

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΔΥΤ. ΕΛΛΑΔΟΣ

ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**ΟΙ ΔΙΑΤΥΠΩΣΕΙΣ ΔΗΜΟΣΙΟΤΗΤΑΣ ΚΑΤΑ ΤΗΝ
ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΣΧΕΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙ
ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ - ΟΙ ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ
ΑΠΟ ΤΗΝ ΜΗ ΤΗΡΗΣΗ ΤΟΥΣ**

ΣΙΚΟΣ ΘΕΟΦΑΝΗΣ (Α.Μ. 15558)

ΑΜΑΣΙΑΔΗΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ (Α.Μ. 15204)

ΣΑΜΑΡΗΣ ΕΛΕΥΘΕΡΙΟΣ (Α.Μ. 15548)

ΕΠΟΠΤΕΥΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ : ΓΕΩΡΓΙΑΔΟΥ Ν.

ΜΕΣΟΛΟΓΓΙ 2017

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Το εργατικό δίκαιο προστατεύει την σχέση εξάρτησης που δημιουργείται ανάμεσα σε εργαζόμενο και εργοδότη. Από τη σκοπιά του εργατικού δικαίου, εργασία είναι η ενέργεια που ένα άτομο, ο μισθωτός, προσφέρει σε κάποιον άλλον, τον εργοδότη, για την εξυπηρέτηση σκοπών του δεύτερου και στα πλαίσια μια ειδικής έννομης σχέσης που ονομάζεται σχέση εξαρτημένης εργασίας. Ο σκοπός του εργοδότη είναι κατά κανόνα οικονομικός. Ωστόσο, υπάρχουν περιπτώσεις όπου ο σκοπός είναι διαφορετικός όταν η εργασία παρέχεται για την άμεση ωφέλεια του εργοδότη (για παράδειγμα η εργασία υπηρέτριας ή η εργασία babysitter). Η σχέση εξαρτημένης εργασίας λαμβάνει τη μορφή της σύμβαση εργασίας. Με άλλα λόγια, η εργασία είναι το αντικείμενο της έννομης σχέσης που συνδέει το μισθωτό με τον εργοδότη. Αντίθετα, η εργασία που προσφέρει ο δημόσιος υπάλληλος καθώς και εκείνη που παρέχει ο ελεύθερος επαγγελματίας δεν ρυθμίζονται από το εργατικό δίκαιο.¹

Μέσα από την πτυχιακή αυτή εργασία θα προσπαθήσουμε να δούμε όλα τα βήματα που χρειάζονται για να δημιουργηθεί μια σωστή εργασιακή σχέση μεταξύ των συμβαλλόμενων μερών, η οποία πρέπει να τηρεί όλες της προϋποθέσεις σύμφωνα με το εργατικό δίκαιο ώστε να εξυπηρετούνται οι σκοποί και των δύο μερών. Επίσης θα αναφερθούμε και σε όλες τις διαδικασίες καθώς και σε όλα τα όργανα, που συμβάλουν ώστε οι εργασιακές σχέσεις να είναι νόμιμες και να τηρούνται όλες οι προϋποθέσεις νομιμότητας για την ασφάλεια της υγείας και της εργασίας του εργαζομένου. Η πληροφορία που δίνονται βασίζονται σε ιστοσελίδες των οργάνων επιθεώρησης εργασίας καθώς και των αρμόδιων υπουργείων, καθώς και από βιβλία συγγραφέων ειδικευμένων στο εργατικό δίκαιο.

¹ ΚΑΤΣΑΝΕΒΑΣ Θ., ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ, 2007, ΣΕΛΙΔΑ 44.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Στην εργασία μας παρουσιάζεται στο πρώτο μέρος η εργατική νομοθεσία που διέπει τις εργασιακές σχέσεις από την ίδρυσή τους μέσω της πρόσληψης μέχρι τη λύση τους μέσω της απόλυσης ή της παραίτησης. Η νομοθεσία αυτή αφορά :

1. Τη σύναψη της σύμβασής εργασίας.
2. Τις άδειες.
3. Τα ωράρια εργασίας καθώς και τις υπερωρίες ή την υπερεργασία.
4. Τις μισθοδοσίες.
5. Τα εργατικά ατυχήματα.
6. ειδικές κατηγορίες εργαζομένων.

Στο δεύτερο μέρος παρουσιάζεται το σύνολο των διαδικασιών που πρέπει να τηρηθεί από την εργοδοτική πλευρά, προκειμένου να τηρηθούν οι προβλεπόμενες διατυπώσεις δημοσιότητας, Το Εργάνη, ο ΟΑΕΔ, το ΙΚΑ και η Επιθεώρηση Εργασίας έχουν τυποποιήσει τις διαδικασίες αυτές, ώστε πλέον σήμερα ο γραφειοκρατικός όγκος έχει μειωθεί αισθητά , οι δε περισσότερες ενέργειες μπορούν να γίνουν ηλεκτρονικά με αντίστοιχη ωφέλεια σε χρόνο και κόπο

Το Σώμα Επιθεωρητών Ελεγκτών Εργασίας είναι το κύριο όργανο ελέγχου της τήρησης της εργατικής νομοθεσίας, το οποίο επιλαμβάνεται είτε αυτεπάγγελτα είτε μετά από αίτημα – καταγγελία. Ελεγκτικούς μηχανισμούς διαθέτει επίσης το ΙΚΑ ως προς την τήρηση της ασφαλιστικής νομοθεσίας και των ασφαλιστικών υποχρεώσεων των μερών.

Η εργασία μας ολοκληρώνεται με την παρουσίαση των κυρώσεων που επιφέρει η μη τήρηση της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας καθώς επίσης την παρουσίαση των μέσων άμυνας που διαθέτει η εργοδοτική πλευρά. Ανάγλυφη εικόνα της πραγματικότητας αποκομίζει ο αναγνώστης από την παρουσίαση των δικαστικών αποφάσεων που έχουν επιληφθεί τέτοιων θεμάτων και έχουν προχωρήσει σε χρήσιμη ερμηνεία και εφαρμογή των κείμενων νομοθετικών διατάξεων.

Η εργασία μας ολοκληρώνεται με τα συμπεράσματα που αποκομίσαμε από την μελέτη του θέματος.

ΛΕΞΕΙΣ ΚΛΕΙΔΙΑ

Σύμβαση Εργασίας

Ωράριο Εργασίας

Μισθοδοσία

Άδειες

Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ

Εργατικό ατύχημα

Διατυπώσεις Δημοσιότητας

Επιθεώρηση εργασίας

Εργατικό Δίκαιο

Περιεχόμενα

ΠΡΟΛΟΓΟΣ.....	1
ΠΕΡΙΛΗΨΗ	2
Περιεχόμενα	4
ΕΙΣΑΓΩΓΗ: Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΓΕΝΙΚΑ	8
ΜΕΡΟΣ Α.....	9
«ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΝΝΟΙΕΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ».....	9
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 ^ο : ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	10
1.1 ΓΕΝΙΚΑ	10
1.2 ΠΩΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΕΙ Η ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ)	10
1.3 ΠΩΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΕΙ Η ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ).....	11
1.4 ΛΗΞΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	12
1.4.1 Αυτοδίκαιη λήξη	12
1.4.2 Αντίθετη σύμβαση.....	12
1.4.3 Θάνατος μισθωτού	13
1.4.4 Θάνατος εργοδότη.....	13
1.4.5 Περιπτώσεις, που δεν επιφέρουν λήξη της σχέσης εργασίας	14
1.5 ΠΩΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΕΤΑΙ Η ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	14
1.5.1 Λύση σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου με καταγγελία	16
1.5.2 Λύση της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου με καταγγελία.....	18
1.6 ΠΩΣ ΥΠΟΛΟΓΙΖΕΤΑΙ Η ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	19
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 ^ο : ΜΙΣΘΟΣ	23
2.1 ΟΡΙΣΜΟΣ ΜΙΣΘΟΥ.....	23
2.2 ΝΟΜΙΜΟΣ ΜΙΣΘΟΣ, ΣΥΜΒΑΤΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ, ΣΥΝΗΘΗΣ ΜΙΣΘΟΣ.....	24
2.2.1 Νόμιμος Μισθός.....	24
2.2.2 Συμβατικός Μισθός.....	24
2.2.3 Συνήθης Μισθός.....	24
2.3 ΚΑΘΥΣΤΕΡΗΣΗ ΜΙΣΘΟΥ – ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ	25
2.4 ΕΙΔΙΚΑ Η ΠΟΙΝΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΓΙΑ ΚΑΘΥΣΤΕΡΗΣΗ ΚΑΤΑΒΟΛΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	25
2.5 ΥΠΕΡΗΜΕΡΙΑ – ΕΠΙΣΧΕΣΗ.....	25
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 ^ο : ΩΡΑΡΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	26

3.1 ΓΕΝΙΚΑ	26
3.2 ΕΝΑΡΞΗ ΚΑΙ ΛΗΞΗ ΤΟΥ ΩΡΑΡΙΟΥ	26
3.3 ΝΟΜΙΜΟ ΩΡΑΡΙΟ	26
3.3.1 Ανώτατο νόμιμο ωράριο	27
3.4 ΣΥΜΒΑΤΙΚΟ ΩΡΑΡΙΟ.....	27
3.4.1 Ανώτατο όριο του συμβατικού ωραρίου.....	28
3.5 ΠΩΣ ΑΜΟΙΒΕΤΑΙ ΤΟ ΣΑΒΒΑΤΟ	28
3.6 Η ΚΥΡΙΑΚΗ ΩΣ ΑΡΓΙΑ	28
3.6.1 Ποια είναι η αμοιβή Κυριακής – Αργίας.....	29
3.7 ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑ	30
3.8 ΥΠΕΡΩΡΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ	30
3.9 ΑΜΟΙΒΗ ΥΠΕΡΩΡΙΑΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	31
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 ^ο : ΑΔΕΙΑ	32
4.1 ΓΕΝΙΚΑ	32
4.2 ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΑΔΕΙΑ	34
4.3 ΚΑΝΟΝΙΚΗ ΑΔΕΙΑ ΜΕΤΑ ΑΠΟ 25 ΕΤΗ ΕΡΓΑΣΙΑ	34
4.4 ΠΟΤΕ ΚΑΤΑΒΑΛΛΕΤΑΙ ΤΟ ΥΠΟΛΟΙΠΟ ΤΗΣ ΕΤΗΣΙΑΣ ΑΔΕΙΑΣ	35
4.5 ΠΟΙΕΣ ΗΜΕΡΕΣ ΥΠΟΛΟΓΙΖΟΝΤΑΙ ΣΤΗΝ ΑΔΕΙΑ.....	35
4.6 ΑΔΕΙΑ ΩΡΟΜΙΣΘΙΩΝ ΜΙΣΘΩΤΩΝ	35
4.7 ΑΡΝΗΣΗ ΧΟΡΗΓΗΣΗΣ ΣΤΟΥΣ ΜΙΣΘΩΤΟΥΣ ΤΗΣ ΚΑΝΟΝΙΚΗΣ ΑΔΕΙΑΣ	36
4.8 ΑΔΕΙΑ ΕΝΕΥ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	37
Πίνακες Αδειών	38
4.9 ΕΠΙΠΛΕΟΝ ΑΔΕΙΕΣ – ΕΙΔΙΚΕΣ ΑΔΕΙΕΣ	43
4.9.1 Άδεια κατά τη στράτευση	43
4.9.2 Άδεια γάμου και γέννησης παιδιού	43
4.9.3 Άδεια Μητρότητας.....	44
4.9.4 Άδεια Θηλασμού & Φροντίδας παιδιών	44
4.9.5 Άδεια για μονογονεϊκές οικογένειες.....	44
4.9.6 Άδεια για ασθένεια μελών οικογένειας.....	45
4.9.7 Άδεια για μετάγγιση αίματος	45
4.9.8 Άδεια λόγω θανάτου συγγενούς.....	46
4.9.9 Σπουδαστική Άδεια-Άδεια για μεταπτυχιακό	46
4.9.10 Εκλογική Άδεια.....	47

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5 ^ο : ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΑΤΥΧΗΜΑ.....	48
5.1 ΓΕΝΙΚΑ	48
5.2 ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ.....	48
5.3 ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΓΙΑ ΠΡΟΝΟΙΑ	49
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6 ^ο : ΕΙΔΙΚΕΣ ΟΜΑΔΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ.....	51
6.1 ΑΝΗΛΙΚΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ.....	51
6.2 ΑΛΛΟΔΑΠΟΙ.....	52
6.3 ΑΜΕΑ	53
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7 ^ο : ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΚΑΙ ΥΓΕΙΑ	54
7.1 ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΤΩΝ ΧΩΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	54
7.1.1 Ο ΤΕΧΝΙΚΟ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ	55
7.2 ΥΓΙΕΙΝΗ ΤΩΝ ΧΩΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	56
7.2.1 ΓΙΑΤΡΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	56
7.3 ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	57
ΜΕΡΟΣ Β.....	57
«ΔΙΑΤΥΠΩΣΕΙΣ ΔΗΜΟΣΙΟΤΗΤΑΣ»	57
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8 ^ο : ΔΙΑΤΥΠΩΣΕΙΣ ΔΗΜΟΣΙΟΤΗΤΑΣ.....	58
8.1 ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ – ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ	58
8.2 ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΕΝΑΝΤΙ ΣΕΠΕ – ΣΩΜΑ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ-	60
8.3 ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΕΝΑΝΤΙ ΟΑΕΔ	63
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 9 ^ο : ΕΡΓΑΝΗ.....	66
9.1 ΤΙ ΕΙΝΑΙ ΤΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΕΡΓΑΝΗ.....	66
9.2 ΥΠΟΧΡΕΟΙ ΚΑΙ ΕΞΑΙΡΕΣΕΙΣ	68
9.3 ΕΝΤΥΠΑ	69
9.4 ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΑΠΟ ΤΟ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΕΡΓΑΝΗ.....	77
9.4.1 Ειδικές περιπτώσεις λύσης εργασιακής σχέσης.....	79
9.5 ΣΥΣΤΗΜΑ ΕΡΓΑΝΗ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	80
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 10 ^ο : ΕΛΕΓΧΟΣ ΚΑΙ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	82
10.1 ΟΡΓΑΝΑ ΕΛΕΓΧΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	83
10.2 ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ Σ.Ε.Π.Ε	83
10.2 ΠΟΙΝΙΚΕΣ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΕΣ ΚΥΡΩΣΕΙΣ	84
10.2.1 ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΕΠΙΒΟΛΗΣ ΠΡΟΣΤΙΜΩΝ	85
10.2.2 ΠΡΟΣΦΥΓΗ ΚΑΤΑ ΠΡΑΞΕΩΣ ΕΠΙΒΟΛΗΣ ΠΡΟΣΤΙΜΟΥ	85

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 11 ^ο : ΔΙΚΑΣΤΙΚΕΣ ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ	86
10.1 ΔΙΚΑΣΤΙΚΕΣ ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ ΔΙΑΤΥΠΩΣΕΩΝ ΔΗΜΟΣΙΟΤΗΤΑΣ.....	86
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	113
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	114
ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ ΑΠΟ ΤΟ ΙΝΤΕΡΝΕΤ	115

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

Ο.Α.Ε.Δ. : Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού

Ι.Κ.Α. : Ίδρυμα Κοινωνικής Ασφάλισης

Α.Κ. : Αστικός Κώδικας

Σ.ΕΠ.Ε. : Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας

ΝΠΔΔ : Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου

ΕΤΕΑ : Ενιαίο Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης

Δ.Ε.Ν. : Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας

ΕΙΣΑΓΩΓΗ: Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΓΕΝΙΚΑ

Ο όρος εργασία περιγράφει κάθε απασχόληση του ανθρώπου η οποία αποβλέπει σε ένα συγκεκριμένο σκοπό. Η εργασία μπορεί να είναι σωματική ή πνευματική. Παράλληλα μπορεί να διαχωριστεί σε χειρωνακτική, διανοητική ή ακόμα να περιλαμβάνει και τα δύο. Κάθε άνθρωπος μπορεί να εργάζεται είτε για τον εαυτό του είτε για κάποιον άλλο. Η πρώτη περίπτωση δεν παρουσιάζει άμεσο ενδιαφέρον για το δίκαιο. Για παράδειγμα, υπάρχει διαφορά στο αν κάποιος μαγειρεύει στο σπίτι του για τον εαυτό του ή αν μαγειρεύει ως μάγειρας σε ένα εστιατόριο. Στη δεύτερη περίπτωση η εργασία που παρέχεται είναι για λογαριασμό του εργοδότη, με τον οποίο ο εργαζόμενος συνδέεται με μια έννομη σχέση, καθώς και με μια σχέση οικονομικής εξάρτησης. Η σχέση αυτή ρυθμίζεται από το δίκαιο και συγκεκριμένα από το εργατικό δίκαιο. Επιπρόσθετα από την σχέση αυτή προκύπτει η υποχρέωσή του εργαζόμενου να εργαστεί για να διεκπεραιώσει το έργο που έχει αναλάβει, μέσα στο πλαίσιο των οδηγιών και των περιορισμών που έχουν τεθεί από τον εργοδότη. Αντίστοιχα προκύπτει η υποχρέωση του εργοδότη να τον ανταμείψει οικονομικά για την εργασία που παρείχε, ακολουθώντας τη συμφωνία που έχει προ κανονιστεί και τηρώντας τις απαιτήσεις του νομικού πλαισίου.

ΜΕΡΟΣ Α

«ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΝΝΟΙΕΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ»

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο: ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1.1 ΓΕΝΙΚΑ

Σύμβαση εργασίας κατά τον Αστικό Κώδικα είναι εκείνη η σχέση, με την οποία ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να παρέχει για ορισμένο ή αόριστο χρόνο την εργασία του στον εργοδότη και αυτός να καταβάλλει το συμφωνημένο μισθό. Από τον ορισμό αυτό που περιέχεται στο άρθρο 648 του Α.Κ., προκύπτει ότι έχουμε δύο ειδών συμβάσεις εργασίας:

- α) σύμβαση ορισμένου χρόνου.
- β) σύμβαση αορίστου χρόνου.

Με τη σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου ο μισθωτός συμφωνεί με τον εργοδότη να του παρέχει τις υπηρεσίες του για ορισμένο χρονικό διάστημα, το οποίο έχει καθοριστεί από την αρχή π.χ. 1 μήνας, 2 μήνες κ.λπ. ή για ορισμένο έργο, δηλαδή όσο χρειάζεται για να αποπερατωθεί κάποιο έργο π.χ. μια οικοδομή

Η σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου δεν έχει κανένα χρονικό περιορισμό, καταρτίζεται εγγράφως, αλλά μπορεί να καταρτιστεί και προφορικά, δηλαδή άτυπα.

1.2 ΠΩΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΕΙ Η ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ)

Ο μισθωτός οφείλει να παρέχει την εργασία του στον εργοδότη. Ο νόμος σε συνδυασμό με τη θέληση του εργαζόμενου και την θέληση του εργοδότη καθορίζουν τον τόπο, τον τρόπο και τον χρόνο παροχής της εργασίας.

Ο εργοδότης έχει αντίστοιχα την υποχρέωση να καταβάλλει σαν μισθό το κατώτατο όριο, το οποίο ορίζει ο νόμος και οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας και σε κάθε περίπτωση η καταβολή μισθού ανώτερου από αυτά τα όρια είναι επιτρεπτή.²

Κατά τη διεκπεραίωση της εργασιακής σχέσης υπάρχουν ορισμένα δικαιώματα των εργαζόμενων που είναι άρρηκτα δεμένα με αυτήν, για παράδειγμα το νόμιμο ωράριο, η εβδομαδιαία ανάπαυση, ο νόμιμος μισθός, υγιεινοί όροι εργασίας του εργαζόμενου, η ετήσια άδεια ανάπαυσης κ.λπ. Ειδικότερα για την ετήσια άδεια να σημειώσουμε ότι πρέπει να τηρείται η παροχή της και ο εργαζόμενος πρέπει να απέχει από τον χώρο εργασίας του κατά τη διάρκεια της άδειας. Από το νόμο δεν επιτρέπεται ο μισθωτός να μην κάνει χρήση της άδειας του, δηλαδή να εργάζεται κατά την άδειά του και να αποζημιώνεται.

Ο μισθωτός δικαιούται αμοιβή από την παρεχόμενη εργασία. Η αμοιβή αυτή θα πρέπει να είναι μισθός προσαυξημένος με επιδόματα. Επίσης μπορεί ο μισθωτός να αμείβεται κατά μονάδα εργασίας με ποσοστά, αλλά οι αποδοχές αυτές δεν μπορεί να είναι κατώτερες από τις προβλεπόμενες από την Συλλογική Σύμβαση Εργασίας.³

1.3 ΠΩΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΕΙ Η ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ)

Οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου υπαγορεύονται για τα καθήκοντα μόνιμου χαρακτήρα και ρυθμίζονται από τον Κώδικα Εργασίας.

Οι συμβαλλόμενοι στη σύμβαση εργασίας είναι ελεύθεροι να ορίζουν τη διάρκεια της σύμβασης, με την προϋπόθεση ότι υπάρχει ένα ανώτατο όριο των 3 ετών συνολικής διάρκειας (τόσο στην περίπτωση μιας ενιαίας σύμβασης ορισμένου χρόνου ή των διαδοχικών ανανεώσεων). Παράλληλα η σύμβαση μπορεί να ανανεώνεται διαδοχικά, με ανώτατο όριο ανανέωσης τις τρεις φορές. Επιπρόσθετα αν μια σύμβαση ορισμένου χρόνου (ή η ανανέωσή της) ξεπεράσει το όριο των 3 χρόνων χωρίς να παρεμβάλλεται κανένας αντικειμενικός λόγος, θεωρείται ότι η σύμβαση αυτή αποσκοπεί στην κάλυψη των πάγιων και διαρκών αναγκών της επιχείρησης. Το παραπάνω έχει ως αποτέλεσμα τη μετατροπή μιας

² ΙΩΑΝΝΗΣ ΛΗΘΟΥΡΙΟΤΗΣ, ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ, 2008, ΣΕΛΙΔΑ 9.

³ ΧΡΗΣΤΟΣ Θ. ΚΑΡΑΤΖΑΣ, ΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ, 2014, ΣΕΛΙΔΑ 13.

τέτοιας συμβάσεως εργασίας σε σύμβαση αορίστου χρόνου. Οι απεριόριστες ανανεώσεις των συμβάσεων ορισμένου χρόνου επιτρέπονται μόνο εάν δικαιολογούνται από αντικειμενικούς λόγους. Συγκεκριμένα σημαντικό ρόλο διαδραματίζει η φύση ή η μορφή του εργοδότη ή η δραστηριότητας της εταιρείας. Επιπλέον ειδικοί λόγοι ή ανάγκες που προβλέπονται στη σύμβαση εργασίας είναι μεταξύ άλλων είναι η προσωρινή αντικατάσταση ενός εργαζομένου, η απόδοση της περιστασιακής εργασίας και η προσωρινή αύξηση του φόρτου εργασίας.⁴

1.4 ΛΗΞΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ⁵

1.4.1 Αυτοδίκαιη λήξη

Σε περίπτωση σύμβασης ορισμένου χρόνου η σχέση εργασίας λήγει αυτοδίκαια όταν λήξει ο χρόνος διάρκειάς της, δηλαδή δεν απαιτείται καταγγελία ή προειδοποίηση ή οποιαδήποτε άλλη ενέργεια από τους αναφερόμενους. Τέτοια περίπτωση είναι και η αποχώρηση λόγω ορίου ηλικίας ή και υπηρεσίας.

1.4.2 Αντίθετη σύμβαση

Η ατομική σύμβαση εργασίας (ορισμένου ή αορίστου χρόνου) είναι δυνατό να λήξει με τη σύναψη από τα μέρη αντίθετης συμφωνίας («εθελούσια έξοδος»). Με την αντίθετη σύμβαση εργασίας ο μισθωτός παύει να προστατεύεται από το δικαίωμα της καταγγελίας. Ο μισθωτός για να συνάψει αυτή τη σύμβαση, πρέπει να έχει με αντικειμενική κρίση σοβαρά ανταλλάγματα από τον εργοδότη (συνήθως προσφέρεται το ποσό της αποζημίωσης, που θα δικαιούται ο μισθωτός, αν ο εργοδότης προχωρούσε σε καταγγελία της σύμβασης εργασίας).⁶

⁴ ΧΡΗΣΤΟΣ Θ. ΚΑΡΑΤΖΑΣ, ΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ, 2014, ΣΕΛΙΔΑ 50.

⁵ ΙΩΑΝΝΗΣ ΛΗΘΟΥΡΙΩΤΗΣ, ΑΤΟΜΙΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ, 2013, ΣΕΛΙΔΑ 645.

⁶ ΔΗΜΗΤΡΗΣ ΖΕΡΔΕΛΗΣ, ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ, 2015, ΣΕΛΙΔΑ 379.

1.4.3 Θάνατος μισθωτού

Η σχέση εργασίας λήγει αμέσως με το θάνατο του μισθωτού, αδιάφορο αν η σύμβαση εργασίας ήταν ορισμένου ή αορίστου χρόνου. Η συνέπεια αυτή είναι αυτονόητη, καθώς η σύμβαση εργασίας έχει αυστηρά προσωπικό χαρακτήρα και απαιτεί καταρχήν να εκτελείται η εργασία που συμφώνησε ο μισθωτός αυτοπροσώπως.

Οι κληρονόμοι του μισθωτού δεν δικαιούνται επομένως να συνεχίσουν την εργασία. Μεταβιβάζονται όμως σε αυτούς οι μη προσωποπαγείς αξιώσεις του κατά του εργοδότη, όπως λόγου χάρη οι καθυστερούμενες αποδοχές και γενικά αποδοχές κάθε μορφής, όπως και αξιώσεις αποζημίωσης (λόγω καταγγελίας, για καταβολή διαφόρων επιδομάτων – αδείας κ.ά.)

1.4.4 Θάνατος εργοδότη

Με το θάνατο του εργοδότη η σχέση εργασίας λήγει μόνο στην περίπτωση, που τα μέρη της σχέσης εργασίας είχαν αποβλέψει κυρίως στο πρόσωπό του, οπότε είναι δυνατό να επιδικαστεί εύλογη αποζημίωση στο μισθωτό (άρθρ. 675 § 2 ΑΚ). Σήμερα, καθώς οι μεγάλες επιχειρήσεις λειτουργούν ως νομικά πρόσωπα και έχουν ανεξαρτητοποιηθεί από το πρόσωπο του εργοδότη, η εξαίρεση του άρθρ. 675 § 2 ΑΚ λειτουργεί σχετικά σπάνια πλέον. Η εργασιακή σχέση συνεχίζεται με το διάδοχο του εργοδότη. Κάτω όμως από ορισμένες συνθήκες, όταν ο εργοδότης είναι φυσικό πρόσωπο και η εργασία του μισθωτού έχει άμεση συνάρτηση με το πρόσωπό του, λόγου χάρη προσωπική νοσοκόμος του ή ιδιαίτερη γραμματέας του, η σχέση εργασίας λήγει με το θάνατό του, και οι κληρονόμοι του εργοδότη θα έχουν ενδεχομένως την υποχρέωση να καταβάλουν εύλογη αποζημίωση στο μισθωτό για την απώλεια της θέσης εργασίας του.⁷

⁷ ΜΕΝΤΗΣ ΣΠ. ΓΡΗΓΟΡΗΣ, ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ, 2007, ΣΕΛΙΔΑ 133.

1.4.5 Περιπτώσεις, που δεν επιφέρουν λήξη της σχέσης εργασίας.

1. Μεταβολή του προσώπου του εργοδότη: ο νέος εργοδότης υπεισέρχεται στη θέση του προηγούμενου και η σχέση εργασίας συνεχίζει κανονικά.
2. Πτώχευση εργοδότη: απαιτείται η τήρηση των προϋποθέσεων για τη νόμιμη καταγγελία, η οποία γίνεται από το σύνδικο της πτώχευσης.
3. Διάλυση της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης: απαιτείται η τήρηση των προϋποθέσεων για τη νόμιμη καταγγελία.⁸

1.5 ΠΩΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΕΤΑΙ Η ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ο νόμος προβλέπει δύο ειδών καταγγελίες, την τακτική και την άτακτη. Η κάθε μία έχει διαφορετικό πεδίο εφαρμογής και συνέπειες.

Η τακτική καταγγελία (απόλυση) του μισθωτού γίνεται ύστερα από προειδοποίηση και παράγει τα αποτελέσματά της ύστερα από ορισμένη προθεσμία. Ο χρόνος που χρειάζεται για την προειδοποίηση, καθορίζεται από το νόμο και είναι ανάλογος με το χρόνο υπηρεσίας του μισθωτού στον συγκεκριμένο εργοδότη. Ο χρόνος της προ μήνυσης πρέπει να είναι αυτός που ορίζει ο νόμος και ποτέ λιγότερος. Περισσότερος χρόνος είναι παραδεκτός και νόμιμος.⁹

Η άτακτη καταγγελία παράγει τα αποτελέσματά της αμέσως, δηλαδή κατά τον χρόνο που θα επιδοθεί το έγγραφο της καταγγελίας στο μισθωτό.

Και στις δύο περιπτώσεις καταγγελίας πρέπει να υπάρχουν βασικά δύο προϋποθέσεις: α) έγγραφος τύπος και β) καταβολή αποζημίωσης.

⁸ ΔΗΜΗΤΡΗΣ ΖΕΡΔΕΛΗΣ, ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ, 2015, ΣΕΛΙΔΑ 891.

⁹ ΔΗΜΗΤΡΗΣ ΖΕΡΔΕΛΗΣ, ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ, 2015, ΣΕΛΙΔΑ 895.

Πέρα από αυτές τις δύο προϋποθέσεις πρέπει η καταγγελία να ασκείται μέσα στα πλαίσια που απαιτεί " η καλή πίστη, τα συναλλακτικά ήθη " , δηλαδή να μην είναι υποχρεωτική. Η καταγγελία , άμα δεν υπάρχουν οι παραπάνω προϋποθέσεις, είναι άκυρη και η ακυρότητά της μπορεί να προσβληθεί με αγωγή μέσα σε 3 μήνες, αλλιώς η αγωγή είναι απαράδεκτη.

