

ΑΛΕΞΑΝΔΡΕΙΟ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ
ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ



ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

***ΒΑΘΜΟΣ ΕΛΑΣΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ
ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ***

Εισηγητής: Χρήστος Χατζησαββίδης, 129/06
Επιβλέπων: κ. Παντελής Κυρμιζογλου

ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ 2010

***Ο ΒΑΘΜΟΣ ΕΛΑΣΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ
ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ ΣΤΗ ΕΛΛΑΔΑ***

ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ 2010

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η εργασία αυτή έχει σκοπό να διερευνήσει και να εξετάσει σε ποιο βαθμό επιτρέπει η ισχύουσα νομοθεσία στην Ελλάδα την εφαρμογή ευέλικτων μορφών εργασίας, και εάν αυτές εφαρμόζονται τελικώς στην πράξη. Αρχικά γίνεται μια παρουσίαση του βασικού νομικού πλαισίου που διέπει τις εργασιακές σχέσεις και έπειτα ακολουθεί ανάλυση των παραμέτρων και των μορφών εργασίας που συντελούν στην ελαστικοποίηση των εργασιακών σχέσεων. Σε όλο το περιεχόμενο της εργασίας υπάρχουν επισημάνσεις σχετικά με τις αλλαγές που προέκυψαν έπειτα από την πρόσφατη εφαρμογή των νόμων 3863/2010, 3845/2010 και 3846/2010. Στο τελευταίο μέρος της εργασίας, γίνεται σύγκριση μεταξύ της Ελλάδος και τεσσάρων άλλων ευρωπαϊκών χωρών σε διάφορους τομείς έτσι ώστε να εξάγουμε κάποια χρήσιμα συμπεράσματα. Τα συμπεράσματα αυτά λοιπόν καταλήγουν πως η Ελλάδα υστερεί στην εφαρμογή ελαστικών μορφών εργασίας, παρά τις προσπάθειες που γίνονται το τελευταίο διάστημα.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ	2
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ	6
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	7
1^ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ: ΑΤΟΜΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	
1.1 Σύμβαση εργασίας και σύμβαση εξαρτημένης εργασίας	9
1.2 Συγγενείς συμβάσεις	10
1.3 Σύμβαση εργασίας ορισμένου και αορίστου χρόνου	12
1.4 Χαρακτηριστικά και περιεχόμενο της ατομικής σύμβασης εργασίας	13
1.5 Μονομερής μεταβολή των όρων της ατομικής σύμβασης εργασίας από τον Εργοδότη	15
1.6 Άκυρη σύμβαση εργασίας	16
1.7 Αναστολή της σύμβασης εργασίας	16
1.8 Λύση της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου	18
1.9 Λύση της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου	19
1.9.1 Απόλυση – Οικειοθελής αποχώρηση	20
1.9.2 Ομαδικές απολύσεις	21
1.9.3 Αποζημίωση απολυόμενου – Αποζημίωση εργοδότη	22
2^ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ: ΧΡΟΝΙΚΑ ΟΡΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΑΔΕΙΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	
2.1 Νόμιμο και συμβατικό ωράριο εργασίας	28
2.2 Υπερεργασία	29
2.3 Υπερωριακή απασχόληση	30
2.4 Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας	31
2.4.1 Διευθέτηση για 4 μήνες ανά έτος	32
2.4.2 Διευθέτηση σε ετήσια βάση	33
2.4.3 Χαρακτηριστικά που ισχύουν και για τα δύο συστήματα Διευθέτησης	34
2.5 Άδειες	35
2.6 Νυχτερινή εργασία - Κυριακή και λοιπές αργίες	38

2.7 Διαθεσιμότητα	39
2.8 Απασχόληση την έκτη ημέρα κατά παράβαση πενθήμερης εργασίας	40
2.9 Αλλαγές που πραγματοποιούνται με τους νέους νόμους 3843/2010 και 3846/2010 και αφορούν τα χρονικά όρια εργασίας και τις άδειες των Εργαζομένων	41

3^ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ: ΕΙΔΙΚΕΣ – ΕΛΑΣΤΙΚΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

3.1 Μερική απασχόληση	43
3.2 Εκ περιτροπής απασχόληση	48
3.3 Τηλεργασία	49
3.4 Δανεισμός εργαζομένων	50
3.5 Κατ επάγγελμα δανεισμός εργαζομένων	51
3.6 Ετοιμότητα προς εργασία	52
3.7 Διευθυντικά στελέχη	52

4^ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ: ΜΕΣΑ ΔΙΕΚΔΙΚΗΣΗΣ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΠΟΥ ΔΙΑΘΕΤΟΥΝ ΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ

4.1 Συνδικαλιστικές οργανώσεις	54
4.2 Συλλογικές συμβάσεις εργασίας (ΣΣΕ)	55
4.2.1 Η αλλαγή που πραγματοποιεί ο νόμος 3845/2010 για της ΣΣΕ	58
4.3 Απεργία	59
4.4 Επίσχεση Εργασίας	60

5^ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ: ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΠΑΡΑΜΕΤΡΩΝ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ ΜΕ ΧΩΡΕΣ ΤΗΣ ΕΕ

5.1 Παρουσίαση και σύγκριση ανεργίας μεταξύ της Ελλάδας και 4 Ευρωπαϊκών κρατών	61
5.2 Αναλογία μεταξύ μερικής και πλήρους απασχόλησης στην Ελλάδα και σε 4 Ευρωπαϊκά κράτη	61
5.3 Πραγματικές ωριαίες αποδοχές σε 4 χώρες της ευρωπαϊκής ένωσης και την Ελλάδα	62

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	64
---------------------	----

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

66

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

68

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

Πίνακας 1.1	Αποζημίωση απόλυσης υπαλλήλων	23
Πίνακας 1.2	Αποζημίωση απόλυσης εργατοτεχνιτών	25
Πίνακας 1.3	Αποζημίωση εργοδότη λόγω αποχώρησης υπαλλήλου	26
Πίνακας 1.4	Αποζημίωση εργοδότη λόγω αποχώρησης εργατοτεχνίτη	27
Πίνακας 2.1	Ημέρες αδείας και αποδοχές	36
Πίνακας 5.1	Συνολικό ποσοστό ανεργίας	61
Πίνακας 5.2	Αναλογία μεταξύ μερικής και πλήρους απασχόλησης	62
Πίνακας 5.3	Πραγματικές ωριαίες αποδοχές	63

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το θέμα για την ελαστικοποίηση των σχέσεων εργασίας έχει τεθεί αρκετά χρόνια πριν και πολλές χώρες όπως η Δανία έχουν πραγματοποιήσει μεγάλα βήματα σε αυτόν το τομέα με θεαματικά έως τώρα αποτελέσματα που είναι ορατά και στους δείκτες ανεργίας αλλά και στην ανάπτυξη των επιχειρήσεων τους.

Μιλώντας λοιπόν για ελαστικότητα των εργασιακών σχέσεων, εννοούμε το βαθμό ευκολίας (λαμβάνοντας υπ όψιν τους νόμους και τις διαδικασίες) με τον οποίο μπορούν να δημιουργηθούν και να τροποποιηθούν οι εργασιακές σχέσεις ανάλογα με τις εκάστοτε συνθήκες που επικρατούν είτε για τον εργαζόμενο είτε για τον εργοδότη.

Η ελαστικότητα διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο τόσο για τις επιχειρήσεις όσο και για τους εργαζομένους. Όσο αναφορά τις επιχειρήσεις λόγω της παγκοσμιοποίησης οι επιχειρήσεις όλου του κόσμου βρίσκονται σε έντονο ανταγωνισμό μεταξύ τους και έτσι προσπαθούν να αξιοποιήσουν στο έπακρο τον παράγοντα «εργασία» με αποτέλεσμα όποια επιχείρηση δεν μπορεί να το κάνει επειδή λειτουργεί σε περιβάλλον με ανελαστικούς νόμους, να υστερεί σε ανταγωνιστικότητα.

Επιπλέον, λόγω των υψηλών ποσοστών ανεργίας και της κοινωνικής προόδου, ακόμη και οι εργαζόμενοι αποζητούν ελαστικότητα. Για παράδειγμα πολλές γυναίκες αποζητούν ένα βολικό ωράριο για να έχουν περισσότερο χρόνο για την ανατροφή των παιδιών τους. Έτσι αφήνουν και κάποιες ώρες εργασίας για άλλον εργαζόμενο.

Γι αυτό το λόγο λοιπόν η εργασία αναδεικνύει το νομικό πλαίσιο που διέπει τις εργασιακές σχέσεις και ιδιαίτερα τις ελαστικές εργασιακές σχέσεις λαμβάνοντας υπόψη του νέους νόμους 3863/2010, 3845/2010 και 3846/2010 η οποίοι θεσπίστηκαν πρόσφατα και δεν έχουν γίνει ευρέως αντικείμενο μελέτης.

Σε ένα τμήμα αυτής της εργασίας, θα γίνει σύγκριση μεταξύ κάποιων στατιστικών στοιχείων που αφορούν την Ελλάδα και τέσσερις ακόμη ευρωπαϊκές χώρες προκειμένου να δούμε εάν η ελαστικότητα των εργασιακών σχέσεων επηρεάζει τις αμοιβές και την ανεργία.

Όσο αναφορά τη δομή της εργασίας, το πρώτο κεφάλαιο ονομάζεται «ατομικές συμβάσεις εργασίας» και διαχωρίζει τα είδη των συμβάσεων, αναλύει το περιεχόμενο τους και παρουσιάζει το βαθμό στον οποίο μεταβάλλονται.

Το δεύτερο κεφάλαιο έχει τίτλο «χρονικά όρια εργασίας και άδειες εργαζομένων» και αναφέρεται στο ωράριο εργασίας και στις δυνατότητες παραμετροποίησης του. Επίσης συμπεριλαμβάνει τις άδειες των εργαζομένων.

Το τρίτο κεφάλαιο ονομάζεται «ειδικές και ελαστικές μορφές απασχόλησης» και εξετάζει τα χαρακτηριστικά των ελαστικών και ειδικών μορφών εργασίας με πληρότητα.

Ακολουθεί το τέταρτο κεφάλαιο με ονομασία «μέσα διεκδίκησης δικαιωμάτων που κατέχουν οι εργαζόμενοι» όπου γίνεται αναφορά στον συνδικαλισμό, στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας καθώς και στα δικαιώματα για απεργία και επίσχεση εργασίας.

Τέλος στο πέμπτο κεφάλαιο με τίτλο «σύγκριση εργασιακών παραμέτρων της Ελλάδας με χώρες της ΕΕ» μέσω συγκρίσεων από στατιστικά στοιχεία 5 χωρών της ευρωπαϊκής ένωσης συμπεριλαμβανομένης της Ελλάδος εξάγουμε σημαντικά συμπεράσματα.

1^ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ: ΑΤΟΜΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1.1 Σύμβαση εργασίας και σύμβαση εξαρτημένης εργασίας

Η σύναψη σύμβασης εργασίας, θέτει ουσιαστικά σε ισχύ τη σχέση εργασίας που συνδέει τον εργαζόμενο και τον εργοδότη, και ορίζει τα επιμέρους δικαιώματα και υποχρεώσεις. Γίνεται εύκολα αντιληπτό λοιπόν ότι η ελαστικότητα των εργασιακών σχέσεων εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από τις συμβάσεις εργασίας και από το περιεχόμενο που δύνανται αυτές να έχουν. Γι αυτό τον λόγο ακολουθεί εκτενής ανάλυση των ατομικών συμβάσεων εργασίας και των διάφορων ειδών τους.

Σύμβαση εργασίας είναι η συμφωνία γραπτή ή προφορική βάσει της οποίας ένα ορισμένο άτομο (υπάλληλος, εργάτης, υπηρέτης κλπ) που καλείται μισθωτός, αναλαμβάνει την υποχρέωση να παρέχει τις υπηρεσίες του για ορισμένο ή αόριστο χρόνο σε ένα φυσικό ή νομικό πρόσωπο (εργοδότης), έναντι συμφωνημένου μηνιαίου μισθού ή ημερομισθίου. (Λαναράς, 2007)

Εάν ο μισθωτός παρέχει αυτοπροσώπως την εργασία του και κατά την εκτέλεση της, βρίσκεται κάτω από τις οδηγίες και την εποπτεία του εργοδότη του, ο οποίος καθορίζει τον τρόπο, τον τόπο, τον χρόνο, και τη διάρθρωση της επιχείρησης και της εργασίας, μέσα στα συμβατικά και νόμιμα όρια και δικαιώματα των συμβαλλομένων μερών τότε θεωρείται ότι ο εργαζόμενος παρέχει εξαρτημένη εργασία και ακολούθως η σύμβαση ονομάζεται σύμβαση εξαρτημένης εργασίας.

Πρέπει να διευκρινιστεί ότι μέχρι σήμερα η νομοθεσία δεν ορίζει ρητά τα κριτήρια βάση των οποίων προκύπτει εάν η εργασία είναι εξαρτημένη ή όχι και σε περίπτωση διαφωνίας, η απάντηση δίνεται από το δικαστήριο, το οποίο συνήθως θεωρεί την εργασία εξαρτημένη όπως περιγράφηκε παραπάνω, δηλαδή όταν αυτή παρέχεται αυτοπροσώπως από τον εργαζόμενο υπό την εποπτεία και τις οδηγίες του εργοδότη, ο οποίος καθορίζει τον χρόνο, τον τρόπο και τον τόπο παροχής της.

Η διάκριση μεταξύ σύμβασης εργασίας και σύμβασης εξαρτημένης εργασίας έχει πολύ μεγάλη σημασία διότι οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας εφαρμόζονται μόνο στις συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας. Για παράδειγμα, η αξίωση για επιδόματα εορτών,

άδειες, ασφάλιση, ή αποζημίωση παράνομης υπερωρίας προϋποθέτει παροχή εξαρτημένης εργασίας.

Είδη συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας αποτελούν οι συμβάσεις: μερικής και πλήρους απασχόλησης, εκ περιτροπής εργασίας, ετοιμότητας προς εργασία, παράλληλης απασχόλησης, γνήσιου δανεισμού, μη γνήσιου δανεισμού, δοκιμής, τηλεργασίας, μαθητείας κ.λπ.

Όσο αναφορά τα διάφορα είδη συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας, δεν θα αναλυθούν στο παρόν κεφάλαιο καθώς ως επί το πλείστον ορίζουν ειδικές μορφές απασχόλησης οι οποίες παρουσιάζονται αναλυτικά σε επόμενο κεφάλαιο.

Πρέπει να σημειωθεί ότι σύμβαση εξαρτημένης εργασίας μπορεί να συναφθεί και από ανεξάρτητο επαγγελματία, αφού δεν απαιτείται να παρέχεται αυτή κατά κύριο επάγγελμα.

1.2 Συγγενείς συμβάσεις

Οι συγγενείς συμβάσεις αποτελούν ουσιαστικά τα είδη των απλών συμβάσεων εργασίας που ορίζουν ανεξάρτητες σχέσεις εργασίας. Έτσι έχουμε:

Σύμβαση έργου:

Σύμβαση έργου υφίσταται, όταν οι συμβαλλόμενοι αποβλέπουν στην επίτευξη ενός αποτελέσματος, με το οποίο όταν επιτευχθεί, ανεξάρτητα του χρόνου που θα επιτευχθεί, επέρχεται λύση της σύμβασης. Η σχέση εργασίας που προκύπτει από την σύναψη μιας τέτοιας σύμβασης, δεν είναι σχέση εξαρτημένης εργασίας και επομένως δεν διέπεται από την εργατική νομοθεσία. Συνεπώς δεν υπάρχει υποχρέωση για ασφάλιση των εργαζομένων, εκτός από ορισμένες περιπτώσεις που ορίζονται από τους νόμους 1305/82 και 2639/98.

Σύμβαση εργασίας ανεξαρτήτων υπηρεσιών

Σύμβαση εργασίας ανεξαρτήτων υπηρεσιών, υπάρχει όταν ο εργαζόμενος παρέχει τις υπηρεσίες του και δεν υποβάλλεται στον έλεγχο και την εποπτεία του εργοδότη προκειμένου αυτός να διαπιστώσει εάν τηρούνται από τον εργαζόμενο οι οδηγίες του

ως προς τον τρόπο, τον χρόνο, και τον τόπο παροχής της εργασίας για την επίτευξη του αποτελέσματος. Η διάρκεια της σύμβασης μπορεί να ορίζεται σε ορισμένο ή αόριστο χρόνο και η καταβολή της αμοιβής προσδιορίζεται με ελεύθερη συμφωνία.

Η διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, όσο αναφορά την καταγγελία της σύμβασης, τις άδειες, τις υπερωρίες και τα επιδόματα εορτών, δεν έχουν εφαρμογή σε αυτό το είδος σύμβασης. Τέλος, δεν υπάρχει η υποχρέωση για τον εργοδότη, να ασφαλίσει τον εργαζόμενο στον αρμόδιο φορέα ασφάλισης, εκτός εάν ο εργαζόμενος είναι μισθωτός με σύμβαση ανεξαρτήτων υπηρεσιών και παρέχει τις υπηρεσίες του αποκλειστικά και κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη.

Εδώ πρέπει να σημειωθεί ότι σύμφωνα με τις διατάξεις του νέου νόμου 3846/2010 που ισχύει από 11/5/2010, ορίζεται ότι σε περίπτωση που έχει συναφθεί σύμβαση έργου, ή σύμβαση εργασίας ανεξαρτήτων υπηρεσιών (τα γνωστά μπλοκάκια) και η εργασία παρέχεται αυτοπροσώπως, αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη για εννέα συνεχείς μήνες τότε τεκμαίρεται ότι υποκρύπτεται σύμβαση εξαρτημένης εργασίας. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα την εφαρμογή όλων των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας περί όσο αναφορά τις αποδοχές, τα επιδόματα, τις άδειες, τις υπερωρίες, κ.τ.λ.

Σύμβαση ομάδας εργασίας

Η σύμβαση ομάδας εργασίας, προέκυψε από την ανάγκη για σύμπραξη πολλών εργαζομένων, με έναν εργοδότη προκειμένου να εκτελεστεί μια εργασία ορισμένου ή αορίστου χρόνου. Τέτοιου είδους συμβάσεις, έχουν εφαρμογή κυρίως σε ορχήστρες, ή χορευτικές ομάδες και σε άλλες παρόμοιες ομάδες ανθρώπων. Η σύμβαση αυτή, μπορεί να καταρτιστεί μεταξύ εργοδότη και του αρχηγού της ομάδας, ή μεταξύ του αρχηγού και των μελών της ομάδας.

Εάν ο αρχηγός της ομάδας, έχει προσλάβει τα μέλη της ομάδας κάθε ένα ξεχωριστά, με ατομική σύμβαση εργασίας, αναλαμβάνοντας παράλληλα κάθε υποχρέωση που ορίζει η εργατική νομοθεσία, ανεξάρτητα του αποτελέσματος και στη συνέχεια συμφωνήσει με έναν εργοδότη προς τον οποίο η ομάδα θα παρέχει τις υπηρεσίες της, τότε πρόκειται για σύμβαση έργου και όχι παροχή ομαδικής εξαρτημένης εργασίας. Σε αυτή την

περίπτωση, ως εργοδότης που είναι υπόχρεος στον αρμόδιο ασφαλιστικό φορέα θεωρείται, ο αρχηγός της ομάδας.

Αντιθέτως εάν ο αρχηγός της ομάδας, ενεργεί για λογαριασμό συγκεκριμένου εργοδότη, συνάπτει ατομικές συμβάσεις εργασίας με συμφωνία να ακολουθούν οι συμβαλλόμενοι μισθωτοί, τις οδηγίες του εργοδότη, ως προς τον τρόπο, τον τόπο και το χρόνο της εργασίας και να δέχονται τον έλεγχο αυτού για τη διαπίστωση της συμμορφώσεως τους με αυτές και ότι ο μισθός για κάθε μέλος θα καταβάλλεται από το προϊόν της ομαδικής παροχής των υπηρεσιών τους, τότε πρόκειται για ομαδική σύμβαση εξαρτημένης εργασίας και υπόχρεος απέναντι στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ θεωρείται ο εργοδότης προς τον οποίο η ομάδα προσφέρει τις υπηρεσίες της και όχι ο αρχηγός της ομάδας. (Νιάρχος, 2006)

Εκτός όμως από τα είδη των συμβάσεων εργασίας που περιγράφηκαν παραπάνω, υπάρχουν και άλλα, όπως για παράδειγμα η σύμβαση εντολής, αλλά δεν αναφέρονται διότι η εφαρμογή τους στην πραγματικότητα είναι σπάνια και δεν συντελούν στην ελαστικότητα των εργασιακών σχέσεων.

1.3 Σύμβαση εργασίας ορισμένου και αορίστου χρόνου

Οι συμβάσεις εργασίας, ανάλογα με τον χρονικό ορίζοντα της εργασιακής σχέσης που ορίζεται κάθε φορά, διακρίνονται σε συμβάσεις ορισμένου ή αορίστου χρόνου.

Σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου υπάρχει όταν η χρονική διάρκεια της δεν καθορίζεται αλλά ούτε από το είδος και το σκοπό αυτής, συνάγεται. (Λαναράς, 2007)

Από την άλλη σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου είναι εκείνη που έχει ορισμένη χρονική διάρκεια η οποία είτε καθορίζεται ρητά από τους συμβαλλόμενους, είτε συνάγεται από το είδος της παρεχόμενης εργασίας και το σκοπό της σύμβασης. Επομένως η σύναψη μιας τέτοιας σύμβασης εργασίας συνεπάγεται ότι τα συμβαλλόμενα μέρη γνωρίζουν επακριβώς το χρονικό σημείο της λήξης της.

Χαρακτηριστικό της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου είναι ότι η σύναψη της πρέπει να αιτιολογείται οπωσδήποτε από αντικειμενικό λόγο. Αντικειμενικός λόγος

υφίσταται αν δικαιολογείται από τη μορφή ή το είδος, ή τη δραστηριότητα του εργοδότη ή της επιχείρησης (π.χ φροντιστήριο ξένων γλωσσών), ή από ειδικούς λόγους ή ανάγκες, εφόσον τα στοιχεία αυτά προκύπτουν αμέσως ή εμμέσως από την οικεία σύμβαση όπως για παράδειγμα η προσωρινή αναπλήρωση μισθωτού ή η προσωρινή συσσώρευση εργασίας.

