

ΑΝΩΤΕΡΑ ΣΧΟΛΗ
ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΩΝ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΚΑΡΑΨΑΛΙΔΗ ΖΗΣΗ

ΜΕΣΟΛΟΓΓΙ

"1984"

Τ.Ε.Ι. ΜΕΣΟΛΟΓΓΙΟΥ
ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ
Αριθμ. Επιστολής 820

ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ
ΤΕΙ ΜΕΣΟΛΟΓΓΙΟΥ

Ευρυδίκη
12-9-84

[Signature]

Π Τ Υ Χ Ι Α Κ Η Ε Ρ Γ Α Σ Ι Α

Τ Ο Υ

Σ Π Ο Υ Δ Α Σ Τ Ο Υ

Κ Α Ρ Α Ϊ Τ Σ Α Λ Ι Δ Η

Σ Η Σ Η

Θ Ε Μ Α

Ε Ρ Γ Α Τ Ι Κ Ο Δ Ι Κ Α Ι Ο

Π Ρ Ο Τ Ο Π Α Π Α Ε Υ Ρ Ι Δ Ι Κ Η

Μ Ε Σ Ο Λ Ο Γ Γ Ι

" 1 9 8 4 "

Π Ε Ρ Ι Ε Χ Ο Μ Ε Ν Α

Εισαγωγή.....	I
Έννοια-Αντικείμενο-Χαρακτηριστικά του Εργατικού Δικαίου..	3
Βασικές αρχές του Εργατικού Δικαίου.....	5
Οι πηγές του Εργατικού Δικαίου.....	8
Βασικές έννοιες του Εργατικού Δικαίου.....	10
Σύμβαση και σχέση εργασίας.....	13
Η κατάρτιση της συμβάσεως εργασίας.....	17
Υποχρεώσεις του μισθωτού από τη σύμβαση εργασίας ή υποχρέωση παραχής εργασίας.....	21
Ο τρόπος εκπληρώσεως της παροχής του μισθωτού.....	26
Η υποχρέωση της πιστεως.....	29
Τα χρονικά όρια της εργασίας-το ωράριο.....	30
Η υπερωριακή απασχόληση.....	36
Η νυχτερινή εργασία.....	38
Εβδομαδιαία ανάπαυση-εργασία την Κυριακή και τις αργίες..	41
Ο τόπος εργασίας και οι μεταβολές του.....	43
Μη παροχή και παροχή ελλατωματικής εργασίας.....	45
Υποχρεώσεις του εργοδότη από τη σύμβαση εργασίας.....	47
Οι καθορισμός του μισθού.....	50
Σύστημα αμοιβής.....	52
Η μορφή του μισθού.....	54
Διακρίσεις και σύνθεση του μισθού.....	55
Καταβολή του μισθού.....	61
Άλλες υποχρεώσεις του εργοδότη.....	63
Οι άδειες των μισθωτών.....	65
Τα εργατικά ατυχήματα.....	70
Μεταβολή της σχέσεως εργασίας.....	72
Η λύση της σχέσεως εργασίας ορισμένου χρόνου.....	74
Η λύση της σχέσεως εργασίας αορίστου χρόνου.....	75
Βιβλιογραφία.....	78

<u>ΕΙΣΑΓΩΓΗ</u>	Ι
0.1. Γενικά.....	Ι
0.2. Η δημιουργία του εργατικού δικαίου.....	Ι
0.3. Η σημερινή του εικόνα.....	2

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ..... 3Έννοια-αντικείμενο και χαρακτηριστικά του εργατικού δικαίου

1.1. Έννοια.....	3
1.2. Αντικείμενο.....	3
1.3. Χαρακτηριστικά.....	3-4

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ..... 5Βασικές αρχές του εργατικού δικαίου.

2.1. Γενικά.....	5
2.2. Η αρχή της κοινωνικής προστασίας.....	5
2.3. Η αρχή της προστασίας της προσωπικότητας.....	5
2.4. Η αρχή της ελευθερίας.....	6
2.5. Η αρχή της ίσης μεταχείρισης.....	6
2.6. Η αρχή της κοινωνικής αυτονομίας.....	6
2.7. Η αρχή της συλλογικοποίησεως των σχέσεων εργασίας.....	7
2.8. Η αρχή της ελευθερίας του συνδικαλισμού.....	7
2.9. Η αρχή της κοινωνικής ειρήνης.....	7

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ..... 8Οι πηγές του εργατικού δικαίου.

3.1. Διάκριση των πηγών.....	8
3.2. Ο νόμος ως πηγή του εργατικού δικαίου.....	8
3.3. Το έθιμο.....	9

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ..... 10Βασικές έννοιες του εργατικού δικαίου.

4.1. Εργασία.....	10
4.2. Η εξαρτημένη εργασία.....	10
4.3. Το επάγγελμα.....	10
4.4. Ο μισθωτός.....	10
4.5. Υπάλληλοι και εργάτες.....	11
4.6. Ο εργοδότης	11
4.7. Ο μισθός.....	11
4.8. Επιχείρηση και εκμετάλλευση.....	12

Κ Ε Φ Α Λ Α Ι Ο Π Ε Μ Π Τ Ο..... 13

Σύμβαση και σχέση εργασίας.

5.1. Έννοια της σύμβασης εργασίας.....	13
5.2. Στοιχεία της σύμβασης εργασίας.....	13-4
5.3. Η σχέση εργασίας.....	15
5.4. Συγγενείς σχέσεις.....	15-6

Κ Ε Φ Α Λ Α Ι Ο Ε Κ Τ Ο..... 17

Η κατάρτιση της σύμβασης εργασίας

6.1. Η κατάρτιση της σύμβασης.....	17
6.2. Η αρχή της ελευθερίας των συμβάσεων.....	17
6.3. Προϋποθέσεις καταρτίσεως.....	17
6.4. Ομαδική σύμβαση εργασίας.....	18
6.5. Πολλαπλή απασχόληση.....	19
6.6. Σύμβαση δοκιμαστικής εργασίας.....	19
6.7. Διαγωνισμός προσλήψεως.....	19
6.8. Πρόσκληση για πρόταση ενδιαφέροντος.....	19-20

Κ Ε Φ Α Λ Α Ι Ο Ε Β Δ Ο Μ Ο..... 21

Υποχρεώσεις του μισθωτού από τη σύμβαση εργασίας ή
υποχρέωση παροχής εργασίας.

7.1. Η κύρια υποχρέωση του μισθωτού.....	21
7.2. Η προσφορά εργασίας.....	21
7.3. Αυτοπρόσωπη εκπλήρωση.....	21

7.4. Αμεταβίβαστο της αξιώσεως του εργοδότη.....	22
7.5. Μεταβολή του προσώπου του εργοδότη.....	23
7.6. Το είδος της εργασίας.....	24-25

Κ Ε Φ Α Λ Α Ι Ο Ο Γ Δ Ο Ο26

Ο τρόπος εκπλήρωσης της παροχής του μισθωτού

8.1. Γενικά.....	26
8.2. Η υποχρέωση επιμέλειας.....	26
8.3. Η υποχρέωση συμμορφώσεως στις εντολές του εργοδότη.....	27
8.4. Οι κανονισμοί εργασίας.....	27
8.5. Το διευθυντικό δικαίωμα.....	28

Κ Ε Φ Α Λ Α Ι Ο Ε Ν Α Τ Ο29

Η υποχρέωση της πίστωσης

9.1. Γενικά.....	29
------------------	----

Κ Ε Φ Α Λ Α Ι Ο Δ Ε Κ Α Τ Ο30

Τα χρονικά όρια εργασίας - το ωράριο.

10.1. Γενικά.....	30
10.2. Το ωράριο εργασίας.....	30
10.3. Το νόμιμο ωράριο εργασίας.....	31
10.4. Το ωράριο των 45-40 ωρών την εβδομάδα-Υπερεργασία.....	31
10.5. Το συμβατικό ωράριο.....	33
10.6. Πλήρης και μερική απασχόληση.....	33
10.7. Ο χρόνος πραγματικής εργασίας.....	33
10.8. Συνεχές και διακεκομμένο ωράριο.....	34
10.9. Ελαστικό ωράριο εβδομάδα 5 ημερών.....	35
10.10 Βξαιρέσεις από τα χρονικά όρια.....	35

Κ Ε Φ Α Λ Α Ι Ο Ε Ν Δ Ε Κ Α Τ Ο.....36

Η υπερωριακή απασχόληση

II.1. Γενικά.....	36
II.2. Νόμιμες υπερωρίες.....	36
II.3. Παράνομες υπερωρίες.....	37

Κ Ε Φ Α Λ Α Ι Ο Δ Ω Δ Ε Κ Α Τ Ο.....38

Η νυχτερινή εργασία

I2.1. Γενικά.....	38
I2.2. Αμοιβή.....	38
I2.3. Απαγόρευση νυχτερινής εργασίας σε ανήλικους και γυναίκες.....	39-40

Κ Ε Φ Α Λ Α Ι Ο Δ Ε Κ Α Τ Ο Τ Ρ Ι Τ Ο.....41

Εβδομαδιαία ανάπαυση

εργασία την Κυριακή και τις αργίες

I3.1. Η εβδομαδιαία ανάπαυση.....	41
I3.2. Αργίες.....	41
I3.3. Προσαύξηση μισθού για εργασία τις Κυριακές και αργίες.....	42

Κ Ε Φ Α Λ Α Ι Ο Δ Ε Κ Α Τ Ο Τ Ε Τ Α Ρ Τ Ο.....43

Ο τρόπος εργασίας και οι μεταβολές του

I4.1. Ο τρόπος.....	43
I4.2. Μετακίνηση "εκτός έδρας".....	43
I4.3. Μετάθεση.....	43-44

Κ Ε Φ Α Λ Α Ι Ο Δ Ε Κ Α Τ Ο Π Ε Μ Π Τ Ο.....45

Μη παροχή και παροχή ελλατωματικής εργασίας

I5.1. Μη παροχή.....	45
I5.2. Ελλατωματική παροχή.....	45
I5.3. Ευθύνη του μισθωτού.....	45-46

Κ Ε Φ Α Λ Α Ι Ο Δ Ε Κ Α Τ Ο Ε Κ Τ Ο.....47

Υποχρεώσεις του εργοδότη από τη

σύμβαση εργασίας

Ο μισθός-έννοια και λειτουργία

- 16.1. Έννοια.....47
16.2. Αντιστοιχία παροχής αντιπαροχής.....47-48
16.3. Αποχή του μισθωτού για σπουδαίο λόγο.....49

Κ Ε Φ Α Λ Α Ι Ο Δ Ε Κ Α Τ Ο Ε Β Δ Ο Μ Ο50

Ο καθορισμός του μισθού

- 17.1. Γενικά.....50
17.2. Συμβατικός μισθός.....50
17.3. Νόμιμος μισθός.....50
17.4. Συνηθισμένος μισθός.....51

Κ Ε Φ Α Λ Α Ι Ο Δ Ε Κ Α Τ Ο Ο Γ Δ Ο Ο52

Σύστημα αμοιβής

- 18.1. Γενικά.....52
18.2. Χρονικός μισθός52
18.3. Μισθός κατά μονάδα εργασίας ή κατ'αποκοπή.....52
18.4. Μισθός με ποσοστά στα κέρδη.....52
18.5. Φιλοδωρήματα.....53

Κ Ε Φ Α Λ Α Ι Ο Δ Ε Κ Α Τ Ο Ε Ν Α Τ Ο54

Η μορφή του μισθού

- 19.1. Χρηματικός μισθός.....54
19.2. Μισθός σε είδος.....54

Κ Ε Φ Α Λ Α Ι Ο Ε Ι Κ Ο Σ Τ Ο.....55

Διακρίσεις και σύνθεση του μισθού

- 20.1. Τακτικές και έκτακτες αποδοχές.....55

20.2. Βασικός μισθός.....	55-59
20.3. Δώρα Χριστουγέννων και Πάσχα.....	59-60

Κ Ε Φ Α Λ Λ Ι Ο Ε Ι Κ Ο Σ Τ Ο Π Ρ Ω Τ Ο61

Καταβολή του μισθού

21.1. Χρόνος.....	61
21.2. Τόπος.....	61
21.3. Κρατήσεις.....	61
21.4. Προστασία του μισθωτού για την καταβολή του μισθού.....	62

Κ Ε Φ Α Λ Λ Ι Ο Ε Ι Κ Ο Σ Τ Ο Δ Ε Υ Τ Ε Ρ Ο.....63

Άλλες υποχρεώσεις του εργοδότη

22.1. Γενικά.....	63
22.2. Η υποχρέωση πρόνοιας.....	63
22.3. Η υποχρέωση ίσης μεταχειρίσεως.....	64
22.4. Η υποχρέωση για απασχόληση.....	64

Κ Ε Φ Α Λ Λ Ι Ο Ε Ι Κ Ο Σ Τ Ο Τ Ρ Ι Τ Ο.....65

Οι άδειες των μισθωτών

23.1. Γενικά-Έννοια	65
23.2. Προϋπόθεση.....	65
23.3. Διάρκεια.....	65-67
23.4. Τρόπος χορήγησης.....	67
23.5. Αποδοχές άδειας.....	67
23.6. Επίδομα άδειας.....	67
23.7. Μη χορήγηση άδειας.....	68
23.8. Απαγόρευση απολύσεως.....	68
23.9. Αποζημίωση για μη λήψη άδειας όταν λήγει η σύμβαση εργασίας.....	68-9

Κ Ε Φ Α Λ Λ Ι Ο Ε Ι Κ Ο Σ Τ Ο Τ Ε Τ Α Ρ Τ Ο...70

Τα εργασιακά ατυχήματα

24.1. Έννοια.....	70
-------------------	----

24.2. Προϋποθέσεις.....	70
24.3. Η ευθύνη του εργοδότη.....	71

Κ Ε Φ Α Λ Α Ι Ο Ε Ι Κ Ο Σ Τ Ο Π Ε Μ Π Τ Ο..... 72

Μεταβολή της σχέσεως εργασίας

25.1. Γενικά.....	72
25.2. Απαγόρευση μονομερούς μεταβολής.....	72
25.3. Μονομερής βλαπτική μεταβολή.....	72
25.4. Συνέπειες μονομερούς βλαπτικής μεταβολής.....	73

Κ Ε Φ Α Λ Α Ι Ο Ε Ι Κ Ο Σ Τ Ο Ε Κ Τ Ο..... 74

Η λύση της σχέσεως εργασίας ορισμένου χρόνου

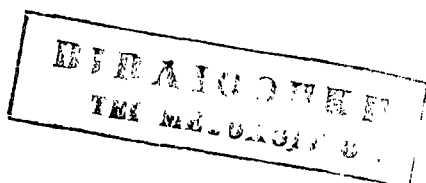
26.1. Γενικά.....	74
26.2. Τρόπος λύσεως.....	74
26.3. Καταγγελία.....	74

Κ Ε Φ Α Λ Α Ι Ο Ε Ι Κ Ο Σ Τ Ο Ε Β Δ Ο Μ Ο..... 75

Η λύση της σχέσεως εργασίας αορίστου χρόνου

27.1. Γενικά.....	75
27.2. Καταγγελία από τον εργοδότη.....	75
27.3. Προϋποθέσεις καταγγελίας.....	76
27.4. Η αποζημίωση.....	76
27.5. Ακυρότητα καταγγελίας.....	77
27.6. Καταγγελία από το μισθωτό.....	77

Β Ι Β Λ Ι Ο Γ Ρ Α Φ Ι Α..... 78



Θ. 1 Γενικά.

Η αρχική έννοια του εργατικού δικαίου, είναι η εργασία. Για αρκετά χρόνια, η εργασία θεωρήθηκε σαν ένας συντελεστής παραγωγής, ανάμεσα στους άλλους.

Όσο επικρατούσε η αντίληψη της εργασίας - αντικειμένου ο εργαζόμενος αντιμετωπιζόταν μονάχα σαν κάτοχος του αγαθού αυτού. Για την ανθρώπινη προσωπικότητα, δεν υπήρχε θέση στη συναλλαγή γύρω από τον ανθρώπινο μόχθο.

0.2 Η γέννηση και η δημιουργία του εργατικού δικαίου

Το εργατικό δίκαιο είναι ένα νέο δίκαιο. Δημιουργήθηκε για την ανάγκη της προστασίας του μισθωτού. Τον 14^ο - 16^ο αιώνα, η σχέση εργασίας, ήταν διαφορετική από τη σημερινή. Απασχολούνταν παιδιά μικρά από 5 ετών και με ωράριο 13 και 14 ωρών την ημέρα, σε χώρους εργασίας, όπου οι συνθήκες διαβίωσης, ήταν επικίνδυνες για τη ζωή των παιδών αυτών.

Συντελεστές του εργατικού δικαίου, ήταν η επέκταση της παροχής της εξαρτημένης εργασίας και η προστασία αυτών που παρείχαν την εργασία. Η ανάπτυξη του εργατικού δικαίου, γίνεται κατά την Κεφαλαιοκρατική περίοδο, η οποία τελειώνει το 18^ο αιώνα. Βασικό ρόλο για την δημιουργία του εργατικού δικαίου, έπαιξε η μηχανική εργασία, και η ανάπτυξη της τυπικής μορφής της βιομηχανικής εκμετάλλευσης του εργοστασίου.

Προϋποθέσεις δημιουργίας του εργατικού δικαίου είναι:

- α) Η αύξηση του αριθμού των ατόμων, που παρέχουν εξαρτημένη εργασία.
- β) Η απασχόληση υπό ενιαίες συνθήκες.
- γ) Το κοινό συμφέρον των εργαζομένων που εκτελούν εργασία κάτω από αυτές τις συνθήκες και η προστασία τους από το κράτος.

0.3 Η σημερινή εικόνα του εργατικού δικαίου.

Η πάροδος του χρόνου και η οικονομική ανάπτυξη, έκαναν το εργατικό δίκαιο, οργανικό τμήμα της ελληνικής οικονομικής τάξεως. Σήμερα έχει αναγνωρισθεί ότι η εργασία δεν είναι μόνο αντικείμενο οικονομικής συναλλαγής, αλλά αποτελεί δημιουργική εκδήλωση της ανθρώπινης προσωπικότητας.

Οι περίοδοι εξελίξεως εργατικού δικαίου (Ελληνικού) δικαίου είναι, 4 (τέσσερεις).

- α) Από τη σύσταση της Ελληνικής Πολιτείας - μέχρι το 1910.
- β) Από το 1910 - 1920 (προστατευτικό δίκαιο-συλλογικό δίκαιο).
- γ) Από το 1920- την εισαγωγή του Ασφικού Κώδικα.

(Προστατευτικό δίκαιο-Συλλογικό δίκαιο- Εργατικό δίκαιο κατά την κατοχή).

- δ) Από την εισαγωγή του Αστικού Κώδικα - μέχρι σήμερα.

(Σύμβαση εργασίας - Προστατευτικό δίκαιο - Συλλογικό δίκαιο).

Κ Ε Φ Α Λ Α Ι Ο Π Ρ Ω Τ Ο

ΕΝΝΟΙΑ - ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΚΑΙ ΧΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ
Δ Ι Κ Α Ι Ο Υ

I.1. Έννοια.

Εργατικό δίκαιο είναι το δίκαιο της εξαρτημένης εργασίας, ή το δίκαιο της σχέσεως εξαρτημένης εργασίας, απ η σχέση ληφθελ από ευρύτερη έννοια.

Μία άλλη Γερμανική άποψη είναι, ότι εργατικό δίκαιο είναι "το δίκαιο των παρεχόντων εξαρτημένη εργασία", δηλαδή το δίκαιο αυτών που πα ρέχουν εξαρτημένη εργασία.

