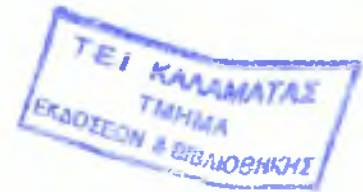


ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΑΙ ΕΛΕΓΚΤΙΚΗΣ



ΘΕΜΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ :
ΕΡΓΑΤΙΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ



ΣΠΟΥΔΑΣΤΡΙΑ: ΑΓΓΕΛΙΚΗ ΜΠΟΥΡΣΙΑΝΗ

A.M:2000006

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: ΔΗΜΗΤΡΗΣ ΤΣΙΧΛΗΣ



ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ5

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ-

1.1.ΣΥΜΒΑΣΗ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΚΑΙ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ7
1.2.ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΚΑΙ ΚΑΤΑΣΤΡΑΤΗΓΗΣΗ ΔΙΑΤΑΞΕΩΝ.....8
 1.2.1.Εργατική νομοθεσία8
1.3.ΤΙ ΣΥΜΒΑΙΝΕΙ ΑΝ ΛΗΞΕΙ Η ΣΥΜΒΑΣΗ;8
1.4.Η ΛΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ9
 1.4.1. Λόγοι λύσεως της εργασιακής συμβάσεως ως ενοχικής διαρκούς συμβάσεως9
1.5.ΑΥΤΟΜΑΤΗ ΛΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ9

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ

2.1.ΑΝΑΠΑΥΣΗ ΚΑΙ ΑΔΕΙΕΣ20
2.2.ΔΙΑΛΕΙΜΜΑΤΑ21
2.3.ΑΔΕΙΑ ΤΟΚΕΤΟΥ ΚΑΙ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ21
 2.3.1. Προστασία εγκύων, λεγόνων και γαλουχουσών εργαζομένων21
2.4.ΑΔΕΙΑ ΓΑΜΟΥ ΚΑΙ ΓΕΝΝΗΣΗΣ ΠΑΙΔΙΟΥ (ΓΙΑ ΤΟΝ ΠΑΤΕΡΑ).....22
2.5.ΓΟΝΙΚΗ ΑΔΕΙΑ.....22
 2.5.1.Παιδιά με ειδικές ανάγκες23
 2.5.2.Άδεια λόγω ασθένειας μελών της οικογένειας 2323
 2.5.3.Άδεια σπουδών23
 2.5.4.Εκλογική άδεια23
 2.5.5.Απουσία για σπουδαίο λόγο24
2.6.ΧΡΟΝΙΚΑ ΟΡΙΑ ΑΠΟΥΣΙΑΣ ΜΕΤ' ΑΠΟΔΟΧΩΝ24
 2.6.1.Ασθένεια διάρκειας 3 ημερών25
 2.6.2.Ασθένεια μεγαλύτερης διάρκειας25
 2.6.3.Πότε η απουσία μπορεί να θεωρηθεί παραίτηση;26

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ

3.1.ΔΙΑΚΡΙΣΗ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΣΕ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ ΚΙ ΕΡΓΑΤΕΣ27
3.2.ΕΡΓΑΣΙΑ ΑΝΗΛΙΚΩΝ27
 3.2.1.Ωράριο27
 3.2.2.Αμοιβές28

3.3.ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΚΑΙ ΧΡΟΝΟΣ ΚΑΤΑΒΟΛΗΣ	28
3.4.ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΥΠΕΡΩΡΙΑ	29
3.5.ΑΜΟΙΒΗ ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑ, ΥΠΕΡΩΡΙΑΣ ΚΑΙ ΚΑΤ' ΕΞΑΙΡΕΣΗ ΥΠΕΡΩΡΙΑΣ	30
3.6.Η ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	30
3.7.Η ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	31
3.8.ΑΜΟΙΒΗ ΙΔΙΟΡΡΥΘΜΗΣ, ΝΟΜΙΜΗΣ ΚΑΙ ΠΑΡΑΝΟΜΗΣ ΥΠΕΡΩΡΙΑΣ	32
3.9.ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΩΡΟΜΙΣΘΙΟΥ	32
3.10.ΝΟΜΙΜΟΣ, ΣΥΜΒΑΤΙΚΟΣ ΚΑΙ ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	32
3.11.ΧΡΟΝΟΣ ΚΑΤΑΒΟΛΗΣ	33
3.12.ΦΟΡΟΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ (Φ.Μ.Υ.)	35
3.13.ΟΙ ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ	36
3.14.ΕΤΗΣΙΑ ΑΔΕΙΑ ΑΝΑΨΥΧΗΣ	38
3.15.ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΛΗΨΗΣ, ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΚΑΙ ΧΡΟΝΟΣ ΧΟΡΗΓΗΣΗΣ ΕΤΗΣΙΑΣ ΑΔΕΙΑΣ	39
3.16.ΗΜΕΡΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΑΙΡΕΤΙΚΗΣ ΑΡΓΙΑΣ	40
3.17.ΕΡΓΑΣΙΑ ΤΗΝ ΚΥΡΙΑΚΗ ΚΑΙ ΤΙΣ ΑΡΓΙΕΣ	41
3.18.ΝΥΚΤΕΡΙΝΗ ΕΡΓΑΣΙΑ	41

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ

4.1.ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΩΝ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΕΛΕΥΘΕΡΙΩΝ	42
4.2.ΠΟΙΕΣ ΕΙΝΑΙ ΟΙ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ	42
4.3.Η ΙΔΡΥΣΗ ΕΝΟΣ ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ	43
4.4.ΜΕΛΗ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ	44
4.4.1.Δικαιώματα των επιχειρησιακών σωματείων	44
4.5.ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ	45
4.6.ΤΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΤΗΣ ΑΠΕΡΓΙΑΣ	46
4.7.ΚΗΡΥΞΗ ΑΠΕΡΓΙΑΣ	46
4.8.ΓΕΝΙΚΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΥΓΙΕΙΝΗ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	48
4.9.ΕΙΔΙΚΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΑΝΑΛΟΓΑ ΜΕ ΤΟ ΜΕΓΕΘΟΣ ΚΑΙ ΤΗ ΦΥΣΗ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ	48
4.10.ΜΕΤΡΑ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΣΤΙΣ ΟΙΚΟΔΟΜΕΣ ΚΑΙ ΤΑ ΤΕΧΝΙΚΑ ΕΡΓΑ	49
4.11.ΟΡΓΑΝΑ ΥΓΙΕΙΝΗΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	49

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ

5.1.ΤΟ ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΥΓΙΕΙΝΗΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (ΕΛ.ΙΝ.Υ.ΑΕ)	52
5.2.ΟΡΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΑΤΥΧΗΜΑΤΟΣ	52
5.3.ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ	54

5.4. ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ	54
5.5. ΑΝΑΣΤΟΛΗ ΤΗΣ ΣΧΕΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	55
5.6. ΑΤΟΜΙΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ - ΟΥΣΙΑΣΤΙΚΑ ΚΑΙ ΔΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΖΗΤΗΜΑΤΑ	57
5.7. ΕΙΔΙΚΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΚΑΤΑ ΤΗΣ ΑΠΟΛΥΣΕΩΣ ΤΩΝ ΙΔΙΩΤΙΚΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ.....	63
5.8. ΟΜΑΔΙΚΕΣ ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ:	64
5.9. Η ΕΚΤΑΚΤΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΣΧΕΣΕΩΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ	80
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	86
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	87

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ

Οι νόμοι έρχονται να διευθετήσουν τη σύγκρουση μεταξύ εργατών – εργοδοτών από τη μια, και από την άλλη αντικατοπτρίζουν την ισορροπία δυνάμεων μεταξύ τους. Στις μέρες, παρά το γεγονός ότι σαφώς έχει υπάρξει σημαντική βελτίωση στα εργασιακά δικαιώματα, η ζυγαριά γέρνει ακόμη υπέρ των εργοδοτών πράγμα το οποίο αποτυπώνεται και στη νομοθεσία καθώς η νομοθετική και εκτελεστική εξουσία τις περισσότερες φορές υποκύπτει στις πιέσεις των εργοδοτών οι οποίοι είναι οικονομικά ισχυροί και συνήθως σε θέση ισχύος. Βέβαια στον αντίποδα αυτών των πιέσεων βρίσκονται οι εργαζόμενοι οι οποίοι αν και ασθενέστεροι οικονομικά, είναι πολυπληθέστεροι σε σχέση με τους εργοδότες, και έτσι αντλούν την δύναμή τους από συσπειρώσεις τους κυρίως υπό τη μορφή συνδικαλιστικών οργανώσεων. Μέσα λοιπόν από μία διαδικασία αλληλεπίδρασης των δύο αντίθετων δυνάμεων, δηλαδή των εργοδοτών και των εργαζομένων, και βέβαια με την καταλυτική πολιτική βούληση της εκάστοτε νομοθετικής και εκτελεστικής εξουσίας, διαμορφώνονται οι νόμοι οι οποίοι καθορίζουν το πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων.

Σε γενικές γραμμές μπορεί να ειπωθεί ότι κάθε νόμος έχει διττό χαρακτήρα, δηλαδή αποτελεί ένα σύνολο δικαιωμάτων και υποχρεώσεων. Είναι δηλαδή κανόνες οργάνωσης της κοινωνίας, οι οποίοι καθορίζουν την καθημερινή συμβίωση των ανθρώπων, και οριοθετούν σχέσεις και συμπεριφορές, υποχρεώσεις και δικαιώματα. Για να αναλύσει κανείς τα εργασιακά δικαιώματα, είναι απαραίτητη μία σύντομη αναφορά στο πολιτικό σύστημα. Σε χώρες λοιπόν όπου υπάρχει διαχωρισμός νομοθετικής και εκτελεστικής εξουσίας, η οποιαδήποτε καταπάτηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων μπορεί να συμβεί σε δύο στάδια. Είτε κατά την παρασκευή νόμων από τη νομοθετική εξουσία (κοινοβούλιο), είτε κατά την εκτέλεσή τους από την εκτελεστική εξουσία (κυβέρνηση). Πολύ συχνά λοιπόν, αν και το νομοθετικό πλαίσιο τυπικά προστατεύει τους εργαζόμενους, στην πράξη η εκτέλεση δηλαδή η εφαρμογή των νόμων δεν τηρείται, είτε γιατί δεν υπάρχει η πολιτική βούληση για την εφαρμογή τους, είτε γιατί το κράτος δεν διαθέτει τα μέσα για την εποπτεία των εργοδοτών. Έτσι ενώ όλοι λίγο – πολύ αντιλαμβάνονται την εκμετάλλευση, στην πράξη αυτή μπορεί να συμβαίνει σε ένα επίπεδο «οικογενειακών» σχέσεων εργαζομένου – εργοδότη, ψυχολογικά παρόμοιων με τις σχέσεις γονέων – παιδιών ή δασκάλων – μαθητών, όπου όπως είναι φυσικό είναι ιδιαίτερα δύσκολο να αντιμετωπισθεί.

Η γνώση των εργασιακών δικαιωμάτων, αλλά και η οργανωμένη διεκδίκησή τους αποτελεί πολύ σημαντικό όπλο για τους εργαζόμενους. Γνώση και διεκδίκηση αποτελούν ένα

δίπτυχο το οποίο μπορεί να εξασφαλίσει στον εργαζόμενο την ισχυρή παρουσία του σε ένα δυναμικό και πολλές φορές αδυσώπητο σύστημα αλληλοσυγκρουόμενων συμφερόντων.

Στις παρακάτω σελίδες, ξεκινώντας από τη βασική νομική έννοια της «σχέσης εργασίας», γίνεται μία προσπάθεια να αναπτυχθούν συνοπτικά βασικές αρχές του συστήματος των εργασιακών δικαιωμάτων στην Ελλάδα όπως αυτά διαμορφώνονται μέσα από το υπάρχον νομικό πλαίσιο. Επιπροσθέτως αναφέρονται βασικές αρχές και έννοιες του ελληνικού συλλογικού εργατικού δικαίου, δηλαδή του νομοθετικού πλαισίου που καθορίζει την λειτουργία των συνδικαλιστικών οργανώσεων και την αλληλεπίδρασή τους με εργαζόμενους, εργοδότες, αλλά και τη σχέση τους με την πολιτική και δικαστική εξουσία.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ

1.1.ΣΥΜΒΑΣΗ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΚΑΙ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

Σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου θεωρείται η σύμβαση, η λήξη της οποίας, είτε με την έλευση ορισμένης συνθήκης είτε με την πάροδο ορισμένου χρονικού διαστήματος, δεν προσδιορίζεται από τα συμβαλλόμενα μέρη. Η σύμβαση αορίστου χρόνου αποτελεί την κλασσική μορφή σύμβασης εργασίας και εφόσον δεν υπάρχει βούληση των συμβαλλόμενων μερών για σύναψη άλλης μορφής σύμβασης, τότε θεωρείται ότι έχει καταρτισθεί σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου.

Η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου συνάπτεται για σαφώς καθοριζόμενο χρονικό διάστημα και λήγει αυτοδικαίως με την πάροδο του διαστήματος αυτού, χωρίς να απαιτείται κάποια ενέργεια από την πλευρά του εργοδότη ή του εργαζόμενου.

Αν μετά τη λήξη της σύμβασης ορισμένου χρόνου, ο εργοδότης εξακολουθεί να δέχεται τις υπηρεσίες του εργαζόμενου, τότε θεωρείται ότι η σύμβαση ανανεώθηκε για αόριστο χρόνο.

ΣΗΜΕΙΩΣΗ: Εδώ μπορεί να υπάρξουν κάποιες εξαιρέσεις ως προς την ακριβή ημερομηνία λήξης της σύμβασης. Αν η συναφθείσα σύμβαση αφορά πχ εργασία για την αντικατάσταση συναδέλφου που απουσιάζει (λόγω ασθένειας, εγκυμοσύνης κλπ) τότε η σύμβαση εξακολουθεί να θεωρείται σύμβαση ορισμένου χρόνου, ακόμα κι αν λόγω παράτασης της απουσίας του παραταθεί κι η σύμβαση πέρα από την αρχικά συμφωνηθείσα ημερομηνία. Παρόμοια, αν η σύμβαση σχετίζεται με την ολοκλήρωση ενός έργου και η περάτωση του έργου καθυστερεί, τότε η νομολογία δέχεται ότι η σύμβαση εξακολουθεί να διατηρεί το χαρακτήρα της σα σύμβαση ορισμένου χρόνου.

Μια μικρή γεύση έδωσε την παραμονή της συνόδου η ρεφορμιστική ηγεσία της Ευρωπαϊκής Συνομοσπονδίας Εργατικών Ενώσεων (ETUC) αναφέροντας ότι αυτό που έγινε με τη Λισσαβόνα ήταν να αυξηθεί κατά 10 εκατομμύρια ο αριθμός των συμβασιούχων «ορισμένου χρόνου» και πλέον ανέρχονται σε 32 εκατομμύρια στην ΕΕ. Επίσης πάνω από 40 εκατομμύρια εργαζόμενους (περίπου το 20% του συνολικού εργατικού δυναμικού) εργάζονται πλέον σε θέσεις μερικής απασχόλησης, ανασφάλιστοι και κακοπληρωμένοι. Η ίδια εξάλλου η Κομισιόν στην τελευταία έκθεσή της για την απασχόληση αφού εκφράζει την ικανοποίησή της ότι ήδη τα μισά κράτη μέλη εφαρμόζουν «ολοκληρωμένες προσεγγίσεις» που βασίζονται στην «ευελφάλεια» (Flexicurity), επισημαίνει ότι «την περίοδο 2000-2006 το ποσοστό των εργαζομένων που απασχολούνταν με προσωρινές συμβάσεις εργασίας στην ΕΕ - 27 αυξήθη-

κε από 12,2% σε 14,1%, ενώ το ποσοστό των εργαζομένων που απασχολούνται με συμβάσεις μερικής απασχόλησης αυξήθηκε από 16,4% σε 18,1%». Στην Ελλάδα είναι γνωστό ότι επτά στις δέκα νέες θέσεις εργασίας που δημιουργούνται τα τελευταία χρόνια είναι μερικής απασχόλησης.

1.2.ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΚΑΙ ΚΑΤΑΣΤΡΑΤΗΓΗΣΗ ΔΙΑΤΑΞΕΩΝ

1.2.1.Εργατική νομοθεσία

Με την καταγγελία σύμβασης αορίστου χρόνου από τον εργοδότη προβλέπεται καταβολή αποζημίωσης στον εργαζόμενο, ενώ με τη λήξη σύμβασης ορισμένου χρόνου δεν προβλέπεται καμία αποζημίωση. Για το λόγο αυτό και για να μην υπάρχει καταστρατήγηση της νομοθεσίας, πρέπει να υπάρχουν ορισμένες προϋποθέσεις, που να δικαιολογούν την περιορισμένη χρονική διάρκεια της εργασίας και τη σύναψη αντίστοιχης σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου.

Το βασικότερο κριτήριο είναι ο σκοπός και η φύση της εργασίας που ο εργοδότης θέλει να περατώσει. Η ανάγκη αυτή του εργοδότη πρέπει να είναι έκτακτη και παροδική και σε καμιά περίπτωση διαρκής, διότι τότε θα έπρεπε να καλυφθεί με σύμβαση αορίστου χρόνου.

1.3.ΤΙ ΣΥΜΒΑΙΝΕΙ ΑΝ ΛΗΞΕΙ Η ΣΥΜΒΑΣΗ;

Αν για οποιοδήποτε λόγο λυθεί η σχέση εργασίας (παραίτηση, απόλυση κλπ) ο εργαζόμενος δικαιούται αποζημίωση αδειάς και επίδομα αδειάς, εφόσον δεν πρόλαβε να πάρει την άδεια του έτους. Σαν αποζημίωση αδειάς λογίζεται το ποσό του μισθού που θα ελάμβανε ο εργαζόμενος κατά την άδειά του εάν συνεχίζονταν η σχέση εργασίας. Εφόσον πρόκειται για αποζημίωση, το ποσό αυτό δεν υπόκειται σε ασφαλιστικές κρατήσεις. Αντίθετα το επίδομα αδειάς θεωρείται τμήμα των αποδοχών και υπόκειται κανονικά σε κρατήσεις. Το επίδομα αδειάς έχει ανώτατο όριο το 1/2 του μισθού (ή τα 13 ημερομίσθια). Αν η αποζημίωση αδειάς βγαίνει μικρότερη του παραπάνω ποσού, τότε το επίδομα αδειάς είναι ίσο με την αποζημίωση.

Κατά το πρώτο (εντός του οποίου προσελήφθη) και το δεύτερο ημερολογιακό έτος ο μισθωτός δικαιούται να λάβει αποζημίωση αδειάς ίσες με 2 ημερομίσθια ανά μήνα απασχόλησης και επίδομα αδειάς επίσης 2 ημερομίσθια ανά μήνα απασχόλησης (με τον περιορισμό του 1/2 του μισθού ή των 13 ημερομισθίων)

Κατά το τρίτο ημερολογιακό έτος και τα επόμενα οφείλονται αποζημίωση και επίδομα πλήρους αδειάς.

1.4.Η ΛΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1.4.1. Λόγοι λύσεως της εργασιακής συμβάσεως ως ενοχικής διαρκούς συμβάσεως

Όπως και ανωτέρω επανειλημμένως αναφέρθηκε, η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας είναι, από τη φύση και το σκοπό της, μια διαρκής ενοχική σύμβαση. Γι' αυτό, λύεται με βάση τους ίδιους, κατ' αρχήν, κανόνες, με τους οποίους λύεται και κάθε άλλη διαρκής ενοχική σύμβαση.

Τούτο σημαίνει, ότι η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, όπως και κάθε άλλη διαρκής ενοχική σύμβαση, υπόκειται στις ιδιορρυθμίες οι οποίες χαρακτηρίζουν τον τρόπο λύσεως αυτών των συμβάσεων, ιδιαίτερος εν σχέσει προς την λύση τους η οποία γίνεται με μονομερή δήλωση του ενός από τα συμβαλλόμενα μέρη, η οποία εδώ λαμβάνει την μορφή της καταγγελίας, αντί της υπαναχωρήσεως, η οποία αποτελεί τον αντίστοιχο τρόπο λύσεως των στιγμιαίων ενοχικών συμβάσεων.

Λόγω όμως της ιδιορρυθμίας αυτής της εργασιακής συμβάσεως, που είναι αποτέλεσμα επικρατήσεως σε αυτήν του προσωπικού στοιχείου, της μεγάλης κοινωνικής της σημασίας (αφού αποτελεί το κύριο μέσο βιοπορισμού και συντηρήσεως του εργαζομένου και της οικογενείας του) και της οξείας αντιθέσεως των συμφερόντων των συμβαλλόμενων σ' αυτήν μερών, η οποία εκδηλώνεται κατά τη λειτουργία της και λαμβάνει έντονο κοινωνικό χαρακτήρα, ισχύουν για τη λύση της ιδιάζοντες νομικοί κανόνες.

Σε γενικές όμως γραμμές, η λύση της επέρχεται, κατ' αρχήν, με τους ίδιους τρόπους οι οποίοι ισχύουν και για τις άλλες διαρκείς ενοχικές συμβάσεις, όπως προαναφέρθηκε. Δηλαδή, είτε αυτομάτως, χωρίς την οποιαδήποτε ενέργεια των συμβαλλομένων, είτε με σύμβαση για την λύση της, είτε με μονομερή απευθυντέα δήλωση του ενός μέρους προς το άλλο, δηλ. με καταγγελία.

1.5.ΑΥΤΟΜΑΤΗ ΛΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η εργασιακή σύμβαση λύεται αυτομάτως με τους κάτωθι τρόπους:

α) με τον θάνατο του εργαζομένου.

Σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 675 § 1 ΑΚ, ο θάνατος του εργαζομένου επιφέρει την αυτοδίκαιη λύση της συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας και δεν δημιουργεί υποχρέωση

αποζημιώσεως στον εργοδότη, η οποία γεννάται εις βάρος του μόνο σε περίπτωση λύσεως της συμβάσεως με καταγγελία (πρβλ. ΕφΘεσ/νίκης 2764/2001, αδημοσ.).

Ο τρόπος αυτός λύσεως της εργασιακής σχέσεως αναφέρεται τόσο στις συμβάσεις ορισμένου, όσο και σε εκείνες αόριστου χρόνου και η διάταξη του ανωτέρω άρθρου η οποία προβλέπει γι' αυτόν, αποτελεί ειδική εκδήλωση και συνέπεια του ερμηνευτικού κανόνα της ΑΚ 651, ο οποίος, όπως και στο οικείο κεφάλαιο αναπτύχθηκε, καθιερώνει την αυτοπρόσωπη παροχή της εργασίας από τον εργαζόμενο, εάν από τήν συμφωνία ή τις περιστάσεις δεν προκύπτει άλλο τι.

Πάντως, τα δικαιώματα του εργαζομένου από και με αφορμή την σύμβαση εργασίας του, όπως είχαν ήδη δημιουργηθεί κατά τον χρόνο του θανάτου του διατηρούνται (λχ. οι αξιώσεις του για καταβολή καθυστερούμενων αποδοχών, επιδομάτων εορτών, εφ' όσον κατά τον χρόνο του θανάτου είχε ήδη παρασχεθεί η εργασία εντός των κρισίμων διαστημάτων, αποδοχών και επιδόματος αδείας, εφ' όσον κατά τον αυτό χρόνο δεν είχε λάβει την άδεια αναψυχής του οικείου εργασιακού έτους, όχι όμως της αποζημιώσεως απολύσεως, εάν κατά τον χρόνο του θανάτου δεν είχε καταγγελθεί η σύμβαση εργασίας. Πρβλ. για τους επί συμβάσει εξαρτ. εργασίας ιδιωτικού δικαίου εργαζομένους στο Δημόσιο κ.λπ., το άρθρο 49 § 5 του ν. 993/1979 καθώς και [δεν διατηρείται η αξίωση λήψεως] της μειωμένης αποζημιώσεως του άρθρου 8 του ν. 3198/1955, διότι ο θάνατος του εργαζομένου δεν εξομοιώνεται με οικειοθελή αποχώρηση του από την εργασία. Πρβλ. ΑΠ 1125/1984 ΔΕΝ 1985, 444. Πρβλ. επίσης Καποδίστρια, ΕρμΑΚ, άρθρο 657, αρ. 4. ΕφΑθηνών 2974/ 78 ΔΕΝ 35, 73. ΜΠρΑθηνών 1734/78 ΔΕΝ 34, 957). Δεν ισχύει όμως το ίδιο και για τις προσωποπαγείς αξιώσεις του εργαζομένου (όπως είναι π.χ. το δικαίωμα λήψεως της αδείας αναψυχής. Βλ. και Καποδίστρια, όπου, π.π. αρ. 4., Αγαλλόπουλος, όπου, π.π. σελ. 278. Εκτός βεβαίως εάν πρόκειται για αξίωση αποζημιώσεως λόγω μή λήψεως της ανωτέρω αδείας από τον εργαζόμενο, η οποία δεν θεωρείται προσωποπαγής, και διατηρείται, κατά τα ανωτέρω).

Οι κληρονόμοι του θανόντα εργαζομένου δεν συνεχίζουν την εργασιακή σχέση (Ζέπος, Ενοχικόν δίκαιον, ειδικό μέρος II, σελ. 352, ο οποίος δέχεται ως έγκυρη την συμφωνία συνεχίσεως της εργασίας του θανόντα εργαζομένου από τους κληρονόμους του), εκτός εάν ο κληρονόμος συνέχισε πραγματικώς να απασχολείται στη θέση του θανόντα (κληρονομούμενου) - εργαζομένου, με τους ίδιους όρους, οπότε όμως θα πρόκειται για νέα - αυτοτελή εργασιακή σύμβαση μεταξύ του κληρονόμου προσωπικώς και του εργοδότη.

Τυχόν συμφωνία μεταξύ των αμέσως ως άνω συμβαλλομένων ότι η νέα - αυτοτελής εργασιακή σύμβαση του κληρονόμου θα αποτελεί συνέχιση της προηγούμενης του θανόντα κληρονομούμενου, δεν μπορεί παρά να έχει την έννοια συνυπολογισμού στον χρόνο της νέας

συμβάσεως του χρόνου της παλαιάς, για κάθε δικαίωμα του νέου εργαζομένου το οποίο στηρίζεται στον χρόνο (πραγματικό ή πλασματικό) παροχής της εργασίας του (όπως λ.χ. για το δικαίωμα λήψεως της άδειας αναψυχής, επιδομάτων και προσαυξήσεων, αποζημιώσεως απόλυσεως κ.λπ. Βλ. σχετικώς Αγραφιώτη, στον Γεωργιάδη - Σταθόπουλο, άρθρο 675, αρ. 2 σελ. 561., Αγαλλόπουλος, όπου, π.π. σελ. 277).

Οι κληρονόμοι του θανόντα εργαζόμενου είναι υποχρεωμένοι να αποδώσουν στον εργοδότη τα έγγραφα και λοιπά αντικείμενα τα οποία ο τελευταίος είχε παραδώσει κατά χρήση στον εργαζόμενο, ή είχε λάβει αυτός με αφορμή την εργασία του και την εκτέλεση της. Είναι επίσης υποχρεωμένοι να λάβουν όλα τα αναγκαία μέτρα για την αποτροπή επικείμενου κινδύνου εις βάρος των συμφερόντων της εργοδοτικής επιχειρήσεως, εφ' όσον αυτά σχετίζονται αμέσως με την επιμέλεια υποθέσεων της, τις οποίες ο εργαζόμενος είχε αναλάβει πριν από το θάνατο του.

Σε αντίθεση με το θάνατο του εργαζόμενου, ο θάνατος του εργοδότη δεν προκαλεί, κατ' αρχήν, τη λύση της εργασιακής σχέσεως. Εκτός εάν, σύμφωνα με την πρόβλεψη της § 2 του άρθρου 975 ΑΚ, τα μέρη είχαν αποβλέψει στο πρόσωπο του. Η ρύθμιση αυτή αποτελεί μια εκδήλωση της σύγχρονης τάσεως για αποπροσωποποίηση της εργασιακής συμβάσεως και διαχωρισμού της από το πρόσωπο του εργοδότη (Αγραφιώτης, όπου, π.π. αρ. 4).

Τότε μόνο η εργασιακή σχέση λύεται με το θάνατο του εργοδότη, όταν αντικείμενο της ήταν η παροχή προσωπικών υπηρεσιών του εργαζόμενου σε συγκεκριμένο εργοδότη, όπως συμβαίνει λ.χ. στις περιπτώσεις της παροχής εργασίας από ιδιαίτερη γραμματέα, από νοσοκόμο, από διδάσκαλο κ.λπ., ώστε με τον θάνατο του εργοδότη να εκλείπει το υποκείμενο παροχής των ως άνω προσωπικών υπηρεσιών, οι οποίες είχαν αποτελέσει το αντικείμενο της εργασιακής σχέσεως. Αντιθέτως, δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι τα μέρη είχαν αποβλέψει κυρίως στο πρόσωπο του θανόντα εργοδότη, όταν ο τελευταίος διατηρούσε επιχείρηση στην οποία απασχολείτο ο εργαζόμενος, διότι τότε έχει εφαρμογή και η ειδική διάταξη της ΑΚ 479, σύμφωνα με την οποία η μεταβίβαση της εργοδοτικής επιχειρήσεως στους κληρονόμους, η οποία συντελείται με τον θάνατο του εργοδότη, δεν επηρεάζει την εργασιακή σχέση και τα δικαιώματα του εργαζόμενου τα οποία απορρέουν από αυτήν (Καποδίστριας, όπου π.π. στο άρθρο 651, αρ. 35. Ζέπος, όπου, π.π. σελ. 353). Άλλωστε η ανωτέρω άποψη ενισχύεται και από τις διατάξεις των άρθρων 6 § 1 του ν. 2112/20, 9 § 1 του β.δ. της 16/18 Ιουλίου 1920 και 3 και επ. του π.δ. 172/2000, οι οποίες αφορούν την μεταβολή του προσώπου του εργοδότη, εάν πρόκειται για εργασιακή σχέση αόριστου χρόνου.

Σε όλες τις άλλες περιπτώσεις η εργασιακή σχέση συνεχίζεται από τους κληρονόμους του εργοδότη. Γι' αυτό, η εργασιακή σχέση δεν διακόπτεται, αλλά συνεχίζεται στο πρόσωπο των κληρονόμων, ως διαδόχων του αρχικού εργοδότη.

Εάν η εργασιακή σχέση λυθεί με το θάνατο του εργοδότη, λόγω του ότι τα μέρη είχαν αποβλέψει κυρίως στο πρόσωπο του, τότε το δικαστήριο έχει την ευχέρεια να επιδικάσει εύλογη αποζημίωση στον εργαζόμενο, την οποία ο τελευταίος εισπράττει από τους κληρονόμους του εργοδότη και, όπως γίνεται δεκτό (*Καποδίστριας, όπου, π.π. αρ. 10*), πηγάζει από την υποχρέωση προνοίας του εργοδότη προς τον εργαζόμενο.

Το δικαστήριο το οποίο επιλαμβάνεται του θέματος αυτού, λαμβάνει υπ' όψη του τις ειδικές συνθήκες και περιστάσεις, την οικονομική κατάσταση των μερών, την ηλικία του εργαζομένου, την διάρκεια της εργασιακής σχέσεως και το ποσό το οποίο θα κατέβαλε ο θανών εργοδότης στον εργαζόμενο ως αποζημίωση απολύσεως, εάν κατά τον χρόνο του θανάτου του είχε καταγγείλει την σύμβαση του (βλ. *ΑΠ 2101/83.ΔΕΝ 40, 473. Σύνταξη ΕΕργΔ, Τύχη συμβάσεως εργασίας μετά θάνατον εργοδότη, 23, 104. Βλ. όμως και Καυκά, όπου, π.π. σελ. 566*).

Προς το θάνατο του εργοδότη εξομοιώνεται η διάλυση του νομικού προσώπου, εάν ο εργοδότης δεν είναι φυσικό, αλλά νομικό πρόσωπο.

Ειδικότερα, η διάλυση της εργοδοτικής επιχειρήσεως (*η οποία λειτουργεί με την μορφή του νομικού προσώπου*), είτε γίνεται οικειοθελώς, είτε οφείλεται σε περιστατικό ανωτέρας βίας, δεν επιδρά επί των εργασιακών συμβάσεων του προσωπικού της, οι οποίες δεν λύονται αυτοδικαίως (*ΕφΑθηνών 1899/75 ΔΕΝ 32, 194. Εφ Αθηνών 5047/85 ΔΕΝ 42, 344. Πρβλ. και Δημ. Τραυλού - Τζανετάτου, Διακοπή λειτουργίας επιχείρησης ή εκμετάλλευσης, επίκαιροι προβληματισμοί, ΕΕργΔ 61, 129*).

Προκειμένου να λυθούν, εκ της ανωτέρω αιτίας, οι εργασιακές συμβάσεις της διαλυθείσας εργοδοτικής επιχειρήσεως θα πρέπει να προηγηθεί καταγγελία τους και καταβολή της νόμιμης αποζημιώσεως, σύμφωνα με τις διατυπώσεις του νόμου.

Εάν όμως ο εργοδότης δεν είναι ασφαλισμένος κατά των περιστατικών εκείνων τα οποία προκάλεσαν την διάλυση ή την διακοπή λειτουργίας της επιχειρήσεως του, τότε απαλλάσσεται από την υποχρέωση προειδοποιήσεως ή καταβολής της νομίμου αποζημιώσεως των εργαζομένων του, των οποίων καταγγέλλει τη σύμβαση εξ αιτίας των περιστατικών αυτών, έστω και εάν το γεγονός το οποίο προκάλεσε την διακοπή της λειτουργίας του ως νομικού προσώπου, δεν επέφερε και την διάλυση του. Αρκεί τα περιστατικά τα οποία προκάλεσαν την διάλυση ή την διακοπή της λειτουργίας του να οφείλονται σε ανωτέρα βία.

Στην αντίθετη περίπτωση, δηλαδή εάν ο εργοδότης είναι ασφαλισμένος κατά των εν λόγω περιστατικών, τότε είναι υποχρεωμένος να καταβάλλει στους εργαζόμενους του τα 2/3 της δικαιούμενης από αυτούς νόμιμης αποζημιώσεως, σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 6 § 2 του ν. 2112/20, όπως αυτή συμπληρώθηκε από το άρθρο 4 του ν. 4558/30, σε συνδυασμό και με τη διάταξη του άρθρου 12 του ν. 3252/57 (Πρβλ. Μειζητάκο, *Συνέπειες από το θάνατο του εργοδότη, μεταβίβαση, διάλυση και πτώχευση της επιχειρήσεως - έννοια ανώτερης βίας, ΔΕΝ 43, 1041 και επ. και ιδιαιτέρως 1047 και επ. Καποδίστρια ΕΕργΔ 26, 1498. ΑΠ 1738/80 ΔΕΝ 37, 289. ΑΠ 1340/79 ΔΕΝ 36, 114. ΑΠ 408/72 ΔΕΝ 28, 550. ΑΠ 850/72 ΔΕΝ 29, 35. ΑΠ 612/71 ΔΕΝ 28, 65. ΑΠ 562/70 ΔΕΝ 26, 821. ΑΠ 513/68 ΔΕΝ 25, 6. ΑΠ 618/73 ΕΕργΔ 28, 27. ΕφΑθηνών 6725/73 ΕΕργΔ 33, 268. ΕφΘεσσαλονίκης 387/72 ΕΕργΔ 31, 1254. όμως ο Αγαλλόπουλος, όπου, π.π. σελ. 360, σημ. 4).*

Υποστηρίζεται (Πρβλ. ΕφΘεσ/νίκης 2197/2001, ΕΕργΔ 61, 1001. ΜΠρΠατρών 107/2000, ΔΕΝ 56, 1146), ότι σε αμφότερες τις ανωτέρω περιπτώσεις, για να είναι έγκυρη η απόλυση των εργαζομένων της διαλυθείσας επιχειρήσεως, θα πρέπει να τηρηθούν οι διατυπώσεις του νόμου, ήτοι ο έγγραφος τύπος της καταγγελίας, η καταβολή της νόμιμης αποζημιώσεως και η καταχώρηση της απασχολήσεως των απολυθέντων στα τηρούμενα για το ΙΚΑ μισθολόγια ή η ασφάλιση αυτών. Και τούτο, ανεξαρτήτως του γεγονότος ότι ο εργοδότης δεν υποχρεούται να καταβάλει την αποζημίωση απολύσεως, εφ' όσον δεν είναι ασφαλισμένος κατά των περιστατικών της ανωτέρας βίας, ή, στην αντίθετη περίπτωση, υποχρεούται σε καταβολή μόνο των 2/3 αυτής (της αποζημιώσεως). Άλλως, ο εργοδότης (εάν δηλαδή δεν τηρήσει τις ανωτέρω διατυπώσεις) περιέρχεται σε κατάσταση υπερμερίας και οφείλει στους απολυθέντες αποδοχές υπερμερίας, ανεξαρτήτως εάν είχε την δυνατότητα να τους απασχολήσει, και τούτο μέχρι άρσεως της υπερμερίας του με νέα έγκυρη καταγγελία των συμβάσεων τους.

