

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΑΙ ΕΛΕΓΚΤΙΚΗΣ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΘΕΜΑ :

**ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΣΤΗΝ ΠΛΗΡΗ
ΚΑΙ ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ**

(Ν. 1876/90, Ν. 2639/98)

**ΑΜΟΙΒΗ ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑΣ ΥΠΕΡΩΡΙΩΝ,
ΚΥΡΙΑΚΗΣ & ΝΥΧΤΕΡΙΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Υπεύθυνος Καθηγητής : ΣΠΥΛΙΩΠΟΥΛΟ ΟΔΥΣΣΕΑ
Σπουδάστρια : ΤΣΕΚΟΥΡΑΚΗ ΕΛΙΣΣΑΒΕΤ

Καλαμάτα, Μάιος 2006

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΑΙ ΕΛΕΓΚΤΙΚΗΣ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΘΕΜΑ :

**ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΣΤΗΝ ΠΛΗΡΗ
ΚΑΙ ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ**

(Ν. 1876/90, Ν. 2639/98)

**ΑΜΟΙΒΗ ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑΣ ΥΠΕΡΩΡΙΩΝ,
ΚΥΡΙΑΚΗΣ & ΝΥΧΤΕΡΙΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Υπεύθυνος Καθηγητής : ΣΠΥΛΙΩΠΟΥΛΟ ΟΔΥΣΣΕΑ
Σπουδάστρια : ΤΣΕΚΟΥΡΑΚΗ ΕΛΙΣΣΑΒΕΤ

Καλαμάτα, Μάιος 2006

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

	Σελ.
ΠΡΟΛΟΓΟΣ	1
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	2
<u>ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ</u>	3
ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	3
ΕΝΝΟΙΑ – ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ	3
ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	4
ΣΥΜΒΑΣΗ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΚΑΙ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ	7
ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΚΑΙ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ	9
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	9
ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ	10
ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ	11
ΕΝΝΟΙΑ ΜΙΣΘΩΤΟΣ – ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ	11
ΕΝΝΟΙΑ ΜΙΣΘΩΤΟΣ	11
ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ	12
ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ	14
ΕΝΝΟΙΑ ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ	15
ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ	16
ΛΥΣΗ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	17
ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	18
ΕΙΔΗ Σ.Σ.Ε.	19
ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΣΥΝΑΨΗΣ Σ.Σ.Ε.	20
<u>ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ</u>	22
ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	22
ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	25
ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΜΕΙΩΜΕΝΗΣ ΑΜΟΙΒΗΣ	25
ΕΚΤΑΚΤΗ – ΥΠΕΡΩΡΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ	26
ΑΣΦΑΛΙΣΗ ΣΤΟ Ι.Κ.Α.	26
ΜΕΙΩΜΕΝΟ ΩΡΑΡΙΟ ΓΟΝΕΩΝ	27

ΔΗΜΟΣΙΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ, ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ	27
ΠΕΝΘΗΜΕΡΗ ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΜΙΣΘΩΤΩΝ	28
ΗΜΕΡΕΣ ΑΝΑΠΑΥΣΗΣ	30
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΜΕ ΜΕΙΩΜΕΝΟ ΩΡΑΡΙΟ	30
ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	31
<u>ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ</u>	33
ΧΡΟΝΙΚΑ ΟΡΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	33
ΓΕΝΙΚΑ	33
ΝΟΜΙΚΟ-ΣΥΜΒΑΤΙΚΟ-ΕΘΙΜΙΚΟ- ΩΡΑΡΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	35
ΝΟΜΙΜΟ ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΟ ΩΡΑΡΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	35
ΩΡΑΡΙΟ ΗΜΕΡΗΣΙΑΣ – ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	35
ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑ ΜΙΣΘΩΤΩΝ	36
ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΑΜΟΙΒΗΣ ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑΣ	40
ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑΣ – ΥΠΕΡΩΡΙΑΣ	41
ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ ΩΡΑΡΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	41
ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΑΜΟΙΒΗΣ ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑΣ	42
ΕΞΕΥΡΕΣΗ ΩΡΟΜΙΣΘΙΟΥ	42
ΥΠΕΡΩΡΙΕΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ	44
ΕΝΝΟΙΑ ΥΠΕΡΩΡΙΑΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	46
ΠΟΤΕ ΕΠΙΤΡΕΠΕΤΑΙ Η ΥΠΕΡΩΡΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ	47
ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΥΠΕΡΩΡΙΑΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	49
ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ	51
ΠΟΣΟ ΥΠΕΡΩΡΙΑΚΗΣ ΑΜΟΙΒΗΣ	53
ΝΟΜΙΜΕΣ ΥΠΕΡΩΡΙΕΣ	54
ΠΑΡΑΝΟΜΕΣ ΥΠΕΡΩΡΙΕΣ	55
ΤΡΟΠΟΣ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΠΡΟΣΑΥΞΗΣΗΣ	57
ΕΞΕΥΡΕΣΗ ΩΡΟΜΙΣΘΙΟΥ	58
ΥΠΕΡΩΡΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΤΙΣ ΚΥΡΙΑΚΕΣ, ΕΞΑΙΡΕΣΙΜΕΣ	
ΕΟΡΤΕΣ, ΝΥΧΤΕΡΙΝΕΣ ΩΡΕΣ ΚΑΙ ΕΚΤΟΣ ΕΔΡΑΣ	59
ΕΚΤΑΣΗ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ – ΕΞΑΙΡΕΣΕΙΣ	61
ΚΥΡΙΑΚΗ ΚΑΙ ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΑ ΑΝΑΠΑΥΣΗ	

ΚΥΡΙΑΚΗ ΑΡΓΙΑ	62
ΑΝΗΛΙΚΟΙ – ΑΠΑΓΟΡΕΥΜΕΝΕΣ ΕΡΓΑΣΙΕΣ ΚΥΡΙΑΚΗΣ ΚΑΙ	
ΕΞΑΙΡΕΣΙΜΩΝ ΕΟΡΤΩΝ	64
ΕΞΑΙΡΕΣΕΙΣ ΚΥΡΙΑΚΗΣ ΑΝΑΠΑΥΣΗΣ	64
ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	65
ΕΞΑΙΡΕΣΕΙΣ ΓΙΑ ΚΥΡΙΑΚΕΣ	66
ΠΟΤΕ ΕΠΙΤΡΕΠΕΤΑΙ Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΤΙΣ ΚΥΡΙΑΚΕΣ	67
ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ	68
ΑΜΟΙΒΗ ΚΥΡΙΑΚΩΝ	69
ΚΑΤΑΒΛΗΤΕΑ ΑΜΟΙΒΗ – ΠΡΟΣΑΥΞΗΣΗ	69
ΑΜΕΙΒΟΜΕΝΟΙ ΜΕ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ	70
ΑΜΕΙΒΟΜΕΝΟΙ ΜΕ ΜΗΝΙΑΙΟ ΜΙΣΘΟ	74
ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΠΡΟΣΑΥΞΗΣΗΣ	76
<u>ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ</u>	80
ΑΜΟΙΒΗ ΝΥΧΤΕΡΙΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	80
ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΠΡΟΣΑΥΞΗΣΗΣ	81
ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ	83
ΕΞΑΙΡΕΣΕΙΣ	83
ΠΑΡΑΓΡΑΦΗ	84
ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ	84
ΓΕΝΙΚΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΝΥΧΤΕΡΙΝΗ ΕΡΓΑΣΙΑ	84
ΝΥΧΤΕΡΙΝΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΑΝΗΛΙΚΩΝ	86
ΝΥΧΤΕΡΙΝΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΓΥΝΑΙΚΩΝ	87
ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ	89
ΕΠΙΛΟΓΟΣ	91
ΠΙΝΑΚΑΣ ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΩΝ	92
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑΣ	93

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Η εργασία αυτή ασχολείται με ένα θέμα το οποίο είναι βασικό γιατί πρώτα απ' όλα ενδιαφέρει το μεγαλύτερο κομμάτι του πληθυσμού της χώρας. Κατά δεύτερο λόγο είναι βασικό γιατί εκθέτει τις διατάξεις που καθορίζουν τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τόσο του εργοδότη όσο και του εργαζόμενου.

Το θέμα που θα σας παρουσιάσουμε μελετάει τον τρόπο χρησιμοποίησης της εργασίας των εργαζομένων και την αμοιβή τους.

Αποτελείται από τέσσερα κεφάλαια που είναι το πρώτο Σύμβαση Εργασίας, το δεύτερο Μερική Απασχόληση, το τρίτο που περιέχει τα χρονικά όρια Εργασίας, Υπερεργασία, Υπερωρίες Μισθωτών, Κυριακή και Εβδομαδιαία Ανάπαυση Μισθωτών και το τελευταίο τέταρτο κεφάλαιο που ονομάζεται Αμοιβή Νυχτερινής Εργασίας.

Επίσης για την καλύτερη κατανόηση των αμοιβών των εργαζομένων παρατίθενται δύο παραδείγματα υπολογισμού Αμοιβής Νυχτερινής Εργασίας Κυριακής και Υπερωριακής Απασχόλησης και Προσαυξήσεις Κυριακής και Υπερωριών.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Λέγοντας Εργατικό Δίκαιο εννοούμε το σύνολο των κανόνων δικαίου που ρυθμίζουν τις σχέσεις οι οποίες δημιουργούνται από την υπάρχουσα μεταξύ του εργοδότη και των μισθωτών του σύμβαση παροχής εξαρτημένης εργασίας. Δηλαδή περιλαμβάνονται οι διατάξεις που καθορίζουν τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων καθώς επίσης και τις αντίστοιχες υποχρεώσεις και τα δικαιώματα των εργοδοτών.

Παράλληλα το Εργατικό Δίκαιο ρυθμίζει και τις σχέσεις που δημιουργούνται μεταξύ των εργαζομένων, των εργοδοτών και του Κράτους, νοείται βέβαια πάντοτε από την παροχή εξαρτημένης εργασίας.

Η σημασία του Εργατικού Δικαίου είναι μεγάλη, γιατί αυτό ενδιαφέρει το μεγαλύτερο τμήμα του πληθυσμού της χώρας. Δεδομένου άλλωστε ότι οποιαδήποτε κοινωνική εξέλιξη και ευημερία εξαρτάται κατά μεγάλο μέρος από την εναρμόνιση των σχέσεων των δυο αυτών κατηγοριών προσώπων τις οποίες ρυθμίζει η εργατική νομοθεσία. Ιδιαίτερα σήμερα έχει εξελιχθεί σε ένα από τους σπουδαιότερους κλάδους του δικαίου γιατί καθορίζει εκτός από τα άλλα θέματα τον τρόπο χρησιμοποίησης της εργασίας και την αμοιβή αυτής που αποτελεί ασφαλώς τον κυριότερο συντελεστή της παραγωγής.

Όπως είναι γνωστό η ισχύουσα εργατική νομοθεσία σήμερα είναι διασπαρμένη σε πολλές διατάξεις Νόμων, Διαταγμάτων, Υπουργ. Αποφάσεων κ.λπ. Περαιτέρω, εφόσον δεν υπάρχουν ειδικές διατάξεις για ορισμένα θέματα ή οι υπάρχουσες δεν καλύπτουν όλες τις κατηγορίες των εργαζομένων ή όλα τα ζητήματα τους, εφαρμόζονται συμπληρωματικά οι σχετικές διατάξεις του Αστικού Κώδικα¹.

¹ Κων. Δ. Λαναρά (2003), σελ. 5

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ

ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Έννοια. Περιεχόμενο. Διακρίσεις

Έννοια: Σύμβαση εργασίας είναι ή συμφωνία γραπτή ή προφορική, βάσει της οποίας ένα ορισμένο άτομο (υπάλληλος, εργάτης, υπηρέτης κλπ.) πού καλείται μισθωτός, αναλαμβάνει την υποχρέωση να παρέχει τις υπηρεσίες του για ορισμένο ή αόριστο χρόνο σε ένα φυσικό ή νομικό πρόσωπο (εργοδότης), έναντι συμφωνημένου μηνιαίου μισθού ή ημερομισθίου².

Στη σύμβαση εργασίας, ο μεν εργοδότης υποχρεούται να καταβάλει το μηνιαίο μισθό ή ημερομισθίο, και να εκπληρώνει βέβαια και τις λοιπές υποχρεώσεις του πού απορρέουν από την κειμένη νομοθεσία. Ο δε μισθωτός οφείλει να παρέχει τη συμφωνημένη εργασία με επιμέλεια, να συμμορφώνεται στις διατάξεις των νόμων, το περιεχόμενο της σύμβασης και να υπακούει στις εκάστοτε Οδηγίες και εντολές του εργοδότη ή του νόμιμου εκπροσώπου του.

Διευκρινίζεται ότι ο τρόπος καταβολής της αμοιβής δεν ασκεί επίδραση στη σύμβαση εργασίας. Έτσι μπορεί να συνίσταται σε ημερομισθίο, μηνιαίο μισθό, κατ' αποκοπή, σε ποσοστά επί των κερδών, κατά μονάδα παραγόμενης εργασίας κλπ. Άλλωστε, καθώς δέχεται ή δικαστηριακή νομολογία, για την ύπαρξη σύμβασης εργασίας δεν είναι απαραίτητο να προσδιορίζεται ρητώς το ποσό του μισθού (μηνιαίου ή ημερομισθίου), γιατί εάν δεν υπάρχει ειδική περί αυτού συμφωνία καταβάλλεται ο συνηθισμένος μηνιαίος μισθός ή ημερομισθίο³.

Σημειώνεται Ιδιαίτερα ότι, οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας σχετικά με την καταγγελία της σύμβασης εργασίας, τα χρονικά όρια εργασίας των μισθωτών, τις αργίες, την υπερωριακή απασχόληση, την κανονική αδεία κλπ., δεν έχουν εφαρμογή σε όλες γενικά τις συμβάσεις εργασίας, αλλά μόνο όπου υπάρχει σύμβαση παροχής εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου. Όταν πρόκειται για μικτή σύμβαση, έχουν

² Άρθρα 648, 652 Άστ. Κώδικα. Αρ. Πάγου 315/85, 424/91 ΕΑΕΔ 1991 σελ. 712. Έφετ. Θεσ/νίκης 82/90. Έφετ. Αθην. 5048/92 ΔΕΝ 1993 σελ. 784.

³ Άρθρα 648, 649, 653 Άστ. Κώδικα. Άρ. Πάγου 1396/82, 1594/83 ΕΕΔ 1985 σελ. 184. Έφετ. Θεσ/νίκης 144/84 ΕΕΔ 1984 σελ. 551.

εφαρμογή μόνο στην περίπτωση που ή κύρια σύμβαση είναι ή σύμβαση της εξαρτημένης εργασίας. Έτσι διακρίνουμε:⁴

Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας

Από το συνδυασμό των άρθρων 648 και 652 του Άστ. Κώδικα προκύπτει ότι, σύμβαση εξαρτημένης εργασίας υπάρχει όταν ο μισθωτός παρέχει την εργασία του με μισθό, αδιάφορα με τον τρόπο που αυτός καθορίζεται και καταβάλλεται (δηλαδή μηνιαίος μισθός, ημερομίσθιο, με ποσοστά, κατ' αποκοπή κλπ.) και υποβάλλεται έναντι εκείνου προς τον οποίο παρέχεται αυτή (εργοδότης) σε νομική (προσωπική) εξάρτηση, ή οποία εκδηλώνεται με το δικαίωμα του εργοδότη να ασκεί εποπτεία και έλεγχο στην παροχή γενικά της εργασίας, χωρίς όμως να είναι απαραίτητη και ή συνήθως υπάρχουσα οικονομική εξάρτηση.⁵

Την έννοια της εξάρτησης δεν καθορίζει διάταξη νόμου, αλλά την έχει επεξεργαστεί και καθορίσει τόσο ή θεωρία όσο και ή δικαστηριακή νομολογία.

Έτσι:

Λέγοντας προσωπική (νομική) εξάρτηση νοούμε ότι, ο μισθωτός κατά την εκτέλεση της εργασίας του έχει υποχρέωση να συμμορφώνεται στις οδηγίες και εντολές του εργοδότη (ή του νόμιμου εκπροσώπου του), εκτελώντας τις εκάστοτε διατάξεις και κατευθύνσεις αυτού, καθώς και τις διατάξεις του Κανονισμού της επιχείρησης όπου υπάρχει, σχετικά με το είδος, τον τρόπο, χρόνο και τόπο εκτέλεσης της εργασίας. Δηλαδή να υπάρχει δικαίωμα εποπτείας και καθοδήγησης του εργοδότη για την παροχή της εργασίας, καθώς και επιβολής κυρώσεων σε περίπτωση μη τήρησης αυτών. Λέγοντας οικονομική εξάρτηση νοούμε ότι, ο μισθωτός εργάζεται για λογαριασμό άλλου προσώπου (δηλαδή του εργοδότη), προς όφελος του Οποίου ή εργασία του παράγει οικονομικό αποτέλεσμα, με καταβολή αντιμισθίας, χωρίς όμως να έχει σημασία Ο τρόπος της αμοιβής του.⁶

Διευκρινίζεται ότι Ο χαρακτηρισμός της σύμβασης σαν εξαρτημένης εργασίας η όχι, δεν εξαρτάται ούτε από τον τρόπο υπολογισμού της αμοιβής, ούτε από το χαρακτηρισμό της σχέσης που δίνεται από τους συμβαλλόμενους, αλλά από τους όρους και τις πραγματικές συνθήκες εκτέλεσης της εργασίας. Δηλαδή από το δικαίω-

⁴ Αρ. Πάγου 121/77. Μ. Πρωτ. Αθην. 2603/86 ΕΕΔ 1987 σελ. 161.

⁵ Αρ. Πάγου 185/2000, 672/2000, ΕΑΕΔ 2002 σελ. 131. Εφετ. Αθην. 9903/97, 997/2000, 436/2001, ΔΕΝ 2001 σελ. 678. Εφετ. Θεσσαλονίκης 2580/95, 2608/95, 3150/97, ΕΕΔ 1997 σελ. 169, 1998 σελ. 700.

⁶ Αρ. Πάγου 947/92, 1047/92, 859/96 ΕΕΔ 1998 σελ. 312. Εφετ. Πειραιώς 810^92 ΕΕΔ 1993 σελ. 146. Μ. Πρωτ. Λάρισας 156/93 ΔΕΝ 1995 σελ. 278.

μα του εργοδότη να καθορίζει και να εποπτεύει (όπως αναφέραμε) τον τρόπο, τόπο και χρόνο παροχής της εργασίας κλπ., του προσώπου που παρέχει τις υπηρεσίες του⁷.

Η διαπίστωση της ύπαρξης ή μη εξάρτησης κατά το χρόνο παροχής της εργασίας, άλλοτε μεν είναι εμφανής, άλλοτε δε παρουσιάζει δυσχέρειες. Πάντως το ζήτημα είναι πραγματικό και χρήζουν Ιδιαίτερης ερευνάς και εκτίμησης οι συνθήκες παροχής της εργασίας σε κάθε περίπτωση χωριστά, για να εξακριβωθεί εάν αυτός που παρέχει την εργασία βρίσκεται σε υπηρεσιακή σχέση έναντι εκείνου προς τον όποιο παρέχεται αυτή. Έτσι, ή χρονική διάρκεια της ημερήσιας απασχόλησης του μισθωτού, ή αυτοπρόσωπη διεξαγωγή της εργασίας, ή χρησιμοποίηση από τον εργαζόμενο δικών του ή του εργοδότη μηχανημάτων και εργαλείων, ο τρόπος αμοιβής και το είδος της παρεχόμενης εργασίας, αποτελούν στοιχεία για το χαρακτηρισμό της εργασίας του σαν εξαρτημένης ή αυτοτελούς. Η εξάρτηση αυτή εκδηλώνεται κυρίως με την πρόσληψη και ένταξη του μισθωτού στην επιχείρηση του εργοδότη, ο όποιος καθορίζει συγχρόνως το είδος, τον τρόπο και χρόνο παροχής της εργασίας, το ποσό της αμοιβής και από την υποχρέωση του μισθωτού να υπακούει στις οδηγίες και κατευθύνσεις του εργοδότη⁸

Πάντως ο εργαζόμενος στο κατάστημα του εργοδότη, θεωρείται πάντοτε κατά τεκμήριο ότι τελεί σε εξάρτηση προς αυτόν.

Απεναντίας όταν έχει ελευθερία ενέργειας κατά την παροχή της εργασίας του, δηλαδή καθορίζει ο ίδιος το χρόνο και τα μέσα εκτέλεσης της εργασίας, χωρίς έλεγχο του εργοδότη και φέρει τον κίνδυνο άπαυτή ή εργάζεται οπότε αρέσκεται και με δική του κρίση και πρωτοβουλία, σε ημέρες και ώρες που καθορίζονται απ' αυτόν ελεύθερα ή ασχολείται παράλληλα και με άλλα επαγγέλματα, εξυπηρετώντας σαν ελεύθερος επαγγελματίας ένα ή πολλούς πελάτες του, έστω και έναντι μηνιαίου μισθοί· και μάλιστα για χρονικό διάστημα σχετικά μικρό, δεν υπάρχει σχέση εξαρτημένης εργασίας (βλ. επίσης και στη σελ. 28)⁹.

Παγίως πλέον ή δικαστηριακή νομολογία δέχεται ότι, δεν αντιτίθεται στην έννοια της προσωπικής εξάρτησης ή ανάπτυξη από τον εργαζόμενο πρωτοβουλίας κατά την εκτέλεση της εργασίας του, λόγω των ειδικών γνώσεων του, ή λόγω της φύσεως της εργασίας του, όπως συνήθως συμβαίνει σε επιστήμονες και ειδικευμένους μισθω-

⁷ Αρ. Πάγου 388/2000, 672/2000, ΕΑΕΔ 2002 σελ. 131. Έφετ. Αθην. 5031/97,

⁸ Αρ. Πάγου 388/2000, 672/2000, ΕΑΕΔ 2002 σελ. 131. Έφετ. Αθην. 5386/96, 9277/97, 997/2000, ΕΑΕΔ 2000 σελ. 662.

⁹ Αρ. Πάγου 868/89, 905/98, ΔΕΝ 2000 σελ. 614. Έφετ. Λάρισας 445/93. Έφετ. Αθην. 436/2001, ΔΕΝ 2002 σελ. 678.

τούς. Καθώς επίσης και ή τυχόν απασχόληση του εκτός του χώρου της επιχείρησης και μακριά από την άμεση εποπτεία του εργοδότη, χωρίς όμως να διαφεύγει τον έλεγχο του για τη διαπίστωση της συμμόρφωσης προς τις δοθείσες οδηγίες, έστω και αν χρησιμοποιεί δικά του μηχανήματα και εργαλεία¹⁰.

Σε συμπέρασμα, δεν απαιτείται να αποξενωθεί ο μισθωτός τελείως από κάθε προσωπική του πρωτοβουλία κατά την εκτέλεση της εργασίας, για να χαρακτηριστεί αυτή σαν εξαρτημένη. Έτσι έχει κριθεί ότι εξαρτημένη είναι ή εργασία, όχι μόνο όταν παρέχεται υπό την άμεση παρακολούθηση του εργοδότη ή του αντιπροσώπου του και στο κατάστημα του, αλλά και όταν παρέχεται έκτος της επιχείρησης, εφόσον όμως συμφωνήθηκαν δεσμευτικοί για το μισθωτό όροι, σχετικά με τον τρόπο, τόπο και χρόνο παροχής της εργασίας, ώστε να υπόκειται σε έλεγχο για τη μη τήρηση τους και σε κυρώσεις για την περίπτωση αθέτησης τους⁽¹⁰⁾.

Γενικώς τα στοιχεία της εξαρτημένης εργασίας είναι:

α) Η θέση από τον εργαζόμενο της εργασίας τον στη διάθεση τον εργοδότη, για Ορισμένο ή αόριστο χρόνο, έναντι αμοιβής, πού ορίζεται κατά μονάδα χρόνου η παρεχόμενης εργασίας η και σε ποσοστά στα έσοδα της επιχείρησης.

β) Η νομική εξάρτηση του εργαζόμενου από τον εργοδότη, ή Οποία συνίσταται στην υποχρέωση του να συμμορφώνεται στις εντολές και τις οδηγίες του, σχετικά με την εκτέλεση της εργασίας του.

¹⁰ Αρ. Πάγου 45/2001, ΕΔΚΑ 2001 σελ. 597. Έφετ. Θεσ/νίκης 1033/94 ΔΕΝ 1995 σελ. 273. Έφετ. Αθην. 5031/97, 7418/2001, ΔΕΝ 2002 σελ. 554.

ΣΥΜΒΑΣΗ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΚΑΙ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

Είδη Σύμβασης Εργασίας

Η σύμβαση εργασίας είναι δυνατόν να συμφωνηθεί, είτε για **ορισμένο** είτε για **αόριστο** χρόνο. Τη σχετική έννοια αυτών καθορίζουν οι διατάξεις των άρθρων 648 και 669 του Αστικού Κώδικα, από τις όποιες προκύπτει ότι:¹¹

Σύμβαση εργασίας **αορίστου χρόνου** υπάρχει, όταν η χρονική διάρκεια της δεν καθορίζεται, αλλ' ούτε από το είδος και το σκοπό αυτής συνάγεται.

Σύμβαση εργασίας **ορισμένου χρόνου** υπάρχει, όταν συμφωνήθηκε ρητώς ή σιωπηρώς ορισμένη διάρκεια χρόνου εργασίας (λ.χ. 6 μήνες, 1 έτος κλπ.), ή μέχρι την επέλευση Ορισμένου γεγονότος ή προκύπτει προφανώς αυτή από το είδος και τη φύση της εργασίας για την Οποία έχει προσληφθεί Ο μισθωτός (όπως λ.χ. γίνεται για συμβάσεις εποχιακής εργασίας ή για την εκτέλεση συγκεκριμένης εργασίας). Δηλαδή όταν συμφωνείται ρητώς ή σιωπηρώς ορισμένο χρονικό σημείο λήξης της εργασίας.

Προς τη σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου εξομοιώνεται απόλυτα και η σύμβαση εργασίας **ορισμένου έργου**.

Η βασική διαφορά μεταξύ της σύμβασης εργασίας αορίστου και ορισμένου χρόνου είναι ότι, ή μεν πρώτη λήγει μόνο με καταγγελία από τον εργοδότη ή το μισθωτό, και αφού βέβαια καταβληθεί ή νόμιμη αποζημίωση, ενώ ή δεύτερη παύει αυτοδικαίως όταν λήξει ο χρόνος ή τελειώσει ή εκτέλεση του Έργου για το οποίο συμφωνήθηκε, χωρίς να απαιτείται καταγγελία της και καταβολή αποζημίωσης. Σημειώνεται ότι ο χαρακτηρισμός της σύμβασης εργασίας ως ορισμένου η αορίστου χρόνου από τον εργοδότη ή τον μισθωτό δεν αθιεί επιρροή, γιατί τελικά υπόκειται στον έλεγχο των δικαστηρίων (Μ. Πρωτ.Αρτας 163/94 ΕΕΔ 1995 σελ. 810).

Έξάλλου όταν στον Κανονισμό της επιχείρησης ή στην ατομική σύμβαση εργασίας υπάρχει καθορισμένο όριο ηλικίας, με τη διατύπωση της αυτοδίκαιης αποχώρησης του μισθωτού μόλις συμπληρώσει αυτό, πρόκειται για σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, αφού ο εργοδότης δεν έχει το δικαίωμα να τον απολύσει ελεύθερα, άσχετα εάν έχει επιφυλαχθεί υπέρ αυτού το δικαίωμα να μεταβάλει το όριο της ηλικί-

¹¹ Αρ. Πάγου 742/92, 1089/93, 694/98, ΔΕΝ 1998 σελ. 1122. Μ. Πρωτ. Αθην. 3816/97 ΔΕΝ 1998 σελ. 404. Μ. Πρωτ. Θεσ/νίκης 22746/99, ΔΕΝ 2000 σελ. 495. Αρ. Πάγου 742/92, 1089/93, 694/98, ΔΕΝ 1998 σελ. 1122. Μ. Πρωτ. Αθην. 3816/97 ΔΕΝ 1998 σελ. 404. Μ. Πρωτ. Θεσ/νίκης 22746/99, ΔΕΝ 2000 σελ. 495.

ας. Δεν μεταβάλλεται ο εν λόγω χαρακτήρας της σύμβασης και όταν ακόμα, ο εργοδότης έχει δικαίωμα να απολύσει το μισθωτό για ορισμένους μόνο λόγους (λ.χ. πειθαρχική ποινή, κατάργηση θέσης κλπ.), πριν από τη συμπλήρωση του Ορίου ηλικίας¹².

Αντίθετα, εάν στη σύμβαση εργασίας Ορισμένης χρονικής διάρκειας ή στον Κανονισμό της επιχείρησης υπάρχει όρος, σύμφωνα με τον οποίο μπορεί αυτή να λύεται με καταγγελία από τον εργοδότη Οποτεδήποτε και προτού να λήξει ο συμφωνημένος χρόνος ή προτού να συμπληρωθεί το όριο ηλικίας, τότε θεωρείται σαν σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου. Καθώς επίσης και όταν μαζί με τον καθορισμό του Ορίου ηλικίας, προβλέπονται παράλληλα και περιπτώσεις πρόωρης λύσης της σύμβασης εργασίας, όπως λ.χ. παραίτηση η αποχώρηση του μισθωτού. Στην περίπτωση αυτή θεωρείται ότι υπάρχει σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου και όταν παρέχεται στο μισθωτό το δικαίωμα να αποχωρήσει από την εργασία του, προτού να συμπληρώσει το καθορισμένο όριο ηλικίας¹³

Τέλος σαν σύμβαση Ορισμένου χρόνου χαρακτηρίζεται και ή σύμβαση με την οποία ο μισθωτός προσλαμβάνεται προσωρινά για να αναπληρώσει απουσιάζοντα λόγω ασθένειας μισθωτό ή για την αντιμετώπιση εκτάκτων αναγκών του εργοδότη (Αρ. Πάγου 346/97 ΔΕΝ 1999 σελ. 18).

Σιωπηρή ανανέωση: Εάν συνεχίζεται ή παραμονή του μισθωτού στην εργασία και μετά τη λήξη της σύμβασης Ορισμένου χρόνου, καθώς επίσης και όταν εξακολουθήσει να εργάζεται και μετά την κατάληψη του από το όριο ηλικίας, πάντως για ικανό διάστημα και όχι για λίγες μόνο ημέρες προς αποπεράτωση Ορισμένων εργασιών, χωρίς εναντίωση του εργοδότη αλλά με τη συγκατάθεση του, μετατρέπεται αυτή σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου. Διευκρινίζεται ότι για την ανωτέρω σιωπηρή ανανέωση της σύμβασης απαιτείται, όχι μόνο να παρέχεται ή εργασία χωρίς εναντίωση του εργοδότη, αλλά και με τους ίδιους όρους. Εάν όμως παρέχεται με διαφορετικούς όρους και γίνεται αποδεκτή από τον εργοδότη, τότε πρόκειται για νέα σύμβαση εργασίας¹⁴

¹² Αρ. Πάγου 1028/99, 1533/2000, ΕΕΔ 2001 σελ. 453. Εφ. Αθην. 960/96, 326/99 ΕΕΔ 2000 σελ. 79. Μ. Πρωτ. Θεσ/νίκης 22746/99, ΔΕΝ 2000 σελ. 495.

¹³ Αρ. Πάγου 474/93, 798/98, 1199/98, 1206/99, ΕΕΔ 2000 σελ. 844.

¹⁴ Άρθρο 671 Αστ. Κώδικα. Αρ. Πάγου 1173/78, 1373/90, 346/97, ΔΕΝ 1999 σελ. 18. Μ. Πρωτ. Αθην. 3816/97 ΔΕΝ 1998 σελ. 404. Κατ' εξαίρεση απαιτείται έγγραφος τύπος όταν πρόκειται για σύμβαση εργασίας με Ν.Π.Δ.Δ. ή το Δημόσιο (Αρ. Πάγου 330/90. Έφετ. Θεσ/νίκης 1179/92 ΕΕΔ 1992 σελ. 895).

ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΚΑΙ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

Μια σημαντική διάκριση στις συμβάσεις, εξαρτημένης εργασίας είναι αυτή μεταξύ συμβάσεων ιδιωτικού και δημοσίου δικαίου, αφού οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας εφαρμόζονται μόνο σ' αυτές του ιδιωτικού δικαίου.

Σύμβαση εργασίας δημοσίου δικαίου υπάρχει όταν ως εργοδότης συμβάλλεται Ελληνικό Δημόσιο ή τα Ν.Π.Δ.Δ.(Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου) και η βάση κατά την επικρατέστερη γνώμη συγκεντρώνει τα παρακάτω χαρακτηριστικά:

- α) Είναι εγγραφή,
- β) δημοσιεύεται στην εφημερίδα της Κυβερνήσεως
- γ) ο διοριζόμενος δίνει όρκο πριν την ανάληψη υπηρεσίας.

Κατά αντιδιαστολή σύμβαση ιδιωτικού δικαίου είναι η εγγραφή ή μη συμφωνίας μεταξύ εργαζομένου και εργοδότη κατά την οποία ο πρώτος προσφέρει τις υπηρεσίες του στον δεύτερο για ορισμένο ή αόριστο χρόνο έναντι μισθού.

Από τα παραπάνω προκύπτει ότι συμβάσεις ιδιωτικού δικαίου υπάρχουν και όταν το Δημόσιο ή τα Ν.Π.Δ.Δ, συμβάλλονται με ίσους όρους ως εργοδότες με μισθωτούς και συνάπτουν συμβάσεις εργασίας που δεν έχουν τα χαρακτηριστικά που αναφέρθηκαν προηγούμενα.

Κατάρτιση Σύμβασης Εργασίας

Η σύμβαση εργασίας είτε είναι ορισμένου είτε αορίστου χρόνου, συνάπτεται ελεύθερα μεταξύ των συμβαλλομένων (δηλαδή του εργοδότη και του μισθωτού) και ατύπως, με μόνη τη σύμπτωση της βούλησης των μερών. Κατά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας δεν απαιτείται, κατά κανόνα, ή τήρηση ορισμένου τύπου για την εγκυρότητα αυτής, δηλαδή δεν απαιτείται γραπτή συμφωνία και υπογραφή αυτής, από τα συμβαλλόμενα μέρη. Επομένως είναι δυνατόν να καταρτιστεί ρητώς ή σιωπηρώς, προφορικώς ή γραπτώς. Κρίνεται όμως σκόπιμο και στην πράξη συνηθίζεται να καταρτίζεται γραπτώς, για να αποφεύγονται διενέξεις και άσκοποι δικαστικοί αγώνες¹⁵.

¹⁵ Άρθρα 185, 192, 361 Άστ. Κώδικα. Αρ. Πάγου 1274/83, 1824/83 ΕΕΔ 1985 σελ. 220. Έφετ. Αθην. 6204/82, 575/89 ΕΕΔ 1990 σελ. 306.

Εξαιρέσεις από τον ανωτέρω κανόνα είναι δυνατόν να καθιερωθούν μόνο με νόμο ή με άλλη πράξη που να έχει ισχύ νόμου, τις διατάξεις των οποίων δεν μπορεί να τροποποιήσει ή ιδιωτική βούληση. Στις περιπτώσεις αυτές ο απαιτούμενος «έγγραφος τύπος» της σύμβασης, αποτελεί κατά κανόνα συστατικό στοιχείο, ή έλλειψη του οποίου καθιστά τη σύμβαση εργασίας άκυρη, όπως λ.χ. επιβάλλεται προκειμένου για σύμβαση εργασίας με το Δημόσιο ή Ν.Π.Δ.Δ., καθώς και όταν πρόκειται για μερική απασχόληση (Αρ. Πάγου 893/92, 61/96 ΕΕΔ 1997 σελ. 597).

Παράλληλα οι συμβαλλόμενοι έχουν πλήρη ελευθερία να καταρτίσουν οποιασδήποτε μορφής σύμβαση εργασίας και με Οποιοδήποτε περιεχόμενο, αρκεί να μην έρχεται σε αντίθεση με τα χρηστά ήθη και να μην απαγορεύεται από το νόμο, γιατί σε αντίθετη περίπτωση ή σύμβαση είναι άκυρη¹⁶

Μετά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας ο εργοδότης πρέπει να απευθυνθεί στο «Γ.Ε.Ε. - Ο.Α.Ε.Δ.» της περιοχής του, για την τακτοποίηση της γενόμενης πρόσληψης του μισθωτού. Επίσης υποχρεούται σε έγγραφη πληροφόρηση του μισθωτού για τους ουσιώδεις όρους της σύμβασης εργασίας (βλ. λεπτομέρειες στις σελ. 38, 48).

Υπόδειγμα σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου

Αθήνα σήμερα την μεταξύ του που διατηρεί
..... (επιχείρηση, γραφείο κλπ.) στη
οδός και του..... κατοίκου συμφω-
νούνται τα έξης:

I.- Ό πρώτος από τους συμβαλλόμενους (εργοδότης), προσλαμβάνει το δεύτερο συμβαλλόμενο (μισθωτό) στην επιχείρηση του ως (υπάλληλο, εργάτη κλπ.), για να απασχολείται ως..... (λογιστής, ταμίας, πωλητής κλπ.).

II.- Η πρόσληψη γίνεται για α ό ρ ι σ τ ο χ ρ ό ν ο, οι δε αποδοχές του για τη νόμιμη (κανονική) απασχόληση του καθορίζονται σε εύρω (μηνιαίος μισθός ή ημερομίσθιο κλπ.).

Το παρόν έγινε σε δύο αντίτυπα και ο καθένας από τους συμβαλλόμενους έλαβε από ένα αντίτυπο.

Οι Συμβαλλόμενοι

¹⁶ Μ. Πρωτ. Αθην. 1528/86. Αρ. Πάγου 1158/2000, ΔΕΝ 2001 σελ. 21.

