



**ΑΛΕΞΑΝΔΡΕΙΟ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ
ΙΔΡΥΜΑ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ**

**ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ**

**ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
«ΤΟ ΔΙΚΑΙΟ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ»**

ΕΙΣΗΓΗΤΕΣ : Ιωαννίδης Αντώνιος
Ματσιούρη Ειρήνη
Πολύζου Αμαλία
Χυτούδης Βαγγέλης

ΕΠΟΠΤΗΣ : Βαρβασούδης Δημήτριος

ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ, ΜΑΙΟΣ 2008

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ.....	1
ΠΡΟΛΟΓΟΣ.....	6
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: Η έννοια της εργασίας.....	7
1.1: Τι είναι εργασία.....	7
1.2: Ιστορική αναδρομή της εργασίας.....	7
1.3: Το κοινωνικό φαινόμενο της εργασίας.....	8
1.3.1: Αξιολόγηση της ανθρώπινης συμπεριφοράς ως εργασίας.....	8
1.3.2: Διακρίσεις της εργασίας. Βάναυσες και ελεύθερες εργασίες.....	9
1.4: Αρχές της εργασίας.....	11
1.4.1: Η αρχή της ελευθερίας της εργασίας.....	11
1.4.2: Η αρχή της ελευθερίας του συνδικαλισμού.....	12
1.4.3: Η αρχή της ισότητας για τις εργασιακές σχέσεις.....	13
1.4.4: Οι αρχές της παγκόσμιας συνθήκης του ΟΗΕ για τα ανθρώπινα δικαιώματα.....	13
1.5: Εργατικό Δίκαιο.....	14
1.5.1: Περιεχόμενο του Εργατικού Δικαίου.....	14
1.5.2: Πηγές του Εργατικού Δικαίου.....	15
1.5.3: Χαρακτήρας του εργατικού δικαίου.....	16
1.5.4: Αρχές του Εργατικού Δικαίου.....	16
1.5.5: Διακρίσεις του Εργατικού Δικαίου.....	17
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: Η αμοιβή της εργασίας.....	18
2.1: Τακτικές και έκτακτες αποδοχές.....	18
2.2: Νόμιμος συμβατικός και βασικός μισθός των εργαζόμενων.....	19
2.3: Επίδομα και υπολογισμός του βασικού μισθού.....	20
2.4: Αναλογία μεταξύ μισθού, ημερομισθίου και ωρομίσθιου.....	20
2.5: Νυχτερινή εργασία και εργασία τις Κυριακές.....	21
2.6: Χρόνος καταβολής του μισθού.....	22
2.6.1: Συνέπειες καθυστερημένης καταβολής.....	22
2.6.2: Η εξοφλητική απόδειξη – Εκκαθαριστικό.....	23
2.7: Δώρα εορτών.....	23
2.7.1: Δώρο Χριστουγέννων.....	24
2.7.2: Δώρο Πάσχα.....	25
2.8: Επίδομα αδειάς.....	25
2.9: Αποζημίωση απασχόλησης εκτός έδρας.....	26
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: Χρονικά όρια εργασίας.....	27
3.1: Ωράριο εργασίας και είδη ωραρίου.....	27
3.1.1: Διάρκεια εργασίας και διαλείμματα εργασίας.....	29

3.1.2:Νόμιμο και συμβατικό ωράριο εργασίας.....	30
3.1.3:Υπερεργασία και υπερωριακή εργασία.....	31
3.1.4:Η υπερωριακή απασχόληση. Προϋποθέσεις νομιμότητας και προγραμματισμός αυτών.....	33
3.1.5:Αναγγελία και έγκριση υπερωριών.....	34
3.1.6:Εβδομάδα πέντε (5) εργασίμων ημερών.....	35
3.1.7:Ημέρες υποχρεωτικής και προαιρετικής αργίας.....	37
3.2:Έλεγχος χρονικών ορίων εργασίας – Κυρώσεις ποινικές ή διοικητικές.....	38
3.2.1:Έλεγχος χρονικών ορίων εργασίας. Βιβλίο υπερωριών.....	38
3.2.2:Κυρώσεις ποινικές και διοικητικές.....	38

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: Συμβάσεις εργασίας.....40

4.1:Σχέση εργασίας - σύμβαση εργασίας - τι είναι σχέση εργασίας.....	40
4.1.1:Ορισμός σύμβασης εξαρτημένης εργασίας.....	40
4.1.2:Αναγγελία πρόσληψης γνωστοποίηση των ορών σύμβασης.....	40
4.1.3:Πότε υπάρχει σύμβαση έργου.....	40
4.1.4:Πότε υπάρχει σύμβαση ανεξαρτήτων υπηρεσιών.....	41
4.1.5:Καταστρατήγηση και αντιμετώπιση της.....	41
4.1.6:Είδη συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας.	41
4.1.7:Τι συμβαίνει όταν καταστρατηγείται η εργατική νομοθεσία στη σύμβαση ορισμένου χρόνου.....	42
4.2:Συλλογικές συμβάσεις εργασίας.....	42
4.2.1:Τι ρυθμίζουν οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας.....	42
4.2.2:Είδη Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας.....	43
4.2.2.1:Εθνικές Γενικές ΣΣΕ.....	43
4.2.2.2:Όμοιο επαγγελματικές ΣΣΕ.....	43
4.2.2.3:Επιχειρησιακές ΣΣΕ:.....	43
4.2.2.4:Κλαδικές ΣΣΕ.....	44
4.2.3:Τρόπος σύναψης ΣΣΕ.....	44
4.2.3.1:Διαδικασία Διαπραγμάτευσης	44
4.2.3.2:Διαδικασία υπογραφής - θέση σε ισχύ ΣΣΕ	45
4.2.3.3:Δικαίωμα σύναψης ΣΣΕ.....	46
4.2.3.4:Δέσμευση από τη ΣΣΕ.....	46
4.2.3.5:Προσχώρηση σε ΣΣΕ.....	46
4.2.3.6:Κήρυξη υποχρεωτικής ΣΣΕ Επέκταση εφαρμογής ΣΣΕ.....	46
4.2.3.7:Συρροή ισχύουσων ΣΣΕ.....	47
4.2.3.8:Χρόνος ισχύος της ΣΣΕ.....	47
4.2.4:Η αρχή των ευμενέστερων ρυθμίσεων	48
4.2.5:Λήξη ισχύος ΣΣΕ Καταγγελία και Μετενέργεια.....	48
4.2.6:Η προσφυγή στη συμφιλίωση, μεσολάβηση και στη διαιτησία (ΟΜΕΔ).....	49

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: Λύση σύμβασης εργασίας.....50

5.1:Λύση σύμβασης ορισμένου χρόνου.....	50
5.2:Λύση σύμβασης αόριστου χρόνου	51
5.2.1:Απόλυση ιδιωτικών υπαλλήλων και εργατοτεχνιτών.....	52
5.3:Άκυρη καταγγελία και δικαιώματα απολυμένου.....	53
5.4:Λύση σύμβασης έργου	54

5.5	Παραίτηση ή οικειοθελής αποχώρηση του μισθωτού.....	54
5.6	Αναγγελία της απολύσεως.....	55
5.7	Θάνατος εργοδότη ή μισθωτού.....	55
5.8	Η Αποζημίωσης.....	56
5.8.1	Ο υπολογισμός της αποζημίωσης.....	56
5.8.2	Η καταβολή της αποζημίωσης.....	58
5.8.3	Πότε δεν οφείλετε αποζημίωση.....	58

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: Η ασφάλιση της εργασίας..... 60

6.1:	Η κοινωνική ασφάλιση των εργαζόμενων	60
6.1.1:	Έννοια της ασφάλισης.....	60
6.1.2:	Σκοπός της κοινωνικής ασφάλισης.....	60
6.1.3:	Η ιστορική εξέλιξη του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης.....	60
6.1.4:	Ασφαλιστική ορολογία.....	61
6.2:	Η διοικητική οργάνωση της κοινωνικής ασφάλισης στην Ελλάδα	62
6.2.1:	Οι φορείς ασφάλισης των μισθωτών	62
6.2.2:	Οι φορείς ασφάλισης των αγροτών	64
6.2.3:	Οι φορείς ασφάλισης των ελεύθερων και ανεξάρτητων επαγγελματιών	65
6.2.4:	Οι φορείς ασφάλισης των δημοσίων υπαλλήλων.....	66
6.3:	Η ασφαλιστική κάλυψη των μισθών.....	67
6.3.1:	Η υπαγωγή των μισθωτών στην ασφάλιση	67
6.3.1.1:	Προϋποθέσεις ασφαλίσεως.....	67
6.3.1.2:	Υποχρεώσεις εργοδότη.....	67
6.3.1.3:	Υποχρεώσεις ασφαλισμένου.....	68
6.3.1.4:	Προαιρετικά ασφαλιζόμενοι στο Ι.Κ.Α.....	69
6.3.1.5:	Ασφάλιση αυτοτελώς απασχολούμενων.....	69
6.3.1.6:	Χρόνος υπαγωγής στην ασφάλιση.....	69
6.3.2:	Ασφαλιστικές παροχές κλάδου ασθενείας.....	70
6.3.2.1:	Προϋποθέσεις παροχής περιθάλψεως.....	70
6.3.2.2:	Βιβλιάριο ασθενείας.....	71
6.3.3:	Ασφαλιστικές παροχές συντάξεως.....	71
6.3.3.1:	Γενικές προϋποθέσεις χορηγήσεως συντάξεως.....	71
6.3.3.2:	Οι παροχές επικουρικής σύνταξης.....	73
6.3.3.3:	Οι μη ανταποδοτικές παροχές.....	73
6.3.4:	Τα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης.....	74
6.4:	Η χρηματοδότηση του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης.....	74
6.4.1:	Ασφαλιστικές εισφορές.....	75

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7: Η ετήσια άδεια των εργαζόμενων..... 76

7.1:	Βασικές διατάξεις που ρυθμίζουν την άδεια.....	76
7.2:	Προϋποθέσεις για τη χορήγηση άδειας μετά το Ν. 3144/2003 και το Ν.3302/2004.....	76
7.2.1:	Η νέα ρύθμιση μετά τη διάταξη του άρθρου 1 του Ν. 3302/2004.....	77
7.3:	Διάρκεια της άδειας- ελάχιστη περίοδος.....	78
7.3.1:	Ανώτατο όριο ετήσιας άδειας.....	79
7.4:	Πότε χορηγείται η άδεια. Κατάτμηση αυτής.....	80

7.4.1:Χρόνος χορηγήσεως της άδειας.....	80
7.4.2:Κατάτμηση της άδειας.....	81
7.5:Υποχρεωτική η χορήγηση της άδειας. Απαγορευτικές διατάξεις.....	81
7.5.1:Υποχρέωση χορήγησης της άδειας.....	81
7.5.2:Απαγορευτικές διατάξεις.....	82
7.6:Άδεια επί διαλείπουσας και εκ περιτροπής εργασίας.....	83
7.6.1:Διάρκεια άδειας.....	83
7.6.2:Λύση της σχέσεως εργασίας.....	83
7.7:Βιβλίο αδειών.....	83
7.7.1:Κυρώσεις.....	84
7.8:Διαφορές ιδιωτικών και δημοσίων υπαλλήλων.....	85
7.8.1:Άδεια μητρότητας.....	85
7.8.2:Συνέντευξη με την Αντιγόνη Μαλάτου., εργαζόμενη μητέρα.....	85

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8:Ειδικές ρυθμίσεις εργασιακών σχέσεων – διατυπώσεις.....87

8.1:Προστασία της γυναίκας.....	87
8.1.1:Το ειδικό νομικό καθεστώς.....	87
8.1.2:Ειδική προστασία της μητρότητας.....	87
8.1.3:Η διασφάλιση της ισότητας στη μεταχείριση ανδρών και γυναικών....	88
8.2:Ανήλικοι εργαζόμενοι.....	88
8.2.1:Όροι και προϋποθέσεις απασχόλησης.....	89
8.2.2:Χρονικά όρια εργασίας – Αμοιβή.....	89
8.3:Προστασία στρατευομένων.....	90
8.3.1:Προστασία κατά τη διάρκεια της στράτευσης.....	90
8.3.2:Προϋποθέσεις προστασίας.....	91
8.3.3:Χρόνος έναρξης προστασίας.....	91
8.3.4:Αναγνώριση χρόνου υπηρεσίας.....	91
8.3.5:Προστασία μετά την αποστράτευση.....	91
8.4:Προστασία και διευκόλυνση των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις.....	92
8.4.1:Εξαρτώμενα μέλη.....	92
8.4.2:Δικαιώματα των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις.....	92
8.4.3:Ειδικές άδειες εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις.....	93
8.5:Προστασία μειονεκτούντων προσώπων.....	95
8.5.1:Προστατευόμενα πρόσωπα.....	95
8.5.2:Το ειδικό νομικό καθεστώς.....	96
8.6:Η εργασία των αλλοδαπών.....	96
8.6.1: Άδεια διαμονής.....	96
8.6.2:Ασφάλιση.....	97
8.6.3:Αλλοδαποί υπήκοοι κρατών-μελών της Ε.Ε.....	97

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 9:Υγιεινή και ασφάλεια στην εργασία.....98

9.1:Υποχρεώσεις του εργοδότη για την υγιεινή και ασφάλεια στον εργασιακό χώρο.....	98
9.2:Μέτρα προστασίας.....	99

9.3:Όργανα βελτιώσεις των συνθηκών υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας.....	101
9.3.1: ΕΥΑΕ.....	101
9.3.2: Τεχνικός ασφάλειας και γιατρός εργασίας.....	102
9.4:Ενημέρωση και εκπαίδευση των εργαζομένων.....	104
9.5:Διοικητικές και ποινικές κυρώσεις.....	105
9.6:Υπηρεσία Προστασίας και Πρόληψης (ΥΠΠ).....	105
9.6.1:Υποχρεώσεις των ΥΠΠ προς τις επιχειρήσεις.....	105
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 10:Η πράσινη βίβλος.....	107
10.1:Η έννοια της πράσινης βίβλου.....	107
10.2:Πράσινη Βίβλος για τον εκσυγχρονισμό της εργατικής νομοθεσίας.....	107
10.2.1:Σκοπός αυτής της πράσινης βίβλου.....	108
10.2.2:Εξέλιξη των ευρωπαϊκών αγορών εργασίας.....	108
10.2.3:Διάδοση άτυπων συμβάσεων εργασίας.....	109
10.2.4:Οι προτεραιότητες για τις μεταρρυθμίσεις της εργατικής νομοθεσίας.....	109
10.3:Δικαιώματα των εργαζομένων.....	110
10.3.1:Δικαιώματα για τις συνθήκες εργασίας των εργαζομένων	110
10.3.2:Δικαιώματα απασχόλησης των εργαζομένων σε διακρατικό πλαίσιο.....	110
10.4:Ο ρόλος της Ελλάδας για τον εκσυγχρονισμό της εργατικής νομοθεσίας....	110
10.4.1:Ο εκσυγχρονισμός του εμπορίου στην Ελλάδα.....	110
10.4.2:Βασικές προτεραιότητες του Υπουργείου απασχόλησης.....	111
10.5:Σημεία στα οποία μειονεκτεί η πράσινη βίβλος.....	112
10.5.1:Κοινωνικές συνέπειες της πράσινης βίβλου.....	112
10.5.2:Η πράσινη βίβλος για την εργασία και η flexicurity σύμφωνα με τους συνδικαλιστές του Κόμματος Ευρωπαϊκής Αριστεράς.....	113
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....	115
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ – ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ.....	120
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	122

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Το σύγγραμμα αυτό είναι αποτέλεσμα πολύμηνης ομαδικής και εντατικής εργασίας. Καταβλήθηκε μεγάλη προσπάθεια, έτσι ώστε η ύλη του να είναι σύγχρονη και προσαρμοσμένη στην Ελληνική και Ευρωπαϊκή νομοθεσία.

Σκοπός του συγγράμματος αυτού είναι να εξοικειώσει τους αναγνώστες του και τους ενδιαφερόμενους με ορισμένες βασικές έννοιες σχετικές με την εργασία και το δίκαιο της. Έτσι ελπίζουμε να ξεκαθαρίσει κανείς από νωρίς τις έννοιες αυτές, οι οποίες θα τον βοηθήσουν να αποκτήσει τις απαραίτητες γνώσεις που θα αποτελέσουν ένα ισχυρό εργαλείο για την ένταξή του στην αγορά εργασίας.

Ευελπιστούμε ότι οι όποιες παραλήψεις έχουν γίνει και τυχόν σύνθετες έννοιες δεν θα δημιουργήσουν πρόβλημα στην κατανόηση της ύλης του συγγράμματος.

Στην προσπάθεια διαμόρφωσης αυτής της μελέτης βοήθησε εξαιρετικά ο καθηγητής μας κύριος Βαρβασούδης Δημήτριος και οι αναζητήσεις που εκδηλώθηκαν και εκφράστηκαν κατά τη διάρκεια των συζητήσεών μας. Θερμές ευχαριστίες για την υπεύθυνη, μεθοδική και ακούραστη συνεργασία του, χωρίς την οποία το αποτέλεσμα αυτό δε θα ήταν εφικτό.

Θεωρούμε απαραίτητο να ευχαριστήσουμε επίσης τις οικογένειες και τους φίλους μας που στήριξαν – ο καθένας με τον δικό του τρόπο – στην προσπάθεια μας αυτή.



Ιωαννίδης Αντώνης
Ματσιούρη Ειρήνη
Πολύζου Αμαλία
Χυτούδης Βαγγέλης

Θεσσαλονίκη 2008

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1- Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1.1: Τι είναι εργασία

Εργασία ονομάζεται η σκόπιμη διάθεση σωματικών ή πνευματικών δυνάμεων, που αποβλέπει στην παραγωγή έργου. Όλα τα οικονομικά αγαθά είναι προϊόντα της φύσης και της εργασίας του ανθρώπου. Η εργασία ανάλογα με το πολιτιστικό επίπεδο και το οικονομικό και κοινωνικό σύστημα που επικρατεί, πήρε διάφορες μορφές και πραγματοποιήθηκε από τις διάφορες σχέσεις μεταξύ των ανθρώπων που ζουν σε κοινωνία. Στις πρωτόγονες κοινωνίες συνίστατο στην άμεση εξεύρεση των απαραίτητων για τη διατήρηση στη ζωή (τροφών, φυτών, κυνηγιών, ψαριών κτλ.). Όταν όμως η κοινωνική οργάνωση άρχισε να γίνεται πολυπλοκότερη, ακολούθησε και αύξηση των κοινωνικών αναγκών. Ο άνθρωπος άρχισε να βρίσκει βοηθούς για τον αγώνα του ενάντια στη φύση, τα εργαλεία, που με αυτά έφερε καταμερισμό της εργασίας και αύξηση των προϊόντων που παράγονταν.

1.2: Ιστορική αναδρομή της εργασίας

Από την εποχή που ο άνθρωπος στην κοινωνία άρχισε να παράγει περισσότερα προϊόντα, από όσα χρειαζόταν για να ανανεώσει την ικανότητά του για εργασία, φάνηκε η κοινωνική ανισότητα και η αποξένωση κάποιου μέρους της κοινωνίας από τα προϊόντα της εργασίας του. Κατά την εποχή της ελληνικής και ρωμαϊκής αρχαιότητας, που επικρατούσε ο θεσμός της δουλείας, και κατά το μεσαίωνα, η αποξένωση αυτή πήρε τη μορφή της εκμετάλλευσης της εργασίας των δουλοπάροικων και της μεταβίβασης των προϊόντων της στους κυρίους και τους αφέντες.



Κατά τους νεότερους χρόνους, όταν ανακαλύφθηκαν οι μηχανές και δημιουργήθηκε ο θεσμός της μισθωτής εργασίας, το μεγαλύτερο μέρος της κοινωνίας βρίσκει τα αναγκαία για να ζήσει και πληρώνεται η εργατική του δύναμη από τον κάτοχο των μέσων παραγωγής (τον εργοδότη). Παίρνει έτσι όχι μόνο τα προϊόντα της εργασίας του, αλλά και ορισμένη αμοιβή σε χρήμα (ημερομίσθιο, μισθός). Οι σχέσεις μεταξύ του εργοδότη και του μισθωτού (εργάτη, υπαλλήλου, υπηρέτη), ως πηγή σύγκρουσης συμφερόντων, αποτελούν το ονομαζόμενο

εργατικό ζήτημα. Στην παιδαγωγική, η εργασία θεωρείται ως πολυτιμότερο μέσο για να πετύχει ο σκοπός της αγωγής, για άσκηση δηλαδή των πνευματικών δυνάμεων και των δεξιοτήτων του μαθητή, για απόκτηση καθαρών και εξακριβωμένων παραστάσεων και γνώσεων, για τη διαμόρφωση του κοινωνικού χαρακτήρα, του πνεύματος συνεργασίας κτλ. Σήμερα, σύμφωνα με τη διδασκαλία στα περισσότερα σχολεία της Ευρώπης, η ελεύθερη εργασία του μαθητή, με σκοπό την κατασκευή με τη βοήθεια της συνεργασίας αποτελεί το αντικείμενο της διδασκαλίας.

1.3: Το κοινωνικό φαινόμενο της εργασίας

1.3.1: Αξιολόγηση της ανθρώπινης συμπεριφοράς ως εργασίας

Ο όρος εργασία αναφέρεται σε ένα μέρος της ανθρώπινης δραστηριότητας, χωρίς να καλύπτει όλες τις ανθρώπινες δραστηριότητες. Το πρόβλημα του κριτηρίου για το διαχωρισμό ανάμεσα στην εργασία και τις υπόλοιπες δραστηριότητες εξακολουθεί και σήμερα να επιβιώνει.

Όταν μιλάμε για εργασία, δεν εννοούμε, όσο κι αν φαίνεται περίεργο, πάντοτε το ίδιο πράγμα για όλες τις εποχές και για όλες τις χώρες. Ως φυσικό φαινόμενο αντιστοιχεί στην ενστικτώδη ενέργεια κάθε ζωικού οργανισμού. Αν όμως εργασία θεωρήσουμε την ανάλωση ανθρώπινης ενέργειας για την εξασφάλιση της υπόστασης του ανθρώπου, είναι αυτονόητο ότι η εργασία γεννήθηκε μαζί με τον άνθρωπο και ότι δε διαφέρει από αντίστοιχη ενέργεια άλλων ζωικών οργανισμών. Υπάρχει μάλιστα μια



ιστορική περίοδος κατά την οποία ο άνθρωπος δεν είχε συνειδητοποιημένη αντίληψη για την εργασία. Τότε η εργασία δε διέφερε από τη ζωική δραστηριότητα για την επιβίωση του είδους. Με τη χρησιμοποίηση των πνευματικών του δυνάμεων ως μέσου προσέγγισης της φύσης, η ανθρώπινη δραστηριότητα ξεχώρισε από τη ζωική. Κυρίως όμως η συνειδητοποίησή της ως οικονομικού φαινομένου, με σκοπό την εξασφάλιση και μελλοντικών αναγκών, και ως σχέσης του ανθρώπου με το περιβάλλον και με το συνάνθρωπο η εργασία αποτέλεσε αυτοτελές κοινωνικοοικονομικό φαινόμενο. Εξάλλου ο χαρακτηρισμός των διάφορων δραστηριοτήτων ως εργασία έγινε σταδιακά. Οι κοινωνικές αξιολογήσεις για την εργασία δεν καλύπτουν ούτε και σήμερα καθολικά κάθε ανθρώπινη δραστηριότητα, έστω και ωφέλιμη σε τρίτους.

Στο ερώτημα ποιες ανθρώπινες ειρηνικές δραστηριότητες αξίζει να χαρακτηριστούν ως εργασία, η απάντηση δεν μπορεί να είναι απόλυτη γιατί εξαρτάται από τους τρόπους προσέγγισης του προβλήματος (οικονομικό, κοινωνικό, ψυχολογικό κλπ.). Ακόμη η απάντηση ποικίλλει ανάλογα με το χώρο και το χρόνο. Ο βαθμός οικονομικής οργάνωσης, το είδος των αναγκών, οι

θρησκευτικές δοξασίες και οι πολιτικές ιδεολογίες, έπαιξαν και παίζουν σημαντικό ρόλο για την αξιολόγηση κάποιας δραστηριότητας ως εργασίας και φυσικά για την ποιότητα της αξιολόγησης.

Από τις δραστηριότητες που συνδέθηκαν με την ενεργό εμφάνιση του ανθρώπου ως πολιτικό ζώο, αρκετές δεν χαρακτηρίζονται ως εργασία, έστω και αν παρουσιάζουν κοινωνική ωφελιμότητα. Για τις δραστηριότητες αυτές χρησιμοποιούμε τον όρο « εξωεργασιακές δραστηριότητες». Από γενικότερη όμως φιλοσοφική ή και κοινωνική σκοπιά, κάθε δραστηριότητα που παρουσιάζει κοινωνική ωφελιμότητα θα μπορούσε να χαρακτηριστεί ως εργασία. Δεν είναι περίεργο πώς σε αρχαϊκές κοινωνίες μουσική, χορός, εργασία δεν ήταν ευδιάκριτα μεταξύ τους. Η παρατήρηση αυτή μπορεί να έχει για τη σημερινή αντιμετώπιση των προβλημάτων της εργασίας πρακτική σημασία.

Έτσι, πέρα από ευρεία έννοια της εργασίας (ανθρώπινη δραστηριότητα που έχει κοινωνική ωφελιμότητα) συναντάται και μία στενότερη κοινωνικοοικονομική έννοια. Από συγκλίνουσες απόψεις, δυο φαίνεται να είναι τα αναγκαία στοιχεία για το διαχωρισμό μιας δραστηριότητας ως εργασίας με τη στενή έννοια.

Το ένα είναι η ύπαρξη κάποιας εξωτερικής πίεσης (contrainte). Στοιχείο που κάνει τη δραστηριότητα να παύει να είναι απλή ελευθερία. Και δραστηριότητες, όμως, από καθαρή εσωτερική παρόρμηση (ζωγράφιση ενός πίνακα), κατά το μέτρο που αποκτούν περιοδικότητα ή κάποια έστω και χαλαρή δεσμευτικότητα σε σχέση με το περιβάλλον, είναι από την άποψη αυτή εργασία.



Το δεύτερο στοιχείο είναι η αναγνώριση της οικονομικής ωφέλειας για τους τρίτους που εκδηλώνεται με οποιαδήποτε μορφή αμοιβής. Πρόκειται για την εμπορευματική αξία (valeur marchande) που καλύπτει κάθε αμειβόμενη δραστηριότητα, και του μισθωτού και του ατομικά εργαζόμενου και του επιχειρηματία.

Γι' αυτό δε θεωρούνται συνήθως ως εργασία οι οικογενειακές, θρησκευτικές και κοινωνικές απασχολήσεις παρά το γεγονός ότι πολλές από αυτές χαρακτηρίζονται από εξωτερική πίεση. Χαρακτηριστικά παραδείγματα τέτοιων δραστηριοτήτων είναι η εργασία της νοικοκυράς, η μελέτη του φοιτητή κλπ.

Από τη στιγμή που συντρέχουν τα παραπάνω στοιχεία για κάποια δραστηριότητα, αυτή χαρακτηρίζεται ως εργασία ανεξάρτητα αν είναι αγροτική ή μη αγροτική, υλική ή πνευματική.

1.3.2: Διακρίσεις της εργασίας. Βάναυσες και ελεύθερες εργασίες.

Δύο από τις κυριότερες διακρίσεις της εργασίας είναι αυτές μεταξύ της εξαρτημένης ή μη εξαρτημένης εργασίας και της πνευματικής ή μη πνευματικής εργασίας.

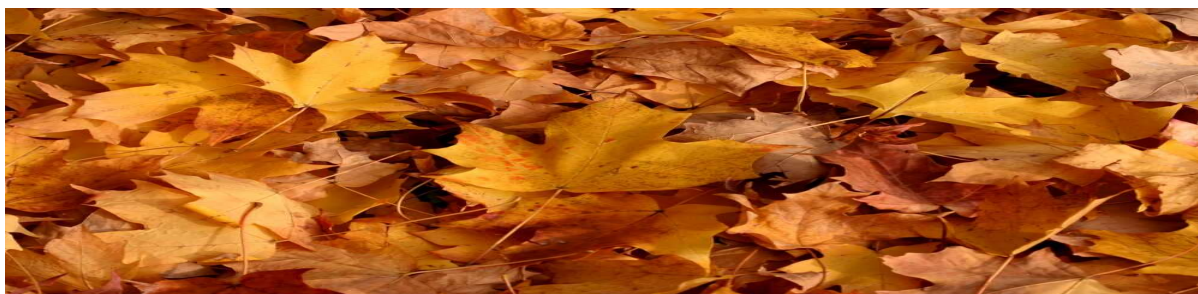
Απαραίτητη προϋπόθεση για να αποτελεί η εργασία στοιχείο της ατομικής σχέσης εργασίας, είναι ότι αυτή πρέπει να παρέχεται υπό καθεστώς εξάρτησης προς τον εργοδότη. Το καθεστώς της εξάρτησης είναι εκείνο που διακρίνει την εξαρτημένη εργασία από τις ανεξάρτητες υπηρεσίες. Το βασικό κριτήριο για την ύπαρξη ή μη εξάρτησης είναι ο τρόπος παροχής και ο τρόπος αξιοποίησης της εργασίας. Όταν ο εργαζόμενος οργανώνει μόνος του την εργασία του, χρησιμοποιώντας ορισμένες φορές και δικά του κεφάλαια, δεν υπάρχει εξάρτηση. Αντίθετα, όταν ο εργαζόμενος διαθέτει την εργασία του σε άλλον, του οποίου τις εντολές πρέπει να ακολουθεί και ο οποίος την οργανώνει, την επιτηρεί, την καθοδηγεί και την αξιοποιεί για λογαριασμό του, υπάρχει εξάρτηση.



Σε αντίθεση με την παραπάνω διάκριση, το κριτήριο διάκρισης μεταξύ της πνευματικής και της μη πνευματικής εργασίας είναι το είδος της παρεχόμενης εργασίας. Στην πρώτη περίπτωση ανήκουν οι υπάλληλοι, στων οποίων την εργασία υπερτερεί το πνευματικό στοιχείο δίχως να αποκλείεται το σωματικό, ενώ στη δεύτερη περίπτωση ανήκουν οι εργάτες, στων οποίων την εργασία υπερτερεί το σωματικό στοιχείο δίχως να αποκλείεται το πνευματικό.

Η αντιπαράθεση ανάμεσα σε βάνουσες και μη βάνουσες εργασίες, που κοινωνικά υποδεικνυε την υποαξιολόγηση των δευτέρων, έχει βαθιές τις ρίζες. Εκείνο που διαφοροποιεί την προκλασσική περίοδο από την κλασσική και την μετακλασσική είναι ο βαθμός της αντιπαράθεσης, που αυξήθηκε το τέλος της κλασσικής περιόδου. Οι κοινωνικές σχέσεις που διαμορφώθηκαν στη σύγχρονη κοινωνία εξακολουθούν να επηρεάζονται σε μεγάλο βαθμό από την κοινωνική αξιολόγηση της εργασίας με βάση το πνευματικό ή μη στοιχείο, με τη διαφορά ότι ο όρος «πνευματική εργασία» έχει υποστεί σημαντική διεύρυνση.

Την αμφισβήτηση της υπεροχής της πνευματικής εργασίας επεξεργάσθηκε θεωρικά, στη σύγχρονη εποχή, ο μαρξισμός.



1.4: Αρχές της εργασίας

1.4.1: Η αρχή της ελευθερίας της εργασίας

Η ελευθερία της εργασίας είναι αρχή, που διακηρύχτηκε από την Γαλλική Επανάσταση, σύμφωνα με την οποία καθένας είναι ελεύθερος να εργάζεται με δική του κρίση, χωρίς να μπορεί να παρεμβαίνει το κράτος στο διακανονισμό της εργασίας του. Αυτή η αρχή περιλαμβάνει την ελευθερία της εκλογής του επαγγέλματος, του τόπου και του μέσου άσκησής του. Διακηρύχθηκε ως αντιστάθμισμα απέναντι στην παντοδυναμία των συντεχνιών. Ίσχυσε σε όλο το 19^ο αιώνα, όμως, σε βάρος των εργαζομένων, που αναγκάζονταν να εργάζονται και να προσφέρουν εργασία κάτω από άσχημες συνθήκες εξαιτίας της οικονομικής ανεπάρκειας. Έτσι, παρουσιάστηκε ανάγκη να περιοριστεί η αρχή με την επέμβαση του κράτους, όπως και με μέτρα από τα εργατικά συνδικάτα.



Σήμερα, η ελευθερία της εργασίας περιλαμβάνεται και αυτή στην οικονομική ελευθερία και ορίζεται ειδικότερα ως ελευθερία διάθεσης των πνευματικών και σωματικών ικανοτήτων μέσω της προσωπικής εργασίας με αμοιβή ή μισθό. Το χαρακτηριστικό του νεότερου βιομηχανικού πολιτισμού είναι η μισθωτική εκμετάλλευση της εργασίας από τον εργοδότη, που κατέχει τα μέσα παραγωγής και της οικονομίας, ενώ ο εργαζόμενος δεν κατέχει τίποτε εκτός από τη σωματική του δύναμη.

Έτσι, η ελευθερία της εργασίας περιλαμβάνει:

1. Την ελευθερία του συνδικαλισμού.
2. Την ελευθερία της απεργίας.
3. Την ελευθερία της προστασίας του εργαζομένου απέναντι στον εργοδότη εξαιτίας της φύσης της εργασιακής σύμβασης.
4. Την ελευθερία για σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας (ΣΣΕ).
5. Την παροχή εργασίας σε όλους με φροντίδα του κράτους για εξασφάλιση του στοιχειώδους ελάχιστου ορίου ικανοποίησης των αναγκών της κοινωνικής ζωής.
6. Την προστασία από αυθαίρετες απολύσεις και από την ανεργία, τη διασφάλιση όρων ανθρώπινης εργασίας, δίκαιου μισθού, επαγγελματικής μόρφωσης και ανάπαυσης.
7. Την παροχή κοινωνικών ασφαλίσεων.

1.4.2: Η αρχή της ελευθερίας του συνδικαλισμού

Ειδικά, η ελευθερία του συνδικαλισμού συνιστά ατομικό δικαίωμα, που κατοχυρώνει για όλους το δικαίωμα να ιδρύουν ενώσεις προς διαφύλαξη και προαγωγή των όρων εργασίας και των οικονομικών όρων, να προσχωρούν σε αυτές ή να απέχουν από αυτές, να αναπτύσσουν δραστηριότητα μέσα σε αυτές και να εξέρχονται από αυτές. Επίσης, η ελευθερία του συνδικαλισμού συνιστά ένα δικαίωμα ύπαρξης και δραστηριότητας της ίδιας της επαγγελματικής ένωσης.

Στον προστατευόμενο τομέα δραστηριότητας των επαγγελματικών ενώσεων εμπίπτει κάθε ενέργεια και συμπεριφορά, που εξυπηρετεί τη διατήρηση και την οργάνωση της επαγγελματικής ένωσης καθώς και την επιδίωξη των σκοπών για τους οποίους συστήθηκε.

Ακόμη, η ελευθερία του συνδικαλισμού ως εγγύηση θεσμού κατοχυρώνει το συστημάτων συλλογικών συμβάσεων εργασίας με την έννοια του συλλογικού εργατικού δικαίου, με ελεύθερα σχηματιζόμενες επαγγελματικές ενώσεις ως συμβαλλόμενες στις εν λόγω συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

Η ευρύτητα της κατοχυρωμένης ελευθερίας του συνδικαλισμού και ιδιαίτερα η αυτονομία προς σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας διασπά την εξωτερική περιβολή της ως ατομικό δικαίωμα. Η αυτονομία για τη σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας, που στηρίζεται στη βασική ισοτιμία και την ισοδυναμία κεφαλαίου και εργασίας, στο πλαίσιο ενός συλλογικού νομικού καθεστώτος του απεργιακού αγώνα και του διαιτητικού συμβιβασμού, συνάπτεται προς το σύστημα επιχειρηματικής δραστηριότητας, και συνιστά, εξαιτίας της σημασίας των συλλογικών αποφάσεων, μια θεμελιώδη αρχή του Μικτού Οικονομικού Συντάγματος.



Με βάση την ελευθερία του συνδικαλισμού υπάρχει, στον τομέα της εξασφάλισης και της προαγωγής των όρων εργασίας και των οικονομικών όρων, ένα θεμελιακό προβάδισμα της αυτονομίας για σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας απέναντι σε μια αναγκαστική νομοθετική ρύθμιση και είναι κατά αυτόν τον τρόπο κατοχυρωμένος ένας τομέας, που ανάγεται στον πυρήνα του θεσμού των διαπραγματεύσεων και της λήψης αποφάσεων από τις εργοδοτικές και τις εργατικές ενώσεις. Η αυτονομία για σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας εξαιρεί, κατά αυτόν τον τρόπο, ένα σημαντικό μέρος των όρων εργασίας και των οικονομικών όρων από την άμεση ευθύνη του κράτους και την εξουσία του προς λήψη αποφάσεων, που ανάγονται στο νομικό καθεστώς της οικονομίας και της οικονομικής διαδικασίας.

1.4.3: Η αρχή της ισότητας για τις εργασιακές σχέσεις

Για τις εργασιακές σχέσεις η αρχή της ισότητας έχει πολλαπλή χρησιμότητα. Αξίζει να υπενθυμίσουμε ότι η ίδια η υπόσταση του εργατικού δικαίου είχε αμφισβητηθεί στα πρώτα βήματα με την επίκληση της προσβολής στην ισότιμη μεταχείριση εργοδοτών και εργαζομένων. Το θέμα έχει γενικότερη σημασία γιατί αφορά και στην αντιμετώπιση του συνόλου των συνδικαλιστικών ελευθεριών. Σήμερα, χωρίς να αρνείται κανείς τις συνδικαλιστικές ελευθερίες των εργοδοτών, θεωρούνται συνταγματικώς επιτρεπτές και μερικές φορές συναντάμε επιβεβλημένες ειδικές ρυθμίσεις για τις συνδικαλιστικές ελευθερίες των εργαζομένων.

Κατά τη νομολογία μας, η αρχή της ισότητας απαγορεύει στο νομοθέτη να προβαίνει σε διαφορετική μεταχείριση για τη ρύθμιση ουσιωδώς ομοίων πραγμάτων, σχέσεων, καταστάσεων και κατηγοριών προσώπων. Η ροπή όμως του νομοθέτη για συνεχείς και αυθαίρετες διαφοροποιήσεις στις εργασιακές σχέσεις είναι έκδηλη ακόμα και σήμερα.

Σε σχέση με το εργατικό δίκαιο, η αρχή της ισότητας παρουσιάζει και ένα πρόσθετο ενδιαφέρον. Το εργατικό δίκαιο αποτελεί τον πρώτο κλάδο δικαίου όπου διαμορφώθηκε μια αντίστοιχη αρχή ιδιωτικού δικαίου, η αρχή της ίσης μεταχείρισης από τον εργοδότη για τους εργαζομένους στην ίδια εκμετάλλευση.

Η γενικότερη επιταγή της ισότητας συμπληρώνεται από την ειδικότερη αρχή της ισότητας ανδρών και γυναικών, η οποία αναφέρεται στην ισότητα αυτών ως προς τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους στην εργασία. Όλοι, άνδρες και γυναίκες, έχουν το δικαίωμα ίσης αμοιβής για ίσης αξίας παρεχόμενη εργασία.



1.4.4: Οι αρχές της παγκόσμιας συνθήκης του ΟΗΕ για τα ανθρώπινα δικαιώματα

Η Παγκόσμια Συνθήκη για τις αρχές, που αφορούν τους τομείς των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, της εργασίας και την πάταξη της διαφθοράς, απολαμβάνει καθολική συναίνεση και βασίζεται:

- Στην Παγκόσμια Διακήρυξη των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων
- Στη Διεθνή Διακήρυξη του Οργανισμού Εργασίας, για τις Θεμελιώδεις Αρχές και Δικαιώματα στη Δουλειά
- Στη Σύνοδο των Ηνωμένων Εθνών, Ενάντια στην Διαφθορά

Η Παγκόσμια Συνθήκη ζητά από τις εταιρίες να υιοθετήσουν, να υποστηρίξουν και να θεσπίσουν, μέσα στη σφαίρα της επιρροής τους, μια σειρά από βασικές αξίες

για τους τομείς των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, τους κανόνες εργασίας, και ενάντια στην διαφθορά:

- Ανθρώπινα Δικαιώματα

1η Αρχή: Οι Επιχειρήσεις πρέπει να υποστηρίζουν και να σέβονται την προστασία της διεθνούς διακήρυξης των ανθρωπίνων δικαιωμάτων.
2η Αρχή: Να διασφαλίσουν ότι δεν συνεργούν στην παραβίαση ανθρωπίνων δικαιωμάτων.

- Κανόνες Εργασίας

Οι Επιχειρήσεις πρέπει να υποστηρίζουν:

3η Αρχή: Την ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι και την αποτελεσματική αναγνώριση του δικαιώματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

4η Αρχή: Την εξάλειψη όλων των τύπων της καταναγκαστικής και υποχρεωτικής εργασίας.

5η Αρχή: Την αποτελεσματική κατάργηση της παιδικής εργασίας.

6η Αρχή: Την εξάλειψη των διαχωρισμών, όσον αφορά την πρόσληψη και την απασχόληση.

- Ενάντια στην Διαφθορά

7η Αρχή: Οι Επιχειρήσεις πρέπει να εναντιωθούν σε όλες τις μορφές της διαφθοράς, συμπεριλαμβανόμενων του εκβιασμού και της δωροδοκίας.



1.5:Εργατικό Δίκαιο

1.5.1:Περιεχόμενο του Εργατικού Δικαίου

Εργατικό Δίκαιο είναι το σύνολο των κανόνων δικαίου, που ρυθμίζουν τις σχέσεις οι οποίες δημιουργούνται από τη σύμβαση παροχής εξαρτημένης εργασίας, μεταξύ του εργοδότη και των μισθωτών του. Περιλαμβάνονται, δηλαδή, οι διατάξεις που καθορίζουν τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων (υπαλλήλων, εργατοτεχνιτών, μαθητευομένων κλπ.), καθώς επίσης και τις αντίστοιχες υποχρεώσεις και δικαιώματα των εργοδοτών.

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

Το Εργατικό Δίκαιο δημιουργήθηκε από τις κοινωνικές ανάγκες των νεότερων χρόνων, στη Δυτική Ευρώπη από τις αρχές του 19^{ου} αιώνα. Αποτελεί ιδιαίτερο κλάδο δικαίου με αποχωρισμό τμημάτων από το Αστικό και Διοικητικό Δίκαιο.

1.5.2: Πηγές του Εργατικού Δικαίου

Πηγές του εργατικού δικαίου είναι το α) Σύνταγμα, β) οι Διεθνείς Συμβάσεις, γ) το Κοινωνικό Δίκαιο, δ) ο νόμος, ε) το έθιμο, στ) οι Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (ΣΣΕ), ζ) οι Διαιτητικές Αποφάσεις, η) τα Καταστατικά Σωματείων και θ) οι Κανονισμοί εργασίας.

α. Σημαντικές διατάξεις για το εργατικό δίκαιο περιέχονται στο ελληνικό Σύνταγμα. Συνοπτικά, συνταγματικές ρυθμίσεις που αφορούν, άμεσα ή έμμεσα, το εργατικό δίκαιο, συναντώνται στα άρθρα 2, 4, 5, 12, 22 και 23 του Συντάγματος, στις οποίες τίθενται θέματα, μεταξύ άλλων, κρατικής προστασίας της εργασίας, ίση αμοιβή για ίσης αξίας παρεχόμενη εργασία, απαγόρευσης αναγκαστικής εργασίας, συνδικαλιστικής ελευθερίας κλπ, αλλά και προστασίας της αξίας του ανθρώπου, ισότητας των δύο φύλων και ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας του κάθε εργαζομένου.

β. Οι Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας ψηφίζονται από τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ). Οι συμβάσεις αυτές ρυθμίζουν γενικούς όρους εργασίας, θέματα υγιεινής και ασφάλειας, ζητήματα συνδικαλιστικής ελευθερίας κλπ.



γ. Άμεση πηγή του εργατικού δικαίου αποτελούν και οι διατάξεις του ευρωπαϊκού κοινωνικού δικαίου, πρωτογενούς (συνθήκες ίδρυσης, προσχώρησης κλπ) ή παράγωγου (Κανονισμοί, Οδηγίες, Αποφάσεις, Συστάσεις και Γνώμες), δηλαδή οι εν γένει κοινοτικές διατάξεις με κοινωνικό περιεχόμενο.

δ. Η εργατική νομοθεσία αποτελεί, όπως είναι φυσικό, τη βασικότερη και μεγαλύτερη πηγή του εργατικού δικαίου.

ε. Στις πηγές του εργατικού δικαίου περιλαμβάνεται και το έθιμο, παρόλο που η σημασία του χαρακτηρίζεται μικρή στο συγκεκριμένο νομικό αντικείμενο. Έθιμο είναι η μακρά και ομοιόμορφη συμπεριφορά με την πεποίθηση ότι δημιουργείται δίκαιο.

στ. Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας είναι οι έγγραφες συμφωνίες που συνάπτονται μεταξύ αφ' ενός επαγγελματικών σωματείων εργοδοτών ή επιχειρήσεων και αφ' ετέρου συνδικάτων μισθωτών και οι οποίες περιέχουν τους ελάχιστους όρους προς όφελος των μισθωτών που πρέπει να περιέχει η ατομική σύμβαση εργασίας, η οποία συνάπτεται μεταξύ εργοδότη και μισθωτού.

ζ. Οι διαιτητικές αποφάσεις αποτελούν και αυτές πηγή του εργατικού δικαίου, είναι το προϊόν μεσολάβησης – διαιτησίας, στην περίπτωση που μια συλλογική διαφορά δεν μπορεί να καταλήξει με τη διαδικασία της ελεύθερης διαπραγμάτευσης σε κοινά αποδεκτό αποτέλεσμα.

η. Τα καταστατικά των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργοδοτών και των εργαζομένων, που συνήθως έχουν τη μορφή σωματείου, αποτελούν πηγή του εργατικού δικαίου, εφόσον βέβαια έχουν συνταχτεί νόμιμα.

θ. Κανονισμός εργασίας λέγεται το σύνολο των κανόνων που ρυθμίζουν την εσωτερική λειτουργία, τάξη και πειθαρχία μιας επιχείρησης. Ο κανονισμός εργασίας συμπληρώνει τα υπάρχοντα κενά της νομοθεσίας και ισχύει παράλληλα προς τους εργατικούς νόμους, με την προϋπόθεση, βέβαια, ότι δεν αντίκειται στις διατάξεις της κείμενης νομοθεσίας.

1.5.3 Χαρακτήρας του εργατικού δικαίου

Είναι κοινά αποδεκτό ότι το εργατικό δίκαιο έχει έντονο κοινωνικό χαρακτήρα. Αυτό οφείλεται κυρίως στην αρχή της προστασίας των μισθωτών, στην οποία βασίζεται. Η προστασία αυτή δεν περιορίζεται μόνο στην τάση βελτίωσης της θέσης των μισθωτών, οι οποίοι είναι δυστυχώς μέχρι και σήμερα οικονομικά ασθενέστεροι, αλλά και στην προστασία της προσωπικότητάς τους.

Η σχέση εργασίας αντιμετωπίζεται ως σχέση κοινωνική. Ο νομοθέτης αφήνει μεγάλο πεδίο δράσης στην συλλογική αυτονομία, δηλαδή στις ρυθμίσεις των εργασιακών σχέσεων που είναι αποτέλεσμα συλλογικής δράσης των μισθωτών και οι οποίες πραγματοποιούνται με την κατάρτιση Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας. Στο σύγχρονο κράτος οι ρυθμίσεις των εργασιακών σχέσεων είναι ενταγμένες στη γενικότερη κοινωνική και οικονομική πολιτική του.

1.5.4: Αρχές του Εργατικού Δικαίου

Το εργατικό δίκαιο βασίζεται σε μια σειρά από αρχές από τις οποίες σημαντικότερες είναι η Προστατευτική Αρχή, η Αρχή της Συλλογικής Αυτονομίας, η Αρχή της Κοινωνικής Ασφάλειας και η Αρχή του Προσωπικού Δεσμού.



A. Σύμφωνα με την προστατευτική αρχή, όπου υπάρχει αμφισβήτηση στην εργατική νομοθεσία, αυτή ερμηνεύεται προς όφελος του μισθωτού.

B. Σύμφωνα με την αρχή της συλλογικής αυτονομίας, το κράτος εγκαταλείπει την εξουσία του (δεν νομοθετεί) και αφήνει τα ενδιαφερόμενα μέρη να επιλύσουν συγκεκριμένες διαφορές που ίσως προκύψουν στο επίπεδο των εργασιακών σχέσεων.

Γ. Το σύγχρονο κράτος, προκειμένου να επιτύχει την κοινωνική ασφάλεια, δηλαδή να αποτρέψει κοινωνικές συγκρούσεις, φροντίζει, μέσω της αρχής της κοινωνικής ασφάλειας, να εξασφαλίζει για τους μισθωτούς απασχόληση, ένα ελάχιστο ύψος αποδοχών που να καλύπτει τις βασικές τους ανάγκες, βελτιωμένους όρους υγιεινής και ασφάλειας των χώρων εργασίας κλπ.