Η νομοθεσία δίνει τη δυνατότητα ανανέωσης των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου εφόσον υφίσταται αντικειμενικός λόγος, αρκεί το πλήθος των διαδοχικών αυτών συμβάσεων να μην υπερβαίνει τις τρεις και η συνολική τους διάρκεια τα δύο έτη.

Σε περίπτωση υπέρβασης ενός εκ των τριών περιορισμών που θέτει ο νόμος, τεκμαίρεται ότι με αυτές επιδιώκεται η κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών, που αυτό έχει ως συνέπεια πάντα την μετατροπή αυτών σε συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου.

Πρέπει να σημειωθεί ότι διαδοχικές, θεωρούνται οι συμβάσεις εργασίας, οι οποίες συνάπτονται μεταξύ του ίδιου εργοδότη και του ίδιου εργαζόμενου, με του ίδιους ή συναφείς όρους εργασίας και δεν μεσολαβεί μεταξύ τους χρονικό διάστημα, μεγαλύτερο των σαράντα πέντε ημερολογιακών ημερών.

Συνοψίζοντας, πλεονεκτήματα σύναψης συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου:

- Η μη καταβολή αποζημίωσης στους απολυόμενους μισθωτούς
- Η μη υποχρέωση επιλογής των απολυόμενων με βάση κοινωνικά κριτήρια που ισχύουν για την καταγγελία των αορίστου χρόνου συμβάσεων εργασίας
- Η μεταβολή των όρων εργασίας κατά την ανανέωση είτε με τον ίδιο, είτε με άλλον εργαζόμενο, κατά το συμφέρον της επιχείρησης
- Ο μη υπολογισμός των εργαζομένων με την σύμβαση αυτή στις ομαδικές απολύσεις (Ραπανάκης, 2005)

1.4 Χαρακτηριστικά και περιεχόμενο της ατομικής σύμβασης εργασίας

Οι συμβάσεις εργασίας που ορίζονται ως ατομικές, ονομάζονται έτσι γιατί συνάπτονται μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου και αφορούν μόνο αυτούς και κανέναν άλλο. Οι συμβαλλόμενοι σύμφωνα με την αρχή της ελευθερίας των συμβάσεων, έχουν

πλήρη ελευθερία, για την κατάρτιση του περιεχομένου της σύμβασης, αρκεί αυτό να μην απαγορεύεται από τον νόμο και να μην αντιβαίνει στα χρηστά ήθη.

Οι ατομικές συμβάσεις εργασίας, διέπονται επιπλέον και από την αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης. Σύμφωνα με αυτή την αρχή, οι όροι της ατομικής σύμβασης πρέπει να είναι είτε αυτοί της εκάστοτε συλλογικής σύμβασης εργασίας, είτε ευνοϊκότεροι. Σε καμία περίπτωση δεν επιτρέπεται οι όροι της ατομικής σύμβασης εργασίας να είναι δυσμενέστεροι από αυτούς της αντίστοιχης συλλογικής.

Αυτή η αρχή όμως αναιρείται έπειτα από την ψήφιση του νόμου 3845/2010 με βάση το οποίο οι όροι των κλαδικών, ομοιοεπαγγελματικών, και επιχειρησιακών συμβάσεων μπορούν να αποκλίνουν από αυτούς της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης εργασίας η οποία ορίζει πάντα τους ελάχιστους όρους εργασίας.

Όσο αναφορά στο περιεχόμενο της ατομικής σύμβασης εργασίας, στο ειδικό έντυπο που προβλέπεται, ο εργοδότης υποχρεούται να περιλαμβάνει τα εξής στοιχεία σύμφωνα με την ακόλουθη φόρμα:

- στοιχεία ταυτότητας των συμβαλλόμενων
- τόπο παροχής εργασίας, έδρα, διεύθυνση επιχείρησης
- ειδικότητα, βαθμό και αντικείμενο απασχόλησης των εργαζομένων
- ημερομηνία έναρξης σύμβασης, διάρκειά αυτής
- διάρκεια άδειας
- ύψος αποζημίωσης κατά την απόλυση ή αποχώρηση
- αποδοχές
- διάρκεια χρόνου εργασίας
- Σ.Σ.Ε¹ ή Δ.Α² εφαρμοστέα ως προς τους όρους αμοιβής κ.λπ (Δεσπότης, 2005)

Ο εργοδότης υποχρεούται να γνωστοποιεί εγγράφως στον εργαζόμενο τους όρους που περιέχει η σύμβαση εργασίας. Η υποχρέωση ισχύει προς όλους τους εργαζόμενους με σχέση εξαρτημένης εργασίας, εκτός αυτών που ο συνολικός χρόνος απασχόλησης δεν υπερβαίνει τον ένα μήνα.

¹ Συλλογική Σύμβαση Εργασίας

² Διαιτητική Απόφαση

1.5 Μονομερής μεταβολή των όρων της ατομικής σύμβασης εργασίας από τον εργοδότη

Ο εργοδότης δικαιούται λόγω του διευθυντικού του δικαιώματος, να ρυθμίζει κάθε θέμα που αφορά την οργάνωση και την καλή λειτουργία της επιχείρησής του. Όμως, κατά την άσκηση του διευθυντικού του δικαιώματος δεν μπορεί να μεταβάλει μονομερώς τους όρους εργασίας του εργαζόμενου που ορίζονται στην σύμβαση εργασίας όταν από την μεταβολή αυτή βλάπτονται άμεσα ή έμμεσα τα υλικά ή ηθικά, συμφέροντα του εργαζόμενου, διότι σε αυτή τη περίπτωση έχουμε μονομερή βλαπτική μεταβολή.

Περιπτώσεις μονομερούς βλαπτικής μεταβολής, αποτελούν:

- Η μείωση των αποδοχών
- Η μείωση των ωρών εργασίας με αντίστοιχη μείωση μισθού
- Η αύξηση των ωρών εργασίας χωρίς αύξηση του μισθού
- Ο υποβιβασμός
- Η μεταβολή του μισθωτού σε αργόμισθο
- Η μετάταξη του μισθωτού από θέση υπαλλήλου σε θέση εργάτη (Φασουλάκη, 2002)

Εάν ο μισθωτός παρ' όλο αυτά αποδεχτεί είτε ρητά είτε σιωπηρά (συνεχίζοντας δηλαδή να δουλεύει χωρίς αντίρρηση) μια τέτοια μεταβολή, τότε αυτή ισχύει εφόσον δεν είναι αντίθετη σε κανόνες δημοσίας τάξεως, με αποτέλεσμα και την αλλαγή της ατομικής σύμβασης εργασίας.

Σε αντίθετη περίπτωση που ο μισθωτός δεν αποδεχτεί την μεταβολή μπορεί είτε να θεωρήσει την μεταβολή αυτή ως καταγγελία της σύμβασης και να ζητήσει την αποζημίωση του και κάθε άλλο σχετικό δικαίωμα, είτε να δηλώσει ότι επιμένει στους όρους εργασίας οι οποίοι ίσχυαν μέχρι τότε και να συνεχίσει την εργασία του κανονικά. Αν αυτό δεν γίνεται, τότε θα πρέπει να συμμορφωθεί με τους νέους όρους και να προσφύγει, παράλληλα, στα πολιτικά δικαστήρια.

1.6 Άκυρη σύμβαση εργασίας

Οι λόγοι που μπορεί να καταστήσουν μια σύμβαση εργασίας άκυρη είναι οι εξής:

1. Η έλλειψη δικαιοπρακτικής ικανότητας κάποιου εκ των συμβαλλομένων
2. Η εικονικότητα
3. Η αντίθεση του περιεχομένου της σύμβασης σε διάταξη του νόμου
4. Η αντίθεση του περιεχομένου της σύμβασης στα χρηστά ήθη
5. Η απασχόληση μισθωτού, ο οποίος δεν είναι εφοδιασμένος με το προβλεπόμενο από τον νόμο βιβλιάριο υγείας ή την ειδική άδεια εργασίας

Εάν λοιπόν για κάποιον από τους παραπάνω λόγους η σύμβαση κριθεί άκυρη, τότε ο μισθωτός διατηρεί πλέον μια απλή σχέση εργασίας με τον εργοδότη και χάνει τις περισσότερες αξιώσεις και τις παροχές που ορίζει η εργατική νομοθεσία, τις οποίες μπορεί όμως να διεκδικήσει σύμφωνα με τις διατάξεις του αστικού κώδικα περί αδικαιολόγητου πλουτισμού του εργοδότη.

1.7 Αναστολή της σύμβασης εργασίας

Για τις συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας, υπάρχει η δυνατότητα αναστολής τους, ακόμη και για αρκετά χρόνια αν χρειαστεί σε κάποιες περιπτώσεις όπως μακρά ασθένεια, εκλογής σε δημόσια αξιώματα, κ.α.

Με τον όρο αναστολή της σύμβασης εργασίας νοείται ότι ο μισθωτός δεν θα παρέχει για ορισμένο ή αόριστο χρονικό διάστημα την συμφωνημένη εργασία του, με ή χωρίς υπαιτιότητα του, ενώ η σύμβαση εξακολουθεί να ισχύει και να δεσμεύει τα μέρη. (Καρατζάς, 2010)

Ερμηνεύοντας την έννοια της αναστολής της σύμβασης εργασίας, προκύπτουν τρία βασικά ερωτήματα. Το πρώτο και κυριότερο αφορά τους λόγους για τους οποίους μπορεί να υπάρξει αναστολή της σύμβασης, το δεύτερο στις αποδοχές των εργαζόμενων των οποίων η σύμβαση βρίσκεται σε αναστολή, και το τρίτο το δικαίωμα για κανονική άδεια μετά την λήξη της αναστολής.

Όσο αναφορά στο πρώτο ερώτημα, αναστολή της σύμβασης μπορεί να υπάρξει εφόσον ο εργαζόμενος απέχει από την εργασία του για σπουδαίο λόγο, ή κάνει χρήση κανονικής άδειας ή άδειας που οφείλεται σε βραχεία ασθένεια καθώς και λοχεία. Επίσης λόγο αναστολής αποτελεί η εκπλήρωση στρατιωτικής υποχρέωσης και το δικαίωμα άσκησης του δικαιώματος επίσχεσης από τον εργαζόμενο.

Εκτός από τις παραπάνω περιπτώσεις αναστολής της σύμβασης εργασίας, αναστολή μπορεί να επέλθει και από την συμφωνία των μερών. Στην περίπτωση αυτή έχουμε συμβατική αναστολή, συνηθέστερη μορφή της οποίας είναι η άδεια χωρίς αποδοχές. Η άδεια αυτή χορηγείται μόνο ύστερα από αίτημα του εργαζόμενου στον εργοδότη.

Σχετικά με τις αποδοχές του μισθωτού, κατά την περίοδο που διαρκεί η αναστολή της σύμβασης του, διευκρινίζεται ότι η καταβολή τους ή όχι ορίζεται από τις σχετικές διατάξεις της νομοθεσίας ανάλογα με το είδος της αναστολής ενώ σε πιο περίπλοκες περιπτώσεις από τα δικαστήρια.

Για παράδειγμα αναφέρεται ότι εφόσον η αναστολή της σύμβασης, επέρχεται λόγω οποιασδήποτε μορφής άδειας (γάμου, ανάπαυσης, έκτακτης μετεκπαίδευσης στον στρατό κ.α.) τότε θα καταβάλλονται οι συμφωνημένες αποδοχές στον μισθωτό. Ενώ σε περίπτωση κανονικής στράτευσης δεν καταβάλλονται αποδοχές.

Προκειμένου να απαντηθεί και το τρίτο ερώτημα, πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι η χορήγηση κανονικής άδειας αποσκοπεί στην πραγματική ανάπαυση του εργαζομένου. Επομένως η απαίτηση για κανονική άδεια ενώ έχει προηγηθεί αναστολή της σύμβασης εξαρτάται από την διάρκεια της αναστολής και το κυριότερο, από τον λόγο για τον οποίο χορηγήθηκε.

Έτσι σε περίπτωση που ο εργαζόμενος είχε αναστείλει την σύμβαση εργασίας του για την αντιμετώπιση σοβαρών ζητημάτων έστω και για μεγάλο διάστημα, εύλογα και νόμιμα δικαιούται άδεια ανάπαυσης. Αντιθέτως, εάν ο εργαζόμενος έχει αναστείλει την σύμβαση του για την πραγματοποίηση ταξιδιού αναψυχής τότε η απαίτηση του θα ήταν καταχρηστική.

Επίσης αναστολή που έχει επέλθει λόγω βραχείας ασθένειας, λοχείας ή στράτευσης δεν αναιρεί το δικαίωμα για λήψη κανονικής άδειας.

Από τα παραπάνω γίνεται εύκολα αντιληπτό ότι η αναστολή της σύμβασης εργασίας λειτουργεί ως επί το πλείστον με πρωτοβουλία των εργαζομένων. Αφού σε περίπτωση που την ζητήσουν οι επιχειρήσεις, υπόκεινται σε συνέπιες λόγω βλαπτικής μεταβολής της σύμβασης εργασίας. Εξαιρείται βέβαια η περίπτωση της διαθεσιμότητας.

Τέλος, είναι αξιοσημείωτο ότι σε καμία περίπτωση αναστολής της σύμβασης, δεν επέρχεται λύση της αορίστου χρόνου σύμβασης όσο χρόνο και εάν διαρκέσει αυτή εκτός από την περίπτωση της μακράς ασθένειας. Παρ' όλα αυτά κατά την διάρκεια της αναστολής, η καταγγελία της σύμβασης εργασίας, από οποιονδήποτε συμβαλλόμενο είναι νόμιμη, αρκεί βέβαια η αναστολή να μην οφείλεται σε κανονική άδεια που έχει λάβει ο εργαζόμενος.

1.8 Λύση της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου

Η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου λύεται αυτοδικαίως, όταν παρέλθει ο συμφωνημένος χρόνος διάρκειας της, χωρίς να δικαιούται αποζημίωση ο εργαζόμενος. Όμως θεωρείται ότι μετατρέπεται σε αορίστου χρόνου εάν μετά τη λήξη της ο εργαζόμενος εξακολουθεί να παρέχει τις υπηρεσίες του, χωρίς την αντίρρηση του εργοδότη.

Επίσης η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου δεν μπορεί να καταγγελθεί από κανένα από τα συμβαλλόμενα μέρη πριν λήξει ο χρόνος για τον οποίο συμφωνήθηκε παρά μόνο εάν συντρέχει σπουδαίος λόγος. Αν ο σπουδαίος λόγος οφείλεται σε αθέτηση της σύμβασης, εκείνος που την αθέτησε έχει υποχρέωση σε αποζημίωση. Σπουδαίοι λόγοι θεωρούνται οι εξής:

- Η μη συμμόρφωση του μισθωτού στις οδηγίες του εργοδότη, η μη εκτέλεση με επιμέλεια της εργασίας που του ανατέθηκε και η μη επίδειξη επαγγελματικής επάρκειας.
- Η απουσία του μισθωτού πέραν των ορίων της βραχείας ασθένειας εφόσον η απουσία αυτή δημιουργεί δυσχέρειες στην ομαλή λειτουργία της επιχείρησης.

- Παράβαση ή αθέτηση ουσιωδών όρων της σύμβασης. (Νιάρχος,2006)

Παρ' όλα αυτά, εάν ο εργοδότης καταγγείλει την σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου χωρίς να συντρέχει σπουδαίος λόγος, τότε είναι υποχρεωμένος να καταβάλει στον εργαζόμενο τις αποδοχές που θα λάμβανε μέχρι την ημερομηνία λήξης της σύμβασης, ως αποζημίωση.

Επίσης λήξη της σύμβασης ορισμένου χρόνου υπάρχει και σε περίπτωση θανάτου του μισθωτού ή και του εργοδότη, εάν αυτή αναφέρεται αποκλειστικά σε αυτόν και δεν μεταβιβάζεται στους κληρονόμους του.

1.9 Λύση της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου

Η λύση μιας σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου, μπορεί να επέλθει έπειτα από την καταγγελία της ή το θάνατο ενός από τα συμβαλλόμενα μέρη, από σύγχυση και από κοινή συμφωνία των μερών.

Η λύση της σύμβασης εργασίας με κοινή συμφωνία, πραγματοποιείται συνήθως όταν ο μισθωτός είτε έχει συμπληρώσει δεκαπενταετή προϋπηρεσία στον ίδιο εργοδότη, είτε όταν συμπληρώσει το προβλεπόμενο όριο ηλικίας για συνταξιοδότηση, και σε αυτή την περίπτωση ο εργαζόμενος, δικαιούται το μισό της αποζημίωσης που θα έπαιρνε σε περίπτωση απροειδοποίητης καταγγελίας της σύμβασης εργασίας.

Η σύγχυση που συμβαίνει και σπάνια είναι η κατάσταση κατά την οποία τα δύο μέρη συμπίπτουν στο ίδιο πρόσωπο. Αυτό για παράδειγμα μπορεί να συμβεί όταν ο μισθωτός αποκτήσει την επιχείρηση του εργοδότη και συνεπώς γίνεται λύση της σύμβασης εργασίας.

Σχετικά με τον θάνατο κάποιου από τα συμβαλλόμενα μέρη, εάν αυτός αφορά το πρόσωπο του μισθωτού, επιφέρει πάντα λύση της σύμβασης εργασίας. Όταν όμως αφορά το πρόσωπο του εργοδότη η σύμβαση εργασίας λύνεται μόνο όταν τα μέρη απέβλεψαν σε αυτό το πρόσωπο κατά τη σύναψη της. Αλλιώς η σύμβαση μεταβιβάζεται στους κληρονόμους.

Όσο αναφορά τώρα την λύση της σύμβασης εργασίας που γίνεται με καταγγελία, εάν η καταγγελία αυτή γίνει μονομερώς από τον εργοδότη ονομάζεται απόλυση, ενώ εάν γίνει από τον εργαζόμενο μιλάμε για παραίτηση ή οικειοθελή αποχώρηση.

Λόγω του ότι οι πλειοψηφία των συμβάσεων λύεται έπειτα από καταγγελία του ενός εκ των συμβαλλομένων και έπειτα από αυτή την ενέργεια προκύπτουν πολλά δικαιώματα και υποχρεώσεις και για τα δύο μέρη, ακολουθεί εκτενής ανάλυση.

1.9.1 Απόλυση – Οικειοθελής αποχώρηση

Για να είναι έγκυρη η απόλυση πρέπει να κοινοποιηθεί στον εργαζόμενο εγγράφως, να του καταβληθεί αμέσως η νόμιμη αποζημίωση, και προηγουμένως να ήταν ασφαλισμένος από τον εργοδότη. Επίσης η απόλυση δεν πρέπει να είναι καταχρηστική. Αν μία από τις παραπάνω προϋποθέσεις δεν έχει τηρηθεί τότε η καταγγελία θεωρείται άκυρη και η σύμβαση εργασίας εξακολουθεί να ισχύει. Στην περίπτωση απόλυσης εργαζομένου που δεν έχει συμπληρώσει δύο μήνες δουλειάς, ο εργοδότης δεν υποχρεούται να τηρήσει τις δύο πρώτες προϋποθέσεις και δεν υποχρεούται σε καταβολή αποζημίωσης απόλυσης.

Μια απόλυση μπορεί να κριθεί από το δικαστήριο καταχρηστική και να ακυρωθεί, όταν το δικαίωμα του εργοδότη να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας ασκείται καταχρηστικά, δηλαδή υπερβαίνει τα όρια της καλής πίστης, των χρηστών ηθών και του κοινωνικού ή οικονομικού σκοπού του δικαιώματος.

Χαρακτηριστικά παραδείγματα περιπτώσεων απόλυσης που έχουν κριθεί από τα δικαστήρια σαν καταχρηστικές αποτελούν τα παρακάτω:

- Απόλυση που γίνεται για την ικανοποίηση από τον εργοδότη αισθήματος εκδίκησης προς τον εργαζόμενο που είναι άσχετο με την εκτέλεση της σύμβασης εργασίας.
- Απόλυση που γίνεται λόγω της νόμιμης συνδικαλιστικής δράσης του εργαζομένου ή για πολιτικούς λόγους.
- Απόλυση που γίνεται λόγω δικαστικής διεκδίκησης των αξιώσεων του εργαζομένου.

- Απόλυση λόγω αρνήσεως του εργαζόμενου να δεχτεί παράνομη απαίτηση του εργοδότη.(www.somtechnik.gr).

Σε ορισμένες περιπτώσεις απαγορεύεται ρητά η απόλυση, εκτός κι αν συντρέχει σπουδαίος λόγος. Τέτοιες περιπτώσεις είναι τα συνδικαλιστικά στελέχη, οι έγκυες εργαζόμενες, οι στρατευμένοι μισθωτοί, οι μισθωτοί που βρίσκονται σε άδεια, κ.α.

Από την άλλη πλευρά η οικειοθελής αποχώρηση μπορεί να γίνει είτε γραπτά είτε προφορικά. Ο εργαζόμενος κατά την αποχώρησή του δικαιούται , εφόσον δεν έχει λάβει την ετήσια άδειά του , αποζημίωση για τις αποδοχές μη ληφθείσας άδειας και επιδόματος αδείας, καθώς και ποσοστά από τα επιδόματα Πάσχα και Χριστουγέννων, ανάλογα με τον χρόνο που έχει εργαστεί.

Επίσης σε περίπτωση που ο εργαζόμενος δεν προσέρχεται στην εργασία του αδικαιολόγητα για εύλογο χρονικό διάστημα, αυτές τις συνεχόμενες απουσίες θεωρούνται ως σιωπηρή καταγγελία της σύμβασης εργασίας εκ μέρους του μισθωτού, δηλαδή ως οικειοθελής αποχώρηση.

