



ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ
ΜΕΣΟΛΟΓΓΙΟΥ

ΣΧΟΛΗ: ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ & ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

ΤΜΗΜΑ: ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ
& ΕΚΜΕΤΑΛΛΕΥΣΕΩΝ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

«Η ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ
ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ»

Υπεύθυνη Καθηγήτρια:

ΤΑΣΟΠΟΥΛΟΥ ΕΛΕΝΗ

Υπεύθυνη Εργασίας:

ΜΕΛΑΚΟΥ ΠΑΝΑΓΙΩΤΑ

A.M. 8303

ΜΕΣΟΛΟΓΓΙ 2006



ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

Α.Κ	Αστικός Κώδικας
α.ν	αναγκαστικός νόμος
Α.Π	Άρειος Πάγος
β.δ.	βασιλικό διάταγμα
Δ.Α	Διαιτητική Απόφαση
ΕΓΣΣΕ	Εθνικές Γενικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας
κ.ά	και άλλα, και άλλοι
Ν. ή ν.	Νόμος
ΝΠΔΔ	Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου
Ο.Τ.Α	Οργανισμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης
Π.Δ	Προεδρικό Διάταγμα
Σ.Σ.Ε	Συλλογική Σύμβαση Εργασίας

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

Εισαγωγή.....	2
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ	
1. Εργασία	4
1.1 Σύμβαση Εργασίας	5
1.2 Προϋποθέσεις Κύρους της Σύμβασης Εργασίας	5
1.3 Οι Υποχρεώσεις του Εργοδότη μετά τη Σύμβαση Εργασίας.....	6
1.4 Σύμβαση Εξαρτημένης Εργασίας.....	7
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ	
2. Προσωρινή / Εποχιακή Εργασία.....	11
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ	
3. Τρόποι λύσης της σύμβασης Εργασίας.....	15
3.1 Προϋποθέσεις κύρους της καταγγελίας.....	15
3.2 Καταχρηστική Καταγγελία.....	18
3.2.1 Χαρακτηριστικά Παραδείγματα της Κατάχρησης.....	19
3.3 Σύμβαση Ορισμένου Χρόνου – Πως λήγει η Σύμβαση.....	20
3.3.1 Λήξη της Σύμβασης για Σπουδαίο Λόγο.....	21
3.4 Καταγγελία της Σύμβασης Αορίστου χρόνου	22
3.4.1 Απόλυση Μισθωτού.....	22
3.4.2 Παραίτηση του Μισθωτού (Οικειοθελής Παραίτηση).....	27
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ	
4. Ομαδικές Απολύσεις.....	30
4.1 Επιχείρηση / Εκμετάλλευση.....	31
4.2 Πεδίο Εφαρμογής.....	32
4.3 Διαδικασία Ομαδικών Απολύσεων.....	33
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ	
5.1 Προστασία Συνδικαλιστικών Στελεχών.....	37
5.2 Λόγοι Καταγγελίας.....	39
5.2.1 Επιτροπή Προστασίας Συνδικαλιστικών Στελεχών.....	40
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΚΤΟ	
6.1 Συνέπειες Άκυρης Απόλυσης.....	42
6.2 Ποίες είναι οι Προθεσμίες.....	43
6.3 Αποζημίωση Απόλυσης.....	45
6.4 Πως Υπολογίζεται.....	45
6.5 Χρόνος και Τρόπος Καταβολής της Αποζημίωσης.....	47
6.6 Περιορισμοί στο ύψος και Κρατήσεις στην Αποζημίωση.....	47
Επίλογος	49
Βιβλιογραφία	51
Παράρτημα.....	52

Η ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Η εργασία αναφέρεται σε ένα μέρος της ανθρώπινης δραστηριότητας, χωρίς όμως να καλύπτει όλες το φάσμα της. Καθώς όταν μιλάμε για εργασία δεν εννοούμε το ίδιο πράγμα ανάλογα με την εποχή που βρισκόμαστε. Στην εποχή μας η εργασία είναι αναγκαία για τον άνθρωπο, αφού με τα χρήματα που αποκομίζει από αυτή, μπορεί να συντηρηθεί και να καλύψει τις ανάγκες του ή τουλάχιστον ένα μέρος τους. Για το λόγο αυτό η εργασία διέπεται από ένα σύνολο κανόνων, τους οποίους θέσπισε το Εργατικό δίκαιο. Με την παρούσα εργασία θα ασχοληθούμε με την σύμβαση εξαρτημένης εργασίας και συγκεκριμένα με την καταγγελία της. Η εργασία μου χωρίζεται σε έξι κεφάλαια, τα οποία αναπτύχθηκαν έτσι όπως τα συναντάμε στην πράξη.

Στο πρώτο κεφάλαιο θα αναφέρουμε την σύμβαση εργασίας, τα είδη της και το κύρος. Θα κάνουμε λόγο για τις υποχρεώσεις του εργοδότη στη σύμβαση, καθώς και στην εξαρτημένη εργασία, με τις διάφορες θεωρίες.

Στο δεύτερο κεφάλαιο θα αναπτύξουμε την προσωρινή σύμβαση εργασίας μαζί με την εποχιακή σύμβαση εργασίας.

Στο τρίτο κεφάλαιο περιέχονται οι τρόποι με τους οποίους λύεται η σύμβαση εργασίας. Συγκεκριμένα για την καταγγελία της σύμβασης, τις προϋποθέσεις κύρους της, καθώς και τους τρόπους καταγγελίας ανάλογα με το είδος της σύμβασης εργασίας.

Στο τέταρτο κεφάλαιο αναπτύσσονται οι ομαδικές απολύσεις, θα διαχωρίσουμε την εκμετάλλευση από την επιχείρηση και το πεδίο εφαρμογής τον νόμων. Τέλος θα δούμε πια είναι η διαδικασία των ομαδικών απολύσεων.

Στο πέμπτο κεφάλαιο θα ασχοληθούμε με τη προστασία των συνδικαλιστικών στελεχών από την καταγγελία της σύμβασης. Θα αναφέρουμε ποίοι είναι οι λόγοι καταγγελίας που επιτρέπονται και την επιτροπή προστασίας των συνδικαλιστικών στελεχών που ελέγχει τους λόγους αυτούς.

Στο έκτο και τελευταίο κεφάλαιο θα εξηγήσουμε τι γίνεται σε περίπτωση που δεν έχουν τηρηθεί οι προϋποθέσεις και έχουμε άκυρη απόλυση, τι δικαιούται ο εργαζόμενος και ποιες οι προθεσμίες που του δίνονται. Θα αναφερθούμε στην αποζημίωση απόλυσης, τον τρόπο υπολογισμού της, το χρόνο και τόπο καταβολής της καθώς και σε ποιες περιπτώσεις δεν οφείλεται αποζημίωση.

Η μέθοδος που χρησιμοποιήθηκε για την συγγραφή της εργασίας είναι η έμμεση βιβλιογραφική μέθοδος.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ

1. Εργασία

Από την γένεση του πλανήτη βλέπουμε ότι υπάρχει ο νόμος της φύσης όπου όλα τα όντα άνθρωποι ή ζώα πρέπει να επιβιώσουν. Για να γίνει αυτό βλέπουμε ότι τα ζώα κυνήγαγαν για να βρουν το θήραμα που θα τα κρατήσει στη ζωή, όπως και ο άνθρωπος την εποχή εκείνη. Η ανάλωση της σωματικής και πνευματικής ενέργειας του ανθρώπου για την παραγωγή έργου (κυνήγι) μπορεί να αποκαλεστεί εργασία. Αποβλέπει στην αυτοσυντήρηση του ανθρώπου και στην βελτίωση της ζωής του.

Η εργασία συντέλεσε αποφασιστικά στη διαμόρφωση του ανθρώπου και στην διαχώριση του από τα ζώα, δίνοντας του προσδιορισμένη σκοπιμότητα σε αντίθεση με τις ενστικτώδεις ενέργειες των ζώων.

Ανάλογα όμως με το επίπεδο του πολιτισμού και την κοινωνική οργάνωση η εργασία άλλαξε και αλλάζει ασταμάτητα μορφές. Οι πρωτόγονοι άνθρωποι όπως είδαμε ήταν κυνηγοί και συλλέκτες καρπών. Όταν άρχισε να διαμορφώνεται κάποια οργάνωση και οι ανθρώπινες ανάγκες έγιναν πιο πολύπλοκες, επινοήθηκαν τα εργαλεία, δημιουργήθηκαν ειδικότητες στην εργασία και η παραγωγή αυξήθηκε.

Στην εποχή μας που λειτουργούν εργοστάσια και γραφεία, υπάρχουν οι εργοδότες, οι ημερομίσθιοι εργάτες και οι μισθωτοί υπάλληλοι. Που ενώ εργάζονται δεν παίρνουν τα προϊόντα της εργασίας τους, αλλά αμοιβή σε χρήμα από τον εργοδότη. Το κράτος σήμερα προστατεύει τους εργαζόμενους με ειδικούς νόμους. Η εργασία η οποία αναπτύχθηκε και οργανώθηκε αποτελεί αντικείμενο Σύμβασης και διέπεται από ένα σύνολο κανόνων που ρυθμίζουν τις σχέσεις που δημιουργούνται από την παροχή της.

1.1 Σύμβαση Εργασίας

Σύμβαση εργασίας ονομάζεται η συμφωνία με την οποία ένας εργαζόμενος αναλαμβάνει την υποχρέωση να παρέχει την εργασία του σ' έναν εργοδότη για ένα συγκεκριμένο ή όχι διάστημα. Ο δε εργοδότης υποχρεούται να καταβάλει το συμφωνημένο μισθό ή ημερομίσθιο. Η σύμβαση εργασίας μπορεί να είναι προφορική ή έγγραφη¹. Ο παραπάνω ορισμός βρίσκει σύμφωνο των Αστικό Κώδικα όπου βάση το άρθρο 648 ορίζει : ότι με την σύμβαση εργασίας ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να παρέχει για ορισμένο ή αόριστο χρόνο τη εργασία του στον εργοδότη και αυτός να καταβάλλει το συμφωνημένο μισθό².