Υπόδειγμα σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου

Αθήνα σήμερα την μεταξύ του πού διατηρεί
..... (επιχείρηση, γραφείο κλπ.) στη..... οδός.....
και του κατοίκου..... συμφωνούνται τα εξής:

I.- Ο πρώτος από τους συμβαλλόμενους (εργοδότης), προσλαμβάνει το δεύτερο συμβαλλόμενο (μισθωτό) στην επιχείρηση του ως (υπάλληλο, εργάτη κλπ.), για να απασχολείται ως..... (λογιστής, ταμίας, πωλητής κλπ.).

II. Η πρόσληψη γίνεται για Ορισμένο χρονικό διάστημα, δηλαδή από μέχρι....., οι δε αποδοχές του για τη νόμιμη (κανονική) απασχόληση του καθορίζονται σε ευρώ (μηνιαίος μισθός ή ημερομίσθιο κλπ.).
Όταν λήξει ή ανωτέρω ημερομηνία, ή σύμβαση εργασίας θα θεωρείται ότι λύεται αυτοδίκαια, χωρίς Οποιαδήποτε προειδοποίηση η αποζημίωση (ή για την εκτέλεση του έργου μετά το πέρας του Οποίου θα θεωρείται ότι λύεται αυτοδίκαια ή σύμβαση εργασίας, χωρίς Οποιαδήποτε προειδοποίηση η αποζημίωση).

III.- Πριν από τη λήξη του Ορισμένου χρονικού διαστήματος ή πριν από την εκτέλεση ή αποπεράτωση του Ορισμένου έργου, ή σύμβαση λύεται μόνο για σπουδαίο λόγο, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 672 του Αστικού Κώδικα.

Το παρόν έγινε σε δύο αντίτυπα και Ο καθένας από τους συμβαλλόμενους έλαβε από ένα αντίτυπο.

Οι Συμβαλλόμενοι

Έννοια όρου «Μισθωτός»

Με τον όρο «μισθωτός» νοείται το φυσικό πρόσωπο, το οποίο παρέχει σε άλλο φυσικό ή νομικό πρόσωπο (εργοδότη), κάθε είδους εξαρτημένη εργασία έναντι αμοιβής¹⁷.

Διευκρινίζεται ότι σαν μισθωτοί χαρακτηρίζονται όλοι γενικά οι εργαζόμενοι (υπάλληλοι, τεχνίτες, εργάτες, μαθητευόμενοι), με σχέση εξαρτημένης εργασίας ένα-

¹⁷ Άρθρο 6 Ν. 765/1943. Άρθρο 1 Ν. 3239/1955. Έγγραφ. 15857/63 Υπουργ. Εργασίας. Αρ. Πάγου 1462/80 ΕΕΔ 1981 σελ. 77.

ντι αμοιβής, σε οποιαδήποτε επιχείρηση ή εκμετάλλευση, αδιάφορα με τον τρόπο πληρωμής τους (λ.χ. με μηνιαίο μισθό, ημερομίσθιο, με ποσοστά επί των κερδών, κατά μονάδα εργασίας κλπ.). Δηλαδή στον όρο «μισθωτοί» περιλαμβάνονται τόσο οι υπάλληλοι, όσο και οι εργατοτεχνίτες η υπηρέτες, και όχι όπως μερικοί εσφαλμένα εννοούν μόνο τους αμειβόμενους με μηνιαίο μισθό.

Πάντως για να χαρακτηριστεί οποιοδήποτε πρόσωπο σαν μισθωτός απαιτείται ή εργασία του να παρέχεται Οπωσδήποτε έναντι αμοιβής, δηλαδή να γίνεται με σκοπό βιοπορισμού. Ή δε αμοιβή της εργασίας δεν είναι απαραίτητο να γίνεται σε χρήμα μόνο, αλλά μπορεί να αποτελείται από κάθε είδους ανταλλάγματα (λ.χ. τροφή, κατοικία, δικαίωμα χρήσης, φυσική παροχή κλπ.) και από Οποιοδήποτε άλλο μέσο πού έχει οικονομική αξία, ή Οποία μπορεί να συντελέσει στην εξασφάλιση των μέσων συντήρησης του εργαζόμενου.

Όπως είναι ευνόητο, πρόσωπα πού παρέχουν την εργασία τους όχι με σκοπό βιοπορισμού, αλλά για άλλους σκοπούς (λ.χ. φιλανθρωπικούς, επιστημονικούς, θρησκευτικούς κλπ.), καθώς επίσης και προς συγγενικά πρόσωπα από ηθική υποχρέωση, δεν θεωρούνται μισθωτοί, έστω και αν λαμβάνουν ενδεχομένως μικρό αντάλλαγμα για την εργασία τους. Άλλωστε και για το λόγο αυτό, τα ανωτέρω πρόσωπα δεν υπάγονται στην ασφάλιση του Ι.Κ.Α. (βλ. σχετικά «Η ΑΣΦΑΛΙΣΗ ΣΤΟ Ι.Κ.Α.» υπό Κων. Λαναρά, έτος 2002 σελ. 16)¹⁸.

Έτσι έχει κριθεί ότι, ή οικειοθελής παροχή υπηρεσιών σε ΄Ορφανοτροφείο για λόγους αγαθοεργίας, από ηθική και μόνο υποχρέωση λόγω της παρεχόμενης φιλοξενίας, δεν συνιστά εργασιακή σχέση (Αρ. Πάγου 539/92 ΕΕΔ 1993 σελ. 770).

ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ

Υπάλληλοι - Εργάτες: Ή διάκριση των εργαζομένων σε υπαλλήλους και εργατοτεχνίτες έχει βασική σημασία για την αντιμετώπιση των θεμάτων πού προκύπτουν από τη σύμβαση εργασίας τους και ειδικότερα προκειμένου να καθοριστούν οι προϋποθέσεις της απόλυσης και το ποσό της Οφειλόμενης αποζημίωσης. Πότε ένας εργαζόμενος χαρακτηρίζεται σαν ιδιωτικός υπάλληλος ή εργατοτεχνίτης και υπηρέτης, όταν βέβαια δεν υπάρχει διάταξη νόμου πού να προσδίδει σ' αυτόν την υπαλληλική ιδιότητα ή σχετική δικαστηριακά νομολογία, θα κριθεί βάσει των στοιχείων και

¹⁸ Μ. Πρωτ. Ρόδου 126/89 ΔΕΝ 1990 σελ. 730. Αρ. Πάγου 593/92 ΔΕΝ 1993 σελ. 301. Έφετ. Θεσ/νίκης 227/2000 ΔΕΝ 2001 σελ. 1103.

κριτηρίων του άρθρου 1 του Ν.Δ. 2655/1953, σύμφωνα με το οποίο «*Σαν Ιδιωτικός υπάλληλος θεωρείται κάθε πρόσωπο, πού απασχολείται κατά κύριο επάγγελμα και έναντι αμοιβής, ανεξάρτητα με τον τρόπο πληρωμής του, σε υπηρεσία ιδιωτικού καταστήματος, γραφείου ή γενικά επιχείρησης η σε οποιαδήποτε εργασία και δεν παρέχει αποκλειστικά η κατά κύριο λόγο σωματική εργασία.*

Δεν θεωρούνται ιδιωτικοί υπάλληλοι, οι υπηρέτες κάθε κατηγορίας, καθώς και γενικά κάθε πρόσωπο πού χρησιμοποιείται αμέσως στην παραγωγή σαν βιομηχανικός, βιοτεχνικός, μεταλλευτικός ή γεωργικός εργάτης ή σαν βοηθός ή μαθητευόμενος στις ανωτέρω κατηγορίες η παρέχει υπηρετικές γενικά εργασίες»¹⁹

Από τα ανωτέρω προκύπτει ότι Ο χαρακτηρισμός του εργαζομένου ως υπαλλήλου ή εργατοτεχνίτη, γίνεται βάσει αντικειμενικών κριτηρίων και όχι από το χαρακτηρισμό πού δίνεται στη σύμβαση εργασίας ή τον τρόπο υπολογισμού της αμοιβής του, ή από την κατοχή τυπικών προσόντων (πτυχίο, δίπλωμα κλπ.). Δηλαδή αποκλειστικά και μόνο από το είδος και τη φύση της παρεχόμενης εργασίας, εκτός βέβαια από τις περιπτώσεις πού προσδίδεται από το νόμο ή ιδιότητα του υπαλλήλου ή εργάτη σε Ορισμένες κατηγορίες μισθωτών. Πάντως Ο τρόπος υπολογισμού και καταβολής των αποδοχών δεν αποτελεί κριτήριο και είναι αδιάφορο εάν Ο εργαζόμενος αμείβεται με μηνιαίο μισθό ή ημερομίσθιο ή με Οποιοδήποτε άλλο τρόπο. Έτσι είναι δυνατόν οι ημερομίσθιοι να χαρακτηριστούν σαν υπάλληλοι ή εργατοτεχνίτες, ανάλογα με τις υπηρεσίες πού παρέχουν. Παράλληλα και όσοι αμείβονται με μηνιαίο μισθό δεν χαρακτηρίζονται για μόνο το λόγο αυτό σαν υπάλληλοι, γιατί μπορεί ή εργασία πού παρέχουν να είναι του εργατοτεχνίτη η υπηρέτη.

Γενικά, κριτήριο της διάκρισης του υπαλλήλου από τον εργάτη είναι ή παροχή εργασίας κατά κύριο χαρακτήρα πνευματικής ή σωματικής. Και για μεν την Ιδιότητα του υπαλλήλου προέχει το πνευματικό στοιχείο, για δε την Ιδιότητα του εργάτη το σωματικό στοιχείο. Καθώς όμως έγινε δεκτό από τα πολιτικά δικαστήρια, για να χαρακτηριστεί οποιοσδήποτε μισθωτός σαν υπάλληλος, πρέπει να ασχολείται σε εργασία για την οποία απαιτείται θεωρητική κατάρτιση, εξειδικασμένη Εμπειρία, καθώς επίσης ανάπτυξη πρωτοβουλίας και ανάληψη ευθύνης κατά την εκτέλεση της εργασίας του, Οπότε και μόνο προέχει το πνευματικό στοιχείο έναντι του σωματικού²⁰.

¹⁹ Αρ. Πάγου 1185/99, 12/2001, ΕΑΕΔ 2002 σελ. 516. Έφετ. Αθην. 64/99, 987/99, ΕΑΕΔ 2000 σελ. 15. Έφετ. Πατρών 64/99, ΔΕΝ 2000 σελ. 311.

²⁰ Αρ. Πάγου 1481/95, 12/2001, ΕΑΕΔ 2002 σελ. 516. Μ. Πρωτ. Τρικάλων 154/ 99 ΔΕΝ 2000 σελ. 497. Έφετ. Πατρών 70/99, ΔΕΝ 2000 σελ. 1043.

Σε συμπέρασμα, αποφασιστικό κριτήριο για το χαρακτηρισμό του μισθωτού ως υπαλλήλου ή εργάτη αποτελεί, ή φύση της παρεχόμενης απ' αυτόν εργασίας και όχι άλλα στοιχεία, όπως λ.χ. Ο τρόπος και το σύστημα πληρωμής του (με μηνιαίο μισθό ή ημερομίσθιο), ή κατοχή διπλώματος, Ο τίτλος με τον οποίο έχει προσληφθεί ή ο χαρακτηρισμός που δίνεται από τον εργοδότη κλπ. (Αρ. Πάγου 591/93, 344/93 ΕΕΔ 1994 σελ. 339, 341).

Από τα εκτεθέντα προκύπτουν οι εξής βασικές έννοιες:

Υπάλληλος θεωρείται ό μισθωτός πού παρέχει κατά κύριο λόγο πνευματική εργασία.

Εργάτης θεωρείται ό μισθωτός πού παρέχει κατά κύριο λόγο σωματική εργασία.

Υπηρέτης θεωρείται ό μισθωτός πού παρέχει υπηρετική εργασία, όχι μόνο στην κατοικία του εργοδότη αλλά και στις επιχειρήσεις. Από την κειμένη νομοθεσία οι υπηρέτες εξισώνονται προς τους εργάτες. Στο υπηρετικό προσωπικό περιλαμβάνονται οι καθαρίστριες, οι φύλακες και νυκτοφύλακες, οι θρωροί, κ.λ.π.

ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ

Ο μισθωτός οφείλει να καταβάλλει κάθε προσπάθεια ώστε η παροχή της εργασίας του να είναι η προσήκουσα, δηλαδή όπως συμφωνήθηκε στη μεταξύ αυτού και του εργοδότη σύμβαση λαμβανομένων υπ' όψιν της καλής πίστης και των συναλλακτικών ηθών.

Το είδος της εργασίας που κάθε μισθωτός είναι υποχρεωμένος να παρέχει, καθορίζεται κύρια από τη σύμβαση εργασίας που έχει συναφθεί, τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας και αν υπάρχει του κανονισμού λειτουργίας της επιχείρησης. Καμία όμως διάταξη δεν είναι δυνατόν να καθορίσει τα ειδικά καθήκοντα ειδικότητας κάποιου μισθωτού. Αυτά καθορίζονται από πλήθος άλλων παραγόντων όπως τα τυπικά προσόντα, η θεωρητική και εμπειρική κατάρτιση, η συμφωνία εργασίας που έγινε από τη σύμβαση αλλά και από τα συναλλακτικά ήθη με τα οποία συνήθως προσφέρεται κάποια εργασία.

Ο μισθωτός δεν υποχρεούται να παρέχει εργασία άλλη απ' αυτή που συμφωνήθηκε αρχικά παρά μόνο σε έκτακτη ανάγκη. Μόνο αν δεν συμφωνηθεί ακριβώς το είδος είναι υποχρεωμένος να παρέχει και παρεμφερείς εργασίες, όχι όμως κατώτερες.

Πέρα όμως από την προσφορά εργασίας αυτής καθ' αυτής στα πλαίσια των συναλλακτικών ηθών και της καλής πίστης, προκύπτουν και άλλες υποχρεώσεις του μισθωτού απέναντι στον εργοδότη του όπως: η μη αποδοχή δώρων ή ανταλλαγμάτων έναντι της εργασίας του από τρίτα εκτός του εργοδότη πρόσωπα, ο σεβασμός στους κανόνες λειτουργίας της επιχείρησης να μην προσφέρει υπηρεσίες σε άλλους χωρίς να το γνωρίζει ο εργοδότης του και να μην ανταγωνίζεται τον εργοδότη του.

Όταν ο εργαζόμενος δεν τηρεί τις υποχρεώσεις του ή δεν εκτελεί όπως οφείλει με επιμέλεια την εργασία που ανέλαβε, ευθύνεται για τη ζημιά που προξενείται στον εργοδότη του από δόλο ή αμέλεια. Ο βαθμός της επιμέλειας που πρέπει να δείξει ο εργαζόμενος κρίνεται με βάση τη σύμβαση λαμβανομένων υπ' όψιν της μόρφωσης ή των ειδικών γνώσεων που απαιτούνται για την εργασία, καθώς και των ικανοτήτων και των ιδιοτήτων του εργαζόμενου που ο εργοδότης γνώριζε ή όφειλε να γνωρίζει (άρθρο 652 Α.Κ.).

Έννοια όρου «Εργοδότης»

Ως εργοδότης από το νόμο χαρακτηρίζεται, κάθε φυσικό ή νομικό πρόσωπο δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου, συμπεριλαμβανομένου του Δημοσίου και των Ν.Π.Δ.Δ., το οποίο χρησιμοποιεί με αμοιβή την εργασία άλλων φυσικών προσώπων (μισθωτών), με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου. Ο εργοδότης είναι ο αντισυμβαλλόμενος του μισθωτού στη σύμβαση εργασίας. Συνεπώς εργοδότες είναι οι ιδιωτικές επιχειρήσεις (εργοστάσια, καταστήματα, γραφεία, αντιπροσωπείες κλπ.), τα νομικά πρόσωπα Ιδιωτικού δικαίου (εταιρείες, Σωματεία, Τράπεζες κλπ.) ή δημοσίου δικαίου (Όργανισμοί, Ιδρύματα, κλπ.). Το Δημόσιο, οι Όργανισμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης (Δήμοι, Κοινότητες, Νομαρχιακή Αυτόδ/ση) κλπ.²¹

²¹ Άρθρο 1 Ν. 3239/1955 καί άρθρο 8 παρ. 5 Α.Ν. 1846/51. Μ. Πρωτ. Αθην. 11389/94 ΔΕΝ 1994 σελ. 854. Εφετ. Αθην. 2451/90 ΔΕΝ 1992 σελ. 736.

"Όταν πρόκειται για αφανή εταιρεία, υπόχρεος έναντι των εργαζομένων είναι ο εμφανής εταίρος, ο οποίος είναι και ο πραγματικός κύριος της επιχείρησης (Αρ. Πάγου 1523/95 ΔΕΝ 1997 σελ. 275).

ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ:

Για το θέμα αυτό, από την ισχύουσα νομοθεσία προβλέπονται τα εξής:

Γενικές υποχρεώσεις εργοδότη: Καταρχήν σύμφωνα με το άρθρο 662 του Άστ. Κώδικα, ο εργοδότης έχει υποχρέωση να διαρρυθμίζει τα θέματα της εργασίας, να διατηρεί σε καλή κατάσταση τους χώρους εργασίας και διαμονής των εργαζομένων, καθώς επίσης και τις εγκαταστάσεις σύμφωνα με τις απαιτήσεις της τεχνικής, τα μηχανήματα, τα εργαλεία κλπ., κατά τέτοιο τρόπο ώστε να προστατεύεται ή ζωή και ή υγεία τους (βλ. σχετικώς και στη σελ. 393. Αρ. Πάγου 528/97, ΔΕΝ 2000 σελ. 501).

Παράλληλα από τις γενικές διατάξεις της Εργατικής Νομοθεσίας προ-κύπτουν οι ακόλουθες βασικές υποχρεώσεις του εργοδότη:

α) Να αποδέχεται την εργασία πού συμφωνήθηκε να παρέχει ο μισθωτός, δηλαδή να απασχολεί πραγματικά το μισθωτό στην εργασία για την οποία έχει προσληφθεί.

β) Να καταβάλλει το μισθό πού έχει συμφωνηθεί με την ατομική σύμβαση εργασίας και αν δεν υπάρχει συμφωνία, το μισθό πού προβλέπεται από την οικεία συλλογική σύμβαση ή διαιτητική απόφαση κλπ.

γ) Να εφαρμόζει τις δημοσίου δικαίου διατάξεις, πού έχουν ως σκοπό την ειδικότερη προστασία των εργαζομένων.

δ) Να τηρεί τη λεγόμενη αρχή της «ίσης μεταχείρισης» των εργαζομένων, πού προβλέπεται από τα άρθρα 200 και 280 του Άστ. Κώδικα. Δηλαδή να προβαίνει σε καλλόπιστη και σύμφωνα με τα χρηστά ήθη εκπλήρωση των υποχρεώσεων του.

ε) Να σέβεται την προσωπικότητα των εργαζομένων, δηλαδή ή συμπεριφορά του να είναι ή προσήκουσα και όχι προσβλητική.

στ) Να προστατεύει και να διαφυλάσσει τα πράγματα του μισθωτού πού φέρνει στην επιχείρηση για την εκτέλεση της εργασίας του (λ.χ. ενδύματα, εργαλεία, μεταφορικά μέσα κλπ.).

ζ) Να εκπληρεί τις υποχρεώσεις του που απορρέουν από τις συλλογικές συμβάσεις και διαιτητικές αποφάσεις.

ΛΥΣΗ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η σύμβαση εργασίας λύεται στις ακόλουθες περιπτώσεις:

α) Θάνατος μισθωτού: Από το άρθρο 675 του Αστ. Κώδικα προβλέπεται ότι, η σύμβαση εργασίας λύεται οπωσδήποτε με το θάνατο του εργαζομένου, καθόσον, όπως ελέγχθηκε προηγουμένως, η σύμβαση εργασίας είναι προσωπική σχέση. Αυτό δε συμβαίνει τόσο στις συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου, όσο και στις ορισμένου χρόνου ή ορισμένου έργου συμβάσεις εργασίας.

β) Θάνατος εργοδότη: Καταρχήν ο θάνατος του εργοδότη δεν λύει πάντοτε τη σύμβαση εργασίας. Τότε μόνο επιφέρει τη λύση της σύμβασης εργασίας, όταν τα συμβαλλόμενα μέρη απέβλεψαν αποκλειστικά στο πρόσωπο του εργοδότη, όπως λ.χ. όταν ο μισθωτός συμφώνησε να υπηρετεί ορισμένο πρόσωπο (ως νοσοκόμος η γραμματέας κλπ.). Εάν όμως δεν συμβαίνει αυτό, μετά το θάνατο του εργοδότη ή υπάρχουσα σύμβαση εργασίας μεταβιβάζεται στους κληρονόμους του, εφόσον βέβαια συνεχίζουν αυτοί πλέον την επιχείρηση (βλ. περισσότερα στο κεφάλαιο «Μεταβολή προσώπου εργοδότη» σελ. 84)²²

γ) Καταγγελία σύμβασης εργασίας από εργοδότη. Με τον τρόπο αυτό λύεται καταρχήν ή σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου και με Ορισμένες προϋποθέσεις και ή σύμβαση εργασίας Ορισμένου χρόνου ή έργου. Η σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου λύεται Οποτεδήποτε και ελεύθερα από τον εργοδότη, αφού τηρήσει τις νόμιμες διατυπώσεις, δηλαδή κοινοποίηση εγγραφής καταγγελίας της σύμβασης εργασίας και καταβολή της αποζημίωσης κ.λ.π. Για τις προϋποθέσεις αυτές πραγματευόμαστε κατωτέρω στο κεφάλαιο «Διαδικασία απόλυσης μισθωτών»²³

Προκειμένου όμως για σύμβαση εργασίας Ορισμένου χρόνου η έργου, πρέπει για την καταγγελία της να υπάρχει Οπωσδήποτε σπουδαίος και δικαιολογημένος λόγος (άρθρο 672 Αστικού Κώδικα).

²² Άρθρο 675 έδ. β' Αστ. Κώδικα. Αρ. Πάγου 842/83, 1042/83, 2103/83 ΕΕΔ 1985 σελ. 114. Μ. Πρωτ. Αθην. 2021/85 ΔΕΝ 1985 σελ. 1147.

²³ Ν. 3198/1955 καί 2112/1920, Β.Δ. 16/18.7.1920. Άρθρο 672 Αστ. Κώδικα. Άρ. Πάγου 1903/87, 585/88, 340/93 ΔΕΝ 1993 σελ. 990.

δ) Πάροδος χρόνου σύμβασης. Αποπεράτωση Έργου: Η λύση της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου επέρχεται, όπως είναι ευνόητο, με την πάροδο του χρόνου για τον οποίο έχει προσληφθεί ο μισθωτός ή με την αποπεράτωση και εκτέλεση του έργου για το Όποιο καταρτίστηκε ή σύμβαση εργασίας.

ε) Καταγγελία σύμβασης εργασίας από μισθωτό: Επίσης Ο μισθωτός δικαιούται να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, ελεύθερα και Οποτεδήποτε, καθώς και να αποχωρήσει οικειοθελώς από την εργασία του. Όφείλει όμως να προειδοποιήσει σχετικά τον εργοδότη του, μέσα στα καθορισμένα από το νόμο χρονικά όρια (γι' αυτά πραγματευόμαστε κατωτέρω), βλ. και σελ. 163. Όταν όμως πρόκειται για σύμβαση εργασίας Ορισμένου χρόνου η έργου, πρέπει και στην περίπτωση αυτή για την καταγγελία της να υπάρχει οπωσδήποτε σπουδαίος και δικαιολογημένος λόγος (άρθρο 672 Αστικού Κώδικα).

Συλλογικές συμβάσεις εργασίας:

Όπως είναι γνωστό ο καθορισμός των αποδοχών που δικαιούνται να λάβουν οι εργαζόμενοι (υπάλληλοι, έργοτεχνίτες, μαθητευόμενοι κλπ.), γίνεται συνήθως με συλλογική σύμβαση εργασίας και εάν αυτό δεν καταστεί δυνατό, επειδή δεν επιτεύχθηκε συμφωνία μεταξύ των ενδιαφερομένων μερών (δηλαδή των εργοδοτών και μισθωτών), γίνεται με διαιτητική απόφαση.

Το βασικό οικοδόμημα του όλου συστήματος των αποδοχών αποτελεί ο νόμος 1876/1990, με τον οποίο ρυθμίζεται λεπτομερώς ο τρόπος και η διαδικασία της σύναψης συλλογικής σύμβασης εργασίας, ή σχέση αυτής προς την υπάρχουσα ατομική σύμβαση εργασίας, οι συνέπειες από την παράβαση των όρων αυτής, ή χρονική διάρκεια ισχύος, ή έκταση εφαρμογής της, ο τρόπος της δημοσίευσης, ή καταγγελία της, μεσολάβηση, διαιτησία κλπ.²⁴

Προς τις συλλ. συμβάσεις εξομοιώνονται οι διαιτητικές αποφάσεις, οι οποίες και διέπονται από τις διατάξεις που ισχύουν για τις συλλ. συμβάσεις. Είναι γενική αρχή οι μισθωτοί να αμείβονται σύμφωνα με το είδος της εργασίας που παρέχουν, με τα καθοριζόμενα όρια μισθού ή ημερομισθίων από την οικεία συλλογική σύμβα-

²⁴ Αρ. Πάγου 1747/98, 174/99, ΕΕΔ 2000 σελ. 367. Ερμηνευτική Έγκυκλ. 1355/ 90, 14099/90, 14641/90 Υπουργ. Εργασίας ΕΑΕΔ 1991 σελ. 255, 430, 431.: Κανονισμός «Όργάνωση και Λειτουργία Όργανισμού Μεσολάβησης καί Διαιτησίας» (Απόφαση 94227/91 Υπουργ. Εργασίας ΔΕΝ 1992 σελ. 113).

ση ή διαιτητική απόφαση, δηλαδή αυτή που ισχύει για την επαγγελματική κατηγορία στην οποία ανήκουν. Ως κριτήριο λαμβάνεται το επάγγελμα που ασκείται από το μισθωτό και όταν πρόκειται για παροχή εργασίας μικτής επαγγελματικής φύσεως, εφαρμόζεται ή συλλογική σύμβαση ή διαιτητική απόφαση που ρυθμίζει τους όρους εργασίας της κύριας επαγγελματικής του απασχόλησης.²⁵

Είδη Σ.Σ.Ε. : Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας διακρίνονται:

- α.** Σε εθνικές γενικές, που αφορούν τους εργαζομένους όλης της χώρας.
- β.** Σε κλαδικές, που αφορούν τους εργαζομένους περισσοτέρων ομοειδών ή συναφών εκμεταλλεύσεων, ή επιχειρήσεων ορισμένης πόλεως, η περιφέρειας, ή και όλης της χώρας.
- γ.** Σε επιχειρησιακές, που αφορούν τους εργαζομένους μιας εκμετάλλευσης η επιχείρησης (Μ. Πρωτ. Θεσ/νίκης 8534/02, ΕΕΔ 2002 σελ. 657).
- δ.** Σε εθνικές ομοιοεπαγγελματικές που αφορούν τους εργαζομένους ορισμένου επαγγέλματος και των συναφών προς το επάγγελμα αυτό ειδικοτήτων όλης της χώρας.
- ε.** Σε τοπικές ομοιοεπαγγελματικές, που αφορούν τους εργαζομένους ορισμένου επαγγέλματος, και των συναφών ειδικοτήτων συγκεκριμένης πόλεως ή περιφέρειας.

Οι κλαδικές, επιχειρησιακές και εθνικές η τοπικές ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις δεν επιτρέπεται να περιέχουν όρους εργασίας δυσμενέστερους για τους εργαζομένους από τους Όρους εργασίας των εθνικών γενικών συλλογικών συμβάσεων.

α) Οι εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας συνάπτονται από τις τριτοβάθμιες οργανώσεις των εργαζομένων και τις αναγνωριζόμενες ως ευρύτερος εκπροσώπησης οργανώσεις των εργοδοτών ή πανελλήνιας έκτασης.

β) Οι κλαδικές συμβάσεις συνάπτονται από πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις, που καλύπτουν εργαζομένους ανεξάρτητα από το επάγγελμα ή την ειδικότητα τους, ομοειδών ή συναφών επιχειρήσεων του ιδίου κλάδου και από εργοδοτικές οργανώσεις, ειδικά όμως για τους εργαζομένους στις τράπεζες, σε περίπτωση που δεν υπάρχουν εργοδοτικές οργανώσεις του κλάδου, από μεμονωμένους εργοδότες που εκπροσωπούνται με κοινό εξουσιοδοτημένο εκπρόσωπο ή εκπροσώπους,

²⁵ Αρ. Πάγου 1292/84, 1286/99, 714/2000, ΔΕΝ 2000 σελ. 145, 1359. Η επιχειρησιακή ΣΣΕ υπερισχύει έναντι της ομοιοεπαγγελματικής ΣΣΕ και διέπει όλους τους μισθωτούς της επιχείρησης (Αρ. Πάγου 978/2000, ΔΕΝ 2002 σελ. 446).

εφόσον αυτοί οι εργοδότες καλύπτουν τουλάχιστον το 70% των εργαζομένων στον κλάδο.

γ) Οι επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις συνάπτονται από συνδικαλιστικές οργανώσεις της επιχείρησης που καλύπτουν τους εργαζομένους, ανεξάρτητα από την κατηγορία, τη θέση ή την ειδικότητα τους και, εφόσον αυτές ελλείπουν, από τις αντίστοιχες πρωτοβάθμιες κλαδικές οργανώσεις και από τον εργοδότη.

δ) Οι εθνικές ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις συνάπτονται από την πλευρά των εργαζομένων από δευτεροβάθμιες ή πρωτοβάθμιες ομοιοεπαγγελματικές συνδικαλιστικές οργανώσεις πανελλήνιας έκτασης. Από την πλευρά των εργοδοτών, οι εθνικές ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις συνάπτονται από εργοδοτικές Οργανώσεις ευρύτερης εκπροσώπησης πανελλήνιας έκτασης.

ε) Οι τοπικές ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις συνάπτονται από ομοιοεπαγγελματικές συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων, πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες, τοπικού χαρακτήρα και από εργοδοτικές οργανώσεις.

ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΣΥΝΑΨΗΣ

Οι Σ.Σ.Ε. υπογράφονται ύστερα από διεξαγωγή ελεύθερων διαπραγματεύσεων μεταξύ των εκπροσώπων των εργαζομένων και των εργοδοτών.

Η διαδικασία ξεκινά με έγγραφη πρόσκληση της πλευράς που ασκεί το δικαίωμα της διαπραγμάτευσης, απευθυνόμενη στην άλλη πλευρά και κοινοποιούμενη στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας. Με την έγγραφη πρόσκληση πρέπει να γνωστοποιούνται όλα τα προς διαπραγμάτευση θέματα οι εξουσιοδοτημένοι εκπρόσωποι και ο τύπος των διαπραγματεύσεων. Η άλλη πλευρά υποχρεούται στον ορισμό των αντιπροσώπων και στην προσέλευση στις διαπραγματεύσεις εντός 10 ημερών από τη γνωστοποίηση σ' αυτήν της πρόσκλησης.

Κατά τη διάρκεια των διαπραγματεύσεων η εργατική πλευρά δικαιούται να λάβει γνώση, από την εργοδοτική αλλά και τις δημόσιες αρχές όλων των στοιχείων που διευκολύνουν τις διαπραγματεύσεις. Όσο διαρκούν οι διαπραγματεύσεις, τηρούνται πρακτικά αυτά τα οποία υπογράφονται από τους αντιπροσώπους όλων των πλευρών.

Μετά το Ν. 1876/90 δεν απαγορεύεται κατά τη διάρκεια των διαπραγματεύσεων το δικαίωμα απεργίας, όπως ίσχυε παλιότερα, εκτός και αν αυτό απαγορευτεί με όρο προηγούμενης Σ.Σ.Ε.

Συλλογική σύμβαση εργασίας καταρτίζεται εφόσον οι διαπραγματεύσεις καταλήξουν σε συμφωνία. Η νέα Σ.Σ.Ε. καταρτίζεται εγγράφως σε τρία πρωτότυπα, τα οποία υπογράφονται από τους εκπροσώπους των μερών. Από ένα πρωτότυπο παίρνουν η εργοδοτική και η εργατική πλευρά αντίστοιχα, ενώ το τρίτο κατατίθεται στην αρμόδια επιθεώρηση εργασίας. Οι εθνικές, κλαδικές και ομοιοεπαγγελματικές Σ.Σ.Ε. κατατίθενται στην κεντρική υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας. Οι αρμόδιες υπηρεσίες υποχρεούνται στη χορήγηση αντιγράφου Σ.Σ.Ε. σε κάθε ενδιαφερόμενο ύστερα από αίτηση του.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ

ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Διαφορετική της εκ περιτροπής εργασίας είναι ή μειωμένη χρονικώς εργασία (μερική απασχόληση), έναντι ελαττωμένης αμοιβής. Με την πρόσφατη τροποποίηση της Εργατικής Νομοθεσίας ο θεσμός της «μερικής απασχόλησης» ρυθμίστηκε σε νέα βάση, κωδικοποιήθηκαν οι υφιστάμενες διατάξεις και θεσπίστηκαν νέες προστατευτικές υπέρ των εργαζομένων ρυθμίσεις.

Η σχετική διάταξη του νόμου έχει ως εξής:²⁶

«1. Κατά τη σύσταση της σύμβασης εργασίας ή κατά τη διάρκεια της ο εργοδότης και ο μισθωτός μπορούν με εγγραφή ατομική σύμβαση να συμφωνήσουν, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, ημερήσια ή εβδομαδιαία ή δεκαπενθήμερη ή μηνιαία εργασία, ή οποία θα είναι μικρότερης διάρκειας από την κανονική (μερική απασχόληση)

Η συμφωνία εφόσον μέσα σε δεκαπέντε (15) ημέρες από την κατάρτιση της δεν γνωστοποιηθεί στην οικεία Έπιθεώρηση Εργασίας, τεκμαίρεται ότι καλύπτει σχέση εργασίας με πλήρη απασχόληση.

2. Οι εγγραφές ατομικές συμβάσεις των προηγούμενων παραγράφων πρέπει να περιλαμβάνουν τουλάχιστον τα ακόλουθα: α) τα στοιχεία ταυτότητας των συμβαλλομένων, β) τον τρόπο παροχής της εργασίας, την έδρα της επιχείρησης η τη διεύθυνση του εργοδότη, γ) το χρόνο της απασχόλησης, τον τρόπο κατανομής και τις περιόδους εργασίας, δ) τον τρόπο αμοιβής και ε) τους τυχόν όρους τροποποίησης της σύμβασης.

Σε εποχικές ξενοδοχειακές και επισιτιστικές επιχειρήσεις οι εγγραφές ατομικές συμβάσεις, κατά την παρ. 1 του παρόντος, γίνονται για ημερήσια ή εβδομαδιαία περίοδο εργασίας.

3. Σε κάθε περίπτωση, ή απασχόληση κατά την Κυριακή ή άλλη ημέρα αργίας, ως και ή νυκτερινή εργασία συνεπάγεται την καταβολή της νόμιμης προσαύξησης.

²⁶ Άρθρο 2 Ν. 2639/98. Έγγραφ. 2432/99 Υπουργ. Εργασίας, ΕΑΕΔ 1999 σελ. 612. Στους μερικώς απασχολούμενους εφαρμόζονται και οι διατάξεις περί πενθημέρου (Έγγραφ. 2288/99 Υπουργ. Εργασίας, ΔΕΝ 2000 σελ. 20).

4. Η παροχή της συμφωνημένης εργασίας των μερικώς απασχολούμενων πρέπει να είναι συνεχόμενη και να παρέχεται μία φορά την ημέρα.

5. Καταγγελία της σύμβασης εργασίας λόγω μη αποδοχής από το μισθωτό εργοδοτικής πρότασης για μερική απασχόληση είναι άκυρη.

6. Οι αποδοχές των μερικώς απασχολούμενων μισθωτών δεν μπορεί να είναι κατώτερες από αυτές που προβλέπονται από τις κείμενες διατάξεις για τους απασχολούμενους κατά το κανονικό ωράριο για την ίδια εργασία και αντιστοιχούν στις ώρες εργασίας της μερικής απασχόλησης.

7. Οι μερικώς απασχολούμενοι μισθωτοί έχουν δικαίωμα ετήσιας αδείας με αποδοχές και επίδομα αδείας, με βάση τις αποδοχές που θα ελάμβαναν, εάν εργάζονταν κατά το χρόνο της αδείας τους, για τη διάρκεια της οποίας εφαρμόζονται αναλόγως οι διατάξεις των παραγράφων 1 και 2 του άρθρου 2 του α.ν. 539/1945, όπως Ισχύει.

8. Ο εργοδότης δεν έχει αξίωση για παροχή εργασίας πέρα από τη συμφωνημένη (άρθρο 659 ΑΚ) από μερικώς απασχολούμενο, όταν αυτός έχει και άλλη απασχόληση η βαρύνεται με οικογενειακές υποχρεώσεις.

9. Ο μερικώς απασχολούμενος, επί προσφοράς εργασίας με ίσους όρους από μισθωτούς της ίδιας κατηγορίας, έχει δικαίωμα προτεραιότητας, για πρόσληψη σε θέση εργασίας πλήρους απασχόλησης στην ίδια επιχείρηση. Ο χρόνος της μερικής απασχόλησης λαμβάνεται υπόψη ως χρόνος προϋπηρεσίας. Για τον υπολογισμό της προϋπηρεσίας αυτής οκτώ (8) ώρες εργασίας με μερική απασχόληση αντιστοιχούν σε μία (1) ημέρα προϋπηρεσίας.

10. Με επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας επιτρέπεται ή συμπλήρωση ή τροποποίηση των ρυθμίσεων των προηγούμενων παραγράφων.