Υποστηρίζεται επίσης (Πρβλ. ΕφΘεσ/νίκης 2197/01, όπου ανωτέρω), ότι η μη καταβολή του οφειλόμενου ασφαρίσματος από την υπόχρη ασφαλιστική εταιρεία στην ανωτέρω περίπτωση δεν επηρεάζει την εργοδοτική υπερμερία, η οποία προκαλείται από την παράλειψη του εργοδότη να καταβάλει τα 2/3 της οφειλόμενης αποζημιώσεως απολύσεως, διότι ο νόμος (άρθρο 6 παρ. 1 ν. 2112/1920) δεν θέτει ως προϋπόθεση για την καταβολή της αποζημιώσεως απολύσεως την είσπραξη από τον εργοδότη - ασφαλισμένο του ασφαρίσματος από την υπόχρη ασφαλιστική εταιρεία, αλλά μόνο την ασφάλιση του.

Εφ' όσον η διάλυση της εργοδοτικής επιχειρήσεως οφείλεται σε περιστατικό ανώτερης βίας, τούτο σημαίνει, κατά τους κανόνες της κοινής λογικής, ότι ο εργοδότης αδυνατεί να συνεχίσει τη λειτουργία της και επομένως την απασχόληση και την μισθοδοσία του προσωπι-

κού του. Σε μια τέτοια περίπτωση, λοιπόν, κατά την άποψη μας, εκείνο που προέχει είναι, εάν το περιστατικό που προκάλεσε τη διάλυση της εργοδοτικής επιχείρησης είναι όντως γεγονός ανωτέρας βίας, δηλαδή γεγονός το οποίο προκαλεί οριστική και διαρκή αδυναμία λειτουργίας της εργοδοτικής επιχείρησης και αποδοχής της εργασίας των εργαζομένων της, Εάν όμως τα πράγματα έχουν έτσι και δεν βλέπουμε το λόγο να δεχθούμε το αντίθετο, τότε η εξάρτηση του κύρους της αναγκαίας και οιονεί αυτοδικαίως επερχόμενης λύσεως των συμβάσεων εργασίας του προσωπικού της εργοδοτικής επιχειρήσεως από την τήρηση των τυπικών διατυπώσεων του άρθρου 5 παρ. 3 του ν. 3198/1955, και ιδίως του έγγραφου τύπου, και η υποστήριξη της απόψεως ότι στην αντίθετη περίπτωση ο εργοδότης περιέρχεται σε κατάσταση υπερημερίας και οφείλει μισθούς υπερημερίας μέχρις ότου η υπερημερία του αρθεί με νέα έγκυρη απόλυση των εργαζομένων του, είναι, κατά τη γνώμη μας, τουλάχιστον τυπολατρική, φορμαλιστική, αλυσιτελής και κυρίως αδικαιολογήτως και ανεπιτρέπτως ανεπιεικής εις βάρος του εργοδότη, ερχόμενη σε ευθεία αντίθεση και προς την ανωτέρω ειδική ρύθμιση του νόμου (άρθρον 6 παρ. 1 του ν. 2112/1920), η οποία απαλλάσσει τον εργοδότη ακόμη και από την υποχρέωση του προς αποζημίωση των εργαζομένων του, διότι αναγνωρίζει και αποδέχεται την, εκ της διαλύσεως της επιχειρήσεως του και του περιστατικού που προκάλεσε αυτήν, αντικειμενική πλέον αδυναμία του για περαιτέρω συνέχιση της λειτουργίας της και της απασχολήσεως των εργαζομένων του.

Και σε κάθε περίπτωση, για την ταυτότητα του νομικού λόγου, θεωρούμε ότι η αξίωση του εργαζομένου για καταδίκη του εργοδότη του σε καταβολή προς αυτόν μισθών υπερημερίας στην ανωτέρω περίπτωση, θα πρέπει να αποκρούεται ως έκδηλος καταχρηστική.

Κατά την κρατούσα στη νομολογία άποψη, ανωτέρα βία, η οποία δικαιολογεί τη λύση της εργασιακής συμβάσεως στις ανωτέρω περιπτώσεις, υπάρχει όταν η συνέχιση της εργοδοτικής επιχειρήσεως γίνεται στο σύνολο της απολύτως αδύνατη και διακόπτεται παντελώς η λειτουργία της. Πάντως τούτο δεν θεωρείται ότι συμβαίνει, όταν η διακοπή αναφέρεται σε συγκεκριμένο κλάδο ή τμήμα της εργοδοτικής επιχειρήσεως ή στην δραστηριότητα της σε συγκεκριμένο τόπο και δεν εκτείνεται σε ολόκληρη την δραστηριότητα της (ΑΠ 612/71, όπου, π.π.).

Στην ουσία δεν υπάρχει κατάσταση ανωτέρας βίας, υπό την ανωτέρω έννοια (πάντοτε κατά την κρατούσα στην νομολογία άποψη), όταν η διακοπή ή η διάλυση της εργοδοτικής επιχειρήσεως οφείλεται σε τυχερό και απρόβλεπτο γεγονός, το οποίο θα μπορούσε να αποτρέψει με μέτρα άκρας επιμελείας και συνέσεως (βλ. σχετικά ΑΠ 1738/80, όπου π.π. ΑΠ 1340/79, όπου, π.π. ΑΠ 1442/79 ΔΕΝ 253. ΑΠ 525/78 ΔΕΝ 34, 635. ΑΠ 63/74 ΔΕΝ 30 322. ΑΠ 677/74

ΔΕΝ 30, 332. ΟΛΑΠ 1738/ 80 ΔΕΝ 37, 289. ΜΠρΚαλαμάτας 11/87 ΔΕΝ 44, 362 για την περίπτωση διακοπής λόγω σεισμού ΕΕργΔ 46, 772).

Όπως έχει δεχθεί η νομολογία, ανωτέρα βία, υπό την ανωτέρω έννοια, συνιστά μεταξύ άλλων: α) η αιφνίδια βαρεία ασθένεια του εργοδότη, όταν έχει ως αποτέλεσμα την οριστική και ολική διακοπή της λειτουργίας της επιχείρησης, οφειλομένη στο ότι η άσκηση της συνδέεται αμέσως προς το πρόσωπο του εργοδότη και δεν μπορεί να συνεχισθεί χωρίς την προσωπική του εργασία (*πρβλ. ΑΠ 1331/2002 ΔΕΝ 59, 657. Εφετείου Θράκης 441/1999 ΔΕΝ 57, 156*), β) η, λόγω λήξεως της μισθωτικής σχέσεως, αποβολή του εργοδότη από το μίσθιο στο οποίο στεγαζόταν η επιχείρησή του, σε συνδυασμό με την, παρά τις καταβληθείσες προσπάθειες του, αδυναμία εξεύρεσης άλλου, καταλλήλου ακινήτου με μίσθωμα ανάλογο των οικονομικών του δυνατοτήτων (*πρβλ. Εφετείου Αθηνών 9421/2001 ΕλλΔνη 43, 1474*), γ) όχι όμως η εκκλειστηρίαση των κτιριακών εγκαταστάσεων του εργοδότη, εάν οφείλεται σε οικονομική δυσπραξία αυτού, η οποία θα μπορούσε να αποτραπεί με μέτρα άκρας επιμέλειας και συνέσεως, με συνέπεια να μην απαλλάσσεται ο εργοδότης από την υποχρέωση για πληρωμή της αποζημιώσεως απολύσεως (*πρβλ. ΕφΑθηνών 1680/2001, ΕλλΔνη 42, 951*). Συνιστά επίσης ανωτέρα, βία κατά τα ανωτέρω, και η νόμιμη διαταγή της αρχής (*ΑΠ 170/75 ΔΕΝ 32, 194*), καθώς επίσης και η εφαρμογή διατάξεως νόμου με αναγκαστική ισχύ, γεγονός το οποίο μπορεί να συμβεί σε περιπτώσεις αναγκαστικής προσκυρώσεως, ρυμοτομίας, αναγκαστικής απαλλοτριώσεως ή και εξώσεως της εργοδοτικής επιχείρησης μετά από δικαστική απόφαση η οποία όμως δεν οφείλεται στη λήξη του συμβατικού χρόνου της μισθώσεως (*ΕφΑθηνών 1899/75, όπου, π.π. ΑΠ 63/74, όπου, π.π. ΑΠ 408/72, όπου π.π. ΑΠ 850/72, όπου π.π. ΑΠ 612/71, όπου, π.π. ΕφΑθηνών 6525/73 ΔΕΝ 30, 322. ΕφΑθηνών 749/73 ΕΕργΔ 32, 474. ΕφΑθηνών 1567/73 ΕΕργΔ 32, 719. ΕφΑθηνών 3339/74 ΕΕργΔ 34, 1178. ΕφΑθηνών 1064/75 ΕΕργΔ 34, 1180. ΕφΑθηνών 1295/70 ΕΕργΔ 29, 806, η οποία δέχθηκε ότι δεν συνιστά λόγο ανωτέρας βίας η αποβολή της εργοδοτικής επιχείρησης από το μίσθιο, η οποία προστατεύεται με ενοικιοστάσιο, λόγω κατεδαφίσεως του μισθίου, με το σκεπτικό ότι η επιχείρηση θα μπορούσε να μισθώσει άλλο οίκημα για την μετεγκατάστασή της), εκτός εάν η διακοπή της λειτουργίας της εργοδοτικής επιχείρησης οφείλεται σε υπαίτια συμπεριφορά των οργάνων της, τα οποία παραβίασαν διατάξεις της κείμενης νομοθεσίας, το οποίο θα μπορούσε λ.χ. να συμβεί στην περίπτωση ανακλήσεως της αδείας με την οποία συστάθηκε η εργοδοτική επιχείρηση, η οποία είναι ανώνυμη εταιρεία, κατά τους όρους του άρθρου 48 του κωδικοποιημένου ν. 2190/20 (*βλ. και ΕφΑθηνών 3339/74, όπου, π.π.*), ή στην περίπτωση διακοπής της λειτουργίας της εργοδοτικής επιχείρησης λόγω ανυπαρξίας της προβλεπόμενης αδείας λειτουργίας της (*Πρβλ. ΕφΘεσσαλονίκης 3434/90 Αρμ 1990, 759*).*

Έχει γίνει επίσης δεκτό ότι συνιστά ανωτέρα βία με την ίδια έννοια, η διακοπή της δραστηριότητας των πολιτικών γραφείων μετά το στρατιωτικό πραξικόπημα της 21.4.1967 (ΠΠρΑθηνών 543/69 ΔΕΝ 26, 584), καθώς επίσης και η παύση της λειτουργίας κλινικής, η οποία οφείλετο σε ανάκληση της αδείας λειτουργίας της, εξ αιτίας της παλαιότητας του κτιρίου όπου στεγαζόταν και της ελλείψεως των προϋποθέσεων του νόμου, εν' όψει και του γεγονότος ότι ο εκσυγχρονισμός της κλινικής απαιτούσε τεράστιες δαπάνες, των οποίων η αντιμετώπιση ήταν αδύνατη, ενώ η εκμίσθωση άλλης οικοδομής για τη συνέχιση της επιχειρήσεως απαιτούσε ομοίως μεγάλες δαπάνες (ΕφΑθηνών 1064/75, όπου, π.π. ΕφΑθηνών 6275/73 ΔΕΝ 30, 473. ΑΠ 525/78 ΔΕΝ 34, 635. ΑΠ 267/76 ΔΕΝ 32, 519 ὁδηγία η ΕφΑθηνών 3339/74, όπου, π.π.):

Δεν συνιστά ομοίως γεγονός ανωτέρας βίας η διακοπή εκδόσεως εφημερίδας λόγω καταργήσεως της ελευθεροτυπίας (ΠρΑθηνών 1352/68 ΔΕΝ 24, 243), η διακοπή των εργασιών της επιχειρήσεως σε ορισμένο τόπο, εφ' όσον συνεχίζοντο (οι εργασίες) σε άλλον τόπο (ΑΠ 513/68 ΔΕΝ 25, 6), ο πλειστηριασμός των μηχανημάτων της επιχειρήσεως (Σ.τ.Ε. 3307/71 ΕΕργΔ 31, 980), η κακή πορεία των οικονομικών της επιχειρήσεως, ο περιορισμός των εργασιών της (ΑΠ 314/54 ΔΕΝ 9, 392), η πλήρης έλλειψη βιομηχανικών πρώτων υλών στην αγορά, η έλλειψη προσόντων των κληρονόμων για την συνέχιση της επιχειρήσεως, ή η ανηλικότητά τους (ΕφΑθηνών 1076/75 ΕΕργΔ 35, 175).

Ο πόλεμος αποτελεί γεγονός ανωτέρας βίας, εάν καθιστά τελείως αδύνατη την λειτουργία της εργοδοτικής επιχειρήσεως και όχι όταν απλώς την δυσχεραίνει (Τούσης - Σταυρόπουλος, όπου, π.π. σελ. 413).

Η συνδρομή λόγου ανωτέρας βίας υπό την ανωτέρω έννοια δικαιολογεί την απόλυση όλου του προσωπικού, ακόμη και των προστατευόμενων συνδικαλιστών, αφού η προστασία αυτών προϋποθέτει ενεργό εργασιακή σχέση (ΕφΑθηνών 5047/85 ΔΕΝ 42, 244).

Η συνδρομή λόγου ανωτέρας βίας, κατά τα ανωτέρω, απαλλάσσει τον εργοδότη από την υποχρέωση προσφυγής στην ειδική επιτροπή για την έγκριση της απολύσεως του στρατευθέντος εργαζομένου και από εκείνη της καταβολής σε αυτόν της επί πλέον αποζημιώσεως, κατά τη διάταξη του άρθρου 4 του ν. 3514/28 (βλ. Σύνταξη ΕΕΔ, Καταγγελία συμβάσεως εργασίας μετά διάλυση επιχειρήσεως, 17, 49. Της ίδιας, Καταγγελία συμβάσεως εργασίας εξ ανωτέρας βίας, 26, 766 και 16, 47 αντίστοιχα).

Από το περιστατικό της ανωτέρας βίας θα πρέπει να προκαλείται ολική και διαρκής αδυναμία του εργοδότη προς αποδοχή της εργασίας, ανεξαρτήτως της οικονομικής του δυνατότητας. Και τούτο, είτε γιατί εξέλιπε το αντικείμενο της εργασίας, είτε γιατί ανατράπηκαν (πάντοτε λόγω της ανωτέρας βίας) οι αντικειμενικές προϋποθέσεις για την παροχή της. Προϋ-

πόθεση δηλαδή του νόμου (τόσο του άρθρου 6 § 2 του ν. 2112/20, όσο και της συναφούς διατάξεως του άρθρου 656 ΑΚ) είναι η πλήρης και διαρκής αδυναμία του εργοδότη να αποδέχεται την εργασία των εργαζομένων του και όχι η πλήρης ή διαρκής αδυναμία του να τους καταβάλει την οφειλομένη κατά τα ανωτέρω αποζημίωση. Γι' αυτό, ακόμη και εάν τα φυσικά πρόσωπα στα οποία ανήκει η εργοδοτική επιχείρηση έχουν προσωπική περιουσία ή διαθέσιμα κεφάλαια, επέρχονται, παρ' όλα αυτά, τα ανωτέρω αποτελέσματα, εφ' όσον υπάρχει ολική και διαρκής αδυναμία αποδοχής της εργασίας, εξ αιτίας του περιστατικού της ανωτέρας βίας (βλ. και Καποδίστρια, *Καταγγελία συμβάσεως εξ ανωτέρας βίας*, *ΕΕργΔ* 26, 1497 και επ.).

β) με την σύγχυση.

Δηλαδή με τη σύμπτωση στο ίδιο πρόσωπο της ιδιότητας του εργοδότη και του εργαζομένου.

γ) με την πλήρωση διαλυτικής αιρέσεως.

Σε αυτήν την περίπτωση επέρχεται αυτομάτως η λύση της εργασιακής συμβάσεως, ακόμη και εάν απαιτείται ανακοίνωση της πληρώσεως της σχετικής αιρέσεως στον αντισυμβαλλόμενο. Εδώ όμως αξίζει να σημειωθεί ότι, στην περίπτωση υπάρξεως τέτοιας αίρεσης με εξουσιαστικό χαρακτήρα στην εργασιακή σύμβαση, η τελευταία καθίσταται αορίστου χρόνου, έστω και εάν έχει συμφωνηθεί ορισμένη διάρκεια γι' αυτήν. Οπότε βεβαίως η πλήρωση της αιρέσεως δεν επιφέρει πλέον την αυτόματη λύση της συμβάσεως, αλλά θα πρέπει να προηγηθεί η καταγγελία της, σύμφωνα με τους κανόνες οι οποίοι ισχύουν στην εργασιακή σύμβαση αορίστου χρόνου.

Από την αμέσως ανωτέρω περίπτωση θα πρέπει να διακρίνεται εκείνη της αδυναμίας εκπληρώσεως της παροχής η οποία βαρύνει είτε τον εργοδότη είτε εργαζόμενο. Η τελευταία προκαλεί μόνο αναστολή εκτελέσεως της εργασιακής βάσεως, όπως η έννοια της τελευταίας αναλύθηκε στο προηγούμενο κεφάλαιο.

δ) με αμοιβαία συναίνεση ή με αντίθετη συμφωνία των συμβαλλομένων μερών.

Το αποτέλεσμα τούτο μπορεί να επέλθει οποτεδήποτε κατά την διάρκεια λειτουργίας της εργασιακής συμβάσεως και η σχετική συμφωνία στηρίζεται στην (της αυτονομίας της ιδιωτικής βουλήσεως (ΑΚ 361) και μπορεί να συναχθεί σιωπηρώς, αρκεί να προκύπτει σαφώς (Καποδίστριας, *Ερμ ΑΚ, άρθρα 669-αρ. 2, Αγαλλόπουλος, όπου, π.π. σελ. 285. Κουκιάδης, όπου, π.π. 653. ΑΠ 1 1995 ΕΕργΔ 55, 1027. ΕφΑθηνών 3537/71 ΕΕργΔ 31, 289. ύοπίτα, Α. Στερ: σχόλιο στην ΕφΘεσσαλονίκης 3517/88, Αρμ 42, 1222).*

Η προκειμένη συμφωνία διαφέρει από την καταγγελία. Γι' αυτό, η κατάρτιση της προκαλεί την αυτόματη λύση της εργασιακής συμβάσεως, εάν δεν έχει σημανθεί ορισμένη μεταγενέστερη χρονολογία λύσεως της και στηρίζεται, όπως αναφέρθηκε, στην αρχή της ελευθε-

ρίας των συμβάσεων (ΑΚ 361) και καλύπτει τις μορφές της εργασιακής συμβάσεως, δηλαδή τόσο εκείνες οι οποίες έχουν συμφωνηθεί ως αορίστου χρόνου, όσο και αυτές οι οποίες έχουν συμφωνηθεί ως ορισμένου χρόνου, οπότε βεβαίως η λύση τους επέρχεται εγκύρως, έστω και εάν συντρέχει σπουδαίος λόγος (πρβλ. ΑΠ 1820/90 ΕΕργΔ 50, 119. ΑΠ 272/91 ΕΙ 50, 121. ΑΠ 642/88 ΕΕργΔ 48, 822. ΑΠ 781/88 ΕΕργΔ 48, 824. ΕφΘεσσαλο\ 3517/88 Αρμ 42, 1219. ΕφΑθηνών 3662/89 ΔΕΝ 46, 304. ΕφΘεσσαλονίκης 365 ΕΕργΔ 50, 979).

Μορφή συμφωνημένης λύσεως της εργασιακής συμβάσεως αποτελεί, νομολογία, η μετατροπή της από συμβάσεως αορίστου χρόνου σε σύμβαση οι νου χρόνου με μεταγενέτερη συμφωνία των μερών, υπό την αυτονόητη προϋπόθεση ότι η μεταγενέστερη αυτή συμφωνία δεν γίνεται προς καταστρατήγηση του ν. 2112/20 (πρβλ. ΑΠ 53/50 ΕΕργΔ 9, 204. ΑΠ 445/54 ΕΕργΔ 13, 6'.

Σε όλες τις ανωτέρω περιπτώσεις, εκείνο το οποίο θα πρέπει ειδικώς να σθεί, είναι ότι για να είναι έγκυρη η συμφωνημένη λύση της συμβάσεως έξης νης εργασίας, δεν θα πρέπει να έρχεται σε αντίθεση, αμέσως ή εμμέσως, πρ. διάταξη του άρθρου 8 παρ. 1 και 2 του ν. 2112/20, σύμφωνα με την οποία είναι το δικαίως άκυρη οποιαδήποτε σύμβαση η οποία συνάπτεται πριν ή μετά τη της συμβάσεως εργασίας και αφορά την λύση αυτής κατά τρόπο προϋποθέσεις αντίθετες προς τις διατάξεις του ν. 2112/1920, εκτός εάν αυτή έχει αναγνώριση ή εξόφληση αξιώσεων τις οποίες προβλέπει ο ανωτέρω νόμοι ναι μάλλον ευνοϊκή για τον εργαζόμενο και τίθενται επιπροσθέτως όρια κατάρτιση συμφωνιών οι οποίες στοχεύουν στην καταστρατήγηση του προστατευτικού για τον εργαζόμενο δικαίου της καταγγελίας της συμβάσεως εξαρτημένης εργ αορίστου χρόνου (πρβλ. Κουκιάδη, όπου, π.π. σελ. 653).

Μορφή άκυρης συμφωνίας, κατά τα ανωτέρω, συνιστά εκείνη με την συμφωνείται λ.χ. η καταβολή στον εργαζόμενο αποζημιώσεως απολύσεως κατωτέρας από το 1/2 της αποζημιώσεως την οποία προβλέπει η διάταξη του άρθρου 1 του νόμου αυτού. Αντιθέτως, είναι έγκυρη η συμφωνία με την οποία ο απασχολούμενος ως εργατοτεχνίτης αποχωρεί αζημίως από την εργοδοτική επιχείρηση και επαναπρολαμβάνεται αμέσως σε αυτήν με την ιδιότητα όμως του ιδ. υπαλλήλου, έστω και χωρίς αναγνώριση του προδιαρεύσαντος χρόνου υπηρεσίας του στον ίδιο εργοδότη με την ιδιότητα του εργατοτεχνίτη. Και τούτο, διότι η συμφωνία αυτή είναι μάλλον επωφελής για τον εργαζόμενο, ο οποίος σε περίπτωση λύσεως της νέας συμβάσεως του θα λάβει την αυξημένη αποζημίωση απολύσεως του ιδ. υπαλλήλου, η οποία, έστω και με τον υπολογισμό μειωμένου συνολικού χρόνου υπηρεσίας, θα είναι πάντοτε υψηλότερη εκείνης η οποία αναλογεί σε εργατοτεχνίτη, προσαυξημένη με την προϋπηρεσία του (πρβλ. ΑΠ 781/88 ΕΕργΔ 48, 824. ΑΠ 1102/89 ΔΕΝ45, 1076).

Κατά μία άποψη, η οποία έχει διαμορφωθεί, κυρίως, στη νομολογία, θεωρείται ως μορφή συμφωνημένης λύσεως της ανωτέρω συμβάσεως η οικειοθελής αποχώρηση του εργαζομένου από την εργασία του, η οποία όμως στην ουσία συνιστά καταγγελία της συμβάσεως αυτής από πλευράς του (πρβλ. ενδεικτικά ΑΠ 586/77 ΕΕργΔ 36, 786. Εφθεσσαλονίκη 3517/88 Αρμ 42, 1219. ΕφΑθηνών 3662/89 ΔΕΝ 46, 304). Η αποδοχή αυτής της απόψεως στερεί από τον εργαζόμενο το δικαίωμα να επικαλεσθεί ότι η από πλευράς του καταγγελία της εργασιακής του συμβάσεως προκλήθηκε από παράνομη και υπαίτια εργοδοτική συμπεριφορά (ιδιαιτέρως στις περιπτώσεις της πρόωρης λύσεως, μέσω αυτού του τρόπου, των εργασιακών συμβάσεων ορισμένου χρόνου) και να μην εφαρμοσθούν στο πρόσωπο του οι προστατευτικές διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, οι οποίες αφορούν τις συνέπειες της υπερημερίας του εργοδότη.

Θα πρέπει, όμως, να παρατηρηθεί ότι, οι δύο ανωτέρω περιπτώσεις λύσεως της συμβάσεως εξηρητημένης εργασίας (με αμοιβαία συναίνεση των μερών και με οικειοθελή παραίτηση - αποχώρηση του εργαζομένου) δεν ταυτίζονται ούτε εξομοιώνονται, τόσο από εννοιολογική άποψη, όσο, και το κυριότερο, από την άποψη των συνεπειών τις οποίες η κάθε μια συνεπάγεται. Και τούτο, εάν ληφθεί υπ' όψη ότι η οικειοθελής αποχώρηση του εργαζομένου, η οποία συνιστά στην ουσία μονομερή καταγγελία της εργασιακής συμβάσεως από πλευράς του, προκαλεί συγκεκριμένες έννομες συνέπειες σε βάρος του, τόσο σε ατομικό, όσο και σε συλλογικό επίπεδο (όπως λ.χ. στα θέματα που σχετίζονται με την επιδότηση του με το επίδομα ανεργίας, στα ζητήματα που σχετίζονται με την εφαρμογή του δικαίου των ομαδικών απολύσεων κ.λπ.).

ε) απόλυση ή αποχώρηση του εργαζομένου λόγω ορίου ηλικίας ή με συνθήκες πλήρους συνταξιοδότησεως «αι μειωμένη αποζημίωση, κατά την έννοια της διατάξεως του άρθρου 8 του ν. 3198/55, όπως ισχύει σήμερα.

Ειδική βιβλιογραφία: Α. Βουδούρης, Παραίτηση και συνταξιοδότηση μισθωτών, ΕΕργΔ 41, 527 και επ. Χρ. Κασίμος, Αποζημίωση απολυομένων και αποχωρούντων της εργασίας μισθωτών, ΕΕργΔ 21, 419 και επ. Κ. Μαρκόπουλος, Απόλυσις ή αποχωρησις υπερηλικών μισθωτών μετά το ν. 435/76, ΔΕΝ 33, 369 και επ. Γ. Παναγιώτου, Προθεσμία αγωγής αποζημιώσεως ν. 2112 αποχωρούντων λόγω συνταξιοδότησεως, ΕΕργΔ 44, 515 και επ. Β. Παπαευθυμίου, Η έξοδος από την εργασία ηλικιωμένων μισθωτών, ΕΕργΔ 49, 145 και επ. και 193 και επ. Χ. Πετινή - Πηνιώτη, Καταβολή αποζημιώσεως συνταξιούχου σε δόσεις, ΔΕΝ 41, 599. Ι. Σιωμόπουλος, Παρατηρήσεις στη Γνωμοδότηση με αριθμό 147/82, ΕΕργΔ 41, 384 και επ. Σύνταξη ΕΕργΔ, Έννοια διατάξεως εδ. α' αρθρ. 8 ν. 3198/55, ΕΕργΔ 19, 144 και 1248. Της ιδίας, Σύμβαση ορισμένου χρόνου από κανονισμό, ΕΕργΔ 45, 537.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ

2.1.ΑΝΑΠΑΥΣΗ ΚΑΙ ΑΔΕΙΕΣ

Οι ανήλικοι δικαιούνται τουλάχιστον 12ωρη ημερήσια ανάπαυση και ανάπαυση 2 ημερών εβδομαδιαία. Η κανονική άδεια χορηγείται την περίοδο των θερινών διακοπών ή και τμηματικά τον υπόλοιπο χρόνο εφόσον το θελήσει ο ανήλικος. Αν ο ανήλικος είναι μαθητής ή σπουδάζει σε άλλη σχολή δικαιούται επιπλέον 14 ημέρες άδεια για συμμετοχή σε εξετάσεις, με αποδοχές τις οποίες καλύπτει ο ΟΑΕΔ.

ΝΟΜΟΣ 3302/28.12.04 Ρύθμιση ετήσιας άδειας εργαζομένων και άλλες διατάξεις. Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ Εκδίδομε τον ακόλουθο νόμο που ψήφισε η Βουλή: Άρθρο 1 Ετήσια άδεια με αποδοχές 1. Η διάταξη της παραγράφου 1 του άρθρου 2 του Α.Ν. 539/1945 (ΦΕΚ 229 Α'), όπως τροποποιήθηκε με την παράγραφο 1 του άρθρου 13 του Ν. 3227/2004 (ΦΕΚ 31 Α'), αντικαθίσταται ως εξής: "1.α. Κάθε μισθωτός από την έναρξη της εργασίας του σε υπόχρεη επιχείρηση και μέχρι τη συμπλήρωση δώδεκα (12) μηνών συνεχούς απασχόλησης, δικαιούται να λάβει ποσοστό της ετήσιας κανονικής άδειας με αποδοχές κατ' αναλογία με το χρόνο εργασίας που έχει συμπληρώσει στην ίδια υπόχρεη επιχείρηση. Το ποσοστό αυτό υπολογίζεται με βάση ετήσια άδεια εικοσιτεσσάρων εργάσιμων ημερών ή αν στην επιχείρηση εφαρμόζεται σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας, 20 (είκοσι) εργάσιμων ημερών, χωρίς να υπολογίζεται σε αυτές η ημέρα της εβδομάδας κατά την οποία δεν απασχολούνται οι μισθωτοί λόγω του εφαρμοζόμενου συστήματος εργασίας. β. Ο εργοδότης υποχρεούται μέχρι τη λήξη του πρώτου ημερολογιακού έτους, εντός του οποίου προσελήφθη ο μισθωτός να χορηγεί σε αυτόν την παραπάνω αναλογία της κανονικής άδειας. Κατά το δεύτερο ημερολογιακό έτος, ο μισθωτός δικαιούται να λάβει την ετήσια κανονική άδεια με αποδοχές, η οποία αναλογεί στο χρόνο απασχόλησής του στην υπόχρεη επιχείρηση και υπολογίζεται σύμφωνα με το δεύτερο εδάφιο της περίπτωσης α'. Η άδεια αυτή επαυξάνεται κατά μία (1) εργάσιμη ημέρα για κάθε έτος απασχόλησης επιπλέον του πρώτου μέχρι τις είκοσι έξι (26) εργάσιμες ημέρες ή μέχρι και τις είκοσι δύο (22) εργάσιμες ημέρες αν στην επιχείρηση εφαρμόζεται σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας...".

ΝΟΜΟΣ 2683 /9-2-99

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ε΄ ΚΑΝΟΝΙΚΗ ΑΔΕΙΑ Άρθρο 48 Δικαίωμα κανονικής άδειας 1. Δημόσιοι υπάλληλοι που συμπληρώνουν δημόσια πραγματική υπηρεσία ενός (1) έτους, δικαιούνται κανονική άδεια απουσίας με αποδοχές, η διάρκεια της οποίας ορίζεται σε είκοσι (20) εργάσιμες ημέρες αν ακολουθούν εβδομάδα πέντε (5) εργάσιμων ημερών και είκοσι τέσσερις (24)

εργάσιμες ημέρες αν ακολουθούν εβδομάδα έξι (6) εργασίμων ημερών. Ο χρόνος της κανονικής άδειας επαυξάνεται κατά μία εργάσιμη ημέρα για κάθε έτος απασχόλησης και μέχρι τη συμπλήρωση του ανώτατου ορίου των είκοσι πέντε (25) ή τριάντα (30) εργασίμων ημερών προκειμένου για πενθήμερη ή εξαήμερη εβδομάδα εργασίας, αντίστοιχα.

2.2.ΔΙΑΛΕΙΜΜΑΤΑ

Εφόσον ο χρόνος εργασίας υπερβαίνει τις 6 ώρες ημερησίως, πρέπει να χορηγείται διάλειμμα το λιγότερο 15 λεπτά, κατά τη διάρκεια του οποίου οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα να απομακρυνθούν από τη θέση εργασίας τους. Δεν θεωρείται διάλειμμα η απομάκρυνση από τον τόπο εργασίας λόγω σωματικής ανάγκης.

2.3.ΑΔΕΙΑ ΤΟΚΕΤΟΥ ΚΑΙ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ

Οι εργαζόμενες μητέρες δικαιούνται άδεια μητρότητας συνολικής διάρκειας 17 εβδομάδων. Οι οκτώ πρώτες εβδομάδες χορηγούνται πριν από την αναμενόμενη ημερομηνία τοκετού και οι υπόλοιπες εννέα μετά τον τοκετό σαν μια ενιαία άδεια.

Αν ο τοκετός πραγματοποιηθεί αργότερα από την πιθανολογούμενη ημερομηνία, αυτό δεν συνεπάγεται τη μείωση του μετά τοκετού διαστήματος αδείας (που παραμένει εννέα εβδομάδες) αλλά, τελικά, την παράταση της συνολικής χορηγηθείσας αδείας πέραν των 17 εβδομάδων.

Οι εργαζόμενες μητέρες δικαιούνται για το θηλασμό και τις υπόλοιπες φροντίδες ανατροφής του παιδιού και για 30 μήνες μετά τον τοκετό να προσέρχονται αργότερα ή να αποχωρούν νωρίτερα κατά μία (1) ώρα κάθε μέρα. Την άδεια απουσίας για λόγους φροντίδας του παιδιού μπορεί εναλλακτικά να ζητήσει και ο πατέρας, εφόσον δεν κάνει χρήση η εργαζόμενη μητέρα. Το μειωμένο ωράριο για τη φροντίδα των παιδιών θεωρείται και αμείβεται ως χρόνος εργασίας.

2.3.1. Προστασία εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων

Με το Π.Δ. 176/15.7.1997 λαμβάνονται μέτρα για τη βελτίωση της ασφάλειας των εργαζομένων γυναικών που βρίσκονται σε κατάσταση εγκυμοσύνης, λοχείας ή γαλουχίας:

Αν οι συνθήκες εργασίας δείχνουν κίνδυνο για την ασφάλεια ή την υγεία της εργαζόμενης γυναίκας και κυρίως αν δείξουν αντίκτυπο στην εγκυμοσύνη ή τη γαλουχία της, ο ερ-

γοδότης λαμβάνει τα απαιτούμενα μέτρα προκειμένου να αποφευχθεί η έκθεση της εν λόγω εργαζόμενης σ' αυτόν τον κίνδυνο, με μόνιμη ή προσωρινή προσαρμογή των συνθηκών εργασίας ή και με προσωρινή προσαρμογή του χρόνου εργασίας της ή μετακίνηση από νυκτερινή εργασία σε θέση εργασίας ημέρας.

Εάν η προσαρμογή των συνθηκών εργασίας ή και του χρόνου εργασίας είναι τεχνικά ή και αντικειμενικά αδύνατη, ο εργοδότης λαμβάνει τα μέτρα που απαιτούνται, ώστε να εξασφαλίσει για την εν λόγω εργαζόμενη αλλαγή θέσεως.

Εάν η αλλαγή θέσεως είναι τεχνικά ή και αντικειμενικά αδύνατη, η εν λόγω εργαζόμενη απαλλάσσεται από την εργασία επί όλο το διάστημα που χρειάζεται για την προστασία της ασφάλειας και της υγείας της.

Οι εργαζόμενες που είναι έγκυοι απαλλάσσονται από την εργασία χωρίς περικοπή αποδοχών, για να υποβάλλονται σε εξετάσεις προγεννητικού ελέγχου, εφόσον αυτές οι εξετάσεις πρέπει, να γίνουν κατά τη διάρκεια του χρόνου εργασίας.