1.9.2 Ομαδικές απολύσεις

Για να έχει μια απόλυση ομαδικό χαρακτήρα, πρέπει καταρχήν να γίνεται από επιχείρηση που απασχολεί τουλάχιστον είκοσι εργαζόμενους και να ξεπερνά τα όρια που ορίζει η νομοθεσία. Αυτά τα όρια είναι τα εξής:

- Μέχρι 4 εργαζόμενοι για επιχειρήσεις που απασχολούν από 20 έως 200 άτομα
- Ποσοστό 2% έως 3% του προσωπικού και μέχρι τριάντα άτομα για επιχειρήσεις που έχουν πάνω από 200 εργαζόμενους. Ο αριθμός αυτός περιλαμβάνει σε σύνολο τους εργαζόμενους και στο κεντρικό και στο υποκατάστημα (εάν υπάρχει).

Σύμφωνα όμως με τις διατάξεις του νέου νόμου 3843/2010 που ισχύουν από 15/7/2010 ισχύουν πλέον τα παρακάτω:

- Μέχρι 6 εργαζόμενοι για επιχειρήσεις που απασχολούν από 20 έως 150 άτομα

- Ποσοστό 5% του προσωπικού και μέχρι τριάντα άτομα για επιχειρήσεις που έχουν πάνω από 150 εργαζόμενους. Ο αριθμός αυτός περιλαμβάνει σε σύνολο τους εργαζόμενους και στο κεντρικό και στο υποκατάστημα (εάν υπάρχει).

Εφόσον ξεπεραστούν τα ανωτέρω όρια, οι επιχειρήσεις θεωρείται πλέον ότι πραγματοποιεί ομαδικές απολύσεις, ο αριθμός των οποίων δεν υπόκειται σε περιορισμούς από τον νόμο και προκύπτει έπειτα από διαπραγμάτευση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων.

Προκειμένου λοιπόν να οριστούν τα όρια σε μία ομαδική απόλυση, ξεκινάει μία διαδικασία όπου αρχικά ο εργοδότης έχει υποχρέωση να γνωστοποιήσει εγγράφως στους εκπροσώπους των εργαζομένων τους λόγους, για τους οποίους σχεδιάζει να πραγματοποιήσει ομαδικές απολύσεις, τον αριθμό εκείνων που θέλει να απολύσει κατά φύλο, ηλικία, ειδικότητα και τον αριθμό των εργαζομένων που απασχολεί. Αντίγραφο αυτού του εγγράφου πρέπει να κατατεθεί στην επιθεώρηση εργασίας και τον νομάρχη.

Έπειτα γίνονται οι διαβουλεύσεις μεταξύ εργοδότη και εκπροσώπων των εργαζομένων και συντάσσεται πρακτικό το οποίο υποβάλλεται στο νομάρχη ή τον υπουργό εργασίας. Εάν στις διαβουλεύσεις αυτές επιτευχθεί συμφωνία οι απολύσεις θα πραγματοποιηθούν και η συμφωνία θα τεθεί σε ισχύ δέκα ημέρες μετά την υποβολή του σχετικού πρακτικού στον υπουργό εργασίας ή στο νομάρχη.

Εάν όμως δεν επιτευχθεί συμφωνία τότε με απόφαση του υπουργού εργασίας ή του νομάρχη μπορούν είτε να παραταθούν οι διαβουλεύσεις είτε να μην εγκρίνει μέρος ή το σύνολο των σχεδιαζόμενων απολύσεων. Οι ομαδικές απολύσεις που δεν γίνονται σύμφωνα με την διαδικασία που περιγράφηκε, κρίνονται άκυρες.

Στον αριθμό των ομαδικών απολύσεων δεν συνυπολογίζονται οι απολύσεις που έχουν να κάνουν με το πρόσωπο του απολυόμενου (αντισυμβατική συμπεριφορά, ανεπάρκεια κ.α.), οι οικειοθελείς αποχωρήσεις και οι εργαζόμενοι με συμβάσεις ορισμένου χρόνου.

1.9.3 Αποζημίωση απολυόμενου – Αποζημίωση εργοδότη

Η απόλυση ενός εργαζόμενου συνεπάγεται την υποχρέωση του εργοδότη για καταβολή αποζημίωσης το ύψος της οποίας εξαρτάται από το ύψος των τακτικών αποδοχών του

εργαζομένου τον τελευταίο μήνα, από το χρόνο προϋπηρεσίας του, από το εάν η απόλυση έγινε με προειδοποίηση ή όχι, και από το εάν ο απολυόμενος είναι υπάλληλος ή εργατοτεχνίτης.³

Πρέπει να διευκρινιστεί ότι σαν χρόνος προϋπηρεσίας για τον υπολογισμό της αποζημίωσης λογαριάζεται η τελευταία συνεχής κι αδιάκοπη απασχόληση του απολυόμενου στον ίδιο εργοδότη, με σύμβαση αορίστου χρόνου κι ανεξάρτητα του εάν εργαζόταν σαν εργάτης ή υπάλληλος.

Ο παρακάτω πίνακας παρουσιάζει επακριβώς την αποζημίωση που προκύπτει σε κάθε περίπτωση, αποκλειστικά για τους υπαλλήλους σύμφωνα με τον προηγούμενο νόμο αλλά και με τον νέο νόμο 3863/2010 που ισχύει από 15/7/2010.

Πίνακας 1.1 Αποζημίωση απόλυσης υπαλλήλων

	Χωρίς προειδοποίηση		Με προειδοποίηση				Διαφορές	
	Απόζημίωση με το παλιό καθεστώς (μηνιαίο μισθό)	Αποζημίωση με το νέο νόμο (μηνιαίο μισθό)	Μήνες προειδοποίησης με το παλιό νόμο	Μισθοί Απόζημίωσης με το παλιό καθεστώς	Μήνες προειδοποίησης με το νέο νόμο	Μισθοί Απόζημίωσης με το νέο νόμο		
Προϋπηρεσία							Διαφορά σε μήνες προειδοποίησης (μεταξύ παλιού καθεστώτος και νέου)	Διαφορά σε ποσό αποζημίωσης (μεταξύ αλιού καθεστώτος και νέου)
2 μήνες έως 1 έτος	1	1	1	0,5+1/6	1	0,5+1/6	0	0
1 έτος	2	2	2	1+1/6	1	1+1/6	1	0
2 έτη	2	2	2	1+1/6	2	1+1/6	0	0
3 έτη	2	2	2	1+1/6	2	1+1/6	0	0
4 έτη	3	3	3	1,5+1/6	2	1,5+1/6	1	0
5 έτη	3	3	3	1,5+1/6	3	1,5+1/6	0	0
6 έτη	4	4	4	2+1/6	3	2+1/6	1	0

³ Υπάλληλος είναι εκείνος που παρέχει εργασία μη σωματική, δηλαδή εργασία όπου προέχουν το πνευματικό στοιχείο και το στοιχείο της καθοδήγησης. Αντίθετα εργάτης είναι εκείνος που παρέχει εργασία κυρίως σωματική που συνήθως είναι εκτελεστική εργασία. (Κουκιάδης, 1995)

7 έτη	4	4	4	2+1/6	3	2+1/6	1	0
8 έτη	5	5	5	2,5+1/6	3	2,5+1/6	2	0
9 έτη	5	5	5	2,5+1/6	3	2,5+1/6	2	0
10 έτη	6	6	6	3+1/6	4	3+1/6	2	0
11 έτη	7	7	7	3,5+1/6	4	3,5+1/6	3	0
12 έτη	8	8	8	4+1/6	4	4+1/6	4	0
13 έτη	9	9	9	4,5+1/6	4	4,5+1/6	5	0
14 έτη	10	10	10	5+1/6	4	5+1/6	6	0
15 έτη	11	11	11	5,5+1/6	4	5,5+1/6	7	0
16 έτη	12	12	12	6+1/6	5	6+1/6	7	0
17 έτη	13	13	13	6,5+1/6	5	6,5+1/6	8	0
18 έτη	14	14	14	7+1/6	5	7+1/6	9	0
19 έτη	15	15	15	7,5+1/6	5	7,5+1/6	10	0
20 έτη	16	16	16	8+1/6	5	8+1/6	11	0
21 έτη	17	17	17	8,5+1/6	6	8,5+1/6	11	0
22 έτη	18	18	18	9+1/6	6	9+1/6	12	0
23 έτη	19	19	19	9,5+1/6	6	9,5+1/6	13	0
24 έτη	20	20	20	10+1/6	6	10+1/6	14	0
25 έτη	21	21	21	10,5+1/6	6	10,5+1/6	15	0
26 έτη	22	22	22	11+1/6	6	11+1/6	16	0
27 έτη	23	23	23	11,5+1/6	6	11,5+1/6	17	0
28 έτη και πάνω	24	24	24	12+1/6	6	12+1/6	18	0

Πηγή: ΦΕΚ 115Α -67Α-68Α

Μελετώντας τον παραπάνω πίνακα, παρατηρείτε μια μεγάλη αλλαγή που επιφέρει ο νέος νόμος. Αυτή η αλλαγή αφορά στη μείωση χρόνου του προειδοποίησης για απόλυση, ιδιαίτερα για εργαζόμενους με προϋπηρεσία μεγαλύτερη των δέκα ετών. Αυτό κάνει ουσιαστικά την απόλυση τους πιο εύκολη καθώς τα όρια προειδοποίησης είναι ευκολότερο να τηρηθούν, έτσι ώστε η αποζημίωση να μειωθεί στο μισό.

Στους εργατοτεχνίτες ο υπολογισμός της αποζημίωσης γίνεται πάλι με τις τακτικές αποδοχές του τελευταίου μηνός υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης. Σε αντίθεση όμως με τους υπάλληλους, ο υπολογισμός γίνεται βάσει των ημερομισθίων και επιπλέον δεν υπάρχει η έννοια της απόλυσης με προειδοποίηση δηλαδή με καταβολή

της μισής αποζημίωσης. Η αποζημίωση των εργατοτεχνιτών ακολουθεί τον παρακάτω πίνακα:

Πίνακας 1.2 Αποζημίωση απόλυσης εργατοτεχνιτών

Χρόνος προϋπηρεσίας	Αποζημίωση
Έως 2 μήνες	-
2 μήνες έως 1 έτος	5 ημερομίσθια + 1/6
1 έτος έως 2 έτη	7 ημερομίσθια + 1/6
2 έτη έως 5 έτη	15 ημερομίσθια + 1/6
5 έτη έως 10 έτη	30 ημερομίσθια + 1/6
10 έτη έως 15 έτη	60 ημερομίσθια + 1/6
15 έτη έως 20 έτη	100 ημερομίσθια + 1/6
20 έτη έως 25 έτη	120 ημερομίσθια + 1/6
25 έτη έως 30 έτη	145 ημερομίσθια + 1/6
30 έτη και άνω	165 ημερομίσθια + 1/6

Πηγή: ΕΓΣΣΕ 2006-2007

Διευκρινίζεται ότι το κλάσμα, 1/6 που συνυπολογίζεται με τους μισθούς για τον υπολογισμό της αποζημίωσης, στους παραπάνω πίνακες, αποτελεί την αναλογία των επιδομάτων εορτών και αδείας.

Για τον υπολογισμό της αποζημίωσης των υπαλλήλων δεν λαμβάνονται υπόψη οι μηνιαίες αποδοχές κατά το τμήμα που υπερβαίνουν το δπλάσιο του ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη πολλαπλασιαζόμενο επί 30.

Η καταβολή της αποζημίωσης, πρέπει να γίνει κατά τη στιγμή της κοινοποίησης της απόλυσης. Εάν η αποζημίωση όμως υπερβαίνει τις αποδοχές έξι μηνών ο εργοδότης δικαιούται να καταβάλλει αμέσως το τμήμα της αποζημίωσης μέχρι έξι μηνιαίους μισθούς και το υπόλοιπο σε τριμηνιαίες δόσεις κάθε μία από τις οποίες δεν μπορεί να είναι κατώτερη από τις αποδοχές τριών μηνών.

Τα παραπάνω από 15/7/2010 σύμφωνα με το νόμο 3863/10 μεταβάλλονται πλέον και ορίζεται ότι για την αποζημίωση λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας που υπερβαίνει τις αποδοχές δύο μηνών, ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλλει κατά την

απόλυση το μέρος της αποζημίωσης που αντιστοιχεί στις αποδοχές δύο μηνών. Το υπόλοιπο ποσό καταβάλλεται σε διμηνιαίες δόσεις, καθεμία από τις οποίες δεν μπορεί να είναι κατώτερη από τις αποδοχές δύο μηνών, εκτός και αν το ποσό που υπολείπεται για την εξόφληση του συνόλου της αποζημίωσης είναι μικρότερο.

Πρέπει να τονιστεί ιδιαίτερα ότι κάθε αξίωση του εργαζομένου για καταβολή ή συμπλήρωση της αποζημίωσης, χάνεται σε διάστημα έξι μηνών από τότε που έγινε απαιτητή.

Εκτός όμως από τον θεσμό της αποζημίωσης σε περίπτωση απόλυσης που αναλύθηκε παραπάνω, υφίσταται και η αποζημίωση του εργοδότη από τον εργαζόμενο. Την αποζημίωση αυτή μπορεί να απαιτήσει ο εργοδότης, σε περίπτωση που κάποιος εργαζόμενος αποχωρήσει οικειοθελώς χωρίς να του το έχει ανακοινώσει πριν από ένα εύλογο χρονικό διάστημα που ορίζεται ανάλογα με την προϋπηρεσία. Παρακάτω παρατίθενται οι πίνακες αποζημίωσης του εργοδότη από υπάλληλο και εργατοτεχνίτη.

Πίνακας 1.3 Αποζημίωση εργοδότη λόγω αποχώρησης υπαλλήλου

Προϋπηρεσία	Προθεσμία προειδοποίησης	Αποζημίωση
Έως 2 μήνες	-	-
2 μήνες έως 1 έτος	0,5 μήνας	0,5 μήνας
1 έτος έως 4 έτη	1 μήνας	1 μήνας
4 έτη έως 6 έτη	1,5 μήνας	1,5 μήνας
6 έτη έως 8 έτη	2 μήνες	2 μήνες
8 έτη έως 10 έτη	2,5 μήνες	2,5 μήνες
10 ετών και πάνω	3 μήνες	3 μήνες

Πηγή: Άρθρο 4 του νόμου 2112/20

Πίνακας 1.4 Αποζημίωση εργοδότη λόγω αποχώρησης εργατοτεχνίτη

Προϋπηρεσία	Προθεσμία προειδοποίησης	Αποζημίωση
Έως 2 μήνες	-	-
2 μήνες έως 1 έτος	5 ημέρες	2,5 ημερομίσθια
1 έτος έως 2 έτη	7 ημέρες	3,5 ημερομίσθια
2 έτη έως 5 έτη	15 ημέρες	7,5 ημερομίσθια
5 έτη έως 10 έτη	30 ημέρες	15 ημερομίσθια
10 έτη έως 15 έτη	60 ημέρες	30 ημερομίσθια
15 έτη έως 20 έτη	90 ημέρες	40 ημερομίσθια
20 έτη έως 25 έτη	105ημέρες	52,5 ημερομίσθια
25 έτη και πάνω	125ημέρες	62,5 ημερομίσθια

Πηγή: Άρθρο 4 του νόμου 2112/20

2^ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ: ΧΡΟΝΙΚΑ ΟΡΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΑΔΕΙΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

2.1 Νόμιμο και συμβατικό ωράριο εργασίας

Η απασχόληση των μισθωτών, όπως είναι φυσικό υπόκειται σε χρονικά όρια. Έτσι προέκυψε το ωράριο εργασίας του μισθωτού, δηλαδή ο συνολικός αριθμός των ωρών όπως προσδιορίζονται από τη νομοθεσία, κατά τη διάρκεια του οποίου ο μισθωτός υποχρεούται να παρέχει εργασία. Το ωράριο αναλύεται σε ημερήσιο και εβδομαδιαίο και διακρίνεται σε νόμιμο και συμβατικό.

Νόμιμο ωράριο θεωρείται εκείνο που έχει καθιερωθεί με νόμο ή διάταγμα που έχει εκδοθεί κατ' εξουσιοδότηση του νόμου και καθορίζει τα ανώτατα όρια της χρονικής διάρκειας της εργασίας τα οποία δεν μπορούν να μεταβληθούν με ιδιωτική συμφωνία. Αυτή τη στιγμή στην Ελλάδα το νόμιμο ωράριο σύμφωνα με τον νόμο 3385/2005 διαμορφώνεται ως εξής:

- Στο νόμιμο ωράριο των 7 ωρών ημερησίως και των 42 ωρών εβδομαδιαίως. Το νόμιμο αυτό ωράριο ισχύει για τα γραφεία των ανωνύμων εταιριών και για τις τράπεζες
- Στο νόμιμο ωράριο των 8 ωρών ημερησίως και των 48 ωρών εβδομαδιαίως. Το νόμιμο αυτό ωράριο αφορά τους επί εξαήμερο εργαζομένους σε κοινές επιχειρήσεις
- Στο νόμιμο ωράριο των 9 ωρών ημερησίως και των 45 ωρών εβδομαδιαίως. Το νόμιμο αυτό ωράριο αφορά τους επί πενθήμερο εργαζομένους στις κοινές επιχειρήσεις. (Ραπανάκης, 2005)

Ως συμβατικό ωράριο ορίζεται εκείνο που έχει καθιερωθεί με συλλογική σύμβαση εργασίας, ή ατομική σύμβαση εργασίας και είναι μικρότερο από το νόμιμο. Από 14/2/1984 με εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας, το συμβατικό ωράριο στην Ελλάδα είναι 40 ώρες την εβδομάδα είτε πρόκειται για εξαήμερη (6:40 ώρες την ημέρα) εργασία είτε για πενθήμερη (8 ώρες την ημέρα). Υπάρχουν βέβαια ομάδες εργαζομένων και εργαζόμενοι που έχουν επιτύχει λιγότερες ώρες εργασίας.

Στις περιπτώσεις που οι μισθωτοί εργάζονται σε καταστήματα με διακεκομμένο ωράριο λειτουργίας, μπορούν να απασχολούνται σύμφωνα με αυτό, αρκεί η μεσημβρινή

ανάπαυση να μην είναι μικρότερη από 3 ώρες. Αντίθετα σε επιχειρήσεις που είναι συνεχούς λειτουργίας, σύμφωνα με το Ν.1892/90 οι μισθωτοί δεν μπορούν να απασχολούνται με διακεκομμένο ωράριο.

2.2 Υπερεργασία

Στις επιχειρήσεις που εφαρμόζεται το συμβατικό ωράριο έως 40 ώρες την εβδομάδα, ο εργοδότης έχει δικαίωμα να επιβάλλει στους μισθωτούς να εργαστούν πέρα του συμβατικού ωραρίου, μέχρι και τη συμπλήρωση του νόμιμου ωραρίου. Η πρόσθετη αυτή εργασία καθιερώθηκε με τον όρο υπερεργασία και αμείβεται με προσαύξηση του ωρομισθίου κατά 25%.

Δηλαδή σε επιχείρηση που εφαρμόζει το πενθήμερο με 40 ώρες την εβδομάδα, επιτρέπεται υπερεργασία μέχρι 1 ώρα την ημέρα και σε επιχείρηση που εφαρμόζει το εξάήμερο επιτρέπεται υπερεργασία έως 1 ώρα και 20 λεπτά την ημέρα.

Σχετικά με τους εργαζόμενους που έχουν επιτύχει συμβατικό ωράριο μικρότερο από 40 ώρες την εβδομάδα, πρέπει να αναφερθεί ότι, για τυχόν υπέρβαση του συμβατικού τους ωραρίου και μέχρι την συμπλήρωση των 40 ωρών εργασίας, αμείβονται με απλό ωρομίσθιο, χωρίς την προσαύξηση. Έπειτα από την συμπλήρωση των 40 ωρών εργασίας θεωρείται ότι παρέχουν υπερεργασία και αμείβονται με προσαύξηση.

Η υπερεργασία χαρακτηρίζεται από κάποια ακόμη σημαντικά πλεονεκτήματα όπως του ότι δεν ανακοινώνεται στην επιθεώρηση εργασίας και συνεπώς δεν ελέγχεται. Επίσης οι ώρες υπερεργασίας δεν συμψηφίζονται με τις ώρες υπερωριακής απασχόλησης όσο αναφορά στον υπολογισμό του ετήσιου ορίου υπερωριών που θέτονται από τον νόμο.

Συνοψίζοντας λοιπόν, πλεονέκτημα της υπερεργασίας αποτελεί ότι:

- Επιβάλλεται και δεν μπορεί να την αρνηθεί ο εργαζόμενος
- Δεν ανακοινώνεται στην επιθεώρηση εργασίας, δεν ελέγχεται και έτσι συγκρατιέται το κόστος των υπερωριών
- Δεν συμψηφίζονται με τις ώρες της υπερωριακής απασχόλησης
- Αμείβονται με 25% και όχι με 50% προσαύξηση

- Το ανώτερο όριο ετήσιος είναι 230 ώρες για πενθήμερη απασχόληση(5ώρεςΧ46 εβδομάδες και 368 ώρες για εξαήμερη(8Χ46)

2.3 Υπερωριακή απασχόληση

Υπερωριακή απασχόληση ή απλά υπερωρία είναι η απασχόληση του εργαζόμενου που υπερβαίνει τα χρονικά όρια του νόμιμου ωραρίου ημερήσιας εργασίας (8 ώρες ή 9 για όσους απασχολούνται με το σύστημα της πενθήμερης εργασίας). (Ζερδελής, 1999)

Ο νόμος δεν ορίζει πότε ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να παρέχει υπερωριακή εργασία. Σύμφωνα όμως με τη διάταξη 659 του αστικού κώδικα είναι υποχρεωμένος να την παρέχει εφόσον η άρνηση του θα προσέκρουε στην καλή πίστη.