11. Κατά τα λοιπά εφαρμόζονται για τους μερικώς απασχολούμενους όλες οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας».

12. ΟΙ αποδοχές των μερικώς απασχολούμενων μισθωτών, προσαυξάνονται κατά (7,5%), εφόσον αμείβονται με το κατώτατο, κατά τις κείμενες διατάξεις, όριο αποδοχών και το ωράριο απασχόλησης τους είναι μικρότερο των τεσσάρων (4) ωρών ημερησίως (άρθρο 8 Ν. 2874/29.12.2000. Βλ. και σελ. 533).

Επομένως, απαραίτητες προϋποθέσεις για την εφαρμογή της μερικής απασχόλησης είναι οι έξης:

α) *Έγγραφη συμφωνία εργοδότη και μισθωτού.*

β) *Αναγγελία της συμφωνίας στην Επιθεώρηση Εργασίας.*

α) Έγγραφη συμφωνία: Οι εργοδότες έχουν δικαίωμα να προσλάβουν στην επιχείρησή τους μισθωτούς (άσχετα αν πρόκειται για υπαλλήλους ή εργατοτεχνίτες), είτε για πλήρες ωράριο εργασίας κάθε ημέρα είτε για μειωμένο ωράριο, δηλαδή για δύο, τρεις, τέσσερις κλπ. ώρες ημερησίως, ή κατά μισθολογική περίοδο (εβδομάδα, 15ήμερο, μήνα), χωρίς βέβαια ή απασχόληση αυτή να έχει τη μορφή της εκ περιτροπής εργασίας, με ανάλογη ελαττωμένη αμοιβή. Γιατί τα ελάχιστα όρια αποδοχών που προβλέπονται από τις συλλ. συμβάσεις ή διαιτητικές ή ύπουργ. αποφάσεις (νόμιμοι μισθοί και ημερομίσθια), αντιστοιχούν σε εργασία που παρέχεται στα νόμιμα ή συνηθισμένα χρονικά όρια, εάν δεν ορίζεται διαφορετικά²⁷

Όπως είναι ευνόητο, στην περίπτωση αυτή ή αμοιβή των μισθωτών εξαρτάται από τη χρονική διάρκεια της ημερήσιας απασχόλησής τους, δηλαδή ή αμοιβή τους αντιστοιχεί στις ώρες της ημερήσιας εργασίας τους. Η δε συμφωνία (μεταξύ εργοδότη και μισθωτού) για παροχή μειωμένης εργασίας έναντι ελαττωμένης αμοιβής, επιβάλλεται από το νόμο να είναι γραπτή.

Διευκρινίζεται ότι ή ανάλογη μείωση του μισθού έναντι της απασχόλησης για χρόνο λιγότερο του νόμιμου είναι επιτρεπτή, μόνο εφόσον υπάρχει ειδική συμφωνία (γραπτή), ή οποία είναι δυνατόν να γίνει είτε κατά την πρόσληψη του μισθωτού, είτε κατά τη διάρκεια της σύμβασης εργασίας και με την προϋπόθεση βέβαια ότι με αυτή δεν θίγονται τα κατώτατα όρια αποδοχών. Γιατί διαφορετικά, ή μονομερής από τον εργοδότη μείωση των αποδοχών, έστω και σε αναλογία προς τις λιγότερες από τις νόμιμες ώρες εργασίας, είναι ανεπίτρεπτη και συνιστά βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασης εργασίας (βλ. σχετικώς στη σελ. 152)²⁸

Εάν όμως δεν υπάρχει τέτοια ειδική συμφωνία, θεωρείται ότι έχει συμφωνηθεί απασχόληση για πλήρες ωράριο και για όλες τις εργάσιμες ημέρες της εβδομάδας. Επομένως εάν ο μισθωτός εργαστεί λιγότερες ώρες από τις νόμιμες, όπως λ.χ. από έλλειψη εργασίας ή πρώτες ύλες κλπ., Έχει αξίωση να λάβει ολόκληρο το νόμιμο ή συμφωνημένο μισθό του (ή ημερομίσθιο), βάσει των άρχων της υπερημερίας. Με την προϋπόθεση βέβαια ότι είχε στη διάθεση του εργοδότη τις υπηρεσίες του, σε ολόκληρο το νόμιμο ωράριο της εργασίας του²⁹

²⁷ Αρ. Πάγου 1088/89, 116/90 ΕΕΔ 1991 σελ. 462. Έφετ. Πατρών 654/98, 2000 σελ. 629. Έφετ. Αθην. 6831/98, 7607/2000, ΕΑΕΔ 2001 σελ. 1200.

²⁸ Αρ. Πάγου 1684/90, 991/96 ΕΑΕΔ 1997 σελ. 260. Έφετ. Αθην. 43/96, 5328/97 ΕΕΔ 1997 σελ. 1014. Έφετ. Θεσ/νίκης 313/2000 ΔΕΝ 2001 σελ. 490.

²⁹ Αρ. Πάγου 170/91, 316/93 ΔΕΝ 1993 σελ. 185, 987. Έφετ. Αθην. 2420/91, 5328/97 ΔΕΝ 1998 σελ. 397. Έφετ. Πατρών 654/99 ΕΕΔ 1999 σελ. 839.

Υπόδειγμα σύμβασης «Μερικής Απασχόλησης»

Αθήνα σήμερα την μεταξύ του
.....πού διατηρεί επιχείρηση (η γραφείο κλπ.), οδός
..... και του μισθωτού
συμφωνούνται τα εξής:

1.- Ο πρώτος από τους συμβαλλόμενους (εργοδότης) προσλαμβάνει το δεύτερο συμβαλλόμενο (μισθωτό) στην επιχείρηση του ως υπάλληλο (ή εργατοτεχνίτη) κλπ. για να απασχολείται ως (λογιστής, αποθηκάριος, πωλητής κλπ.).

2.- Η πρόσληψη του γίνεται για απασχόληση επί (λ.χ. 2, 3, 4, 5 κλπ.) ώρες ημερησίως, ή δε αντίστοιχη αμοιβή του καθορίζεται σε ευρώ ημερησίως. Για τις ώρες που δεν θα εργάζεται, δεν θα λαμβάνει αμοιβή.

Το παρόν έγινε σε δύο αντίτυπα και ο κάθε συμβαλλόμενος έλαβε από ένα αντίτυπο.

Οι συμβαλλόμενοι

Υπολογισμός μειωμένης αμοιβής:

Εφόσον στην προκειμένη περίπτωση το ύψος της αμοιβής του μισθωτού, είναι ανάλογο με το χρόνο της ημερήσιας απασχόλησης του, δηλαδή αντιστοιχεί στις ώρες εργασίας του, επιβάλλεται να καθορίσουμε καταρχήν την αμοιβή της ωριαίας εργασίας του (δηλαδή το ωρομίσθιο του). Έτσι έχουμε:

α) Όταν πρόκειται για μισθωτό που αμείβεται με μηνιαίο μισθό, διαιρούμε τα 6/25 του συμφωνημένου ή νόμιμου μισθού του με τον αριθμό των νόμιμων ωρών της εβδομαδιαίας εργασίας του. Όπως είναι γνωστό, οι ώρες της εβδομαδιαίας εργασίας των μισθωτών γενικά ανέρχονται σήμερα σε 40 ώρες (βλ. λεπτομέρειες στο κεφάλαιο «Ωράριο Εργασίας» - σελ. 355). Έτσι καταρχήν διαιρούμε το σύνολο του συμφωνημένου ή νόμιμου μηνιαίου μισθού με τον αριθμό 25, για να βρούμε το ημερομίσθιο, που πολλαπλασιαζόμενο επί 6 μας δίνει τον εβδομαδιαίο μισθό, ο οποίος διαιρούμενος στη συνέχεια με τον αριθμό 40 μας δίνει το ωρομίσθιο.

β) Όταν πρόκειται για μισθωτό πού αμείβεται με ημερομίσθιο, διαιρούμε το ποσό των έξι (6) πλήρη ημερομισθίων (συμφωνημένων ή νόμιμων) με τον αριθμό 40, δηλαδή όπως ανωτέρω.

γ) Τέλος όταν πρόκειται για μισθωτούς στους οποίους Ισχύει η εφαρμόζεται ωράριο εργασίας μικρότερο από 40 ώρες, ό διαιρέτης ορίζεται ίσος με τον αριθμό των ωρών της εβδομαδιαίας εργασίας τους.

Έκτακτη - Υπερωριακή εργασία:

Για το θέμα αυτό το Υπουργείο Εργασίας έχει την ακόλουθη άποψη «όταν ο εργαζόμενος έχει συμφωνήσει να απασχολείται μερικώς, λ.χ. επί (4) ώρες ημερησίως, δεν μπορεί ό εργοδότης του να τον υποχρεώσει να εργάζεται κατά πλήρες ωράριο ημερησίως (δηλ. 8ωρο), γιατί στην περίπτωση αυτή δεν μπορεί να γίνει λόγος για μερική απασχόληση, αλλά για πλήρη. Εκτάκτως όμως μπορεί να ζητήσει από αυτόν να εργασθεί επί πλέον ώρες, οι οποίες δεν μπορούν να υπερβούν το οκτάωρο ημερησίως και οι οποίες βέβαια θα αμειφθούν με απλό ωρομίσθιο (Εγγραφ. 1326/26.5.99 Υπουργ. Εργασίας, ΔΕΝ 2000 σελ. 1615).

Υπόψη και το άρθρο 2 Ν. 2639/98, σύμφωνα με όποιο «ό εργοδότης δεν έχει αξίωση για παροχή εργασίας πέραν από τη συμφωνημένη (αρθρ. 659 ΑΚ) από μερικώς απασχολούμενο, όταν αυτός έχει και άλλη απασχόληση η βαρύνεται με οικογενειακές υποχρεώσεις».

Ασφάλιση στο Ι.Κ.Α.:

Για το χρόνο της μερικής απασχόλησης, υπάρχει υποχρέωση ασφάλισης στο Ι.Κ.Α. και συνεπώς πρέπει να καταβληθούν οι αντίστοιχες εισφορές, από τον εργοδότη και το μισθωτό, εφόσον από την εργασία του αυτή αποκερδαίνει αξιόλογο για τη διαβίωση του ποσό, οπότε και μόνο στοιχειοθετείται ή έννοια της ασφάλισης. Νοείται βέβαια ότι στην περίπτωση αυτή, το ύψος των εισφορών πού πρέπει να καταβληθούν περιορίζεται μόνο στο ποσό της μειωμένης αμοιβής³⁰

³⁰ Άρθρο 2 παρ. 1 Α.Ν. 1846/51 και 2 παρ. 1 Ν. 4476/65. Έγκύκλ. ΙΚΑ 44/75, 136/83, 95/92 όπου περιγράφεται και ο τρόπος για την εξεύρεση των αναγνωριζομένων στην ασφάλιση ήμερων εργασίας (ΕΑΕΔ 1993 σελ. 75).

Μειωμένο ωράριο γονέων:

Προκειμένου για γονείς που εργάζονται σε ιδιωτικές επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις οι οποίες απασχολούν τουλάχιστο 50 άτομα, εφόσον έχουν ανάπηρα ή προβληματικά παιδιά, παρέχεται από το νόμο το δικαίωμα να ζητήσουν από τον εργοδότη τους τη μείωση του ωραρίου εργασίας τους κατά μία ώρα την ημέρα³¹

Η ανωτέρω μείωση του ωραρίου εργασίας γίνεται βέβαια με ανάλογη μείωση των αποδοχών. Πάντως ή μείωση του ωραρίου αποτελεί δικαίωμα του μισθωτού, εφόσον έχει τις προϋποθέσεις που ορίζει Ο νόμος και συνεπώς Ο εργοδότης υποχρεούται να προβεί σ' αυτή.

Δημόσιες Επιχειρήσεις, Οργανισμοί κλπ:

Με τον πρόσφατο εργατικό νόμο ο θεσμός της μερικής απασχόλησης επεκτάθηκε στις Δημόσιες Επιχ/σεις, Όργανισμούς κλπ. Η σχετική διάταξη (άρθρο 2 παρ. 15 του Ν. 2639/1998), έχει ως εξής:

«Η κατά το παρόν άρθρο μερική απασχόληση με σχέση Ιδιωτικού δικαίου επιτρέπεται και στις δημόσιες επιχειρήσεις, τους οργανισμούς και τους λοιπούς φορείς του ευρύτερου δημόσιου τομέα, όπως αυτός προσδιορίζεται από το άρθρο 14 του ν. 2190/1994, όπως ισχύει, με εξαίρεση το Δημόσιο, τους ΟΤΑ πρώτου και δεύτερου βαθμού και τα ΝΠΔΔ, καθώς και τους φορείς για τους οποίους ή μερική απασχόληση προβλέπεται από ειδικούς νόμους ή από διατάξεις κανονισμών που έχουν κυρωθεί με νόμο η έχουν ισχύ νόμου.

Για την κατά το παρόν άρθρο μερική απασχόληση σε επιχειρήσεις, οργανισμούς και φορείς του προηγούμενου εδαφίου, εφαρμόζονται οι διατάξεις του ν. 2190/1994, όπως ισχύει, με εξαίρεση τις περιπτώσεις όπου για την αντιμετώπιση εκτάκτων ή επειγουσών αναγκών συμφωνείται με σύμβαση ορισμένου χρόνου διάρκειας μέχρι έξι (6) μηνών μερική απασχόληση που δεν υπερβαίνει τις τέσσερις (4) ώρες ημερησίως. Στην τελευταία περίπτωση ή σχετική προκήρυξη αποστέλλεται πριν από τη δημοσίευση της στο Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού (Α.Σ.Ε.Π.), το Οποίο Οφείλει να ελέγξει αυτήν από άποψη νομιμότητας μέσα σε δέκα (10) ημέρες. Αν παρέλθει άπρακτη ή προθεσμία αυτή τεκμαίρεται ή σύμφωνη γνώμη του Α.Σ.Ε.Π.

³¹ Άρθρο 8 Ν. 1483/84 ΚΕΕΔ 1984 σελ. 443 ΕΑΕΔ 1985 σελ. 272.

Οι ανωτέρω συμβάσεις πού συνάπτονται για την κάλυψη εκτάκτων ή επειγουσών αναγκών λήγουν αυτοδικαίως με την πάροδο της συμφωνηθείσας διάρκειας τους, χωρίς να απαιτείται προς τούτο καμία άλλη διατύπωση και απαγορεύεται και είναι αυτοδικαίως άκυρη ή για Οποιοδήποτε λόγο ανανέωση τους ή μετατροπή τους σε σύμβαση ή σχέση εργασίας αορίστου χρόνου».

ΠΕΝΘΗΜΕΡΗ ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΜΙΣΘΩΤΩΝ

Καταρχήν πρέπει να σημειωθεί ότι δεν έχει καθιερωθεί κατά τρόπο γενικό, με διάταξη Εθνικής Συλλογικής Σύμβασης ή Οποία να δεσμεύει όλους τους μισθωτούς, 5θήμερη εβδομαδιαία εργασία (για τις βιομηχανίες βλ. σελ. 374). Παρέχεται όμως από τη νομοθεσία ή δυνατότητα στις επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις κ.λπ. να εφαρμόσουν το σύστημα της εβδομάδας των πέντε (5) εργάσιμων ημερών, με την προϋπόθεση ότι θα τηρήσουν τους έξης Όρους:³²

α) Δεν θα απασχολούν τους μισθωτούς το Σάββατο ή σε μια άλλη εργάσιμη ημέρα της εβδομάδας. Δηλαδή θα περιορίζεται η εργασία τους σε πέντε μόνο ημέρες την εβδομάδα.

β) Θα καταβάλλουν πλήρεις τις αποδοχές τους (μισθό ή ημερομίσθια), για τις 6 εργάσιμες ημέρες της εβδομάδας (δηλαδή 6 ημερομίσθια ή 6/25 του μηνιαίου μισθού).

γ) Το σύνολο των ωρών εργασίας σε κάθε εβδομάδα δεν θα υπερβαίνει τις σαράντα (40) ώρες.

Παράλληλα βέβαια επιτρέπεται ή πραγματοποίηση της ιδιόρρυθμης υπερωριακής εργασίας μέχρι (3) ώρες την εβδομάδα, ή οποία δεν συμψηφίζεται στα όρια της υπερωριακής απασχόλησης, πού επιτρέπουν οι ισχύουσες διατάξεις³³

Σε συμπέρασμα, με το ανωτέρω σύστημα οι μισθωτοί εργάζονται επί 5 ημέρες την εβδομάδα, αλλά με αυξημένο ημερήσιο ωράριο εργασίας σε σχέση με τους λοιπούς μισθωτούς, ώστε να συμπληρώνουν εβδομαδιαίως το κανονικό ωράριο των 40 ωρών. Δηλαδή το ωράριο εργασίας του Σαββάτου η της άλλης ημέρας πού δεν εργάζονται, κατανέμεται στις υπόλοιπες 5 ημέρες της εβδομάδας, αυξάνοντας ανάλογα την ημερήσια εργασία των 5 ημερών. Οι 40 ώρες της εβδομαδιαίας εργασίας μπορούν

³² Άρθρο 6 της από 26.2.75 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. Έγγραφ. 740/79, 836/86 Υπουργ. Εργασίας ΕΕΔ 1987 σελ. 143. Έφετ. Θεσ/νίκης 1326/99, ΕΕΔ 2001 σελ. 442.

³³ Αρ. Πάγου 252/81. Έφετ. Αθην. 9617/81, 2979/99, ΕΕΔ 1999 σελ. 989.

να κατανέμονται στις πέντε εργάσιμες ημέρες με ίσο ή και άνισο τρόπο, λ.χ. 9 τη μία ημέρα και 7 την άλλη κ.ο.κ. Αν ή κατανομή των εν λόγω ωρών είναι άνιση και τα ημερομίσθια των αντίστοιχων ημερών εργασίας είναι αναλόγως άνισα. Επομένως για την αμοιβή των μισθωτών της ανωτέρω κατηγορίας, έχουμε δύο (2) δυνατά χρονικά διαστήματα εβδομαδιαίας εργασίας. Συγκεκριμένα:³⁴

α) Τις 40 ώρες εργασίας πού αποτελούν το κανονικό ωράριο εργασίας για όλους τους μισθωτούς.

β) Τις 3 ώρες ιδιόρρυθμης υπερωριακής εργασίας (41η, 42η και 43η) πού πληρώνονται με ωρομίσθιο αυξημένο με ποσοστό 50%.

Συνεπώς, ο εργοδότης πού εφαρμόζει το σύστημα της 5θήμερης εβδομαδιαίας εργασίας, μπορεί να απασχολήσει τους μισθωτούς του μέχρι (43) ώρες την εβδομάδα, εφόσον βέβαια από τις ισχύουσες διατάξεις υπάγονται στην δωρη ημερήσια εργασία, η μέχρι του ανώτατου ορίου πού καθορίζει γι' αυτούς ή οικεία διάταξη. Αρκεί για τις μετά τις 40 ώρες και μέχρι τις 43 να καταβάλει πλέον της αμοιβής της εργασίας, την προσαύξηση (50%) της ιδιόρρυθμης υπερωρίας. Επισημαίνεται ότι ή υπερωριακή αυτή εργασία πραγματοποιείται χωρίς άδεια της Έπιθ/σης Εργασίας και δεν υπάρχει υποχρέωση αναγγελίας σ' αυτή³⁵

Σε συμπέρασμα, ή ανωτέρω 3ωρη υπερωριακή εργασία (δηλαδή ή 41,42 και 43η ώρα), μπορεί να πραγματοποιηθεί, είτε με κατανομή της μέσα στις 5 εργάσιμες ημέρες της εβδομάδας, είτε να εξαντληθεί στις τρεις μόνο απ' αυτές, οπότε βέβαια ή συνολική ημερήσια εργασία θα ανέλθει σε 9 ώρες στις τρεις από τις εργάσιμες ημέρες και σε 8 στις υπόλοιπες δύο. Πάντως σε καμιά περίπτωση δεν μπορεί να πραγματοποιηθεί την 6η ημέρα πού έχει καθιερωθεί σαν αργία, γιατί τότε ανατρέπεται το όλο σύστημα της πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας (βλ. σχετικώς κατωτέρω)³⁶

Νοείται βέβαια ότι, ή πέραν των 43 ωρών την εβδομάδα επί πλέον απασχόληση, είναι κανονική υπερωρία και κατά συνέπεια εφαρμόζονται τα αναγραφόμενα στη σελ. 411.

Ή εφαρμογή του συστήματος της εβδομάδας των 5 εργάσιμων ημερών, ανήκει αποκλειστικά στην κρίση του οικείου εργοδότη. Ως εκ τούτου δεν μπορεί να επιβληθεί με διοικητική πράξη σε κατηγορίες επιχειρήσεων συλλήβδην. Αν ή εβδομάδα των 5 εργάσιμων ημερών εφαρμοστεί δοκιμαστικά για ένα μικρό χρονικό διάστημα, ο

³⁴ Έγγραφ. 1849/86, 1373/86 Υπουργ. Εργασίας ΕΕΔ 1987 σελ. 404, 405.

³⁵ Έγγραφ. 1849/86, 1221/97, 80015/01 Υπουργ. Εργασίας, ΕΑΕΔ 2001 372

³⁶ Έφετ. Αθην. 9617/81, 5478/98, ΕΑΕΔ 1999 σελ. 305. Έγγρ. 1615/95 Υπουργ. Εργασίας ΔΕΝ 1996 σελ. 64.

εργοδότης μπορεί να επανέλθει στην εβδομάδα των 6 ημερών. Αντίθετα, όταν ή επιχείρηση εφάρμοσε την 5θήμερη εργασία χωρίς να επιφυλάξει το δικαίωμα της για ανάκληση οποτεδήποτε, δεν δικαιούται μεταγενέστερα να επαναφέρει την εργασία των 6 ημερών³⁷. Πάντως για την εφαρμογή του ανωτέρω συστήματος απαιτείται να υποβληθούν οι ανάλογες «Καταστάσεις Προσωπικού» στην αρμόδια κατά τόπο Επιθεώρηση Εργασίας. Τέλος, στους μισθωτούς που εργάζονται με το σύστημα της 5θήμερης εβδομάδας εργασίας, αναγνωρίζονται 6 ημέρες στην ασφάλιση του (Εγκύκλι. Ι.Κ.Α. 90/69, 44/75 Δελτ. Ι.Κ.Α. 1975).

Ημέρες ανάπαυσης:

Όπως είναι ευνόητο, με το σύστημα της πενθήμερης εργασίας, οι ημέρες της εβδομαδιαίας ανάπαυσης των μισθωτών είναι δύο. Συγκεκριμένα:³⁸

α) Καταρχήν ή ημέρα της βασικής εβδομαδιαίας ανάπαυσης, ή οποία μπορεί να είναι είτε Κυριακή είτε μία άλλη ημέρα, ή λεγόμενη ημέρα αναπληρωματικής ανάπαυσης (ρεπό), και

β) Επί πλέον ή ημέρα της πρόσθετης εβδομαδιαίας ανάπαυσης, σύμφωνα με τις διατάξεις που καθορίζουν την πενθήμερη εβδομαδιαία εργασία.

Πρέπει να σημειωθεί ότι στην προκειμένη περίπτωση, επιτρέπεται οι δύο ημέρες της εβδομαδιαίας ανάπαυσης να μην είναι συνεχόμενες (για τις βιομηχανίες βλ. σελ. 375). Έτσι ή πρόσθετη ημέρα ανάπαυσης μπορεί να καθορίζεται, είτε με τις ατομικές συμβάσεις εργασίας, είτε από τον εργοδότη με βάση το διευθυντικό του δικαίωμα.

Επιχειρήσεις με μειωμένο ωράριο:

Όταν πρόκειται για επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις κλπ. στις όποιες ισχύει ή εφαρμόζεται ωράριο εβδομαδιαίας εργασίας μικρότερο από 40 ώρες, επιτρέπεται, για την εφαρμογή του συστήματος της εβδομάδας των 5 εργάσιμων ημερών, ή απασχόληση των μισθωτών μέχρι (43) ώρες την εβδομάδα, με τον όρο ότι οι εργοδότες:³⁹

α) Δεν θα απασχολούν τους μισθωτούς τους κατά το Σάββατο ή σε μια άλλη εργάσιμη ημέρα της εβδομάδας.

³⁷ Έγγραφο. 20339/77, 31432/78 Υπουργ. Εργασίας ΔΕΝ 1978 σελ. 941.

³⁸ Συμβ. Έπικρ. 4068/86 ΕΕΔ 1987 σελ. 13.

³⁹ Άρθρο 3 παρ. 1 Ν.Δ. 4020/1959. Εφετ. Αθην. 7524/76, 2687/III. Αρ. Πάγου 725/78, 171/79 ΕΕΔ 1979 σελ. 573.

β) θα καταβάλλουν ολόκληρο το ημερομίσθιο για τις ημέρες αυτές.

γ) Δεν θα αυξήσουν το ωράριο εργασίας που ισχύει η εφαρμόζεται.

Διευθέτηση χρόνου εργασίας

Με το άρθρο 3 Ν. 2639/98 που αφορά τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας, εισάγεται μία σειρά νέων ρυθμίσεων που έχουν ως πυρήνα τη συλλογική διαπραγματεύση.

Οι νέες ρυθμίσεις, που αντικαθιστούν το άρθρο 41 του Ν. 1892/1990 κινούνται μέσα στο πλαίσιο που επιτρέπει η οδηγία 93/104/ΕΟΚ, περί των ελαχίστων προδιαγραφών για την οργάνωση του χρόνου εργασίας.

Ειδικότερα με την παράγραφο 1 του άρθρου αυτού προβλέπεται ότι με επιχειρησιακές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας επιτρέπεται να καθορίζεται για διάστημα μέχρι τρεις (3) μήνες ημερήσια εργασία αυξημένη κατά μία (1) ώρα επιπλέον του συμβατικού ωραρίου, δηλαδή μέχρι σαράντα οκτώ (48) ώρες εβδομαδιαίως. Επίσης, σε περιπτώσεις που συντρέχουν λόγοι αντικειμενικοί ή τεχνικής οργάνωσης της Εργασίας, επιτρέπεται με την ίδια διαδικασία να καθορίζεται για διάστημα μέχρι έξι (6) μήνες αυξημένος αριθμός ωρών εργασίας και δύο (2) ώρες πλέον του συμβατικού ωραρίου ή το μέχρι δέκα (10) ώρες ημερησίως και με σαράντα οκτώ (48) εβδομαδιαίως.

Ως αντιστάθμισμα ο εργαζόμενος μπορεί να εργάζεται κατά το επόμενο χρονικό διάστημα επί επτά (7) ή επί έξι (6) ώρες ημερησίως, έτσι ώστε ο μέσος όρος για το συνολικό διάστημα των έξι μηνών ή των δώδεκα μηνών αντίστοιχα που αποτελεί την περίοδο αναφοράς, να μην υπερβαίνει τις σαράντα (40) ώρες την εβδομάδα.

Σημειώνουμε στο σημείο αυτό ότι για την εφαρμογή του άρθρου αυτού, ρητά προβλέπεται με την παράγραφο, οη ικανότητα σύναψης επιχειρησιακών ΣΣΕ έχουν οι επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν τουλάχιστον είκοσι (20) εργαζομένους.

Με την παρ. 2 του ίδιου άρθρου αντιμετωπίζεται η περίπτωση των μικρομεσαίων επιχειρήσεων που απασχολούν προσωπικό από πέντε (5) τουλάχιστον μέχρι είκοσι (20) εργαζομένους, όπου η σύναψη επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας δεν είναι εφικτή. Στην περίπτωση αυτή επιτρέπεται με συμφωνίες μεταξύ εργοδότη και των ενώσεων προσώπων του άρθρου 1 παρ. 3 του Ν. 1264/82, να καθορίζεται ανάλογα με τις ανάγκες της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης, για διάστημα

μέχρι δύο (2) μηνών, αυξημένος αριθμός ωρών εργασίας κατά μία (1) ώρα πλέον του συμβατικού ωραρίου, ήτοι μέχρι εννέα (9) ώρες ημερησίως και μέχρι σαράντα οκτώ (48) ώρες εβδομαδιαίως και μειωμένος αριθμός ωρών εργασίας κατά το επόμενο αντίστοιχο διάστημα, με την προϋπόθεση ότι ο μέσος όρος των ωρών εργασίας για το συνολικό χρονικό διάστημα (περίοδο αναφοράς), το οποίο δεν μπορεί να υπερβαίνει τους τέσσερις (4) μήνες, ανέρχεται σε σαράντα (40) ώρες την εβδομάδα. Η κατά τα ανωτέρω ένωση προσώπων αρκεί να έχει συσταθεί από πέντε (5) τουλάχιστον εργαζομένους.

Με το εδάφιο 1 της παραγρ. 3 του ίδιου άρθρου καθορίζεται ότι η αμοιβή του εργαζομένου για το συνολικό χρονικό διάστημα, σύμφωνα με τις παραγρ. 1 και 2 αυτού, είναι ίση με την αντίστοιχη αμοιβή για εργασία οκτώ (8) ωρών ημερησίως και σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως, χωρίς να επιτρέπεται αυξομείωση αυτής.

Στο εδάφιο 2 της παραγρ. 3 του ίδιου άρθρου αντιμετωπίζεται η επαύξηση του συμβατικού εβδομαδιαίου ωραρίου μέχρι 48 ώρες εβδομαδιαίως, συμπεριλαμβανομένων σ' αυτές και των υπερωριών, σύμφωνα με το οριζόμενο στην οδηγία 93 (104) ΕΟΚ, στις περιπτώσεις όπου δεν επιτυγχάνεται η διευθέτηση του χρόνου εργασίας, σύμφωνα με τα οριζόμενα στις παραγράφους 1 και 2 του άρθρου 3 του Ν. 2639/98. Στην περίπτωση αυτή η προσαύξηση των υπερωριών χορηγείται μετά το τέλος της περιόδου αναφοράς και καταβάλλεται για την πέραν των 40 ωρών εβδομαδιαίως κατά μέσο όρο, παρασχεθείσα εργασία.

Με την παράγραφο 4 του ίδιου άρθρου ορίζεται, ότι επιτρέπεται να χορηγείται στον εργαζόμενο, το δικαίωμα να επιλέγει σε αντιστάθμισμα των συνολικών ωρών που δικαιούται για το διάστημα του μειωμένου χρόνου απασχόλησης του, σύμφωνα με τις παραγράφους 1 και 2, είτε ημερήσια ανάπαυση (ρεπό) είτε προσαύξηση της ετήσιας αδείας, χωρίς την καταβολή αποδοχών για το χρόνο της, προσαύξησης.

Η παράγραφος 5 ορίζει ότι, εφόσον δεν εφαρμόζεται ή δεν ολοκληρώνεται η διευθέτηση του χρόνου εργασίας σύμφωνα με τον παρόντα νόμο, ιδίως εξαιτίας παραίτησης ή απόλυσης του εργαζομένου προτού δηλαδή χορηγηθεί σ' αυτόν το χρονικό αντιστάθμισμα σε ελεύθερο χρόνο, τότε ο εργαζόμενος δικαιούται, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις περί υπερεργασίας και υπερωρίας, τη νόμιμη προσαύξηση του μισθού του.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ

ΧΡΟΝΙΚΑ ΟΡΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Γενικά: Με τον όρο «χρονικά όρια εργασίας» νοείται ή διάρκεια της ημερήσιας εργασίας την οποία υποχρεούνται να παρέχουν οι μισθωτοί. Διευκρινίζεται ότι σαν χρόνος εργασίας θεωρείται αποκλειστικά και μόνο, ό χρόνος κατά τον όποιο οι μισθωτοί απασχολούνται πραγματικά στη διεξαγωγή της εργασίας πού τους έχει ανατεθεί. Δηλαδή περιλαμβάνονται μόνο οι ώρες της πραγματικής εργασίας. Ή σχετική διάταξη του νόμου έχει ως εξής:⁴⁰

«Σαν ώρες εργασίας θεωρούνται μόνο οι πραγματικές, χωρίς να συμπεριλαμβάνονται οι διακοπές ή τα διαλείμματα εργασίας. Πάντως δεν θεωρείται διακοπή ή διάλειμμα ή απομάκρυνση από την εργασία για σωματική ανάγκη, καθώς και ή αναγκαστική απομάκρυνση από την εργασία λόγω καταφανούς κινδύνου. Για ελαφρό πρόγευμα επιτρέπεται μόνο μια διακοπή, ή οποία δεν πρέπει να υπερβαίνει τη μισή (1/2) ώρα».

Επομένως δεν συμπεριλαμβάνονται στις ώρες εργασίας:

α) **Ο χρόνος μετάβασης** του εργαζομένου από την κατοικία του στον τόπο εργασίας και ο χρόνος επιστροφής σ' αυτή, έστω και αν ο εργοδότης διαθέτει τα μεταφορικά μέσα μετάβασης (η επιστροφής), εφόσον βέβαια δεν επιβάλλονται από τον εργοδότη δεσμεύσεις με τις όποιες παρατείνεται προς Όφελος του ο χρόνος αυτός. Γιατί ή μετάβαση του μισθωτού στην εργασία αποτελεί στοιχείο των υποχρεώσεων του από την εργασιακή σύμβαση, δηλαδή αποτελεί χρόνο πού διατίθεται για να καταστεί δυνατή ή εκπλήρωση της υποχρέωσης του προς παροχή εργασίας. Το ίδιο βέβαια ισχύει και όταν ο μισθωτός προσέρχεται στον τύπο εργασίας ενωρίτερα από την ώρα ανάληψης εργασίας.

Μπορεί ωστόσο να συμφωνηθεί πρόσθετη αμοιβή (ποσοστό του μισθού), ανάλογα με την απόσταση του τόπου εργασίας⁴¹

Όταν ή μεταφορά του προσωπικού στον τόπο εργασίας γίνεται από τον εργοδότη, δεν υπάρχει ευθύνη των μισθωτών για την καθυστερημένη ανάληψη της εργα-

⁴⁰ Άρθρο 14 παρ. 1 Π.Δ. 27.6/4.7.1932 καί άρθρο 6 Ν.Δ. 3789/57. Έφετ. Αθην. 6559/98, ΕΑΕΔ 1999 σελ. 469. Άρ. Πάγου 21/84 ΕΕΔ 1985 σελ. 242. 352

⁴¹ Έφετ. Θεσ/νίκης 1403/94 ΔΕΝ 1994 σελ. 1155. Άρ. Πάγου 21/84, 777/89 ΕΕΔ 1990 σελ. 490. Έφετ. Αθην. 4236/97 ΕΑΕΔ 1998 σελ. 384.

σίας, συνεπεία της μη έγκαιρης άφιξης του μεταφορικού μέσου. Αλλά ούτε βέβαια και υπάρχει υποχρέωση των μισθωτών να προσφέρουν συμπληρωματική εργασία σε άλλο χρόνο (Εγγραφ. 39733/77 Υπουργ. Εργασίας ΔΕΝ 1977 σελ. 392).

β) Οι διακοπές για ελαφρό πρόγευμα (κολατσιό) ή για μεσημβρινό φαγητό, καθώς και τα διαλείμματα εργασίας. Επομένως ή ισόχρονη προς τις διακοπές αυτές παράταση της εργασίας, μέχρι να συμπληρωθεί το κανονικό ωράριο, δεν γεννά αξίωση υπέρ των μισθωτών για τη λήψη αμοιβής. Πάντως δεν θεωρούνται σαν διακοπές ή διαλείμματα και συνεπώς περιλαμβάνονται στις ώρες εργασίας: α) ή απομάκρυνση από την εργασία για σωματική ανάγκη, και β) ή αναγκαστική απομάκρυνση λόγω καταφανούς κινδύνου⁴²

Για ελαφρό πρόγευμα (κολατσιό) επιτρέπεται μόνο μια διακοπή, με διάρκεια μέχρι μισή (1/2) ώρα, ή οποία όπως αναφέραμε δεν περιλαμβάνεται στις ώρες εργασίας.

γ) Ο χρόνος πού διατίθεται από τους μισθωτούς για την προπαρασκευή τους, είτε κατά τη μετάβαση στην εργασία τους, είτε κατά την αποχώρηση απ' αυτή. Επίσης δεν συνυπολογίζεται και ο χρόνος πού αναλύσκειται για άλλες προπαρασκευαστικές εργασίες, όπως λ.χ. το κτύπημα της καρτέλας παρουσίας, ή περιβολή ειδικής στολής, το πλύσιμο, ή αλλαγή ενδυμασίας, ο καλλωπισμός μετά το τέλος της εργασίας.

Από τα ανωτέρω προκύπτει ότι το ωράριο εργασίας των μισθωτών γενικά (είτε πρόκειται για συμβατικό, είτε για νόμιμο), πρέπει να αναλύσκειται εξ ολοκλήρου για την εκτέλεση της εργασίας, δηλαδή σε πραγματικές ώρες εργασίας. Πάντως από τη δικαστηριακή νομολογία έχει θεωρηθεί σαν χρόνος παροχής εργασίας και ο χρόνος πού διατίθεται από τους μισθωτούς για να λάβουν οδηγίες σχετικά με την εργασία πού θα εκτελέσουν, η για την φροντίδα προς αναπλήρωση εκείνων πού δεν προσήλθαν στην εργασία τους⁴³

Επίσης χρόνο εργασίας αποτελεί και το διάστημα κατά το οποίο, μετά τη λήξη της εργασίας, ό μισθωτός οφείλει να συλλέγει τα εργαλεία και να τα μεταφέρει σε ορισμένο τόπο (Αρ. Πάγου 779/89 ΕΕΑ 1990 σελ. 491).

⁴² Έγγραφ. 1379/85, 7/86 Υπουργ. Εργασίας ΕΕΔ 1986 σελ. 307, 311. Έφετ. Άθην. 6559/98, ΕΑΕΔ 1999 σελ. 469.

