

Τίτλος Εργασίας: Αναγκαστικές Συμβάσεις Εργασίας

Πτυχιακή Εργασία των:

- Γρηγορίου Αντιγόνη του Ελευθερίου
- Μοιρισκλάβος Ανέστης του Ευάγγελο
- Χρήστου Όλγα του Πέτρου

Επιβλέπων: κα. Γεωργιάδου Ν.

Πάτρα 18-01-2016

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Ο νόμος 2643/1998 σχετικά με τη μέριμνα για την απασχόληση προσώπων ειδικών κατηγοριών αποτελεί μια έκφανση του κοινωνικού κράτους στη βάση που καθορίζει το άρθρο 21 του Συντάγματος για την προστασία της πολύτεκνης οικογένειας, των αναπήρων, των αναπήρων και θυμάτων πολέμου και ειρηνικής περιόδου και τέκνων τους και αποσκοπεί στην ενίσχυση της εργασιακής απασχόλησης ατόμων των παραπάνω ομάδων.

Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ως διαρκής ενοχική σύμβαση που είναι ρυθμίζεται από τους ίδιους, κατ' αρχήν, γενικούς κανόνες που ρυθμίζουν και κάθε άλλη διαρκή ενοχική σύμβαση. Οι γενικοί αυτοί κανόνες διαφοροποιούνται ανάλογα με τις ιδιορρυθμίες που παρουσιάζουν οι διάφορες κατηγορίες των συμβάσεων και η διαφοροποίηση αυτή γίνεται πιο έντονη σε ορισμένες ειδικές περιπτώσεις λόγω των ιδιότυπων χαρακτηριστικών τους.

Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας χαρακτηρίζεται από το προσωπικό στοιχείο που επικρατεί σ' αυτήν καθώς και από την οξεία αντίθεση των συμφερόντων που αντιπροσωπεύουν τα συμβαλλόμενα μέρη (εργοδότης-εργαζόμενος/ μισθωτός), αντίθεση που διακρίνεται από έντονο κοινωνικό χαρακτήρα, αλλά και από τη μεγάλη κοινωνική σημασία της, αφού συνήθως η σύμβαση εργασίας αποτελεί το κύριο μέσο βιοπορισμού και συντήρησης του εργαζομένου και της οικογένειάς του.

Η μελέτη μας θα επικεντρωθεί κυρίως στις σημερινές ισχύουσες διατάξεις του Ν. 2643/1998 περί αναγκαστικών τοποθετήσεων εργαζομένων, οι οποίες δημιουργούν ιδιαίτερα προβλήματα στις επιχειρήσεις καθόσον για να ανταπεξέλθουν στον κοινωνικό τους ρόλο καλούνται να αντιμετωπίσουν ένα δύσχηστο και απρόσωπο μηχανισμό που αντί να υποστηρίζει δυσχεραίνει τις αρμονικές εργασιακές σχέσεις.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	0
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	6
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 ^ο – ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΝΑΓΚΗ ΚΑΙ ΣΥΝΤΑΓΜΑΤΙΚΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ	8
1.1. Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΑΝΑΓΚΑΣΤΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	8
1.2. ΣΥΝΤΑΓΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ.....	10
1.3. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΕΙΔΙΚΩΝ ΚΑΤΗΓΟΡΙΩΝ.....	11
1.4. ΤΟ ΣΥΝΤΑΓΜΑΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΝΟΜΙΚΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΤΩΝ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ΕΙΔΙΚΕΣ ΑΝΑΓΚΕΣ.....	12
1.5. ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΝΑΓΚΗ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ	14
1.6. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	16
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 ^ο – Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΑΝΑΓΚΑΣΤΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	17
2.1. Η ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΕΝΙΚΑ.....	17
2.2. ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΣΥΝΑΨΗΣ ΕΓΚΥΡΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	18
2.3. ΣΥΜΒΑΣΗ ΑΟΡΙΣΤΟΥ Ή ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ.....	21
2.4. Η ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ	24
2.5. Η ΑΝΑΓΚΑΣΤΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ	26
2.6. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	27
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 ^ο - Η ΣΥΝΑΨΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	28
3.1. ΣΥΝΑΨΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	28
3.2. ΕΙΔΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑ	29
3.3. ΣΥΜΒΑΣΗ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΚΑΙ ΣΥΜΒΑΣΗ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ	30
3.4. ΣΥΝΑΨΗ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΣΤΟΝ ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ	32
3.5. ΣΥΝΑΨΗ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ.....	33
3.6. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	35
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 ^ο - ΠΡΟΣΤΑΤΕΥΟΜΕΝΑ ΑΤΟΜΑ.....	36
4.1. ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΠΡΟΣΤΑΤΕΥΟΜΕΝΩΝ ΠΡΟΣΩΠΩΝ.....	36
4.2. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΕΣ.....	39

4.3. ΚΕΝΤΡΟ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗΣ ΑΝΑΠΗΡΙΑΣ (ΚΕ.Π.Α.).....	42
4.4. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	43
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5 ^ο - ΥΠΑΓΟΜΕΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ.....	44
5.1. ΥΠΑΓΟΜΕΝΕΣ ΣΤΟΝ ΝΟΜΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ.....	44
5.2. ΔΙΟΡΙΣΜΟΣ Ή ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΠΡΟΣΤΑΤΕΥΟΜΕΝΩΝ ΣΕ ΔΗΜΟΣΙΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ, ΝΠΔΔ και ΟΤΑ.....	47
5.3. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	50
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6 ^ο - ΠΡΟΣΟΝΤΑ ΠΡΟΣΤΑΤΕΥΟΜΕΝΩΝ.....	51
6.1. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΝΑΓΚΑΣΤΙΚΗΣ ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΗΣ.....	51
6.2. ΤΥΠΙΚΑ ΠΡΟΣΟΝΤΑ ΠΡΟΣΤΑΤΕΥΟΜΕΝΩΝ ΠΡΟΣΩΠΩΝ.....	52
6.3. ΜΟΡΙΟΔΟΤΗΣΗ ΠΡΟΣΤΑΤΕΥΟΜΕΝΩΝ ΠΡΟΣΩΠΩΝ.....	54
6.4. ΥΠΟΒΟΛΗ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ – ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ.....	57
6.5. ΠΡΟΣΘΕΤΑ ΔΙΚΑΙΟΛΟΓΗΤΙΚΑ.....	59
6.6. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	62
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7 ^ο - ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΑ.....	63
7.1. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗΣ ΑΝΑΠΗΡΙΑΣ ΤΩΝ ΥΠΑΓΟΜΕΝΩΝ ΠΡΟΣΩΠΩΝ	63
7.2. ΥΓΕΙΟΝΟΜΙΚΕΣ ΕΠΙΤΡΟΠΕΣ.....	64
7.2.1. Πρωτοβάθμια Επιτροπή.....	65
7.2.2. Σύσταση και αρμοδιότητες Δευτεροβαθμίων Επιτροπών.....	66
7.3. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	67
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8 ^ο - Η ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΣΧΕΣΗΣ.....	68
8.1. ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΠΑΡΟΧΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	68
8.2. ΜΕΤΑΒΟΛΗ (ΠΡΟΑΓΩΓΗ) ΣΥΜΦΩΝΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	69
8.3. ΜΕΤΑΘΕΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ.....	70
8.4. ΕΠΙΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ.....	73
8.5. ΑΝΤΙΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΜΙΣΘΩΤΟΥ.....	75
8.6. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	75

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 9 ^ο - ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ-ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ ΚΑΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	76
9.1. ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ	76
9.1.1. Υποχρέωση υπακοής	77
9.1.2. Υποχρέωση εχεμύθειας	78
9.1.3. Υποχρέωση πληροφόρησης	79
9.2. ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ	80
9.2.1. Χρηματικός μισθός	80
9.2.1.1. Καταβολή μισθού	80
9.2.1.2. Η προστασία του μισθού	82
9.2.3. Σεβασμός προσωπικότητας	82
9.2.4. Υποχρέωση ίσης μεταχείρισης- Απαγόρευση διακρίσεων	83
9.3. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	86
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 10 ^ο - ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΑΡΝΗΣΗΣ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΠΑΡΟΧΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	87
10.1. ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΤΗΣ ΑΚΥΡΟΤΗΤΑΣ ΤΗΣ ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΗΣ	87
10.2. ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΤΗΣ ΜΗ ΑΠΟΔΟΧΗΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΟΥ ΤΟΠΟΘΕΤΗΘΕΝΤΑ	88
10.3. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	89
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 11 ^ο - ΛΥΣΗ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	90
11.1. ΠΑΡΑΙΤΗΣΗ Ή ΟΙΚΕΙΟΘΕΛΗΣ ΑΠΟΧΩΡΗΣΗ ΤΟΥ ΜΙΣΘΩΤΟΥ	90
11.2. ΑΠΟΛΥΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	91
11.2.1. Διαδικασία απόλυσης	92
11.2.2. Άκυρη και καταχρηστική απόλυση	94
11.3. ΛΟΓΟΙ ΑΠΟΛΥΣΗΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΣΤΟΝ ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΚΑΙ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ	95
11.4. ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗΣ ΑΠΟΛΥΣΗΣ	97
11.5. ΛΥΣΗ ΣΧΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕ ΑΤΟΜΑ ΕΙΔΙΚΩΝ ΚΑΤΗΓΟΡΙΩΝ	99
11.6. ΑΠΟΛΥΣΗ ΠΡΟΣΤΑΤΕΥΟΜΕΝΩΝ ΠΡΟΣΩΠΩΝ	100
11.6.1. Απόλυση χωρίς να απαιτείται σχετική διοικητική άδεια	102

11.6.2. Λύση της συμβάσεως για άλλους λόγους, χωρίς να απαιτείται διοικητική άδεια	103
11.7. ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ.....	104
11.8. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	108
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 12 ^ο - ΔΙΚΑΣΤΙΚΕΣ ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ.....	109
12.1. Ο Ν. 1648/1986.....	109
12.2. Ο Ν. 2643/1998.....	110
12.2. ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ - ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ.....	111
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ - ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ	119
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	123
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α': ΑΛΛΕΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΕΥΑΙΣΘΗΤΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΟΜΑΔΩΝ ΚΑΙ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ.....	126
ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΚΑΙ ΔΙΕΥΚΟΛΥΝΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΜΕ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ: ΕΞΑΡΤΩΜΕΝΑ ΜΕΛΗ.....	126
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β': ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ ΜΙΑΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΚΑΙ ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ ΜΙΑΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ.....	129

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Αντικείμενο της παρούσας πτυχιακής εργασίας είναι η μελέτη των αναγκαστικών συμβάσεων εργασίας και το πώς ο νόμος προστατεύει τις κατηγορίες ατόμων που άπτονται σε αυτόν.

Στόχος της εργασίας είναι να παρουσιάσουμε τους όρους και τις προϋποθέσεις που απαιτούνται ώστε να συναφθεί αναγκαστική σύμβαση εργασίας των προστατευόμενων κατηγοριών με το Δημόσιο και Ιδιωτικό τομέα, καθώς και τις διαδικασίες που πρέπει να ακολουθούνται και από την πλευρά των εργαζομένων αλλά και των εργοδοτών.

Το πρώτο κεφάλαιο της εργασίας αφορά στην κοινωνική ανάγκη προστασίας των ειδικών κατηγοριών, αλλά και στην υπάρχουσα συνταγματική προστασία.

Στο δεύτερο και τρίτο κεφάλαιο μιλήσαμε γενικά για τη σύμβαση εργασίας, αναφερόμενοι στις προϋποθέσεις σύναψης, στις συμβάσεις ορισμένου και αορίστου χρόνου και στη σύμβαση εργασίας στο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα. Στο τέλος του δεύτερου κεφαλαίου επικεντρωθήκαμε στη σύναψη της αναγκαστικής σύμβασης.

Το τέταρτο κεφάλαιο έχει ως βασικό θέμα τα προστατευόμενα άτομα και πιο συγκεκριμένα, τις κατηγορίες αυτών και την προστασία που προσφέρεται στα άτομα με ειδικές ανάγκες.

Το πέμπτο κεφάλαιο αφορά στο νόμο σχετικά με τις υπαγόμενες επιχειρήσεις που προσλαμβάνουν τις ειδικές κατηγορίες ατόμων και τον διορισμό τους σε δημόσιες υπηρεσίες (ΝΠΔΔ και ΟΤΑ).

Στο έκτο κεφάλαιο μελετήσαμε τα προσόντα των προστατευόμενων ατόμων, τη διαδικασία αναγκαστικής τοποθέτησής τους, τη μοριοδότηση που λαμβάνουν, καθώς και τη διαδικασία υποβολής των στοιχείων τους και των απαραίτητων δικαιολογητικών.

Στο έβδομο κεφάλαιο επικεντρωθήκαμε κυρίως στις διαδικασίες προστασίας των ατόμων με αναπηρία, στη διαδικασία που ακολουθείται για την πιστοποίηση της αναπηρίας τους και τον ρόλο των Υγειονομικών Επιτροπών.

Στο όγδοο κεφάλαιο δίνεται μια εικόνα σχετικά με τη λειτουργία των εργασιακών σχέσεων, ξεκινώντας από την παροχή εργασίας, συνεχίζοντας στη

μεταβολή της συμφωνημένης εργασίας στη μετάθεση των εργαζομένων και καταλήγοντας στην επίσχεση εργασίας και την αντικατάσταση του μισθωτού.

Το ένατο κεφάλαιο αφορά στις υποχρεώσεις των εργοδοτών και των εργαζομένων και πιο συγκεκριμένα στην υποχρέωση υπακοής, εχεμύθειας και πληροφόρησης από μέρους του εργαζόμενου και στην καταβολή του χρηματικού μισθού, στο σεβασμό της προσωπικότητας και στην υποχρέωση ίσης μεταχείρισης από πλευράς του εργοδότη.

Στο δέκατο κεφάλαιο μιλήσαμε για τις συνέπειες άρνησης του εργοδότη στην υποχρέωση παροχής εργασίας στα προστατευόμενα άτομα, ενώ το ενδέκατο κεφάλαιο αφορά στη λύση της σύμβασης εργασίας. Στο κεφάλαιο αυτό αναλύσαμε τους λόγους λύσεως μιας σύμβασης όπως είναι η παραίτηση ή οικειοθελής αποχώρηση του μισθωτού και η απόλυση, αλλά επικεντρωθήκαμε κυρίως στις περιπτώσεις απαγόρευσης απόλυσης για τα άτομα με ειδικές ανάγκες και τα προστατευόμενα άτομα, καθώς και τις προϋποθέσεις αποζημίωσης.

Στο δωδέκατο κεφάλαιο συντρέξαμε σε δικαστικές αποφάσεις της Εργατικής νομοθεσίας σχετικά με την πρόσληψη και απόλυση ατόμων των ειδικών κατηγοριών.

Ως πρώτο παράρτημα της εργασίας αναφερθήκαμε και σε κάποιες άλλες κατηγορίες ευαίσθητων κοινωνικών ομάδων όπως οι γυναίκες εργαζόμενες και ως δεύτερο παράρτημα παραθέσαμε υπόδειγμα μιας σύμβασης ορισμένου χρόνου και μια σύμβαση καταγγελίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο – ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΝΑΓΚΗ ΚΑΙ ΣΥΝΤΑΓΜΑΤΙΚΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ

1.1. Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΑΝΑΓΚΑΣΤΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Με τον όρο «εργασία», ως αντικείμενο σύμβασης, εννοείται κάθε ανθρώπινη δραστηριότητα, η οποία είναι επωφελής οικονομικά για ένα άλλο πρόσωπο. Η δραστηριότητα δηλαδή πρέπει να αποβλέπει σ' έναν οικονομικό σκοπό, ο οποίος όμως δεν είναι απαραίτητο να επιτυγχάνεται πραγματικά με τη μορφή οποιουδήποτε οικονομικού αποτελέσματος. Κάθε ανθρώπινη δραστηριότητα που αναπτύσσεται για χάρη κάποιου άλλου, δηλαδή για την ικανοποίηση μιας ξένης ανάγκης, ανεξάρτητα από το είδος της εμπίπτει, από νομική πλευρά, στην έννοια της εργασίας. Μπορεί να είναι σωματική, πνευματική, να συνίσταται σε θετική ενέργεια, σε σκόπιμη ακινησία (απασχόληση μοντέλου) ή σε ετοιμότητα για την πιθανότητα παροχής ενεργού εργασίας. Η απλή παράλειψη δεν συνιστά εργασία ακόμη και αν αμείβεται.

Ετοιμότητα για εργασία υπάρχει, όταν κάποιος δέχεται να περιορίσει για ορισμένο χρόνο την προσωπική του ελευθερία για χάρη κάποιου άλλου προσώπου, με σκοπό να του προσφέρεται, μέσα στο χρόνο που συμφωνήθηκε, εργασία κάθε φορά που θα του ζητηθεί. Η ετοιμότητα για εργασία μπορεί να αποτελέσει αντικείμενο σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, αφού και αυτή, όπως αναφέρθηκε, εμπίπτει στη νομική έννοια της εργασίας. Ιδιαίτερα σημαντική είναι η διάκριση μεταξύ γνήσιας και απλής ετοιμότητας, καθόσον στη δεύτερη, σύμφωνα με τη νομολογία, δεν εφαρμόζονται οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας για τα ελάχιστα όρια αμοιβών και για τα χρονικά όρια εργασίας¹.

Κριτήριο διάκρισης αποτελεί η διατήρηση ή μη σε εγρήγορση των σωματικών και πνευματικών δυνάμεων του εργαζομένου. Εφόσον υπάρχει το στοιχείο της εγρήγορσης, η ετοιμότητα εξομοιώνεται πλήρως με την κανονική εργασία και η σχέση υπόκειται σε όλους τους κανόνες του εργατικού δικαίου. Αναμφίβολα, για γνήσια ετοιμότητα πρόκειται, όταν ο εργαζόμενος πρέπει να βρίσκεται για ορισμένο χρόνο στον τόπο εργασίας, για να παράσχει τις υπηρεσίες του μόλις παρουσιαστεί

¹ Ζερδελής Δ. 2007, Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές εργασιακές σχέσεις, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα, σελ. 542-3

ανάγκη. Αντίθετα, αν λείπει το στοιχείο αυτό, πρόκειται για απλή ετοιμότητα, η οποία δεν αναιρεί την ύπαρξη σχέσης εξαρτημένης εργασίας, λόγω όμως των ιδιορρυθμιών που παρουσιάζει, δεν εφαρμόζονται σ' αυτή οι διατάξεις ειδικών νόμων και συλλογικών συμβάσεων, αναφορικά με τα ελάχιστα όρια αμοιβής και τις προσαυξήσεις για νυχτερινή, υπερωριακή ή άλλη εργασία σε ημέρες εορτών ή ανάπαυσης.

Για το «αν» όμως θα συναφθεί σύμβαση εργασίας, υπάρχουν ορισμένες ειδικές διατάξεις που επιβάλλουν στον εργοδότη την υποχρέωση να συνάψει σύμβαση εργασίας, περιορίζοντας έτσι σημαντικά τη συμβατική και επαγγελματική του ελευθερία. Οι περιορισμοί όμως αυτοί της ελευθερίας σύναψης, σε αντίθεση με τους περιορισμούς της ελευθερίας καθορισμού του περιεχομένου της σύμβασης, οι οποίοι, στον χώρο του εργατικού δικαίου, εύλογα θα μπορούσε να ισχυρισθεί κανείς ότι αποτελούν τον κανόνα, έχουν εξαιρετικό χαρακτήρα και προϋποθέτουν τη συνδρομή ιδιαίτερων προϋποθέσεων. Ο εξαναγκασμός προς κατάρτιση σύμβασης σημαίνει βαθύτερη επέμβαση στην ιδιωτική αυτονομία του άλλου απ' ό,τι ο έλεγχος του περιεχομένου της σύμβασης και επομένως δικαιολογείται, μόνον εφόσον συντρέχουν ιδιαίτερα σοβαροί λόγοι δημοσίου ή κοινωνικού συμφέροντος¹.

Πολλές φορές λοιπόν η σύμβαση εργασίας δεν καταρτίζεται με τον κλασικό τρόπο της άμεσης και απευθείας συναίνεσης των μερών, από την οποία παράγεται η τελική δέσμευσή τους και καθορίζεται το περιεχόμενο αυτής της δέσμευσης. Άλλοτε το συναινετικό στοιχείο υποκαθίσταται από την επιταγή του νόμου (**αναγκαστική σύμβαση εργασίας**), άλλοτε ακολουθεί ύστερα από ένα προπαρασκευαστικό στάδιο (σύμβαση με δοκιμή και σύμβαση με διαγωνισμό) και άλλοτε, τέλος, η συναίνεση παίρνει τη μορφή της προσχώρησης στους όρους του εργοδότη (σύμβαση προσχώρησης).

Υπάρχουν λοιπόν περιπτώσεις που η σχέση εργασίας δεν πηγάζει από την ελεύθερη συναίνεση των ενδιαφερομένων αλλά από επιταγή του νόμου, ο οποίος επιβάλλει στον εργοδότη την υποχρέωση να συνάψει σύμβαση εργασίας με ορισμένα πρόσωπα που ο ίδιος καθορίζει. Στην περίπτωση αυτή γίνεται λόγος για αναγκαστική σύμβαση εργασίας που δεν συγκρούεται με τις διατάξεις που απαγορεύουν την

¹ Ζερδελής Δ. 2007, Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές εργασιακές σχέσεις, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα, σελ. 374-5

αναγκαστική εργασία, γιατί η δέσμευση αναφέρεται εδώ στον εργοδότη και όχι στον μισθωτό. Με τις αυξανόμενες ευθύνες του κοινωνικού κράτους τέτοιες περιπτώσεις συνεχώς πληθαίνουν¹.

1.2. ΣΥΝΤΑΓΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ

Από το προαναφερθέν αντικείμενο της προστασίας είναι φανερό ότι τόσο η προβλεπόμενη αναγκαστική πρόσληψη από ιδιωτικούς επιχειρηματικούς φορείς όσο και η θέσπιση ειδικών λόγων και συγκεκριμένης διαδικασίας για την απόλυση των προστατευόμενων προσώπων θέτουν έντονους περιορισμούς στην προστατευόμενη από το Σύνταγμα ελευθερία των συμβάσεων, ως ειδικότερης έκφρασης της εν γένει οικονομικής ελευθερίας.

Ωστόσο, τόσο η νομολογία όσο και η θεωρία έχουν αναγνωρίσει ότι οι περιορισμοί αυτοί είναι συνταγματικώς ανεκτοί, δικαιολογούμενοι από ισχυρούς λόγους κοινωνικού και δημόσιου συμφέροντος, δεδομένου ότι με αυτούς ενισχύονται άτομα που χρήζουν κοινωνικής προστασίας, είτε λόγω της αδυναμίας τους να ανταπεξέλθουν από μόνα τους στις δυσκολίες της ζωής, ιδιαίτερα λόγω της δυσχέρειας να ανεύρουν μια βιοποριστική απασχόληση (ανάπηροι και γενικά μειονεκτούντα άτομα), είτε για λόγους εκπλήρωσης ηθικής υποχρέωσης της κοινωνίας προς αυτά (πολεμιστές, αντιστασιακοί, πολύτεκνοι)².

Άλλωστε, το ίδιο το Σύνταγμα ορίζει ρητώς ότι «πολύτεκνες οικογένειες, ανάπηροι πολέμου και ειρηνικής περιόδου, θύματα πολέμου, χήρες και ορφανά εκείνων που έπεσαν στον πόλεμο, καθώς και όσοι πάσχουν από ανίατη σωματική ή πνευματική νόσο έχουν δικαίωμα ειδικής φροντίδας από το Κράτος», ενώ «τα άτομα με αναπηρίες έχουν δικαίωμα να απολαμβάνουν μέτρων που εξασφαλίζουν την αυτονομία, την επαγγελματική ένταξη και τη συμμετοχή τους στην κοινωνική, οικονομική και πολιτική ζωή της χώρας». (άρθρο 21 § 2 και 6 αντίστοιχα Συντ.)

¹ Κουκιάδης Ι., 2011, Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές εργασιακές σχέσεις, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα, σελ. 389-390

² Ληξουριώτης Ι., 2013, Ατομικές εργασιακές σχέσεις, Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, σελ. 225

1.3. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΕΙΔΙΚΩΝ ΚΑΤΗΓΟΡΙΩΝ

Με τον Ν. 2643/1998, ο οποίος αντικατέστησε τον ν. 1648/1986, λαμβάνεται μέριμνα για την απασχόληση ειδικών κατηγοριών εργαζομένων. Η μέριμνα αυτή εξασφαλίζεται με σοβαρούς περιορισμούς της επιχειρηματικής και συμβατικής ελευθερίας, οι οποίοι όμως κρίθηκαν συνταγματικά επιτρεπτοί, διότι επιβάλλονται από λόγους δημοσίου συμφέροντος (προστασία ατόμων που έχουν ανάγκη ειδικής φροντίδας) και δε οδηγούν «...εις ουσιαστικήν αποδυνάμωσιν του συνταγματικώς προστατευομένου δικαιώματος». Άλλωστε, το ίδιο το Σύνταγμα (άρθρ. 22 και παρ.2) επιβάλλει στον κοινό νομοθέτη την υποχρέωση να λάβει τα απαραίτητα μέτρα για την προστασία των προσώπων αυτών και επομένως οι σχετικές ρυθμίσεις υλοποιούν ακριβώς τη συνταγματική αυτή επιταγή¹.

Το ποσοστό 8% των ατόμων αυτών που προσλαμβάνονται από τις επιχειρήσεις, κατανέμεται στις προστατευόμενες κατηγορίες με την ακόλουθη σειρά προτεραιότητας: α) 3% για τους πολύτεκνους στον ιδιωτικό τομέα (2% στον ευρύτερο δημόσιο τομέα), β) 2% για τα άτομα με ειδικές ανάγκες στον ιδιωτικό τομέα (3% στον ευρύτερο δημόσιο τομέα), γ) 1% για όσους έλαβαν μέρος στην εθνική αντίσταση και τα τέκνα τους, δ) 1% για όσους έχουν τέκνα, αδελφό ή σύζυγο με βαριά ψυχοσωματικά προβλήματα με ποσοστό αναπηρίας 67% και άνω και ε) 1% για τους ανάπηρους πολέμου, τους αναπήρους άμαχου πληθυσμού, τους αναπήρους ειρηνικής περιόδου και τα τέκνα τους.

Για τον υπολογισμό των ποσοστών που αναφέρονται παραπάνω στο προσωπικό της υπόχρεης επιχείρησης, εκμετάλλευσης ή φορέα, συνυπολογίζονται: Α) Οι υπάλληλοι και οι εργατοτεχνίτες που υπηρετούν σε αυτή, ανεξάρτητα από τον τύπο και τη μορφή της σύμβασής τους. Δεν υπολογίζονται εκείνοι που προσλαμβάνονται για σύντομο χρονικό διάστημα. Β) Τα πρόσωπα που τοποθετήθηκαν αναγκαστικά σε κάθε υπόχρεη επιχείρηση με τον ν. 1684/1986 ή με οποιαδήποτε προηγούμενη προστατευτική διάταξη, ή με τις διατάξεις του παρόντος νόμου. Δεν συνυπολογίζονται τοποθετήσεις προσώπων που υπάγονται στον νόμο, εφόσον γίνονται οικειοθελώς από την επιχείρηση. Τυχόν κλάσμα που προκύπτει κατά

¹ Ζερδελής Δ., 2007, Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές εργασιακές σχέσεις, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα, σελ. 375

τον υπολογισμό του αριθμού αυτών που προσλαμβάνονται, αν υπερβαίνει τη μισή μονάδα, υπολογίζεται ως ακέραιη μονάδα¹.

1.4. ΤΟ ΣΥΝΤΑΓΜΑΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΝΟΜΙΚΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΤΩΝ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ΕΙΔΙΚΕΣ ΑΝΑΓΚΕΣ

Το Ελληνικό Σύνταγμα ορίζει στο *άρθρο 4* ότι οι Έλληνες είναι ίσοι ενώπιον του νόμου και ότι οι Έλληνες και οι Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις. Με το άρθρο αυτό καθιερώνεται η αρχή της ισότητας των ατόμων με ειδικές ανάγκες έναντι του νόμου, όπως και η αρχή της ισότητας των δύο φύλων. Η συνταγματική αυτή κατοχύρωση της αρχής της ισότητας έναντι του νόμου αποτελεί το θεμέλιο λίθο του ρυθμιστικού πλαισίου για τα άτομα με ειδικές ανάγκες και την αντιμετώπισή τους από το κράτος, ενώ η αρχή της ισότητας των δύο φύλων εξασφαλίζει ότι οι γυναίκες με αναπηρία αποτελούν ισότιμα μέλη της κοινωνίας και προστατεύονται από το κράτος όπως και οι άνδρες με αναπηρία.

Σύμφωνα με το *άρθρο 21 παρ. 2* του Συντάγματος, οι πολύτεκνες οικογένειες, οι ανάπηροι πολέμου και ειρηνικής περιόδου, τα θύματα πολέμου, οι χήρες και τα ορφανά εκείνων που έπεσαν στον πόλεμο, καθώς και όσοι πάσχουν από ανίατη σωματική ή πνευματική νόσο έχουν δικαίωμα ειδικής φροντίδας από το κράτος, ενώ, σύμφωνα με την παράγραφο 3, το κράτος μεριμνά για την υγεία των πολιτών και παίρνει ειδικά μέτρα για την προστασία της νεότητας, του γήρατος, της αναπηρίας και για την περίθαλψη των απόρων. Στο άρθρο αυτό, θεμελιώνεται το κοινωνικό κράτος δικαίου και η κοινωνική πολιτική του κράτους, η οποία ασκείται μέσω των ειδικότερων νόμων που εκτελούν αυτή τη συνταγματική επιταγή².

Επίσης, το *άρθρο 21 παρ. 6*, αναφέρεται ρητά στα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία, ορίζοντας τα εξής: «Τα άτομα με αναπηρίες έχουν δικαίωμα να απολαμβάνουν μέτρων που εξασφαλίζουν την αυτονομία, την επαγγελματική ένταξη και τη συμμετοχή τους στην κοινωνική, οικονομική και πολιτική ζωή της Χώρας».

¹ Ζερδελής Δ., 2007, Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές εργασιακές σχέσεις, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα, σελ. 377

² Μπαρτζελιώτη Κ., 2006, <http://www.disabled.gr/tropopiiisis-sti-diadikasia-proslipsis-amea-me-ton-nomo-295601/>, Τροποποιήσεις στη διαδικασία πρόσληψης ΑμΕΑ με τον νόμο 2956/01

Με τη διάταξη αυτή, το Σύνταγμα της Χώρας εναρμονίζεται με τα πιο προοδευτικά Συντάγματα άλλων χωρών και υιοθετείται το κοινωνικό μοντέλο για την αναπηρία. Συγκεκριμένα, η διάταξη αυτή σε συνδυασμό με την αρχή της αναλογικής ισότητας (άρθρο 4 παρ.1) αλλά και με τη διάταξη του *άρθρου 116 παρ. 2*, που επιτρέπει την λήψη θετικών μέτρων υπέρ των ομάδων, οι οποίες τελούν υπό συνθήκες πραγματικής ανισότητας, επιτρέπει στο νομοθέτη να λάβει όλα τα μέτρα που είναι αναγκαία για την προστασία ή για τη διευκόλυνση των ατόμων με αναπηρία. Συγκεκριμένα, το άρθρο 116 παρ. 2, ορίζει τα εξής: «Δεν αποτελεί διάκριση λόγω φύλου η λήψη θετικών μέτρων για την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Το Κράτος μεριμνά για την άρση των ανισοτήτων που υφίστανται στην πράξη, ιδίως σε βάρος των γυναικών».

Με το *άρθρο 22* του Συντάγματος, θεμελιώνεται, επίσης, το δικαίωμα των ατόμων με ειδικές ανάγκες στην εργασία και η προστασία της εργασίας που παρέχουν. Εν γένει, ρυθμίζεται η παροχή της εργασίας, οι συνθήκες απασχόλησης, η αμοιβή, οι προαγωγές, η εκπαίδευση στην εργασία και όλο το καθεστώς της παροχής εργασίας από τα άτομα με ειδικές ανάγκες, υπό την έννοια ότι απαγορεύονται διακρίσεις στα παραπάνω θέματα σε βάρος των ατόμων με ειδικές ανάγκες εξαιτίας της αναπηρίας τους και αναφέρει τα εξής: «Η εργασία αποτελεί δικαίωμα και προστατεύεται από το Κράτος, που μεριμνά για τη δημιουργία συνθηκών απασχόλησης όλων των πολιτών και για την ηθική και υλική εξύψωση του εργαζόμενου αγροτικού και αστικού πληθυσμού. Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας. Το Κράτος μεριμνά για την κοινωνική ασφάλιση των εργαζομένων, όπως νόμος ορίζει».

Με το *άρθρο 25* του Συντάγματος, προστατεύονται τα δικαιώματα του ανθρώπου ως ατόμου και ως μέλους του κοινωνικού συνόλου και γίνονται σεβαστά αυτά από το κράτος. Τα άτομα με ειδικές ανάγκες, ως δικαιούχοι των παραπάνω δικαιωμάτων, τελούν υπό την προστασία και την εγγύηση του κράτους και απολαμβάνουν όλες τις πλευρές της πολιτικής, κοινωνικής, οικονομικής και πολιτιστικής ζωής. Βέβαια, απαγορεύεται η κατάχρηση δικαιώματος, δηλαδή η άσκηση του δικαιώματος δεν επιτρέπεται να ξεπερνά τα όρια του οικονομικού και κοινωνικού σκοπού του δικαιώματος και τα όρια που θέτει το ίδιο το δικαίωμα. Στο

πλαίσιο αυτό, το άρθρο 25 του Συντάγματος αποτελεί κατευθυντήρια αρχή του κράτους δικαίου, προστατεύει τα ΑμεΑ και αναφέρει τα εξής:

«1. Τα δικαιώματα του ανθρώπου ως ατόμου και ως μέλους του κοινωνικού συνόλου και η αρχή του κοινωνικού κράτους δικαίου τελούν υπό την εγγύηση του Κράτους. Όλα τα κρατικά όργανα υποχρεούνται να διασφαλίζουν την ανεμπόδιστη και αποτελεσματική άσκησή τους.

2. Η αναγνώριση και η προστασία των θεμελιωδών και απαράγραπτων δικαιωμάτων του ανθρώπου από την Πολιτεία αποβλέπει στην πραγμάτωση της κοινωνικής προόδου μέσα σε ελευθερία και δικαιοσύνη.

3. Η καταχρηστική άσκηση δικαιώματος δεν επιτρέπεται.

4. Το Κράτος δικαιούται να αξιώνει από όλους τους πολίτες την εκπλήρωση του χρέους της κοινωνικής και εθνικής αλληλεγγύης.»

Η τελευταία συνταγματική αναθεώρηση του 2001 προσέθεσε επίσης ένα νέο δικαίωμα, εξαιρετικά σημαντικό αναφορικά με το αίτημα της ηλεκτρονικής προσβασιμότητας. Σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 5Α παρ. 2 του Συντάγματος: «Καθένας έχει δικαίωμα συμμετοχής στην Κοινωνία της Πληροφορίας. Η διευκόλυνση της πρόσβασης στις πληροφορίες που διακινούνται ηλεκτρονικά, καθώς και της παραγωγής, ανταλλαγής και διάδοσής τους αποτελεί υποχρέωση του Κράτους, τηρουμένων πάντοτε των εγγυήσεων των άρθρων 9, 9Α και 19»¹.

1.5. ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΝΑΓΚΗ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ

Η κοινωνική ενσωμάτωση (κοινωνική ένταξη) είναι το αποτέλεσμα των διαδικασιών κοινωνικοποίησης, η οποία περιλαμβάνει ενέργειες που ξεκινούν από την εκπαίδευση, την επαγγελματική κατάρτιση, τον επαγγελματικό προσανατολισμό και τη λειτουργική αποκατάσταση και ολοκληρώνονται με την επαγγελματική αποκατάσταση (αρχική ή επαγγελματική επανένταξη). Προϋπόθεση για κάθε περίπτωση είναι η αλληλοαποδοχή και η αλληλοαναγνώριση της ισοτιμίας όλων των μελών ενός συνόλου ή όλων των υποσυνόλων ενός συνόλου, δηλαδή η εξομοίωσή τους ως προς τη συμμετοχή τους στους κανόνες των υποχρεώσεων και των

¹ Μπαρτζελιώτη Κ., 2006, <http://www.disabled.gr/tropopiisis-sti-diadikasia-proslipsis-amea-me-ton-nomo-295601/>, Τροποποιήσεις στη διαδικασία πρόσληψης ΑμεΑ με τον νόμο 2956/01

δικαιωμάτων, βάσει των οποίων λειτουργεί ένα περιβάλλον (οικογενειακό, σχολικό, εργασιακό, κοινωνικό).

Σύμφωνα με διάφορες προσεγγίσεις, για τη συμβολή της εργασίας στην επιβίωση και την ολοκλήρωση του ανθρώπου και της κοινωνίας, η εργασία παρέχει στον άνθρωπο, μεταξύ των άλλων, και τα εξής:

α) Ευκαιρίες να καλλιεργήσει και να αναπτύξει τις ικανότητές του, οι οποίες συμβάλλουν στην ανάπτυξη και τη μορφοποίηση της προσωπικότητάς του.

β) Δυνατότητες δημιουργίας ουσιαστικών σχέσεων με τα άλλα μέλη του κοινωνικού συνόλου, και οι σχέσεις αυτές,

γ) Συνεπάγονται την ύπαρξη και λειτουργία της κοινωνίας αυτής και αντιστρόφως η ύπαρξη και η λειτουργία της κοινωνίας επιβάλλει τη δημιουργία των σχέσεων αυτών, οι οποίες και οδηγούν,

δ) Στην κοινωνική ενσωμάτωση του ανθρώπου.

Όμως, παράλληλα την αναγκαιότητα κοινωνικής συμβίωσης των ανθρώπων, μέσω των δυνατοτήτων που προσφέρει η μέσω της εργασίας συμμετοχή στο κοινωνικό γίνεσθαι, πολλοί άνθρωποι, για διάφορους λόγους (υποκειμενικούς ή και αντικειμενικούς) δεν έχουν ίσες ευκαιρίες προετοιμασίας και αναλογικής συμμετοχής σ' αυτό. Η απουσία ορισμένων ανθρώπων από το κοινωνικό γίνεσθαι έχει ως συνέπεια, είτε να μην αποκτούν οι άνθρωποι αυτοί προσωπική ταυτότητα (ελεύθερης προσωπικότητας) και να αλλοτριώνονται εξαρτώμενοι από το κατά συγκυρία περιβάλλον (οικογενειακό, ιδρυματικό, φιλανθρωπικό, παροχών κ.λπ.), είτε να περιθωριοποιούνται, να εξαθλιώνονται και να αποκόπτονται ή να απορρίπτονται από αυτό.

Το κράτος, στο πλαίσιο της κοινωνικής πολιτικής του λαμβάνει μέτρα υπέρ ορισμένων ομάδων του πληθυσμού οι οποίες έχουν ανάγκη ιδιαίτερης προστασίας, με στόχο την επαγγελματική τους αποκατάσταση και την κοινωνική τους ένταξη. Τα άτομα με ειδικές ικανότητες, καθώς και οι κατηγορία των μειονεκτούντων προσώπων έχουν δικαίωμα να απολαμβάνουν μέτρων που εξασφαλίζουν την αυτονομία, την επαγγελματική ένταξη και τη συμμετοχή τους στην κοινωνική, οικονομική και πολιτική ζωή της χώρας.

Ο Κοινοτικό Χάρτης των θεμελιωδών κοινωνικών δικαιωμάτων των εργαζομένων του 1989, αναγνωρίζει τη σημασία της καταπολέμησης κάθε είδους διακρίσεων, συμπεριλαμβανομένης της ανάγκης να λαμβάνονται κατάλληλα μέτρα για την κοινωνική και οικονομική ένταξη των ηλικιωμένων και των προσώπων με ειδικές ανάγκες. Επίσης, οι κατευθυντήριες γραμμές του 2000 για την απασχόληση, οι οποίες εγκρίθηκαν από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Ελσίνκι στις 10 και 11 Δεκεμβρίου 1999, τονίζουν ότι πρέπει να προωθηθεί η δημιουργία προϋποθέσεων για μια αγορά εργασίας που θα ευνοεί την κοινωνική ένταξη, με τη διαμόρφωση ενός συνεκτικού συνόλου πολιτικών που θα στοχεύουν στην καταπολέμηση των διακρίσεων εις βάρος ομάδων, όπως είναι τα άτομα με ειδικές ανάγκες¹.

1.6. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Στο πρώτο κεφάλαιο αναφερθήκαμε εν συντομία στην αναγκαστική σύμβαση εργασίας, η οποία δεν συνάπτεται ελεύθερα μεταξύ των μερών, αλλά η σύναψη της επιβάλλεται στον εργοδότη από το νόμο με σκοπό την προστασία ορισμένης κατηγορίας εργαζομένων.

Ο νόμος αντικαθιστά τη βούληση του εργοδότη ως προς το πρόσωπο, με το οποίο θα συνάψει σύμβαση εργασίας. Ο εργοδότης υποχρεώνεται να συνάψει σύμβαση εργασίας αποκλειστικά με πρόσωπα που έχουν ορισμένες ιδιότητες ή προσόντα, με τη διαδικασία και τις προϋποθέσεις που ορίζει ο νόμος, εξακολουθεί όμως να έχει αυτός το διευθυντικό δικαίωμα και να καθορίζει το είδος της εργασίας που θα παρέχει ο αναγκαστικώς τοποθετούμενος. Στο επόμενο κεφάλαιο θα αναφερθούμε γενικότερα στις συμβάσεις εργασίας, στις προϋποθέσεις σύναψης αυτών αλλά και ειδικότερα στη σύναψη των αναγκαστικών συμβάσεων.

¹ Ληξουριώτης Ι., 2013, Ατομικές εργασιακές σχέσεις, Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, σελ. 233

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο – Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΑΝΑΓΚΑΣΤΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

2.1. Η ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΕΝΙΚΑ

Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας είναι διαρκής σύμβαση, δηλαδή σύμβαση η οποία δεν εκπληρώνεται μονομιάς, με την εκπλήρωση παροχής-αντιπαροχής, αλλά η εκπλήρωσή της έχει χρονική διάρκεια, χωρίς βέβαια αυτό να αποκλείει και μια πολύ σύντομη διάρκεια, η οποία δε θα ξεπερνά λ.χ. τη μια μέρα, γεγονός από το οποίο συνάγεται ότι η χρονική της διάρκεια αποτελεί συστατικό της στοιχείο¹.

Αυτό εξάλλου προκύπτει και² από το ότι η διάρκεια, ως στοιχείο της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας χρησιμοποιείται από τον ίδιο το νόμο, ο οποίος στη διάταξη του άρθρου 648 Α.Κ. κάνει λόγο για πρόσληψη του εργαζομένου για «ορισμένο ή αόριστο χρόνο». Η σύμβαση λοιπόν εξαρτημένης εργασίας, είτε πρόκειται για δημοσίου, είτε για ιδιωτικού δικαίου, διακρίνεται, ανάλογα με τη διάρκειά της, σε δύο μεγάλες υποκατηγορίες: τη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου και τη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου. Η δυνατότητα μάλιστα προσδιορισμού της διάρκειας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, δυνατότητα η οποία εντάσσεται στα πλαίσια της συμβατικής και συναλλακτικής ελευθερίας των συμβαλλομένων, όπως αυτή προκύπτει από το συνδυασμό των διατάξεων των άρθρων 361, 648, 669 ΑΚ14 και του άρθρου 5 § 1,3 του Σ, παρουσιάζει ενδιαφέρον³, κυρίως γιατί, ανάλογα με αυτήν, διαμορφώνεται ο τρόπος και οι προϋποθέσεις λήξης της εργασιακής σχέσης, καθώς και το ύψος της

¹ Βλαστός Στ. 1995, Ατομικές εργασιακές σχέσεις, ουσιαστικά και δικονομικά ζητήματα, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα, σελ. 594

² Βλαστός Στ., 1995, ό.π., 36

³ Ληξουριώτης Ι., 2005, Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές εργασιακές σχέσεις, Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, σελ. 130

οφειλόμενης αποζημίωσης απόλυσης. Το στοιχείο λοιπόν¹ του προσδιορισμού από τα συμβαλλόμενα μέρη της διάρκειας ζωής της εργασιακής σχέσης αποτελεί τον αποφασιστικό παράγοντα για την παρέμβαση και τη λειτουργία της μιας ή της άλλης δέσμης προστατευτικών διατάξεων σχετικά με την καταγγελία της σύμβασης εργασίας.

Εάν η σύμβαση δεν προβλέπει χρονικό καταληκτικό σημείο, είναι δηλαδή αορίστου χρόνου, ο μισθωτός διαθέτει όλο το προστατευτικό οπλοστάσιο της ειδικής νομοθεσίας για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου (ν. 2112/1920, ν. 3198/1955), ενώ αν τα μέρη έχουν προβλέψει μία συγκεκριμένη ή περιορισμένη διάρκεια ζωής της εργασιακής σχέσης, η προστασία του μισθωτού περιορίζεται κατ' αρχήν, στα πλαίσια της εφαρμογής των σχετικών διατάξεων του Α.Κ. (άρθρα 671-674). Τα ζητήματα συνεπώς που δημιουργούνται στο επίπεδο των νομικών συνεπειών του χαρακτηρισμού μιας σύμβασης ως ορισμένου ή αορίστου χρόνου είναι πολλά, σημαντικά και πολλές φορές δυσεπίλυτα.

2.2. ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΣΥΝΑΨΗΣ ΕΓΚΥΡΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Όπως για κάθε σύμβαση, έτσι και για τη σύμβαση εργασίας πρέπει να συντρέξουν για την έγκυρη κατάρτισή της οι όροι που ισχύουν γενικά για την κατάρτιση των συμβάσεων. Η εξέταση αυτών των όρων ανήκει στη γενική θεωρία του Αστικού Δικαίου, παρεκκλίσεις του οποίου παρατηρούμε στο θέμα της ικανότητας για σύναψη σύμβασης εργασίας, στο θέμα της ακύρωσης εξαιτίας ελαττώματος της βούλησης και μερικές φορές στο θέμα του τύπου.

Στο θέμα της ικανότητας, σύμφωνα με το άρθρο 136 ΑΚ, όπως τροποποιήθηκε (ν. 1329/83), προβλέπεται η δυνατότητα σύναψης σύμβασης εργασίας από τους ανηλίκους που έχουν συμπληρώσει το δέκατο πέμπτο έτος τους, αφού προηγουμένως εξασφαλίσουν τη γενική συναίνεση του πατέρα ή του επιτρόπου τους που μπορεί όμως να δοθεί και αργότερα. Πάντως με βάση ειδική διάταξη οι ανήλικοι

¹ Ληξουριώτης Ι., 1993, Διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου, Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, ΕΕΔ 52, σελ. 356-357

έχουν όλες τις αξιώσεις που απορρέουν από έγκυρη σύμβαση εργασίας (αρθρ. 15 ν. 1837/1989)¹.

Όμως στη σύμβαση εργασίας λόγω των δεσμεύσεων που συνεπάγεται η προσωπική εξάρτηση για την προσωπικότητα του εργαζομένου και λόγω των γενικότερων κινδύνων για το δημόσιο συμφέρον από την εκμετάλλευση της εργασίας τρίτων, η συμβατική ελευθερία υφίσταται πολλαπλούς περιορισμούς είτε με απαγορεύσεις είτε με θετικά μέτρα υπέρ της εργασίας.

Οι απαγορεύσεις άλλοτε αφορούν την προστασία του εργαζομένου, όπως είναι οι απαγορεύσεις για ορισμένες εργασίες ανηλίκων ή γυναικών με σκοπό την προστασία της υγείας τους, για τις οποίες έγινε λόγος, άλλοτε την προστασία του γενικότερου συμφέροντος. Στη δεύτερη αυτή περίπτωση τίθενται πολλές φορές ειδικοί όροι (άδεια για αλλοδαπούς, βιβλιάριο υγείας κ.λπ.).