Ο μέγιστος αριθμός υπερωριών που ορίζεται από τον νόμο είναι 120 ώρες το έτος για κάθε εργαζόμενο (χωρίς να περιλαμβάνονται οι ώρες υπερεργασίας) και αμείβονται με προσαύξηση 50% επί του καταβαλλόμενου ωρομισθίου. Για τυχόν υπέρβαση αυτού του ορίου των 120 ωρών απαιτείται σχετική έγκριση του υπουργού απασχόλησης μετά από γνωμοδότηση του ανωτάτου συμβουλίου εργασίας και η προσαύξηση για αυτές είναι 75%.

Όσο αναφορά το ημερήσιο όριο υπερωριών, αυτές δεν πρέπει να ξεπερνούν τις τρεις ώρες ημερησίως. Κατ' εξαίρεση, σε ορισμένα επαγγέλματα, επιτρέπεται, η πραγματοποίηση απειριορίστων υπερωριών για την πρώτη ημέρα και για τις επόμενες τέσσερις ημέρες θέτεται ως όριο η υλοποίηση τεσσάρων ωρών ημερησίως. Στη συνέχεια ακόμη και εάν εξακολουθεί η ανάγκη για τέτοια υπερωριακή εργασία, αυτή δεν μπορεί να ξεπερνά τις δυο ώρες ημερησίως.

Οι υπερωρίες διακρίνονται σε νόμιμες και κατ' εξαίρεση υπερωρίες. «Κατ' εξαίρεση υπερωρία ονομάζεται κάθε ώρα υπερωρίας για την πραγματοποίηση της οποίας δεν τηρούνται οι προβλεπόμενες από το νόμο διατυπώσεις και διαδικασίες έγκρισης της.» (Νιάρχος, 2006) Πρόκειται δηλαδή για τις παράνομες υπερωρίες και αμείβονται με προσαύξηση 100% επί του καταβαλλόμενου ωρομισθίου.

Προκειμένου να θεωρηθούν οι υπερωρίες νόμιμες πρέπει να τηρούνται οι παρακάτω προϋποθέσεις:

- Να γίνει έγγραφη αναγγελία της υπερωριακής εργασίας πριν τη πραγματοποίηση της και θεωρημένο αντίγραφο αυτής, από την επιθεώρηση εργασίας, να βρίσκεται αναρτημένο σε εμφανές σημείο κατά την διάρκεια υλοποίησης των υπερωριών. Σε εξαιρετικές περιπτώσεις, η αναγγελία μπορεί να γίνει το πρωί της επόμενης ημέρας, στην οικεία επιθεώρηση εργασίας.
- Να τηρηθεί κανονικά το βιβλίο υπερωριών, δηλαδή να αναγραφούν τα ονόματα των εργαζομένων που παρέχουν υπερωριακή εργασία και να υπογράψουν σε αυτό οι ίδιοι. (Το βιβλίο υπερωριών οφείλει να είναι θεωρημένο από την αρμόδια επιθεώρηση εργασίας).
- Να μην υπάρχει υπέρβαση του ανώτατου ορίου υπερωριών που καθορίζει ο νόμος σε ετήσια και ημερήσια βάση.
- Πρέπει να υπάρχει ορισμένος λόγος που να δικαιολογεί την πραγματοποίηση υπερωριών. Ενδεικτικά τέτοιοι λόγοι είναι η εξαιρετική συσσώρευση εργασίας, η εργασία παραμονές εορτών, η αναπλήρωση ωρών εργασίας, κ.α.

Αξίζει να σημειωθεί ότι για την πραγματοποίηση υπερωριών σε εμπορικά καταστήματα και επιχειρήσεις παροχής υπηρεσιών, πρώτα πρέπει να γίνεται αίτηση στην οικεία επιθεώρηση εργασίας και έπειτα εάν αυτή γίνει δεκτή τότε μπορούν να πραγματοποιηθούν υπερωρίες.

Τέλος όσο αναφορά τις ώρες υπερεργασίας και υπερωρίας δεν συμψηφίζονται με τυχόν μειωμένες ώρες απασχόλησης που υλοποιήθηκαν στο διάστημα μίας ή και περισσότερων ημερών της ίδιας εβδομάδας. Ο συμψηφισμός αυτός επιτρέπεται μόνο με τη διαδικασία της διευθέτησης του χρόνου εργασίας.

2.4 Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας

Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας επιτρέπεται σε επιχειρήσεις μόνο αν εμφανίζεται σύσρευση εργασίας που οφείλεται είτε στη φύση, στο είδος, ή το αντικείμενο των εργασιών τους είτε σε ασυνήθεις ή απρόβλεπτους λόγους.

Σύμφωνα με το νόμο η εφαρμογή της μπορεί να γίνει μέσω δυο συστημάτων. Το πρώτο σύστημα είναι γνωστό ως διευθέτηση για 4 μήνες ανά έτος ενώ το δεύτερο ως διευθέτηση σε ετήσια βάση. Ακολουθεί ανάλυση και των δύο συστημάτων.

2.4.1 Διευθέτηση για 4 μήνες ανά έτος

Σύμφωνα με το πρώτο σύστημα, για μια χρονική περίοδο αυξημένης απασχόλησης, οι επιχειρήσεις μπορούν να απασχολούν το προσωπικό τους πέραν των οκτώ ωρών μέχρι δύο ώρες την ημέρα χωρίς την καταβολή πρόσθετων αποδοχών υπερωριακής αμοιβής για τις δύο αυτές ώρες και σε ένα άλλο ισόχρονο διάστημα μειωμένης απασχόλησης, να αφαιρούν από το συμβατικό ωράριο των μισθωτών, αντίστοιχες ώρες εργασίας, χωρίς στην περίπτωση αυτή να γίνεται μείωση των αποδοχών των εργαζομένων. (Καρατζάς, 2010)

Ο εργοδότης έχει τη δυνατότητα να επιστρέψει της ώρες εργασίας που οφείλει λόγω του συστήματος της διευθέτησης του χρόνου εργασίας και ως ημέρες ανάπαυσης (ρεπό) ή και να κάνει συνδυασμό και των ημερών ανάπαυσης και των μειωμένων ωρών. Όμως δεν επιτρέπεται η προσαύξηση της ετήσιας άδειας με ημέρες ανάπαυσης.

Το χρονικό διάστημα των περιόδων αυξημένης και μειωμένης απασχόλησης δεν μπορεί να υπερβαίνει τους τέσσερις μήνες κατά το ημερολογιακό έτος, γι' αυτό και αυτό το σύστημα ονομάζεται διευθέτηση για τέσσερις μήνες ανά έτος. Όμως δίνεται η δυνατότητα να εφαρμοστεί για μικρότερο διάστημα. Επίσης μπορεί το διάστημα της διευθέτησης να μην είναι συνεχές αλλά κατατεμημένο. (π.χ Αύγουστος αυξημένου χρόνου και Νοέμβριος μειωμένου).

Αυτό το σύστημα διευθέτησης σε τετράμηνη βάση, συμφωνείται με πρακτικό συμφωνίας μεταξύ εργοδότη και της πλέον αντιπροσωπευτικής επιχειρησιακής οργάνωσης των εργαζομένων ή του συμβουλίου των εργαζομένων, μετά από διαβούλευση τους. Έπειτα το πρακτικό αυτό κατατίθεται στην οικεία επιθεώρηση εργασίας και δεσμεύει το σύνολο των εργαζομένων.

Εάν δεν υπάρχει καμία οργάνωση εργαζομένων στην επιχείρηση, και πραγματοποιηθεί συμφωνία για τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας μεταξύ εργοδότη και μισθωτών, τότε

καταθέτουν από κοινού αίτηση στην επιτροπή διευθέτησης του χρόνου εργασίας για να επικυρωθεί το αίτημα τους. Η επικύρωση πραγματοποιείται εντός τριών εργάσιμων ημερών.

Σε περίπτωση αποτυχίας των διαπραγματεύσεων προς σύναψη συμφωνίας για τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας, υπάρχει η δυνατότητα να υποβληθεί από τον εργοδότη σχετική αίτηση, στην επιτροπή διευθέτησης του χρόνου εργασίας, η οποία αποφασίζει επί της αιτήσεως εντός τριών ημερών. Η αίτηση αυτή του εργοδότη περιλαμβάνει κυρίως τους λόγους που επιβάλλουν τη διευθέτηση και τις ώρες που πρόκειται να διευθετηθούν και πως διευθετούνται ανά εργαζόμενο. Η απόφαση της επιτροπής που κάνει δεκτή την αίτηση του εργοδότη κατατίθεται στην τοπική επιθεώρηση εργασίας και δεσμεύει το σύνολο των εργαζομένων της επιχείρησης.

2.4.2 Διευθέτηση σε ετήσια βάση

Εκτός του παραπάνω συστήματος διευθέτησης του χρόνου εργασίας, υπάρχει και το σύστημα διευθέτησης σε ετήσια βάση. Σύμφωνα με αυτό, παρέχεται η δυνατότητα μέχρι διακόσιες πενήντα έξι ώρες εργασίας από τον συνολικό ετήσιο χρόνο απασχόλησης, να κατανέμονται με αυξημένο αριθμό ωρών σε ορισμένες περιόδους, που δεν μπορεί να υπερβαίνουν τις 32 εβδομάδες ετησίως και με αντιστοίχως μειωμένο αριθμό ωρών στο υπόλοιπο του έτους, ή με ρεπό ή και με προσαύξηση της ετήσιας άδειας με αποδοχές.

Η αμοιβή των εργαζομένων που έχουν ενταχθεί σε αυτό το πρόγραμμα, παραμένει αμετάβλητη, ακριβώς όπως και στο πρώτο σύστημα χωρίς να αυξομειώνεται ανάλογα με τις ώρες εργασίας, αρκεί να μην υπάρχει υπερεργασία και υπερωρίες, διότι σε αυτά υπάρχουν προσαυξήσεις στο καταβαλλόμενο ωρομίσθιο.

Για την εφαρμογή και αυτού του συστήματος, η διευθέτηση πραγματοποιείται μεταξύ εργοδότη και οργανώσεων των μισθωτών, μόνο όμως εάν υπάρχουν αυτές, γιατί σε αυτό το σύστημα δεν προβλέπεται η δυνατότητα προσφυγής στην επιτροπή διευθέτησης του χρόνου εργασίας όπως δίνεται η δυνατότητα να πραγματοποιείται στο άλλο σύστημα. Επίσης δεν προβλέπεται η δυνατότητα μονομερούς προσφυγής του εργοδότη στην επιτροπή διευθέτησης σε περίπτωση μη ύπαρξης συμφωνίας.

Σε περίπτωση συμφωνίας μεταξύ εργοδότη και οργανώσεων των μισθωτών ακολουθείται η ίδια διαδικασία με το άλλο σύστημα όπου συντάσσεται πρακτικό συμφωνίας και κατατίθεται στην οικεία επιθεώρηση εργασίας.

2.4.3 Χαρακτηριστικά που ισχύουν και για τα δύο συστήματα διευθέτησης

- Και τα δύο συστήματα διευθέτησης του χρόνου εργασίας, μπορούν να εφαρμοστούν από επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται το συμβατικό ωράριο εργασίας έως 40 ώρες εβδομαδιαίως.
- Δεν δίνεται η δυνατότητα προσφυγής σε κανένα από τα δύο μέρη να απευθυνθούν στον οργανισμό μεσολάβησης διαιτησίας (ΟΜΕΔ) σε περίπτωση που οι διαπραγματεύσεις τους αποβούν άκαρπες.
- Και στα δύο συστήματα κατά την περίοδο των μηνών διευθέτησης, ο μέσος όρος των ωρών της εβδομαδιαίας εργασίας πρέπει να είναι σαράντα ή εάν εφαρμόζεται μικρότερο συμβατικό ωράριο παραμένει στον αριθμό ωρών του μικρότερου αυτού ωραρίου. Εάν λάβουμε όμως υπόψη τυχόν ώρες υπερεργασίας ή υπερωρίας ο μέσος όρος αυτός δεν επιτρέπεται να υπερβεί τις 48 ώρες ανά εβδομάδα.
- Κατά την περίοδο της αυξημένης απασχόλησης, δεν επιτρέπεται η εργασία των μισθωτών να υπερβαίνει τις δέκα ώρες.
- Σε περίοδο μειωμένης απασχόλησης, η πραγματοποίηση υπερεργασίας και υπερωριών επιτρέπεται σε αντίθεση με την περίοδο αυξημένης απασχόλησης. Η υπέρβαση λοιπόν του συμφωνηθέντος μειωμένου εβδομαδιαίου ωραρίου κατά πέντε ή οκτώ ώρες (προκειμένου για πενθήμερη ή για εξαήμερη εργασία αντίστοιχα) θεωρείται υπερεργασία και αμείβεται με το ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 30%.
- Όταν ξεπεραστούν οι 5 ή οι 8 ώρες που αναφέρθηκαν παραπάνω ως υπερεργασία, τότε θεωρείται ότι πραγματοποιούνται ώρες υπερωρίας. Εφόσον τηρηθούν οι προϋποθέσεις νομιμότητας των υπερωριών, κάθε ώρα υπερωρίας αμείβεται με προσαύξηση 75% επί του καταβαλλόμενου ωρομισθίου. Σε περίπτωση που οι υπερωρίες δεν είναι νόμιμες και είναι κατ' εξαίρεση υπερωρίες η προσαύξηση ορίζεται 100%.
- Όσο αναφορά και τα δύο συστήματα ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να αρνηθεί την παροχή της επιπλέον εργασίας αν δεν είναι σε θέση να την εκτελέσει και η άρνησή

του δεν είναι αντίθετη με την καλή πίστη. Η άρνηση αυτή του εργαζόμενου δεν συνιστά λόγο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας. (www.somtechnik.gr)

- Εάν υπάρξει περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας ενός εργαζομένου, κατά τη διάρκεια εφαρμογής του συστήματος διευθέτησης στην επιχείρηση, τότε ο μισθωτός πρέπει να αμειφθεί κανονικά για όλες τις ώρες που δούλεψε και να μη γίνει συμψηφισμός με τις λιγότερες ώρες του συστήματος.
- Ο νόμος επιτρέπει την εφαρμογή του συστήματος διευθέτησης του χρόνου εργασίας και σε επιχειρήσεις που λειτουργούν εποχικά, και σε μισθωτούς που έχουν συμβάσεις ορισμένου χρόνου με διάρκεια μικρότερη του ενός έτους.
- Για τους απασχολούμενους με συμβάσεις μειωμένου ωραρίου δεν είναι δυνατή η εφαρμογή του συστήματος διευθέτησης του χρόνου εργασίας.
- Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας μπορεί να εφαρμοστεί μόνο σε ορισμένα τμήματα ή και τμήμα της επιχείρησης και όχι σε ολόκληρη. Όμως δεν μπορεί η διευθέτηση να αφορά μεμονωμένους υπαλλήλους.

2.5 Άδειες

Οι άδειες των εργαζομένων μπορούν να χωριστούν σε δύο κατηγορίες. Η πρώτη κατηγορία αφορά την κανονική ετήσια άδεια ανάπαυσης του εργαζόμενου ενώ η δεύτερη τις ειδικές άδειες οι οποίες παρέχονται για συγκεκριμένο λόγο.

Ξεκινώντας από την ετήσια άδεια ανάπαυσης, προβλέπεται ότι όλοι οι εργαζόμενοι είτε με σύμβαση ορισμένου είτε με σύμβαση αόριστου χρόνου την λαμβάνουν κανονικά ανάλογα με την προϋπηρεσία τους και αμείβονται κατά τη διάρκεια της σύμφωνα με τις συνήθεις αποδοχές τους καθώς και με το επίδομα αδειάς. Παρουσιάζονται όλα αναλυτικά στον παρακάτω πίνακα.

Πίνακας 2.1 Ημέρες αδειας και αποδοχές

Προϋπηρεσία	Ημέρες ανάπαυσης (για πενθήμερο)	Ημέρες ανάπαυσης (για εξαήμερο)	Αποδοχές αδειας	Αποδοχές επιδόματος αδειας
12 μήνες	20 εργάσιμες ημέρες	24 εργάσιμες ημέρες	Υπάλληλοι: 24/25 μισθού Εργατοτεχνίτες: 24 ημερομίσθια	Υπάλληλοι: 1/2 μισθού Εργατοτεχνίτες: 13 ημερομίσθια
2 έτη	21 εργάσιμες ημέρες	25 εργάσιμες ημέρες	Υπάλληλοι: 1 μισθός Εργατοτεχνίτες: 25 ημερομίσθια	Υπάλληλοι: 1/2 μισθού Εργατοτεχνίτες: 13 ημερομίσθια
3 έως 10 έτη	22 εργάσιμες ημέρες	26 εργάσιμες ημέρες	Υπάλληλοι: 1 μισθός Εργατοτεχνίτες: 26 ημερομίσθια	Υπάλληλοι: 1/2 μισθού Εργατοτεχνίτες: 13 ημερομίσθια
10 έτη και άνω στον ίδιο εργοδότη ή 12 χρόνια σε άλλους	25 εργάσιμες ημέρες	30 εργάσιμες ημέρες	Υπάλληλοι: 1 μισθός συν τα ανάλογα εικοστά πέμπτα των εργάσιμων ημερών του επόμενου μήνα Εργατοτεχνίτες: 30 ημερομίσθια	Υπάλληλοι: 1/2 μισθού Εργατοτεχνίτες: 13 ημερομίσθια

Πηγή: ΓΣΕΕ

Σχετικά με την άδεια εργαζομένων οι οποίοι απασχολούνται για χρονικό διάστημα μικρότερο των 12 μηνών, υπολογίζεται ως εξής: για μισθωτούς που απασχολούνται σε πενθήμερη βάση, αναλογούν 2 ημέρες άδεια για κάθε μήνα εργασίας επί 5/6 ενώ για μισθωτούς που απασχολούνται εξαήμερο αναλογούν 2 ημέρες για κάθε μήνα.

Σε κάθε περίπτωση η χορήγηση κανονικής άδειας πρέπει να αναγράφεται στο ειδικό βιβλίο αδειών που οφείλει να τηρεί κάθε εργοδότης και πρέπει να είναι θεωρημένο από την επιθεώρηση εργασίας. Στο βιβλίο αυτό αναφέρονται τα στοιχεία του εργαζόμενου, η περίοδος χορήγησης της άδειας καθώς και οι αποδοχές αδειας.

Σχετικά με την τμηματική χορήγηση της άδειας, αυτή επιτρέπεται εάν γίνει το πολύ σε δύο δόσεις έπειτα από έγκριση της επιθεώρησης εργασίας, με την προϋπόθεση ότι υπάρχει σοβαρή ανάγκη της επιχείρησης ή ότι έχει κάνει αίτηση ο εργαζόμενος με δικαιολογημένη αιτία.

Επιπλέον κατά την διάρκεια της άδειας, ο εργοδότης απαγορεύεται να απολύσει τον εργαζόμενο και ο εργαζόμενος με τη σειρά του, απαγορεύεται να εργαστεί σε άλλον εργοδότη.

Όσο αναφορά τις ειδικές άδειες, υπάρχει πληθώρα ειδών που τις δικαιούται ο εργαζόμενος ανάλογα με την εκάστοτε περίπτωση. Τέτοιες άδειες είναι η άδεια τοκετού και λοχείας, η γονική άδεια ανατροφής, η άδεια γάμου, ή άδεια για ασθένεια εξαρτώμενων μελών, η άδεια εξετάσεων σε φοιτητές, η άδεια λόγω θανάτου συγγενούς, η ειδική άδεια για τα συνδικαλιστικά στελέχη, η άδεια άνευ αποδοχών κ.α.

Η άδεια άνευ αποδοχών, πρέπει να διευκρινίσουμε ότι δίδεται έπειτα από αίτηση του εργαζόμενου στον εργοδότη. Η επιβολή αυτού του είδους άδειας από τον εργοδότη αν και είναι αδύνατη, πολλές φορές γίνεται έμμεσα καταναγκάζοντας τον εργαζόμενο να αιτήσει άδεια, με την απειλή απόλυσης λόγω πχ μείωσης των εργασιών.

2.6 Νυκτερινή εργασία - Κυριακή και λοιπές αργίες

Νυκτερινή εργασία είναι εκείνη που παρέχεται κατά την νύχτα, που εδώ θεωρείται το χρονικό διάστημα από τις 10 το βράδυ έως τις 6 το πρωί της επόμενης μέρας. (Βλαστός, 2001)

Η νυκτερινή εργασία αμείβεται με κανονικό ημερομίσθιο, όπως και η ημερήσια, με προσαύξηση κατά 25% στο καταβαλλόμενο ωρομίσθιο και σε περίπτωση που ο εργαζόμενος απασχολείται ταυτόχρονα και υπερωριακά κατά τη νύχτα, τότε η προσαύξηση της υπερωρίας υπολογίζεται επί του ωρομισθίου που έχει προηγουμένως προσαυξηθεί με το 25% της νυκτερινής εργασίας.

Η Κυριακή λειτουργεί σαν αργία καθώς έχει οριστεί από τον νόμο ως ημέρα εβδομαδιαίας ανάπαυσης και η εργασία γενικά απαγορεύεται. Όμως σε εξαιρετικές περιπτώσεις έπειτα από άδεια της επιθεώρησης εργασίας, που μπορεί να δοθεί λόγω συσσώρευσης εργασίας, εποχικότητα επιχείρησης ή επείγουσα διεκπεραίωση εργασιών, επιτρέπεται.

Σε περίπτωση λοιπόν που οι εργαζόμενοι απασχοληθούν κατά την διάρκεια της Κυριακής για χρονικό διάστημα μεγαλύτερο, των πέντε ωρών τότε πρέπει να τους παρασχεθεί αναπληρωματική ημέρα ανάπαυσης. Εάν δεν τους παρασχεθεί η αναπληρωματική ημέρα ανάπαυσης, δικαιούνται αποζημίωση, ίση με το 1/25 του μισθού τους. Αντίθετα σε περίπτωση που απασχοληθούν για χρονικό διάστημα μικρότερο των πέντε ωρών, χορηγούνται αντίστοιχες ώρες ανάπαυσης κάποια άλλη ημέρα.