Δ. Σύμφωνα με την αρχή του προσωπικού δεσμού, η σχέση εργασίας δεν στηρίζεται σε μία ανταλλακτική σύμβαση, αλλά στην έννοια της κοινότητας της εργασίας. Με τον όρο κοινότητα εργασίας εννοούμε την προσπάθεια για το παραγωγικό αποτέλεσμα που ενδιαφέρει και τα δύο μέρη, εργοδότες και μισθωτούς.

1.5.5: Διακρίσεις του Εργατικού Δικαίου

Το εργατικό δίκαιο διακρίνεται σε:

α. ατομικό εργατικό δίκαιο, το οποίο διέπει τις σχέσεις που δημιουργούνται από την παροχή εξαρτημένης εργασίας και ρυθμίζει τους επιμέρους όρους της: λ.χ. διάρκεια της σχέσης, δικαιώματα και υποχρεώσεις εργοδότη και μισθωτού, λύση της σχέσης κλπ.

β. συλλογικό εργατικό δίκαιο, το οποίο αναφέρεται στη συνδικαλιστική ελευθερία και, συνακόλουθα, στις συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων, καθώς και στα δικαιώματα των εργαζομένων.



ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: Η αμοιβή της εργασίας

Αμοιβή της εργασίας θεωρείται κάθε παροχή από τον εργοδότη προς τον μισθωτό ως αντάλλαγμα της εργασίας του. Δηλαδή κάθε πληρωμή σε χρήμα και σε είδος η οποία καταβάλλεται σε τακτά χρονικά διαστήματα και μόνιμα. Όταν στον εργαζόμενο δίνεται πληρωμή σε είδος θα πρέπει να είναι αντίστοιχη με την αξία του είδους στην ελεύθερη αγορά.

Επιπλέον στην αμοιβή εργασίας συμπεριλαμβάνεται όχι μόνο ο βασικός μισθός αλλά και οποιαδήποτε προσθετή παροχή από τον εργοδότη η οποία καταβάλλεται τακτικά σε μακρύ χρονικό διάστημα για εργασία που πραγματοποίησε ο μισθωτός. Επίσης στην αμοιβή υπολογίζονται και τα διάφορα επιδόματα που δικαιούται ο εργαζόμενος.



2.1: Τακτικές και έκτακτες αποδοχές

Δυο είναι τα είδη αποδοχών που θα αναλύσουμε, τις τακτικές αποδοχές που δίνονται σταθερά και σύμφωνα με τη σύμβαση εργασίας και οι έκτακτες που καταβάλλονται σαν αμοιβή εργασίας σε μη σταθερές συνθήκες. Στις τακτικές αποδοχές συμπεριλαμβάνονται ο μισθός και όλα τα επιδόματα επί του μισθού αυτού, τα επιδόματα αδείας και εορτών καθώς επίσης και οποιαδήποτε επιπρόσθετη παροχή έχει συμφωνηθεί με την σύμβαση εργασίας.

Έκτακτες, είναι η αποδοχές για κάθε οικειοθελή εργασία αφού έχει διατυπωθεί από τον εργοδότη σαν τέτοια. Τέτοιες περιπτώσεις είναι η αμοιβή της υπερωριακής απασχόλησης ή της νυχτερινής εργασίας (εφόσον αυτή δεν παρέχεται σε μόνιμη βάση) και τα bonus.

Σε διαφορετική περίπτωση θεωρείτε σαν τροποποίηση των συμβατικών όρων της εργασίας προς όφελος του εργαζόμενου, με αυτό το τρόπο αποκτά δεσμευτικό χαρακτήρα και αποτελεί μέρος των τακτικών αποδοχών. Για αυτό το λόγο κάθε εργοδότης θα πρέπει να συμπεριλαμβάνει το ακόλουθο όρο στο έγγραφο της γνωστοποίησης των όρων εργασίας. «Ρητά συμφωνείται και ο Μισθωτός αναγνωρίζει ανεπιφύλακτα ότι κάθε τυχόν παροχή του εργοδότη στο Μισθωτό είναι πέρα από τις παραπάνω συμφωνημένες αποδοχές ή των τυχόν αποδοχών που θα συμφωνηθούν στον μέλλον, είναι οικειοθελής από μέρους του και

προέρχεται από ελευθεριότητα του εργοδότη, που διατηρεί πάντοτε το δικαίωμα ανάκλησης ή/και παύσης αυτής της καταβολής.

Τα παραπάνω ισχύουν πάγια και χωρίς εξαίρεση σε κάθε περίπτωση τέτοιας παροχής, χωρίς την ανάγκη ειδικής αναφοράς σε κάθε περίπτωση. Ο εργοδότης δικαιούται να ανακαλέσει ή να τροποποιήσει μονομερώς αυτές τις παροχές χωρίς να μπορούν σε καμία περίπτωση να θεωρηθούν ότι αποτελούν τακτικές αποδοχές του Μισθωτού. »(ΠΔ 146/1994)

Ο διαχωρισμός των αποδοχών σε έκτακτες και τακτικές, είναι πολύ σημαντικός. Διότι σε περίπτωση απολύσεως ή αποζημίωση υπολογίζετε βάση μόνο του τακτικού μισθού και όχι με τον καταβαλλόμενο μισθό. Επίσης τα οδοιπορικά και οποιαδήποτε άλλα χρηματικά ποσά καταβάλλονται στους μισθωτούς για να φέρουν εις πέραν την εργασία τους δεν εμπεριέχονται στις αποδοχές. Παρά μόνο σε περίπτωση που δεν γίνεται εκκαθάριση με σκοπό των έλεγχου για την εγκυρότητα των δαπανών. Τότε υπολογίζονται στις τακτικές αποδοχές.

Πολλές φορές οι εργοδότες συμφωνούν ο μισθός να καθορίζεται με βάση ποσοστού επί των κερδών που απέφερε ο εργαζόμενος με την εργασία του. Σε περίπτωση όμως που η απόδοση του εργαζόμενου δεν είναι ικανοποιητική με αποτέλεσμα το ποσοστό των κερδών του να μην φτάνει το νόμιμο μισθό, ο εργοδότης υποχρεούται να καλύψει τη διάφορα και να του καταβάλει τουλάχιστον το νόμιμο μισθό. Σε άλλες περιπτώσεις συμφωνείται η εργασία να αμείβεται βάσει του παραχθέντος έργου (μισθός κατά μονάδα εργασίας ή κατ' αποκοπήν).



Αυτό δεν συγχέεται με τη σύμβαση έργου. Πρόκειται για εξαρτημένη σχέση εργασίας, για την οποία ισχύουν όλες οι προστατευτικές διατάξεις της νομοθεσίας. Όπως και στην αμοιβή με ποσοστά και σ' αυτήν την περίπτωση αν η απόδοση είναι κάτω από το νόμιμο μισθό, ο εργοδότης υποχρεούται να καλύψει τη διαφορά.

2.2:Νόμιμος, συμβατικός και βασικός μισθός των εργαζομένων

Νόμιμος είναι μισθός ο οποίος ορίζεται από νόμους και τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και καθορίζει τον κατώτατο μισθό που πρέπει να καταβάλλεται στον εργαζόμενο σύμφωνα με την εργασία ή υπηρεσία που έχει προσφέρει. Συμβατικός μισθός είναι αυτός που καθορίζεται από την ατομική σύμβαση εργασίας και είναι ξεκάθαρο πως και σε αυτή την περίπτωση δεν πρέπει να είναι κατώτατος από το νόμιμο. Αν πάλι συμφωνηθεί κάτι τέτοιο η συμφωνία είναι άκυρη. Βασικός μισθός είναι ο μισθός όπου με βάση αυτόν υπολογίζονται επιδόματα και προσαυξήσεις. Βασικός μισθός μπορεί να είναι είτε νόμιμος είτε συμβατικός, όμως παραμένουν διαφορετικές έννοιες ο νόμιμος βασικός μισθός και ο νόμιμος μισθός. Ο νόμιμος μισθός είναι ο νόμιμος βασικός μισθός μαζί με τα ενδεχόμενα επιδόματα και τις προσαυξήσεις.

Αν συμφωνηθεί συμβατικός βασικός μισθός ανώτερος από τον νόμιμο βασικό, όλα τα προβλεπόμενα επιδόματα υπολογίζονται με βάση το συμβατικό μισθό πλέον. Γι αυτό το λόγο οι εργοδότες φροντίζουν να διατυπώνουν ρητά στη γνωστοποίηση

των όρων εργασίας ότι στον συμφωνηθέντα συμβατικό μισθό συνυπολογίζονται πάσης φύσεως επιδόματα και προσαυξήσεις και όσα ενδεχομένως προβλεφθούν στο μέλλον. Μ' αυτόν τον τρόπο εξασφαλίζουν ότι το συμφωνηθέν ποσό δεν αποτελεί βασικό συμβατικό μισθό: Είναι προφανές ότι αν ο νόμιμος μισθός καταστεί στο μέλλον ανώτερος του συμφωνηθέντος συμβατικού, ο σχετικός όρος της σύμβασης ότι περιλαμβάνονται όλα τα επιδόματα κλπ παύει να είναι έγκυρη και θα πρέπει να καταβάλλεται ο νόμιμος μισθός.

2.3:Επιδόματα και υπολογισμός του νόμιμου μισθού

Όλες οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας προβλέπουν διάφορα επιδόματα, συνήθως σαν ποσοστό του βασικού μισθού και με κριτήριο τόσο τα καθήκοντα που συγκεντρώνει στο πρόσωπό του ο εργαζόμενος όσο και τα χρόνια προϋπηρεσίας του στην επιχείρηση.

Τα πιο συνηθισμένα επιδόματα είναι το οικογενειακό επίδομα, το επίδομα γάμου, το επίδομα ανθυγιεινής εργασίας, το επίδομα θέσης (προϊσταμένου, διευθυντή κλπ), το επίδομα χρήσης ξένης γλώσσας. Τα επιδόματα είναι ανακλητά, είτε αν καταργηθούν από επόμενη ΣΣΕ είτε αν εκλείπει ο λόγος καταβολής τους.

Ειδική περίπτωση επιδόματος, που συνήθως κάθε ΣΣΕ προβλέπει, είναι αυτό της πολυετίας. Το επίδομα αυτό αυξάνεται ανάλογα με τα χρόνια προϋπηρεσίας, συνήθως ανά τριετία. Η ιδιαιτερότητά του έγκειται στο γεγονός ότι προσαυξάνει το βασικό μισθό, έτσι ώστε τα υπόλοιπα επιδόματα υπολογίζονται βάσει του προσαυξημένου πλέον βασικού μισθού. Ο υπολογισμός του επιδόματος προϋπηρεσίας γίνεται με βάση τη συνολική προϋπηρεσία του μισθωτού, ανεξάρτητα αν δούλεψε κάτω από τον ίδιο εργοδότη.

2.4: Αναλογία μεταξύ μισθού, ημερομισθίου και ωρομισθίου

Παρόλο που οι εργάσιμες ημέρες μέσα στο μήνα δεν είναι πάντα σταθερές, έχουν θεσπιστεί οι 24 εργάσιμες σα βάση υπολογισμού του ημερομισθίου από το μηνιαίο μισθό. Το ημερομίσθιο των υπαλλήλων υπολογίζεται διαιρώντας τον μηνιαίο μισθό με το 24 ανεξαρτήτως της εφαρμογής πενθημέρου ή εξαήμερου. Το ωρομίσθιο υπολογίζεται διαιρώντας το μισθό με το 24 (κάνοντας αναγωγή σε ημερομίσθιο), πολλαπλασιάζοντας με το 6 και διαιρώντας με το ισχύον εβδομαδιαίο συμβατικό ωράριο (δηλαδή 40 ή λιγότερο αν ισχύει ευνοϊκότερη σύμβαση):



Για όλους τους εργατοτεχνίτες που αμείβονται με ημερομίσθιο, οι μηνιαίες αποδοχές προκύπτουν από τον πολλαπλασιασμό του ημερομισθίου με τον πραγματικό αριθμό των εργάσιμων ημερών του μήνα και ανεξάρτητα, φυσικά, από το ισχύον σύστημα απασχόλησης (πενθήμερο ή εξαήμερο). Για τον υπολογισμό

του ωρομισθίου πολλαπλασιάζουμε το ημερομίσθιο επί 6 και το διαιρούμε με το ισχύον συμβατικό εβδομαδιαίο ωράριο, δηλαδή 40 ή λιγότερο.

Με βάση το Ν.2874/2000 οι μερικώς απασχολούμενοι που αμείβονται με το κατώτατο όριο αποδοχών και απασχολούνται λιγότερο από 4 ώρες ημερησίως, δικαιούνται προσαύξηση 7.5% ανά ώρα απασχόλησης.

Αν ένας υπάλληλος που εργάζεται με πλήρη απασχόληση απουσιάσει αδικαιολόγητα από την εργασία, τότε για τον υπολογισμό των αποδοχών του αφαιρούνται τόσα ωρομίσθια όσα και οι ώρες απουσίας. Όμοιος είναι ο υπολογισμός και στην περίπτωση των εργατοτεχνιτών. Στην περίπτωση πρόσληψης (ή λύσης σύμβασης εργασίας) η οποία δεν συμπίπτει με την αρχή (ή αντίστοιχα με το τέλος) του μήνα, ο υπολογισμός των αποδοχών των υπαλλήλων γίνεται με τους εξής δυο τρόπους. Αν οι εργάσιμες ημέρες απουσίας είναι λιγότερες από 13 από τις μηνιαίες αποδοχές αφαιρούνται τόσα ωρομίσθια όσα αντιστοιχούν στις ημέρες απουσίας. Αν οι εργάσιμες ημέρες απουσίας είναι 13 ή περισσότερες τότε στον μισθωτό καταβάλλονται τόσα ωρομίσθια όσα αντιστοιχούν στις ημέρες που εργάστηκε.

2.5: Νυχτερινή εργασία και εργασία τις Κυριακές

Οι μισθωτοί που εργάζονται κατά τις νυχτερινές ώρες και κατά ακρίβεια από τις 10μ.μ μέχρι τις 6π.μ σε επιχειρήσεις και εργασίες συνεχούς ή όχι λειτουργίας, δικαιούνται ανεξάρτητα από τις υπηρεσίες που προσφέρουν και τον τρόπο απασχόλησης τους προσαύξηση 25% επί του νόμιμου ημερομίσθιου ή του 1/25 του νόμιμου μισθού.

Αν ο μισθωτός απασχοληθεί υπερωριακά κατά τη διάρκεια της νύχτας, τότε η προσαύξηση είναι 50% ή 75% σε περίπτωση νόμιμης υπερωρίας ή 25% για κάθε ώρα υπερεργασίας ή 100% σε περίπτωση παράνομης υπερωρίας. Η προσαύξηση υπολογίζεται και βάση το ωρομίσθιο το οποίο προηγουμένως έχει προσαυξηθεί με 25% λόγω νυχτερινής εργασίας.



Απασχόληση την Κυριακή θεωρείται η παροχή εργασίας ή υπηρεσίας το χρονικό διάστημα μεταξύ της 00.00 ώρας του Σαββάτου μέχρι της 24.00 της Κυριακής προς τη Δευτέρα . Ο μισθωτός που απασχολείται κατά το διάστημα αυτό ανεξαρτήτως του κύρους της συμφωνίας δικαιούται την προβλεπόμενη προσαύξηση.

Αν ο μισθωτός απασχοληθεί την Κυριακή χωρίς αναπληρωματική ημέρα ανάπαυσης δικαιούται το νόμιμο ή συμβατικό ημερομίσθιο ή το 1/25 του μισθού, ανάλογα με τις ώρες εργασίας και επιπλέον προσαύξηση 75% επί του νόμιμου ημερομίσθιου ή του 1/25 του νόμιμου μισθού. Αν όμως ο μισθωτός που απασχολείται την Κυριακή έχει συμπληρωματική ημέρα ανάπαυσης δικαιούται

μόνο προσαύξηση 75% επί του νόμιμου ημερομίσθιου ή του 1/25 του νόμιμου μισθού.

2.6:Χρόνος καταβολής του μισθού

Οι αποδοχές, οι οποίες μπορεί να είναι μισθός, ημερομίσθια, ωρομίσθια, πρέπει να καταβάλλονται στους εργαζόμενους μετά την παροχή της εργασίας και σε καμία περίπτωση προκαταβολικά εκτός αν έχει συμφωνηθεί εκ των πρότερων. Επίσης η καταβολή της αμοιβής πρέπει να γίνεται πάντα στο τέλος των καθορισμένων διαστημάτων που έχει συμφωνηθεί με τη σύμβαση εργασίας, σε διαφορετική περίπτωση υπάρχουν επιπτώσεις στον εργοδότη. Υπάρχει όμως η δυνατότητα η πληρωμή να γίνει σε διαφορετικό χρόνο αφού πρώτα συμφωνηθεί. Τέλος ο μισθός οφείλετε στον μισθωτό από τη στιγμή που αυτός παρέχει εργασία και όχι με την κατάρτιση της σύμβασης.



2.6.1: Συνέπειες καθυστερημένης καταβολής

Σε περίπτωση καθυστερημένης πληρωμής του εργαζόμενου, δίνει το δικαίωμα στο μισθωτό να μηνύσει τον εργοδότη ο οποίος μπορεί να τιμωρηθεί έως και έξι μήνες φυλάκισης καθώς επίσης να του επιβληθεί και χρηματική ποινή η οποία δεν πρέπει να είναι κάτω του 25% αλλά ούτε και πάνω από το 50% του καθυστερημένου χρηματικού ποσού.

Επίσης ο εργαζόμενος μπορεί να ασκήσει το δικαίωμα επίσχεσης της εργασίας, δηλαδή να δήλωση ρητά στον εργοδότη ότι διακόπτει την εργασία του μέχρις ότου λάβει τις καθυστερημένες αποδοχές. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να βρεθεί ο εργοδότης σε κατάσταση υπερημερίας και υποχρεούται να καταβάλλει στο μισθωτό και τις αποδοχές για το χρονικό διάστημα που διαρκεί η επίσχεση της εργασίας.

Μια ακόμη συνέπεια καθυστέρησης των αποδοχών η οποία ισχύει μόνο σε περίπτωση που ο εργοδότης απλά δε θέλει ή από κακοτροπία του, δεν καταβάλλει τις αποδοχές, είναι η καταγγελία της σύμβασης εργασίας από τον μισθωτό. Με αυτό τον τρόπο ο εργαζόμενος μπορεί να αποχώρηση από την εργασία του και να ζητήσει να λάβει αποζημίωση της απόλυσης.

Επιπλέον ο μισθωτός μπορεί να επιδιώξει δικαστικώς την είσπραξη της αμοιβής του. Τέλος ο εργαζόμενος μπορεί να επιδιώξει να κηρυχθεί ο εργοδότης σε κατάσταση πτώχευσης μόνο όταν έχει μεσολαβήσει, παύση πληρωμών για μεγάλο χρονικό διάστημα και αφορά πολλούς μισθωτούς.

2.6.2: Η εξοφλητική απόδειξη – Εκκαθαριστικό

Ο εργοδότης κατά την πληρωμή του μισθού και τη χορήγηση του εκκαθαριστικού σημειώματος, έχει το δικαίωμα να αξιώσει τον εργαζόμενο να υπογράψει εξοφλητική απόδειξη. Η απόδειξη θα πρέπει να αναφέρει πλήρως τα ποσά που αποτελούν τις καταβληθείσες αποδοχές του εργαζόμενου, καθώς επίσης και τον λόγω καταβολής τους.

Σε αντίθετη περίπτωση, που η απόδειξη δεν είναι αναλυτική και δεν καθορίζει τις οφειλόμενες και τελικά καταβληθείσες αποδοχές του εργαζόμενου είναι αόριστη και δε λαμβάνεται υπόψη από τα δικαστήρια εκτός αν ο εργοδότης μπορεί να απόδειξη την εξόφληση των αποδοχών ου μισθωτού με αλλά αποδεικτικά μέσα που επιτρέπονται.

Τα φυσικά ή νομικά πρόσωπα υποχρεούνται στη χορήγηση εκκαθαριστικού σημειώματος κατά την εξόφληση των αποδοχών του προσωπικού τους ή σε περίπτωση εφαρμογής μηχανογραφικού συστήματος, ανάλυση μισθοδοσίας και όχι για προκαταβολές. Και στις δυο περιπτώσεις πρέπει να απεικονίζονται αναλυτικά όλες οι αποδοχές του προσωπικού καθώς επίσης και οι κρατήσεις που έγιναν σε αυτές.

Οι εργαζόμενοι που με βάση συμφωνίας με τον εργοδότη αμείβονται με ενιαίο συνολικό μισθό λαμβάνουν σημείωμα που τους χορηγεί ο εργοδότης στο οποίο αναφέρεται ο συνολικός μισθός που έχει συμφωνηθεί καθώς και οι κρατήσεις σε αυτό. Επιπλέον αναγράφονται αναλυτικά οι αποδοχές που θα διακαιόντουσαν να λάβουν αν αμείβονταν με βάση κλαδική ή επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση και οι κρατήσεις σε αυτές.



2.7: Δώρα εορτών

Όλοι οι μισθωτοί που παρέχουν εξαρτημένη εργασία με σύμβαση αόριστου ή ορισμένου χρόνου και αμείβονται με μισθό ή ημερομίσθιο δικαιούνται από τον

εργοδότη τους επίδομα – Δώρο εορτών Πάσχα και Χριστουγέννων ανάλογα με την διάρκεια της εργασιακής τους σχέσης

2.7.1: Δώρο Χριστουγέννων

Οι μισθωτοί που απασχολούνται συνεχόμενα στον ίδιο εργοδότη από την 1 Μαΐου μέχρι τις 31 Δεκεμβρίου δικαιούνται δώρο Χριστουγέννων ίσο με ένα μηνιαίο μισθό, αν αμείβονται με μισθό, ή με 24 ημερομίσθια, αν αμείβονται με ημερομίσθιο. Αν οι αμοιβές του μισθωτού είναι κυμαινόμενες (πχ πλασιέ) τότε ο υπολογισμός του δώρου γίνεται με βάση το μέσο όρο των συνολικών αποδοχών για το δοσμένο διάστημα

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

Αν για κάποιο λόγο ο μισθωτός δεν απασχολήθηκε συνεχόμενα στο παραπάνω διάστημα (πχ λήψη άδειας άνευ αποδοχών ή αδικαιολόγητη απουσία) τότε καταβάλλεται η αντίστοιχη (μειωμένη) αναλογία του δώρου. Υπολογίζεται ότι σε κάθε 19 ημέρες εργασιακής σχέσης αντιστοιχούν τα 2/25 του δώρου (δύο ημερομίσθια) Για σχέση εργασίας μικρότερη των 19 ημερών δικαιούται ως δώρο ανάλογο κλάσμα. Βασικό είναι ότι ο όρος ημέρες εργασιακής σχέσης περιλαμβάνει και τις Κυριακές και τις αργίες και όχι μόνο τις ημέρες εργασίας.



Ο υπολογισμός γίνεται με τον παρακάτω τρόπο: Εφόσον στις 19 ημέρες εργασίας αντιστοιχούν 2 ημερομίσθια δώρου, για ένα ημερομίσθιο δώρου απαιτούνται $19/2=9,4$ ημέρες εργασίας. Επομένως διαιρείται το σύνολο των ημερών εργασίας με το 9,4 και το αποτέλεσμα πολλαπλασιάζεται με το 1/25 του μηνιαίου μισθού ή με το ακαθάριστο ημερομίσθιο. Τέλος το γινόμενο που προκύπτει προσαυξάνεται κατά 0.041666.

Δηλαδή αν M είναι ο μηνιαίος μισθός, HE οι ημέρες εργασιακής σχέσης από 1/5 έως 31/12 τότε το δώρο των Χριστουγέννων υπολογίζεται ως εξής: $\Delta = (M/25) \cdot (HE/9.5) \cdot 1.04166$

Σε περίπτωση των ωρομίσθιων ή των μερικώς απασχολούμενων μισθωτών αθροίζονται οι συνολικές τακτικές αποδοχές που έλαβε ο μισθωτός από την 1/5 μέχρι την 31/12 και εν συνεχεία διαιρούνται με τον αριθμό των ημερών της σχέσης εργασίας έτσι ώστε να εξαχθεί το μέσο ημερομίσθιο.

Το μέσο αυτό ημερομίσθιο πολλαπλασιάζεται με τον αριθμό των αναλογούντων ημερομισθίων δώρου έτσι όπως προκύπτει από την πιο πάνω περιγραφή. Τέλος για τους εποχιακώς απασχολούμενους, σε κάθε 8 ημερομίσθια αντιστοιχεί και ένα ημερομίσθιο σε δώρο Χριστουγέννων

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

2.7.2: Δώρο Πάσχα

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



Σε περίπτωση αδικαιολόγητων απουσιών, ή έναρξης/λήξης εργασιακής σχέσης μέσα στο τετράμηνο, εφαρμόζονται όλα όσα εξηγήθηκαν στην περίπτωση του δώρου των Χριστουγέννων. Διαφέρουν όμως οι σχετικοί συντελεστές:

- Οι αμειβόμενοι με μισθό δικαιούνται για κάθε 9,6 μέρες σχέσης εργασιακής σχέσης 1 ημερομίσθιο επιδόματος (Το 9,6 προκύπτει από τη διαίρεση (120 ημέρες/12,5 ημερομίσθια)
- Οι αμειβόμενοι με ημερομίσθιο δικαιούνται για κάθε 8 μέρες εργασιακής σχέσης 1 ημερομίσθιο επιδόματος (8= 120 ημέρες/15 ημερομίσθια)

2.8: Επίδομα αδείας

Όλοι οι μισθωτοί από την έναρξη της εργασίας τους μέχρι και την συμπλήρωση 12 μηνών ανεξάρτητα αν εργάζονται σε ιδιωτικό ή δημόσιο τομέα, δικαιούνται να λάβουν άδεια με αποδοχές ανάλογη με το χρόνο εργασίας τους. Ο εργαζόμενος δικαιούται στη διάρκεια της αδείας του τις αποδοχές που θα έπαιρνε αν εργαζόταν κανονικά με πλήρη απασχόληση. Στις αποδοχές αυτές συμπεριλαμβάνονται όλα τα καταβαλλόμενα επιδόματα και προσαυξήσεις

Δικαιούται επίσης επίδομα αδείας, το οποίο είναι ίσο με τις αποδοχές των ημερών αδείας, με ανώτατο όριο τον μισθό ενός 15ημέρου για τους αμειβόμενους με μισθό ή 13 ημερομισθίων για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο. Τόσο οι αποδοχές αδείας όσο και το επίδομα αδείας, προκαταβάλλονται στον εργαζόμενο με την

έναρξη της αδειας του. Σε περίπτωση που ο εργοδότης δεν χορηγήσει την άδεια που αντιστοιχεί στον εργαζόμενο τότε υποχρεούται να καταβάλλει στο μισθωτό τις αποδοχές άδειας απλές όταν δεν υπάρχει ππαισμα ή διπλές όταν υπάρχει ππαισμα.

2.9: Αποζημίωση απασχόλησης εκτός έδρας

Στην αποστολή υπαλληλικού και εργατοτεχνικού προσωπικού για εργασία και διανυκτέρευση εκτός έδρας, από τον τόπο όπου έχει συμφωνηθεί ρητώς ή σιωπηρώς να εργάζονται, καταβάλλεται εκτός των οδοιπορικών εξόδων και τα έξοδα του ταξιδιού. Επίσης πέρα από τις προκαθορισμένες αποδοχές τους καταβάλλεται προσθετή αποζημίωση για κάθε εκτός έδρας διανυκτέρευση, ίση με το εκάστοτε νόμιμο ημερομίσθιο ή με το 1/25 του εκάστοτε νόμιμου μηνιαίου μισθού.



Εάν στο μισθωτό παρέχονται από τον εργοδότη τροφή και κατοικία, καταβάλλεται σε αυτόν το 1/4 μόνο της ανωτέρω αποζημίωσης.

Στην περίπτωση που παρέχεται μόνο τροφή, καταβάλλεται το 1/2 αυτής, ενώ εάν παρέχεται μόνο κατοικία ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να καταβάλλει τα 4/5 της αποζημίωσης. Το ποσό της αποζημίωσης είναι ανεξάρτητο από τις ώρες εργασίας κάτω του νόμιμου οχταώρου.

Ειδική περίπτωση αποτελούν οι μισθωτοί που εργάζονται ως υπάλληλοι, εισπράκτορες, αποθηκάριοι και υπηρετικό προσωπικό. Όταν αποστέλλονται εκτός έδρας για εργασία του γραφείου τους και εφόσον απομακρύνονται πάνω από 40 χιλιόμετρα από την έδρα τους, δικαιούνται να λάβουν εκτός από τα οδοιπορικά τότε έξοδα επιπλέον ημερήσια αποζημίωση που αναλογεί με το 1/30 του μισθού τους αυξημένο κατά 25%. Η αποζημίωση αυτή δίνεται ανεξάρτητα από το αν το άτομο διανυκτερεύσει ή όχι εκτός έδρας.



ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3:Χρονικά όρια εργασίας

3.1:Ωράριο εργασίας και είδη ωραρίου

Οι διατάξεις για τα χρονικά όρια εργασίας των μισθωτών καλύπτουν ένα από τα σπουδαιότερα και τα πιο νευραλγικά μέρη της εργατικής νομοθεσίας. Γιατί δεν καθορίζουν απλώς τη διάρκεια της εργασίας, αλλά ρυθμίζουν και τον τρόπο υπολογισμού της αμοιβής αυτής, ανάλογα, βέβαια, με τις διακρίσεις της.

Νόμος για τα χρονικά όρια και την διευθέτηση του χρόνου εργασίας. Τον Αύγουστο του 2004 ψηφίστηκε ο Νόμος 3384/2004, αναφορικά με «Ρυθμίσεις για την προώθηση της απασχόλησης, την ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής και άλλες διατάξεις», στον οποίο εισάγονται νέες ρυθμίσεις για τα χρονικά όρια και την διευθέτηση του χρόνου εργασίας. Παρουσιάζεται συνοπτικά το περιεχόμενο του νόμου, καθώς και οι παρατηρήσεις που κατέθεσαν τα αρμόδια συνδικαλιστικά όργανα και οι σχετικές αντιδράσεις των φορέων.

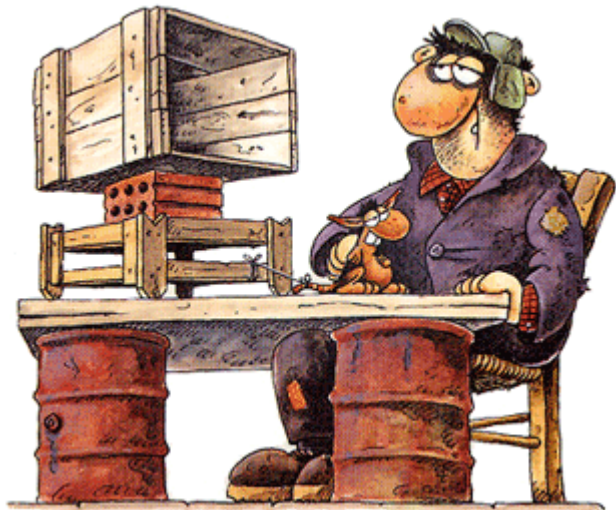
Ωράριο εργασίας είναι η χρονική διάρκεια της εργασίας που παρέχει ο εργαζόμενος στον εργοδότη του. Οι ισχύουσες διατάξεις αναφέρονται στο ημερήσιο και το εβδομαδιαίο ωράριο εργασίας των μισθωτών με τις διακρίσεις που σημειώνονται στη συνέχεια.

Διακρίσεις ωραρίου εργασίας . Αρχικά, η εργατική νομοθεσία ρύθμιζε το ημερήσιο ωράριο εργασίας (διατάξεις περί οκταώρου διάρκειας της ημερήσιας εργασίας). Με την πάροδο του χρόνου, η νομοθεσία έκλινε προς το εβδομαδιαίο ωράριο και μάλιστα ανεξάρτητα από τον αριθμό (έξη ή πέντε) των εργασίμων ημερών της εβδομάδας.

Εκτός από ημερήσιο και εβδομαδιαίο, το ωράριο διακρίνεται, επίσης, σε τακτικό και έκτακτο και το τελευταίο περαιτέρω σε υπερεργασιακό και υπερωριακό. Υπάρχει, ακόμα, και το διακεκομμένο ωράριο, σε αντίθεση με το συνεχές. Για όλες αυτές και άλλες διακρίσεις γίνεται λόγος στη συνέχεια

Τακτικό ωράριο είναι το καθοριζόμενο από το νόμο ή τη σύμβαση (ατομική ή συλλογική) ή και από το έθιμο.

Έκτακτο ωράριο είναι το πέραν του κανονικού τμήμα του συνολικού ωραρίου εργασίας, που, όπως λέχθηκε, διακρίνεται σε υπερεργασιακό και υπερωριακό. Η τελευταία διάκριση έχει σημασία και για το διαφορετικό τρόπο υπολογισμού της αμοιβής της παρεχόμενης εργασίας (υπερεργασία -υπερωρία).



Διακεκομμένο ωράριο (σε αντίθεση με το συνεχές ωράριο) είναι εκείνο, κατά το οποίο παρεμβάλλονται διακοπές της εργασίας, που δεν υπολογίζονται στη διάρκεια του ωραρίου. Η εφαρμογή του διακεκομμένου ωραρίου γίνεται μονομερώς από τον εργοδότη, δυνάμει του διευθυντικού του δικαιώματος, το

οποίο, πάντως, πρέπει να ασκείται μέσα στα νόμιμα πλαίσια ή και με συμφωνία εργοδότη και εργαζομένων. Πολλές φορές το διακεκομμένο ωράριο επιβάλλεται από διάταξη νόμου ή συλλογικής συμβάσεως εργασίας ή διαιτητικής ή υπουργικής αποφάσεως. Κατά το άρθρο 14 του Π.Δ. της 27.6/4.7.32 (όπως, τελικά, αυτό τροποποιήθηκε με το άρθρο 6 του Ν.Δ. 3789/47), στις βιομηχανικές και βιοτεχνικές επιχειρήσεις επιτρέπεται μόνο μία διακοπή στη διάρκεια του ωραρίου εργασίας για ελαφρό πρόγευμα, η οποία ουδέποτε υπερβαίνει τη μισή ώρα. Ο χρόνος της διακοπής αυτής δεν αφαιρείται από το χρόνο της ημερήσιας εργασίας. Οι διακοπές για μεσημβρινό γεύμα ουδέποτε υπερβαίνουν τις δυο ώρες κατά το χειμώνα και τις τρεις ώρες κατά το θέρος και σε καμιά περίπτωση δεν μπορεί να είναι μικρότερες της μιας ώρας. Για τους υπαλλήλους των ανωνύμων εταιρειών και τραπεζών η τυχόν μεσημβρινή διακοπή δεν μπορεί να είναι μικρότερη των δύο και μεγαλύτερη των τριών ωρών (άρθρο 7 ΑΝ. 447/37). Για τα καταστήματα ο χρόνος της μεσημβρινής διακοπής δεν μπορεί να είναι μικρότερος των τριών ωρών (άρθρο 4 Ν.Δ. 1037/71 και άρθρο 42 § 6 Ν. 1892/90).

Νόμιμο ωράριο καλείται εκείνο του οποίου η διάρκεια καθορίζεται από το νόμο ή με εξουσιοδότηση νόμου. Η εργασία πέραν των ορίων του νομίμου ωραρίου θεωρείται και αμείβεται ως υπερωρία (Α.Π. 124/98).

Συμβατικό ωράριο καλείται το καθοριζόμενο με τις ατομικές ή συλλογικές συμβάσεις εργασίας και μπορεί να είναι μικρότερο, όχι όμως και μεγαλύτερο από το νόμιμο. Όταν το συμβατικό ωράριο είναι βραχύτερο του νομίμου, η απασχόληση του μισθωτού κατά τον χρόνο μεταξύ συμβατικού και νομίμου ωραρίου δεν είναι υπερωριακή απασχόληση, αλλά υπερεργασία.



Εθιμικό ωράριο είναι αυτό που καθορίζεται με έθιμο και εξομοιώνεται με το νόμιμο ωράριο. Το εθιμικό ωράριο μπορεί να είναι μικρότερο του νομίμου, όχι όμως και μεγαλύτερο αυτού. Τούτο προκύπτει και από τη διάταξη του άρθρου 18 του Π.Δ. της 8.4.32 (όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 7 του ΑΝ. 447/37), με την οποία ορίζεται ότι για τους υπαλλήλους γραφείων, όπου με έθιμο καθιερώθηκε μικρότερης διάρκειας εργασία, ισχύει το έθιμο αυτό.

Ελαστικό ωράριο εργασίας. Επιτρέπεται — αφού δεν υπάρχει αντίθετη διάταξη— η εφαρμογή ελαστικού ωραρίου εργασίας. Δηλαδή, εάν μια επιχείρηση έχει ωράριο ημερήσιας εργασίας από 08.00 έως 14.00, μπορεί να ορίσει ότι η προσέλευση του προσωπικού θα γίνεται από 08.00-09.00 και η αποχώρηση από 14.00-16.00, ευθύς μόλις κάθε εργαζόμενος θα συμπληρώνει το επτάωρο. Κατά την προσέλευση και αποχώρηση το προσωπικό χτυπά κάρτα παρουσίας σε ειδικό ωρολόγιο. Επίσης, κάθε πρόγραμμα ελαστικού ωραρίου πρέπει να εγκρίνεται από

την Υπηρεσία Εργασίας της οικείας νομαρχίας(δηλαδή, θα υποβάλλεται και θα θεωρείται κατάσταση ωρών εργασίας) .11367/29.3.76 - ΔΕΝ 1976, σελ. 407).

Το ελαστικό ωράριο, για τους εργαζόμενους στο Δημόσιο και τα Ν.Π.Δ.Δ. του Νομού Αττικής και της πόλεως Θεσσαλονίκης, καθιερώνεται με διάταξη της αποφάσεως Φ. 62/237/6260/23.7.87 Υπ. Προεδρίας Κυβερνήσεως (ΦΕΚ 441/Β721.8.87). Για τον ιδιωτικό τομέα δεν υπάρχει ανάλογη διάταξη γενικής εφαρμογής, αλλά η εφαρμογή του ελαστικού ωραρίου μπορεί να προβλεφθεί με συλλογική ή ατομική σύμβαση εργασίας και ακόμα με εσωτερικό κανονισμό εργασίας.

3.1.1:Διάρκεια εργασίας και διαλείμματα εργασίας

Διάρκεια εργασίας είναι ο χρόνος από την έναρξη της εργασίας μέχρι το τέλος αυτής, χωρίς να συμπεριλαμβάνονται οι διακοπές ή τα διαλείμματα αναπαύσεως, καθώς και ο χρόνος μεταβάσεως του μισθωτού στον τόπο της εργασίας του (άσχετα αν παρέχονται προς τούτο μεταφορικά μέσα από τον εργοδότη), εκτός εναντίας συμφωνίας.

Διάρκεια ημερήσιας εργασίας είναι ο χρόνος εργασίας εντός ενός συνεχούς χρονικού διαστήματος είκοσι τεσσάρων (24) ωρών.

Διάρκεια εβδομαδιαίας εργασίας είναι ο χρόνος εργασίας από το μεσονύκτιο της Κυριακής προς Δευτέρα μέχρι το μεσονύκτιο της επόμενης Κυριακής.

Πραγματική διάρκεια ωραρίου ως ώρες εργασίας, που συνιστούν το ωράριο εργασίας, θεωρούνται οι πραγματικές, χωρίς να περιλαμβάνονται οι διακοπές ή τα διαλείμματα εργασίας. Πάντως, δεν θεωρείται διακοπή ή διάλειμμα η απομάκρυνση από την εργασία για σωματική ανάγκη ή για καταφανή κίνδυνο (άρθρο 14 Π.Δ. της 27.6/4.7.32, που αφορά τους εργαζόμενους στη βιομηχανία). Επίσης, κατά το άρθρο 1 του Ν.Δ. 1037/71, στη διάρκεια



εργασίας περιλαμβάνεται ο χρόνος από τη στιγμή έναρξεως μέχρι πέρατος αυτής. Δεν συμπεριλαμβάνονται οι δια-κοπές εργασίας και τα διαλείμματα αναπαύσεως, καθώς και ο χρόνος μεταβάσεως των μισθωτών στον τόπο της εργασίας τους, ασχέτως αν παρέχονται προς τούτο από τον εργοδότη τα μέσα μεταφοράς, εκτός εναντίας συμφωνίας (Α.Π. 777/89 Τμ. Β'). Χρόνο εργασίας, όμως, αποτελεί και το χρονικό διάστημα κατά το οποίο ο μισθωτός οφείλει να συγκεντρώνει τα εργαλεία, μετά τη λήξη της εργασίας και να τα μεταφέρει σε ορισμένο μέρος (Α.Π. 779/89, Τμ. Β').

Διάλειμμα ημερησίας Εργασίας.

Σε όλες τις επιχειρήσεις, όταν ο χρόνος ημερήσιας εργασίας υπερβαίνει τις έξη (6) ώρες, πρέπει να χορηγείται διάλειμμα τουλάχιστον δεκαπέντε (15) λεπτών, κατά τη διάρκεια του οποίου οι εργαζόμενοι δικαιούνται να απομακρύνονται από τη θέση εργασίας τους. Δεν επιτρέπεται, τα διαλείμματα να χορηγούνται συνεχόμενα με την έναρξη ή λήξη της εργασίας (άρθρο 4 Π.Δ. 88/1999).

Διάλειμμα εργασίας εμπορικών καταστημάτων.

«Κατά τις ημέρες της εβδομάδος που η λειτουργία των καταστημάτων περιλαμβάνει ολόκληρο το χρονικό διάστημα από 12 μμ. έως 4 μμ., στους εργαζόμενους που απασχολούνται κατά το διάστημα αυτό, δίνεται διάλειμμα (αποχή από την εργασία) 20' λεπτών. Το διάλειμμα γίνεται περίπου στο μέσο των ημερησίων χρόνων απασχολήσεως του εργαζομένου. Η διάρκεια του διαλείμματος είναι εργάσιμος χρόνος και αναγράφεται στην κατάσταση προσωπικού» (Π.Υ.Σ. 10/1988 που κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του Ν. 1788/88).

Από την παραπάνω διάταξη προκύπτει ευθέως ότι το εικοσάλεπτο διάλειμμα πληρώνεται στους μισθωτούς.

3.1.2:Νόμιμο και συμβατικό ωράριο εργασίας

Νόμιμο ωράριο καλείται εκείνο που ορίζεται με διάταξη νόμου ή κατ' εξουσιοδότηση νόμου. Γενικώς, το νόμιμο ωράριο των μισθωτών είναι οκτώ (8) ώρες ημερήσιας εργασίας και σαράντα οκτώ (48) ώρες εβδομαδιαίας εργασίας. Τούτο προβλέπεται από το Ν. 2269/20, που κύρωσε τη σύμβαση) της διεθνούς συνδιασκέψεως εργασίας της Ουάσιγκτον περί περιορισμού των ωρών εργασίας στις βιομηχανικές και βιοτεχνικές επιχειρήσεις, τα μεταλλεία, τα λατομεία και ορυχεία και τις μεταφορές σε 8 ώρες ημερησίως και 48 εβδομαδιαίως. το άρθρο 9 παρ. 1 του Ν.Δ. 1037/71 όρισε, επίσης, για τα καταστήματα το ωράριο εργασίας σε 8 ώρες ημερησίως και 48 ώρες εβδομαδιαίως (βλ. Α.Π. 124/98 - ΔΕΝ 2000, σελ. 1429).

Υπάλληλοι γραφείων.

Κατά το άρθρο 18 του Π.Δ. της 8/13.4.32, η διάρκεια της εργασίας του υπαλληλικού προσωπικού των ανωνύμων εταιρειών, των τραπεζών και των γραφείων εν γένει δεν μπορεί να υπερβαίνει τις οκτώ ώρες ημερησίως. Όπου, όμως, με έθιμο καθιερώθηκε μικρότερης διάρκειας εργασία, ισχύει το έθιμο τούτο. Εξ άλλου, το άρθρο 7 παρ. 3 του μεταγενέστερου ΑΝ. 447/37 αναφέρει ότι η με το άρθρο 18 του Π.Δ. της 8/13.4.32 οριζόμενη οκτάωρη διάρκεια ημερησίας εργασίας, όσον αφορά το υπαλληλικό προσωπικό των ανωνύμων εταιρειών και των τραπεζών, ορίζεται του λοιπού σε επτά (7) ώρες ημερησίως. Με βάση τις διατάξεις αυτές, οι υπάλληλοι των ανωνύμων εταιρειών και τραπεζών υπέχουν υποχρέωση νομίμου ωραρίου εργασίας 7 ωρών ημερησίως, όλων δε των λοιπών επιχειρήσεων 8 ωρών ημερησίως.

Παρά το γεγονός ότι ο ΑΝ. 447/37 μιλάει για ανώνυμες εταιρείες γενικώς, η νομολογία του Αρείου Πάγου επί μακρών δέχονταν πως το επτάωρο έπρεπε να



εφαρμόζεται στο υπαλληλικό προσωπικό μονό των ανωνύμων εταιρειών που δεν ασκούν βιοτεχνική ή βιομηχανική επιχείρηση (Α.Π 429/48, 142/46),η οποία επικυρώθηκε από την ολομέλεια του Αρείου Πάγου με την υπ.αριθμο 393/67 απόφαση.

Συμβατικό ωράριο είναι το καθοριζόμενο με ατομικές ή συλλογικές συμβάσεις εργασίας, ακόμα και το καθοριζόμενο με κανονισμό Εργασίας που έχει συμβατική ισχύ. Το συμβατικό ωράριο επιτρέπεται να συμφωνείται κατώτερο του νομίμου ποτέ, όμως ανώτερο (Α.Π. 304/77). Οι μισθωτοί που απασχολούνται με ωράριο μικρότερο του νομίμου, δικαιούνται ολόκληρο το νόμιμο μισθό, εκτός αν έγινε συμφωνία απασχολήσεως κατά μειωμένο ωράριο και συμφωνήθηκε ανάλογη μείωση μισθού. Το ωράριο Εργασίας, που προβλέπεται στις ατομικές συμβάσεις Εργασίας, δεν μπορεί να υπερβαίνει εκείνο της οικείας συλλογικής συμβάσεως Εργασίας ή τυχόν υπάρχοντος κανονισμού Εργασίας της επιχείρησής. Αλλά και το ωράριο, που προβλέπει ο κανονισμός Εργασίας, δεν επιτρέπεται να είναι ανώτερο εκείνου της οικείας συλλογικής συμβάσεως Εργασίας. Το ημερομίσθιο είτε συμβατικό είτε νόμιμο, με το οποίο αμείβεται ο εργαζόμενος, αντιστοιχεί πάντοτε στο συμβατικό ωράριο ημερησίας Εργασίας. Οι ώρες απασχολήσεως του μισθωτού πέραν του συμβατικού ωραρίου και μέχρι του νομίμου ωραρίου αποτελούν υπερεργασία και αμείβονται διαφορετικώς.

Ανώτατο όριο συμβατικού ωραρίου. Από το 1974 με διάταξη της εθνικής γενικής συλλογικής συμβάσεως Εργασίας καθιερώθηκε σταδιακά μειωμένο ανώτατο όριο εβδομαδιαίου ωραρίου Εργασίας, το οποίο απέχει πλέον ουσιωδώς του νομίμου. Από 1 Ιανουαρίου 1984 η διάρκεια της εβδομαδιαίας Εργασίας για τους εργαζόμενους, που απασχολούνται σε οποιοδήποτε εργοδότη με σχέση Εργασίας ιδιωτικού δικαίου, σε ολόκληρη τη χώρα, είναι σαράντα (40 ώρες άρθρο 6 ε.γ.ΣΣΕ. της 14.2.84).



Επαναλαμβάνεται ότι το ημερομίσθιο που καταβάλει ο εργοδότης στον μισθωτό, αντιστοιχεί στο ανώτατο αυτό όριο ωρών Εργασίας ή στο τυχόν μικρότερο συμβατικό ωράριο. Δηλαδή κάθε εργοδότης οφείλει στους μισθωτούς του έξι (6) συμβατικά η νόμιμα (της οικείας ΣΣΕ ή δ.α) ημερομίσθια για σαράντα (40) ώρες Εργασίας την εβδομάδα και τούτο ανεξάρτητα αν η επιχείρηση του λειτουργεί με το σύστημα των πέντε (5) εργάσιμων ημερών εβδομαδιαίως. Τα ίδια οφείλει και η επιχείρηση, που βάσει κλαδικής συμβάσεως Εργασίας ή διαιτητικής αποφάσεως ή εθίμου έχει συμβατικό ωράριο Εργασίας μικρότερο των 40 ωρών εβδομαδιαίως. Αναλογική είναι η εφαρμογή των ανωτέρω και στο υπαλληλικό προσωπικό, το οποίο, φυσικά αμείβεται με μηνιαίο μισθό.

