ΤΕΙ ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ
ΤΜΗΜΑ
ΕΚΔΟΣΕΩΝ & ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗΣ

Α.Τ.Ε.Ι. ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ

ΑΝΩΤΑΤΟ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ

Τμήμα Χρηματοοικονομικής και Ελεγκτικής

< ΘΕΜΑ:ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΑΜΟΙΒΩΝ ΣΕ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΤΟΥ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΤΟΜΕΑ>

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Εισηγητής: <ΜΑΓΓΙΝΑΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ >

Επιβλέπων Καθηγητής : < ΒΑΣΙΛΟΠΟΥΛΟΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ >

©
<2011>

ΣΔΟ(ΧΡΗΜΕΛ)
Π.671

ΤΕΙ ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ
ΤΜΗΜΑ
ΕΚΔΟΣΕΩΝ & ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗΣ

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^{Ο} Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΑΜΟΙΒΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1.1 Μισθός σαν αμοιβή εργασίας

1.2 Είδη μισθών και επιδόματα

1.3 Εννοιολογικές διαφοροποιήσεις του μισθού

1.4 Επιδόματα

ΚΕΦΑΛΙΟ 2^{Ο} ΕΡΓΑΣΙΑ ΤΙΣ ΑΡΓΙΕΣ - ΥΠΕΡΩΡΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

2.1 Πρόσθετη εργασία, παρεμφερής ή συναφής εργασία

2.2 Εργασία σε αργίες και Κυριακές – Νυχτερινή εργασία

2.3 Προσαύξηση της αμοιβής

2.4 Εξαιρέσεις από την απαγόρευση

2.5 Νυχτερινή εργασία

2.5 Εκ περιτροπής εργασία – Μερική απασχόληση

2.6 Έννοια της μερικής απασχόλησης

2.7 Η αμοιβή στην μερική απασχόληση

2.8 Επιδόματα της μερικής απασχόλησης

2.9 Πρόσθετη απασχόληση

2.10 Συνεχόμενη απασχόληση

2.11 Υπερωριακή εργασία

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^{Ο} Οι εργασιακοί νόμος 3385/2005 και 3845/10

3.1 Το περιεχόμενο του νόμου 3385/2005

3.2 Αναλυτικές αλλαγές που εισάγονται

3.3 Συνδικαλιστικές αντιδράσεις στο περιεχόμενο του Νόμου

3.4 Ο νόμος Ν 3845/10 και οι αλλαγές του

3.5 Το περιεχόμενο του νόμου 3845/2010

3.6 Οι αλλαγές που προβλέπονται από τον Ν 3845/10 58

3.7 Υπερωριακή εργασία και οικονομική κρίση

3.8 Η σημερινή κατάσταση

3.9 Παρουσίαση και ανάλυση γραφημάτων από πρόσφατες έρευνες της Randstad

3.10 Επίλογος

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^{Ο} ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΝΝΟΙΕΣ ΜΙΣΘΟΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑ

Οι αποδοχές διακρίνονται σε τακτικές, όταν καταβάλλονται σταθερά και με βάση τη σύμβαση εργασίας και σε έκτακτες, όταν καταβάλλονται σαν αμοιβή εργασίας που παρασχέθηκε κάτω από ειδικές και έκτακτες συνθήκες.

Τακτικές αποδοχές θεωρούνται ο μισθός και τα σχετικά επιδόματα επί του μισθού αυτού, τα επιδόματα αδείας και εορτών, καθώς και οποιαδήποτε άλλη προβλεπόμενη από τη σύμβαση συμπληρωματική παροχή.

Έκτακτες αποδοχές θεωρούνται πχ η αμοιβή της υπερωριακής απασχόλησης ή της νυχτερινής εργασίας (εφόσον αυτή δεν παρέχεται σε μόνιμη βάση), τα bonus και γενικά κάθε οικειοθελής παροχή, υπό την προϋπόθεση ότι διατυπώνεται ρητά από τον εργοδότη σαν τέτοια. Διαφορετικά θεωρείται σαν τροποποίηση των συμβατικών όρων της εργασίας προς όφελος του εργαζόμενου, αποκτά δεσμευτικό χαρακτήρα και αποτελεί μέρος των τακτικών αποδοχών. Γι αυτό το λόγο οι εργοδότες προσέχουν στο έγγραφο της γνωστοποίησης των όρων εργασίας (ΠΔ 156/1994) να περιλαμβάνεται και ο ακόλουθος όρος:

"Ρητά συμφωνείται και ο Μισθωτός αναγνωρίζει ανεπιφύλακτα ότι κάθε τυχόν παροχή της Εργοδότριας στο Μισθωτό είναι πέρα από τις παραπάνω συμφωνημένες αποδοχές ή των τυχόν αποδοχών που θα συμφωνηθούν στον μέλλον, είναι οικειοθελής από μέρους της και προέρχεται από ελευθεριότητα της Εργοδότριας, που διατηρεί πάντοτε το δικαίωμα ανάκλησης ή/και παύσης αυτής της καταβολής. Τα παραπάνω ισχύουν πάγια και χωρίς εξαίρεση σε κάθε περίπτωση τέτοιας παροχής, χωρίς την ανάγκη ειδικής μνείας σε κάθε περίπτωση [...]. Η Εργοδότρια δικαιούται να ανακαλέσει ή να τροποποιήσει μονομερώς αυτές τις παροχές χωρίς να μπορούν σε καμία περίπτωση να θεωρηθούν ότι αποτελούν τακτικές αποδοχές του Μισθωτού."

Έχει μεγάλη σημασία η διάκριση των αποδοχών σε τακτικές και έκτακτες γιατί σε περίπτωση απόλυσης η αποζημίωση υπολογίζεται με βάση τις τακτικές αποδοχές και όχι γενικά με τον καταβαλλόμενο μισθό

Ο βασικός μισθός θεωρείται ότι είναι η κύρια αντιπαροχή για την παρεχόμενη εξαρτημένη εργασία (Κουκιάδης, 1997). Πιο αναλυτικά δηλαδή ο μισθός δεν

αποτελεί συνήθως ένα αδιάσπαστο και ενιαίο κονδύλιο αλλά απαρτίζεται από επιμέρους μικρότερες παροχές του εργοδότη. Το σύνολο των παροχών αυτών καλούνται αποδοχές (Βλαστός, 1999). Οι' αποδοχές αυτές όμως δεν αποτελούν αποκλειστικά και πάντα αντιπαροχή της προσφερόμενης εργασίας, αλλά καταβάλλονται στον εργαζόμενο για διάφορες αιτίες που σχετίζονται με το πρόσωπο του εργαζόμενου, με τις συνθήκες εργασίας, με την υπηρεσιακή του κατάσταση κ.λπ. και πρέπει να διακρίνονται από το σταθερό ποσό που καταβάλλεται από τον εργοδότη ως αντάλλαγμα της προσφερόμενης εργασίας και το οποίο όπως προαναφέρθηκε αποτελεί το βασικό μισθό. Στην ιστοσελίδα του Ινστιτούτου Εργασίας ΓΕΣΕΕ αναφέρεται σαν ορισμός :

«Μισθό αποτελεί κάθε παροχή του εργοδότη, οποιασδήποτε μορφής ή ονομασίας ή ειδικότερης αιτίας, που χορηγείται ως αντάλλαγμα για την εργασία, την απασχόληση του μισθωτού.»

Ο ορισμός αυτός εμπλέκει την γενικότερη παροχή σαν αντάλλαγμα και σε αρκετές περιπτώσεις οι παροχές προς τον εργαζόμενο δεν είναι αυστηρά οικονομικές αλλά και σε είδος ή σε παροχή υπηρεσιών.

Η έννοια του βασικού μισθού είναι ιδιαίτερα σημαντική για το εργατικό δίκαιο, διότι αποτελεί συνήθως την βάση υπολογισμού της ποσοστιαίας αναλογίας των υπολοίπων εργοδοτικών παροχών που προστίθενται στο ύψος του βασικού μισθού και αποτελούν το συνολικό μέγεθος των αποδοχών.

Πρέπει όμως να σημειωθεί ότι για τον προσδιορισμό του βασικού μισθού λαμβάνεται υπ' όψη ο χρόνος υπηρεσίας του μισθωτού, αφού στην έννοια του βασικού μισθού περιλαμβάνονται οι προσαυξήσεις που χορηγούνται για την αρχαιότητα του. Ο βασικός μισθός μπορεί να είναι νόμιμος ή και συμβατικός όταν έχει καθοριστεί, με ατομική συμφωνία, σε επίπεδα υψηλότερα από αυτά του νομίμου.

Στον όρο των αποδοχών περιλαμβάνονται οι κάθε φύσεως εργοδοτικές παροχές που καταβάλλονται σταθερώς και μονίμως και αντιστοιχούν σε εργασία που παρέχεται από τον εργαζόμενο, κατά βάση, συνεχώς (ΑΠ139/71, ΔΕΝ 27, 290). Σε αντίθεση όμως με το βασικό μισθό, τα επιδόματα καταβάλλονται για ορισμένες

ειδικές αιτίες που έχουν σχέση με το είδος της εργασίας, την προσωπική κατάσταση του εργαζομένου ή την θέση του σε μια επιχείρηση.

1.1 ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΕΣ ΔΙΑΦΟΡΟΠΟΙΗΣΕΙΣ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ

Θα μπορούσε να παρατηρήσει κανείς ότι στην χώρα μας, εξαιτίας κυρίως των χαμηλών βασικών μισθών, προβλέπονται από νόμους, σ.σ.ε. ή άλλες κανονιστικές διατάξεις, διάφορα και ποικιλώνυμα επιδόματα τα οποία κατά κανόνα υπολογίζονται επί του βασικού μισθού. Η έννοια του μισθού έχει νομολογικά, ποικιλία από ορισμού. Μια παράθεση μερικών χρησίμων εννοιολογικών προσδιορισμών είναι η εξής:

Συμφωνημένος και συνηθισμένος μισθός.

Ο Αστικός Κώδικας ορίζει ότι ο εργοδότης έχει υποχρέωση να καταβάλει το συμφωνημένο ή το συνηθισμένο μισθό (άρθρα 653,648 παρ. 1).

Συμφωνημένος μισθός είναι αυτός που συμφωνείται μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου. Συνηθισμένος (ειθισμένος) μισθός είναι αυτός που ο εργοδότης καταβάλλει, κατά συνήθεια, για ορισμένο είδος εργασίας σε συγκεκριμένο τόπο σε εργαζόμενους που έχουν ορισμένα προσόντα ή εκτελούν μια συγκεκριμένη σταθερή εργασία (Α.Π. 1032/80). Μισθωτός που απασχολήθηκε, μέσα στα νόμιμα όρια, σε εργασία υπερβαίνουσα τη συμφωνηθείσα, δικαιούται να αξιώσει το συνηθισμένο μισθό (Α.Π. 144/88 Τ.μ. Β').

Οι μόνες κατηγορίες μισθωτών που δεν διέπονται από τους κανόνες περί νόμιμου μισθού, ούτε και από τις ε.γ.σ.σ.ε. και συνεπώς επιτρέπεται η παράλειψη της έγκαιρης συμφωνίας του συμβατικού μισθού και άρα οφείλεται ο ειθισμένος είναι:

α. οι οικιακοί μισθωτοί (ΑΠ 964/1998, ΔΕΝ 54,1053). β. οι μισθωτοί που τελούν σε απλή ετοιμότητα για παροχή εργασίας.

Στις περιπτώσεις δε όπου είναι καταβλητέος ο ειθισμένος μισθός αλλά είναι ανέφικτη η απόδειξη της ποιότητας και του μεγέθους του, καθώς και όταν δεν υπάρχει ειθισμένος μισθός, τότε μπορεί ο μισθωτός να προσδιορίσει ο ίδιος τον μισθό κατά δίκαια κρίση, ενώ αν η κρίση δεν είναι δίκαια, ο εργοδότης δύναται να ζητήσει από το δικαστήριο να προσδιορίσει τον καταβλητέο μισθό κατά δίκαια κρίση (Καρακατσάνης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 1992, σελ. 165).

Συμβατικός και νόμιμος μισθός.

Συμβατικός καλείται ο μισθός που καθορίζεται με συμφωνία του εργοδότη και του εργαζόμενου. Η συμφωνία αυτή μπορεί να είναι ατομική, καθώς, επίσης, συλλογική σύμβαση εργασίας. Η νομολογία έχει κρίνει πως η συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου για το μισθό μπορεί να είναι και σιωπηρή, όταν ο εργοδότης παρέχει ολόκληρο το μισθό ή κάποιο μέρος αυτού για μακρό χρονικό διάστημα και ο εργαζόμενος εισπράττει χωρίς επιφύλαξη τα παρεχόμενα (Α.Π. 1898/88 Τ.μ. Β', 431/77).

Αν τα συμβαλλόμενα μέρη δεν έκαναν καμία συμφωνία για το μισθό ή το άφησαν ακαθόριστο, τότε κατ' εφαρμογή των άρθρων 649 και 653 ΑΚ, καταβάλλεται ο συνήθης μισθός. Συνήθης μισθός θεωρείται αυτός που καταβάλλεται σε άλλους εργαζόμενους του ίδιου φύλλου και ηλικίας, οι οποίοι διαθέτουν τα ίδια προσόντα και παρέχουν εργασία του αυτού είδους, στον ίδιο τόπο και με τις ίδιες συνθήκες (Γκούτος, 2000).

Μονομερής και αυθαίρετη μείωση του συμβατικού μισθού από τον εργοδότη είναι ανεπίτρεπτη και άκυρη (ΑΠ 1340/77 ΕΕΔ37, 253). Ο εργοδότης ο οποίος, για λόγους που αφορούν τον ίδιο, δεν απασχολεί τον εργαζόμενο καθ' όλο τον χρόνο εργασίας, οφείλει ολόκληρο το συμβατικό μισθό που αντιστοιχεί σε πλήρη απασχόληση του εργαζομένου, εκτός αν υπάρχει ρητή αντίθετη συμφωνία των μερών περί απασχολήσεως του εργαζομένου με μειωμένο ωράριο, έναντι αντίστοιχης μείωσης του συμβατικού μισθού.

Η συμφωνία για τον μισθό, που μπορεί να είναι ρητή ή σιωπηρή, προσδιορίζει τόσο το ύψος όσο και το είδος. Ο καθορισμός όμως του συμβατικού μισθού μπορεί να γίνει εξ' ίσου εγκύρως και με παραπομπή σε σ.σ.ε. ή δ.α. στις οποίες δεν υπάγονται τα μέρη , δηλαδή ούτε ο εργοδότης ούτε ο εργαζόμενος είναι μέλη των οργανώσεων που έχουν συμμετάσχει στην διαδικασία σύναψης τους, ή ακόμη και εάν αυτή η σ.σ.ε ή δ.α. θέτει προϋποθέσεις τις οποίες δεν συγκεντρώνει ο εργαζόμενος (ΑΠ 332/1997 ΕΕργΔ57,696, ΑΠ 854/86 ΔΕΝ 432,553, ΑΠ 755/81 δεν 37,928, ΑΠ 635/71 ΕΕΔ28,9, ΕφΛάρισας 288/76 ΕΕΔ 36,46).

Η συμβατική ελευθέρια στον καθορισμό του μισθού δεν είναι απεριόριστη. Ένας πρώτος περιορισμός είναι αυτός που απαγορεύει την συμφωνία αισχροκερδούς μισθού, σε ύψος δηλαδή δυσανάλογο με την αξία της παρεχόμενης εργασίας που συμφωνείται με την εκμετάλλευση της ανάγκης ή της απειρίας του εργαζομένου (179 ΑΚ), ενώ ένας δεύτερος σημαντικός περιορισμός του συμφωνημένου μισθού, είναι αυτός που προκύπτει από τον προσδιορισμό των ελαχίστων ορίων μισθών και ημερομισθίων από τις σ.σ.ε. και δ.α. ή των υπουργικών αποφάσεων, δηλαδή από το νόμιμο μισθό.

Σε κάθε περίσταση βέβαια ο συμβατικός μισθός μπορεί να είναι ανώτερος του νομίμου. Εάν μάλιστα ο συμβατικός έχει συμφωνηθεί προγενέστερα του νομίμου δεν θίγεται σε καμία περίπτωση από τον τυχόν μικρότερο νόμιμο μισθό, ούτε ο εργοδότης έχει δικαίωμα μονομερούς μείωσης του (ΠΠρ Θεσσαλονίκης 1762/81 ΕΕΔ41, 613).

Νόμιμος μισθός

Είναι ο καθοριζόμενος με κανόνα δικαίου συλλογικής συμβάσεως εργασίας, διαιτητικής αποφάσεως, υπουργικής αποφάσεως ή (σπανιότερα) νόμου. (Νόμιμος μισθός είναι ο καθοριζόμενος με νόμο, συλλογική σύμβαση εργασίας ή άλλο υποχρεωτικό κανόνα δικαίου (ΑΠ. 650190 Τ.μ. Β'). Η σημασία του νομίμου μισθού είναι πολύ μεγάλη για πολλούς λόγους:

- Απαγορεύεται η καταβολή μικρότερου (από το νόμιμο) μισθού και είναι άκυρη τυχόν συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου που προβλέπει μισθό κατώτερο του νομίμου
- Η εκτός έδρας αποζημίωση και ορισμένες προσαυξήσεις του μισθού (για κατά Κυριακή ή νυκτερινή εργασία) υπολογίζονται πάνω στο νόμιμο και όχι τον καταβαλλόμενο μισθό(Οι αυξήσεις που προβλέπονται από συλλογικές ρυθμίσεις προσαυξάνουν τις κατώτερες νόμιμες αποδοχές που προβλέπονται από όμοιες ρυθμίσεις).

Σύμφωνα με τη διατυπωθείσα νομολογία των δικαστηρίων επιτρέπεται ο συμψηφισμός των προαναφερομένων αυξήσεων με τυχόν καταβαλλόμενες ανώτερες των νομίμων αποδοχές, εκτός αντιθέτου συμφωνίας (ΑΠ. 1601/88). Η επί 20ετία και πλέον καταβολή των νομίμων αυξήσεων αποτελεί συμβατικό όρο της ατομικής

σύμβασης εργασίας (περί μη συμψηφισμού) και δεν δύναται να τροποποιηθεί μονομερώς. (Έγγρ. Υπ. Εργασίας 14055/6.6.90). Άκυρη είναι η συμφωνία περί παραιτήσεως του μισθωτού από τις νόμιμες αποδοχές που δικαιούται, γιατί οι σχετικές διατάξεις είναι δημοσίας τάξεως (άρθρα 679/680 ΑΚ - ΑΠ. 583/93, 615/94 Τμ. Β'), (Α.Π. 1000/94 Τμ. Β'). Το ίδιο και η Αυτόματη Τιμαριθμική Αναπροσαρμογή (Α.Τ.Α.). που ίσχυσε κατά τα έτη 1982-1990.

1.3 ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ

Επίδομα θεωρείται η πέραν του βασικού μισθού προσαύξηση της αμοιβής που παρέχεται στον εργαζόμενο λόγω θέσης, κατάστασης, χαρακτηριστικών, κοινωνικής κατάστασης κ.α. Τα επιδόματα αποτελούν συμπλήρωμα του μισθού, μπορούν να είναι περισσότερα από ένα και καταβάλλονται αθροιστικά.

Είναι κοινά αποδεκτό ότι στον ίδιο εργαζόμενο μπορούν να συντρέχουν περισσότερα επιδόματα όταν υπάρχουν οι προϋποθέσεις και οι αιτίες για τις οποίες χορηγείται το καθένα από αυτά, εκτός από την περίπτωση κατά την οποία χορηγήθηκαν από την ίδια ή συγγενή αιτία από διαφορετικές διατάξεις, οπότε ο εργαζόμενος οφείλει, σύμφωνα με το άρθρο 7του ν. 1876/1990 να επιλέξει το ευνοϊκότερο γι' αυτόν. Εξαίρεση υπάρχει όταν από τις διατάξεις που θέσπισαν το εν λόγω επίδομα προβλέπεται η καταβολή και των δύο ή αναφέρεται επιφύλαξη διατήρησης και του προηγούμενου επιδόματος.

Όλα τα επιδόματα που προβλέπονται είτε από το νόμο, είτε από συλλογικές συμβάσεις εργασίας, είτε από διαιτητικές αποφάσεις, είτε από έθιμο ή επιχειρησιακή συνήθεια, συνιστούν τακτικές αποδοχές και αναπροσαρμόζονται στις εκάστοτε αυξήσεις του βασικού μισθού επί τη βάση του οποίου υπολογίζονται (Ντάσιος, 1999). Να σημειωθεί ακόμη ότι τα επιδόματα χορηγούνται, σύμφωνα με την αρχή της ίσης μεταχείρισης, σε κάθε μισθωτό που παρέχει την εργασία του με τις ίδιες συνθήκες, χωρίς διάκριση φύλλου, ιθαγένειας ή άλλης αιτίας που αφορά την προσωπική του κατάσταση.