Αν στον εργαζόμενο δεν καταβληθεί η αποζημίωση, έχει το δικαίωμα να ζητήσει με αγωγή τη νόμιμη αποζημίωση μέσα σε 6 μήνες από την καταγγελία, είτε γιατί έχασε την προθεσμία για αγωγή (των 3 μηνών), είτε γιατί δεν θέλει να ξαναγυρίσει στη δουλειά του. Η σύμβαση ορισμένου χρόνου, κατ' αρχήν, δεν χρειάζεται καταγγελία αλλά λήγει όταν περάσει ο χρόνος που είχε συμφωνηθεί. Ενδιάμεσα η σύμβαση ορισμένου χρόνου μπορεί να καταγγελθεί είτε από τον εργαζόμενο, είτε από τον εργοδότη όταν υπάρχει "σπουδαίος λόγος" και χωρίς να τηρηθεί καμία προθεσμία (άρθρο 672 Α.Κ.)¹⁰

Η σύμβαση αορίστου χρόνου λύνεται με καταγγελία. Δηλαδή με έγγραφη δήλωση του εργοδότη προς το μισθωτό και αντίστροφα.

Στην περίπτωση που η σύμβαση εργασίας λυθεί με καταγγελία του εργοδότη, αυτός είναι υποχρεωμένος να καταβάλει στον μισθωτό την αποζημίωση ταυτόχρονα με την καταγγελία που προβλέπει ο νόμος 2112/20 όπως ισχύει σήμερα. Αλλιώς η καταγγελία είναι άκυρη και δεν έχει καμία νομική αξία, δηλαδή είναι χωρίς αποτέλεσμα.¹¹

Η άσκηση του δικαιώματος της καταγγελίας από τον εργοδότη της σύμβασης εργασίας δεν είναι απεριόριστη. Εκτός από τους περιορισμούς που αφορούν τις ομαδικές απολύσεις, υπάρχουν και τα όρια που τίθενται με το άρθρο 281 του Αστικού Κώδικα. Απ' αυτό προκύπτει ότι η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου είναι άκυρη, αν γίνει κατά προφανή παραβίαση της καλής πίστεως, ή των χρηστών ηθών, ή του οικονομικού και κοινωνικού σκοπού του δικαιώματος και μάλιστα, αν έγινε από τον εργοδότη για λόγους εκδίκησης ή εξ' αιτίας της συνδικαλιστικής δράσης του υπαλλήλου ή για άλλους λόγους που δεν δικαιολογούν την καταγγελία της σύμβασης, χωρίς να συντρέχουν γενικότεροι λόγοι οικονομικής, τεχνικής ή υπηρεσιακής φύσης που αναφέρονται στη λειτουργία της επιχείρησης.¹²

¹⁰ ΙΩΑΝΝΗΣ ΛΗΞΟΥΡΙΩΤΗΣ, ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ, 2008, ΣΕΛΙΔΑ 250.

¹¹ ΜΕΝΤΗΣ ΣΠ. ΓΡΗΓΟΡΗΣ, ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ, 2007, ΣΕΛΙΔΑ 133

¹² ΙΩΑΝΝΗΣ ΛΗΞΟΥΡΙΩΤΗΣ, ΑΤΟΜΙΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ, 2013, ΣΕΛΙΔΑ 689.

1.5.1 Λύση σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου με καταγγελία

Υπαρξη σπουδαίου λόγου

Τα μέρη της σχέσης εργασίας ορισμένης διάρκειας δεσμεύονται για όλο το χρονικό διάστημα, που έχουν συμφωνήσει. Κατ' εξαίρεση είναι δυνατό να αποδεσμευθούν και να λύσουν τη σχέση τους με καταγγελία αν υπάρχει σπουδαίος λόγος (άρθρ. 672 ΑΚ). Αν συντρέχει τέτοιος σπουδαίος λόγος, η καταγγελία γίνεται οποτεδήποτε και μάλιστα χωρίς να τηρηθεί καμιά προθεσμία.¹³

Τα συμβαλλόμενα μέρη, με μεταξύ τους συμφωνία δεν μπορούν ούτε το δικαίωμα καταγγελίας να αποκλείσουν, ούτε να θέσουν για την άσκησή του ιδιαίτερα δεσμευτικές προϋποθέσεις, όπως συμβατικές ποινές, αποζημιώσεις και ούτω κάθε εξής

Η καταγγελία για σπουδαίο λόγο πρέπει να γίνεται μέσα σε εύλογο χρόνο, από τότε που γεννήθηκε το σχετικό δικαίωμα σε αυτόν που μπορεί να τον επικαλεστεί. Διαφορετικά κατά καλή πίστη θα μπορεί να θεωρηθεί ότι παραιτείται από το δικαίωμά του ή ότι ο σπουδαίος λόγος αποδυναμώνεται.

Σπουδαίο λόγο, στοιχειοθετούν περιστατικά τα οποία με τις συγκεκριμένες περιστάσεις καθιστούν τόσο επαχθή γι' αυτόν που τα επικαλείται τη συνέχιση της σύμβασης εργασίας, ώστε να μην είναι δυνατό να αξιωθεί από αυτόν η συνέχιση της συμβατικής δέσμευσης.

Ο σπουδαίος λόγος μπορεί να δίνει δικαίωμα καταγγελίας είτε στον εργοδότη είτε στο μισθωτό και να αφορά αυτόν που τον επικαλείται, είτε στην άλλη πλευρά. Είναι δε δυνατό να οφείλεται στις προσωπικές συνθήκες της μιας ή της άλλης πλευράς, στις μεταξύ των μερών σχέσεις, σε ουσιώδη μεταβολή των συνθηκών, σε οικονομοτεχνικούς λόγους (π.χ. εισαγωγή νέας τεχνολογίας),

¹³ ΙΩΝΝΗΣ ΛΗΞΟΥΡΙΩΤΗΣ, ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ, 2008, ΣΕΛΙΔΑ 267.

σε ανάγκες της επιχείρησης, στη λειτουργία της εκμετάλλευσης, σε παράβαση υποχρεώσεων, που έχουν αναλάβει τα μέρη.¹⁴

Σπουδαίος λόγο για καταγγελία παραδείγματος χάρη , από πλευράς του εργοδότη μπορεί να συνιστά: η αμελής ή σημαντικά μη αποδοτική εκτέλεση της εργασίας (όχι όμως αν οφείλεται σε εγκυμοσύνη), η επαγγελματική ανεπάρκεια, η έλλειψη συνεργασίας συνοδευόμενη από διενέξεις, η διάπραξη αξιόποινης πράξης στην υπηρεσία, οι επανειλημμένες απουσίες, η σοβαρή παράβαση της υποχρέωσης πίστης, ο κλονισμός της εμπιστοσύνης ειδικότερα μάλιστα εάν αφορά διευθύνοντα υπάλληλο, η συμμετοχή σε παράνομη απεργία, εκτός κι αν καλόπιστα ο μισθωτός πίστευε, ότι η απεργία ήταν νόμιμη, ο σημαντικός περιορισμός των εργασιών της επιχείρησης και άλλα. Κρίθηκε ωστόσο από τη νομολογία, ότι δεν αποτελεί σπουδαίο λόγο η άρνηση του μισθωτού να παράγει εργασία στο εξωτερικό, οι πολιτικές αντιλήψεις του μισθωτού κ. ά.

Σπουδαίο λόγο για καταγγελία από πλευράς του μισθωτού μπορεί να συνιστά: η αδικαιολόγητη και συχνή καθυστέρηση στην πληρωμή των αποδοχών του, η ηθική μείωσή του, η υβριστική συμπεριφορά του εργοδότη, η παράλειψη των απαραίτητων μέτρων για την υγιεινή και την ασφάλεια, η ανάθεση έργων διαφορετικών από εκείνα που είχαν συμφωνήσει και γενικά κάθε μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασης εργασίας του.¹⁵

Καταγγελία που γίνεται χωρίς σπουδαίο λόγο ή με επίκληση σπουδαίου λόγου, που αποδεικνύεται ότι δεν είναι σπουδαίος ή αληθινός είναι άκυρη και δεν λύνει τη σύμβαση εργασίας.

Αποζημίωση

Στην καταγγελία για σπουδαίο λόγο, αποζημίωση οφείλεται σε δύο περιπτώσεις:

- Εάν ο σπουδαίος λόγος συνίσταται σε αθέτηση της σύμβασης, αυτός που την αθέτησε είναι υποχρεωμένος να αποζημιώσει το άλλο μέρος για ολόκληρη τη ζημία του από την πρόωρη λήξη της σύμβασης.
- Εάν ο σπουδαίος λόγος καταγγελίας, που γίνεται από τον εργοδότη, οφείλεται σε μεταβολή των περιουσιακών ή προσωπικών στοιχείων του, το δικαστήριο μπορεί να επιδικάσει στο μισθωτό εύλογη αποζημίωση (ανάλογα με τη σπουδαιότητα του λόγου και τον υπολειπόμενο χρόνο μέχρι την κανονική λήξη της σύμβασης) ή περιορισμένη αποζημίωση αν η απόλυση οφείλεται στην κακή οικονομική κατάσταση της επιχείρησης, ενώ αντίθετα αν οφείλεται στην εισαγωγή νέας τεχνολογίας, η οποία θα

¹⁴ ΙΩΑΝΝΗΣ ΛΗΞΟΥΡΙΩΤΗΣ, ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ, 2008, ΣΕΛΙΔΑ 267.

¹⁵ ΧΡΗΣΤΟΣ Θ. ΚΑΡΑΤΖΑΣ, ΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ, 2014, ΣΕΛ 521.

αυξήσει την παραγωγικότητα και τα κέρδη της επιχείρησης, θα πρέπει να είναι σημαντική.¹⁶

1.5.2 Λύση της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου με καταγγελία.

Ειδικοί νόμοι ρυθμίζουν την καταγγελία αορίστου χρόνου συμβάσεων εργασίας. Το καθεστώς δεν είναι ενιαίο.

Η καταγγελία είναι μονομερής δικαιοπραξία και παράγει τη νομική ενέργειά της με το που περιέλθει σε εκείνον στον οποίο απευθύνεται, σε αυτή την περίπτωση λίγη η σχέση εργασίας είτε αμέσως, είτε από το χρονικό σημείο που ορίζεται σε αυτή. Η καταγγελία από τη στιγμή που θα φτάσει στο λήπτη της δεν μπορεί να ανακληθεί.

Ο νόμος προβλέπει δύο είδη καταγγελίας, την τακτική και την έκτακτη, οι οποίες διαφέρουν κατά το πεδίο εφαρμογής, τους όρους και τις συνέπειες.¹⁷

Τακτική καταγγελία

Τακτική είναι η καταγγελία με προ μήνυση, προειδοποίηση του μισθωτού. Αυτή η καταγγελία παράγει το αποτέλεσμά της, δηλαδή τη λύση της σχέσης εργασίας, μετά την πάροδο ορισμένης προθεσμίας από τότε που θα επιδοθεί. Είναι δε δυνατή μόνο σε υπαλλήλους. Για τους εργάτες προβλέπεται μόνο η άτακτη, χωρίς προειδοποίηση καταγγελία. Η ιδιότητα του απολυόμενου, δηλαδή αν είναι εργάτης ή υπάλληλος κρίνεται μόνο κατά το χρόνο, που έγινε η καταγγελία.

Ο χρόνος προειδοποίησης εξαρτάται από το χρόνο προϋπηρεσίας του υπαλλήλου. Για τον υπολογισμό του χρόνου αυτού θα ληφθεί υπόψη το σύνολο του χρόνου προϋπηρεσίας του μισθωτού, ανεξάρτητα αν ο μισθωτός είχε απασχοληθεί στο παρελθόν στον ίδιο εργοδότη με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου ή αν ένα τμήμα αυτής εργάστηκε ως εργάτης, ενώ κατά την καταγγελία είναι υπάλληλος. Στην τακτική καταγγελία η σχέση λύνεται, αφού περάσει το

¹⁶ ΔΗΜΗΤΡΗΣ ΖΕΡΔΕΛΗΣ, ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ, 2015, 379

¹⁷ ΧΡΗΣΤΟΥ Δ. ΚΑΡΑΤΖΑ, ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΣΗ ΒΑΣΙΚΩΝ ΔΙΑΤΑΞΕΩΝ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ, 2007, ΣΕΛΙΔΑ 725.

διάστημα της προ μήνυσης στη χρονολογία που ορίζεται, εκτός αν με τη συγκατάθεση του εργοδότη ο μισθωτός αποχωρήσει νωρίτερα.

Έκτακτη καταγγελία

Η έκτακτη ή άτακτη καταγγελία παράγει το αποτέλεσμα της αμέσως από το χρονικό σημείο που θα επιδοθεί ή από το χρονικό σημείο που τυχόν οριστεί και το οποίο ασφαλώς θα περιέχει χρονικό διάστημα μικρότερο από το χρόνο προ μήνυσης της τακτικής καταγγελίας, σε διαφορετική περίπτωση θα ήταν τακτική καταγγελία. Η έκτακτη καταγγελία είναι η μοναδική καταγγελία για τους εργάτες και η πλέον συχνή για τους υπαλλήλου.¹⁸

1.6 ΠΩΣ ΥΠΟΛΟΓΙΖΕΤΑΙ Η ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Εκτός όμως από την ρύθμιση τόσο του ποσού όσο και του χρόνου των αποζημιώσεων απόλυσης, ο νόμος ορίζει και επτά σημαντικά ζητήματα που πρέπει υποχρεωτικά να επισημανθούν, κωδικοποιώντας αυτά που ο νόμος ορίζει και πρέπει να θυμάστε.

- 1) Ο πίνακας αφορά μόνο τους εργαζόμενους που εργάζονται ως μισθωτοί και όχι τους ημερομίσθιους για τους οποίους το καθεστώς είναι διαφορετικό.
- 2) Η αποζημίωση απόλυσης μπορεί να καταβληθεί και σε διμηνιαίες δόσεις. Με την κοινοποίηση της απόλυσης ο εργοδότης οφείλει να πληρώσει μόνο δύο μισθούς αποζημίωσης ενώ μέχρι τώρα όφειλε να καταβάλει ολόκληρο το ποσό. Για την υπόλοιπη αποζημίωση, ο εργαζόμενος υποχρεούται από τον νόμο να συναινέσει σε ευκολίες πληρωμής, καθώς θα εισπράττει τα οφειλόμενα σε διμηνιαίες δόσεις, καθεμιά από τις οποίες δεν μπορεί να υπερβεί τους δύο μισθούς.
- 3) Η προειδοποίηση από τον εργοδότη δεν μπορεί να υπερβαίνει τους έξι μήνες και αυτό για εργαζόμενους που έχουν συμπληρώσει από 21 χρόνια και πάνω στον ίδιο εργοδότη.
- 4) Έχουμε την αύξηση των ορίων απόλυσης, το οποίο όριο δίνει την δυνατότητα στις μεγάλες επιχειρήσεις κυρίως να απολύουν με ρυθμούς, πολλές φορές, διπλάσιους από αυτούς που ως τώρα μπορούσαν να το κάνουν.

¹⁸ ΙΩΑΝΝΗΣ ΛΗΞΟΥΡΙΩΤΗΣ, ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ, 2008, ΣΕΛΙΔΑ 287.

5) Στην παράγραφο 2 του άρθρου 74 του ν. 3863/ 2010 προστίθεται εδάφιο ως εδάφιο Α' το εξής: «Α. Η απασχόληση με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου λογίζεται ως απασχόληση δοκιμαστικής περιόδου για τους πρώτους δώδεκα μήνες από την ημέρα ισχύος της και η οποία μπορεί να καταγγελθεί χωρίς προειδοποίηση και χωρίς αποζημίωση απόλυσης, εκτός κι αν άλλο συμφωνήσουν τα μέρη.»

6) Το πρώτο εδάφιο της παραγράφου 2 του άρθρου 74 του ν 3863/2010 αναριθμείται ως Β' και η περίπτωση α' αυτής αντικαθίστανται ως εξής: «Β. Σύμβαση μισθωτού με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου, διάρκειας πέραν των δώδεκα μηνών, δύναται να καταγγελθεί κατόπιν προηγούμενης έγγραφης προειδοποίησης του εργοδότη ως εξής:

7) Για υπαλλήλους που έχουν υπηρετήσει από δώδεκα μήνες έως δύο χρόνια, προειδοποίηση ενός μηνός πριν την απόλυση.¹⁹

Πίνακας υπολογισμού αποζημίωσης μισθωτών.

Έτη με Προϋπηρεσία στον ίδιο εργοδότη	Μισθοί αποζημίωσης ΧΩΡΙΣ Προειδοποίηση	Χρόνος προειδοποίησης με το ΝΕΟ καθεστώς	Χρόνος προειδοποίησης με το ΠΑΛΙΟ καθεστώς	Μισθοί αποζημίωσης με προειδοποίηση
Από 1 μέρα - Έως ένα έτος	0	0	1	0 (Τίποτα) Θεωρείται Δοκιμαστική περίοδος
1	2	1	2	1
2	2	2	2	1
3	2	2	2	1
4	3	2	3	1.5
5	3	3	3	1.5
6	4	3	4	2
7	4	3	4	2

¹⁹ <http://kepea.gr/calc-apozimiosi-apolisis.php>

**ΟΙ ΔΙΑΤΥΠΩΣΕΙΣ ΔΗΜΟΣΙΟΤΗΤΑΣ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΣΧΕΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙ
ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ - ΟΙ ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΜΗ ΤΗΡΗΣΗ ΤΟΥΣ**

8	5	3	5	2.5
9	5	3	5	2.5
10	6	4	6	3
11	7	4	7	3.5
12	8	4	8	4
13	9	4	9	4.5
14	10	4	10	5
15	11	5	11	5.5
16	12	5	12	6
17	13	5	13	6.5
18	14	5	14	7
19	15	5	15	7.5
20	16	6	16	8
21	17	6	17	8.5
22	18	6	18	9
23	19	6	19	9.5
24	20	6	20	10
25	21	6	21	10.5
26	22	6	22	11
27	23	6	23	11.5
28+ έτη	24	6	24	12

Πως υπολογίζεται η αποζημίωση ημερομίσθιων εργαζόμενων:

Χρόνος υπηρεσίας Αποζημίωση ή προειδοποίηση

Για χρόνο υπηρεσίας από 2 μήνες έως 1 έτος, η αποζημίωση κυμαίνεται σε 1 μισθό.

Για χρόνο υπηρεσίας από 1 έτος και μία ημέρα έως 4 έτη, η αποζημίωση κυμαίνεται σε 2 μισθούς.

Για χρόνο υπηρεσίας από 4 έτη και μία ημέρα έως 6 έτη, η αποζημίωση κυμαίνεται σε 3 μισθούς.

Για χρόνο υπηρεσίας από 6 έτος και μία ημέρα έως 8 έτη, η αποζημίωση κυμαίνεται σε 4 μισθούς.

Για χρόνο υπηρεσίας από 8 έτη και μία ημέρα έως 10 έτη, η αποζημίωση κυμαίνεται σε 5 μισθούς.

Για χρόνο υπηρεσίας από 10 έτη και μία ημέρα έως και 28 έτη, η αποζημίωση προσαυξάνεται κατά ένα μισθό κάθε έτος που περνάει. Δηλαδή για 11 έτη είναι 6 μισθοί, για 12 έτη είναι 7 μισθοί και ούτω κάθε εξής,

Για χρόνο υπηρεσίας από 28 έτη και μία ημέρα και άνω, η αποζημίωση κυμαίνεται σε 24 μισθούς.

Σε περίπτωση απόλυσης χωρίς έγγραφη προειδοποίηση του υπαλλήλου, καταβάλλεται σε αυτόν ολόκληρη η αποζημίωση. Σε περίπτωση απόλυσης με έγγραφη προειδοποίηση του υπαλλήλου μέσα στον προβλεπόμενο χρόνο από τον νόμο, τότε με την πάροδο αυτού του χρόνου η σύμβαση εργασίας θεωρείται λυθεί σα και ο εργοδότης υποχρεώνεται να καταβάλλει το μισό της αποζημίωσης.

Όταν η αποζημίωση λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας υπερβαίνει τις αποδοχές δύο μηνών, ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλει κατά την απόλυση μέρος της αποζημίωσης που αντιστοιχεί στις αποδοχές δύο μηνών. Το υπόλοιπο ποσό καταβάλλεται σε διμηνιαίες δόσεις, καθεμία από τις οποίες δεν μπορεί να είναι κατώτερη από τις αποδοχές δύο μηνών, εκτός και αν το ποσό που υπολείπεται για την εξόφληση του συνόλου της αποζημίωσης είναι μικρότερο. Η πρώτη δόση καταβάλλεται την επομένη της συμπλήρωσης διμήνου από την απόλυση. Στην διάταξη αυτή δεν γίνεται διάκριση μεταξύ καταγγελίας χωρίς προειδοποίηση και καταγγελίας μετά από προειδοποίηση, κατά συνέπεια το σύστημα των δόσεων έχει εφαρμογή και στις δύο περιπτώσεις, δηλαδή τόσο για την αποζημίωση που καταβάλλεται αμέσως όσο και για την αποζημίωση που καταβάλλεται στον υπάλληλο μετά από την λήξη του χρόνου προειδοποίησης.²⁰

²⁰ <https://www.taxheaven.gr/laws/circular/view/id/19945>

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο: ΜΙΣΘΟΣ

2.1 ΟΡΙΣΜΟΣ ΜΙΣΘΟΥ

Μισθός εννοείτε κάθε παροχή που δίνεται στους εργαζόμενους ως αντάλλαγμα της εργασίας τους. Δηλαδή κάθε αμοιβή σε χρήμα και σε είδος (όπως λ.χ. τροφή, κατοικία, δαπάνη ρεύματος και τα λοιπά), η οποία καταβάλλεται τακτικά και μόνιμα, είτε βάσει της εργασιακής σχέσης ή της συλλογικής σύμβασης ή του νόμου, είτε βάσει της κρατούσας συνήθειας όταν δεν υπάρχει ειδική συμφωνία. Όταν λέμε τακτικές αποδοχές εννοούμε το βασικό μισθό ή το ημερομίσθιο, όλα τα επιδόματα, καθώς και κάθε άλλη χρηματική παροχή ή παροχή σε είδος που δίνει ο εργοδότης σε σταθερή και μόνιμη βάση. Στις τακτικές αποδοχές περιλαμβάνονται: τα επιδόματα αδείας, δώρων Πάσχα και Χριστουγέννων, πολυετείς δώρα, οικογενειακά, ανθυγιεινής εργασίας, επικίνδυνης, επιστημονικό, διαχειριστικών λαθών, παραγωγής, Κυριακής και νυκτερινής εργασίας, νόμιμης τακτικής υπερωριακής απασχόλησης, τροφής, κατοικίας, κάθε άλλη παροχή, εφ' όσον καταβάλλεται τακτικά και νόμιμα. Πολλές φορές κατά την εφαρμογή των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας διαχωρίζουμε τις παρακάτω έννοιες του μισθού.²¹

1. Νόμιμος μισθός
2. Συμβατικός μισθός
3. Συνήθης Μισθός

²¹ ΙΩΑΝΝΗΣ ΛΗΞΟΥΡΙΩΤΗΣ, ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ, 2008, ΣΕΛΙΔΑ 39,189.

2.2 ΝΟΜΙΜΟΣ ΜΙΣΘΟΣ, ΣΥΜΒΑΤΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ, ΣΥΝΗΘΗΣ ΜΙΣΘΟΣ

2.2.1 Νόμιμος Μισθός

Νόμιμος μισθός χαρακτηρίζεται το είδος μισθού που προβλέπεται από συλλογική σύμβαση εργασίας, διαιτητική ή υπουργική απόφαση και αποτελεί τα κατώτατα όρια αποδοχών που υποχρεούται ο εργοδότης να καταβάλλει στους εργαζόμενους. Ειδικότερα ο νόμιμος μισθός αποτελείται από το βασικό μισθό και τα διάφορα επιδόματα, τα οποία επίσης προβλέπονται από τη συλλογική σύμβαση εργασίας ή διαιτητική απόφαση ή υπουργική απόφαση.

2.2.2 Συμβατικός Μισθός

Συμβατικός μισθός, χαρακτηρίζεται αυτός που έχει καθοριστεί από την συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου στην ατομική τους σύμβαση εργασίας (γραπτή ή προφορική). Εννοείται βέβαια ότι ο συμβατικός μισθός είναι πάντοτε μεγαλύτερος από το νόμιμο, γιατί μικρότερος απαγορεύεται από το νόμο.

2.2.3 Συνήθης Μισθός

Συνήθης μισθός θεωρείται ο μισθός που καταβάλλεται σε εργαζόμενους του ίδιου φύλου και ηλικίας, οι οποίοι διαθέτουν τα ίδια προσόντα και παρέχουν εργασία του ίδιου είδους, στον ίδιο τόπο και με τις ίδιες συνθήκες.²²

²² ΧΡΗΣΤΟΣ Θ. ΚΑΡΑΤΖΑΣ, ΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ, 2014, ΣΕΛΙΔΑ 268.η

2.3 ΚΑΘΥΣΤΕΡΗΣΗ ΜΙΣΘΟΥ – ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ

Γενικά η άρνηση του εργοδότη να καταβάλει τον οφειλόμενο μισθό και ακόμα η καθυστέρηση πληρωμής του, παρέχει στον εργαζόμενο τα εξής δικαιώματα:

- Να μηνύσει τον εργοδότη.
- Να ασκήσει το δικαίωμα επίσχεσης της εργασίας του.
- Να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας.
- Να επιδιώξει δικαστικώς την είσπραξη του μισθού.
- Να επιδιώξει την κήρυξη του εργοδότη σε πτώχευση.

2.4 ΕΙΔΙΚΑ Η ΠΟΙΝΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΓΙΑ ΚΑΘΥΣΤΕΡΗΣΗ ΚΑΤΑΒΟΛΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Ο εργοδότης, καθώς και κάθε διευθυντής ή εκπρόσωπος της επιχείρησης που δεν καταβάλλει μέσα στον προβλεπόμενο χρόνο τις αποδοχές των εργαζομένων, τιμωρείται με φυλάκιση και χρηματική ποινή. Το αδίκημα είναι αυτόφωρο, εάν όμως γίνει η μήνυση στο χρόνο που έπρεπε να πληρωθεί ο μισθός κατά τη συμφωνία ή την επιχειρησιακή συνήθεια της επιχείρησης (ημέρα μισθοδοσίας). Μήνυση μπορούν να υποβάλλουν ο εργαζόμενος ή η συνδικαλιστική του οργάνωση ή η αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας και η Αστυνομική Αρχή.

2.5 ΥΠΕΡΗΜΕΡΙΑ – ΕΠΙΣΧΕΣΗ

Εκτός από τις παραπάνω ποινικές κυρώσεις, ο εργοδότης θεωρείται «υπερήμερος» σε περίπτωση που καθυστερεί την πληρωμή των αποδοχών. Έτσι, ο εργαζόμενος μπορεί να ζητήσει την πληρωμή τόκων υπερημερίας για τις

καθυστερούμενες αποδοχές. Επίσης, δικαιούται να κάνει επίσχεση εργασίας, δηλαδή να διακόψει την παροχή της εργασίας του μέχρι την εξόφληση των αποδοχών του.²³

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο: ΩΡΑΡΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

3.1 ΓΕΝΙΚΑ

Ωράριο εργασίας θεωρείται ο αριθμός των ωρών που επιτρέπεται να προσφέρει ο εργαζόμενος τις υπηρεσίες του σε ημερήσια και εβδομαδιαία βάση σύμφωνα με τον νόμο.

3.2 ΕΝΑΡΞΗ ΚΑΙ ΛΗΞΗ ΤΟΥ ΩΡΑΡΙΟΥ

Το ωράριο του εργαζομένου, ως προς την έναρξη και λήξη κατά τη διάρκεια της ημέρας, ρυθμίζεται από τον εργοδότη, ορίζεται συγκεκριμένα με την υπογραφή της σύμβασης και αναγράφεται στη βεβαίωση του Π.Δ. 156/94. Εάν ο εργοδότης ασκεί καταχρηστικά το δικαίωμα μεταβολής του ωραρίου, ο εργαζόμενος δικαιούται να απαιτήσει την τήρηση, διαφορετικά υπάρχει βλαπτική μεταβολή και ισχύουν κυρώσεις κατά του εργοδότη.²⁴

3.3 ΝΟΜΙΜΟ ΩΡΑΡΙΟ

²³ ΧΡΗΣΤΟΥ Δ. ΚΑΡΑΤΖΑ, ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΣΗ ΒΑΣΙΚΩΝ ΔΙΑΤΑΞΕΩΝ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ , 2007, ΣΕΛΙΔΑ 99.

²⁴ ΧΡΗΣΤΟΥ Δ. ΚΑΡΑΤΖΑ, ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΣΗ ΒΑΣΙΚΩΝ ΔΙΑΤΑΞΕΩΝ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ , 2007, ΣΕΛΙΔΑ 63.

Νόμιμο ωράριο θεωρείται το ωράριο το οποίο, καθορίζεται με διάταξη νόμου ή κατόπιν εξουσιοδοτήσεως νόμου. Οι διατάξεις αυτές ορίζουν το ανώτατο όριο νόμιμης απασχόλησης των μισθωτών και είναι υποχρεωτικές. Έτσι, μόνο μικρότερα ωράρια είναι δυνατόν να εφαρμοσθούν.²⁵

3.3.1 Ανώτατο νόμιμο ωράριο

Βάση του νόμου ο οποίος ισχύει από 1/1/1984 και ο οποίος αφορά την εβδομαδιαία εργασία των σαράντα ωρών, το ωράριο έχει πρακτική εφαρμογή και αφορά τον τρόπο πρόσθετης αμοιβής και ισχύει για τους εργαζομένους που απασχολούνται σε οποιοδήποτε εργοδότη, με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου σε ολόκληρη τη χώρα. Ειδικότερα με το άρθ.1 του Ν.3385/2005 αντικαθίσταται το άρθρο 4 του Ν.2874/2000 και καθιερώνεται για τις επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας (δηλαδή το συμβατικό ωράριο σαράντα ωρών εβδομαδιαίως) , η απασχόληση πέντε ωρών επιπλέον εβδομαδιαίως, αυτό ισχύει για τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν πενθήμερο και οκτάωρο εβδομαδιαίως, για τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν εξαήμερο ως υπερεργασία.²⁶

3.4 ΣΥΜΒΑΤΙΚΟ ΩΡΑΡΙΟ

Το συμβατικό ωράριο εργασίας είναι αυτό που καθορίζεται είτε με Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, είτε με κανονισμό εργασίας που έχει συμβατικό χαρακτήρα. Το συμβατικό ωράριο μπορεί να είναι μικρότερο, αλλά ποτέ μεγαλύτερο από το νόμιμο.