Στις απαγορεύσεις εντάσσονται και τα απαγορευμένα κριτήρια επιλογής που επιβάλλονται από διάφορους νόμους, όπως απαγόρευση διακρίσεων λόγω φύλου (ν. 3486/2006), λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού (ν. 3304/2005), συνδικαλιστικής δράσης, που γίνεται λόγος στην οικεία θέση.

Στα θετικά μέτρα εντάσσεται η επιβολή της πρόσληψης ορισμένων προσώπων και τότε καταλήγουμε στη λεγόμενη *αναγκαστική σύμβαση*. Παράλληλα ορισμένες φορές περιορίζεται το δικαίωμα του εργοδότη ως προς τα κριτήρια επιλογής των εργαζομένων του, που κατά βάση δεν υπόκειται σ' έλεγχο, με την απαγόρευση υιοθέτησης ορισμένων κριτηρίων, όπως το κριτήριο του φύλου.

Όσον αφορά την ελευθερία διαμόρφωσης του περιεχομένου της σύμβασης αυτή λειτουργεί στο χώρο που αφήνεται από τον προσδιορισμό ελάχιστων αποδεκτών όρων και από τις απαγορεύσεις του Συντάγματος².

Στο θέμα της ενδεχόμενης αντίθεσης της σύμβασης σε νόμο δημόσιας τάξης έχουμε να παρατηρήσουμε ότι η παράβαση των ελάχιστων όρων προστασίας, που αποτελεί τον κυριότερο φραγμό στην ελεύθερη διαμόρφωση του περιεχομένου μιας

¹ Κουκιάδης Ι., 2011, Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές εργασιακές σχέσεις, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα, σελ. 375-8

² Κουκιάδης Ι., 2011, Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές εργασιακές σχέσεις, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα, σελ. 375-8

σύμβασης, έχει για συνέπεια την υποκατάσταση των άκυρων όρων από τους θεμιτούς όρους, πράγμα που σημαίνει ότι η μερική ακυρότητα αποτελεί τον κανόνα. Σε ορισμένες περιπτώσεις δεν αποκλείεται άλλοτε να έχουμε ολική και άλλοτε μερική ακυρότητα. Για τους ίδιους λόγους δεν προσφέρεται η σύμβαση εργασίας για τη συνομολόγηση αισχροκερδών συμβάσεων. Παρόλα αυτά δεν αποκλείεται κάτι τέτοιο.

Ενδιαφέρουσες περιπτώσεις ενδεχόμενης ακυρότητας για παράβαση νόμου δημόσιας τάξης μπορούν να παρουσιασθούν από τη συνομολόγηση ρητρών που περιορίζουν την ελευθερία της εργασίας, όπως ισόβια δέσμευση, ρήτρα μη ανταγωνισμού, ή περιορίζουν ανεπίτρεπτα την προσωπικότητα. Σε σχέση με την αντίθεση στα χρηστά ήθη ενδιαφέρουσα είναι η περίπτωση της εκμετάλλευσης της εργασίας για ερωτικούς λόγους. Από μια ανήθικη σύμβαση πρέπει να διακρίνουμε την απλή παράλληλη ύπαρξη ερωτικού δεσμού ανάμεσα στους δύο συμβαλλόμενους, οπότε η σύμβαση εργασίας είναι έγκυρη. για τις συνέπειες της ακυρότητας αναφερόμαστε σε όσα αναπτύξαμε πιο πάνω για τη σχέση εργασίας.

Όσο για την ακύρωση της σύμβασης εργασία λόγω ελαττώματος της βούλησης γίνεται δεκτό, σε αντίθεση με ό,τι ισχύει γενικά, πως η ακύρωση μιας τέτοιας ακυρώσιμης σύμβασης ενεργεί μόνο για το μέλλον και όχι αναδρομικά. Για την εκτίμηση της πλάνης ή της απάτης θα πρέπει να λάβουμε υπόψη και όσα αναπτύξαμε για τις υποχρεώσεις των μερών στο στάδιο της διαπραγμάτευσης που τους νομιμοποιούν για την αποσιώπηση ορισμένων ιδιοτήτων και καταστάσεων¹.

Σχετικά με τον τύπο της σύμβασης εργασίας ισχύει η γενική αρχή του ατύπου της σύμβασης. Από τον κανόνα αυτόν όμως υπάρχουν πολλές εξαιρέσεις, που επιβάλλουν τον έγγραφο τύπο, όπως στις συμβάσεις εργασίας με το δημόσιο (άρθρ. 84 ν.δ. 321/1969 και κωδ. Π.δ. 410/1988 για τα Ν.Π.Δ.Δ.), με τα ξενοδοχεία (άρθρ. 3 α.. 394/1936), με τους δύτες σπογγαλιευτικού πλοίου (άρθρ. 17 ν. 3816/1958), με τους ηθοποιούς (άρθρ. 4 παρ. 1 α.ν. 329/1946). Ειδική ρύθμιση ισχύει για όσους προσλαμβάνονται να εργαστούν σε χώρες της Ασίας και της Αφρικής, για τη μερική απασχόληση, για το τεκμήριο της ύπαρξης εξηρημένης εργασίας, για την προσωρινή απασχόληση, για την ανανέωση σύμβασης ορισμένου χρόνου. Το ίδιο ισχύει και για τις συμβάσεις των εργαζομένων στα διάφορα νομικά πρόσωπα που διέπονται από

¹ Κουκιάδης Ι., 2011, Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές εργασιακές σχέσεις, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα, σελ. 375-8

κανονισμούς εργασίας κατ' εξουσιοδότηση του νόμου. Έλλειψη του τύπου σ' αυτές τις περιπτώσεις δημιουργεί ακυρότητα. Όμως η ακυρότητα στις περιπτώσεις που ο έγγραφος τύπος επιβάλλεται προς προστασία του εργαζομένου, όπως γίνεται για τις ελαστικές σχέσεις, δεν πρέπει να καταλήγει ως κύρωση σε βάρος του, όπως εσφαλμένα δέχεται η νομολογία. Έγγραφος τύπος επιβάλλεται και για το τεκμήριο εξάρτησης (άρθρ. 1 ν. 2635/1998). Για τα θέματα αυτά γίνεται λόγος στην οικεία θέση. Για το δημόσιο, εκτός ειδικής ρύθμισης, η ακυρότητα αίρεται αν εκτελεσθεί η σύμβαση. Θα πρέπει όμως η προφορική σύμβαση να έχει συναφθεί με το αρμόδιο όργανο. Ο έγγραφος τύπος μπορεί να επιβάλλεται και από τα μέρη. Η εκτέλεση όμως και εδώ της σύμβασης ή η προφορική τροποποίησή της υπερισχύει της αρχικής συμφωνίας¹.

Προβλέπεται η αναγγελία πρόσληψης μισθωτού στον ΟΑΕΔ κ γνωστοποίησής της στο ΣΕΠΕ (άρθ. 12 παρ. 4 ν. 3144/2003 όπως αντικαταστάθηκε από το άρθρο 151 ν. 3655/2008).

2.3. ΣΥΜΒΑΣΗ ΑΟΡΙΣΤΟΥ Ή ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου

Νομοθετικός ορισμός της σύμβασης ορισμένου χρόνου μέχρι πρότινος δεν υπήρχε, συναγόταν όμως εξ' αντιδιαστολής από τα άρθρα 1 ν. 2112/1920, 9 ν. 3198/1955 και 669 § 1 Α.Κ. ότι αυτή συνάπτεται όταν² είναι αντικειμενικά γνωστό εκ των προτέρων το ακριβές χρονικό σημείο λήξης της, είτε γιατί αυτό συμφωνήθηκε ρητά ή σιωπηρά μεταξύ των συμβαλλομένων, είτε γιατί δεν ορίστηκε καν, προκύπτει όμως από το είδος και το σκοπό της εργασίας, έτσι ώστε όταν φτάσει αυτό, να επέρχεται αυτοδικαίως και η λύση της σύμβασης, χωρίς οποιαδήποτε προειδοποίηση, καταγγελία και καταβολή αποζημίωσης³.

Έτσι λοιπόν, ο αυτόματος χαρακτήρας της επελεύσεως της λήξης στο καθορισμένο χρονικό σημείο, στοιχείο που σημαίνει ότι αυτή εξαρτάται μόνο από την επέλευση εξωτερικών – αντικειμενικών γεγονότων, ανεξαρτήτως της θέλησης των

¹ Κουκιάδης Ι., 2011, Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές εργασιακές σχέσεις, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα, σελ. 375-8

² Βλαστός Στ. 1995, Ατομικές εργασιακές σχέσεις, ουσιαστικά και δικονομικά ζητήματα, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα, σελ. 29

³ Βλαστός Στ., 1996, Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, Τόμος Ι, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα, σελ. 43

μερών, καθώς επίσης και η βεβαιότητα αυτής, αποτελούν τα δύο βασικά χαρακτηριστικά του συμβατικού αυτού τύπου¹.

Το χρονικό όριο της διάρκειάς της συναρτάται συνήθως είτε με συγκεκριμένο και σαφές χρονικό διάστημα που προσδιορίζεται από τους συμβαλλόμενους, είτε με την επέλευση ορισμένου μέλλοντος και βέβαιου γεγονότος, είτε με την ολοκλήρωση συγκεκριμένου έργου, είτε, τέλος, με την κάλυψη χρονικού διαστήματος με εποχικό χαρακτήρα².

Σύμβαση ορισμένου χρόνου λοιπόν συνάπτεται όταν μισθωτός προσλαμβάνεται σε εποχιακή εργασία, σε εταιρία που πρόκειται να διαλυθεί σε τακτό χρόνο, για να αντικαταστήσει άλλον εργαζόμενο που απουσιάζει πρόσκαιρα π.χ. σε άδεια ή λόγω στράτευσης ή έγκυο γυναίκα που βρίσκεται σε άδεια κυήσεως και τοκετού, οπότε πρόκειται για παροδικές και έκτακτες ανάγκες, για την εκτέλεση ορισμένου οικοδομικού έργου ή ορισμένων εργασιών ή για την παραγωγή ορισμένης ποσότητας ή ορισμένου αριθμού προϊόντων, σε επιχείρηση στην οποία ισχύει εσωτερικός υποχρεωτικός κανονισμός ο οποίος ορίζει την αυτοδίκαιη αποχώρηση των εργαζομένων με τη συμπλήρωση ενός ορίου ηλικίας, με δοκιμή κ.λ.π. Επίσης, όταν ο καθορισμός του ορισμένου χρόνου της λήξεώς της γίνεται κατόπιν επιθυμίας του εργαζομένου ή προς το συμφέρον του, αν και το γεγονός ότι η σύμβαση ορισμένου χρόνου προστατεύει τον εργαζόμενο καθ' όλη τη διάρκειά της από μία αιφνίδια απόλυση, δεν αποτελεί ασφαλές κριτήριο ότι η ορισμένη διάρκειά της εξυπηρετεί κυρίως το συμφέρον αυτού, γι' αυτό και θα πρέπει να συντρέχουν στο πρόσωπο του εργαζομένου και άλλοι αντικειμενικοί λόγοι που να δικαιολογούν το αληθές συμφέρον του να εργασθεί για ορισμένο μόνο χρονικό διάστημα. Ακόμη, όταν ο εργαζόμενος είναι αλλοδαπός, οπότε ο ορισμένος χρόνος της σύμβασης εργασίας είναι ίσος με τον χρόνο άδειας εργασίας του³.

Αν χορηγηθεί νέα άδεια εργασίας, τότε καταρτίζεται νέα εργασιακή σύμβαση ορισμένου χρόνου, ενώ αν η άδεια παραταθεί, τότε η αρχική σύμβαση συνεχίζεται μεν, θεωρείται όμως πάλι ως ορισμένου χρόνου, με διάρκεια εκείνη της άδειας. Τέλος

¹ Κουκιάδης Γ., 1986, Στοιχεία χαρακτηρισμού της σύμβασης εργασίας ως αορίστου χρόνου, ΕΕΔ 45, σελ. 642

² Λεβέντης Γ., 2000, Σύμβαση εργασίας αορίστου και ορισμένου χρόνου, ΔΕΝ 56, σελ. 836

³ Βλαστός Στ., 1995, Ατομικές εργασιακές σχέσεις, ουσιαστικά και δικονομικά ζητήματα, Εκδόσεις Σάκουλα, Αθήνα, σελ. 31-32

σημειώνεται ότι, σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου μπορεί⁴⁰ να συναφθεί ακόμη και για εργασίες ορισμένων ημερών ή ωρών.

Οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου ρυθμίζονται γενικά από τις διατάξεις των άρθρων 669-674 Α.Κ. Τόσο ο ν. 2112/1920 (άρθρο 1), όσο και το π.δ. 16/18 Ιουλίου 1920 (άρθρο 2 § 1,2), εξαιρούν, με ρητές διατάξεις, από την εφαρμογή τους τις συμβάσεις αυτού του είδους¹.

Τονίζεται λοιπόν, ότι η συνέχιση εργασίας ορισμένου χρόνου άνευ εναντίωσης του εργοδότη, επιφέρει ανανέωση της σύμβασης εργασίας δια μετατροπής της σε αορίστου χρόνου, σύμφωνα με το άρθρο 671 Α.Κ. Η παράταση ωστόσο της σύμβασης για μερικές μέρες μετά τη λήξη της δεν τη μεταβάλλει σε αορίστου χρόνου. Επίσης ότι, σύμφωνα με το άρθρο 672 Α.Κ., κατ' εξαίρεση και παρόλο που τα συμβαλλόμενα μέρη δεσμεύονται για όλο τον χρόνο που είχαν προβλέψει, μπορούν να αποδεσμευτούν και να λυθεί η σχέση τους με καταγγελία, εφόσον υπάρχει σπουδαίος λόγος και μάλιστα χωρίς να τηρηθεί οποιαδήποτε προθεσμία².

Σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου

Αορίστου χρόνου είναι η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, όταν, σύμφωνα και με το άρθρο 669 § 2 δε. α' Α.Κ., οι συμβαλλόμενοι δεν έχουν συμφωνήσει ορισμένη διάρκεια, ούτε και αυτή συνάγεται από το είδος και το σκοπό της εργασίας, όταν συνεπώς, δεν προκύπτει ρητά ή σιωπηρά ο χρόνο λήξης της³. Στη σύμβαση αορίστου χρόνου είναι εκ των προτέρων αντικειμενικά άγνωστο το ακριβές χρονικό σημείο λήξεως της σύμβασης, το οποίο εξαρτάται από περιστατικά εκτός της σύμβασης εργασίας. Αορίστου χρόνου είναι επίσης η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας της οποίας η λήξη εξαρτάται από γεγονός μέλλον και αβέβαιο ή της οποίας η λήξη συμφωνείται ότι θα καθοριστεί αργότερα από τον εργοδότη, αλλά και όταν η προβλεπόμενη χρονολογία της αυτόματης λύσης της σχέσης δεν προσδιορίστηκε με ακρίβεια ή προσδιορίστηκε μόνο κατά προσέγγιση⁴.

¹ Μαρκόπουλος Δ., 1996, Η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, ΔΕΝ 52, σελ. 449

² Μετζητάκος Α., 2005, Εργατικό Δίκαιο Ατομικό – Συλλογικό – Ευρωπαϊκό, International forum training and consulting, Αθήνα, σελ. 81

³ Μετζητάκος Α., 2005, ό.π., σελ. 81

⁴ Λεοντάρης Μ., 2007, Εργατικό Δίκαιο 16, τόμος 1ος, Εκδόσεις Πάμισος, Αθήνα, σελ. 21

Φυσικά, αορίστου χρόνου είναι μία σύμβαση εξαρτημένης εργασίας και όταν οι κανόνες δικαίου ή τα συμβαλλόμενα μέρη την χαρακτηρίζουν ρητώς ως τέτοια, αλλά και όταν τα μέρη προσδίδουν μεν ορισμένο χρόνο σε μία σύμβαση, χωρίς όμως αυτό να δικαιολογείται εκ των πραγμάτων, χωρίς δηλαδή να εκτίθενται με σαφήνεια και πληρότητα τα δικαιολογούντα την κρίση πραγματικά περιστατικά¹.

Η σύμβαση αορίστου χρόνου, σε αντίθεση με τη σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, η οποία παύει αυτοδικαίως με την πάροδο αυτού, χωρίς να απαιτείται καταγγελία ή προειδοποίηση ή οποιαδήποτε άλλη ενέργεια από τα μέρη, λύνεται μόνο με καταγγελία καθενός από τα μέρη, όπως προβλέπει και το άρθρο 669 § 2 εδ. α' ΑΚ, κατόπιν μάλιστα τήρησης δεκαπενθήμερης προθεσμίας, εφόσον δεν ορίζεται διαφορετικά στο νόμο ή τη σύμβαση, σύμφωνα και με το άρθρο 669 § 2 εδ. β' ΑΚ².

Τονίζεται, τέλος, ότι η σύμβαση αορίστου χρόνου αποτελεί τη συνηθέστερη στην πράξη μορφή εργασιακής σύμβασης, γι' αυτό και εν αμφιβολία μία σύμβαση εργασίας θεωρείται ότι συνομολογήθηκε για αόριστο χρόνο, ενώ η ειδική προστατευτική για τον εργαζόμενο νομοθεσία από την αυθαίρετη, αλλά και την αιφνιδιαστική καταγγελία της εργασιακής του σύμβασης, των ν. 2112/1920 και 3198/55, καθώς επίσης και του β.δ. της 16/18 Ιουλίου 1920, εφαρμόζεται μόνο επί των εργασιακών συμβάσεων αορίστου χρόνου, αφού, επί των συμβάσεων με ορισμένη χρονική διάρκεια εφαρμόζονται μόνο οι διατάξεις των άρθρων 669-674 ΑΚ³.

2.4. Η ΕΝΝΟΙΑ <<ΔΗΜΟΣΙΟΣ ΤΟΜΕΑΣ>>

Ο όρος «δημόσιος τομέας», ο οποίος είναι γνωστός στην οικονομική ορολογία σε αντιδιαστολή με τον όρο «ιδιωτικός τομέας» και ο οποίος διαμορφώθηκε και

¹ Γκούτος Χ., 1999, Εργατικό δίκαιο (εισαγωγή, ατομική σχέση εργασίας), Εκδόσεις Ε. και Α. Αναστασίου, Αθήνα, σελ. 198

² Ζερδελής Δ., 2005, Οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου μετά τα ΠΔ 81/2003 και 180/2004, ΔΕΝ 61, σελ. 332

³ Κουκιάδης Γ., 1986, Στοιχεία χαρακτηρισμού της σύμβασης εργασίας ως αορίστου χρόνου, ΕΕΔ 45 σελ. 643

οριοθετήθηκε για πρώτη φορά το 1982 με το άρθρο 1 § 6 του ν. 1256/1982¹ και επαναοριοθετήθηκε με το άρθρο 51 του ν. § 1892/1990², περιλαμβάνει¹:

α. Τις κάθε είδους δημόσιες υπηρεσίες που υπάγονται στο νομικό πρόσωπο του δημοσίου και εκπροσωπούνται από αυτό,

β. Τα κάθε είδους ΝΠΔΔ, εξαιρουμένων των χρηματιστηρίων αξιών,

γ. Τις κάθε είδους κρατικές ή δημόσιες ή παραχωρηθείσες επιχειρήσεις και οργανισμούς,

δ. Τις Τράπεζες που ανήκουν στο νομικό πρόσωπο του δημοσίου είτε στο σύνολό τους, είτε κατά πλειοψηφία και

ε. Τις κάθε είδους θυγατρικές εταιρίες των νομικών προσώπων που αναφέρονται στις περιπτώσεις β' και γ' αυτού του άρθρου, εκτός από τις επιχειρήσεις των ΟΤΑ. Ο «δημόσιος τομέας» βάσει της γενικής έννοιας του προαναφερόμενου άρθρου 51 § 1 του ν. 1892/1990 δεν έχει πάντοτε σταθερό περιεχόμενο².

Διότι σε διάφορους νόμους έχει ειδική έννοια, δηλαδή στενότερο περιεχόμενο, και άλλοτε διευρύνεται. Στην τελευταία περίπτωση μπορεί να αναφέρεται και ο όρος «ευρύτερος δημόσιος τομέας» τον οποίο συναντούμε τόσο στο Σύνταγμα, όσο και σε διάφορα νομοθετήματα. Η εννοιολογική συνεπώς εμβέλεια του «ευρύτερου δημοσίου τομέα», ανατίθεται στον εκάστοτε κοινό νομοθέτη.

Βάσει, πάντως, του συνδυασμού των παραγράφων 6 και 7 του άρθρου 103 του Συντάγματος, στον ευρύτερο δημόσιο τομέα εντάσσονται οι υπάλληλοι της Βουλής, των ΟΤΑ και των λοιπών ΝΠΔΔ.

Για τη στελέχωση των υπηρεσιών του δημοσίου, βασική παράμετρος του οποίου ήταν η φύση των καλυπτόμενων αναγκών, στο πλαίσιο του οποίου, ο κανόνας ήταν η πρόσληψη τακτικού προσωπικού με σχέση δημοσίου δικαίου σε νομοθετημένες οργανικές θέσεις, ενώ η πρόσληψη με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου επιτρεπόταν μόνο κατ' εξαίρεση, για την κάλυψη τακτικών μεν αναγκών και μάλιστα σε νομοθετημένη θέση, αλλά μέσω της παροχής ειδικής επιστημονικής ή τεχνικής ή βοηθητικής εργασίας (άρθρο 103 § 3 εδ. α' Σ), καθώς επίσης και για την

¹ Αναγνωστόπουλος Β., 2004, Μετατροπή συμβάσεων εργασίας ή έργου ορισμένου χρόνου σε αορίστου χρόνου. Οδηγία 1999/70/ΕΚ Συμφωνία –Πλαίσιο, ΕΕΔ 63, σελ. 193-4

² Τάχος Π., 2003, Ελληνικό Διοικητικό Δίκαιο, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα, σελ. 373

κάλυψη έκτακτων αναγκών, χωρίς την ύπαρξη νομοθετημένης οργανικής θέσης, αλλά για περιορισμένο χρονικό διάστημα (άρθρο 103 § 2 εδ. β' Σ).

2.5. Η ΑΝΑΓΚΑΣΤΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ

Η πολιτεία για να προστατεύσει ορισμένες κατηγορίες πολιτών, που κατά κοινή αποδοχή έχουν ανάγκη την κρατική συμπαράσταση, περιορίζει σημαντικά την εργοδοτική ελευθερία υποχρεώνοντας τους εργοδότες να προσλαμβάνουν τα άτομα αυτά και να τα εντάσσουν στο προσωπικό που απασχολούν¹.

Στα πρώτα σχετικά νομοθετήματα η ειδική αυτή προστασία περιοριζόταν στους πολεμιστές, τους ανάπηρους και τα θύματα πολέμου. Ο ν. 1648/1986 μεταρρύθμισε και συστηματοποίησε την προγενέστερη νομοθεσία διευρύνοντας ταυτόχρονα τον κύκλο των προστατευόμενων ατόμων ώστε να περιληφθούν τα άτομα με ειδικές ανάγκες και οι πολύτεκνοι.

Για τα πρόσωπα, στα οποία αφορά ο νόμος, ο τρόπος αυτός προστασίας αποτελεί υλοποίηση του δικαιώματος εργασίας του άρθρου 22 παρ. 1 συντ., χωρίς όμως παράλληλο δικαίωμα προσλήψεως από εργοδότη, ο οποίος έχει κενές θέσεις εργασίας και δεν έχει καλύψει το ποσοστό προσλήψεως προστατευόμενων προσώπων που του επιβάλλει ο νόμος. Για τις προσλήψεις αυτές προβλέπεται ειδική διαδικασία.

Σύμφωνα με τον ν. 1648/1986, όπως τροποποιήθηκε από το ν. 2224/1994 (άρθρο 22), οι επιχειρήσεις κι εκμεταλλεύσεις ελληνικές ή ξένες, που λειτουργούν στην Ελλάδα μ' οποιαδήποτε μορφή, όπως και οι επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις κοινής ωφέλειας έχουν υποχρέωση, αν απασχολούν πάνω από 50 άτομα να προσλαμβάνουν σ' ορισμένο ποσοστό πολεμιστές, αναπήρους, θύματα πολέμου, αγωνιστές εθνικής αντιστάσεως, αδιάφορο αν έχουν θέσεις κενές ή ισχύει απαγόρευση προσλήψεως στον δημόσιο τομέας. Διαφορετική είναι η ρύθμιση για το δημόσιο, τα νομικά πρόσωπα δημόσιου δικαίου και τους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοικήσεως, όπου οι αναγκαστικές προσλήψεις επιβάλλονται μόνο όταν υπάρχουν κενές θέσεις (άρθρο 3 ν. 1648/1986). Επίσης προβλέπεται η συμπλήρωση

¹ Γκούτος Χ., 1992, Ειδική προστασία των ατόμων με ειδικές ανάγκες, των πολεμιστών, των συγγενών τους κ.λπ. ΔΕΝ 48, σελ. 657-9

κενών θέσεων κλητήρων, νυχτοφυλάκων και καθαριστριών στο δημόσιο, στους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης, στα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου, τα νοσηλευτικά ιδρύματα και τις επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας με αναπήρους και θύματα πολέμου ή παιδιά τους, καθώς και με αναπήρους ειρηνικής περιόδου¹.

Η σύμβαση εργασίας, που συνάπτεται σύμφωνα με το ν. 1648/1986, αποτελεί για τον εργοδότη σύμβαση εργασίας αναγκαστική αορίστου χρόνου. Σ' αυτή την ελλείπουσα βούληση του εργοδότη αναπληρώνει η απόφαση της αρμόδιας επιτροπής του νόμου. Η κατάρτισή της ολοκληρώνεται με την προσέλκυση του μισθωτού για ανάληψη εργασίας μέσα σε προθεσμία ενός μηνός το αργότερο από την κοινοποίηση σ' αυτόν της αποφάσεως για την τοποθέτησή του (άρθρο 3 παρ. 3 ν. 1648/1986).

2.6. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η συλλογική σύμβαση εργασίας συνάπτεται μεταξύ μιας ή περισσότερων συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων και των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργοδοτών ή και μεμονωμένου εργοδότη, καταρτίζεται εγγράφως και καθορίζει τους όρους και τις συνθήκες εργασίας, καθώς επίσης και άλλα θέματα που συνδέονται με τις σχέσεις εργασίας.

Οι συμβάσεις εργασίας κατοχυρώνονται από το Σύνταγμα και λειτουργούν συμπληρωματικά στους γενικούς όρους εργασίας που ρυθμίζονται από τους σχετικούς νόμους. Αποτελούν συμφωνία ως προς τον τρόπο κατάρτισής τους και κανονιστική πράξη κατά το κύριο μέρος των αποτελεσμάτων τους. Οι κανονιστικοί όροι μιας σύμβασης αποτελούν υποχρεωτικούς κανόνες δικαίου, έχουν άμεση και υποχρεωτική ισχύ. Οι συμβάσεις εργασίας μπορεί να είναι αορίστου ή ορισμένου χρόνου και αφορούν το δημόσιο και ιδιωτικό φορέα. Στο επόμενο κεφάλαιο θα αναφερθούμε στους τρόπους σύναψης μιας σύμβασης εργασίας.

¹ Γκούτος Χ., 1992, Ειδική προστασία των ατόμων με ειδικές ανάγκες, των πολεμιστών, των συγγενών τους κ.λπ. ΔΕΝ 48, σελ. 657-9

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο - Η ΣΥΝΑΨΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

3.1. ΣΥΝΑΨΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η σύναψη εργασίας μεταξύ του προσβαλλόμενου αναγκαστικώς και του εργοδότη καταρτίζεται δια της εκδόσεως της αποφάσεως της ειδικής Διοικητικής Επιτροπής εφαρμογής του Ν. 2643/98, διότι η απόφαση αυτή αποκαθιστά τη σχετική βούληση του εργοδότη, ολοκληρώνεται δε η σύναψη της σύναψης με την προσέλευση του μισθωτού προς ανάληψη εργασίας εντός μηνός από της κοινοποιήσεως σ' αυτόν της ως άνω αποφάσεως της Επιτροπής. Η σύμβαση αυτή, θεωρείται ότι έχει καταρτισθεί, έστω κι αν δεν διατυπώθηκε εγγράφως, όπως ορίζει για τις προσλήψεις γενικά ο νόμος ή ο κανονισμός εργασίας της επιχειρήσεως, ή αν ο κανονισμός εργασίας προβλέπει διαφορετική διαδικασία για την πρόσληψη.

Εάν το τοποθετούμενος μισθωτός δεν παρουσιαστεί εμπροθέσμως στον εργοδότη για να αναλάβει υπηρεσία ή δεν αποδεχθεί την ορισθείσα θέση εργασίας, η μεν βάση εργασίας θεωρείται ότι δεν καταρτίσθηκε, αυτός δε χάνει την ιδιότητα του προστατευομένου, εκτός αν συντρέχουν σοβαροί λόγοι κατά την κρίση της Επιτροπής. Το συγκεκριμένο είδος της εργασίας του τοποθετηθέντα, προσδιορίζεται, ανάλογα με τα προσόντα και τις ικανότητές του, από τον εργοδότη δυνάμει του διευθυντικού δικαιώματος, του οποίου όμως η άσκηση πρέπει να μην είναι καταχρηστική, γιατί αλλιώς πρόκειται για μονομερή βλαπτική μεταβολή της συμβάσεως από τον εργοδότη. Εάν το προσωπικό της επιχειρήσεως διακρίνεται σε τακτικό και σε έκτακτο, βάσει ειδικών κανόνων, ο τοποθετηθείς εντάσσεται αμέσως στο τακτικό προσωπικό, αλλιώς πρόκειται για μονομερή βλαπτική μεταβολή της συμβάσεως¹.

¹ Γκούτος Χ., 1996, Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας, Τόμος 52/ 1996, Τεύχος 1240, σελ. 150

3.2. ΕΙΔΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑ

Το είδος της εργασίας, δηλαδή το «τι» οφείλει να παράσχει ο εργαζόμενος, ορίζεται στην ατομική σύμβαση εργασίας. Ο εργαζόμενος υποχρεούνται να παρέχει μόνο τη συμφωνημένη εργασία και δικαιούται να αρνηθεί να εκτελέσει εργασία διαφορετική απ' αυτή που συμφωνήθηκε. Η περιγραφή στην ατομική σύμβαση της εργασίας, που οφείλει να παρέχει ο εργαζόμενος, μπορεί να είναι είτε πολύ συγκεκριμένη είτε, αντίθετα, πολύ γενική. Η σχετική διατύπωση της σύμβασης έχει μεγάλη σημασία, γιατί απ' αυτή εξαρτάται η έκταση του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη.

Στην πράξη, σπάνια προσδιορίζονται στην ατομική σύμβαση επακριβώς οι συγκεκριμένες υπηρεσίες που υποχρεούνται να παρέχει ο εργαζόμενος. Τις περισσότερες φορές, η συμφωνία για το είδος της εργασίας αναφέρεται γενικά σε κάποια επαγγελματική ειδικότητα, για την οποία προσλαμβάνεται ο εργαζόμενος.

Τα συγκεκριμένα καθήκοντα καθορίζονται μονομερώς από τον εργοδότη, με οδηγίες που δίνει κατά τη διάρκεια λειτουργίας της σχέσης, στο πλαίσιο άσκησης του διευθυντικού του δικαιώματος. Έτσι, ο εργοδότης μπορεί να υποδείξει αρχικά στον εργαζόμενο την εκτέλεση ορισμένων καθηκόντων και αργότερα να του αναθέσει νέα καθήκοντα, αρκεί βέβαια, και αυτά να καλύπτονται από το περιεχόμενο της σύμβασης, δηλαδή να μη μεταβάλλεται το είδος εργασίας, όπως αυτό περιγράφεται στην ατομική σύμβαση εργασίας. Όσο δε γενικότερη είναι η περιγραφή τόσο ευρύτερα και τα όρια του διευθυντικού δικαιώματος¹.

Στο πλαίσιο της ελευθερίας των συμβάσεων, τα μέρη έγκυρα μπορούν να συμφωνήσουν, με την αρχική σύμβαση ή με μεταγενέστερη συμφωνία, την παροχή από τον εργαζόμενο, μέσα στο νόμιμο ή συμβατικό ωράριο, περισσότερων κατ' είδος εργασιών που ανήκουν σε διαφορετικές επαγγελματικές ειδικότητες, για την αντιμετώπιση διαρκών αναγκών, οπότε γίνεται λόγος για μικτή επαγγελματική

¹ Ζερδελής Δ., 2007, Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές εργασιακές σχέσεις, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα, σελ. 567-71

απασχόληση. Στην περίπτωση αυτή, σύμφωνα με τη νομολογία, η κύρια απασχόληση του εργαζομένου προσδιορίζει την επαγγελματική του ειδικότητα και, επομένως και τη συλλογική σύμβαση που πρέπει να εφαρμοσθεί για τον καθορισμό, εκτός των άλλων, του νόμιμου μισθού. Ο προσδιορισμός της «κύριας απασχόλησης» βασίζεται στη σύγκριση των δύο κατηγοριών υπηρεσιών από πλευράς σπουδαιότητας των προσφερόμενων εργασιών και ιδίως από άποψη διάρκειας του χρόνου που αφιερώνεται σε καθεμία απ' αυτές.

Γίνεται, πάντως, δεκτό ότι αν ο εργαζόμενος ανέλαβε την παροχή, μέσα στο νόμιμο ωράριό του, δύο κύριων εργασιών, σαφώς διακεκριμένων μεταξύ τους, δικαιούται να λάβει τις κάθε φύσεως νόμιμες τακτικές αποδοχές και των δύο ειδικοτήτων, εφόσον επιτυγχάνει να εξαντλεί το περιεχόμενο των εν λόγω εργασιών¹.

3.3. ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΣΤΗΝ ΕΛΕΥΘΕΡΙΑ ΤΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΚΑΤΑ ΤΗ ΣΥΝΑΨΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Στη σύμβαση εργασίας ισχύει η αρχή της ελευθερίας των συμβάσεων που σημαίνει ότι το πρόσωπο είναι ελεύθερο να καταρτίζει σύμβαση και να προσδιορίσει ελεύθερα το πρόσωπο του αντισυμβαλλομένου και το περιεχόμενο της σύμβασης. Περιορισμοί που τίθενται από το νόμο είναι π.χ.:

1. Η πρόσληψη μόνο μέσω του Γραφείου Ευρέσεως Εργασίας του Ο.Α.Ε.Δ. Εάν ο εργοδότης προσλαμβάνεται με άλλο τρόπο οφείλει σε αναγγελία εντός 8 ημερών στο Γραφείο Ευρέσεως Εργασίας.
2. Περιορισμοί που τάσσονται από το Ν.3227/2004 που προβλέπει ειδικά μέτρα για την αντιμετώπιση της ανεργίας και την αύξηση της απασχόλησης.
3. Λαμβάνεται ειδική μέριμνα για απασχόληση προσώπων ειδικών κατηγοριών π.χ. πολυτέκνων ή με ποσοστό αναπηρίας άνω του 50%².
4. Απαγορεύονται διακρίσεις εις βάρος εργαζομένων για την είσοδό τους στην απασχόληση βάσει του φύλου, της οικογενειακής κατάστασης ή των οικογενειακών υποχρεώσεων (άρθρα 3 και 4 του Ν.1483/1984, άρθρο 5 του Ν.3488/2005).

¹ Ζερδελής Δ., 2007, Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές εργασιακές σχέσεις, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα, σελ. 567-71

² Βαφειάδου Π., Χατζηλογίου Σ., 2002, Συμβάσεις Εργασίας, Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, σελ. 151-3, 163-4

Σύμβαση αορίστου χρόνου πρόκειται όταν καταρτίζεται για αόριστο χρόνο. Ο χρονικός προσδιορισμός δεν είναι πάντοτε απολύτως σαφής και άρα δεν είναι ευχερές να διαγιγνώσκεται πάντοτε αν πρόκειται σύμβαση ορισμένου ή αορίστου χρόνου.

Η πρακτική σημασία της διάκριση της σύμβασης ορισμένου από την σύμβαση αορίστου χρόνου είναι πολύ μεγάλη γιατί η υπαγωγή στη μία ή την άλλη κατηγορία έχει άμεση επίδραση στην καταγγελία της σύμβασης εργασίας. Σύμβαση ορισμένου χρόνου διαρκούντος του συμβατικού χρόνου καταγγέλλεται μόνο για σπουδαίο λόγο. Ενώ σύμβαση αορίστου χρόνου καταγγέλλεται οποτεδήποτε και όχι αναγκαία για σπουδαίο λόγο. Το τί αποτελεί «σπουδαίο λόγο» και αντίστοιχα τι «δεν αποτελεί σπουδαίο λόγο» έχει καθορισθεί από τη νομολογία των δικαστηρίων.

Η έννοια «σπουδαίος λόγος» είναι μια από τις κλασσικές αόριστες έννοιες στο δίκαιό μας που έχει την ανάγκη εξειδίκευσης και προσδιορισμού της από τα δικαστήρια. Πρέπει να σημειωθεί μάλιστα ότι είναι πολύ μεγάλη η περιπτώσιολογία που προκύπτει από τη νομολογία για το τι συνιστά σπουδαίο λόγο. Έτσι αν κάποιος (εργοδότης ή εργαζόμενος) θέλει να καταγγείλει μια σύμβαση ορισμένου χρόνου πρέπει να ερευνήσει ιδίως στις περιπτώσεις που υπάρχουν αμφιβολίες αν συντρέχει πράγματι ή όχι η προϋπόθεση του σπουδαίου λόγου.

Κατά το άρθρο 671 Α.Κ σύμβαση εργασίας που συνομολογήθηκε για ορισμένο χρόνο, λογίζεται ότι ανανεώθηκε για αόριστο χρόνο εάν μετά τη λήξη του χρόνου της ο εργαζόμενος εξακολουθεί την εργασία του χωρίς να εναντιώνεται ο εργοδότης. Το άρθρο 8 παρ.3 του Ν.2112/1920 όπως έχει τροποποιηθεί (με άρθρο 11 του Ν.4558/1920 και 11 του Ν.547/1937) ορίζει ότι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου εξομοιώνονται με συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου όταν ο καθορισμένος χρόνος της διάρκειάς τους δεν δικαιολογείται από τη φύση της σύμβασης, αλλά έγινε με σκοπό την καταστρατήγηση των σχετικών με την καταγγελία σύμβασης αορίστου χρόνου διατάξεων¹.

Το π.δ 81/2003 το οποίο ενσωμάτωσε την οδηγία 1999/70/ΕΚ του Συμβουλίου της 28.6.1999, όπως τροποποιήθηκε από το π.δ 180/2004, αφορά σε εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα. Το π.δ αυτό όρισε ότι η χωρίς περιορισμούς ανανέωση συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου δικαιολογείται μόνο για

¹ Βαφειάδου Π., Χατζηλογίου Σ., 2002, Συμβάσεις Εργασίας, Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, σελ. 151-3, 163-4

αντικειμενικό λόγο και πρέπει ο λόγος αυτός να αναφέρεται στη σύμβαση εγγράφως. Ο νόμος ορίζει ενδεικτικά τέτοιες περιπτώσεις (π.χ. συμβάσεις μαθητείας, επαγγελματικής εκπαίδευσης).

Σε περίπτωση που η συνολική διάρκεια υπερβαίνει τα 2 έτη ή ο αριθμός των συμβάσεων τις 3 τεκμαίρεται ότι επιδιώκεται να καλυφθούν πάγιες και διαρκείς ανάγκες. Αντίστοιχη λειτουργία με το ως άνω π.δ έχει για το Δημόσιο Τομέα το π.δ 164/2004.

3.4. ΣΥΝΑΨΗ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΣΤΟΝ ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ

Σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου είναι η συμφωνία, έγγραφη ή όχι, μεταξύ του εργαζομένου και του εργοδότη (φυσικού ή νομικού προσώπου), κατά την οποία ο πρώτος υποχρεούται να παρέχει τις υπηρεσίες του στο δεύτερο, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, ο δε τελευταίος να καταβάλλει τον συμφωνηθέντα ή εθισμένο μισθό¹. Πρόκειται για διμερή ή πολυμερή δικαιοπραξία κατά την οποία οι δηλώσεις βούλησης των συμβαλλομένων συμπίπτουν ως προς το επιδιωκόμενο αποτέλεσμα, έστω και αν αυτοί έχουν διαφορετικά συμφέροντα².

Αναφερόμαστε φυσικά σε συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας, δηλαδή σε συμβάσεις δυνάμει των οποίων, στην περίπτωση του ιδιωτικού δικαίου, ο εργαζόμενος εργάζεται υπό τον στενό έλεγχο του εργοδότη του, όντας σε υπηρεσιακή εξάρτηση από αυτόν, χωρίς να δικαιούται να επιλέγει μόνος του τους κυριότερους τουλάχιστον όρους της απασχόλησής του, σε αντίθεση με τις συμβάσεις ανεξάρτητης εργασίας ιδιωτικού δικαίου ή όπως αλλιώς χαρακτηρίζονται μισθώσεις ανεξαρτήτων υπηρεσιών, όπου ο εργαζόμενος δικαιούται να επιλέγει μόνος του αρκετούς από τους κύριους όρους απασχόλησής του, ήτοι τον τόπο, το χρόνο και τον τρόπο παροχής της εργασίας του και δεν τελεί υπό το στενό έλεγχο του εργοδότη, όπως συμβαίνει π.χ. στην περίπτωση των ιδιωτικών γιατρών, των περιοδευόντων πωλητών, διαφόρων καλλιτεχνών, επιστημόνων, των μελών της διοίκησης ΝΠΔ κ.λπ.³

¹ Λεοντάρης Μ., 2007, Εργατικό Δίκαιο, Τόμος 1ος, Εκδόσεις Πάμισος, Αθήνα, σελ. 20-21

² Γκούτος Χ., 1999, Εργατικό δίκαιο (εισαγωγή, ατομική σχέση εργασίας), Εκδόσεις Ε.και Α. Αναστασίου, Αθήνα, σελ. 30-33

³ Γκούτος Χ., 1999, ό.π., 30-33

3.5. ΣΥΝΑΨΗ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ

Σύμβαση εργασίας δημοσίου δικαίου είναι η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας που συνομολογείται ανάμεσα στη διοίκηση ή σε νομικό πρόσωπο που ασκεί διοίκηση και σε ένα ιδιώτη και η οποία έχει ως αντικείμενο την άσκηση υπαλληλικών καθηκόντων σύμφωνα με τους κανόνες και τις μεθόδους οι οποίες αρμόζουν στην άσκηση της δημόσιας εξουσίας. Συνεπώς, όπως προκύπτει και από τον ορισμό, εννοιολογικά γνωρίσματα της συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας δημοσίου δικαίου είναι¹: α) Η σύμπραξη της διοίκησης ή του οργανισμού που ασκεί διοίκηση στην κατάρτιση της συμβατικής σχέσης με την ιδιότητα του αντισυμβαλλομένου μέρους. Οι οργανισμοί ιδιωτικού δικαίου δεν μπορούν χωρίς ειδική νομοθετική πρόβλεψη να συνομολογούν συμβάσεις εργασίας δημοσίου δικαίου, ακόμη και αν παρέχουν υπηρεσίες κοινής ωφέλειας, όπως είναι π.χ. οι δημόσιες ή δημοτικές επιχειρήσεις, οι τράπεζες κ.λπ., εκτός αν αυτοί ενεργούν ως εντολοδόχοι του κράτους. Η σύναψη από τη διοίκηση ή άλλο φορέα δημόσιας εξουσίας μίας σύμβασης εξαρτημένης εργασίας έχει ως συνέπεια την εφαρμογή ενός πλέγματος νομικών αρχών ή κανόνων του δημοσίου δικαίου, όπως είναι π.χ. οι διατάξεις του συντάγματος (άρθρα 103 και 104), του υπαλληλικού κώδικα και διαφόρων ειδικών νόμων, ενώ η σύναψη μίας των βουλήσεων των συμβαλλομένων. του τέτοιας σύμβασης από ιδιώτες ή οργανισμούς ιδιωτικού δικαίου διέπεται καταρχήν από κανόνες και αρχές του ιδιωτικού δικαίου και μόνο κατ' εξαίρεση, και εφόσον το προβλέπει ο νόμος, από κανόνες του δημοσίου δικαίου, με τους οποίους μπορεί να αναγνωρίζονται προνόμια ή να επιβάλλονται υποχρεώσεις δημόσιου χαρακτήρα, όπως λ.χ. η υποχρέωση ορισμένων ιδιωτικών επιχειρήσεων να εφαρμόζουν μία συγκεκριμένη διοικητική διαδικασία κατά την πρόσληψη ή την απόλυση του συνδεδεμένου με αυτές με σχέση ιδιωτικού δικαίου προσωπικού τους².

Η σύμπραξη πάντως της διοίκησης στην κατάρτιση της συμβατικής σχέσης δεν αποτελεί αποκλειστικό γνώρισμα της έννοιας της σύμβασης εργασίας δημοσίου δικαίου, διότι το στοιχείο αυτό παρουσιάζεται και στις συνομολογούμενες από τη διοίκηση συμβάσεις εργασίας ιδιωτικού δικαίου, β) Η ανάθεση με αυτήν στον προσλαμβανόμενο υπάλληλο της άσκησης υπαλληλικών καθηκόντων

¹ Παπανικολαΐδου Δ., 1990, Η σύμβαση εργασίας δημοσίου δικαίου, ΔΔίκη 2, σελ. 6-10

² Βλαστός Στ., 1996, Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, Τόμος Ι, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα, σελ. 167-8

(αποφασιστικής, γνωμοδοτικής ή υλικής φύσεως), με την οποία εξασφαλίζεται η λειτουργία των δημόσιων υπηρεσιών από ουσιαστική άποψη, εξασφαλίζεται δηλαδή η άσκηση δραστηριοτήτων δημοσίου συμφέροντος ή κοινής ωφέλειας. Ούτε όμως και η επιδίωξη δημόσιου σκοπού αποτελεί αποκλειστικό γνώρισμα της συμβάσεως εργασίας δημοσίου δικαίου, αφού όλες οι πράξεις της διοίκησης εκδίδονται προς ικανοποίηση συλλογικών αναγκών ή συμφερόντων, ανεξαρτήτως του αν πρόκειται για συμβάσεις εργασίας δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου, γ)¹ Με τη σύμβαση εργασίας δημοσίου δικαίου η εργασιακή σχέση μεταξύ διοίκησης και προσλαμβανόμενου υπαλλήλου διαμορφώνεται σύμφωνα με τους κανόνες και τις μεθόδους που αρμόζουν στην άσκηση της δημόσιας εξουσίας, με γνώμονα την αρχή της υπεροχής της βούλησης της διοίκησης έναντι του αντισυμβαλλομένου αυτής υπαλλήλου (π.χ. υπαγωγή του υπαλλήλου στον ιεραρχικό έλεγχο της προϊστάμενης αρχής, πειθαρχική ευθύνη κ.λπ.), ενώ στη σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου η εργασιακή σχέση διαμορφώνεται με γνώμονα την αρχή της ισοτιμίας των βουλήσεων των συμβαλλομένων.

Το τελευταίο αυτό γνώρισμα είναι και το μόνο που αποτελεί το μοναδικό εκείνο γνώρισμα της σύμβασης εργασίας δημοσίου δικαίου που τη διαφοροποιεί ουσιαστικά από τις συμβάσεις του ιδιωτικού δικαίου τις οποίες επίσης μπορούν να συνάπτουν το δημόσιο και ο ευρύτερος δημόσιος τομέας, όπως θα αναλυθεί και παρακάτω.