Όταν ο καταβαλλόμενος, βάσει της ατομικής σύμβασης εργασίας, μισθός είναι μεγαλύτερος από το σύνολο των προβλεπόμενων από την οικεία σ.σ.ε. ή δ.α.

αποδοχών (άθροισμα βασικού μισθού και επιδομάτων) τότε δεν οφείλονται στον μισθωτό ιδιαιτέρως, επιπλέον του καταβαλλόμενου μισθού, τα προβλεπόμενα από σ.σ.ε, ή δ.α. την επιδόματα. Τα επιδόματα δηλαδή συμψηφίζονται στον υψηλότερο μισθό, εκτός εάν έχει συμφωνηθεί με την ατομική σύμβαση ότι θα καταβάλλονται επίπλέον του συμπεφωνημένου μισθού (ΑΠ 591/96 ΔΕΝ 1998, 226, ΑΠ 642/87 ΔΕΝ 1988, 407). Με άλλα λόγια η δυνατότητα συμψηφισμού αποτελεί τον κανόνα ενώ απαιτείται συμφωνία για το αντίθετο. Το παραπάνω δε έχει εφαρμογή ακόμη και για επιδόματα που θεσπίστηκαν μετά από την κατάρτιση της ατομικής σύμβασης με την οποία είχαν προβλεφθεί οι υψηλότερες των νομίμων καταβαλλόμενες αποδοχές (ΑΠ 943/88 ΔΕΝ 1989,1183, ΑΠ287/85 ΔΕΝ 1986,385).

Ακόμη να σημειωθεί ότι έχει κριθεί άκυρος ο περιλαμβανόμενος σε συλλογική σύμβαση εργασίας όρος περί απαγορεύσεως του συμψηφισμού επιδόματος με τις υψηλότερες αποδοχές που καταβάλλονται βάσει ατομικής σύμβασης εργασίας. Αυτό διότι οι σ.σ.ε. και δ.α. καθορίζουν μόνο κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων και δεν επιτρέπεται να μετατρέπουν σε υποχρεωτικούς τους ευνοϊκότερους όρους εργασίας που έχουν συμφωνηθεί με ατομική σύμβαση (Εφ. Αθηνών 6091/2001, ΔΕΝ 2003,600).

Καταρχάς να σημειωθεί ότι ο εργοδότης, ασκώντας το διευθυντικό του δικαίωμα, δεν επιτρέπεται να καταργήσει νόμιμα ή συμβατικά δικαιώματα του, μισθωτού και ειδικότερα να προκαλέσει μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων της υπαλληλικής σχέσεως, εάν έτσι ο μισθωτός υφίσταται μείωση και προσβάλλεται η προσωπικότητα του κατά την έννοια των άρθρων 57-59 του ΑΚ, ή βλάπτεται υλικά ή ηθικά, άμεσα ή έμμεσα. Αντίθετα, δεν συνιστά κατάχρηση του διευθυντικού δικαιώματος, ούτε αποτελεί βλαπτική μονομερή μεταβολή των όρων εργασίας η περικοπή ορισμένου επιδόματος που χορηγείται ως μισθολογική προσαύξηση για ορισμένη ειδική αιτία που σχετίζεται άμεσα με το είδος της εργασίας του μισθωτού ή τη θέση του στην επιχείρηση, εφ'όσον το επίδομα αυτό οφείλεται μόνο για το χρόνο που συντρέχει η αιτία για την οποία χορηγείται.

Πιο συγκεκριμένα, κρίθηκε νόμιμη η περικοπή επιδόματος που καταβάλλονταν λόγω θέσης ευθύνης μετά από μετάθεση του μισθωτού σε άλλο τμήμα της επιχείρησης, η οποία μάλιστα πραγματοποιήθηκε κατόπιν αιτήσεως του (ΑΠ 997/2004 ΔΕΝ 2005, 212).

Επίσης, δεν θεωρείται βλαπτική μεταβολή η μετάθεση του μισθωτού σε νέα θέση εργασίας με ανάλογα, προς το βαθμό και την εμπειρία του καθήκοντα, όταν προβλέπεται από τον Οργανισμό Προσωπικού ή από τη σύμβαση εργασίας του, ούτε είναι καταχρηστική έστω και αν στη νέα θέση ο μισθωτός στερήθηκε σημαντικά επιδόματα, η λήψη των οποίων όμως ήταν συνδεδεμένη με την άσκηση των καθηκόντων της προηγούμενης θέσης και όχι με το πρόσωπο, τον μισθό ή τον βαθμό του (Εφ. Αθηνών 3646/2001, ΔΕΝ 2003/1070).

1.3.1 ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΙΕΤΙΩΝ

Το επίδομα αυτό λειτουργεί στην ουσία ως ένα είδος μισθολογικής προαγωγής του εργαζόμενου, αφού ο σκοπός της χορήγησης του είναι η ανταμοιβή αυτών που αποδεικνύουν ευδόκιμη υπηρεσία και χρειάζεται από τον μισθωτό να αποδείξει στον εργοδότη τη προηγούμενη επαρκή και επιμελή υπηρεσιακή απόδοση. Προϋπόθεση για το συνυπολογισμό του χρόνου προϋπηρεσίας του εργαζόμενου και τη, με βάση αυτόν, διαμόρφωση των αποδοχών του, αποτελεί η υποβολή στον εργοδότη του των σχετικών αποδοχών λόγω προϋπηρεσίας. Η δε καταβολή των υψηλότερων αποδοχών λόγω της προϋπηρεσίας αρχίζει από την ημέρα υποβολής των εν λόγω πιστοποιητικών, χωρίς να αποκλείεται η απόδειξη της προϋπηρεσίας και η γνωστοποίηση της στον εργοδότη και με οποιοδήποτε άλλο τρόπο, όπως το ασφαλιστικό βιβλιάριο του εργαζομένου (ΑΠ 33/2004, ΕΑΕΔ 39, 569, Εφ. Αθηνών 7944/73, ΔΕΝ 30, 754).

Επίσης έχει κριθεί ότι δεν αποτελεί προϋπηρεσία η οικειοθελής απασχόληση κάποιου προς απόκτηση εμπειρίας ή η προσφορά υπηρεσιών χωρίς μισθό σε επιχειρήσεις φίλων ή συγγενών κτλ. (ΑΠ 836/2004, ΕΑΕΔ 2005, 573) και αυτό διότι ο απασχολούμενος κάτω από αυτές τις συνθήκες δεν υπόκειται στους περιορισμούς και τις δεσμεύσεις που απορρέουν από την εργασιακή σύμβαση ώστε να κριθεί εάν είναι ικανός να τους ανεχθεί και να τους αντιμετωπίσει και εάν έχει τα προσόντα για προσήκουσα παροχή εργασίας.

Στους υπαλλήλους που αμείβονται με τα γενικά κατώτατα όρια και δεν υπάγονται σε άλλη ιδιαίτερη ρύθμιση χορηγείται προσαύξηση 10% για κάθε τριετία και συνολικά μέχρι 3 τριετίες, ενώ για τους εργατοτεχνίτες που αμείβονται με τα γενικά κατώτατα όρια η προσαύξηση είναι 5% για κάθε τριετία και μέχρι 4 τριετίες.

Ως προϋπηρεσία λαμβάνεται για τους μεν υπαλλήλους η διανυθείσα μετά το 19° έτος της ηλικίας τους και σε θέσεις παρεμφερείς με αυτή που κατέχουν, ενώ για τους εργατοτεχνίτες μετά την συμπλήρωση του 18ου έτους της ηλικίας τους και σε οποιαδήποτε ειδικότητα.

1.3.2 ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΝΘΥΓΙΕΙΝΗΣ Η ΕΠΙΚΙΝΔΥΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Το επίδομα αυτό χορηγείται όταν η εργασία παρέχεται υπό ανθυγιεινές ή επικίνδυνες συνθήκες και έχει σκοπό την κατά κάποιο τρόπο εξισορρόπηση των δυσμενών συνθηκών που απαιτούν ανάλωση των σωματικών και ψυχικών δυνάμεων πέρα από το σύνηθες (Σ.τ.ε. 3180/76 ΕΕΔ 36,169). Η παροχή του εν λόγω επιδόματος προβλέπεται ειδικώς και ορίζεται από ειδικούς νόμους ή υπουργικές αποφάσεις ή σ.σ.ε. ή και δ.α.

Εάν τυχόν ο καταβαλλόμενος μισθός είναι υψηλότερος από τον αντίστοιχο νόμιμο επιτρέπεται ο συμψηφισμός του συγκεκριμένου επιδόματος στις ανώτερες των νομίμων αποδοχές (ΑΠ 1704/84 ΔΕΝ 40, 997, ΑΠ 31/80, ΔΕΝ 36, 434).

1.3.3 ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΑ ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ

Με τον όρο οικογενειακά επιδόματα νοούνται τόσο το επίδομα γάμου όσο και το επίδομα τέκνων, τα οποία υπάγονται στο νομικό καθεστώς των επιδομάτων και αποτελούν μισθό, εκτός αν προέρχονται όπως θα δούμε αναλυτικότερα παρακάτω, από τον Διανεμητικό Λογαριασμό Οικογενειακών Επιδομάτων Μισθωτών (Κουκιάδης, 1995).

1.3.4 ΕΠΙΔΟΜΑ ΓΑΜΟΥ

Το επίδομα γάμου έχει καθιερωθεί από το έτος 1976 με την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας και το δικαιούνται όλοι οι μισθωτοί του ιδιωτικού τομέα. Με την καθιέρωση της αρχής της ισότητας των φύλλων το επίδομα γάμου δεν μπορεί να χορηγείται πλέον μόνο στους άνδρες, αλλά δίνεται σε κάθε εργαζόμενο ανεξαρτήτου φύλλου και με τις ίδιες προϋποθέσεις (άρθρο 4 του ν.1414/1984).

Επιπλέον, το άρθρο 4 της από 10.3.89 ε.γ.σ.σ.ε. (ΥΑ 12756/89 - ΔΕΝ 1989 σελ.351) ορίζει ότι το ποσοστό του επιδόματος γάμου διαμορφώνεται σε ποσοστό

10%. Η δε παράγραφος 2 του άρθρου 20 του Ν. 1849/89 ορίζει ότι το προβλεπόμενο από την ε.γ.σ.σ.ε. επίδομα γάμου δικαιούνται και οι άγαμοι γονείς καθώς και οι ευρισκόμενοι σε κατάσταση χηρείας καθώς και οι διαζευγμένοι σύζυγοι (Ειρ. Αθηνών 12/2002, ΔΕΝ 2005,123).

1.3.5 ΤΑ ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ ΕΟΡΤΩΝ (ΔΩΡΑ ΧΡΙΣΤΟΥΓΕΝΝΩΝ ΚΑΙ ΠΑΣΧΑ)

Τα δώρα εορτών καθιερώθηκαν αρχικά με εθιμικό δίκαιο αλλά μετονομάστηκαν σε επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα με τον ν. 1082/1980 (άρθρο 1) και απέκτησαν μισθολογικό χαρακτήρα. Οι αποδοχές αυτές δεν αποτελούν αποδοχές μόνο για το χρονικό διάστημα που καταβάλλονται, αλλά για την περιοδικώς παρεχόμενη εργασία στο προηγούμενο χρονικό διάστημα (Κουκιάδης, 1997). Αυτό σημαίνει ότι λαμβάνονται υπόψη για τον υπολογισμό των τακτικών αποδοχών που θα αποτελέσουν, σε περίπτωση απολύσεως, την βάση προσδιορισμού του ποσού της αποζημίωσης.

1.4 ΑΔΕΙΑ

Η χορήγηση αδείας προϋποθέτει την ύπαρξη σχέσεως εξαρτημένης εργασίας (ΑΠ 1158/95 ΔΕΝ 53, 609). Άδεια όμως δικαιούνται να λάβουν και οι μισθωτοί που προσφέρουν εργασία με- άκυρη σύμβαση εργασίας καθώς το δικαίωμα της λήψης αποδοχών και επιδόματος αδείας στηρίζεται στον νόμο και όχι στις διατάξεις περί αδικαιολόγητου πλουτισμού (ΑΠ 735/2003, ΔΕΝ 59, ΑΠ 983/2000, ΔΕΝ 56).

Σύμφωνα με το άρθρο 1 του ν.3302/2004, με τον οποίο αντικαταστάθηκε η παράγραφος 1 του ΑΝ 539/45, άδεια δικαιούνται να λάβουν οι προσλαμβανόμενοι μισθωτοί δίχως να απαιτείται συμπλήρωση βασικού χρόνου απασχόλησης στον εργοδότη. Πιο συγκεκριμένα δηλαδή ο εργοδότης υποχρεούται:

- Για το πρώτο ημερολογιακό έτος να χορηγήσει αναλογία της αδείας του μισθωτού μέχρι και την 31η Δεκεμβρίου. Η αναλογία αυτή υπολογίζεται βάσει των 20 ημερών αδείας επί πενθημέρου και 24 επί εξαημέρου.
- Για το δεύτερο ημερολογιακό έτος, να χορηγήσει την άδεια και πάλι τμηματικά, ανάλογα με το διάστημα κατά το οποίο ο μισθωτός θα απασχοληθεί στην επιχείρηση μέσα στο έτος αυτό, γεγονός που σημαίνει ότι

στην περίπτωση που ο μισθωτός κλείσει ένα έτος από την απασχόληση του η άδεια προσαυξάνεται κατά μία ημέρα.

- Για το τρίτο ημερολογιακό έτος, καθώς και για τα επόμενα, η άδεια χορηγείται σε οποιοδήποτε χρονικό σημείο μέσα στο έτος και μάλιστα από την 1η Ιανουαρίου του έτους αυτού.
- Για τους μισθωτούς όμως που έχουν δώδεκα έτη προϋπηρεσίας σε οποιονδήποτε εργοδότη, ο υπολογισμός της αδείας τους θα γίνει από το πρώτο έτος βάσει των 25 ημερών επί πενθημέρου και 30 επί εξαημέρου.

Κατά την διάρκεια της αδείας του ο μισθωτός δικαιούται, σύμφωνα με το άρθρο 3 του ΑΝ 539/45, να λάβει τις συνήθεις αποδοχές εκείνες δηλαδή που θα ελάμβαναν εάν εργαζόταν στην επιχείρηση κατά τον αντίστοιχο χρόνο. Στις αποδοχές περιλαμβάνεται ότι καταβάλλεται στον μισθωτό τακτικώς και μονίμως ως αντάλλαγμα της εργασίας του (Εφ. Αθηνών 1950/95 ΔΕΝ 53, 610). Κατά την απόφαση 9082/82 του Εφ. Αθηνών (ΔΕΝ 1982, 1146) στις αποδοχές αδείας συνυπολογίζονται οι τακτικές, πρόσθετες ή συμπληρωματικές παροχές που καταβάλλονται κατά τρόπο συνεχή, σταθερό και μόνιμο, ώστε να είναι βέβαιο ότι θα καταβάλλονταν εάν ο μισθωτός εργαζόταν κατά το χρόνο της αδείας.

Αποδοχές μεταξύ άλλων αποτελούν η αμοιβή για τακτική εργασία κατά Κυριακή, εορτές ή νύχτα (ΑΠ 659/2003, ΔΕΝ 59, 1145, ΑΠ 1449/2002 ΔΕΝ 59, 919, ΑΠ273/93 ΔΕΝ 1993, 1290, ΑΠ540/85 ΔΕΝ 1986, 80, ΑΠ 1318/84 ΔΕΝ 1985, 661) όχι όμως και το 1/25 του αμειβόμενου με μηνιαίο μισθό ως αποζημίωση για τη μη χορήγηση της αναπληρωματικής αναπαύσεως (Εφ. Αθηνών 1950/95 ΔΕΝ 53, 610). Για τον προσδιορισμό των αποδοχών αδείας λαμβάνεται, επίσης, υπόψη η αμοιβή για νόμιμη τακτική υπερωρία που θα πραγματοποιούσε ο μισθωτός κατά τα διάστημα της αδείας του (ΑΠ 911/86 ΔΕΝ 1987, 167, Εφ. Αθηνών 1950/95 ΔΕΝ 53, 610 και Εφ. θεσ/νίκης 1038/93 ΔΕΝ 1944. 289).

<u>Δεν υπολογίζεται στις αποδοχές αδείας η αμοιβή για παράνομη υπερωριακή εργασία</u>, ούτε και η αναλογία των δώρων εορτών, αφού οι αποδοχές αδείας δεν σχετίζονται αορίστως με τις τακτικές αποδοχές, όπως συμβαίνει με τα δώρα εορτών, στα οποία υπολογίζεται το επίδομα αδείας, αλλά συγκεκριμένα με τις αποδοχές που

θα ελάμβανε ο μισθωτός εάν εργαζόταν κατά το συγκεκριμένο διάστημα της αδείας (Χρ. Πετίνη - Πηνιώτη ΔΕΝ 2005, 950).

Οι μισθωτοί που αμείβονται, όπως οι σερβιτόροι, με ποσοστά εις βάρος των πελατών της επιχείρησης δικαιούνται ως αποδοχές αδείας τόσα τεκμαρτά ημερομίσθια του ΙΚΑ (της οικείας ασφαλιστικής κλάσης) όσος είναι ο αριθμός των εργάσιμων ημερών της αδείας τους, όπως προκύπτει από το άρθρο 4 του ΑΝ 539/55 σε συνδυασμό με το ΒΔ 15.11.49.

Με βάση τη παράγραφο 8 του άρθρου 3 του ΑΝ 539/45, τόσο οι αποδοχές αδείας όσο και το επίδομα αδείας προκαταβάλλονται στο μισθωτό κατά την έναρξη της αδείας του. Στην περίπτωση δε της τμηματικής χορηγήσεως της αδείας προκαταβάλλεται το ανάλογο μέρος των αποδοχών και του επιδόματος αδείας.

Σε περίπτωση μη χορηγήσεως της αδείας μέχρι την 3111 Δεκεμβρίου του έτους, ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλλει στον μισθωτό τις αποδοχές της αδείας. Με την λήξη του έτους η αξίωση για την άδεια μετατρέπεται σε χρηματική αφού δεν επιτρέπεται μεταφορά της αδείας αυτούσια σε επόμενο έτος. Μία τέτοιου είδους μεταφορά είναι ανίσχυρη έστω και εάν έγινε με την συναίνεση του μισθωτού (ΑΠ 1234/2003, ΔΕΝ 2004, 78). Όταν όμως υπάρχει πταίσμα του εργοδότη ως προς την μη χορήγηση της, όταν δηλαδή ο μισθωτός ζήτησε την άδεια και ο εργοδότης αρνήθηκε να του τη χορηγήσει (εδάφιο β' παράγραφος του άρθρου 5 του ΑΝ 539/45 και άρθρο 3 του ΝΔ 3755/57), τότε οι αποδοχές της αδείας οφείλονται προσαυξημένες κατά 100%, δηλαδή διπλές. Κρίθηκε ότι προσαυξημένες κατά 100% οφείλονται και όταν ο εργοδότης αρνήθηκε να τη χορηγήσει διότι δεν εύρισκε αντικαταστάτη (ΑΠ 331/2003 ΔΕΝ 2003, 1649) ή λόγω αυξημένων υπηρεσιακών αναγκών (Πολ. Πρωτ. Αθηνών 815/2003, ΔΕΝ 2003, 445). Δεν νοείται όμως αποζημίωση κατά 100% των αποδοχών αδείας όταν υπάρχει αμφιβολία για την υποχρέωση χορήγησης της άδειας (ΑΠ 1392/2003, ΔΕΝ 2004, 1540). Όταν όμως ο ίδιος ο μισθωτός δεν δέχτηκε να λάβει την άδεια του τότε οφείλονται απλές αποδοχές (ΑΠ 1224/76, ΔΕΝ 1977). Επίσης, δεν οφείλεται προσαύξηση για την μη λήψη της αδείας σε υπαλλήλους του Δημοσίου ή Επιχειρήσεων Κοινή Ωφέλειας (ΑΠ 656/2003, ΔΕΝ 2003, 1000). Να σημειωθεί δε ότι η προσαύξηση 100% οφείλεται μόνο στην άδεια του ΑΝ 539/45 και όχι σε άλλη συμβατική ή νόμιμη άδεια (ΑΠ 570/2004, ΔΕΝ 2004, 1404).

