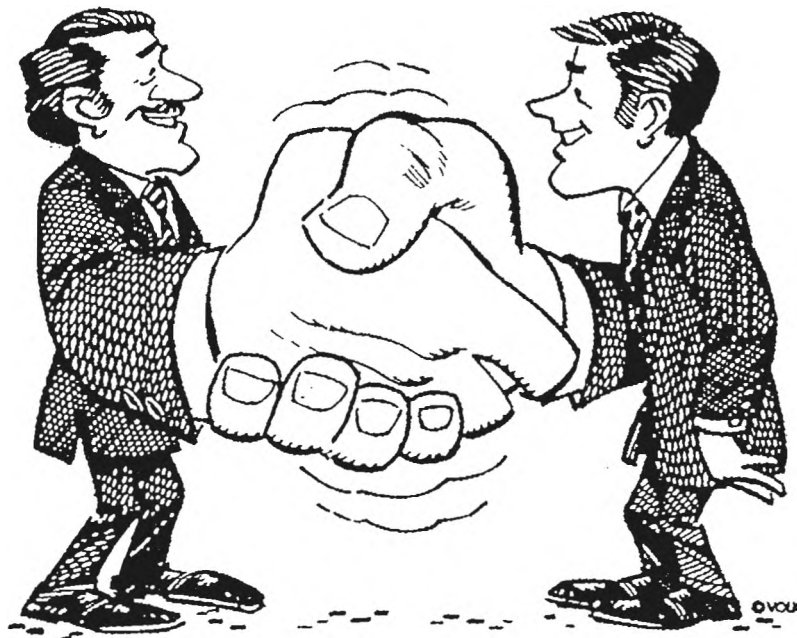


Τ.Ε.Ι. ΜΕΣΣΟΛΟΓΓΙΟΥ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

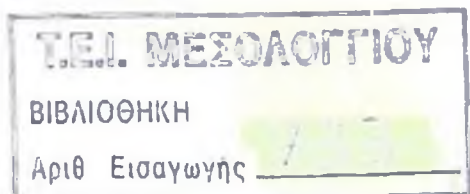
Θέμα: Υποχρεώσεις και δικαιώματα εργοδοτών και εργαζομένων που απορρέουν μέσα από το εργατικό δίκαιο.



Εισηγητής
ΣΙΟΡΙΚΗΣ Γ.

Σπουδάστριες
ΑΝΔΡΙΚΟΠΟΥΛΟΥ ΑΔΑΜΑΝΤΙΑ

ΣΕΡΛΕΜΕ ΧΡΙΣΤΙΝΑ



ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ	1
ΠΡΟΛΟΓΟΣ	5
ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ	6
ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ ΕΙΣΑΓΩΓΗ	7
Η γέννηση του εργατικού δικαίου	8
ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ	12
ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ	13
Εργοδότης	14
Υποχρεώσεις του εργοδότη	15
Υποχρέωση πρόνοιας	15
Υγιεινή και ασφάλεια	16
Υποχρέωση σεβασμού	17
Υποχρέωση ίσης μεταχείρισης	17
Υποχρέωση για απασχόληση μισθωτού	18
Υποχρέωση χορήγησης αδειών	18
Υποχρέωση διαρρύθμισης χώρου εργασίας	23

Παροχή χρόνου για εύρεση άλλης εργασίας	23
Αποκατάσταση δαπανών μισθωτού	24
Υποχρέωση φύλαξης περιουσιακών αντικειμένων των ασφαλιζομένων	24
Ομαδικές απολύσεις	25
Υποχρέωση χορήγησης πιστοποιητικού	26
Εργατικά ατυχήματα	26
Επιδότηση εργατικών ατυχημάτων από το ΙΚΑ	30
Σύγκριση εργατικών ατυχημάτων με άλλες χώρες	32
Υποχρέωση χορήγησης εκκαθαριστικού σημειώματος	36
Βραβεία εργασίας	36
Πραγματική απασχόληση μισθωτού	37
Μη βλαπτική μεταβολή συμβάσεως	37
Υποχρέωση εργοδότη έναντι ΙΚΑ	37
Παρακράτηση εργατικής εισφοράς εντός διμήνου	38

ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΕΡΓΟΔΟΤΗ	39
Τα όρια των δικαιωμάτων του εργοδότη	40
Διευθυντικό δικαίωμα	41
Δικαίωμα λύσης της εργασιακής σχέσεως με καταγγελία	41
Δικαίωμα για ομαδικές απολύσεις	43
Εργοδοτικό δικαίωμα από την παράνομη απεργία	44
Δικαίωμα ανταπεργίας	44
Προστασία εργαζομένων	45
Διαθεσιμότητα μισθωτού	45
Αδυναμία ή άρνηση του εργοδότη να απασχολήσει τους μισθωτούς	46
ΜΕΡΟΣ ΤΡΙΤΟ ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ	48
Ο καημένος ο εργάτης	49
Ο μισθωτός	50
ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΜΙΣΘΩΤΟΥ	51
Υποχρεώσεις μισθωτού	52
Υποχρέωση παροχής εργασίας	52
Εχεμύθεια έναντι τρίτου	57
Επιμέλεια	57
Υποχρέωση πίστεως	58

Παροχή εργασίας πέραν της συμφωνηθείσης	59
ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΟΥ ΜΙΣΘΩΤΟΥ	60
Δικαιώματα μισθωτού	61
Δικαίωμα στη θέση εργασίας	61
Δικαίωμα επαγγελματικής αναπτύξεως και προόδου	61
Δικαίωμα ίσης μεταχειρήσεως	61
Δικαίωμα στην προσωπικότητα	62
Δικαίωμα αποζημίωσης	62
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	65

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Η πτυχιακή αυτή εργασία φτιάχθηκε από την Ανδρικοπούλου Αδαμαντία και την Σερλεμέ Χριστίνα σπουδάστριες του Τ.Ε.Ι. Μεσολογγίου κατά το ακαδημαϊκό έτος 1997. Στόχος μας κατά την συγγραφή της πτυχιακής αυτής αποτέλεσε η εξοικείωσή μας με έναν από τους πιο ενδιαφέροντες και δυναμικούς κλάδους του δικαίου, το εργατικό δίκαιο και ειδικότερα τις υποχρεώσεις και τα δικαιώματα των εργοδοτών και εργαζομένων που απορρέουν μέσα από αυτό.

Όπως θα δείτε δεν περιοριστήκαμε στην αναφορά μόνο εργαζομένων και εργοδοτών αλλά στο πρώτο μέρος κάνουμε μια ιστορική αναφορά του εργατικού δικαίου. Οι αναφορές αυτές δεν είναι εξαντλητικές. Εγινε ασφαλώς επιλογή τους από διάφορα βιβλία. Παρόλα αυτά πιστεύουμε ότι θα αποτελέσουν μια σωστή βάση για να γίνει πιο κατανοητή η έννοια του εργατικού δικαίου. Πρέπει ωστόσο να τονίσουμε ότι το εργατικό δίκαιο αποτελεί έναν ιδιόρρυθμο κλάδο, ο οποίος συνεχώς ανανεώνεται.

Στο δεύτερο μέρος αναφερόμαστε αναλυτικά στην έννοια του εργοδότη και αναλύουμε όσο πιο καλά μπορούμε τις υποχρεώσεις και τα δικαιώματά του. Ενώ στο τρίτο μέρος αναλύουμε τις υποχρεώσεις και τα δικαιώματα του μισθωτού.

Θα θέλαμε να ευχαριστήσουμε τον κύριο Σιορίκη για την πολύτιμη βοήθειά του στην επιλογή του θέματος και τις χρήσιμες πληροφορίες που μας έδωσε για την διεκπαιρέωσή του.

Ακόμη να ευχαριστήσουμε την βιβλιοθήκη του Τ.Ε.Ι. Μεσολογγίου, το Τ.Ε.Ι. Πειραιά, την βιβλιοθήκη της Βουλής των Ελλήνων, της Παντείου και τέλος το ΚΕΠΥΟ για τις χρήσιμες πληροφορίες που μας πρόσφεραν για την όσο το δυνατόν καλύτερη διεκπαιρέωση του σημαντικού αυτού έργου που αναλάβαμε.

Ανδρικοπούλου Αδαμαντία

Σερλεμέ Χριστίνα

ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ 1997

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

ΑΚ = Αστικός Κώδικας

ΑΠ = Αρειος Πάγος

ΓΣ = Γενική Συνέλευση

ΔΓΕ=Διεθνές Γραφείο Εργασίας

ΔΣ = Διοικητικό Συμβούλιο

ΔΣΕ = Διεθνής Σύμβαση Εργασίας

ΟΑΕΔ = Οργανισμός Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού

ΠΔ = Προεδρικό Διάταγμα

ΣΣΕ = Συλλογική Σύμβαση Εργασίας

ΣΥΑΕ = Σύλλογος Υπαλλήλων Ασφαλιστικών Επιχειρήσεων

ΥΕ = Υπουργείο Εργασίας

ΥΕΝ=Υπουργείο Εμπορικής Ναυτιλίας

ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η γέννηση του εργατικού δικαίου.

Στην αρχαιότητα όταν η εργασία ήταν το δυσμενές προνόμιο των δούλων, η χρησιμοποίηση της εργασίας τους από τρίτους γινόταν με παραχώρηση, μίσθωση, νοίκισμα δηλαδή του δούλου από τον κύριό του σε τρίτο. Ο τύπος της μισθώσεως, κάλυπτε νομικά τη σχέση παροχής εργασίας από το φορέα της σε άλλο και τυπικά την καλύπτει ακόμα και σήμερα. Είναι χαρακτηριστικό ότι και ο Ελληνικός σήμερα ΑΣΤΙΚΟΣ ΚΩΔΙΚΑΣ κατατάσσει το σχετικό κεφάλαιο (18ο) με επικεφαλίδα "Μισθώσεις εργασίας."

Ωστόσο με το χρόνο, όσο προχωρούσε η κοινωνική και πολιτική χειραφέτηση όλο και ευρύτερων στρωμάτων του πληθυσμού και οξυνόταν η κοινωνική συνείδηση με το διατοπισμό της από ανθρωπιστικές αντιλήψεις κάθε προελεύσεως γινόταν φανερό ότι για την ρύθμιση της εργασίας δεν προσφερόταν ο τύπος της μισθώσεως του Ρωμαϊκού δικαίου. Αρχισε η εργασία να διακρίνεται από τα άλλα αντικείμενα συναλλαγής και η σχέση εργασίας να αποκτά εκτός από την ποσοτική διάσταση και ποιοτική διάσταση που είχε την αρχή της στην εκτίμηση ότι η εργασία είναι καρπός της προσωπικότητας.

Ο νομοθέτης αναγκάστηκε να επέμβει για να αντιμετωπίσει την εξαθλίωση που έφερε η ουσιαστική παράδοση των εργαζομένων στην εξουσία των εργοδοτών, την απειλή της κοινωνικής εκρήξεως που απειλούνταν όσο η κατάσταση έφτασε την υπερβολή.

Οι πρώτες νομοθετικές επεμβάσεις έγιναν στην Αγγλία όπου:

- Το 1802 απαγορεύεται η νυκτερινή εργασία και η εργασία των παιδιών πάνω από 12 ώρες την ημέρα.

- Το 1819 απαγορεύεται η απασχόληση των παιδιών κάτω από 9 ετών και γενικά θεσπίζεται η 9ωρη εργασία για παιδιά ηλικίας 9-12 ετών.

- Το 1939 ακολουθεί η Γερμανία η οποία θεσπίζει την απαγόρευση της εργασίας για παιδιά κάτω των 9 ετών. Ακόμη καθορίζει 10ωρη εργασία και Κυριακή ανάπαυση για ανήλικους 9-16 ετών. Από το 1845 και ύστερα καταρτίζεται επαγγελματικός κώδικας εργασίας, γίνεται ασφάλιση γηρατειών, αναπηρίας κλπ.

- Το 1841 για τρίτη κατά σειρά στην άσκηση κοινωνικής πολιτικής έρχεται η Γαλλία, η οποία απαγόρευσε την απασχόληση κατά τη νύχτα και καθόρισε 70 ώρες την εβδομαδιαία εργασία για ανήλικους 12-16 ετών. Στη συνέχεια συνέστησε σώμα επιθεώρησης εργασίας, θέσπισε προθεσμίες καταγγελίας εργασιακών συμβάσεων και μετέθεσε τον κίνδυνο εργατικών ατυχημάτων στον εργοδότη. Παράλληλα όμως με την άσκηση κοινωνικής πολιτικής από το κράτος, άρχισε να εκδηλώνεται και η αυτοδύναμη προστασία των συμφερόντων με κυρίαρχο αίτημα τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας τους από τους ίδιους τους εργαζόμενους και για το σκοπό αυτό συνασπίζονται μεταξύ τους σε κοινή δράση κατά της εργοδοσίας. Τα μέσα που χρησιμοποιούν οι εργαζόμενοι την εποχή αυτή είναι η ομαδική παύση της εργασίας, ο αποκλεισμός των χώρων εργασίας και η καταστροφή μηχανημάτων και εγκαταστάσεων. Αρχικά, ο εργατικός αγώνας και οποιαδήποτε μορφή ένωσης προς επιδίωξη συνδικαλιστικών σκοπών απαγορεύεται γιατί η άρχουσα τάξη δεν ανέχεται τη διατάραξη της εργασιακής ειρήνης και παίρνει αμυντικά μέτρα μπροστά στον κίνδυνο να ανατραπεί.

Με την πάροδο όμως του χρόνου, οι συνδικαλιστικές ενώσεις των εργαζομένων γίνονται απλά ανεκτές χωρίς να υπάρχει βέβαια επίσημη αναγνώρισή τους. Πολύ αργότερα το κράτος αναγνωρίζει τις οργανώσεις των εργαζομένων που είχαν σαν σκοπό την προαγωγή και προστασία των επαγγελματικών τους συμφερόντων και ακόμα αργότερα αναγνωρίζονται και οι αγωνιστικές εκδηλώσεις για την επιδίωξη των σκοπών των οργανώσεων αυτών. Στην αναγνώριση της συνδικαλιστικής ελευθερίας προηγείται και πάλι η Αγγλία.

Στην Αγγλία το 1824 αποκαταστάθηκε η συνδικαλιστική ελευθερία, ενώ από το 1889 ο αγγλικός συνδικαλισμός απέκτησε τη σύγχρονη μορφή του.

Στη Γερμανία μετά από πολύχρονη απαγόρευση και συνεχείς διώξεις του συνδικαλισμού, η συνδικαλιστική ελευθερία αναγνωρίζεται με τον επαγγελματικό κώδικα το 1891. Στη Γαλλία η αναγνώριση της συνδικαλιστικής ελευθερίας πέρασε από πολλά στάδια και από πολλές φάσεις, τελικά όμως αναγνωρίζεται οριστικά το 1884.

Διεθνώς πάντως η συνδικαλιστική ελευθερία προστατεύεται από τη συνθήκη των Βερσαλλιών του 1919, από τη διεθνή σύμβαση εργασίας με αριθμό 98 "περί δικαιώματος οργάνωσης και συλλογικής διαπραγμάτευσης", από τη διακήρυξη της Φιλαδέλφειας της 10ης Μαΐου 1994. Από τη διακήρυξη των δικαιωμάτων του ανθρώπου των Ηνωμένων Εθνών στις 10-12-1948, από τη σύμβαση της Ρώμης στις 4-11-1950 και τον ευρωπαϊκό κοινωνικό χάρτη.

Στην Ελλάδα οι πρώτες διατάξεις εργατικού δικαίου εμφανίζονται το 1909.

Το 1935 εισάγεται ο θεσμός των συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Μετά το Β΄ Παγκόσμιο πόλεμο εκδόθηκαν σημαντικά νομοθετήματα όπως ο Ν.539/1945 για τη χορήγηση αδειών με αποδοχές, ο Ν.3789/1957 για τη ρύθμιση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

Σαν έννοια μπορούμε να πούμε ότι εργατικό δίκαιο είναι "το σύνολο των κανόνων, οι οποίοι διέπουν την σύμβαση εργασίας και τις συνέπειες αυτής".

