



**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ  
ΠΑΤΡΩΝ**  
UNIVERSITY OF PATRAS

**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΑΤΡΩΝ**

**ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ**

**ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ ΚΑΙ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ**

**ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ:**

**Η μερική απασχόληση στην Ελλάδα της κρίσης.  
Νομική και νομολογιακή προσέγγιση.**

**Όνοματεπώνυμο σπουδαστών:**

**ΑΛΕΞΑΝΔΡΟΣ ΜΑΝΤΟΥΒΑΛΟΣ – ΜΙΧΑΗΛ ΚΑΛΟΥΔΑΣ – ΑΝΑΣΤΑΣΙΟΣ  
ΜΑΥΡΟΚΕΦΑΛΟΣ**

**ΕΠΙΒΛΕΠΟΥΣΑ ΕΠΙΚΟΥΡΗ ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ:**

**Κα. ΓΕΩΡΓΙΑΔΟΥ ΝΙΚΗ**

**ΠΑΤΡΑ**

**2020**

**1**

## Πρόλογος

Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι η μελέτη του θεσμού του εργατικού δικαίου «περί μερικής απασχόλησης», ο οποίος αποκλίνει από όσα ισχύουν αναφορικά με την «πλήρη απασχόληση», που είναι και ο συνηθής τρόπος παροχής εργασίας. Θα γίνει ειδικότερη αναφορά στο ισχύον νομοθετικό πλαίσιο το οποίο διέπει τον εν λόγω τρόπο παροχής εργασίας και πιο συγκεκριμένα στις διατάξεις του άρθρου 2 του ν. 3846/2010, το οποίο ισχύει από την 11<sup>η</sup> Μαΐου 2010. Όλα τα παραπάνω θα γίνουν σε συνδυασμό με όσα ισχύουν αντιστοίχως για τη μερική απασχόληση στην Ευρωπαϊκή Ένωση, με ειδικότερη παραπομπή τόσο στα όσα έχουν αναπτυχθεί από τους θεωρητικούς, όσο και στην ήδη διαμορφωθείσα αντίστοιχη νομολογία των δικαστηρίων. Ειδικότερη αναφορά, μεταξύ των άλλων, θα γίνει στον τρόπο κατάρτισης της επίμαχης εργασιακής σύμβασης **μερικής απασχόλησης** προκειμένου αυτή να πληροί τις απαιτούμενες, σύμφωνα με το νόμο, προϋποθέσεις και να απορρέουν κατ' αυτόν τον τρόπο απ' αυτή έννομα αποτελέσματα, η έννοια και τα είδη των ευέλικτων μορφών εργασίας σε σύγκριση με την αντίστοιχη μορφή της πλήρους απασχόλησης, καθώς και τα όσα ισχύουν αντίστοιχα για τον θεσμό αυτό στην Ευρωπαϊκή Ένωση, ο χρόνος εργασίας και η ελαστικότητά του, οι προσχηματικές συμβάσεις μερικής απασχόλησης και τα απορρέοντα έννομα αποτελέσματα, η εκ περιτροπής απασχόληση, η αμοιβή, καθώς και όσα άλλα θα προκύψουν κατά την αναλυτικότερη επί μέρους κατωτέρω έρευνα του θέματος της εργασίας. Εξάλλου, όπως θα καταδειχθεί στη συνέχεια, επιτρέπεται η μερική απασχόληση με σχέση ιδιωτικού δικαίου και στις δημόσιες επιχειρήσεις, τους οργανισμούς και τους λοιπούς φορείς του ευρύτερου δημόσιου τομέα, όπως αυτός προσδιορίζεται από το άρθρο 14 του ν. 2190/1994 (ΦΕΚ 28 Α'), όπως ισχύει, με εξαίρεση το Δημόσιο, τους Ο.Τ.Α. πρώτου και δεύτερου βαθμού και τα Ν.Π.Δ.Δ., καθώς και στους φορείς για τους οποίους η μερική απασχόληση προβλέπεται από ειδικούς νόμους ή από διατάξεις κανονισμών που έχουν κυρωθεί με νόμο ή έχουν

ισχύ νόμου. Επισημαίνεται, επίσης, ότι για την πλήρη αρτιότητα της παρούσας εργασίας, θα προηγηθεί σχετική αναφορά στη βασική έννοια της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, σε σύγκριση με την αντίστοιχη της παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών (κυρίως με παραπομπή στην υπάρχουσα νομολογία επί του συγκεκριμένου θέματος), τη χρονική διάρκεια της εργασίας, το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη και γενικά τους όρους και τις προϋποθέσεις υπό τους οποίους αυτή η μορφή εργασίας λειτουργεί. Ομοίως επισημαίνεται ότι, η παραπομπή στην αναπτυχθείσα βιβλιογραφία, όσο και στη διαμορφωθείσα νομολογία των δικαστηρίων, θα γίνεται κατά την επί μέρους εξέταση του αντιστοίχου θέματος με αναφορά στις εκδοθείσες δικαστικές αποφάσεις και με περιληπτική αναφορά των παραδοχών τους, ώστε να υπάρχει συνέχεια και να μη διασπάται η προσοχή και η συνοχή με παραπομπή εκτός κυρίως κειμένου σε υποσημειώσεις. Με τον ως άνω ν. 3846/2010 «Εγγυήσεις για την εργασιακή ασφάλεια και άλλες διατάξεις» (ΦΕΚ 66/Α' /11-05-2010) ο νομοθέτης εισάγει νέες σημαντικές διατάξεις, αλλά και τροποποιήσεις σε υφιστάμενες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας που αφορούν κυρίως τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης, προκειμένου να διασφαλίζονται τα εργασιακά και ασφαλιστικά δικαιώματα των εργαζομένων αλλά και η αναγκαία ευελιξία στην αγορά εργασίας, συμβάλλοντας αφενός μεν στη διατήρηση των υφιστάμενων θέσεων εργασίας, αφετέρου δε στη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας της Ελληνικής Οικονομίας. Εν τέλει, η παρούσα εργασία αποτελείται από τέσσερα κύρια κεφάλαια με τις αντίστοιχες υποδιαίρεσεις και συγκεκριμένα: ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α: Η ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β': ΜΟΡΦΕΣ ΕΥΕΛΙΚΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ – ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ, Γ': ΛΟΠΙΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΕΥΕΛΙΚΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, Δ'. ΤΟ ΙΣΧΥΟΝ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ ΕΝΩΣΗ ΚΑΘΕΣΤΩΣ ΑΝΑΦΟΡΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ.

## Περίληψη

Η μερική απασχόληση είναι μια ευέλικτη μορφή εργασίας που υπάρχει τόσο στη χώρα μας όσο και σε όλες τις υπόλοιπες χώρες. Η εντονότερη εμφάνισή της κατά την περίοδο της ελληνικής οικονομικής κρίσης την καθιστά αντικείμενο άξιο προς ανάλυση και σχολιασμό.

Από το 2009 έχουν αυξηθεί οι αναφορές σε νομικά έγγραφα και σχετικές εργασίες για την μερική απασχόληση. Το νομοθετικό πλαίσιο που ίσχυε τροποποιήθηκε, με σκοπό την καλύτερη διασφάλιση του εργαζόμενου, αλλά και του εργοδότη.

Σύμφωνα με τους νόμους και τις διατάξεις που ισχύουν στην Ελλάδα, ορίζονται ποικίλες μορφές ευέλικτης εργασίας και μερικής απασχόλησης, που περιλαμβάνουν διαφορετικές ρυθμίσεις ανά περίπτωση. Ορισμένες από τις ρυθμίσεις περιλαμβάνουν την ελαστικότητα του χρόνου εργασίας, τους όρους εργασίας των εργαζομένων με το καθεστώς της μερικής απασχόλησης, τις προϋποθέσεις κατάρτισης νομότυπης σύμβασης εργασίας μερικής απασχόλησης, τη μονομερή, εκ μέρους του εργοδότη, εφαρμογή της μερικής απασχόλησης, τη δυνατότητα μετατροπής της εργασιακής σύμβασης μερικής απασχόλησης σε αντίστοιχη πλήρους απασχόλησης, την εκ περιτροπής απασχόληση, την τηλεργασία, τις εταιρείες προσωρινής απασχόλησης, το δανεισμό εργαζομένων και την διαθεσιμότητα μισθωτών.

Η Ελλάδα, επίσης, υποχρεούται να συμμορφωθεί και με τις διατάξεις που ισχύουν αναφορικά με τον χρόνο εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση, ως κράτος – μέλος αυτής.

## **Abstract**

Part-time work is a flexible form of work that exists both in our country and in all other countries. Its more pronounced appearance during the period of the Greek financial crisis makes it worthy of analysis and commentary.

References to legal documents and related part-time work have increased since 2009. The legislative framework in force has been amended to better protect both the employee and the employer.

According to the laws and regulations in force in Greece, various forms of flexible working and part-time work are defined, including different arrangements per case. Some of the arrangements include the flexibility of working time, the conditions of work of part-time employees, the conditions for the drafting of a part-time legal contract, the unilateral, on the part of the employer, the application of part-time work, the ability to convert work part-time contract to full-time equivalent, rotational employment, teleworking, temporary work companies, employee lending and employee availability.

Greece is also obliged to comply with the provisions applicable to working time in the European Union as a member state.

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

- i.** Εισαγωγή,
- ii.** Κυριότερες συντομογραφίες
- iii.** Κατάλογος εικόνων - σχημάτων
- iv.** Κεφάλαιο 1: Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας
- v.** 1.1 Η έννοια της πλήρους απασχόλησης (ή έννοια, οι όροι κατάρτισης αυτής, διαφορές από τη σύμβαση παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών),
- vi.** 1.2 Κατάρτιση σύμβασης εξαρτημένης εργασίας – τύπος.
- vii.** 1.3 Το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη.
- viii.** Κεφάλαιο 2: Μορφές ευέλικτης εργασίας - μερικής απασχόλησης
- ix.** 2.1 Η ελαστικότητα του χρόνου εργασίας – ευέλικτες μορφές εργασίας: - Ειδικότερα το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο για τη μερική απασχόληση – η έννοια της σύμβασης μερικής απασχόλησης - Οι όροι εργασίας των εργαζομένων με το καθεστώς της μερικής απασχόλησης
- x.** 2.2 Προϋποθέσεις κατάρτισης νομότυπης σύμβασης εργασίας μερικής απασχόλησης,
- xi.** 2.3 Η μονομερής ( από τον εργοδότη) εφαρμογή της μερικής απασχόλησης
- xii.** 2.4 Δυνατότητα μετατροπής της εργασιακής σύμβασης μερικής απασχόλησης σε αντίστοιχη πλήρους απασχόλησης
- xiii.** Κεφάλαιο 3: Λοιπές μορφές ευέλικτης εργασίας και είδη αυτών.
- xiv.** 3.1 Εκ περιτροπής απασχόληση
- xv.** 3.2 Ετοιμότητα προς εργασία
- xvi.** 3.3 Τηλεργασία
- xvii.** 3.4 Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης (ΕΠΑ)
- xviii.** 3.5 Δανεισμός εργαζομένων .
- xix.** 3.6 Διαθεσιμότητα μισθωτών
- xx.** 3.7 Το Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ»

- xxi.** 3.8 Αδήλωτη εργασία
  - xxii.** Κεφάλαιο 4: Ο χρόνος εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση – Ειδικότερα η μερική απασχόληση.
  - xxiii.** Επίλογος
  - xxiv.** Βιβλιογραφία
- 

## **i. ΕΙΣΑΓΩΓΗ**

Η μερική απασχόληση ή αλλιώς ημιαπασχόληση είναι η απασχόληση που περιλαμβάνει μειωμένο αριθμό ωρών ή και ημερών ανά εβδομάδα ή το μήνα. Πιο συγκεκριμένα, σύμφωνα με αυτή την σύμβαση εργασίας, ο εργαζόμενος δεν εργάζεται 40 ώρες εβδομαδιαίως. Υπάρχουν δυο μορφές μερικής απασχόλησης: η μειωμένη ημερήσια εργασία, όπου ο εργαζόμενος δουλεύει λιγότερο από 8 ώρες την ημέρα, συνήθως 4 με 6 ώρες και η μειωμένη εργασία, σύμφωνα με την οποία ο εργαζόμενος απασχολείται μόνο μερικές ώρες ή μερικές μέρες το μήνα ή την εβδομάδα (πηγή Randastad).

Η μορφή αυτή εργασίας υπήρχε στην ελληνική πραγματικότητα εδώ και πολλά χρόνια, έκανε όμως εντονότερη την εμφάνισή της κατά την περίοδο εμφάνισης της οικονομικής κρίσης, δηλαδή από το 2009. Η ευέλικτη εργασία που προσφέρει η ημιαπασχόληση έχει πλεονεκτήματα κυρίως για τους εργοδότες και λιγότερο για τους εργαζόμενους, οι οποίοι εργάζονται υπό καθεστώς οικονομικής και εργασιακής ανασφάλειας, χωρίς να έχουν τη δυνατότητα να διασφαλίσουν τα εργασιακά τους δικαιώματα.

Αντικείμενο της παρούσας εργασίας είναι η ανάλυση του νομικού καθεστώτος που υπάρχει στην Ελλάδα αναφορικά με την μερική απασχόληση. Θα αναφερθεί όλο το νομικό πλαίσιο που ισχύει τόσο στο εσωτερικό της χώρας όσο και στην Ευρωπαϊκή Ένωση και θα ληφθεί υπόψη τόσο η πλευρά του εργοδότη όσο και η πλευρά του εργαζομένου.

## **ii. ΚΥΡΙΟΤΕΡΕΣ ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ**

Οι συνήθειες χρησιμοποιούμενες συντομογραφίες είναι οι ακόλουθες:

A.K./AK	Αστικός Κώδικας
α.ν./αν	Αναγκαστικός Νόμος
ΑΠ	Άρειος Πάγος
αριθ.	αριθμός
Αρμ.	Αρμενόπουλος (περιοδικό)
βλ.	βλέπε
δ.α./δα	Διαιτητική απόφαση
ΔΕΝ	Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας (περιοδικό)
ε.γ.σ.σ.ε.	Εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας
εδ.	εδάφιο
ΕΕργΔ	Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου (περιοδικό)
ΕισΝ	Εισαγωγικός Νόμος



ΕλλΔνη	Ελληνική Δικαιοσύνη (περιοδικό)
επ.	επόμενα
ΕΠΑ	Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης
ΕπΕργΑσφΔ	Επιθεώρηση Εργατικού Ασφαλιστικού Δικαίου (περιοδικό)
ΕρμΑΚ	Ερμηνεία Αστικού Κώδικα
Εφ	Εφετείο
ΜονΠρ	Μονομελές Πρωτοδικείο
ν.	νόμος
ν.δ./νδ	νομοθετικό διάταγμα
ΝοΒ	Νομικό Βήμα (περιοδικό)
ν.π.δ.δ./νπδδ	νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου
ολ.	Ολομέλεια
ό.π.π.	όπου παραπάνω
σ.σ.ε./σσε	συλλογική σύμβαση εργασίας
π.δ./πδ	προεδρικό διάταγμα
ΤΝΠ ΔΣΑ	Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών Δικ. Συλλόγου Αθήνας
υπαπ/υπ.απ./υα	υπουργική απόφαση

### **iii. ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ - ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ**

1. σελ.68 **Πίνακας I** : Σύγκριση στοιχείων – Απασχόληση Ιδιωτικού τομέα (Οκτ.2018-2019)
2. σελ.69-70 **Πίνακας IV** : Νέες προσλήψεις ανά είδος σύμβασης εργασίας από 1.1.2019-31.10.2019
3. σελ.70-71 **Διάγραμμα VIII** : Ποσοστιαία κατανομή νέων προσλήψεων ανά είδος σύμβασης εργασίας (Ιαν.2019 – Οκτ.2019)
4. σελ.71-72 **Διάγραμμα IX** : Ποσοστιαία κατανομή νέων προσλήψεων ανά είδος σύμβασης εργασίας (Οκτ.2019)
5. σελ.72 **Πίνακας VI** : Μετατροπές συμβάσεων απασχόλησης (Οκτ.2019)
6. σελ.75 **Πίνακας I** : Σχέδιο «Άρτεμις» - Πίνακας καταγεγραμμένων στοιχείων από ελέγχους σε επιχειρήσεις κατά τα έτη 2013 έως 2018
7. σελ.75 **Διάγραμμα IV** : Ποσοστό αδήλωτης εργασίας (με βάση τους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας από 15.9.2013-31.12.2018)

## **iv. ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1**

### **Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας**

#### **v. 1.1 Η έννοια της πλήρους απασχόλησης (ή έννοια, οι όροι κατάρτισης αυτής, διαφορές από τη σύμβαση παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών).**

Οι διατάξεις των άρθρων 648 έως και 680 Α.Κ. ρυθμίζουν οποιαδήποτε μορφή σύμβασης εργασίας και δεν αφορούν μόνο τη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας (Καρακατσάνης ΕρμΑΚ Εισαγ άρθρα 648 – 680 αρ. 29). Ωστόσο, η εφαρμογή τους είναι δυνατή και όταν τα σχετικά θέματα δεν ρυθμίζονται από ειδικούς νόμους ή στην περίπτωση κατά την οποία οι συμβαλλόμενοι (εργοδότης και μισθωτός) δεν έχουν ρυθμίσει τα σχετικά θέματα αναφορικά με τους όρους που θα διέπουν την αντίστοιχη εργασιακή σύμβαση (Γεωργιάδη – Σταθόπουλου Αστ. Κώδ Εισαγωγικές παρατηρήσεις άρθρα 648 – 680).

Αναφορικά με την έννοια της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, επισημαίνεται ότι, πρόκειται για την αμφοτεροβαρή ενοχική σύμβαση ιδιωτικού δικαίου μεταξύ εργοδότη και

εργαζόμενου, βάσει της οποίας ο εργαζόμενος αναλαμβάνει την κύρια υποχρέωση να παρέχει την εργασία του στον εργοδότη, υπό την εποπτεία και τον έλεγχο του και ο εργοδότης την κύρια υποχρέωση καταβολής του μισθού (Βαθρακοκοίλης, Β. ΕρμΑΚ έκδ. 2005 υπ' άρθρο 648 παρ. 5<sup>α</sup>). Πιο συγκεκριμένα, «σύμβαση μισθώσεως παροχής εξαρτημένης εργασίας, επί της οποίας και μόνο εφαρμόζονται οι διατάξεις της Εργατικής νομοθεσίας, υπάρχει όταν κατά τους όρους της σχετικής συμφωνίας μεταξύ των συμβαλλομένων μερών (εργοδότης-μισθωτός), ο μισθωτός αναλαμβάνει την υποχρέωση να παρέχει την εργασία του αυτοπροσώπως στον εργοδότη για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, έναντι καταβολής μισθού, ανεξαρτήτως του τρόπου καθορισμού - προσδιορισμού και καταβολής αυτού, χωρίς περαιτέρω ευθύνη αυτού (μισθωτού) για την επίτευξη ορισμένου αποτελέσματος».

Μισθωτός είναι «το πρόσωπο, το οποίο με βάση σχέσεως εξαρτημένης εργασίας ευρίσκεται στην υπηρεσία τρίτου και υποχρεούται στην παροχή εργασίας προς αυτόν. Δεν είναι μισθωτοί οι ελεύθεροι επαγγελματίες, τα μέλη της οικογένειας του εργοδότη, εάν παρέχουν εργασία εκ του νόμου, οι δημόσιοι υπάλληλοι, οι εταίροι και τα μέλη σωματείου, εάν παρέχουν υπηρεσίες προς την εταιρία ή το σωματείο» (Κ. Λαναρά Νομοθεσία Εργατική και Ασφαλιστική εκδ. Σάκκουλα 2014 σελ. 3 επ., 46 – 47 και εκεί παραπομπή σε συναφή νομολογία, άρθρ. 1 ν.δ. 2655/195, και 1 ν. 3239/1955). Ο μισθωτός κατά την εκτέλεση της εργασίας του βρίσκεται σε νομική και προσωπική εξάρτηση έναντι του εργοδότη, η οποία εκδηλώνεται με το δικαίωμα του τελευταίου να καθορίζει τον τόπο, τον χρόνο, τον τρόπο και την έκταση της παροχής της, μέσα στα νόμιμα ή συμβατικά πλαίσια, κατά τρόπο δεσμευτικό για τον μισθωτό, δίνοντας σε αυτόν τις αναγκαίες για τον σκοπό αυτό εντολές και οδηγίες τις οποίες είναι υποχρεωμένος να ακολουθεί και να εκτελεί, καθώς και με το δικαίωμα να ασκεί εποπτεία και έλεγχο για τη διαπίστωση συμμόρφωσης του μισθωτού προς αυτές.

Είναι σαφές ότι η υποχρέωση του εργαζομένου να δέχεται τον έλεγχο του εργοδότη και να συμμορφώνεται προς τις οδηγίες του ως προς τον τρόπο παροχής της εργασίας αποτελεί το βασικό γνώρισμα της εξάρτησης αυτής, η οποία μπορεί να είναι χαλαρότερη στις περιπτώσεις κατά τις οποίες ο εργαζόμενος αναπτύσσει πρωτοβουλία κατά την εκτέλεση της εργασίας του λόγω των επιστημονικών ή ειδικών γνώσεών του και του αντικειμένου της εργασίας, αλλά θα πρέπει να υπάρχει για να θεωρηθεί η εργασία ως εξαρτημένη. Εν τέλει, «κύριος σκοπός της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας είναι, η παροχή εργασίας αυτή καθ' αυτή και σε αυτή αποβλέπουν οι συμβαλλόμενοι» (άρθρα 648,649,651 και 653 του Αστικού Κώδικα και του άρθρου 6 του ΑΝ 765/1943, που διατηρήθηκε σε ισχύ με το άρθρο 38 του

Εισαγ. Νόμου ΑΚ, Β. Βαθρακοκοίλη ό.π.π. υπ' άρθρ. 648 αριθ. 5<sup>α</sup>, Στ. Βλαστός ΑΤΟΜΙΚΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ εκδ. Π.Ν. ΣΑΚΚΟΥΛΑΣ σελ. 1 επ., Χ. Αγαλόπουλος Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας και κριτήρια εξάρτησης ΕΕργΔ 60,337 επ., ΑΠ 445/2007 ΤΝΠ ΔΣΑ). Εξάλλου, όπως αναφέρει ο Καθηγητής Ι. Κουκιάδης («Εργατικό Δίκαιο Ατομικές Εργασιακές σχέσεις και κοινωνική πολιτική» έκδ. 1984: 200) «...Εργασία με την νομική έννοια του όρου είναι κάθε ανθρώπινη δραστηριότητα, ανεξαρτήτως του είδους της. Εμπίπτουν συνεπώς στην έννοιά της όχι μόνο οι φανερές ανθρώπινες ενέργειες, αλλά και οι περιπτώσεις καλυμμένης ανθρώπινης θετικής ενέργειας, όπως είναι η σκόπιμη ακινησία και ο περιορισμός γενικώς του ελεύθερου χρόνου για τις ανάγκες ενός άλλου, περιορισμός ο οποίος συνιστά την λεγόμενη ετοιμότητα προς παροχή εργασίας. Απλή όμως παράλειψη δεν αποτελεί εργασία, ακόμη και αν αμείβεται».

Σε αυτό το σημείο πρέπει να σημειωθεί ότι, δεν έχει σημασία, για τον χαρακτηρισμό της έννομης σχέσης παροχής εργασίας ως σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, εάν η εργασία παρέχεται μέσα στους χώρους της επαγγελματικής εγκατάστασης του εργοδότη (γραφείο, κατάστημα, εργοστάσιο) ή εκτός αυτών. Πιο συγκεκριμένα, όπως αναφέρεται στην ΑΠ 868/1989 ΤΝΠ ΔΣΑ: «οι προϋποθέσεις ύπαρξης σύμβασης εξαρτημένης εργασίας συντρέχουν και όταν κατά την εκτέλεση της εργασίας ο μισθωτός (εργαζόμενος) αναπτύσσει μεν πρωτοβουλία, που δεν μπορεί να ελεγχθεί από τον εργοδότη, υποχρεούται όμως να παραμένει σε ετοιμότητα παροχής εργασίας κατά το καθορισμένο ωράριο και στον τόπο που υποδεικνύει ως κατάλληλο ο εργοδότης». Τέτοια περίπτωση, μεταξύ των άλλων, αποτελεί και η απασχόληση του μισθωτού εκτός του χώρου της επιχείρησης και μακριά από την επίβλεψη του εργοδότη, χωρίς ωστόσο να διαφεύγει από τον έλεγχο του τελευταίου, προκειμένου να διαπιστωθεί η συμμόρφωση του μισθωτού προς τις εντολές και οδηγίες που δίνει ο εργοδότης, έστω και αν ο τελευταίος χρησιμοποιεί δικά του μηχανήματα και εργαλεία (ΑΠ 112/2009 ΤΝΠ ΔΣΑ<sup>i</sup>, άρθρ. 648, 649 και 653 ΑΚ I v.1876/1990 και 2 επ. v.δ.3765/1957, ΑΠ 811/2014 ΤΝΠ ΔΣΑ<sup>ii</sup>).

Αντίθετα, η σύμβαση με την οποία ο ένας από τους συμβαλλομένους υποχρεούται να περιορίσει μερικώς την ελευθερία των κινήσεών του υπέρ του άλλου, χωρίς όμως να είναι υποχρεωμένος να διατηρεί σε εγρήγορση τις σωματικές ή πνευματικές του δυνάμεις, αλλά παραμένοντας απλά σε ετοιμότητα, έχει μεν τον χαρακτήρα της σύμβασης εργασίας, αλλά εξαιτίας της ιδιομορφίας της δεν εφαρμόζονται σ' αυτήν, εκτός αν έχει συμφωνηθεί το αντίθετο, οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας για τα ελάχιστα όρια αμοιβής και τις

προσαυξήσεις για παροχή νυκτερινής ή υπερωριακής εργασίας ή εργασίας κατά τις Κυριακές και αργίες (ΑΠ 811/2014 ό.π.π.). Επισημαίνεται ότι, περισσότερα για την έννοια της ετοιμότητας θα αναπτυχθούν στη συνέχεια στο κεφάλαιο περί των ευέλικτων μορφών εργασίας.

Είναι χρήσιμο να αναφερθεί ότι η ανάπτυξη από τον εργαζόμενο πρωτοβουλίας κατά την εκτέλεση της εργασίας του, λόγω των ειδικών γνώσεων του ή λόγω τα φύσεως της εργασίας του, όπως π.χ. συμβαίνει σε επιστήμονες και ειδικευμένους εργάτες, δεν είναι αντίθετη στην έννοια της προσωπικής εξάρτησης (ΑΠ 451/2013, 112/2009, ΑΠ 985/2011 ΤΝΠ ΔΣΑ).

Από τη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας θα πρέπει να διαφοροποιηθεί η σύμβαση παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών. Αυτό ισχύει διότι στην τελευταία δεν εφαρμόζονται οι διατάξεις του εργατικού δικαίου, γιατί ο εργαζόμενος παρέχει αντί μισθού τις υπηρεσίες του, χωρίς να υπόκειται στον έλεγχο και την εποπτεία του εργοδότη, αλλά ούτε είναι υποχρεωμένος να συμμορφώνεται προς τις εντολές και τις οδηγίες του, ιδίως ως προς τον τρόπο και το χρόνο παροχής των υπηρεσιών του. Όπως, ωστόσο, έχει γίνει δεκτό από τη νομολογία του Αρείου Πάγου και στη σύμβαση αυτή πάντως υφίσταται κάποια δέσμευση και εξάρτηση, όπως συμβαίνει σε κάθε περίπτωση που αναλαμβάνονται υποχρεώσεις με ενοχική σύμβαση και γι' αυτό ακριβώς η συμμόρφωση του εργαζομένου προς τους όρους της σύμβασής του, που μπορούν να έχουν σχέση και με τον τόπο ή τα χρονικά πλαίσια παροχής της εργασίας, δεν υποδηλώνουν χωρίς άλλο εξάρτηση αυτού από τον εργοδότη με την έννοια που προαναφέρθηκε (ΑΠ Ολ. 28/2005 ΤΝΠ ΔΣΑ<sup>iii</sup>). Επίσης, ισχύει ότι, ο χαρακτήρας της εργασίας ως εξαρτημένης ή όχι, δεν επηρεάζεται από τον τρόπο προσδιορισμού ή καταβολής της αμοιβής του εργαζομένου, ούτε από άλλα στοιχεία, όπως λ.χ. η έκδοση δελτίων παροχής υπηρεσιών, η ασφάλιση αυτού στο ΙΚΑ ή η χορήγηση σε αυτόν βεβαιώσεων μισθωτών υπηρεσιών ή ακόμα και η παράλειψη του εργοδότη να τον ασφαλίσει στο ΙΚΑ, δεδομένου ότι, ο όρος εξαρτημένη εργασία αποτελεί νομική έννοια (ΑΠΟλ. 28/2005 ό.π.π., ΑΠ 602/2017 ΤΝΠ ΔΣΑ, ΑΠ 1214/2006, ΑΠ 1507/2004, ΑΠ 657/2000 ΤΝΠ ΔΣΑ).

Η σύμβαση παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών διαφέρει από εκείνη της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας ως προς το κύριο στοιχείο της έλλειψης προσωπικής και νομικής εξάρτησης (ΑΠ 450/2004 ΤΝΠ ΔΣΑ, ΑΠ 997/2017 ΤΝΠ ΔΣΑ). Επισημαίνεται, ωστόσο, ότι, σύμφωνα με τη νομολογία του ακυρωτικού δικαστηρίου, «ο ορθός νομικός χαρακτηρισμός

μιας σχέσεως ως συμβάσεως εξαρτημένης ή ανεξάρτητης εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου δεν εξαρτάται από τον χαρακτηρισμό που δίνουν σε αυτήν οι δικαιοπρακτούντες ή ο νόμος, αλλά ανήκει στο δικαστήριο» (ΑΠΟλ 18/2006, ΑΠ 884/2017 ΤΝΠ ΔΣΑ, ΑΠ 997/2017 ό.π.π.).

Από τη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας θα πρέπει να διαφοροποιηθεί η σύμβαση εκτέλεσης ορισμένου έργου. Ειδικότερα, η σύμβαση εργασίας διακρίνεται από το άρθρο 681 ΑΚ αντίστοιχη σύμβαση μίσθωσης έργου, επί της οποίας δεν έχουν εφαρμογή οι διατάξεις του εργατικού δικαίου, κυρίως διότι με την σύμβαση εργασίας οι συμβαλλόμενοι αποβλέπουν στην εργασία, που θα παρέχεται σε ορισμένο ή αόριστο χρόνο καθ' αυτή, ανεξάρτητα από το αποτέλεσμα, ενώ με την σύμβαση μίσθωσης έργου οι συμβαλλόμενοι αποβλέπουν στην επίτευξη του συμφωνηθέντος τελικού αποτελέσματος ορισμένης εργασίας με αμοιβή, η πραγμάτωση του οποίου συνεπάγεται την αυτόματη λύση της μεταξύ των συμβαλλομένων συμβατικής σχέσης. Πάντως, ο χαρακτήρας της εργασίας ως εξαρτημένης δεν επηρεάζεται από τον τρόπο προσδιορισμού ή καταβολής της αμοιβής του εργαζομένου, ούτε από άλλα δευτερεύοντα στοιχεία, όπως η έκδοση δελτίων παροχής υπηρεσιών, κλπ. (Β. Βαθρακοκούλη ό.π.π. υπ' άρθρ. 648 αριθ. 11, Κ. Λαναράς ό.π.π. σελ. 6 και 27, ΑΠ 1618/2003 ΤΝΠ ΔΣΑ).

Ένα βασικό στοιχείο διάκρισης της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας με αυτή του έργου, συνίσταται στο ότι, στην σύμβαση εργασίας, όπως ήδη αναφέρθηκε, ο εργαζόμενος εξαρτάται προσωπικά από τον εργοδότη για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, ενώ σκοπός της σύμβασης έργου είναι η επίτευξη ενός σύνθετου αποτελέσματος, αφού η επέλευσή του έχει άμεση σχέση με επιχειρησιακή επιχείρηση (ΑΠ 868/198ΤΝΠΔΣΑ).

## **vi. 1.2 Κατάρτιση σύμβασης εξαρτημένης εργασίας – τύπος:**

Περαιτέρω, για την κατάρτιση της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας πλήρους απασχόλησης, κατ' αρχάς δεν απαιτείται η τήρηση τύπου, δηλαδή γίνεται ατύπως. Η μη τήρηση του τύπου εναρμονίζεται προς τη διάταξη του άρθρου 158 Α.Κ., με την οποία καθιερώνεται ως κανόνας το άτυπο των δικαιοπραξιών (που δεν προβλέπεται, κατ' αρχάς, ρητά για την κατάρτιση της εργασιακής σύμβασης πλήρους απασχόλησης). Στην προκειμένη περίπτωση «με την μη (υποχρεωτική) τήρηση του τύπου καταρτίζεται εγκύρως η εν λόγω εργασιακή σύμβαση, δηλαδή προφορικά και σιωπηρά με την παροχή της εργασίας από τον μισθωτό και την αποδοχή αυτής (εργασίας) από τον εργοδότη». Το ίδιο ισχύει και για τις

προϋποθέσεις υπό τις οποίες καταρτίζεται και το προσύμφωνο, με το οποίο, ωστόσο, είναι δυνατόν να συμφωνηθεί ότι, για την κατάρτιση της οριστικής σύμβασης θα απαιτείται η τήρηση του τύπου (Β. Βαθρακοκοίλης ΕρμΑΚ έκδ. 2005 υπ' άρθρο 648 παρ. 23).

Ωστόσο, η τήρηση του τύπου για ορισμένες κατηγορίες εργασιακών συμβάσεων, είναι υποχρεωτικός για την νόμιμη κατάρτισή της και προκύπτουν, κατ' αυτόν τον τρόπο, απ' αυτή έννομα αποτελέσματα (είτε προβλέπεται από τον νόμο είτε από τον κανονισμό εργασίας του εργοδότη, αλλά είτε και από τις αντίστοιχες σ.σ.ε.). Στην περίπτωση αυτή η τήρηση του τύπου για τις περιπτώσεις αυτές αποτελεί συστατικό στοιχείο της σύμβασης και επομένως η έλλειψή του επιφέρει την καθιστά άκυρη (Β. Βαθρακοκοίλης ό.π.π. παρ. 23). Επομένως, η τήρηση του τύπου απαιτείται, κατ' αρχάς, για την πρόσληψη στο Δημόσιο ή τα Ν.Π.Δ.Δ. (ΑΠ Ολ. 862/1984 ΕΕργΔ 43.281,), αλλά και για τις τροποποιήσεις (ΑΠ 1824/1981 ΔΕΝ 38.318). Ομοίως, όπως άλλωστε θα αναπτυχθεί στη συνέχεια, για την κατάρτιση μερικής απασχόλησης απαιτείται η τήρηση τύπου. Εν τέλει, επισημαίνεται και ότι, η μη τήρηση τύπου για την κατάρτιση σύμβασης εξαρτημένης εργασίας (στις περιπτώσεις που δεν επιβάλλεται η τήρησή του) ισχύει τόσο για τη σύμβαση αορίστου χρόνου, όσο και για την αντίστοιχη ορισμένου χρόνου. Για να είναι η σύμβαση αυτή νομότυπη και να πηγάζουν απ' αυτή έννομες συνέπειες, αρκεί και μόνο η συμφωνία των συμβαλλομένων για την κατάρτισή της (Β. Βαθρακοκοίλη ό.π.π. υπ' άρθ. 648 αριθ. 72).

Είναι χρήσιμο να αναφερθεί ότι, με βάση τα παραπάνω, προκύπτουν και εξαιρέσεις, οι οποίες είναι δυνατόν να θεσμοθετηθούν με νόμο ή με άλαλη πράξη η οποία έχει ισχύ νόμου, οι διατάξεις του οποίου δεν υπόκεινται σε τροποποίηση από την ιδιωτική πρωτοβουλία, όπως, για παράδειγμα, επιβάλλεται η τήρηση τύπου αναφορικά με την κατάρτιση εργασιακής σύμβασης με το Δημόσιο ή Ν.Π.Δ.Δ.. Στις περιπτώσεις αυτές, ο έγγραφος τύπος της σύμβασης που απαιτείται αποτελεί κατά κανόνα συστατικό στοιχείο, η έλλειψη του οποίου καθιστά τη σύμβαση άκυρη (Λαναρά ό.π.π. σελ. 36, ΑΠ 1135/2010 ΤΝΠ ΔΣΑ<sup>iv</sup>). Ομοίως, στο εργατικό δίκαιο προβλέπεται και η κατάρτιση εργασιακής σύμβασης και πρόσληψη μισθωτού με την προκήρυξη διαγωνισμού. Ειδικότερα, με τη διάταξη του άρθ. 361 ΑΚ «καθιερώνεται η αρχή της ελευθερίας των συμβάσεων, η οποία περιλαμβάνει την ελευθερία συνάψεως (ή μη συνάψεως) της σύμβασης, τόσο γενικά όσο και με ένα συγκεκριμένο πρόσωπο σαν αντισυμβαλλόμενο (ελευθερία επιλογής του αντισυμβαλλομένου)».