2.4.ΑΔΕΙΑ ΓΑΜΟΥ ΚΑΙ ΓΕΝΝΗΣΗΣ ΠΑΙΔΙΟΥ (ΓΙΑ ΤΟΝ ΠΑΤΕΡΑ)

Όλοι οι εργαζόμενοι δικαιούνται άδεια γάμου με αποδοχές 5 εργάσιμων ημερών αν εργάζονται πενθήμερο και 6 ημερών αν εργάζονται εξαήμερο.

Επίσης σε περίπτωση γέννησης παιδιού ο πατέρας δικαιούται 2 ημέρες άδεια με αποδοχές για κάθε παιδί (ΕΓΣΣΕ 2000-2001, άρθρο 10). Οι άδειες αυτές είναι πρόσθετες και δεν συμψηφίζονται με τις ημέρες κανονικής άδειας (Φυσικά με ευνοϊκότερες κλαδικές ΣΣΕ ο χρόνος της άδειας γάμου και γέννησης παιδιού μπορεί να υπερβαίνει τα πιο πάνω διαστήματα).

2.5.ΓΟΝΙΚΗ ΑΔΕΙΑ

Ο εργαζόμενος δικαιούται γονική άδεια εφόσον έχει συμπληρώσει ένα χρόνο εργασίας σε εργοδότη που απασχολεί τουλάχιστον 50 άτομα και ο άλλος γονιός εργάζεται.

Σ' αυτή την περίπτωση δικαιούται να πάρει άδεια μέχρι να συμπληρώσει το παιδί ηλικία 3 ετών. Η άδεια είναι χωρίς αποδοχές και η διάρκειά της μπορεί να φθάσει έως 3,5 μήνες για κάθε γονέα. Δικαιούται για το χρόνο αυτό να συνεχίσει την ασφάλισή του αλλά καταβάλλοντας το σύνολο των εισφορών.

Άδεια για επίσκεψη στο σχολείο των παιδιών: Όταν έχει παιδιά μέχρι 16 ετών που παρακολουθούν μαθήματα βασικής ή μέσης εκπαίδευσης, μπορεί να απουσιάζει ορισμένες

ώρες ή ολόκληρη την ημέρα από την εργασία του για να επισκεφθεί το σχολείο των παιδιών. Η άδεια είναι με αποδοχές και φτάνει συνολικά μέχρι 4 ημέρες το χρόνο.

2.5.1. Παιδιά με ειδικές ανάγκες

Οι γονείς που έχουν παιδιά με ειδικές ανάγκες δικαιούνται μειωμένο ωράριο κατά 1 ώρα την ημέρα, με αντίστοιχη μείωση των αποδοχών. Προϋπόθεση είναι να εργάζονται σε επιχείρηση με τουλάχιστον 50 άτομα.

2.5.2. Άδεια λόγω ασθένειας μελών της οικογένειας

Στην περίπτωση ασθένειας εξαρτώμενων μελών της οικογένειας, ο εργαζόμενος δικαιούται άδεια άνευ αποδοχών μέχρι 6 εργάσιμες ημέρες κάθε ημερολογιακού έτους. Εξαρτώμενα πρόσωπα είναι: παιδιά μέχρι 16 ετών ή οποιοδήποτε μέλος της οικογένειας που πάσχει από βαριά ασθένεια ή αναπηρία και δεν μπορούν να αυτοεξυπηρετηθούν.

2.5.3. Άδεια σπουδών

Αν ο εργαζόμενος είναι μαθητής, σπουδαστής ή φοιτητής ο οποίος δεν έχει συμπληρώσει το 25ο έτος της ηλικίας του και εργάζεται ήδη ένα χρόνο στην επιχείρηση, τότε δικαιούται πρόσθετη άδεια 20 εργάσιμων ημερών κάθε έτος, για τη συμμετοχή του στις εξετάσεις. Οι αποδοχές καταβάλλονται για αυτό το χρονικό διάστημα από τον ΟΑΕΔ. Η σπουδαστική ιδιότητα και η συμμετοχή στις εξετάσεις αποδεικνύονται με αντίστοιχη βεβαίωση της σχολής φοίτησης που ο εργαζόμενος πρέπει να υποβάλλει στον εργοδότη.

Ο σπουδαστής μπορεί να πάρει 2 ημέρες άδεια για κάθε ημέρα εξετάσεων. Η σπουδαστική άδεια δεν ισχύει για την απόκτηση 2ου πτυχίου στην ίδια εκπαιδευτική βαθμίδα.

2.5.4. Εκλογική άδεια

Η ειδική άδεια που δίδεται για την άσκηση του εκλογικού δικαιώματος είναι και στον ιδιωτικό τομέα με αποδοχές. Η άδεια αυτή δεν συμψηφίζεται με την κανονική ή άλλης μορφής άδεια. Η διάρκειά της είναι ανάλογη με τη χιλιομετρική απόσταση.

2.5.5. Απουσία για σπουδαίο λόγο

Η γενικός κανόνας που διέπει κάθε σύμβαση εργασίας είναι ότι όταν ο εργαζόμενος αδυνατεί να παρέχει εργασία για λόγους για τους οποίους δεν ευθύνεται, τότε κι ο εργοδότης απαλλάσσεται από την υποχρέωση καταβολής του μισθού για το διάστημα απουσίας από την εργασία.

Στον παραπάνω όμως κανόνα εισάγεται από το νόμο εξαίρεση με την οποία ο εργαζόμενος μπορεί να αξιώσει την καταβολή μισθού για το διάστημα της απουσίας του. Οι προϋποθέσεις εφαρμογής της εξαίρεσης αυτής είναι:

Ο εργαζόμενος να έχει εργασθεί τουλάχιστον 10 ημέρες στο συγκεκριμένο εργοδότη. Οι 10 αυτές ημέρες πρέπει να είναι ημέρες πραγματικής εργασίας, δε λογίζονται δηλαδή σαββατοκύριακα κι αργίες.

Να υπάρχει εμπόδιο στην παροχή εργασίας και να οφείλεται σε σπουδαίο λόγο. Ως εμπόδιο θεωρείται κάθε αντικειμενικό γεγονός που εμποδίζει τον εργαζόμενο να προσέλθει στον τόπο εργασίας ή να προσφέρει εργασία γενικά (ασθένεια, αδυναμία μετάβασης στην εργασία για διάφορους λόγους, υποχρέωση παρουσίας ως μάρτυρας ή ένορκος σε δικαστήριο, επιστράτευση κλπ). Ως σπουδαίος λόγος θεωρείται αυτός που με βάση την καλή πίστη δικαιολογεί την ύπαρξη του εμποδίου και την απουσία από την εργασία. Σπουδαίο λόγο απουσίας από την εργασία έχει κριθεί ότι αποτελούν όχι μόνο αντικειμενικά εμπόδια αλλά και υποκειμενικοί λόγοι, όπως πχ ο θάνατος συγγενικού προσώπου του εργαζόμενου.

Ο εργαζόμενος να μην είναι υπαίτιος του εμποδίου, δηλαδή το εμπόδιο να μην οφείλεται σε σκοπιμότητα, δόλο ή αμέλεια του εργαζόμενου. Για παράδειγμα ο τραυματισμός σε περίπτωση απόπειρας αυτοκτονίας δεν δικαιολογεί απουσία από την εργασία. Ή η συμμετοχή σε δική είτε ως μηνυτή είτε ως κατηγορούμενου δεν δικαιολογεί απουσία από την εργασία.

Αν ισχύουν οι πιο πάνω προϋποθέσεις, τότε η απουσία από την εργασία θεωρείται δικαιολογημένη και ο εργαζόμενος δικαιούται να λάβει το μισθό για της μέρες που απουσίαζε, χωρίς καμιά υποχρέωση παροχής της εργασίας σε άλλο χρόνο.

2.6. ΧΡΟΝΙΚΑ ΟΡΙΑ ΑΠΟΥΣΙΑΣ ΜΕΤ' ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Εφόσον ο εργαζόμενος έχει εργασθεί ένα (1) τουλάχιστον έτος στον ίδιο εργοδότη δικαιούται να λάβει μισθό το πολύ για ένα μήνα αποχής ή 26 ημερομίσθια αν πρόκειται για εργατοτεχνίτη. Ο μήνας λογίζεται από την ημέρα που προέκυψε το εμπόδιο μέχρι την αντίστοιχη ημέρα του επόμενου μήνα. (Ως έτος θεωρείται "εργασιακό" έτος, δηλαδή το χρονικό διά-

στημα από την ημέρα έναρξης της σύμβασης εργασίας μέχρι την αντίστοιχη ημερομηνία του επόμενου ημερολογιακού έτους)

Αν έχει εργασθεί λιγότερο από ένα έτος (και περισσότερο από 10 ημέρες) δικαιούται να λάβει μισθό το πολύ για μισό μήνα αποχής ή 13 ημερομίσθια αν πρόκειται για εργατοτεχνίτη. Το δεκαπενθήμερο λογίζεται από την ημέρα που προέκυψε το εμπόδιο και μέχρι την παρέλευση των 15 ημερών.

Αν το εμπόδιο και επομένως η απουσία διήρκησε περισσότερο από τα προαναφερθέντα όρια, ο εργαζόμενος δεν δικαιούται μισθό για το επιπλέον χρονικό διάστημα.

Η ασθένεια αποτελεί προφανώς "σπουδαίο λόγο" αποχής από την εργασία και ισχύουν όλα όσα έχουν αναλυθεί έως τώρα, με εξαίρεση κάποιες ειδικές ρυθμίσεις που περιγράφονται πιο κάτω.

2.6.1. Ασθένεια διάρκειας 3 ημερών

Σε περίπτωση ασθένειας ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να καταβάλλει στον εργαζόμενο το 1/2 των αποδοχών του μέχρι την έναρξη επιδότησης από το ΙΚΑ ή άλλον ασφαλιστικό οργανισμό. Ειδικά για το ΙΚΑ η επιδότηση αρχίζει μετά τη συμπλήρωση τριών ημερών από την αναγγελία της ασθένειας, δηλ. την 4η μέρα.

Σε αντίθεση δηλαδή με τον εργαζόμενο που απουσιάζει για άλλο σπουδαίο λόγο και δικαιούται πλήρεις αποδοχές, ο εργαζόμενος που απουσιάζει λόγω ασθένειας και η απουσία του είναι μέχρι και τρεις (3) ημέρες δικαιούται μόνο το ήμισυ των αποδοχών. Αυτό ισχύει ακόμη κι αν αρρωστήσει περισσότερες φορές μέσα στο έτος αλλά κάθε φορά απουσιάζει μέχρι και 3 ημέρες. Κάθε φορά θα λάβει το 1/2 των αποδοχών, παρόλο που το ασφαλιστικό ταμείο δεν θα του καταβάλλει τα υπόλοιπα.

2.6.2. Ασθένεια μεγαλύτερης διάρκειας

Αν η ασθένεια ξεπεράσει τις τρεις ημέρες, τότε από την τέταρτη ημέρα ο εργαζόμενος θα λαμβάνει από το ΙΚΑ το επίδομα ασθενοείας και από τον εργοδότη τη διαφορά που προκύπτει από το μισθό και το επίδομα ασθενοείας.

Αν ο εργαζόμενος μέσα στο ίδιο εργασιακό έτος αρρωστήσει μια φορά για τρεις ημέρες και μια άλλη για περισσότερες από τρεις ημέρες, τη δεύτερη φορά το ΙΚΑ θα καταβάλλει επίδομα ασθενοείας για όλες της ημέρες ασθένειας (και για τις 3 πρώτες) όπως επίσης ο εργοδότης θα του καταβάλλει τη διαφορά για όλες τις ημέρες της απουσίας.

2.6.3. Πότε η απουσία μπορεί να θεωρηθεί παραίτηση;

Το ζήτημα πότε η αποχή από την εργασία μπορεί να θεωρηθεί από τον εργοδότη σαν παραίτηση και να τον απολύσει χωρίς την καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης έχει συχνά απασχολήσει τα Δικαστήρια. Ο νόμος δεν ορίζει ρητά πότε η αποχή από την εργασία αποτελεί παραίτηση. Προβλέπει όμως ότι δεν αποτελεί παραίτηση αποχή από την εργασία που οφείλεται σε ασθένεια μικρής ("βραχείας") διάρκειας, η προκειμένου για γυναίκα σε λοχεία.

Ως "βραχείας διάρκειας" ασθένεια θεωρείται αυτή που διαρκεί:

Ένα μήνα για όσους υπηρετούν μέχρι 4 χρόνια

Τρεις μήνες για όσους υπηρετούν από 4 μέχρι 10 χρόνια

Τέσσερις μήνες για όσους υπηρετούν από 10 μέχρι 15 χρόνια

Έξι μήνες για όσους υπηρετούν από 15 χρόνια και πάνω

Η έννοια της παραπάνω διάταξης είναι ότι ο εργοδότης δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να θεωρήσει ως οικειοθελή αποχώρηση τη απουσία του εργαζόμενου μέσα στα παραπάνω χρονικά όρια και για τους παραπάνω λόγους.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ

3.1.ΔΙΑΚΡΙΣΗ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΣΕ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ ΚΙ ΕΡΓΑΤΕΣ

Σύμφωνα με τη νομοθεσία που ισχύει από το 1920, οι εργαζόμενοι διακρίνονται ανάλογα με τη φύση της εργασίας τους, το αν είναι πνευματική ή σωματική, σε υπάλληλους κι εργάτες. Η διάκριση αυτή, που επηρεάζει την εργασιακή σχέση τόσο κατά τη διάρκειά της (όροι αμοιβής και απασχόλησης) όσο και κατά τη λήξη της (καταβολή αποζημίωσης), αμβλύνεται συνεχώς μετά από τη νομολογία των Δικαστηρίων και τη σύγχρονη εξέλιξη των συνθηκών εργασίας.

Υπάλληλος θεωρείται ο μισθωτός που παρέχει κατά κύριο λόγο πνευματική εργασία.

Εργάτης (ή εργατοτεχνίτης) θεωρείται ο μισθωτός που παρέχει κατά κύριο λόγο σωματική εργασία. Με τους εργάτες εξομοιώνονται γενικώς οι μαθητευόμενοι, οι μαθητέστεχνίτες και το υπηρετικό προσωπικό.

3.2.ΕΡΓΑΣΙΑ ΑΝΗΛΙΚΩΝ

Σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία ανήλικος θεωρείται όποιος δεν έχει συμπληρώσει το 18ο έτος της ηλικίας του. Επιπλέον η νομοθεσία διακρίνει τους ανήλικους σε «παιδιά», εάν δεν έχουν συμπληρώσει το 15ο έτος της ηλικίας και «έφηβους» εάν έχουν συμπληρώσει το 15ο έτος αλλά όχι το 18ο.

Το όριο ηλικίας για τη σύναψη σύμβασης εργασίας είναι τα 15 έτη, τα οποία συμπιπτουν και με τη λήξη της 9χρονης υποχρεωτικής εκπαίδευσης. Συνεπώς τα παιδιά απαγορεύεται να εργασθούν σε οποιαδήποτε εργασία, εκτός αν πρόκειται για μικρής διάρκειας ελαφριές εργασίες οικογενειακού χαρακτήρα. Επίσης απαγορεύεται η απασχόληση ανηλίκων σε επικίνδυνες, βαριές ή ανθυγιεινές εργασίες και σε εργασίες που βλάπτουν την ψυχική του υγεία (ορυχεία, μεταλλεία, βαριά βιομηχανία και άλλες).

3.2.1.Ωράριο

Για έφηβους από 16 έως 18 ετών που δεν φοιτούν σε σχολείο ή άλλη σχολή, το ωράριό τους απαγορεύεται να υπερβαίνει τις οκτώ (8) ώρες την ημέρα (και τις 40 την εβδομάδα)

Για έφηβους που δεν έχουν συμπληρώσει το 16ο έτος ή έφηβους που φοιτούν σε σχολείο ή άλλη σχολή απαγορεύεται να υπερβαίνει τις έξι (6) ώρες την ημέρα (και τις 30 την ε-

βδομάδα). Το δε ωράριό τους πρέπει να αρχίζει ή να λήγει δύο τουλάχιστον ώρες μετά ή πριν από την έναρξη των μαθημάτων αντίστοιχα.

Απαγορεύεται σε κάθε περίπτωση η υπερωριακή απασχόληση και η νυχτερινή εργασία (10μμ έως 6πμ) ανηλίκων.

3.2.2. Αμοιβές

Οι ανήλικοι ακόμα κι αν είναι μαθητευόμενοι αμείβονται τουλάχιστον με βάση το κατώτατο ημερομίσθιο του ανειδίκευτου εργάτη που ορίζεται από την εκάστοτε ΕΓΣΕΕ και κατ' αναλογία των ωρών απασχόλησής του. Προφανώς ευνοϊκότερες κλαδικές ΣΣΕ ή ατομικές ΣΕ είναι ισχυρές.

Μερική απασχόληση: Για τους εργαζόμενους με καθεστώς μερικής απασχόλησης ισχύουν τα ίδια με αυτά που ισχύουν για τους εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης, σε ό,τι αφορά τις προϋποθέσεις και την διάρκεια της άδειας.

Χρόνος χορήγησης: Ο χρόνος χορήγησης αποτελεί αντικείμενο συμφωνίας μεταξύ εργαζόμενου και εργοδότη. Ο εργοδότης υποχρεούται να δώσει την άδεια που έχει αιτηθεί από τον εργαζόμενο μέσα σε 2 μήνες.

Αν υπάρξει διαφωνία σχετικά με το χρόνο χορήγησης, αυτή λύνεται από Τριμελή Επιτροπή που συνιστάται σε κάθε Νομαρχία μετά από αίτηση του ενδιαφερόμενου και αποτελείται από τον Επόπτη Εργασίας, από τον εργοδότη ή εκπρόσωπο του και από εκπρόσωπο του επιχειρησιακού σωματείου ή της αντιπροσωπευτικότερης δευτεροβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης.

3.3. ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΚΑΙ ΧΡΟΝΟΣ ΚΑΤΑΒΟΛΗΣ

Ο εργαζόμενος δικαιούται στη διάρκεια της άδειάς του τις αποδοχές που θα έπαιρνε αν εργαζόταν κανονικά με πλήρη απασχόληση. Στις αποδοχές αυτές συμπεριλαμβάνονται όλα τα καταβαλλόμενα μηνιαία επιδόματα και προσαυξήσεις.

Δικαιούται επίσης επίδομα άδειας, το οποίο είναι ίσο με τις αποδοχές των ημερών άδειας, με ανώτατο όριο το μισθό ενός 15νθήμερου, για τους αμειβόμενους με μισθό ή 13 ημερομισθίων για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο.

Ο εργοδότης υποχρεούται να προκαταβάλλει τις αποδοχές και το επίδομα άδειας στον εργαζόμενο στην αρχή της άδειας.

Μη λήψη άδειας - Διπλασιασμός αποδοχών:

Αν από υπαιτιότητα του εργοδότη δεν χορηγηθεί η άδεια μέχρι το τέλος του ημερολογιακού έτους, ο εργαζόμενος δικαιούται τις αποδοχές άδειας αυξημένες κατά 100% (Δε διπλασιάζεται όμως το επίδομα αδείας).

Ο εργοδότης υποχρεούται να χορηγήσει την άδεια στον εργαζόμενο ακόμη κι αν ο τελευταίος αρνείται να τη λάβει, όπως επίσης είναι άκυρη οποιαδήποτε συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου που αφορά την παραίτηση του τελευταίου από το δικαίωμα της άδειας, ακόμα κι αν προβλέπει αυξημένη αποζημίωση για το χρόνο αυτό.

Η μη χορήγηση της άδειας και η υπαιτιότητα ή όχι του εργοδότη μπορούν να διαπιστωθούν από όργανα του υπουργείου Εργασίας ή να στοιχειοθετηθούν με άλλα μέσα (μάρτυρες, έγγραφα κλπ) από τα αντιδικούντα μέρη.

3.4.ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΥΠΕΡΩΡΙΑ

Υπερεργασία ορίζεται η εργασία που παρέχεται πέρα από το συμβατικό ωράριο και μέχρι τη συμπλήρωση του νομίμου ωραρίου. Υπερεργασία είναι οι πέντε (5) ώρες εργασίας που παρέχεται πέρα από το συμβατικό ωράριο και μέχρι τη συμπλήρωση του νομίμου ωραρίου, δηλαδή από την 41η έως 45η ώρα. Για τους εργαζόμενους με εξαήμερη απασχόληση, η υπερεργασία ανέρχεται σε οκτώ (8) ώρες την εβδομάδα (από 41η έως 48η ώρα).

Υπερωρία είναι η επιπλέον του νομίμου ωραρίου απασχόληση.

Για την πραγματοποίηση υπερωρίας ο εργοδότης οφείλει να τηρεί τα παρακάτω:

Να αναγγέλλει την πραγματοποίησή της στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας με έγγραφο το οποίο θεωρείται/εγκρίνεται από την τελευταία και αναρτάται σε εμφανές σημείο του χώρου εργασίας. Η αναγγελία πρέπει να γίνεται πριν από την πραγματοποίηση της υπερωριακής απασχόλησης. Το έγγραφο πρέπει να αναφέρει:

- α)τους λόγους που επιβάλλουν την υπερωριακή απασχόληση,
- β)την ημερομηνία εκτέλεσής της,
- γ)το ημερήσιο ωράριο όπως τροποποιείται
- δ)τον αριθμό των επιπλέον ωρών πέραν του συμβατικού ωραρίου
- ε)τα ονοματεπώνυμα των εργαζομένων που θ' απασχοληθούν υπερωριακά.

Να τηρεί ειδικό βιβλίο υπερωριών που έχει τη μορφή ημερολογίου και στο οποίο αναγράφει όλα τα στοιχεία που περιλαμβάνει το έγγραφο της αναγγελίας. Το βιβλίο θεωρείται από την Επιθεώρηση Εργασίας πριν από τη χρήση του.

Οι ανάγκες που επικαλείται για την πραγματοποίηση υπερωριακής απασχόλησης πρέπει να είναι έκτακτες ή επείγουσες και να μη σχετίζονται με συνήθη φόρτο εργασίας.

Ο αριθμός των υπερωριών ανά εργαζόμενο και ανά έτος δεν είναι απεριόριστο. Το ανώτατο όριο υπερωριών ρυθμίζεται με αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας.

Κατ' εξαίρεση υπερωρία είναι κάθε ώρα υπερωρίας για την πραγματοποίηση της οποίας δεν τηρούνται οι προβλεπόμενες από το νόμο διατυπώσεις και διαδικασίες έγκρισης.

3.5.ΑΜΟΙΒΗ ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑ, ΥΠΕΡΩΡΙΑΣ ΚΑΙ ΚΑΤ' ΕΞΑΙΡΕΣΗ ΥΠΕΡΩΡΙΑΣ

Οι ώρες της Υπερεργασία αμείβονται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 25%.

Η αμοιβή για κάθε ώρα υπερωριακής απασχόλησης και μέχρι τη συμπλήρωση εκατόν είκοσι (120) ωρών ετησίως καθορίζεται ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 50%.

Η αμοιβή για κάθε ώρα υπερωριακής απασχόλησης και πέραν των εκατόν είκοσι (120) ωρών καθορίζεται ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 75%.

Η αμοιβή για κάθε ώρα κατ' εξαίρεση υπερωρίας καθορίζεται ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 100%.

3.6.Η ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Διευθέτηση για 4 μήνες ανά έτος: Σε επιχειρήσεις που εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο έως σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως επιτρέπεται για μια χρονική περίοδο (περίοδο αυξημένης απασχόλησης) ο εργαζόμενος να απασχολείται δύο (2) ώρες επιπλέον των οκτώ (8) ωρών υπό την προϋπόθεση ότι αυτή η διαφορά θα συμψηφίζεται με λιγότερες ώρες εργασίας ή/και ημέρες ανάπαυσης (ρεπό) σε μια άλλη χρονική περίοδο (περίοδο μειωμένης απασχόλησης). Το συνολικό διάστημα αυξημένης και μειωμένης απασχόλησης δεν υπερβαίνει συνολικά τους τέσσερις (4) μήνες ανά ημερολογιακό έτος κι ο μέσος όρος των εβδομαδιαίων ωρών εργασίας παραμένει σαράντα (40) ώρες (ή όσες προβλέπει το συμβατικό ωράριο, αν εφαρμόζεται μικρότερο συμβατικό ωράριο).

Διευθέτηση σε ετήσια βάση: Σε επιχειρήσεις που εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο έως σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως και λόγω της φύσης των εργασιών τους ή για απρόβλεπτους λόγους εμφανίζεται σώραυση εργασίας, επιτρέπεται να συμφωνείται ότι μέχρι δια-

κόσιες πενήντα έξι (256) ώρες εργασίας από τον συνολικό ετήσιο χρόνο απασχόλησης κατανέμονται με αυξημένο αριθμό ωρών σε ορισμένες περιόδους, που δεν μπορεί να υπερβαίνουν τις 32 εβδομάδες ετησίως και με αντιστοίχως μειωμένο αριθμό ωρών στο υπόλοιπο του έτους, ή/ και με ρεπό ή/ και με προσαύξηση της ετήσιας άδειας με αποδοχές.

Κατά την περίοδο της αυξημένης απασχόλησης η ημερήσια απασχόληση δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τις δέκα (10) ώρες.

Και στις δύο περιπτώσεις ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να αρνηθεί την παροχή της επί πλέον εργασίας αν δεν είναι σε θέση να την εκτελέσει και η άρνησή του δεν είναι αντίθετη με την καλή πίστη (659 ΑΚ). Η άρνηση αυτή του εργαζόμενου δεν συνιστά λόγο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας.

Αν για οποιονδήποτε λόγο, κυρίως εξαιτίας παραίτησης ή απόλυσης του εργαζόμενου, δεν εφαρμόζεται ή δεν ολοκληρώνεται η διευθέτηση του χρόνου εργασίας, έχουν πλήρη ισχύ όλες οι προστατευτικές διατάξεις περί υπερβάσεως του ημερήσιου και εβδομαδιαίου ωραρίου εργασίας.

3.7.Η ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Σε επιχειρήσεις που εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο (40) επιτρέπεται, με επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις ή κατόπιν συμφωνίας μεταξύ εργοδότη και του συμβουλίου των εργαζομένων (ή ένωσης προσώπων) η διευθέτηση του χρόνου εργασίας. Στις περιπτώσεις απουσίας σωματείου, συμβουλίου ή ένωσης προσώπων η διευθέτηση του χρόνου εργασίας συμφωνείται μεταξύ εργοδότη και αντίστοιχου κλαδικού σωματείου ή ομοσπονδίας. Σε περίπτωση μη επίτευξης συμφωνίας, το θέμα παραπέμπεται στον Ο.ΜΕ.Δ (Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας)

Η διευθέτηση αφορά 138 ώρες ετησίως. Οι επιχειρήσεις μπορούν να απασχολούν κατά μέσο όρο τρεις (3) ώρες επιπλέον του συμπεφωνημένου ωραρίου ανά εβδομάδα, εφόσον συμφωνηθεί ότι ο μέσος ετήσιος συμπεφωνημένος χρόνος εργασίας θα ανέρχεται στις 38 ώρες την εβδομάδα, ως αποτέλεσμα περιοδικών μειώσεων του ημερήσιου χρόνου εργασίας ή/και αύξησης των ρεπό ή/και αύξησης των ημερών ετήσιας άδειας.

Στις εταιρείες που εφαρμόζεται η διευθέτηση του χρόνου εργασίας δεν θα υφίσταται η δυνατότητα ιδιόρρυθμων υπερωριών, παρά μόνο η δυνατότητα των νόμιμων υπερωριών

Η προσαύξηση της αμοιβής λόγω υπερωριών υπολογίζεται κατά το τέλος της ετήσιας περιόδου αναφοράς και καταβάλλεται για την πέραν των 38 ωρών εβδομαδιαίως, κατά μέσο όρο, παρασχεθείσα εργασία.

Εφόσον από οποιονδήποτε λόγο, ιδίως εξαιτίας παραίτησης ή απόλυσης του εργαζόμενου, ή εποχιακής λειτουργίας της επιχείρησης, δεν εφαρμόζεται ή δεν ολοκληρώνεται η διευθέτηση του χρόνου εργασίας σύμφωνα με τον παρόντα νόμο, δεν τίγονται οι ισχύουσες διατάξεις περί της νόμιμης προσαύξησης της αμοιβής της υπερωρίας. (Φεύγοντας δηλαδή θα πληρωθεί αναδρομικά το σύνολο των ωρών που δούλεψε πέραν του συμβατικού ωραρίου).

3.8.ΑΜΟΙΒΗ ΙΔΙΟΡΡΥΘΜΗΣ, ΝΟΜΙΜΗΣ ΚΑΙ ΠΑΡΑΝΟΜΗΣ ΥΠΕΡΩΡΙΑΣ

Η αμοιβή για κάθε ώρα υπερωριακής απασχόλησης (ιδιόρρυθμης ή μη) και μέχρι τη συμπλήρωση εκατόν είκοσι (120) ωρών καθορίζεται ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 50%.

Η αμοιβή για κάθε ώρα υπερωριακής απασχόλησης και πέραν των εκατόν είκοσι (120) ωρών καθορίζεται ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 75%.

Η αμοιβή για κάθε ώρα παράνομης υπερωριακής απασχόλησης καθορίζεται ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 150% (δηλ. ίση με το 250% του καταβαλλόμενου ωρομισθίου).

3.9.ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΩΡΟΜΙΣΘΙΟΥ

Για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο, πολλαπλασιάζουμε το ημερομίσθιο επί 6 και το διαιρούμε με το ισχύον συμβατικό εβδομαδιαίο ωράριο (δηλαδή 40 ή λιγότερο):

$$\boxed{\OmegaΡΟΜΙΣΘΙΟ = (ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ * 6) / 40}$$

Για τους αμειβόμενους με μισθό, διαιρούμε το μισθό με το 25 (κάνοντας αναγωγή σε ημερομίσθιο), το πολλαπλασιάζουμε επί 6 και το διαιρούμε με το ισχύον συμβατικό ωράριο (δηλαδή 40 ή λιγότερο):

$$\boxed{\OmegaΡΟΜΙΣΘΙΟ = (ΜΙΣΘΟΣ * 6 / 25) / 40}$$

3.10.ΝΟΜΙΜΟΣ, ΣΥΜΒΑΤΙΚΟΣ ΚΑΙ ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ

Νόμιμος μισθός είναι αυτός που ορίζεται από τους νόμους και τις συλλογικές συμβάσεις και αποτελεί το ελάχιστο όριο του μισθού που δικαιούται ο εργαζόμενος, που καλύπτεται από την αντίστοιχη σύμβαση. Συμβατικός μισθός είναι αυτός που ορίζεται από την ατομική σύμβαση εργασίας. Είναι προφανές πως ο συμβατικός μισθός δεν μπορεί να είναι μικρότερος

από το νόμιμο. Ακόμη κι αν συμφωνηθεί κάτι τέτοιο, η συμφωνία θα είναι άκυρη και θα πρέπει να καταβάλλεται ο νόμιμος μισθός.

Βασικός μισθός είναι ο μισθός επί του οποίου υπολογίζονται επιδόματα και προσαυξήσεις. Βασικός μισθός μπορεί να είναι είτε νόμιμος είτε συμβατικός. Όμως είναι διαφορετικές έννοιες ο νόμιμος βασικός μισθός και ο νόμιμος μισθός. Ο νόμιμος μισθός είναι ο νόμιμος βασικός μισθός μαζί με τα ενδεχόμενα επιδόματα και τις προσαυξήσεις.

Δώρο Χριστουγέννων

Οι μισθωτοί που απασχολούνται συνεχόμενα στον ίδιο εργοδότη από την 1 Μαΐου μέχρι τις 31 Δεκεμβρίου δικαιούνται δώρο Χριστουγέννων ίσο με ένα μηνιαίο μισθό, αν αμείβονται με μισθό, ή με 25 ημερομίσθια, αν αμείβονται με ημερομίσθιο. Αν οι αμοιβές του μισθωτού είναι κυμαινόμενες (πχ πλασιέ) τότε ο υπολογισμός του δώρου γίνεται με βάση το μέσο όρο των συνολικών αποδοχών για το δοσμένο διάστημα.

Τα δώρα εορτών υπολογίζονται με βάση τις τακτικές αποδοχές. Έτσι ο μηνιαίος μισθός κατά τον υπολογισμό του δώρου προσαυξάνεται κατά τον συντελεστή 0.5/12 (=0.041666) προκειμένου στις τακτικές αποδοχές να συνυπολογίζεται και το επίδομα αδείας, που ισούται με μισό μισθό.

Δηλαδή αν Μ είναι ο μηνιαίος μισθός, ΗΕ οι ημέρες εργασιακής σχέσης από 1/5 έως 31/12 τότε το δώρο των Χριστουγέννων υπολογίζεται ως εξής:

$$\Delta = (M/25) * (HE/9.5) * 1.04166$$

Στην περίπτωση των ωρομίσθιων ή των μερικώς απασχολούμενων μισθωτών αθροίζονται οι συνολικές τακτικές αποδοχές που έλαβε ο μισθωτός από την 1/5 μέχρι την 31/12 και εν συνεχεία διαιρούνται με τον αριθμό των ημερών της σχέσης εργασίας έτσι ώστε να εξαχθεί το μέσο ημερομίσθιο. Το μέσο αυτό ημερομίσθιο πολλαπλασιάζεται με τον αριθμό των αναλογούντων ημερομισθίων δώρου έτσι όπως προκύπτει από την πιο πάνω περιγραφή.

Για τους εποχιακούς απασχολούμενους, σε κάθε 8 ημερομίσθια αντιστοιχεί και ένα ημερομίσθιο σε δώρο Χριστουγέννων.

3.11.ΧΡΟΝΟΣ ΚΑΤΑΒΟΛΗΣ

Ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλλει το δώρο των Χριστουγέννων μέχρι την 21η Δεκεμβρίου. (Έχει όμως το δικαίωμα τα παρακρατήσει μέχρι τις 31 Δεκεμβρίου το ποσό του επιδόματος που αναλογεί στα δεδουλευμένα από 22 Δεκεμβρίου μέχρι τέλος της χρονιάς.)

Δώρο Πάσχα

Οι μισθωτοί που απασχολούνται συνεχόμενα στον ίδιο εργοδότη από 1 Ιανουαρίου μέχρι 30 Απριλίου δικαιούνται δώρο Πάσχα ίσο με 1/2 του μηνιαίου μισθού, αν αμείβονται με μισθό, ή με 15 ημερομίσθια αν αμείβονται με ημερομίσθιο. Όπως και με το δώρο των Χριστουγέννων, ο μηνιαίος μισθός θεωρείται προσαυξημένος κατά 0,041666 ώστε να περιλαμβάνει και το επίδομα αδείας.

Οι αμειβόμενοι με μισθό δικαιούνται για κάθε 9,6 μέρες σχέσης εργασιακής σχέσης 1 ημερομίσθιο επιδόματος (Το 9,6 προκύπτει από τη διαίρεση (120 ημ./12,5 ημερ/σθια)

Οι αμειβόμενοι με ημερομίσθιο δικαιούνται για κάθε 8 μέρες εργασιακής σχέσης 1 ημερομίσθιο επιδόματος (8= 120 ημ/15 ημερ/σθια)

ΧΡΟΝΟΣ ΚΑΤΑΒΟΛΗΣ

Ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλλει το δώρο του Πάσχα μέχρι τη Μεγάλη Τετάρτη.

Επίδομα αδείας

Το επίδομα αδείας ισούται με το 1/2 του ονομαστικού μισθού χωρίς καμία άλλη προσαύξηση. Διαφέρει από τα εορταστικά επιδόματα στο ότι είναι ανεξάρτητο των ημερών εργασιακής σχέσης. Εφόσον κάποιος δικαιούται άδεια αναψυχής δικαιούται και το αντίστοιχο επίδομα αδείας.