Με την σύμβαση εργασίας όμως καθορίζονται και :

- Οι όροι της εκτέλεσως της εργασίας.
- Η φύση της εργασίας.
- Το είδος της.
- Ο μισθός κ.λ.π.

Οι όροι αυτοί ισχύουν μόνο για να εξασφαλίσουν στο μισθωτό μεγαλύτερη προστασία από την προβλεπόμενη.

1.2 Προϋποθέσεις Κύρους της Σύμβασης Εργασίας.

Για να γίνει έγκυρη μια ατομική σύμβαση εργασίας πρέπει να πληρούνται κάποιες προϋποθέσεις, από τα συμβαλλόμενα μέλη, όπου ρυθμίζονται κατά βάση από τον Αστικό Κώδικα Δικαίου. Οι προϋποθέσεις είναι οι εξής:

- 1) Ικανότητα για δικαιοπραξία.
- 2) Βούληση για σύναψη της σύμβασης.
- 3) Δήλωση της βούλησης.
- 4) Συμφωνία δήλωσης και βούλησης.

¹ ΦΑΣΟΥΛΑΚΗ .Β. ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ σελ 32 ΑΘΗΝΑ 2000

² ΜΕΝΤΗ. ΓΡΗΓΟΡΙΟΥ. ΣΠ. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ σελ 29. ΑΘΗΝΑ 1998

-
- 5) Η σύμβαση εργασίας να μην αντιβαίνει τα χρηστά ήθη και τα δημόσια τάξη.

1.3 Οι Υποχρεώσεις του Εργοδότη μετά τη Σύμβαση Εργασίας

I. Υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώνει των εργαζόμενο για τους όρους σύμβασης εργασίας.

Με την ανωτέρω Π.Δ 156/94 καθιερώθηκε από την 5.4.1994 η υποχρέωση του εργοδότη να παραδίδει στους εργαζόμενους γραπτή σύμβαση εργασίας.

Οι διατάξεις του Π.Δ 156/94 δεν εφαρμόζονται:

- Σε εργαζόμενους που η διάρκεια απασχόλησης τους υπερβαίνει τον ένα μήνα.
- Σε εργαζόμενους που ασχολούνται σε μη συστηματικές αγροτικές απασχολήσεις.

Η γνωστοποίηση των όρων σύμβασης εργασίας πρέπει να γίνεται από τον εργοδότη στον εργαζόμενο, μέσα σε δύο μήνες το αργότερο από την έναρξη εργασίας του.

Αν ο εργοδότης παραλείψει να χορηγήσει το έγγραφο των όρων σύμβασης εργασίας, η σύμβαση εργασίας δεν είναι άκυρη, αλλά ο εργοδότης έχει διοικητικές κυρώσεις (πρόστιμο 150 ευρώ – 1500 ευρώ).

Το έγγραφο γνωστοποίησης όρων της εργασίας πρέπει να παρέχει:

- Τα στοιχεία ταυτότητας των συμβαλλομένων
- Του τύπου παροχής εργασίας
- Τη θέση ή ειδικότητα και το αντικείμενο εργασίας
- Την άδεια με αποδοχές
- Την αποζημίωση σε περίπτωση λύσεως της συμβάσεως εργασίας
- Τις αποδοχές
- Τα χρονικά όρια εργασίας του εργαζόμενου
- Την Σ.Σ.Ε. ή Δ.Α. που εφαρμόζεται για τον εργαζόμενο.

II. Υποχρέωση εργοδότη γνωστοποίησης στην Επιθεώρηση Εργασίας Συμφωνία με τους μισθωτούς του (N/2639/98)

- Κάθε συμφωνία περί παροχής υπηρεσιών ή έργου πρέπει να καταρτίζεται εγγράφως και να γνωστοποιείται μέσα σε 15 ημέρες στην Κοινωνική Επιθεώρηση Εργασίας, αλλιώς τεκμαίρεται ότι υποκρύπτεται σύμβαση εξαρτημένης εργασίας,
- Ο εργοδότης υποχρεούται να γνωστοποιήσει στην Επιθεώρηση Εργασίας κάθε συμφωνία μερικής απασχόλησης, ή ανεξάρτητων υπηρεσιών, μέσα σε 15 ημέρες από την κατάρτιση της.
- Ο εργοδότης υποχρεούται να γνωστοποιήσει στην Επιθεώρηση Εργασίας κάθε μορφή απασχόλησης εκ περιτροπής, μέσα σε 8 ημέρες από την κατάρτιση της συμφωνίας.

1.4 Διάφορα Είδη Εργασιακών Συμβάσεων

Οι συμβάσεις εργασίας διακρίνονται σε διάφορα είδη και μορφές. Βάση των διακρίσεων αυτών παίρνουμε τις εξής σύμβασης εργασίας :

Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου: υπάρχει όταν έχει καθοριστεί από πριν ο χρόνος λήξεως της εργασίας ή όταν η χρονική διάρκεια της συνάγεται από το είδος, το σκοπό της και από το ορισμένο έργο που πρέπει να εκτελεστεί.

Σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου: υπάρχει όταν δεν έχει καθοριστεί ο χρόνος λήξεως της εργασίας ούτε συνάγεται από τη φύση της εργασίας.

Σύμβαση εργασίας με δοκιμή: υπάρχει όταν συμφωνηθεί να διαρκέσει η σύμβαση για ένα ορισμένο χρονικό διάστημα, προκειμένου να δοκιμάσει ο εργοδότης τις ικανότητες του μισθωτού πριν τον προσλάβει οριστικά.

Σύμβαση ανεξάρτητων υπηρεσιών: υπάρχει όταν ο εργαζόμενος εκμισθώνει τις υπηρεσίες του για ορισμένο χρονικό διάστημα, χωρίς εποπτεία και χωρίς να δέχεται εντολές από τον εργοδότη. Συνήθως οι δικηγόροι, οι γιατροί, οι λογιστές κ.λ.π. κάνουν τέτοιες συμβάσεις αφού δεν προσλαμβάνονται ως υπάλληλοι.

Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας: υπάρχει όταν ο εργαζόμενος παρέχει την εργασία του για ορισμένο ή αόριστο χρονικό διάστημα, έναντι μισθού, βρισκόμενος κάτω από την πλήρη νομική και οικονομική εξάρτηση του εργοδότη, ο οποίος μπορεί να καθορίζει τον τρόπο, τον τόπο, το χρόνο και τις μεθόδους εργασίας, χωρίς να καθορίζεται ο εργαζόμενος απλό όργανο του.

Σύμβαση μαθητείας: υπάρχει όταν εκπαιδεύεται στο αντικείμενο του επαγγέλματος που επέλεξε ο μαθητευόμενος, χωρίς αμοιβή και χωρίς να εκτελεί εργασία απλά να έχει στόχο την απόκτηση γνώσεων για την άσκηση του επαγγέλματος. Έτσι η σύμβαση μαθητείας αποτελεί μια μορφή εκπαίδευσης του εργαζόμενου και διαφέρει από την σύμβαση εξαρτημένης εργασίας

1.5 **Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας**

Όπως αναφέραμε παραπάνω, σύμβαση εξαρτημένης εργασίας λέγεται η συμφωνία που γίνεται μεταξύ εργαζόμενου και τις επιχείρησης – εργοδότη. Βάση αυτής ο μισθωτός υποχρεούται να παρέχει την εργασία του, για ορισμένο ή αόριστο χρονικό διάστημα στην επιχείρηση, αντί μιας συμφωνημένης αμοιβής ακολουθώντας τις οδηγίες του εργοδότη.

Αν και η έννοια της εξαρτημένης εργασίας είναι θεμελιώδους σημασίας για το εργατικό δίκαιο, αφού αποτελεί προϋπόθεση εφαρμογής του, δεν την ορίζει ο νομοθέτης έτσι ώστε μέσα από τις νομοθετικές ρυθμίσεις να μπορέσουμε να αντλήσουμε κάποια κριτήρια για τον προσδιορισμό της κριτήρια. Εν τούτοις ούτε η επιστήμη έχει βρει κάποια ασφαλή κριτήρια για τον προσδιορισμό της και διαχώριση

της από τις άλλες συγγενείς συμβάσεις, αν και κατά καιρούς έχουν ειπωθεί διάφορες θεωρίες για τον προσδιορισμό της.

I Οι Διάφορες Θεωρίες

Μία από αυτές τις θεωρίες είναι η *οικονομική εξάρτηση*, που σήμερα έχει γίνει κοινά αποδεκτό ότι δεν αποτελεί κριτήριο εξαρτημένης εργασίας. Αφού υπάρχει ένας αριθμός από ελεύθερους επαγγελματίες που μπορεί να είναι οικονομικά εξαρτημένα από κάποιο εντολέα.

Η *θεωρία της νομικής εξάρτησης*. Η θεωρία αυτή είναι δημιούργημα της γαλλικής νομολογίας και θεωρείται και σήμερα η κρατούσα στην Γαλλία. Σύμφωνα με αυτή, η εξάρτηση υπάρχει όταν κάποιο πρόσωπο εργάζεται κάτω από την εξουσία ενός άλλου προσώπου, δηλαδή κάτω από τις διαταγές, τη διεύθυνση και την επίβλεψη αυτού του άλλου, ώστε να δημιουργείται ανάμεσα τους μία έννομη σχέση.³ Το μειονέκτημα αυτής της θεωρίας είναι ότι αναφέρεται στη *προϋπόθεση* της εξάρτησης, παρά στις *συνέπειες* της εξάρτησης.