Το ωράριο που εφαρμόζεται με ατομική σύμβαση εργασίας, δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερο εκείνου που προβλέπεται στην αντίστοιχη συλλογική σύμβαση εργασίας ή στον κανονισμό της επιχείρησης. Οι εργαζόμενοι που απασχολούνται με συμβατικό ωράριο μικρότερο του νόμιμου δικαιούνται ολόκληρο το νόμιμο μισθό τους.²⁷

²⁵ ΜΕΝΤΗΣ ΣΠ. ΓΡΗΓΟΡΗΣ, ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ, 2007, ΣΕΛΙΔΑ 43.

²⁶ ΙΩΑΝΝΗΣ ΛΗΞΟΥΡΙΩΤΗΣ, ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ, 2008, ΣΕΛΙΔΑ 191.

²⁷ ΜΕΝΤΗΣ ΣΠ. ΓΡΗΓΟΡΗΣ, ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ, 2007, ΣΕΛΙΔΑ 44.

3.4.1 Ανώτατο όριο του συμβατικού ωραρίου

Μετά την 14/2/1984 Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας της ΓΣΕΕ, καθιερώθηκε από 1/1/1984 η εβδομάδα των 40 εργάσιμων ωρών για τους εργαζομένους που απασχολούνται σε οποιοδήποτε εργοδότη σε ολόκληρη τη χώρα με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου.

Ειδικά για τους εργαζόμενους στη βιομηχανία, το παραπάνω ωράριο είχε καθιερωθεί από 1/1/1983. Έτσι, το ανώτατο συμβατικό ημερήσιο ωράριο σήμερα είναι οκτώ ώρες για όσους απασχολούνται πενθήμερο (κατ' ανώτατο όριο), και έξι ώρες και σαράντα λεπτά στο σύστημα εξαήμερης απασχόλησης.²⁸

3.5 ΠΩΣ ΑΜΟΙΒΕΤΑΙ ΤΟ ΣΑΒΒΑΤΟ

Σύμφωνα με τον Νόμο 3846/2010, η εργασία που παρέχεται την έκτη ημέρα της εβδομάδος, κατά παράβαση του συστήματος πενθήμερης εργασίας, ανεξάρτητα από τις προβλεπόμενες κυρώσεις, αμείβεται με το καταβαλλόμενο ημερομίσθιο προσαυξημένο κατά τριάντα τοις εκατό. Δεν υπάγονται στη διάταξη αυτή, οι απασχολούμενοι σε ξενοδοχειακές και επισιτιστικές επιχειρήσεις.

3.6 Η ΚΥΡΙΑΚΗ ΩΣ ΑΡΓΙΑ

Οι εργάσιμες ημέρες της εβδομάδας είναι έξι σύμφωνα με το νόμο, όπου δεν έχει εφαρμοσθεί ήδη το πενθήμερο. Η έβδομη ημέρα, κατά κανόνα η Κυριακή, είναι υποχρεωτική ημέρα εβδομαδιαίας ανάπαυσης. Η εβδομαδιαία ανάπαυση αποτελεί δικαίωμα του μισθωτού και υποχρέωση του εργοδότη.²⁹

²⁸ ΧΡΗΣΤΟΣ Θ. ΚΑΡΑΤΖΑΣ, ΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ, 2014, ΣΕΛΙΔΑ 163.

²⁹ ΜΕΝΤΗΣ ΣΠ. ΓΡΗΓΟΡΗΣ, ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ, 2007, ΣΕΛΙΔΑ 99.

3.6.1 Ποια είναι η αμοιβή Κυριακής – Αργίας

Το προσωπικό που θα απασχοληθεί νόμιμα κατά την Κυριακή, αμείβεται με το νόμιμο ημερομίσθιο, ή το ένα εικοστό πέμπτο του μισθού προσαυξημένο με εβδομήντα πέντε τοις εκατό στο καταβαλλόμενο ωρομίσθιο. Ευνοϊκότερες ρυθμίσεις υπερισχύουν.³⁰

Όταν η υποχρεωτική αργία συμπίπτει με την ημέρα Κυριακή ισχύουν τα εξής:

- Δεν γεννάται θέμα μεταθέσεώς της σε άλλη εργάσιμη μέρα, διότι όπως είναι γνωστό τόσο για τον ιδιωτικό όσο και το δημόσιο τομέα, καταργήθηκαν οι διατάξεις περί μεταθέσεως των αργιών όταν συμπίπτουν με ημέρα Κυριακή (άρθρο 7 του Ν.1400/83).
- Οι επιχειρήσεις που θα λειτουργήσουν την Κυριακή που συμπίπτει με την υποχρεωτική αργία οφείλουν: α) Σε όσους αμείβονται με ημερομίσθιο, να καταβάλουν το ημερομίσθιο και προσαύξηση κατά εβδομήντα πέντε τοις εκατό, που θα υπολογισθεί επί του νόμιμου ημερομισθίου το εργαζομένου. Επιπλέον οφείλουν να χορηγήσουν αναπληρωματική ανάπαυση (ρεπό) σε άλλη εργάσιμη ημέρα της εβδομάδας. β) σε όσους αμείβονται με μηνιαίο μισθό, οφείλουν προσαύξηση εβδομήντα πέντε τοις εκατό του νόμιμου μισθού τους και αναπληρωματική ανάπαυση, είτε πρόκειται για επιχειρήσεις που υπάγονται στις διατάξεις περί υποχρεωτικής ανάπαυσης την Κυριακή και τις ημέρες αργίας είτε για επιχειρήσεις που δεν υπάγονται στις διατάξεις αυτές. Ζήτημα καταβολής και του ενός εικοστού πέμπτου του μηνιαίου γεννάται μόνο εάν δεν χορηγηθεί αναπληρωματική μέρα ανάπαυσης.

Σε ορισμένες επιχειρήσεις, που ορίζονται βάση νόμου, 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 η εργασία άνω των πέντε ωρών την ημέρα της Κυριακής. Σε περίπτωση που απασχοληθεί λιγότερο από 5 ώρες χορηγούνται αντίστοιχες ώρες ανάπαυσης.³¹

³⁰ ΜΕΝΤΗΣ ΣΠ. ΓΡΗΓΟΡΗΣ, ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ, 2007, ΣΕΛΙΔΑ 100.

³¹ ΙΩΑΝΝΗΣ ΛΗΞΟΥΡΙΩΤΗ, ΑΤΟΜΙΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ, 2013, ΣΕΛΙΔΑ 432.

3.7 ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑ

Σύμφωνα με τις νέες νομοθετικές ρυθμίσεις βάση του νόμου Ν. 3863/2010 η υπερεργασία διακρίνεται σε απλή και σε θεσμοθετημένη. Ως απλή θεωρείται η υπερεργασία στην οποία γίνεται υπέρβαση του ατομικού συμβατικού χρόνου εργασίας των σαράντα ωρών. Θεσμοθετημένη υπερεργασία, είναι η υπέρβαση των σαράντα εβδομαδιαίων ωρών κατά μία ώρα την ημέρα, δηλαδή η υπέρβαση μέχρι τις σαράντα πέντε ώρες την εβδομάδα, ή μέχρι τις σαράντα οκτώ ώρες για όσους εργάζονται με το εξαήμερο σύστημα απασχόλησης.³²

Τα χαρακτηριστικά της θεσμοθετημένης υπερεργασίας μπορούν να θεωρηθούν τα εξής:

1. Υπολογίζεται κατ' ανώτατο όριο σε εβδομαδιαία βάση.
2. Επιβάλλεται κατά την κρίση του εργοδότη στο πλαίσιο του διευθυντικού δικαιώματος. Βέβαια, όταν πρόκειται για υπερεργασία σε μονιμότερη βάση, απαιτείται συμφωνία του εργαζομένου .
3. Η αμοιβή της περιλαμβάνει προσαύξηση είκοσι τοι εκατό.

Η πραγματοποίηση της υπερεργασίας ανήκει στη διακριτική ευχέρεια του εργοδότη και, εφόσον ζητηθεί από τον τελευταίο ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να την παρέχει.

3.8 ΥΠΕΡΩΡΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Ως υπερωριακή απασχόληση εννοείται γενικά η υπέρβαση του ανώτατου ημερήσιου νόμιμου χρόνου εργασίας στον ίδιο εργοδότη. Σύμφωνα με τον νόμο Ν. 3863/2010, η απασχόληση πέραν των σαράντα πέντε ωρών την εβδομάδα, για τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν πενθήμερο, ή των σαράντα οκτώ την εβδομάδα για τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν εξαήμερο σύστημα εργασίας θεωρείται υπερωριακή απασχόληση και διέπεται από όλες τις νόμιμες προϋποθέσεις και διαδικασίες έγκρισής της.³³

³² ΧΡΗΣΤΟΥ Δ. ΚΑΡΑΤΖΑ, ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΣΗ ΒΑΣΙΚΩΝ ΔΙΑΤΑΞΕΩΝ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ , 2007, ΣΕΛΙΔΑ 82.

³³ ΧΡΗΣΤΟΥ Δ. ΚΑΡΑΤΖΑ, ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΣΗ ΒΑΣΙΚΩΝ ΔΙΑΤΑΞΕΩΝ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ , 2007, ΣΕΛΙΔΑ 98.

Προϋποθέσεις νόμιμης υπερωριακής εργασίας:

- a) Έγγραφο αναγγελία για την επικείμενη υπερωριακή απασχόληση από τον εργοδότη προς την αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας.
- b) Τήρηση ειδικού βιβλίου υπερωριών, θεωρημένο από την Επιθεώρηση Εργασίας.
- c) Δεν θα πρέπει να υπάρχει υπέρβαση ενός ανώτατου ορίου ωρών που καθορίζεται σε ημερήσια και σε ετήσια βάση. Ο νόμος καθορίζει τη διάρκεια της ημερήσιας υπερωριακής απασχόλησης σε τέσσερις ώρες (συμπεριλαμβανομένης και της υπερεργασίας) και θέτει ως ανώτατο ημερήσιο ωράριο το δωδεκάωρο.
- d) Η ύπαρξη ορισμένου λόγου που δικαιολογεί την υπερωριακή απασχόληση. Οι λόγοι αναφέρονται στον νόμο (επείγουσας φύσης εργασία, εξαιρετική σώρευση εργασίας, εργασία παραμονές εορτών, αναπλήρωση ωρών εργασίας).³⁴

3.9 ΑΜΟΙΒΗ ΥΠΕΡΩΡΙΑΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η υπερωριακή απασχόληση δίνει το δικαίωμα για επιπλέον αμοιβή (προσαύξηση). Η προσαύξηση αυτή όπως ορίζει ο νόμος, υπολογίζεται σε ποσοστό σαράντα τοις εκατό για τις υπερωρίες μέχρι το σύνολο των εκατό είκοσι ωρών, και σε εξήντα τοις εκατό για τις επιπρόσθετες ώρες, εάν αυτές ξεπερνούν τις εκατό είκοσι ώρες. Η προσαύξηση υπολογίζεται στο καταβαλλόμενο ωρομίσθιο, δηλαδή στο σύνολο των νόμιμων αποδοχών.

Μη νόμιμη ή κατ' εξαίρεση υπερωρία, θεωρείται η υπερωρία η οποία πραγματοποιείται κατά παράβαση των παραπάνω όρων. Ο εργαζόμενος, για την παράνομη υπερωριακή εργασία, δικαιούται να ζητήσει αποζημίωση ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο, προσαυξημένο κατά ογδόντα τοις εκατό. Ο υπολογισμός της προσαύξησης γίνεται επί του καταβαλλόμενου ωρομισθίου και όχι επί του νόμιμου.

Είναι προφανές ότι σε περίπτωση που ισχύει συμβατικό ωράριο μικρότερο των σαράντα ωρών την εβδομάδα τότε η απασχόλησή πέραν του συμβατικού ωραρίου αμείβεται απλά ως ημερομίσθιο.

³⁴ ΙΩΑΝΝΗΣ ΛΗΞΟΥΡΙΩΤΗΣ, ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ, 2008, ΣΕΛΙΔΑ198.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο: ΆΔΕΙΑ

4.1 ΓΕΝΙΚΑ

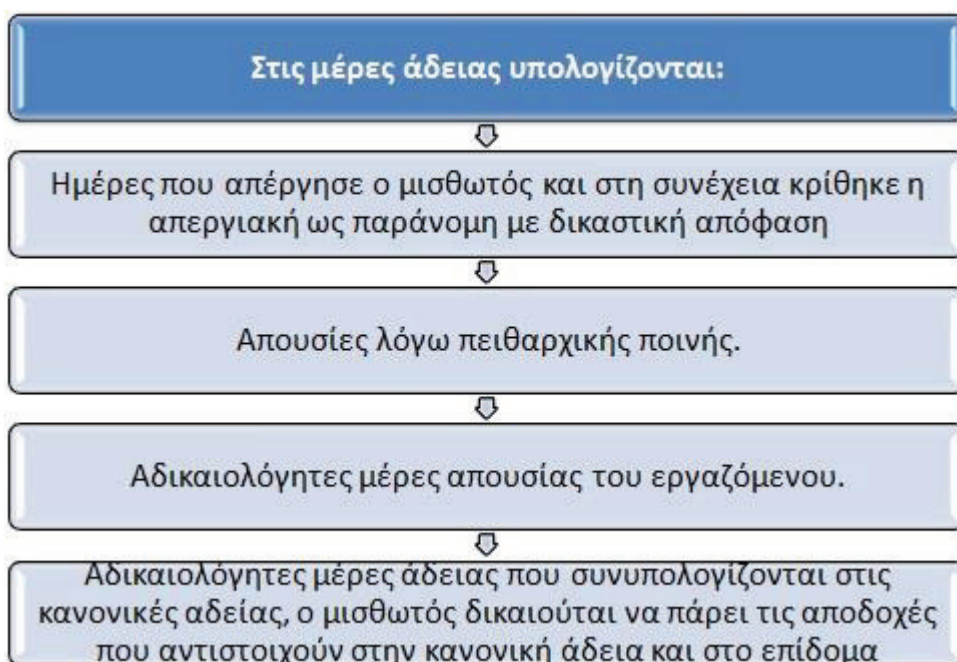
Όλοι οι εργαζόμενοι οι οποίοι συνδέονται με σύμβαση ή σχέση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου δικαιούνται να λάβουν ετήσια άδεια με αποδοχές από την έναρξη της απασχόλησής τους σε συγκεκριμένη υπόχρεη επιχείρηση. Η άδεια αυτή χορηγείται από τον εργοδότη αναλογικώς (ποσοστό) με βάση το χρονικό διάστημα που απασχολήθηκε ο εργαζόμενος στον εργοδότη αυτόν. Η αναλογία της χορηγούμενης αδείας υπολογίζεται βάσει ετήσιας αδείας 20 εργάσιμων ημερών επί πενθημέρου εβδομαδιαίας εργασίας και 24 εργάσιμων ημερών επί εξαήμερου, η οποία αντιστοιχεί σε 12 μήνες συνεχούς απασχόλησης.

Άδεια για το 1^ο ημερολογιακό έτος: Για το πρώτο ημερολογιακό έτος, εντός του οποίου προσελήφθη ο μισθωτός, ο εργοδότης υποχρεούται να χορηγεί μέχρι την 31η Δεκεμβρίου αναλογία – ποσοστό των ημερών αδείας που δικαιούται ο μισθωτός, βάσει του χρονικού διαστήματος απασχόλησης στο έτος αυτό. Η αναλογία της αδείας, η οποία υπολογίζεται επί των 20 (επί πενθημέρου) και των 24 (επί εξαήμερου) ημερών, θα πρέπει να χορηγείται από τον εργοδότη έως την 31^η Δεκεμβρίου του ημερολογιακού έτους πρόσληψης ακόμη και ΑΝ δεν έχει ζητηθεί από τους εργαζόμενους.

Πίνακας ημερών αδείας μισθωτών

Χρόνος εργασίας στον ίδιο εργοδότη	Ημέρες αδείας με 5νθήμερη εργασία	Ημέρες αδείας με 6ήμερη εργασία
1 έτος	20	24
2 έτη	21	25
3 εως 10 έτη	22	26
Πάνω απο 10 έτη	25	30

Στις ημέρες αυτές και στις τρεις περιπτώσεις υπολογίζονται επιπλέον 3 ημέρες στις περιπτώσεις που ο εργαζόμενος έχει συμπληρωμένα πάνω από 10 έτη στον ίδιο εργοδότη ή 12 έτη σε διαφορετικούς εργοδότες.³⁵



³⁵ <https://www.taxheaven.gr/laws/circular/view/id/6408>

4.2 ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΑΔΕΙΑ

Κατά τη διάρκεια της αδειάς ο μισθωτός δικαιούται να λάβει από τον εργοδότη τις «συνήθεις αποδοχές» που θα ελάμβανε αν πραγματικά απασχολούνταν στην επιχείρηση κατά τον αντίστοιχο χρόνο της αδειάς του. Στην έννοια των συνήθων αποδοχών περιλαμβάνονται, ότι καταβάλλεται στον μισθωτό τακτικά και μόνιμα ως αντάλλαγμα της εργασίας του, τόσο ο πάγιος μισθός ή το ημερομίσθιο όσο και κάθε είδους πρόσθετες συμπληρωματικές παροχές, είτε σε χρήμα είτε σε είδος (όπως λ.χ. τροφή, κατοικία, ποσοστά, επιδόματα κ.λπ.). Εκτός από τις αποδοχές της αδειάς ο μισθωτός δικαιούται και επίδομα αδειάς. Το επίδομα αδειάς δεν μπορεί να υπερβεί για όσους αμείβονται με μηνιαίο μισθό τις αποδοχές 15 ημερών και για όσους αμείβονται με ημερομίσθιο τα 13 ημερομίσθια.³⁶

4.3 ΚΑΝΟΝΙΚΗ ΑΔΕΙΑ ΜΕΤΑ ΑΠΟ 25 ΕΤΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Υπάλληλοι και εργατοτεχνίτες που συμπληρώνουν υπηρεσία δέκα ετών στον ίδιο εργοδότη ή προϋπηρεσία 12 ετών σε οποιοδήποτε εργοδότη και με οποιαδήποτε σχέση εργασίας, δικαιούνται άδεια 30 εργάσιμων ημερών, ΑΝ εφαρμόζεται σύστημα εξαήμερης εβδομαδιαίας εργασίας, ή 25 εργάσιμων ημερών, αν εφαρμόζεται σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας. Από 1.1.2008, μετά τη συμπλήρωση 25ετούς υπηρεσίας ή προϋπηρεσίας, δικαιούνται μία επιπλέον εργάσιμη ημέρα, δηλαδή συνολικά 31 και 26 εργάσιμες ημέρες αντίστοιχα.

³⁶ ΧΡΗΣΤΟΥ Δ. ΚΑΡΑΤΖΑ, ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΣΗ ΒΑΣΙΚΩΝ ΔΙΑΤΑΞΕΩΝ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ, 2007, ΣΕΛΙΔΑ 213,215.

4.4 ΠΟΤΕ ΚΑΤΑΒΑΛΛΕΤΑΙ ΤΟ ΥΠΟΛΟΙΠΟ ΤΗΣ ΕΤΗΣΙΑΣ ΑΔΕΙΑΣ

Οι εργαζόμενοι που για κάποιον λόγο δεν έχουν πάρει την ετήσια άδεια που δικαιούνται θα πρέπει να τη ζητήσουν από τον εργοδότη και αυτός είναι υποχρεωμένος να τους τη χορηγήσει. Σε περίπτωση που δεν χορηγηθεί το υπόλοιπο αδείας, και αυτό οφείλεται σε υπαιτιότητα του εργοδότη, υποχρεούται να καταβάλει τις αποδοχές τις αδείας προσαυξημένες κατά 100% (άρθρο 1 του Ν. 3202/2004).³⁷

4.5 ΠΟΙΕΣ ΗΜΕΡΕΣ ΥΠΟΛΟΓΙΖΟΝΤΑΙ ΣΤΗΝ ΑΔΕΙΑ

Στην άδεια υπολογίζονται μόνον οι εργάσιμες ημέρες. Δεν συμπεριλαμβάνονται οι Κυριακές, οι αργίες και οι ημέρες ασθενείας (κατά τις οποίες ο μισθωτός παρέμεινε στο σπίτι του ή νοσηλεύτηκε σε νοσοκομείο), που εμπίπτουν στο διάστημα της αδείας. Για τους μισθωτούς πενθήμερης εργασίας δεν περιλαμβάνεται στον αριθμό ημερών αδείας η ημέρα της εβδομάδας κατά την οποία δεν παρέχουν εργασία λόγω πενθημέρου.

4.6 ΑΔΕΙΑ ΩΡΟΜΙΣΘΙΩΝ ΜΙΣΘΩΤΩΝ

Αν οι ωρομίσθιοι έχουν κανονική καθημερινή απασχόληση, δικαιούνται αδείας όπως όλοι οι μισθωτοί. Οι αποδοχές αδείας και το επίδομα αδείας θα εξευρεθούν με βάση τον μέσο (ημερήσιο) όρο των αμοιβών που έλαβαν μέσα στο χρονικό διάστημα από της προσλήψεώς τους ή της λήξεως της προηγούμενης αδείας τους μέχρι της ενάρξεως της νέας αδείας. Ο μέσος ημερήσιος όρος εξευρίσκεται με τη διαίρεση των συνολικών αποδοχών που ο κάθε μισθωτός έλαβε μέσα στο παραπάνω χρονικό διάστημα διά του συνολικού αριθμού των ημερών που περιλαμβάνονται στο διάστημα αυτό και κατά τις οποίες ο μισθωτός εργάστηκε ή διατήρησε αξίωση για τις αποδοχές του.³⁸

³⁷ ΜΕΝΤΗΣ ΣΠ. ΓΡΗΓΟΡΗΣ, ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ, 2007, ΣΕΛΙΔΑ 77.

³⁸ ΧΡΗΣΤΟΣ Θ. ΚΑΡΑΤΖΑΣ, ΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ, 2014, ΣΕΛΙΔΑ 333.

4.7 ΑΡΝΗΣΗ ΧΟΡΗΓΗΣΗΣ ΣΤΟΥΣ ΜΙΣΘΩΤΟΥΣ ΤΗΣ ΚΑΝΟΝΙΚΗΣ ΑΔΕΙΑΣ

1. Στις περιπτώσεις που ο εργοδότης δεν χορήγησε την άδεια που δικαιούται ο μισθωτός μέχρι τέλους του ημερολογιακού έτους και η μη χορήγηση της άδειας οφείλεται σε υπαιτιότητα του εργοδότη τότε ο εργοδότης αυτός υποχρεώνεται να καταβάλλει τις αποδοχές άδειας προσαυξημένες κατά 100%.
2. Αν ο μισθωτός δεν πάρει την κανονική του άδεια μέχρι τέλος του ημερολογιακού έτους και δεν τη ζητήσει μέσα σε 5 έτη, η αξίωση αυτή του μισθωτού για τη λήψη της άδειας παραγράφεται.
3. Η νομοθεσία υποχρεώνει τον εργοδότη να χορηγήσει την άδεια τουλάχιστον στο μισό προσωπικό, που απασχολεί μέσα στους καλοκαιρινούς μήνες, δηλαδή κατά το διάστημα από 1^{ης} Μαΐου μέχρι 30 Σεπτεμβρίου (Υπ. Ερ. 422/83, άρθ 4 Α.Ν. 539/45).³⁹
4. Η άδεια χορηγείται στο προσωπικό μια φορά το χρόνο, εκτός από το πρώτο και δεύτερο ημερολογιακό έτος που η άδεια μπορεί να χορηγηθεί και αναλογικά.
5. Αν ο εργοδότης αρνηθεί να δώσει την άδεια, ο μισθωτός δεν μπορεί να πάρει μόνος του την άδεια, διότι αυτό σημαίνει οικειοθελής αποχώρηση.
6. Επιτρέπεται όμως, όταν οι ανάγκες της επιχείρησης είναι μεγάλες ή όταν το ζητήσει ο ίδιος ο μισθωτός, να χορηγήσει ο εργοδότης την άδεια στους μισθωτούς της επιχείρησης του, το πολύ σε δύο χρονικές περιόδους, από τις οποίες η πρώτη να μην περιλαμβάνει λιγότερες από 6 εργάσιμες μέρες.
7. Αν ο μισθωτός δεν ζητήσει την άδεια του, ο εργοδότης και πάλι είναι υποχρεωμένος να του τη δώσει μέσα στο ημερολογιακό έτος που τη δικαιούται και όχι στο επόμενο ημερολογιακό έτος
8. Απαγορεύεται η μεταφορά της άδειας στο επόμενο ημερολογιακό έτος, ακόμα και αν έχει υπάρξει συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου.⁴⁰

³⁹ ΜΕΝΤΗΣ ΣΠ. ΓΡΗΓΟΡΗΣ, ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ, 2007, ΣΕΛΙΔΑ 89.

⁴⁰ ΙΩΑΝΝΗΣ ΛΗΞΟΥΡΙΩΤΗΣ, ΑΤΟΜΙΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ, 2013, ΣΕΛΙΔΑ 451.

4.8 ΆΔΕΙΑ ΕΝΕΥ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Όταν ο εργαζόμενος θελήσει να ζητήσει άδεια άνευ αποδοχών, θα πρέπει να συμφωνήσει ο εργοδότης για να την λάβει.

Η συμφωνία μεταξύ εργαζομένου και εργοδότη θα πρέπει να είναι έγγραφη και την οποία πρέπει να υπογράψουν και οι δυο. Ο εργαζόμενος καταθέτει αίτηση, για να λάβει την άδεια, με την οποία εξηγεί τους λόγους που ζητά την άδεια άνευ αποδοχών και τη διάρκεια της. Η υποβολή των σχετικών δικαιολογητικών προς το ΙΚΑ ή το ΣΕΠΕ πριν την έναρξη της άδειας, δεν είναι απαραίτητα αλλά ενδεδειγμένη, ώστε να αποφευχθούν τυχόν προβλήματα αμοιβής και ασφάλισης από μελλοντικούς ελέγχους των υπηρεσιών αυτών (έγγραφο ΙΚΑ Α20/251/29/13-4-2010).

Κάθε μισθωτός δικαιούται κανονική άδεια κάθε έτος. Η άδεια άνευ αποδοχών θα πρέπει να χορηγείται όταν θα έχει τελειώσει η κανονική άδεια.

Ο χρόνος της άδειας άνευ αποδοχών θεωρείται ως χρόνος εργασίας μιας και δεν έχουμε λύση αλλά αναστολή της σύμβασης του μισθωτού. Ο χρόνος αυτός υπολογίζεται στο χρόνο της εργασιακής σχέσης, για την χορήγηση του επιδόματος τριετιών, ή του ποσού της αποζημίωσης. Ο χρόνος δεν υπολογίζεται στο δώρο Χριστουγέννων και Πάσχα.

Κατά τη διάρκεια της άδειας άνευ αποδοχών ο μισθωτός δεν δικαιούται ούτε αμοιβή, ούτε ασφάλιση.

Όπως αναφέρθηκε και προηγουμένως κατά το διάστημα χορήγησης άδειας άνευ αποδοχών, η σύμβαση εργασίας δε λύνεται, απλώς αναστέλλεται η ισχύς της. Ο εργοδότης υποχρεούται να αποδεχθεί τις υπηρεσίες του εργαζόμενου μετά τη λήξη της άδειας άνευ αποδοχών.