Για τον υπολογισμό τόσο των αποδοχών αδείας, όσο και του επιδόματος αδείας καθώς και της, κατά 100%, προσαύξησης στην περίπτωση της μη χορήγησης της αδείας, θα ληφθούν ως βάση οι αποδοχές της 3 Ρ Δεκεμβρίου του έτους στο οποίο αντιστοιχεί η άδεια, αφού η ημέρα αυτή αποτελεί το απώτερο χρονικό σημείο για την εκπλήρωση της υποχρέωσης της χορήγησης της αδείας (Χρ. Πετίνη - Πηνιώτη ΔΕΝ 2005,950).

Κατά την διάρκεια της αδείας απαγορεύεται η ανάληψη οποιασδήποτε έμμισθης εργασίας από το μισθωτό. Στην αντίθετη περίπτωση, ο νέος εργοδότης δικαιούται να μη καταβάλλει αμοιβή για το χρονικό αυτό διάστημα. Σύμφωνα δε με το άρθρο 5, παράγραφος 1 του ΑΝ 539/45, κάθε συμφωνία μεταξύ του εργοδότη και του μισθωτού σχετική με την εγκατάλειψη του δικαιώματος της αδείας ή της παραίτησης από αυτό θεωρείται ανύπαρκτη έστω και εάν περιέχει την καταβολή της αδείας προσαυξημένη.

Κατά την υπ' αριθμό 11/91 όμως απόφαση της Ολομέλειας του Αρείου Πάγου (ΔΕΝ 1991, 694) οι εργαζόμενοι σε εποχιακές επιχειρήσεις δεν δικαιούνται αυτούσια την άδεια αλλά την αποζημίωση αδείας. Επίσης, σύμφωνα με το άρθρο 7 του ΠΔ 88/99, η αξίωση για την άδεια μετατρέπεται σε χρηματική όταν η σχέση εργασίας λύνεται πριν από τη λήψη της κανονικής αδείας (ΑΠ 1181/2000, ΔΕΝ 2002, 1629). Δεν επιτρέπεται ο συμψηφισμός τόσο των αποδοχών αδείας όσο και του επιδόματος αδείας με ανώτερες των νομίμων καταβαλλόμενες αποδοχές, ούτε κατόπιν ρητής συμφωνίας (Πετίνη-Πηνιώτη Χ., 2003, σελ.249).

Στο σημείο αυτό βέβαια να αναφερθεί ότι τα πρόσωπα διευθύνσεως και εμπιστοσύνης εξαιρούνται από τις διατάξεις περί αδειών (ΑΠ 660/2000 ΔΕΝ 001, 1029, ΑΠ1201/98 ΔΕΝ 1999,298, ΑΠ 674/91 ΔΕΝ 1993, 177). Έχει υποστηριχθεί όμως και αντίθετη άποψη (Καλομοίρης Δ, ΕΕΔ 33/1974, 1294). Οι διατάξεις περί των αποδοχών αδείας συνιστούν αναγκαστικό δίκαιο και υπερισχύουν έναντι συλλογικών συβάσεων εργασίας που θεσπίζουν αντίθετους όρους (ΑΠ 7/92, ΔΕΝ 1992, 537).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^{ο} ΕΡΓΑΣΙΑ ΤΙΣ ΑΡΓΙΕΣ ΥΠΕΡΩΡΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Από το συνδυασμό των διατάξεων 648, 649, 652, 653 και 659 του Αστικού Κώδικα προκύπτει ότι εάν κατά την διάρκεια της σύμβασης εργασίας συμφωνηθεί η παροχή από το μισθωτό, μέσα στο νόμιμο ωράριο, πρόσθετη διαρκούς φύσεως εργασία, η οποία, από τα διδάγματα της κοινής πείρας και λογικής, δεν είναι συναφής με αυτή που συμφωνήθηκε αρχικά και παρέχεται μόνο με μισθό χωρίς συνάμα να καθοριστεί πρόσθετος μισθός ή τρόπος προσδιορισμού του ή να συμφωνηθεί η μη καταβολή πρόσθετου μισθού, ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλλει το συνηθισμένο (ειθισμένο) μισθό για την εργασία αυτή, δηλαδή αυτόν που καταβάλλεται σε άλλους μισθωτούς που παρέχουν την ίδια εργασία κάτω από τις ίδιες συνθήκες (ΑΠ 994/2001, ΕΕΔ 62/2003, σελ 668).

Η παροχή επιπλέον, μη συμφωνημένης εργασίας δύναται να αποτελεί είτε πρόσθετη είτε παρεμφερή εργασία. Επειδή τα όρια μεταξύ των δύο αυτών ειδών εργασίας είναι δυσδιάκριτα, οι έννομες συνέπειες που επισύρει κάθε μία από τις ανωτέρω μορφές απασχόλησης είναι πλήρως διακριτές και σημαντικές.

Ο εργαζόμενος βέβαια δεν είναι υποχρεωμένος να παράσχει την ζητούμενη πρόσθετη εργασία και τυχόν εξαναγκασμός του να προβεί σε κάτι τέτοιο ισοδυναμεί με μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων απασχόλησης του (ΑΠ 2048/1990 ΕΕΔ 50, 1065, ΑΠ 1338/84 ΕΕΔ44, 618). Από την άλλη πλευρά εάν ο εργαζόμενος δεχθεί να την παρέχει, τότε έχει δικαίωμα σε πρόσθετη αμοιβή η οποία όπως προαναφέρθηκε εάν δεν υπάρχει συμφωνία για το ύψος της, είναι ίση με το συνηθισμένο μισθό.

Αντίθετα, όταν γίνεται λόγος για μικτή επαγγελματική απασχόληση, γίνεται δεκτό από τη νομολογία ότι ο μισθός προσδιορίζεται από την συλλογική σύμβαση που διέπει την κύρια απασχόληση του μισθωτού, χωρίς περαιτέρω δικαίωμα συμπληρωματικής αμοιβής, αλλά με την επιφύλαξη για δυνατότητα σύναψης ιδιαίτερης συμφωνίας προς όφελος του εργαζομένου (Βλαστός, ΕΕΔ 62, 663). Κατά δε τον Ντάσιο (Εργατικό Δικονομικό Δίκαιο, Β/ΙΙΙ, 1991, σελ.204) στην μικτή επαγγελματική απασχόληση υπάρχει πάντοτε συρροή συλλογικών ρυθμίσεων γεγονός που σημαίνει ότι πρέπει να εφαρμόζεται η αρχή της ευνοϊκότερης για τον εργαζόμενο ρύθμιση.

Ευνόητο, βέβαια, είναι ότι όταν η πρόσθετη εργασία παρέχεται εκτός του συμβατικού ή νομίμου ωραρίου τότε συνιστά είτε υπερωριακή εργασία της οποίας η αμοιβή προσδιορίζεται με ειδικές διατάξεις, είτε άλλη αυτοτελή εργασία που στηρίζεται σε διαφορετική εργασιακή σχέση.

Κατά ρητή διάταξη του νόμου «Άν παρουσιαστεί ανάγκη για εργασία πέρα από τη συμφωνημένη ή τη συνηθισμένη, ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να την παράσχει, αν είναι σε θέση να το κάνει και η άρνησή του θα ήταν αντίθετη με την καλή πίστη. Ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα για την πρόσθετη αυτή εργασία σε συμπληρωματική αμοιβή, που κανονίζεται ανάλογα με το συμφωνημένο μισθό και με τις ειδικές περιστάσεις.» (Καρούζος, 2005).

Στην ως άνω διάταξη γίνεται λόγος για την πρόσθετη εργασία η οποία συγχέεται συχνά με την παρεμφερή εργασία γι΄ αυτό καθίσταται αναγκαία η μεταξύ τους οριοθέτηση. Σε περίπτωση αμφισβήτησης ανακύπτει ζήτημα ερμηνείας της εργασιακής σύμβασης. Η επαγγελματική εικόνα της δραστηριότητας του εργαζομένου, οι συνήθειες που ισχύουν σε συγκεκριμένο κλάδο, επάγγελμα ή τόπο αποτελούν σημαντικά κριτήρια που χρησιμεύουν στον διαχωρισμό των ανωτέρω εννοιών.

Ως πρόσθετη εργασία νοείται η επιπλέον από την συμφωνημένη ή την συνηθισμένη εργασία που παρέχεται έναντι συμπληρωματικής αμοιβής μέσα στα όρια του νόμιμου ή του συμβατικού ωραρίου εργασίας δεδομένου ότι η εκτός των ορίων τούτων πρόσθετη εργασία συνιστά είτε υπερεργασία, είτε υπερωριακή εργασία, της οποίας η αμοιβή προσδιορίζεται βάσει ειδικών διατάξεων. Στον ορισμό της προκείμενης διάταξης περιλαμβάνεται όχι μόνο η πρόσθετη από απόψεως χρόνου απασχόληση, αλλά και η παροχή διαφορετικής κατ΄ είδος εργασίας. Η πρόσθετη εργασία διακρίνεται σε έκτακτη και τακτική:

- Η πρώτη καλύπτει υποχρεωτικά τις πρόσκαιρες ανάγκες, εφόσον ο εργαζόμενος είναι σε θέση να εκτελέσει αυτή γιατί η τυχόν άρνησή του θα ήταν αντίθετη με τις αρχές της καλής πίστης και,
- Η δεύτερη ικανοποιεί συμβατικά τις μόνιμες και σταθερές ανάγκες της επιχειρήσεως.

Στην πρακτική η πρόσθετη εργασία αποτελεί ένα από τα πιο κρίσιμα ζητήματα του εργατικού δικαίου με αποτέλεσμα να προκαλεί το ζωηρό ενδιαφέρον της νομολογίας. Διάφορα συνήθη θέματα που έχουν απασχολήσει τη νομολογία πηγάζουν από τις κατωτέρω αιτίες:

- Όταν το εν λόγω είδος εξαρτημένης εργασίας δεν είναι συνήθως ίδιο κατά το είδος με την συμβατική συμφωνημένη εργασία, γιατί αποτελεί προσφορά πέραν και επί πλέον από την κανονική εργασία και εργασία άλλου είδους που δεν είναι καταρχήν υποχρεωμένος ο εργαζόμενος να εκτελέσει μέσα στο κανονικό ωράριο.

- Πέραν τούτου, άλλοτε από την ατομική εργασιακή σύμβαση, από τις περιστάσεις, και άλλοτε από ορισμένες νομοθετικές διατάξεις μπορεί να συνάγεται ότι η παροχή πρόσθετης εργασίας από τον μισθωτό είναι υποχρεωτική.

- Τέλος, ιδιαιτερότητες μπορούν να ανακύψουν όταν η πρόσθετη εργασία είναι μεγαλύτερης χρονικής διάρκειας από εκείνη που συμφωνήθηκε.

Η παροχή από τον εργαζόμενο πρόσθετης εργασίας μέσα στο νόμιμο ωράριο, σημαίνει, λογικώς, ότι μέσα στον ίδιο χρόνο απασχολήθηκε, ποσοτικά τουλάχιστον, λιγότερο με την κύρια εργασία του, από όσο όφειλε να εργαστεί. Στις περιπτώσεις αυτές αποτιμάται η απασχόληση του εργαζομένου για το κάθε είδος εργασίας του (κύριας και πρόσθετης) και καταβάλλεται σε αυτόν η αναλογία του μισθού, που αντιστοιχεί ποσοτικά ή και ποιοτικά, εάν υπάρχει εξάρτηση της αμοιβής από την ποιότητα της εργασίας, στο καθένα είδος εργασίας του. Αν αποδειχθεί ότι ο εργαζόμενος εκτέλεσε και τα δύο είδη εργασιών του (πλήρη και πρόσθετη) πλήρως μέσα στο νόμιμο ωράριο εργασίας του, τότε δικαιούται αθροιστικά, τον πλήρη μισθό και των δύο παράλληλων εργασιών του.

Σχετικά με την οφειλόμενη συμπληρωματική αμοιβή στην περίπτωση παροχής πρόσθετης εργασίας αξίζει να σημειωθεί ότι είναι έγκυρη η συμφωνία για μη καταβολή της ως άνω επιπλέον αμοιβής για την πρόσθετη εργασία. Στην περίπτωση αυτή ο συμφωνημένος μισθός αποτελεί την αμοιβή του εργαζομένου τόσο για την κύρια, όσο και για την πρόσθετη απασχόληση του. Αν υπάρχει ατομική συμφωνία για

το ύψος της συμπληρωματικής αμοιβής, η επιπλέον αμοιβή καταβάλλεται με βάση τη συμφωνία αυτή.

Εάν τα μέρη δεν έχουν καθορίσει αμοιβή, τότε οφείλεται ο συνηθισμένος μισθός, δηλαδή ο μισθός εκείνος που καταβάλλεται σε άλλους εργαζομένους, που παρέχουν την αυτή και με τις ίδιες συνθήκες εργασία. Ο νόμιμος μισθός, δηλαδή αυτός που καθορίζεται με νόμο, συλλογική σύμβαση ή διαιτητική απόφαση για την συγκεκριμένη εργασία δεν ισχύει στην συγκεκριμένη περίπτωση, γιατί οι σχετικές διατάξεις αφορούν αποκλειστικά και μόνον εργασία παρεχόμενη σε ολόκληρο το ωράριο, χωρίς άλλη παράλληλη απασχόληση, εκτός βέβαια αν υπάρχει νόμιμος μισθός που να προσδιορίζει ειδικά την αμοιβή της πρόσθετης και όχι της κύριας απασχόλησης.

Για τον προσδιορισμό του ύψους της αμοιβής για την πρόσθετη εργασία, εκτός από το είδος της συγκεκριμένης εργασίας, θα ληφθεί υπόψη και ο χρόνος απασχόλησης του εργαζομένου με την εργασία αυτή μέσα στο νόμιμο ωράριο του. Η αμοιβή για την πρόσθετη εργασία που παρέχεται σταθερά και μόνιμα αποτελεί μέρος των τακτικών αποδοχών και επομένως λαμβάνεται υπόψη στον υπολογισμό των δώρων εορτών, των αποδοχών και του επιδόματος αδείας, της αποζημίωσης απόλυσης κ.λπ. Για την περίπτωση συμψηφισμού της πρόσθετης αμοιβής που οφείλεται από την παροχή πρόσθετης αμοιβής που οφείλεται από την παροχή πρόσθετης εργασίας, με τις καταβαλλόμενες υψηλότερες των νομίμων αποδοχές απαιτείται να υπάρχει ειδική συμφωνία μεταξύ του εργοδότη και του εργαζομένου.

Γίνεται δεκτό ότι εφόσον από την συμφωνία των μερών δεν προκύπτει αυστηρά εξειδικευμένου είδους εργασία, ο εργαζόμενος υποχρεούται να εκτελέσει και παρεμφερείς εργασίες, χωρίς πρόσθετη αμοιβή γι ΄ αυτές. Η παρεμφερής εργασία είναι συγγενής και συναφής προς την κύρια εργασία απασχόλησης. Τούτο σημαίνει ότι αυτή είτε έχει προπαρασκευαστικό, συμπληρωματικό ή παρακολουθηματικό χαρακτήρα σε σχέση με την κύρια εργασία είτε προσφέρεται παρεμπιπτόντως, χωρίς να επηρεάζει ή αλλοιώνει ουσιαστικά με άλλο τρόπο τον χαρακτήρα της κυρίας απασχόλησης στο σύνολό της.

Από τα ανωτέρω συνεπάγεται ότι η παρεμφερής εργασία αποτελεί συστατικό στοιχείο της υποχρέωσης παροχής εργασίας από την πλευρά του εργαζομένου και

καλύπτεται από το μισθό που καταβάλλεται για την κύρια απασχόληση. Τα μέρη πάντως έχουν τη δυνατότητα, στο πλαίσιο της συμβατικής τους ελευθερίας, να συμφωνήσουν ότι και για τις παρεμφερείς ή συναφείς εργασίες θα οφείλεται πρόσθετη αμοιβή.

Δεν υπάρχει καμία αμφιβολία ότι ο εργοδότης, επικαλούμενος το διευθυντικό του δικαίωμα, μπορεί να υποδείξει στον εργαζόμενο την εκτέλεση παρεμφερών εργασιών. Το διευθυντικό δικαίωμα καλύπτει και τις εργασίες αυτές. Αντίθετα, δεν καλύπτει τις πρόσθετες, πέρα δηλαδή από τη συμβατικά οφειλόμενη, εργασίες. Ο εργαζόμενος δεν έχει υποχρέωση να εκτελέσει εργασία διαφορετική απ΄ αυτή που συμφωνήθηκε. Ως συμφωνηθείσα εργασία θεωρείται εκείνη που έχει συμφωνηθεί ρητώς ή σιωπηρώς μεταξύ του μισθωτού και του εργοδότη. Αλλά και η σιωπηρώς συμφωνηθείσα εργασία ήτοι αυτή που παρέχει ο εργαζόμενος και αποδέχεται ο εργοδότης επί μακρύ χρονικό διάστημα και μέσα στα καθορισμένα νόμιμα χρονικά όρια της ημερήσιας απασχόλησης. Εκτός αν συντρέχουν οι προϋποθέσεις του άρθρου 659 ΑΚ όπως μνημονεύεται ανωτέρω, οπότε και καταβάλλεται από τον εργοδότη στον μισθωτό συμπληρωματική αμοιβή.

Από τη νομολογία ως παρεμφερείς εργασίες έχουν χαρακτηριστεί: η προετοιμασία της αίθουσας του εστιατορίου από τους σερβιτόρους, η διόρθωση των γραπτών δοκιμίων των μαθητών από καθηγήτρια φροντιστηρίου ξένων γλωσσών, που γίνεται εντός του συμφωνημένου ωραρίου της εργασίας της, η από πλευράς οδηγού αυτοκινήτου έκδοση τιμολογίων των μεταφερομένων από αυτόν εμπορευμάτων, η παράδοση αυτών στους πελάτες της επιχείρησης και η από αυτόν είσπραξη του οφειλομένου τιμήματος.

Επίσης, δεν οφείλεται πρόσθετη αμοιβή, όταν ο μισθωτός έχει συμφωνήσει να παρέχει πρόσθετη εργασία, είτε τακτικά είτε σε περίπτωση έκτακτης ανάγκης εντός του ωραρίου χωρίς ιδιαίτερη αμοιβή. Αντίθετα, δεν κρίθηκαν ως παρεμφερείς εργασίες η από πλευράς οδηγού φορτηγού αυτοκινήτου φόρτωση και εκφόρτωση των μεταφερομένων πραγμάτων, και τούτο γιατί η εργασία της φορτοεκφόρτωσης δεν αποτελεί εργασία συναφή προς εκείνη του οδηγού και γι΄ αυτό τον λόγο πρέπει να καταβληθεί συμπληρωματική αμοιβή καθώς επίσης και η απασχόληση με την αλλαγή ελαστικών και το πλύσιμο των αυτοκινήτων του τεχνίτη μηχανικού επισκευής - συντήρησης κινητήρων αυτοκινήτων.

Από τον παραπάνω κανόνα εξαιρούνται τα πρόσωπα διεύθυνσης, εποπτείας εμπιστοσύνης κ.λπ. Σαν πρόσωπα τέτοια θεωρούνται οι υπάλληλοι μεγάλης επιχείρησης, στους οποίους λόγω των εξαιρετικών τους προσόντων (ανώτερη μόρφωση, υψηλά προσόντα, ιδιαίτερες ικανότητες) και της ιδιαίτερης εμπιστοσύνης προς αυτούς του εργοδότη, τους έχουν ανατεθεί καθήκοντα γενικότερης διεύθυνσης των υποθέσεων της όλης επιχείρησης ή σημαντικού τομέα αυτής και εποπτείας του προσωπικού, σε τρόπο ώστε να επηρεάζουν αποφασιστικά τις κατευθύνσεις και την εξέλιξη της επιχείρησης και να διακρίνονται σαφώς από τους λοιπούς μισθωτούς, οι οποίοι διεκπεραιώνουν τη συνήθη τρέχουσα εργασία.

Οι υπάλληλοι αυτοί δεν δικαιούνται καμίας πρόσθετης αμοιβής, ή αποζημίωσης είτε πρόκειται για ώρες εργασίας που θα μπορούσαν να χαρακτηριστούν ως υπερεργασία ή ως υπερωρία, νόμιμη ή παράνομη. Πάντως, για να χαρακτηριστεί ένας μισθωτός σαν πρόσωπο διεύθυνσης ή εμπιστοσύνης, δεν αρκεί να έχει μόνο την ιδιότητα του προϊσταμένου ή διευθυντή υπηρεσίας ή και τομέα μιας επιχείρησης, έστω και αν ακόμα έχει πρωτοβουλία και είναι εξουσιοδοτημένος για να εκπροσωπήσει αυτή όταν ασκεί τα καθήκοντά του, αλλά πρέπει να συγκεντρώνει οπωσδήποτε και τα λοιπά στοιχεία που αναφέρονται ανωτέρω.