Η *θεωρία της προσωπικής εξάρτησης*. Η θεωρία αυτή είναι δημιούργημα της γερμανικής επιστήμης. Σύμφωνα με αυτή η εξάρτηση του μισθωτού, του παρέχοντος της υπηρεσίες του στον αντισυμβαλλόμενο, χαρακτηρίζει το γεγονός ότι θέτει όλη την εργασιακή του παραγωγή σε κάποιον άλλο να την εκμεταλλευτεί όπως και όπου θέλει καθορίζοντας μονομερώς τους όρους και της συνθήκες εργασίας. Ουσιαστικά μαζί με την εργασία τίθεται στη διάθεση του εργοδότη και το πρόσωπο του εργαζόμενου. Για αυτό και ονομάστηκε *προσωπική εξάρτηση*.

Η μεν γερμανική επιστήμη μεν τον όρο *προσωπική εξάρτηση* δίνει σημασία στις συνέπειες της δέσμευσης του εργαζόμενου στην παροχή εργασίας υπό τις οδηγίες ενός άλλου. Η μεν γαλλική δίνει σημασία στις *προϋποθέσεις* για την δέσμευση αυτή. Όμως και οι δύο θεωρούν

³ ΚΟΥΚΙΑΔΗΣ, Δ.Ι. ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ ΑΤΟΜΙΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ σελ. 204 1995

εξαρτημένη εργασία αυτή που ετεροκαθορίζεται ως προς τους όρους παροχής.

Την θεωρία της «προσωπικής» ή «νομικής» εξάρτησης ακολουθεί και η ελληνική νομολογία. Σύμφωνα με την οποία, σύμβαση εξαρτημένης εργασίας υπάρχει όταν οι συμβαλλόμενοι αποβλέπουν: Ο μισθωτός στην παροχή εργασίας για ορισμένο ή αόριστο χρόνο και στον μισθό που συμφωνήθηκε, χωρίς ευθύνη για την επίτευξη ορισμένου αποτελέσματος, υπό την εξάρτηση του από τον εργοδότη. Ο δε εργοδότης στο να δίνει δεσμευτικές οδηγίες στον μισθωτό για τον τρόπο, τόπο, χρόνο παροχής της εργασίας και να ασκεί εποπτεία ελέγχου προς τον πρώτο για την ακριβής τήρηση των οδηγιών.

Βάση της νομολογίας όταν τηρούνται τα παραπάνω έχουμε σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, στην οποία και μόνο εφαρμόζονται οι κανόνες του εργατικού δικαίου. Ειδάλλως σε αντίθετη περίπτωση από τα παραπάνω έχουμε σύμβαση ανεξάρτητων υπηρεσιών όπου δεν υπάρχει εφαρμογή των κανόνων εργατικού δικαίου, αλλά και ο εργαζόμενος είναι κυρίαρχος της παροχής εργασίας του καθορίζοντας μόνος του τον τρόπο και τόπο παροχής της.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ

2 Προσωρινή / Εποχιακή Απασχόληση.

Μια άλλη μορφή σύμβασης εργασίας, είναι η σύμβαση προσωρινής ή μερικής απασχόλησης που συγκαταλέγεται στις συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Η προσωρινή απασχόληση είναι η παροχή εργασίας μικρότερης σε χρόνο από την πλήρη εργασία με καταβολή μειωμένου μισθού. Διάφορες μορφές της μερικής απασχόλησης είναι η καθημερινή εργασία με μειωμένο ωράριο, απασχόληση για λιγότερο από 5 ή 6 ημέρες την εβδομάδα με μειωμένο ωράριο ή απασχόληση για λιγότερο από 5 ή 6 ημέρες την εβδομάδα με πλήρες ωράριο. Η μορφή της μερικής απασχόλησης τα τελευταία χρόνια γνωρίζει μεγάλη άνθιση, αφού σύμφωνα με άρθρο του Γιάννη Κουζή⁴:

«Η προσωρινή απασχόληση στην Ελλάδα καλύπτει το 13,1% (15,7% των γυναικών και 11,5% των ανδρών) της συνολικής απασχόλησης (2000) κινούμενη στα επίπεδα του μέσου κοινοτικού όρου και δεν υπάρχει ένας επίσημος ορισμός της σχετικής έννοιας. Κατά την δεκαετία του 1990 παρουσιάζει σημαντική μείωση αφού στα τέλη της δεκαετίας του 1980 παρουσιάζει υπερδιπλάσια ποσοστά από εκείνα της Κοινότητας (19% έναντι 9) λόγω κυρίως της ιδιαίτερης ανάπτυξης της στον δημόσιο τομέα, πολιτική που εγκαταλείφθηκε κατά την τελευταία δεκαετία. Το ποσοστό της προσωρινής απασχόλησης είναι ιδιαίτερα υψηλό στις υπηρεσίες (25%), υψηλό στη βιομηχανία 14% και χαμηλό στο λιανικό εμπόριο (6%). Η προσωρινή απασχόληση συνδέεται κυρίως με την ανειδίκευτη εργασία αφού το 27% των προσωρινά απασχολούμενων είναι ανειδίκευτοι εργάτες, ενώ το 16% απασχολείται σε υπηρεσίες στη θέση του πωλητή. »

Από τα ποσοστά αλλά και της θέσης που κατέχουν οι μισθωτοί της προσωρινής εργασίας μπορούμε να αντιληφθούμε την διάκριση που υπάρχει από την πλήρη εργασία. Αφού ο έγγραφος τύπος για τη μερική απασχόληση είτε γίνεται με τη μορφή μειωμένου ωραρίου, είτε με τη μορφή εκ περιτροπής εργασίας, είτε συνομολογείται για αόριστο είτε για ορισμένο χρόνο καθιερώνεται με το άρθρο 38§ 1 του ν. 1892/90. Που επεκτάθηκε ουσιαστικά η πρώτη επέμβαση του νομοθέτη με το ν.δ. 2961/1954, στο άρθρο 13§ 4 που

⁴ ΒΛΕΠΕ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

μορφής εκ περιτροπής εργασίας, καθορίζοντας και την ανάλογον μισθοδοσίαν βάση των εκάστοτε ημερομισθίων και μισθών.» Με βάση τη παραπάνω νομολογία η έλλειψη του εγγράφου τύπου πλήττει τη σύμβαση ως σύμβαση μερικής απασχόλησης σε σύμβαση πλήρους απασχόλησης. Οπότε επιβεβαιώνεται η ισότιμη μεταχείριση καθώς προβλέπεται πλέον ένα κατώτατο όριο μισθού ανάλογα με το μειωμένο χρόνο εργασίας και με αναφορά στο νόμιμο ωρομίσθιο. Παρόλο που γίνεται προσπάθεια για ίση μεταχείριση υπάρχουν ορισμένες διακρίσεις αφού π.χ. η συμμετοχή των μισθωτών μερικής απασχόλησης στο συνδικαλισμό που είναι κάτι ανέφικτο, αφού ο περιορισμένος χρόνος απασχόλησης τους στην επιχείρηση δεν ευνοεί την συμμετοχή τους στα συνδικάτα. Ως ουσιαστικότερη προσπάθεια προς μια τέτοια κατεύθυνση θεωρείται η πρόσφατη ρύθμιση για τη λειτουργία των γραφείων προσωρινής απασχόλησης όπου υιοθετούνται και μια σειρά από σχετικές προτάσεις των συνδικάτων. Όπως η τήρηση προϋποθέσεων για την λειτουργία των γραφείων αυτών και για την προστασία των αμοιβών και των ασφαλιστικών δικαιωμάτων των εργαζομένων, η κατοχύρωση της ισχύος του ευνοϊκότερου μισθολογικού καθεστώτος για τον μισθωτό δανειζόμενης επιχείρησης, ο περιορισμός του χρόνου του δανεισμού, οι υπό προϋποθέσεις μετατροπή του ορισμένου μέσω γραφείων προσωρινής απασχόλησης σε συμβάσεις αορίστου χρόνου, η απαγόρευση προσφυγής στο θεσμό σε ορισμένες περιπτώσεις (σε περίπτωση αντικατάστασης απεργών, και όταν προηγήθηκαν ομαδικές απολύσεις). Ένα μεγάλο ποσοστό των μισθωτών προσωρινής εργασίας είναι οι φοιτητές που παράλληλα με τις σπουδές τους δουλεύουν ως προσωρινοί ή εποχιακοί μισθωτοί.

Εποχιακή Απασχόληση

Μια μορφή της προσωρινής απασχόληση που λαμβάνει συνήθως τον τύπο ορισμένου χρόνου είναι η εποχιακή απασχόληση. Η ιδιομορφία της έγκειται στο ότι η μορφή της συνδέεται με την εποχικότητα της δραστηριότητας επιχειρήσεων σε συγκεκριμένες χρονικές περιόδους κατά την διάρκεια του έτους. Έτσι ο εργοδότης με την εποχιακή σύμβαση αποβλέπει

στην αντιμετώπιση των αναγκών της επιχείρησης σε προσωπικό, που απορρέουν από την δομή και τη λειτουργία της εποχιακής επιχείρησης που επαναλαμβάνονται σταθερά σε συγκεκριμένες χρονικές περιόδους του έτους.