¹ Βλαστός Στ., 1996, Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, Τόμος Ι, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα, σελ. 167-8

3.6. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η σύναψη συμβάσεων εργασίας μπορεί να είναι προφορική, ρητή ή σιωπηρή. Δεν είναι αναγκαίο να συνάπτεται εγγράφως. Εξαιρέση αποτελεί η σύναψη σύμβασης με το Δημόσιο, Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου, η σύμβαση εργασίας μερικής απασχόλησης, η εκ περιτροπής εργασία, η σύμβαση ορισμένου χρόνου. Είναι όμως προτιμότερο να καταρτίζεται εγγράφως και οι όροι της να καταγράφονται αναλυτικά, ώστε να αποφεύγονται αμφισβητήσεις και δικαστικοί αγώνες. Στη πράξη, το συνηθέστερο είναι οι συμβαλλόμενοι να συμφωνούν για το είδος, το ωράριο, το μισθό και το τόπο παροχής της εργασίας. Στις συμβάσεις ιδιωτικού δικαίου, ο εργαζόμενος εργάζεται υπό στενή επιτήρηση, χωρίς να δικαιούται να επιλέγει μόνος του τους κυριότερους όρους της απασχόλησής του. Στις συμβάσεις εργασίας δημοσίου δικαίου η εργασιακή σχέση μεταξύ διοίκησης και υπαλλήλου διαμορφώνεται σύμφωνα με τους κανόνες και τις μεθόδους που αρμόζουν στην άσκηση της δημόσιας εξουσίας. Στο επόμενο κεφάλαιο θα αναφερθούμε στα άτομα που προστατεύονται από τον τόμο και τα οποία συνάπτουν αναγκαστικές συμβάσεις εργασίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^Ο - ΠΡΟΣΤΑΤΕΥΟΜΕΝΑ ΑΤΟΜΑ

4.1. ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΠΡΟΣΤΑΤΕΥΟΜΕΝΩΝ ΠΡΟΣΩΠΩΝ

Προκειμένου να αναγνωρίσει η κοινωνία στους άνεργους έφεδρους πολεμιστές τις υπηρεσίες που αυτοί προσέφεραν στην πατρίδα, ήδη από το 1925 η εργατική νομοθεσία οργάνωσε μια διαδικασία αναγκαστικής τους πρόληψης από τις ιδιωτικές επιχειρήσεις. Με μεταγενέστερα νομοθετήματα η προστασία αυτή επεκτάθηκε σε όλους τους παλαιούς και νέους πολεμιστές (ανάπηρους και μη), όλων των πολέμων, ενώ με νεότερες διατάξεις η προστασία επεκτάθηκε και κάλυψε επίσης τους αγωνιστές της Εθνικής Αντίστασης, τους γονείς και συζύγους των νεκρών αγωνιστών της αντίστασης, τους ομήρους, κ.λπ.

Λίγο αργότερα, ο Ν. 1648/1986 ρύθμισε για πρώτη φορά κατά συνολικό τρόπο το ζήτημα της προστασίας των παραπάνω προσώπων, συμπεριλαμβάνοντας και τις κατηγορίες των (πολιτικών) αναπήρων ατόμων, των τέκνων και αδελφών αναπήρων, καθώς και των πολυτέκνων γονέων. Ο νόμος αυτός ήδη αντικαταστάθηκε από τις διατάξεις του Ν. 2643/1998 «Μέριμνα για την απασχόληση προσώπων ειδικών κατηγοριών και άλλες διατάξεις», ο οποίος περιέλαβε στο προστατευτικό του πεδίο όλες τις παραπάνω κατηγορίες, δηλαδή πολύτεκνους γονείς, παιδιά πολύτεκνης οικογένειας, άτομα με ειδικές ανάγκες (πολιτικοί ανάπηροι), πολεμιστές, ανάπηρους και τραυματίες πολέμου, θύματα πολέμου, αγωνιστές εθνικής αντίστασης, στρατευμάτων κατοχής, καθώς και θύματα του κατά της απριλιανής χούντας του αντιδικτατορικού αγώνα¹.

Πιο αναλυτικά οι κατηγορίες προστατευόμενων προσώπων είναι οι εξής:

Α) Πολύτεκνοι γονείς και τέκνα αυτών: η προστασία αφορά τους γονείς που έχουν τέσσερα και πάνω ζώντα τέκνα (άσχετα από την ηλικία των τέκνων ή την οικογενειακή ή την εργασιακή κατάσταση αυτών), το ένα από τα τέκνα αυτά, καθώς και τον επιζώντα ή τον άγαμο γονέα τριών ανήλικων τέκνων (άρθρο 1 παρ. 1 εδαφ. α' Ν 2643/1998). Η ιδιότητα του πολύτεκνου γονέα ή τέκνου αποδεικνύεται με πιστοποιητικό του δήμαρχου ή με αποδεικτικό της συνομοσπονδίας πολυτέκνων.

¹ Ληξουριώτης Ι., 2013, Ατομικές εργασιακές σχέσεις, Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, σελ. 225-7

Β) Ανάπηρα άτομα: η προστασία αφορά ανάπηρα άτομα με ποσοστό αναπηρίας τουλάχιστον 50% που έχουν περιορισμένες δυνατότητες για επαγγελματική απασχόληση εξαιτίας οποιασδήποτε χρόνιας σωματικής ή πνευματικής ή ψυχικής πάθησης ή βλάβης (άτομα με ειδικές ανάγκες), εφόσον είναι γραμμένα στα μητρώα ανέργων αναπήρων του Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.). επίσης, προστατεύονται όσοι έχουν τέκνο ή αδελφό ή σύζυγο με ποσοστό αναπηρίας 67% και άνω εξαιτίας βαριών ψυχικών και σωματικών προβλημάτων, για τα οποία διαπιστώνεται από τις αρμόδιες υγειονομικές επιτροπές του ν. 2643/1998. Κατ' εξαίρεση, όταν τα άτομα πάσχουν από νοητική υστέρηση ή αυτισμό για την παροχή της προστασίας απαιτείται ποσοστό αναπηρίας τουλάχιστον 50%.

Γ) Αντιστασιακοί: πρόκειται για πρόσωπα που έλαβαν μέρος στην Εθνική Αντίσταση, κατά την έννοια του Ν 1285/1982 και τα τέκνα τους. Επίσης προστατεύονται: α) τα μέλη των αντάρτικων ομάδων που έλαβαν μέρος στην Εθνική Αντίσταση, εφόσον έχουν δωδεκάμηνη τουλάχιστον ευδόκιμη υπηρεσία στις ομάδες αυτές, η οποία βεβαιώνεται από τις επιτροπές που εκτελέστηκαν ή πέθαναν από τραύματα ή κακουχίες, εξαιτίας της συμμετοχής τους στην αντιδικτατορική αντίσταση κατά της χούντας των συνταγματαρχών από 21.4.1967 έως 24.7.1974¹.

Δ) Ανάπηροι πολέμου-τραυματίες πολέμου και συναφείς κατηγορίες: Η προστασία αφορά τους ανάπηρους και τραυματίες πολέμου ή πολεμικών γεγονότων, καθώς και όσους κατέστησαν ανίκανοι από τις κακουχίες στράτευσης, εφόσον υπηρέτησαν με οποιαδήποτε ιδιότητα στις Ένοπλες Δυνάμεις ή στα Σώματα Ασφαλείας και τα τέκνα τους, τα θύματα πολέμου και τους ανάπηρους πολέμου άμαχου πληθυσμού και τα τέκνα τους, τους ανάπηρους ειρηνικής περιόδου και τα τέκνα τους. Επίσης, προστατεύονται τα τέκνα και ο επιζών σύζυγος των προσώπων που φονεύτηκαν ή εξαφανίστηκαν στα πολεμικά γεγονότα της Κύπρου των ετών 1964, 1967 και 1974.

Ε) Γονείς και τρία ζώντα τέκνα και ένα από τα τρία τέκνα (άρθρο 1 παρ. 4 περ. α' Ν 3454/2006). Όπου με τις διατάξεις του Ν 2643/1998 παρέχεται προστασία σε περισσότερους από ένα δικαιούχους μιας οικογένειας (γονείς, τέκνα, συζύγους, αδελφούς), η άσκηση του δικαιώματος προστασίας από ένα δικαιούχο αποκλείει τους

¹ Ληξουριώτης Ι., 2013, Ατομικές εργασιακές σχέσεις, Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, σελ. 225-7

υπόλοιπους, εκτός εάν πρόκειται για άτομα με ποσοστό αναπηρίας 50% τουλάχιστον, τα οποία θεμελιώνουν αυτοτελές δικαίωμα προστασίας.

Εξαιρούνται από την προστασία: α) όσοι παίρνουν σύνταξη από το Δημόσιο ή οποιοδήποτε ασφαλιστικό οργανισμό κύριας ή επικουρικής ασφάλισης αθροιστικά μεγαλύτερη από το κατώτατο όριο σύνταξης γήρατος που καταβάλλει κάθε φορά το ΙΚΑ, εκτός από τους παραπληγικούς, ημιπληγικούς, κωφούς και τυφλούς κατά την έννοια των διατάξεων του Ν. 958/1979, οι οποίοι αποκλείονται εφόσον λαμβάνουν το διπλάσιο της σύνταξης αυτής. Β) όσοι αντικαταστάθηκαν με τις διατάξεις του Ν 1487/1950. Γ) όσοι στερήθηκαν τα πολιτικά τους δικαιώματα σύμφωνα με τα άρθρα 59, 60, 61 και 62 του Ποινικού Κώδικα. Δ) όσοι πήραν μέρος ως πρωταίτιοι στο πραξικόπημα ανατροπής της νομικής Κυβέρνησης της Κύπρου κατά το έτος 1974.

Στ) Οι εκπαιδευτικοί, που λόγω αντιστασιακής δράσης δεν τους επιτράπηκε ο διορισμός.

Βεβαίως τα λεγόμενα «μειονεκτούντα πρόσωπα» δεν αποτελούν πεδίο της απασχόλησης και της εργασίας αντικείμενο ιδιαίτερου ενδιαφέροντος μόνο στο πλαίσιο του εσωτερικού μας δικαίου, αλλά μεγάλη προσοχή δίνεται στο ζήτημα αυτό τόσο σε επίπεδο Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας όσο και σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης Διεθνώς, έχει υιοθετηθεί η υπ' αριθ. 159 ΔΣΕ του 1983 «για την επαγγελματική επαναπροσαρμογή και απασχόληση των μειονεκτούντων προσώπων», που προσδιορίζει την έννοια του «μειονεκτούντος προσώπου» ως «κάθε προσώπου του οποίου οι προοπτικές για να βρει και να διατηρήσει μια κατάλληλη απασχόληση καθώς και να εξελιχθεί επαγγελματικά είναι αισθητικά μειωμένες, εξαιτίας ενός προσηκόντως αναγνωρισμένου σωματικού ή πνευματικού μειονεκτήματος».

Σε επίπεδο κοινοτικού δικαίου, η σχετική προστασία των αποκαλούμενων στις διατάξεις της Οδηγίας 2000/78/EK του Συμβουλίου, της 27^{ης} Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία (άρθρα 5, 7 § 2)¹.

Ως προς το εσωτερικό μας δίκαιο, βασικό νομοθέτημα για την προστασία των ατόμων αυτών στο επίπεδο της εργασίας και απασχόλησης αποτελεί σήμερα ο Ν.

¹ Ληξουριώτης Ι., 2013, Ατομικές εργασιακές σχέσεις, Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, σελ. 225-7

2643/1998. Η προστασία έγκειται κυρίως στην οργάνωση μιας διαδικασίας αναγκαστικής ένταξης των προσώπων αυτών σε εργασιακές θέσεις του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα, καθώς και στη διασφάλιση της θέσης αυτής με προβλέψεις αντίστοιχης διαδικασίας που περιορίζει και ελέγχει τους λόγους απόλυσής τους. Επίσης περιέχονται διατάξεις για την επιχορήγηση εργοδοτών που απασχολούν άτομα με ειδικές ανάγκες, την εργονομική διευθέτηση του χώρου εργασίας των ατόμων αυτών, καθώς και για την επαύξηση του χρόνου αδείας τους¹.

4.2. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΕΣ

Το νομοθετικό πλέγμα για τα άτομα με αναπηρίες είναι εκτεταμένο και πολυσχιδές. Καλύπτει την ασφάλιση γενικών δικαιωμάτων τους, μεριμνά για την ενσωμάτωσή τους στην αγορά εργασίας και προβλέπει ρυθμίσεις για ειδικά προβλήματα ασφάλειας, υγιεινής, εργονομίας, για τον επαγγελματικό προσανατολισμό, την εκπαίδευσή τους, τη συμμετοχή στον αθλητισμό και για τους μηχανισμούς στήριξης.

Μια νέα αντίληψη, κυρίως με τη συνεισφορά της κοινοτικής νομοθεσίας να επικρατήσει, είναι όλο και περισσότερο διάχυτη στις νεότερες ρυθμίσεις. Το πρόβλημα των ατόμων με ειδικές ανάγκες εντάσσεται πλέον στο γενικότερο πρόβλημα κατά του κοινωνικού αποκλεισμού, όπως αυτό απεικονίζεται στην ανακοίνωση της Επιτροπής, «Σχέδιο της κοινής έκθεσης για την κοινωνική ενσωμάτωση». Με τη σειρά της η πολιτική για την κοινωνική ενσωμάτωση αντιμετωπίζεται ως μέρος της γενικότερης πολιτικής για βιώσιμη ανάπτυξη. Η όλη λοιπόν πολιτική για τα άτομα με ειδικές ανάγκες παίρνει έτσι πολύ ευρύτερες διαστάσεις, που δίνουν τη δυνατότητα για πιο ολοκληρωμένες λύσεις. Όμως, η αντιμετώπιση αυτή του προβλήματος απαιτεί σύνθετες ενέργειες, κάτι με το οποίο δεν είμαστε ιδιαίτερα εξοικειωμένοι².

Το πρώτο και χαρακτηριστικό στοιχείο της νέας αυτής αντίληψης, που υποστηρίζει και το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, είναι η αναγνώριση ενός αυτοτελούς

¹ Ληξουριώτης Ι., 2013, Ατομικές εργασιακές σχέσεις, Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, σελ. 225-7

² Κουκιάδης Ι., 2011, Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές εργασιακές σχέσεις, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα, σελ. 314-7

κοινωνικού δικαιώματος για ισότιμη συμμετοχή κάθε αποκλεισμένου στην κοινωνική και οικονομική ζωή και για τη κατάργηση κάθε είδους φραγμού που το παραδοσιακό οικονομικό και κοινωνικό περιβάλλον θέτει για τη συμμετοχή ευάλωτων ομάδων σε αυτή.

Η γενική αυτή πολιτική ενσωμάτωσης δεν είναι αντίθετη με την ανάγκη εξειδίκευσης ανάλογα με τις ιδιαιτερότητες κάθε ομάδας, με τις κινητικές, λοιπόν σωματικές, ψυχικές ή άλλου είδους ιδιαιτερότητες. Απλώς, επιδιώκει να επιβάλει ένα ισχυρό ιδεολογικό υπόβαθρο σύμφωνα με το οποίο δεν μπορεί να υπάρξει λειτουργία της δημοκρατίας, χωρίς την ουσιαστική διασφάλιση των βασικών ατομικών και πολιτικών δικαιωμάτων και για τα άτομα εκείνα τα οποία οι ιδιαιτερότητες τα εμποδίζουν να τα ασκήσουν. Στην αντίληψη αυτή εγκαταλείπεται το ιατρικό πρότυπο προσέγγισης για την αντιμετώπιση των ατόμων με ειδικές ανάγκες. Η νέα προσέγγιση δεν τα αντιμετωπίζει ως φορείς προβλημάτων, αλλά ως φορείς δικαιωμάτων, αναγκαία προϋπόθεση για την πραγμάτωση της ίδιας της λειτουργίας της δημοκρατίας. Συνεπώς, η νέα πολιτική δεν περιορίζεται στην αναγνώριση κάποιων δικαιωμάτων, αλλά στη δημιουργία των προϋποθέσεων που θα καταστήσουν ικανά τα άτομα με αναπηρίες να ασκούν, όπως οι λοιποί πολίτες, το σύνολο των συνταγματικώς κατοχυρωμένων δικαιωμάτων. Αυτό είναι και το μήνυμα της νέας διάταξης του άρθρου 21 § 6 του Συντάγματος για το δικαίωμα των ατόμων αυτών να απολαμβάνουν μέτρων που εξασφαλίζουν την αυτονομία, την επαγγελματική ένταξη και τη συμμετοχή τους στην κοινωνική, οικονομική και πολιτική ζωή της χώρας.

Για την ένταξη των αναπήρων στην αγορά εργασίας, η χώρα μας υιοθέτησε το μοντέλο των *αναγκαστικών τοποθετήσεων σε θέσεις εργασίας*. Ωστόσο, είναι σύνηθες φαινόμενο οι κοινωνικές διακρίσεις σε βάρος των ατόμων με αναπηρία, από επιχειρήσεις του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα¹.

Η ένταξη των ατόμων με ειδικές ανάγκες στην αγορά εργασίας δεν είναι εύκολη υπόθεση, λαμβανομένου υπόψη του μείζονος προβλήματος της ανεργίας και μιας αγοράς που διαρκώς γίνεται όλο και πιο ανταγωνιστική και με απαιτήσεις σε εργατικό δυναμικό όλο και πιο εξειδικευμένων προσόντων, με αποτέλεσμα να

¹ Κουκιάδης Ι., 2011, Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές εργασιακές σχέσεις, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα, σελ. 314-7

αντιμετωπίζουν μεγάλες δυσκολίες όσον αφορά την ένταξή τους στην αγορά εργασίας.

Και αν η εξατομικευμένη προσέγγιση αποτελεί βασική μεθοδολογία προσέγγισης των ανέργων γενικά, για τα άτομα των ευπαθών κοινωνικών ομάδων η εξατομικευμένη προσέγγιση και η ολοκληρωμένη παρέμβαση αποτελεί αναγκαία συνθήκη για την στήριξη και την κοινωνικο-οικονομική ενσωμάτωσή τους. Στην κατεύθυνση αυτή κινούνται οι Συνοδευτικές Υποστηρικτικές Υπηρεσίες όπου ειδικοί σύμβουλοι Κοινωνικοί Λειτουργοί, Κοινωνιολόγοι, Ψυχολόγοι, εφαρμόζουν την εξατομικευμένη προσέγγιση ώστε να γίνει η διάγνωση των αναγκών του ως προς:

- α) τις ιδιαίτερες ανάγκες του για κοινωνική και ψυχολογική υποστήριξη και ενδυνάμωση,
- β) τις ιδιαίτερες ανάγκες του σε κατάρτιση, με βάση το επίπεδο των γνώσεων του και την προηγούμενη επαγγελματική του εμπειρία,
- γ) το βαθμό ετοιμότητας που διαθέτει προκειμένου να το εντάξουν σε προγράμματα ετεροαπασχόλησης ή αυτοαπασχόλησης.

Αλλά και από καθαρά οικονομική πλευρά η όλη αντίληψη για την αντιμετώπιση των ιδιαιτεροτήτων ορισμένων ατόμων μεταλλάσσεται. Η αντίστοιχη πολιτική, και αυτή είναι ένα νέο επίσης στοιχείο, εκλαμβάνεται ως συμβολή στην ανάπτυξη της παραγωγικότητας. Οι σχετικές δαπάνες δεν αντιμετωπίζονται ως καταναλωτικές δαπάνες, αλλά ως επενδύσεις στο ανθρώπινο δυναμικό και συνεπώς συνιστούν παραγωγικές δαπάνες. Με τον τρόπο αυτό αντί να έχουμε τους υπουργούς οικονομικών απέναντι, τους καθιστούμε και αυτούς πρωταγωνιστές στην πολιτική ενσωμάτωσης των ατόμων με ειδικές ανάγκες.

Οι οποιεσδήποτε παραχωρήσεις για αυτά δεν συνιστούν φιλανθρωπία ή γενναιοδωρία ούτε απλώς θεμελιώνουν παρεμπόδιουσα δράση για προστασία, με την παραδοσιακή του έννοια του αναγκαίου καταναγκασμού. Η φιλανθρωπία δημιουργεί εξαρτημένους πολίτες. Οι δε απλοί καταναγκασμοί χωρίς υποστηρικτικά μέτρα, όπως ο εξαναγκασμός του εργοδότη για πρόληψη των ατόμων αυτών, οδηγούν σε πλήρη αδιέξοδο, γιατί τα μεν άτομα με τις ιδιαιτερότητες περιθωριοποιούνται, ο δε εργοδότης τα θεωρεί βάρος για την επιχείρηση. Οι νέες ρυθμίσεις επιδιώκουν να καταστήσουν τα άτομα αυτά ανεξαρτήτως και συγχρόνως παραγωγικούς πολίτες.

Εντάσσονται στο παραγωγικό σύστημα που το προάγουν και στο κοινωνικό πρότυπο που το ισχυροποιούν.

Το γενικότερο μήνυμα είναι: ισότιμοι πολίτες, ισότιμοι παραγωγοί και ισότιμοι εργαζόμενοι, και ισότιμοι καταναλωτές. Αυτό το σημαντικό μήνυμα εξέπεμψε και το αφιερωμένο στα άτομα με ειδικές ανάγκες έτος 2003 που με τη συμβολή και της ελληνικής προεδρίας έχει να επιδείξει ένα πλούσιο απολογισμό για πρωτοβουλίες και δράσεις που έγιναν και έναν προγραμματισμό για αυτές που μέλλον να γίνουν στα προσεχή χρόνια. Το ενδιαφέρον είναι ότι τίθεται συγκεκριμένα χρονοδιαγράμματα, οι δράσεις συνοδεύονται με στοχοθέτηση και ποσοστικούς και ποιοτικούς δείκτες, προβλέπονται νέες χρηματοδοτήσεις και γενικώς καταβάλλονται προσπάθειες να μην μείνουν οι εξαγγελίες απλό ευχολόγιο.

Αυτό δεν σημαίνει ότι οι νέες προσεγγίσεις υλοποιούνται χωρίς αντιδράσεις. Για το λόγο αυτό και η πρόταση για υιοθέτηση για τα άτομα με ειδικές ανάγκες οδηγία-πλαίσιο που θα συγκεντρώνει το σύνολο των αναγκαίων μέτρων δεν φαίνεται άμεσα υλοποιήσιμη. Ωστόσο, προωθούνται πολλά άλλα μέτρα, όπως οδηγίες για μειωμένο ΦΠΑ, για υποχρέωση του εργοδότη να διαμορφώνει το κατάλληλο εργασιακό περιβάλλον, πράσινο βιβλίο για την πολιτική ατά των διακρίσεων, υποβολή αναλυτικού καταλόγου ερωτημάτων στα κράτη μέλη, έκθεση ανά διετία για την πορεία υλοποίησης των σχετικών μέτρων¹.

4.3. ΚΕΝΤΡΟ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗΣ ΑΝΑΠΗΡΙΑΣ (ΚΕ.Π.Α.)

Από 1η Σεπτεμβρίου 2011 καταργήθηκαν όλες οι υγειονομικές επιτροπές πιστοποίησης αναπηρίας που λειτουργούσαν στους Φ.Κ.Α., στις Νομαρχίες και το Δημόσιο, με εξαίρεση τις Ανώτατες Υγειονομικές Επιτροπές, Στρατού (Α.Σ.Υ.Ε.), Ναυτικού (Α.Ν.Υ.Ε.), Αεροπορίας (Α.Α.Υ.Ε.) και την Ανώτατη Υγειονομική Επιτροπή της Ελληνικής Αστυνομίας, οι οποίες εξακολουθούν να ασκούν τις αρμοδιότητές τους.

Σύμφωνα με τον Νόμο 3863/2010 δημιουργήθηκε το Κέντρο Πιστοποίησης Αναπηρίας (ΚΕ.Π.Α.), υπαγόμενο στη Διεύθυνση Αναπηρίας και Ιατρικής της

¹ Κουκιάδης Ι., 2011, Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές εργασιακές σχέσεις, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα, σελ. 314-7

Εργασίας της Διοίκησης ΙΚΑ.ΕΤΑΜ, για την εξασφάλιση της ενιαίας υγειονομικής κρίσης όσον αφορά στον καθορισμό του βαθμού αναπηρίας των ασφαλισμένων όλων των ασφαλιστικών φορέων, συμπεριλαμβανομένου του Δημοσίου, καθώς και των ανασφάλιστων, για τους οποίους απαιτείται η πιστοποίηση της αναπηρίας.

Έργο των Υγειονομικών Επιτροπών (του ΚΕ.Π.Α.) είναι:

- α) Ο καθορισμός του ποσοστού αναπηρίας για σύνταξη αναπηρίας.
- β) Ο χαρακτηρισμός ατόμων ως άτομα με ειδικές ανάγκες.
- γ) Ο καθορισμός ποσοστού αναπηρίας για όλες τις κοινωνικές και οικονομικές παροχές ή διευκολύνσεις, για τις οποίες απαιτείται γνωμάτευση αναπηρίας και τις οποίες δικαιούνται από την πολιτεία τα άτομα με αναπηρία.

Προκειμένου ο ενδιαφερόμενος πολίτης να εξετασθεί από Υγειονομική Επιτροπή του ΚΕ.Π.Α. πρέπει να συμπληρώσει σχετική αίτηση σύμφωνα με τις οδηγίες¹.

4.4. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Με τον νόμο 2643/1998 ρυθμίζεται η προστασία των προσώπων με κάποιες ιδιότητες όπως οι πολεμιστές, οι αγωνιστές εθνικής αντίστασης και θυμάτων πολέμου, με μειονεκτούντων ατόμων, άτομα με ειδικές ανάγκες, πολυτέκνων κ.λπ. και τα πρόσωπα που προστατεύονται από τις διατάξεις αυτές. Σκοπός των αναγκαστικών συμβάσεων είναι η προαγωγή, προστασία και διασφάλιση της πλήρους και ισότιμης απόλαυσης όλων των δικαιωμάτων του ανθρώπου και των θεμελιωδών ελευθεριών από όλα τα άτομα με ειδικές ανάγκες και όλων των ειδικών κατηγοριών, καθώς και η προώθηση του σεβασμού της εγγενούς αξιοπρέπειας. Στο επόμενο κεφάλαιο θα αναφερθούμε στις επιχειρήσεις, δημόσιες και ιδιωτικές, που προσλαμβάνουν και μεριμνούν για τα άτομα των παραπάνω κατηγοριών.

¹ <https://www.ika.gr/gr/infopages/kepa/home.cfm>, 2001, Κέντρο Πιστοποίησης Αναπηρίας (ΚΕ.Π.Α.)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο - ΥΠΑΓΟΜΕΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

5.1. ΥΠΑΓΟΜΕΝΕΣ ΣΤΟΝ ΝΟΜΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

Στον Ν. 2643/1998 και στις υποχρεώσεις που αυτός περιλαμβάνει υπάγονται οι επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις, ελληνικές ή ξένες, που λειτουργούν στην Ελλάδα με οποιαδήποτε μορφή και οι φορείς του δημόσιου τομέα, καθώς και οι θυγατρικές τους εταιρείες. Εξαιρούνται από την υποχρέωση αυτή οι επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που εμφανίζουν στους ισολογισμούς τους αρνητικό αποτέλεσμα στις δύο αμέσως προηγούμενες από το έτος προκήρυξης χρήσεις.

Ο αρμόδιος περιφερειακός διευθυντής του Ο.Α.Ε.Δ. με απόφασή του, υστέρη από σύμφωνη γνώμη της οικείας Επιτροπής του άρθρου 9, μπορεί να απαλλάσσει από την υποχρέωση πρόσληψης ή να περιορίζει το ποσοστό υποχρεωτικής πρόσληψης σε επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις ή φορείς που έχουν ουσιαστικά αναστείλει τις εργασίες τους ή δεν μπορούν να συνεχίσουν επωφελώς τη λειτουργία τους. Με την ίδια διαδικασία μπορεί να επιτρέπεται στις παραπάνω επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις ή φορείς να απολύουν όλους ή ορισμένους από τους προστατευόμενους, που έχουν τοποθετηθεί σε αυτές αναγκαστικά με οποιονδήποτε νόμο, καταγγέλλοντας τη σύμβαση εργασίας τους. Για την έκδοση της παραπάνω απόφασης, η ενδιαφερόμενη επιχείρηση υποβάλλει στον αρμόδιο περιφερειακό διευθυντή του Ο.Α.Ε.Δ. σχετική αίτηση που συνοδεύεται υπό όλα τα απαραίτητα για την υποστήριξή της στοιχεία. Αν ο περιφερειακός διευθυντής αποφασίσει τη μείωση του ποσοστού υποχρεωτικής πρόσληψης ή επιτρέψει την απόλυση ορισμένου αριθμού προστατευομένων με την απόφασή του ορίζει, κατά περίπτωση, το ποσοστό της μείωσης ή το συγκεκριμένο αριθμό απολυομένων και τα κριτήρια για την επιλογή των προσώπων που απολύονται. Τέτοια κριτήρια είναι: ο χρόνος πρόσληψης του απολυομένου, η

οικονομική ή η οικογενειακή του κατάσταση, η ηλικία του και ο βαθμός τυχόν αναπηρίας του¹.

Για την υπαγωγή τους στον Ν. 2643/1998 μοναδικό κριτήριο για τον καθορισμό των υπόχρεων επιχειρήσεων και εκμεταλλεύσεων ήταν το μέγεθός τους, να απασχολούν δηλαδή πάνω από 50 εργαζόμενους και όπως ήδη αναφέραμε υποχρεούνται να προσλαμβάνουν προστατευόμενα άτομα σε ποσοστό 8% επί του συνόλου του προσωπικού τους². Ο Ν. 2648/1998 λαμβάνει υπόψη για τον καθορισμό αυτό και την οικονομική κατάστασή τους.

Οι οργανισμοί κοινής ωφέλειας, οι τράπεζες και οι φορείς του δημόσιου τομέα, υποχρεούνται, να προσλαμβάνουν:

α) Στο 80% των κενών θέσεων τηλεφωνητών οικιακών τηλεφωνικών κέντρων, τυφλούς πτυχιούχους των σχολών εκπαίδευσης τυφλών τηλεφωνητών, οι οποίες εποπτεύονται από τα Υπουργεία Υγείας και Πρόνοιας, Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων. Τυχόν κλάσμα που προκύπτει κατά τον υπολογισμό του αριθμού των θέσεων εάν υπερβαίνει τη μισή μονάδα υπολογίζεται ως ακέραιη μονάδα.

β) Στο ένα πέμπτο (1/5) των κενών θέσεων κλητήρων, νυχτοφυλάκων, καθαριστών - καθαριστριών, θυρωρών, κηπουρών και τραπεζοκόμων, θύματα πολέμου, αναπήρους πολεμικής ή ειρηνικής περιόδου και αναπήρους πολέμου άμαχου πληθυσμού και αναπήρους του πρώτου εδαφίου της περίπτωσης β' της παραγράφου 1 του άρθρου 1 ή τέκνα των αναπήρων πολέμου ή της Εθνικής Αντίστασης ή θανόντων αναπήρων πολέμου ή της Εθνικής Αντίστασης, εφόσον κατοικούν στην περιφέρεια όπου προσλαμβάνονται και είναι σε θέση να εκτελέσουν την εργασία που τους ανατίθεται³.

Οι φορείς του δημόσιου τομέα υποχρεούνται να προσλαμβάνουν ως δικηγόρους προστατευόμενα πρόσωπα του άρθρου 1 σε ποσοστό 8% επί του

¹Ανώτατη Συνομοσπονδία Πολυτέκνων Ελλάδος ΑΣΠΕ, 2015, http://www.aspe.gr/index.php?option=com_content&task=view&id=476&Itemid=2, Άρθρο 2 Προστασία σε φορείς του ιδιωτικού και του ευρύτερου δημόσιου τομέα

² Ληξουριώτης Ι., 2013, Ατομικές εργασιακές σχέσεις, Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, σελ. 227-8

³Ανώτατη Συνομοσπονδία Πολυτέκνων Ελλάδος ΑΣΠΕ, 2015, http://www.aspe.gr/index.php?option=com_content&task=view&id=476&Itemid=2, Άρθρο 2 Προστασία σε φορείς του ιδιωτικού και του ευρύτερου δημόσιου τομέα

συνολικού αριθμού των δικηγόρων που απασχολούνται στη νομική τους υπηρεσία. Για τους προστατευόμενους του παρόντος άρθρου, ως κατώτατο όριο για την τοποθέτηση ή πρόσληψη ορίζεται το εικοστό πρώτο (21ο) έτος και ως ανώτατο το τεσσαρακοστό πέμπτο (45ο) έτος. Για τον υπολογισμό των ορίων αυτών, ως ημέρα γέννησης θεωρείται η 1η Ιανουαρίου του έτους γέννησης για το κατώτατο και η 31η Δεκεμβρίου του ίδιου έτους για το ανώτατο.

Το ποσοστό του 8% κατανέμεται στις προστατευόμενες κατηγορίες προσώπων με την ακόλουθη σειρά προτεραιότητας:

Α) ποσοστό 3% στους πολύτεκνους γονείς με τέσσερα τέκνα και άνω, ένα από τα τέκνα πολύτεκνης οικογένειας και τον επιζών ή άγαμο γονέα τριών ανηλίκων τέκνων. Προκειμένου για τοποθετήσεις στους φορείς του δημοσίου τομέα της παράγρ. 8 που αναφέρονται κατωτέρω, στα πρόσωπα της κατηγορίας αυτής αντιστοιχεί ποσοστό 2%.

Β) ποσοστό 2% στα άτομα με ποσοστό αναπηρίας 50% τουλάχιστον, που έχουν περιορισμένες δυνατότητες για επαγγελματική απασχόληση εξ αιτίας οποιασδήποτε χρόνιας σωματικής ή πνευματικής ή ψυχικής πάθησης ή βλάβης (άτομα με ειδικές ανάγκες), εφ' όσον είναι γραμμένα στα μητρώα ανέργων αναπήρων του ΟΑΕΔ. Προκειμένου για τοποθετήσεις στους φορείς του δημοσίου τομέα, στα πρόσωπα της κατηγορίας αυτής αντιστοιχεί ποσοστό 3% και προτάσσονται των προσώπων της περιπτώσεως α'.

Γ) Ποσοστό 1% στους αγωνιστές εθνικής αντίστασης και στα τέκνα τους¹.

Δ) Ποσοστό 1% στα πρόσωπα που έχουν τέκνο, αδελφό ή σύζυγο με ποσοστό αναπηρίας 67% και άνω, εξ αιτίας βαρέων ψυχικών και σωματικών προβλημάτων για τα οποία διαπιστώνεται από τις αρμόδιες υγειονομικές υγειονομικές επιτροπές του Ν. 2643/98 ή ισόβια ανικανότητα του αναπήρου για εργασία. Εξαιρετικώς, όταν τα άτομα πάσχουν από νοητική υστέρηση ή αυτισμό, για την παροχή της προστασίας απαιτείται ποσοστό αναπηρίας τουλάχιστον 50%, εφ' όσον κατά τα άνω διαπιστωθεί ή ανικανότητα ισοβίως για εργασίας.

Ε) ποσοστό 1% στους αναπήρους και τραυματίες πολέμου ή πολεμικών γεγονότων, όσους κατέστησαν ανίκανοι από τις κακουχίες της στρατεύσεως, εφ' όσον

¹ Μαρκόπουλος, 2003, Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας, Τόμος 59/ 2003, Τεύχος 1402, σελ. 503-4

υπηρετήσαν με οποιαδήποτε ιδιότητα στις Ένοπλες Δυνάμεις ή στα Σώματα Ασφαλείας και τα τέκνα τους, στα θύματα πολέμου και τους αναπήρους πολέμου άμαχου πληθυσμού και τα τέκνα τους, στους αναπήρους ειρηνικής περιόδου και τα τέκνα τους, καθώς και στα τέκνα και τον επιζώντα σύζυγο των προσώπων που φονεύθηκαν ή εξαφανίστηκαν στα πολεμικά γεγονότα της Κύπρου των ετών 1964, 1967 και 1974 (παράγρ. 1, άρθρου 2, Ν. 2643/98).

5.2. ΔΙΟΡΙΣΜΟΣ Ή ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΠΡΟΣΤΑΤΕΥΟΜΕΝΩΝ ΣΕ ΔΗΜΟΣΙΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ, ΝΠΔΔ και ΟΤΑ

Οι δημόσιες υπηρεσίες, τα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου (ΝΠΔΔ) και οι οργανισμοί τοπικής αυτοδιοίκησης (ΟΤΑ) και των δύο βαθμών υποχρεούνται να διορίσουν ή να προσλαμβάνουν πρόσωπα προστατευόμενα από το άρθρο 1, χωρίς διαγωνισμό ή επιλογή, σε εγκεκριμένες θέσεις που αντιστοιχούν στο 5% του συνόλου των προς προκήρυξη θέσεων του οικείου φορέα. Προς τούτο ο οικείος φορέας, πριν αποστείλει στο ΑΣΕΠ το αίτημά του για προκήρυξη θέσεων ή πριν εκδώσει την προκήρυξη, αν την εκδίδει ο ίδιος, αποστέλλει το σύνολο των θέσεων που θα προκηρυχθούν κατά κατηγορία και κλάδο ή ειδικότητα και κατά νομαρχία στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, προκειμένου α εκδοθεί η υπουργική απόφαση που αναφέρεται στην παράγρ. 1 του άρθρου 3, του Ν. 2643/98, η οποία εφ' εξής περιορίζεται σε απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων¹.

Ο αριθμός των θέσεων που αντιστοιχεί στο παραπάνω ποσοστό κατανέμεται στις προστατευόμενες κατηγορίες προσώπων, με την ακόλουθη σειρά προτεραιότητας:

Α) αναλογία 3/8 για τα άτομα με ποσοστό αναπηρίας 50% τουλάχιστον, που έχουν περιορισμένες δυνατότητες για επαγγελματική απασχόληση εξ αιτίας οποιασδήποτε χρόνιας σωματικής ή πνευματικής ή ψυχικής παθήσεως ή βλάβης (άτομα με ειδικές ανάγκες), εφ' όσον είναι γραμμένα στα μητρώα ανέργων αναπήρων του ΟΑΕΔ.

¹ Μαρκόπουλος, 2003, Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας, Τόμος 59/ 2003, Τεύχος 1402, σελ. 507-8

Β) Ανάλογα 2/8 για τους πολύτεκνους γονείς με τέσσερα τέκνα και άνω, με ένα από τα τέκνα πολύτεκνης οικογένειας και στον επιζώντα ή άγαμο γονέα τριών ανηλίκων τέκνων.

Γ) αναλογία 1/8 για όσους έχουν τέκνο, αδελφό ή σύζυγο με ποσοστό αναπηρίας 67% και άνω, εξ αιτίας βαρέων ψυχικών και σωματικών προβλημάτων, για τα οποία διαπιστώνεται από τις αρμόδιες υγειονομικές επιτροπές του Ν. 2643/98 η ισόβια ανικανότητα του αναπήρου για εργασία. Εξαιρετικώς, όταν τα άτομα πάσχουν από νοητική υστέρηση ή αυτισμό, για τη παροχή προστασίας απαιτείται ποσοστό αναπηρίας τουλάχιστον 50%, εφ' όσον κατά τα άνω διαπιστωθεί η ανικανότητα ισοβίως για εργασία.

Ε) ανάλογα 1/8 για τους αναπήρους και τραυματίες και τραυματίες πολέμου ή πολεμικών γεγονότων, οι οποίοι κατέστησαν ανίκανοι από τις κακουχίες της στρατεύσεως, εφ' όσον υπηρέτησαν με οποιαδήποτε ιδιότητα στις Ένοπλες Δυνάμεις ή στα Σώματα Ασφαλείας και τα τέκνα τους, τα θύματα πολέμου και τους αναπήρους πολέμου άμαχου πληθυσμού και τα τέκνα τους, τους ανάπηρους ειρηνικής περιόδου και τα τέκνα τους, καθώς και τα τέκνα τους και τον επιζώντα σύζυγο των προσώπων που φονεύθηκαν ή εξαφανίσθηκαν στα πολεμικά γεγονότα της Κύπρου των ετών 1964, 1967 και 1974¹.

Η πλήρωση των θέσεων γίνεται με βάση ξεχωριστούς πίνακες ανά κατηγορία προστασίας κατά τα ανωτέρω σύμφωνα με τον αριθμό των μορίων που συγκεντρώνουν τα προστατευόμενα πρόσωπα, τις ειδικότερες προϋποθέσεις που ορίζονται στην κάθε προκήρυξη σε συνδυασμό και με τη σειρά προτίμησης που έχουν αναγράψει οι υποψήφιοι στη δήλωσή τους. Σε περίπτωση που οι υποψήφιοι μιας κατηγορίας δεν καλύπτουν τον αριθμό των θέσεων που της αντιστοιχεί, το τυχόν υπόλοιπο θέσεων διατηρείται στην ίδια κατηγορία για μια ακόμη προκήρυξη. Εάν δεν καλυφθεί και στη δεύτερη αυτή προκήρυξη, μεταφέρεται στην αμέσως επόμενη κατηγορία.

Οι δημόσιες υπηρεσίες, τα Ν.Π.Δ.Δ. και οι Ο.Τ.Α., κάθε βαθμίδας, υποχρεούνται επιπλέον από τα προστατευόμενα πρόσωπα που προσλαμβάνουν στις θέσεις της παραγράφου 1, να διορίζουν ή να προσλαμβάνουν:

¹ Μαρκόπουλος, 2003, Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας, Τόμος 59/ 2003, Τεύχος 1402, σελ. 508-10

α) Στο 80% των κενών θέσεων τηλεφωνητών οικιακών τηλεφωνικών κέντρων, τυφλούς, πτυχιούχους των σχολών εκπαίδευσης τυφλών τηλεφωνητών που υπάγονται στην εποπτεία των Υπουργείων Υγείας και Πρόνοιας, Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων. Τυχόν κλάσμα που προκύπτει κατά τον υπολογισμό του αριθμού των θέσεων, εάν υπερβαίνει τη μισή μονάδα υπολογίζεται ως ακέραιη μονάδα υπέρ των προκηρυσσόμενων θέσεων.

β) Στο ένα πέμπτο (1/5) των κενών θέσεων κλητήρων, νυχτοφυλάκων, καθαριστών - καθαριστριών, θυρωρών, κηπουρών και τραπεζοκόμων, θύματα πολέμου, αναπήρους πολεμικής ή ειρηνικής περιόδου και τέκνα αναπήρων και θυμάτων πολέμου, ως και τέκνο αναπήρων αγωνιστών της Εθνικής Αντίστασης του νόμου 1285/1982 και προστατευομένους των περιπτώσεων α' και β' του άρθρου 1, εφόσον κατοικούν στην περιφέρεια του πρωτοδικείου όπου διορίζονται ή προσλαμβάνονται και είναι ικανοί να εκτελέσουν την εργασία που τους ανατίθεται. Το παραπάνω ποσοστό (1/5) υπολογίζεται στον αριθμό των θέσεων που προκηρύσσονται για πλήρωση κάθε φορά.

Η κατανομή των προστατευομένων γίνεται από τις Επιτροπές του άρθρου 9 και ο διορισμός ή η πρόσληψή τους γίνεται με απόφαση του κατά περίπτωση αρμόδιου οργάνου. Για το διορισμό ή πρόσληψη των προσώπων της παραγράφου αυτής εφαρμόζεται η διαδικασία των παραγράφων 2 έως και 5 του παρόντος άρθρου. Για τον προσδιορισμό των θέσεων που προκύπτουν βάσει των ποσοστών της παρούσας παραγράφου εφαρμόζεται η διαδικασία της παραγράφου 1 του παρόντος άρθρου¹.

Οι διοριζόμενοι ή προσλαμβανόμενοι σύμφωνα με το άρθρο αυτό πρέπει:

α) Να έχουν τα τυπικά προσόντα που απαιτούνται για το διορισμό ή την πρόσληψή τους στις συγκεκριμένες θέσεις.

β) Να κριθούν από τις αρμόδιες υγειονομικές επιτροπές του Υπαλληλικού Κώδικα (νόμος 2683/1999, ΦΕΚ 19 Α') ότι είναι ικανοί να προσφέρουν υπηρεσίες στις συγκεκριμένες θέσεις.

γ) Να είναι γραμμένοι στα μητρώα ανέργων του Ο.Α.Ε.Δ..

¹ Μαρκόπουλος, 2003, Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας, Τόμος 59/ 2003, Τεύχος 1402, σελ. 508-10

Για τις θέσεις ειδικού επιστημονικού προσωπικού φορέων του Δημοσίου και ευρύτερου δημόσιου τομέα δεν εφαρμόζονται οι διατάξεις του νόμου αυτού.

Ως κατώτατο όριο ηλικίας διορισμού ή πρόσληψης, όσων διορίζονται ή προσλαμβάνονται σύμφωνα με το άρθρο αυτό, ορίζεται το εικοστό πρώτο (21ο) έτος και ως ανώτατο το τεσσαρακοστό πέμπτο (45ο) έτος. Για τον υπολογισμό των ορίων αυτών, ως ημερομηνία γέννησης θεωρείται η 1η Ιανουαρίου του έτους γέννησης για το κατώτατο και η 31η Δεκεμβρίου του ίδιου έτους για το ανώτατο. Όπως το ανώτατο όριο ηλικίας τοποθέτησης ή πρόσληψης των προστατευομένων ατόμων της παραγράφου 9 του παρόντος άρθρου καταργήθηκε με την παράγραφο 11 του άρθρου 10 του Νόμου 3051/2002 (ΦΕΚ 220 τεύχος Α΄/2002).

5.3. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Σύμφωνα με τη νομολογία οι επιχειρήσεις που υποχρεούνται να προσλαμβάνουν τα άτομα των ειδικών κατηγοριών είναι επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις, ελληνικές ή ξένες, που λειτουργούν στην Ελλάδα με οποιαδήποτε μορφή και οι φορείς του δημόσιου τομέα, καθώς και οι θυγατρικές τους εταιρείες. Οι δημόσιες υπηρεσίες, τα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου (ΝΠΔΔ) και οι οργανισμοί τοπικής αυτοδιοίκησης (ΟΤΑ) και των δύο βαθμών υποχρεούνται να διορίσουν ή να προσλαμβάνουν πρόσωπα προστατευόμενα, χωρίς διαγωνισμό ή επιλογή. Οι υπαγόμενες στο άρθρο 3 θέσεις εργασίας στον δημόσιο τομέα συχνά προκηρύσσονται με μεγάλη καθυστέρηση σε σχέση με αυτές για τις οποίες εφαρμόζονται οι γενικές διατάξεις περί επιλογής προσωπικού, όπου είναι κατά κανόνα αρμόδιο το ΑΣΕΠ. Όταν κάποιος δημόσιος φορέας διαπιστώνει ότι ο τοποθετούμενος σε αυτόν δεν έχει τα απαιτούμενα τυπικά προσόντα για την συγκεκριμένη θέση, επιστρέφει τον φάκελο του προστατευόμενου στον ΟΑΕΔ. Στο επόμενο κεφάλαιο θα αναφερθούμε στη διαδικασία αναγκαστικής τοποθέτησης στις εταιρείες, στα προσόντα που απαιτείται να έχουν τα προστατευόμενα πρόσωπα και στα δικαιολογητικά που πρέπει να προσκομίσουν στις Επιτροπές.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6^ο - ΠΡΟΣΟΝΤΑ ΠΡΟΣΤΑΤΕΥΟΜΕΝΩΝ

6.1. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΝΑΓΚΑΣΤΙΚΗΣ ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΗΣ

Η τοποθέτηση των προστατευόμενων προσώπων γίνεται βάσει αντικειμενικών κριτηρίων. Ο νομοθέτης, για τον καθορισμό της σειράς τοποθέτησης, θέτει ως κριτήρια: α) την ηλικία του προστατευόμενου, β) τα τυπικά του προσόντα, γ) το ποσοστό αναπηρίας, εφόσον πρόκειται για άτομο με ειδικές ανάγκες, δ) την οικογενειακή κατάσταση και ε) την οικονομική κατάσταση. Συγχρόνως θεσπίζει και σύστημα μοριοδότησης, προσδιορίζοντας τα μόρια που αντιστοιχούν σε κάθε κριτήριο. Στην Εισηγητική Έκθεση του νόμου αναφέρεται ότι ο σκοπός των σχετικών ρυθμίσεων είναι η διασφάλιση των αρχών της ίσης μεταχείρισης, της διαφάνειας και της αμεροληψίας του συστήματος¹.

Η τοποθέτηση γίνεται με απόφαση της Πρωτοβάθμιας Επιτροπής του Άρθρου 9 του ν. 2643/1998 και είναι υποχρεωτική για τον εργοδότη. Η απόφαση της Πρωτοβάθμιας Επιτροπής μπορεί να προσβληθεί με ενδικοφανή προσφυγή ενώπιον της Δευτεροβάθμιας Επιτροπής του Άρθρου 10, για τη νομιμότητα ή τη σκοπιμότητα της τοποθέτησης. Κατά της απόφασης της Δευτεροβάθμιας Επιτροπής χωρίς προσφυγή ενώπιον του αρμοδίου Τριμελούς Διοικητικού Πρωτοδικείου, καθόσον πρόκειται για διοικητική διαφορά ουσίας. Δικαίωμα προσφυγής έχουν οι υπόχρεοι εργοδότες, τα προστατευόμενα πρόσωπα και κάθε τρίτος που έχει έννομο συμφέρον.