Εκτός έδρας

Οι εργαζόμενοι που ο εργοδότης τους απασχολεί προσωρινά σε άλλο τόπο, δικαιούνται, εκτός από τα οδοιπορικά έξοδα και πρόσθετη αποζημίωση εκτός έδρας. Η αποζημίωση είναι 1 ημερομίσθιο ή 1/25 του μισθού για κάθε διανυκτέρευση. Σε περίπτωση που παρέχεται τροφή και κατοικία καταβάλλεται μόνο η μισή αποζημίωση.

Κρατήσεις

Οι νόμιμες κρατήσεις στις αποδοχές των εργαζομένων είναι το ποσοστό της εργατικής εισφοράς για ασφαλιστικά ταμεία ή Οργανισμούς και ο Φόρος Μισθωτών Υπηρεσιών.

Εργατική ασφαλιστική εισφορά

Ο υπολογισμός των ασφαλιστικών εισφορών γίνεται με βάση τις αποδοχές που έλαβε ανά ημέρα εργασίας μέσα σε κάθε ημερολογιακό μήνα.

Για τους αμειβόμενους με μηνιαίο μισθό, θεωρείται ότι ο μήνας έχει 25 ημέρες ασφαλισής, ανεξάρτητα του πόσες πραγματικές εργάσιμες ημέρες έχει ο συγκεκριμένος μήνας (πχ αν πρόκειται για Φεβρουάριο ή για μήνα με 31 ημέρες). Αν όμως ο μισθωτός απασχολείται

και τις Κυριακές ή τις αργίες (χωρίς να λαμβάνει ρεπό γι αυτό σε άλλη εργάσιμη) τότε θεωρούνται ασφαλισιμες όλες οι ημέρες εργασίας και πέραν των 25.

Από το σύνολο των αποδοχών του εργαζομένου, ο εργοδότης παρακρατεί για ν' αποδώσει στο ΙΚΑ τα παρακάτω ποσοστά:

Παροχών ΙΚΑ ασθένειας/ μητρότητας σε είδος	2,15%
Παροχών ΙΚΑ ασθένειας/ μητρότητας σε χρήμα	0,40%
Κύριας σύνταξης ΙΚΑ	6,67%
ΙΚΑ TEAM επικουρικής συντάξεως	3,00%
ΟΑΕΔ	2,43%
Οργανισμός Εργατικής Κατοικίας	1,00%
Εργατική Εστία	0,25%
ΣΥΝΟΛΟ ΕΙΣΦΟΡΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ	15,90%
ΕΙΔΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ	
Βαρέων και Ανθυγιεινών ΙΚΑ	2,20%
Βαρέων και Ανθυγιεινών ΙΚΑ-TEAM	1,25%
Εργαζόμενων σε μεταλλεία ΙΚΑ	2,50%
Εργαζόμενων σε μεταλλεία ΙΚΑ-TEAM	1,00%

3.12.ΦΟΡΟΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ (Φ.Μ.Υ.)

Ο υπολογισμός του ΦΜΥ γίνεται επί των καθαρών μηνιαίων αποδοχών, ύστερα από την αναγωγή τους σε ετήσιο (συνήθως πλασματικό) καθαρό εισόδημα. Μηνιαίες καθαρές αποδοχές κατά το νόμο είναι το ποσό που προκύπτει από τις συνολικές ακαθάριστες αποδοχές αφού αφαιρεθούν οι ασφαλιστικές εισφορές.

Το ετήσιο καθαρό εισόδημα προκύπτει πολλαπλασιάζοντας τις παραπάνω "καθαρές" αποδοχές επί 14 (12 μισθοί + επιδόματα εορτών/ αδειας). Στο παραπάνω ποσό προσθέτονται τυχόν έκτακτες αποδοχές (bonus, υπερωρίες κλπ) του μήνα για τον οποίο γίνεται η εκκαθάριση. Δηλαδή οι έκτακτες αποδοχές δεν συναθροίζονται με τις μηνιαίες αποδοχές, αλλά με τις ετήσιες κι ο επιπλέον φόρος θα παρακρατηθεί κατά την καταβολή μόνο του συγκεκριμένου μηνιάτικου.

Ο υπολογισμός της παρακράτησης του φόρου για το γίνεται με βάση την παρακάτω κλίμακα:

ΚΛΙΜΑΚΙΟ ΕΙΣΟΔΗΜΑΤΟΣ	ΦΟΡ. ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΗΣ	ΦΟΡ.ΚΛΙΜΑΚΑΣ	ΕΙΣΟΔΗΜΑ	ΣΥΝ. ΦΟΡΟΣ
7.400	0%	0	7.400	0
1.000	5%	50	8.400	50
5.000	15%	750	13.400	800
10.000	30%	3.000	23.400	3.800
Υπερβάλλον	40%			

Μειώσεις: Ο φόρος που αναλογεί στο ετήσιο εισόδημα μειώνεται αν υπάρχουν ανήλικα τέκνα ή γενικά τέκνα που εμπίπτουν στη γονική προστασία (φοιτητές έως το 25ο έτος ηλικίας κλπ).

Η μείωση γίνεται ως εξής:

ΑΡΙΘΜΟΣ ΠΑΙΔΙΩΝ	ΦΟΡΟΛΟΓΙΚΗ ΜΕΙΩΣΗ
1 παιδί	90 Ε
2 παιδιά	105 Ε για κάθε παιδί
3 παιδιά	205 Ε για κάθε παιδί
4 παιδιά	240 Ε για κάθε παιδί
Περισσότερα από 4	+30 Ε για κάθε επιπλέον παιδί

Οι μισθωτοί προκειμένου να πετύχουν την παραπάνω μείωση του φόρου πρέπει να υποβάλλουν στον εργοδότη τους τον Ιανουάριο κάθε έτους δήλωση οικογενειακής κατάστασης. Η φοροαπαλλαγή λόγω τέκνων γίνεται μόνο στον έναν από τους γονείς και συνήθως στον σύζυγο, αφού εκείνος είναι συνήθως υπόχρεος υποβολής φορολογικής δήλωσης.

Το ποσό τελικά προκύπτει μειώνεται κατά 2.5% (λόγω παρακράτησης) και διαιρείται με το 14, έτσι ώστε να υπολογιστεί ο φόρος που πρέπει να παρακρατηθεί από το μισθό του συγκεκριμένου μήνα.

3.13.ΟΙ ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ

Ο εργοδότης συμμετέχει στην κάλυψη των κλάδων ασφάλισης του μισθωτού σε ποσοστό σχεδόν διπλάσιο από αυτό της εργατικής εισφοράς. Επιπλέον έχει θεσπιστεί από το

1961 ειδική εργοδοτική εισφορά "επαγγελματικού κινδύνου" για ορισμένους κλάδους, όπου ο κίνδυνος επαγγελματικών ασθενειών ή ατυχημάτων είναι αυξημένος (βιομηχανίες τσιμέντου, ελαστικού, ειδών επιπλώσεων, φαρμάκων, ποτών, καπνοβιομηχανίες, μηχανουργεία, μεταλλεία κλπ).

Οι εργοδοτικές εισφορές κατά κλάδο ασφάλισης υπολογίζονται βάσει του συνόλου των αποδοχών του μισθωτού, αντίστοιχα με τον τρόπο υπολογισμού των εργατικών ασφαλιστικών εισφορών:

Παροχών ΙΚΑ ασθένειας/ μητρότητας σε είδος	4,30%
Παροχών ΙΚΑ ασθένειας/ μητρότητας σε χρήμα	0,80%
Κύριας σύνταξης ΙΚΑ	13,33%
ΙΚΑ TEAM επικουρικής συντάξεως	3,00%
ΟΑΕΔ	5,53%
Οργανισμός Εργατικής Κατοικίας	0,75%
Εργατική Εστία	0,25%
ΣΥΝΟΛΟ ΕΙΣΦΟΡΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΗ	27,96%
ΕΙΔΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ	
Βαρέων και Ανθυγιεινών ΙΚΑ	1,40%
Βαρέων και Ανθυγιεινών ΙΚΑ-TEAM	0,75%
Εργαζόμενων σε μεταλλεία (ΙΚΑ)	5,00%
Εργαζόμενων σε μεταλλεία (ΙΚΑ-TEAM)	2,00%
Επαγγελματικού κινδύνου (ΕΚ)	1,00%

Η προθεσμία καταβολής των εργοδοτικών εισφορών είναι 30 ημέρες από τη λήξη του μήνα, μέσα στον οποίο παρασχέθηκε από τον ασφαλισμένο εργασία.

3.14.ΕΤΗΣΙΑ ΑΔΕΙΑ ΑΝΑΨΥΧΗΣ

Οι εργαζόμενοι ανεξάρτητα από την ιδιότητά τους (υπάλληλοι ή εργάτες) ή την ιδιότητα του εργοδότη (ιδιωτική επιχείρηση, οργανισμός, δημόσιο κλπ) δικαιούνται κάθε χρόνο άδεια ανάπαυσης με πλήρεις αποδοχές και επίδομα αδείας.

Ο σχετικός νόμος με τις τροποποιήσεις του (τελευταία με τον Ν.3302/2004) που ρυθμίζει τα ζητήματα της άδειας είναι ο Α.Ν. 539/1945. Από τις ρυθμίσεις του νόμου εξαιρούνται:

1. Οι εργαζόμενοι σε ναυτιλιακές, αλιευτικές, γεωργικές, κτηνοτροφικές, ή δασικές επιχειρήσεις για τους οποίους δεν έχει εκδοθεί σχετικό διάταγμα επέκτασης εφαρμογής του νόμου.
2. Οι εργαζόμενοι-μέλη της οικογένειας του εργοδότη, εφόσον στην επιχείρηση απασχολούνται αποκλειστικά μέλη της οικογένειας του εργοδότη.
3. Οι εργαζόμενοι δημόσιων υπηρεσιών ή επιχειρήσεων κοινής ωφέλειας, εφόσον οι κανονισμοί των επιχειρήσεων αυτών προβλέπουν δικαίωμα ετήσιας άδειας με διάρκεια τουλάχιστον ίση με αυτή που προβλέπει ο νόμος για τους υπόλοιπους εργαζόμενους
4. Οι εργαζόμενοι που εξαιρούνται από την εφαρμογή του γενικού νόμου για τις άδειες, είτε καλύπτονται από ΣΣΕ (πχ οι ναυτικοί) είτε από ειδικές ρυθμίσεις των κανονισμών εργασίας. Αν δεν υπάρχει καμία ευνοϊκή ρύθμιση, τότε εφαρμόζονται οι γενικές διατάξεις των άρθρων 666 και 667 του Αστικού Κώδικα:

5. Άρθρο 666

Παροχή άδειας

Ο εργοδότης αν η εργασία εξαντλεί εντελώς ή σημαντικά τις παραγωγικές δυνάμεις του εργαζομένου, έχει υποχρέωση να του δίνει κάθε χρόνο άδεια για δέκα τουλάχιστον συνεχείς ημέρες, αν η συμβατική σχέση υπάρχει χωρίς διακοπή ήδη από ένα χρόνο, για δεκαπέντε ημέρες αν η σχέση υπάρχει από πέντε χρόνια και για είκοσι ημέρες αν η σχέση υπάρχει από δεκαπέντε χρόνια.

Κατά τη διάρκεια της άδειας ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα στο μισθό.

Άρθρο 667

Η άδεια του προηγούμενου άρθρου δίνεται στην κατάλληλη, ενόψει των συνθηκών της εργασίας, εποχή. Στο χρόνο της άδειας δεν υπολογίζεται ο χρόνος που ο εργαζόμενος εμποδίζεται να εργαστεί, αλλά έχει δικαίωμα στο μισθό.

Ο εργοδότης δεν έχει υποχρέωση να δώσει άδεια, από τότε που ο εργαζόμενος κατάγειλε τη σύμβαση.

3.15.ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΛΗΨΗΣ, ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΚΑΙ ΧΡΟΝΟΣ ΧΟΡΗΓΗΣΗΣ ΕΤΗΣΙΑΣ ΑΔΕΙΑΣ

Κάθε μισθωτός από την έναρξη της εργασίας του σε υπόχρεη επιχείρηση και μέχρι τη συμπλήρωση δώδεκα (12) μηνών συνεχούς απασχόλησης, δικαιούται να λάβει ποσοστό της ετήσιας κανονικής άδειας με αποδοχές κατ' αναλογία με το χρόνο εργασίας που έχει συμπληρώσει στην ίδια επιχείρηση. Το ποσοστό αυτό υπολογίζεται με βάση ετήσια άδεια 20 εργάσιμων ημερών, αν στην επιχείρηση ισχύει πενθήμερο σύστημα εργασίας, ή 24 εργάσιμων ημερών αν στην επιχείρηση ισχύει εξαήμερο σύστημα εργασίας.

Ο εργοδότης υποχρεούται μέχρι τη λήξη του πρώτου ημερολογιακού έτους, εντός του οποίου προσελήφθη ο μισθωτός να χορηγεί σε αυτόν την παραπάνω αναλογία της κανονικής άδειας.

Κατά το δεύτερο ημερολογιακό έτος ο μισθωτός δικαιούται να λάβει τμηματικά την άδειά του με αποδοχές, που αναλογεί στο χρόνο απασχόλησής του στο έτος αυτό. Η αναλογία υπολογίζεται και πάλι με βάση της 20 ημέρες του πενθημέρου ή τις 24 ημέρες του εξαημέρου.

Στη διάρκεια του έτους αυτού και στο σημείο που συμπληρώνει 12 μήνες, η άδεια επαυξάνεται κατά μία (1) εργάσιμη ημέρα.

Ο εργοδότης υποχρεούται μέχρι τη λήξη του δεύτερου ημερολογιακού έτους, να του χορηγήσει αναλογικώς ή ολόκληρη την άδεια που φθάνει μέχρι τις 21 ημέρες επί πενθημέρου, και 25 επί εξαημέρου.

Κατά το τρίτο ημερολογιακό έτος, καθώς και τα επόμενα ο μισθωτός δικαιούται να λάβει ολόκληρη την άδεια σε κάθε χρονικό σημείο του έτους αυτού. Η άδεια αυτή θα φθάσει τις 22 ημέρες επί πενθημέρου ή 26 ημέρες επί εξαημέρου, εάν έχουν συμπληρωθεί 2 έτη απασχόλησης εντός του τρίτου αυτού ημερολογιακού έτους.

Οι μισθωτοί με προϋπηρεσία τουλάχιστον 10 έτη στον ίδιο εργοδότη ή 12 έτη σε οποιοδήποτε εργοδότη δικαιούνται 25 (επί πενθημέρου) ή 30 (επί εξαημέρου) εργάσιμες ημέρες ως άδεια με αποδοχές (ΕΓΣΣΕ 2000-2001, άρθρο 6).

Τι ισχύει για τους προσληφθέντες το 2004 και 2003:

Βάσει του προηγούμενου νόμου, οι προσληφθέντες το 2004 είχαν δικαίωμα να λάβουν την ετήσια άδεια κατ' αναλογία του χρόνου που είχαν εργαστεί, ενιαία ή μέχρι και τη λήξη του εργασιακού (και όχι ημερολογιακού) έτους. Με τη μετάβαση από το εργασιακό στο ημερολογιακό έτος, όπως ισχύει από 28/12/2004, οι προσληφθέντες το 2004 δικαιούνται να λάβουν την οφειλόμενη αναλογία αδειάς του έτους 2004, μέσα στο 2005.

Πολλοί προσληφθέντες το έτος 2003 έλαβαν την άδειά τους ενιαία μέσα στο έτος 2004, αφού συμπλήρωσαν 10 μήνες απασχόλησης (όπως ίσχυε με τον προηγούμενο νομοθετικό καθεστώς). Σε αυτή την περίπτωση οι ανωτέρω προσληφθέντες δικαιούνται επιπλέον αναλογία αδειάς που αντιστοιχεί στο υπόλοιπο χρονικό διάστημα που απασχολήθηκαν μέσα στο 2004, μετά τη συμπλήρωση 12 μηνών συνεχούς απασχόλησης. Αυτό το οφειλόμενο ποσοστό αδειάς του 2004 δικαιούνται να το λάβουν αυτούσιο μέσα στο έτος 2005.

Η διάρκεια της άδειας αναφέρεται σε εργάσιμες ημέρες και όχι σε Κυριακές, Σάββατα (για πενθήμερο σύστημα) ή αργίες. Σε περίπτωση ασθένειας του μισθωτού δεν υπολογίζονται στην άδεια οι μέρες της ασθένειάς του. Σ' αυτή την περίπτωση ο μισθωτός δικαιούται να παρατείνει το χρόνο απουσίας του κατά τις ημέρες που διήρκησε η ασθένειά του.

3.16. ΗΜΕΡΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΑΙΡΕΤΙΚΗΣ ΑΡΓΙΑΣ

Οι εργάσιμες ημέρες της εβδομάδας, όπου δεν έχει εφαρμοσθεί το πενθήμερο, είναι 6. **Η έβδομη μέρα, κατά κανόνα Κυριακή, είναι υποχρεωτική ημέρα εβδομαδιαίας ανάπαυσης.** Οι ημέρες **υποχρεωτικής** αργίας είναι:

- Η 25η Μαρτίου
- Η Δευτέρα του Πάσχα
- Η ημέρα Κοιμήσεως της Θεοτόκου (15 Αυγούστου)
- Τα Χριστούγεννα (25 Δεκεμβρίου)
- Η Πρωτομαγιά

Ημέρα προαιρετικής αργίας είναι η 28η Οκτωβρίου..

Εκτός των υποχρεωτικών αργιών υπάρχουν και οι ημέρες αργίας που έχουν καθιερωθεί **κατ' εθίμων:**

- Πρωτοχρονιά
- Θεοφάνια (6 Ιανουαρίου)
- Καθαρή Δευτέρα
- Μεγάλη Παρασκευή
- Του Αγίου Πνεύματος
- Δεύτερη μέρα των Χριστουγέννων
- Διάφορες τοπικές εορτές

3.17.ΕΡΓΑΣΙΑ ΤΗΝ ΚΥΡΙΑΚΗ ΚΑΙ ΤΙΣ ΑΡΓΙΕΣ

Καταρχήν ο εργαζόμενος δικαιούται να αρνηθεί την παροχή εργασίας τις Κυριακές και τις μέρες υποχρεωτικής αργίας. (Εξαίρεση αποτελούν τα επαγγέλματα και οι κλάδοι στα οποία επιτρέπεται από το νόμο η εργασία αυτές τις μέρες)

Σε περίπτωση απασχόλησης κατά τις ημέρες αργίας ή τις Κυριακές, οι εργαζόμενοι αμείβονται με το καταβαλλόμενο ημερομίσθιο (ή το 1/25 του μισθού) προσαυξημένο κατά 75% του νομίμου ημερομισθίου (δηλαδή αυτού της ΕΓΣΣΕ και όχι του καταβαλλόμενου). Επίσης στην περίπτωση εργασίας κατά τις κατ' έθιμο αργίες, συνηθίζεται να αμείβονται οι εργαζόμενοι με τον ίδιο τρόπο των υπολοίπων αργιών.

Διαφορετικά, αν τις ημέρες των αργιών δεν λειτουργήσει η επιχείρηση, οι εργαζόμενοι αμείβονται κανονικά σαν να επρόκειτο για εργάσιμη ημέρα και να είχαν απασχοληθεί κατά το συμβατικό ωράριο.

3.18.ΝΥΚΤΕΡΙΝΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Νυκτερινή είναι η εργασία που προσφέρεται στο διάστημα από τις 10μμ μέχρι τις 6πμ. Η νυκτερινή εργασία αμείβεται με το ημερήσιο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 25%.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ

4.1.ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΩΝ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΕΛΕΥΘΕΡΙΩΝ

Τα συνδικαλιστικά δικαιώματα των εργαζομένων προστατεύονται από το Σύνταγμα και τους νόμους. (Νόμος 1264/82 "Για τον εκδημοκρατισμό του Συνδικαλιστικού Κινήματος και την κατοχύρωση των συνδικαλιστικών ελευθεριών των εργαζομένων" όπως τροποποιήθηκε και συμπληρώθηκε με τους νόμους 1915/90 και 2224/94)

Οι διατάξεις του ν.1264/82 εφαρμόζονται σε όλους τους εργαζόμενους που απασχολούνται με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου τόσο στον ιδιωτικό όσο και στο Δημόσιο, ΝΠΔΔ και ΟΤΑ. Δεν εφαρμόζεται για τις δημοσιογραφικές και ναυτεργατικές οργανώσεις, για τις οποίες ισχύουν ειδικές διατάξεις. Για τους δημόσιους υπάλληλους, υπάλληλους ΝΠΔΔ και ΟΤΑ εφαρμόζονται οι ειδικές ρυθμίσεις του άρθρου 30 του ν.1264/82.

4.2.ΠΟΙΕΣ ΕΙΝΑΙ ΟΙ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις διακρίνονται σε πρωτοβάθμιες, δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες.

Πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις είναι τα επιχειρησιακά ή κλαδικά σωματεία που ιδρύονται από 20 τουλάχιστον εργαζόμενους. Για την ίδρυση απαιτείται απόφαση του Πρωτοδικείου και εγγραφή στο βιβλίο σωματείων.

Δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις είναι οι

Ομοσπονδίες: ενώσεις 2 τουλάχιστον σωματείων του ίδιου ή συναφών κλάδων οικονομικής δραστηριότητας ή επαγγελμάτων

Εργατικά Κέντρα: ενώσεις 2 τουλάχιστον σωματείων και τοπικών παραρτημάτων που έχουν την έδρα τους μέσα στην περιφέρεια του αντίστοιχου Εργατικού Κέντρου

Τριτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις (συνομοσπονδίες) είναι ενώσεις Ομοσπονδιών και Εργατικών Κέντρων. Τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων είναι η Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος (ΓΣΕΕ).

Σκοποί συνδικαλιστικών οργανώσεων

Οι συνδ. οργανώσεις έχουν σκοπό τη διαφύλαξη και προαγωγή των εργασιακών, οικονομικών, ασφαλιστικών, κοινωνικών και συνδικαλιστικών συμφερόντων των εργαζομένων.

Οι συνδ. οργανώσεις για την πραγματοποίηση των σκοπών τους δικαιούνται μεταξύ άλλων:

- Ν' αναφέρονται στις διοικητικές και άλλες αρχές για κάθε ζήτημα που αφορά τους σκοπούς τους και τα συμφέροντα των μελών τους.
- Να καταγγέλλουν στις διοικητικές και δικαστικές αρχές τις παραβιάσεις της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας και των κανονισμών που αφορούν τις ίδιες και τα μέλη τους.
- Οι συνδ. οργανώσεις απαγορεύεται ν' ασκούν κερδοσκοπική δραστηριότητα, μπορούν όμως χωρίς επιδίωξη κέρδους να συνιστούν καταναλωτικούς ή πιστωτικούς συνεταιρισμούς, να διατηρούν εντευκτήρια και βιβλιοθήκες και να παρέχουν μαθήματα επιμόρφωσης των μελών τους.
- Επίσης μπορούν να δημιουργούν ειδικά κεφάλαια για την εξυπηρέτηση εκτάκτων σκοπών αλληλεγγύης και αλληλοβοήθειας των μελών τους.

4.3.Η ΙΔΡΥΣΗ ΕΝΟΣ ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ

Σε κάθε Πρωτοδικείο τηρείται ειδικό βιβλίο σωματείων και φάκελος που περιέχει το καταστατικό και τις τροποποιήσεις του, καθώς και έγγραφα σχετικά με τις εκλογικές διαδικασίες. Τα σχετικά με την ίδρυση ενός σωματείου άρθρα του Αστικού Κώδικα είναι τα ακόλουθα:

Άρθρο 78

Σωματείο

Ένωση προσώπων που επιδιώκει σκοπό μη κερδοσκοπικό αποκτά προσωπικότητα όταν εγγραφεί σε ειδικό δημόσιο βιβλίο (σωματείο) που τηρείται στο πρωτοδικείο της έδρας του. Για να συσταθεί σωματείο χρειάζονται είκοσι τουλάχιστον πρόσωπα.

Άρθρο 79

Αίτηση για την εγγραφή σωματείου

Άρθρο 80

Καταστατικό σωματείου

Άρθρο 81

Απόφαση για την εγγραφή του σωματείου

Άρθρο 82

Η απόφαση του πρωτοδικείου υπόκειται μόνο σε έφεση. Την απόφαση που απορρίπτει την αίτηση έχει το δικαίωμα να εκκαλέσει μόνο αυτός που είχε υποβάλει την αίτηση την απόφαση που δέχεται την αίτηση έχει το δικαίωμα να εκκαλέσει μόνο η εποπτεύουσα αρχή.

Άρθρο 83

Από πότε υπάρχει το σωματείο

Το σωματείο αποκτά προσωπικότητα από τη στιγμή που θα εγγραφεί στο βιβλίο. Η εγγραφή γίνεται μόλις η απόφαση που τη διατάζει γίνει τελεσίδικη.

Άρθρο 84

Εγγραφή τροποποίησης του καταστατικού

4.4.ΜΕΛΗ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ

Κάθε εργαζόμενος που έχει συμπληρώσει ένα δίμηνο στην επιχείρηση ή τον κλάδο απασχόλησης έχει το δικαίωμα να γίνει μέλος του αντίστοιχου επιχειρησιακού ή/και του κλαδικού σωματείου, εφόσον έχει τις προϋποθέσεις που προβλέπουν τα καταστατικά τους.

Ανήλικοι και αλλοδαποί, εργαζόμενοι νόμιμα μπορούν να είναι μέλη συνδικαλιστικών οργανώσεων.

4.4.1.Δικαιώματα των επιχειρησιακών σωματείων

1. Οι εργαζόμενοι και οι συνδικαλιστικές τους οργανώσεις προστατεύονται κατά την άσκηση κάθε συνδικαλιστικού δικαιώματος και στον τόπο εργασίας:
2. Τα σωματεία δικαιούνται να έχουν πίνακες ανακοινώσεων στους τόπους εργασίας, ύστερα από συμφωνία με τον εργοδότη για την επιλογή του χώρου.
3. Οι συνελεύσεις (τακτικές ή έκτακτες) της πιο αντιπροσωπευτικής συνδικαλιστικής οργάνωσης συνέρχονται εκτός χρόνου απασχόλησης σε κατάλληλο χώρο του τόπου εργασίας, εκτός των χώρων παραγωγής, τον οποίο ο εργοδότης υποχρεούται να διαθέσει. Αν τέτοιος χώρος δεν υπάρχει, ο εργοδότης υποχρεούται να τον μισθώσει σε ακτίνα μέχρι 1000 μέτρων από τον τόπο εργασίας.
4. Οι οργανώσεις κάθε βαθμού δικαιούνται να διανέμουν ανακοινώσεις τους όπως και να εισπράττουν τις συνδρομές των μελών τους μέσα στο χώρο εργασίας και εκτός χρόνου απασχόλησης.

5. Ο εργοδότης που απασχολεί περισσότερους από 100 εργαζόμενους υποχρεούται να διαθέτει κατάλληλο χώρο στον τόπο εργασίας για γραφείο της συνδικαλιστικής οργάνωσης της επιχείρησης.
6. Ο εργοδότης υποχρεούται τουλάχιστον μια φορά το μήνα να συναντιέται με τους εκπροσώπους της συνδικαλιστικής οργάνωσης μετά από αίτησή τους και να μεριμνά για την επίλυση των θεμάτων που απασχολούν τους εργαζόμενους.
7. Οι εκπρόσωποι του σωματείου ή του Εργατικού Κέντρου μπορούν να παρευρίσκονται κατά τον Επιθεωρησιακό έλεγχο των οργάνων του Υπουργείου Εργασίας.
8. Σε περίπτωση διαφωνίας εργοδότη και εργαζόμενου για τα ζητήματα του πίνακα ανακοινώσεων, του γραφείου, των συνελεύσεων και του επιθεωρησιακού ελέγχου, αποφασίζει ο αρμόδιος Επιθεωρητής Εργασίας.
9. Ποινικές διατάξεις: Όποιος εμποδίζει με σωματική ή ψυχολογική βία τις συνεδριάσεις της διοίκησης ή τις συνελεύσεις μελών συνδικαλιστικών οργανώσεων τιμωρείται με φυλάκιση μέχρι ενός έτους, αν η πράξη δεν τιμωρείται βαρύτερα από άλλη διάταξη.

4.5.ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ

Τα όργανα του Κράτους έχουν την υποχρέωση να εφαρμόζουν τα απαραίτητα μέτρα για τη διασφάλιση της ανεμπόδιστης άσκησης του δικαιώματος για την ίδρυση και αυτόνομη λειτουργία των συνδικαλιστικών οργανώσεων.

Απαγορεύεται στους εργοδότες και σε οποιονδήποτε τρίτο να προβαίνουν σε οποιαδήποτε ενέργεια που σκοπεύει στην παρακάλυψη της άσκησης των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων των εργαζομένων και ιδιαίτερα:

1. ν' ασκούν επιρροή στους εργαζόμενους για την ίδρυση ή μη ίδρυση συνδικαλιστικής οργάνωσης.
2. να επιβάλλουν ή να παρεμποδίζουν με οποιοδήποτε τρόπο την προσχώρηση εργαζομένων σε ορισμένη συνδικαλιστική οργάνωση.
3. ν' απαιτούν από τους εργαζόμενους δήλωση συμμετοχής, μη συμμετοχής ή αποχώρησης από συνδικαλιστική οργάνωση.
4. να υποστηρίζουν ορισμένη συνδικαλιστική οργάνωση με οικονομικά ή άλλα μέσα.
5. να επεμβαίνουν με οποιοδήποτε τρόπο στη διοίκηση, στη λειτουργία και στη δράση των συνδικαλιστικών οργανώσεων.
6. να μεταχειρίζονται με ευμένεια ή δυσμένεια τους εργαζόμενους, ανάλογα με τη συμμετοχή τους σε ορισμένη συνδικαλιστική οργάνωση.

Ποινικές διατάξεις: Ο εργοδότης και οποιοσδήποτε τρίτος παραβαίνει αυτές τις διατάξεις τιμωρούνται με φυλάκιση ή και με χρηματική ποινή και εφόσον δεν προβλέπεται βαρύτερη ποινή από άλλη διάταξη.

Δεν επιτρέπεται να συμμετέχουν σε συνδικαλιστική οργάνωση εργαζομένων εργοδότες

Είναι άκυρη οποιαδήποτε απόλυση για νόμιμη συνδικαλιστική δράση

Προστατεύονται επίσης από απόλυση αλλά και μετάθεση

Τα πρώτα 21 ιδρυτικά μέλη της πρώτης υπό σύσταση συνδικαλιστικής οργάνωσης της επιχείρησης, για επιχειρήσεις από 80-150 εργαζόμενους, 25 μέλη αν απασχολεί πάνω από 150 εργαζόμενους, 30 μέλη αν απασχολεί πάνω από 300, 40 μέλη αν απασχολεί πάνω από 500. Αν οι εργαζόμενοι είναι από 40 έως 80, προστατεύονται τα 7 πρώτα ιδρυτικά μέλη. Η προστασία αυτή ισχύει για ένα χρόνο από την ημέρα υπογραφής της ιδρυτικής πράξης.

Ποινικές διατάξεις: Ο εργοδότης που παραβαίνει αυτές τις διατάξεις ή αρνείται την πραγματική απασχόληση εργαζόμενου που η απόλυσή του κρίθηκε από τα δικαστήρια άκυρη, τιμωρείται με φυλάκιση ή και με χρηματική ποινή και εφόσον δεν προβλέπεται βαρύτερη ποινή από άλλη διάταξη.

4.6.ΤΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΤΗΣ ΑΠΕΡΓΙΑΣ

Η απεργία προστατεύεται από το Σύνταγμα και τους νόμους. Αποτελεί δικαίωμα των εργαζομένων που ασκείται από τις συνδικαλιστικές

Σύμφωνα με το ν.1264/82 άρθρο 22:

- Απαγορεύεται κατά τη διάρκεια νόμιμης απεργίας η πρόσληψη απεργοσπαστών.
- Απαγορεύεται η ανταπεργία (λοκ-άουτ)
- Δεν επιτρέπεται η δικαστική απαγόρευση της απεργίας με ασφαλιστικά μέτρα

4.7.ΚΗΡΥΞΗ ΑΠΕΡΓΙΑΣ

Για την άσκηση του δικαιώματος απαιτείται προειδοποίηση του εργοδότη (ή της επαγγελματικής του οργάνωσης) 24 τουλάχιστον ώρες πριν από την πραγματοποίησή της.

Για τους εργαζόμενους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στο Δημόσιο, στους ΟΤΑ, στα ΝΠΔΔ και στις επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας, η λειτουργία των οποίων έχει ζωτι-

κή σημασία για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου, απαιτείται η γνωστοποίηση των αιτημάτων με δικαστικό επιμελητή 4 πλήρεις ημέρες πριν την πραγματοποίηση της απεργίας.

Η απεργία στις πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις κηρύσσεται με απόφαση της Γενικής Συνέλευσης. Για ολιγόωρες στάσεις, εφόσον δεν πραγματοποιούνται την ίδια μέρα ή μέσα στην ίδια εβδομάδα, αρκεί απόφαση του ΔΣ, εκτός αν το καταστατικό ορίζει διαφορετικά.

Η απεργία στις δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις κηρύσσεται με απόφαση του ΔΣ εκτός κι αν το καταστατικό τους ορίζει διαφορετικά.

Προσωπικό ασφαλείας

Κατά τη διάρκεια της απεργίας η συνδικαλιστική οργάνωση πρέπει να διαθέτει το αναγκαίο προσωπικό για την ασφάλεια των εγκαταστάσεων της επιχείρησης και την πρόληψη καταστροφών ή ατυχημάτων. Για επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας, που η λειτουργία τους έχει ζωτική σημασία για τις ανάγκες του κοινωνικού συνόλου, ο νόμος προβλέπει και προσωπικό για την αντιμετώπιση στοιχειωδών αναγκών του κοινωνικού συνόλου. (Λεπτομέρειες για τον τρόπο καθορισμού του προσωπικού ασφαλείας παρέχονται από τις διατάξεις του νόμου 1264/82).

Κανονισμός εργασίας

Κάθε επιχείρηση που ιδρύεται και απασχολεί πάνω από 70 άτομα οφείλει εντός τριών (3) μηνών από τη λειτουργία της να υποβάλλει για κύρωση στα αρμόδια όργανα κανονισμό εργασίας, που σύμφωνα με το ν.1767/1988, η κατάρτισή του γίνεται από τον εργοδότη και το συμβούλιο εργαζομένων, εφόσον υπάρχει.

Ο εσωτερικός κανονισμός ρυθμίζει τις σχέσεις εργασίας ανάμεσα στους εργαζόμενους στις επιχειρήσεις αυτές και τους εργοδότες. Ο κανονισμός έχει δεσμευτικό χαρακτήρα και για τα δύο μέρη. Καταρτίζεται εγγράφως και αναρτάται σε εμφανή σημεία της επιχείρησης ή διανέμεται στους εργαζόμενους και αποκτά ισχύ από την ημερομηνία κύρωσής του από την αρμόδια υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας.

Ο κανονισμός εργασίας δεν μπορεί να περιέχει διατάξεις δυσμενέστερες για τους εργαζόμενους απ' ό,τι προβλέπει η επιχειρησιακή ΣΣΕ ή η ατομική ΣΕ. Στην περίπτωση ατομικής ΣΕ, αν με τον κανονισμό εργασίας μεταβάλλονται προς το δυσμενέστερο οι όροι εργασίας, ο κάθε εργαζόμενος ξεχωριστά μπορεί να αντιδράσει και να αρνηθεί τον κανονισμό, επικαλούμενος τις διατάξεις περί μονομερούς βλαπτικής μεταβολής από τον εργοδότη, που απαγορεύεται από το νόμο.

4.8.ΓΕΝΙΚΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΥΓΙΕΙΝΗ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Ο εργοδότης έχει την ευθύνη για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων στην επιχείρησή του (Ν.1568/85, οδηγία 89/391/ΕΟΚ).