Η παλιά ορολογία του εργατικού δικαίου ήταν, "Δίκαιο των εργατών" ο όρος αυτός όμως, δεν είναι ακριβής. Ο όρος αυτός ήταν όρος που χρησιμοποιούσε η Γαλλία. Διεθνώς χρησιμοποιείται ο όρος "Δίκαιο της εργασίας" ή "Εργατικό δίκαιο". Πιο ορθό όμως, είναι να τηρηθεί ο όρος Εργατικό δίκαιο, γιατί, όσο κι αν τονίζει τον προστατευτικό χαρακτήρα, έχει κα θιερωθεί και στη θεωρία και στη πράξη .

I.2. Αντικείμενο.

Το κύριο αντικείμενο του εργατικού δικαίου, είναι η σχέση της εξαρτημένης εργασίας, όπως διαμορφώνεται από τον μισθωτό και τον εργοδότη. Το εργατικό δίκαιο, εκτός από τη σχέση της εργασίας, ασχολείται και με την ίδρυση λειτουργίας και της μεταβολές αυτής, καθώς και τη θέση του μισθωτού και του εργοδότη, μέσα σ' αυτή. Επίσης ασχολείται και με επιχείρηση και εκμετάλλευση.

I.3. Χαρακτηριστικά.

Τα χαρακτηριστικά του εργατικού δικαίου είναι:

- α) Το εργατικό δίκαιο είναι ιδιότυπο. Έχει δηλαδή τις δικές του πηγές και αρχές και δικούς του θεσμούς.

- β) Στο εργατικό δίκαιο , ιδιέτερη είναι η σημασία των συλλογικών συμβάσεων.
- γ) Είναι το δίκαιο της προσωπικότητας των εργαζομένων.
- δ) Έχει έντονο κοινωνικό χαρακτήρα.
- ε) Είναι διεθνοποιημένο. Κάθε χώρα έχει τη δική της έννομη τάξη, το δικό της εσωτερικό δίκαιο, που θεσπίζεται από τη νομοθετική εξουσία.

-5-

Κ Ε Φ Α Λ Α Ι Ο Δ Ε Υ Τ Ε Ρ Ο

ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ Δ Ι Κ Α Ι Ο Υ

2.1. Γενικά.

Στο προϋγούμενο κεφάλαιο είπαμε για τα χαρακτηρι-
στικά του εργατικού δικαίου. Από τα χαρακτηριστικά προ-
κύπτουν οι βασικές αρχές που του δίνουν ιδιέτερη φυσιο-
γνωμία.

2.2. Η αρχή της κοινωνικής προστασίας.

Η διάταξη του άρθρου 22, παράγρ. I, του Συντάγματος,
ορίζει ότι: " Η εργασία αποτελεί δικαίωμα και τελεί υπό
την προστασία του κράτους, μεριμνώντας για τη δημιουρ-
γία συνθηκών απασχολήσεως όλων των πολιτών και την ηθι-
κή και υλική εξύψωση του εργαζόμενου αγροτικού και αστι-
κού πληθισμού".

Από τη διάταξη αυτή φαίνεται, ότι το Κράτος θέλει
να θέσει την εργασία σαν κοινωνικό δικαίωμα κάτω από
την προστασία του (εργατικού)δικαίου. Η επέμβαση του
εργατικού δικαίου γίνεται ακριβώς για να κάμψει η φι-
λελεύθερη αρχή, βάζοντας στη θέση της την αρχή της κοι-
νωνικής προστασίας των εργαζομένων.

2.3. Η αρχή της προστασίας της προσωπικότητας.

Η προστασία της προσωπικότητας , είναι η αναγνώ-
ριση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και των θεμελιωδών αρ-
χών της ύπαρξης του ανθρώπου σαν προσωπικότητα, οι οποίες
συμπεριλήφθηκαν στα σύγχρονα Συντάγματα και αποτέλεσαν
υπέρτερους κανόνες. Ο εργαζόμενος ευθύνεται ο ίδιος
για την προστασία του εαυτού του. Ο εργαζόμενος συμ-
μετέχει με ίσους όρους με τον εργοδότη, για τον καθορι-

σμό των όρων εργασίας. Έτσι, η σιέψη αυτή, εξισώνει τον εργαζόμενο με τον εργοδότη.

2.4. Η αρχή της ελευθερίας της εργασίας.

Ο κάθε εργαζόμενος, είναι ελεύθερος να διαλέξει μόνος του, τον εργοδότη στον οποίο θα προσφέρει εργασία. Το Σύνταγμα με διάταξη, απαγορεύειρητά, την αναγκαστική εργασία σε ορισμένο εργοδότη. Επίσης ο εργαζόμενος είναι ελεύθερος να διακόψει την παροχή εργασίας ή να απέχει προσωρινά, ασκώντας το δικαίωμα της απεργίας. Η αναγκαστική εργασία, επιβάλλεται μόνο από το Κράτος, σε ειδικές περιπτώσεις, όπως, πόλεμος θεομηνία, και άλλες αμυντικές και κοινωνικές ανάγκες.

2.5. Η αρχή της ίσης μεταχείρισης.

Ο εργοδότης, είναι υποχρεωμένος και οφείλει να μεταχειρίζεται με τον ίδιο τρόπο τους μισθωτούς που προσφέρουν την ίδια εργασία, να τους δίνει ίσες παροχές, όπως επιδόματα, δώρα, άδειες, αυξήσεις, προαγωγές κ.λ.π. . Επίσης είναι υποχρεωμένος να προσφέρει ίση αμοιβή, για ίσης αξίας εργασία.

2.6. Η αρχή της κοινωνικής αυτονομίας.

Η αρχή της κοινωνικής αυτονομίας, είναι η αρχή κατά τη οποία οι ενδιαφερόμενοι, μπορούν να λύσουν τις διαφορές τους μόνοι τους, εφαρμόζοντας τους κανόνες του εργατικού δικαίου.

2.7. Η αρχή της συλλογικοποίησης των σχέσεων εργασίας.

Η ανάπτυξη της αρχής της κοινωνικής αυτονομίας προϋποθέτει την ύπαρξη της συλλογικής οργανώσεως των μισθωτών. Η ελευθερία των διαπραγματεύσεων που οδηγεί στην κοινωνική αυτονομία, συντελείται στο συλλογικό πεδίο. Γι' αυτό και σήμερα, οι ρυθμίσεις των σχέσεων μετατοπίζονται από την ατομική στη συλλογικοποιημένη διαπραγμάτευση.

2.8. Η αρχή της ελευθερίας του συνδικαλισμού.

Το Σύνταγμα, δίνει στους εργαζόμενους την ελευθερίαν να ιδρύσουν εργατικά σωματεία, που λέγονται εργατικά συνδικάτα και να συμμετάσχουν ή να μη συμμετάσχουν σ' αυτά.

2.9. Η αρχή της κοινωνικής ειρήνης.

Το εργατικό δίκαιο επιδιώκει την ισοροπία ανάμεσα στις ανάγκες των εργαζομένων, στα συμφέροντα των εργοδοτών και στα γενικότερα συμφέροντα της οικονομίας κάθε χώρας.

Αυτό το πετυχαίνει, με την επιβολή της υποχρέωσης ειρήνης. Δηλαδή του σεβασμού των συλλογικών συμβάσεων από τα μέλη των συνδικάτων που τις έχουν υπογράψει, για όσο χρόνο ισχύουν.

Κ Ε Φ Α Λ Α Ι Ο Τ Ρ Ι Τ Ο

ΟΙ ΠΗΓΕΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

3.1. Διάκριση των πηγών.

Οι πηγές του εργατικού δικαίου είναι τα αίτια της δημιουργίας των κανόνων και οι μορφές με τις οποίες εμφανίζονται οι κανόνες.

Οι πηγές του εργατικού δικαίου είναι:

- α) Το Σύνταγμα.
- β) Ο καταστατικός χάρτης της οικονομίας.
- γ) Οικανόνες του ουσιαστικού δικαίου, ήτοι, ο ουσιαστικός νόμος.
- δ) Το έθιμο.
- ε) Η αυτονομία.
- στ) Οι διεθνείς συμβάσεις. (Οι διεθνείς συμβάσεις αποτελούν ουσιαστικούς νόμους.

3.2. Ο νόμος ως πηγή του εργατικού δικαίου.

α) Σύνταγμα.

Το Σύνταγμα είναι ο θεμελιώδης νόμος του Κράτους, και έχει την μεγαλύτερη τυπική ισχύ, και έχει μεγάλη σημασία για το εργατικό δίκαιο, γιατί ρυθμίζει την εργασία και προστατεύει τους εργαζόμενους.

Μέσα από τις ρυθμίσεις του Συντάγματος, προβάλλει το σύστημα αξιών της έννομης τάξης, που έχει σαν κέντρο του την αξία της ανθρώπινης προσωπικότητας.

β) Οι διεθνείς συμβάσεις.

Το εργατικό δίκαιο είναι διεθνοποιημένο. Οι διατάξεις των διεθνών συμβάσεων που έχουν επικυρω-

ρωθεί από την Ελλάδα, είναι πιο ισχυρές από διάδορες αντίθετες διατάξεις νόμων. Το ίδιο γίνεται και με όσες συμβάσεις επικυρώνονται στο μέλλον από την Ελλάδα.

γ) Οι νόμοι.

Η Ελληνική νομοθεσία του εργατικού δικαίου αποτελείται:

- 1) Από τις διατάξεις του Αστικού Κώδικα,
- 2) Από την ειδική εργατική νομοθεσία.

Το εργατικό δίκαιο δεν είναι κωδικοποιημένο, όπως το αστικό, αλλά βρίσκεται σε μεγάλο αριθμό νομοθετημάτων, με ειδικές τροποποιήσεις, εξαιρέσεις, συμπληρώσεις, κ.λ.π. και το κάνουν δύσκολο στην εφαρμογή του.

3.3. Έθιμο.

Η σημασία του εθίμου στο εργατικό δίκαιο, είναι περιορισμένη. Το έθιμο δεν μπορεί να δημιουργηθεί, εφ' όσον οι σχέσεις τις οποίες θα ρυθμίσει, ρυθμίζονται από κανόνες δημοσίας τάξεως. (ΑΚ3).

Η δυνατότητα δημιουργίας του εθίμου εξαρτάται:

- α) Από το θέμα, το οποίο αφορά
- β) Το θέματος κανόνα ή τη φύση αυτού που ρυθμίζει τη σχέση
- γ) Το έθιμο δημιουργείται αν δεν υφίστανται κανόνες του αναγκαστικού δικαίου, που να ρυθμίζει το θέμα.
- δ) Αν το θέμα είναι ευνοϊκότερο από τις διατάξεις αναγκαστικού δικαίου, θεσπίζοντας κατώτατα όρια προστασίας των μισθωτών, (αρχή ευνοϊκότερης μεταχειρίσεως), νεώτερη διάταξη αναγκαστικού δικαίου, καταργεί το έθιμο.
- ε) Αν ο νόμος ορίζει, ότι επιτρέπεται δημιουργία εθίμων, αντίθετων του αναγκαστικού δικαίου.

Κ Ε Φ Α Λ Α Ι Ο Τ Ε Τ Α Ρ Τ Ο

ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΝΝΟΙΕΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ Δ Ι Κ Α Ι Ο Υ

4.1. Εργασία.

Την έννοια της εργασίας, δίνει ο (ΑΚστο άρθρο 648 παρ.Ι). Εργασία είναι, μία ενοχική αμοτεροβαρής σύμβαση, κατά την οποία, ο μέν εργαζόμενος, είναι υποχρεωμένος να παρέχει στον εργοδότη την συμφωνηθείσα υπηρεσία, ο δε εργοδότης τον συμφωνηθέντα μισθό.

4.2. Η εξαρτημένη εργασία.

Είναι αμοτεροβαρής ενοχική σύμβαση του εργατικού δικαίου με την οποία ο εργαζόμενος(εκμισθωτής) βάζει την προσωπική του εργασία στη διάθεση του εργοδότη(μισθωτή) και στις οδηγίες και τον έλεγχο αυτού, έναντι παροχής μισθού. Επίσης ο εργοδότης καθορίζει και τις συνθήκες εργασίας του εργαζόμενου και εδώ ασκεί, το λεγόμενο διευθυντικό δικαίωμα. Οι κυριότερες συνθήκες που μπορεί να καθορίσει ο εργοδότης, είναι, ο τρόπος-τόπος- και ο χρόνος παροχής εργασίας.

4.3. Το επάγγελμα.

Επάγγελμα είναι το είδος της εργασίας που ασχολείται κάποιος, με τρόπο σταθερό και διαρκεί, για να εξασφαλίσει τα προς το ζείν. Ανάλογα με το επάγγελμα που ασκεί κάποιος, μπαίνει και σε ένα επικουρικό ταμείο ασφάλισης, όπως: Ι.Κ.Α - Τ.Ε.Β.Ε - Ο.Γ.Α - Τ.Σ.Α κ.λ.π.

4.4. Ο μισθωτός.

Είναι το πρόσωπο , το οποίο σύμφωνα με τη σχέση της

εξαρτημένης εργασίας, ασκεί την υπηρεσία τρίτου και είναι υποχρεωμένο να παρέχει εργασία σ' αυτόν.

4.5. Υπάλληλοι και εργάτες.

α) Υπάλληλος. Ονομάζεται ο μισθωτός, που κατά κύριο λόγο, παρέχει πνευματική εργασία. Βέβαια καμμιά πνευματική εργασία δεν γίνεται χωρίς την σωματική και το αντίστροφο, αλλά αυτό που προέχει στον υπάλληλο, είναι η πνευματική εργασία.

β) Εργάτης. Ονομάζεται ο μισθωτός, που κατά κύριο λόγο, παρέχει σωματική εργασία. Οι εργάτες λέγονται και εργατοτεχνίτες ή απλά τεχνίτες. Οι τελευταίοι όροι, δηλώνουν ειδικευμένους εργάτες, οι οποίοι διατηρούν ακριβή την ιδιότητα του εργάτη.

4.6. Ο εργοδότης.

Είναι αυτός που απασχολεί κάποιον άλλον, ως μισθωτή. Ο οροσμός αυτός, είναι αυτός που έχει κρατηθεί από την επιστήμη. Διάφοροι νόμοι, ορίζουν ποιός είναι ο εργοδότης, για την εφαρμογή όμως, μόνον αυτών και όχι γενικά. Ενιαίος νομοθετικός ορισμός δεν υπάρχει.

4.7. Ο μισθός.

Είναι το αντάλλαγμα που καταβάλλει ο εργοδότης στον εργαζόμενο μισθωτό, για την εργασία του. Κυρίως είναι σε χρήμα ή σε άλλες παροχές. Ο μισθός διακρίνεται σε: α) Χρονικό, ο οποίος είναι σταθερός και δίνεται για κάθε χρονική περίοδο που έχει συμφωνηθεί, β) Συμβατικό, κατά τη σύμβαση εργασίας συμφωνείται το ύψος του μισθού, και αν δε γίνει αυτό τότε ο μισθός

προσδιορίζεται στα κατώτατα όρια και η σύμβαση εργασίας είναι πάλι έγκυρη. γ) Νόμιμο ή συνηθισμένο, αυτός που σύμφωνα με την αμοιβή, πληρώνεται συνήθως για την παροχή εργασίας του.

4.8. Επιχείρηση και Ειμετάλευση.

α) Επιχείρηση, είναι η οργανωτική ενότητα των προσωπικών και υλικών μέσων και άλλων αγαθών με τα οποία εκτός του εργατοτεχνικού σκοπού, επιδιώκεται και άλλος σκοπός, αδιάφορα αν είναι κερδοσκοπικός ή όχι.

β) Ειμετάλευση, είναι η οργανωτική ενότητα των προσωπικών και υλικών μέσων, και άλλων αγαθών με τα οποία επιδιώκεται ο εργατοτεχνικός σκοπός.

Η κυριότερη διαφορά της επιχείρησης και ειμετάλευσι είναι, ο σκοπός που η κάθε μία επιδιώκει. Η ειμετάλευσι επιδιώκει αποκλειστικά τεχνικό σκοπό, ενώ η επιχείρηση εκτός αυτού, ή οικονομικό ή ιδεολογικό σκοπό.

Η σημασία της ειμετάλευσης είναι μεγάλη για το εργατικό δίκαιο, γιατί η οργάνωση των σχέσεων εργασίας και η άσκηση των διευνητικών εξουσιών του εργοδότη, γίνονται στα πλαίσια και στο επίπεδο της ειμετάλευσης και όχι της επιχείρησης.

ΣΥΜΒΑΣΗ ΚΑΙ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

5.1. Έννοια της σύμβασης εργασίας.

Σύμβαση εργασίας, είναι η (είτε γραπτή είτε προφορική) συμφωνία με την οποία ένα ορισμένο άτομο αναλαμβάνει την υποχρέωση να παρέχει επί ένα ορισμένο ή αόριστο χρόνο τις υπηρεσίες του, σε ορισμένο εργοδότη (φυσικό ή νομικό) πρόσωπο και αυτός υποχρεώνεται να καταβάλλει τον συμφωνηθέντα μισθό.

Άλλες γνώμες για τη σύμβαση εργασίας είναι:

- I) Του (κ.Καυιά, ενοχ.τΑ & υπ' αριθρ. 648 - 649 6. 27I - 273 και Θ.ΕΒ 639 Α.Π 515/59 ΔΕΝ. Ι6.38, πρωτ. Αθ. 4562/5I Θ.ΕΒ 629) που λέει ότι η σύμβαση εργασίας είναι μία και ενιαία, έχοντας την παροχή της εξαρτημένης εργασίας πάντοτε, σαν αντικείμενο, και.....
- 2) Του (Γ.Σιμωνέντος "Δώδεκα μελ. Αστ. Δ" σελ.33I κ.επ.Ι Καποδίστρια Θ.ΕΒ 677, κί εν ΕΜΑΡΚ εισαγ. αρθρ.648 - 680 αριθ.29) που λέει ότι η σύμβαση εργασίας, ή (μίσθωση υπηρεσιών) κατά τα άρθρα 648 Κ.Ε.Π.ΑΚ, αποτελεί γενικώτερη έννοια, περιλαμβάνοντας, τόσο τη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, όσο και την σύμβαση μισθώσεως ανεξαρτήτων υπηρεσιών. Η σύμβαση εργασίας, είναι ενοχική και αμφοτεροβαρής σύμβαση.

5.2. Στοιχεία της σύμβασης εργασίας.

Τα στοιχεία της σύμβασης της εργασίας είναι:

- I) Ανάληψη υποχρέωσης για παροχή εργασίας
- 2) Υποχρέωση του εργοδότη, να καταβάλλει μισθό

3) Εξάρτηση

4) Διάρκεια

1) Ανάληψη υποχρεώσεως για παροχή εργασίας.

Η ανάληψη της υποχρεώσεως αυτής, αποτελεί, την εργατική δύναμή του ως παραγωγική ενέργεια, δηλ. Τη στιγμή που αναλαμβάνει την υποχρέωση μιας εργασίας, πρέπει να γνωρίζει, αν έχει την δύναμη να φέρει σε πέρας την υποχρέωση αυτή.

2) Υποχρέωση του εργοδότη να καταβάλλει μισθό.

Όπως ανέφερα πιο πάνω, κατά τη σύναψη σύμβασης σχέσεις εργασίας, ο μόν. εργαζόμενος υποχρεώνεται να παρέχει την συμφωνηθείσα εργασία, ο δε εργοδότης είναι υποχρεωμένος να του καταβάλλει τον συμφωνηθέντα μισθό. Η υποχρέωση αυτή του εργοδότη να καταβάλλει στον εργαζόμενο τον συμφωνηθέντα μισθό ονομάζεται αντιπαροχή ενώ η υποχρέωση του εργαζόμενου, ονομάζεται παροχή. Η ανάληψη παροχής και η υποχρέωση καταβολής του μισθού είναι ουσιαστικά στοιχεία της συμβάσεως.

3) Εξάρτηση.

Η εξάρτηση της εργασίας είναι αμφοτεροβαρής ενοχική σύμβαση με την οποία ο εκμισθωτής διαθέτει στον μισθωτή (την προσωπική του εργασία) και στον έλεγχό του, και στις οδηγίες του, έναντι παροχής μισθού.