Πίνακες Αδειών⁴¹

ΠΙΝΑΚΑΣ ΗΜΕΡΩΝ ΑΔΕΙΑΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΚΑΙ ΕΡΓΑΤΩΝ ΜΕ ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑ ΜΕΧΡΙ 10 ΕΤΗ ΣΥΜΠΛΗΡΩΜΕΝΑ					
		ΗΜΕΡΕΣ ΑΔΕΙΑΣ		ΑΠΟΔΟ ΧΕΣ ΑΔΕΙΑΣ	
ΕΤΗ	6ημέρο	5ημέρο	ΕΤΗ	Αδείας	Επιδόματ ος
1 ^ο Έτος έως 31-12 από ημερ. πρόσληψης	2 ημέρες για κάθε μήνα	1,6667 ημέρες για κάθε μήνα	1 ^ο Έτος έως 31-12 από ημερ. Πρόσληψης	2 ημέρες για κάθε μήνα, για τους αμειβόμε νους με μισθό με αναγωγή 24/25	2 ημέρες για κάθε μήνα και μέχρι 13 ημερομίσ θια ή ½ του μισθού
2ο Ημερ/κό Έτος από 01-01 έως την συμπλήρωσ η δωδεκαμήνο υ από ημερ. πρόσληψης	2 ημέρες ανά μήνα ή 24/12 χ μήνες απασχόλη σης	20/12 ημέρες απασχόλησης	2ο Ημερ/κό Έτος από 01-01 έως την συμπλήρωσ η δωδεκαμήνο υ από ημερ. Πρόσληψης	2 ημέρες για κάθε μήνα, για τους αμειβόμε νους με μισθό με αναγωγή 24/25	2 ημέρες για κάθε μήνα και μέχρι 13 ημερομίσ θια ή ½ του μισθού
2 ^ο Ημερ/κό Έτος από 01-01	25 ημέρες ή 2,083 ημέρες	21 ημέρες απασχόλησης ή 1,75 ημέρες για κάθε μήνα	2 ^ο Ημερ/κό Έτος από 01-01	25 ημέρες ή 2,0833	2 ημέρες για κάθε μήνα και μέχρι 13

⁴¹ <https://www.taxheaven.gr/laws/circular/view/id/6408>

**ΟΙ ΔΙΑΤΥΠΩΣΕΙΣ ΔΗΜΟΣΙΟΤΗΤΑΣ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΣΧΕΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙ
ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ - ΟΙ ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΜΗ ΤΗΡΗΣΗ ΤΟΥΣ**

έως 31-12 μετά την συμπλήρωσ η δωδεκαμήνο υ από ημερ.πρόσλ ηψης	για κάθε μήνα απασχόλη σης	απασχόλησης	έως 31-12 μετά την συμπλήρωσ η δωδεκαμήνο υ από ημερ. Πρόσληψης	ημέρες για κάθε μήνα, για τους αμειβόμε νους με μισθό με αναγωγή 25/25	ημερομίσ θια ή ½ του μισθού
3 ^ο Ημερ/κό Έτος Έως Και 9 ^ο Ημε ρ/κό Έτος από ημερ. πρόσληψης 01-01 έως 31-12 μέχρι την συμπλήρωσ η 24 μηνών	25 ημέρες	21 ημέρες απασχό λησης	3 ^ο Ημερ/κό Έτος Έως Και 9 ^ο Ημερ /κό Έτος από ημερ. πρόσληψης 01-01 έως 31-12 μέχρι την συμπλήρωσ η 24 μηνών	25 ημέρες ή 2,0833 ημέρες για κάθε μήνα, για τους αμειβόμε νους με μισθό με αναγωγή 25/25	2 ημέρες για κάθε μήνα και μέχρι 13 ημερομίσ θια ή ½ του μισθού
3 ^ο Ημερ/κό Έτος Έως Και 9 ^ο Ημε ρ/κό Έτος από 01-01 έως 31-12 μετά την συμπλήρωσ η 24 μηνών από ημερ. πρόσληψης	26 ημέρες	22 ημέρες απασχόλησης	3 ^ο Ημερ/κό Έτος Έως Και 9 ^ο Ημερ /κό Έτος από 01-01 έως 31-12 μετά την συμπλήρωσ η 24 μηνών από ημερ. Πρόσληψης	26 ημερομίσ θια ή 1 μηναίο μισθό	2 ημέρες για κάθε μήνα και μέχρι 13 ημερομίσ θια ή ½ του μισθού
10 ^ο Ημερ/κ ό Έτος Και μετά στον ίδιο εργοδότη	26 ημέρες	25 ημέρες απασχόλησης	10 ^ο Ημερ/κό Έτος Και μετά στον ίδιο εργοδότη	25 ημέρες	2 ημέρες για κάθε μήνα και μέχρι 13 ημερομίσ

**ΟΙ ΔΙΑΤΥΠΩΣΕΙΣ ΔΗΜΟΣΙΟΤΗΤΑΣ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΣΧΕΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙ
ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ - ΟΙ ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΜΗ ΤΗΡΗΣΗ ΤΟΥΣ**

					θια ή $\frac{1}{2}$ του μισθού
--	--	--	--	--	--------------------------------------

**ΠΙΝΑΚΑΣ ΗΜΕΡΩΝ ΑΔΕΙΑΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΚΑΙ ΕΡΓΑΤΩΝ ΜΕ
ΣΥΝΟΛΙΚΗ
ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑ 12 ΕΤΗ ΣΥΜΠΛΗΡΩΜΕΝΑ ΣΕ ΟΠΟΙΟΝΔΗΠΟΤΕ
ΕΡΓΟΔΟΤΗ**

		ΗΜΕΡΕΣ ΑΔΕΙΑΣ		ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΑΔΕΙΑΣ	
ΕΤΗ	6ημέρο	5ημέρο	ΕΤΗ	Αδειας	Επιδόματος
1ο Έτος έως 31-12 από ημερ. πρόσληψης	2,5 ημέρες για κάθε μήνα ή 30/12 ανά μήνα	2,0833 ημέρες για κάθε μήνα ή 25/12 ανά μήνα	1ο Έτος έως 31-12 από ημερ. πρόσληψης	2,5 ημέρες για κάθε μήνα ή 30/12 ανά μήνα	2 ημέρες για κάθε μήνα και μέχρι 13 ημερομίσθια ή ½ του μισθού
2ο Ημερ/κό Έτος από 01-01 έως 31-12	2,5 ημέρες για κάθε μήνα ή 30/12 ανά μήνα	2,0833 ημέρες για κάθε μήνα ή 25/12 ανά μήνα	2ο Ημερ/κό Έτος από 01-01 έως 31-12	2,5 ημέρες για κάθε μήνα ή 30/25 του μηναιού μισθού	2 ημέρες για κάθε μήνα και μέχρι 13 ημερομίσθια ή ½ του μισθού
3ο Ημερ/κό Έτος Και μετά	30 ημέρες	25 ημέρες	3ο Ημερ/κό Έτος Και μετά	25 ημέρες ή 30/25 του μηναιού μισθού	2 ημέρες για κάθε μήνα και μέχρι 13 ημερομίσθια ή ½ του μισθού

ΠΙΝΑΚΑΣ ΗΜΕΡΩΝ ΑΔΕΙΑΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΚΑΙ ΕΡΓΑΤΩΝ ΜΕ

ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑ 25 ΕΤΗ ΣΥΜΠΛΗΡΩΜΕΝΑ ΣΕ ΟΠΟΙΟΝΔΗΠΟΤΕ ΕΡΓΟΔΟΤΗ					
		ΗΜΕΡΕΣ ΑΔΕΙΑΣ		ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΑΔΕΙΑΣ	
ΕΤΗ	6ημέρο	5ημέρο	ΕΤΗ	Αδειάς	Επιδόματος
1ο Έτος έως 31-12 από ημερ. Πρόσληψης	2,5833 ημέρες για κάθε μήνα ή 31/12 ανά μήνα	2,166 ημέρες για κάθε μήνα ή 26/12 ανά μήνα	1ο Έτος έως 31-12 από ημερ. πρόσληψης	2,5833 ημέρες για κάθε μήνα ή 31/25 του μηναίου μισθού	2,5833 ημέρες για κάθε μήνα και μέχρι 13 ημερομίσθια ή ½ του μισθού
2ο Ημερ/κό Έτος από 01-01 έως 31-12	2,5833 ημέρες για κάθε μήνα ή 31/12 ανά μήνα	2,166 ημέρες για κάθε μήνα ή 26/12 ανά μήνα	2ο Ημερ/κό Έτος από 01-01 έως 31-12	2,5833 ημέρες για κάθε μήνα ή 31/25 του μηναίου μισθού	2,5833 ημέρες για κάθε μήνα και μέχρι 13 ημερομίσθια ή ½ του μισθού
3ο Ημερ/κό Έτος Και μετά	2,5 ημέρες για κάθε μήνα ή 31 ημέρες	2,0833 ημέρες για κάθε μήνα ή 26 ημέρες	3ο Ημερ/κό Έτος Και μετά	2,5 ημέρες για κάθε μήνα ή 31 ημερομίσθια	2 ημέρες για κάθε μήνα και μέχρι 13 ημερομίσθια ή ½ του μισθού

4.9 ΕΠΙΠΛΕΟΝ ΑΔΕΙΕΣ – ΕΙΔΙΚΕΣ ΑΔΕΙΕΣ

1. Άδεια κατά τη στράτευση
2. Άδεια γάμου & γέννησης παιδιού
3. Άδεια Μητρότητας
4. Άδεια Θηλασμού & Φροντίδας παιδιών
5. Άδεια για μονογονεϊκές οικογένειες
6. Άδεια για ασθένεια μελών οικογένειας
7. Άδεια για μετάγγιση αίματος
8. Άδεια λόγω θανάτου συγγενούς
9. Σπουδαστική Άδεια-Άδεια για μεταπτυχιακό
10. Εκλογική Άδεια⁴²

4.9.1 Άδεια κατά τη στράτευση

Οι στρατευόμενοι μισθωτοί δεν δικαιούνται άδεια κατά το διάστημα της στράτευσής τους. Αν όμως γνωστοποίησαν εγκαίρως στον εργοδότη τη μέλλουσα στράτευσή τους, δικαιούνται να λάβουν άδεια κατά το ημερολογιακό έτος στο οποίο emπίπτει η στράτευση τους, εφ' όσον βέβαια υπάρχει χρόνος για τη λήψη της άδειάς τους. Αν συνεχίσουν την εργασία τους στον ίδιο εργοδότη θα λάβουν κανονικά την άδειά τους, σε αντίθετη περίπτωση θα λάβουν αποζημίωση αδείας.

4.9.2 Άδεια γάμου και γέννησης παιδιού

Όλοι οι εργαζόμενοι δικαιούνται άδεια γάμου 5 εργασίμων ημερών για όσους εργάζονται με πενθήμερο και 6 εργασίμων ημερών για αυτούς που εργάζονται με εξαήμερο με αποδοχές αντίστοιχα (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2000 – 2001 άρθρο 10).

⁴² ΧΡΗΣΤΟΥ Δ. ΚΑΡΑΤΖΑ, ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΣΗ ΒΑΣΙΚΩΝ ΔΙΑΤΑΞΕΩΝ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ, 2007, ΣΕΛΙΔΑ 230.

Επίσης σε περίπτωση γέννησης παιδιού ο πατέρας δικαιούται δύο ημέρες άδεια με αποδοχές για κάθε παιδί. Οι άδειες αυτές είναι πρόσθετες και δεν συμψηφίζονται με τις ημέρες κανονικής άδειας.

4.9.3 Άδεια Μητρότητας

Οι εργαζόμενες μητέρες δικαιούνται άδεια μητρότητας συνολικής διάρκειας 17 εβδομάδων. Οι 8 εβδομάδες χορηγούνται υποχρεωτικά πριν την πιθανή ημερομηνία τοκετού, και οι υπόλοιπες 9 μετά τον τοκετό. Σε περίπτωση που ο τοκετός πραγματοποιηθεί σε προγενέστερη από την πιθανή ημερομηνία, το υπόλοιπο της άδειας χορηγείται μετά τον τοκετό, ώστε να συμπληρωθούν οι 17 εβδομάδες (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.2000-2001 άρθρο 7).

4.9.4 Άδεια Θηλασμού & Φροντίδας παιδιών

Οι εργαζόμενες μητέρες δικαιούνται:

- a) Για το χρονικό διάστημα 30 μηνών από τη λήξη της άδειας λοχείας, δηλαδή 9 εβδομάδες μετά τον τοκετό (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2004 άρθρο 8), είτε να προσέρχονται αργότερα, είτε να αποχωρούν νωρίτερα κατά μία ώρα κάθε ημέρα από την εργασία τους.
- b) Εναλλακτικά με συμφωνία του εργοδότη, το ημερήσιο ωράριο των μητέρων μπορεί να ορίζεται μειωμένο κατά δύο (2) ώρες ημερησίως για τους πρώτους δώδεκα μήνες και σε μία (1) ώρα ημερησίως για έξη (6) επιπλέον μήνες (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2002 –2003 άρθρο 6).⁴³

4.9.5 Άδεια για μονογονεϊκές οικογένειες

⁴³ <http://www.oaed.gr>

Στους εργαζόμενους - ες που έχουν χηρέψει και στον άγαμο - άγαμη γονέα, που έχουν την επιμέλεια του παιδιού, χορηγείται άδεια με αποδοχές έξι εργάσιμων ημερών το χρόνο, πέραν αυτής που δικαιούνται με άλλες διατάξεις. Γονέας με τρία παιδιά ή περισσότερα, δικαιούται άδεια οκτώ εργάσιμων ημερών. Η άδεια αυτή χορηγείται λόγω αυξημένων αναγκών φροντίδας των παιδιών, ηλικίας μέχρι 12 ετών συμπληρωμένων, χορηγείται εφάπαξ ή τμηματικά μετά από συνεννόηση με τον εργοδότη σύμφωνα με τις ανάγκες του γονέα και δεν πρέπει να συμπίπτει χρονικά με την αρχή ή το τέλος της ετήσιας κανονικής άδειας (ΕΓΣΣΕ 2002-2003, άρθρο 7).

4.9.6 Άδεια για ασθένεια μελών οικογένειας

Στην περίπτωση ασθένειας εξαρτώμενων παιδιών ή άλλων μελών της οικογένειας χορηγείται άδεια με τις ακόλουθες προϋποθέσεις: α) ο εργαζόμενος γονέας θα πρέπει να απασχολείται με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου σε επιχείρηση ή εκμετάλλευση, ανεξάρτητα ΑΝ έχει συμπληρώσει υπηρεσία 1 έτους στον ίδιο εργοδότη και β) ύπαρξη ασθένειας εξαρτωμένων από αυτόν μελών της οικογενείας του.

Εξαρτώμενα πρόσωπα είναι: παιδιά μέχρι 16 ετών - φυσικά ή υιοθετημένα- και άνω των 16 εφόσον πάσχουν από βαριά ασθένεια ή αναπηρία, σύζυγος που δεν μπορεί να αυτοεξυπηρετηθεί, γονείς ή ανύπαντρα αδέρφια που δεν μπορούν να αυτοεξυπηρετηθούν. Η άδεια αυτή είναι χωρίς αποδοχές, μπορεί να χορηγηθεί εφάπαξ ή και τμηματικά και η διάρκειά της δεν μπορεί να ξεπεράσει τις 6 εργάσιμες ημέρες κάθε ημερολογιακό έτος, εάν ο δικαιούχος προστατεύει ένα παιδί με δυνατότητα αύξησής της σε 8 εργάσιμες ημέρες εάν ο δικαιούχος προστατεύει δύο παιδιά και σε 14 εργάσιμες ημέρες αν προστατεύει τρία (3) παιδιά και πάνω (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε 2008-2009 άρθρο 5).⁴⁴

4.9.7 Άδεια για μετάγγιση αίματος

Εργαζόμενοι με εξαρτημένη σχέση εργασίας, που έχουν υπηρεσία μέχρι τέσσερα έτη στον ίδιο εργοδότη, οι οποίοι πάσχουν από νόσημα που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος και παραγώγων του ή αιμοκάθαρση και το οποίο έχει

⁴⁴ ΧΡΗΣΤΟΣ Θ. ΚΑΡΑΤΖΑΣ, ΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ, 2014, ΣΕΛΙΔΑ 353.

γνωστοποιηθεί στον εργοδότη, δικαιούνται έως 22 εργάσιμες ημέρες τον χρόνο επιπλέον άδεια με αποδοχές. (ΕΓΣΣΕ 2002 -2003, άρθρο 8)

4.9.8 Άδεια λόγω θανάτου συγγενούς

Στους εργαζόμενους με εξαρτημένη σχέση εργασίας χορηγείται άδεια δύο (2) ημερών με αποδοχές, σε περίπτωση θανάτου συζύγου, τέκνων, γονέων και αδελφών. (ΕΓΣΣΕ 2002-2003, άρθρο 9). Διευκρινίζεται ότι χορηγείται η συγκεκριμένη άδεια όχι μόνο στους εξ αίματος, αλλά και στους εξ αγχιστείας συγγενείς στην ίδια γραμμή και στον ίδιο βαθμό (ΕΓΣΣΕ 2010-2012 άρθρο 8).

4.9.9 Σπουδαστική Άδεια-Άδεια για μεταπτυχιακό

Εκτός από την κανονική τους άδεια, οι εργαζόμενοι που είναι μαθητές ή σπουδαστές ή φοιτητές εκπαιδευτικών μονάδων οποιουδήποτε τύπου και οποιασδήποτε βαθμίδας του Δημοσίου ή εποπτευομένων από το Δημόσιο βαθμίδων, δικαιούνται να λάβουν από τον εργοδότη τους και πρόσθετη άδεια άνευ αποδοχών διάρκειας 30 εργάσιμων ημερών (ΕΓΣΣΕ 96 άρθρο 7), συνεχών ή διακεκομμένων κατ' έτος για τη συμμετοχή τους στις εξετάσεις. Την ειδική άδεια δικαιούνται να λάβουν όλοι οι εργαζόμενοι-εργαζόμενες σπουδαστές, χωρίς όριο ηλικίας, αλλά μόνο για την προβλεπόμενη διάρκεια των σπουδών που κάθε φορά παρακολουθεί ο εργαζόμενος, προσαυξημένη κατά δύο έτη, ανεξάρτητα ΑΝ οι σπουδές διανύθηκαν συνεχώς ή διακεκομμένα και ανεξάρτητα αν έχουν συμπληρώσει 1 χρόνο υπηρεσίας στον εργοδότη.⁴⁵ Η ιδιότητα του μαθητή, σπουδαστή, φοιτητή και η συμμετοχή του στις εξετάσεις αποδεικνύεται με βεβαίωση της σχολής του που υποβάλλεται στον εργοδότη από τον εργαζόμενο. Σημειώνεται ότι με το υπ' αριθμόν 2674/2002 έγγραφο του Υπ. Εργασίας γίνεται δεκτό ότι την άδεια εξετάσεων δικαιούνται και όσοι παρακολουθούν προγράμματα στα Ανοικτά Πανεπιστήμια, εφ' όσον ανήκουν στα ιδρύματα του Δημοσίου Τομέα ή εποπτεύονται από αυτό. Για τους ανήλικους εργαζόμενους που είναι συγχρόνως μαθητές ή σπουδαστές ο Ν. 1837/ 89, ορίζει ότι δικαιούνται για τη συμμετοχή τους στις εξετάσεις άδεια άνευ αποδοχών δύο ημερών, συνεχόμενη ή τμηματική, για κάθε μέρα εξετάσεων. Η άδεια αυτή δεν μπορεί να είναι μικρότερη από 14 ημέρες

⁴⁵ ΜΕΝΤΗΣ ΣΠ. ΓΡΗΓΟΡΗΣ, ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ, 2007, ΣΕΛΙΔΑ 85.

συνολικά και οι αποδοχές καταβάλλονται από τον ΟΑΕΔ. Οι μαθητές, σπουδαστές και φοιτητές που εργάζονται στο Δημόσιο ή ΝΠΔΔ δικαιούνται άδεια 14 ημερών με αποδοχές.⁴⁶

4.9.10 Εκλογική Άδεια

Η ειδική άδεια που δίδεται για την άσκηση του εκλογικού δικαιώματος είναι και στον ιδιωτικό τομέα με αποδοχές. Η άδεια αυτή δεν συμψηφίζεται με την κανονική ή άλλης μορφής άδεια. Ο αριθμός των ημερών άδειας εξαρτάται από την απόσταση και έχει ως εξής:

για εργαζόμενους με πενθήμερο:

1. από 200 - 400 χλμ., μια εργάσιμη ημέρα
2. από 401 και πάνω, δύο εργάσιμες ημέρες
3. για τα νησιά μέχρι 3 ημέρες

για εργαζόμενους με εξαήμερο:

1. από 100 - 200 χλμ., μια εργάσιμη ημέρα
2. από 201 - 400 χλμ., δύο εργάσιμες ημέρες
3. από 401 και πάνω, τρεις εργάσιμες ημέρες
4. για τα νησιά μέχρι 3 ημέρες

⁴⁶ ΧΡΗΣΤΟΣ Θ. ΚΑΡΑΤΖΑΣ, ΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ, 2014, ΣΕΛΙΔΑ 360.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο: ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΑΤΥΧΗΜΑ

5.1 ΓΕΝΙΚΑ

Εργατικό ατύχημα είναι εκείνο που συμβαίνει στον εργαζόμενο κατά τη διάρκεια της εργασίας ή με αφορμή την εργασία και το οποίο οφείλεται σε απότομο γεγονός, εφόσον αυτό προκαλεί στον εργαζόμενο ανικανότητα να εργαστεί για χρονικό διάστημα μεγαλύτερο των τριών (3) ημερών]. Θα πρέπει να σημειωθεί ότι με το εργατικό ατύχημα εξομοιώνεται και η επαγγελματική ασθένεια.

5.2 ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ

Αναλυτικότερα, για να θεωρηθεί ένα συμβάν εργατικό ατύχημα θα πρέπει να συντρέξουν οι εξής προϋποθέσεις:

- Το συμβάν να είναι βίαιο.
- Το συμβάν να έλαβε χώρα κατά την εκτέλεση της εργασίας ή επ' αφορμή αυτής (π.χ. μεταφορά εργαζομένων στον τόπο εργασίας).
- Να υπάρχει αιτιώδης συνάφεια, δηλαδή σύνδεσμος μεταξύ του συμβάντος γεγονότος και της εργασίας.
- Η πρόκληση του βίαιου συμβάντος να μην οφείλεται σε πρόθεση του εργαζομένου.

- Το συμβάν να προκαλεί αδυναμία του εργαζομένου για εργασία πέραν των τριών ημερών.

Σε περίπτωση εργατικού ατυχήματος ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να αναγγείλει το εργατικό ατύχημα στις αρμόδιες αρχές, στην αρμόδια επιθεώρηση εργασίας (εντός 48 ωρών) και στο ΙΚΑ (εντός 5 ημερών), ενώ ο εργαζόμενος δικαιούται ιατροφαρμακευτική περίθαλψη, καθώς και αποζημίωση από τον εργοδότη για το ατύχημα.⁴⁷

5.3 ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΓΙΑ ΠΡΟΝΟΙΑ

Δεδομένου ότι η εργασιακή σχέση δεν έχει μόνο οικονομικό αλλά και προσωπικό χαρακτήρα, συνάγεται η υποχρέωση του εργοδότη να μεριμνά την προστασία του εργαζομένου. Η υποχρέωση αυτή αναφέρεται ως υποχρέωση πρόνοιας του εργοδότη. Θα μπορούσαμε να ορίσουμε την υποχρέωση για πρόνοια ως την υποχρέωση του εργοδότη να λαμβάνει τα αναγκαία μέτρα για την διαφύλαξη των εργασιακών συμφερόντων και της προσωπικότητας των εργαζομένων και να αποφεύγει κάθε ενέργεια που θα βλάψει αδικαιολόγητα τα συμφέροντά τους. Η γενικότερη αυτή υποχρέωση πρόνοιας εκφράζεται κυρίως με τις ειδικότερες εργοδοτικές υποχρεώσεις για σεβασμό κάθε στοιχείου της προσωπικότητας του εργαζομένου (επαγγελματική και προσωπική τιμή, ιδιωτική ζωή κ.α.), για λήψη των κατάλληλων μέτρων προς αποφυγή εργατικού ατυχήματος και βλάβης της ζωής και της υγείας των εργαζομένων, αλλά και γενικότερα για άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος στα όρια της νομιμότητας. Κύρια έκφανση της υποχρέωσης πρόνοιας του εργοδότη αποτελεί η υποχρέωση εξασφάλισης κατάλληλων συνθηκών εργασίας (υποχρέωση για υγιεινή και ασφάλιση των εργαζομένων). Σύμφωνα με τη νομοθεσία (662 ΑΚ), ο εργοδότης οφείλει να ρυθμίζει τα σχετικά με την εργασία και τον χώρο της, καθώς και τα σχετικά με την διαμονή, τις εγκαταστάσεις και τα μηχανήματα ή εργαλεία, έτσι ώστε να προστατεύεται η ζωή και η υγεία του εργαζομένου. Τα θέματα υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων στις επιχειρήσεις ρυθμίζονται αναλυτικότερα από τον Ν. 1568/1985, όπως τροποποιήθηκε με τους Ν. 1767/1988, 2084/1992, 2224/1994 και 3144/2003.

Γενικότερα προβλέπονται τα εξής:

- Οι εργαζόμενοι στις επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 50 άτομα (150 σύμφωνα με μεταβατική διάταξη) έχουν δικαίωμα να συνιστούν

⁴⁷ ΙΩΑΝΝΗΣ ΛΗΞΟΥΡΙΩΤΗΣ, ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ, 2008, ΣΕΛΙΔΑ 655.

Επιτροπές Υγιεινής και Ασφάλειας, αποτελούμενες από εκλεγμένους αντιπροσώπους στην επιχείρηση. Εάν στην επιχείρηση υφίσταται συμβούλιο εργαζομένων, τα μέλη της επιτροπής ορίζονται από το συμβούλιο.

- Σε επιχειρήσεις που απασχολούν από 20 έως 50 άτομα ορίζεται εκλεγμένος αντιπρόσωπος των εργαζομένων για την υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας στην επιχείρηση.
- Σε επιχειρήσεις που απασχολούν κατά ετήσιο μέσο όρο πάνω από 50 εργαζόμενους, ο εργοδότης έχει υποχρέωση να χρησιμοποιεί τις υπηρεσίες τεχνικού ασφαλείας και ιατρού εργασίας.

Τέλος, πρέπει να επισημανθεί ότι σε περίπτωση παράβασης των διατάξεων για υγιεινή και ασφάλεια στην επιχείρηση, προβλέπονται διοικητικές και ποινικές κυρώσεις για τους εργοδότες.⁴⁸

⁴⁸ ΓΕΩΡΓΙΟΣ Δ. ΜΙΚΡΟΥΔΗΣ, ΤΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΑΤΥΧΗΜΑ, 2012, ΣΕΛΙΔΑ 122.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6^ο: ΕΙΔΙΚΕΣ ΟΜΑΔΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

6.1 ΑΝΗΛΙΚΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ

Καθώς το ποσοστό των ανηλίκων που εισέρχονται στην αγορά εργασίας έχει αυξηθεί κατακόρυφα τα τελευταία χρόνια, αξίζει να αναφερθούμε στην ειδική μέριμνα του εργατικού δικαίου προς αυτούς, αλλά και στα δικαιώματά τους που συχνά διαφέρουν από αυτά των ενηλίκων μισθωτών.

Καταρχήν, ανήλικοι για το νόμο είναι όσοι δεν έχουν συμπληρώσει το 18ο έτος της ηλικίας τους. Όσοι, όμως, δεν έχουν συμπληρώσει καν το 15ο έτος απαγορεύεται να απασχοληθούν σε οποιαδήποτε εργασία, με εξαίρεση τη συμμετοχή σε θεατρικές παραστάσεις, επιδείξεις μόδας, κινηματογραφικές λήψεις κλπ.⁴⁹ Στην τελευταία αυτή περίπτωση, ο εργοδότης ζητά την αντίστοιχη άδεια από την Επιθεώρηση Εργασίας (η οποία δεν ισχύει ποτέ για διάστημα μεγαλύτερο των 3 μηνών) και φροντίζει να μη θίγεται η υγεία και η ηθική του ανηλίκου. Για άλλες παρεμφερείς εργασίες, οι ανήλικοι κάτω των 15 ετών απασχολούνται με άδεια του Υπουργού Εργασίας. Η απασχόληση των ανηλίκων σε εργασίες επικίνδυνες, βαριές, ανθυγιεινές ή σε κάθε εργασία που μπορεί να βλάψει την ψυχική τους υγεία και την πνευματική τους ανάπτυξη απαγορεύεται ρητά⁵⁰

⁴⁹ ΙΩΑΝΝΗΣ ΛΗΘΟΥΡΙΩΤΗΣ, ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ, 2008, ΣΕΛΙΔΑ 537.

⁵⁰ ΧΡΗΣΤΟΥ Δ. ΚΑΡΑΤΖΑ, ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΣΗ ΒΑΣΙΚΩΝ ΔΙΑΤΑΞΕΩΝ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ, 2007, ΣΕΛΙΔΑ 547.

Επίσης, ανήλικοι που πηγαίνουν ακόμα σε γυμνάσιο, λύκειο ή τεχνικό επαγγελματικό λύκειο ή είναι κάτω των 16 ετών δεν πρέπει να εργάζονται πάνω από 6 ώρες την ημέρα και συνολικά 30 ώρες την εβδομάδα. Η αμοιβή τους είναι αντίστοιχη με αυτή του ανειδίκευτου εργάτη και ανάλογη με τις ώρες που δουλεύουν. Όσοι ανήλικοι έχουν συμπληρώσει το 15ο έτος εφοδιάζονται υποχρεωτικά με βιβλιάριο εργασίας ανηλίκου, που δίνεται από την αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας.

Κάθε εργοδότης οφείλει να προστατεύσει τους ανηλίκους από πράξεις βίας ή προσβολής της προσωπικότητας ή βλάβης της ηθικής τους. Δεν επιτρέπεται να είναι εργοδότες ανηλίκων πρόσωπα που έχουν καταδικαστεί για εγκλήματα κατά της γενετήσιας ελευθερίας και οικονομικής εκμετάλλευσης της γενετήσιας ζωής ή για παράβαση των άρθρων 5 έως και 11 του ν. 1729/1987 "Καταπολέμηση της διάδοσης των ναρκωτικών και προστασία των νέων..." και του ν. 1500/1984 όπως κάθε φορά ισχύουν Εργοδότης που παραβιάζει τις διατάξεις και απασχολεί ανηλίκους σε εργασίες, έργα ή δραστηριότητες κατά παράβαση των διατάξεων του παρόντος, τιμωρείται με φυλάκιση μέχρι δύο ετών και με χρηματική ποινή. Με την ίδια ποινή τιμωρείται και όποιος έχει την επιμέλεια ανηλίκου που απασχολείται σε εργασία, έργο ή δραστηριότητες κατά παράβαση των διατάξεων του παρόντος. Ο εργοδότης τιμωρείται επιπλέον και με τις διοικητικές κυρώσεις των παρ, 1 έως 5 του άρθρου 16 του Ν. 2639/1998 όπως ισχύουν.

6.2 ΑΛΛΟΔΑΠΟΙ

Αλλοδαποί μη προερχόμενοι από χώρες της Ε.Ε.:

Για να απασχοληθεί νόμιμα αλλοδαπός, που δεν ανήκει στη χώρα μέλος της Ε.Ε. απαιτείται η τήρηση ορισμένης διαδικασίας από τον εργοδότη, που προτίθεται να τον απασχολήσει, για να του χορηγηθεί άδεια εργασίας:⁵¹

1. Έκδοση προεγκρίσεως εισόδου του αλλοδαπού στη χώρα για εργασία, αφού διαπιστωθεί η αναγκαιότητα και η σκοπιμότητα της ελεύσεως του αλλοδαπού,
2. Μετά την άφιξη του αλλοδαπού στη χώρα, ακολουθείται μια διαδικασία για τη χορήγηση άδειας παραμονής, η οποία είναι απαραίτητη

⁵¹ ΙΩΑΝΝΗΣ ΛΗΞΟΥΡΙΩΤΗΣ, ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ, 2008, ΣΕΛΙΔΑ 517.

3. Για την έκδοση στη συνέχεια άδειας εργασίας, η οποία είναι προσωπική, χορηγείται εν όψει συγκεκριμένου εργοδότη, για συγκεκριμένο είδος απασχόλησης, και είναι πάντα ορισμένου χρόνου).

Σε διαφορετική περίπτωση η σύμβαση εργασίας είναι άκυρη.