¹ Ζερδελής Δ., 2007, Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές εργασιακές σχέσεις, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα, σελ. 377

Η προσφυγή ασκείται δε μέσα σε αποκλειστική προθεσμία 30 ημερών από την κοινοποίηση της απόφασης.

Η τοποθέτηση με πράξη της αρμόδιας αρχής γίνεται με την ιδιότητα του υπαλλήλου ή του εργατοτεχνίτη ανάλογα με τα προσόντα του προστατευόμενου και τη σύνθεση του προσωπικού που απασχολείται στην επιχείρησης ή στην εκμετάλλευση ή στον φορέα της παραγράφου 8 του άρθρου 2. Η συγκεκριμένη πάντως θέση προσδιορίζεται από τον εργοδότη στο πλαίσιο του διευθυντικού δικαιώματος, το οποίο όμως πρέπει να ασκείται σύμφωνα με την καλή πίστη, που σημαίνει ορθή αξιολόγηση των προσόντων του προστατευόμενου προσώπου και λήψη υπόψη των ιδιαιτεροτήτων της τυχόν αναπηρίας του, σε συνδυασμό με τις ανάγκες της επιχείρησης¹.

Οι τοποθετούμενοι εξομοιώνονται πλήρως, ανάλογα με τα προσόντα τους, με το υπόλοιπο προσωπικό, ως προς τους όρους εργασίας, την αμοιβή, τις προαγωγές και γενικά τις συνθήκες εργασίας, με την επιφύλαξη των ειδικών διατάξεων του άρθρου 11 για την απόλυσή τους (άρθρο 5 § 2).

6.2. ΤΥΠΙΚΑ ΠΡΟΣΟΝΤΑ ΠΡΟΣΤΑΤΕΥΟΜΕΝΩΝ ΠΡΟΣΩΠΩΝ

Η ύπαρξη τυπικών προσόντων δεν προσδιορίζει το είδος της συμφωνημένης εργασίας ούτε και ο εργοδότης δεσμεύεται θετικά ή αρνητικά από τυχόν υπάρχοντα προσόντα. Πολλές φορές όμως για λόγους που αναφέρονται είτε στην προστασία της εργασίας ορισμένων προσώπων που έχουν ειδικές γνώσεις, είτε στην προστασία του δημόσιου συμφέροντος επιβάλλεται η υποχρέωση στους εργοδότες να προσλαμβάνουν για ορισμένες εργασίες πρόσωπα που είναι εφοδιασμένα με πτυχία ή άδειες. Τέτοιες περιπτώσεις αναφέρονται π.χ. σε ηλεκτρολόγους, πρακτικούς μηχανικούς, αδελφές νοσοκόμες, κ.ά. Πρόκειται για μόνιμους περιορισμούς στην άσκηση της ελευθερίας της εργασίας. Για τις εργασίες αυτές η κατάρτιση σύμβασης με πρόσωπα που δεν έχουν τα αντίστοιχα πτυχία ή άλλα τυπικά προσόντα (πρακτική άσκηση, εξετάσεις, κ.λπ.) είναι απολύτως άκυρη. Όμως είναι δυνατή η επικύρωση με αναδρομική ισχύ. Το ίδιο ισχύει όταν ο νόμος επιβάλλει την προηγούμενη έκδοση

¹ Ζερδελής Δ., 2007, Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές εργασιακές σχέσεις, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα, σελ. 377-8

άδειας από την αρχή¹.

Για τον υπολογισμό των ποσοστών της προηγούμενης παραγράφου, στο προσωπικό της υπόχρεης επιχείρησης, εκμετάλλευσης ή φορέα συνυπολογίζονται: α) Οι υπάλληλοι και οι εργατοτεχνίτες που υπηρετούν σε αυτήν, ανεξάρτητα από τον τύπο και τη μορφή της σύμβασης τους. Δεν συνυπολογίζονται εκείνοι που προσλαμβάνονται για σύντομο χρονικό διάστημα, β) Τα πρόσωπα που τοποθετήθηκαν αναγκαστικά σε κάθε υπόχρεη επιχείρηση με το ν. 1648/1986 (ΦΕΚ 147 Α') ή με οποιαδήποτε προηγούμενη προστατευτική διάταξη ή με τις διατάξεις του παρόντος νομού. Δεν συνυπολογίζονται τοποθετήσεις προσώπων που υπάγονται στον παρόντα νομό, εφόσον γίνονται οικειοθελώς από την επιχείρηση. Τυχόν κλάσμα που προκύπτει κατά τον υπολογισμό του αριθμού αυτών που προσλαμβάνονται, αν υπερβαίνει τη μίση μονάδα, υπολογίζεται ως ακέραιη μονάδα.

Έχει κριθεί, χωρίς αιτιολογία, ότι ως προς τους τοποθετημένους αναγκαστικών δεν εφαρμόζονται οι διατάξεις που ορίζουν ότι για να προσληφθεί κάποιος ως μισθωτός πρέπει να είναι υγιής και τακτοποιημένος στρατολογικώς (ΑΠ 170/93 ΔΕΝ 49.709) ή να έχει προσκομίσει στον εργοδότη ορισμένα πιστοποιητικά. Η κρίση αυτή βασίζεται μάλλον στην αντίληψη ότι οι διατάξεις που απαγορεύουν την πρόσληψη ατόμων που δεν έχουν ορισμένα προσόντα είναι γενικές και συνεπώς υποχωρούν έναντι των ειδικών διατάξεων του ν. 1648/86 που δεν περιέχουν τέτοια απαγόρευση, υποδηλώνει δε ότι σε περίπτωση αναγκαστικής τοποθέτησεως κατά παράβαση των εν λόγω γενικών διατάξεων δεν εφαρμόζονται οι τυχόν προβλεπόμενες από αυτές ποινικές και διοικητικές κυρώσεις και δεν είναι άκυρη η σύμβαση εργασίας, ο δε εργοδότης που δεν αποδέχεται την εργασία του τοποθετηθέντος είναι υπερήμερος. Αλλά η αντίληψη αυτή δεν είναι σωστή. Ειδικότερα, παρατηρούμε τα ακόλουθα²:

Α) Ο Ν. 1648/86 περιέχει μεν ειδικές ρυθμίσεις, καμία όμως διάταξή του δεν αποκλείει την εφαρμογή των γενικών διατάξεων που απαγορεύουν την πρόσληψη ατόμων που δεν διαθέτουν ορισμένα ουσιαστικά προσόντα. Αντίθετα μάλιστα, το άρθρο 4 παράγρ. 2, που ορίζει ότι «οι τοποθετούμενοι εξομοιώνονται πλήρως,

¹ Κουκιάδης Ι., 2011, Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές εργασιακές σχέσεις, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα, σελ. 378

² Γκούτος Χ., 1996, Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας, Τόμος 52/ 1996, Τεύχος 1240, σελ. 147-8

ανάλογα με τα προσόντα τους, με το υπόλοιπο προσωπικό», υποδηλώνει ότι τα άτομα αυτά και οι άλλοι μισθωτοί πρέπει να αντιμετωπίζονται με όμοιο τρόπο ως προς τις διατάξεις που αφορούν στα προσόντα, εν όψει και του άρθρου 4 της ΔΣΕ 159/83 που επιβάλλει την «αρχή της ισότητας ευκαιριών μεταξύ των μειονεκτούντων εργαζομένων και των εργαζομένων γενικά».

Β) Με την εφαρμογή των εν λόγω απαγορευτικών διατάξεων και στους αναγκαστικώς τοποθετημένους δεν αχρηστεύεται η προστασία του ν. 1648/86, καθόσον όσοι από αυτούς δεν διαθέτουν τα νόμιμα ουσιαστικά προσόντα για την τοποθέτησή τους σε ορισμένες επιχειρήσεις (επαγγελματική άδεια, βιβλιάριο υγείας, εκπλήρωση των στρατολογικών υποχρεώσεων κ.λπ.) είναι δυνατόν να τοποθετούνται σε άλλες επιχειρήσεις στις οποίες η πρόσληψη δεν προϋποθέτει αυτά τα προσόντα.

Γ) Συγκριτικά προς τον ν. 1648/86 που προστατεύει μια ειδική κοινωνική ομάδα από τον κίνδυνο της ανεργίας, οι παραπάνω απαγορευτικές διατάξεις προστατεύουν το κοινωνικό σύνολο από σημαντικούς κινδύνους που μπορούν να προκαλέσουν ή μεταδοτική ασθένεια του μισθωτού, ή επαγγελματική ανεπάρκειά του, ή υποβάθμιση της απαξίας στρατολογικών παραβάσεων κ.λπ., δηλαδή προστατεύουν σημαντικότερο κοινωνικό συμφέρον και συνεπώς υπερισχύου.

Δ) Δεχόμενος ο Άρειος Πάγος ότι ο εργοδότης που αρνείται να απασχολήσει τον τοποθετηθέντα αναγκαστικώς και στερούμενο των νομίμων προσόντων καθίσταται υπερήμερος, αντιφάσκει προς άλλες αποφάσεις του με τις οποίες έκρινε ότι δεν καθίσταται υπερήμερος ο εργοδότης που αρνείται να απασχολήσει το συνδικαλιστικό στέλεχος ή την έγκυο μισθωτό που στερείται των νομίμων προσόντων για τη σύναψη εγκύρου συμβάσεως εργασίας¹.

6.3. ΜΟΡΙΟΔΟΤΗΣΗ ΠΡΟΣΤΑΤΕΥΟΜΕΝΩΝ ΠΡΟΣΩΠΩΝ

Ο αριθμός των μορίων με βάση το κριτήριο της ηλικίας, καθορίζεται με βάση τον ακέραιο αριθμό των ετών ηλικίας, προσαυξανόμενο για άτομα ηλικίας από 21 έως 30 ετών κατά δεκαπέντε (15) μόρια, από 31 έως 40 ετών κατά είκοσι πέντε (25)

¹ Γκούτος Χ., 1996, Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας, Τόμος 52/ 1996, Τεύχος 1240, σελ. 147-8

μόρια και από 41 έως 45 ετών κατά τριάντα (30) μόρια¹.

Ο αριθμός των μορίων με βάση το κριτήριο των τυπικών προσόντων καθορίζεται ως εξής:

- α) Για απολυτήριο τίτλο πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης δέκα (10) μόρια.
- β) Για απολυτήριο τίτλο δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης είκοσι (20) μόρια.
- γ) Για πτυχιούχους Ινστιτούτου Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (Ι.Ε.Κ.) τριάντα (30) μόρια.
- δ) Για πτυχιούχους Τεχνολογικού Εκπαιδευτικού Ιδρύματος (Τ.Ε.Ι.) πενήντα (50) μόρια.
- ε) Για πτυχιούχους Ανώτατου Εκπαιδευτικού Ιδρύματος (Α.Ε.Ι.) εβδομήντα (70) μόρια.
- στ) Για κατόχους μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών ενενήντα (90) μόρια .
- ζ) Για κατόχους διδακτορικού τίτλου σπουδών εκατόν δέκα (110) μόρια.

Οι κάτοχοι αναγνωρισμένου πτυχίου ξένης γλωσσάς λαμβάνουν είκοσι (20) επιπλέον μόρια για κάθε γλωσσά.

Ο αριθμός των μορίων, με βάση τα κριτήρια της αναπηρίας για τα άτομα με ειδικές ανάγκες, καθορίζεται με βάση τον ακέραιο αριθμό, στον οποίο ανέρχεται το ποσοστό αναπηρίας τους, πολλαπλασιαζόμενο με συντελεστή 7.

Για τα άτομα που έχουν τέκνα ή αδελφούς ή σύζυγο με ποσοστό αναπηρίας 67% και άνω εξαιτίας βαριών ψυχικών και σωματικών προβλημάτων, ο αριθμός των μορίων καθορίζεται με βάση τον ακέραιο αριθμό, στον οποίο ανέρχεται το ποσοστό της αναπηρίας, πολλαπλασιαζόμενο με συντελεστή 7².

Ο αριθμός των μορίων με βάση το κριτήριο της οικογενειακής κατάστασης για όλες τις κατηγορίες των προστατευόμενων από τον παρόντα νόμο προσώπων, εκτός από τους πολυτέκνους, καθορίζεται ως εξής:

¹Ανώτατη Συνομοσπονδία Πολυτέκνων Ελλάδος ΑΣΠΕ, 2015, http://www.aspe.gr/index.php?option=com_content&task=view&id=476&Itemid=2, Άρθρο 4 Αντικειμενικά κριτήρια τοποθέτησης πρόσληψης και διορισμού προστατευόμενων προσώπων

²Ανώτατη Συνομοσπονδία Πολυτέκνων Ελλάδος ΑΣΠΕ, 2015, http://www.aspe.gr/index.php?option=com_content&task=view&id=476&Itemid=2, Άρθρο 4 Αντικειμενικά κριτήρια τοποθέτησης πρόσληψης και διορισμού προστατευόμενων προσώπων

- α) Για τον άγαμο είκοσι (20) μόρια.
- β) Για τον έγγαμο χωρίς τέκνα, σαράντα (40) μόρια.
- γ) Για τον έγγαμο με ένα τέκνο, εξήντα (60) μόρια.
- δ) Για τον έγγαμο με δύο τέκνα, ογδόντα (80) μόρια.
- ε) Για τον έγγαμο με τρία τέκνα, εκατό (100) μόρια.
- στ) Για το διαζευγμένο ή τον άγαμο που έχει την επιμέλεια ενός ή περισσότερων τέκνων υπολογίζονται, κατά περίπτωση, τα αντίστοιχα μόρια του εγγάμου με τέκνα.

Αν ο άλλος σύζυγος δεν εργάζεται τα πιο πάνω μόρια προσαυξάνονται κατά είκοσι (20).

Αν στην οικογένεια υπάρχει τέκνο ή σύζυγος, που είναι άτομο με ειδικές ανάγκες ή τέκνο ορφανό από ένα γονέα ηλικίας μέχρι 25 ετών, ο αριθμός μορίων που προκύπτει κατά τα ανωτέρω προσαυξάνεται με εκατό (100) επιπλέον μόρια. Αν ο υποψήφιος είναι τέκνο ορφανό και από τους δύο γονείς, ο αριθμός αυτός προσαυξάνεται με διακόσια (200) επιπλέον μόρια.

Ο αριθμός των μορίων για τους πολύτεκνους γονείς, με βάση το κριτήριο της οικογενειακής κατάστασης καθορίζεται ως εξής:

Για γονέα με τέσσερα τέκνα τετρακόσια (400) μόρια, τα οποία προσαυξάνονται κατά πενήντα (50) ανά ένα επιπλέον τέκνο. Αν υπάρχουν ανήλικα τέκνα, προστίθενται πενήντα (50) επιπλέον μόρια για κάθε ανήλικο τεκνό. Στην περίπτωση που ο ένας από τους συζυγούς δεν εργάζεται, προστίθενται πενήντα (50) μόρια.

Ο διαζευγμένος ή ο επιζών ή ο άγαμος γονέας, που έχει την επιμέλεια των τέκνων, λαμβάνει πενήντα (50) επιπλέον μόρια.

Για τον επιζώντα ή τον άγαμο γονέα τριών ανήλικων τέκνων υπολογίζονται τετρακόσια (400) μόρια¹.

¹Ανώτατη Συνομοσπονδία Πολυτέκνων Ελλάδος ΑΣΠΕ, 2015, http://www.aspe.gr/index.php?option=com_content&task=view&id=476&Itemid=2, Άρθρο 4 Αντικειμενικά κριτήρια τοποθέτησης πρόσληψης και διορισμού προστατευόμενων προσώπων

6.4. ΥΠΟΒΟΛΗ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ – ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ

Οι επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις και οι φορείς της παραγράφου 8 του άρθρου 2, που υπάγονται στις διατάξεις του νόμου αυτού, υποχρεούνται να υποβάλλουν ετησίως στις Επιτροπές του άρθρου 9 ειδική έντυπη δήλωση που παρέχεται από τον Ο.Α.Ε.Δ., με την οποία δηλώνουν τον αριθμό του απασχολούμενου σε αυτές προσωπικού, τον αριθμό των απασχολούμενων προσώπων των παραγράφων 5 και 6 του άρθρου 2 του νόμου αυτού, τον αριθμό των απασχολούμενων προσώπων που προστατεύονται από το άρθρο 1 του νόμου αυτού, τα οποία τοποθετήθηκαν σε αυτές αναγκαστικά, ανεξάρτητα από το χρόνο τοποθέτησής τους, τον αριθμό των απασχολούμενων σε αυτές αναπήρων της παραγράφου 1 περίπτωση β' του άρθρου 1, καθώς και τις ειδικότητες που έχουν ανάγκη για να καλύψουν τα ποσοστά της υποχρεωτικής πρόσληψης που προβλέπονται από το άρθρο 2¹. Η ανακρίβεια των δηλούμενων στοιχείων επισύρει τις ποινικές κυρώσεις του νόμου 1599/1986 (ΦΕΚ 75 Α').

Η δήλωση, συνοδευόμενη από τα απαραίτητα δικαιολογητικά και στοιχεία υποβάλλεται στην Επιτροπή του άρθρου 9 στην Περιφέρεια της οποίας έχει την έδρα της η επιχείρηση, η εκμετάλλευση, ή ο φορέας, κατά τη χρονική περίοδο από 2 Ιανουαρίου έως 31 Μαΐου κάθε έτους.

Στη δήλωση αυτή περιλαμβάνονται όλα τα στοιχεία της προηγούμενης παραγράφου για κάθε υποκατάστημα ή εκμετάλλευση που βρίσκεται στην περιφέρεια της οικείας Επιτροπής. Αν οι επιχειρήσεις, οι εκμεταλλεύσεις ή οι φορείς δεν υποβάλλουν εμπροθέσμως τα στοιχεία που προβλέπονται στην παράγραφο 1, η Επιτροπή προβαίνει στις τοποθετήσεις με βάση τα στοιχεία που λαμβάνει από την αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας.

Με επιμέλεια των αρμόδιων υπηρεσιών του Ο.Α.Ε.Δ. γίνεται έλεγχος των στοιχείων που περιέχονται στις δηλώσεις που υποβάλλονται. Όλες οι δημόσιες υπηρεσίες, τα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου και οι δημόσιοι οργανισμοί υποχρεούνται, εφόσον τους ζητηθεί από τις πιο πάνω υπηρεσίες του Ο.Α.Ε.Δ., να παρέχουν κάθε αναγκαία συνδρομή για τον έλεγχο των δηλώσεων αυτών. Ιδιαίτερη γι' αυτό υποχρέωση έχουν οι οικείες Επιθεωρήσεις Εργασίας. Άρνηση εκπλήρωσης ή

¹ Μαρκόπουλος, 2003, Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας, Τόμος 59/ 2003, Τεύχος 1402, σελ. 578-80

πλημμελής εκπλήρωση της ανωτέρω υποχρέωσης αποτελεί βαρύ πειθαρχικό παράπτωμα για τον υπεύθυνο υπάλληλο¹.

Οι υποβαλλόμενες δηλώσεις μαζί με τα συνοδευτικά τους στοιχεία και δικαιολογητικά προωθούνται το μήνα Ιούνιο κάθε έτους, από τις Επιτροπές του άρθρου 9, στην αντίστοιχη Περιφερειακή Διεύθυνση ή τοπικές υπηρεσίες του Ο.Α.Ε.Δ. για να γίνει ο έλεγχος και η μηχανογραφική τους επεξεργασία και να καταρτισθεί η προκήρυξη των θέσεων που καλύπτονται με αναγκαστική τοποθέτηση. Εάν οι θέσεις του φορέα ή της επιχείρησης που προκύπτει ότι πρέπει να καλυφθούν με αναγκαστική τοποθέτηση υπερβαίνουν τις τέσσερις και μέχρι δώδεκα, προκηρύσσεται μέχρι το ήμισυ αυτών και αν υπερβαίνουν τις δώδεκα προκηρύσσεται μέχρι το ένα τρίτο αυτών προς αποφυγήν της αιφνίδιας υπέρμετρης οικονομικής επιβάρυνσης του φορέα ή της επιχείρησης.

Η προκήρυξη που θα καταρτισθεί αποστέλλεται στους φορείς του ευρύτερου δημόσιου τομέα και στις ιδιωτικές επιχειρήσεις που αναφέρονται σε αυτήν, προκειμένου να εκφράσουν τις αντιρρήσεις τους προς τον Περιφερειακό Διευθυντή ή τον Προϊστάμενο της τοπικής υπηρεσίας του Ο.Α.Ε.Δ., που έχει την έδρα της η Πρωτοβάθμια Επιτροπή, εντός δεκαήμερου από την κοινοποίησή της. Μετά την εξέταση των διατυπωθεισών αντιρρήσεων διαμορφώνεται η προκήρυξη και αποστέλλεται προς την Κεντρική Επιτροπή Εποπτείας και Συντονισμού Εφαρμογής του Νόμου 2643/1998 μαζί με τις τυχόν κατατεθείσες αντιρρήσεις επί της αρχικής προκήρυξης για έγκριση.

Η προκήρυξη των θέσεων αυτών για κάθε Νομαρχιακή Αυτοδιοίκηση γίνεται κατά το χρονικό διάστημα από 1ης Σεπτεμβρίου έως 30ή Σεπτεμβρίου κάθε έτους και τοιχοκολλάται στο κατάστημα, στο οποίο έχει την έδρα της η Επιτροπή του άρθρου 9.

Ακόμα η προκήρυξη αυτή δημοσιεύεται σε δύο ημερήσιες εφημερίδες των Αθηνών και σε μία τοπική εφημερίδα ημερήσια ή εβδομαδιαία. Ανακοίνωση σχετικά με την προκήρυξη μεταδίδεται από τα κρατικά ραδιοτηλεοπτικά μέσα.

Ο προστατευόμενος έχει δικαίωμα υποβολής αίτησης σε τρεις κατά ανώτατο όριο Επιτροπές της επιλογής του. Οι αιτήσεις αυτές προωθούνται στις αντίστοιχες Περιφερειακές Διευθύνσεις του Ο.Α.Ε.Δ. ή στις Τοπικές Υπηρεσίες του Ο.Α.Ε.Δ.

¹ Μαρκόπουλος, 2003, Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας, Τόμος 59/ 2003, Τεύχος 1402, σσ. 578-80

που έχουν τις έδρες τους οι Επιτροπές του άρθρου 9 για να γίνει ο έλεγχος και η συνταχθούν οι πίνακες μοριοδότησης¹.

Οι πίνακες αυτοί συντάσσονται κατά Νομαρχιακή Αυτοδιοίκηση και κατά κατηγορία προστατευόμενων προσώπων, όπως οι κατηγορίες αυτές προβλέπονται στην παράγραφο 1 του άρθρου 2 και περιλαμβάνουν κατά σειρά προτεραιότητας τα ονόματα και κάθε άλλο αναγκαίο προσδιοριστικό στοιχείο των προσώπων που τοποθετούνται αναγκαστικά, διαμορφώνονται δε με βάση τα μόρια που συγκεντρώνουν τα προστατευόμενα πρόσωπα σύμφωνα με το άρθρο 4.

Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, που δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, καθορίζονται:

α) Τα ειδικότερα στοιχεία τα οποία οι επιχειρήσεις, οι εκμεταλλεύσεις και οι φορείς της παραγράφου 1 υποχρεούνται να δηλώνουν και τα δικαιολογητικά τα οποία πρέπει να συνοδεύουν τη δήλωσή τους.

β) Ο τύπος της δήλωσης της παραγράφου 1 και κάθε αναγκαίο στοιχείο για τη διαμόρφωσή της με τον αρτιότερο μηχανογραφικά τρόπο.

γ) Κάθε ζήτημα που αφορά στην παραλαβή, έλεγχο και επεξεργασία των δηλώσεων.

ε) Η γραμματειακή και γενικότερη υποστήριξη των επιτροπών του άρθρου 9, καθώς και των αρμόδιων υπηρεσιών του Ο.Α.Ε.Δ., προκειμένου να εκπληρώνουν πληρέστερα το έργο που τους ανατίθεται με το νόμο αυτόν².

στ) Ο τρόπος κάλυψης της δαπάνης για την πληρωμή των δημοσιεύσεων και των ραδιοτηλεοπτικών ανακοινώσεων που προβλέπονται από το άρθρο αυτό και κάθε άλλης συναφούς δαπάνης.

ζ) Κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια.

6.5. ΠΡΟΣΘΕΤΑ ΔΙΚΑΙΟΛΟΓΗΤΙΚΑ

Οι προστατευόμενοι της παραγράφου 1 του άρθρου 1 για να τοποθετηθούν ή διατεθούν σε εργασίες, υποχρεούνται με την αίτησή τους να προσκομίζουν στην αρμόδια Επιτροπή του άρθρου 9 και τα εξής δικαιολογητικά «με την επιφύλαξη των

¹ Μαρκόπουλος, 2003, Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας, Τόμος 59/ 2003, Τεύχος 1402, σελ. 578-80

² Μαρκόπουλος, 2003, Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας, Τόμος 59/ 2003, Τεύχος 1402, σελ. 578-80

οριζομένων στην υπουργική απόφαση της περίπτωσης δ' της παραγράφου 8 του άρθρου 6».

α) Βεβαίωση της Επιτροπής του Γενικού Επιτελείου Εθνικής Άμυνας (ΓΕΕΘΑ - ΔΕΠΑΘΑ) ή των Επιτροπών που προβλέπονται στο προεδρικό διάταγμα 379/1983 (ΦΕΚ 136 Α'), από την οποία να προκύπτει ότι οι ενδιαφερόμενοι ανήκουν σε μία από τις προστατευόμενες κατηγορίες των προσώπων του νόμου αυτού. Οι πολύτεκνοι, οι ανάπηροι και οι προστατευόμενοι συγγενείς των αναπήρων δεν υποχρεούνται να προσκομίζουν το δικαιολογητικό αυτό¹.

β) Απόσπασμα ποινικού μητρώου.

γ) Πιστοποιητικό σπουδών και λοιπά πιστοποιητικά, από τα οποία να προκύπτει η τυχόν ειδικότητα και προϋπηρεσία τους.

δ) Βεβαίωση για το ύψος της σύνταξης που λαμβάνουν από το Γενικό Λογιστήριο του Κράτους ή τον αρμόδιο ασφαλιστικό φορέα κατά περίπτωση ή υπεύθυνη δήλωση του νόμου 1599/1986 (ΦΕΚ 75 Α) ότι δεν λαμβάνουν σύνταξη.

ε) Πιστοποιητικό στρατολογίας από το οποίο να προκύπτει ότι ο προστατευόμενος έχει εκπληρώσει τις στρατιωτικές του υποχρεώσεις ή ότι έχει νόμιμα απαλλαγεί από αυτές.

στ) Βεβαίωση του αρμόδιου οργάνου για την κατά το νόμο 1487/1950 αποκατάσταση των αναπήρων ή θυμάτων πολέμου, από την οποία να προκύπτει ότι το τέκνο αναπήρου ή θύματος πολέμου δεν έχει το ίδιο αποκατασταθεί με τις διατάξεις του Νόμου 1487/1950.

ζ) Απόφαση πρωτοβάθμιας υγειονομικής επιτροπής αναπηρίας του Ι.Κ.Α., με την οποία προσδιορίζεται η χρόνια σωματική ή πνευματική ή ψυχική πάθηση ή βλάβη του αιτούντος, καθώς και το ποσοστό αναπηρίας του.

Για το σκοπό αυτόν και εφόσον οι υφιστάμενες υγειονομικές επιτροπές του Ι.Κ.Α. δεν επαρκούν, μπορεί να συνιστώνται και άλλες τριμελείς επιτροπές, στις οποίες ως Πρόεδρος ορίζεται ιατρός του Ειδικού Σώματος και ως μέλη ιατροί των υποκαταστημάτων του Ι.Κ.Α.².

¹ Μαρκόπουλος, 2003, ό.π., σελ. 581-3

² Μαρκόπουλος, 2003, Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας, Τόμος 59/ 2003, Τεύχος 1402, σελ. 581-3

Οι ενδιαφερόμενοι παραπέμπονται από τις αρμόδιες υπηρεσίες του Ι.Κ.Α. στις Υγειονομικές Επιτροπές μετά από αίτησή τους. Κατά των αποφάσεων των Πρωτοβάθμιων Επιτροπών μπορεί να υποβληθεί ένσταση. Η ένσταση ασκείται μέσα σε αποκλειστική προθεσμία δεκαπέντε (15) ημερών από την κοινοποίηση της απόφασης των Πρωτοβάθμιων Επιτροπών στους ενδιαφερομένους. Δικαίωμα ένστασης έχουν: α) τα άτομα με αναπηρία τα οποία αφορά η απόφαση της πρωτοβάθμιας υγειονομικής επιτροπής αναπηρίας του Ι.Κ.Α., και τα οποία επιθυμούν τοποθέτηση σε θέση εργασίας με βάση το Νόμο 2643/1998 και β) γονείς, σύζυγος ή αδέρφια του ατόμου με αναπηρία από την αναπηρία του οποίου τυγχάνουν της προστασίας των διατάξεων του Νόμου 2643/1998.

Για το σκοπό αυτόν συνιστώνται δύο (2) Δευτεροβάθμιες Τριμελείς Υγειονομικές Επιτροπές του Ι.Κ.Α., με έδρα την Αθήνα η πρώτη και τη Θεσσαλονίκη η δεύτερη.

Η Δευτεροβάθμια Υγειονομική Επιτροπή της Αθήνας έχει αρμοδιότητα για εξέταση ενστάσεων κατά των αποφάσεων των Πρωτοβάθμιων Υγειονομικών Επιτροπών που λειτουργούν στις Νομαρχιακές Αυτοδιοικήσεις της Αττικής, της Στερεάς Ελλάδας, της Πελοποννήσου, της Κρήτης, των Νήσων Αιγαίου και των Ιονίων Νήσων.

Η Δευτεροβάθμια Υγειονομική Επιτροπή της Θεσσαλονίκης έχει αρμοδιότητα την εξέταση ενστάσεων κατά των αποφάσεων των Πρωτοβάθμιων Υγειονομικών Επιτροπών που λειτουργούν στις Νομαρχιακές Αυτοδιοικήσεις της Μακεδονίας, της Θράκης, της Ηπείρου και της Θεσσαλίας.

Πρόεδροι των επιτροπών αυτών ορίζονται ιατροί του Ειδικού Σώματος και μέλη ιατροί των υποκαταστημάτων του Ι.Κ.Α. Ιατροί που μετείχαν στις Πρωτοβάθμιες Επιτροπές απαγορεύεται να μετέχουν ως πρόεδροι ή μέλη στις Δευτεροβάθμιες Υγειονομικές Επιτροπές του Ιδρύματος¹.

Η εξέταση των προσώπων της περίπτωσης β' του άρθρου 1 του Νόμου 2643/1998 από τις Πρωτοβάθμιες και Δευτεροβάθμιες Επιτροπές γίνεται κατά προτεραιότητα και καταβάλλεται στο Ι.Κ.Α., εφάπαξ χρηματικό ποσό σαράντα πέντε (45) ευρώ που βαρύνει, στις περιπτώσεις που τα κρινόμενα πρόσωπα είναι

¹ Μαρκόπουλος, 2003, Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας, Τόμος 59/ 2003, Τεύχος 1402, σελ. 581-3

ασφαλισμένα για παροχές ασθένειας, τον ασφαλιστικό τους οργανισμό ή το Δημόσιο αναλόγως, ενώ στις περιπτώσεις ανασφαλιστών το Ι.Κ.Α. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων μπορεί να αναπροσαρμόζονται τα ανωτέρω ποσά. Η εξέταση των ενστάσεων από τις Δευτεροβάθμιες Επιτροπές γίνεται με την ίδια διαδικασία που ορίζεται για τις Πρωτοβάθμιες.

6.6. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η τοποθέτηση των προστατευόμενων προσώπων γίνεται αντικειμενικά. Για τον καθορισμό της σειράς τοποθέτησης θέτονται τα εξής κριτήρια: α) η ηλικία του προστατευόμενου, β) τα τυπικά του προσόντα, γ) το ποσοστό αναπηρίας, δ) η οικογενειακή κατάσταση και ε) η οικονομική κατάσταση. Τα προσόντα που θα πρέπει να έχει το άτομο που θα λάβει αυτές τις θέσεις καθορίζονται κυρίως από τους εργοδότες, οι οποίοι ζητούν να προσλαμβάνουν για ορισμένες εργασίες πρόσωπα που είναι εφοδιασμένα με πτυχία ή άδειες. Ο αριθμός των μορίων με βάση το κριτήριο της ηλικίας, καθορίζεται με βάση τον ακέραιο αριθμό των ετών ηλικίας. Οι επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις και οι φορείς, που υπάγονται στις διατάξεις του νόμου, υποχρεούνται να υποβάλλουν ετησίως στις Επιτροπές ειδική έντυπη δήλωση που παρέχεται από τον Ο.Α.Ε.Δ., με την οποία δηλώνουν τον αριθμό του απασχολούμενου σε αυτές προσωπικού. Το επόμενο κεφάλαιο αφορά τις διαδικασίες που πρέπει να ακολουθηθούν για την πιστοποίηση της αναπηρίας των προστατευόμενων προσώπων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7^ο - ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΑ

7.1. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗΣ ΑΝΑΠΗΡΙΑΣ ΤΩΝ ΥΠΑΓΟΜΕΝΩΝ ΠΡΟΣΩΠΩΝ

Η διαπίστωση της αναπηρίας των προσώπων ειδικών κατηγοριών με τις ειδικότερες προϋποθέσεις ανά κατηγορία υποψηφίων, διενεργείται από 1/9/2011 και εντεύθεν από τις Υγειονομικές Επιτροπές ΚΕ.Π.Α., μετά από υποβολή σχετικής αίτησης.

Με τις κοινοποιούμενες διατάξεις ορίζεται, ότι για τους σκοπούς της υπόψη Υπουργικής Απόφασης από τις αρμόδιες υπηρεσίες του Ο.Α.Ε.Δ. γίνονται δεκτές:

α] Οι εκδοθείσες γνωματεύσεις χαρακτηρισμού άτομα με ειδικές ανάγκες, των προ ΚΕ.Π.Α. Υγειονομικών Επιτροπών του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, στις οποίες προσδιορίζεται η χρόνια σωματική ή πνευματική ή ψυχική πάθηση του αιτούντος και ποσοστό αναπηρίας τουλάχιστον 50% (επακριβώς προσδιορισμένο).

β] Οι εκδοθείσες από 1/9/2011 και εντεύθεν γνωματεύσεις των Υγειονομικών Επιτροπών ΚΕ.Π.Α. σε ισχύ, στις οποίες αναφέρεται ως χρόνια η σωματική ή

πνευματική ή ψυχική πάθηση του αιτούντος και ποσοστό αναπηρίας τουλάχιστον 50% (επακριβώς προσδιορισμένο)¹.

γ] Οι εκδοθείσες μέχρι την ημερομηνία έναρξης ισχύος των διατάξεων της υπόψη Υπουργικής Απόφασης γνωματεύσεις των Υγειονομικών Επιτροπών ΚΕ.Π.Α., στις οποίες η ιατρική πρόβλεψη για το ποσοστό αναπηρίας του αιτούντος έχει προσδιοριστεί ως «εφ' όρου ζωής» και

δ] Όσον αφορά στις εκδοθείσες μέχρι την ημερομηνία έναρξης ισχύος των διατάξεων της υπόψη Υπουργικής Απόφασης γνωματεύσεις των Υγειονομικών Επιτροπών ΚΕ.Π.Α. σε ισχύ, στις οποίες είτε δεν αναφέρεται η χρονιότητα της πάθησης ή βλάβης, είτε η ιατρική πρόβλεψη για το ποσοστό αναπηρίας του αιτούντος δεν έχει προσδιοριστεί ως «εφ' όρου ζωής», αυτές θα γίνονται δεκτές από τις αρμόδιες υπηρεσίες του ΟΑΕΔ, μόνο εφόσον επανεισαχθούν σε Υγειονομική Επιτροπή ΚΕ.Π.Α. και διαπιστωθεί η χρονιότητα της πάθησης των υποψήφιων.

7.2. ΥΓΕΙΟΝΟΜΙΚΕΣ ΕΠΙΤΡΟΠΕΣ

Είδη υγειονομικών επιτροπών

Αρμόδιες να αποφαινούνται για θέματα υγείας των υπαλλήλων είναι οι υγειονομικές επιτροπές που διακρίνονται σε:

- Πρωτοβάθμιες
- Δευτεροβάθμιες
- Προσφύγων
- Ειδικές

Οι οικείες υγειονομικές επιτροπές του ΙΚΑ είναι αρμόδιες να γνωματεύουν προκειμένου να χορηγηθούν αναρρωτικές άδειες σε μόνιμους υπαλλήλους του Δημοσίου και των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου, οι οποίοι κατά τη μονιμοποίησή τους διατήρησαν την υγειονομική ασφάλιση του ΙΚΑ.

¹ <http://www.taxheaven.gr/laws/circular/view/id/20381>, 2015, Διαδικασία πιστοποίησης αναπηρίας των υπαγόμενων προσώπων

Στα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου, που διαθέτουν δική τους υγειονομική οργάνωση, μπορεί με πράξη του διοικητικού συμβουλίου η οποία εγκρίνεται από τον υπουργό που εποπτεύεται το νομικό πρόσωπο, να ανατίθεται η άσκηση των έργων πρωτοβάθμιων ή δευτεροβάθμιων υγειονομικών επιτροπών σε υφιστάμενες σε αυτά αντίστοιχες υγειονομικές επιτροπές. Η αρμοδιότητα των επιτροπών αυτών μπορεί, με κοινή απόφαση των υπουργών που ασκούν την εποπτεία, να επεκτείνεται και σε νομικά πρόσωπα, οι υπάλληλοι των οποίων είναι ασφαλισμένοι για τον κλάδο ασθένειας στο νομικό πρόσωπο στο οποίο λειτουργούν οι επιτροπές¹.

7.2.1. Πρωτοβάθμια Επιτροπή

Σε κάθε νομό και νομαρχιακό διαμέρισμα συνιστώνται, με απόφαση του οικείου γενικού γραμματέα Περιφέρειας, μια ή περισσότερες πρωτοβάθμιες υγειονομικές επιτροπές που αποτελούνται από τρία μέλη και συγκροτούνται από γιατρούς του Δημοσίου ή νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου ή Ο.Τ.Α. που υπηρετούν στο νομό ή το νομαρχιακό διαμέρισμα. Οι πρωτοβάθμιες υγειονομικές επιτροπές είναι αρμόδιες να γνωματεύουν, ύστερα από ερώτημα της υπηρεσίας: α) για τη χορήγηση αναρρωτικών αδειών, β) για την πιστοποίηση της υγείας των υποψηφίων για διορισμό και γ) για κάθε άλλο θέμα υγείας του υπαλλήλου το οποίο έχει σχέση με τα υπηρεσιακά του καθήκοντα².

Αν συσταθούν περισσότερες επιτροπές, με την απόφαση σύστασής τους ορίζονται η έδρα και η χωρική αρμοδιότητά τους. Στην έδρα κάθε περιφερειακής διεύθυνσης του Ο.Α.Ε.Δ συνιστάται Πρωτοβάθμια Πενταμελής Επιτροπή.

Κάθε Πρωτοβάθμια Πενταμελής Επιτροπή αποτελείται από:

α) Ένα μέλος του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους ή ανώτερο διοικητικό υπάλληλο, με τους αναπληρωτές τους, ως Πρόεδρο

¹ http://www.fa3.gr/nomothesia_2/nomoth_gen/8_kodikas_dimosion_ypallilon_148-168.htm, 2007, Κώδικα Δημόσιων Υπαλλήλων

² Παναγόπουλος Θ., 2008, Δημόσιο Υπαλληλικό Δίκαιο, Εκδόσεις Σταμούλης, Αθήνα, σελ. 251

- β) Δύο υπαλλήλους του ΟΑΕΔ με βαθμό Α', με τους αναπληρωτές τους.
- γ) Έναν εκπρόσωπο του Συνδέσμου Ελληνικών Βιομηχανιών (Σ.Ε.Β.), με τον αναπληρωτή του.
- δ) Έναν εκπρόσωπο της Ανωτάτης Συνομοσπονδίας Πολυτέκνων Ελλάδος (Α.Σ.Π.Ε.) ή έναν εκπρόσωπο της Εθνικής Συνομοσπονδίας Ατόμων με Ειδικές Ανάγκες (Ε.Σ.Α.Ε.Α.) ή των αγωνιστών της Εθνικής Αντίστασης ή των πολεμιστών, εφόσον συζητούνται κατά περίπτωση θέματα της αντίστοιχης κατηγορίας της παραγράφου 1 του άρθρου 1.

Κατά των αποφάσεων των Πρωτοβάθμιων Πενταμελών Επιτροπών χωρεί ενδικοφανής προσφυγή ενώπιον των δευτεροβαθμίων επιτροπών του άρθρου 10. Η προσφυγή ασκείται μέσα σε αποκλειστική προθεσμία τριάντα (30) ημερών από την κοινοποίηση της απόφασης Δικαίωμα προσφυγής έχουν οι υπόχρεοι εργοδότες, τα προστατευόμενα πρόσωπα και κάθε τρίτος που έχει έννομο συμφέρον.

7.2.2. Σύσταση και αρμοδιότητες Δευτεροβαθμίων Επιτροπών

Στην Κεντρική Υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων συνιστώνται δυο (Α' και Β') Δευτεροβάθμιες Επιτροπές προστατευομένων. Οι Επιτροπές αυτές συγκροτούνται υπό:

- α) Το Γενικό Γραμματέα του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, ως Πρόεδρο, αναπληρούμενο από το Νομικό Σύμβουλο του ίδιου Υπουργείου για τη μία Επιτροπή και τον καθ' ύλη αρμόδιο Γενικό Διευθυντή του ίδιου Υπουργείου, ως Πρόεδρο, αναπληρούμενο από τον Προϊστάμενο της οικείας Διεύθυνσης για τη δεύτερη Επιτροπή
- β) Έναν ανώτατο αξιωματικό του Στρατού Ξηράς εφόσον συζητούνται θέματα πολεμιστών ή έναν ανώτερο υπάλληλο του Υπουργείου Υγείας και Πρόνοιας, στις λοιπές περιπτώσεις, με τους αναπληρωτές τους.
- γ) Δύο ανώτερους υπαλλήλους του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, με τους αναπληρωτές τους.
- δ) Έναν εκπρόσωπο του Συνδέσμου Ελληνικών Βιομηχανιών (Σ.Ε.Β.), με τον αναπληρωτή του

ε) Έναν εκπρόσωπο, με τον αναπληρωτή του της Ανωτάτης Συνομοσπονδίας Πολυτέκνων Ελλάδος (Α.Σ.Π.Ε) ή έναν εκπρόσωπο της Εθνικής Συνομοσπονδίας Ατόμων με Ειδικές Ανάγκες (Ε.Σ.Α. Ε.Α.) ή των αγωνιστών της Εθνικής Αντίστασης ή των πολεμιστών, εφόσον συζητούνται κατά περίπτωση θέματα της αντίστοιχης κατηγορίας της παραγράφου 1 του άρθρου 1¹.

Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων καθορίζεται ο τρόπος λειτουργίας των Επιτροπών, οι μεταξύ τους αρμοδιότητες και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια.

Επίσης με κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και Οικονομικών καθορίζεται η αποζημίωση των μελών, του εισηγητή και του γραμματέα των Επιτροπών. Οι δαπάνες αυτές βαρύνουν το λογαριασμό εξόδων διοίκησης του κλάδου ανεργίας του Ο.Α.Ε.Δ..

7.3. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η διαπίστωση της αναπηρίας των προστατευόμενων προσώπων πραγματοποιείται από τις Υγειονομικές Επιτροπές ΚΕ.Π.Α., μετά από υποβολή σχετικής αίτησης με τις ειδικότερες προϋποθέσεις ανά κατηγορία υποψηφίων. Αρμόδιες να αποφαινούνται για θέματα υγείας των υπαλλήλων είναι οι υγειονομικές επιτροπές που διακρίνονται σε Πρωτοβάθμιες, Δευτεροβάθμιες, Προσφύγων και Ειδικές Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων καθορίζεται ο τρόπος λειτουργίας των Επιτροπών, οι μεταξύ τους αρμοδιότητες και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια. Στο επόμενο κεφάλαιο θα μελετήσουμε τη λειτουργία των εργασιακών σχέσεων.

¹ http://www.fa3.gr/nomothesia_2/nomoth_gen/8_kodikas_dimosion_ypallilon_148-168.htm, 2007, Κώδικα Δημόσιων Υπαλλήλων

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8^ο - Η ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΣΧΕΣΗΣ

8.1. ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΠΑΡΟΧΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η κύρια υποχρέωση του εργαζόμενου που απορρέει από τη σύμβαση είναι η υποχρέωσή του να παρέχει, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, τη συμφωνημένη εργασία (ΑΚ 648). Με την υποχρέωση αυτή συναρτάται το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη, το οποίο αποτελεί ουσιώδες περιεχόμενο κάθε σύμβασης εξαρτημένης εργασίας. η υποχρέωση παροχής εργασίας (είδος, τόπος, χρόνος) συγκεκριμενοποιείται μέσω οδηγιών του εργοδότη, κατ' ενάσκηση του διευθυντικού δικαιώματος¹.

¹ Ζερδελής Δ., 2007, Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές εργασιακές σχέσεις, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα, σελ. 541-4

8.2. ΜΕΤΑΒΟΛΗ (ΠΡΟΑΓΩΓΗ) ΣΥΜΦΩΝΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Λέγοντας προαγωγή στο χώρο του ουσιαστικού εργατικού δικαίου, εννοούμε την υπηρεσιακή/βαθμολογική προώθηση του εργαζομένου στην ιεραρχική κλίμακα βαθμών ή στην ιεραρχία γενικότερα της εργοδοτικής επιχειρήσεως, η οποία γίνεται κατά τακτά χρονικά διαστήματα και κατά κανόνα, συνοδεύεται από αύξηση των αποδοχών του.

Από αυτό τον ορισμό της έννοιας της προαγωγής, προκύπτει ως αναγκαστικό προηγούμενο αυτής, ότι η αποτελούσα την ουσία της υπηρεσιακής/βαθμολογικής προώθησης του εργαζομένου στην εργοδοτική επιχείρηση, προϋποθέτει ότι η εργοδοτική επιχείρηση λειτουργεί βάσει εσωτερικής (κανονιστικής) διαρθρώσεως, προβλεψούσης επί μέρους υπηρεσιακές λειτουργίες, διαβάθμιση αυτών και αρμοδιότητες/καθήκοντα τούτων, τουτέστιν την ύπαρξη εσωτερικού κανονισμού ή οργανισμού, οι διατάξεις του οποίου θεσπίζουν και κατοχυρώνουν το εκ του θεσμού της προαγωγής απορρέον αντίστοιχο δικαίωμα των εργαζομένων αυτής¹.