Βάση νομολογίας κρίθηκε ότι εποχιακή απασχόληση συνιστά: η επεξεργασία καπνών, το πάτημα ελαιοπυρήνων, η απασχόληση σε εκκοκκιστήριο βάμβακος, σε εποχιακές επιχειρήσεις εστιατορίων κ.τ.λ.π. Επίσης δικαιολογεί τη σύναψη συμβάσεων ορισμένου χρόνου που αποτελείται από εργασία σε επιχειρήσεις οι οποίες δεν λειτουργούν συνεχώς αλλά κατά τη θερινή ή χειμερινή περίοδο διακόπτουν την λειτουργία τους. Συγκεκριμένα η εποχικότητα της απασχόλησης στην Ελλάδα εκδηλώνεται κυρίως σε επιχειρήσεις που η δραστηριότητα της επηρεάζεται από τον τουρισμό (π.χ. ξενοδοχεία, εστιατόρια, τουριστικές επιχειρήσεις, αερομεταφορές κ.λ.π.) και σε ορισμένους βιομηχανικούς κλάδους (π.χ. τρόφιμα, ποτά) με κύριο αντικείμενο την επεξεργασία αγροτικών προϊόντων. Ιδιαίτερα στον δημόσιο τομέα, επισημαίνεται ότι απασχολούνται περί τους 30 χιλιάδες εποχικούς υπαλλήλους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου.

Στις εργασιακές σχέσεις των εποχιακών απασχολούμενων μισθωτών αναφέρεται η Α.Π. 31/91 που αντιμετωπίζει ως εξής το δικαίωμα των μισθωτών αυτών για επαναπρόσληψη: ο εποχιακός απασχολούμενος μισθωτός έχει δικαίωμα και ο εργοδότης αντίστοιχα υποχρέωση, για επαναπρόσληψη στην επιχείρηση εφ'όσον τηρηθούν οι προϋποθέσεις που καθορίζονται από τον νόμο και στην οικεία ΣΣΕ. Οι προϋποθέσεις αυτές είναι:

- 1) Έγγραφη ειδοποίηση του εργαζόμενου προς τον εργοδότη.
- 2) Η προθεσμία υποβολής αυτής της ειδοποίησης είναι μέχρι το τέλος Ιανουαρίου.
- 3) Η ειδοποίηση αυτή να υποβληθεί μέσω της οικείας συνδικαλιστικής οργανώσεως του μισθωτού.
- 4) Η ειδοποίηση γράφεται σε έντυπη δήλωση που εκτυπώνεται από την οργάνωση.
- 5) Το περιεχόμενο της δηλώσεως είναι ότι ο μισθωτός δηλώνει ότι επιθυμεί να απασχοληθεί κατά την προσεχή περίοδο.

Σχετικές οι διατάξεις του Ν. 1364/1983 ΑΠ 946/88.⁴

⁴ ΜΕΝΤΗ, ΣΠ. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ. Σελ. 146. ΑΘΗΝΑ 1998.

Όπως αναφέραμε παραπάνω η εποχικότητα στην Ελλάδα συνδέεται με τον τουρισμό, ευνόητο είναι ότι τα περισσότερα ξενοδοχεία, καταστήματα με τουριστικά είδη και εστιατόρια δεν λειτουργούν όλο το χρόνο. Χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι τα κέντρα διασκέδασεως που λειτουργούν μόνο καλοκαίρι και αυτά που λειτουργούν μόνο χειμώνα. Σε ορισμένες εποχιακές επιχειρήσεις η απασχόληση του εργαζόμενου απορροφά το μεγαλύτερο μέρος της επαγγελματικής του δραστηριότητας έτσι αποτελεί την μόνη πηγή εσόδων του. Το έντονο αυτό ενδιαφέρον για επαναπρόσληψη έχει ληφθεί υπόψη και εκφράζεται από τις κανονιστικές ρυθμίσεις. Μια από αυτές είναι ο ν. 1364/1983 όπου με το άρθρο 8 ορίζει : « 1. Σε ξενοδοχειακές επιχειρήσεις εποχιακής λειτουργίας ο εργοδότης υποχρεούται να επαναπροσλάβει συνολικά τον ίδιο αριθμό εργαζομένων που είχε κατά μέσο όρο τις δύο προηγούμενες περιόδους εργασίας και κατά προτίμηση αυτούς που εργάζονταν την τελευταία περίοδο. 2. Η επαναπρόσληψη θα γίνεται σταδιακά ως εξής: α) με τη συμπλήρωση 20% της πληρότητας, θα επαναπροσλαμβάνεται το 1/3 τουλάχιστον των εργαζομένων β) με τη συμπλήρωση 50% της πληρότητας, θα επαναπροσλαμβάνονται τα 2/3 τουλάχιστον των εργαζομένων γ) με τη συμπλήρωση 80% της πληρότητας, θα επαναπροσλαμβάνεται το σύνολο του προσωπικού».

Η λύση της εποχιακής σύμβασης σύμφωνα με την ΣΣΕ των ξενοδοχοϋπαλλήλων: μπορεί να γίνει από τη ξενοδοχειακή επιχείρηση, η οποία έχει το δικαίωμα να απολύσει τον εργαζόμενο είτε κατά τη διάρκεια της λειτουργίας της σύμβασης είτε κατά την νεκρή περίοδο καταβάλλοντας και στις δύο περιπτώσεις αποζημίωση. Ο υπολογισμός της αποζημίωσης (όπως θα δούμε σε παρακάτω κεφάλαια & για τη λύση σύμβασης) γίνεται με βάση τον μέσο όρο αποδοχών της αμέσως προηγούμενης περιόδου απασχόλησης. Ως χρόνος απασχόλησης, θεωρείται η συνολική υπηρεσία στη συγκεκριμένη ξενοδοχειακή μονάδα από την αρχική πρόσληψη συμπεριλαμβανομένων και των νεκρών περιόδων, ανεξάρτητα από το πρόσωπο του εκάστοτε εργοδότη που είχε την επιχείρηση. Στη περίπτωση που η λύση της σύμβασης γίνει κατά την νεκρή περίοδο καταλύει το δικαίωμα επαναπρόσληψης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ

3 Τρόποι λύσης της σύμβασης εργασίας

Είδαμε ότι η συμφωνία του εργαζόμενου και εργοδότη για τον τρόπο παροχής εργασίας του ενός και του τρόπου ανταμοιβής του άλλου δημιουργούν την σύμβαση εργασίας. Βάση του άρθρου 669 του Α.Κ. «Η σύμβαση εργασίας παύει αυτοδικαίως, όταν λήξει ο χρόνος για τον οποίο συνομολογήθηκε. Σύμβαση εργασίας που η διάρκεια της δεν ορίστηκε από το είδος και το σκοπό της εργασίας, λύνεται ύστερα από καταγγελία καθενός από τα μέρη. Αν δεν ορίζεται διαφορετικά στο νόμο ή στη σύμβαση, η καταγγελία πρέπει να γίνει πριν από 15 ημέρες και επιφέρει τη λύση μετά τη προέλευση αυτής της προθεσμίας. Δεν μπορεί να συμφωνηθεί υπέρ του εργοδότη προθεσμία συντομότερη από τη νόμιμη.»

Οπότε η σύμβαση της εργασίας αν δεν είναι ορισμένου χρόνου που λύεται με το τέλος του συμφωνημένου χρόνου, ανάλογα με το είδος της λύεται:

- 1) Λόγω θανάτου ενός από τα συμβληθέντα μέρη, είτε του εργαζόμενου είτε του εργοδότη (ατομική επιχείρηση).
- 2) Κατόπιν κοινής συμφωνίας.
- 3) Με λήξη του συμφωνημένου χρόνου ή καταγγελία για σπουδαίο λόγο στη σύμβαση ορισμένου χρόνου.
- 4) Με καταγγελία από τον εργαζόμενο ή τον εργοδότη στην αορίστου χρόνου σύμβαση.

3.1 Προϋποθέσεις κύρους της καταγγελίας

Αν η σύμβαση εργασίας δεν έχει συμφωνημένο χρόνο λήξης γίνεται καταγγελία. Τι είναι όμως η καταγγελία της σύμβασης;

Η καταγγελία είναι δικαίωμα το οποίο ασκείται με μονομερή απευθυντέα στον αντισυμβαλλόμενο δήλωση βούλησης. Με την οποία ο καταγγέλων εκφράζει τη θέληση του να λύσει μονομερώς τη σύμβαση, κατά κανόνα η δήλωση της καταγγελίας είναι άτυπη, επομένως μπορεί να γίνει προφορικά, εγγράφως, ρητά ή σιωπηρά.

Αφού «ο Αστικός Κώδικας σε όσες περιπτώσεις προβλέπει την καταγγελία ως τρόπο λύσης της σύμβασης δεν επιβάλλει γι' αυτή την τήρηση ορισμένου τύπου. Για την καταγγελία όμως της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, επιβάλλεται ως προϋπόθεση του κύρους της η τήρηση του εγγράφου τύπου.»⁵

Έτσι αν δεν τηρηθεί ο έγγραφος τύπος η καταγγελία είναι άκυρη ακόμα και αν καταβληθεί η οφειλόμενη αποζημίωση. Επομένως η καταγγελία διέπεται από κάποιες προϋποθέσεις κύρους, ας δούμε από ποιές προϋποθέσεις και πως χαρακτηρίζετε:

Αν ο καταγγέλων δεν έχει δικαιοπρακτική ικανότητα, η καταγγελία είναι εικονική ή αντιβαίνει σε απαγορευτική διάταξη του νόμου (174 Α.Κ) ή είναι αντίθετη στα χρηστά ήθη (178 Α.Κ) είναι άκυρη. Επίσης, αν γίνεται από πλάνη ή μετά από απάτη ή απειλή, η καταγγελία είναι ακυρώσιμη. Από την άκυρη και ακυρώσιμη καταγγελία πρέπει να διακρίνουμε την ανυπόστατη, όπου βάση νομολογίας ανυπόστατη θεωρείτε η καταγγελία που γίνεται στο όνομα άλλου από πρόσωπο που δεν έχει εξουσία αντιπροσώπευσης.