4) Διάρκεια.

Τη σύμβαση εργασίας τη χωρίζουμε σε σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου και στη σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου

Στη σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, η χρονική περίοδος ορίζεται ακριβώς. (π.χ. σύμβαση για ένα εξάμηνο ή για ένα χρόνο κ.λ.π., ενώ στη σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου η διάρκεια της σχέσεως, είναι αόριστη.

5.3. Η σχέση εργασίας.

Η σχέση εργασίας, είναι καθαρά προσωπική και δεν μεταβιβάζεται. Σύμφωνα με το άρθρο 65I του ΑΚ, ο εργοδότης, δεν έχει δικαίωμα, να μεταβιβάσει σε άλλον εργοδότη τον εργαζόμενο, μέσω της συμβάσεως εργασίας, εκτός κι αν συμφωνήσει και ο ίδιος. Το ίδιο και ο εργαζόμενος, δεν μπορεί να τοποθετήσει άλλον στη θέση του, χωρίς τη συγκατάθεση του εργοδότη του, Ο θάνατος του εργοδότη, δεν λύει την εργασιακή σχέση, εκτός κι αν οι συμβαλλόμενοι το έχουν καθορίσει. (πρωτ.Ι6Ι72/Ι956 ΕΒΔ Ι6, Ι39).

5.4. Συγγενείς σχέσεις.

Οι κυριότερες συγγενείς σχέσεις εργασίας είναι:

- 1) Σύμβαση ελευθέρων υπηρεσιών.
- 2) Μίσθωση έργου, (το οποίο διακρίνεται σε:)
 - α) Έργο και εξαρτημένη εργασία
 - β) Έργο και ελεύθερες υπηρεσίες
 - γ) Το στοιχείο του χρόνου.
- 3) Η σχέση παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών
- 4) Η εταιρία
- 5) Η εντολή
- 6) Η σύμβαση προμήθειας υπηρεσιών
- 7) Λοιπές συμβάσεις.

Ο (ΑΚ) ρυθμίζει περισσότερους τύπους συμ-

βάσεως εργασίας, οι οποίοι έχουν σαν αντικείμενο την παροχή εξαρτημένης εργασίας, όπως η σύμβαση εντολής (713 ΑΚ), η σύμβαση εταιρίας (74Ι ΑΚ), η σύμβαση εμπορικού αντιπροσώπου και η δημοσιουπαλληλική σύμβαση, η σύμβαση μεσητίας (703 ΑΚ), η οικογενειακή σχέση (1494 ΑΚ).

Η ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

6.1. Η κατάρτιση της συμβάσεως.

Η κατάρτιση της συμβάσεως εργασίας, γίνεται από τους δύο συμβαλλόμενους. Ο ένας κάνει την πρόταση, και ο άλλος την αποδέχεται, με σκοπό τη δημιουργία σχέσεως εργασίας.

Λέμε ότι η σύμβαση καταρτίζεται, όταν η αποδοχή του ενός φτάσει σ' αυτόν που έκανε την πρόταση.

6.2. Η αρχή της ελευθερίας των συμβάσεων.

Σύμφωνα με την αρχή της ελευθερίας των συμβάσεων, οι συμβαλλόμενοι, είναι ελεύθεροι να διαλέξουν με ποιόν θα καταρτίσουν σύμβαση, (αν καταρτίσουν) και ποιά θα είναι το περιεχόμενό της.

Ο εργοδότης είναι λίγο περιορισμένος όμως, κι αυτό για την κοινωνική προστασία του μισθωτή. Γι' αυτό είναι υποχρεωμένος, να προσλαμβάνει άτομα, τα οποία του υποδικνύει ο Οργανισμός Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.). Ενώ οι μισθωτές είναι ελεύθεροι, να αποφασίσουν μόνοι τους, αν και με ποιόν θα συνάψουν σύμβαση.

6.3. Προϋποθέσεις κατάρτισεως.

Οι προϋποθέσεις για έγκυρη κατάρτιση συμβάσεως είναι:

α) Ικανότητα για δικαιοπραξία.

Οι ενήλικοι άνδρες και γυναίκες, είναι ικανοί για δικαιοπραξία, άρα και για σύμβαση εργασίας.

Ανήλικοι κάτω των 10 ετών και νομικώς απαγορευμένοι δεν μπορούν να συνάψουν σύμβαση εργασίας. Η εργασία περιορισμένα ικανών ανηλίκων δεν απαγορεύεται γενικά, αλλά υπάρχουν από το νόμο, προστατευτικοί περιορισμοί. Όταν επισυνάπτεται η εργασία των ανηλίκων, τότε την σύμβαση εργασίας τη συνάπτει ο εργοδότης μαζί με τον πατέρα του ανηλίκου.

β) Δήλωση βουλήσεως.

γ) Συμφωνία δηλώσεως και βουλήσεως.

Η εικονική σύμβαση εργασίας είναι άκυρη, ενώ η σύμβαση εργασίας που έγινε με ουσιώδη πλάνη, είναι ακυρώσιμη.

δ) Βούληση απαλλαγμένη από ελαττώματα.

Συμβάσεις εργασίας που καταρτίστηκαν με απάτη ή απειλή είναι ακυρώσιμες.

ε) Τύπος.

στ) Όχι αντίθετη στο νόμο και στα χρηστά ήθη.

Συμβάσεις αντίθετες είναι άκυρες.

6.4. Ομαδική σύμβαση εργασίας.

Ομαδική σύμβαση εργασίας υπάρχει όταν μία ομάδα μισθωτών, συνάψει σύμβαση εργασίας με έναν εργοδότη. Η σύμβαση αυτή συνάπτεται με τον εργοδότη, και ένα μέλος της ομάδας, που εκπροσωπεί τα υπόλοιπα.

Ο μισθός συμφωνείται για όλους συνολικά και στη συνέχεια κατανέμεται στα μέλη της ομάδας, ανάλογα με τη συμφωνία.

6.5. Πολλαπλή απασχόληση.

Ο μισθωτός, μπορεί και έχει το δικαίωμα να συνάψει σύμβαση εργασίας, με περισσότερους από ένα εργοδότη και να έχει έτσι την πολλαπλή απασχόληση. Αρκεί όμως, να μην υπερβάλλει το νόμιμο ανώτατο όριο ωρών ημερήσιας απασχόλησης, γιατί τότε η σύμβαση εργασίας είναι άκυρη.

6.6. Σύμβαση δοκιμαστικής εργασίας.

Μπορεί κάποιος εργοδότης να συνάψει σύμβαση με εργαζόμενο, για μια ορισμένη περίοδο, κι αυτό για να τον δοκιμάσει στην εργασία. Αν μετά την περίοδο αυτή ο εργοδότης θεωρήσει πετυχημένη την δοκιμασία, πρέπει να την δικαιολογήσει οπωσδήποτε. Αν θεωρήσει ότι δεν είναι πετυχημένη, τότε την αμφισβήτηση αυτή τη λύνει το Δικαστήριο.

6.7. Διαγωνισμός προσλήψεως.

Μερικές μεγάλες επιχειρήσεις, για να προσλάβουν προσωπικό, όπως: (Ο.Τ.Ε.-Δ.Ε.Η.-Τράπεζες -κ.λ.π.) διοργανώνουν διαγωνισμούς. Η προκήρυξη των διαγωνισμών αυτών, είναι η πρόταση των επιχειρήσεων στους ενδιαφερόντες, και η συμμετοχή των τελευταίων στους διαγωνισμούς είναι η αποδοχή των προτάσεων. Οι επιτυχόντες μπορούν να διεκδικήσουν τη θέση τους, ακόμη και δικαστικά. Η επιτυχία των ενδιαφερομένων εξαρτάται από τη σειρά επιτυχίας, το βαθμό και από άλλα στοιχεία που μπορεί να ζητήσει η επιχείρηση.

6.8. Πρόσκληση για πρόταση ενδιαφέροντος.

Πρόσκληση για πρόταση ενδιαφέροντος υπάρχει, όταν ο εργοδότης που αναζητεί προσωπικό καλεί όσους ενδιαφέ-

ρονται για την απασχόληση, να υποβάλλουν πρόταση ενδιαφέροντος. Όπως βλέπουμε δηλαδή, εδώ συμβαίνει ακριβώς το αντίθετο από τον διαγωνισμό προσλήψεως. Σ' αυτόν την πρόταση την κάνει ο εργοδότης, και την αποδέχεται ο ενδιαφερόμενος, ενώ στην πρόσκληση ενδιαφέροντος, την πρόταση κάνει ο ενδιαφερόμενος και μετά ο εργοδότης είναι ελεύθερος να αποδεχθεί όποιον νομίζει καλύτερο.

Κ Ε Φ Α Λ Α Ι Ο Ε Β Δ Ο Μ Ο

ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΜΙΣΘΩΤΟΥ ΑΠΟ ΤΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ή ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΠΑΡΟΧΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

7.1. Η κύρια υποχρέωση.

Όταν γίνεται η σύμβαση σχέσης εργασίας, μεταξύ του εργοδότη και του εργαζόμενου, συμφωνείται, ο μὲν εργαζόμενος να παρέχει εργασία, ο δε εργοδότης κάποιο αντάλλαγμα, το μισθό. Όπως καταλλαβαίνουμε λοιπόν η κύρια υποχρέωση του μισθωτού, είναι η παροχή εργασίας. Εκτός της κύριας υποχρέωσης, έχει και άλλες (το ίδιο και ο εργοδότης) αλλά έχουν αναφερθεί και αναπτυχθεί σε άλλα αντίστοιχα κεφάλαια.

7.2. Η προσφορά εργασίας.

Ο εργαζόμενος (μισθωτός) εκπληρώνει την παροχή εργασίας του προσφέροντάς την στη διάθεση του εργοδότη σύμφωνα με τη σύμβαση και τη φύση αυτής. Η κατάλληλη προσφορά της εργασίας πρέπει να γίνεται, στον τόπο και χρόνο που συμφωνήθηκε και στο είδος της εργασίας που συμφωνήθηκε. Αν τώρα ο εργοδότης χρησιμοποιήσει την εργασία του μισθωτού ή όχι, δεν έχει σημασία και δεν θίγει τα δικαιώματα του μισθωτού, ούτε τον απαλλάσει από την υποχρέωση της παροχής του μισθού.

7.3. Αυτοπρόσωπη εκπλήρωση.

Ο μισθωτός έχει υποχρέωση να εκπληρώσει ο ίδιος (αυτοπρόσωπα) την εργασία του και όχι να αντικαταστήσει στη θέση του άλλον. Η υποχρέωση αυτή είναι ευνόητη, γιατί κατά τη σύμβαση, ο εργοδότης, βασίζεται στα δικά του προσόντα και όχι σε προσόντα κάποιου άλλου μισθωτού. Όμως έχει το δικαίωμα να αντικαταστήσει ο μισθωτός στη θέση του άλλον (δικαίωμα υπο-

καταστάσεως), μόνο αν έχει συμφωνηθεί κατά τη σύναψη της συμβάσεως (ρητά ή σιωπηρά) ή και αν έχει συμφωνηθεί και μετά τη σύμβαση.

7.4. Αμεταβίβαστο της αξίωσης του εργοδότη.

Ο εργοδότης έχει την αξίωση, να του παρέχει ο μισθωτός εργασία και ο δεύτερος είναι υποχρεωμένος να παρέχει την εργασία του, μόνο στον εργοδότη που με τον οποίο έκανε τη σύμβαση (συμφωνία) και όχι σε άλλο εργοδότη. Μπορεί όμως να μεταβιβάσει ο εργοδότης την αξίωση που έχει από το μισθωτό, σε τρίτο, αλλά μετά από συμφωνία, εκτός κι αν έχει συμφωνηθεί κατά τη σύναψη της συμβάσεως. Ο δανεισμός αυτός του εργαζόμενου είναι συνήθισμένη περίπτωση και στην περίπτωση αυτή, συμφωνείται ότι ο εργοδότης, θα έχει δικαίωμα, με τους όρους που περιλαμβάνει η σύμβαση, να παραχωρεί την εργασία του εργαζόμενου (ολικά ή μερικά) σε άλλο εργοδότη. Ο δανεισμός δε θίγει τη σχέση που έχει ο μισθωτός με τον αρχικό εργοδότη. Όταν ο μισθωτός εργάζεται για άλλον εργοδότη, υπακούει στο διευθυντικό δικαίωμα του άλλου.

Ο δανεισμός του μισθωτού, γίνεται συνήθως μεταξύ επιχειρήσεων που έχουν κοινά οικονομικά συμφέροντα. Την υποχρέωση καταβολής μισθού εξακολουθεί να την έχει ο αρχικός εργοδότης. Ο αρχικός εργοδότης θα καταβάλλει τον συμφωνημένο μισθό. Το ποσό θα επιβαρύνεται πραγματικά με την καταβολή των άλλων αντιπαροχών αφορά τη σχέση μεταξύ τους με βάση την οποία έγινε ο δανεισμός.

7.5. Μεταβολή του προσώπου του εργοδότη.

Η μεταβολή του προσώπου του εργοδότη γίνεται:

- α) Όταν πεθάνει ο εργοδότης και η επιχείρηση αλλάξει κύριο, οπότε εδώ έχουμε την κληρονομική μεταβίβαση.
- β) Όταν μεταβιβαστεί ολόκληρη η επιχείρηση από τον αρχικό εργοδότη σε άλλο, επειδή την πούλησε ή τη χάρισε.
- γ) Όταν η επιχείρηση αλλάξει κύριο, λόγω πλειστηριασμού.

Η αλλαγή του προσώπου του εργοδότη δεν αλλάζει την σύμβαση εργασίας, αρκεί να λειτουργεί η επιχείρηση.

7.6. Το είδος της εργασίας.

Το είδος της εργασίας διακρίνεται:

- α) Στην προσωπική εργασία.
- β) Στη συγκεκριμένη απασχόληση.
- γ) Στη μεταβολή του είδους εργασίας.
- δ) Στις παρεμφερείς εργασίες.
- ε) Στις διαφορετικές εργασίες.

α) Κανονική εργασία.

Στην κανονική εργασία, ο μισθωτός υποχρεούται να καταβάλλει εργαζόμνος μόνο στο συμφωνηθέν είδος, του οποίου ο καθορισμός γίνεται. Μπορεί να είναι πλατιάς έννοιας (εργασία στο εργαστάσιο) ή ειδικής έννοιας (προγραμματιστής).

Άλλοι παράγοντες που προσδιορίζουν το είδος της εργασίας είναι:

- Ι) Η επαγγελματική ειδικότητα, οι ιδιέτερες γνώσεις και η εμπειρία του μισθωτού.

- 2) Το αντικείμενο της επιχείρησης.
- 3) Οι ανάγκες σε προσωπικό.
- 4) Η δομή της οργάνωσης

β) Η συγκεκριμένη απασχόληση.

Ο συγκεκριμένος καθορισμός της απασχόλησης του μισθωτού πρέπει να γίνεται σύμφωνα με τις ανάγκες και τη λειτουργία της επιχείρησης, σε συνδιασμό με τα προσόντα του μισθωτού. Ο καθορισμός της συγκεκριμένης απασχόλησης του μισθωτού υπάγεται στο διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη, ο οποίος πρέπει να κάνει τη χρήση του σωστά. Δεν μπορεί δηλαδή να αναγκάσει το μισθωτό, να εκτελέσει εργασία που η οποία θα βάζει σε κίνδυνο την υγεία του μισθωτού.

γ) Μεταβολή του είδους της εργασίας.

Η μεταβολή του είδους της εργασίας γίνεται μόνο με την κοινή συναίνεση (ρητή ή σιωπηρή) του μισθωτού. Η επιχείρηση διαφορετικής μεταβολής, θα μπορούσε να θεωρηθεί σαν καταγγελία της συμβάσεως εργασίας, αν είχε βλαπτικά αποτελέσματα.

δ) Παρεμφερείς εργασίες.

Παρεμφερείς εργασίες είναι αυτές που είναι σχεδόν ίδιες με την κύρια εργασία του μισθωτού και αυτός είναι υποχρεωμένος να τις εκτελέσει, αφού δεν επηρεάζουν το χαρακτήρα της κύριας εργασίας του. Τέτοιες εργασίες είναι: Οι προπαρασκευαστικές και συμπληρωματικές εργασίες, της κύριας εργασίας.

ε) Διαφορετικές εργασίες.

Ο μισθωτός μπορεί να εκτελέσει διαφορετική από την κύρια του εργασία, αλλά δεν είναι υποχρεωμένος.

Σε περίπτωση που εκτελέσει διαφορετική εργασία δικαιούται να πληρωθεί για αυτήν με το συνηθισμένο για αυτές τις εργασίες μισθό. Υποχρεώνεται στην εκτέλεση διαφορετικής εργασίας, όταν υπάρχει ανάγκη, που δεν θα μπορούσε να αντιμετωπισθεί αλλιώς (π.χ. ζημιά). Η άρνησή του στην περίπτωση αυτή, είναι αντίθετη στην καλή πίστη.

Κ Ε Φ Α Λ Α Ι Ο Ο Γ Δ Ο Ο

Ο ΤΡΟΠΟΣ ΕΚΠΛΗΡΩΣΕΩΣ ΤΗΣ ΠΑΡΟΧΗΣ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ

8.1. Γενικά.

Με τη σύμβαση μισθώσεως εργασίας, ο ενεργαζόμενος έχει υποχρέωση να παρέχει για ορισμένο ή αόριστο χρόνο εργασίας στον εργοδότη, αυτός δε να καταβάλλει τον συμφωνηθέντα μισθό. Μίσθωση εργασίας υπάρχει όταν ο μισθός υπολογίζεται κατά μονάδα παρεχόμενης εργασίας, ή κατ'αποκοπή, αρκεί μόνο να προσλαμβάνεται ή να αχολείται για ορισμένο ή αόριστο χρόνο. Η αμοιβή εργασίας καθορίζεται υποχρεωτικά, είτε με τις συμβάσεις (συλλογικές) των Διοικητικών Διαιτητικών Δικαστηρίων και αφορά μιας ή περισσότερων εργοδοτικών οργανώσεων

Δύο στοιχεία που υπολογίζονται πάντα για τον καθορισμό του τρόπου εκπλήρωσεως είναι η υποχρέωση επιμέλειας του μισθωτού και η υποχρέωση συμμορφώσεώς του στις εντολές του εργοδότη.

8.2. III υποχρέωση επιμέλειας.

Συμφωνα με το άρθρο 652 ΑΚ, κατά τις διατάξεις του εργατικού δικαίου, οι μισθωτοί οφείλουν, κατά την εκτέλεση εργασίας τους, να δείχνουν επιμέλεια και προσοχή, ώστε η εργασία να αποδώσει τα καλύτερα δυνατά αποτελέσματα. Οφείλουν επίσης να ενεργούν σύμφωνα με την καλή πίστη στις καθιερωμένες συνήθειες, να αποφεύγουν ενέργειες που αποφεύγουν ενέργειες που βλάπτουν τα συμφέροντα του εργοδότη να μη γνωστοποιούν σε τρίτους τα μυστικά της επιχείρησης να υπακούουν στις διαταγές και οδηγίες του εργοδότη, να συμπεριφέρονται με τέτοιο τρόπο, ώστε να παράγεται η εργασία της επιχειρήσεως. Γενικά πρέπει να είναι αι: Συνεργάσιμοι-Πρόθυμοι-Εξυπηρετικοί και ευπρεπείς.

8.3. Η υποχρέωση της συμφορώσεως στις εντολές του εργοδότη.