3.1.3:Υπερεργασία και υπερωριακή εργασία

Σύμφωνα με τις διατάξεις που αναφέρθηκαν πιο πάνω (και κυρίως του Ν.Δ. 414/70, του Ν.Δ. 133/74 και του Ν. 434/76 σε συνδυασμό προς τις διατάξεις του Ν.Δ. 264/73), ο χρόνος μεταξύ του μειωμένου συμβατικού ωραρίου (έστω 38

ωρών εβδομαδιαίως) και τον γενικώς ισχύοντος συμβατικού ωραρίου των 40 ωρών εβδομαδιαίας εργασίας θεωρούνταν απλή εργασία και αμείβονταν με απλό ωρομίσθιο. Ο χρόνος εργασίας μεταξύ του γενικού συμβατικού ωραρίου των 40 ωρών την εβδομάδα και του νομίμου ωραρίου (42 ή 44 ωρών εβδομαδιαίως) θεωρούνταν ως ιδιότυπη υπερεργασία και αμείβονταν με ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 25%. Μετά τα όρια της ιδιότυπης υπερεργασίας, η παρεπόμενη, ενδεχομένως, επιπρόσθετη εργασία χαρακτηρίζονταν ως υπερωριακή. Η αμοιβή της υπερωριακής εργασίας, σύμφωνα πάντοτε με τις προαναφερθείσες διατάξεις, είναι — σε γενικές γραμμές— προσαυξημένη κατά 25-50% για τις πρώτες εξήντα (60) ώρες ετησίως, κατά 50% για τις δεύτερες 60 ώρες και κατά 75% για τις άλλες 60 ώρες ετησίως και πάντοτε με την προϋπόθεση ότι οι πραγματοποιούμενες υπερωρίες είναι νόμιμες, δηλ. γίνονται κατόπιν αδείας της Αρχής.

Οι παράνομες υπερωρίες (που πραγματοποιούνταν χωρίς άδεια της Αρχής) αμείβονταν με προσαύξηση 100%.

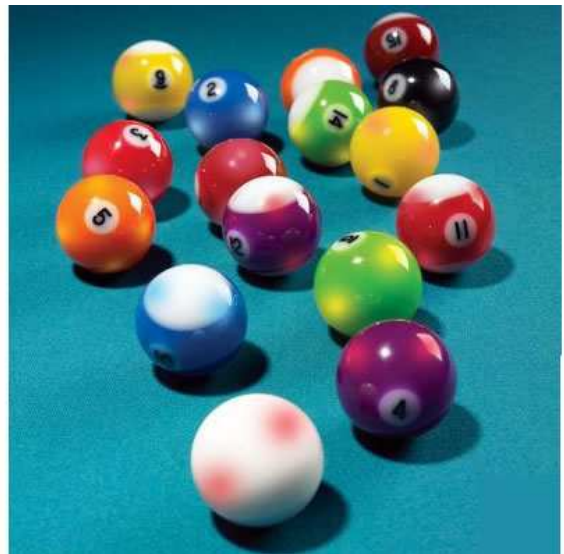
Το παραπάνω περιγραφέν νομικό πλαίσιο ανατράπηκε από τις διατάξεις του άρθρου 4 του νέου νόμου 2874/2000, που καταργούν την υπερεργασία και ρυθμίζουν διαφορετικά την αμοιβή της υπερωριακής απασχολήσεως.

Τι ισχύει για τις υπερωρίες από 1.4.2001.

Σύμφωνα με το άρθρο 4 του Ν. 2874/2000:

α) Από 1.4.2001 καταργείται η κατά την κρίση του εργοδότη υποχρέωση του μισθωτού προς παροχή από αυτόν υπερεργασίας 4 ωρών εβδομαδιαίως (41η, 42η, 43η, 44η και 45η).

β) Από 1.4.2001 ο εργοδότης διατηρεί το δικαίωμα να απασχολήσει, κατά την κρίση του, το μισθωτό για τρεις ώρες πέραν του συμβατικού ωραρίου των 40 ωρών (δηλ. την 41η, 42η και 43η ώρα) εβδομαδιαίως. Η τρίωρη αυτή απασχόληση καλείται ιδιόρρυθμη υπερωριακή απασχόληση και αμείβεται με το καταβαλλόμενο ημερομίσθιο προσαυξημένο κατά 50%. γ) Από την ίδια ημερομηνία (1.4.2001) η πέραν των 43 ωρών εβδομαδιαίως απασχόληση αποτελεί κανονική υπερωριακή απασχόληση και εφόσον είναι νόμιμη (υπάρχει άδεια για την πραγματοποίησή της)



αμείβεται με το καταβαλλόμενο ημερομίσθιο προσαυξημένο κατά 50% ή κατά 75%, όπως προβλέπει το άρθρο 1 του Ν. 434/76. Δηλαδή, με προσαύξηση 50% αμείβονται τόσο οι ώρες της ιδιότυπης υπερωριακής εργασίας (τρεις ώρες εβδομαδιαίως μετά τις 40), όσο και όλες οι ώρες της νόμιμης κανονικής υπερωριακής απασχολήσεως μέχρι 120 ετησίως συνολικά. Για τις πέραν των 120 ωρών νόμιμης υπερωριακής απασχολήσεως η προσαύξηση είναι 75%. Για κάθε ώρα μη νόμιμης υπερωρίας, ο μισθωτός δικαιούται αποζημίωση ίση με το 250% του καταβαλλόμενου ωρομισθίου.

3.1.4: Η υπερωριακή απασχόληση. Προϋποθέσεις νομιμότητας και προγραμματισμός αυτών

Κατά το άρθρο 4 του Ν. 2874/2000, η απασχόληση του μισθωτού πέραν του ανώτατου συμβατικού ωραρίου των σαράντα (40) ωρών την εβδομάδα αποτελεί υπερωριακή εργασία και διακρίνεται:

α) Σε ιδιόρρυθμη υπερωριακή απασχόληση που περιλαμβάνει τις πέραν των 40 εβδομαδιαίως τρεις ώρες απασχολήσεως (41η, 42η και 43η). Η απασχόληση αυτή αμείβεται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο, προσαυξημένο κατά 50%.

β) Σε κανονική υπερωριακή απασχόληση, όπου μετρούνται οι ώρες εργασίας μετά την 43η εβδομαδιαίως. Η υπερωριακή αυτή εργασία μέχρι συμπλήρωσεως 120 ωρών ετησίως αμείβεται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 50%, εφόσον είναι νόμιμη. Με την ίδια προϋπόθεση, οι πέραν των 120 ωρες υπερωριακής εργασίας αμείβονται με προσαύξηση 75%. Σε κάθε περίπτωση μη νόμιμης υπερωριακής απασχολήσεως του, ο μισθωτός δικαιούται αποζημίωση ίση με το 250% του καταβαλλόμενου ωρομισθίου για κάθε ώρα μη νόμιμης υπερωρίας.

Προϋποθέσεις νομιμότητας υπερωριών. Κατά το άρθρο 3 του Ν.Δ. 414/70, για να είναι νόμιμες οι πραγματοποιούμενες υπερωρίες πρέπει:

α) Η επίδοση της αναγγελίας αυτών στην αρμόδια Υπηρεσία Εργασίας να προηγείται της ενάρξεως της υπερωριακής εργασίας, εκτός των περιπτώσεων εκείνων που έχουν επείγοντα χαρακτήρα, οπότε μπορεί η αναγγελία να επιδίδεται εντός της επόμενης εργάσιμης ημέρας.

β) Να τηρείται από τον εργοδότη ειδικό βιβλίο υπερωριών, το οποίο — πριν τη χρησιμοποίησή του— πρέπει να θεωρείται στην αρμόδια Υπηρεσία Εργασίας (της οικείας νομαρχίας). Στο βιβλίο υπερωριών πρέπει να υπογράφει και ο μισθωτός που πραγματοποιεί την υπερωριακή εργασία.

γ) Ουσιαστικές προϋποθέσεις για τη νομιμότητα των υπερωριών είναι ακόμα η ύπαρξη ορισμένων εκτάκτων ή επειγουσών αναγκών στην εργασία, καθώς και η μη υπέρβαση των καθορισμένων με υπουργική απόφαση ανωτάτων ορίων διάρκειας αυτών. Επιβάλλεται, επίσης, η ανάρτηση σε εμφανές μέρος στον τόπο εργασίας αντιγράφου της αναγγελίας της υπερωρίας, θεωρημένο από την αρμόδια αρχή.

Νόμιμες είναι οι υπερωρίες που πραγματοποιούνται σύμφωνα με τις προϋποθέσεις του νόμου και παράνομες όταν δεν τηρούνται οι προϋποθέσεις αυτές (Α.Π. 448/82 Τμ. Β').

Προγραμματισμός υπερωριών. Το άρθρο 1 του Ν.Δ. 414/70 ορίζει λεπτομερώς τον τρόπο προγραμματισμού της υπερωριακής εργασίας. Έτσι:

α) Με αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας καθορίζονται τα ανώτατα όρια υπερωριακής απασχολήσεως για όλη την Επικράτεια ή για ορισμένες περιφέρειες, γενικά ή κατά παραγωγικούς κλάδους ή κατά ειδικότητες. Οι αποφάσεις αυτές καθορίζουν κατά έτος ή κατά εξάμηνο το ανώτατο όριο επιτρεπόμενης



υπερρωριακής απασχολήσεως Με το προαναφερθέν νομοθέτημα, δηλαδή, έχει θεσπισθεί σύστημα προγραμματισμού των υπερρωριών.

β) Με την ίδια, όπως παραπάνω, διαδικασία μπορεί να καθορίζονται ορισμένες εργασίες, στις οποίες -λόγω ιδιαιτέρως ανθυγιεινών συνθηκών - δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει η υπερρωριακή απασχόληση τις εκατόν είκοσι (120) ώρες ετησίως για κάθε μισθωτό.

γ) Μετά τον παραπάνω προγραμματισμό των υπερρωριών γενικώς ή κατά παραγωγικούς κλάδους ή ειδικότητες με υπουργικές αποφάσεις, ακολουθεί ο ιδιωτικός προγραμματισμός των υπερρωριών. Τον τελευταίο αναγνωρίζει ο νόμος στο άρθρο 3, όπου ορίζεται ότι ο εργοδότης μπορεί με την επίδοση απλής έγγραφης αναγγελίας στην αρμόδια Υπηρεσία Εργασίας της νομαρχίας να πραγματοποιεί υπερρωριακή εργασία του προσωπικού του μέσα, βέβαια, στα πλαίσια της κείμενης νομοθεσίας.

Υπερρωριακή εργασία μισθωτών αλλοδαπών τεχνικών εταιρειών.

Επιτρέπεται η υπερρωριακή απασχόληση τον κάθε είδους προσωπικού των αλλοδαπών τεχνικών εταιρειών, εφόσον το επιβάλλουν οι ανάγκες τους, με τον όρο ότι θα καταβληθούν στο απασχολούμενο προσωπικό οι προβλεπόμενες από το νομό αποζημιώσεις (προσαυξήσεις). Το ύψος της υπερρωριακής απασχολήσεως στις παραπάνω εταιρείες εγκρίνεται ανά εξάμηνο από το Υπουργείο Εργασίας και δεν μπορεί να υπερβαίνει το ανώτατο όριο των προβλεπόμενων ωρών υπερρωριακής απασχολήσεως του δημοσίου (άρθρο 9 παρ. 3 Ν. 4171/61, όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 23 του Ν. 1262/82).

Υπερρωριακή εργασία στην αλλοδαπή.

Η υπερρωριακή απασχόληση του υπαλληλικού προσωπικού των ελληνικών τεχνικών επιχειρήσεων στην αλλοδαπή επιτρέπεται απεριόριστα και αμείβεται όπως προβλέπει η σχετική νομοθεσία για τις πραγματοποιούμενες στην Ελλάδα (Α.Π. 304/82 Τμ. Β'). Η ρύθμιση αυτή δεν ισχύει για ελληνικές τεχνικές επιχειρήσεις που απασχολούν ελληνικό προσωπικό στην Ασία και την Αφρική (Ν. 1429/84).



3.1.5:Αναγγελία και έγκριση υπερρωριών

Υπέρβαση του ανώτατου ορίου ημερησίας εργασίας επιτρέπεται στις ακόλουθες περιπτώσεις (άρθρο 1 Ν.Δ. 414/70):

α) Επείγουσας εργασίας, η εκτέλεση της οποίας είναι αναγκαία για την πρόληψη επικείμενων ατυχημάτων, την οργάνωση μέτρων σωτηρίας ή την αντιμετώπιση επέλθουσων αιφνίδιων ζημιών είτε στο υλικό είτε στις εγκαταστάσεις είτε στο κτίριο της εκμεταλλεύσεως.

β) Επείγουσας φύσεως εργασιών παροδικού χαρακτήρα ή εξαιρετικά επείγουσας ανάγκης εξυπηρετήσεως του κοινού.

γ) Επείγουσας επισκευής πλωτών, χερσαίων και εναέριων μεταφορικών μέσων η καθυστέρησεως εκτελέσεως δρομολογίων των πάσης φύσεως μεταφορικών μέσων.

δ) Εξαιρετικής σωρεύσεως εργασίας.

ε) Παραμονών των εξαιρέσιμων εορτών.

στ) Προπαρασκευαστών ή συμπληρωματικών εργασιών, οι οποίες από τη φύση της εργασίας, εκτελούνται εκτός του κανονικού χρονικού ορίου της ημερήσιας εργασίας.

ζ) Αναπληρώσεως απωλεσθείσων ωρών σε περίπτωση ομαδικής διακοπής της εργασίας, που προήλθε: αα) Από αιφνίδια αίτια ή ανώτερη βία (αιφνίδιες ζημιές στα υλικά, διακοπή κινητηρίου δυνάμεως, γενική έλλειψη πρώτων υλών, Θεομηνίες). ββ) Λόγω επισήμων ή τοπικών εορτών, πλην Κυριακής. γγ) Λόγω καιρικών μεταβολών σε εργασίες που από τη φύση τους υπόκεινται στη επίδραση τέτοιων μεταβολών.

Η υπέρβαση για τις παραπάνω υπερωρίες δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερη από τρεις (3) ώρες την ημέρα. Κατ' εξαίρεση, στις περιπτώσεις α', β' και γ' η υπέρβαση για μεν την πρώτη ημέρα είναι απεριόριστη και για κάθε μία από τις αμέσως επόμενες 4 ημέρες επιτρέπεται να φθάσει μέχρι 4 ώρες. Στην περίπτωση ζ' η αναπλήρωση δεν επιτρέπεται να υπερβεί το τριπλάσιο του απολεσθέντος χρόνου.

Η πραγματοποίηση υπερωριακής απασχολήσεως καθ' υπέρβαση του ανώτατου ορίου — όπως περιγράφεται παραπάνω— αναγγέλλεται εγγράφως στην αρμόδια αρχή. Σε περίπτωση μη πραγματοποίησεως ή διακοπής αυτής, ο εργοδότης υποχρεούται να αναγγείλει αυτό στην ίδια αρχή μέσα σε 24 ώρες, αλλιώς θεωρείται ότι πραγματοποιήθηκε η υπερωριακή απασχόληση (άρθρο 3 παρ. 2 Ν.Δ. 414/70).

Έγκριση εκ των προτέρων για υπερωριακή εργασία πέραν των ανωτάτων επιτρεπόμενων ορίων.



Με βάση τις διατάξεις του Ν.Δ. 414/70, το Υπουργείο Εργασίας, κατόπιν αιτήσεως του ενδιαφερόμενου εργοδότη και έπειτα από γνώμη του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας, χορηγεί έγκριση πραγματοποίησεως υπερωριακής εργασίας πέραν των ανωτάτων επιτρεπόμενων ορίων, που ορίζουν οι ανά εξάμηνο εκδιδόμενες αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας. Η έγκριση παρέχεται για ορισμένο αριθμό μισθωτών κατά κατηγορίες, χωρίς να αναφέρονται αυτοί ονομαστικά και είναι για χρόνο μέχρι 3 ωρών ημερησίως για τον καθένα.

3.1.6: Εβδομάδα πέντε (5) εργασίμων ημερών

Η εφαρμογή του συστήματος εβδομαδιαίας εργασίας πέντε (5) εργασίμων ημερών, το οποίο τείνει να γενικευθεί τα τελευταία χρόνια, προ-βλέπεται από την ελληνική εργατική νομοθεσία (άρθρο 6 της από 26.2.74 εθνικής γενικής συλλογικής συμβάσεως εργασίας, που κυρώθηκε με το Ν. 133/74). Σύμφωνα με το σύστημα αυτό, του οποίου η εφαρμογή υπόκειται στη διάκριση του εργοδότη, οι μισθωτοί εργάζονται επί πέντε (5) αντί έξη (6) ημέρες την εβδομάδα, δηλαδή, αναπαύονται την Κυριακή και το Σάββατο ή μια άλλη ημέρα. Το ωράριο εργασίας του Σαββάτου ή της άλλης ημέρας, που δεν εργάζονται οι μισθωτοί, κατανέμεται στις υπόλοιπες 5 εργάσιμες ημέρες της εβδομάδας και έτσι αυξάνεται ανάλογα το ημερήσιο

ωράριο των 5 εργασίμων ημερών, χωρίς η αύξηση αυτή να συνιστά υπερωριακή απασχόληση.

Κατά το σύστημα της εβδομάδας των 5 εργασίμων ημερών, ο μιν μισθωτός εργάζεται επί πέντε ημέρες, αλλά με συνολικό ωράριο εβδομαδιαίως των έξη ημερών, ενώ ο εργοδότης καταβάλλει σ' αυτόν (6) ημερομίσθια. Επίσης, το Ι.Κ.Α. ασφαλίζει τους μισθωτούς για έξη (6) ημέρες την εβδομάδα. Το αυτό ισχύει και για τους λοιπούς ασφαλιστικούς οργανισμούς.

Άδεια του ΑΝ. 439/44. Οι μισθωτοί, που εργάζονται, με το σύστημα των 5 εργασίμων ημερών την εβδομάδα, δικαιούνται ετήσια άδεια μικρότερη κατά 5 εργάσιμες ημέρες, γιατί στις ημέρες της άδειας υπολογίζονται και τα Σάββατα (ή οι άλλες ημέρες που μαζί με τις Κυριακές αναπαύεται ο μισθωτός).

Υπερωριακή απασχόληση. Και για τους μισθωτούς, που απασχολούνται με το σύστημα της εβδομάδας των 5 εργασίμων ημερών, ισχύουν σχετικώς τα αναπτυχθέντα στην προηγούμενη παράγραφο. Δηλαδή, ο εργοδότης έχει το δικαίωμα υπερωριακής απασχολήσεως τον προσωπικού, κατά την κρίση του, για τρεις ώρες πέραν του συμβατικού ωραρίου των 40 ωρών την εβδομάδα (ιδιόρρυθμη υπερωριακή απασχόληση). Η πέραν των σαράντα τριών (43) ωρών την εβδομάδα επιπλέον απασχόληση του μισθωτού είναι κανονική υπερωριακή απασχόληση. Για κάθε ώρα ιδιόρρυθμης υπερωριακής απασχολήσεως, καθώς και για την κανονική υπερωριακή εργασία μέχρι συμπληρώσεως 120 ωρών ετησίως συνολικά, ο μισθωτός δικαιούται αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ημερομίσθιο προσαυξημένο κατά 50%. Για την πέραν των 120 ωρών ετησίως νόμιμη υπερωριακή απασχόληση η προσαύξηση ανέρχεται σε 75%. Ο μισθωτός σε κάθε περίπτωση μη νόμιμης υπερωριακής απασχολήσεως του δικαιούται αποζημίωση ίση με το 250% του καταβαλλόμενου ωρομισθίου για κάθε ώρα νόμιμης υπερωρίας (άρθρο 4 Ν. 2874/2000).

Εργασία τα Σάββατα και τις Κυριακές. 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.Π. 1017/94, 343/94). 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.

Οι μισθωτοί που απασχολήθηκαν Κυριακή έχουν τα ίδια δικαιώματα με τους απασχολούμενους με το σύστημα των 6 εργασίμων ημερών την εβδομάδα, δηλαδή, προσαύξηση των νομίμων αποδοχών κατά 75% και αναπληρωματική εβδομαδιαία ανάπαυση σε άλλη ημέρα της εβδομάδας.

Νυκτερινή εργασία είναι η εργασία που προσφέρεται στο διάστημα από τις 10μμ μέχρι τις 6πμ. Η νυκτερινή εργασία αμείβεται με το ημερήσιο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 25%. Σε περίπτωση που ο εργαζόμενος απασχολείται υπερωριακά κατά τη νύκτα, τότε η προσαύξηση της υπερωρίας υπολογίζεται επί του προσαυξημένου κατά 25% ωρομισθίου.

Εργασία την Κυριακή και τις αργίες

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

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

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

3.1.7: Ημέρες υποχρεωτικής και προαιρετικής αργίας

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

Σε ορισμένες επιχειρήσεις, που ορίζονται από το νόμο, επιτρέπεται η εργασία κατά την Κυριακή. Στην περίπτωση αυτή πρέπει να δοθεί αναπληρωματική ημέρα ανάπαυσης στον εργαζόμενο



μέσα στην επόμενη εβδομάδα. Προϋπόθεση για να χορηγηθεί ολόκληρη ημέρα αναπληρωματικής αργίας είναι να έχει εργασθεί την Κυριακή τουλάχιστον πέντε (4) ώρες. Σε αντίθετη περίπτωση χορηγούνται αντίστοιχες ώρες ανάπαυσης.

Οι ημέρες υποχρεωτικής αργίας είναι: η 25η Μαρτίου, η Δευτέρα του Πάσχα, η ημέρα Κοιμήσεως της Θεοτόκου (15 Αυγούστου), τα Χριστούγεννα (25 Δεκεμβρίου), η Πρωτομαγιά

Ημέρα προαιρετικής αργίας είναι η 28η Οκτωβρίου. Στην προαιρετική αργία ο εργοδότης έχει την ευχέρεια να λειτουργήσει την επιχείρηση, αρκεί να το γνωστοποιήσει εγκαίρως στο προσωπικό.

Εκτός των υποχρεωτικών αργιών υπάρχουν και οι ημέρες αργίας που έχουν καθιερωθεί κατ' έθιμο: Πρωτοχρονιά, Θεοφάνια (6 Ιανουαρίου), Καθαρή Δευτέρα, Μεγάλη Παρασκευή, του Αγίου Πνεύματος, Δεύτερη μέρα των Χριστουγέννων, διάφορες τοπικές εορτές

3.2: Έλεγχος χρονικών ορίων εργασίας – Κυρώσεις ποινικές ή διοικητικές

3.2.1: Έλεγχος χρονικών ορίων εργασίας. Βιβλίο υπερωριών

Η επίβλεψη για την εφαρμογή των διατάξεων περί χρονικών ορίων εργασίας ανήκει στα όργανα της Επιθεώρησης Εργασίας και της Αστυνομίας σύμφωνα με τα άρθρα 12 Ν.3249/44 και 4 Ν.Δ 414/70).

A) Κατάσταση ωρών εργασίας προσωπικού (άρθρο 4 Ν.Δ. 414/70)

Μέχρι την έκδοση του Ν.2874/2000, κάθε εργοδότης είχε την υποχρέωση, δυο φορές το χρόνο, κατά τους μήνες Μάιο και Οκτώβριο, να υποβάλλει στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας για θεώρηση, σε διπλούν, πίνακες με τα στοιχεία του απασχολούμενου προσωπικού.

Από του έτους 2001, σύμφωνα με το άρθρο 16 του Ν.2874/2000, που καταχωρείται στη συνέχεια ολόκληρο, η υποχρέωση αυτή του εργοδότη εκπληρώνεται μια φορά το χρόνο κατά το διάστημα 15 Σεπτεμβρίου έως 15 Νοεμβρίου.

B) Βιβλίο υπερωριών επέβαλε για πρώτη φορά το Ν.Δ. 414/70 άρθρο 3 παρ.1 σύμφωνα με την οποία, στην επιδιδόμενη αναγγελία υπερωριακής απασχολήσεως, καθώς και στο τηρούμενο από τον εργοδότη ειδικό Βιβλίο υπερωριών, αναγράφονται σε ιδιαίτερες ταυτόσημες στήλες

Η αιτία για την οποία γίνεται η υπερωριακή απασχόληση.

Οι τροποποιήσεις τις οποίες επέφερε, προσωρινά, ο εργοδότης στις συνήθεις ώρες Εργασίας.

Το ονοματεπώνυμο και η ειδικότητα των μισθωτών ή ο αριθμός των μισθωτών που θα απασχοληθούν κατά ειδικότητα και τμήμα.

Η ημερομηνία πραγματοποίησης της υπερβάσεως.

Η ώρα ενάρξεως και λήξεως της υπερβάσεως

Σε περίπτωση αναπλήρωσεως απολεσθεισών ωρών, υπεύθυνη δήλωση για τις απολεσθείσες ώρες και για τον τρόπο αναπλήρωσεως τους. Στο ειδικό Βιβλίο υπερωριών απαιτείται και υπογραφή του μισθωτού σε ειδική στήλη, εφόσον αυτός δεν υπογράφει σε εξοφλητική μισθολογική κατάσταση ή απόδειξη.

Το ειδικό Βιβλίο υπερωριών πρέπει να θεωρείται από την αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας πριν τη χρησιμοποίησή του και να βρίσκεται πάντοτε στη διάθεση των οργάνων της, καθώς και των οργάνων των φορέων κοινωνικής ασφάλισης.



3.2.2: Κυρώσεις ποινικές και διοικητικές

Κατά των παραβατών των περί χρονικών ορίων της εργασίας διατάξεων προβλέπουν κυρώσεις διάφοροι νόμοι. Έτσι:

A) Κυρώσεις κατά το Ν.Δ. 414/70.

Με το άρθρο 7 του Ν.Δ. 414/70 αντικαταστάθηκε το άρθρο 18 του Π.Δ. της 27.6/4.7.1932 και προσαρμόστηκαν οι κυρώσεις για τους παραβάτες των διατάξεων περί χρονικών ορίων εργασίας στις αντίστοιχες διατάξεις του άρθρου 17 του Β.Δ. 748/66. Έτσι και τα δύο άρθρα των παραπάνω μνημονευθέντων νομοθετημάτων προβλέπουν ότι: Κάθε εργοδότης, διευθυντής, διαχειριστής, επιτετραμμένος ή ιδιοκτήτης εργασίας, που παραβαίνει από δόλο ή αμέλεια τις διατάξεις περί χρονικών ορίων εργασίας, καθώς και τις βάσει αυτών εκδιδόμενες αποφάσεις, τιμωρείται με τις ακόλουθες ποινές:

Με χρηματική ποινή από 1,47 - 23,47 ευρώ.

Με φυλάκιση 10 ημερών μέχρι 6 μηνών.

Με αμφότερες τις ποινές σε ιδιαίτερα επιβαρυντικές περιπτώσεις ή σε περίπτωση υποτροπής.

Ο ιδιοκτήτης και επί νομικών προσώπων ο πρόεδρος του διοικητικού συμβουλίου αυτού είναι υπόλογοι για τις επιβαλλόμενες στους επιτετραμμένους ή διαχειριστές ή διευθυντές χρηματικές ποινές.

Στις ίδιες ποινές υπόκεινται και οι μισθωτοί που παραβαίνουν από δόλο τις παραπάνω διατάξεις.

Β) Κυρώσεις από άλλες διατάξεις.

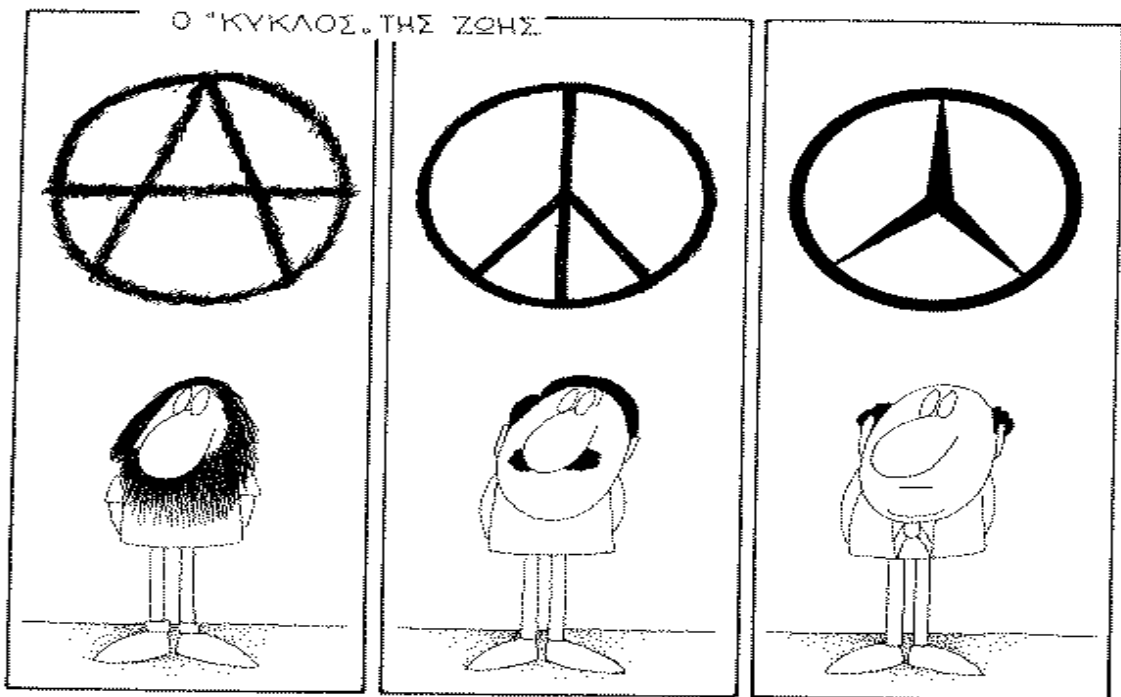
Κατά το άρθρο 14 του Ν.Δ. 1037/71, «Πας εργοδότης ή διευθυντής ή διαχειριστής ή επιτετραμμένος, παράβαιναν εκ δόλου ή αμελείας τα διατάξεις του παρόντος και των εις εκτέλεση αυτού διοικητικών πράξεων, τιμωρείται δια των κάτωθι ποινών:

Δια χρηματικής ποινής μέχρι 29,35 ευρώ

Δια φυλάκισης μέχρις 6 μηνών επί ιδιαιτέρως επιβαρυντικών περιπτώσεων ή εν υποτροπή.

Ποινικές κυρώσεις για τους παραβάτες προβλέπονται και από το άρθρο 6 παράγρ. 4 Ν. 449/77, καθώς και από το άρθρο 10 του Ν.Δ. 2944/44 «Περί Σώματος Επιθεωρήσεως Εργασίας».

Ανάλογες ποινές προβλέπει και το άρθρο τρίτο του Ν. 1788/88, ενώ το άρθρο τέταρτο του ίδιου νόμου ομιλεί και περί διοικητικών κυρώσεων



ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4:ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

4.1:Σχέση εργασίας - σύμβαση εργασίας - τι είναι σχέση εργασίας

Η σχέση εργασίας περιλαμβάνει το σύνολο των προϋποθέσεων με τις οποίες αναλαμβάνει ο εργαζόμενος να εκτελεί την εργασία. Δημιουργείται από την πραγματική απασχόληση του μισθωτού, ανεξάρτητα δηλαδή από το κύρος της σύμβασης. Συνεπώς εφαρμόζεται σε κάθε περίπτωση η προστατευτική για τον εργαζόμενο νομοθεσία. Ακόμη και στις περιπτώσεις που η σύμβαση εργασίας είναι για οποιοδήποτε λόγο άκυρη.

4.1.1:Ορισμός σύμβασης εξαρτημένης εργασίας

Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας είναι η συμφωνία με την οποία ο εργαζόμενος αναλαμβάνει την υποχρέωση να προσφέρει τις υπηρεσίες του για ορισμένο ή αόριστο χρονικό διάστημα στον εργοδότη, κάτω από τις οδηγίες και τον έλεγχο του οποίου εργάζεται έναντι παροχής μισθού. Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας διαχωρίζεται από την παροχή εργασίας με σύμβαση έργου και σύμβαση παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών.



4.1.2:Αναγγελία πρόσληψης γνωστοποίηση των όρων σύμβασης

Αναγγελία πρόσληψης:

Ο εργοδότης υποχρεούται να αναγγείλει την πρόσληψη στον ΟΑΕΔ μέσα σε 8 ημέρες ή σε 30 ημέρες αν πρόκειται για νεοϊδρυόμενη επιχείρηση. Γνωστοποίηση των όρων της σύμβασης στον εργαζόμενο: Κατά την πρόσληψη, ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να δώσει στον εργαζόμενο έγγραφο που περιγράφει τη μορφή της εργασιακής σχέσης και τους όρους της, όπως προβλέπει το Π.Δ.146/1994.

4.1.3:Πότε υπάρχει σύμβαση έργου

Σύμβαση έργου υπάρχει όταν ένα πρόσωπο αναλαμβάνει την υποχρέωση να εκτελέσει ορισμένο έργο για λογαριασμό άλλου προσώπου ή φορέα αντί καταβολής του συμφωνημένου μισθού σε καθορισμένο ή όχι χρονικό διάστημα.

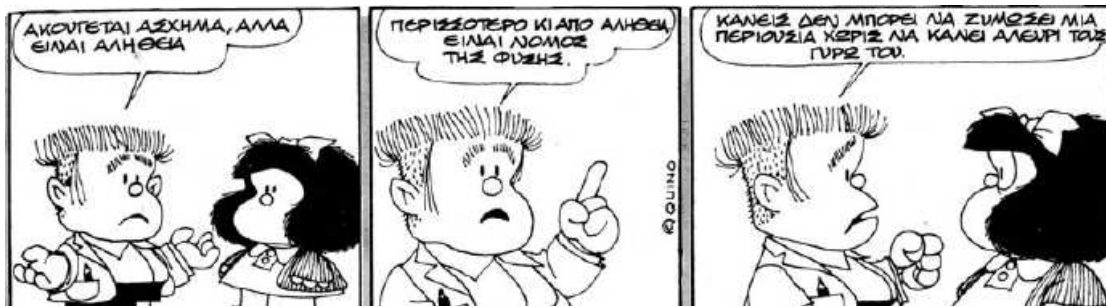
4.1.4:Πότε υπάρχει σύμβαση ανεξαρτήτων υπηρεσιών

Σύμβαση παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών υπάρχει όταν ο εργαζόμενος διατηρεί την ελευθερία και την πρωτοβουλία να καθορίζει ο ίδιος τις συνθήκες εργασίας του, χωρίς να υπόκειται στον έλεγχο του εργοδότη.

4.1.5:Καταστρατήγηση και αντιμετώπιση της

Ο πραγματικός χαρακτήρας της σύμβασης εργασίας, μπορεί να διαφέρει από τον χαρακτηρισμό που δίνει ο εργοδότης ή και τα δύο μέρη κατά τη σύναψή της. Κλασική περίπτωση καταστρατήγησης των εργασιακών δικαιωμάτων είναι ο χαρακτηρισμός εκ μέρους του εργοδότη της σχέσης εργασίας ως σχέσης παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών, με όλες τις δυσμενείς για τον εργαζόμενο συνέπειες: Μη ασφάλιση στο ΙΚΑ, έκδοση δελτίων παροχής υπηρεσιών ως ελεύθερος επαγγελματίας.

Στην περίπτωση αυτή ο εργαζόμενος να διεκδικήσει τα δικαιώματά του επικαλούμενος τα πραγματικά στοιχεία της εργασιακής του σχέσης δηλ. ωράριο, συμμόρφωση στις εντολές του εργοδότη.



4.1.6:Είδη συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας.

ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

Σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου υπάρχει όταν η διάρκεια της δεν είναι καθορισμένη από τη συμφωνία εργοδότη - εργαζόμενου

ΣΥΜΒΑΣΗ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου υπάρχει όταν καθορίζεται το χρονικό διάστημα, μέσα στο οποίο ο μισθωτός θα προσφέρει τις υπηρεσίες του. Η διάρκεια της σύμβασης μπορεί να προκύπτει είτε από τη συμφωνία των ενδιαφερομένων, είτε από άλλα δεδομένα δηλ. διάταξη νόμου, είδος νόμου, είδος και σκοπός συμβάσεως.

Η βασική διαφορά ανάμεσα στις δυο αυτές συμβάσεις είναι ότι η πρώτη παύει αυτοδικαίως με τη λήξη του χρόνου για τον οποίο συνομολογήθηκε, ενώ η δεύτερη λήγει μόνο με καταγγελία εκ μέρους ενός των συμβαλλόμενων μερών.

4.1.7:Τι συμβαίνει όταν καταστρατηγείται η εργατική νομοθεσία στη σύμβαση ορισμένου χρόνου;

Εάν αποδειχθεί ότι η σύμβαση εργασίας ορισμένου έγινε με σκοπό την καταστράτηγηση της εργατικής νομοθεσίας, τότε η σύμβαση θεωρείται ως αορίστου χρόνου με ορισμένες προϋποθέσεις δηλ. συνεχείς ανανεώσεις μετά τη λήξη της κ.λ.π. Από τη μετατροπή αυτή ο εργαζόμενος έχει πολλά οφέλη, καταβολή αποζημίωσης σε περίπτωση απόλυσης κ.λ.π.

4.2:Συλλογικές συμβάσεις εργασίας

4.2.1:Τι ρυθμίζουν οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας

Με τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας οι οποίες συμφωνούνται εγγράφως μεταξύ των συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών ή μεταξύ συνδικαλιστικής οργάνωσης εργαζομένων και εργοδότη, καθορίζονται οι όροι εργασίας και οι μεταξύ των συμβαλλομένων αμοιβαίες υποχρεώσεις. Ο νόμος 1876/90 ορίζει λεπτομερώς το περιεχόμενο και το τρόπο σύναψης των ΣΣΕ.

Οι ΣΣΕ συμπληρώνουν τους γενικούς όρους εργασίας που ρυθμίζονται από τους σχετικούς νόμους και κατοχυρώνονται από το Σύνταγμα. Θεσπίζουν κατώτατους υποχρεωτικούς μισθούς και ημερομίσθια.

Ρυθμίζουν θέματα συνεργασίας εργοδοτών και εργαζομένων σύμφωνα με το άρθρο 12 του Ν.1767/88.

Ορίζουν δικαιώματα και υποχρεώσεις των συμβαλλόμενων μερών.

Ορίζουν θέματα σχετικά με τις διαδικασίες και τους όρους συλλογικής διαπραγμάτευσης, μεσολάβησης και διαιτησίας.



Ζητήματα που αφορούν την ερμηνεία των κανονιστικών όρων της ΣΣΕ.

Η συλλογική σύμβαση εργασίας μπορεί να περιέχει ρήτρα ειρήνης σχετικά με τα ζητήματα που ρυθμίζει (εργασιακή ειρήνη).

Κατά κανόνα με τις ΣΣΕ θεσπίζονται ευμενέστεροι όροι εργασίας από τους προβλεπόμενους από τις διατάξεις της ισχύουσας νομοθεσίας

Ο νόμος 1876/90 αφορά όλους τους εργαζόμενους της χώρας με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, σε ημεδαπό ή αλλοδαπό εργοδότη, σε επιχείρηση, εκμετάλλευση ή υπηρεσία, του δημοσίου ή του ιδιωτικού τομέα. Αφορά ακόμη εργαζόμενους που αν και δεν συνδέονται με σχέση εξαρτημένης εργασίας εργάζονται κάτω από τις ίδιες ή αντίστοιχες συνθήκες.

4.2.2:Είδη Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας

4.2.2.1:Εθνικές Γενικές ΣΣΕ

Αφορούν τους εργαζόμενους ολόκληρης της χώρας. Με αυτές καθορίζονται τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων (μισθοί και ημερομίσθια ασφαλείας) όπως και άλλα ζητήματα όπως ορίζονται από τον Ν.1876/90. Δεν μπορεί να συναφθεί άλλου είδους ΣΣΕ (συλλογική ή ατομική) που να προβλέπει δυσμενέστερους όρους από για τους εργαζόμενους. Οι ΕΓΣΕΕ συνάπτονται από την πιο αντιπροσωπευτική τριτοβάθμια οργάνωση των εργαζομένων (ΓΣΕΕ) και τις αναγνωριζόμενες ως ευρύτερης εκπροσώπησης οργανώσεις των εργοδοτών, ή πανελληνίας έκτασης.

(!) Κριτήριο προκειμένου να αναδειχτεί η πιο αντιπροσωπευτική οργάνωση των εργαζομένων είναι ο αριθμός των μελών που ψήφισε στις τελευταίες εκλογές για ανάδειξη διοίκησης και όχι ο αριθμός των εγγεγραμμένων μελών γενικά. Αυτό ισχύει για τη σύναψη οποιουδήποτε τύπου ΣΣΕ, όχι μόνο ΕΓΣΕΕ. Επειδή όμως, αν και απόλυτο, δεν είναι πάντα το δικαιότερο κριτήριο, η αντιπροσωπευτικότητα μιας συνδικαλιστικής οργάνωσης μπορεί να αμφισβητηθεί από άλλη συνδικαλιστική οργάνωση με προσφυγή στο δικαστήριο, προκαλώντας την αναστολή των διαπραγματεύσεων.

4.2.2.2:Όμοιο επαγγελματικές ΣΣΕ:

Οι όμοιο επαγγελματικές ΣΣΕ αφορούν τους εργαζόμενους ορισμένου επαγγέλματος και των συναφών προς το επάγγελμα ειδικοτήτων. Διακρίνονται σε εθνικές αν αφορούν τους εργαζόμενους του επαγγέλματος σε όλη τη χώρα και σε τοπικές αν αφορούν τους εργαζόμενους ορισμένης πόλης ή περιφέρειας. Οι εθνικές όμοιο επαγγελματικές ΣΣΕ



συνάπτονται από δευτεροβάθμιες ή πρωτοβάθμιες όμοιο επαγγελματικές συνδικαλιστικές οργανώσεις πανελληνίας έκτασης και τις εργοδοτικές οργανώσεις ευρύτερης εκπροσώπησης πανελληνίας έκτασης. Τοπικές όμοιο επαγγελματικές ΣΣΕ μπορούν να συνάψουν πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις τοπικού χαρακτήρα και εργοδοτικές οργανώσεις γενικά ή και ξεχωριστοί εργοδότες.

4.2.2.3:Επιχειρησιακές ΣΣΕ:

Αφορούν τους εργαζόμενους μιας επιχείρησης ή εκμετάλλευσης. Αν δηλαδή μια επιχείρηση αποτελείται από πολλές εκμεταλλεύσεις (πχ υποκαταστήματα) μπορεί να συναφθεί για κάθε εκμετάλλευση διαφορετική ΣΣΕ. Οι ρυθμίσεις που προβλέπει μια επιχειρησιακή ΣΣΕ μπορούν να καλύπτουν όλους τους

εργαζόμενους της επιχείρησης, ανεξάρτητα από το είδος της εργασίας τους και τη θέση τους στην επιχείρηση. Μπορούν όμως να έχουν συγκεκριμένη αναφορά σε μια κατηγορία εργαζομένων ή να εξαιρούν άλλες κατηγορίες. Το στοιχείο που κάνει μια ΣΣΕ να αναγνωριστεί σαν επιχειρησιακή είναι ότι το ένα συμβαλλόμενο μέρος είναι ο εργοδότης (και μόνο αυτός) και το άλλο η συνδικαλιστική οργάνωση της επιχείρησης που καλύπτει τους εργαζόμενους.

4.2.2.4:Κλαδικές ΣΣΕ

Αφορούν τους εργαζόμενους περισσότερων ομοειδών ή συναφών επιχειρήσεων ή εκμεταλλεύσεων σε πανελλαδική ή τοπική έκταση. Συνάπτονται από πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις που καλύπτουν εργαζόμενους (ανεξάρτητα από το επάγγελμα ή την ειδικότητά τους) ομοειδών ή συναφών επιχειρήσεων του ίδιου κλάδου και από εργοδοτικές οργανώσεις.

(!) Συχνά προκαλεί σύγχυση η διάκριση μεταξύ κλαδικών και όμοιο επαγγελματικών ΣΣΕ. Η βασική διαφορά είναι ότι οι μεν κλαδικές ρυθμίζουν τους όρους εργασίας όσων απασχολούνται σ' ένα κλάδο, αδιακρίτως του επαγγέλματος του κάθε εργαζόμενου του κλάδου, ενώ οι όμοιο επαγγελματικές ρυθμίζουν τους όρους εργασίας συγκεκριμένου επαγγέλματος, ανεξαρτήτως του κλάδου που εργάζεται ο κάθε εργαζόμενος. Διαφορετικά διατυπωμένο, στις κλαδικές συμβάσεις καθοριστικό είναι το είδος της επιχείρησης στην οποία απασχολούνται οι εργαζόμενοι, ενώ στις όμοιο επαγγελματικές καθοριστική είναι η εργασία καθ' αυτή που παρέχει ο εργαζόμενος.



4.2.3:Τρόπος σύναψης ΣΣΕ

4.2.3.1:Διαδικασία Διαπραγμάτευσης

Πριν από την υπογραφή οποιασδήποτε συλλογικής σύμβασης, διεξάγονται διαπραγματεύσεις μεταξύ εκπροσώπων των μερών. Η Διαδικασία διαπραγμάτευσης ξεκινά με έγγραφο της πλευράς που ασκεί το δικαίωμα της διαπραγμάτευσης και το απευθύνει στην άλλη πλευρά, κοινοποιώντας το συγχρόνως στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας. Με το ίδιο έγγραφο γνωστοποιούνται και τα θέματα που προτείνονται για διαπραγμάτευση, τα εξουσιοδοτημένα πρόσωπα και ο τόπος διαπραγμάτευσης.

Η άλλη πλευρά οφείλει μέσα σε 10 εργάσιμες από τη γνωστοποίηση των θεμάτων να προσέλθει για διαπραγμάτευση και να ορίσει τους αντιπροσώπους της. Η εργατική πλευρά έχει το δικαίωμα να αξιώσει από την εργοδοτική να της δοθούν όλα τα απαραίτητα στοιχεία για τη διευκόλυνση των διαπραγματεύσεων. Στο σημείο αυτό σύμφωνα με το Ν.1876/90 εισάγονται δύο καινοτομίες. Η πρώτη αφορά το δικαίωμα που παρέχει η παρ.4 του άρθρου 4 στην εργατική πλευρά να

αξιώσει από την εργοδοτική να της δοθούν όλα τα στοιχεία που είναι αναγκαία για τη διευκόλυνση των διαπραγματεύσεων. Την ίδια υποχρέωση επιβάλλει ο νόμος και στις δημόσιες αρχές. Η δεύτερη αφορά το δικαίωμα της απεργίας, κατά τη διάρκεια των διαπραγματεύσεων, της διαδικασίας, της μεσολαβήσεως και της διαιτησίας δεν απαγορεύεται όπως παλαιότερα, εκτός αν αυτό έχει αποκλεισθεί με όρο προηγούμενης συλλογικής συμβάσεως εργασίας.

Κατά τη διάρκεια των διαπραγματεύσεων τηρούνται πρακτικά, που υπογράφονται από τους αντιπροσώπους των μερών.

4.2.3.2: Διαδικασία υπογραφής - θέση σε ισχύ ΣΣΕ

Εφ' όσον οι συλλογικές διαπραγματεύσεις καταλήξουν σε συμφωνία, η ΣΣΕ καταρτίζεται εγγράφως σε 3 πρωτότυπα, που υπογράφονται από τους αντιπροσώπους των μερών. Από ένα πρωτότυπο παίρνει το κάθε μέρος (εργατική και εργοδοτική πλευρά), και το τρίτο κατατίθεται στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας όπου καταρτίστηκε η ΣΣΕ.

Οι ΕΓΣΣΕ και οι Κλαδικές/Όμοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ κατατίθενται στην αρμόδια κεντρική υπηρεσία του Υπ. Εργασίας. Στις Επιθεωρήσεις Εργασίας των νομαρχιών και στην κεντρική υπηρεσία του Υπ. Εργασίας υπάρχει ειδικό βιβλίο ΣΣΕ και διαιτητικών αποφάσεων, όπου καταγράφονται όλα τα βασικά στοιχεία της ΣΣΕ, καθώς και οι προσχωρήσεις, οι επεκτάσεις, οι καταγγελίες και οι συμφωνίες από μεσολάβηση. Οι υπηρεσίες αυτές χορηγούν αντίγραφα των ΣΣΕ ή διαιτητικών αποφάσεων σε κάθε ενδιαφερόμενο.

Η ισχύς της ΣΣΕ αρχίζει από την ημέρα κατάθεσης ενός πρωτοτύπου της από τον εξουσιοδοτημένο αντιπρόσωπο στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας της Νομαρχίας όπου καταρτίστηκε η ΣΣΕ. (Οι ΕΓΣΣΕ, και οι Κλαδικές και Εθνικές Όμοιο επαγγελματικές ΣΣΕ ισχύουν από την ημέρα κατάθεσης στην κεντρική υπηρεσία του Υπ. Εργασίας.) Οι ΕΓΣΣΕ και οι κλαδικές και όμοιο επαγγελματικές ΣΣΕ κατατίθενται στην αρμόδια κεντρική υπηρεσία του υπουργείου εργασίας.

Παλαιότερα θα έπρεπε να δημοσιευτούν στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως ή καταθέσεως τους στο Ειρηνοδικείο. Τώρα σύμφωνα με το αρ 4. παρ.3 του νόμου 1876/90, θέση δημοσιεύσεως της ΣΣΕ επέχει η από τον εξουσιοδοτημένο αντιπρόσωπο κατάθεση ενός πρωτοτύπου κατά τα άνω.