I. Δικαιοπρακτική ικανότητα.

Η καταγγελία είναι άκυρη αν ο καταγγέλων ή ο αντισυμβαλλόμενος δεν έχουν δικαιοπρακτική ικανότητα (130 Α.Κ). Στην περίπτωση αυτή, η καταγγελία πρέπει να γίνεται από και προς το νόμιμο αντιπρόσωπο. Εφόσον με τις προϋποθέσεις του άρθρου 136 Α.Κ, ο ανήλικος μπορεί να συνάψει σύμβαση εργασίας ως εργαζόμενος, έχει την δυνατότητα και να την καταγγείλει.

⁵ ΖΕΡΔΕΛΗΣ .Δ. ΤΟ ΔΙΚΑΙΟ ΤΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ σελ. 3
2002

II. Καταγγελία που αντιβαίνει σε απαγορευτική διάταξη του νόμου.

Σε ορισμένες περιπτώσεις η νομοθεσία απαγορεύει την καταγγελία της σύμβασης εργασίας από πλευρά του εργοδότη. Τέτοιες περιπτώσεις είναι οι εξής:

1) Απόλυση κατά την διάρκεια αναψυχής.

«Σύμφωνα με το άρθρο 5 παρ 6 του α.ν.539/1945, απαγορεύεται στον εργοδότη να απολύσει τον εργαζόμενο κατά τη διάρκεια της άδειας αναψυχής».⁶ Επομένως είναι άκυρη η καταγγελία που γίνεται κατά τη διάρκεια της ετήσιας άδειας αναπαύσεως που του χορηγήθηκε. Η απαγόρευση αφορά την άδεια αναψυχής, που χορηγείται βάση του νόμου και δεν ισχύει για άλλες άδειες (π.χ. αναρρωτική, συμβατική κτλ)

2) Απόλυση κατά την διάρκεια εγκυμοσύνης.

Απαγορεύεται η καταγγελία κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και για διάστημα ενός έτους μετά τον τοκετό ή κατά την απουσία για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα λόγω ασθένειας. Εκτός αν υπάρχει σπουδαίος λόγος. Ως σπουδαίος λόγος δεν μπορεί κατά το νόμο να θεωρηθεί η μειωμένη απόδοση λόγω εγκυμοσύνης.

3) Απόλυση προστατευόμενου συνδικαλιστικού στελέχους.

Απαγορεύεται η απόλυση κατά τη διάρκεια που ο εργαζόμενος είναι προστατευόμενο συνδικαλιστικό στέλεχος και για ένα χρόνο μετά τη λήξη της θητείας του. Εκτός αν συντρέχει λόγος και μόνο για ορισμένους περιοριστικά αναφερόμενους για την ύπαρξη των οποίων αποφασίζει η αρμόδια Επιτροπή. Όπως θα δούμε σε παρακάτω κεφάλαιο.

4) Απόλυση κατά τη διάρκεια της στράτευσης.

Απαγορεύεται η καταγγελία κατά τη διάρκεια της στράτευσης του εργαζομένου, κατά την οποία αναστέλλεται η σύμβαση εργασίας. Ως στράτευση νοείται η « υπό τα όπλα πρόσκληση».

⁶ ΖΕΡΔΕΛΗΣ, Δ. ΤΟ ΔΙΚΑΙΟ ΤΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ σελ. 454 2002

Επομένως είναι αδιάφορο αν ο εργαζόμενος κλήθηκε για εκπλήρωση της θητείας του ή λόγω μερικής ή γενικής επιστράτευσης. Επίσης για ένα χρόνο από την ανάληψη υπηρεσίας απαγορεύεται η απόλυση του εργαζόμενου. Η μη τήρηση των προστατευτικών μέτρων από τον εργοδότη έχει ως κύρωση για το μη σεβασμό των διατάξεων, πρόσθετη αποζημίωση ανεξάρτητη από την αποζημίωση απόλυσης, ίση με τις αποδοχές 6 μηνών.

5) Απόλυση ατόμων με ειδικές ανάγκες.

Βάση διατάξεων λαμβάνεται μέριμνα για την απασχόληση ειδικών κατηγοριών εργαζομένων. Στις περιπτώσεις αυτές ανήκουν:

- οι πολύτεκνοι
- τα άτομα με ποσοστό αναπηρίας 50%
- οι ανάπηροι και τραυματίες πολέμου
- οι αγωνιστές τις εθνικής αντίστασης κτλ.

Δεν επιτρέπεται να απολυθούν χωρίς απόφαση της αρμόδιας Επιτροπής. Άλλωστε το ίδιο το Σύνταγμα επιβάλλει στο κράτος την υποχρέωση να λάβει τα απαραίτητα μέτρα για την προστασία των προσώπων αυτών και επομένως οι σχετικές ρυθμίσεις υλοποιούν ακριβώς την συνταγματική αυτή επιταγή.

3.2 Καταχρηστική Καταγγελία

Το γεγονός ότι υπάρχουν ορισμένες προϋποθέσεις κύρους για την καταγγελία, χωρίς να αναφέρεται κανένας περιορισμός ως προς την ελευθερία χρήσης του δικαιώματος από τον εργοδότη, δε σημαίνει ότι δεν υπάρχουν κάποιοι φραγμοί στην άσκηση της καταγγελίας. Εκτός από τις τυπικές προϋποθέσεις που εξετάσαμε παραπάνω, πρέπει η άσκηση να μη παραβαίνει τα χρηστά ήθη, την καλή πίστη και τον κοινωνικό ή οικονομικό σκοπό του δικαιώματος, διαφορετικά η καταγγελία είναι άκυρη ως **καταχρηστική**.

Η καταχρηστική καταγγελία προστατεύει τον εργαζόμενο από τις αυθαίρετες απολύσεις, μειώνοντας ταυτόχρονα την τόση ελευθερία της

καταγγελίας από τον εργοδότη. Διότι πολλές απολύσεις έχουν κριθεί από τα δικαστήρια σαν καταχρηστικές.

3.2.1 Χαρακτηριστικά παραδείγματα της Κατάχρησης.

Απόλυση που γίνεται για την ικανοποίηση, από τον εργοδότη αισθήματος εκδίκησης προς τον εργαζόμενο που είναι άσχετο με την εκτέλεση της σύμβασης εργασίας. Χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι άρνηση του εργαζομένου να ικανοποιήσει μια παράνομη απαίτηση του εργοδότη ή να αποδεχθεί ενέργειες του που υπερέβαιναν τα όρια του διευθυντικού του δικαιώματος: Όπως να καταθέσει υπέρ του σε δίκη με αντιδικία του με άλλον εργαζόμενο, που προέρχεται από εμπάθεια, μίσος ή έχθρα και εγωιστικά αισθήματα του εργοδότη που εκπληρώνονται μόνο με την απόλυση.

Καταχρηστική έχει επίσης χαρακτηριστεί η προσφυγή σε απόλυση του μισθωτού για πειθαρχική παράβαση, ενώ θα μπορούσε να τον μεταθέσει σε άλλο τμήμα της επιχειρήσεως του. Ή όπως με τις προβλεπόμενες από τον Κανονισμό της επιχείρησης ποινές.

Είναι καταχρηστική η καταγγελία της εργασιακής σχέσεως εφόσον γίνεται ως αντίδραση για τη συμμετοχή του εργαζόμενου σε νόμιμη συνδικαλιστική πράξη. Γενικά καταχρηστική είναι κάθε απόλυση που δεν δικαιολογείται από το καλώς εννοούμενο συμφέρον του εργοδότη, από τις οποίες επηρεάζεται ο κανονικός ρυθμός της εργασίας.

Μια άλλη μορφή κατάχρησης είναι η άσκηση της καταγγελίας κατά παράβαση της αρχής της απαγόρευσης της αντιφατικής συμπεριφοράς. Όταν π.χ. ο εργοδότης με υποσχέσεις του για μακρά συνεργασία παρακινεί των εργαζόμενο, ο οποίος ενδιαφέρεται για μια νέα θέση που του προσφέρθηκε, να την απορρίψει και να μείνει στην επιχείρηση και αμέσως μετά την απόρριψη να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας. Η καταγγελία αυτή προσκρούει στην απαγόρευση της αντιφατικής συμπεριφοράς και είναι καταχρηστική.

Τέλος στην ίδια κατηγορία είναι και η καταγγελία που γίνεται για λόγους που ήταν ήδη γνωστοί στον καταγγέλοντα κατά την πρόσληψη του εργαζομένου.

3.3 Σύμβαση Ορισμένου Χρόνου – Πως Λήγει η Σύμβαση.

Όπως αναφέραμε και σε προηγούμενο κεφάλαιο, σύμβαση ορισμένου χρόνου έχουμε όταν τα μέρη συμφωνούν ότι η σύμβαση θα διαρκέσει ως ορισμένο χρονικό σημείο. Με την πάροδο της ορισμένης διάρκειας η σύμβαση λήγει αυτόματα. Χωρίς να απαιτείται καταγγελία ή προειδοποίηση για την επερχόμενη λήξη ή οποιαδήποτε άλλη ενέργεια από τα συμβαλλόμενα μέλη.