Αλλοδαποί προερχόμενοι από χώρες της Ε.Ε

Άρθρο 48 ΣυνθΕΚ: επιτρέπει την ελεύθερη διακίνηση και απασχόληση των εργαζομένων στα κράτη της Ευρωπαϊκής Ένωσης χωρίς άδεια παραμονής και εργασίας. Για το λόγο αυτό δεν απαιτείται άδεια παραμονής και εργασίας, απαιτείται όμως άδεια διαμονής, η οποία χορηγείται αφού ο κοινοτικός αλλοδαπός αποδείξει ότι έχει απασχόληση στην κοινοτική χώρα υποδοχής. Η ελευθερία απασχολήσεως των κοινοτικών αλλοδαπών μπορεί ωστόσο να περιοριστεί για λόγους δημοσίας τάξεως, δημοσίας ασφάλειας και δημόσιας υγείας.⁵²

6.3 ΑΜΕΑ

Ο Ν. 2643/1998 περιέχει ειδικές διατάξεις για την τοποθέτηση και απασχόληση προσώπων ειδικών κατηγοριών –μεταξύ αυτών και ΑΜΕΑ- τόσο στο δημόσιο, όσο και στον ιδιωτικό τομέα. Κατ' άρθρο 5, τα τοποθετούμενα άτομα εξομοιώνονται πλήρως, αναλόγως προσόντων βέβαια, με το υπόλοιπο προσωπικό των επιχειρήσεων ως προς τους όρους εργασίας, την αμοιβή, τις προαγωγές και γενικά τις συνθήκες εργασίας. Ειδικές ρυθμίσεις προβλέπονται μόνο στο άρθρο 11 του νόμου αυτού και αφορούν την απόλυση των προστατευόμενων ατόμων.

Ειδικότερα, η σχέση εργασίας των προσώπων αυτών λύεται:

1. Αυτοδικαίως μόλις συμπληρωθεί το προβλεπόμενο όριο ηλικίας, εφόσον συγκεντρώνουν τις προϋποθέσεις για πλήρη συνταξιοδότηση, λόγω γήρατος ή αναπηρίας.
2. Με καταγγελία της σχέσης εργασίας χωρίς αποζημίωση, εφόσον ο προστατευόμενος έχει στερηθεί τα πολιτικά του δικαιώματα.
3. Με καταγγελία επίσης, ύστερα από απόφαση της προβλεπόμενης στο άρθρο 9 του Νόμου αυτού Ειδικής Επιτροπής για τους κάτωθι λόγους:
 - i) για παραβάσεις που προβλέπονται από τον αναγνωρισμένο οργανισμό ή κανονισμό της επιχείρησης, για τις οποίες ορίζεται ως ποινή η απόλυση και

⁵² ΧΡΗΣΤΟΣ Θ. ΚΑΡΑΤΖΑΣ, ΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ, 2014, ΣΕΛΙΔΑ 395.

- ii) για αποδεδειγμένη ανεπάρκεια ή για ακαταλληλότητα στην εκτέλεση της εργασίας, που δεν οφείλεται πάντως στην αναπηρία ή για ανάρμοστη συμπεριφορά ή για αντικοινωνική γενικώς διαγωγή.
- 4. Με καταγγελία της σχέσης εργασίας αν έχει εκδοθεί σχετική απόφαση του αρμόδιου περιφερειακού διευθυντή του ΟΑΕΔ.
- 5. Με καταγγελία της σχέσης εργασίας μετά τη συμπλήρωση των προϋποθέσεων για πλήρη σύνταξη γήρατος, σύμφωνα με τις ισχύουσες κάθε φορά διατάξεις.

Επομένως, περιορισμοί από τη νομοθεσία για τους όρους απασχόλησης και αμοιβής ατόμων ΑΜΕΑ προβλέπονται μόνο στην περίπτωση της λύσης της σύμβασης εργασίας. Κατά τα λοιπά, για τη μεταβολή των όρων εργασίας τους εφαρμόζονται οι διατάξεις που ισχύουν και για τους λοιπούς εργαζομένους.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7^ο: ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΚΑΙ ΥΓΕΙΑ

7.1 ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΤΩΝ ΧΩΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ο εργοδότης έχει υποχρέωση να διαρρυθμίζει τα σχετικά με την εργασία και με τον χώρο της, τα σχετικά με την διαμονή, τις εγκαταστάσεις, τα μηχανήματα ή τα εργαλεία με τέτοιο τρόπο ώστε να προστατεύεται η ζωή και η υγεία του εργαζομένου.

Ο εργοδότης έχει υποχρέωση:

- Να εξασφαλίζει τους εργαζόμενους και τους τρίτους που παραβρίσκονται στο τόπο εργασίας από κάθε κίνδυνο που μπορεί να απειλήσει την υγεία ή την σωματική τους ακεραιότητα λαμβάνοντας κάθε μέτρο που απαιτείται.
- Να εφαρμόζει κάθε υπόδειξη των τεχνικών και υγειονομικών επιθεωρητών.
- Να επιβλέπει την ορθή εφαρμογή των μέτρων υγιεινής και ασφάλειας της Αγασίας.
- Να λαμβάνει συλλογικά μετρά προστασίας των εργαζομένων.
- Να γνωστοποιεί τον επαγγελματικό κίνδυνο στους εργαζόμενους.

- Να ενημερώνει τους εργαζόμενους για την νομοθεσία σχετικά με τα θέματα υγιεινής και της ασφάλειας της εργασίας αλλά και τον τρόπο εφαρμογής τους από την επιχείρηση.
- Να εκτελεί πρόγραμμα προληπτικής δράσης και βελτίωσης των συνθηκών υγιεινής, ασφάλειας και συνθηκών εργασίας στον χώρο εργασίας.
- Να τηρεί ειδικό βιβλίο ατυχημάτων.

Οι εργαζόμενοι έχουν υποχρέωση:

- Να εφαρμόζουν τους κανόνες υγιεινής και ασφάλειας.
- Να χρησιμοποιούν ατομικά μέσα προστασίας.
- Να διατηρούν τις διατάξεις και τους μηχανισμούς ασφάλειας.
- Να παρακολουθούν τα σεμινάρια σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας.

7.1.1 Ο ΤΕΧΝΙΚΟ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ

Ο τεχνικός ασφάλειας έχει την αρμοδιότητα να παρέχει στον εργοδότη υποδείξεις και συμβουλές για θέματα υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας καθώς και για την πρόληψη ατυχημάτων. Να επιθεωρεί τις θέσεις εργασίας, να επιβλέπει την ορθή χρήση των ατομικών μέσων εργασίας και να αναφέρει στον εργοδότη την κάθε σχετική με τα παραπάνω παράληψη. Υποχρέωση απασχόλησης τεχνικού ασφάλειας καθώς και Ιατρού εργασίας έχουν οι επιχειρήσεις που απασχολεί κατά μέσο ωρών ετησίων από πενήντα και πάνω εργαζόμενους, η απασχόληση τεχνικού εργασίας έχει πλέον επεκταθεί καθ' οι επιχειρήσεις με λιγότερους από πενήντα εργαζόμενους.

Σε περίπτωση απασχόλησης τεχνικού ασφάλειας ή Ιατρού εργασίας ο ελάχιστος πραγματικός ετήσιος χρόνος απασχόλησης δεν μπορεί να είναι μικρότερος:

- 25 ωρών ετησίως για επιχειρήσεις που απασχολεί έως 20 άτομα.
- 50 ωρών ετησίως για επιχειρήσεις που απασχολούν 21-50 άτομα.
- 75 ωρών ετησίων για επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 50 άτομα.⁵³

⁵³ <http://www.taxisland.gr/texnikos-asfaleias>

7.2 ΥΓΙΕΙΝΗ ΤΩΝ ΧΩΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η υγιεινή των χώρων εργασίας περιλαμβάνει διατάξεις προστασίας της υγείας των εργαζομένων κατά τον χρόνο απασχόλησης αυτών και ορίζει τους όρους υγιεινής τους οποίους πρέπει να πληρούν οι χώροι εργασίας : Να τηρείται η απαραίτητη καθαριότητα, ο φυσικός και τεχνητός φωτισμός να είναι κατάλληλος, ο χώρος κάθε διαμερίσματος των εργαζομένων να είναι ανάλογος ως προς τον αριθμό των απασχολούμενων ώστε να εξασφαλίζεται ο σωστός αερισμός, να μην υπάρχει υγρασία, να προφυλάσσονται οι εργαζόμενοι στο ύπαιθρο από τις καιρικές συνθήκες Κ.Ο.

Αλλά δεν είναι μόνο η υγιεινή των εργαζομένων που προστατεύεται και ελέγχεται. Προστασία παρέχεται και για την υγεία του καταναλωτικού κοινού. Έτσι οι εργαζόμενοι σε επαγγέλματα που παρασκευάζουν ή προσφέρουν κάθε είδους τρόφιμα ή παρέχουν υπηρεσίες με άμεσο συγχρωτισμό με τον πελάτη υποχρεούνται να εφοδιάσουν με βιβλιάριο, στο οποίο να φαίνεται ότι δεν πάσχουν από μεταδοτικές ασθένειες. Οι παραπάνω εργαζόμενοι ρέπει να εξετάζονται από την αρμόδια νομαρχιακή υγειονομική επιτροπή τουλάχιστον μια φορά τον χρόνο. Οι συμβάσεις εργασίας με πρόσωπα των άνω κατηγοριών τα όποια στερούνται βιβλίο εργασίας είναι άκυρες. Τηρούνται όμως εάν κατά την διάρκεια της εργασιακής σχέσης, αποκτήθηκε από τον υπόχρεο το σχετικό βιβλιάριο υγείας.

7.2.1 ΓΙΑΤΡΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ο γιατρός εργασίας έχει την ειδικότητα ιατρικής εργασίας, αλλά ώσπου να καθιερωθεί η ειδικότητα αυτή μπορεί να προσλαμβάνεται γιατρός οποιασδήποτε ειδικότητας. Στα καθήκοντα του γιατρού εργασίας είναι να επιθεωρεί τις θέσεις εργασίας, να ερευνά τις αίτιες ασθενών που οφείλονται στη εργασία, να συμβουλεύει τον εργοδότη σε θέματα σχεδιασμού ή προγραμματισμού της παραγωγικής διαδικασίας, οργανώσεων πρώτων βοηθειών, να παρέχει επείγουσα θεραπεία σε περίπτωση ατυχήματος ή

ασθένειας κ.α. Δεν επιτρέπεται όμως να χρησιμοποιείται ο γιατρός εργασίας για την επαλήθευση ασθένειας μισθωτού.⁵⁴

7.3 ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η επιτροπή αυτή δημιουργείται από εργαζόμενους σε κάθε επιχείρηση που απασχολεί πάνω από 50 εργαζόμενους, αποτελούμενη από εκλεγμένους εκπροσώπους τους στην επιχείρηση. Σε επιχειρήσεις που απασχολούν 20-50 εργαζόμενους οι ίδιοι επιλέγουν εκπροσώπους τέτοιο ίδιους, το ίδιο ισχύει και για επιχειρήσεις που απασχολούν λιγότερα από 20 άτομα.

ΜΕΡΟΣ Β

«ΔΙΑΤΥΠΩΣΕΙΣ ΔΗΜΟΣΙΟΤΗΤΑΣ»

⁵⁴ <http://www.isathens.gr/nomika-themata/nomothesia.html?id=400>

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8^ο: ΔΙΑΤΥΠΩΣΕΙΣ ΔΗΜΟΣΙΟΤΗΤΑΣ

Στο κεφάλαιο αυτό αναπτύσσονται όλες οι υποχρεώσεις του εργοδότη προς τις δημόσιες αρχές: ΙΚΑ , επιθεώρηση εργασίας, Υπουργείο εργασίας, ΣΕΠΕ κλπ.

8.1 ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ – ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

1. Αναγγελία πρόσληψης (έντυπο Ε3) το αργότερο έως και την ημερομηνία πρόσληψης και πριν την ανάληψη υπηρεσίας από τον εργαζόμενο στο Πληροφοριακό Σύστημα ΣΕΠΕ-ΙΚΑ-ΟΑΕΔ. Οι νεοϊδρυόμενες επιχειρήσεις που προβαίνουν σε πρόσληψη για πρώτη φορά, μπορούν να υποβάλλουν ηλεκτρονικά το έντυπο Ε3 εντός τριών (3) εργάσιμων ημερών από την πρόσληψη, εφόσον προηγουμένως έχουν απογραφεί στην αρμόδια υπηρεσία του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ.
2. Αναγγελία πρόσληψης με συμπληρωματικό πίνακα προσωπικού στο Πληροφοριακό Σύστημα ΣΕΠΕ-ΙΚΑ-ΟΑΕΔ (έντυπο Ε4) στις ίδιες ακριβώς προθεσμίες που αναφέρονται και πιο πάνω. Οι εργοδότες υποχρεούνται μια φορά τον χρόνο και κατά το χρονικό διάστημα από 15

Σεπτεμβρίου έως 15 Νοεμβρίου να υποβάλλουν μέσω του Πληροφοριακού Συστήματος ΣΕΠΕ-ΙΚΑ-ΟΑΕΔ ετήσιο πίνακα Ε4 με τους όρους αμοιβής και απασχόλησης για το σύνολο του προσωπικού που απασχολούν. Σε περιπτώσεις νέων προσλήψεων, έχουν υποχρέωση να υποβάλλουν ηλεκτρονικά συμπληρωματικό πίνακα προσωπικού (Ε4-πίνακας προσωπικού) στο Πληροφοριακό Σύστημα διασύνδεσης ΣΕΠΕ-ΙΚΑ-ΟΑΕΔ του Υπουργείου Εργασίας, το αργότερο έως και την ημερομηνία πρόσληψης και πριν την ανάληψη υπηρεσίας από τον εργαζόμενο.

3. Αναγγελία αλλαγών ωραρίου και αποδοχών.⁵⁵ Σε περίπτωση αλλαγής του ωραρίου ο εργοδότης υποχρεούται να καταθέτει τροποποιητικούς πίνακες ως προς το πρόγραμμα εργασίας που έχει ήδη κατατεθεί εντός δύο (2) ημερολογιακών ημερών από την έναρξη ισχύος του νέου προγράμματος. Οι συμπληρωματικοί πίνακες ωραρίου υποβάλλονται άμεσα και πριν την ανάληψη εργασίας από τους εργαζόμενους.

Σε περίπτωση μεταβολής στοιχείων αποδοχών υποβάλλεται τροποποιητικός πίνακας εντός 15 ημερολογιακών ημερών από την έναρξη ισχύος των νέων αποδοχών.

4. Κατάθεση Σύμβασης μερικής απασχόλησης ή και εκ περιτροπής απασχόλησης στην Επιθεώρηση Εργασίας εντός 8 ημερών.

Για την μερική απασχόληση, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 2 του Ν.2639/98, ορίζονται τα ακόλουθα :

Κατά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας ή κατά την διάρκειά της, ο εργοδότης και ο μισθωτός μπορούν με έγγραφη ατομική σύμβαση να συμφωνήσουν, ημερήσια ή εβδομαδιαία ή δεκαπενθήμερη ή μηνιαία εργασία, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, η οποία θα είναι μικρότερης διάρκειας από την κανονική. Η συμφωνία αυτή, εφόσον μέσα σε 8 ημέρες από την κατάρτισή της δεν γνωστοποιηθεί στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας, τεκμαίρεται ότι καλύπτει σχέση εργασίας με πλήρη απασχόληση. Στην ευρύτερη έννοια της μερικής απασχόλησης εντάσσεται και η εκ περιτροπής απασχόληση. Ως εκ περιτροπής απασχόληση θεωρείται η εργασία κατά πλήρες ωράριο (8ωρο) για λιγότερο από πέντε ημέρες την εβδομάδα.

5. Καταχώρηση των στοιχείων πρόσληψης στο βιβλίο νεοπροσλαμβανόμενων ΙΚΑ (Ε.Β.Κ.Ν.Π.). Οι εργοδότες έχουν την υποχρέωση να καταχωρούν τους εργαζόμενους στο ειδικό βιβλίο καταχώρησης νεοπροσλαμβανόμενου προσωπικού του ΙΚΑ, αμέσως μετά την πρόσληψη και πριν αναλάβουν εργασία. Το ειδικό βιβλίο τηρείται υποχρεωτικά στον τόπο που παρέχεται η εργασία, σε προσιτό σημείο και υπάρχει υποχρέωση να επιδεικνύεται στα αρμόδια όργανα ελέγχου (ΙΚΑ, ΣΕΠΕ), όταν ζητηθεί. Εξαιρέσεις :

⁵⁵ ΙΩΑΝΝΗΣ ΛΗΞΟΥΡΙΩΤΗΣ, ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ, 2008, ΣΕΛΙΔΑ 92.

Οι εργοδότες δεν έχουν υποχρέωση να καταχωρούν στο ειδικό βιβλίο ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων, η ασφάλιση των οποίων γίνεται βάσει ειδικών διατάξεων. Τέτοιες περιπτώσεις είναι οι ακόλουθες :

- Εκπαιδευόμενοι σπουδαστές και απόφοιτοι των ΙΕΚ.
- Φοιτητές ΑΕΙ και ΤΕΙ που κάνουν πρακτική άσκηση.
- Άνεργοι επαγγελματικά καταρτιζόμενοι στα ΚΕΚ και τα επιδοτούμενα προγράμματα από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης συμμετέχοντες σε προγράμματα του ΟΑΕΔ για απόκτηση εργασιακής εμπειρίας.
- Εργοδότες οικονομικών και τεχνικών έργων.
- Εργοδότες που απασχολούν τους εργαζόμενους στο σπίτι τους.
- Εργοδότες που απασχολούν σε ατομικές επιχειρήσεις μέλη της οικογένειάς τους.

6. Αναγγελία νέων προσλήψεων σε λοιπά ταμεία κύριας ασφάλισης και επικουρικά ταμεία. Οι εργοδότες που απασχολούν εργαζόμενους που ασφαλίζονται σε λοιπά ταμεία κύριας ασφάλισης πλην ΙΚΑ (π.χ. ΤΣΜΕΔΕ-ΤΣΑΥ-ΤΑΜΕΙΟ ΝΟΜΙΚΩΝ) έχουν υποχρέωση γνωστοποίησης της έναρξης συνεργασίας στο τμήμα μητρώου των ταμείων, για κάθε νέα πρόσληψη που πραγματοποιούν. Το ίδιο ισχύει και για τις περιπτώσεις όπου υπάρχει υποχρέωση επικουρικής ασφάλισης σε ταμείο πλην ΙΚΑ (ΤΕΥΑΕΚ-ΤΕΠΥΦΕ-ΤΕΑΧ κ.α.). Οι εργαζόμενοι που απασχολούνται και ασφαλίζονται για πρώτη φορά, πρέπει να απογραφούν στο εκάστοτε ταμείο κύριας ή επικουρικής ασφάλισης και να λάβουν αριθμό μητρώου.⁵⁶

8.2 ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΕΝΑΝΤΙ ΣΕΠΕ – ΣΩΜΑ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ- .

• Πίνακες προσωπικού.

Είναι υποχρεωτική η υποβολή των πινάκων απασχολούμενου προσωπικού από 15/9 έως 15/11 εκάστου έτους, η υποβολή γίνεται ηλεκτρονικά.

⁵⁶ ΓΚΟΥΤΟΣ ΧΑΡΙΛΑΟΣ, ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ, 199, ΣΕΛΙΔΑ 333.

Για την πρόσληψη νέων εργαζομένων ο εργοδότης υποχρεούται να καταθέσει συμπληρωματικούς πίνακες προσωπικού την ίδια ημέρα της πρόσληψης και πάντως πριν την ανάληψη υπηρεσίας.

Οι νέοι εργοδότες οι οποίοι προβαίνουν σε πρόσληψη για πρώτη φορά μπορούν να υποβάλουν ηλεκτρονικά το έντυπο Ε4 εντός τριών εργάσιμων ημερών από την πρόσληψη, αφού προηγουμένως έχουν απογραφεί στην αρμόδια υπηρεσία του ΙΚΑ.

Για την αλλαγή ή την τροποποίηση του ωραρίου ή την οργάνωση του χρόνου εργασίας τη ίδια μέρα ή το αργότερο εντός δύο εργάσιμων ημερών από την ημέρα αλλαγής ή τροποποίησης του ωραρίου.

Σε περίπτωση που θα υπάρξει τροποποίηση μισθού η οποία έχει προέρθει από τη τροποποίηση των ωρών ή ημερών εργασίας μισθωτού, η επιχείρηση μπορεί να υποβάλει μόνο έναν τροποποιητικό πίνακα εντός δύο εργάσιμων ημερών.

Για την αλλαγή του νομίμου εκπροσώπου της επιχείρησης πρέπει να γίνει εντός δεκαπέντε ημερών όπως προβλέπει ο νόμος. Το ίδιο ισχύει και για την μεταβολή των αποδοχών των εργαζομένων.

Η ηλεκτρονική υποβολή είναι υποχρεωτική από 1/3/2013.⁵⁷

- **Αναγγελία υπερωριών.**

Είναι υποχρεωτική η υποβολή από 1/3/2013.

Θα μπορούν να πραγματοποιούνται υπερωρίες έπειτα από αναγγελία αυτών από τον εργοδότη στην οικεία επιθεώρησης εργασίας, πριν ή το αργότερο κατά την ημέρα πραγματοποίησης της υπερωριακής απασχόλησης, με ταυτόχρονη ενημέρωση του βιβλίου υπερωριών.

Μετά την ισχύει το νέου νόμου από 18/4/2013 καταργείται πλέον η υποχρέωση αναγγελίας στην οικεία επιθεώρησης εργασίας της υπερωριακής εργασίας για όλους τους μισθωτούς των επιχειρήσεων. Για την νομιμοποίηση των υπερωριών προβλέπεται υποχρεωτική καταγραφή στο ειδικό βιβλίο υπερωριών που τηρείται στο χώρο εργασίας.

- **Αναγγελία εργατικού ατυχήματος.**

⁵⁷ ΧΡΗΣΤΟΣ Θ. ΚΑΡΑΤΖΑΣ, ΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ, 2014, ΣΕΛΙΔΑ 21.

Απαιτείται η αναγγελία στο ΣΕΠΕ εντός 24 ωρών με αμετάβλητα τα στοιχεία του χώρου συμβάντος. Δεν απαιτείται ηλεκτρονική υποβολή.

- **Άλλες υποχρεώσεις.**

Απασχόληση ανηλίκων

Απασχόληση αλλοδαπών.

Τεχνικές ασφαλείας και γιατρός εργασίας.

Βιβλίο γραπτών υποδείξεων τεχνικού ασφαλείας και γιατρού εργασίας.

Διεθνική παροχή υπηρεσιών.

Αίτηση για χορήγηση άδειας Κυριακής εργασίας.

Τήρηση βιβλίου υπερωριών.

Τήρηση βιβλίων αδειών.

Ομαδικές απολύσεις.

Διευθέτηση χρόνου εργασίας.

Σύμβαση Μερικής απασχόλησης-E9.

Σύμβαση εκ περιτροπής εργασίας-E9.

Κατάρτιση επιχειρησιακής Σ.Σ.Ε.

Τήρηση ειδικού βιβλίου υποδείξεων τεχνικού ασφαλείας και θεώρηση.

Διαθεσιμότητας μισθωτών.

Κατάρτιση εσωτερικού κανονισμού επιχείρησης.

Συμμετοχή όταν προσκληθεί σε συμφιλιωτική διαδικασία.

Έλεγχος τήρηση εργατικής νομοθεσίας από ΣΕΠΕ.

Προσωπικό Ασφαλείας. (για απεργία)

Στρατευόμενοι μισθωτοί.

Φύλαξη στοιχείων.

Μεταβίβαση επιχείρησης.

Τηλεργασία-Φασόν.

Βιβλιάρια Υγείας.

Διαλείμματα εργασίας.

Νυκτερινή εργασία.

Γνωστοποίηση ουσιωδών ορών συμβάσεως.

Χορήγηση εκκαθαριστικών σημειωμάτων αποδοχών.

Χορήγηση ατομικών μέσων προστασίας.

Απασχόληση εργαζομένων με επαγγελματικό πτυχίο όπου απαιτείται.

Εφοδιασμός με βιβλία δρομολογίων οδηγών.

Ανάρτηση προγραμμάτων εργασίας – πινάκων προσωπικού.

Προστασία γυναικών.

Χορήγηση κανονικών και άλλων αδειών.

Χορήγηση πιστοποιητικών εργασίας.

Υποχρεώσεις πρόνοιας.

Εφαρμογή αρχής ίσης επιχείρησης.

Άσκηση διευθυντικού δικαιώματος στα πλαίσια ΑΚ 281.

Σεβασμός προσωπικότητας μισθωτού.
Προστασία Δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα μισθωτών.
Προστασία αποδοχών.
Μη απασχόληση συνταξιούχων χωρίς άδεια.
Τήρηση Σ.Σ.Ε , Δ.Α. , Υ.Α.
Μη παρεμπόδιση συνδικαλιστικής δράσης εργαζομένων.
Τήρηση ελάχιστων προδιαγραφών για την οργάνωση του χρόνου εργασίας.
Τήρηση υποχρεώσεων για τήρηση εργασίας.
Καταγγελία σύμβασης εργασίας.
Αποφυγή αδικοπραξίας στις εργασιακές σχέσεις.

8.3 ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΕΝΑΝΤΙ ΟΑΕΔ.

- **Αναγγελία πρόσληψης προσωπικού**

Παλαιότερα προβλεπόταν ότι η αναγγελία της πρόσληψης έπρεπε να υποβληθεί με προσέλευση στην υπηρεσία του ΟΑΕΔ εντός οκτώ ημερών. Με την νέα νομοθεσία η αναγγελία της πρόσληψης πρέπει να γίνεται ηλεκτρονικά. Το έντυπο Ε3 υποβάλλεται ηλεκτρονικά το αργότερο την ίδια μέρα της πρόσληψης και πάντως πριν από την ανάληψη υπηρεσίας από τον εργαζόμενο.

Οι νέοι εργοδότες οι οποίοι προβαίνουν σε πρόσληψη για πρώτη φορά μπορούν να υποβάλουν ηλεκτρονικά το έντυπο Ε3 εντός τριών εργάσιμων ημερών από την πρόσληψη, αφού προηγουμένως έχουν απογραφεί στην αρμόδια υπηρεσία του ΙΚΑ.

- **Αναγγελία καταγγελίας σύμβασης εργασίας.**

Παλαιότερα προβλεπόταν ότι η αναγγελία της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου έπρεπε να υποβληθεί με προσέλευση στην υπηρεσία του ΟΑΕΔ εντός οκτώ ημερών. Με τα νέα δεδομένα η αναγγελία αυτή πρέπει να γίνεται ηλεκτρονικά.

- **Αναγγελία οικειοθελούς αποχώρησης μισθωτού.**

Η αναγγελία αποχώρησης του μισθωτού έπρεπε να γίνει εντός οκτώ ημερών. Με τα νέα δεδομένα η αναγγελία γίνεται ηλεκτρονικά.

Κατά την ηλεκτρονική υποβολή του έντυπου Ε5 η επισύναψη του αρχείου του ηλεκτρονικά σαρωμένου εντύπου με την υπογραφή του εργαζομένου είναι προαιρετική.

- **Βεβαίωση- Δήλωση εργοδότη για λήψη ειδικής άδειας μητρότητας.**

Σύμφωνα με τον παλαιότερο νόμο η εργαζόμενη μητέρα μπορεί να κάνει χρήση , εάν το επιθυμεί , ειδικής άδειας μητρότητας χρονικής διάρκειας έξι μηνών. Το ίδιο ισχύει και με τα σημερινά δεδομένα.

Εάν συμβεί αυτό ο εργοδότης υποχρεούται να χορηγήσει βεβαίωση από την οποία προκύπτει η ενεργή εργασιακή σχέση κατά την έναρξη της άδειας μητρότητας, το είδος, η μορφή, η διάρκεια της εργασιακής σχέσης, οι μηνιαίες αποδοχές, ο μέσος όρος των ωρών μερικής απασχόλησης κ.λπ. Η βεβαίωση αυτή μαζί με τη δήλωση δικαιούχου γνωστοποιούνται εντός 8 ημερών στην υπηρεσία του ΟΑΕΔ.

- **Υποβολή στοιχείων απασχολούμενου προσωπικού και προσώπων προστατευόμενων.**

Σύμφωνα με τον τροποποιημένο νέο νόμο οι επιχειρήσεις υποχρεούνται να υποβάλουν ετησίως στις αρμόδιες επιτροπές του ΟΑΕΔ ειδική έντυπη δήλωση που παρέχεται από την υπηρεσία, με την οποία δηλώνουν τον αριθμό του προσωπικού που απασχολούν, τον αριθμό των ατόμων που τοποθετήθηκαν και τους αναπήρους, Η δήλωση συνοδεύεται με τα απαραίτητα δικαιολογητικά και στοιχεία.

- **Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου.**

Τα δύο αυτά είδη εργασίας ανήκουν στην κατηγορία των ειδικών μορφών εργασίας και απασχόλησης , από την νομοθεσία επιβάλλεται να αναγγέλλονται εντός οκτώ ημερών στο ΣΕΠΕ. Από 1/3/2013 είναι πλέον υποχρεωτική η ηλεκτρονική αναγγελία .

Ειδικά για τις περιπτώσεις εργοδοτών των κλάδων τουρισμού, επισιτισμού και συσκευασία-διαλογής και μεταποίησης αγροτικών προϊόντων που απασχολούν εποχικά εργαζόμενους καθώς και τις εταιρείες προσωρινής

απασχόλησης (ΕΠΑ) που προσλαμβάνουν ως άμεσος εργοδότης εργαζόμενους μπορούν να υποβάλουν τα έντυπα Ε3 και Ε7 με ομαδικό τρόπο καταχώρησης. Τέλος ο νόμος προβλέπει ότι ο εργοδότης με τη λήξη της σύμβασης ορισμένου χρόνου οφείλει να την αναγγείλει στον ΟΑΕΔ.

- **Επιδότηση ασφαλιστικής εισφοράς ανέργων.**

Οι ασφαλισμένοι εργαζόμενοι του ΙΚΑ ηλικίας 55 έως 64 ετών, των οποίων η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, πλήρους ή μερικής απασχόλησης, καταγγέλλεται, εφόσον έχουν πραγματοποιήσει 4500 ημέρες ασφάλισης και παραμένουν άνεργοι, έχουν το δικαίωμα της αυτασφάλισης στο ΙΚΑ.