Συνοπτικά, δηλαδή, εάν υπάρχει ατομική συμφωνία για την αμοιβή της πρόσθετης εργασίας, τότε η αμοιβή καταβάλλεται με βάση την συμφωνία αυτή (Ολ. ΑΠ 861/1984 και 862/1984 ΕΕΔ 43, 627). Στην περίπτωση όμως που υπάρχει συμφωνία για μη καταβολή επιπλέον αμοιβής, τότε ο συμφωνημένος μισθός μπορεί να αποτελέσει την αμοιβή του εργαζόμενου τόσο για την κύρια όσο και για την πρόσθετη απασχόληση, αρκεί η συμφωνία αυτή να μην θεωρηθεί ότι υποκρύπτει παραίτηση του εργαζομένου από την λήψη αποδοχών οι οποίες κατοχυρώνονται από διατάξεις αναγκαστικού δικαίου (ΑΠ 1078/1991 ΕΕΔ 51, 561, ΑΠ 1644/1991 ΕΕΔ51, 945, ΑΠ 497/87 ΕΕΔ 47, 261). Εάν τέλος, δεν υπάρχει καμία συμφωνία αυτό που οφείλεται για την παροχή πρόσθετης, μη συναφούς με την κύρια δραστηριότητα, εργασίας, είναι, όπως προαναφέρθηκε, η καταβολή του συνηθισμένου μισθού.

2.1 ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΕ ΑΡΓΙΕΣ-ΚΥΡΙΑΚΕΣ

Η απαγόρευση για εργασία κατή την Κυριακή θεσμοθετήθηκε για πρώτη φορά το 1909 με την ψήφιση του ν. ΓΥΝΕ', ενώ με το Ν.2990/1989 κυρώθηκε η 14 Διεθνής Σύμβαση Εργασίας. Ή όλη νομοθεσία για την εβδομαδιαία ανάπαυση κωδικοποιήθηκε με το Β.Δ. 748/1966, που εκδόθηκε κατ' εξουσιοδότηση του άρθρου 4 του Ν.4504/1966, το οποίο εξακολουθεί να ισχύει όπως τροποποιήθηκε με τους Ν. 453/1976, 549/1977,1892/1990 και τον 2224/1994.

Σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία απαγορεύεται η εργασία κατά την Κυριακή και τις αργίες, για όλους τους εργαζόμενους, ανεξαρτήτου θρησκεύματος, σε κάθε βιομηχανική, βιοτεχνική, και εμπορική εργασία όπως και σε κάθε άλλη επαγγελματική δραστηριότητα. Ως ημέρες δε αργίας έχουν οριστεί από το άρθρο 2 του ν.δ. 3755/1957, όπως τροποποιήθηκε από το άρθρο Ιτου ν.δ. 147/73 οι εξής ημέρες: α) η 25η Μαρτίου, β) η 15η Αυγούστου, γ) η 25η Δεκεμβρίου, δ) η δεύτερη ημέρα του Πάσχα, η ε) η 1η Μαΐου οι οποίες χαρακτηρίζονται ως υποχρεωτικές αργίες καθώς και στ) η 28^{η} Οκτωβρίου η οποία όμως χαρακτηρίζεται ως προαιρετική αργία. Ο χαρακτηρισμός της αργίας ως προαιρετική υποδηλώνει ότι είναι επιτρεπτή η λειτουργία των επιχειρήσεων κατά την ημέρα αυτή, με την διαφορά ότι η εργασία των μισθωτών θα αμειφθεί με την νόμιμη προσαύξηση των αργιών.

Αντιθέτως εάν ο εργοδότης δεν τους απασχολήσει κατά την ημέρα αυτή οφείλει το ημερομίσθιο χωρίς την προσαύξηση.

Επίσης, για την εξυπηρέτηση εκτάκτων αναγκών επιτρέπεται η λειτουργία των επιχειρήσεων σε Κυριακή ή αργία, αφού όμως εκδοθεί άδεια από την οικεία Επιθεώρηση Εργασίας και με την υποχρέωση χορήγησης συμπληρωματικής ανάπαυσης εντός της εβδομάδος που ακολουθεί, σε όσους εργαζόμενους η απασχόληση υπερβεί τις πέντε ώρες.

Ο ν. 2224/1994 απαγορεύει γενικά την λειτουργία των εμπορικών καταστημάτων σε αργία ή ημέρα Κυριακή, ενώ επιτρέπει την λειτουργία τους όταν πρόκειται για πρατήριο υγρών καυσίμων, εστιατόρια, ζαχαροπλαστεία, μπαρ, καφενεία, γαλακτοπωλεία, κυλικεία, περίπτερα, ανθοπωλεία, φωτογραφεία, στιλβωτήρια και αμιγή καταστήματα πώλησης ξηρών καρπών. Επιπλέον, με απόφαση

του Νομάρχη μπορεί να επιτραπεί κατά τις παραπάνω ημέρες η λειτουργία καταστημάτων που εξυπηρετούν τουριστικές ανάγκες. Η απαγόρευση ισχύει από ώρα 00.00 της Κυριακής ή αργίας και λήγει την 24η ώρα της ίδιας ημέρας.

2.2 ΠΡΟΣΑΥΞΗΣΗ ΤΗΣ ΑΜΟΙΒΗΣ

Οι μισθωτοί που απασχολούνται σε ημέρα Κυριακή ή αργία δικαιούνται να πληρωθούν όχι μόνο το συμβατικό ή νόμιμο ημερομίσθιο ή 1/25 του μισθού, δηλαδή αυτό που πληρώνονται κατά τις λοιπές ημέρες αλλά και προσαύξηση ίση με το 75% επί του νομίμου και όχι επί των καταβαλλόμενων αποδοχών. Οι μισθωτοί που αμείβονται με μηνιαίο μισθό δικαιούνται μόνο την προσαύξηση του 75%, όταν στην εβδομάδα που ακολουθεί χορηγείται συμπληρωματική ανάπαυση.

Με την διάταξη του άρθρου 2 ν. 435/1976 ρητά ορίσθηκε ότι την εν λόγω προσαύξηση δικαιούνται και όσοι απασχολήθηκαν παρανόμως. Στις περιπτώσεις αυτές η προσαύξηση υπολογίζεται επί των νομίμων αποδοχών, ενώ η κύρια αμοιβή θα υπολογιστεί με βάση τις διατάξεις του αδικαιολόγητου πλουτισμού, δηλαδή με βάση την ωφέλεια που απεκόμισε ο εργοδότης από την παράνομη παροχή της εργασίας η οποία δεν μπορεί να είναι μικρότερη του νομίμου μισθού ή ημερομισθίου (ΑΠ 1995/84 ΔΕΝ 41,1056, ΑΠ 711/80 ΔΕΝ 36,718).

Το ημερομίσθιο της αργίας δεν δικαιούνται να πληρωθούν όσοι απουσίαζαν αδικαιολογήτως την προηγούμενη αλλά και την επομένη ημέρα της αργίας, καθώς τεκμαίρεται ότι δεν θα εργαζόταν ούτε την ενδιάμεση ημέρα. Δικαιούνται όμως το ημερομίσθιο αν απουσίαζαν μόνο την προηγούμενη ή μόνο την επομένη και αποδείξουν ότι δεν είχαν κώλυμα να εργασθούν (Ντάσιος, 1999 σελ.612).

Εάν η ημέρα αργίας συμπέσει με Κυριακή και δεν απασχοληθεί ο μισθωτός αμείβεται μόνο με το ημερομίσθιο της αργίας, ενώ εάν απασχοληθεί δικαιούται το ημερομίσθιο για την Κυριακή και την προσαύξηση, αλλά όχι και της αργίας.

Τέλος να σημειωθεί ότι οι διατάξεις για ανάπαυση κατά την Κυριακή δεν έχουν εφαρμογή για τους διευθύνοντες υπαλλήλους, αφού αυτοί δεν υπάγονται στις διατάξεις περί χρονικών ορίων (Ντάσιος Λ, 1999)

2.3 ΝΥΧΤΕΡΙΝΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Νυχτερινή .εργασία χαρακτηρίζεται εκείνη που παρέχεται από τις 22.00μ.μ. έως και τις 6.00π.μ, δηλαδή έως και τις 6 το πρωί της επομένης ημέρας.

Η νυχτερινή εργασία αμείβεται με προσαύξηση 25% επί των νομίμων αποδοχών. Νόμιμες αποδοχές όπως προαναφέρθηκε είναι αυτές που καθορίζονται με νόμο, υπουργική απόφαση, συλλογική σύμβαση εργασίας ή διαιτητική απόφαση και περιλαμβάνουν το βασικό μισθό ή ημερομίσθιο καθώς και τα επιδόματα.

Η προσαύξηση για την παροχή νυχτερινής εργασίας μπορεί νομίμως να συμψηφισθεί με τις καταβαλλόμενες, ανώτερες των νομίμων, αποδοχές μόνο εφόσον προϋπάρχει ρητή, για το συγκεκριμένο ζήτημα, συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου.

Εάν η νυχτερινή εργασία συμπίπτει με εργασία Κυριακής ή άλλης αργίας γίνεται χωριστά υπολογισμός της προσαύξησης του 25% της νύχτας επί των νομίμων αποδοχών και της προσαύξησης του 75% για την Κυριακή ή αργία (ΑΠ 306/1984 ΔΕΝ 41,225 Ο, Έγγραφο του Υπουργείο Εργασίας 1331/1981, ΔΕΝ 40,450).

Τέλος, απαγορεύεται, σύμφωνα με το άρθρο 7 του ΠΔ 176/7997, η νυχτερινή εργασία για τους ανήλικους εργαζόμενους.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^{Ο} ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Σύμφωνα με την παράγραφο 1 έως και 3 του άρθρου 2 του ν. 2639/98 παρέχεται το δικαίωμα «κατά την σύσταση της σύμβασης εργασίας ή κατά τη διάρκεια της, ο εργοδότης και ο μισθωτός να μπορούν με έγγραφη ατομική σύμβαση να συμφωνήσουν, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, ημερησία ή εβδομαδιαία ή δεκαπενθήμερη ή μηνιαία εργασία η οποία θα είναι μικρότερης διάρκειας από την κανονική (μερική απασχόληση)».

Η συμφωνία εφόσον μέσα σε δεκαπέντε ημέρες από την κατάρτιση δεν γνωστοποιηθεί στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας, τεκμαίρεται ότι καλύπτει σχέση εργασίας με πλήρη απασχόληση. Επίσης ο μισθωτός και ο εργοδότης μπορούν με έγγραφη ατομική σύμβαση να συμφωνήσουν κάθε μορφή απασχόλησης εκ περιτροπής ανά ημέρα, εβδομάδα ή μήνα.

Από τα παραπάνω δηλαδή προκύπτει καταρχήν ότι η απασχόληση μπορεί να είναι α) καθημερινή αλλά με μειωμένο ωράριο, β) διαλείπουσα, δηλαδή για λιγότερες από πέντε ημέρες επί πενθήμερης απασχόλησης, ή λιγότερες από έξι ημέρες επί εξαήμερου, με πλήρες ωράριο για κάθε ημέρα εργασίας και γ) διαλείπουσα με μειωμένο ωράριο για κάθε ημέρα εργασίας. Προκύπτει, επιπλέον, ότι με την καθιέρωση γραπτής συμφωνίας το έγγραφο συνιστά συστατικό τύπο, ενώ σε περίπτωση παραλείψεως του η σύμβαση θεωρείται πλήρους απασχόλησης (Εφ. Θεσσαλονίκης 313/2000 ΔΕΝ 2001; 490).

Οι έγγραφες ατομικές συμβάσεις, σύμφωνα πάντα με το ν. 2639/98, πρέπει να περιλαμβάνουν τουλάχιστον τα εξής: α) τα στοιχεία ταυτότητας των συμβαλλομένων, β) τον τόπο παροχής της εργασίας, την έδρα της επιχείρησης ή τη διεύθυνση του εργοδότη, γ) το χρόνο της απασχόλησης, τον τρόπο κατανομής του και τις περιόδους εργασίας, δ) τον τρόπο αμοιβής και ε) τους τυχόν όρους τροποποίησης της σύμβασης.

3.1 Η ΑΜΟΙΒΗ ΣΤΗΝ ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Ως προς τις αποδοχές των εργαζομένων με μερική απασχόληση ορίζεται, από την παράγραφο 7 του άρθρου 2 του ν.2639/98, ότι δεν μπορούν να είναι κατώτερες από αυτές που προβλέπονται από τις κείμενες διατάξεις για τους απασχολουμένους κατά το κανονικό ωράριο για την ίδια εργασία και αντιστοιχούν στις ώρες εργασίας της μερικής απασχόλησης.

Στην ίδια παράγραφο ορίζεται ότι «οι αποδοχές των μερικώς απασχολούμενων μισθωτών προσαυξάνονται κατά επτάμισυ τοις εκατό (7,5%), εφόσον αμείβονται με το κατώτατο, κατά τις κείμενες διατάξεις, όριο αποδοχών και το οράριο απασχόλησης τους είναι μικρότερο των τεσσάρων (4) ωρών ημερησίως». Κατά μία άποψη ως κατώτατο όριο αποδοχών στην ανωτέρω διάταξη νοείται εκείνο που προβλέπεται από την οικεία συλλογική σύμβαση, διότι διαφορετικά θα ήταν πολύ περιορισμένη η έκταση εφαρμογής της διάταξης αυτής εμποδίζοντας ταυτόχρονα την επίτευξη του σκοπού της, αφού λίγοι μισθωτοί υπάγονται κατ' ευθείαν στις ΕΓΣΣΕ επειδή δεν καλύπτονται από ειδικότερες συλλογικές συμβάσεις εργασίας (Χρ. Πετίνη-Πηνιώτη, ΔΕΝ 2003, 321).

Την αντίθετη άποψη όμως εκφράζει το Υπουργείο Εργασίας με τα υπ' αριθμό 3346/17-12-01 και 3272/14-1-02 έγγραφα του όπου υποστηρίζεται ότι την προσαύξηση αυτή της τάξεως του 7,5% δικαιούνται μόνο οι εργαζόμενοι που η απασχόληση τους δεν ξεπερνά τις τέσσερις ώρες ημερησίως και αμείβονται με τα κατώτατα όρια της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης εργασίας και όχι με αποδοχές που προβλέπονται από Κλαδικές, Ομοιεπαγγελματικές, ή Επιχειρησιακές Συλλογικές Συμβάσεις, που προβλέπουν ανώτερο ημερομίσθιο από αυτό της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.

3.2 ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ ΤΗΣ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Ο ν.2639/98 περιέχει πρόβλεψη και για την άδεια των μερικώς απασχολούμενων καθώς ορίζει ότι και οι μισθωτοί αυτοί δικαιούνται ετήσια άδεια με αποδοχές και επίδομα αδείας με βάση τις αποδοχές που θα ελάμβαναν αν εργάζονταν κατά το χρόνο της αδείας τους, για την διάρκεια της οποίας εφαρμόζονται αναλόγως οι διατάξεις των παραγράφων 1 και 2 του άρθρου 2 του ΑΝ 539/45.

Προκύπτει λοιπόν από τα παραπάνω ότι οι μισθωτοί θα λάβουν κατά την διάρκεια της αδείας αποδοχές ανάλογες προς τον χρόνο απασχόλησης τους καθώς και

το αντίστοιχο επίδομα αδείας που είναι ίσο με 13 ημερομίσθια, για όσους αμείβονται με ημερομίσθιο και με μισό μηνιαίο μισθό για τους με μισθό αμειβόμενους.

Η παράγραφος του άρθρου 4 του ν.2639/98 ορίζει ότι σε κάθε περίπτωση η απασχόληση κατά Κυριακή ή άλλη αργία καθώς και η νυχτερινή εργασία συνεπάγεται την καταβολή της νόμιμη προσαύξησης. Σύμφωνα δε με αυτά που έχουν αναφερθεί σε προηγούμενο κεφάλαιο η αμοιβή των μερικώς απασχολούμενων για εργασία κατά Κυριακή ή αργία προσαυξάνεται κατά 75% επί του νομίμου ωρομισθίου για τόσες ώρες όσες οι ώρες που απασχολήθηκε (ΑΠ 483/79 ΔΕΝ 1979, 693).

Για τη δε νυχτερινή εργασία η προσαύξηση είναι ίση με το 25% επί του νομίμου ωρομισθίου. Σε συμφωνία με την παράγραφο 14 του άρθρου 2 του ν.2639/98 η οποία ορίζει ότι «κατά τα λοιπά εφαρμόζονται για τους μερικώς απασχολούμενους όλες οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας», προκύπτει ότι όσοι απασχολούνται καθημερινά, αλλά επί λιγότερες ώρες ανά ημέρα θα λάβουν ως δώρα εορτών τον ίδιο αριθμό ημερομισθίων που λαμβάνει και ο απασχολούμενος με πλήρη απασχόληση, βάσει όμως των μειωμένων σύμφωνα με το χρόνο εργασίας τους, αποδοχών. Αντίστοιχα και οι αμειβόμενοι με μηνιαίο μισθό θα λάβουν μισό μισθό ως δώρο Πάσχα και έναν μισθό ως δώρο Χριστουγέννων, αλλά πάντα σύμφωνα με τις μειωμένες αποδοχές που αντιστοιχούν στο μειωμένο ωράριο τους.

Όσοι, από την άλλη πλευρά, απασχολούνται με πλήρες ημερήσιο ωράριο, αλλά επί λιγότερες ημέρες την εβδομάδα, θα λάβουν για κάθε 13 πραγματοποιηθέντα ημερομίσθια, κατά το διάστημα από 1η Ιανουαρίου έως και 30 Απριλίου, 2 ημερομίσθια ως δώρο Πάσχα, ενώ για κάθε 8 πραγματοποιηθέντα ημερομίσθια, κατά το χρονικό διάστημα από 1η Μαΐου έως και 31η Δεκεμβρίου, 1 ημερομίσθιο ως δώρο Χριστουγέννων. Η ίδια αναλογία ισχύει και για όσους απασχολούνται με μειωμένο ημερήσιο ωράριο επί λιγότερες ημέρες την εβδομάδα, μόνο που το ημερομίσθιο τους θα είναι το μειωμένο που αντιστοιχεί στο μικρότερο χρόνο απασχόλησης. Τέλος αν η απασχόληση δεν παρέχεται επί σταθερό πάντοτε αριθμό ωρών και συνεπώς κυμαίνονται οι ημερήσιες αποδοχές, η εξεύρεση του ποσού του δώρου θα γίνει, σύμφωνα με την 19040/81 Υπουργική Απόφαση, με βάση τον μέσο όρο των αποδοχών.

3.3 ΠΡΟΣΘΕΤΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Κατά την παράγραφο 9 του άρθρου 2 του ν. 2639/98 ο εργοδότης δεν έχει αξίωση για παροχή επιπλέον εργασίας, που ξεπερνά το συμφωνημένο ωράριο της μειωμένης απασχόλησης, όταν ο εργαζόμενος έχει και άλλη απασχόληση ή βαρύνεται με οικογενειακές υποχρεώσεις. Σε περίπτωση βέβαια που παρασχεθεί επιπλέον εργασία δεν τίθεται θέμα πραγματοποίησης ιδιόρρυθμης υπερωρίας αφού με την μερική απασχόληση δεν μπορεί να υπερβαίνει τις 40 ώρες ανά εβδομάδα. Σε περίπτωση δε υπερωρίας ο απασχολούμενος δικαιούται τις προσαυξήσεις που καθορίζονται από την Εργατική Νομοθεσία.

3.4 ΣΥΝΕΧΟΜΕΝΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Αξίζει να σημειωθεί ότι σύμφωνα με την παράγραφο 5 του άρθρου 2 του παραπάνω νόμου η παροχή της συμφωνημένης εργασίας των μερικώς απασχολούμενων πρέπει να είναι συνεχόμενη και να παρέχεται μία φορά την ημέρα. Εξαίρεση υπάρχει για ορισμένες κατηγορίες μισθωτών που ορίζονται στο άρθρο 14 του ν.2747/99 και συγκεκριμένα περιλαμβάνει τους οδηγούς αυτοκινήτων μεταφοράς μαθητών, νηπίων και βρεφών, στους συνοδούς αυτών καθώς επίσης και στους καθηγητές που εργάζονται στα φροντιστήρια μέσης εκπαίδευσης και ξένων γλωσσών.