Σε όλες τις επιχειρήσεις του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα ανεξάρτητα του κλάδου οικονομικής δραστηριότητας ο εργοδότης έχει υποχρέωση:

1. Να λαμβάνει κάθε μέτρο που απαιτείται ώστε να εξασφαλίζονται οι εργαζόμενοι και οι τρίτοι που παρευρίσκονται στους τόπους εργασίας από κάθε κίνδυνο που μπορεί να απειλήσει την υγεία ή τη σωματική του ακεραιότητα.
2. Να εφαρμόζει κάθε υπόδειξη των τεχνικών και υγειονομικών επιθεωρητών εργασίας και να διευκολύνει το έργο τους μέσα στην επιχείρηση.
3. Να επιβλέπει την ορθή εφαρμογή των μέτρων υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας.
4. Να διασφαλίζει την προληπτική και περιοδική επίβλεψη της υγείας των εργαζομένων εξειδικευμένα, με βάση τους κάθε φορά επαγγελματικούς κινδύνους στους οποίους εκτίθενται.
5. Να παίρνει συλλογικά μέτρα προστασίας και πρόληψης επαγγελματικών κινδύνων.
6. Να ενημερώνει τους εργαζόμενους για τους επαγγελματικούς κινδύνους από την εργασία τους και για τη σχετική νομοθεσία που ισχύει.
7. Να τηρεί ειδικό βιβλίο ατυχημάτων στο οποίο να καταχωρούνται τα αίτια και η περιγραφή του ατυχήματος.

4.9.ΕΙΔΙΚΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΑΝΑΛΟΓΑ ΜΕ ΤΟ ΜΕΓΕΘΟΣ ΚΑΙ ΤΗ ΦΥΣΗ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ

Σε όλες τις επιχειρήσεις ανεξαρτήτως αριθμού εργαζομένων ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να χρησιμοποιεί τις υπηρεσίες τεχνικού ασφαλείας.

Στις επιχειρήσεις που απασχολούν 50 και πάνω εργαζόμενους ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να χρησιμοποιεί τις υπηρεσίες γιατρού εργασίας.

Στις επιχειρήσεις που χρησιμοποιούν μόλυβδο, αμίαντο, καρκινογόνες ουσίες, βιολογικούς παράγοντες και από την εκτίμηση των κινδύνων προκύπτει κίνδυνος για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων, ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να χρησιμοποιεί τις υπηρεσίες γιατρού εργασίας ανεξάρτητα του αριθμού των εργαζομένων

Προκειμένου να ανταποκριθεί στις υποχρεώσεις του για την παροχή Υπηρεσιών προστασίας και πρόληψης, μπορεί να αναθέσει τα καθήκοντα τεχνικού ασφαλείας και γιατρού

είτε σε ειδικευμένους εργαζόμενους της επιχείρησης, είτε σε άτομα εκτός επιχείρησης, είτε σε Εξωτερικές Υπηρεσίες Προστασίας και Πρόληψης.

Στις επιχειρήσεις με λιγότερο από 50 εργαζόμενους και εφόσον υπάγονται στην κατηγορία επικινδυνότητας Γ όπως ορίζεται στο άρθρο 2 του Π.Δ.294/88, ο εργοδότης μπορεί να αναλάβει ο ίδιος τις υποχρεώσεις του τεχνικού ασφαλείας, εφόσον επιμορφωθεί κατάλληλα.

4.10.ΜΕΤΡΑ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΣΤΙΣ ΟΙΚΟΔΟΜΕΣ ΚΑΙ ΤΑ ΤΕΧΝΙΚΑ ΕΡΓΑ

Για τεχνικά έργα, που εκτελούνται σε πόλεις με πληθυσμό πάνω από 10.000 κατοίκους ή έχουν συμβατικό προϋπολογισμό μεγαλύτερο από αυτόν που αντιστοιχεί σε οικοδομή όγκου 1000 m³ τηρείται ημερολόγιο μέτρων ασφαλείας.

Το ημερολόγιο μέτρων ασφαλείας χορηγείται από την επιθεώρηση εργασίας, φυλάσσεται στον τόπο του έργου και είναι στη διάθεση κάθε ατόμου που έχει έννομο συμφέρον, με ευθύνη του εργολάβου, του υπεργολάβου ή, όταν δεν υπάρχουν αυτοί, του κυρίου του έργου. Υποχρέωση για ενημέρωση του ημερολογίου μέτρων ασφαλείας έχουν:

Ο επιβλέπων το έργο για ό,τι αφορά τις υποδείξεις, που έχει υποχρέωση να κάνει σύμφωνα με τον ν.1396/1983 οι υπόχρεοι για τη διενέργεια τακτικών ελέγχων ή δοκιμών, για ό,τι αφορά τα αποτελέσματα των δοκιμών αυτών.

4.11.ΟΡΓΑΝΑ ΥΓΙΕΙΝΗΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Επιτροπή Υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας

Στις επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 50 άτομα οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα να συνιστούν επιτροπή υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας, αποτελούμενη από εκλεγμένους αντιπροσώπους στην επιχείρηση.

Στις επιχειρήσεις που απασχολούν από 20 άτομα και πάνω οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα να επιλέγουν εκπροσώπους με ειδική αρμοδιότητα σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας εργασίας.

Στις επιχειρήσεις που απασχολούν λιγότερο από 20 άτομα οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα να διαβουλεύονται μεταξύ τους και να επιλέγουν με πλειοψηφία εκπρόσωπό τους για την υγιεινή και ασφάλεια στην εργασία.

Ο εργοδότης οφείλει να θέτει στη διάθεση των εκπροσώπων των εργαζομένων επαρκή άδεια με αποδοχές, καθώς και τα αναγκαία μέσα, προκειμένου να μπορούν να εκπληρώσουν

τις υποχρεώσεις τους για την υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας. Ο χρόνος αυτός δεν μπορεί να είναι μικρότερος από το 1/3 του ελάχιστου χρόνου απασχόλησης του τεχνικού ασφαλείας.

Συμβούλιο Υγιεινής και ασφαλείας της εργασίας

Στο Υπουργείο Εργασίας έχει συσταθεί και λειτουργεί το Συμβούλιο Υγιεινής και Ασφάλειας Εργασίας (ΣΥΑΕ) αρμόδιο να γνωμοδοτεί στα θέματα αυτά.

Όργανα ελέγχου και κυρώσεις

Ο έλεγχος της εφαρμογής των διατάξεων για την υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων γίνεται από τους τεχνικούς και υγειονομικούς επιθεωρητές εργασίας που υπάγονται σε υπηρεσίες των Νομαρχιών.

Σύμφωνα με τον Ν.2224/94 οι τεχνικοί επιθεωρητές εργασίας έχουν το δικαίωμα να επιβάλλουν πρόστιμα μέχρι 3.000.000 για κάθε παράβαση, προσωρινή διακοπή λειτουργίας των επιχειρήσεων για χρονικό διάστημα μέχρι 6 ημέρες και να εισηγούνται μέχρι και οριστική διακοπή της λειτουργίας τους.

Η Αγγλο-Αυστραλιανή Rio Tinto είναι η μεγαλύτερη ιδιωτική μεταλλευτική εταιρεία του κόσμου με πάνω από 60 μεταλλεία και εργοστάσια σε πάνω από 40 χώρες. Από την Αυστραλία ως τη Βραζιλία, περνώντας από τη Νορβηγία, τις Φιλιππίνες και την Τσεχία, η Rio Tinto έχει ένα ανατριχιαστικό μητρώο καταπάτησης ανθρωπίνων και εργατικών δικαιωμάτων, περιβαλλοντικής καταστροφής και αδιαφορίας για τις ζωές των ιθαγενών κατοίκων. Σαν μια από τις πιο ισχυρές εταιρείες στον κόσμο, η Rio Tinto επιδιώκει την αποδυνάμωση των περιβαλλοντικών νόμων στις χώρες όπου δραστηριοποιείται και την πληρωμή των ελάχιστων δυνατών φόρων και δικαιωμάτων. ("Rio Tinto :Tainted Titan", ICEM 1997 - σε ελεύθερη μετάφραση "ο αιματοβαμμένος Τιτάνας" - και "Rio Tinto: Behind the Façade", ICEM 1999) Ινδονησία Grasberg goldmine Το δεύτερο μεγαλύτερο χρυσωρυχείο του κόσμου, το Grasberg στη Δυτική Παπούα, Ινδονησία, ανήκει στη θυγατρική της Rio Tinto Freeport Mc Moran και είναι μια από τις πιο γνωστές περιπτώσεις περιβαλλοντικής καταστροφής και καταπάτησης ανθρωπίνων δικαιωμάτων που δημιούργησε η «κουλτούρα» των εταιρειών. Η λειτουργία του μεταλλείου έχει αποστερήσει τους ντόπιους κατοίκους από τη χρήση της γης τους. Το μεταλλείο ισοπέδωσε την κορυφή του βουνού που είναι ιερό για τη φυλή των Amungme και πετάει περίπου 300.000 τόνους μεταλλευτικών αποβλήτων τη μέρα στον ποταμό Ajkwa.

Τα υψηλά επίπεδα των ιζημάτων στον ποταμό έχουν σκοτώσει το μεγαλύτερο μέρος των ψαριών ενώ έχει εξαφανιστεί η υδρόβια πανίδα. Το 1992, τα στελέχη του μεταλλείου είπαν στους κάτοικους της περιοχής να σταματήσουν να τρώνε τους καρπούς του δέντρου sago, τη βασική πηγή της διατροφής τους, επειδή ήταν μολυσμένο. Το 1996, σε ένα μόνο περιστα-

τικό, πάνω από 40 εκατομμύρια τόνοι τοξικών αποβλήτων διοχετεύθηκαν στους ποταμούς Otomona-Ajkwa. Τον Μάιο του 2000, ένα φράγμα απόθεσης στείρων υλικών κατέρρευσε, σκοτώνοντας τέσσερις εργάτες και έστειλε «κύματα» αποβλήτων ύψους 40 μέτρων προς τη λίμνη Wanagon και το χωριό Banti. Πρόσφατα, παλαιοί εργαζόμενοι στο εργοστάσιο της Ναμίμπια μήνυσαν τη Rio Tinto στα Αγγλικά δικαστήρια για τους καρκίνους και τις άλλες σοβαρές βλάβες στην υγεία τους, αλλά η εταιρεία αρνείται τα πάντα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ

5.1.ΤΟ ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΥΓΙΕΙΝΗΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (ΕΛ.ΙΝ.Υ.ΑΕ)

Το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. αποτελεί μια πρωτοβουλία των κορυφαίων συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων και των εργοδοτών. Ιδρύθηκε το 1993 από τη ΓΣΕΕ, τον ΣΕΒ, την ΓΣΕΒΕΕ και την ΕΕΣΕ. Είναι ΝΠΙΔ μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα και χρηματοδοτείται από εργοδοτικό πόρο που θεσπίστηκε από την ΕΓΣΣΕ 1991-92.

Σκοπός του είναι η επιστημονική και τεχνική υποστήριξη και εξυπηρέτηση της πολιτικής για την υγεία, την υγιεινή και την ασφάλεια της εργασίας στην Ελλάδα.

Αν και το ΕΛΙΝΥΑΕ με βάση το καταστατικό του δεν παρέχει υπηρεσίες υγιεινή και ασφάλειας εργασίας στις επιχειρήσεις (όπως εκείνες του τεχνικού ασφαλείας και του γιατρού εργασίας) εν τούτοις αναπτύσσει δραστηριότητες χρήσιμες για εργοδότες και εργαζόμενους. Μεταξύ αυτών περιλαμβάνονται εκδόσεις για την ΥΑΕ, πληροφόρηση-ενημέρωση, κατάρτιση (πχ τεχνικών ασφαλείας, επιτροπών υγιεινής & ασφάλειας κλπ), εφαρμοσμένες έρευνες και μελέτες κλπ.

5.2.ΟΡΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΑΤΥΧΗΜΑΤΟΣ

Εργατικό ατύχημα είναι εκείνο που συμβαίνει στον εργαζόμενο κατά τη διάρκεια της εργασίας ή με αφορμή την εργασία και οφείλεται σε απότομο βίαιο εξωτερικό γεγονός (συμβάν) που προκαλεί πρόσκαιρη ή διαρκή ανικανότητα εργασίας. Για το χαρακτηρισμό του ατυχήματος σαν εργατικού είναι αδιάφορος ο χρόνος εκδήλωσης των δυσμενών συνεπειών στην υγεία του εργαζόμενου, το αν εκδηλώνονται αμέσως, αργότερα ή σταδιακά, όπως και το εάν υπάρχει μερίδιο συνυπαιτιότητας του εργαζόμενου. (Φυσικά το ατύχημα που προκλήθηκε από πρόθεση του εργαζόμενου δεν χαρακτηρίζεται εργατικό).

Προϋποθέσεις χαρακτηρισμού ατυχήματος σαν εργατικού

Για να χαρακτηριστεί ένα γεγονός σαν εργατικό ατύχημα πρέπει να υπάρχουν οι εξής προϋποθέσεις:

Να πρόκειται για βίαιο γεγονός: Να υπάρχει δηλαδή έκτακτη και αιφνίδια επίδραση εξωτερικού παράγοντα, που δεν έχει σχέση με την οργανική κατάσταση του εργαζόμενου. Η

επίδραση αυτή μπορεί να έχει σαν αιτία την επιβάρυνση των όρων εργασίας κάτω από απρόβλεπτες και έκτακτες συνθήκες.

Προϋπάρχουσα ασθένεια η οποία εκδηλώνεται ή επιδεινώνεται κατά την εκτέλεση της εργασίας κάτω από κανονικές συνθήκες δεν αποτελεί εργατικό ατύχημα. Αν όμως η ασθένεια προήλθε κατά την εκτέλεση της εργασίας κάτω από εξαιρετικές και ασυνήθιστες συνθήκες, τότε χαρακτηρίζεται ως εργατικό ατύχημα. Από τη νομολογία έχει κριθεί ότι υπέρμετρη προσπάθεια του εργαζόμενου που προκάλεσε θάνατο ή ανικανότητα για εργασία είναι εργατικό ατύχημα.

Έτσι οξύ έμφραγμα μυοκαρδίου που προκλήθηκε από ασυνήθιστους όρους εργασίας και δυσμενείς συνθήκες κρίθηκε από τα Δικαστήρια ότι αποτελεί εργατικό ατύχημα. Εργατικό ατύχημα έχει επίσης χαρακτηριστεί εκείνο που συνέβη εξαιτίας ανάθεσης βαριάς εργασίας σε μη αποθεραπευθέντα εργαζόμενο.

Να πρόκειται για γεγονός που συνέβη κατά την εκτέλεση ή με αφορμή την εργασία: Τρεις περιπτώσεις ατυχημάτων καλύπτονται από τις σχετικές διατάξεις:

Εκείνα που συμβαίνουν κατά την εκτέλεση της εργασίας σαν άμεση συνέπεια αυτής: τραυματισμός από μηχανήμα, πτώση κλπ.

Εκείνα που συμβαίνουν με αφορμή την εργασία, δηλαδή εκτός του τόπου και του χρόνου εργασίας, με την προϋπόθεση να έχουν έστω και έμμεση σχέση με την εργασία.

Εκείνα που οφείλονται σε επαγγελματική ασθένεια. Επαγγελματικές ασθένειες είναι αυτές που οφείλονται στις επιδράσεις των συνθηκών εργασίας, όπως αναλυτικά αναφέρονται στον Κανονισμό Ασθένειας του ΙΚΑ

Με το ΒΔ της 24.7.1920 «Περί κωδικοποίησης των νόμων περί ευθύνης προς αποζημίωσιν των εξ ατυχημάτων εν τη εργασία παθόντων εργατών ή υπαλλήλων», ΦΕΚ Α 191/25.8.1920, σε συνδυασμό με το Ν 551 της 31.12.1914/01.1915, ορίζονται οι προϋποθέσεις αποζημίωσης «εργατών ή υπαλλήλων» από τον «κύριο της επιχείρησης» για «ατυχήματα εκ βίαιου συμβάντος» που επέρχονται σε εργάτες ή υπαλλήλους κατά την εκτέλεση της εργασίας τους ή «εξ αφορμής αυτής» (άρθρο 1). Βασική προϋπόθεση εφαρμογής των διατάξεων του εν λόγω ΒΔ είναι η διακοπή εργασίας λόγω του ατυχήματος να διαρκέσει πάνω από τέσσερις μέρες.

Με την αναθεώρηση του 2001 το ελληνικό Σύνταγμα εισήγαγε στην ελληνική δικαιοταξία ρητώς και ενίσχυσε την αρχή του «κοινωνικού κράτους δικαίου» (νέο άρθρο 25 παρ 1 Σ) που ουσιαστικά είχε εισαχθεί ήδη από το Σύνταγμα του 1975 με τα άρθρα 21-25. Η ανωτέρω αρχή, μαζί με τα δικαιώματα του ανθρώπου ως ατόμου και ως μέλους του κοινωνικού συνόλου, «τελεί υπό την εγγύηση του Κράτους». Η θεμελιώδης αυτή υπερνομοθετική αρχή

έχει συγκεκριμενοποιηθεί σε διάφορες συνταγματικές διατάξεις, όπως είναι αυτές των άρθρων 21 παρ 6 (προστασία ατόμων με αναπηρίες) και 22 παρ 3 (συλλογικές συμβάσεις εργασίας για τους δημοσίους υπαλλήλους και τους υπαλλήλους ΟΤΑ ή άλλων νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου), όπου καταφαίνεται η τάση της νέας ελληνικής έννομης τάξης να προσδώσει έμφαση και ουσιαστικό περιεχόμενο στην προστασία των κοινωνικών δικαιωμάτων όλων, κατ' αρχήν, των προσώπων που ευρίσκονται στην επικράτεια του ελληνικού κράτους, χωρίς καμιά απολύτως διάκριση

Το δικαίωμα «κάθε προσώπου» στην κοινωνική ασφάλεια, «συμπεριλαμβανομένων και των κοινωνικών ασφαλίσεων» είναι ένα από τα θεμελιώδη οικονομικά-κοινωνικά δικαιώματα που προστατεύει ρητά το Διεθνές Σύμφωνο για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Πολιτιστικά Δικαιώματα (άρθρο 9, Ν 1532/1985)

Η ισότητα των μεταναστών εργαζομένων και των μελών των οικογενειών τους σε σχέση με τους ημεδαπούς στην απόλαυση της κοινωνικής ασφάλισης έχει κατοχυρωθεί με απόλυτο τρόπο στο άρθρο 27 της Διεθνούς Σύμβασης του ΟΗΕ για την Προστασία των Δικαιωμάτων των Μεταναστών Εργατών και των Μελών των Οικογενειών τους (1990) που δεν έχει υπογράψει ακόμη η Ελλάδα. Το ίδιο καθεστώς ισότητας προβλέπει, κατ' αρχήν, και η διάταξη του άρθρου 18 της Ευρωπαϊκής Σύμβασης για το Νομικό Καθεστώς Μεταναστών Εργαζομένων (ΕΣΣ 93, 1977) που έχει υπογραφεί από την Ελλάδα την 24.11.1977 αλλά δεν έχει ακόμη κυρωθεί.

5.3.ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

Ο εργοδότης έχει υποχρέωση να αναγγείλει το εργατικό ατύχημα στις αρμόδιες αρχές και συγκεκριμένα:

- Στην πλησιέστερη αστυνομική αρχή αμέσως
- Στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας μέσα σε 48 ώρες
- Στο ΙΚΑ μέσα σε 5 ημέρες

5.4.ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ

Περίθαλψη

Εάν ο εργαζόμενος δεν είναι ασφαλισμένος στο ΙΚΑ, τα έξοδα ιατροφαρμακευτικής και νοσοκομειακής περίθαλψης υποχρεώνεται να τα πληρώσει ο εργοδότης. Διαφορετικά ο εργοδότης απαλλάσσεται από τα έξοδα αυτά και ο εργαζόμενος καλύπτεται από το ΙΚΑ.

Αποδοχές - Επίδομα ασθενείας

Ο εργαζόμενος δικαιούται κατά το διάστημα της ανικανότητας προς εργασία επίδομα ασθενείας από το ΙΚΑ και το υπόλοιπο του μισθού του από τον εργοδότη για διάστημα 15 ημερών, εάν έχει υπηρεσία μικρότερη του έτους ή 1 μηνός για υπηρεσία πάνω από έτος. Η επιδότηση του ΙΚΑ αρχίζει από την πρώτη μέρα αναγγελίας του ατυχήματος.

Εφάπαξ αποζημίωση μη ασφαλισμένων ΙΚΑ

Αν προκλήθηκε πλήρης/ διαρκής (δηλ πάνω από 2 έτη) ανικανότητα οφείλει αποζημίωση ίση με μισθούς έξι (6) ετών

Αν προκλήθηκε μερική/ διαρκής ανικανότητα για εργασία οφείλει σαν αποζημίωση το εξαπλάσιο του ποσού κατά το οποίο ελαττώθηκε το ετήσιο εισόδημα (από μισθό).

Αν προκλήθηκε πλήρης/ πρόσκαιρη (δηλ μέχρι 2 έτη) ανικανότητα οφείλει ημερήσια αποζημίωση ίση με το 1/2 του μισθού που ελάμβανε ο εργαζόμενος.

Αν προκλήθηκε μερική/ πρόσκαιρη ανικανότητα οφείλει ημερήσια αποζημίωση ίση με το 1/2 της ελαττώσεως που υφίσταται ο μισθός του εργαζόμενου.

Σε περίπτωση θανάτου η αποζημίωση ισούται με τους μισθούς πέντε (5) ετών.

Αν ο εργοδότης τηρούσε όλους τους προβλεπόμενους κανόνες ασφάλειας και αποδειχθεί ότι το ατύχημα προκλήθηκε αποκλειστικά από αμέλεια του εργαζόμενου, το δικαστήριο μπορεί να κρίνει και να μειώσει το ύψος της αποζημίωσης στο μισό.

Αποζημίωση για ηθική βλάβη

Όλοι οι εργαζόμενοι ανεξάρτητα αν είναι ασφαλισμένοι ή όχι στο ΙΚΑ, εφόσον υποστούν εργατικό ατύχημα που οφείλεται σε δόλο ή αμέλεια του εργοδότη ή των προσώπων του ή αν υπάρχει παράβαση των διατάξεων για τους όρους υγιεινής και ασφάλειας, δικαιούνται χρηματική αποζημίωση για ηθική βλάβη βάσει του άρθρου 932 ΑΚ. Σε περίπτωση θανάτου η αποζημίωση επιδικάζεται στα μέλη της οικογένειας (ψυχική οδύνη). Το ποσό της αποζημίωσης εξαρτάται από το βαθμό της βλάβης και ρυθμίζεται από το δικαστήριο. Οι αξιώσεις αυτές παραγράφονται 5 χρόνια μετά το ατύχημα.

5.5.ΑΝΑΣΤΟΛΗ ΤΗΣ ΣΧΕΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η αναστολή της σχέσεως εργασίας, την οποία προκαλούν ορισμένοι νόμιμοι λόγοι (οι περισσότεροι των οποίων έχουν ήδη αναλυθεί ανωτέρω), αναστέλλει, κατ' αρχήν, την εκτέλεση των υποχρεώσεων των μερών για το χρονικό διάστημα της αναστολής. Αυτό όμως, για τον εργοδότη, δεν ισχύει πάντοτε. Ειδικότερα, όπως και ανωτέρω εκτέθηκε, η υπερημερία

του αποτελεί μεν νόμιμο λόγο αναστολής της εργασιακής σχέσεως, δεν τον απαλλάσσει όμως από την υποχρέωση καταβολής του συμφωνημένου ή του νόμιμου μισθού.

Η αναστολή της εργασιακής σχέσεως δεν καταλύει αυτήν. Απλώς αναστέλλει την ενέργεια και λειτουργία της. Διατηρείται όμως προς τον σκοπό της συνέχισής της, όταν εκλείψει ο λόγος αναστολής. Η αναστολή αναφέρεται στις κύριες υποχρεώσεις των μερών από την εργασιακή σχέση. Δηλαδή στην υποχρέωση παροχής της συμφωνημένης εργασίας και σε εκείνη της καταβολής του συμφωνημένου ή νόμιμου μισθού. Αντιθέτως, οι λοιπές παρεπόμενες υποχρεώσεις των μερών (*υποχρέωση πίστωσης, υποχρέωση πρόνοιας κ.λπ.*) δεν επηρεάζονται.

Η αναστολή επίσης δεν εμποδίζει ούτε και αποκλείει την κατά τη διάρκεια του χρόνου της λύση της εργασιακής συμβάσεως, είτε λόγω παρόδου του συμφωνημένου χρόνου της, εάν είναι ορισμένου χρόνου, είτε με καταγγελία, εάν είναι αορίστου. Το ζήτημα βεβαίως, εάν η αναστολή μπορεί να αποτελέσει ένα από τα γεγονότα ή και το μόνο γεγονός το οποίο προκαλεί την καταγγελία της εργασιακής σχέσεως, είναι συνάρτηση του λόγου της αναστολής. Η εφαρμογή πάντως της ΑΚ 281 είναι πάντα δυνατή.

Ο χρόνος αναστολής υπολογίζεται, κατά κανόνα, ως χρόνος εργασίας για όλα τα δικαιώματα του εργαζομένου, τα οποία στηρίζονται στην απασχόληση του (*όπως λ.χ. για το δικαίωμα λήψεως της κανονικής του άδειας, όπως προεκτάθηκε, για τον υπολογισμό της αποζημιώσεως απόλυσής του, όπως θα εκτεθεί κατωτέρω στο οικείο κεφάλαιο κ.λπ.*).

Οι κυριότερες περιπτώσεις αναστολής της εργασιακής σχέσεως, οι οποίες εμφανίζονται στην πράξη, είναι οι εξής:

- α) η συμβατική αναστολή, κυριότερη εκδήλωση της οποίας αποτελεί η περίπτωση της άδειας χωρίς αποδοχές, για την οποία έγινε ήδη λόγος ανωτέρω,
- β) η περίπτωση της ετήσιας κανονικής άδειας αναψυχής, για την οποία έγινε ομοίως λόγος ανωτέρω,
- γ) η περίπτωση του τοκετού και της λοχείας της εργαζόμενης γυναίκας, η οποία, και αυτή, εξετάσθηκε ανωτέρω,
- δ) η περίπτωση της στρατεύσεως του εργαζομένου για την οποία έγινε εξ ίσου λόγος ανωτέρω,
- ε) η περίπτωση της υπερημερίας του εργοδότη (ΑΚ 656), η οποία και αυτή, εξετάσθηκε ανωτέρω,
- στ) η περίπτωση της θέσεως του εργαζομένου σε διαθεσιμότητα ή εκείνη της εκ περιτροπής εργασίας του, για τις οποίες έγινε εξ ίσου λόγος ανωτέρω,

- ζ) η περίπτωση της ανυπαίτιας αδυναμίας του εργαζομένου να παράσχει την εργασία του, η οποία οφείλεται σε σπουδαίο λόγο, κατά την έννοια των διατάξεων των άρθρων 657 και 658 ΑΚ, η οποία εξετάστηκε ομοίως ανωτέρω,
- η) η περίπτωση της συμμετοχής του εργαζομένου σε νόμιμη ή παράνομη απεργία, η οποία εξετάστηκε και αυτή ανωτέρω, και
- θ) η περίπτωση της αποχής του εργαζομένου από την εργασία του λόγω επιβολής σε αυτόν της πειθαρχικής ποινής της προσωρινής απολύσεως, για την οποία έγινε ομοίως λόγος ανωτέρω.

5.6. ΑΤΟΜΙΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ - ΟΥΣΙΑΣΤΙΚΑ ΚΑΙ ΔΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΖΗΤΗΜΑΤΑ

- α) των εκπροσώπων των ασφαλισμένων σε οργανισμούς κοινωνικής ασφάλισης (*άρθρο 9 παρ. 1 του αν. ν. 694/37 και παρ. 2 του ιδίου νόμου, όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 1 του ν.δ. 713/70*),
- β) των στρατευομένων εργαζομένων (*όπως ειδικότερα εκτέθηκε ανωτέρω, στο οικείο κεφάλαιο*),
- γ) των ατόμων με ειδικές ανάγκες, των πολυτέκνων, των θυμάτων πολέμου, κ.λπ. (*όπως ομοίως εκτέθηκε ειδικότερα ανωτέρω, στο οικείο κεφάλαιο*),
- δ) των μαθητών και των τεχνιτών (*όπως εκτέθηκε ανωτέρω στο οικείο γι' αυτούς κεφάλαιο*),
- στ) των μετεκπαιδευόμενων σε τουριστικές σχολές μετεκπαιδεύσεως ή τεχνικής μαθητείας του υπ. εργασίας (*άρθρο 15 παρ. 4 του ν. 1077/80*),
- ε) των ιδιωτικών εκπαιδευτικών (*όπως θα εκτεθεί κατωτέρω*),
- ζ) των ομαδικώς απολυομένων (*όπως θα εκτεθεί κατωτέρω*),
- η) των εγκύων και γαλουχουσών εργαζομένων γυναικών (*όπως ήδη εκτέθηκε ανωτέρω, στο οικείο κεφάλαιο, και αναλυτικότερα αμέσως κατωτέρω*), κ.λπ.

Ειδική προστασία κατά της απολύσεως της εγκύου εργαζομένης:

Η προστασία της εργασιακής θέσεως της εγκύου εργαζομένης θεσπίσθηκε για πρώτη φορά με το άρθρο 4 της υπ' αριθμ. 3/1919 ΔΣΕ «περί απασχολήσεως γυναικών πριν και μετά τον τοκετό», την οποία επικύρωσε η χώρα μας με το ν. 2274/ 1920.

Ακολούθησε το άρθρο 6 της υπ' αριθμ. 103/1952 ΔΣΕ, την οποία επικύρωσε η χώρα μας με το ν. 1302/1982. Με την ανωτέρω ΔΣΕ αναθεωρήθηκε η υπ' αριθμ. 3/1919 ΔΣΕ και ορίσθηκε ότι, εάν η εργαζομένη γυναίκα απουσιάζει από την εργασία της λόγω άδειας μητρότητας, απαγορεύεται στον εργοδότη να καταγγείλει την σύμβαση εργασίας της όσο διαρκεί η

ανωτέρω απουσία της, ή να της γνωστοποιήσει απόλυση εντός προθεσμίας η οποία λήγει μέσα στον χρόνο της ανωτέρω αδειάς.

Στη συνέχεια, με τη διάταξη του άρθρου 25 του ν. 1082/1980, απαγορεύθηκε η καταγγελία της σχέσεως εργασίας της κυοφορούσας εργαζομένης από τον εργοδότη της, ο οποίος γνωρίζει την εγκυμοσύνη της, καθ' όλη τη διάρκεια της αδειάς μητρότητας ή της τυχόν απουσίας της για μεγαλύτερο χρόνο λόγω ασθένειας της, οφειλομένης στην κύηση ή στον τοκετό, εκτός εάν συντρέχει σπουδαίος λόγος, ανεξάρτητος από την τυχόν μειωμένη απόδοση της εγκύου, οφειλομένης στην κατάσταση εγκυμοσύνης της.

Ακολούθως, με την διάταξη του άρθρου 15 του ν. 1483/1974, το οποίο αντικατέστησε την αμέσως ανωτέρω διάταξη του άρθρου 25 του ν. 1082/1980, διευρύνθηκε σημαντικώς η προστασία της θέσεως εργασίας της εγκύου εργαζομένης και εφ' εξής η απαγόρευση καταγγελίας της σχέσεως εργασίας της εξ αιτίας της εγκυμοσύνης καταλαμβάνει, πέραν του χρόνου της αδειάς μητρότητας, ολόκληρο το χρονικό διάστημα της κύησης της, καθώς και ένα (1) έτος μετά τον τοκετό, έστω και εάν εντός του διαστήματος αυτού δεν παρουσιάσθηκαν επιπλοκές στην υγεία της εξ *Απόλυση εγκύου εργαζομένης* αιτίας του, ή και χρονικό διάστημα πέραν του έτους από τον τοκετό(ι), εάν η εργαζομένη εξακολουθεί (και πέραν τον αμέσως ανωτέρω διαστήματος) να ασθενεί εκ λόγων οφειλομένων στην κύηση ή τον τοκετό, επιτρεπομένης, κατ' εξαίρεση, της καταγγελίας της εργασιακής της σχέσεως μόνο εάν συντρέχει σπουδαίος προς τούτο λόγος, ο οποίος όμως δεν θα πρέπει να οφείλεται σε τυχόν μειωμένη απόδοση της εργασίας της, οφειλομένη στην κατάσταση εγκυμοσύνης της (πρβλ. *σχετικώς ΕφΑθηνών 9954/2000, ΕΕργΔ 61, 1365. ΕφΑθηνών 9484/99 ΕλλΔνη 41, 1402. ΕφΑθηνών 1372/2002 ΔΕΕ 8, 893. ΑΠ 245/2002 ΕλλΔνη 44, 166. Α.Π. 771/1989 ΕΕργΔ 49, 618, Εφ.θεσσ. 961/1991 ΕΕργΔ 52, 551. Εφθεσ/νίκης 1958/1994 ΔΕΝ52, 750. ΔΕΚ - Υποθ. Ε-32/1993, ΔΕΝ 51, 609. ΔΕΚ - Υποθ. 0-421/1992, ΔΕΝ 51, 606. ΜΠρθηβών 117/1993 ΔΕΝ 51, 1199*).

Τέλος με την διάταξη του άρθρου 10 § 2 του Π.Δ. 176/1997, το οποίο, κατά το άρθρο 1 § 1 αυτού, έχει ως σκοπό την προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας προς τις διατάξεις της οδηγίας 92/85/ΕΟΚ της 19.10.1992 "σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχόνων και γαλουχουσών εργαζομένων, σε περίπτωση καταγγελίας της σχέσεως εργασίας, εφ' όσον υπάρχει σπουδαίος λόγος σύμφωνα με το άρθρο 15 του Ν. 1483/1984, ο εργοδότης οφείλει να αιτιολογήσει δεόντως την καταγγελία γραπτώς και να προβεί σε σχετική κοινοποίηση και προς τις αρμόδιες υπηρεσίες Επιθεώρησης Εργασίας των Νομαρχιακών Αυτοδιοικήσεων. Όπως δε κρίθηκε, κατά την ερμηνεία της εν λόγω διατάξεως, με αυτήν καθιερώθηκε η υποχρέωση

γραπτής αιτιολογήσεως εκ μέρους του εργοδότη της καταγγελίας της εργασιακής συμβάσεως εγκύου εργαζομένης και σχετικής κοινοποιήσεως προς την αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας. Επομένως, για την θεμελίωση πλέον του κατά τα ως άνω ισχυρισμού του εργοδότη περί συνδρομής σπουδαίου λόγου, υπό την προεκτεθείσα έννοια, για την καταγγελία συμβάσεως εργασίας εγκύου εργαζομένης γυναίκας, απαιτείται η συνδρομή των ανωτέρω δύο προϋποθέσεων, τις οποίες καθιέρωσε το Π.Δ. 176/ 1997 σε συμμόρφωση της ελληνικής νομοθεσίας προς το κοινοτικό δίκαιο, χωρίς την συνδρομή των οποίων η επιχειρηθείσα καταγγελία θεωρείται ως μη γενομένη (πρβλ. ΑΚ άρθρα 3, 174 και 180. Πρβλ. επίσης, ΑΠ 865/2003 ΔΕΝ 59, 1390. ΕφΑθηνών 1011/2001 ΕλλΔνη 42, 1667. ΕφΑθηνών 9954/2000 ΕλλΔνη 44, 540).

Σπουδαίο λόγο με την συνδρομή του οποίου αίρεται η ανωτέρω απαγόρευση (για καταγγελία της εργασιακής σχέσεως της εγκύου εργαζομένης) αποτελεί κάθε γεγονός, εξ αιτίας του οποίου, κατά την καλή πίστη και τα χρηστά συναλλακτικά ήθη, δεν είναι δυνατόν να αξιωθεί από τον εργοδότη η συνέχιση της συμβάσεως εργασίας της εγκύου (πρβλ. ΑΠ 1177/1998 ΕλλΔνη 40, 1730. ΑΠ 353/89 ΔΕΝ 46, 1075. ΕφΑθηνών 340/1997 ΔΕΕ 3, 889).