Handwritten signatures and names, including: H. Cominos, E. V. K. K. K., Denis G. Panell, H. B. K. K. K., H. H. K. K. K., R. J. K. K. K., J. N. E. K. K. K., and others.

4.2.3.3: Δικαίωμα σύναψης ΣΣΕ

Ο νόμος 1876/90 για τις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις αφορά όλους τους εργαζομένους με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου σε οποιοδήποτε ημεδαπό ή αλλοδαπό εργοδότη, επιχείρηση, εκμετάλλευση ή υπηρεσία του ιδιωτικού ή δημοσίου τομέα (περιλαμβάνονται οι εργαζόμενοι στη γεωργία, κτηνοτροφία ή κατ' οίκον). Εφαρμόζεται επίσης, και σε φυσικά πρόσωπα, τα οποία αν και δεν συνδέονται με σχέση εξαρτημένης εργασίας, παρέχουν εργασία κάτω από συνθήκες εξαρτήσεως με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας. Έτσι διευρύνει κατά τρόπο μάλλον ανορθόδοξο τον κύκλο των δεσμευμένων από τις ΣΣΕ και τις διαιτητικές αποφάσεις. Για πρώτη φορά επιχειρείται η επέκταση προστασίας του νόμου, μέσω των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, και σε πρόσωπα που δεν συνδέονται με τον εργοδότη τους με σχέση εξαρτημένης εργασίας όπως είναι οι υπεργολάβοι, οι εργάτες γης, οι εποχιακώς και οι κατ' οίκον εργαζόμενοι.

4.2.3.4: Δέσμευση από τη ΣΣΕ

Οι εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας καθορίζουν τους ελάχιστους όρους εργασίας, που ισχύουν για όλους τους εργαζομένους ολόκληρης της χώρας, τόσο στον ιδιωτικό, όσο και στο δημόσιο τομέα (αλλά με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου). Οι υπόλοιπες συλλογικές συμβάσεις εργασίας δεσμεύουν τους εργαζομένους και εργοδότες που είναι μέλη των συμβαλλόμενων συνδικαλιστικών οργανώσεων, τον εργοδότη που συνάπτει συλλογική σύμβαση εργασίας ατομικά και τους εργοδότες που συνάπτουν ΣΣΕ. με κοινό εξουσιοδοτημένο εκπρόσωπο.



4.2.3.5: Προσχώρηση σε ΣΣΕ.

Συνδικαλιστικές οργανώσεις και εργοδότες, που δεν δεσμεύονται από συλλογική σύμβαση εργασίας, μπορούν να προσχωρήσουν από κοινού σε ΣΣΕ., που αφορά την κατηγορία τους, με ιδιωτικό έγγραφο, το οποίο κατατίθεται στην αρμόδια επιθεώρηση εργασίας. Συνδικαλιστική οργάνωση εργαζομένων μπορεί να προσχωρήσει σε ΣΣΕ από την οποία δεσμεύεται ήδη ο εργοδότης. Όμως, προσχώρηση σε επιχειρησιακή ΣΣΕ δεν είναι δυνατόν να γίνει από εργοδότη ή συνδικαλιστική οργάνωση άλλης επιχειρήσεως.

4.2.3.6: Κήρυξη υποχρεωτικής ΣΣΕ Επέκταση εφαρμογής ΣΣΕ

Ο Υπουργός Εργασίας με απόφαση του, που εκδίδεται μετά από γνώμη του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας, μπορεί να επεκτείνει και να κηρύξει γενικώς υποχρεωτική για όλους τους εργαζομένους του κλάδου ή του επαγγέλματος συλλογική σύμβαση Εργασίας, η οποία δεσμεύει ήδη εργοδότες που απασχολούν

το 41% των εργαζόμενων του κλάδου ή του επαγγέλματος, σύμφωνα με το άρθρο 11 παρ. 2 του νόμου 1876/90.

Η Επέκταση συλλογικής σύμβασης Εργασίας γίνεται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας, που ενεργεί κατά διακριτική ευχέρεια ή μετά από αίτηση της αρμόδιας συνδικαλιστικής οργανώσεως που υποβάλλεται στο Υπουργείο Εργασίας, σύμφωνα με το άρθρο 11 παρ.3 του νόμου 1876/90. Η Επέκταση ισχύει από την ημερομηνία της εκδόσεως της αποφάσεως του Υπουργού εκτός εάν η Επέκταση γίνεται μετά από αίτηση, οπότε ισχύει από την ημερομηνία υποβολή της αιτήσεως. Η υπουργική απόφαση δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

4.2.3.7: Συρροή ισχύουσων ΣΣΕ.

Εάν μια ατομική σχέση Εργασίας ρυθμίζεται από περισσότερες ισχύουσες συλλογικές συμβάσεις Εργασίας, εφαρμόζεται η πιο ευνοϊκή για τον εργαζόμενο. Όμως, αυτή η γνωστή από το παλαιότερο δικαίο αρχή διασπάται, προκειμένου για όμοιο επαγγελματική συλλογική σύμβαση Εργασίας, όταν υπάρχει Συρροή ομοίο επαγγελματικής ΣΣΕ με κλαδική ή επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση Εργασίας, οπότε εφαρμόζονται αυτές οι τελευταίες, έστω και αν είναι δυσμενέστερες από την όμοιο επαγγελματική, εφόσον βέβαια η κλαδική ή η επιχειρησιακή ΣΣΕ περιέχει ρύθμιση για την συγκεκριμένη κατηγορία.



Συνεπώς θα εφαρμόζεται μόνο όταν συρρέει η εθνική γενική συλλογική σύμβαση Εργασίας ή άλλη όμοιο επαγγελματική (πχ. Τοπική η εθνική). Η επιλογή των διατάξεων περισσότερων συλλογικών συμβάσεων που ισχύουν, προκειμένου να βρεθεί η πιο ευνοϊκή για τον εργαζόμενο γίνεται κατά δυο ενότητες. Η πρώτη που αναφέρεται στις αποδοχές και στη συνέχεια η ενότητα που αναφέρεται στα υπόλοιπα θέματα. Δηλαδή μπορούν να εφαρμοσθούν ταυτόχρονα δυο συλλογικές συμβάσεις εκ των οποίων μια θα είναι ευνοϊκότερη ως προς τις αποδοχές και η άλλη ως προς τα λοιπά θέματα, σύμφωνα με το άρθρο 10.

4.2.3.8: Χρόνος ισχύος της ΣΣΕ

Οι συλλογικές συμβάσεις Εργασίας συνάπτονται για ορισμένο ή αόριστο χρόνο. Εάν ο προβλεπόμενος Χρόνος υπερβαίνει το έτος, θεωρείται ότι η συλλογική σύμβαση Εργασίας έχει αόριστη διάρκεια. Πάντως η διάρκεια ισχύος της ΣΣΕ δεν επιτρέπεται να είναι μικρότερη του έτους.

Τα συμβαλλόμενα μέρη μπορούν να ορίσουν αναδρομική ισχύ της συλλογικής συμβάσεως Εργασίας μέχρι την ημέρα λήξεως ή καταγγελίας της προηγούμενης ΣΣΕ κι αν δεν υπάρχει προηγούμενη ΣΣΕ. μέχρι την ημέρα ενάρξεως των διαπραγματεύσεων, σύμφωνα με το άρθρο 9.

4.2.4: Η αρχή των ευμενέστερων ρυθμίσεων

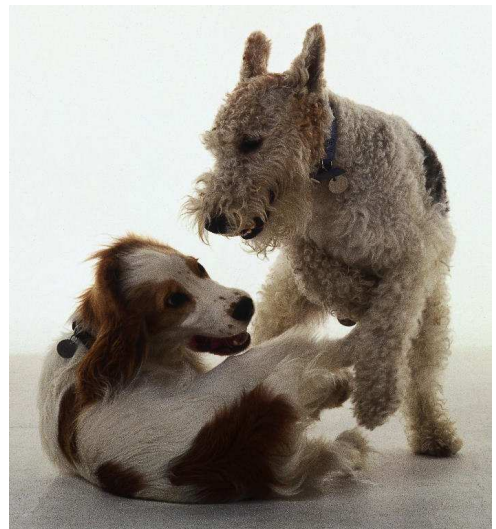
Μόνο οι όροι των ατομικών συμβάσεων που είναι ευνοϊκότεροι για τους εργαζόμενους υπερισχύουν των ρυθμίσεων των ΣΣΕ. Οι όροι εργασίας των ΣΣΕ που είναι ευνοϊκότεροι για τους εργαζόμενους υπερισχύουν και των νόμων, εκτός αν πρόκειται για διατάξεις αναγκαστικού δικαίου (πχ πράξη Νομοθετικού Περιεχομένου, για την απαγόρευση αύξησης αποδοχών)

4.2.5: Λήξη ισχύος ΣΣΕ Καταγγελία και Μετενέργεια

Η ισχύς της συλλογικής σύμβασης Εργασίας αρχίζει από την ημέρα καταθέσεως της στην αρμόδια υπηρεσία και λήγει με την πάροδο του χρόνου της η με καταγγελία, σύμφωνα με τις διατάξεις του νόμου.

Η καταγγελία της συλλογικής σύμβασης Εργασίας γίνεται εγγράφως. Το έγγραφο απευθύνεται από τον καταγγέλλοντα προς τον αντισυμβαλλόμενο και επιδίδεται με δικαστικό επιμελητή. Αντίγραφο της καταγγελίας επιδίδεται και στην τοπική επιθεώρηση Εργασίας που έχει κατατεθεί η συλλογική σύμβαση Εργασίας. Στο έγγραφο αναφέρονται συνοπτικά οι λόγοι της καταγγελίας, καθώς και τα προτεινόμενα προς διαπραγμάτευση θέματα, ώστε να αρχίσει η διαδικασία νέων διαπραγματεύσεων σύμφωνα με τα διαλαμβανόμενα στο άρθρο 4 του νόμου 1876/90. Η ΣΣΕ μπορεί να καταγγελθεί :

Μετά από παρέλευση ενός έτους από την ημερομηνία έναρξης της ισχύος της. Και πριν την πάροδο έτους η πριν από την λήξη της γενικώς, εάν έχουν μεταβληθεί σημαντικά οι συνθήκες, που υπήρχαν κατά την υπογραφή της. Εξαιρέση αποτελεί η καταγγελία συλλογικής σύμβασης Εργασίας που έχει κυρωθεί με νόμο, σύμφωνα με το άρθρο 6 του νόμου 2224/94.



Η καταγγελία της ΣΣΕ. είναι η δήλωση βουλήσεως της μιας πλευράς είτε εργατικής είτε εργοδοτικής να λυθεί η ισχύουσα συλλογική σύμβαση Εργασίας και πρέπει να είναι σαφής. Τα έννομα αποτελέσματα της καταγγελίας αρχίζουν έξη μήνες μετά τη δήλωση της στην άλλη πλευρά και στην τοπική Επιθεώρηση Εργασίας ή την Κεντρική Υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας.

Μετά την με οποιοδήποτε τρόπο παύση της ισχύος της συλλογικής συμβάσεως Εργασίας, οι ατομικές συμβάσεις Εργασίας των εργαζόμενων δεν αποβάλλουν αυτομάτως τους όρους αυτών, που είχαν στο μεταξύ διαμορφωθεί από τις κανονιστικές διατάξεις της ΣΣΕ. Αντίθετα εξακολουθούν αυτές να ισχύουν με τους όρους που είχαν προσλάβει κάτω από το κράτος της οικείας συλλογικής συμβάσεως Εργασίας. Αυτό προκύπτει ρητά από τις διατάξεις των παραγράφων 4-4 του άρθρου 9 του νόμου 1876/90 οι οποίες ορίζουν ότι:

Οι κανονιστικοί όροι της συλλογικής συμβάσεως Εργασίας, που έληξε η καταγγέλθηκε, εξακολουθούν να ισχύουν επί ένα εξάμηνο και εφαρμόζονται και στους εργαζόμενους που προσλαμβάνονται στο διάστημα αυτό.

Εφόσον ο εργοδότης δεσμεύεται από επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση Εργασίας, οι κανονιστικοί όροι αυτής ισχύουν υποχρεωτικά και στις εργασιακές σχέσεις όλων των εργαζόμενων που απασχολούνται στον εν λόγω εργοδότη. Μετά την πάροδο του εξαμήνου (από τη λήξη της ΣΣΕ) οι υφιστάμενοι όροι Εργασίας εξακολουθούν να ισχύουν μέχρι ότου λυθεί ή τροποποιηθεί η ατομική σχέση Εργασίας.

4.2.6: Η προσφυγή στη συμφιλίωση, μεσολάβηση και στη διαιτησία (ΟΜΕΔ)

Το άρθρο 13 του νόμου 1876/90 ορίζει ότι για οποιοδήποτε θέμα που προκαλεί διένεξη με αφορμή τη σχέση Εργασίας και αν ακόμα αυτό δεν αποτελεί αντικείμενο συλλογικής συμβάσεως, μπορεί να ζητηθεί για τη διευθέτησή του, από τις οικείες συνδικαλιστικές οργανώσεις ή και από τον εργοδότη ατομικά, η παρέμβαση συμφιλιοτή. Ο συμφιλιοτής ορίζεται από τον Υπουργό Εργασίας ή από τον εξουσιοδοτημένο υπάλληλο, είναι και αυτός υπάλληλος του ίδιου υπουργείου και έργο του είναι η προσπάθεια για προσέγγιση των απόψεων των μερών και τερματισμό της διενέξεως.

Έτσι αντιμετωπίζονται θέματα που προκαλούν διένεξη με αφορμή τη σχέση Εργασίας και αυτά μπορεί να είναι δικαιώματα και υποχρεώσεις των δυο μερών, που απορρέουν από τις ατομικές συμβάσεις (διμερείς συμφωνίες), από οργανισμούς ή κανονισμούς, από ΣΣΕ. όπως θέματα απολύσεων, μη εκπλήρωση εκ μέρους του εργοδότη των οικονομικών του υποχρεώσεων ή εκπρόθεσμη εκπλήρωση. Επιπλέον, αν η διένεξη προκύψει κατά τις διαπραγματεύσεις για τη σύναψη ΣΣΕ. και η συμφιλιοτική διαδικασία είναι επιτυχής, ακολουθεί η υπογραφή ΣΣΕ.



Αν οι διαπραγματεύσεις για τη σύναψη ΣΣΕ αποτύχουν, οι μελλοντικοί όροι εργασίας καθορίζονται από τους κανόνες που τίθενται με τη διαιτησία. Η διαιτητική απόφαση στο χώρο της εργασίας έχει την ίδια ισχύ με τη ΣΣΕ και αποτελεί μια ιδιότυπη πηγή κανόνων δικαίου. Πρέπει να σημειωθεί ότι ενώ η διαιτησία ρυθμίζει μόνο τους όρους εργασίας και όχι εργασιακές διαφορές. Οι εργασιακές διαφορές επιλύονται μόνο από τα δικαστήρια.

Με νόμο του 1990 συστήθηκε ο Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας (ΟΜΕΔ) σα νομικό πρόσωπο ιδιωτικού δικαίου. Από τότε οι διαιτητικές αποφάσεις εκπορεύονται από τον ΟΜΕΔ. Όπως και στις ΣΣΕ έτσι και στις διαιτητικές αποφάσεις οι κανόνες δικαίου που εισάγονται έχουν προέλευση τους ιδιώτες και όχι την κρατική εξουσία. (Πριν από το 1990 η διαιτητική απόφαση ήταν προϊόν του πρωτοβάθμιου ή δευτεροβάθμιου διαιτητικού δικαστηρίου και η απόφαση αποτελούσε διοικητική πράξη.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: Λύση σύμβασης εργασίας

Η λύση σύμβασης εργασίας είναι η διακοπή των εργασιακών σχέσεων μεταξύ μισθωτού και εργοδότη. Οι λόγοι αυτής της διακοπής γίνεται με τους παρακάτω τρόπους.

- Με την λήξη χρόνου της σύμβασης ορισμένου χρόνου
- Με την καταγγελία σύμβασης αόριστο χρόνου από τον εργοδότη ή τον μισθωτό
- Με την αποχώρηση του μισθωτού και τη συγκατάθεση του εργοδότη
- Με τον θάνατο του μισθωτού
- Με το θάνατο του εργοδότη

5.1 Λύση σύμβασης ορισμένου χρόνου

Η σύμβαση ορισμένου χρόνου λήγει αυτόματα με τη λήξη του συμφωνημένου χρόνου και δεν απαιτείται έγγραφη αναγγελία και καταβολή αποζημίωσης. Εάν όμως μετά τη λήξη της ο εργαζόμενος συνεχίσει να παρέχει τις υπηρεσίες για σχετικά μακρύ χρονικό διάστημα, η σύμβαση θεωρείται ότι ανανεώθηκε για αόριστο χρόνο, με όλες τις σχετικές για τον εργοδότη συνέπειες.

Ως σχετικά μακρύ, θεωρείται εκείνο το χρονικό διάστημα, το οποίο δεν αφήνει περιθώρια ερμηνείας του σαν χρόνου παροχής εργασίας στα πλαίσια της ίδιας της σύμβασης ορισμένου χρόνου. Με τη λήξη της σύμβασης ορισμένου χρόνου ο εργοδότης υποχρεούται να δώσει στον εργαζόμενο πιστοποιητικό εργασίας, με τη χρησιμοποίηση του οποίου ο τελευταίος λαμβάνει από τον ΟΑΕΔ επίδομα ανεργίας.



Επίσης η σύμβαση ορισμένου χρόνου μπορεί να καταγγελθεί πριν τη λήξη της για «σπουδαίο λόγο». Η έννοια του σπουδαίου λόγου δεν μπορεί να προσδιοριστεί με ακρίβεια από κάποιο νόμο. Μόνο τα δικαστήρια μπορούν να αποφασίσουν κατά περίπτωση, αν τα στοιχεία που επικαλούνται τα αντιδίκουιντα μέρη αποτελούν σπουδαίο λόγο ή όχι.. «Σπουδαίος λόγος» είναι η ύπαρξη γεγονότων στη διάρκεια της σύμβασης, εξαιτίας των οποίων είναι αδύνατη η συνέχισή της, σύμφωνα με την καλή πίστη και τα χρηστά συναλλακτικά ήθη.

Χαρακτηριστικές περιπτώσεις καταγγελίας της σύμβασης από τον εργοδότη:

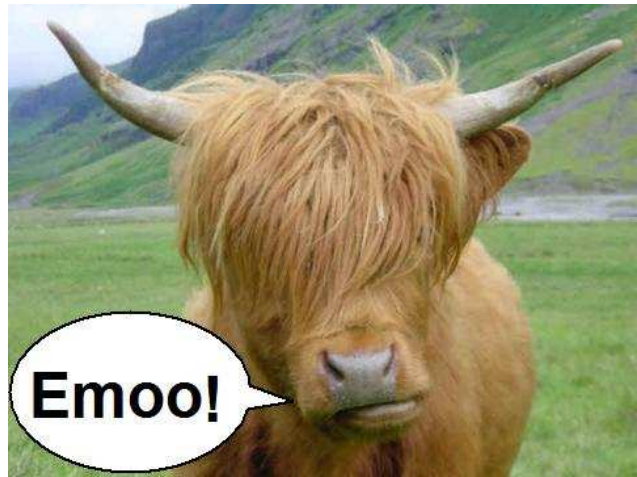
1. Επαγγελματική ανεπάρκεια
2. Άρνηση παροχής εργασίας και μη συμμόρφωση σε εντολές του εργοδότη
3. Υβριστική συμπεριφορά εργαζόμενου
4. Μακρόχρονη απουσία από την εργασία

Χαρακτηριστικές περιπτώσεις καταγγελίας της σύμβασης από τον εργαζόμενο:

1. Υβριστική συμπεριφορά του εργοδότη, μείωση της προσωπικότητας του εργαζόμενου
2. Αθέτηση ουσιωδών όρων της σύμβασης
3. Παρατεταμένη μη καταβολή αποδοχών
4. Παράλειψη τήρησης υποχρεώσεων για την υγιεινή και την ασφάλεια

Η σύμβαση ορισμένου χρόνου δεν απαιτείται να καταγγελθεί εγγράφως. Μπορεί να ασκηθεί και προφορικά αρκεί αυτό να γίνεται με σαφή τρόπο. Βέβαια ο εργοδότης μπορεί να την καταγγείλει και εγγράφως, αναφέροντας επιγραμματικά τους λόγους που τον οδήγησαν στην καταγγελία, έτσι ώστε σε περίπτωση δικαστικής επίλυσης της διαφοράς, να έχει στα χέρια του τεκμήρια.), εφόσον η καταγγελία είναι έγκυρη, Ο καταγγέλων τη σύμβαση ορισμένου χρόνου έχει το δικαίωμα αποζημίωσης από την άλλη πλευρά.

- Αν καταγγέλων είναι ο εργαζόμενος, η αποζημίωση περιλαμβάνει όλους τους μισθούς που θα έπαιρνε ως τη λήξη της σύμβασης, καθώς και την κάλυψη πιθανής ζημιάς που υπέστη από την αθέτηση της σύμβασης.
- Αν καταγγέλων είναι ο εργοδότης, η αποζημίωση περιλαμβάνει την κάλυψη της αντίστοιχης ζημιάς που πιθανόν υπέστη από την αθέτηση της σύμβασης.



5.2 Λύση σύμβασης αορίστου χρόνου

Η καταγγελία της σύμβασης μπορεί να γίνει, είτε από τον εργοδότη, οπότε ονομάζεται και απόλυση, είτε από τον εργαζόμενο, οπότε μιλάμε για παραίτηση ή οικειοθελή αποχώρηση. Για να είναι έγκυρη η απόλυση πρέπει να ισχύουν 3 τυπικές προϋποθέσεις:

1. Να κοινοποιηθεί στον εργαζόμενο εγγράφως
2. Να καταβληθεί στον εργαζόμενο αμέσως η νόμιμη αποζημίωση
3. Ο εργαζόμενος που απολύεται να έχει προηγουμένως ασφαλισθεί

Το έγγραφο της απόλυσης πρέπει να επιδοθεί στον εργαζόμενο με κάθε τρόπο: είτε απευθείας στον τόπο εργασίας είτε με δικαστικό επιμελητή στο σπίτι του, στην περίπτωση που ο τελευταίος αρνείται να το παραλάβει. Στο έγγραφο πρέπει να αναφέρεται σαφώς η απόλυση. Δεν είναι απαραίτητο να αναφέρονται οι λόγοι της απόλυσης, εκτός κι αν βάσει του νόμου απαιτείται σπουδαίος λόγος, όπως, στην απόλυση εγκύου. (Για να είναι η απόλυση έγκυρη δεν πρέπει να είναι αντίθετη με συγκεκριμένες απαγορευτικές διατάξεις.

Σε ορισμένες περιπτώσεις η νομοθεσία απαγορεύει ρητά την απόλυση, εκτός κι αν συντρέχει σπουδαίος λόγος. Τέτοιες περιπτώσεις είναι: συνδικαλιστικά στελέχη που προστατεύονται, έγκυες εργαζόμενες, στρατευμένοι μισθωτοί, άτομα με ειδικές ανάγκες, πολύτεκνοι, αγωνιστές Εθνικής Αντίστασης. Αν μία από τις παραπάνω προϋποθέσεις δεν έχει τηρηθεί τότε η καταγγελία θεωρείται αυτομάτως άκυρη και η σύμβαση εργασίας εξακολουθεί να ισχύει.

Εξαίρεση αποτελεί η περίπτωση απόλυσης εργαζομένου που δεν έχει συμπληρώσει 2 μήνες δουλειάς. Ο εργοδότης σε αυτή τη περίπτωση δεν υποχρεούται να τηρήσει τις δύο πρώτες προϋποθέσεις (έγγραφο αναγγελία και αποζημίωση). Όμως ακόμη κι αν οι τυπικές προϋποθέσεις έχουν τηρηθεί, η απόλυση μπορεί να κριθεί από το δικαστήριο άκυρη, αν ο εργοδότης άσκησε το δικαίωμα καταχρηστικά. Δηλαδή, κατά παράβαση του άρθρου 251 του Αστικού Κώδικα, υπερέβη τα όρια της καλής πίστης, των χρηστών ηθών και του κοινωνικού ή οικονομικού σκοπού του δικαιώματος



Η σύμβαση εργασίας μπορεί να καταγγελθεί και από τον εργαζόμενο, με δική του πρωτοβουλία. Ο εργαζόμενος που σκοπεύει να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας οφείλει να τηρήσει την προθεσμία προμήνυσης που ορίζει ο νόμος, διαφορετικά θα πρέπει να καταβάλλει εκείνος αποζημίωση στον εργοδότη.

Σε καμιά περίπτωση ο χρόνος προμήνυσης δεν μπορεί να υπερβεί τους τρεις μήνες! (ν.2112/1920). Η καταγγελία από τον εργαζόμενο δεν απαιτεί ιδιαίτερη διατύπωση και μπορεί να ασκηθεί εγγράφως ή προφορικά, αρκεί να είναι σαφής χωρίς να αφήνει περιθώρια αμφιβολιών.

5.2.1: Απόλυση ιδιωτικών υπαλλήλων και εργατοτεχνιτών

Η απόλυση των ιδιωτικών υπάλληλων γίνεται με δυο τρόπους, η εκλογή των οποίων εξαρτάται αποκλειστικά από τη βούληση του οικείου εργοδότη. Ο πρώτος τρόπος αναφέρεται στην απόλυση των υπάλληλων του με άμεση καταγγελία της σύμβασης εργασίας, δηλαδή χωρίς καμία προειδοποίηση. Σε αυτή τη περίπτωση ο εργοδότης υποχρεούται στην καταβολή ολόκληρης της αποζημίωσης που επιβάλλει ο νόμος

Στη δεύτερη περίπτωση ο εργοδότης ενδέχεται να επιθυμεί, η απόλυση των υπάλληλων του να γίνεται με προειδοποίηση, δηλαδή μετά την πάροδο ορισμένου χρόνου ο οποίος προκύπτει ανάλογα από τα έτη προϋπηρεσίας του απολυομένου υπάλληλου

Στην προκειμένη περίπτωση ο εργοδότης πρέπει να γνωστοποίηση με έγγραφο, στο μισθωτό ότι η υπάρχουσα σύμβαση θα πάψει να ισχύει μετά την πάροδο του χρόνου της προειδοποίησης. Προς αποφυγή αμφισβητήσεων κρίνεται σκόπιμο η επακριβώς ημερομηνία της απόλυσης. Την ημέρα που οριστικέ η απόλυση, ο

εργοδότης πρέπει να καταβάλλει το μισό μόνο της αποζημίωσης από ότι προβλέπει ο νόμος.

Αντίθετα από τα παραπάνω η απόλυση των εργατοτεχνιτών γίνεται μόνο με άμεση καταγγελία της σύμβασης εργασίας. Επομένως στην περίπτωση αυτή επιβάλλεται σύγχρονος με την κοινοποίηση του έγγραφου και η νόμιμη αποζημίωση. Σε περίπτωση που ο εργοδότης δεν παραδώσει το έγγραφο απόλυσης ή δεν καταβάλλει την αποζημίωση η απόλυση θα θεωρηθεί άκυρη.

5.3: Άκυρη καταγγελία και δικαιώματα απολυμένου

Αν το δικαστήριο αναγνωρίσει ακυρότητα της καταγγελίας, επειδή δεν συντρέχει σπουδαίος, τότε: Αν την άσκησε ο εργοδότης, καθίσταται εκπρόθεσμος ως προς την αποδοχή της εργασίας του εργαζόμενου και οφείλει να του καταβάλει όλες τις αποδοχές του από την ημέρα της (άκυρης) καταγγελίας μέχρι τη λήξη της σύμβασης.



Επιπλέον αν η άκυρη καταγγελία συνιστά και προσβολή της προσωπικότητας, ο εργαζόμενος μπορεί να αξιώσει χρηματική ικανοποίηση της ηθικής βλάβης που υπέστη από τη συμπεριφορά του εργοδότη. Αν την άσκησε ο εργαζόμενος, τότε εξομοιώνεται με άρνηση παροχής εργασίας. Τότε, εκτός από ενδεχόμενη υποχρέωση καταβολής αποζημίωσης στον εργοδότη, η άρνηση παροχής εργασίας μπορεί να θεωρηθεί σπουδαίος λόγος για καταγγελία της σύμβασης, αυτή τη φορά από τον εργοδότη.

Σε πολλές περιπτώσεις καταγγελίας σύμβασης αόριστου χρόνου από τον εργοδότη (απόλυση) κρίθηκαν από το δικαστήριο άκυρες αν και τηρήθηκαν οι νόμιμες διαδικασίες αλλά θεωρήθηκαν καταχρηστικές. Τέτοιες περιπτώσεις είναι:

- 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 εργαζόμενου ή για πολιτικούς λόγους.
- Απόλυση που γίνεται λόγω δικαστικής διεκδίκησης των αξιώσεων του εργαζόμενου.
- Απόλυση λόγω αρνήσεως του εργαζόμενου να δεχτεί παράνομη απαίτηση του εργοδότη.

Επίσης ο εργοδότης υποχρεούται εντός 5 ημερολογιακών ημερών από την παράδοση του εγγράφου στον εργαζόμενο να αναγγείλει την απόλυση στον ΟΑΕΔ. Αν δεν το κάνει, δεν θίγεται την εγκυρότητα της απόλυσης, αλλά επισείονται εναντίον του ποινικές κυρώσεις ο δε εργαζόμενος, σε περίπτωση που η καθυστέρηση του προξενήσει ζημιά από τη μη καταβολή επιδομάτων ανεργίας, μπορεί να ασκήσει αγωγή και να ζητήσει σχετική αποζημίωση από τον εργοδότη.

Ο εργαζόμενος σε περίπτωση άκυρης απόλυσης, έχει δικαίωμα να ασκήσει αγωγή και να υποχρεώσει τον εργοδότη να αποδεχθεί τις υπηρεσίες του. Σ' αυτήν την περίπτωση ο εργοδότης επιπλέον υποχρεούται να καταβάλει στον εργαζόμενο το σύνολο των αποδοχών από την ημέρα της άκυρης καταγγελίας μέχρι τη μέρα που θα ξαναδεχθεί τις υπηρεσίες του (μισθοί υπερημερίας *).

Η σχετική αγωγή πρέπει να γίνει μέσα σε διάστημα 3 μηνών από την κοινοποίηση του εγγράφου της απόλυσης, αλλιώς η αγωγή απορρίπτεται ως εκπρόθεσμη. (Αν η ακυρότητα οφείλεται σε μη κοινοποίηση του εγγράφου, η 3μηνη προθεσμία αρχίζει και πάλι από την ημέρα που ο εργοδότης σταμάτησε να αποδέχεται τις υπηρεσίες του εργαζόμενου και όχι από τη μέρα της κοινοποίησης).



Αν η άκυρη καταγγελία συνιστά και προσβολή της προσωπικότητας του απολυθέντα, τότε ο τελευταίος μπορεί επιπλέον να απαιτήσει χρηματική ικανοποίηση της ηθικής βλάβης που υπέστη. Σε περίπτωση που ο εργαζόμενος αποδεχτεί την απόλυση αλλά θεωρήσει ότι δεν έλαβε ολόκληρη την αποζημίωση που δικαιούται, τότε μπορεί να ασκήσει αγωγή μέσα σε 6 μήνες από την ημέρα λύσης της σύμβασης εργασίας.

5.4: Λύση σύμβασης έργου

Με την σύμβαση μίσθωσης έργου οι συμβαλλόμενοι αποβλέπουν στην εργασία που θα παρέχεται μέχρι επίτευξη ενός αποτελέσματος , το οποίο όταν ολοκληρωθεί ανεξάρτητα από το χρόνο, ακολουθεί και η λύση της σύμβασης έργου. Δηλαδή οι εργασιακές σχέσεις του μισθωτού με τον εργοδότη παύουν να ισχύουν αμέσως μετά τη ολοκλήρωση του έργου και επίτευξη του στόχου.

5.5: Παραίτηση ή οικειοθελής αποχώρηση του μισθωτού

Όλοι οι μισθωτοί οι οποίοι αποχωρούν οικειοθελώς από την εργασία τους, άσχετα εάν πρόκειται για υπάλληλους ή εργατοτεχνίτες, δεν δικαιούνται αποζημίωση ανεξάρτητα με το χρόνο υπηρεσίας στον εργοδότη τους. Εξάιρεση αποτελούν οι υπερήλικοι μισθωτοί, οι οποίοι αποχωρούν από την εργασία τους λόγω συνταξιοδότησης

Επιπλέον κρίνεται αναγκαίο, λόγω της σοβαρότητας του θέματος και για να αποφεύγονται διαφωνίες και χωρίς λόγω δικαστικοί αγώνες, ο εργοδότης να λαμβάνει γραπτή δήλωση από το μισθωτό που αποχωρεί οικειοθελώς από την εργασία του.

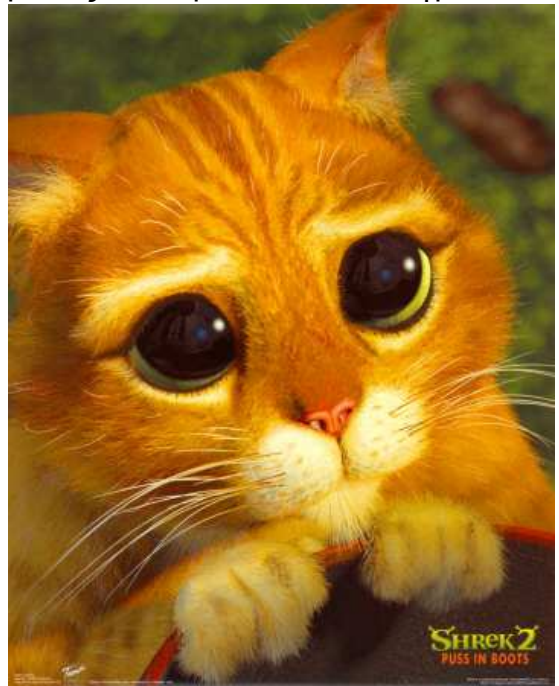
5.6: Αναγγελία της απολύσεως

Η αναγγελία λύσεως της εργασιακής σχέσης συντάσσεται απαραίτητα σε τέσσερα αντίτυπα από τα οποία το πρότυπο της καταγγελίας μαζί με το ποσό της αποζημίωσης παραδίδεται με υπογραφή στον απολυόμενο. Ένα αντίτυπο το κρατάει ο εργοδότης.

Τα αλλά δυο αντίτυπα ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να τα στείλει στον ΟΑΕΔ τα οποία χρησιμεύουν στην αναγγελία απόλυσης του μισθωτού στον οργανισμό. Η προθεσμία αναγγελίας είναι 5 ημέρες από την ημερομηνία απόλυσης του εργαζόμενου και ξεκινά επακριβώς την επόμενη ημέρα από την κοινοποίηση του έγγραφου της καταγγελίας σύμβασης εργασίας στο μισθωτό και λήγει όταν παρέλθει όλη η όγδοη ημέρα. Σε περίπτωση που η όγδοη ημέρα είναι Κυριακή η προθεσμία παρατείνεται για την επόμενη εργάσιμη μέρα.

Ακόμη και σε περίπτωση που ο μισθωτός δε δικαιούται επίδομα ανεργίας ή αποζημίωση, λόγω μη συμπλήρωσης δυο μηνών απασχόλησης που απαιτεί ο νόμος, η αναγγελία της λύσεως της εργασιακής σχέσης επιβάλλεται να συνταχθεί.

Σε περίπτωση που ο εργοδότης δεν αναγγείλει την καταγγελία της σύμβασης ή αργήσει να την αναγγείλει ή υποβάλλει αναγγελία με ψευδή στοιχεία επιβάλλονται ποινικές και χρηματικές κυρώσεις εις βάρος του.



5.7: Θάνατος εργοδότη ή μισθωτού

Σε περίπτωση θανάτου του εργοδότη και όταν δεν υπάρχουν κληρονόμοι ή οι κληρονόμοι απέβλεπαν κυρίως στο πρόσωπο του, τότε υπάρχει λύση της σύμβασης εργασίας που συνεπάγεται με τη λήξη των εργασιακών σχέσεων. Στην περίπτωση αυτή ο μισθωτός μπορεί να εισπράξει εύλογη αποζημίωση ύστερα από την κρίση του δικαστηρίου.

Σύμφωνα με τη νομοθεσία, η σχέση που δημιουργείται από τη σύμβαση εργασίας είναι προσωπικής φύσεως και επομένως η παροχή της εργασίας θα πρέπει να γίνεται από τον ίδιο το μισθωτό. Σε περίπτωση θανάτου του μισθωτού λύεται η σύμβαση εργασίας, άσχετα αν αυτή είναι αόριστου η ορισμένου χρόνου. Επίσης δεν έχει καμία σημασία αν οι κληρονόμοι του θανόντος μισθωτού προσφέρονται να παρέχουν τις ίδιες υπηρεσίες που πρόσφερε εκείνος με τους ίδιους όρους.

Οι κληρονόμοι δεν δικαιούνται αποζημίωση από τον εργοδότη, αλλά μπορούν να απαιτήσουν τις αποδοχές και κάθε αλλού είδους αμοιβή που δεν είχε εισπράξει

μέχρι τη μέρα του θανάτου του. Καθώς επίσης δικαιούνται να λάβουν τις αποδοχές άδειας και το επίδομα άδειας καθώς επίσης και το Δώρο εορτών σε περίπτωση που δεν τα είχε λάβει ο μισθωτός.

5.8: Η Αποζημίωση

Η με επιφύλαξη είσπραξη της αποζημίωσης δεν αποτελεί παραίτηση του εργαζόμενου από το δικαίωμα του να διεκδικήσει την ακύρωση της απόλυσης. Παρόλα αυτά κι εφόσον επιδιώκει να ματαιώσει την απόλυση, μπορεί να αρνηθεί να την εισπράξει, δημιουργώντας θέμα νομιμότητας. Σ' αυτήν την περίπτωση, αν ο εργοδότης είναι προσεκτικός, θα πρέπει να καταβάλει αμέσως την αποζημίωση στο Ταμείο Παρακαταθηκών και Δανείων και να γνωστοποιήσει την παρακατάθεση στον απολυόμενο.



Η αποζημίωση καταβάλλεται σε μετρητά, αλλά μπορεί να γίνει και με επιταγή αν το δεχθεί ο μισθωτός ή ακόμα και με αλλά χρηματογήρα τα οποία μπορούν να μετατραπούν άμεσα σε μετρητά. Για ιδιαίτερους λόγους, γενικότερου συμφέροντος η αποζημίωση της απόλυσης μπορεί να καταβληθεί από τον ΟΑΕΔ ύστερα από απόφαση του υπουργού εργασίας εκδιδόμενη ύστερα από γνώμη του διοικητικού συμβουλίου του οργανισμού

5.8.1 Ο υπολογισμός της αποζημίωσης

Το ύψος της αποζημίωσης εξαρτάται από τους παρακάτω παράγοντες:

- Το ύψος των τακτικών αποδοχών του τελευταίου μήνα, με καθεστώς πλήρους απασχόλησης
- Το χρόνο προϋπηρεσίας
- Το εάν η απόλυση έγινε με προειδοποίηση ή όχι
- Το εάν ο απολυόμενος είναι υπάλληλος ή εργατοτεχνίτης

Ο υπολογισμός της αποζημίωσης γίνεται με βάση τις τακτικές αποδοχές του τελευταίου μήνα με καθεστώς πλήρους απασχόλησης. Καθεστώς πλήρους απασχόλησης θεωρείται η κανονική απασχόληση που προβλέπεται από τη σύμβαση, ανεξάρτητα αν τον τελευταίο μήνα ο εργαζόμενος για κάποιο λόγο δεν απασχολήθηκε (ασθένεια, απουσία κλπ). Εδώ ο όρος καθεστώς πλήρους απασχόλησης δεν πρέπει να συγχέεται με τους όρους πλήρης και μερική απασχόληση, δηλαδή δεν αναφέρεται στο νόμιμο ωράριο, αλλά στο ωράριο που έχει συμφωνηθεί. Στην περίπτωση των μερικώς απασχολούμενων, η αποζημίωση θα υπολογιστεί με βάση τις μειωμένες ώρες που έχουν συμφωνήσει να παρέχουν εργασία. Τελευταίος μήνας θεωρείται το διάστημα από την αντίστοιχη ημερομηνία του προηγούμενου μήνα μέχρι την ημέρα της απόλυσης. Τακτικές αποδοχές

θεωρούνται ο μισθός, καθώς και άλλη παροχή σε είδος και σε χρήμα που δίνεται τακτικά. Αναλυτικά συνυπολογίζονται:

- τα δώρα Χριστουγέννων και Πάσχα και το επίδομα αδειας. Έτσι ο μηνιαίος μισθός προσαυξάνεται κατά 1/6. (Εξαιρέση αποτελούν οι οικοδόμοι, στους οποίους δεν υπολογίζεται αυτή η προσαύξηση, επειδή λαμβάνουν τα αντίστοιχα επιδόματα από ειδικό λογαριασμό του ΙΚΑ και όχι από τον εργοδότη)
- Όλα τα επιδόματα που προβλέπονται από τη σύμβαση (ανθυγιεινής εργασίας, επίδομα ισολογισμού για τους λογιστές κλπ) Αν το επίδομα δίδεται σε ετήσια βάση, ο προσαυξημένος μηνιαίος μισθός υπολογίζεται ως εξής: $(14 * \text{μισθοί} + \text{επίδομα}_1 + \text{επίδομα}_2 + \dots) / 12$.
- προσαύξηση νυχτερινής εργασίας, εργασίας κατά τις Κυριακές και αργίες, υπερεργασίας και νόμιμης υπερωρίας, εφόσον όμως παρέχονταν τακτικά και παρασχέθηκαν και τον τελευταίο μήνα.
- Παροχές σε είδος που μπορούν να αναχθούν σε χρήμα (παροχή γάλακτος και τροφίμων) εφόσον δίδονται σαν αντάλλαγμα για την παροχή εργασίας.
- Οδοιπορικά έξοδα και εκτός έδρας, εφόσον χορηγούνται τακτικά (και χορηγήθηκαν τον τελευταίο μήνα) κι εφόσον δεν διακόπτονται κατά την άδεια ή την ασθένεια.
- Προμήθειες ή ποσοστά επί των πωλήσεων, εφόσον καταβάλλονται σε μόνιμη βάση.

Σαν χρόνος προϋπηρεσίας 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.

Αν κάποιος προσελήφθη σαν εργάτης και μετά κάποιο χρονικό διάστημα έγινε υπάλληλος στο γραφείο του εργοδότη, τότε ο χρόνος προϋπηρεσίας αρχίζει από την ημέρα πρόσληψής του σαν εργάτη μέχρι την ημέρα απόλυσης, η δε αποζημίωση θα υπολογισθεί βάσει της ιδιότητας του υπαλλήλου. (Μόνο στην περίπτωση που υπογράφηκε νέα σύμβαση κατά την ανάληψη καθηκόντων ως υπαλλήλου, η προϋπηρεσία θα μετρήσει από τη δεύτερη αυτή χρονική στιγμή).



Η έννοια του εργοδότη αναφέρεται στην εργοδότη επιχείρηση και όχι στενά στο συγκεκριμένο πρόσωπο του εργοδότη. Αν η επιχείρηση μεταβιβασθεί σε άλλο πρόσωπο, ο χρόνο προϋπηρεσίας αρχίζει να μετρά από τη μέρα σύναψης εργασιακής σχέσης με τον πρώτο εργοδότη.

Ο εργοδότης μπορεί να απολύσει έναν υπάλληλο είτε απροειδοποίητα (έκτακτη καταγγελία) είτε με προειδοποίηση (τακτική καταγγελία με προμήνυση), οπότε η οφειλόμενη αποζημίωση μειώνεται κατά 50%. 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: α) ο υπολογισμός γίνεται βάσει των ημερομισθίων και β) δεν υπάρχει η έννοια της απόλυσης με προειδοποίηση δηλαδή με καταβολή της μισθής αποζημίωσης

5.8.2: Η καταβολή της αποζημίωσης

Η αποζημίωση πρέπει να καταβάλλεται αμέσως στον απολυόμενο μισθωτό και πρέπει να είναι συμφωνεί με το πόσο που ορίζει ο νόμος. Αν σε περίπτωση που δε δοθεί αποζημίωση κατά την απόλυση, τότε αυτή είναι άκυρη και επιβάλλεται στον εργοδότη να καταβάλλει τις αποδοχές στο μισθωτό που απολύθηκε άκυρα.

Έτσι σε κάθε απόλυση θα πρέπει να δίνεται άμεσα η νόμιμη αποζημίωση από τον εργοδότη, ανεξάρτητα από το λόγο της καταγγελίας, ακόμα και αν αυτή έγινε για λόγο που αναφέρεται στο πρόσωπο του μισθωτού, όπως είναι η καθυστέρηση προσέλευσης στον εργασιακό χώρο.

Η αντισυμβατική συμπεριφορά του μισθωτού και η κακή ή μη εκπλήρωση των εργασιακών του υποχρεώσεων δεν απαλλάσσει τον εργοδότη από την υποχρέωση του να καταβάλλει την αποζημίωση που δικαιούται, σύμφωνα πάντα με τα νόμιμα.

Η καταβολή της αποζημίωσης δεν είναι απαραίτητο να γίνει αυτοπροσώπως στον απολυμένο μισθωτό, αλλά μπορεί να δοθεί στο νόμιμο αντιπρόσωπο του ή σε κάποιο άλλο πρόσωπο το οποίο έχει εξουσιοδοτηθεί από τον απολυμένο μισθωτό. Από την άλλη μεριά η αποζημίωση πρέπει να γίνει στον κατάλληλο τόπο. Σαν κατάλληλος τόπος ορίζεται εργασιακός χώρος στον οποίο ο μισθωτός παρείχε τις υπηρεσίες του και παράλληλα τα γραφεία ή η έδρα της επιχείρησης.



5.8.3: Πότε δεν οφείλεται αποζημίωση

Ο μισθωτός δεν δικαιούται αποζημίωση στις εξής περιπτώσεις:

- Αν απολυθεί πριν από τη συμπλήρωση δυο μηνών υπηρεσίας.
- Αν ο μισθωτός αποχωρήσει από την εργασία οικειοθελώς.
- Σε περίπτωση θανάτου του μισθωτού η κληρονόμοι δε δικαιούνται αποζημίωση.
- Λόγω της λήξεως της σύμβασης ορισμένου χρόνου.
- Λόγω της λήξεως της σύμβασης ορισμένου έργου.
- Λόγω καταγγελίας της σχέσης εργασίας του μισθωτού που είναι δημόσιος υπάλληλος και παράλληλα απασχολείται σε ιδιωτική επιχείρηση.
- Λόγω δόλιας αντισυμβατικής συμπεριφοράς του μισθωτού, προκειμένου να εξαναγκάσει τον εργοδότη στην απόλυση του.

- Σε περίπτωση που η επιχείρηση διακόψει τις εργασίες της λόγω ανωτέρας βίας.
- Λόγω μηνύσεως εις βάρος του μισθωτού για αξιόποινη πράξη που έγινε εν ώρα εργασίας ή απαγγέλθηκε εις βάρος του κατηγορία για αδίκημα που έχει χαρακτήρα τουλάχιστον πλημμελήματος.
- Αν ο μισθωτός αρνείται να καταβάλλει τις ασφαλιστικές εισφορές που του αναλογούν.
- Όταν η αποζημίωση προς το μισθωτό συμφηφίζεται ύστερα από απαίτηση του εργοδότη.



ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: Η ΑΣΦΑΛΙΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

6.1: Η κοινωνική ασφάλιση των εργαζόμενων

6.1.1: Έννοια της ασφάλισης

Η ασφάλιση είναι σύμβαση, που συνάπτεται με ελεύθερη βούληση ή υποχρεωτικά από το νόμο, κατά την οποία ο ένας από τους συμβαλλόμενους (καλούμενος ασφαλιστής ή ασφαλιστικός φορέας) αναλαμβάνει, έναντι ορισμένης αντιπαροχής του άλλου (που καλείται ασφαλισμένος) την υποχρέωση να καταβάλει σ' αυτόν ορισμένη παροχή, αμέσως μόλις επέλθει το συμφωνημένο τυχαίο ή μη γεγονός.

Όταν η σύμβαση συνάπτεται υποχρεωτικά από το νόμο πρόκειται για κοινωνική ασφάλιση. Τέτοια είναι η σύμβαση ασφαλίσεως, που επιβάλλεται με νόμο σε αυτούς που παρέχουν εξαρτημένη εργασία ή σε αυτούς που ασκούν ορισμένα επαγγέλματα και η οποία είναι υποχρεωτική για όλους τους ασφαλιζόμενους, αλλά και τρίτους (εργοδότες κλπ.).