Στον ασφαλισμένο που εργάζεται με έγγραφη σύμβαση μερικής απασχόλησης αναγνωρίζονται στην ασφάλιση τόσες ημέρες εργασίας κατά μισθολογική περίοδο όσες οι ημέρες πραγματικής απασχολήσεως, αδιάφορος προς την διάρκεια ανά ημέρα εργασίας (Χρ. Πετίνη-Πηνιώτη, ΔΕΝ 2003, 321).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^{ο} ΩΡΑΡΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑ

Ωράριο εργασίας ή χρόνος εργασίας καλείται η περίοδος κατά την οποία ο εργαζόμενος θέτει τον εαυτό του στην διάθεση του εργοδότη και ασκεί τις συμφωνημένες δραστηριότητες (Πετίνη- Πηνιώτη Χρ., ΔΕΝ 2004, 845), στα πλαίσια πάντα που οριοθετούνται από τις εκάστοτε διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

Ως ώρες εργασίας θεωρούνται οι πραγματικές ώρες και στις οποίες δεν περιλαμβάνονται οι διακοπές ή τα διαλείμματα εργασίας, εκτός βέβαια αντίθετης συμφωνίας ή ρύθμισης. Το γενικώς ισχύον ωράριο, που καθιερώθηκε το 1984 με την εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας και ισχύει μέχρι σήμερα, είναι οι 40 ώρες απασχόλησης την εβδομάδα και χαρακτηρίζεται ως συμβατικό ωράριο. Γενικότερα, ως συμβατικό ωράριο χαρακτηρίζεται αυτό που καθιερώνεται με συλλογικές συμβάσεις εργασίας, διαιτητικές αποφάσεις, κανονισμούς εργασίας και ατομικές συμβάσεις εργασίας, ενώ νόμιμο ωράριο είναι εκείνο που έχει καθιερωθεί με διάταξη νόμου ή από διοικητική πράξη που εκδίδεται κατ' εξουσιοδότηση αυτού, ως ανώτατο όριο ημερήσιας ή εβδομαδιαίας εργασίας.

Υποχρέωση για παροχή υπερωριακής εργασίας έχει ο μισθωτός μόνο αν πρόκειται για νόμιμες υπερωρίες και εφόσον συντρέχουν οι προϋποθέσεις του άρθρου 659 του Α.Κ.

Νόμιμες υπερωρίες όπως προαναφέρθηκε, είναι αυτές που πραγματοποιούνται με την τήρηση των προβλεπόμενων διατάξεων και διατυπώσεων ως προς την έγκριση τους εφόσον συντρέχουν όμως οι εξής προϋποθέσεις:

- Η ύπαρξη εκτάκτων και όχι παγίων αναγκών Στις βιομηχανικές επιχειρήσεις επιτρέπεται, σύμφωνα με το άρθρο 1 του Ν.Δ. 515/70, υπέρβαση του νομίμου ωραρίου σε περιπτώσεις επείγουσας εργασίας, η εκτέλεση της οποίας είναι αναγκαία για την πρόληψη ατυχημάτων, αντιμετώπιση ξαφνικών ζημιών καθώς επίσης και σε κάθε επείγουσα ανάγκη ή επείγουσα εργασία παροδικού χαρακτήρα, εξυπηρέτηση του κοινού ή επείγουσα εκτέλεση ή επισκευή μεταφορικών μέσων σε παραμονές εορτών ή για αναπλήρωση απολεσθέντων ωρών σε περίπτωση ομαδικής διακοπής της εργασίας (εξαιτίας θεομηνιών

κ.λ.π). Στα καταστήματα, σύμφωνα με το άρθρο 12 του Ν.Δ. 1037/71, επιτρέπεται υπέρβαση για λόγους επείγουσας εργασίας η εκτέλεση της οποίας είναι απαραίτητη για την πρόληψη ζημιών ή ατυχημάτων, σε μετακομίσεις, σε εκφορτώσεις εμπορευμάτων, σε επισκευές, σε νέες εγκαταστάσεις, σε διακόσμηση προθηκών, σε απογραφή εμπορευμάτων και στο κλείσιμο του ισολογισμού. Τέλος, για την ικανοποίηση αναγκών που δεν επιδέχονται αναβολή των ενόπλων δυνάμεων του δημοσίου και των Ν.Π.Δ.Δ. επιτρέπεται η εκτέλεση τους χωρίς τις παραπάνω δεσμεύσεις, για όλους τους εργαζόμενους οπουδήποτε κλάδου μετά από προηγούμενη άδεια του Υπουργού Απασχόλησης, σύμφωνα με το άρθρο 1 του Ν.Δ.264/73.

- Ορισμένη διάρκεια των υπερωριών. Η διάρκεια των υπερωριών, σύμφωνα με το άρθρο 1 παράγραφος 284 του Ν.Δ.515/70 δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερη των 3 ωρών την ημέρα. Με αποφάσεις του Υπουργού Απασχόλησης που εκδίδονται τον Δεκέμβριο και Ιούνιο κάθε έτους, καθορίζονται τα ανώτατα όρια υπερωριακής απασχόλησης για όλη την επικράτεια ή για ορισμένες περιφέρειες. Σύμφωνα με αυτή για τους μισθωτούς καταστημάτων η υπέρβαση δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερη των 120 ωρών ετησίως. Για δε το υπαλληλικό προσωπικό ανωνύμων εταιριών και γραφείων δεν επιτρέπεται υπέρβαση πέραν των 2 ωρών ανά ημέρα και μόνο μέχρι 60 ημέρες τον χρόνο.
- Αναγγελία των υπερωριών. Με βάση το άρθρο 3 του Ν.Δ. 515/70 η αναγγελία των υπερωριών γίνεται με έγγραφο που επιδίδεται στο αρμόδιο τμήμα Κοινωνικής Επιθεώρηση Εργασίας, το αργότερο εντός της επόμενης εργάσιμης ημέρας από την έναρξη της υπερωριακής απασχόλησης. Στο έγγραφο αυτό αναγράφεται η αιτία της υπερωριακής απασχόλησης, ο αριθμός των απασχολούμενων, το ονοματεπώνυμο τους, η ειδικότητα τους καθώς και η ώρα έναρξης και λήξης της υπέρβασης του ωραρίου.
- Τήρηση βιβλίου υπερωριών. Ο εργοδότης υποχρεούται, σύμφωνα με το άρθρο 3, εδάφιο β' του Ν.Δ. 515/70 «Περί χρονικών ορίων εργασίας», να τηρεί ειδικό βιβλίο υπερωριών θεωρημένο από την οικεία Επιθεώρηση Εργασίας στο οποίο αναγράφονται όλα τα στοιχεία όπως αναφέρθηκαν στην αναγγελία υπερωριών.

Έτσι, για την νομιμότητα της πέρα των 3 ωρών την εβδομάδα επιπλέον απασχόληση του μισθωτού απαιτείται άδεια αρχής (οικεία επιθεώρηση εργασίας), ενώ για την πέραν των 120 ωρών υπερωριακή απασχόληση εφαρμόζονται οι διατάξεις του άρθρου 1 του Ν.435/76, που προϋποθέτουν, όπως προαναφέρθηκε, έγκριση των επιπλέον ωρών από το Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας (Α.Σ.Ε.), που έχει την έδρα του στο Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας. Επίσης δεν είναι δυνατός ο συμψηφισμός μίας ημέρας της εβδομάδας με τυχόν λιγότερες ώρες εργασίας άλλης εργάσιμης ημέρας της ίδιας εβδομάδος (ΑΠ 346/70, 953/82).

Όταν η υπερωριακή απασχόληση γίνεται χωρίς να συντρέχουν οι τυπικές και ουσιαστικές προϋποθέσεις του νόμου ή γίνεται καθ' υπέρβαση του ανωτάτου ορίου υπερωριών για καθέναν από τους εργαζόμενους, τότε θεωρείται παράνομη και συνεπάγεται αστικές συνέπειες αλλά και ποινική ευθύνη σε βάρος του εργοδότη (άρθρο 7 Ν.Δ. 515/70 και άρθρο 15 του Ν.Δ. 1037/71).

Το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο το οποίο αποτελεί τη βάση υπολογισμού όλων των παραπάνω προσαυξήσεων βρίσκεται με την διαίρεση των 6/25 του μισθού ή των 6 ημερομισθίων με το σύνολο των ωρών της εβδομαδιαίας απασχόλησης. Έτσι, για την εξεύρεση του ωρομισθίου του αμειβόμενου με μηνιαίο μισθό που απασχολείται 40 ώρες εβδομαδιαίως γίνεται διαίρεση των 6/25 του μισθού με το 40 ή διαφορετικά με τον πολλαπλασιασμό του μηνιαίου μισθού επί 0,006, ενώ για τον αμειβόμενο με ημερομίσθιο το ωρομίσθιο προκύπτει από το πηλίκο των ημερομισθίων δια των 40 ωρών ή πιο απλά με τον πολλαπλασιασμό του ημερομισθίου επί το 0,15.

Τέλος, όπως προκύπτει και από τον ορισμό που δόθηκε παραπάνω υπερωριακή απασχόληση πραγματοποιείται όταν έχουμε υπέρβαση του νομίμου ωραρίου, δηλαδή των 8 ωρών ημερησίως. Έτσι στην μερική απασχόληση, όπου η ημερήσια απασχόληση είναι μικρότερη των 8 ωρών, δεν γίνεται λόγος για ιδιαίτερη επιπλέον αμοιβή όταν η εργασία δεν ξεπερνά τις 8 ώρες. Να σημειωθεί εδώ όμως ότι όταν ο εργαζόμενος που απασχολείτε και σε δεύτερο εργοδότη, γεγονός το οποίο έχει κοινοποιηθεί στον πρώτο εργοδότη, δεν έχει καμία υποχρέωση για παροχή εργασίας επιπλέον των συμφωνημένων ωρών.

Στην εκ περιτροπής όμως εργασία υπάρχει υπερωριακή εργασία όταν ο χρόνος απασχόλησης ξεπερνάει το οχτάωρο ημερησίως και ισχύουν ως προς τα λοιπά όλα όσα αναφέρθηκαν

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^{ο} Ο ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΣ ΝΟΜΟΣ 3385/05 ΚΑΙ 3845/10

Στις 2 Αυγούστου 2005, ψηφίστηκε ο νέος νόμος 3385/2005, για τις «Ρυθμίσεις για την προώθηση της απασχόλησης, την ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής και άλλες διατάξεις». Η ισχύς του Ν.3385/2005, τον οποίο συνυπογράφουν τα τρία αρμόδια Υπουργεία Οικονομίας και Οικονομικών, Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας και Δικαιοσύνης, αρχίζει από την δημοσίευση του στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, πλην των διατάξεων των άρθρων 1 και 2 οι οποίες αρχίζουν από την 1 Οκτωβρίου 2005. Σύμφωνα με το άρθρο 1 του νόμου 3385/2005 το καθεστώς των υπερωριών μεταβάλλεται και πάλι, ενώ σύμφωνα με το άρθρο 15 του ίδιου νόμου ορίστηκε η 1 Οκτωβρίου 2005 ως ημερομηνία έναρξης ισχύος του συγκεκριμένου άρθρου.

Πιο αναλυτικά δηλαδή, σε επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο έως σαράντα (40) ώρες την εβδομάδα ο εργαζόμενος μπορεί να απασχολείται πέντε επιπλέον ώρες την εβδομάδα κατά την κρίση του εργοδότη. Οι πέντε αυτές επιπλέον ώρες καλούνται υπερεργασία. Οι ώρες αυτές υπερεργασίας αμείβονται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 25% και δεν συνυπολογίζονται στα επιτρεπόμενα όρια υπερωριακής απασχόλησης. Για όσους όμως εργαζόμενους ισχύει το σύστημα εργασίας έξι εργάσιμων ημερών η υπερεργασία ανέρχεται σε 8 ώρες την εβδομάδα (από 41η έως 48η ώρα.

Σύμφωνα με το άρθρο 2 του ίδιου νόμου η πέραν των σαράντα πέντε (45) ωρών την εβδομάδα απασχόληση του μισθωτού θεωρείται υπερωριακή απασχόληση ως προς τις νόμιμες συνέπειες, διατυπώσεις και διαδικασίες έγκρισης (οι οποίες παρατίθενται αμέσως παρακάτω). Αντίστοιχα για όσους εργαζόμενους ισχύει το σύστημα εργασίας έξι εργάσιμων ημερών, υπερωριακή απασχόληση θεωρείται η εργασία πέρα των σαράντα οκτώ ωρών την εβδομάδα. Τονίζεται δε ότι σε κάθε περίπτωση διατηρούνται οι ρυθμίσεις για το νόμιμο ημερήσιο ωράριο εργασίας.

Η τρίτη και τελευταία παράγραφος του άρθρου αυτού του νέου νόμου ορίζει ότι οι μισθωτοί που απασχολούνται υπερωριακά δικαιούνται, για κάθε ώρα νόμιμης υπερωρίας και μέχρι τη συμπλήρωση εκατόν είκοσι (120) ωρών ετησίως, αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 50%. Ως αμοιβή για το πέρα

των 120 ωρών ετησίως της νόμιμης υπερωριακής απασχόλησης ορίζεται το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 75%.

Επιπλέον, σύμφωνα με την τελευταία παράγραφο του άρθρου 1 ου ν.3385/2005, ονομάζεται κατ' εξαίρεση υπερωρία κάθε ώρα υπερωρίας για την πραγματοποίηση της οποίας δεν τηρούνται οι προβλεπόμενες από το νόμο διατυπώσεις και διαδικασίες έγκρισης. Για κάθε ώρα κατ' εξαίρεσης υπερωρίας ο μισθωτός δικαιούται αποζημίωση ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 100%.

4.1 ΑΝΑΛΥΤΙΚΕΣ ΑΛΛΑΓΕΣ ΠΟΥ ΕΙΣΑΓΟΝΤΑΙ

Σύμφωνα με το άρθρο 1 του Νόμου 3385/2005, το οποίο αντικαθιστά το άρθρο 4 του Νόμου 2874/2000, σε επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται το συμβατικό ωράριο εργασίας έως σαράντα (40) ώρες την εβδομάδα, ο εργαζόμενος μπορεί να απασχολείται πέντε (5) επιπλέον ώρες την εβδομάδα κατά την κρίση του εργοδότη (υπερεργασία). Οι ώρες αυτές υπερεργασίας (41η, 42η, 43η, 44η και 45η ώρα) αμείβονται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 25% και δεν συνυπολογίζονται στα επιτρεπόμενα, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις όρια υπερωριακής απασχόλησης. Για όσους εργαζόμενους ισχύει το σύστημα εργασίας έξη (6) εργασίμων ημερών την εβδομάδα, η σύμφωνα με το προηγούμενο εδάφιο υπερεργασία, ανέρχεται σε οκτώ ώρες (8) ώρες την εβδομάδα (από 41η έως 48η ώρα)

Η υπέρβαση των 45 ωρών την εβδομάδα στο πενθήμερο ή των 48 ωρών την εβδομάδα στο εξαήμερο συνιστά νόμιμη υπερωριακή απασχόληση, εφόσον τηρηθούν οι ισχύουσες προϋποθέσεις νομιμότητας και διαδικασίες και διατυπώσεις έγκρισης. Η προσαύξηση του καταβαλλόμενου ωρομισθίου λόγω νομίμου υπερωριακής απασχόλησης δεν μεταβάλλεται με τις διατάξεις του Νόμου 3385/2005 και παραμένει 50% μέχρι την συμπλήρωση 120 ωρών ετησίως και 75% για τις πέραν των 120 ώρες. Για κάθε ώρα «κατ' εξαίρεση υπερωρίας», δηλαδή υπερωρίας που γίνεται χωρίς άδεια και έγκριση της αρμόδιας Επιθεώρησης Εργασίας, ο μισθωτός δικαιούται αποζημίωση ίση με το καταβαλλόμενο ημερομίσθιο προσαυξημένο κατά 100%.

Στο άρθρο 2 του Νόμου 3385/2005 εισάγονται ρυθμίσεις που αφορούν στην διευθέτηση του χρόνου εργασίες. Σύμφωνα με τις διατάξεις αυτές , επιχειρείται η

εισαγωγή δυο συστημάτων διευθέτησης του χρόνου εργασίας, ένα σε τετράμηνη βάση (περίοδο αναφοράς) και ένα σε ετήσια.

Ειδικότερα, σε επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας έως σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως, επιτρέπεται για μια χρονική περίοδο (περίοδο αυξημένης απασχόλησης) ο εργαζόμενος να απασχολείται δυο (2) ώρες την ημέρα επιπλέον των οκτώ (8) ωρών, υπό την προϋπόθεση ότι οι επιπλέον των σαράντα (40) ή του μικρότερου συμβατικού ωραρίου ώρες εργασίας την εβδομάδα αφαιρούνται από τις ώρες εργασίας μιας άλλης χρονικής περιόδου (περίοδος μειωμένης απασχόλησης). Αντί της παραπάνω μειώσεως των ωρών εργασίας, επιτρέπεται να χορηγείται στον εργαζόμενο ανάλογη ημερήσια ανάπαυση (ρεπό), ή συνδυασμός μειωμένων ημερών και ωρών αναπαύσεως. Το χρονικό διάστημα των περιόδων αυξημένης και μειωμένης απασχόλησης δεν υπερβαίνει στην περίπτωσης αυτή, συνολικά τους τέσσερις (4) μήνες κατά ημερολογιακό έτος (περίοδος αναφοράς).

Σύμφωνα με την παράγραφο 2 του άρθρου 2 του Νόμου 3385/2005, σε επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας έως σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως, εφόσον η επιχείρηση εμφανίζει σώρευση εργασίας που οφείλεται είτε στην φύση, είτε στο είδος είτε στο αντικείμενο των εργασιών της, είτε σε ασυνήθεις ή απρόβλεπτους λόγους, επιτρέπεται να συμφωνείται ότι μέχρι διακόσιες πενήντα έξη (256) ώρες εργασίας από τον συνολικό χρόνο απασχόλησης εντός ενός (1) ημερολογιακού έτους, κατανέμονται με αυξημένο αριθμό ωρών σε ορισμένες χρονικές περιόδους, που δεν μπορούν να υπερβαίνουν τις τριάντα δυο (32) εβδομάδες ετησίως και με αντιστοίχως μειωμένο αριθμό ωρών κατά το υπόλοιπό διάστημα του ημερολογιακού έτους.

Σύμφωνα με τις διατάξεις του ως άνω Νόμου, και τα δυο συστήματα διευθέτησης (τετράμηνο και ετήσιο) προϋποθέτουν συμφωνία μεταξύ επιχείρησης και επιχειρησιακού σωματίου ή συμβουλίου εργαζομένων. Στην περίπτωση όμως της τετράμηνης διευθέτησης, όταν δεν επιτυγχάνεται συμφωνία ή δεν υπάρχει επιχειρησιακό σωματείο ή συμβούλιο εργαζομένων, και ταυτόχρονα απουσία της σύμφωνης γνώμης του συνόλου των εργαζομένων της επιχείρησης, τότε αποφασίζει για την διευθέτηση μια πενταμελής επιτροπή , στην οποία συμμετέχουν ένας Επιθεωρητής Εργασίας, δυο εκπρόσωποι των εργοδοτών και δυο εκπρόσωποι των

εργαζομένων. Η Επιτροπή αυτή, που ονομάζεται Επιτροπή Διευθέτησης του Χρόνου Εργασίας, είναι αρμόδια για την εξέταση του αιτήματος περί διευθέτησης και αποφασίζει τελικά για την εφαρμογή ή όχι της προτεινόμενης διευθέτησης.

Πρέπει να επισημανθεί ότι, σύμφωνα με τις διατάξεις του Νόμου 3385/2005, ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να αρνηθεί την παροχή της επιπλέον αυτής εργασίας, αν δεν είναι σε θέση να την εκτελέσει, και η άρνηση του δεν είναι αντίθετη με τους κανόνες καλής πίστης και ως εκ τούτου δεν συνιστά λόγο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του.