Σπουδαίος λόγος ο οποίος μπορεί να δικαιολογήσει την άρση της προστασίας της εγκύου εργαζομένης, κατά τη νομολογία, συνιστά η διακοπή της λειτουργίας της εργοδοτικής επιχειρήσεως η οποία συνεπάγεται την έλλειψη αντικειμένου απασχολήσεως της εγκύου (Εφ. Θεσσαλονίκης 47/1991 ΕΕργΔ 52, 549), ο αισθητός περιορισμός των εργασιών του εργοδότη, εξ αιτίας του οποίου αυτός αναγκάζεται να περιορίσει τον αριθμό των εργαζομένων του, καταγγέλλων, μεταξύ άλλων και την σύμβαση της εγκύου (ΑΠ 1051/1988 ΕΕργΔ 48, 786, ΑΠ 353/1989 ΔΕΝ 46, 1075), η διακοπή της λειτουργίας υποκαταστήματος του εργοδότη στο οποίο απασχολείται η έγκυος, οφειλομένη σε οικονομικές δυσχέρειες της εργοδοτικής επιχειρήσεως (Εφ. Θεσσαλονίκης 47/1991, όπου ανωτέρω), καθώς επίσης και η πλημμελής ή η μη προσήκουσα εκτέλεση των καθηκόντων εκ μέρους της εγκύου, όπως και η μη συμμόρφωση της στις οδηγίες του εργοδότη ή η επανειλημμένη εγκατάλειψη της θέσεως της, υπό την αυτονόητη βεβαίως προϋπόθεση ότι η προκειμένη πλημμελής συμπεριφορά της δεν είναι απότοκος της καταστάσεως εγκυμοσύνης της, αλλά συνιστά αυτοτελή και ανεξάρτητη υπαίτια παραβίαση των συμβατικών της υποχρεώσεων. Είναι επίσης αυτονόητο, ότι και σε αυτήν την περίπτωση ο εργοδότης οφείλει στην απολυόμενη έγκυο τη νόμιμη αποζημίωση της (πρβλ. ΕφΑθηνών 66/2000 ΕλλΔνη 44, 536. ΑΠ 205/1999, ΕλλΔνη 40, 1067. ΑΠ 245/2002 ΕΕργΔ 62, 1009. ΑΠ 1051/ 1988, ΕΕργΔ 48, 786. ΕφΑθηνών 340/1997 ΔΕΝ 3, 889. ΜΠρΠεφαιώς 57/1994 ΔΕΕ 1, 428. ΕφΑθηνών 3354/1988 ΔΕΝ 44, 713. ΕφΑθηνών 6523/1989 ΔΕΝ 46, 1080).

Στο πλαίσιο των ανωτέρω, κρίθηκε καταχρηστική και συνεπώς απολύτως άκυρη η απόλυση εγκύου εργαζομένης η οποία είχε ως αφορμή, αίτημα της για χορήγηση της αδείας μητρότητας (πρβλ. *ΕφΑθηνών 1732/2002, ΔΕΝ 59, 599*), την γνωστοποίηση στον εργοδότη της καταστάσεως εγκυμοσύνης της (πρβλ. *ΜΠρΠειραιώς 2592/1999 ΕΕργΔ 60, 396*), κ.λπ. Κρίθηκε, επίσης, η παράλειψη της απολυθείσας εγκύου εργαζομένης να αποκαλύψει στον εργοδότη της την κατάσταση της εγκυμοσύνης της κατά την ημέρα που της ανακοινώθηκε η απόλυση της, την οποία του αποκάλυψε εκ των υστέρων και δη κατά την ημέρα παραλαβής της έγγραφης καταγγελίας της συμβάσεως της και εισπράξεως της αποζημιώσεως της, και τούτο μέσω της επ' αυτής σημειωθείσας σχετικής επιφυλάξεως της, δεν συνιστά γεγονός δηλωτικό καταχρηστικής συμπεριφοράς της, καταλύον το δικαίωμα της για προσβολή της ακυρότητας της απολύσεως της. Και τούτο, διότι, πέραν του ότι δεν υπάρχει κατά νόμο καθήκον της εργαζομένης προς αποκάλυψη της εγκυμοσύνης της στον εργοδότη της, σε κάθε περίπτωση συμπεριφορά, όπως η ανωτέρω, δεν είναι ικανή να επιφέρει δυσαναλόγως δυσμενείς και μη ανατρέψιμες για τα συμφέροντα του εργοδότη της επιπτώσεις, αφού ο τελευταίος, αμέσως μετά τη γνωστοποίηση σε αυτόν της εγκυμοσύνης της εργαζομένης, έχει την ευχέρεια, ή να την προσκαλέσει να συνεχίσει υπό τους αυτούς όρους την εργασία της, οπότε αίρεται η υπερημερία του, ή να προβεί σε νέα έγκυρη καταγγελία της συμβάσεως της για σπουδαίο λόγο, εφ' όσον βεβαίως συντρέχουν πραγματικά προς τούτο περιστατικά {πρβλ. *ΑΠ 245/2002, ΕΕργΔ 62, 1099*}.

Τόσο η διάταξη του άρθρου 25 του ν. 1082/1980, όσο και εκείνη του άρθρου 15 του ήδη ισχύοντος ν. 1483/1984 ομιλούν για απαγόρευση καταγγελίας της «σχέσεως εργασίας» της εγκύου εργαζομένης και όχι για απαγόρευση καταγγελίας της «συμβάσεως εργασίας» αυτής.

Η διατύπωση των εν λόγω διατάξεων και συγκεκριμένως η χρησιμοποίηση σε αυτές του όρου «σχέση εργασίας» και όχι του όρου «σύμβαση εργασίας», γεννά το ερώτημα, εάν η χρήση του όρου αυτού από το νομοθέτη έγινε εν γνώση της σαφούς εννοιολογικής διακρίσεως του από τον κατ' έκταση στενότερο και κατά τις συνέπειες διαφορετικό όρο της «συμβάσεως εργασίας», δηλ. με την πρόθεση του η απαγόρευση καταγγελίας να καλύπτει και τις έγκυες εργαζόμενες, οι οποίες απασχολούνται υπό καθεστώς απλής εργασιακής σχέσεως, απορροούσης από άκυρη εργασιακή σύμβαση.

Είναι γεγονός ότι, η καταγγελία της απλής εργασιακής σχέσεως, δηλ. εκείνη η οποία στηρίζεται σε άκυρη σύμβαση εργασίας, και εάν ακόμη είναι άκυρη (διότι έγινε λ.χ. κατά κατάχρηση του αντιστοίχου εργοδοτικού δικαιώματος), δεν προκαλεί την υπερημερία του εργοδότη, αλλά μόνο την υποχρέωση του για καταβολή στον απολυόμενο της κατά νόμο αποζη-

μιάσεως του. Και τούτο, διότι η τυχόν ακυρότητα της καταγγελίας δεν μπορεί να αναβιώσει μια εργασιακή σχέση η οποία και προ της καταγγελίας της ήταν νομικώς ανύπαρκτη. Υπάρχουν όμως περιπτώσεις, κατά τις οποίες ο νομοθέτης, εκ λόγων συνδεομένων είτε προς την κατάσταση του εργαζομένου, είτε προς συγκεκριμένη ιδιότητα του, παρέχει ιδιαίτερη προστασία στο δικαίωμα του (του εργαζομένου) επί της θέσεως εργασίας, ανεξαρτήτως του κύρους της εργασιακής του συμβάσεως.

Ειδικότερα η νόμιμη συνδικαλιστική δράση του εργαζομένου αποτελεί ιδιότητα του η οποία δικαιολογεί την αυξημένη προστασία του κατά της απολύσεως, έστω και εάν η συνδέουσα αυτόν με τον εργοδότη του εργασιακή σχέση στηρίζεται σε άκυρη σύμβαση εργασίας, σύμφωνα με τη διατύπωση του άρθρου 10 παρ. 4 του ν. 1264/1982 και την πάγια ερμηνεία του τόσο από τη νομική θεωρία, όσο και από τη νομολογία (πρβλ. *σχετικώς*, ΕφΚερκύρας 45/1984 ΔΕΝ 50, 938, Ντάσιο, *Εργατικό Δικονομικό Δίκαιο τ. Β/Ι*, σελ. 573, Α. Αυδή, *Καταγγελία άκυρου συμβάσεως εργασίας συνδικαλιστού*, ΔΕΝ 42, 545 επ., Κ. Μαρκόπουλο, *Προστασία συνδικαλιστικών στελεχών από την απόλυση*, ΕΕργΔ 42, 129 επ. και ιδίως 134, Βλαστό, *Σωματειακή και συνδικαλιστική νομοθεσία και νομολογία*, 1991, σελ. 311 επ. Βλ. όμως και ΑΠ 348/1986 ΕΕργΔ 46, 77).

Αναλόγως ισχύουν και επί των εγκύων εργαζομένων γυναικών, όπου επί πλέον η κατάσταση εγκυμοσύνης αυτών δικαιολογεί και επιβάλλει την αυξημένη προστασία της θέσεως εργασίας τους, πέραν και ανεξαρτήτως του κύρους της εργασιακής τους συμβάσεως, ώστε να μπορέσουν κατά το χρονικό διάστημα που προηγείται και έπεται του τοκετού, να αφιερωθούν, απερίσπαστες από τον κίνδυνο απολύσεως, στην γέννηση και την ανατροφή του τέκνου τους.

Υπέρ της απόψεως αυτής συνηγορεί άλλωστε και η διάρκεια του χρόνου προστασίας της εγκύου, η οποία δεν είναι απεριόριστη, αλλά εκτείνεται σε περίοδο ενός μόνο έτους από του τοκετού ή για όσο διάστημα πέραν του εν λόγω έτους διαρκεί η εξ αιτίας της κυήσεως ή του τοκετού τυχόν ασθένεια της εγκύου, κατά τα προεκτεθέντα, γεγονός το οποίο σημαίνει, ότι ο νομοθέτης με την αυξημένη προστασία την οποία παρέχει στην έγκυο εργαζομένη, δεν ισχυροποιεί την τυχόν άκυρη εργασιακή της σύμβαση, αλλά διασφαλίζει μόνο υπέρ αυτής την απερίσπαστη από τον κίνδυνο απολύσεως αφιέρωση της στη γέννηση του τέκνου της και στην ανατροφή του κατά το πρώτο και κρίσιμο διάστημα που ακολουθεί αυτήν (τη γέννηση του), κατά το οποίο είναι απολύτως αναγκαία η συνεχής παρουσία της κοντά του (πρβλ. ΑΠ 892/2003 ΔΕΝ 59, 1304. ΜΠρΑθηνών 2083/1994 ΕΕργΔ 54, 972). Οπότε, σε περίπτωση απολύσεως της εγκύου ή λεχώνας κατά το διάστημα προστασίας, η απολυθείσα μπορεί να ζητήσει, εκτός από την αναγνώριση της ακυρότητας της καταγγελίας, και την καταβολή αποδοχών

υπερημερίας, κατ' εξαίρεση της αρχής ότι από την καταγγελία της απλής (ακύρου κλπ.) εργασιακής σχέσεως δεν δημιουργείται υπερημερία του εργοδότη.

Μια επί πλέον καινοτομία του άρθρου 15 του ν. 1483/84 είναι, ότι στις προϋποθέσεις προστασίας της εγκύου εργαζομένης από την απόλυση δεν περιλαμβάνει και την γνώση της κατάστασης εγκυμοσύνης της από τον εργοδότη, ως επί μέρους προϋποθέσεως γι' αυτήν την προστασία, με αποτέλεσμα η καταγγελία της εργασιακής της σχέσεως να είναι απολύτως άκυρη, έστω και εάν ο εργοδότης αγνοούσε την κατάσταση εγκυμοσύνης της κατά τον χρόνο απόλυσεως της (πρβλ. ΑΠ 1051/88 ΕΕργΔ 48, 786. ΑΠ 1291/88 ΕΕργΔ 48, 1078. ΑΠ 771/89, όπου, π.π. ΕφΑθηνών 1426/1996 ΑρχΝ 48, 162. ΕφΘεσσαλονίκης 961/91, όπου π.π. ΜΠρΘεσσαλονίκης 590/89 ΕΕργΔ 48, 418. ΕφΑθηνών 2763/92 ΕΛΛΔ 34, 199).

Εδώ γεννάται το ερώτημα, εάν ο εργοδότης απολύων ακύρως έγκυο εργαζομένη του κατά τη διάρκεια του χρόνου της αδείας της κνήσεως κ.λπ., κατά παράβαση του άρθρου 15 του ν. 1483/84, υποχρεούται σε καταβολή μισθών υπερημερίας για τον εφ' εξής χρόνο, εν όψει του γεγονότος ότι η έγκυος εργαζομένη έχει ήδη παύσει να εργάζεται, τελούσα σε άδεια μητρότητας και η εργασιακή της σχέση τελεί ήδη σε αναστολή, λόγω σπουδαίου λόγου ο οποίος δεν οφείλεται σε υπατιότητά της, κατ' άρθρο 657 ΑΚ;

Όπως είναι γνωστόν, ακόμη και στις περιπτώσεις που η έγκυος εργαζομένη κάνει χρήση του δικαιώματος της για λήψη της άδειας κυοφορίας και λοχείας, οι μισθολογικές υποχρεώσεις του εργοδότη περιορίζονται, αφ' ενός μεν στα όρια της ΑΚ 658 και αφ' ετέρου, λόγω υπαγωγής της εγκύου στην ασφάλιση του ΙΚΑ, στην υποχρέωση του για καταβολή του 1/2 των αποδοχών της, κατά το διάστημα του πρώτου τριμήρου του χρόνου αναμονής (κατά τη διάρκεια του οποίου η έγκυος δεν επιδοτείται από το ΙΚΑ) και για τον εν συνεχεία χρόνο της διαφοράς μεταξύ των πλήρων αποδοχών της και του επιδόματος κνήσεως κατά την διάρκεια του χρόνου της ΑΚ 658 (15 ημερών ή ενός μηνός κατά περίπτωση). Συνεπώς, στην αμέσως ανωτέρω περίπτωση, ο εργοδότης, πλέον των εν λόγω αποδοχών, δεν οφείλει στην, έστω και ακύρως απολυθείσα, έγκυο εργαζομένη τους υπολοίπους μισθούς υπερημερίας μέχρι συμπληρώσεως του χρόνου της αδείας μητρότητας, όπως τούτο προκύπτει από την συνδυασμένη ερμηνεία των διατάξεων των άρθρων 657, 658 ΑΚ, 5 του αν. ν. 178/67 και 2 περιπτ. ζ' του ν. 2961/54.

5.7.ΕΙΔΙΚΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΚΑΤΑ ΤΗΣ ΑΠΟΛΥΣΕΩΣ ΤΩΝ ΙΔΙΩΤΙΚΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ

- Οι νομοθετικές ρυθμίσεις οι οποίες καθορίζουν το ειδικό προστατευτικό καθεστώς κατά της απολύσεως των ιδιωτικών εκπαιδευτικών προσδιορίζονται και καθορίζονται από τις διατάξεις των άρθρων 30, 33 και 36 του ν. 682/77 «περί ιδιωτικών σχολείων γενικής εκπαίδευσης και σχολικών οικοτροφείων», οι οποίες αφορούν την εργασιακή σχέση και την διάρκεια της συμβάσεως αυτών (άρθρο 30), τη λύση της σχέσεως εργασίας τους (άρθρο 33) και τις αποδοχές τους (άρθρο 36),

Οι ανωτέρω διατάξεις τροποποιήθηκαν και συμπληρώθηκαν από το άρθρο 7 του ν. 817/78 «περί ρυθμίσεως ενίων εκπαιδευτικών και εκκλησιαστικών θεμάτων», το άρθρο 11 του ν. 1351/83 «εισαγωγή σπουδαστών στην τριτοβάθμια εκπαίδευση και άλλες διατάξεις», το άρθρο 62 του ν. 1566/85 «δομή και λειτουργία της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και άλλες διατάξεις», και το άρθρο 13 του ν. 2986/2002 «οργάνωση των περιφερειακών υπηρεσιών, υπηρεσιών της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης κ.λπ.», το οποίο τροποποίησε ουσιαστικά την διάταξη του άρθρου 30 του βασικού ν. 682/1977, η οποία αφορά την σχέση εργασίας και την διάρκεια της συμβάσεως των ιδιωτικών εκπαιδευτικών.

Ειδικότερα, σύμφωνα με την διάταξη του άρθρου 13 του ν. 2986/2002 (η οποία, όπως ήδη αναφέρθηκε, τροποποίησε ουσιαστικά το σύστημα της διάρκειας και της λύσεως της συμβάσεως εργασίας των ιδ. εκπαιδευτικών), η παρέλευση της δετούς (ή της 4ετούς για τους εγγεγραμμένους του πίνακα Β'), η πάροδος της οριζόμενης διάρκειας δεν επιφέρει την λύση της συμβάσεως εργασίας των ανωτέρω. Ούτω, κατά την διάταξη του άρθρου 30 παρ. 3, εδ. α', όπως αντικαταστάθηκε από την προαναφερθείσα διάταξη του άρθρου 13 του ν. 2986/2002, μετά την πάροδο της 4ετίας, η σύμβαση εργασίας του ιδ. εκπαιδευτικού μετατρέπεται αυτοδικαίως σε αορίστου χρόνου, οπότε είναι δυνατόν να καταγγελθεί μόνο για τους ειδικούς λόγους, οι οποίοι διαγράφονται (περιοριστικώς) στα υπεδάφια ι, ιι και ιιι του εδαφίου α' της παρ. 3 του άρθρου 30 ν. 682/1977 (όπως τροποποιήθηκε κατά τα ανωτέρω), καθώς και στο εδάφιο β' της αυτής ως άνω παρ. 3 του ίδιου ως άνω άρθρου, και έχουν ως ακολούθως:

3. α) Μετά την πάροδο της τετραετίας η σύμβαση μετατρέπεται αυτοδικαίως σε αορίστου χρόνου, οπότε είναι δυνατόν να καταγγελθεί μόνο για τους λόγους, που προβλέπονται από:

ι) Τα εδάφια α' έως ε' του άρθρου 33 παρ. 4 του παρόντος.

ιι) Το άρθρο 11 του Ν. 1351/83 παρ. 1 εδ. Δ' (ΦΕΚ 56 Α'), όπως συμπληρώθηκε με το άρθρο 62 παρ. 5 του Ν. 1566/85.

Καταγγελία της σχέσεως εργασίας των ναυτικών:

Για την καταγγελία της συμβάσεως ναυτικής εργασίας ισχύουν οι ειδικοί κανόνες των άρθρων 62 και επ. ΚΙΝΔ, οι οποίοι ανήκουν στην ύλη του ναυτεργατικού δικαίου (βλ. και *Αλίκη Κιάντων - Παμπούκη, Η καταγγελία της συμβάσεως ναυτολογήσεως κατά το άρθρο 74 ΚΙΝΔ, 1988*).

5.8. ΟΜΑΔΙΚΕΣ ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ:

Ειδική βιβλιογραφία: Γ. Λεβέντη, Ομαδικές απολύσεις, ΔΕΝ 58, 113. Φ. Δερμιτζάκη. Η διακοπή λειτουργίας επιχειρήσεως ως λόγος ατομικών και ομαδικών απολύσεων, ΕΕργΔ 61, 1329. Χ. Γκούτο, Ομαδικές απολύσεις λόγω διακοπής λειτουργίας της εκμετάλλευσης, ΕΕργΔ 61, 385. / α) έννοια - προϋποθέσεις:

Όταν οι απολύσεις των εργαζομένων δεν έχουν ατομικό χαρακτήρα, αλλά αφορούν μεγάλο αριθμό από αυτούς και έχουν ως αίτιο γενικότερα οικονομικά προβλήματα της εργοδοτικής επιχειρήσεως, τότε χαρακτηρίζονται ως **ομαδικές**, οπότε υπόκεινται σε ειδική νομοθετική ρύθμιση. (Πρβλ. *Αγ. Μπακόπουλου, Η προστασία των εργαζομένων σε περίπτωση ομαδικών απολύσεων, μεταβίβασης επιχειρήσεως και αφερεγγυότητας τον εργοδότη, ΕΕργΔ 53, 849 επ.*). Γ. Λεβέντη, *Ομαδικές απολύσεις - μεταβίβαση επιχειρήσεως κ.λπ., ΔΕΝ 54, 81 επ.*)

Ο προσδιορισμός της έννοιας των ομαδικών απολύσεων γίνεται με δύο κριτήρια. Ένα ποσοτικό και ένα ποιοτικό.

Το ποσοτικό κριτήριο έχει την έννοια ότι για να υπάρξει ομαδική απόλυση θα πρέπει ο αριθμός των απολυομένων να υπερβαίνει ένα ελάχιστο αριθμό τον οποίο καθορίζει, κατά τις εκάστοτε εκτιμήσεις του, ο νομοθέτης.

Το ανωτέρω κριτήριο εκτιμάται με βάση το χρονικό διάστημα κάθε ημερολογιακού μήνα και αφορά είτε σε ένα απόλυτο αριθμό απολύσεων, είτε σε ορισμένα ποσοστιαία όρια απολύσεων εν σχέσει προς τον συνολικό αριθμό του απασχολούμενου στην εργοδοτική επιχείρηση ή εκμετάλλευση προσωπικού στην αρχή κάθε ημερολογιακού μήνα (πρβλ. *ΜΠρΔράμας 48/91 ΕΕργΔ 50, 606*).

Το ποιοτικό κριτήριο έχει την έννοια ότι για να χαρακτηριστεί η απόλυση του συγκεκριμένου αριθμού εργαζομένων ως ομαδική, θα πρέπει να οφείλεται σε οικονομικά αίτια, υπό την ευρεία έννοια του όρου (βλ. και Γ. Λεβέντη, ΔΕΝ 43, 449. Α. Καπάνταη, ΔΕΝ 40, 770).

Στις περιπτώσεις των ομαδικών απολύσεων εκτός από την προσβολή του ατομικού συμφέροντος κάθε απολυομένου, εκτίθεται σε άμεσο κίνδυνο και το γενικότερο κοινωνικό

συμφέρον, εφ' όσον οι ομαλές εργασιακές σχέσεις και το φαινόμενο της ανεργίας επηρεάζουν το γενικότερο κοινωνικό και πολιτικό κλίμα (*Κουκιάδης, όπου, π.π. σελ. 713*).

Γι' αυτό, ο βαθμός στον οποίο θίγονται τα ανωτέρω συμφέροντα, αποτελεί το όριο της νομοθετικής ρυθμίσεως, που ισχύει κάθε φορά για τις ομαδικές απολύσεις.

Η ρύθμιση των ομαδικών απολύσεων στηρίζεται σε 3 αρχές, οι οποίες διαπνέουν και τον ήδη ισχύοντα γι' αυτές ν. 1387/83:

α) την αρχή της έγκαιρης ενημερώσεως των εργαζομένων και των αρμοδίων αρχών, η οποία αποσκοπεί στην αποφυγή των αιφνίδιων απολύσεων,

β) την αρχή της από κοινού με τους εκπροσώπους των εργαζομένων εξετάσεως των σχεδιαζόμενων απολύσεων, και

γ) την αρχή της συνδρομής των αρμοδίων δημόσιων αρχών, προκειμένου να εξευρεθεί η καλύτερη δυνατή λύση (*Κουκιάδης, όπου, π.π. σελ. 713*).

Μέσα σε αυτό το πνεύμα κινείται και υπ' αριθμ. 75/129 οδηγία της ΕΟΚ» για την προσέγγιση της νομοθεσίας των κρατών μελών για τις ομαδικές απολύσεις» (*βλ. σχετικά το κείμενο αυτής, ΔΕΝ 1983, σ. 860, καθώς και την τροποποιητική αυτής οδηγία 92/56/ΕΟΚ του Συμβουλίου ΕΕΕ της 26.8.1992*).

Η ανωτέρω Κ.Ο. έχει καταστεί εσωτερικό δίκαιο από 1.1.1983, και τούτο μέσω του ν. 1387/1983, όπως ισχύει σήμερα, μετά την τροποποίηση του από το ν 2874/2000.

Σύμφωνα με την διάταξη του άρθρου 1 του ανωτέρω νόμου, ομαδικές απολύσεις θεωρούνται εκείνες οι οποίες γίνονται από επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις, οι οποίες απασχολούν περισσότερους από 20 εργαζόμενους, οι λόγοι οι οποίοι τις προκαλούν δεν αφορούν το πρόσωπο των τελευταίων και υπερβαίνουν, μέσα στα χρονικά όρια του ημερολογιακού μήνα, τα όρια τα οποία ορίζει η § 2 αυτού (*τα οποία κυμαίνονται ανάλογα με τον αριθμό των εργαζομένων οι οποίοι απασχολούνται την πρώτη εργάσιμη ημέρα του κάθε ημερολογιακού μήνα*).

Τα ανωτέρω όρια, η υπέρβαση των οποίων καθιστά τις απολύσεις ομαδικές, είναι: α) 4 εργαζόμενοι για τις επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις οι οποίες απασχολούν περισσότερους των 20 (*δηλ. από 21 και άνω, συμπεριλαμβανομένου και του 21ου*) έως διακόσια (200) άτομα, β) ποσοστό 2-3% του συνόλου του προσωπικού, με ανώτατο όριο τα 30 άτομα, εάν πρόκειται για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις οι οποίες απασχολούν άνω των 200 εργαζομένων (*δηλ. από 201 και άνω, συμπεριλαμβανομένου και του 201ου. Πρβλ. άρθρο 9 του ν. 2874/2000*). Το ακριβές ποσοστό, μεταξύ του ορίου των 2-3%, ορίζεται κάθε εξάμηνο (*στην αρχή αυτού*), με απόφαση του υπουργού εργασίας, η οποία εκδίδεται μετά από γνώμη του Α.Σ.Ε., η οποία δημοσιεύεται στην εφημερίδα της κυβερνήσεως και είναι ανάλογο με τις εκάστοτε συνθήκες της αγοράς. Τυχόν προκύπτον κλάσμα δεν υπολογίζεται και δεν στρογγυλοποιείται στην επόμενη

ακέραιη μονάδα, έστω και υπερβαίνει το 0,50%. (Πρβλ. ΕφΘεσ/νίκης 602/1995 ΕΕργΔ 55, 569. ΕφΑθηνών 5078/83 ΕΕργΔ 42, 888. Εφθεσσαλονίκης 91/84 ΕΕργΔ 43,699. Εφθεσσαλονίκης 2370/87 ΔΕΝ 44, 717).

Η καταγγελία των συμβάσεων εργασίας εργαζομένων η οποία γίνεται λόγω διακοπής της εκμεταλλεύσεως του εργοδότη και υπερβαίνει το ποσοστό του 2% επί του συνόλου του προσωπικού του, χωρίς την τήρηση των νομίμων διατυπώσεων που απαιτεί ο νόμος περί ομαδικών απολύσεων, είναι άκυρη και καθιστά υπερήμερο τον εργοδότη. Στην περίπτωση αυτή η ακυρότητα καταλαμβάνει το σύνολο των γενομένων ομαδικών απολύσεων και όχι μόνο τις καθ' υπέρβαση του επιτρεπομένου αριθμού γενόμενες απολύσεις (Πρβλ. ΑΠ 844/1997 ΕΕργΔ 57, 808). Εάν όμως επακολουθήσει η έκδοση δικαστικής αποφάσεως η οποία θέτει την εργοδοτική επιχείρηση υπό καθεστώς ειδικής εκκαθαρίσεως, τότε, από της δημοσιεύσεως της προκείμενης αποφάσεως, παύει η υπερημερία του εργοδότη, δεδομένου ότι κατά το νόμο από του χρονικού αυτού σημείου λύονται αυτοδικαίως όλες οι εργασιακές συμβάσεις του προσωπικού του, χωρίς να απαιτείται η προηγουμένη καταγγελία τους (ΕφΑθηνών 11227/1995 ΕΕργΔ 56, 180).

Η ανωτέρω υπουργική απόφαση έχει ισχύ μόνο για το εξάμηνο το οποίο αφορά, λήγει δε με την πάροδο του. Αυτό σημαίνει ότι, εάν τυχόν καθυστερήσει η έκδοση νέας υπ. αποφάσεως για το επόμενο εξάμηνο, δεν μπορεί να ισχύσει η προηγουμένη, αφού η ισχύς της έχει ήδη λήξει με την πάροδο του αντίστοιχου εξαμήνου. Στο σημείο αυτό, όπως ευστόχως παρατηρείται, υπάρχει νομοθετικό κενό, το οποίο πρέπει να καλυφθεί με την ισχύ του κατωτάτου ορίου απολύσεων, δηλ. του 2%. Και τούτο, για να μην στερηθεί ο εργοδότης του δικαιώματος του να περιορίσει το προσωπικό του στα νόμιμα όρια (Ντάσιος, όπου, π.π. σελ. 463).

Ο ν. 1387/83 καλύπτει όλες τις επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις του ιδιωτικού τομέα, οι οποίες απασχολούν περισσότερους των 20 εργαζομένων (κατά την ανωτέρω έννοια), ανεξαρτήτως του κύρους των εργασιακών τους συμβάσεων. Στις ανωτέρω επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις περιλαμβάνονται και εκείνες του ευρύτερου δημόσιου τομέα, οι οποίες όμως λειτουργούν κατά τις αρχές της ιδιωτικής οικονομίας (όπως λ.χ. της ΔΕΗ, του ΟΤΕ, του ΟΣΕ, των ΕΑΤΑ κ.λπ.).

Για να υπολογισθεί ο συνολικός αριθμός των απασχολούμενων στην συγκεκριμένη κάθε φορά επιχείρηση ή εκμετάλλευση, λαμβάνεται υπ' όψη το σύνολο των εργαζομένων της κατά την 1η του μηνός της απολύσεως (ΜΠΤρικάλων 562/1995 ΕΕργΔ 55, 977), ανεξαρτήτως της ιδιότητάς τους, δηλ. ως ιδ. υπαλλήλων ή ως εργατοτεχνιτών και της φύσεως της σχέσεως τους με τον εργοδότη, εάν είναι δηλαδή ορισμένου ή αορίστου χρόνου (βλ. σχετικώς Εφθεσσαλονίκης 17/86 ΔΕΝ 42, 920, η οποία δέχθηκε περαιτέρω ότι, εάν η επιχείρηση διατη-

ρεί και τμήματα ή υποκαταστήματα εντός ή εκτός της έδρας της, συνυπολογίζονται και οι απασχολούμενοι κατά τον ως άνω τρόπο και σε αυτά. Ομοίως και η ΜΠρΔράμας 48/91, όπου π.π. Εξ άλλου, κατά την ΟΛΑΠ 12/87 ΔΕΝ 43, 754, εάν το ίδιο φυσικό ή νομικό πρόσωπο διατηρεί παράλληλα περισσότερες της μίας επιχειρήσεις, οι οποίες όμως λειτουργούν αυτοτελώς, οι περιοριστικές διατάξεις του ν. 1387/83 εφαρμόζονται χωριστά για την κάθε επιχείρηση. Πρβλ. και ΕφΑθηνών 8795-6/91 ΕΛΛΔ 34, 212).

Ο νόμος χρησιμοποιεί δύο όρους, προκειμένου να υποδηλώσει την ιδιότητα του εργοδότη. Τον όρο επιχείρηση και τον όρο εκμετάλλευση.

Για την έννοια των όρων αυτών έχει ήδη γίνει λόγος ανωτέρω, επιπροσθέτως όμως αξίζει να παρατηρηθούν και τα εξής:

Ο νόμος 1387/83 θεωρεί την έννοια των όρων αυτών προσδιορισμένη από την οικονομική επιστήμη και γι' αυτό δεν τις προσδιορίζει ειδικότερα. Τις θεωρεί όμως, και ορθώς, ότι διαφέρουν μεταξύ τους, κατά τα ισχύοντα σχετικώς στη θεωρία.

Κατά την ΟΛΑΠ 12/87 (ΕΕργΔ 46, 768, με σχόλιο Α. Βάγια, η οποία είχε κρίνει υπό το καθεστώς του προϊσχύσαντος αν. ν. 99/67), με τις διατάξεις του άρθρου 1 του ν. 1387/83 ο νομοθέτης αναφέρεται στην εργοδοτική επιχείρηση ως αυτοτελή μονάδα με ποικίλες δραστηριότητες, οι οποίες αφορούν κυρίως την παραγωγή, τη κυκλοφορία αγαθών ή την παροχή υπηρεσιών, των οποίων η πραγματοποίηση αποτελεί τον απώτερο σκοπό λειτουργίας της (βλ. και ΕφΑθηνών 1592/1993 ΔΕΝ 51 1218). Κατά την ΔΕΚ, υπόθεση 0-449/1993 (ΕΕργΔ 55, 238), ως επιχείρηση νοείται, αναλόγως των περιστάσεων, η μονάδα στην οποία οι απολυθέντες ήσαν τοποθετημένοι για να ασκούν τα καθήκοντα τους, χωρίς να έχει σημασία, εάν η εν λόγω μονάδα διέθετε διεύθυνση, δυναμένη να προβαίνει αυτοτελώς σε ομαδικές απολύσεις. Επίσης, κατά την ΑΠ 175/2000 (ΕΛΛΔνη 41, 735), μολονότι η έννοια της επιχειρήσεως ή της εκμεταλλεύσεως δεν προσδιορίζεται στο νόμο, νοείται εν τούτοις ως επιχείρηση κάθε, περί το πρόσωπο του φορέα της, οργάνωση κεφαλαίου και εργασίας προς επίδιωξη κέρδους, ενώ ως εκμετάλλευση νοείται κάθε οργανωμένη οικονομική μονάδα η οποία αποβλέπει στην επίτευξη τεχνικού, επιστημονικού ή παραγωγικού σκοπού.

Στα πλαίσια της επιχειρήσεως τοποθετείται η εκμετάλλευση, η οποία αποτέλεσε οργανική ενότητα προσώπων, μέσων τεχνικών ή εγκαταστάσεων, με την οποία επί διώκεται η υλοποίηση του σκοπού της επιχειρήσεως, η οποία μπορεί να γίνεται και από περισσότερες εκμεταλλεύσεις για παρόμοιο ή διαφορετικό σκοπό, χωρίς όμως να αποκλείεται και η δυνατότητα παράλληλης λειτουργίας περισσότερων επιχειρήσεων με την ανωτέρω αναφερόμενη έννοια, οι οποίες οργανώθηκαν αυτοτελώς και ανεξαρτήτως εκάστη, από το ίδιο φυσικό ή νομικό πρόσωπο ως φορέα (ομοίως και η ΕφΑιγαίου 97/88 ΔΕΝ45, 927).

Κατ' άλλη άποψη (Πρβλ. Ληξουριώτη, *Ομαδικές απολύσεις και συμμετοχή των εργαζομένων*, 1989, σελ. 128), η εκτίμηση της υπάρξεως ή όχι ομαδικών απολύσεων πρέπει να γίνεται εκεί όπου γίνονται οι απολύσεις. Επομένως, εάν αυτές επεκτείνονται σε όλη την εργοδοτική επιχείρηση, τότε σημείο αναφοράς είναι όλο το προσωπικό της. Εάν όμως οι απολύσεις περιορίζονται στα πλαίσια μιας μόνο εκμεταλλεύσεως της εργοδοτικής επιχειρήσεως, τότε σημείο αναφοράς είναι το προσωπικό μόνο της εκμεταλλεύσεως αυτής.

Θα πρέπει, συνεπώς, να θεωρείται ως εξυπακουόμενο από τον νόμο ότι, εάν μια επιχείρηση έχει περισσότερες, ανεξάρτητες μεταξύ τους, εκμεταλλεύσεις, οι οποίες έχουν διαφορετική οργανωτική δομή και λειτουργούν σε διαφόρους τόπους, η ισχύς των διατάξεων του νόμου ισχύει χωριστά για την κάθε μια από αυτές (πρβλ. *Εφαιγιάου 97/88, όπου π.π.*). Τούτο, άλλωστε, φαίνεται να αποδέχεται, εμμέσως πλην σαφώς, ο νόμος στη διάταξη του άρθρου 3 παρ. 3, κατά την οποία ο εργοδότης υποχρεούται να υποβάλλει στον αρμόδιο νομάρχη και τον επιθεωρητή εργασίας ή στον υπ. εργασίας και τον αρμόδιο επιθεωρητή, κατά περίπτωση, αντίγραφα των σχετικών εγγράφων (βλ. *σχετικώς Εφ Πατρών 401/81 ΔΕΝ 38, 275. ΜΠρΠατρών 1828/82 ΕΕργΔ 42, 88, υπό το προηγούμενο νομικό καθεστώς. Κονδάκης, ΔΕΝ 40, 65 και επ.*).