Η άσκηση του δικαιώματος μπορεί να γίνει εντός εξήντα ημερών από την καταγγελία της σύμβασης εργασίας. Στο κόστος της αυτασφάλισης υποχρεούται να συμμετέχει ο πρώην εργοδότης, ο καταγγέλλας τη σύμβαση με 50-80% αντίστοιχα τον εχόντων ηλικία 55 έως 60 και άνω των 60 ετών. Ο ΟΑΕΔ αναλαμβάνει το υπολειπόμενο κόστος. Η μη τήρηση των υποχρεώσεων αυτών συνεπάγεται ακυρότητας της καταγγελία. Η πρόθεση του εργοδότη γνωστοποιείται στον ΟΑΕΔ και στο ΙΚΑ..⁵⁸

⁵⁸ www.oaed.gr/

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 9^ο: ΕΡΓΑΝΗ

9.1 ΤΙ ΕΙΝΑΙ ΤΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΕΡΓΑΝΗ

Το νέο πληροφοριακό σύστημα Εργάνη, αποτελεί ένα σημαντικό στρατηγικό εργαλείο για το σχεδιασμό των παρεμβάσεων του υπουργείου Εργασίας στην αγορά εργασίας και τον έλεγχο της αδήλωτης εργασίας. Το σύστημα Εργάνη αποτυπώνει σε πραγματικό χρόνο, κάθε μέρα και σε κάθε περιοχή της Ελλάδας, τη ροή απασχόλησης, δηλαδή προσλήψεις και απολύσεις, και μάλιστα με εξειδίκευση σε επίπεδο περιφέρειας, κλάδου οικονομικής δραστηριότητας, μεγέθους επιχείρησης, τύπου σύμβασης, δημογραφικών χαρακτηριστικών των εργαζομένων κ.τ.λ. Αυτές οι νέες δυνατότητες μας επιτρέπουν να έχουμε μια αξιόπιστη εικόνα της κίνησης και της δυναμικής της αγοράς εργασίας, να βελτιώσουμε την ποιότητα του σχεδιασμού και την αποτελεσματικότητα των παρεμβάσεων μας και, κυρίως, να συνδέσουμε τις προτεραιότητες των πολιτικών απασχόλησης με το νέο αναπτυξιακό πρότυπο της οικονομίας.



Το Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ» - το οποίο ξεκίνησε τη λειτουργία του από 1.3.2013 - καταγράφει με ηλεκτρονικό τρόπο τις ροές μισθωτής απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας, αποτυπώνοντας, για πρώτη φορά, σε ζωντανό χρόνο και σε κάθε περιοχή της χώρας κρίσιμα στοιχεία της αγοράς εργασίας, ενώ μέχρι και το Φεβρουάριο του 2013 η καταγραφή των στοιχείων αυτών γίνονταν χειρόγραφα.

- Συγκεκριμένα, με το ηλεκτρονικό αυτό σύστημα, οι αρμόδιοι φορείς της Πολιτείας, αλλά και κάθε ενδιαφερόμενος πολίτης, έχει πλέον σε ζωντανό χρόνο και σε συνεχή βάση, ακριβή πληροφόρηση και λεπτομερή στοιχεία για:
 - τις ροές απασχόλησης (αναγγελίες προσλήψεων, καταγγελίες συμβάσεων αορίστου χρόνου, λήξεις συμβάσεων ορισμένου χρόνου και οικειοθελείς αποχωρήσεις),
 - τη κατηγοριοποίηση των προσλήψεων/απολύσεων ανά τύπο σύμβασης, μέγεθος επιχείρησης, περιφέρεια,
 - την κλαδική εξειδίκευση των νέων προσλήψεων/απολύσεων,
 - τις μετατροπές των συμβάσεων πλήρους ωραρίου σε μερική ή εκ περιτροπής απασχόληση,
 - την εξέλιξη των επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας,
 - την απορροφητικότητα των προγραμμάτων ενεργητικών πολιτικών του ΟΑΕΔ κ.λπ.

Γενικότερα, τα δεδομένα του συστήματος «ΕΡΓΑΝΗ» αποτελούν πολύτιμο και εύχρηστο στατιστικό υλικό για ερευνητές και μελετητές της αγοράς εργασίας, ερευνητικά ινστιτούτα, ελληνικούς και διεθνείς οργανισμούς.

Εμπλουτίζουν και ενισχύουν τη δυνατότητα στατιστικής απεικόνισης των μεγεθών της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα, συνεισφέροντας απογραφικού χαρακτήρα στοιχεία.

Το στατιστικό υλικό του συστήματος «ΕΡΓΑΝΗ» συνιστά βασικό εργαλείο για τη διάγνωση των αναγκών της αγοράς εργασίας, την ποιοτική αναβάθμιση του σχεδιασμού και, συνεπώς, την τόνωση της αποτελεσματικότητας των πολιτικών απασχόλησης και κοινωνικής προστασίας. Τέλος, στο πεδίο της καταπολέμησης της αδήλωτης και ανασφάλιστης εργασίας, η επεξεργασία των στατιστικών δεδομένων θα προσφέρει τη δυνατότητα υλοποίησης στοχευμένων και, συνεπώς, αποτελεσματικών ελέγχων.

9.2 ΥΠΟΧΡΕΟΙ ΚΑΙ ΕΞΑΙΡΕΣΕΙΣ

Υπόχρεοι ηλεκτρονικής υποβολής των εντύπων είναι κάθε εργοδότης που απασχολεί εργαζόμενο με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου. Δηλαδή, περιλαμβάνονται όλα τα φυσικά και τα νομικά πρόσωπα κερδοσκοπικού και μη χαρακτήρα Ιδιωτικού και Δημοσίου Τομέα που απασχολούν προσωπικό με εξαρτημένης σχέση εργασίας, ιδιωτικού δικαίου, ορισμένου ή αόριστου χρόνου.



Εξαίρεση από την υποχρεωτική ηλεκτρονική αποστολή εντύπων έχουν:

- 1) Οι εργοδότες που τους έχουν αποδοθεί από το ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, περισσότερα από ένα ΑΜΕ (Αριθμός Μητρώου Εργοδότη),
- 2) Οι εργοδότες που αντιμετωπίζουν αντικειμενική αδυναμία πρόσβασης στο ΠΣ ΣΕΠΕ-ΟΑΕΔ-ΙΚΑ-ΕΤΑΜ λόγω μη απογραφής τους στο ΙΚΑ ή απογραφής στο ΙΚΑ χωρίς ΑΦΜ,
- 3) Οι εργοδότες που διαθέτουν ΑΜΟΕ (Αριθμός Μητρώου Οικοδομοτεχνικού Έργου).

Για τις περιπτώσεις αυτές συνεχίζεται η διαδικασία κατάθεσης των εντύπων εντός των προθεσμιών και της διαδικασίας που αφορούν τη χειρόγραφη υποβολή, με προσέλευση στην αρμόδια υπηρεσία του ΣΕΠΕ ή/και του ΟΑΕΔ, μέχρι τον ηλεκτρονικό συγχρονισμό του ΠΣ ΣΕΠΕ-ΟΑΕΔ-ΙΚΑ-ΕΤΑΜ.

9.3 ΕΝΤΥΠΑ

- Ε3 ΑΝΑΓΓΕΛΙΑ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ

Το έντυπο Ε3 (αναγγελία πρόσληψης) υποβάλλεται ηλεκτρονικά το αργότερο την ίδια ημέρα της πρόσληψης και πάντως πριν από την ανάληψη υπηρεσίας από τον εργαζόμενο. Οι νέοι εργοδότες, οι οποίοι προβαίνουν σε πρόσληψη για πρώτη φορά, μπορούν να υποβάλλουν ηλεκτρονικά το έντυπο Ε3 εντός τριών εργασίμων ημερών από την πρόσληψη, αφού προηγουμένως έχουν απογραφεί στην αρμόδια Υπηρεσία του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ. Εφόσον η υποβολή αφορά σε πολίτη τρίτης χώρας, επισυνάπτεται το ηλεκτρονικά σαρωμένο έγγραφο που αποδεικνύει την νόμιμη πρόσβαση στην αγορά εργασίας. Εφόσον η υποβολή

αφορά σε ανήλικο εργαζόμενο, επισυνάπτεται ηλεκτρονικά σαρωμένο το βιβλιάριο ανηλικού. Ειδικά για τις περιπτώσεις εργοδοτών των κλάδων τουρισμού, επισιτισμού και συσκευασίας- διαλογής και μεταποίησης αγροτικών προϊόντων που απασχολούν εποχικά εργαζόμενους καθώς και για τις Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης (ΕΠΑ) που προσλαμβάνουν ως άμεσος εργοδότης εργαζομένους, δύνανται να υποβάλλουν το έντυπο Ε3 με ομαδικό τρόπο καταχώρησης.

**- Ε3.1. ΑΝΑΓΓΕΛΙΑ ΕΝΑΡΞΗΣ – ΜΕΤΑΒΟΛΩΝ
ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΩΦΕΛΟΥΜΕΝΟΥ ΑΠΟ
ΣΥΓΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΟΥΜΕΝΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ
ΚΟΙΝΩΦΕΛΟΥΣ ΧΑΡΑΚΤΗΡΑ**

Το έντυπο Ε3.1 (υποπαράγραφος ΙΔ.1. του Ν. 4152/2013, αφορά Δημόσιο, ΝΠΔΔ, ΟΤΑ Α' και Β' βαθμού και εταιρείες του δημοσίου) υποβάλλεται υποχρεωτικά ηλεκτρονικά το αργότερο την ίδια ημέρα της έναρξης απασχόλησης του ωφελούμενου από συγχρηματοδοτούμενα προγράμματα κοινωφελούς εργασίας και πάντως πριν από την έναρξη του προγράμματος κοινωφελούς χαρακτήρα. Σε περίπτωση διακοπής του προγράμματος κοινωφελούς χαρακτήρα του ωφελούμενου πριν τη λήξη αυτού, για οποιοδήποτε λόγο, ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να αναγγείλει το γεγονός της μεταβολής, ηλεκτρονικά, εντός οκτώ (8) ημερών (Άρθρο 4 παράγραφος (ii) της απόφ. με Αριθμ. 29502/85/1.9.2014).

**- Ε3.2. ΑΝΑΓΓΕΛΙΑ ΕΝΑΡΞΗΣ – ΜΕΤΑΒΟΛΩΝ ΘΕΩΡΗΤΙΚΗΣ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΑΠΟ ΠΑΡΟΧΟ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
ΩΦΕΛΟΥΜΕΝΟΥ ΑΠΟ ΣΥΓΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΟΥΜΕΝΑ ΑΠΟ
ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΙΚΟ ΚΟΙΝΩΤΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ Ή ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΠΟΥ
ΣΥΝΔΙΑΖΟΝΤΑΙ ΜΕ ΤΗΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ.**

Υπόχρεος προς υποβολή του εντύπου Ε3.2 είναι ο πάροχος κατάρτισης (Άρθρο 3 της απόφ. με Αριθμ. 29502/85/1.9.2014). Το έντυπο Ε3.2 υποβάλλεται υποχρεωτικά ηλεκτρονικά το αργότερο τρεις (3) εργάσιμες ημέρες πριν την έναρξη της θεωρητικής κατάρτισης ή πρακτικής άσκησης του ωφελούμενου από συγχρηματοδοτούμενα προγράμματα (Άρθρο 4 παράγραφος iii) της απόφ. με Αριθμ. 29502/85/1.9.2014). Κατά την ηλεκτρονική υποβολή του εντύπου Ε3.2 υποβάλλεται υποχρεωτικά σαρωμένη ως συνημμένη η σύμβαση μεταξύ του ωφελούμενου από συγχρηματοδοτούμενο πρόγραμμα, του παρόχου κατάρτισης

και του εργοδότη- επιχείρησης πρακτικής άσκησης (Άρθρο 3 παράγραφος ε) i) της αποφ. με Αριθμ. 29502/85/1.9.2014).

Σε περίπτωση αλλαγής εργοδότη ο πάροχος κατάρτισης οφείλει να συμπληρώσει το έντυπο Ε3.2 ως προς τα στοιχεία αλλαγής εργοδότη το αργότερο εντός τριών (3) εργασιμών ημερών πριν την επέλευση της μεταβολής (Άρθρο 4 παράγραφος iii) της απόφ. με Αριθμ. 29502/85/1.9.2014).

- Ε3.3. ΑΝΑΓΓΕΛΙΑ ΕΝΑΡΞΗΣ – ΜΕΤΑΒΟΛΩΝ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ ΑΣΚΗΣΗΣ ΣΕ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΩΦΕΛΟΥΜΕΝΟΥ ΑΠΟ ΣΥΓΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΟΥΜΕΝΑ ΑΠΟ ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΠΟΥ ΣΥΝΔΙΑΖΟΝΤΑΙ ΜΕ ΤΗΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ.

Το έντυπο Ε3.3 υποβάλλεται υποχρεωτικά ηλεκτρονικά το αργότερο τρεις (3) εργάσιμες ημέρες πριν την έναρξη της θεωρητικής κατάρτισης ή πρακτικής άσκησης του ωφελούμενου από συγχρηματοδοτούμενα προγράμματα (Άρθρο 4 παράγραφος iii) της απόφ. με Αριθμ. 29502/85/1.9.2014). Σε περίπτωση μεταφοράς του ωφελούμενου σε άλλο παράρτημα της επιχείρησης ο εργοδότης συμπληρώνει το έντυπο Ε3.3 ως προς τα στοιχεία παραρτήματος εργοδότη το αργότερο εντός τριών (3) εργασιμών ημερών πριν τη μεταφορά του ωφελούμενου. Σε περίπτωση διακοπής ή λήξης της πρακτικής άσκησης του ωφελούμενου ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να αναγγείλει τη λήξη ή τη διακοπή της εντός τριών (3) εργασιμών ημερών από το γεγονός αυτό (Άρθρο 4 παράγραφος iii) της απόφ. με Αριθμ. 29502/85/1.9.2014).

- Ε4 ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

1. Ε4 ΕΤΗΣΙΟΣ

Κατατίθεται από 15 Σεπτεμβρίου έως 15 Νοεμβρίου κάθε έτους. Η ορθότητα και η ακρίβεια των αναγραφόμενων πάσης φύσεως αποδοχών, καθώς και των λοιπών στοιχείων αποτελεί ευθύνη του υπεύθυνου εργοδότη ή του εξουσιοδοτημένου από αυτόν προσώπου. Ο ανωτέρως πίνακας προσωπικού προσυπογράφεται υποχρεωτικά και από τον Προϊστάμενο Προσωπικού ή Οικονομικού ή Λογιστηρίου ή τον υπεύθυνο λογιστή που συμπράττει στη σύνταξή του, οι οποίοι βεβαιώνουν την ακρίβεια των πάσης φύσεως αποδοχών και έχουν όλες τις ευθύνες που προβλέπονται από το νόμο. Τυχόν παράλειψη

της υπογραφής από τον υπεύθυνο λογιστή αιτιολογείται από τον εργοδότη με δήλωση του.

2. Ε4 ΑΡΧΙΚΟΣ

Η πρώτη ηλεκτρονική υποβολή για κάθε παράρτημα της επιχείρησης υποβάλλεται ως «Ε4 ΑΡΧΙΚΟΣ» πίνακας, με αναγραφή του είδους της μεταβολής στις γενικές παρατηρήσεις. Σε κάθε επόμενη μεταβολή για το ίδιο παράρτημα δηλώνεται ο αριθμός πρωτόκολλου και η ημερομηνία της πρώτης ηλεκτρονικής υποβολής.

3. Ε4 ΣΥΜΠΛΗΡΩΜΑΤΙΚΟΣ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ

Το έντυπο που αφορά τις νέες προσλήψεις, υποβάλλεται ηλεκτρονικά το αργότερο την ίδια ημέρα της πρόσληψης και πάντως πριν από την ανάληψη υπηρεσίας από τον εργαζόμενο. Συμπληρώνεται ο αριθμός πρωτοκόλλου και η ημερομηνία υποβολής του ετήσιου πίνακα προσωπικού ο οποίος κατατίθεται ετησίως από 15 Σεπτεμβρίου έως 15 Νοεμβρίου κάθε έτους.

4. Ε4 ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΤΙΚΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Ο εργοδότης υποβάλλει ηλεκτρονικά το έντυπο Ε4 (πίνακας προσωπικού) συμπληρωμένο μόνο ως προς τα στοιχεία της μεταβολής των αποδοχών εντός δεκαπέντε ημερών από τη μεταβολή.

5. Ε4 ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΤΙΚΟΣ ΩΡΑΡΙΟΥ

Όσον αφορά στοιχεία που σχετίζονται με αλλαγές ή τροποποιήσεις του ωραρίου εργασίας ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, ο εργοδότης οφείλει πλέον να τις καταγράφει πριν από την έναρξη πραγματοποίησής τους, στο λεγόμενο Ειδικό Βιβλίο τροποποίησης ωραρίου εργασίας και υπερωριών, χωρίς να έχει πλέον την υποχρέωση να υποβάλλει ηλεκτρονικά, εντός δύο ημερών στο σύστημα ΕΡΓΑΝΗ, το τροποποιητικό έντυπο Ε4. Μόνο στις περιπτώσεις που οι αλλαγές αυτές είναι περιστασιακές. Σε περίπτωση μόνιμων αλλαγών ωραρίου η οργάνωσης εργασίας (.π.χ. αλλαγή υποκαταστήματος εργασίας) τότε υποβάλλεται τροποποιητικό Ε4 ωραρίου στο Πληροφοριακό Σύστημα Εργάνη.

6. Ε4 ΣΥΜΠΛΗΡΩΜΑΤΙΚΟΣ ΩΡΑΡΙΟΥ

Εξακολουθεί να ισχύει, η υποχρέωση υποβολής προγράμματος εργασίας προς το Σ.ΕΠ.Ε, μέσω του Εργάνη για τις περιπτώσεις που προβλέπονται στη διάταξη νόμου όπως ισχύει (π.χ. σύστημα εργασίας με εναλλασσόμενες ομάδες). Ενδεχόμενες έκτακτες αλλαγές στο εν λόγω πρόγραμμα νομιμοποιούνται με την καταχώρησή τους από τον εργοδότη στο Ειδικό Βιβλίο

τροποποίησης ωραρίου εργασίας και υπερωριών. Δεν απαιτείται η ηλεκτρονική κατάθεση συμπληρωματικού πίνακα προσωπικού όταν η επιχείρηση ή εκμετάλλευση αλλάζει νόμιμο εκπρόσωπο. Σε περίπτωση αλλαγής ειδικότητας εργαζόμενου η κείμενη νομοθεσία δεν προβλέπει υποβολή τροποποιητικού / συμπληρωματικού πίνακα προσωπικού. Τέλος, διορθώσεις δεν μπορούν να γίνουν με νέα ηλεκτρονική υποβολή. Για το σκοπό αυτό ο εργοδότης εκτυπώνει το ηλεκτρονικά υποβληθέν έντυπο, συνοδεύοντάς το με:

- γραπτή επιστολή με διευκρινίσεις ως προς την επιθυμητή διόρθωση και εφόσον είναι αναγκαίο,
- β) συμπληρωμένο έντυπο με τα ορθά στοιχεία, και τα υποβάλλει με προσέλευση στην αρμόδια υπηρεσία ΣΕΠΕ.

Οι Υπηρεσίες του ΣΕΠΕ συνεχίζουν να τηρούν τα πρωτόκολλα που αφορούν στα έντυπα που κατατίθενται με προσέλευση για τις περιπτώσεις: α) που εξαιρούνται από την υποχρέωση ηλεκτρονικής υποβολής, β) για τις εκπρόθεσμες υποβολές και γ) όταν πραγματοποιούνται διορθώσεις επί των ηλεκτρονικά υποβληθέντων πινάκων και είναι αναγκαία η συμπλήρωση εντύπου με τα ορθά στοιχεία. Ο αριθμός πρωτοκόλλου εξακολουθεί την ήδη υπάρχουσα αρίθμηση.

- Ε5 Αναγγελία οικειοθελούς αποχώρησης μισθωτού

Κατά την ηλεκτρονική υποβολή του εντύπου Ε5 (αναγγελία οικειοθελούς αποχώρησης μισθωτού), εντός προθεσμίας οκτώ ημερολογιακών ημερών, η επισύναψη του αρχείου τού ηλεκτρονικά σαρωμένου εντύπου με την υπογραφή του εργαζομένου είναι προαιρετική. Η προθεσμία της αναγγελίας αρχίζει από την επόμενη ημέρα της οικειοθελούς αποχώρησης του μισθωτού και λήγει όταν παρέλθει ολόκληρη η τελευταία ημέρα της οκταήμερης προθεσμίας. Σε περίπτωση που η τελευταία ημέρα της προθεσμίας συμπίπτει με αργία, η προθεσμία παρατείνεται μέχρι και την επόμενη εργάσιμη για το δημόσιο ημέρα. Εφόσον η υποβολή αφορά σε πολίτη τρίτης χώρας, επισυνάπτεται το ηλεκτρονικά σαρωμένο έγγραφο που αποδεικνύει την νόμιμη πρόσβαση στην αγορά εργασίας. Εφόσον η υποβολή αφορά σε ανήλικο εργαζόμενο, επισυνάπτεται ηλεκτρονικά σαρωμένο το βιβλιάριο ανηλίκου.

- Ε6 Καταγγελία σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου

Η διαδικασία ολοκλήρωσης της ηλεκτρονικής υποβολής του εντύπου Ε6 (καταγγελία σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου, με ή χωρίς προειδοποίηση) υλοποιείται σε δύο στάδια: Ο εργοδότης, αρχικά, συμπληρώνει την ηλεκτρονική φόρμα του εντύπου Ε6, την εκτυπώνει και ακολούθως, αφού τεθούν οι υπογραφές ιδιοχείρως του εργοδότη και του εργαζομένου, ο εργοδότης ολοκληρώνει την ηλεκτρονική υποβολή επισυνάπτοντας το αρχείο του ηλεκτρονικά σαρωμένου εντύπου με τις προαναφερθείσες υπογραφές. Καταγγελία της αορίστου χρόνου εργασιακής σχέσης με προειδοποίηση (με προμήνυση) υποβάλλεται μόνο για υπαλλήλους. Σε περίπτωση μη υπογραφής του εντύπου Ε6, ο εργοδότης επισυνάπτει το αρχείο της ηλεκτρονικά σαρωμένης έκθεσης επίδοσης του δικαστικού επιμελητή. Εφόσον η υποβολή αφορά σε πολίτη τρίτης χώρας, επισυνάπτεται το ηλεκτρονικά σαρωμένο έγγραφο που αποδεικνύει την νόμιμη πρόσβαση στην αγορά εργασίας. Εφόσον η υποβολή αφορά σε ανήλικο εργαζόμενο, επισυνάπτεται ηλεκτρονικά σαρωμένο το βιβλιάριο ανηλίκου.

- Ε7 Βεβαίωση – Δήλωση εργοδότη για συμβάσεις ορισμένου χρόνου ή έργου

Ε7 Βεβαίωση – Δήλωση εργοδότη για συμβάσεις ορισμένου χρόνου ή έργου μέσα σε οκτώ ημέρες από την λήξη της σύμβασης ή του έργου. Το έντυπο δεν υποβάλλεται σε περίπτωση καταγγελίας συμβάσεως αορίστου χρόνου ή οικειοθελούς αποχώρησης εργαζομένου. Ειδικά για τις περιπτώσεις εργοδοτών των κλάδων τουρισμού, επισιτισμού και συσκευασίας- διαλογής και μεταποίησης αγροτικών προϊόντων που απασχολούν εποχικά εργαζόμενους καθώς και για τις Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης (ΕΠΑ) που προσλαμβάνουν ως άμεσος εργοδότης εργαζόμενους, δύνανται να υποβάλλουν το έντυπο Ε7 με ομαδικό τρόπο καταχώρησης. Εφόσον η υποβολή αφορά σε πολίτη τρίτης χώρας, επισυνάπτεται το ηλεκτρονικά σαρωμένο έγγραφο που αποδεικνύει την νόμιμη πρόσβαση στην αγορά εργασίας. Εφόσον η υποβολή αφορά σε ανήλικο εργαζόμενο, επισυνάπτεται ηλεκτρονικά σαρωμένο το βιβλιάριο ανηλίκου.

- Ε8. Αναγγελία υπερωριακής απασχόλησης

Με το έντυπο Ε8 γνωστοποιείται, μέχρι την 15^η εκάστου μηνός η πραγματοποιηθείσα κατά τον αμέσως προηγούμενο ημερολογιακό μήνα υπερωριακή απασχόληση. Η ηλεκτρονική υποβολή του εντύπου Ε8 δεν δύναται να πραγματοποιηθεί εφόσον έχει παρέλθει η προβλεπόμενη προθεσμία του

πρώτου δεκαπενθημέρου του μήνα. Στην περίπτωση αυτή λοιπόν η γνωστοποίηση της υπερωριακής απασχόλησης πραγματοποιείται με προσέλευση και κατάθεση στην αρμόδια Υπηρεσία του ΣΕΠΕ του σχετικού εντύπου, ενώ, στη συνέχεια, οι υπηρεσίες προβαίνουν σε όλες τις ενέργειες που καθορίζονται από την κείμενη νομοθεσία για την περίπτωση εκπρόθεσμης κατάθεσης.

- E9 Σύμβαση εργασίας μερικής απασχόλησης και εκ περιτροπής εργασίας

Για την ολοκλήρωση της υποβολής του εντύπου (E9) συνυποβάλλονται υποχρεωτικά, αφού πρώτα σαρωθούν και αποθηκευτούν σε αρχείο μορφής *.PDF, τα έγγραφα:

- I) ατομικών συμβάσεων μερικής ή εκ περιτροπής απασχόλησης ή
- II) η απόφαση του εργοδότη για μονομερή επιβολή συστήματος εκ περιτροπής εργασίας στο προσωπικό του, εφόσον πρώτα έχουν τεθεί σε αυτά οι απαιτούμενες υπογραφές.

Εάν υποβληθούν περισσότερες από μία ατομικές συμβάσεις, αυτές θα πρέπει να αποθηκευτούν σε ένα και μόνο αρχείο. Επειδή υπάρχει περιορισμός στο μέγεθος του αρχείου, από την ομάδα διαχείρισης του ΠΣ συστήνεται η ανάλυση του σαρωτή να ρυθμίζεται στα 150dpi και η σάρωση να μην είναι έγχρωμη. Οι συμφωνίες ή αποφάσεις γνωστοποιούνται μέσα σε οκτώ ημέρες από την κατάρτιση ή τη λήψη τους στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας εφόσον δεν γνωστοποιηθεί στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας, τεκμαίρεται ότι καλύπτει σχέση εργασίας με πλήρη απασχόληση. Τροποποίηση όρων ατομικής σύμβασης μερικής απασχόλησης ή εκ περιτροπής εργασίας επιλέγεται και στην περίπτωση υποβολής σύμβασης μερικής απασχόλησης ή εκ περιτροπής εργασίας ορισμένου χρόνου της οποίας η διάρκεια ανανεώνεται ή παρατείνεται, όπως επίσης και σε περίπτωση υποβολής του σχετικού εγγράφου απόφασης παράτασης της μονομερούς επιβολής συστήματος εκ περιτροπής εργασίας.

- E10. Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας

Κατά την ηλεκτρονική υποβολή του εντύπου E10 (Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας) υποβάλλεται υποχρεωτικά σαρωμένο ως συνημμένο, το σώμα της Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας και τυχόν παραρτήματα ή/και πίνακες αυτής, αφού έχουν τεθεί όλες οι απαραίτητες

υπογραφές των αντισυμβαλλομένων μερών. Η ισχύς της συλλογικής σύμβασης εργασίας αρχίζει από την υπογραφή της. Ως ημερομηνία υποβολής των εντύπων θεωρείται η ημερομηνία επιτυχούς ηλεκτρονικής καταχώρησης αυτών στο σύστημα με αυτόματη απόδοση στον αποστολέα – εργοδότη μοναδικού αριθμού πρωτοκόλλου. Διορθώσεις δεν μπορούν να γίνουν με νέα ηλεκτρονική υποβολή. Σε περίπτωση παρέλευσης των προβλεπόμενων προθεσμιών, ηλεκτρονική υποβολή δεν είναι δυνατή κατά τη μεταβατική περίοδο, αλλά ακολουθείται η διαδικασία της κατάθεσης με προσέλευση στην αρμόδια Υπηρεσία του ΣΕΠΕ ή/και του ΟΑΕΔ. Η ορθότητα και η ακρίβεια των στοιχείων που συμπληρώνονται στα πεδία του εντύπου καθώς και η τήρηση των διατάξεων σχετικά με την υπογραφή από τον εργαζόμενο αποτελούν ευθύνη του εργοδότη ή του εξουσιοδοτημένου από αυτόν προσώπου.

- Ε11. ΓΝΩΣΤΟΠΟΙΗΣΗ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΕΤΗΣΙΑΣ ΚΑΝΟΝΙΚΗΣ ΑΔΕΙΑΣ.

Με το έντυπο Ε11 γνωστοποιούνται, σύμφωνα με τα οριζόμενα στην ΥΠΟ παράγραφο ΙΑ.5. παρ. 2 περ. 3β του Ν. 4254/2014 (ΦΕΚ 85 Α') εντός του μηνός Ιανουαρίου (από 1/01 έως και 31/01 εκάστου έτους), στοιχεία των εργαζομένων που έλαβαν την ετήσια άδεια και το επίδομα αδειας κατά το προηγούμενο ημερολογιακό έτος και έχουν καταχωρηθεί στο ειδικό «Βιβλίο Αδειών» (Αριθμ. 29502/85/1.9.2014, Αριθμ. οικ. 49327/10702/22.12.2014). Από τη διαδικασία ηλεκτρονικής υποβολής του εντύπου Ε11, εξαιρούνται οι φορείς του «Μητρώου Δημοσίων Φορέων της Ελληνικής Διοίκησης» του Υπουργείου Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, που ακολουθούν για τη χορήγηση αδειών στο με εξαρτημένη σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου προσωπικό τους τις διατάξεις του Ν. 3528/2007 «Υπαλληλικός Κώδικας» (ΦΕΚ 26 Α') και του Ν. 3584/2007 «Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων» (ΦΕΚ 143 Α'), όπως ισχύουν (Αριθμ. 29502/85/1.9.2014, Αριθμ. οικ. 49327/10702/22.12.2014).

Ως ημερομηνία υποβολής των εντύπων θεωρείται η ημερομηνία επιτυχούς ηλεκτρονικής καταχώρησης αυτών στο σύστημα με αυτόματη απόδοση στον αποστολέα - εργοδότη μοναδικού αριθμού πρωτοκόλλου. Διορθώσεις δεν μπορούν να γίνουν με νέα ηλεκτρονική υποβολή.