Εργατικό δίκαιο είναι "το σύνολο κανόνων δικαίου, οι οποίοι ρυθμίζουν όλες τις σχέσεις που διαμορφώνονται με αφορμή την παροχή εξαρτημένης εργασίας προς κάποιον εργοδότη". Το εργατικό δίκαιο αποτελεί "ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ" που είναι μια σύνθεση κανόνων δικαίου ή μάλλον τμήμα του κοινωνικού δικαίου, το οποίο ήδη καλύπτει ένα ευρύτερο φάσμα.

Άλλο χαρακτηριστικό του εργατικού δικαίου είναι ότι έχει πλέον διεθνοποιηθεί και τα προβλήματά του αντιμετωπίζονται συχνά και επιλύονται σε διεθνές επίπεδο. Η διεθνοποίησή του αυτή κατορθώθηκε κύρια με τις προσπάθειες και τη δραστηριότητα της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, στην οποία μετέχει η Ελλάδα όπως και τα περισσότερα κράτη.

Επιπλέον παρουσιάζει ιδιαιτερότητα σε σχέση με τους άλλους κλάδους δικαίου διότι έχει δικούς του θεσμούς, δικές του πηγές, δική του μέθοδο.

Τέλος δεν είναι κωδικοποιημένο πράγμα βέβαια το οποίο συμβαίνει και με άλλους κλάδους δικαίου.

Μέσα από τους κανόνες του εργατικού δικαίου βγαίνει η σύμβαση εργασίας.

Σύμφωνα με τον ορισμό που δίνει ο Αστικός Κωδικας στο άρθρο 648 παράγραφος 1 "Σύμβασις εργασίας είναι μια συμφωνία με βάση την οποία ένα πρόσωπο αναλαμβάνει την υποχρέωση να παρέχει την εργασία του για ένα ορισμένο ή αόριστο χρονικό διάστημα σε ένα άλλο πρόσωπο το οποίο με την σειρά του αναλαμβάνει την υποχρέωση να καταβάλει τον μισθό που συμφωνούν. Από τον ορισμό της συμβάσεως συνάγεται ότι η συμφωνία αυτή πραγματοποιείται μεταξύ δύο προσώπων, του εργοδότη και του εργαζόμενου. Στη συνέχεια της εργασίας μας θα προσπαθήσουμε να δώσουμε όσο πιο καλά μπορούμε και να αναλύσουμε τις δύο αυτές έννοιες.

ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ

**ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΚΑΙ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ
ΠΟΥ ΑΠΟΡΡΕΟΥΝ ΜΕΣΑ ΑΠΟ ΤΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ.**

ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ.

ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ

Χαρακτηρίζεται κάθε φυσικό ή νομικό πρόσωπο δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου στην υπηρεσία του οποίου βρίσκεται ένα άλλο φυσικό πρόσωπο για την παροχή εξαρτημένης εργασίας έναντι ορισμένης αμοιβής. Σύμφωνα με τον ορισμό, εργοδότης είναι ο αντισυμβαλλόμενος του μισθωτού στην εργασιακή σχέση. Ο εργοδότης μπορεί να εξουσιοδοτήσει ή να εκχωρήσει σε άλλα πρόσωπα της επιχείρησης τα οποία ασκούν τη διοίκηση της επιχείρησης ολικά ή μερικά τα διευθυντικά και λειτουργικά δικαιώματά του. Ο εργοδότης σε σχέση με το μισθωτό εμφανίζεται με δύο ιδιότητες

α) Με την ιδιότητα του αντισυμβαλλόμενου στην ατομική σχέση εργασίας του δικαιούχου δηλαδή της εργασίας και του υπόχρεου να καταβάλλει το μισθό.

β) Με την ιδιότητα του φορέα των λειτουργικών εξουσιών στην εκμετάλλευση που είναι προσδιοριστικές για τη λειτουργία της σχέσεως εργασίας.

Η πρώτη του ιδιότητα ανταποκρίνεται στην έννομη θέση του στην ατομική σύμβαση εργασίας, η δεύτερη προκύπτει από την έννομη θέση του ως οργάνου μέσα στην εκμετάλλευση. Ο εργοδότης με την πρώτη του ιδιότητα μπορεί να είναι φυσικό ή νομικό πρόσωπο, η δεύτερη όμως ιδιότητα προϋποθέτει μόνο φυσικά πρόσωπα, μεμονωμένα ή με την μορφή συλλογικού οργάνου. Και οι δύο ιδιότητες μπορεί να συμπίπτουν στο ίδιο πρόσωπο, μπορεί και όχι. Το δεύτερο συμβαίνει π.χ. σε επιχειρήσεις νομικών προσώπων ή σε επιχειρήσεις που ανήκουν σε πρόσωπα ανίκανα για δικαιοπραξία οπότε την αξίωση για την παροχή της εργασίας την έχει το νομικό πρόσωπο ή ο ανίκανος για δικαιοπραξία επιχειρηματίας.

Η έννοια του εργοδότη διασπάται και για άλλους λόγους. Έτσι στην περίπτωση δανεισμού ή αποσπάσεως του μισθωτού από μια επιχείρηση σε μια άλλη για όσο διάστημα διαρκεί ο δανεισμός, ο ενοχικός συμβατικός δεσμός του μισθωτού με την επιχείρηση που τον έχει διαθέσει δε λύνεται μολονότι ο μισθωτός υπόκειται στις εργοδοτικές λειτουργίες που ασκούνται την εκμετάλλευση της επιχείρησης που τον χρησιμοποιεί. Ο μισθός βαρύνει τον αρχικό εργοδότη. Αν και η αξίωση του εργοδότη για παροχή εργασίας είναι κατά κανόνα αμεταβίβαστη τα διευθυντικά λειτουργικά δικαιώματα του εργοδότη είναι

επιδεκτικά εκχωρήσεως. Ο εργοδότης μπορεί να εξουσιοδοτήσει άλλα πρόσωπα στην εκμετάλευση να ασκήσουν ολικά ή εν μέρη τα σχετικά δικαιώματά του. Το πρόσωπο του εργοδότη δεν είναι αποφασιστικής σημασίας για την υπόσταση της σχέσεως εργασίας. Αυτό ισχύει σε όλες τις περιπτώσεις μεταβολής του προσώπου του εργοδότη ανεξάρτητα από το νομικό λόγο της σχέσεως εργασίας δεν καταλύει ούτε ο θάνατος του εργοδότη ούτε η λειτουργία της εκμεταλεύσεως.

1. Υποχρεώσεις του εργοδότη.

Οι υποχρεώσεις του εργοδότη αποτελούν τον αντίποδα των υποχρεώσεων του μισθωτού. Με άλλα λόγια ότι αποτελεί υποχρέωση για τον εργοδότη συνιστά δικαίωμα υπέρ του μισθωτού και αντίστροφα. Εφόσον ο μισθωτός οφείλει πέρα από την εργασία του, να προστατεύσει τα δικαιώματα και τα οφειλέματα του εργοδότη και της εκμεταλλεύσεως και παραλείπει οτιδήποτε μπορεί να βλάψει ή να αντιστρατεύεται τα συμφέροντα του εργοδότη, έτσι και ο εργοδότης από τη δική του πλευρά, οφείλει πέρα από συγκεκριμένες άλλες υποχρεώσεις του, να φροντίζει για την υγιεινή των χώρων εργασίας και την προστασία του μισθωτού γενικότερα, ώστε να μπορεί ν'αναπτύσσεται ακώλυτα και η προσωπικότητά του, αλλά και να παραλείπει ότι μπορεί να παραβλάψει τα συμφέροντα του μισθωτού.

Η υποχρέωση και η φροντίδα αυτή ακριβώς του εργοδότη συνιστά την υποχρέωση πρόνοιας για τον εργαζόμενο. Τα όρια της, προσδιορίζονται από ειδικότερες περιπτώσεις, από τις αρχές της καλής πίστης και των συναλλακτικών ηθών.

1.1 Υποχρέωση πρόνοιας.

Το γενικό περιεχόμενο της υποχρεώσεως πρόνοιας υποχρεώνει τον εργοδότη να παίρνει τα κατάλληλα μέτρα και να φροντίζει για την προστασία και προαγωγή των προσωπικών αξιών του μισθωτού, να φυλάσσει τα προσωπικά αγαθά του και να ικανοποιεί τις ανάγκες του κατά τη διαξαγωγή της εργασίας.

Έχει υποχρέωση να συντελεί στη δημιουργία και τη διατήρηση κλίματος ειρήνης και ομαλής συνεργασίας στο προσωπικό και να επιβάλλει καλή συμπεριφορά όχι μόνο στους υφισταμένους απέναντι στον προϊστάμενο αλλά και αντίστροφα.

Ο εργοδότης πρέπει να παίρνει όλα τα αναγκαία μέτρα για την ασφάλεια των εγκαταστάσεων της επιχείρησής του στην οποία περιλαμβάνονται όλοι οι χώροι που σχετίζονται με την παροχή εργασίας χωρίς βέβαια η υποχρέωσή του αυτή να εκτείνεται και στο δρόμο που οδηγεί στην επιχείρησή του από την κατοικία του εργαζόμενου.

Είναι επίσης υποχρεωμένος να επιβλέπει την εκτέλεση της εργασίας, να αποτρέπει τις επικίνδυνες εργασίες, να καθοδηγεί τους εργαζόμενους για την χρήση επικύνδινων μηχανών, να προειδοποιεί για πιθανούς κινδύνους.

1.2 Υγιεινή και ασφάλεια.

Ο Ν. 1568/1985 θεωρείται βασικός νόμος για τα θέματα αυτά. Συγκεκριμένα προβλέπει την σύσταση επιτροπής υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας εκλεγόμενης από τους εργαζόμενους για επιχειρήσεις που απασχολούν περίπου 20 άτομα, καθώς και την ύπαρξη τεχνικού ασφάλειας και γιατρού εργασίας.

Ο Ν. 1767/1988 ορίζεται ότι ο κανονισμός υγιεινής και ασφάλειας των επιχειρήσεων συναποφασίζεται από τον εργοδότη και το συμβούλιο των εργαζομένων. Ο εργοδότης έχει αυξημένη υποχρέωση πρόνοιας για το μισθωτό που ζει και διατρέφεται στην κατοικία του. Είναι υποχρεωμένος (άρθρο 660 Α.Κ.) να του προσφέρει περίθαλψη στο σπίτι του ή στο νοσοκομείο.

Ο Ν. 2224/1994 προβλέπει κυρώσεις διοικητικές και ποινικές (πρόστιμο φυλάκιση) σε εργοδότες που παραβαίνουν τις διατάξεις και ρυθμίσεις της νομοθεσίας.

1.3 Υποχρέωση σεβασμού.

Ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να φροντίζει για τον σεβασμό και την προστασία της προσωπικότητας των μισθωτών μέσα στην εκμετάλλευση. Έχει την υποχρέωση να συντελεί στην δημιουργία και τη διατήρηση κλίματος ειρήνης και καλής ομαλής συνεργασίας στο προσωπικό και να επιβάλλει καλή συμπεριφορά όχι μόνο στους υφισταμένους απέναντι στους προϊσταμένους αλλά και αντίστροφα. Ο σεβασμός της προσωπικότητας του μισθωτού έχει ως επακόλουθο την αποφυγή εκρήξεων θυμού, χειροδικιών, προσβολών. Είναι απαιτήσεις της επιταγής για την καλή συμπεριφορά του εργοδότη στο προσωπικό.

1.4 Υποχρέωση ίσης μεταχείρισης.

Στηρίζεται στο άρθρο 288 Α.Κ. Ο εργοδότης οφείλει να μεταχειρίζεται με τα ίδια μέτρα τους μισθωτούς που εργάζονται με τις ίδιες συνθήκες και έχουν την ίδια αποδοτικότητα. Δεν μπορεί χωρίς λόγο να εξαιρεί από μια γενική ρύθμιση που έχει καθιερώσει έναν ή περισσότερους μισθωτούς και να κάνει δυσμενείς διακρίσεις σε βάρος τους.

Η αρχή για ίση μεταχείριση είναι μια αρχή για τη διαμόρφωση των εργασιακών σχέσεων που έχει ως αιτία το συλλογικό στοιχείο, το οποίο συνυπάρχει στις ίδιες εργασιακές σχέσεις και γεννιέται στην εκμετάλλευση από τη λειτουργική τους σύνδεση και μεταξύ τους και με την ίδια κοινότητα εργασίας της εκμετάλλευσης. Η αρχή ίσης μεταχείρισης πηγάζει απευθείας από την ιδέα της δικαιοσύνης, αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα της έννομης τάξεως και επιταγή του δικαίου. Επιβάλλει σ'όποιον έχει την εξουσία, σε οποιοδήποτε λειτουργικά οργανωμένο βιοτικό σχηματισμό να μεταχειρίζεται τα ίσα με ίσο μέτρο χωρίς αυθαίρετες διακρίσεις.

Συνεπώς ο εργοδότης έχει υποχρέωση να ενεργεί δίκαια είτε ασκεί, τα εργοδοτικά δικαιώματά του είτε επενεργεί νομικά με βάση τη γενική νομική ευχέρειά του να συναλλάσσεται και να διαθέτει.

Η υποχρέωση ίσης μεταχείρισης έχει την τάση να γενικοποιεί μια ρύθμιση όταν ανακόπτεται αυθαίρετα ώστε να περιλάβει όσες περιπτώσεις ανταποκρίνονται στο εσωτερικό της λόγου, στο κριτήριο της ρυθμίσεως.

1.5 Υποχρέωση για απασχόληση μισθωτού.

Η απασχόληση του μισθωτού εμφανίζεται ως υποχρέωση του εργοδότη.

Ο εργοδότης όταν δεν απασχολεί το μισθωτό που προσφέρει πραγματικά και με τον αρμόζοντα τρόπο τις υπηρεσίες του, περιέρχεται σε υπερημερία δανειστή (άρθρο 656 Α.Κ) αν όμως μολονότι δεν απασχολεί το μισθωτό, καταβάλλει το μισθό, εκπληρώνει την υποχρέωσή του από τη σύμβαση εργασίας. Το άρθρο 232 του Ν. 1264/1982 τιμωρεί ποινικά μόνο την άρνηση του εργοδότη να απασχολήσει μισθωτό, του οποίου ακυρώθηκε η απόλυση, προϋποθέτει και κυρώνει την ουσιαστικού δικαίου υποχρέωση του εργοδότη να απασχολεί το μισθωτό. Συνεπώς ο εργοδότης δεν έχει δικαίωμα να διατηρεί το μισθωτό στην υπηρεσία του αργόμισθο. Προσβάλλει την προσωπικότητά του. Αδικοιολόγητη άρνηση να τον απασχολήσει είναι δυνατόν να θεωρηθεί μονομερής βλαπτική μεταβολή της σχέσεως εργασίας ή, δε σύμβαση ορισμένου χρόνου, σπουδαίος λόγος για την καταγγελία της με υποχρέωση αποζημιώσεως.

1.6 Υποχρέωση χορηγήσεως αδειών.

Με το Ν. 539/1945 καθιερώθηκε ο θεσμός των ετήσιων αδειών με αποδοχές των μισθωτών. Αδεια δικαιούνται όλοι οι μισθωτοί των επιχειρήσεων που υπάγονται σ' αυτόν το νόμο δηλαδή υπηρέτες, μαθητευόμενοι, εργάτες, υπάλληλοι, διευθύνοντες υπάλληλοι, όπως και οι μερικώς απασχολούμενοι (άρθρο 38/4 Ν. 1892/1990) κλπ. Η

υποχρέωση του εργοδότη να χορηγεί άδειες είναι αυτοτελής υποχρέωσή του. Έχει 2 σκέλη. Την παροχή ελεύθερου χρόνου στο μισθωτό για ορισμένες ημέρες κάθε χρόνο και την καταβολή του μισθού των ημερών αυτών μολονότι δεν παρέχεται εργασία είναι όμως ενιαία. Προυπόθεση για να πάρει ο μισθωτός την πρώτη του άδεια είναι η συνεχής απασχόληση του στον ίδιο εργοδότη για χρονικό διάστημα 12 μηνών. Για παράδειγμα μισθωτός που προσελήφθη την 1η Αυγούστου δικαιούται την πρώτη του άδεια μετά την 31η Ιουλίου του επόμενου χρόνου. Οι μισθωτοί που απασχολούνται εποχιακά σύμφωνα με το Π.Δ. 153/1972 δικαιούνται άδεια όταν συμπληρώσουν 12 μηνών απασχόληση στην ίδια επιχείρηση.