Η εργασία τις Κυριακές, γενικά αμείβεται με προσαύξηση 75% η οποία υπολογίζεται επί του νόμιμου μισθού, χωρίς να συμψηφίζεται με τυχόν ανώτερες αποδοχές.

Σχετικά με τις υπόλοιπες αργίες, αυτές διακρίνονται σε υποχρεωτικές και προαιρετικές. Στις υποχρεωτικές αργίες για τον ιδιωτικό τομέα υπολογίζονται η 25^η Μαρτίου, η Δευτέρα του Πάσχα, η εορτή κοιμήσεως της Θεοτόκου και τα Χριστούγεννα. Από την άλλη πλευρά προαιρετικές είναι η πρωτομαγιά και η 28^η Οκτωβρίου.

Η διαφορά ανάμεσα σε υποχρεωτικές και προαιρετικές αργίες έγκειται στο γεγονός ότι για τις μεν απαγορεύεται η απασχόληση ενώ για τις δε προαιρετικές αποφασίζει ο εργοδότης.

Πρέπει να σημειώσουμε ότι για τον ιδιωτικό τομέα, διατάγματα τοπικής ισχύος, υπουργικές αποφάσεις ή αποφάσεις νομαρχών και συλλογικές συμβάσεις εργασίας καθιερώνουν πρόσθετες ημέρες αργίας για διάφορα επαγγέλματα. Παράδειγμα αποτελεί η εορτή του Αγίου Δημητρίου στην Θεσσαλονίκη.

Στον δημόσιο τομέα εκτός των υποχρεωτικών αργιών που ορίστηκαν παραπάνω για τον ιδιωτικό τομέα, συμπεριλαμβάνονται και άλλες οι οποίες με βάση το θέμα της εργασίας, δεν υπάρχει λόγος να αναφερθούν.

Σχετικά με τις αμοιβές τις ημέρες αργίας ισχύει ότι εάν η αργία είναι υποχρεωτική τότε η αμοιβή των εργαζομένων καταβάλλεται κανονικά. Στην περίπτωση της προαιρετικής αργίας εάν οι εργαζόμενοι δεν εργαστούν σύμφωνα με απόφαση του εργοδότη τότε πληρώνονται κανονικά και εάν δεν εργαστούν λόγω δικής τους υπαιτιότητας δεν δικαιούνται αμοιβή. Τέλος η εργασία την ημέρα προαιρετικής ή υποχρεωτικής αργίας, αμείβεται με προσαύξηση 75%.

2.7 Διαθεσιμότητα

Ο όρος «διαθεσιμότητα» προσδιορίζει στο εργατικό δίκαιο το δικαίωμα του εργοδότη σε περιπτώσεις που περιορίζεται η οικονομική του δραστηριότητα, αντί να προβεί σε απολύσεις, να αναστείλει τη λειτουργία της σύμβασης εργασίας για διάστημα μέχρι τρεις μήνες κάθε χρόνο, καταβάλλοντας στον εργαζόμενο κατά το χρόνο της αναστολής το ½ των αποδοχών του. (Δούκα, 2004)

Η διαθεσιμότητα, μπορεί να είναι συνεχείς επί ένα τρίμηνο ή και διακεκομμένη σε περισσότερα χρονικά διαστήματα. Δεν μπορεί όμως να εφαρμόζεται για μικρά χρονικά διαστήματα όπως δύο ημέρες την εβδομάδα. Μετά την εξάντληση του τριμήνου, για να τεθεί εκ νέου ο ίδιος εργαζόμενος σε διαθεσιμότητα πρέπει να περάσουν τουλάχιστον τρεις μήνες εργασίας.

Προκειμένου η διαθεσιμότητα να είναι έγκυρη, πρέπει να γίνεται πάντα με παράδοση εγγράφου ατομικά στον κάθε εργαζόμενο σε εύλογο χρονικό διάστημα προτού τεθεί σε ισχύ η διαθεσιμότητα.

Ο μισθωτός κατά το διάστημα της διαθεσιμότητας έχει δικαίωμα εξεύρεσης άλλης εργασίας, με σκοπό την αναπλήρωση των αποδοχών του, που λόγω της διαθεσιμότητας περιορίζονται στις μισές.

Όμως εκτός από τις μισές αποδοχές που λαμβάνει ο μισθωτός από τον εργοδότη, παίρνει και ένα ποσό από τον ΟΑΕΔ που αντιστοιχεί στο 10% του τακτικού μισθού τους.

Διευκρινίζεται ότι η διαθεσιμότητα αποτελεί μια αναστολή της σύμβασης εργασίας, και όχι λύση. Αυτό είναι πολύ σημαντικό γιατί η περίοδος που ο εργαζόμενος βρίσκεται σε διαθεσιμότητα, προσμετράτε σαν χρόνος προϋπηρεσίας που υπολογίζεται σε περίπτωση αποζημίωσης απόλυσης καθώς και στον υπολογισμό της ετήσιας άδειας ανάπαυσης.

Κατά τη διάρκεια της διαθεσιμότητας μισθωτού, ο εργοδότης έχει δικαίωμα να την διακόψει, κάνοντας ανάκληση της απόφασης του. Ο εργαζόμενος σε αυτή την περίπτωση πρέπει να επιστρέψει στην δουλειά του.

2.8 Απασχόληση την έκτη ημέρα κατά παράβαση πενθήμερης εργασίας

Επί πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας, η απασχόληση των μισθωτών τα Σάββατα είναι παράνομη και άρα άκυρη. Συνεπώς, οι απασχοληθέντες Σάββατο μισθωτοί μπορούν να αξιώσουν αποζημίωση βάσει της αρχής του αδικαιολόγητου πλουτισμού, αλλά δεν δικαιούνται αναπληρωματικής αναπαύσεως (αντί του Σαββάτου) κατ' άλλην ημέρα της εβδομάδας (Α.Π⁴. 1017/95, 353/95). Ο αδικαιολόγητος πλουτισμός ισούται με τις αποδοχές που ο εργοδότης θα κατέβαλε σε άλλο μισθωτό με έγκυρη σύμβαση. Οι ώρες εργασίας της έκτης ημέρας που υπερβαίνουν το νόμιμο ημερήσιο ωράριο, αποτελούν υπερωρία αμειβόμενη και αυτή βάσει των αρχών του αδικαιολόγητου πλουτισμού. (www.taxheaven.gr).

⁴ Αρειος Πάγος

Ο μόνος τρόπος για να εργαστεί ένα άτομο νόμιμα για έκτη ημέρα ενώ στην ΣΣΕ ισχύει το πενθήμερο, είναι να δοθεί στον εργαζόμενο για αυτή την έκτη ημέρα αναπληρωματική ημέρα αναπαύσεως. Επιπλέον γι' αυτή την αλλαγή πρέπει να ενημερωθεί η επιθεώρηση εργασίας.

2.9 Αλλαγές που πραγματοποιούνται με τους νέους νόμους 3863/2010 και 3846/2010 και αφορούν τα χρονικά όρια εργασίας και τις άδειες των εργαζομένων

Αρχίζοντας από τις υπερωρίες, οι αλλαγές που έγιναν με τον νόμο 3863/2010 και ισχύουν από 15/7/2010 είναι οι εξής:

- Η αμοιβή για κάθε ώρα υπερωριακής απασχόλησης και μέχρι τη συμπλήρωση εκατόν είκοσι ωρών ετησίως καθορίζεται ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 40%
- Πέρα των εκατόν είκοσι ωρών οι προσαύξηση ορίζεται 60%
- Η αμοιβή για κάθε ώρα κατ' εξαίρεση υπερωρίας καθίσταται ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 80%
- Το βιβλίο υπερωριών δεν απαιτεί πλέον θεώρηση από την επιθεώρηση εργασίας

Στο θέμα της υπερεργασίας, η μόνη αλλαγή που πραγματοποιήθηκε με τον νόμο 3863/2010 αφορά στην αμοιβή της υπερωριακής απασχόλησης η οποία πλέον αμείβεται με προσαύξηση 20% επί του καταβαλλόμενου ωρομισθίου.

Με τον νόμο 3846/2010 που ισχύει από 11/5/2010 άλλαξε ο τρόπος τελικής κρίσης επί του αιτήματος του εργοδότη για καθιέρωση συστήματος διευθέτησης του χρόνου εργασίας και αντί των επιτροπών διευθέτησης που λειτουργούσαν στο σώμα επιθεώρησης εργασίας, η λύση τώρα δίδεται μέσω διαδικασίας υπογραφής συλλογικής σύμβασης εργασίας, δηλαδή προσφυγή οποιουδήποτε μέρους στον Ο.ΜΕ.Δ.⁵

Διευθέτηση χρόνου εργασίας γενικά σύμφωνα με το νέο νόμο είναι δυνατόν να συμφωνηθεί και κατ' ευθείαν από τα μέρη μέσω διαδικασίας υπογραφής συλλογικής σύμβασης εργασίας.

⁵ Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας

Όσο αναφορά τις άδειες, οι νέες διατάξεις του νόμου 3846/2010 ορίζουν ότι επιτρέπεται η κατάτμηση της ετήσιας άδειας, σε περισσότερες από δύο περιόδους ανάλογα με τις ανάγκες του εργαζόμενου. Όμως οι εργάσιμες μέρες αδειας για την μία εκ των περιόδων δεν θα πρέπει να είναι λιγότερες από δώδεκα για εργαζόμενους που απασχολούνται σύμφωνα με το εξαήμερο και δέκα για εργαζόμενους με πενθήμερη εργασία. Η άδεια χορηγείται έπειτα από έγγραφη αίτηση του εργοδότη.

Σχετικά με την διαθεσιμότητα, σύμφωνα με τον νόμο 3846/2010 προβλέπεται διαδικασία διαβούλευσης⁶ με εκπροσώπους των εργαζομένων, ως μια πρόσθετη προϋπόθεση πριν ο εργοδότης αποφασίσει την θέση σε διαθεσιμότητα όλου ή μέρους του προσωπικού της επιχείρησης του. Επίσης υποχρεώνεται ο εργοδότης για πρώτη φορά να γνωστοποιεί εγγράφως στην αρμόδια επιθεώρηση εργασίας, στο Ι.Κ.Α και στον Ο.Α.Ε.Δ τη σχετική δήλωση του περί διαθεσιμότητας.

Τέλος πάλι ο νόμος 3846/2010 ορίζει ότι η εργασία που παρέχεται την έκτη ημέρα της εβδομάδος, κατά παράβαση του συστήματος πενθήμερης εργασίας, ανεξάρτητα από τις προβλεπόμενες κυρώσεις, αμείβεται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 30%. Ενώ σ' αυτή την διάταξη δεν υπάγονται οι απασχολούμενοι σε ξενοδοχειακές και επισιτιστικές επιχειρήσεις.

⁶ Ως διαβούλευση εννοείται η ανταλλαγή απόψεων και η καθιέρωση διαλόγου μεταξύ των εκπροσώπων των εργαζομένων και του εργοδότη.

3^ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ: ΕΙΔΙΚΕΣ – ΕΛΑΣΤΙΚΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

3.1 Μερική απασχόληση

Η μερική απασχόληση υφίσταται όταν με βάση την ατομική σύμβαση εργασίας του εργαζόμενου, οι ώρες εργασίας υπολογιζόμενες σε ημερήσια, εβδομαδιαία, δεκαπενθήμερη ή μηνιαία βάση είναι λιγότερες από αυτές που ορίζει το πλήρες ωράριο⁷.

Αυτή η μορφή εργασίας κατοχυρώθηκε για πρώτη φορά νομοθετικά στην Ελλάδα το 1990 και ισχύουν γι' αυτήν όλες οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας. Αυτό πρακτικά σημαίνει ότι ο μερικώς απασχολούμενος έχει τα ίδια δικαιώματα με τον πλήρως απασχολούμενο όπως για παράδειγμα δικαίωμα για αποζημίωση απόλυσης ή για άσκηση συνδικαλιστικών δικαιωμάτων κ.α.

Όσο αναφορά τις ώρες εργασίας του μερικώς απασχολούμενου πρέπει να διευκρινιστεί ότι δεν υπάρχει ελάχιστο όριο ωρών εργασίας και είναι εφικτή οποιαδήποτε συμφωνία μεταξύ των μερών, ακόμη και αυτή για μία ώρα εργασίας την ημέρα.

Επίσης δεν είναι απαραίτητο ο αριθμός των ωρών εργασίας να είναι ίδιος για όλες της ημέρες που εργάζεται ο μερικώς απασχολούμενος. Για παράδειγμα υπάρχει η δυνατότητα κάποιος να εργάζεται πέντε ώρες την Δευτέρα, τέσσερις την Τρίτη και επτά τις υπόλοιπες ημέρες.

Η παροχή εργασίας από τους μερικώς απασχολούμενους γίνεται σύμφωνα με το πενήντημερο, χωρίς να έχει δικαίωμα ο εργοδότης για επιμήκυνση του.

Επιπρόσθετα η μερική απασχόληση πρέπει να είναι συνεχόμενη και να παρέχεται μια φορά την ημέρα στον ίδιο εργοδότη. «Η διάταξη αυτή δεν εφαρμόζεται στους οδηγούς αυτοκινήτων μεταφοράς μαθητών, νηπίων και βρεφών και στους συνοδούς αυτών που εργάζονται στα ιδιωτικά εκπαιδευτήρια, στους παιδικούς και βρεφονηπιακούς

⁷ Σε εποχιακές, ξενοδοχειακές και επισιτιστικές επιχειρήσεις οι έγγραφες ατομικές συμβάσεις μερικής απασχόλησης γίνονται για ημερήσια ή εβδομαδιαία περίοδο εργασίας.

σταθμούς και στα νηπιαγωγεία, καθώς και στους καθηγητές που εργάζονται στα φροντιστήρια ξένων γλωσσών και μέσης εκπαίδευσης.» (www.nomotelia.gr)

Ο εργοδότης και ο εργαζόμενος μπορούν να συμφωνήσουν περί παροχής μειωμένης εργασίας με έγγραφη σύμβαση είτε κατά τη σύσταση της σχέσης εργασίας είτε κατά την διάρκεια. Σε καμία περίπτωση όμως δεν μπορεί ο εργοδότης να επιβάλει την μεταβολή της σύμβασης εργασίας πλήρους απασχόλησης κάποιου εργαζομένου σε σύμβαση μερικής απασχόλησης.

Εάν γίνει καταγγελία σύμβασης εργασίας από τον εργοδότη λόγω άρνησης του μισθωτού να δεχτεί μειωμένη απασχόληση, τότε η καταγγελία κρίνεται άκυρη.

Αντιθέτως σε περίπτωση που ο εργαζόμενος αρνηθεί την μετατροπή της σύμβασης του από μερική σε πλήρη απασχόληση τότε ο εργοδότης έχει δικαίωμα να καταγγείλει την σύμβαση εργασίας.

Προκειμένου να ισχύει νομικά η συμφωνία εργοδότη και εργαζόμενου για μειωμένη απασχόληση πρέπει οπωσδήποτε να συναφθεί η κατάλληλη σύμβαση μεταξύ τους και να κατατεθεί στην αρμόδια επιθεώρηση εργασίας εντός δεκαπέντε ημερών από την κατάρτιση της αλλιώς η σύμβαση είναι άκυρη και ο εργαζόμενος θεωρείται ότι εργάζεται υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης.

Η σύμβαση της μερικής απασχόλησης μπορεί να είναι είτε αορίστου είτε ορισμένου χρόνου, γεγονός που προσδίδει ακόμη μεγαλύτερη ελαστικότητα σε αυτή την μορφή εργασίας.

Σχετικά με την παροχή πρόσθετης εργασίας από τους μερικώς απασχολούμενους ισχύει ότι: «ο εργοδότης δεν έχει αξίωση για παροχή υπηρεσίας πέραν από τη συμφωνημένη από μερικώς απασχολούμενο, όταν αυτός έχει και άλλη απασχόληση ή βαρύνεται με οικογενειακές υποχρεώσεις. Σύμφωνα όμως με το άρθρο 659 Α.Κ που έχει εφαρμογή και εν προκειμένω, αν παραστεί ανάγκη εργασίας επί πλέον από αυτή που έχει συμφωνηθεί, ο μισθωτός υποχρεούται να την παράσχει αν είναι σε θέση να την εκτελέσει και η άρνηση του θα προσέκρουε στη καλή πίστη.» (Καρατζάς, 2010)

Οι μερικώς απασχολούμενοι, δικαιούνται ετήσια άδεια με αποδοχές καθώς και επίδομα αδείας το οποίο υπολογίζεται με βάση τις αποδοχές που θα λάμβαναν, εάν εργάζονταν κατά το χρόνο της άδειας τους. Σχετικά με το πλήθος των ημερών αδείας που δικαιούνται, η νομοθεσία αναφέρει ότι είναι ίδιος με αυτόν των πλήρως απασχολούμενων.

Τέλος, ο εργαζόμενος που απασχολείται με σύμβαση μερικής απασχόλησης, έχει προτεραιότητα πρόσληψης σε θέση πλήρους απασχόλησης στην ίδια επιχείρηση. (Ν. 2639/98 άρθρο 2 παρ 10). Όμως εάν ο εργοδότης δεν λάβει υπόψη του την προτεραιότητα που έχει ο μερικώς απασχολούμενος, και προσλάβει τρίτο άτομο, δεν προβλέπεται καμία κύρωση.

Όσο αναφορά το χρόνο εργασίας υπό μορφή μερικής απασχόλησης, συμπεριλαμβάνεται στον υπολογισμό της προϋπηρεσίας με κριτήριο ότι οκτώ ώρες εργασίας με μερική απασχόληση ισοδυναμούν με μία ημέρα προϋπηρεσίας.

Όπως προαναφέρθηκε, για τους μερικώς απασχολούμενους ισχύουν όλες οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας. Επομένως οι αποδοχές τους δεν μπορεί να είναι κατώτερες από αυτές που προβλέπονται για τους απασχολούμενους με πλήρες ωράριο που πραγματοποιούν την ίδια εργασία.

Ο μισθός λοιπόν του εργαζομένου που απασχολείται με μερική απασχόληση, υπολογίζεται με αναγωγή του μηνιαίου μισθού που ορίζει η συλλογική σύμβαση εργασίας για τον πλήρως απασχολούμενο, σε ωρομίσθιο. Το ωρομίσθιο αυτό πολλαπλασιάζεται με τις ώρες εργασίας του μερικώς απασχολούμενου ούτως ώστε να βρεθεί ο μισθός του που πρέπει να περιλαμβάνει και όλα τα επιδόματα που του αναλογούν όπως π.χ οικογενειακό επίδομα.

Σε περίπτωση που το ωράριο εργασίας του μερικώς απασχολούμενου είναι μικρότερο των τεσσάρων ωρών ημερησίως και αμείβεται σύμφωνα με το κατώτατο όριο αποδοχών τότε λαμβάνει προσαύξηση 7,5% υπολογισμένο επί το ωρομίσθιο της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης εργασίας.

Εάν όμως ο εργοδότης με βάση την ατομική συμφωνία καταβάλλει στον μερικώς απασχολούμενο αποδοχές ανώτερες από τις νόμιμες τουλάχιστον κατά 7,5% τότε δεν έχει υποχρέωση να καταβάλλει την προσαύξηση αυτή. Επίσης η απασχόληση των μερικώς απασχολούμενων εργαζομένων κατά την Κυριακή ή άλλη ημέρα αργίας ή κατά τις νυχτερινές ώρες επιβάλλει καταβολή της νόμιμης προσαύξησης.

Από την άλλη πλευρά, αν ο μερικώς απασχολούμενος εργαστεί κάποιες ώρες πέραν του συμφωνημένου ωραρίου τότε αμείβεται για τις ώρες αυτές με κανονικό ωρομίσθιο, χωρίς προσαυξήσεις. Εφόσον όμως η συνολική ημερήσια διάρκεια εργασίας ξεπεράσει τις οκτώ ώρες ημερησίως όταν εφαρμόζεται εξαήμερη εβδομαδιαία εργασία ή τις εννιά ώρες ημερησίως όταν εφαρμόζεται πενθήμερη εβδομαδιαία εργασία, τότε για τις επιπλέον ώρες εργασίας πέρα αυτών των ορίων, ο μερικώς απασχολούμενος θεωρείται ότι εκτελεί υπερωρίες και λαμβάνει τις νόμιμες προσαυξήσεις που ορίζονται γενικά για τις υπερωρίες.

Η ασφάλιση για τους μερικώς απασχολούμενους, είναι υποχρεωτική. Προκειμένου να υπολογιστούν οι ασφαλιστικές ημέρες στο ΙΚΑ στις περιπτώσεις της μερικής απασχόλησης, διαιρούμε το συνολικό ποσό των μηνιαίων αποδοχών με το μικρότερο τεκμαρτό ημερομίσθιο. Ο αριθμός που προκύπτει είναι οι ημέρες εργασίες του μήνα.

Σχετικά τώρα με τις αλλαγές που εισάγονται με τον νόμο 3846/2010 αναμφίβολα ένα από τα πιο σημαντικά στοιχεία του νόμου 3846/2010, αποτελεί ο ορισμός του συγκρίσιμου εργαζόμενου με πλήρη απασχόληση. Διότι αποτελεί μια νέα έννοια η οποία δεν έχει χρησιμοποιηθεί ή οριστεί ξανά στο παρελθόν.