Αν η προαγωγή προβλέπεται από κανονισμό συμβατικής ισχύος, κατά την παγίως κρατούσα, τόσο στη νομική θεωρία, όσο και κυρίως, στη νομολογία άποψη, επί προαγωγής τόσο η παροχή του εργαζομένου όσο και αντιπαροχή του εργοδότη είναι ορισμένες και μάλλον τα αποτελέσματα αυτών εν μέρει, ήτοι αναφορικός με τη μισθολογική και βαθμολογική εξέλιξη του εργαζομένου τελούν υπό αναβλητική αίρεση, ή αναλόγως υπό διάφορες επαλλήλους αιρέσεις και αναφέρονται στην πλήρωση των διαφόρων προϋποθέσεων προαγωγής και στην διαπίστωση τούτων από αρμόδια υπηρεσιακά συμβούλια του εργοδότη. Εξ άλλου, αν τότε κατά την άποψη αυτή κατά την ΑΚ 201 εάν με τη δικοπραξία τα αποτελέσματα εξαρτήθηκαν από γεγονός μελλοντικό και αβέβαιο, τα αποτελέσματα αυτή επέρχονται μόλις συμβεί το γεγονός, κατά δε την ΑΚ 207 παρ. 1, η αίρεση θεωρείται πληρωθείσα, εάν η πλήρωσή της παρακωλύθηκε εναντίον της καλής πίστεως από εκείνον ο οποίος θα ζημιωνέτο από την πλήρωσή της. Τέτοια δε υπό αναβλητική αίρεση δικαιοπραξία, στην οποία έχει πλήρη εφαρμογή η ΑΚ 207, είναι εκείνη με την οποία συμφωνείται μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου, ότι η προαγωγή του τελευταίου θα γίνει, εάν συντρέξουν ορισμένες προϋποθέσεις, η διαπίστωση των οποίων γίνεται από τον

¹ Βλαστός Σ., 2012, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα, σελ. 208-211

εργοδότη ή οργάνου αυτού, πράγμα το οποίο συμβαίνει όταν η προαγωγική εξέλιξη του υπαλλήλου προβλέπεται από κανονισμό που έχει συμβατική ισχύ. Στην περίπτωση αυτή εάν κριθεί από το αρμόδιο υπηρεσιακό συμβούλιο του εργοδότη, ότι ο εργαζόμενος δεν συγκέντρωνε, κατά τη συγκεκριμένη προαγωγική κρίση, τις συμφωνημένες προϋποθέσεις για τη προαγωγή του στον ανώτερο βαθμό και η κρίση του αυτή είναι καταφόρως άδικη, τότε θεωρείται ότι η πλήρωση της ανωτέρω αιρέσεως παρακωλύεται εναντίον της καλής πίστεως από μέρος του εργοδότη, οπότε η αίρεση θεωρείται ότι έχει πληρωθεί¹.

8.3. ΜΕΤΑΘΕΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Ο όρος μετάθεση σημαίνει την κατά τόπον μεταβολή της θέσεως του εργαζομένου, η οποία μπορεί να συνοδεύεται και με αλλαγή του είδους της παρεχόμενης από αυτόν εργασίας².

Η μετάθεση του εργαζομένου, κατά κανόνα, αποτελεί εκδήλωση του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη και είναι κατ' αρχήν νόμιμη, ως ειδική εκδήλωση του εργοδοτικού τούτου δικαιώματος, εφ' όσον ασκείται εντός των νόμιμων ορίων αυτού.

Η μονομερής μετάθεση, ως ειδική εκδήλωση καταχρηστικής ασκήσεως του αντίστοιχου διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη, είναι αυτή η οποία γίνεται δίχως τη συναίνεση του εργαζομένου, κατά παράβαση των όρων της ΑΚ 281 και αποτελεί μια από τις κλασικές μορφές μονομερούς βλαπτικής μεταβολής των όρων της συμβάσεως εργασίας, η οποία επισύρει τις κυρώσεις της διατάξεως του άρθρου 7 του ν. 2112/1920³.

Ειδικότερα, όπως γίνεται παγίως δεκτό από την κρατούσα τόσο στη νομολογία, όσο και στη νομική θεωρία άποψη, ο εργοδότης, ασκών το διευθυντικό δικαίωμα (ΑΚ 652), το οποίο του παρέχει τη δυνατότητα να ρυθμίζει κάθε θέμα αναγόμενο στην οργάνωση και τη λειτουργία της επιχειρήσεώς του, για την προσφορότερη οργάνωση και την πραγματοποίηση των σκοπών της, δικαιούται να καθορίζει τα της ασκήσεως εν γένει της προς εργασία υποχρεώσεων των

¹ Βλαστός Σ., 2012, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα, σελ. 208-211

² Βλαστός Σ., 2012, ό.π., σελ.229-233

³ Βλαστός Σ., 2012, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα, σελ. 229-233

εργαζομένων του, και ειδικότερα να προσδιορίζει το είδος, τον χρόνο και τον τόπο παροχής της εργασίας. επομένως, δικαιούται να μεταθέτει τον εργαζομένο του σε τόπο άλλον από εκείνον, όπου μέχρι τότε εργαζόταν, εφ' όσον το δικαίωμα αυτό δεν αποκλείεται ή δεν περιορίζεται στη συγκεκριμένη περίπτωση από ειδική διάταξη νόμου ή από τους όρους της συμβάσεως, ή εφόσον η άσκησή του δεν υπερβαίνει προφανώς τα από τη διάταξη του άρθρου 281 ΑΚ καθοριζόμενα όρια¹. Την καταχρηστική άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος προς μετάθεση υπαλλήλου δεν αποκλείεται η εκ μέρους του τελευταία δήλωση, κατά την πρόσληψή του, ότι δέχεται να υπηρετήσει σε οποιοδήποτε κατάσταση του εργοδότη ήθελε τοποθετηθεί, ούτε ο όρος του Κανονισμού του εργοδότη ότι ο υπάλληλος δεν αποκτά δικαίωμα να υπηρετεί εξακολουθητικώς σε όποιο τόπο ή θέση διορίστηκε. Κατά την άσκηση δε του διευθυντικού δικαιώματος από τον εργοδότη, θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη του, εκτός άλλων, και το μακροχρόνιο της παραμονής του υπαλλήλου σε ορισμένο τόπο, οι ατομικές και οικογενειακές του ανάγκες και υπηρεσία υπαλλήλων, οι οποίοι επί ίσοις, κατά τα λοιπά προσόντα, όροις πρέπει να προτιμώνται μετά τη μετάθεση. Αλλιώς η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος προσκρούει στην καλή πίστη και στα χρηστά συναλλακτικά ήθη και αποτελεί μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων της συμβάσεως εργασίας.

Εάν η εργοδοτική επιχείρηση έχει περισσότερα καταστήματα σε διαφορετικούς τόπους, ο εργοδότης δικαιούται να μεταθέτει οποιονδήποτε εργαζομένο του, και ιδίως όταν το σχετικό δικαίωμα παραχωρείται στον εργοδότη με όρο του κανονισμού εργασίας της επιχειρήσεως, χωρίς τούτου να συνιστά μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων της συμβάσεως εργασίας, εκτός αν το δικαίωμα αυτό αποκλείστηκε ή περιορίστηκε από την ατομική σύμβαση του εργαζομένου, ή η άσκησή του υπερβαίνει προφανώς τα όρια του άρθρου 281 ΑΚ. Σε κάθε όμως περίπτωση, ο εργοδότης, προκειμένου να προβεί στη μετάθεση του εργαζομένου του, οφείλει, βάσει των αρχών της καλής πίστεως, να λαμβάνει υπ' όψιν του και τις ιδιαίτερες οικογενειακές ή άλλες ανάγκες, την αρχαιότητα, την ηλικία ή την κατάσταση της υγείας του εργαζομένου, να μη θίγει αυτόν υλικώς ή ηθικώς, ή να μην προσβάλλει την προσωπικότητά του με τον υποβιβασμό του, εφ' όσον η ενέργειά του

¹ Βλαστός Σ., 2012, ό.π., σελ. 229-233

αυτή δεν επιχειρείται εντός των συμβατικών ή των νομίμων πλαισίων και κατά τους όρους οι οποίοι προαναφέρθηκαν και να αποφασίζει με αντικειμενικά κριτήρια¹.

Η μετάθεση, όπως ήδη αναφέρθηκε, αποτελεί κατά τόπον μεταβολή της θέσεως εργασίας του εργαζομένου. Εάν η εν λόγω μεταβολή, την οποία ο εργοδότης επιβάλλει ως εκδήλωση του διευθυντικού του δικαιώματος, είναι όντως μονομερώς βλαπτική για τον εργαζόμενο, το οποίο συμβαίνει και όταν οι συνθήκες της νέας, κατά τόπο και θέση, εργασίας, είναι δυσμενέστερες από εκείνες της παλαιάς, τότε θεωρείται και είναι καταχρηστική, τότε η μετάθεση είναι άκυρη. Σε μια τέτοια περίπτωση, όπως πρόκειται από το συνδυασμό των διατάξεων των άρθρων 648, 652, 656, 349-251 ΑΚ, 7 παρ. 1.2112/1920 και 5 παρ. 3 ν. 3198/1955, ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να μην αποδεχτεί τη μετάθεση και ή να τη θεωρήσει ως άτακτη καταγγελία της συμβάσεώς του εκ μέρους του εργοδότη και να ζητήσει την πληρωμή της νόμιμης αποζημίωσής του, ή να απαιτήσει την τήρηση των προηγούμενων όρων εργασίας και να εξακολουθήσει να προσφέρει την εργασία του με τους όρους αυτού και, σε περίπτωση μη αποδοχής της από τον εργοδότη, να απαιτήσει από αυτόν ως υπερήμερο, την καταβολή του μισθού του. Δικαιούται επίσης ο εργαζόμενος να προσφύγει δικαστικώς και να ζητήσει να υποχρεωθεί ο εργοδότης, με τα αναγκαστικά μέτρα της Κ.Πολ.Δ. 946 παρ. 1, να τον δεχτεί στην εργασία του με τους προ από τη μεταβολή όρους. Εάν δε, επί πλέον, η ως άνω μετάθεσή του προσβάλλει την προσωπικότητά του στην εκδήλωση της επαγγελματικής αξίας και υπολείνεώς του ή τον εκθέτει στους συναδέλφους του ή το κοινωνικό του περιβάλλον, δικαιούται να αξιώσει και την επιδίκαση χρηματικής ικανοποιήσεώς λόγω ηθικής του βλάβης. Ειδικώς δε, σε υπαλλήλους οργανισμών και επιχειρήσεως, με βαθμολογική κατάταξη, αποτελεί προσβολή της προσωπικότητας του εργαζομένου και η ανάθεση σε αυτόν, κατόπιν της προσωπικότητας του εργαζομένου και η ανάθεση σε αυτόν, κατόπιν βαθμού ή υπηρεσίας χωρίς πραγματικό περιεχόμενο, η οποία ισοδυναμεί με θέση του σε αδράνεια, ιδίως εάν τούτου συνδυάζεται με ταυτόχρονη τοποθέτηση στη θέση από την οποία απομακρύνεται, συναδέλφου του με κατώτερο βαθμό².

¹ Βλαστός Σ., 2012, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα, σελ. 229-233

² Βλαστός Σ., 2012, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα, σελ. 229-233

Δεν είναι καταχρηστική και ούτε συνιστά μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων της συμβάσεως εργασίας του εργαζομένου, η τοποθέτησή του, κατόπιν μεταθέσεώς του σε διαφορετικό τμήμα της επιχειρήσεως από εκείνον στο οποίο είχε αρχικώς τοποθετηθεί, έστω και με διαφορετικό αντικείμενο απασχολήσεως, εάν τούτο το επιβάλλει το οικονομικό συμφέρον της επιχειρήσεως. Τούτο δε, μπορεί να συμβεί και στη περίπτωση της καταργήσεως ή περιορισμού της λειτουργίας του αρχικού τμήματος όπου υπηρετούσε ο εργαζόμενος, λόγω συρρικνώσεως της επιχειρηματικής δραστηριότητας, ή για την αρτιότερη λειτουργία της επιχειρήσεως και εφ' όσον τα νέα καθήκοντα του εργαζομένου δεν είναι υποδεέστερα των πρότερον ασκούμενων και, επί πλέον, δεν επέρχεται ούτε και μείωση των αποδοχών του. Το ίδιο ισχύει και όταν η μετάθεση οφείλεται σε προηγηθείσα συμπεριφορά του εργαζομένου, ο οποίος δι' αυτής, δημιούργησε τέτοια κατάσταση, ώστε να καθίσταται αδύνατη η αρμονική συνεργασία μεταξύ αυτού και των συναδέλφων του.

Τη μετάθεση του εργαζομένου μπορεί να δικαιολογήσουν και γεγονότα/περιστατικά ανωτέρας βίας. Δεν συνιστά, όμως, γεγονός ανώτερης βίας δικαιολογούμενη μετάθεση του εργαζομένου, χωρίς τη συνδρομή άλλης περιστάσεως, μόνον η κακή πορεία της οικονομικής καταστάσεως της εργοδοτικής επιχειρήσεως, και ειδικότερα η δυσαναλογία μεταξύ των εξόδων αυτής, μεταξύ των οποίων και οι αποδοχές των εργαζομένων και των εκ της επιχειρηματικής δραστηριότητάς της εσόδων, αφού πρόκειται για γεγονός προβλέψιμο διά της καταβολής της συνήθους επιμέλειας, κείμενο εντός του συνήθους επιχειρηματικού κινδύνου.

8.4. ΕΠΙΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα επισχέσεως της εργασίας του, δηλαδή επισχέσεως της οφειλόμενης προς τον εργοδότη του παροχής, η οποία συνίσταται στη μέλλουσα να παρασχεθεί εργασία του, για την εξασφάλιση ληξιπρόθεσμης αξιώσεώς του κατά τον εργοδότη, απορρέουσας από την εργασία την οποία έχει ήδη προσφέρει και εκτελέσει. Το δικαίωμα αυτό, το οποίο απορρέει και έχει ως νομικό έρεισμα τις διατάξεις των άρθρων 325, 329, 656 του ΑΚ, ασκείται ως μέσο εξαναγκασμού του εργοδότη, ο οποίος αρνείται την εκπλήρωση των υποχρεώσεών του, οι οποίες είναι κατά κανόνα οι σχετιζόμενες με την καταβολή των οφειλούμενων αποδοχών του εργαζομένου, και κατευθύνεται στο να τον πείσει να τις εκπληρώσει, με απειλή την

υπερημερία του και όλες τις εξ αυτής συνέπειες γι' αυτόν, εφ' όσον ο εργοδότης πλέον ευθύνεται για την πληρωμή των αποδοχών του χρόνου της επισχέσεως. Κατά τον χρόνο της επισχέσεως της εργασίας, ο εργαζόμενος δικαιούται να λάβει τις αποδοχές διότι κατά τον χρόνο αυτό ο εργοδότης τελεί εν υπερημερία ως προς την αποδοχή της εργασίας¹.

Η επίσχεση εργασίας αποτελεί μονομερή δικαιοπραξία, η οποία καταρτίζεται ατύπως με μόνη δήλωση της βουλήσεως του οφειλέτη της εργασίας (εργαζομένου), και γίνεται με εξώδικη έγγραφη ή και προφορική δήλωσή του και ισχύει αφ' ότου περιέλθει σε γνώση του δανειστή/εργοδότη. Για να είναι όμως η ως άνω περί τούτου δήλωση πλήρης ως προς την άσκηση του προκειμένου δικαιώματος, θα πρέπει να είναι σαφής, να αποφέρει τη ληξιπρόθεσμη υποχρέωση του εργοδότη, στην εκπλήρωση της οποίας στοχεύει και να απορρέει από έγκυρη εργασιακή σχέση, άλλως μπορεί να εκληφθεί ως απλή άρνηση παροχής της συμφωνημένης εργασίας από πλευράς του εργαζόμενου.

Η απλή άρνηση της παροχής της εργασίας, χωρίς να συνοδεύεται με τη ρητή δήλωση της επισχέσεως και με την αιτία για την οποία γίνεται, δεν επιφέρει έννομα αποτελέσματα.

Η επίσχεση της εργασίας, η οποία, κατά τα προαναφερθέντα, ασκείται, όταν ο εργοδότης δεν εκπληρώνει τις υποχρεώσεις του έναντι του εργαζομένου οι οποίες απορρέουν από τη σύμβασή του ή το νόμο, μπορεί νομίμως να ασκηθεί, όχι μόνο για την πληρωμή καθυστερημένων αποδοχών ή άλλων νόμιμων ή συμβατικών παροχών από τη παροχή εργασίας ή με αφορμή αυτή, αλλά και για την ενέργεια πράξεως οι οποίες σχετίζονται με την παροχή της εργασίας, όπως είναι και η επαναφορά των αρχικών όρων εργασίας σε περίπτωση μονομερούς μεταβολής τους από τον εργοδότη, εφ' όσον η μεταβολή αυτή είναι βλαπτική για τον εργαζόμενο. Κατά τον χρόνο της επισχέσεως της εργασίας ο εργαζόμενος δικαιούται να λάβει τις αποδοχές του, διότι ο εργοδότης τελεί σε υπερημερία ως προς την αποδοχή της εργασίας².

¹ Βλαστός Σ., 2012, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα, σελ. 309-310

² Βλαστός Σ., 2012, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα σελ. 309-310

8.5. ΑΝΤΙΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΜΙΣΘΩΤΟΥ

Από το άρθρο 4 παράγρ. 6 του ν. 1648/86 προκύπτει ότι ο εργοδότης που θεωρεί ακατάλληλο τον τοποθετηθέντα αναγκαστικώς υποχρεούται να αποδέχεται τις υπηρεσίες του τουλάχιστον επί ένα μήνα και μόνο έπειτα δικαιούται να ζητήσει την αντικατάστασή του (Εφ. Θεσ. 2146/91 ΕΕΔ52.119, Μον. Πρωτ. Αθηνών 931/93 ΔΕΝ 50.651). αν η απόφαση της διοικητικής επιτροπής περί ανακλήσεως της αποφάσεως τοποθετήσεως του προστατευομένου και περί αντικαταστάσεώς του λόγω ακαταλληλότητός του είναι άκυρη ως αναιτιολόγητη, είναι άκυρη και η απόλυσή του (Μον. Αθηνών 3445/92 ΕΕΔ 52. 124).

Ο μισθωτός που τοποθετήθηκε αναγκαστικώς και διέπραξε ποινικό αδίκημα κατά την εκτέλεση της εργασίας του δύναται να απολυθεί αν προηγηθεί σχετική άδεια της επιτροπής, αλλιώς η απόλυση είναι άκυρη. Η συζήτηση της αγωγής περί καταβολής μισθών υπερημερίας λόγω ακύρου απολύσεως δεν αναβάλλεται εν όψει της ποινικής καταβολής της νομίμου αποζημίωσης (Μον. Πρωτ. Αθηνών 1350/95 ΔΕΝ 51.1323). ορθότερο πάντως είναι ότι και στην απόλυση αυτή δεν απαιτείται να καταβάλλεται η νόμιμη αποζημίωση¹.

8.6. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η λειτουργία των εργασιακών σχέσεων καθορίζεται από πολλούς παράγοντες, οι οποίοι βοηθούν στην εύρυθμη λειτουργία των επιχειρήσεων και την προστασία του εργαζομένου. Ως κύρια υποχρέωση του εργαζόμενου είναι να παρέχει, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, τη συμφωνημένη εργασία. Αν η αποδοτικότητα του εργαζόμενου είναι ικανοποιητική τότε ο εργοδότης μπορεί να προάγει τον εργαζόμενο σε ανώτερη θέση. Ωστόσο, ο εργοδότης έχει το δικαίωμα μετάθεσης του εργαζόμενου, την αλλαγή δηλαδή του επαγγελματικού του πόστου. Αν όμως η μετάθεση είναι μονομερώς βλαπτική για τον εργαζόμενο τότε θεωρείται καταχρηστική και άκυρη. Ο εργοδότης επίσης, όταν θεωρήσει ακατάλληλο τον τοποθετηθέντα αναγκαστικώς υπάλληλο, υποχρεούται να αποδεχτεί τις υπηρεσίες του τουλάχιστον επί ένα μήνα και μόνο έπειτα δικαιούται να ζητήσει την αντικατάστασή του. Από την άλλη, η

¹ Γκούτος Χ., 1996, Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας, Τόμος 52/ 1996, Τεύχος 1240, σελ. 152

επίσχεση εργασίας καταρτίζεται ατύπως με μόνη δήλωση της βουλήσεως του οφειλέτη της εργασίας (εργαζομένου), και γίνεται με εξώδικη έγγραφη ή και προφορική δήλωσή του και ισχύει αφ' ότου περιέλθει σε γνώση του δανειστή/εργοδότη. Στο επόμενο κεφάλαιο θα γίνει λόγος για τις υποχρεώσεις των εργοδοτών απέναντι στους εργαζομένους, αλλά και των εργαζομένων έναντι των εργοδοτών.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 9^ο - ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ-ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ ΚΑΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

9.1. ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ

Οι υποχρεώσεις του εργαζομένου από τη σύμβαση εργασίας δεν εξαντλούνται στην υποχρέωση παροχής της συμφωνημένης εργασίας. την κύρια υποχρέωση του εργαζομένου συνοδεύουν πρόσθετες, «παρεπόμενες» υποχρεώσεις. Ο όρος «παρεπόμενες» δεν υποδηλώνει μια υποβάθμιση ή μια περιορισμένη πρακτική σημασία των υποχρεώσεων αυτών. Απλώς πρόκειται για υποχρεώσεις, οι οποίες, σε αντίθεση με τις κύριες υποχρεώσεις, δεν βρίσκονται σε μια ανταλλακτική σχέση.

Παρεπόμενες υποχρεώσεις βαρύνουν και τον εργοδότη. Η αναγνώριση παρεπόμενων υποχρεώσεων σε βάρος του εργαζομένου και του εργοδότη δεν αποτελεί μια ιδιορρυθμία της σύμβασης εργασίας. πρόσθετες υποχρεώσεις συναντάμε σε κάθε ενοχική σχέση. κάθε ενοχική σχέση κατευθύνεται, κατά πρώτο λόγο, στην εκπλήρωση ορισμένης ή ορισμένων παροχών, οι οποίες αποτελούν ουσιώδες στοιχείο της σχέσης αυτής και της δίνουν το νόημα και το χαρακτηριστικό της γνώρισμα, που τη διακρίνει από άλλες ενοχές. Εκτός από τις κύριες υποχρεώσεις που προσδιορίζουν το είδος της ενοχικής σχέσης και αποτελούν το σκοπό της, από κάθε σύμβαση, ως βασική ενοχική σχέση, απορρέουν πρόσθετες υποχρεώσεις, οι οποίες ως στόχο έχουν είτε τη διασφάλιση της προσήκουσας εκπλήρωσης της κύριας προσοχής, με την οποία συνδέονται στενά, είτε την προστασία του άλλου μέρους σε σχέση με αγαθά,

προσωπικά ή περιουσιακά, πέρα από το αντικείμενο της κύριας παροχής, τα οποία μπορεί ενδεχομένως να τεθούν σε κίνδυνο κατά την εκπλήρωση της σύμβασης¹.

9.1.1. Υποχρέωση υπακοής

Στις απορρέουσες από τη σύμβαση εργασίας υποχρεώσεις του εργαζόμενου ορισμένοι συγγραφείς, επηρεασμένη από τη παλαιότερη γερμανική θεωρία, εντάσσουν, ως αυτοτελή υποχρέωση, την υποχρέωση υπακοής. με τον όρο αυτό εννοούμε την υποχρέωση του εργαζομένου να συμμορφώνεται προς τις εντολές και οδηγίες του εργοδότη. Αρχικά η υποχρέωση υπακοής συνδέθηκε με την υποχρέωση πίστης του εργαζομένου. Στην συνέχεια, χωρίς να εξαφανισθεί τελείως η σύνδεση αυτή, η υποχρέωση υπακοής θεωρήθηκε να εκφράζει την αντιστοιχία στο διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη. Στην εξουσία του εργοδότη να δίνει εντολές και οδηγίες υποχρεωτικές για τον εργαζόμενο αντιστοιχεί από την πλευρά του εργαζομένου, κατά την άποψη αυτή, η υποχρέωση υπακοής. Η υποχρέωση υπακοή εμφανίζεται έτσι ως το φυσιολογικό και αναγκαίο σύστοιχο του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη. Εφόσον, όμως, ο εργαζόμενος, μόνο όταν παρέχει την εργασία του σύμφωνα με τις οδηγίες του εργοδότη, εκπληρώνει σωστά την κύρια συμβατική του υποχρέωση, είναι αυτονόητο ότι δεν βαρύνεται και με μια πρόσθετη αυτοτελή υποχρέωση υπακοής, όπως λανθασμένα υποστηρίζει η άποψη αυτή². Η υποχρέωση συμμόρφωσης παροχής εργασίας στην υπηρεσία ενός άλλου προσώπου. Η κατασκευή μιας υποχρέωσης υπακοής της δεν είναι μόνο περιττή αλλά και επικίνδυνη για τον εργαζόμενο γιατί οδηγεί σε μια διεύρυνση των συμβατικών του υποχρεώσεων που δεν δικαιολογείται από τη φύση της σύμβασης. Εξάλλου, οι συγγραφείς που κάνουν λόγο για αυτοτελή υποχρέωση υπακοής αντίστοιχη του διευθυντικού δικαιώματος, παραβλέπουν και τη φύση του διευθυντικού δικαιώματος ως διαπλαστικού. Ενώ στα ενοχικά δικαιώματα, στο δικαίωμα ενός προσώπου αντιστοιχεί μια υποχρέωση, δηλαδή δέσμευση άλλου προσώπου για τήρηση ορισμένης συμπεριφοράς προκειμένου να ικανοποιηθεί το αντίστοιχο δικαίωμα, στα διαπλαστικά δικαιώματα ο νόμος απονέμει στο φορέα τους την εξουσία μονομερούς διαμόρφωσης μιας έννομης σχέσης χωρίς να επιβάλλει

¹ Ζερδελής Δ., 2007, Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές εργασιακές σχέσεις, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα, σελ. 627-8

² Ζερδελής Δ., 2007, Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές εργασιακές σχέσεις, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα, σελ. 542-3

αντίστοιχη υποχρέωση. Τα διαπλαστικά δικαιώματα δεν περιέχουν αξίωση έναντι κάποιου προσώπου να προβεί σε πράξη, παράλειψη ή ανοχή. Αυτός κατά του οποίου ασκείται το διαπλαστικό δικαίωμα δεν υποχρεούνται να προβεί σε κάποια πράξη προκειμένου να πραγματοποιήσει το περιεχόμενο του δικαιώματος, αλλά «υποτάσσεται» και δέχεται τις συνέπειες από την άσκηση του. Δεσμεύεται δηλαδή από τη διαμόρφωση της έννομης σχέσης κατά τη βούληση του δικαιούχου. Με την παροχή οδηγιών από την πλευρά του εργοδότη συγκεκριμενοποιείται μια άλλη, ήδη υφιστάμενη, υποχρέωση του εργαζομένου, η υποχρέωση παροχής εργασίας. Εάν ο εργαζόμενος παραβλέψει μια οδηγία που δόθηκε από τον εργοδότη εντός των ορίων του διευθυντικού του δικαιώματος, δεν προσβάλλει μια υποτιθέμενη υποχρέωση υπακοής αλλά την κύρια συμβατική του υποχρέωση, την οποία δεν εκπληρώνει πλημμελώς.

9.1.2. Υποχρέωση εχεμύθειας

Ο εργαζόμενος υποχρεούται να μην ανακοινώνει σε τρίτους απόρρητα της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης που ανάγονται στην οργάνωση, την οικονομική υπόσταση, την πορεία των εργασιών, τις καταστάσεις πελατών, το κοστολόγιο των εμπορευμάτων, τις πηγές προμήθειας των πρώτων υλών, τα σχέδια διάθεσης των προϊόντων στην αγορά, τις τεχνικές μεθόδους παραγωγής ή σε ιδιαίτερες γνώσεις, συνθέσεις προϊόντων, σχέδια, προγραμματισμό εργασιών, προγράμματα ηλεκτρονικών υπολογιστών κ.α. και τα γνωρίζει λόγω της θέσης του ή με οποιοδήποτε άλλο τρόπο. Πρόκειται για μια ειδικότερη εκδήλωση της απορρέουσας από τις επιταγές της καλής πίστης υποχρέωσης προστασίας με την έννοια που προσδιορίσαμε παραπάνω.

Ο εργαζόμενος οφείλει εχεμύθεια μόνο ως προς τα μυστικά εκείνα της επιχείρησης για την προστασία των οποίων ο εργοδότης έχει ένα δικαιολογημένο συμφέρον. Ο εργοδότης μπορεί, ενδεχομένως, να εμπιστεύεται ότι ο εργαζόμενος δεν έχει καταγγείλει τις παράνομες πρακτικές που εφαρμόζει στην επιχείρησή του¹.

Κρίσιμο όμως είναι αν η εμπιστοσύνη αυτή του εργοδότη είναι δικαιολογημένη και άξια προστασίας. Δεν βλέπουμε κανένα λόγο που να δικαιολογεί

¹ Ζερδελής Δ., 2007, Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές εργασιακές σχέσεις, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα, σελ. 647-9

την προστασία της προσδοκίας του παράνομα συμπεριφερόμενου εργοδότη ότι ο εργαζόμενος δεν θα καταγγείλει ή δεν θα δημοσιοποιήσει παράνομες ενέργειες και παραλείψεις του, όταν μάλιστα ο ίδιος ο νομοθέτης, σε αρκετές περιπτώσεις, παρέχει στον εργαζόμενο το δικαίωμα καταγγελίας στις αρμόδιες αρχές παραβάσεων του εργοδότη, ώστε να εξασφαλιστεί και με τον τρόπο αυτό ο έλεγχος τήρησης από την πλευρά του εργοδότη των ρυθμίσεων της εργατικής, ασφαλιστικής κ.λπ. νομοθεσίας.

9.1.3. Υποχρέωση πληροφόρησης

Η καλή πίστη επιβάλλει στα συμβαλλόμενα μέρη τόσο κατά το στάδιο της σύναψης της σύμβασης εργασίας όσο και κατά τη διάρκεια λειτουργίας της, με τη συνδρομή ορισμένων προϋποθέσεων, υποχρεώσεις πληροφόρησης. Επειδή η κατάσταση συμφερόντων των μερών κατά το στάδιο που προηγείται της σύναψης της σύμβασης δεν είναι ίδια με αυτή μετά τη σύναψη και κατά τη διάρκεια λειτουργίας της, και οι υποχρεώσεις πληροφόρησης που βαρύνουν τα μέρη κατά τη σύναψη της σύμβασης δεν ταυτίζονται πλήρως, κατά το περιεχόμενο και την έκτασή τους, με αυτές που υπέχει στο πλαίσιο της υφιστάμενης σύμβασης εργασίας. πάντως, όσον αφορά την υποχρέωση πληροφόρησης για προσωπικές ιδιότητες ή καταστάσεις του εργαζομένου ισχύουν γι' αυτή, κατά βάση, οι ίδιοι κανόνες που ισχύουν και κατά τη σύναψη της σύμβασης. Έτσι, και κατά τη διάρκεια σύμβασης εργασίας, ο εργαζόμενος δεν έχει κατ' αυτήν υποχρέωση πληροφόρησης για προσωπικές ιδιότητες ή καταστάσεις, εκτός αν πρόκειται για καταστάσεις ή ιδιότητες που επηρεάζουν την εκπλήρωση των υποχρεώσεών του που απορρέουν από τη σύμβαση εργασίας (π.χ. αφαίρεση από τον οδηγό των αυτοκινήτων της επιχείρησης της άδειας οδήγησης λόγω σοβαρών παραβάσεων του Κ.Ο.Κ.). ο εργαζόμενος υποχρεούται χωρίς υπαίτια καθυστέρηση, να ενημερώνει τον εργοδότη για την αδυναμία του, λόγω ασθένειας ή από άλλο λόγο, να προσφέρει την εργασία του, ώστε έγκαιρα ο εργοδότης να λάβει μέτρα για την αντιμετώπιση της κατάστασης που δημιουργείται από την απουσία του¹.

Επίσης γίνεται δεκτό ότι ο εργαζόμενος υποχρεούται, χωρίς καθυστέρηση, να πληροφορήσει τον εργοδότη για κάθε απελθούσα ή επικείμενη ζημιά ή κίνδυνο στα

¹ Ζερδελής Δ., 2007, Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές εργασιακές σχέσεις, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα, σελ. 649-50

συμφέροντα της επιχείρησής του. Καταρχήν, η υποχρέωση πληροφόρησης υφίσταται για τις ζημίες και τους κινδύνους εκείνους που εμφανίζονται στον κύκλο των καθηκόντων του εργαζομένου. Εάν η ζημία ή ο κίνδυνος προέρχονται από ενέργειες άλλων εργαζομένων, υποχρέωση ενημέρωσης έχουν οι εργαζόμενοι εκείνοι, στα καθήκοντα των οποίων ανήκει η εποπτεία και ο έλεγχος. Η αναγνώριση μιας περαιτέρω γενικής υποχρέωσης πληροφόρησης του εργοδότη για κάθε ζημία ή κίνδυνο που προέρχεται από πράξεις ή παραλείψεις συναδέλφων του ή τρίτων, ακόμη κι αν πρόκειται για συμβάντα έξω από τη σφαίρα των καθηκόντων του εργαζομένου, δεν μας βρίσκει σύμφωνους. Μια τέτοια υποχρέωση δεν έχει έρεισμα στη σύμβαση εργασίας.

9.2. ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

9.2.1. Χρηματικός μισθός

Ο μισθός είναι κατά κανόνα χρηματικός, καθορίζεται δηλαδή σε χρηματικές μονάδες. Η καταβολή του πρέπει να γίνεται «τοις μετρητοίς». Απαγορεύεται ειδικότερα η καταβολή του με τη μορφή γραμματίων, «μπον», τοκομεριδίων ή συναλλαγματικών (άρθρο 3 της 95^{ης} ΔΣΕ). Επιτρέπεται όμως η πληρωμή του με τραπεζική ή ταχυδρομική επιταγή, όταν ο τρόπος αυτός πληρωμής συνηθίζεται γενικά στις συναλλαγές, ή προβλέπεται από συλλογική σύμβαση ή διαιτητική απόφαση, όπως επίσης και όταν συμφωνεί ο μισθωτός. Σε κάθε περίπτωση, απαγορεύεται η εξόφληση του χρηματικού μισθού με παροχές σε είδος (άρθρο 3 της 95 ΔΣΕ)¹.

9.2.1.1. Καταβολή μισθού

Ο μισθός, εκτός αντίθετης συμφωνίας, καταβάλλεται μετά την παροχή της εργασίας (ΑΚ 655) είτε κάθε εβδομάδα, είτε κάθε δεκαπενθήμερο είτε σε άλλα χρονικά διαστήματα και καθίσταται απαιτητός σε κάθε περίπτωση που λήγει η εργασιακή σύμβαση. Πρέπει να τονίσουμε σ αυτό το σημείο ότι οι εργοδότες υποχρεούνται μέσα στα πλαίσια που η καλή πίστη των συναλλασσομένων επιβάλλει, να εφαρμόζουν κατά τέτοιο τρόπο το σύστημα καταβολής των αποδοχών ώστε αυτό

¹ Ζερδελής Δ., 2007, Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές εργασιακές σχέσεις, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα, σελ. 694

να γίνεται κατανοητό από τους εργαζόμενους. Γι αυτό το σκοπό έχει ρυθμισθεί νομοθετικά η υποχρέωση χορήγησης, από μέρους των εργοδοτών, εξοφλητικών σημειωμάτων, σε όλους τους εργαζόμενους¹.

Στους εργαζόμενους με βάση το άρθρο 18 του Ν.1082/80, οι εργοδότες υποχρεούνται να χορηγούν εκκαθαριστικά σημειώματα κατά την εξόφληση των αποδοχών τους ή ανάλυση μισθοδοσίας αν χρησιμοποιούν μηχανογραφικό σύστημα. Στα εκκαθαριστικά σημειώματα ή στην ανάλυση μισθοδοσίας θα πρέπει να αναγράφονται αναλυτικά οι πάσης φύσεως αποδοχές, καθώς και οι κρατήσεις. Ίδια διάταξη περιέχει και ο Ν.1469/84, άρθρο 20, που έχει τροποποιήσει τον Α.Ν.1846/51 του ΙΚΑ. Οι αρμόδιοι υπάλληλοι του ΙΚΑ αν διαπιστώσουν παράβαση της διατάξεως αυτής, δύνανται να καταλογίσουν τις εισφορές, σύμφωνα με τις ισχύουσες ασφαλιστικές διατάξεις της νομοθεσίας του ΙΚΑ.

Το ύψος του μισθού καθορίζεται δια συμφωνίας μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου και δε δύναται να είναι κατώτερο, από εκείνο που οι συλλογικές συμβάσεις ή διαιτητικές αποφάσεις ορίζουν. Εκτός από το μισθό που καθορίζεται από τα ενδιαφερόμενα μέρη, δύναται να παρέχονται και άλλα πρόσθετα επιδόματα με διάφορες μορφές, τα οποία, αν χορηγούνται σταθερά και για αρκετό χρονικό διάστημα, θεωρούνται και αυτά μισθός. Ο εργαζόμενος δικαιούται του μισθού και σε ορισμένες περιπτώσεις, κατά τις οποίες δεν παρέχει εργασία όπως²:

- Στην περίπτωση υπερημερίας του εργοδότη (άρθρο Α.Κ 656) όταν δε γίνεται δεκτή η εργασία του εργαζόμενου εκτός της περίπτωσης ανώτερης βίας.
- Όταν έχει λάβει υποχρεωτική κανονική άδεια.
- Όταν κωλύεται να εργασθεί συνέπεια σπουδαίου λόγου που δεν οφείλεται σε υπαιτιότητά του (π.χ. στην ασθένεια).
- Όταν ασκεί το δικαίωμα της επίσχεσης (άρθρο 325 Α.Κ).

¹ Τζιμάνης Κ., 2005, <http://reviews.in.gr/finance/forologia/article/?aid=12420501>, Η υποχρέωση του εργοδότη για καταβολή μισθού και η συμφωνία για το ύψος του

² Τζιμάνης Κ., 2005, <http://reviews.in.gr/finance/forologia/article/?aid=12420501>, Η υποχρέωση του εργοδότη για καταβολή μισθού και η συμφωνία για το ύψος του

9.2.1.2. Η προστασία του μισθού

Ο μισθός αποτελεί για τους περισσότερους εργαζομένους το κύριο, αν όχι το αποκλειστικό, μέσο για τη συντήρηση, τη δική τους και της οικογένειάς τους. Επιβάλλεται, επομένως, η ύπαρξη ειδικών ρυθμίσεων τόσο για την προστασία του όσο και για την εξασφάλιση της πληρωμής του. Η προστασία έχει τριπλή κατεύθυνση: απέναντι στον εργοδότη, απέναντι στους δανειστές του εργοδότη και, τέλος, απέναντι στους δανειστές του εργαζομένου. Η εξασφάλιση της πληρωμής του μισθού κατοχυρώνεται, κατά κύριο λόγο, απέναντι στον εργοδότη¹.

9.2.3. Σεβασμός προσωπικότητας

Η υποχρέωση από τον εργοδότη σεβασμού των ατομικών δικαιωμάτων του εργαζομένου θεμελιώνεται στις ίδιες διατάξεις που θεμελιώνεται η υποχρέωση πρόνοιας με πρόσθετη αναφορά στα άρθρα 57, 59 ΑΚ και τις σχετικές συνταγματικές διατάξεις. Στο νομικό αυτό οπλοστάσιο θα πρέπει να προστεθούν και οι οδηγίες για την καταπολέμηση των διακρίσεων². Η θεματική αναφέρεται στην προστασία των άυλων συμφερόντων του εργαζομένου για τα οποία συνήθως το ενδιαφέρον του υποβαθμιζόταν μέσα στη γενικότερη έγνοια του για την εξασφάλιση των όρων συντήρησης. Η σύγχρονη τάση της κοινωνικής πολιτικής για την άνοδο του πολιτισμικού επιπέδου των εργαζομένων κάνει πιο επιτακτικό το καθήκον των νομικών για πληρέστερη διασφάλιση των ατομικών δικαιωμάτων κι πιο πρόσφατα των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα του εργαζομένου από τις συνέπειες της εξάρτησης.

Το πρώτο νομικό πρόβλημα στο οποίο θα πρέπει να δοθεί λύση είναι το να οι ατομικές ελευθερίες αποτελούν αντικείμενο διαπραγμάτευσης. Παρόλο ότι το θέμα είναι τόσο παλιό όσο και η ιστορία των ατομικών δικαιωμάτων ούτε η συνταγματική θεωρία ούτε η θεωρία του ιδιωτικού δικαίου το έχουν επαρκώς μελετήσει. η δυνατότητα συμβατικών περιορισμών στην άσκησή τους δεν μπορεί να αμφισβητηθεί, αφού η συμβατική δέσμευση από τη φύση της σημαίνει μικρή παραίτηση από ένα μέρος της γενικής ελευθερίας. Ένα μέρος όμως από το χώρο των

¹ Ζερδελής Δ., 2007, Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές εργασιακές σχέσεις, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα, σελ. 772-3

² Κουκιάδης Ι., 2011, Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές εργασιακές σχέσεις, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα, σελ. 713-4

ατομικών ελευθεριών παραμένει αναπαλλοτρίωτο. Πρόκειται για εκείνες τις εκδηλώσεις που διασφαλίζουν τη φυσική υπόσταση (υγεία-σωματική ακεραιότητα) ή που η ανθρώπινη αξιοπρέπεια επιβάλλει πλήρη ελευθερία (αγαμία- εγκυμοσύνη κ.λπ.)¹.

9.2.4. Υποχρέωση ίσης μεταχείρισης- Απαγόρευση διακρίσεων

Η υποχρέωση του εργοδότη για ίση μεταχείριση των μισθωτών που απασχολεί είναι σήμερα αναγνωρισμένη, ενώ παράλληλα έχει γίνει και μια από τις βασικές αρχές του εργατικού δικαίου.

Η αρχή της ίσης μεταχείρισης σημαίνει την απαγόρευση στον εργοδότη να χειροτερεύει αυθαίρετα τη θέση ενός μισθωτού σε σχέση με τους υπόλοιπους που βρίσκονται στην ίδια κατάσταση με αυτόν. Δεν επιβάλλει δηλαδή την εξίσωση των όρων εργασίας αλλά απαγορεύει την άνιση (αυθαίρετη) μεταχείριση όμοιων καταστάσεων. Με άλλα λόγια απαγορεύει κάθε αυθαίρετο αποκλείσεως ενός ή περισσότερων μισθωτών από κάποια παροχή ή τις διαφοροποιήσεις με κριτήρια που δεν είναι αντικειμενικά δικαιολογημένα. Η αρχή αυτή του ιδιωτικού δικαίου συμπορεύεται με την αρχή της ισότητας του δημοσίου δικαίου, γιατί και οι δύο βασίζονται στη βασική ιδέα ότι όμοια πράγματα πρέπει να υπάγονται σε όμοια ρύθμιση².

Η αρχή της ισότητας του δημοσίου δικαίου κατοχυρώνεται στο Σύνταγμα και αναφέρεται στις σχέσεις του πολίτη με την πολιτική εξουσία (νομοθετική, δικαστική, διοικητική). Κατ' επέκταση αναφέρεται και στους φορείς νομοθετικής εξουσίας που δεν είναι άμεσα κρατικά όργανα (συλλογικές συμβάσεις). Όσο για την εφαρμογή της ίδιας αυτής αρχής στις σχέσεις ανάμεσα σε ιδιώτες, την απάντηση τη δίνει η θεωρία της τριτενέργειας των ατομικών δικαιωμάτων, για την οποία μιλήσαμε σε άλλη θέση.

Μάλιστα για τα θέματα αμοιβών υπάρχει και η ειδικότερη διάταξη του άρθρ. 22 παράγ. 1 του Συντάγματος η οποία, σύμφωνα με την επικρατήσασα νομολογία, δε δεσμεύει μόνο το νομοθέτη αλλά θεσπίζει και κανόνα δημόσιας τάξης με τον οποίο

¹ Κουκιάδης Ι., 2011, ό.π., σελ. 713-4

² Κουκιάδης Ι., 2011, Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές εργασιακές σχέσεις, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα, σελ. 737-40

παρέχεται ευθέως στον εργαζόμενο δικαίωμα να απαιτήσει από τον εργοδότη τη μεγαλύτερη αμοιβή που καταβάλλει αυτός οικειοθελώς σε άλλο μισθωτό εφόσον συντρέχουν και οι λοιπές προϋποθέσεις.

Με βάση όμως μόνο την αρχή της ισότητας του δημοσίου δικαίου δεν μπορεί να θεμελιωθεί και να κατανοηθεί το ακριβές περιεχόμενο της αρχής της ίσης μεταχείρισης, ως αρχή του ιδιωτικού δικαίου κυρίως για τους λοιπούς όρους. Η απλή αδικαιολόγητη διαφοροποίηση δεν αρκεί, γιατί στις ιδιωτικές σχέσεις αυτονομίας της βούλησης και της ελευθερίας των συναλλαγών και της επιχειρηματικής πρωτοβουλίας που δίνουν περιθώρια για ευρύτατες διαφοροποιήσεις. Έτσι, λοιπόν, αναζητήθηκε μια ειδικότερη θεμελίωσή της στις αρχές του ιδιωτικού δικαίου¹.

Ορισμένοι προσπαθούν να θεμελιώσουν την αρχή της ίσης μεταχείρισης στην έννοια της εκμετάλλευσης και της εσωτερικής της τάξης γιατί, όπου υπάρχει μι κοινότητα, αυτή χρειάζεται μια ρύθμιση με γενικές και αφηρημένες αποφάσεις και με κριτήρια γενικά. Άλλοι, τη θεωρούν σαν εξειδίκευση της υποχρέωσης του εργοδότη για πρόνοια. Η γνώμη αυτή θεωρείται πως είναι η κρατούσα στη Γερμανία. Άλλοι τη θεωρούν ως εκδήλωση της προστατευτικής αρχής και άλλοι, τέλος, τη θεμελιώνουν στη γενική αρχή της καλής πίστης. Η τελευταία αυτή θεμελίωση γίνεται πάγια δεκτή και από τη νομολογία και παρουσιάζει το πλεονέκτημα ότι προσφέρει ένα συγκεκριμένο νομικό έρεισμα που εντάσσεται στο επεικές δίκαιο. Ο νομολογιακός κανόνας που διαμορφώθηκε είναι σαφής. Παρουσιάζει όμως και το μειονέκτημα ότι δεν αποδίδει τα υπερσυμβατικά στοιχεία της υποχρέωσης αυτής.

Η επιλογή όμως της μιας από αυτές τις απόψεις δεν σημαίνει πως οι υπόλοιπες απορρίπτονται, γιατί ανάμεσά τους δεν υπάρχει στην πραγματικότητα αντίθεση αλλά επικάλυψη. Απλούστατα, άλλοτε χρησιμοποιείται ως αφετηρία μια γενικότερη έννοια και άλλοτε μια περισσότερο ειδική.

Πιο συγκεκριμένα, για να κατανοήσουμε το ακριβές περιεχόμενο αυτής της ειδικής εκδήλωσης της αρχής της καλής πίστης, δεν μπορούμε να παραβλέψουμε την έννοια της εκμετάλλευσης και, γενικότερα, το γεγονός ότι η εκτέλεση της εργασίας είναι σήμερα μια υπόθεση ομαδική. Οι εργαζόμενοι σ' έναν κοινό εργοδότη αποτελούν μια συγκεκριμένη ολότητα, το προσωπικό, που από νομική άποψη δεν

¹ Κουκιάδης Ι., 2011, Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές εργασιακές σχέσεις, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα σελ. 737-40

είναι αδιάφορη. Γι' αυτό, στις σχέσεις του μισθωτού με τον εργοδότη δεν μπορούμε να τον θεωρήσουμε μόνο ως μεμονωμένο συμβαλλόμενο στη σχέση εργασίας, αλλά πρέπει να λάβουμε υπόψη και την ιδιότητά του ως μέλους του προσωπικού και τις διασυμβατικές σχέσεις που δημιουργούνται ανάμεσα στους μισθωτούς.

Η επιταγή, ότι οι σχέσεις που δημιουργούνται μέσα σ' αυτό το οργανωμένο σύνολο πρέπει να διέπονται από την αρχή της ίσης μεταχείρισης, έχει βέβαια τις απώτερες ρίζες της στη συνταγματική επιταγή για ισότητα. Ειδικά για την ισότητα στην αμοιβή σύμφωνα με τη νομολογία έχουμε ευθεία εφαρμογή του άρθρ. 22 παράγρ. 1 του Συντ. και του άρθρ. 141 Συνθήκη ΕΚ. η εξειδίκευση όμως αυτής για το σύνολο των όρων εργασίας σε συγκεκριμένο κανόνα συμβατικής συμπεριφοράς επιτυγχάνεται με την προσφυγή στην αρχή της καλής πίστης του ιδιωτικού δικαίου, που εμπλουτίζεται στη συγκεκριμένη αυτή περίπτωση από την ιδέα του ίσου μέτρου και από τις άλλες βασικές αρχές που διέπουν τη σχέση εργασίας (αρχή της πρόνοιας). Με τον τρόπο αυτό και επιτυγχάνεται μια ευρύτερη εφαρμογή της και λύνεται το πρόβλημα των σχέσεών της με την αρχή της συμβατικής ελευθερίας¹.