Επί πρόσθετα, σύμφωνα με τις συνδυασμένες διατάξεις των άρθρων 185, 189, 192, 361 και 648 ΑΚ, «η σύμβαση εργασίας μπορεί να συναφθεί με προκήρυξη διαγωνισμού για την πρόσληψη σε θέσεις εργασίας, που είναι κενές ή που προβλέπεται να κενωθούν μέσα σε ορισμένη προθεσμία. Η προκήρυξη αυτή του διαγωνισμού αποτελεί πρόταση για τη σύναψη της συμβάσεως εργασίας υπό την αίρεση της επιτυχίας στο διαγωνισμό. Η υποβολή αιτήσεως και η συμμετοχή στο διαγωνισμό ενέχει αποδοχή της προτάσεως από μέρους των υποψηφίων, ενώ η επιτυχία στο διαγωνισμό (που κρίνεται από το πρόσωπο, το οποίο ορίστηκε ως κριτής, συνήθως επιτροπή) σε σειρά δε που βρίσκεται μέσα στον αριθμό των κενών ή κενωθησομένων θέσεων, επιφέρει την τελείωση της συμβάσεως, που έκτοτε δεσμεύει αμφότερα τα μέρη. Ακολούθως, μη αποδεχόμενος ο εργοδότης τις υπηρεσίες του επιτυχόντος στο διαγωνισμό καθίσταται υπερήμερος, με τις συνέπειες, που ορίζει το άρθρο 656 ΑΚ (βλ. ΑΠ 1124/1993 ΤΝΠ ΔΣΑ)». Είναι χρήσιμο να διευκρινιστεί ότι στην έννοια του διαγωνισμού περιλαμβάνεται και εκείνη κατά την οποία ο εργοδότης δεν ζητάει από τους υποψηφίους να υποβληθούν στη δοκιμασία των εξετάσεων και δεν εξαρτά την κατάρτιση της σύμβασης από την επιτυχία σε αυτές, αλλά με την προκήρυξή του καλεί τους ενδιαφερομένους να υποβάλλουν υποψηφιότητες και να εκθέσουν τα τυπικά και ουσιαστικά τους προσόντα, προσκομίζοντας και τα σχετικά δικαιολογητικά εγγράφως. Η υποβολή της αιτήσεως από τον υποψήφιο είναι η πρόταση προς σύναψη της εργασιακής σύμβασης και η κρίση του αρμοδίου οργάνου ή η αποδοχή της. Αυτός, που κάνει το διαγωνισμό με την αμέσως παραπάνω έννοια, είναι ελεύθερος να επιλέξει, μεταξύ των υποψηφίων, εκείνον τον οποίον θεωρεί κατάλληλο για την εργασία, στην οποία πρόκειται να απασχοληθεί, όπως επίσης και να θεωρήσει ότι κανένας από τους υποψηφίους δεν είναι κατάλληλος, διότι «ο κάθε συμβαλλόμενος στο πλαίσιο της ελεύθερης συναλλαγής του Αστικού Δικαίου έχει δικαίωμα να επιλέγει ελεύθερα και κατά την απόλυτη κρίση του τον αντισυμβαλλόμενό του, χωρίς να μπορεί να θεωρηθεί η άσκηση του δικαιώματος αυτού της επιλογής καταχρηστική κατά την έννοια του άρθρου 281 ΑΚ» (Μπαλής, ΕνοχΔ §§ 2 και 8 και ΓενΑρχ § 95, Β. Βαυρακοκούλης ό.π.π υπ' άρθ. 648 παρ. 133, ΕφΑθ 2948/2011 ΤΝΠ ΔΣΑ).

Υπάρχουν και άλλες περιπτώσεις κατά τις οποίες είναι αναγκαία η τήρηση του τύπου, όπως συμβαίνει για παράδειγμα όταν η τήρηση του τύπου ορίζεται είτε από τον νόμο είτε από αντίστοιχη σ.σ.ε. είτε από τον ισχύοντα κανονισμό εργασίας της επιχείρησης του εργοδότη. Στις εν λόγω περιπτώσεις, η μη τήρηση του τύπου έχει ως αποτέλεσμα να ακυρώνονται οι καταρτιζόμενες αντίστοιχες συμβάσεις και να μην απορρέουν έτσι απ' αυτές έννομα

αποτελέσματα. Χαρακτηριστικά ο Β. Βαθρακοκοίλης (ό.π.π. υπ' άρθρ. 648 αριθ. 23 και εκεί παραπομπή σε συναφή νομολογία) αναφέρει ότι «η τήρηση του έγγραφου τύπου, εκτός από το Δημόσιο ή τα Ν.Π.Δ.Δ., απαιτείται για τους ηθοποιούς (άρθρ. 3 παρ. 1 του β.δ. 29.9/24.10.1941), για τους εργαζομένους σε ξενοδοχεία (α.ν. 394/936), για τους εργαζομένους και παράλληλα έχουν την ιδιότητα του μέλους Δ.Σ. ανώνυμης εταιρείας ή διευθύνοντος συμβούλου ή γενικού διευθυντή (άρθρ. 23<sup>α</sup> παρ. 1 και 2 του ν. 2190/1920)».

### **vii 1.3 Το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη:**

Το διευθυντικό δικαίωμα παρέχεται στον εργοδότη για την αποτελεσματικότερη οργάνωση και λειτουργία της επιχείρησής του. Πιο συγκεκριμένα, με το άρθρο 652 του ΑΚ καθιερώνεται η βασική υποχρέωση του μισθωτού στην παροχή της εργασίας για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, δηλαδή η παροχή της εργασίας κατά τους συμφωνηθέντες όρους ως προς το χρόνο, τύπο και τόπο (Β. Βαθρακοκοίλη ό.π.π. υπ' άρθρο 652 παρ. 3). Παράλληλα, ο εργοδότης έχει το διευθυντικό δικαίωμα να ρυθμίσει κάθε τι που ανάγεται στην οργάνωση και τη λειτουργία της επιχειρήσεώς του προκειμένου να επιτύχει τους σκοπούς της, περιοριζόμενος μόνο από τους όρους της σύμβασης, όπως αυτή ερμηνεύεται κατά την καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη, και από το νόμο. Ειδικότερα, «ο εργοδότης έχει το δικαίωμα, με σκοπό την οργάνωση της επιχειρήσεώς του κατά τον πλέον πρόσφορο τρόπο, να καθορίζει την έκταση της υποχρέωσης του εργαζόμενου για εργασία, όπως το είδος, τον τόπο, το χρόνο, τον τρόπο και τις συνθήκες παροχής της εργασίας και τα καθήκοντα της ειδικότητάς του, τα οποία πρέπει να εκτελεί ο τελευταίος. Ομοίως, ο εργοδότης έχει το δικαίωμα να ελέγχει και να διαπιστώνει το χρόνο προσέλευσης και αναχώρησης του εργαζόμενου από την εργασία του, καθώς και τον τρόπο κατά τον οποίο ασκεί αυτός (μισθωτός) τα προκύπτοντα από το είδος της εργασίας του καθήκοντα» (Β. Βαθρακοκοίλης ό.π/π υπ' άρθρο. 652 παρ. 4, Κ. Λαναράς ό.π.π. σελ. 207 επ.).

Έχει γίνει αποδεκτό από τα δικαστήρια ότι, ο μονομερής προσδιορισμός των όρων εργασίας που επιχειρεί ο εργοδότης βάσει του διευθυντικού του δικαιώματος πρέπει να υπηρετεί τους σκοπούς του δικαιώματος αυτού, δηλαδή την κατά το δυνατόν καλύτερη αξιοποίηση της εργασίας και την προσφορότερη οργάνωση της επιχείρησης. Αν ο μονομερής προσδιορισμός της παροχής εργασίας δεν αποβλέπει στην πραγματοποίηση των παραπάνω σκοπών, αλλά άλλων, άσχετων με αυτούς επιδιώξεων του εργοδότη, τότε δεν υπάρχει χρήση αλλά κατάχρηση του διευθυντικού δικαιώματος. Αυτό ισχύει γιατί η καλή πίστη επιβάλλει

στον φορέα του δικαιώματος να λαμβάνει υπ' όψιν, κατά την άσκησή του και κατά το μέτρο που επιβάλλουν οι περιστάσεις, τα δικαιολογημένα συμφέροντα και τις δικαιολογημένες προσδοκίες του άλλου μέρους. Αυτό επιβάλλεται με βάση τη σύμβαση παροχής εξαρτημένης εργασίας, καθώς «το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη για προσδιορισμό των όρων εκπλήρωσης της παροχής από τον μισθωτό αποτελεί μονομερή εξουσία αυτού, η άσκηση της οποίας υπόκειται στους περιορισμούς που επιβάλλουν η καλή πίστη, τα χρηστά ήθη, ο κοινωνικός ή οικονομικός σκοπός του δικαιώματος, έστω και αν η εξουσία αυτού στηρίζεται στον νόμο ή στη συμφωνία των μερών» (ΑΠ 24/2014 ΤΝΠ ΔΣΑ). Ομοίως, έχει νομολογηθεί και το ότι ο εργοδότης στα πλαίσια της άσκησης του διευθυντικού του δικαιώματος, μπορεί να μεταθέσει τον μισθωτό σε τόπο άλλο από εκείνον στον οποίο εργαζόταν, υπό την προϋπόθεση, βεβαίως ότι, αυτό δεν αποκλείεται ή δεν περιορίζεται από ειδική διάταξη νόμο ή από τους όρους της εργασιακής σύμβασης ή σε κάθε περίπτωση η άσκησή του δεν υπερβαίνει τα όρια που τίθενται από τη διάταξη του άρθρου 281 ΑΚ, δηλαδή να μην ασκείται καταχρηστικά (ΑΠ 1333/2002, ΑΠ 927/1999 ΤΝΠ ΔΣΑ, ΕφΑθ 3213/2001 Αρμ. 2002,908). Επίσης για την μετάθεση του εργαζομένου σε άλλο τόπο εργασίας λαμβάνονται υπόψη η διάρκεια της παραμονής του σε ορισμένο τόπο ή οι ατομικές ή οικογενειακές του υποχρεώσεις και ανάγκες (ΑΠ 1333/2002 ό.π.π.). Εξάλλου, δεν συντρέχει περίπτωση βλαπτικής μεταβολής όταν ο εργοδότης τοποθετεί το μισθωτό σε άλλη υπηρεσία σε σχέση με εκείνη στην οποία είχε προηγουμένως τοποθετηθεί και με άλλο αντικείμενο απασχολήσεως, αν αυτό επιβάλλει το πραγματικό συμφέρον της επιχείρησης για την καλύτερη οργάνωση και λειτουργία της, εφόσον τα νέα αυτά καθήκοντα δεν είναι υποδεέστερα για τον εργαζόμενο και δεν επέρχεται μείωση των αποδοχών του (ΑΠ 1048/2008 ΤΝΠ ΔΣΑ). Παράλληλα δεν επέρχεται μεταβολή των όρων και των συνθηκών της εργασιακής σχέσης στην περίπτωση κατά την οποία ο εργοδότης τοποθετεί τον εργαζόμενο σε διαφορετικό τμήμα της επιχείρησης από εκείνο στο οποίο είχε αρχικά τοποθετηθεί για να προσφέρει την εργασία του και με άλλο αντικείμενο απασχόλησης, από τ στιγμή που η μεταβολή αυτή επιβάλλεται από το οικονομικό συμφέρον της επιχείρησης, όπως συμβαίνει μεταξύ άλλων στην περίπτωση κατάργησης ή περιορισμού της λειτουργίας του αρχικού τμήματος ή για την καλύτερη και ομαλότερη λειτουργία της επιχείρησης και εφόσον τα νέα καθήκοντα δεν είναι υποδεέστερα για τον εργαζόμενο και δεν προκαλείται μείωση των αποδοχών του (Β. Βαθρακοκόιλης ό.π.π. υπ' άρθρ. 652 παρ. 36, ΑΠ 1048/2008 ΤΝΠ ΔΣΑ).

Ομοίως έχει νομολογηθεί ότι και στις ακόλουθες περιπτώσεις δεν υφίσταται μεταβολή των όρων εργασίας και επομένως το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη κινείται εντός των ορίων του άρθρου 281 του Α.Κ και συγκεκριμένα: «α) Στην περίπτωση μετακίνησης μισθωτού σε ομότιμη θέση εργασίας στην οποία όμως, βάσει του κανονισμού της επιχείρησης, η απασχόληση δεν δικαιολογεί την καταβολή ορισμένου επιδόματος» (Α.Π. 1703/1991 ΤΝΠ ΔΣΑ). β) «Ο εργοδότης δικαιούται να καθορίζει τον τομέα απασχόλησης του μισθωτού εντός της επιχείρησής του, εκτός αν το δικαίωμα αυτό αποκλείεται ή περιορίζεται στη συγκεκριμένη περίπτωση από ειδική διάταξη νόμου ή από την ατομική σύμβαση εργασίας» (Α.Π. 192/1990 - ΔΕΝ 1991 σελ. 129). γ) Ο εργοδότης καθορίζει μονομερώς κατά τη διάρκεια της ημέρας το ωράριο εργασίας του μισθωτού, εκτός αν τούτο έχει ορισθεί με την ατομική σύμβαση εργασίας» (Α.Π. 1212/2006 ΤΝΠ ΔΣΑ), δ) «ανήκει στο διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη η απαίτησή του να προσφέρει ο εργαζόμενος υποχρεωτικά υπερεργασία» (ΑΠ 288/2018 ΤΝΠ), ε) «Δεν συντρέχει περίπτωση βλαπτικής μεταβολής όταν ο εργοδότης τοποθετεί το μισθωτό σε άλλη υπηρεσία σε σχέση με εκείνη στην οποία είχε προηγουμένως τοποθετηθεί και με άλλο αντικείμενο απασχολήσεως, αν τούτο επιβάλλει το πραγματικό συμφέρον της επιχείρησης για την αρτιότερη οργάνωση και λειτουργία της, εφόσον τα νέα αυτά καθήκοντα δεν είναι υποδεέστερα για τον εργαζόμενο και δεν επέρχεται μείωση των αποδοχών του» (1048/2008 ΤΝΠ ΔΣΑ).

Αντίθετα έχει νομολογηθεί ότι, υφίσταται κατάχρηση του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη στις ακόλουθες περιπτώσεις: πρώτον, στην περίπτωση συμβατικού περιορισμού των ωρών εργασίας, η αύξηση των ωρών εκ των υστέρων, μονομερώς από τον εργοδότη, έστω και στα όρια που προβλέπονται από τον ισχύοντα εσωτερικό κανονισμό της επιχείρησης, είναι καταχρηστική (Α.Π. 162/1993, Βλ. ΔΕΝ 1993: 649). Δεύτερον, η λεγομένη τροποποιητική καταγγελία δηλαδή η καταγγελία που συνδυάζεται με πρόταση για τροποποίηση των όρων της σύμβασης εργασίας, η οποία κατ' εξαίρεση γίνεται δεκτή ως έγκυρη, αν δεν δικαιολογείται από την συμπεριφορά ή το πρόσωπο του μισθωτού ή τις ανάγκες της επιχείρησης ή αν οι λόγοι που επικαλείται ο εργοδότης είναι προσχηματικοί, θεωρείται μη νόμιμη και καταχρηστική. (ΕφΑθ 5672/1992, Βλ. ΔΕΝ 1992: 243 επ.). Τρίτον, γίνεται δεκτό από τη δικαστική πρακτική ότι, ο εργοδότης ασκώντας το εκπορευόμενο από τη διάταξη του άρθρου 652 Α.Κ. διευθυντικό του δικαίωμα. έχει την εξουσία να προσδιορίσει το περιεχόμενο της υποχρέωσης του μισθωτού για παροχή εργασίας καθορίζοντας τους όρους της παροχής της, τον τόπο, το χρόνο και τον τρόπο, εφόσον οι όροι αυτοί δεν έχουν

προσδιορισθεί από κανόνες δικαίου ή από την εργασιακή σύμβαση. Δηλαδή ο εργοδότης, ως διευθυντής της εκμετάλλευσης, έχει την εξουσία να οργανώνει και να διευθύνει την επιχείρησή του με βάση τα κρινόμενα απ' αυτόν ως πιο αποτελεσματικά γι' αυτήν κριτήρια. Ο μονομερής όμως προσδιορισμός των όρων εργασίας που επιχειρεί ο εργοδότης με βάση το διευθυντικό δικαίωμά του πρέπει να υπηρετεί τους σκοπούς του δικαιώματος αυτού, δηλαδή την καλύτερη αξιοποίηση της εργασίας και την προσφορότερη οργάνωση της επιχειρήσεως. Αν ο μονομερής προσδιορισμός της παροχής εργασίας δεν αποβλέπει στην πραγματοποίηση των παραπάνω σκοπών αλλά άλλων, άσχετων με αυτούς επιδιώξεων του εργοδότη, τότε δεν υπάρχει χρήση αλλά κατάχρηση του διευθυντικού δικαιώματος. Αυτό ισχύει γιατί η καλή πίστη επιβάλλει στο φορέα του δικαιώματος να λαμβάνει υπόψη, κατά την άσκησή του και κατά το μέτρο που επιβάλλουν οι περιστάσεις, τα δικαιολογημένα συμφέροντα και τις δικαιολογημένες προσδοκίες του άλλου μέρους. Αυτό επιβάλλεται με τη σύμβαση παροχής εξαρτημένης εργασίας, καθώς το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη για τον προσδιορισμό των όρων εκπλήρωσης της παροχής από το μισθωτό αποτελεί μονομερή εξουσία αυτού, η οποία υπόκειται στους περιορισμούς που επιβάλλουν η καλή πίστη, τα χρηστά ήθη και ο κοινωνικός ή οικονομικός σκοπός του δικαιώματος, έστω και αν η εξουσία του εργοδότη στηρίζεται στο νόμο ή στη συμφωνία των μερών. Άλλωστε, το γεγονός και μόνο της παροχής επί σειρά ετών της εργασίας σε ορισμένο τόπο ή χρόνο, δεν προϋποθέτει και ότι δημιουργήθηκε σιωπηρά συμβατικός όρος για την απασχόληση του εργαζομένου μόνο στον τόπο αυτό ή στο συγκεκριμένο ωράριο, ώστε η αλλαγή τους, που γίνεται από τον εργοδότη στα πλαίσια του διευθυντικού του δικαιώματος, να συνιστά μονομερή βλαπτική μεταβολή. Για να συμβεί αυτό απαιτείται να συμβάλλουν και άλλες περιστάσεις από τις οποίες να συνάγεται σαφώς πρόκληση υλικής ή ηθικής ζημίας του μισθωτού ή καταχρηστική άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη (ΑΠ 682/2017 ΤΝΠ ΔΣΑ). Τέταρτον, αποτελεί καταχρηστική άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη και βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασης εργασίας η ανάθεση στο μισθωτό καθηκόντων υποδεέστερης ειδικότητας ή θέσης απ' αυτή που ήδη κατείχε, χωρίς να δικαιολογείται από υπηρεσιακές ανάγκες, κατά τρόπο που συνεπάγεται δυσμενείς συνέπειες είτε αυτές είναι υλικές είτε ηθικές ως προς το κύρος και την προσωπικότητά του (ΑΠ 130/2016 ΤΝΠ ΔΣΑ).

Συνοπτικά η μονομερής μεταβολή της εργασιακής σύμβασης ενέχει την έννοια ότι αυτή γίνεται από τον εργοδότη χωρίς να αντλεί το σχετικό δικαίωμά του από την εργασιακή σύμβαση, καθώς και χωρίς την συναίνεση του εργαζομένου σε αυτό. Εξάλλου, βλαπτική

μεταβολή συντρέχει στις περιπτώσεις κατά τις οποίες αυτή επιφέρει άμεση ή έμμεση υλική ή ηθική ζημία στον εργαζόμενο και κυρίως στις αποδοχές του. Στη δεύτερη περίπτωση, της πρόκλησης δηλαδή ηθικής ζημίας, παρέχεται η δικονομική δυνατότητα στον παθόντα, όπως ορίζεται από το άρθρο 932 Α.Κ., σύμφωνα με το οποίο «ο παθών δικαιούται να ζητήσει την επιδίκαση χρηματικής ικανοποίησης σε αυτόν λόγω της ηθικής βλάβης την οποία προφανώς υπέστη από την αιτία» (Κ. Λαναράς ό.π.π. σελ. 216 – 217, ΑΠ 700/2015 ΤΝΠ ΔΣΑ).

Επομένως, είναι προφανές ότι κάθε τροποποίηση όρου της συμβάσεως εργασίας εκ μέρους του εργοδότη, η οποία δεν επιτρέπεται από τη σύμβαση ή από το νόμο, αποτελεί βλαπτική μεταβολή των όρων της συμβάσεως σε βάρος του εργαζόμενου. Στις περιπτώσεις αυτές ο εργαζόμενος, κατά τις συνδυασμένες διατάξεις των άρθρων 648, 652, 656, 349-351 ΑΚ, 7 παρ.1 του ν. 2112/1920 και 5 παρ.3 του ν. 3198/1955, έχει τις εξής δυνατότητες: «α) Να αποδεχθεί τη μεταβολή, οπότε συνάπτεται νέα σύμβαση, τροποποιητική της αρχικής, η οποία είναι έγκυρη, εφόσον δεν αντίκειται σε απαγορευτική διάταξη του νόμου ή στα χρηστά ήθη. β) Να θεωρήσει την πράξη αυτή του εργοδότη ως καταγγελία, εκ μέρους του, της εργασιακής σύμβασης και να απαιτήσει την καταβολή της αποζημίωσης που προβλέπεται από το ν. 2112/1920 και γ) Να εμμείνει στην τήρηση των συμβατικών όρων, προσφέροντας τις υπηρεσίες του σύμφωνα με τους προ της μεταβολής όρους, οπότε, εάν ο εργοδότης δεν αποδεχθεί αυτή, καθίσταται υπερήμερος περί την αποδοχή της εργασίας και οφείλει μισθούς υπερημερίας ή, εκφράζοντας την αντίδρασή του, να παράσχει τη νέα εργασία του και να προσφύγει στο δικαστήριο, ζητώντας να υποχρεωθεί ο εργοδότης του να τον απασχολεί σύμφωνα με τους προ της μεταβολής όρους, σύμφωνα με τους προ της μεταβολής όρους, οπότε, εάν ο εργοδότης δεν αποδεχθεί αυτή, καθίσταται υπερήμερος περί την αποδοχή της εργασίας και οφείλει μισθούς υπερημερίας, ή, εκφράζοντας την αντίδρασή του, να παράσχει τη νέα εργασία του και να προσφύγει στο δικαστήριο ζητώντας να υποχρεωθεί ο εργοδότης να τον απασχολεί σύμφωνα με τους προ της μεταβολής όρους.» Αν η βλαπτική μεταβολή των όρων της συμβάσεως, υπό τις περιστάσεις υπό τις οποίες επιχειρείται, είναι αντίθετη προς την καλή πίστη και ενέχει καταχρηστική ενάσκηση του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη, με αποτέλεσμα την παράνομη προσβολή της προσωπικότητας του μισθωτού, μπορεί ο τελευταίος να αξιώσει από τον εργοδότη, εκτός των άλλων, και χρηματική ικανοποίηση για την ηθική βλάβη που υπέστη από τον υποβιβασμό και την ανεπίτρεπτη επαγγελματική του μείωση (Β. Βαθρακοκοίλη ό.π.π. υπ' άρθρο 652 παρ. 25, Κ. Λαναράς ό.π.π. σελ. 215 επ., ΑΠ 682/2017, ΑΠ 867/2015 ΤΝΠ ΔΣΑ).

## **viii. ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2**

### **Μορφές ευέλικτης εργασίας - μερικής απασχόλησης**

**ix. 2.1 Η ελαστικότητα του χρόνου εργασίας – ευέλικτες μορφές εργασίας: - Ειδικότερα το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο για τη μερική απασχόληση – η έννοια της σύμβασης μερικής απασχόλησης - Οι όροι εργασίας των εργαζομένων με το καθεστώς της μερικής απασχόλησης**

Εκτός από τη συνήθη εργασιακή σχέση πλήρους απασχόλησης, τα τελευταία χρόνια στα πλαίσια έχει εισαχθεί και μια νέα μορφή εργασίας, αυτής της ευέλικτης μορφής εργασίας. Ειδικότερα, σύμφωνα με τον καθηγητή Δημήτριο Ζαρδελή, «Η ελαστικότητα, ως νέο στοιχείο των εργασιακών σχέσεων, αποτυπώνεται σε πρόσφατες μεταρρυθμίσεις της εργατικής νομοθεσίας στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης που ως στόχο έχουν τη μεγαλύτερη προσαρμογή των σχέσεων εργασίας στις πολύμορφες και μεταβαλλόμενες ανάγκες των επιχειρήσεων και στις νέες οργανωτικές δομές τους που σε μεγάλο βαθμό συνδέονται με τη νέα τεχνολογία.

Οι μεταρρυθμίσεις αυτές συνθέτουν το λεγόμενο «δίκαιο της ευελιξίας», ως δίκαιο παρεκκλίσεων και εξαιρέσεων από το παραδοσιακό εργατικό δίκαιο. Η αμφισβήτηση της αρχής της προστασίας, ως κυρίαρχης αρχής του εργατικού δικαίου, η μείωση της ασφάλειας

που ήταν συνδεδεμένη με την παραδοσιακή σύμβαση εργασίας και η αναβάθμιση του ρόλου της ατομικής σύμβασης εργασίας ως παράγοντα διαμόρφωσης των όρων εργασίας αποτελούν τα βασικά χαρακτηριστικά του δικαίου της ευελιξίας. Στο πλαίσιο της εξέλιξης αυτής προωθούνται νέες μορφές απασχόλησης απαλλαγμένες από τους περιορισμούς που εμφανίζει η παραδοσιακή μορφή απασχόλησης, η απασχόληση με σύμβαση αορίστου χρόνου κατά πλήρες ωράριο, θεωρώντας ότι αυτές εξυπηρετούν καλύτερα τις ανάγκες των επιχειρήσεων, όπως αυτές εμφανίζονται στη μεταβιομηχανική κοινωνία. Στις νέες αυτές μορφές απασχόλησης ανήκουν η τηλεργασία, οι συμβάσεις μερικής και προσωρινής απασχόλησης, οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου κ.ά. Χαρακτηρίζονται ως «άτυπες» (ορθότερα «ατυπικές»), επειδή αποκλίνουν από την «τυπική σχέση εργασίας», που βασίζεται στο μοντέλο της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, στο πλαίσιο της οποίας, ο εργαζόμενος παρέχει τις υπηρεσίες του εντός των εγκαταστάσεων του εργοδότη και στο σύνολο του ημερήσιου και εβδομαδιαίου νόμιμου χρόνου εργασίας. (Δημ. Ζαρδελής «Ελαστικές σχέσεις εργασίας» περιοδικό on line ΝΟΜΙΚΑ ΧΡΟΝΙΚΑ εκδ. ΣΑΚΚΟΥΛΑ τεύχος 66 Μάρτιος - Απρίλιος 2011).

Η μερική απασχόληση καλύπτεται από την οδηγία 97/81/ΕΚ σχετικά με την εφαρμογή της συμφωνίας - πλαισίου για την εργασία μερικής απασχόλησης που υπεγράφη από τους κοινωνικούς εταίρους το 1997. Κατ' αρχάς ο θεσμός της ευέλικτης εργασίας ρυθμιζόταν από το άρθρο 38 του ν. 1992/1990, το οποίο στη συνέχεια αντικαταστάθηκε και ίσχυε με το άρθρο 2 του ν. 2639/1998. Το ισχύον ήδη νομικό καθεστώς για τις ευέλικτες μορφές εργασίας εκφράζεται με το άρθρο 38 του ν. 3846/2010, με βάση το οποίο αντικαταστάθηκε το παραπάνω άρθρο 2 του Ν. 2639/1998. Ομοίως, με το άρθρο 4 του ν.3846/2010, τροποποιήθηκε το άρθρο 10 παρ. 1 του ν. 3198/1955 (όπως είχε τροποποιηθεί με το ν.δ. 206/1974) περί διαθεσιμότητας.

Για την πλήρη αντίληψη της εννοίας των ευέλικτων μορφών εργασίας, κρίνεται αναγκαίο να προταθεί ο σχετικός κανόνας δικαίου, με τον οποίο ρυθμίζονται οι αντίστοιχες εργασιακές σχέσεις και συγκεκριμένα:

«ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘ. 3846 ΦΕΚ Α'66/11.5.2010

Εγγυήσεις για την εργασιακή ασφάλεια και άλλες διατάξεις.

ΜΕΡΟΣ Α'



## ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΘΕΜΑΤΑ

### Άρθρο 1

#### Ειδικές μορφές απασχόλησης

Η παράγραφος 1 του άρθρου 1 του Ν. 2639/1998 (ΦΕΚ 205 Α΄) αντικαθίσταται ως ακολούθως:

«1. Η συμφωνία μεταξύ εργοδότη και απασχολούμενου για παροχή υπηρεσιών ή έργου, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, ιδίως στις περιπτώσεις αμοιβής κατά μονάδα εργασίας (φασόν), τηλεργασίας, κατ' οίκον απασχόλησης, τεκμαίρεται ότι υποκρύπτει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, εφόσον η εργασία παρέχεται αυτοπροσώπως, αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη για εννέα (9) συνεχείς μήνες.»

### Άρθρο 2

#### Μερική απασχόληση

Το άρθρο 38 του Ν. 1892/1990 (ΦΕΚ 101 Α΄), όπως αντικαταστάθηκε και ισχύει με το άρθρο 2 του Ν. 2639/1998 (ΦΕΚ 205 Α΄), αντικαθίσταται ως ακολούθως:

«1. Κατά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας ή κατά τη διάρκειά της ο εργοδότης και ο μισθωτός μπορούν με έγγραφη ατομική σύμβαση να συμφωνήσουν, ημερήσια ή εβδομαδιαία ή δεκαπενθήμερη ή μηνιαία εργασία, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, η οποία θα είναι μικρότερης διάρκειας από την κανονική (μερική απασχόληση). Η συμφωνία αυτή, εφόσον μέσα σε οκτώ (8) ημέρες από την κατάρτισή της δεν γνωστοποιηθεί στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας, τεκμαίρεται ότι καλύπτει σχέση εργασίας με πλήρη απασχόληση.

2. Για την εφαρμογή του παρόντος άρθρου νοείται ως:

α) «εργαζόμενος μερικής απασχόλησης», κάθε εργαζόμενος με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας, του οποίου οι ώρες εργασίας, υπολογιζόμενες σε ημερήσια, εβδομαδιαία, δεκαπενθήμερη ή μηνιαία βάση είναι λιγότερες από το κανονικό ωράριο εργασίας του συγκρίσιμου εργαζόμενου με πλήρη απασχόληση,

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

3. Κατά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας ή κατά τη διάρκειά της ο εργοδότης και ο μισθωτός μπορούν με έγγραφη ατομική σύμβαση να συμφωνήσουν κάθε μορφή απασχόλησης εκ περιτροπής.

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

Η παρεχόμενη από το άρθρο αυτό προστασία καλύπτει και τους απασχολούμενους με βάση τις συμφωνίες του προηγούμενου εδαφίου.

Αν περιοριστούν οι δραστηριότητές του ο εργοδότης μπορεί, αντί καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, να επιβάλλει σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης στην επιχείρησή του, η διάρκεια της οποίας δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τους εννέα (9) μήνες στο ίδιο ημερολογιακό έτος, μόνο εφόσον προηγουμένως προβεί σε ενημέρωση και διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων, σύμφωνα με τις διατάξεις του Π.Δ. 260/2006 και του Ν. 1767/1988.

Οι συμφωνίες ή οι αποφάσεις της παραγράφου αυτής γνωστοποιούνται μέσα σε οκτώ (8) ημέρες από την κατάρτιση ή τη λήψη τους στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας.

5. Οι έγγραφες ατομικές συμβάσεις των προηγούμενων παραγράφων πρέπει να περιλαμβάνουν: α) τα στοιχεία ταυτότητας των συμβαλλομένων, β) τον τόπο παροχής της εργασίας, την έδρα της επιχείρησης ή τη διεύθυνση του εργοδότη, γ) το χρόνο της

απασχόλησης, τον τρόπο κατανομής και τις περιόδους εργασίας, δ) τον τρόπο αμοιβής και ε) τους τυχόν όρους τροποποίησης της σύμβασης.

Σε εποχικές ξενοδοχειακές και επισιτιστικές επιχειρήσεις οι έγγραφες ατομικές συμβάσεις, κατά την παράγραφο 1 του παρόντος, γίνονται για ημερήσια ή εβδομαδιαία περίοδο εργασίας.

6. Σε κάθε περίπτωση, η απασχόληση κατά την Κυριακή ή άλλη ημέρα αργίας, ως και η νυκτερινή εργασία συνεπάγεται την καταβολή της νόμιμης προσαύξησης.

7. Αν η μερική απασχόληση έχει καθοριστεί με ημερήσιο ωράριο μικρότερης διάρκειας από το κανονικό, η παροχή της συμφωνημένης εργασίας των μερικώς απασχολούμενων πρέπει να είναι συνεχόμενη και να παρέχεται μία φορά την ημέρα.

Η διάταξη του προηγούμενου εδαφίου δεν εφαρμόζεται στους οδηγούς αυτοκινήτων μεταφοράς μαθητών, νηπίων και βρεφών και στους συνοδούς αυτών που εργάζονται στα ιδιωτικά εκπαιδευτήρια, στους παιδικούς και βρεφονηπιακούς σταθμούς και στα νηπιαγωγεία, καθώς και στους καθηγητές που εργάζονται στα φροντιστήρια ξένων γλωσσών και μέσης εκπαίδευσης.

8. Καταγγελία της σύμβασης εργασίας λόγω μη αποδοχής από τον μισθωτό εργοδοτικής πρότασης για μερική απασχόληση είναι άκυρη.

9. Οι αποδοχές των εργαζομένων με σύμβαση ή σχέση εργασίας μερικής απασχόλησης υπολογίζονται όπως και οι αποδοχές του συγκρίσιμου εργαζόμενου και αντιστοιχούν στις ώρες εργασίας της μερικής απασχόλησης. Εφόσον το ωράριο απασχόλησής τους είναι μικρότερο των τεσσάρων (4) ωρών ημερησίως, οι αποδοχές των μερικώς απασχολούμενων μισθωτών προσαυξάνονται κατά επτάμισι τοις εκατό (7,5%).

10. Οι μερικώς απασχολούμενοι μισθωτοί έχουν δικαίωμα ετήσιας άδειας με αποδοχές και επίδομα αδείας, με βάση τις αποδοχές που θα ελάμβαναν εάν εργάζονταν κατά το χρόνο της αδείας τους, για τη διάρκεια της οποίας εφαρμόζονται αναλόγως οι διατάξεις των παραγράφων 1 και 2 του άρθρου 2 του α.ν. 539/1945, όπως ισχύει.

11. Αν παραστεί ανάγκη για πρόσθετη εργασία πέρα από τη συμφωνηθείσα ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να την παράσχει, αν είναι σε θέση να το κάνει και η άρνησή του θα ήταν αντίθετη με την καλή πίστη. Αν παρασχεθεί εργασία πέραν της συμφωνημένης, ο μερικώς απασχολούμενος δικαιούται αντίστοιχης αμοιβής με προσαύξηση 10%.

Ο μερικώς απασχολούμενος μπορεί να αρνηθεί την παροχή εργασίας πέραν της συμφωνημένης, όταν αυτή η πρόσθετη εργασία λαμβάνει χώρα κατά συνήθη τρόπο.

12. Ο πλήρως απασχολούμενος σε επιχειρήσεις πλέον των είκοσι (20) ατόμων, έχει δικαίωμα μετά τη συμπλήρωση ενός ημερολογιακού έτους εργασίας να ζητήσει τη μετατροπή της σύμβασης εργασίας του από πλήρη σε μερική απασχόληση, με δικαίωμα επανόδου σε πλήρη απασχόληση, εκτός αν η άρνηση του εργοδότη δικαιολογείται από τις επιχειρησιακές ανάγκες.

Ο εργαζόμενος στην αίτησή του πρέπει να προσδιορίζει τη διάρκεια της μερικής απασχόλησης και το είδος της. Αν ο εργοδότης δεν απαντήσει εγγράφως μέσα σε ένα μήνα θεωρείται ότι το αίτημα του εργαζόμενου έχει γίνει δεκτό.

13. Ο μερικώς απασχολούμενος, επί προσφοράς εργασίας με ίσους όρους από μισθωτούς της ίδιας κατηγορίας, έχει δικαίωμα προτεραιότητας για πρόσληψη σε θέση εργασίας πλήρους απασχόλησης στην ίδια επιχείρηση. Ο χρόνος της μερικής απασχόλησης λαμβάνεται υπόψη ως χρόνος προϋπηρεσίας όπως και για τον συγκρίσιμο εργαζόμενο. Για τον υπολογισμό της προϋπηρεσίας αυτής, μερική απασχόληση που αντιστοιχεί στον κανονικό (νόμιμο ή συμβατικό) ημερήσιο χρόνο του συγκρίσιμου εργαζόμενου αντιστοιχεί σε μία ημέρα προϋπηρεσίας.

14. Στους εργαζόμενους που καλύπτονται από σύμβαση ή σχέση εργασίας με μερική απασχόληση παρέχονται:

α) δυνατότητες συμμετοχής στις δραστηριότητες της επαγγελματικής κατάρτισης που εφαρμόζει η επιχείρηση υπό συνθήκες ανάλογες με εκείνες που αφορούν τους εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης και αορίστου χρόνου,

β) οι ίδιες κοινωνικές υπηρεσίες που υπάρχουν στη διάθεση των άλλων εργαζόμενων στην επιχείρηση.

15. Ο εργοδότης ενημερώνει τους εκπροσώπους των εργαζόμενων για τον αριθμό των απασχολούμενων με μερική απασχόληση σε σχέση με την εξέλιξη του συνόλου των εργαζόμενων, καθώς και για τις προοπτικές πρόσληψης εργαζόμενων με πλήρη απασχόληση.

16. Με επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας επιτρέπεται η συμπλήρωση ή τροποποίηση των ρυθμίσεων των προηγούμενων παραγράφων.

17. Κατά τα λοιπά εφαρμόζονται για τους μερικώς απασχολούμενους όλες οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

18. Η κατά το παρόν άρθρο μερική απασχόληση με σχέση ιδιωτικού δικαίου επιτρέπεται και στις δημόσιες επιχειρήσεις, τους οργανισμούς και τους λοιπούς φορείς του ευρύτερου δημόσιου τομέα, όπως αυτός προσδιορίζεται από το άρθρο 14 του Ν. 2190/1994 (ΦΕΚ 28 Α'), όπως ισχύει, με εξαίρεση το Δημόσιο, τους Ο.Τ.Α. πρώτου και δεύτερου βαθμού και τα Ν.Π.Δ.Δ., καθώς και στους φορείς για τους οποίους η μερική απασχόληση προβλέπεται από ειδικούς νόμους ή από διατάξεις κανονισμών που έχουν κυρωθεί με νόμο ή έχουν ισχύ νόμου. Για τη μερική απασχόληση σε επιχειρήσεις, οργανισμούς και φορείς του προηγούμενου εδαφίου, εφαρμόζονται οι διατάξεις του Ν. 2190/1994 (ΦΕΚ 28 Α'), όπως ισχύει, με εξαίρεση τις περιπτώσεις όπου για την αντιμετώπιση εκτάκτων ή επειγουσών αναγκών συμφωνείται με σύμβαση ορισμένου χρόνου διάρκειας μέχρι έξι (6) μηνών μερική απασχόληση που δεν υπερβαίνει τις τέσσερις (4) ώρες ημερησίως. Στην τελευταία περίπτωση η σχετική προκήρυξη αποστέλλεται πριν από τη δημοσίευσή της στο Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού (ΑΣΕΠ), το οποίο οφείλει να ελέγξει αυτήν από άποψη νομιμότητας μέσα σε δέκα (10) ημέρες. Οι ανωτέρω συμβάσεις που καταρτίζονται για την κάλυψη έκτακτων ή επειγουσών αναγκών λήγουν αυτοδικαίως με την πάροδο της συμφωνηθείσας διάρκειάς τους, χωρίς να απαιτείται προς τούτο καμία άλλη διατύπωση, η δε για οποιονδήποτε λόγο ανανέωσή τους ή μετατροπή τους σε σύμβαση ή σχέση εργασίας αορίστου χρόνου απαγορεύεται και είναι αυτοδικαίως άκυρη.»

Όπως προκύπτει από τα παραπάνω, ο όρος ελαστικότητα του χρόνου εργασίας ενέχει την έννοια ότι, ο μισθωτός παρέχει την εργασία του σε τρίτο (εργοδότη) με μειωμένο ωράριο εργασίας σε σύγκριση με τη σύμβαση πλήρους απασχόλησης, Ο χρόνος εργασίας διακρίνεται σε ημερήσια, εβδομαδιαία, μηνιαία, ετήσια βάση, ενώ ο αντίστοιχος μισθός τον οποίο δικαιούται να λάβει είναι αναλογικά μικρότερος των αποδοχών τις οποίες λαμβάνει ο

πλήρως απασχολούμενος μισθωτός, (Λαναράς ό.π. σελ. 369, Ιωάν. Κουκιάδη Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Σάκκουλα 2014 σελ. 525, ΑΠ 1770/2002, 1097/2003 ΤΝΠ ΔΣΑ, Χ. Γκούτος Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, Σάκκουλας Μάιος 2006 σελ. 213).

Όπως, επίσης, επισημαίνει ο καθηγητής Δημ. Ζαρδελής «στη Χώρα μας είχαμε πρόσφατα μια σειρά σημαντικών μεταρρυθμίσεων της εργατικής νομοθεσίας. Ορισμένες από τις μεταρρυθμίσεις αυτές επιδιώκουν να ανταποκριθούν στην απαίτηση για ευελιξία στις εργασιακές σχέσεις, η οποία, στο πλαίσιο της παγκοσμιοποιημένης οικονομίας, εμφανίζεται ολοένα εντονότερη, ενώ άλλες, στο όνομα ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων και αύξησης της απασχόλησης, επιφέρουν απομείωση των δικαιωμάτων των εργαζομένων, ανατρέποντας βασικούς κανόνες της παραδοσιακής εργατικής νομοθεσίας. Όλες βέβαια οι μεταρρυθμίσεις λαμβάνουν χώρα υπό την πίεση της οικονομικής κρίσης που διέρχεται η Χώρα μας, με συνέπεια και οι μεταρρυθμίσεις αυτές που στοχεύουν στην προώθηση των νέων ευέλικτων μορφών απασχόλησης να χαρακτηρίζονται από ενίσχυση της ευελιξίας και υποχώρηση της ασφάλειας. Έτσι σημειώνεται μια απόκλιση από την ακολουθούμενη σε ευρωπαϊκό επίπεδο πολιτική σύζευξης της ευελιξίας με την ασφάλεια» (Δημ. Ζαρδελής «Ελαστικές σχέσεις εργασίας» ό.π.).

Εκτός από την πλήρη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, (πέντε ή έξι, αναλόγως αν εφαρμόζεται 5ήμερη ή 6ήμερη εβδομαδιαία εργασία) και για όλες τις συμβατικές ώρες εργασίας της οικείας συλλογικής σύμβασης εργασίας, στην οποία υπάγεται κάθε μισθωτός ή της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε., τα μέρη (εργοδότης και εργαζόμενος) έχουν την δυνατότητα να καταρτίσουν την ατομική σύμβαση με τις παρακάτω διακρίσεις ή σε συνδυασμό αυτών (π.χ. μερικής απασχόλησης με ετοιμότητα, ορισμένου χρόνου και εκ περιτροπής κλπ). Ειδικότερα, αναφορικά με τη σύμβαση μερικής απασχόλησης, η οποία αποτελεί μια μορφή ευέλικτης εργασίας, προβλέπεται και ρυθμίζεται από 2 του 3846/2010, δυνάμει του οποίου αντικαταστάθηκε το άρθρο 38 του ν. 1892/1990 (ΦΕΚ 101 Α'), όπως αντικαταστάθηκε και ισχύει με το άρθρο 2 του ν. 2639/ 1998 (ΦΕΚ 205 Α').

Πλέον ειδικότερα και αναφορικά με τη σύμβαση μερικής απασχόλησης, επισημαίνονται τα ακόλουθα: Η μερική απασχόληση είναι μια από τις μορφές ευέλικτης απασχόλησης που αναπτύχθηκαν και “άνθησαν” σε μεγάλο βαθμό στην Ελλάδα κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης. Σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 38 του Ν. 1892/1990,

όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 2 του Ν. 2639/ 1998 και στη συνέχεια με το άρθρο 2 του Ν. 3846/2010, «κατά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας ή κατά τη διάρκειά της, ο εργοδότης και ο μισθωτός έχουν τη δυνατότητα με έγγραφη ατομική σύμβαση να συμφωνήσουν, ημερήσια ή εβδομαδιαία ή δεκαπενθήμερη ή μηνιαία εργασία, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, η οποία θα είναι μικρότερης διάρκειας από την κανονική (μερική απασχόληση). Η συμφωνία αυτή, εφόσον μέσα σε οκτώ (8) ημέρες από την κατάρτισή της δεν γνωστοποιηθεί στην Επιθεώρηση Εργασίας, τεκμαίρεται ότι καλύπτει σχέση εργασίας με πλήρη απασχόληση.

Οι εργαζόμενοι με σύμβαση ή σχέση εργασίας μερικής απασχόλησης δεν επιτρέπεται να αντιμετωπίζονται δυσμενώς σε σχέση με τους εργαζόμενους που απασχολούνται με κανονική απασχόληση, εκτός εάν συντρέχουν αντικειμενικοί λόγοι οι οποίοι τη δικαιολογούν, όπως η διαφοροποίηση στο ωράριο εργασίας.

Η απασχόληση του εργαζόμενου κατά λιγότερες ώρες την ημέρα, πρέπει να είναι συνεχόμενη, ανεξάρτητα αν η επιχείρηση έχει συνεχή ή μη ημερήσια λειτουργία. Εξαιρούνται οι οδηγοί σχολικών οχημάτων καθώς και οι συνοδοί τους, εργαζόμενοι σε ιδιωτικά εκπαιδευτήρια, παιδικούς σταθμούς και βρεφονηπιακούς σταθμούς, για τη μεταφορά μαθητών και νηπίων καθώς και οι καθηγητές στα φροντιστήρια ξένων γλωσσών και μέσης εκπαίδευσης. (αρ. 2 παρ 7, του ως άνω ν.3846/2010)

Αν συμφωνήσουν εργαζόμενος και εργοδότης, μπορεί να εφαρμοστεί σύστημα απασχόλησης κατά λιγότερες ώρες την ημέρα με λιγότερες ημέρες την εβδομάδα, ενώ όταν επιβάλλεται μονομερώς εκ περιτροπής εργασία, η ημερήσια απασχόληση πρέπει να είναι με πλήρες ωράριο .

Αν παραστεί ανάγκη για πρόσθετη εργασία, πέρα από εκείνη που συμφωνήθηκε, ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να την παράσχει, αν είναι σε θέση να το κάνει και η άρνησή του θα ήταν αντίθετη με την καλή πίστη, ενώ μπορεί να αρνηθεί την παροχή πρόσθετης εργασίας αν αυτή πραγματοποιείται συστηματικά με σκοπό τη απόδοση μειωμένων ασφαλιστικών εισφορών ή την επίτευξη άλλων ωφελειών από το εφαρμοζόμενο αυτό σύστημα. (αρ. 17 παρ. 2 Ν.3899/2010) Η παράγραφος αυτή αντικατέστησε την παρ. 11 αρ. 2 του Ν. 3846/2010 και απαλείφθηκε διάταξη η οποία προέβλεπε ότι, αν παρασχεθεί εργασία πέραν της

συμφωνημένης, ο μερικώς απασχολούμενος δικαιούται αντίστοιχης αμοιβής με προσαύξηση 10%.

Οι αποδοχές των εργαζομένων με σύμβαση ή σχέση εργασίας μερικής απασχόλησης υπολογίζονται όπως και οι αποδοχές του συγκρίσιμου εργαζομένου και αντιστοιχούν στις ώρες εργασίας της μερικής απασχόλησης (άρθ.17παρ.1 του ν.3899/2010). Με το παραπάνω άρθ. 17 παρ. 1 του ν. 3899/2010, καταργήθηκε διάταξη του άρθ. 2 παρ. 9 του ν. 3846/2010, όπου προβλεπόταν ότι, εφόσον το ωράριο απασχόλησής τους είναι μικρότερο των τεσσάρων (4) ωρών ημερησίως, οι αποδοχές των μερικώς απασχολούμενων μισθωτών προσαυζάνονται κατά επτάμισι τοις εκατό (7,5%). Συγκεκριμένα, για την εξεύρεση των μηνιαίων αποδοχών του μερικώς απασχολούμενου, που είναι ανάλογες με το χρόνο της ημερήσιας απασχόλησής του και ειδικότερα στις ώρες απασχόλησής του, κατ' αρχάς εξευρίσκεται το ημερομίσθιό του, ως εξής: Με δεδομένο ότι, οι ώρες εργασίας εβδομαδιαίως των εργαζομένων ανέρχεται σε 40 ώρες, διαιρείται το σύνολο του συμφωνημένου ή νόμιμου μισθού δια του αριθμού 25 για εξευρεθεί το ημερομίσθιο, από τον πολλαπλασιασμό του οποίου επί 6 εξευρίσκεται ο εβδομαδιαίος μισθός, ο οποίος διαιρούμενος στη συνέχεια με τον αριθμό 40 δίδει το ωρομίσθιο. Στην περίπτωση που ο εργαζόμενος αμείβεται με ημερομίσθιο, αυτό εξευρίσκεται με τη διαίρεση του ποσού των έξι (6) πλήρων ημερών με τον αριθμό 40 (Κ. Λαναράς ό.π.π. σελ. 373).

Σύμφωνα με τη διάταξη του άρθ. 2 παρ. 10 του έχοντος ήδη ισχύ ν. 3648/2010 οι μερικώς απασχολούμενοι μισθωτοί έχουν δικαίωμα ετήσιας άδειας με αποδοχές και επίδομα αδείας, με βάση τις αποδοχές που θα ελάμβαναν εάν εργάζονταν κατά το χρόνο της αδείας τους, όπως ισχύει δηλαδή και για τους εργαζόμενους με πλήρη απασχόληση (Β. Βαθρακοκοίλη ό.π.π. υπ' άρθ. 648 αριθ. 102, Ι. Ληξουριώτη ΕΕΔ 49.615).

Με βάση το ως άνω νομοθετικό πλαίσιο, αναγνωρίζεται το δικαίωμα του πλήρως απασχολούμενου, εφόσον έχει συμπληρώσει ένα ημερολογιακό έτος εργασίας στον ίδιο εργοδότη, να ζητήσει με αίτησή του τη μετατροπή της εργασιακής του σύμβασης από πλήρη σε μερική απασχόλησης, με δικαίωμα επανόδου σε πλήρη απασχόλησης. (Λαναράς ό.π.π. σελ. 368). Δίδεται, κατ' αυτόν τον τρόπο, η δυνατότητα στους εργαζόμενους να αντιμετωπίσουν έκτακτες οικογενειακές ανάγκες ή ανάγκες που προκύπτουν για



εκπαιδευτικούς λόγους και για όσο διάστημα διαρκούν αυτές διατηρώντας το δικαίωμα επανόδου σε καθεστώς πλήρους απασχόλησης.

Με βάση όσα αναφέρονται στη διάταξη του άρθρου 2 παρ. 8 του ως άνω ν. 3846/2010, «καταγγελία της σύμβασης εργασίας λόγω μη αποδοχής από τον μισθωτό εργοδοτικής πρότασης για μερική απασχόληση είναι άκυρη», κρίθηκε νομολογιακά ότι η τελευταία αυτή διάταξη έχει ως σκοπό να προστατεύσει τον ήδη απασχολούμενο με πλήρες ωράριο, όταν η καταγγελία είναι συνέπεια της άρνησης του μισθωτού να δεχθεί την πρόταση του εργοδότη για μερική απασχόληση (αιτιολογική έκθεση του ν. 1892/1990). Έχει δηλαδή η διάταξη σκοπό να προστατεύσει τον εργαζόμενο από τις προσπάθειες του εργοδότη να τροποποιήσει το χρόνο εργασίας και τη μορφή της συμβάσεως από πλήρους σε μερικής απασχόλησης, χωρίς να συντρέχει αντικειμενικός λόγος που να δικαιολογεί μια τέτοια τροποποίηση, δεν έχει όμως ως σκοπό να αποτρέψει την προσφυγή σε μερική απασχόληση, όταν με τον τρόπο αυτό πρόκειται να αποτραπούν απολύσεις και να περισωθούν ήδη υφιστάμενες θέσεις εργασίας. Η καταγγελία δηλαδή είναι άκυρη στην περίπτωση που λόγο της αποτελεί αυτή καθαυτή η άρνηση του εργαζομένου να συναινέσει σε μετατροπή της σχέσης του από πλήρους σε μερικής απασχόλησης και δεν απαγορεύει η εν λόγω διάταξη την καταγγελία της σύμβασης εργασίας, όταν αιτία της πρότασης του εργοδότη για μεταβολή του χρόνου εργασίας αποτελούν λόγοι που προϋπάρχουν της άρνησης του εργαζομένου, όπως π.χ. οικονομικοτεχνικοί λόγοι ή η εφαρμογή ενός γενικότερου επιχειρηματικού σχεδίου με την υλοποίηση του οποίου αποτρέπονται οι απολύσεις (411/2017 ΤΝΠ ΔΣΑ).

Η νομολογία των δικαστηρίων δέχεται ότι, η αυθαίρετη από τον εργοδότη μετατροπή της εργασιακής σύμβασης πλήρους απασχόλησης σε μερικής απασχόλησης, σύμφωνα με τις συνδυασμένες διατάξεις των άρθρων 7 παρ. 1 του Ν. 2112/1920, 648, 652 και 656 του ΑΚ αποτελεί βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας, δοθέντος ότι, ο εργοδότης επιχειρεί δυσμενή για τον εργαζόμενο τροποποίηση των όρων αυτών, χωρίς τη συγκατάθεση του τελευταίου και χωρίς να έχει τέτοια ευχέρεια από τη σύμβαση ή το νόμο. Σε μια τέτοια περίπτωση ο εργαζόμενος δικαιούται είτε να θεωρήσει τη μεταβολή αυτή ως άτακτη καταγγελία της συμβάσεώς του και να απαιτήσει την καταβολή της νόμιμης αποζημιώσεως, είτε να εμμένει στη σύμβαση και να αξιώσει την τήρηση των συμφωνημένων ή οριζόμενων από το νόμο (ΑΠ 1097/2003, 845/2003 ΤΝΠ ΔΣΑ, Λαναρά ό.π.π. σελ. 369 - 370).

Η κατάρτιση και θέση σε ισχύ της σύμβασης μερικής απασχόλησης, όπως είναι ευνόητο, συνεπάγεται και ανάλογη μείωση των αποδοχών του εργαζομένου σε σχέση με το ωράριο εργασίας του. Για το ελάχιστο των αποδοχών των εργαζομένων στην περίπτωση αυτή, που προβλέπονται από τις οικείες σ.σ.ε. ή διαιτητικές ή υπουργικές αποφάσεις (νόμιμοι μισθοί και ημερομίσθια) αντιστοιχούν σε εργασία που παρέχεται στα νόμιμα ή συνηθισμένα χρονικά όρια, εάν φυσικά δεν ορίζεται διαφορετικά (Λαναράς ό.π.π. σελ. 369, Ιωάν. Κουκιάδη Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Σάκκουλα 2014 σελ. 525, ΑΠ 1770/2002, 1097/2003 ΤΝΠ ΔΣΑ).

Πρέπει να επισημανθεί ότι, η παραγρ.5 του άρθρου 2 του [Ν. 3846/2010](#), που αναφέρεται στη συνεχόμενη εργασία των μερικών απασχολουμένων ορίζει ότι, η παροχή της εργασίας των μερικώς απασχολουμένων πρέπει να είναι συνεχόμενη και να παρέχεται μια φορά την ημέρα. Εξαίρεση από τον κανόνα αυτόν της συνεχούς απασχόλησης, αποτελεί η προσθήκη στο άρθρο 14 του [Ν. 2747/1999](#) δεύτερο εδάφιο, που επαναλαμβάνεται στο άρθρο 2 του [ν. 3846/2010](#), το οποίο ορίζει ότι η διάταξη του προηγούμενου εδαφίου δεν εφαρμόζεται στους οδηγούς αυτοκινήτων μεταφοράς μαθητών, νηπίων και βρεφών και στους συνοδούς αυτών που εργάζονται στα ιδιωτικά εκπαιδευτήρια, στους παιδικούς και βρεφονηπιακούς σταθμούς και στα νηπιαγωγεία, καθώς επίσης και στους καθηγητές που εργάζονται στα φροντιστήρια ξένων γλωσσών και μέσης εκπαίδευσης.

---

## **χ. 2.2 Προϋποθέσεις κατάρτισης νομότυπης σύμβασης εργασίας μερικής απασχόλησης**

Σύμφωνα με όσα προαναφέρθηκαν, ο εργοδότης και ο μισθωτός μπορούν με έγγραφη ατομική σύμβαση να συμφωνήσουν, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, ημερήσια ή εβδομαδιαία ή δεκαπενθήμερη ή μηνιαία εργασία, η οποία θα είναι μικρότερης διάρκειας από την κανονική (μερική απασχόληση), καθώς και ότι η συμφωνία αυτή, εφόσον μέσα σε 15 ημέρες από την κατάρτισή της δεν γνωστοποιηθεί στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας, τεκμαίρεται ότι καλύπτει σχέση εργασίας με πλήρη απασχόληση. Ενόψει, συνεπώς, της ως άνω νομοθετικής ρύθμισης, είναι προφανές ότι, για την νομότυπη κατάρτιση της σύμβασης μερικής απασχόλησης, απαιτείται απαραίτητως κατά νόμο έγγραφος τύπος, ο οποίος είναι συστατικός και η μη τήρησή του συνεπάγεται την ακυρότητα του συγκεκριμένου όρου της

σύμβασης, που αφορά τη μερική απασχόληση. Η εν λόγω δε ακυρότητα είναι απόλυτη, κατ' άρθρ. 159 του ΑΚ και λαμβάνεται υπόψη αυτεπαγγέλτως. Μάλιστα, δε, η ως άνω ακυρότητα δεν θεραπεύεται έστω και αν ακόμη εκπληρωθεί η σύμβαση με επίγνωση της έλλειψης του απαιτούμενου τύπου. Συνεπώς, το τεκμήριο περί του οποίου γίνεται λόγος στο δεύτερο εδάφιο της παρ. 1 του άρθρ. 38 του Ν. 1892/1990 και τέθηκε για την προστασία των δικαιωμάτων του εργαζομένου, δίχως να παραβλάπτονται τα δικαιώματα του εργοδότη, προϋποθέτει έγκυρη συμφωνία περί μερικής απασχόλησης, δηλαδή εγγράφως καταρτισθείσα και αφορά μόνο την περίπτωση μη έγκαιρης γνωστοποίησης της συμφωνίας αυτής στην Επιθεώρηση Εργασίας (ΑΠ 261/2016, ΑΠ 965/2014 ΤΝΠ ΔΣΑ).

Επίσης, σύμφωνα με την ΑΠ 965/2014 (ό.π.π.), κρίνεται ότι: «Το τεκμήριο στην εν λόγω διάταξη και τέθηκε για την προστασία των δικαιωμάτων του εργαζομένου, δίχως να παραβλάπτονται τα δικαιώματα του εργοδότη, προϋποθέτει έγκυρη συμφωνία περί μερικής απασχόλησης, δηλαδή εγγράφως καταρτισθείσα και αφορά μόνο την περίπτωση μη έγκαιρης γνωστοποίησης της συμφωνίας αυτής στην Επιθεώρηση Εργασίας (ΑΠ 811/12 και 1097/03 ΤΝΠ ΔΣΑ περί του ότι το τεκμήριο είναι «μαχητό» και συνεπώς ανατρέπεται, αν αποδειχθεί ότι οι συμβάσεις αυτές αφορούσαν πράγματι μερική και όχι πλήρη απασχόληση)». Επισημαίνεται, δε, ότι με την ως άνω νομοθετική καθιέρωση της τήρησης του τύπου για την νομότυπη κατάρτιση της επίμαχης σύμβασης εργασίας μερικής απασχόλησης, απαλείφεται οποιαδήποτε αμφισβήτηση περί του αν και κατά πόσο ήταν αναγκαία η τήρηση του τύπου, που υφίστατο παλαιότερα υπό το προηγούμενο καθεστώς. Η απασχόληση μισθωτού ημερησίως λιγότερες ώρες από ο νόμιμο ωράριο, λόγω μη συμμόρφωσής του προς το ημερήσιο πρόγραμμα εργασίας του εργοδότη, καθώς επίσης και η γνωστοποίηση των όρων στον μισθωτό και στην Επιθεώρηση Εργασίας, όπως και η αναγγελία της πρόσληψης στον Ο.Α.Ε.Δ., δεν καλύπτει την έλλειψη τήρησης του τύπου κατά την κατάρτιση της αντίστοιχης σύμβασης μερικής απασχόλησης (Λαναρά ό.π.π. σελ. 371, ΑΠ1583/2009 ΤΝΠ ΔΣΑ). Διευκρινίζεται ότι, σύμφωνα με το υπ' αριθ. 2288/1999 έγγραφο του Υπουργ Εργασίας (ΔΕΝ 1999 σελ.666), στους μερικώς απασχολούμενους εφαρμόζονται οι διατάξεις περί πενθημέρου.

Σύμφωνα με τη διάταξη του άρθ. 17 Ν.3899/2010, αν παραστεί ανάγκη για πρόσθετη εργασία πέρα από τη συμφωνηθείσα, ο μερικώς απασχολούμενος εργαζόμενος έχει υποχρέωση να την παράσχει, αν είναι σε θέση να το κάνει και η άρνησή του θα ήταν αντίθετη με την καλή πίστη. Ο μερικώς απασχολούμενος μπορεί να αρνηθεί την παροχή εργασίας πέρα

της συμφωνημένης, όταν αυτή η πρόσθετη εργασία λαμβάνει χώρα κατά συνήθη τρόπο ώρα κατά συνήθη τρόπο.

Σε περίπτωση που καταρτίστηκε έγκυρη σύμβαση μερικής απασχόλησης, αν αποδειχθεί ότι, ο μισθωτός απασχολήθηκε, πράγματι με πλήρες ωράριο, δικαιούται αυτός να λάβει τις νόμιμες αποδοχές για εργασία πλήρους απασχόλησης (Ι. Κουκιάδη: Εργατικό Δίκαιο «ατομικές εργασιακές σχέσεις» θ' έκδοση, σελ. 390, Λ. Ντάσιο: «Εργατικό Δικονομικό Δίκαιο» τ. Α/1 (1995) και 175 σελ. 274, ΑΠ 70/2010, ΑΠ 465/2010 ΤΝΠ ΔΣΑ,). Επομένως, αν ο μισθωτός απασχοληθεί λιγότερες ώρες από τις νόμιμες, έχει αξίωση να λάβει ολόκληρη τη νόμιμη ή συμφωνηθείσα αμοιβή με βάση τις αρχές περί υπερημερίας και υπό την προϋπόθεση, βεβαίως ότι, είχε στη διάθεση του εργοδότη τις υπηρεσίες του, καθ' όλη τη διάρκεια του νομίμου ωραρίου εργασίας του (Λαναρά ό.π.π. σελ. 370, και ΑΠ 465/2010 ΤΝΠ ΔΣΑ).

Σε αυτό το σημείο, πρέπει να διευκρινιστεί ότι για την εφαρμογή του υπόψη άρθ. 2 του ως άνω νόμου, νοείται ως: α) «Εργαζόμενος μερικής απασχόλησης», είναι κάθε εργαζόμενος με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας, του οποίου οι ώρες εργασίας, υπολογιζόμενες σε ημερήσια, εβδομαδιαία, δεκαπενθήμερη ή μηνιαία βάση είναι λιγότερες από το κανονικό ωράριο εργασίας του συγκρίσιμου εργαζόμενου με πλήρη απασχόληση, και β) «Συγκρίσιμος εργαζόμενος με πλήρη απασχόληση», κάθε εργαζόμενος πλήρους απασχόλησης, που απασχολείται στην ίδια επιχείρηση με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας, και εκτελεί ίδια ή παρόμοια καθήκοντα, υπό τις αυτές συνθήκες. Όταν στην επιχείρηση δεν υπάρχει συγκρίσιμος εργαζόμενος με πλήρη απασχόληση, η σύγκριση γίνεται με αναφορά στη συλλογική ρύθμιση στην οποία θα υπαγόταν ο εργαζόμενος αν είχε προσληφθεί με πλήρη απασχόληση. Οι εργαζόμενοι με σύμβαση ή σχέση εργασίας μερικής απασχόλησης δεν επιτρέπεται να αντιμετωπίζονται δυσμενώς σε σχέση με τους συγκρίσιμους εργαζόμενους με κανονική απασχόληση, εκτός εάν συντρέχουν αντικειμενικοί λόγοι οι οποίοι τη δικαιολογούν, όπως η διαφοροποίηση στο ωράριο εργασίας. Οπωσδήποτε, δε, επιβάλλεται αναλογικά η ίση μεταχείριση των μερικώς απασχολούμενων σε σχέση με της πλήρως απασχολούμενου (Γ. Λεβέντης Μερική απασχόληση και εκ περιτροπής εργασία κατά το ν.2639/1998 ΔΕΝ 1999:85 – 88).

Ομοίως, στα πλαίσια της αρχή της ισότητας των εργαζομένων, οι μερικώς απασχολούμενοι μισθωτοί έχουν δικαίωμα ετήσιας άδειας με αποδοχές και επίδομα αδείας,

με βάση τις αποδοχές που θα ελάμβαναν εάν εργάζονταν κατά το χρόνο της αδείας τους, όπως ισχύει δηλαδή και για τους εργαζόμενους με πλήρη απασχόληση, καθώς και κάθε οικειοθελή εργοδοτική αμοιβή προς κάποιο μισθωτό προς μισθωτούς που ανήκουν στην αυτή κατηγορία και παρέχουν την ίδια εργασία υπό τις ίδιες συνθήκες και προσόντα (ΑΠ 505/2006 ΤΝΠ ΔΣΑ, με την οποία κρίθηκε ότι, η αρχή της ισότητας μεταξύ των εργαζομένων επιβάλλει την ισότητα της αμοιβής. Καθιδρύεται, δηλαδή, απευθείας στον εργαζόμενο το δικαίωμα να αξιώσει από τον εργοδότη την οικειοθελή παροχή που αυτός καταβάλλει σε άλλο μισθωτό ο οποίος ανήκει στην αυτή κατηγορία και παρέχει τις ίδιες υπό τις αυτές συνθήκες υπηρεσίες του, ανεξάρτητα από το χρόνο πρόσληψής του).

Είναι δυνατόν να εφαρμοσθεί η μερική απασχόληση ενδεικτικά με τους εξής τρόπους:

α) Καθημερινή απασχόληση επί εξαήμερο ή 5θήμερο, ανάλογα με το εφαρμοζόμενο σύστημα, αλλά με μειωμένο ωράριο εργασίας. β) Διαλείπουσα απασχόληση για λιγότερες ημέρες των 6 ή 5 (ημερών), με μειωμένο ωράριο εργασίας. γ) Εκ περιτροπής απασχόληση, δηλαδή για λιγότερες ημέρες εργασίας, αλλά με πλήρες ωράριο εργασίας. δ) Καθημερινή παροχή εργασίας για μερικές ημέρες με λιγότερες ώρες εργασίας και για τις υπόλοιπες με πλήρες ωράριο εργασίας (Λαναρά όππ σελ.374, Β. Βαθρακοκοίλη ό.π.π. υπ' άρθ. 648 αριθ. 100).

## **xi. 2.3 Η μονομερής (από τον εργοδότη) εφαρμογή της μερικής απασχόλησης**

Όπως αναφέρθηκε, για την κατάρτιση σύμβασης μερικής απασχόλησης, απαιτείται εγγράφως καταρτιζόμενη συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου, η οποία ως εκ τούτου αποκαλείται συμβατική. Πέραν, ωστόσο, της συμβατικής κατάρτισης της σύμβασης μερικής απασχόλησης, δίδεται η δυνατότητα στον εργοδότη, σε περίπτωση κατά την οποία περιορισθούν οι δραστηριότητές του, αντί καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, να επιβάλει σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης στην επιχείρησή του, η διάρκεια της οποίας δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τους εννέα (9) μήνες στο ίδιο ημερολογιακό έτος, (άρθρο 17 του Ν.3899/2010) μόνο εφόσον προηγουμένως προβεί σε ενημέρωση και διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων, σύμφωνα με τις διατάξεις του π.δ.240/2006 (ΦΕΚ 252<sup>Α'</sup>) και του ν.1767/1988 (ΦΕΚ 63<sup>Α'</sup>). Οι συμφωνίες ή οι αποφάσεις της παραγράφου αυτής

γνωστοποιούνται, στην Επιθεώρηση Εργασίας μέσα σε οκτώ (8) ημέρες από την κατάρτιση ή τη λήψη τους. Η επιβολή της εκ περιτροπής απασχόλησης (περί της οποίας θα γίνει λόγος στη συνέχεια) λόγω πτώσης της οικονομικής δραστηριότητας της επιχείρησης, αποτελεί υποκατάστατο μέτρο της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας και μπορεί να αφορά όλο το προσωπικό της επιχείρησης είτε μέρος αυτού. Ο τρόπος άσκησης του δικαιώματος και η επιλογή των προσώπων υπόκειται σε έλεγχο, όπως συμβαίνει και στη καταγγελία της σύμβασης σύμφωνα με το άρθρο 281 Α.Κ., δηλαδή δεν πρέπει να υπερβαίνει τα όρια που επιβάλλονται από την καλή πίστη ή τα χρηστά ήθη ή από το κοινωνικό ή οικονομικό σκοπό του δικαιώματος. Πάντως η κρίση του κατά πόσο το σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης που επιλέγει να επιβάλλει ένας εργοδότης στην επιχείρησή του, ασκείται κατά κατάχρηση δικαιώματος ή όχι ανήκει στην αρμοδιότητα των δικαστηρίων, επιβάλλεται δε και η τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης (ΑΠ 1252/2014 ΤΝΠ ΔΣΑ<sup>v</sup>, Β. Δούκα: Μερική απασχόληση / Το καθεστώς των μερικώς απασχολούμενων στον ιδιωτικό τομέα», σελ. 236).

Με βάση την παραπάνω διαδικασία, αφενός μεν δίνεται στους εργαζόμενους η ευκαιρία και το δικαίωμα να πληροφορηθούν με σαφήνεια και επαρκή αιτιολογία τους λόγους που επιβάλλουν τη λήψη ενός τέτοιου μέτρου, σε περίπτωση δε μονομερούς επιβολής του, χωρίς να δικαιολογείται από τα στοιχεία που περιήλθαν σε γνώση τους ή αν εκ των υστέρων αποδειχθεί ανακριβής ο ισχυρισμός του εργοδότη περί περιορισμού της δραστηριότητας του, οι εργαζόμενοι μπορούν να ζητήσουν να ελεγχθεί δικαστικά η μονομερής επιβολή συστήματος εκ περιτροπής εργασίας για τυχόν καταχρηστική άσκηση δικαιώματος και να αναγνωρισθεί η ακυρότητά της, αφετέρου δε μπορούν να διεκδικήσουν την καταβολή αποζημίωσης, η οποία αντιστοιχεί στις αποδοχές που θα ελάμβαναν αν δεν είχε επιβληθεί το συγκεκριμένο σύστημα (Ι. Κουκιάδης: Εργατικό Δίκαιο/ Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της Ευελιξίας της Εργασίας Γ' έκδ. σελ. 421).

Επιπλέον, σύμφωνα με την παρ. 13 του άρθ. 38 του ίδιου νόμου, ορίζεται ότι, «ο μερικώς απασχολούμενος, επί προσφοράς εργασίας με ίσους όρους από μισθωτούς της ίδιας κατηγορίας, έχει δικαίωμα προτεραιότητας για πρόσληψη σε θέση εργασίας πλήρους απασχόλησης στην ίδια επιχείρηση. Ο χρόνος της μερικής απασχόλησης λαμβάνεται υπόψη ως χρόνος προϋπηρεσίας όπως και για τον συγκρίσιμο εργαζόμενο. Για τον υπολογισμό της προϋπηρεσίας αυτής, μερική απασχόληση που αντιστοιχεί στον κανονικό (νόμιμο ή

συμβατικό) ημερήσιο χρόνο του συγκρίσιμου εργαζόμενου αντιστοιχεί σε μία ημέρα προϋπηρεσίας».

Επί πρόσθετα, σύμφωνα με το άρθρ. 38 παρ. 18 του ν. 3846/2010, επιτρέπεται η μερική απασχόληση με σχέση ιδιωτικού δικαίου και στις δημόσιες επιχειρήσεις, τους οργανισμούς και τους λοιπούς φορείς του ευρύτερου δημόσιου τομέα, όπως αυτός προσδιορίζεται από το άρθρο 14 του ν. 2190/1994 (ΦΕΚ 28 Α'), όπως ισχύει, με εξαίρεση το Δημόσιο, τους Ο.Τ.Α. πρώτου και δεύτερου βαθμού και τα Ν.Π.Δ.Δ., καθώς και στους φορείς για τους οποίους η μερική απασχόληση προβλέπεται από ειδικούς νόμους ή από διατάξεις κανονισμών που έχουν κυρωθεί με νόμο ή έχουν ισχύ νόμου. Οι ανωτέρω συμβάσεις που καταρτίζονται για την κάλυψη έκτακτων ή επειγουσών αναγκών λήγουν αυτοδικαίως με την πάροδο της συμφωνηθείσας διάρκειάς τους, χωρίς να απαιτείται προς τούτο καμία άλλη διατύπωση, η δε για οποιονδήποτε λόγο ανανέωσή τους ή μετατροπή τους σε σύμβαση ή σχέση εργασίας αορίστου χρόνου απαγορεύεται και είναι αυτοδικαίως άκυρη. Διευκρινίζεται, ωστόσο ότι, οι ανωτέρω συμβάσεις καταρτίζονται για την κάλυψη έκτακτων ή επειγουσών αναγκών λήγουν αυτοδικαίως με την πάροδο της συμφωνηθείσας διάρκειάς τους, χωρίς να απαιτείται προς τούτο καμία άλλη διατύπωση, η δε για οποιονδήποτε λόγο ανανέωσή τους ή μετατροπή τους σε σύμβαση ή σχέση εργασίας αορίστου χρόνου απαγορεύεται και είναι αυτοδικαίως άκυρη.»

## **xii. 2.4 Δυνατότητα μετατροπής της εργασιακής σύμβασης μερικής απασχόλησης σε αντίστοιχη πλήρους απασχόλησης**

Σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 38 παρ. 12 του ως άνω ν. 3846/2010, ο πλήρως απασχολούμενος σε επιχειρήσεις πλέον των είκοσι (20) ατόμων, έχει δικαίωμα μετά τη συμπλήρωση ενός ημερολογιακού έτους εργασίας να ζητήσει τη μετατροπή της σύμβασης εργασίας του από πλήρη σε μερική απασχόληση, με δικαίωμα επανόδου σε πλήρη απασχόληση, εκτός αν η άρνηση του εργοδότη δικαιολογείται από τις επιχειρησιακές ανάγκες. Ο εργαζόμενος στην αίτησή του πρέπει να προσδιορίζει τη διάρκεια της μερικής απασχόλησης και το είδος της. Αν ο εργοδότης δεν απαντήσει εγγράφως μέσα σε ένα μήνα θεωρείται ότι το αίτημα του εργαζόμενου έχει γίνει δεκτό.

Στην παράγραφο 13 του ανωτέρω άρθρου, ορίζεται ότι ο μερικώς απασχολούμενος, επί προσφοράς εργασίας με ίσους όρους από μισθωτούς της ίδιας κατηγορίας, έχει δικαίωμα προτεραιότητας για πρόσληψη σε θέση εργασίας πλήρους απασχόλησης στην ίδια επιχείρηση. Ο χρόνος της μερικής απασχόλησης λαμβάνεται υπόψη ως χρόνος προϋπηρεσίας όπως και για τον συγκρίσιμο εργαζόμενο. Για τον υπολογισμό της προϋπηρεσίας αυτής, μερική απασχόληση που αντιστοιχεί στον κανονικό (νόμιμο ή συμβατικό) ημερήσιο χρόνο του συγκρίσιμου εργαζόμενου αντιστοιχεί σε μία ημέρα προϋπηρεσίας.

### **xiii. ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3:**

#### **Λοιπές μορφές ευέλικτης εργασίας και τα κυριότερα είδη αυτών**

### **xiv. 3.1 Συμβάσεις εκ περιτροπής εργασίας:**

#### **i.- Έννοια εκ περιτροπής εργασίας:**

Με βάση όσα έχουν αναλυθεί ως τώρα, η εκ περιτροπής απασχόληση (η οποία έχει ενταχθεί στη γενικότερη έννοια της μερικής απασχόλησης, ΑΠ 1252/2014 ΤΝΠ ΔΣΑ), δεν αναφέρεται σε λιγότερες ώρες σε ημερήσια βάση, αλλά ως βάση χαρακτηρισμού θεωρούνται οι λιγότερες ημέρες ή εβδομάδες ή μήνες μέσα στο έτος αλλά πάντα κατά πλήρες ημερήσιο ωράριο. Με τη σύμβαση εκ περιτροπής απασχόλησης συμφωνείται ότι, μολονότι η λειτουργία της επιχείρησης είναι συνεχής, ο μισθωτός θα παρέχει την εργασία του απασχολούμενος κατά πλήρες ημερήσιο ωράριο εργασίας αλλά κατά λιγότερες ημέρες την εβδομάδα ή κατά λιγότερες εβδομάδες το μήνα ή κατά λιγότερους μήνες το έτος ή και με συνδυασμό αυτών, αμειβόμενος με ανάλογα μειωμένο μισθό.(Β. Βαθρακοκοίλη ό.π.π. υπ' άρθ. 648 αριθ. 98, ΑΠ 1252/2014 ό.π.π.). Δεν υπόκειται σύμβαση μερικής απασχόλησης στην περίπτωση κατά την οποία ο εργαζόμενος απασχολείται μόνο μερικές εργάσιμες ημέρες ή ώρες, αλλ' όμως δικαιούται όλο τον μισθό. Είναι δε δυνατόν ο εργαζόμενος σε καθεστώς πλήρους ή μερικής απασχόλησης, να ασχοληθεί, κατά το αυτό χρονικό διάστημα, και με σύμβαση μερικής απασχόλησης είτε στον ίδιο εργοδότη είτε άλλον με την αυτή ή άλλη ιδιότητα (Χ. Γκούτο ΕΕργΔ 1996 σελ. 719 επ., Β. Βαθρακοκοίλη ό/π.π. υπ' άρθ. 648 αριθ.



98). Η παρεχόμενη από το άρθρο αυτό προστασία καλύπτει και τους απασχολούμενους με βάση τις συμφωνίες του προηγούμενου εδαφίου.

Όπως προκύπτει από τις πιο πάνω διατάξεις, εκ περιτροπής εργασία με μειωμένο ημερήσιο ωράριο, επιτρέπεται μόνο κατόπιν συμφωνίας εργαζόμενου και εργοδότη, ενώ στην μονομερή επιβολή εκ περιτροπής εργασίας από τον εργοδότη το ημερήσιο ωράριο υποχρεωτικά πρέπει να είναι πλήρες (ΕφΛαρ 146/2018 ΤΝΠ ΔΣΑ).

## **ii.- Διαφορές μεταξύ σύμβασης μερικής απασχόλησης και εκ περιτροπής:**

Από τις προαναφερθείσες διατάξεις του ν. 3846/2010, προκύπτει ότι, ως μερική απασχόληση νοείται η απασχόληση όλες τις ημέρες της εβδομάδας αλλά με μικρότερο ημερήσιο ωράριο από το κανονικό. Οι αποδοχές του εργαζόμενου, είναι ανάλογες των ωρών απασχόλησής του. Αντιθέτως, όπως ήδη εκτέθηκε, στην εκ περιτροπής εργασία, η οποία και αυτή αποτελεί μια ειδική μορφή μερικής απασχόλησης, η εργασία παρέχεται κατά λιγότερες ημέρες την εβδομάδα, ή λιγότερες εβδομάδες ανά μήνα, ή λιγότερους μήνες ανά έτος, κατά πλήρες ημερήσιο ωράριο. Και σε αυτή την περίπτωση οι αποδοχές του εργαζόμενου είναι ανάλογες του χρόνου απασχόλησής του. Η παρεχόμενη από το άρθρο αυτό προστασία καλύπτει και τους απασχολούμενους με βάση τις συμφωνίες του προηγούμενου εδαφίου.

Γίνεται δεκτό από τη νομολογία των δικαστηρίων ότι, από τις ήδη ως άνω παρατεθείσες διατάξεις, συνάγεται ότι, η εκ περιτροπής εργασία μπορεί να λάβει δυο ειδικότερες μορφές, 1) της συμφωνημένης (συμβατικής) εκ περιτροπής εργασίας και 2) αυτής που εφαρμόζεται με μονομερή εργοδοτική απόφαση. Στην πρώτη περίπτωση η σχέση εκ περιτροπής εργασία ιδρύεται μεταξύ εργοδότη και μισθωτού, είτε πρωτογενώς με την αρχική σύμβαση εργασίας είτε κατά τη λειτουργία μιας σύμβασης πλήρους απασχόλησης με μεταγενέστερη νεότερη συμφωνία των μερών. Με τη σύμβαση εκ περιτροπής απασχόλησης συμφωνείται ότι, μολονότι η λειτουργία της επιχείρησης είναι συνεχής, ο μισθωτός θα παρέχει την εργασία του απασχολούμενος κατά πλήρες ημερήσιο ωράριο εργασίας αλλά κατά λιγότερες ημέρες την εβδομάδα ή κατά λιγότερες εβδομάδες το μήνα ή κατά λιγότερους μήνες το έτος ή και με συνδυασμό αυτών, αμειβόμενος με ανάλογα μειωμένο μισθό. Έτσι, επιτρέπεται να συμφωνηθεί μειωμένη εβδομαδιαία εργασία (π.χ. επί συστήματος πενθήμερης εργασίας να παρέχεται η εργασία από μία έως τέσσερις ημέρες την εβδομάδα), ή συνδυασμός

μειωμένης εβδομαδιαίας εργασίας για κάποιες μόνο εβδομάδες του μήνα (π.χ. τρεις ημέρες εργασίας κάθε δεύτερη εβδομάδα) ή η εναλλαγή πλήρους μηνιαίας εργασίας με μήνες περιορισμένου εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας, κ.ο.κ. Επίσης, ο νόμος δεν θέτει περιορισμούς ως προς την χρονική έκταση της συμβατικής εκ περιτροπής εργασίας, όπως αντίθετα κάνει στην περίπτωση της μονομερούς επιβολής της. Η ίδρυση της σχέσης αυτής δεν συνδέεται με καμία πρόσθετη ουσιαστική προϋπόθεση (π.χ. ορισμένους λόγους επιλογής της). Θα πρέπει, όμως, η σχετική συμφωνία, να είναι έγγραφη. Ο έγγραφος τύπος έχει συστατική ισχύ, υπό την έννοια ότι η έλλειψη του εγγράφου επιφέρει ακυρότητα της σχετικής συμφωνίας (ΕφΛαρ 146/2018 ό.π.π.).

Στη δεύτερη περίπτωση παρέχεται η δυνατότητα στον εργοδότη, σε περίπτωση περιορισμού της δραστηριότητάς του, να επιβάλλει στην επιχείρησή του σύστημα εκ περιτροπής εργασίας, μέχρι εννέα μήνες στο ίδιο ημερολογιακό έτος. Προϋποθέσεις κατά την τελευταία ως άνω διάταξη του συστήματος της μονομερούς επιβολής εκ περιτροπής εργασίας είναι: α) περιορισμός των δραστηριοτήτων του εργοδότη και όχι περιορισμός της οικονομικής δραστηριότητας της επιχείρησης, όπως προβλέπεται από το άρθρο 10 Ν.3198/1955, όπως ισχύει μετά την αντικατάστασή του με το άρθρο 4 Ν 3846/2010, για την άσκηση του δικαιώματος του εργοδότη να θέσει εργαζόμενους σε καθεστώς διαθεσιμότητας, β) ενημέρωση και διαβούλευση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, χωρίς να είναι απαραίτητο να καταλήξουν σε συμφωνία, γ) η διάρκειά της να μην είναι μεγαλύτερη από τους εννέα μήνες και δ) η συμφωνία (όταν πρόκειται για συμβατική εκ περιτροπής εργασία) ή η απόφαση του εργοδότη (όταν αυτή επιβάλλεται μονομερώς) να κοινοποιηθεί εντός οκτώ [8] ημερών στην Επιθεώρηση Εργασίας. Το ότι η επιβολή του συστήματος εκ περιτροπής εργασίας προβλέπεται αντί της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, προκύπτει ότι ο περιορισμός της δραστηριότητας του εργοδότη πρέπει να είναι τέτοιος, που θα οδηγούσε σε απολύσεις, για οικονομικοτεχνικούς λόγους. Προϋποτίθεται δηλαδή η από τον περιορισμό της δραστηριότητας του εργοδότη πρόκληση πλεονάζοντος προσωπικού λόγω της μείωσης της διαθέσιμης εργασίας. Το δικαίωμα του εργοδότη για επιβολή εκ περιτροπής εργασίας αποτελεί διαπλαστικό δικαίωμά του, από τον νόμο, ασκούμενο με μονομερή απευθυντέα δήλωση βούλησης. Εντάσσεται στο διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη εν ευρεία έννοια. Με την άσκηση του ως άνω δικαιώματος, για επιβολή συστήματος εκ περιτροπής εργασίας, μεταβάλλεται η κύρια συμβατική υποχρέωση του εργαζομένου, ενώ ταυτόχρονα μεταβάλλεται και η κύρια συμβατική υποχρέωση του εργοδότη. Επιπλέον, με την απονομή

από τον νόμο στον εργοδότη του δικαιώματος αυτού θεσπίζεται εξαιρετικό δίκαιο, με το οποίο εισάγεται απόκλιση και από το άρθρο 656 ΑΚ. με συνέπεια οι σχετικές διατάξεις να είναι στενώς ερμηνευτέες. Προκύπτει ακόμη ότι η μονομερής επιβολή του εκ περιτροπής συστήματος απασχόλησης παρέχεται στον εργοδότη ως δυνατότητα προκειμένου να αποφευχθεί η καταγγελία των εργασιακών συμβάσεων για οικονομοτεχνικούς λόγους. Για το λόγο αυτό έχει χαρακτηριστεί ως ηπιότερο από την καταγγελία της εργατικής σύμβασης. Στο νόμο δεν αναφέρεται ως προϋπόθεση του συστήματος της μονομερώς επιβαλλόμενης εκ περιτροπής εργασίας ότι ο περιορισμός της δραστηριότητας της επιχείρησης θα πρέπει να είναι, μόνιμος ή προσωρινός. Αντίθετα, σε σχέση με την προσωρινότητα - μονιμότητα, προβλέπεται η δυνατότητα επιβολής του και κατά το επόμενο ημερολογιακό έτος, με μέγιστο όριο κάθε φορά τους εννέα μήνες εντός του ημερολογιακού έτους. Τόσο οι απολύσεις για οικονομοτεχνικούς λόγους και όσο και η εκ περιτροπής εργασία, δικαιώματα του εργοδότη, υπόκεινται στο δικαστικό έλεγχο με βάση το άρθρο 281 ΑΚ. δηλ. στον έλεγχο αν η άσκηση του υπερβαίνει φανερά τα όρια που επιβάλλουν η καλή πίστη ή τα χρηστά ήθη ή ο οικονομικός και κοινωνικός σκοπός του δικαιώματος.(ΑΠ 1252/2014 ό.π.π., ΕφΛαρ 146/2018 ό.π.π.).

Σύμφωνα με την ΕφΘεσ. 2730/2018 (ΤΝΠ ΔΣΑ), «η νόμιμη επιβολή συστήματος εκ περιτροπής εργασίας δεν συνιστά μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας κατά την έννοια του άρθρου 7 ν. 2112/1920, διότι λαμβάνει χώρα κατ' ενάσκηση διαπλαστικού δικαιώματος του εργοδότη απορρέοντος από τον νόμο. Αν αντιθέτως δεν τηρούνται οι ανωτέρω όροι και προϋποθέσεις, δεν υφίσταται σχετικό δικαίωμα του εργοδότη για μονομερή μεταβολή των όρων εργασίας, δεν επέρχεται δηλαδή αναστολή της πλήρους λειτουργίας της εργασιακής σύμβασης, με τη μείωση του χρόνου απασχόλησης και την αντίστοιχη μείωση της αμοιβής, η δε μονομερής επιβολή της συνιστά (παράνομη) βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας, που λαμβάνει χώρα χωρίς τη συμφωνία του εργαζομένου και χωρίς σχετικό δικαίωμα του εργοδότη, η οποία επισύρει τις συνέπειες του άρθρου 7 του Ν. 2112/1920 και των άρθρων 361, 349, 350, 656 του ΑΚ». Στην περίπτωση αυτή, ο μισθωτός έχει τις εξής δυνατότητες: α) να αποδεχθεί τη μεταβολή, οπότε συνάπτεται νέα σύμβαση, τροποποιητική της αρχικής, η οποία είναι έγκυρη (άρθ. 361 ΑΚ), εφ' όσον δεν αντιβαίνει σε απαγορευτική διάταξη νόμου ή στα χρηστά ήθη, β) να θεωρήσει την μονομερή βλαπτική μεταβολή ως καταγγελία από την πλευρά του εργοδότη και να αποχωρήσει, αξιώνοντας συγχρόνως την καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης κατά το άρθρο 7 του Ν. 2112/1920 και γ) να εμμείνει

στην τήρηση των συμβατικών όρων, προσφέροντας τις υπηρεσίες του σύμφωνα με τους πριν από τη μεταβολή όρους, οπότε η μη αποδοχή τους από τον εργοδότη τον καθιστά υπερήμερο δανειστή και επέρχονται οι συνέπειες που ορίζει το άρθρο 656 ΑΚ , δηλαδή καταβολή μισθών υπερημερίας) , ΑΠ 470/2018, ΑΠ 771/2017 ΤΝΠ ΔΣΑ). Σύμφωνα με τις παραδοχές της ΜΠΘεσ. 18399/2014 (ΤΝΠ ΔΣΑ), η επιβολή από τον εργοδότη της εκ περιτροπής εργασίας δεν είναι απαραίτητο να εκτείνεται στο σύνολο του προσωπικού της επιχείρησης, χωρίς αυτή η συμπεριφορά να αντιβαίνει στην αρχή της ίσης μεταχείρισης.

Σύμφωνα με όσα ορίζονται ανωτέρω, εφόσον επιβληθεί στους μισθωτούς η εκ περιτροπής εργασία, η διάρκειά της δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τους έξι (6) μήνες στο ίδιο ημερολογιακό έτος, επιβάλλεται δε μόνο εφόσον προηγουμένως προβεί σε ενημέρωση και διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων, σύμφωνα με τις διατάξεις του π.δ. 240/2006 (ΦΕΚ 252 Α') και του ν. 1767/1988 (ΦΕΚ 63 Α'). Οι συμφωνίες ή οι αποφάσεις της παραγράφου αυτής γνωστοποιούνται μέσα σε οκτώ (8) ημέρες από την κατάρτιση ή τη λήψη τους στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας.

Για τον υπολογισμό των αποδοχών στις περιπτώσεις αυτές, εάν πρόκειται για αμειβόμενους με μισθό, πολλαπλασιάζεται ο πλήρης μισθός (40/ωρου) με τις ώρες εβδομαδιαίας απασχόλησης και ακολούθως διαιρούμε με το 40, ενώ για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο, πολλαπλασιάζεται το πλήρες ημερομίσθιο (των 6,66 ωρών) με το 0,15 για να εξευρεθεί το ωρομίσθιο και ακολούθως πολλαπλασιάζεται επίσης με τις ώρες ημερήσιας απασχόλησης, για να βρούμε το ημερομίσθιο της μειωμένης απασχόλησης.

### **iii.- Προϋποθέσεις κατάρτισης νομότυπης σύμβασης εργασίας εκ περιτροπής :**

Αναφορικά με τη νομότυπη κατάρτιση της υπόψη σύμβασης εργασίας εκ περιτροπής, απαιτείται η τήρηση του εγγράφου τύπου, που έχει συστατική ισχύ, υπό την έννοια ότι η έλλειψη του εγγράφου επιφέρει, κατ' άρθ. 159 ΑΚ απόλυτη ακυρότητα της σχετικής συμφωνίας. Όπως ήδη προαναφέρθηκε, το ίδιο συμβαίνει και στην περίπτωση κατάρτισης σύμβασης μερικής απασχόλησης, απαιτείται δε η γνωστοποίησή τους εντός οκτώ (8) ημέρες από την κατάρτιση ή τη λήψη τους στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας (Β. Βαθρακοκύλη ό.π.π. υπ' άρθ. 648 αριθ. 101, ΑΠ 1252/2014 ό.π.π.).

#### **iv.- Στοιχεία της σύμβασης εκ περιτροπής εργασίας**

Σύμφωνα με τις ως άνω διατάξεις του ανωτέρω ν. 38 του ν. 3846/2010, οι έγγραφες ατομικές συμβάσεις περί καταρτίσεως συμβάσεων εργασίας εκ περιτροπής, πρέπει να περιλαμβάνουν τα ακόλουθα στοιχεία:

- α) τα στοιχεία ταυτότητας των συμβαλλομένων,
- β) τον τόπο παροχής της εργασίας, την έδρα της επιχείρησης ή τη διεύθυνση του εργοδότη,
- γ) το χρόνο της απασχόλησης, τον τρόπο κατανομής και τις περιόδους εργασίας,
- δ) τον τρόπο αμοιβής των μισθωτών και
- ε) τους τυχόν όρους τροποποίησης της σύμβασης.

Για την εξεύρεση των αποδοχών των εργαζομένων στην περίπτωση συστήματος εκ περιτροπής απασχόλησης, θέμα που αντιμετωπίζεται στο πλαίσιο του υπολογισμού των αποδοχών εργαζομένων με μερική απασχόληση, λαμβάνονται υπόψη οι αποδοχές του συγκρίσιμου εργαζόμενου οι οποίες ανάγονται αναλογικά στις ημέρες εργασίας της εκ περιτροπής απασχόλησης. Όταν στην επιχείρηση δεν υπάρχει συγκρίσιμος εργαζόμενος με πλήρη απασχόληση, η σύγκριση γίνεται με αναφορά στη συλλογική ρύθμιση στην οποία θα υπαγόταν ο εργαζόμενος αν είχε προσληφθεί με πλήρη απασχόληση. Ο τρόπος αμοιβής δεν μεταβάλλεται π.χ. από αμοιβή με μισθό σε αμοιβή με ημερομίσθιο (Εγγρ. Υπ. Εργασίας 36311/840/5.11.2013 ΔΕΝ 69/2013, σελ. 1183). Με την ΑΠ 1523/2008 (ΤΝΠ ΔΣΑ), κρίθηκε ότι, *οι παροχές σε είδος που προβλέπονται από την οικεία ΣΣΕ χορηγούνται και στους εργαζόμενους με μειωμένη απασχόληση.*

#### **xv. 3.2 Ετοιμότητα προς εργασία**

Όπως έχει ήδη αναπτυχθεί, σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου, 648 Α.Κ., γενικά για την εφαρμογή των διατάξεων του εργατικού δικαίου, ως εξαρτημένη εργασία νοείται κατά κανόνα η παροχή της πνευματικής ή σωματικής δραστηριότητας του εργαζομένου που αναπτύσσεται υπό τη νομική εξάρτηση του εργοδότη και υπόκειται στο διευθυντικό του

δικαίωμα και αποβλέπει στην επίτευξη ενός οικονομικού αποτελέσματος, εκδηλώνεται δε με το δικαίωμα του εργοδότη να ασκεί έλεγχο και εποπτεία ως προς τον τρόπο, τόπο και χρόνο παροχής της εργασίας, με την αντίστοιχη συμμόρφωση του μισθωτού στις οδηγίες και εντολές του εργοδότη (Β.Βαθρακούλη ό.π.π. υπ' άρθ. 648 αριθ. 94 και 96, ΑΠΟΛ.28/2005,ΑΠ498/2016,ΤΝΠΔΣΑ).

Ωστόσο, είναι δυνατόν να συντρέχουν οι προϋποθέσεις της παροχής εξαρτημένης εργασίας και όταν απλώς δεσμεύεται η ελευθερία του εργαζομένου με την ανάληψη της υποχρέωσης να παραμένει σε ετοιμότητα προς παροχή της εργασίας του, όταν αυτή απαιτηθεί από τον εργοδότη. Ειδικότερα, όπως συνάγεται από τις διατάξεις των άρθρων 648, 649 και 653 Α.Κ. σε συνδυασμό με εκείνες των ν. 3239/1955, 3755/1957 και 1876/1990 και του π.δ. 88/1999, ως προς το ζήτημα της ετοιμότητας προς εργασία γίνονται οι ακόλουθες δύο βασικές διακρίσεις και συγκεκριμένα: Στην πρώτη περίπτωση ο εργαζόμενος οφείλει να βρίσκεται σε ορισμένο τόπο (της επιχειρήσεως ή και εκτός αυτής, από όπου πάντως μόλις κληθεί πρέπει να έχει τη δυνατότητα να προσέλθει άμεσα στον τόπο εργασίας) και για συγκεκριμένο χρόνο, διατηρώντας τις πνευματικές και σωματικές του δυνάμεις σε ένταση, ώστε να είναι σε θέση να προσφέρει τις υπηρεσίες του αμέσως μόλις απαιτηθούν από τον εργοδότη ή τις περιστάσεις. Υπό τη μορφή αυτή πρόκειται για «σύμβαση γνήσιας ετοιμότητας προς εργασία» διότι, εκτός από τη δέσμευση της ελευθερίας, υπάρχει και διαρκής εγρήγορση των δυνάμεων του μισθωτού, οπότε πρόκειται για πλήρη απασχόληση, ανεξάρτητα προς το αν θα απαιτηθεί πραγματικά ή όχι η παροχή της εργασίας. Για τον λόγο αυτόν και στην περίπτωση αυτή βρίσκουν εφαρμογή όλες οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας και ειδικότερα αυτές για τα ελάχιστα όρια αμοιβής και τις προσαυξήσεις ή αποζημιώσεις της νυκτερινής, υπερωριακής ή άλλης εργασίας σε ημέρα Κυριακή, αργίας ή αναπαύσεως.

Στη δεύτερη περίπτωση ο εργαζόμενος αναλαμβάνει την υποχρέωση να περιορίσει μόνο κατά ένα μέρος την ελευθερία των κινήσεών του υπέρ του εργοδότη, ώστε να δύναται να προσφέρει την εργασία του οποτεδήποτε του ζητηθεί, ενώ διατηρεί παράλληλα την ευχέρεια να αναπαύεται ή να βρίσκεται μακριά από τον τόπο εργασίας, επιδιδόμενος, ενδεχομένως, σε άλλες ασχολίες. Υπό τη μορφή αυτή πρόκειται για «σύμβαση μη γνήσιας ετοιμότητας προς εργασία» (δηλαδή απλής ετοιμότητας ή ετοιμότητας κλήσεως) διότι η δέσμευση της ελευθερίας του εργαζομένου είναι περιορισμένη και δεν απαιτεί διαρκή εγρήγορση των σωματικών ή πνευματικών δυνάμεων αυτού. Για τον λόγο δε αυτό, στο είδος αυτής παροχής

εργασίας, δεν βρίσκουν εφαρμογή όλες οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας και ειδικότερα αυτές για τα ελάχιστα όρια αμοιβής και τις προσαυξήσεις ή αποζημιώσεις της νυκτερινής, υπερωριακής ή άλλης εργασίας κατά τις Κυριακές ή αργίες, αλλά οφείλεται μόνο ο μισθός που συμφωνήθηκε ή άλλως ο συνηθισμένος μισθός (Β. Βαυρακοκοίλη ό.π.π. υπ' άρθ. 648 αριθ. 94, Κ. Λαναρά ό.π.π. σελ. 6 επ., Γιάννη Καρούζου Η ΕΤΟΙΜΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ, ΑΠ 498/201.

Σύμφωνα με την ΑΠ 491/2011 (ΤΝΠ ΔΣΑ), κρίθηκε ότι, «υφίσταται γνήσια ετοιμότητα προς εργασία στην περίπτωση κατά την οποία ένας οδηγός σχολικού λεωφορείου απασχολείται Τις υπόλοιπες ώρες κατά το ενδιάμεσο αυτό διάστημα της ημέρας μεταξύ των δύο μεταφορών των μαθητών, ο ενάγων, όπως και οι άλλοι οδηγοί της εναγομένης, απασχολείται με εργασίες παρεμφερείς και παρακολουθηματικές προς την κύρια εργασία του οδηγού, ήτοι με την καθαριότητα και την συντήρηση του λεωφορείου, τον εφοδιασμό του με καύσιμα, παραμένοντας στις εγκαταστάσεις της εναγομένης και διατηρώντας σε εγρήγορση τις σωματικές και πνευματικές του δυνάμεις για την ανά πάσα στιγμή αξιοποίησή του από την εναγομένη, ενώ πολλές φορές κατά τις ίδιες ώρες μετέφερε μαθητές σε ημερήσιες εκδρομές (όπως στο Λαύριο, στην Χαλκίδα κλπ.) καθώς και σε επισκέψεις, στα θέατρα, στα μουσεία, τα ιδρύματα και όπου αλλού η διεύθυνση του σχολείου της εναγομένης αποφάσιζε χάριν της γενικής παιδείας και της ενημέρωσης των μαθητών σε θέματα τεχνών και επιστήμης. Έτσι κατά τις ώρες αυτές ο ενάγων βρισκόταν σε κατάσταση γνήσιας ετοιμότητας προς εργασία, η οποία εξομοιώνεται με κανονική εργασία και εφαρμόζονται σ' αυτή οι διατάξεις περί εργατικής νομοθεσίας».

Ομοίως, όπως αναφέρει ο Γ. Καρούζος (ό.π.π.), άλλη χαρακτηριστική περίπτωση γνήσιας ετοιμότητας προς εργασία υφίσταται και στην περίπτωση του υπαλλήλου γραφείου τελετών, που στερούνται του δικαιώματος κατάκλισης, ο οποίος δέχεται τα τηλεφωνήματα κατά τη διάρκεια της νύκτας, ειδοποιεί τον εργοδότη του και ενεργοποιεί τη διαδικασία παραλαβής του νεκρού. Εξάλλου, σύμφωνα με την ΑΠ 110/2014 (ΤΝΠ ΔΣΑ), χαρακτηριστική περίπτωση απλής ετοιμότητας προς εργασία υφίσταται όταν ένας οδηγός λεωφορείου ΚΤΕΛ προσλήφθηκε ως εφεδρικός οδηγός, δεσμεύοντας προς όφελός της την ελευθερία του επαγγελματία οδηγού και τελούσε σε κατάσταση απλής ετοιμότητας ανάληψης εργασίας αναπληρώνοντας τους τακτικούς οδηγούς για οποιοδήποτε λόγο και προς εκτέλεση οποιοδήποτε δρομολογίου, μετά από εντολή της εργοδότης. Η ανάθεση υπηρεσίας δεν ήταν εκ των προτέρων χρονικά προσδιορισμένη και προγραμματισμένη εξαρτώμενη από την

εμφάνιση κωλύματος στο πρόσωπο τακτικού οδηγού ή την ανάγκη αύξησης των δρομολογίων, γεγονότα τα οποία δεν μπορούσαν εκ των προτέρων να προβλεφθούν και συνεπώς ο ενάγων ήταν υποχρεωμένος να περιορίζει και δεσμεύει το χρόνο του για λογαριασμό της εναγομένης. Τις ημέρες που ο εν λόγω οδηγός δεν απασχολούταν πραγματικά, τελούσε σε κατάσταση ετοιμότητας προς παροχή των υπηρεσιών του ως οδηγού, η οποία (εργασία) παρεχόταν μόνο με αμοιβή.

Σύμφωνα με τις ΑΠ 1208/1995 και ΑΠ 1659/1995 (ΤΝΠ ΔΣΑ) κρίνεται ότι, πρόκειται περί σύμβασης απλής ετοιμότητας στις περιπτώσεις νυκτοφύλακα ο οποίος κατά την σύμβαση είχε δυνατότητα να αναπαύεται κατά την διάρκεια της νύκτας σε ιδιαίτερο ενδιαίτημα που του παρεχωρείτο με μόνη την ευθύνη για ορισμένα χρονικά διαστήματα να περιέρχεται τον περίβολο του εργοστασίου προς έλεγχο για την διαπίστωση κινήσεων υπόπτων, κ.λπ. Επισημαίνεται ότι, στη μη γνήσια ετοιμότητα δεν εφαρμόζονται όλες οι διατάξεις του εργατικού δικαίου, όπως π.χ. οι διατάξεις για αμοιβή νυκτερινής εργασίας, υπερωριακής απασχόλησης, (ΑΠ 1328/2006 ΤΝΠ ΔΣΑ).

Μεταξύ των δυο περιπτώσεων, είναι δυνατό, στο πλαίσιο της αρχής της ελευθερίας των συμβάσεων (άρθρο 361 Α.Κ.), να υπάρξουν και ενδιάμεσες «βαθμίδες ετοιμότητας», ανάλογα προς την ένταση της απαιτούμενης εγρηγόρσεως του μισθωτού, οπότε ανάλογα υπολογίζονται και οι αποδοχές του. Σε κάθε περίπτωση όμως η κρίση του δικαστηρίου της ουσίας ως προς το αν πρόκειται για γνήσια ή μη γνήσια ετοιμότητα προς εργασία ή για κάποια ενδιάμεση μορφή, εξαρτάται μεν από το αποδεικτικό του πόρισμα (Ολ. ΑΠ 10/2009, ΑΠ 814/2014 ΤΝΠ ΔΣΑ), αλλά υπόκειται σε αναιρετικό έλεγχο ως προς την ορθότητα της υπαγωγής του εν λόγω πορίσματος σε κάποια από τις ως άνω μορφές ετοιμότητας (ΑΠ 814/2014 ό.π.π.).

Επισημαίνεται ότι, σύμφωνα με η διαμορφωθείσα νομολογία των δικαστηρίων, οι διατάξεις περί προσαυξήσεων για εργασία κατά την ημέρα Κυριακή δεν βρίσκουν εφαρμογή επί συμβάσεων απλής ετοιμότητας (βλ. ενδεικτικά Α.Π. 802/2003, Α.Π. 962/2007 ΤΝΠ ΔΣΑ).

Εν τέλει, οι ως άνω ρυθμίσεις βρίσκουν κατά ανάλογο τρόπο εφαρμογή και στην περίπτωση κατά την οποία ο εργαζόμενος αναλαμβάνει την υποχρέωση προς τον εργοδότη, ώστε μετά το πέρας του ωραρίου της κύριας απασχόλησής του, αναλαμβάνει να περιορίσει μερικώς την ελευθερία του (Κ. Λαναρά ό.π.π. σελ. 7).



## **xvi. 3.3 Τηλεργασία**

### 1.- Ορισμός της τηλεργασίας:

Το έτος 2006, στα πλαίσια της υπογραφής της νέας Ε.Γ.Σ.Σ.Ε., μεταξύ των άλλων συμφωνήθηκε από τους πλέον αντιπροσωπευτικούς κοινωνικούς εταίρους εργοδότες και εργαζομένους, η εφαρμογή και στην Ελλάδα της Ευρωπαϊκής Συμφωνίας Πλαίσιο για την ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ με την ρητή διατύπωση ότι το κείμενο της συμφωνίας αυτής αποτελεί στο εξής αναπόσπαστο μέρος της κάθε φορά ισχύουσας Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. Με την Συμφωνία αυτή δίδεται, εκτός των άλλων, και ο ορισμός της έννοιας της τηλεργασίας που έχει ως εξής: «Η τηλεργασία αποτελεί ένα μέσο για τις επιχειρήσεις να εκσυγχρονίσουν την οργάνωση της εργασίας τους με την χρήση της τεχνολογίας της πληροφορικής, όταν αυτή εκτελείται αντί στις εγκαταστάσεις του εργοδότη σε άλλη εκτός αυτών εγκατάσταση. Ταυτόχρονα αποτελεί ένα μέσο για τους εργαζομένους να συμφιλιώσουν την επαγγελματική και την κοινωνική ζωή τους ώστε να τους δοθεί μία μεγαλύτερη αυτονομία στην εκτέλεση της εργασίας». Όπως εκτιμά ο εν λόγω καθηγητής, πολλές από τις παραπάνω μεταρρυθμίσεις που αποσκοπούν στην ευελιξία της εργασίας, γίνονται στα πλαίσια της παγκοσμιοποιημένης οικονομίας. Παράλληλα, κάποιες άλλες που εφαρμόζονται στο όνομα ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων και αύξησης της απασχόλησης, επιφέρουν απομείωση των δικαιωμάτων των εργαζομένων, ανατρέποντας βασικούς κανόνες της παραδοσιακής εργατικής νομοθεσίας.

Ο θεσμός της απασχόλησης με τη μορφή της τηλεργασίας αντιμετωπίζεται με βάση το άρθρο 5 του ως άνω ν. 3846/2010., οι διατάξεις του οποίου έχουν ως ακολούθως: α. Ο εργοδότης όταν καταρτίζει σύμβαση εργασίας για τηλεργασία, υποχρεούται να παραδίδει γραπτώς στον εργαζόμενο, μέσα σε οκτώ (8) ημέρες, το σύνολο των πληροφοριών που αναφέρονται στην εκτέλεση της εργασίας και ειδικότερα ως προς την ιεραρχική σύνδεση με τους προϊσταμένους του στην επιχείρηση, τα λεπτομερή καθήκοντά του, τον τρόπο υπολογισμού της αμοιβής, τον τρόπο μέτρησης του χρόνου εργασίας, την αποκατάσταση του κόστους που προκαλείται από την παροχή της (τηλεπικοινωνίες, εξοπλισμός, βλάβες συσκευών κ.λπ.). Αν στη σύμβαση περιέχεται συμφωνία για τηλεετοιμότητα ορίζονται τα χρονικά της όρια και οι προθεσμίες ανταπόκρισης του μισθωτού. β. Αν κανονική εργασία μετατρέπεται σε τηλεργασία, καθορίζεται στη συμφωνία αυτή μια περίοδος προσαρμογής τριών (3) μηνών, κατά την οποία οποιοδήποτε από τα μέρη, μετά από τήρηση προθεσμίας

δεκαπέντε (15) ημερών, μπορεί να θέσει τέλος στην τηλεργασία και ο μισθωτός να επιστρέψει στην εργασία του σε αντίστοιχη θέση με αυτήν που κατείχε. γ. Ο εργοδότης αναλαμβάνει σε κάθε περίπτωση το κόστος που προκαλείται στον μισθωτό από τη μορφή αυτή εργασίας και ειδικότερα των τηλεπικοινωνιών. Παρέχει στον μισθωτό τεχνική υποστήριξη για την παροχή της εργασίας του και αναλαμβάνει να αποκαταστήσει τις δαπάνες επισκευής των συσκευών που χρησιμοποιούνται για την εκτέλεσή της ή να τις αντικαταστήσει σε περίπτωση βλάβης. Η υποχρέωση αυτή αφορά και στις συσκευές που ανήκουν στον μισθωτό, εκτός εάν στη σύμβαση ή στη σχέση εργασίας ορίζεται διαφορετικά. Στη σύμβαση ή στη σχέση εργασίας ορίζεται ο τρόπος χρηματικής αποκατάστασης εκ μέρους του εργοδότη της χρησιμοποίησης του οικιακού χώρου εργασίας του μισθωτού. Με συλλογικές συμβάσεις προσδιορίζονται επίσης ειδικότερα πλαίσια για τη ρύθμιση του ίδιου ζητήματος. δ. Ο εργοδότης, το αργότερο μέσα σε δύο (2) μήνες από την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας, πληροφορεί γραπτώς τον τηλεεργαζόμενο για το πρόσωπο και για τα στοιχεία επικοινωνίας των εκπροσώπων του προσωπικού στην επιχείρηση.

Ομοίως, το άρθρο 1 παρ. 1 του ίδιου αυτού νόμου, όπως η παράγραφος 1 του άρθρου 1 του Ν. 2639/1998 (ΦΕΚ 205 Α') αντικαταστάθηκε, αναφερόμενο στις ειδικές μορφές απασχόλησης, ορίζει ότι, «1. Η συμφωνία μεταξύ εργοδότη και απασχολούμενου για παροχή υπηρεσιών ή έργου, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, ιδίως στις περιπτώσεις αμοιβής κατά μονάδα εργασίας (φασόν), τηλεργασίας, κατ' οίκον απασχόλησης, τεκμαίρεται ότι υποκρύπτει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, εφόσον η εργασία παρέχεται αυτοπροσώπως, αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη για εννέα (9) συνεχείς μήνες.»

Η τηλεργασία ή εργασία από απόσταση αποτελεί μια νέα μορφή εργασίας κατά την οποία οι εργαζόμενοι έχουν τη δυνατότητα να εργάζονται από οπουδήποτε και οποιαδήποτε μέρα και ώρα. Με άλλα λόγια, η καθημερινή μεταφορά τους σε ένα κεντρικό τόπο εργασίας αντικαθίστανται από τη δυνατότητα εργασίας κάνοντας χρήση των σύγχρονων μορφών τηλεπικοινωνίας. Η τηλεργασία είναι ένας ευρύτερος όρος, που αναφέρεται στην υποκατάσταση των τηλεπικοινωνιών με οποιαδήποτε μορφή ταξιδιού που σχετίζεται με εργασία, εκμηδενίζοντας με αυτόν τον τρόπο τους περιορισμούς της απόστασης στις μετακινήσεις. Ένα πρόσωπο που εργάζεται από απόσταση είναι γνωστό και ως «τηλεεργαζόμενος».

Είναι προφανές ότι, με τις ως άνω διατάξεις αναφορικά με τον θεσμό της τηλεργασίας, όπως αναφέρονται στην Εθνική Γενική Σ.Σ.Ε., αφού δεν υπάρχει στη χώρα μας άλλη

σχετική και ειδικότερη διάταξη για αυτόν, ορίζονται τα εξής: **i.** Ο εργοδότης υποχρεούται να ενημερώσει τον μισθωτό μέσα σε οκτώ (8) ημέρες από την υπογραφή της σύμβασης τηλεργασίας, για όλα τα καθήκοντα, τις υποχρεώσεις των μερών, την ιεραρχική σύνδεση με τους προϊσταμένους της επιχείρησης (αν υπάρχουν προφανώς), τον τρόπο υπολογισμού της αμοιβής του, τον τρόπο μέτρησης του χρόνου εργασίας του, την αποκατάσταση του κόστους που προκαλείται από την παροχή της εργασίας του (εξοπλισμός, τηλεπικοινωνίες, βλάβες και συντήρηση συσκευών κ.λπ.). **ii.** Αν στη σύμβαση τηλεργασίας περιέχεται συμφωνία για χρόνο ετοιμότητας του μισθωτού, πρέπει να ορίζονται και τα χρονικά όρια της ετοιμότητας και οι προθεσμίες ανταπόκρισης του μισθωτού. **iii.** Αν η συμφωνία για τηλεργασία συμφωνείται με μισθωτό που ήδη εργάζεται στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης παρέχεται προθεσμία τριών (3) μηνών μέσα στην οποία ο μισθωτός ή ο εργοδότης, μετά από 15ήμερη προηγούμενη ενημέρωση του άλλου μέρους, μπορούν να επανέλθουν στο προηγούμενο κανονικό καθεστώς απασχόλησης. **iv.** Τον τρόπο της χρηματικής αποκατάστασης από τον εργοδότη της χρησιμοποίησης του οικιακού χώρου εργασίας του μισθωτού κ.λπ.

Σε σχέση με τις μορφές με τις οποίες εμφανίζεται ο θεσμός της τηλεργασίας στις διάφορες χώρες της Ε.Ε., ο Καθηγητής Ι. Κουκιάδης αναφέρει ότι, σχετικά «με τις διάφορες νομοθετικές ρυθμίσεις των χωρών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης προκύπτει ότι κατά περίπτωση: α) θεωρείται ως κατ' οίκον εργασία και η εργασία που γίνεται και σε άλλους τόπους, πέρα από την εργασία στο σπίτι, εφόσον αυτή δεν υπάγεται στον άμεσο έλεγχο του εργοδότη, β) εντάσσονται στην κατηγορία των κατ' οίκον εργαζομένων και οι εργαζόμενοι που χρησιμοποιούν και άλλα πρόσωπα που άλλοτε είναι μόνο τα μέλη της οικογένειας, άλλοτε και τρίτοι με προσδιορισμό ενός μέγιστου αριθμού (έξι στην Ισπανία), γ) καλύπτονται και περιπτώσεις που την ανάθεση εργασίας κάνει ένα ενδιάμεσο πρόσωπο και αναγνωρίζεται η ύπαρξη σχέσης με το βασικό εντολέα, δ) λαμβάνεται υπ' όψη και η ευκαιριακή κατ' οίκον εργασία, ε) η πληρωμή με το κομμάτι δεν αποτελεί αναγκαίο στοιχείο για το ειδικό καθεστώς του κατ' οίκον εργαζομένου» (Ι. Κουκιάδης Τηλεργασία· νέες μορφές οργάνωσης της επιχείρησης, ΔΕΕ 1/1996, σελ. 17 επ.).

Μια άλλη με άμεση και πάλι σύνδεση αλλά με ελευθερία στη διαχείριση της εργασίας τους καλύπτεται από το νομικό καθεστώς των κατ' οίκων εργαζομένων εφόσον βέβαια πληρούν τις αντίστοιχες προϋποθέσεις. Αν δεν συντρέχουν ούτε η μία ούτε η άλλη περίπτωση ο τηλεεργαζόμενος κατ' οίκον εμπίπτει στην κατηγορία του πλήρως ανεξάρτητου εργαζόμενου, όπως άλλωστε αυτό προκύπτει από την ήδη παρατεθείσα ανωτέρω διάταξη του

άρθρου 1 του υπόψη ν. 3746/2010 (Ι. Κουκιάδης ό.π.π. σε. 18). Σχετική με τα ανωτέρω είναι και η ΑΠ 231.2011 (ΤΝΠ ΔΣΑ), η οποία δέχεται ότι «Η μεταξύ εργοδότη και απασχολούμενου συμφωνία για παροχή υπηρεσιών ή έργου, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, ιδίως στις περιπτώσεις αμοιβής κατά μονάδα εργασίας (φασόν), τηλεργασίας, κατ' οίκον απασχόλησης, τεκμαίρεται ότι δεν υποκρύπτει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, εφόσον η συμφωνία αυτή καταρτίζεται εγγράφως και γνωστοποιείται μέσα σε δεκαπέντε ημέρες στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας». Με την αυτή απόφαση κρίθηκε ότι, η απασχόληση σε ορεινό καταφύγιο με ποσοστά επί των εισπράξεων και όχι όλες τις ημέρες και εποχές, θεωρήθηκε ως σύμβαση ανεξάρτητων υπηρεσιών. (Δημ. Ζερδέλη, Εργατικό Δίκαιο, εκδ. 2014 παρ. 1, σελ. 21 και ΑΠ 1672/2010,, ΑΠ 297/2012, ΑΠ 1508/2010, ΑΠ 459/2004 ΤΝΠ ΔΣΑ, ΕφΘεσ. 1539/2015 Αρμ. τ. 69 σελ. 1546 ).

Η ρύθμιση σύμφωνα με την οποία σε περίπτωση παράλειψης υποβολής κατάστασης από τον εργοδότη αναφορικά με τις συμφωνίες μεταξύ αυτού και των απασχολούμενων για παροχή υπηρεσιών ή έργου, επιδέχεται δυνατότητα ανταπόδειξης (964/2007 ΤΝΠ ΔΣΑ<sup>vi</sup>).

Αναφορικά με τον χρόνο απασχόλησης με το σύστημα της τηλεργασίας, ο Ι. Ληξουριώτης επισημαίνει ότι, είναι προφανές ότι η παροχή τηλεργασίας, ιδίως όταν αυτή γίνεται στο σπίτι, δεν είναι εύκολο να μετράται από πλευράς διάρκειας ούτε από πλευράς τοποθέτησής της μέσα στα χρονικά όρια του 24ώρου. Ωστόσο, στην κατ' οίκον εργασία δίνονται μεγάλες ευχέρειες συνδυασμού της απασχόλησης με την εκτέλεση των εργασιών του σπιτιού ή με την πραγματοποίηση άλλων παράλληλων εργασιών. Ο έλεγχος του τηλεεργαζόμενου από τον εργοδότη ως προς το χρόνο της εργασίας και την εν γένει απόδοσή του δεν είναι μόνο από τη φύση των πραγμάτων ιδιαίτερα αδύναμος, αλλά μπορεί να μην είναι καν επιθυμητός (ενδεχομένως και από τις δύο πλευρές της εργασιακής σχέσης). Δεν είναι συνεπώς εύκολο να εκτιμηθεί ο χρόνος που απασχολήθηκε ο τηλεεργαζόμενος μισθωτός, και να διαπιστωθεί εάν αυτός συμπλήρωσε κάποιο ημερήσιο ή εβδομαδιαίο ωράριο, εάν εργάστηκε νύχτα ή εάν εργάστηκε Κυριακές ή γιορτές. Η τηλεεργασία πολλές φορές παρουσιάζεται με τη μορφή της μειωμένης απασχόλησης, δηλαδή της απασχόλησης με ημερήσια ή εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας μικρότερη από την κανονική διάρκεια για την οποία οφείλονται και αναλόγως μειωμένες αποδοχές. Ωστόσο, η εκτίμηση του μεγέθους της προσφερόμενης εργασίας (ως υποκατάστατο του χρόνου απασχόλησης ως μεγέθους μέτρησης της εργασίας) μόνο μέσα από μια διαδικασία μέτρησης της ποσότητας ή/ και της ποιότητας του παραγόμενου έργου είναι δυνατόν να πραγματοποιηθεί και με την αποδοχή

σχετικών αντιστοίχων χρόνου εργασίας- μεγέθους παραγόμενου έργου (Ιωάννης Ληξουριώτης, «Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις» Νομική Βιβλιοθήκη, 2011, σελ. 162).

Από πλευράς πλεονεκτημάτων της τηλεργασίας για τον εργαζόμενο επισημαίνονται τα ακόλουθα: Με την εφαρμογή της απασχόλησης με τηλεργασία, θα ήταν δυνατόν να αντιμετωπισθούν προβλήματα οικογενειακά, ιδίως όταν υπάρχουν ανήλικα παιδιά, η φροντίδα των οποίων δεν επιτρέπει την εύκολη απομάκρυνση του προσώπου που έχει την ευθύνη τους απ' το σπίτι. Ομοίως, αποφεύγοντας τη μετακίνηση ο τηλεεργαζόμενος κερδίζει χρόνο, ενώ παράλληλα ευρίσκεται στο οικογενειακό του περιβάλλον. (Ιωάννης Ληξουριώτης, ό.π.π. σελ. 162.Ι. Κουκιάδης, Τηλεργασία· νέες μορφές οργάνωσης της επιχείρησης, ΔΕΕ 1/1996, σελ. 15 επ.). Με την επιλογή της τηλεργασίας, προσφέρονται σημαντικές δυνατότητες σε άτομα που παρουσιάζουν προβλήματα μετακίνησης, όπως σωματική αναπηρία, ανικανότητα προς βάδιση κλπ. (Κουκιάδης Ι., Τηλεργασία· νέες μορφές οργάνωσης της επιχείρησης, ΔΕΕ 1/1996, σελ. 15 επ. ). Επίσης, ένα εξίσου σημαντικό πλεονέκτημα της τηλεργασίας αποτελεί το γεγονός ότι, ως μορφή απασχόλησης, μπορεί να είναι πιο επικερδής γιατί προσφέρει τη δυνατότητα στον τηλεεργαζόμενο να κερδίζει περισσότερα χρήματα, στο μέτρο που έχει περιθώριο να απασχοληθεί για λογαριασμό περισσότερων εργοδοτών (Ιωάννης Ληξουριώτης, ό.π.π., σελ. 162).

Αναφορικά με τους εργοδότες τα πλεονεκτήματα που εμφανίζει η τηλεργασία, είναι προφανές ότι, με την εφαρμογή αυτού του συστήματος, ανοίγονται νέες δυνατότητες για προώθηση της ελαστικότητας στις σχέσεις εργασίας και για μείωση του κόστους παραγωγής γιατί αποκτούν πολλές επιλογές στη χρήση των χώρων, στη διαχείριση του χρόνου, στον αριθμό του απασχολούμενου προσωπικού, στο βαθμό αξιοποίησης του κεφαλαίου, στην ιεράρχηση των μισθών (Ι. Κουκιάδης Ι., Τηλεργασία· νέες μορφές οργάνωσης της επιχείρησης, ΔΕΕ 1/1996, σελ. 15 επ.).

Από πλευράς μειονεκτημάτων της τηλεργασίας για τον εργαζόμενο επισημαίνονται τα ακόλουθα: Ως ενδεικτικά μειονεκτήματα για τον τηλεεργαζόμενο θα μπορούσε να θεωρηθούν η απομόνωσή του από το εργασιακό του περιβάλλον και η έλλειψη αμεσότητας με αυτό, ο κίνδυνος δημιουργίας δυσμενών διακρίσεων , αλλά και η απομάκρυνση από το γενικά κοινωνικό περιβάλλον. Επίσης, σε πολλές περιπτώσεις προτιμάται από μια επιχείρηση η πρόσληψη εργαζομένων με το σύστημα της τηλεργασίας και μάλιστα εκείνων οι οποίοι

διαθέτουν σχετική πείρα (Ι. Κουκιιάδης., Τηλεργασία· νέες μορφές οργάνωσης της επιχείρησης, ΔΕΕ 1/1996, σελ. 15 επ.).

Για τους εργοδότες η τηλεργασία υπάρχει η δυνατότητα να δημιουργήσει προβλήματα διαχείρισης και συντονισμού ενός διάσπαρτου προσωπικού, αμφισβητήσεις της παραδοσιακής ιεραρχίας, η αδυναμία άσκησης άμεσου ελέγχου με τους τηλεεργαζομένους και η έλλειψη επικοινωνίας με αυτούς (Ι. Κουκιιάδης ., Τηλεργασία· νέες μορφές οργάνωσης της επιχείρησης, ΔΕΕ 1/1996, σελ. 15 επ.).

## **xvii. 3.4 Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης**

Μια άλλη μορφή ευέλικτης εργασίας αποτελεί και ο κατ' επάγγελμα δανεισμός μισθωτών. Ειδικότερα, ο θεσμός αυτός ρυθμίζεται από τα άρθρα 20 – 26 του ν. 2956/2001 σε συνδυασμό με το άρθρο 3 του ν. 3846/2010, δυνάμει του οποίου αντικαταστάθηκε το άρθρο 20 (όπως στη συνέχεια θα γίνει λόγος), άρθρα 113 – 131 του ν. 4052/2012, άρθρο 1 παρ. 1<sup>Α</sup> . 8 του ν. 4093/2012, καθώς και τις 23863/2012 και 29149/49/2012 αποφάσεις του Υπουργείου Εργασίας – Κοιν. Ασφάλισης.

Ειδικότερα, σύμφωνα με τις παραγράφους 1 και 2 του άρθρου 20 (όπως το άρθρο αυτό αντικαταστάθηκε και ισχύει με βάση το άρθρο 3 του ν. 3846/2010), οι Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης (Α.Π.Ε.) έχουν ως αποκλειστικό αντικείμενο δραστηριότητας τη διάθεση σε άλλους (έμμεσους) εργοδότες προσωπικού που προσλαμβάνουν οι ίδιες προκειμένου να απασχοληθεί στους έμμεσους εργοδότες με μορφή προσωρινής απασχόλησης, δηλαδή για περιορισμένο χρονικό διάστημα. Στις παραγράφους 4 και 5 του άρθρου 22 ορίζονται τα εξής: «Η διάρκεια της απασχόλησης του μισθωτού από τον έμμεσο εργοδότη δεν επιτρέπεται να είναι μεγαλύτερη από οκτώ μήνες. Επιτρέπεται η έγγραφη ανανέωση για τον ίδιο έμμεσο εργοδότη με την προϋπόθεση ότι η συνολική διάρκεια της ανανέωσης δεν θα υπερβαίνει τους οκτώ μήνες, χωρίς να επέρχεται μετατροπή της υπάρχουσας σύμβασης εργασίας σε σύμβαση αορίστου χρόνου. Σε περίπτωση συνέχισης της απασχόλησης του μισθωτού από τον έμμεσο εργοδότη μετά τη λήξη της διάρκειάς της και της τυχόν ανανέωσής της για χρονικό διάστημα μεγαλύτερο από δύο μήνες, η σύμβαση εργασίας του μισθωτού με την εταιρία προσωρινής απασχόλησης θεωρείται ότι μετατρέπεται

αυτοδικαία σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου μεταξύ του μισθωτού και του έμμεσου εργοδότη. Είναι επομένως, προφανές ότι, αν η απασχόληση του κατά δανεισμό μισθωτού από τον ίδιο έμμεσο εργοδότη, υπερβεί τους 18 μήνες, τότε η δανειστική σύμβαση εργασίας μετατρέπεται αυτοδικαίως σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου μεταξύ του μισθωτού και του έμμεσου εργοδότη». Πρέπει να διευκρινιστεί ότι αναφορικά με τις έννοιες του μισθωτού και εργοδότη, για την αποφυγή ασκόπων επαναλήψεων, γίνεται παραπομπή ανωτέρω στο κεφάλαιο περί εξαρτημένης εργασίας. (Κ. Λαναράς ό.π.π. σελ. 46 έως 50 και 56 – 57).

Ως παράλληλη απασχόληση νοείται η κατά την αυτή ημέρα απασχόληση του μισθωτού σε περισσότερους εργοδότες, πάντα μέσα στα πλαίσια που καθορίζονται από τις σχετικές νομοθετικές διατάξεις με τις οποίες τίθενται χρονικοί περιορισμοί εργασίας. Είναι αυτονόητη προϋπόθεση η ύπαρξη ιδιαίτερων αυτοτελών συμβάσεων με κάθε εργοδότη χωριστά (Κ. Λαναρά ό.π.π. σελ. 50 – 51 και εκεί παραπομπή σε σχετική νομολογία). Απαιτείται, ωστόσο, η παρεχόμενη εργασία σε κάθε ένα εργοδότη να αφορά κύρια απασχόληση του μισθωτού ως κύριο αυτού επάγγελμα, για να έχουν εφαρμογή οι διατάξεις καταγγελίας, της συμβάσεως, διαφορετικά επί παρέργου και επ' ευκαιρία απασχολήσεώς του μισθωτού σε εργασία άσχετη προς την κύρια εργασία του, δεν έχουν εφαρμογή οι διατάξεις περί καταγγελίας.(ΑΠ 1255/2002 ΤΝΠ ΔΣΑ).

Ωστόσο, υφίστανται χρονικοί περιορισμοί ως προς τη δυνατότητα πολλαπλής απασχόλησης μισθωτών από ένα εργοδότη. Πλέον ειδικότερα, με την ΑΠ 680/2011 (ΤΝΠ ΔΣ), κρίθηκε ότι: σύμφωνα με τις συνδυασμένες διατάξεις του άρθρου 16 παρ. 3 του π.δ. της 27.6/4.7.1932 «περί κωδικοποίησεως και συμπληρώσεως των περί οκταώρου εργασίας διατάξεων"», των άρθρων 3, 174 και 180 του Αστικού Κώδικα, του άρθρου 3 της από 26.2.1975 εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης εργασίας "περί της εφαρμογής των αρχών ίσης αμοιβής αρρένων και θηλέων, αυξήσεως των ημερών αδείας αναπαύσεως των εργατών κ.λπ." και του άρθρου 6 της από 14.2.1984 όμοιας, που δημοσιεύθηκαν νόμιμα και κυρώθηκαν, σαφώς, απαγορεύεται η απασχόληση του μισθωτού την ίδια ημέρα, δηλ. μέσα στο ίδιο 24ωρο, στον ίδιο ή σε άλλον εργοδότη, μετά την παροχή εργασίας του σε όλο τον νόμιμο ανώτατο χρόνο ημερήσιας απασχόλησης του, για να μην επέρχεται έτσι περαιτέρω καταπόνηση των σωματικών του δυνάμεων και επομένως η σύμβαση εργασίας για την παροχή εργασίας, πέρα από το νόμιμο ωράριο, αφού είναι αντίθετη με απαγορευτική διάταξη

νόμου, είναι άκυρη, η ακυρότητα δε αυτή είναι απόλυτη και εξετάζεται και αυτεπαγγέλτως (Κ. Λαναρά ό.π.π. σελ. 51).

Σύμφωνα με τα άρθρα 113 επ. του ν. 4052/12 (κεφάλαιο ΙΣΤ΄ του άνω νόμου, «προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας στην οδηγία 2008/104/EK/19-11-2008 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 19ης Νοεμβρίου 2008 περί της εργασίας μέσω επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης και άλλες διατάξεις) ο θεσμός της Προσωρινής Απασχόλησης, διαμορφώθηκε ως κάτωθι: Η παράγραφος 1 του άρθρου 113 του Ν. 4052/12 ορίζει ότι: «Σκοπός του παρόντος τμήματος είναι η προσαρμογή της Ελληνικής Νομοθεσίας προς τις διατάξεις της Οδηγίας 2008/104/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 19ης Νοεμβρίου 2008 περί της εργασίας μέσω επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης (Ε 327/5-12-2008)». Το άρθρο 115 του Ν. 4052/12 ορίζει ότι: «Για την εφαρμογή του παρόντος νοείται ως: α) «εργαζόμενος»: κάθε φυσικό πρόσωπο που έχει σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας πλήρους ή μερικής απασχόλησης, ορισμένου ή αορίστου χρόνου, β) «επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης»: το φυσικό ή νομικό πρόσωπο το οποίο συνάπτει συμβάσεις εργασίας ή σχέσεις εξαρτημένης εργασίας με προσωρινά απασχολούμενους, με σκοπό να τους τοποθετεί σε έμμεσους εργοδότες για να εργασθούν προσωρινά υπό την επίβλεψη και τη διεύθυνσή τους, υπό τους όρους και τις προϋποθέσεις που ορίζονται στις οικείες διατάξεις, γ) «προσωρινά απασχολούμενος»: ο εργαζόμενος ο οποίος έχει σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας με επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης, προκειμένου να τοποθετηθεί σε έμμεσο εργοδότη για να εργασθεί προσωρινά υπό την επίβλεψη και τη διεύθυνσή του, δ) «έμμεσος εργοδότης»: το φυσικό ή νομικό πρόσωπο για το οποίο και υπό την επίβλεψη του οποίου εργάζεται ο προσωρινά απασχολούμενος, ε) «τοποθέτηση»: η περίοδος κατά την οποία ο προσωρινά απασχολούμενος τίθεται στη διάθεση του έμμεσου εργοδότη για να εργασθεί προσωρινά υπό την επίβλεψη και τη διεύθυνσή του, στ) «βασικοί όροι εργασίας και απασχόλησης»: οι όροι εργασίας και απασχόλησης που θα εφαρμόζονταν αν οι εργαζόμενοι είχαν προσληφθεί απευθείας από τον έμμεσο εργοδότη για να καταλάβουν την ίδια θέση και αφορούν ιδίως: i) στην διάρκεια του χρόνου εργασίας, στις υπερωρίες, στα διαλείμματα, στις περιόδους ανάπαυσης, στη νυκτερινή εργασία, στις άδειες και στις αργίες, ii) στις αποδοχές». Η παράγραφος 3 του άρθρου 117 του Ν. 4052/12 ορίζει ότι: «α) Η διάρκεια της τοποθέτησης του μισθωτού στον έμμεσο εργοδότη, στην οποία περιλαμβάνονται και οι ενδεχόμενες ανανεώσεις που γίνονται εγγράφως, δεν επιτρέπεται να είναι μεγαλύτερη από τους τριάντα



έξι (36) μήνες, β) Σε περίπτωση υπέρβασης των χρονικών ορίων, που τίθενται από την παρούσα παράγραφο, επέρχεται μετατροπή της υπάρχουσας σύμβασης σε σύμβαση αορίστου χρόνου με τον έμμεσο εργοδότη». Η παράγραφος 4α (όπως η περίπτωση α αντικαταστάθηκε με την υποπαράγραφο ΙΑ. 8 εδάφιο 4 του πρώτου άρθρου του Ν. 4093/12 ΦΕΚ Α 222/12-11-2012) ορίζει ότι: «α) Αν συνεχίζεται η απασχόληση του μισθωτού από τον έμμεσο εργοδότη μετά την λήξη της διάρκειας της αρχικής τοποθέτησης και των τυχόν νόμιμων ανανεώσεών της ακόμα και με νέα τοποθέτηση, χωρίς να μεσολαβεί διάστημα είκοσι τριών (23) ημερολογιακών ημερών, θεωρείται ότι πρόκειται για σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου μεταξύ του μισθωτού και του έμμεσου εργοδότη». Από τα ανωτέρω μπορεί κανείς να συναγάγει ότι: α) Η διάρκεια του χρόνου τοποθέτησης εργαζόμενου από την ΕΠΑ στον έμμεσο εργοδότη μπορεί να οριστεί συνεχόμενη (είτε από την αρχή είτε με μεταγενέστερες αλληπάλληλες ανανεώσεις) μέχρι τριάντα έξι (36) μήνες, β) υπάρχει δυνατότητα απεριόριστων νέων τοποθετήσεων του ίδιου εργαζόμενου στον ίδιο έμμεσο εργοδότη, αρκεί η λήξη της μιας τοποθέτησης να απέχει από την έναρξη της άλλης τουλάχιστον 23 ημέρες (Ι. Ληξουριώτη, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, 4η έκδοση, σελ. 181 - 182).

Σε περίπτωση συνέχισης της απασχόλησης του μισθωτού από τον έμμεσο εργοδότη μετά τη λήξη της διάρκειάς της και της τυχόν ανανέωσής της για χρονικό διάστημα μεγαλύτερο από δύο μήνες, η σύμβαση εργασίας του μισθωτού με την εταιρία προσωρινής απασχόλησης θεωρείται ότι μετατρέπεται αυτοδίκαια σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου μεταξύ του μισθωτού και του έμμεσου εργοδότη. Από τις προαναφερθείσες διατάξεις προκύπτει ότι, αν η απασχόληση του κατά δανεισμό μισθωτού από τον ίδιο έμμεσο εργοδότη υπερβεί τους 18 μήνες (πριν την τροποποίηση του Ν. 4052/12 σε 36 μήνες), τότε η δανειστική σύμβαση εργασίας μετατρέπεται αυτοδικαίως σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου μεταξύ του μισθωτού και του έμμεσου εργοδότη (ΕφΑθ 3943/07 ΕΕργΔ 2007, 1484).

Τέλος, στο άρθρο 124 του ως άνω νόμου υπό τον τίτλο «Κατοχύρωση Εργασιακών Δικαιωμάτων των Προσωρινά Απασχολούμενων», ορίζονται τα εξής: 1. Για την παροχή εργασίας με τη μορφή της προσωρινής απασχόλησης απαιτείται η προηγούμενη έγγραφη σύμβαση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου. Η σύμβαση καταρτίζεται μεταξύ της ΕΠΑ (άμεσος εργοδότης) και του μισθωτού και σε αυτήν πρέπει απαραίτητως να αναφέρονται οι όροι εργασίας και η διάρκειά της, οι όροι παροχής της εργασίας στον ή στους έμμεσους εργοδότες, οι όροι αμοιβής και ασφάλισης του μισθωτού, καθώς και κάθε άλλο

στοιχείο το οποίο, κατά την καλή πίστη και τις περιστάσεις, πρέπει να γνωρίζει ο μισθωτός αναφορικά με την παροχή της εργασίας του. Οι αποδοχές του μισθωτού που δεν παρέχει εργασία σε έμμεσο εργοδότη δεν μπορεί να είναι κατώτερες από τις προβλεπόμενες στον εκάστοτε νομοθετικώς καθορισμένο νόμιμο κατώτατο μισθό και κατώτατο ημερομίσθιο για τους εργαζόμενους ιδιωτικού δικαίου όλης της χώρας. Εάν κατά το χρόνο κατάρτισης της σύμβασης αυτής δεν είναι δυνατή η μνεία του συγκεκριμένου έμμεσου εργοδότη ή ο προσδιορισμός του χρόνου, που θα προσφέρει σε αυτόν την εργασία του, θα πρέπει να αναφέρεται στη σύμβαση το πλαίσιο των όρων και των συνθηκών για την παροχή εργασίας σε έμμεσο εργοδότη. (Η παράγραφος 1 αντικαταστάθηκε ως άνω με το άρθρο πρώτο υποπαρ.ΙΑ.4 Ν. 4254/14, ΦΕΚ Α 85/7-4-2014). 2. Απασχόληση του μισθωτού από τον έμμεσο εργοδότη επιτρέπεται μόνο μετά την κατάρτιση της σύμβασης με τον άμεσο εργοδότη, σύμφωνα με την προηγούμενη παράγραφο, 3. Με σύμβαση, που καταρτίζεται εγγράφως μεταξύ της ΕΠΑ και του έμμεσου εργοδότη, ορίζονται ειδικότερα τα του τρόπου αμοιβής και ασφάλισης του εργαζομένου για το χρόνο που ο μισθωτός προσφέρει τις υπηρεσίες του στον έμμεσο εργοδότη. Ο έμμεσος εργοδότης πρέπει να προσδιορίζει, πριν τεθεί στη διάθεσή του ο εργαζόμενος με τη σύμβαση, τα απαιτούμενα επαγγελματικά προσόντα ή ικανότητες, την ειδική ιατρική παρακολούθηση και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της προς κάλυψη θέσης εργασίας. Οφείλει επίσης να επισημαίνει τους μεγαλύτερους ή ιδιαίτερους κινδύνους που έχουν σχέση με τη συγκεκριμένη εργασία. Η ΕΠΑ υποχρεούται να γνωστοποιήσει τα στοιχεία αυτά στους μισθωτούς (Η παράγραφος 3 αντικαταστάθηκε ως άνω με το άρθρο πρώτο υποπαρ.ΙΑ.4 περ. 5 Ν. 4254/14, ΦΕΚ Α 85/7-4-2014). 4. α) Η ΕΠΑ και ο έμμεσος εργοδότης είναι αλληλεγγύως και εις ολόκληρο έκαστος υπεύθυνοι έναντι του προσωρινά απασχολούμενου μισθωτού με σύμβαση ή σχέση εργασίας για την ικανοποίηση των μισθολογικών δικαιωμάτων του και για την καταβολή των ασφαλιστικών του εισφορών. Η ευθύνη αυτή του έμμεσου εργοδότη αναστέλλεται, εφόσον με τη σύμβαση προβλέπεται ότι υπόχρεος για την καταβολή των αποδοχών και των ασφαλιστικών εισφορών είναι ο άμεσος εργοδότης και τα μισθολογικά και τα ασφαλιστικά δικαιώματα του προσωρινά απασχολούμενου μισθωτού μπορούν να ικανοποιηθούν από την κατάπτωση των κατά το άρθρο 126 εγγυητικών επιστολών (επικουρική ευθύνη έμμεσου εργοδότη), β) Οι αποδοχές του προσωρινά απασχολούμενου καταβάλλονται σε τραπεζικό λογαριασμό που αυτός έχει υποδείξει.

### **xviii. 3.5 Δανεισμός εργαζομένων**

#### **α.- Η έννοια του δανεισμού εργαζομένων:**

Δανεισμός εργαζομένων ή «εργασίας μισθωτού»: είναι δυνατό, με συμφωνία ή συναίνεση του εργαζόμενου, οι υπηρεσίες του να παρέχονται για ορισμένο χρόνο σε άλλο εργοδότη (δανεισμός εργασίας). Η εν λόγω συναίνεση μπορεί να είναι και σιωπηρή, να συνάγεται δηλ. από τη συμπεριφορά του εργαζόμενου, ο οποίος προσέρχεται και προσφέρει την εργασία του σε τρίτο. Στην περίπτωση αυτή, εφ' όσον δεν υπάρχει ειδικότερη συμφωνία μεταξύ αρχικού εργοδότη, εργαζόμενου και τρίτου, η οποία να ρυθμίζει κατά τρόπο διαφορετικό τα εκατέρωθεν δικαιώματα και υποχρεώσεις, αντισυμβαλλόμενος παραμένει ο αρχικός εργοδότης (Κ. Λαναρά ό.π.π. σελ. 40, 800/2014, ΑΠ 806/2011 ΤΝΠ ΔΣΑ).

Σύμφωνα με την ΑΠ 575/2011 (ΤΝΠ ΔΣΑ), η συναίνεση μπορεί να είναι ρητή ή σιωπηρή. Βεβαίως για να είναι νομότυπη η σχετική συμφωνία και να απορρέουν απ αυτή έννομα αποτελέσματα, θα πρέπει να μην αποχωρισθεί ο μισθωτός από την επιχείρηση του πρώτου εργοδότη του, αλλά η εν λόγω μετακίνησή του να έχει την έννοια της προσωρινότητας (Κ. Λαναράς ό.π.π.).

Η εργασιακή σχέση εξακολουθεί να υφίσταται με τον αρχικό εργοδότη, στην εξουσία αυτού ανήκει το δικαίωμα καταγγελίας της σύμβασης και αυτός βαρύνεται με όλες τις υποχρεώσεις από τη σύμβαση εργασίας, δηλαδή την καταβολή του μισθού, των αποδοχών αδείας, των δώρων κλπ. Υπάρχει, ωστόσο, η δυνατότητα να συμφωνηθεί ότι, η καταβολή του μισθού θα γίνεται από τον προσωρινό εργοδότη, ο οποίος και θα επιβαρύνεται με την καταβολή για απαιτήσεις από υπερεργασία ή νόμιμη ή παράνομη υπερωρία, νυκτερινή εργασία, εργασία κατά την ημέρα Κυριακή και αργίες, επιδόματος αδείας κλπ., καθώς και με τις ασφαλιστικές υποχρεώσεις του Παράλληλα,, ο χρόνος που διαρκεί στον δανεισμό του μισθωτού στον τρίτο, θεωρείται ως χρόνος απασχόλησης από τον αρχικό εργοδότη (Κ. Λαναράς ό.π.π. σελ, 41, ΑΠ 575/2011 ό.π.π., ΑΠ 1162/2006, ΑΠ 1157/2009 ΤΝΠ ΔΣΑ).

Στην κατηγορία των ευέλικτων μορφών εργασίας περιλαμβάνεται και η σύμβαση εργασίας ορισμένου, παραλείπεται, ωστόσο, οποιαδήποτε σχετική αναφορά περί αυτής, δεδομένου ότι, πλήρης ανάλυσης της εννοίας αυτής γίνεται ανωτέρω στο οικείο κεφάλαιο περί της σύμβασης εργασίας πλήρους απασχόλησης.

Οι προαναφερθείσες ευέλικτες μορφές εργασίας αποτελούν τη νέα πραγματικότητα της αγοράς εργασίας και ήταν το αποτέλεσμα μιας ευρείας θεωρητικής συζήτησης, τόσο σε εγχώριο όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο, περί του κατά πόσο θα ήταν δυνατό να ανταποκριθούν στις ανάγκες τόσο των εργαζομένων, όσο και των εργοδοτών, καθώς και επιχειρούμενες προσπάθειες για νομοθετική ρύθμιση των μορφών αυτών εργασίας, τόσο στην Ελλάδα, όσο και στην Ευρώπη. Κατ' αυτόν τον τρόπο, ψηφίστηκε από την Ολομέλεια της Βουλής κατά τη συνεδρίαση της 4<sup>ης</sup> Μαΐου 2010 το σχέδιο νόμου που είχε κατατεθεί από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης υπό τον τίτλο «Εγγυήσεις για την εργατική ασφάλεια και άλλες διατάξεις», οι εν λόγω δε τροποποιήσεις εισάγονται με τον ως άνω ν. 3846/2010 , πλήρης ανάλυση των ευέλικτων μορφών που εισάγει αναλύθηκαν ανωτέρω.

### **xix. 3.6 Διαθεσιμότητα μισθωτών**

Σύμφωνα με το άρθρο 4 του ν.3846/2010, τροποποιήθηκε το άρθρο 10 παρ. 1 του ν. 3198/1955 (όπως είχε τροποποιηθεί με το ν.δ. 206/1974) και ορίζει τα εξής: «Οι επιχειρήσεις και εκμεταλλεύσεις, αν έχει περιοριστεί η οικονομική τους δραστηριότητα, μπορούν, αντί της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, να θέτουν εγγράφως σε διαθεσιμότητα τους μισθωτούς τους, η οποία δεν μπορεί να υπερβεί συνολικά τους τρεις (3) μήνες ετησίως, μόνο εφόσον προηγουμένως προβούν σε διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων σύμφωνα με τις διατάξεις του π.δ 240/2006 (ΦΕΚ 252 Α') και του ν. 1767/1988 (ΦΕΚ 63 Α'). Αν στην επιχείρηση δεν υπάρχουν εκπρόσωποι εργαζομένων η ενημέρωση και η διαβούλευση γίνεται με το σύνολο των εργαζομένων. Η ενημέρωση μπορεί να γίνει με εφάπαξ ανακοίνωση σε εμφανές και προσιτό σημείο της επιχείρησης. Η διαβούλευση πραγματοποιείται σε τόπο και χρόνο που ορίζει ο εργοδότης. Κατά τη διάρκεια της διαθεσιμότητας ο μισθωτός λαμβάνει το ήμισυ του μέσου όρου των τακτικών αποδοχών των δύο τελευταίων μηνών, υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης. Μετά την εξάντληση του τριμήνου, προκειμένου να τεθεί εκ νέου ο ίδιος εργαζόμενος σε διαθεσιμότητα απαιτείται και η παρέλευση τουλάχιστον τριών (3) μηνών. Ο εργοδότης υποχρεούται να γνωστοποιεί στις οικείες Υπηρεσίες του ΣΕΠΕ, του ΙΚΑ και του ΟΑΕΔ με οποιονδήποτε τρόπο τη σχετική δήλωση περί διαθεσιμότητας μέρους ή του συνόλου του προσωπικού του».

Κατά την έννοια της παραπάνω διάταξης, για να είναι έγκυρη η μονομερώς από τον εργοδότη επιβαλλόμενη θέση των μισθωτών (μέρους αυτών ή και όλων) σε διαθεσιμότητα (άσχετα αν πρόκειται για υπαλλήλους ή εργατοτεχνίτες) πρέπει να συντρέχουν οι εξής τρεις προϋποθέσεις, οι δύο διαδικαστικές και η άλλη ουσιαστική, δηλαδή: α) η θέση των μισθωτών σε διαθεσιμότητα να γίνει εγγράφως, β) να υπάρχει περιορισμός της οικονομικής δραστηριότητας της επιχείρησης και γ) να προηγηθεί διαβούλευση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων ή με το σύνολο των εργαζομένων πριν την εφαρμογή της απόφασης του εργοδότη περί της διαθεσιμότητας (βλ. αιτιολογική έκθεση του Ν. 3846/2010, όπου αναφέρεται ότι αυτή αποτελεί μία επιπλέον προϋπόθεση για την εφαρμογή του θεσμού της διαθεσιμότητας, ώστε να δίνεται η δυνατότητα στους εργαζόμενους να ενημερώνονται έγκυρα και με σαφήνεια για τους λόγους που επιβάλλουν τη λήψη του μέτρου, Κώδικας Νομικού Βήματος 2010, σελ. 766-767, Δ. Ζερδελής Εργατικό Δίκαιο εκδ. Γ' 2013, αριθ. 2066, Κων. Λαναράς ό.π.π. σελ. 348 επ., ΕφΛαρ 261/2015 ΤΝΠ ΔΣΑ). Με την έννοια του περιορισμού της οικονομικής δραστηριότητας εννοούνται όχι οι απλές οικονομικές δυσχέρειες που μπορεί να προκύψουν σε μία επιχείρηση για οποιοδήποτε λόγο δημιουργώντας πρόσκαιρες δυσκολίες πληρωμής των υποχρεώσεων της προς το προσωπικό ή προς τρίτους, αλλά (εννοούνται) ο περιορισμός, έστω και για υποκειμενικούς λόγους, του κύκλου των εργασιών της επιχείρησης, έτσι ώστε να καθίσταται αδύνατη ή ασύμφορη η απασχόληση του συνόλου ή μέρους του προσωπικού αυτής (Δ. Ζερδελής ο.π.π., Κ.Λαναράς ό.π.π. σελ. 349 - 350). Ωστόσο, σε περίπτωση που υπάρχουν άλλοι λόγοι, όπως π.χ. να έχει υποπέσει ο μισθωτός σε πειθαρχικό παράπτωμα κλπ, δεν είναι δυνατή στην περίπτωση αυτή και ενόψει όσων προαναφέρθηκαν, η θέση του μισθωτού σε διαθεσιμότητα, αφού στην περίπτωση αυτή λαμβάνονται άλλα πειθαρχικά μέτρα ή ακόμη και η απόλυση του μισθωτού (Κ. Λαναράς ό.π.π. σελ. 349 επ.). Παράλληλα, ο εργοδότης υποχρεούται να προβεί σε κοινοποίηση της δήλωσής του περί διαθεσιμότητας στις υπηρεσίες του ΙΚΑ και ΟΑΕΔ, που όπως είναι προφανές αποσκοπεί τόσο έναρξη της διαδικασίας παροχής στην μισθωτό των σχετικών επιδομάτων, όσο και την ενημέρωση των εν λόγω οργανισμών για τα επίπεδα απασχόλησης, συνιστά προϋπόθεση του κύρους της δηλώσεως του. (ΕφΛαρ. 261/2015 ό.π.π.). β) Όπως ειπώθηκε για να έχει κύρος η δήλωση περί διαθεσιμότητας του μισθωτού και να απορρέουν έτσι απ' αυτή έννομα αποτελέσματα, θα πρέπει να καταρτισθεί εγγράφως, δεδομένου ότι, ο έγγραφος τύπος συνιστά στοιχείο του κύρους της. Επίσης, στο έγγραφο περί διαθεσιμότητας δεν είναι αναγκαίο να αναφέρεται οποιαδήποτε αιτιολογία, αρκεί να

προκύπτει από το περιεχόμενό της ότι αιτία της διαθεσιμότητας αποτελεί ο περιορισμός της οικονομικής δραστηριότητας του εργοδότη. Εν τέλει, θα πρέπει να επισημανθεί ότι, στην περίπτωση που μια επιχείρηση προτίθεται να θέσει σε διαθεσιμότητα μισθωτό ή μισθωτούς, θα πρέπει να υπάρξει επαρκής προειδοποίηση, ώστε να διαθέτουν αρκετό χρόνο για να εξεύρουν άλλη εργασία. Μάλιστα, δε, ο Κ. Λαναράς, εναρμονιζόμενος με άποψη της νομολογίας, επισημαίνει ότι, στην περίπτωση που δεν υπάρξει επαρκής προειδοποίηση του ή των μισθωτών που πρόκειται να τεθούν σε διαθεσιμότητα, δικαιούνται να λάβουν πλήρεις αποδοχές, δοθέντος ότι, δεν θεωρείται έγκυρη η θέση σε διαθεσιμότητα (Κ. Λαναράς ό.π.π. σελ. 351 – 352). Ομοίως γίνεται δεκτό ότι, κατά τη διάρκεια του χρόνου προειδοποίησης ο εργοδότης δεν έχει δικαίωμα να θέσει τον εργαζόμενο σε διαθεσιμότητα, διότι το μέτρο αυτό λειτουργεί ως υποκατάστατο της καταγγελίας. Κατά την ερμηνεία του νόμου της διαθεσιμότητας, αποτελεί αυτοτελή θεσμό προσωρινής αναστολής της σύμβασης εργασίας και μέτρο που λαμβάνεται από τον εργοδότη προς αποφυγή ακριβώς του δυσμενούς μέτρου της απόλυσής τους (σκοπός του δηλαδή είναι να απαλλάξει τους εργαζομένους από την αγωνία της απόλυσης (Βλαστός Στ., Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, 2012, σελ. 604). Είναι δυνατή η θέση σε διαθεσιμότητα και κατά το χρόνο προειδοποίησης καταγγελίας, αρκεί να μην είναι καταχρηστική. Και τούτο, διότι, το διαπλαστικό αποτέλεσμα της λήξης της εργασιακής σύμβασης επέρχεται με τη λήξη του χρόνου προειδοποίησης και η εργασιακή σύμβαση είναι ενεργός κατά τη διάρκεια του χρόνου προειδοποίησης, παράγouσα ακέραια τα εκατέρωθεν δικαιώματα και υποχρεώσεις το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη να θέσει τον μισθωτό σε διαθεσιμότητα δεν αποκλείεται, αρκεί η άσκησή του να μην αντιβαίνει στις διατάξεις του άρθρου 281 ΑΚ σχετικά με την κατάχρηση τη δικαιώματος. Η αντιδιαστολή του νόμου (αρθρ10 Ν3198/1955) ..« αντί της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, να θέτουν εγγράφως σε διαθεσιμότητα τους μισθωτούς τους» είναι πρόδηλο ότι αναφέρεται στην απρόθεσμη καταγγελία έναντι της οποίας η διαθεσιμότητα είναι ηπιότερο μέτρο και δεν σημαίνει ότι ο εργοδότης κατά τη διάρκεια της προμήνυσης είναι υποχρεωμένος να εκτελεί τη σύμβαση εργασίας, αποδεχόμενος τυπικά εργασία για την οποία δεν υπάρχει αντικείμενο και καταβάλλοντας πλήρεις αποδοχές για ουσιαστικά μη παρεχόμενη εργασία. (Κ. Μπακόπουλος Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας σελ. 44 αριθ. 26 επ., Κ. Λαναράς Εργατική και Ασφαλιστική Νομοθεσία εκδ.2011, σελ. 325, ΕφΛαρ 261/2015 ό.π.π.).

Ένας εργαζόμενος τίθεται σε κατάσταση διαθεσιμότητας ανεξάρτητα από τη σχέση που τον συνδέει με τον εργοδότη του, δηλαδή είτε η αντίστοιχη σύμβαση είναι αορίστου ή ορισμένου

χρόνου, όπως επίσης στην αυτή κατάσταση (διαθεσιμότητας) μπορούν να τεθούν και μισθωτοί οι οποίοι υπηρετούν στο Δημόσιο με σχέση ιδιωτικού δικαίου υπό τις αυτές προϋποθέσεις υπό τις οποίες τίθενται στην εν λόγω κατάσταση και οι λοιποί μισθωτοί (Κ. Λαναράς ό.π.π. σελ. 355 - 356).

Το δικαίωμα του εργοδότη να θέσει τον εργαζόμενο σε καθεστώς διαθεσιμότητας, ελέγχεται ως προς το αν ασκήθηκε καταχρηστικά, δηλαδή καθ' υπέρβαση των ορίων της καλής πίστης, των χρηστών ηθών και του οικονομικού και κοινωνικού σκοπού του δικαιώματος αυτού, τόσο ως προς τις τυπικές όσο και ως προς τις ουσιαστικές προϋποθέσεις (Κ. Λαναράς ό.π.π. σελ. 350). Η υπέρβαση των ορίων αυτών καθιστά τη διαθεσιμότητα άκυρη κατ' άρθρο 174 του ΑΚ. Προφανής παραβίαση της καλής πίστης υπάρχει όταν ο εργοδότης θέτει σε διαθεσιμότητα τον εργαζόμενο για να τον εκδικηθεί μόνο, χωρίς να συντρέχουν για τη διαθεσιμότητά του λόγοι περιορισμού της οικονομικής δραστηριότητας της επιχείρησής του ή εκμετάλλευσής του. Καταχρηστική, τέλος, μπορεί να είναι η άσκηση είτε ως προς τον τρόπο επιβολής είτε ως προς την επιλογή των προσώπων (ΕφΛαμ 233/2009 Νόμος, ΕφΘεσ 2513/2002 Αρμ 2002.1491, ΕφΛαρ 712/2001 ΕλλΔνη 2002.807). Το ζήτημα της καταχρηστικής άσκησης του δικαιώματος του εργοδότη να θέσει το προσωπικό σε διαθεσιμότητα, ελέγχεται μόνο από τα δικαστήρια. Ενδεικτικώς, καταχρηστική μπορεί να θεωρηθεί η άσκηση του δικαιώματος όταν: **ι.** Ο εργοδότης θέτει σε διαθεσιμότητα εργαζομένους και ταυτόχρονα προσλαμβάνει άλλους για την ίδια εργασία. **ii.** Ο εργοδότης – μολονότι δεν τίθεται εκ του νόμου προθεσμία προειδοποίησης του μισθωτού – γνωστοποιεί με ιδιαίτερη καθυστέρηση την πρόθεσή του περί θέσεως του εργαζομένου σε διαθεσιμότητα, με αποτέλεσμα να αιφνιδιασθεί ο εργαζόμενος, καθώς δεν μπορεί να αναζητήσει εγκαίρως πρόσκαιρη απασχόληση αλλού για τον μετριασμό των συνεπειών της διαθεσιμότητας. **iii.** Ο εργοδότης θέτει σε διαθεσιμότητα εργαζομένους για πολύ μικρά επαναλαμβανόμενα χρονικά διαστήματα. Αν κριθεί από τα δικαστήρια ότι, ο εργαζόμενος τέθηκε σε κατάσταση διαθεσιμότητας χωρίς να συντρέχουν οι προς τούτου κατά νόμο προϋποθέσεις, η διαθεσιμότητα ακυρώνεται και ο εργοδότης περιέρχεται σε κατάσταση υπερημερίας, υποχρεούμενος να προβεί στην επαναπρόσληψη του μισθωτού και να του καταβάλει όλες τις αποδοχές που αντιστοιχούσαν στην περίοδο της διαθεσιμότητας (Κ. Λαναράς ό.π.π. σελ. 353).

Σύμφωνα με όσα ορίζονται στην ως άνω διάταξη, η διάρκεια της διαθεσιμότητας δεν μπορεί να υπερβεί το χρονικό διάστημα των τριών (3) μηνών κάθε χρόνο και

περιλαμβάνονται σε αυτό και οι ημέρες Κυριακές και λοιπές αργίες και εορτές. Είναι δυνατόν το εν λόγω προσδιοριζόμενο χρονικό διάστημα μπορεί να είναι ολόκληρο ή και διακεκομμένο και συνεχή διαστήματα, αρκεί να συμπληρώνεται το τρίμηνο χρονικό διάστημα. Παράλληλα, κατά το χρονικό διάστημα κατά το οποίο οι μισθωτοί τελούν σε κατάσταση διαθεσιμότητας, δεν υπέχουν υποχρέωση να εμφανίζονται στην εργοδοτική επιχείρηση ή ακόμη και να παρέχουν σε αυτή την εργασία τους. Και φυσικά δεν μπορεί ο εργοδότης να θέσει τους μισθωτούς σε κατάσταση διαθεσιμότητας υπό τον όρο να εμφανίζονται κάθε ημέρα και να δηλώνουν την παρουσία του, η ύπαρξη δε τέτοιων όρων καθιστά την διαθεσιμότητα άκυρη. Αντιθέτως, κατά το αυτό χρονικό διάστημα της διαθεσιμότητας παρέχεται στους μισθωτούς αυτούς η δυνατότητα να παρέχουν την εργασία τους σε άλλο εργοδότη, χωρίς να επηρεάζει τη θέση τους ως μισθωτών του αρχικού εργοδότη. Γίνεται δεκτό ότι, ο χρόνος διάρκειας της διαθεσιμότητας θεωρείται ως πραγματικός χρόνος απασχόληση του μισθωτού στον ίδιο εργοδότη και για όλα τα συναφή με την εργασία του δικαιώματά του (Κ. Λαναράς σελ. 356). Ο αρχικός εργοδότης έχει τη δυνατότητα να ανακαλέσει τη διαθεσιμότητα οποτεδήποτε, καθώς και να προβεί στην καταγγελία της εργασιακής σχέσης που τον συνδέει με τους μισθωτούς, υπό τον όρο – όπως είναι φυσικό – ότι, θα τηρηθούν οι προς τούτο νόμιμες προϋποθέσεις (Κ. Λαναράς ό/π.π. σελ. 353 επ. και εκεί παραπομπή σε συναφή νομολογία).

Όσον αφορά τις αποδοχές τις οποίες θα λαμβάνουν οι τελούντες σε κατάσταση διαθεσιμότητας, στην ως άνω διάταξη αναφέρεται ότι, θα λαμβάνουν το ήμισυ του μέσου όρου των τακτικών αποδοχών των δύο τελευταίων μηνών, υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης. Στην έννοια των αποδοχών νοείται ότι, αντιστοιχούν στις καταβλητέες στις οποίες περιλαμβάνονται ο μισθός και κάθε άλλη σταθερή και μόνιμη ως αντάλλαγμα της παρεχόμενης εργασίας χορηγούμενη παροχή κατά τον τελευταίο πριν την απόλυση μήνα, υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης (Κ. Λαναράς ό.π.π. σελ. 354, ΑΠ 703/2007 ΤΝΠ ΔΣΑ).

Εφόσον η δήλωση διαθεσιμότητας είναι άκυρη και δεν επιφέρει, ως εκ τούτου, έννομα αποτελέσματα, ο εργοδότης περιέρχεται σε υπερημερία περί την αποδοχή των υπηρεσιών του μισθωτού και κατ' αυτόν τον τρόπο υποχρεούται να καταβάλει στον τελευταίο (μισθωτό) ολόκληρους τους μηνιαίους μισθούς, όπως το ύψος αυτών προσδιορίζεται ανωτέρω (ΑΠ 1819/2018 ΤΝΠ ΔΣΑ). Το χρονικό διάστημα κατά το οποίο ο μισθωτός τελούσε κατάσταση διαθεσιμότητας θεωρείται ως χρόνος πραγματικής υπηρεσίας έναντι του εργοδότη του και κατ' αυτόν τον τρόπο συνυπολογίζεται τόσο για τον καθορισμό



των καταβλητέων αποδοχών του, όσο και την προσμέτρηση του χρόνου για την προαγωγή του ή τον καθορισμό της ετήσιας αδείας του (Κ. Λαναράς ό.π.π. σελ. 356).

### **xx. 3.7 Το πληροφοριακό σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ»**

#### **Γενικά στοιχεία**

Το σύστημα Εργάνη είναι ένα πληροφοριακό σύστημα του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας και δημιουργήθηκε με τον νόμο 4152/2013, ΦΕΚ Α' 222/12-11-2012. Σύμφωνα με τον εν λόγω νόμο: «Στο Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας δημιουργείται το Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ», με το οποίο –βάσει της ηλεκτρονικής υποβολής, που προβλέπει η 5072/6/25.2.2013 απόφαση του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας (Β 449)- με συνεχή ενημέρωση και σε πραγματικό χρόνο μετρώνται οι ροές απασχόλησης στον ιδιωτικό μισθωτό τομέα της οικονομίας και αποτυπώνονται κρίσιμα στοιχεία της αγοράς εργασίας. Με αποφάσεις του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας ορίζονται τα στοιχεία της καταγραφής, που δημοσιεύονται σε μηνιαία βάση τη δεκάτη ημέρα του επομένου της καταγραφής μήνα. Με όμοια απόφαση δύναται να καθοριστεί και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή της υποπαραγράφου αυτής» (Νόμο 4152/2013). Όπως αναφέρεται και στην προηγούμενη αναφορά, πριν την ψήφιση του εν λόγω νόμου, υπήρξε η απόφαση του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας με ημερομηνία 25 Φεβρουαρίου 2013 και αριθμό πρωτοκόλλου 5072/6 (ΦΕΚ Β' 449/25-02-2013). Σύμφωνα με την απόφαση αυτή επανακαθορίζονται οι όροι και οι προϋποθέσεις ηλεκτρονικής υποβολής

εντύπων που emπίπτουν στην αρμοδιότητα του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ), όσον αφορά αποκλειστικά και μόνο τη διαδικασία υποβολής ηλεκτρονικών εντύπων.

Πιο αναλυτικά, το Πληροφοριακό Σύστημα Εργάνη χρησιμεύει ως εργαλείο καταγραφής των δεδομένων της αγοράς εργασίας. Σε αυτό δηλώνονται εκείνα που διέπουν και ορίζουν τις σχέσεις μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών, όπως είναι επί παραδείγματι οι προσλήψεις, οι αποχωρήσεις, οι συμβάσεις εργασίας, οι άδειες και οι υπερωρίες. Το Εργάνη δημιουργήθηκε το 2012 έχοντας ως στόχο την μείωση των γραφειοκρατικών διαδικασιών και των διοικητικών βαρών, τη διαφάνεια και την παρακολούθηση της αγοράς εργασίας. Επίσης, έθεσε τις βάσεις για τη διαδικασία του ψηφιακού μετασχηματισμού και λειτούργησε ως σημαντικό υποστηρικτικό εργαλείο για τη βελτίωση της διοίκησης και της διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού των επιχειρήσεων (Special Report Αναβάθμιση του ΠΣ Εργάνη, ΣΕΒ: 2019). Σύμφωνα με τα στοιχεία του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας καθημερινά το Εργάνη δέχεται πάνω από 50.000 υποβολές από 30.000 χρήστες, ενώ στην αρχή και το τέλος του μήνα, που είναι και οι ημέρες αιχμής, ο αριθμός αυτός διπλασιάζεται.

### **Συμπλήρωση εντύπου Ε9**

Κατά την υποβολή του εντύπου Ε9 επισυνάπτονται, υποχρεωτικά, τα σαρωμένα, σε αρχείο μορφής pdf, έγγραφα ατομικής σύμβασης μερικής απασχόλησης ή εκ περιτροπής εργασίας καθώς και οι σχετικές συμφωνίες ή αποφάσεις που αφορούν την εκ περιτροπής εργασία, αφού έχουν τεθεί ιδιοχείρως όλες οι απαραίτητες υπογραφές. άρθρο 4 παράγραφος 4.20 του Αρ. οικ.[32143/Δ1.11288](#) & άρθρο 4 παράγραφος 4.20 του Αρ. πρωτ.: [40090/Δ1.14024/2018](#). Ειδικά τα έντυπα Ε3, Ε4, Ε5, Ε6, Ε7, Ε8, Ε9 και Ε11 μπορούν να υποβάλλονται με ομαδικό τρόπο καταχώρησης και εξατομικευμένο τρόπο υποβολής για κάθε έντυπο. άρθρο 4 παράγραφος 4.30 του Αριθμ. οικ.[32143/Δ1.11288](#) & άρθρο 4 παράγραφος 4.30 του Αρ. πρωτ.: [40090/Δ1.14024/2018](#). Καταχωρείται το σύνολο των στοιχείων του εντύπου. Υπάρχει η δυνατότητα να καταχωρούνται στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ περισσότερα έντυπα με ένα μόνο αρχείο σε μορφή .xml. Η καταχώριση των στοιχείων του αρχείου σε μορφή .xml πραγματοποιείται στη διαδρομή Βοηθητικά → Ομαδικές υποβολές → Εισαγωγή από αρχείο. Όταν το αρχείο σε μορφή .xml παράγεται από λογισμικό τρίτων, οι χρήστες - στην αρχική οθόνη - μπορούν να «κατεβάσουν» το σχήμα (\*.xsd) του αρχείου για τα Ε3, Ε4, Ε5, Ε6, Ε7,

E8, E9 και E11. Στην αρχική σελίδα του ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ παρέχεται η δυνατότητα λήψης (download) μιας σειράς παραμετρικών τιμών για υπηρεσίες ΣΕΠΕ, ΟΑΕΔ, ΚΑΔ, ΔΟΥ, κτλ στη διαδρομή «Λίστες Τιμών για Αρχείο \*XML» Οι συμφωνίες ή αποφάσεις γνωστοποιούνται μέσα σε οκτώ (8) ημέρες από την κατάρτιση ή τη λήψη τους στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας. Αρ. πρωτ.: [44493/933/24.1.2014](#), αρ. 38 του ν.[1892/1990](#) εφόσον δεν γνωστοποιηθεί στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας, τεκμαίρεται ότι καλύπτει σχέση εργασίας με πλήρη απασχόληση.[44493/933/24.1.2014](#).

ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΗ ΟΡΩΝ ΑΤΟΜΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ» ή «ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ» επιλέγεται και στην περίπτωση υποβολής σύμβασης μερικής απασχόλησης ή εκ περιτροπής εργασίας ορισμένου χρόνου της οποίας η διάρκεια ανανεώνεται ή παρατείνεται, όπως επίσης και σε περίπτωση υποβολής του σχετικού εγγράφου απόφασης παράτασης της μονομερούς επιβολής συστήματος εκ περιτροπής εργασίας. Σ.ΕΠ.Ε. αριθ. πρωτ.: [30982/4.7.2013](#).

«Οι περιπτώσεις των εργοδοτών που αντιμετωπίζουν αντικειμενική αδυναμία πρόσβασης στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ λόγω: α) απογραφής τους στον ΕΦΚΑ χωρίς Αριθμό Φορολογικού Μητρώου (ΑΦΜ) ή β) του γεγονότος ότι διαθέτουν μόνο Αριθμό Μητρώου Οικοδομοτεχνικού Έργου (ΑΜΟΕ), παραμένει σε ισχύ η διαδικασία κατάθεσης χειρόγραφου του έντυπου με προσέλευση στην αρμόδια Υπηρεσία του ΣΕΠΕ ή/και του ΟΑΕΔ ισχυουσών των προθεσμιών και της διαδικασίας που αφορούν τη χειρόγραφη υποβολή». αριθμ.πρωτ.[91869/2017](#) άρθρο 13 παράγραφος 13.2 του Αριθμ. οικ.[32143/Δ1.11288](#) & άρθρο 13 παράγραφος 13.1-13.2 του Αριθμ. πρωτ.: [40090/Δ1.14024/2018](#).

Σε περίπτωση παρέλευσης των προβλεπόμενων προθεσμιών, ηλεκτρονική υποβολή δεν είναι δυνατή αλλά ακολουθείται η διαδικασία της κατάθεσης με προσέλευση στην αρμόδια Υπηρεσία του ΣΕΠΕ ή/και του ΟΑΕΔ, με ανάλογη εφαρμογή των προβλεπόμενων κυρώσεων από την κείμενη νομοθεσία περί εκπρόθεσμης υποβολής των εντύπων. άρθρο 5 παράγραφος 5.21 του Αριθμ. οικ.[32143/Δ1.11288](#) & άρθρο 5 παράγραφος 5.21 του Αριθμ. πρωτ.: [40090/Δ1.14024/2018](#).

Η ορθότητα, η πληρότητα και η ακρίβεια των στοιχείων που περιλαμβάνονται στα πεδία των εντύπων και στα συνημμένα αρχεία καθώς και η τήρηση των διατάξεων σχετικά με την υπογραφή από εργοδότη, λοιπούς κατά περίπτωση υπόχρεους και εργαζόμενο, αποτελούν

ευθύνη του εργοδότη ή του κατά περίπτωση υπόχρεου προς υποβολή στοιχείων ή των εξουσιοδοτημένων από αυτούς προσώπων. άρθρο 4 παράγραφος 4.24 του Αριθμ. οικ.[32143/Δ1.11288](#) & άρθρο 4 παράγραφος 4.24 του Αριθμ. πρωτ.: [40090/Δ1.14024/2018](#).

Τέλος, σύμφωνα με την αριθ. πρωτ.: [30982/4.7.2013](#) η οποία αναφέρει ότι: Ενδεικτικά, περιπτώσεις τροποποίησης όρων σύμβασης αποτελούν: Α) Η μεταβολή των εβδομαδιαίων ωρών. ή ημερών εργασίας του μισθωτού, στα πλαίσια πάντα της μερικής ή εκ περιτροπής απασχόλησης. Για παράδειγμα, εάν ένας εργαζόμενος με πενθήμερη απασχόληση 4 ωρών ημερησίως. συμφωνηθεί πλέον να εργάζεται με 6 ώρες την ημέρα, τότε υποβάλλεται η νέα ατομική του σύμβαση μερικής απασχόλησης επιλέγοντας το πεδίο ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΗ ΟΡΩΝ ΑΤΟΜΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ. Το αντίστοιχο ισχύει και σε περίπτωση τροποποίησης σύμβασης εκ περιτροπής εργασίας. Εάν σύμβαση μερικής απασχόλησης εργαζόμενου μεταβληθεί σε σύμβαση εκ περιτροπής εργασίας, τότε, για να υποβληθεί το σχετικό έντυπο, επιλέγεται το είδος της νέας σύμβασης δηλαδή «ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΗ ΟΡΩΝ ΑΤΟΜΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ». Το αυτό ισχύει και αντίστροφα. Β) Το πεδίο «ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΗ ΟΡΩΝ ΑΤΟΜΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ» ή «ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ» επιλέγεται και στην περίπτωση υποβολής σύμβασης μερικής απασχόλησης ή εκ περιτροπής εργασίας ορισμένου χρόνου της οποίας η διάρκεια ανανεώνεται ή παρατείνεται, όπως επίσης και σε περίπτωση υποβολής του σχετικού εγγράφου απόφασης παράτασης της μονομερούς επιβολής συστήματος εκ περιτροπής εργασίας. Τονίζεται ότι σε κάθε περίπτωση που υπάρχει τροποποίησης όρων σύμβασης μερικής ή εκ περιτροπής απασχόλησης, οι επιχειρήσεις οφείλουν να αναγράφουν και στο πεδίο των παρατηρήσεων για κάθε εργαζόμενο το είδος της επερχόμενης μεταβολής. Για παράδειγμα, στην ως άνω (Α) περίπτωση μεταβολής των εβδομαδιαίων ωρών εργασίας του μισθωτού στις παρατηρήσεις θα αναγράφεται: «Τροποποίηση από 1/7/12 της ατομικής σύμβασης μερικής απασχόλησης από πενθήμερη απασχόληση 4 ωρών ημερησίως σε 6ωρη, πενθήμερη απασχόληση» ενώ στην (Β) περίπτωση ανανέωσης ή παράτασης ατομικής σύμβασης θα αναγράφεται: «Ανανέωση - παράταση της από 1/5/13 ατομικής σύμβασης μερικής απασχόλησης ορισμένου χρόνου η οποία έληξε την 30/6/13».

Επιπροσθέτως, δεδομένου ότι στην υπηρεσία τέθηκε το ερώτημα εάν και κατά πόσο οι επιχειρήσεις είναι υποχρεωμένες να υποβάλλουν τροποποιητική σύμβαση μερικής ή εκ περιτροπής εργασίας σε περίπτωση που μεταβάλλονται οι αποδοχές ενός μισθωτού, σας

γνωρίζουμε ότι πέραν της υποχρέωσης υποβολής συμπληρωματικού πίνακα προσωπικού λόγω τροποποίησης αποδοχών δεν προβλέπεται κάποια άλλη ενέργεια γνωστοποίησης στοιχείων στο Σ.ΕΠ.Ε από πλευράς επιχείρησης. Δεδομένου των ανωτέρω η σύμβαση Μερικής Απασχόλησης και Εκ Περιτροπής Εργασίας δεν υποβάλλεται σε περίπτωση μεταβολής των αποδοχών οι οποίες δεν επηρεάζονται από την αύξηση ή τη μείωση των ωρών εργασίας (Σακελλαριάδης, Α: 2019).

### **Στατιστικά στοιχεία**

Όπως αναφέρθηκε και προηγουμένως, στο πληροφοριακό σύστημα Εργάνη όλα τα έντυπα που ορίζουν τις εργασιακές σχέσεις εργαζομένων – εργοδοτών. Το Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας δημοσιοποιεί ανά μήνα τα αναλυτικά στοιχεία και τους συγκριτικούς πίνακες που απεικονίζουν τις ροές μισθωτής απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα, όπως διαμορφώνονται στην αγορά εργασίας. Τα εν λόγω συγκριτικά στοιχεία παρουσιάζονται σε σχέση με τα στοιχεία του αντίστοιχου περσινού διαστήματος, το ισοζύγιο ροών μισθωτής απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα ανά φύλο και ανά ηλικιακή ομάδα, ανά περιφέρεια και περιφερειακή ενότητα, ανά κωδικό αριθμό οικονομικής δραστηριότητας με τα πέντε υψηλότερα και τα πέντε χαμηλότερα ισοζύγια. Επίσης, απεικονίζονται και τα επαγγέλματα εκείνα τα οποία παρουσιάζουν τα υψηλότερα ισοζύγια προσλήψεων – αποχωρήσεων. Επιπρόσθετα, καταγράφονται και οι νέες προσλήψεις ανά είδος σύμβασης εργασίας, όπως και οι μετατροπές συμβάσεων εργασίας, όπως είναι επί παραδείγματι η μετατροπή από πλήρη απασχόληση σε μερική και εκ περιτροπής, αλλά και τα στοιχεία των επιχειρησιακών συμβάσεων που κατατέθηκαν ανά μήνα. Τα στοιχεία αυτά αντλούνται από το πληροφοριακό σύστημα Εργάνη, όπως προβλέπεται από την Υπουργική Απόφαση με αριθμό 5072/6 (ΦΕΚ 449/Β'/25.02.2013), όπως αυτή τροποποιήθηκε και συμπληρώθηκε με τις υπ' αριθμόν 28153/126 (ΦΕΚ 2163/Β'/30.08.2013) και 29502/85 (ΦΕΚ 2390/Β'/6.9.2014) Υπουργικές αποφάσεις ([www.oaed.gr](http://www.oaed.gr)).

Στους πίνακες που ακολουθούν παρατίθενται μερικά από τα στατιστικά στοιχεία που προκύπτουν από το Εργάνη για το μήνα Οκτώβριο 2019. Τα στοιχεία αυτά κάθε φορά απεικονίζονται συγκριτικά με τα αντίστοιχα στοιχεία της ίδιας χρονικής περιόδου το προηγούμενο έτος, δηλαδή σε σύγκριση με τον Οκτώβριο του 2018.

**Πίνακας Ι**

(σε θέσεις εργασίας)	<u>Οκτώβριος</u> <u>2019</u>	<u>Οκτώβριος</u> <u>2018</u>	<u>Διαφορά</u> (1 – 2)	<u>Δ' Δεκέμβριο</u> <u>2019</u>	<u>Δ' Δεκέμβριο</u> <u>2018</u>	<u>Διαφορά</u> (3-4)
	(1)	(2)		(3)	(4)	
<b>I. Προσλήψεις</b>	248.592	229.959	18.633	2.422.059	2.287.876	134.183
<b>II. Αποχωρήσεις*</b>	374.260	350.046	24.214	2.260.190	2.119.594	140.596
A. Καταγγελίες συμβάσεων αορίστου χρόνου και λήξεις συμβάσεων ορισμένου χρόνου	278.226	261.809	16.417	1.375.826	1.278.426	97.400
B. Οικειοθελείς αποχωρήσεις	96.034	88.237	7.797	884.364	841.168	43.196
<b>III. Ισοζύγιο (I-II)</b>	<b>-125.668</b>	<b>-120.087</b>	<b>-5.581</b>	<b>161.869</b>	<b>168.282</b>	<b>-6.413</b>

\***Σημείωση:** Με τον όρο «αποχωρήσεις» ή «απολύσεις» εννοούμε το σύνολο των α) καταγγελιών συμβάσεων αορίστου χρόνου και λήξεων συμβάσεων ορισμένου χρόνου και β) οικειοθελών αποχωρήσεων. Το ισοζύγιο προσλήψεων-αποχωρήσεων αναφέρεται και ως ισοζύγιο προσλήψεων – απολύσεων χάριν απλότητας.

Πηγή: <https://www.ypakp.gr/uploads/docs/12218.pdf>

Στον «Πίνακα 1» απεικονίζονται όλα τα στοιχεία που αφορούν την απασχόληση στον ιδιωτικό τομέα για τον μήνα Οκτώβριο του τρέχοντος έτους σε σύγκριση με τα αντίστοιχα στοιχεία του Οκτωβρίου 2018. Όπως παρατηρείται, για τον Οκτώβριο του 2019 προκύπτει αρνητικό ισοζύγιο προσλήψεων – αποχωρήσεων κατά 125.668 θέσεις εργασίας. Πιο συγκεκριμένα, τον Οκτώβριο του 2019 οι αναγγελίες πρόσληψης ανήλθαν σε 248.592 και οι αποχωρήσεις σε 374.260. Από τις αποχωρήσεις, οι 96.034 ήταν οικειοθελείς και οι 278.226 ήταν καταγγελίες συμβάσεων αορίστου χρόνου ή λήξεις συμβάσεων ορισμένου χρόνου. Αν γίνει σύγκριση των μηνών Οκτώβριος 2018 και Οκτώβριος 2019, προκύπτει μειωμένη επίδοση κατά 5.581 λιγότερων θέσεων εργασίας για τον Οκτώβριο του 2019.

#### Πίνακας IV

ΜΗΝΑΣ	ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ ΑΝΑ ΕΙΔΟΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΠΟ 01.01.2019 ΕΩΣ 31.10.2019			
	ΠΛΗΡΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	ΣΥΝΟΛΟ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ
ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2019	73.485	65.113	18.543	157.141
ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 2019	75.200	68.283	21.627	165.110
ΜΑΡΤΙΟΣ 2019	92.740	82.170	27.247	202.157
ΑΠΡΙΛΙΟΣ 2019	158.013	97.237	26.931	282.181
ΜΑΙΟΣ 2019	161.247	126.811	35.466	323.524
ΙΟΥΝΙΟΣ 2019	125.618	128.317	35.554	289.489
ΙΟΥΛΙΟΣ 2019	111.579	106.341	32.399	250.319
ΑΥΓΟΥΣΤΟΣ 2019	84.208	82.367	28.850	195.425
ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ 2019	128.616	145.269	34.236	308.121
ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ 2019	92.536	122.455	33.601	248.592
<b>ΣΥΝΟΛΟ Α' ΔΕΚΑΜΗΝΟΥ 2019</b>	<b>1.103.242</b>	<b>1.024.363</b>	<b>294.454</b>	<b>2.422.059</b>

Στον πίνακα IV καταγράφονται οι νέες προσλήψεις, ανά είδος σύμβασης εργασίας από 01.01.2019 έως 31.10.2019.

Πηγή: <https://www.ypakp.gr/uploads/docs/12218.pdf>



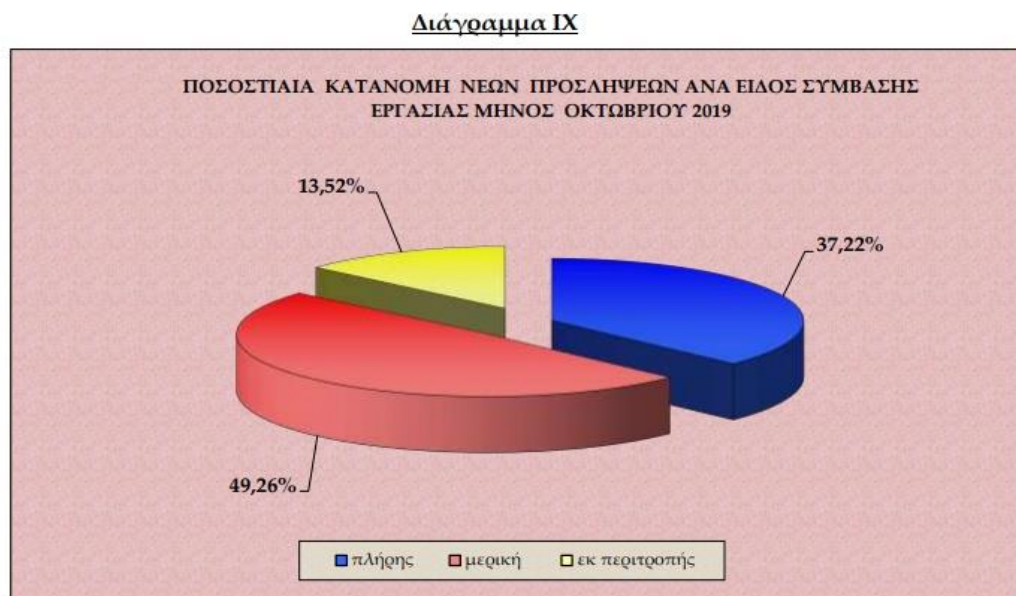
Στον πίνακα IV καταγράφονται οι νέες προσλήψεις, ανά είδος σύμβασης εργασίας από 1.1.2019 έως 31.10.2019. Παρατηρείται ότι οι προσλήψεις μερικής απασχόλησης παρουσιάζουν αυξητική πορεία από τον Ιανουάριο του 2019, που είναι 65.113 έως τον Οκτώβριο του 2019 που είναι 122.455. Επίσης, τον Οκτώβριο 2019 οι νέες συμβάσεις μερικής απασχόλησης είναι περισσότερες από τις συμβάσεις πλήρους απασχόλησης (92.536).



Στο διάγραμμα VIII αποτυπώνεται η ποσοστιαία κατανομή των νέων προσλήψεων ανά είδος σύμβασης εργασίας, για την περίοδο 01.01.2019 – 31.10.2019.

Πηγή: <https://www.ypakp.gr/uploads/docs/12218.pdf>

Στο διάγραμμα VIII αποτυπώνεται η ποσοστιαία κατανομή των νέων προσλήψεων ανά είδος σύμβασης εργασίας, για την περίοδο 01.01.2019 έως 31.10.2019. Παρατηρείται ότι τα



Στο διάγραμμα IX αποτυπώνεται η ποσοστιαία κατανομή των νέων προσλήψεων ανά είδος σύμβασης εργασίας, για το μήνα Οκτώβριο 2019.



ποσοστά πλήρους και μερικής απασχόλησης δεν έχουν μεγάλη διαφορά μεταξύ τους (45.55% έναντι 42.29%).

Πηγή: <https://www.ypakp.gr/uploads/docs/12218.pdf>

Στο διάγραμμα ΙΧ αποτυπώνεται η ποσοστιαία κατανομή των νέων προσλήψεων ανά είδος σύμβασης εργασίας, για το μήνα Οκτώβριο 2019. Παρατηρείται ότι τον Οκτώβριο 2019 το ποσοστό νέων προσλήψεων μερικής απασχόλησης είναι μεγαλύτερο του αντίστοιχου ποσοστού των προσλήψεων πλήρους απασχόλησης (49,26% έναντι του 37,22%).

**Πίνακας VI**

Μετατροπές συμβάσεων εργασίας από πλήρη απασχόληση σε μερική απασχόληση	Μετατροπές συμβάσεων εργασίας από πλήρη απασχόληση σε εκ περιτροπής απασχόληση με συμφωνία εργαζόμενου και εργοδότη	Μετατροπές συμβάσεων εργασίας από πλήρη απασχόληση σε εκ περιτροπής απασχόληση με μονομερή απόφαση του εργοδότη
5.850	1.916	102

Πηγή: <https://www.ypakp.gr/uploads/docs/12218.pdf>

Στον πίνακα VI καταγράφονται οι συμβάσεις πλήρους απασχόλησης, που μετατράπηκαν σε μερική και εκ περιτροπής απασχόληση (κατόπιν συμφωνίας εργοδότη – εργαζόμενου ή μονομερώς από τον εργοδότη), για τον Οκτώβριο 2019.

Από τα παραπάνω στατιστικά στοιχεία, παρατηρείται ότι τον Οκτώβριο του 2019 οι νέες προσλήψεις με σύμβαση μερικής απασχόλησης είναι περισσότερες από τις νέες συμβάσεις πλήρους απασχόλησης. Επίσης, παρατηρείται αύξηση των νέων συμβάσεων μερικής απασχόλησης και σε σύγκριση με τους υπόλοιπους μήνες του 2019 που προηγήθηκαν (Ιανουάριος - Σεπτέμβριος).

### **xxi. 3.8 Η αδήλωτη εργασία**

Με τον όρο αδήλωτη εργασία νοούνται: «όλες οι αμειβόμενες δραστηριότητες που είναι νόμιμες ως προς τη φύση τους, αλλά δε δηλώνονται στις δημόσιες αρχές, λαμβανομένων υπόψη βεβαίως των διαφορετικών κανονιστικών ρυθμίσεων που εφαρμόζονται στα κράτη – μέλη» ([https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file\\_import/european-semester\\_thematic-factsheet\\_undeclared-work\\_el.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/european-semester_thematic-factsheet_undeclared-work_el.pdf)). Η αδήλωτη εργασία ήταν και θα είναι στο επίκεντρο της πολιτικής ατζέντας και των εργασιακών διεκδικήσεων. Αυτό συμβαίνει γιατί θεωρείται ως

κομμάτι της παραοικονομίας. Πιο συγκεκριμένα, θεωρείται ως μια μορφή φοροδιαφυγής, η οποία πλήττει τη βιωσιμότητα των δημόσιων οικονομικών και τη δημοσιονομική σταθερότητα. Επίσης, μειώνει την ποιότητα της απασχόλησης, περιορίζοντας τις προοπτικές ανάπτυξης της οικονομίας. Επιπλέον, στρεβλώνεται ο ανταγωνισμός μεταξύ των εταιρειών κάτι που έχει ως αποτέλεσμα την παραγωγική ανεπάρκεια. Τέλος, υποβαθμίζει και τα εργασιακά δικαιώματα, καθώς η αδήλωτη εργασία δημιουργεί κακές συνθήκες εργασίας, ελλείψεις στην τήρηση των υγειονομικών απαιτήσεων και των κανόνων ασφαλείας, χαμηλότερα εισοδήματα και έλλειψη κοινωνικής ασφάλισης ([https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file\\_import/european-semester\\_thematic-factsheet\\_undeclared-work\\_el.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/european-semester_thematic-factsheet_undeclared-work_el.pdf)).

Η αδήλωτη εργασία μπορεί να έχει πολλές μορφές. Τα δυο συνηθέστερα πεδία είναι τα εξής: α) όταν οι επιχειρήσεις απασχολούν εργαζόμενους που είναι εξ ολοκλήρου αδήλωτο στις αρμόδιες φορολογικές και ασφαλιστικές αρχές. Οι λόγοι που προχωρούν οι εργοδότες στην απασχόληση αδήλωτου εργατικού δυναμικού είναι πολλοί, όμως οι βασικότεροι εντοπίζονται στην απαλλαγή πληρωμής φόρων, κατώτατων μισθών και των λοιπών παροχών που δικαιούνται οι εργαζόμενοι. β) το δεύτερο πεδίο περιλαμβάνει την ψευδώς δηλούμενη μερική απασχόληση. Σε αυτή τη μορφή δηλώνεται μόνο ένα μέρος των πραγματικών δεδουλευμένων ωρών του εργαζόμενου. Στην περίπτωση αυτή, ο μισθός του εργαζόμενου αποτελεί προϊόν συμφωνίας μεταξύ αυτού και του εργοδότη και ένα μέρος αυτού δίνεται στον απασχολούμενο «μαύρο» ή με την μορφή εικονικών πρόσθετων παροχών, όπως είναι για παράδειγμα τα κουπόνια για καύσιμα ή τα κουπόνια για ψώνια ([https://adilotiergia.org/wpcontent/uploads/2017/02/LabourInspectionGreekTranslation\\_LI-UW-in-the-EU.pdf](https://adilotiergia.org/wpcontent/uploads/2017/02/LabourInspectionGreekTranslation_LI-UW-in-the-EU.pdf)).

Η κλίμακα εμφάνισης της αδήλωτης εργασίας εμφανίζεται αυξημένη σε περιόδους οικονομικής κρίσης. Αυτό ισχύει και στην ελληνική περίπτωση, καθώς με την εμφάνιση της κρίσης παρατηρήθηκε και αύξηση της αδήλωτης εργασίας, κυρίως λόγω της αύξησης των εργοδοτικών και ασφαλιστικών εισφορών που επίσης παρατηρήθηκαν κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης. Αν και στην ουσία παρουσιάζονται σημαντικές δυσκολίες στην ακριβή μέτρηση της αδήλωτης εργασίας, παρουσιάζονται ανά χρονικά διαστήματα, εκθέσεις που προκύπτουν από την επιβολή προστίμων σε επιχειρήσεις που βρέθηκαν κατά τον έλεγχο από τις αρμόδιες αρχές να απασχολούν αδήλωτους εργαζόμενους. Πιο συγκεκριμένα, η έκθεση

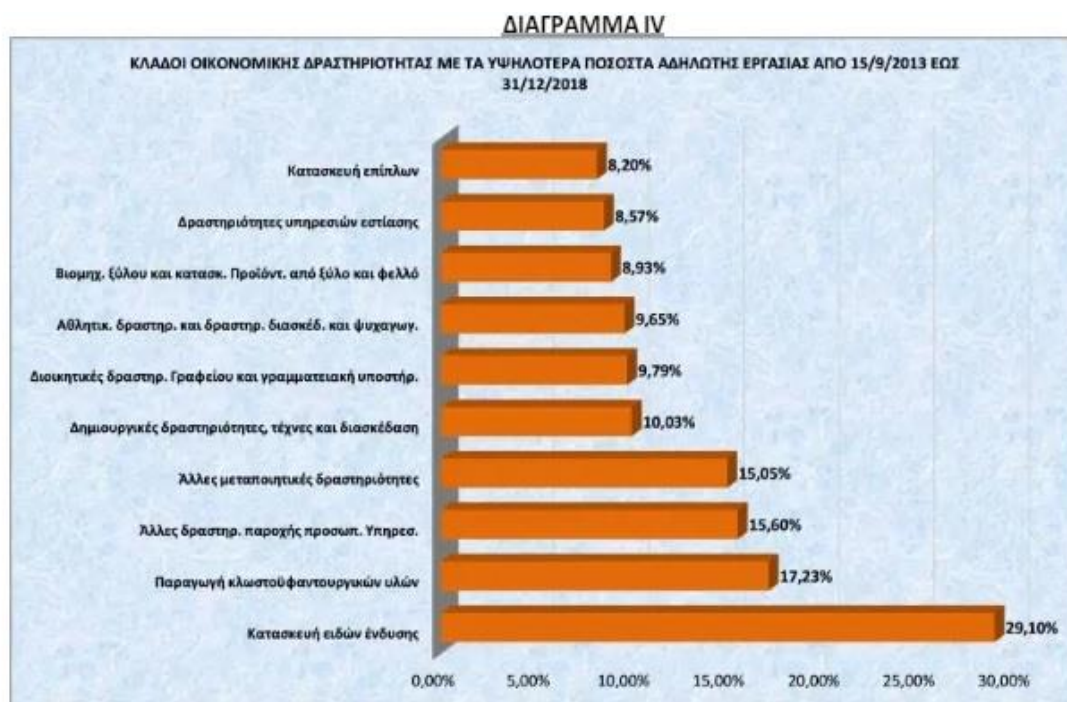
του επιχειρησιακού σχεδίου «Άρτεμις» σημειώνει τα αποτελέσματα των ελέγχων που πραγματοποίησε το ΣΕΠΕ και ο ΕΦΚΑ για την καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας στη χώρα την περίοδο 1 Ιανουαρίου 2018 έως και 31 Δεκεμβρίου 2018. Οι εν λόγω έλεγχοι γίνονται τόσο σε όλους τους κλάδους που έχουν οικονομική δραστηριότητα, στο πλαίσιο του προγραμματισμού των αρμόδιων φορέων ή των καταγγελιών που γίνονται, όσο και στους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας στους οποίους εμφανίζονται υψηλά ποσοστά παραβατικότητας. Αναλυτικότερα, σύμφωνα με τα στοιχεία της έκθεσης, στους κλάδους που παρατηρείται αυξημένη παραβατικότητα, όπως προκύπτει από τους στοχευμένους ελέγχους που διενεργήθηκαν, το 2018 το ποσοστό αδήλωτης εργασίας εμφανίζεται να είναι μειωμένο στο 8,94% σε σχέση με τα ποσοστά 12,4% το 2017, 13,58% το 2016, 16,48% το 2015 και 19,17% το 2014. Επίσης, στους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας, το 2018 πραγματοποιήθηκαν έλεγχοι σε 37.270 επιχειρήσεις, εκ των οποίων οι 3.869 απασχολούσαν αδήλωτους εργαζόμενους. Ο αριθμός αυτός αντιστοιχεί σε ποσοστό 10,38%. Επιπλέον, αναφέρεται ότι σε σύνολο 112.073 εργαζομένων, σε όσες εκ των επιχειρήσεων ελέγχθηκαν, οι 5.689 εντοπίστηκαν αδήλωτοι, που αντιστοιχεί σε ποσοστό 5,08%. Το 2018, τα πρόστιμα που επεβλήθησαν αποκλειστικά και μόνο αναφορικά με την αδήλωτη εργασία αντιστοιχούν στο ποσό των 58.857.687€ ([https://www.scribd.com/document/400064970/Artemis-2018#fullscreen&from\\_embed](https://www.scribd.com/document/400064970/Artemis-2018#fullscreen&from_embed)). Στους πίνακες που ακολουθούν απεικονίζονται κάποια από τα στοιχεία του σχεδίου «Άρτεμις».

### ΠΙΝΑΚΑΣ Ι

	ΠΕΡΙΟΔΟΣ 15.09.2013 ΕΩΣ 31.12.2018	ΕΤΟΣ 2018	ΕΤΟΣ 2017	ΕΤΟΣ 2016	ΕΤΟΣ 2015	ΕΤΟΣ 2014	ΠΕΡΙΟΔΟΣ 15.09.2013 ΕΩΣ 31.12.2013
Αριθμός Ελεγχθεισών Επιχειρήσεων	176.402	37.270	36.683	34.241	34.054	27.635	6.519
Αριθμός Επιχειρήσεων με Αδήλωτους Εργαζόμενους	24.769	3.869	5.357	5.577	5.562	3.827	577
Ποσοστό % Παραβατικών Επιχειρήσεων	14,04%	10,38%	14,60%	16,29%	16,33%	13,85%	8,85%
Αριθμός Εργαζομένων	699.456	112.073	139.021	130.608	142.570	135.566	39.618
Αριθμός Αδήλων Εργαζομένων	40.352	5.689	8.335	9.270	9.975	6.177	906
Ποσοστό % Αδήλων Εργαζομένων σε σχέση με το σύνολο των εργαζομένων	5,77%	5,08%	6,00%	7,10%	7,00%	4,56%	2,29%
Ποσά Προστίμων σε (€)	423.692.416 €	58.857.687 €	88.109.944 €	97.858.466 €	105.047.410 €	64.592.922 €	9.225.987 €

Πηγή: [https://www.scribd.com/document/400064970/Artemis-2018#fullscreen&from\\_embed](https://www.scribd.com/document/400064970/Artemis-2018#fullscreen&from_embed)

Στον παραπάνω πίνακα, καταγράφονται τα στοιχεία που προέκυψαν από τους ελέγχους τα έτη 2013, 2014, 2015, 2016, 2017 και 2018. Παρατηρείται ότι το 2018, σε σύγκριση με τα προηγούμενα έτη, ελέγχθηκε μεγαλύτερος αριθμός επιχειρήσεων. Ο αριθμός των επιχειρήσεων με αδήλωτους εργαζόμενους παρουσιάζεται μειωμένος, όπως και ο αριθμός



των αδήλων εργαζομένων.

Πηγή: [https://www.scribd.com/document/400064970/Artemis-2018#fullscreen&from\\_embed](https://www.scribd.com/document/400064970/Artemis-2018#fullscreen&from_embed)

Στον πίνακα IV απεικονίζονται οι κλάδοι οικονομικής δραστηριότητας που εμφανίζουν τα υψηλότερα ποσοστά αδήλωτης εργασίας κατά το διάστημα 15/9/2013 ως 31/12/2018.

Επιπρόσθετα, σύμφωνα με στοιχεία του Υπουργείου Εργασίας, τα οποία δημοσιεύονται στην ΝΑΥΤΕΜΠΟΡΙΚΗ, το τρίτο τρίμηνο του 2019 πραγματοποιήθηκαν 12.987 έλεγχοι σε σύγκριση με τους 11.628 ελέγχους που πραγματοποιήθηκαν κατά την περίοδο Ιανουαρίου – Ιουνίου 2019. Σε αυτό το τελευταίο τρίμηνο, επεβλήθησαν σε επιχειρήσεις πρόστιμα ύψους 15.600.572€, ενώ βρέθηκαν να απασχολούνται ως αδήλωτοι 1.357 εργαζόμενοι.

Είναι χρήσιμο να αναφερθεί ότι με την πάροδο των χρόνων το νομοθετικό πλαίσιο για την αδήλωτη εργασία τείνει να γίνεται όλο και πιο αυστηρό. Το ισχύον πρόστιμο για κάθε αδήλωτο εργαζόμενο είναι 10.500€. Επίσης, το νέο σχέδιο νόμου που εισήχθη προς ηλεκτρονική διαβούλευση περιέχει, εκτός των άλλων, και ρυθμίσεις σχετικά με την αδήλωτη εργασία και τους εργαζόμενους μερικής απασχόλησης. Πιο συγκεκριμένα, αναφορικά με τους εργαζόμενους μερικής απασχόλησης προβλέπεται ότι, κατά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας ή κατά τη διάρκειά της, εργοδότης και μισθωτός μπορούν με έγγραφη ατομική σύμβαση να συμφωνήσουν ημερήσια ή εβδομαδιαία ή δεκαπενθήμερη ή μηνιαία εργασία, για ορισμένο ή μη χρόνο, η οποία θα είναι μικρότερης διάρκειας από την αρχική (μετατροπή σύμβασης πλήρους απασχόλησης σε σύμβαση μερικής απασχόλησης). Όμως, στην περίπτωση κατά την οποία η εν λόγω σύμβαση δεν καταρτιστεί εγγράφως ή δεν γνωστοποιηθεί εντός οκτώ ημερών από την κατάρτισή της στην αρμόδια επιθεώρηση εργασίας, θεωρείται ότι ισχύει η αρχική σύμβαση πλήρους απασχόλησης του μισθωτού. Σύμφωνα με διάταξη του σχεδίου νόμου, αν παρασχεθεί εργασία πέραν της συμφωνημένης, ο μερικώς απασχολούμενος δικαιούται αμοιβής με προσαύξηση 12% επί της συμφωνηθείσας αμοιβής για κάθε επιπλέον ώρα εργασίας που θα παράσχει. Επίσης, ο μερικώς απασχολούμενος, επί προσφοράς εργασίας με ίσους όρους από μισθωτούς της ίδιας κατηγορίας, έχει δικαίωμα προτεραιότητας για πρόσληψη σε θέση εργασίας πλήρους απασχόλησης στην ίδια επιχείρηση. Ο χρόνος της μερικής απασχόλησης λαμβάνεται υπόψη ως χρόνος προϋπηρεσίας, όπως και για τον συγκρίσιμο εργαζόμενο. Για τον υπολογισμό της προϋπηρεσίας αυτής, μερική απασχόληση που αντιστοιχεί στον κανονικό ημερήσιο χρόνο του συγκρίσιμου εργαζόμενου αντιστοιχεί σε μια ημέρα προϋπηρεσίας. Διευκρινίζεται ότι «συγκρίσιμος εργαζόμενος με πλήρη απασχόληση» είναι κάθε εργαζόμενος πλήρους

απασχόλησης που απασχολείται στην ίδια επιχείρηση με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας και εκτελεί ίδια ή παρόμοια καθήκοντα, υπό αυτές τις συνθήκες. Όταν στην επιχείρηση δεν υπάρχει συγκρίσιμος εργαζόμενος με πλήρη απασχόληση, η σύγκριση γίνεται με αναφορά στη συλλογική ρύθμιση στην οποία θα υπαγόταν ο εργαζόμενος, αν είχε προσληφθεί με πλήρη απασχόληση. Οι εργαζόμενοι με σύμβαση ή σχέση εργασίας μερικής απασχόλησης δεν επιτρέπεται να αντιμετωπίζονται δυσμενώς σε σχέση με τους συγκρίσιμους εργαζόμενους με κανονική απασχόληση, εκτός αν συντρέχουν αντικειμενικοί λόγοι οι οποίοι τη δικαιολογούν, όπως η διαφοροποίηση στο ωράριο εργασίας ([http://www.opengov.gr/ypoiian/wp-content/uploads/2019/09/sxedio\\_nomoy.pdf](http://www.opengov.gr/ypoiian/wp-content/uploads/2019/09/sxedio_nomoy.pdf)).

Αναφορικά με την καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας, το «Αναπτυξιακό Πολυνομοσχέδιο» προβλέπει τα εξής: στην περίπτωση κατά την οποία κάποιος ειδικός επιθεωρητής εργασιακών σχέσεων ή επιθεωρητής εργασιακών σχέσεων ή ελεγκτής των περιφερειακών ελεγκτικών κέντρων ασφάλισης ή αρμόδιος υπάλληλος του Ενιαίου Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (ΕΦΚΑ) διαπιστώνει τη μη αναγραφή εργαζομένου σε ισχύοντα πίνακα προσωπικού που τηρείται από τον εργοδότη, επιβάλλει στον εργοδότη πρόστιμο που αντιστοιχεί στο ποσό των 10.500€ για κάθε αδήλωτο εργαζόμενο, κατά δέσμια αρμοδιότητα, χωρίς προηγούμενη πρόσκλησή του για παροχή εξηγήσεων. Ο αρμόδιος προϊστάμενος του ελεγκτικού οργάνου που διαπίστωσε την παράβαση αδήλωτης εργασίας, είναι υποχρεωμένος να δώσει εντολή διενέργειας ενός τουλάχιστον επανελέγχου της παράτυπης επιχείρησης. Ο επανέλεγχος πρέπει να πραγματοποιηθεί σε διάστημα 12 μηνών από την ημερομηνία διαπίστωσης της παράβασης της αδήλωτης εργασίας, προκειμένου να ελεγχθεί τυχόν υποτροπή. Στην περίπτωση υποτροπής του εργοδότη, η οποία διαπιστώνεται σε διάστημα τριών ετών από τον πρώτο έλεγχο, το αρχικό πρόστιμο που επιβλήθηκε ανά εργαζόμενο επιβάλλεται προσαυξημένο ως ακολούθως: α) κατά 100% για την πρώτη, μετά την αρχική παράβαση και β) κατά 200% για κάθε επόμενη παράβαση από αυτήν της προαναφερθείσας περίπτωσης, που διαπιστώνεται σε έλεγχο που διενεργείται σε διαφορετική ημερομηνία. Ωστόσο, σε ξεχωριστή διάταξη του ίδιου νόμου προβλέπονται και ορισμένες προϋποθέσεις έκπτωσης. Ειδικότερα, κατά την περίπτωση όπου, εντός 10 εργάσιμων ημερών από την ημέρα του ελέγχου, ο εργοδότης προχωρήσει στην πρόσληψη του εργαζόμενου ή των εργαζόμενων που βρέθηκαν αδήλωτοι με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας πλήρους απασχόλησης, το πρόστιμο μειώνεται στο ποσό των 2.000€, σε περίπτωση πρόσληψης με σύμβαση εργασίας διάρκειας τουλάχιστον 12 μηνών. Επίσης, στις περιπτώσεις εποχικών

εργασιών, το πρόστιμο μειώνεται στο ποσό των 5.000€, σε περίπτωση πρόσληψης πλήρους απασχόλησης με σύμβαση εργασίας διάρκειας τουλάχιστον τριών μηνών. Εφόσον ο χρόνος λειτουργίας της εποχικής επιχείρησης δεν επαρκεί για την συμπλήρωση του ελάχιστα απαιτούμενου χρόνου απασχόλησης που είναι το τρίμηνο, τότε ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να συμπληρώσει με κατάτμηση τον υπόλοιπο χρόνο του τριμήνου κατά την επόμενη περίοδο λειτουργίας. Οι διατάξεις της κείμενης νομοθεσίας περί υποχρέωσης επαναπρόσληψης εργαζομένων εποχικών επιχειρήσεων εξακολουθούν να ισχύουν. Ο εργοδότης δεν επιτρέπεται να προβεί σε μείωση του προσωπικού από την ημερομηνία και ώρα του ελέγχου και καθ' όλη τη διάρκεια των ως άνω περιόδων όπως αυτές αναλύθηκαν ανωτέρω. Τέλος, στο πληροφοριακό σύστημα Εργάνη δημιουργείται μητρώο επιχειρήσεων και εργοδοτών για την καταγραφή των παραβάσεων που αφορούν την αδήλωτη εργασία. Οι επιχειρήσεις και οι εργοδότες που έχουν παραβατική συμπεριφορά θα αποκλείονται από ευμενείς φορολογικές και ασφαλιστικές ρυθμίσεις. Οι υπηρεσίες του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και του ΕΦΚΑ είναι αρμόδιες για την τήρηση και την ενημέρωση του μητρώου ([http://www.opengov.gr/ypoiian/wp-content/uploads/2019/09/sxedio\\_nomoy.pdf](http://www.opengov.gr/ypoiian/wp-content/uploads/2019/09/sxedio_nomoy.pdf)).



## xxii. ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

### Ο χρόνος εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση – Ειδικότερα η μερική απασχόληση

Όπως ήδη ειπώθηκε, η μερική απασχόληση καλύπτεται από την οδηγία 97/81/EK σχετικά με την εφαρμογή της συμφωνίας-πλαίσιου για την εργασία μερικής απασχόλησης που υπεγράφη από τους κοινωνικούς εταίρους το 1997 (και ειδικότερα μεταξύ των ETUC, UNICE, CEEP και CES). Ομοίως, άλλη οδηγία είναι 99/70/EK, που είναι σχετική με τη συμφωνία – πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου η οποία καταρτίστηκε μεταξύ των UNICE, CEEP και CES, η οποία περιέχει ως παράρτημα τη συμφωνία - πλαίσιο των μερών. Οι στόχοι των εν λόγω οδηγιών περιλαμβάνουν την εξάλειψη των διακρίσεων σε βάρος των εργαζομένων με μερική απασχόληση, τη βελτίωση της ποιότητας της εργασίας μερικής απασχόλησης, την προώθηση της εργασίας με μερική απασχόληση σε εθελοντική βάση και τη συμβολή στην ευέλικτη οργάνωση του χρόνου εργασίας, λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες των εργοδοτών και των εργαζομένων. (Βικτωρία Δούκα Μερική Απασχόληση παρ., 2 σελ. 105 – 106 εκδ. ΣΑΚΚΟΥΛΑ έτος 2004). Ειδικότερα η εν λόγω συγγραφέας επισημαίνει ότι: «Η αρχή της μη διάκρισης (που περιέχεται στις παραπάνω οδηγίες), έχει την έννοια ότι, η μορφή της σύμβασης εργασίας ως ατυπική ορισμένου χρόνου ή μερικής απασχόλησης, δεν συνιστά καθεαυτή κριτήριο που δικαιολογεί τη διαφορετική και μάλιστα δυσμενέστερη αντιμετώπιση των εργαζομένων σε σχέση με εκείνους που απασχολούνται με τυπική σχέση (Β. Δούκα ό.π.π.). Επισημαίνεται ότι, έχουν εκδοθεί και άλλες οδηγίες οι οποίες στοχεύουν στη διαμόρφωση ενός γενικού πλαισίου για τη νομική ισότητα όλων των εργαζομένων και την εφαρμογή της στην πράξη, ανεξάρτητα από τους όρους της σύμβασης και τις ιδιότητες του εργαζομένου. Επισημαίνεται ότι, η προαγωγή υψηλού επιπέδου απασχόλησης και κοινωνικής προστασίας για πρώτη φορά απασχόλησε και αποτέλεσε στόχο της Συνθήκης του Άμστερνταμ (2.10.1997), κατά την οποία ιδρύθηκε η Ευρωπαϊκή Κοινότητα. Με την εν λόγω συνθήκη διαμορφώνονται οι όροι εργασίας, ώστε να είναι δυνατό να προστατεύεται η ασφάλεια και η υγεία των εργαζομένων. Άλλες συναφείς οδηγίες είναι η οδηγία σχετικά με τον χρόνο εργασίας (93/104/EK), η οποία περιλαμβάνει ρυθμίσεις σχετικά με τις ώρες εργασίας για την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των

εργαζομένων, και η οδηγία για την ισότητα των αμοιβών(75/117/ΕΟΚ), η οποία προβλέπει την κατάργηση κάθε διάκρισης βασιζόμενης στο φύλο για το σύνολο των στοιχείων και όρων αμοιβής. Εξάλλου, με την εν λόγω οδηγία ορίστηκε ότι, τα κράτη – μέλη θα πρέπει να συμμορφωθούν προς αυτή και να αναπροσαρμόσουν τη σχετική με την μερική απασχόληση νομοθεσία τους το αργότερο στις 20 Ιανουαρίου 2000 ή να διασφαλίζουν το αργότερο μέχρι την ημερομηνία αυτή ότι, οι κοινωνικοί εταίροι λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα μέσω συμφωνίας. Ομοίως έχει εκδοθεί και η οδηγία 99/70/ΕΚ που αναφέρεται στην εργασία ορισμένου χρόνου, που συντάχθηκε μεταξύ των UNICE, CEEP και CES, η οποία επίσης περιέχει παράρτημα τη συμφωνία – πλαίσιο των μερών. Επισημαίνεται ότι, με τη θέσπιση των εν λόγω οδηγιών «η προέχουσα θέση που διατηρεί η τυπική σύμβαση εργασίας διαφυλάσσεται και επιβεβαιώνεται με τις διατάξεις που έχουν σκοπό να διευκολύνουν τους ατυπικά εργαζομένους να καταρτίσουν τυπικές συμβάσεις, αλλά και με τις διατάξεις οι οποίες καθορίζουν αμέσως ή εμμέσως ότι, οι ατυπικές συμβάσεις θα πρέπει να διασφαλισθεί ότι, δεν επιτρέπεται να καταρτίζονται για την κάλυψη κάθε είδους αναγκών της επιχείρησης» (Β. Δούκα ό.π.π.). Ακόμη, η αρχή της μη διάκρισης έχει εκφρασθεί με την θέσπιση σειράς κοινοτικών νομοθετημάτων, όπως π.χ. με την έκδοση: α) της οδηγίας 75/129 που αφορά τις ομαδικές απολύσεις, β) επίσης της οδηγίας 91/383 για τη συμπλήρωση των μέτρων που αποσκοπούν στην προαγωγή της βελτίωσης της ασφάλειας και της υγείας κατά την εκτέλεση της εργασίας των εργαζομένων με σύμβαση ορισμένου χρόνου ή με σχέση πρόσκαιρης εργασίας, γ) της οδηγίας 96/34/ΕΚ σχετικά με τη συμφωνία – πλαίσιο για τη γονική άδεια., δ) της οδηγίας 2000/78/ΕΚ που αναφέρεται στη διαμόρφωση του γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία, καθώς και ε) κατά σειρά οι οδηγίες 77/187, 98/50 και 2001/23 για τη διασφάλιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβιβάσεως επιχειρήσεων. Με βάση τις παραπάνω οδηγίες επιδιώκεται η διαμόρφωση ενός ελάχιστου κοινοτικού πεδίου προστασίας, για την υλοποίηση του οποίου αρμόδια είναι τα κράτη – μέλη.

Σκοπός των οδηγιών αυτών είναι: **α)** η εξάλειψη των διακρίσεων εις βάρος των εργαζομένων μερικής απασχόλησης και η βελτίωση της ποιότητας της εργασίας με μερική απασχόληση και **β)** η προώθηση της εργασίας με μερική απασχόληση σε εθελοντική βάση και η συμβολή στην ευέλικτη οργάνωση του χρόνου εργασίας, κατά τρόπο που θα λαμβάνει υπόψη τις ανάγκες των εργοδοτών και των εργαζομένων. Η εν λόγω συμφωνία, όπως προκύπτει από το περιεχόμενό της, βρίσκει εφαρμογή σε όλους τους εργαζόμενους με μερική

απασχόληση, που έχουν σύμβαση ή σχέση εργασίας προσδιοριζόμενη από τη νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις ή πρακτικές που ισχύουν σε κάθε κράτος μέλος. Ομοίως καθιερώνεται η ισότητα μεταξύ των εργαζομένων, ενώ σκοπό αποτελεί η προώθηση της ελαχιστοποίησης της εργασίας (περί της οποίας μνεία θα γίνει στη συνέχεια) προς όφελος των ίδιων των εργαζομένων στην προσπάθειά τους να συνδυάσουν τις ανάγκες της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής (B. Δούκα ό.π.π.).

Η ρήτρα 3, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαisiού της οδηγίας 97/81/EK ορίζει τον «εργαζόμενο με μερική απασχόληση» ως τον εργαζόμενο του οποίου οι ώρες εργασίας, υπολογιζόμενες σε εβδομαδιαία βάση ή κατά μέσο όρο για περίοδο απασχολήσεως ενός έτους, είναι λιγότερες από τις κανονικές ώρες εργασίας ενός συγκρίσιμου εργαζομένου με πλήρη απασχόληση.

Η ρήτρα 4, παράγραφοι 1 και 2, της συμφωνίας-πλαisiού ορίζει τα εξής: «1. Όσον αφορά τις συνθήκες απασχόλησης, οι εργαζόμενοι με μερική απασχόληση δεν πρέπει να αντιμετωπίζονται με τρόπο λιγότερο ευνοϊκό απ' ό,τι οι συγκρίσιμοι εργαζόμενοι με πλήρη απασχόληση για το λόγο και μόνον ότι εργάζονται με μερική απασχόληση, εκτός και αν η διαφορετική τους μεταχείριση δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους. 2.- Όπου κρίνεται αναγκαίο, εφαρμόζεται η αρχή pro rata temporis.»

Η ρήτρα 5, σημείο 1, στοιχείο α', της συμφωνίας-πλαisiού προβλέπει τα εξής: «Στα πλαίσια της ρήτρας 1 της παρούσας συμφωνίας και της αρχής της μη διάκρισης μεταξύ εργαζομένων με μερική απασχόληση και εργαζομένων με πλήρη απασχόληση: α) τα κράτη μέλη μπορούν, ύστερα από διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία ή πρακτική, να εντοπίζουν, να αντιμετωπίζουν και, όπου είναι αναγκαίο, να εξαλείφουν εμπόδια νομικής ή διοικητικής φύσης που μπορεί να περιορίσουν τις ευκαιρίες εργασίας μερικής απασχόλησης».

Κατά το άρθρο 2 της οδηγίας 79/7, η οδηγία αυτή έχει εφαρμογή, μεταξύ άλλων, στους εργαζομένους των οποίων η δραστηριότητα έχει διακοπεί λόγω μη ηθελημένης ανεργίας.

Σύμφωνα με το άρθρο 3 της οδηγίας αυτής, στο πεδίο εφαρμογής της εμπίπτουν επίσης τα νομικά συστήματα που εξασφαλίζουν προστασία κατά της ανεργίας.

Το άρθρο 4, παράγραφος 1, της ίδιας οδηγίας ορίζει τα εξής: «Η αρχή της ίσης μεταχειρίσεως συνεπάγεται την απουσία κάθε διακρίσεως που βασίζεται στο φύλο, είτε άμεσα είτε έμμεσα, σε συσχετισμό ιδίως με την οικογενειακή κατάσταση και ιδιαίτερα όσον

αφορά: το πεδίο εφαρμογής των συστημάτων και τους όρους πρόσβασης στα συστήματα αυτά, την υποχρέωση καταβολής εισφορών και τον υπολογισμό των εισφορών, τον υπολογισμό των παροχών, συμπεριλαμβανομένων των προσαυξήσεων λόγω συζύγου και προστατευομένου προσώπου και τις προϋποθέσεις διαρκείας και διατηρήσεως του δικαιώματος επί των παροχών.» (Β. Δούκα ό.π.π.).

Όπως επισημαίνεται συνοπτικά η πολιτική που αναπτύσσεται επιδιώκει την προστασία των εργαζομένων από τις απειλές που ελλοχεύουν σε μια πολιτική που θα ήταν προσανατολισμένη αποκλειστικά στη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων χωρίς να λαμβάνει υπόψη της τον ανθρώπινο παράγοντα και – για τον λόγο αυτό θα ενίσχυε την ελαστικότητα της εργασίας χωρίς ωστόσο να εξασφαλίζεται αντίστοιχη προστασία των εργαζομένων. (Β. Δούκα ό.π.π.). Με βάση, δε, τις παραπάνω οδηγίες επιδιώκεται η διαμόρφωση ενός ελάχιστου κοινοτικού πεδίου προστασίας, για την υλοποίηση του οποίου αρμόδια είναι τα κράτη – μέλη. Εν τέλει και συμπερασματικά, «από τις οδηγίες που αφορούν τις ατυπικές συμβάσεις εργασίας συνάγεται ότι: 1. Η τυπική σύμβαση εργασίας παραμένει η σύμβαση που παρέχει τη μεγαλύτερη προστασία στους εργαζομένους και αποτελεί στόχο της κοινοτικής πολιτικής της Ε.Ε.. η διασφάλιση της δυνατότητας απασχόλησης με τέτοιου είδους σύμβαση για όσους επιθυμούν, 2. Η απασχόληση με ατυπικές συμβάσεις εργασίας δεν αποτελεί σε όλες τις περιπτώσεις επιλογή των εργαζομένων, αλλά πολλές φορές αποτελεί αναγκαστική λύση λόγω έλλειψης θέσεων πλήρους απασχόλησης, 3.- Η προστασία που παρέχει το εργατικό δίκαιο και το δίκαιο των κοινωνικών ασφαλίσεων στους εργαζομένους με τυπική σύμβαση εργασίας αποτελεί το ιδανικό στόχο της κοινωνικής πολιτικής και πρέπει να διασφαλίζεται και για τους απασχολούμενους με ατυπικές συμβάσεις εργασίας και 4. Οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι καλούνται, καλούνται, μέσω των συλλογικών εκπροσώπων τους, όχι ως άτυποι, αλλά ως θεσμικοί συνομιλητές να συμβάλουν στην εξισορρόπηση των αντιτιθεμένων συμφερόντων που εκπροσωπούν και στην επίλυση των προβλημάτων που δημιουργεί για τις εργασιακές σχέσεις η οικονομική συγκυρία των δύο τελευταίων δεκαετιών» (Β. Δούκα ό.π.π.).

Η Ελλάδα, ως Κράτος – μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχει συμμορφωθεί και εναρμονισθεί με την έκδοση αρχικά του ανωτέρω ν. 1892/1990 (ΦΕΚ 101 Α'), ο οποίος αντικαταστάθηκε με το άρθρο 2 του ν. 2639/ 1998 (ΦΕΚ 205 Α'), ο οποίος, όπως ήδη

μνημονεύθηκε παραπάνω, με τη σειρά του αντικαταστάθηκε και ήδη ισχύει από 11,5,2010 δυνάμει του άρθ. 2 του ν. 3846/2010.

## **Ευρωπαϊκή Ένωση και Flexikurity:**

Για όσα προαναφέρθηκαν σχετικά με την πρωτοβουλία της Ε.Ε. να βελτιώσει τις συνθήκες εργασίας και ασφάλειας των εργαζομένων, για χρονικό διάστημα πολλών ετών έχει αναπτυχθεί ένα σημαντικό θέμα συζητήσεως στους κόλπους της ευρωπαϊκής ένωσης και σε πολλά κράτη μέλη, ο όρος «flexicurity». Ο όρος αυτός είναι σύνθετος αποτελούμενος από τις λέξεις «ευελιξία» και «ασφάλεια» και αφορά την αγορά εργασίας. Αποτελεί το ονομαζόμενο «Δανικό πρότυπο», δεδομένου ότι ο όρος αυτός εμφανίσθηκε και λειτούργησε στη Δανία, όπου και εξακολουθεί να λειτουργεί. Παρατηρούνται εύλογες αντιρρήσεις ως προς την προσπάθεια εφαρμογής του εν λόγω «μοντέλου», διότι – κατά την άποψη των επικριτών – θα δημιουργηθούν σοβαρά οικονομικά προβλήματα στο κοινωνικό σύνολο, στο οποίο θα μετακυληθούν όλα τα βάρη, ενώ ωφελημένες θα είναι οι εργοδοτικές επιχειρήσεις. Χαρακτηριστικά, ο Γιάννης Κουζής (περ. Κοινωνική Συνοχή και Ανάπτυξη έτος 2008 τεύχος 66 ΜΑΡΤΙΟΣ – ΑΠΡΙΛΙΟΣ 2008 σελ. 67 επ.) επισημαίνει ότι: «Ο συνδυασμός ευελιξίας και ασφάλειας περιλαμβάνει την εγγενή αντίφαση μεταξύ των δύο ανταγωνιστικών πόλων, σε βαθμό που η επικαλούμενη ισορροπία ανάμεσά τους να παραμένει στην πράξη απλή διακήρυξη. ....Επί πλέον η απελευθέρωση των απολύσεων με αντιστάθμισμα την ασφαλή επανένταξη των ανέργων με βάση το δανικό παράδειγμα, δεν είναι δυνατόν να εξαχθεί και να γενικευθεί, λόγω των ιδιοτήτων που το χαρακτηρίζουν. Εν τέλει, δημιουργούνται εύλογα ερωτήματα για το περιεχόμενο της ασφάλειας μετά την αβέβαιη περιπλάνηση των απολυμένων προς την επανένταξη και για το ενδεχόμενο μετακύλησης του βάρους ευθύνης από τις επιχειρήσεις προς το κοινωνικό σύνολο, με αποτέλεσμα».

Έχει υποστηριχθεί ότι, οι νέες μορφές απασχόλησης εμφανίζονται μέσα στη συγκυρία της καπιταλιστικής κρίσης, κάτω από την πίεση της αυξανόμενης ανεργίας και των νέων τεχνολογιών, για να ανταποκριθούν στη ζήτηση των επιχειρήσεων προς όφελος μιας ευκίνητης διαχείρισης και μιας εργατικής δύναμης σε χαμηλή τιμή, οι διατάξεις που διέπουν το καθεστώς τους δεν είναι πάντοτε σε συμφωνία με τις αρχές που διέπουν το Εργατικό Δίκαιο (Γιώτα Κραβαρίτου «Οι συνέπειες των νέων μορφών απασχόλησης στο εργατικό δίκαιο» και την κοινωνική ασφάλιση, περιοδικό ΘΕΣΙΣ Τεύχος 17 (1986). Ειδικότερα,

αναφερόμενη η συγγραφέας στην ανωτέρω μελέτη και στην προσπάθειά της να θεμελιώσει της αρνητική της άποψη για τις νέες μορφές εργασίας, επισημαίνει ότι: «Τα πλέον γνωστά μειονεκτήματα αυτής της καινούργιας κατηγορίας εργαζομένων είναι: α) χαμηλότερη αμοιβή από εκείνη που έχουν οι εργαζόμενοι της κλασικής κατηγορίας β) συρρικνωμένη ή ανύπαρκτη προστασία σε περίπτωση απόλυσης, και γ) μειωμένες ή ανύπαρκτες κοινωνικές παροχές. Για παράδειγμα, δεν μπορούν να έχουν άδεια και επιδόματα αδείας ή ακόμη σ' ορισμένες περιπτώσεις γονικές επιδοτήσεις, όπως επιδόματα λοχείας κλπ. (είναι ακριβώς η περίπτωση της Αγγλίας), ή άδεια ασθενείας χρονικά επαρκή, γιατί ο τύπος της απασχόλησης τους δεν τους επιτρέπει να έχουν τις προϋποθέσεις της Κοινωνικής Ασφάλισης. Παράλληλα δε υπάρχει διαφοροποίηση των εργατικών καθεστώτων». Ένα άλλο αρνητικό στοιχείο, σύμφωνα με την εν λόγω μελέτη αποτελεί και το ότι οι εργαζόμενοι που έχουν μια «άτυπη» εργασιακή σχέση δεν είναι σε θέση να ασκήσουν τα συλλογικά τους δικαιώματα στον ίδιο βαθμό με τους άλλους εργαζόμενους. Πρώτα απ' όλα για αντικειμενικούς λόγους: για παράδειγμα στην περίπτωση που είναι απομακρυσμένοι από τις εγκαταστάσεις της επιχείρησης. Εξ ίσου για λόγους υποκειμενικούς: ακόμη και όταν εργάζονται μέσα στην επιχείρηση, συχνά δεν είναι σε θέση να συμμετέχουν στην προάσπιση των συλλογικών τους συμφερόντων, η προσωρινότητα της κατάστασης τους εξηγεί αυτό το γεγονός. Ενδεικτικά, επικρίνοντας η συγγραφέας της ανωτέρω μελέτης στο θεσμό της εργασίας με μειωμένο ωράριο, ισχυρίζεται ότι, η μείωση της ημερήσιας διάρκειας της εργασίας έχει σαν συνέπεια το γεγονός ότι οι μισθωτοί εργάζονται πιο εντατικά - κατ' αρχήν χωρίς να παίρνουν ψηλότερο μισθό - κι έτσι η σύμβαση με μειωμένο ωράριο επιτρέπει μια αποδοτικότερη διαχείριση της εργατικής δύναμης, ενώ η προσωρινή εργασία αποτελεί μι νέα μορφή εργασίας στην Ελλάδα, την Ιταλία και την Ισπανία. Επισημαίνεται μάλιστα ότι – τουλάχιστον κατά το χρόνο σύνταξης της παραπάνω μελέτης – ίσχυε νόμος υπό τον τίτλο "Lo statute de los trahadores", στο άρθρο 43, No. 1 αναφερόταν ότι, «Απαγορεύεται η πρόσληψη εργαζομένων με σκοπό την ενοικίαση ή την προσωρινή τους παραχώρηση σε μια επιχείρηση». Στην τότε Ομοσπονδιακή Δημοκρατία της Γερμανίας (και ήδη Γερμανία), τη Γαλλία και το Βέλγιο, είναι αποδεκτή η εργασία με μειωμένο ωράριο και αποτελεί αντικείμενο νομοθετικής ρύθμισης. Μάλιστα δε το Γερμανικό δίκαιο. - που αναγνωρίζει επίσης το δανεισμό εργαζομένων κατ' εξαίρεση και πρόσκαιρα από τον εργοδότη τους σε μια τρίτη επιχείρηση - επιτρέπει τη δραστηριότητα των χρήσεων προσωρινής εργασίας ήδη από το 1972 με το νόμο σχετικά με την ενοικίαση προσωπικού. Εν τέλει, η παραπάνω συγγραφέας

επισημαίνει ότι είναι αναμφισβήτητο ότι το ρόλος της συλλογικής διαπραγμάτευσης αλλάζει σ' όλες τις χώρες. Διαφαίνεται να πραγματοποιείται μια ριζική ανακατανομή ανάμεσα στον χώρο του Εργατικού Δικαίου που καθορίζεται από την κρατική νομοθεσία κι εκείνον που διαμορφώνεται μέσα από τις διαπραγματεύσεις.

Αντιθέτως, σύμφωνα με μελέτη του Κέντρου Μελετών και Έρευνας του Εμπορικού και Βιομηχανικού Επιμελητηρίου Αθηνών, τα βασικά στοιχεία που προσδιορίζουν το ευρωπαϊκό κοινωνικό μοντέλο – ένα μίγμα προστατευτικών εργασιακών ρυθμίσεων και υψηλής κοινωνικής πρόνοιας – είναι: η γενίκευση της πλήρους και μόνιμης απασχόλησης, της «δια βίου εργασίας», η καθιέρωση του δώρου και των 48 ωρών εβδομαδιαίας εργασίας, ο καθορισμός ελάχιστων ορίων αμοιβών των εργαζομένων, η απαγόρευση των, άνευ όρων, απολύσεων και η αποζημίωση των νόμιμα απολυόμενων.

Η απελευθέρωση των ατομικών απολύσεων (με απεξάρτηση του χρόνου υπηρεσίας από την αποζημίωση) έχει ως δικαιολογητικό έρεισμα ότι αποβλέπει και ενισχύει τη συνολική αύξηση της απασχόλησης. Παρά τα αντιθέτως, ωστόσο, υποστηριζόμενα, σύμφωνα και πάλι με τον Γιάννη Κουζή (ό.π.π. σελ. 75) «ο συνδυασμός ευελιξίας και ασφάλειας φαίνεται στην πράξη ότι, δεν μπορεί να απαλλαγεί από την επιδίωξη των επιχειρήσεων να μειώσουν το κόστος εργασίας, μέσα από τη χρήση των ευελιξιών. Συνεπώς, η πλευρά της ασφάλειας θα υπολείπεται συνεχώς, για να μην ακυρώνει τη λογική της ευελιξίας μέσα από σενάρια αναζήτησης της εξισορρόπησης των δύο στόχων».

Προ αυτών των αντιθέτων απόψεων, σχετικά με την αποδοτικότητα ή όχι του ως άνω μοντέλου, τα αποτελέσματα θα κριθούν στη πράξη, δοθέντος ότι, όπως διαφαίνεται, προ των πιέσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης προς τα κράτη μέλη, διαφαίνεται ότι έχει ήδη αρχίσει η υλοποίησή του. Ίσως και ο ανωτέρω ν. 3846/2010 (με τον οποίο εισάγονται οι ήδη προαναφερθείσες και αναλυθείσες ευέλικτες μορφές) να τείνει προς αυτή την κατεύθυνση, δεδομένου ότι, όπως προαναφέρθηκε, το αντίστοιχο σχέδιο νόμου φέρει τον τίτλο «Εγγυήσεις για την εργασιακή ασφάλεια και άλλες διατάξεις». Εν τέλει, το δανικό μοντέλο flexicurity, (όπως προαναφέρθηκε ο όρος αυτός εμφανίστηκε και λειτούργησε στη Δανία, όπου και εξακολουθεί να λειτουργεί ο όρος αυτός εμφανίστηκε και λειτούργησε στη Δανία, όπου και εξακολουθεί να λειτουργεί) προσανατολίζεται στην καθιέρωση χαμηλών αποζημιώσεων απολύσεων, οι οποίες υπολογίζονται, κατά μέσο όρο, σε 13 μισθούς, ενώ παράλληλα οι ομαδικές απολύσεις μπορεί να φθάσει και το ποσοστό 10%.. Ομοίως ο χρόνος επιδότησης των ανέργων είναι σημαντικά μεγάλος, που φθάνει και τα τέσσερα χρόνια (όταν π.χ. στην

Ελλάδα η αντίστοιχη επιδότηση διαρκεί το πολύ έξι μήνες), με υψηλά ποσοστά αναπλήρωσης του μισθού. Στη Δανία το ποσοστό των μερικώς απασχολουμένων είναι αρκετά υψηλό, ενώ αντιθέτως το ποσοστό ανεργίας είναι πολύ χαμηλό. Μάλιστα δε το ποσοστό της μισθωτής απασχόλησης ανέρχεται σε 93%. Βεβαίως, θα πρέπει να επισημανθεί ότι, η εμφανιζόμενη αυτή κατάσταση αναφορικά με τα εργασιακά θέματα στη Δανία οφείλεται στην ύπαρξη ενός υψηλού επιπέδου κοινωνικού κράτους, ενώ παράλληλα επιδοτείται και η ανεργία, στην ανάπτυξη υψηλού ποσοστού συνδικαλισμού. Υποστηρίζεται ότι, εν πολλοίς η παραπάνω κατάσταση στα εργασιακά θέματα, οφείλεται στο γεγονός ότι, η Δανία δεν έχει ενταχθεί στην ΟΝΕ και έτσι έχει ελευθερωθεί από τις δεσμεύσεις που επιβάλλει το Σύμφωνο Σταθερότητας και Ανάπτυξης (βλ. και Γιάννη Κουζή ό.π.). Υποστηρίζεται ότι, κατ' αρχάς, παγκοσμίως δεν μπορεί να εφαρμοσθεί το εν λόγω δανικό μοντέλο, δεδομένου ότι, στα διάφορα επί μέρους κράτη επικρατούν διαφορετικές οικονομικές, οπότε και είναι, αντιστοίχως, διαφορετικές οι επικρατούσες εργασιακές συνθήκες. Και βεβαίως, πολύ μάλιστα περισσότερο, το ελλειμματικό κοινωνικό κράτος αποτελεί τροχοπέδη για την εφαρμογή του μοντέλου, χωρίς βεβαίως να παραγνωρίζονται και οι υπάρχουσες οικονομικές συνθήκες, οι οποίες είναι τελείως διαφορετικές με εκείνες της Δανίας (βλ. Μιχαλάκη Σοφία, Φιλίνης Κυριάκος, Απλά μαθήματα Δανικής ή η εύρυθμη λειτουργία της αγοράς εργασίας. Ελληνικό Ίδρυμα Ευρωπαϊκής και Εξωτερικής Πολιτικής (ΕΛΙΑΜΕΠ), Ειδική Μελέτη).

### **xxiii. ΕΠΙΛΟΓΟΣ**

Με την παρούσα εργασία επιδιώχθηκε η παρουσίαση των ευέλικτων μορφών εργασίας σε σχέση με τη εργασιακή σύμβαση πλήρους απασχόλησης. Ήταν αναγκαία η σύντομη παρουσίαση των στοιχείων τα οποία συνθέτουν την εργασία πλήρους απασχόλησης, τούτο, δε, διότι τα στοιχεία αυτά είναι κοινά και στις δύο περιπτώσεις, δοθέντος ότι, τόσο η εργασία πλήρους απασχόλησης, όσο αυτή των ευέλικτων μορφών εργασίας (όπως τα αποτελούντα αυτή είδη αναλύθηκαν παραπάνω), αφορούν εξαρτημένη εργασία, υπό την έννοια που ήδη προαναφέρθηκε.

Από την ανάγνωση της παρούσας εργασίας θα διαφανεί ότι, πέραν της βιβλιογραφίας, έγινε σημαντική αναφορά και στη νομολογία των δικαστηρίων της ουσίας, αλλά κυρίως του ακυρωτικού, τούτο δε διότι, με την ερμηνεία και εφαρμογή από τα δικαστήρια των εκάστοτε νομικών κανόνων (όπως διδάσκονται από τους θεωρητικούς) παγιώνεται, στη δικαστική



πρακτική, μια νομολογία, κυρίως του ακυρωτικού δικαστηρίου, η οποία, εν πολλοίς, δεσμεύει κατά κάποιο τρόπο τα δικαστήρια της ουσίας.

Όσον δε αφορά τις προοπτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης αναφορικά με το μοντέλο της Flexikurity, το οποίο προωθεί, όπως ήδη προεκτέθηκε, είναι προφανές ότι, ενόψει και των αντιθέτων απόψεων που διατυπώθηκαν (όπως αναλύονται αυτές παραπάνω), στο μέλλον θα διαφανούν τα οποιαδήποτε θετικά ή αρνητικά αποτελέσματά του.

---

## xxiv. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΕΙΑ

1. «ARTEMIS» Επιχειρησιακό Σχέδιο Δράσης για την καταπολέμηση της ανασφάλιστης και αδήλωτης εργασίας 2018, διαθέσιμο ηλεκτρονικά: [https://www.scribd.com/document/400064970/Artemis2018#fullscreen&from\\_embed](https://www.scribd.com/document/400064970/Artemis2018#fullscreen&from_embed)
2. Αγαλόπουλος, Χ. ΕργατΔικ
3. Αγαλόπουλος, Χ. Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας και κριτήρια εξάρτησης ΕΕργΔ 60,337 επ.
4. Αναπτυξιακό Πολυνομοσχέδιο, 2019, διαθέσιμο ηλεκτρονικά: [http://www.opengov.gr/ypoian/wpcontent/uploads/2019/09/sxedio\\_nomoy.pdf](http://www.opengov.gr/ypoian/wpcontent/uploads/2019/09/sxedio_nomoy.pdf)
5. Β. Βαθρακοκοίλη ΕρμΑΚ έκδ. 2005
6. Βλαστός. Στ. ΑΤΟΜΙΚΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ εκδόσεις Π.Ν. ΣΑΚΚΟΥΛΑΣ.
7. Βουδούρη, Ι. ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ, 2016, διαθέσιμο ηλεκτρονικά: <http://slideplayer.gr/slide/11124633/>
8. Βουλή: Αδήλωτη εργασία, μερική απασχόληση και συνδικαλιστικές οργανώσεις, 2019, διαθέσιμο ηλεκτρονικά: <https://www.newsit.gr/politikh/vouli-adiloti-ergasia-meriki-apasxolisi-kai-syndikalistikes-organoseis/2892351/>
9. Γεωργιάδη – Σταθόπουλου Αστ. Κώδ
10. Γκούτος, Χ. Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο , εκδόσεις Σάκκουλας Μάιος 2006
11. Γκούτος, Χ. ΕΕργΔ 1996

12. Δικαστικές αποφάσεις του 2006, διαθέσιμο ηλεκτρονικά:  
<http://www.forologikanea.gr/pages/display/dikastikes-apofaseis-2006/>
13. Δούκα, Β. Μερική Απασχόληση, 2004
14. Έγγραφο Ευρωπαϊκής Ένωσης COM(2007) 359 - πηγή EUR – LEX
15. ΕΚΑ: Ενημέρωση εργαζομένων για τις βασικές αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις, 2011, διαθέσιμο ηλεκτρονικά: <https://odigoipolites.wordpress.com/2011/05/13>
16. ΕΝΝΟΙΑ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ / ΔΙΑΚΡΙΣΗ ΑΠΟ ΑΛΛΕΣ ΜΟΡΦΕΣ, διαθέσιμο ηλεκτρονικά:  
[http://www.law.uoa.gr/fileadmin/law.uoa.gr/uploads/b\\_idiwtikoy/proptyxiako/apofasis\\_atomikou\\_ergatikou\\_dikaiou\\_2013.pdf](http://www.law.uoa.gr/fileadmin/law.uoa.gr/uploads/b_idiwtikoy/proptyxiako/apofasis_atomikou_ergatikou_dikaiou_2013.pdf)
17. Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Επιθεώρηση Εργασίας και Αδήλωτη Εργασία στην ΕΕ, 2013, διαθέσιμο ηλεκτρονικά: [https://adilotiergia.org/wp-content/uploads/2017/02/Labour-InspectionGreekTranslation\\_LI-UW-in-the-EU.pdf](https://adilotiergia.org/wp-content/uploads/2017/02/Labour-InspectionGreekTranslation_LI-UW-in-the-EU.pdf)
18. Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Θεματικό Ενημερωτικό Δελτίο Ευρωπαϊκού Εξαμήνου: Αδήλωτη Εργασία, διαθέσιμο ηλεκτρονικά:  
[https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file\\_import/europeansemester\\_thematic-factsheet\\_undeclared-work\\_el.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/europeansemester_thematic-factsheet_undeclared-work_el.pdf)
19. Ζερδέλης, Δ. Ελαστικές σχέσεις εργασίας περιοδικό on line ΝΟΜΙΚΑ ΧΡΟΝΙΚΑ εκδ. ΣΑΚΚΟΥΛΑ τ. 66 ΜΑΡΤΙΟΣ – ΑΠΡΙΛΙΟΣ 2011
20. Ζερδέλης, Δ. Εργατικό Δίκαιο, εκδ. 2014
21. Ζερδέλης: ΕΛΑΣΤΙΚΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, περιοδικό ΝΟΜΙΚΑ ΧΡΟΝΙΚΑ τ. 66 Μάρτιος- Απρίλιος 2011 εκδ. Σάκκουλα
22. Ι. Κουκιάδης, Ι. Τηλεργασία· νέες μορφές οργάνωσης της επιχείρησης, ΔΕΕ 1/1996
23. Καποδίστρια, Ι. ΕρμΑΚ
24. Καρακατσάνης ΕρμΑΚ Εισαγ
25. Καρούζος, Γ. Η ΕΤΟΙΜΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ
26. Κουζής, Γ. Ευελιξία και ασφάλεια (flexicurity) περιοδικό Κοινωνική Συνοχή και Ανάπτυξη έτος 2008 τεύχος 66 ΜΑΡΤΙΟΣ – ΑΠΡΙΛΙΟΣ
27. Κουζής, Γ. Το Πράσινο Βιβλίο για τις εργασιακές σχέσεις και η flexicurity
28. Κουκιάδης, Ι. Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, εκδόσεις Σάκκουλα 2014
29. Κουκιάδης, Ι. Εργατικό Δίκαιο Ατομικές Εργασιακές σχέσεις και κοινωνική πολιτική, 1984

30. Κραβαρίτου, Γ. Οι συνέπειες των νέων μορφών απασχόλησης στο εργατικό δίκαιο και την κοινωνική ασφάλιση, περιοδικό ΘΕΣΙΣ τεύχος 17, περίοδος Οκτώβριος – Δεκέμβριος 1986
31. Λαναρά, Κ. Νομοθεσία Εργατική και Ασφαλιστική, εκδ. Σάκκουλα 2014
32. Λεβέντης, Γ. Μερική απασχόληση και εκ περιτροπής εργασία κατά το ν.2639/1998 ΔΕΝ 1999
33. Ληξουριώτης, Ι. ΕΕΔ 49.615
34. Ληξουριώτης, Ι. Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις Νομική Βιβλιοθήκη, 2011
35. Μαλέσκου, Κ. Το φαινόμενο της αδήλωτης εργασίας στην Ελλάδα και στον νομό Άρτας, 2018, διαθέσιμο ηλεκτρονικά: <http://apothetirio.teiep.gr/xmlui/bitstream/handle/123456789/9049/Maleskou%2C%20G.%20MAF%202018.pdf?sequence=1>
36. Μελέτη του Κέντρου Μελετών και Έρευνας του Εμπορικού και Βιομηχανικού Επιμελητηρίου Αθηνών για το ευρωπαϊκό κοινωνικό μοντέλο
37. Μετατροπή σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου σε αορίστου χρόνου, 2015, διαθέσιμο ηλεκτρονικά: <https://astraparis.gr/metatropi-simvasis-ergasias-orismenou-xronou-se-aoristou-xronou/>
38. Μιχαλάκη Σ., Φιλίνης Κ. Απλά μαθήματα Δανικής ή η εύρυθμη λειτουργία της αγοράς εργασίας. Ελληνικό Ίδρυμα Ευρωπαϊκής και Εξωτερικής Πολιτικής (ΕΛΙΑΜΕΠ), Ειδική Μελέτη
39. Μπαλής, ΕνοχΔ §§ 2 και 8 και ΓενΑρχ § 95
40. Ν. 1892/31/31.7.90 (ΦΕΚ-101 Α') : Για τον εκσυγχρονισμό και την ανάπτυξη και άλλες διατάξεις, διαθέσιμο ηλεκτρονικά: [http://dide.zak.sch.gr/nomoi/FEK/NOMOI/N1892-90\[1\].doc](http://dide.zak.sch.gr/nomoi/FEK/NOMOI/N1892-90[1].doc)
41. Ντάσιος, Λ. Εργατικό Δικονομικό Δίκαιο
42. ΟΑΕΔ, Στατιστικά στοιχεία ροών μισθωτής απασχόλησης, διαθέσιμο ηλεκτρονικά: <http://www.oaed.gr/analyse-statistika-stoicheia-roon-misthotes-apascholeses>
43. Παπαπέτρου, Σ. Πρόστιμα 15,6 εκατ. για αδήλωτη εργασία μέσα σε ένα τρίμηνο – Το νέο «ποινολόγιο», 2019: διαθέσιμο ηλεκτρονικά: <https://m.naftemporiki.gr/story/1524071/prostima-156-ekat-gia-adiloti-ergasia-mesa-se-ena-trimino-to-neo-poinologio>

44. Σακελλαριάδης, Α, Ε9 – Σύμβαση εργασίας μερικής απασχόλησης και εκ περιτροπής εργασίας, 2019, διαθέσιμο ηλεκτρονικά: <https://www.taxheaven.gr/circulars/30288>
45. ΣΕΒ, Special Report Αναβάθμιση του ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ, Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ»: Άμεση ανάγκη για βελτίωση και μείωση της γραφειοκρατίας, 2019, διαθέσιμο ηλεκτρονικά: [https://www.sev.org.gr/Uploads/Documents/52384/SR%CE%9C%CE%95\\_ERGANI\\_FINAL-NEW.pdf](https://www.sev.org.gr/Uploads/Documents/52384/SR%CE%9C%CE%95_ERGANI_FINAL-NEW.pdf)
46. Υπουργείο Ανάπτυξης και Επενδύσεων, Άρθρο 55 – Μέτρα για την προστασία εργαζομένων μερικής απασχόλησης, 2019, διαθέσιμο ηλεκτρονικά: <http://www.opengov.gr/ypoiar/?p=10437>
47. Υπουργείο Εργασία, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας, ΕΡΓΑΝΗ: 6<sup>ος</sup> χρόνος λειτουργίας Μάρτιος 2013 – Μάρτιος 2019. Ροές μισθωτής απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα, 2019, διαθέσιμο ηλεκτρονικά: <https://www.docdroid.net/8FTCbCh/analysh-statistika-stoixeia-rown-misthwths-apasxolhshs-ps-erganh-martios-2019.pdf>
48. Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας, ΕΡΓΑΝΗ Ροές μισθωτής απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα, Οκτώβριος 2019, διαθέσιμο ηλεκτρονικά: <https://www.ypakp.gr/uploads/docs/12218.pdf>
-

---

<sup>i</sup> «Γνήσια ετοιμότητα προς εργασία υπάρχει, όταν ο εργαζόμενος βρίσκεται σε πλήρη δέσμευση του ελεύθερου χρόνου του, υπό την έννοια ότι κατά τη διάρκεια του ωραρίου του δεν διαθέτει την παραμικρή δυνατότητα να αναπαύεται ή να χρησιμοποιεί την εργασιακή του δύναμη διαφορετικά, αλλά πρέπει να διατηρεί τις σωματικές και πνευματικές του δυνάμεις σε εγρήγορση, ώστε να είναι σε θέση να παρέχει την εργασία του στον εργοδότη σε κάθε στιγμή που θα του ζητείται, η εν λόγω δε ετοιμότητα εξομοιώνεται με κανονική παροχή εργασίας»

<sup>ii</sup> «Σε αυτή τη μορφή ετοιμότητας (γνήσια) θεωρείται ότι υπάρχει πλήρης απασχόληση, ανεξάρτητα από το εάν θα παρουσιασθούν περιπτώσεις για την παροχή εργασίας, και έτσι η γνήσια ετοιμότητα εξομοιώνεται με κανονική παροχή εργασίας και εφαρμόζονται σε αυτήν, εκτός εάν έχει συμφωνηθεί το αντίθετο, όλες οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, και ειδικότερα για τα κατώτατα όρια αποδοχών, τα χρονικά όρια εργασίας, την αμοιβή και τις προσαυξήσεις, για υπερεργασία, υπερωριακή απασχόληση και εργασία κατά τις Κυριακές και αργίες κ.λπ., για τον λόγο δε αυτόν στην ανωτέρω περίπτωση οφείλεται ο μισθός που συμφωνήθηκε και αν δεν έχει συμφωνηθεί, οφείλεται ο ειθισμένος, σύμφωνα με το άρθρο 653 Α.Κ.»

<sup>iii</sup> «Εκδόθηκε επί διαφοράς αναφορικά με το αν η τότε ένδικη σύμβαση που είχε εισαχθεί προς κρίση στο δικαστήριο αφορούσε σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ή αυτή της παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών. Ειδικότερα, με την υπόψη απόφαση της ολομέλειας του ακυρωτικού δικαστηρίου κρίθηκε ότι, η σύμβαση παροχής επιστημονικών υπηρεσιών από εργαζόμενο επιστήμονα, που επιλέγει ο ίδιος βασικούς όρους της απασχολήσεώς του και δεν ελέγχεται από τον εργοδότη, ως προς τον τρόπο και εν μέρει ως προς τον χρόνο παροχής των υπηρεσιών του στον καθορισμένο από την σύμβαση και την φύση των υπηρεσιών τόπο, δεν είναι σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, καθώς και ότι, το γεγονός ότι, ο εργαζόμενος συμφώνησε την υπαγωγή του στον Κανονισμό Εργασίας και Λειτουργίας εταιρίας, που εκδόθηκε κατά τις διατάξεις του Ν.Δ. 3789/1957 και προβλέπει ότι οι διατάξεις του εφαρμόζονται και στο προσωπικό της με σχέση ανεξάρτητων υπηρεσιών – προδήλως κατά το μέρος που συμβιβάζονται με την παροχή τέτοιων υπηρεσιών – δεν αρκεί στην συγκεκριμένη περίπτωση για τον χαρακτηρισμό της εργασίας της ως εξαρτημένης. Πράγματι, όπως δέχθηκε ο Άρειος Πάγος η συμβατική υπαγωγή του εργαζομένου στον Κανονισμό Εργασίας, σύμφωνα με την ρητή διάταξη αυτού, δεν μπορεί από μόνη της να μεταβάλει την φύση των παρεχόμενων υπηρεσιών, έστω και αν γίνει δεκτό ότι με την υπαγωγή αυτή εντάχθηκε η τότε αναιρεσείουσα, υπό τους συμφωνημένους για την παροχή των υπηρεσιών της όρους, στο οργανωτικό πλαίσιο της επιχειρήσεως – εκμεταλλεύσεως της εταιρίας».

<sup>iv</sup> «Σύμφωνα με το άρθρο 84 εδ. α', γ', και δ' του ΝΔ 321/1969 «περί κώδικος Δημοσίου Λογιστικού», για τη σύναψη συμβάσεως με το Δημόσιο απαιτείται η τήρηση εγγράφου τύπου. Αν δεν τηρηθεί ο τύπος αυτός, η σύμβαση εργασίας που καταρτίζει το Δημόσιο με κάποιον εργαζόμενο είναι άκυρη. Τότε υπάρχει απλή σχέση εργασίας, για την οποία δεν οφείλεται μισθός, αλλά αποζημίωση κατά τις διατάξεις περί αδικαιολόγητου πλουτισμού των άρθρων 904 επ. ΑΚ, η οποία (αποζημίωση)

---

είναι ίση με την ωφέλεια του εργοδότη, που αποκόμισε από την παρασχεθείσα εργασία, η οποία υπολογίζεται με βάση τα όσα θα πλήρωνε με έγκυρη σύμβαση εργασίας, σε άλλον εργαζόμενο με τα ίδια προσόντα και ικανότητα και υπό τις ίδιες συνθήκες για την παροχή της ίδιας εργασίας.»

<sup>v</sup> «Η μονομερής μεταβολή των όρων της υπαλληλικής συμβάσεως που βλάπτει τον υπάλληλο, θεωρείται ως καταγγελία της. Κατά τον όρο «μονομερής μεταβολή» θεωρείται κάθε τροποποίηση των όρων εργασίας από τον εργοδότη, που γίνεται κατ' αθέτηση της εργασιακής σύμβασης, ανεξαρτήτως αν αυτή είναι επωφελής ή βλαπτική για τον εργαζόμενο. Για την εφαρμογή όμως της εν λόγω διάταξης απαιτείται η μονομερής μεταβολή των όρων εργασίας να είναι βλαπτική για τον εργαζόμενο, δηλαδή να προκαλεί σε αυτόν άμεση ή έμμεση υλική ή ηθική ζημία. Σε περίπτωση που η ανωτέρω μονομερής μεταβολή δεν είναι αντίθετη προς το νόμο και τους όρους της συμβάσεως και γίνεται κατ' ενάσκηση του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη, ο εργαζόμενος δεν προστατεύεται μόνο από τη διάταξη αυτή, αλλά και εκείνη του άρθρου 281 ΑΚ, η οποία απαγορεύει την κατάχρηση δικαιώματος. Ειδικότερα, ο μονομερής προσδιορισμός των όρων εργασίας που επιχειρεί ο εργοδότης βάσει του διευθυντικού του δικαιώματος, πρέπει να υπηρετεί τους σκοπούς του δικαιώματος αυτού, δηλαδή την κατά το δυνατόν καλύτερη αξιοποίηση της εργασίας και την προσφορότερη οργάνωση της επιχείρησης».

<sup>vi</sup> Η οποία κρίνει ότι πράγματι υποκρύπτεται τέτοια σύμβαση, και συνεπώς παρέχεται δυνατότητα ανταπόδειξης, δεχόμενη εμμέσως ότι το τεκμήριο είναι μαχητό (άρθρο 338 παρ. 2 του Κ.Πολ.Δ.)