Με το άρθρο 11 Ν.1346/1983 η διάρκεια αδειάς ορίζεται ως εξής: Με την εκπλήρωση 12 μηνών 24 εργάσιμες ημέρες, 20 όμως για όσους εργάζονται με εβδομάδα 5 ημερών. Η διάρκεια της αδειάς αυξάνεται κατά μία ημέρα για κάθε χρόνο επιπλέον του βασικού ώσπου να συμπληρωθούν 26 εργάσιμες ημέρες ή 22 για όσους απασχολούνται 5 ημέρες την εβδομάδα. Μεταφορά αδειάς από τον έναν χρόνο στον επόμενο στο σύνολό της ή κατά ένα μέρος της, δεν επιτρέπεται. Η άδεια πρέπει να αποτελείται από συνεχόμενες εργάσιμες ημέρες, δεν υπολογίζονται δηλαδή οι Κυριακές και οι αργίες. Οπου όμως εφαρμόζεται πενθήμερη εβδομάδα εργασίας για τον προσδιορισμό της διάρκειας της αδειάς λογίζεται σαν εργάσιμη ημέρα και το Σάββατο ή η άλλη ημέρα κατά την οποία δεν ασχολούνται οι μισθωτοί.

Σύμφωνα με τον νόμο (Ν. 539/1945) ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να χορηγήσει την άδεια στο μισθωτό μέσα σε δύο μήνες από τότε που θα τη ζητήσει και οι άδειες του μισού προσωπικού της εκμεταλεύσεως πρέπει να δίνονται στην περίοδο 1 Μαΐου-30 Σεπτεμβρίου ενώ οι απομένουσες κατανέμονται στο υπόλοιπο χρόνο.

Για τους ανήλικους εργαζομένους έως 18 ετών η κανονική άδεια πρέπει να χορηγείται τη περίοδο των θερινών σχολικών διακοπών. Το ήμισυ όμως αυτής της αδειάς μπορεί να χορηγηθεί τμηματικά σε άλλα χρονικά διαστήματα αν το ζητήσει ο ανήλικος (άρθρο 7 Ν. 1837/1989). Με το άρθρο 3 του Ν. 1346/1983 παρέχεται η δυνατότητα της εκ περιτροπής διακοπής της λειτουργίας των καταστημάτων κατά κατηγορίες κατά τη θερινή περίοδο για συνεχές διάστημα ως 20 ημερών. Όσοι μισθωτοί δε δικαιούνται άδεια παίρνουν κατά τη

διακοπή αυτή τις αποδοχές τους. Η άδεια δίνεται αυτούσια με τη μορφή ελεύθερου χρόνου.

Συμφωνία εργοδότη-μισθωτού να μη δοθεί η άδεια, αλλά να πληρωθεί σε χρήμα απαγορεύεται. Κατά το άρθρο 51 του Ν. 539/1945 είναι άκυρη συμφωνία εργοδότη μισθωτού να εγκαταλείψει ο δεύτερος το δικαίωμα της αδείας ή να παραιτηθεί από αυτό, έστω και αν ως αντάλλαγμα προβλέπεται αυξημένη αποζημίωση.

Επειδή σκοπός της αδείας είναι η ανάπαυση, ο νόμος για να αποτρέψει το μισθωτό να εργαστεί αυτές τις ημέρες ορίζει, ότι όποιος απασχολεί μισθωτό στη διάρκεια της αδείας του δικαιούται να μη του καταβάλει αμοιβή. Πρόσθετα ο μισθωτός που φεύγει με άδεια δικαιούται και το λεγόμενο επίδομα αδείας.

Το επίδομα αυτό είναι αποδοχές 15 ημερών για τους αμοιβόμενους με μηνιαίο μισθό και αποδοχές 13 ημερών για τους αμοιβόμενους με ημερομίσθιο ή κατά κανόνα εργασία με ποσοστά. Οι μερικώς απασχολούμενοι δικαιούνται επίσης αποδοχές με επίδομα αδείας που υπολογίζονται με βάση τις αποδοχές που θα είχαν αν εργάζονταν το διάστημα της αδείας (άρθρο 38 Ν. 1892/1990).

Οι αποδοχές των ημερών αδείας και το επίδομα αδείας προκαταβάλλονται με την έναρξη της αδείας.

Οι αποδοχές και το επίδομα αδείας δε συμψηφίζονται με τις ανώτερες των νόμιμων καταβαλλόμενες αποδοχές κάθε σχετική συμφωνία είναι άκυρη.

Όταν η σχέση εργασίας του μισθωτού λυθεί με οποιονδήποτε τρόπο πριν συμπληρωθεί ο βασικός χρόνος, ο εργοδότης οφείλει να καταβάλει στο μισθωτό αποζημίωση για την άδεια που δεν πήρε. Η αποζημίωση είναι 2 ημερομίσθια για κάθε μήνα απασχολήσεως του απολυόμενου (άρθρο 1 Ν. 1346/1983).

Σε περίπτωση θανάτου του μισθωτού τη σχετική αξίωση την έχουν οι κληρονόμοι του. Απαγορεύεται η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας κατά τη διάρκεια της αδείας του μισθωτού (άρθρο 5 Ν. 539/1945) ακόμα κι αν με την καταγγελία ορίζεται χρόνος λήξεως της συμβάσεως μεταγενέστερος της λήξεως της αδείας. Δηλαδή απαγορεύεται και η τακτική καταγγελία.

Άλλες αδειες:

α. Αδειες εξετάσεων: Για τους ανήλικους εργαζόμενους μαθητές ή σπουδαστές αδιάφορο για πόσο χρόνο απασχολούνται, ο Ν. 1837/1989 προβλέπει άδεια εξέτασεως 2 ημερών για κάθε ημέρα εξετάσεων η οποία συνολικά δεν πρέπει να είναι μικρότερη των 14 ημερών. Οι αποδοχές των αδειών αυτών καταβάλλονται από τον ΟΑΕΔ. Το ίδιο ισχύει κατά το άρθρο 2 του Ν. 1346/1983 και για όσους εργαζόμενους μαθητές, σπουδαστές, φοιτητές δεν έχουν συμπληρώσει το 25ο έτος της ηλικίας τους. Οι αποδοχές αυτές δεν είναι ανώτερες από το κατώτερο γενικό ημερομίσθιο.

β. Εκπαιδευτική άδεια: Χορηγείται χωρίς αποδοχές για το χρόνο που θα συμφωνήσουν. Ο χρόνος αυτός απουσίας θεωρείται χρόνος πραγματικής υπηρεσίας για όσες περιπτώσεις η προϋπηρεσία έχει σημασία.

γ. Άδεια τοκετού: Ορίζεται σε 4 μήνες, 2 μήνες θα χορηγούνται υποχρεωτικά πριν από την πιθανή ημερομηνία του τοκετού και οι υπόλοιποι 2 μήνες μετά τον τοκετό. Σε περίπτωση που ο τοκετός πραγματοποιηθεί σε χρόνο προγενέστερο του πιθανολογούμενου, το υπόλοιπο της αδείας χορηγείται υποχρεωτικά μετά τον τοκετό για να συμπληρωθούν οι 4 μήνες. Οι εργαζόμενες μητέρες δικαιούνται ειδικά για το διάστημα της επέκτασης της αδείας τοκετού που πρόβλεψε η ΣΣΕ του 1993 τις αποδοχές τους, για όσο διάστημα από την άδεια αυτή το ΙΚΑ δεν καταβάλλει καμία άλλη χρηματική παροχή (επίδομα).

* Σημ: Με την εγκύκλιο υπ'αριθ. 14517 της 23/12/93 η ΕΑΕΕ απευθυνόμενη στις εταιρείες - μέλη της τις καλεί να πληρώσουν την επέκταση αδείας τοκετού που συμφωνήθηκε με την ΣΣΕ 93. Η διατύπωση επίσης της ΣΣΕ 1994 είναι σαφής ότι η επέκταση της αδείας τοκετού είναι αμοιβόμενη από το 1993 που ίσχυσε.

Παρ'όλα αυτά η ΕΑΕΕ εξέδωσε νέα εγκύκλιο, την υπ'αριθμόν 14699 της 14/7/94 η οποία αναιρεί την πρώτη, ερχόμενη σε αντίφαση μαζί της, επικαλούμενη ρύθμιση του νόμου και γνωμοδοτήσεις του ΙΚΑ και του Υπουργείου Εργασίας. Είναι όμως σαφές ότι η βούληση των συμβαλλομένων μερών, εφόσον είναι ευνοϊκότερη για τους εργαζόμενους και δεν αντίκειται σε διατάξεις δημόσιας τάξης υπερ-ισχύει.

Και η βούληση στην προκειμένη περίπτωση έχει εκφραστεί γραπτά από το 1993.

Επομένως η όψιμη εγκύκλιος της ΕΑΕΕ είναι νομικά άκυρη και οι Εταιρείες έχουν υποχρέωση να αμείψουν την επέκταση των αδειών τοκετών που δόθηκαν το 1993.

δ. Γονική άδεια:

1. Γονέας εργαζόμενος σε επιχείρηση η εκμετάλλευση που απασχολεί τουλάχιστον 50 άτομα εάν έχει συμπληρώσει ένα χρόνο εργασίας στον ίδιο εργοδότη και ο άλλος γονέας εργάζεται έξω από την κατοικία τους, δικαιούται να λάβει γονική άδεια ανατροφής του παιδιού, μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας μέχρις ότου το παιδί συμπληρώσει ηλικία τριών ετών. Η άδεια αυτή είναι χωρίς αποδοχές, η διάρκεια της μπορεί να φτάσει ως 3,5 μήνες για κάθε γονέα και δίνεται από τον εργοδότη, με βάση τη σειρά προτεραιότητας των αιτήσεων των ενδιαφερομένων δικαιούχων, μέχρι να καλυφθεί ποσοστό 8% του συνόλου των απασχολούμενων στην επιχείρηση για κάθε ημερολογιακό έτος.

2. Το δικαίωμα αυτό το έχουν και εργαζόμενοι που έχουν υιοθετήσει παιδί.

3. Σε περίπτωση ύπαρξης περισσότερων παιδιών το δικαίωμα των γονέων είναι αυτοτελές για το καθένα από αυτά, εφόσον από τη λήξη της άδειας που δόθηκε για το προηγούμενο παιδί μεσολάβηση ένας χρόνος πραγματικής απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη.

4. Αν και οι δύο γονείς απασχολούνται με τις προηγούμενες προϋποθέσεις αποφασίζουν με κοινή συμφωνία, κάθε φορά ποιός από τους δυο θα κάνει πρώτος χρήση αυτού του δικαιώματος και για πόσο χρονικό διάστημα. Σε περίπτωση διάστασης ή διαζυγίου ή χηρείας ή γέννησης τέκνου εκτός γάμου τη γονική άδεια και μέχρι 6 μήνες δικαιούται ο γονέας που έχει την επιμέλεια του παιδιού.

5. Μετά τη λήξη της γονικής άδειας ανατροφής ο εργαζόμενος δικαιούται να επανέλθει στην εργασία του, στην ίδια ή παρόμοια θέση, η οποία δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να είναι κατώτερη από αυτή που είχε πριν λάβει τη γονική άδεια ανατροφής (άρθρο 5 Ν.1483/1984).

6. Ο εργαζόμενος γονέας που λαμβάνει γονική άδεια ανατροφής έχει, κατά το χρονικό διάστημα της απουσίας από την εργασία του, πλήρη ασφαλιστική κάλυψη από τον ασφαλιστικό του φορέα, υποχρεούται όμως να καταβάλει την ασφαλιστική εισφορά εργατική και εργοδοτική, που αντιστοιχεί σ'αυτό το διάστημα.

ε. Συνδικαλιστικές άδειες: Οι άδειες αυτές χορηγούνται στα 9 μέλη του Δ.Σ του Συλλόγου Υπαλλήλων Ασφαλιστικών Εταιρειών (ΣΥΑΕ) και δίνεται συνολική μηνιαία απαλλαγή 100 ωρών με αποδοχές, επιμεριζόμενη κάθε μήνα μεταξύ των μελών του Δ.Σ. ανάλογα με τις αρμοδιότητες και τις εκάστοτε ανάγκες και λειτουργείες τις ΣΥΑΕ. Η απαλλαγή αυτή δεν δίνεται να ξεπερνά τις 25 ώρες συνολικά το μήνα για κάθε έκαστο μέλος και χορηγείται κατόπιν εγγράφου γνωστοποίησης του ΣΥΑΕ προς την Εταιρεία η οποία κοινοποιείται στην ΕΑΕΕ. Απουσία συνδικαλιστικού στελέχους χωρίς την άδεια του εργοδότη αποτελεί παράβαση υποχρέωσης ή πειθαρχικό παράπτωμα.

ζ. Άδεια γάμου: Χορηγείται κατά την ημέρα του γάμου ή περιλαμβάνει εργάσιμες ημέρες που μπορούν να φτάσουν τις 15.

Για τη χορήγησή της απαιτείται η υποβολή αίτησης από τον εργαζόμενο προς τον υπόχρεο εργοδότη. Αν ο εργοδότης αρνηθεί την χορήγησή της τότε περιέρχεται σε υπερημερία ή είναι υποχρεωμένος να καταβάλει στον εργαζόμενο πέρα από τις αποδοχές των ημερών της ζητηθείσας ή μή χορηγηθείσας αδειάς και τις αποδοχές τις αδειάς που δεν χορήγησε ευθυνόμενος παράλληλα και ποινικά σύμφωνα με το άρθρο 16 του Ν.547/37 << περί τροποποίησης ή συμπλήρωσης διατάξεων τινών εργατικών νόμων >>.

1.7 Υποχρέωση διαρύθμισης χώρου εργασίας.

Εδώ ο εργοδότης πρέπει να ενεργήσει με τρόπο που προστατεύεται η ζωή και η υγεία του εργαζόμενου. Μέτρα προς αυτή την κατεύθυνση είναι ο κατάλληλος φωτισμός, επαρκής αερισμός, θέρμανση απομάκρυνση βλαβερών ουσιών, ύπαρξη πόσιμου νερού, μικρό φαρμακείο.

1.8 Παροχή χρόνου για εύρεση άλλης εργασίας.

Ο εργοδότης όταν καταγγελθεί η σχέση εργασίας, αδιάφορο από ποιόν από τα δύο μέρη, είναι υποχρεωμένος να δώσει στον απολυόμενο μισθωτό άδεια για να βρει άλλη εργασία (άρθρο 677 Α.Κ).

Η διάταξη ισχύει και για την τροποποιητική καταγγελία, όχι όμως όταν ο μισθωτός αποχωρεί από την εργασία για να συνταξιοδοτηθεί. Το άρθρο αυτό εφαρμόζεται, όταν γίνει καταγγελία αλλά λύσει της συμβάσεως τοποθετείται σε μεταγενέστερο χρονικό σημείο, όταν δηλαδή η καταγγελία είναι τακτική ή όταν σε άτακτη καταγγελία ή σε έκτακτη καταγγελία στις ορισμένες χρόνου συμβάσεις έχει τεθεί προθεσμία, μολονότι δεν απαιτείται. Για την ταυτότητα του λόγου ο εργοδότης έχει την ίδια υποχρέωση και όταν πλησιάζει ο χρόνος λήξεως της συμβάσεως εργασίας λόγω της συμπληρώσεως του συμφωνημένου ορισμένου χρόνου διάρκειάς της. Η υποχρέωση αυτή του εργοδότη προϋποθέτει σχετική αίτηση του μισθωτού και ισχύει, όταν δεν έχει ο μισθωτός εκτός εργασίας κατάλληλο χρόνο για αναζήτηση άλλης εργασίας και ο χρόνος που ζητεί είναι ο αναγκαίος για το σκοπό αυτό.

Σύμφωνα με το άρθρο 657 Α.Κ ο μισθωτός διατηρεί την αξίωσή του για το μισθό αυτού του ελεύθερου χρόνου. Συμφωνία που περιορίζει αυτό το δικαίωμα είναι άκυρη κατά το άρθρο 657 Α.Κ. Αν ο εργοδότης αρνηθεί να παραχωρήσει στο μισθωτό τον αναγκαίο χρόνο για να αναζητήσει αλλού εργασία, ο μισθωτός έχει τη δυνατότητα να προσφύγει στο δικαστήριο χωρίς να αποκλείεται και αποζημιωσή του.

1.9 Αποκατάσταση δαπανών του μισθωτού.