Σε περίπτωση παρέλευσης των προβλεπόμενων προθεσμιών, ηλεκτρονική υποβολή δεν είναι δυνατή κατά τη μεταβατική περίοδο, αλλά ακολουθείται η διαδικασία της κατάθεσης με προσέλευση στην αρμόδια Υπηρεσία του ΣΕΠΕ ή/και του ΟΑΕΔ με ανάλογη εφαρμογή των προβλεπόμενων κυρώσεων από την

κείμενη νομοθεσία περί εκπρόθεσμης υποβολής. Εξαιρούνται οι περιπτώσεις των εντύπων Ε3.1, Ε3.2, Ε3.3 και Ε3.4 για τα οποία είναι δυνατή η ηλεκτρονική υποβολή και μετά την παρέλευση των προβλεπόμενων προθεσμιών χωρίς επιβολή κυρώσεων (Άρθρο 4 παράγραφος στ και άρθρο 8 της απόφ. με Αριθμ. 29502/85/1.9.2014).

Ειδικότερα, σε περίπτωση παρέλευσης των προβλεπόμενων προθεσμιών του ενιαίου εντύπου Ε3 Ενιαίο Έντυπο Αναγγελίας Πρόσληψης (Ε3 Αναγγελία Πρόσληψης και Ε4 Συμπληρωματικός Πίνακας Προσωπικού Νέας Πρόσληψης), η διαδικασία της κατάθεσης πραγματοποιείται με προσέλευση στις αρμόδιες Υπηρεσίες του ΣΕΠΕ, όπου υποβάλλονται σε έντυπη μορφή τα αντίστοιχα στοιχεία του Ε4 και στις αρμόδιες Υπηρεσίες του ΟΑΕΔ, όπου υποβάλλονται σε έντυπη μορφή τα αντίστοιχα στοιχεία του Ε3 (Άρθρο 4 παράγραφος στ της απόφ. με Αριθμ. 29502/85/1.9.2014).

9.4 ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΑΠΟ ΤΟ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΕΡΓΑΝΗ

Τα τελευταία χρόνια το ελληνικό εργατικό δίκαιο υπέστη πληθώρα ουσιαστικών αλλαγών. Σύμφωνα και με όσα ορίζονται στα Μνημόνια έλαβε χώρα αλλαγή του νομικού πλαισίου για τη ρύθμιση των μισθολογικών και μη παροχών, με σκοπό τη μείωση του εργασιακού κόστους, άλλαξε το νομοθετικό καθεστώς για τις αποζημιώσεις απόλυσης και έγιναν ρυθμίσεις με σκοπό την προώθηση της ευελιξίας στην αγορά εργασίας.

Είναι κοινώς αποδεκτό ότι το ρυθμιστικό πλαίσιο άλλαξε σε πολύ σύντομο χρονικό διάστημα και οι αλλεπάλληλες τροποποιήσεις προκάλεσαν αβεβαιότητα και αμφισβητήσεις στην αγορά και στην καθημερινή λειτουργία των επιχειρήσεων. Χαρακτηριστικά είναι τα παραδείγματα της εφαρμογής των όρων παλαιών συλλογικών συμβάσεων, της μετενέργειας των μισθολογικών και μη όρων, του επιδόματος γάμου και πολλών άλλων. Άλλωστε, η συνταγματικότητα πολλών εκ των διατάξεων του Μνημονίου 2 και των εφαρμοστικών νόμων και πράξεων αυτού, κρίθηκε πρόσφατα με την υπ' αριθμ. 2407/2014 απόφαση της Ολομέλειας του Συμβουλίου της Επικρατείας, ενώ το γεγονός ότι το Δικαστήριο έκρινε μη συνταγματική τη ρύθμιση για τη διαιτησία, αποτελεί προπομπό για νέα νομοθετική ρύθμιση του ζητήματος.

Πέρα από αυτές τις αλλαγές, πραγματοποιήθηκαν και άλλες, περισσότερο διαδικαστικού χαρακτήρα, με μεγάλη, όμως, επιρροή στην καθημερινότητα των

επιχειρήσεων. Οι αλλαγές αυτές και η ορθή εφαρμογή τους συχνά συνδέονται με σημαντικότερες συνέπειες για τις επιχειρήσεις, όπως η επιβολή προστίμων ή άλλων κυρώσεων που μπορεί να επηρεάσουν σημαντικά τη λειτουργία τους. Σημαντικότερη ήταν η δημιουργία του πληροφοριακού συστήματος ΕΡΓΑΝΗ, με σκοπό την καταγραφή και απεικόνιση του συνολικού εργατικού δυναμικού στην Ελλάδα, αλλά και την πάταξη του φαινομένου της αδήλωτης εργασίας.

Αλλεπάλληλες τροποποιήσεις επήλθαν στο ζήτημα της γνωστοποίησης της υπερωριακής απασχόλησης στις αρμόδιες αρχές, και στον τρόπο τήρησης του Ειδικού Βιβλίου Τροποποίησης Ωραρίου και Υπερωριών. Ακόμα, αλλαγές υπήρξαν και στις διατάξεις για την τήρηση του Ειδικού Βιβλίου Αδειών με την, μεταξύ άλλων, επιβολή υποχρέωσης στον εργοδότη να γνωστοποιεί ηλεκτρονικά στο σύστημα ΕΡΓΑΝΗ εντός του μηνός Ιανουαρίου τα στοιχεία των εργαζομένων που έλαβαν ετήσια άδεια και το επίδομα αδείας το προηγούμενο ημερολογιακό έτος. Επίσης, από 01.06.2014 καταργήθηκε η υποχρέωση τήρησης του Ειδικού Βιβλίου Νεοπροσλαμβανόμενου Προσωπικού, ενώ παράλληλα διευρύνθηκαν οι αρμοδιότητες των αρμοδίων οργάνων του ΙΚΑ σχετικά με την ορθή τήρηση και καταχώρηση των εντύπων Αναγγελίας Πρόσληψης (Ε3) και Πίνακα Προσωπικού (Ε4) στο πληροφοριακό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ. Ας σημειωθεί ότι το πρόστιμο που επιβάλλεται για τις παραβάσεις σχετικά με τα παραπάνω έντυπα κυμαίνεται μεταξύ 9.197,10 € και 10.550,54 €, ανάλογα με την ηλικία (25 ετών και άνω) και την ειδικότητα (υπάλληλος – εργάτης) κάθε εργαζομένου.

Σύμφωνα με τα στοιχεία του Πληροφοριακού Συστήματος «ΕΡΓΑΝΗ» που καταγράφει με ηλεκτρονικό τρόπο τις ροές μισθωτής απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας, για το διάστημα Ιανουαρίου - Σεπτεμβρίου 2015, το ισοζύγιο των ροών μισθωτής απασχόλησης ήταν θετικό, καθώς οι αναγγελίες προσλήψεων ανήλθαν στο 1.341.392 θέσεις εργασίας και οι αποχωρήσεις έφτασαν τις 1.168.371, εκ των οποίων οι 635.694 ήταν αποτέλεσμα καταγγελιών συμβάσεων αορίστου χρόνου ή λήξεων συμβάσεων ορισμένου χρόνου και οι 532.677 ήταν οικειοθελείς αποχωρήσεις.

Έτσι, το ισοζύγιο των ροών μισθωτής απασχόλησης του πρώτου ενιαμήνου του έτους είναι θετικό και διαμορφώνεται στις 173.021 νέες θέσεις εργασίας, αποτελώντας την δεύτερη υψηλότερη επίδοση πρώτου ενιαμήνου έτους από το 2001 μέχρι σήμερα.

Ωστόσο, για το Σεπτέμβριο του 2015 καταγράφηκε μείωση της μισθωτής απασχόλησης καθώς το ισοζύγιο προσλήψεων - αποχωρήσεων είναι αρνητικό κατά 13.003 θέσεις εργασίας. Συγκεκριμένα, οι αναγγελίες πρόσληψης ανήλθαν σε 175.954, ενώ οι αποχωρήσεις σε 188.957. Από τις 188.957 συνολικά αποχωρήσεις, οι 89.056 προήλθαν από οικειοθελείς αποχωρήσεις και οι 99.901

από καταγγελίες συμβάσεων αορίστου χρόνου ή λήξεις συμβάσεων ορισμένου χρόνου.

9.4.1 Ειδικές περιπτώσεις λύσης εργασιακής σχέσης

Καταγγελία σύμβασης εργασίας λόγω μη αποδοχής από μισθωτό της μερικής απασχόλησης:

Σύμφωνα με την παράγ. 6 του άρθρου 38 του Ν. 1892/90, όπως έχει αντικατασταθεί με το άρθρο 2 του Ν. 2639/98: «Καταγγελία της σύμβασης εργασίας λόγω μη αποδοχής από το μισθωτό εργοδοτικής πρότασης για μερική απασχόληση είναι άκυρη». Αυτό έρχεται ως συνέπεια της διατάξεως του νόμου που απαιτεί ως συστατικό τύπο την έγγραφη ατομική σύμβαση που προϋποθέτει κατ' αρχήν, συναίνεση του μισθωτού για μερική απασχόλησή του, είτε αυτή γίνεται με τη μορφή μειωμένου ωραρίου, ή διαλείπουσας εργασίας. Συνεπώς, ο μισθωτός που εργάζεται στην επιχείρηση με πλήρη απασχόληση, έχει δικαίωμα να μην αποδεχθεί πρόταση του εργοδότη για μετατροπή της συμβάσεώς του σε μερικής ή διαλείπουσας απασχολήσεως.

Επομένως αν ο εργοδότης καταγγείλει την σύμβαση εργασίας του μισθωτού που δεν αποδέχθηκε πρότασή του για μεταβολή της συμβάσεώς του, η καταγγελία είναι άκυρη και ο εργοδότης περιέρχεται σε υπερημερία, ως προς την αποδοχή των υπηρεσιών του μισθωτού, με τις εξ' αυτού συνέπειες. Κατά μία άποψη η πιο πάνω διάταξη δεν εφαρμόζεται όταν η μερικώς απασχόληση προτείνεται από τον εργοδότη ως ηπιότερο μέτρο αντί της αναπόφευκτης απολύσεως. Και στην περίπτωση όμως αυτή θα πρέπει, να υπάρχει η συναίνεση του μισθωτού, ο οποίος είναι δυνατόν να προτιμήσει την απόλυση αντί της μειώσεως του εργάσιμου χρόνου και αντιστοίχως των αποδοχών του, όταν επί παραδείγματι έχει τη δυνατότητα, λόγω εξειδικεύσεως, να βρει αμέσως άλλη εργασία πλήρους απασχόλησης.

Απόλυση κατόπιν σχετικής διοικητικής αποφάσεως:

Ειδικότερες αιτίες απολύσεως αποτελούν, μεταξύ άλλων: η εκτέλεση της εργασίας αντικανονικώς από το μισθωτό, οι συχνές απουσίες του εκ της εργασίας για λόγους που αφορούν σε αυτόν (όπως είναι και η μακρόχρονη ασθένειά του), οι ποινικές παραβάσεις του που καθιστούν την συνέχιση της συμβάσεως δυσχερή ή ανέφικτη και η ανάρμοστη συμπεριφορά του έναντι του εργοδότη ή των συναδέλφων του ή των πελατών.

Συναφής είναι και η περίπτωση απόλυσης, όπου ο εργοδότης ύστερα από δίμηνη απασχόληση του προστατευόμενου μισθωτού, θεωρεί ότι αυτός, ανεξαρτήτως υπαιτιότητάς του, είναι ακατάλληλος για την επιχείρηση, δικαιούται να ζητήσει από την ειδική επιτροπή να απολυθεί ο μισθωτός και να αντικατασταθεί από άλλον προστατευόμενο, εφόσον δε η επιτροπή κοινοποιήσει στον εργοδότη θετική απόφασή της εντός διμήνου από της υποβολής της αιτήσεως ή δεν του κοινοποιήσει απόφασή της μέχρι της λήξεως του διμήνου, η απόλυση δύναται να πραγματοποιηθεί, ανεξαρτήτως αν η σχέση εργασίας έχει αόριστη ή ορισμένη διάρκεια.

Ομοίως, αν ο εργοδότης έχει αναστείλει ουσιαστικώς την λειτουργία της επιχειρήσεώς του ή αδυνατεί να την συνεχίσει, ο αρμόδιος περιφερειακός διευθυντής του ΟΑΕΔ δύναται να επιτρέψει να απολυθούν είτε όλοι οι προστατευόμενοι μισθωτοί, είτε μερικοί από αυτούς. Στην δεύτερη περίπτωση, πρέπει να ορίσει πόσοι από αυτούς μπορούν να απολυθούν βάσει των εξής κριτηρίων: χρόνος προσλήψεως, οικονομική και οικογενειακή κατάσταση, ηλικία, βαθμός της τυχόν αναπηρίας τους.

Λύση της συμβάσεως για άλλους λόγους, χωρίς να απαιτείται διοικητική άδεια:

- 1) Οικειοθελής αποχώρηση. Μολονότι ο Ν. 2643/98 δεν αναφέρει τίποτε σχετικώς, η σύμβαση εργασίας αορίστου ή ορισμένου χρόνου, του προστατευόμενου μισθωτού επιτρέπεται να λυθεί, σύμφωνα με τις κοινές διατάξεις και χωρίς να απαιτείται να χορηγηθεί σχετική διοικητική άδεια, δια της οικειοθελούς αποχωρήσεώς του, δηλαδή δια της ρητής ή σιωπηρής καταγγελίας της συμβάσεως από αυτόν.
- 2) Λήξη του ορισμένου χρόνου. Κατά το άρθρο 11 παρ. 1 εδ. Α', μόλις ο προστατευόμενος μισθωτός συμπληρώσει αφενός το όριο ηλικίας που προβλέπεται από τον κανονισμό εργασίας που έχει ισχύ νόμου και αφετέρου τις προϋποθέσεις συνταξιοδότησης λόγω γήρατος ή αναπηρίας, η σύμβαση εργασίας λύεται αυτοδικαίως (δηλαδή χωρίς να απαιτείται καταγγελία της, ούτε διοικητική άδεια). Στην ίδια περίπτωση, εάν δεν έχουν συμπληρωθεί και οι προϋποθέσεις συνταξιοδοτήσεως, η σύμβαση λύεται αυτοδικαίως όταν αυτές συμπληρωθούν και πάντως όταν συμπληρωθεί το 67^ο έτος.

9.5 ΣΥΣΤΗΜΑ ΕΡΓΑΝΗ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Η απασχόληση και η εξέλιξή της μέσα στα χρόνια, αποτελεί ένα σημαντικό αντικείμενο που ενδιαφέρει κάθε χώρα παγκοσμίως καθώς επηρεάζει άμεσα την οικονομία κάθε κράτους.

Στην Ελλάδα, από τη δεκαετία του 1990 έως τα τέλη της δεκαετίας του 2000 παρουσιάστηκε αύξηση του ανθρώπινου δυναμικού και της απασχόλησης χωρίς όμως να μειωθεί το ποσοστό της ανεργίας. Πιο αναλυτικά, την περίοδο 1995 – 2002 υπήρξε ανάπτυξη στην οικονομία χωρίς όμως να αυξηθεί ο αριθμός των απασχολούμενων, κάτι που πιθανόν συνέβη λόγω της μείωσης της απασχόλησης στον αγροτικό τομέα και τον εκσυγχρονισμό των επιχειρήσεων που αντικατέστησαν το ανθρώπινο δυναμικό με μηχανήματα. Το 2003, η εξέλιξη της απασχόλησης ήταν μεγαλύτερη σε σχέση με το 2002, και το 2004 εκτός από το τελευταίο τρίμηνο που λόγω της λήξης των Ολυμπιακών Αγώνων υπήρξαν πολλές λήξεις εποχιακών συμβάσεων, η απασχόληση αυξήθηκε κι άλλο. Το ίδιο συνέχισε να γίνεται και για τα έτη 2005 - 2006 όπου κύριο παράγοντα στην άνοδο της απασχόλησης έπαιξε η αύξηση των μισθωτών, των αυτοαπασχολούμενων και των βοηθών στις οικογενειακές επιχειρήσεις. Η αύξηση της απασχόλησης συνέχισε να υφίσταται έως και το 2008.

Το 2009 ξεκίνησε η οικονομική κρίση στην Ελλάδα και η μείωση της απασχόλησης η οποία οφειλόταν κυρίως στην αύξηση του αριθμού των ατόμων που απολύθηκαν και λιγότερο στη μειωμένη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας. Το 2010 συνεχίστηκε η μείωση αυτή όπως και το 2011 όπου ο αριθμός των απασχολούμενων μειώθηκε κατά 6,8%, κάτι που οφειλόταν στις αυξημένες αποχωρήσεις μισθωτών από το δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα καθώς και τον υψηλό αριθμό αποχωρήσεων αυτοαπασχολούμενων από την αγορά εργασίας. Το 2012 η απασχόληση συνέχισε να μειώνεται και η ανεργία να αυξάνεται στην Ελλάδα με έντονους ρυθμούς ενώ το 2013 εξασθένησε ο ρυθμός μείωσης της απασχόλησης σύμφωνα με τις καταγραφές του Πληροφοριακού Συστήματος ΕΡΓΑΝΗ κάτι που προέκυψε κυρίως από άνοδο των προσλήψεων στον ιδιωτικό τομέα. Η μείωση του αριθμού των απασχολούμενων προέκυψε τόσο από την οριστική παύση της λειτουργίας μεγάλου αριθμού επιχειρήσεων όσο και από τη μείωση του προσωπικού των επιχειρήσεων που συνέχισαν να λειτουργούν.

Το πληροφοριακό σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ» συνιστά μια μικρή «επανάσταση». Αποτελεί ένα πολύτιμο εργαλείο συλλογής διοικητικών στατιστικών δεδομένων και, παράλληλα, έναν κομβικό μηχανισμό για την ποιοτική αναβάθμιση των πολιτικών του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας.

Επιτυγχάνει τον καλύτερο σχεδιασμό, άσκηση και αξιολόγηση των πολιτικών απασχόλησης, τη στοχευμένη και, συνεπώς, αποτελεσματική καταπολέμηση της παραβατικότητας στην αγορά εργασίας. Με διαφορετικά

λόγια, πρόκειται για ένα πληροφοριακό σύστημα με τεράστιες αναλυτικές και επιχειρησιακές δυνατότητες για τη δημόσια διοίκηση και τους φορείς άσκησης πολιτικής.⁵⁹

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 10^ο: ΕΛΕΓΧΟΣ ΚΑΙ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

⁵⁹ <http://ergani.gr/gr/services/apasxolisis.aspx>

10.1 ΟΡΓΑΝΑ ΕΛΕΓΧΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η παροχή και η αποδοχή εργασίας υπόκειται στον έλεγχο της Πολιτείας. Το κράτος ελέγχει, με τα αρμόδια όργανα του, το ωράριο εργασίας, τις αμοιβές των εργαζομένων, την ασφάλιση τους κ.λπ.

Σώμα επιθεώρησης εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε). Κύριο έργο του Σ.ΕΠ.Ε είναι η επίβλεψη και ο έλεγχος της εφαρμογής των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας και να επιβάλλει διοικητικές κυρώσεις στις επιχειρήσεις που δεν τις εφαρμόζουν, ακόμη και προσωρινή διακοπή της λειτουργίας της επιχείρησης αν κρίνει ότι υπάρχει αμέσως κίνδυνος για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων. Επίσης η ερευνά για την ασφαλιστική κάλυψη των εργαζομένων και για παράνομη απασχόληση τους.

Το Ι.Κ.Α⁶⁰ και άλλοι ασφαλιστικοί οργανισμοί, καθώς και ο Ο.Α.Ε.Δ.⁶¹ και η Εργατική Εστία, μετέχουν στη διαδικασία ελέγχου της εργασίας, παρακολουθώντας και ελέγχοντας την πρόσληψη, την απόλυση και την ασφάλιση των εργαζομένων κυρίως.⁶²

10.2 ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ Σ.Ε.Π.Ε

Αρμοδιότητες του Σ.ΕΠ.Ε. είναι:

- Να ελέγχει όλες τις επιχειρήσεις/εκμεταλλεύσεις ως προς την τήρηση και εφαρμογή των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας.

⁶⁰ ΙΔΡΥΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ

⁶¹ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ.

⁶² ΜΕΝΤΗΣ ΣΠ. ΓΡΗΓΟΡΗΣ, ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ, 2007, ΣΕΛΙΔΑ 119.

- Να προβαίνει σε ελέγχους, μετρήσεις, δειγματοληψίες και έρευνες για να διαπιστώσει αν τηρούνται οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.
- Να ερευνά τα αίτια των θανατηφόρων και σοβαρών εργατικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών.
- Να εξετάζει τις υποβαλλόμενες καταγγελίες και αιτήματα εργαζομένων. Σημειώνεται ότι οι καταγγελίες υποβάλλονται γραπτά ή προφορικά, επώνυμα ή ανώνυμα.
- Να επιβάλλει στους παραβάτες διοικητικές κυρώσεις ή να προσφεύγει στη δικαιοσύνη για επιβολή ποινικών κυρώσεων.
- Να παρεμβαίνει συμφιλιοτικά για την επίλυση των ατομικών ή συλλογικών διαφορών εργασίας.

Οι Επιθεωρητές Εργασίας του Σ.ΕΠ.Ε. μπορούν να εισέρχονται ελεύθερα καθ' όλο το εικοσιτετράωρο σε όλους τους χώρους εργασίας.

Η λειτουργία του Σ.ΕΠ.Ε. ελέγχεται εσωτερικά από τη Μονάδα Ειδικών Επιθεωρητών Εργασίας και επίσης υπόκειται σε κοινωνικό έλεγχο μέσω του Συμβουλίου Κοινωνικού Ελέγχου Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.Κ.Ε.Ε.Ε.) και των Περιφερειακών Επιτροπών Κοινωνικού Ελέγχου Επιθεώρησης Εργασίας (Π.Ε.Κ.Ε.Ε.Ε.).⁶³

10.2 ΠΟΙΝΙΚΕΣ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΕΣ ΚΥΡΩΣΕΙΣ

Στο σώμα των επιθεωρητών εργασίας περιλαμβάνονται οι:

- Τεχνικοί επιθεωρητές, έργο των οποίων είναι ο έλεγχος του τόπου εργασίας και τον μηχανολογικών εγκαταστάσεων καθώς και η υπόδειξη των μέτρων ασφάλειας.
- Υγειονομικούς επιθεωρητές, που ελέγχουν τους χώρους εργασίας από υγιεινής απόψεως και παρέχουν συμβουλές και υποδείξεις για αποφυγή κακώσεων υγείας και ατυχημάτων στους εργαζόμενους.
- Επόπτες εργασίας, οι όποιοι επιβλέπουν την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας καθώς και παρακολουθούν και ελέγχουν την

⁶³ <https://www.sepenet.gr>

πιστή τήρηση των διατασσόμενων από τους αρμοδίους επιθεωρητές

Για όσους παρεμποδίζουν την είσοδο στα ελεγκτικά αυτά όργανα, καθώς και για κάθε παραβίαση των εργατικών αυτών διατάξεων υπάρχουν διοικητικές κυρώσεις δηλαδή πρόστιμα καθώς και ποινικές κυρώσεις δηλαδή κυρώσεις φυλάκισης.⁶⁴

10.2.1 ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΕΠΙΒΟΛΗΣ ΠΡΟΣΤΙΜΩΝ

Τα αρμόδια όργανα του Σ.ΕΠ.Ε σε περίπτωση που διαπιστώσουν κάποια παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας, την καταχωρούν στο δελτίο ελέγχου ενώ καλούν γραπτώς τον εργοδότη να δώσει εξηγήσεις όντος πέντε ημερών. Μετά τη διαδικασία αυτή και ανάλογα το ατόπημα επιβάλλεται η ποινή. Η μη τήρηση αυτής της διαδικασίας καθιστά ακυρωτέα την επιβολή της ποινής. Τα πρόστιμα επιβάλλονται με αιτιολογημένη πράξη του αρμόδιου διευθυντή του Σ.ΕΠ.Ε η όποια κοινοποιείται με απόδειξη στην επιχείρηση.⁶⁵

10.2.2 ΠΡΟΣΦΥΓΗ ΚΑΤΑ ΠΡΑΞΕΩΣ ΕΠΙΒΟΛΗΣ ΠΡΟΣΤΙΜΟΥ

Κατά την επιβολή προστίμου η επιχείρηση μπορεί να ασκήσει προσφύγει ενώπιον του αρμόδιου Διοικητικού Πρωτοδικείου μέσα σε εξήντα μέρες από την κοινοποίηση της.

Η προσφυγή κρίνεται απαράδεκτη αν δεν κοινοποιηθεί όντος δέκα ημερών από τη κατάθεση της στο Διοικητικό Πρωτοδικείο στη αρμόδια υπηρεσία του Σ.ΕΠ.Ε. Η άσκηση της προσφυγής δεν έχει ανασταλτική ισχύ όποτε το πρόστιμο πρέπει να καταβληθεί ολόκληρο στην αρμόδια Δ.Ο.Υ.⁶⁶

⁶⁴ ΧΡΗΣΤΟΥ Δ. ΚΑΡΑΤΖΑ, ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΣΗ ΒΑΣΙΚΩΝ ΔΙΑΤΑΞΕΩΝ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ , 2007, ΣΕΛΙΔΑ 763.

⁶⁵ ΓΚΟΥΤΟΣ ΧΑΡΙΛΑΟΣ, ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ, 199, ΣΕΛΙΔΑ 229.

⁶⁶ ΓΚΟΥΤΟΣ ΧΑΡΙΛΑΟΣ, ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ, 199, ΣΕΛΙΔΑ 233.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 11^ο: ΔΙΚΑΣΤΙΚΕΣ ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ

10.1 ΔΙΚΑΣΤΙΚΕΣ ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ ΔΙΑΤΥΠΩΣΕΩΝ ΔΗΜΟΣΙΟΤΗΤΑΣ

Αριθμός απόφασης	Θέμα απόφασης	Πραγματικά περιστατικά	Κρίση Δικαστηρίου
Αριθμός 221/2015 ΔΠΡ ΣΕΡΡΩΝ	<p>Εργατική νομοθεσία. Υποχρέωση εργοδοτών να καταθέτουν στο Σ.Ε.Π.Ε. πίνακες προσωπικού.</p> <p>Κυρώσεις σε περίπτωση παράβασης της σχετικής υποχρέωσης.</p>	<p>Περίπτωση ιδιοκτήτριας επιχείρησης που λόγω προβλήματος υγείας (επιπλοκή σε χειρουργηθέν τραύμα) μετέβη εσπευσμένα σε γιατρό χωρίς να προλάβει να κλείσει την επιχείρησή της όπου άφησε συγγενικό πρόσωπο μέχρι να μεταβεί άλλος συγγενής να την κλείσει.</p>	<p>Με τα δεδομένα αυτά το Δικαστήριο κρίνει ότι την ημέρα και ώρα που έγινε ο έλεγχος από τον επιθεωρητή του Σ.Ε.Π.Ε. (07.03.2014, 20.00) δεν συνέδεε την προσφεύγουσα και την σχέση εξαρτημένης εργασίας. Και αυτό διότι από τα αναφερόμενα στην προηγούμενη σκέψη έγγραφα που προσκόμισε η προσφεύγουσα αποδείχθηκε ότι αυτή είχε χειρουργηθεί μερικές εβδομάδες πριν από τον έλεγχο λόγω σοβαρού προβλήματος υγείας (όγκος στον μαστό) και γι'</p>

			<p>αυτόν τον λόγο</p> <p>προέβαινε σε αλλαγή γαζών στο τραύμα της πρωί και απόγευμα. Το απόγευμα της ημέρας του</p> <p>ελέγχου λειτούργησε την επιχείρησή της, αλλά λίγη ώρα πριν από τον έλεγχο αισθάνθηκε έντονη</p> <p>δυσφορία στο χειρουργηθέν τραύμα της, εξαιτίας της οποίας μετέβη εσπευσμένα στον θεράποντα</p> <p>ιατρό της. Εξαιτίας δε αυτού του αιφνίδιου γεγονότος ανωτέρας βίας (και της εύλογης ανησυχίας;</p> <p>που προκλήθηκε τόσο στην ίδια όσα και στα υπόλοιπα μέλη της οικογένειάς της) δεν πρόλαβε να</p> <p>κλείσει την επιχείρησή της,</p>
--	--	--	--

			<p>αλλά παρέμεινε στον χώρο της επιχείρησης (μέχρι να επιστρέφει κάποιος να την κλείσει) η, η οποία έχει συγγενική σχέση με τον γαμπρό της προσφεύγουσας. Τα ανωτέρω συνεπικουρούνται από το γεγονός ότι σύμφωνα με το Δελτίο Ελέγχου του επιθεωρητή του Σ.Ε.Π.Ε. η «βρέθηκε εντός της επιχείρησης», δεν βρέθηκε να εργάζεται εντός της επιχείρησης της προσφεύγουσας. Εφόσον λοιπόν δεν συνέδεε την προσφεύγουσα και την σχέση εξαρτημένης εργασίας δεν είχε η πρώτη υποχρέωση να συμπεριλάβει την</p>
--	--	--	---

			<p>δεύτερη στον</p> <p>πίνακα προσωπικού της και συνεπώς δεν παραβίασε τις διατάξεις που αναφέρονται στη μείζονα</p> <p>σκέψη και γι' αυτόν τον λόγο πρέπει να ακυρωθεί η προσβαλλόμενη πράξη (με την οποία</p> <p>επιβλήθηκε στην προσφεύγουσα πρόστιμο διότι δεν συμπεριέλαβε εργαζόμενης της επιχείρησής της</p> <p>στον πίνακα προσωπικού) και τα αντίθετα προβαλλόμενα από το καθ' ου η προσφυγή να απορριφθούν ως αβάσιμα.</p> <p>Δέχεται την προσφυγή.</p> <p>Ακυρώνει την με</p>
--	--	--	--

			<p>αριθμό 12/210/12.03.2014 πράξη επιβολής προστίμου του επιθεωρητή εργασίας</p> <p>του τμήματος κοινωνικής επιθεώρησης Σερρών της Περιφερειακής Διεύθυνσης Κοινωνικής</p> <p>Επιθεώρησης Κεντρικής Μακεδονίας.</p> <p>Διατάσσει την απόδοση του παραβόλου στην προσφεύγουσα.</p> <p>Επιβάλλει στο Ελληνικό Δημόσιο, τα δικαστικά έξοδα της προσφεύγουσας ποσού διακοσίων</p> <p>τριάντα τεσσάρων ευρώ (234 €).</p>
--	--	--	---