6.1.2: Σκοπός της κοινωνικής ασφάλισης

Με την κοινωνική ασφάλιση επιτυγχάνονται δύο στόχοι. Πρώτα, ο κοινωνικός σκοπός της εξασφάλισης άνετων όρων και συνθηκών διαβίωσης και εργασίας στους ασφαλισμένους. Εδώ είναι πολύ σημαντικός και ο ψυχολογικός παράγοντας, πέρα από τον οικονομικό, γιατί όταν ο εργαζόμενος γνωρίζει πως σε περίπτωση ασθένειας ή άλλης δυσχέρειας αυτός και η οικογένειά του δεν θα στερηθούν παντελώς τα μέσα θεραπείας και διαβίωσης, αισθάνεται ασφαλής, εργάζεται καλύτερα και αποδίδει περισσότερο. Δεύτερο, ο οικονομικός σκοπός. Η διατήρηση, δηλαδή, της οικονομικής ικανότητας του πληθυσμού, πράγμα το οποίο έχει ευμενή αντίκτυπο σε όλες τις εκδηλώσεις της οικονομίας, ιδιωτικής και δημόσιας. Πρόκειται κυρίως για τη διατήρηση της αγοραστικής ικανότητας των εργαζομένων και γενικά του πληθυσμού, που αποτελεί τη βασική κινητήρια δύναμη για την ανάπτυξη της βιομηχανίας και του εμπορίου.



6.1.3: Η ιστορική εξέλιξη του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης

Η κοινωνική ασφάλιση, καρπός μακροχρόνιων αγώνων των εργαζομένων τάξεων και πολλών φωτισμένων προσωπικοτήτων έλαβε σάρκα και οστά μόλις πριν από έναν αιώνα. Είναι δηλαδή θεσμός των νεότερων χρόνων, κατά την αρχαιότητα και το μεσαίωνα ήταν τελείως άγνωστη. Πρώτη η Γερμανία εφάρμοσε την

υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση με τη σύγχρονη μορφή της (1881) και ακολούθησαν μέχρι του πρώτου παγκοσμίου πολέμου οι περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες.

Στη χώρα μας έχουμε από πολύ νωρίς εκδηλώσεις που αποσκοπούν στην κοινωνική ασφάλιση ορισμένων ομάδων εργαζομένων, όπως π.χ. η ίδρυση του Ναυτικού Απομαχικού Ταμείου το 1861. Στη συνέχεια ιδρύθηκαν διάφορα ασφαλιστικά ταμεία, τα οποία όμως ελάχιστα εξυπηρετούσαν τον σκοπό της κοινωνικής ασφάλισης, γιατί αφενός κάλυπταν μικρές μόνο ομάδες εργαζομένων και αφετέρου εξαρτιόταν από τη συναίνεση του εργοδότη.

Το 1922 θεσπίσθηκε ο νόμος 2868, που έθετε το όλο ασφαλιστικό πρόβλημα επί νέων και ευρύτερων βάσεων. Κάθε επιχείρηση που απασχολούσε τουλάχιστον 70 μισθωτούς ήταν υποχρεωμένη να προβεί στη σύσταση αυτόνομου ασφαλιστικού φορέα. Λίγα χρόνια αργότερα, το 1934, συστάθηκε με νόμο το Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων, ως ενιαίος ασφαλιστικός φορέας για ολόκληρη τη χώρα και για όλους τους εργαζομένους. Τα επόμενα χρόνια καλύφθηκαν ασφαλιστικά με νόμους διάφορες μικροομάδες και έτσι σήμερα καμιά ομάδα εργαζομένων ή αναξιοπαθούντων στην Ελλάδα δεν μένει έξω από το ασφαλιστικό κύκλωμα.



6.1.4: Ασφαλιστική ορολογία

Ασφαλιστικός φορέας καλείται ο ασφαλιστικός οργανισμός (δηλαδή το ασφαλιστικό ταμείο) που αναλαμβάνει την ασφάλιση των μελών της οικείας ασφαλιστικής ομάδας.

Ασφαλιστική ομάδα καλείται η κατηγορία εργαζομένων που με νόμο υπάγεται στην ασφάλιση κάποιου ασφαλιστικού φορέα κύριας ή επικουρικής ασφαλίσεως.

Ασφαλιστική εισφορά καλείται το ασφάλιστρο, που καταβάλλει ο ασφαλισμένος, αλλά και ο εργοδότης, προς τον ασφαλιστικό οργανισμό.

Χρόνος ασφαλίσεως ή χρόνος σε ασφάλιση είναι ο χρόνος που προσμετράται για τον υπολογισμό και την καταβολή των διαφόρων ασφαλιστικών παροχών.

Ασφαλιστικές παροχές καλούνται όλες οι παροχές που χορηγούν οι διάφοροι ασφαλιστικοί οργανισμοί, κύριας και επικουρικής ασφαλίσεως, είτε σε χρήμα είτε σε είδος.

Κύρια ασφάλιση είναι εκείνη που στην οποία υπάγεται ο ασφαλιζόμενος για τη λήψη των βασικών (κύριων) παροχών και είναι πάντοτε υποχρεωτική από το

νόμο. Κάτω από ορισμένες προϋποθέσεις, που ορίζονται από το νόμο, επιτρέπεται η ασφάλιση σε δύο οργανισμούς κύριας ασφαλίσεως.

Επικουρική ασφάλιση είναι εκείνη στην οποία υπάγεται ο ασφαλιζόμενος για τη λήψη επικουρικής συντάξεως (δεύτερης συντάξεως, πέραν της κύριας συντάξεως). Η επικουρική ασφάλιση είναι, επίσης, υποχρεωτική από το νόμο. Όλα τα επικουρικά ταμεία παρέχουν σύνταξη, πολλά από αυτά προβλέπουν και την παροχή εφάπαξ χρηματικού βοηθήματος σε όσους δεν συγκεντρώνουν τις προϋποθέσεις για τη λήψη συντάξεως.



Διαδοχική ασφάλιση είναι το δικαίωμα που έχει ο εργαζόμενος, ο οποίος κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής του σταδιοδρομίας ασφαλίστηκε σε διάφορους ασφαλιστικούς φορείς, να συνυπολογίσει ολόκληρο το χρόνο της ασφαλίσεως του στους διάφορους αυτούς ασφαλιστικούς φορείς για την λήψη σύνταξης.

6.2: Η διοικητική οργάνωση της κοινωνικής ασφάλισης στην Ελλάδα

Το βασικό χαρακτηριστικό της οργανωτικής δομής του συστήματος είναι ο μεγάλος αριθμός των δημόσιων φορέων ασφάλισης. Η ύπαρξη 170 φορέων το 2002 που εποπτευόταν από πέντε τουλάχιστον διαφορετικά Υπουργεία δημιούργησε αυξημένες υποχρεώσεις σε θέματα διοίκησης και εξυπηρέτησης των ασφαλισμένων. Η ίδρυση και λειτουργία ενός μεγάλου αριθμού ασφαλιστικών φορέων δικαιολογείται κυρίως από τον προσανατολισμό του συστήματος στην κάλυψη διαφορετικών επαγγελματικών κατηγοριών.

Όσον αφορά τη διάρθρωση του συστήματος, το ελληνικό μοντέλο διαρθρώνεται σε τρεις κύριους τομείς: ο πρώτος τομέας επικεντρώνεται στα υποσυστήματα της κύριας και της επικουρικής υποχρεωτικής ασφάλισης, ο δεύτερος τομέας περιλαμβάνει τα υποσυστήματα της συμπληρωματικής ασφάλισης και των επαγγελματικών ταμείων που πρόσφατα θεσμοθετήθηκαν στη χώρα μας, ενώ ο τρίτος τομέας αφορά τα προγράμματα ιδιωτικής ασφαλιστικής κάλυψης.

6.2.1: Οι φορείς ασφάλισης των μισθωτών

Η ασφαλιστική κάλυψη των μισθωτών εργαζομένων του ιδιωτικού τομέα επιτυγχάνεται μέσω φορέων κύριας και επικουρικής ασφάλισης, ταμείων αλληλοβοήθειας για τον κίνδυνο της ασθένειας και φορέων που χορηγούν εφάπαξ παροχές. Το 2002 λειτουργούσαν περισσότεροι από 50 αντίστοιχοι φορείς. Οι φορείς αυτοί αποτελούν νομικά πρόσωπα που διοικούνται από διοικητικά συμβούλια με υποχρεωτική συμμετοχή εκπροσώπων των ασφαλισμένων και των συνταξιούχων.

Ο γενικός φορέας κύριας ασφάλισης των μισθωτών είναι το Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων (Ι.Κ.Α.), το οποίο ιδρύθηκε το 1934 και άρχισε να λειτουργεί ουσιαστικά τη δεκαετία του 1950. Το 1983 επεκτάθηκε η ασφαλιστική κάλυψη των εργαζομένων του ιδιωτικού τομέα από το ΙΚΑ στο σύνολο του πληθυσμού, διευρύνοντας έτσι την προστασία που εξασφαλιζόταν πριν από την ίδρυσή του για συγκεκριμένες κατηγορίες εργαζομένων μέσω των ειδικών ταμείων κύριας ασφάλισης μισθωτών, αλλά και καλύπτοντας τους εργαζόμενους χωρίς ασφαλιστικό καθεστώς. Αρκετά ειδικά ταμεία εξακολουθούν να λειτουργούν και σήμερα αυτοτελώς υπό την εποπτεία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, ενώ ορισμένα συγχωνεύτηκαν στο Ι.Κ.Α.

Τα ειδικά ταμεία κύριας ασφάλισης καλύπτουν συγκεκριμένες κατηγορίες εργαζομένων που δεν υπάγονται στην ασφάλιση του Ι.Κ.Α. Βασική προϋπόθεση υπαγωγής στην ασφάλιση των ταμείων αυτών είναι η παροχή έμμεσης εξαρτημένης εργασίας ή η άσκηση συγκεκριμένης επαγγελματικής ειδικότητας.

Η επικουρική κάλυψη των εργαζομένων του ιδιωτικού τομέα εξασφαλίζεται από ένα πλήθος φορέων δημοσίου και ιδιωτικού δικαίου, που χορηγούν πρόσθετες συνταξιοδοτικές παροχές με τη μορφή μηνιαίας σύνταξης ή εφάπαξ βοηθήματος. Ο γενικός φορέας επικουρικής συνταξιοδοτικής κάλυψης των μισθωτών είναι το Ι.Κ.Α. και συγκεκριμένα ο κλάδος του με την ονομασία «Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων - Τομέας Επικουρικής Ασφάλισης Μισθωτών (Ι.Κ.Α. – Τ.Ε.Α.Μ.)». Το Ι.Κ.Α. – Τ.Ε.Α.Μ. ιδρύθηκε το 1979 και εντάχθηκε στο ΙΚΑ το 1983.



Ιδιαίτερα σημαντικές μεταβολές στο ασφαλιστικό καθεστώς των μισθωτών υιοθετήθηκαν το 2002 με την ψήφιση του Ν.3029/2002. Οι μεταβολές αυτές προωθούν ουσιαστικά τον εκσυγχρονισμό της οργάνωσης ενός ιδιαίτερα σύνθετου και πολύπλοκου καθεστώτος, εξασφαλίζοντας τόσο την απλοποίηση των διαδικασιών υπαγωγής στην ασφάλιση όσο και τη βελτίωση της μεταχείρισης των ασφαλισμένων:

- Το Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων μετονομάζεται σε Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων - Ενιαίο Ταμείο Ασφάλισης Μισθωτών (Ι.Κ.Α.- Ε.Τ.Α.Μ.). Οι κλάδοι σύνταξης συγκεκριμένων ειδικών ταμείων κύριας ασφάλισης (ΤΑΠ-ΟΤΕ, ΤΣΠΗΣΑΠ, ΤΣΠ-ΕΤΕ, ΤΣΠ-ΑΤΕ, ΤΣΠ-ΤΕ, ΤΑΠ-ΙΛΤ, ΤΑΠ-ΕΤΒΑ., ΤΣΕΑΠΓΣΟ και ΤΑΠΑΕ-Εθνική) έως 1.1.2008 εντάσσονται στον κλάδο σύνταξης του Ι.Κ.Α.- Ε.Τ.Α.Μ.
- Ιδρύεται νέος γενικός φορέας επικουρικής κάλυψης των μισθωτών, που λειτουργεί με τη μορφή νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου και την επωνυμία Ενιαίο Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης Μισθωτών (Ε.Τ.Ε.Α.Μ.).
- Μετατρέπονται σε νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου υφιστάμενα ταμεία ασφάλισης, τα οποία λειτουργούν ως νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου ή

κλάδοι τους που χορηγούν παροχές οι οποίες δεν εμπίπτουν στο πλαίσιο της δημόσιας (κύριας και επικουρικής) ασφάλισης και για τις οποίες καταβάλλονται εισφορές μόνο από τους εργαζόμενους.

- Ιδρύονται νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου, μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα, τα οποία λειτουργούν υπό την εποπτεία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων ως «Ταμεία επαγγελματικής ασφάλισης - Ν.Π.Ι.Δ.».

6.2.2:Οι φορείς ασφάλισης των αγροτών

Η ασφαλιστική προστασία των αγροτών αποτελεί έναν από τους κύριους άξονες του ελληνικού συστήματος κοινωνικής ασφάλισης λόγω της ιδιαίτερης ανάπτυξης του πρωτογενούς τομέα στη χώρα μας και της αυξημένης συμβολής των αγροτών στην οικονομία της Ελλάδας. Οι αγρότες καλύπτονται από έναν αυτοτελή ασφαλιστικό φορέα, τον Οργανισμό Γεωργικών Ασφαλίσεων (Ο.Γ.Α.), που λειτουργεί με τη μορφή νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου.



Ο ΟΓΑ ιδρύθηκε το 1961 επιδιώκοντας την κάλυψη συγκεκριμένων ασφαλιστικών κινδύνων για τα άτομα που απασχολούνται προσωπικά και κατά κύριο επάγγελμα με την αγροτική οικονομία. Ο Οργανισμός καλύπτει επίσης ειδικές κατηγορίες αγροτών καθώς και πρόσωπα που εξομοιώνονται με αγρότες ως προς την ασφαλιστική τους προστασία.

Τα κύρια χαρακτηριστικά του ασφαλιστικού καθεστώτος των αγροτών είναι:

- η χρηματοδότηση των συνταξιοδοτικών παροχών από τις εισφορές των ασφαλισμένων
- η κρατική χρηματοδότηση προς τον Ο.Γ.Α.
- η καθιέρωση του θεσμού της διαδοχικής ασφάλισης και για τους αγρότες (μεταφέρονται δηλαδή τα έτη ασφάλισής τους σε περίπτωση ένταξής τους σε νέο ασφαλιστικό καθεστώς άλλου οργανισμού)
- η καθιέρωση ενός συστήματος αυτόματης αύξησης των συντάξεων, το οποίο αντιστοιχεί στο ποσοστό αναπροσαρμογής των συντάξεων των δημοσίων υπαλλήλων
- η επέκταση των παροχών ασθενείας σε είδος για τους ασφαλισμένους, τους συνταξιούχους του Ο.Γ.Α. και τα μέλη της οικογένειάς τους (προβλέπεται μάλιστα η δυνατότητα εξυπηρέτησης των προσώπων αυτών και από τις υγειονομικές υπηρεσίες του Ι.Κ.Α.)
- η θεσμοθέτηση της χορήγησης συντάξεως λόγω θανάτου υπό τις ίδιες προϋποθέσεις (μη συνταξιοδότηση, μη απασχόληση σε άλλη εργασία εκτός από αυτές που υπάγονται στον Ο.Γ.Α.) τόσο στον χήρο όσο και στη χήρα
- η εισαγωγή κατώτατων ορίων για τις συντάξεις λόγω αναπηρίας και λόγω ατυχήματος εκτός εργασίας (δεν προβλέπονται όμως κατώτατα όρια για τις συντάξεις γήρατος).

Το νέο ασφαλιστικό καθεστώς των αγροτών επιτρέπει την ολοκληρωμένη κάλυψη του αγροτικού πληθυσμού μέσω ενός σύγχρονου συστήματος προστασίας που θα εξασφαλίσει μεσοπρόθεσμα τη σύγκλιση του επιπέδου των παροχών τους με τις αντίστοιχες των μισθωτών. Το σύστημα στηρίζεται πλέον σε καθιερωμένες αρχές της κοινωνικής ασφάλισης και ενισχύεται από την πρόβλεψη της συμμετοχής του κράτους στη χρηματοδότησή του. Παράλληλα, προβλέπεται η εφαρμογή προγραμμάτων κοινωνικού τουρισμού, αναψυχής και πολιτιστικών δραστηριοτήτων για τους ασφαλισμένους και συνταξιούχους του Ο.Γ.Α. μέσω του Λογαριασμού Αγροτικής Εστίας που συστάθηκε το 2002 και λειτουργεί στο πλαίσιο του Ο.Γ.Α.

6.2.3: Οι φορείς ασφάλισης των ελεύθερων και ανεξάρτητων επαγγελματιών

Οι ελεύθεροι και ανεξάρτητοι επαγγελματίες καλύπτονται από αυτοτελείς φορείς κοινωνικής ασφάλισης που λειτουργούν με τη μορφή νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου.

Ο κύριος φορέας ασφάλισης των ελεύθερων επαγγελματιών είναι ο Οργανισμός Ασφάλισης Ελεύθερων Επαγγελματιών (Ο.Α.Ε.Ε.) που συστήθηκε το 1999, καλύπτοντας υποχρεωτικά τα πρόσωπα που ασκούν το επάγγελμα του εμπόρου, του επαγγελματιοβιοτέχνη, του αυτοκινητιστή και του ξενοδόχου. Ο Ο.Α.Ε.Ε. λειτουργεί ως νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου και σε αυτόν έχουν συγχωνευθεί τρία νομικά πρόσωπα που κάλυπταν πριν από την ίδρυσή του συγκεκριμένες κατηγορίες ελεύθερων επαγγελματιών: το Ταμείο Ασφάλισης Εμπόρων (Τ.Α.Ε.), το Ταμείο Επαγγελματιών και Βιοτεχνών Ελλάδος (Τ.Ε.Β.Ε.) και το Ταμείο Συντάξεων Αυτοκινητιστών (Τ.Σ.Α.). Από οργανωτική άποψη, περιλαμβάνει δύο κλάδους, τον Κλάδο Σύνταξης και τον Κλάδο Υγείας, οι οποίοι διαθέτουν πλήρη οικονομική και λογιστική αυτοτέλεια.



Ο Ο.Α.Ε.Ε. εξασφαλίζει την ασφαλιστική κάλυψη των ελεύθερων επαγγελματιών σε περίπτωση γήρατος, αναπηρίας, θανάτου, ατυχήματος, ασθένειας και μητρότητας. Επίσης εξασφαλίζει την κάλυψη των μελών των οικογενειών των ασφαλισμένων του σε περίπτωση ασθένειας ή θανάτου τους.

Οι αντιπροσωπευτικότεροι φορείς κύριας ασφάλισης των ανεξάρτητων επαγγελματιών είναι το Ταμείο Νομικών, το Ταμείο Σύνταξης και Αυτασφάλισης Υγειονομικών (Τ.Σ.Α.Υ.) και το Ταμείο Συντάξεων Μηχανικών και Εργοληπτών Δημόσιων Έργων (Τ.Σ.Μ.Ε.Δ.Ε.). Το Ταμείο Νομικών καλύπτει τους δικηγόρους, τους συμβολαιογράφους, τους δικαστικούς επιμελητές και ορισμένες κατηγορίες δικαστών. Το Τ.Σ.Α.Υ. καλύπτει όσους ασκούν τα επαγγέλματα του ιατρού, οδοντίατρο, κτηνίατρο και φαρμακοποιού. Το Τ.Σ.Μ.Ε.Δ.Ε. καλύπτει τους

διπλωματούχους πολιτικούς μηχανικούς, μηχανολόγους, ηλεκτρολόγους καθώς και εκείνους που ασκούν το επάγγελμα του εργολάβου δημοσίων έργων.

6.2.4:Οι φορείς ασφάλισης των δημοσίων υπαλλήλων

Η ασφάλιση των δημοσίων υπαλλήλων καλύπτεται από φορείς κύριας και επικουρικής ασφάλισης που εποπτεύονται από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, το Υπουργείο Εθνικής Άμυνας και το Υπουργείο Οικονομικών. Φορέας κύριας ασφάλισης είναι το Δημόσιο, που καλύπτει τους ασφαλισμένους δημοσίους υπαλλήλους μέσω του κρατικού προϋπολογισμού. Οι φορείς επικουρικής και συμπληρωματικής ασφάλισης διαφοροποιούνται ανάλογα με τις κατηγορίες των ασφαλισμένων. Οι φορείς αυτοί χορηγούν επικουρικές συντάξεις και εφάπαξ βοηθήματα στα άτομα που βρίσκονται στο πεδίο εφαρμογής τους.

Μέχρι το 1999 λειτουργούσαν δώδεκα Ταμεία Αρωγής Δημοσίων Υπαλλήλων (στα οποία ασφαλιζονταν για επικουρική σύνταξη οι δημόσιοι υπάλληλοι των διαφόρων υπουργείων), το Ταμείο Ασφάλισης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων (στο οποίο ασφαλιζονται οι υπάλληλοι των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης), το Ταμείο Ασφάλισης Προσωπικού Οργανισμών Κοινωνικής Ασφάλισης (στην ασφάλιση του οποίου υπάγονται οι υπάλληλοι των ασφαλιστικών οργανισμών και του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων), το Ταμείο Προνοίας Δημοσίων Υπαλλήλων (στην ασφάλιση του οποίου υπάγονται υποχρεωτικά όλοι οι δημόσιοι πολιτικοί υπάλληλοι που συνταξιοδοτούνται από το δημόσιο) και το Μετοχικό Ταμείο Πολιτικών Υπαλλήλων, που καλύπτει όλους τους τακτικούς δημοσίους υπάλληλους.



Το 1999 αποφασίστηκε η ενοποίηση των δώδεκα Ταμείων Αρωγής προκειμένου να εξασφαλιστεί μεγαλύτερη διοικητική και οικονομική ευελιξία και αποτελεσματικότητα στο σύστημα επικουρικής ασφάλισης των δημοσίων υπαλλήλων. Έτσι συστάθηκε από 1.4.1999 ένας νέος φορέας με την επωνυμία «Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης Δημοσίων Υπαλλήλων (Τ.Ε.Α.Δ.Υ.)» που εποπτεύεται από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Ταυτόχρονα καταργήθηκαν τα Ταμεία Υπαλλήλων των Υπουργείων Βιομηχανίας, Γεωργίας, Δικαιοσύνης, Εμπορίου, Οικονομικών, Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων, ΠΕΧΩΔΕ, Προεδρίας της Κυβέρνησης και Εξωτερικών, Κοινωνικών Υπηρεσιών, Συγκοινωνιών, καθώς και τα Ταμεία Τελωνειακών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Υπηρεσίας Πολιτικής Αεροπορίας.

6.3: Η ασφαλιστική κάλυψη των μισθών

6.3.1: Η υπαγωγή των μισθωτών στην ασφάλιση

Στην ασφάλιση του Ι.Κ.Α. υπάγονται υποχρεωτικώς και αυτοδικαίως τα πρόσωπα τα οποία εντός των ορίων της χώρας παρέχουν κατά κύριο επάγγελμα εξαρτημένη εργασία έναντι αμοιβής. Η έννοια του κύριου επαγγέλματος δεν αποκλείει την ασφάλιση προσώπων με μειωμένη απασχόληση, εφόσον δεν έχουν άλλη κύρια πηγή βιοπορισμού.

Οι ασφαλιζόμενοι στο Ι.Κ.Α. διακρίνονται κατ' αρχήν σε:

α) Αμέσως ασφαλισμένους, δηλαδή από τα πρόσωπα εκείνα που ασφαρίζονται εξαιτίας της παρεχόμενης από τα ίδια εξαρτημένης εργασίας. Πρόκειται για τους πάσης φύσεως μισθωτούς οι οποίοι υπάγονται υποχρεωτικά στην ασφάλιση του Ι.Κ.Α.

β) Εμμέσως ασφαλισμένους, δηλαδή στα πρόσωπα εκείνα που το ασφαλιστικό τους δικαίωμα δημιουργείται, εφόσον βρίσκονται σε ορισμένη σχέση (συγγένειας) με τους αμέσως ασφαλισμένους. Τέτοια πρόσωπα είναι οι σύζυγοι, τα παιδιά, οι γονείς κλπ. των αμέσως ασφαλισμένων.

6.3.1.1: Προϋποθέσεις ασφαλίσεως

Οι προϋποθέσεις για την υποχρεωτική και αυτοδίκαιη υπαγωγή ενός προσώπου στην ασφάλιση του Ι.Κ.Α. είναι οι εξής:

- Η παροχή εξαρτημένης εργασίας
- Η κατά κύριο επάγγελμα παροχή εξαρτημένης εργασίας: η ύπαρξη σχέσεως εξαρτημένης εργασίας δεν αρκεί, ο νόμος απαιτεί ο εργαζόμενος να παρέχει αυτή την εργασία του κατά κύριο επάγγελμα. Σύμφωνα με το νόμο η εργασία ενός προσώπου θεωρείται ότι αποτελεί το κύριο επάγγελμά του, όταν από αυτήν κυρίως βγάζει τα προς το ζην, προσδιορίζεται η επαγγελματική και κοινωνική θέση του και φυσικά αφιερώνει σ' αυτήν τον περισσότερο χρόνο. Όταν η διάκριση του κύριου ή μη επαγγέλματος ενός προσώπου είναι δύσκολη, τότε αυτό θεωρείται ότι υπάγεται στην ασφάλιση του Ι.Κ.Α.
- Η παροχή της εργασίας εντός των ορίων της χώρας
- Η παροχή εργασίας έναντι αμοιβής: η ασφαλιστική νομοθεσία δεν ορίζει κατώτατο όριο αμοιβής για την υπαγωγή στην ασφάλιση, αλλά εξυπακούεται ότι το ύψος αυτής δεν μπορεί να είναι ασήμαντο, γιατί έτσι δεν θα υπήρχε η έννοια της αμοιβής και θα αποκλείονταν ο σκοπός της κοινωνικής ασφάλισης.



6.3.1.2: Υποχρεώσεις εργοδότη

Σύμφωνα με τις ισχύουσες σχετικές διατάξεις οι εργοδότες έχουν τις εξής υποχρεώσεις έναντι του Ι.Κ.Α.:

α) Υποχρέωση απογραφής του εργοδότη στο Ι.Κ.Α.: κάθε εργοδότης που απασχολεί πρόσωπα που υπάγονται στην ασφάλιση του Ι.Κ.Α. είναι υποχρεωμένος να απογράφεται στο Μητρώο Εργοδοτών του Ι.Κ.Α. με την έναρξη της απασχόλησης προσωπικού.

β) Υποχρέωση τήρησης ειδικού βιβλίου καταχώρισης νεοπροσλαμβανόμενου προσωπικού: ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να καταχωρεί σε θεωρημένο από το Ι.Κ.Α. έντυπο τους νεοπροσλαμβανόμενους μισθωτούς του, αμέσως μετά την πρόσληψη και πριν αυτοί ξεκινήσουν να εργάζονται.

γ) Υποχρέωση υποβολής δήλωσης μεταβολής στοιχείων εργοδότη: οι απογεγραμμένοι στο Ι.Κ.Α. εργοδότες υποχρεούνται να δηλώνουν στο Ι.Κ.Α. κάθε μεταβολή των στοιχείων τους που έχουν καταχωρηθεί στο Μητρώο Εργοδοτών.



δ) Υποχρέωση υποβολής της Αναλυτικής Περιοδικής Δήλωσης: κάθε εργοδότης που απασχολεί προσωπικό που υπάγεται στην ασφάλιση του Ι.Κ.Α. είναι υποχρεωμένος να τηρεί, υποβάλλει και διαφυλάσσει Αναλυτική Περιοδική Δήλωση (Α.Π.Δ.). Η Α.Π.Δ. περιλαμβάνει πληροφορίες ή στοιχεία που αφορούν το χρόνο απασχόλησης κάθε ασφαλιζόμενου, την αμοιβή, τους κλάδους ασφάλισης, καθώς και το ύψος των ασφαλιστικών εισφορών.

ε) Χορήγηση εκκαθαριστικών σημειωμάτων αποδοχών (απόδειξη πληρωμής): κάθε εργοδότης υποχρεούται να χορηγεί στους μισθωτούς του κατά την εξόφληση των αποδοχών τους εκκαθαριστικά σημειώματα αποδοχών, στα οποία να απεικονίζονται αναλυτικά οι κάθε φύσεως αποδοχές τους και οι κρατήσεις που γίνονται επί των αποδοχών αυτών.

στ) Αναγγελία αποχώρησης μισθωτών στον Ο.Α.Ε.Δ.: οι εργοδότες έχουν την υποχρέωση να αναγγέλλουν στον Ο.Α.Ε.Δ., μέσα σε 8 ημέρες, κάθε περίπτωση οικειοθελούς αποχώρησης μισθωτού.

ζ) Παρακράτηση και πληρωμή ασφαλιστικών εισφορών: οι εργοδότες είναι υπεύθυνοι για την καταβολή όχι μόνο των εισφορών που τους βαρύνουν (εργοδοτικές εισφορές), αλλά και των εισφορών που βαρύνουν τους μισθωτούς τους (εργατικές εισφορές), τις οποίες παρακρατούν απ' αυτούς κατά την εξόφληση των αποδοχών τους.

6.3.1.3: Υποχρεώσεις ασφαλισμένου

Οι ασφαλισμένοι προκειμένου να εξασφαλίσουν την ορθή και ομαλή ασφάλιση τους στο Ι.Κ.Α. πρέπει να φροντίζουν για τα ακόλουθα:

α) Να απογράφονται στο αρμόδιο υποκατάστημα ή παράρτημα Ι.Κ.Α. του τόπου κατοικίας τους, όταν αναλαμβάνουν για πρώτη φορά εργασία ασφαλιστέα στο Ι.Κ.Α.

β) Να γνωστοποιούν άμεσα την οποιαδήποτε μεταβολή στα στοιχεία απογραφής τους.

γ) Να παραδίδουν στον εργοδότη το αντίγραφο βεβαίωσης απογραφής, όσοι απογράφονται για πρώτη φορά μετά την 4/2/2002.

δ) Να ελέγχουν το Απόσπασμα Ατομικού Λογαριασμού για την ορθότητα της ασφάλισης τους.

6.3.1.4: Προαιρετικά ασφαλιζόμενοι στο Ι.Κ.Α.

Πρόσωπα που ήταν ασφαλισμένα στο Ι.Κ.Α. αλλά διέκοψαν την ασφάλιση τους, λόγω διακοπής της εργασίας τους και ανεξάρτητα από το λόγο διακοπής αυτής – εκτός αν η διακοπή έγινε λόγω υποχρεωτικής ασφάλισης σε άλλον ασφαλιστικό οργανισμό κύριας ασφάλισης- μπορούν να συνεχίσουν την ασφάλιση τους στο Ι.Κ.Α. προαιρετικά εφόσον πληρούν ορισμένες προϋποθέσεις. Οι εισφορές του προσώπου που συνεχίζει προαιρετικά την ασφάλιση του στο Ι.Κ.Α. βαρύνουν στο σύνολό τους το ίδιο.

6.3.1.5: Ασφάλιση αυτοτελώς απασχολούμενων

Ορισμένες κατηγορίες αυτοτελώς εργαζομένων (όπως οι μικροπωλητές, οι αλιεργάτες κ.α.) δεν έχουν καθόλου εργοδότη ή δεν έχουν σταθερό εργοδότη. Έτσι όλοι αυτοί δεν θα ήταν δυνατόν να ασφαλισθούν κατά ένα από τους δύο παραπάνω τρόπους (υποχρεωτική-προαιρετική ασφάλιση). Για το λόγο αυτό ο νόμος και ο κανονισμός ασφάλισης του Ι.Κ.Α. πρόβλεψαν, ότι με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου του Ιδρύματος που εγκρίνεται από τον αρμόδιο υπουργό και με τη διαδικασία που προβλέπει ο παραπάνω κανονισμός, μπορούν οι κατηγορίες αυτές να υπαχθούν στην ασφάλιση του Ι.Κ.Α. μέσω σωματείων και συνεταιρισμών.



6.3.1.6: Χρόνος υπαγωγής στην ασφάλιση

Ο χρόνος υπαγωγής των εργαζομένων στην ασφάλιση συμπίπτει με την πρώτη ημέρα προσλήψεώς τους στην εργασία. Οι διατάξεις για την υπαγωγή στην ασφάλιση είναι δημοσίας τάξεως και συνεπώς εφαρμόζονται υποχρεωτικά. Σε

περίπτωση που ο εργοδότης δεν είναι συνεπής προς τις υποχρεώσεις του και παραλείπει να ασφαλίσει κάποιον εργαζόμενο, ο τελευταίος έχει το δικαίωμα να ζητήσει από το Ι.Κ.Α. την αναγνώριση του χρόνου που δεν τον έχει ασφαλίσει ο εργοδότης του. Το δικαίωμα αυτό πρέπει να ασκήσει ο ασφαλισμένος μέσα σε προθεσμία δώδεκα μηνών από την αποχώρηση του ή απόλυση του.

6.3.2: Ασφαλιστικές παροχές κλάδου ασθενείας

Ο κλάδος ασθενείας του Ι.Κ.Α. καλύπτει τους κινδύνους ασθενείας, ατυχήματος (εργατικού και μη εργατικού) και μητρότητας (κυοφορίας, τοκετού, λοχείας). Οι παροχές που προσφέρει στους ασφαλισμένους διακρίνονται σε:

α) Παροχές σε είδος: ιατρική περίθαλψη, νοσοκομειακή περίθαλψη, φαρμακευτική περίθαλψη, πρόσθετη περίθαλψη (θεραπεία με ειδικά θεραπευτικά μέσα, όπως ηλεκτροθεραπεία, τοποθέτηση τεχνητών δοντιών κλπ.).

β) Παροχές σε χρήμα: επίδομα ασθενείας (το οποίο παρέχεται και επί ατυχήματος), επίδομα μητρότητας (κυοφορίας και λοχείας), χρηματικό βοήθημα τοκετού, δαπάνες μετακινήσεως ασθενούς, δαπάνες λουτροθεραπείας και έξοδα κηδείας.

6.3.2.1: Προϋποθέσεις παροχής περιθάλψεως

Για τις παροχές του κλάδου ασθενείας σε είδος γενικώς, απαιτείται ο ασφαλισμένος να έχει πραγματοποιήσει τουλάχιστον πενήντα ημέρες εργασίας στην ασφάλιση του ιδρύματος είτε το προηγούμενο από την ημέρα της αναγγελίας της ασθένειας ημερολογιακό έτος είτε κατά το τελευταίο πριν την αναγγελία δεκαπεντάμηνο, αλλά στη δεύτερη περίπτωση δεν υπολογίζονται οι πραγματοποιηθείσες ημέρες στο τελευταίο ημερολογιακό τρίμηνο. Οι ημέρες επιδοτήσεως από ασθένεια ή ανεργία υπολογίζονται επίσης ως ημέρες εργασίας για την παροχή ιατρικής περιθάλψεως.



Ο άνεργος για όσο χρόνο επιδοτείται θεωρείται ασφαλισμένος για τη χορήγηση των παροχών ασθενείας σε είδος. Οι συνταξιούχοι και οι επιδοματούχοι λόγω αναπροσαρμογής, καθώς και τα μέλη της οικογένειας, τους δικαιούνται ιατρική περίθαλψη για όσο χρόνο τυγχάνουν συνταξιούχοι ή επιδοματούχοι αναπροσαρμογής και επί έξι μήνες μετά τη λήξη αυτής της ιδιότητας τους.

Ιατρική περίθαλψη παρέχεται για όσο χρόνο διαρκεί η ασθένεια, έστω και αν στο μεταξύ το ασφαλισμένο πρόσωπο έπαψε να πληρεί τις προϋποθέσεις. Σε περίπτωση νέας ασθένειας όμως, περίθαλψη παρέχεται μόνο εφόσον πληρούνται οι προϋποθέσεις.

6.3.2.2:Βιβλιάριο ασθενείας

Το Ι.Κ.Α. χορηγεί σε κάθε ασφαλισμένο του βιβλιάριο ασθενείας, το οποίο αποδεικνύει την ασφαλιστική ικανότητα, δηλαδή, το δικαίωμα του ασφαλισμένου για λήψη παροχών ασθενείας γενικώς. Βέβαια, μόνο η ύπαρξη του βιβλιαρίου ασθενείας δεν είναι αρκετή για τη λήψη των παροχών αφού απαιτείται να συντρέχουν και διάφορες άλλες προϋποθέσεις. Το βιβλιάριο ασθενείας εκδίδεται από το αρμόδιο υποκατάστημα του Ι.Κ.Α. με την προσκόμιση του βιβλιαρίου ενσήμων του ασφαλισμένου.

Οι ασφαλιζόμενοι για πρώτη φορά στο Ι.Κ.Α. δικαιούνται να εφοδιαστούν με βιβλιάριο ασθενείας εφόσον έχουν 50 ημέρες εργασίας στην ασφάλιση του ιδρύματος χωρίς να λαμβάνεται υπόψη το τελευταίο τρίμηνο. Αν η εργασία αυτή παρασχέθηκε σε ένα ή περισσότερους εργοδότες είναι αδιάφορο. Τα βιβλιάρια ασθενείας είναι δύο ειδών: ατομικά για αυτούς που δεν έχουν προστατευόμενα μέλη οικογενείας και οικογενειακά για εκείνους που έχουν προστατευόμενα μέλη. Τα βιβλιάρια ασθενείας πρέπει να προσκομίζονται από τους κατόχους τους κάθε χρόνο για θεώρηση στο αρμόδιο υποκατάστημα του Ι.Κ.Α.

6.3.3 Ασφαλιστικές παροχές συντάξεως

Το Ι.Κ.Α. χορηγεί τις εξής συντάξεις:

α) Γήρατος, την οποία δικαιούται ο ασφαλισμένος με τη συμπλήρωση ορισμένου ορίου ηλικίας και εφόσον έχει πραγματοποιήσει ένα ελάχιστο αριθμό ημερών εργασίας στην ασφάλιση.

β) Αναπηρίας, την οποία δικαιούται ο ασφαλισμένος, εφόσον καταστεί ανάπηρος, όπως λεπτομερώς και κατά περίπτωση ορίζει ο νόμος.

γ) Θανάτου, την οποία δικαιούνται τα μέλη της οικογένειας του ασφαλισμένου ή συνταξιούχου σε περίπτωση θανάτου αυτού.



6.3.3.1 Γενικές προϋποθέσεις χορηγήσεως συντάξεως

Η χορήγηση των παραπάνω συντάξεων προς τους ασφαλισμένους γίνεται εφόσον υπάρχουν ορισμένες προϋποθέσεις που γενικά είναι οι εξής:

1) Επέλευση του γεγονότος για το οποίο είναι ασφαλισμένος ο μισθωτός (συμπλήρωση ορισμένου, κατά περίπτωση, ορίου ηλικίας προς συνταξιοδότηση, θάνατος, αναπηρία). Και για τις λοιπές παροχές επέλευση του γεγονότος είναι η ασθένεια, ο τοκετός, η στράτευση, η ανεργία κ.ο.κ.

2) Συμπλήρωση ορισμένου (κατά περίπτωση) χρόνου του μισθωτού στην ασφάλιση του ιδρύματος.

3) Μη ύπαρξη δόλου από μέρους του ασφαλισμένου, μη παραγραφή του δικαιώματος κλπ.

Η χορήγηση συντάξεως από το Ι.Κ.Α. έχει πολλές περιπτώσεις και κάθε μία από αυτές απαιτεί διαφορετικές προϋποθέσεις. Οι ασφαλιζόμενοι στο Ι.Κ.Α. διακρίνονται σε δύο διαφορετικές κατηγορίες: αυτούς που είχαν ενταχθεί στην ασφάλιση του Ι.Κ.Α. μέχρι 31.12.1992 και αυτούς που εντάχθηκαν μετά την 1.1.1993.

Οι κυριότερες περιπτώσεις παρουσιάζονται συνοπτικά στους παρακάτω πίνακες:

Γενικές προϋποθέσεις συνταξιοδότησης για ασφαλισμένους μέχρι 31.12.1992

Ημέρες ασφάλισης	Ηλικία συνταξιοδότησης	Φύλο
4.500	65	Άνδρας
4.500	60	Γυναίκα
10.000	62	Άνδρας
10.000	57	Γυναίκα
10.500	58	Άνδρας - Γυναίκα
10.500 (7.500 σε βαρέα & ανθυγιεινά επαγγέλματα)	55	Άνδρας - Γυναίκα
11.100	Δεν προβλέπεται όριο	Άνδρας - Γυναίκα

Γενικές προϋποθέσεις συνταξιοδότησης για ασφαλισμένους από 1.1.1993

Ημέρες ή έτη ασφάλισης	Ηλικία συνταξιοδότησης	Φύλο
4.500 ή 15 έτη	65	Άνδρας - Γυναίκα
4.500 ή 15 έτη(από τα οποία τα ¾ σε βαρέα & ανθυγιεινά επαγγέλματα)	60	Άνδρας - Γυναίκα
11.100 ή 37 έτη	Δεν προβλέπεται όριο	Άνδρας - Γυναίκα

Ειδικές, ευνοϊκότερες προϋποθέσεις συνταξιοδότησης ισχύουν για τις μητέρες με ανήλικα και ανίκανα προς εργασία παιδιά. Οι προϋποθέσεις αυτές αποβλέπουν στην ειδική ασφαλιστική προστασία της μητρότητας:

- Οι γυναίκες αυτές θεμελιώνουν δικαίωμα σε πλήρη σύνταξη με τη συμπλήρωση 5.500 ημερών ασφάλισης και του 55^{ου} έτους τους, εάν δεν έχουν δικαίωμα σε κάποια άλλη σύνταξη (ασφαλισμένες μέχρι 31.12.1992).
- Οι γυναίκες αυτές θεμελιώνουν δικαίωμα σε μειωμένη σύνταξη με τη συμπλήρωση του 50^{ου} έτους τους και 5.500 ημερών ασφάλισης: η ρύθμιση αυτή ισχύει για τις ασφαλισμένες μέχρι 31.12.1992 ενώ για τις ασφαλισμένες από 1.1.1993 απαιτείται η συμπλήρωση 20 συντάξιμων ετών.

Οι μητέρες ασφαλισμένες του Ιδρύματος που αποκτούν παιδί από 1.1.2003 και μετά πριμοδοτούνται με πλασματικό χρόνο ασφάλισης. Ειδικότερα προβλέπεται ότι στην περίπτωση απόκτησης παιδιών από την προαναφερόμενη ημερομηνία και μετά η μητέρα ασφαλισμένη έχει τη δυνατότητα αναγνώρισης πλασματικού χρόνου, ο οποίος αυξάνεται για κάθε παιδί πέραν του ενός και μέχρι το τρίτο. Συγκεκριμένα ο χρόνος που αναγνωρίζεται για το πρώτο παιδί είναι 1 έτος, για το δεύτερο παιδί 1 1/2 έτος και για το τρίτο παιδί 2 έτη. Ο ανώτατος αναγνωριστέος χρόνος δεν είναι δυνατό να υπερβεί συνολικά τα



4 ½ έτη. Ο πλασματικός χρόνος συνυπολογίζεται για τη συμπλήρωση των προϋποθέσεων για τη θεμελίωση πλήρους σύνταξης λόγω γήρατος, εκτός από τις περιπτώσεις συνταξιοδότησης λόγω συμπλήρωσης 35ετίας και 37ετίας και των ειδικών προϋποθέσεων συνταξιοδότησης μητέρων (π.χ. 5500 ημέρες εργασίας και ανήλικο ή ανάπηρο παιδί).

6.3.3.2:Οι παροχές επικουρικής σύνταξης

Οι προϋποθέσεις χορήγησης της επικουρικής σύνταξης για τους ασφαλισμένους του Ι.Κ.Α. είναι ίδιες με τις αντίστοιχες προϋποθέσεις για την κύρια σύνταξη. Το ύψος της σύνταξης καθορίζεται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

6.3.3.3:Οι μη ανταποδοτικές παροχές

Οι μη ανταποδοτικές παροχές για τους συνταξιούχους αντιστοιχούν σε συμπληρωματικές παροχές που χορηγούνται ύστερα από έλεγχο περιουσιακών και εισοδηματικών πηγών σε συγκεκριμένες κατηγορίες. Πρόκειται για το Επίδομα Κοινωνικής Αλληλεγγύης Συνταξιούχων (Ε.Κ.Α.Σ.), το οποίο θεσμοθετήθηκε την 1η Ιουλίου 1996 και αφορά τόσο τους συνταξιούχους του Δημοσίου και τους εξομοιούμενους με αυτούς, όσο και τους συνταξιούχους γήρατος, αναπηρίας και θανάτου των Οργανισμών Κοινωνικής Ασφάλισης αρμοδιότητας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και του Ν.Α.Τ., εκτός του Ο.Γ.Α. Το επίδομα χορηγείται σε μηνιαία βάση εφόσον πληρούνται οι ακόλουθες προϋποθέσεις:



- συμπλήρωση του 60ου έτους της ηλικίας του συνταξιούχου προκειμένου για συνταξιούχους γήρατος ή θανάτου (δεν απαιτείται όριο ηλικίας για τους συνταξιούχους λόγω αναπηρίας)
- ύπαρξη ετήσιου καθαρού εισοδήματος από κύριες και επικουρικές συντάξεις, βοηθήματα, μισθούς, ημερομίσθια και επιδόματα που δεν υπερβαίνει ένα συγκεκριμένο ύψος
- ύπαρξη ετήσιου ατομικού φορολογητέου εισοδήματος που δεν υπερβαίνει ένα συγκεκριμένο όριο

ύπαρξη συνολικού ετήσιου οικογενειακού φορολογητέου εισοδήματος που δεν υπερβαίνει ένα συγκεκριμένο όριο.

6.3.4: Τα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης

Τα επαγγελματικά συστήματα θεσμοθετούνται ουσιαστικά στην Ελλάδα το 2002. Οι νέες νομοθετικές ρυθμίσεις επιτρέπουν πλέον και στην Ελλάδα τη λειτουργία γνήσιων επαγγελματικών ταμείων, τα οποία πρόκειται να ιδρυθούν ως νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου, μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα, με την επωνυμία «Ταμεία Επαγγελματικής Ασφάλισης».

Τα Ταμεία Επαγγελματικής Ασφάλισης έχουν ως σκοπό την παροχή στους ασφαλισμένους και δικαιούχους των παροχών, επαγγελματικής ασφαλιστικής προστασίας πέραν της παρεχόμενης από την υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση για τους ασφαλιστικούς κινδύνους και ενδεικτικά τους κινδύνους γήρατος, θανάτου, αναπηρίας, επαγγελματικού ατυχήματος, ασθένειας, διακοπής της εργασίας. Χορηγούν παροχές σε είδος ή σε χρήμα που καταβάλλονται περιοδικώς ή εφάπαξ. Ιδρύονται προαιρετικά ανά επιχείρηση, ή κλάδο ή κλάδους εργαζομένων, με πρωτοβουλία των εργαζομένων ή των εργοδοτών ή με συμφωνία των εργοδοτών και των εργαζομένων, υπό την προϋπόθεση ότι ο αριθμός των ασφαλιζόμενων κατά επιχείρηση ή επαγγελματικό κλάδο υπερβαίνει τους 100.

Επίσης ιδρύονται με πρωτοβουλία των αυτοτελώς απασχολούμενων, ή των ελεύθερων επαγγελματιών ή των αγροτών ή τις επαγγελματικές τους οργανώσεις, υπό την προϋπόθεση ότι ο αριθμός των ασφαλιζόμενων μελών τους υπερβαίνει τους 100. Η υπαγωγή στην ασφάλιση των ταμείων επαγγελματικής ασφάλισης είναι προαιρετική.



6.4: Η χρηματοδότηση του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης

Η χρηματοδότηση του ελληνικού συστήματος κοινωνικής ασφάλισης γίνεται από τους παρακάτω πόρους:

- α) Τις εισφορές των ασφαλισμένων του
- β) Τις εργοδοτικές εισφορές
- γ) Τα ποσά που, σύμφωνα με τον κανονισμό, καταβάλλουν ως συμμετοχή τους οι ασφαλισμένοι ή συνταξιούχοι στις δαπάνες για τη χορήγηση των διάφορων ασφαλιστικών παροχών σ' αυτούς και τα μέλη της οικογένειάς τους (π.χ. η καταβολή από τους δικαιούχους μέρους της αξίας των φαρμάκων).
- δ) Τα πάσης φύσεως εισοδήματα από την αξιοποίηση της κινητής και ακίνητης περιουσίας του.
- ε) Τα πρόστιμα και τις χρηματικές ποινές, που επιβάλλονται για παραβάσεις της νομοθεσίας του Ι.Κ.Α.
- στ) Κάθε έσοδο από δωρεά, κληρονομιά, κληροδοσία ή άλλη αιτία.
- ζ) Τα έσοδα από τη διάθεση των χρησίων για τη λειτουργία της ασφαλίσεως εντύπων και άλλων εκδόσεων (π.χ. το αντίτιμο των χορηγούμενων μισθολογίων)
- η) Επιχορηγήσεις από τον κρατικό προϋπολογισμό.

6.4.1: Ασφαλιστικές εισφορές

Μαζί με τις εισφορές του Ι.Κ.Α. υπολογίζονται στη μισθοδοσία του προσωπικού, συνεισπράττονται και αποδίδονται ενιαία στο Ίδρυμα και οι εισφορές για τους συναφείς ασφαλιστικούς φορείς Ο.Α.Ε.Δ., Ο.Ε.Κ., Εργατική Εστία και Ε.Τ.Ε.Α.Μ.