Γι' αυτό το λόγο, παρόλο ότι η έννοια της ισότητας παραμένει η ίδια, οι προϋποθέσεις εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης δεν συμπίπτουν με τους όρους εφαρμογής της αρχής της ισότητας του νόμου. Οι αποκλίσεις στη μια περίπτωση δικαιολογούνται από τα εύλογα συμφέροντα της επιχείρησης, ενώ στην άλλη από λόγους γενικότερου συμφέροντος. Κατά συνέπεια οι δυνατότητες διαφοροποίησης στην πρώτη περίπτωση είναι ευρύτερες αρκεί να δικαιολογούνται από καλώς εννοούμενες επιχειρηματικές αξιολογήσεις.

Οι παραπάνω παρατηρήσεις έχουν βέβαια γενικότερη θεωρητική αξία. Πέρα απ' αυτό όμως είναι και πρακτικά χρήσιμες, γιατί από αυτές συνάγονται οι προϋποθέσεις για την εφαρμογή της αρχής, για την οποία πρόκειται.

Σε ό,τι αφορά την απαγόρευση διακρίσεων, θα λέγαμε ότι δεν περιορίζεται στην αμοιβή. Αυτή καλύπτει το σύνολο των όρων και συνθηκών εργασίας. το καθεστώς της μερικής απασχόλησης δεν επιτρέπεται να αποτελέσει κριτήριο διάκρισης. Σε επίπεδο κοινωνικού δικαίου, η απαγόρευση διακρίσεων προβλέπεται στη ρήτρα 4 παράγρ. 1 της συμφωνίας – πλαίσιο που υλοποιήθηκε με την Οδηγία

¹ Κουκιάδης Ι., 2011, Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές εργασιακές σχέσεις, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα σελ. 737-40

97/81/EK, σύμφωνα με την οποία «όσον αφορά τις συνθήκες απασχόλησης, οι εργαζόμενοι με μερική απασχόληση δεν πρέπει να αντιμετωπίζονται με τρόπο λιγότερο ευνοϊκό απ' ό,τι οι συγκρίσιμοι εργαζόμενοι με πλήρη απασχόληση για το λόγο και μόνον ότι εργάζονται με μερική απασχόληση, εκτός και αν η διαφορετική του μεταχείριση δικαιολογούνται από αντικειμενικούς λόγους». Ως «συγκρίσιμος εργαζόμενος με πλήρη απασχόληση» θεωρείται «ο εργαζόμενος με πλήρη απασχόληση που εργάζεται στην ίδια επιχείρηση, έχει την ίδια μορφή σύμβασης ή σχέσης απασχόλησης και εκτελεί τα ίδια ή παρόμοια καθήκοντα, λαμβανομένων υπόψη και άλλων παραγόντων, όπως η αρχαιότητα και η ειδίκευση»¹.

Στο εθνικό μας δίκαιο, ενώ υπάρχουν ρυθμίσεις οι οποίες σε ειδικά ζητήματα επιβάλλουν την ίση μεταχείριση μερικώς και πλήρως απασχολούμενων, απουσιάζει μια γενική διάταξη με περιεχόμενο ανάλογο της ρήτρας 4 παράγρ. 1 της συμφωνίας – πλαίσιο. Εντούτοις, το επιδιωκόμενο από την Οδηγία 97/81/EK, μέσω της ρήτρας 4 της συμφωνίας – πλαίσιο, αποτέλεσμα, η ίση μεταχείριση των μερικώς απασχολούμενων και των συγκρίσιμων εργαζομένου πλήρους απασχόλησης και η μη δυσμενής διάκριση των πρώτου έναντι των δευτέρων, εξασφαλίζεται με την εφαρμογή της γενικής αρχής της ίσης μεταχείρισης η οποία, όπως αναφέρθηκε παραπάνω, απαγορεύει την άνιση μεταχείριση όχι μόνο μεμονωμένων εργαζομένων αλλά και ολόκληρης κατηγορίας εργαζομένων, όπου αυτή δεν δικαιολογείται από τη συνδρομή ενός αντικειμενικού λόγου.

9.3. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Για τη σωστή λειτουργία των εργασιακών σχέσεων και οι εργαζόμενοι και οι εργοδότες υποχρεούνται να ακολουθούν ορισμένες διαδικασίες και αρχές μέσα στις επιχειρήσεις που εργάζονται. Οι υποχρεώσεις του εργαζομένου από τη σύμβαση εργασίας δεν εξαντλούνται στην υποχρέωση παροχής της συμφωνημένης εργασίας. ο εργαζόμενος οφείλει να υπακούει στον διευθυντή και τις υποδείξεις του. επίσης θα πρέπει να διακρίνεται από εχεμύθεια και να μην ανακοινώνει σε τρίτους απόρρητα της επιχείρησης. Επίσης έχει την υποχρέωση πληροφόρησης προς τον εργοδότη για καταστάσεις ή ιδιότητες που επηρεάζουν την εκπλήρωση των υποχρεώσεών του που

¹ Ζερδελής Δ., 2007, Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές εργασιακές σχέσεις, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα, σελ. 611-13

απορρέουν από τη σύμβαση εργασίας. Οι υποχρεώσεις τώρα του εργοδότη είναι η καταβολή του συμφωνηθέντος μισθού στους εργαζομένους, ο σεβασμός προς τα ατομικά τους δικαιώματα, καθώς και η ίση μεταχείριση μεταξύ των μισθωτών. Στο επόμενο κεφάλαιο θα αναφερθούμε στις συνέπειες άρνησης του εργοδότη παροχής εργασίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 10^ο - ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΑΡΝΗΣΗΣ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΠΑΡΟΧΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

10.1. ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΤΗΣ ΑΚΥΡΟΤΗΤΑΣ ΤΗΣ ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΗΣ

Έχει κριθεί ότι, αν η αναγκαστική σύμβαση εργασίας είναι άκυρη επειδή δεν τηρήθηκαν οι σχετικές νόμιμες προϋποθέσεις, «ο εργοδότης δεν δικαιούται να ερευνήσει και αυτός τη συνδρομή των προϋποθέσεων αυτών και να αρνηθεί την απασχόληση του τοποθετηθέντος ακύρως, αλλά δύναται να ζητήσει από τις διοικητικές επιτροπές και από τα δικαστήρια την ακύρωση της τοποθετήσεως και να καταγγείλει τη σύμβαση υπό τους όρους του άρθρου 11 του ν. 1648/86 (ΑΠ 170/93 ΔΕΝ 49.709, παρομοίως Έφ. Θεσ. 2146/91 ΕΕΔ 52.119).

Πραγματικά, η άκυρη διοικητική πράξη της αναγκαστικής τοποθετήσεως, μέχρι να ανακληθεί από την δημόσια διοίκηση ή να ακυρωθεί δικαστικώς, παράγει έννομα αποτελέσματα σαν να είναι έγκυρη. Εξ' άλλου, βάσει του π.δ. 137/95, στον εργοδότη που αρνείται να προσλάβει τον τοποθετηθέντα αναγκαστικώς, επιβάλλονται τα παρακάτω υπό ΙΧ. 1 πρόστιμα, τα οποία όμως επιστρέφονται σ' αυτόν αν η εν λόγω διοικητική πράξη ακυρωθεί με αμετάκλητη δικαστική απόφαση¹.

Δεν είναι σωστές οι παραπάνω νομολογιακές κρίσεις, κατά τις οποίες ο εργοδότης δεν δικαιούται να ερευνήσει την ακυρότητα της προσλήψεως, να μην απασχολεί τον τοποθετηθέντα ακύρως και να τον απολύσει χωρίς σχετική άδεια ης επιτροπής. Όταν είναι άκυρη η διοικητική πράξη της αναγκαστικής τοποθετήσεως,

¹ Γκούτος Χ., 1996, Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας, Τόμος 52/ 1996, Τεύχος 1240, σελ. 150-1

επειδή ο τοποθετούμενος δεν υπάγεται στον ν. 1648/86 η επειδή δεν τηρήθηκε η νόμιμη διαδικασία ως προς την τοποθέτηση ή για άλλους λόγους, είναι άκυρη και η σύμβαση εργασίας. όπως λοιπόν συμβαίνει και σε κάθε άλλη περίπτωση ακύρου συμβάσεως εργασίας, ο εργοδότης, αρνούμενος να απασχολήσει τον τοποθετηθέντα ακύρως, δεν οφείλει μισθούς υπερημερίας, δικαιούται δεν να τον απολύσει χωρίς να προηγηθεί σχετική άδεια της επιτροπής. Επομένως ο εργοδότης δύναται να ασκήσει τα δικαιώματά του αυτά και να μην καταβάλλει μισθό στον τοποθετηθέντα ακύρως, αν αναλαμβάνει τον κίνδυνο να κριθεί δικαστικώς ότι δεν είναι άκυρη η διοικητική πράξη της τοποθετήσεως και η σύμβαση εργασίας, με συνέπεια να καταδικαστεί στην καταβολή μισθών υπερημερίας και να μην του επιστραφούν τα διοικητικά πρόστιμα που κατέβαλε.

Σημειωτέον ότι η ακυρότητα της τοποθετήσεως μπορεί να θεραπευθεί με ρητή η σιωπηρή παραίτηση του εργοδότη από το δικαίωμα προσβολής της, αν βλάπτει μόνο αυτόν και όχι το δημόσιο συμφέρον και όχι η επίκληση της ακυρότητας αυτής από τον εργοδότη είναι καταχρηστική, αν αυτός απασχόληση τον μισθωτό επί μακρόν μολονότι γνώριζε ότι η αναγκαστική τοποθέτηση ήταν παράνομη.

10.2. ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΤΗΣ ΜΗ ΑΠΟΔΟΧΗΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΟΥ ΤΟΠΟΘΕΤΗΘΕΝΤΑ

Το π.δ. 137/95 (ΔΕΝ 51.713), που εκδόθηκε κατ' εξουσιοδότηση του ν. 2224/94 άρθρο 22 παράγρ. 4 (ΔΕΝ 50.811), ορίζει ότι με αιτιολογημένη πράξη του αρμοδίου Επιθεωρητού Εργασίας, επιβάλλονται στον εργοδότη που αρνείται να προσλάβει τον τοποθετηθέντα αναγκαστικώς δύο πρόστιμα, ένα εφ' άπαξ και ένα για κάθε ημέρα καθυστέρησης της απασχολήσεως μετά την παρέλευση μηνός από της γνωστοποίησεως καθ' οποιονδήποτε τρόπο στον εργοδότη της αποφάσεως της πρωτοβάθμιας ή της δευτεροβάθμιας επιτροπής. Αν η απόφαση της επιτροπής ακυρωθεί με αμετάκλητη δικαστική απόφαση, τα πρόστιμα αυτά επιστρέφονται.

Αρνούμενος ο εργοδότης να αποδεχθεί τις υπηρεσίες του τοποθετηθέντος αναγκαστικώς, καθίσταται υπερήμερος και οφείλει τον μισθό για όσο χρόνο διαρκεί η άρνησή του. Η άρνησή του αυτή δεν συνιστά καταγγελία της συμβάσεως εργασίας αν δεν υποδηλώνει βούληση απολύσεως μετά από σχετική άδεια της επιτροπής, γι' αυτό

η αγωγή του μισθωτού περί καταβολής μισθών υπερημερίας δεν απαιτείται να κοινοποιηθεί εντός τριμήνου προθεσμίας¹.

Οι εν λόγω μισθοί υπερημερίας μπορούν να επιδικασθούν και με τη διαδικασία των ασφαλιστικών μέτρων. Αν ο εργοδότης αρνήθηκε να γνωστοποιήσει στο μισθωτό τα κονδύλια που συνιστούν τον μισθό και αυτός ήταν αδύνατο να τα γνωρίζει, δεν είναι αόριστη η σχετική αίτηση που δεν προσδιορίζει τα κονδύλια αυτά.

Η απόφαση που εκδίδεται με τη διαδικασία των εργατικών διαφορών κηρύσσεται προσωρινώς εκτελεστή ως προς τους μισθούς υπερημερίας και τους τόκους, οι οποίοι οφείλονται από την πρώτη ημέρα του μήνα που έπεται εκείνου κατά τον οποίο ήταν καταβλητέος ο μισθός. Ο ως άνω μισθωτός δικαιούται τις αποδοχές αδείας αναψυχής απλές και όχι διπλές. Η αξίωση αυτών των μισθών υπερημερίας ασκείται καταχρηστικά αν ο μισθωτός απέφυγε κακοβούλως να βρει αλλού εργασία, μολονότι η ανεύρεσή της ήταν ευχερής, όχι όμως και αν ο εργοδότης δεν αποδέχτηκε την εργασία του μισθωτού επειδή αυτός είχε απαλλαγεί από την υποχρέωση στρατεύσεως με απατηλά μέσα².

Ο εργοδότης που αρνείται να απασχολήσει τον τοποθετηθέντα αναγκαστικώς καταδικάζεται αφ' ενός να καταβάλει σ' αυτόν χρηματική ικανοποίηση λόγω ηθικής βλάβης και αφ' ετέρου να αποδέχεται τις υπηρεσίες του, για την περίπτωση δε που θα συνεχίσει να μην τον απασχολεί, καταδικάζεται σε χρηματική ποινή υπέρ του μισθωτού και σε προσωπική κράτηση ενός έτους. Η σχετική απόφαση μπορεί να κηρυχθεί προσωρινώς εκτελεστή. Δεν επιδικάζεται χρηματική ικανοποίηση αν η άρνηση αποδοχής των υπηρεσιών του τοποθετηθέντος δεν αποσκοπεί στην ηθική μείωσή του.

10.3. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Αν η αναγκαστική τοποθέτηση ενός υπαλλήλου έχει κριθεί άκυρη, ο εργοδότης έχει το δικαίωμα να ερευνήσει και αυτός τη συνδρομή των προϋποθέσεων αυτών και να αρνηθεί την απασχόληση του τοποθετηθέντος ακύρως, αλλά δύναται να ζητήσει από τις διοικητικές επιτροπές την ακύρωση της τοποθετήσεως. Αν όμως η

¹ Γκούτος Χ., 1996, Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας, Τόμος 52/ 1996, Τεύχος 1240, σελ. 151-2

² Γκούτος Χ., 1996, Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας, Τόμος 52/ 1996, Τεύχος 1240, σελ. 151-2

αναγκαστική τοποθέτηση κρίνεται έγκυρη και ο εργοδότης αρνηθεί την πρόσληψη του ατόμου αυτού, καθίσταται υπερήμερος και οφείλει τον μισθό για όσο χρόνο διαρκεί η άρνησή του. επίσης μπορεί να καταδικαστεί αφ' ενός να καταβάλει σ' αυτόν χρηματική ικανοποίηση λόγω ηθικής βλάβης και αφ' ετέρου να αποδεχτεί τις υπηρεσίες του. Στο επόμενο κεφάλαιο θα αναφερθούμε στη λύση των συμβάσεων εργασίας ανάλογα τις περιπτώσεις.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 11^ο - ΛΥΣΗ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

11.1. ΠΑΡΑΙΤΗΣΗ Ή ΟΙΚΕΙΟΘΕΛΗΣ ΑΠΟΧΩΡΗΣΗ ΤΟΥ ΜΙΣΘΩΤΟΥ

Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας είναι δικαίωμα που ανήκει και στα δυο μέρη. Όταν η καταγγελία γίνεται από την πλευρά του μισθωτού λέγεται παραίτηση. Στην παραίτηση το βασικό πρόβλημα εμφανίζεται στη συμπεριφορά του μισθωτού, ο οποίος μπορεί να μην εκφράζει ευθέως την βούληση παραίτησής του.

Ακόμα, υπάρχουν περιπτώσεις, που ο εργοδότης προκειμένου να αποφύγει τις δεσμεύσεις από την καταγγελία της σύμβασης, προσπαθεί να επιρρίψει την πρωτοβουλία της καταγγελίας στον μισθωτό, με αποτέλεσμα να τον εξαναγκάσει να παραιτηθεί.

Ο εργαζόμενος που σκοπεύει να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας οφείλει να τηρήσει την προθεσμία προμήνυσης που ορίζει ο νόμος, διαφορετικά θα πρέπει να καταβάλλει εκείνος αποζημίωση στον εργοδότη. Η προθεσμία αυτή για τους υπαλλήλους είναι μισή από την προθεσμία που προβλέπεται από το νόμο για τον εργοδότη και σε κάθε περίπτωση δεν μπορεί να υπερβεί τους τρεις (3) μήνες (ν. 2112/1920)¹.

Η σχέση χρόνου προϋπηρεσίας και προθεσμίας προμήνυσης για τους υπαλλήλους δίδεται από τον παρακάτω πίνακα (η δεύτερη στήλη ορίζει και το ποσό της

¹ Παναγόπουλος Θ., 2008, Δημόσιο Υπαλληλικό Δίκαιο, Εκδόσεις Σταμούλης, Αθήνα σελ. 235

αποζημίωσης ως συνάρτηση του μηνιαίου μισθού , σε περίπτωση μη τήρησης των προθεσμιών):

ΧΡΟΝΟΣ ΠΡΟΥΨΗΡΕΣΙΑΣ	ΠΡΟΘΕΣΜΙΑ ΠΡΟΜΗΝΥΣΗΣ
2 μήνες – 1 έτος	Μισός μήνας
1 έτος συμπλ. – 4 έτη	1 μήνας
4 έτη συμπλ. – 6 έτη	1,5 μήνας
6 έτη συμπλ. – 8 έτη	2 μήνες
8 έτη συμπλ. –10 έτη	2,5 μήνες
10 έτη συμπλ. και πάνω	3 μήνες

Αν ο υπάλληλος δεν τηρήσει τη προθεσμία που προβλέπεται κάθε φορά, οφείλει αποζημίωση ίση με τις αποδοχές που θα έπαιρνε κατά το αντίστοιχο χρονικό διάστημα.

Όσον αφορά τους εργάτες ο νόμος ο νόμος προβλέπει τον ίδιο χρόνο προειδοποίησης που προβλέπει και για την καταγγελία της σύμβασης από τον εργοδότη (άρθρ.7 β.δ. 16/18 Ιουλίου 1920)

Είναι γεγονός ότι η καταγγελία από τον εργαζόμενο δεν απαιτεί ιδιαίτερη διατύπωση και μπορεί να ασκηθεί εγγράφως ή προφορικά, αρκεί να είναι σαφής χωρίς να αφήνει περιθώρια αμφιβολιών.

Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας από την πλευρά του μισθωτού μπορεί να είναι είτε ρητή είτε σιωπηρή. Η οριστική αποχή (άρνηση) του μισθωτού από την εργασία του ή η άρνηση της εκτέλεσης της εργασίας του για μεγάλο χρονικό διάστημα 4-5 μήνες αποτελεί σιωπηρή δήλωσή του για τη λύση της σύμβασης εργασίας¹.

11.2. ΑΠΟΛΥΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Σύμφωνα με το άρθρο 669 Α.Κ. η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου είναι μονομερής, αναιτιώδης δικαιοπραξία και αποτελεί δικαίωμα του εργοδότη και του μισθωτού (Α.Π. 688/1999 Ελ.Δνη 41,726). Συνεπώς, δεν χρειάζεται αιτιολογία για να είναι έγκυρη, αλλά απαιτείται να τηρηθεί έγγραφος τύπος (ΕφΠατρ1041/2004). Στο έγγραφο της καταγγελίας, όμως, σύμφωνα με τα προαναφερόμενα, ο καταγγέλλων δεν είναι υποχρεωμένος να αναφέρει το σπουδαίο

¹ Παναγόπουλος Θ., 2008, Δημόσιο Υπαλληλικό Δίκαιο, Εκδόσεις Σταμούλης, Αθήνα, σελ. 235

λόγο ή τα περιστατικά που τον θεμελιώνουν (ΟλΑΠ 27/59, 824/05, ΑΠ 1237/03, ΔΕΝ 2005. 446, ΑΠ 14/99, ΝοΒ 2000, ΕΕργΔ 2000.214).

Κατά συνέπεια, σε αντίθεση με τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου, στις συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου ο εργοδότης (ή ο εργαζόμενος) δεν χρειάζεται να επικαλεστεί σπουδαίο λόγο για να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας.

Ο εργαζόμενος δικαιούται αποζημίωση σε περίπτωση καταγγελίας εφόσον απασχολείται πάνω από 2 μήνες (ΑΠ 825/1999 Ελ. Δνση 41,1014).

Η άσκηση του δικαιώματος της καταγγελίας εκ μέρους του εργοδότη δεν είναι όμως απεριόριστη και ανέλεγκτη, αλλά υπόκειται στον περιορισμό του άρθρου 281 Α.Κ., δεν πρέπει δηλαδή να υπερβαίνει προφανώς τα όρια που επιβάλλονται από την καλή πίστη ή τα χρηστά ήθη ή από τον κοινωνικό ή τον οικονομικό σκοπό του δικαιώματος. Διαφορετικά, η καταγγελία είναι άκυρη κατ' άρθρο 174 Α.Κ. και ο εργοδότης που δεν αποδέχεται τις υπηρεσίες του απολυθέντος μισθωτού είναι υποχρεωμένος στην καταβολή κατ' άρθρο 656 Α.Κ. των μισθών υπερημερίας (Α.Π.1154/1999, ΕλΔνη 41,399).

Η σχέση εργασίας αορίστου χρόνου δεν έχει προκαθορισμένο χρόνο λήξης, πράγμα που σημαίνει ότι δεν έχει συμφωνηθεί η διάρκειά της, με αποτέλεσμα ο κάθε συμβαλλόμενος να επιφέρει τη λήξη της με *καταγγελία*. Συγκεκριμένα όταν η καταγγελία γίνεται από τον εργοδότη πρόκειται για **απόλυση** ενώ όταν γίνεται από τον μισθωτό πρόκειται για **παραίτηση** (οικειοθελή αποχώρηση)¹.

11.2.1. Διαδικασία απόλυσης

Η απόλυση των υπαλλήλων μπορεί να γίνει είτε με προειδοποίηση είτε αμέσως χωρίς προειδοποίηση. Έγκυρη καθίσταται και στις δύο περιπτώσεις εφόσον μαζί με το έγγραφο κοινοποίησης της καταγγελίας καταβληθεί και η νόμιμη αποζημίωση.

Ø Απόλυση χωρίς προειδοποίηση

¹ <http://www.taxisland.gr/apolysh>, 2011, Απόλυση

Εάν η καταγγελία της σύμβασης εργασίας γίνει χωρίς προειδοποίηση, ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλλει ολόκληρη την αποζημίωση που οφείλεται όπως καθορίζει ο Ν.2112/1920.

Ø Απόλυση με προειδοποίηση (προμήνυση)

Εάν η καταγγελία σύμβασης γίνει ύστερα από προειδοποίηση, ο εργοδότης υποχρεούται να γνωρίσει με έγγραφο στο μισθωτό ότι, η υπάρχουσα σύμβαση εργασίας θα λυθεί μετά την πάροδο του χρόνου προειδοποίησης.

Στην περίπτωση αυτή ο εργοδότης έχει υποχρέωση κατά την ημέρα που ορίστηκε ως λύση της σύμβασης εργασίας (ημέρα απόλυσης), να καταβάλει το μισό (1/2) μόνο της νόμιμης αποζημίωσης.

Αν δεν υπογράψει ο εργαζόμενος ότι έλαβε γνώση του εγγράφου της απόλυσης, τότε ο εργοδότης μπορεί να κοινοποιήσει το έγγραφο μέσω δικαστικού επιμελητή. Το γεγονός ότι, ο εργαζόμενος παραλαμβάνει το έγγραφο της καταγγελίας ή την αποζημίωση, προσθέτοντας την φράση πριν την υπογραφή του "με επιφύλαξη κάθε δικαιώματός μου", δεν του στερεί το δικαίωμα να προσβάλει το κύρος της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του¹.

Το έγγραφο της απόλυσης πρέπει να επιδοθεί στον εργαζόμενο με κάθε τρόπο: είτε απευθείας στον τόπο εργασίας είτε με δικαστικό επιμελητή στο σπίτι του, στην περίπτωση που ο τελευταίος αρνείται να το παραλάβει. Στο έγγραφο πρέπει να αναφέρεται σαφώς η απόλυση. Δεν είναι απαραίτητο να αναφέρονται οι λόγοι της απόλυσης, εκτός κι αν βάσει του νόμου απαιτείται σπουδαίος λόγος, όπως πχ στην απόλυση εγκύου.

Ο εργοδότης υποχρεούται εντός 8 ημερολογιακών ημερών από την παράδοση του εγγράφου στον εργαζόμενο να αναγγείλει την απόλυση στον ΟΑΕΔ, αντίγραφο της οποίας δίνει στον εργαζόμενο ώστε να υποβάλλει τα απαραίτητα δικαιολογητικά στον ΟΑΕΔ για να γραφτεί στο ταμείο ανεργίας. Αν δεν το κάνει, δεν θίγεται την εγκυρότητα της απόλυσης, αλλά επισείονται εναντίον του ποινικές κυρώσεις (χρηματική ποινή και έως τρίμηνη φυλάκιση) ο δε εργαζόμενος, σε περίπτωση που η καθυστέρηση του προξενήσει ζημιά από τη μη καταβολή επιδομάτων ανεργίας, μπορεί να ασκήσει αγωγή και να ζητήσει σχετική αποζημίωση από τον εργοδότη.

¹ <http://www.taxisland.gr/apolysh>, 2011, Απόλυση

Αναφορικά με το χρόνο προειδοποίησης, σύμβαση μισθωτού με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου, διάρκειας πέραν των δύο (2) μηνών, δύναται να καταγγελθεί κατόπιν προηγούμενης έγγραφης προειδοποίησης του εργοδότη, ως εξής:

Διάρκεια Υπηρεσίας	Χρόνος Προειδοποίησης
2 μήνες έως 2 έτη	1 μήνας
2 έτη έως 5 έτη	2 μήνες
5 έτη έως 10 έτη	3 μήνες
10 έτη έως 15 έτη	4 μήνες
15 έτη έως 20 έτη	5 μήνες
20 έτη και άνω	6 μήνες

11.2.2. Άκυρη και καταχρηστική απόλυση

Με βάση τις σχετικές διατάξεις για την καταγγελία συμβάσεως και την πλούσια νομολογία, όπως έχει διαμορφωθεί ενδεικτικά αναφέρονται και οι παρακάτω περιπτώσεις ακυρότητας της απόλυσης:

α. Μη καταβολή της αποζημίωσης μαζί με έγγραφο της απόλυσης:

- 1) Όταν δεν καταβληθεί ολόκληρη η νόμιμη αποζημίωση, μαζί με την έγγραφη κοινοποίηση της απόλυσης στον εργαζόμενο και
- 2) Σε περίπτωση καταβολής της αποζημίωσης στις προβλεπόμενες από το νόμο δόσεις δηλαδή αποζημίωση άνω των 6 μηνών, εάν έχουμε καθυστέρηση μια δόσης, επέρχεται ακυρότητα της απόλυσης¹.

Για να είναι έγκυρη η απόλυση δεν αρκεί η προσφορά της αποζημίωσης στον απολυόμενο, αλλά σε περίπτωση αρνήσεως του τελευταίου για να την εισπράξει, απαιτείται η δημόσια κατάθεσή της στο Ταμείο Παρακαταθηκών και Δανείων.

β. Καταχρηστική απόλυση

¹ <http://www.taxisland.gr/apolysh>, 2011, Απόλυση

Όταν το δικαίωμα του εργοδότη να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας ασκείται καταχρηστικά, όταν δηλαδή υπερβαίνει τα όρια της καλής πίστης, των χρηστών ηθών και του κοινωνικού ή οικονομικού σκοπού του δικαιώματος.

Πολλές περιπτώσεις απόλυσης έχουν κριθεί από τα Δικαστήρια σαν καταχρηστικές.

Χαρακτηριστικά παραδείγματα:

- Απόλυση που γίνεται για την ικανοποίηση από τον εργοδότη αισθήματος εκδίκησης προς τον εργαζόμενο που είναι άσχετο με την εκτέλεση της σύμβασης εργασίας.
- Καταχρηστικές είναι και οι απολύσεις που γίνονται λόγω νόμιμης συνδικαλιστικής δράσης του εργαζόμενου, ή λόγω δικαστικής διεκδίκησης των αξιώσεών του, ή λόγω αρνήσεώς του να δεχθεί παράνομη απαίτηση του εργοδότη, ή για πολιτικούς λόγους κλπ.
- Καταχρηστική έχει κριθεί επίσης η προσφυγή από τον εργοδότη στο δυσμενέστερο για τον εργαζόμενο μέσο, την απόλυση, για πειθαρχική παράβαση ενώ ήταν δυνατόν να αντιμετωπισθεί με ηπιότερα μέτρα, όπως με τις προβλεπόμενες από τον Κανονισμό της επιχείρησης ποινές¹.

11.3. ΛΟΓΟΙ ΑΠΟΛΥΣΗΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΣΤΟΝ ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΚΑΙ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ

Η απόλυση των ιδιωτικών υπάλληλων γίνεται με δυο τρόπους, η εκλογή των οποίων εξαρτάται αποκλειστικά από τη βούληση του οικείου εργοδότη. Ο πρώτος τρόπος αναφέρεται στην απόλυση των υπάλληλων του με άμεση καταγγελία της σύμβασης εργασίας, δηλαδή χωρίς καμία προειδοποίηση. Σε αυτή τη περίπτωση ο εργοδότης υποχρεούται στην καταβολή ολόκληρης της αποζημίωσης που επιβάλλει ο νόμος

Στη δεύτερη περίπτωση ο εργοδότης ενδέχεται να επιθυμεί, η απόλυση των υπάλληλων του να γίνεται με προειδοποίηση, δηλαδή μετά την πάροδο ορισμένου

¹ <http://www.taxisland.gr/apolysh>, 2011, Απόλυση

χρόνου ο οποίος προκύπτει ανάλογα από τα έτη προϋπηρεσίας του απολυομένου υπάλληλου¹.

Στην προκείμενη περίπτωση ο εργοδότης πρέπει να γνωστοποιήσει με έγγραφο, στο μισθωτό ότι η υπάρχουσα σύμβαση θα πάψει να ισχύει μετά την πάροδο του χρόνου της προειδοποίησης. Προς αποφυγή αμφισβητήσεων κρίνεται σκόπιμο η επακριβώς ημερομηνία της απόλυσης. Την ημέρα που οριστική η απόλυση, ο εργοδότης πρέπει να καταβάλλει το μισό μόνο της αποζημίωσης από ότι προβλέπει ο νόμος.

Οι δημόσιοι υπάλληλοι που κατέχουν οργανικές θέσεις είναι μόνιμοι εφόσον αυτές οι θέσεις υπάρχουν. Αυτοί εξελίσσονται μισθολογικά σύμφωνα με τους όρους του νόμου και, εκτός από τις περιπτώσεις που αποχωρούν λόγω ορίου ηλικίας ή παύονται με δικαστική απόφαση, δεν μπορούν να μετατεθούν χωρίς γνωμοδότηση ούτε να υποβιβαστούν ή να παυθούν χωρίς απόφαση υπηρεσιακού συμβουλίου, που αποτελείται τουλάχιστον κατά τα δύο τρίτα από μόνιμους δημόσιους υπαλλήλους.

Οι βασικές κατηγορίες στις οποίες επιτρέπεται απόλυση δημοσίου υπαλλήλου, είναι οι εξής²:

1. Στην πρώτη ανήκουν όσοι, διορίστηκαν παράνομα. Ορίζεται ότι όσοι δεν διορίστηκαν νόμιμα, θα πρέπει να ανακληθεί ο διορισμός τους, εντός 2 ετών.

2. Στη δεύτερη κατηγορία, ανήκουν όσοι απολύονται, λόγω σοβαρού πειθαρχικού παραπτώματος (ποινή οριστικής παύσης).

Οριστική παύση-απόλυση, επιβάλλεται μόνο για τα εξής παραπτώματα:

-πράξεις του υπαλλήλου, που εκδηλώνουν άρνηση αναγνώρισης του Συντάγματος ή έλλειψη αφοσίωσης στην πατρίδα και τη δημοκρατία.

-παράβαση καθήκοντος, κατά τον ποινικό κώδικα ή άλλους Νόμους

-αποδοχή ανταλλάγματος ή άλλης εύνοιας από υπάλληλο, για το χειρισμό υπόθεσης, στα πλαίσια των καθηκόντων του,

¹ Smith S., Mazin R., 2005, Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού (Όλες οι Απαντήσεις), Εκδόσεις Κέρκυρας, Αθήνα σελ. 260

² Παναγόπουλος Θ., 2008, Δημόσιο Υπαλληλικό Δίκαιο, Εκδόσεις Σταμούλης, Αθήνα, σελ. 48

- χαρακτηριστικώς αναξιοπρεπής ή ανάξια συμπεριφορά, εντός ή και εκτός υπηρεσίας, από υπάλληλο,
- παραβίαση απορρήτων της υπηρεσίας
- εξαιρετικώς σοβαρή απείθεια
- εμμονή σε άρνηση προσέλευσης σε υγειονομική επιτροπή,
- συμμετοχή άμεσα ή έμμεσα σε δημοπρασία από αρχή ή επιτροπή, στην οποία μετέχει και ο ίδιος ο υπάλληλος και
- αδικαιολόγητη απουσία από την υπηρεσία, για πάνω από 22 ημέρες συνεχώς ή πάνω από 30 μέρες, σε διάστημα ενός έτους.
- εάν είναι υπότροπος και είχε τιμωρηθεί ξανά για το ίδιο αδίκημα¹.

11.4. ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗΣ ΑΠΟΛΥΣΗΣ

Σε ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων απαγορεύεται ρητά η απόλυση. Οι συνηθέστερες περιπτώσεις παρουσιάζονται στις παρακάτω κατηγορίες:

A. Έγκυος ή μητέρα εργαζόμενη

Σύμφωνα με το Ν. 1483/84, απαγορεύεται και είναι απολύτως άκυρη η απόλυση εργαζόμενης, κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της, εκτός αν υπάρχει σπουδαίος λόγος καθώς και για χρονικό διάστημα 18 μηνών από την ημερομηνία τοκετού. Σαν σπουδαίος λόγος δεν μπορεί σε καμιά περίπτωση να θεωρηθεί η ενδεχόμενη μείωση της απόδοσης της εργασίας της εγκύου, που οφείλεται στην εγκυμοσύνη.

Σπουδαίος λόγος μπορεί ενδεικτικά να θεωρηθεί η διάλυση ή πτώχευση επιχείρησης, η διάπραξη αξιόποινης πράξης, η δημιουργία καταστάσεων ή επεισοδίων που να καθιστούν αδύνατη τη συνέχιση της σύμβασης εργασίας, η ουσιώδης παράβαση των συμβατικών υποχρεώσεων, η πρόκληση βλάβης από πρόθεση και βαριά αμέλεια, η ίδρυση ανταγωνιστικής επιχείρησης κλπ. Η κρίση πάντως αν ένα περιστατικό αποτελεί σπουδαίο λόγο ή όχι, για απόλυση της εργαζόμενης ανήκει στα δικαστήρια.

¹ Παναγόπουλος Θ., 2008, Δημόσιο Υπαλληλικό Δίκαιο, Εκδόσεις Σταμούλης, Αθήνα σελ. 48

Η προστασία παρέχεται στην εργαζόμενη έγκυο ανεξάρτητα αν ο εργοδότης γνώριζε η όχι την εγκυμοσύνη της¹.

Β. Στρατευμένοι εργαζόμενοι

Για τους στρατευμένους εργαζόμενους προβλέπεται ειδική προστασία από την απόλυση. Σύμφωνα με Ν. 3514/1928, απαγορεύεται η απόλυση εργαζόμενου κατά τη διάρκεια της θητείας, εφόσον πριν τη στράτευσή του είχε συμπληρώσει εξάμηνη υπηρεσία στον εργοδότη του. Ο υπολογισμός της, εξάμηνης υπηρεσίας του μισθωτού έχει ως χρονικό σημείο εκκίνησης την ημέρα πρόσληψης του και σημείο λήξης την ημέρα κατά την οποία καλείται στις τάξεις του στρατού. (όχι την ημέρα που παρουσιάζεται στο στρατό)

Μετά την απόλυσή του από το στρατό, ο υπάλληλος οφείλει εντός μηνός, να δηλώσει στον εργοδότη του ότι επιθυμεί να επιστρέψει στην εργασία του. Μετά την επιστροφή του εργαζόμενου στην εργασία του, απαγορεύεται η απόλυσή του για ένα έτος. Η απόλυση κατά το διάστημα αυτό, αν πραγματοποιηθεί είναι άκυρη, εκτός κι αν υπάρχει σπουδαίος λόγος, για την ύπαρξη του οποίου αποφαινεται η επιτροπή του αρ. 7 του Ν 244/1936².

Γ. Συνδικαλιστικά στελέχη

Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας των συνδικαλιστικών στελεχών απαγορεύεται, εκτός κι αν συντρέχει κάποιος από του παρακάτω λόγους: (άρθ. 14 Ν.1264/82)

α) Όταν κατά τη σύναψη της σύμβασης εργασίας με τον εργοδότη, ο εργαζόμενος τον εξαπάτησε παρουσιάζοντας ψεύτικα πιστοποιητικά ή βιβλιάρια για να προσληφθεί ή να λάβει μεγαλύτερη αμοιβή.

β) Όταν ο εργαζόμενος απεκάλυψε βιομηχανικά η εμπορικά μυστικά ή ζήτησε ή δέχτηκε αθέμιτα πλεονεκτήματα κυρίως προμήθειες από τρίτους.

γ) Όταν ο εργαζόμενος προκάλεσε σωματικές βλάβες ή εξύβρισε σοβαρά ή απείλησε τον εργοδότη ή τον εκπρόσωπό του.

¹ <http://www.ergasiaka-gr.net/2014/10/akiri-kai-kataxristiki-apolisi.html>, 2014, Πότε μια απόλυση εργαζόμενου μπορεί να θεωρηθεί άκυρη και καταχρηστική

² <http://www.ergasiaka-gr.net/2014/10/akiri-kai-kataxristiki-apolisi.html>, 2014, Πότε μια απόλυση εργαζόμενου μπορεί να θεωρηθεί άκυρη και καταχρηστική

δ) Όταν ο εργαζόμενος επίμονα και αδικαιολόγητα αρνήθηκε να εκτελέσει την εργασία για την οποία έχει προσληφθεί.

ε) Όταν ο εργαζόμενος δεν προσέρχεται αδικαιολόγητα στην εργασία του για περισσότερο από 7 μέρες διάστημα ή εξακολουθεί να συμμετέχει σε απεργία που κρίθηκε με δικαστική απόφαση μη νόμιμη ή καταχρηστική.

Δ. Εργαζόμενοι που βρίσκονται σε κανονική άδεια

Κατά τη διάρκεια της ετήσιας κανονικής άδειας, απαγορεύεται η απόλυση του εργαζόμενου απ' τον εργοδότη (άρθρο 5 παρ. 6 ΑΝ 539/45). Σύμφωνα με την απόφαση 667/96 Εφ. Λάρισας, δεν απαγορεύεται κατά τη διάρκεια της άδειας η προειδοποίηση απόλυσης, αρκεί η ημέρα της απόλυσης να εμπίπτει σε χρόνο μετά τη λήξη της άδειας¹.

11.5. ΛΥΣΗ ΣΧΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕ ΑΤΟΜΑ ΕΙΔΙΚΩΝ ΚΑΤΗΓΟΡΙΩΝ

Η σχέση εργασίας 1) των προστατευόμενων από τον νόμο προσώπων, που τοποθετούνται σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν. 2643/1998, ή έχουν τοποθετηθεί σύμφωνα με τις ισχύουσες μέχρι τη δημοσίευση του νόμου αυτού διατάξεις για τους πολεμιστές και 2) των αναπήρων ατόμων (μειονεκτούντα πρόσωπα), ανεξάρτητα αν έχουν προσληφθεί υποχρεωτικά ή όχι λύεται:

A) αυτοδικίως, μόλις συμπληρώσουν το όριο ηλικίας, που ορίζεται από τον εσωτερικό κανονισμό ή οργανισμό της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης, εφόσον συγκεντρώσουν τις προϋποθέσεις για πλήρη συνταξιοδότηση λόγω γήρατος ή αναπηρίας. Όσοι δεν έχουν τις προϋποθέσεις αυτές διατηρούνται στην επιχείρηση μέχρις ότου τις αποκτήσουν, και πάντως όχι πέρα από το 67^ο έτος της ηλικίας τους².

B) με καταγγελία της σχέσης εργασίας χωρίς αποζημίωση, εφόσον ο προστατευόμενος έχει στερηθεί τα πολιτικά του δικαιώματα.

Γ) με καταγγελία, ύστερα από απόφαση αρμόδιας Επιτροπής που εδρεύει στην αντίστοιχη υπηρεσία του ΟΑΕΔ, για παραβάσεις του κανονισμού της υπηρεσίας ή

¹ <http://www.ergasiaka-gr.net/2014/10/akiri-kai-kataxristiki-apolisi.html>, 2014, Πότε μια απόλυση εργαζόμενου μπορεί να θεωρηθεί άκυρη και καταχρηστική

² <http://amea-blog.blogspot.gr/>, 2010, Λύση σχέσεων εργασίας

επιχείρησης ή και για αποδεδειγμένη ανεπάρκεια ή ακαταλληλότητα στην εκμετάλλευση της εργασίας.

Δ) με καταγγελία της σχέσης εργασίας αν έχει εκδοθεί σχετική απόφαση από τον Διευθυντή του ΟΑΕΔ.

Ε) Με καταγγελία της σχέσης εργασίας μετά τη συμπλήρωση των προϋποθέσεων για πλήρη σύνταξη γήρατος.

11.6. ΑΠΟΛΥΣΗ ΠΡΟΣΤΑΤΕΥΟΜΕΝΩΝ ΠΡΟΣΩΠΩΝ

Ο Ν.2643/98 ορίζει στο άρθρο 1 περίπτ. Γ' και δ' ότι, στις τέσσερις περιπτώσεις που εξετάζονται στην παρούσα θεματική ενότητα, η απόλυση του προστατευόμενου μισθωτού επιτρέπεται αν ο εργοδότης έχει λάβει σχετική διοικητική άδεια, χορηγούμενη, στις μεν τρεις πρώτες περιπτώσεις από την ειδική διοικητική επιτροπή (η οποία κατά τον νόμο αποφασίζει και για την πρόσληψη και για άλλα ζητήματα των προστατευόμενων μισθωτών), στην δε Τρίτη περίπτωση από τον αρμόδιο διοικητή του ΟΑΕΔ. Επομένως, στις περιπτώσεις αυτές, εάν ο προστατευόμενος μισθωτός απολυθεί χωρίς να έχει χορηγηθεί η εν λόγω άδεια, η απόλυση είναι άκυρη. Ακόμη, εάν χορηγηθεί η άδεια απολύσεως, αλλά δεν επακολουθήσει η απόλυση, η σχέση εργασίας δεν λύεται. Όταν είναι αρμόδια για τη χορήγηση της άδειας η διοικητική επιτροπή, ο εργοδότης οφείλει να υποβάλει σε αυτή σχετική αίτησή του, εντός ευλόγου χρόνου από της γεννήσεως του λόγου της απολύσεως (αλλιώς αυτός ο λόγος αποδυναμώνεται), η δε διοικητική επιτροπή οφείλει να κοινοποιήσει την απόφασή της και στον απολυμένο, ώστε αυτός να μπορέσει να προσφύγει, αν θέλει, στη δευτεροβάθμια επιτροπή ή στα δικαστήρια¹.

Αν ο προστατευόμενος μισθωτός παραβεί τον κανονισμό εργασίας που ισχύει στην επιχείρηση και που προβλέπει την απόλυση ως ποινή για τη συγκεκριμένη παράβαση, η απόλυση επιτρέπεται εφ' όσον προηγηθεί η προαναφερθείσα απόφαση-άδεια της ειδικής διοικητικής επιτροπής (άρθρο 11 παράγρ. 1 περίπτ. Γ' έδ. αά) αναλόγως της αόριστης ή της ορισμένης διάρκειας τη σχέσεως εργασίας, είναι εφαρμοστέες ως προς την αποζημίωση απολύσεως οι αντίστοιχες σχετικές κοινές διατάξεις.

¹ Γκούτος Χ. 2011, Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας, Τόμος 67/ 2011, Τεύχος 1573, σελ. 3-5

Για να απολυθεί ο προστατευόμενος μισθωτός είτε ένεκα αποδεδειγμένης ανεπάρκειάς του ή ακαταλληλότητάς του ως προς την εκτέλεση της εργασίας, αλλά μη οφειλομένης στα τραύματά του ή στην αναπηρίας του, είτε ένεκα ανάρμοστης συμπεριφοράς του ή αντικοινωνικής διαγωγής του, πρέπει να έχει χορηγηθεί σχετική άδεια από την ειδική διοικητική επιτροπή, ανεξαρτήτως αν η σχέση εργασίας έχει αόριστη ή ορισμένη διάρκεια.

Τέτοιες ειδικότερες αιτίες απολύσεως αποτελούν, μεταξύ άλλων: η εκτέλεση της εργασίας αντικανονικώς από τον μισθωτό, οι συχνές απουσίες του εκ της εργασίας για λόγους που αφορούν σ' αυτόν (όπως είναι και η μακρόχρονη ασθένειά του), οι ποινικές παραβάσεις του που συνιστούν τη συνέχιση της συμβάσεως δυσχερή ή ανέφικτη και η ανάρμοστη συμπεριφορά του έναντι του εργοδότη ή των συναδέλφων του ή των πολιτών. Ο νόμος 2643/98 αντικατέστησε την έκφραση «αντιπειθαρχική γενικώς διαγωγή» που υπήρχε σε προϊσχύσαντες συναφείς νόμους με την διατύπωση «αντικοινωνική γενικώς διαγωγή», μάλλον εκ παραδρομής, δεδομένου ότι η αντικοινωνική διαγωγή του μισθωτού, έστω κι αν δεν είναι αόριστη, δεν δύναται να αποτελεί αιτία απολύσεως, ως άσχετη προς την εργασιακή θέση. Η διοικητική άδεια απολύσεως δύναται να χορηγηθεί και αν ο κανονισμός εργασίας προβλέπει για τις προαναφερθείσες παραβάσεις ηπιότερες ποινές, καθώς και αν η ανεπάρκεια ή ακαταλληλότητα του μισθωτού δεν οφείλονται σε υπαιτιότητά του, αλλά όχι και αν αυτές οφείλονται στα τραύματά του ή στην αναπηρία του¹.

Ως προς την αποζημίωση απολύσεως, για την οποία η ειδική διάταξη δεν αναφέρει τίποτα είναι εφαρμοστέες οι σχετικές κοινές διατάξεις. Τούτο ισχύει και αν η απόλυση οφείλεται στην υποβολή μηνύσεως ή στην απαγγελία κατηγορίας κατά του μισθωτού για ποινικό αδίκημά του που καθιστά τη συνέχιση της συμβάσεως δυσχερή ή ανέφικτη, οπότε, σύμφωνα με κοινές διατάξεις, δεν οφείλεται αποζημίωση απολύσεως εκτός αν ο μισθωτός αθωωθεί. Η απόλυση λόγω μηνύσεως ή απαγγελίας κατηγορίας είναι πολύ διαφορετική από την απόλυση λόγω καταδίκης του μισθωτού σε στέρηση των πολιτικών δικαιωμάτων του.

Ο νομοθέτης έκρινε αναγκαίο να ορίσει ειδικά για την απόλυση λόγω καταδίκης ότι ο απολυμένος δεν δικαιούται αποζημίωση, μάλλον επειδή δεν ίσχυαν κοινές διατάξεις αφορώσες σε αυτόν τον λόγο απολύσεως και στην οφειλή ή μη

¹ Γκούτος Χ., 2011, Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας, Τόμος 67/ 2011, Τεύχος 1573, σελ. 3-5

αποζημιώσεως ένεκα αυτού, ώστε να είναι εφαρμοστέες όπως στις άλλες περιπτώσεις απολύσεως. Επομένως, δεν δύναται να θεωρηθεί ότι, ένεκα αυτού του ειδικού αποκλεισμού της αποζημιώσεως απολύσεως, οφείλεται αποζημίωση σε όλες τις άλλες περιπτώσεις απούσεως των προστατευομένων μισθωτών.