Ο εργαζόμενος, έχει υποχρέωση να υπακούει στις εντολές του εργοδότη, καθώς και στις διατάξεις και οδηγίες του, ώστε η εργασία να διεξάγεται ομαλά και να φέρει θετικά αποτελέσματα. Ο εργαζόμενος δεν έχει υποχρέωση να υπακούει στις εντολές διατάξεις και οδηγίες του εργοδότη, όταν αυτές είναι:

- α) Ανήθικες
- β) Παράνομες
- γ) Αντίθετες σε συλλογικές συμβάσεις ή διαίτητικές αποφάσεις.
- δ) Αντίθετες στους όρους της ατομικής συμβάσεως της εργασίας.
- ε) Όταν ο εργοδότης κάνει κατάχρηση του διευθυντικού δικαιώματός του και...
- στ) Όταν οι εντολές του, βάζουν σε κίνδυνο την υγεία του εργαζόμενου.

8.4. Κανονισμοί εργασίας.

Ορισμένες επιχειρήσεις, διαθέτουν κανονισμούς από τους οποίους καταρτίζονται οι εργασιακές συμβάσεις. Οι κανονισμοί αυτοί είτε συντάσσονται βάση νόμου (ως των ν. ΔΚΗ/1912 & 3752/1929), ή επικυρώνονται απ' αυτούς. Όπως ο οργανισμός Α.Τ.Ε., που κυρωθήκη με το νόμο ΑΝ 2584/49, οπότε έχουν ισχύ νόμου, είτε συντάσσονται από την επιχείρηση, μέσα στα όρια των νόμων. Τοιχοκολλούνται στους τόπους εργασίας, και ισχύουν, δεσμεύοντας τόσο τους εργοδότες, όσο και τους μισθωτούς. Πρίν τοιχοκολληθεί ο κανονισμός, πρέπει να εγκριθεί από το Υπουργείο Εργασίας. Αν οι κανονισμοί αυτοί δεν γίνουν από τους μισθωτούς αποδέκτοι, τότε φέρουν αποτελέσματα που βλάπτουν, το έ-

να μέρος από τους συμβατικούς όρους.

8.5. Το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη.

Ο εργοδότης έχει διευθυντικό δικαίωμα στην επιχείρησή του. Έτσι έχει το δικαίωμα να καθορίζει τις συνθήκες και τους όρους της εργασίας, όπως τον τρόπο, τον τόπο, τον χρόνο, τη διάρθρωση κ.λ.π. της εργασίας και γενικά, κάθε αναγκαία λεπτομέρεια, για την ομαλή λειτουργία και παραγωγή της επιχείρησης. Στην άσκηση αυτού του δικαιώματος, ο εργοδότης δεν ελέγχεται, χωρίς όμως να περιορίζεται στις διατάξεις που ισχύουν σύμφωνα με το άρθρο (281 ΑΚ) "περί καταχρηστικής άσκησης του δικαιώματος". Επίσης η μετάθεση ενός εργαζομένου από το ένα τμήμα στο άλλο, είναι δικαίωμα του εργοδότη. Όταν ο εργοδότης διαθέτει υποκατάστημα ή υποκαταστήματα σε άλλες πόλεις, έχει το δικαίωμα, να μεταθέσει τον υπάλληλο σε υποκατάστημα άλλης πόλης. Ο όμως ο μισθωτός απασχολήθηκε, για αρκετό χρονικό διάστημα στον εργοδότη, (χωρίς ο εργοδότης να έχει υποκατάστημα σε άλλη πόλη) κι αν κατά την πρόσληψη αποκτήσει υποκαταστήματα μπορεί ο υπάλληλος να μη δεχθεί τη μετάθεσή του, σε υποκατάστημα άλλης πόλης.

Κ Ε Φ Α Λ Α Ι Ο Ε Ν Α Τ Ο

¶ ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΤΗΣ ΠΙΣΤΕΩΣ

9.1. Γενικά.

Η υποχρέωση αυτή, είναι του μισθωτού και προκύπτει από τη σύμβαση εργασίας. Η υποχρέωση πίστωσης είναι η εμπιστοσύνη που υπάρχει και η συνεργασία, μεταξύ του εργοδότη και του εργαζόμενου.

Υποχρέωση πίστωσης ονομάζεται η υποχρέωση του μισθωτού να συμπεριφέρεται κατά τέτοιο τρόπο, ούτως ώστε να εξυπηρετεί τα συμφέροντα του εργοδότη και παράλληλα να αποφεύγει κάθε ενέργεια που θα μπορούσε να τον βλάψει.

Αν εξετάσουμε καλύτερα την υποχρέωση πίστωσης και την υποχρέωση επιμέλειας, βλέπουμε ότι στην πράξη, αυτές οι δύο υποχρεώσεις ταυτίζονται κάπως. Η διαφορά της υποχρέωσης της πίστωσης, είναι ότι επιβάλλει στο μισθωτό, εκτός από τις υποχρεώσεις της επιμέλειας και άλλες πρόσθετες, όπως:

- α) Να μην δυσφημεί τον εργοδότη και τα προϊόντα του
 - β) Να μην ανταγωνίζεται τον εργοδότη του
 - γ) Να μην απασχολείται σε άλλη επιχείρηση, η οποία ανταγωνίζεται αυτήν που εργάζεται.
- Να μην εργάζεται δηλαδή ταυτόχρονα σε δύο επιχειρήσεις οι οποίες είναι ανταγωνιστικές μεταξύ τους.
- δ) Να μην εμποδίζει τον εργοδότη του, να κάνει συναλλαγές με άλλα άτομα.
 - ε) Να μην διαδίδει τα μυστικά του εργοδότη που γνωρίζει εκτός της επιχείρησής του που δουλεύει.

Αν ο μισθωτός κάνει παράβαση της ευθύνης αυτής, τότε ανάλογα με την παράβαση η ευθύνη μπορεί να είναι: αποζημίωση ή πειθαρχική ή αν πρόκειται για δυσφήμιση, ποινική.

ΤΑ ΧΡΟΝΙΚΑ ΟΡΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ - ΤΟ ΩΡΑΡΙΟ

ΙΟ.Ι. Γενικά.

Τον τελευταίο καιρό παρουσιάζεται στην Ελλάδα αυξημένη προσπάθεια από τους εργοδότες στις επιχειρήσεις με συνεχή λειτουργεία, να αυξήσουν τις ώρες εργασίας των μισθωτών χωρίς καταβολή σ'αυτούς, για την υπερωριακή απασχόλησή τους.

Παλαιότερα ο εργαζόμενος, για να επιζήσει, δούλευε σκληρά και με οποιοδήποτε όρους, με αποτέλεσμα, να εξαντλήται η αντοχή του. Δεν είχε εβδομάδα αργίας, ούτε έπερνε ετήσια άδεια. Η εργασία του, τον έκανε να ασχολείται μ'αυτή και μόνο μ'αυτή, χωρίς να έχει τη δυνατότητα να εκπληρεί τις άλλες φυσικές του ανάγκες.

Από τότε που άρχισε να διαμορφώνεται όμως το δίκαιο η καθιέρωση του ωραρίου εργασίας, δεν μπορούσε να αφηθεί στη ρύθμιση της ιδιωτικής βουλήσεως με τη σύμβαση εργασίας.

ΙΟ.2. Το ωράριο εργασίας.

Τελευταία, στον οργανισμό (ΝΗΙΑ) στις αστικές συγχωινωνίες της Αθήνας και Πειραιά, προέκυψε το θέμα κα τά πόσο είναι δυνατό να επιβάλλει στους εργαζόμενους οδηγούς και ειπράκτορες, σε άλλες ημέρες εργασία πάνω από 8 ώρες και σε άλλες ημέρες κάτω από 8 ώρες, χωρίς να καταβάλλει, καμμιά αποζημίωση κατά τις αρχές του "αδικοιολογήτου πλουτισμού για πέρα από 8 ώρες εργασίας" με τη δικαιολογία ότι γίνεται συμφηφισμός των ωρών εργασίας και από αυτό προκύπτει κατά μέσο όρο εβδομαδιαία εργασία 48 ωρών. Ωράριο είναι ο αριθμός

των ωρών εργασίας που επιτρέπεται να προσφέρει ο μισθω-
τός, σε μια ημέρα.

ΙΟ.3. Το νόμιμο ωράριο.

Νόμιμο ωράριο εννοούμε το ωράριο το οποίο καθορίζε-
ται από το νόμο. Στην Ελλάδα, στο διάστημα 1900 - 1920
από πληροφορίες εκθέσως των εργατικών κέντρων, οι έωρες
εργασίας σε διάφορες πόλεις της χώρας και τους διάφορους
κλάδους απασχολήσεως κυμαίνονταν από ΙΙ - Ι6. Οι εργα-
ζόμενοι προέβαλλαν συνέχεια ανάμεσα στα αιτήματά τους
να περιοριστούν οι εργάσιμες ώρες σε 8, όπου μετά τη εορτη
της Ιης Μαΐου 1894, και σε ψήφισμα της πανεργατικής συν-
έλευσης στην πρωτεύουσα, την ημέρα εκείνη, το οποίο δια-
βάστηκε από τη Βουλή, τονίσθηκε έντονα αυτό το αίτημα

Το 1911 ψηφίστηκε ο νόμος Γ ΛΔ "περί υγιεινής
και ασφαλείας των εργαζομένων και περί ωρών εργασίας".
Το άρθρο 2 του νόμου αυτού ορίζει (μετά από πρόταση του
Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας), ότι ορίζονται κάθε φορά
για κάθε βιομηχανική επιχείρηση και οι ώρες εργασίας
και πριν τη διακοπή εργασίας, ανάπαυση ανάλογα με τη φύ-
ση της.

ΙΟ.3. Το ωράριο των 45 ωρών την εβδομάδα. Υπερεργασία.

Το 1920 ψηφίστηκε ο νόμος 2269 "περί κυρώσεως
συμβάσεως της Διεθνούς Συνδιασκέψεως εργασίας" της
Ουάσιγκτον για περιορισμό των ωρών εργασίας στις βιο-
μηχανικές επιχειρήσεις σε 8 κάθε μέρα και 48 κάθε
εβδομάδα. Ο νόμος αυτός αποτελεί και σήμερα τη βάση,
μετά από 54 χρόνια έγκρισης, στην οποία στηρίζεται
η όλη Ελληνική νομοθεσία, περί ωρών εργασίας.

Το άρθρο 2 της Διεθνούς Συμβάσεως, που ψηφίστηκε
με το νόμο 2269, ορίζει ότι, "η διάρκεια εργασίας του
προσωπικού, δεν μπορεί να υπερβαίνει τις 8 ώρες ερ-

γασίας και 48 ώρες κάθε εβδομάδα". Με την Εθνική Γενική συλλογική σύμβαση εργασίας δμωσ , πού έγινε στις 26.2.1975, οι ώρες εργασίας του προσωπικού, ορίζονται από την 1.7.1975 σε 45 την εβδομάδα, δηλαδή 7 $\frac{1}{2}$ ώρες την ημέρα, χωρίς να θίγεται η αμοιβή που καταβάλλονταν για τις 48 ώρες του ως τότε νόμιμου ωραρίου. Μπορεί κάποιος εργοδότης, να απασχολήσει τον εργαζόμενο για 48 ώρες, θεωρώντας τις 3 ώρες σαν υπερεργασία, αμοιβόμενες βάση το ωρομήθριο αυξημένο κατά 25% . Οι τρείς αυτές ώρες, δεν μπορούν να θεωρηθούν σαν υπερωρία.

Υπερεργασία.

Το πρόσθ δεν είναι δικαιολογημένο το αίτημα των 8 ωρών εργασίας φαίνεται και μόνο, από την μη καταβολή αποζημιώσεως για παράνομη υπερωριακή απασχόληση, όπου τελικά φτάνουν στα δικαστήρια και εκεί φανερώνεται ότι γίνεται παράβαση του νόμιμου ωραρίου των μισθωτών. Τόσο ο νόμος 2269, όσο και το π.δ. 27/6/4-7 1932, σκοπό είχαν να κατοχυρώσουν τις ώρες εργασίας των μισθωτών κατά τέτοιο τρόπο, ώστε το θωρο ημερήσιας εργασίας, να είναι ο κανόνας, η δε τυχόν απασχόληση πέραν αυτού, να επιτρέπεται σε αναγκαίες μόνο περιπτώσεις που επιτρέπονται από τη νομοθεσία, με καταβολή αποζημιώσεως. Υπερεργασία υπάρχει, όταν ο εργαζόμενος υποχρεώνεται να απασχοληθεί περισσότερο από το ωράριο εκμεταλεύσεως, το οποίο είναι μικρότερο από το νόμιμο. Όταν όμως απασχοληθεί περισσότερο από το νόμιμο, δεν θεωρείται υπερεργασία.

Σε περίπτωση υπερεργασίας, μπορούμε να υπολογίσουμε το μισθό με τους 2 ακόλουθους τρόπους.

$$\alpha) \text{ Υπάλληλοι: } \frac{M \times 6}{25} : 45 \quad \text{και} \quad \beta) \text{ Εργάτες: } \frac{H \times 6}{45}$$

Όπου M = μισθός, H = ημερομήθριο, 6 = αριθμός των μερών

εργασίας, 25= ο αριθμός των ημερών μηνιαίας εργασίας των υπαλλήλων & 45= ο αριθμός των ωρών εβδομαδιαίας εργασίας.

10.5. Το συμβατικό ωράριο.

Στο συμβατικό ωράριο δεν υπάρχει αξίωση, για καταβολή αποζημίωσης, για υπερωριακή απασχόληση, για υπέρβαση του ημερήσιου θώρου. Μόνο σε εξαιρετικές περιπτώσεις, το άρθρο 5 ορίζει ότι "μόνο με συμφωνία μεταξύ της οργάνωσης εργατών και εργοδοτών και εφ'όσον η κυβέρνηση μπορεί να δώσει σ'αυτές κάποια ισχύ κανονισμού". Επίσης το άρθρο 5 ορίζει ότι στην περίπτωση αυτή, "Ο μέσος όρος εργασίας, δεν μπορεί να υπερβεί σε καμμιά περίπτωση τις 48 ώρες εργασίας την εβδομάδα.

10.6. Πλήρης και μερική απασχόληση.

Πλήρη απασχόληση, είναι, όταν ο εργαζόμενος προσφέρει την εργασία του, ολόκληρο το νόμιμο ωράριο.

Μπορούμε να πούμε ότι πλήρη απασχόληση είναι και η μειωμένη του νόμιμου ωραρίου εργασία, αλλά βασική προϋπόθεση είναι, ότι ο μισθός της μειωμένη αυτής εργασίας, πρέπει να είναι ίσος, με το μισθό του νόμιμου ωραρίου. Το συμβατικό ωράριο, είναι πλήρη απασχόληση.

Μερική απασχόληση, είναι όταν γίνεται κάποια συμφωνία μεταξύ του εργοδότη και εργαζόμενου, για το πόσες ώρες θα απασχοληθεί ο δεύτερος, τη ημέρα ή την εβδομάδα.

10.7. Ο χρόνος πραγματικής εργασίας.

Σαν ώρες πραγματικής εργασίας, εννοούμε αυτές τις ώρες εργασίας που δεν περιλαμβάνουν διακοπές ή διαλείμματα εργασίας. Δεν θεωρούνται σαν διακοπές ή διαλείμματα:

- α) Η στάση από την εργασία για σωματική ανάγκη
- β) Η αναγκαστική απομάκρυνση από την εργασία λόγω κάποιου κινδύνου.

Για ελαφρό πρόγευμα, επιτρέπεται μόνο μία διακοπή, μέχρι μισής ώρας. Για μεσημβρινό γεύμα, οι διακοπές δεν πρέπει να υπερβαίνουν τις 2 ώρες το καλοκαίφι, τις 3 το χειμώνα, ούτε επιτρέπεται να είναι μικρότερες τις μιας ώρας

Για τους υπαλλήλους των Α.Ε & Τραπεζών όταν εφαρμόζεται μεσημβρινή διακοπή, δεν πρέπει να είναι μικρότερη από 2 ώρες, ούτε πάνω από 3 ώρες. (Άρθρο 7 παρ. 3 Αν 547/37)

Στα εμπορικά καταστήματα, η μεσημβρινή διακοπή, δεν μπορεί να είναι μικρότερη από 3 ώρες και η νυχτερινή από 10. Εννοείται ότι τα καταστήματα αυτά έχουν διακεκομμένο ωράριο εργασίας.

10.8. Συνεχές και διακεκομμένο ωράριο.

Όταν το προσωπικό της επιχείρησης εργάζεται σε δύο εναλλασσόμενες ομάδες (βάρδιες), επιτρέπεται να παραταθεί η ημερήσια εργασία πέρα από 8 ώρες κάθε μέρα, και των 48 ωρών κατά εβδομάδα, με τον όρο ότι ο μέσος όρος των ωρών εργασίας τριών τουλάχιστον εβδομάδων, δε θα υπερβαίνει τις 48 ώρες κατά εβδομάδα. Η διακοπή εργασίας μπορεί να επιτραπεί με αιτήσεις των 4/5 του συνόλου των εργατών κάθε επιχείρησης και με βεβαίωση του επιθεωρητού ή άεπδκτη εργασίας. Σε καμιά περίπτωση, η εργασία 2 ομάδων γυναικών δεν μπορεί να αρχίσει στις 6 το πρωί και να υπερβεί της 11 το βράδυ. Σε εργασίες με συνεχή λειτουργία (πρέπει να εξασφαλίζεται με διαδοχικές εναλλαγές προσωπικού), επιτρέπεται η υπέρβαση του θώρου μέχρι 56 ωρών την εβδομάδα. Η σειρά εργασίας μεταβάλλεται κατά εβδομάδα ώστε να εναλλάσσονται οι ομάδες στην ημερήσια και νυχτερινή εργασία. Συνεχές λοιπόν ωράριο υπάρχει, όταν δεν έχουμε καμιά διακοπή εργασίας και.....

Διακεκομμένο ωράριο υπάρχει όταν έχουμε διακοπές στην εργασία.

10.9. Ελαστικό ωράριο. Εβδομάδα 5 ημερών.

Οι εργαζόμενοι με σκοπό τη διαμόρφωση του ωραρίου είχαν σαν αίτημα, λιγότερες ώρες εργασίας. Είναι και αυτό μια νέα κατάκτηση των εργαζομένων. Εδώ και αρκετό καιρό, ισχύει στην Ελλάδα, το σύστημα των 5 ημερών εργασίας. Με το σύστημα αυτό, οι ώρες εργασίας δεν αλλάζουν αλλά μειώνονται κατά μία οι ημέρες της εβδομάδας. Έτσι οι εργαζόμενοι, έχουν εξασφαλίσει άλλη μία ημέρα ανάπαυσης. Με το σύστημα αυτό, η πρωτοβουλία για τον καθορισμό των ωρών, περνάει από την εργοδότη στο μισθωτό, γιατί οι ώρες εργασίας δεν είναι προκαθορισμένες αυστηρά, ούτε σε ημερήσια, ούτε σε εβδομαδιαία βάση.

Δηλαδή ο μισθωτός μπορεί να εργασθεί όσο και όποτε θέλει μέσα στην ημέρα, την εβδομάδα, ακόμη και στο μήνα, ή και να μην εργασθεί καθόλου ορισμένες ημέρες.

10.10. Εξαιρέσεις από τα χρονικά όρια.

Ξέρουμε, ότι το ωράριο καθορίζεται με κανόνες του αναγκαστικού δικαίου και δεν επιτρέπεται η υπέρβασή τους.

Υπάρχουν όμως και μερικά πρόσωπα που εξαιρούνται από τους κανόνες αυτούς, όπως:

α) Πρόσωπα που έχουν θέσεις εμπιστοσύνης, διευθύνσεως ή και εποπτείας.

β) Μισθωτοί που εργάζονται στο σπίτι, και με πληθυσμό κάτω των 6.000.- κατοίκων.

γ) Οι γεωργικοί εργάτες

δ) Οι περιοδεύοντες πωλητές (πλασιέ).