«Συγκρίσιμος εργαζόμενος με πλήρη απασχόληση», κάθε εργαζόμενος πλήρους απασχόλησης, που απασχολείται στην ίδια επιχείρηση με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας, και εκτελεί ίδια ή παρόμοια καθήκοντα, υπό τις αυτές συνθήκες. Όταν στην επιχείρηση δεν υπάρχει συγκρίσιμος εργαζόμενος με πλήρη απασχόληση, η σύγκριση γίνεται με αναφορά στη συλλογική ρύθμιση στην οποία θα υπαγόταν ο εργαζόμενος αν είχε προσληφθεί με πλήρη απασχόληση. Οι εργαζόμενοι με σύμβαση ή σχέση εργασίας μερικής απασχόλησης δεν επιτρέπεται να αντιμετωπίζονται δυσμενώς σε σχέση με τους συγκρίσιμους εργαζόμενους με κανονική απασχόληση, εκτός εάν

συντρέχουν αντικειμενικοί λόγοι οι οποίοι τη δικαιολογούν, όπως η διαφοροποίηση στο ωράριο εργασίας.(www.nomotelia.gr)

Ακολούθως, ως εργαζόμενος μερικής απασχόλησης ορίζεται πλέον κάθε εργαζόμενος με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας του οποίου οι ώρες εργασίας, υπολογιζόμενες σε ημερήσια, εβδομαδιαία, δεκαπενθήμερη ή μηνιαία βάση είναι λιγότερες από το κανονικό ημερήσιο ωράριο εργασίας του συγκρίσιμου εργαζόμενου με πλήρη απασχόληση.

Οι αλλαγές του νέου νόμου, όσο αναφορά τις αμοιβές των μερικώς απασχολούμενων μπορούν να χαρακτηριστούν ευνοϊκές γι' αυτούς μιας και πλέον ορίστηκε ότι όταν ο εργαζόμενος παράσχει εργασία πέρα από αυτή που έχει συμφωνηθεί δικαιούται την λήψη πρόσθετης αμοιβής 10% για κάθε πρόσθετη ώρα εργασίας, μέχρι τη συμπλήρωση οκτώ ωρών. Η προσαύξηση αυτή ορίζεται για πρώτη φορά αφού σύμφωνα με τον προηγούμενο νόμο οι αντίστοιχες ώρες αμείβονταν με το κανονικό ωρομίσθιο.

Επίσης, αναφέρθηκε στο προηγούμενο κεφάλαιο ότι, εάν το ημερήσιο ωράριο του μερικώς απασχολούμενου είναι μικρότερο των τεσσάρων ωρών τότε οι αποδοχές του προσαυξάνονται με 7,5% επί του ωρομισθίου που ορίζει η εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας. Ο νέος νόμος εάν και υιοθετεί τον ίδιο ποσοστό για την προσαύξηση (7,5%), αυτή στο εξής θα υπολογίζεται επί του καταβαλλόμενου ωρομισθίου του συγκρίσιμου εργαζόμενου.

Για τον υπολογισμό της προϋπηρεσίας του μισθωτού με μερική απασχόληση που αντιστοιχεί στο κανονικό (νόμιμο ή συμβατικό) ημερήσιο χρόνο εργασίας του συγκρίσιμου εργαζόμενου, αντιστοιχεί σε μία ημέρα προϋπηρεσίας αντί της συμπλήρωσης των οκτώ ωρών εργασίας, που απαιτούσε η προηγούμενη διάταξη για την συμπλήρωση μιας ημέρας εργασίας. (Καρατζάς, 2010)

Σύμφωνα με μια ακόμη νέα διάταξη, ο πλήρως απασχολούμενος σε επιχειρήσεις πλέον των είκοσι εργαζομένων, έχει δικαίωμα μετά τη συμπλήρωση ενός έτους εργασίας να ζητήσει τη μετατροπή της σύμβασης εργασίας του από πλήρη σε μερική απασχόληση, με δικαίωμα επανόδου σε πλήρη απασχόληση, με όρους εργασίας που είχε, εκτός αν η

άρνηση του εργοδότη δικαιολογείται από τις επιχειρησιακές ανάγκες. Ο εργαζόμενος στην αίτηση του πρέπει να προσδιορίζει τη διάρκεια της μερικής απασχόλησης.

Με αυτή τη διάταξη δίνεται η δυνατότητα στους εργαζόμενους να αντιμετωπίσουν έκτακτες οικογενειακές ανάγκες ή ανάγκες που προκύπτουν για εκπαιδευτικούς λόγους και για όσο διάστημα διαρκούν αυτές, διατηρώντας όμως το δικαίωμα επανόδου σε πλήρη απασχόληση.

Τέλος οι ατομικές συμβάσεις μερικής απασχόλησης πρέπει να κατατίθενται πλέον εντός οκτώ ημερών από την ημερομηνία σύναψης τους στην αρμόδια επιθεώρηση εργασίας έναντι του ορίου των δεκαπέντε ημερών που όριζε ο προηγούμενος νόμος

3.2 Εκ περιτροπής απασχόληση

Εκ περιτροπής απασχόληση θεωρείται η απασχόληση κατά λιγότερες ημέρες την εβδομάδα ή κατά λιγότερες εβδομάδες το μήνα ή κατά λιγότερους μήνες το έτος ή και συνδυασμός αυτών κατά πλήρες ημερήσιο ωράριο εργασίας. (www.kepea.gr)

Διευκρινίζεται ότι συνδυασμός εκ περιτροπής εργασίας και μερικής απασχόλησης δεν μπορεί να πραγματοποιηθεί.

Όπως ισχύει για την μερική απασχόληση, έτσι και για την εκ περιτροπής, η δημιουργία της προκύπτει με κατάρτιση της αντίστοιχης σύμβασης εργασίας είτε κατά την έναρξη της σχέσης εργασίας είτε κατά την διάρκεια η οποία οφείλει να κατατεθεί στην επιθεώρηση εργασίας, εντός 8 ημερών.

Επιπλέον όμως σύμφωνα με τον νέο νόμο 3846/2010 αν περιοριστούν οι δραστηριότητές του, ο εργοδότης μπορεί, αντί καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, να επιβάλει σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης στην επιχείρησή του, η διάρκεια της οποίας δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τους έξι μήνες στο ίδιο ημερολογιακό έτος μόνο εφόσον προηγουμένως προβεί σε ενημέρωση και διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων.

Στην ουσία όμως η διαβούλευση δεν έχει καμία σημασία αφού ακόμη και εάν διαφωνήσουν οι εργαζόμενοι με την εκ περιτροπής εργασία, ο εργοδότης μπορεί να την επιβάλλει.

Επίσης όσο αναφορά το όριο των έξι μηνών ανά έτος, θεωρείτε ότι δεν προστατεύει πλήρως τους εργαζόμενους, αφού μπορεί να μετατραπεί νόμιμα σε ένα συνεχές δωδεκάμηνο εάν ο εργοδότης επιβάλλει εκ περιτροπής εργασία από Ιούνιο έως Δεκέμβριο και στη συνέχεια από τον Ιανουάριο έως τον Ιούνιο του επόμενου έτους.

Οι αποδοχές των απασχολούμενων με εκ περιτροπής εργασία υπολογίζονται όπως και αυτές των μερικώς απασχολούμενων δηλαδή με αναγωγή του μηνιαίου μισθού που ορίζει η ΕΓΣΣΕ στις ώρες εργασίας. Επίσης αυτά που ισχύουν για την μερική απασχόληση όσο αναφορά τις άδειες, τον υπολογισμό της προϋπηρεσίας και την ασφάλιση ισχύουν και για την εκ περιτροπής εργασία.

3.3 Τηλεργασία

Η τηλεργασία, (ή η εργασία από απόσταση, telework – teletra –vail- Telearbeit) αποτελεί μια καινοτομία στον τρόπο λειτουργίας της παραγωγικής διαδικασίας. Η καινοτομία αυτή αποτελεί αποτέλεσμα των νέων τεχνολογιών και ιδιαίτερα των νέων μεθόδων και εργαλείων επικοινωνίας με πολυμέσα. (Βλασσόπουλος, 2005)

Η συνηθέστερη μορφή τηλεργασίας, που συναντάται είναι η εργασία, που παρέχεται από την έδρα του εργαζόμενου, με την χρήση είτε ηλεκτρονικού υπολογιστή είτε τηλεφώνου.

Η έννοια της τηλεργασίας εμφανίστηκε αρχικά στην εργατική νομοθεσία το 1998 ως σύμβαση έργου ή υπηρεσιών και όχι ως μορφή εξαρτημένης εργασίας, έτσι δεν εφαρμόζονταν γι' αυτή οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

Σύμφωνα όμως με τις νέες διατάξεις του νόμου 3846/2010 ρυθμίζονται πλέον λεπτομερέστερα τα θέματα που αφορούν τα δικαιώματα των εργαζομένων που ασκούν τηλεργασία ενώ γίνεται και διεύρυνση των δικαιωμάτων αυτών.

Έτσι πλέον στην σύμβαση εργασίας για τηλεργασία, που καταρτίζεται και μπορεί να ορίζει και εξαρτημένη εργασία περιλαμβάνονται το σύνολο των πληροφοριών, που αναφέρονται στην εκτέλεση της εργασίας και ειδικότερα ως προς την ιεραρχική σύνδεση του εργαζομένου, με τους προϊσταμένους του στην επιχείρηση, τα λεπτομερή καθήκοντα του, τον τρόπο υπολογισμού της αμοιβής κτλ.

Η τηλεργασία μπορεί να είναι πλήρους ή και μερικής απασχόλησης. Επιπλέον μπορεί να γίνει συμφωνία, για τηλε-ετοιμότητα αρκεί να περιλαμβάνονται στην σύμβαση τα χρονικά όρια και οι προθεσμίες ανταπόκρισης του μισθωτού.

Σε περίπτωση μετατροπής κανονικής εργασίας, σε τηλεργασία, (επιτυγχάνεται μόνο με από κοινού συμφωνία), ορίζεται μια περίοδος προσαρμογής τριών μηνών κατά την οποία οποιοδήποτε από τα μέρη μπορεί να θέσει τέλος στην τηλεργασία και ο εργαζόμενος να επιστρέψει στην θέση που κατείχε.

Τέλος όσο αναφορά τον εξοπλισμό που απαιτείται στην τηλεργασία, ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να παρέχει στο μισθωτό τεχνική υποστήριξη, καθώς και να αποκαταστήσει τις δαπάνες επισκευής των συσκευών που χρησιμοποιούνται για την εκτέλεση της. Η υποχρέωση αυτή αφορά και στις συσκευές που ανήκουν στον μισθωτό, εκτός εάν στην σύμβαση ορίζονται διαφορετικά.

3.4 Δανεισμός εργαζομένων

Με τον όρο δανεισμός εργαζομένων, νοείται η σχέση η οποία δημιουργείται ύστερα από σχετική σύμβαση κατά την οποία χωρίς να διασπαστεί η μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου υφιστάμενη ήδη εργασιακή σχέση, δίνεται το δικαίωμα στον εργοδότη να παραχωρήσει για περιορισμένο χρονικό διάστημα τον εργαζόμενο σε άλλο εργοδότη, στον οποίο πλέον θα προσφέρει τις υπηρεσίες του αντί του αρχικού, ο άλλος δε εργοδότης (τρίτος) αναλαμβάνει την υποχρέωση να αποδέχεται την παροχή της εργασίας του μισθωτού για όσο χρόνο συμφωνήθηκε. Συνάπτεται δηλαδή μια τριμερής σύμβαση απολύτως νόμιμη εφόσον δεν υπάρχει διάταξη που να την απαγορεύει.

Προκειμένου να λειτουργήσει ο θεσμός του δανεισμού είναι απαραίτητο να αποδεχτούν την συμφωνία και τα τρία μέρη (δανείζων, εργοδότης, εργαζόμενος). Ενώ είναι

απαραίτητο ο δανειζών εργοδότης με τον εργαζόμενο να είχαν σχέση εξαρτημένης εργασίας διότι σε αντίθετη περίπτωση δεν επιτρέπεται ο δανεισμός.

Ο δανεισμός μπορεί να είναι ολικός, δηλαδή για πλήρες ωράριο εργασίας, ή μερικός, δηλαδή για ορισμένες ώρες μόνο ή ακόμη και ημέρες μέσα στην εβδομάδα.

Η σύμβαση δανεισμού δεν είναι υποχρεωτικό να κατατεθεί στον ΟΑΕΔ, όμως ο δανειζόμενος εργοδότης πρέπει να συμπληρώσει το βιβλίο νεοπροσλαμβανόμενων του ΙΚΑ και να υποβάλλει κατάσταση ωρών εργασίας στην επιθεώρηση εργασίας για τον μισθωτό που εργάζεται με δανεισμό.

3.5 Κατ επάγγελμα δανεισμός εργαζομένων

Η διαδικασία του δανεισμού εργαζομένων που περιγράφηκε παραπάνω, από το 2001 μπορεί να πραγματοποιηθεί από εταιρίες οι οποίες έχουν ως αποκλειστικό αντικείμενο δραστηριότητας την παροχή εργασίας από μισθωτούς τους σε άλλον εργοδότη με την μορφή της προσωρινής απασχόλησης.

Οι εταιρίες αυτές με αντικείμενο στην ουσία τον κατ επάγγελμα δανεισμό εργαζομένων, όπως περιγράφηκε παραπάνω, ονομάζονται εταιρίες προσωρινής απασχόλησης (ΕΠΑ).

Ως προσωρινή απασχόληση σε αυτή την περίπτωση νοείται η εργασία η οποία παρέχεται σε άλλον εργοδότη (έμμεσο) για περιορισμένο χρονικό διάστημα, από μισθωτό ο οποίος συνδέεται με τον άμεσο εργοδότη με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου.

Με τον νόμο 3846/2010 έγιναν δύο σημαντικές αλλαγές που αφορούν τις εταιρίες προσωρινής απασχόλησης. Η πρώτη και κυριότερη διάταξη αναφέρει ότι η παραχώρηση μισθωτού σε έμμεσο εργοδότη επιτρέπεται μόνο για συγκεκριμένους λόγους που δικαιολογούνται από έκτακτες, πρόσκαιρες ή εποχικές ανάγκες. Γίνεται εύκολα αντιληπτό ότι πλέον η λειτουργία των ΕΠΑ στην χώρα μας περιορίζεται σημαντικά καθώς τα κριτήρια που ορίζονται εμποδίζουν τον δανεισμό.

Όσο αναφορά την δεύτερη αλλαγή, αυτή ορίζει ότι πλέον οι μισθωτοί των ΕΠΑ θα ασφαλιζονται υποχρεωτικά στο ΙΚΑ και όταν παραμένουν στην ΕΠΑ αναμένοντας την τοποθέτηση τους και όταν απασχολούνται σε έμμεσο εργοδότη. Ενώ παλαιότερα μπορούσαν να ασφαλιστούν στον φορέα ασφάλισης του προσωπικού του έμμεσου εργοδότη.

3.6 Ετοιμότητα προς εργασία

Η ετοιμότητα για εργασία, κατοχυρώνεται με την σύναψη σύμβασης όπου γίνεται συμφωνία κατά την οποία ο μισθωτός χωρίς να απασχολείται πραγματικά είναι υποχρεωμένος να βρίσκεται σε ορισμένο χώρο και να είναι έτοιμος για εκτέλεση της εργασίας εφόσον αυτή είναι απαραίτητη. Η ετοιμότητα για εργασία διακρίνεται σε γνήσια και μη γνήσια.

Γνήσια ετοιμότητα υπάρχει όταν ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να διατηρεί σε εγρήγορση τις σωματικές και πνευματικές δυνάμεις του παραμένοντας στο χώρο της επιχείρησης ή και εκτός αυτού, από τον οποίο καλούμενος έχει τη δυνατότητα να προσέλθει στον τόπο εργασίας του. Γι αυτού του είδους εργασία ισχύουν όλες οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, και ο εργαζόμενος αμείβεται κανονικά ανεξάρτητα αν υπάρξει ή όχι χρησιμότητα του εργαζομένου.

Αντιθέτως μη γνήσια ετοιμότητα προς εργασία, υπάρχει όταν ο εργαζόμενος συμφωνεί να περιορίσει μερικώς την ελευθερία του υπέρ του εργοδότη χωρίς να διατηρεί τις σωματικές και πνευματικές δυνάμεις του σε εγρήγορση και στη διάθεση του εργοδότη ανά πάσα στιγμή, κινητοποιούμενος μόνο εάν υπάρξει περιστατικό ανάγκης. Σε αυτή την περίπτωση ετοιμότητας δεν ισχύουν οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας και οι αποδοχές δεν είναι συγκεκριμένες αλλά προκύπτουν ανάλογα με τις υπηρεσίες που προσφέρονται.

3.7 Διευθυντικά στελέχη

Μια ξεχωριστή κατηγορία υπαλλήλων είναι οι διευθυντικοί υπάλληλοι (ή αλλιώς διευθύνοντες υπάλληλοι) . Πρόκειται για εργαζόμενους που στελεχώνουν την ανώτατη βαθμίδα της υπαλληλικής ιεραρχίας σε επιχειρήσεις που απασχολούν συνήθως πολυάριθμο προσωπικό. Τις πιο πολλές φορές, λόγω των ξεχωριστών προσόντων τους,

έχουν την εμπιστοσύνη του εργοδότη, ώστε μέσω αυτών ασκεί ο εργοδότης το διευθυντικό δικαίωμά του στους υπόλοιπους εργαζομένους και ιδίως την πρόσληψη και απόλυση του προσωπικού, την επιβολή πειθαρχικών ποινών κ.α. Οι αποδοχές των διευθυντικών υπαλλήλων είναι υψηλότερες από αυτές του μέσου εργαζόμενου. Η απασχόληση όμως των διευθυντικών υπαλλήλων γίνεται συνήθως χωρίς προσδιορισμένο ωράριο, με αποτέλεσμα να μη δικαιούνται αυτοί παροχές για υπερωριακή απασχόληση. Για τον προσδιορισμό των διευθυντικών υπαλλήλων (προκειμένου να μην καταστρατηγούνται οι κανόνες αναγκαστικού δικαίου που περιέχονται στην εργατική νομοθεσία ,ιδίως σχετικά με την αμοιβή υπερωριακής απασχόλησης και τη χορήγηση επιδομάτων και αδειών) απαιτείται ο χαρακτηριζόμενος ως διευθυντικός υπάλληλος να ασκεί γενικότερη διεύθυνση και εποπτεία της επιχείρησης ,έτσι ώστε να επηρεάζει αποφασιστικά τις κατευθύνσεις και την εξέλιξή της.

4^ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ: ΜΕΣΑ ΔΙΕΚΔΙΚΗΣΗΣ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΠΟΥ ΔΙΑΘΕΤΟΥΝ ΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ

4.1 Συνδικαλιστικές οργανώσεις

Οι εργαζόμενοι προκειμένου να διασφαλίσουν τα δικαιώματά τους και να προάγουν τα εργασιακά, οικονομικά, ασφαλιστικά και κοινωνικά, συμφέροντά τους, οργανώθηκαν σε ομάδες που ονομάζονται συνδικαλιστικές οργανώσεις.

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις διακρίνονται ανάλογα με το μέγεθος τους και τις αρμοδιότητές τους σε πρωτοβάθμιες, δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες.

Πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις είναι:

- τα επιχειρησιακά ή κλαδικά σωματεία που ιδρύονται από 20 τουλάχιστον εργαζόμενους. Για την ίδρυση απαιτείται απόφαση του πρωτοδικείου και εγγραφή στο βιβλίο σωματείων.
- Οι ενώσεις προσώπων σε επιχειρήσεις που απασχολούν μέχρι 40 άτομα και δεν υπάρχει σωματείο με τους μισούς τουλάχιστον ως μέλη του. Την ένωση προσώπων συνιστούν 10 τουλάχιστον εργαζόμενοι με ιδρυτική πράξη που καταθέτουν στο αρμόδιο ειρηνοδικείο και κοινοποιούν στον εργοδότη. Η ιδρυτική πράξη της πρέπει να αναφέρει το σκοπό της, δύο εκπροσώπους της και τη διάρκειά της που δεν υπερβαίνει τους 6 μήνες.
- Τα τοπικά παραρτήματα σωματείων ευρύτερης ή πανελλαδικής έκτασης, που προβλέπονται από τα καταστατικά τους και μόνο για το δικαίωμα να γίνουν μέλη του αντίστοιχου εργατικού κέντρου. (www.somtecknik.gr)

Δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις είναι οι:

- Ομοσπονδίες: ενώσεις 2 τουλάχιστον σωματείων του ίδιου ή συναφών κλάδων οικονομικής δραστηριότητας ή επαγγελμάτων
- Εργατικά κέντρα: ενώσεις 2 τουλάχιστον σωματείων και τοπικών παραρτημάτων που έχουν την έδρα τους μέσα στην περιφέρεια του αντίστοιχου εργατικού κέντρου

Όσο αναφορά τις τριτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις, είναι ενώσεις ομοσπονδιών και εργατικών κέντρων. Τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων είναι η Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος (ΓΣΕΕ) που ιδρύθηκε το 1918.

Έργο των συνδικαλιστών αποτελεί η αναφορά κάθε ζητήματος που αφορά τους σκοπούς τους και τα συμφέροντα των μελών τους στις διοικητικές ή άλλες αρχές καθώς και η καταγγελία στις διοικητικές και δικαστικές αρχές των παραβιάσεων της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας και των κανονισμών που αφορούν τις ίδιες και τα μέλη τους.

Επίσης οι συνδικαλιστές στα πλαίσια της συνδικαλιστικής δράσης διοργανώνουν συνελεύσεις για την ανάδειξη των προβλημάτων των εργαζομένων με σκοπό την επίλυση τους είτε μέσω διαπραγματεύσεων είτε μέσω απεργίας.

Οι εργαζόμενοι που είναι και συνδικαλιστές λόγω των αρμοδιοτήτων που έχουν δικαιούνται μεγαλύτερες άδειες και είναι πιο δύσκολο να απολυθούν καθώς εάν αποδειχθεί ότι η απόλυση οφείλεται στην συνδικαλιστική δράση τότε αυτή είναι άκυρη.

4.2 Συλλογικές συμβάσεις εργασίας (ΣΣΕ)

Συλλογικές συμβάσεις εργασίας, ονομάζονται οι συμβάσεις που συμφωνούνται εγγράφως έπειτα από διαπραγματεύσεις μεταξύ των συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών και με αυτές καθορίζονται οι όροι εργασίας και οι μεταξύ των συμβαλλομένων αμοιβαίες υποχρεώσεις.