Εάν λοιπόν πρόκειται για ανεξάρτητες εκμεταλλεύσεις τις ίδιας εργοδοτικής επιχειρήσεως, οι οποίες απασχολούν αυτοτελώς περισσότερους από 20 εργαζομένους, είναι αδιάφορο εάν κατά το κρίσιμο χρονικό διάστημα του ιδίου ημερολογιακού μήνα διενεργήθηκαν και άλλες απολύσεις σε άλλες εκμεταλλεύσεις της ίδιας εργ. επιχειρήσεως, στις οποίες απασχολούνται πέραν των 20 εργαζομένων. Δηλαδή στην ανωτέρω περίπτωση, σημείο αναφοράς αποτελεί ο αριθμός των απασχολουμένων στην αυτοτελή εκμετάλλευση, όπου γίνονται ομαδικές απολύσεις κατά τον συγκεκριμένο ημερολογιακό μήνα.

Εξαιρούνται από την εφαρμογή του ανωτέρω νόμου και από το ισχύον καθεστώς των ομαδικών απολύσεων γενικώς:

α) οι εργαζόμενοι με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου, ή με σχέση της οποίας η διάρκεια συνδέεται με την εκτέλεση ορισμένου/ων έργου/ων ή με την εκτέλεση συγκεκριμένων εργασιών, εκτός εάν οι απολύσεις γίνουν προτού λήξει ο συμφωνημένος, κατά τα ανωτέρω, χρόνος διάρκειας της σχέσεως. Αλλά, ενώ οι εν λόγω εργαζόμενοι δεν απολαμβάνουν την προστασία του νόμου, δεν παύουν όπως να συνυπολογίζονται στον συνολικό αριθμό των απασχολουμένων την πρώτη εργάσιμη ημέρα του κάθε ημερολογιακού μηνός, προκειμένου να υπολογισθούν τα όρια της § 2 του άρθρου 1 του νόμου, όπως και ανωτέρω εκτέθηκε.

Στην περίπτωση όμως της πρόωρης λήξεως της εργασιακής συμβάσεως ορισμένου χρόνου, η καταγγελία αυτή θα ληφθεί υπ' όψη και θα προσμετρηθεί στις ομαδικές απολύσεις για την εφαρμογή του ν. 1387/83 (πρβλ. άρθρο 2 παρ. 2 εδάφιο α').

β) οι εργαζόμενοι με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου στο δημόσιο, τα ν.π.δ.δ. ή τους Ο.Τ.Α.

γ) οι εργαζόμενοι οι οποίοι απολύονται λόγω διακοπής των εργασιών της επιχειρήσεως ή της εκμεταλλεύσεως, μετά από πρωτόδικη δικαστική απόφαση.

Με δεδομένο ότι ένας από τους βασικούς άξονες της ρυθμιστικής επεμβάσεως του νομοθέτη κινείται προς την κατεύθυνση της προστασίας του δικαιώματος του κάθε απολυτέου προς διατήρηση της θέσεως εργασίας του στην υποκείμενη εργοδοτική επιχείρηση, προϋποτίθεται, κατά λογική αναγκαιότητα, ότι η τελευταία, έστω και με συρρικνωμένη την επιχειρηματική και λειτουργική της δομή, θα εξακολουθήσει να λειτουργεί ως αυτοτελής οικονομική μονάδα. Με άλλα λόγια δηλαδή, εάν η εργοδοτική επιχείρηση αδυνατεί, για οποιοδήποτε λόγο, να συνεχίσει την λειτουργία της, και εξ αυτού του¹ γεγονότος αναγκάζεται να καταγγείλει τις συμβάσεις εργασίας όλου του προσωπικού της, δεν μπορεί να γίνει λόγος για ομαδικές απολύσεις των εργαζομένων της και για ανάγκη τήρησης των διατυπώσεων του εκάστοτε ισχύοντος νόμου ο οποίος ρυθμίζει αυτές, αφού η τήρηση των εν λόγω διατυπώσεων προϋποθέτει, υπό την μορφή συστατικής - προκριματικής προϋποθέσεως, την συνέχιση και την προοπτική συνέχσεως της λειτουργίας της, προϋπόθεση όμως η οποία εδώ ελλείπει. Θα ήταν παράλογο να υποθεθεί, ότι επιβάλλεται στις επιχειρήσεις οι οποίες διακόπτουν για οποιοδήποτε λόγο την λειτουργία τους, να διατηρούν το προσωπικό τους, διότι τούτο θα ήταν και αντισυνταγματικό, εφ' όσον θα συνιστούσε υπέρμετρη δέσμευση της οικονομικής ελευθερίας του ατόμου (πρβλ. Καρακατσάνη, *Ατομικό Εργατικό δίκαιο*, 1987, παρ. 701, σελ. 347 και *ΕφΠατρών* 401/ 1981, εκδοθείσα υπό το προηγούμενο του ν. 1387/1983 νομοθετικό καθεστώς, *ΕΕργΔ* 41, 137).

Συνεπώς, εάν για λόγους καθαρώς επιχειρηματικούς και λειτουργικούς η εργοδοτική επιχείρηση αποφασίσει, είτε να διακόψει οριστικώς την λειτουργία ορισμένων, έστω και μη αυτοτελώς οργανωμένων, παραγωγικών μονάδων ή τμημάτων της, είτε να τα συγχωνεύσει με την κεντρική παραγωγική μονάδα της και οι εργαζόμενοι σε αυτά αρνηθούν να ενταχθούν σε άλλα παραγωγικά τμήματα της, έστω και υπό δυσμενέστερους όρους εργασίας, αλλά αναγκαίους για να διατηρήσουν την θέση εργασίας τους, τότε πολύ δύσκολα μπορεί να υποστηρίξει κανείς, ότι ενεργοποιείται υπέρ αυτών η προστασία του εκάστοτε ισχύοντος νόμου περί ομαδικών απολύσεων, αφού η τήρηση των διατυπώσεων του ουσιαστικώς εξομοιώνεται με εξαναγκασμό του εργοδότη να διατηρήσει σε λειτουργία τα καταργούμενα τμήματα της επι-

χειρήσεως του, των οποίων όμως εκείνος αποφάσισε, στο πλαίσιο της ελευθερίας του για ανάληψη ή εγκατάλειψη επιχειρηματικών πρωτοβουλιών και δραστηριοτήτων, να διακόψει την λειτουργία τους, ίσως και διότι η συνέχιση τους θα μπορούσε, κατά τους ανέλεγκτους επιχειρηματικούς υπολογισμούς του, να έχει δυσμενείς επιπτώσεις στην ομαλή συνέχιση της λειτουργίας της υπολοίπου επιχειρήσεως του και στην διατήρηση των θέσεων εργασίας πολύ μεγαλύτερου αριθμού εργαζομένων του, απασχολούμενων στα διατηρούμενα τμήματα της.

Άλλωστε, η γενικότερη αρχή του εργατικού δικαίου κατά την οποία η απόλυση του εργαζομένου θα πρέπει να αντιμετωπίζεται ως η εσχάτη λύση, συμβαδίζει πάντοτε με την εκάστοτε ρυθμιστική επέμβαση του νομοθέτη για τις ομαδικές απολύσεις, υπό την έννοια ότι οι περιορισμοί τους οποίους θέτει για την πραγματοποίησή τους έχουν, εξ αντικειμένου, ως απώτερο στόχο την διατήρηση της θέσεως εργασίας στην υποκείμενη εργοδοτική επιχείρηση, έστω και υπό δυσμενέστερους όρους εργασίας, εφ' όσον, στην εκάστοτε συγκεκριμένη περίπτωση, μόνο υπ' αυτούς τους όρους θα μπορεί να εξακολουθήσει να λειτουργεί η εργασιακή σχέση.

Γι' αυτό, και εάν ακόμη κριθεί ότι η μεταφορά τμήματος ή παραγωγικής μονάδας της εργοδοτικής επιχειρήσεως σε άλλο τόπο, τελείως διάφορο και σημαντικώς απέχοντα από εκείνον στον οποίο λειτουργούσε ήδη το μεταφερόμενο τμήμα ή μονάδα, δεν εξομοιώνεται με διακοπή της εργοδοτικής επιχειρήσεως, όπως την εννοεί η διάταξη του άρθρου 2 παρ. 2γ' του ν. 1387/1983, έχουμε την γνώμη ότι και σ' αυτήν την περίπτωση δεν θα πρέπει οι απολύσεις των εργαζομένων του υπό μεταφορά τμήματος ή μονάδας να αντιμετωπισθούν ως ομαδικές, ιδίως μάλιστα όταν οι απολύσεις αυτές ενεργούνται υπό την μορφή της τροποποιητικής καταγγελίας των αντίστοιχων σχέσεων εργασίας, εάν συνέβη να προηγήθηκε αυτών (των απολύσεων) η πρόσκληση του εργοδότη προς τους απολυτέους να εξακολουθήσουν να προσφέρουν την ίδια και υπό τις αυτές συνθήκες εργασία τους στον νέο τόπο, την οποία όμως οι ανωτέρω απέκρουσαν ως ασύμφορη γι' αυτούς (αντιθέτως η ΜΠρΙωαννίνων 322/1991 ΕΕργΔ 54, 713).

Και τούτο, διότι η αποδοχή της αντίθετης απόψεως, ενώ θα ωφελούσε ελάχιστα ή και καθόλου τους εργαζομένους, διότι αυτοί το μόνο το οποίο θα κέρδιζαν, θα ήταν η διατήρηση των θέσεων εργασίας τους για λίγους ακόμη μήνες, αφού ο εργοδότης θα μπορούσε να απολύει ανά μήνα, χωρίς τις διατυπώσεις και τους περιορισμούς του νόμου, το επιτρεπόμενο σχετικώς ποσοστό από αυτούς, απεναντίας θα προκαλούσε, πιθανότατα, δυσανάλογη και ουσιαστικώς άσκοπη οικονομική ζημιά στην εργοδοτική επιχείρηση.

Ο νόμος κάνει χρήση των όρων «διακοπή των εργασιών» και για «διακοπή της δραστηριότητας» της επιχειρήσεως ή εκμεταλλεύσεως, όχι δε και του νομικού προσώπου το ο-

ποίο είναι ο φορέας της. Γι' αυτό, η τυχόν διατήρηση του εν λόγω φορέα, δηλαδή η τυχόν μη διάλυση και του νομικού προσώπου, είναι αδιάφορη, αφού η διάλυσή του δεν προκαλεί πάντοτε και την διάλυση της επιχειρήσεως (Πρβλ. ΕφΑθηνών 7432/2002, ΔΕΝ 59, 525. ΕφΑθηνών 5728/91, ΕΛΛΔ 34, 213. ΕφΑθηνών 1592/1993, ΔΕΝ 50, 1218).

Ερμηνεύουσα η νομολογία την παρούσα εξαίρεση του νόμου, όπως διαγράφεται στις διατάξεις των άρθρων 2 § 2γ και 5 § 5 του ν. 1387/83 (αναφορικός με την μη υπαγωγή στην προστασία του νόμου των εργαζομένων οι οποίοι απολύονται λόγω διακοπής των εργασιών ή της δραστηριότητας της εργοδοτικής επιχειρήσεως ή εκμεταλλεύσεως), έκρινε ότι, ως διακοπή κατά την έννοια των ανωτέρω διατάξεων νοείται μόνο εκείνη η οποία προκαλεί την πλήρη διακοπή της δραστηριότητας της και καθιστά αδύνατη την περαιτέρω διατήρηση των εργαζομένων της και όχι απλή μείωση του κύκλου εργασιών, η οποία προκαλεί περιορισμό της παραγωγική και οικονομικής δραστηριότητας της (βλ. σχετικώς ΕφΝαυπλίου 66/87 ΕΕργΔ 46 224. ΕφΑθηνών 7432/2002 όπου αν. ΕφΑιγαίου 97/88 ΔΕΝ45, 927. Εφθεσσαλονίκης 17/86 ΕΕργΔ 45, 211. ΜΠρΑθηνών 2604/86 ΕΕργΔ 46, 224. ΜΠρΚαλαμάτα 68/84 ΕΕργΔ 44, 81. ΜΠρΛαμίας 114/85 ΔΕΝ 41, 837. Αηξουριώτης, Ομαδικέ απολύσεις και συμμετοχή των εργαζομένων, 1989, σελ. 118 και επ., όπου και λοιπέ παραπομπές).

Ως διακοπή της λειτουργίας της εργοδοτικής επιχειρήσεως ή εκμεταλλεύσεως θεωρείται και η Θέση της υπό εκκαθάριση (Ντάσιος, όπου, π.π. σελ. 466).

Η κρατούσα άποψη δέχεται ότι οι ανωτέρω (ερμηνευόμενες) διατάξεις, εφ' όσον απαιτούν ως προϋπόθεση την προηγούμενη έκδοση πρωτόδικης δικαστικής αποφάσεως για την βεβαίωση της διακοπής της δραστηριότητας ή των εργασιών της επιχειρήσεως ή εκμεταλλεύσεως, είναι ανεφάρμοστες, με το ειδικότερο σκεπτικό ότι το ελληνικό δίκαιο δεν προβλέπει ειδικώς θεσμοθετημένη διαδικασία δικαστικής διακοπής των εργασιών ή της δραστηριότητας επιχειρήσεων, όπως αντιθέτως συμβαίνει με τα δίκαια άλλων ευρωπαϊκών χωρών και για τον λόγο αυτό αρκεί το πραγματικό γεγονός της διακοπής, χωρίς να απαιτείται η προηγούμενη έκδοση δικαστικής αποφάσεως (Πρβλ. ΕφΑθηνών 7432/2002, όπου ανωτ. ΜΠρΑθηνών 2113/2000 ΕΕργΔ 61...151. Ντάσιος, όπου, π.π. σελ. 465. Κουκιάδης, όπου, ι.π. σελ. 716. Αηξουριώτης, όπου, π.π. σελ. 118/119. Βάγιας, ΕΕργΔ 46, 425 και ἸΕργΔ44, 80. Καρακατσάνης, όπου, π.π. σελ. 347/348. Εφθεσσαλονίκης 2357/89 {ΕΝ 46, 364. Εφθεσσαλονίκης 17/86, όπου, π.π. ΕφΑιγαίου 97/88, όπου, π.π. ΑΠρΠατρών 762/84 ΕΕργΔ 45, 169. ΜΠρΑθηνών 411/85 Δελτίο Συνδέσμου Α.Ε. και .Ε.Π.Ε. 1986, 130. ΜΠρΔράμας 31/92 ΔΕΝ 48, 794).

Οπότε, κατά την κρατούσα πάντοτε άποψη, ο εργοδότης, διαλύων την επιχείρηση ή την εκμετάλλευση του, χωρίς να είναι υποχρεωμένος να τηρήσει καμμία διατύπωση, εκτός από τις αναγκαίες φορολογικές διατυπώσεις, έχει δικαίωμα να προβεί σε ομαδικές απολύσεις

του προσωπικού του ανεμποδίστως, εφ' όσον το σχετικό δικαίωμα του κατοχυρώνεται και συνταγματικώς (άρθρο 5 του Συντάγματος). Στην κρατούσα άποψη θα μπορούσε να αντιταχθεί, με επιφυλάξεις, ότι υπάρχει η νομική δυνατότητα να προηγηθεί η έκδοση πρωτόδικης δικαστικής αποφάσεως, η οποία θα χορηγούσε την άδεια διακοπής των εργασιών ή της δραστηριότητας της εργοδοτικής επιχειρήσεως ή εκμεταλλεύσεως για τον σκοπό του νόμου, κατ' ανάλογη εφαρμογή της διατάξεως του άρθρου 798 ΚΠολΔ, κατά την διαδικασία ης εκούσιας δικαιοδοσίας.

Πάντως, το γεγονός ότι δεν απαιτείται η προηγούμενη έκδοση δικαστικής αποφάσεως η οποία θα βεβαιώνει την διακοπή των εργασιών ή της δραστηριότητας της εργοδοτικής επιχειρήσεως ή εκμεταλλεύσεως, δεν σημαίνει ότι αποκλείεται ο εκ των υστέρων δικαστικός έλεγχος της περί διακοπής των εργασιών της επιχειρήσεως αποφάσεως, εάν ελήφθη εντός των πλαισίων της Α.Κ. 281 και εάν είναι σύμφωνη με την αρχή της αναλογικότητας, υπό την έννοια της δυνατότητας επιλογής ηπιότερης για τους εργαζόμενους, αντί της διακοπής των εργασιών, λύσεως, ο οποίος είναι πάντοτε επιτρεπτός. Όπως, μάλιστα, έγινε δεκτό σε περίπτωση, η εναγομένη εργοδοτική επιχείρηση άσκησε καταχρηστικώς το δικαίωμα της για οριστική διακοπή των εργασιών της, αλλά και αντιθέτως προς την αρχή της αναλογικότητας, διότι καθ' όλο το προηγηθέν αυτής διάστημα διαβουλεύσεως της με τους εκπροσώπους των εργαζομένων της, ουδέποτε εκδήλωσε πρόθεση διακοπής των εργασιών της, αλλ' απεναντίας είχε καταστήσει σαφές, ότι επεδίωκε την μείωση του λειτουργικού της κόστους, με στόχο την επιβίωση της και τη μεγιστοποίηση των κερδών της, με συνέπεια η περί διακοπής των εργασιών της απόφαση της να μην δικαιολογείται από την προηγηθείσα συμπεριφορά της (Πρβλ. ΜΠρΑθηνών 705/2002 ΕΕργΔ 61, 284). Κατά τον χρόνο που εγράφετο το παρόν, εκδόθηκε η ΑΠ 998/2004 η οποία παρέπεμψε στην Ολομέλεια του ιδίου Δικαστηρίου, ως γενικότερου ενδιαφέροντος ζήτημα, το εάν εφαρμόζονται οι όροι και η διαδικασία του νόμου περί ομαδικών απολύσεων του ν. 1387/1983, όπως ισχύουν, στην περίπτωση διακοπής της λειτουργίας της επιχειρήσεως ή εκμεταλλεύσεως, χωρίς να προηγηθεί περί ταύτης η έκδοση δικαστικής αποφάσεως και συνακολούθως εάν η παράλειψη τηρήσεως της ανωτέρω διατυπώσεως επιδρά επί του κύρους των γενόμενων, χωρίς την τήρηση της σχετικής διαδικασίας του ανωτέρω νόμου, απολύσεων.

Η διακοπή της λειτουργίας της εκμεταλλεύσεως πρέπει να είναι οριστική, πλήρης και πραγματική (πρβλ. ΕφΑθηνών 7432/2002, όπου ανωτ. ΕφΘεσσαλονίκης 2357/89, όπου, π.π.). Πλήρης είναι η διακοπή, όταν διακόπτεται η λειτουργία όλων των τμημάτων της εκμεταλλεύσεως. Η πλήρης διακοπή της εκμεταλλεύσεως δεν αναιρείται από το γεγονός ότι ο εργο-

δότης διατηρεί ελάχιστα άτομα από το προσωπικό του (λχ. φύλακες, συντηρητές, κ.λπ. Πρβλ. ΜΠρΤρικάλων 562/1995 ΔΕΕ 1, 529).

δ) οι εργαζόμενοι οι οποίοι απολύονται από εργοληπτικές επιχειρήσεις, λόγω διακοπής ή αναστολής των εργασιών, οι οποίες οφείλονται αποδεδειγμένως στον κύριο του έργου, αρκεί αυτός να είναι το δημόσιο ή ν.π.δ.δ. και όχι ιδιώτης.

ε) οι ναυτικοί οι οποίοι αποτελούν πληρώματα πλοίων, για τους οποίους ισχύουν οι ειδικές διατάξεις του ΚΙΝΔ.

Όλες οι ανωτέρω εξαιρέσεις εφαρμογής του ν. 1387/83 αναφέρονται περιοριστικώς, το οποίο σημαίνει, ότι δεν χωρεί επέκταση τους με ανάλογη εφαρμογή.

Πάντως ο ν. 1387/83, σε αντίθεση με το προηγούμενο νομοθετικό καθεστώς, δεν εξαιρεί από την εφαρμογή του τους διευθύνοντες υπαλλήλους.

Στον αριθμό των απολύσεων, προκειμένου να συμπληρωθεί το όριο του νόμου, πέραν του οποίου οι απολύσεις θεωρούνται ομαδικές, σύμφωνα με τα ανωτέρω, δεν συνοπολιζονται οι απολύσεις εκείνες οι οποίες γίνονται για λόγους, αφορώντες το πρόσωπο των απολυόμενων εργαζομένων, όπως λ.χ. εκείνες οι οποίες οφείλονται σε ανικανότητα, ανεπάρκεια ή ασθένεια του εργαζομένου, σε αντισυμβατική συμπεριφορά του, σε υποβολή μηνύσεως εναντίον του, σε συνταξιοδότηση του, σε αποχώρηση του με τις προϋποθέσεις του άρθρου 8 εδαφ. α' του ν. 3198/55, σε καταγγελία της εργασιακής του σχέσεως λόγω συμπλήρωσης των προϋποθέσεων λήψεως συντάξεως γήρατος κ.λπ., έστω και εάν υπερβαίνουν το κατά νόμο επιτρεπόμενο ποσοστό. Συνεπώς, οι απολυόμενοι κατόπιν γραπτής δηλώσεως - αιτήσεως τους ότι επιθυμούν να αποχωρήσουν από την εργασία τους, έστω και εάν έλαβαν την αποζημίωση του ν. 2112/1920, δεν συνυπολογίζονται στον αριθμό των υπόλοιπων εργαζομένων τους οποίους απολύει ομαδικώς η εργοδοτική επιχείρηση για λόγους που αφορούν αυτήν (Πρβλ. ΑΠ 803/2003 ΕΕργΔ 63, 288. Πρβλ. επίσης ΕφΑ-Αθηνών 11108/1995 ΔΕΕ 2, 406. ΕφΑθηνών 3571/1995 ΔΕΕ 1, 537. ΕφΘεσ/νίκης 602/1995, ΕΕργΔ 55, 569. ΕφΘεσσαλονίκης 2840/87 ΕΕργΔ 44, 88. ΜΠρΑθηνών 705/2002 ΕΕργΔ 61, 284. ΜΠρθεσσαλονίκης 1097/87 ΕΕργΔ 43, 471. ΜΠρΔρά-μας 48/91 ΕΕργΔ 50, 606. ΟοΠΙΓΑ όμως η Σύνταξη ΕΕργΔ 49, 58 αναφορικώς με τον μή συνυπολογισμό των απολύσεων οι οποίες οφείλονται σε συνταξιοδότηση του εργαζομένου).

Δηλαδή οι απολύσεις οι οποίες υπολογίζονται, είναι αυτές οι οφειλόμενες σε κίνητρο οικονομικό, συγκυριακής ή δομικής τάξεως, όπως είναι η εισαγωγή νέας τεχνολογίας, η ανανέωση του μηχανολογικού εξοπλισμού, η αλλαγή της τεχνολογικής δομής, η τροποποίηση τεχνικών μεθόδων παραγωγής, ο περιορισμός της οικονομικής δραστηριότητας, η διακοπή

οικονομικών μονάδων, η οικονομική δυσπραγία κ.λπ. (βλ. σχετικά την ΜΠρΑθηνών 2604/86 ΕΕργΔ 46, 225).

β) διαδικασία: Ο εργοδότης, προτού προβεί σε ομαδικές απολύσεις, οφείλει να προσέλθει σε διαβουλεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων του, προκειμένου να ερευνηθεί η δυνατότητα αποφυγής τους ή μείωσης του αριθμού των απολυτέων. Στο πλαίσιο της ανωτέρω υποχρέωσης του ο εργοδότης οφείλει:

- Να γνωστοποιεί στους εκπροσώπους των εργαζομένων τους λόγους για τους οποίους σχεδιάζει τις ομαδικές απολύσεις, τον αριθμό των απολυτέων κατά φύλο, ηλικία και ειδικότητα και τον αριθμό των εργαζομένων τους οποίους απασχολεί και να παρέχει κάθε πληροφορία η οποία μπορεί να διευκολύνει τη διατύπωση εποικοδομητικών προτάσεων από την πλευρά των εκπροσώπων των εργαζομένων.

- Αντίγραφα της ανωτέρω γνωστοποίησης και όλων των σχετικών εγγράφων οφείλει ο εργοδότης να υποβάλλει στον νομάρχη και στον επιθεωρητή εργασίας. Εάν η επιχείρηση ή η εκμετάλλευση έχει υποκαταστήματα σε περισσότερους νομούς, τα ανωτέρω αντίγραφα υποβάλλονται στον υπουργό εργασίας και στην επιθεώρηση εργασίας του τόπου της εκμετάλλευσης ή του υποκαταστήματος, όπου σχεδιάζονται να γίνουν οι απολύσεις ή οι περισσότερες από αυτές (άρθρο 3 τον ν. 1387/83).

Εκπρόσωποι των εργαζομένων για την διεξαγωγή των ανωτέρω διαβουλεύσεων θεωρούνται, κατ' αρχήν, οι εκπρόσωποι της επιχειρησιακής συνδικαλιστικής οργάνωσης της εργοδοτικής επιχείρησης ή εκμετάλλευσης. Αρκεί η συνδ. αυτή οργάνωση να έχει ως μέλη της το 70% τουλάχιστον των εργαζομένων του εργοδότη, καθώς επίσης και την πλειοψηφία αυτών που πρόκειται να απολυθούν. Εάν δεν έχουν προσδιορισθεί οι απολυτέοι, ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να αναφέρει τον αριθμό και τις ειδικότητες από τις οποίες θα γίνει η επιλογή με τα αντικειμενικά κριτήρια της καλής πίστωσης, οπότε η αντιπροσωπευτικότητα θα κριθεί κατά προσέγγιση, με βάση τον αριθμό των τακτικών μελών της οργάνωσης, όπως αυτά προκύπτουν από το μητρώο μελών της (ομοίως και ο Ντάσιος, όπου, π.π. σελ. 467).

Εάν στην εργοδοτική επιχείρηση ή εκμετάλλευση υπάρχουν περισσότερες της μιας επιχειρησιακές συνδ. οργάνώσεις, από τις οποίες καμμία δεν καλύπτει το 70% των εργαζομένων και την πλειοψηφία των απολυτέων, τότε οι εκπρόσωποι των εργαζομένων υποδεικνύονται από τις διοικήσεις των οργάνωσεων τούτων, με κοινή δήλωση τους προς τον εργοδότη, μέσα σε 3 ημέρες από τη γνωστοποίηση του τελευταίου. Εάν δεν υπάρχει επιχειρησιακή συνδ. οργάνωση στην εργοδοτική επιχείρηση ή εκμετάλλευση η οποία να εκπληρώνει τις ανωτέρω προϋποθέσεις, τότε οι εργαζόμενοι εκπροσωπούνται από 5μελή ή 3μελή επιτροπή, κατά περίπτωση, αναλόγως του αριθμού των εργαζομένων τους οποίους απασχολεί η επιχεί-

ριση ή η εκμετάλλευση, τα μέλη της οποίας εκλέγονται με μυστική ψηφοφορία από την συνέλευση των εργαζομένων, η οποία συγκαλείται σύμφωνα με τη διάταξη της § 3 του άρθρου 4 του ν. 1387/83.

- Οι κατά τον ανωτέρω τρόπο οριζόμενοι εκπρόσωποι των εργαζομένων είναι υποχρεωμένοι να προσέλθουν σε διαβουλεύσεις με τον εργοδότη και τους εκπροσώπους του μέσα σε προθεσμία 20 ημερών από την κοινοποίηση της ανωτέρω γνωστοποιήσεως του τελευταίου.

Εάν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων αδρανήσουν ή αρνηθούν να συμμετάσχουν εξ αρχής στις ανωτέρω διαβουλεύσεις με τον εργοδότη, ο τελευταίος οφείλει να απευθυνθεί στο τυχόν υπάρχον συμβούλιο προσωπικού, το οποίο, κατά την διάταξη του άρθρου 14α του ν. 1767/88, έχει την αρμοδιότητα να αναλάβει την διεξαγωγή των εν λόγω διαβουλεύσεων, σε περίπτωση ανυπαρξίας ή αδυναμίας *(για οποιοδήποτε λόγο) αντιπροσωπεύσεως των εργαζομένων από την επιχειρησιακή τους συνδ. οργάνωση (Ληξουριώτης, όπου, π.π. σελ. 154/155 και 172/173).*

Αν όμως η άρνηση συμμετοχής ή η αδράνεια των εκπροσώπων των εργαζομένων εκδηλωθεί μετά την έναρξη των διαβουλεύσεων με τον εργοδότη, κατά την διάρκεια δηλαδή της διαδικασίας της, όπως λ.χ. μπορεί να συμβεί στην περίπτωση κατά την οποία οι εν λόγω εκπρόσωποι, παρ' όλο που έλαβαν μέρος σε όλη τη διάρκεια των διαβουλεύσεων, αρνήθηκαν τελικώς να υπογράψουν το πρακτικό της διαφωνίας, τότε ο εργοδότης οφείλει να αναμείνει την πάροδο της 20ήμερης προθεσμίας των διαβουλεύσεων, η οποία προβλέπεται από την διάταξη του άρθρου 5 § 1 του ν. 1387/83 και στην συνέχεια να υποβάλλει στην αρμόδια αρχή την αίτηση εγκρίσεως των σχεδιαζόμενων απολύσεων, με σημείωση της αρνήσεως των εκπροσώπων των εργαζομένων να προσυπογράψουν το σχετικό πρακτικό. Σε μια τέτοια περίπτωση, εάν η αρμόδια δημόσια αρχή δεν εκδόσει την σχετική απόφαση της μέσα στα όρια του 10ήμερου, τότε η ρύθμιση της διατάξεως του άρθρου 5 § 4β του ν. 1387/83, η οποία ορίζει ότι οι ομαδικές απολύσεις πραγματοποιούνται στην έκταση την οποία δέχθηκε ο εργοδότης κατά τις διαβουλεύσεις, γίνεται εκ των πραγμάτων ανεφάρμοστη και οι απολύσεις θα γίνουν στην έκταση στην οποία έχουν προσδιοριστεί στο αρχικό έγγραφο με το οποίο γνωστοποιήθηκαν αυτές στους εκπροσώπους των εργαζομένων και στις αρμόδιες δημόσιες αρχές *(βλ. και Σύνταξη ΕΕργΑ 49, 59).*

- Το αποτέλεσμα των διαβουλεύσεων εργοδότη - εκπροσώπων των εργαζομένων διατυπώνεται σε πρακτικό, το οποίο υπογράφεται από τα μέρη και υποβάλλεται από τον εργοδότη στις αρμόδιες δημόσιες αρχές *(νομάρχη ή υπουργό εργασίας κ.λπ., σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 5 § 1 του ν. 1387/83).*

Εάν συμφωνήσουν τα μέρη, τότε οι ομαδικές απολύσεις πραγματοποιούνται κατά το περιεχόμενο της συμφωνίας αυτής 10 ημέρες μετά την υποβολή του σχετικού πρακτικού στις ανωτέρω δημόσιες αρχές (άρθρο 5 § 2 του νόμου). Στην αντίθετη περίπτωση, η οποία είναι η συνηθέστερη, ο αρμόδιος νομάρχης ή υπουργός εργασίας, μέσα σε 10 ημέρες από την υποβολή σε αυτόν του σχετικού πρακτικού διαφωνίας, αφού λάβει υπ' όψη του τα στοιχεία του φακέλλου και συνεκτιμήσει τις συνθήκες της αγοράς εργασίας, την κατάσταση της επιχειρήσεως και το συμφέρον της εθνικής οικονομίας, μπορεί είτε να παρατείνει για 20 ακόμη ημέρες τις διαβουλεύσεις, μετά από αίτηση του ενός από τα μέρη, είτε να μην εγκρίνει το σύνολο ή μέρος των προτεινομένων ομαδικών απολύσεων.

- Εφ' όσον οι ομαδικές απολύσεις εγκριθούν, γίνονται στην έκταση την οποία καθορίζει η απόφαση του νομάρχη ή του υπουργού. Η ευχέρεια αυτή του υπουργού δεν περιορίζεται μόνο στην έγκριση μέρους των σχεδιαζόμενων απολύσεων, αλλά μπορεί η υπουργική απόφαση να εγκρίνει το σύνολο αυτών (πρβλ. ΜΠρΔράμας 48/91 ΕΕργΑ 50, 606. ΜΠρΑθηνών 2604/86 ΕΕργΑ 46, 224. Ληξουριώτης, όπου, π.π. 212 και επ.).

Το ανωτέρω αρμόδιο όργανο (δηλ. ο νομάρχης ή ο υπουργός εργασίας) έχει τη δυνατότητα, και όχι την υποχρέωση, να ζητά τη γνώμη του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας (Α.Σ.Ε.) ή της επιτροπής του υπουργείου εργασίας η οποία εδρεύει σε κάθε νομό. Η γνώμη των οργάνων αυτών είναι συμβουλευτική για το νομάρχη ή τον υπουργό.

Εάν μέσα στις ανωτέρω προθεσμίες (το 10ήμερο δηλαδή από την υποβολή τον αρχικού πρακτικού διαβουλεύσεων, ή τον πρακτικού των μετά την 20ήμερη παράταση περαιτέρω διαβουλεύσεων) δεν εκδοθεί απόφαση του αρμόδιου οργάνου (νομάρχη ή υπουργού), τότε ο εργοδότης μπορεί να πραγματοποιήσει τις ομαδικές απολύσεις στην έκταση στην οποία τις είχε δεχτεί στις αρχικές ή τις κατά παράταση διαβουλεύσεις. Συνεπώς, εάν κατά τις ανωτέρω διαβουλεύσεις ο εργοδότης δέχθηκε να περιορίσει τον αριθμό των σχεδιαζόμενων ομαδικών απολύσεων, θα απολύσει τον περιορισμένο αριθμό εργαζομένων που συμφώνησε κατά τα ανωτέρω.

Όπως έγινε δεκτό, η έκταση των ομαδικών απολύσεων τις οποίες μπορούν να πραγματοποιήσουν οι προβλεπόμενες από το νόμο επιχειρήσεις, προσδιορίζεται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας ή του Νομάρχη, η οποία εκδίδεται, αφού τηρηθεί η υπό του νόμου προβλεπόμενη ειδική διαδικασία και εκτιμηθούν, αφ' ενός μεν η κατάσταση της επιχειρήσεως και αφ' ετέρου γενικά κοινωνικά και οικονομικά κριτήρια αναφερόμενα στις συνθήκες της αγοράς εργασίας και στο συμφέρον της εθνικής οικονομίας. Η ανωτέρω απόφαση δεσμεύει οριστικώς τους εργοδότες, οι οποίοι δεν μπορούν να πραγματοποιήσουν απολύσεις πέρα από την έκταση που αυτή καθορίζει (πρβλ. όμως την Σ.τ.Ε. 1652/1996 ΕΕργΑ 57, 650, η οποία εδέχθη,

ότι η εγκριτική ομαδικών απολύσεων απόφαση, η οποία καθόριζε απλώς, ότι «...μετά την αδυναμία εξευρέσεως λύσεως κοινής αποδοχής εντός του 20ημέρου, ώστε να αποφευχθούν οι ομαδικές απολύσεις, θα ισχύσει ό,τι ο ν. 1387/1983 ορίζει», χωρίς να περιέχει αξιολόγηση και στάθμιση των προεκτεθέντων νομίμων κριτηρίων, ώστε, μετά από συνεκτίμηση αυτών, να κριθεί ότι δεν ήταν επιβεβλημένη η άρνηση εγκρίσεως της εν όλω ή εν μέρει πραγματοποιήσεως των επιδιωχθεισών υπό της υποκείμενης επιχειρήσεως ομαδικών απολύσεων, δεν είναι προσηκόντως αιτιολογημένη και ως εκ τούτου (είναι) ακυρωτέα).

γ) Τυπικές προϋποθέσεις και διατυπώσεις των ομαδικών απολύσεων.

Πέρα από την ανωτέρω διαδικασία, οι ομαδικές απολύσεις δεν παύουν να αποτελούν μορφή καταγγελίας της εργασιακής σχέσεως, και συνεπώς ισχύουν και γι' αυτές όσα εκτέθηκαν ανωτέρω, αναφορικάς με τη διαδικασία πραγματοποιήσεως της.