Όπως επισημαίνει ο Άρειος Πάγος «σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, η οποία έχει ως χαρακτηριστικό γνώρισμα τη βεβαιότητα ότι θα διαρκέσει μέχρι ορισμένου σημείου από του οποίου και θα λήξει αυτομάτως, είναι εκείνη με την οποία συνομολογείται η διάρκεια αυτής μέχρι ορισμένου χρονικού σημείου, με την επίπλευση του βέβαιου γεγονότος ή του χρονικού σημείου, παύει να ισχύει αυτοδικαίως.» Η βεβαιότητα επομένως της λήξης και η αυτοδίκαια λύση της αποτελούν δύο κύρια ουσιαστικά στοιχεία της σύμβασης ορισμένου χρόνου.⁷

Εκτός όμως από την αυτόματη λήξη του συμφωνημένου χρόνου, όπου δεν απαιτείται έγγραφη αναγγελία αλλά ούτε καταβολή αποζημίωσης, ο νομοθέτης παρέχει το δικαίωμα μονομερούς λύσης της σύμβασης πριν της συμφωνημένης λήξης, εφόσον συντρέχει σπουδαίος λόγος. Εάν όμως δεν υπάρχει σπουδαίος λόγος και καταγγελθεί η σύμβαση, ο εργαζόμενος μπορεί να διεκδικήσει δικαστικά τους μισθούς που θα έπαιρνε μέχρι τη λήξη της. Σύμφωνα με το άρθρο 672 Α.Κ. καθένα από τα μέρη έχει δικαίωμα σε κάθε περίπτωση να καταγγείλει τη σύμβαση για σπουδαίο λόγο, χωρίς να τηρήσει προθεσμία. Το δικαίωμα αυτό δεν μπορεί να αποκλειστεί με συμφωνία. Βάση της διάταξης αυτής και της διατύπωσης της "κάθε

⁷ ΖΕΡΔΕΛΗΣ, Δ. ΤΟ ΔΙΚΑΙΟ ΤΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ. Σελ 39 2002.

περίπτωση” εφαρμόζεται στις συμβάσεις αορίστου και ορισμένου χρόνου. Όμως όσον αφορά την εξαρτημένη σύμβαση εργασίας η εφαρμογή περιορίζεται μόνο στην ορισμένου χρόνου.

3.3.1 Λήξη της Σύμβασης για Σπουδαίο Λόγο.

Όπως κάθε αόριστη έννοια έτσι και η έννοια του σπουδαίου λόγου, για να εφαρμοστεί θα πρέπει να συγκεκριμενοποιηθεί. Η συγκεκριμενοποίηση αυτή είναι έργο του δικαστή, ο οποίος σε κάθε περίπτωση ξεχωριστά καλείται να κρίνει αν τα περιστατικά που αναφέρει ο καταγγέλων καθιστούν μη ανεκτή, κατά την καλή πίστη, τη συνέχιση της σύμβασης εργασίας. Βέβαια ο δικαστής δεν κρίνει ελεύθερα, βάση προσωπικών του εμπειριών. Η αρχή της καλής πίστης και ο ΑΚ με το άρθρο 672 καλούν τον δικαστή να προβεί σε αξιολογήσεις με αντικειμενική ισχύ. Τα κριτήρια που αντλεί ο δικαστής είναι από τη φύση της σύμβασης, τα ειδικότερα αξιολογικά κριτήρια που περιέχονται στο Σύνταγμα και τους νόμους, καθώς και από παραδεκτές στην κοινωνία αντιλήψεις.

Το άρθρο 161 του Σχεδίου Κώδικα Εργασίας του έτους 1966 όριζε ότι «σπουδαίος λόγος υφίσταται, εφόσον η εξακολούθηση της σχέσεως εργασίας αποβαίνει, κατά τας αρχάς της καλής πίστεως, δια των καταγγέλοντα αφόρητος.» Θα μπορούσε κανείς να πει ότι ο παραπάνω “ορισμός” δεν προσδιορίζει σαφέστερα το περιεχόμενο του σπουδαίου λόγου, όμως δίνει στον δικαστή το κριτήριο της καλής πίστης δίνοντας του μια μέθοδο να ακολουθήσει.

Βάση όλων των παραπάνω μπορούμε να πούμε ότι “Σπουδαίος λόγος” είναι η ύπαρξη γεγονότων στη διάρκεια της σύμβασης, εξαιτίας των οποίων είναι αδύνατη η εξακολούθηση της σύμφωνα με την καλή πίστη (π.χ. παράβαση των συμβατικών υποχρεώσεων, προξένησει βλάβης από το μισθωτό με αθέτηση ουσιώδων όρων της σύμβασης στην επιχείρηση και μείωση του εργαζομένου από των εργοδότη). Βάση του άρθρου 673 του Α.Κ. «Αν ο σπουδαίος λόγος, για τον οποίο έγινε η καταγγελία, συνίσταται ή οφείλεται σε αθέτηση σύμβασης

εκείνος που την αθέτησε έχει υποχρέωση σε αποζημίωση.», κατά διάταξη του, δεν απαιτείται από την παράβαση των όρων της συμβάσεως να επέρχεται και υλική ζημιά στον αντισυμβαλλόμενο.

Οπότε ανάλογα από τον συμβαλλόμενο ο σπουδαίος λόγος μπορεί να αναφέρεται σε παράβαση υποχρεώσεων του εργοδότη ή εργαζόμενου, στη μονομερή βλαπτική μεταβολή ή σε οποιαδήποτε συμπεριφορά που αποβλέπει στην ηθική του μείωση ή και σε γεγονότα που να αφορούν το πρόσωπο του ίδιου του μισθωτού ή του εργοδότη.

Σε περίπτωση που μετά τη λήξη της ο εργαζόμενος συνεχίσει να παρέχει της υπηρεσίες του, η σύμβαση θεωρείται ότι ανανεώθηκε για αόριστο χρόνο, οπότε σε περίπτωση απόλυσης πρέπει να τηρηθούν οι νόμιμες προϋποθέσεις (έγγραφο και αποζημίωση).

3.4 Καταγγελία της Σύμβασης Αορίστου Χρόνου.

Η καταγγελία της σύμβασης όπως είδαμε είναι δικαίωμα που έχει οποιοσδήποτε από τους συμβαλλόμενους σε μια διαρκή σύμβαση, για να λύνει τη σύμβαση με τη μονομερή θέληση του. Όταν όμως πρόκειται για αορίστου χρόνου και ειδικότερα για εξαρτημένη σύμβαση εργασίας, η καταγγελία από την πλευρά του εργοδότη ονομάζεται *απόλυση μισθωτού* ενώ από την πλευρά του εργαζόμενου ονομάζεται *παραίτηση* από τη σύμβαση.

3.4.1 Απόλυση Μισθωτού.

Η απόλυση του μισθωτού γίνεται με τακτική ή έκτακτη καταγγελία. Τακτική καταγγελία είναι η με μονομερή δήλωση βουλήσεως, με ή χωρίς προθεσμία λύση μιας σύμβασης εργασίας με αόριστη διάρκεια. Ενώ η έκτακτη καταγγελία είναι η μονομερής λύση της σύμβασης εργασίας, που οφείλεται σε εξαιρετικούς λόγους και γίνεται χωρίς προθεσμία. Η έκτακτη είναι δυνατή βασικά στη σύμβαση ορισμένου

χρόνου και κατ' εξαίρεση οδηγεί την αορίστου στη λύση της σύμβασης χωρίς τους περιορισμούς της τακτικής.

I. Απόλυση με τακτική καταγγελία

Το κύριο χαρακτηριστικό γνώρισμα της τακτικής καταγγελίας είναι ότι η νομοθεσία τη συνδέει με την υποχρεωτική τήρηση ορισμένου χρόνου προειδοποίησης. Για να είναι έγκυρη η καταγγελία πρέπει να γίνει με τον έγγραφο τύπο και ακόμα αν τηρείται η προθεσμία προειδοποίησης ο μισθωτός δικαιούται ορισμένη αποζημίωση την λεγόμενη αποζημίωση *απόλυσης*. Τέλος η σύμβαση πρέπει να είχε διάρκεια πάνω από δύο μήνες και η απόλυση πρέπει να ακολουθείται από την έγγραφη αναγγελία στις αρμόδιες αρχές.

Την υποχρέωση τήρησης ορισμένης προθεσμίας, η διάρκεια της οποίας εξαρτάται από τα χρόνια υπηρεσίας του εργαζόμενου στην συγκεκριμένη επιχείρηση, καθιέρωσε ο ν. 2112/1920 (άρθρο.1.). στην αιτιολογική έκθεση του νόμου αναφέρονται σχετικά με την υποχρέωση τα εξής: « Η υποχρέωσις της προ λογικού χρονικού διαστήματος προειδοποιήσεως ιδιωτικού υπαλλήλου απολυόμενου παρά του απασχολούντος αυτόν εργοδότη, εισηγμένη ήδη εις πολλές ευρωπαϊκάς νομοθεσίας, επιβάλλεται τόσο εκ λόγων δικαιοσύνης υπέρ των υπαλλήλων, όσον και εκ προνοίας γενικότερων κοινωνικής. Αληθώς, αφ' ενός είναι άδίκον να ρίπτηται απροειδοποίητος εις τον δρόμον υπάλληλος, υπηρετήσας επ' αρκετόν ωρισμένην επιχείρησιν, αφ' ετέρου δ' είναι και κοινωνικώς επικίνδυνον να εγκαταλείπτηται αιφνιδίως άνευ εργασίας βιοπαλαιστής, μη έχων κατά κανόνα άλλην πρόσοδον. Σκόπιμον, συνεπώς, και ανθρωπιστικόν είναι να ειδοποιήται ο απολυθησόμενος υπάλληλος προ ωρισμένου χρόνου, διαβαθμιζόμενου αναλόγως της εν τη υπηρεσία αρχαιότητός του ή άλλως ν' αποζημιώνεται με τους μισθούς του αυτού χρονικού διαστήματος».⁸

⁸ ΖΕΡΔΕΛΗΣ, Δ. ΤΟ ΔΙΚΑΙΟ ΤΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ. Σελ 275-276. 2002.