Ο εργοδότης οφείλει να αποκαθιστά τις δαπάνες που είναι αναγκασμένος να κάνει ο μισθωτός κατά τη διάρκεια της εργασίας του για την κανονική εκτελεσή της. Αυτές οι δαπάνες δεν είναι μισθός.

1.10 Υποχρέωση φύλαξης περιουσιακών αντικειμένων των ασφαλιζομένων.

Αφορά πράγματα που φέρνει μαζί του ο εργαζόμενος στο χώρο της εργασίας του. Πρέπει ο εργοδότης να ενημερώνεται από τον εργαζόμενο για τα προσωπικά αντικείμενα που φέρνει στον εργασιακό χώρο και χρειάζονται φύλαξη και προστασία.

1.11 Ομαδικές απολύσεις.

Ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να συμβουλευέται πρώτα τους αντιπροσώπους των εργαζομένων ή να προσπαυεί να αποφύγει τις απολύσεις ή να περιοριστεί με κοινή συμφωνία ο αριθμός των απολυόμενων. Είναι υποχρεωμένος να γνωστοποιήσει την προθεσή του για ομαδικές απολύσεις στις αρμόδιες δημόσιες υπηρεσίες 30 ημέρες προτού πραγματοποιήσει αυτές στη διάρκεια των οποίων δεν επιτρέπεται να κάνει καμία απόλυση.

Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 8 του Ν. 3198/55 εργαζόμενοι που υπάγονται στην ασφάλιση οποιουδήποτε ασφαλιστικού οργανισμού για τη χορήγηση σύνταξης εφόσον συμπληρώσουν τις προϋποθέσεις για τη λήψη σύνταξης γήρατος μπορούν, εάν μεν έχουν την ιδιότητα του εργατοτεχνίτη, να αποχωρήσουν από την εργασία τους και εάν έχουν την ιδιότητα του ιδιωτικού υπαλλήλου, είτε να απομακρύνονται από την εργασία τους, είτε να απομακρύνονται από αυτήν με απόφαση του εργοδότη και να παίρνουν οι μόν ασφαλισμένοι επικουρικά 40% οι δε μή ασφαλισμένοι επικουρικά το 50% της αποζημίωσης, την οποία δικαιούνται σε περίπτωση απροειδοποίητης καταγγελίας της εργασιακής σύμβασης από τον εργοδότη. Δηλαδή αν ο εργοδότης είναι εκείνος που απομακρύνει τον εργαζόμενο από την εργασία του, θα πρέπει να τηρήσει τις διατυπώσεις του νόμου (έγγραφος τύπος, μειωμένη αποζημίωση).

Ο εργοδότης όμως έχει και μια τρίτη υποχρέωση. Πρόκειται για την αναγγελία στον ΟΑΕΔ και στο γραφείο εύρεσης εργασίας ή στην πλησιέστερη αστυνομική αρχή. Συνέπεια της παράληψης τήρησης της προκειμένης διατύπωσης είναι η επιβολή ποινικών κυρώσεων σε βάρος του εργοδότη καθώς και υποχρέωση αυτού για αποζημίωση του εργαζόμενου από την τυχόν εξαιτίας της παράληψης του αυτής ζημιά του τελευταίου, που συνίσταται στη στέρηση του δικαιώματος του για λήψη επιδόματος ανεργίας.

1.12 Υποχρέωση χορήγησης πιστοποιητικού.

Ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος, για έκδοση ή χορήγηση πιστοποιητικού όταν το ζητήσει ο εργαζόμενος. Αναφέρει το είδος και την διάρκεια της εργασίας του στον υπόχρεο εργοδότη, την διαγωγή, την επίδοση ή την απόδοσή του.

1.13 Εργατικά ατυχήματα.

Εργατικό ατύχημα θεωρείται το βίαιο συμβάν που επέρχεται κατά την εκτέλεση της εργασίας ή με αφορμή την εργασία, συνέπεια του οποίου επέρχεται βλάβη του σώματος ή της υγείας ή απώλεια της ζωής του εργαζομένου. Τα περί εργατικού ατυχήματος ρυθμίζονται από τις διατάξεις του κωδικοποιημένου Ν. 551/1915.

Τα εργατικά ατυχήματα στην Ελλάδα καταγράφονται από διαφορετικές υπηρεσίες:

1. Υπουργείο Εργασίας: από τις αναγγελίες εργατικών ατυχημάτων στις κεντρικές υπηρεσίες του υπουργείου.

2. Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΙΚΑ): από τις αναγγελίες στις κεντρικές υπηρεσίες και στο μεγάλο αριθμό υποκαταστημάτων που διαθέτει, και

3. Υπουργείο Εμπορικής Ναυτιλίας: που καταρτίζει ξεχωριστούς πίνακες εργατικών ατυχημάτων στα εμπορικά πλοία της χώρας. Οι διαφορές μεταξύ των στατιστικών του Υπουργείου Εργασίας (ΥΕ) και του ΙΚΑ για τα εργατικά ατυχήματα οφείλονται στα παρακάτω:

α) το ΙΚΑ καταγράφει και τα μικροατυχήματα για να υπάρξει κάλυψη των δαπανών ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης.

β) στο ΥΕ αναγγέλλονται κατά κανόνα τα σοβαρότερα εργατικά ατυχήματα

γ) το ΙΚΑ διαθέτει σημαντικό αριθμό υποκαταστημάτων σε όλη τη χώρα, ενώ οι υπηρεσίες του ΥΕ (νομαρχιακές διευθύνσεις επιθεωρήσεων εργασίας) βρίσκονται στις πρωτεύουσες των νομών και είναι δύσκολο να επικοινωνήσουν με μικρές επιχειρήσεις σε χωριά,

δ) στα ατυχήματα του ΙΚΑ περιλαμβάνονται και τα ατυχήματα που συμβαίνουν σε εργασίες γεωργικές, κτηνοτροφικές, δασικές, θηρευτικές, αλιευτικές και μεταλλευτικές και

ε) στην ασφάλιση του ΙΚΑ υπάγονται υποχρεωτικά όλοι οι εργαζόμενοι που κατά κύριο λόγο παρέχουν εξαρτημένη εργασία έναντι αμοιβής (το 1981 σε σύνολο μισθωτών 1.730.298 το ΙΚΑ είχε ασφαλισμένους 1.508.000).

Τα τελευταία χρόνια γίνονται συχνές αναφορές κατά τη διάρκεια συνεδρίων για τον αριθμό των ατυχημάτων στην Ελλάδα και τις ελλείψεις των στατιστικών στοιχείων. Πολλοί επιστήμονες θεωρούν ότι τα στοιχεία που υπάρχουν δεν είναι ικανοποιητικά, άλλοι θεωρούν ότι με τα υπάρχοντα στοιχεία η Ελλάδα κατέχει κάποιο πρωταγωνιστικό ρόλο σε αριθμούς εργατικών ατυχημάτων και θανατηφόρων ατυχημάτων.

Ασφαλώς το σημερινό καθεστώς συγκέντρωσης των στοιχείων δεν είναι ικανοποιητικό, μεγάλος αριθμός εργατικών ατυχημάτων σε μικρές επιχειρήσεις και σε οικοδομικές εργασίες δεν καταγράφονται, αλλά η Ελλάδα δεν κατέχει κανένα "ρεκόρ" εργατικών ατυχημάτων στην Ευρώπη.

Σύγκριση στατιστικών στοιχείων με άλλες χώρες δεν μπορεί να γίνει γιατί η συχνότητα (αριθμός ατυχημάτων X 1.000.000/αριθμός ανθρωπώρων εργασίας) ή ο δείκτης σοβαρότητας (αριθμός χαμένων ημερών X 1.000.000/αριθμός ανθρωπώρων εργασίας) δεν υπάρχουν για την Ελλάδα. Επίσης τα στατιστικά στοιχεία από χώρα σε χώρα διαφέρουν σημαντικά, γιατί διαφέρουν οι ορισμοί των εργατικών ατυχημάτων και η αξιοπιστία των στατιστικών στοιχείων κυμαίνεται ανάλογα με το σύστημα όπου ακολουθείται και την οργάνωση της υπηρεσίας που εκτελεί τη συλλογή των στοιχείων.

Ενα άλλο σημαντικό γεγονός που πρέπει να παρθεί υπόψη στα εργατικά ατυχήματα είναι οι ασφαλιστικοί οργανισμοί διαφόρων χωρών και τα ειδικά ταμεία ασφάλισης των εργαζομένων μέσω συνδικαλιστικών οργανώσεων και ιδιωτικών ασφαλιστικών οργανισμών. Οπως και στην Ελλάδα με το ΙΚΑ, γίνεται ασφάλιση εργαζομένων για μεγάλη ποικιλία αιτιών απουσίας από τους χώρους εργασίας. Τέλος, σημαντικός αριθμός ατυχημάτων που θεωρούνται εργατικά, συμβαίνουν κατά τη μετάβαση προς την εργασία ή κατά την επιστροφή και μέσα στα όρια των χωρών εργασίας, αλλά που δεν συνδεόνται άμεσα με την παραγωγική διαδικασία των επιχειρήσεων.

Εργατικά ατυχήματα και θανατηφόρα εργατικά ατυχήματα που δηλώθηκαν στο ΙΚΑ και το Υπουργείο Εργασίας από το 1975-1987.

Ετος	Εργατικά ατυχήματα (σύνολο)		Θανατηφόρα εργ. ατυχήματα (σύνολο)	
	ΙΚΑ	Υπ. Εργασίας	ΙΚΑ	Υπ.Εργασίας
1975	44.952	12.128	89	124
1976	44.987	15.071	89	124
1977	46.594	14.467	88	140
1978	47.115	14.779	119	98
1979	46.976	14.559	113	111
1980	44.950	14.676	99	116
1981	45.493	13.512	115	126
1982	41.327	11.673	100	114
1983	38.828	10.686	99	118
1984	38.658	10.637	88	82
1985	38.836	9.728	91	89
1986	36.913	9.278	105	114
1987	8.856	82	---	---

Είναι προφανές ότι οι διαφορές στα αναγγελλόμενα εργατικά ατυχήματα και θανατηφόρα ατυχήματα στο ΙΚΑ και ΥΕ οφείλονται στο είδος των ατυχημάτων και στη διαφορετική διάρθρωση των υπηρεσιών.

Εργατικά ατυχήματα -πρόσκαιρης, διαρκούς ή ολικής ανικανότητας- που αναγγέλθηκαν στις υπηρεσίες του Υπουργείου Εργασίας, 1975-87, κατά κλάδους οικονομικής δραστηριότητας.

Κλάδος οικονομικής δραστηριότητας	1975	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987
Βιομηχ.-βιοτεχνίες	6.494	8.348	7.947	9.168	8.309	8.824	8.024	6.977	6.090	6.245	5.526	5.464	5.545
Λατομεία-ορυχεία	941	1.019	812	806	1.021	1.041	507	430	475	415	393	381	---
Οικοδ. κατασκευές	2.276	2.942	2.544	1.584	2.432	2.343	2.094	1.834	1.707	1.618	1.373	1.219	1.059
δημόσια έργα	425	681	975	1.366	798	348	500	423	405	384	417	336	371
Ηλεκτρισμός, φωταέριο, ύδρευση	315	453	286	424	321	340	578	269	319	343	316	273	293
Εμπόριο, ξενοδοχεία, εστιατόρια	825	612	716	909	983	1.121	1.113	949	843	770	818	834	934
Μεταφορές, αποθήκες	849	915	1.167	257	695	661	696	791	847	862	885	772	639
Υπηρεσίες, τράπεζες, ασφάλειες κ.λ.π.													
Σύνολο	12.128	15.071	14.167	14.779	14.559	14.676	13.512	11.673	10.686	10.637	9.728	9.279	8.856

1.13.α Επιδότηση εργατικών ατυχημάτων από το ΙΚΑ.

Σύμφωνα με στοιχεία του ΙΚΑ (ΕΣΥΕ) οι δαπάνες εργατικών ατυχημάτων ήταν:

1980	464.459	χιλιάδες	δρχ.
1981	585.811	>>	>>
1982	714.951	>>	>>
1983	813.025	>>	>>
1984	994.962	>>	>>
1985	1.255.443	>>	>>
1986	---	>>	>>

Με βάση το μέσο ημερήσιο επίδομα αποζημίωσης για εργατικά ατυχήματα (1980: 473 δρχ, 1981: 592,4, 1982: 783,7, 1983: 948,6, 1984: 1,155 και 1985: 1455,5) μπορούμε να βρούμε το σύνολο των ημερών που επιδοτήθηκαν.

Οι μέρες αυτές αντιστοιχούν και με αποχή από την παραγωγική εργασία:

1980	982.015	ημέρες
1981	988.890	>>
1982	912.226	>>
1983	857.075	>>
1984	861.451	>>
1985	862.527	>>

Σύμφωνα με δύο ανακοινώσεις το σύνολο των δαπανών λόγω εργατικών ατυχημάτων μπορεί να υπολογισθεί ως εξής:

1980	επιδότηση ατυχημάτων	465	εκατομ. δρχ.
1984	>>	995	>> >>
1980	παροχές συντάξεων αναπηρίας	1.521	>> >>
1984	>> >> >>	3.680	>> >>
Σύνολο δαπανών			
1980	(συντ. Αναπ, εργ. Ατ)	1.986	εκατομ. δρχ
1984	(συντ. Αναπ, εργ. Ατ)	3.680	>> >>

Για το 1984 μπορούμε να υπολογίσουμε επίσης ότι οι εργοδότες δαπάνησαν επιπλέον 1.824 εκατομ. (ανάλογα με το μέσο ημερομίσθιο για τα εργατικά ατυχήματα). Το ΙΚΑ είχε δαπάνες για νοσοκομειακή περίθαλψη των εργατών που έπαθαν τα εργατικά ατυχήματα, περίπου, 3 δισεκατομμυρια δρχ. Τέλος υπάρχουν και εξωνοσοκομειακές δαπάνες για τους εργαζόμενους. Το σύνολο όλων των δαπανών (1984) πλησιάζει τα 10 δισεκατομμύρια δραχμές.

Εάν υπολογισθούν οι παρακλινικές εξετάσεις, οι δαπάνες των συγγενών, άγνωστες δαπάνες της παραοικονομίας της υγείας καθώς και οι χρηματικές αποζημιώσεις, τότε ασφαλώς το κόστος των εργατικών ατυχημάτων στην Ελλάδα πρέπει να είναι ακόμη μεγαλύτερο.

Ωστόσο πρέπει να είμαστε προσεκτικοί για τις δαπάνες αυτές και ιδιαίτερα για τις παροχές συντάξεων αναπηρίας του ΙΚΑ. Ωπως έχει επισημανθεί και σε άλλες μελέτες οι συντάξεις αναπηρίας λόγω "κοινής νόσου" έχουν αυξηθεί σημαντικά τα τελευταία χρόνια. Εάν δούμε προσεκτικά το κόστος της δαπάνης για το 1980 και 1984, βλέπουμε ότι υπάρχει υπερδιπλασιασμός του κόστους σε πολύ μικρή χρονική περίοδο. Εάν λάβουμε υπόψην μας τον πληθωρισμό και τις αυξήσεις των συντάξεων στην περίοδο αυτή πάλι δεν θα μπορούσαμε να εξηγήσουμε την δραματική αύξηση του κόστους των συντάξεων αναπηρίας. Τα στοιχεία του ΙΚΑ δεν διευκρινίζουν το γεγονός αυτό, ενώ συγχρόνως διαστρεβλώνονται τα στοιχεία για τις επαγγελματικές ασθένειες.

1.13.β Σύγκριση εργατικών ατυχημάτων με άλλες χώρες.

Οι στατιστικές εργατικών ατυχημάτων από χώρα σε χώρα διαφέρουν σημαντικά. Το Ετήσιο Βιβλίο Στατιστικών Εργασίας του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας (ΔΓΕ) περιλαμβάνει κάθε χρόνο στατιστικές εργατικών ατυχημάτων και συχνότητα θανατηφόρων εργατικών ατυχημάτων από διάφορες χώρες, αλλά υπογραμμίζεται η μεγάλη ποικιλία συλλογής στοιχείων καθώς και οι διαφορετικές ερμηνείες που υπάρχουν για τα εργατικά ατυχήματα (π.χ ημέρες απουσίας για να χαρακτηριστεί εργατικό ατύχημα). Επίσης ο αριθμός των μικρής σημασίας εργατικών ατυχημάτων καταγράφεται διαφορετικά στις διάφορες χώρες.