⁴³ Αρ. Πάγου 255/77 ΕΕΔ 1977 σελ. 621.

Τέλος υπόψη και το άρθρο 2 παρ. 1 του Π. Δ. 88/99, στο οποίο ορίζεται ότι «ως χρόνος εργασίας θεωρείται κάθε περίοδος κατά τη διάρκεια της Οποίας ο εργαζόμενος βρίσκεται στην εργασία, στη διάθεση του εργοδότη και ασκεί τη δραστηριότητα η τα καθήκοντα του, σύμφωνα με τις ισχύουσες ρυθμίσεις για κάθε κατηγορία εργαζομένων».

Νόμιμο - Συμβατικό - Εθιμικό ωράριο εργασίας:

Πολλές φορές, κατά την εφαρμογή των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας, προκύπτει ανάγκη να διαχωρίσουμε τις ανωτέρω έννοιες. Έτσι λέγοντας:

Νόμιμο ωράριο, νοούμε το ωράριο πού έχει καθορισθεί με νόμο ή κατ' Εξουσιοδότηση αυτού.

Συμβατικό ωράριο, νοούμε αυτό πού έχει καθοριστεί από Συλλογική Σύμβαση η από την ατομική σύμβαση, ή από τον Κανονισμό Εργασίας της επιχείρησης. Το συμβατικό ωράριο μπορεί να συμφωνηθεί μικρότερο (ως συνήθως συμβαίνει), όχι όμως και μεγαλύτερο από το νόμιμο.

Εθιμικό ωράριο, νοούμε αυτό πού έχει καθοριστεί από έθιμο, το οποίο βέβαια μπορεί να είναι μικρότερο από το νόμιμο, όχι όμως και μεγαλύτερο αυτού.

Νόμιμο Εβδομαδιαίο Ωράριο Εργασίας:

Το άρθρο 4 παρ. 3 του Ν. 2874/2000 Ορίζει ότι «από 1.4.2001 ή πέραν των (43) ωρών την εβδομάδα επί πλέον απασχόληση του μισθωτού στις επιχειρήσεις πού έχουν συμβατικό ωράριο εργασίας (40) ωρών, θεωρείται υπερωριακή απασχόληση ως προς όλες τις νόμιμες συνέπειες, διατυπώσεις και διαδικασίες έγκρισης».

Από τη γραμματική διατύπωση της ανωτέρω διάταξης προκύπτει, εμμέσως πλην σαφώς, ότι μικρύνθηκε το νόμιμο εβδομαδιαίο ωράριο εργασίας από (48) ώρες πού ίσχυε πρότερα σε (43) ώρες. Κατά συνέπεια ή μεταβολή αυτή αναγκάζει τον εργοδότη να ζητήσει πλέον την έγκριση για κανονική υπερωριακή απασχόληση του προσωπικού του, όχι μετά την 48η ώρα εβδομαδιαίως, αλλά μετά την 43η.

Ωράριο ημερήσιας - Εβδομαδιαίας εργασίας

Όπως ελέχθηκε ανωτέρω, οι ώρες της εβδομαδιαίας εργασίας των μισθωτών (υπάλληλοι, εργατοτεχνίτες, μαθητευόμενοι κλπ.), πού απασχολούνται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου σε οποιοδήποτε εργοδότη, εξακολουθούν να ανέρχονται σε

σαράντα (40). Είναι προφανές ότι με το καθεστώς αυτό της εβδομαδιαίας εργασίας των μισθωτών (6ήμερη απασχόληση), ή ημερήσια υποχρεωτική εργασία τους ανέρχεται σε 6 ώρες και 40 λεπτά (δηλαδή $40 : 6 = 6$ ώρες και 40). Προκειμένου όμως για εργαζόμενους επί 5θήμερο, ή ημερήσια εργασία τους ανέρχεται σε 8 ώρες (δηλαδή $8 \times 5 = 40$)⁴⁴

Υπερεργασία Μισθωτών

Επισημαίνεται ότι για την περίοδο μέχρι 31.3.2001 προβλέπονταν από τη νομοθεσία ή υποχρέωση των μισθωτών να απασχολούνται και μέχρι 48 ώρες την εβδομάδα, κατά την κρίση του εργοδότη τους. Συνεπώς, νόμιμα ο εργοδότης μπορούσε να απασχολήσει τους μισθωτούς του μέχρι 48 ώρες την εβδομάδα, εφόσον υπάγονταν στην 8ωρη ημερήσια εργασία ή μέχρι του ανώτατου ορίου που καθορίζουν γι' αυτούς ειδικές διατάξεις (και με 5θήμερη εργασία μέχρι 45 ώρες την εβδομάδα). Η επί πλέον αυτή απασχόληση χαρακτηριζόταν σαν **υπερεργασία** σύμφωνα με το άρθρο 649 του Ασπ. Κώδικα και δημιουργούσε υποχρέωση του εργοδότη να καταβάλει συμπληρωματική αμοιβή, δηλαδή το ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 25%.

Ο ανωτέρω θεσμός της υπερεργασίας καταργήθηκε από 1.4.2001 και αντικαταστάθηκε με την καθιέρωση της «Ιδιόρρυθμης υπερωριακής απασχόλησης» Η σχετική διάταξη του νόμου, έχει ως εξής⁴⁵:

1. Από 1.4.2001 σε επιχειρήσεις για τις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας σαράντα (40) ωρών την εβδομάδα καταργείται ή, κατά την κρίση του εργοδότη, υποχρέωση του μισθωτού για υπερεργασιακή απασχόληση πέντε (5) ωρών την εβδομάδα.

2. Στις ως άνω επιχειρήσεις ο εργοδότης διατηρεί την ευχέρεια υπερωριακής απασχόλησης του μισθωτού και ο μισθωτός αντίστοιχα υποχρεούται να παρέχει την εργασία του για τρεις (3) ώρες πέραν του συμβατικού ωραρίου (41η, 42η και 43η ώρα) την εβδομάδα (Ιδιόρρυθμη υπερωριακή απασχόληση).

3. Από 1.4.2001 ή πέραν των σαράντα τριών (43) ωρών την εβδομάδα επιπλέον απασχόληση του μισθωτού στις επιχειρήσεις της παραγράφου 1 θεωρείται υπερωριακή απασχόληση ως προς όλες τις νόμιμες συνέπειες, διατυπώσεις και διαδικασίες έγκρισης.

⁴⁴ Άρθρο 6 της από 14.2.84 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. Αρ. Πάγου 967/98, ΔΕΝ 1999 σελ. 362. Έγγραφ. 1754/93 Υπουργ. Εργασίας, ΕΑΕΔ 1994 σελ. 64

⁴⁵ Άρθρο 4 Ν. 2874/2000. Έγκύκλ. 80015/2001 Υπουργ. Εργασίας, ΕΑΕΔ 2001 σελ. 463, ΔΕΝ 2001 σελ. 454. Βλ. και σελ. 533.

4. Μισθωτοί απασχολούμενοι υπερωριακά δικαιούνται για κάθε ώρα ιδιόρρυθμης υπερωριακής απασχόλησης και νόμιμης υπερωριακής απασχόλησης μέχρι τη συμπλήρωση 120 ωρών ετησίως, αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 50%. Για την πέραν των 120 ωρών υπερωριακή απασχόληση εφαρμόζονται οι διατάξεις του άρθρου 1 του ν. 435/ 1976 (βλ. σχετικώς στη σελ. 411).

5. Ο μισθωτός σε κάθε περίπτωση μη νόμιμης υπερωριακής απασχόλησης του δικαιούται αποζημίωση ίση με το 250% του καταβαλλόμενου ωρομισθίου για κάθε ώρα μη νόμιμης υπερωρίας».

Ερμηνεύοντας τις ανωτέρω διατάξεις το Υπουργείο Εργασίας, δέχθηκε τα ακόλουθα:⁴⁶

Καταρχήν διατηρείται το συμβατικό ωράριο εργασίας των σαράντα (40) ωρών την εβδομάδα και για τις επιχειρήσεις στις όποιες εφαρμόζεται το ωράριο αυτό, καταργήθηκε ή κατά την κρίση του εργοδότη υποχρέωση του μισθωτού για υπερεργασιακή απασχόληση μέχρι πέντε (5) ώρες (ή 8 ώρες με δήμερη εργασία) την εβδομάδα.

Παράλληλα, παρέχεται ή ευχέρεια στον εργοδότη να απασχολήσει τους μισθωτούς του, ασκώντας το διευθυντικό του δικαίωμα, για τ ρ ε Ι ς (3) ώρες πέραν του συμβατικού ωραρίου (δηλ. 41η, 42η, 43η ώρα) την εβδομάδα (ιδιόρρυθμη υπερωριακή απασχόληση). Σημειώνεται Ιδιαίτερα ότι για την πραγματοποίηση της υπερωρίας αυτής δεν απαιτείται άδεια της αρμόδιας Αρχής, αλλ' ούτε αναγγελία προς αυτή και δεν συμψηφίζεται με τα επιτρεπόμενα όρια της υπερωριακής εργασίας που προβλέπεται από τη νομοθεσία. Νοείται βέβαια ότι ή πέραν των (43) ωρών εργασία θεωρείται υπερωριακή απασχόληση ως προς όλες τις νόμιμες συνέπειες, διατυπώσεις και διαδικασίες Έγκρισης (βλ. σχετικώς στις σελ. 401,407,533).

Προκειμένου για επιχειρήσεις που έχουν συμβατικό χρόνο απασχόλησης κάτω των (40) ωρών, οι ανωτέρω διατάξεις εφαρμόζονται για την πέρα των (40) ωρών εργασία.

Συμπέρασμα: Από τα ανωτέρω προκύπτει ότι στον εργοδότη ανήκει το δικαίωμα να επιλέξει το ωράριο εργασίας που θα εφαρμόσει στην επιχείρησή του, οι δε μισθωτοί έχουν υποχρέωση να προσφέρουν την εργασία τους σύμφωνα με το ωράριο που καθόρισε. Επομένως κάθε εργοδότης, ανάλογα με τις συνθήκες και τους όρους

⁴⁶ Έγκυκλ. 80015/2001 Υπουργ. Εργασίας, ΕΑΕΔ 2001 σελ. 463.

εργασίας της επιχείρησης του, μπορεί να κατάνειμε, τις 40 ώρες εργασίας στις 6 ημέρες της εβδομάδας, ως έξης:

α) *Είτε κατά ίσα μέρη, οπότε το ημερήσιο ωράριο εργασίας θα είναι ίσο προς 6 ώρες και 40' λεπτά.*

β) *Είτε σε διαφορετικά ωράρια, πού δεν μπορούν Όμως το καθένα απαντά να ξεπερνά το ανώτατο καθημερινό όριο εργασίας πού προβλέπεται από τις οικείες διατάξεις (λ.χ. 8ωρο για τους μισθωτούς βιομηχανίας, 7ωρο για τους υπαλλήλους Γραφείων Άνων. Εταιρειών κλπ.).*

γ) *Παράλληλα βέβαια δικαιούται να απασχολήσει υπερωριακώς το προσωπικό της επιχ/σής του μέχρι τρεις (3) ώρες την εβδομάδα.*

Όπως ελέχθηκε και προηγουμένως, ή ανωτέρω απασχόληση πέρα των 40 ωρών και μέχρι 43 την εβδομάδα, χαρακτηρίζεται ως Ιδιόρρυθμη υπερωρία, νόμιμη και επιτρεπτή, ή οποία αμείβεται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο με ποσοστό 50%. Κατά συνέπεια υπερωρία συνιστά ή απασχόληση πέραν από τις 43 ώρες την εβδομάδα, καθώς και ή απασχόληση πέραν των (8) ωρών ημερησίως για τους μισθωτούς με δήμερο και πέραν των (9) ωρών ημερησίως για τους μισθωτούς με 5θήμερο. Πάντως, όπως δέχεται το Ύπουργ. Εργασίας, οι τρεις ώρες της Ιδιόρρυθμης υπερωρίας αμείβονται πάντοτε με προσαύξηση 50%, ανεξάρτητα αν έχουν υπερβεί τις =120= ώρες το έτος, μόνες τους η μαζί με όσες νόμιμες υπερωρίας έχουν πραγματοποιηθεί με υπέρβαση των 43 ωρών⁴⁷

Νοείται βέβαια ότι όπου Ίσχυαν η συμβατικώς εφαρμόζονταν ωράρια εβδομαδιαίας εργασίας μικρότερα από 40 ώρες, πού προβλέπονταν από νόμους, υπουργικές αποφάσεις, συλλ. συμβάσεις, εσωτερικούς κανονισμούς, έθιμα και ατομικές συμβάσεις, εξακολουθούν να ισχύουν αυτά και δεν είναι εξάλλου δυνατόν να αλλαγούν μονομερώς από τον εργοδότη.

Δ η μ ό σ ι ο - Ν. Π. Δ. Δ: Οι ώρες εργασίας του προσωπικού πού απασχολείται στο Δημόσιο, Ν.Π.Δ.Δ. και Ο.Τ.Α. με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, ανεξάρτητα από κατηγορίες (τακτικό, έκτακτο κλπ.) είναι 37 1/2 ώρες την εβδομάδα και 7 1/2 την ημέρα. Δηλαδή οι ίδιες ώρες πού Ίσχύουν για τους δημοσίους υπαλλήλους⁴⁸

⁴⁷ Έγκύκλ. 80015/2001 Ύπουργ. Εργασίας, ΕΑΕΔ 2001 σελ. 463.

⁴⁸ Άρθρο 60 Π.Δ. 410/88, 1 παρ. 5 Ν. 1157/81 και 12 Ν. 1476/84. Έγγραφ. 1756/87, 287/94 Ύπουργ. Εργασίας, ΕΑΕΔ 1995 σελ. 337.

Κατ' εξαίρεση για τους απασχολούμενους σε υπηρεσίες που λειτουργούν σε 24ωρη βάση (όπως είναι οι φύλακες και οι νυκτοφύλακες των Υπουργείων), η έχουν τη μορφή εργοστασίου η εργοταξίου η σε εργασίες υπαίθρου, οι ώρες της εβδομαδιαίας εργασίας ανέρχονται σε «39».

Νοείται όμως ότι είναι δυνατόν να καθοριστεί συμβατικά, μικρότερο ωράριο της ανωτέρω ημερήσιας η εβδομαδιαίας εργασίας.

Εξαιρέσεις: Δεν υπάγονται στις διατάξεις που αναφέραμε, σχετικώς με τα χρονικά όρια της ημερήσιας εργασίας, οι εξής κατηγορίες μισθωτών (άρθρο 8 της 6/79 απόφασης του Δ.Δ.Δ.Δ. Αθηνών):

α) Τα πληρώματα των πλοίων της εμπορικής ναυτιλίας.

β) Οι φορτοεκφορτωτές ξηράς και λιμένα, που διέπονται από τη νομοθεσία ρύθμισης των φορτοεκφορτωτικών εργασιών στους λιμένες και της φορτοεκφορτωτικής εργασίας.

γ) Οι αμειβόμενοι με τιμολόγιο ή κατά μονάδα εργασίας και όσοι απασχολούνται σε μη σταθερό εργοδότη (λ.χ. εκδοροσφαγείς, όφοκομιστές).

δ) Οι οικιακοί βοηθοί και γενικά το οικόσιτο προσωπικό, υπηρέτριες, μάγειροι, παιδαγωγοί κλπ. (Εφετ. Αθην. 4793/91 ΕΑΕΔ 1992 σελ. 959).

ε) Το ιπτάμενο προσωπικό εναέριων μεταφορών.

στ) Οι κατέχοντες θέση εποπτείας ή διεύθυνσης η εμπιστευτική. Ποια πρόσωπα περιλαμβάνονται στην έννοια αυτή, βλ. στη σελ. 35⁴⁹

ζ) Οι πλασιέ (παραγωγοί), γιατί δεν είναι δυνατή ή παρακολούθηση της εργασίας τους, εφόσον επισκέπτονται τους αγοραστές με δική τους πρωτοβουλία και όχι με πρόγραμμα που έχει καθοριστεί εκ των προτέρων από τον εργοδότη (Εφετ. Αθην. 3439/75 ΔΕΝ 1975 σελ. 891).

η) Οι εργαζόμενοι «κατ' οίκον» σε κωμοπόλεις (Δήμους η Κοινότητες) που έχουν πληθυσμό κάτω από 6.000 κατοίκους (άρθρο 49 §2 Ν. 2698/53).

Σύμφωνα με νεώτερη άποψη της δικαστηριακής νομολογίας, οι γεωργικοί μισθωτοί (γεωργοεργάτες) υπάγονται στο 40ωρο της εβδομαδιαίας εργασίας (Αρ. Πάγου 794/95 ΔΕΝ 1996 σελ. 14).

⁴⁹ Αρ. Πάγου 1981/90, 1123/99, 384/2001, ΕΕΔ 2002 σελ. 1015.

Υπολογισμός αμοιβής υπερεργασίας

Όπως αναφέραμε προηγουμένως, από 1.4.2001 καταργήθηκε η υπερεργασία και αντικαταστάθηκε από το θεσμό της 3ωρης ιδίόρρυθμης υπερωριακής απασχόλησης. Έτσι όταν οι εργοδότες απασχολούν τους μισθωτούς πάνω από το προβλεπόμενο ωράριο της εβδομαδιαίας εργασίας, υποχρεούνται να καταβάλουν για την επί πλέον αυτή εργασία συμπληρωματική α μ ο ι β ή, ή Οποία έχει ως εξής:⁵⁰

Για κάθε μία ώρα εργασίας πάνω από τις 40 ώρες την εβδομάδα και μέχρι τις 43, αδιάφορα αν πρόκειται για απασχολούμενους με δήμερη ή 5θήμερη εργασία, καταβάλλεται καταρχήν το ωρομίσθιο πού αντιστοιχεί σ' αυτές, και επί πλέον ειδική προσαύξηση κατά 50%,

Νοείται βέβαια ότι για τις πέραν των 3 ωρών υπερωρίες, εφαρμόζονται οι γενικές διατάξεις πού αναφέρονται στη διαδικασία της έγκρισης για την πραγματοποίηση τους, καθώς επίσης στην αμοιβή της νόμιμης και παράνομης υπερωριακής εργασίας κ.λπ. (βλ. λεπτομέρειες στη σελ. 411).

Πρέπει να σημειωθεί ότι η υπέρβαση του ημερήσιου συμβατικού ωραρίου εργασίας, δηλαδή πάνω από τις 6 ώρες και 40 λεπτά μέχρι τις 8 ώρες, εφόσον δεν επιφέρει και επαύξηση του εβδομαδιαίου ωραρίου εργασίας (40 ώρες), δεν έχει οικονομικές επιπτώσεις. Γενικά δεν ενδιαφέρει η υπέρβαση του ημερήσιου ωραρίου, εφόσον βέβαια δεν αποτελεί υπερωρία⁵¹

Έξαλλου τα ανώτατα όρια της ημερήσιας εργασίας πού προβλέπονται από τη νομοθεσία, εξακολουθούν να ισχύουν και συνεπώς δεν επιτρέπεται η υπέρβαση αυτών. Επομένως όταν πραγματοποιείται υπέρβαση αυτών έχουμε υπερωρία νόμιμη η παράνομη ανάλογα με την περίπτωση, ή οποία όπως είναι ευνόητο αμείβεται σύμφωνα με τις διατάξεις πού καθορίζουν την αμοιβή της υπερωριακής εργασίας⁵²

Τέλος σε περίπτωση πού δεν ορίζεται από διάταξη κανόνα δικαίου νόμιμο ωράριο εργασίας, δεν μπορεί να γίνει λόγος για υπερωριακή απασχόληση του μισθωτού, αλλά για υποχρέωση καταβολής συμπληρωματικής αμοιβής (συμφωνημένη ή είθισμένη).

Υπολογισμός εβδομάδας: Πρέπει να σημειωθεί ότι για τον υπολογισμό της υπερωρίας δεν συνυπολογίζεται στην εβδομαδιαία εργασία, ή απασχόληση κατά την ήμε-

⁵⁰ Αρθρ. 4 Ν. 2874/2000. Έγκύκλ. 80015/2001 Υπουργ. Εργασίας, ΕΑΕΔ 2001 σελ. 463, ΔΕΝ 2001 σελ. 454.

⁵¹ Αρ. Πάγου 882/98, 24/2000, ΔΕΝ 2000 σελ. 850. Έφετ. Αθην. 5177/98, ΕΕΔ 2000 σελ. 84. Έφετ. Θεσ/νίκης 2858/98, ΔΕΝ 1999 σελ. 1188.

⁵² Έγγραφ. 1373/86, 1858/88 Υπουργ. Εργασίας, ΕΕΔ 1987 σελ. 405.

ρα της ανάπαυσης. Δηλαδή ή υπερωρία περιορίζεται στις εργάσιμες ημέρες της εβδομάδας και δεν επεκτείνεται και στις ημέρες ανάπαυσης (Κυριακή ή άλλη ημέρα ανάπαυσης, η εξαιρεσίμη εορτή), κατά τις οποίες τυχόν εργάσθηκε ο μισθωτός, αφού ή εργασία κατά τις ημέρες αυτές ρυθμίζεται αυτοτελώς⁵³

Διαφορές υπερεργασίας-υπερωρίας:

Η υπερεργασία διαφέρει από την υπερωρία στα εξής:

- α) Για την πραγματοποίηση υπερεργασίας δεν απαιτείται άδεια της αρμόδιας Αρχής ή αναγγελία προς αυτή, ενώ για την υπερωρία απαιτείται,
- β) Υπερωρία υπάρχει όταν γίνεται υπέρβαση του νόμιμου ωραρίου εργασίας, ενώ υπερεργασία υπάρχει όταν γίνεται υπέρβαση του συμβατικού ωραρίου εργασίας και μέχρι να συμπληρωθεί το νόμιμο ωράριο,
- γ) Οι ώρες της υπερεργασίας δεν συμψηφίζονται στα επιτρεπόμενα όρια υπερωρίας, που προβλέπονται από την κειμένη νομοθεσία,
- δ) Τα ποσοστά προσαύξησης δεν προβλέπονται από το άρθρο 1 του Ν. 435/76 και από άλλες διατάξεις, καταβάλλονται μόνο στις υπερωρίες και όχι στην υπερεργασία.

Μικρότερο ωράριο εργασίας:

Προκειμένου για μισθωτούς που έχουν ωράριο εργασίας μικρότερο από 40 ώρες την εβδομάδα, είτε αυτό προβλέπεται από συλλ. σύμβαση ή απόφαση διαιτησίας κλπ., είτε από την ατομική σύμβαση, οι επί πλέον ώρες εργασίας από το ωράριο αυτό και μέχρι τις 40 βέβαια την εβδομάδα, δεν θεωρούνται υπερωρίες, αλλά πρόσθετη εργασία και συνεπώς πληρώνονται με απλό ωρομίσθιο, δηλαδή χωρίς την προσαύξηση 50%.

Παράδειγμα Α ' : Έστω υπάλληλος που έχει συμβατικό ωράριο εργασίας 38 ώρες και εργάστηκε λ.χ. σε μια εβδομάδα 43 ώρες. Για την εργασία του αυτή δικαιούται να λάβει επί πλέον του κανονικού μισθού του: α) για την 39η και 40η ώρα δύο απλά

⁵³ Αρ. Πάγου 124/98, 882/98, 68/2001, ΕΕΔ 2002 σελ. 38.

ωρομίσθια, β) για την 41η, 42η και 43η ώρα της Ιδιόρρυθμης υπερωρίας τρία ωρομίσθια προσανυξημένα κατά 50%⁵⁴

Παράδειγμα Β ' : Έστω υπάλληλος η εργάτης επιχ/σης πού έχει συμβατικό ωράριο εργασίας 38 ώρες την εβδομάδα, εργάστηκε λ.χ. σε μια εβδομάδα 48 ώρες. Για την εργασία του αυτή δικαιούται να λάβει, επί πλέον της κανονικής αμοιβής για τις 38 ώρες εργασίας, τα έξης: α) για την 39η και 40η ώρα δύο απλά ωρομίσθια, β) για την 41η και μέχρι την 43η ώρα πού θεωρείται Ιδιόρρυθμη υπερωρία, τρία ωρομίσθια προσανυξημένα κατά 50%, και γ) για τις υπόλοιπες 5 ώρες, δηλ. από 44 μέχρι 48, πού θεωρούνται υπερωρίες τα αντίστοιχα ωρομίσθια και τη σχετική προσαύξηση της υπερωρίας, ανάλογα αν αυτή είναι νόμιμη ή παράνομη⁵⁵

Υπολογισμός αμοιβής υπερεργασίας:

Σύμφωνα με πάγια δικαστηριακή νομολογία, ή αμοιβή της υπερωρίας υπολογίζεται με βάση τις πραγματικά καταβαλλόμενες αποδοχές κατά την ημέρα της απασχόλησης και όχι τις νόμιμες (Εφετ. Αθην. 4358/94, ΕΑΕΔ 1995 σελ. 481).

Όπως είναι γνωστό, οι οικειοθελείς παροχές πού δίνονται από τον εργοδότη στους εργαζόμενους, καθ' όλο το διάστημα της σύμβασης εργασίας συνεχώς, τακτικά και ανεπιφύλακτα, θεωρούνται μισθός. Επίσης θεωρούνται σαν επαύξηση του μισθού, ή αξία της υποχρεωτικά χορηγούμενης τροφής στο προσωπικό των επιχειρήσεων, καθώς και ή παροχή κατοικίας στους μισθωτούς, τακτικά και αδιαλείπτως, σαν συμβατικό αντάλλαγμα των υπηρεσιών τους. Επομένως και οι παροχές αυτές συνυπολογίζονται για την εξεύρεση του ωρομισθίου της υπερωρίας⁵⁶

Εξεύρεση ωρομισθίου:

Ως γνωστό, το ωρομίσθιο αποτελεί την αμοιβή πού αντιστοιχεί σε μια ώρα εργασίας: Το ποσό αυτού εξαρτάται, τόσο από το ύψος του ημερήσιου μισθού η ημερομισθίου, όσο και από τις ώρες πού περιλαμβάνει κάθε ημερήσια εργασία. Όπως ελέγχθηκε προηγουμένως, για την απασχόληση πέρα από τις 40 και μέχρι 43 ώρες την εβδομάδα, ή οποία χαρακτηρίζεται σαν ιδιόρρυθμη υπερωρία, οι εργαζόμενοι δικαιούνται να λάβουν πρόσθετη αμοιβή. Για να βρούμε το ωρομίσθιο, ώστε στη συνέχεια

⁵⁴ Εφετ. Αθην. 1927/95 ΕΑΕΔ 1996 σελ. 123. Έγγραφ. 10766/90, 2575/95 Υπουργ. Εργασίας, ΕΕΔ 1998 σελ. 384. Αρ. Πάγου 1188/90 ΔΕΝ 1997 σελ. 1322.

⁵⁵ Έγγραφ. 80015/01 Υπουργ. Εργασίας, ΕΑΕΔ 2001 σελ. 463.

⁵⁶ Εφετ. Αθην. 11222/86, 12894/96 ΕΑΕΔ 1997 σελ. 346. Αρ. Πάγου 228/87362

να υπολογίσουμε την ανωτέρω αμοιβή και την αντίστοιχη έπ' αυτής προσαύξηση, ενεργούμε ως εξής:⁵⁷

α) Αμειβόμενοι με ημερομίσθιο: Προκειμένου για μισθωτούς που αμείβονται με ημερομίσθιο, πολλαπλασιάζουμε καταρχήν το συμφωνημένο ή νόμιμο ημερομίσθιο τους με τον αριθμό (6), για να βρούμε τις εβδομαδιαίες αποδοχές τους και το ποσό που προκύπτει διαιρούμε στη συνέχεια με τον αριθμό (40), δηλαδή όσες είναι οι ώρες της εβδομαδιαίας εργασίας τους.

Παράδειγμα: Για να βρούμε το ωρομίσθιο εργάτη που παίρνει ημερομίσθιο 40 ευρώ, πολλαπλασιάζουμε καταρχήν τα 40 ευρώ επί 6 = 240 ευρώ και στη συνέχεια το ποσό αυτό διαιρούμε με τον αριθμό 40, οπότε έχουμε $240 : 40 = 6$ ευρώ ωρομίσθιο.

Ο ανωτέρω υπολογισμός ισχύει τόσο γι' αυτούς που απασχολούνται επί 6 ήμερες την εβδομάδα, όσο και γι' αυτούς που απασχολούνται με 5ήμερο, αφού και οι τελευταίοι θεωρούνται ότι πληρώνονται 6 ημερομίσθια την εβδομάδα (η 6/25 του μισθού για όσους αμείβονται με μηνιαίο μισθό).

β) Αμειβόμενοι με μηνιαίο μισθό: Προκειμένου για μισθωτούς που αμείβονται με μηνιαίο μισθό, διαιρούμε καταρχήν το σύνολο του συμφωνημένου η νόμιμου μισθού τους με τον αριθμό =25= (που είναι οι εργάσιμες ημέρες του μήνα), για να βρούμε το ημερομίσθιο, το οποίο πολλαπλασιαζόμενο επί (6) μας δίνει τον εβδομαδιαίο μισθό. Το ποσό αυτό διαιρούμε στη συνέχεια με τον αριθμό (40) για να βρούμε το ωρομίσθιο.

Παράδειγμα: Για να βρεθεί το ωρομίσθιο υπαλλήλου που αμείβεται με μηνιαίο μισθό 1250 ευρώ, διαιρούμε καταρχήν το μισθό με τον αριθμό 25, οπότε βρίσκουμε το ημερομίσθιο του που ανέρχεται σε $1250 : 25 = 50$ ευρώ, το οποίο πολλαπλασιαζόμενο τη συνέχεια επί 6 μας δίνει τον εβδομαδιαίο μισθό, που ανέρχεται σε $50 \times 6 = 300$ ευρώ. Το ποσό αυτό τελικά διαιρούμε με τον αριθμό 40 για να βρούμε το ωρομίσθιο, το οποίο ανέρχεται σε $300 : 40 = 7,50$ ευρώ.

⁵⁷ Έγγραφο. 13037/82, 16310/83, 11733/84, 972/86 Υπουργ. Εργασίας ΔΕΝ 1987 σελ. 809, ΕΕΔ 1984 σελ. 189. Έφετ. Αθην. 5358/96 ΕΕΔ 1998 σελ. 393.

γ) Αμειβόμενοι με μικτό σύστημα: Με τον ίδιο τρόπο βρίσκεται το ωρομίσθιο των μισθωτών που αμείβονται με μικτό σύστημα, δηλαδή όταν οι αποδοχές τους αποτελούνται από μισθό ή ημερομίσθιο και επί πλέον από αμοιβή κατά μονάδα εργασίας ή ποσοστά ή φιλοδωρήματα κλπ.

δ) Μικρότερο ωράριο: Τέλος όταν πρόκειται για μισθωτούς στους οποίους ισχύει ή εφαρμόζεται ωράριο εργασίας μικρότερο από 40 ώρες, ο διαιρέτης ορίζεται ίσος με τον αριθμό των ωρών της εβδομαδιαίας εργασίας τους⁵⁸

Τέλος οι διατάξεις περί αμοιβής της υπερωρίας εφαρμόζονται ανάλογα και προκειμένου για μισθωτούς που αμείβονται με μικτό σύστημα. Έτσι σε περίπτωση αμοιβής με πάγιο μισθό και με σταθερό ή κυμαινόμενο επίδομα παραγωγής, καταβαλλόμενο τακτικά και περιοδικώς, ή εξεύρεση του ωρομισθίου για τον υπολογισμό της υπερωρίας γίνεται με βάση το πάγιο ποσό και το επίδομα παραγωγής⁵⁹

ΥΠΕΡΩΡΙΕΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ

Υπερωριακή εργασία - Αμοιβή

Γενικά: Σαν υπερωρία θεωρείται ή εργασία εκείνη, ή οποία παρέχεται πέρα από τα χρονικά όρια της ημερήσιας εργασίας που καθορίζεται εκάστοτε από τη νομοθεσία, για κάθε κατηγορία μισθωτών και για κάθε είδους επιχείρηση. Πάντως ή υπέρβαση του ημερήσιου ωραρίου εργασίας που έχει καθορισθεί με ατομική σύμβαση εργασίας ή συλλογική σύμβαση, διαιτητική απόφαση ή κανονισμό εργασίας, δεν θεωρείται υπερωριακή απασχόληση.

Επισημαίνεται ότι και μετά την Ισχύ του Ν. 2874/2000, ως ανώτατο νόμιμο ημερήσιο ωράριο εργασίας, εξακολουθεί να είναι το 8ωρο επί 6ήμερης εβδομαδιαίας εργασίας και το 9ωρο επί 5θήμερης. Υπόψη βέβαια ότι από 1.4.2001 το νόμιμο ωράριο είναι (43) ώρες εβδομαδιαίως και επομένως σε περίπτωση υπέρβασης των 43 ωρών, ή απασχόληση θεωρείται υπερωριακή και για την πραγματοποίηση της Οποίας

⁵⁸ Αρ. Πάγου 1318/84, 243/85. Έφετ. Αθην. 5358/96 ΕΕΔ 1998 σελ. 393. Έγγραφ. 13037/82, 941/86, 10766/90 Υπουργ. Εργασίας ΕΑΕΔ 1990 σελ. 864.

⁵⁹ Αρ. Πάγου 1049/99, 641/2000, ΔΕΝ 2000 σελ. 380, 1358.

απαιτείται ειδική διαδικασία, καθώς και ή καταβολή ιδιαίτερης προσαύξησης (βλ. λεπτομέρειες στη σελ. 411).

Όλοι γενικά οι εργαζόμενοι, άσχετα αν πρόκειται για υπαλλήλους ή εργατοτεχνίτες, άνδρες ή γυναίκες, ενήλικους η ανήλικους, εφόσον απασχολούνται επί περισσότερο χρόνο εκείνου που προβλέπεται σαν νόμιμο ωράριο εργασίας, για κάθε κατηγορία του κλάδου τους, δικαιούνται να λάβουν πρόσθετη αμοιβή. Δηλαδή δικαιούνται να λάβουν καταρχήν την αντιμισθία του επί πλέον χρόνου της εργασίας τους (ωρομίσθιο) και επιπροσθέτως ειδική προσαύξηση⁶⁰

Το ποσό της ανωτέρω προσαύξησης εξαρτάται από το είδος της υπερωριακής εργασίας, δηλαδή αν πρόκειται για νόμιμη η παράνομη υπερωρία. Για την ιδιόρρυθμη υπερωριακή απασχόληση έχουμε πραγματευθεί στις σελ. 355-366.

Νόμιμες θεωρούνται οι υπερωρίες, όταν για την πραγματοποίησή τους έχουν τηρηθεί οι διατυπώσεις του νόμου που είναι βασικά, ή προηγούμενη επίδοση αναγγελίας υπερωρίας στην Επιθεώρηση Εργασίας, ή τήρηση από τον εργοδότη Ειδικού Βιβλίου υπερωριών, ή μη υπέρβαση των χρονικών ορίων που καθορίζονται κάθε δμηνο με απόφαση του Υπουργού Εργασίας κλπ. (βλ. λεπτομέρειες στις σελ. 404, 406).

Παράνομες θεωρούνται οι υπερωρίες, όταν οι μισθωτοί απασχολούνται επί χρόνο περισσότερο από τα επιτρεπόμενα όρια της υπερωριακής εργασίας για κάθε κατηγορία μισθωτών (επιχειρήσεων), τα όποια καθορίζονται κάθε δμηνο με Υπουργική απόφαση. Καθώς επίσης και εκείνες που πραγματοποιούνται χωρίς να τηρηθούν οι διατυπώσεις του νόμου, δηλαδή χωρίς να έχει λάβει προηγουμένως ο εργοδότης αδεία της Επιθεώρησης Εργασίας εφόσον πρόκειται για ανειδίκευτους εργάτες και για υπερωρίες πάνω από 120 ώρες, η χωρίς να τηρείται το Ειδικό Βιβλίο Υπερωριών, η χωρίς να έχει επιδοθεί προηγουμένως εγγραφή αναγγελία στην κατά τόπο αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας⁶¹

Νοείται βέβαια ότι υπερωριακή απασχόληση υπάρχει, μόνο όταν ή υπέρβαση του νόμιμου χρόνου της εργασίας πραγματοποιείται, είτε κατόπιν εντολής του εργοδότη η του εκπροσώπου του, είτε προήλθε από ανάγκες της επιχείρησης. Διαφορετικά, αν δεν συντρέχουν οι ανωτέρω προϋποθέσεις, δηλαδή όταν ή υπερωρία γίνεται από τη βούληση (πρωτοβουλία) του μισθωτού, δεν παρέχει αξίωση για καταβολή ο-

⁶⁰ Ν.Δ. 515/1970 καί άρθρο 1 Ν. 435/76. Αρ. Πάγου 882/98, 10/2001, ΕΑΕΔ 2002 σελ. 624. Έφετ. Θεσ/νίκης 2858/98, 1326/99 ΔΕΝ 2000 σελ. 28. Ως εργασιακή ημέρα θεωρείται το 24ωρο, το οποίο αρχίζει από την έναρξη της εργασίας μέχρι την ίδια ώρα της επόμενης ημέρας (Έγγραφ. 1855/7.7.1988 Υπουργ. Εργασίας).

⁶¹ Άρθρο 1 Ν.Δ. 515/1970. Αρ. Πάγου 819/83, 147/85, 188/90, 119/97 ΔΕΝ 1998 σελ. 17. Έφετ. Αθην. 721/91 ΕΑΕΔ 1992 σελ. 109.