Ο νόμος αυτός επέβαλε την υποχρέωση τήρησης προθεσμίας για την καταγγελία της σύμβασης αορίστου χρόνου των υπαλλήλων. Με το β.δ. 16/18.7.1920, η υποχρέωση αυτή επεκτάθηκε και στους εργάτες. Σύμφωνα με το άρθρο 1. του ν.δ.2655/1955 όπου: «ιδιωτικός υπάλληλος θεωρείται παν πρόσωπον κατά κύριον επάγγελμα επ' αντιμισθία, ανεξαρτήτως πληρωμής εις υπηρεσιών ιδιωτικού καταστήματος, γραφείου ή εν γένει επιχειρήσεως ή οποιασδήποτε εργασίας και παρέχον εργασιών αποκλειστικά ή κατά κύριο χαρακτήρα μη σωματικήν». Με λίγα λόγια εργάτης είναι εκείνος του οποίου η εργασία απαιτεί σωματική δύναμη, ενώ υπάλληλος αυτός που η εργασία του είναι προϊόν πνευματικού μόχθου και απαιτεί ανάλογη κατάρτιση.

Η διάρκεια της προθεσμίας, ανάλογα με τη διάρκεια της απασχόλησης και ανάλογα με την ιδιότητα του εργαζόμενου ως υπαλλήλου ή εργάτη διαφοροποιείται.

Ειδικότερα η προθεσμία για τους υπαλλήλους είναι:

Όταν έχουν συμπληρώσει υπηρεσία 2 μηνών και πάνω 1 μήνας

Όταν έχουν συμπληρώσει υπηρεσία 1 χρόνο και πάνω 2 μήνες

Όταν έχουν συμπληρώσει υπηρεσία 4 χρόνια και πάνω 3 »

» 6 » 4 »

» 8 » 5 »

» 10 » 6 »

Για κάθε έτος επιπλέον των 10 ετών προστίθεται ένας μήνας προειδοποίησης μέχρι να συμπληρωθούν 24 μήνες που αποτελούν το ανώτατο όριο του χρόνου προειδοποίησης. Μετά το 28 έτος υπηρεσίας που είναι 24 μήνες, όσα έτη υπηρεσίας και να έχει συμπληρώσει ο υπάλληλος παραμένει ο ίδιος χρόνος προειδοποίησης.

Πρέπει ωστόσο να προσέξουμε τη σχέση προθεσμίας και αποζημίωσης. Όταν ο εργοδότης απολύσει τον υπάλληλο χωρίς να τηρήσει το χρόνο προειδοποίησης που επιβάλλεται, τότε οφείλει να του καταβάλει ως αποζημίωση τους μισθούς που αντιστοιχούσαν σ' αυτόν τον χρόνο. Αν όμως τηρήσει τον παραπάνω χρόνο θα δώσει το "μισό" της προηγούμενης αποζημίωσης δηλαδή την αποζημίωση απόλυσης.

Για τον εργάτη ο χρόνος προειδοποίησης, σύμφωνα με το άρθρο 3. Του β.δ. 16/18 Ιουλίου 1920, είναι:

Όταν έχουν συμπληρώσει υπηρεσία 2 μηνών και πάνω 5 ημέρες			
Όταν έχουν συμπληρώσει υπηρεσία 1 χρόνου	»	7	»
Όταν έχουν συμπληρώσει υπηρεσία 2 χρόνων	»	13	»
	»	5	» 26 »
	»	10	» 52 »
	»	15	» 75 »
	»	20	» 91 »

Ας σημειωθεί ότι με τις 10.31.1989 και 21.3.1994 εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις, τα ποσά αποζημίωσης βελτιώθηκαν και καθορίστηκαν σε 52, 79 και 91 ημερομίσθια για όσους έχουν συμπληρώσει 10, 15 και 20 χρόνια υπηρεσίας αντίστοιχα. Με μεταγενέστερες ΕΓΣΣΕ προβλέφθηκε δε γι' αυτούς που έχουν συμπληρώσει 25 χρόνια υπηρεσίας αποζημίωση 125 ημερομισθίων.

II. Απόλυση με έκτακτη καταγγελία.

Όπως αναφέραμε η καταγγελία γίνεται είτε με τακτική, είτε με έκτακτη καταγγελία. Η απόλυση του μισθωτού που ακολουθεί κάποιους περιορισμούς γίνεται με τακτική καταγγελία. Παράλληλα όμως με αυτή τη μορφή καταγγελίας, υπάρχουν και περιπτώσεις που επιτρέπεται από το νόμο η απόλυση χωρίς την τήρηση περιορισμών τότε μιλάμε για την *έκτακτη καταγγελία*. Με την καταγγελία αυτή ο εργοδότης απαλλάσσεται από τις νόμιμες διατυπώσεις όπως τον χρόνο προειδοποίησης, για την αποζημίωση απόλυσης δεν γίνεται σαφής διάκριση. Η έκτακτη καταγγελία γίνεται σε εξαιρέσεις και προϋποθέτει από τη φύση της την ύπαρξη *σπουδαίου λόγου* και την άμεση διακοπή της σχέσης εργασίας. Κατά κανόνα οι λόγοι αυτοί έχουν να κάνουν με :

♦ *Καταγγελία λόγο αξιόποινης πράξης (βάση του ν.2112/1920).*

Ο εργοδότης μπορεί να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας εφόσον κατά τον εργαζόμενο υποβλήθηκε μήνυση για αξιόποινη πράξη, που διαπράχθηκε κατά την άσκηση της υπηρεσίας του ή απαγγέλθηκε

3.4.2 Παραίτηση του Μισθωτού (Οικειοθελής Αποχώρηση).

Από την πλευρά του εργατικού δικαίου η καταγγελία της σύμβασης εργασίας από το μισθωτό συνηθίζεται να λέγεται *παραίτηση* για να αντιδιαστέλλεται από την *απόλυση*. Η παραίτηση όπως και η απόλυση θέτουν τέρμα στη σύμβαση εργασίας με μονομερή βούληση. Πρέπει να τονίσουμε σε αυτό το σημείο ότι ενώ στο αστικό δίκαιο, η παραίτηση και η απόλυση που θέτουν τέρμα στη σύμβαση με μονομερή βούληση, αντιμετωπίζονται με ενιαίο τρόπο στο εργατικό δίκαιο διαφοροποιούνται. Η απόλυση οδηγεί στη συρρίκνωση της εργασίας, ενώ η παραίτηση στην απαλλαγή από τον δεσμό εξάρτησης του μισθωτού. Επίσης να πούμε ότι οι προϋποθέσεις που αναφέραμε παραπάνω ισχύουν και εδώ. Καθώς επίσης ότι η καταγγελία του εργαζόμενου ως μονομερώς απευθυντέα δικαιοπραξία, αναπτύσσει την ενέργεια της από τη στιγμή που θα περιέλθει στον εργοδότη.

Ο ν. 2112/1920 προβλέπει προθεσμία προειδοποίησης και για την καταγγελία της σύμβασης από την πλευρά του υπαλλήλου, η οποία είναι ίση με την μισή από αυτή που προβλέπεται για τον εργοδότη, όταν αυτός προβαίνει σε τακτική καταγγελία και δεν μπορεί να ξεπεράσει τους τρεις μήνες (άρθρο 4. 2112/1920). Αν ο υπάλληλος δεν τηρήσει την προβλεπόμενη προθεσμία, οφείλει αποζημίωση ίση με τις αποδοχές που θα έπαιρνε κατά το αντίστοιχο χρονικό διάστημα. Για τους εργάτες η προθεσμία είναι ίση με τον αριθμό των ημερών, για τις οποίες θα του έδινε αποζημίωση ο εργοδότης, αν εκείνος είχε καταγγείλει τη σύμβαση (άρθρο 7 β.δ. 16/18.7.1920).⁹

Όλα τα παραπάνω ισχύουν για την χωρίς προειδοποίηση καταγγελία (ας πούμε έκτακτη καταγγελία), η παραίτηση όμως μπορεί να δηλωθεί και σιωπηρός. Κατά κυριολεξία σιωπηρή καταγγελία έχουμε με την οικειοθελή αποχώρηση του εργαζόμενου από τη θέση του, γιατί η αποχώρηση του εκφράζει την βούληση του για λύση της σύμβασης. Όμως θα υπάρχουν περιπτώσεις απουσίας του εργαζομένου που δεν σημαίνουν

⁹ ΖΕΡΔΕΛΗΣ, Δ. ΤΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ. Σελ 720. 2002.

απαραίτητα την βούληση του για λύση της σύμβασης, οπότε θα πρέπει να υπάρχουν κάποιες αυστηρές προϋποθέσεις για την αποφυγή παρεξήγησης θελημένης ή όχι από τον εργοδότη για την απουσία του εργαζόμενου από τη θέση του. Χαρακτηριστικό παράδειγμα η υποβολή αίτησης συνταξιοδότησης προς τον οικείο ασφαλιστικό οργανισμό δεν συνιστάται σιωπηρή καταγγελία, γιατί δεν γίνεται στον εργοδότη αλλά ούτε παρέχει κάθε αυτή δήλωση για αποχώρηση και λύση της σύμβασης. Όμως σιωπηρή καταγγελία μπορεί να συνιστά η άρνηση παροχής εργασίας.

Η οικειοθελής αποχώρηση του εργαζόμενου με εγκατάλειψη της θέσης του αποτελεί, σύμφωνα με τα παραπάνω, σιωπηρή καταγγελία από μέρος του. Όταν όμως η αποχή του από την εργασία προβλέπεται από τον νόμο π.χ. ως λόγος αναστολής, είναι αυτονόητο ότι δεν συνιστάται καταγγελία. Διακρίνουμε ότι υπάρχουν κάποιες κατηγορίες που αναφέρονται στο αν η αποχή είναι σιωπηρή καταγγελία ή νόμιμο δικαίωμα του εργαζόμενου.