Από τις στατιστικές των τελευταίων ετών (1981-1985 που περιλαμβάνει η τελευταία έκδοση του ILO: YEARBOOK OF LABOUR STATISTICS 1986) μπορεί κανείς να βρει τους απόλυτους αριθμούς των εργατικών ατυχημάτων (για την ακρίβεια, ατόμων εργαζομένων που τραυματίστηκαν), όπως και τους απόλυτους αριθμούς για θανατηφόρα ατυχήματα. Επίσης, αρκετές χώρες παρέχουν στατιστικές για τις ημέρες που χάθηκαν, συνολικά, λόγω εργατικών ατυχημάτων. Το σύνολο των εργατικών ατυχημάτων υποδιαιρείται στους κυριότερους οικονομικούς κλάδους.

Δυστυχώς η Ελλάδα δεν περιλαμβάνεται στις χώρες της Ευρώπης, αν και είναι γνωστό ότι στατιστικές εργατικών ατυχημάτων διαβιβάζονται στο ΔΓΕ κάθε χρόνο από το Υπουργείο Εργασίας.

Για τα θανατηφόρα εργατικά ατυχήματα, το ΔΓΕ δίνει στοιχεία υπό μορφή δεικτών ανά 1.000 εργαζόμενους (για 300 ημέρες το χρόνο) και τη συχνότητα των θανατηφόρων ανά 1.000.000 ανθρωπώρες εργασίας.

Στο ίδιο βιβλίο στατιστικής του ΔΓΕ μπορεί κανείς να βρει και τους απόλυτους αριθμούς του εργατικού δυναμικού και των απασχολούμενων, ανδρών και γυναικών, κατά κλάδους οικονομικής δραστηριότητας και κατά ομάδες ατομικών επαγγελμάτων.

Με τις παραπάνω εξηγήσεις και επιφυλάξεις ως προς τα στοιχεία των στατιστικών παρουσιάζουμε τον επόμενο πίνακα. Τα στοιχεία για την Ελλάδα του ΙΚΑ για τα εργατικά ατυχήματα και του Υπουργείου Εργασίας για τα θανατηφόρα.

Εργατικά ατυχήματα σε διάφορες χώρες:

- σύνολο εργατικών ατυχημάτων (απόλυτοι αριθμοί που τραυματίστηκαν) σε χιλιάδες,
- εργατικό δυναμικό ή σύνολο απασχολουμένων,
- δείκτης εργατικών ατυχημάτων ανά 1.000 εργαζόμενους και
- μέσος όρος θανατηφόρων εργατικών ατυχημάτων για την περίοδο 1981-84 ή 1981-85.

Χώρα	Εργατικά ατυχήματα		Εργατικό δυναμικό (χιλιάδες)	Δείκτης ανά 1.000 εργαζόμενους	Μέσος όρος θανατηφόρων εργατικών ατυχημάτων 1981-84 ή 1985
	I και II (χιλιάδες)	I - II			
	1984		1984	1984	
Αυστρία	159,4	I	3.348	47,6	387
Γιουγκοσλαβία	285,6	I	9.358	38,5	561
Γαλλία	950,1	I	20.941	45,3	1.391
Δανία	53,1	I	2.713	40,1	77
Δ.Γερμανία	1.960,7(1981)	II	27.317	68,0	3.638 (1981)
Ελβετία	232,8	II	3.091(1980)	75,3	198
Ελλάδα	38,3(ΙΚΑ)	-	1.646(ΙΚΑ)	23,5	105 (Υ.Ε.)
Η.Π.Α.	2.505,2	I	115.541	21,7	3.822
Ισπανία	446,0	I	13.345	33,4	1.079
Μ.Βρετανία	389,7	II	26.024	14,9	455
Ολλανδία	58,0	I	5.895	9,8	58
Ουγγαρία	116,0	I	4.940	23,4	551
Πολωνία	216,1	I	17.164	12,5	1.240

I=Ανακοινωθέντα εργατικά ατυχήματα

II=Αποζημιωθέντα εργατικά ατυχήματα

Ο δείκτης ανά 1.000 εργαζόμενους είναι λοιπόν "πλασματικός", δηλαδή λαμβάνεται υπόψη όλο το εργατικό δυναμικό κάθε χώρας.

Αξιο παρατήρησης από τους αριθμούς αυτούς αποτελεί το γεγονός του μεγάλου αριθμού εργατικών ατυχημάτων για την Ελβετία, τη Δυτική Γερμανία, τη Γαλλία και την Πορτογαλία. Αντίθετα, χώρες όπως η Ολλανδία, η Πολωνία, η Σουηδία, η Μεγάλη Βρετανία και οι ΗΠΑ παρουσιάζουν σχετικά πολύ μικρότερους αριθμούς εργατικών ατυχημάτων για σημαντικά μεγαλύτερο εργατικό δυναμικό, από το οποίο σημαντικό μέρος εργάζεται στο δευτερογενή τομέα της οικονομίας.

Ο δείκτης των εργατικών ατυχημάτων ανά 1.000 εργαζόμενους είναι απλά μόνο ενδεικτικός.

1.14 Υποχρέωση χορήγησης εκκαθαριστικού σημειώματος.

Το άρθρο 18 του Ν.1082/80 καθιέρωσε την υποχρέωση του εργοδότη να χορηγεί στους εργαζομένους του, κατά την εξόφληση των αποδοχών τους, εκκαθαριστικό σημείωμα, στο οποίο πρέπει να απεικονίζεται αναλυτικά οι κάθε είδους αποδοχές και οι κρατήσεις που γίνονται σ'αυτές.

Ως είδη αποδοχών είναι οι τακτικές αποδοχές δηλαδή το βασικό ημερομίσθιο και τα υποχρεωτικά επιδόματα, αλλά και οι πρόσθετες αποδοχές για τυχόν υπερεργασία, υπερωριακή εργασία, νυχτερινή εργασία, επιδόματα γάμου και παιδιών, επίδομα αδειάς, η τυχόν εργοδοτικές παροχές:

Οι πληρωμές μισθών και ημερομισθίων θα πρέπει να γίνονται με την έκδοση αποδείξεων πληρωμής μισθού ή ημερομισθίου (εκκαθαριστικού σημειώματος), με ακριβή ανάλυση μισθοδοσίας (δηλαδή βασικός μισθός+επίδοματα+τακτικές παροχές-κρατήσεις Ν.1082/80 άρθρο 18).

Εάν δεν αναγράφει με ακρίβεια όλα τα στοιχεία η απόδειξη ή το εκκαθαριστικό σημείωμα θεωρείται αόριστο και δεν λαμβάνεται υπόψη διότι δε θεωρείται σαν εξοφλητική απόδειξη (Α.Π 727/84), ούτε λαμβάνεται υπόψη από τις αρχές δικαστηρίου κλπ (Α.Π 1207/88).

Τυχόν άρνηση χορήγησης αποδείξεων πληρωμής μισθού θεωρείται αξιόποινη πράξη και επισύρει ανάλογες κυρώσεις.

1.15 Βραβεία εργασίας.

Αποτελούν ιδιαίτερες αποζημιώσεις, που καταβάλλονται παράλληλα προς τον σταθερό χρονικό μισθό με στόχο την τόνωση της απόδοσης του εργαζομένου.

Μορφή βραβείου εργασίας αποτελεί το επίδομα παραγωγής.

1.16 Πραγματική απασχόληση μισθωτού.

Ο εργοδότης υποχρεώνεται την απασχόληση του μισθωτού εις ορισμένη εργασία πραγματικώς και συνεπώς μέχρι λύσεως της συμβάσεως μη αρκούσης στη καταβολή του μισθού.

Η υποχρέωση αυτή αναστέλλεται όταν συντρέχουν οι εξής περιπτώσεις.

- Όταν ο εργοδότης δεν απασχολεί το μισθωτό για επίδραση ανωτέρας βίας επί της επιχείρησης.
- Συμφωνία περί προσωρινής αναστολής συμβάσεως.
- Διαθεσιμότητα μισθωτού.

1.17 Μη βλαπτική μεταβολή συμβάσεως.

Ο εργοδότης με βάση το διευθυντικό δικαίωμα υποχρεούται να ρυθμίζει όλα τα θέματα για την οργάνωση και λειτουργία της επιχείρησης για να πετύχει το σκοπό του.

1.18 Υποχρέωση εργοδότη έναντι του ΙΚΑ.

Απογραφή εργοδότη: Κάθε εργοδότης που απασχολεί προσωπικό το οποίο υπάγεται στην ασφάλιση του ΙΚΑ του οποίου οι προσφορές συνεισπράττονται από το ΙΚΑ υποχρεούται να γράφει στο Μητρώο εργοδότη αυτού και να εφοδιαστεί συγχρόνως με τα βιβλία τα απαραίτητα για την καταβολή των εισφορών. Για το σκοπό αυτό οφείλει να προσέλθει στην Υπηρεσία Εσόδων του αρμοδίου κατά τόπο υποκαταστήματος του ΙΚΑ και να συμπληρώσει το σχετικό "Δελτίο Απογραφής Εργοδότη".

Τήρηση βιβλίων μισθολογίων: Οι εργοδότες που απασχολούν προσωπικό μετά την απογραφή τους στο ΙΚΑ και τη χορήγηση του σχετικού "βιβλίου αγοράς ενσύμων" να τηρούν βιβλίο μισθολογίου στο οποίο οφείλουν να καταχωρούν επαρκώς τα στοιχεία των απασχολούμενων μισθωτών.

Οι εργοδότες έχουν επίσης υποχρέωση να φυλάγουν τα μισθολόγια επί 5 έτη από την τελευταία εγγραφή σ'αυτά και οφείλουν να τα επιδεικνύουν στα αρμόδια όργανα του ΙΚΑ όταν τα ζητήσουν.

Ελεγχος εμπορικών βιβλίων στοιχείων εφορίας: Οι εργοδότες υποχρεούνται να επιτρέπουν στα αρμόδια όργανα ελέγχου του ιδρύματος να εξετάζουν εκτός από τα μισθολόγια και τα εμπορικά βιβλία της επιχειρησείς τους και κάθε άλλο στοιχείο που είναι απαραίτητο για να διαπιστωθεί η αλήθεια των εγγραφών που περιέχονται στα τιμολόγια (άρθρο 26 παρ. 9 Ν. 1846/51).

Ευθύνη του εργοδότη για μη ασφάλιση μισθωτού: Σε βάρος του εργοδότη επιβάλλονται εκτός από ποινικές κυρώσεις (Ν.86/1967) και οι εξής χρηματικές ποινές:

α. Οι εργοδότες που δεν καταχωρούν τους μισθωτούς τους στα μισθολόγια του ΙΚΑ μέσα στη νόμιμη προθεσμία καταβολής των εισφορών επιβαρύνονται με εφάπαξ ποσό ισφορών ίσο με το 50% των οφειλόμενων εισφορών.

β. Οι εργοδότες που δεν εφοδιάζουν τα απασχολούμενα σε αυτούς πρόσωπα με ασφαλιστικά βιβλιάρια, που δεν τηρούν τις προβλεπόμενες μισθολογικές καταστάσεις και δεν παραδίδουν στο ΙΚΑ αντίγραφα των ανωτέρων καταστάσεων, υποχρεούνται να αντικαταστήσουν κάθε δαπάνη σε χρήμα ή είδος.

1.19 Παρακράτηση εργατικής εισφοράς εντός διμήνου.

Με ρητή διάταξη του νόμου υποχρεούνται οι εργοδότες όταν πληρώσουν τις αποδοχές στους ασφαλιζόμενους να παρακρατήσουν τη μερίδα των εισφορών που τους βαρύνει. Εάν όμως δεν εκπληρώσουν την υποχρέωση αυτή μέσα σε δύο μήνες από την πληρωμή των αποδοχών οι ασφαλισμένοι απαλλάσσονται.

ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

ΠΕΔΙΟ ΑΣΚΗΣΕΩΣ ΤΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ.

Στην εκμετάλευση ο μισθωτός εντάσσει μόνο την εργασιακή του δύναμη.

Στην εντός υπηρεσίας ιδιωτική ζωή και δραστηριότητα του μισθωτού ο εργοδότης δεν μπορεί να ασκήσει νομικά καμιά επιρροή.

A. Τα όρια των δικαιωμάτων του εργοδότη.

Από τη γενική και εργασιακή έννομη τάξη προκύπτουν σημαντικοί περιορισμοί των δικαιωμάτων του εργοδότη. Ο κανονισμός εργασίας είναι ο βασικός νόμος στην εκμετάλευση και είναι δεσμευτικός για τον εργοδότη, ο οποίος ενεργεί με τις ιδιότητες του εκτελεστικού διευθυντικού ή πειθαρχικής δικαιοδοσίας οργάνου της εκμετάλευσεως, δεν έχει την ευχέρεια να τον εφαρμόσει ή να μην τον εφαρμόσει κατά την κρίση του.

Η έννομη θέση του εργοδότη πρέπει να θεωρείται λειτουργική θέση. Κατά συνέπεια οι εξουσίες του δεν είναι απλώς δικαιώματα από τις επιμέρους συμβατικές σχέσεις σύμφωνα με την έννοια του αστικού δικαίου αλλά κατά κύριο λόγο κατηγορηματικά της καταστατικής έννομης θέσης μέσα στην εκμετάλευση, λειτουργικές αρμοδιότητες. Οι εξουσίες που παραχωρούνται για ορισμένο σκοπό της οργάνωσης της παραγωγικής εργασιακής διαδικασίας στην εκμετάλλευση ο οποίος και τις προσδιορίζει.

Η άσκηση των εργοδοτικών δικαιωμάτων όταν δεν δικαιολογείται από το σκοπό και τις ανάγκες της επιχείρησης και τις εκμεταλλεύσεως κρίνεται ότι ξεπερνά τα όρια της καλής πίστεως, των χρηστών ηθών και τα όρια που επιβάλλουν ο κοινωνικός και οικονομικός σκοπός τους (άρθρο 281 Α.Κ).

1.1 Διευθυντικό Δικαίωμα.

Ο μισθωτός με την υπογραφή της σύμβασης θέτει στη διάθεση του εργοδότη την εργασιακή του δύναμη.

Ο εργοδότης σαν ιδιοκτήτης έχει την ευθύνη για την οργάνωση, λειτουργία και πρόοδο της επιχείρησης. Για την καλύτερη λοιπόν αξιοποίηση της εργασιακής δύναμης όλων των εργαζομένων χρειάζεται ένα οργανωτικό σχήμα που θα εξασφαλίζει το συντονισμό των προσπαθειών με την χρησιμοποίηση ενός ευέλικτου οργάνου που θα έχει την ικανότητα ή την δυνατότητα να οργανώνει και να διοικεί την εργασιακή του δύναμη εκεί όπου το επιβάλλουν οι μεταβαλλόμενες ανάγκες της εργασίας πρέπει να έχει το δικαίωμα να παρεμβεί και να δίνει λύσεις.

Ο φορέας του πρέπει να αποβλέπει στη δημιουργία σχέσεων καλής επικοινωνίας και συνεργασίας μεταξύ εργαζομένων ώστε να επιτύχουν σημαντικά παραγωγικά αποτελέσματα.

1.2 Δικαίωμα λύσης της εργασιακής σχέσης με καταγγελία.

Καταγγελία: Είναι η μονομερής δήλωση βουλήσεως που απευθύνεται από το ένα μέρος της εργασιακής σχέσης στο άλλο, συνήθως από τον εργοδότη προς τον εργαζόμενο, από τη λήψη της οποίας επέρχεται λύση της συμβατικής δέσμευσης, είτε αμέσως, είτε μετά από ορισμένη ταύτη προθεσμία.

Η καταγγελία είναι αναιτιώδης δικαιοπραξία με την έννοια ότι δεν απαιτείται κατ'αρχήν για το κύρος της να αναφέρεται η αιτία και ο σκοπός για τον οποίο αναφέρεται το δικαίωμα αυτό.

Το δικαίωμα της καταγγελίας αφορά κάθε εργασιακή σχέση είτε αυτή είναι ορισμένης χρονικής διάρκειας είτε αόριστης.