ποιασδήποτε αμοιβής. Ιδιαίτερα δε όταν ο εργοδότης με έγγραφο του ή στον Κανονισμό Εργασίας έχει απαγορεύσει την πραγματοποίηση υπερωρίας χωρίς προηγούμενη έγκριση του⁶²

Έννοια υπερωριακής εργασίας:

Τόσο η θεωρία όσο και η δικαστηριακή νομολογία δέχονται ότι, σαν υπερωρίες λογίζονται μόνο οι επί πλέον του νόμιμου ωραρίου πραγματικές ώρες εργασίας. Επομένως δεν αναγνωρίζεται σαν υπερωριακή απασχόληση ο χρόνος που απαιτείται και διατίθεται από τους μισθωτούς για τη μετάβαση τους στον τόπο εργασίας, αδιάφορα εάν αυτός είναι μακριά από την κατοικία τους και άσχετα εάν η μετάβαση γίνεται με μεταφορικό μέσο του εργοδότη ή των μισθωτών. Επίσης δεν θεωρείται σαν υπερωρία ή παραμονή του μισθωτού στον τόπο εργασίας, όταν οφείλεται στην έλλειψη συγκοινωνικού μέσου (βλ. στη σελ. 352)⁶³

Περαιτέρω δεν αποτελεί υπερωριακή απασχόληση ή απλή ετοιμότητα προς εργασία, έστω και αν συνδέεται με την εργασιακή σύμβαση, όπως λ.χ. ή περίπτωση νυκτοφύλακα που παραμένει στον τόπο εργασίας ύστερα από τη συμπλήρωση του νόμιμου ωραρίου εργασίας, σε ετοιμότητα κλήσης, χωρίς όμως να έχει σε κατάσταση εγρήγορσης τις σωματικές του δυνάμεις. Καθώς επίσης και η τυχόν παραμονή των μισθωτών στο χώρο εργασίας (επιχείρησης), είτε προς ευκολία τους είτε για άλλους λόγους. Γιατί σαν χρόνος εργασίας λογίζεται το χρονικό σημείο που ο μισθωτός επιλαμβάνεται της εκτέλεσης της εργασίας του. Αντίθετα οι διατάξεις της υπερωριακής εργασίας εφαρμόζονται, όταν πρόκειται για γνήσια ετοιμότητα εργασίας⁶⁴

Σύμφωνα με πάγια άποψη της δικαστηριακής νομολογίας, για την ύπαρξη υπερωριακής απασχόλησης πρέπει να έχουμε υπέρβαση του ανωτάτου νομίμου ωραρίου εργασίας της ημέρας και όχι της εβδομάδας. Όπως είναι ευνόητο δεν επιτρέπεται συμψηφισμός των καθημερινών υπερωριών, με τυχόν μη πραγματοποιηθέντα χρόνο εργασίας σε άλλες εργάσιμες ημέρες της ίδιας εβδομάδας. Ως ημερήσια εργασία νοείται ή παρεχόμενη μέσα στην ίδια ημέρα, ως ημέρα δε λαμβάνεται υπόψη ή κατά το πολιτικό ημερολόγιο, δηλ. το διάστημα 24 ωρών από μεσονύκτιο σε μεσονύκτιο (Αρ. Πάγου 346/70, 257/99, 24/2000, ΔΕΝ 2000 σελ. 850).

⁶² Αρ. Πάγου 1908/90, 1717/97, ΕΕΔ 1999 σελ. 225.

⁶³ Έφετ. Αθην. 4458/72. Αρ. Πάγου 777/89, 317/93 ΔΕΝ 1993 σελ. 988. Πάντως ο χρόνος προπαρασκευής των μισθωτών για την παροχή πραγματικής εργασίας, δεν υπολογίζεται σ' αυτή, αλλ' ούτε και θεωρείται σαν υπερωρία (Αρ Πάγου 317/65. Μ.Πρωτ.Αγρινίου 422/69 ΔΕΝ 1970 σελ.11).

⁶⁴ Αρ. Πάγου 1511/87, 66/89 ΔΕΝ 1989 σελ. 1183, 1259. Έφετ. Αθην. 252/ 83 ΕΕΔ 1983 σελ. 969. Έγγραφο. 1754/93 Υπουργ. Εργασίας ΕΑΕΔ 1994 σελ. 64.

Επισημαίνεται ιδιαίτερα ότι ή απασχόληση των μισθωτών κατά την έκτη ημέρα της εβδομάδας (προκειμένου για επιχείρηση πού λειτουργεί σε 5θήμερη βάση), καθώς και ή απασχόληση κατά τις Κυριακές και τις καθορισμένες από το νόμο εξαιρέσιμες εορτές, θεωρείται σαν αυτοτελής ημέρα εργασίας και όχι σαν υπερωριακή απασχόληση (και μάλιστα παράνομη). Νοείται βέβαια ότι εφόσον παρέχεται σ' αυτή εργασία επί χρόνο περισσότερο του νόμιμου ωραρίου, τότε ή επί πλέον εργασία χαρακτηρίζεται ως υπερωρία⁶⁵

Όταν οι μισθωτοί απασχολούνται μέσα μεν στα νόμιμα χρονικά όρια της ημερήσιας εργασίας τους, αλλ' επί χρόνο περισσότερο από το καθορισμένο ωράριο εργασίας, είτε από έθιμο είτε από συμφωνία (για Ορισμένη επιχείρηση ή για κλάδο μισθωτών αυτής), δεν θεωρείται σαν υπερωριακή εργασία. Δηλαδή δεν οφείλεται ή προσαύξηση της υπερωρίας, όταν υπάρχει υπέρβαση μόνο του συμβατικού και όχι του νόμιμου ωραρίου εργασίας. Στην περίπτωση αυτή καταβάλλεται απλώς ή συμφωνημένη ή συνηθισμένη αμοιβή⁶⁶

Αντίθετα θεωρείται υπερωρία, όταν ο μισθωτός μετά τη συμπλήρωση του νόμιμου ωραρίου του παρέχει στον ίδιο εργοδότη πρόσθετη εργασία, διαφορετική κατά ποιόν και μη συναφή προς την κυρία εργασία του⁶⁷

Πότε επιτρέπεται ή υπερωριακή εργασία

Ή υπέρβαση του ανώτατου ορίου της νόμιμης εργασίας των μισθωτών, δηλαδή ή υπερωριακή απασχόληση τους, επιτρέπεται από το νόμο για ορισμένες μόνο εργασίες, ή εκτέλεση των οποίων κρίνεται ότι δεν επιδέχεται αναβολή, δηλαδή πού θεωρούνται σαν επείγουσες και εξαιρετικές η έκτακτες. Νοείται βέβαια ότι είναι παράνομη ή υπερωριακή απασχόληση, εφόσον δεν συντρέχει έστω και μια τουλάχιστο από τις Οριζόμενες προϋποθέσεις. Ή σχετική διάταξη έχει ως εξής:⁶⁸

α) Έπείγουσες εργασίες, οι όποιες είναι αναγκαίες για την πρόληψη ατυχημάτων, την οργάνωση μέτρων σωτηρίας λόγω αντιμετώπισης αιφνίδιων ζημιών είτε στο υλικό, είτε στις εγκαταστάσεις, είτε στο κτίριο της εκμετάλλευσης (επιχείρησης).

⁶⁵ Εφετ. Αθην. 7214/91, 423/2000, ΕΕΔ 2001 σελ. 517. Αρ. Πάγου 124/98, 257/99, 545/2000, ΕΕΔ 2001 σελ. 751.

⁶⁶ Εφετ. Αθην. 9617/81, 7214/91 ΔΕΝ 1991 σελ. 1131. Αρ. Πάγου 819/! 777/89, 1188/91, 257/99, ΕΕΔ 2000 σελ. 479.

⁶⁷ Εφετ. Αθην. 10863/97, 22/98, ΕΑΕΔ 1999 σελ. 118, 473.

⁶⁸ Άρθρο 1 παρ. 1 Ν.Δ. 515/1970. Έφετ. θεσ/νίκης 3471/87, ΔΕΝ 1989 σελ. 364. Αρ. Πάγου 14/85, 347/86 ΕΕΔ 1987 σελ. 39.

β) Έπείγουσες εργασίες παροδικού χαρακτήρα ή εξαιρετικές επείγουσες ανάγκες για την εξυπηρέτηση του κοινού.

γ) Έπείγουσες επισκευές πλωτών, χερσαίων και εναέριων μεταφορικών μέσων, ή καθυστέρησης εκτέλεσης δρομολογίων κάθε φύσεως μεταφορικών μέσων.

δ) Λόγω εξαιρετικής συσσώρευσης εργασίας,

ε) Παραμονές των εξαιρέσιμων εορτών.

στ) Προπαρασκευαστικές ή συμπληρωματικές εργασίες, οι οποίες λόγω της φύσεως της εργασίας εκτελούνται εκτός του κανονικού χρονικού Ορίου της νόμιμης εργασίας.

ζ) Αναπλήρωσης χαμένων ωρών σε περίπτωση ομαδικής διακοπής της εργασίας συνεπεία: αα) αιφνίδιων αιτίων ή ανώτερης βίας (λ.χ. αιφνίδιες ζημιές στο υλικό, διακοπή της κινητήριας δύναμης, γενική έλλειψη από πρώτες ύλες, θεομηνίες κλπ.), ββ) επίσημων η τοπικών εορτών, εκτός της Κυριακής και των προς αυτή εξομοιουμένων ημερών, και γγ) λόγω καιρικών μεταβολών σε βιομηχανίες ή εργασίες, οι οποίες λόγω της φύσεως τους επηρεάζονται από τις καιρικές μεταβολές.

Η ανωτέρω υπέρβαση δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερο από 3 ώρες κάθε ημέρα. Κατ' εξαίρεση στις περιπτώσεις α', β' και γ' ή υπέρβαση για μεν την πρώτη ημέρα είναι απεριόριστη, για κάθε δε μια από τις μετέπειτα τέσσερις (4) ημέρες επιτρέπεται μέχρι 4 ώρες κατ' ανώτατο όριο. Στη ζ' περίπτωση, ή αναπλήρωση της διακοπής της εργασίας πρέπει να πραγματοποιείται μέσα σε τόσο χρόνο από την επανάληψη της, ώστε να μην υπερβαίνει το 3πλάσιο του απολεσθέντος χρόνου. Πάντως σε καμιά περίπτωση ο μέσος όρος εργασίας δεν μπορεί να υπερβεί τις 48 ώρες κάθε εβδομάδα, υπολογιζόμενος από τη διακοπή που δηλώθηκε μέχρι τη λήξη των εν λόγω ανώτατων ορίων αναπλήρωσης⁶⁹

Κατ' εξαίρεση όταν πρόκειται για ανειδίκευτους εργάτες, ή υπερωριακή απασχόληση τους πάνω από 120 ώρες το χρόνο, επιτρέπεται μόνο κατόπιν προηγούμενης αδειας της αρμόδιας Επιθεώρησης Εργασίας, ή οποία παρέχεται εφόσον κατά την αντίστοιχη περίοδο δεν υπάρχουν διαθέσιμοι άνεργοι στο Γραφ. Εύρ. Εργασίας. Συνεπώς για την ανωτέρω κατηγορία μισθωτών απαιτείται να εκδοθεί προηγουμένως σχετική άδεια από την Επιθεώρηση Εργασίας, κατόπιν αίτησης της ενδιαφερόμενης επι-

⁶⁹ Έγκύκλ. 751/70, 78668/70 Υπουργ. Εργασίας ΔΕΝ 1970 σελ. 775.

χείρησης κλπ., και δεν αρκεί να επιδοθεί απλώς εγγραφή αναγγελία της υπερωρίας, όπως γίνεται στις λουιές περιπτώσεις⁷⁰

Διευκρινίζεται ότι ή ύπαρξη λόγου άπαντούς πού αναφέραμε και οι όποιοι δικαιολογούν την υπερωριακή απασχόληση, ανήκει πάντοτε στην κρίση του ενδιαφερόμενου εργοδότη. Εάν τυχόν οι μισθωτοί αμφισβητήσουν τη συνδρομή αυτού, αρμόδια πλέον να κρίνουν είναι τα πολιτικά δικαστήρια. Νοείται βέβαια ότι Ο εργοδότης μπορεί να διακόψει οποτεδήποτε θελήσει την υπερωριακή απασχόληση των μισθωτών του, εφόσον παύσουν να υπάρχουν οι λόγοι πού την επέβαλαν (Αρ. Πάγου 1699/99 ΔΕΝ 1999 σελ. 1045).

Έγκριση με Υπουργική Απόφαση:

Περαιτέρω προβλέπεται ή χορήγηση άδειας για υπερωριακή απασχόληση, με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και σύμφωνη γνώμη του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας, κατά π ε ρ ι π τ ω σ η, για τους μισθωτούς όλων των επιχειρήσεων και εργασιών, καθώς επίσης για το Δημόσιο και τα Ν.Π.Δ.Δ., επί πλέον των Ορίων της υπερωρίας πού επιτρέπονται για κάθε κατηγορία, εφόσον πρόκειται⁷¹

α) Για εργασίες επείγουσας φύσεως, ή εκτέλεση των οποίων κρίνεται απολύτως επιβεβλημένη και δεν επιδέχεται αναβολή, και

β) Για ανάγκη πού είναι εξαιρετικώς επείγουσα και αφορά την εξυπηρέτηση των Ένοπλων Δυνάμεων, του Δημοσίου και των Ν.Π.Δ.Δ.

Για την ανωτέρω υπερωριακή απασχόληση το ωρομίσθιο των μισθωτών καταβάλλεται αυξημένο κατά 75%, έστω και αν το σύνολο των ωρών υπερωρίας πού έχει πραγματοποιήσει ένας μισθωτός μέσα στο έτος δεν υπερβαίνει τις 120 ώρες (βλ. και σελ. 413)⁷²

Διαδικασία υπερωριακής εργασίας

Σήμερα για την πραγματοποίηση υπερωριακής εργασίας δεν απαιτείται να εκδοθεί προηγουμένως αδεία της Επιθεώρησης Εργασίας, αλλά μπορούν οι εργοδότες με απλή εγγραφή αναγγελία σ' αυτή να απασχολούν υπερωριακώς το προσωπικό τους, νοείται μέσα στα χρονικά όρια πού προβλέπονται από την κειμένη νομοθεσία.

⁷⁰ Άρθρο 3 παρ. 3 Ν.Δ. 515/70. Έγκύκλ. 571/70 Υπουργ. Εργασίας. Αρ. Πάγου 1772/81. Έφετ. Λάρισας 126/87 ΕΕΔ 1988 σελ. 55.

⁷¹ Άρθρο 1 Ν.Δ. 264/73. Αρ. Πάγου 89/81, 1772/81, 491/87 ΕΕΔ 1988 σελ. 137, ΕΑΕΔ 1988 σελ. 268. Έφετ. Άθην. 4640/85. 407

⁷² Άρθρο 31 Ν. 2874/2000. Έγγρ. 80015/01 Υπουργ. Εργασίας ΕΑΕΔ 2001 σελ. 463.

Με την προϋπόθεση βέβαια ότι συντρέχει μία τουλάχιστον από τις περιπτώσεις που αναφέρονται στο νόμο (βλ. σελ. 405), οι όποιες δικαιολογούν την υπερωριακή απασχόληση. Κατ' εξαίρεση, μόνο όταν πρόκειται να απασχοληθούν υπερωριακώς ανειδίκευτοι εργάτες, για περισσότερες από 120 ώρες το χρόνο, απαιτείται να υπάρχει ή προηγούμενη αδεία της αρμόδιας Επιθεώρησης Εργασίας, ή οποία χορηγείται μόνο εφόσον κατά τη χρονική περίοδο που ζητείται, δεν υπάρχουν διαθέσιμοι άνεργοι στο Γραφείο Απασχόλησης⁷³

"Από τα ανωτέρω προκύπτει ότι Ο νόμος θέτει δύο προϋποθέσεις για την πραγματοποίηση υπερωρίας, δηλαδή: α) Την επίδοση έγγραφης αναγγελίας στην αρμόδια κατά τόπο Επιθεώρηση Εργασίας, σχετικά με τήν υπερωριακή απασχόληση, και β) Την τήρηση ειδικού βιβλίου υπερωριών. Οι προϋποθέσεις αυτές έχουν ως εξής: Α') **Έγγραφη Αναγγελία:** Η επίδοση της έγγραφης αναγγελίας στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας, ή όπου δεν υπάρχει τέτοια στην αρμόδια Άστυν. Αρχή, πρέπει να προηγείται της υπερωριακής απασχόλησης. Κατ' εξαίρεση, όταν πρόκειται για περίπτωση εργασίας επείγουσας φύσεως, επιτρέπεται να επιδοθεί ή αναγγελία το αργότερα, μέσα στην επόμενη εργάσιμη ημέρα από την έναρξη της υπερωριακής απασχόλησης⁷⁴

Στην ανωτέρω αναγγελία πρέπει να αναγράφονται σε ειδικές στήλες τα εξής στοιχεία:

- α) Η αιτία για την οποία πραγματοποιείται ή υπερωριακή εργασία.*
- β) Οι τροποποιήσεις που επέφερε ο εργοδότης προσωρινά, στις συνηθισμένες ώρες εργασίας.*
- γ) Το ονοματεπώνυμο και ή ειδικότητα των μισθωτών ή ο αριθμός των μισθωτών που πρόκειται να απασχοληθούν κατά ειδικότητα και τμήμα.*
- δ) Η ημερομηνία που θα πραγματοποιηθεί ή υπέρβαση.*
- ε) Η ώρα έναρξης και λήξης της υπεربάσης και*
- στ) Σε περίπτωση αναπλήρωσης ωρών που απωλέστηκαν, υπεύθυνη δήλωση για τις απολεσθείσες ώρες και τον τρόπο αναπλήρωσης τους.*

Αντίγραφο της αναγγελίας θεωρημένο από την Επιθεώρηση Εργασίας, οφείλει ο εργοδότης να αναρτήσει σε εμφανές μέρος του τόπου της εργασίας. Γιατί τότε μόνο αυτή αποτελεί άδεια υπερωριακής εργασίας. Παράλληλα επιβάλλεται να αναγρά-

⁷³ Άρθρο 3 Ν.Δ. 515/70. Αρ. Πάγου 558/82, 147/85, 347/86 ΕΕΔ 1987 σελ. 39. Έφετ. Λάρισας 126/87 ΕΕΔ 1988 σελ. 84.

⁷⁴ Έγγραφ. 1578/84 Υπουργ. Εργασίας ΕΑΕΔ 1986 σελ. 77. 408

φεται στην αναγγελία, καθώς και στο Βιβλίο Υπερωριών, ή νόμιμη αιτία και τα πραγματικά εκείνα περιστατικά που δικαιολογούν την αναγραφόμενη περίπτωση της υπερωριακής εργασίας. Όπως είναι ευνόητο, δεν αρκεί ή απλή επανάληψη των φράσεων του νόμου, για τις όποιες πραγματευτήκαμε στη σελ. 405⁷⁵

Δεν θεωρούνται πάντως σαν αδεία υπερωριακής εργασίας έγγραφα, στα όποια δεν αναγράφεται το ονοματεπώνυμο των μισθωτών, οι ημέρες και οι ώρες της υπερωριακής απασχόλησης. Επίσης δεν θεωρείται σαν αδεία υπερωριακής εργασίας και ή έγκριση των «καταστάσεων προσωπικού» από την αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας, στις όποιες αναγράφονται οι μισθωτοί για εργασία επί πλέον από το νόμιμο ωράριο⁷⁶

Κατωτέρω παρατίθεται «υπόδειγμα αναγγελίας υπερωριακής εργασίας», ή οποία τονίζεται ότι πρέπει να επιδίδεται στην Έπιθεώρηση Εργασίας προτού να πραγματοποιηθεί ή υπερωριακή εργασία, ώστε να αποφεύγονται επιζήμιες συνέπειες. Σε περίπτωση που δεν πραγματοποιηθεί ή διακοπεί ή υπερωριακή εργασία, για την οποία έγινε εγγραφή αναγγελία στην αρμόδια Αρχή (ή έχει ληφθεί αδεία απ' αυτή), υποχρεούται Ο εργοδότης να το αναγγείλει Οπωσδήποτε μέσα σε 24 ώρες στην ίδια Αρχή, διαφορετικά θεωρείται ότι πραγματοποιήθηκε ή υπερωριακή απασχόληση.

Ή ανωτέρω εγγραφή αναγγελία της υπερωριακής εργασίας, επέχει θέση αδειας και συνεπώς υπόκειται σε χαρτόσημο⁷⁷

Υπόδειγμα αναγγελίας υπερωριακής εργασίας ΑΙΤΗΣΗ

Του εργοδότη

Είδος Έπιχείρησης Διεύθυνση.....

Προς

Την Επιθεώρηση Έργασίας

ΕΝΤΑΥΘΑ

Σας γνωρίζουμε ότι ή επιχείρηση μας πρόκειται να απασχολήσει υπερωριακός τους κατωτέρω μισθωτούς, κατά τις εργάσιμες ήμερες από..... μέχρι και για ώρες μετά τη λήξη του νόμιμου ωραρίου εργασία; τους, λόγω..... (να περιγραφεί λεπτομερώς ή αιτία της υπερωρίας, όπως λ.χ. επείγουσα ανάγκη, πρόληψη ατυχημάτων, εξαιρετική συσσώρευση εργασίας κλπ.).

⁷⁵ Έφ.ετ. Άθην. 9617/71. Αρ. Πάγου 147/85 ΕΕΔ 1986 σελ. 172.

⁷⁶ Αρ. Πάγου 1191/75, 347/86 ΕΕΔ 1987 σελ. 39.

⁷⁷ Έγκύκλ. 78668/70 Έπουργ. Εργασίας ΔΕΝ 1970 σελ. 775.

Κατά το ανωτέρω διάστημα της υπερωριακής εργασίας θα απασχοληθούν οι κατωτέρω μισθωτοί:

- α).....
- β)
- γ).....

Οι μισθωτοί που θα απασχοληθούν υπερωριακώς θα λάβουν τη νόμιμη αμοιβή τους, καθώς επίσης και τη σχετική προσαύξηση

Αθήνα την..... 2003

Ο εργοδότης

β) Ειδικό Βιβλίο Υπερωριών: Οι εργοδότες έχουν υποχρέωση να τηρούν ειδικό βιβλίο υπερωριών, σε τύπο ημερολογίου, το οποίο πρέπει να θεωρείται από την αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας προτού να χρησιμοποιηθεί. Στο βιβλίο αυτό αναγράφονται σε ειδικές ταυτόσημες στήλες, τα στοιχεία που αναφέρονται στην επιδιδόμενη εγγραφή αναγγελία της υπερωριακής εργασίας. Το βιβλίο υπερωριών πρέπει να τίθεται, όταν ζητείται, στη διάθεση των οργάνων της Επιθεώρησης Εργασίας και των Ασφαλιστικών Όργανισμών. Αντίγραφο δε αυτού πρέπει να υποβάλλεται στην Επιθεώρηση Εργασίας, στους μήνες Μάιο και Οκτώβριο κάθε χρόνο (άρθρο 3 Ν.Δ. 515/70).

Σημειώνεται ιδιαίτερα ότι στο ανωτέρω βιβλίο απαιτείται να υπογράφουν απαραίτητα οι μισθωτοί σε ειδική στήλη, εφόσον δεν υπογράφουν σε εξοφλητική μισθοδοτική κατάσταση. Σε περίπτωση όμως που τηρείται από την επιχείρηση μηχανογραφικό σύστημα, δεν απαιτείται ή υπογραφή των μισθωτών στο βιβλίο υπερωριών⁷⁸

Εμπορικά Καταστήματα: Όταν πρόκειται για εμπορικά καταστήματα, ή υπέρβαση του νόμιμου ορίου της ημερήσιας εργασίας του προσωπικού τους, επιτρέπεται στις ακόλουθες περιπτώσεις:⁷⁹

α) Επείγουσα εργασία, ή εκτέλεση της οποίας είναι αναγκαία για την πρόληψη επικειμένων ατυχημάτων, την οργάνωση μέτρων σωτηρίας η την αντιμετώπιση ζημιών που επήλθαν αιφνιδίως στο υλικό η στις έγκατ/σεις η στο κτίριο του καταστήματος.

⁷⁸ Αρ. Πάγου 147/85, 347/86, 103/87 ΕΕΔ 1987 σελ. 39 (βλ. σελ. 533).

⁷⁹ Άρθρο 12 Ν.Δ. 1037/71. Εγκύκλ. 1154/71 - Έγγραφ. 2575/95 Υπουργ. Εργασίας ΕΑΕΔ 1996 σελ. 415.

β) Παραμονές των εξαιρέσιμων εορτών.

γ) Μετακόμιση, εκφόρτωση και παραλαβή εμπορευμάτων, επισκευή νέων εγκαταστάσεων, διακόσμηση προθηκών, απογραφή εμπορευμάτων και κατά το κλείσιμο του ισολογισμού.

Η ανωτέρω υπέρβαση δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερη από δύο (2) ώρες κάθε ημέρα και ούτε πάνω από 120 ώρες το χρόνο για κάθε μισθωτό. Κατ' εξαίρεση για την α' περίπτωση, ή υπέρβαση για την πρώτη ημέρα δεν υπόκειται σε περιορισμό. Οι υπερβάσεις στις α' και β' περιπτώσεις επιτρέπονται με επίδοση εγγραφής αναγγελίας στην αρμόδια τοπική Επιθεώρηση Εργασίας (βλ. σελ. 407). Αντίθετα στην περίπτωση γ', οι υπερβάσεις επιτρέπονται μόνο ύστερα από άδεια της ανωτέρω Υπηρεσίας, ή οποία χορηγείται αφού υποβληθεί προηγουμένως σχετική αίτηση εκ μέρους του ενδιαφερόμενου εργοδότη και διαπιστωθεί ή ύπαρξη των επικαλούμενων λόγων. Στη χορηγούμενη άδεια καθορίζεται και το ανώτατο όριο των μισθωτών πού πρόκειται να απασχοληθούν.

Κατά τα λοιπά, δηλαδή όσον αφορά την αμοιβή της υπερωρίας, τα προγράμματα εργασίας κλπ., ισχύουν ανάλογα όσα αναγράφονται στα οικεία κεφάλαια για τους μισθωτούς των λοιπών επιχειρήσεων.

Ποσό Υπερωριακής Αμοιβής

Το ποσό της πρόσθετης αμοιβής πού καταβάλλεται στους μισθωτούς γενικά, οι όποιοι παρέχουν υπερωριακή εργασία, καθορίζεται από τις διατάξεις του άρθρου 4 του Ν. 2874/2000, οι όποιες έχουν ως εξής:

«1. Από 1-4-2001 σε επιχειρήσεις για τις οποίες εφαρμόζεται συμβατικά ωράριο εργασίας σαράντα (40) ωρών την εβδομάδα καταργείται ή, κατά την κρίση του εργοδότη, υποχρέωση του μισθωτού για υπερεργασιακή απασχόληση πέντε (5) ωρών την εβδομάδα.

2. Στις ως άνω επιχειρήσεις ο εργοδότης διατηρεί την ευχέρεια υπερωριακής απασχόλησης τον μισθωτού και ο μισθωτός αντίστοιχα υποχρεούται να παρέχει την εργασία του για τρεις (3) ώρες πέραν του συμβατικού ωραρίου (41η, 42η και 43η ώρα) την εβδομάδα (ιδιόρρυθμη υπερωρία).

3. Από 1-4-2001 ή πέραν των σαράντα τριών (43) ωρών την εβδομάδα επιπλέον απασχόληση του μισθωτού στις επιχειρήσεις της παραγράφου 1 θεωρείται υπερωριακή απασχόληση ως προς όλες τις νόμιμες συνέπειες, διατυπώσεις και διαδικασίες έγκρισης.

4. Μισθωτοί απασχολούμενοι υπερωριακά δικαιούνται για κάθε ώρα ιδιόρρυθμης υπερωριακής απασχόλησης και νόμιμης υπερωριακής απασχόλησης μέχρι τη συμπλήρωση 120 ωρών ετησίως, αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξανόμενο κατά 50%. Για την πέραν των 120 ωρών υπερωριακή απασχόληση εφαρμόζονται οι διατάξεις του άρθρου 1 του ν. 435/1976.

5. Ο μισθωτός σε κάθε περίπτωση μη νόμιμης υπερωριακής απασχόλησης του, δικαιούται αποζημίωση ίση με το 250% του καταβαλλόμενου ωρομισθίου για κάθε ώρα μη νόμιμης υπερωρίας».

Για την εφαρμογή των ανωτέρω διατάξεων, επιβάλλεται καταρχήν να διαχωρίσουμε τις νόμιμες από τις παράνομες υπερωρίες. Η διάκριση αυτή είναι απαραίτητη και γιατί, στη μεν πρώτη περίπτωση προβλέπεται η καταβολή αυξημένης αμοιβής, ενώ στην άλλη ή καταβολή ειδικής αποζημίωσης⁸⁰.

Σχετικά με την ιδιόρρυθμη υπερωριακή απασχόληση έχουμε πραγματευθεί λεπτομερώς στις σελ. 355-362.

Έτσι όσοι εργάζονται υπερωριακώς (αδιάφορα αν είναι υπάλληλοι ή εργατοτεχνίτες, άνδρες ή γυναίκες, ενήλικοι ή ανήλικοι), δικαιούνται να λάβουν, καταρχήν την αμοιβή που αντιστοιχεί στις ώρες της υπερωριακής εργασίας τους και επί πλέον ειδική προσαύξηση, το ποσοστό της οποίας ποικίλλει ανάλογα με τον αριθμό των ωρών της υπερωρίας που πραγματοποιήθηκε, και αν πρόκειται για νόμιμη ή παράνομη υπερωριακή εργασία.

Νόμιμες υπερωρίες: Οι εργαζόμενοι γενικά δικαιούνται να λάβουν για τις νόμιμες υπερωρίες τους, καταρχήν την αμοιβή για κάθε ώρα της υπερωριακής εργασίας τους (ωρομίσθιο-βασική αμοιβή), ή οποία υπολογίζεται επί του μισθού ή ημερομισθίου που πραγματικά καταβάλλεται (δηλαδή συνυπολογίζονται οι κάθε είδους πρόσθετες αμοιβές και επιδόματα που καταβάλλονται) και επί πλέον επ' αυτής ειδική προσαύξηση, ή Οποία έχει ως εξής (βλ. και σελ. 533)⁸¹.

α) Κατά 50% για τις μέχρι 120 ώρες ετησίως, και β) Κατά 75% για τις πέραν από τις 120 ώρες ετησίως. Τα ανωτέρω ποσοστά αποτελούν τα ελάχιστα όρια των προσαυξήσεων. Πέρα όμως άπαντά μπορεί να συμφωνηθεί, είτε ρητώς είτε και σιωπηρώς, μεγαλύτερη προσαύξηση για την παροχή υπερωριακής εργασίας. Επίσης, εάν

⁸⁰ Αρ. Πάγου 3/99, ΕΕΔ 2000 σελ. 1115, Μ. Πρωτ. Αθην. 1341/2000, ΕΕΔ 2001 σελ. 885.

⁸¹ Άρθρο 1 Ν. 435/1976 και 4 Ν. 2874/2000 Αρ. Πάγου 1482/95, 10/2001, ΕΑΕΔ 2002 σελ. 624. Έγγραφ. 80015/01 Υπουργ. Εργασίας, ΕΑΕΔ 2001 σελ. 463.

για Ορισμένους κλάδους μισθωτών προβλέπεται από την κειμένη νομοθεσία μεγαλύτερο ποσοστό προσαύξησης, καταβάλλεται αυτό. Γιατί σύμφωνα με ρητή διάταξη του νόμου (άρθρο 1 § 3 Ν. 435/76), εάν τυχόν υπάρχουν ευνοϊκότερες για τους μισθωτούς προσαυξήσεις, πού περιέχονται σε άλλες διατάξεις, συλλ. συμβάσεις, κανονισμούς η και ατομικές συμβάσεις εργασίας, εξακολουθούν να ισχύουν αυτές⁸²

Αντίθετα θεωρείται άκυρη κάθε συμφωνία μεταξύ μισθωτού και εργοδότη, με την οποία καθορίζεται διαφορετικός τρόπος υπολογισμού της αμοιβής και των προσαυξήσεων για υπερωριακή εργασία, εφόσον περιέχει έστω και μερική παραίτηση του μισθωτού από τη σχετική αξίωση του (Αρ. Πάγου 243/85 ΕΕΔ 1986 σελ. 79).

Ως βάση υπολογισμού της οφειλόμενης προσαύξησης για τις (120) πρώτες ώρες νόμιμης υπερωριακής εργασίας, λαμβάνεται πάντοτε υπόψη το ημερολογιακό έτος και όχι το εξάμηνο⁸³

Κατ' εξαίρεση προσαύξηση 75% δικαιούνται οι απασχολούμενοι υπερωριακός δυνάμει Υπουργικής Απόφασης, πού εκδόθηκε κατ' εφαρμογή του Ν.Δ. 264/73.

Διάγραμμα αποζημίωσης υπερωριακής εργασίας(*)

40	-43	ώρες:	+ 50%	
43	-45,6	ώρες*:	+ 50%	
45,6	-48	ώρες:	+ 75%	
48	+	ώρες:	+ 150%	= «παράνομες»

* Αναγωγή από 120 ώρες ετησίως.

Παράνομες υπερωρίες: Όταν οι μισθωτοί απασχολούνται επί πλέον από τα ανώτατα όρια υπερωριακής εργασίας πού επιτρέπει Ο νόμος, η χωρίς να τηρηθούν οι προϋποθέσεις πού επιβάλλει ή κειμένη νομοθεσία, δηλαδή όταν πρόκειται για παράνομη υπερωρία, δικαιούνται να λάβουν από την πρώτη ώρα της υπερωρίας, αδιάφορα με τον τρόπο πληρωμής τους και άσχετα αν πρόκειται για υπαλλήλους ή εργατοτεχνίτες τα εξής⁸⁴

⁸² Έγγραφ. 2575/95, 2555/96 Υπουργ. Εργασίας, ΕΑΕΔ 1997 σελ. 818.

⁸³ Έγκύκλ. 49303/76 Υπουργ. Εργασίας ΔΕΝ 1976 σελ. 1083.

⁸⁴ Άρθρο 1 παρ. 2 Ν. 435/76 καί 4 Ν. 2874/2000. Αρ. Πάγου 1224/99, 10/ 2001, ΕΑΕΔ 2002 σελ. 624. Μ. Πρωτ. Άθην. 1341/2000, ΕΕΔ 2001 σελ. 885.

Α)-. Καταρχήν τη βασική αμοιβή (αποζημίωση) για τις ώρες της παράνομης υπερωριακής εργασίας τους, βάσει των άρθρων του αδικαιολόγητου πλουτισμού, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 904 του Αστ. Κώδικα. Η εν λόγω αποζημίωση συνίσταται στο ποσό της δαπάνης (αμοιβής) την Οποία θα κατέβαλε Ο εργοδότης σε άλλο μισθωτό, απασχολούμενο με τις αυτές συνθήκες και βάσει έγκυρης σύμβασης εργασίας, δηλαδή της ίδιας ικανότητας και πείρας. Σε συμπέρασμα, όπως δέχεται παγίως πλέον ή δικαστηριακή νομολογία, ή αποζημίωση αυτή πρέπει να υπολογίζεται βάσει των συμφωνημένων αποδοχών ή αυτών που πραγματικά καταβάλλονται, σαν αντάλλαγμα της εργασίας και όχι βάσει των καθορισμένων κατωτάτων ορίων μισθών και ημερομισθίων.

Δεν συνυπολογίζονται όμως στις συμφωνημένες η καταβαλλόμενες αποδοχές, ή αναλογία των Δώρων Εορτών (Πάσχα και Χριστουγέννων), καθώς και του επιδόματος αδειάς, τα έξοδα κίνησης και ή αξία της χορηγούμενης στολής. Περαιτέρω δεν συνυπολογίζονται οι ώρες απασχόλησης την Κυριακή ή άλλες ημέρες ανάπαυσης, αφού για τις ώρες της εργασίας αυτής υφίσταται ειδική και αυτοτελής νομοθετική ρύθμιση⁸⁵

Επίσης δεν συνυπολογίζονται οι πρόσθετες παροχές (σε χρήμα και είδος) που δίνονται από τον εργοδότη στους μισθωτούς οικειοθελώς (χαριστικά) και παράλληλα διατηρεί το δικαίωμα να τις διακόψει οποτεδήποτε θελήσει (Αρ. Πάγου 749/76, 519/80 ΔΕΝ 1980 σελ. 712). Αντίθετα περιλαμβάνονται οι πρόσθετες παροχές, όταν καταβάλλονται σταθερά και μόνιμα, σαν τακτικό νόμιμο η συμβατικό αντάλλαγμα της εργασίας⁸⁶

Όταν πρόκειται για εργαζόμενους που αμείβονται με πάγιο μισθό και ποσοστά διακρίνουμε, ή μεν αποδοτέα ωφέλεια (βασική αμοιβή) υπολογίζεται επί του πάγιου μισθού μόνο, ή δε προσαύξηση της υπερωρίας 150% (βλ. κατωτέρω) υπολογίζεται επί του πάγιου μισθού και των ποσοστών, δηλαδή στις καταβαλλόμενες αποδοχές⁸⁷

Β)-. Επί πλέον δικαιούνται να λάβουν και προσαύξηση επί της ανωτέρω αμοιβής τους (ωρομισθιο) ως αποζημίωση, ή οποία ανέρχεται σε ποσοστό 150% (έναντι της πρότερα ισχύουσας προσαύξησης 100%) και σύμφωνα με ρητή διάταξη του νό-

⁸⁵ Αρ. Πάγου 1134/74, 1482/95, ΔΕΝ 1996 σελ. 24. Μ. Πρωτ. Αθην. 508/75. Έφετ. Αθην. 4236/97, ΕΑΕΔ 1998 σελ. 384.

⁸⁶ Αρ. Πάγου 1926/83, 540/85, ΕΕΔ 1986 σελ. 248.

⁸⁷ Αρ. Πάγου 1267/83. Έφετ. θεσ/νίκης 1403/94 ΔΕΝ 1994 σελ. 1155.