Επομένως, εάν πρόκειται για απολύσεις εργαζομένων οι οποίοι συνδέονται με τον εργοδότη με εργασιακή σχέση αόριστου χρόνου, θα πρέπει να τηρηθούν οι διατυπώσεις του άρθρου 5 § 3 του ν. 3198/55, η δε επιλογή των απολυτέων κατά κατηγορίες ή ειδικότητες θα πρέπει να γίνει με βάση τα κριτήρια της ΑΚ 281, όπως δηλαδή γίνεται και με όλες τις απολύσεις τις οποίες επιβάλλουν οικονομοτεχνικοί λόγοι. Η παράλειψη λήψεως υπ' όψη και συνεκτιμήσεως των ανωτέρω κριτηρίων καθιστά την καταγγελία καταχρηστική και συνεπώς άκυρη (ΑΠ 320/1997 ΔΕΝ 53, 1028).

Οι ειδικές κατηγορίες εργαζομένων οι οποίες απολαμβάνουν ειδική προστασία από την απόλυση, σύμφωνα με τα ανωτέρω, δεν μπορούν να συμπεριληφθούν μεταξύ των απολυτέων, εφ' όσον δεν συντρέχουν παραλλήλως και οι ειδικές προϋποθέσεις οι οποίες επιτρέπουν την καταγγελία της εργασιακής σχέσεως αυτών. Δεν μπορούν συνεπώς να απολυθούν χωρίς την συνδρομή και των ανωτέρω ειδικών προϋποθέσεων και διατυπώσεων, τα συνδικαλιστικά στελέχη, τα οποία προστατεύονται από τις διατάξεις των § 5, 6, 7, 8 και 10 του ν. 1264/82, τα προστατευόμενα άτομα με ειδικές ανάγκες και οι στρατευόμενοι εργαζόμενοι για ένα έτος μετά την αποστράτευση και την επαναπρόσληψή τους στην εργοδοτική επιχείρηση ή εκμετάλλευση, οι έγκυες εργαζόμενες κατά τη διάρκεια του χρόνου προστασίας τους (άρθρο 15 του ν. 1483/84 Πρβλ. ΕφΑθηνών 6165/92 ΕλλΔ 34, 212), οι εργαζόμενοι οι οποίοι τελούν σε κανονική άδεια αναψυχής (άρθρο 5 § 6 του αν. ν. 539/45) κ.λπ.

δ) Έλεγχος της αποφάσεως της δημόσιας αρχής η οποία εγκρίνει ή απορρίπτει τις ομαδικές απολύσεις.

Η έκταση των ομαδικών απολύσεων οι οποίες μπορούν να γίνουν από τις υποκείμενες επιχειρήσεις καθορίζεται με κανονιστική απόφαση του υπουργού εργασίας ή του νομάρχη κατά περίπτωση. Η εν λόγω απόφαση εκδίδεται, αφού τηρηθεί η προβλεπόμενη νόμιμη δια-

δικασία και εκτιμηθούν γενικώς κοινωνικά και οικονομικά κριτήρια, τα οποία αφορούν τις συνθήκες της αγοράς εργασίας, και το συμφέρον της εθνικής οικονομίας. Γι' αυτό, η απόφαση αυτή από της εκδόσεως της δεσμεύει οριστικώς τους υποκείμενους εργοδότες, οι οποίοι δεν μπορούν πλέον να πραγματοποιήσουν ομαδικές απολύσεις πέρα από τα όρια αυτής της αποφάσεως. Εφ' όσον τηρήθηκαν οι νόμιμες διαδικασίες και εγκρίθηκαν οι ομαδικές απολύσεις με απόφαση του αρμοδίου κατά περίπτωση υπουργού ή νομάρχη, τότε οι ομαδικές απολύσεις είναι έγκυρες, διότι τυχόν ελαττώματα τα οποία εμφιλοχώρησαν κατά την διάρκεια της σχετικής διαδικασίας, καλύπτονται από την ανωτέρω εγκριτική απόφαση, θεωρουμένου ότι το ανωτέρω αρμόδιο, κατά περίπτωση, όργανο (το οποίο εκδίδει την σχετική εγκριτική απόφαση) ερεύνησε την τήρηση των προϋποθέσεων και διατυπώσεων του νόμου πριν από την έκδοση της αποφάσεως του. Γι' αυτό, τυχόν ισχυρισμός των απολυομένων ότι η υποκείμενη επιχείρηση δεν ήταν ζημιογόνος, δεν μπορεί να αποτελέσει λόγο ακυρότητας της ανωτέρω εγκριτικής των ομαδικών απολύσεων αποφάσεως ενώπιον των πολιτικών δικαστηρίων, εφ' όσον ο ζημιογόνος ή όχι χαρακτήρας της επιχειρήσεως συνιστά στοιχείο του ουσιαστικού ελέγχου της ανωτέρω εγκριτικής των ομαδικών απολύσεων αποφάσεως, ο οποίος διαφεύγει της δικαιοδοσίας των εν λόγω δικαστηρίων (πρβλ. ΕφΘράκης 539/92 ΕΕργΔ 52, 67).

Λόγω του κανονιστικού της χαρακτήρα, η ανωτέρω απόφαση με την οποία καθορίζεται, κατ' εφαρμογή του ν. 1387/83, ο επιτρεπόμενος αριθμός ομαδικών απολύσεων για την υποκείμενη επιχείρηση, φέρει τον χαρακτήρα εκτελεστής διοικητικής πράξεως, η οποία υπόκειται στον ακυρωτικό έλεγχο του Σ.τ.Ε. (Πρβλ. Σ.τ.Ε. 2355/ 89 ΕΕργΔ 49, 60, με σχόλιο σύνταξης. Σ.τ.Ε. 2594/91 ΕΕργΔ 51, 466. ΜΠρΔράμας όπου, π.π. ΕφΘράκης 539/92 ΕΕργΔ 52, 67),

Ως εκτελεστή διοικητική πράξη η προκείμενη απόφαση πρέπει να είναι ειδικώς αιτιολογημένη, εν όψει του ότι, όπως ήδη αναφέρθηκε, κατά την διάταξη του άρθρου 5 παρ. 3 του νόμου 1387/83, εκδίδεται αφού ληφθούν υπ' όψη τα στοιχεία του φακέλλου και συνεκτιμηθούν οι συνθήκες της αγοράς εργασίας, η κατάσταση της συγκεκριμένης επιχειρήσεως και οι ανάγκες της εθνικής οικονομίας.

Αντιθέτως, τα τακτικά πολιτικά δικαστήρια ελέγχουν το κύρος και τη νομιμότητα της ανωτέρω αποφάσεως μόνο παρεμπιπτόντως, δηλαδή μόνο ως προς τη νομιμότητά της (ΚΠολΔ άρθρο 2), και μόνο όταν ο έλεγχος αυτός αποτελεί πρόκριμο για τη δικαζόμενη από αυτά ιδιωτική διαφορά λ.χ. την ακύρωση της ομαδικής απολύσεως.

Αντιθέτως, ο έλεγχος του πολιτικού δικαστηρίου δεν επεκτείνεται και στο ουσιαστικό της μέρος, ως προς το οποίο, όπως ήδη αναφέρθηκε, ελέγχεται μόνο απο το Σ.τ.Ε., ενώπιον του οποίου προσβάλλεται με αίτηση ακυρώσεως.

Ο ανωτέρω παρεμπίπτων δικαστικός έλεγχος από τον πολιτικό δικαστή μπορεί να γίνει, μόνο εφ' όσον δεν έχει ήδη εκδοθεί σχετική ακυρωτική απόφαση του Σ.τ.Ε. Και τούτο, διότι οι ακυρωτικές αποφάσεις του Σ.τ.Ε. δημιουργούν δεδικασμένο έναντι πάντων, το οποίο ισχύει και σε οποιαδήποτε άλλη υπόθεση ή διάφορο ενώπιον δικαστικής ή άλλης αρχής, όπου προέχει το ήδη κριθέν από το Σ.τ.Ε. ζήτημα (πρβλ. το άρθρο 50 παρ. 1 και 5 του ν.δ. 170/73, όπως ισχύει σήμερα μετά την κωδικοποίηση του από το π.δ. 18/89. Πρβλ. και ΑΠ 28/89 ΕΕργΔ 49, 222. ΕφΑθηνών 15250/88 ΕΕργΔ 49, 75).

Το Σ.τ.Ε. μπορεί να ακυρώσει την απόφαση του υπουργού ή του νομάρχη κατά περίπτωση, μετά από έλεγχο της νομιμότητάς της, είτε διότι εκδόθηκε χωρίς να υποβληθεί προηγουμένως το πρακτικό στο οποίο διατυπώθηκαν τα αποτελέσματα της μεσολαβήσεως, η υποβολή του οποίου αποτελεί αναγκαία προϋπόθεση για να επιληφθεί ο υπουργός ή ο νομάρχης κατά περίπτωση, σύμφωνα με το άρθρο 5 παρ. 1 του ν. 1387/83, είτε διότι είχε προϋπάρξει συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εκπροσώπων των εργαζομένων κατά το στάδιο των διαβουλεύσεων, είτε διότι η προσβαλλόμενη απόφαση δεν αιτιολογήθηκε επαρκώς ή δεν αιτιολογήθηκε με τα κριτήρια τα οποία θέτει ο ανωτέρω νόμος, στην διάταξη του άρθρου 5 παρ. 3.

Έννομο συμφέρον να ζητήσουν την ακύρωση της εγκριτικής των ομαδικών απολύσεων αποφάσεως του υπουργού ή του νομάρχη έχουν κατά πρώτο λόγο οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων στην υποκείμενη επιχείρηση, οι οποίες συμμετείχαν στις διαβουλεύσεις με τον εργοδότη οι οποίες προηγήθηκαν της εκδόσεως της προσβαλλομένης αποφάσεως. Το ίδιο δικαίωμα έχει και ο εργοδότης της υποκείμενης επιχειρήσεως, αλλά και οι εργαζόμενοι αυτής ατομικώς, οι οποίοι μετέχουν κατά νόμο στην διοικητική διαδικασία η οποία καθορίζει την έκταση των ομαδικών απολύσεων και κινδυνεύουν να επιλεγούν για απόλυση, στοιχείο το οποίο προσδιορίζει το έννομο τους συμφέρον (πρβλ. Σ.τ.Ε. 2594/91 ΕΕργΔ 51, 466).

Οι ομαδικές απολύσεις οι οποίες γίνονται κατά παράβαση του νόμου και της 75/129 οδηγίας της ΕΟΚ είναι άκυρες (άρθρο 6 παρ. 1 του ν. 1387/83. ΑΠ 844/1997 ΕΕργΔ 57, 808). Η προσβολή τους γίνεται μέσα στην ειδική βραχύχρονη αποσβεστική προθεσμία του άρθρου 6 παρ. 1 του ν. 3198/55 (πρβλ. ΜΠρΑθηνών 3646/92 ΕΕργΔ, 52, 324. ΜΠρΠατρών 1828/82 ΔΕΝ 39, 803. Οολίτα, Γκούτος, ΔΕΝ 37, 878).

Όπως κρίθηκε σχετικώς, για να είναι ορισμένη η αγωγή με την οποία ζητείται η αναγνώριση της ακυρότητας ομαδικών απολύσεων, οι οποίες έγιναν χωρίς την τήρηση της υπό του σχετικού νόμου προβλεπομένης διαδικασίας, θα πρέπει στο δικόγραφο της αγωγής να αναφέρεται ο συνολικός αριθμός των απασχολούμενων εργαζομένων στην εκμετάλλευση ή επιχείρηση του εναγόμενου εργοδότη κατά την πρώτη ημέρα του μηνός της απολύσεως, κα-

θώς και ο αριθμός των απολυθέντων μέσα στον ίδιο ημερολογιακό μήνα κατά τον οποίο απολύθηκε ο συγκεκριμένος εργαζόμενος (*ΜΠρΤρικάλων 562/1995 ΕΕργΔ 55, 977*).

5.9.Η ΕΚΤΑΚΤΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΣΧΕΣΕΩΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

Όπως προαναφέρθηκε, η καταγγελία της εργασιακής σχέσεως αόριστου χρόνου είναι μονομερής δικαιοπραξία και αποτελεί δικαίωμα του καταγγέλλοντα, του οποίου η άσκηση δεν συνδέεται με την συνδρομή ουσιαστικών προϋποθέσεων ή λόγων, για τους οποίους μόνο θα ήταν δυνατή, ούτε έχει ανάγκη αιτιολογήσεως, προκαλεί δε τις έννομες της συνέπειες αμέσως μόλις περιέλθει στον αντισυμβαλλόμενο, οπότε γίνεται ανέκκλητη.

Η μορφή αυτή καταγγελίας είναι, όπως ήδη αναφέρθηκε, η λεγομένη τακτική καταγγελία, η οποία εάν γίνει χωρίς την τήρηση του χρόνου προειδοποιήσεως (*προμηνύσεως*), λαμβάνει τον χαρακτήρα της άτακτης ή απρόθεσμης καταγγελίας.

Εκτός όμως από την ανωτέρω μορφή καταγγελίας της εργασιακής σχέσεως αόριστου χρόνου, με τις ανωτέρω διακρίσεις της, υπάρχει και άλλη μορφή αυτής, η λεγόμενη *έκτακτη* καταγγελία, την οποία ο νόμος προβλέπει ρητώς σε μια μόνο περίπτωση: Σε εκείνη δηλαδή του άρθρου 5 § 1 του ν. 2112/20, του άρθρου 6 § 1 του ν.δ. της 16/18 Ιουλίου 1920 και του άρθρου 7 του ν. 3198/1955.

Μορφή έκτακτης καταγγελίας προβλέπει και η ΑΚ 672, η οποία όμως ισχύει μόνο για την εργασιακή σχέση ορισμένου χρόνου, η οποία ήδη ερευνήθηκε ανωτέρω.

Η διαφορά μεταξύ της τακτικής και της έκτακτης καταγγελίας της εργασιακής σχέσεως αόριστου χρόνου συνίσταται στο ότι η πρώτη γίνεται, συνήθως, μετά από προηγούμενη προειδοποίηση (*προμηνύση*) και επιφέρει την λύση της σχέσεως μετά την πάροδο του χρόνου αυτής, στο ότι (*η ίδια*) γίνεται ελευθέρως, χωρίς δηλ. την ανάγκη υπάρξεως λόγου ο οποίος να δικαιολογεί ή να επιβάλλει αυτήν, είναι δηλαδή, όπως προεκτέθηκε, αναιτιώδης και, το κυριώτερο ίσως, στο ότι πρέπει να περιβάλλεται με τις διατυπώσεις του άρθρου 5 § 3 του 3198/55 (*έγγραφος τύπος και καταβολή της νόμιμης αποζημιώσεως*), σε αντίθεση με τη δεύτερη που γίνεται χωρίς την ανάγκη τήρησης όλων των ανωτέρω των διατυπώσεων (*δηλ. του χρόνον προειδοποιήσεως και της καταβολής της νομίμου αποζημιώσεως*).

Το δικαίωμα έκτακτης καταγγελίας της εργασιακής σχέσεως αόριστου χρόνου προβλέπεται με το νόμο μόνο για τον εργοδότη, όχι δε και για τον εργαζόμενο.

Η έκταση του χρόνου της εν λόγω αδείας δεν προσδιορίζεται ευθέως από τι νόμο, αλλά αφήνεται να προσδιορισθεί από τα συναλλακτικά ήθη, τις περιστάσεις της συγκεκριμένης

περιπτώσεως και τις ανάγκες της εργοδοτικής επιχειρήσεως. Χαρακτηριστική εδώ είναι η ίδια η ορολογία του νόμου («... τον αναγκαίο ελεύθερο χρόνο...»).

Προϋπόθεση για την εφαρμογή της ανωτέρω διατάξεως του ΑΚ είναι η προηγούμενη καταγγελία της εργασιακής σχέσεως, η υποβολή σχετικής αιτήσεως από πλευράς εργαζομένου και η έλλειψη, στο πρόσωπο του, του κατάλληλου χρόνου για την αναζήτηση άλλης εργασίας.

Η ανωτέρω εργοδοτική υποχρέωση ισχύει όχι σε όλες τις περιπτώσεις λύσεως της εργασιακής σχέσεως με καταγγελία, αλλά μόνο σε εκείνες της τακτικής καταγγελίας (με προειδοποίηση δηλ. ή προμήνυση, κατά τα ανωτέρω). Και αυτό, γιατί η σχετική αξίωση του εργαζομένου γεννάται αμέσως μετά την καταγγελία και προϋποθέτει τη συνέχιση της σχέσεως μέχρι την πάροδο του χρόνου προειδοποιήσεως.

Κατά μία άποψη, η ανωτέρω εργοδοτική υποχρέωση ισχύει και στην περίπτωση της λύσεως της εργασιακής σχέσεως ορισμένου χρόνου με την πάροδο του χρόνου διάρκειάς της, για το αμέσως προηγούμενο του χρόνου λήξεως χρονικό διάστημα (Καποδίστριας, όπου, π.π. άρθρο 677, αρ. 10).

Το δικαίωμα του εργαζομένου από την ανωτέρω διάταξη ισχύει όχι μόνο όταν η καταγγελία της σχέσεως εργασίας γίνεται από τον εργοδότη, αλλά και όταν ο ίδιος ο εργαζόμενος καταγγέλλει, με τακτική καταγγελία, την εργασιακή του σχέση (Αγραφιώτης, όπου, π.π. σελ. 247).

Κατά την διάρκεια του χρόνου αδείας του εργαζομένου για την ανωτέρω αιτία, διατηρείται η αξίωση του για μισθοδοσία από τον εργοδότη (Κουκιάδης, όπου, π.π. σελ. 778. (Καποδίστριας, όπου, π.π. αρ. 19).

Ο εργοδότης ο οποίος αρνείται να χορηγήσει την ανωτέρω άδεια στον εργαζόμενο του, παρ' όλο που συντρέχουν όλες οι ανωτέρω νόμιμες προϋποθέσεις, μπορεί να υποχρεωθεί προς τούτο από το αρμόδιο δικαστήριο (το οποίο δικάζει κατά την ειδική διαδικασία των εργατικών διαφορών), το οποίο καθορίζει και τη διάρκεια του χρόνου αδείας, μπορεί δε επί πλέον να επιδικάσει και αποζημίωση στον εργαζόμενο, εάν από την ανωτέρω εργοδοτική άρνηση υπέστη ζημία.

Υποστηρίζεται (Μπαλής, Γενικά Αρχαί, § 167. Αγαλλόπουλος, όπου, π.π. σελ. 242. Αγραφιώτης, όπου, π.π. σελ. 242), ότι σε μια τέτοια περίπτωση μπορεί να χωρίσει και αυτοδύναμη ικανοποίηση του ανωτέρω δικαιώματος του εργαζομένου, κατ' άρθρο 282 ΑΚ, άποψη η οποία ενισχύεται και από το επί πλέον γεγονός ότι, όπως συνήθως συμβαίνει στην πράξη, ο χρόνος μιας δικαστικής ικανοποιήσεως της σχετικής αξιώσεως του εργαζομένου μπορεί να ξεπεράσει και αυτά ακόμη τα όρια του χρόνου προμηνύσεως και να καταστήσει μάταιη πλέον

την εκδίκαση της σχετικής αγωγής (βλ. και *Σύνταξη ΕΕργΔ, Ελεύθερος χρόνος μισθωτού δι' εύρεσιν άλλης εργασίας, 28, 1006. Παροχή επί καταγγελίας συμβάσεως χρόνου προς ανεύρεσιν εργασίας, 17, 106*).

Η χορήγηση πιστοποιητικού εργασίας

Ειδική βιβλιογραφία: *Ελευθερίου Ράφτη*, Το πιστοποιητικό εργασίας, ΕΕργΔ 43, 161 και επ. *Ανδρέα Παπαγεωργίου*, Το πιστοποιητικόν εργασίας, ΕΕργΔ 28, 145 και επ. *Γ. Γιαννακόπουλον*, Το πιστοποιητικόν εργασίας εν ακύρω συμβάσει εργασίας, ΕΕργΔ 21, 74 και επ. *Σύνταξη ΕΕργΔ, Υποχρέωσις εργοδότη δι' έκδοσιν πιστοποιητικού υπηρεσίας 15, 965*.

Η ανωτέρω εργοδοτική υποχρέωση αποτελεί εκδήλωση της λεγομένης μετενέργειας της εργασιακής σχέσεως (*Αγραφιώτης, όπου, π.π. σελ. 241*).

Την υποχρέωση αυτή καθιερώνουν τόσο το άρθρο 678 ΑΚ, όσο και ο ν. 2112/ 20 (*άρθρο 2*) και το β.δ. της 16/18 Ιουλίου 1920 (*άρθρο 4*).

Η σχετική αξίωση του εργαζομένου έχει, κατ' αρχήν, ως αντικείμενο την χορήγηση πιστοποιητικού το οποίο αναφέρει το είδος και την διάρκεια της εργασίας του στον υπόχρεο εργοδότη, εφ' όσον δε ο εργαζόμενος το ζητήσει ειδικώς, το πιστοποιητικό αυτό πρέπει να αναφέρει και για το ποιόν του, δηλαδή την διαγωγή, την επίδοση και απόδοση του. κ.λπ.

Η κατά το ν. 2112/20 εργοδοτική υποχρέωση ιδρύεται, μόνο όταν η καταγγελία της εργασιακής σχέσεως του εργαζομένου γίνεται από τον εργοδότη, όχι δε και αντιστρόφως. Αντιθέτως, η αντίστοιχη διάταξη του άρθρου 4 του β.δ. της 16/18 Ιουλίου 1920 είναι ευρύτερα διατυπωμένη. Εν όψει όμως του ότι το διάταγμα αυτό εκδόθηκε μετά από ειδική εξουσιοδότηση του άρθρου 12 του ν. 2112/20, ο ανωτέρω περιορισμός ισχύει και για τους υπαγόμενους στις διατάξεις του (*Παπαγεωργίου, ΕΕργΔ 28, 145*).

Αντιθέτως, η διάταξη του άρθρου 678 ΑΚ είναι γενικότερη και καλύπτει κάθε περίπτωση λύσεως της εργασιακής σχέσεως με καταγγελία, είτε αυτή έγινε από πλευράς εργοδότη, είτε από πλευράς εργαζομένου. Συνεπώς, οι εργαζόμενοι, οι οποίοι υπάγονται στις διατάξεις των ειδικών εργατικών νόμων 2112/20 κ.λπ. και καταγγέλλουν οι ίδιοι την εργασιακή τους σχέση αόριστου χρόνου, έχουν το δικαίωμα να ζητήσουν την έκδοση του ανωτέρω πιστοποιητικού, βάσει της γενικής διατάξεως του άρθρου 678 ΑΚ. Αρκεί η εργασιακή τους σχέση να ιδρύθηκε μετά την εισαγωγή του ΑΚ (*ΕφΑθηνών 987/1995, ΕλλΔ 38, 676*).

Η εργοδοτική υποχρέωση για την έκδοση και χορήγηση του εν λόγω πιστοποιητικού γεννάται, απ' ότου ο εργαζόμενος το ζητήσει. Η αίτηση του εργαζομένου επέχει θέσει οχλήσεως. Επομένως, ο εργοδότης ο οποίος δεν ικανοποιεί μια τέτοια αίτηση, καθίσταται υπερήμερος εν σχέσει προς την εκπλήρωση της σχετικής υποχρεώσεως του, η οποία εξακολουθεί

να διατηρείται ενεργός για ένα εύλογο χρονικό διάστημα μετά την λύση της εργασιακής σχέσεως, το οποίο κρίνεται με βάση τις αρχές της καλής πίστεως και τις συνθήκες της συγκεκριμένης κάθε φορά περιπτώσεως.

Πάντως, εύλογος θα πρέπει να θεωρείται ο χρόνος κατά τον οποίο ο εργοδότης διατηρεί τα αναγκαία στοιχεία, με βάση τα οποία μπορεί να εκδώσει το ζητούμενο πιστοποιητικό (βλ. σχετικά ΜΠρΑθηνών 1/72 ΕΕργΔ 32, 412. ΕφΑθηνων 1768/77 ΕΕργΔ 37, 95. ΕφΑθηνων 3198/70 ΕΕργΔ 30, 370. ΕφΘεσσαλονίκης 119/ 70 ΕΕργΔ 29, 633. ΕφΑθηνων 602/70 ΕΕργΔ 29, 817. ΜΠρΑθηνών 4240/71 ΕΕργΔ 31, 292. ΜΠρΠειραιώς 13/75 ΝοΒ 24,2Μ. Βλ. όμως και ΜΠρΒόλου 72/75 ΕΕργΔ 34, 1465, η οποία δέχθηκε ότι η ανωτέρω εργοδοτική υποχρέωση διατηρείται και για το, υπερβολικό κατά την άποψη μας, διάστημα των 35 ετών, οπότε ελλείπει των απαραίτητων στοιχείων, η έκδοση του πιστοποιητικού μπορεί να γίνει βάσει πληροφοριών). Ο υπερήμερος, κατά τα ανωτέρω, εργοδότης, μπορεί να υποχρεωθεί να χορηγήσει το ζητούμενο πιστοποιητικό, με την απειλή χρηματικής ποινής και προσωπικής κρατήσεως, κατ' άρθρο 946 ΚΠολΔικ, χωρίς να αποκλείεται και η παράλληλη καταδίκη του σε δήλωση βουλήσεως, κατ' άρθρο 949 ΠολΔ, οπότε η εκδοθησόμενη σχετικώς δικαστική απόφαση θα αναπληρώνει την ελλείπουσα βούληση του εργοδότη για την έκδοση του αιτούμενου πιστοποιητικού (Πρβλ. ΕφΠειραιώς 987/1995 ΔΕΝ 53, 1197).

Η σχετική αγωγή του εργαζομένου υπάγεται στην εργατική διαδικασία, ακόμα και εάν παρεμβαίνει στη δίκη οργανισμός κοινωνικής ασφάλισσεως, ο οποίος επικαλείται ιδιαίτερο έννομο συμφέρον (ΑΠ 512/77 ΕΕργΔ 34, 1465. ΕφΑθηνων 1138/ 84 ΕΕργΔ 44, 403, με παρατηρήσεις Καψάλη. ΕφΘεσσαλονίκης 626/86 ΕΕργΔ 47, 518. ΜΠρΠρέβεζας 222/77 ΕΕργΔ 37, 375. Μπρίνιας, Αναγκαστική Εκτέλεση, σελ. 435. Καμενόπουλος, Δ4, 241).

Μπορεί να υποχρεωθεί εξ ίσου ο εργοδότης να συμπληρώσει το τυχόν έλλειπες, ψευδές ή ανακριβές πιστοποιητικό εργασίας ή και ακόμη να χορηγήσει νέο πιστοποιητικό περιέχον τα πραγματικά και αληθή στοιχεία (ΕφΑθηνων 1138/84 ΕΕργΔ 44, 403), χωρίς να αποκλείεται και η περαιτέρω ευθύνη του σε αποζημίωση του εργαζομένου, για την αποκατάσταση τυχόν ζημίας του τελευταίου από την ανωτέρω αντισυμβατική συμπεριφορά του.

Η αίτηση του εργαζομένου για την χορήγηση του ανωτέρω πιστοποιητικού δεν είναι ανάγκη να είναι ειδικώς αιτιολογημένη, χωρίς όμως να αποκλείεται το δικαίωμα του εργοδότη να ερευνήσει το υποστατό ή το δικαιολογημένο των λόγων τους οποίους τυχόν επικαλείται σχετικώς ο εργαζόμενος (ΕφΑθηνων 6984/73 ΕΕργΔ 33, 329).

Τα στοιχεία τα οποία πρέπει να περιέχει το πιστοποιητικό αναφέρονται από το νόμο και είναι το είδος και η διάρκεια της εργασίας του εργαζομένου. Ως είδος εργασίας είναι εκείνο το οποίο προκύπτει από την φύση της, συνοδευόμενο από κάθε άλλο προσδιορισμό, ο

οποίος μπορεί να την καθορίσει ειδικότερα. Ως διάρκεια της εργασίας νοείται η πραγματική διάρκεια της εργασιακής σχέσεως, το διάστημα δηλαδή κατά το οποίο «Εργαζόμενος προσέφερε πραγματικώς τις υπηρεσίες του στον εργοδότη (*Αγραφιώτης, όπου, π.π. σελ. 243*).

Πάντως, ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να αναφέρει στο πιστοποιητικό και την πλασματική υπηρεσία του εργαζομένου, εάν το ζητήσει ειδικώς ο τελευταίος, ο οποίος ενδέχεται να εξαρτά αναγνώριση δικαιωμάτων και από την υπηρεσία αυτή.

Το πιστοποιητικό εργασίας πρέπει να αποδίδει ορθώς και συνολικώς την υπηρεσιακή εικόνα του εργαζομένου. Συνεπώς, ούτε ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα, ούτε ο εργοδότης υποχρεούται να εκδώσει πιστοποιητικό για την νομική ενημέρωση του εργαζομένου, δηλ. υπό τη μορφή της νομικής γνωματεύσεως, για το εάν ως προς τους εργαζομένους της κατηγορίας του, ή μόνο ως προς τον ίδιο, προβλέπονται ορισμένα δικαιώματα και υπό ποιες προϋποθέσεις ισχύουν αυτά, προκειμένου ο εργαζόμενος να επικαλεσθεί και προσκομίσει την βεβαίωση αυτή σε εκκρεμούσα δίκη εναντίον του εργοδότη του (*ΕφΑθηνών 2115/1995 ΕΕργΔ 55, 622*).

Το πιστοποιητικό το εκδίδει, κατ' αρχήν, ο ίδιος ο εργοδότης. Μπορεί όμως να το εκδώσει και εκπρόσωπος του, ο οποίος ενεργεί για λογαριασμό του, ενώ επί μεταβολής του προσώπου του εργοδότη, το πιστοποιητικό το εκδίδει ο διάδοχος εργοδότης.

Εξ άλλου, σε περίπτωση δανεισμού του εργαζομένου, ο τελευταίος έχει το δικαίωμα να ζητήσει το πιστοποιητικό, και από τους δύο εργοδότες του, δηλ. τόσο από τον αρχικό (*πρωτογενή*) όσο και από τον κατά παραχώρηση (*περαιτέρω*) εργοδότη του (*ΕφΑθηνών 4419/76 ΕΕργΔ 36, 213*).

Πέρα από τα ανωτέρω στοιχεία, ο εργοδότης δεν έχει το δικαίωμα να προσθέσει τίποτε άλλο στο πιστοποιητικό και ιδιαιτέρως κρίσεις οι οποίες αφορούν την ηθική προσωπικότητα ή την επαγγελματική ικανότητα του εργαζομένου, είτε αμέσως, είτε εμμέσως, με οποιοδήποτε τρόπο (*Αγραφιώτης, όπου, π.π. σελ. 244*).

Μόνο μετά από ειδική αίτηση του εργαζομένου ο εργοδότης πιστοποιεί και το ποιόν της εργασίας του, καθώς επίσης και την διαγωγή του (*ΕφΘεσσαλονίκης 626/86 ΕΕργΔ 47, 518*). Το ποιόν της εργασίας του εργαζομένου αναφέρεται στην επίδοση και απόδοση του, στην επαγγελματική του ικανότητα, στην επαγγελματική του κατάρτιση κ.λπ., κατά την εκτέλεση της εργασίας η οποία του είχε ανατεθεί, ενώ η διαγωγή του αναφέρεται στην προσωπικότητα του, στην ηθική του, δηλαδή στις αρετές ή τα τυχόν ελαττώματα τα οποία επέδειξε κατά το διάστημα που απασχολήθηκε στον εργοδότη και σχετίζονται με την εκτέλεση της εργασίας του (*Καποδίστριας, όπου, π.π. άρθρο 678, αριθ. 29*).

Η υποχρέωση για την χορήγηση του πιστοποιητικού ενεργοποιείται με την λύση της εργασιακής σχέσεως. Δεν αποκλείεται όμως να ζητηθεί πιστοποιητικό και κατά την διάρκεια λειτουργίας της εργασιακής σχέσεως, εάν ο εργαζόμενος επικαλείται και αποδεικνύει ειδικό έννομο προς τούτο συμφέρον, οπότε ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος και τότε να το χορηγήσει σε αυτόν, με βάση τις αρχές της καλής πίστεως και την γενικότερη υποχρέωση προνοίας η οποία τον βαρύνει

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Το δικαίωμα κάθε εργαζομένου στην κοινωνική ασφάλεια, (συμπεριλαμβανομένων και των κοινωνικών ασφαλίσεων) είναι ένα από τα θεμελιώδη οικονομικά-κοινωνικά δικαιώματα που προστατεύει ρητά το Διεθνές Σύμφωνο για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Πολιτιστικά Δικαιώματα. Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας έχει κάνει απόλυτα σαφές ότι μέρος της κοινωνικής ασφάλειας που πρέπει να παρέχουν τα σύγχρονα κράτη σε όλους ανεξαιρέτως τους εργαζομένους στο έδαφός τους είναι οι «παροχές λόγω εργατικού ατυχήματος και επαγγελματικής ασθένειας». Βέβαια και στον τομέα των κοινωνικών ασφαλίσεων τίθεται το πρόβλημα εφαρμογής των νόμων. Ενδεικτικά αξίζει κανείς να αναφέρει τα πρόσφατα στοιχεία που είδαν το φως της δημοσιότητας σε σχέση με τα εργατικά ατυχήματα και την κάλυψή τους από το Ι.Κ.Α., όπου το ποσοστό αναφερομένων ατυχημάτων από το εν λόγω ίδρυμα ήταν πενιχρά σε σχέση με την πραγματική κατάσταση, γεγονός το οποίο αποδεικνύει ότι μεγάλος αριθμός εργαζομένων έχει πέσει θύμα εκμετάλλευσης είτε από το προαναφερόμενο ίδρυμα είτε από τους εργοδότες. Συμπερασματικά λοιπόν αξίζει να σημειωθούν τα εξής: Σαφώς και η Ελλάδα σε σχέση με την παγκόσμια λυπηρή πραγματικότητα έχει τις τελευταίες τουλάχιστον δεκαετίες κάνει αρκετά βήματα στον τομέα της προστασίας των εργασιακών δικαιωμάτων. Έτσι, έχουν θεσπιστεί θετικές νομοθετικές διατάξεις καλύπτοντας μία σειρά από θέματα όπως η νοσοκομειακή περίθαλψη, κανόνες προστασίας, οκτάωρο κ.λ.π. Στον αντίποδα αυτών, το σύστημα των εργασιακών δικαιωμάτων πολλές φορές δεν φαίνεται να λειτουργεί στην πράξη, υστερώντας κυρίως σε μηχανισμούς εποπτείας και παρακολούθησης της εφαρμογής των νόμων, με αποτέλεσμα, ενώ συνήθως υπάρχει το νομοθετικό πλαίσιο, η κατοχύρωση αυτή δεν φτάνει στη βάση δηλαδή στον εργαζόμενο. Τέλος το σύστημα των εργασιακών σχέσεων φαίνεται ότι δεν είναι προετοιμασμένο για τις ταχύτατες εξελίξεις που αφορούν στον τομέα της τεχνολογίας, αλλά και στις πρόσφατες οικονομικό-πολιτικές εξελίξεις (όπως για παράδειγμα η πετρελαϊκή κρίση με τις συνέπειες που αυτή δημιουργεί στη βιωσιμότητα των επιχειρήσεων, τις μαζικές απολύσεις κ.λ.π.), με αποτέλεσμα οι εργαζόμενοι αλλά και οι μηχανισμοί προστασίας τους να λειτουργούν μόνο θεραπευτικά και εκ των υστέρων και όχι προληπτικά όπως θα έπρεπε.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Πανελλαδικό Σωματείο Μισθωτών Τεχνικών (www.somtechnik.gr)

Μακεδονικό Ινστιτούτο Εργασίας (<http://www.makine.gr>)

Αστικό – Εργατικό Δίκαιο

Καθημερινή Εφημερίδα «ΤΑ ΝΕΑ»

Καθημερινή εφημερίδα «ΡΙΖΟΣΠΑΣΤΗΣ»