Δεν είναι ανάγκη να μνημονεύει το λόγο για τον οποίο γίνεται, εκτός αν από ειδική διάταξη προβλέπεται συγκεκριμένος λόγος καταγγελίας. Σπουδαίο λόγο μπορεί να αποτελέσει η κακή οικονομική κατάσταση της εργοδοτικής επιχείρησης, η μεταβολή στην προσωπική ή περιουσιακή κατάσταση του εργοδότη, η προσωρινή ή η οριστική διακοπή των εργασιών της επιχείρησης για να αποφευχθεί η άμμεση οικονομική της κατάρρευση.

Προϋποθέσεις άσκησης της καταγγελίας.

Τόσο για την τακτική όσο και για την έκτακτη καταγγελία απαιτούνται για την άσκησή τους οι εξής προϋποθέσεις:

- να υπάρχει έγγραφος τύπος,
- να καταβληθεί η νόμιμη αποζημίωση,

- να μην ασκείται το δικαίωμα της καταγγελίας καταχρηστικά, να ασκείται δηλαδή μέσα στα πλαίσια των ορίων της καλής πίστης, των χρηστών ηθών ή του οικονομικού και κοινωνικού σκοπού.

Στην περίπτωση τακτικής καταγγελίας μετά από προειδοποίηση το χρονικό διάστημα που μεσολαβεί από την προειδοποίηση μέχρι τη λήξη, η εργασιακή σχέση συνεχίζεται κανονικά, δεν μετατρέπεται σε σύμβαση αορίστου χρόνου.

Ο εργοδότης λοιπόν δεν δικαιούται να μειώσει τις αποδοχές του εργαζόμενου έως ότου αυτός βρει άλλη εργασία.

Σε περίπτωση έκτακτης καταγγελίας αορίστου χρόνου που προβλέπεται από το νόμο μόνο για τον εργοδότη, τότε αυτός οφείλει να ανακοινώσει στον εργαζόμενο το λόγο καταγγελίας χωρίς να είναι υποχρεωμένος να αναγγείλει την απόλυση στον ΟΑΕΔ κατά το άρθρο 9 του Ν. 3198/55 αμέσως μετά την καταγγελία αλλά μετά την τυχόν δικαστική αθώωση του εργαζομένου.

Βασική προϋπόθεση για την έγκυρη άσκηση του δικαιώματος της καταγγελίας είναι η ταυτόχρονη καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης το ποσό της οποίας είναι συνάρτηση του χρόνου προυπηρεσίας του μισθωτού και του ύψους των αποδοχών του.

1.3 Δικαίωμα για ομαδικές απολύσεις.

Πέρα από τις ατομικές απολύσεις εργαζομένων στις οποίες έχει το δικαίωμα να προβαίνει ο εργοδότης, τηρώντας τις νομικές διαδικασίες, μπορεί ακόμη να προβαίνει και σε ομαδικές απολύσεις εργαζομένων επειδή η πορεία των εργασιών της επιχείρησης δεν πηγαίνει καλά ή γιατί αναδιοργάνωσε τις υπηρεσίες ή εισήγαγε νέες τεχνολογίες.

Ομαδικές χαρακτηρίζονται οι απολύσεις όταν υπερβαίνουν τα 5 άτομα το μήνα για επιχειρήσεις που απασχολούν από 20-30 εργαζόμενους και ποσοστό 2-3% αν οι επιχειρήσεις απασχολούν περισσότερους από 50 εργαζόμενους το ποσοστό απολύσεων καθορίζεται για κάθε εξάμηνο με απόφαση του Υπουργείου Εργασίας.

Ο εργοδότης προτού προβεί σε ομαδικές απολύσεις οφείλει να προσέλθει σε διαβουλεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων του, προκειμένου να ερευνηθεί η δυνατότητα αποφυγής του ή μείωση του αριθμού των απολυτέων.

Οφείλει λοιπόν να γνωστοποιεί στους εκπροσώπους των εργαζομένων τους λόγους για τους οποίους σχεδιάζει τις ομαδικές απολύσεις τον αριθμό των απολυτέων κατά φύλο, ηλικία, ειδικότητα και να παρέχει κάθε πληροφορία που μπορεί να διευκολύνει την διατύπωση εποικοδομητικών προτάσεων από την πλευρά των εκπροσώπων των εργαζομένων. Αντίγραφα της πιο πάνω γνωστοποίησης και όλων των σχετικών εγγράφων οφείλει ο εργοδότης να υποβάλλει στο Νομόρχη και στον Επιθεωρητή εργασίας.

Ειδική προστασία κατά των απολύσεων προβλέπει η νομοθεσία για τους μισθούς τους που βρίσκονται σε κανονική άδεια, σε υποχρεωτική στράτευση, σε κατάσταση εγκυμοσύνης οι οποίοι δεν μπορούν ν'απολυθούν και για ένα χρόνο μετά. Ακόμη και για τους παλαιούς ή νέους πολεμιστές, τους αναπήρους και τα θύματα πολέμου.

1.4 Εργοδοτικό δικαίωμα από την παράνομη απεργία.

Η συμμετοχή του εργαζόμενου σε παράνομη απεργία πληρεί όλες τις προϋποθέσεις μιας αδικαιολόγητης άρνησης τις υποχρέωσής του προς παροχή εργασίας που δίνει το δικαίωμα στον εργοδότη να καταγγείλει την ατομική σύμβαση εργασίας.

Ο εργοδότης δεν καταβάλλει μισθό στον εργαζόμενο σε περίπτωση που ο δεύτερος προκαλέσει με την συμπεριφορά του ζημιά στον πρώτο. Ο εργοδότης δικαιούται να ζητήσει ορισμένη αποζημίωση.

Ο εργοδότης έχει το δικαίωμα σε περίπτωση νόμιμης απεργίας να προσλαμβάνει προσωπικό κατά την διάρκεια της απεργίας σε ειδικότητες που δεν έχουν σχέση με την απεργία.

1.5 Δικαίωμα ανταπεργίας (LOCK OUT).

Ο Ν. 333/1976 αναγνώριζε το δικαίωμα της ανταπεργίας στην εργοδοτική πλευρά έχει υιοθετήσει στην πρακτική είτε ως αναστολή της συμβάσεως εργασίας είτε ως αποστέρηση του δικαιώματος για χρησιμοποίηση εργασιακών χώρων. Με την ανταπεργία ο εργοδότης αρνείται την προσφορά εργασίας του εργαζόμενου.

Η ανταπεργία ασκείται συλλογικά από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργοδοτών ή απαντά στη συλλογική δράση των εργαζομένων οπότε ασκείται από μεμονομένους εργοδότες.

Ασκείται για την υπεράσπιση κάποιων εργοδοτικών συμφερόντων. Ο εργοδότης κλείνει την επιχείρησή του για να αποκλειστούν και εκείνοι που δεν υπακούουν σε μία απεργιακή κινητοποίηση και θέλουν να εργαστούν. Αρνείται να δώσει στους μή απεργούς τα μέσα για να δουλέψουν. Είναι δικαίωμα ισότιμο προς το δικαίωμα της απεργίας.

1.6 Προστασία εργαζόμενων.

Στοιχείο προόδου και αισιοδοξίας είναι η ενισχυμένη ασφάλιση και προστασία κάθε εργαζομένου. Η βελτίωση των συνθηκών εργασίας, η απαγόρευση κάθε καταναγκαστικής εργασίας, η συμμετοχή των εργαζομένων στη διοίκηση και στα κέρδη των επιχειρήσεων. Κορύφωμα όλων αυτών των προσπαθειών αποτελεί η ίδρυση του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας, ενός δηλαδή αυτόνομου διεθνούς οργανισμού υπό την αιγίδα του ΟΗΕ με έδρα την Γενεύη και με μοναδικό του σκοπό την εξασφάλιση στους εργάτες όλου του κόσμου καλύτερων όρων εργασίας.

1.7. Διαθεσιμότητα μισθωτών.

Όταν μια επιχείρηση περιέλθει οικονομικά σε δύσκολη θέση η οποία θα πρέπει να αποδεικνύεται και από τον περιορισμό του κύκλου εργασιών, τότε η επιχείρηση έχει δικαίωμα να θέσει όλους ή ένα μέρος από τους μισθωτούς σε διαθεσιμότητα (εφ. Θεσ/κης 473/93). Ο εργοδότης για την αποφασή του αυτή δεν χρειάζεται να πάρει καμιά σχετική έγκριση από την επιθεώρηση εργασίας.

Η διαθεσιμότητα των μισθωτών μπορεί να διαρκέσει μέχρι 3 μήνες για κάθε χρόνο. Στο χρονικό αυτό διάστημα περιλαμβάνονται τόσο οι εργάσιμες ημέρες όσο και οι Κυριακές και οι γιορτές. Οι αποδοχές των μισθωτών για τους μήνες που τίθενται σε διαθεσιμότητα είναι το 1/2 του μέσου όρου των πραγματικών αποδοχών που είχαν στους δύο τελευταίους μήνες πλήρους απασχόλησης (άρθρο 10 Ν. 3198/55).

Οι μισθωτοί που προσφέρουν εργασία έστω και για λίγες ώρες ημερήσια δικαιούνται ολόκληρες τις αποδοχές του χρονικού αυτού διαστήματος της διαθεσιμότητας.

Ακόμη και αν εργάζονται οι μισθωτοί κατά το χρόνο διαθεσιμότητας ο εργοδότης οφείλει να καταβάλει σ'αυτούς το 1/2 των αποδοχών τους. Στις αποδοχές αυτές περιλαμβάνονται και όλα τα επιδόματα που δικαιούνται οι μισθωτοί, εκτός των επιδομάτων ανθυγιεινής εργασίας. Αν ο εργοδότης το επιθυμεί μπορεί να απολύσει τους μισθωτούς του που είναι σε διαθεσιμότητα αρκεί να τους καταβάλλει τη νόμιμη αποζημίωση και να συμπληρώσει το έντυπο της καταγγελίας της εργασίας. Οι μειωμένες αποδοχές των μισθωτών που τίθενται σε διαθεσιμότητα υπόκεινται κανονικά σε όλες τις κρατήσεις (ΙΚΑ, Φόρος). Το χρονικό διάστημα της διαθεσιμότητας θεωρείται πραγματικός χρόνος εργασίας για τους μισθωτούς, οπότε προστίθεται στον υπολογισμό ασφάλισης στο ΙΚΑ της κανονικής αδείας (Α.Π 647/82).

Για να είναι νόμιμη η διαθεσιμότητα θα πρέπει ο εργοδότης να κοινοποιήσει τα άτομα που επιθυμεί να θέσει σε διαθεσιμότητα έγκαιρα και με έγγραφο όπου θα ορίζεται συγκεκριμένα ο χρόνος για τον οποίο τίθενται σε διαθεσιμότητα.

Οι μέρες διαθεσιμότητας μετρούνται σαν χρόνος υπηρεσίας για την ασφάλισή του στο ΙΚΑ (αρ.π 647/82).

1.8 Αδυναμία ή άρνηση του εργοδότη να απασχολήσει τους μισθωτούς.

Ο εργοδότης δεν μπορεί να απασχολήσει τους μισθωτούς στην επιχείρησή του λόγω τυχαίων γεγονότων (βλάβη μηχανημάτων). Υποχρεώνεται όμως να καταβάλει όλες τις αποδοχές που δικαιούνται οι εργαζόμενοι για όλες τις μέρες ή ώρες που δεν απασχολήθηκαν στην επιχείρηση χωρίς να έχει δικαίωμα να τους απασχολήσει για τις αποδοχές αυτές σε άλλες μέρες ή ώρες.

Άλλες φορές ο εργοδότης δεν μπορεί να απασχολήσει τους μισθωτούς λόγω γεγονότων που οφείλονται σε ανώτερη βία π.χ σεισμός, πλημμύρα. Τότε δεν υποχρεώνεται να καταβάλει τις αποδοχές που δικαιούνται οι εργαζόμενοι για τις αντίστοιχες μέρες ή ώρες που δεν απασχολούνται στην επιχείρηση.

Για όσες μέρες ή ώρες απουσιάζει ο εργαζόμενος ο εργοδότης έχει δικαίωμα να περικόπτει το μισθό του. Επίσης αν ο μισθωτός απουσιάζει για αρκετό χρονικό διάστημα από την εργασία του π.χ πάνω από 3 ημέρες, τότε μπορεί να θεωρηθεί ότι ο μισθωτός αυτός αποχώρηση οικειοθελώς και λύεται έτσι η σύμβαση χωρίς να πάρει αποζημίωση.

ΜΕΡΟΣ ΤΡΙΤΟ
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ

**" Υποχρεώσεις και δικαιώματα εργαζομένων που
απορρέουν μέσα από το εργατικό δίκαιο "**.

Ο ΚΑΗΜΕΝΟΣ Ο ΕΡΓΑΤΗΣ

Σάββατο βράδυ. Χτυπούσε σφυρίζοντας
το κόκκινο σίδηρο όταν τινάχτι το ρίνισμα,
καρφώθηκε, βούλιαξε, πλέοντας κόκκινο
μέσα στο μάτι του. Ολα γύρω του τότε
έγιναν κόκκινα: κι η βαριά κι ο αέρας
κι οι άνθρωποι που έτρεξαν. Σαν ένας λυγμός
αναλύθηκε η μνήμη του:

Τα δύο του κορίτσια,
τ' αγόρι, η γυναίκα του, τα είκοσι
έξι του χρόνια. Κι ακόμη: Αν ο κόσμος
δεν ήτανε όμορφος, αν η ζωή
δεν τραγούδαγε γύρω του, δεν θα χτυπούσε
το κόκκινο σίδηρο.

Στις μαύρες παλάμες του
διακλαδιζόνταν κόκκινα ρυάκια, κολλούσανε
μεταξύ τους τα δάχτυλα.
Στεκόταν ακίνητος, σα νάκανε τον
απολογισμό της ζωής του. Τα "Ναι" και τα "Όχι"
της.
"Ζημιάι και κέρδη". Τα βρήκε ένα-ένα,
τα βρήκε, τα ζύγισε. Κι άξαφνα βόγγηξε,
χτυπώντας τις δύο ματωμένες παλάμες του:
"Αίμα και δάκρυα!"

ΝΙΚΗΦΟΡΟΣ ΒΡΕΤΤΑΚΟΣ

Ο ΜΙΣΘΩΤΟΣ

Εννοια, ορισμός: Μισθωτός καλείται κάθε πρόσωπο το οποίο, στα πλαίσια μιας σύμβασης ιδιωτικού δικαίου, υποχρεούται να παρέχει την εργασία του στην υπηρεσία ενός άλλου προσώπου, νομικού ή φυσικού, με αντάλλαγμα ορισμένη αμοιβή. Μισθωτοί είναι μόνο τα φυσικά πρόσωπα, γιατί η εργασία είναι ανθρώπινη ενέργεια. Συνεπώς τα νομικά πρόσωπα όταν παρέχουν υπηρεσίες δεν είναι ποτέ μισθωτοί.

Διακρίσεις: Με βάση διάφορα κριτήρια γίνεται συνήθως διάκριση των μισθωτών σε κατηγορίες, ανάλογα με τον κλάδο της απασχόλησης, σε μισθωτούς βιομηχανιών, εμπορικών επιχειρήσεων, γραφείων κλπ, ή ανάλογα με τη μορφή των επιχειρήσεων σε μισθωτούς του δημοσίου, της τοπικής αυτοδιοίκησης και των άλλων οργανισμών κοινής ωφέλειας ή νομικών προσώπων δημόσιου δικαίου, ιδρυμάτων, τραπεζών εταιρειών. Αλλά η πλέον παραδεκτή είναι η διάκριση που γίνεται με λειτουργικά κριτήρια σε τρεις κύριες κατηγορίες: σε υπαλλήλους και εργάτες, σε ανώτερα στελέχη ή διευθύνοντες υπαλλήλους και σε κυρίως μισθωτούς και μαθητευόμενους.

ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΜΙΣΘΩΤΟΥ

1. ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΜΙΣΘΩΤΟΥ.

1.1 Υποχρέωση παροχής εργασίας.

Η κύρια υποχρέωση του μισθωτού είναι η υποχρέωση παροχής εργασίας. Το αντικείμενο της παροχής που οφείλει είναι η εργασία η ίδια χωρίς να τον ενδιαφέρει ούτε που θα εφαρμοστεί ούτε το αποτέλεσμα της εφαρμογής της. Και χωρίς να συμμετέχει στον κίνδυνο της καλής ή μη κατασκευής της καταλληλότητας, της ελαττωματικότητας του προϊόντος, που παράγεται με την εργασία του, εκτός αν τον βαρύνει υπαιτιότητα σχετική με την εκτέλεση της εργασίας του.