μου, υπολογίζεται με βάση όλες τις καταβαλλόμενες αποδοχές, που αντιστοιχούν στο νόμιμο ωράριο εργασίας⁸⁸

Παράδειγμα: Έστω μισθωτός μη νόμιμης (παράνομης) υπερωριακής εργασίας, ο οποίος αμείβεται με $\epsilon = 6$ = ευρώ ωρομίσθιο, δικαιούται να λάβει για κάθε ώρα παράνομης υπερωρίας το ωρομίσθιο των ϵ ευρώ και επί πλέον την προσαύξηση 150%, δηλαδή συνολικά $= 15$ = ευρώ (αναλυτικά ϵ ευρώ ωρομίσθιο \times 150% = 9 ευρώ προσαύξηση και σύνολο $6+9=15$ ευρώ αμοιβή και προσαύξηση).

Διευκρινίζεται ότι οι ανωτέρω αξιώσεις των μισθωτών, δηλαδή για την πληρωμή της βασικής αμοιβής της υπερωρίας τους και της σχετικής προσαύξησης, οφείλονται τόσο στις έγκυρες όσο και στις άκυρες εργασιακές συμβάσεις (Αρ. Πάγου 216/71 ΔΕΝ 1971 σελ. 420).

Τρόπος υπολογισμού προσαύξησης: Σύμφωνα με την κρατούσα άποψη της δικαστηριακής νομολογίας, οι προσαυξήσεις της υπερωρίας υπολογίζονται επί του καταβαλλόμενου ωρομισθίου. Ως κρίσιμο στοιχείο για την εξεύρεση του καταβαλλόμενου ημερομισθίου, θεωρείται ο χρόνος (ημέρα και ώρα) πραγματοποίησης της υπερωρίας, με βάση τις διατάξεις ή τη συμφωνία που ισχύουν κατά την ημέρα αυτή. Έτσι περιλαμβάνονται όχι μόνο ο βασικός μισθός, αλλά και τα χορηγούμενα κάθε είδους επιδόματα (λ.χ. οικογενειακών βαρών, πολυετίας σπουδών κλπ.), οι παροχές σε είδος (τροφή, κατοικία κλπ.), καθώς επίσης και κάθε άλλη πρόσθετη παροχή που δίνεται τακτικά και σταθερά ως αντάλλαγμα της παρεχόμενης εργασίας⁸⁹

Παράλληλα οι προσαυξήσεις για απασχόληση κατά τις Κυριακές, εξαιρέσιμες εορτές και νύκτες, συνυπολογίζονται για την εξεύρεση της αμοιβής της υπερωρίας, εφόσον ή συγκεκριμένη υπερωριακή εργασία συνέπεσε στα όρια της νυκτερινής εργασίας ή της εργασίας κατά Κυριακή ή εξαιρέσιμης εορτής (Αρ. Πάγου 1027/2000, 1652/2000, ΕΑΕΔ 2002 σελ. 219, 518)⁹⁰

Πάντως δεν περιλαμβάνονται οι κύριες αποδοχές για εργασία κατά Κυριακές, εορτές και νύκτες, αλλά ούτε τα δώρα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα, το επίδομα

⁸⁸ Αρ. Πάγου 882/98, ΔΕΝ 2000 σελ. 378. Έφετ. θεσ/νίκης 1403/94 ΔΕΝ 1994 σελ. 1155. Έγγραφ. 80015/01 Υπουργ. Εργασίας, ΕΑΕΔ 2001 σελ. 463.

⁸⁹ Αρ. Πάγου 639/2000, 641/2000, 1652/2000, ΕΑΕΔ 2002 σελ. 214. Έφετ. Αθην. 5358/96 - Μ. Πρωτ. Αθην. 3363/96, ΕΕΔ 1998 σελ. 393.

⁹⁰ Έφετ. Λάρισας 463/99, ΕΕΔ 1999 σελ. 1030.

αδείας, καθώς και οι παροχές που δίνονται για την εξυπηρέτηση των λειτουργικών αναγκών της επιχείρησης.

Παράλληλα έχει κριθεί ότι τα ποσά που δίνονται για «οδοιοπορικά, κατοικία» και «έξοδα κίνησης», δεν υπολογίζονται στην έννοια του μισθού, όταν αυτά προϋποθέτουν μετακίνηση του μισθωτού και εξαρτώνται από τις πραγματοποιούμενες μετακινήσεις για εκτέλεση υπηρεσίας, υπόκεινται δε περαιτέρω σε έλεγχο (Αρ. Πάγου 1792/86 ΔΕΝ 1987 σελ. 761).

Τέλος, υπόψη και η 10/2001 απόφαση του Αρ. Πάγου, σύμφωνα με την οποία, ως καταβαλλόμενο ωρομίσθιο για τον υπολογισμό της αμοιβής και της προσαύξησης λόγω παροχής υπερωριακής εργασίας, νοείται το τμήμα του μισθού το οποίο αναλογεί σε κάθε ώρα απασχόλησης, κατά τις ημέρες απασχόλησης στα ανωτέρω είδη εργασιών, βάσει της συμφωνίας ή των διατάξεων που ίσχυαν κατά τον αντίστοιχο χρόνο. Ενδιαφέρει δηλαδή μόνο το κατά τον κρίσιμο χρόνο οφειλόμενο και καταβαλλόμενο ωρομίσθιο, στο οποίο δεν περιλαμβάνονται πρόσθετες τακτικές παροχές που δεν καταβάλλονται στο χρόνο που ο εργαζόμενος παρείχε υπερωριακή εργασία. Επομένως, μόνο εάν τα ανωτέρω είδη εργασιών συμπίπτουν με παροχή εργασίας κατά Κυριακή ή άλλη αργία ή κατά τη νύκτα συνυπολογίζονται και οι αντίστοιχες προσαυξήσεις 75% ή 25% (ΕΑΕΔ 2001 σελ. 624, ΕΕΔ 2002 σελ. 735).

Εξεύρεση ωρομισθίου: Για την εξεύρεση του ωρομισθίου, βάσει του οποίου υπολογίζεται τόσο η βασική αμοιβή όσο και οι προσαυξήσεις της υπερωριακής εργασίας, ενεργούμε ως εξής⁹¹:

α) Προκειμένου για μισθωτούς που αμείβονται με μηνιαίο μισθό, διαιρούμε τα 6/25 του μισθού τους (καταβαλλόμενου) με τον αριθμό 40, δηλαδή όσες είναι και οι ώρες της εβδομαδιαίας εργασίας (βλ. σχετικώς στη σελ. 355). Το πηλίκο της διαίρεσης που προκύπτει αποτελεί τη βασική αντιμισθία της υπερωρίας, ή οποία στη συνέχεια προσαυξάνεται με το αντίστοιχο ποσοστό που ισχύει για κάθε περίπτωση.

Παράδειγμα: "Έστω υπάλληλος που αμείβεται με μηνιαίο μισθό 1.250 ευρώ. Καταρχήν διαιρούμε το ποσό των 1.250 ευρώ με τον αριθμό 25 για να βρούμε το ημερομίσθιο, που ανέρχεται σε 50 ευρώ (1.250: 25= 50), το οποίο στη συνέχεια πολλαπλασιάζουμε επί 6 για να βρούμε τον εβδομαδιαίο μισθό, δηλαδή 50 x 6= 300 ευρώ. ΤΟ

⁹¹ Άρθρο 9 της 1/82 απόφασης του Δ.Δ.Δ.Δ. Αθηνών. Αρ. Πάγου 1482/95, 1989/95 ΔΕΝ 1996 σελ. 24. Έφετ. Αθην. 5358/96 ΕΕΔ 1998 σελ. 393.

ποσό αυτό διαιρούμε με τον αριθμό 40 και έτσι έχουμε το ωρομίσθιο πού ανέρχεται σε 7,50 ευρώ (δηλαδή $300:40 = 7,50$).

β) Προκειμένου για μισθωτούς πού αμείβονται με ημερομίσθιο, διαιρούμε το ποσό των 6 πλήρη ημερομισθίων (καταβαλλομένων) με τον αριθμό 40, δηλαδή όσες είναι και οι ώρες της εβδομαδιαίας εργασίας. Το πηλίκο της διαίρεσης πού προκύπτει αποτελεί και στην περίπτωση αυτή, τη βασική αντιμισθία της υπερωρίας. Το ποσό αυτό στη συνέχεια προσαυξάνεται με το ποσοστό πού Ισχύει για κάθε περίπτωση.

Παράδειγμα: Έστω αργάτης πού αμείβεται με ημερομίσθιο 40 ευρώ. Για να βρούμε το ωρομίσθιο του πολλαπλασιάζουμε καταρχήν το ημερομίσθιο του επί 6, όποτε έχουμε $40 \times 6 = 240$ ευρώ και στη συνέχεια το ποσό αυτό διαιρούμε με τον αριθμό 40. Το πηλίκο της διαίρεσης πού προκύπτει αποτελεί το ωρομίσθιο του, δηλ. $240:40 = 6$ ευρώ κ.ο.κ.

Πρέπει να σημειωθεί ότι τα ανωτέρω ισχύουν τόσο για μισθωτούς με δήμερη απασχόληση, όσο και για μισθωτούς με 59ήμερη απασχόληση.

Πάντως όταν πρόκειται για μισθωτούς στους Οποίους Ισχύει ή εφαρμόζεται ωράριο εβδομαδιαίας εργασίας μικρότερο από 40 ώρες, διαιρούμε τα $6/25$ του μηνιαίου μισθού ή το ποσό των 6 ημερομισθίων τους με τον αριθμό των ωρών της εβδομαδιαίας εργασίας τους, πού ισχύει για τη συγκεκριμένη περίπτωση (Αρ. Πάγου 243/85 ΔΕΝ 1986 σελ. 215).

Υπερωριακή εργασία τις Κυριακές, Εξαιρέσιμες Εορτές, Νυκτερινές ώρες και Έκτος Έδρας: Όταν ή υπερωριακή εργασία παρέχεται τις Κυριακές η εξαιρέσιμες εορτές καταβάλλεται, επί πλέον από τις προσαυξήσεις πού αναφέραμε (δηλαδή 50% ή 75% κλπ.) και ή προ σ αύξηση 75%, ή οποία ως γνωστό καταβάλλεται για την απασχόληση τις Κυριακές και εξαιρέσιμες εορτές. Διευκρινίζεται όμως ότι, στην περίπτωση αυτή ή προσαύξηση της υπερωριακής εργασίας υπολογίζεται (σύμφωνα με πάγια άποψη της δικαστηριακής νομολογίας), επί του καταβαλλόμενου ωρομισθίου

αφού όμως προηγουμένως προσαυξηθεί αυτό με το ποσοστό 75%, λόγω της απασχόλησης του μισθωτού σε ημέρα Κυριακή ή εξαιρεσίμης εορτής⁹²

Σημειώνεται ιδιαίτερα ότι ή προσαύξηση 75% της Κυριακής εργασίας υπολογίζεται, κατ' αντίθεση προς την υπερωρία, επί του νόμιμου μισθού ή ημερομισθίου και όχι επί των τυχόν αυξημένων αποδοχών πού καταβάλλει Ο εργοδότης. *Παράδειγμα: Εργάτης αμείβεται με ημερομίσθιο 50 ευρώ ενώ το κατώτατο ημερομίσθιο του κλάδου στον οποίο ανήκει, βάσει της συλλ. σύμβασης κλπ., ανέρχεται σε 40 ευρώ και εργάστηκε σε ήμερα Κυριακή ή σε εξαιρεσίμη εορτή, πλέον του κανονικού ωραρίου τον και επί 2 ώρες υπερωριακάς. Εάν υποθέσουμε ότι ή εργασία του παρασχέθηκε νόμιμα και δικαιούται προσαύξηση 50% για την υπερωρία του, θα λάβει τα εξής:*

α) Καταρχήν το κανονικό (πραγματικά) καταβαλλόμενο ημερομίσθιο του από 50 ευρώ.

β) Τη σχετική προσαύξηση 75% ή οποία υπολογίζεται επί του νόμιμου ημερομισθίου του, το Οποίο ανέρχεται σε =40= ευρώ και έτσι έχουμε $40 \times 75\% = 30$ ευρώ.

γ) Την αμοιβή της 2ωρης υπερωριακής εργασίας του πού ανέρχεται (σύμφωνα με τα αναφερόμενα στη σελ. 416), σε 15 ευρώ, δηλαδή ωρομίσθιο $7,50 \times 2$ ώρες = 15 και επί πλέον την ανωτέρω προσαύξηση 75%, ή Οποία υπολογίζεται όμως στις νόμιμες αποδοχές και έτσι ανέρχεται σε 9 ευρώ (δηλ. 2 ώρες $\times 6 = 12 \times 75\% = 9$ ευρώ) και στη συνέχεια στο άθροισμα των δύο ποσών $(15+9) = 24$ ευρώ υπολογίζουμε την προσαύξηση της υπερωρίας 50%, δηλ. $24 \times 50\% = 12$ ευρώ. Όποτε συνολικά για την 2ωρη υπερωριακή εργασία του δικαιούται να λαβή = 36= ευρώ (δηλαδή $15+9+12$).

Επίσης όταν ή υπερωριακή εργασία παρέχεται τις νυκτερινές ώρες, δηλαδή από τη 10η βραδινή μέχρι την 6η πρωινή, ή προσαύξηση της υπερωρίας υπολογίζεται και στην περίπτωση αυτή επί του καταβαλλόμενου ωρομισθίου, αφού όμως προσαυξηθεί προηγουμένως κατά 25%, ή οποία προσαύξηση ως γνωστό δίνεται για την απασχόληση σε νυκτερινές ώρες. Πάντως ή προσαύξηση 25% της νυκτερινής εργασίας υπολογίζεται, όπως και ή προσαύξηση για την απασχόληση σε Κυριακές η εξαιρεσίμες εορτές, επί του νόμιμου μισθού η ημερομισθίου και όχι επί των αυξημένων αποδοχών πού τυχόν καταβάλλονται από τον εργοδότη⁹³

Τέλος, εάν ή υπερωριακή εργασία συμπίπτει σε νυκτερινές ώρες και σε ήμερα Κυριακή ή εξαιρεσίμης εορτής, δηλαδή όταν παρέχεται από τη 12η μεσονύκτιο ώρα

⁹² Εφετ. Αθην. 3410/72, 7176/74, 10447/80 ΔΕΝ 1981 σελ. 886. Μ. Πρωτ. Θεσ/νίκης 5858/2001, ΕΕΔ 2002 σελ. 920. Βλ. καί σελ. 533.

⁹³ Εφετ. Αθην. 10447/80 ΔΕΝ 1981 σελ. 886. Μ. Πρωτ. Θεσ/νίκης 5858/2001, ΕΕΔ 2002 σελ. 920. Αρ. Πάγου 5/99, ΔΕΝ 1999 σελ. 279.

του Σαββάτου προς την Κυριακή ή την παραμονή της εξαιρεσίμης εορτής μέχρι την 6η πρωινή και από τις 10 μ.μ. μέχρι τη 12η μεσονύκτιο ώρα της Κυριακής ή εξαιρεσίμης εορτής, οφείλονται και οι δύο προσαυξήσεις (δηλαδή υπερωρίας, νυκτερινής εργασίας, Κυριακής κλπ.), οι οποίες και στην περίπτωση αυτή υπολογίζονται με τον τρόπο πού αναφέραμε προηγουμένως.

Διευκρινίζεται ότι όσοι εργάζονται υπερωριακώς εκτός έδρας δικαιούνται να λάβουν, πέρα από τα Οδοιπορικά έξοδα και την αποζημίωση για την εκτός έδρας εργασία τους (διανυκτέρευση) και τη σχετική υπερωριακή αμοιβή. Γιατί στο νόμο δεν γίνεται διάκριση μεταξύ υπερωρίας πού πραγματοποιείται από τους μισθωτούς, εντός ή εκτός της έδρας της επιχείρησης στην οποία απασχολούνται⁹⁴

Έκταση εφαρμογής - Εξαιρέσεις: Καταρχήν οι διατάξεις πού αφορούν την αμοιβή της υπερωριακής εργασίας, έχουν εφαρμογή σε όλους γενικά τους μισθωτούς (υπαλλήλους, εργάτες, τεχνίτες κλπ.), άσχετα εάν πρόκειται για άνδρες η γυναίκες, ενηλίκους ή ανηλίκους, οι όποιοι απασχολούνται με σχέση εργασίας Ιδιωτικού δικαίου, ανεξάρτητα με την ιδιότητα του εργοδότη και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά πού παρουσιάζει. Έτσι εφαρμόζονται στο Δημόσιο και στα Ν.Π.Δ.Δ., για το προσωπικό πού συνδέεται μ' αυτά με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου (άρθρο 13 Π.Δ. 410/88)⁹⁵

Επίσης έχουν εφαρμογή, όχι μόνο στους μισθωτούς πού αμείβονται με μηνιαίο μισθό ή ημερομίσθιο, αλλά και σε όσους αμείβονται κατά μονάδα εργασίας ή κατ' αποκοπή η με ποσοστά (όπως λ.χ. είναι οι σερβιτόροι καφετειών, εστιατορίων κλπ. (Εφετ. Πειραιώς 190/2000 ΔΕΝ 2001 σελ. 1431)⁹⁶. Κατ' εξαίρεση δεν εφαρμόζονται:

β) Όταν πρόκειται για σύμβαση απλής ετοιμότητας προς εργασία, δηλαδή όταν περιορίζεται μερικώς ή ελευθερία του μισθωτού χωρίς υποχρέωση να διατηρεί τις σωματικές και πνευματικές του δυνάμεις σε εγρήγορση στη διάθεση του εργοδότη. Έκτος

⁹⁴ Εγγραφ. 73453/62 Υπουργ. Εργασίας, Έγκύκλ. 85432/72 Υπουργ. Οικονομικών ΔΕΝ 1972 σελ. 537.

⁹⁵ Αρ. Πάγου 230/85, 919/86, 1040/88 ΕΕΔ 1989 σελ. 742. Έφετ. Αθην," 6309/76. Εγγραφ. 259/80, 339/80 Υπουργ. Εργασίας ΔΕΝ 1981 σελ. 568.

⁹⁶ Αρ. Πάγου 1361/92, 317/93, 111/94 ΕΑΕΔ 1995 σελ. 12. Π α) Στα πρόσωπα πού κατέχουν θέση διεύθυνσης ή εποπτείας ή εμπιστευτική, γιατί σ' αυτά δεν έχουν εφαρμογή οι διατάξεις πού αναφέρονται στα χρονικά όρια εργασίας των μισθωτών κλπ. (βλ. σελ. 33, 358).

βέβαια αν γίνει ειδική συμφωνία πού να προβλέπει υπερωριακή αμοιβή για την περίπτωση αύττP⁵®.

γ) Στους οικοσπιτους μισθωτούς πού εξυπηρετούν τις οικιακές ανάγκες του εργοδότη και της οικογένειας του (Εφετ. Αθην. 1747/90).

δ) Στους απασχολούμενους σε γεωργικές εργασίες, εκτός αν ασκούνται από οργανωμένη επιχ/ση Εφετ. Πειραιώς 1043/95).

ΚΥΡΙΑΚΗ ΚΑΙ ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΑ ΑΝΑΠΑΥΣΗ ΜΙΣΘΩΤΩΝ

Γενικά: Εβδομαδιαία ανάπαυση είναι ή απαλλαγή του μισθωτού από την υποχρέωση να προσφέρει εργασία σε μια ημέρα της εβδομάδας, με σκοπό να αναπαυθεί. Για την έννοια της εβδομαδιαίας ανάπαυσης είναι αδιάφορο εάν αυτή συμπίπτει με Κυριακή ή σε άλλη ημέρα της εβδομάδας. Γενικά σαν περίοδος ανάπαυσης θεωρείται κάθε περίοδος πού δεν είναι χρόνος εργασίας. Ως προς την ημερήσια ανάπαυση, από το άρθρο 3 του Π.Δ. 88/99 Ορίζεται ότι «για κάθε περίοδο 24 ωρών, ή ελάχιστη ανάπαυση δεν μπορεί να είναι κατώτερη από (12) συνεχείς ώρες. Ή περίοδος των 24 ωρών αρχίζει την 00:01 και λήγει την 24:00 ώρα».

Με το Β.Δ/γμα 748/1966 κωδικοποιήθηκαν και συμπληρώθηκαν οι διατάξεις σχετικά με την εβδομαδιαία και Κυριακή ανάπαυση των μισθωτών, οι οποίες έχουν ως εξής:⁹⁷

Κυριακή αργία - Εβδομαδιαία ανάπαυση: Κατά τις Κυριακές και τις καθιερωμένες από το νόμο σαν ήμερες αργίας (βλ. σελ. 426), απαγορεύεται κάθε βιομηχανική, βιοτεχνική, εμπορική εργασία και κάθε επαγγελματική γενικά δραστηριότητα, άσχετα με τη μορφή της επιχείρησης (φυσικό ή νομικό πρόσωπο) ή το είδος της εργασίας ή τη δραστηριότητα αυτής, εκτός από τις εξαιρέσεις πού αναφέρονται κατωτέρω. Έτσι σε όλους γενικά τους μισθωτούς, ανεξαρτήτως φύλου και άσχετα με την Ιδιότητα τους ή τον τρόπο αμοιβής, οι όποιοι παρέχουν τις υπηρεσίες τους σε Οποιοδήποτε εργοδότη με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, πρέπει να παρέχεται κάθε εβδομάδα συνεχής ελεύθερος χρόνος διάρκειας 24 ωρών, πού να αρχίζει από την

⁹⁷ Β.Δ. 748/1966 ΕΕΔ 1966 σελ. 1160. Έγγραφ. 44235/78, 482/80, 1850/83 Υπουργ. Εργασίας ΕΕΔ 1984 σελ. 77, ΔΕΝ 1983 σελ. 1165.

00.00' ώρα της Κυριακής και να λήγει την 24.00' ώρα της ίδιας ημέρας (εβδομαδιαία ανάπαυση)⁹⁸

Εάν ή ημέρα της εβδομαδιαίας ανάπαυσης δεν συμπίπτει με Κυριακή, λόγω της φύσεως της εργασίας, τότε πρέπει αυτή να παρέχεται σε άλλη εργάσιμη ημέρα της εβδομάδας, ή οποία αρχίζει την Κυριακή εκείνη που ο μισθωτός θα έπρεπε να αναπαυθεί (αναπληρωματική ημέρα ανάπαυσης). Στην περίπτωση αυτή το 24ωρο αρχίζει από τη λήξη της εργασίας. Προκειμένου για μισθωτούς που εργάζονται σε επιχειρήσεις κλπ. οι όποιες λειτουργούν καθ' όλο το 24ωρο με τρεις ομάδες εργασίας (συνεχής λειτουργία), ο χρόνος της εβδομαδιαίας ανάπαυσης μπορεί να αρχίζει από την 06.00' ώρα της Κυριακής και να λήγει την 06.00' ώρα της Δευτέρας.

Εάν συμπέσει ένας μισθωτός να είναι άρρωστος κατά την Κυριακή ή κατά την προγραμματισμένη ημέρα της αναπληρωματικής ανάπαυσης του (όταν εργάζεται την Κυριακή), δεν δικαιούται να αξιώσει να αναπαυθεί σε άλλη ημέρα της εβδομάδας (Εγγραφ. 506/5.6.81 Υπουργ. Εργασίας).

Γενικές διατάξεις: Παράλληλα από το άρθρο 8 του Π.Δ. 88/99 προβλέπονται τα ακόλουθα (ΕΑΕΔ 1999 σελ. 820):

«Στους εργαζόμενους εξασφαλίζεται ανά εβδομάδα ελάχιστη περίοδος συνεχούς ανάπαυσης είκοσι τεσσάρων (24) ωρών, ή Οποία συμπεριλαμβάνει καταρχήν την Κυριακή, ανάλογα με τις ισχύουσες για κάθε κατηγορία εργαζομένων διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας και πρακτικές, στις Οποίες προστίθενται οι δώδεκα (12) συνεχείς ώρες της ημερήσιας ανάπαυσης του άρθρον 3 (βλ. σελ. 421).

"Αν δικαιολογείται για αντικειμενικούς ή τεχνικούς λόγους η από τις συνθήκες οργάνωσης της εργασίας, μπορεί να Ορισθεί ελάχιστη περίοδος ανάπαυσης (24) ωρών. Η Κυριακή αρχίζει την 00:01 ώρα και λήγει την 24:00 ώρα. Για τους εργαζόμενους σε δραστηριότητες που λειτουργούν ολόκληρο το 24ωρο με σύστημα διαδοχικών Ομάδων εργασίας, ή Κυριακή μπορεί να αρχίζει την 06:00 ώρα ή την 07:00 ώρα και να λήγει την αντίστοιχη ώρα της Δευτέρας».

⁹⁸ Άρθρο 1 Β.Δ. 748/66. Έγγραφ. 44235/78, 369/79, 35/82, 1236/96 Υπουργ. Εργασίας ΕΑΕΔ 1997 σελ. 405.

Ανήλικοι – Απαγορευμένες εργασίες Κυριακής και εξαιρέσιμων εορτών:

Σύμφωνα με ρητή διάταξη του νόμου, πρόσωπα που δεν συμπλήρωσαν το 16ο έτος της ηλικίας τους δεν επιτρέπεται να εργάζονται τις Κυριακές και εξαιρέσιμες εορτές, σε:

- α) Βιομηχανικά και βιοτεχνικά εργοστάσια και εργαστήρια,
- β) Λατομεία, μεταλλεία και ορυχεία κάθε είδους,
- γ) Οικοδομικές ή άλλες παρεμφερείς υπαίθριες εργασίες,
- δ) Εμπορικά καταστήματα και πρατήρια κάθε είδους (άρθρο 5 Ν. ΔΚΘ/1912 και 9 Β.Δ. 14/1913)⁹⁹

Η ανωτέρω απαγόρευση δεν ισχύει για τα αυτά πρόσωπα στις έξης περιπτώσεις:

- α) Όταν πρόκειται για εργασία πού επιβάλλεται από λόγους ανώτερης βίας, Ιδιαίτερα όταν αυτή εκτελείται κατόπιν διαταγής της Αρχής η είναι απαραίτητη για την ασφάλεια των προσώπων ή την κοινή σωτηρία,
- β) Κατά την τελευταία Κυριακή του έτους, εφόσον αυτή συμπίπτει με την 31 Δεκεμβρίου, καθώς και κατά την Κυριακή πού συμπίπτει στο διάστημα μεταξύ της 18 και 24 Δεκεμβρίου κάθε Έτους,
- γ) Τις παραμονές των Χριστουγέννων και του Ευαγγελισμού, εφόσον θα συμπέσουν με Κυριακή,
- δ) Κατά τη διάρκεια τοπικής εμπορικής πανήγυρης (άρθρο 9 Β.Δ. 14/1913).

Η σύμβαση εργασίας πού καταρτίζεται κατά παράβαση των ανωτέρω διατάξεων είναι άκυρη. Ο δε παραβάτης εργοδότης διώκεται και ποινικώς, αυτεπάγγελτα η κατόπιν μήνυσης από τα εποπτικά και αστυνομικά όργανα ή από την οικεία εργατική επαγγελματική οργάνωση (άρθρο 18, 19 νόμου ΔΚΘ'/1912. Βλ. και άρθρο 16 Ν. 2639/98).

Εξαιρέσεις Κυριακής ανάπαυσης: Από την εφαρμογή των διατάξεων περί Κυριακής ανάπαυσης εξαιρούνται ορισμένες κατηγορίες μισθωτών. Η σχετική διάταξη (άρθρο 2 Β.Δ. 748/1966 και 327/92) έχει ως εξής:

α) Οι γεωργικές, κτηνοτροφικές, θηρευτικές και αλιευτικές επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις και εργασίες γενικά, εκτός από τους μισθωτούς πού κυρίως απασχολούνται σε εργοστάσια, εργαστήρια, γραφεία η κατ/τα αυτών¹⁰⁰

⁹⁹ Έγκύκλ. 253/72 Υπουργ. Εργασίας ΔΕΝ 1972 σελ. 494.

β) Οι επιχειρήσεις κλπ. στις οποίες εργάζονται μόνο τα μέλη της οικογένειας τον εργοδότη και εφόσον ή εργασία σ' αυτές δεν γίνεται δημόσια.

γ) Οι εργάτες θάλασσας,

δ) Οι οικιακοί βοηθοί (υπηρέτριες) γενικά.

ε) Οι εργασίες που εκτελούνται αυτοπροσώπως από ενοικιαστές οικιών και από τους ιδιοκτήτες των πάσης φύσεως επιχειρήσεων και εκμεταλλεύσεων, εφόσον αυτές δεν γίνονται δημόσια.

στ) Οι σπουδαστές των Τεχνικών Σχολών γενικά για την πρακτική τους εξάσκηση, σε χώρους που καθορίζονται από την αρμόδια Σχολή.

η) Το προσωπικό που απασχολείται στις βιομηχανίες κατασκευής ελαστικών επισώτρων και αεροθαλάμων.¹⁰¹

ζ) Οι απασχολούμενοι σε εργασίες που εκτελούνται στο ύπαιθρο (σε ανοικτό και χωρίς σκεπή χώρο), τόσο έξω από κατοικημένες περιοχές της χώρας, όσο και μέσα σ' αυτές¹⁰².

Για την εφαρμογή των ανωτέρω εξαιρέσεων:

α) δεν θεωρούνται σαν γεωργικές επιχειρήσεις τι εκμεταλλεύσεις τα λατομεία και ορυχεία, και

β) σαν μέλη οικογένειας θεωρούνται οι σύζυγοι, γονείς, τα τέκνα και οι ανήλικοι αδελφοί, εφόσον συγκατοικούν με τον εργοδότη.

Πάντως οι εργαζόμενοι στις επιχειρήσεις που αναφέραμε δικαιούνται να λάβουν 24ωρη ανάπαυση, αντί για την Κυριακή, σε άλλη ημέρα της εβδομάδας. Έξάλλου όσοι εργάζονται τις Κυριακές μέχρι 5 ώρες, δεν δικαιούνται ανάπαυση σε άλλη ημέρα, εκτός από τις περιπτώσεις που προβλέπονται στο άρθρο 9 παρ. 2 του Β.Δ. 748/1966 (βλ. σελ. 431).

Απαγόρευση απασχόλησης: Κατά το χρόνο της εβδομαδιαίας ανάπαυσης και τις ημέρες αργίας, απαγορεύεται ή απασχόληση των μισθωτών με οποιοδήποτε τρόπο (άρθρο 3 Β.Δ. 748/1966)¹⁰³

Εφόσον δεν επιτρέπεται ή απασχόληση των μισθωτών τις Κυριακές και ημέρες αργίας, οι επιχειρήσεις και εκμεταλλεύσεις δεν μπορούν να λειτουργήσουν και

¹⁰⁰ Μ. Πρωτ. Θεσ/νίκης 289/88. Έφετ. Θεσ/νίκης 1127/90 ΔΕΝ 1991 σελ. 292. Περιλαμβάνονται και οι Πτηνοτροφικές Εργασίες (Έφετ. Άθην. 1641/74).

¹⁰¹ Απόφαση 28939/72 Υπουργ. Εργασίας ΔΕΝ 1972 σελ. 792.

¹⁰² Απόφαση 2341/85 Υπουργ. Εργασίας ΔΕΝ 1986 σελ. 152.

¹⁰³ Η απασχόληση σε ημέρα Κυριακή που απαγορεύεται από το νόμο, δεν θεωρείται σαν υπερωρία (Αρ. Πάγου 322/73 ΕΕΔ 1973 σελ. 722).

συνεπώς παραμένουν κλειστές. Κατ' εξαίρεση επιτρέπεται το άνοιγμα των κρεοπωλείων, πτηναυγοπωλείων, Ιχθυοπωλείων και λαχανοπωλείων, χωρίς να απασχολούν προσωπικό, για τον ανεφοδιασμό τους με τα αντίστοιχα είδη.

Παράλληλα απαγορεύεται στα καταστήματα ή πρατήρια που μένουν οπωσδήποτε ανοιχτά, σύμφωνα με τις διατάξεις του Β.Δ. 748/1966, καθώς επίσης και στους πλανόδιους πωλητές, άσχετα εάν έχουν ή όχι μεταφορικό μέσο, να πωλούν είδη τα οποία κυρίως πωλούνται από τα καταστήματα ή πρατήρια που τον ίδιο χρόνο παραμένουν κλειστά.

Εξαιρέσεις για ορισμένες αργίες και Κυριακές: Καταρχήν δεν ισχύει ή αργία της Δευτέρας του Πάσχα από την 10.00' μέχρι τη 14.00' ώρα για τα Κουρεία και Κομμωτήρια, της εορτής του Ευαγγελισμού (25 Μαρτίου) από την 06.00' μέχρι τη 12.00' ώρα για τα Ιχθυοπωλεία και η ημιαργία της Μ. Παρασκευής για τα Κηροπλαστεία και τα Αρτοποιεία (άρθρο 5, 6 Β.Δ. 748/1966).

Επιτρέπεται ή παροχή εργασίας από τους μισθωτούς και ή λειτουργία των επιχειρήσεων, εκμεταλλεύσεων, υπηρεσιών και εργασιών γενικά, κατά την τελευταία Κυριακή του έτους, εφόσον αυτή συμπίπτει με την 31 Δεκεμβρίου. Επίσης επιτρέπεται ή λειτουργία των επιχειρήσεων και των κάθε είδους καταστημάτων, κατά το κανονικό ωράριο λειτουργίας τους, κατά την Κυριακή που συμπίπτει στο διάστημα μεταξύ της 18ης και της 24ης Δεκεμβρίου κάθε έτους (άρθρο 1, 2 Β.Δ. 750/1971 και 6 §2 Β.Δ. 748/1966).

Οι μισθωτοί των επιχειρήσεων και κάθε είδους καταστημάτων υποχρεούνται να παρέχουν τις υπηρεσίες τους κατά τις ανωτέρω Κυριακές, εφόσον από τον οικείο εργοδότη θα αποφασιστεί ή λειτουργία τους. Πάντως από τους μισθωτούς που θα απασχοληθούν, οι μεν ημερομίσθιοι θα λάβουν το κανονικό ημερομίσθιο τους και προσαύξηση 75%, ή οποία υπολογίζεται επί του νόμιμου ημερομισθίου τους, οι δε αμειβόμενοι με μηνιαίο μισθό θα λάβουν προσαύξηση 75% επί του 1/25 του νόμιμου μηνιαίου μισθού τους, εφόσον τύχουν ανάπαυσης σε άλλη ημέρα, διαφορετικά θα λάβουν και το 1/25 του καταβαλλόμενου μηνιαίου μισθού τους (βλ. λεπτομέρειες στη σελ. 440).

Νοείται βέβαια ότι εάν ή απασχόληση των μισθωτών διαρκέσει πάνω από 5 ώρες, δικαιούνται να λάβουν αναπληρωματική εβδομαδιαία ανάπαυση σε άλλη εργάσιμη ημέρα του επόμενου μήνα, δηλαδή του Ιανουαρίου (βλ. σχετικώς στη σελ. 431). Τέτοια όμως αναπληρωματική ανάπαυση παίρνουν μόνο για την απασχόληση τους

την Κυριακή πού συμπίπτει στο διάστημα μεταξύ της 18ης και της 24ης Δεκεμβρίου. Για την απασχόληση τους όμως κατά την τελευταία Κυριακή του έτους, δεν δικαιούνται να λάβουν αναπληρωματική ανάπαυση, σύμφωνα με ρητή εξαίρεση πού προβλέπεται από το νόμο (άρθρο 10 παρ. 1 Β.Δ. 748/66).

Πότε επιτρέπεται η εργασία τις Κυριακές και αργίες με άδεια της Επιθεώρησης Εργασίας: Ο νόμος προβλέπει και την περίπτωση λειτουργίας ορισμένων επιχειρήσεων, εκμεταλλεύσεων κλπ., καθώς και την απασχόληση του προσωπικού τους τις Κυριακές και σε ημέρες αργίας, υστέρη από άδεια της Επιθεώρησης Εργασίας, όταν πρόκειται για επείγουσα εργασία λόγω του είδους του προϊόντος ή της εποχής ή δεν μπορεί να γίνει σε άλλη ημέρα της εβδομάδας (όπως λ.χ. καθαρισμός και συντήρηση μηχανημάτων, απογραφή εμπορευμάτων, εποχιακές εργασίες κλπ.). Η σχετική διάταξη του νόμου (άρθρο 9 παρ. 3 Β.Δ. 748/1966), πού καθορίζει τις περιπτώσεις αυτές, έχει ως εξής:¹⁰⁴

α) Παραλαβή και διανομή ξένου τύπου.

β) Τμήματα αλλαγής ξένων νομισμάτων των Τραπεζών, για την εξυπηρέτηση των περιηγητών.

γ) Επιχειρήσεις πού λειτουργούν εποχιακώς κάθε έτος ή χρησιμοποιούν ύλες πού υπόκεινται σε γρήγορη φθορά.

δ) Καθαρισμός, συντήρηση και επισκευή εγκαταστάσεων, εφόσον άπαντες εξαρτάται ή κανονική λειτουργία της επιχείρησης, εκμετάλλευσης ή υπηρεσίας και δεν είναι δυνατόν να γίνουν αυτές σε εργάσιμη ημέρα, χωρίς να προκληθεί σοβαρή ανωμαλία στην επιχείρηση, εκμετάλλευση ή υπηρεσία ή χωρίς κίνδυνο της ζωής ή υγείας τωνμισθωτών.

ε) Σε περιπτώσεις επείγουσας εργασίας, πού δεν μπορεί να αναβληθεί χωρίς κίνδυνο να καταστραφούν τα προϊόντα ή να υποστούν βλάβη οι εγκαταστάσεις ή τα υλικά, από την οποία εμποδίζεται ή κανονική λειτουργία της επιχείρησης κλπ. Σ' αυτές τις περιπτώσεις, εάν δεν μπορεί να ζητηθεί ή άδεια προτού να αρχίσει ή εργασία, επιβάλλεται να αναγγελθεί ή εργασία στην Αστυνομική Αρχή, μετά την έναρξη της εργασίας.