Οι κείμενες προστατευτικές διατάξεις για το χρόνο ανάπαυσης των εργαζομένων θα πρέπει σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις να τηρούνται κατά την περίοδο της αυξημένης απασχόλησης. Κατά τη διευθέτηση ο μέσος όρος των ωρών εβδομαδιαίας εργασίας ετησίως (περίοδος αναφοράς), μη συμπεριλαμβανομένης της υπερεργασίας και των νομίμως υπερωριών της περιόδου μειωμένης απασχόλησης, παραμένει στις σαράντα (40) ώρες ή, εάν εφαρμόζεται μικρότερο συμβατικό ωράριο, παραμένει στον αριθμό ωρών του μικρότερου αυτού ωραρίου, ενώ συμπεριλαμβανομένων των ανωτέρω ωρών υπερεργασίας και νομίμων υπερωριών, δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τις σαράντα οκτώ (48) ώρες.

Σύμφωνα με τις ρυθμίσεις που εισάγονται στον νέο αυτό Νόμου, κατά την διευθέτηση του χρόνου εργασίας επιτρέπεται να χορηγείται στον εργαζόμενο, αντί μειώσεως των ωρών εργασίας, προς αντιστάθμιση των πρόσθετων ωρών που εργάσθηκε κατά την περίοδο αυξημένου ωραρίου, ανάλογη ημερήσια ανάπαυση (ρεπό) ή ανάλογη προσαύξηση της ετήσιας άδειας με αποδοχές ή συνδυασμός μειωμένων ωρών και ημερών αναπαύσεως ή ημερών αδείας. Τέλος, οι αλλαγές που εισάγονται με τον Ν.3385/2005 θα μπορούσαν να συνοψισθούν στα εξής:

- Υιοθετέτηση εκ νέου του θεσμού της υπερεργασίας. Αυτό σημαίνει ότι πέντε (5) ή οκτώ (8) ώρες πρόσθετης, εβδομαδιαίας εργασίας (ανάλογα με το εάν η επιχείρηση λειτουργεί με 5νθήμερο ή 6ήμερο) θα υλοποιούνται κατά την κρίση του εργοδότη, με προσαύξηση επί του καταβαλλόμενου ωρομισθίου 25% (από 50% που ήταν μέχρι τώρα). Οι επιπλέον αυτές ώρες εργασίας δεν νοούνται σύμφωνα με την νέα ρύθμιση ως υπερωρίες

- Αλλαγή στο καθεστώς των υπερωριών. Η πέραν της 45ης ή 48ης ώρας εβδομαδιαία εργασία, θεωρείται με την νέα ρύθμιση ως υπερωρία και αμείβεται με προσαύξηση ίση με 50% μέχρι και τη συμπλήρωση 120 ωρών ετησίως και με προσαύξηση ίση με 75% για απασχόληση πέραν των 120 ωρών, όπως ίσχυε μέχρι τώρα. Ταυτόχρονα, όμως, μειώνεται και η τιμή της παράνομης υπερωρίας, η οποία βαφτίζεται «κατ' εξαίρεση υπερωρία», στην οποία η προσαύξηση της αποζημίωσής της είναι 100% έναντι 150% που ίσχυε μέχρι σήμερα.

- Αλλαγή στο καθεστώς διευθέτησης του χρόνου εργασίας. Εισάγεται με τον νέο Νόμο, εκτός από την υπάρχουσα έως σήμερα 12μηνη και η 4μηνη διευθέτηση του χρόνου εργασίας για όλες ανεξαιρέτως τις επιχειρήσεις, αλλά χωρίς ταυτόχρονη μείωση του μέσου εβδομαδιαίου χρόνου στις 38 ώρες και χωρίς απαγορεύσεις στη χρήση υπερωριών. Η επιχείρηση μπορεί να απασχολεί τον εργαζόμενο 2 ώρες επιπλέον ημερησίως πέραν των 8, χωρίς πρόσθετη αμοιβή, οι οποίες του επιστρέφονται υπό την μορφή ρεπό, αδειών ή μειωμένου χρόνου απασχόλησης.

- Εντός του έτους μπορούν να διευθετηθούν μέχρι 256 ώρες (έναντι των 138 που ίσχυαν μέχρι σήμερα) και έως 32 εβδομάδες αυξημένο ωράριο, με αντίστοιχο μειωμένο αριθμό ωρών εργασίας κατά το υπόλοιπο διάστημα του έτους. Κατά την περίοδο μειωμένης απασχόλησης, η υπερεργασία αμείβεται με το 30% του ωρομισθίου και οι υπερωρίες με το 75%

- Η διευθέτηση μπορεί να προκύψει από συμφωνία επιχείρησης και επιχειρησιακού σωματείου ή συμβουλίου ή του συνόλου των εργαζομένων σε περίπτωση απουσίας αντιπροσωπευτικού θεσμού των εργαζομένων στην περίπτωση της τετράμηνης διευθέτησης. Εάν δεν ευοδωθούν οι διαβουλεύσεις, στην περίπτωση της τετράμηνης διευθέτησης, η απόφαση λαμβάνεται από την 5μελή Επιτροπή Διευθέτησης του Χρόνου Εργασίας. Ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να αρνηθεί την παροχή της επιπλέον εργασίας εάν δεν είναι σε θέση να την εκτελέσει κι εφόσον η άρνησή του δεν είναι αντίθετη με την «καλή πίστη».

- Βασική τομή του νόμου αποτελεί η άρση της υποχρέωσης να γίνεται η διευθέτηση μέσω συλλογικής σύμβασης και η παραπομπή σε περίπτωση μη συμφωνίας (για την περίπτωση της τετράμηνης διευθέτησης) στην υποχρεωτική διαιτησία.

4.2 ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΑΝΤΙΔΡΑΣΕΙΣ ΣΤΟ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΤΟΥ ΝΟΜΟΥ

Η Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας (ΓΣΕΕ), διατυπώνοντας τις θέσεις της για το περιεχόμενο του Νόμου, εξέφρασε έντονη αντίδραση για τις ρυθμίσεις που υιοθετούνται σε αυτό, τονίζοντας ότι «η ΓΣΕΕ ήταν και είναι αντίθετη σε κάθε περίπτωση με την διευθέτηση του χρόνου εργασίας, διότι είναι μορφή ακραίας ευελιξίας σε βάρος των εργαζομένων.»

Σύμφωνα με τις θέσεις της ΓΣΕΕ, με την διευθέτηση καταργείται το απαραίτητο τόσο για την ποιότητα της εργασίας, όσο και για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων, ανώτατο όριο ημερήσιας και εβδομαδιαίας εργασίας (8ωρο και 40ωρο). Ο χρόνος εργασίας υπολογίζεται σε ετήσια βάση και το 8ωρο/40ωρο, αντί για ανώτατο όριο, υπολογίζεται πλέον ως μέσος όρος αυξομειούμενων ωρών εργασίας, μέσα σε περίοδο (αναφοράς)περισσοτέρων της μιας εβδομάδων (πχ τετράμηνο ή έτος), ανάλογα με τις ανάγκες της επιχείρησης.

Αυτός ο τρόπος αποδιοργάνωσης του χρόνου εργασίας, σύμφωνα με τις θέσεις της ΓΣΕΕ, πέραν του ότι είναι επικίνδυνός και εξοντωτικός για τους εργαζόμενους έχει δυο επιπλέον βλαπτικές συνέπειες:την αποδιοργάνωση της οικογενειακής και κοινωνικής ζωής των εργαζομένων και την απώλεια του όποιου οικονομικού οφέλους θα είχε από τις υπερωρίες, τις οποίες η διευθέτηση υποκαθιστά.

Ταυτόχρονα, η ΓΣΕΕ επισημαίνει ότι η όποια νομοθετική ρύθμιση για την διευθέτηση θα έπρεπε να εξουσιοδοτεί του κοινωνικούς συνομιλητές να ρυθμίζουν μόνοι τους, ανάλογα με τις ιδιαίτερες συνθήκες και περιστάσεις κάθε κλάδου, επαγγέλματος ή επιχείρησης τους ειδικούς όρους της όποιας διευθέτησης με ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις και συμβάσεις, στις οποίες θα συμπεριλαμβάνονταν και αντισταθμιστικά οφέλη για την πλευρά των εργαζομένων.

Από την άλλη πλευρά, κριτική απέναντι στην νέα ρύθμιση διατύπωσε και ο Σύνδεσμος Ελληνικών Βιομηχανιών (ΣΕΒ). Συγκεκριμένα, η διοίκηση του ΣΕΒ,

τονίζει ότι το νέο νομοθετικό πλαίσιο κινείται σε εωστή κατεύθυνση, ωστόσο διεκδικεί μεγαλύτερη ευελιξία στις εργασιακές σχέσεις, προειδοποιώντας πως «οι επιχειρήσεις θα φύγουν από την Ελλάδα, εάν δεν ισχύσει εργασιακό καθεστώς ανάλογο με αυτό που εφαρμόζεται στις περισσότερες Ευρωπαϊκές Χώρες.»

Ο ΣΕΒ χαρακτήρισε το νέο νομοθετικό πλαίσιο για τις εργασιακές σχέσεις ως «ημίμετρο», τονίζοντας ότι οι νέες ρυθμίσεις αποτελούν «ελληνικές πατέντες» που επιβαρύνουν την ανταγωνιστικότητα, επισημαίνοντας ότι εάν δεν ληφθούν επιπλέον μέτρα, οι επιχειρήσεις θα υποχρεωθούν σε μετεγκατάσταση. Ταυτόχρονα, προτείνει να ισχύσει το διευθυντικό δικαίωμα, καθότι «ο διευθύνων σύμβουλός μιας επιχείρησης είναι αυτός που στο τέλος της ημέρας παίρνει τις τελικές αποφάσεις και έχει την ευθύνη για την συνεχή βελτίωση των οικονομικών μεγεθών της επιχείρησης.»

Η φιλοσοφία των διατάξεων του νομοσχεδίου σχετικά με την υπερεργασία, τις υπερωρίες, και την διευθέτηση του χρόνου εργασίας διαπνέεται από την ανάγκη προσαρμογής του εργατικού δυναμικού στις απαιτήσεις των επιχειρήσεων για μείωση του εργασιακού κόστους, στα πλαίσια ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας. Ιδιαίτερα στην Ελλάδα, ο εποχικός χαρακτήρας πολλών επιχειρήσεων και οι ρυθμοί που συνεπάγεται στην λειτουργία τους, φαίνεται πως οδηγούν σε οργάνωση του χρόνου της απασχόλησης και σε προσαρμογή του στις μεταβαλλόμενες ανάγκες της παραγωγικής διαδικασίας.

Ωστόσο, οι όποιες μεταβολές υιοθετούνται στις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας θα πρέπει να αποβλέπουν στην βελτίωση της θέσης και της ποιότητας της εργασίας και να μην οδηγούν σε απορύθμιση των εργασιακών σχέσεων. Ταυτόχρονα, οι όποιες αλλαγές υιοθετούνται στα θέματα των εργασιακών σχέσεων θα πρέπει να γίνονται μέσα σε πλαίσιο κοινωνικού διαλόγου, με θεσμοθέτηση συλλογικών συμφωνιών και συμβάσεων και όχι να επιβάλλεται μέσα από διαδικασίες της Επιτροπής Διευθέτησης του Χρόνου Εργασίας, στης οποίας την σύνθεση πλειοψηφούν οι θεσμικά τοποθετημένοι υπέρ της διευθέτησης φορείς.

4.3 Ο ΝΟΜΟΣ 3845/10 ΚΑΙ ΟΙ ΑΛΛΑΓΕΣ ΤΟΥ

Στις 6 Μαΐου 2010 ψηφίστηκε από τη Βουλή των Ελλήνων ο νόμος 3845/2010 με τίτλο «Μέτρα για την εφαρμογή του μηχανισμού στήριξης της ελληνικής οικονομίας από τα κράτη-μέλη της Ζώνης του ευρώ και το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο» [2]. Στις διατάξεις και τα άρθρα του νόμου καθορίζονται αλλαγές που αφορούν προσαρμοστικά μέτρα στις επιταγές του Μνημονίου και αφορούν μέτρα για τη μείωση των δημόσιων δαπανών, αύξηση Φ.Π.Α. και Ειδικών Φόρων Κατανάλωσης, Έκτακτη εισφορά στα κέρδη των νομικών προσώπων και ειδικός φόρος τηλεοπτικών διαφημίσεων αλλά και μια σειρά από αλλαγές που αφορούν το εργασιακό καθεστώς.

Στην παρ. 4 του πρώτου άρθρου του νόμου αυτού παρέχεται στον Υπουργό Οικονομικών η εξουσιοδότηση να εκπροσωπεί το Ελληνικό Δημόσιο και να υπογράφει κάθε μνημόνιο, συμφωνία ή σύμβαση που είναι αναγκαία για την εφαρμογή του μηχανισμού στήριξης της ελληνικής οικονομίας από τα κράτη μέλη της Ευρωζώνης και το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο. Στην ίδια διάταξη προβλέφθηκε ότι όλα τα παραπάνω μνημόνια, συμφωνίες ή συμβάσεις θα υποβάλλονται στη Βουλή για κύρωση. Σε ότι αφορά τις αλλαγές στα εργασιακά ορίζονται:

Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας σε τετράμηνη και ετήσια βάση, καθορίζεται κατά σειρά προτεραιότητας, με επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή με συμφωνίες του εργοδότη και του επιχειρησιακού σωματείου ή του εργοδότη και του συμβουλίου των εργαζομένων ή του εργοδότη και των ενώσεων προσώπων. Η ένωση προσώπων μπορεί να συσταθεί και από πέντε (5) τουλάχιστον εργαζόμενους, εφόσον ο συνολικός αριθμός των εργαζομένων στην επιχείρηση ανέρχεται τουλάχιστον σε είκοσι (20). Κατά τα λοιπά εφαρμόζονται οι διατάξεις της παραγράφου 3 του άρθρου 1 του Ν.1264/1982.

Σε επιχειρήσεις που δεν υπάρχει επιχειρησιακό σωματείο ή συμβούλιο εργαζομένων ή ένωση προσώπων της παραγράφου 3 του άρθρου 1 του ν. 1264/1982 (ΦΕΚ 79 Α΄), ή απασχολούν λιγότερους από είκοσι (20) εργαζόμενους, η συμφωνία διευθέτησης του χρόνου εργασίας γίνεται μεταξύ του εργοδότη και του αντίστοιχου κλαδικού σωματείου ή της αντίστοιχης ομοσπονδίας. Σε περίπτωση που δεν επιτευχθεί συμφωνία μεταξύ του εργοδότη και του αντίστοιχου κλαδικού σωματείου

ή της αντίστοιχης ομοσπονδίας, το θέμα μπορεί να παραπέμπεται από τον ενδιαφερόμενο στις υπηρεσίες μεσολάβησης και διαιτησίας του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ.)

Με επιχειρησιακές και κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας μπορεί να καθορίζεται άλλο σύστημα διευθέτησης χρόνου εργασίας, ανάλογα με τις ιδιαιτερότητες του κλάδου ή της επιχείρησης. (Μπακόπουλος 2010)

4.4 ΟΙ ΑΛΛΑΓΕΣ ΠΟΥ ΠΡΟΒΛΕΠΟΝΤΑΙ ΑΠΟ ΤΟΝ Ν 3845/10

Επαναπροσδιορίζεται το θεσμικό πλαίσιο που διέπει τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης.

- Επαναπροσδιορίζεται το τεκμήριο της εξαρτημένης εργασίας στη συμφωνία μεταξύ εργοδότη και απασχολουμένου, για παροχή υπηρεσιών ή έργου ορισμένου ή αορίστου χρόνου.
- Περιορίζονται σε 8 από 15 οι ημέρες μέσα στις οποίες θα πρέπει να γνωστοποιήσει ο εργοδότης στο ΣΕΠΕ συμφωνία μερικής απασχόλησης.
- Απαγορεύεται η υπέρβαση του 6μήνου στην εκ περιτροπής εργασία.
- Στη μερική απασχόληση επανακαθορισμός αποδοχών για απασχόληση πέραν των 4 ωρών (10% προσαύξηση). Στις επιχειρήσεις άνω των 20 ατόμων που εφαρμόζεται η μερική απασχόληση και μετά από 1 έτος δικαιούται ο μισθωτός να ζητήσει επάνοδο σε πλήρη απασχόληση.
- ΕΠΑ. Περιορίζεται σε 12 από 16 μήνες η διάρκεια απασχόλησης.
- Διαθεσιμότητα. Επανακαθορίζονται οι προϋποθέσεις εφαρμογής. Απαιτείται διαβούλευση με εκπροσώπους εργαζομένων.
- Τηλεργασία. Παράδοση εντός 8 ημερών γραπτώς το σύνολο των πληροφοριών που αναφέρονται στην εκτέλεση της εργασίας. Καθορίζεται περίοδος προσαρμογής τριών (3) μηνών για επιστροφή στη θέση που κατείχε. Αναλαμβάνεται από τον εργοδότη το κόστος.

- Κατάτμηση αδείας. Παρέχεται η δυνατότητα κατάτμησης της αδείας σε περισσότερες των δύο περιόδων και μόνο μετά από γραπτή αίτηση του εργαζομένου.
- Διευθέτηση χρόνου εργασίας. Πραγματοποιείται με σσε ή με συμφωνίες του εργοδότη και των εκπροσώπων των εργαζομένων.
- Απασχόληση 6ης ημέρας επί 5θημέρου. Προσαύξηση 30% ωρομισθίου.
- Κυρώσεις. Επέκταση αρμοδιοτήτων ΣΕΠΕ για επιβολή διοικητικών κυρώσεων. Προσφυγή εντός 60 ημερών, από 20 που ίσχυε, από κοινοποίηση στο διοικητικό πρωτοδικείο. Η προσφυγή δεν αναστέλλει την εκτέλεση της πράξης επιβολής. Το ΣΕΠΕ βεβαιώνει όλο το ποσό και εισπράττεται ως δημόσιο έσοδο.
- ΣΣΕ. Αναρτώνται στο δικτυακό τόπο του Υπουργείου Εργασίας.
- Βιβλίο Υπερωριών. Δεν απαιτείται θεώρηση. Διατηρείται επί 5ετία.
- Αλλοδαποί. Πρόστιμο για παρ. απασχόληση από 3.000 έως 15.000 ευρώ.
- Προσυνταξιοδοτική βεβαίωση και σε διαδοχική ασφάλιση.
- Βιβλίο νεοπροσλαμβανομένων. Διπλασιασμός προστίμου επί υποτροπής.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^{ο} Η ΣΗΜΕΡΙΝΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

Σε εποχές οικονομικών κρίσεων και ύφεσης και που απαιτούνται μέτρα που να προωθούν την βιωσιμότητα και την κερδοφορία των επιχειρήσεων, αποδεικνύεται πως οι πρώτες αλλά και μεγαλύτερες θυσίες επιβάλονται στα εργασιακά δικαιώματα και την προστασία τους. Νομοθετικά το εργασιακό καθεστώς οδηγείται σε απορύθμιση των εργασιακών σχέσεων με στόχο την διεύρυνση της μερικής απασχόλησης με βασικό σκοπό την αύξηση της κερδοφορίας του κεφαλαίου και την συρρίκνωση της σταθερής εργασίας.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, επικαλούμενη τα αποτελέσματα έκθεσης εμπειρογνωμόνων, θεωρεί ότι την ευελιξία ως το σημαντικότερο εργαλείο πολιτικής, το οποίο μπορεί να «βοηθήσει», τους εργαζόμενους να προσαρμοστούν στις μεταβαλλόμενες οικονομικές συνθήκες. Η Επιτροπή αναφέρει ακόμη ότι η μερική απασχόληση εφαρμόζεται όλο και περισσότερο για την προώθηση της παράτασης του επαγγελματικού βίου δηλαδή την αύξηση των χρόνων εργασίας, αδιαφορώντας για τις επιπτώσεις στον τομέα της εξεύρεσης εργασίας και την αύξηση της ανεργίας.

Η Ελλάδα συγκαταλέγεται στην ομάδα των χωρών-μελών της ΕΕ με επιδόσεις χαμηλότερες από τον κοινοτικό μέσο όρο στη «μερική απασχόληση» και την «υπερωριακή απασχόληση», ενώ στην «πολύωρη απασχόληση» η χώρα μας συγκαταλέγεται στις χώρες-μέλη με επιδόσεις πάνω από το μέσο όρο των «27». Στην Ελλάδα η μερική απασχόληση κυμαίνεται στο 10% της συνολικής απασχόλησης.

Τα στατιστικά στοιχεία με τα οποία η κατάσταση σε ότι αφορά τις υπερωρίες διαμορφώνεται σήμερα, οι τάσεις που διαμορφώνονται λόγω της οικονομικής κρίσης και των επερχόμενων αλλαγών στις εργασιακές σχέσεις προέρχονται από τρεις κυρίως φορείς :

- Το Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΙΚΑ). (www.ika.gr) Αποτελεί το μεγαλύτερο ασφαλιστικό φορέα της μισθωτής εργασίας στην Ελλάδα και ως εκ τούτου η διαχρονική παρακολούθηση των καταγραφόμενων στατιστικών στοιχείων παρέχει μια αξιόπιστη εικόνα για την πορεία του τρέχοντος εργατικού δυναμικού και την πορεία των εργατοωρών που αφορούν τις υπερωρίες και την εργασία στις αργίες.