Συναφής προς την παραπάνω υπό 2 περίπτωση απολύσεως είναι εκείνη του άρθρου 5 παράγ. 6 του Ν. 2643/98. Κατά τη διάταξη αυτή, εάν ο εργοδότης, ύστερα από δίμηνη απασχόληση του προστατευομένου μισθωτού, θεωρεί ότι αυτός, ανεξαρτήτως υπαιτιότητάς του, είναι ακατάλληλος για την επιχείρηση, δικαιούται να ζητήσει από την ειδική επιτροπή να απολυθεί ο μισθωτός και να αντικατασταθεί από άλλον προστατευόμενο, εφ' όσον δε η επιτροπή κοινοποιήσει στον εργοδότη θετική απόφαση της εντός διμήνου από της υποβολής της αιτήσεως ή δεν του κοινοποιήσει απόφαση της μέχρι της λήξεως του διμήνου, η απόλυση δύναται να πραγματοποιηθεί, ανεξαρτήτως αν η σχέση εργασίας έχει αόριστη ή ορισμένη διάρκεια. Η θετική απόφαση της επιτροπής πρέπει να βεβαιώνει με συγκεκριμένα στοιχεία ότι ο μισθωτός αδυνατεί να εκτελεί στοιχειωδώς οποιαδήποτε εργασία στην επιχείρηση. Ως προς την αποζημίωση απολύσεως, ισχύουν τα εκτεθέντα για την παραπάνω υπό 2 περίπτωση απολύσεως¹.

11.6.1. Απόλυση χωρίς να απαιτείται σχετική διοικητική άδεια

Στις παρακάτω περιπτώσεις, επιτρέπεται η απόλυση των προστατευομένων μισθωτών, χωρίς να απαιτείται να προηγηθεί η προαναφερθείσα διοικητική άδεια απολύσεως.

1. ανεξαρτήτως αν η σχέση εργασίας έχει αόριστη ή ορισμένη διάρκεια, ο προστατευόμενος μισθωτός επιτρέπεται να απολυθεί, και μάλιστα χωρίς αποζημίωση (αλλά και χωρίς να προηγηθεί διοικητική άδεια απολύσεως, εάν έχει καταδικαστεί σε στέρηση των πολιτικών δικαιωμάτων του κατά τα άρθρα 59-62 του Ποινικού Κώδικα, η οποία στέρηση επιβάλλεται, υπό ορισμένες προϋποθέσεις, στον καταδικαζόμενο σε θανατική ποινή ή σε κάθειρξη ή σε φυλάκιση για αδίκημα που μαρτυρεί ηθική διαστροφή ή σε περιορισμό εντός ψυχιατρικού καταστήματος².

¹ Γκούτος Χ., 2011, Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας, Τόμος 67/ 2011, Τεύχος 1573, σελ. 3-5

² Γκούτος Χ., 2011, ό.π., σελ. 5-6

Η προκειμένη περίπτωση απολύσεως διαφέρει κατά πολύ από την απόλυση του μνηθέντος ή κατηγορηθέντος προστατευόμενου μισθωτού.

2. ο προστατευόμενος μισθωτός που έχει συμπληρώσει τις προϋποθέσεις λήψεως πλήρους συντάξεως γήρατος επιτρέπεται να απολυθεί σύμφωνα με τις ισχύουσες έκτοτε σχετικές κοινές διατάξεις (άρθρο 11 παρ. 1, περίπτ. Ε'). Κατά τις διατάξεις αυτές, ο υπάλληλος που υπηρετεί με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου και που έχει συμπληρώσει τις προϋποθέσεις λήψεως πλήρους συντάξεως γήρατος, εφ' όσον απολυθεί, δικαιούται την αποζημίωση απολύσεως σε ποσοστό 50%, ή αν δικαιούται και επικουρική σύνταξη, σε ποσοστό 40%, εκτός αν διέπεται από ευνοϊκότερες διατάξεις. Τα ίδια ισχύουν και όταν ο υπάλληλος υπηρετεί με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου εάν συμπληρώσει τις προαναφερθείσες προϋποθέσεις πριν να συμπληρώσει το όριο ηλικίας που προβλέπεται από τον κανονισμό εργασίας.

Υπό τους παραπάνω όρους, οι εργάτες δεν επιτρέπεται να απολυθούν, αλλά δικαιούνται αυτοί, καθώς και οι υπάλληλοι, να αποχωρούν οικειοθελώς εκ της εργασίας¹.

3. όταν η σύμβαση εργασίας του προστατευόμενου είναι άκυρη (επειδή αυτός δεν έχει τα νόμιμα προσόντα ή επειδή δεν τηρήθηκε η νόμιμη διαδικασία προσλήψεως κ.λπ.), ο εργοδότης δεν υποχρεούται να τον απασχολεί, εκτός αν έχει αποδεχθεί την άκυρη πρόσληψη ρητώς ή με την ανεπιφύλακτη αποδοχή των υπηρεσιών του προστατευόμενου επί εύλογο χρόνο, και συνεπώς επιτρέπεται να τον απολύσει σύμφωνα με τις κοινές διατάξεις (και χωρίς να απαιτείται άδεια της διοικητικής επιτροπής), εφόσον είναι βέβαιος για την ακυρότητα της συμβάσεως.

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

1. οικειοθελής αποχώρηση. Μολονότι ο Ν. 2643/98 δεν αναφέρει τίποτα σχετικώς, η σύμβαση εργασίας, αορίστου ή ορισμένου χρόνου, του προστατευόμενου μισθωτού, επιτρέπει να λυθεί, σύμφωνα με τις κοινές διατάξεις και χωρίς να απαιτείται να χορηγηθεί σχετική διοικητική άδεια, δια της οικειοθελούς αποχωρήσεώς του, δηλαδή δια της ρητής ή σιωπηρής καταγγελίας της συμβάσεως

¹ Γκούτος Χ., 2011, Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας, Τόμος 67/ 2011, Τεύχος 1573, σελ. 5-6

απ' αυτόν. Σιωπηρή καταγγελία συνιστούν, μεταξύ άλλων, η αδικαιολόγητη και επίμονη άρνηση του μισθωτού να προσφέρει τις υπηρεσίες του και η μακροχρόνια απουσία του εκ της εργασίας.

Εφ' όσον ο προστατευόμενος αποχωρήσει οικειοθελώς μετά τη συμπλήρωση των προϋποθέσεων λήψεως πλήρους συντάξεως γήρατος, δικαιούται τη νόμιμη αποζημίωση απολύσεως σε ποσοστό 50% ή, αν δικαιούται και επικουρική σύνταξη, σε ποσοστό 40%.

Λήξη του ορισμένου χρόνου. Κατά το άρθρο 11 παρ. 1 εδ. Α', μόλις ο προστατευόμενος μισθωτός συμπληρώσει αφ' ενός το όριο ηλικίας που προβλέπεται από τον κανονισμό εργασίας που έχει ισχύ νόμου και αφ' ετέρου τις προϋποθέσεις συνταξιοδότησεως λόγω γήρατος ή αναπηρίας, η σύμβαση εργασίας λύεται αυτοδίκως (δηλαδή χωρίς να απαιτείται καταγγελία της, ούτε διοικητική άδεια). Στην ίδια περίπτωση, εάν δεν έχουν συμπληρωθεί και οι προϋποθέσεις συνταξιοδότησεως, η σύμβαση λύεται αυτοδίκως όταν αυτές συμπληρωθούν και πάντως όταν συμπληρωθεί το 67^ο έτος¹.

11.7. ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ

Το ύψος της αποζημίωσης εξαρτάται από τους παρακάτω παράγοντες:

- 1) Το ύψος των τακτικών αποδοχών του τελευταίου μήνα, με καθεστώς πλήρους απασχόλησης
- 2) Το χρόνο προϋπηρεσίας
- 3) Εάν η απόλυση έγινε με προειδοποίηση (τήρηση προμήνυσης) ή όχι
- 4) Εάν ο απολυόμενος είναι υπάλληλος ή εργατοτεχνίτης.

Ο υπολογισμός της αποζημίωσης γίνεται με βάση τις τακτικές αποδοχές του τελευταίου μήνα με καθεστώς πλήρους απασχόλησης.

Και καθεστώς πλήρους απασχόλησης θεωρείται η κανονική απασχόληση που προβλέπεται από τη σύμβαση, ανεξάρτητα αν τον τελευταίο μήνα ο εργαζόμενος για κάποιο λόγο δεν απασχολήθηκε (π.χ. ασθένεια, απουσία κ.λπ). Στη συγκεκριμένη

¹ Γκούτος Χ., 2011, Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας, Τόμος 67/ 2011, Τεύχος 1573, σελ.6

περίπτωση, ο όρος καθεστώς πλήρους απασχόλησης δεν πρέπει να συγχέεται με τους όρους «πλήρης» και «μερική απασχόληση». Δηλαδή, δεν αναφέρεται στο νόμιμο ωράριο που έχει συμφωνηθεί. Παρατηρείται λοιπόν, ότι στην περίπτωση των μερικώς απασχολούμενων, η αποζημίωση θα υπολογιστεί με βάση τις μειωμένες ώρες που έχουν συμφωνηθεί¹.

Όσον αφορά τον «τελευταίο μήνα», αυτός είναι το διάστημα από την αντίστοιχη ημερομηνία του προηγούμενου μήνα μέχρι την ημέρα της απόλυσης. Για παράδειγμα, αν η απόλυση έγινε 11 Απριλίου, τελευταίος μήνας θεωρείται το διάστημα 11 Μαρτίου-11 Απριλίου.

Ακόμη, με τον όρο «τακτικές αποδοχές» εννοείται ο μισθός, καθώς επίσης και οποιαδήποτε παροχή σε είδος και σε χρήμα που δίδεται τακτικά στον εργαζόμενο από τον εργοδότη. Αναλυτικά συνυπολογίζονται:

- Τα δώρα Χριστουγέννων και Πάσχα και το επίδομα αδείας. Έτσι, ο μηνιαίος μισθός προσαυξάνεται κατά 1/6 (Εξαίρεση αποτελούν οι οικοδόμοι, στους οποίους δεν υπολογίζεται αυτή η προσαύξηση, επειδή λαμβάνουν τα αντίστοιχα επιδόματα από ειδικό λογαριασμό του Ι.Κ.Α. και όχι από τον εργοδότη)
- Όλα τα επιδόματα που προβλέπονται από τη σύμβαση (π.χ. επίδομα ισολογισμού για τους λογιστές). Αν το επίδομα δίδεται σε ετήσια βάση, ο προσαυξημένος μηνιαίος μισθός υπολογίζεται : $14 \times \text{μισθοί} + \text{επίδομα}_1 + \text{επίδομα } 2/12$
- Προσαύξηση νυχτερινής εργασίας, εργασίας κατά τις Κυριακές και αργίες, υπερεργασίας και νόμιμης υπερωρίας. Με την προϋπόθεση βέβαια για την προσαύξηση είναι η τακτική παροχή των παραπάνω.
- Παροχές σε είδος που μπορούν να αναχθούν σε χρήμα (π.χ. παροχή γάλακτος και τροφίμων) εφόσον δίδονται ως αντάλλαγμα για την παροχή της εργασίας.
- Οδοιπορικά έξοδα και εκτός έδρας, εφόσον χορηγούνται τακτικά (και χορηγήθηκαν τον τελευταίο μήνα) και δεν διακόπτονται κατά την άδεια ή την ασθένεια.

¹ <http://www.taxisland.gr/apolysh>, 2011, Αποζημίωση

- Προμήθειες ή ποσοστά επί των πωλήσεων, εφόσον καταβάλλονται σε μόνιμη βάση¹.

Δεν συμπεριλαμβάνονται στις τακτικές αποδοχές οποιεσδήποτε οικειοθελείς παροχές (bonus), αρκεί όμως ο εργοδότης να έχει κατοχυρώσει στη σύμβαση το δικαίωμά του να ανακαλεί κατά την απόλυτη κρίση του τις παροχές αυτές.

Πίνακας Αποζημίωσης Υπαλλήλων (Σύμφωνα με τον Ν.2112/1920, σε συνδυασμό με τον Ν.3198/1955, τον Ν.3899/2010 & τον Ν.4093/2012):

Χρόνος Υπηρεσίας	Χρόνος προειδοποίησης για τη χορήγηση της μισής αποζημίωσης	Ποσό αποζημίωσης
Από 1 έτος συμπληρωμένο έως 2 έτη	1 μήνας	2 μικτοί μισθοί + 1/6
Από 2 έτη συμπληρωμένα έως 4 έτη	2 μήνες	2 μικτοί μισθοί + 1/6
Από 4 έτη συμπληρωμένα έως 5 έτη	2 μήνες	3 μικτοί μισθοί + 1/6
Από 5 έτη συμπληρωμένα έως 6 έτη	3 μήνες	3 μικτοί μισθοί + 1/6
Από 6 έτη συμπληρωμένα έως 7 έτη	3 μήνες	4 μικτοί μισθοί + 1/6
Από 7 έτη συμπληρωμένα έως 8 έτη	3 μήνες	4 μικτοί μισθοί + 1/6
Από 8 έτη συμπληρωμένα έως 10 έτη	3 μήνες	5 μικτοί μισθοί + 1/6
10 έτη συμπληρωμένα	4 μήνες	6 μικτοί μισθοί + 1/6
11 έτη συμπληρωμένα	4 μήνες	7 μικτοί μισθοί + 1/6
12 έτη συμπληρωμένα	4 μήνες	8 μικτοί μισθοί + 1/6
13 έτη συμπληρωμένα	4 μήνες	9 μικτοί μισθοί + 1/6
14 έτη συμπληρωμένα	4 μήνες	10 μικτοί μισθοί + 1/6
15 έτη συμπληρωμένα	4 μήνες	11 μικτοί μισθοί + 1/6
16 έτη συμπληρωμένα	4 μήνες	12 μικτοί μισθοί + 1/6
17 έτη συμπληρωμένα	4 μήνες	1 μικτός μισθός
18 έτη συμπληρωμένα	4 μήνες	2 μικτοί μισθοί + 1/6
19 έτη συμπληρωμένα	4 μήνες	3 μικτοί μισθοί + 1/6
20 έτη συμπληρωμένα	4 μήνες	4 μικτοί μισθοί + 1/6
21 έτη συμπληρωμένα	4 μήνες	5 μικτοί μισθοί + 1/6
22 έτη συμπληρωμένα	4 μήνες	6 μικτοί μισθοί + 1/6
23 έτη συμπληρωμένα	4 μήνες	7 μικτοί μισθοί + 1/6
24 έτη συμπληρωμένα	4 μήνες	8 μικτοί μισθοί + 1/6
25 έτη συμπληρωμένα	4 μήνες	9 μικτοί μισθοί + 1/6
26 έτη συμπληρωμένα	4 μήνες	10 μικτοί μισθοί + 1/6
27 έτη συμπληρωμένα	4 μήνες	11 μικτοί μισθοί + 1/6
28 έτη συμπληρωμένα και άνω	4 μήνες	12 μικτοί μισθοί + 1/6

Για τον ανωτέρω υπολογισμό λαμβάνονται υπόψη:

α) ο χρόνος προϋπηρεσίας που είχε συμπληρώσει ο υπάλληλος κατά τη δημοσίευση του Ν.4093/2012 στις 12/11/2012, ανεξάρτητα από το χρόνο απόλυσης του.

¹ <http://www.taxisland.gr/apolysh>, 2011, Αποζημίωση

(Δηλαδή αν κάποιος εργαζόμενος έχει σήμερα 18 χρόνια υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη και απολυθεί, θα πάρει αποζημίωση 14 μικτούς μισθούς πλέον του 1/6 αυτών. Ας υποθέσουμε τώρα, ότι συνεχίζει να εργάζεται στον εργοδότη για ακόμη 5 χρόνια, όποτε και απολύεται, μετά από 23 χρόνια υπηρεσίας δηλαδή. Δεν θα πάρει αποζημίωση 19 μισθούς + 1/6 όπως ίσχυε μέχρι σήμερα αλλά μόνο τους 14 μισθούς + 1/6, αφού δεν μετράει η υπηρεσία του από την ψήφιση του νέου μνημονίου και μετά.)

β) Μετά τα 17 συμπληρωμένα χρόνια η αποζημίωση υπολογίζεται με τις τακτικές αποδοχές του τελευταίου μήνα υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης που δεν υπερβαίνουν το πόσο των δύο χιλιάδων (2.000€) ευρώ

Σε περίπτωση που ο μισθωτός έχει τις προϋποθέσεις πλήρους συνταξιοδότησης λόγω γήρατος, (εδάφιο δεύτερο άρθρου 8 του Ν. 3198/55 όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 5 παρ. 1 του Ν. 435/76) η οριζόμενη αποζημίωση θα υπολογίζεται με βάση τις τακτικές αποδοχές του τελευταίου μήνα υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης, με την επιφύλαξη του δευτέρου εδαφίου της παραγράφου 1 του άρθρου 5 του Ν. 3198/1955, δηλαδή δεν θα λαμβάνονται υπόψη οι αποδοχές που υπερβαίνουν το δπλάσιο του ημερομισθίου ανειδίκευτου εργάτη πολλαπλασιαζόμενο επί τον αριθμόν 30¹.

Εργαζόμενοι ηλικίας 55 έως 64 ετών των οποίων η σύμβαση εργασίας καταγγέλλεται, ανεξάρτητα αν πρόκειται για ομαδικές ή μεμονωμένες απολύσεις, εφόσον παραμένουν άνεργοι, έχουν το δικαίωμα της αυτασφάλισης, η οποία ασκείται εντός διμήνου από την καταγγελία, στην οποία υποχρεούται ο εργοδότης που τους απέλυσε να συμμετέχει με:

α) Το πενήντα τοις εκατό (50%) του κόστους της αυτασφάλισης για ασφαλισμένους ηλικίας 55 ετών έως 60 ετών και για χρονικό διάστημα μέχρι τρία (3) χρόνια.

β) Το ογδόντα τοις εκατό (80%) του κόστους της αυτασφάλισης για ασφαλισμένους 60 ετών συμπληρωμένων έως 64 ετών και για χρονικό διάστημα μέχρι τρία (3) χρόνια.

¹ <http://www.ergasiaka.net/apozhmiwsh-apolyshs.html>, 2014, Αποζημίωση απόλυσης

11.8. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η σύμβαση εργασίας, ανάλογα με το είδος της λύεται εξαιτίας θανάτου του μισθωτού ή του εργοδότη, λόγω καταγγελία σύμβασης εργασίας από εργοδότη ή από τον μισθωτό, με αμοιβαία συναίνεση εργοδότη και εργαζόμενου είτε με την καταδίκη του εργαζόμενου για σοβαρό αδίκημα. ο εργοδότης έχει τη δυνατότητα να προβεί σε απόλυση με δύο τρόπους, είτε με προειδοποίηση, είτε με έκτακτη καταγγελία σύμβασης εργασίας (δηλαδή χωρίς προειδοποίηση). Η επιλογή του ενός ή του άλλου τρόπου ανήκει στη βούληση του εργοδότη.

Η σχέση εργασίας των προστατευόμενων προσώπων λύεται στις περιπτώσεις που συμπληρώσουν το όριο ηλικίας, με καταγγελία της σχέσης εργασίας χωρίς αποζημίωση, με καταγγελία ύστερα από απόφαση αρμόδιας Επιτροπής, με καταγγελία της σχέσης εργασίας αν έχει εκδοθεί σχετική απόφαση ή με καταγγελία της σχέσης εργασίας μετά τη συμπλήρωση των προϋποθέσεων για πλήρη σύνταξη γήρατος.

Καταχρηστική κρίνεται η απόλυση όταν το δικαίωμα του εργοδότη να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας ασκείται καταχρηστικά, όταν δηλαδή υπερβαίνει τα όρια της καλής πίστης, όταν υπάρχει αίσθημα εκδίκησης προς τον εργαζόμενο, λόγω νόμιμης συνδικαλιστικής δράσης του εργαζόμενου, ή λόγω δικαστικής διεκδίκησης των αξιώσεών του. Ο νόμος ορίζει ότι οι προσληφθέντες αναγκαστικά με τις διατάξεις για την προστασία ατόμων με ειδικές ανάγκες, πολυτέκνων, πολεμιστών, αγωνιστών της Εθνικής Αντίστασης κλπ, δεν επιτρέπεται να απολυθούν χωρίς απόφαση της αρμόδιας Επιτροπής. Τέλος, ο υπολογισμός της αποζημίωσης γίνεται με βάση τις τακτικές αποδοχές του μισθωτού. Στο επόμενο κεφάλαιο γίνεται λόγος για τους νόμους που προστατεύουν τα εργασιακά δικαιώματα των προστατευόμενων προσώπων και δικαστικές αποφάσεις που έχουν δικαιώσει τα άτομα αυτά από τυχόν καταχρηστικές συμπεριφορές εργοδοτών.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 12^ο - ΔΙΚΑΣΤΙΚΕΣ ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ

12.1. Ο Ν. 1648/1986

Η παρεχόμενη προστασία από τον Ν. 1648/1986 συνίστατο στην προνομιακή – υποχρεωτική τοποθέτηση των προστατευόμενων προσώπων, κατά το ποσοστό που όριζε ο νόμος, σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις ελληνικές και ξένες που λειτουργούν στην Ελλάδα με οποιαδήποτε μορφή, επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις κοινής ωφελείας, καθώς και στις θυγατρικές τους ανώνυμες εταιρείες, εφόσον οι επιχειρήσεις αυτές απασχολούσαν προσωπικό μεγαλύτερο των πενήντα ατόμων.

Ειδική ρύθμιση καθιερώθηκε, προκειμένου για τους οργανισμούς κοινής ωφελείας, τις τράπεζες και τους λοιπούς φορείς του δημόσιου τομέα, με την εξαίρεση των δημόσιων υπηρεσιών, των ΝΠΠΔ και των ΟΤΑ, υπέρ των τυφλών τηλεφωνητών, των θυμάτων πολέμου, των αναπήρων πολεμικής ή ειρηνικής περιόδου, των τέκνων των αναπήρων πολέμου και της εθνικής αντίστασης¹.

Επίσης οι δημόσιες υπηρεσίες, τα ΝΠΠΔ και οι ΟΤΑ υπείχαν υποχρέωση πρόσληψης προσώπων με ειδικές ανάγκες, αναπήρων πολεμικής ή ειρηνικής περιόδου καθώς και τέκνων αναπήρων και θυμάτων πολέμου ή αναπήρων αγωνιστών της εθνικής αντίστασης σε ποσοστό 5% των κενών θέσεων.

Ο Ν. 1648/1986 καθιέρωνε ειδική διαδικασία για την πρόσληψη του προσωπικού αυτού μέσω πρωτοβάθμιων και δευτεροβάθμιων επιτροπών και με την

¹ Παπαρηγοπούλου Π., Μπαρτζελιώτης Κ., Αλέστας Α., Μαντά Ε. 2005, Ο νόμος 2643/1998, Πρόσβαση στην απασχόληση και κοινωνική ένταξη ΑμεΑ, πολυτέκνων, αγωνιστών εθνικής αντίστασης και αναπήρων και θυμάτων πολέμου, Ειδική Έκθεση, σελ. 16-18

καθιέρωση σχετικής ενδικοφανούς διαδικασίας. Από την άλλη πλευρά, ως κίνητρο για τις επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις, που απασχολούσαν ανάπηρα άτομα, καθιερωνόταν η δυνατότητα επιχορήγησής τους από τον ΟΑΕΔ για την κάλυψη μέρους των καταβαλλόμενων αποδοχών καθώς και της δαπάνης για τη στοιχειώδη εργονομική διευθέτηση του χώρου εργασίας των προσώπων αυτών. Επίσης, προβλεπόταν η δυνατότητα απονομής ηθικών αμοιβών, όπως είναι η ευαρέσκεια, ο έπαινος και χρηματικό βραβείο (άρθρο 5 παράγρ. 1, 2 και 4).

Η προστασία ολοκληρωνόταν με την πρόβλεψη χορήγησης αυξημένης κανονικής άδειας (άρθρο 5 παράγρ. 3) καθώς και της κατάρτισης από τον ΟΑΕΔ, κάθε χρόνο, προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης αναπήρων (άρθρο 6 παράγρ. 2).

12.2. Ο Ν. 2643/1998

Ακολούθησε ο Ν. 2643/1998, με τον οποίο επιχειρείται η εξισορρόπηση της προστασίας των περί των ο λόγος προσώπων με την ανάγκη λήψης μέτρων για την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων. Με τον νόμο αυτό προστατεύονται οι πολύτεκνες οικογένειες, άτομα με ποσοστό αναπηρίας άνω του 50%, όσοι έχουν τέκνο, αδελφό ή σύζυγο με ποσοστό αναπηρίας 67% και άνω, όσοι συμμετείχαν στην εθνική αντίσταση και τα τέκνα τους, οι ανάπηροι και οι τραυματίες πολέμου καθώς και τα τέκνα και ο επιζών σύζυγος προσώπων που φονεύθηκαν ή εξαφανίστηκαν κατά τα πολεμικά γεγονότα της Κύπρου των ετών 1964 – 1967 και 1974¹.

Ο νομοθέτης περιόρισε το ανώτατο όριο ηλικίας διορισμού στους φορείς του δημοσίου, ΝΠΙΔ και ΟΤΑ, καθορίζοντας αυτό στο 45ο έτος (άρθρο 3 παράγρ. 9), προκειμένου να αποφύγει τα προβλήματα που δημιουργεί η τοποθέτηση προσώπων μεγαλύτερης ηλικίας. Επίσης, έλαβε πρόνοια για την πριμοδότηση των προσόντων που συνδέονται με γνώσεις, ενώ κατά τα λοιπά καθιερώνει σύστημα μοριοδότησης των κοινωνικών κριτηρίων. Με τον τρόπο αυτό καταβάλλει προσπάθεια να

¹ Παπαρρηγόπουλος Π., Μπαρτζελιώτης Κ., Αλέστας Α., Μαντά Ε., 2005, Ο νόμος 2643/1998, Πρόσβαση στην απασχόληση και κοινωνική ένταξη ΑμεΑ, πολυτέκνων, αγωνιστών εθνικής αντίστασης και αναπήρων και θυμάτων πολέμου, Ειδική Έκθεση, σελ. 16-18

εξασφαλίσει την πρόσληψη προσώπων με αυξημένα προσόντα και σε κάθε περίπτωση τη μεγαλύτερη δυνατή διαφάνεια και αντικειμενικότητα.

12.2. ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ - ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ

ΑΡΙΘΜΟΣ ΑΠΟΦΑΣΗΣ	ΘΕΜΑ ΑΠΟΦΑΣΗΣ	ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ	ΚΡΙΣΗ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ
---------------------	------------------	---------------------------	-------------------

<p>ΑΠ 1568/2004 Δημοσιευμένη στο Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας (ΔΕΝ) 2006, Τόμος 62/2006, Τεύχος 1463,σελ. 234-6</p>	<p>Η παραγραφή των μισθολογικών αξιώσεων που πηγάζουν από τη σύμβαση εργασίας δεν συνεπάγεται και την παραγραφή της σχέσεως εργασίας όταν συντρέχουν ειδικοί λόγοι, όπως συμβαίνει όταν ο μισθωτός ζητεί να αναγνωρισθεί ο χρόνος υπηρεσίας του κατά τη διάρκεια της συμβάσεως εργασίας, οπότε για την αναγνώριση αυτή έχει έννομο συμφέρον, διότι η μισθολογική προαγωγή του συναρτάται με τον χρόνο υπηρεσίας του. Η άρνηση του εργοδότη να αποδεχτεί την εργασία του μισθωτού δεν συνιστά αδικοπραξία, δύναται όμως να συνιστά προσβολή του δικαιώματος της προσωπικότητας.</p>	<p>Η υπόθεση που απασχόλησε το Εφετείο αφορούσε την τοποθέτηση μισθωτών στην ΔΕΗ, η οποία αρχικά την αρνήθηκε. Η κατ' αρχήν άρνηση του εργοδότη να αποδεχτεί την υπηρεσία του μισθωτού δεν συνιστά αδικοπραξία, αλλά έχει ως συνέπεια την υπερημερία του και τις εντεύθεν προκύπτουσες αξιώσεις, όπως είναι η καταβολή των αποδοχών που θα ελάμβανε ο μισθωτός, αν τον απασχολούσε πραγματικά.</p>	<p>Το Εφετείο δέχτηκε τα ακόλουθα: η Επιτροπή Εργασίας του άρθρου 8 Ν. 1648/86 αποφάσισε την αναγκαστική τοποθέτηση των εναγόντων και ήδη αναιρεσιβλήτων στη ΔΕΗ. Οι ως άνω τοποθετηθέντες εμφανίστηκαν στα γραφεία της τελευταίας να αναλάβουν υπηρεσία, στις 30.5.88, 23.5.88, 15.6.92, 23.5.88 και 30.9.87, πλην όμως τα αρμόδια όργανά της δεν αποδέχτηκαν τις προσηκόντως προσφερόμενες υπηρεσίες καθενός, τις οποίες τελικά αποδέχτηκε (η αναιρεσείουσα) στις 16.11.88, 16.9.88, 1.10.93, 3.10.88 και 15.2.88 αντίστοιχα, με την κατάρτιση ατομικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου ετήσιας διάρκειας. Περαιτέρω δέχτηκε ότι η μη αποδοχή από τον εργοδότη των προσφερόμενων υπηρεσιών του μισθωτού δεν έχει άλλες συνέπειες, εκτός από εκείνες που επέρχονται από την υπερημερία του. Δεν αποκλείεται όμως, με τη συνδρομή των προϋποθέσεων των άρθρων 281, 57 και 59 ΑΚ, η άρνηση της πραγματικής απασχόλησης του μισθωτού να συνιστά προσβολή του απολύτως δικαιώματος της προσωπικότητάς του και να θεμελιώνει αξίωση χρηματικής ικανοποίησης για ηθική βλάβη. Βάσει των παραδοχών αυτών, έκρινε ότι η αγωγή, καθόσον στηρίζεται στην αδικοπραξία (άρθρα 937,938,904,911 ΑΚ), είναι μη νόμιμη κατά τα λοιπά κονδύλια και, αφού εξαφάνισε την πρωτόδικη απόφαση που έκρινε αντίθετα, έκρινε επίσης περαιτέρω ότι συντρέχει εν προκειμένω έννομο συμφέρον των εναγόντων και πρέπει να αναγνωρισθεί, με κάθε συνέπεια (προαγωγή, συνταξιοδοτική, ασφαλιστική), τα παραπάνω μεταξύ εμφανίσεως και προσλήψεως του καθενός χρονικό διάστημα, ως χρόνος πραγματικής υπηρεσίας στην αναιρεσείουσα, και δέχτηκε κατά τούτο την αγωγή στην ουσία. Έτσι που έκρινε το Εφετείο, δεν παραβίασε ευθέως τις ουσιαστικού δικαίου ανωτέρω διατάξεις. Το δικαστήριο για να κρίνει περί της ύπαρξης ή μη της έννομης σχέσης, κατ' ανάγκη θα ερευνήσει περί της συνδρομής ή όχι των απαιτούμενων σχετικά πραγματικών υποθέσεων. Επομένως, ο δεύτερος, κατ' εκτίμηση του αναιρετηρίου, από το άρθρο 559 αριθ. 1ΚΠολΔ, λόγος της αναιρέσεως, με τον οποίο υποστηρίζεται ότι η προσβαλλόμενη απόφαση, με το να απορρίψει την παραδεκτώς προταθείσα ένσταση παραγραφής των ενδίκων αξιώσεων, οπότε ελλείπει το έννομο συμφέρον των αναιρεσιβλήτων προς άσκηση αναγνωριστικής αγωγής, παραβίασε ευθέως τις ουσιαστικές διατάξεις των άρθρων 281, 914 και 937 ΑΚ και εκείνες των άρθρ. 4,5 παρ. 1,3 και 22 του ΚΚΠ/ΔΕΗ, είναι εν μέρει αβάσιμες και απορριπτέες.</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

ΑΡΙΘΜΟΣ ΑΠΟΦΑΣΗΣ	ΘΕΜΑ ΑΠΟΦΑΣΗΣ	ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ	ΚΡΙΣΗ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ
<p>ΑΠ 1562/2004 Δημοσιευμένη στο Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας (ΔΕΝ) 2006, Τόμος 62/2006, Τεύχος 1463, σελ. 233-4</p>	<p>Η εφαρμογή του άρθρου 938 ΑΚ και των άλλων διατάξεων περί αδικαιολογήτου πλουτισμού προϋποθέτει την ύπαρξη των όρων τους. Την ύπαρξη αδικοπραξίας και την παραγραφή της αξιώσεως εκ της αδικοπραξίας – Η άρνηση του εργοδότη να αποδεχτεί την εργασία του μισθωτού που τοποθετήθηκε αναγκαστικώς στην επιχείρηση δεν συνιστά αδικοπραξία ώστε ο μισθωτός να δικαιούται να απαιτήσει τον αδικαιολογήτο πλουτισμό του εργοδότη από παραγραφής της αξιώσεως εξ αδικοπραξίας, και να απαιτήσει χρηματική ικανοποίηση λόγω ηθικής βλάβης.</p>	<p>Η απόφαση με αριθμό 1562/2004 αφορούσε τη παράνομη και αδικαιολόγητη άρνηση της ΔΕΗ να αποδεχτεί την προσφορά υπηρεσιών από μισθωτούς που τοποθετήθηκαν με αναγκαστικές συμβάσεις εργασίας σε θέσεις της επιχείρησης. Η ΔΕΗ καθυστέρησε να προσλάβει τον πρώτο εξ αυτών επί 4,5 μήνες, τον δεύτερον επί 4,5 μήνες, την τρίτη επί δώδεκα μήνες, την τέταρτη επί 19,5 μήνες και την πέμπτη επί 11 μήνες, παρόλον ότι αυτοί ενεφανίσθησαν εμπροθέσμως προς ανάληψη υπηρεσίας στα αρμόδια όργανα της εναγομένης-αναιρεσείουσας.</p>	<p>Το Εφετείο δέχτηκε τα εξής: Η Επιτροπή Εργασίας του άρθρ. 8 του Ν. 1648/86 των αρμοδίων Νομαρχιών, αποφάσισε την αναγκαστική τοποθέτηση των αναιρεσιβλήτων-αναιρεσειόντων-εναγόντων στην αναιρεσείουσα-αναιρεσίβλητη-εναγομένη ΔΕΗ. Η ΔΕΗ που δεν αποδέχτηκε την εργασία τους όταν αυτοί εμφανίστηκαν ως άνω προς ανάληψη υπηρεσίας εμπροθέσμως, κατέστη υπερήμερη ως προς την αποδοχή των υπηρεσιών τους και, λόγω της υπερημερίας αυτής, οφείλει να τους καταβάλει κατ' άρθρ. 656 ΑΚ τους μισθούς υπερημερίας του ως άνω χρονικού διαστήματος μετά των αναλογούντων δώρων εορτών και επιδομάτων αδειάς. Η άρνηση της εργοδότης ΔΕΗ να αποδεχτεί τις υπηρεσίες τους δεν συνιστά αδικοπραξία όσον αφορά τη σύμβαση εργασίας τους, διότι αυτή ως ανωτέρω έχει τελειωθεί με την εμφάνιση των αναιρεσιβλήτων στην αναιρεσείουσα και αυτή υπέχει υποχρέωση προς καταβολή των μισθών υπερημερίας (άρθρ. 656 ΑΚ), που συνιστά παράβαση συμβατικής υποχρέωσης και όχι αδικοπραξία. Επομένως, το Εφετείο που δέχτηκε ότι η αγωγή είναι νόμιμη και στη συνέχεια κατ' ουσίαν βάσιμη εκ του αδικαιολογήτου πλουτισμού, συντρεχόντων των όρων αυτού λόγω παραγραφής της απαιτήσεως των εναγόντων-αναιρεσιβλήτων εξ αδικοπραξίας, εσφαλμένως εφήρμοσε τις ανωτέρω διατάξεις των άρθρ. 904,938 ΑΚ, σε συνδυασμό με άρθρ. 914 επόμεν. 937 ΑΚ, και πρέπει να γίνει δεκτός ως κατ' ουσίαν βάσιμος ο πρώτος λόγος αναιρέσεως από τον αριθμ. 1 του άρθρ. 559 Κ.Πολ.Δικ. Περαιτέρω το Εφετείο δέχτηκε ότι οι ενάγοντες –αναιρεσίβλητοι υπέστησαν ηθική βλάβη από την παράνομη και αναίτια καθυστέρηση πρόσληψής τους, διότι, χωρίς δικαιολογία η εναγομένη αναιρεσείουσα καθυστέρησε την πρόσληψή τους παρά τον χαρακτήρα της σύμβασης ως αναγκαστικής. Οι ενάγοντες προσεβλήθησαν στην προσωπικότητά τους, προς αποκατάσταση της οποίας το δικαστήριο κρίνει ότι πρέπει να επιδικασθεί σε καθένα από αυτούς το χρηματικό ποσό των δρχ. 100.000 που κρίνεται εύλογο (άρθρ. 932 ΑΚ). Ο λόγος αυτός πρέπει να γίνει δεκτός ως κατ' ουσίαν βάσιμος, διότι στην προκειμένη περίπτωση εσφαλμένα εφήρμοσε τις διατάξεις των άρθρων 57,59 και 932 ΑΚ, αφού δεν συνέτρεχαν οι απαιτούμενες για την εφαρμογή τους προϋποθέσεις.</p>

ΑΡΙΘΜΟΣ ΑΠΟΦΑΣΗΣ	ΘΕΜΑ ΑΠΟΦΑΣΗΣ	ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ	ΚΡΙΣΗ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ
<p>ΑΠ 363/2005 Δημοσιευμένη στο Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας (ΔΕΝ) 2006, Τόμος 62/2006, Τεύχος 1463, σελ. 671-4</p>	<p>Αναιρείται η εφετειακή απόφαση, διότι, κατά παράβαση της νομοθεσίας και της επιχειρησιακής ΣΣΕ, δεν ενέταξε στο τακτικό προσωπικό της επιχειρήσεως τα άτομα με ειδικές ανάγκες που τοποθετήθηκαν αναγκαστικά στην επιχείρηση.</p>	<p>Η απόφαση 363/2005 αφορούσε την αναγκαστική τοποθέτηση ατόμων με ειδικές ανάγκες στην ανώνυμη εταιρεία ΟΣΕ ύστερα από εγκεκριμένη απόφαση του Νομού Αχαΐας. Όταν οι υπάλληλοι εμφανίστηκαν στην εταιρεία, η τελευταία τους ενημέρωσε ότι δεν είχε κενές οργανικές θέσεις τακτικού προσωπικού σε υπηρεσίες κατάλληλες για τα προσόντα τους και τις δυνατότητές τους και δεν τους προσέλαβε ως έκτακτους με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, αλλά τους προσέλαβε ως έκτακτους υπαλλήλους με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου και συγκεκριμένα ως έκτακτους σημειωτές του κλάδου σημειωτών. Η αναιρεσίβλητη δεν είχε υποχρέωση να τους κατατάξει στο μόνιμο προσωπικό, είχε όμως υποχρέωση να τους προσλάβει ως έκτακτους μεν σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου και για τον λόγο αυτό απευθύνθηκαν στο Ειρηνοδικείο Πατρών με στόχο την άμεση πρόσληψή τους.</p>	<p>Λόγω της μη άμεσου προσλήψεως των αναιρεσειόντων, ήγειραν αγωγή ενώπιον του Ειρηνοδικείου Πατρών διώκοντας την καταβολή μισθών υπερημερίας, δικαιώθηκαν δε με την υπ' αριθ. 211/98 απόφαση του Ειρην. Πατρών, η οποία επικυρώθηκε με την υπ' αριθμ. 456/99 απόφαση του Πολ. Πρωτ. Πατρών, το οποίο δίκασε ως Εφετείο, ότι μετά ταύτα με απόφαση του αρμοδίου οργάνου της αναιρεσιβλήτου καθορίστηκε ως ημερομηνία πρόσληψής τους η ανωτέρω ημερομηνία της εμφανίσεως του καθενός από τους αναιρεσειόντες προς ανάληψη εργασίας από αυτούς και τους κατέταξε στην επετηρίδα του έκτακτου προσωπικού του κλάδου σημειωτών.</p> <p>Το Εφετείο, επικυρώνοντας την πρωτόδικη απόφαση, απέρριψε κατ' ουσίαν την αγωγή, με την οποία διωκόταν το μεν όπως αναγνωρισθεί η υποχρέωση στην αναιρεσίβλητη – εναγομένη όπως εντάξει αυτούς στο τακτικό και μόνιμο προσωπικό της από της εμφανίσεώς τους σ' αυτή προς ανάληψη εργασίας, προς δε υποχρεωθεί αυτή να καταβάλει σε καθένα από αυτούς τα σ' αυτή χρηματικά ποσά λόγω διαφοράς αποδοχών τους. Έτσι κρίνοντας, εσφαλμένως προσέδωσε στους εφαρμοσθέντες κανόνες δικαίου έννοια διαφορετική από εκείνη που έχουν και δη στις προμνησθείσες ουσιαστικού δικαίου διατάξεις των άρθρ. 2 παρ. 1, 4 παρ. 1 και 2 του Ν. 1648/86, 656 ΑΚ και από 5-7-97 ΕΣΣΕ, τις οποίες παραβίασε και πρέπει να γίνει δεκτός ως κατ' ουσίαν βάσιμος ο λόγος αναίρεσεως από τον αριθ. 1 του άρθρ. 559 Κ.Πολ Δικ.</p>

ΑΡΙΘΜΟΣ ΑΠΟΦΑΣΗΣ	ΘΕΜΑ ΑΠΟΦΑΣΗΣ	ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ	ΚΡΙΣΗ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ
<p>ΑΠ 111/2006 Δημοσιευμένη στο Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας (ΔΕΝ) 2006, Τόμος 62/2006, Τεύχος 1463, σελ. 670-671</p>	<p>Αίτηση του εργοδότη προς τη διοικητική Επιτροπή για ανάκληση της αναγκαστικής τοποθετήσεως του μισθωτού, άρνηση αποδοχής της εργασίας του, πρόσληψή του με ελεύθερη σύμβαση, οικειοθελής αποχώρηση του μισθωτού, αποδοχή από την επιτροπή του ισχυρισμού του εργοδότη ότι ο μισθωτός αποχώρησε οικειοθελώς από την αναγκαστική σύμβαση. Κρίνεται ότι ο ίδιος ο ισχυρισμός δεν είχε υποβληθεί πρωτοδίκως από τον εργοδότη και συνεπώς εσφαλμένως ελήφθη υπ' όψιν από το Εφετείο.</p>	<p>Η απόφαση με αριθμό 111/2006, αφορά στην τοποθέτηση ενός εργατοτεχνίτη σε ένα εργοστάσιο με σύμβαση αναγκαστικής εργασίας, την οποία αρνήθηκε να αναγνωρίσει ο εργοδότης. Ο τελευταίος φαίνεται να κάλεσθε τον υπάλληλο να εργασθεί με σύμβαση εργασίας εποχιακού και έκτακτου προσωπικού. Λίγους μήνες μετά ο μισθωτός υπέγραψε οικειοθελής αποχώρηση η οποία χρησιμοποιήθηκε από τον εργοδότη ως δήλωση που αφορούσε την αποχώρησή του από την αναγκαστική σύμβαση εργασίας. Με βάση τα περιστατικά αυτά και τους ισχυρισμούς ότι η μεταξύ των διαδικασιών αναγκαστική σύμβαση ουδέποτε λειτούργησε και ότι η αναιρεσίβλητη δεν αποδέχεται μέχρι σήμερα την προσήκουσα προσφορά της εργασίας του, ζήτησε ο αναιρεσείων με την αγωγή, κυρίως μεν να του καταβάλλει η αναιρεσίβλητη τους νομικούς μισθούς υπερημερίας, επικουρικά δε να του καταβάλει το ίδιο ποσό ως αποζημίωση προς αποκατάσταση της ζημίας που υπέστη από την παράνομη συμπεριφορά των αρμοδίων οργάνων της αναιρεσίβλητης.</p>	<p>Το Εφετείο Λαμίας, στο οποίο επανήλθε η υπόθεση, μετά την αναίρεση της προεκδοθείσας 36/2001 αποφάσεώς του, με την 552/2002 απόφαση του Αρείου Πάγου, δέχτηκε με την προσβαλλόμενη απόφασή του ότι στις 16-3-93 που εμφανίστηκε ο αναιρεσείων στο εργοστάσιο της αναιρεσίβλητης για να αναλάβει εργασία, ολοκληρώθηκε η σύναψη της μεταξύ των διαδίκων αναγκαστικής συμβάσεως εργασίας. τη σύμβαση αυτή όμως συμφώνησαν να καταργήσουν οι τελευταίοι και να συνάψουν νέα «ελεύθερη» Σύμβαση και έτσι την 1-4-93 κατήγγειλαν με σύμβαση την αναγκαστική σύμβαση εργασίας και σε αντικατάσταση αυτής συνήψαν νέα, στα πλαίσια της ελευθερίας των συμβάσεων, με την οποία προσλήφθηκε ο αναιρεσείων ως εποχιακός εργάτης. Η νέα αυτή σύμβαση έληξε με την οικειοθελή αποχώρηση του αναιρεσείοντος στις 24-4-93 και από τότε έπαυσε η αναιρεσείουσα να του καταβάλλει τις αποδοχές του. Με αυτά τα δεδομένα, έκρινε το Εφετείο ότι δεν περιήλθε η αναιρεσίβλητη σε υπερημερία, ούτε συνέτρεχαν οι προϋποθέσεις της αδικοπράξιας και δεν ερεύνησε γι' αυτό να συνέτρεχαν οι ουσιαστικές προϋποθέσεις για την περιέλευση της αναιρεσίβλητης σε υπερημερία, δηλαδή αν ο αναιρεσείων προσέφερε προσηκόντως σ' αυτήν την εργασία του καθ' όλο το επίδικο χρονικό διάστημα και αρνείτο να την αποδεχτεί η αναιρεσίβλητη, ούτε εξέτασε αν υπό τα εκτιθέμενα στην αγωγή περιστατικά η αδικοπρακτική συμπεριφορά των οργάνων της τελευταίας που είχε ως αποτέλεσμα την καθυστέρηση απορρίψεως της προσφυγής της από τη Δευτεροβάθμια Επιτροπή, παρέβλαψε τα δικαιώματα του αναιρεσείοντος από την καταρτισμένη αναγκαστική σύμβαση εργασίας και μπόρεσε να προκαλέσει σ' αυτόν ισόποση με τους μισθούς του επίδικου διαστήματος ζημία. Συνεπώς το Εφετείο, που δέχτηκε την έφεση και απέρριψε την αγωγή με την προαναφερόμενη αιτιολογία, έλαβε υπόψη κρίσιμο ισχυρισμό που δεν προτάθηκε και υπέπεσε έτσι στην πλημμέλεια του άρθρου 559 αριθ. 8 του ΚΠολ.Δ. όπως ισχυρίζεται βάσιμα ο αναιρεσείων με τον σχετικό πρώτο λόγο της αναίρεσεως.</p>