Εδώ και αρκετά χρόνια οι εισφορές υπέρ του Ι.Κ.Α. υπολογίζονται ποσοστιαίως, δηλαδή, πολλαπλασιάζοντας το ασφάλιστρο (που εκφράζεται σε συντελεστή επί τοις εκατό) με τις πραγματικές αποδοχές των ασφαλισμένων (ημερομίσθιο ή μηνιαίο μισθό). Με τον ίδιο τρόπο υπολογίζονται και οι ασφαλιστικές εισφορές υπέρ των λοιπών συγγενών ασφαλιστικών οργανισμών (Ο.Α.Ε.Δ., Ο.Ε.Κ. κλπ.) που συνεισπράττονται με αυτές του Ι.Κ.Α.

Οι ασφαλιστικές εισφορές (εργοδότη και ασφαλισμένου) υπολογίζονται πάνω στις κάθε είδους παροχές του εργοδότη προς τον ασφαλισμένο μισθωτό σε χρήμα και είδος.



ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7: Η ΕΤΗΣΙΑ ΑΔΕΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Όλοι οι εργαζόμενοι που συνδέονται με τον εργοδότη τους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, ανεξαρτήτως ιδιότητας αυτών (υπάλληλοι, εργατοτεχνίτες, υπηρετικό προσωπικό) ή τρόπου αμοιβής τους και ανεξαρτήτως νομικού τύπου ή μορφής του εργοδότη (επιχείρηση, οργανισμός, δημόσιο κ.λπ.), δικαιούνται κανονική ετήσια άδεια με πλήρης αποδοχές και επίδομα αδείας. Η διάρκεια της άδειας, οι προϋποθέσεις και οι λοιποί όροι χορηγήσεως αυτής ορίζονται από το νόμο.

7.1: Βασικές διατάξεις που ρυθμίζουν την άδεια

- 1 Δημοσίας τάξεως είναι οι διατάξεις των νόμων που αφορούν τις άδειες των μισθωτών, γι' αυτό και αντίθετες προς αυτές συμφωνίες των μερών είναι άκυρες.

Όλοι οι μισθωτοί (υπάλληλοι, εργατοτεχνίτες, υπηρετικό προσωπικό) έχουν τα ίδια δικαιώματα σχετικά με τη διάρκεια και τις παροχές της άδειας.

- 2 Σκοπός της ετήσιας άδειας των μισθωτών είναι η αναψυχή αυτών, η ξεκούραση και η ανάκτηση δυνάμεων, γι' αυτό και συναρτάται με ορισμένες προϋποθέσεις.
- 3 Παραγραφή των αξιώσεων του μισθωτού επί των αποδοχών της άδειας και του επιδόματος άδειας επέρχεται μετά από μία πενταετία.

7.2: Προϋποθέσεις για τη χορήγηση άδειας μετά το Ν. 3144/2003 και το Ν. 3302/2004

Για να δικαιούται ετήσια άδεια του Α.Ν. 539/45 ο εργαζόμενος, πρέπει να συντρέχουν οι ακόλουθες προϋποθέσεις:

- 1) Ύπαρξη συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου, ανεξαρτήτως αν αυτή είναι αορίστου ή ορισμένου χρόνου. Άδεια δικαιούνται και οι μισθωτοί που συνδέονται με τον εργοδότη τους με σύμβαση διαλείπουσας ή εκ περιτροπής εργασίας, καθώς και οι απασχολούμενοι εποχιακώς.



Σύμβαση εργασίας υπάρχει και άρα οφείλεται άδεια στο μισθωτό και όταν αυτή δεν έχει συνταχθεί εγγράφως. Το δικαίωμα του μισθωτού για λήψη αδείας δεν επηρεάζεται από τυχόν ακυρότητα της σύμβασης εργασίας.

2) Συμπλήρωση βασικού χρόνου υπηρεσίας του μισθωτού στον ίδιο εργοδότη. Την προϋπόθεση αυτή έθετε ευθέως η παράγραφος 1 του άρθρου 2 του Α.Ν. 539/45, όπως ίσχυε μέχρι το 2003. Η διάταξη αυτή όριζε ότι κάθε μισθωτός, μετά από συνεχή απασχόληση τουλάχιστον 12 μηνών (βασικός χρόνος) στην υπόχρεη επιχείρηση δικαιούται κάθε ημερολογιακό έτος άδεια με αποδοχές 24 εργάσιμων ημερών, αν εφαρμόζεται η εξαήμερη εβδομάδα εργασίας και 20 εργάσιμων ημερών, αν εφαρμόζεται η πενθήμερη εβδομάδα εργασίας. Ο βασικός χρόνος των 12 μηνών μειώθηκε σε 10 μήνες με το άρθρο 5 της Ε.Γ.Σ.Σ. εργασίας της 15ης Απριλίου 2002. Κατόπιν με το άρθρο 6 του Ν. 3144/2003, καταργήθηκε η προϋπόθεση του βασικού χρόνου για τη λήψη της πρώτης αδείας και ορίστηκε ότι ο εργαζόμενος δικαιούται κατά τη διάρκεια του πρώτου χρόνου εργασίας του σε συγκεκριμένο εργοδότη να ζητήσει και να λάβει ποσοστό της ετήσιας αδείας του πρώτου έτους ανάλογο με το χρόνο υπηρεσίας που έχει συμπληρώσει μέχρι τη στιγμή της αιτήσεως. Η ρύθμιση αυτή εξακολουθεί έκτοτε να ισχύει, παρότι στο μεταξύ παρενεβλήθη η διάταξη του άρθρου 13 του Ν. 3227/2004 που όρισε το εργασιακό έτος ως βάση υπολογισμού της αδείας, αντί του ημερολογιακού, που ίσχυε ως τότε. Η αλλαγή αυτή διάρκεσε λίγους μόνο μήνες, γιατί με νεότερη διάταξη του άρθρου 1 του Ν. 3302/2004 επανήλθε το ημερολογιακό έτος ως βάση για τον υπολογισμό των αδειών.

3) Αίτηση του μισθωτού για τη χορήγηση της αδείας δεν είναι απαραίτητη. Αν, όμως, ο εργαζόμενος υποβάλει τέτοια αίτηση στον εργοδότη του, ο τελευταίος υποχρεούται να την ικανοποιήσει εντός διμήνου. Από όλη την οικονομία των σχετικών διατάξεων προκύπτουν τα ακόλουθα: α) Η χρονική περίοδος χορηγήσεως της αδείας κανονίζεται με συμφωνία μεταξύ εργοδότη και μισθωτού. β) Τυχόν αίτηση του μισθωτού για χορήγηση της αδείας λαμβάνεται υπόψη μόνο για τον προσδιορισμό του χρόνου χορηγήσεως αυτής και δεν αποτελεί τυπική προϋπόθεση. γ) Ο εργοδότης υποχρεούται να χορηγήσει τις άδειες σε όλο το προσωπικό του μέχρι τη λήξη του ημερολογιακού έτους, έστω κι αν δεν ζητήθηκε από κάποιον ή κάποιους μισθωτούς η άδεια. δ) Τουλάχιστον τις μισές άδειες του προσωπικού του οφείλει ο εργοδότης να χορηγήσει στο χρονικό διάστημα από 1η Μαΐου μέχρι 30 Σεπτεμβρίου.



7.2.1: Η νέα ρύθμιση μετά τη διάταξη του άρθρου 1 του Ν. 3302/2004

Η νέα ρύθμιση (μετά τη διάταξη του άρθρου 1 του Ν. 3302/2004), που αναφέρεται στον τρόπο χορηγήσεως και υπολογισμού της ετήσιας αδείας στους μισθωτούς κατά το πρώτο έτος της απασχόλησής τους, αφορά όλους τους εργαζόμενους με σχέση εξαρτημένης εργασίας αορίστου ή ορισμένου χρόνου.

Κάθε μισθωτός, λοιπόν, κατά το πρώτο έτος της απασχόλησής του (και σε οποιαδήποτε χρονική στιγμή αυτού) δικαιούται να ζητήσει και να λάβει τμήμα της πλήρους αδείας με αποδοχές (του πρώτου έτους) ανάλογο με το χρόνο που

διέρρευσε από τη μέρα της πρόσληψής του μέχρι την ημέρα που θα λάβει το τμήμα αυτό της άδειας. Μέχρι τη λήξη του πρώτου ημερολογιακού έτους, εντός του οποίου προσλήφθηκε ο μισθωτός, η υπόχρεη επιχείρηση υποχρεούται να χορηγήσει σε αυτόν το τμήμα της άδειας του πρώτου έτους, που αναλογεί στο χρόνο απασχολήσεώς του, που διέρρευσε από την ημερομηνία προσλήψεως μέχρι την 31η Δεκεμβρίου. Ο μισθωτός δικαιούται, βεβαίως και το ανάλογο επίδομα άδειας με τον περιορισμό του μισού μηνιαίου μισθού ή των 13 ημερομισθίων.



7.3: Διάρκεια της άδειας- ελάχιστη περίοδος

Η άδεια είναι δικαίωμα όλων των εργαζομένων, αρκεί να έχουν συμπληρώσει δωδεκάμηνη συνεχή υπηρεσία στον ίδιο εργοδότη. Μετά τη συμπλήρωση του βασικού χρόνου, ο εργαζόμενος δικαιούται να παίρνει την άδειά του οποτεδήποτε στη διάρκεια του κάθε επόμενου ημερολογιακού έτους. Ο εργοδότης υποχρεούται να χορηγεί σε όλο το προσωπικό του άδεια μέχρι τη λήξη του ημερολογιακού έτους. Οι μισές άδειες πρέπει να δίνονται στο διάστημα 1ης Μαΐου - 30ής Σεπτεμβρίου.

Η άδεια χορηγείται σε αλληπάλληλες εργάσιμες ημέρες και απαγορεύεται η χορήγηση της τμηματικά, εκτός εξαιρετικών περιπτώσεων που ορίζει περιστασιακά ο νόμος.

Σύμφωνα με τη νέα ρύθμιση του άρθρου 6 του Ν. 3302/2004 που αναφέρθηκε παραπάνω, παρέχεται το δικαίωμα στον μισθωτό να ζητήσει κατά τη διάρκεια του πρώτου έτους απασχολήσεώς του (οποτεδήποτε) τμήμα της άδειας του πρώτου έτους, ανάλογο με το χρόνο απασχολήσεώς που πέρασε από την ημερομηνία προσλήψεώς του μέχρι την ημέρα της αίτησης.

Δεν περιλαμβάνονται στο χρόνο της άδειας οι επίσημες ή κατ' έθιμο εορτάσιμες ημέρες, καθώς και οι ημέρες που ο μισθωτός απουσίασε από την εργασία του λόγω ασθένειας. Έτσι, για παράδειγμα, ο μισθωτός που παίρνει την άδεια του τον μήνα Αύγουστο δικαιούται μία επιπλέον ημέρα άδεια, γιατί η 15η Αυγούστου είναι επίσημη αργία. Επίσης, ο μισθωτός, που κατά τη διάρκεια της άδειάς του ασθένησε π.χ. για 4 εργάσιμες ημέρες, δικαιούται να παρατείνει το χρόνο της κανονικής άδειάς του κατά 4 εργάσιμες ημέρες. Φυσικά, η ασθένεια του πρέπει να αποδεικνύεται με έγγραφη πιστοποίησή της από τον αρμόδιο γιατρό (π.χ. του Ι.Κ.Α.).

Κατά τον υπολογισμό του χρόνου απασχόλησης του μισθωτού, προκειμένου να υπολογιστεί η διάρκεια της άδειας που δικαιούται κάθε φορά ο μισθωτός, τα χρονικά διαστήματα κατά τα οποία αυτός απέχει από την εργασία του λόγω βραχείας σχετικά ασθένειας, στράτευσης, απεργίας ή ανωτέρας βίας, όπως αυτά καθορίζονται από τις ισχύουσες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, δε θεωρούνται ως χρόνος μη απασχόλησεως και ούτε συμψηφίζονται με τις ημέρες της δικαιούμενης άδειας.

7.3.1:Ανώτατο όριο ετήσιας άδειας

Με την Πράξη Νομοθετικού Περιεχομένου της 19.5.82 καθιερώθηκε από την 1η Ιανουαρίου 1982, για όλους τους εργαζομένους (υπαλλήλους, εργατοτεχνίτες και υπηρέτες) στον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας, μετά από συνεχή απασχόληση στον ίδιο εργοδότη δώδεκα μηνών (βασικός χρόνος), ετήσια άδεια με αποδοχές είκοσι τεσσάρων (24) αλληπάλληλων ημερών. Στη διάρκεια αυτή των 24 ημερών της πρώτης άδειας περιλαμβάνονται και τα Σάββατα. Εάν η υποκείμενη επιχείρηση λειτουργεί, το σύστημα των πέντε (5) εργάσιμων ημερών την εβδομάδα, η πρώτη άδεια είναι διάρκειας (20) εργάσιμων ημερών, οπότε, με την προσθήκη τεσσάρων ακόμα ημερών (πλην Κυριακών, που δεν λειτουργεί η επιχείρηση, γίνεται πάλι 24 ημερών. Μετά τη συμπλήρωση του δεύτερου έτους υπηρεσίας στον αυτόν εργοδότη ο μισθωτός δικαιούται μία ημέρα ακόμα αδείας, δηλαδή είκοσι πέντε (25) εργάσιμες ημέρες και μετά τη συμπλήρωση τριών ετών υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη είκοσι έξι (26) εργάσιμες ημέρες.

Αυτό είναι το ανώτατο όριο ετήσιας άδειας του Α.Ν. 539/1945 για μισθωτούς που υπηρετούν συνέχεια στον ίδιο εργοδότη μέχρι και 10 χρόνια ή δε διάφορους εργοδότες μέχρι και 12 χρόνια. Μετά τη συμπλήρωση 10 ετών στον ίδιο εργοδότη ή 12 ετών συνολικά σε διάφορους εργοδότες, η άδεια προσαυξάνεται σε διάρκεια 5 εβδομάδων.



Σύμφωνα με τη νέα ρύθμιση του άρθρου 1 του Ν. 3302/2004 ισχύουν τα εξής:

- Κατά το πρώτο ημερολογιακό έτος (δηλαδή κατά το έτος πρόσληψης) ο μισθωτός δικαιούται να ζητήσει και ο εργοδότης υποχρεούται να χορηγήσει σε αυτόν τμήμα της άδειας του πρώτου έτους (2 εργάσιμες μέρες για κάθε μήνα απασχόλησης). Η αναλογία αυτής της πρώτης άδειας πρέπει να χορηγηθεί μέχρι τις 31 Δεκεμβρίου του έτους πρόσληψης.
- Κατά το δεύτερο ημερολογιακό έτος, ο μισθωτός δικαιούται και πάλι να λάβει τμηματικά την άδεια του, σύμφωνα με τους υπολογισμούς που γίνονται και στο πρώτο έτος πρόσληψης. Πάντως είτε τμηματικά είτε ολόκληρη την άδεια του δεύτερου ημερολογιακού έτους ο μισθωτός πρέπει να τη λάβει μέχρι την 31η Δεκεμβρίου του έτους αυτού.
- Από το τρίτο ημερολογιακό έτος και μετά, ο μισθωτός δικαιούται να λάβει ολόκληρη την άδεια του έτους αυτού. Το δικαίωμα του μισθωτού αρχίζει από την

1η Ιανουαρίου του συγκεκριμένου έτους και θα ασκηθεί, φυσικά, κατόπιν συνεννοήσεως και συμφωνίας με τον εργοδότη, όπως προβλέπουν οι κείμενες διατάξεις που αφορούν τις άδειες.

Σύμφωνα, λοιπόν, με τα παραπάνω, οι μισθωτοί που προσλήφθηκαν σε οποιοδήποτε χρονικό σημείο του έτους 2007, πρέπει μέχρι την 31/12/2007 να έχουν λάβει την άδεια και το επίδομα αδείας που τους αναλογεί για το πρώτο ημερολογιακό έτος. Η ελάχιστη περίοδος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών μπορεί να αντικατασταθεί από χρηματική αποζημίωση μόνο σε περίπτωση τερματισμού της εργασιακής σχέσης. Κατά το δεύτερο ημερολογιακό έτος (2008), ο μισθωτός, που προσλήφθηκε το 2007, δικαιούται πάλι να λάβει την άδειά του τμηματικά, όπως και κατά το πρώτο ημερολογιακό έτος.



Συνεπώς ολόκληρη την άδεια του δεύτερου έτους θα λάβει μόνο εάν απασχοληθεί στον συγκεκριμένο εργοδότη από 1/1/2008 μέχρι 31/12/2008. Εάν αποχωρήσει ή απολυθεί πριν την 31 Δεκεμβρίου 2008 δικαιούται να λάβει μόνο τμήμα της άδειας του δεύτερου έτους, ανάλογο με το χρόνο που απασχολήθηκε από την 1/1/2008 μέχρι την ημερομηνία διακοπής της σχέσεως εργασίας. Από το τρίτο ημερολογιακό έτος, ο εν λόγω μισθωτός δικαιούται ολόκληρη την άδεια του έτους αυτού, έστω και εάν αποχωρήσει ή απολυθεί πριν τη λήξη του έτους.

7.4:Πότε χορηγείται η άδεια. Κατάτμηση αυτής

7.4.1:Χρόνος χορηγήσεως της άδειας

Κατ' αρχήν, ο χρόνος που θα λάβει ο μισθωτός την άδεια, την οποία δικαιούται, κανονίζεται με συμφωνία μεταξύ αυτού και του εργοδότη του. Πάντως, ο τελευταίος υποχρεούται να χορηγήσει την άδεια στο μισθωτό που υπέβαλε σχετικό αίτημα μέσα σε δύο μήνες από τη διατύπωση του αιτήματος. Επίσης, ο εργοδότης υποχρεούται να χορηγήσει τις μισές τουλάχιστον άδειες (των δικαιούχων μισθωτών του) μέσα στο διάστημα μεταξύ 1ης Μαΐου και 30ης Σεπτεμβρίου κάθε έτους.

Όσον αφορά την σχετική αίτηση, δεν απαιτείται πλέον η υποβολή αυτής εκ μέρους του εργαζομένου προς τον εργοδότη ως απαραίτητη προϋπόθεση για την χορήγηση της αδείας. Η αίτηση αυτή έχει απλώς την έννοια του προσδιορισμού των χρονικών ορίων εντός των οποίων υποχρεούται ο εργοδότης να χορηγήσει την αιτηθείσα άδεια. Ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος, πριν λήξει το ημερολογιακό έτος, να χορηγήσει σε όλους τους μισθωτούς της επιχείρησής του την άδεια που δικαιούνται, έστω και αν δεν τη ζήτησαν.

Όπως αναφέρθηκε παραπάνω, εάν ο μισθωτός ζητήσει την άδειά του, ο εργοδότης υποχρεούται να ικανοποιήσει το αίτημά του μέσα σε δύο μήνες από τη διατύπωση του αιτήματος. Εάν ο μισθωτός δεν αναμένει το δίμηνο και κάνει αυθαιρέτως χρήση της άδειάς του χωρίς τη σύμφωνη γνώμη του εργοδότη, θεωρείται ότι αποχώρησε από την εργασία του οικειοθελώς ή αλλιώς ότι κατήγγειλε αυτός τη σύμβαση εργασίας και δεν δικαιούται αποζημίωση που ορίζει ο νόμος. Δικαιούται, όμως, και στην περίπτωση αυτή, αποζημίωση για μη ληφθείσα άδεια και επίδομα αδείας.

7.4.2: Κατάτμηση της άδειας

Μόνο κατ' εξαίρεση επιτρέπεται η εντός του αυτού ημερολογιακού έτους κατάτμηση του χρόνου αδείας σε δύο περιόδους. Αυτό είναι επιτρεπτό σε δύο περιπτώσεις: λόγω ιδιαίτερα σοβαρής ή επείγουσας ανάγκης της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης ή κατόπιν αιτήσεως του μισθωτού που στηρίζεται σε δικαιολογημένη αιτία. Και στις δύο περιπτώσεις απαιτείται έγκριση της οικείας περιφερειακής υπηρεσίας του Υπουργείου Εργασίας, που χορηγείται κατόπιν σχετικής αιτήσεως των ενδιαφερομένων. Οποσδήποτε, το πρώτο τμήμα της άδειας πρέπει να περιλαμβάνει έξι (6) τουλάχιστον εργάσιμες ημέρες και αν πρόκειται για ανήλικο εργαζόμενο τουλάχιστον δώδεκα (12) εργάσιμες ημέρες.



7.5: Υποχρεωτική η χορήγηση της άδειας. Απαγορευτικές διατάξεις

7.5.1: Υποχρέωση χορήγησης της άδειας

Η χορήγηση της άδειας εντός του ημερολογιακού έτους κατά το οποίο δικαιούται να την πάρει ο μισθωτός, είναι υποχρεωτική για τον εργοδότη, έστω κι αν δεν ζητήθηκε αυτή από τον μισθωτό. Όπως αναφέρθηκε και σε προηγούμενη παράγραφο, η αίτηση του μισθωτού προς τον εργοδότη του περί χορηγήσεως της ετήσιας άδειας λαμβάνεται υπ' όψη μόνο για του καθορισμό του χρονικού διαστήματος εντός του οποίου πρέπει υποχρεωτικά να χορηγηθεί αυτή. Έτσι, ο νόμος μετέθεσε το βάρος της φροντίδας για τη χορήγηση της άδειας στον εργοδότη, απειλώντας μάλιστα και κυρώσεις (ποινικές και αστικές) σε περίπτωση αμέλειας.

Εάν ο μισθωτός δεν λάβει την άδειά του εντός του έτους που τη δικαιούται, και μάλιστα ανεξάρτητα από την ύπαρξη ή μη ππαισματος του εργοδότη, έχει αξίωση για αποζημίωση λόγω μη λήψεως της άδειας. Κατά την επικρατούσα άποψη στην νομολογία, ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλει στον μισθωτό τις αποδοχές άδειας απλές όταν δεν υπάρχει και ππαισμα του και διπλές (προσαυξημένες κατά 100% δηλαδή) όταν υπάρχει και ππαισμα του εργοδότη. Ππαισμα του εργοδότη υπάρχει, όταν ο μισθωτός ζήτησε την άδειά του και ο εργοδότης αρνήθηκε ή αμέλησε να του την χορηγήσει. Η αποζημίωση για τη μη ληφθείσα άδεια είναι ίση

με τις αποδοχές των ημερών αυτής και έχει την ίδια μεταχείριση των άλλων αποδοχών. Η προσαύξηση, όμως, κατά 100% θεωρείται αστική ποινή.

Οι περί αδειας διατάξεις, γενικώς, είναι δημοσίας τάξεως και συνεπώς κάθε συμφωνία που αντιβαίνει σε αυτές είναι άκυρη.

Η αποζημίωση (προσαύξηση) 100% για μη ληφθείσα άδεια υπόκειται σε αυτοτελή φορολογία με ποσοστό φόρου 10%, σύμφωνα με το άρθρο 2 παράγραφος 7 του Ν. 1249/82.

7.5.2:Απαγορευτικές διατάξεις

Απαγορεύεται η τμηματική χορήγηση της άδειας. Αυτή χορηγείται σε αλληπάλληλες εργάσιμες ημέρες. Εν τούτοις, η από 26 Ιανουαρίου 1977 εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας (που κυρώθηκε με το Ν. 549/77 άρθρο 7) επέτρεψε τη χορήγηση της ετήσιας άδειας του μισθωτού σε δύο τμήματα λόγω σοβαρής ή επείγουσας ανάγκης της επιχείρησης ή κατόπιν αιτήσεως του μισθωτού, πάντοτε με έγκριση της αρμόδιας Υπηρεσίας του Υπουργείου Εργασίας. Στην πράξη (και πάντοτε μετά από κοινή συναίνεση εργοδότη και μισθωτού) η άδεια μπορεί να διασπαστεί πολλές φορές και σε περισσότερα από δύο τμήματα.



Απαγορεύεται η απόλυση του μισθωτού κατά τον χρόνο που διαρκεί η άδεια (άρθρο 5 παρ. 6 Α.Ν. 539/45).

Απαγορεύεται στο μισθωτό να εργασθεί κατά το χρόνο της άδειας του. Σε περίπτωση που ο αδειούχος μισθωτός απασχοληθεί σε κάποια εργασία, ο εργοδότης που τον απασχόλησε δικαιούται να μη καταβάλει αμοιβή για το αντίστοιχο χρονικό διάστημα (άρθρο 5 παρ. 6 Α.Ν. 539/45).

Απαγορεύεται κάθε συμφωνία μεταξύ εργοδότη και μισθωτού για εγκατάλειψη από τον τελευταίο του δικαιώματος της άδειάς του (άρθρο 5 παρ. 1 Α.Ν. 539/45).

Σύμφωνα με τις διατάξεις του Νομικού Διατάγματος της 25ης Νοεμβρίου 1923 "περί αμέσου εκδικάσεως πλημμελημάτων τινών επ' αυτοφώρω", οι παραβάσεις του Α.Ν. 539/1945 εκδικάζονται μετά από καταγγελία των δημοσίων οργάνων, που είναι αρμόδια για την εποπτεία του νόμου αυτού, ή από οποιονδήποτε άλλο που έχει συμφέρον. Οι παραβάσεις αυτές τιμωρούνται σύμφωνα με το άρθρο 3 του Νόμου ΓΠΛΔ "περί υγιεινής και ασφάλειας των εργατών και περί ωρών εργασίας" όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 14 του νόμου 2943 του 1922 που ορίζει το ποσό της χρηματικής ποινής δεκαπλασιασμένο.

7.6:Άδεια επί διαλείπουσας και εκ περιτροπής εργασίας

Ως διαλείπουσα απασχόληση νοείται εκείνη, η οποία από τη φύση της ή λόγω των συνθηκών εργασίας ή με ατομική σύμβαση δεν παρέχεται όλες τις εργάσιμες ημέρες του μήνα.

Νεότερα νομοθετήματα του Α.Ν. 539/45, σχετικά με την ετήσια άδεια των μισθωτών, αποδέσμευσαν το δικαίωμα της άδειας από την προϋπόθεση της πλήρους και καθημερινής απασχολήσεως (ώστε να αναλίσκονται ουσιαδώς οι δυνάμεις του μισθωτού), γιατί μεταξύ άλλων περιέλαβαν διατάξεις περί χορηγήσεως άδειας και στους μισθωτούς που απασχολούνται εκ περιτροπής ή παρέχουν διαλείπουσα εργασία.

7.6.1:Διάρκεια άδειας

Σε περίπτωση διαλείπουσας ή εκ περιτροπής εργασίας, ο μισθωτός δικαιούται, μετά τη συμπλήρωση δωδεκάμηνης σχέσεως εργασίας στην επιχείρηση, κάθε ημερολογιακό έτος, άδεια με αποδοχές ίση με το ένα δωδέκατο (1/12) της άδειας που προβλέπεται από το Α.Ν. 539/45 ή άλλη ειδικότερη διάταξη για κάθε μήνα απασχόλησης. Δηλαδή, χε τα ισχύοντα σήμερα γενικώς, δικαιούται για κάθε μήνα απασχόλησης άδεια δύο εργάσιμων ημερών, Ο χρόνος απασχόλησης μετράται από την ημερομηνία πρόσληψης αν πρόκειται για την πρώτη άδεια ή από τη λήψη της άδειας του προηγούμενου έτους (άρθρο 2 παρ. 2 του Α.Ν. 539/45, όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 1 του Ν. 1346/83). Για την εφαρμογή της προηγούμενης διατάξεως, ως μήνας λογίζονται είκοσι πέντε (25) ημέρες απασχόλησης. Αν προκύπτει κατά τον υπολογισμό κλάσμα χρόνου αδειας που υπερβαίνει τη μισή ημέρα, το κλάσμα στρογγυλοποιείται σε ολόκληρη ημέρα.



7.6.2:Λύση της σχέσεως εργασίας

Σε περίπτωση λύσεως της σχέσεως εργασίας με οποιοδήποτε τρόπο ή λήξεως της εποχιακής απασχόλησης, πριν συμπληρώσει ο μισθωτός το βασικό χρόνο (12μηνο) στον αυτόν εργοδότη, δικαιούται δύο ημερήσιους μισθούς για κάθε μήνα απασχόλησης. Για απασχόληση μικρότερη από μήνα, καταβάλλεται ανάλογο κλάσμα.

7.7:Βιβλίο αδειών

Για τη διευκόλυνση της εφαρμογής των περί αδειών μισθωτών διατάξεων, ο νόμος (άρθρο 4 παρ. 3 Α.Ν. 539/45) επιβάλλει, όπως κάθε εργοδότης τηρεί ειδικό βιβλίο

αδειών. Στο βιβλίο αυτό αναγράφονται τα στοιχεία των μισθωτών που παίρνουν την κανονική τους άδεια κάθε ημερολογιακό έτος, κατά χρονολογική σειρά λήψεως τη άδειας εκάστου. Πιο συγκεκριμένα, στο βιβλίο που είναι κατάλληλα γραμμογραφημένο, καταχωρούνται:

- 1) Το ονοματεπώνυμο του αδειούχου μισθωτού.
- 2) Η ειδικότητά του και η θέση του στην επιχείρηση.
- 3) Το έτος γεννήσεως.
- 4) Η ημερομηνία προσλήψεως.
- 5) Οι αποδοχές που καταβλήθηκαν στο μισθωτό για το χρόνο της άδειας και το επίδομα αδειάς.
- 6) Η χρονική διάρκεια της άδειας.
- 7) Η ημερομηνία χορηγήσεως (ενάρξεως και λήψεως) της άδειας.
- 8) Η υπογραφή του αδειούχου, η οποία υποδηλώνει ότι έλαβε την άδεια και τις αποδοχές αυτής, καθώς και το επίδομα αδειάς, που προκαταβάλλονται κατά την έναρξή της.
- 9) Μια ιδιαίτερη στήλη για παρατηρήσεις πρέπει να υπάρχει στο βιβλίο αδειών. Σε αυτήν σημειώνονται όλα τα άλλα σχετικά με την άδεια στοιχεία, όπως π.χ. εάν ο μισθωτός αποχώρησε ή απολύθηκε και έλαβε την άδεια σε χρήματα κ.ο.κ.

Το βιβλίο αδειών πρέπει να είναι στην διάθεση των επιθεωρητών κ.λπ. οργάνων του Υπουργείου Εργασίας, καθώς και των αρμόδιων αστυνομικών οργάνων, που ασκούν την εποπτεία και τον έλεγχο εφαρμογής του νόμου. Δεν είναι υποχρεωτική, όμως, η θεώρηση του βιβλίου αδειών από την οικεία επιθεώρηση εργασίας ή άλλη αρχή.

7.7.1:Κυρώσεις

Για τους παραβαίνοντες τις διατάξεις περί χορηγήσεως αδειών στους μισθωτούς απειλούνται οι βαριές κυρώσεις του άρθρου 13 του Ν. 2943/22 που αναφέραμε και σε προηγούμενη παράγραφο.

Πρέπει, όμως, να έχουμε υπ' όψη και την αστική κύρωση, την προβλεπόμενη από το άρθρο 5 παρ.1 του Α.Ν. 539/45, σύμφωνα με την οποία ο εργοδότης που αρνείται τη χορήγηση στο μισθωτό του της νόμιμης ετήσιας άδειας, εντός του ημερολογιακού έτους κατά το οποίο δικαιούται να τη λάβει, οφείλει να καταβάλει σε αυτόν τις αποδοχές της άδειας αυξημένες κατά 100%.



Ποινικές κυρώσεις απειλούνται ακόμη κατά των εργοδοτών ή άλλων υπεύθυνων της επιχείρησης που καθυστερούν αποδοχές, δώρα εορτών και επίδομα αδειάς (Α.Ν. 690/45) ή παρεμποδίζουν τα αρμόδια όργανα εποπτείας του Υπουργείου Εργασίας.

7.8: Διαφορές ιδιωτικών και δημοσίων υπαλλήλων

Μεγάλες διαφορές μεταξύ ιδιωτικών και δημοσίων υπαλλήλων παρατηρούνται στο θέμα των αδειών και των διαφόρων άλλων παροχών που σχετίζονται κυρίως με τη μητρότητα. Πρόσφατη έρευνα που έγινε από τη ΓΣΕΕ και την ΑΔΕΔΥ προκύπτουν μεγάλες ανισότητες εις βάρος της γυναίκας εργαζόμενης στον ιδιωτικό τομέα, σε σχέση με τον δημόσιο τομέα, τις τράπεζες και τις ΔΕΚΟ (άδεια τοκετού, φροντίδας μωρού, γονική άδεια, άδεια ασθενείας κ.λπ.).

7.8.1: Άδεια μητρότητας

Μερικά χαρακτηριστικά παραδείγματα είναι τα εξής:

- Άδεια τοκετού: Στον ιδιωτικό τομέα προβλέπεται άδεια 2 μηνών πριν και 9 εβδομάδων μετά τον τοκετό με αποδοχές από το ΙΚΑ και τον ΟΑΕΔ, εφ' όσον η ασφαλισμένη μητέρα έχει πραγματοποιήσει 200 ημέρες εργασίας μέσα στα τελευταία 2 χρόνια. Αλίμονο στις χιλιάδες νέες γυναίκες που έχουν την "τύχη" να απασχολούνται με ελαστικές



σχέσεις εργασίας και χωρίς ασφάλεια, για το πώς θα καλύψουν τα έξοδα της εγκυμοσύνης. Στον δημόσιο προβλέπεται άδεια με αποδοχές δύο μήνες πριν και τρεις μήνες (12 εβδομάδες), ενώ στις τράπεζες 4 μήνες συνολικά (με αποδοχές), στη ΔΕΗ και στον ΟΤΕ 5 μήνες (με αποδοχές). Ας σημειωθεί εδώ και το γεγονός ότι υπάρχουν εργαζόμενες στον ιδιωτικό τομέα, που αναγκάστηκαν να γυρίσουν στην εργασία τους πριν καν περάσουν οι 40 ημέρες της λοχείας.

- Άδεια για τη φροντίδα μωρού: Στον δημόσιο τομέα προβλέπεται άδεια μέχρι 9 μήνες με αποδοχές ή μειωμένο ωράριο κατά τα 3 πρώτα έτη του παιδιού. Στον ιδιωτικό τομέα προβλέπεται μόνο μειωμένο ωράριο για τα πρώτα δυόμισι χρόνια.

- Γονική άδεια: Στο Δημόσιο προβλέπεται μέχρι δύο χρόνια (συν ένα έτος για κάθε επιπλέον παιδί) χωρίς αποδοχές. Στον ιδιωτικό τομέα μόνο τρεισήμισι μήνες χωρίς αποδοχές, ενώ δικαιούχοι είναι και οι δύο γονείς.

- Άδεια ασθενείας: Στον δημόσιο τομέα είναι μέχρι ένα μήνα χωρίς αποδοχές και στον ιδιωτικό τομέα μέχρι 12 μέρες αν υπάρχουν πάνω από 3 παιδιά.

- Άγαμη μητέρα: Στον δημόσιο τομέα προβλέπεται άδεια μέχρι 2 έτη χωρίς αποδοχές για παιδί μέχρι έξι ετών. Στον ιδιωτικό μέχρι 7 μήνες χωρίς αποδοχές για παιδί μέχρι τριάνμισι ετών.

7.8.2: Συνέντευξη με την Αντιγόνη Μαλάτου, εργαζόμενη μητέρα

Για τις παροχές μητρότητας και τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι νέες μητέρες, ο «Ο» μίλησε με την ξενοδοχοϋπάλληλο Αντιγόνη Μαλάτου, η οποία έγινε πρόσφατα μητέρα και περιγράφει τις δυσκολίες και τα προβλήματα που αντιμετώπισε κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της, αλλά και μετά από αυτή.

Στον ιδιωτικό τομέα η άδεια που παίρνει μία γυναίκα λόγω εγκυμοσύνης, είναι λιγότερη από δύο μήνες πριν και άλλο τόσο μετά τον τοκετό. Πρόβλημα αντιμετωπίζει όταν πρέπει να επιστρέψει στην εργασία της μετά την άδεια λοχείας. Πρώτον γιατί θηλάζει το μωρό και δεύτερον γιατί δεν έχει που να το αφήσει, εφ' όσον δεν υπάρχουν δωρεάν βρεφονηπιακοί σταθμοί. Η Αντιγόνη Μαλάτου όταν έπιασε δουλειά μετά τους 2 μήνες δεν μπορούσε να ξανά θηλάσει το μωρό, γιατί της «κόπηκε» το γάλα. Δεν είχε χρόνο να το θηλάσει, αφού τα ξενοδοχεία δουλεύουν με βάρδιες και της ήταν πάρα πολύ δύσκολο. Βέβαια η εργαζόμενη δικαιούται για 30 μήνες μία ώρα λιγότερο να δουλεύει ή για ένα χρόνο 2 ώρες και τους επόμενους 6 μήνες 1 ώρα. Αυτό όμως δεν βοηθά καθόλου.



ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8:ΕΙΔΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ- ΔΙΑΤΥΠΩΣΕΙΣ

8.1:Προστασία της γυναίκας

Το ειδικό καθεστώς της εργασίας των γυναικών αποτελείται από ρυθμίσεις που εμπνέονται από δύο αρχές με διαφορετική αφετηρία η κάθε μία και διαφορετικό στόχο. Η μία, η παραδοσιακή, στηρίζεται στη βιολογική ιδιαιτερότητα της γυναίκας και στη μητρότητα και οδηγεί σε ρυθμίσεις προς όφελος των γυναικών. Η άλλη αναπτύχθηκε πολύ μεταγενέστερα για να αντιμετωπισθεί η άνιση μεταχείριση σε βάρος των γυναικών στην εργασία.

8.1.1:Το ειδικό νομικό καθεστώς

Το νομικό καθεστώς της εργασίας των γυναικών καθορίζεται από ρυθμίσεις που καλύπτουν διάφορες φάσεις της εργασίας. Ειδικότερα προβλέπεται γενική απαγόρευση απασχόλησης της γυναίκας κατά τη νύχτα σε ορισμένους από το νόμο καθορισμένους κλάδους επιχειρήσεων με σημαντικές εξαιρέσεις.

8.1.2:Ειδική προστασία της μητρότητας

Η προστασία που προσφέρει ο νόμος στη μητρότητα εκδηλώνεται τόσο κατά τη πρόσληψη, όσο και κατά τη λειτουργία της σχέσεως εργασίας, συμπληρώνεται δε με τη προστασία κατά της απολύσεως.

Σύμφωνα με το νομικό καθεστώς για την εργαζόμενη γυναίκα- μητέρα ισχύουν τα παρακάτω:

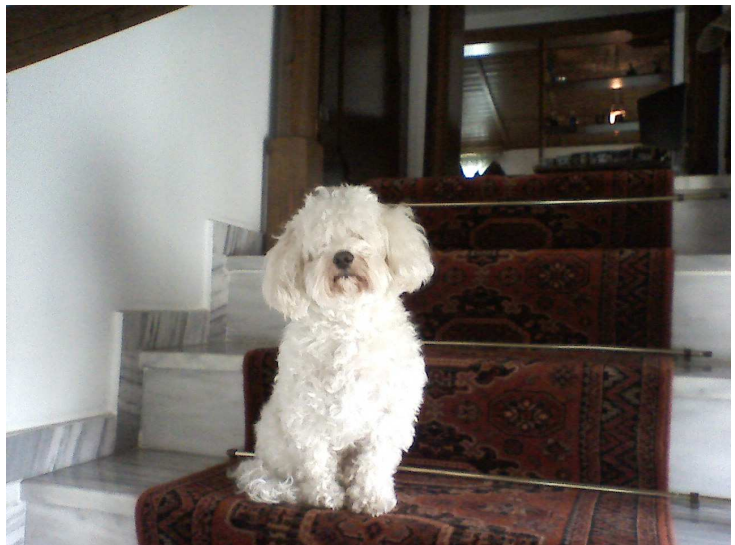
- Προστασία της εργαζόμενης εγκύου με την παροχή άδειας 17 εβδομάδων με αποδοχές πριν και μετά τον τοκετό

(προγενέθλια 8 εβδομάδες και μεταγενέθλια άδεια 9 εβδομάδων). Για τις ημέρες απουσίας της μητέρας λόγω κυοφορίας και λοχείας αναγνωρίζονται στην ασφάλιση μόνο 13 ή 26 ημέρες, όπως και στην ασθένεια.

- Απαγόρευση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και για δύο χρόνια μετά τον τοκετό ή και για μεγαλύτερο διάστημα λόγω ασθένειας οφειλομένης στην κύηση ή τον τοκετό, εκτός αν υπάρχει σπουδαίος λόγος για την καταγγελία.

- Κατάλληλες παροχές κοινωνικής ασφάλειας, οι οποίες είναι κυρίως οι παρακάτω:

1. Παροχές που αφορούν στη μαιευτική περίθαλψη
2. Παροχή του βοηθήματος τοκετού



3. Επιδόματα Μητρότητας του Ι.Κ.Α.

4. Συμπληρωματικές παροχές μητρότητας από το ΟΑΕΔ.

- Εξασφάλιση μειωμένου ωραρίου με σκοπό τη δυνατότητα φροντίδας και θηλασμού του παιδιού. Οι εργαζόμενες μητέρες για το θηλασμό και την ανατροφή του παιδιού τους δικαιούνται για χρονικό διάστημα τριάντα μηνών από τη λήξη της άδειας λοχείας, είτε να προσέρχονται αργότερα, είτε να αποχωρούν νωρίτερα κατά μία ώρα κάθε ημέρα. Την άδεια αυτή δικαιούται και ο πατέρας εφόσον δεν κάνει χρήση αυτής η εργαζόμενη μητέρα.

- Ρύθμιση της απασχόλησης του γυναικείου εργατικού δυναμικού σε νυχτερινές εργασίες και στη βιομηχανική απασχόληση.

- Απαγόρευση απασχόλησης των εγκύων γυναικών σε εργασίες με επικίνδυνο, ανθυγιεινό ή επίπονο χαρακτήρα.

- Λήψη μέτρων για την ανακούφιση της μητέρας – εργαζόμενης, όπως η ίδρυση και λειτουργία κατάλληλων ιδρυμάτων, σταθμών και υπηρεσιών.

8.1.3: Η διασφάλιση της ισότητας στη μεταχείριση ανδρών και γυναικών

Στη Ελλάδα ο Ν1414/84 αποτελεί σημείο αναφοράς για την προστασία και τη θεσμοθέτηση της ισότητας των δύο φύλων. Καθιερώνει και προστατεύει την αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σχετικά με την πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και τις συνθήκες εργασίας. Σύμφωνα με το νόμο αυτό απαγορεύεται κάθε διάκριση με βάση το φύλο του εργαζομένου όσον αφορά τους όρους, τις συνθήκες εργασίας και την επαγγελματική του εξέλιξη και σταδιοδρομία. Ο ίδιος νόμος ορίζει ότι η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση αποτελούν διάκριση λόγω φύλου και απαγορεύονται. Επίσης ο ίδιος νόμος προβλέπει και για την ισότητα στην αμοιβή και ορίζει ότι άνδρες και γυναίκες δικαιούνται ίση αμοιβή για ίσης αξίας εργασία. Ο εργοδότης που παραβαίνει τις διατάξεις του νόμου αυτού τιμωρείται με πρόστιμο.



8.2: Ανήλικοι εργαζόμενοι

Η ένταξη των ανηλίκων εργαζόμενων στην παραγωγική διαδικασία και στην αμειβόμενη απασχόληση αποτέλεσε, ήδη από την αρχή του αιώνα, ιδιαίτερη μέριμνα της πολιτείας. Έτσι, πριν ακόμη κατοχυρωθούν νομοθετικά γενικότεροι θεσμοί του εργατικού δικαίου, όπως λ.χ. το 8ωρο στην καθημερινή απασχόληση, η ετήσια άδεια των εργαζομένων κλπ., η πολιτεία ψήφισε νόμους που έθεταν περιορισμούς στην απασχόληση των ανηλίκων. Η εργασία των ανηλίκων υπόκειται σε ορισμένους περιορισμούς, που αποσκοπούν στην απαγόρευση και μη απασχόληση ανηλίκων σε εργασίες, οι οποίες είναι επικίνδυνες για τη σωματική

τους ακεραιότητα ή επιβλαβείς για την υγεία τους. Γενικά η θέση των ανηλίκων στην εργατική νομοθεσία είναι ευμενέστερη σε σχέση με τους ενήλικους.

Ως ανήλικοι για την εφαρμογή των νόμων αυτών, θεωρούνται όσοι δεν έχουν συμπληρώσει το 18^ο έτος της ηλικίας τους. Οι διατάξεις των νόμων αυτών δεν εφαρμόζονται στις οικογενειακού χαρακτήρα γεωργικές, δασικές και κτηνοτροφικές εργασίες.

8.2.1: Όροι και προϋποθέσεις απασχόλησης

α) Οι ανήλικοι που δεν έχουν συμπληρώσει το 15^ο έτος της ηλικίας τους, απαγορεύεται να απασχοληθούν σε οποιαδήποτε εργασία, εκτός από αναφερόμενες κατωτέρω καλλιτεχνικές κλπ. δραστηριότητες.

β) Οι ανήλικοι που δεν έχουν συμπληρώσει το 18^ο έτος της ηλικίας τους, απαγορεύεται να απασχολούνται σε εργασίες, έργα ή δραστηριότητες οποιασδήποτε μορφής που από τη φύση τους ή τις συνθήκες που εκτελούνται είναι πιθανό να βλάψουν την υγεία, την ασφάλεια, ή να προσβάλλουν την ηθική τους. Οι εργασίες αυτές έχουν καθορισθεί με απόφαση του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

γ) Με άδεια της Επιθεώρησης Εργασίας επιτρέπεται η απασχόληση ανηλίκων, που δεν έχουν συμπληρώσει το 15^ο έτος της ηλικίας τους σε ορισμένες καλλιτεχνικές, θεατρικές κλπ. εργασίες, εφόσον δεν βλάπτεται η σωματική και η ψυχική τους υγεία και η ηθική τους. Η άδεια αυτή χορηγείται στον εργοδότη ύστερα από αίτηση του, χορηγείται δε για χρονικό διάστημα που δεν μπορεί αν υπερβαίνει τους 3 μήνες.



8.2.2: Χρονικά όρια εργασίας - Αμοιβή

Οι ανήλικοι που δεν έχουν συμπληρώσει το 16^ο έτος της ηλικίας τους καθώς και οι ανήλικοι που φοιτούν σε γυμνάσια, λύκεια κάθε τύπου, ή τεχνικές επαγγελματικές σχολές, δημόσιες ή ιδιωτικές, αναγνωρισμένες από το Κράτος, δεν επιτρέπεται να απασχολούνται περισσότερο από 6 ώρες την ημέρα και 30 ώρες την εβδομάδα. Παράλληλα δικαιούνται ημερήσια ανάπαυση από 12 τουλάχιστον συνεχείς ώρες, στις οποίες πρέπει να περιλαμβάνεται το χρονικό διάστημα από τις 10 το βράδυ, μέχρι τις 6 το πρωί.

Η ημερήσια απασχόληση των ανηλίκων που φοιτούν αρχίζει ή λήγει 2 τουλάχιστον ώρες μετά τη λήξη ή πριν από την έναρξη των μαθημάτων αντίστοιχα. Η υπερωριακή απασχόληση των ανηλίκων απαγορεύεται.

Οι ανήλικοι αμείβονται με βάση το κατώτατο τουλάχιστον ημερομίσθιο ανειδίκευτου εργάτη, που προβλέπεται στην εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας, ανάλογα με τις ώρες απασχόλησης του. Νοείται βέβαια ότι τυχόν ευνοϊκότερες συνθήκες εργασίας και μεγαλύτερη αμοιβή που ρυθμίζονται με συλλογικές συμβάσεις εργασίας, ισχύουν.

Δεδομένου ότι η εργασία των ανηλίκων ενδιαφέρει τη δημόσια τάξη προβλέπεται ειδική μέριμνα για την τήρηση των προστατευτικών διατάξεων, γι' αυτό ο νόμος προβλέπει τον εφοδιασμό τους με βιβλιάρια εργασίας, την τήρηση ειδικών μητρώων ανηλίκων, ιατρικές εξετάσεις κλπ. καθώς και την ανάθεση του ελέγχου στην επιθεώρηση εργασίας. Στο πλαίσιο αυτού του ελέγχου προβλέπεται η δυνατότητα απαγόρευσης συνέχισης της εργασίας, η επιβολή διοικητικών χρηματικών προστίμων και η λήψη μέτρων προς αποτροπή επικείμενου κινδύνου. Συγχρόνως προβλέπονται ποινικές κυρώσεις σε βάρος των εργοδοτών για παραβάσεις όχι μόνο από δόλο αλλά και από αμέλεια, καθώς και πρόστιμο σε βάρος των ασκούντων την επιμέλεια των ανηλίκων.



8.3: Προστασία στρατευομένων

Οι καλούμενοι στο στρατό μισθωτοί γενικά (δηλαδή άσχετα αν πρόκειται για υπαλλήλους ή εργατοτεχνίτες ή υπηρέτες) τυγχάνουν ειδικής προστασίας, τόσο κατά τη διάρκεια του χρόνου της στράτευσής τους, όσο και για ορισμένο χρόνο μετά την απόλυσή τους από τις τάξεις του στρατού. Τα θέματα που αφορούν την προστασία των στρατευομένων μισθωτών ρυθμίζει ο Ν. 3514/1928, όπως συμπληρώθηκε από το Ν. 547/1937, με τον οποίο επεκτάθηκαν οι διατάξεις του ανωτέρω νόμου και στο εργατοτεχνικό προσωπικό των κάθε είδους επιχειρήσεων.