Οι ΣΣΕ διακρίνονται βασικά σε: 1) εθνικές γενικές, 2) κλαδικές, 3) επιχειρησιακές, 4) εθνικές ομοιοεπαγγελματικές και 5) τοπικές ομοιοεπαγγελματικές αναλόγως των κατηγοριών των εργαζομένων τους οποίους αφορούν. (Λεκέα, 2002)

Οι εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας αφορούν τους εργαζόμενους ολόκληρης της χώρας και καθορίζουν τους ελάχιστους όρους εργασίας όπως για παράδειγμα τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων. Οι συμβάσεις αυτού του είδους, συνάπτονται μεταξύ της τριτοβάθμιας οργάνωσης των εργαζομένων (ΓΣΕΕ), και των αναγνωρισμένων ως ευρύτερης εκπροσώπησης οργανώσεις των εργοδοτών.

Οι κλαδικές συλλογικές συμβάσεις αφορούν τους εργαζομένους περισσότερων ομοειδών ή συναφών εκμεταλλεύσεων ή επιχειρήσεων, σε πανελλαδική ή τοπική έκταση. Συνάπτονται από πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις που καλύπτουν εργαζόμενους ομοειδών ή συναφών επιχειρήσεων του ίδιου κλάδου και από εργοδοτικές οργανώσεις.

Οι επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας αναφέρονται στους εργαζόμενους μιας εκμετάλλευσης ή επιχείρησης. Η σύναψη τους, γίνεται από την συνδικαλιστική οργάνωση της επιχείρησης και τον εργοδότη.

Τέλος, οι ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας αφορούν τους εργαζόμενους ορισμένου επαγγέλματος και των συναφών προς το επάγγελμα ειδικοτήτων. Χαρακτηρίζονται εθνικές αν αφορούν τους εργαζόμενους του επαγγέλματος σε όλη τη χώρα και τοπικές αν αφορούν τους εργαζόμενους ορισμένης πόλης ή περιφέρειας. Οι εθνικές ομοιοεπαγγελματικές συμβάσεις συνάπτονται μεταξύ δευτεροβάθμιων ή πρωτοβάθμιων ομοιοεπαγγελματικών συνδικαλιστικών οργανώσεων πανελλήνιας έκτασης και εργοδοτικών οργανώσεων ευρύτερης εκπροσώπησης ή πανελλήνιας έκτασης. Οι τοπικές ομοιοεπαγγελματικές συμβάσεις μπορούν να καταρτιστούν από πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις τοπικού χαρακτήρα και εργοδοτικές οργανώσεις ή και ξεχωριστούς εργοδότες.

Οι κανονιστικοί όροι των παραπάνω συμβάσεων έχουν άμεση και αναγκαστική ισχύ. Όσο αναφορά τις κλαδικές, τις επιχειρησιακές και τις εθνικές ή τοπικές ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, δεν επιτρέπεται να έχουν δυσμενέστερους όρους εργασίας από την εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας. Εάν η σχέση εργασίας ρυθμίζεται από περισσότερες ισχύουσες συλλογικές συμβάσεις εργασίας, εφαρμόζεται η πιο ευνοϊκή για τον εργαζόμενο. Επίσης πρέπει να σημειωθεί ότι η κλαδική ή επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας υπερισχύει της ομοιοεπαγγελματικής.

Οι εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, καθώς και οι κλαδικές και εθνικές ομοιοεπαγγελματικές ισχύουν από την ημέρα κατάθεσης τους στην κεντρική υπηρεσία

του υπουργείου εργασίας ενώ για τις υπόλοιπες η ισχύς τους ξεκινά από την ημέρα κατάθεσης τους στην αρμόδια επιθεώρηση εργασίας.

Απαραίτητη προϋπόθεση για να έχει κάποιος εργοδότης την δυνατότητα να συνάψει συλλογική σύμβαση εργασίας, είναι να απασχολεί τουλάχιστον πενήντα εργαζομένους.

Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας, συνάπτονται για ορισμένο, ή αόριστο χρόνο. Κάθε συλλογική σύμβαση εργασίας, με διάρκεια μεγαλύτερη του ενός έτους, θεωρείται ότι έχει αόριστη διάρκεια. Επίσης η διάρκεια ισχύος, δεν μπορεί να είναι μικρότερη από ένα έτος.

Όσο αναφορά το δικαίωμα της καταγγελίας των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, όταν πρόκειται για σύμβαση αορίστου χρόνου, τότε αυτή μπορεί να καταγγελθεί αφού περάσει ένα έτος από την έναρξη ισχύος της. Όμως σε περίπτωση που έχουν μεταβληθεί σημαντικά οι συνθήκες που υπήρχαν κατά την υπογραφή της συλλογικής σύμβασης τότε αυτή μπορεί να καταγγελθεί οποιαδήποτε στιγμή είτε είναι ορισμένου είτε αορίστου χρόνου.

Σε περίπτωση διένεξης μεταξύ των μερών κατά την διάρκεια των διαπραγματεύσεων για σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας μπορεί να ζητηθεί η παρέμβαση συμφιλιοτή. Ο συμφιλιοτής προσπαθεί να επιτύχει την προσέγγιση των απόψεων των μερών το συντομότερο δυνατό για τον τερματισμό της διένεξης. Αν παρ' όλα αυτά οι διαπραγματεύσεις για τη σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας αποτύχουν, τα ενδιαφερόμενα μέρη μπορούν να ζητήσουν τις υπηρεσίες μεσολαβητή ή να προσφύγουν στη διαιτησία.

Ο μεσολαβητής, επιλέγεται από τους ίδιους τους συμβαλλόμενους μέσω ειδικού καταλόγου, και σε περίπτωση ασυμφωνίας ορίζεται με κλήρωση. Οι αρμοδιότητες του μεσολαβητή είναι να καλέσει τα ενδιαφερόμενα μέρη σε συζήτηση και επιπλέον έπειτα από σχετική έρευνα που θα διεξάγει να διατυπώσει την πρόταση του. Η πρόταση αυτή του μεσολαβητή δεν εξομοιώνεται με συλλογική σύμβαση εργασίας, παρά μόνο εάν γίνει δεκτή και από τις δύο πλευρές. Σε περίπτωση που η μια ή και οι δύο πλευρές απορρίψουν την πρόταση του μεσολαβητή και δεν μπορούν να έρθουν σε συμφωνία τότε το επόμενο στάδιο είναι η προσφυγή στη διαιτησία.

Ο διαιτητής επιλέγεται με τον ίδιο τρόπο όπως και ο μεσολαβητής. Η διαιτητική απόφαση εκδίδεται σε δέκα ημέρες από την ανάληψη καθηκόντων του διαιτητή εάν προηγήθηκε μεσολάβηση και σε τριάντα ημέρες εάν δεν προηγήθηκε. Η απόφαση του διαιτητή εξομοιώνεται με συλλογική σύμβαση εργασίας και ισχύει από την επόμενη της υποβολής αίτησης για μεσολάβηση. Πρέπει να σημειωθεί ότι η διαιτησία ρυθμίζει μόνο τους όρους εργασίας και όχι εργασιακές διαφορές. Οι εργασιακές διαφορές επιλύονται μόνο από τα δικαστήρια.

Κατά την διάρκεια των διαπραγματεύσεων και της διαδικασίας μεσολάβησης και διαιτησίας, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις διατηρούν το δικαίωμα για απεργία, εκτός εάν αυτό έχει αποκλειστεί από προηγούμενη συλλογική σύμβαση εργασίας.

Πληροφοριακά αναφέρεται ότι ο οργανισμός μεσολάβησης και διαιτησίας (ΟΜΕΔ) είναι νομικό πρόσωπο ιδιωτικού δικαίου που συστήθηκε το 1990 και έχει σαν κύριο έργο να βοηθήσει τα διαπραγματευόμενα μέρη όταν οι συλλογικές διαπραγματεύσεις περιέλθουν σε αδιέξοδο, να βρουν τη δική τους λύση μέσω του θεσμού της μεσολάβησης ή της διαιτησίας. Πριν από το 1990 η διαιτητική απόφαση ήταν προϊόν του πρωτοβάθμιου ή δευτεροβάθμιου διαιτητικού δικαστηρίου και η απόφαση αποτελούσε διοικητική πράξη.

4.2.1 Η αλλαγή που πραγματοποιεί ο νόμος 3845/2010 για της ΣΣΕ

Σύμφωνα με τον νέο νόμο 3845/2010 που ισχύει από 6/5/2010 στο δεύτερο άρθρο, παράγραφος 7 ορίζεται νέα διάταξη σύμφωνα με την οποία καταργείται η ιεράρχηση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας των μορφών της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης εργασίας (ΕΓΣΣΕ) , των κλαδικών, των επιχειρησιακών και των ομοιοεπαγγελματικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας, καθώς και η αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης και της συρροής που είχε καθιερώσει ο νόμος 1876/1990.

Συγκεκριμένα η διάταξη αυτή ορίζει ότι οι όροι αμοιβής και εργασίας κάθε είδους συλλογικής σύμβασης εργασίας από τα παραπάνω μπορούν να αποκλίνουν μεταξύ τους και μεταξύ αυτών και της ΕΓΣΣΕ. Αυτό σημαίνει ότι από 6 Μαΐου που ισχύει ο νόμος αυτός κάθε μισθωτός αμείβεται με την συλλογική σύμβαση εργασίας στην οποία ανήκει και δεν μπορεί να επικαλεστεί την ευνοϊκότερη ρύθμιση της ΕΓΣΣΕ.

Ήδη κάποιιοι εργοδότες έχουν σπεύσει να εφαρμόσουν την παραπάνω διάταξη, αφού άρθρο εφημερίδας, αναφέρει τα εξής:

«Έντονο παρασκήνιο αποκαλύπτεται πίσω από την πρώτη επιχειρησιακή σύμβαση που παρέκαμψε το υποχρεωτικό κατώφλι των 740 ευρώ της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, μειώνοντας κατά 100 ευρώ τον βασικό μισθό». Πιο κάτω αναφέρεται: «Η εταιρία επιμένει. Καταθέτει τη σύμβαση στο υπουργείο εργασίας και ζητεί να κηρυχθεί υποχρεωτική. Οι υπηρεσίες του υπουργείου εργασίας διστάζουν και διχάζονται.» (Κοψίνη, 7/11/2010)

4.3 Απεργία

Η απεργία αποτελεί δικαίωμα των εργαζομένων με το οποίο ασκείται από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις ως μέσω για τη διαφύλαξη και προαγωγή των οικονομικών, εργασιακών, συνδικαλιστικών και ασφαλιστικών συμφερόντων των εργαζομένων και ως εκδήλωση αλληλεγγύης για τους ίδιους σκοπούς. (Φασουλάκι, 2002)

Για την άσκηση του δικαιώματος της απεργίας, απαιτείται προειδοποίηση του εργοδότη τουλάχιστον 24 ώρες πριν από την πραγματοποίηση της μήπως λήθη η διένεξη μέσω διαπραγματεύσεων.

Κατά την διάρκεια της απεργίας απαγορεύεται η πρόσληψη απεργοσπαστών, η ανταπεργία (λοκ-άουτ) και δεν επιτρέπεται η δικαστική απαγόρευση της απεργίας με ασφαλιστικά μέτρα. Επιπλέον εργαζόμενος που απεργεί δεν δικαιούται αποδοχές.

Η συνδικαλιστική οργάνωση πρέπει να φροντίζει ούτως ώστε κατά την διάρκεια της απεργίας να υπάρχει προσωπικό ασφαλείας στις εγκαταστάσεις του εργοδότη για την πρόληψη καταστροφών και ατυχημάτων.

Ο εργοδότης δικαιούται να προσφύγει στο πρωτοδικείο το οποίο θα κρίνει εάν η απεργία είναι νόμιμη, παράνομη ή καταχρηστική. Παράνομη χαρακτηρίζεται η απεργία, για την οποία δεν τηρήθηκαν οι προϋποθέσεις για την κήρυξη της ενώ καταχρηστική απεργία, είναι η απεργία:

- Που η ικανοποίηση του αιτήματος της δεν εξαρτάται από τον εργοδότη, διότι δεν έχει αντικείμενο
- Που τα αιτήματα της είναι προδήλως παράλογα, υπερβολικά, παράνομα, ή ανεδαφικά
- Όταν υπάρχει δυσαναλογία πρόδηλη με την με την απειλούμενη, η επερχόμενη ζημιά του εργοδότη
- Σε περιπτώσεις ιδιομορφίας της παραγωγής της εργοδοτίδος εταιρείας ή ανεπανόρθωτης ζημιάς της
- Όταν τα αιτήματα είναι προσχηματικά
- Όταν δεν υπάρχουν συγκεκριμένα αιτήματα (Λεκέας, 2002)

4.4 Επίσχεση εργασίας

Εάν ο εργοδότης καθυστερεί να καταβάλει τις αποδοχές που οφείλει στο μισθωτό του από σημαντικό χρόνο, τότε αυτός έχει το δικαίωμα να προβεί σε επίσχεση της εργασίας του, σύμφωνα με το άρθρο 325 του αστικού κώδικα. Δηλαδή δικαιούται να δηλώσει στον εργοδότη ότι διακόπτει την εργασία του, μέχρις ότου να καταβληθούν οι καθυστερούμενες αποδοχές του. (Λαναράς, 2007)

Επίσης λόγο για να προβεί ο εργαζόμενος σε επίσχεση εργασίας, μπορεί να αποτελέσει η προσβλητική συμπεριφορά του εργοδότη, καθώς και η μη εκπλήρωση λοιπών υποχρεώσεων του εργοδότη όπως πχ μέτρα υγιεινής ή ασφάλειας.

Ο εργοδότης στην περίπτωση της επίσχεσης εργασίας καθίσταται υπερήμερος και υποχρεούται σε καταβολή των αποδοχών του εργαζόμενου, παρ' ότι αυτός δεν εργάζεται.

Ο εργαζόμενος κατά την διάρκεια της επίσχεσης της εργασίας δικαιούται να εργαστεί σε άλλων εργοδότη χωρίς να θιχτούν τα δικαιώματά του. Η λύση της επίσχεσης εργασίας επέρχεται με την συμμόρφωση του εργοδότη.

5^ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ: ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΠΑΡΑΜΕΤΡΩΝ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ ΜΕ ΧΩΡΕΣ ΤΗΣ ΕΕ

5.1 Παρουσίαση και σύγκριση ανεργίας μεταξύ της Ελλάδας και 4 Ευρωπαϊκών κρατών

Ο παρακάτω πίνακας προσδιορίζει τα ποσοστά ανεργίας όπως διαμορφώθηκαν στο σύνολο του πληθυσμού της κάθε χώρας τα έτη 2000, 2005 και 2008.

Πίνακας 5.1 Συνολικό ποσοστό ανεργίας

	2000	2005	2008
Ελλάδα	11,2%	9,9%	7,7%
Ουγγαρία	6,4%	7,2%	7,8%
Βέλγιο	6,9%	8,5%	7,0%
Γαλλία	9,0%	9,3%	7,8%
Λουξεμβούργο	2,2%	4,6%	4,9%

Πηγή: Eurostat

Παρατηρούμε ότι η Ελλάδα ενώ το 2000 έχει ένα πολύ υψηλό ποσοστό ανεργίας, αυτό υποχωρεί κατά πολύ το 2008 και πλησιάζει τον μέσο όρο. Επίσης η ανεργία υποχωρεί και στην Γαλλία, ενώ στις υπόλοιπες χώρες το ποσοστό ανεργίας το διάστημα 2000 – 2008 αυξάνεται χωρίς παρ όλα αυτά να ξεπερνάει κατά πολύ την Ελλάδα.

Αξιοπρόσεχτο είναι πάντως το ιδιαίτερα χαμηλό ποσοστό ανεργίας του Λουξεμβούργου που απέχει κατά πολύ από τις άλλες Ευρωπαϊκές χώρες.

5.2 Αναλογία μεταξύ μερικής και πλήρους απασχόλησης στην Ελλάδα και σε 4 Ευρωπαϊκά κράτη

Ο παρακάτω πίνακας παρουσιάζει την αναλογία μεταξύ μερικής και πλήρους απασχόλησης, σε πέντε ευρωπαϊκές χώρες συμπεριλαμβανομένου και της Ελλάδας.

ΠΙΝΑΚΑΣ 5.2 Αναλογία μεταξύ μερικής και πλήρους απασχόλησης

	2000	2005	2008
Ελλάδα	Πλήρης: 95,35% Μερική: 4,65%	Πλήρης: 95,18% Μερική: 4,82%	Πλήρης: 94,54% Μερική: 5,46%
Ουγγαρία	Πλήρης: 96,06% Μερική: 3,93%	Πλήρης: 95,89% Μερική: 4,11%	Πλήρης: 95,38% Μερική: 4,62%
Βέλγιο	Πλήρης: 79,33% Μερική: 20,67%	Πλήρης: 78,11% Μερική: 21,89%	Πλήρης: 77,39% Μερική: 26,61%
Γαλλία	Πλήρης: 83,08% Μερική: 16,92%	Πλήρης: 82,91% Μερική: 17,09%	Πλήρης: 83,14% Μερική: 16,86%
Λουξεμβούργο	Πλήρης: 88,68% Μερική: 11,32%	Πλήρης: 82,57% Μερική: 17,42%	Πλήρης: 83,55% Μερική: 16,44%

Πηγή: ΟΟΣΑ

Στον παραπάνω πίνακα παρατηρούμε ότι ιδιαίτερα χαμηλά ποσοστά στην μερική απασχόληση έχει η Ελλάδα και η Ουγγαρία ενώ αντίθετα Βέλγιο και Γαλλία διαθέτουν υψηλά ποσοστά μερικής απασχόλησης. Το Λουξεμβούργο βρίσκεται σε ενδιάμεση κατάσταση.

Εάν λάβουμε υπόψη μας τα ποσοστά ανεργίας τα οποία αναφέρθηκαν στο προηγούμενο υποκεφάλαιο διαπιστώνουμε ότι οι χώρες με μεγάλη εφαρμογή της μερικής απασχόλησης διατηρούν συνεχώς χαμηλότερα ποσοστά ανεργίας από την Ελλάδα όπου η μερική απασχόληση εφαρμόζεται ελάχιστα.

Η Ουγγαρία όμως αν και δεν έχει μεγάλη εφαρμογή της μερικής απασχόλησης κατά περίεργο τρόπο, διατηρεί χαμηλά ποσοστά ανεργίας.

5.3 Πραγματικές ωριαίες αποδοχές σε 4 χώρες της ευρωπαϊκής ένωσης και την Ελλάδα.

Ο παρακάτω πίνακας μας υποδεικνύει τις πραγματικές ωριαίες αποδοχές των εργαζομένων σε αυτές τις πέντε χώρες της ευρωπαϊκής ένωσης. Διευκρινίζεται ότι

αναφέρονται ως πραγματικές διότι έχει υπολογιστεί ο παράγοντας ρρρ (το λεγόμενο καλάθι της νοικοκυράς)

Πίνακας 5.3 Πραγματικές ωριαίες αποδοχές

	2000	2005	2008
Ελλάδα	4,21	4,52	4,86
Ουγγαρία	1,52	2,56	2,61
Βέλγιο	8,15	8,12	8,23
Γαλλία	7,51	8,47	8,79
Λουξεμβούργο	8,20	8,95	8,96

Πηγή: ΟΟΣΑ

Μελετώντας τον πίνακα διαπιστώνουμε ότι τις υψηλότερες αμοιβές τις λαμβάνουν οι εργαζόμενοι στο Λουξεμβούργο ενώ της χαμηλότερες οι εργαζόμενοι στην Ουγγαρία.

Αυτή η διαπίστωση είναι πολύ σημαντική καθώς είναι πιθανό το χαμηλό κόστος εργασίας της Ουγγαρίας να κρατάει την ανεργία σε χαμηλά επίπεδα παρ ότι δεν εφαρμόζεται σε μεγάλο βαθμό η μερική απασχόληση.

Άρα συνοψίζοντας μπορούμε να πούμε ότι η ελαστικότητα των σχέσεων εργασίας, συντελεί στην μείωση της ανεργίας. Επίσης οι χώρες με τα υψηλά ποσοστά εφαρμογής της μερικής απασχόλησης έχουν και τις υψηλότερες αμοιβές. Αυτό οφείλεται ίσως στην αποδοτικότητα της εργασίας αφού μέσω της μερικής απασχόλησης μπορεί να μειωθεί ο λεγόμενος νεκρός χρόνος.

Σχετικά με την Ελλάδα η αποδοχές βρίσκονται σε χαμηλό επίπεδο σε σχέση με τις άλλες χώρες και δεν μπορεί να συντελούν στην ανεργία σε μεγάλο βαθμό.

Όμως είναι πολύ πιθανό οι χαμηλές ωριαίες αμοιβές να συντελούν στην αποφυγή της μερικής απασχόλησης εκ μέρους των εργαζομένων αφού έτσι δεν εξασφαλίζουν ένα σεβαστό εισόδημα όπως γίνεται με το Λουξεμβούργο ή το Βέλγιο.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η μελέτη και η κατανόηση όλων των πληροφοριών και δεδομένων που παρατίθενται παραπάνω οδηγούν στο συμπέρασμα ότι ο βαθμός ελαστικότητας των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα, βρίσκεται σε ένα μέσο επίπεδο.

Αναλύοντας την εργατική νομοθεσία παρατηρούμε ότι υπάρχουν πολύ διέξοδοι προκειμένου να ελαστικοποιηθεί μία σχέση εργασίας, είτε ως προς την διάρκεια της, είτε ως προς το χρόνο παροχής της αλλά και ως προς την μορφή της. (πχ ετοιμότητα για εργασία)

Παρ όλα αυτά υπάρχουν πολλά περιθώρια βελτίωσης αφού εντοπίζονται πολλές ασάφειες στους νόμους καθώς και κάποια σημεία τα οποία χρήζουν αλλαγής και προφανώς επηρεάζουν την εφαρμογή ελαστικών μορφών εργασίας σε μια μέση επιχείρηση.