στ) Σε περίπτωση απογραφής εμπορευμάτων ή για τη διακόσμηση προθήκης.

Στις ανωτέρω α' και γ' περιπτώσεις, ή άδεια μπορεί να αναφέρεται σε Όλο το προσωπικό. Στην ε' περίπτωση μπορεί να επιτραπεί ή εργασία και στις αναπληρωμα-

¹⁰⁴ Έγγραφ. 1850/83, 1236/96 Υπουργ. Εργασίας ΕΑΕΔ 1997 σελ. 405.

τικές ημέρες της εβδομαδιαίας ανάπαυσης, οπότε αυτή αναγκαστικά θα δοθεί σε άλλη εργάσιμη ημέρα.

Σημειώνεται ότι για την απασχόληση αυτή των μισθωτών, ο οικείος εργοδότης υποχρεούται να υποβάλει στην αρμόδια κατά τόπο Έπιθ/ση Εργασίας σχετική αίτηση, για κάθε Κυριακή η ημέρα αργίας και επί πλέον να υποβάλει πίνακα (σε δύο αντίτυπα), ο οποίος να περιέχει τα ονοματεπώνυμα των μισθωτών πού θα απασχοληθούν, τίς ώρες εργασίας για τον καθένα, καθώς και την ημέρα πού θα χορηγηθεί ή εβδομαδιαία ανάπαυση, όταν πρόκειται για εργασία την Κυριακή¹⁰⁵

Ο ένας από τους ανωτέρω δύο πίνακες επιστρέφεται θεωρημένος, μαζί με την άδεια στον ενδιαφερόμενο εργοδότη.

Υπόδειγμα αίτησης για άδεια εργασίας την Κυριακή (ή αργία) Α Ι Τ Η Σ Η

Του εργοδότη
Είδος Έπιχ/σης Διεύθυνση
Προς
Την Επιθεώρηση Εργασίας.

ΕΝΤΑΥΘΑ

Παρακαλούμε όπως μας χορηγήσετε άδεια εργασίας της επιχείρησής μας για την προσεχή Κυριακή (ή ημέρα αργίας), λόγω (να γίνει περιγραφή της αιτίας, όπως λ.χ. για επείγουσα εργασία πού δεν επιδέχεται αναβολή, για επισκευή, συντήρηση ή καθαρισμό μηχανημάτων, εγκαταστάσεων κλπ.).

Για την ανωτέρω εργασία θα χρησιμοποιήσουμε τους έξης μισθωτούς, οι οποίοι και θα τύχουν ανάπαυσης την.....

- 1).....
- 2).....
- 3).....

Οι μισθωτοί πού θα απασχοληθούν θα λάβουν τη νόμιμη αντιμισθία τους, καθώς επίσης και τη σχετική προσαύξηση

Αθήνα την..... 2003
Ο Εργοδότης

¹⁰⁵ Σχετική ή 3762/67 απόφαση Υπουργού Εργασίας. Άδεια για εργασία την Κυριακή είναι δυνατόν να ζητηθεί για άνδρες και γυναίκες, ανεξάρτητα με την ειδικότητα, ηλικία τους κλπ. Έγγραφο. 187/84 Υπουργ. Εργασίας ΕΑΕΔ 1986 σελ. 398.

ΑΜΟΙΒΗ ΚΥΡΙΑΚΩΝ - ΕΞΑΙΡΕΣΙΜΩΝ ΕΟΡΤΩΝ

Αποδοχές. Προσαύξηση. Αποζημίωση

Γενικά: Οι διατάξεις που καθορίζουν την αμοιβή που δικαιούνται να λάβουν όσοι μισθωτοί εργάζονται τις Κυριακές και τις καθορισμένες από το νόμο σαν εξαιρέσιμες εορτές (αργίες), περιέχονται βασικά: α) στην 8900/ 1946¹⁰⁶ κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Οικονομικών, όπως συμπληρώθηκε και ερμηνεύθηκε από την 25825/1951 όμοια, β) στο άρθρο 2 του Ν.Δ. 3755/1957 και γ) στο Β. Δ/γμα 748/1966, όπως συμπληρώθηκε από το άρθρο 2 του Ν. 435/1976. Από τις ανωτέρω διατάξεις προβλέπεται ότι *«στο προσωπικό γενικά όλων των εργασιών και επιχειρήσεων της Χώρας, στις όποιες περιλαμβάνονται και τα Ξενοδοχεία ύπνου, το οποίο λόγω της φύσεως της εργασίας του απασχολείται κατά τις Κυριακές και τις καθιερωμένες από το νόμο σαν εξαιρέσιμες εορτές, καταβάλλεται για τις ημέρες αυτές το κανονισμένο εκάστοτε ημερομίσθιο του αυξημένο κατά 75%»*.

Ερμηνεύοντας τις ανωτέρω διατάξεις τα πολιτικά δικαστήρια δέχθηκαν την άποψη ότι, αυτές έχουν εφαρμογή σε όλους γενικά τους μισθωτούς (υπαλλήλους, εργατοτεχνίτες κλπ.), οι οποίοι συνδέονται με τον εργοδότη τους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, ανεξάρτητα από την Ιδιότητα του και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά που παρουσιάζει. Δηλαδή έστω και αν εργοδότης είναι το Δημόσιο ή Ν.Π.Δ.Δ., Δήμος, Κοινότητα κλπ.¹⁰⁷

Πάντως ή καταβολή αμοιβής για απασχόληση σε ημέρα Κυριακή ή εξαιρέσιμης εορτής, έχει σαν προϋπόθεση να είναι αυτή νόμιμη, δηλαδή να επιτρέπεται από το νόμο ή εργασία, είτε λυγιά της φύσεως των εργασιών της επιχείρησης, είτε λόγω του είδους αυτής (βλ. και στις σελ. 424,427)¹⁰⁸

Σχετικά με την αμοιβή των εργαζομένων παράνομα, πραγματευόμαστε στη σελ. 422.

Καταβλητέα Αμοιβή - Προσαύξηση

Η αμοιβή που Οφείλεται στους μισθωτούς οι οποίοι εργάζονται τις Κυριακές και τις χαρακτηριζόμενες από το νόμο σαν εξαιρέσιμες εορτές, όπως αυτές αναπτύχθηκαν

¹⁰⁶ Υ.Α. 8900/1946, 25825/1951 ΔΕΝ 2002 σελ. 1453. Έγγραφ. 2333/85 Υπουργ. Εργασίας ΕΑΕΔ 1986 σελ. 555.

¹⁰⁷ Έγγραφ. 565/86 Υπουργ. Εργασίας ΕΑΕΔ 1986 σελ. 842.

¹⁰⁸ Έφετ. Αθην. 185/71. Αρ. Πάγου 759/75 ΕΕΔ 1975 σελ. 1529.

προηγουμένως, εξαρτάται από τον τρόπο της πληρωμής τους. Δηλαδή αν πρόκειται για αμειβόμενους με ημερομίσθιο ή με μηνιαίο μισθό. Πάντως όπου προβλέπεται διαφορετική ρύθμιση από την περιγραφόμενη κατωτέρω, ή οποία βέβαια είναι ευνοϊκότερη για τους μισθωτούς, Ισχύει ή ειδική αυτή ρύθμιση¹⁰⁹

Α'. Αμειβόμενοι με ημερομίσθιο: Η πρόσθετη αμοιβή που καταβάλλεται για την απασχόληση τους κατά τις Κυριακές και εξαιρέσιμες εορτές έχει ως εξής:

α) Κυριακή εργασία: Οι μισθωτοί που αμείβονται με ημερομίσθιο (συνήθως εργατοτεχνίτες), δικαιούνται να λάβουν για την απασχόληση τους την Κυριακή, το συνηθισμένο (πραγματικά) καταβαλλόμενο σ' αυτούς ημερομίσθιο (εφόσον βέβαια είναι μεγαλύτερο από το νόμιμο) και επί πλέον ειδική προσαύξηση 75%. Σημειώνεται ότι ή προσαύξηση αυτή υπολογίζεται επί του νόμιμου ημερομισθίου, δηλαδή επί του κατώτατου ορίου που προβλέπεται από την οικεία συλλ. σύμβαση κλπ. για την κατηγορία τους και όχι επί του τυχόν αυξημένου ημερομισθίου που καταβάλλεται από τον εργοδότη (βλ. λεπτομέρειες στη σελ. 447)¹¹⁰

Νοείται βέβαια ότι για την απασχόληση κατά την Κυριακή Οφείλονται στον εργαζόμενο τόσα ωρομίσθια, όσες οι ώρες της απασχόλησης του, επί των Οποίων βέβαια υπολογίζεται και ή προσαύξηση 75%.

Η υποχρέωση των εργοδοτών για την καταβολή της προσαύξησης 75% υπάρχει, Έστω και αν τα ανωτέρω πρόσωπα εργάστηκαν μόνο Ορισμένες Κυριακές η αν ή απασχόληση τους σ' αυτές εξυπακούεται από το είδος και τη φύση της εργασίας. Είναι επίσης αδιάφορο αν πρόκειται για σύμβαση εργασίας αορίστου ή Ορισμένου χρόνου. Νοείται βέβαια ότι ή προσαύξηση 75% καταβάλλεται αποκλειστικά και μόνο για απασχόληση τις Κυριακές και εξαιρέσιμες εορτές που αναφέραμε. Σε καμιά άλλη περίπτωση δεν καταβάλλεται, αλλ' ούτε και για τις λοιπές αργίες που έχουν καθοριστεί με νόμο, διάταγμα κλπ.¹¹¹

Πάντως ή προσαύξηση 75%, μετά τη δημοσίευση του Ν. 435/1976, Οφείλεται τόσο όταν πρόκειται για νόμιμη, όσο και όταν πρόκειται για παράνομη απασχόληση σε ημέρα Κυριακή ή εξαιρέσιμη εορτής.

¹⁰⁹ Έγγραφ. 216/79, 18/74, 12299/98 Υπουργ. Εργασίας, ΕΑΕΔ 1999 σελ. 144. Έοστ. Αθην. 10554/97, ΕΑΕΔ 1998 σελ. 988.

¹¹⁰ Απόφαση 25825/1951 Υπουργού Εργασίας. Αρ. Πάγου 433/76, 1818/99, ΕΕΔ 2031 σελ. 41. Έγγραφ. 670/82 Υπουργ. Εργασίας ΔΕΝ 1983 σελ. 787.

¹¹¹ Αρ. Πάγου 318/59. Πρωτ. θεσ/νίκης 643/58. Έγγραφ. 16/82 Υπουργ. Εργασίας ΔΕΝ 1983 σελ. 521. Για την καταβολή της προσαύξησης 75%, δεν απαιτείται να έχουν οι μισθωτοί δικαίωμα ανάπαυσης σε άλλη ημέρα της εβδομάδας (Αρ. Πάγου 365/62).

Για την αμοιβή των μισθωτών που εργάζονται, παράνομα τις Κυριακές, μιλήσαμε στη σελ. 422.

β) Εξαιρέσιμες Εορτές: Ο νόμος επιβάλλει την πληρωμή του κανονικού ημερομισθίου (πραγματικά καταβαλλόμενου) στα ανωτέρω πρόσωπα, για τις έξι (6) εξαιρέσιμες εορτές που αναφέραμε χωρίς να εργαστούν, κατ' εξαίρεση της γενικής αρχής του δικαίου ότι ο μισθός αποτελεί αντάλλαγμα της παρεχόμενης εργασίας, με τις έξι διακρίσεις:¹¹²

1.- Καταρχήν το ημερομίσθιο των εορτών: α) της Γέννησης του Χριστού (25 Δεκεμβρίου), β) της 25ης Μαρτίου, γ) της Δευτέρας του Πάσχα και δ) της 15ης Αυγούστου, οι οποίες χαρακτηρίζονται από το νόμο ως ημέρες υποχρεωτικής αργίας, πρέπει οπωσδήποτε να καταβληθεί, καίτοι δεν παρέχεται σ' αυτές εργασία, γιατί ή μη απασχόληση των μισθωτών επιβάλλεται από το νόμο και δεν βαρύνει αυτούς. Νοείται βέβαια ότι όσοι απασχοληθούν κατά τις ανωτέρω εορτές, δικαιούνται να λάβουν το κανονικό (καταβαλλόμενο) ημερομίσθιο τους και επί πλέον την προσαύξηση 75%, ή οποία όμως υπολογίζεται επί του νόμιμου ημερομισθίου, δηλαδή όπως προβλέπεται και για την απασχόληση τις Κυριακές¹¹³

Σημειώνεται ιδιαίτερα ότι, όσοι από τους ημερομισθίους δεν θα προσέλθουν να εργαστούν αδικαιολόγητα, αν και γνωρίζουν ότι ή επιχείρηση νόμιμα θα λειτουργήσει, δεν δικαιούνται να λάβουν το ημερομίσθιο τους. Γιατί από το νόμο ορίζεται ότι, το ημερομίσθιο των εξαιρέσιμων εορτών καταβάλλεται σε όσους δεν απασχολούνται από λύγους που δεν Οφείλονται σ' αυτούς.

Τα ανωτέρω ισχύουν και για την 1η Μαΐου, εφόσον θα Οριστεί σαν ημέρα υποχρεωτικής αργίας με απόφαση του Υπουργού Εργασίας, σύμφωνα με το άρθρο 1 του Ν. 380/68, όπως αυτό γίνεται τακτικά πλέον κάθε χρόνο (βλ. σχετικώς στη σελ. 436). Παράλληλα σε περίπτωση μεταφοράς της εορτής της 1ης Μαΐου σε άλλη εργάσιμη ημέρα, λόγω σύμπτωσης με την Μ. Εβδομάδα (όπως συνέβη το 2002), ή ημέρα αυτή καθίστατο εξαιρέσιμη εορτή, για την Οποία ισχύουν όσα αναφέραμε προηγουμένως.

Σχετικά με την έννοια του καταβαλλόμενου ημερομισθίου, όταν ή εξαιρέσιμη εορτή συμπίπτει με εργάσιμη ημέρα, αυτό αποτελείται από τόσα ημερομίσθια όσες είναι και οι ώρες που θα εργαζόταν Ο δικαιούχος μισθωτός κατά την ημέρα αυτή, εάν

¹¹² Άρθρο 2 παρ. 3 Ν.Δ. 3755/57. Άρθρο 1 Ν. 380/68 και 1 Ν.Δ. 147/73. Ειρην. Θεσ/νίκης 698/80 ΔΕΝ 1981 σελ. 207.

¹¹³ Έγγραφ. 1717/88, 12299/98 Υπουργ. Εργασίας ΕΑΕΔ 1999 σελ. 144.

δεν μεσολαβούσε ή εξαιρεσίμη εορτή. Γιατί πρόθεση του νομοθέτη είναι να λάβει Ο μισθωτός και για την ημέρα της αργίας, ότι θα έπαιρνε αν εργαζόταν κανονικά¹¹⁴

Διευκρινίζεται ότι στην έννοια των αμειβομένων με ημερομίσθιο περιλαμβάνονται, όχι μόνο όσοι λαμβάνουν σταθερό ημερομίσθιο, αλλά και αυτοί που αμείβονται κατ' αποκοπή, κατά μονάδα εργασίας, με ποσοστά, και γενικά οι με οποιοδήποτε σύστημα αμοιβής πληρωνόμενοι μισθωτοί, εκτός από εκείνους που αμείβονται με μηνιαίο μισθό, ανεξάρτητα αν είναι εργάτες ή υπάλληλοι¹¹⁵

2.- Αντίθετα για την άλλη εορτή, δηλαδή της 28ης 'Οκτωβρίου κατά την οποία ή εργασία δεν απαγορεύεται από το νόμο, αλλά ή απασχόληση των μισθωτών εξαρτάται αποκλειστικά και μόνο από τη βούληση (κρίση) του οικείου εργοδότη (προαιρετική αργία), καταρχήν εφόσον τα ανωτέρω πρόσωπα εργαστούν, θα λάβουν το συνηθισμένο (κανονικό) ημερομίσθιο πού τους καταβάλλεται και επί πλέον την προσαύξηση 75%, ή Οποία όμως υπολογίζεται επί του νόμιμου ημερομισθίου, δηλαδή εκείνου πού προβλέπεται από την οικεία συλλ. σύμβαση κλπ. Εάν όμως ή επιχείρηση αργήσει, θα λάβουν απλώς το ημερομίσθιο τους χωρίς άλλη προσαύξηση, με την προϋπόθεση ότι ή μη απασχόληση τους δεν Οφείλεται σε δική τους υπαιτιότητα, αλλά στον εργοδότη τους, δηλαδή όταν ο εργοδότης δεν θέλησε να λειτουργήσει ή επιχείρηση του. Όταν όμως δεν προσέλθουν να εργαστούν καίτοι γνωρίζουν ότι ή επιχείρηση θα λειτουργήσει, δεν δικαιούνται να λάβουν Οποιαδήποτε αμοιβή¹¹⁶

Υπόψη και το 3019/29.8.2001 Έγγραφο του Υπουργ. Εργασίας, σύμφωνα με το όποιο «οι εργαζόμενοι πού αμείβονται με ημερομίσθιο και δεν απασχολούνται τις Κυριακές, δεν δικαιούνται ενός επί πλέον ημερομισθίου για την ημέρα της 28ης 'Οκτωβρίου πού εφέτος (2001) συμπίπτει με Κυριακή, καθ' όσον ή 28η 'Οκτωβρίου δεν ανήκει στις επίσημες αργίες, εκτός εάν ο εργοδότης την έχει καθιερώσει ως εθμική αργία (ΔΕΝ 2001 σελ. 1412)».

3.- Σημειώνεται ιδιαίτερα, ότι και αν ακόμα κάποια από τις προαναφερθείσες εξαιρεσίμες εορτές τύχει να συμπέσει σε ήμερα Κυριακή (αργία) η σε ήμερα προγραμματισμένης εβδομαδιαίας ανάπαυσης των μισθωτών, οι εργοδότες Οφείλουν

¹¹⁴ Προκειμένου για εργαζόμενους με το σύστημα της πενήτηρης εργασίας, όταν μία κατά νόμο αργία συμπέσει σε εργάσιμη ή αέρα του πενήτημερου, τότε δικαιούνται να λάβουν για την ήμερα της αργίας πού δεν απασχολήθηκαν, τις αποδοχές πού αντιστοιχούν στις ώρες εργασίας της ήμέρας αυτής και όχι ένα ημερομίσθιο με καθεστώς εξαήμερης εβδομάδας εργασίας (Έγγραφ. 2001/86 Υπουργ. Εργασίας ΕΑΕΔ 1987 σελ. 705).

¹¹⁵ Πρωτ. Αθην. 3367/70. Έγγραφ. 89290/70 Υπουργ. Εργασίας.

¹¹⁶ Άρθρο 2 παρ. 3 Ν.Δ. 3755/1957. Αρ. Πάγου 323/62. Πρωτ/κου Βέροιας 853/67. Έφετ. Αθην. 758/70. Ειρην. θεσ/νίκης 698/80 ΔΕΝ 1981 σελ. 207.

και πάλι να καταβάλουν το ημερομίσθιο στους αμειβόμενους με ημερομίσθιο μισθωτούς τους, καίτοι δεν εργάστηκαν.

***Παράδειγμα:** "Έτσι το ημερομίσθιο προσωπικό των επιχειρήσεων κλπ. δικαιούται ένα ημερομίσθιο για την αργία της 25ης Μαρτίου 1990, πού συνέπεσε σε ημέρα Κυριακή. Δηλαδή για την εβδομάδα από 19.3. 90 μέχρι 24.3.90 δικαιούται να λάβει επτά (7) συνολικώς ημερομίσθια. Επίσης, Όταν συμπέσουν δύο εξαιρεσιμες εορτές, οι ημερομίσθιοι δικαιούνται να λάβουν τα ημερομίσθια και για τις δύο αυτές ημέρες"¹¹⁷*

Για τον ίδιο λόγο, όταν οι ανωτέρω εξαιρεσιμες εορτές συμπέσουν σε ημέρα μη απασχόλησης των μισθωτών, όπου εφαρμόζεται το σύστημα της 5θήμερης εργασίας (λ.χ. ημέρα Σάββατο, όπως ή 25η Μαρτίου 2000), οφείλεται το ημερομίσθιο, δηλαδή το 1/6 της εβδομαδιαίας αμοιβής, χωρίς όμως την προσαύξηση του 75%. Έτσι για τη συγκεκριμένη εβδομάδα (20-26 Μαρτίου), ο ημερομίσθιος πού εργάζεται με σύστημα πενθήμερης εβδομάδας (από Δευτέρα μέχρι Παρασκευή), δικαιούται να λάβει επτά (7) συνολικώς ημερομίσθια¹¹⁸

Εάν οι εξαιρεσιμες εορτές συμπέσουν στο χρόνο τις ασθένειας ή εβδομαδιαίας ανάπαυσης ή αλλού δικαιολογημένου κωλύματος προς εργασία των μισθωτών (αμειβομένων με ημερομίσθιο), πρέπει να καταβληθεί το ημερομίσθιο τους για τις ημέρες αυτές, γιατί ή μη απασχόληση τους δεν βαρύνει αυτούς. Νοείται βέβαια ότι στην περίπτωση της ασθένειας, δικαιούται ο εργοδότης να εκπέσει το επίδομα ασθένειας, πού καταβάλλεται από το Ι.Κ.Α. ή από άλλο Ασφαλ. Οργανισμό. Επίσης όταν κάποια από τις εξαιρεσιμες εορτές συμπέσει στο διάστημα πού ο μισθωτός βρίσκεται σε άδεια, τότε θα συμβούν τα εξής: α) Καταρχήν ή ημέρα της εξαιρεσιμης εορτής δεν περιλαμβάνεται στις ημέρες της αδείας και έτσι παρατείνεται αυτή κατά μία ημέρα, και β) όσοι αμείβονται με ημερομίσθιο δικαιούνται να λάβουν (εκτός από τις αποδοχές της αδείας) και το ημερομίσθιο της εξαιρεσιμης εορτής. Αντίθετα όταν οι εξαιρεσιμες εορτές συμπέσουν στο χρόνο πού ο μισθωτός βρίσκεται σε αδεια χωρίς αποδοχές ή απουσιάζει αυθαίρετα, δεν υποχρεούται ο εργοδότης να του καταβάλει το ανωτέρω ημερομίσθιο του, γιατί ή μη απασχόληση του βαρύνει αυτόν¹¹⁹

¹¹⁷ Αρ. Πάγου 303/61, 323/62 Ν.Σ.Κ. 239/78. Έγγραφ. 1541/78, 2797/99, 2322/2000 Υπουργ. Εργασίας, ΔΕΝ 2000 σελ. 541, 542.

¹¹⁸ Έγγραφ. 1643/87, 1845/98 Υπουργ. Εργασίας ΔΕΝ 1998 σελ. 1204.

¹¹⁹ Νομ. Συμβ. Κράτ. 912/66, 24/66. Έγγραφ. 98900/67, 694/87 Υπουργ. Εργασίας ΕΑΕΔ 1988 σελ. 58

Σε περίπτωση απεργίας, εάν ή εξαιρεσίμη εορτή συμπέσει στο χρονικό διάστημα της διάρκειας της, οι απεργοί δεν δικαιούνται το ημερομίσθιο αυτής. Γιατί όπως αναφέραμε προηγουμένως, ή καταβολή του ημερομισθίου της αργίας προϋποθέτει ότι ή μη απασχόληση των μισθωτών δεν οφείλεται σε υπαιτιότητα τους, πράγμα που δεν συμβαίνει στην περίπτωση αυτή (Εγγραφ. 694/87 Υπουργ. Εργασίας).

Προκειμένου για μισθωτούς πού εργάζονται εκ περιτροπής, δικαιούνται να λάβουν το ημερομίσθιο των εξαιρεσίμων εορτών, μόνο εφόσον αυτές συμπέσουν μεταξύ των ήμερων κατά τις οποίες έπρεπε να εργαστούν (Εγγραφ. 3407/22.8.69 Υπουργ. Εργασίας).

Τέλος, εάν ή εργασία κατά τις Κυριακές και τις εξαιρεσίμες εορτές παρέχεται εκτός έδρας της επιχείρησης, ο μισθωτός δικαιούται να λάβει σωρευτικά, καταρχήν το συνηθισμένο (πραγματικά) καταβαλλόμενο ημερομίσθιο του, τη σχετική προσαύξηση 75%, και επί πλέον τη νόμιμη ημερήσια αποζημίωση του για την εκτός έδρας εργασία του (διανυκτέρευση), καθώς βέβαια και τα έξοδα του ταξιδιού του.

Πάντως ή προσαύξηση 75% για την απασχόληση τις Κυριακές και εξαιρεσίμες εορτές, μετά τη δημοσίευση του Ν. 435/1976, οφείλεται τόσο για νόμιμη, όσο και για παράνομη απασχόληση τις ημέρες αυτές¹²⁰

Β'. Αμειβόμενοι με μηνιαίο μισθό: Οι αποδοχές πού δικαιούνται να λάβουν για την απασχόληση τους κατά τις Κυριακές και εξαιρεσίμες εορτές έχουν ως έξης:

α) Κυριακή εργασία: Οι αμειβόμενοι με μηνιαίο μισθό (συνήθως υπάλληλοι), οι όποιοι λόγω της φύσεως της εργασίας τους επιτρεπτός (νόμιμα) απασχολούνται τις Κυριακές, δικαιούνται να λάβουν μόνο την προσαύξηση 75%, ή οποία υπολογίζεται επί του 1/25 του νόμιμου μισθού τους, δηλαδή εκείνου πού προβλέπεται από την οικεία συλλ. σύμβαση ή διαιτητική απόφαση κλπ. Ζήτημα άλλης αμοιβής δεν υπάρχει γιατί, σύμφωνα με την κειμένη νομοθεσία, Ο μισθός αντιστοιχεί στις εργάσιμες ημέρες του μήνα, δεδομένου άλλωστε ότι δεν μειώνεται για τις ημέρες αργίας¹²¹

Σε περίπτωση όμως πού δεν αναπαυθούν σε άλλη εργάσιμη ημέρα της εβδομάδας, δηλαδή δεν τύχουν αναπληρωματικής ανάπαυσης, δικαιούνται να λάβουν κα-

¹²⁰ Έγκύκλ. 43906/76 Υπουργ. Εργασίας ΔΕΝ 1976 σελ. 880, 1083.

¹²¹ Αρ. Πάγου 1568/99, 1818/99, ΕΕΔ 2000 σελ. 787, 2001 σελ. 41. Έφετ. Αθην. 1950/95 ΕΕΔ 1996 σελ. 645.

ταρχήν τον ημερήσιο μισθό τους (1/25 του καταβαλλόμενου μηνιαίου μισθού), σαν αποζημίωση για τη στέρηση της εβδομαδιαίας ανάπαυσης τους, βάσει των άρθρων του αδικαιολόγητου πλουτισμού, σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 904 και 908 του Αστ. Κώδικα. Νοείται βέβαια ότι για την απασχόληση αυτή οφείλονται στον εργαζόμενο τόσα ωρομίσθια, Όσες οι ώρες της απασχόλησης τους, επί των Οποίων βέβαια υπολογίζεται και ή προσαύξηση 75% (Αρ. Πάγου 1568/99, ΕΕΔ 2000 σελ. 1129)¹²²

Εάν όμως ή απασχόληση τους τις Κυριακές είναι επιτρεπτή, χωρίς να δικαιούνται ανάπαυση σε άλλη ημέρα της εβδομάδας (περίπτωση επιχειρήσεων συνεχούς λειτουργίας), δικαιούνται για την εργασία τους την Κυριακή μόνο την προσαύξηση 75% και όχι επί πλέον αυτής και το 1/25 του μηνιαίου μισθού τους.

Πάντως ή προσαύξηση 75% για την απασχόληση τις Κυριακές και εξαιρέσιμες εορτές, μετά τη δημοσίευση του Ν. 435/1976, οφείλεται τόσο για νόμιμη, όσο και για παράνομη απασχόληση τις ήμερες αυτές.

Για την περίπτωση των μισθωτών πού εργάζονται παράνομα τις Κυριακές, βλ. λεπτομέρειες στη σελ. 422.

β) Εξαιρέσιμες Εορτές: Καταρχήν για τις εορτές της Γέννησης του Χριστού (25 Δεκεμβρίου), της 25ης Μαρτίου, της Δευτέρας του Πάσχα, της 15ης Αυγούστου (Κοίμησης Θεοτόκου) και της 1ης Μάιου¹²³, κατά τις όποιες απαγορεύεται από το νόμο ή λειτουργία των επιχειρήσεων και ή απασχόληση των μισθωτών, πέρα από τον κανονικό μισθό τους δεν δικαιούνται να λάβουν οποιαδήποτε άλλη πρόσθετη αμοιβή, γιατί μέσα στο μισθό τους περιλαμβάνεται και το ημερομίσθιο της ημέρας αυτής. Έστω ακόμα και αν με το σύστημα της πενθήμερης εβδομάδας εργασίας έχουν πραγματοποιήσει τις ώρες της κανονικής εβδομαδιαίας εργασίας τους (Εγγραφ. 1643/87 Υπουργ. Εργασίας ΔΕΝ 1987 σελ. 1033).

Εάν όμως απασχοληθούν, διακρίνουμε:¹²⁴

1. Όταν πρόκειται για μισθωτούς πού εργάζονται σε επιχειρήσεις πού έχουν δικαίωμα λειτουργίας κατά τις ανωτέρω ήμερες, δηλαδή για επιχειρήσεις πού λειτουργούν νόμιμα κατά τις Κυριακές και ήμερες αργίας, δικαιούνται να λάβουν μόνο την προσαύξηση 75%, ή οποία υπολογίζεται επί του νόμιμου ημερήσιου μισθού τους

¹²² Εφετ. Αθην. 1950/95, 8265/95, 5801/96, ΕΕΔ 1997 σελ. 1112. Για την Κυριακή του Πάσχα, ισχύει ότι και για τις λοιπές Κυριακές του έτους.

¹²³ Εφόσον βέβαια θα οριστεί σαν ήμερα υποχρεωτικής αργίας, με απόφαση του Υπουργού Εργασίας, σύμφωνα με το άρθρο 1 του Ν. 380/68 (Εγγραφ. 674/82, 1582/87 Υπουργ. Εργασίας ΕΑΕΔ 1988 σελ. 665).

¹²⁴ Εγγραφ. 670/82, 187/84 Υπουργ. Εργασίας, ΕΑΕΔ 1986 σελ. 398.

(1/25). Γιατί ο μισθός αυτός θεωρείται ότι περιλαμβάνει και την αμοιβή για την απασχόληση τους κατά τις ημέρες αργίας, αφού οι επιχειρήσεις στις όποιες εργάζονται επιτρέπεται να λειτουργούν νόμιμα σ' αυτές.

2. Αντίθετα όταν πρόκειται για μισθωτούς πού εργάζονται σε επιχειρήσεις πού αργούν κατά τις Κυριακές και ημέρες αργίας, και συνεπώς εκτάκτως λειτουργούν κατά τις ανωτέρω εορτές, με άδεια της Επιθεώρησης Εργασίας κλπ. (βλ. σχετικά στη σελ. 430), δικαιούνται να λάβουν τον συνηθισμένο ημερήσιο μισθό τους, δηλαδή το 1/25 του καταβαλλόμενου μηνιαίου μισθού τους, γιατί ο μισθός αυτός αντιστοιχεί μόνο στις εργάσιμες ημέρες του μήνα και συνεπώς δεν περιλαμβάνει και την αμοιβή για την απασχόληση σε ημέρες αργίας. Επί πλέον βέβαια δικαιούνται να λάβουν και την προσαύξηση 75%, ή οποία και στην περίπτωση αυτή υπολογίζεται επί του νόμιμου μισθού τους και όχι επί του τυχόν καταβαλλόμενου από τον εργοδότη μεγαλύτερου.

Για την 28η 'Οκτωβρίου, εάν ο εργοδότης αποφασίσει να μη λειτουργήσει ή επιχείρηση του, πέρα από τον κανονικό μισθό τους δεν δικαιούνται να λάβουν άλλη αμοιβή. Αντίθετα εάν ο εργοδότης αποφασίσει να λειτουργήσει ή επιχείρηση του και εφόσον προσφερθούν να απασχοληθούν, δικαιούνται να λάβουν μόνο την προσαύξηση 75%, δηλαδή όπως και για την εργασία σε ημέρα Κυριακή. Νοείται βέβαια ότι σε περίπτωση πού αρνηθούν να απασχοληθούν, όχι μόνο δεν δικαιούνται να λάβουν πρόσθετη αμοιβή, αλλ' αντίθετα δικαιούται ο εργοδότης να εκπέσει από τον κανονικό μισθό τους το ημερομίσθιο της ημέρας αυτής.

Όσοι μισθωτοί εργάζονται παράνομα κατά τις ανωτέρω εξαιρεσιμες εορτές, δικαιούνται να λάβουν το 1/25 του μηνιαίου μισθού τους και επί πλέον την προσαύξηση 75% (βλ. σχετικά στη σελ. 422).

Υπολογισμός προσαύξησης: Σύμφωνα με ρητή διάταξη του νόμου, ή προσαύξηση 75% πού καταβάλλεται για απασχόληση κατά τις Κυριακές και τις εξαιρεσιμες εορτές πού αναφέραμε προηγουμένως, υπολογίζεται για όλους γενικά τους μισθωτούς (δηλαδή άσχετα αν πρόκειται για υπαλλήλους ή εργατοτεχνίτες), στο νόμιμο ημερομίσθιο ή στο 1/25 του νόμιμου μηνιαίου μισθού, ανάλογα με τον τρόπο πληρω-

μής, πού προβλέπεται για κάθε κατηγορία άπαιτούς και όχι στις τυχόν μεγαλύτερες αποδοχές πού τους καταβάλλονται από τον εργοδότη¹²⁵

Διευκρινίζεται Ότι σαν νόμιμος μισθός ή ημερομίσθιο θεωρείται, όχι μόνο ο βασικός μισθός ή το ημερομίσθιο πού προβλέπεται από την οικεία συλλ. σύμβαση, διαιτητική απόφαση κλπ., αλλά και τα κάθε είδους επιδόματα, όπως λ.χ. πολυετίας, οικογενειακών βαρών, σπουδών, ανθυγιεινής εργασίας κλπ., τα οποία προβλέπονται επίσης από συλλ. σύμβαση, διαιτητική απόφαση κλπ. Γιατί θεωρούνται και αυτά ότι αποτελούν τμήμα από τις αποδοχές του εργαζόμενου, εκτός εάν υπάρχει σχετική διάταξη πού να αποκλείει ρητά τον υπολογισμό τους. Αντίθετα ή αναλογία των Δώρων Εορτών και του Επιδόματος Άδειας, δεν λαμβάνονται υπόψη στο ωρομίσθιο για τον υπολογισμό της προσαύξησης¹²⁶

Για την εφαρμογή της ανωτέρω διάταξης, οι αμειβόμενοι με μηνιαίο μισθό θεωρούνται ότι πραγματοποιούν 25 ημέρες εργασίας το μήνα. Έκτος βέβαια εάν εργάζονται επιτρεπτός κατά τις Κυριακές και δεν δικαιούνται ανάπαυση σε άλλη ημέρα της εβδομάδας, οπότε ο μηνιαίος μισθός τους θα διαιρεθεί δια 30 για την εξεύρεση του ημερήσιου μισθού (Έφετ. Άθην. 178/71 ΔΕΝ 1971 σελ. 795).

Ενδέχεται ο μισθωτός να μη απασχοληθεί την Κυριακή σε όλο το νόμιμο χρονικό ωράριο εργασίας, αλλά λιγότερες ώρες ημερησίως, όπως λ.χ. 2, 3 ή 4 κλπ. ώρες. Στην περίπτωση αυτή μειώνεται ανάλογα και το ποσό της προσαύξησης 75%, ή οποία υπολογίζεται μόνο επί της αμοιβής πού αντιστοιχεί στη μειωμένη εργασία του. Άλλωστε πάγια είναι ή άποψη των δικαστηρίων, ότι ή προσαύξηση 75% για εργασία κατά τις Κυριακές και αργίες, υπολογίζεται στις ώρες της πραγματικής απασχόλησης του εργαζόμενου, οι οποίες μπορεί να είναι λιγότερες η περισσότερες από το κανονικό ωράριο εργασίας, Οπότε μειώνεται η αυξάνεται αναλόγως¹²⁷

Διευκρινίζεται ότι ή προσαύξηση 75% είναι ανεξάρτητη από κάθε άλλη αμοιβή, πού καταβάλλεται λ.χ. για νυκτερινή ή υπερωριακή εργασία κλπ. Επομένως σε περίπτωση πού θα συμπέσει απασχόληση την Κυριακή ή σε εξαιρεσίμη εορτή και με νυκτερινές ώρες ή υπερωριακή εργασία, ή πρόσθετη αμοιβή από όλες τις αιτίες Οφείλεται σωρευτικά, ο υπολογισμός όμως της κάθε μιας από αυτές ενεργείται χωριστά.

¹²⁵ Αρ. Πάγου 306/84, 1818/99, ΕΕΔ 2001 σελ. 41. Έφετ. Άθην. 7765/80. Έγγραφ. 2333/85, 565/86 Υπουργ. Εργασίας ΕΕΔ 1986 σελ. 407, 638.

¹²⁶ Αρ. Πάγου 165/80, 472/80, 1482/95 ΔΕΝ 1996 σελ. 24.

¹²⁷ Αρ. Πάγου 483/79, 1465/82, 1818/99 ΔΕΝ 2000 σελ. 499. Έγγραφ. 1438/ 86, 1844/86 Υπουργ. Εργασίας ΔΕΝ 1987 σελ. 629, ΕΑΕΔ 1987 σελ. 615.