1635/2014 ΣΤΕ	<p>Η παράλειψη του εργοδότη να γνωστοποιήσει εμπροθέσμως στην Επιθεώρηση Εργασίας τις συμβάσεις μερικής απασχολήσεως ή να υποβάλει σχετική κατάσταση,</p>	<p>Κατά τον επιτόπιο έλεγχο που διενήργησαν υπάλληλοι του ΙΚΑ Μυτιλήνης στις 28.5.2001 στην επιχείρηση της αναιρεσίβλητης εταιρείας, η οποία διατηρεί επιχείρηση εμφιαλώσεως αεριούχων ποτών</p>	<p>Επειδή, με την ως άνω κρίση του το δικαστήριο εσφαλμένα ερμήνευσε και εφάρμοσε τις προεκτεθείσες διατάξεις του άρθρου 2 του ν. 2639/1998. Τούτο δε, διότι, κατά τα ήδη εκτεθέντα</p>

	<p>ιδρύει μαχητό τεκμήριο υπέρ της πλήρους απασχολήσεως. Εσφαλμένα το δίκασαν</p> <p>δικαστήριο έκρινε ότι δεν αποδείχθηκε η πλήρης απασχόληση των εργαζομένων. Δεκτή η αναίρεση</p>	<p>στη Μυτιλήνη, διαπιστώθηκε ότι οι εργαζόμενες σ' αυτήείχαν ασφαλιστεί για το χρονικό διάστημα από 1.6.2000 έως 31.3.2001 για 85 ημέρες εργασίας και η για 84 ημέρες εργασίας για το ίδιο χρονικό διάστημα, δηλαδή για μερική απασχόληση, χωρίς να τηρηθούν</p> <p>οι προβλεπόμενες από το ν. 2639/1998 υποχρεώσεις που αφορούν τη μερική απασχόληση των εργαζομένων. Κατόπιν αυτού εκδόθηκε σε βάρος αυτής η 11012/2001 ΠΕΕ, ύψους 3.849.800 δραχμών, για τη συμπληρωματική ασφαλιστική τακτοποίηση των ως άνω εργαζομένων (για 165</p> <p>ημέρες εργασίας για τις τέσσερις πρώτες</p>	<p>στη σκέψη 7, η παράλειψη του εργοδότη να γνωστοποιήσει εμπροθέσμως στην Επιθεώρηση Εργασίας τις έγγραφες συμβάσεις μερικής απασχολήσεως με τους εργαζομένους του ή να υποβάλει εμπροθέσμως στην ίδια Επιθεώρηση κατάσταση για τις έγγραφες συμβάσεις μερικής απασχολήσεως που είχαν ήδη καταρτιστεί πριν από τις 2.9.1998 ιδρύει μαχητό τεκμήριο υπέρ της πλήρους απασχολήσεως των εργαζομένων, με συνέπεια να φέρει ο εργοδότης το βάρος αποδείξεως της μερικής απασχολήσεως των εργαζομένων του. Συνεπώς, για τον ανωτέρω λόγο, βασίμως προβαλλόμενο,</p>
--	--	---	--

		<p>εργαζόμενες και 166 ημέρες εργασίας για την πέμπτη)</p> <p>καθώς και η 615/2001 ΠΕΠΕΕ, ύψους 1.154.940 δραχμών, για ανακριβή τήρηση των στοιχείων των ως άνω εργαζομένων. Κατά των πράξεων αυτών η αναιρεσίβλητη εταιρεία άσκησε ένσταση</p> <p>ενώπιον της αρμόδιας ΤΔΕ, ισχυριζόμενη ότι με τις ως άνω εργαζόμενες είχε συνάψει συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου</p>	<p>πρέπει να γίνει δεκτή η κρινόμενη αίτηση και να αναιρεθεί η προσβαλλόμενη απόφαση, η δε υπόθεση, η οποία χρειάζεται διευκρίνιση ως προς το πραγματικό, πρέπει να παραπεμφθεί στο ίδιο δικαστήριο για νέα κρίση.</p> <p>Δια ταύτα</p> <p>Δέχεται την αίτηση.</p> <p>Αναιρεί την 1399/2006 απόφαση του Διοικητικού Εφετείου Πειραιά, στο οποίο παραπέμπει την υπόθεση σύμφωνα με το σκεπτικό.</p> <p>Επιβάλλει στην αναιρεσίβλητη εταιρεία τη</p>
--	--	---	--

			<p>δικαστική δαπάνη του αναιρεσείοντος Ιδρύματος που ανέρχεται σε εννιακόσια είκοσι (920) ευρώ.</p>
120/2014 ΔΕΦ ΑΘ	<p>Προσφυγή τραπεζικής ΑΕ κατά της απόφασης του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας του Υπουργείου</p> <p>Απασχόλησης, με την οποία, κατ' επίκληση των διατάξεων του αρ. 16 του ν. 2639/98, επιβλήθηκε</p> <p>σε βάρος της πρόστιμο για παράβαση διατάξεων της</p>	<p>Στο δελτίο ελέγχου της Επιθεωρήτριας Εργασίας του ΣΕΠΕ αναγράφεται ρητά ότι ο έλεγχος διενεργήθηκε στο εν λόγω</p> <p>Υποκ/μα της τράπεζας την συγκεκριμένη ημερομηνία και ώρα, δεν ασκεί δε επιρροή η έλλειψη</p> <p>ρητής αναφοράς στο εν λόγω δελτίο ελέγχου της ακριβούς διεύθυνσης του εν λόγω</p>	<p>Η διαπίστωση μιας λογιστικής διαφοράς δεν μπορεί να υπαχθεί στην έννοια του απρόβλεπτου γεγονότος, δεδομένου ότι, κατά τα κοινώς γνωστά, λογιστικές διαφορές προκύπτουν καθημερινά στο πλαίσιο των τραπεζικών εργασιών, λόγω του μεγάλου αριθμού</p>

	<p>εργατικής νομοθεσίας</p>	<p>Υποκ/τος, η οποία, πάντως, αναφέρεται στο σώμα της επίδικης πράξης, αφού, ενόψει του είδους της</p> <p>ελεγχόμενης επιχείρησης, με την αναφορά της επωνυμίας της και του τόπου του Υποκ/τος που</p> <p>διενεργήθηκε ο έλεγχος, δεν καταλείπετε καμία αμφιβολία περί του συγκεκριμένου χώρου</p> <p>εργασίας. Η εκτίμηση για τη σοβαρότητα της αποδιδόμενης παράβασης, η κρίση για τυχόν</p> <p>προηγούμενες παραβάσεις, καθώς και η πρόθεση προσβολής των εργασιακών δικαιωμάτων των</p> <p>υπαλλήλων με σκοπό την αύξηση της παραγωγικότητας της επιχείρησης δεν</p>	<p>συναλλαγών και άλλων τραπεζικών πράξεων που λαμβάνουν χώρα κάθε εργάσιμη ημέρα</p> <p>στα υποκ/τα των τραπεζών και δεν προκύπτει ότι ειδικά την ημέρα του ελέγχου είχε λάβει χώρα</p> <p>κάποιο ιδιαίτερης φύσης λογιστικό λάθος, ήτοι λάθος που δεν συνάδει με τις συνήθειες τραπεζικές</p> <p>εργασίες ή το οποίο θα μπορούσε να θέσει σε ιδιαίτερο (ασυνήθη) κίνδυνο την τραπεζική πίστη ή</p> <p>τα συμφέροντα της εκκαλούσας, των πελατών της ή τρίτων. Ενόψει του είδους, αλλά και της</p> <p>βαρύτητας της αποδοθείσας παράβασης, όπως η τελευταία διαμορφώνεται από τις</p>
--	-----------------------------	--	--

		<p>απαιτούνται ως</p> <p>προϋποθέσεις για την έκδοση, βάσει της διάταξης του αρ.16 του ν.2639/98, της διοικητικής πράξης επιβολής προστίμου, το οποίο, επιπροσθέτως, σε περίπτωση διαπίστωσης παράβασης</p> <p>διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας, επιβάλλεται ασχέτως άγνοιας ή αμφιβολίας, ως προς την</p> <p>έννοια του νόμου, του υποχρέου.</p>	<p>ειδικότερες</p> <p>περιστάσεις (απασχόληση δύο εργαζομένων έως την 5η απογευματινή ώρα), καθώς και της</p> <p>αντικειμενικής δυνατότητας της εκκαλούσας, λόγω της φύσης του αντικειμένου εργασιών της</p> <p>(τράπεζα), να έχει προβλέψει και υλοποιήσει σχετική διαδικασία αντιμετώπισης εντός του νόμιμου</p> <p>ωραρίου των λογιστικών λαθών που αναμένονται, κατά τη συνήθη πορεία των πραγμάτων, στο</p> <p>πλαίσιο των τραπεζικών εργασιών (ή να έχει επιμεληθεί να της χορηγηθεί σχετική άδεια</p> <p>υπερωριακής απασχόλησης), το ύψος του καταλογισθέντος</p>
--	--	---	---

			<p>προστίμου παρίσταται εύλογο και</p> <p>ανάλογο με την διαπιστωθείσα παράβαση. Ο λόγος με τον οποίο η εκκαλούσα υποστηρίζει ότι η</p> <p>ένδικη καταλογιστική πράξη εκδόθηκε κατά παράβαση των αρχών της χρηστής διοίκησης, των</p> <p>χρηστών ηθών και της καλής πίστης, απορρίπτεται ως αόριστος, αφού δεν εξειδικεύεται σε τι</p> <p>συνίσταται η παραβίαση αυτή. Απορρίπτει την έφεση της ΑΕ.</p>
--	--	--	---

<p>20138/20 14 ΔΕΦ ΑΘ</p>	<p>Επιθεώρηση εργασίας. Αποδοχές. Πρόστιμα. Προσφυγή ΑΕ κατά της πράξης του Σώματος</p> <p>Επιθεώρησης Εργασίας, με την οποία επιβλήθηκε σε βάρος της πρόστιμο, κατ' εφαρμογή του αρ.16</p> <p>του ν.2639/98, για παράβαση διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας</p>	<p>Εταιρεία δεν είχε μισθοδοτική κατάσταση εργαζομένων και δεν μπόρεσε στο δικαστήριο που έγινε να αποδείξει την πλήρη πληρωμή των μισθών.</p>	<p>Το πρωτοβάθμιο δικαστήριο</p> <p>λαμβάνοντας υπόψη ότι :α) οι διατάξεις που καθορίζουν το περιεχόμενο των μισθοδοτικών</p> <p>καταστάσεων των εργαζομένων έχουν τεθεί για την προστασία τους και είναι αναγκαστικού</p> <p>δικαίου και β) στην προκειμένη περίπτωση, από τις προσκομισθείσες αποδείξεις πληρωμής, δεν</p> <p>προκύπτουν πλήρως όλα τα στοιχεία που διαμορφώνουν τις</p>

			<p>αποδοχές των εργαζομένων της</p> <p>εφεσίβλητης, έκρινε ότι η εφεσίβλητη υπέπεσε πράγματι στην αποδοθείσα σε αυτήν παράβαση (στα</p> <p>ελεγχθέντα εκκαθαριστικά σημειώματα αποδοχών του προσωπικού της επιχείρησης μηνός</p> <p>Ιανουαρίου δεν απεικονίζονταν αναλυτικά οι πάσης φύσεως αποδοχές) και νόμιμα της επιβλήθηκε</p> <p>πρόστιμο, το οποίο, όμως, ενόψει του ότι η εφεσίβλητη δεν είναι υπότροπος, πρέπει να περιοριστεί</p> <p>σε προσήκον και εύλογο ποσό. Ο έλεγχος των αρμόδιων υπηρεσιακών οργάνων δεν έγινε κατόπιν</p> <p>καταγγελίας των</p>
--	--	--	---

			<p>εργαζομένων στην επιχείρηση της εφεσίβλητης σχετικά με τις αποδοχές τους,</p> <p>ούτε, άλλωστε, προκύπτει εκ των στοιχείων του διοικητικού φακέλου υποβολή παραπόνων των εν</p> <p>λόγω εργαζομένων για ζητήματα των αποδοχών τους. Εξάλλου, ούτε το Δημόσιο προβάλλει με την</p> <p>έφεσή του, ούτε προκύπτει εκ των στοιχείων της δικογραφίας, ότι η εφεσίβλητη είχε αρνηθεί να</p> <p>συμμορφωθεί προς τις υποδείξεις των αρμόδιων υπηρεσιακών οργάνων ή ότι είχαν επιβληθεί κατά</p> <p>τον προηγούμενο χρόνο σε βάρος της άλλες κυρώσεις για παραβάσεις της εργατικής</p>
--	--	--	---

			<p>νομοθεσίας.</p> <p>Εν όψει των ανωτέρω, το Δικαστήριο λαμβάνοντας, περαιτέρω, υπόψη το είδος και τη</p> <p>σοβαρότητα της παράβασης, καθώς και το γεγονός ότι δεν είχε διαπιστωθεί κατά το προγενέστερο</p> <p>χρονικό διάστημα διάπραξη όμοιας παράβασης από την εφεσίβλητη, κρίνει ότι, νόμιμα</p> <p>περιορίσθηκε με την εκκαλουμένη το ένδικο, επιβληθέν σε βάρος της εφεσίβλητης, πρόστιμο.</p> <p>Απορρίπτει την έφεση του Δημοσίου.</p>
--	--	--	---

<p>733/2014 ΔΕΦ ΑΘ</p>	<p>Επιθεώρηση εργασίας. Πρόστιμα. Προσφυγή ΑΕ κατά της πράξης επιβολής προστίμου των Ειδικών</p> <p>Επιθεωρητών της Κεντρικής Υπηρεσίας του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.), με την</p> <p>οποία επιβλήθηκε σε βάρος της πρόστιμο</p>	<p>παράβαση διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας και, ειδικότερα, με την αιτιολογία ότι 15 εξερχόμενα εκ της επιχείρησής της φορτηγά αυτοκίνητα μεταφοράς προϊόντων, που ξεκινούσαν τη διανομή, δεν ήταν εφοδιασμένα με τα προβλεπόμενα βιβλία δρομολογίων και σε συνδυασμό με την έλλειψη προγραμμάτων εργασίας των οδηγών, δεν ήταν δυνατή η διαπίστωση του χρόνου απασχόλησης εκείνων που τα οδηγούσαν</p>	<p>Το πρωτοβάθμιο δικαστήριο έκρινε με την εκκαλούμενη απόφασή του ότι η εφεσίβλητη υπέπεσε στην αποδιδόμενη σε αυτήν παράβαση και ,συνεπώς, νομίμως της επιβλήθηκε το επίδικο πρόστιμο. Ούτε το Δημόσιο προβάλλει με την έφεσή του, ούτε προκύπτει εκ των στοιχείων της δικογραφίας, ότι η εφεσίβλητη είχε αρνηθεί να συμμορφωθεί προς τις υποδείξεις των αρμόδιων υπηρεσιακών οργάνων ή ότι είχαν επιβληθεί κατά τον προηγούμενο χρόνο σε βάρος</p>

			<p>της άλλες κυρώσεις για παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας. Εν όψει των ανωτέρω, το</p> <p>Δικαστήριο, λαμβάνοντας, περαιτέρω, υπόψη το είδος και τη σοβαρότητα της προαναφερόμενης</p> <p>παράβασης, καθώς και το γεγονός ότι δεν είχε διαπιστωθεί κατά το προγενέστερο χρονικό</p> <p>διάστημα διάπραξη όμοιας παράβασης από την εφεσίβλητη, κρίνει ότι, νόμιμα περιορίστηκε με την</p> <p>εκκαλουμένη απόφαση το ένδικο, επιβληθέν σε βάρος της εφεσίβλητης, πρόστιμο, σε προσήκον και</p> <p>εύλογο ποσό. Επομένως, όσα αντίθετα προβάλλονται με την υπό κρίση</p>
--	--	--	---

			<p>έφεση πρέπει να απορριφθούν ως αβάσιμα. Απορρίπτει την έφεση του Δημοσίου.</p>
--	--	--	---

775/2014 ΔΕΦ ΑΘ	<p>Κρεοπωλεία. Επιθεώρηση εργασίας. Πρόστιμα. Προστασία εργαζομένων. Προσφυγή διατηρούντος επιχείρηση (κρεοπωλείο) κατά της πράξης της Διευθύντριας του Περιφερειακού Κέντρου Πρόληψης Επαγγελματικού Κινδύνου (ΚΕΠΕΚ) του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ), με την οποία επιβλήθηκε εις βάρος του πρόστιμο για παράβαση της εργατικής νομοθεσίας</p>	<p>όπως διαπιστώθηκε κατά τον έλεγχο που διενεργήθηκε στην επιχείρηση (κρεοπωλείο) του εκκαλούντος (σχ.το δελτίο ελέγχου), γινόταν χρήση δύο μηχανών κοπής κιμά, χωρίς να έχουν τοποθετηθεί οι προφυλακτήρες τους, με αποτέλεσμα να καθίσταται εύκολη η πρόσβαση των χεριών των εργαζομένων στις επικίνδυνες ζώνες των μηχανών</p>	<p>ο εκκαλών συνομολογεί ότι στις πιο πάνω μηχανές δεν είχαν τοποθετηθεί προφυλακτήρες, όπως και ότι το κρεοπωλείο του, κατά την ώρα του ελέγχου, βρισκόταν σε λειτουργία, μάλιστα δε (σύμφωνα με τις έγγραφες εξηγήσεις του) υπήρχε μεγάλος φόρτος εργασίας, οι ισχυρισμοί του ότι τη συγκεκριμένη στιγμή του ελέγχου οι προφυλακτήρες ήταν στο νεροχύτη προς πλύση και οι πελάτες αγόραζαν κρέας και όχι κιμά, αφενός, προβάλλονται αναπόδεικτα, αφετέρου, δεν</p>

			<p>αναιρούν</p> <p>την υποχρέωσή του να έχει τοποθετημένους τους προφυλακτήρες στις ανωτέρω μηχανές, εφόσον αυτές ήταν σε λειτουργία, έστω και αν κάποια δεδομένη στιγμή δεν είχε ζητηθεί η κοπή κιμά,</p> <p>πολλώ μάλλον, ενόσω υπήρχε μεγάλος φόρτος εργασίας και, κατά συνέπεια, αυξημένος κίνδυνος ατυχήματος.</p> <p>Ενόψει των πιο πάνω, το Δικαστήριο κρίνει ότι ο εκκαλόν υπέπεσε στην παράβαση των διατάξεων του π.δ.395/94 κεφάλαιο Γ αρ. 9 παράρτημα §2.13, που του αποδίδεται,</p> <p>απορριπτομένων των όσων αντίθετων</p>
--	--	--	--

			υποστηρίζει ως αβάσιμων. Απορρίπτει την έφεση.
941/2014 ΔΕΦ ΑΘ	Κοινοτικές Οδηγίες. Επιθεώρηση εργασίας. Ρεπό. Πρόστιμα. Αοριστία. Αιτιολογία. Διαχρονικό δίκαιο. Νομολογία. ΔΕΚ. Ακυρότητα πράξεως	Προσφυγή ΑΕ κατά της πράξης επιβολής προστίμου του Διευθυντή της Διεύθυνσης Κοινωνικής Επιθεώρησης, του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.), με την οποία επιβλήθηκε σε βάρος αυτής πρόστιμο για την παράβαση του αρ. 25 της Υ.Α. 58069/595/03, της οδηγίας 93/104/ΕΚ, της οδηγίας 2000/34/ΕΚ και του π. δ. 88/99, διότι διαπιστώθηκε ότι δεν χορηγείται εβδομαδιαίως 48ωρη συνεχής ανάπαυση στους εργαζομένους	Το γεγονός ότι η ενσωμάτωση των τροποποιήσεων της κοινοτικής οδηγίας με το πδ 76/05 δεν έγινε εντός του ορισθέντος χρόνου από την ίδια την οδηγία, αλλά με σχετική καθυστέρηση, επιφέρει μια σχετική τροποποίηση, ως προς την ισχύ της, δεδομένου ότι, σε όλες τις περιπτώσεις, στις οποίες προκύπτει ότι, από άποψη περιεχομένου, οι διατάξεις μιας οδηγίας δεν περιέχουν αιρέσεις και είναι επαρκώς ακριβείς, είναι δυνατή η επίκληση των εν λόγω διατάξεων από τους ιδιώτες

			<p>έναντι του</p> <p>κράτους [Δ.Ε.Κ. 8/1981 (Becker)], ενώ αντίθετα μια εθνική αρχή δεν δύναται να επικαλεσθεί κατά</p> <p>ιδιώτη διαδίκου διάταξη οδηγίας, της οποίας η αναγκαία μεταφορά δεν πραγματοποιήθηκε ακόμη</p> <p>[Δ.Ε.Κ. 80/1986 (Kolpinghuis)]. Το Δικαστήριο που δίκασε πρωτοδίκως, λαμβάνοντας υπόψη ότι,</p> <p>κατά τον κρίσιμο χρόνο, το προσωπικό των αερομεταφορών είχε εξαιρεθεί ρητώς από την</p> <p>εφαρμογή του π.δ.88/99, ότι η ενσωμάτωση της κοινοτικής οδηγίας 2000/34/EK στο ελληνικό</p> <p>δίκαιο, με την οποία και οι εργαζόμενοι των</p>
--	--	--	---

			<p>αερομεταφορών εντάχθηκαν στο π.δ.88/99,</p> <p>διενεργήθηκε με το πδ 76/05, δηλαδή, μετά την έκδοση της προσβαλλόμενης πράξης και ότι το</p> <p>Σ.ΕΠ.Ε εφήρμοσε απευθείας την οδηγία 2000/34/ΕΚ, πριν την ενσωμάτωσή της στο εθνικό δίκαιο,</p> <p>έκρινε ότι μη νομίμως επιβλήθηκε το ένδικο πρόστιμο και ακύρωσε την προσβαλλόμενη πράξη</p> <p>επιβολής προστίμου. Ορθώς το πρωτοδίκως δικάσαν Δικαστήριο έκρινε ότι εν προκειμένω δεν είχε</p> <p>εφαρμογή το π.δ.88/99 ούτε η νεότερη κοινοτική οδηγία (2000/34/ΕΚ), με την διαλαμβανόμενη</p>
--	--	--	--

			<p>στην εκκαλούμενη απόφαση ως άνω αιτιολογία. Περαιτέρω, κρίνεται ότι, και υπό το πρίσμα των</p> <p>οριζόμενων στην ΥΑ 58069/595/03, η επίμαχη πράξη επιβολής προστίμου, είναι πλημμελής. Και</p> <p>τούτο, διότι, ούτε στη σχετική έκθεση ελέγχου ούτε στο σώμα αυτής προσδιορίζεται έστω και μια</p> <p>συγκεκριμένη περίπτωση μη χορήγησης ανάπαυσης 48 ωρών για 7 συνεχείς ημέρες στο ιπτάμενο</p> <p>προσωπικό της εφεσίβλητης, με συνέπεια να καθίσταται αδύνατη η δικαστική εκτίμηση περί της</p> <p>τήρησης ή μη της προκείμενης υποχρέωσής της. Επομένως, εξ αυτού και μόνο</p>
--	--	--	---

			του λόγου, η προκείμενη πράξη είναι πλημμελής, ως αόριστη και αναιτιολόγητη, και για τούτο ακυρωτέα.
--	--	--	--

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Οι εργασιακές σχέσεις αποτελούν το βαθμό στον οποίο οι εργαζόμενοι είναι ευχαριστημένοι από το επάγγελμά τους ή από τις σχέσεις μεταξύ των εργοδοτών και των εργαζομένων. Σχετίζεται με την αίσθηση της επίτευξης των στόχων και της επιτυχίας στην εργασία που έχει ένας εργαζόμενος. Ικανοποίηση από την εργασία σημαίνει ότι κάποιος απολαμβάνει τη δουλειά που κάνει, είναι αποδοτικός και ανταμείβεται για τις προσπάθειές του.

Το θέμα των εργασιακών σχέσεων σχετίζεται με την εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων και αποτελεί ένα από τα βασικά ζητήματα που αντιμετωπίζουν καθημερινά. Η σημασία των εργασιακών σχέσεων είναι αναμφίβολα μεγάλη και πολλές μελέτες στο διεθνή χώρο έχουν προσπαθήσει, κυρίως τις τελευταίες δύο δεκαετίες, να προσδιορίσουν τους παράγοντες ικανοποίησης των εργαζομένων. Η παγκόσμια κατάσταση στην οικονομία και γενικά οι διεθνείς εξελίξεις φαίνεται να επιδρούν σε θέματα της εργασιακής ικανοποίησης και των εργασιακών σχέσεων, αφού οι εργαζόμενοι νιώθουν ότι εργάζονται υπό συνθήκες αβεβαιότητας. Ο μισθός, η εκπαίδευση, οι προοπτικές εξέλιξης, οι καλές σχέσεις με τη διοίκηση δημιουργούν στον εργαζόμενο την αίσθηση ότι είναι ασφαλής, νιώθει ικανοποιημένος και έχει όλα τα εφόδια να παράγει, να δημιουργήσει και να αναπτύξει τις ικανότητές του, ικανοποιώντας παράλληλα μέσα από τη συνεργασία τις κοινωνικές του ανάγκες.

Από τους πιο βασικούς παράγοντες είναι ο μισθός. Η ικανοποίηση λόγω αποδοχών μπορεί να μας δώσει μια τάση, αλλά ο συγκεκριμένος παράγοντας θα πρέπει να ερευνάται και να εξετάζεται σε συνδυασμό με άλλους παράγοντες για πιο ασφαλή συμπεράσματα. Επίσης στα πλαίσια της αμοιβής μπορούμε να πούμε ότι έχουν αναπτυχθεί οι ειδικές παροχές 'όπως συστήματα bonus οι οποίες διαφέρουν από εταιρεία σε εταιρεία και προκύπτουν με βάση τις κοινωνικές και τις οικονομικές εξελίξεις σε μια περιοχή. Αυτές οι ειδικές παροχές έχουν ξεχωριστή προτεραιότητα για κάθε εργαζόμενο και διαφέρουν από εργαζόμενο σε εργαζόμενο, ανάλογα με την προσωπικότητά του και τις ανάγκες του.

Οι διατυπώσεις δημοσιότητας είναι το σύνολο όλων των υποχρεώσεων του εργοδότη. Μέσα από τις διατυπώσεις δημοσιότητας οι εργασιακές σχέσεις μπορούν να κυλήσουν ομαλά, με την τήρηση τους και οι εργαζόμενοι αλλά και οι εργοδότες επωφελούνται. Οι μεν εργαζόμενοι μπορούν να παρέχουν τις υπηρεσίες τους σε ένα ασφαλές εργασιακό χώρο, στον οποίο θα εργάζονται

νόμιμα και με ασφάλεια, αυτό οδηγεί στην υψηλή αποδοτικότητα της εργασίας τους καθώς και στην κάλυψη όλων των προσωπικών τους αναγκών με μειωμένο το ρίσκο του κινδύνου. Από την άλλη οι εργοδότες με την τήρηση των διατυπώσεων δημοσιότητας, ακολουθούν τους νόμους και καλύπτουν τις ανάγκες των εργαζομένων, με αποτέλεσμα να μην ρισκάρουν οποιοδήποτε είδους πρόστιμο από τη μη τήρηση τους καθώς και μειωμένη εργατική αποδοτικότητα από τους εργαζόμενους.

Η κυριότερη ωφέλεια των διατυπώσεων δημοσιότητας είναι η εξασφάλιση εργασιακής σταθερότητας και ειρήνης. Σε μία εποχή που οι εργασιακές σχέσεις δοκιμάζονται, τα εργασιακά δικαιώματα αποδυναμώνονται και νέες μορφές εργασίας (όπως οι ευέλικτες μορφές εργασίας) έρχονται να αντικαταστήσουν τις παραδοσιακές μορφές απασχόλησης (κυρίως την κλασική εξαρτημένη εργασία), η ύπαρξη ενός σταθερού πλαισίου δημοσιότητας των όρων εργασίας παρέχει στον εργαζόμενο ασφάλεια και σταθερότητα.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Δ.Ε.Ν. (Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας) Αριθμός Τεύχους 1645 ΝΑ
ΓΡΑΦΤΟΥΝ ΤΑ ΠΛΗΡΗ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΤΩΝ ΣΥΓΓΡΑΦΕΩΝ, ΟΙ ΤΙΤΛΟΙ ΤΩΝ
ΑΡΘΡΩΝ.

Δ.Ε.Ν. (Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας) Αριθμός Τεύχους 1651

Δ.Ε.Ν. (Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας) Αριθμός Τεύχους 1657

Ιωάννης Ληξουριώτης, Εφαρμογές Εργατικού Δίκαιου, 2008, Νομική Βιβλιοθήκη.

Χρήστου Θ. Καρατζά, Κωδικοποίηση Βασικών Διατάξεων Εργατικής Νομοθεσίας, 2007, ΠΙΜ Ηλεκτρονική Έκδοση.

Γεώργιος Δ. Μικρούδης, Το Εργατικό Ατύχημα, 2012, Νομική Βιβλιοθήκη.

Δημήτρης Ζερδελής, Εργατικό Δίκαιο, 2015, Σακκουλά.

Χρήστος Θ. Καρατζάς, Οι Εργασιακές σχέσεις, 2014, ΠΙΜ Ηλεκτρονική Έκδοση.

Ιωάννης Ληξουριώτης, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, 2013, Νομική Βιβλιοθήκη.

Χρήστος Θ. Καρατζάς, Η απασχόληση των ανηλίκων και ο νέος νόμος 1837/89, 1989, ΔΕΝ.

Αλέξανδρος Καρακατσάνης- Σταύρος Γαρδίκας, Ατομικό εργατικό δίκαιο, 1989, Σακκουλά.

Λεβέντης Γεώργ., Παπαδημητρίου Κώστας, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, 2011, Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας.

Λαναράς Κωνσταντίνος Δ., Νομοθεσία εργατική και ασφαλιστική, 2016, Σακκουλά.

Κουκιάδης Ιωάννης θ., Εργατικό δίκαιο, 2012, Σακκουλά.

Μέντης Σπ. Γρηγόρης, Στοιχεία Εργατικού Δικαίου, 2007, Ελλην.

Γκούτος Χαρίλαος, Εργατικό Δίκαιο, 1999, Εκδόσεις Αναστασίου.

Κατσανέβας Θ., Οικονομική της εργασίας και εργασιακές σχέσεις, 2007, Εκδόσεις Σταμούλη.

ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ ΑΠΟ ΤΟ INTERNET

<http://www.taxheaven.gr>

<https://www.google.gr>

<http://www.e-forologia.gr>

<http://www.eaadhsy.gr>

<http://www.oaed.gr>

<http://enelerg.gr>

<http://kepea.gr>

<http://ergani.gr>

<http://www.isathens.gr>

<https://www.sepenet.gr>