- Στατιστικά στοιχεία και Εκθέσεις Πεπραγμένων Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας. (www.vpakp.gr) Το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.) είναι ο επίσημος ελεγκτικός μηχανισμός της πολιτείας για την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας. Για την άσκηση των αρμοδιοτήτων τους, οι Τεχνικοί και Υγειονομικοί Επιθεωρητές Εργασίας διενεργούν επιθεωρήσεις στους χώρους εργασίας, υποδεικνύουν μέτρα και επιβάλλουν κυρώσεις.

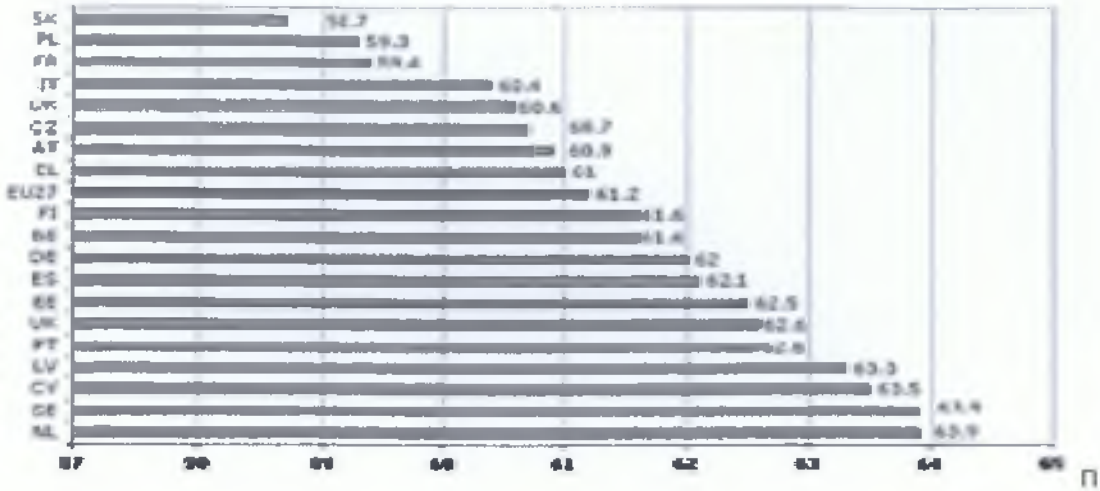
Σύμφωνα με την εργατική νομοθεσία, οι εργοδότες έχουν την υποχρέωση να αναγγέλλουν όλα τα εργατικά ατυχήματα στις αρμόδιες υπηρεσίες Επιθεώρησης Εργασίας του Σ.ΕΠ.Ε. Τα αναγγελλόμενα ατυχήματα καταγράφονται σε ειδικό βιβλίο ατυχημάτων και διερευνώνται ως προς τα αίτια που τα προκάλεσαν από τους Τεχνικούς και Υγειονομικούς Επιθεωρητές Εργασίας, ταξινομούνται και υφίστανται στατιστική επεξεργασία από την αρμόδια Δ/νση της κεντρικής υπηρεσίας του Σ.ΕΠ.Ε. Ειδικά για τα θανατηφόρα και σοβαρά εργατικά ατυχήματα, μετά τη διερεύνησή τους, συντάσσεται και έκθεση αυτοψίας ή έρευνας.

Επιπλέον, οι εργοδότες είναι υποχρεωμένοι να ζητούν και να λαμβάνουν άδειες που αφορούν την υπερεργασία στις οποίες αναγράφονται ονομαστικά οι εργαζόμενοι που μετέχουν, οι ώρες υπερεπασχόλησης και οι ημερομηνίες πραγματοποίησης

3.9 ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΛΥΣΗ ΓΡΑΦΗΜΑΤΩΝ ΑΠΟ ΠΡΟΣΦΑΤΕΣ ΕΡΕΥΝΕΣ ΤΗΣ RANDSTAD

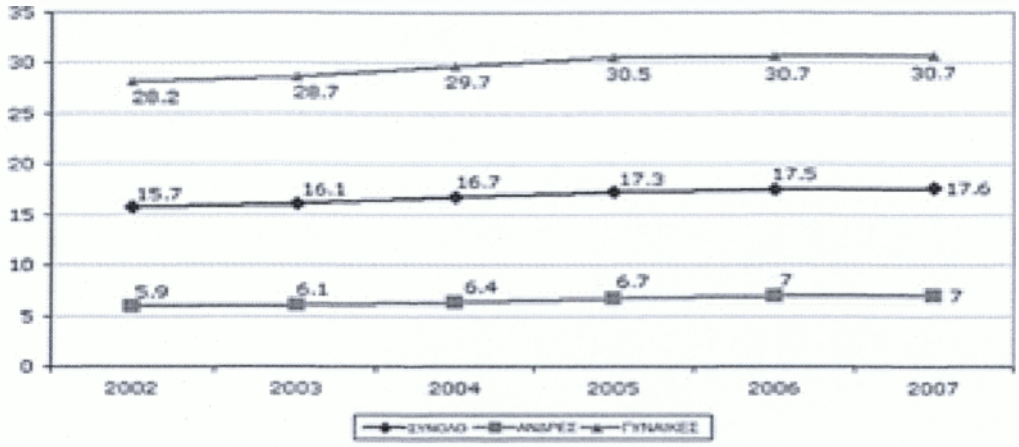
Στο Γράφημα 1 απεικονίζεται ο μέσος όρος ηλικίας συνταξιοδότησης στην ΕΕ 27. Έτσι παρατηρούμε ότι η μέση ηλικία αποχώρησης στην ΕΕ 27 είναι 61,2 έτη, με αποκλίσεις που κυμαίνονται από 58,7 έτη στην Σλοβακία έως 63,9 έτη στην Ολλανδία. Στην Ελλάδα ο σχετικός μέσος όρος βρίσκεται στα 61 έτη. Το 2002 το ευρωπαϊκό Συμβούλια της Βαρκελώνης ανακοίνωσε την πρόθεση του για αύξηση των ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης έως το 2012.

Γράφημα 1 Μέσος όρος ηλικίας συνταξιοδότησης 2007



Πηγή: Eurostat, 2009.

Γράφημα 2 Μερική απασχόληση, ανά φύλο, 2002 - 2007 (%)



Πηγή: Eurostat, 2009.

Στο Γράφημα 2, καταγράφεται η αναλογία της μερικής απασχόλησης συγκριτικά με τα μεγέθη της πλήρους απασχόλησης, διαχρονικά από το 2002 έως το 2007. Σύμφωνα με τα συγκριτικά στοιχεία, η αναλογία της μερικής απασχόλησης αυξήθηκε από 15,7% το 2002 σε 17,6% το 2007, με τις γυναίκες να καταλαμβάνουν το μεγαλύτερο μερίδιο στην μορφή αυτή της απασχόλησης, με ποσοστά 28,2% το 2002 έως 30,7% το 2007.

Πίνακας 1 Μέσος ετήσιος χρόνος εργασίας, 2008

Χώρα	Α. Εβδομα-διαίες ώρες εργασίας	Β. Μικτές ετήσιες ώρες εργασίας (Ax52)	Γ. Ετήσια άδεια (ημέρες)	Δ. Επίσημες αργίες (ημέρες)	Ε. Σύνολο αργιών (Γ+Δ) σε ώρες	Στ. Ετήσιες ώρες εργασίας (Β-Ε)

Ρουμανία	40.0	2,080.0	21.0	7.0	224.0	1,856.0
Εσθονία	40.0	2,080.0	20.0	9.0	232.0	1,848.0
Ουγγαρία	40.0	2,080.0	20.0*	10.0	240.0	1,840.0
Πολωνία	40.0	2,080.0	20.0*	10.0	240.0	1,840.0
Βουλγαρία	40.0	2,080.0	20.0*	11.0	248.0	1,832.0
Σλοβενία	40.0	2,080.0	20.0*	11.0	248.0	1,832.0
Λετονία	40.0	2,080.0	20.0*	12.0	256.0	1,824.0
Ελλάδα	40.0	2,080.0	23.0	10.0	264.0	1,816.0
Λιθουανία	40.0	2,080.0	20.0*	13.0	264.0	1,816.0
Μάλτα	40.0	2,080.0	24.0*	11.0	280.0	1,800.0
Ιρλανδία	39.0	2,028.0	24.0	9.0	257.4	1,770.6
Αυστρία	38.8	2,017.6	25.0	11.0	279.4	1,738.2
Λουξεμβούργο	39.0	2,028.0	28.0	10.0	296.4	1,731.6
Βέλγιο	37.6	1,955.2	20.0*	10.0	225.6	1,729.6
Σλοβακία	38.4	1,996.8	21.2	14.0	270.3	1,726.5
Κύπρος	38.0	1,976.0	20.0	13.0	250.8	1,725.2
Ισπανία	38.3	1,991.6	22.0*	14.0	275.8	1,715.8
Ολλανδία	37.5	1,950.0	25.6	6.0	237.0	1,713.0
Τσεχία	38.0	1,976.0	25.0	10.0	266.0	1,710.0
Πορτογαλία	38.2	1,986.4	24.5	13.0	286.5	1,699.9
Μεγάλη Βρετανία	37.3	1,939.6	24.7	8.0	243.9	1,695.7
Νορβηγία	37.5	1,950.0	25.0	9.0	255.0	1,695.0
Φινλανδία	37.5	1,950.0	25.0	10.0	262.5	1,687.5
Ιταλία	38.0	1,976.0	28.0	11.0	296.4	1,679.6
Γερμανία	37.6	1,955.2	30.0	10.5	304.6	1,650.6
Σουηδία	37.5	1,950.0	33.0	9.0	315.0	1,635.0
Δανία	37.0	1,924.0	30.0	10.0	296.0	1,628.0
Γαλλία	35.0	1,820.0	25.0	11.0	252.0	1,568.0
ΕΕ27 & Νορβηγία	38.6	2,006.1	23.7	10.4	263.3	1,742.8
ΕΕ27	38.6	2,008.2	23.7	10.5	264.0	1,744.2
ΕΕ25	38.5	2,002.4	23.9	10.6	265.7	1,736.7
ΕΕ15	37.9	1,970.1	25.9	10.2	273.6	1,696.5
ΕΕ15 & Νορβηγία	37.9	1,968.9	25.8	10.1	272.1	1,696.8
NKM10	39.4	2,050.9	21.0	11.3	254.5	1,796.4

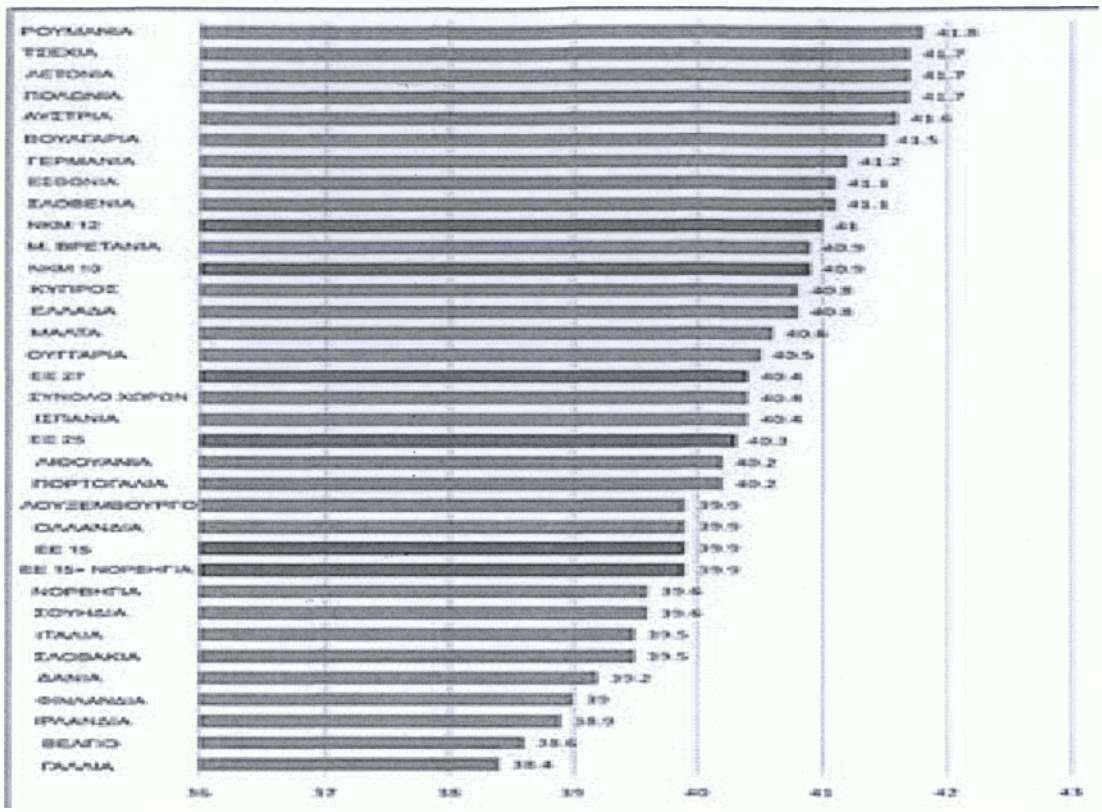
NKM12	39.5	2,055.7	20.9	10.9	251.2	1,804.5

Σύμφωνα με τα διαθέσιμα στοιχεία (πίνακας 3) ο μέσος ετήσιος χρόνος εργασίας στην ΕΕ-27 (που αφορά στο προκύπτον συμβατικό ωράριο απασχόλησης – χωρίς των υπολογισμό των υπερωριών - αφαιρουμένων των ημερών αργίας και της ετήσιας άδειας με αποδοχές) ανέρχεται σε 1,744.2 εργάσιμες ώρες ενώ εάν συγκρίνουμε τα στοιχεία ανάμεσα στις χώρες της ΕΕ-15 και στα νέα κράτη μέλη, θα παρατηρήσουμε ότι στα νέα κράτη μέλη (ΝΜΣ 12) οι ετήσιες ώρες εργασίας είναι σημαντικά περισσότερες, ανερχόμενες σε 1,804.5 ώρες ενώ στην ΕΕ-15 υπολογίζονται σε 1,696.5 ώρες.

Οι εργαζόμενοι στα νέα κράτη μέλη εργάζονται κατά μέσο όρο 108 ώρες ετησίως περισσότερο από τους εργαζόμενους στην ΕΕ-15. Συνοψίζοντας, οι περισσότερες εργάσιμες ώρες ανά έτος παρατηρούνται στην Ρουμανία (1865) την Εσθονία (1848), την Ουγγαρία (1840) και την Πολωνία (1840), ενώ οι λιγότερες ώρες εργασίας συνα- ντώνται στην Γαλλία (1568), την Δανία (1628), την Σουηδία (1635) και την Γερμανία (1650). Ενδεικτικά αναφέρεται ότι ο μέσος ετήσιος εργάσιμος χρόνος στην Ρουμανία είναι κατά 297 ώρες περισσότερες από τον εργάσιμο χρόνο στην Γαλλία. Σε ότι αφορά στην Ελλάδα ο εργάσιμος χρόνος είναι κατά 120 ώρες υψηλότερος της Ε15, κατά 72 ώρες της Ε27 και κατά 11 ώρες των 12 νέων χωρών.

Παράλληλα, διαφοροποιήσεις ανάμεσα στις Ευρωπαϊκές χώρες καταγράφονται και αναφορικά με τον μέγιστο ημερήσιο επιτρεπόμενο χρόνο εργασίας. Έτσι, παρατηρούνται αποκλίσεις ανάμεσα στις 13 ώρες μέγιστης επιτρεπόμενης ημερήσιας απασχόλησης στην Κύπρο, την Δανία, την Ιρλανδία, την Ιταλία, την Σουηδία και την Μεγάλη Βρετανία και στις 8 ώρες μέγιστης επιτρεπόμενης ημερήσιας απασχόλησης στο Βέλγιο, την Βουλγαρία, την Εσθονία, την Φιλανδία, την Γερμανία, την Λετονία, την Λιθουανία, την Πολωνία και την Πορτογαλία.

Γράφημα 3 Μέσος πραγματικός χρόνος εργασίας, σε πλήρη απασχόληση, 3ο τετράμηνο 2008 (Συμβατικός χρόνος και Υπερωρίες)



Η πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης στο πεδίο της αγοράς κινείται στο πλαίσιο της Στρατηγικής της Λισσαβώνας που επαναδιατυπώνει παλαιότερες αποφάσεις της για την ενίσχυση της απασχόλησης σε συνδυασμό με την ανάγκη μεταρρύθμισης της ευρωπαϊκής αγοράς εργασίας με έμφαση στην ανάπτυξη της ευελιξίας που θα πρέπει να αναζητεί όρους συνύπαρξης με την ασφάλεια των εργαζομένων . Οι πολιτικές αυτές ενταγμένες στην γενικότερη κατεύθυνση για την αύξηση της ανταγωνιστικότητας ελέγχεται για τα ουσιαστικά μέχρι στιγμής αποτελέσματά της και για τις επιπτώσεις στο περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων.

Οι πολιτικές στο πεδίο εργασιακών σχέσεων αφορούν σε ειδικότερες κοινοτικές νομοθετικές παρεμβάσεις, και αντανακλώνται σε νομολογιακές αποφάσεις των ευρωπαϊκών δικαστηρίων που συγκεντρώνουν πολλές αντιδράσεις για το μέλλον του ευρωπαϊκού κοινωνικού και εργασιακού μοντέλου

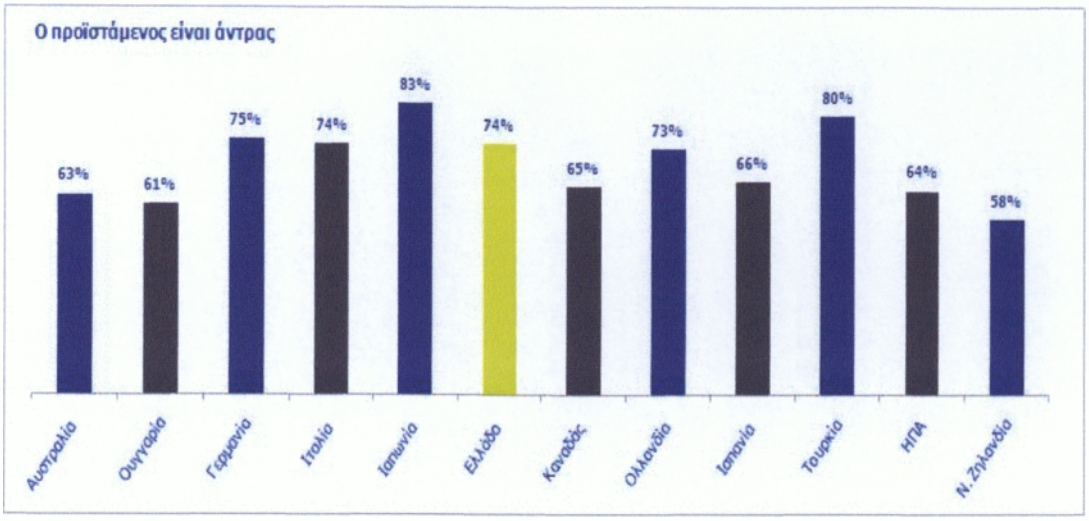
Η πρόσφατη έρευνα Workmonitor η οποία πραγματοποιήθηκε από τη Randstad για το γ' τρίμηνο του 2011, εξετάζει την επίδραση που έχει η μερική απασχόληση (part-time) στην ανάπτυξη της καριέρας, καθώς και την εκπροσώπηση μεταξύ των δύο φύλων στον εργασιακό χώρο σε παγκόσμιο επίπεδο.

Σχεδόν οι μισοί από τους συμμετέχοντες, στις 29 χώρες που έλαβαν μέρος παγκοσμίως, δήλωσαν ότι η μερική απασχόληση (part-time) αποτελεί λανθασμένη επιλογή για την καριέρα. Συγκεκριμένα στην Ελλάδα, το 69% των εργαζομένων θεωρεί την μερική απασχόληση ως ανασταλτικό παράγοντα για την ανάπτυξη της καριέρας του. Σύμφωνα με την έρευνα, η μερική απασχόληση (part-time) ορίζεται ως εργασία για λιγότερες από 32 ώρες την εβδομάδα. Από τους Έλληνες συμμετέχοντες, μόλις το 11% των ανδρών και το 17% των γυναικών δήλωσαν ότι εργάζονται part-time.