ΑΡΙΘΜΟΣ ΑΠΟΦΑΣΗΣ	ΘΕΜΑ ΑΠΟΦΑΣΗΣ	ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ	ΚΡΙΣΗ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ
<p>ΑΠ 1050/1999 Δημοσιευμένη στο Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας (ΔΕΝ) 2000, Τόμος 59/2000, Τεύχος 1409, σελ. 321-5</p>	<p>Προστασία πολεμιστών και θυμάτων πολέμου, και μειονεκτούντων προσώπων, στις προστατευτικές διατάξεις του νόμου αυτού υπάγονται ανάπηρα άτομα, ηλικίας 15-65 ετών, που έχουν περιορισμένες δυνατότητες για επαγγελματική απασχόληση από οποιαδήποτε χρόνια σωματική ή ψυχική πάθηση ή βλάβη, εφ' όσον είναι εγγεγραμμένα στα μητρώα ανέργων αναπήρων του Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ).- Άρνηση της «Δημόσιας Επιχειρήσεως Ηλεκτρισμού» (ΔΕΗ) να προσλάβει άτομο με ειδικές ανάγκες ύστερα από εγκεκριμένη αναγκαστική σύμβαση εργασίας.</p>	<p>Η απόφαση του Εφετείου με αριθμό 1050/1999 αφορά σε έναν υπάλληλο, άτομο με ειδικές ανάγκες το οποίο τοποθετήθηκε αναγκαστικά στη «Δημόσια Επιχειρήσεως Ηλεκτρισμού» (ΔΕΗ). Η εναγομένη, όμως, αρνήθηκε να αποδεχτεί τις προσηκόντως προσφερόμενες υπηρεσίες του με τη δικαιολογία ότι θα ασκήσει προσφυγή κατά της ανωτέρω απόφασεως. Σύμφωνα με την απόφαση Τριμελούς Διοικητικού Πρωτοδικείου Βέροιας διατάχθηκε η πρόσληψη του ενάγοντος από την εναγόμενη, η οποία άσκησε κατά της απόφασης αυτής έφεση.</p>	<p>Το Εφετείο έκρινε ότι η εναγόμενη με την άρνησή της να αποδεχτεί τις υπηρεσίες του ενάγοντος περιήλθε σε υπερημερία και οφείλει σε αυτόν μισθό υπερημερίας. Έτσι κρίνοντας το Εφετείο, δεν παραβίασε τις ως άνω ουσιαστικού δικαίου διατάξεις των άρθρων 1 παρ. 4 και 2 1 του ν. 1648/1986 και πρέπει, συνεπώς, να απορριφθεί ως αβάσιμος ο πρώτος λόγος της αναιρέσεως, από το αριθμ. 1 του άρθρου 559 Κ.Πολ.Δ., με τον οποίο η αναιρεσείουσα υποστηρίζει ότι για την τελείωση της συμβάσεως αναγκαστικής πρόσληψης το αναιρεσιβλήτου πρέπει να έχουν προηγουμένως εξαντληθεί όλα τα ένδικα μέσα κατά της σχετικής αποφάσεως της αρμόδιας επιτροπής. Ο δεύτερος λόγος της αναιρέσεως, κατά τον οποίο το Εφετείο παραβίασε κανόνα του ουσιαστικού δικαίου με το να κρίνει ότι η αναγομένη είχε περιέλθει σε υπερημερία, πρέπει να απορριφθεί ως αόριστος διότι δεν καθορίζεται το αναιρετήριο ποιος είναι ο κατά της αναιρεσείουσι παραβιασθείς κανόνας του ουσιαστικού δικαίου. Ο τρίτος λόγος της αναιρέσεως, κατά το μέρος του για παντελή έλλειψη αιτιολογιών της προσβαλλόμενης αποφάσεως πρέπει να απορριφθεί ως αβάσιμος, διότι όπως προκύπτει από την απόφαση αυτή περιέχονται σε αυτή αιτιολογίες. Τέλος, πρέπει να απορριφθεί ως αβάσιμος ο περί τοι αντιθέτου τέταρτος και τελευταίος λόγος της αναιρέσεως με τον οποίο πλήσσει η προσβαλλόμενη απόφαση κατά το μέρος της που αφορά την επιδίκαση τόκων υπερημερίας εις βάρος της αναιρεσείουσας ΔΕΗ απ χρονικές αφετηρίες προγενέστερες της επιδόσεως τη ένδικης αγωγής.</p>

ΑΡΙΘΜΟΣ ΑΠΟΦΑΣΗΣ	ΘΕΜΑ ΑΠΟΦΑΣΗΣ	ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ	ΚΡΙΣΗ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ
<p>ΑΠ 170/1993 Δημοσιευμένη στο Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας (ΔΕΝ) 1993, Τόμος 49/1993, Τεύχος 1170, σελ. 321-5</p>	<p>Η σύμβαση προσλήψεως ατόμων με ειδικές ανάγκες καταρτίζεται αναγκαστικά για τον εργοδότη με απόφαση της σχετικής επιτροπής και με την προέλευση του ατόμου αυτού προς ανάληψη υπηρεσίας. Αν ο εργοδότης αποκρούσει την πραγματική και προσήκουσα προσφορά της εργασίας, οφείλει μισθούς υπερημερίας. Ο εργοδότης δικαιούται να προσβάλει την απόφαση της πρωτοβαθμίου επιτροπής, για τη νομιμότητα ή σκοπιμότητά της, ενώπιον της δευτεροβαθμίου επιτροπής και την απόφαση της τελευταίας ενώπιον του τριμελούς διοικητικού δικαστηρίου, αλλά όχι και να κρίνει μόνος του αν συντρέχουν οι νόμιμες προϋποθέσεις της αναγκαστικής πρόσληψης. Δεν εφαρμόζονται ως προς τους αναγκαστικώς τοποθετούμενους οι διατάξεις του Οργανισμού του προσωπικού της επιχειρήσεως που ορίζουν ότι οι προσβαλλόμενοι πρέπει να είναι υγιείς και στρατολογικώς τακτοποιημένοι, εκτός αν ο εργοδότης είναι ΝΠΔΔ. Δεν είναι καταχρηστική η αξίωση μισθών υπερημερίας από τον αναγκαστικώς τοποθετηθέντα, του οποίου τις υπηρεσίες δεν ανεδείχθη ο εργοδότης επειδή είχε απαλλαγεί με απατηλά μέσα από την υποχρέωση στρατεύσεως.</p>	<p>Η απόφαση με αριθμό 170/1993 αφορά τέκνο πολύτεκνης οικογένειας, το οποίο τοποθετήθηκε από επιχείρηση στη θέση του κλητήρα, προκειμένου να επιτύχει την απαλλαγή του από την υποχρέωση στρατεύσεως. Η άσκηση του δικαιώματος του αναιρεσειόντος να προσφέρει τα υπηρεσίες του στην αναιρεσίβλητη και διεκδίκηση των μισθών υπερημερίας παρίστανται καταχρηστικές, Αφού υπερβαίνει τα όρια που τάσσουν η καλή πίστη και τα χρηστά ήθη. Με απατηλά μέσα έτυχε απαλλαγής από την υπέρτατη υποχρέωση κάθε πολίτη προς την πατρίδα να την υπηρετήσει και έτσι απέκτησε τα δικαιώματα αυτά που η πατρίδα του εξασφάλισε στα πλαίσια της μέριμνάς της να προστατεύσει τους έχοντες ανάγκη ιδιαίτερης προστασίας πολίτες της.</p>	<p>Το Εφετείο αποφάνθηκε ότι η άσκηση του δικαιώματος του αναιρεσειόντος να προσφέρει τα υπηρεσίες του στην αναιρεσίβλητη και διεκδίκηση των μισθών υπερημερίας παρίστανται καταχρηστικές, ενόψει της συμπεριφοράς αυτού προκειμένου να επιτύχει την απαλλαγή του από την υποχρέωση στρατεύσεως. Ειδικότερα, υπερβαίνει πράγματι τα όρια που τάσσουν η καλή πίστη και τα χρηστά ήθη η άσκηση από μέρος του αναιρεσειόντος των παραπάνω δικαιωμάτων, ενόψει του ότι αυτός με απατηλά μέσα έτυχε απαλλαγής από την υπέρτατη υποχρέωση κάθε πολίτη προς την πατρίδα να την υπηρετήσει και έτσι απέκτησε τα δικαιώματα αυτά που η πατρίδα του εξασφάλισε στα πλαίσια της μέριμνάς της να προστατεύσει τους έχοντες ανάγκη ιδιαίτερης προστασίας πολίτες της. Έτι το Εφετείο (Αθηνών), με την προσβαλλομένη απόφασή του (4910/92), δέχτηκε την έφεση της αναιρεσίβλητης, εξαφάνισε την πρωτόδικη απόφαση (346/91 του Μονομελούς Πρωτοδικείου Αθηνών) και απέρριψε την αγωγή του αναιρεσειόντος. Υπό τα ανελέγκτως δεκτά γενόμενα πραγματικά περιστατικά, στερείται επαρκούς αιτιολογίας ή προσβαλλόμενη απόφαση, προκαλούσα την έντονη εντύπωση αδικίας σε σχέση με το όφελος του δικαιούχου από την άσκηση των επιδίκων δικαιωμάτων. Εξάλλου, αφού, όπως εκτέθηκε ήδη, η σύμβαση εργασίας (αναγκαστική για την εργοδότη) τελειώθηκε με την εμφάνιση του αναιρεσειόντος εμπροθέσμως στην αναιρεσίβλητη για ανάληψη εργασίας και η προσαγωγή των δικαιολογητικών στρατολογίας και υγείας δεν ασκεί καμία επιρροή στην κατάρτιση αυτής, δεν είναι δυνατό να γίνει λόγος περί καταχρηστικής κτήσεως των επιδίκων δικαιωμάτων.</p>

ΑΡΙΘΜΟΣ ΑΠΟΦΑΣΗΣ	ΘΕΜΑ ΑΠΟΦΑΣΗΣ	ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ	ΚΡΙΣΗ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ
<p>ΑΠ 1133/1998 Δημοσιευμένη στο Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας (ΔΕΝ) 1999, Τόμος 58/1999, Τεύχος 1385, σελ. 321-5</p>	<p>Απόκρουση αξίωσης μισθών υπερημερίας από τον αναγκαστικώς τοποθετηθέντα, όταν η αξίωση αυτή υπερβαίνει τα όρια που επιβάλλουν η καλή πίστη ή τα χρηστά ήθη ή ο κοινωνικός ή οικονομικός σκοπός του δικαιώματος.</p>	<p>Η απόφαση με αριθμό 1133/1998 αφορά έφεση που κατατέθηκε από υπάλληλο σε επιχείρηση που είχε προσβληθεί ασκώντας αξιώσεως για μισθούς υπερημερίας. Πιο συγκεκριμένα, ο αναιρεσείων είχε προσληφθεί, με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, από το έτος 1973 και εργαζότο ως οδηγός στην «Α.Ε. Λ.». Το 1987 υπέστη εργατικό ατύχημα ενώ εργαζόταν σε άλλη (τρίτη) επιχείρηση όπου προσέφερε τις υπηρεσίες του και απώλεσε σχεδόν την όραση του ενός οφθαλμού. Η εταιρεία «Α. Α.Ε.» του επέτρεψε να γυρίσει στην εργασία του και τον τοποθέτησε εξ επεικειάς σε υπηρεσία τηλεφωνητή. Αργότερα ισχυρίστηκε ότι emπίπτει στις διατάξεις του νόμου αυτού (είναι άνεργος ανάπηρος) και ζήτησε να τοποθετηθεί αναγκαστικώς στον ιδιωτικό τομέα. Επίσης υπέβαλλε στον ΟΑΕΔ υπεύθυνη δήλωση, όταν δεν εργαζότο, και έτσι επέτυχε την έκδοση δελτίου ανεργίας. Έπειτα ζήτησε από την εργοδότηριά του «Α.Α.Ε.» να του καταγγείλει τη σύμβαση καταβάλλοντας αποζημίωση, όπως κι έγινε. Ο αναιρεσείων εμφανίστηκε στην αναιρεσίβλητη λίγο αργότερα και προσέφερε τις υπηρεσίες του σε αυτή που δεν τις αποδέχτηκε.</p>	<p>Το Εφετείο πριν την τελική του απόφαση έλαβε υπόψη του τα εξής: α) τη μεθόδευση που ο αναιρεσείων μετέβη, προκειμένου να λάβει τις ως άνω αποζημιώσεις, να ευρεθεί δε εκ νέου μισθωτό στον ίδιο επιχειρηματικό όμιλο, β) τις δηλώσεις στον ΟΑΕΔ και την Επιτροπή, ότι είναι άνεργος ενώ εργαζόταν, γ) τις στενές σχέσεις μητρικής και θυγατρικής, της αναιρεσίβλητης και της παλαιάς εργοδότης «Α. Α.Ε.», δ) την ευμενή συμπεριφορά που επέδειξε η τελευταία έναντι του αναιρεσείοντος, αφού δέχτηκε τη συνέχιση της εργασίας του μετά το ατύχημα σε άλλη επιχείρηση, την καταγγελία της συμβάσεως κατ' αίτησή του και την πληρωμή δύο αποζημιώσεων και ε) την οικονομική κατάσταση της επιχειρήσεως αυτής, που κατά τα τελευταία έτη παρουσιάζει αρνητικά οικονομικά αποτελέσματα πολλών εκατοντάδων εκατομμυρίων. Κατέληξε λοιπόν στο συμπέρασμα ότι η άσκηση της αξιώσεως του αναιρεσείοντος για μισθούς υπερημερίας (άρθρο 656 ΑΚ) υπερβαίνει προφανώς τα όρια που επιβάλλουν η καλή πίστη και τα χρηστά συναλλακτικά ήθη. Στη συνέχεια δέχτηκε την ένσταση από το άρθρο 281 ΑΚ, και απέρριψε την αγωγή του αναιρεσείοντος για καταβολή των ως άνω μισθών υπερημερίας. Έτσι, δεν παραβίασε, ούτε ευθέως ούτε εκ πλαγίου (με ανεπαρκείς αιτιολογίες), τους ως άνω κανόνες ουσιαστικού δικαίου του ν. 1648/1986 και του άρθρου 281 ΑΚ, και είναι αβάσιμοι οι λόγοι αναιρέσεως τρίτος, τέταρτος, πέμπτος, έκτος, έβδομος, όγδοος κατά το δεύτερο μέρος του και ένατος, με τους οποίους προβάλλονται τέτοιες αιτήσεις (πλημμέλειες άρθρου 559 αριθμ. 1 και 19 Κ. Πολ. Δ.</p>

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ - ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

Με βάση όσα ειπώθηκαν στην συγκεκριμένη εργασία, γίνεται κατανοητό ότι στη χώρα μας γίνεται προσπάθεια ενσωμάτωσης των ανθρώπων που ζουν κάτω από συνθήκες αναπηρίας στην κοινωνία. Τα εμπόδια είναι τόσα πολλά που οι άνθρωποι αυτοί αγωνίζονται να διεκδικίσουν μια ισότιμη θέση στους χώρους εργασίας. Δεν θα πρέπει να παραβλέψουμε το γεγονός ότι η πολιτεία έχει κάνει σημαντικά βήματα, αλλά δεν θα πρέπει να εμμένει στο θεωρητικό κομμάτι αλλά να προχωρήσει σε πράξεις για να ξεπεράσει τα ανυπέρβλητα προβλήματα, αναφέροντας την κοινωνική ενσωμάτωση και την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση.

Σε ό,τι αφορά τις αναγκαστικές συμβάσεις, κάθε χρόνο προβλέπεται προκήρυξη θέσεων εργασίας στον δημόσιο και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα καθώς και σε επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα, οι οποίες απασχολούν τουλάχιστον πενήντα (50) εργαζόμενους και δεν αντιμετωπίζουν οικονομικά προβλήματα. Οι θέσεις αυτές κατανέμονται στις επιμέρους ομάδες προστατευομένων και καλύπτονται με βάση το σύνολο των μορίων που συγκεντρώνει έκαστος σύμφωνα με συγκεκριμένα κριτήρια.

Η προστασία που παρέχει ο Ν. 2643/1998 συνίσταται στην υποχρέωση του εργοδότη να προσλάβει και να απασχολήσει τους τοποθετούμενους σε αυτόν. Η διαδικασία επιλογής και τοποθετήσεων που προβλέπει ο Ν. 2643/1998 είναι έργο διοικητικών οργάνων.

Η ενίσχυση της απασχόλησης ατόμων ειδικών κατηγοριών επιδιώκεται διαμέσου της υποχρέωσης κάποιων επιχειρήσεων να προσλάβουν και να απασχολήσουν τους τοποθετούμενους σε αυτές. Συνεπώς, η εφαρμογή του Ν. 2643/1998 δεν αφορά μόνο τις ομάδες των προστατευομένων, αλλά και εκείνη των εργοδοτών. Ο βαθμός συμμόρφωσης των εργοδοτών στην υποχρέωση αυτή επηρεάζει καθοριστικά την επίτευξη του ως άνω στόχου.

Με βάση τα υφιστάμενα μεγέθη ανεργίας του γενικού πληθυσμού σε συνδυασμό με την οικονομική κατάσταση που επικρατεί στη χώρα τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα, ο αριθμός των θέσεων εργασίας, που κάθε φορά προκηρύσσεται, προβλέπεται να είναι μικρός σε σχέση με εκείνον των δυνητικά υποψηφίων. Επίσης, ο Ν. 2643/1998 αποσκοπεί στην ενίσχυση ομάδων του πληθυσμού, των οποίων τα συμφέροντα δεν συγκλίνουν κατ' ανάγκην.

Το σύστημα των υποχρεωτικών τοποθετήσεων στηρίζεται στη λήψη θετικών μέτρων για την ενίσχυση της απασχόλησης των συγκεκριμένων ευπαθών ομάδων του πληθυσμού, προκειμένου να διευκολυνθεί η κοινωνική ένταξή τους. Ωστόσο, παρατηρείται ότι η διοίκηση κατά την εφαρμογή του Ν. 2643/98 δεν μεριμνά ιδιαίτερα ώστε να αναπτύξει παράλληλες με το σύστημα των ποσοστώσεων, διασυνδεδεμένες δράσεις ποικίλου περιεχομένου (π.χ. κατάρτισης, ενίσχυσης κ.ά.).

Ακόμα και υπό τη νεότερη εκδοχή της σχετικής νομοθεσίας (Ν. 2643/1998), με την οποία εισήχθησαν κάποια αντικειμενικά κριτήρια κατάταξης των προς τοποθέτηση ατόμων, παραμένει το πρόβλημα της μη λειτουργικής αξιοποίησης των προσόντων των προστατευόμενων στο πλαίσιο μιας ολοκληρωμένης παρέμβασης. Μια τέτοια παρέμβαση θα συμπεριλάμβανε την προετοιμασία-κατάρτιση τού κάθε υποψηφίου προς τοποθέτηση με κατάλληλα εκπαιδευτικά προγράμματα καθώς και την επιβοηθητική παρακολούθηση και ενίσχυση της μετέπειτα ενσωμάτωσης του προστατευόμενου στον προτεινόμενο εργασιακό χώρο.

Από το ισχύον σύστημα απουσιάζει η προσπάθεια ζωντανής και οργανικής διασύνδεσης του προστατευόμενου με την εργασία, όπως αυτή καταγράφεται στην ευρωπαϊκή εμπειρία. Με άλλα λόγια, στην Ελλάδα δεν παρατηρείται συνδυασμός του συστήματος των ποσοστώσεων του Ν. 2643/1998 με προγράμματα ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης ατόμων με ειδικές ανάγκες, που θα έχουν τακτικότητα στους κύκλους-χρόνους εφαρμογής κατά το δυνατόν παράλληλη με αυτή των εκάστοτε προκηρύξεων. Χαρακτηριστικό ως προς αυτό είναι ότι η Ελλάδα διαθέτει, σε σχέση με τις άλλες ευρωπαϊκές χώρες, πολύ μικρές χρηματοδοτήσεις για τις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης.

Το σύστημα θα πρέπει να έχει ως στόχο να δημιουργεί θέσεις απασχόλησης είτε άμεσα είτε έμμεσα (μέσω απ' ευθείας συμβάσεων εργασίας ή συμβάσεων με προστατευμένα εργαστήρια όπου αυτά υπάρχουν), να ευαισθητοποιεί την κοινή γνώμη και τις επιχειρήσεις - υπόχρεες ή μη - σχετικά με το πρόβλημα, να προσφέρει τεχνογνωσία μέσω της εξαγωγής ποιοτικών και ποσοτικών δεδομένων από την παρακολούθηση της εφαρμογής του, να κινεί εμμέσως τα προγράμματα κατάρτισης μέσω της διασύνδεσής τους με αυτό ή με τη συγκέντρωση χρημάτων, που καταβάλουν σε σχετικό ταμείο επιχειρήσεις μη δυνάμενες να εκπληρώσουν πλήρως τις απορρέουσες από αυτό υποχρεώσεις τους.

Η εξυπηρέτηση των στόχων αυτών είναι περίπλοκη διαδικασία και απαιτεί τη λήψη μέτρων σε επίπεδο διοικητικής πρακτικής αλλά και νομοθετικών παρεμβάσεων. Για τον λόγο αυτόν προτείνεται:

1. Σε σχέση με τη διαδικασία τοποθετήσεων:

- Ενημέρωση και ενδυνάμωση του προσωπικού των Περιφερειακών Διευθύνσεων του ΟΑΕΔ καθώς και των άλλων υπηρεσιών εμπλέκονται στη λειτουργία του συστήματος των υποχρεωτικών τοποθετήσεων (π.χ. Επιθεωρήσεις Εργασίας, Υγειονομικές Επιτροπές).
- Ενδελεχή έλεγχο των αιτήσεων κατά τη στιγμή της υποβολής αυτών.
- Στενότερη διασύνδεση ή και ενσωμάτωση της διαδικασίας διορισμών / προσλήψεων του άρθρου 3 στη διαδικασία που εφαρμόζεται στις λοιπές προσλήψεις στο Δημόσιο, όπως αυτή κατά βάση προβλέπεται από τον Ν. 2190/1994 και διεκπεραιώνεται από το Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού (ΑΣΕΠ).
- Διευκόλυνση της ενημέρωσης των ενδιαφερομένων ως προς τα τυπικά προσόντα που απαιτούνται για τις θέσεις του δημόσιου τομέα. Η πληρέστερη ενημέρωση θα μπορούσε να επιτευχθεί με ανάρτηση των σχετικών ΦΕΚ στα γραφεία του ΟΑΕΔ ή προσάρτησή τους στην προκήρυξη.
- Ενεργό συμμετοχή των φορέων που εκπροσωπούν τις εμπλεκόμενες κοινωνικές ομάδες στη διαδικασία ενημέρωσης των ενδιαφερομένων.
- Διεξαγωγή της διαδικασίας κατά τρόπο φιλικό στα προστατευόμενα άτομα και μέσω του σεβασμού των αρχών της προστατευόμενης εμπιστοσύνης, της διαφάνειας και της χρηστής διοίκησης.
- Δημιουργία βάσης δεδομένων, που να περιέχει τα στοιχεία όσων έκαναν στο παρελθόν χρήση του δικαιώματος για υποχρεωτική πρόσληψη. Τα συλλεγόμενα στοιχεία κατ' αρχάς μπορούν να αφορούν μόνο τους τοποθετηθέντες με τον Ν.2643/1998 (και σε βάθος χρόνου όλους όσους διορίστηκαν ή προσλήφθηκαν υποχρεωτικά δυνάμει προηγούμενων νομοθετικών καθεστώτων).
- Κατάργηση και για τον ιδιωτικό τομέα της δυνατότητας υποβολής υποψηφιότητας σε περισσότερες από μία Περιφερειακές Διευθύνσεις.
- Χρησιμοποίηση εναλλακτικών τρόπων δημοσιοποίησης για γεγονότα που σηματοδοτούν την έναρξη προθεσμιών για την ενέργεια πράξεων ή την άσκηση

δικαιωμάτων (όπως η ανάρτηση των πινάκων). Τέτοιοι τρόποι μπορεί να είναι, παράλληλα με την ήδη υφιστάμενη χρήση του διαδικτύου, και άλλα μέσα ηλεκτρονικής ενημέρωσης καθώς και η ανάρτηση των πινάκων στα Κέντρα Εξυπηρέτησης Πολιτών (ΚΕΠ).

- Διαχωρισμό του νομοθετικού πλαισίου για την κάθε προστατευόμενη ομάδα.
- Βελτίωση και εφαρμογή των μέτρων εύλογης προσαρμογής του εργασιακού χώρου για τους αναπήρους.
- Επανεξέταση του ορισμού της οικογένειας για την εφαρμογή της παραγράφου 2 του άρθρου 1 (ένας δικαιούχος ανά οικογένεια), συνεκτιμώντας παραμέτρους όπως η συμβίωση και η πραγματική οικονομική αλληλεξάρτηση (βλ. υπό Γ' 2.1β).
- Αποσαφήνιση του ορισμού της πολύτεκνης οικογένειας κατά τρόπο που να θεωρούνται τέκνα αυτής και τα ετεροθαλή αδέρφια.
- Υιοθέτηση κριτηρίων (π.χ. όπως συμβίωση, οικονομική αλληλεξάρτηση) για τον προσδιορισμό του προστατευομένου – ή τουλάχιστον τον περιορισμό του κύκλου των προστατευομένων – μελών της πολύτεκνης οικογένειας και των προστατευομένων της κατηγορίας των «έμμεσα ατόμων με ειδικές ανάγκες», ώστε η υποχρεωτική τοποθέτηση να αποβαίνει όσο το δυνατόν πιο επωφελής για την πολύτεκνη οικογένεια και τον ανάπηρο αντίστοιχα.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Αναγνωστόπουλος Β., 2004, *Μετατροπή συμβάσεων εργασίας ή έργου ορισμένου χρόνου σε αορίστου χρόνου. Οδηγία 1999/70/ΕΚ Συμφωνία –Πλαίσιο*, ΕΕΔ 63, σελ. 193-4
- Βλαστός Στ., 1995, *Ατομικές εργασιακές σχέσεις, ουσιαστικά και δικονομικά ζητήματα*, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα, σελ. 29, 31-32, 594
- Βλαστός Στ., 1996, *Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας*, Τόμος Ι, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα, σελ. 43, 167-8
- Βλαστός Σ., 2012, *Ατομικό Εργατικό Δίκαιο*, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα σελ. 208-211, 229-233, 309-310
- Βλαστός Σ., 2012, *Ατομικό Εργατικό Δίκαιο*, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα, σελ. 309-310
- Βαφειάδου Π., Χατζηλογίου Σ., 2002, *Συμβάσεις Εργασίας*, Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, σελ. 151-3, 163-4
- Γκούτος Χ., 1992, *Ειδική προστασία των ατόμων με ειδικές ανάγκες, των πολεμιστών, των συγγενών τους κ.λπ.*, ΔΕΝ 48, σελ. 657-9
- Γκούτος Χ., 1996, *Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας*, Τόμος 52/ 1996, Τεύχος 1240, σελ. 150-2
- Γκούτος Χ., 1999, *Εργατικό δίκαιο (εισαγωγή, ατομική σχέση εργασίας)*, Εκδόσεις Ε. και Α. Αναστασίου, Αθήνα, σελ. 30-33, 198
- Γκούτος, Χ., 2011, *Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας*, Τόμος 67/ 2011, Τεύχος 1573, σελ. 3-6
- Ζερδελής Δ., 2005, *Οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου μετά τα ΠΔ 81/2003 και 180/2004*, ΔΕΝ 61, σελ. 332
- Ζερδελής Δ., 2007, *Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές εργασιακές σχέσεις*, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα, σελ. 374-7, 541-4, 567-71, 611-13, 627-8, 647-9, 649-50, 694, 772-3
- Κουκιάδης Γ. 1986, *Στοιχεία χαρακτηρισμού της σύμβασης εργασίας ως αορίστου χρόνου*, ΕΕΔ 45, σελ. 642-3

- Κουκιάδης Ι., 2011, *Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές εργασιακές σχέσεις*, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα, σελ. 314-7, 375-8, 389-390, 713-4, 737-40
- Ληξουριώτης Ι. 1993, *Διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου, Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου*, ΕΕΔ 52, σελ. 356-357
- Ληξουριώτης Ι. 2005, *Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές εργασιακές σχέσεις*, Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, σελ. 130
- Ληξουριώτης Ι., 2013, *Ατομικές εργασιακές σχέσεις*, Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, σελ. 225, 233
- Λεβέντης Γ., 2000, *Σύμβαση εργασίας αορίστου και ορισμένου χρόνου*, ΔΕΝ 56, σελ. 836
- Λεοντάρης Μ., 2007, *Εργατικό Δίκαιο*, τόμος 1ος, Εκδόσεις Πάμισος, Αθήνα, σελ. 20-21
- Ληξουριώτης Ι., 2013, *Ατομικές εργασιακές σχέσεις*, Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, σελ. 225-8
- Μαρκόπουλος Δ. 1996, *Η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου*, ΔΕΝ 52, σελ. 449
- Μαρκόπουλος, 2003, Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας, Τόμος 59/ 2003, Τεύχος 1402, σελ. 503-10,
- Μετζιτάκος Α., 2005, *Εργατικό Δίκαιο Ατομικό – Συλλογικό – Ευρωπαϊκό*, International forum training and consulting, Αθήνα, σελ. 81
- Παναγόπουλος Θ. 2008, *Δημόσιο Υπαλληλικό Δίκαιο*, Εκδόσεις Σταμούλης, Αθήνα, σελ. 48, 235, 251
- Παπανικολαΐδου Δ., 1990, *Η σύμβαση εργασίας δημοσίου δικαίου*, ΔΔίκη 2, σελ. 6-10
- Παπαρηγοπούλου Π., Μπαρτζελιώτης Κ., Αλέστας Α., Μαντά Ε., 2005, *Ο νόμος 2643/1998, Πρόσβαση στην απασχόληση και κοινωνική ένταξη ΑμεΑ, πολυτέκνων, αγωνιστών εθνικής αντίστασης και αναπήρων και θυμάτων πολέμου*, Ειδική Έκθεση, σελ. 16-18
- Πετίνης Γ., Καράλης Β., 2006, Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας, ΑΠ 1568/2004, Τόμος 62/2006, Τεύχος 1463, σελ. 233-4, 234-6
- Πετίνης Γ., Καράλης Β., 2006, Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας, ΑΠ 363/2005, Τόμος 62/2006, Τεύχος 1463, σελ. 671-4
- Πετίνης Γ., Καράλης Β., 2006, Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας, ΑΠ 111/2006, Τόμος 62/2006, Τεύχος 1463, σελ. 670-671

- Πετίνης Γ., Καράλης Β., 2000, Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας, ΑΠ 1050/1999, Τόμος 59/2000, Τεύχος 1409, σελ. 321-5
- Ρίζος Π., Καμπούρης, 1993, Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας, ΑΠ 170/1993, Τόμος 49/1993, Τεύχος 1170, σελ. 321-5
- Τάχος Π. 2003, *Ελληνικό Διοικητικό Δίκαιο*, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα, σελ. 373
- Τσιμπούκης Γ., Βλαστός, 1999, Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας, ΑΠ 1133/1998, Τόμος 58/1999, Τεύχος 1385, σελ. 321-5
- Smith S., Mazin,R., 2005, *Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού* (Όλες οι Απαντήσεις), Εκδόσεις Κέρκυρας, Αθήνα, σελ. 260

ΔΙΑΔΙΚΤΥΟ

- Μπαρτζελιώτη, Κ., 2006, <http://www.disabled.gr/tropopiisis-sti-diadikasia-proslipsis-amea-me-ton-nomo-295601/>, Τροποποιήσεις στη διαδικασία πρόσληψης ΑμΕΑ με τον νόμο 2956/01
- <https://www.ika.gr/gr/infopages/kepa/home.cfm>, 2001, Κέντρο Πιστοποίησης Αναπηρίας (ΚΕ.Π.Α.)
- Ανώτατη Συνομοσπονδία Πολυτέκνων Ελλάδος ΑΣΠΕ, 2015, http://www.aspe.gr/index.php?option=com_content&task=view&id=476&Itemid=2, Άρθρο 2 Προστασία σε φορείς του ιδιωτικού και του ευρύτερου δημόσιου τομέα
- <http://www.taxheaven.gr/laws/circular/view/id/20381>, 2015, Διαδικασία πιστοποίησης αναπηρίας των υπαγόμενων προσώπων
- http://www.fa3.gr/nomothesia_2/nomoth_gen/8_kodikas_dimosion_ypallilon_148-168.htm, 2007, Κώδικα Δημόσιων Υπαλλήλων
- Τζιμάνης, Κ., 2005, <http://reviews.in.gr/finance/forologia/article/?aid=12420501>, Η υποχρέωση του εργοδότη για καταβολή μισθού και η συμφωνία για το ύψος του
- <http://www.ergasiaka-gr.net/2014/10/akiri-kai-kataxristiki-apolisi.html>, 2014, Πότε μια απόλυση εργαζόμενου μπορεί να θεωρηθεί άκυρη και καταχρηστική
- <http://amea-blog.blogspot.gr/>, 2010, Λύση σχέσεων εργασίας
- <http://www.taxisland.gr/apolysh>, 2011, Απόλυση
- <http://www.taxisland.gr/apolysh>, 2011, Αποζημίωση

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α': ΑΛΛΕΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΕΥΑΙΣΘΗΤΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΟΜΑΔΩΝ ΚΑΙ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ

ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΚΑΙ ΔΙΕΥΚΟΛΥΝΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΜΕ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ: ΕΞΑΡΤΩΜΕΝΑ ΜΕΛΗ

Η νομοθεσία προβλέπει ειδικές ρυθμίσεις και για τους εργαζομένους και των δύο φύλων, που έχουν υποχρεώσεις προς εξαρτώμενα από αυτούς παιδιά ή άλλα μέλη της οικογένειας τους που έχουν ανάγκη τις φροντίδες ή την υποστήριξη τους, ώστε να διευκολύνεται η προετοιμασία τους για την είσοδο στην απασχόληση, η διατήρηση της, καθώς και η επαγγελματική τους εξέλιξη.

Σύμφωνα με τον νόμο 1483/1984 απαγορεύεται κάθε άμεση ή έμμεση διάκριση σε βάρος των εργαζομένων της προηγούμενης παραγράφου, που αναφέρεται στην είσοδο τους στην απασχόληση, στη διατήρηση της και στην επαγγελματική τους εξέλιξη. Οι ρυθμίσεις αυτές δεν εφαρμόζονται στους απασχολούμενους:

α) Στο δημόσιο, τους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης και τα λοιπά νομικά πρόσωπα δημόσιου δικαίου, με οποιαδήποτε σχέση, β) Στη ναυτική εργασία.

Στην έννοια του όρου του *εξαρτώμενα παιδιά* ή άλλα μέλη της οικογένειας που έχουν ανάγκη για φροντίδες ή υποστήριξη περιλαμβάνονται:

α) Τα μέχρι 16 ετών παιδιά, φυσικά ή υιοθετημένα, εφόσον οι γονείς έχουν την επιμέλεια τους,

β) Τα παιδιά που είναι πάνω από 16 ετών, αλλά που έχουν αποδειγμένα ανάγκη από ειδικές φροντίδες, για λόγους βαριάς ή χρόνιας ασθένειας ή αναπηρίας, εφόσον οι γονείς έχουν την επιμέλεια τους,

γ) Ο ή η σύζυγος, εφόσον για λόγους οξείας, βαριάς ή χρόνιας ασθένειας ή αναπηρίας δεν μπορεί να αυτοεξυπηρετηθεί,

δ) Οι γονείς και οι άγαμοι αδελφοί και αδελφές που για λόγους οξείας, βαριάς ή χρονιάς ασθένειας ή αναπηρίας ή ηλικίας, δεν μπορούν να αυτοεξυπηρετηθούν, εφόσον ο εργαζόμενος έχει τη φροντίδα τους και το ετήσιο εισόδημα τους δεν είναι μεγαλύτερο του 25πλάσιου του ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη που ισχύει κάθε φορά επί 12 μήνες.

Δικαιώματα των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις:

α) Ασφαλιστικά δικαιώματα

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

β) Μειωμένο ωράριο

Οι γονείς που εργάζονται με τις προϋποθέσεις που προαναφέραμε, σε ιδιωτική επιχείρηση ή εκμετάλλευση που απασχολεί τουλάχιστον πενήντα (50) άτομα και έχουν παιδιά με πνευματική, ψυχική ή σωματική αναπηρία, μπορούν να ζητήσουν να μειωθεί το ωράριο εργασίας τους κατά μία ώρα την ημέρα, με ανάλογη περικοπή των αποδοχών τους.

γ) Δικαίωμα με πλήρη απασχόληση

Οι εργαζόμενοι, που έχουν από την πρόσληψη τους ή μεταγενέστερα συμφωνία, γραπτή ή προφορική, με τον εργοδότη τους να απασχολούνται για λόγους οικογενειακών υποχρεώσεων με μειωμένο ωράριο, έχουν δικαίωμα να αναλάβουν εργασία ή να επανέλθουν, με αίτηση τους, σε απασχόληση με πλήρες ωράριο, εάν υπάρχει κενή θέση, ανεξάρτητα εάν εξακολουθούν οι περιστάσεις που τους ανάγκασαν να εργάζονται με μειωμένο ωράριο.

δ) Οικογενειακά επιδόματα

Οικογενειακά επιδόματα (γάμου και τέκνων) χορηγούνται στους εργαζόμενους με οικογενειακές υποχρεώσεις. Το ύψος και τους όρους παροχής του καθορίζουν οι κανόνες που προβλέπουν τη χορήγησή τους (συλλογικές συμβάσεις εργασίας, διοικητικές αποφάσεις, κανονισμοί εργασίας, κ.α.).

Στον ιδιωτικό τομέα, το επίδομα γάμου καθιερώθηκε κατά τρόπο γενικό με την Εθνική ΔΑ 10/1976. Το άρθρο 4 της από 10.3.1989 Ε.Ε.Δ.Δ.Ε. αύξησε για όλους ανεξαρτήτων τους μισθωτούς το ύψος του επιδόματος γάμου σε 10% επί του βασικού μισθού. Στη συνέχεια με το άρθρο 20 § 2 του ν. 1849/1989 το προβλεπόμενο από την παραπάνω Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. επίδομα επεκτάθηκε στους άγαμους γονείς, χήρους και διαζευγμένους. Για τη χορήγηση του επιδόματος γάμου, που προβλέπουν οι παραπάνω κανονιστικές ρυθμίσεις, δεν απαιτείται οι γονείς (έγγαμοι, άγαμοι, διαζευγμένοι ή χήροι) να έχουν την επιμέλεια των τέκνων ούτε διακόπτεται η χορήγηση του με την ενηλικίωση των τέκνων. Το επίδομα γάμου έχει ως προϋπόθεση χορήγησης είτε το γάμο, οπότε άπαξ και χορηγήθηκε δεν διακόπτεται ποτέ.

ε) Βρεφονηπιακοί σταθμοί

Οι βιομηχανικές επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις με προσωπικό πάνω από τριακόσια (300) άτομα υποχρεούνται κατά την ανέγερση των κτιριακών τους εγκαταστάσεων να προβλέπουν επαρκή και κατάλληλο χώρο για την στέγαση βρεφονηπιακού σταθμού, που να καλύπτει τις ανάγκες των εργαζομένων σ' αυτές.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β΄: ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ ΜΙΑΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΚΑΙ ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ ΜΙΑΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ

ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

Στην Αθήνα σήμερα την .../.../....., μεταξύ των κάτωθι συμβαλλομένων: (α) Της εταιρείας, που εδρεύει στην, οδός αρ., και εκπροσωπείται νομίμως από τον Δ/ντή Προσωπικού κ., καλούμενη εφ' εξής «Η ΕΤΑΙΡΕΙΑ» και (β) Του (της) του, κατοίκου, οδός αρ., Τ.Κ. καλούμενου εφ' εξής «Ο ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ», συμφωνήθηκαν ρητά και αμοιβαία τα κάτωθι:

(1) Η ΕΤΑΙΡΕΙΑ προσλαμβάνει τον ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟ με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, για να παρέχει υπηρεσίες προσωπικού ασφαλείας στους χώρους του στην Αθήνα και σε οποιαδήποτε άλλο ακίνητο στο χώρο του Λεκανοπεδίου που κατέχεται από υπηρεσίες της και φυλάσσεται από την ΕΤΑΙΡΕΙΑ. Ο ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ αποδέχεται την πρόσληψη αυτή.

(2) Η παρούσα σύμβαση ορισμένου χρόνου έχει διάρκεια, αρχίζει την και λήγει την

(3) Κατά την ανωτέρω χρονολογία λήξεως, η παρούσα σύμβαση λύεται αυτομάτως και αυτοδικαίως, άνευ άλλης ειδοποίησης και χωρίς κανένα δικαίωμα του ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ προς λήψη οποιασδήποτε αποζημίωσης, πλην της καταβολής των μέχρι της λήξεώς της δεδουλευμένων αποδοχών του.

(4) Ο ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ θα παρέχει τις υπηρεσίες του στην ΕΤΑΙΡΕΙΑ σε ολόκληρο το νόμιμο ωράριο εργασίας και αν υπάρχει ανάγκη, θα έχει και νόμιμη υπερωριακή απασχόληση με ανάλογη προσαύξηση της αμοιβής του, όπως ορίζει ο νόμος.

(5) Ο ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ θα παρέχει τις υπηρεσίες του, όπως και όπου του υποδεικνύεται από τους εκπροσώπους της ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ. Η όποια μετακίνηση είναι υποχρεωτική για τον ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟ, έστω και εάν συνεπάγεται περικοπή κάποιου ωφελήματος, το οποίο ελάμβανε ο ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ στην προηγούμενη θέση του, λόγω της φύσεως της παρεχομένης εργασίας. Οι υπηρεσίες του ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ θα

είναι φύλαξη των χώρων που ορίστηκαν αρμοδίως ή που ενδεχομένως θέλουν ορισθεί μεταγενέστερα, ημερήσια ή νυκτερινή, σε οποιαδήποτε ώρα του εικοσιτετραώρου. Ο ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ υποχρεούται να συμμετέχει στα προγράμματα εκπαίδευσης της ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ, όπως του υποδεικνύεται κάθε φορά.

(6) Ο μηνιαίος μισθός ορίζεται σε δρχ., στις οποίες συμπεριλαμβάνονται τυχόν επιδόματα γάμου και προϋπηρεσίας επί του ιδίου αντικειμένου σε ομοειδή επιχείρηση. Ο μισθός υπόκειται στις κάθε είδους νόμιμες κρατήσεις (φόρος εισοδήματος, χαρτόσημο, ασφαλιστικές εισφορές, κλπ.). Η παρούσα σύμβαση θα διέπεται από την εκάστοτε ισχύουσα Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.

(7) Ο ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ δεν θα απασχολείται σε άλλη εργασία, ομοειδή ή όχι, χωρίς την προηγούμενη έγγραφη συναίνεση της ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ.

(8) Ο ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ δηλώνει ότι έλαβε γνώση και αποδέχεται τους όρους και διατάξεις του Εγκεκριμένου από την Δ/ση Επιθεώρησης Εργασίας Κανονισμού Εργασίας της/..../.... της ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ, που θα διέπει συμπληρωματικά την παρούσα και αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της παρούσας. Σε περίπτωση τροποποιήσεων των όρων αυτού, η ΕΤΑΙΡΕΙΑ υποχρεούται να γνωστοποιεί χωρίς υπαίτια καθυστέρηση και κατά τον νόμιμο τρόπο, τις επελθούσες τροποποιήσεις.

(9) Ο ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ δηλώνει ότι προερχόμενος στην κατάρτιση της παρούσας σύμβασης, δεν έχει απαιτήσεις ή δεσμεύσεις έναντι του τυχόν προηγούμενου εργοδότη του, που να μπορεί να προβάλλει κατά της ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ.

(10) Η Σύμβαση εργασίας αρχίζει από την ημέρα κατά την οποία ο ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ άρχισε πράγματι να παρέχει τις υπηρεσίες του. Σε καμμία περίπτωση δεν μπορεί να θεωρηθεί ως ημερομηνία έναρξης ισχύος της σύμβασης η ημερομηνία υπογραφής της, εφ' όσον δεν ακολουθήσει και πραγματική παροχή εργασίας με υπαιτιότητα του μισθωτού.

(11) Ο ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ υποχρεούται να φέρει κατά την παροχή των υπηρεσιών του την στολή που θα του χορηγήσει η ΕΤΑΙΡΕΙΑ, συμπεριλαμβανομένου και κράνους ή πηλικίου, αναλόγως των συγκεκριμένων αναγκών και καθηκόντων του. Επίσης, υποχρεούται να φέρει σε κάθε περίπτωση, ειδικό διακριτικό σήμα που θα του δοθεί από την ΕΤΑΙΡΕΙΑ. Με την λύση της παρούσας σύμβασης ο ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ υποχρεούται να επιστρέψει όλα τα ανωτέρω εξαρτήματα στην ΕΤΑΙΡΕΙΑ, ως αποτελούντα περιουσιακό στοιχείο αυτής.

(12) Ο ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ οφείλει να εκτελεί ευσυνείδητα, πρόθυμα και με άκρα επιμέλεια και ακρίβεια τα ανατιθέμενα σε αυτόν καθήκοντα. Μέσα στις υποχρεώσεις του ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ είναι και η περιοδική κατά την κρίση της ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ υποβολή του δωρεάν σε ιατρικές εξετάσεις, που αποσκοπούν στην διαπίστωση της καταλληλότητάς του για την εργασία που απασχολείται.

(13) Ο ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ, λόγω της φύσεως των παρεχομένων από την ΕΤΑΙΡΕΙΑ υπηρεσιών, υποχρεούται όπως τηρεί απόλυτη εχεμύθεια ως προς τις γνώσεις που απέκτησε στα πλαίσια των καθηκόντων του. Επίσης ο ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ υποχρεούται να μη αποκαλύπτει σε τρίτους οποιασδήποτε μορφής πληροφορίες που αφορούν υπόθεση της ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ ή των πελατών αυτής.

(14) Η ΕΤΑΙΡΕΙΑ ρητά δηλώνει και ο ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ συμφωνεί και αποδέχεται άνευ όποιας επιφύλαξης, ότι λόγω της ιδιομορφίας των υπηρεσιών που η ΕΤΑΙΡΕΙΑ παρέχει στην και των ειδικών λόγων ασφαλείας που η υψηλού κινδύνου αυτή φύλαξη απαιτεί, η υπό των πελατών της ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ για οποιονδήποτε λόγο ή αιτία αφαίρεση της διαβάθμισης ασφαλείας (clearance) του ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ, αποτελεί σπουδαίο λόγο καταγγελίας της παρούσας σύμβασης άνευ ετέρου από την ΕΤΑΙΡΕΙΑ, του ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ρητά αποδεχόμενου τον ανωτέρω όρο.

(15) Όλοι οι όροι της παρούσας σύμβασης θεωρούνται ουσιώδεις, η παράβασή τους δε από υπαιτιότητα του ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ, δικαιολογεί την καταγγελία της παρούσης από την ΕΤΑΙΡΕΙΑ για σπουδαίο λόγο, σύμφωνα με το άρθρο 672 του Αστικού Κώδικα.

(16) Κατά τη διάρκεια της ισχύος της παρούσας σύμβασης, ως και για διάστημα ενός (1) έτους μετά την για οποιονδήποτε λόγο διακοπή αυτής, ο/η ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ/Η υποχρεούται να μην υπογράψει σύμβαση εργασίας με πελάτη της ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ και κάτω από οποιεσδήποτε προϋποθέσεις.

(17) Πέραν των οριζομένων και συμφωνουμένων με την παρούσα γραπτή σύμβαση, ουδέν έτερον αποδεικτικό στοιχείο ισχύει, μηδέ του όρκου εξαιρουμένου, για κάθε δε ενδεχόμενη τροποποίησή της, συμφωνείται ότι θα πρέπει να συνομολογηθεί ειδική προς τούτο έγγραφη προσθήκη.

Για την ΕΤΑΙΡΕΙΑ

Ο ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ

ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

Προς τον

κ. του

Διεύθυνση κατοικίας

Σας γνωρίζουμε ότι καταγγέλλουμε αζημίως σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 672 του Αστ. Κώδικα, τη σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου που υπάρχει μεταξύ μας, για το σοβαρό και σπουδαίο λόγο ότι (αναγράφεται ο σπουδαίος λόγος για τον οποίο καταγγέλλεται η σύμβαση εργασίας πριν από τη λήξη της), η οποία σύμβαση από την κοινοποίηση της παρούσας θεωρείται λυμένη.

Με την επιφύλαξη κάθε νόμιμου δικαιώματός μου.

Αθήνα την/...../.....

Ο Εργοδότης (ή ο νόμιμος πληρεξούσιος)

(Υπογραφή – Σφραγίδα)

Ο Μισθωτός

Έλαβα γνώση και παρέλαβα το πρωτότυπο

της ανωτέρω καταγγελίας

Αθήνα την/...../.....

(Υπογραφή μισθωτού)

Σχόλιο:

Η καταγγελία είναι άτυπη. Υφίσταται όμως υποχρέωση του Εργοδότη να αναγγείλει αυτήν στην αρμόδια υπηρεσία του ΟΑΕΔ, καθώς επίσης και στο αρμόδιο γραφείο εύρεσης εργασίας (άρθρ. 9 Ν. 3198/55).