II. I. Γενικά.

Όταν ο εργαζόμενος εργασθεί περισσότερες ώρες από ότι προβλέπει το νόμιμο ωράριο, τότε λέμε ότι κάνει υπερωρίες. Ο εργοδότης, δεν μπορεί να επιβάλλει τον εργαζόμενο να κάνει υπερωρίες. Αυτό γίνεται αν προέχει κάποια συμφωνία μεταξύ τους. Όπως αξέφερα πιο πάνω, υπερωριακές ώρες θεωρούνται αυτές που γίνονται πέραν του νόμιμου ωραρίου. Άσχετα λοιπόν με το αν συμπληρώνονται ή όχι οι νόμιμες εβδομαδιαίες ώρες, αυτές οι ώρες, θεωρούνται πάλι υπερωριακές. Επίσης για να κάνει κάποιος εργαζόμενος υπερωρίες, πρέπει να έχει κάποιο σοβαρό λόγο. Πρέπει επίσης να ξέρουμε, ότι η υπερωρία διαφέρει από τη υπερεργασία και ότι δεν δικαιούνται όλοι οι εργαζόμενοι αμοιβή υπερωρίας, όπως π.χ. οι γεωργικοί εργάτες-πλασιέ-κ.λ.π.

II, 2. Νόμιμες υπερωρίες.

Νόμιμες υπερωρίες, είναι εκείνες που γίνονται, μετά από αναγγελία στην επιθεώρηση εργασίας ή που αναγγέλλονται στην αστυνομική αρχή, και μέσα στα όρια του άρθρ. Πι3ν.δ 515/1970 υπουργείο αποφάσεων. Με τη νόμιμη υπερωρία, ο μισθωτός θα λάβει ανάλογα με την πραγματοποιημένη ώρα, υπερωριακό εργάσιμο μισθό:

- α) Για τις 60 πρώτες ώρες υπερωριακής εργασίας, ο μισθωτός δικαιούται προσαύξηση 25% και 30% για τους υπαλλήλους.
- β) Από 60 ώρες μέχρι 120, προσαύξηση 50%
- γ) Πάνω από 120 ώρες, προσαύξηση 75%.

Για να γίνουν όμως οι νόμιμες υπερωρίες πρέπει:

- I) Να υπάρχει σοβαρός λόγος που να αναγκάζει το μισθωτό να εργαστεί.

- 2) Η διάρκεια να μην ξεπερνάει τα όρια που βάζει ο νόμος.
- 3) Έγγραφο αναγγελία.
- 4) Καταχώρηση σε ειδικό βιβλίο υπερωριών θεωρημένο από την επιθεώρηση.

II.3. Παράνομες υπερωρίες.

Παράνομες υπερωρίες, είναι αυτές που δεν έχουν αναγγελθεί και υπερβαίνουν τα όρια του υπουργείου αποφάσεων. Στις παράνομες υπερωρίες, δεν οφείλεται μισθός, γιατί όπως ξέρουμε η σύμβαση περί παροχής υπερωριακής εργασίας στην περίπτωση αυτή είναι άκυρη.

Η ΝΥΧΤΕΡΙΝΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

12.1. Γενικά.

Η νύχτα είναι το χρονικό διάστημα, από της 10μ.μ. μέχρι της 6 το πρωί της επομένης ημέρας. Ο προσδιορισμός της νύχτας και ο καθορισμός της προσαύξησης του μισθού, για την παροχή νυχτερινής εργασίας, γίνεται με την υπαριθ. 18310/1946 κοινή απόφαση του υπουργείου Οικονομίας και εργασίας. Η ιδιέτερη αυτή ρύθμιση της εργασίας, έχει σαν σκοπό, την προστασία του μισθωτού από την υπερβολική σπατάλη των δυνάμεών του και της υγείας του, κατά την νυχτερινή εργασία (απασχόληση). Επίσης η ρύθμιση της νυχτερινής εργασίας γίνεται και για την προστασία ορισμένων προσώπων, που δεν είναι δυνατόν να εργασθούν την νύχτα όπως: ανήλικα άτομα, γυναίκες.

A) Απαγορεύεται η νυχτερινή εργασία σε βιομηχανικές επιχειρήσεις δημόσιες ή ιδιωτικές ή στα παραρτήματα αυτών.

B) Στα εμπορικά καταστήματα και πρατήρια κάθε είδους.

Η απαγόρευση δεν ισχύει για εργασίες στις οποίες απασχολούνται μόνο τα μέλη μιας οικογένειας.

12.2. Αμοιβή.

Ο εργαζόμενος που απασχολείται σε νυχτερινή εργασία, πέρνει προσαύξηση στο μισθό του 25%, ανάλογα με τις νυχτερινές ώρες που απασχολήθηκε. Αντίθετα με τις υπερωρίες, εδώ ισχύει ο συμψηφισμός ωρών. Μπορεί δηλαδή ο εργαζόμενος, να δουλέψει μερικές ώρες τη νύχτα, και αντί να πληρωθεί με προσαύξηση 25%, να τις προσθέσει στο νόμιμο ωράριο άλλης ημέρας. Π.χ. Παρασκευή, και την Παρασκευή να δουλέψει λιγότερο, ενώστις υπερωρίες αυτό δεν γίνεται. Οι ώρες πληρώνονται κανονικά σαν υπερωριακές.

Αν κάποιος εργαζόμενος αμοιβεται εκτός τού νόμιμου μισθού του, και για υπερωρίες και για τις Κυριακές, τότε η προσαύξηση της νυχτερινής εργασίας θα υπολογιστεί αθροιστικά με όλες τις αμοιβές.

12.3. Απαγόρευση νυχτερινής εργασίας, σε ανήλικους και γυναίκες.

Σύμφωνα με το εργατικό δίκαιο, ανήλικα θεωρούνται τα πρόσωπα μέχρι 18 ετών, η αυτά που χρειάζονται ειδική προστασία. Ο σκοπός της προστασίας τους, είναι ευνόητος. Επιδεινώνεται, για να μην τίθενται σε κίνδυνο οι νεαροί οργανισμοί που βρίσκονται σε ανάπτυξη, από εξαντλητική και κουραστική επιβλαβή εργασία. Οι ανήλικοι διακρίνονται:

α) Σε παιδιά - τα άτομα που δεν έχουν συμπληρώσει το 14ο έτος ηλικίας.

β) Σε νεαρούς - από 14 ετών μέχρι 18

Για τα παιδιά 14 ετών, απαγορεύεται η εργασία σε:

- Λατομεία, μεταλλεία και ορυχεία κάθε είδους.
- Οικοδομικές και άλλες παρεμφερείς υπέθριες εργασίες
- Επιχειρήσεις χερσαίας ή θαλάσσιας μεταφοράς προσώπων ή πραγμάτων.
- Εμπορικά καταστήματα και πρατήρια κάθε είδους
- Εστιατόρια, καφενεία, οινοπωλεία, ζαχαροπλαστική και παρόμοια καταστήματα.
- Ξενοδοχεία.
- Βιομηχανικά και βιοτεχνικά εργοστάσια και εργαστήρια.

Επίσης, σύμφωνα με το άρθρο 10 του νόμου (ΔΚΘ), παιδιά που δεν συμπλήρωσαν το 14ο έτος της ηλικίας τους, απαγορεύεται να πουλούν ο,τιδήποτε αντικείμενο σε:

- Οδοί
- Πλατείες
- Δημόσιους χώρους.

χωρίς προϋγούμενη παραγγελία. Εξαιρούνται μόνο τα αγόρια (πωλητές εφημερίδων), που συμπλήρωσαν το 12ο έτος της ηλικίας τους.

Δεν επιτρέπεται χρήση γυναικών κάτω του 18ου έτους για καθαρισμό και λίπανση αξόνων των κενητήρων κ.λ.π.

Απαγορεύεται η χρήση παιδιών 12-14 ετών και νεαρών 14-18 ετών σε εργασίες με κοπτερά εργαλεία τα οποία κινούνται οριζόντια ή κάθετα, με μηχανική κίνηση. Απαγορεύεται η απασχόληση γυναικών κάτω των 16 ετών σε:

- Εργοστάσια παραγωγής φωτιστικών αερίων
- Εργοστάσια πυροτεχνημάτων
- Εργοστάσια παρασκευής θεικού οξέως
- Εργοστάσια παραγωγής χλωρίου
- Εργοστάσια παραγωγής φωσφώρου
- Εργοστάσια παραγωγής οξαλικού οξέως
- Εργοστάσια επεξεργασίας αρσενικού
- Εργοστάσια μολύβδου
- Εργοστάσια που παράγουν χλωρικά αλάτι
- Εργοστάσια κυανούχων ενώσεων κ.λ.π.

Επίσης απαγορεύεται η απασχόληση ανηλίκων που δεν συμπλήρωσαν το 14ο έτος σε καφενεία -εστιατόρια -οινοπωλεία -ζαχαροπλαστεία και παρόμοια καταστήματα μετά της 10 το βράδυ.

Κτά το άρθρο 4 του Β.Δ της 25/28-9-1913 περί καθορισμού ωριαίας μεσημβρινής διακοπής εργασίας, στα κλωστοϋφαντουργεία, σιδηρουργεία, ναυπηγεία, σχοινοπωλεία και υαλοουργεία ορίζεται ότι την χειμερινή περίοδο, οι ανήλικοι και οι γυναίκες δεν πρέπει να απασχολούνται μετά της 9 το βράδυ.

Επίσης, οι γυναίκες ανεξάρτητης ηλικίας, δεν επιτρέπεται να απασχολούνται σε βιομηχανικές επιχ/σεις το βράδυ.

Κ Ε Φ Α Λ Α Ι Ο Δ Ε Κ Α Τ Ο Τ Ρ Ι Τ Ο

ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΑ ΑΝΑΠΑΥΣΗ

ΕΡΓΑΣΙΑ ΤΗΝ ΚΥΡΙΑΚΗ ΚΑΙ ΤΙΣ ΑΡΓΙΕΣ

13.1. Η εβδομαδιαία ανάπαυση.

Εβδομαδιαία ανάπαυση, είναι η απαλλαγή του μισθωτού, από την υποχρέωση της παροχής εργασίας για ένα 24ωρο, με σκοπό την ξεκούρασή του. Η ημέρα ανάπαυσής του, μπορεί να είναι Κυριακή, και μια και μιλάμε για 24ωρο, μπορεί να αρχίσει από τα μεσάνυχτα του Σαββάτου και να τελειώσει τα μεσάνυχτα της Κυριακής. Αν ο μισθωτός εργασθεί την Κυριακή πάνω από 5 ώρες, τότε έχει το δικαίωμα να ζητήσει από τον εργοδότη μία άλλη ημέρα ανάπαυσης, την οποία θα του καθορίσει ο εργοδότης. Αν όμως εργασθεί λιγότερο από 5 ώρες έχει το δικαίωμα να ζητήσει ανάπαυση σε κάποια ημέρα της επόμενης εβδομάδας μόνο για τις ώρες αυτές. Σε περίπτωση όμως που ο εργοδότης δεν αναπληρώσει την ημέρα ανάπαυσης, (για εργασία 5 & άνω ωρών) με άλλη ημέρα της επόμενης εβδομάδας, τότε ο μισθωτός, έχει το δικαίωμα, να του ζητήσει επί πλέον αμοιβή που αντιστοιχεί στην ημέρα αυτή.

13.2. Αργίες.

Ξέρουμε, ότι από το νόμο, η Κυριακή θεωρείται σαν ημέρα αργίας. Ο υπουργός εργασίας, μπορεί εκτός της Κυριακής, να καθορίσει μέσα στο έτος, 5 ακόμη μέρες αργίας, υποχρεωτικές ή προαιρετικές. Υποχρεωτικές αργίες είναι: Η 25η Μαρτίου, η Δευτέρα του Πάσχα, Ο Δεκαπενταύγουστος και τα Χριστούγεννα. Προαιρετικές αργίες είναι: Η πρωτομαγιά και η 28η Οκτωβρίου.

Κατά τις ημέρες των υποχρεωτικών αργιών, ο μισθωτός αμοίβεται χωρίς να απασχολείται. Ενώ στις μη υποχρε-

ωτικές αργίες αν θέλει εργάζεται αν θέλει δεν εργάζεται.

Αν εργασθεί τις αργίες ο μισθωτός, ο μισθός του, προσ-
αυξάνεται κατά 75% και η προσαύξηση αυτή, υπολογίζεται πά-
νω στο νόμιμο μισθό ή ημερομίσθιο, και όχι στον πραγματικό
μισθό που παίρνει βάση της ατομικής σύμβασης εργασίας .

13.3. Προσαύξηση μισθού για εργασία τις Κυριακές και αργίες.

Κυριακή είναι η ημέρα που παρέχεται από το νόμο στο
μισθωτό και το απαλλάσσει από τη παροχή εργασίας, με σκο-
πό την εκπλήρωση των θρησκευτικών καθηκόντων του.

Είναι όμως μερικές εργασίες που χρειάζεται να λει-
τουργήσουν και την Κυριακή όπως:

Κλινικές - Εστιατόρια - θεάματα - κ.λ.π.

Γι' αυτό δικαιολογείται η εργασία της Κυριακής με
τον όρο όμως, η ανάπαυση να γίνει μία άλλη μέρα της εβ-
δομάδας. Ο μισθωτός που δεν εργάζεται την Κυριακή παίρνει
το μισθό μιας μέρας, ενώ για υπάλληλο ισχύει ο μηνιαίος
μισθός των 25 ημερών σε εργάσιμες ημέρες εβδομάδας. Ενώ
ο μισθωτός εάν εργαστεί την Κυριακή και τις αργίες παίρνει:

α) Αν είναι εργάτης, το 75% του μισθού σύν το μισθό.

β) Αν είναι υπάλληλος, το 1/25 του μισθού & 75% του μισθού.

Κ Ε Φ Α Λ Α Ι Ο Δ Ε Κ Α Τ Ο Τ Ε Τ Α Ρ Τ Ο

Ο Τ^ΡΟΠΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΟΙ ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΤΟΥ

Ι4.Ι. Τόπος.

Ο τόπος ο οποίος θα εργάζεται ο μισθωτός καθορίζεται κατά τη σύμβαση εργασίας. Αν ο εργοδότης έχει μία μόνο επιχείρηση, ή γενικά μία μόνο εκμετάλευση, τότε ο τόπος εργασίας, θα είναι και η έδρα της εκμετάλευσης. Αν όμως ο εργοδότης, έχει και άλλες εκμεταλεύσεις, τότε ο εργαζόμενος, πρέπει οπωσδήποτε μαζί με τον εργοδότη και κατά τη σύμβαση εργασίας, να ορίσει τον τόπο, γιατί διαφορετικά, ο εργοδότης, ασκώντας το διευθυντικό δικαίωμα, μπορεί να του αλλάζει τόπο εργασίας.

Ι4.2. Μετακίνηση εκτός έδρας.

Όπως ανέφερα και στην παρ. Ι4.Ι, ο εργοδότης, μπορεί να αλλάζει τον τόπο εργασίας του εργαζόμενου. Όταν λοιπόν ο εργαζόμενος, αλλάζει τόπο εργασίας, για να εργαστεί για μικρό χρονικό διάστημα και υποχρεώνεται να διανυκτερεύσει σε άλλο τόπο, τότε λέμε ότι έχει μετακινηθεί εκτός έδρας. Για κάθε διανυκτέρευση, ο μισθωτός δικαιούται αποζημίωση, με ένα ημερομίσθιο, αν πληρώνεται με ημερομίσθιο ή με το 1/25 του μηνιαίου μισθού, όπως οι διπλωματούχοι ανωτάτων σχολών που έχουν το 1/20 παρ.2θ.6.

Ι4.3. Μετάθεση.

Η αλλαγή θέσεως τόπου εργασίας από τον εργοδότη, σε άλλη εκμετάλευσή του, για μόνιμη εργασία, λέγεται μετάθεση. Στην περίπτωση αυτή, αν δεν έχει συμφωνηθεί το αμετάθετο, (να μην γίνει δηλαδή η μετάθεση) τότε ο εργαζόμενος, είναι υποχρεωμένος να δεχθεί. Αν έχει συμφωνηθεί, δεν είναι αναγκασμένος να δεχθεί, εκτός κι αν το

θέλει. Επίσης όταν κατά την πρόσληψή του εργαζόμενου, ο εργοδότης έχει μία εκμετάλλευση, και η δεύτερη ή και περισσότερες τις απέκτησε μετά από ένα χρονικό διάστημα, τότε ο εργαζόμενος, μπορεί να αρνηθεί τη μετάθεσή του σε άλλη πόλη.

ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ
ΤΕΙ ΜΕΛΙΣΣΟΠΟΛΕΩΣ

Κ Ε Φ Α Λ Α Ι Ο Δ Ε Κ Α Τ Ο Π Ε Μ Π Τ Ο

ΜΗ ΠΑΡΟΧΗ ΚΑΙ ΠΑΡΟΧΗ ΕΛΛΑΤΩΜΑΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

15.1. Μη παροχή.

Λέγοντας μη παροχή εργασίας, εννοούμε την απουσία του μισθωτού από την εργασία του, όταν δηλαδή δεν παρέχει καθόλου εργασία. Αυτή η μη παροχή του, μπορεί να οφείλεται σε δικό του φταίξιμο, (όταν φύγει χωρίς λόγο) και δεύτερον, μπορεί να οφείλεται σε φταίξιμο του εργοδότη. Στη δεύτερη περίπτωση, ο εργαζόμενος, δεν φέρει ευθύνη.

Οι περιπτώσεις που απαλλάσσεται από την παροχή εργασίας ο εργαζόμενος είναι:

- α) Από προσωρινή αδυναμία, που για την οποία δεν φέρει ευθύνη ο ίδιος, (όπως π.χ. αρρώστια) ή από στράτευση.
- β) Από άδεια με αποδοχές ή χωρίς αποδοχές
- γ) Υπερημερία (όταν δηλαδή δεν αφήνει τον εργαζόμενο να εργασθεί ή όταν δεν του παρέχει τον κατάλληλο εξοπλισμό)
- δ) Από αναστολή της εργασίας, με πρωτοβουλία του εργοδότη.
- ε) Από απεργία
- στ) Από ανταπεργία.

15.2. Ελλατωματική παροχή.

Κατά την ελλατωματική παροχή ο εργαζόμενος, μπορεί να παρέχει κανονικά την εργασία του, αλλά, δεν την παρέχει σωστά, κι αυτό γιατί δεν εκτελεί π.πχ. σωστές οδηγίες, ή γιατί κάνει υπερβολική φθορά στα υλικά κ.λ.π.

15.3. Ευθύνη του μισθωτού.

Η ευθύνη του μισθωτού διακρίνεται σε αστική και σε πειθαρχική ευθύνη. α) Αστική ευθύνη έχει ο μισθωτός όταν το φταίξιμο είναι δικό του και στην περίπτωση αυτή, πρέπει να αποζημιώσει τον εργοδότη. Αν π.χ.

χαλάσει κάποιο μηχάνημα και φταίει αυτός, τότε, πρέπει να πληρώσει το μηχάνημα. β) Για να υπάρξει πειθαρχική ευθύνη πρέπει να υπάρχει και κανονισμός εργασίας, ο οποίος να προβλέπει τα πειθαρχικά παραπτώματα και τις πειθαρχικές ποινές.

Πειθαρχικό παράπτωμα κάνει ο μισθωτός, όταν με διάφορες πράξεις του διαταράξει την λειτουργία και πειθαρχία της επιμετάλευσης, Πειθαρχική ποινή, είναι το πρόστιμο που επιβάλλεται στον μισθωτό, για πειθαρχικό παράπτωμα ή και προσωρινή του αργία από την εργασία, για τον ίδιο πάλι λόγο.

Κ Ε Φ Α Λ Α Ι Ο Δ Ε Κ Α Τ Ο Ε Κ Τ Ο

ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΑΠΟ ΤΗ
ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ο ΜΙΣΘΟΣ - ΕΝΝΟΙΑ ΚΑΙ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ

16.1. Έννοια.

Μισθός λέγεται το κυρίως σε χρήμαμεν, αλλά και σε άλλες παροχές αντάλλαγμα, που δίνει ο εργοδότης στον εργαζόμενο, για την παροχή εργασίας του.