8.3.1: Προστασία κατά τη διάρκεια της στράτευσης

Η σύμβαση εργασίας του μισθωτού δεν λύεται με την πρόσκληση του στο στρατό. Σύμφωνα με τις σχετικές διατάξεις ο εργοδότης δεν μπορεί να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας που υπάρχει με το μισθωτό, κατά τη διάρκεια στράτευσής του, γιατί αυτή τελεί υπό το νόμο σε υποχρεωτική αναστολή, λόγω της αναγκαστικής απουσίας του μισθωτού και επομένως η τυχόν απόλυσή του είναι άκυρη. Η ανωτέρω προστασία επεκτείνεται γενικά σε όλους τους μισθωτούς που στρατεύονται με οποιαδήποτε ιδιότητα, αδιακρίτως αν είναι άνδρας ή γυναίκα. Ενδέχεται όμως παρά την απαγόρευση του νόμου, να γίνει από τον εργοδότη καταγγελία της σύμβασης εργασίας του στρατευθέντος μισθωτού. Στην περίπτωση αυτή ο μισθωτός δικαιούται να λάβει: α) τη βασική αποζημίωση λόγω απόλυσης που προβλέπεται από το νόμο, β) επιπλέον ειδική αποζημίωση, η οποία είναι ίση με τις αποδοχές 6 μηνών.

8.3.2: Προϋποθέσεις προστασίας

Για να τύχει ο στρατευόμενος μισθωτός της ειδικής προστασίας του ανωτέρω νόμου, πρέπει να έχει τουλάχιστον 6 μήνες προϋπηρεσία στον τελευταίο εργοδότη, από την εργασία του οποίου στρατεύεται. Προγενέστερη τυχόν υπηρεσία του σε άλλο εργοδότη δεν συνυπολογίζεται. Το εν λόγω εξάμηνο προϋπηρεσίας απαιτείται να είναι συνεχές, δηλαδή να μην έχει γίνει στο μεταξύ διάστημα καταγγελία της σύμβασης εργασίας, είτε από τον εργοδότη είτε από τον μισθωτό.

8.3.3: Χρόνος έναρξης προστασίας

Η προστασία του στρατευόμενου μισθωτού αρχίζει από την ημερομηνία έκδοσης της στρατιωτικής διαταγής, με την οποία καλείται στο στρατό και όχι από τη δημοσίευση αυτής στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, ή από την ημερομηνία της πραγματικής κατάταξης του. Επομένως εάν τυχόν γίνει απόλυση μισθωτού πριν από την κατάταξή του, αλλά μετά τη χρονολογία της πρόσκλησής του στο στρατό, είναι άκυρη, έστω και αν ο εργοδότης αγνοούσε των πρόσκληση.



8.3.4: Αναγνώριση χρόνου υπηρεσίας

Με ρητή διάταξη του νόμου προβλέπεται ότι η υπηρεσία των μισθωτών γενικά στο στρατό ως εφέδρων ή κληρωτών ή εθελοντών και ανεξάρτητα με το χρόνο προσέλευσής τους, αναγνωρίζεται σαν χρόνος πραγματικής εργασίας για την άσκηση των δικαιωμάτων τους έναντι του εργοδότη στον οποίο εργάζονταν πριν τη στράτευσή τους. Αντίθετα σαν χρόνος ασφάλισης έναντι του ΙΚΑ και των λοιπών ασφαλιστικών οργανισμών, για τη χορήγηση γενικά των ασφαλιστικών παροχών, αναγνωρίζεται μόνο το διάστημα της εφεδρικής υπηρεσίας, για το οποίο δικαιούνται να λάβουν επίδομα στράτευσης.

8.3.5: Προστασία μετά την αποστράτευση

Για την περίοδο μετά την αποστράτευση υπάρχει η διάταξη του άρθρου 4 του Ν. 3514/1928, σύμφωνα με την οποία ο εργοδότης έχει υποχρέωση να επαναπροσλάβει τον αποστρατευθέντα μισθωτό και να τον απασχολήσει στην εργασία του επί ένα τουλάχιστον έτος. Για να διατηρήσει όμως ο μισθωτός το ανωτέρω δικαίωμα του οφείλει, μέσα σε προθεσμία ενός μήνα από την απόλυση του από το στρατό, να δηλώσει στον εργοδότη ή τον αντιπρόσωπο του γραπτώς ή προφορικώς, εάν επιθυμεί να επανέλθει στην εργασία του. Επίσης μέσα σε

προθεσμία 15 ημερών από τη δήλωσή του αυτή, οφείλει να προσέλθει και να αναλάβει εργασία.

8.4: Προστασία και διευκόλυνση των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις

Η νομοθεσία προβλέπει ειδικές ρυθμίσεις και για τους εργαζομένους και των δύο φύλων, που έχουν υποχρεώσεις προς εξαρτώμενα από αυτούς παιδιά ή άλλα μέλη της οικογένειάς τους που έχουν ανάγκη τις φροντίδες ή την υποστήριξη τους, ώστε να διευκολύνεται η προετοιμασία τους για την είσοδο στην απασχόληση, η διατήρηση της, καθώς και η επαγγελματική τους εξέλιξη.

Σύμφωνα με τον νόμο 1483/1984 απαγορεύεται κάθε άμεση ή έμμεση διάκριση σε βάρος των εργαζομένων της προηγούμενης παραγράφου, που αναφέρεται στην είσοδο τους στην απασχόληση, στη διατήρηση της και στην επαγγελματική τους εξέλιξη. Οι ρυθμίσεις αυτές δεν εφαρμόζονται στους απασχολούμενους:

α) Στο δημόσιο, τους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης και τα λοιπά νομικά πρόσωπα δημόσιου δικαίου, με οποιαδήποτε σχέση, β) Στη ναυτική εργασία.

8.4.1: Εξαρτώμενα μέλη

Στην έννοια του όρου του «εξαρτώμενα παιδιά ή άλλα μέλη της οικογένειας που έχουν ανάγκη για φροντίδες ή υποστήριξη» περιλαμβάνονται:

α) Τα μέχρι 16 ετών παιδιά, φυσικά ή υιοθετημένα, εφόσον οι γονείς έχουν την

επιμέλεια τους,

β) τα παιδιά που είναι πάνω από 16 ετών, αλλά που έχουν αποδειγμένα ανάγκη από ειδικές φροντίδες, για λόγους βαριάς ή χρόνιας ασθένειας ή αναπηρίας, εφόσον οι γονείς έχουν την επιμέλεια τους,

γ) ο ή η σύζυγος, εφόσον για λόγους οξείας, βαριάς ή χρόνιας ασθένειας ή αναπηρίας δεν μπορεί να αυτοεξυπηρετηθεί,

δ) οι γονείς και οι άγαμοι αδελφοί και αδελφές που για λόγους οξείας, βαριάς ή χρόνιας ασθένειας ή αναπηρίας ή ηλικίας, δεν μπορούν να αυτοεξυπηρετηθούν, εφόσον ο εργαζόμενος έχει τη φροντίδα τους και το ετήσιο εισόδημα τους δεν είναι μεγαλύτερο του 25πλάσιου του ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη που ισχύει κάθε φορά επί 12 μήνες.



8.4.2: Δικαιώματα των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις

α) Ασφαλιστικά δικαιώματα

Ο εργαζόμενος γονέας, που λαμβάνει γονική άδεια ανατροφής, έχει, κατά το χρονικό διάστημα της απουσίας από την εργασία του, πλήρη ασφαλιστική κάλυψη

από τον ασφαλιστικό του φορέα, υποχρεούται όμως, να καταβάλει ολόκληρη την ασφαλιστική εισφορά, εργατική και εργοδοτική, που αντιστοιχεί σ' αυτό το διάστημα.

β) Μειωμένο ωράριο

Οι γονείς που εργάζονται με τις προϋποθέσεις που προαναφέραμε, σε ιδιωτική επιχείρηση ή εκμετάλλευση που απασχολεί τουλάχιστον πενήντα (50) άτομα και έχουν παιδιά με πνευματική, ψυχική ή σωματική αναπηρία, μπορούν να ζητήσουν να μειωθεί το ωράριο εργασίας τους κατά μία ώρα την ημέρα, με ανάλογη περικοπή των αποδοχών τους.

γ) Δικαίωμα με πλήρη απασχόληση

Οι εργαζόμενοι, που έχουν από την πρόσληψη τους ή μεταγενέστερα συμφωνία, γραπτή ή προφορική, με τον εργοδότη τους να απασχολούνται για λόγους οικογενειακών υποχρεώσεων με μειωμένο ωράριο, έχουν δικαίωμα να αναλάβουν εργασία ή να επανέλθουν, με αίτηση τους, σε απασχόληση με πλήρες ωράριο, εάν υπάρχει κενή θέση, ανεξάρτητα εάν εξακολουθούν οι περιστάσεις που τους ανάγκασαν να εργάζονται με μειωμένο ωράριο.

δ) Βρεφονηπιακοί σταθμοί

Οι βιομηχανικές επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις με προσωπικό πάνω από τριακόσια (300) άτομα υποχρεούνται κατά την ανέγερση των κτιριακών τους εγκαταστάσεων να προβλέπουν επαρκή και κατάλληλο χώρο για την στέγαση βρεφονηπιακού σταθμού, που να καλύπτει τις ανάγκες των εργαζομένων σ' αυτές.

8.4.3:Ειδικές άδειες εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις

Οι εργοδότες οι οποίοι απασχολούν εργαζομένους, που προστατεύουν πρόσωπα των παραπάνω περιπτώσεων, υποχρεούνται κατά τον προγραμματισμό του χρόνου χορήγησης των ετήσιων αδειών απουσίας του προσωπικού τους να λαμβάνουν υπόψη τις ανάγκες των εργαζομένων της κατηγορίας αυτής.

Οι άδειες που δικαιούνται είναι οι εξής:

α) Γονική άδεια ανατροφής

Ο γονέας που έχει συμπληρώσει ένα χρόνο εργασίας στον ίδιο εργοδότη δικαιούται να λάβει γονική άδεια ανατροφής του παιδιού, στο χρονικό διάστημα από τη λήξη της άδειας μητρότητας μέχρι το παιδί να συμπληρώσει την ηλικία των 3,5 ετών. Η συνολική διάρκεια της άδειας μπορεί να φθάσει τους 3,5 μήνες, συνολικά ή τμηματικά, για κάθε γονέα.



Η άδεια αυτή είναι χωρίς αποδοχές και χορηγείται από τον εργοδότη με βάση τη σειρά προτεραιότητας των ανάλογων αιτήσεων των απασχολούμενων στην επιχείρηση, για κάθε ημερολογιακό έτος. Δεδομένου ότι η γονική άδεια έχει χαρακτήρα προαιρετικό, μπορεί να χορηγηθεί και τμηματικά, κατόπιν βέβαια συμφωνίας μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου. Ο εργαζόμενος γονέας, που παίρνει γονική άδεια ανατροφής έχει κατά το χρονικό διάστημα της απουσίας από

την εργασία του πλήρη ασφαλιστική κάλυψη από τον ασφαλιστικό του φορέα, υποχρεούται όμως να καταβάλει ολόκληρη την εισφορά (εργοδότη και ασφαλισμένου) που αντιστοιχεί σε αυτή την περίοδο.

Οι ανωτέρω ρυθμίσεις ισχύουν και για τους απασχολούμενους στο Δημόσιο, τα Ν.Π.Δ.Δ. και τους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης. Όπως επίσης και για τους εργαζομένους που έχουν υιοθετήσει παιδί.

Σε περίπτωση ύπαρξης περισσότερων παιδιών, το δικαίωμα των γονέων είναι αυτοτελές για το καθένα από αυτά, εφόσον από τη λήξη της άδειας που δόθηκε για το προηγούμενο παιδί μεσολάβησε ένας χρόνος πραγματικής απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη. Αν και οι δύο γονείς απασχολούνται με τις προϋποθέσεις που προαναφέραμε αποφασίζουν με κοινή συμφωνία, κάθε φορά, ποιος από τους δύο θα κάνει πρώτος χρήση αυτού του δικαιώματος και για πόσο χρονικό διάστημα. Σε περίπτωση διάστασης ή διαζυγίου ή χηρείας ή γεννήσεως τέκνου, η γονική άδεια και μέχρι 3 μήνες, χορηγείται στον γονέα που έχει την επιμέλεια του παιδιού.

Μετά τη λήξη της γονικής άδειας, ο εργαζόμενος δικαιούται να επανέλθει στην εργασία στην ίδια ή παρόμοια θέση, η οποία δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να είναι κατώτερη από αυτή που είχε πριν την άδεια.

β) Άδεια απουσίας για ασθένεια εξαρτωμένων μελών

Οι εργαζόμενοι εφόσον έχουν πλήρη απασχόληση, δικαιούνται άδεια χωρίς αποδοχές διάρκειας έξι εργάσιμων ημερών για κάθε ημερολογιακό έτος, σε περίπτωση ασθένειας εξαρτώμενων από αυτούς παιδιών ή άλλων μελών της οικογένειας.



Η άδεια αυτή είναι δυνατό να χορηγείται εφάπαξ ή τμηματικά και αυξάνεται σε οκτώ (8) εργάσιμες

ημέρες, εάν ο δικαιούχος προστατεύει δύο παιδιά και σε δώδεκα (12) ημέρες, εάν προστατεύει από τρία και πάνω. Αν και οι δύο γονείς είναι εργαζόμενοι, η άδεια αυτή χορηγείται στον καθένα χωριστά.

Ο χρόνος της άδειας αυτής θεωρείται ως χρόνος υπηρεσίας για όλα τα δικαιώματα του εργαζόμενου (υπολογισμός αποδοχών, χορήγηση ετήσιας άδειας, υπολογισμός αποζημίωσης σε περίπτωση απόλυσης). Δεν αναγνωρίζεται όμως ως χρόνος ασφάλισης στο ΙΚΑ

γ) Άδεια παρακολούθησης σχολικής επίδοσης παιδιών

Οι εργαζόμενοι που έχουν παιδιά ηλικίας μέχρι 16 ετών, τα οποία παρακολουθούν μαθήματα στοιχειώδους ή μέσης εκπαίδευσης ή πηγαίνουν στο νηπιαγωγείο, δικαιούνται να απουσιάζουν ορισμένες ώρες ή ολόκληρη την ημέρα από την εργασία τους μέχρι τη συμπλήρωση τεσσάρων (4) εργάσιμων ημερών κάθε

ημερολογιακό έτος, με άδεια του εργοδότη, για να επισκεφθούν το σχολείο των παιδιών τους, με σκοπό την παρακολούθηση της σχολικής τους επίδοσης.

Η άδεια απουσίας χορηγείται στον ένα από τους δύο γονείς. Αν και οι δύο γονείς απασχολούνται αποφασίζουν με κοινή συμφωνία, κάθε φορά, ποιος από τους δύο θα κάνει χρήση αυτού του δικαιώματος και για πόσο χρονικό διάστημα που πάντως δεν μπορεί συνολικά και για τους δύο γονείς να υπερβαίνει τη διάρκεια των 4 ημερών.

Η άδεια αυτή είναι με αποδοχές και συνεπώς υπόκειται σε εισφορές. Η ύπαρξη περισσότερων παιδιών δεν δίνει το δικαίωμα για ανάλογη αύξηση των ημερών της άδειας έστω και αν παρακολουθούν μαθήματα σε διαφορετικά σχολεία.

8.5: Προστασία μειονεκτούντων προσώπων

Βασικός στόχος της ειδικής μέριμνας για τα άτομα με μειωμένες ικανότητες είναι το ξεπέρασμα των βιολογικών τους αδυναμιών και η δημιουργία κινήτρων για την αξιοποίηση τους με στόχο την ενσωμάτωσή τους στην κοινωνία. Η κοινωνική πολιτική απέναντι στα άτομα αυτά καλύπτει διάφορους τομείς. Σε σχέση με την ένταξη τους στην αγορά εργασίας η όλη πολιτική διέπεται από ορισμένες κατευθυντήριες αρχές μέσα στις οποίες κυριαρχούν η επίσημη αναγνώριση της ιδιότητας του ατόμου με μειωμένα προσόντα, η προπαρασκευή του για τον επαγγελματικό βίο ανάλογα με τις ειδικότερες κατηγορίες αναπηρίας ή ανεπάρκειας, η ενθάρρυνση του εργοδότη για την απασχόληση του, η μέριμνα κατά τη διάρκεια της απασχόλησης.

8.5.1: Προστατευόμενα πρόσωπα

Στις προστατευτικές διατάξεις του νόμου για την προστασία των μειονεκτούντων προσώπων υπάγονται οι εξής:

α) Οι πολύτεκνοι γονείς με τέσσερα παιδιά και άνω, ένα από τα παιδιά της οικογένειας και ο επιζών ή ο άγαμος γονέας τριών ανήλικων παιδιών και άνω.

β) Τα άτομα με ποσοστό αναπηρίας 50% τουλάχιστον, που έχουν περιορισμένες δυνατότητες για επαγγελματική απασχόληση

εξαιτίας οποιασδήποτε χρόνιας σωματικής ή πνευματικής ή ψυχικής πάθησης ή βλάβης, εφόσον είναι γραμμένα στα μητρώα ανέργων αναπήρων του Ο.Α.Ε.Δ. Επίσης προστατεύονται όσοι έχουν παιδί, αδελφό ή σύζυγο με ποσοστό αναπηρίας 67% και άνω εξαιτίας βαριών ψυχικών και σωματικών προβλημάτων.

γ) Όσοι έλαβαν μέρος στην Εθνική Αντίσταση και τα παιδιά τους.

δ) Οι ανάπηροι και οι τραυματίες πολέμου ή πολεμικών γεγονότων, όσοι κατέστησαν ανάπηροι από τις κακουχίες της στράτευσης και τα παιδιά τους.

ε) Γονείς με τρία παιδιά και ένα από τα τρία παιδιά.



Όπου με τις διατάξεις του νόμου παρέχεται προστασία σε περισσότερους από ένα δικαιούχους μιας οικογένειας η άσκηση του δικαιώματος προστασίας από ένα δικαιούχο αποκλείει τους υπόλοιπους.

8.5.2: Το ειδικό νομικό καθεστώς

Για τα παραπάνω προστατευόμενα πρόσωπα ο νόμος θεσπίζει:

- α) Την επίσημη αναγνώριση της ιδιότητας του προστατευόμενου προσώπου με κύριο αρμόδιο φορέα τον Ο.Α.Ε.Δ.
- β) Την επαγγελματική εκπαίδευση με φροντίδα του Ο.Α.Ε.Δ.
- γ) Την συνδρομή από τους κοινωνικούς λειτουργούς για την εξεύρεση εργασίας ανάλογα με τα προσόντα τους και την ικανότητα τους.
- δ) Την υποχρέωση των επιχειρήσεων του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα για πρόσληψη ενός ποσοστού εργαζομένων από την κατηγορία των προσώπων αυτών και την υποχρέωση των δημόσιων υπηρεσιών για κατά προτεραιότητα πρόσληψη τους σε ορισμένης κατηγορίας κενές θέσεις.
- ε) Τη χρηματοδότηση δαπανών των εργοδοτών που δέχονται να προβούν σε στοιχειώδη εργονομική διευθέτηση των θέσεων εργασίας καθώς και την κάλυψη μέρους των αποδοχών των ατόμων αυτών.
- στ) την ενδεχόμενη, μετά από απόφαση του Υπουργού Εργασίας, χορήγηση πρόσθετης άδειας 6 ημερών.

8.6: Η εργασία των αλλοδαπών

Η εργασία των αλλοδαπών στην Ελλάδα δεν είναι ελεύθερη, εκτός από τους προερχόμενους από χώρες που είναι μέλη της Ε.Ε., αλλά υπόκειται σε διάφορους περιορισμούς, σχετικά με την πρόσληψη και την απασχόληση τους. Σύμφωνα με τη νομοθεσία απαγορεύεται στους αλλοδαπούς γενικά, ανεξαρτήτως ηλικίας, να απασχοληθούν σε κάθε είδους εξαρτημένη εργασία εάν δεν είναι εφοδιασμένοι προηγουμένως με άδεια εργασίας και μάλιστα ειδικά για ορισμένο εργοδότη.



Η ανωτέρω άδεια εργασίας των αλλοδαπών χορηγείται για ορισμένη χρονική διάρκεια (συνήθως για ένα έτος) και οπωσδήποτε πριν από την ανάληψη της εργασίας. Επομένως η σύμβαση εργασίας που συνάπτεται με αλλοδαπό είναι πάντοτε ορισμένου χρόνου.

8.6.1: Άδεια διαμονής

Στον αλλοδαπό που έχει λάβει θεώρηση εισόδου για την παροχή εξαρτημένης εργασίας στην Ελλάδα, χορηγείται άδεια διαμονής για εξαρτημένη εργασία, εφόσον έχει συνάψει σύμβαση εργασίας από την οποία προκύπτει ότι η αμοιβή

του είναι ίση, τουλάχιστον, με τις μηνιαίες αποδοχές του ανειδίκευτου εργάτη και προσκομίσει τα απαιτούμενα δικαιολογητικά που καθορίζονται από το νόμο.

Για την ανανέωση της άδειας διαμονής για εξαρτημένη εργασία, ο αλλοδαπός οφείλει, μέσα σε χρονικό διάστημα δύο μηνών πριν από τη λήξη της άδειας διαμονής, να καταθέσει στο δήμο ή στην κοινότητα του τόπου διαμονής του αίτηση και τα δικαιολογητικά που προβλέπει ο νόμος. Μετά την πάροδο έξι ετών, η ανανέωση της άδειας παραμονής γίνεται με απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης και μετά την πάροδο δέκα ετών συνολικής παραμονής στην Ελλάδα μπορεί να χορηγείται με όμοια απόφαση άδεια παραμονής αόριστης διάρκειας.

8.6.2: Ασφάλιση

Οι αλλοδαποί που διαμένουν νόμιμα στην Ελλάδα ασφαρίζονται στους οικείους ασφαλιστικούς οργανισμούς και έχουν τα ίδια ασφαλιστικά δικαιώματα με τους ημεδαπούς.

8.6.3: Αλλοδαποί υπήκοοι κρατών-μελών της Ε.Ε.

Από την 1.1.1988 που η Ελλάδα έγινε μέλος της Ε.Ε. ισχύει η εφαρμογή της ελεύθερης διακίνησης των εργαζομένων στη χώρα μας και στις χώρες της Ε.Ε. Έτσι δεν απαιτείται πλέον άδεια εργασίας για τους κοινοτικούς υπηκόους και τα μέλη της οικογένειάς τους, αλλά μόνο άδεια διαμονής, η οποία περιλαμβάνει και το δικαίωμα της εργασίας.



ΚΕΦΑΛΑΙΟ 9: Υγιεινή και ασφάλεια στην εργασία

9.1:Υποχρεώσεις του εργοδότη για την υγιεινή και ασφάλεια στον εργασιακό χώρο

Στο πλαίσιο των σχέσεων εργασίας διαμορφώνονται δικαιώματα και υποχρεώσεις μεταξύ εργοδότη και εργαζομένων που αποτελούν εκφάνσεις της αρχής της πρόνοιας, η οποία δεσμεύει τον εργοδότη και ρυθμίζεται από ειδικά νομοθετήματα κατά περίπτωση. Με άλλα λόγια, η νομοθεσία αποδίδει κύρια ευθύνη στη διοίκηση της εκάστοτε επιχείρησης για την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων. Ο εργοδότης, λοιπόν, είναι προσωπικά υπεύθυνος και δεν δικαιούται να μεταβιβάσει τις ευθύνες του σε τρίτο, ακόμα και αν προσφεύγει σε εξωτερικές ως προς την επιχείρησή του υπηρεσίες προστασίας και πρόληψης.

Οι διαφορές επιμέρους υποχρεώσεις των εργοδοτών περιγράφονται τόσο στο ν. 1586/85 όσο και σε δύο προεδρικά διατάγματα, το π.δ. 16/1996 και το π.δ. 17/96, τα οποία εκδόθηκαν σε συμμόρφωση με τις οδηγίες 89/654/ΕΟΚ, 89/391/ΕΟΚ.

Οι γενικές υποχρεώσεις των επιχειρήσεων σχετικά με τα μέτρα βελτίωσης της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία περιγράφονται ως επί το πλείστον στο ν. 1586/85 και το προεδρικό διάταγμα. 17/96 που εμφανίζουν αρκετά κοινά σημεία. Συνοπτικά αυτά τα σημεία παρουσιάζονται παρακάτω.

Ο εργοδότης υποχρεούται να εξασφαλίζει την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων ως προς όλες τις πτυχές της εργασίας και να λαμβάνει μέτρα που να εξασφαλίζουν την υγεία και ασφάλεια των τρίτων. Στο πλαίσιο των ευθυνών του, ο εργοδότης λαμβάνει τα αναγκαία μέτρα για την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των



εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων των δραστηριοτήτων πρόληψης επαγγελματικών κινδύνων, ενημέρωσης και κατάρτισης, καθώς και της δημιουργίας της απαραίτητης οργάνωσης και της παροχής των αναγκαίων μέσων.

Στις περιπτώσεις που πολλές επιχειρήσεις συνεργάζονται για την εφαρμογή των διατάξεων σχετικά με την ασφάλεια, την υγεία και την υγιεινή και λαμβάνοντας

υπόψη τη φύση των δραστηριοτήτων, να συντονίζουν τις δραστηριότητές τους για την προστασία των εργαζομένων και την πρόληψη των επαγγελματικών κινδύνων, να αλληλοενημερώνονται και να ενημερώνει ο καθένας τους υπ' αυτόν εργαζομένους και τους εκπροσώπους τους για τους κινδύνους αυτούς.

Την ευθύνη συντονισμού των δραστηριοτήτων αναλαμβάνει ο εργοδότης που έχει υπό τον έλεγχό του τον τόπο εργασίας όπου εκτελούνται οι εργασίες, εξαιρουμένων των περιπτώσεων που έχουν γίνει ειδικές, ευνοϊκότερες νομοθετικές ρυθμίσεις. Σε κάθε περίπτωση, η διοίκηση της επιχείρησης οφείλει να εφαρμόζει τις υποδείξεις των τεχνικών και υγειονομικών επιθεωρητών εργασίας και γενικά να διευκολύνει το έργο τους μέσα στην επιχείρηση κατά τους ελέγχους.



9.2: Μέτρα προστασίας

Εάν η επιχείρηση προσφεύγει σε άτομα εκτός της επιχείρησης ή σε ΕΞΥΠΠ για την ανάθεση των καθηκόντων τεχνικού ασφαλείας ή και γιατρού εργασίας, αυτό δεν απαλλάσσει τον εργοδότη από τις υποχρεώσεις του στον τομέα αυτό, ενώ οι υποχρεώσεις του τεχνικού ασφαλείας, του γιατρού εργασίας και των εκπροσώπων των εργαζομένων δεν θίγουν την αρχή της ευθύνης του εργοδότη. Σε κάθε σχήμα υγιεινής και ασφάλειας πρέπει να ακολουθούνται οι παρακάτω γενικές αρχές πρόληψης.

- I. Αποφυγή κινδύνων
- II. Εκτίμηση των κινδύνων που δεν μπορούν να αποφευχθούν
- III. Προσαρμογή της εργασίας στον άνθρωπο, ειδικότερα όσον αφορά τη διαμόρφωση των θέσεων εργασίας, καθώς και την επιλογή των εξοπλισμών εργασίας και των μεθόδων εργασίας και παραγωγής, προκειμένου να μετριαστεί η μονότονη και ρυθμικά επαναλαμβανόμενη εργασία και να μειωθούν οι επιπτώσεις της στην υγεία.
- IV. Αντικατάσταση του επικίνδυνου από το μη επικίνδυνο ή το λιγότερο επικίνδυνο
- V. Προγραμματισμός της πρόληψης με στόχο ένα συνεκτικό σύνολο που να ενσωματώνει στην πρόληψη, την τεχνική, την οργάνωση της εργασίας, τις συνθήκες εργασίας τις σχέσεις μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων και την επίδραση των παραγόντων του περιβάλλοντος στην εργασία
- VI. Καταπολέμηση των κινδύνων στην πηγή τους
- VII. Προτεραιότητα στη λήψη μέτρων ομαδικής προστασίας σε σχέση με τα μέτρα ατομικής προστασίας
- VIII. Προσαρμογή στις τεχνικές εξελίξεις
- IX. Παροχή των κατάλληλων οδηγιών στους εργαζόμενους.

Επιπλέον, ο εργοδότης οφείλει, λαμβάνοντας υπόψη τη φύση των δραστηριοτήτων της επιχείρησης:

1. Να εκτιμά τους κινδύνους για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων, μεταξύ άλλων κατά την επιλογή των εξοπλισμών εργασίας, των χημικών και βιολογικών παραγόντων ή παρασκευασμάτων, κατά τη διαρρύθμιση των χώρων εργασίας, καθώς και τους κινδύνους τους συναφείς με την παραγωγική διαδικασία. Η εκτίμηση αυτή είναι γραπτή. Μετά την εκτίμηση αυτή, οι δραστηριότητες πρόληψης και οι μέθοδοι εργασίας και παραγωγής που χρησιμοποιούνται από τον εργοδότη πρέπει:
 - να εξασφαλίζουν τη βελτίωση του επιπέδου προστασίας και της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων.
 - να ενσωματώνονται στο σύνολο των δραστηριοτήτων της επιχείρησης και σε όλα τα επίπεδα της ιεραρχίας.
2. Όταν αναθέτει καθήκοντα σε έναν εργαζόμενο, να λαμβάνει υπόψη τις ικανότητες του εν λόγω εργαζόμενου σε θέματα ασφάλειας και υγείας.
3. Να μεριμνά ώστε ο προγραμματισμός και η εισαγωγή νέων τεχνολογιών να αποτελούν αντικείμενο διαβούλευσης με τους εργαζόμενους, όσον αφορά τις συνέπειες της επιλογής του εξοπλισμού, τις συνθήκες εργασίας, καθώς και το εργασιακό περιβάλλον για την ασφάλεια και υγεία των εργαζομένων.
4. Να φροντίζει ώστε να έχουν πρόσβαση στις ζώνες σοβαρού και ειδικού κινδύνου μόνο οι εργαζόμενοι που έχουν λάβει τις κατάλληλες οδηγίες.

Επιπρόσθετα ο εργοδότης οφείλει:

1. Να έχει στη διάθεσή του μια γραπτή εκτίμηση των υφισταμένων κατά την εργασία κινδύνων για την ασφάλεια και την υγεία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που αφορούν ομάδες εργαζομένων που εκτίθενται σε ιδιαίτερους κινδύνους. Η εκτίμηση αυτή πραγματοποιείται από τον τεχνικό ασφαλείας, γιατρό εργασίας, ΕΣΥΠΠ ή ΕΞΥΠΠ σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις. Στους ανωτέρω ο εργοδότης οφείλει να παρέχει κάθε βοήθεια σε μέσα και προσωπικό για την εκπλήρωση του σκοπού αυτού.
2. Να καθορίζει τα μέτρα προστασίας που πρέπει να ληφθούν και, αν χρειαστεί, το υλικό προστασίας που πρέπει να χρησιμοποιηθεί.
3. Να τηρεί ειδικό βιβλίο Υγιεινής και Ασφάλειας (του άρθρου 6 του ν. 1568/85 - ειδικό βιβλίο της επιχείρησης, το οποίο σελιδομετράται και θεωρείται από την επιθεώρηση εργασίας. Ο εργοδότης έχει υποχρέωση να λαμβάνει γνώση ενυπογράφως των υποδείξεων που καταχωρούνται σ' αυτό το βιβλίο).
4. Να τηρεί ειδικό βιβλίο ατυχημάτων, στο οποίο να αναγράφονται τα αίτια και η περιγραφή του ατυχήματος και να το θέτει στη διάθεση των αρμόδιων αρχών. Τα μέτρα που λαμβάνονται για την αποτροπή επανάληψης



παρόμοιων συμβάντων καταχωρούνται στο ειδικό βιβλίο του άρθρου 6 του ν. 1568/85.

5. Να τηρεί κατάλογο των εργατικών ατυχημάτων που είχαν ως συνέπεια για τον εργαζόμενο ανικανότητα εργασίας μεγαλύτερη των τριών εργάσιμων ημερών.

Τέλος ο εργοδότης οφείλει να αναγγέλλει στις αρμόδιες επιθεωρήσεις εργασίας και στις αρμόδιες υπηρεσίες του ασφαλιστικού οργανισμού στον οποίο υπάγεται ο εργαζόμενος, εντός 24 ωρών, όλα τα εργατικά ατυχήματα και εφόσον πρόκειται περί σοβαρού τραυματισμού ή θανάτου να τηρεί αμετάβλητα όλα τα στοιχεία που δύνανται να χρησιμεύσουν για εξακρίβωση των αιτιών του ατυχήματος.

9.3:Όργανα βελτιώσεις των συνθηκών υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας

9.3.1:ΕΥΑΕ

Οι εργαζόμενοι που εργάζονται σε επιχειρήσεις άνω των πενήντα ατόμων, δικαιούνται στην σύσταση επιτροπής υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας(ΕΥΑΕ) αποτελούμενη από εκλεγμένους αντιπρόσωπους τους στην επιχείρηση. Αν η επιχείρηση αποτελείται από είκοσι έως πενήντα μισθωτούς τότε εκλέγεται αντιπρόσωπος από τους εργαζόμενους για την υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας.



Όλα τα παραρτήματα, υποκαταστήματα, χωριστές εγκαταστάσεις ή αυτοτελείς εκμεταλλεύσεις, εξαρτημένες από την κύρια επιχείρηση θεωρούνται αυτοτελείς επιχειρήσεις και δικαιολογείτε η λειτουργία ιδιαίτερης ΕΥΑΕ ή αντιπρόσωπου, εφόσον η απόσταση από την κεντρική επιχείρηση το επιβάλλει.

Η ΕΥΑΕ ή ο αντιπρόσωπος είναι συμβουλευτικά όργανα και οι αρμοδιότητες τους είναι οι εξής:

1. Μελετά τις συνθήκες εργασίας στην επιχείρηση, προτείνει μέτρα για την βελτίωση τους και του περιβάλλοντος εργασίας, παρακολουθεί την τήρηση των μέτρων υγιεινής και ασφάλειας και συμβάλει στην εφαρμογή τους από τους εργαζόμενους.
2. Σε περίπτωση σοβαρών ατυχημάτων κατά τη διάρκεια της εργασίας ή σχετικών συμβάντων προτείνει τα κατάλληλα μέτρα για την αποτροπή επανάληψής τους.
3. Επισημαίνει τον επαγγελματικό κίνδυνο στους χώρους ή θέσεις εργασίας και προτείνει μέτρα για την αντιμετώπισή του, συμμετέχοντας έτσι στη διαμόρφωση της πολιτικής της επιχείρησης, για την πρόληψη του επαγγελματικού κίνδυνου.

4. Ενημερώνεται από τη διοίκηση της εταιρίας για τα στοιχεία των εργατικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών που συμβαίνουν σε αυτή.
5. Ενημερώνεται για την εισαγωγή στην επιχείρηση νέων παραγωγικών διαδικασιών, μηχανημάτων εργαλείων και υλικών ή για τη λειτουργία νέων εγκαταστάσεων σε αυτή στο μέτρο που επηρεάζουν τις συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας.
6. Σε περίπτωση άμεσου και σοβαρού κίνδυνου καλεί τον εργοδότη να λάβει τα απαραίτητα μέτρα χωρίς να αποκλείεται και η διακοπή λειτουργίας μηχανήματος ή εγκατάστασης ή παραγωγικής διαδικασίας.
7. Έχει το δικαίωμα να ζητεί τη συνδρομή εμπειρογνομόνων για θέματα που αφορούν την υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας, αφού δώσει τη συγκατάθεση του ο εργοδότης.

Η ΕΥΑΕ αναφέραμε ότι συντελείται σε επιχείρηση που απασχολεί παραπάνω από πενήντα άτομα, ο ακριβής αριθμός των μελών της ΕΥΑΕ εξαρτάται και από τον αριθμό των εργαζόμενων. Για την ακρίβεια από 51-100 εργαζόμενοι τα μέλη της ΕΥΑΕ είναι 2, από 101-300 τα μέλη είναι 3, από 301-600 είναι 4, από 601-1000 είναι 5, από 1001-2000 είναι 6 και πάνω από 2000 εργαζόμενους τα μέλη είναι 7.

9.3.2: Τεχνικός ασφάλειας και γιατρός εργασίας

Επίσης ο τεχνικός ασφάλειας και ο γιατρός εργασίας είναι απαραίτητο να υπάρχουν σε μια επιχείρηση που έχει στο δυναμικό της ετήσιο μέσο όρο πάνω από πενήντα εργαζόμενους. Ο εργοδότης έχει την υποχρέωση πριν από την επιλογή του τεχνικού ασφάλειας ή του γιατρού εργασίας να γνωστοποιήσει στην τοπική επιθεώρηση εργασίας τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα τους καθώς και την τυχόν απασχόληση τους σε άλλη επιχείρηση, τον αριθμό των εργαζόμενων και λοιπές πληροφορίες.

Η σύμβαση πρόσληψης του τεχνικού ασφάλειας και του γιατρού γίνεται εγγράφως και αντίγραφο της κοινοποιείται από τον εργοδότη στην τοπική επιθεώρηση εργασίας. Για να αποδώσουν καλύτερα ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να διαθέσει σε αυτούς το κατάλληλο βοηθητικό προσωπικό, χώρους, εγκαταστάσεις, συσκευές και γενικά οτιδήποτε είναι αναγκαίο με δική του χρηματική επιβάρυνση.



Τέλος ο εργοδότης θα πρέπει να διευκολύνει τον γιατρό εργασίας και τον τεχνικό ασφάλειας για την παρακολούθηση μαθημάτων εκπαίδευσης και επιμόρφωσης.

Ο τεχνικός ασφάλειας είναι υπεύθυνος για την επίβλεψη των συνθηκών εργασίας και υποχρεούται στην:

1. Τακτική επιθεώρηση των θέσεων εργασίας από πλευρά υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας, να αναφέρει στον εργοδότη οποιαδήποτε παράλειψη των μέτρων υγιεινής και ασφάλειας, να προτείνει μέτρα αντιμετώπισης της και να επιβλέπει την εφαρμογή τους.

2. Επίβλεψη για την ορθή χρήση των ατομικών μέσων προστασίας
3. Ερευνά των αιτιών των εργατικών ατυχημάτων, να αναλύει και να αξιολογεί τα αποτελέσματα των ερευνών του και να προτείνει μέτρα για την αποτροπή παρομοίων ατυχημάτων.
4. εποπτεία κατά τη διάρκεια ασκήσεων πυρασφάλειας και συναγερμού και τη διαπίστωση ετοιμότητας προς αντιμετώπιση ατυχημάτων.

Επιπλέον, ο τεχνικός ασφάλειας έχει υποχρέωση για την βελτίωση των συνθηκών εργασίας με το να μέριμνα ώστε οι εργαζόμενοι στην επιχείρηση να τηρούν τους κανόνες υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας και να τους ενημερώνει και καθοδηγεί για την αποτροπή επαγγελματικού κίνδυνου που συνεπάγεται η εργασία τους. Επίσης πρέπει να συμμετέχει στην κατάρτιση και εφαρμογή των προγραμμάτων εκπαίδευσης των εργαζόμενων σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας

Ο γιατρός εργασίας προβαίνει σε ιατρικό έλεγχο των εργαζόμενων σχετικά με τη θέση εργασίας τους μετά την πρόσληψη τους ή την αλλαγή θέσης εργασίας, καθώς και σε περιοδικό ιατρικό έλεγχο κατά την κρίση του επιθεωρητή εργασίας ύστερα από αίτημα υγιεινής και ασφάλειας των εργαζόμενων, όταν αυτό δεν ορίζεται από το νόμο.



Μέριμνα για τη διενέργεια ιατρικών εξετάσεων και μετρήσεων παραγόντων του εργασιακού περιβάλλοντος σε εφαρμογή των διατάξεων που ισχύουν κάθε φορά. Εκτιμά την καταλληλότητα των εργαζόμενων για τη συγκεκριμένη εργασία, αξιολογεί και καταχωρείτε αποτελέσματα των εξετάσεων, εκδίδει βεβαίωση των παραπάνω εκτιμήσεων και την κοινοποιεί στον εργοδότη.

Το περιεχόμενο της βεβαίωσης πρέπει να εξασφαλίζει το ιατρικό απόρρητο υπέρ του εργαζόμενου και μπορεί να ελεγχθεί από υγειονομικούς επιθεωρητές του υπουργείου εργασίας, για την κατοχύρωση του εργαζόμενου και του εργοδότη.

Επιπλέον επιβλέπει την εφαρμογή των μέτρων προστασίας της υγείας των εργαζόμενων και πρόληψης ατυχημάτων. Για το σκοπό αυτό:

1. επιθεωρεί τακτικά τις θέσεις εργασίας και αναφέρει οποιαδήποτε παράληψη, προτείνει μέτρα αντιμετώπισης των παραλήψεων και επιβλέπει την εφαρμογή τους.
2. Επεξηγεί την αναγκαιότητα της σωστής χρήσης των ατομικών μέτρων προστασίας.
3. Ερευνά τις αιτίες των ασθενειών που οφείλονται στην εργασία. Αναλύει και αξιολογεί τα αποτελέσματα των ερευνών και προτείνει μέτρα για την πρόληψη των ασθενειών.
4. Επιβλέπει τη συμμορφώσει των εργαζόμενων στους κανόνες υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας, ενημερώνει τους εργαζόμενους για τους κινδύνους

που προέρχονται από την εργασία τους, καθώς και για τους τρόπους πρόληψής τους.

5. Παρέχει επείγουσα θεραπεία σε περίπτωση ατυχήματος ή αιφνίδιας νόσου. Εκτελεί προγράμματα εμβολιασμού των εργαζόμενων με εντολή της αρμοδίας διευθύνσεις υγιεινής της νομαρχίας, όπου εδρεύει η επιχείρηση.

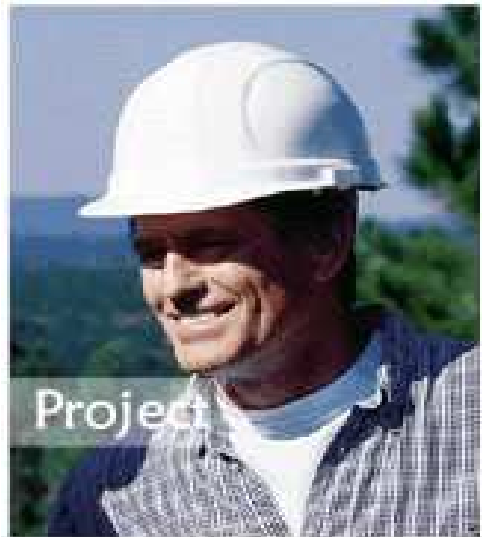
Ο τεχνικός ασφάλειας και ο γιατρός εργασίας υποχρεούνται να συνεργάζονται, πραγματοποιώντας κοινούς έλεγχους. Επίσης πρέπει να συνεργάζονται και με την ΕΥΑΕ ή τον αντιπρόσωπο και να τους ενημερώνουν για κάθε σημαντικό ζήτημα υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας στην επιχείρηση και να τους παρέχουν συμβουλές. Τέλος αν ο εργοδότης διαφωνεί με τις γραπτές υποδείξεις του τεχνικού ασφάλειας ή του γιατρού εργασίας τότε τη διαφωνία επιλύει ο επιθεωρητής εργασίας.

9.4:Ενημέρωση και εκπαίδευση των εργαζόμενων

Στα πλαίσια ενημέρωσης των εργαζόμενων, ο εργοδότης λαμβάνει τα αναγκαία μέτρα ώστε οι εργαζόμενοι να έχουν στη διάθεσή τους τις επαρκείς πληροφορίες και όταν απαιτείται γραπτές οδηγίες χρήσης σχετικά με τον εξοπλισμό εργασίας που χρησιμοποιείται κατά την εργασία.

Οι ανώτερες πληροφορίες και γραπτές οδηγίες πρέπει να περιέχουν κατά το ελάχιστο κατάλληλες πληροφορίες σε θέματα ασφάλειας και υγείας των εργαζόμενων σχετικά με τις συνθήκες χρήσης του εξοπλισμού εργασίας, τις προβλεπόμενες έκτακτες καταστάσεις, τα συμπεράσματα που συνάγονται.

Η προσοχή των εργαζόμενων πρέπει να εφιστάται ιδιαίτερα στους κίνδυνους που αφορούν τον εξοπλισμό εργασίας που υπάρχει στο άμεσο εργασιακό τους περιβάλλον και τις τροποποιήσεις που αφορούν, στο μέτρο που αυτές επιδρούν στον εξοπλισμό εργασίας που βρίσκεται στο άμεσο εργασιακό τους περιβάλλον, έστω και αν δε χρησιμοποιείται άμεσα από αυτούς.



Οι πληροφορίες και οι γραπτές οδηγίες χρήσης πρέπει να είναι κατανοητές για τους ενδιαφερόμενους εργαζόμενους. Επίσης για κάθε εξοπλισμό εργασίας παρέχονται και είναι διαθέσιμες, μέσα στην επιχείρηση ή την εγκατάσταση οι κατάλληλες πληροφορίες που απαιτούνται.

Επιπροσθέτως ο εργοδότης διασφαλίζει ότι οι εργαζόμενοι, στους οποίους έχει ανατεθεί η χρησιμοποίηση εξοπλισμού εργασίας εκπαιδεύονται επαρκώς, ιδιαίτερα για τους κίνδυνους που ενδεχόμενος δημιουργούνται κατά τη χρησιμοποίησή του. Το ίδιο ισχύει και για τους εργαζόμενους σε εργασίες επισκευής, μετατροπής, προληπτικού έλεγχου και συντήρησης.

Τέλος οι εργοδότες ζητούν την γνώμη των εργαζόμενων ή των εκπροσωπών τους και διευκολύνουν τη συμμετοχή τους, σχετικά με θέματα που σχετίζονται με την εφαρμογή των κανόνων περί υγιεινής και ασφάλειας στην εργασία. Οι εργαζόμενοι ενημερώνονται για όλα τα μέτρα που πρόκειται να ληφθούν ή έχουν ήδη ληφθεί, όσον αφορά την υγεία και ασφάλεια των εργαζόμενων.

9.5: Διοικητικές και ποινικές κυρώσεις

Κάθε εργοδότης, κατασκευαστής, παρασκευαστής, εισαγωγέας ή προμηθευτής, που παραβαίνει τις διατάξεις, από αμέλεια ή από πρόθεση περί υγιεινής και ασφάλειας των εργαζόμενων επιβάλλονται ποινικές και διοικητικές κυρώσεις. Επιπλέον οι υπηρεσίες του υπουργείου εργασίας που διαπιστώνουν παραβάσεις επιβάλουν ή κινούν διαδικασίες της επιβολής των κυρώσεων του ορθού 24 και 25 του Ν.2249/1994. Επιπλέον ενημερώνουν για το όλο θέμα τις αρμόδιες υπηρεσίες του υπουργείου βιομηχανίας ενέργειας και τεχνολογίας.



Τα αρμοδία όργανα ελέγχουν για την πραγματοποίηση των παραβάσεων και πέρα από τις κυρώσεις που επιβάλουν, ενημερώνουν άμεσα τις αρμόδιες αστυνομικές αρχές, τις αρμόδιες υπηρεσίες του υπουργείου οικονομικών και τις αρμόδιες υπηρεσίες των νομαρχιακών αυτοδιοικήσεων.

9.6: Υπηρεσία Προστασίας και Πρόληψης (ΥΠΠ)

Για την εφαρμογή των μέτρων για την βελτίωση της ασφάλειας και της υγιεινής των εργαζόμενων κατά τη διάρκεια της εργασίας, συγκροτήθηκε η Υπηρεσία Προστασίας και Πρόληψης (ΥΠΠ). Οι ΥΠΠ χωρίζονται σε Εξωτερικές Υπηρεσία Προστασίας και Πρόληψης (ΕΞΥΠΠ) και στις Εσωτερικές Υπηρεσία Προστασίας και Πρόληψης (ΕΣΥΠΠ).

Σε κάθε ΥΠΠ ανεξάρτητα από το λοιπό τεχνικό, ιατρικό και υγειονομικό προσωπικό, ορίζονται δυο επιστημονικά υπεύθυνοι. Ένας γιατρός με την ειδικότητα της ιατρικής της εργασίας και με άδεια ασκήσεως ιατρικού επαγγέλματος. Και ένας πτυχιούχος ΜΜΕ ειδικότητα από τις επιτρεπόμενες ειδικότητες τεχνικών ασφάλειας.