Έτσι, όταν ή απασχόληση τις Κυριακές και εξαιρέσιμες εορτές συμπέσει με **υπερωριακή εργασία**, ή μεν προσαύξηση 75% υπολογίζεται χωριστά επί του νόμιμου ημερομισθίου, ή δε υπερωριακή αμοιβή και προσαύξηση υπολογίζεται σύμφωνα με όσα αναφέραμε στη σελ. 417¹²⁸

Όταν δε συμπέσει με νυκτερινή εργασία (δηλαδή από τη 10η βραδινή - 6η πρωινή), τόσο ή προσαύξηση 75% όσο και ή άλλη 25%, υπολογίζονται επί του νόμιμου ημερομισθίου, δηλαδή τελικά έχουμε συνολικό ποσό προσαύξησης 100%.

A'- Παράδειγμα: Εργάτης αμείβεται με ημερομίσθιο 50 ευρώ ενώ το κατώτατο ημερομίσθιο του κλάδου στον όποιο ανήκει, βάσει της οικείας συλλ. σύμβασης κλπ., ανέρχεται σε 40 ευρώ. Εάν υποθέσουμε ότι εργάστηκε σε ήμερα Κυριακή από την 4η πρωινή μέχρι τις 10 και 40 ' λεπτά, οπότε έχουμε 2 ώρες νυκτερινή εργασία και 4 ώρες και 40 ' λεπτά κανονική εργασία, δικαιούται να λάβει τα εξής:

α) Καταρχήν το κανονικό (πραγματικά) καταβαλλόμενο ημερομίσθιο του από 50 ευρώ.

β) Τη σχετική προσαύξηση 25% ή οποία υπολογίζεται επί του νόμιμου ωρομισθίου, το όποιο ανέρχεται σύμφωνα με όσα αναπτύξαμε στη σελ. 360, σε 6 ευρώ και Έτσι έχουμε: 2 ώρες νυκτερινή εργασία προς 6 = 12 χ 25% - 3 ευρώ για προσαύξηση νυκτερινής εργασίας, και

γ) Τη σχετική προσαύξηση 75%, ή οποία υπολογίζεται όπως ανωτέρω, οπότε έχουμε 40 x 75% - 30 ευρώ για προσαύξηση της Κυριακής εργασίας.

B'- Παράδειγμα: Εάν Ο εργάτης του προηγούμενου παραδείγματος εργάστηκε στη συνέχεια και επί 2 ώρες υπερωριακώς (νόμιμες υπερωρίες), δικαιούται να λάβει επιπλέον από τα ανωτέρω και τα εξής:

α) Καταρχήν την αμοιβή για τις δύο (2) επί πλέον ώρες εργασίας (βασική αμοιβή υπερωρίας), δηλαδή 2 χ 7,50 ευρώ ωρομίσθιο (σχετικά με τον τρόπο εξερεύσεως του βλ. στη σελ. 416) = 15 ευρώ.

¹²⁸ . Πάγου 107/60. Π. Πρωτ. Αθην. 2861/72. Έφετ. Αθην. 7116/74 ΕΕΔ 1975 σελ. 1181. Έγγραφ. 1331/83, 253/85 Υπουργ. Εργασίας ΕΑΕΔ 1986 σελ. 412.

β) Την προσαύξηση 75% ή Οποία υπολογίζεται επί του νόμιμου ημερομισθίου (βλ. παράδειγμα Α ' ανωτέρω), Οπότε έχουμε 2 ώρες χ 6 ευρώ (ωρομισθιο) = 12 χ 75% = 9 ευρώ.

γ) Τη σχετική προσαύξηση της υπερωρίας, ή Οποία ως γνωστό υπολογίζεται (βλ. σελ. 415) επί του καταβαλλόμενου ωρομισθίου, αφού βέβαια προστεθεί σ' αυτό και ή προσαύξηση 75%, Οπότε έχουμε 15+9=24 ευρώ, ποσό το Οποίο πολλαπλασιάζουμε στη συνέχεια με το ποσοστό της υπερωρίας πού δικαιούται κάθε κατηγορία μισθωτών. Αν υποθέσουμε ότι αυτό ανέρχεται σε 50%, τότε έχουμε 24 χ 50% = 12 ευρώ. Δηλαδή συνολικά έχουμε 15+9+ 12 = 36 ευρώ ως αμοιβή -για τη δίωρη υπερωριακή εργασία.

Πρέπει να σημειωθεί ότι ή προσαύξηση 75% καταβάλλεται μόνο για απασχόληση τις Κυριακές και εξαιρέσιμες εορτές πού αναφέραμε προηγουμένως, ανεξάρτητα όμως αν ή απασχόληση αυτή είναι νόμιμη η παράνομη και όχι για απασχόληση σε άλλη ήμερα ανάπαυσης. Έτσι λ.χ. το Σάββατο (6η ημέρα της εβδομάδας επί 5θήμερης εργασίας) δεν θεωρείται ως ήμερα αργίας και επομένως σε περίπτωση απασχόλησης δεν υπάρχει θέμα καταβολής της προσαύξησης 75% (Αρ. Πάγου 353/95 ΕΕΔ 1995 σελ. 1004. Μ. Πρωτ. Άρτας 52/95 ΔΕΝ 1995 σε' . 1367).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ

ΑΜΟΙΒΗ ΝΥΚΤΕΡΙΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Γενικά: Σχετικά με την πρόσθετη αμοιβή που καταβάλλεται στους μισθωτούς που απασχολούνται κατά τις νυκτερινές ώρες, προβλέπει η 18310/ 1946¹²⁹ κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Οικονομικών, η Οποία έχει ως εξής: «*στους πάσης φύσεως μισθωτούς των επιχειρήσεων και εργασιών γενικά, συνεχούς ή μη λειτουργίας, εάν απασχολούνται κατά τις νυκτερινές ώρες (δηλαδή από τη 10η βραδινή μέχρι την 6η πρωινή), καταβάλλονται οι εκάστοτε κανονικές αποδοχές τους αυξημένες κατά 25%*». Η προσαύξηση αυτή καταβάλλεται σε όλους τους εργαζόμενους κατά τις νυκτερινές ώρες, άσχετα εάν ή εργασία τους παρέχεται καθ' όλο το ανωτέρω χρονικό διάστημα της νύκτας η μόνο σε μέρος αυτού (Ορισμένες ώρες) και αδιάφορα εάν απασχολούνται συνεχώς ή έκτακτα. Επίσης δεν έχει σημασία εάν ή απασχόληση τους κατά τις νυκτερινές ώρες επιβάλλεται από την οικεία εργατική σύμβαση ή από τη φύση της εργασίας τους¹³⁰

Ερμηνεύοντας την ανωτέρω Υπουργική Απόφαση τα δικαστήρια δέχθηκαν την άποψη ότι, οι διατάξεις αυτής έχουν εφαρμογή σε όλους γενικά τους μισθωτούς (υπαλλήλους, εργατοτεχνίτες, υπηρέτες), οι όποιοι συνδέονται με τον εργοδότη τους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, ανεξάρτητα με την ιδιότητα αυτού και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά που παρουσιάζει. Δηλαδή έστω και αν εργοδότης είναι το Δημόσιο ή Ν.Π.Δ.Δ.¹³¹

Πάντως για να καταβληθεί ή προσαύξηση 25%, απαιτείται να επιτρέπεται η απασχόληση των μισθωτών κατά τις νυκτερινές ώρες, είτε λόγω της φύσεως των εργασιών της επιχείρησης, είτε λόγω του είδους αυτής. Διαφορετικά πρόκειται για παράνομη εργασία και ως εκ τούτου οι μισθωτοί δικαιούνται πλέον να αξιώσουν αποζημίωση από τον εργοδότη, σύμφωνα με τις διατάξεις περί αδικαιολόγητου πλουτισμού του Άστ. Κώδικα. Δηλαδή ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλει στο μισθωτό

¹²⁹ Όπως συμπληρώθηκε και ερμηνεύθηκε από την 25825/51 όμοια, ΔΕΝ 2002 σελ. 1453. Έγγραφ. 670/82, 1331/83 Υπουργ. Εργασίας ΔΕΝ 1984 σελ. 450.

¹³⁰ Έφετ. Αθην. 10554/97. Μ. Πρωτ. Αθην. 1125/2000, ΕΕΔ 2001 σελ. 323.

¹³¹ Αρ. Πάγου 617/65, 366/79 ΔΕΝ 1979 σελ. 581. Πρωτοδ. Ηρακλείου 26/66. Η επιβολή της παροχής νυκτερινής εργασίας γίνεται, είτε με βάση σχετικής συμφωνίας μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου, είτε μονομερώς από τον εργοδότη στο πλαίσιο άσκησης του διευθυντικού του δικαιώματος (Αρ. Πάγου 842/85).

πού απασχολήθηκε παράνομα, τις αποδοχές και την προσαύξηση πού θα κατέβαλε σε άλλο μισθωτό εάν εργαζόταν νόμιμα τον αντίστοιχο χρόνο¹³²

Από τα πολιτικά δικαστήρια έχει γίνει δεκτό ότι ο εργαζόμενος κατά τη διάρκεια της νύκτας δικαιούται την από 25% προσαύξηση, ακόμα και όταν ο συμβατικός του μισθός είναι μεγαλύτερος του νομίμου (Μ. Πρωτ. Άθην. 1125/2000 ΕΕΔ 2001 σελ. 619).

Στην προκειμένη περίπτωση ως νύκτα θεωρείται το διάστημα από τη 10η βραδινή ώρα, μέχρι την 6η πρωινή της επόμενης ημέρας.

Υπολογισμός προσαύξησης: Από το νόμο ορίζεται ότι, ή προσαύξηση 25% για την παροχή νυκτερινής εργασίας υπολογίζεται για όλους τους μισθωτούς (υπαλλήλους, εργατοτεχνίτες) επί του νόμιμου ημερομίσθιο ν η του 1/25 του νόμιμου μηνιαίου μισθού, ανάλογα με τον τρόπο πληρωμής, πού προβλέπεται για κάθε κατηγορία απ' αυτούς και όχι επί των τυχόν μεγαλύτερων αποδοχών πού καταβάλλονται από τον εργοδότη¹³³

Διευκρινίζεται ότι σαν νόμιμος μισθός ή ημερομίσθιο θεωρείται ο μηνιαίος μισθός η το ημερομίσθιο πού προβλέπεται από την οικεία συλλ. σύμβαση, διαιτητική ή υπουργική απόφαση κλπ., καθώς επίσης και τα κάθε είδους επιδόματα, όπως λ.χ. πολυετίας, οικογενειακών βαρών, αντίτιμου τροφής, ανθυγιεινής εργασίας κλπ., τα όποια όμως και αυτά (επιδόματα) προβλέπονται από σ.σ.ε. ή δ.α. Γιατί θεωρούνται σαν τμήμα από τις αποδοχές του εργαζόμενου, εκτός αν υπάρχει σχετική διάταξη πού να αποκλείει ρητά τον εν λόγω υπολογισμό¹³⁴

Παράδειγμα: "Αν εργάτης παίρνει ημερομίσθιο 50 ευρώ, ενώ ως κατώτατο ημερομίσθιο καθορίζεται 40 ευρώ και εργάστηκε από τις 2 το πρωί μέχρι τις 8 και 40' λεπτά, δηλαδή επί 4 ώρες σε νυκτερινή εργασία δικαιούται να λάβει:

α) Καταρχήν το κανονικό ημερομίσθιο του από 50 ευρώ. β) Τη σχετική προσαύξηση 25% για την 4ωρη νυκτερινή εργασία του. Για τον υπολογισμό όμως της προσαύξησης 25% λαμβάνουμε σαν βάση το ημερομίσθιο των 40 ευρώ, στο όποιο για 4ωρη

¹³² Αρ. Πάγου 563/58. Πρωτ. Άθην. 12667/57, 7697/58. Έγγραφ. 47397/71 Υπουργ. Εργασίας ΔΕΝ 1971 σελ. 888.

¹³³ Αρ. Πάγου 612/66, 1385/94 ΕΕΔ 1995 σελ. 1103. Πρωτ. Ηρακλείου 11/67. Έγγραφ. 253/85 Υπουργ. Εργασίας ΕΑΕΔ 1986 σελ. 412.

¹³⁴ Αρ. Πάγου 22/81, 209/81, 265/99, ΕΕΔ 2000 σελ. 854.

εργασία αντιστοιχεί (σύμφωνα με όσα αναφέραμε στη σελ. 360) αμοιβή 24 ευρώ, δηλαδή 6 ευρώ ωρομίσθιο $\times 4 = 24$ ευρώ και έτσι έχουμε $24 \times 25\% = 6$ ευρώ. Επομένως συνολικά για την ανωτέρω εργασία του ο μισθωτός πρέπει να λάβει 56 ευρώ (δηλαδή 50 ευρώ ημερομίσθιο + 6 ευρώ προσαύξηση νυκτερινής εργασίας).

Για την εξεύρεση γενικά του ωρομισθίου (ωριαίας αντιμισθίας) των μισθωτών, πού αμείβονται τόσο με ημερομίσθιο όσο και με μηνιαίο μισθό, πραγματευόμαστε λεπτομερώς στη σελ. 360.

Εάν ή παροχή της νυκτερινής εργασίας συμπέσει σε ήμερα Κυριακή ή εξαιρετικής εορτής, στην περίπτωση αυτή καταβάλλεται επί πλέον της προσαύξησης 25% και ή προσαύξηση 75%. Δηλαδή οφείλονται και οι δύο προσαυξήσεις αθροιστικά, πλην Όμως ο υπολογισμός της κάθε μιας γίνεται αυτοτελώς, και επομένως τόσο ή προσαύξηση 25%, όσο και ή προσαύξηση 75% υπολογίζεται χωριστά στο νόμιμο μισθό ή ημερομίσθιο πού αναλογεί. Για την περίπτωση πού συμπίπτει νυκτερινή και υπερωριακή εργασία, πραγματευτήκαμε στη σελ. 417¹³⁵

Νοείται βέβαια ότι εάν ο μισθωτός δεν απασχοληθεί σε όλο το διάστημα της νυκτερινής εργασίας, αλλά για μερικές μόνο ώρες, λ.χ. 2, 3, 4 κλπ. από την 10η βραδινή μέχρι την 6η πρωινή, στην περίπτωση αυτή μειώνεται ανάλογα και το ποσό της προσαύξησης, ή οποία υπολογίζεται μόνο επί της αμοιβής πού αντιστοιχεί στις ώρες της νυκτερινής εργασίας του. Έξαλλου δεν απαιτείται να υπάρχει μεταξύ εργοδότη και μισθωτού ειδική συμφωνία, για μείωση της προσαύξησης ανάλογα με τις ώρες απασχόλησης του¹³⁶. Πάντως παράλληλα με την πληρωμή της προσαύξησης για νυκτερινή εργασία, υπάρχει υποχρέωση του εργοδότη να καταβάλει στον εργαζόμενο την αποζημίωση πού προβλέπεται για τυχόν απασχόληση και διανυκτέρευση του εκτός έδρας (Αρ. Πάγου 33/75 ΕΕΔ 1975 σελ. 399).

¹³⁵ Πάγου 107/60. Εγγραφ. 670/82, 1331/83, 253/85 Υπουργ. Εργασίας ΕΑΕΔ 1986 σελ. 412.

¹³⁶ Αρ. Πάγου 483/79, 1465/82 ΕΕΔ 1983 σελ. 427. Εγγραφ. 887/80 Υπουργ. Εργασίας, ΕΑΕΔ 1981 σελ. 217.

Υπόδειγμα σύμβασης συμψηφισμού

Αθήνα σήμερα την μεταξύ του εργοδότη και του μισθωτού συμφωνείται ότι, ο πρώτος από τους συμβαλλόμενους προσλαμβάνει το δεύτερο συμβαλλόμενο με σύμβαση εργασίας αορίστου (ή ορισμένου) χρόνου ως (να γραφεί η ειδικότητα), με μηνιαίο μισθό (ή ημερομίσθιο) από ευρώ και με την έξης ειδικότερη συμφωνία.

Επειδή ο ανωτέρω από τον εργοδότη καταβαλλόμενος μισθός (ή ημερομίσθιο) είναι πραγματικά ανώτερος εκείνου που προβλέπεται από την οικεία συλλ. σύμβαση κλπ., συμφωνείται ότι το επί πλέον ποσό δίνεται με σκοπό την εξόφληση και κάλυψη τυχόν αξιώσεων του μισθωτού, για πρόσθετες αποδοχές ή αποζημίωση από εργασία του σε νυκτερινές ώρες ή τις Κυριακές η εορτές ή εκτός έδρας κλπ.).

Το παρόν έγινε σε δύο αντίτυπα και έλαβε ο κάθε ένας από τους συμβαλλόμενους από ένα αντίτυπο.

Οι Συμβαλλόμενοι

Εξαιρέσεις: Την προσαύξηση 25% για την παροχή νυκτερινής εργασίας δεν δικαιούνται να λάβουν οι έξης κατηγορίες μισθωτών:

α) Όσοι παρέχουν τις υπηρεσίες τους αποκλειστικά κατά τις νυκτερινές ώρες μόνο, λόγω της φύσεως της εργασίας τους (π.χ. οι νυκτοφύλακες), εφόσον όμως οι αποδοχές που τους καταβάλλονται σε σύγκριση προς τα καθοριζόμενα από τις οικείες συλλ. συμβάσεις κλπ. ελάχιστα όρια αμοιβής είναι αυξημένες τουλάχιστο κατά 25%. Εάν οι καταβαλλόμενες αποδοχές είναι αυξημένες λιγότερο από 25%, ο εργοδότης οφείλει να τις συμπληρώσει, ώστε η προσαύξηση να φθάσει το 25%, δηλαδή το ποσοστό που προβλέπει ο νόμος¹³⁷

β) Οι κατέχοντες θέση εποπτείας ή διεύθυνσης ή εμπιστευτική στην επιχείρηση¹³⁸

γ) Όταν πρόκειται για σύμβαση «απλής ετοιμότητας προς εργασία», δηλαδή όταν περιορίζεται μερικώς ή ελευθερία του μισθωτού, χωρίς να έχει υποχρέωση να δια-

¹³⁷ Μ. Πρωτ. Αθην. 1125/2000, ΕΕΔ 2001 σελ. 323. Αρ. Πάγου 262/86, 265/99, ΕΕΔ 2000 σελ. 854. Έφετ. Αθην. 3083/94, 4695/96 ΕΕΔ 1997 σελ. 1117.

¹³⁸ Αρ. Πάγου 919/86, 384/2001, ΕΕΔ 2002 σελ. 1015.

τηρεί τις σωματικές και πνευματικές του δυνάμεις σε εγρήγορση στη διάθεση του εργοδότη. Έκτος βέβαια εάν γίνει ειδική συμφωνία πού να προβλέπει την καταβολή της προσαύξησης για την περίπτωση αυτή (βλ. σελ. 9 - Αρ. Πάγου 1208/95 ΕΕΑ 1997 σελ. 225).

δ) Οικόσιτοι μισθωτοί, όπως λχ. οι μάγειροι, υπηρέτες, οικοδιδάσκαλοι κλπ. πού απασχολούνται στην κατοικία του εργοδότη και εξυπηρετούν τις οικιακές ανάγκες αυτόν και της οικογενείας του¹³⁹.

Όσον άφορα εξάλλου για τους Αρτεργάτες, περιλήφθηκε διάταξη στην 34/1970 Διαιτητική Απόφαση, σύμφωνα με την οποία εφαρμόζονται και σ' αυτούς οι διατάξεις της 18310/1946 Υπουργικής Απόφασης (Υ.Α. 92442/1970 ΔΕΝ 1970 σελ. 886).

Παραγραφή: Οι αξιώσεις των μισθωτών για την καταβολή της προσαύξησης 25%, λόγω της απασχόλησης τους σε νυκτερινές ώρες, υπόκεινται στην 5ετή παραγραφή του άρθρου 250 παρ. 17 του Αστ. Κώδικα, γιατί περιλαμβάνονται στην έννοια του μισθού¹⁴⁰

Η παραγραφή αρχίζει ευθύς άμα λήξει το έτος μέσα στο όποιο γεννήθηκε ή αξίωση και είναι δυνατή ή δικαστική επιδίωξη της.

Άσφαλ. εισφορές: Η αμοιβή πού καταβάλλεται για την απασχόληση σε νυκτερινές ώρες (δηλαδή τόσο ή βασική αντιμισθία, όσο και ή σχετική προσαύξηση 25% πού αναλογεί σ' αυτή), υπόκεινται σε άσφαλ. εισφορές υπέρ του Ι.Κ.Α., όπως ακριβώς και οι λοιπές αποδοχές των εργαζομένων (άρθρο 4 Ν. 4476/65 - Έγκύκλ. ΙΚΑ 212/65 Δελτ. ΙΚΑ 1965 σελ. 602).

Νυκτερινή Εργασία

Γενικά: Επισημαίνεται ότι οι αναφερόμενες στην νυκτερινή εργασία διατάξεις, συμπληρώθηκαν πρόσφατα με το άρθρο 2 περ. 3, 4, και άρθρα 8, 9, 11 του Π.Δ. 88/99, τα όποια έχουν ως έξης:

Άρθρο 2: 3. Νυκτερινή περίοδος θεωρείται ή περίοδος οκτώ (8) ωρών με έναρξη την 22.00 μ.μ. και λήξη την 06.00 π.μ.

¹³⁹ Αρ. Πάγου 644/83. Έφετ. Άθην. 1747/90 ΔΕΝ 1992 σελ. 730.

¹⁴⁰ Αρ. Πάγου 633/64. Βλ. λεπτομέρειες στη σελ. 489.

4. Εργαζόμενος τη νύκτα θεωρείται:

α) Κάθε εργαζόμενος κατά τη νυκτερινή περίοδο επί τρεις τουλάχιστον ώρες του ημερησίου κανονικού χρόνου εργασίας του, η

β) Κάθε εργαζόμενος, ο οποίος ενδέχεται να πραγματοποιεί κατά τη νυκτερινή περίοδο τουλάχιστον 726 ώρες του ετήσιου χρόνου Εργασίας του, εφόσον δεν προβλέπεται μικρότερος αριθμός ωρών από συλλογικές συμβάσεις ή άλλες διατάξεις. Για τον υπολογισμό του ανωτέρω χρόνου θα λαμβάνεται υπόψη ο ημερήσιος συνολικός χρόνος εργασίας του εργαζόμενου εφόσον σ' αυτόν περιλαμβάνονται 3 τουλάχιστον ώρες του χρονικού διαστήματος 24:00 - 05.00, ανεξαρτήτως ώρας έναρξης και λήξης βάρδιας και η εργασία του εργαζομένου είναι σε 7 τουλάχιστον συνεχείς ώρες εργασίας».

Άρθρο 8: Διάρκεια νυκτερινής εργασίας:

1. Ο κανονικός χρόνος εργασίας των εργαζομένων τη νύκτα δεν πρέπει να υπερβαίνει κατά μέσο όρο τις Οκτώ (8) ώρες ανά 24ωρο σε περίοδο μιας εβδομάδας. Μπορεί να ορίζεται διαφορετική από την παραπάνω περίοδο αναφοράς με συλλογικές συμβάσεις εργασίας που συνάπτονται σε εθνικό ή περιφερειακό επίπεδο. Εάν η ελάχιστη περίοδος εικοσιτετράωρης εβδομαδιαίας ανάπαυσης που απαιτείται από το άρθρο 5 (βλ. σελ. 423) εμπίπτει σ' αυτή την περίοδο αναφοράς, δεν λαμβάνεται υπόψη για τον υπολογισμό του μέσου όρου.

2. Οι εργαζόμενοι τη νύκτα, όταν η εργασία την Οποία εκτελούν ενέχει ιδιαίτερους κινδύνους η σημαντική σωματική ή πνευματική ένταση, δεν πρέπει να εργάζονται περισσότερο από Οκτώ ώρες κατά τη διάρκεια 24ωρης περιόδου στην οποία πραγματοποιούν νυκτερινή εργασία.

Η εργασία που ενέχει ιδιαίτερους κινδύνους ή σημαντική σωματική ή πνευματική ένταση, εφόσον δεν ορίζεται από την κείμενη νομοθεσία ή από συλλογικές συμβάσεις εργασίας, καθορίζεται στο επίπεδο της επιχείρησης μετά από διαβούλευση μεταξύ του εργοδότη και των εκπροσώπων των εργαζομένων (Ν. 1264/82).

Άρθρο 9: Ιατρικές εξετάσεις:

1. Σε κάθε εργαζόμενο πριν αναλάβει εργασία κατά τη νύκτα, και στη συνέχεια κατά τακτά χρονικά διαστήματα, πρέπει να γίνονται οι απαραίτητες ιατρικές εξετάσεις προκειμένου να εξετασθεί η καταλληλότητα του για την εργασία αυτή.

2. Εφόσον οι εργαζόμενοι τη νύκτα, μετά από τις ανωτέρω ιατρικές εξετάσεις, αποδειχθεί ότι έχουν προβλήματα υγείας πού Οφείλονται στη νυκτερινή εργασία, μετατίθενται σε θέση ημερήσιας εργασίας για την Οποία είναι κατάλληλοι.

3. Οι ιατρικές εξετάσεις διέπονται από το ιατρικό απόρρητο και δεν επιβαρύνουν τους εργαζόμενους. Στις περιπτώσεις των επιχειρήσεων πού έχουν υποχρέωση να χρησιμοποιούν υπηρεσίες ιατρού εργασίας, οι εξετάσεις αυτές γίνονται από τον ιατρό εργασίας της επιχείρησης ή από τις Υπηρεσίες Προστασίας και Πρόσληψης με τις όποιες συμβάλλονται. Σε αντίθετη περίπτωση γίνονται από τις αρμόδιες υπηρεσίες των Ασφαλιστικών "Οργανισμών ή του "Εθνικού Συστήματος Υγείας.

Άρθρο 11 .-'Ενημέρωση Αρχών:

Ο εργοδότης πού χρησιμοποιεί εργαζόμενους τη νύκτα, ενημερώνει τις αρμόδιες Επιθεωρήσεις "Εργασίας σύμφωνα με τις διατάξεις της ισχύουσας νομοθεσίας.

Νυκτερινή εργασία ανηλίκων

Ανήλικοι: Απαγορευμένες εργασίες για ανήλικους :¹⁴¹

α'.- Δεν επιτρέπεται σε νεαρά πρόσωπα πού δεν συμπλήρωσαν το 16ο έτος της ηλικίας τους, να πωλούν μετά την 9η νυκτερινή και πριν από την 5η πρωινή ώρα στους δρόμους, πλατείες η δημόσιους τόπους γενικά, οποιαδήποτε αντικείμενα η να παρέχουν οποιαδήποτε εργασία, εκτός από τους άρρενες πωλητές εφημερίδων πού συμπλήρωσαν το 12ο έτος της ηλικίας τους (άρθρο 10νόμουΔΚΘ'/1912).

β ' - Δεν επιτρέπεται να απασχολούνται ανήλικοι πού δεν συμπλήρωσαν το 14ο έτος της ηλικίας τους μετά τη 10η νυκτερινή σε εστιατόρια, καφεενεία, οινοπωλεία, ζαχαροπλαστεία, ξενοδοχεία και συναφή καταστήματα (άρθρο 6 νόμου ΔΚΘ' /1 912).

γ ' - Απαγορεύεται να απασχολούνται ανήλικοι πού δεν συμπλήρωσαν το 18ο έτος της ηλικίας τους, κατά τις ώρες από 9 μ.μ. μέχρι 5 π.μ., στα εμπορικά καταστήματα και πρατήρια κάθε είδους. Επί πλέον πρέπει να εξασφαλίζεται στα πρόσωπα αυτά για νυκτερινή ανάπαυση, συνεχής διακοπή από 11 ώρες τουλάχιστο (άρθρο 6 νόμου ΔΚΘ ' /1 9 12).

¹⁴¹ Έγκύκλι. 253/72 Υπουργ. Εργασίας ΕΕΔ 1972 σελ. 817, βλ. και σελ. 53 (άρθρο 4 Ν. 1839/89). Επιτρέπεται ή απασχόληση των ανηλίκων σε περιστασιακές και σύντομης διάρκειας ελαφριές εργασίες, πού αφορούν το οικογενειακού χαρακτήρα γεωργικές, δασικές και κτηνοτροφικές εργασίες, και με την προϋπόθεση ότι οι εργασίες αυτές εκτελούνται κατά τη διάρκεια της ημέρας (άρθρο 33 Ν. 2956/2001).

δ' - Απαγορεύεται να απασχολούνται ανήλικοι που δεν συμπλήρωσαν το 18ο έτος της ηλικίας τους, κατά τη νύκτα σε βιομηχανικές επιχειρήσεις, δημόσιες ή ιδιωτικές ή σε παραρτήματα αυτών¹⁴²

Στην ανωτέρω περίπτωση ο όρος «νύκτα» σημαίνει χρονική περίοδο από δώδεκα (12) τουλάχιστο συνεχείς ώρες (άρθρο 2 Ν. 4215/1961).

Επιτρεπόμενες εργασίες: Επιτρέπεται οι ανήλικοι, που είναι ηλικίας κάτω των 18 ετών, να απασχολούνται κατά τη νύκτα σε βιομηχανικές επιχειρήσεις, δημόσιες ή Ιδιωτικές ή στα παραρτήματα αυτών: α) σε εργασίες που απασχολούνται μόνο μέλη μιας και της αυτής οικογένειας, και β) όταν οι ανάγκες της μαθητείας τους ή της επαγγελματικής τους κατάρτισης το απαιτούν. Στην περίπτωση αυτή ή απασχόληση των ανηλίκων επιτρέπεται, εφόσον συμπλήρωσαν το 16ο έτος της ηλικίας τους και με τον όρο ότι θα τους εξασφαλίζεται συνεχής νυκτερινή διακοπή, που θα έχει διάρκεια 13 ώρες τουλάχιστο (άρθρο 3 παρ. 2 και 3 Ν. 4215/1961).

Νυκτερινή εργασία γυναικών

Γυναίκες: Παρά την Ισοτιμία δικαιωμάτων και υποχρεώσεων που υπάρχει μεταξύ ανδρών και γυναικών, λόγοι κοινωνικοί και υγείας επέβαλαν τη λήψη μέτρων για την προστασία της εργαζόμενης γυναίκας. Έτσι αρχικά είχε απαγορευθεί με το άρθρο 3 του Ν. 3924/59, η απασχόληση των γυναικών σε ορισμένες νυκτερινές εργασίες.

Μετέπειτα όμως, το δικαστήριο Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων με δύο αποφάσεις του (C-345/91 και C-1 13/92 βλ. ΕΕΔ 1992 σελ. 813) δέχθηκε ότι, τα Κράτη - Μέλη της Ε.Ο.Κ. υποχρεούνται να μην απαγορεύουν με τη νομοθεσία τους την νυκτερινή εργασία των γυναικών. Παράλληλα τα εθνικά δικαστήρια πρέπει να μην εφαρμόζουν τις διατάξεις της νομοθεσίας τους που απαγορεύει τη νυκτερινή εργασία μόνο στις γυναίκες. Κατόπιν τούτου η Ελλάδα κατήγγειλε την 89/1948 Διεθνή Σύμβαση Εργασίας, δηλαδή ουσιαστικά κατήγγειλε τις διατάξεις του άρθρου 3 του Ν. 3924/59, που αναφέραμε προηγουμένως.

Έτσι σήμερα δεν απαγορεύεται πλέον η νυκτερινή εργασία των γυναικών στη βιομηχανία κλπ., με τις ακόλουθες δύο εξαιρέσεις:

¹⁴² Άρθρα 2 Ν. 2272/1920 και 3 Ν. 4215/1961.

α) Σύμφωνα με το άρθρο 10 της από 9.6.93 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. οι εργοδότες πρέπει να αποφεύγουν την απασχόληση εγκύων γυναικών σε νυκτερινή βάρδια, εφόσον ή έγκυος το ζητήσει για λόγους υγείας, βάσει Ιατρικής βεβαίωσης.

β) Σύμφωνα με το άρθρο 7 της 98/85 οδηγίας της Ε.Ο.Κ. οι εργαζόμενες, κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης τους και μετά τον τοκετό ένα διάστημα, να μην υποχρεώνονται σε νυκτερινή εργασία, εφόσον Ιατρικό πιστοποιητικό βεβαιώνει την ανάγκη εφαρμογής αυτού του μέτρου.

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ

1^ο ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΑΜΟΙΒΗΣ ΝΥΧΤΕΡΙΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΥΡΙΑΚΗΣ ΚΑΙ ΥΠΕΡΩΡΙΑΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Ένας εργατοτεχνίτης με πραγματικό ημερομίσθιο 46,95 € και με νόμιμο ημερομίσθιο 35,21 € εργάστηκε επί πλέον μια Κυριακή όλο το συμβατικό ωράριο από το οποίο οι 4 ώρες ήταν συγχρόνως και νυχτερινές ώρες.

Την ίδια ημέρα εργάστηκε επιπλέον ακόμα 2 ώρες δηλαδή προσέφερε 2 ώρες υπερωριακή εργασία που δεν ήταν νυχτερινή (προσαύξηση υπερωρίας έστω 30%)¹⁴³

Ζητείται: Να προσδιοριστεί η συνολική αμοιβή της Κυριακής που δικαιούται ο εργατοτεχνίτης αυτός.

ΛΥΣΗ

Οι ακαθάριστες αποδοχές και οι προσαυξήσεις που προέρχονται από την απασχόληση της Κυριακής υπολογίζονται ως εξής:

Νόμιμο ωρομίσθιο:	$35,20 \times 6 = 211,2 / 40 \text{ ώρες} = 5,28$
Πραγματικό ωρομίσθιο:	$47,00 \times 6 = 282,00 / 40 \text{ ώρες} = 7,05$
Κανονική αμοιβή Κυριακής	47,00
Προσαύξηση αμοιβής λόγω Κυριακής (35,20 χ75%)	26,40
Υπερωριακή απασχόληση (7,04 Χ2 = 14,08)	14,08
Προσαύξηση της υπερωρίας λόγω Κυριακής 5,2 Χ 2 ΩΡΕΣ = 10,5 Χ75% = 7,875	7,875
Προσαύξηση λόγω υπερωρίας (των δυο ωρών) (14,08 + 8 = 22,08 Χ 30% = 6,60	6,60

¹⁴³ Καραγιάννης (1998), σελ. 37.

Προσάξηση λόγω νυχτερινής εργασίας 5,28

$5,28 \times 4 \text{ ΩΡΕΣ} = 21,12 \times 25\% = 5,28$

ΣΥΝΟΛΟ

107,20

ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Στην προσπάθεια μας να σας παρουσιάσουμε αυτήν την Πτυχιακή Εργασία η οποία αναφέρεται στον τρόπο χρησιμοποίησης της εργασίας και στην εργασιακή σχέση εργαζομένου και εργοδότη μας βοήθησε ιδιαίτερα να κατανοήσουμε την έννοια και το περιεχόμενο της σύμβασης εργασίας, την πλήρη και μερική απασχόληση και την αμοιβή του εργαζομένου.

Διαπιστώσαμε ότι ο εργαζόμενος όταν είναι συνεπής στις υποχρεώσεις του, οι οποίες είναι να εκτελεί με επιμέλεια την εργασία του, να σέβεται τις γενικές διατάξεις που αναφέρονται στην πειθαρχία της εργασίας του, υποστηρίζεται από το νόμο ο οποίος αναφέρεται στη συγκεκριμένη εργασιακή σύμβαση.

Ο εργοδότης υποχρεούται να ανταποκρίνεται στις ανάγκες των εργαζομένων, διότι και σ' αυτόν επιβάλλονται κυρώσεις από τις σχετικές διατάξεις εάν υποπέσει σε παραλείψεις.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΣΥΝΤΜΗΣΕΩΝ

Ν.Π.Δ.Δ.	= Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου
Σ.Σ.Ε.	= Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
Δ.Α.	= Διαιτητική Απόφαση
Ν.	= Νόμος
Ο.Μ.Ε.Δ.	= Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας
Α.Ε.	= Ανώνυμη Εταιρεία
Α.Ν.	= Αναγκαστικός Νόμος
Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.	= Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
Β.Δ.	= Βασιλικό Διάταγμα
Α.Π.	= Άρειος Πάγος
Ε.Α.Ε.Δ.	= Επιθεώρηση Ασφαλιστικού και Εργατικού Δικαίου
Α.Κ.	= Αστικού Κώδικα
Υ.Α.	= Υπουργική Απόφαση
Ο.Τ.Α.	= Οργανισμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης
Π. Δ.	= Προεδρικό Διάταγμα

ΚΑΤΑΛΟΓΟΙ: ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑΣ

1. ΛΑΝΑΡΑΣ, Δ. ΚΩΝ/ΝΟΣ (ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ, ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ 203, ΕΚΔΟΣΕΙΣ ΛΑΝΑΡΑ
2. ΚΑΡΑΓΙΑΝΝΗΣ, Ι. ΔΗΜΗΤΡΗΣ (1998): ΕΡΓΑΤΙΚΑ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΑ, ΑΘΗΝΑ 1999, ΕΚΔΟΣΕΙΣ ΚΑΡΑΓΙΑΝΝΗ
3. ΛΑΜΠΙΟΣ ΚΩΝ/ΝΟΣ (1998): ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ, ΑΘΗΝΑ 1998, ΕΚΔΟΣΕΙΣ ΦΟΡΟΛΟΓΙΣΤΙΚΗ
4. ΑΡΧΟΝΤΗΣ ΘΕΟΔ. ΚΑΜΠΑΝΤΑΗΣ (1999) ΕΡΓΑΤΙΚΑ ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΠΑ ΜΙΣΘΩΤΟΥΣ ΚΑΙ ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ.

ΠΕΡΙΟΔΙΚΑ

1. Ε. Α.Ε.Δ. = Επιθεώρησης ΙΚΑ Ασφαλιστικού και Εργατικού Δικαίου.
2. Δ.Ε.Ν. = Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας.