

**Τ.Ε.Ι. ΜΕΣΟΛΟΓΓΙΟΥ**  
**ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ**  
**ΤΜΗΜΑ: Σ.Σ.Ο.Ε.**

***ΠΤΥΧΙΑΚΗ***

**ΘΕΜΑ:**

*Η ΤΑΡΥΣΗ ΚΑΙ ΤΟ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ*  
*ΕΞΑΓΓΕΛΙΣΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ.*

**ΕΙΣΗΓΗΤΗΣ:**

**ΤΑΣΟΠΟΥΛΟΥ Ε.**

**ΦΟΙΤΗΤΡΙΑ:**

**ΠΑΤΣΙΑΟΥΡΑ ΝΙΚΟΛΕΤΤΑ**

**ΜΕΣΟΛΟΓΓΙ 2006**



# ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

Η Έννοια της σύμβασης εργασίας και άλλες συγγενείς συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας .....	2
1.1 Έννοια .....	2
1.2 Το δικαίωμα της παροχής εργασίας.....	3
1.3 Τα συνθετικά στοιχεία της .....	3
1.4 Το στοιχείο της διάρκειας .....	4
1.5 Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας και η σύμβαση έργου.....	4
1.6 Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας και η σύμβαση εταιρίας.....	5
1.7 Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας και η σύμβαση μεσιτείας.....	5
1.8 Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας και η σύμβαση παρακαταθήκης .....	6
1.9 Σύμβαση εξαρτημένης εξαρτημένης εργασίας και μίσθωση ανεξάρτητων υπηρεσιών .....	6
1.10 Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας και σύμβαση εντολής .....	7

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

Η Ίδρυση της σχέσεως εργασίας και τα πρόσωπα της.....	8
2.1 Η σύμβαση εργασίας και η ένταξη στην εκμετάλλευση.....	8
2.2 Η σύναψη της σύμβασης εργασίας .....	8
2.3 Σύμβαση δοκιμαστικής εργασίας .....	9
2.4 Η ομαδική σύμβαση εργασίας.....	9
2.5 Η αδιάσπαστη συνέχεια της σχέση .....	10

2.6 Πρόσληψη με διαγωνισμό .....	10
2.7 Τα πρόσωπα της σχέσης εργασίας.....	10
Α. Ο Μισθωτός .....	11
Β. Ο Εργοδότης .....	11

### ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

Η Λειτουργία της σύμβασης εργασίας .....	13
3.1 Η εκμετάλλευση ως χώρος λειτουργίας και εξέλιξης της εργασιακής σύμβασης .....	13
3.2 Οι όροι εργασίας .....	13
3.3 Οι υποχρεώσεις του εργαζόμενου .....	14
I. Η υποχρέωση παροχής εργασίας και ο προσδιορισμός προς το είδος της .....	14
II. Η παροχή της συμφωνημένης εργασίας .....	14
III. Η υποχρέωση για αυτοπρόσωπη παροχή της συμφωνημένης εργασίας και οι εξαιρέσεις της .....	15
IV. Ετοιμότητα για παροχή εργασίας .....	16
V. Ο τόπος και ο χρόνος για παροχή εργασίας .....	16
3.3 Οι υποχρεώσεις του εργοδότη .....	17
I. Γενικά .....	17
II. Η υποχρέωση για καταβολή του μισθού .....	18
III. Το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη .....	18
IV. Βασικός μισθός και επιδόματα .....	19
V. Η υποχρέωση για πρόνοια .....	20
VI. Η υποχρέωση για σεβασμό της προσωπικότητας και ίσης μεταχείρισης των εργαζόμενων .....	20

### ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

Η Λύση της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας .....	21
4.1 Αυτόματη λύση της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας .....	21
4.2 Λύση της σύμβασης εργασίας αόριστου χρόνου .....	21
I. Καταγγελία της σύμβασης εργασίας αόριστου χρόνου .....	21

II. Η απόλυση του μισθωτού με τακτική καταγγελία .....	22
III. Η άμεση ή απρόθεσμη καταγγελία .....	23
IV. Ο έγγραφος τύπος .....	23
V. Η παραίτηση του μισθωτού .....	24
VI. Η αποζημίωση της απόλυσης .....	25
4.3 Η λύση της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου .....	25
I. Γενικά .....	26
II. Καταγγελία και απόλυση .....	26
III. Οι διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου .....	27
IV. Οι υποχρεώσεις του εργοδότη κατά τη λύση της σύμβασης .....	28
V. Η Καταγγελία της σύμβασης για σπουδαίο λόγο .....	28

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

Το περιεχόμενο του μισθού και τα χρονικά όρια εργασίας .....	30
5.1 Ο μισθός σε χρήμα και σε είδος .....	30
5.2 Ο χρόνος πληρωμής .....	30
5.3 Ο τόπος πληρωμής .....	32
5.4 Η πολυμερής φύση του μισθού .....	32
5.5 Οι κρατήσεις από το μισθό .....	33
5.6 Αμοιβή υποχρεωτικής αργίας .....	34
5.7 Έννοια ωραρίου .....	34
5.8 Υπέρβαση του ωραρίου .....	35
5.9 Περιπτώσεις που επιτρέπεται η υπερωριακή εργασία .....	35

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ.....	36
-----------------	----

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ .....	37
--------------------	----

# ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Εργασία είναι η ανάλωση σωματικής ή πνευματικής δύναμης για την παραγωγή έργου, η θετική ενέργεια με την οποία αναλώνεται δύναμη, είτε είναι σωματική ή πνευματική. Είναι η παραγωγή έργου για την ικανοποίηση αναγκών άλλου προσώπου και όχι του μισθωτού. Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας έχουμε, όταν ο εργαζόμενος παρέχει για ορισμένο η αόριστο χρόνο την εργασία του με την αντιπαροχή του συμφωνημένου μισθού από τον εργοδότη του. Ανεξάρτητα από τον τρόπο που καταβάλλεται και καθορίζεται ο μισθός τελεί υπό την εξάρτηση του εργοδότη.

Ο εργοδότης έχει το δικαίωμα να ασκεί εποπτεία και έλεγχο στην εργασία που του παρέχει ο μισθωτός και να του δίνει οδηγίες σχετικά με τον χρόνο, τόπο και τον τρόπο παροχής της εργασίας του. Τα συμβαλλόμενα πρόσωπα στη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας είναι ο μισθωτός, που παρέχει την εργασία του στον εργοδότη με κάποια αμοιβή, οι μισθωτοί διακρίνονται σε εργάτες και υπαλλήλους. Το δεύτερο πρόσωπο είναι ο εργοδότης ο οποίος είναι εκείνος που προσφέρει στον μισθωτό εργασία δίνοντας του και κάποια αμοιβή.

Η εργασία μου χωρίζεται σε πέντε κεφαλαία. Στο πρώτο κεφαλαίο αναφέρω την έννοια της σύμβασης εργασίας καθώς και τις άλλες συγγενείς συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας, όπως την σύμβαση έργου, την σύμβαση εταιρίας, την σύμβαση μεσιτείας, την σύμβαση παρακαταθήκης, την σύμβαση εντολής και τέλος την μίσθωση ανεξάρτητων υπηρεσιών. Στο δεύτερο κεφαλαίο ασχολούμαι με την ίδρυση της σχέσεως εργασίας καθώς και με τα πρόσωπα της σύμβασης τα οποία είναι ο μισθωτός και ο εργοδότης. Στο τρίτο κεφαλαίο εξετάζω την λειτουργία της σύμβασης εργασίας, την εκμετάλλευση, τους όρους εργασίας και τις υποχρεώσεις του εργοδότη και του μισθωτού.

Στο τέταρτο κεφαλαίο αναφέρω την λύση της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, που υπάρχει η αυτόματη λύση καθώς και η λύση της σύμβασης εργασίας αόριστου ή ορισμένου χρόνου, που γίνεται με την καταγγελία, για κάποιο σπουδαίο λόγο και για άλλους λόγους που θα δούμε πιο κάτω. Τέλος στο πέμπτο κεφαλαίο αναλύω το περιεχόμενο του μισθού, όπως ο μισθός σε χρήμα και σε είδος ακόμη τον χρόνο και τον τόπο πληρωμής την πολυμερή φύση του μισθού, επίσης μιλάω για τις κρατήσεις από το μισθό και την αμοιβή υποχρεωτικής αργίας.

Επιπλέον αναλύω και τα χρονικά όρια της εργασίας δηλαδή την έννοια ωραρίου καθώς και την υπέρβαση αυτού και τέλος τις περιπτώσεις που επιτρέπεται η υπερωριακή εργασία. Η μέθοδος που χρησιμοποιήθηκε για την συγγραφή της εργασίας μου ήταν η βιβλιογραφική έρευνα. Αν ο μισθωτός δεν παρέχει την εργασία του και αν ο εργοδότης δεν καταβάλλει την συμφωνημένη αμοιβή στον εργαζόμενο δεν μπορούμε να μιλήσουμε για σύμβαση εξαρτημένης εργασίας.

# ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

## *Η Έννοια της σύμβασης εργασίας και άλλες συγγενείς συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας*

### 1.1 Έννοια

Σύμβαση εργασίας υπάρχει, όταν ο μισθωτός είναι υποχρεωμένος να παρέχει εργασία προς τον εργοδότη ο οποίος τον προσλαμβάνει να εργάζεται για κάποιο ορισμένο ή αόριστο χρονικό διάστημα δίνοντας του κάποια αμοιβή. Είδος της είναι η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας είναι το ίδιο με την σύμβαση εργασίας δηλαδή ο εργαζόμενος προσλαμβάνεται από τον εργοδότη για ορισμένο ή αόριστο χρόνο για να παρέχει την σωματική και πνευματική του εργασία προς τον εργοδότη του βέβαια με κάποια αμοιβή που συμφωνούν μεταξύ τους. Η σύμβαση εργασίας είναι ευρύτερη έννοια και περιλαμβάνει και περιπτώσεις, όπως εκείνος που παρέχει την εργασία του δεν μπαίνει κάτω από την εξάρτηση του δεκτή αυτής. Υπάρχουν οι όροι «προσλαμβάνεται και απασχολείται», ο πρώτος αναφέρεται στην εξαρτημένη εργασία μόνο όταν εκείνος που παρέχει εργασία προσλαμβάνεται στην υπηρεσία του αλλού, ενώ και εκείνος που παρέχει ανεξάρτητες υπηρεσίες απασχολείται. Σημαντικό ρόλο στην εργασία έχει ο μισθός που ο εργαζόμενος με αυτόν συντηρείται ο ίδιος και η οικογένεια του.

Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας είναι σύμβαση ιδιωτικού δίκαιου, η εργασία είναι ένα από τα κύρια αντικείμενα της που πηγάζει από την προσωπικότητα του εργαζόμενου που είναι φυσικό πρόσωπο. Αυτό όμως δεν αποκλείει και την κατάρτιση σύμβασης εξαρτημένης εργασίας με το δημόσιο. " Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας είναι επιπλέον σύμβαση διαρκής, με την έννοια ότι, κατά κανόνα η εκπλήρωση των αμοιβαίων ενοχικών υποχρεώσεων της από τα συμβαλλόμενα μέρη δεν ολοκληρώνεται, ούτε εκπληρώνεται με την πραγμάτωση μιας παροχής και μιας αντίστοιχης αντιπαροχής, αλλά διαρκεί για κάποιο ορισμένο ή αόριστο χρονικό διάστημα "( Βλαστός, 1990 ,σ. 8 ). Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας γίνεται με την συμφωνία του μισθωτού και του εργοδότη, η οποία δημιουργεί και στα δυο μέρη δικαιώματα και υποχρεώσεις, που προέρχονται καθαρά από τους ίδιους η και από τον νόμο. Είναι μια ενοχική σύμβαση ιδιωτικού δίκαιου στην οποία γίνεται ανταλλαγή η παροχή εργασίας με την αντιπαροχή του μισθού.

## 1.2 Το δικαίωμα της παροχής εργασίας

Η κύρια υποχρέωση του μισθωτού είναι η παροχή της εργασίας του στον εργοδότη. Αντικείμενο της σύμβασης εργασίας είναι η εργασία που προσφέρει ο εργαζόμενος και όχι το αποτέλεσμα. Το δίκαιο μας προστατεύει την ελευθερία της εργασίας και το δικαίωμα για αυτήν. Ακόμη υποστηρίζει την αρχή της ισότητας και της ίσης μεταχείρισης στις εργασιακές σχέσεις και στην προστασία της προσωπικότητας. Όλοι έχουν το δικαίωμα της εργασίας, υπάρχουν όμως και κάποιοι περιορισμοί για τους ανηλίκους και τις γυναίκες. Ο κάθε πολίτης μπορεί να διαλέξει από μόνος του την εργασία που θα παρέχει και αν δεν του αρέσει μπορεί να την αλλάξει. Η ελευθερία επιλογής και αλλαγής περιλαμβάνει και την ελευθερία παύσης της εργασίας για κάποιο διάστημα.

“ Το δικαίωμα για εργασία περιλαμβάνει τις ακόλουθες αξιώσεις: α) αξίωση για την εξασφάλιση μιας αμειβόμενης θέσης σε κάθε ικανό άτομο, που θέλει να εργαστεί. Για να διασφαλιστεί η αξίωση αυτή απαιτούνται εγγυήσεις για τη δυνατότητα απόκτησης μιας θέσης εργασίας και για τη δυνατότητα διατήρησης της. β) αξίωση για εξασφάλιση θέσης εργασίας ανάλογης με τις ικανότητες και τις γνώσεις του κάθε ενδιαφερόμενου. γ) αξίωση για απασχόληση με συνθήκες που εξασφαλίζουν την αξιοπρέπεια του εργαζομένου, η οποία συνδέεται με την καθιέρωση εγγυήσεων που κατοχυρώνουν την ανθρώπινη αξία και θα εξανθρωπίζουν τους όρους εργασίας και δ) αξίωση για την προστασία του εργαζόμενου από προσβολές τρίτων. ” ( Κουκιάδης, 1985, σ. 58-59 )

## 1.3 Τα συνθετικά στοιχεία της

Ένα κύριο συνθετικό στοιχείο της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας είναι η εργασία με την έννοια, ότι για να υπάρχει οικεία σύμβαση πρέπει να έχουμε συμφωνία και των δύο ατόμων δηλαδή, ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να παρέχει στον εργοδότη την εργασία του για κάποιο ορισμένο ή αόριστο χρονικό διάστημα με μισθό.

Η παροχή της εργασίας πρέπει να έχει αντικείμενο της σχετικής σύμβασης και τη βασική υποχρέωση του εργαζόμενου από τη σύμβαση αυτή πρέπει να είναι πνευματική ή υλική εργασία. Κάθε μορφή ανθρώπινης ενεργείας μπορεί να αποτελέσει εργασία με νόμιμη έννοια. Η εργασία του πρέπει να είναι θεμιτή, το αντικείμενο της να είναι ηθικό με το νόμο και όχι ανήθικο προς αυτόν. Μια εργασία μπορούμε να την ονομάσουμε παράνομη, όταν ο εργαζόμενος ενεργεί με ανήθικες πράξεις και παράνομες προς την παραγωγή του εργοδότη.

“ Το σύγχρονο εργατικό δίκαιο αναγνωρίζει ότι η εργασία, ως βασική εκδήλωση της ανθρώπινης προσωπικότητας αποτελεί αγαθό άξιο προστασίας, επειδή ο εργαζόμενος υπηρετεί τους σκοπούς και την αποστολή του ανθρωπίνου πολιτισμού.”( Βλαστός, 1990,σ. 17 ) Ένα άλλο συνθετικό στοιχείο της είναι ο μισθός, για να υπάρχει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας έκτος από τη συμφωνία για την παροχή εργασίας πρέπει να υπάρχει η συμφωνία για μισθό στον εργαζόμενο από

τον εργοδότη, αν δεν υπάρχει αυτό δεν γίνεται λόγος για εξαρτημένη εργασία.

Η συμφωνία για την καταβολή του μισθού μπορεί να είναι ρητή η και σιωπηρή, όταν υπάρχει συμφωνία για τον μισθό είναι αδιάφορο το περιεχόμενο του, το πόσο και το χρονικό σημείο της καταβολής του. Η εργασία ισχύει μονό, όταν υπάρχει μισθός σε χρήμα, άλλα και αν αποτελείται από άλλα πράγματα ή δικαιώματα που έχουν υλική αξία.

## 1.4 Το στοιχείο της διαρκείας

Το στοιχείο της σύμβασης εργασίας είναι ότι με αυτή ιδρύεται μια σχέση διαρκείας, που επαναλαμβάνεται στο χρόνο οι παροχές και οι αντιπαροχές, η οποία μπορεί να είναι ορισμένη ή αόριστη. Η χρονική διάρκεια στην ορισμένου χρόνου σύμβαση μπορεί να γίνεται με ακριβείς χρονικούς προσδιορισμούς. " Κατά το άρθρο 8 παρ. 1 2112/1920 οι συμβάσεις αόριστου χρόνου εξομοιώνονται εάν ο καθορισμός της διαρκείας τους δεν δικαιολογείται από τη σύμβαση, άλλα τέθηκε σκόπιμα για να καταστρατηγηθούν οι σχετικές με την καταγγελία της σύμβασης αόριστου χρόνου ." (Καρακατσάνης, 1976, σ. 92)

Η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου μπορεί να γίνει και σύμβαση αόριστου χρόνου, όταν λήξει το χρονικό διάστημα της σύμβασης και συνεχίζει να παρέχει εργασία. Με βάση το στοιχείο της διάρκειας η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας διακρίνεται σε σύμβαση σε ορισμένου και αόριστο χρόνο.

## 1.5 Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας και η σύμβαση έργου

Οι δυο τύποι συμβάσεως ξεχωρίζουν, σύμβαση έργου έχουμε όταν κάποιος αναλαμβάνει να εκτελέσει ένα έργο με αμοιβή πιο πολύ σ' αυτήν την σύμβαση μετράει το αποτέλεσμα της εργασίας και όχι η εργασία που θα παρέχει για να φτιάξει αυτό που ανέλαβε. Η εργασία που θα κάνει μπορεί να την κάνει ο ίδιος άλλα και αλλά πρόσωπα που θα είναι μισθωτοί του. Την ευθύνη μιας κατασκευής μέχρι την παράδοση του έργου την έχει ο εργολάβος, ενώ στην συνέχεια την ευθύνη για την εφαρμογή της εργασίας του μισθωτού και την εκτέλεση οποιοδήποτε έργου είναι υπόθεση του εργοδότη.

Στη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας επιδιώκεται η παροχή της εργασίας, αντίθετα στη σύμβαση έργου επιδιώκεται το αποτέλεσμα της εργασίας. "Το στοιχείο της αποκλειστικότητας του εργοδότη είναι αποφασιστικό. Όταν μάλιστα η συνδρομή του στοιχείου συνοδεύεται και από την έλλειψη, από πλευράς εργαζόμενου επαγγελματικής οργάνωσης καταρτίσεως προγράμματος εργασίας και διακινδύνευσης, τότε έχουμε σύμβαση εργασίας και όχι σύμβαση έργου.( Βλαστός, 1990, σ. 59 – 60 ) Σύμβαση έργου έχουμε όταν κάποιος αναλαμβάνει να εκτελέσει ορισμένο έργο άσχετα από το χρόνο που απαιτείται για την εκτέλεση του και χωρίς να έχει υποχρέωση να συμμορφωθεί με τις εντολές του εργοδότη, ως προς τον τόπο,



χρόνο, μεθόδους εργασίας αρκεί το έργο να εκτελεστεί όπως συμφωνήθηκε, εμπρόθεσμα και χωρίς ελαττώματα.

## 1.6 Η Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας και η σύμβαση εταιρίας

Η Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας και η σύμβαση εταιρίας έχουν διαφορετική έννοια, όμως υπάρχουν κάποιες περιπτώσεις όπου αυτές οι δυο συμπλέκονται στην πράξη. Δεν είναι λίγες οι φορές όπου οι εταιρική εισφορά εταιρίες, που στις προσωπικές εταιρίες υπάρχει η παροχή της προσωπικής εργασίας ενός ή και περισσότεροι από τους συνεταιίρους. Επίσης οι εταίροι των προσωπικών εταιριών προσφέρουν και την προσωπική τους εργασία στην εταιρία τους ανεξάρτητα από την εταιρική εισφορά τους.

Επίσης στην σύμβαση εξαρτημένης εργασίας συμβαίνει κάποιες φορές να συμφωνείτε ο μισθός του εργαζόμενο σε ποσοστά επί των κερδών της εργοδοτικής επιχείρησης. Ο εργαζόμενος μέσα στην εργοδοτική επιχείρηση είναι ένα ξένο σώμα γι' αυτήν και ξένη για εκείνον καταναλώνει παραγωγικές δυνάμεις για ξένες υποθέσεις. Ενώ ο κάθε συνεταιίρος παρέχει την προσωπική του εργασία στη δική του επιχείρηση και επιδιώκει τον δικό του σκοπό, έστω και αν αυτός είναι ίδιος με των υπόλοιπων συνεταιίρων του

Ο εργαζόμενος με την παροχή εργασίας του επιθυμεί να απόκτηση κάποιον μισθό. Αντίθετα ο εργοδότης δίνει κάποια αμοιβή για να απόκτηση την εργασία από τον εργαζόμενο του. Στη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας γίνεται αντάλλαγμα των παροχών του από τα μέρη της εδώ υπάρχει η σχέση εξάρτησης του εργαζόμενου από του εργοδότη. Ενώ στη σύμβαση εταιρίας όλοι οι συμβαλλόμενοι επιδιώκουν διαμέσου κοινών εισφορών την πραγματοποίηση ενός κοινού σκοπού, εδώ υπάρχει ισότιμη συνεργασία για την επιδίωξη κοινού σκοπού.

## 1.7 Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας και η σύμβαση μεσιτείας

Στη σύμβαση μεσιτείας δίνει κάποιος αμοιβή σε ένα τρίτο πρόσωπο το οποίο εδώ είναι ο μεσίτης, δηλαδή είναι ο μεσολαβητής για κάποια αγορά προς κάποιο άτομο και με την μεσολάβηση γίνεται κατάρτιση της σύμβασης. Η διαφορά που έχει η σύμβαση μεσιτείας από τη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας είναι ότι η πρώτη υπάρχει για τον ετεροβαρή χαρακτήρα της, ενώ η δεύτερη υπάρχει για τον αμοτεροβαρή χαρακτήρα της.

Δεν αποκλείεται βέβαια με τη σύμβαση της μεσιτείας να αναλάβει ο μεσίτης τη ρητή υποχρέωση να μεσολαβήσει και να υποδείξει την ευκαιρία για τη σύναψη της οικείας σύμβασης. Σε μια τέτοια περίπτωση η σύμβαση της μεσιτείας γίνεται και αυτή αμοτεροβαρής σύμβαση, δεν αποβάλλει όμως παράλα αυτά το χαρακτήρα της

ως σύμβασης μεσιτείας, έστω και αν παρουσιάζει πλέον ορισμένα κοινά σημεία με τη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας.” ( Βλαστός, 1990, σ. 84)

Στη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας η παροχή του εργαζόμενου είναι υποχρεωτική γι’ αυτόν, ενώ στη σύμβαση μεσιτείας η παροχή της εργασίας του μεσίτη εξαρτάται από αυτόν. Τα κενά αμφοτεροβαρούς σύμβασης μεσιτείας μπορούν να συμπληρωθούν από τους κανόνες της σύμβασης εργασίας ή και την σύμβαση έργου.

## 1.8 Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας και η σύμβαση παρακαταθήκης

Η σύμβαση παρακαταθήκης έχει ως αντικείμενο την υποχρέωση φύλαξης ορισμένου κινητού πράγματος και γίνεται η παραλαβή από τον θεματοφύλακα του συγκεκριμένο πράγματος. Η σύμβαση αυτή δεν μπορεί να γίνει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, αν και ακόμη έχει κανονιστεί ρητά η και σιωπηρά αμοιβή για τον θεματοφύλακα για την φύλαξη που του έχουν αναθέσει. Επίσης και στην περίπτωση που ο θεματοφύλακας ανέλαβε να προσέχει την καλή συντήρηση του πράγματος.

“ Σε μια τέτοια περίπτωση γίνεται λόγος για μικτή σύμβαση που ο θεματοφύλακας με τη θέληση του υποχρεώνεται να φυλάει το πράγμα και έτσι προκύπτει η σύμβαση παρακαταθήκης. Αντίθετα με την επιπρόσθετη υποχρέωση του να το συντηρεί παρέχοντας μορφή εργασίας σε σχέση με αυτό και επί αυτού έχουμε την σύμβαση εργασίας. ” ( Βλαστός, 1990, σ. 85 )

## 1.9 Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας και μίσθωση ανεξάρτητων υπηρεσιών

Η εργασία με οποιαδήποτε μορφή της γίνεται αντικείμενο σύμβασης άλλα υπάρχουν και διαφορετικοί χαρακτηρισμοί για αυτήν. Δυο βασικές μορφές παροχής εργασίας υπάρχουν : η παροχή εξαρτημένης εργασίας και η παροχή ανεξάρτητων υπηρεσιών. Συμφώνα με τον Α.Κ στον όρο “μίσθωση εργασίας ” υπάρχει η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας και η σύμβαση ανεξάρτητων υπηρεσιών. Όταν ο εργαζόμενος παρέχει την εργασία του στον εργοδότη έναντι μισθού καθορίζοντας αυτός από μόνος του τον τόπο τον χρόνο και τον τρόπο παροχής εργασίας χωρίς να υπάρχει υπηρεσιακή σχέση απέναντι στον εργοδότη, ο οποίος ούτε τον προσλαμβάνει ούτε και του δίνει οδηγίες σε σχέση με την εκτέλεση της εργασίας του. Έτσι σ’ αυτήν την περίπτωση είναι ανεξάρτητος επαγγελματίας και απασχολείται έναντι μισθού για λογαριασμό του πελάτη του και έχουμε σύμβαση ανεξάρτητων υπηρεσιών. Όταν όμως ο εργαζόμενος παρέχει την εργασία του σε

έναν εργοδότη ο οποίος τον ελέγχει τον προσλαμβάνει και τον καθοδηγεί τότε έχει την ιδιότητα του εργαζόμενου και έχουμε σύμβαση εξαρτημένης εργασίας. Τα νομικά πρόσωπα τη μίσθωση των υπηρεσιών τους. Δεν γίνεται όμως αυτή η σύμβαση να έχει ως περιεχόμενο την παροχή εξαρτημένης εργασίας από νομικό πρόσωπο γιατί σ' αυτήν τη σύμβαση η έννοια της εξάρτησης πρέπει να περιέχει φυσικό πρόσωπο. Η σύμβαση παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών παρουσιάζεται με την μορφή της σύμβασης ορισμένης ή αόριστης διάρκειας κάτι μπορεί να γίνει με ρητή συμφωνία των μερών ή και από το είδος ή ακόμη και από το σκοπό της συγκεκριμένης σύμβασης. Η κυρία διάκριση μεταξύ των δυο συμβάσεων είναι ότι το εργατικό δίκαιο εφαρμόζει τους κανόνες του μονό επί της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας ενώ για την παροχή ανεξάρτητων υπηρεσιών δεν έχει καμία εφαρμογή το εργατικό δίκαιο.

## 1.10 Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας και σύμβαση εντολής

Η σύμβαση εντολής προκύπτει όταν ο εντολοδόχος έχει υποχρέωση να διεξαγάγει χωρίς αμοιβή την υπόθεση που του ανέθεσε ο εντολέας. Η βασική διαφορά μεταξύ της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας και της σύμβασης εντολής είναι ότι η πρώτη είναι πάντα έμμισθη δηλαδή ο εργαζόμενος παρέχει την εργασία του προς τον εργοδότη του πάντα με αντάλλαγμα το μισθό. Ενώ η δεύτερη είναι πάντα άμισθη. Η νομολογία δέχεται ότι οι διοικούντες τα νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου παρέχουν τις υπηρεσίες τους σ' αυτά με σύμβαση εντολής, αλλά όταν αμείβονται για αυτές τότε πρόκειται για σύμβαση παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών.

Η σύμβαση εντολής είναι ετεροβαρής γιατί δημιουργεί υποχρεώσεις μονό για τον εντολοδόχο είναι μια προσωπική και εμπιστευτική σχέση. Αυτήν γίνεται χωρίς αμοιβή αν συμφωνείτε αμοιβή δεν πρόκειται για την ίδια αλλά για σύμβαση έργου. Η υποχρέωση του εντολοδόχου είναι να διεξαγάγει την υπόθεση που του ανατέθηκε, χωρίς να δικαιούνται να βάλει και άλλον για να κάνει αυτό που τον ανέθεσαν έκτος αν εξαναγκαστεί από τις περιστάσεις. Ευθύνεται για κάθε τι κατά την εκτέλεση της εντολής ή και αν ακόμη υποκαταστήσει άλλον χωρίς δικαίωμα ευθύνεται για το πταίσμα του άλλου σαν να ήταν δικό του.

Ακόμη ο εντολοδόχος έχει υποχρέωση να παρέχει πληροφορίες στον εντολέα σχετικά με την υπόθεση που του ανατέθηκε. Στη σύμβαση εντολής έχει και ο εντολέας κάποιες υποχρεώσεις αυτός πρέπει να προκαταβάλει τις δαπάνες, που απαιτούνται για την εκτέλεση της εντολής, να δώσει στον εντολοδόχο οτιδήποτε αυτός δαπάνησε για την κανονική εκτέλεση της εντολής. Αυτή μπορεί να ανακληθεί από τον εντολέα οπότε αυτός θελήσει. Επίσης ο εντολοδόχος έχει το δικαίωμα να καταγγείλει την εντολή οποτεδήποτε έκτος αν παραιτήθηκε από το δικαίωμα αυτό.

# ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

## Η Ίδρυση της σχέσεως εργασίας και τα πρόσωπα της

### 2.1 Η σύμβαση εργασίας και η ένταξη στην εκμετάλλευση

Η σχέση εργασίας ιδρύεται με τη σύμβαση εργασίας, άλλα υπάρχει και σχέση εργασίας χωρίς σύμβαση η με ελαττωματική σύμβαση, που γίνονται όλα με σωστό τρόπο και προστατεύεται από το δίκαιο. Τη σύμβαση εργασίας την ακολουθεί η ένταξη του εργαζόμενου και της εργασίας του στην εκμετάλλευση του εργοδότη. Στο εργατικό δίκαιο υπήρχε μεγάλη διχογνωμία σχετικά με τη σημασία της ένταξης. Μια σημαντική μερίδα της θεωρίας με κυριότερους εκπροσώπους τους siebert και Nikisch είχε υποστηρίξει ότι η ένταξη του μισθωτού στην εκμετάλλευση είναι η αποφασιστική πράξη που δημιουργεί τη σχέση εργασίας, όμως οι Nipperdey, Dietz, Hueck υποστήριξαν ότι η σχέση εργασίας ιδρύεται με τη σύμβαση εργασίας.

Η διχογνωμία αυτή έχει χαθεί πλέον γιατί και οι δύο απόψεις συμφωνούν μεταξύ τους. Οι οπαδοί της θεωρίας της εντάξεως δέχονται τον ιδρυτικό ρόλο της συμβάσεως εργασίας και οι οπαδοί της θεωρίας της συμβάσεως παραδέχονται τη σημασία της εντάξεως και την ύπαρξη σχέσεων εργασίας. Με την ένταξη αρχίζει να λειτουργεί η σχέση εργασίας και να αποκτά τα κοινωνικά της στοιχεία, ο φορέας της γίνεται μέλος της κοινότητας της εκμεταλλεύσεως και η σχέση εργασίας εισάγεται στο πλέγμα των πολύπλοκων και πολυδιάστατων σχέσεων που δημιουργούν την εκμετάλλευση και υπόκειται σε διαμόρφωση από τις εξουσίες που ασκούνται μέσα σ' αυτή. Η σύμβαση εργασίας έχει σκοπό να παράγει τις σχετικές υποχρεώσεις που οδηγούν στην πραγμάτωση με την ένταξη, που φέρνει τη σύμβαση στο στάδιο της εκπλήρωσης της.

### 2.2 Η σύναψη της σύμβαση εργασίας

Η σύμβαση εργασίας ,όπως κάθε σύμβαση γίνεται με τη δήλωση και τη θέληση και των δύο. Η σύμβαση γίνεται όταν υπάρχει δήλωση για την αποδοχή της πρότασης σ' αυτόν που έκανε την πρόταση. Μπορεί να προηγούνται διαπραγματεύσεις, στις οποίες τα μέρη πρέπει να επιδεικνύουν αμοιβαία τη συμπεριφορά που υπαγορεύουν η καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη.

Όποιος κάνει ζημία στον άλλον έχει την υποχρέωση να τον αποζημιώσει χωρίς να έχει σχέση αν υπάρχει στην σύμβαση. Το περιεχόμενο των δηλώσεων για να γίνει η σύμβαση εργασίας πρέπει να υπάρχει μια έννομη σχέση διάρκειας ανάμεσα στους συμβαλλομένους, που θα υποχρεώνει τη μια πλευρά να παρέχει εργασία και την άλλη να καταβάλλει αμοιβή γι' αυτή την εργασία.

Στη σύναψη της σύμβασης εργασίας υπάρχει συμβατική ελευθερία, με τον ποιόν θα συνάψει κάποιος σύμβαση εργασία είναι καθαρό στην κρίση του και στην απόφαση. Άλλα υπάρχουν και κάποιοι ορισμένοι, οι εργοδότες είναι υποχρεωμένοι να προσλαμβάνουν το προσωπικό τους από το Γραφείο εύρεσης εργασίας που είναι γραμμένοι σ' αυτό με κάποια προτεραιότητα που ορίζεται από τον νόμο, ακόμη οι εργοδότες έχουν το δικαίωμα να προτείνουν και από μόνοί τους κάποιους που θέλουν να τους προσλάβουν στο Γραφείο εύρεσης εργασίας, όταν όμως μπορούν να τους δεχτούν.

## 2.3 Σύμβαση δοκιμαστικής εργασίας

Μπορεί να γίνει σύμβαση εργασίας για κάποιο ορισμένο χρονικό διάστημα, που μέσα σ' αυτό δοκιμάζονται οι ικανότητες του μισθωτού δηλαδή αν είναι κατάλληλος και ικανός για να συνεχίσει την εργασία για την οποία προσλαμβάνεται σ' αυτήν με την απόφαση του εργοδότη. Η σύμβαση εργασία μετά τον δοκιμαστικό χρόνο μπορεί να συνεχιστεί αν οι επιδόσεις του μισθωτού στην εργασία του ήταν ικανοποιητικές προς τον εργοδότη, αλλιώς μπορεί να είναι διαλυτική.

Για να διαλυθεί η σύμβαση πρέπει να υπάρχει αρνητική κρίση από τον εργοδότη μόνο όμως όταν είναι δικαιολογημένη, αν ο μισθωτός δεν είναι ικανός για αυτήν την θέση, όταν δεν είναι δικαιολογημένη κρίνεται από το αρμόδιο δικαστήριο και αν έχει εκπληρωθεί σωστά η εργασία από τον μισθωτό προς τον εργοδότη τότε συνεχίζεται να υπάρχει σχέση εργασίας όταν η αυτή ισχύει και μετά από το δοκιμαστικό διάστημα γίνεται μια ενιαία σχέση εργασίας.

## 2.4 Η ομαδική σύμβαση εργασίας

Υπάρχουν περιπτώσεις που η εργασία γίνεται ομαδικά. Αυτό μπορεί να υπάρχει μέσα σε μια επιχείρηση με την οργάνωση εργασίας που προσφέρει και έτσι δεν υπάρχει ιδιαίτερο ζήτημα για τη σχέση του εργοδότη με το κάθε μέλος της ομάδας. Όταν συμφωνείτε ομαδική αμοιβή γίνεται πρόβλεψη για την κατανομή της στα μέλη με κριτήρια που συμφωνούν είτε ανάμεσα στην ομάδα και τον εργοδότη, είτε ανάμεσα στα μέλη της ομάδας.

Η ατομική αξίωση του κάθε μέλους για το μισθό απέναντι στον εργοδότη διατηρείται, μπορεί όμως να συμφωνηθεί συνολική εκπλήρωση. Καταβολή δηλαδή σε μέλος της ομάδας που θα είναι υποχρεωμένο να κατανείμει το ποσό στα μέλη. Σ' αυτή την περίπτωση στην ουσία δεν έχουμε ομαδική σύμβαση άλλα οργανωτικά συνδεμένες μεταξύ τους ατομικές συμβάσεις εργασίας. (Καρακατσάνης, 1976, σ. 111)

## 2.5 Η αδιάσπαστη συνέχεια της σχέσης

Η σύμβαση εργασίας γίνεται για ορισμένο ή αόριστο χρόνο και με την θέληση του εργοδότη και του μισθωτού. Όταν έχουμε σύμβαση ορισμένου χρόνου και όταν τελειώσει συνεχίζεται σαν αόριστου χρόνου η σιωπηρά η και με ρητή θέληση και των δύο ( του μισθωτού και του εργοδότη ) συμβαίνει όμως και όταν υπάρχει σύμβαση αόριστου χρόνου και μετατρέπεται σε σύμβαση ορισμένου χρόνου, έτσι η σχέση εργασίας είναι συνεχής και ενιαία.

“ Μια σχέση εργασίας δεν διασπάται χρονικά από τη μεταβολή ορισμένων στοιχείων της, ακόμη και από τη μεταβολή της ιδιότητας του μισθωτού ως εργάτη ή υπάλληλο ” ( Καρακατσάνης, 1976, σ. 108 ) Όταν κάποιος σε μια σχέση εργασίας ξεκίνησε σαν εργάτης και στη συνέχεια έγινε υπάλληλος, ο χρόνος της υπηρεσίας του σαν εργάτης υπολογίζεται για όλες τις περιπτώσεις όπως για ορισμένες παροχές και αποζημιώσεις κ.λ.π. Ακόμη η σχέση εργασίας σε περίπτωση μεταβολής του προσώπου του εργοδότη συνεχίζεται με τον νέο εργοδότη σαν χρονικά ενιαία σχέση, χωρίς δηλαδή να ιδρύεται από τη μεταβολή νέα σχέση.

## 2.6 Πρόσληψη με διαγωνισμό

Κάποιες φορές μεγάλες επιχειρήσεις πιο πολύ τράπεζες, διάφοροι οργανισμοί, διαλέγουν το προσωπικό τους από διαγωνισμούς. Η προκήρυξη του διαγωνισμού δημοσιεύεται στις εφημερίδες, η οποία είναι μια πρόταση από τον εργοδότη σε αόριστο αριθμό ατόμων, που ενδιαφέρονται για εργασία με τους όρους που υπάρχουν στην προκήρυξη ή και με τους κανονισμούς που υπάρχουν στην επιχείρηση. Όσοι συμμετέχουν στο διαγωνισμό σημαίνει ότι αποδέχονται την πρόταση του εργοδότη.

Μια σύμβαση εργασίας μπορεί να γίνει μόνο όταν το αποτέλεσμα του διαγωνισμού συμφωνεί με αυτό το οποίο ζητά η προκήρυξη, ακόμη υπάρχει και σειρά επιτυχίας των διαγωνιζομένων, όταν γίνει ο διαγωνισμός ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να προσλάβει αυτούς που πέτυχαν κατά τη σειρά της επιτυχίας τους μέχρι να συμπληρωθεί ο αριθμός που ζητάει.

Όποιος πετύχει στο διαγωνισμό σε σειρά που καλύπτεται από τον αριθμό που ζητά αποκτά το δικαίωμα πρόσληψης, που γίνεται με την υπογραφή της σχετικής ατομικής σύμβασης. Έχουμε και ακόμη μια άλλη περίπτωση όπου οι επιχειρήσεις καλούν όσους ενδιαφέρονται για ορισμένη απασχόληση δίνοντας το βιογραφικό τους και αυτοί βλέποντας θα αποφασίσουν ποιον θα προσλάβουν. Εδώ είναι πολύ διαφορετικό γιατί έχουμε πρόσκληση για υποβολή προτάσεως για σύναψη σύμβασης εργασίας με την επιχείρηση, που έχει το δικαίωμα να προσλάβει όποιον θέλει.

## 2.7 Τα πρόσωπα της σχέσης εργασίας

## A. Ο Μισθωτός

Μισθωτός είναι το πρόσωπο το οποίο στα πλαίσια μιας σύμβασης του ιδιωτικού δικαίου πρέπει να παρέχει την εργασία του στην υπηρεσία ενός άλλου με αντάλλαγμα ορισμένη αμοιβή. Ο μισθωτός έχει την υποχρέωση να παρέχει εργασία η υποχρέωση αυτή να προκύπτει από μια σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ή από μια άλλη παρόμοια έννομη σχέση. Για να χαρακτηριστεί κάποιος ως μισθωτός πρέπει να παρέχει την εργασία του και δεν χρειάζεται να εργάζεται συνεχώς, δηλαδή η ιδιότητα του μισθωτού υπάρχει και σε περίπτωση, που απουσιάζει από την εργασία του με αναστολή της σύμβασης.

Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας βασίζεται στην ανθρώπινη προσωπικότητα. Μισθωτός λέγεται κάθε φυσικό πρόσωπο, που παρέχει εξαρτημένη εργασία και δεν έχει σημασία αν γίνεται με μόνιμο τρόπο η με πλήρες ωράριο η μόνο για μερικές ώρες. Αυτός μπορεί να παρέχει την εργασία του, χωρίς να είναι το επάγγελμα του ( π.χ οι φοιτητές που εργάζονται μόνο ορισμένους μήνες το καλοκαίρι θεωρούνται μισθωτοί). Κατά το νομό ο μισθωτός πρέπει να παρέχει την εργασία του ανάλογα με το επάγγελμα του.

Ο ορισμός του επαγγέλματος είναι το σύνολο από μια σειρά όμοιες η οικονομικά συγγενείς πράξεις, που επιχειρούνται με πρόθεση να συνεχιστούν για αόριστο χρονικό διάστημα που αποβλέπουν στο βιοπορισμό. Η σταθερή επανάληψη των ιδίων ενεργειών, η μόνιμη απασχόληση σε ορισμένο οικονομικό τομέα και το εισόδημα. Η ιδιότητα του επαγγελματία αποκτάται για συγκεκριμένη εργασία μετά τη σταθερή απασχόληση σ' ορισμένο είδος εργασίας, η οποία επιφέρει και την κατάταξη στο συγκεκριμένο επάγγελμα.

Επάγγελμα είναι η απασχόληση του εργαζόμενου η οποία καλύπτει τον μεγαλύτερο χρόνο της εργασίας του και εξασφαλίζει σ' αυτόν μεγαλύτερη αμοιβή. Οι μισθωτοί διακρίνονται και σε κατηγορίες : σε υπάλληλους και σε εργάτες. Υπάλληλος είναι εκείνος που παρέχει εργασία μη σωματική, δηλαδή είναι η εργασία όπου παρέχει το πνευματικό στοιχείο και το στοιχείο της καθοδήγησης. Εργάτης είναι εκείνος που παρέχει εργασία κυρίως σωματική. Για να χαρακτηριστεί κάποιος υπάλληλος πρέπει να έχει θεωρητικές γνώσεις που να του επιτρέπουν να παρέχει εργασία πνευματικής φύσης. Ενώ αν είναι κάποιος απλός κάτοχος μιας τεχνικής χωρίς να έχει θεωρητικές γνώσεις θεωρείται εργάτης.

## B. Ο Εργοδότης

Εργοδότης είναι κάθε νομικό και φυσικό πρόσωπο, που στην υπηρεσία του υπάρχει ένα άλλο φυσικό πρόσωπο που του παρέχει την εργασία του με κάποιο μισθό, ο εργοδότης μπορεί να είναι και νομικό πρόσωπο. Όταν κάποιος έχει τον ρολό του εργοδότη έχει πολλές υποχρεώσεις και δικαιώματα προσωπικού και ιδιωτικού ή δημοσίου δικαίου. Είναι οι σχέσεις του με τους τρίτους δηλαδή το κράτος, οι ασφαλιστικοί οργανισμοί κ.λ.π. Αν ο εργοδότης διαθέτει εκμετάλλευση αποκτά την ιδιότητα του αρχηγού και έχει δικαιώματα και επιβαρύνεται με υποχρεώσεις.

“ Έτσι η διάκριση ανάμεσα στις έννοιες του εργοδότη και του φορέα της εκμετάλλευσης έχει πρακτική σημασία παρόλο που τις ιδιότητες αυτές τις συγκεντρώνει συνήθως το ίδιο πρόσωπο. Το σύγχρονο φαινόμενο στις μεγάλες επιχειρήσεις του διαχωρισμού ανάμεσα στον εργοδότη και στον αρχηγό της εκμετάλλευσης που μπορεί να μην είναι ιδιοκτήτης ή να είναι μικρού μέρους του κεφαλαίου δε θα πρέπει να μείνει απαρατήρητο από τους εφαρμοστές του δικαίου. ” (Κουκιάδης, 1985, σ. 181–182 ).

Ο εργοδότης διακρίνεται και σε επιχειρηματία βέβαια και δυο συνήθως είναι το ίδιο πρόσωπο το οποίο δεν είναι και αναγκαίο κάθε εργοδότης δεν είναι οπωσδήποτε επιχειρηματίας και κάθε δεν είναι αναγκαστικά και εργοδότης αυτό συμβαίνει όταν δεν απασχολεί μισθωτούς. Υπάρχουν κάποιες περιπτώσεις όπου ο εργαζόμενος δεν γνωρίζει τον εργοδότη του γιατί στη σχέση εργασία υπάρχει και ένα τρίτο πρόσωπο. Όταν υπάρχει τρίτο πρόσωπο χωρίς να είναι συμβαλλόμενος στη σύμβαση εργασίας και απασχολεί έναν μισθωτό για δικό του λογαριασμό, γίνεται κατάτμηση της ιδιότητας του εργοδότη και έχουμε δυο μερικούς εργοδότες : τον αρχικό και τον μεταγενέστερο. Ο καθένας από αυτούς έχει κάποιες υποχρεώσεις και για αυτό λέγεται μερικός εργοδότης. (Κουκιάδης, 1985, σ. 183 )

“ Ο αρχικός και ο δευτερογενής εργοδότης στον δανεισμό μισθωτού. Δανεισμός μισθωτού είναι η προσωρινή παραχώρηση του μισθωτού από τον εργοδότη που τον προσέλαβε αρχικά σε κάποιο άλλο πρόσωπο με το σκοπό να εργαστεί για τις ανάγκες του τελευταίου χωρίς να λύνεται η αρχική σύμβαση εργασίας. Δημιουργείται μια τριμερής σχέση εργασίας με υποχρεώσεις από όλα τα μέρη έχουμε διάσπαση στην ιδιότητα του εργοδότη και όχι μεταβολή.

Ο άμεσος και ο έμμεσος εργοδότης στην λεγόμενη έμμεση σχέση εργασίας. Έμμεση σχέση εργασίας είναι η σχέση ανάμεσα στο μισθωτό και σε ένα τρίτο πρόσωπο που δεν είναι ο αντισυμβαλλόμενος του άλλα που τυχαίνει να είναι εργοδότης του τελευταίου. Ο άμεσος εργοδότης έχει απέναντι στον έμμεσο εργοδότη την ιδιότητα του μισθωτού. Η έμμεση σχέση πηγάζει από την ανάγκη που έχει ο μισθωτός στη εργασία του βοήθεια από κάποιο δικό του πρόσωπο. Ο έμμεσος εργοδότης ωφελείται και αυτός από την εργασία του βοηθού και είναι από οικονομική άποψη συγκριτικά ο ισχυρότερος. (Κουκιάδης, 1985, σ. 185-186)

Στη διάρκεια της λειτουργίας της εργασιακής σχέσης μπορούν να συμβούν πολλά γεγονότα, που να έχουν σχέση και με την αλλαγή του προσώπου του εργοδότη. “ Μας ενδιαφέρουν οι περιπτώσεις που έχουν για συνέπεια την αλλαγή της ταυτότητας του αρχικού αντισυμβαλλομένου του μισθωτού, που είναι γνωστή ως μεταβολή του προσώπου του εργοδότη. Αν αυτή η αλλαγή θα έχει επιπτώσεις στη νομική κατάσταση του μισθωτού.

Ένας κίνδυνος είναι εύλογος γιατί με βάση την αρχή της σχετικότητας των συμβάσεων ο νέος εργοδότης δεν θα είναι πρόθυμος να δεσμευθεί από μια σχέση που δε συννομολόγησε ο ίδιος. Ενώ υπάρχει και ένας άλλος δεύτερος κίνδυνος είναι ο ίδιος που απειλεί τους δανειστές κάθε φορά που οφειλέτης αποχωρίζεται από τα περιουσιακά του στοιχεία. (Κουκιάδης, 1985, σ. 200 ).



# ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

## Η Λειτουργία της σύμβασης εργασίας

### 3.1 Η Εκμετάλλευση ως χώρος λειτουργίας και εξέλιξης της εργασιακής σύμβασης.

“ Με τη σύναψη της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας ακολουθεί η ένταξη του εργαζόμενου στην εκμετάλλευση του εργοδότη και η ανάληψη από αυτόν της εργασίας του στο χώρο της, στον οποίο λειτουργεί και εφαρμόζεται η εργατική νομοθεσία. Εκμετάλλευση είναι η συνένωση πραγματικών και ασώματων μέσων σε οργανική μονάδα, με την οποία κάποιος μόνος ή σε συνεργασία με άλλα πρόσωπα και με την βοήθεια υλικών και αυτών μέσων, επιδιώκει συνεχώς ορισμένους τεχνικούς παραγωγικούς σκοπούς. ( Βλαστός, 1990, σ. 373 )

Είναι ένας συνδυασμός ανθρώπινης δύναμης υλικών και αυτών αγαθών τα οποία επιδιώκει παραγωγικό σκοπό ο οποίος γίνεται συνεχής. Για να υπάρξει εκμετάλλευση πρέπει να υπάρχουν τα υλικά και αυλά μέσα, η ανθρώπινη δύναμη και η οργάνωση, που υπάρχει μεταξύ τους. Είναι μια οργανωτική ενότητα, όπου ο επιχειρηματίας χρησιμοποιεί διάφορα μέσα όπως ακίνητα, μηχανήματα, εργαλεία πρώτες ύλες και αυλά αγαθά και την εργασία του μισθωτού από τον οποίο επιδιώκει τεχνικούς παραγωγικούς σκοπούς.

Η εκμετάλλευση και η επιχείρηση διαφέρουν στην έννοια, σκοπός της εκμετάλλευσης είναι ο άμεσος τεχνικός παραγωγικός, που γίνεται μέσα σ' αυτήν. Ενώ την επιχείρηση την διακρίνει ο απώτερος σκοπός της λειτουργίας της. Η επιδιώξει κέρδους αυτό το επιτυγχάνει με την οργάνωση της εκμετάλλευσης. Οι εργασιακές σχέσεις μέσα σ' αυτήν συνδέονται με την ίδια και όχι με τον εργοδότη.

### 3.2 Οι οροί εργασίας

Το δικαίωμα και οι υποχρεώσεις του εργαζόμενου, που είναι περιεχόμενα της παροχής εργασίας του, όταν εκτελούνται καλύπτεται με νομικό καθεστώς εργασίας από την πρόσληψη μέχρι και την απόλυση. Ο καθορισμός των ορών εργασίας είναι η ελεύθερη συμφωνία των συμβαλλόμενων στην εργασιακή σύμβαση. Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας περιέχει μια ιδιορρυθμία δηλαδή παρουσιάζει ένα στοιχείο αοριστίας κατά τον τόπο και τον χρόνο εργασίας και την συμπεριφορά και την τάξη, που πρέπει να υπάρχει μέσα στην εκμετάλλευση κατά την παροχή της.

Οι οροί εργασίας διακρίνονται σε ουσιαστικούς και σε τυπικούς. Ουσιαστικοί οροί εργασίας είναι εκείνοι, που έχουν άμεση σχέση με τον ειδικότερο προσδιορισμό του περιεχομένου της παροχής της εργασίας σε όσα σημεία έμειναν αόριστα κατά την κατάρτιση της σχετικής σύμβασης, ενώ τυπικοί οροί εργασίας είναι εκείνα που έχουν σχέση με τη συμπεριφορά του εργαζόμενου μέσα στην εκμετάλλευση σε σχέση με την εκμετάλλευση εσωτερική τάξη της και την οργάνωση της εργασίας .

### 3.3 Οι υποχρεώσεις του εργαζόμενου

#### I. Η υποχρέωση παροχής εργασίας και ο προσδιορισμός προς το είδος της.

Η βασική υποχρέωση του εργαζόμενου είναι να παρέχει την εργασία του προς τον εργοδότη του και έχει την υποχρέωση να διαθέτει την εργασιακή του δύναμη προς αυτόν. Η εργασιακή δύναμη προσδιορίζεται για κάθε εργαζόμενο με το περιεχόμενο της σύμβασης για ένα συγκεκριμένο είδος, τόπο και χρόνο και είναι υποχρεωμένος να παρέχει αυτοπρόσωπη εργασία. Το είδος της εργασίας καθορίζεται με συμφωνία και των δυο μερών. Ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να αρνηθεί εργασία, που δεν συμφωνήθηκε.

Άλλα τις περισσότερες φορές η συμφωνία γίνεται με κάποια επαγγελματική ειδικότητα για την οποία προσλαμβάνεται ο εργαζόμενος. Ο εργοδότης είναι αυτός που παίρνει τις αποφάσεις και αυτός που καθορίζει το συγκεκριμένο είδος εργασίας αλλά δεν έχει το δικαίωμα να απαιτήσει εργασία που δεν συμφωνήθηκε. Είναι δύσκολο κάθε φορά να προσδιορίζεται ακριβώς το είδος της εργασίας, που συμφωνήθηκε. Ο εργοδότης δεν μπορεί να απαιτήσει εργασίες που επιβαρύνουν τη θέση του εργαζόμενου.

“ Ο εργοδότης δεν μπορεί να απαιτήσει εργασίες που κατά την καλή πίστη θεωρούνται ότι επιβαρύνουν τη θέση του μισθωτού. Έτσι απαγορεύεται η ανάθεση κατώτερων εργασιών, ανεξάρτητα μάλιστα αν αυτό έχει για συνέπεια τη μείωση των αποδοχών. Η ανάθεση κατώτερης εργασίας καλείται υποβιβασμός. Η επιχείρηση του υποβιβασμού δεν μπορεί να γίνεται κατά τρόπο μονομερή. ( Κουκιάδης, 1985, σ. 301)

#### II. Η Παροχή της συμφωνημένης εργασίας

Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας δημιουργεί κάποιες υποχρεώσεις και δικαιώματα και στα δυο συμβαλλόμενα μέρη. Αυτά συνθέτουν την λειτουργία και την εξέλιξη της εργασιακής σχέσης. Οι υποχρεώσεις του εργαζόμενου αντιστοιχούν σε δικαιώματα του εργοδότη και οι υποχρεώσεις του εργοδότη αντιστοιχούν σε δικαιώματα του εργαζόμενου. Ο εργοδότης έχει και κάποιες υποχρεώσεις στην

πολιτεία οι οποίες προέρχονται από το εργατικό δίκαιο το οποίο προστατεύει τους εργαζόμενους.

Η πιο βασική υποχρέωση του εργαζόμενου κατά τη διάρκεια της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας να προσφέρει την εργασία του, που έχουν συμφωνήσει προς τον εργοδότη του και να διαθέτει όλη την δύναμη του. Παροχή εργασίας δεν είναι μόνο η υλική παροχή της αλλά και η ετοιμότητα προς εργασία, ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να δώσει στον εργαζόμενο τον μισθό, που είχαν συμφωνήσει από την αρχή ανεξάρτητα από το αποτέλεσμα της εργασίας. Ακόμη αν το αποτέλεσμα της εργασίας είναι ποσοτικά ή ποιοτικά πιο μεγαλύτερο από εκείνο που είχαν συμφωνήσει τα δυο μέρη, ο εργαζόμενος δεν έχει το δικαίωμα να ζητήσει μεγαλύτερη αμοιβή από ότι είχαν κανονίσει.

### III. Η υποχρέωση για αυτοπρόσωπη παροχή της συμφωνημένης εργασίας και οι εξαιρέσεις της

Ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να παρέχει την εργασία του αυτοπρόσωπα και δεν έχει το δικαίωμα να βάλει κάποιον άλλον να κάνει αυτό που πρέπει να το κάνει ο ίδιος. Ακόμη δεν μπορεί να υποκαταστήσει και ένα άλλο τρίτο στην υποχρέωση που έχει αυτός. Αν όμως προσφέρει την εργασία του με την βοήθεια κάποιου άλλου έχει ως συνέπεια να μην δικαιούται τον μισθό και ακόμη ευθύνεται για τις ενέργειες του άλλου ο οποίος δεν θεωρείται βοηθός και ακόμη να το αποδεχθεί αυτό ο εργοδότης δεν σημαίνει ότι αλλάζει η σύμβαση εργασίας αλλά και πάλι την ευθύνη την έχει ο ίδιος.

Υπάρχει και μια άλλη περίπτωση η οποία είναι ότι ο εργαζόμενος και ο εργοδότης να έχουν συμφωνήσει ότι ο δεύτερος επιτρέπει την υποκατάσταση, η οποία μπορεί να γίνει με τη βοήθεια κάποιων ατόμων όταν γίνεται η εργασία η και ακόμη με την υποκατάσταση για την παροχή εργασίας. Εδώ έχουμε μια εξαίρεση, στις προσωπικές παροχές απαγορεύεται η υποκατάσταση αλλά στη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας γίνεται η χρήση βοηθών επειδή δεν συνιστά ουσιαστικά εκπλήρωση της παροχής από το τρίτο πρόσωπο.

Η υποκατάσταση σ αυτήν την σύμβαση γίνεται με μια νέα σύμβαση εργασίας του εργαζόμενου και του υποκατάστατου. Όμως αυτό είναι δουλειά του εργοδότη να βρει κάποια άτομα για την καλύτερη οργάνωση της επιχείρησης του. Ακόμη υπάρχει και μια άλλη περίπτωση στην οποία ο εργαζόμενος εκτός από την παροχή της προσωπικής του εργασίας είναι υποχρεωμένος να χρησιμοποιεί και την εργασία τρίτου είτε με ρητή ή με σιωπηρή συμφωνία που προκύπτει από την εργασιακή σύμβαση.

Σε μια τέτοια περίπτωση η υποχρεωτική από πλευράς εργαζόμενου χρησιμοποίηση βοηθών, δεν αποτελεί απλή εκτέλεση της παροχής του διαμέσου τρίτου, αλλά υπόσχεση του προς τον αντισυμβαλλόμενο εργοδότη για εκτέλεση της παροχής αυτής διαμέσου τρίτου. Ο άμεσος εργαζόμενος του εργοδότη δεν υπόσχεται την οποιαδήποτε παροχή του τρίτου απευθείας προς αυτόν. Ο αρχικός εργαζόμενος και άμεσος αντισυμβαλλόμενος του εργοδότη, αυτός και μόνο είναι

υποχρεωμένος στην παροχή της εργασίας του, για την εκπληρώσει της οποίας απλώς είναι υποχρεωμένος να χρησιμοποιήσει και τρίτα πρόσωπα. ( Βλαστός,1990, σ. 387 )

#### IV. Ετοιμότητα για παροχή εργασίας

Ετοιμότητα για εργασία υπάρχει, όταν δεσμεύεται η ελευθερία του εργαζόμενου με την υποχρέωση του να παραμένει στον εργασιακό χώρο, ώστε να είναι έτοιμος για την παροχή εργασίας του αν χρειαστεί. Υπάρχουν τρεις περιπτώσεις ετοιμότητας : Η πρώτη είναι η γνησία ετοιμότητα όπου ο εργαζόμενος δέχεται να περιορίσει τον ελεύθερο του χρόνο, για να προσφέρει ορισμένο συμφωνημένο χρόνο για την εργασία του, όταν ζητηθεί από τον εργοδότη του πρέπει να βρίσκεται στον τόπο της εργασίας του, για να προσφέρει τις υπηρεσίες του αν χρειαστεί. Η δεύτερη είναι η ετοιμότητα της κλήσης η οποία τον υποχρεώνει ακόμη και όταν βρίσκεται σ' ένα άλλο συγκεκριμένο τόπο αφού του ζητηθεί πρέπει να προσφέρει την εργασία του.

Και η Τρίτη είναι η ετοιμότητα για ανάληψη εργασίας, όπου ο εργαζόμενος πρέπει να βρίσκεται στο χώρο της εργασίας του χωρίς όμως να είναι υποχρεωμένος να παρέχει τις σωματικές η τις πνευματικές του δυνάμεις. Και στις τρεις περιπτώσεις υπάρχει περιορισμός της προσωπικής ελευθερίας του εργαζόμενου, για χάρη του εργοδότη. Όμως σε κάθε μορφή υπάρχει και διαφορετικός περιορισμό. Στην πρώτη περίπτωση υπάρχει η πλήρης εγγήγορη των σωματικών και πνευματικών δυνάμεων του εργαζόμενου, ενώ στις άλλες δυο δεν υπάρχει άλλα μόνο κάποιος περιορισμός της ελευθερίας του εργαζόμενου.

#### V. Ο τόπος και ο χρόνος για παροχή εργασίας

Ο τόπος της παροχής εργασίας είναι συγκεκριμένος χώρος όπου ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να προσφέρει την εργασία του. Την έννοια τόπου παροχής την αποδίδει ο όρος έδρα της εργασίας ο οποίος σημαίνει ότι με τη συμφωνία των δυο μερών παρέχεται η εργασία με μόνιμο και σταθερό τρόπο σε έναν συγκεκριμένο χώρο. Η έδρα της παροχής εργασίας καθορίζεται με τους εξής τρόπους : με τη συλλογική σύμβαση εργασίας, με τη συμφωνία των μερών, οπότε όμως ο καθορισμός της έδρας πρέπει να δικαιολογείται από τη φύση της παρερχόμενης εργασίας, από το περιεχόμενο της εργασιακής σχέσης και τις περιστάσεις. Ο εργαζόμενος έχει την υποχρέωση να μεταβαίνει σε κάθε περιοχή, όπου ο εργοδότης έχει την επιχείρηση.

Χρόνος εργασίας είναι αυτός που διαθέτει ο εργαζόμενος, για να παρέχει την εργασία του. Η μετάβαση ενός εργαζόμενου στον τόπο εργασίας του αποτελεί υποχρέωση για αυτήν άλλα αυτό δεν θεωρείται ως χρόνος παροχής εργασίας.

Ακόμη δεν θεωρείται ως χρόνος εργασίας ο χρόνος της ατομικής προπαρασκευής του εργαζόμενου ( π.χ ο χρόνος για την αλλαγή των ρούχων του ) κατά την διάρκεια αυτή δεν προσφέρει εργασία άλλα όμως βρίσκεται στον τόπο της, όταν όμως στην είσοδο του χώρου της εργασίας του υπάρχει ειδικό βιβλίο παρουσίας η χτύπα κάρτα εισόδου ο χρόνος του ωραρίου αρχίζει από εκείνη τη στιγμή.

Επίσης ως χρόνος παροχής εργασίας δεν θεωρούνται οι διακοπές και τα διαλείματα γιατί με αυτά τα δυο έχουμε διακοπή της εργασίας. Διακοπή της εργασίας δεν θεωρείται, όταν ο μισθωτός απομακρυνθεί από το χώρο για μια ανάγκη. Στη διάρκεια του χρόνου εργασίας ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να παράγει την εργασία, που έχει συμφωνηθεί προς τον εργοδότη, ως χρόνος εργασίας δεν είναι μόνο ο χρόνος κατά τον οποίο ο εργαζόμενος χρησιμοποιεί την εργασιακή του δύναμη. Άλλα αυτό μετράει από τη στιγμή, που ο εργαζόμενος βρίσκεται στον χώρο αυτής μέχρι να φύγει. Την πλήρη αξιοποίηση του χρόνου εργασίας είναι δικαίωμα του εργοδότη, ο εργαζόμενος θα έχει παράγει την καθημερινή του εργασία, όπως είχε συμφωνηθεί και ακόμη αν δεν καλύπτει ολόκληρο το χρόνο εργασίας.

### 3.3 Οι υποχρεώσεις του εργοδότη

#### I. Γενικά

Ο εργοδότης έχει και αυτός κάποιες υποχρεώσεις απέναντι στον εργαζόμενο, ως αρχηγός της εργοδοτικής επιχείρησης έκτος από αυτές έχει και προς το δημόσιο δίκαιο σε τρίτους δηλαδή στο κράτος, στους φορείς της κοινωνικής ασφάλισης και της κοινωνικής πολιτικής οι οποίες προστατεύουν τον εργαζόμενο. Οι εργοδοτικές υποχρεώσεις διακρίνονται σε κάποιες κατηγορίες οι οποίες είναι οι εξής :

α) η υποχρέωση για την καταβολή του μισθού, β) η υποχρέωση για την τήρηση των νόμιμων όρων εργασίας, όπως είναι το ωράριο, η παροχή αδειάς, η διασφάλιση υγιεινής και η ασφάλεια στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης, γ) την υποχρέωση για πρόνοια, δ) την υποχρέωση για σεβασμό της προσωπικότητας του εργαζόμενου, στ) την υποχρέωση για την αποκατάσταση των δαπανών του εργαζόμενου και τέλος ζ) οι υποχρεώσεις που δημιουργούνται κατά τη λήξη της εργασιακής σύμβασης.

Ο εργοδότης έχει και κάποιες υποχρεώσεις προς το ΙΚΑ όπως όταν έχει προσωπικό με σύμβαση εργασίας πρέπει να είναι εγγεγραμμένος στα μητρώα του ΙΚΑ, για να εγγραφεί εκεί πρέπει να υποβάλει αίτηση και να συμπληρώσει και το Δελτίο απογράφης του εργοδότη. Ακόμη στο μισθολόγιο πρέπει να έχει τα στοιχεία των εργαζομένων, το χρονικό διάστημα της εργασίας τους, τις αποδοχές τους και τις εισφορές προς το ΙΚΑ ,τις οποίες καταβάλλει στο ΙΚΑ αγοράζοντας ένσημα. Ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να καταβάλλει εμπρόθεσμα τις εισφορές που οφείλει στο ΙΚΑ, η οποία είναι μέχρι το τέλος του επομένου από εκείνο που απασχολήθηκαν οι εργαζόμενοι.

## II. Η υποχρέωση για καταβολή του μισθού

Αντικείμενο της εργασιακής σύμβασης αποτελεί και ο μισθός, που μαζί με την εργασία την οποία παρέχει ο εργαζόμενος ο μισθός είναι η αιτία, για τον οποίον παρέχεται η εργασία άλλα και είναι και ένα σημαντικό πρόβλημα του εργατικού δικαίου, που συνδέεται άμεσα ή έμμεσα με την απαίτηση του. Συνδέεται με την παροχή της εργασίας και είναι το κύριο αντάλλαγμα στη σύσταση και στη λειτουργία της εργασιακής σχέσης. Είναι το αντάλλαγμα που παίρνει ο εργαζόμενος, για την παροχή εξαρτημένης εργασίας του από τον εργοδότη.

Ο μισθός αποτελεί την αντιπαροχή για την παρεχόμενη εργασία και εκφράζει δυο βασικές αρχές : η πρώτη υποστηρίζει, ότι η ποσότητα και η ποιότητα της εργασίας είναι εκείνη, που καθορίζει το μισθό και η δεύτερη, ότι η παροχή της εργασίας είναι αυτή, που τον δικαιολογεί και προκαλεί την καταβολή του. Με τις δυο αυτές αρχές δημιουργείται μια αντίληψη, για την έννοια του μισθού, ότι μια εργοδοτική παροχή, για να αποτελεί μισθό πρέπει να δίνεται, ως αντάλλαγμα της εργασίας.

Επίσης ο μισθός αποτελεί το βασικό μέσο βιοπορισμού και συντήρησης του εργαζόμενου και της οικογένειάς του. Η λειτουργία αυτή του μισθού υπάρχει από τους εξής παράγοντες : α) στις σύγχρονες αντιλήψεις του εργατικού δικαίου οι οποίες δεν θεωρούν την εργασία ένα απλό οικονομικό μέγεθος άλλα δέχονται, ότι αποτελεί εκδήλωση της ανθρώπινης προσωπικότητας. β) στη δημιουργία και επικράτηση των κοινωνικών δικαιωμάτων του εργαζόμενου. γ) στην έννοια της εξάρτησης που με την σύμβαση εξαρτημένης εργασίας δεσμεύεται η προσωπικότητα του εργαζόμενου.

Ο μισθός είναι έννοια νομική, αυτός οφείλεται όχι μόνο για την πραγματική εργασία, που παρέχει ο εργαζόμενος, άλλα και για το σύνολο της εργασιακής του δύναμη, που προσφέρει στον εργοδότη. Ακόμη μισθολογικό χαρακτήρα έχει και το ποσό των ασφαλιστικών εισφορών του εργαζόμενου, το οποίο με τη συμφωνία και των δυο μερών, όπου ο εργοδότης δεν παρακρατεί από τις αποδοχές του εργαζόμενου άλλα το καταβάλλει σ' αυτόν.

## III. Το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη

Με την εργασιακή σύμβαση και την ένταξη του στη επιχείρηση ο εργαζόμενος είναι στη διάθεση του εργοδότη δίνοντας την εργασιακή του δύναμη. Ο δεύτερος έχοντας την ανώτατη θέση στην επιχείρηση έχει και την ευθύνη για την οργάνωση , την λειτουργία και την πρόοδο της. Ο εργοδότης είναι αυτός που διευθύνει, συντονίζει και κατευθύνει την εργασία αξιολογεί και κατανέμει το εργατικό δυναμικό, για τους στόχους της επιχείρησης. Διευθυντικό δικαίωμα είναι η εξουσία που έχει ο εργοδότης δίνοντας οδηγίες και εντολές, που καθορίζουν τον σκοπό και τις ανάγκες της επιχείρησης.

Το δικαίωμα του εργοδότη δεν είναι μονό η υποχρέωση να προσδιορίζει τον εργαζόμενο για την παροχή εργασίας και να καθορίζει τον τόπο, τον χρόνο και τον τρόπο, αλλά υλοποιεί την έννοια της εξάρτησης η οποία δημιουργεί τη σχέση της εργασίας. Η εργασιακή σχέση αρχίζει και εξουσιάζεται από τη στιγμή, που θα ενταχθεί στην εκμετάλλευση. Ο εργοδότης έχει την δυνατότητα επιβολής και πειθαρχικών κυρώσεων για την παράβαση των εντολών του. Κατευθύνει και διευθύνει την εργασιακή σχέση ανεξάρτητα από το αν η εργασιακή σύμβαση είναι έγκυρη ή άκυρη.

Ο εργοδότης έχοντας το δικαίωμα του διευθυντή δεν μπορεί να μεταβάλει τους όρους της ατομικής σύμβασης, που αναφέρονται στον τόπο, στον χρόνο και σε άλλες συνθήκες εργασίας. Η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος δεν πρέπει να θίγει τα δικαιώματα του εργαζόμενου, που αναφέρονται στην απασχόληση τους, στη θέση τους στην επιχείρηση, στην προσωπικότητα τους, στην ίση μεταχείριση και θα πρέπει να τηρούνται και οι ειδικές υποχρεώσεις που έχει η θέση του εργοδότη. Ο εργοδότης έχει αυτό το δικαίωμα για να εξυπηρετεί τις ανάγκες και το συμφέρον της εκμετάλλευσης. Το δικαίωμα του εργοδότη περιορίζεται και ασκείται μέσα στα όρια που υπάρχει στην ατομική σύμβαση εργασίας.

#### IV. Βασικός μισθός και επιδόματα

Βασικός μισθός είναι η κύρια αντιπαροχή για την εργασία ο οποίος δεν αποτελεί ενιαία παροχή αλλά είναι μια παροχή σύνθετη. " Στον βασικό μισθό προστίθενται διάφορα ποσά που υπολογίζονται συνήθως με βάση μια ποσοστιαία αναλογία σε σχέση με αυτόν και που ονομάζονται επιδόματα. Πρέπει όμως να σημειωθεί ότι στην έννοια του βασικού μισθού περιλαμβάνονται και οι προσαυξήσεις που χορηγούνται με βάση την αρχαιότητα του μισθωτού. Η προσαύξηση δηλαδή για την παροχή, αλλά αποτελεί μέσο για την πρόσθετη αυτοτελή παροχή, αλλά αποτελεί μέσο για την κλιμάκωση του βασικού μισθού, σύμφωνα με το χρόνο υπηρεσίας του μισθωτού. ( Κουκιάδης, 1985, σ. 351 )

Ο βασικός μισθός μπορεί να είναι νόμιμος ή συμβατικός, όταν καθορίζεται σε ανώτερα επίπεδα από το νόμιμο όριο. Τα επιδόματα είναι παροχές του εργοδότη προς τους μισθωτούς οι οποίες έχουν ως αφορμή την παροχή εξαρτημένης εργασίας, που καταβάλλονται όμως για ορισμένες ειδικές αιτίες που έχουν σχέση με το είδος της εργασίας την προσωπική κατάσταση του εργαζόμενου ή τη θέση του στην επιχείρηση. Το επίδομα μπορεί να είναι τακτικό ή έκτατο ακόμη είναι η αφορμή για την παροχή της εξαρτημένης εργασίας. Τα επιδόματα διακρίνονται σε συμβατικά σε οικιοθελή και σε νόμιμα. Τα νόμιμα επιδόματα μαζί με τον νόμιμο βασικό μισθό συνθέτουν τον νόμιμο μισθό.

## V. Η υποχρέωση για πρόνοια

Ο ορισμός της έννοιας αυτής είναι, ότι ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να φροντίζει για την προστασία του εργαζόμενου και να αποφεύγει ενέργειες που μπορούν να βλάψουν τα συμφέροντα του μισθωτού και να παίρνει κάποια μέτρα για το σκοπό αυτό. Η υποχρέωση του εργοδότη να προστατεύει το μισθωτό από τους κινδύνους της ζωής και της υγείας του. Αυτός οφείλει να παίρνει όλα τα αναγκαία μέτρα για την ασφάλεια των εγκαταστάσεων να επισημαίνει κάθε κίνδυνο, όταν ο εργοδότης άσκει το διευθυντικό δικαίωμα έχει υποχρέωση να δίνει οδηγίες στον εργαζόμενο για τους κινδύνους που διατρέχει κατά την εκτέλεση της εργασίας.

Ακόμη ο εργοδότης έχει την υποχρέωση για χορήγηση άδειας αναψυχής και τη χορήγηση πιστοποιητικού εργασίας στον εργαζόμενο κατά τη λύση της εργασιακής σύμβασης επίσης και ειδικές υποχρεώσεις του εργοδότη απέναντι στο οικόσιτο πρόσωπο του για τη διαμονή εδώ έχουμε δυο εργοδοτικές υποχρεώσεις η πρώτη είναι η παροχή χώρου διανομής και η δεύτερη η είναι η περίθαλψη του εργαζόμενου σε περίπτωση ασθένειας του. Οι εργαζόμενοι δικαιούνται και επίδομα εορτών όπως χριστουγέννων και Πάσχα

## VI. Η υποχρέωση για σεβασμό της προσωπικότητας και ίσης μεταχείρισης των εργαζόμενων.

Ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να σέβεται τα ατομικά δικαιώματα του εργαζόμενου τα οποία προστατεύονται. Η κοινωνική πολιτική για το καλύτερο πολιτισμικό επίπεδο του εργαζόμενου κάνει πιο επιτακτικό το καθήκον των νομικών, για την καλύτερη διασφάλιση των ατομικών δικαιωμάτων του εργαζόμενου. Υπάρχουν κάποιες αρχές που υποστηρίζουν την προσωπικότητα του. Η αρχή της σχετικότητας : η φύση της και η έννοια των περιορισμών εξαρτώνται από το είδος της επιχείρησης. Η αρχή της αναλογίας περιορισμού και συμφέροντος της επιχείρησης : που σημαίνει και την επιλογή της λύσης με τις μικρότερες συνέπειες για τους εργαζόμενους. Η συνεκτίμηση της τυχόν πρόκλησης ή όχι ζημίας. Η αρχή της διαφοροποίησης στην έκταση των περιορισμών.

Ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να προβαίνει στις αναγκαίες πράξεις, που είναι για τη διαφύλαξη της προσωπικότητας του και να παραλείπει εκείνες που τη θίγουν. Η αρχή της ίσης μεταχείρισης είναι η απαγόρευση που υπάρχει στον εργοδότη να χειροτερεύει με τη θέληση του χωρίς λόγω τη θέση ενός εργαζόμενου σε σχέση με τους υπόλοιπους που βρίσκονται στην ίδια κατάσταση με αυτόν. Εφαρμόζεται σε κάποιες περιπτώσεις όπως στις οικιοθελείς χρηματικές παροχές, που όταν παρέχονται σε περισσότερους εργαζόμενους πρέπει να παρέχονται με αντικειμενικά κριτήρια σε όλους όσους συγκεντρώνουν αυτά τα κριτήρια. Ακόμη και σε θέματα αυθαίρετης προαγωγής και στα διάφορα μέτρα του εργοδότη που παίρνονται στο πλαίσιο του διευθυντικού δικαιώματος του και γενικά στη διαμόρφωση των όρων εργασίας.



# ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

## Η λύση της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας

### 4.1 Αυτόματη λύση της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας

Η εργασιακή σύμβαση λύνεται με τους εξής τρόπους που υπάρχει σε κάθε ενοχική διαρκής σύμβαση: α) με την αντίθετη συμφωνία των συμβαλλόμενων μερών. "Το αποτέλεσμα αυτό μπορεί να επέλθει οποτεδήποτε στη διάρκεια λειτουργίας της εργασιακής σύμβασης και η σχετική συμφωνία στηρίζεται στην αρχή της αυτονομίας της ιδιωτικής βούλησης, μπορεί δε να συναχθεί και σιωπηρά. Γι' αυτό η κατάρτιση της προκαλεί την αυτόματη λύση της εργασιακής σύμβασης, αν δεν έχει συμφωνηθεί ορισμένη μεταγενέστερη χρονολογία λύσης της." ( Βλαστός, 1990, σ. 1141 )

β) με την πλήρωση διαλυτικής αίρεσης, εδώ η λύση της εργασιακής σύμβασης γίνεται αυτόματα, όταν υπάρχει η απαίτηση για ανακοίνωση της πλήρωσης της σχετικής αίρεσης στον αντισυμβαλλόμενο με εξουσιαστικό χαρακτήρα η σύμβαση εργασίας γίνεται σύμβαση αόριστου χρόνου χωρίς να έχει σημασία αν υπήρχε συμφωνηθεί διάρκεια γι' αυτήν. Οπότε η πλήρωση διαλυτικής αίρεσης δεν έχει αυτόματη λύση της σύμβασης θα πρέπει πρώτα να υπάρξει καταγγελία.

γ) με το θάνατο του εργαζόμενου, σε αυτή την περίπτωση ο θάνατος του μισθωτού παράγει την λύση της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας και δεν δημιουργεί υποχρέωση στον εργοδότη για αποζημίωση. Αυτός ο τρόπος λύσης της εργασιακής σύμβασης υπάρχει και στις συμβάσεις αόριστου και ορισμένου χρόνου. Είναι η αυτοπρόσωπη παροχή εργασίας του εργαζόμενου. Αντίθετα όμως με το θάνατο του εργοδότη δεν υπάρχει λύση της σύμβασης εργασίας, εκτός αν τα μέρη είχαν αποβλέψει στο πρόσωπο του. Έτσι μονό λύνεται η σύμβαση δηλαδή σε περιπτώσεις όπως νοσοκόμος και δάσκαλο κ.τ.λ. Αλλά δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι τα μέρη είχαν αποβλέψει το θάνατο του εργοδότη, όταν αυτός είχε μια επιχείρηση.

### 4.2 Λύση της σύμβασης εργασίας αόριστου χρόνου

#### I. Καταγγελία της σύμβασης εργασίας αόριστου χρόνου

Καταγγελία είναι το δικαίωμα, που έχει ένα από τα δυο μέρη μέσα σε μια διαρκή σύμβαση να τη λύνει στο μέλλον με τη θέληση του. Η καταγγελία στη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας για τον εργοδότη έχει τη μορφή της απόλυσης του μισθωτού, ενώ για τον εργαζόμενο έχει την μορφή της παραίτησης από τη σύμβαση. Απόλυση

σημαίνει όταν ο εργαζόμενος πρέπει να αποχωρήσει από τη θέση που εργάζεται χωρίς τη θέληση του. Δεν θεωρείται απόλυση η παραίτηση και η αποχώρηση για λόγους συνταξιοδοτικούς που η λύση της είναι αυτοτελής. Η απόλυση μπορεί να υπάρχει με την πρωτοβουλία του εργοδότη ή με την αυτοδίκαια.

Η καταγγελία διακρίνεται στις εξής μορφές : στην τακτική, στην έκτακτη και στην άτακτη. Η τακτική καταγγελία είναι η φυσιολογική μονομερής λύση μιας σύμβασης εργασίας η οποία υπάρχει μόνο στη σύμβαση αόριστου χρόνου γιατί συνδέεται εννοιολογικά και λειτουργικά για την αοριστία της χρονικής διάρκειας. Γίνεται με προειδοποίηση και τα αποτελέσματα της αρχίζουν μετά τη λήξη της προθεσμίας. Ενώ έκτακτη καταγγελία είναι η μονομερής λύση της σύμβασης εργασίας που οφείλεται σε εξαιρετικούς λόγους. Είναι η δυνατή και η βασική σ' αυτή τη σύμβαση και φέρνει τη πρόωρη λύση.

Αντίθετα άτακτη καταγγελία είναι εκείνη, που εξαιτίας κάποιου λόγου μπορεί να προκαλέσει την άμεση λύση της σύμβασης εργασίας ακόμη και όταν ο νόμος καθορίζει κανονικά την τήρηση μιας προθεσμίας προειδοποίησης, όμως εγκρίνει και την άμεση καταγγελία με καταβολή ορισμένης αποζημίωσης. Αυτός ο όρος είναι λίγο ανακριβής και για αυτό η καταγγελία διακρίνεται σε καταγγελία με προθεσμία και σε απρόθεσμη. Η πρώτη υπάρχει είτε έχει καθοριστεί από το νόμο είτε από τα συμβαλλόμενα μέρη. Άμεση καταγγελία έχουμε όταν δεν προβλέπεται καμιά προθεσμία από το νόμο ή και από τη σύμβαση, όταν όμως βέβαια υπάρχει μια τέτοια περίπτωση δίνεται η ευχέρεια της κατάλυσης της σχέσης με υποχρέωση να καταβληθούν, ως υποκατάστατο οι αποδοχές των ημερών της προθεσμίας.

## II. Η απόλυση του μισθωτού με τακτική καταγγελία

Τη λύση αυτή τη δέχεται η εργατική νομοθεσία, όταν πρόκειται για την απόλυση υπαλλήλων, επειδή συνδέεται με την υποχρεωτική τήρηση ορισμένου χρόνου προειδοποίησης. Ο εργοδότης σε όλες τις περιπτώσεις, που υποχρεούται να τηρήσει, για την απόλυση ορισμένης προθεσμίας έχει τη δυνατότητα, αντί για αυτή να καταβάλει τους μισθούς, που θα έπαιρνε ο μισθωτός κατά τη διάρκεια τους, ως αποζημίωση επειδή αποτελεί υποκατάστατο του χρόνου προειδοποίησης ονομάζεται αποζημίωση άμεσης καταγγελίας. Ενώ αντίθετα ως αποζημίωση απόλυσης είναι η ολοκληρωμένη προστασία του μισθωτού, για να υπάρχει κάποια σταθερότητα στην απασχόληση του, ο νόμος παρέχει την τακτική καταγγελία με τον έγγραφο τύπο και τη συνδέει με ορισμένη αποζημίωση.

Η τακτική καταγγελία γίνεται με προειδοποίηση, που ισχύει για όλους τους υπαλλήλους, από το ν 2112 /1920 προκύπτει ότι όλοι οι μισθωτοί που βρίσκονται στην κοινή εργατική νομοθεσία προβλέπεται ο χρόνος της προειδοποίησης. Ο χρόνος αυτός προειδοποιεί ανάλογα με τη διάρκεια της απασχόλησης και διαφοροποιείται ανάλογα με την ιδιότητα του μισθωτού. Όταν όμως ο εργοδότης απολύσει τον υπάλληλο χωρίς να τηρήσει το χρόνο προειδοποίησης που πρέπει, τότε είναι υποχρεωμένος να του καταβάλει ως αποζημίωση τους μισθούς, που αντιστοιχούν σ' αυτόν το χρόνο. Αν όμως τον τήρηση και πάλι έχει την υποχρέωση να καταβάλει στον μισθωτό το μισό της προηγούμενης αποζημίωσης.

Αντίθετα για τους εργάτες ο εργοδότης είτε τηρήσει την προθεσμία προειδοποίησης είτε όχι έχει την υποχρέωση να καταβάλει την ίδια αποζημίωση και για αυτό το λόγο οι εργάτες δεν έχουν την υποχρέωση για προειδοποίησης. Ο προσδιορισμός του χρόνου υπηρεσίας του μισθωτού είναι αυτός που εργάστηκε στον ίδιο εργοδότη, έως τη μέρα της καταγγελίας χωρίς διακοπή ακόμη συνυπολογίζεται και η προϋπηρεσία σε άλλο εργοδότη, αν υπάρχει αντίστοιχη συμφωνία. Εμφανίζονται δυο προβλήματα το πρώτο είναι ο συνυπολογισμός στο χρόνο υπηρεσίας του μισθωτού με εκείνον όπου ο μισθωτός συνδεόταν με τον εργοδότη του με τη σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου. Και ο συνυπολογισμός στον χρόνο υπηρεσίας του μισθωτού, ως υπάλληλος και ο χρόνος υπηρεσίας του ως εργάτης.

### III. Η άμεση ή απρόθεσμη καταγγελία

Στην άμεση ή απρόθεσμη καταγγελία υπάρχει η αντικατάσταση του χρόνου προειδοποίησης με αποζημίωση, που καλύπτει τις αποδοχές που θα έπαιρνε ο μισθωτός, αν εργαζόταν σ' αυτόν το χρόνο. Αν όμως γίνει η άμεση ή απρόθεσμη καταγγελία χωρίς να υπάρχει η καταβολή της αποζημίωσης αυτής είναι άκυρη. Επίσης η καταγγελία μπορεί να γίνει άκυρη ακόμη και όταν τηρηθεί η ορισμένη προθεσμία η και αν έχει καταβληθεί η ορισμένη αποζημίωση, αν αυτή είναι μικρότερη από εκείνη που προβλέπει ο νόμος.

“ Η παράλειψη των νόμιμων προθεσμιών συνεπαγόταν και συνεπάγεται τη δημιουργία σε βάρος του εργοδότη απλώς της υποχρέωσης να καταβάλλει στο μισθωτό την αντίστοιχη αποζημίωση. Η λύση αυτή όμως αποτελούσε και αποτελεί ένα πικρό δώρο για το μισθωτό. Γιατί δεν του παρείχε ούτε του παρέχει την απαιτούμενη προστασία για ν' αποφύγει το ξαφνικό πλήγμα, τη στιγμή που είχε ή έχει την ανάγκη να το αποφύγει. Και όταν αργότερα ερχόταν ή έρχεται η δικαίωση του από τα δικαστήρια, αυτή του εξασφάλιζε και του εξασφαλίζει απλώς να εισπράξει ότι έπρεπε έτσι κι αλλιώς να εισπράξει από την πρώτη στιγμή.” ( Κουκιάδης, 1985, σ. 478 )

### IV. Ο έγγραφος τύπος

Το έγγραφο πρέπει να πηγάζει και να υπογράφεται από τον εργοδότη ή και ακόμη από το πρόσωπο που έχει εξουσιοδοτήσει. Σε αυτό πρέπει να αναφέρεται καθαρά η επιθυμία να λυθεί η σχέση εργασίας και όταν είναι για τακτική καταγγελία να ορίζεται και ο χρόνος που θα λυθεί η σχέση. Δεν είναι αναγκαίος ο λόγος της καταγγελίας να υπάρχει στο έγγραφο έτσι και αλλιώς στις συμβάσεις αόριστου χρόνου η καταγγελία δεν συνδέεται για κάποιο σοβαρό λόγο. Το έγγραφο αυτό πρέπει να απευθύνεται και να επιδίδεται στον μισθωτό όταν απολύεται, αν το αρνηθεί αυτό του επιδίδεται με δικαστικό επιμελητή. Η προφορική καταγγελία είναι άκυρη.

## V. Η παραίτηση του μισθωτού

Όταν σε μια σύμβαση εργασίας η καταγγελία γίνεται από το μισθωτό παρουσιάζονται κάποιες ιδιορρυθμίες. Ο μισθωτός μπορεί να κάνει την παραίτηση του με την αποχή από την εργασία η και η παραίτηση του μπορεί να έχει σχέση με την συμπεριφορά του εργοδότη και ακόμη μπορεί να αποχώρηση από την εργασία του λόγω συνταξιοδότησης. Οι προϋποθέσεις και οι περιορισμοί, που έχει ο εργαζόμενος για την καταγγελία είναι διαφορετικές από του εργοδότη και πρέπει να τηρεί και αυτός ορισμένη προθεσμία. Η προθεσμία που πρέπει να τηρήσει ο υπάλληλος είναι η μίσση από αυτήν, που έχει ο εργοδότης για το δικαίωμα της καταγγελίας και δεν πρέπει να περάσει τους τρεις μήνες.

Αν ο υπάλληλος δεν τηρήσει την προθεσμία, που πρέπει είναι υποχρεωμένος να καταβάλει αποζημίωση ίση με τις αποδοχές θα έπαιρνε κατά το αντίστοιχο χρονικό διάστημα. Αντίθετα για τους εργάτες ο νόμος καθορίζει τον ίδιο χρόνο με αυτόν του εργοδότη για το δικαίωμα καταγγελίας της σύμβασης. Αλλά η υποχρέωση για αποζημίωση σε περίπτωση, που δεν τηρηθεί αυτός ο χρόνος φτάνει το μισό της αποζημίωσης που θα πλήρωνε, αν παραβίαζε την ίδια αυτή προθεσμία ο εργοδότης. Όταν ο μισθωτός τηρήσει το χρόνο προειδοποίησης, που προβλέπει ο νόμος για την καταγγελία απαλλάσσεται από οποιαδήποτε υποχρέωση για αποζημίωση.

Η λύση της σχέσης εργασίας με την θέληση του μισθωτού ονομάζεται αποχώρηση, όταν συμπληρώνονται οι όροι της συνταξιοδότησης. Κάθε μισθωτός που είναι ασφαλισμένος σε ένα οποιοδήποτε ασφαλιστικό οργανισμό μπορεί να φύγει από την εργασία του, όταν συμπληρώσει τις απαιτούμενες προϋποθέσεις για να πάρει πλήρη σύνταξη χωρίς να χάνει πλήρως το δικαίωμα για αποζημίωση. Για τους εργατοτεχνίτες υπάρχει μόνο οικιοθελής αποχώρηση, ενώ για τους υπάλληλους υπάρχει η παραίτηση και η απόλυση. Το δικαίωμα παραίτησης ή απόλυσης από το χρόνο συμπλήρωσης των προϋποθέσεων για συνταξιοδότηση.

Σε όλες αυτές τις περιπτώσεις ο μισθωτός έχει δικαίωμα να πάρει το μισό της αποζημίωσης, που θα έπαιρνε αν απολυόταν χωρίς προειδοποίηση. Ο μισθωτός δικαιούται αποζημίωση όταν αποχωρεί και χωρίς την συναίνεση του εργοδότη, όταν όμως αποχωρεί με την συγκατάθεση του εργοδότη δικαιούται το μισό της αποζημίωσης μόνο όταν έχει συμπληρώσει δεκαπέντε χρόνια υπηρεσίας. Ακόμη έχουμε και την αποχή του μισθωτού από την εργασία, το οποίο οφείλεται στο ότι ο εργοδότης δεν εκτελεί τις υποχρεώσεις απέναντι του. οι συνεχείς παραλείψεις του εργοδότη να καταβάλει το μισθό, οι συνεχείς εξυβρίσεις ή άλλες προσβολές της προσωπικότητας του και διάφορες απειλές, που αποτελούν μέσα για εξαναγκασμό σε παραίτηση.

Η εγκατάλειψη από τον εργαζόμενο τη θέση του λέγεται σιωπηρή καταγγελία της σύμβασης, αλλά όμως κάθε αποχή από την εργασία δεν είναι πάντα παραίτηση σιωπηρή. Μια μορφή αποχής είναι η νομιμοποιημένη την οποία την υποστηρίζει και ο νόμος σε απόχη από την εργασία σε περιπτώσεις διαρκείς ασθένειας και σε περίπτωση λοχειά της γυναικάς, οπού δεν θεωρείται λύση της σύμβασης.

## VI. Η αποζημίωση της απόλυσης

Όταν γίνεται η καταγγελία πρέπει να δίνεται στον μισθωτό η νόμιμη αποζημίωση όταν απολύεται. Πρέπει να δηλώνεται η προσφορά τη αποζημίωσης και να του δίνεται την ημέρα που λύνεται η εργασία. Η άτακτη καταγγελία στη σύμβαση εργασίας των υπάλληλων το ποσό της αποζημίωσης, που πρέπει να του καταβληθεί ανάλογα με την προϋπηρεσία. Όταν η καταγγελία είναι τακτική τηρείται ο χρόνος προμηνύσεως και το ποσό της αποζημίωσης είναι το μισό από το ποσό που θα δινόταν σαν αποζημίωση, αν η καταγγελία ήταν άτακτη και καταβάλλεται με τη λήξη του χρόνου προμηνύσεως.

Οι τακτικές αποδοχές με πλήρη απασχόληση πριν την καταγγελία του τελευταίου μήνα του μισθωτού που απολύεται είναι ο βασικός μισθός, οι προσαυξήσεις, τα επιδόματα και κάθε άλλη παροχή, που χορηγείται τακτικά σαν αντάλλαγμα της εργασίας του. Στις τακτικές αποδοχές υπολογίζονται και οι προσθετές αμοιβές, για υπερωριακή εργασία, η νυχτερινή εργασία η εργασία τις Κυριακές και τις αργίες, μπορεί μέσα σ' αυτά να προστεθεί και το επίδομα αδείας και τα δώρα Χριστουγέννων και Πάσχα γιατί είναι και αυτά τακτικές αποδοχές.

Υπάρχουν και περιπτώσεις που δεν απαιτείται να καταβληθεί αποζημίωση, όπως όταν ο μισθωτός με τη θέληση προκάλεσε επίτηδες με τη συμπεριφορά του την καταγγελία για να τον απολύσουν και να πάρει την αποζημίωση σ' αυτήν την περίπτωση το αίτημα για αποζημίωση είναι καταχρηστικό. Ακόμη και όταν η καταγγελία γίνεται κατά του μισθωτού για μια αξιόποινη πράξη που έκανε ή αν η κατηγορία που του έγινε για το αδίκημα έχει την μορφή του πλημμελήματος, αν έκανε κάτι που έχει σχέση με την εκτέλεση της εργασίας η να έκανε κάτι που την επηρεάζει.

Επίσης και όταν η καταγγελία γίνεται για λόγω διακοπής των εργασιών στην επιχείρηση ή για κάποιον άλλο σημαντικό λόγο. Αν ο εργοδότης είναι ασφαλισμένος για τη διακοπή των εργασιών είναι υποχρεωμένος να καταβάλει τα 2/3 της νόμιμης αποζημίωσης. Ακόμη η καταγγελία γίνεται άκυρη, όταν δεν τηρηθεί ο έγγραφος τύπος ή αν δεν καταβληθεί ή καθυστερήσει να παραχωρηθεί ολόκληρη η δόση της νόμιμης αποζημίωσης. Αν η αποζημίωση που καταβλήθηκε είναι λίγο μικρή από την κανονική δεν ακυρώνεται η καταγγελία αλλά έχει μονό την αξίωση να συμπληρωθεί η αποζημίωση του.

### 4.3 Η λύση της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου

#### I. Γενικά

Μια σύμβαση εργασίας είναι ορισμένου χρόνου, όταν το χρονικό σημείο της λύσης είναι κανονισμένο από την αρχή της κατάρτισης της. Με τη συμφωνία των μερών ρυθμίζεται από την αρχή το πότε θα λήξει η σύμβαση. Ο εργοδότης έχει κάποιες

υποχρεώσεις που του ορίζει ο νόμος για το χρόνο που ακολουθεί η καταγγελία, όπως είναι η αναγγελία της λύσης στο Γραφείο εύρεσης εργασίας και η παροχή πιστοποιητικού εργασίας. Ο καθορισμός του χρόνου λήξης της εργασιακής σύμβασης γίνεται με άμεση αναφορά σε ορισμένη στιγμή αλλά και με άλλους τρόπους αλλά όμως σε καμιά περίπτωση δεν μπορεί να αποφασίσει ο εργοδότης.

Κάποιες φορές σε μια εργασιακή σύμβαση μπορεί να συνδυαστούν κάποια στοιχεία ορισμένης και αόριστης διάρκειας, ακόμη όταν υπάρχει ένα κατώτατο χρονικό όριο είναι αυτό που προσδιορίζει τον ελάχιστο χρόνο διάρκειας της σύμβασης η και αν ακόμη προσδιορίζει ένα ανώτατο χρονικό όριο τότε προσδιορίζει το μέγιστο χρόνο διάρκειας της σύμβασης, αν δεν έχει καταγγελθεί. Όταν τα δυο μέρη δεσμεύονται από την αρχή για το διάστημα που θα διαρκέσει η σύμβαση έχει το χαρακτήρα ορισμένου χρόνου. Με τη λύση της εργασιακής σχέσης με το συμφωνημένο χρόνο δεν χρειάζεται να υπάρχει δήλωση του ενός μέρους προς το άλλο, ότι δεν πρόκειται να συνεχιστεί για πιο παραπάνω χρόνο.

Όταν η εργασιακή σύμβαση συνέχισα για ορισμένες ημέρες, που με αυτό δεν μπορεί να γίνει σχέση αόριστου το ίδιο ισχύει και στην περίπτωση για κάποιο χρονικό διάστημα συνεχίζεται η σύμβαση, για να διευκολύνει τον εργοδότη η για να συμπληρώσει την εργασία που δεν είχε κάνει μέσα στο χρονικό διάστημα του ορισμένου χρόνου της εργασιακής χρονου, ενώ η εργασιακή σύμβαση αόριστου μπορεί να γίνει σύμβαση ορισμένου χρόνου.

## II. Καταγγελία και απόλυση

Όταν η καταγγελία γίνεται από τον εργοδότη έχει την μορφή της απόλυσης για τον εργαζόμενο, ενώ όταν η καταγγελία γίνεται από τον εργαζόμενο έχει την μορφή της παραίτησης από τη σύμβαση εργασίας. Απόλυση είναι όταν ο εργαζόμενος πρέπει να φύγει από τη θέση που εργαζόταν χωρίς τη θέληση του. Η απόλυση γίνεται με την πρωτοβουλία του εργοδότη και η καταγγελία γίνεται από αυτόν. Αντίθετα όμως όταν η απόλυση γίνεται αυτοδίκαια δηλαδή με την συμπλήρωση ορισμένων όρων και προϋποθέσεων, που καθορίζονται από το νόμο που δεν αποτελεί καταγγελία αλλά αυτοτελή λύση της εργασιακής σύμβασης. Δεν μπορεί να θεωρηθεί απόλυση όταν κάποιος αποχωρεί από την εργασία για λόγω συνταξιοδότησης ή αν συμπλήρωσε το όριο της ηλικίας που υπάρχει από τον κανονισμό της εργασίας.

## III. Οι διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου

Όταν δημιουργείτε σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου και μετά τη λήξη της, τις περισσότερες φορές δημιουργείτε μια άλλη νέα σύμβαση ορισμένου χρόνου με τα ίδια πρόσωπα και το ίδιο περιεχόμενο ή ακόμη μπορεί να παρατείνεται για ένα μικρό χρονικό διάστημα η ίδια σύμβαση. Αυτά μπορούν να γίνουν υστέρα από την επιθυμία του εργοδότη, για να αποφύγει τις επιβαρύνσεις από τις αποζημιώσεις που

συνοδεύουν την καταγγελία της σύμβασης αόριστου χρόνου. Ο καθορισμός της διάρκειας γίνεται για να καταστρατηγηθούν οι προστατευτικές διατάξεις, που αναφέρονται στην καταγγελία της σύμβασης αόριστου χρόνου.

Αυτή η λύση εφαρμόζεται είτε πρόκειται για διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου ή για μια μόνο σύμβαση ορισμένου χρόνου η και αν ακόμη ανάμεσα σε δυο συμβάσεις ορισμένου χρόνου μεσολαβεί κενό χρονικό διάστημα και στις δυο αυτές περιπτώσεις είναι η πρόθεση καταστράτηγησης των διατάξεων που αφορούν την καταγγελία της σύμβασης εργασίας αόριστου χρόνου. Η καταστράτηγηση του νόμου δεν υπάρχει όταν η διάρκεια είναι δικαιολογημένη είτε από φύση και το σκοπό της εργασίας είτε από τις λειτουργικές ανάγκες της επιχείρησης.

“ Στην πρώτη περίπτωση ( φύση και σκοπός εργασίας ) κρίθηκε ότι, όταν η εργασία απαιτεί ιδιαίτερη ικανότητα, προθυμία και αποτελεσματικότητα και ενόψει του ανταγωνισμού, δικαιολογείται η σύναψη συμβάσεων ορισμένου χρόνου, παρόλο ότι οι ανάγκες ήταν μόνιμες.. Η λύση όμως αυτή θα πρέπει να γίνει δεκτή με πολλή σύνεση. Με βάση το δεύτερο σκέλος του κανόνα, η ορισμένη διάρκεια είναι δικαιολογημένη, όταν γίνεται για κάλυψη προσωρινών ή εποχιακών αναγκών της επιχείρησης. Στις προσωρινές ανάγκες κατατάσσονται και οι περιπτώσεις κενών θέσεων μέχρι οριστικής πλήρωσης σε επιχειρήσεις που διέπονται από κανονισμό. ” ( Κουκιάδης, 1985, σ. 569 )

Υπάρχει και μια άλλη άποψη ότι ανεξάρτητα από τη φύση της εργασίας και το χαρακτήρα των αναγκών της επιχείρησης η ορισμένη διάρκεια είναι δικαιολογημένη, για να εξυπηρετεί τα συμφέροντα του μισθωτού και την εξασφάλιση μιας ασφάλειας κατά τη διάρκεια της απασχόλησης. Η λήξη της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου με τον συγκεκριμένο χρόνο, που έχουν συμφωνήσει και γίνεται με τρόπο αυτόματο το οποίο δεν είναι και υποχρεωτικό μπορούν να συμφωνήσουν τη συνέχιση της σύμβασης για ορισμένο η αόριστο χρόνο. Η συμφωνία μπορεί να είναι και ρητή ή σιωπηρή. Η σύμβαση από την αρχή μπορεί να είναι σιωπηρή και να προβλέπεται και η σιωπηρή ανανέωση .

Η σιωπηρή ανανέωση υπάρχει όταν ο εργαζόμενος συνεχίζει να παρέχει την εργασία του και μετά την λήξη της σύμβασης, το άρθρο 671 Α.Κ υποστηρίζει ότι με αυτό ανανεώθηκε η σύμβαση για αόριστο χρονικό διάστημα. Αυτή την κατάσταση την χαρακτηρίζουμε ως ανανέωση ή ως παράταση της σύμβασης, ο μισθωτός έχει το δικαίωμα να υπολογίζει και το χρόνο που εργάστηκε με σύμβαση ορισμένου χρόνου σαν να πρόκειται για μια σύμβαση για μια ενιαία σύμβαση.

#### IV. Οι υποχρεώσεις του εργοδότη κατά τη λύση της σύμβασης

Οι υποχρεώσεις που έχει ο εργοδότης όταν λήξει η σύμβαση εργασίας είναι η υποχρέωση παροχής ελεύθερου χρόνου για εύρεση εργασίας και η υποχρέωση για παροχή πιστοποιητικού εργασίας. Η πρώτη υποχρέωση υπάρχει όταν ο μισθωτός μετά την καταγγελία της σύμβασης έχει το δικαίωμα να έχει στη διάθεση του ελεύθερο χρόνο, ώστε να βρει κάποια άλλη εργασία. Αυτό όμως δεν προσδιορίζεται από τον νόμο μπορεί να γίνει μόνο αν το εγκρίνει ο εργοδότης και από τις ανάγκες

της επιχείρησης. Η υποχρέωση αυτή ισχύει μόνο σε περίπτωση καταγγελίας και όχι για την περίπτωση της λύσης της σύμβασης και εφόσον η καταγγελία γίνεται με προθεσμία συμβατική τέτοια εφαρμογή υπάρχει και στη περίπτωση της λύσης σύμβασης ορισμένου χρόνου με την πάροδο του συμφωνημένου χρόνου για το αμέσως πριν από το χρόνο λήξης χρονικό διάστημα.

Ενώ η δεύτερη υποχρέωση είναι αυτή που θα εξασφάλιση τη σταδιοδρομία του μισθωτού το οποίο δείχνει την πρόσφορα του στην εργασία. Ο νόμος δέχεται ότι μετά τη λήξη της σύμβασης ο εργοδότης πρέπει να χορηγεί στον εργαζόμενο το πιστοποιητικό εργασίας, το οποίο θα πρέπει να αναφέρει τη διάρκεια της εργασίας και το είδος της και την ποιότητα των υπηρεσιών που πρόσφερε ανάλογα με το περιεχόμενο της αίτησης του μισθωτού. Σε περίπτωση δανεισμού μισθωτού ο αρχικός εργοδότης εκτείνεται και για το χρονικό διάστημα του δανεισμού, αλλά ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα για το χρόνο αυτό να ζητήσει το πιστοποιητικό και από το μεταγενέστερο εργοδότη. Όταν υπάρχει άρνηση από τον εργοδότη να δώσει στον εργαζόμενο το πιστοποιητικό εργασίας έχει το δικαίωμα να του κάνει αγωγή με την οποία ζητάει την καταδίκη σε αντίστοιχη πράξη, που η εκτέλεση της γίνεται με απειλή χρηματικής ποινής και προσωπικής κράτησης.

## V. Η καταγγελία της σύμβασης για σπουδαίο λόγο

Ο σπουδαίος λόγος όταν τον καλεί ο εργοδότης αναφέρεται στον εργαζόμενο, για τις παραβάσεις των υποχρεώσεων του σχετικά με την παροχή εργασίας ή ακόμη και για την συμπεριφορά που υπάρχει από τον επιχειρησιακό δεσμό. Μεγάλο ρολό παίζει και ο κλονισμός της εμπιστοσύνης του εργοδότη προς το πρόσωπο του μισθωτού. Ακόμη και τα γεγονότα που αναφέρονται στην ιδιωτική ζωή του μισθωτού, κατά το μέτρο που επιδρούν στις σχέσεις του με την επιχείρηση και επηρεάζουν το κλίμα εμπιστοσύνης αποτελούν σπουδαίο λόγο για καταγγελία. Επίσης υπάρχει σπουδαίος λόγος και όταν ο εργοδότης είναι βαριά άρρωστος και έτσι έχουμε την διάλυση της επιχείρησης.

Το αποτέλεσμα της καταγγελίας είναι η άμεση λύση της σύμβασης. "Αν την σύμβαση την είχε καταγγείλει ο εργοδότης θεωρείται υπερήμερος δανειστής, για όλο το χρονικό διάστημα που δεν απασχολούσε το μισθωτό και θα υποχρεωθεί να καταβάλει τους αντίστοιχους μισθούς από το χρόνο της καταγγελίας ως τη λήξη της σύμβασης. Οι μισθοί δεν θα επιδικασθούν αθροιστικά για όλο το χρονικό διάστημα αλλά ξεχωριστά κατά τα διαστήματα. Αν πάλι τη σύμβαση την είχε καταγγείλει ο μισθωτός θεωρείται πως είναι αυτός υπερήμερος οφειλέτης. Η υπερημερία αυτή εξομοιώνεται με υπαίτια αδυναμία παροχής με τις αντίστοιχες συνέπειες. ( Κουκιάδης, 1985, σ. 581-582 )

Την πρόωρη λύση της σύμβασης με την καταγγελία την χρησιμοποιούμε μονό, όταν υπάρχει σπουδαίος λόγος, αυτή παίρνει την μορφή της έκτακτης καταγγελίας. Η οποία είναι δημόσιας τάξης . Αλλά το δικαίωμα για έκτακτη καταγγελία σε κάποιες τυπικές προϋποθέσεις θεωρείται νόμιμη. " έγκυρες θεωρούνται οι συμφωνίες, με τις οποίες επεκτείνεται η έννοια του σπουδαίου λόγου, όπως η



θεώρηση ως σπουδαίο λόγου της παράβασης μιας συγκεκριμένης συμβατικής δέσμευσης. ( Κουκιάδης , 1985, σ. 575 )

Η παραίτηση μετά την δημιουργία του σπουδαίου λόγου είναι πιο δυνατή από τα δικαιώματα της καταγγελίας. " Γίνεται δεκτό ότι για την εγκυρότητα της καταγγελίας δεν είναι απαραίτητο να μνημονεύεται στη σχετική δήλωση ο σπουδαίος λόγος. Αλλά και με αυτήν την εκδοχή, που δεν είναι σωστή εφόσον πρόκειται για αιτιώδη διακαιοπραξία, θα πρέπει να δεχτούμε ότι υπάρχει υποχρέωση για τη γνωστοποίηση του σπουδαίου λόγου, που η παράλειψη της μπορεί να οδηγήσει στη γέννηση αξίωσης για αποκατάσταση των ζημιών που ενδέχεται να προκληθούν από αυτή. " ( Κουκιάδης, 1985, σ. 576 ) Ο νόμος δεν έχει κάποιο όριο για το χρόνο που θα γίνει η καταγγελία, αλλά από τη στιγμή που παρουσιάζεται σπουδαίος λόγος γίνεται η καταγγελία.

" Σπουδαίος λόγος θεωρείται κάθε περιστατικό που, κατά την καλή πίστη σε συνδυασμό με το σύνολο των περιστάσεων που συντρέχουν σε κάθε περίπτωση, συντελεί ώστε να μην είναι πια ανεκτή η διατήρηση της σύμβασης έως το χρόνο της λήξης της. Ο προσδιορισμός αυτού δεν μπορεί να γίνει κατά τρόπο αφηρημένο. Αυτό σημαίνει ότι εξετάζονται και συνεκτιμούνται όλες οι συγκεκριμένες περιστάσεις, όπως το είδος της εργασίας, η κοινωνική θέση του εργαζόμενου, η φύση της επιχείρησης, η διάρκεια της σύμβασης και του χρόνου που υπολείπεται για τη λήξη της. (Κουκιάδης, 1985, σ. 577 ) Ο σπουδαίος λόγος δεν είναι ανάγκη να προέρχεται από ένα από τα συμβαλλόμενα μέρη.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

### Το περιεχόμενο του μισθού και τα χρονικά όρια εργασίας

#### 5.1 Ο μισθός σε χρήμα και σε είδος

Μισθός σε χρήμα είναι αυτός που υπολογίζεται με χρηματικές μονάδες. Η συμφωνία που γίνεται για το μισθό πρέπει να γίνεται σε εθνικό νόμισμα, ο οποίος πρέπει να καταβάλλεται σε χρηματικές μονάδες και η καταβολή του να γίνεται τοις μετρητοίς. Απαγορεύεται η καταβολή με τη μορφή γραμματίων αλλά όμως εγκρίνεται η καταβολή με τραπεζική ή ταχυδρομική επιταγή, μονό όταν ο μισθωτός δέχεται αυτόν τον τρόπο πληρωμής. Η ακόμη αν υπάρχει στη συλλογική σύμβαση. Ο μισθός σε είδος είναι εκείνος, που συνίσταται στη μεταβίβαση κατά κυριότητα ή παραχώρηση κατά χρήση ορισμένων πραγμάτων ή στην παροχή υπηρεσιών του εργοδότη προς τον εργαζόμενο, ως αντάλλαγμα για την παρεχόμενη εργασία.

Καλύπτει το σύνολο του μισθού μονό ένα μέρος όλο δεν μπορεί. Η καταβολή όλου του μισθού σε είδος παρουσιάζεται μονό σε γεωργικές εργασίες, οι οποίες αμείβουν τον μισθωτό με τα παραγόμενα γεωργικά προϊόντα. Σχεδόν σε όλους τους τομείς υπάρχει ένα μέρος της καταβολής με μισθό σε είδος. Αλλά πιο πολύ συνηθίζεται για το οικόσιτο προσωπικό, το προσωπικό των ξενοδοχείων και των εστιατορίων, τους θυρωρούς. Αυτός ο τρόπος δεν μπορεί να αμφισβητηθεί και δεν μπορεί να απαγορευθεί αλλά υποβάλλεται σε πολλούς περιορισμούς.

“ Ο μισθός σε είδος μόνο ως παρεπόμενη παροχή είναι δυνατός, γιατί προβλέπεται ρητά σ’ αυτή ότι η εθνική νομοθεσία μπορεί να επιτρέψει την μερική καταβολή του μισθού σε είδος. Η απαγόρευση όμως αυτή δεν ισχύει για τη γεωργία, γιατί το πεδίο εφαρμογής της σύμβασης δεν περιλαμβάνει και τον γεωργικό τομέα.” (Κουκιάδης, 1985 σ. 398 ). Από το μισθό σε είδος πρέπει να ξεχωρίζουμε τις παροχές σε είδος που δίνονται όχι ως αντάλλαγμα της εργασίας αλλά για άλλους λόγους. Κάθε αγαθό που έχει οικονομική αξία αποτελεί αντικείμενο του μισθού σε είδος π.χ τρόφιμα, τσιγάρα, τα εισιτήρια ελεύθερης κυκλοφορίας με συγκοινωνιακά μέσα κ.λ.π.

#### 5.2 Ο χρόνος πληρωμής

Ο μισθός πρέπει να καταβάλλεται μετά από την παροχή της εργασίας. Επειδή όμως η σύμβαση είναι διαρκής, ο μισθός καταμερίζεται σε δόσεις, οι οποίες υπολογίζονται σε μικρά χρονικά διαστήματα όπως τέλος της ημέρας της εβδομάδας και του μήνα και καταβάλλονται στο τέλος του καθενός από αυτά τα διαστήματα. Έχουμε δυο βασικές αρχές για το χρόνο πληρωμής την αρχή της προεκπλήρωσης της εργασίας και την αρχή της περιοδικότητας της πληρωμής. Η πρώτη αποτελεί εξαίρεση από την αρχή της ταυτόχρονης εκπλήρωσης παροχής και αντιπαροχής στις αμφοτεροβαρείς συμβάσεις.

Αυτό ισχύει μονό για τον χρηματικό μισθό, ενώ για το μισθό σε είδος ο χρόνος πληρωμής εξαρτάται από τη φύση και το σκοπό που έχει η παροχή σε είδος. Ο μισθός με τη λήξη της σύμβασης εργασίας πρέπει να καταβάλλεται ανεξάρτητα με το τι είχαν συμφωνήσει, αφού υπάρχει και η αντίθετη συμφωνία επιτρέπεται και η προπληρωμή του μισθού η οποία εμφανίζεται σε κάποιες μεγάλες επιχειρήσεις. Ακόμη δυνατή είναι και η προκαταβολή που είναι η μερική ή ολική πληρωμή του μισθού. Αυτή δεν είναι στην απόφαση του μισθωτού αλλά αυτό το αποφασίζει ο εργοδότης αλλά κάποιες φορές αυτό γίνεται όταν το προβλέπουν οι συλλογικές συμβάσεις.

Ενώ στην δεύτερη επειδή ο μισθός έχει χαρακτήρα διατροφής και για αυτό υπάρχει η υποχρέωση να καταβάλλεται σε κάποια μικρά χρονικά διαστήματα. Η περιοδικότητα της πληρωμής του μισθού ισχύει για κάθε σύμβαση εργασίας αλλά στην σύμβαση εξαρτημένης εργασίας πρέπει να καταβάλλεται σε κανονικά χρονικά διαστήματα τα οποία, αν δεν κανονίζονται με ιδιωτικές συμφωνίες καθορίζονται από το νόμο ή από τις συλλογικές συμβάσεις. Η καταβολή του μισθού πρέπει να καταβάλλεται σε εργάσιμες ημέρες και στον εργασιακό χώρο.

“ Υπάρχει και η διάταξη του αρθρ. 2 24.7/21.8.1920 “περί κωδικοποίησης εις ενιαίον κείμενον των μισθών υπηρετών και υπαλλήλων “, που ισχύει συμπληρωματικά για τους αναφερόμενους σε αυτό εργάτες. Η πληρωμή του ημερομισθίου ή της αμοιβής κατά αποκοπή ή με το κομμάτι των εργατών, πρέπει να γίνεται κάθε εβδομάδα το Σάββατο ή τρεις φορές το μήνα ή δυο φορές το μήνα, κατά το χρόνο της ημερήσιας εργασίας. Για τις επιχειρήσεις όμως που απασχολούν περισσότερους από 200 εργάτες, ο χρόνος πληρωμής καθορίζεται με απόφαση του Υπουργού Απασχόλησης. ( Κουκιάδης, 1985, σ. 405-406 )

“ Ο χρόνος, στον οποίο πρέπει να πληρωθεί ο μισθός, είναι η “ δήλη “ ημέρα του άρθρου 34 Α.Κ. Αν ο μισθός δεν καταβληθεί τη μέρα αυτή ο εργοδότης περιέρχεται σε υπερημερία οφειλέτη, χωρίς να χρειάζεται όχληση και οφείλει τόκους υπερημερίας από τη μέρα αυτή. Αν δεν υπάρχει υπαιτιότητα όπως σε περίπτωση δικαιολογημένης πλάνης οφείλονται τόκοι από την επίδοση. ( σελ. 406 Κουκιάδης, 1985,σ. 406 ). Όταν στον μισθωτό παρουσιάζεται υπαίτια καθυστέρηση έχει κάποια δικαιώματα όπως είναι :

Να κάνει σχετική αγωγή και να ζητήσει τους καθυστερημένους μισθούς με τόκους και αποζημίωση για κάθε άλλη ζημία του. Ακόμη να ζητήσει την κήρυξη του εργοδότη σε πτώχευση αν είναι έμπορος. Επίσης για την καθυστέρηση των μισθών υπάρχουν κυρώσεις με τον νόμο που αφορά την καταβολή του μισθού. Ακόμη στη σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου η καθυστέρηση μισθών είναι ένας σοβαρός λόγος για να γίνει καταγγελία της σύμβασης. Και τέλος αν η καθυστέρηση του μισθού είναι συνηθισμένο και ευθύνεται ο εργοδότης, ο μισθωτός έχει το δικαίωμα που το δίνει ο νόμος να την θεωρήσει, ως μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασης.

### 5.3 Ο τόπος πληρωμής

Ο τόπος για την πληρωμή του μισθού είναι αυτός, όπου παρέχεται η εργασία και είναι το μέρος της επαγγελματικής εγκατάστασης του εργοδότη. Υπάρχει και η δυνατότητα να γίνεται η πληρωμή του μισθού με την συμφωνία των μερών, ότι μπορεί ο εργοδότης να καταβάλλει τον μισθό στον εργαζόμενο όχι στον τόπο της εργασίας αλλά κάπου κοντά σε αυτόν. Για τους εργάτες ο νόμος επιβάλλει την πληρωμή του μισθού μέσα στο εργαστήριο ή στο κατάστημα ή στο γραφείο του εργοδότη και αν δεν τηρηθεί αυτό υπάρχουν ποινικές κυρώσεις. Η πληρωμή σε τόπο διαφορετικό από τον νόμιμο δεν θεωρείται άκυρη αλλά ο μισθωτός έχει το δικαίωμα να την αρνηθεί αλλά και να τη δεχθεί.

Η καταβολή του μισθού ολόκληρου ή μέρους μπορεί να γίνει από τρίτο στο πλαίσιο κάποιας τριπρόσωπης ενοχικής σχέσης και μάλιστα κατά τρόπο που να παράγεται άμεση αξίωση κατά του τρίτου. Εφόσον ο τρίτος είναι το πρόσωπο που ωφελείται από την εργασία έχουμε τριμερή σχέση εργασίας και ο τρίτος επέχει θέση εργοδότη. Αν όμως ο τρίτος απλώς ανέλαβε την ενοχική υποχρέωση καταβολής του μισθού δεν υπάρχει σχέση εργασίας με αυτόν και η σχετική αξίωση δεν εκδικάζεται κατά την εργατική διαδικασία. Η λύση αυτή δεν ανταποκρίνεται στην κοινωνική πραγματικότητα. ( Κουκιάδης, 1985, σ. 408 )

### 5.4 Η πολυμερής φύση του μισθού

**A. Ο μισθός ως αντιπαροχή για την εργασία:** Ο μισθός κάνει την εμφάνιση του από τη στιγμή που ο άνθρωπος διαθέτει ελεύθερα την εργασία του σ' έναν τρίτο και αντιπροσωπεύει τη συμφωνημένη αξία αυτής της εργασίας. Με αυτήν την άποψη ο μισθός είναι το αντάλλαγμα, που δίνει ο εργοδότης στον εργαζόμενο για την εργασία που του παρέχει. Αλλά από το νόμο υπάρχει αντίθετη άποψη για τους δημοσίους υπαλλήλους ο οποίος δεν αποτελεί αντάλλαγμα της υπηρεσίας. Μια παροχή για να παρέχει μισθό πρέπει ως αντάλλαγμα να προσφέρει την εργασία του, ενώ οι άλλες παροχές που δίνονται για άλλους λόγους δεν αποτελούν ως αντάλλαγμα το μισθό.

**B. Ο μισθός ως βιοποριστικό μέσο :** σε κάποιες περιπτώσεις ο μισθωτός παίρνει τον μισθό χωρίς να προσφέρει την εργασία του. Ένα μέρος από τις αποδοχές του εργαζόμενου δεν έχει σημασία αν έχει άμεση σχέση με την ποσότητα και την ποιότητα της εργασίας που παρέχει, όπως είναι τα οικογενειακά επιδόματα και το επίδομα γάμου. Έχουν δημιουργηθεί διάφοροι συμπληρωματικοί τρόποι αμοιβής, όπως οι προσauxήσεις, τα δώρα εορτών, το επίδομα αδειας. Ο μισθός δεν είναι μόνο η αντιπαροχή για την εργασία που προσφέρει αλλά αποτελεί και βιοποριστικό μέσο δηλαδή ο εργαζόμενος συντηρείται από αυτόν και συντηρεί και την οικογένειά του.

Ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα για αμοιβή είναι το στοιχείο της προσωπικότητας του, μπορεί να επιβιώσει και να συμμετέχει στο κοινωνικό προϊόν. Ο βιοποριστικός χαρακτήρας του ως παροχή στην ατομική σχέση εργασίας θεωρείται ως εξάρτηση δηλαδή δεσμεύει την προσωπικότητα του για να εξασφαλίσει μια αξιοπρεπή ζωή σ'

αυτόν και την οικογένεια του. ο χαρακτηρισμός του μισθού συντήρησης και ως αντιπαροχής από αυτά τα δυο παρουσιάζεται ένας ορισμός, ότι ο μισθός είναι η παροχή του εργοδότη σε όφελος του εργαζόμενου τη διάρκεια της σχέσης εργασίας, που αποτελεί αντάλλαγμα για την προσωπική δέσμευση του μισθωτού σε όφελος του εργοδότη.

**Γ. Ο κοινωνικός μισθός :** η έννοια του μισθού αναφέρεται στις σχέσεις ανάμεσα στον εργοδότη και τον εργαζόμενο. Ο μισθωτός πολλές φορές παίρνει κάποιες παροχές που δεν έχει σχέση η ποιότητα και η ποσότητα της εργασίας του. Είναι διάφορες χρηματοδοτήσεις ου ισχύουν σε επαγγελματική ή επαγγελματική βάση ή και από διάφορους οργανισμούς κοινωνικών ασφαλίσεων. Οι χρηματοδοτήσεις γίνονται από κρατήσεις σε βάρους των μισθών άλλοτε από τον εργοδότη η από το κοινωνικό σύνολο. Υπάρχει και μια άλλη έννοια για τον κοινωνικό μισθό, ο οποίος είναι το ποσό που καταβάλλει ο εργοδότης στον μισθωτό. Ακόμη κοινωνικός μισθός είναι και τα οικογενειακά επιδόματα, η κάλυψη αποδοχών σπουδαστών και οι παροχές σε στρατευμένους.

**Δ. Ο μισθός ως επιστροφή της αξίας που δημιουργείται από την εργασία :** Στις οικονομίες της ελεύθερης αγοράς η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ο μισθωτός είναι έξω από την επιχείρηση. Ο εργοδότης αγοράζει την εργασιακή δύναμη του εργαζόμενου και όχι την αξία, που δημιουργείται από την εργασία που παρέχει. Ο εργαζόμενος δεν έχει σχέση με τα κέρδη της επιχείρησης, αλλά του καταβάλλεται ο μισθός για την εργασία που προσφέρει ανεξάρτητα από την πορεία της επιχείρησης. Πολλές φορές ένα μέρος του μισθού είναι από επιδόματα που έχουν σχέση με τις κερδοζημίες της επιχείρησης αλλά και με το μισθό σε ποσοστά. Ακόμη η αμοιβή του μισθωτού υπολογίζεται με βάση τα κέρδη της επιχείρησης.

## 5.5 Οι κρατήσεις από το μισθό

Ο όρος κρατήσεις του μισθού δεν έχει συγκεκριμένο περιεχόμενο. Κράτηση μπορεί να σημαίνει το ποσό που κρατάει ο εργοδότης από το μισθό μετά από τον συμψηφισμό, δηλαδή η αφαίρεση από το μισθό ένα μικρό μέρος για την εξυπηρέτηση για έναν ορισμένο σκοπό. Οι κρατήσεις διακρίνονται σε συμβατικές και σε νόμιμες. Οι συμβατικές κρατήσεις περιέχουν πολλούς κινδύνους στη μείωση του μισθού. Οι λόγοι των κρατήσεων είναι διάφοροι, όπως η αποταμίευση για τον μισθωτό ενός κεφαλαίου εγγύησης, αν όμως δεν συμφώνησαν κάτι αυτό γίνεται για να καλύψουν μάλλον κάποια ζημία του εργοδότη. Οι συμβατικές κρατήσεις ισχύουν μόνο για το μισθό των υπαλλήλων.

Νόμιμες κρατήσεις είναι η αφαίρεση του πόσου από τον καταβαλλόμενο μισθό, που γίνεται υποχρεωτικά από το νόμο. Είναι αυτός που καθορίζει τον σκοπό και τις προϋποθέσεις για την επιβολή τους. Μπορεί να είναι και κρατήσεις για εισφορές στις κοινωνικές Ασφαλίσεις, που γίνεται και για τον μισθό των υπαλλήλων και των εργατών. Υπάρχουν και άλλες κρατήσεις όπως οι εισφορές για τον οργανισμό Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού η ακόμη και για την Εργατική Εστία, για το

χαρτόσημο των εξοφλητικών αποδείξεων. Τις περισσότερες φορές γίνονται διάφορες κρατήσεις από τις απαιτήσεις διάφορων φορέων, για τον μισθωτό και ο νόμος για την πληρωμή τους έχει ως υπεύθυνο τον εργοδότη.

## 5.6 Αμοιβή υποχρεωτικής αργίας

Αν ο εργοδότης δεν απασχολεί το προσωπικό θα πρέπει να καταβάλλει στους αμειβόμενους με μισθό δεν θα καταβληθεί καμία επί πλέον αμοιβή, επειδή περιλαμβάνεται στο μηνιαίο μισθό τους. Ενώ στους αμειβομένους με ημερομίσθιο καταβάλλεται το ίδιο ημερομίσθιο. Αν όμως ο εργοδότης απασχολεί το προσωπικό θα πρέπει να καταβάλλει στους αμειβόμενους με ημερομίσθιο το καταβαλλόμενο ημερομίσθιο τους προσαυξημένο κατά το 75% του νομίμου ημερομισθίου. Αν η επιχείρηση λειτουργεί νόμιμα και ο αμειβόμενος δεν παρουσιαστεί στην εργασία δεν δικαιούται ούτε το ημερομίσθιο ούτε και την προσαύξηση.

Στους αμειβόμενους με μηνιαίο μισθό θα πρέπει να καταβληθεί μόνο η προσαύξηση 75% επί του 1/25 του μηνιαίου μισθού τους αν η επιχείρηση λειτουργεί νόμιμα και απασχολεί νόμιμα το προσωπικό της κατά τις Κυριακές. Αν η επιχείρηση δεν λειτουργεί νόμιμα και δεν απασχολεί το προσωπικό της κατά τις Κυριακές και εξαιρετικά απασχολήσει το προσωπικό της σε ημέρα υποχρεωτικής αργίας οφείλει προσαύξηση 75% επί του 1/25 του μηνιαίου νομίμου μισθού τους και επί πλέον το 1/25 του καταβαλλόμενου μηνιαίου μισθού.

## 5.7 Έννοια ωραρίου

Ωράριο εργασίας είναι η χρονική διάρκεια στην οποία ο μισθωτός είναι υποχρεωμένος, να προσφέρει στον εργοδότη την εργασία του μέσα σε μια μέρα. Διακρίνεται σε Νόμιμο ωράριο, που καθορίζεται από το νόμο για όλους τους μισθωτούς ή και για κάποιες ορισμένες περιπτώσεις μισθωτών. Επίσης σε συμβατικό που καθορίζεται με Συλλογική Σύμβαση εργασίας και σε κανονισμούς εργασίας, που έχουν συμβατική ισχύ. Τέλος το Συμφωνηθέν το οποίο είναι αυτό, που συμφωνείτε μεταξύ του εργοδότη και του μισθωτού.

Ο ν. 2269/20 για το νόμιμο ωράριο για τους μισθωτούς των βιομηχανικών και βιοτεχνικών επιχειρήσεων προβλέπει 8 ώρες την ημέρα και 48 ώρες την εβδομάδα. Ακόμη το Π.Δ 8/3.4.32 ορίζει για τους μισθωτούς του γραφείου το ίδιο ωράριο. Ενώ το συμβατικό ωράριο είναι 40 ώρες την εβδομάδα, για όλους τους εργαζόμενους με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου. Το συμφωνηθέν ωράριο είναι αυτό το οποίο καθορίζεται μεταξύ του μισθωτού και του εργοδότη, το οποίο δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερο από τα δυο προηγούμενα ωράρια.

## 5.8 Υπέρβαση του ωραρίου

Η υπέρβαση του ωραρίου διακρίνεται με τρεις μορφές : α) με την πρόσθετη εργασία εντός του συμβατικού ωραρίου δηλαδή είναι η εργασία, που παρέχει ο μισθωτός στον εργοδότη του η οποία υπέρβαίνει το συμφωνηθέν ωράριο. Ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να καταβάλλει αμοιβή, για κάθε πρόσθετη ώρα εργασίας που να είναι ίση με το ημερομίσθιο χωρίς προσαύξηση. β) με την υπερεργασία είναι η εργασία που παρέχει ο μισθωτός στον εργοδότη πέρα από το συμβατικό ωράριο αλλά πρέπει να βρίσκεται στα πλαίσια του νομίμου ωραρίου. Από ότι ξέρουμε το νόμιμο εβδομαδιαίο ωράριο είναι 48 ώρες, με την εξαήμερη απασχόληση οι ώρες από την 41η μέχρι και την 48η αποτελούν υπερεργασία.

Ενώ όταν υπάρχει το πενθήμερο απασχόλησης το νόμιμο ωράριο είναι 48 την εβδομάδα και 9 ώρες την ημέρα, οι ώρες από την 41η μέχρι και την 48η είναι υπερεργασία. Για την πραγματοποίηση της υπερεργασίας αποφασίζει ο εργοδότης. Ο μισθωτός έχει δικαίωμα για συμπληρωματική αμοιβή, για κάθε ώρα υπερεργασίας που πρέπει να είναι ίση με τον καταβαλλόμενο μισθό και να έχει προσαύξηση 25%. γ) με την υπερωρία είναι η εργασία που παρέχει ο μισθωτός πιο πολύ από το νόμιμο ωράριο, που ισχύει για κάθε επιχείρηση. Η 46η, 47η, 48η ώρα μπορεί να είναι μέσα στα πλαίσια του νομίμου εβδομαδιαίου ωραρίου, αλλά επειδή υπέρβαίνουν το ημερήσιο ωράριο θεωρείται υπερωρία. Η υπέρβαση του νομίμου ημερήσιου ωραρίου έχει αυτές τις ώρες ως υπερωρίες αλλά η μη υπέρβαση του ωραρίου δίνει σε αυτές μια ιδιαίζουσα μορφή υπερωριακής εργασίας.

## 5.9 Περιπτώσεις που επιτρέπεται η υπερωριακή εργασία

“ α) Επείγουσα εργασία, η εκτέλεση της οποίας είναι αναγκαία για την πρόσληψη επικειμένων ατυχημάτων, την οργάνωση μέτρων σωτηρίας ή την αντιμετώπιση αιφνιδίων ζημιών, που προκλήθηκαν είτε στο υλικό είτε στις εγκαταστάσεις είτε στο κτίριο της επιχείρησης. β) Επείγουσας φύσεως εργασίες παροδικού χαρακτήρα ή εξαιρετικά επείγουσα ανάγκη εξυπηρέτησεως του κοινού. γ) Επείγουσα επισκευή πλωτών, χερσαίων και εναερίων δρομολογίων των πάσης φύσεως μεταφορικών μέσων. δ) Εξαιρετική σώρευση εργασίας. ε) Παραμονές των εξαιρέσιμων εορτών. στ) Προπαρασκευαστικές ή συμπληρωματικές εργασίες που από τη φύση τους εκτελούνται εκτός του χρονικού ορίου της ημερήσιας εργασίας. ζ) Αναπλήρωση ωρών που χάθηκαν σε περίπτωση ομαδικής διακοπής εργασίας που προήλθε από αιφνίδια αιτία ή ανώτερη βία ή λόγω επισήμων ή τοπικών εορτών, πλην της Κυριακής και των ημερών εξομοιώνονται με αυτή η και λόγω καιρικών μεταβολών σε βιομηχανίες ή εργασίες που λόγω της φύσεως τους υπόκεινται στην επίδραση των καιρικών μεταβολών. ” ( Μέντης, 1998, σελ. 52)

## ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

Η Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας είναι ένα είδος της σύμβασης εργασίας, η οποία είναι μια διαρκής ενοχική αμφοτεροβαρής σύμβαση ιδιωτικού δικαίου και καταρτίζεται με τη συμφωνία και τη θέληση και των δυο συμβαλλόμενων μερών και δημιουργεί και στους δύο δικαιώματα και υποχρεώσεις, που υπάρχουν από τη βούληση τους ή είτε από το νόμο. Από τη στιγμή που υπογράφεται η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να παρέχει την εργασία του και μέσα από αυτήν εξασφαλίζεται, για όσο διάστημα κρατήσει. Ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να προσφέρει στον μισθωτό κάποια αμοιβή εκτός από αυτό πρέπει να του παρέχει κάποια επιδόματα, ίση μεταχείριση, πρόνοια και πρέπει να τον ασφαλίσει. Το εργατικό δίκαιο προστατεύει τον μισθωτό άλλα παρολού τα μέτρα που υπάρχουν δεν σταματάει να υπάρχει κάποια εκμετάλλευση στον εργασιακό χώρο. Η θέση του εργαζόμενου είναι πολύ δύσκολη επειδή της περισσότερες φορές από την ανάγκη του να εργαστεί, για το λόγο ότι ο μισθός αποτελεί μέσο βιοπορισμού και για αυτόν και για την οικογένεια του αποδέχεται αυτά που του προσφέρουν.

Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας για να πετύχει και να είναι σωστή και να μην διαμαρτύρεται κανένας από τους δυο συμβαλλόμενους πρέπει και οι δυο να είναι σωστή απέναντι στις υποχρεώσεις που τους υποβάλλει ο νόμος. Άλλα και από την άλλη και οι μισθωτοί πρέπει να αγωνιστούν για τα συμφέροντα και τα δικαιώματα τους τα οποία αξίζουν και δικαιούνται που πηγάζουν από το νόμο. Την σύμβαση εξαρτημένης εργασίας την βρίσκω σωστή μέχρι το σημείο, που τηρούνται όλα και δεν αδικείται κανένας από τους δυο συμβαλλόμενους. Κατά την γνώμη μου πιστεύω ότι τις περισσότερες φορές ο εργοδότης είναι αυτός που δεν είναι και τόσο σωστός απέναντι στις υποχρεώσεις του άλλα κάποιες φορές συμβαίνει και το αντίθετο . Αν όμως τηρούνται όλα σ' αυτήν την σύμβαση και από τους δυο συμβαλλόμενους, που προκύπτουν από το νόμο τότε δεν υπάρχει η περίπτωση να αδικηθεί κανένα από τα δυο πρόσωπα της σύμβασης.