Κατά μία δεύτερη έννοια, μισθός είναι κάθε αντιπαροχή την οποία καταβάλλει ο μισθωτής προς τον εκμισθωτή, για την παραγόμενη εργασία από αυτόν.

Μπορούμε επίσης να πούμε ότι μισθός είναι το έναντι αντάλλαγμα που δίνεται στον μισθωτή, για την παροχή εξαρτημένης εργασίας του.

16.2. Αντιστοιχία παροχής αντιπαροχής.

Όπως είδαμε από τα πιο πάνω, ο μισθός αποτελεί αντάλλαγμα της παραγόμενης εργασίας του μισθωτού. Βασική προϋπόθεση για τη δημιουργία της καταβολής μισθού, είναι η παροχή εργασίας. Αυτός που δεν παρέχει (παράγει) εργασία δεν έχει και το δικαίωμα να πάρει μισθό, εκτός από τις εξείς περιπτώσεις:

- α) Της υπερημερίας του εργοδότη
- β) Της περίπτωσης της διαθεσιμότητας. (Με τη διαθεσιμότητα ο εργοδότης έχει το δικαίωμα να απαλλάξει για ορισμένο διάστημα τον εργαζόμενο από την παροχή εργασίας. Στην περίπτωση αυτή, ο εργαζόμενος, πέρνει μειωμένο μισθό)/
- γ) Κατά τη διάρκεια της κανονικής ετήσιας άδειας του εργαζόμενου.

Η βασική υποχρέωση καταβολής μισθού δημιουργείται, από τη σύμβαση, (648, 653 ΑΚ), δεδομένου, ότι η σύμβαση συντάσσεται, τόσο ρητά όσο και σιωπηρά, όπως συμβαίνει στην περι-

πτωση κατά την οποία ο μὲν εργαζόμενος παρέχει εργασία (η οποία κατά τις συνηθισμένες περιστάσεις μόνο με μισθό παρέχεται), ο δε εργοδότης κάνει εργασία δεκτή, η οποία και πάλι είναι υποχρέωση της σύμβασης εργασίας και πρέπει να καταβάλλει μισθό.

Ο μισθός είναι μία έννοια νομική(648,653 ΑΚ), η οποία καθορίζεται, όχι τόσο από την ονομασία κατά την σύνταξη της σύμβασης, όσο και από την πραγματική παροχή εργασίας. Αν λοιπόν οι δύο συμβαλλόμενοι όρισαν τον χαρακτήρα του μισθού και η παροχή εκτελείται για μεγάλο σχετικά χρόνο, η παροχή είναι πράγματι μισθός, παρά τον αντίθετο συμβατικό χαρακτήρα του (χαρακτηρισμό).

ΑΝΤΙΠΑΡΟΧΕΣ ΠΟΥ ΔΕΝ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΖΟΝΤΑΙ ΣΑΝ ΜΙΣΘΟΣ

- α) Σαν μισθός εκτός συμφωνίας, δεν χαρακτηρίζονται οι παροχές που χορηγούνται από τον εργοδότη στον μισθωτό χωρίς υποχρέωση που πηγάζει από το νόμο(συλλογικής σύμβασης, διαιτητικής απόφασης), αλλά οικειοθελώς για αναψυχή αυτού.
- β) Επίσης τα οδοιπορικά έξοδα δεν χαρακτηρίζονται μισθός (πρωτ. Αθην. 9182/64 ΔΕΝ 20812)
- γ) Επίσης δεν αποτελούν μισθό τα ποσά που παρέχονται από ασφαλιστικές εταιρίες σε προσωπικό Τραπεζών.(ΑΠ461/65 ΔΕΝ 21860) και το οικογενειακό εισητήριο ελεύθερης κυκλοφορίας που χορηγείται στο προσωπικό της Η.Ε.Μ.(ΑΠ 68/1962 ΔΕΝ 18.195).
- δ) Ακόμη, τα βραβεία που παρέχει ο εργοδότης στον μισθωτό για την διεξαγωγή της εργασίας του και η εργοδοτική εισφορά που καταβάλλεται στο ΙΚΑ, σύμφωνα με τις διατάξεις των κοινωνικών ασφαλίσεων.
- ε) Δεν αποτελούν μισθό οι παροχές που χορηγούνται, για τις λειτουργικές ανάγκες της επιχείρησης.(ΑΠ425/59 ΔΕΝ 16,8, και ΑΠ 66/60 ΔΕΝ 16.164)'

16.3. Αποχή του μισθωτού για σπουδαίο λόγο.

Η ασθένεια, το ατύχημα, αποτελούν βασικές αιτίες των εργαζομένων και θεμελιώνουν ορισμένες προϋποθέσεις όπως το δικαίωμα αυτών, στο μισθό. Ο μισθωτός (υπάλληλος εργάτης τεχνίτης κ.λ.π.) δικαιούται κατά τις παραπάνω περιπτώσεις να απουσιάσει από την εργασία του. Η σύμβαση εργασίας συνεχίζεται και ο μισθός καταβάλλεται για ορισμένο χρόνο. Σπουδαίοι λόγοι που δικαιολογούν την αποχή των εργαζομένων από την εργασία τους είναι:

- α) Ασθένεια
- β) Ο τραυματισμός και η αναπηρία (μερική ή ολική, παροδική ή οριστική) και το εργατικό ατύχημα Ν.551/1915).
Σε περίπτωση θανάτου εργαζόμενου, δεν έχουν εφαρμογή τα άρθρα (657-658 ΑΚ), γιατί με το θάνατο λύνεται η σύμβαση (σχέση) εργασίας.
- γ) Η στράτευση των εργαζομένων σαν έφεδροι
- δ) Η κυοφορία και ο τοκετός
- ε) Άσκηση υποχρεωτικών καθηκόντων από το νόμο π.χ. Σαν ένορκος ή εκλογέας και
- στ) Ο αποκλεισμός του εργαζομένου, από ανώτερη βία (π.χ πλημμύρα) μακριά από την εργασία του.

Κ Ε Φ Α Λ Α Ι Ο Δ Ε Κ Α Τ Ο Ε Β Δ Ο Μ Ο

Ο ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ

17.1. Γενικά.

Ανάλογα με την εργασία που προσφέρει ο εργαζόμενος καθορίζεται και ο μισθός, και όχι ανάλογα με την ειδικότητα που έχει. Μόνο οι εθνικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας καθορίζουν κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων για όλους τους μισθωτούς, αλλά και πάλι δεν κάνουν διάκριση στην ειδικότητα του επαγγέλματος.

Τον καθορισμό του μισθού τον διακρίνουμε σε:

- α) Συμβατικό
- β) Νόμιμο
- γ) Συνηθισμένο

17.2. Συμβατικός μισθός.

Συμβατικός μισθός, είναι ο αυτός που καθορίζεται κατά την ατομική σύμβαση εργασίας. Ο καθορισμός που συμβατικού όμως μισθού, δεν πρέπει να είναι κάτω από τα κατώτατα όρια. Επίσης μια συμφωνία θα είναι άκυρη, όταν ο εργοδότης θέλοντας να εκμεταλευτεί τον μισθωτό, κάνει συμφωνία κάτω από τα κατώτατα όρια, γιατί ο μισθωτός είναι άπειρος.

17.3. Νόμιμος μισθός.

Νόμιμος μισθός, είναι αυτός που καθορίζεται από το νόμο με συλλογική σύμβαση εργασίας, με απόφαση υποχρεωτικής διαιτησίας. Ο νόμιμος μισθός είναι το ελάχιστο όριο αποεοχβν, που οφείλει ο εργοδότης στον μισθωτό. Στόν νόμιμο μισθό συμπεριλαμβάνονται και τα διάφορα επιδόματα (οικογενειακά-πολυετούς υπηρεσίας κ.λ.π.) τα οποία καθορίζονται από υποχρεωτικό κανόνα δικαίου ΣΣΕ, ΑΔ Υπ. αποφάσεως.

17.4. Συνηθισμένος μισθός.

Συνιθισμένο μισθό εννοούμε το μισθό, που καταβάλλεται σε κάποιο τόπο, ανάλογα με την προσφερόμενη εργασία του εργαζομένου. Ο συνηθισμένος μισθός καταβάλλεται, μόνο όταν δεν έχει συμφωνηθεί συμβατικός μισθός και δεν υπάρχει και νόμιμος.

18.1. Γενικά.

Σύστημα αμοιβής, είναι ο τρόπος με τον οποίο υπολογίζεται ο μισθός που δικαιούται ο μισθωτός, παίρνοντας σα βάση, ένα ορισμένο στοιχείο της εργασίας του.

Τα κυριότερα συστήματα αμοιβής είναι:

- α) Οχηματικός μισθός
- β) Ο μισθός κατά μονάδα εργασίας ή κατ'αποκοπή
- γ) Ο μισθός με ποσοστά στα κέρδη
- δ) Ο μισθός με φιλοδωρήματα.

18.2.0 χρονικός μισθός.

Χρονικός μισθός υπάρχει σε κάθε περίπτωση και αυτός προσδιορίζεται από το χρόνο διάρκειας της εργασίας, ανεξάρτητα από το αποτέλεσμα της εργασίας.

Σαν βάση υπολογισμού του μισθού είναι η ώρα και λέγεται ωρομίσθιο, η ημέρα (ημερομίσθιο), η εβδομάδα (εβδομαδιαίος μισθός) και ο μήνας (μηνιαίος μισθός).

18.3. Μισθός κατά μονάδα εργασίας ή κατ'αποκοπή.

Στην περίπτωση αυτή, ο μισθός υπολογίζεται με βάση τις παραχθείσες μονάδες εργασίας, (όταν πρόκειται για μισθό κατά μονάδα), ενώ όταν πρόκειται για μισθό κατ'αποκοπή υπολογίζεται βάση του πραγματοποιημένου έργου που συμφωνήθηκε. Εδώ ισχύουν και οι κανόνες για τη χρονική διάρκεια εργασίας.

18.4. Μισθός με ποσοστά στα κέρδη.

Μερικές φορές, κατά τη σύμβαση εργασίας, ο εργοδότης μπορεί να συμφωνήσει με το μισθωτό, να του δίνει και ποσοστά από τα κέρδη. Στην περίπτωση αυτή όμως, ο μισθωτός

δεν συμμερίζεται τον επιχειρηματικό κίνδυνο που τρέχει ο εργοδότης. Οι κανόνες της χρονικής διάρκειας, ισχύουν και σ' αυτή την περίπτωση.

18.5. Φιλοδωρήματα.

Ο εργαζόμενος, ανάλογα με το είδος της δουλειάς του μπορεί να εισπράξει το μισθό του από τα φιλοδωρήματα των πελατών, όπως π.χ. βοηθοί υποδοχής ξενοδοχείων. Όπως καταλαβαίνουμε, στην περίπτωση αυτή, ο εργοδότης δεν πληρώνει τον εργαζόμενο, αλλά οι πελάτες. Κανονικά αυτός ο μισθός πρέπει να είναι στα κατώτατα όρια του νόμιμου μισθού. Σε περίπτωση όμως που ο εργαζόμενος δεν μπορεί να συμπληρώσει έναν τέτοιο μισθό μόνο από τα φιλοδωρήματα, ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος, να του συμπληρώσει το μισθό.

Π.χ. Ο Δ. Δημητρίου, βοηθός υποδοχής ξενοδοχείου, παίρνει μισθό, υπό μορφής φιλοδωρήματος. Έστω ότι το κατώτατο νόμιμο ημερομίσθιο, είναι 2.000.- και ο Δημητρίου, εισπράττει από τα φιλοδωρήματα, μόνο 1.500.- Τότε ο εργοδότης, είναι υποχρεωμένος, να του συμπληρώσει το κατώτατο όριο νόμιμου μισθού δίνοντάς του τη διαφορά, που είναι 500.-δρχ.

Κ Ε Φ Α Λ Α Ι Ο Δ Ε Κ Α Τ Ο Ε Ν Α Τ Ο

Η ΜΟΡΦΗ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ

19.1. Χρηματικός μισθός.

Χρηματικός μισθός, είναι ο μισθός πο υπολογίζεται σε χρήμα με την στενή έννοια, δηλαδή σε δραχμές, (ΑΝ.362/1945). Ο εργαζόμενος, έχει το δικαίωμα να ζητήσει την πληρωμή του χρηματικού μισθού, μόνο σε δραχμές. Δεν είναι υπόχρεωμένος, αντί αυτού, να δεχθεί αξιόγραφο. Αν δεχθεί αξιόγραφο, η ενοχή του εργοδότη σβήνεται. Ειδικότερα, σύμφωνα με το άρθρο 4 του ΑΝ 362/1945 "περί νομισματικής διαρρυθμίσεως", ορίζεται ότι κάθε δικαιοπραξία, γραπτή ή προφορική από την οποία πηγάζουν αξιώσεις ή μισθώσεις, προς καταβολή τιμήματος, ή μισθώματος πράγματος ή αμοιβή πάσης φύσεως υπηρεσιών ή έργου, για πρόσωπο που διαμμένει στην Ελλάδα, πρέπει να συνομολογείται μόνο δε δρχ.

19.2. Μισθός σε είδος.

Μερικοί εργατικοί νόμοι προβλέπουν ότι ο μισθός μπορεί να είναι σε είδος, αρκεί να είναι χρήσιμο για τον εργαζόμενο, και να έχει προσδιορισμένη οικονομική αξία.

(Νόμος 2112/1920 αρθρ.3, παρ.2, -Ν.524/1931 άρθρ.1, παρ.3, -Ν.6298/1934 άρθρ.6 παρ.2 - ΑΝ 394/1936 - ΑΝ539/1945 άρθρ.3, παρ.3 - ΑΝ 690/1945 άρθρο μόνον - Ν.3239/1955 - Ν.Δ 186/69 κ.λ.π.).

Με τους πιο πάνω νόμους, επιτρέπεται στους εργαζόμενους να πληρώνονται τον μισθό τους σε είδος. Επίσης και το ΒΔ της 24/7/-21/8/-1920 "περί κωδικοποιήσεως σε ενιαίο κείμενο των νόμων περί πληρωμής ημερομισθίων των εργατών κ.λ.π." δεν απαγορεύει να συμφωνηθεί ο μισθός σε είδος αλλά απλά επιτάσσει, η πληρωμή να γίνεται στο νόμιμο κυκλοφορούν νόμισμα και όχι σε είδος.

Κ Ε Φ Α Λ Α Ι Ο Ε Ι Κ Ο Σ Τ Ο

ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΥΝΘΕΣΗ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ

20.1. Τακτικές και Έκτακτες αποδοχές.

Τις αποδοχές τις χωρίζουμε σε τακτικές και έκτακτες. Τακτικές, είναι αυτές που δίνονται στον μισθωτό τακτικά όπως π.χ. Δώρα Χριστουγέννων & Πάσχα-επιδόματα.

Έκτακτες, είναι αυτές που δίνονται έκτακτα, όπως αποδοχές υπερωριών κ.λ.π.

20.2. Βασικός μισθός.

Βασικός μισθός, είναι το ποσό αμοιβής που πέρνει ο μισθωτός, με αντάλλαγμα την εργασία του. Ο βασικός μισθός ή το ημερομίσθιο των τεχνικών και των ειδικευμένων και γενικά όλων σχεδόν των εργαζομένων, καθορίζεται βάση της υπηρεσίας που έχει ο καθένας και της ειδικότητάς του.

Είναι λοιπόν απαραίτητο να ξέρει τα στοιχεία αυτά ο εργοδότης, για να καθορίσει το μισθό. Οι τεχνίτες κάτοχοι πτυχίου ή διπλώματος ή άδειας, διαφόρων ειδικοτήτων, όπως είναι: (οι πρακτικοί μηχανικοί συντηρητές, θερμομαστές, ηλεκτροτεχνίτες και πολλοί άλλοι) που έχουν άδεια ασκήσεως επαγγέλματος από το Υπουργείο Βιομηχανίας, πρέπει να παρουσιάσουν την αδειά τους ή τα διάφορα πιστοποιητικά προϋπηρεσίας στην ειδικότητα που ανήκουν, για τον καθορισμό του βασικού τους μισθού. Γι' αυτό ο εργοδότης

πρέπει να γνωρίζει τα στοιχεία αυτά και μετά να συμβουλευτεί τη Συλλογική ή διαιτητική απόφαση περί του προβλεπόμενου κατώτατου μισθού ή ημερομισθίου της ειδικότητας ή του επαγγέλματος. Πάνω στο μισθό υπολογίζονται και οι πρόσθετες αμοιβές που δικαιούται ο μισθωτός.

20.3. Επιδόματα.

Εκτός από το βασικό μισθό, ο εργαζόμενος, πέρνει και

διάφορα επιδόματα, όπως:

- 1) Πολυετίας
- 2) Οικογενειακών βαρών
- 3) Ανθυγιεινής εργασίας & υποχρέωση παροχής γάλακτος
- 4) Κυριακής εργασίας & εξαιρέσιμων εορτών
- 5) Νυχτερινής εργασίας
- 6) Εκτός έδρας
- 7) Οδοιπορικά έξοδα.

Άλλα επιδόματα είναι: Παραγωγής-φθοράς εργαλείων-βραβείο εργασίας. Επίσης έχουμε και το επίδομα αδείας.

1) Επίδομα πολυετίας.

Σε ορισμένες συλλογικές συμβάσεις, επιτρέπεται το επίδομα πολυετίας. Το επίδομα αυτό, δεν πρέπει να το συγχέουμε με την προσαύξηση του μισθού ή ημερομισθίων που δίνεται κλιμακωτά στον μισθωτό ή εργαζόμενο, λόγω συμπλήρωσης ετών υπηρεσίας στην ειδικότητα αυτή. Οι αποφάσεις που προβλέπουν το επίδομα αυτό αφορούν τους εργαζόμενους σε:

- α) Αυτοκινητών λεωφορείων και φορτηγών
- β) Ηλεκτροτεχνίτες Δ.Ε.Η.
- γ) Ζυθοπαγοποιεία και φυγεία
- δ) Διθελούχου άνθρακα
- ε) Θερμαστές ξηράς
- στ) Ηλεκτροχημικούς
- ζ) Πρακτικούς μηχανικούς και μηχανοδηγούς
- η) Γεωργικούς συνεταιρισμούς
- θ) Ξενοδοχειακά αστικά κέντρα

Το επίδομα πολυετίας που χορηγείται, μετά από υπόδειξη ορισμένων πιστοποιητικών, αυξάνει το μισθό κατά ποσοστό 5%, για κάθε πενταετία.

2) Επίδομα οικογενειακών βαρών.

Το επίδομα οικογενειακών βαρών ορίζεται σε 10% για τη σύζυγο και 5% για κάθε παιδί. Το επίδομα αυτό χορηγεί-

ται στο μισθωτό ή εργαζόμενο, εφόσον η γυναίκα και τα ανήλικα παιδιά του (μέχρι 3), δεν εργάζονται.

3) Επίδομα ανθυγιεινής εργασίας.

Υπολογίζεται βάση του βασικού κατώτατου ορίου, ημερομισθίου. Αφορά τους:

- I) α) Εργάτες βαφείων
- β) Λευκαντηρίων
- γ) Πλυντηρίων
- δ) Κλωστοϋφαντουργείων

Παρέχεται επίδομα ανθυγιεινής εργασίας 20% (Υ.Α. 59620/50)

2) Για τους εργάτες:

- α) Βαφείων και πλυντηρίων ενδυμάτων και σχοινιών
- β) Που απασχολούνται σε στεγνοκαθαρηστήρια και σιδερωτήρια και εφόσον τα μηχανήματα βρίσκονται μέσα στην αίθουσα βαφείου.
- γ) Που απασχολούνται σε φηστήρια
- δ) Που κατασκευάζουν τελάρα
- ε) Που ασχολούνται με ατμό (ατμιστές)

στ) Που απασχολούνται σε εργοστάσια παρασκευής τυποχρώματος, (πασταδόροι), παρέχεται επίδομα 20% (ΥΑ 26467/51)

3) Βιομηχανίες τσιμέντων 20%, όπως (τιναχτές σάκκων, σακιαστές κ.λ.π.)