9.6.1: Υποχρεώσεις των ΥΠΠ προς τις επιχειρήσεις

Οι ΕΞΥΠΠ, επιπλέον των όρων της σύμβασης που υπογράφει με τις επιχειρήσεις, καθώς και οι ΕΣΥΠΠ έχουν την υποχρέωση και στις άλλες επιμέρους διατάξεις που ορίζει η νομοθεσία. Η ΥΠΠ σε κάθε περίπτωση πρέπει να είναι σε θέση να διενεργεί την εκτίμηση του κίνδυνου για τον κλάδο ή τους κλάδους που καλύπτει. Επιπρόσθετα οι ΥΠΠ γνωστοποιούν στον εργοδότη κάθε έγγραφο που αφορά την επιχείρησή του.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 10: Η ΠΡΑΣΙΝΗ ΒΙΒΛΟΣ

10.1: Η έννοια της πράσινης βίβλου

Η Πράσινη Βίβλος είναι ένα κείμενο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ) που συντάσσεται αξιοποιώντας τις προηγούμενες εμπειρίες και παράλληλα αποβλέποντας στην ενθάρρυνση ανάληψης και νέων πρωτοβουλιών, βελτιστοποιήσεων και του εκσυγχρονισμού θεμάτων που αφορούν όλα τα κράτη-μέλη της ΕΕ. Είναι ένα κείμενο μέσω του οποίου τίθενται ερωτήματα και γίνεται εκτίμηση τόσο της κατάστασης όσον αφορά τις συνθήκες στην Ευρώπη, όσο και των διαθέσιμων πολιτικών επιλογών που τις αφορούν. Επιδιώκεται, η Πράσινη Βίβλος, να αποτελέσει τη βάση για τη συμμετοχή όσο το δυνατόν ευρύτερων ομάδων ενδιαφερομένων στη συζήτηση για τη μελλοντική διαμόρφωση αποτελεσματικότερης πολιτικής για οποιοδήποτε θέμα αφορά την Ευρώπη και τους πολίτες της.

10.2 Πράσινη Βίβλος για τον εκσυγχρονισμό της εργατικής νομοθεσίας

Η Πράσινη Βίβλος, για τον εκσυγχρονισμό της εργατικής νομοθεσίας, παρουσιάζει μια σύνθεση των πολιτικών που θα μπορούσαν να αναληφθούν ώστε να αντιμετωπιστούν με τον καλύτερο τρόπο κρίσιμα προβλήματα που αφορούν στα ζητήματα της αγοράς εργασίας.

Η Πράσινη Βίβλος για την εργατική νομοθεσία αγγίζει ένα κρίσιμο ζήτημα: την αναγκαιότητα επανεξέτασης του ρόλου της εργατικής νομοθεσίας που ισχύει στα κράτη μέλη με σκοπό τη δημιουργία εκείνων των προϋποθέσεων, ώστε να επιτευχθεί ο στόχος της βελτίωσης της ανταγωνιστικότητας των ευρωπαϊκών επιχειρήσεων. Συγκεκριμένα εκτός των άλλων θέτει το θέμα της προώθησης και της θεσμικής αποδοχής της «ευελιξίας με ασφάλεια» (Flexicurity) «ως κρίσιμο και κεντρικό μοχλό αλλαγών στην εργατική νομοθεσία».



Αποτελεί κοινό τόπο ότι από τη δεκαετία του 1990 με την εξέλιξη της τεχνολογίας, τις γενικότερες αναδιαρθρώσεις και την είσοδο στη παραγωγική σκηνή της Κίνας, Ινδίας κλπ., οι απαιτήσεις της επιχειρηματικής δράσης έχουν διαφοροποιηθεί σημαντικά. Η επέκταση της κυριαρχίας των νέων τεχνολογιών διευκολύνουν την κλιμάκωση της διεθνοποίησης της οικονομίας, δημιουργώντας συνθήκες ενός εντεινόμενου ανταγωνισμού ο οποίος λειτουργεί μέσα σε ένα εντελώς νέο καθεστώς παγκόσμιου καταμερισμού της εργασίας. Η κατάσταση αυτή

«συμπαρασύρει» και την αγορά εργασίας η οποία άλλοτε άτυπα και άλλοτε θεσμοθετημένα προσπαθεί να προσαρμοστεί στις νέες συνθήκες.

Η πράσινη βίβλος αποτελεί μια προσπάθεια να καταγραφούν και να ελεγχθούν οι φυγόκεντρες αυτές τάσεις στην κατεύθυνση πάντα της Στρατηγικής της Λισσαβόνας η οποία έθεσε ως πρωταρχικό στόχο να γίνει η Ευρώπη «η πιο ανταγωνιστική και βασιζόμενη στην γνώση οικονομία ανά την υφήλιο, ικανή να εξασφαλίσει βιώσιμη οικονομική ανάπτυξη, περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας και μεγαλύτερη κοινωνική συνοχή».

10.2.1:Σκοπός αυτής της πράσινης βίβλου

Ο σκοπός αυτής της πράσινης βίβλου είναι να δώσει έναυσμα για δημόσια συζήτηση στην Ευρωπαϊκή Ένωση σχετικά με τον εκσυγχρονισμό της εργατικής νομοθεσίας υπό το πρίσμα των τάσεων που υπάρχουν στις ευρωπαϊκές αγορές εργασίας. Οι αγορές εργασίας πρέπει να καταστούν πιο ευέλικτες και να εγγυώνται τη βέλτιστη ασφάλεια. Η εργατική νομοθεσία έχει να διαδραματίσει ουσιώδη ρόλο στο πλαίσιο αυτό. Η προώθηση της συζήτησης σχετικά με το ζήτημα αυτό επιτρέπει την εφαρμογή κατάλληλου, προ-δραστικού κανονιστικού πλαισίου. Η καλή διαχείριση της καινοτομίας και της αλλαγής συνεπάγεται ότι οι αγορές εργασίας πρέπει να λάβουν υπόψη τρεις κύριες πτυχές: την ευελιξία, την ασφάλεια της απασχόλησης και τον κατακερματισμό.

10.2.2:Εξέλιξη των ευρωπαϊκών αγορών εργασίας

Οι ευρωπαϊκές αγορές εργασίας εξελίσσονται σύμφωνα με την ταχεία τεχνολογική πρόοδο, την εντατικοποίηση του ανταγωνισμού που προκύπτει από την παγκοσμιοποίηση και την εξέλιξη της ζήτησης εκ μέρους των καταναλωτών. Το πλαίσιο αυτό έχει οδηγήσει σε αλλαγές όσον αφορά την οργάνωση της εργασίας και του χρόνου εργασίας, των αμοιβών και του μεγέθους του εργατικού δυναμικού στα διάφορα στάδια του κύκλου παραγωγής.



Η αλλαγή αυτή έχει ως αποτέλεσμα τη συμβατική διαφοροποίηση από νομική άποψη. Δημιουργήθηκαν νέες κατηγορίες εργαζομένων (όπως οι προσωρινοί εργαζόμενοι). Η σχέση μεταξύ της νομοθεσίας και των συλλογικών συμβάσεων εργασίας εξελίσσεται έτσι παράλληλα. Αυτές οι συλλογικές συμβάσεις χρησιμεύουν για την προσαρμογή των νομικών αρχών σε ειδικές οικονομικές καταστάσεις και στις ιδιαίτερες περιστάσεις συγκεκριμένων τομέων.

Σε κοινοτικό επίπεδο, η ΕΕ έχει νομοθετήσει με σκοπό να εξασφαλίσει ότι οι νέες πιο ευέλικτες μορφές εργασίας συνδέονται με ορισμένα ελάχιστα κοινωνικά

δικαιώματα για όλους τους εργαζόμενους, τόσο σε επίπεδο εργασίας μερικής απασχόλησης όσο και σε επίπεδο εργασίας ορισμένου χρόνου. Δεν έχει υιοθετηθεί κοινή θέση από το Συμβούλιο σχετικά με πρόταση οδηγίας για τους όρους απασχόλησης των προσωρινά απασχολούμενων.

10.2.3: Διάδοση άτυπων συμβάσεων εργασίας

Ο άτυπος χαρακτήρας ορισμένων συμβάσεων εργασίας περιλαμβάνει τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου, τις συμβάσεις εργασίας μερικής απασχόλησης, τις συμβάσεις περιστασιακής εργασίας, τις αποκαλούμενες συμβάσεις «ώρα μηδέν» ή το καθεστώς του προσωρινά εργαζομένου καθώς και το καθεστώς του ανεξάρτητου εργαζομένου.

Οι ανεξάρτητοι εργαζόμενοι επιλέγουν να εργάζονται ανεξάρτητα παρά το χαμηλότερο επίπεδο κοινωνικής προστασίας, επειδή η κατάσταση αυτή τους προσφέρει πιο άμεσο έλεγχο όσον αφορά τους όρους εργασίας και αμοιβής τους. Το ποσοστό της συνολικής απασχόλησης που αντιπροσωπεύουν οι εργαζόμενοι με άτυπες συμβάσεις έφτασε σχεδόν το 40% των εργαζομένων στην ΕΕ-25 το 2005, ενώ το 2001 μόλις ξεπερνούσε το 36%. Οι ανεξάρτητοι εργαζόμενοι αντιπροσωπεύουν το 15% του συνόλου του εργατικού δυναμικού. Η εργασία ορισμένου χρόνου έχει αυξηθεί από το 12% της συνολικής απασχόλησης το 1998 σε περισσότερο από 14% του συνόλου της απασχόλησης στην ΕΕ-25 το 2005.



Αυτή η μεγαλύτερη ποικιλομορφία των συμβάσεων έχει ορισμένες αρνητικές συνέπειες. Η διαδοχή βραχυχρόνιων, χαμηλής ποιότητας θέσεων εργασίας με ανεπαρκή κοινωνική προστασία συνεπάγεται ότι κάποια άτομα καθίστανται ευάλωτα. Η Επιτροπή υπενθυμίζει ότι ο κίνδυνος να καταστεί κάποιος ευάλωτος όσον αφορά την αγορά εργασίας επηρεάζει κυρίως τις γυναίκες, τους ηλικιωμένους και τους νέους που προσλαμβάνονται με βάση άτυπες συμβάσεις.

10.2.4: Οι προτεραιότητες για τις μεταρρυθμίσεις της εργατικής νομοθεσίας.

Αρχικά θα πρέπει να παρατηρήσουμε ότι η εργατική νομοθεσία εμπίπτει στη δικαιοδοσία των κρατών -μελών και αυτό όχι τυχαία αφού συνδέεται και αντανακλά τις ιδιαιτερότητες της κάθε χώρας, την οικονομική της ιστορία, την ιδιαίτερη παραγωγική και κοινωνική της δομή κλπ. Βεβαίως αυτό δεν σημαίνει ότι δεν θα πρέπει να εντοπίσουμε ορισμένες βασικές προτεραιότητες στις οποίες πρέπει και να συμφωνήσουμε.

Έτσι, σε πρώτο επίπεδο αφού συμφωνήσουμε ότι υπάρχει η αναγκαιότητα

μεταρρυθμίσεων στην εργατική νομοθεσία θα πρέπει αυτές να ενταχθούν στο πλαίσιο του Κοινωνικού Διαλόγου και να παραμείνουν στη βασική θεματική των Συλλογικών Διαπραγματεύσεων. Ασχέτως εάν ορισμένες από αυτές αφορούν ατομικές συμφωνίες το γενικότερο πλαίσιο θα πρέπει να εντάσσεται στην λογική της «συλλογικής διαπραγμάτευσης».

10.3: Δικαιώματα των εργαζομένων

10.3.1: Δικαιώματα για τις συνθήκες εργασίας των εργαζομένων

Υπάρχει ανάγκη για μια «βάση δικαιωμάτων» που να αφορά τις συνθήκες εργασίας όλων των εργαζομένων ανεξάρτητα από τη μορφή της σύμβασης εργασίας τους; Μια ελάχιστη «βάση δικαιωμάτων» ανεξάρτητα της μορφής των συμβάσεων είναι αναγκαία. Έτσι, θα διασφαλιστεί η αποφυγή εικονικών συμβάσεων που δεν αποτυπώνουν την πραγματική σχέση του εργαζομένου προς το παραγόμενο έργο ή την σχέση του με την επιχείρηση.

Δε θεωρούμε ότι αυτές οι ελάχιστες απαιτήσεις των εργαζομένων αποτελούν εμπόδιο για τη δημιουργία θέσεων εργασίας και σίγουρα συμβάλλουν στην προστασία των εργαζομένων. Ειδικότερα για τη χώρα μας όπου παρατηρούνται σε σημαντικούς τομείς της οικονομίας απορρυθμιστικά φαινόμενα η βάση των δικαιωμάτων μπορεί να λειτουργήσει υπέρ του υγιούς ανταγωνισμού μεταξύ των επιχειρήσεων.

10.3.2: Δικαιώματα απασχόλησης των εργαζομένων σε διακρατικό πλαίσιο

Η κινητικότητα των εργαζομένων μεταξύ κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης είναι αναγκαίο να ενθαρρυνθεί. Επίσης η διακρατική λειτουργία επιχειρήσεων και υπηρεσιών είναι αδιαμφισβήτητο γεγονός. Οι διασυνοριακές μετακινήσεις εργαζομένων είναι επίσης γεγονός. Ως εκ τούτου προκύπτει ως αδήριτη αναγκαιότητα ένας ευρωπαϊκός ορισμός του «εργαζομένου». Πέραν των ανωτέρω παρατηρήσεων ο ενιαίος ορισμός των εργαζομένων θα συμβάλλει και στην προσπάθεια ολοκλήρωσης της Εσωτερικής Αγοράς.



10.4: Ο ρόλος της Ελλάδας για τον εκσυγχρονισμό της εργατικής νομοθεσίας

10.4.1: Ο εκσυγχρονισμός του εμπορίου στην Ελλάδα

Η διαδικασία εκσυγχρονισμού της εργατικής νομοθεσίας θα πρέπει να παραμένει πρωταρχική αναγκαιότητα σε εθνικό επίπεδο. Η ΕΕ οφείλει να αναλάβει τον ρόλο της στην ανταλλαγή εθνικών πρακτικών και στην καταγραφή εθνικών προσπαθειών.

Πιο συγκεκριμένα για την Ελλάδα και τον κλάδο του Εμπορίου θα πρέπει να γίνουν ορισμένες επισημάνσεις. Ο τομέας του Εμπορίου, είναι ο τομέας που δημιουργεί σήμερα τις περισσότερες θέσεις εργασίας τόσο σε Ευρωπαϊκό επίπεδο όσο και στην Ελλάδα. Συγχρόνως αντιμετωπίζει σημαντικές διακυμάνσεις σε επίπεδο προσφοράς εργασίας και δημιουργεί ανάγκες για ευέλικτες μορφές εργασίας και περισσότερο εξατομικευμένες εργασιακές διευθετήσεις.

Για το Εμπόριο, το ανθρώπινο κεφάλαιο είναι η κινητήρια δύναμη και οι εργασιακές σχέσεις προσδιορίζουν κατά μεγάλο ποσοστό την επιτυχή έκβασή του. Ιδίως στη χώρα μας, που έχουμε μεγάλο κατακερματισμό και πολλές πολύ μικρές επιχειρήσεις οι εργαζόμενοι κατέχουν έναν καταλυτικό ρόλο. Αλλά και οι μεγαλύτερες εμπορικές επιχειρήσεις με σημαντικό αριθμό απασχολούμενων στηρίζονται στο ανθρώπινο κεφάλαιο.

Οι αυτοαπασχολούμενοι επίσης αντιπροσωπεύουν ένα σημαντικό ποσοστό στην Ελληνική οικονομία και προσδιορίζουν ένα κρίσιμο μέγεθος, το οποίο συμβάλλει ουσιαστικά στην απασχόληση. Ο ρόλος τους έχει πλέον αναγνωριστεί και οι παρεμβάσεις τους σε όλα τα επίπεδα των εργασιακών και κοινωνικών θεμάτων αποτελούν παράγοντα ρυθμιστικό.

Η Πράσινη Βίβλος θέτει με θετικό τρόπο το ζήτημα αυτό της αυτό-απασχόλησης και μάλιστα προς τη θετική κατεύθυνση της βελτίωσης της Επιχειρηματικότητας.

10.4.2:Βασικές προτεραιότητες του Υπουργείου απασχόλησης

Τέσσερις βασικές προτεραιότητες στο πλαίσιο της διαβούλευσης για την Πράσινη Βίβλο θέτει, μεταξύ άλλων, το Υπουργείο Απασχόλησης με σχετική ανακοίνωση.

Αναλυτικότερα στο επίκεντρο των ευρωπαϊκών εξελίξεων στο εργασιακό πεδίο βρίσκεται η Πράσινη Βίβλος, η οποία εκδόθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή στα τέλη Νοεμβρίου 2006 και αναφέρεται στον εκσυγχρονισμό του εργατικού δικαίου ώστε να ανταποκριθεί στις προκλήσεις του 21ου αιώνα.

Ο σκοπός της Πράσινης Βίβλου είναι η διεξαγωγή δημοσίου διαλόγου σε επίπεδο Ε.Ε. σχετικά με το πώς μπορεί να εξελιχθεί η εργατική νομοθεσία, έτσι ώστε να υποστηρίξει τους στόχους της Στρατηγικής της Λισσαβόνας για βιώσιμη ανάπτυξη και περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας.



Η Πράσινη Βίβλος περιέχει 14 ερωτήματα, επί των οποίων καλούνται να απαντήσουν τα ενδιαφερόμενα μέρη.

Η χώρα μας θα πρέπει να θέσει 4 βασικές προτεραιότητες στα πλαίσια της διαβούλευσης για την Πράσινη Βίβλο:

- Επέκταση της προστασίας για τους εργαζόμενους στις άτυπες μορφές απασχόλησης.
- Αποσαφήνιση του πλαισίου της εξαρτημένης εργασίας και της γκρίζας ζώνης

μεταξύ μισθωτής απασχόλησης και αυτό-απασχόλησης.

- Καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας.

-Διευκόλυνση των μεταβάσεων μεταξύ των διαφορετικών καταστάσεων απασχόλησης και ανεργίας.

Καταλήγοντας θα λέγαμε ότι η Πράσινη Βίβλος αποτελεί ένα σημαντικό ερέθισμα να ανοίξει ο Δημόσιος Διάλογος, ώστε το σύνολο των φορέων και των πολιτών της Ευρώπης να επαναπροσδιορίσουμε το κοινωνικό μοντέλο της Ευρώπης. Ο διάλογος αυτός πρέπει να ξεκινήσει άμεσα μεταξύ των μερών χωρίς ασφυκτικούς χρονικούς περιορισμούς και όταν οι κοινωνικοί συνομιλητές καταλήξουν ή δεν καταλήξουν τότε μπορεί να αναληφθεί η ευθύνη από τις εθνικές κυβερνήσεις και την Ευρωπαϊκή Επιτροπή.

Ως εκ τούτου οφείλουμε να εργασθούμε χωρίς αφορισμούς για την ωρίμανση των αναδειχθέντων προβλημάτων της Πράσινης Βίβλου κατά το μεταβατικό σχέδιο και πριν την έκδοση της Λευκής Βίβλου.

10.5:Σημεία στα οποία μειονεκτεί η πράσινη βίβλος

10.5.1:Κοινωνικές συνέπειες της πράσινης βίβλου

Δυστυχώς, η Πράσινη Βίβλος για το εργατικό δίκαιο, ενώ σε ορισμένα σημεία θίγει σημαντικά ζητήματα για ότι αφορά τις αγορές εργασίας, κινείται κατά κύριο λόγο μέσα σε μια θεωρητική-ακαδημαϊκή προσέγγιση για το πώς η αγορά εργασίας πρέπει να λειτουργεί, αντί να προσπαθεί να απαντήσει σε ήδη διαπιστωμένα προβλήματα και ανεπάρκειες. Το μεγαλύτερο μειονέκτημα του κειμένου είναι η αντιμετώπιση της εργασίας αποκλειστικά ως παραγωγικού συντελεστή, ο οποίος μπορεί, χωρίς κοινωνικό κόστος, να προσαρμόζεται στις οικονομικές ανάγκες της παραγωγής.



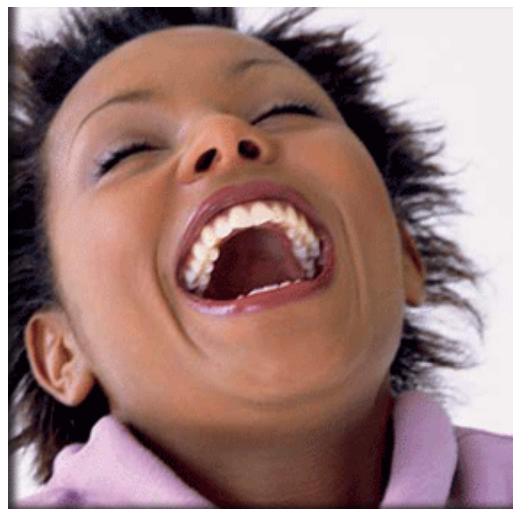
Με αυτόν τον τρόπο, όμως, αγνοείται προκλητικά το σύνολο των κοινωνικών και πολιτισμικών προεκτάσεων της εργασίας και επομένως των κοινωνικών συνεπειών που μπορεί να έχει μια ριζική αναθεώρηση του τρόπου με τον οποίο οι εργασιακές σχέσεις συγκροτούνται χωρίς την απαραίτητη κοινωνική συναίνεση. Κοινωνικές συνέπειες, οι οποίες είναι ιδιαίτερα ορατές και έχουν επιπτώσεις στη λειτουργία των μικρών επιχειρήσεων, οι οποίες εξαρτώνται άμεσα από τον κοινωνικό περίγυρο, τις τοπικές αγορές, το οικογενειακό εισόδημα προς κατανάλωση, την κοινωνική ηρεμία και συνοχή. (Δ. Ασημακόπουλος)

10.5.2: Η πράσινη βίβλος για την εργασία και η flexicurity σύμφωνα με τους συνδικαλιστές του Κόμματος Ευρωπαϊκής Αριστεράς

Το κείμενο του Πράσινου Βιβλίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης για τον εκσυγχρονισμό του εργατικού δικαίου περιλαμβάνει γενικές κατευθύνσεις πολιτικής στα ζητήματα της εργασίας και των εργασιακών σχέσεων.

Στόχος των εμπνευστών του είναι ο συντονισμός του περιεχομένου του εργατικού δικαίου των χωρών μελών της Ε.Ε. με βάση τις ανάγκες ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων και όχι τις ανάγκες των εργαζομένων για βελτίωση της ποιότητας και της ασφάλειας στην εργασία τους.

Με τις επιχειρούμενες αλλαγές επιδιώκουν μείωση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση απόλυσης, αφού θεωρούν, ότι η «άκαμπτη» εργατική νομοθεσία αποτελεί ανασταλτικό παράγοντα για την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας και επομένως για την καταπολέμηση της ανεργίας.



Στο πλαίσιο των επιχειρούμενων αλλαγών η έννοια της flexicurity (ευελιξία και ασφάλεια) αποτελεί την βασική επιλογή της Πράσινης Βίβλου για την εργασία. Η νεοφιλελεύθερη κυρίαρχη πολιτική ελίτ της Ευρωπαϊκής Ένωσης προωθώντας από τις αρχές της δεκαετίας του '90 την ευελιξία και την εργασιακή απορύθμιση, ως βασικά εργαλεία για την ανταγωνιστικότητα και τη μείωση του εργατικού κόστους, έχει προκαλέσει ανασφάλεια σε ένα σημαντικό μέρος των εργαζομένων. Για να κάμψει τις κοινωνικές αντιδράσεις παρουσιάζει τις επιχειρούμενες με την πράσινη βίβλο αλλαγές στην εργατική νομοθεσία ως μέσα για την επίτευξη εργασιακής ασφάλειας.

Η ισορροπία όμως ανάμεσα στην ευελιξία και στην ασφάλεια είναι στην πράξη αδύνατη. Η ευελιξία συνιστά την προτεραιότητα της πράσινης βίβλου, ενώ η ασφάλεια αποτελεί το πρόσχημα, για να ενισχυθεί ακόμα περισσότερο η ευελιξία και να γίνει μάλιστα αποδεκτή από τους εργαζόμενους. Την ίδια στιγμή που στο κείμενο της Πράσινης Βίβλου γίνεται επίκληση της flexicurity, προτείνεται η χαλάρωση των προϋποθέσεων προσφυγής στην ευέλικτη απασχόληση (π.χ. συμβάσεις ορισμένου χρόνου, δανεισμός προσωπικού κλπ.).

Οι κατευθύνσεις της πράσινης βίβλου για την εργασία επικεντρώνονται στην αλλαγή του ισχύοντος πλαισίου των ατομικών και ομαδικών απολύσεων, ώστε να γίνει περισσότερο ευέλικτο και χαλαρό (μείωση των αποζημιώσεων απόλυσης, καταβολή αποζημίωσης ανεξάρτητα από την προϋπηρεσία, κατάργηση του αιτιολογημένου χαρακτήρα των απολύσεων σε όποιες χώρες αυτός ισχύει, μείωση του χρόνου προειδοποίησης, αύξηση του ορίου των ομαδικών απολύσεων, περιορισμός των διοικητικών υποχρεώσεων στις περιπτώσεις των ομαδικών απολύσεων). Σε αυτή την αύξηση της ευελιξίας, που θα αυξήσει υπέρμετρα την

ανεργία, προτείνεται ως αντιστάθμισμα και ως ελεημοσύνη η βελτίωση των όρων επιδότησης των ανέργων (σε ύψος και διάρκεια επιδότησης) με την παράλληλη υπόσχεση κατάρτισης και επανακατάρτισης τους.

Με αυτό τον τρόπο επιδιώκεται η μείωση των δικαιωμάτων των εργαζομένων μειώνοντας το κόστος και την «γραφειοκρατία» των απολύσεων και η παράλληλη μεταφορά του αυξημένου κόστους διαχείρισης της αύξησης της ανεργίας από τις επιχειρήσεις και το κράτος στο «κοινωνικό σύνολο». Αυτή η εξέλιξη σε συνδυασμό και με την απορύθμιση της εργατικής νομοθεσίας θα επιδεινώσει την θέση των εργαζομένων, οι οποίοι θα κληθούν επιπλέον να αναλάβουν σημαντικότερο μερίδιο χρηματοδότησης των «νέων» πολιτικών διαχείρισης της ανεργίας.

Η επέκταση της προστασίας της εργατικής νομοθεσίας σε κατηγορίες απασχολούμενων με αυτό-απασχόληση που υποκρύπτει εξαρτημένη εργασία με στόχο εκ μέρους των επιχειρήσεων την καταστρατήγηση της εργατικής νομοθεσίας, δεν αποτελεί πραγματική προτεραιότητα στο κείμενο του Πράσινου Βιβλίου.

Το φαινόμενο της αδήλωτης και μαύρης εργασίας αποτελεί αντικείμενο προβληματισμού του Πράσινου Βιβλίου λόγω των κοινωνικών και οικονομικών παρενεργειών του. Όμως η πρόταση για μετατροπή της αδήλωτης εργασίας σε νόμιμη, όπου έχει εφαρμοστεί έχει οδηγήσει στη νομιμοποίηση πλευρών της παράνομης ευελιξίας.



Το Πράσινο Βιβλίο για τον εκσυγχρονισμό του εργατικού δικαίου επιδιώκει την μεταρρύθμισή του με όρους που συνεπάγονται την απορύθμισή του και τον περιορισμό της προστασίας των εργαζόμενων. Διευκολύνει τις επιχειρήσεις να μειώσουν το κόστος εργασίας σε βάρος της ασφάλειας των εργαζομένων έναντι μιας αβέβαιης εναλλακτικής διαχείρισης της ανεργίας τους, της οποίας το κόστος μεταφέρεται από τις επιχειρήσεις προς το κοινωνικό σύνολο.

Απορρυθμίζει θεμελιώδεις αρχές του ευρωπαϊκού εργατικού δικαίου, όπως η ασφάλεια στην απασχόληση, απαλλάσσοντας τις επιχειρήσεις από βασικές υποχρεώσεις τους και ενισχύοντας το μερίδιό τους στην κατανομή του παραγόμενου εισοδήματος.

Η Πράσινη Βίβλος για την εργασία, αποτελεί το μανιφέστο της κυρίαρχης νεοφιλελεύθερης ελίτ της Ε.Ε. για την πλήρη κατεδάφιση των εργασιακών σχέσεων στην Ευρώπη. Στο όνομα της ανταγωνιστικότητας και της αύξησης των επιχειρηματικών κερδών προτείνει ένα ζοφερό εργασιακό μοντέλο με γενικευμένη εφαρμογή της ελαστικής και μερικής απασχόλησης σε βάρος της πλήρους και σταθερής, με πλήρη ελευθερία στις επιχειρήσεις για απολύσεις εργαζομένων και με την κατάργηση των όποιων προστατευτικών για τους εργαζόμενους διατάξεων της Εργατικής Νομοθεσίας έχουν απομείνει.

Η λεγόμενη «flexicurity», ο συνδυασμός δηλαδή της ευελιξίας με την ασφάλεια είναι στην πράξη ανέφικτη, αφού ο βασικός πυρήνας της ευελιξίας είναι η ανασφάλεια, η αβεβαιότητα και η προσωρινότητα των εργαζομένων. (Στρατούλης Δημήτρης)



ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΕΣ – ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΑ

	1/1/06-31/8/06		1/9/06-30/4/07		1/5/07-31/12/07	
	Αύξηση 2,9%		Αύξηση 2,9%		Αύξηση 5,1%	
	ΑΓΑΜΟΙ	ΕΓΓΑΜΟΙ	ΑΓΑΜΟΙ	ΕΓΓΑΜΟΙ	ΑΓΑΜΟΙ	ΕΓΓΑΜΟΙ
Χωρίς προϋπηρεσία	27,18	29,89	27,96	30,76	29,39	32,33
Με 1 τριετία	28,17	30,89	28,99	31,79	30,47	33,41
Με 2 τριετίες	29,52	32,24	30,38	33,17	31,93	34,87
Με 3 τριετίες	30,86	33,58	31,76	34,55	33,37	36,31
Με 4 τριετίες	32,21	34,92	33,14	35,94	34,83	37,77
Με 5 τριετίες	33,55	36,26	34,52	37,31	36,28	39,22

ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ – ΜΙΣΘΟΙ

	1/1/06-31/8/06		1/9/06-30/4/07		1/5/07-31/12/07	
	Αύξηση 2,9%		Αύξηση 2,9%		Αύξηση 5,1%	
	ΑΓΑΜΟΙ	ΕΓΓΑΜΟΙ	ΑΓΑΜΟΙ	ΕΓΓΑΜΟΙ	ΑΓΑΜΟΙ	ΕΓΓΑΜΟΙ
Χωρίς προϋπηρεσία	608,32	669,16	625,97	688,56	657,89	723,68
Με 1 τριετία	659,00	719,84	678,11	740,71	712,20	778,49
Με 2 τριετίες	718,91	779,75	739,76	802,36	777,49	843,28
Με 3 τριετίες	778,82	839,65	801,41	864,00	842,28	908,07

ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΕΣ – ΩΡΟΜΙΣΘΙΑ

	1/1/06-31/8/06		1/9/06-30/4/07		1/5/07-31/12/07	
	Αύξηση 2,9%		Αύξηση 2,9%		Αύξηση 5,1%	
	ΑΓΑΜΟΙ	ΕΓΓΑΜΟΙ	ΑΓΑΜΟΙ	ΕΓΓΑΜΟΙ	ΑΓΑΜΟΙ	ΕΓΓΑΜΟΙ
Χωρίς προϋπηρεσία	4,08	4,48	4,19	4,61	4,41	4,85
Με 1 τριετία	4,23	4,63	4,35	4,77	4,57	5,01
Με 2 τριετία	4,43	4,84	4,56	4,98	4,79	5,23
Με 3 τριετίες	4,63	5,04	4,76	5,18	5,01	5,45
Με 4 τριετίες	4,83	5,24	4,97	5,39	5,22	5,67
Με 5 τριετίες	5,03	5,44	5,18	5,60	5,44	5,88

ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ – ΩΡΟΜΙΣΘΙΑ

	1/1/06-31/8/06		1/9/06-30/4/07		1/5/07-31/12/07	
	Αύξηση 2,9%		Αύξηση 2,9%		Αύξηση 5,1%	
	ΑΓΑΜΟΙ	ΕΓΓΑΜΟΙ	ΑΓΑΜΟΙ	ΕΓΓΑΜΟΙ	ΑΓΑΜΟΙ	ΕΓΓΑΜΟΙ
Χωρίς προϋπηρεσία	3,65	4,01	3,76	4,13	3,95	4,34
Με 1 τριετία	3,95	4,32	4,07	4,44	4,28	4,67
Με 2 τριετίες	4,31	4,68	4,44	4,81	4,66	5,06
Με 3 τριετίες	4,67	5,04	4,81	5,18	5,05	5,45

ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ

ΧΡΟΝΟΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ	ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΜΕΤΑ ΑΠΟ ΠΡΟΕΙΔΟΠΟΙΗΣΗ	
		Χρόνος προειδοποίησης	Ποσό αποζημίωσης
2 μηνών - 1 έτους	1 μηνός	1 μήνας	1/2 μηνός
1 έτους - 4 ετών	2 μηνών	2 μήνες	1 μηνός
4 ετών - 6 ετών	3 μηνών	3 μήνες	1 1/2 μηνός
6 ετών - 8 ετών	4 μηνών	4 μήνες	2 μηνών
8 ετών - 10 ετών	5 μηνών	5 μήνες	2 1/2 μηνών
10 ετών	6 μηνών	6 μήνες	3 μηνών
11 ετών	7 μηνών	7 μήνες	3 1/2 μηνών
12 ετών	8 μηνών	8 μήνες	4 μηνών
13 ετών	9 μηνών	9 μήνες	4 1/2 μηνών
14 ετών	10 μηνών	10 μήνες	5 μηνών
15 ετών	11 μηνών	11 μήνες	5 1/2 μηνών
16 ετών	12 μηνών	12 μήνες	6 μηνών
17 ετών	13 μηνών	13 μήνες	6 1/2 μηνών
18 ετών	14 μηνών	14 μήνες	7 μηνών
19 ετών	15 μηνών	15 μήνες	7 1/2 μηνών
20 ετών	16 μηνών	16 μήνες	8 μηνών
21 ετών	17 μηνών	17 μήνες	8 1/2 μηνών
22 ετών	18 μηνών	18 μήνες	9 μηνών
23 ετών	19 μηνών	19 μήνες	9 1/2 μηνών
24 ετών	20 μηνών	20 μήνες	10 μηνών
25 ετών	21 μηνών	21 μήνες	10 1/2 μηνών
26 ετών	22 μηνών	22 μήνες	11 μηνών
27 ετών	23 μηνών	23 μήνες	11 1/2 μηνών
28 και άνω ετών	24 μηνών	24 μήνες	12 μηνών

ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΩΝ

ΧΡΟΝΟΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	2μήνες - 1έτος	1 έτος - 2 έτη	2 έτη - 5έτη	5 έτη 10έτη	10 έτη 15έτη	15 έτη 20έτη	20 έτη 25έτη	25 έτη 30έτη	30έτη- άνω
ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ	5 Ημε/ σθια	7 Ημε/ σθια	15 Ημε/ σθια	30 Ημε/ σθια	60 Ημε/ σθια	100 Ημε /σθια	120 Ημε/ σθια	140 Ημε/ σθια	160 Ημε/ σθια

Ετήσια άδεια - Αποδοχές - Επίδομα Αδείας

	ΗΜΕΡΕΣ ΑΔΕΙΑΣ			
ΧΡΟΝΟΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΣΤΟΝ ΙΔΙΟ ΕΡΓΟΔΟΤΗ	ΜΙΣΘΩΤΟΙ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕ ΝΟΙ ΜΕ ΠΕΝΘΗΜΕΡΟ	ΜΙΣΘΩΤΟΙ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕ ΝΟΙ ΜΕ ΕΞΑΗΜΕΡΟ	ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΑΔΕΙΑΣ ΜΕ 5ΝΘΗΜΕΡΟ ΚΑΙ 6ΗΜΕΡΟ	ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΔΕΙΑΣ ΜΕ 5ΝΘΗΜΕΡΟ ΚΑΙ 6ΗΜΕΡΟ
1 έτος συμπληρωμένο	20	24	24 ημερομίσθια ή 24/25 του μισθού	13 ημερομίσθια ή μισός μισθός
2 έτη συμπληρωμένο	21	25	25 ημερομίσθια ή ένας μισθός	13 ημερομίσθια ή μισός μισθός
3 έτη συμπληρωμένο	22	26	26 ημερομίσθια ή ένας μισθός	13 ημερομίσθια ή μισός μισθός
10 έτη συμπληρωμένα στον ίδιο εργοδότη ή 12 έτη σε οποιοδήποτε	25	30	30 ημερομίσθια ή ένας μισθός	13 ημερομίσθια ή μισός μισθός

**ΓΕΝΙΚΟΣ ΠΙΝΑΚΑΣ ΕΙΣΦΟΡΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΦΟΡΕΩΝ
ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΙΖΟΜΕΝΩΝ ΚΙΝΔΥΝΩΝ ΤΩΝ ΟΠΟΙΩΝ ΤΙΣ
ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΕΙΣΠΡΑΤΤΕΙ ΤΟ Ι.Κ.Α.**

ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ	ΚΛΑΔΟΣ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΣ	ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΣΕ ΠΟΣΟΣΤΑ %		
		ΕΡΓΟΔΟΤΗ	ΑΣΦ/ΝΟΥ	ΣΥΝΟΛΟ
ΙΔΡΥΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ (Ι.Κ.Α.)	Κλάδος Παροχών Ασθενείας και Μητρότητας σε είδος	4,30	2,15	6,45
	Κλάδος Παροχών Ασθενείας και Μητρότητας σε χρήμα	0,80	0,40	1,20
	Κλάδος συντάξεων	13,33	6,67	20,00
ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ (Ο.Α.Ε.Δ.)	Κλάδος Ανεργίας	2,67	1,33	4,00
	Λογ/σμος Στρατ/μένων Μισθωτών	1,00	-	1,00
	Διανεμητικός Λογ/σμος- Οικογ.	1,00	1,00	2,00
	Επιδομάτων Μισθωτών(ΔΛΟΕΜ)	0,45	-	0,45
	Ειδ. Λογ/σμος Ενισχύσεως Προγρ/τος Επαγγελματικής	0,15	-	0,15
	Εκπαιδεύσεως Λογ/σμος Προστασίας Εργ/μένων από Αφερέγγυους Εργοδότες Ειδικ. Κοινός Λογ/σμός Ανεργίας(ΕΚΛΑ)	0,26	0,10	0,36
ΑΥΤΟΝΟΜΟΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΟΙΚΙΑΣ	Εργατική Κατοικία	0,75	1,00	1,75
ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΕΣΤΙΑ	Ψυχαγωγία	0,35	0,35	0,70
	ΣΥΝΟΛΟ ΜΙΚΤΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΣ (Ι.Κ.Α.)	25,06	13,00	38,06
Ε.Τ.Ε.Α.Μ.	Ταμείο Επικ. Ασφαλίσεως Μισθωτών	3,00	3,00	6,00
	ΣΥΝΟΛΟ ΜΙΚΤΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΣ (Ι.Κ.Α. – Τ.Ε.Α.Μ.)	28,06	16,00	44,06

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ - ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

Κατά την γνώμη μας, οι νόμοι έρχονται από τη μια να διευθετήσουν τη σύγκρουση μεταξύ εργατών και αφεντικών, και από την άλλη αντικατοπτρίζουν την ισορροπία δυνάμεων μεταξύ τους. Στις μέρες μας η ζυγαριά σαφώς γέρνει προς τη μεριά των αφεντικών, πράγμα το οποίο αποτυπώνεται και στη νομοθεσία.

Επιπλέον οι νομοθέτες βρίσκονται στην πλευρά των αφεντικών, έτσι οι νόμοι γίνονται πάντα προς όφελος αυτών. Ο νόμος είναι ένα πλαίσιο δικαιωμάτων και υποχρεώσεων που διαμορφώνεται στη λογική της πολιτικής εκπροσώπησης και συναίνεσης. Είναι τρόπος οργανώσει της κοινωνίας “από τα πάνω”. Έχει άμεση σχέση αλληλεπίδρασης με τις κοινωνικές συνθήκες και τις ηθικές αξίες που κυριαρχούν, όπως για παράδειγμα το δικαίωμα της ιδιοκτησίας. Με αυτό τον τρόπο κατασκευάζεται από το κυρίαρχο πολιτικό σύστημα και τις κοινωνικές τάξεις που το έχουν εφεύρει.

Διαμορφώνει παράλληλα και την καθημερινή συμβίωση των ανθρώπων, ορίζοντας σχέσεις και συμπεριφορές, “υποχρεώσεις και δικαιώματα”. Ως νομικό σύστημα γενικών και αφηρημένων κανόνων που διευθετούν την συνύπαρξη μας με τους άλλους, γίνεται αντιληπτό ότι ελάχιστοι τηρούνται κατά γράμμα και υπάρχουν για να ρυθμίζουν τον έλεγχο της παραβατικότητας και την κρατική γραφειοκρατία που γεννάει.

Οι νόμοι εκφράζουν κοινωνικούς συσχετισμούς ακόμη και των εξουσιαστικών δυνάμεων εντός του κράτους που προσπαθούν κάθε φορά να αποδεικνύουν το κύρος τους σαν πολιτισμένοι, δίκαιοι, ανθρωπιστικοί, φιλεργατικοί.

Διευκρινίζουμε ότι δε μιλάμε για παρανομία που αν αποκαλυφθεί θα τιμωρηθεί, αλλά για την απαξίωση του ίδιου του κράτους απέναντι στους νόμους που ψηφίζει. Τα εργατικά “δικαιώματα” όμως δεν πρέπει να περιμένουν να βελτιωθούν από το κράτος – “προστάτη” μας, ενώ αντίθετα μπορούν να χειροτερέψουν από τη δική μας ανοχή και διάφορα απέναντι στις διαθέσεις των αφεντικών.

Έτσι η εργατική νομοθεσία δεν είναι κάτι τόσο γενικό και αφηρημένο, αλλά είναι και φορτισμένη με κάτι πολύ σημαντικό για τα αφεντικά: τη διατήρηση της κοινωνικής ειρήνης και των κατευνασμού των ταξικών συγκρούσεων. Μπορεί οι νόμοι τους να είναι χρήσιμοι όσο μας βοηθούν να διεκδικούμε αυτό που ορίζεται ως αυτονόητο – καλύτεροι τρόποι πώλησης της εργατικής μας δύναμης, Ο νόμος είναι κάτι που μπορεί να ανατραπεί προς όφελος μας μέχρι και την τελική κατάργηση του. Αν το αφεντικό δε φοβάται το νόμο, ας μάθουμε να μη φοβόμαστε και εμείς. Ας προσπαθήσουμε να διεκδικήσουμε από τα αφεντικά λίγα από αυτά καθημερινά μας κλέβουν.

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

Να εφαρμοστούν:

1. Η ισότητα των γυναικών του ιδιωτικού τομέα σε σχέση με του δημόσιου και κυρίως για τις εγκυμονούσες και εργαζόμενες μητέρες.
2. Απόδοση των αιτούντων για σύνταξη του ιδιωτικού τομέα όπως και του δημόσιου.
3. Η καταγγελία συμβάσεων εργασίας στον δημόσιο τομέα και όχι μόνο στον ιδιωτικό.
4. Κανόνες και προϋπόθεση για να ασκούν και οι ιδιωτικοί υπάλληλοι το δικαίωμα της απεργίας
5. Η κατάργηση των προσθέτων αργιών του δημόσιου τομέα
6. Η προστασία και διευκόλυνση των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις ισάξια σε όλους τους εργαζόμενους ανεξάρτητα αν εργάζεται στον δημόσιο ή ιδιωτικό τομέα.
7. Συστηματικοί έλεγχοι για την καλύτερη και αποδοτικότερη εργασία στο δημόσιο τομέα μέσω ηλεκτρονικών συστημάτων και καταγραφή των γεγονότων
8. Εντατικοί έλεγχοι για τους χιλιάδες ανασφάλιστους που εργάζονται σε όλη την επικράτεια και εφαρμογή των διατάξεων των νόμων
9. Ίση αντιμετώπιση και παροχή άδειας στους εργαζόμενους του ιδιωτικού τομέα που είχαν ατύχημα κατά την εργασία.
10. Κατώτατοι βασικοί ίδιοι μισθοί στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα όπως για παράδειγμα ένα εργαζόμενος σε ΔΕΚΟ λαμβάνει κατά μέσο όρο μισθό κατά 60% πιο υψηλό από ότι ο συνάδελφος του στον ιδιωτικό τομέα.
11. Ηλεκτρονικός έλεγχος του ιστορικού των απανταχού εργαζομένων.
12. Αξιοκρατία πραγματικά για τους υπευθύνους εργαζόμενους.
13. Η πράσινη βίβλος να εφαρμόζεται για αποκέντρωση από τα αστικά κέντρα.
14. Κράτος πρόνοιας επί ίσους όρους για όλους.
15. Παιδεία στη συμπεριφορά μας από τη βασική εκπαίδευση.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Βιβλία

- ❖ Αγαλοπούλου, Πηνελόπη Χρ. (2007), Εισαγωγή στο εργατικό δίκαιο, Αθήνα, Εκδόσεις Σάκκουλας
- ❖ Καρατζάς, Χρήστος Θ.(2007), Κωδικοποίηση βασικών διατάξεων εργατικής νομοθεσίας : κωδικοποίηση με χρονολογική κατάταξη διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας από το έτος 1920 όπως ισχύουν σήμερα, Αθήνα, Εκδόσεις ΡΙΜ
- ❖ Παπακωσταντινίου, Κωσταντία, Μπέλιας Χρήστος (2007), Υγιεινή και ασφάλεια εργασίας, προστασία του περιβάλλοντος, Αγία Παρασκευή - Αθήνα, Εκδόσεις Rosili
- ❖ Κουκιάδης, Ιωαννίδης Δ, (2006), Βασική εργατικοί νόμοι, Θεσσαλονίκη, Εκδόσεις Επίκεντρο
- ❖ Λεοντάρης, Μιλτιάδης Κ. (2006 -2007), Ασφαλιστικό δίκαιο, Αθήνα, Εκδόσεις Πάμισος
- ❖ Βλαστός Στέλιος Γερ. (2006), Συλλογικές εργασιακές σχέσεις, Αθήνα Εκδόσεις Σακκουλας
- ❖ Ζερδελής Δημήτρης, (2006), Εργατικό δίκαιο, Αθήνα, Εκδόσεις Σακκουλας
- ❖ Κουκιάδης, Ιωαννίδης Δ. (2005), Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας, Αθήνα, Εκδόσεις Σακκουλας
- ❖ Λεοντάρης, Μιλτιάδης Κ. (2005), Εργατικό δίκαιο, Αθήνα, Εκδόσεις Παμισος
- ❖ Ζαγόπουλος, Ευστάθιος (2004),Υγιεινή και ασφάλεια στην εργασία, Αθήνα, Εκδόσεις Κλειδάριθμος
- ❖ Μωυσίδης, Βλαδίμηρος Δ. (2003), Κοινωνική ασφάλιση, γενικές αρχές, βασικοί κανόνες, Αθήνα, Θεσσαλονίκη, Εκδόσεις Σακκουλας
- ❖ Παπαδόπουλος, Παναγιώτης, (2003), Ασφάλεια και υγιεινή κατά την εργασία, Νέα Ιωνία – Αθήνα, Εκδόσεις Εργονομία
- ❖ Σαραφόπουλος, Νίκος, (2002), Οδηγός υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας, Αθήνα, Εκδόσεις Μεταίχμιο
- ❖ Παπαηλίας Θεόδωρος, Βαφειάδης Γιώργος, (2002), Παραγωγικότητα και αμοιβή της εργασίας, Αθήνα, Εκδόσεις Σταμούλης
- ❖ Κοσματος Κωστας, (200), Το θεσμικό πλαίσιο για τα άτομα με ειδικές ανάγκες στην Ελλάδα : συλλογή βασικής νομοθεσίας, Θεσσαλονικη, Εκδοσεις Σακκουλας

Άρθρα & Περιοδικά

- ❖ <http://www.kathimerini.gr>

- ❖ <http://www.toarthro.gr>
- ❖ <http://www.oikonomia.gr>
- ❖ <http://www.e-typos.gr>
- ❖ <http://www.tanea.gr>

Διαδουκτιακοί ιστότοποι

- ❖ <http://www.kairatos.com.gr>
- ❖ <http://www.acrm.gr>
- ❖ <http://www.ypakp.gr>
- ❖ <http://www.unitech-hellas.gr>
- ❖ <http://www.essos.gr>
- ❖ <http://www.somtechnik.gr>
- ❖ <http://www.taxheaven.gr>
- ❖ <http://www.gsee.gr>
- ❖ <http://www.disabled.gr>
- ❖ <http://users.otenet.gr>
- ❖ <http://europa.eu/scadplus/leg/el/cha/c10811.htm>
- ❖ <http://www.somtechnik.gr>
- ❖ <http://www.patrasblog.gr>
- ❖ <http://www.kanep-gsee.gr/>
- ❖ <http://www.taxheaven.gr>
- ❖ <http://www.eommex.gr>
- ❖ <http://www.inegsee.gr>
- ❖ <http://www.economist.gr>
- ❖ <http://www.qualitynet.gr>
- ❖ <http://www.inlaw.gr>
- ❖ <http://www.eurofound.europa.eu>