του το μέγεθος και τις συνθήκες υπό τις οποίες επήλθε η μεταβολή των προσωπικών και περιουσιακών σχέσεων του εργοδότη, την αιτία που την προκάλεσε και τον τυχόν πταίσμα του εργοδότη, τη σημερινή οικονομική κατάσταση των μερών, των υπολειπόμενο χρόνο μέχρι τη λήξη της σύμβασης εργασίας κλπ. Οι αξιώσεις αποζημίωσης των ΑΚ 673-674 δεν υπόκεινται στην τρίμηνη αποσβεστική προθεσμία του άρθρου 6 §1 του Ν. 3198/1955.

§12. Ομαδικές απολύσεις (Ν. 1387/1983): Αφορούν επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν περισσότερους από είκοσι εργαζομένους και γίνονται για λόγους που συνδέονται με τον εργοδότη και την επιχείρηση, στα πλαίσια οικονομικοτεχνικών μεταβολών κατά την άσκηση της επιχειρηματικής και επαγγελματικής του ελευθερίας. Η διαδικασία των ομαδικών απολύσεων περιλαμβάνει δύο επιμέρους φάσεις (άρθρο 3) > **α) τη φάση των διαβουλεύσεων με τους εκπροσώπους των εργαζομένων** (άρθρο 4), με σκοπό να ερευνηθεί η δυνατότητα αποφυγής ή μείωσης των απολύσεων και των δυσμενών συνεπειών τους. // **β) τη φάση της παρέμβασης της διοίκησης.** Στην εφαρμογή του νόμου δεν υπάγονται οι συμφωνημένες απολύσεις, δηλ. εκείνες που επέρχονται με συμφωνία μεταξύ εργαζομένου και εργοδότη ή και με μονομερή ενέργεια του εργαζομένου (π.χ. δήλωση περί αποδοχής κινήτρων προς οικειοθελή αποχώρηση) ή με καταγγελία του εργοδότη και ταυτόχρονη συναίνεση του μισθωτού σ' αυτή, η οποία (συναίνεση) λαμβάνεται συνήθως έναντι ανταλλαγμάτων (π.χ. καταβολή πρόσθετης αποζημίωσης). Για τον υπολογισμό τον αριθμού των απολύσεων, όλοι οι τρόποι λήξης της σύμβασης εργασίας που γίνονται με πρωτοβουλία τον εργοδότη για έναν ή περισσότερους λόγους, οι οποίοι δεν έχουν σχέση με το πρόσωπο των εργαζομένων, εξομοιώνονται με τις απολύσεις, υπό τον όρο ότι οι απολύσεις είναι τουλάχιστον πέντε κατά τον ίδιο ημερολογιακό μήνα (άρθρο 1 §3). Προϋπόθεση για την εφαρμογή του Ν. 1387/1983 είναι το μέγεθος της εκμετάλλευσης (πρέπει να απασχολεί πάνω από 20 μισθωτούς)· αν μία επιχείρηση αποτελείται από περισσότερες εκμεταλλεύσεις, συναριθμούνται όλοι οι μισθωτοί (υπάλληλοι, εργάτες, τεχνίτες, μαθητευόμενοι, διευθύνοντες υπάλληλοι, μισθωτοί με σύμβαση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου) των επιμέρους εκμεταλλεύσεων. Οι απολύσεις είναι ομαδικές, εφόσον υπερβαίνουν κατά μήνα ένα ορισμένο αριθμό ή ποσοστό >

Αριθμός εργαζομένων	Απολύσεις
20-150 άτομα	6
150 άτομα και άνω	5% του προσωπικού < 30

Αν οι απολύσεις εντοπίζονται σε μία εκμετάλλευση από τις περισσότερες που διαθέτει η επιχείρηση, τότε το ποσοστό των απολυόμενων υπολογίζεται επί του αριθμού των απασχολούμενων στη συγκεκριμένη αυτή εκμετάλλευση· αν, όμως, οι απολύσεις επεκτείνονται σε όλες ή σε περισσότερες εκμεταλλεύσεις της επιχείρησης, τότε το ποσοστό των απολυόμενων υπολογίζεται επί του συνόλου των εργαζομένων στην επιχείρηση.

Στην περίπτωση που το ποσοστό (π.χ. 5%) επί των απασχολούμενων αποδίδει κλάσμα και όχι ακέραιο αριθμό (π.χ. 7,2 εργαζόμενους), τότε το κλάσμα παραλείπεται και δεν στρογγυλοποιείται στην επόμενη ακέραιη μονάδα, έστω κι αν υπερβαίνει το 0.5, γιατί ο νόμος –‘θεσπισθείς διά την προστασίαν των εργαζομένων- τυγχάνει εν αμφιβολία ερμηνευτέος πάντοτε υπέρ αυτών’.