4) Κεραμοποιία τσιμέντων-αγγειοπλαστεία 20%, στα ελάχιστα ωράρια που ισχύουν (ΥΑ 57664/51)

5) Πυρηνελουργεία που χρησιμοποιούν άνθρακα και όχι βενζίνη (Όπως επιδιωρθωτές & καθαριστές ντεπόζιτων, καζανιέρηδες κ.α) Χορηγείται επίδομα 20% στις προβλεπόμενες της 14-7-50 (ισχύει ακόμη στο σημείο αυτό) αποδοχές. (Γνωμοδ. Υπηρεσ. Υγιεινής και ασφάλ. Υπουργ. Εργασ. έγγραφ. 38577/50 και 66010/50

6) Θερμαστές ξηράς κάτοχοι πτυχίου 20% (ΥΑ 57620/51)

7) Θειούχου άνθρακα ελευσίνας 35% (ΥΑ 24369/49)

- 8) Ηλεκτροχημική Ασπροπύργου 35% (ΥΑ 22407/53)
- 9) Ινστιτούτο Παστέρ 20% (ΥΑ 27068/53)
- 10) Ηλεκτρικές εταιρίες Πειραιά 12% (ΥΑ Απόφ. Ι4/58 ΔΔΔΔ Αθην.)
- 11) Ιατρεία και λοιπές κλινικές και νοσηλευτικά Ιδρύματα 30% .

Η υποχρέωση παροχής γάλακτος

Επίσης, ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να παρέχει καθημερινά στον εργαζόμενο, μισό κιλό γάλα.

4) Κυριακής εργασίας και εξαιρεσίμων εορτών

Το επίδομα αυτό ορίζεται σε 75% και αν εργάσθηκε ο εργαζόμενος από της 12 τα μεσάνυχτα του Σαββάτου μέχρι της 12 τα μεσάνυχτα της Κυριακής και 25ης Μαρτίου, Δευτέρα του Πάσχα, 1 Μαΐου, 28ης Οκτωβρίου & 26ης Δεκεμβρίου.

Σύμφωνα με διατάξεις, όλοι οι εργαζόμενοι και υπάλληλοι δικαιούνται προσαύξηση του μισθού κατά 75% (αν είναι εργαζόμενοι) και κατά το 1/25 του μισθού (αν είναι υπάλληλος)

5) Επίδομα νυχτερινής εργασίας

Το επίδομα αυτό ορίζεται σε ποσοστό 25%, εάν ο εργαζόμενος εργασθεί από τις 10μ.μ. μέχρι της 6π.μ. της επόμενης ημέρας.

6) Επίδομα εκτός έδρας

Σαν επίδομα εκτός έδρας, κα. θερίζεται ένα νόμιμο ημερομίσθιο ή το 1/25 για μισθωτή που πληρώνεται με το μήνα.

Αν κατά την εκτός έδρας απασχόληση, του παρέχεται τροφή και κατοικία, η προσαύξηση είναι το 1/4 του παραπάνω επιδόματος. Αν του παρέχεται μόνο τροφή, είναι το 1/2 και αν του παρέχεται μόνο κατοικία είναι ίση με τα 4/5.

Οι εργατοτεχνίτες σιδηροβιομηχανιών, έχουν προσαύξηση 100% (Απόφαση Δ.Δ.Δ.Δ Πειραιά)

Οι διπλωματούχοι Ανωτάτων Σχολών, όπως (μηχανολόγοι-ηλεκτρολόγοι-Ναυπηγοί-Χημικοί και Μεταλλειολόγοι), έχουν προσαύξηση Ι/20 των μηνιαίων αποδοχών, για κάθε διανυκτέρευση εκτός έδρας. (ΥΑ 43739/5Ι)

7) Οδοιπορικά έξοδα

Στις Ανώνυμες εταιρίες (ΑΕ) και σε όλες τις βιομηχανίες που δουλεύουν με μορφή (ΑΕ) χορηγούνται στο μισθό & 150.000 για οδοιπορικά έξοδα.

20.4. Δώρα Χριστουγέννων και Πάσχα

α) Το δώρο των Χριστουγέννων είναι ίσο με ένα μηνιαίο μισθό ή με 25 ημερομίσθια, για όσους εργάστηκαν σ'όλο το χρονικό διάστημα, από το προϋγούμενο Πάσχα μέχρι τα Χριστούγεννα. Για όσους εργάστηκαν λιγότερο, το δώρο μειώνεται ανάλογα.

β) Το δώρο του Πάσχα είναι ίσο με μισό μηνιαίο μισθό ή με 13 ημερομίσθια, για όσους εργάστηκαν σ'όλο το χρονικό διάστημα, από τα προϋγούμενα Χριστούγεννα μέχρι το Πάσχα. Για όσους πάλι δεν εργάστηκαν κανονικά, το δώρο μειώνεται ανάλογα.

Δ. Ε. Ν. Δ Ι Κ Α Ι Ο Υ Ν Τ Α Ι Δ Ω Ρ Ο :

- α) Οικιακοί υπηρέτες και γεωργικοί εργάτες (εγκ. Υπ. εργ. 27460/53 Δ.Ε.Ν. 1954, τ. 201, σελ. 32) και
β) Οι εργάτες θαλάσσης.

Μέχρι το 1955 έχουν εκδοθεί οι παρακάτω Υπουργικά αποφ. για δώρα.

- 1) Υ.Α 49400/13-2-47 (ΔΕΝ 1947, σ. 533) Χριστουγέννων 1947
- 2) Υ.Α 16202/22-4-48 (ΔΕΝ 1948, σ. 178) Πάσχα 1948
- 3) Υ.Α 50416/15-12-48 (ΔΕΝ 1948, σ. 539) Χριστουγέννων 1948
- 4) Υ.Α 18531/15-4-49 (ΔΕΝ 1949, σ. 569) Πάσχα 1949
- 5) Υ.Α 57200/17-12-49 (ΔΕΝ 1949, σ. 569) Χριστουγέννων 1949

- 6) Y.A 17590/I-4-50(ΔΕΝ 1950,σ.144) Πάσχα 1950
- 7) Y.A 68500/I8-I2-50(ΔΕΝ 1950,σ.596) Χριστουγέννων 1950
- 8) Y.A 25100/I2-4-51(ΔΕΝ 1951,σ.181) Πάσχα 1951
- 9) Y.A 47704/25-8-51(ΔΕΝ 1951,σ.438) Χριστουγέννων 1951
- 10) Y.A 67800/I7-I2-51(ΔΕΝ 1951,σ.627) Χριστουγέννων 1951
- 11) Y.A 19200/I0-4-52(ΔΕΝ 1952,σ.204) Πάσχα 1952
- 12) Y.A 62300/I6-I2-52(ΔΕΝ 1952,σ.743) Χριστουγέννων 1952
- 13) Y.A 19400/26-3-53(ΔΕΝ 1953,σ.146) Πάσχα 1953
- 14) Y.A 27500/I4-I2-53(ΔΕΝ 1953,σ.791) Χριστουγέννων 1953
- 15) Y.A 27540/I6-4-54(ΔΕΝ 1954,σ.226) Πάσχα 1954
- 16) Y.A 28030/I7-I2-54(ΔΕΝ 1954,σ.877) Χριστουγέννων 1954
- 17) Y.A 24400/I7-4-55(ΔΕΝ 1955,σ.189) Πάσχα 1955.

Κ Ε Φ Α Λ Α Ι Ο Ε Ι Κ Ο Σ Τ Ο Π Ρ Ω Τ Ο

ΚΑΤΑΒΟΛΗ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ

21.1. Χρόνος.

Σύμφωνα με το άρθρο του ΑΚ., ο μισθός καταβάλλεται μετά την παροχή εργασίας. Μπορεί να καβληθεί σε ένα μήνα(μηνιαίο), ή ανά 15 μέρες(15νθήμερο) κλπ.

Μπορεί ο εργοδότης να συμφωνήσει κάποιον άλλο τρόπο καταβολής του μισθού, με τον εργαζόμενο. Παράδειγμα, μπορεί να συμφωνήσει, να καταβάλλει το μισθό (μηνιαίο) σε 2 (δύο) 15νθήμερα.

21.2. Τόπος.

Ο τόπος καταβολής του μισθού, είναι ο τόπος εργασίας εκτός κι αν έχει συμφωνηθεί αλλού. Δεν επιτρέπονται σαν τόποι πληρωμής, τα παντοπωλεία, καφενεία, καταστήματα λιανικής πώλησης, κέντρα διασκέδασης. Η καταβολή μπορεί να γίνει με το νόμισμα που επικρατεί στη χώρα, & κατά την ώρα της εργασίας. π.χ. Τράπεζες. Απαγορεύεται όμως αυτό, για επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 200 (διακόσιους) εργάτες.

21.3. Κρατήσεις.

Ο εργοδότης κρατάει ένα ποσό από το μισθό του εργαζόμενου, για ασφαλιστική εισφορά. δηλ. για Ι.Κ.Α. - Ο.Γ.Α.-Τ.Ε.Β.Ε.- κ.λ.π., κρατάει το χαρτόσημό του, (είναι 1%) και συνήθως τον φόρο εισοδήματος, που αυτός κυμαίνεται ανάλογα με το μισθό του εργαζόμενου, και τα προστατευόμενα μέλη που έχει.

2I.4. Προστασία του μισθωτού για την καταβολή του μισθού.

Ο μισθός του εργαζόμενου, είναι ο μοναδικός πόρος συντηρήσεως αυτού και της οικογένειάς του, (αν έχει). Όπως ανέφερα και στην παράγραφο 27.2. Για αυτό το λόγο, ο εργοδότης, δεν έχει το δικαίωμα, να συμφηφίσει το μισθό του εργαζόμενου με κάποιο χρέος που του έχει. Επίσης, δεν μπορεί να κατασχεθεί ο μισθός του εργαζόμενου από τρίτους στα χέρια του εργοδότη. ,Ειτός κι αν υπάρχουν χρέη στο Δημόσιο ή υποχρεώσεις διατροφής.

Αν ο εργοδότης δεν καταβάλλει το μισθό, ο μισθωτός έχει το δικαίωμα:

- 1) Να κάνει αγωγή (η οποία παραγράφεται μετά από 5 χρόνια) και να ζητήσει το μισθό.
- 2) Να αρνηθεί να εργασθεί, μέχρι να του καταβληθεί ο μισθός
- 3) Να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας για σπουδαίο λόγο, και να ζητήσει αποζημίωση
- 4) Να θεωρήσει ότι η σύμβαση καταγγέλθηκε πό τον εργοδότη και να ζητήσει πάλι σύμβαση
- 5) Να κάνει μήνυση στον εργοδότη, γιατί όταν δεν πληρώνει κανονικά το μισθό, είναι σαν να κάνει ποινικό αδίκημα.

ΑΛΛΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

22.1. Γενικά.

Όπως ο εργαζόμενος έχει υποχρεώσεις απέναντι στον εργοδότη, έτσι κι ο εργοδότης, έχει υποχρεώσεις στον εργαζόμενο. Ξέρουμε ότι η σχέση εργασίας, έχει σαν κεντρικό στοιχείο, την προσωπικότητα του εργαζόμενου. Έτσι, εκτός από την υποχρέωση καταβολής του μισθού, ο εργοδότης, έχει και τις ακόλουθες υποχρεώσεις:

- α) Την υποχρέωση πρόνοιας
- β) Την υποχρέωση ίσης μεταχειρίσεως
- γ) Την υποχρέωση για απασχόληση.

22.2. Η υποχρέωση πρόνοιας.

Είναι η κυριότερη υποχρέωση, μετά το μισθό και μ' αυτήν ο εργοδότης, προστατεύει την προσωπικότητα και την σωματική ακεραιότητα του μισθωτή.

Η υποχρέωση πρόνοιας, μπορεί να αναλυθεί ως εξής:

- Προστασία ζωής, υγείας, σωματικής ακεραιότητας μισθωτού
- Διευκόλυνση της εργασίας του μισθωτού, παρέχοντάς του καλύτερα μέσα απασχόλησης.
- Ανάθεση εργασίας, ανάλογης, με την ικανότητά του, τη σωματική του αντοχή και την κατάσταση της υγείας του
- Σεβασμός της προσωπικότητάς του και αποφυγή προσβολής της (π.χ. βρισιές χειροδικία κ.λ.π.).
- Ξεμπρόχηση και διευκόλυνση των αναγκών του μισθωτού (π.χ. χορήγηση έιτακτης άδειας-ή-κάποιας προκαταβολής)
- Διατήρηση συνεργάσιμης ατμόσφαιρας ανάμεσα στο προσωπικό.

22.3. Η υποχρέωση ίσης μεταχειρήσεως.

Ο εργοδότης, δεν μπορεί να κάνει διάκριση στους μισθωτούς, και υποχρεώνεται να μεταχειρίζεται όλους με τον ίδιο τρόπο. Αυτή η αρχή παίζει μεγάλο ρόλο στις παροχές που δίνει ο εργοδότης (αυξήσεις, προαγωγές κ.λ.π.) με δική του πρωτοβουλία. Έτσι, αν δώσει αύξηση σε κάποιον, λόγω εξαιρετικής εργασίας, δεν μπορούμε να πούμε ότι τον μεταχειρίζεται διαφορετικά.

22.4. Η υποχρέωση για απασχόληση.

Αφού η εργασία (όπως είπαμε και πιο πάνω) είναι βασική εκδήλωση της προσωπικότητας του μισθωτού και στοιχείο της επαγγελματικής και κοινωνικής του αναγνώρισης ο εργοδότης δεν αρκεί με το να αμοιβεί τον μισθωτό αλλά πρέπει και να του παρέχει απασχόληση ανάλογα με τα προσόντα του.

Αν παραβιάσει την υποχρέωση αυτή τότε κάνει παράβαση της σύμβασης εργασίας και προσβάλλει την προσωπικότητα του μισθωτού.

Κ Ε Φ Α Λ Α Ι Ο Ε Ι Κ Ο Σ Τ Ο

Τ Ρ Ι Τ Ο

ΟΙ ΛΑΒΕΙΣ ΤΩΝ ΜΙΣΘΩΤΩΝ

23.1. Γενικά - Έννοια.

Μία άλλη υποχρέωση του εργοδότη, είναι να χορηγεί στον μισθωτό άδεια (παροχή ορισμένου ελεύθερου χρόνου) και να του καβάλλει κάποιο μισθό, για τον ελεύθερο αυτό χρόνο.

Α Δ Ε Ι Α: Είναι η απαλλαγή από την παροχή εργασίας του μισθωτού, για ένα ορισμένο χρόνο. Κατά τη διάρκεια της άδειας ισχύει η σχέση εργασίας και ο εργοδότης καταβάλλει (όπως ανέφερα πιο πάνω), κανονικά το μισθό,

Ο μισθωτός κατά τη διάρκεια της άδειας, έχει την ευκαιρία να ξεκουραστεί να φυχαγωγηθεί κ.λ.π.

23.2. Προϋπόθεση άδειας, είναι η συνεχή εργασία στον ίδιο εργοδότη, για ένα 12μηνο . Δικαιούνται όλοι οι μισθωτοί άδεια εφ'όσον έχουν εκτελέσει την υποχρέωση αυτή. Αφού συμπληρωθεί το 12 μήνο ο μισθωτός δικαιούται να παίρνει όποτε θέλει μια άδεια, για κάθε χρόνο, χωρίς να χρειάζεται να δουλέψει πάλι για 12 μήνες συνέχεια. Έννοείται βέβαια ότι παραμένει στον ίδιο εργοδότη.

23.3. Διάρκεια.

Η άδεια του μισθωτού, υπολογίζεται ανάλογα με την προϋπηρεσία του, και αυξάνεται κάθε χρόνο, προσθετικά. Η άδεια υπολογίζεται βάση συνεχόμενων εργάσιμων ημερών.

Δεν υπολογίζονται Κυριακές & αργίες. Έτσι μία 12ήμερη άδεια τον Αύγουστο που αρχίζει στις 10, θα τελειώσει στις 24 Αυγούστου, γιατί μεσολαβούν 2 Κυριακές και μία αργία (ο Δεκαπενταύγουστος).

Ο μισθωτός όταν συμπληρώσει τον κανονικό χρόνο για να δικαιούται άδεια, μετά κάθε εξαμήνο, παίρνει αύξηση σ'αυτήν 1 μέρα, χωρίς όμως να ξεπεράσει το ανώτατο όριο αδειών της επιχείρησης που δουλεύει.

Ο παρακάτω πίνακας μας δείχνει τις μέρες άδειας του μισθωτού, ανάλογα με τον χρόνο προϋπηρεσίας.

χρόνια	Επιχ/σεις: Α.Ε., Ε.Π.Ε., ιδρύματα, οργανισμοί κοινής ωφέλειας και γενικά ορ/σμοί			ΥΠΟΛΟΙΠΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ		
	Υπά/λοι & εργάτες	Ανήλικοι κάτω από 18 χρονών	Βαριά & νοπηλαστικά επαγ/τα	Υπά/λοι εργάτες	Ανήλικοι κάτω από 18 χρονών	Βαριά & νοπηλαστικά επαγ/τα
1	12	18	12	8	18	12
1,5	13	18	13	9	18	12
2	14	18	14	10	18	12
2,5	15	18	15	11	18	12
3	16	18	16	12	18	12
3,5	17	18	17	13	18	13
4	18	18	18	14	18	14
4,5	19	19	19	15	18	15
5	20	20	20	16	18	16
5,5	21	21	21	17	18	17
6	22	22	22	18	18	18
6,5	23	23	23	18	18	18
7	24	24	24	18	18	18
7,5	25	25	25	18	18	18
8 και άνω	26	26	26	18	18	18

β) Είδος επιχηρήσεως.

Οι μισθωτοί που εργάζονται σε Α.Ε., Ε.Π.Ε., ιδρύματα, οργανισμούς κοινής ωφέλειας ή δημοσίου χαρακτήρα και γενικά σε επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 50 μισθωτούς δικαιούνται άδεια για το βασικό χρόνο 12 μέρες, και φθάνει σε 26 μέρες σε 8 χρόνια.

Οι μισθωτοί που εργάζονται στις υπόλοιπες επιχειρήσεις τον πρώτο χρόνο δικαιούνται 8 μέρες άδεια και στη συνέχεια αυξάνεται μέχρι 18 μέρες.

γ) Ιδιότητα.

Οι υπάλληλοι και οι εργάτες παίρνουν την ίδια άδεια και στις 2 περιπτώσεις επιχειρήσεων του πίνακα. Ενώ αυτοί που χρειάζονται περισσότεροι ξεκούραση και ανάπαυση, όπως (ανήλικοι και σε βαριά επαγγέλματα) εργάτες, έχουν κατώτατο όριο άδειας 18 μέρες και 12, αντίστοιχα, ανεξάρτητα από το είδος της επιχώρησης.

23.4. Τρόπος χορήγησης.

Η άδεια πρέπει να χορηγείται ολόκληρη και απαγορεύεται να χωριστεί. Χωρίζεται μόνο, όταν η επιχείρηση έχει μεγάλη ανάγκη ή αν το ζητήσει ο ίδιος ο μισθωτός, με δικαιολογημένη αιτία. Και στις δύο (2) περιπτώσεις όμως, χρειάζεται άδεια από το Υπουργείο Εργασίας. Αν τελικά χορηγηθεί η άδεια το πρώτο μέρος της, πρέπει να έχει 6 μέρες τουλάχιστον και 12 μέρες, για τους ανήλικους κάτω των 18 ετών. Ανεξάρτητα με τον τρόπο χορήγησης (χωρισμένη ή όχι), η άδεια, πρέπει οπωσδήποτε, να χορηγηθεί στη χρονιά που ανήκει. Δεν μεταφέρεται σε άλλη χρονιά, ούτε ολόκληρη, ούτε ένα μέρος της. Επίσης δεν μπορούν ούτε ο εργοδότης, ούτε ο μισθωτός, να μετατρέψει ο μόνον την άδεια σε χρήμα, να ζητήσει ο δε, χρήμα, αντί για άδεια.