Ο μισθωτός εκπληρώνει την υποχρέωση παροχής εργασίας όταν προσφέρει την εργασιακή του δύναμη στον τόπο και το χρόνο που πρέπει κατά τον τρόπο και το είδος που οφείλεται. Για το μισθωτό αρκεί ότι έχει την εργασία του στη διάθεση του εργοδότη το χρονικό διάστημα που την οφείλει, και τις σωματικές και πνευματικές δυνάμεις σε εγρήγορση για να τις ενεργοποιήσει κάθε στιγμή και σ'όλη τη διάρκεια της απασχολήσεώς του με συγκεκριμένη παροχή εργασίας ορισμένου είδους. Ο μισθωτός οφείλει να εκτελέσει την υποχρέωσή του για παροχή εργασίας αυτοπροσώπως εκτός αν από τη συμφωνία του με τον εργοδότη ή τις περιστάσεις προκύπτει κάτι διαφορετικό. Οτι δηλαδή στο σύνολό της ή κατά ένα μέρος θα είναι δυνατή η παροχή της οφειλόμενης εργασίας από τρίτον (άρθρο 651 Α.Κ.). Σύμφωνα με το άρθρο αυτό ο εργοδότης εμπιστεύεται τις προσωπικές ιδιότητες του μισθωτού που προσλαμβάνει τις γνώσεις του, την ευφυΐα του, την πείρα του, τις δυνάμεις του, τα προσόντα του.

Σύμφωνα με αυτόν τον κανόνα ο μισθωτός ούτε δικαιούται να υποκαταστήσει άλλον στη θέση του, ώστε το αντίστοιχο διάστημα να διαθέτει ο ίδιος αλλού το χρόνο του, αλλά και ούτε είναι υποχρεωμένος να κάνει κάτι τέτοιο όταν για οποιοδήποτε λόγο δεν μπορεί να εργαστεί ο ίδιος.

Η διάταξη είναι ενδοτικού δικαίου. Το δυνατό υποκαταστάσεως μπορεί να συμφωνηθεί είτε εξ αρχής, είτε σε μεταγενέστερο χρόνο, ρητά ή σιωπηρά ή να προκύπτει από τις περιστάσεις ή τα συναλλακτικά ήθη σε ορισμένες εργασίες. Το τρίτο πρόσωπο ο υποκατάστατος, μπορεί να είναι βοηθός εκπληρώσεων ή υποκατάστατος σ'αυτή την

ίδια την κύρια υποχρέωση του μισθωτού και να παρέχει τις υπηρεσίες του με βάση κάποια σχέση που θα τον συνδέει με το μισθωτό ο οποίος είναι υποχρεωμένος για την παροχή της εργασίας "Η υπό του οφειλέτου χρησιμοποίησις ετέρων προσώπων εν τη εκπλήρωση της παροχής" Α.ΓΑΖΗΣ Τιμητικός τόμος του Αρείου Πάγου. Αθήνα 1963,285 επ.

Ο τρίτος δε συνδέεται με τον εργοδότη με άμεση σχέση εργασίας. Σχέση έχει μόνο με το μισθωτό που τον χρησιμοποιεί, ή δε μεταξύ τους σχέση διέπεται από τη νομική μορφή, που συμφώνησαν και στο πλευρό της οποίας παρέχει τις υπηρεσίες του. Εάν αυτή η μορφή είναι η μορφή της σχέσεως εργασίας, εργοδότης του τρίτου είναι ο μισθωτός, γίνεται τότε λόγος για έμμεση σχέση εργασίας. Αυτή η έμμεση σχέση κατά κανόνα λειτουργεί αυτοτελώς και δε δημιουργεί ενοχικό δεσμό μεταξύ του τρίτου και του εργοδότη. Ωστόσο όταν ο τρίτος εντάσσεται, στην εκμετάλλευση του εργοδότη η σχέση του δεν μένει ανεπηρέαστη, το διευθυντικό δικαίωμα τον καταλαμβάνει και αυτόν είτε έμμεσα με εντολές που του διαβιβάζονται από τον αρχικό μισθωτό, είτε άμεσα.

Επιπλέον οι υποχρεώσεις του εργοδότη για μέτρα ασφάλειας και άλλα μέτρα πρόνοιας εκτείνονται και σ'αυτόν που διέπει τις σχέσεις στην εκμετάλλευση, εφαρμόζεται και σ'αυτόν όπως άλλωστε και οι γενικές προστατευτικές διατάξεις της εργασιακής νομοθεσίας.

Το άρθρο 651 ΑΚ δηλώνει ότι η αξίωση του εργοδότη για την παροχή εργασίας από το μισθωτό είναι αμεταβίβαστη, εκτός αν προκύπτει το αντίθετο από συμφωνία εργοδότη-μισθωτού. Ο μισθωτός είναι υποχρεωμένος κατ'αρχήν να παρέχει τις υπηρεσίες του μόνο στον εργοδότη, με τον οποίο έχει συμβληθεί. Από την άλλη πλευρά ο εργοδότης δεν μπορεί μονομερώς να τον υποχρεώσει να προσφέρει την εργασία του σε τρίτο.

α) Ο δανεισμός του μισθωτού.

Η νομοθεσία εργοδότη-μισθωτού για το δανεισμό του δευτέρου μπορεί να καθορίζει τις ειδικότερες συνθήκες του δανεισμού, τη διάρκειά του, εάν θα είναι ολικός ή μερικός ή για ορισμένες ώρες. Ο εργοδότης που δανείζει μισθωτό εξακολουθεί να έχει απέναντί του την υποχρέωση να του καταβάλει το μισθό, εκτός εάν γίνει αντίθετη συμφωνία η οποία να καθιστά συνυπεύθυνο και τον εργοδότη που το δανείζεται. Αν ο δανεισμός γίνει με συμπληρωματική αμοιβή αυτή βαρύνει είτε τον αρχικό εργοδότη, αν έτσι συμφωνήθηκε είτε τον εργοδότη που τον δανείζεται αν έχει αναλάβει τέτοια υποχρέωση απέναντι στο μισθωτό. Για όσο χρόνο ο μισθωτός παρέχει με δανεισμό την εργασία του στον τρίτο εργοδότη υπόκειται στο διευθυντικό δικαίωμα του τελευταίου, ο οποίος έχει γ'αυτόν τις κοινές ή ειδικές υποχρεώσεις πρόνοιας και την ευθύνη για την εφαρμογή της προστατευτικής εργατικής νομοθεσίας.

β) Η μεταβολή του προσώπου του εργοδότη.

Κατά τις διατάξεις του άρθρου 61 του Ν.2112/1920 για την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας των υπαλλήλων και του άρθρου 9 παραγρ. 1 του ΒΔ 16/18.7.1920 για την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας των εργατών, τεχνιτών και υπηρετών, η μεταβολή του προσώπου του εργοδότη, μ'όποιο τρόπο κι αν γίνεται, δεν επιρεάζει την εφαρμογή υπέρ των μισθωτών των διατάξεων αυτών των νόμων. Κατά το άρθρο 8 του Ν.3514/1928 που αναφέρεται στη στράτευση των μισθωτών οι υποχρεώσεις του εργοδότη μεταβιβάζονται αυτοδικαίως, αν μεταβληθεί το πρόσωπο του εργοδότη στο νέο εργοδότη. Με αφετηρία αυτές τις διατάξεις έχει επικρατήσει και στη θεωρία και στη νομολογία ότι η μεταβολή του προσώπου του εργοδότη δεν επηρεάζει ούτε την υπόσταση ούτε το περιεχόμενο των σχέσεων εργασίας στην επιχείρηση όπου γίνεται η μεταβολή εφόσον συνεχίζονται οι εργασίες της με το νέο εργοδότη.

Το άρθρο 3 παρ. 1 ορίζει ότι "τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις του εργοδότη βαρύνουν το διαδοχό του αλλά ότι και ο μεταβιβάζων εργοδότης παραμένει υπευθυνος εις ολοκλήρου για όσες

υποχρεώσεις προκύπτουν από τη σχέση εργασίας ως το χρόνο που αναλαμβάνει ο διαδοχός του".

Ο μισθωτός έχει υποχρέωση να παρέχει τις υπηρεσίες του μόνο για το είδος της εργασίας που οφείλει, εκπληρώνει την υποχρέωση του προσφέροντας την ορισμένου είδους εργασία που έχει αναλάβει. Δεν έχει υποχρέωση να εκτελέσει άλλου είδους εργασία. Εάν όμως προσφέρει και εργασία άλλου είδους δικαιούται τον εθισμένο μισθό εφόσον είναι ανώτερος από την κανονική του αμοιβή εκτός αν κατά καλή πίστη ή κατά την αντίληψη των συναλλαγών η κύρια παροχή απορροφά τη σπουδαιότητά της.

Η ανάθεση εργασίας γίνεται με γνώμονα τις ανάγκες και τη λειτουργία της διαδικασίας της εργασίας σε συνδυασμό με τις δυνατότητες, τις ικανότητες, τις ιδιότητες κάθε μισθωτού που τις ορίζει ο εργοδότης (άρθρο 652 παραγρ. 2 Α.Κ.). Ο εργοδότης έχει δικαίωμα να μεταβάλλει το συγκεκριμένο αντικείμενο απασχολήσεως του μισθωτού, να του αναθέτει διαφορετικά καθήκοντα. Αντίθετα δεν μπορεί να επιβάλλει μονομερώς μεταβολή του είδους της εργασίας ακόμη και αν ο μισθωτός δεν εκτελεί καλά την εργασία του ή είναι ακατάλληλος ή ανεπαρκής για το είδος της εργασίας για την οποία έχει προσληφθεί. Η εργασιακή δύναμη του ανθρώπου ως ενέργεια μετριέται με το χρόνο σύμφωνα με την πρώτη διεθνή σύμβαση εργασίας (1919).

Επιπλέον καθιερώθηκε η παροχή αδειών για να αναπάνονται η μισθωτοί.

Το ωράριο είναι ο αριθμός ωρών εργασίας που επιτρέπεται να προσφέρει ο μισθωτός στη διάρκεια μιας ημέρας ή μιας εβδομάδας.

Για το ωράριο μετράει όλος ο χρόνος που ο μισθωτός είναι στον τόπο της εργασίας παρών και διαθέσιμος και όχι μόνο ο χρόνος κατά τον οποίο πραγματικά κάνει χρήση της εργασίας του ο εργοδότης.

Το ανώτατο ωράριο εργασίας καθορίζεται κατά κύριο λόγο από τον νόμο.

Ειδική πρόνοια έχει ληφθεί με το άρθρο 5 του Ν. 1837/1989 για τους ανήλικους εργαζόμενους που δεν έχουν συμπληρώσει το 16ο έτος της ηλικίας τους, ή φοιτούν σε γυμνάσιο, λύκειο ή τεχνική επαγγελματική σχολή. Η απασχόλησή του δεν πρέπει να υπερβαίνει τις 6 ώρες την ημέρα και τις 30 την εβδομάδα. Με το Προεδρικό Διάταγμα της 27.6/4.7.32 ορίστηκε ότι οι ώρες εργασίας των εργαζομένων στις βιομηχανίες δεν επιτρέπεται να υπερβαίνουν τις 8 την ημέρα και τις 48 την εβδομάδα.

Το οχτάωρο έχει γίνει το νόμιμο ωράριο εργασίας για τους εργαζόμενους σε βιομηχανία ή βιοτεχνία. Στις επιχειρήσεις που δε λειτουργούν το απόγευμα του Σαββάτου ή και μιας άλλης εργάσιμης ημέρας επιτρέπεται υπέρβαση του ανώτατου ορίου ημερησίας εργασίας μέχρι 1 ώρα την ημέρα χωρίς να θεωρείται υπερωρία.

Στα εργοστάσια διαρκούς πυρός αυτά που λειτουργούν χωρίς διακοπή όπου η εργασία γίνεται με εναλλασσόμενες ομάδες μισθωτών επιτρέπεται η υπέρβαση των 8 ωρών την ημέρα και των 48 την εβδομάδα για να συμπληρωθούν 56 ώρες την εβδομάδα για να καλύπτονται με 3 εναλλασσόμενες ομάδες εργασίας οι 7 μέρες συνεχούς λειτουργίας της εκμεταλεύσεως. Οι ώρες εργασίας που ξεπερνούν το οχτάωρο θεωρούνται ώρες επιτρεπόμενης υπερεργασίας όπως όρισε και ρητά η Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας της 26.2.1975.

Κατά το άρθρο 42 παραγρ. 1 του Ν. 1892/1990 τα καταστήματα μπορούν να λειτουργούν από τις 6 π.μ. ως τις 8 μ.μ. κάθε εργάσιμη μέρα. Για τους μισθωτούς των καταστημάτων καθιερώνεται το πενθήμερο. Δεν τους οφείλεται ωστόσο πρόσθετη αμοιβή από την αύξηση των ωρών της ημερησίας εργασίας τους λόγω του πενθήμερου ως τη συμπλήρωση 40 ωρών εβδομαδιαίας εργασίας. Κυρίως οι μειώσεις του ωραρίου γίνονται με συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

Η πέρα από τα όρια απασχόληση μέχρι να συμπληρωθεί το νόμιμο ωράριο θεωρείται υπερεργασία και αμείβεται ιδιαίτερα.

Εργασία πάνω από 41 ώρες χαρακτηρίζεται υπερεργασία και αμοιβεται με ωρομίσθιο αυξημένο κατά 25% . Ο μισθωτός έχει υποχρέωση να εκτελεί την εργασία του όπως υπαγορεύουν η καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη (άρθρο 288 Α.Κ.) ώστε να επιτευχθεί με την απασχόλησή του ο επιδιωκόμενος εργασιακός σκοπός.

Μη εκπλήρωση της υποχρέωσης εργασίας υπάρχει όταν ο μισθωτός δεν παρέχει την εργασία του, απουσιάζει ή δεν προσφέρει τις

υπηρεσίες του κατά όρους της συμβασεώς του ή στον προσήκοντα τόπο ή χρόνο.

Πλημμελής εκπλήρωση υπάρχει όταν ο μισθωτός παρέχει την εργασία του όχι σωστά, ελλειμματικά, όχι με τον τρόπο που πρέπει, παραβαίνοντας τις συναφείς με την εκτέλεση της εργασίας υποχρεώσεις του, που πηγάζουν από τη σύμβαση του ή από τις νόμιμες εντολές και οδηγίες του εργοδότη.

1.2 Εχεμύθεια έναντι τρίτου.

Ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να μην αποκαλύπτει τα εμπορικά ή βιομηχανικά μυστικά του εργοδότη τα οποία γνωρίζει μέσα από την εργασία του.

Σύμφωνα με το άρθρο 16 Ν.146 της 26.12/17.1.1914 " περί αθέμιτου ανταγωνισμού" η ποινή σε περίπτωση που ο υπάλληλος-εργάτης ή μαθητευόμενος ανακοινώσει άνευ δικαιώματος σε τρίτους απόρρητα της επιχείρησης είναι φυλάκιση 6 μηνών και χρηματική ποινή 3000 δρχ (άρθρο 16 Ν. 146/1914).

Παράλληλα η παράβαση της υποχρέωσης πίστεως γεννά στο μισθωτό την υποχρέωση να αποκαταστήσει τη ζημιά που του προξένησε, όχι όμως και δικαίωμα να μην καταβάλλει το μισθό, εάν η παράβαση έγινε με δόλο τότε ο εργοδότης θα μπορεί να συμψηφίσει τη ζημιά του στο οφειλόμενο (άρθρο 664 παραγρ. 2 Α.Κ.).

Ενδέχεται επίσης η παράβαση να αποτελεί πειθαρχικό παράπτωμα και να επισύρει ποινή εις βάρος του μισθωτού.

1.3 Επιμέλεια.

Ο μισθωτός οφείλει να εκτελέσει την εργασία που ανέλαβε με επιμέλεια.

Ο βαθμός της επιμέλειας για την οποία ευθύνεται ο εκμισθωτής κρίνεται με βάση τη συγκεκριμένη σύμβαση.