Οι νέοι νόμοι 3845/2010, 3846/2010 και 3863/2010 παρ ότι αποτελούν μια αρκετά καλή προσπάθεια του κράτους ώστε να συμβάλλουν στην ελαστικοποίηση των εργασιακών σχέσεων (για παράδειγμα δεν είναι πλέον απαραίτητη η θεώρηση του βιβλίου υπερωριών με αποτέλεσμα να κερδίζουν χρόνο οι εργοδότες) δεν είναι ξεκάθαροι σε ορισμένα σημεία.

Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η περίπτωση με την εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας, η οποία όριζε τον κατώτατο μισθό και οι υπόλοιπες συμβάσεις δεν μπορούσαν να ορίζουν μικρότερο ποσό από αυτό της εθνικής συλλογικής.

Συμφώνα με τους νέους νόμους ενώ ο ορισμός του κατώτατου μισθού από την ΕΓΣΣΕ καταστρατηγείται στην πράξη δεν είναι εφικτό να πραγματοποιηθεί σύμβαση με κατώτερο ποσό, (τουλάχιστον προς το παρόν), αφού σε υποβολή μιας τέτοιας σύμβασης που έγινε, οι αρμόδιοι δεν έχουν αποφασίσει τι θα πράξουν τελικώς εάν και έχει περάσει μεγάλο χρονικό διάστημα.

Σχετικά με την σύγκριση που έγινε μεταξύ της Ελλάδας και διαφόρων Ευρωπαϊκών κρατών παρατηρήσαμε ότι η Ελλάδα υστερεί σημαντικά στην εφαρμογή της μερικής απασχόλησης, και αυτό είναι πολύ πιθανό να συντελεί στην σχετικά υψηλή ανεργία που έχει η χώρα.

Τέλος οι ωριαίες αποδοχές των εργαζομένων κρίνονται χαμηλές σε σχέση με κάποιες ευρωπαϊκές χώρες και δεν φαίνεται να επηρεάζουν σημαντικά την ανεργία, αλλά προφανώς επηρεάζουν τα ποσοστά εφαρμογής της μερικής απασχόλησης αφού ο συνδυασμός χαμηλού ωρομισθίου και λιγότερων ωρών εργασίας δεν είναι εύκολο να εξασφαλίσουν τα προς το ζην για τους εργαζόμενους και έτσι αυτοί την αποφεύγουν.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΒΙΒΛΙΑ:

1. Βλασσόπουλου Γεώργιου, 2005, **Τηλεργασία**, Αθήνα, εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, σελ 1, 16
2. Βλαστού Στυλιανού, 2001, **Επίτομο Ατομικό Εργατικό Δίκαιο**, Αθήνα, εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, σελ 249, 218-219
3. Δεσπότη Γιώργου, 2005, **Ατομικές Συμβάσεις Εργασίας**, Αθήνα, εκδόσεις PIM, 19-20
4. Δούκας Βικτόριας, 2004, **Μερική Απασχόληση**, Θεσσαλονίκη, εκδόσεις Σάκκουλα, 143, 231
5. Ζερδελή Χρήστου, 1999, **Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις**, Θεσσαλονίκη, εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, σελ 479
6. Καρατζά Χρήστου, 2010, **Οι Εργασιακές Σχέσεις**, Αθήνα, εκδόσεις PIM
7. Κουκιάδη Ιωάννη, **Εργατικό Δίκαιο Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις**, 1995, Θεσσαλονίκη, εκδόσεις Σάκκουλα, σελ 258-263
8. Λαναρά Κ, 2007, **Νομοθεσία Εργατική και Ασφαλιστική**, Αθήνα, εκδόσεις Α. Τριανταφύλλης, σελ 6, 48, 520
9. Λεκέα Σωκράτη – Βαφειάδου Π. – Κυπρούλη Κ, 2002, **Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας**, Αθήνα, εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, σελ 28
10. Λεκέα Σωκράτη – Βαφειάδου Π. – Κυπρούλη Κ., 2002, **Απεργία**, Αθήνα, εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, σελ 32
11. Νιάρχου Σ, 2006, **Πρακτικός Οδηγός Ασφαλιστικών – Εργατικών Θεμάτων**, Αθήνα, εκδόσεις PIM, 795,798
12. Ραπανάκη Πέτρου, 2005, **Εργασιακές Αναλύσεις και Εφαρμογές**, Αθήνα, εκδόσεις Ναυτεμπορική, σελ 25, 123

13. Φασουλάκη Βικτώριας, 2002, **Βασικές Αρχές της Εργατικής Νομοθεσίας & Εργατικά δικαιώματα**, Αθήνα, εκδόσεις ελληνικά γράμματα, σελ 143

ΑΡΘΡΑ:

1. Κοψίνης Χριστίνας, 7/11/2010, **Το έντονο παρασκήνιο της σύμβασης των 640 ευρώ**, Αριθμός φύλλου 27.617, σελ 5

ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΕΣ:

1. www.somtechnik.gr
2. www.taxheaven.gr
3. www.nomotelia.gr
4. www.eurostat.org
5. www.statistics.gr
6. www.ergatiko.gr
7. www.inegsee.gr
8. www.e-taxis.gr
9. www.kepea.gr
10. www.oecd.org
11. www.omed.gr
12. www.oaed.gr
13. www.gsee.gr
14. www.et.gr

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Πρόγραμμα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας για νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας, ηλικίας 16-24 ετών

Ξεκινά την Παρασκευή 29 Οκτωβρίου η προθεσμία υποβολής αιτήσεων για συμμετοχή επιχειρήσεων και εργοδοτών του ιδιωτικού τομέα στο νέο πρόγραμμα του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού για την «απόκτηση εργασιακής εμπειρίας» μέσω της απασχόλησης 10.000 ανέργων ηλικίας 16 έως 24 ετών νεοεισερχομένων στην αγορά εργασίας.

Το ανωτέρω πρόγραμμα διαφοροποιείται σε σχέση με τα προηγούμενα προγράμματα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας, ως προς τα κάτωθι σημεία:

- Απευθύνεται μόνο σε επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα
- Παρέχει στους ωφελούμενους νέους **μισθό και ασφάλιση**
- Η χρονική του διάρκεια είναι συγκεκριμένη (6-12 μήνες)
- Δικαίωμα συμμετοχής έχουν μόνο οι νέοι ηλικίας 16-24 ετών
- Παρέχει ισχυρά κίνητρα στις επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα να μετατρέψουν την σύμβαση απόκτησης εργασιακής εμπειρίας σε **σύμβαση εργασίας**.

Ο ΟΑΕΔ καταβάλλει ως επιχορήγηση το ποσό που αντιστοιχεί στο 100% των ασφαλιστικών εισφορών εργοδοτών και εργαζομένων για τους κλάδους σύνταξης, ασθένειας και επαγγελματικού κινδύνου του ΙΚΑ ΕΤΑΜ, ενώ οι εργοδότες καταβάλουν στους νέους με τους οποίους συνάπτουν **σύμβαση** εργασιακής εμπειρίας **μισθό ο οποίος αντιστοιχεί στο 80% του κατώτατου βασικού μισθού ή ημερομισθίου**. Το πρόγραμμα επιχορήγησης έχει διάρκεια **12 μήνες** και παρέχει ισχυρά κίνητρα για επέκταση για 12 επιπλέον μήνες, ύστερα από την μετατροπή της σύμβασης απόκτησης εργασιακής εμπειρίας σε **σύμβαση εργασίας**. Έχει **προϋπολογισμό 53.940.400 ευρώ για τα έτη 2010-2012**.

Περιεχόμενο προγράμματος

Σκοπός του προγράμματος είναι η ενίσχυση των δεξιοτήτων και η απόκτηση εργασιακής εμπειρίας ανέργων ηλικίας 16 έως 24 ετών, νεοεισερχομένων στην αγορά εργασίας, με την απασχόλησή τους σε ιδιωτικές επιχειρήσεις και γενικά εργοδότες του ιδιωτικού τομέα.

Οι εργοδότες συνάπτουν με ανέργους ηλικίας 16 έως 24 ετών συμβάσεις απόκτησης εργασιακής εμπειρίας οι οποίες **δεν μπορεί να είναι διάρκειας μικρότερης των έξι μηνών και μεγαλύτερης των 12 μηνών στη διάρκεια των οποίων** καταβάλλουν στους προσλαμβανόμενους **μισθό ίσο με το 80% του κατώτατου βασικού μισθού ή ημερομισθίου**, όπως αυτό ορίζεται από την ΕΓΣΣΕ και τους ασφαλίζουν **υποχρεωτικά** στους κλάδους σύνταξης, ασθένειας σε είδος και επαγγελματικού κινδύνου του ΙΚΑ – ΕΤΑΜ.

Μετά τη λήξη της σύμβασης παρέχονται στους εργοδότες ισχυρά κίνητρα να μετατρέψουν σε σύμβαση εργασίας την σύμβαση απόκτησης εργασιακής εμπειρίας των επιχορηγούμενων νέων, ύστερα από αίτηση τους στην αρμόδια υπηρεσία του ΟΑΕΔ (εντός 30 ημερών), και να επιχορηγηθούν για επιπλέον 12 μήνες.

Παράλληλα, οι εργοδότες υποχρεούνται να διατηρήσουν τις θέσεις εργασίας (παλαιές και νέες) καθ' όλη τη διάρκεια του β' σταδίου του προγράμματος, που ανέρχεται συνολικά στους **18 μήνες (12 μήνες επιχορήγηση και 6 μήνες δέσμευση)**.

Σε περίπτωση που η επιχείρηση μειώσει το προσωπικό της και εφόσον δεν το αντικαταστήσει μέσα σε τριάντα (30) ημέρες, το πρόγραμμα διακόπτεται κατά τόσες θέσεις εργασίας όσες μειώθηκε το προσωπικό. Σε περίπτωση αδυναμίας αντικατάστασης του προσωπικού σε επιχορηγούμενη θέση λόγω έλλειψης ειδικότητας (που θα διαπιστώνεται από την Υπηρεσία) διακόπτεται η επιχορήγηση μόνο για τη θέση αυτή, χωρίς άλλες επιπτώσεις για τον εργοδότη. Ως μείωση προσωπικού θεωρείται η καταγγελία σύμβαση εργασίας

ΔΙΚΑΙΟΥΧΟΙ ΚΑΙ ΩΦΕΛΟΥΜΕΝΟΙ

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

Στο πρόγραμμα μπορούν να ενταχθούν όλες οι ιδιωτικές επιχειρήσεις και γενικά εργοδότες του ιδιωτικού τομέα, υπό την προϋπόθεση ότι:

- Δεν έχουν προβεί, κατά τη διάρκεια του εξαμήνου πριν την αίτηση υπαγωγής στο πρόγραμμα, σε μείωση προσωπικού λόγω καταγγελίας σύμβασης εργασίας

εκτός αν οφείλεται σε σπουδαίο λόγο που αποδεικνύεται με δικαιολογητικά (διαφορετικά θα πρέπει να έχει γίνει αντικατάσταση πριν την υποβολή της αίτησης).

- Δεν χαρακτηρίζονται ως προβληματικές.
- Δεν εμπίπτουν στις εξαιρέσεις.

ΑΝΕΡΓΟΙ

Τα ωφελούμενα άτομα πρέπει:

- Να είναι νεοεισερχόμενοι στην αγορά εργασίας ηλικίας 16 - 24 ετών και να μην έχουν ασφαλισθεί για περισσότερες από εκατόν πενήντα (150) ημέρες ασφάλισης.
- Να έχουν την ιδιότητα του άνεργου και να διαθέτουν δελτίο ανεργίας σε ισχύ.
- Να είναι Έλληνες πολίτες ή πολίτες άλλου κράτους μέλους της ΕΕ ή να είναι ομογενείς που έχουν δικαίωμα διαμονής και απασχόλησης στη χώρα μας.
- Να έχουν συμπληρώσει το τυποποιημένο έντυπο εξατομικευμένης προσέγγισης και να έχουν συμφωνήσει σε ατομικό σχέδιο δράσης.
- Οι άνεργοι που εντάσσονται στο πρόγραμμα δεν πρέπει να έχουν εργαστεί στην ίδια επιχείρηση το τελευταίο 12μηνο πριν την ημερομηνία υπαγωγής της επιχείρησης στο πρόγραμμα.

ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΥΠΑΓΩΓΗΣ ΣΤΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ

Οι επιχειρήσεις υποβάλλουν ηλεκτρονικά αίτηση υπαγωγής στην ηλεκτρονική διεύθυνση του ΟΑΕΔ (www.oaed.gr) προς την Υπηρεσία, το ΚΠΑ ή ΚΠΑ2 που βρίσκεται πλησιέστερα στην περιοχή έδρας της επιχείρησης.

Α ΣΤΑΔΙΟ

Μετά την προέγκριση πραγματοποιείται:

- Επιτόπιος έλεγχος από ζεύγος ελεγκτών του ΟΑΕΔ, προκειμένου να ελεγχθεί η δυνατότητα υπαγωγής της επιχείρησης στο πρόγραμμα.
- Ακολουθεί απόφαση έγκρισης.
- Ελέγχεται η διαθεσιμότητα του εργατικού δυναμικού σύμφωνα με τις προϋποθέσεις που έχουν καθορισθεί για τις θέσεις απασχόλησης που ζητά η επιχείρηση και
- Γίνεται παραπομπή ανέργων στις επιχειρήσεις με στόχο τη σύζευξη προσφοράς

και ζήτησης.

- Εντός τριάντα πέντε (35) ημερών από την εγκριτική απόφαση η επιχείρηση οφείλει να συνάψει με τον άνεργο την σύμβαση απόκτησης εργασιακής εμπειρίας.

Εάν δεν υπάρχει διαθέσιμο εργατικό δυναμικό η αίτηση τίθεται σε «αναμονή» διάρκειας επτά ημερών.

Β ΣΤΑΔΙΟ

Εφόσον οι επιχειρήσεις μετατρέψουν την σύμβαση απόκτησης εργασιακής εμπειρίας σε σύμβαση εργασίας, μπορούν με αίτησή τους στην αρμόδια υπηρεσία, εντός 30 ημερών από τη λήξη της σύμβασης, να επιχορηγηθούν για άλλους 12 μήνες με την υποχρέωση να διατηρήσουν τον νέο τον οποίο προσλαμβάνουν για επιπλέον 6 μήνες δίχως επιχορήγηση.

ΥΨΟΣ ΚΑΙ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΕΠΙΧΟΡΗΓΗΣΗΣ

Η διάρκεια της επιχορήγησης ορίζεται μέχρι 12 μήνες στο α' στάδιο και σε 12 μήνες για το β' στάδιο.

Στο α' στάδιο ως ποσό επιχορήγησης ορίζεται το ποσό των ασφαλιστικών εισφορών των κλάδων σύνταξης, ασθένειας σε είδος και επαγγελματικού κινδύνου του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, όπως αυτό υπολογίζεται επί των ακαθαρίστων αποδοχών του 80% του κατώτατου βασικού μισθού ή επί των ακαθαρίστων μηνιαίων αποδοχών του 80% του κατώτατου ημερομισθίου, όπως ορίζεται κάθε φορά από την ΕΓΣΣΕ.

Το ποσό της επιχορήγησης αποδίδεται μέσω της χρέωσης του αλληλόχρεου λογαριασμού ΙΚΑ-ΟΑΕΔ και της αντίστοιχης πίστωσης του λογαριασμού του εργοδότη.

Στο β' στάδιο ως ποσό επιχορήγησης ορίζεται το ποσό που αντιστοιχεί στο **70% των μηνιαίων ασφαλιστικών εισφορών** (εργοδοτών και εργαζομένων), για όλους τους κλάδους κύριας ασφάλισης του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ και της επικουρικής ασφάλισης του ΕΤΕΑΜ, καθώς και στο 70% των μηνιαίων ασφαλιστικών εισφορών που το ΙΚΑ εισπράττει ή συνεισπράττει υπέρ Φορέων και Κλάδων Κοινωνικής Ασφάλισης. Ως βάση υπολογισμού των ασφαλιστικών εισφορών λαμβάνονται οι πραγματικές

ακαθάριστες αποδοχές των επιχορηγούμενων, που αντιστοιχούν μέχρι του ύψους του κατώτατου βασικού μισθού (ΕΓΣΣΕ).

Η επιχορήγηση υπολογίζεται για κάθε μήνα πλήρους απασχόλησης εφόσον υπάρχουν 20 τουλάχιστον ημέρες ασφάλισης με πλήρες ωράριο. Υπολογίζεται από την ημερομηνία υπογραφής της σύμβασης απόκτησης εργασιακής εμπειρίας.

Το ποσό της επιχορήγησης αποδίδεται μέσω της χρέωσης του αλληλόχρεου λογαριασμού ΙΚΑ-ΟΑΕΔ και της αντίστοιχης πίστωσης του λογαριασμού του εργοδότη. Καταβάλλεται μέσα σε 30 ημέρες από την προθεσμία υποβολής της ΑΠΔ τριμήνου με τα απαιτούμενα δικαιολογητικά από την επιχείρηση.

Ο κατάλογος των δικαιούχων του προγράμματος δημοσιοποιείται στην ιστοσελίδα www.espa.gr

ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΘΕΣΕΩΝ

Η κατανομή των πόρων και των θέσεων του προγράμματος γίνεται με βάση τις προτεραιότητες του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού» 2007-2013 ως εξής:

- Κρήτη, Ιόνια Νησιά, Β. Αιγαίο, Ανατολική Μακεδονία & Θράκη, Ήπειρος, Θεσσαλία, Δυτική Ελλάδα και Πελοπόννησος: **29.667.220** ευρώ και **5.500** θέσεις.
- Αττική, Κεντρική και Δυτική Μακεδονία: **22.115.564** ευρώ και **4.100** θέσεις.
- Νότιο Αιγαίο και Στερεά Ελλάδα: **2.157.616** ευρώ και **400** θέσεις.

Από την εφαρμογή του προγράμματος θα προκληθεί δαπάνη ύψους **53.940.400** ευρώ (9.058.500 για το 2010, 26.481.900 για το 2011 και 18.400.000 για το 2012, ΚΑΕ 2493). Ο προϋπολογισμός επιμερίζεται σε δαπάνη **21.740.400** για το πρώτο 12μηνο Σύμβασης Απόκτησης Εργασιακής Εμπειρίας και **32.200.000** ευρώ προϋπολογισμό δεύτερου 12μηνου εφόσον μετατραπεί σε σύμβαση εργασίας.

Οι ενισχύσεις χορηγούνται βάσει του Κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 1998/2006 της Επιτροπής για τις ενισχύσεις ήσσονος σημασίας (de minimis) και αθροιζόμενες δεν πρέπει να υπερβαίνουν το ποσό των 200.000 ευρώ σε οποιαδήποτε περίοδο τριών οικονομικών ετών (100.000 ευρώ για επιχείρηση που δραστηριοποιείται στον τομέα των οδικών μεταφορών).

Το πρόγραμμα συγχρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση (Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο) και από εθνικούς πόρους (ΠΔΕ), Η Εθνική Συμμετοχή θα καλυφθεί από το Πρόγραμμα Δημοσίων Επενδύσεων.

ΕΞΑΙΡΕΣΕΙΣ

Στο πρόγραμμα δεν μπορούν να υπαχθούν οι παρακάτω κατηγορίες επιχειρήσεων:

- Όλες οι επιχειρήσεις που διέπονται, όσον αφορά στην πρόσληψη του προσωπικού τους, από τις διατάξεις του Ν.2190/94 (ΦΕΚ 28/Α/03.03.1994) και του Ν. 3812 (ΦΕΚ 234/Α/28.12.2009).
- Τα νυχτερινά κέντρα και οι εταιρείες προσωρινής απασχόλησης (άρθρο 20 του ν.2956/2001), για μισθωτούς τους που παρέχουν εργασία σε άλλον εργοδότη (έμμεσος εργοδότης).
- Οι επιχειρήσεις που θα απασχολήσουν τους ανέργους τις βραδινές ώρες πέραν της 22ης ώρας
- Οι επιχειρήσεις παροχής υπηρεσιών καθαριότητας και φύλαξης.
- Οι επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στον τομέα της αλιείας (από την πρωτογενή αλιεία και την υδατοκαλλιέργεια έως και την τελική διάθεση και εμπορία των προϊόντων της στην αγορά, π.χ. ιχθυοπωλεία), στον τομέα του άνθρακα (π.χ. εταιρείες εξόρυξης, ορυχεία κλπ) , στον τομέα της πρωτογενούς παραγωγής γεωργικών προϊόντων, καθώς και οι επιχειρήσεις που ασχολούνται με τη μεταπώληση σε μεταπράτες ή εμπόρους των γεωργικών προϊόντων και η επιχορήγηση μετακυλίνει στους παραγωγούς, άμεσα ή έμμεσα [οι δραστηριότητες στη γεωργική εκμετάλλευση, οι οποίες είναι απαραίτητες προκειμένου να προετοιμασθεί το προϊόν για την πρώτη πώληση (π.χ. συγκομιδή, κοπή και αλώνισμα των σιτηρών, συσκευασία των αυγών) ή η πρώτη πώληση προς μεταπωλητές ή προς μεταποιητικές επιχειρήσεις].
- Ατομικές επιχειρήσεις για άτομα που είναι σύζυγοι ή συνδέονται με α' βαθμού συγγένεια εξ αίματος ή εξ αγχιστείας με τον επιχειρηματία.
- Οι Ο.Ε., Ε.Ε., Α.Ε., και Ε.Π.Ε. για τους ομόρρυθμους εταίρους στις Ο.Ε. και Ε.Ε., για τα μέλη του Δ.Σ. στις Α.Ε., για τους εταίρους στις Ε.Π.Ε., καθώς και οι σύζυγοι και οι συγγενείς α' βαθμού εξ αίματος ή εξ αγχιστείας αυτών.
- Οι συνεταιρισμοί για τα μέλη τους.
- Οι επιχειρήσεις που χαρακτηρίζονται ως προβληματικές .

Όταν το αντικείμενο εργασιών μίας επιχείρησης είναι σύνθετο και το ένα από τα αντικείμενα εξαιρείται του προγράμματος, δεν μπορεί να υπαχθεί στο πρόγραμμα.