Στην ερώτηση για το αν θα εργαζόταν με μερική απασχόληση σε κάποια διευθυντική θέση, το 23% των ανδρών και το 15% των γυναικών συμφώνησαν ότι είναι αρκετά πιθανό. Σε χώρες όπως η Γερμανία και η Γαλλία, το 43% των συμμετεχόντων δήλωσε ότι θα ήταν εφικτό να κατέχουν μια διευθυντική θέση με απασχόληση part-time.

Σε παγκόσμιο επίπεδο, περισσότεροι από τους μισούς συμμετέχοντες θεωρούν ότι οι εργοδότες προάγουν την μερική απασχόληση. Στην Ελλάδα το 44% αναγνωρίζει αυτή την προσπάθεια από τους εργοδότες, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό σε κάποιες ανεπτυγμένες χώρες ήταν: Γερμανία 62%, Αυστραλία 63% και Νορβηγία 71%.

Αναφορικά με τη προώθηση των ίσων ευκαιριών μεταξύ των δύο φύλων στον εργασιακό χώρο, τα αποτελέσματα της έρευνας σε παγκόσμιο επίπεδο έδειξαν ότι το 70% των προϊσταμένων είναι άντρες, παρά την γενικότερη απαίτηση για ισορροπία μεταξύ ανδρών και γυναικών στις θέσεις ανώτερης διοίκησης. Στην Ελλάδα το 74% δήλωσε ότι ο άμεσα προϊστάμενος του είναι άντρας . Αντίστοιχα στην Ιαπωνία (83%) και στη Τουρκία (80%) τα ποσοστά ήταν ακόμα μεγαλύτερα. Οι χώρες που παρουσίασαν μεγαλύτερη ισορροπία μεταξύ ανδρών και γυναικών στις θέσεις προϊσταμένων είναι η Νέα Ζηλανδία (58%), η Ουγγαρία (61%), η Αυστραλία (63%), οι ΗΠΑ (64%), το Ηνωμένο Βασίλειο (65%) και ο Καναδάς (65%).



Θα πρέπει να επισημανθεί ότι κάποιες επιχειρήσεις, προσπαθώντας να κερδίσουν χρόνο, για να αντιμετωπίσουν τα νέα οικονομικά δεδομένα, εισάγουν στην επιχείρηση και στο προσωπικό συστήματα εκ περιτροπής εργασίας, «υποχρεωτικών αδειών», καταργούν την υπερωριακή απασχόληση, θέτουν τους εργαζόμενους σε διαθεσιμότητα ή αποφασίζουν προσωρινή αναστολή των λειτουργιών των επιχειρήσεων.

Πιο συγκεκριμένα, το χρονικό διάστημα Νοέμβριου 2008- Ιουνίου 2009 τέθηκαν σε διαθεσιμότητα συνολικά 2.708 εργαζόμενοι 72, ενώ παράλληλα, ήδη από το Δεκέμβριο 2008 εφαρμόζεται σύστημα εκ περιτροπής εργασίας σε 23 επιχειρήσεις. Σε αυτό το αρνητικό κλίμα υπήρξαν απόψεις από τον επιχειρηματικό κόσμο για την εφαρμογή νομικών διατάξεων που θα κάνουν περισσότερο ευέλικτες τις εργασιακές σχέσεις με σκοπό τη συγκράτηση της ανεργίας (π.χ εβδομάδα τεσσάρων ημερών με μειωμένες αποδοχές αντί απολύσεων).

Επίσης, και με αφορμή την περίπτωση μιας επιχείρησης, ήλθε στο προσκήνιο και ο κίνδυνος για την πλευρά των εργαζομένων, λόγω της αρνητικής συγκυρίας οι επιχειρήσεις να μην υλοποιήσουν τις αυξήσεις στις αποδοχές που προβλέπει η περσινή Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, που είναι διετούς διάρκειας και για φέτος προέβλεπε αυξήσεις 5.5%.

Στην ερώτηση για το αν θεωρούν ότι ένας οργανισμός θα είχε καλύτερη απόδοση εφόσον οι γυναίκες κατείχαν περισσότερες θέσεις στην ανώτερη διοίκηση,

το 21% των ανδρών στην Ελλάδα συμφώνησε, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για τις γυναίκες έφτασε το 46%. Από το σύνολο των ανδρών και γυναικών που έλαβαν μέρος στην έρευνα, μόνο το 25% θα προτιμούσε να έχουν γυναίκα ως άμεσο προϊστάμενο τους, ενώ το 48% θεωρεί ότι ο οργανισμός στον οποίο εργάζεται αποδίδει καλύτερα όταν υπάρχει ισορροπία στο ποσοστό μεταξύ ανδρών και γυναικών. Παράλληλα, μόλις το 27% θεωρεί ότι για την επιλογή νέων διευθυντικών στελεχών λαμβάνεται υπόψη η αναλογία μεταξύ ανδρών και γυναικών στην ανώτερη διοίκηση ενός οργανισμού.

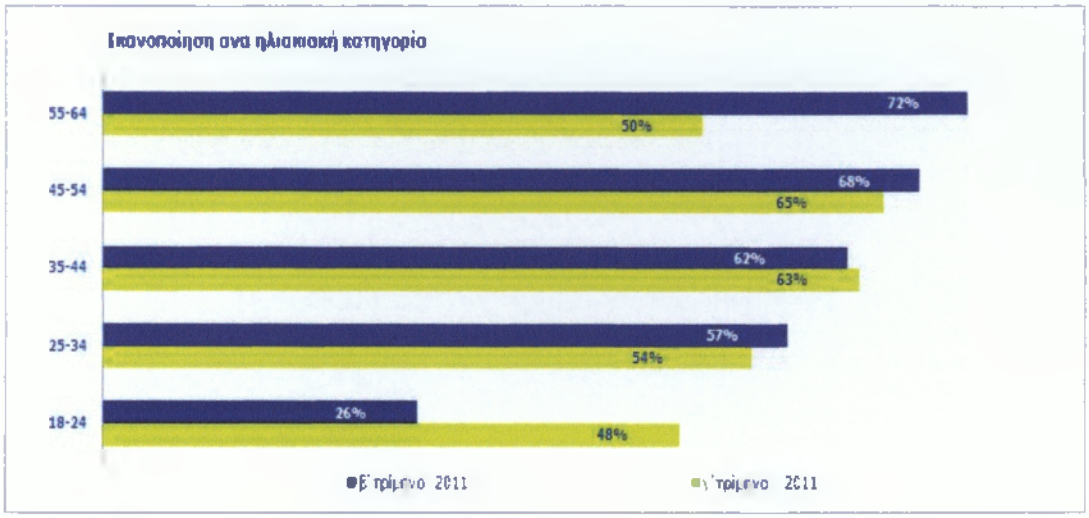
Το γενικό επίπεδο αυτοπεποίθησης αναφορικά με την εύρεση νέας εργασίας στην Ελλάδα μέσα στους επόμενους έξι μήνες, παρουσίασε μείωση 2% σε σχέση με το β' τρίμηνο του 2011. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα του γ' τριμήνου του 2011, το 42% των ερωτηθέντων πιστεύει ότι θα μπορεί να βρει ανάλογη εργασία με εκείνη που είχε στους επόμενους έξι μήνες, ενώ αντίστοιχα το ποσοστό για το γ' τρίμηνο του 2010 ήταν 52% σημειώνοντας μείωση κατά 17%. Αυτό πιθανόν εξηγείται και από τις οικονομικές συνθήκες που επικρατούν στην Ελλάδα.

Το ποσοστό των εργαζομένων που ανησυχεί για την απώλεια της εργασίας του παρέμεινε σταθερό στο 39%, σε σχέση με το β' τρίμηνο του 2011. Την ίδια περίοδο, το 2010 το 34% των συμμετεχόντων είχε δηλώσει ότι ανησυχούσαν για την απώλεια της εργασίας τους.

Ο «δείκτης κινητικότητας» της Randstad για την αγορά εργασίας αξιολογεί την ετοιμότητα του εργαζόμενου να αλλάξει εργασία μέσα στους επόμενους έξι μήνες. Αυτό βασίζεται στην τρέχουσα εργασιακή ικανοποίηση του ατόμου, το φόβο της απόλυσης, την ανάγκη για νέες προκλήσεις και την αυτοπεποίθηση ότι θα καταφέρει να βρει εργασία αλλού. Ο δείκτης κινητικότητας έφτασε τις 99 μονάδες στο γ' τρίμηνο του 2011 και παρέμεινε στα ίδια επίπεδα σε σχέση με το β' τρίμηνο του 2011, που ήταν στις 100 μονάδες. Αυτό αντανακλά την αβεβαιότητα που συνεχίζει να υπάρχει σχετικά με τις προοπτικές εργασίας και με την οικονομία.

Στη τελευταία έρευνα Workmonitor διαπιστώθηκε ότι το 58% των Ελλήνων εργαζομένων είναι ικανοποιημένοι με την εργασία τους, ποσοστό το οποίο μειώθηκε κατά 2% σε σχέση με το β' τρίμηνο του 2011. Οι εργαζόμενοι με την μεγαλύτερη εργασιακή ικανοποίηση στο γ' τρίμηνο, είναι στην Νορβηγία (81%), ενώ και στο Μεξικό εξακολουθούν να έχουν υψηλά ποσοστά ικανοποίησης τα οποία έφτασαν το 79%.

Από το σύνολο των συμμετεχόντων στην Ελλάδα, το 14,5% άλλαξε εργασία τους τελευταίους έξι μήνες, σε αντίθεση με το 16% στο περασμένο τρίμηνο. Από τους συμμετέχοντες της ηλικιακής κατηγορίας 55-64 ετών, το 50% δήλωσε πως είναι ικανοποιημένοι με τη δουλειά του, ενώ το περασμένο τρίμηνο το αντίστοιχό ποσοστό της ίδιας ηλικιακής ομάδα ήταν στο 72%, το οποίο σημαίνει ότι προέκυψε μείωση κατά 22%. Από την άλλη μεριά, η ηλιακή ομάδα 18 - 24 παρουσίασε 22% αύξηση στα επίπεδα ικανοποίησης σε σχέση με το β' τρίμηνο του 2011. Η ηλιακή ομάδα 45 - 54 παρουσίασε το υψηλότερο ποσοστό ικανοποίησης (65%) για το γ' τρίμηνο του 2011.



Μετά την επιτυχή διεξαγωγή του πρώτου Workmonitor στην Ολλανδία το 2003 και πιο πρόσφατα στη Γερμανία, η έρευνα πλέον διεξάγεται σε 29 χώρες σε όλο τον κόσμο, καλύπτοντας την Ευρώπη, την Ασία, την Ωκεανία και την Αμερική. Η έρευνα Workmonitor δημοσιεύεται 4 φορές το χρόνο αναδεικνύοντας τις τάσεις κινητικότητας σε τοπικό και σε διεθνές επίπεδο σε βάθος χρόνου.

Ο «Δείκτης Κινητικότητας» της έρευνας Workmonitor εντοπίζει την αυτοπεποίθηση των εργαζομένων και στοχεύει στην καταγραφή των προσδοκιών και του αισθήματος ασφάλειας που νιώθουν, καθώς και την πιθανότητα μετακίνησής τους σε διαφορετικούς εργοδότες μέσα σε ένα εξαμηνιαίο πλαίσιο. Έτσι παρέχεται μία ουσιαστική κατανόηση των αισθητήρων της αγοράς και των τάσεων που διαμορφώνουν οι εργαζόμενοι. Πέραν από τις εργασιακές μετακινήσεις, μέρη της έρευνας αποτυπώνουν την εργασιακή ικανοποίηση και τα προσωπικά κίνητρα των εργαζομένων.

Η έρευνα διεξάγεται μέσω online ερωτηματολογίου και το δείγμα αποτελούν άτομα ηλικίας 18-65 ετών, που εργάζονται τουλάχιστον 24 ώρες την εβδομάδα σε μια αμειβόμενη εργασία (όχι αυτοαπασχολούμενοι). Το εύρος δείγματος στην Ελλάδα ήταν 405 συνεντεύξεις, για τις οποίες χρησιμοποιήθηκε η Survey Sampling International. Η έρευνα για το γ΄ τρίμηνο του 2011 διεξήχθη από τις 18 Ιουλίου έως τις 8 Αυγούστου 2011.text

Το Μάρτιο του 2010 ψηφίστηκε ασφαλιστική μεταρρύθμιση (Ν.3655/2008) για τους εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα και στις ΔΕΚΟ . Σύμφωνα με τον νέο Νόμο, που αφορά περίπου 2 εκατομμύρια ασφαλισμένους, οι αλλαγές στο ασφαλιστικό σύστημα αφορούν τρεις ασφαλιστικές παραμέτρους, δηλαδή τα όρια ηλικίας, το ύψος των συντάξεων και την ενοποίηση επιμέρους ασφαλιστικών ταμείων.

Ως προς τα όρια ηλικίας, αυξάνεται κατά δύο έτη, από τα 58 στα 60, η ηλικία συνταξιοδότησης όσων έχουν 35 χρόνια ασφάλισης. Η παραπάνω αλλαγή θα εφαρμοστεί από το 2013. Επίσης, για όσους ασφαλίζονται από το 1993 και μετά το δικαίωμα συνταξιοδότησης με τη μορφή πρόωρης εξόδου από την εργασία επεκτείνεται κατά 5 έτη και θεμελιώνεται στο 60ο έτος της ηλικίας από 55 που ήταν μέχρι την ψήφιση του νέου Νόμου. Ταυτόχρονα, καταργείται για τις μητέρες ανήλικων παιδιών το δικαίωμα να βγαίνουν στη σύνταξη στο 50ο έτος της ηλικίας τους και πλέον θα συνταξιοδοτούνται στα 55 έτη. Ακόμη, καταργείται για τις εργαζόμενες σε ΔΕΚΟ και σε τράπεζες το δικαίωμα να βγαίνουν στη σύνταξη χωρίς όριο ηλικίας εάν είναι μητέρες τουλάχιστον τριών παιδιών και με το νέο νόμο καθορίζεται όριο συνταξιοδότησης τα 50 έτη.

Επίσης, αυξάνεται κατά δύο έτη η ηλικία συνταξιοδότησης των εργαζομένων που βρίσκονται στο ασφαλιστικό καθεστώς των βαρέων και ανθυγιεινών επαγγελμάτων. Το όριο συνταξιοδότησης για αυτή την κατηγορία εργαζομένων ανεβαίνει από τα 55 στα 57 έτη και για δυνατότητα πρόωρης εξόδου από την εργασία, με μειωμένη όμως σύνταξη, από τα 53 στα 55 έτη. Η εφαρμογή της ρύθμισης ξεκινά από το 2013.

ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Σε κάθε περίπτωση που μια εκτεταμένη οικονομική κρίση η πτώση της ανάπτυξης αντιμετωπίζεται, οι εργαζόμενοι και τα οικονομικά ή κοινωνικά τους κεκτημένα είναι οι πρώτοι που πλήττονται. Μπροστά στο φάσμα της ανεργίας και των οικονομικών αδιεξόδων ισοπεδώνονται εργατικά δικαιώματα και το νομικό πλαίσιο προστασίας της εργασίας γίνεται πιο χαλαρό. Οι νομοθετικές αλλαγές που αφορούν τα εργασιακά θέματα τα τελευταία χρόνια, διευκολύνουν τις απολύσεις, χαλαρώνουν το καθεστώς των υπερωριών και διευρύνουν τις κοινωνικές και εργασιακές ανισότητες. Τι προβλέπεται με τις αλλαγές:

- Συμβάσεις απόκτησης εργασιακής εμπειρίας για ανέργους ηλικίας μέχρι 24 ετών με χαμηλές αποδοχές που θα φθάνουν σε ποσοστό 80% του εκάστοτε ισχύοντος βασικού μισθού.
- Κατάργηση του δικαιώματος προσφυγής των συνδικάτων στη διαιτησία χωρίς τη σύμφωνη γνώμη των εργοδοτών.
- Νέα όρια για τις απολύσεις. Έχει ήδη ψηφιστεί αύξηση του ορίου των απολύσεων από 2% σε 4% κάθε μήνα, για επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 200 εργαζόμενους.
- Περιορισμός των δυνατοτήτων των εργοδοτών στις απολύσεις για επιχειρήσεις που απασχολούν μέχρι 20 εργαζόμενους.
- Οι αποζημιώσεις λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας θα επανακαθοριστούν και θα μπορούν να καταβληθούν μέχρι και σε 6 μηνιαίες δόσεις.
- Για τους νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας σε ηλικία μικρότερη των 25 ετών καθώς και για τους μακροχρόνια ανέργους το ημερομίσθιο θα είναι κατώτερο του βασικού ημερομισθίου που ισχύει κάθε φορά.
- Μέτρα για την στήριξη απολυμένων μεγάλης ηλικίας.
- Κατάργηση των συμβάσεων σε περιοχές και κλάδους που μαστίζονται από ανεργία, με δυνατότητα πρόβλεψης διαφορετικών μισθολογίων ανά επιχείρηση.

- Οι όροι των όμοιο επαγγελματικών και επιχειρησιακών συμβάσεων εργασίας να μπορούν να αποκλίνουν σε σχέση με τους αντίστοιχους όρους των κλαδικών συμβάσεων καθώς και με αυτούς των Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Βλαστός Στυλιανός, (2003), "Αποδείξεις μη προσκομισθείσες - Πρόσθετη μη συναφής εργασία", Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, Τόμος 62/2003, σελ. 662.
- Γκούτος Χρήστος, (2005), "Κωλύματα εργασίας κατά τα άρθρα 657, 658 του ΑΚ", Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας, Τόμος 61/2005, σελ. 897.
- Γκούτου Χρήστου, (2000), "Συμβατικός μισθός και ειθισμένος μισθός", Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, Τόμος 59/2000, σελ.337.
- Καρατζά Χρήστου, (2005), "Επίδομα διαχειριστικών λαθών - Δικαιούχοι - Δικαιώματα και υποχρεώσεις" Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας, Τόμος 61/2005, σελ.266.
- Καρακατσάνης Α., (1992), Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 4η έκδοση, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα - Κομοτηνή σελ. 165.
- Καρούζος Γ. (2005), «Πρόσθετη εργασία και παρεμφερής ή συναφής εργασία»
- Κουκιάδης Δ. Ιωάννης, (1997), Στοιχεία Εργατικού Δικαίου — Ατομικές Σχέσεις Εργασίας, Εκδόσεις Σάκκουλα, θεσσαλονίκη.
- Κουκιάδης Δ. Ιωάννης, (1995), Εργατικό Δίκαιο - Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Εκδόσεις Σάκκουλα, Β' έκδοση, θεσσαλονίκη.
- Κουκιάδη Ι.Δ., (1976), "Προβλήματα γύρω από την έννοια του μισθού", Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, Τόμος 35/1976, σελ. 297.
- Μπακόπουλος Κ., (2010) "Μεταρρυθμίσεις της εργατικής νομοθεσίας με τον Ν 3845/10" ΔΕΝ 1561/2010, σελ 641.
- Ντάσιος Λεωνίδας, (1999), Εργατικό Δικονομικό Δίκαιο - Ατομικές Εργασιακές σχέσεις και Δικαστική επίλυση των διαφορών, Τόμος Α/Ι, έκδοση πέμπτη. Εκδόσεις ΤΥΠΟΚΟΡ, Βόλος.
- Πετίνη - Πηνιώτη Χρυσούλα, (2004), "Ωράριο - Τι συνιστά υπερεργασία, ιδιόρυθμη υπερωρία και υπερωρία α) μέχρι 31.3.01 και β) από 1.4,01 και εφ' εξής - Ωρομίσθιο", Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας, Τόμος 60/2004, σελ.845.
- Πετίνη - Πηνιώτη Χρυσούλα, (2003), "Μερική Απασχόληση", Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας, Τόμος 59/2003, σελ. 321.

- Πετίνη - Πηνιώτη Χρυσούλα, (2004), "Το επίδομα (δώρο) Χριστουγέννων 2004-Νέου έτους 2005", Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας, Τόμος 60/2004, σελ.1727.
- Πετίνη - Πηνιώτη Χρυσούλα, (2004), "Το επίδομα (δώρο) Πάσχα 2004", Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας, Τόμος 60/2004, σελ.460.
- Πετίνη - Πηνιώτη Χρυσούλα, (2004), "Τι σημαίνει «Δήλη ημέρα»". Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας, Τόμος 60/2004, σελ.239.