Λαμβάνονται όμως βάση η μόρφωση του, οι ειδικές γνώσεις που ενδεχομένα απαιτούνται για την εργασία του, οι ικανότητες και οι

ιδιότητες του εργαζόμενου τις οποίες γνώριζε ή όφειλε να γνωρίζει ο εργοδότης.

1.4 Υποχρέωση πίστεως.

Η υποχρέωση πίστεως επιβάλλεται στο μισθωτό κατά τις αρχές της καλής πίστεως από τη φύση της σχέσεως εργασίας η οποία είναι διαρκής προσωπική σχέση, σχέση συνεργασίας και εμπιστοσύνης. Το γενικό της περιεχόμενο είναι ότι ο μισθωτός οφείλει να ενεργεί με τέτοιο τρόπο ώστε να εξυπηρετεί την επιχείρηση όπου εργάζεται παραλείποντας παράλληλα κάθε πράξη ή ενέργεια που είναι δυνατόν να παραβλάψει τα εύλογα συμφέροντα του εργοδότη. Η υποχρέωση αυτή αντιστοιχεί στην υποχρέωση πρόνοιας του εργοδότη και συνίσταται στην ουσία στην απαγόρευση για τον εργαζόμενο να κάνει οποιαδήποτε ενέργεια, ή παράλειψη η οποία θα μπορούσε να βλάψει τα υλικά ή ηθικά συμφέροντα του εργοδότη. Η υποχρέωση πίστεως υποχωρεί όταν ο μισθωτός έχει να προστατεύσει δικά του θεμιτά συμφέροντα. Η υποχρέωση πίστεως π.χ. δεν εμποδίζει το μισθωτό να αναγγέλει στο ασφαλιστικό του οργανισμό την απασχολησή του παρά την τυχόν αντίθεση του εργοδότη να διεκδικήσει κεκτημένα δικαιώματα ή να μηνύσει τον εργοδότη για καθυστέρηση αποδοχών ή να τον καταγγέλει για παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας σχετικές με μέτρα ασφάλειας.

Η υποχρέωση πίστεως υποχωρεί όταν η ενέργεια του μισθωτού που φαίνεται να την προσβάλλει, γίνεται για εκπλήρωση υποχρεώσεως. Η υποχρέωση πίστεως επιβάλλει στο μισθωτό ορισμένες υποχρεώσεις, όπως ζήλο, εργατικότητα, πρωτοβουλία, προσαρμογή στις ανάγκες της εργασίας, καλή συμπεριφορά, συνεργασία με τους συναδέλφους και τον εργοδότη. Τον υποχρεώνει να προσφέρει ενδεχομένως επιπλέον ή και διαφορετική εργασία, να τηρεί τα επιβαλλόμενα μέτρα ασφάλειας, να μεριμνά για την πρόληψη ζημιών και να φροντίζει να μειωθούν οι συνέπειές τους, να ενημερώνει τον εργοδότη για ενδεχομένους κινδύνους. Σοβαρή παράβαση της υποχρέωσης πίστεως θεωρείται η ταυτόχρονη παροχή εργασίας και προς άλλον εργοδότη και μάλιστα ανταγωνιστή του πρώτου και έν αγνοία του, κυρίως όταν

παρέχεται παρά την απαγόρευση των ανώτατων χρονικών ορίων που τίθενται από το νόμο.

Η υποχρέωση πίστεως απαγορεύει επίσης στο μισθωτό να παίρνει δώρα από πρόσωπα που συναλλάσσονται με την επιχείρηση χωρίς να γνωρίζει ο εργοδότης εκτός αν πρόκειται για φιλοδώρηματα που συνηθίζονται ή προσφέρονται κατά την αντίληψη των συναλλαγών ή προσφέρονται από θεμιτή εξυπηρέτηση. Παράβαση της υποχρέωσης πίστεως αποτελεί ο ανταγωνισμός στον εργοδότη έστω και με μεμονωμένες πράξεις ως ενέργεια βλαπτική για τα συμφέροντά του. Ανεξάρτητα από την πρόθεση ανταγωνισμού αποτελεί βαριά παράβαση της υποχρέωσης πίστεως ή δυσφήμιση των προϊόντων του εργοδότη, ή ανατροπή τρίτων από συναλλαγές μαζί του, ή προτροπή να προτιμήσουν άλλα προϊόντα.

1.5 Παροχή εργασίας πέραν της συμφωνηθείσης.

Κατ'αρχήν ο μισθωτός έχει την υποχρέωση να παρέχει τη συγκεκριμένη εργασία η οποία αποτελεί το περιεχόμενο της συμβάσεως. Στην περίπτωση που αυτό δεν καθορίζεται από την ατομική του σύμβαση για τον προσδιορισμό του λαμβάνονται υπόψη τα κριτήρια που προαναφέραμε όπως επαγγελματική ειδικότητα.

Εννοείται βέβαια ότι η καλή πίστη επιβάλλει να εκτελεί και παρεμφερείς εργασίες εάν το αντικείμενό του δεν είναι αυστηρά εξειδικευμένο.

Εάν όμως παραστεί ανάγκη παροχής εργασίας πέραν αυτής που έχει συμφωνηθεί ή πέραν της συνηθούς, ο εκμισθωτής έχει την υποχρέωση να την παράσχει στην περίπτωση που η άρνησή του θα προσέκρουε στην καλή πίστη.

Αυτονόητο είναι βέβαια ότι για την επιπλέον αυτή εργασία ο εκμισθωτής δικαιούται συμπληρωματική αμοιβή, η οποία κανονίζεται ανάλογα με το μισθό που συμφωνήθηκε και τις ειδικές περιστάσεις.

ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΟΥ ΜΙΣΘΩΤΟΥ

1. ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΜΙΣΘΩΤΟΥ

Από τον κατάλογο των ατομικών και κοινωνικών δικαιωμάτων του Συντάγματος (παρ.59 επ.) απορρέουν και ορισμένα δικαιώματα των μισθωτών με αυτήν ακριβώς την ιδιότητα τα οποία μπορεί να εκτιμηθούν ως θεμελιώδη εργασιακά δικαιώματα, κρίσιμα για την υπόσταση και την καθημερινή λειτουργία των εργασιακών σχέσεων.

1.1 Δικαίωμα στη θέση εργασίας.

Με την εργασία ο μισθωτός κερδίζει τη ζωή του και έχοντας εξασφαλίσει τη σταθερότητα της απασχολήσεώς του ελευθερώνεται από το άγχος, αποκτά τη βεβαιότητα ότι η ζωή του θα είναι ομαλή, κύρια προϋπόθεση για οποιαδήποτε άλλη εκδήλωση της προσωπικότητάς του.

1.2 Δικαίωμα επαγγελματικής αναπτύξεως και προόδου.

Εδώ ανήκει ο θεσμός των προαγωγών όπως και τα θέματα σωστής και αμερόληπτης τοποθέτησεως του προσωπικού σε θέσεις και αναθέσεως καθηκόντων (άρθρο 2 παραγ.1).

1.3 Δικαίωμα ίσης μεταχειρήσεως.

Σύμφωνα με πρόσφατους ειδικούς νόμους ο εργοδότης δεν έχει το δικαίωμα να κάνει οποιαδήποτε διάκριση μεταξύ των εργαζομένων με βάση τη φυλή, το όνομα, το φύλο, το θρήσκευμα, τα πολιτικά φρονήματα, την εθνική καταγωγή ή την κοινωνική προέλευση.

1.4 Δικαίωμα στην προσωπικότητα.

Ειδική πρόνοια για την προσωπικότητα και την ηθική των ανηλίκων εργαζομένων λαμβάνεται με το Ν.1837/1989 (άρθρο 2 παραγρ. 2 και άρθρο 3 παραγρ. 1). Την προσωπικότητα του μισθωτού θεωρείται ότι την προσβάλλουν η ανάθεση καθηκόντων επορευσιωδών που ταιριάζουν στην θέση του, η τοποθέτηση κάτω από άλλον με μικρότερο βαθμό, η παράνομη και χωρίς τη θέλησή του απασχολήσεως τις Κυριακές, όχι όμως και η εκούσια, η σωματική έρευνα όπως και η αιφνιδιαστική και εν αγνοία του έρευνα των ενδυμάτων που έχει αφήσει στον τόπο εργασίας. Άλλες περιπτώσεις από τη νομολογία: καταγγελία με τρόπο ανάρμοστο και σκληρό, βάνανση και υβριστική συμπεριφορά, εξύβριση, χειροδικίες με ύβρεις μπροστά σε τρίτους. Ο μισθωτός του οποίου ο εργοδότης έχει τη δυνατότητα να αμυνθεί με τους ακολουθούς τρόπους. Μπορεί να θεωρήσει ότι η προσβολή καθιστά αδύνατη την παροχή εργασίας και να απάσχει από αυτήν όσο θα διαρκεί η προσβολή, με συνέπεια ο εργοδότης να περιπέσει σε υπερημερία δανειστή, ενώ ο ίδιος θα διατηρεί την αξίωσή του στο μισθό, είτε ότι αποτελεί μονομερή βλαπτική μεταβολή της εργασιακής σχέσης.

1.5 Δικαίωμα αποζημίωσης.

Αποζημίωση δικαιούνται οι μισθωτοί που ασχολούνται στην ίδια επιχείρηση με σχέση εξαρτημένης εργασίας και με σύμβαση αορίστου χρόνου πάνω από 2 μήνες ημερολογιακού έτους και στη συνέχεια απολυθούν. Αποζημίωση επίσης δικαιούνται και οι μισθωτοί που εργάζονται πολλαπλώς, καθώς και τα πρόσωπα διεύθυνσης, εμπιστοσύνης. Όσοι ασχολούνται ευκαιριακά ως μισθωτοί και απολυθούν δεν δικαιούνται αποζημίωση.

Όταν η σύμβαση εργασίας με το μισθωτο είναι άκυρη τότε ο εργοδότης μπορεί να τον απολύσει κανονικά αφού καταβάλλει το ποσό της αποζημίωσης.

Μαζί με την αποζημίωση ο μισθωτός δικαιούται και την άδεια και το επίδομα αδείας.

Ο υπολογισμός της αποζημίωσης γίνεται με βάση τις τακτικές αποδοχές του τελευταίου μήνα με καθεστώς πλήρους απασχόλησης. Τακτικές αποδοχές είναι ο μισθός και κάθε παροχή σε είδος και σε χρήμα που δίνεται τακτικά. Για την αποζημίωση συνυπολογίζονται τα δώρα των εορτών και το επίδομα αδειάς, προσθέτοντας το 1/6 στο συνολικό ύψος της αποζημίωσης. Η καταβολή πρέπει να καταβληθεί κατά τη στιγμή της κοινοποίησης της απόλυσης. Κάθε αγωγή του εργαζόμενου για καταβολή ή συμπλήρωση της αποζημίωσης, πρέπει να ασκηθεί μέσα σε διάστημα έξι μηνών από τότε που έγινε απαιτητή. Στις περιπτώσεις διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου ή έργου που δεν απαιτείται από τη φύση των εργασιών ο καθορισμός ορισμένης διάρκειας, θεωρείται ότι υπάρχει εννοιαία σύμβαση εργασίας και οφείλεται αποζημίωση.

Η απόλυση εργαζόμενου που οφείλεται στον περιορισμό του προσωπικού για οικονομικούς λόγους πρέπει να γίνεται λαμβάνοντας υπόψη την αρχαιότητα στην εργασία, την οικογενειακή και οικονομική κατάσταση, αλλά και την αποδοτικότητα των εργαζομένων (Απ. 132/90. εφ. Θεσ. 3483/90), γιατί διαφορετικά η απόλυση των εργαζομένων θεωρείται καταχρηστική.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ ΑΠΟΛΥΣΗΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ

χρόνος υπηρεσίας	προειδοποίηση ή αποζημίωση
2 μηνών - 1 έτους	1 μηνός
1 έτους - 4 ετών	2 μηνών
4 ετών - 6 ετών	3 μηνών
6 ετών - 8 ετών	4 μηνών
8 ετών - 10 ετών	5 μηνών
10 ετών συμπληρωμένων	6 μηνών
11 ετών συμπληρωμένων	7 μηνών
12 ετών συμπληρωμένων	8 μηνών
13 ετών συμπληρωμένων	9 μηνών
14 ετών συμπληρωμένων	10 μηνών

Εάν η καταγγελία της σύμβασης εργασίας γίνει χωρίς προειδοποίηση, ο απολυόμενος υπάλληλος δικαιούται αποζημίωση τόσων μισθών όσοι αναφέρονται στον πίνακα, ανάλογα με τα χρόνια υπηρεσίας. Εάν η καταγγελία γίνει ύστερα από την αναφερόμενη χρονική προειδοποίηση ο υπάλληλος δικαιούται τη μισή αποζημίωση.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Αγαλόπουλου Χρήστου "Εργατικόν Δίκαιον" Εκδοση 1958.

Αγαλόπουλου Χρήστου "Το δικαίωμα των μισθωτών επί των εφευρέσεων του" Αθήνα έκδοση Α 1975".

Α. Αθανασούλα - Ρέππα κ. Καλάβρου Δονάτου "Στοιχεία εργατικού και εμπορικού δικαίου" 1989.

Βαλβανίδα Αθ. - Νικ. Σαραφόπουλου " Εργασιακό περιβάλ-λον. Προβλήματα υγιεινής και ασφάλειας των εργ/νων" 1988.

Βλαστός Στέλλιος. "Η συνάρτηση εξαρτημένης εργασίας" Εκδόσεις Α. Σάκκουλα, τόμος ΙΙ Αθήνα - Κομοτηνή 1990.

Βλαστός Στέλλιος. "Ισότητα και ίση μεταχείριση στις εργασια-κές σχέσεις" 1988.

Βλαστός Στέλλιος. "Συνάρτηση εξαρτημένης εργασίας" τόμος ΙΙ Αθήνα - Κομοτηνή 1990.

Γαζής Α. "Η υπό του οφειλέτου χρησιμοποίησις ετέρων προσώπων εν τη εκπλήρωση της παροχής". Τιμητικός τόμος Αρείου Πάγου Αθήνα 1963.

Γκούτου Χαρ. "Εργοδότη και μισθωτοί. Ασφάλεια και υγιεινή χώρων εργασίας" Εκδοση 1979.

Δεληγιάννη - Κουκιάδη. "Εργατικό δίκαιο", έκδοση 1978.

Καλομοίρης Δ. "Εργατικό δίκαιο", τόμος Α, Αθηνά 1969.

Καραγιάννης Δημήτριος. "Εργατικά - Μισθοδοσίες - Ασφαλιστικά", έκδοση Ζ, Θεσσαλονίκη 1996.

Καρακατσάνης Αλέξανδρος. "Ατομικό εργατικό δίκαιο", έκδοση Δ Αθήνα 1992.

Κατσάνης Κωνσταντίνος. "Θεμέλιο", τόμος ΙΙΙ, έκδοση 1989.

Κεράνης Δημήτριος. "Εργατικό δίκαιο & εργατική νομοθεσία", Αθήνα 1986.

Κουκιάδης Ιωάννης. "Τριμερείς σχέση εργασίας", Θεσσαλονίκη 1974.

Κουκιάδης Ιωάννης. "Εργατικό δίκαιο - Ατομικές εργασιακές σχέσεις και κοινωνική πολιτική", έκδοση 1984.

Λαναράς Κωνσταντίνος. "Η ασφάλιση στι ΙΚΑ", Θεσσαλονίκη 1994.

Ληξουριώτης Γεώργιος. "Ομαδικές απολύσεις και συμμετοχή των εργαζομένων", έκδοση 1989.

Ο Α Σ Ε . "Εργασιακά θέματα", έκδοση 1996.

Παπαγιάννη Φώτη - Παπαγιάννη Δονάτου. "Επιτομή σύγχρονου εργατικού δικαίου".

Πτυχιακή Εργασία. " Το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη ", εισηγητής Λάζαρη Αλεξάνδρα.

Πουλάτου-Ευθυμιάτου Αντωνία. "Εργατικό δίκαιο", έκδοση Β 1991.

Σακελλαρόπουλος Αντώνιος. "Μεταβολή του προσώπου του εργοδότη", έκδοση 1943 Θεσσαλονίκη.

Τούση Ανδρέας - Σταυροπούλου Στ. "Εργατικό δίκαιο", έκδοση 1967.