23.5. Αποδοχές άδειας.

Ο μισθωτός πρέπει να παίρνει στην αρχή της άδειας, όλες τις αποδοχές που θα έπαιρνε αν εργαζόταν, κατά τη διάρκεια της άδειας, τα επίδοματά και τις προσαυξήσεις που καταβάλλονταν σ' αυτόν, και το επίδομα άδειας.

23.6. Επίδομα άδειας.

Το επίδομα άδειας, δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερο από το μισό μηνιαίο μισθό ή από 13 ημερομίσθια, ανάλογα με τον τρόπο αμοιβής.

23.7. Μη χορήγηση άδειας.

Σε περίπτωση, που η χορήγηση άδειας, δεν γίνει μέχρι το τέλος της χρονιάς και ο αίτιος είναι ο εργοδότης τότε, υποχρεούται να καταβάλλει όλες τις αποχές της άδειας κατά το διπλάσιο.

23.8. Απαγόρευση απολύσεως.

Όπως ξέρουμε, ο εργοδότης καταγγέλοντας την σχέση σύμβασης εργασίας, μπορεί να απολύσει το μισθωτό. Αυτό όμως, απαγορεύεται να γίνει, κατά τη διάρκεια που ο μισθωτός βρίσκεται σε άδεια.

23.9. Αποζημίωση για μη λήψη άδειας, όταν λήγει η σύμβαση.

Όταν ο εργοδότης απολύσει το μισθωτό χωρίς να φταίει, και χωρίς να έχει συμπληρώσει το 12ο μήνα (απαιτούμενος χρόνος για λήψη άδειας), τότε είναι υποχρεωμένος, να αποζημιώσει το μισθωτό, επειδή δεν πήρε άδεια. Η αποζημίωση είναι ίση με:

- α) Τις αποδοχές τώσων ημερών, όσοι είναι και οι εργάσιμοι μήνες. (Όταν πρόκειται για μισθωτό που πληρώνεται με το μήνα).
- β) Τις αποδοχές τώσων ημερών, όσα και τα εργάσιμα δίμηνα (όταν πρόκειται για μισθωτό που πληρώνεται με ημερ/σθιο).

Π Α Ρ Α Δ Ε Ι Γ Μ Α Τ Α .

I) Για την (α) περίπτωση.

α) Έστω ότι ο Α. Ανδρέου εργάζεται στην επιχείρηση Ν.Ν Νίκου, και στον (8ο) όγδοο μήνα της εργασίας του απολύεται. (Έστω ότι ο βασικός μηνιαίος μισθός του είναι 25,000 δραχ). Η αποζημίωση που θα πάρει θα είναι:

Οι 8 μήνες είναι ίσοι με αποδοχές 8 ημερών.

Ο μισθός που αναλογεί για μια μέρα είναι (25.000: 25 που είναι οι εργάσιμες μέρες του μήνα) = 1.000.- δραχ.

(8 ημέρες \times 1.000.-δρχ.ημερ/σίως) = 8.000.- δρχ. θα είναι η αποζημίωση.

2) Για την (β) περίπτωση.

α) Ο Π.Πέτρου εργάζεται στον Δ.Δήμου και απολύεται κατά τον (10ο) δέκατο μήνα εργασίας του, (Έστω ότι το βασικό ημερομίσθιο είναι 1.000.-δρχ.).

Η αποζημίωση που θα πάρει θα είναι:

Οι 10 μήνες είναι ίσοι, με 5 δέμηνα, άρα και με αποδοχές 5 ημερομισθίων. Άρα θα πάρει: (5 \times 1.000.-δρχ.) = 5.000.-δρχ. αποζημίωση.

β) Αν ο Π.Πέτρου απολυόταν με το ίδιο ημερομίσθιο και κατά τον ένατο μήνα εργασίας του, η αποζημίωση που θα έπαιρνε θα ήταν:

Οι 9 μήνες είναι ίσοι, με 4 δέμηνα και μισό, άρα, και με αποδοχές 4ων ημερομισθίων και μισό.

Θα έπαιρνε δηλαδή,

(4 \times 1.000) συν 500 = 4.000 συν 500 = 4.500.- δρχ αποζημίωση.

Κ Ε Φ Α Λ Α Ι Ο Ε Ι Κ Ο Σ Τ Ο Τ Ε Τ Α Ρ Τ Ο

ΤΑ ΕΡΓΑΤΙΚΑ ΑΤΥΧΗΜΑΤΑ

24.1. Έννοια.

Λέγοντας εργατικό ατύχημα, εννοούμε το ατύχημα που παθαίνει ο μισθωτός από συνέπεια βίαιου γεγονότος την ώρα που εκτελεί την εργασία του και με αφορμή την ίδια εφ'όσον η ανικανότητα της εργασίας διαρκέσει περισσότερο από 4 μέρες.

Η νόσος μισθωτού δεν αποτελεί ατύχημα, όταν δεν προέλθει από δεδομένη περίπτωση εκτέλεσης εργασίας και γενικά όταν δεν έχει καμιά σχέση η εργασία του. Αποτελεί όμως εργατικό ατύχημα όταν προέρχεται από δεδομένη περίπτωση εργασίας, από συνθήκες ιδιαίτερα ανώμαλες, οι οποίες επέδρασαν στην υγεία του μισθωτού με αποτέλεσμα την επιδύνωση της νόσου.

24.2. Προϋποθέσεις:

Οι προϋποθέσεις, για να χαρακτηριστεί ένα ατύχημα εργατικό, ούτως ώστε να φέρει ευθύνη ο εργοδότης, μέχρι σημείου αποζημιμειώσεως είναι:

- α) Το ατύχημα να έγινε κατά την εκτέλεση της εργασίας ή εξαιτίας της.
- β) Το ατύχημα να έγινε από κάποιο βίαιο περιστατικό π.χ πτώση αντικειμένων με αποτέλεσμα τον τραυματισμό του μισθωτού.
- γ) Η ανικανότητα εργασίας να ξεπερνά τις 4 μέρες.
- δ) Οι συνθήκες εργασίας, που μπορούν να βλάψουν την υγεία του μισθωτού.

24.3. Η ευθύνη του εργοδότη.

Η ευθύνη του εργοδότη είναι αντικειμενική. Ο εργοδότης θα ευθύνεται για το εργατικό ατύχημα, όταν πράγματι έφταιγε αυτός. Όταν το εργατικό ατύχημα έγινε από απροσεξία του εργαζόμενου ως προς τους όρους ασφαλείας ο εργοδότης δεν ευθύνεται πολύ, και η ευθύνη του μειώνεται ναπό το Δικαστήριο.

Η αποζημίωση που θα δώσει ο εργοδότης, είναι ανάλογη με την έκταση και τη διάρκεια της ανικανότητας.

Μπορεί ο εργαζόμενος, μετά το ατύχημα, να μην μπορεί να ξαναδουλέψει και εδώ μιλάμε, για ολική ή έκταση, ανικανότητας. Ενώ όταν μετά το ατύχημα μπορεί να ξαναδουλέψει ή κάνει άλλη δουλειά, τότε έχουμε μερική ή έκταση ανικανότητας.

Επίσης η αποζημίωση οφείλεται και σε περίπτωση θανάτου, από εργατικό ατύχημα. Οι περισσότεροι μισθωτοί όμως, είναι ασφαλισμένοι στο Ι.Κ.Α. και η κάλυψη των εργατικών τους ατυχημάτων, γίνεται από έναν ειδικό τους ασφαλιστικό κλάδο, περιορίζοντά τα παραπάνω.

Κ Ε Φ Α Λ Α Ι Ο Ε Ι Κ Ο Σ Τ Ο Π Ε Μ Π Τ Ο

ΜΕΤΑΒΟΛΗ ΤΗΣ ΣΧΕΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

25.1. Γενικά.

Όταν ένας εργαζόμενος καθίσει για αρκετά χρόνια στην ίδια εργασία και κυρίως στον ίδιο εργοδότη, σημαίνει ότι η σχέση εργασίας που είχε συνάψει, εξελίσσεται ομαλά. Αν ένας όρος έχει θεσπιστεί με νόμο, τροποποιείται μόνο με νόμο ή με συλλογική σύμβαση, μόνο μ' αυτή, ή με διαιτητική απόφαση, τροποποιείται πάλι με διαιτητική απόφαση. Όπως βλέπουμε δηλαδή, η δυνατότητα να αλλάξουν οι όροι της σχέσεως εργασίας, εξαρτάται από την προέλευση των νόμων αυτών.

Όταν ο όρος θεσπίζεται με ατομική σύμβαση, τότε για να αλλάξει, πρέπει να συμφωνήσουν τα μέρη που την θέσπισαν. Να γίνει δηλαδή μια νέα συμφωνία.

25.2. Απαγόρευση της μονομερούς μεταβολής.

Δεν μπορεί κάποιος εργοδότης να επιβάλλει στον μισθωτό μεταβολές της σχέσεως εργασίας, αν δεν τον ρωτήσει πρώτα. Εκτός κι αν οι μεταβολές αυτές είναι μέσα στα όρια της νόμιμης άσκησης του διευθυντικού του δικαιώματος.

25.3. Μονομερής βλαπτική μεταβολή.

Αν ο εργοδότης κάνει μονομερή μεταβολή της σχέσεως εργασίας η οποία είναι βλαπτική, τότε θεωρείται, ότι κάνει καταγγελία της συμβάσεως σχέσεως εργασίας.

Οι προϋποθέσεις για την εφαρμογή αυτής της διάταξης είναι:

α) Μεταβολή κάποιου όρου της συμβάσεως εργασίας.

β) Μονομερής μεταβολή που επιχειρήται από τον εργοδότη

γ) Βλαπτική μεταβολή, να προκαλεί δηλαδή υλική (οικονομική), ή και ηθική βλάβη στο μισθωτό.

25.4. Συνέπειες μονομερούς βλαπτικής συμβάσεως.

Όταν ο εργοδότης κάνει βλαπτική μονομερούς μεταβολή, τότε ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα:

- 1) Να θεωρήσει την μεταβολή αυτή σαν καταγγελία και να ζητήσει αποζημίωση.
- 2) Να επιμείνει στους όρους συμφωνίας και να συνεχίσει να δουλεύει σύμφωνα μ' αυτούς, και...
- 3) Να δεχθεί τη μεταβολή ρητά ή σιωπηρά. Η ρητή αποδοχή της μεταβολής φαίνεται από την συμπεριφορά του μισθωτού.

Κ Ε Φ Α Λ Α Ι Ο Ε Ι Κ Ο Σ Τ Ο Ε Κ Τ Ο

Η ΛΥΣΗ ΤΗΣ ΣΧΕΣΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

26.1. Γενικά.

Όπως προανέφερα και σε προϋγούμενο κεφάλαιο, η σχέση εργασίας είναι ορισμένου χρόνου, όταν έχει συμφωνηθεί η διάρκεια αυτής. Στην περίπτωση αυτή, οι συμβαλλόμενοι, δεν μπορούν να λύσουν την σχέση εργασίας, έως ότου δεν λήξει η διάρκειά της.

26.2. Τρόπος λύσεως.

Η σχέση εργασίας λύεται:

- Όταν λήξει ο συμφωνημένος χρόνος. Όταν δηλαδή περάσει η διάρκειά της.
- Με καταγγελία.
- Με την εκπλήρωση της εργασίας του επιδιωκόμενου σκοπού.
- Με το θάνατο του εργοδότη.
- Με αντίθετη συμφωνία εργοδότη και μισθωτή. Ο λόγος αυτός φέρνει αυτόματη λύση, όπως και ο πρώτος λόγος.
- Με νεώτερη σύμβαση (συμφωνία) μισθωτού και εργοδότη.
- Με την σύμπτωση των δύο ειδικοτήτων στο ίδιο πρόσωπο. Ο εργοδότης δηλαδή, να είναι και ο εργαζόμενος. π.χ. Ο μισθωτός αγοράζει από τον εργοδότη, την επιχείρηση που εργάζεται.

26.3. Καταγγελία.

Είναι η πιο συνηθισμένη και συχνότερη μορφή και αιτία λύσεως της σχέσεως εργασίας. Χαρακτηρίζεται σαν μονομερή δήλωση βουλήσεως του εργοδότη ή του μισθωτού ότι λύνεται η εργασία. Για να γίνει κάποια καταγγελία χρειάζεται σπουδαίος λόγος. Καταγγελία χωρίς σπουδαίο λόγο είναι άκυρη.

Κ Ε Φ Α Λ Α Ι Ο Ε Ι Κ Ο Σ Τ Ο Ε Β Λ Θ Μ Ο

ΛΥΣΗ ΤΗΣ ΣΧΕΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

27.1. Γενικά.

Λέγοντας εργασία ή καλύτερα σχέση εργασίας αορίστου χρόνου, εννοούμε αυτή τη σχέση που στην οποία δεν έχει καθοριστεί μια ορισμένη διάρκεια.

Η σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου λύεται:

- 1) Με νέα συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου.
- 2) Με τη διαφωνία του εργοδότη και εργαζόμενου.
- 3) Με το θάνατο του εργαζόμενου και κατ'εξαίρεση, με το θάνατο του εργοδότη.
- 4) Με καταγγελία της συμβάσεως.

27.2. Καταγγελία από τον εργοδότη.

Η καταγγελία χωρίζεται σε τακτική και άτακτη.

Είναι η μονομερής λύση της συμβάσεως σχέσης εργασίας αορίστου χρόνου. Εάν ο εργαζόμενος είναι ιδιωτικός υπάλληλος, γίνεται βάση του νόμου 2112/1920 "περί υποχρεωτικής καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας ιδιωτικού υπαλλήλου" ο οποίος τροποποιήθηκε με τον νόμο 4558 /1930.

Εάν είναι ένα από τα πρόσωπα που αναφέρει το άρθρο 12 παρ. 6 του νόμου 2112, γίνεται με το βασ. διάτ. της 16/18 Ιουλίου 1920 "περί επεκτάσεως του νόμου 2112 και επί εργατών, τεχνιτών και υπηρετών." Ο εργοδότης υποχρεώνεται να ειδοποιήσει πριν ένα λογικό χρονικό διάστημα τον Ιδιωτικό Υπάλληλο ή εργαζόμενο που απολύεται. Γιατί είναι άδικο, να ρίχνεται στο δρόμο απροειδοποίητα ο εργαζόμενος και αυτό γιατί δεν μπορεί να βρει άλλη δουλειά να συντηρηθεί αυτός και η οικογένειά του (αν έχει). Το ίδιο επίσης, πρέπει να κάνει

και ο υπάλληλος. Να ειδοποιήσει δηλαδή τον εργοδότη του πριν από ένα λογικό χρονικό διάστημα, ότι αποσύρεται από την εργασία του, ούτως ώστε, να μπορέσει ο εργοδότης έγκαιρα, να βρεί αντικαταστάτη. Ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να τηρήσει τις διατυπώσεις του νόμου 2112 μόνο όταν πρόκειται για έγκυρη καταγγελία, και όχι απαγορευμένη από το νόμο, όπως π.χ. σύμβαση εργασίας ανηλίκων σε υπόγεια ορυχεία.

- 1) Τ Α Κ Τ Ι Κ Η καταγγελία είναι αυτή που γίνεται μετά από προειδοποίηση και αυτή γίνεται μόνο για υπαλλήλους.
- 2) Α Τ Α Κ Τ Η καταγγελία είναι αυτή που γίνεται χωρίς προειδοποίηση. Η καταγγελία αυτή είναι η πιο δυνατή για τους εργάτες, αλλά και η πιο συχνή μορφή και για εργάτες και για υπαλλήλους.

27.3. Προϋποθέσεις καταγγελίας από τον εργοδότη.

Για να είναι μια καταγγελία έγκυρη, άσχετα αν είναι τακτική ή άτακτη, πρέπει:

- 1) Ο εργοδότης να ειδοποιήσει τον απολυόμενο με έγγραφο που να τονίζει και την ημερομηνία απόλυσης. Προφορική καταγγελία είναι άκυρη.
- 2) Να καταβάλει ο εργοδότης στον μισθωτό αποζημίωση.
- 3) Η καταγγελία να μην είναι καταχρηστική και.....
- 4) Εκτός από την έγγραφη καταγγελία πρέπει ο εργοδότης, να την αναγγέλλει στον (Ο.Α.Ε.Δ.) μέσα σε 8 μέρες.

27.4. Η αποζημίωση.

Η αποζημίωση που θα δώσει ο εργοδότης στον μισθωτό, υπολογίζεται βάση των τακτικών αποδοχών του τον τελευταίο μήνα. Η αύξηση υπολογίζεται κατά 1/6 του μηνιαίου μισθού. Π.χ. ο μισθός 36.000.-, θα αποζημιωθεί ως εξής:

(36.000.- συν 6.000.-) = 42.000.- δρχ.

27.5. Ακυρότητα καταγγελίας.

Ο εργοδότης και ο εργαζόμενος, δεν μπορούν να εφαρμόσουν διαφορετικά τον τρόπο καταγγελίας σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου, από ότι λέει ο νόμος. Εκτός κι αν η δική τους λύση, είναι ευνοϊκή για τον εργαζόμενο. Σε περίπτωση λοιπόν που δεν τηρείται ο νόμος, τότε, η καταγγελία είναι άκυρη. Αυτό το ρυθμίζει ο νόμος 2112 με το άρθρο 8. Μετά την απόλυση του εργαζόμενου, ο εργοδότης, πρέπει να δώσει κάποια αποζημίωση, διαφορετικά η καταγγελία είναι άκυρη.

27.6. Καταγγελία από το μισθωτό.

Όπως προανέφερα πιο πάνω, και ο εργαζόμενος μπορεί να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου. Μόνο, που δεν είναι υποχρεωτικά να είναι έγγραφη. Συνήθως ο μισθωτός κάνει την καταγγελία άτακτα, για να αποφύγει την προμύνηση και αποζημίωση. Διαφορετικά, αν η καταγγελία του είναι τακτική πρέπει να προμυνησει τον εργοδότη, και αν είναι άτακτη να τον αποζημιώσει.

Τ Ο

Β Ι Β Λ Ι Ο Γ Ρ Α Φ Ι Α

- 1) Μελέται εργατικού δικαίου (Δημάκης Κώστας, Αθήνα 1972)
- 2) Εργατική νομοθεσία (Δημητρακόπουλος)
- 3) Νόμος 551 "περί αποζημιώσεως εργατικών ατυχημάτων (Θεοδορόπουλ
- 4) Το δικαίωμα της εργασίας (Θεοδώρου)
- 5) Δικαιώματα και υποχρεώσεις εργοδοτών και εργαζομένων (Λεοντάρης
- 6) Σύνοψη εργατικού δικαίου (Δημητρακόπουλος)
- 7) Εργατικό δίκαιο-Γενικές αρχές (Καλομύρης Δημήτριος)
- 8) Βασικές έννοιες Ελληνικού Εργατικού Δικαίου (Καλομύρης Δημ.)
- 9) Περὶ καταγγελίας συμβάσεως ορισμένου και αορίστου χρόνου.
(Καποδίστριας Ιωάννης).
- 10) Εργατοϋπαλληλικός μισθός και η προστασία αυτού (Κουιλή Βασ.)
- 11) Η εἰς εργατικών ατυχημάτων ευθύνη (Λιτζερδούπουλος)
- 12) Το δίκαιο των εργαζομένων (Λεοντάρης Μιλτιάδης)
- 13) Ο εργοδότης-δικαιώματα και υποχρεώσεις (Πετρομάκης Γ.)
- 14) Οι ώρες εργασίας (Θεοδώρου)
- 15) Στοιχεία εργατικού δικαίου (Φραγκάκης Νίκος).