Έτσι μπορούμε να πούμε ότι η νομιμοποιημένη αποχή είναι μια κατηγορία, αφού σε πολλές περιπτώσεις η αποχή αποτελεί άσκηση δικαιώματος εργασίας ή άσκηση γενικότερων νόμιμων δικαιωμάτων (εκλογικού) ή από εκπλήρωση υποχρέωσης προς την πολιτεία (στράτευση, καθήκοντα ενόρκου) ή σε φυσική αδυναμία όπως η ασθένεια. Σε ορισμένες περιπτώσεις όπως είδαμε και σε προηγούμενο κεφάλαιο, προβλέπεται απαγόρευση και στον εργοδότη για καταγγελία της σύμβασης. Σε αυτή τη κατηγορία είναι ιδιαίτερης σημασίας, η αποχή λόγω συμμετοχής σε απεργία και η αποχή λόγω ασθένειας.

♦ Η συμμετοχή σε απεργία αποτελεί άσκηση νόμιμου δικαιώματος και όπως είπαμε συνιστά απευθείας από το νόμο αναστολή εργασίας. Το ιδιάζον στην απεργία είναι ότι το ίδιο ισχύει και σε *παράνομη απεργία*. Ενώ πρόκειται για αποχή μη δικαιολογημένη αντιμετωπίζεται σαν δικαιολογημένη. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι η απεργία που κηρύχθηκε από το σωματείο υπάρχει νόμιμο τεκμήριο νομιμότητας, έως ότου ακυρωθεί η απόφαση της γενικής συνέλευσης. Έτσι ως σιωπηρή καταγγελία θεωρείται η αποχή που συνεχίζεται μετά την ακύρωση της σχετικής απόφασης.

♦ Η αποχή λόγω ασθένειας, ως δικαιολογημένη αποχή, δεν θα έπρεπε να θεωρείται ως σιωπηρή καταγγελία. Όμως τα πράγματα πήραν άλλοι μορφή στην πράξη, έτσι ο νομοθέτης εξαίρεσε την αποχή λόγω ασθένειας από τις περιπτώσεις σιωπηρής καταγγελίας, η εξαίρεση δεν είναι απόλυτη απλώς οριοθέτησε χρονικά την περίοδο κατά την οποία η ασθένεια δε συνιστά σιωπηρή καταγγελία. Η διάταξη του άρθρου 5 § 3 του ν. 2112/20 που ορίζει ότι «αποχή υπαλλήλου από της εργασίας, οφειλόμενη εις βραχείας σχετικώς διάρκειας ασθένειαν προσηκόντως αποδεδειγμένην ή, προκειμένου περί γυναικός, εις λοχείαν δεν θεωρείται ως λύσις της συμβάσεως εκ μέρους αυτού». Η ίδια διάταξη ισχύει και για τους εργάτες (άρθρ. 8 β.δ. 16/18 Ιουλ. 1920).¹⁰ Η αποχή λόγω ασθένειας για τα εξής χρονικά όρια δεν συνιστά σιωπηρή καταγγελία.

Ως "βραχείας διάρκειας" ασθένεια θεωρείται αυτή που διαρκεί:

- ο Ένα μήνα για όσους υπηρετούν μέχρι 4 χρόνια
- ο Τρεις μήνες για όσους υπηρετούν από 4 μέχρι 10 χρόνια
- ο Τέσσερις μήνες για όσους υπηρετούν από 1 μέχρι 15 χρόνια
- ο Έξι μήνες για όσους υπηρετούν από 15 χρόνια και πάνω.

¹⁰ ΚΟΥΚΙΑΔΗΣ, Δ. Ι. ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ ΑΤΟΜΙΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ. Σελ 808. 1995.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ

4 Ομαδικές Απολύσεις

Έως τώρα αναφερθήκαμε στις απολύσεις εργαζομένων, που αφορούσαν τον απολυόμενο και τα συμφέροντα του, αλλά απολύσεις γίνονται και για τα συμφέροντα της ίδιας της επιχείρησης. Διότι δεν μπορεί η επιχείρηση να μη λειτουργεί και να πληρώνει τους εργαζόμενους, η περίπτωση αυτή ρυθμίζεται από το νόμο 1387/1983.

Σύμφωνα με το άρθρο 1 του νόμου 1387/1983, Έννοια:

1. Ομαδικές απολύσεις θεωρούνται όσες γίνονται από επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις, που απασχολούν περισσότερους από είκοσι εργαζόμενους, για λόγους που δεν αφορούν το πρόσωπο των απολυομένων και υπερβαίνουν κάθε ημερολογιακό μήνα τα όρια της επομένης παραγράφου.
2. Τα όρια, πέρα από τα οποία οι απολύσεις θεωρούνται ομαδικές καθορίζονται από τον αριθμό του προσωπικού που απασχολείται στην αρχή του μήνα και είναι τα εξής:

α) Τέσσερις εργαζόμενοι για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν είκοσι έως διακόσια άτομα.

β) Ποσοστό 2 - 3% του προσωπικού και μέχρι τριάντα άτομα για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν πάνω από διακόσιους εργαζόμενους. Το ποσοστό αυτό καθορίζεται για κάθε ημερολογιακό εξάμηνο και ανάλογα με τις συνθήκες της αγοράς εργασίας με απόφαση του Υπουργού Εργασίας, η οποία εκδίδεται και δημοσιεύεται στην εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

Οι απολύσεις αυτές αφορούν ένα μεγάλο αριθμό εργαζομένων, σε σχέση με τις προαναφερόμενες, οπότε έχουν μεγαλύτερη επίπτωση στην αγορά εργασίας με συνέπειες στον κοινωνικό και βιοτικό επίπεδο της κοινωνίας. Με στόχο να μειωθούν όσο δυνατόν ή να ελεγχθούν οι ομαδικές απολύσεις στην αγορά εργασίας για το γενικό συμφέρον όλες οι χώρες διεθνώς λαμβάνουν πρόσθετα μέτρα. Η προστασία αυτή επιτυγχάνεται με την

υποχρεωτική τήρησης ορισμένης διαδικασίας που προβλέπεται από το νόμο 1387/1983.

4.1 Επιχείρηση ή Εκμετάλλευση

Πριν μιλήσουμε για την υποχρεωτική τήρηση ορισμένης διαδικασίας θα πρέπει να δούμε τους όρους «επιχείρηση» ή «εκμετάλλευση» που αναφέρει ο νόμος 1387/1983 στο άρθρο 1.

«Επιχείρηση» νοείται ένα σύνολο πραγμάτων, δικαιωμάτων, άυλων αγαθών και πραγματικών καταστάσεων (ακίνητα, κινητά, απαιτήσεις, πελατεία καλή φήμη, απόρρητα εμπορική πίστη κ.ά.) σε οικονομική ενότητα για την επίτευξη κερδοσκοπικού ή εν γένει οικονομικού σκοπού.¹¹

«Εκμετάλλευση» είναι η οργανωτική ενότητα των προσωπικών και υλικών μέσων και των άυλων αγαθών, με τα οποία επιδιώκεται διαρκώς η επίτευξη ενός τεχνικού σκοπού.¹²

Τόσο η επιχείρηση όσο και η εκμετάλλευση συνδέονται μεταξύ τους αφού η επιχείρηση χρειάζεται μια οργανωτική ενότητα για επίτευξη τεχνικών σκοπών, αλλά και η εκμετάλλευση επιδιώκει την επίτευξη του τεχνικού για κάποιο οικονομικό σκοπό. Σε αυτό το σημείο θα πρέπει να διαχωρίσουμε την Επιχείρηση από την Εκμετάλλευση. Διότι μπορεί να συνδέονται μεταξύ τους και η επιχείρηση να "χρειάζεται" την εκμετάλλευση, όμως η εκμετάλλευση έχει ένα τεχνικό σκοπό λειτουργεί αυτόνομα ως μια ενότητα για την εκπλήρωση του σκοπού και έχει τερματισμό με την επίτευξη του. Η επιχείρηση όμως μπορεί να συνεχίζει και με άλλες "εκμεταλλεύσεις" για τον οικονομικό της σκοπό.

Εκτός από την ύπαρξη επιχείρησης ή εκμετάλλευσης είναι και το μέγεθος τους που έχει μεγάλη σημασία για τις προστατευτικές από τις

¹¹ ΖΕΡΔΕΛΗΣ, Δ. ΤΟ ΔΙΚΑΙΟ ΤΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΤΗΣ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, Σελ. 754, 2002.

¹² ΜΕΝΤΗ, ΣΠ. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ, Σελ. 27, 1998.

ομαδικές απολύσεις διατάξεις. Αφού το μέγεθος της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης έχει καίρια σημασία γιατί οι προστατευτικές διατάξεις εξουδετερώνουν την ευελιξία των μικρών επιχειρήσεων, που αποτελεί το βασικό στοιχείο απόδοσης τους.¹³ Αφού ο νόμος εφαρμόζεται σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν περισσότερους από 20 εργαζόμενους και όχι μέχρι 20 άτομα.

Ως απασχολούμενος θεωρείται ο εργαζόμενος που παρέχει υπηρεσία σε σχέση εξαρτημένης εργασίας ανεξάρτητα από το είδος της εργασίας που προσφέρει και το είδος σύμβασης (ορισμένου ή αορίστου χρόνου κ.τ.λ.). Μαζί με τους διευθύνοντες υπαλλήλους αφού ο νόμος δεν τους εξαιρεί. Ως βάση λαμβάνεται υπόψη ο αριθμός των απασχολούμενων στην αρχή κάθε μήνα.¹⁴

4.2 Πεδίο Εφαρμογής – Εξαιρέσεις(ν. 1387/1983)

Σύμφωνα με το άρθρο 2 του νόμου 1387/1983, πεδίο εφαρμογής του είναι: « Οι διατάξεις αυτού εφαρμόζονται στο προσωπικό που απασχολείται με σχέση εργασίας σε όλες τις επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις του ιδιωτικού τομέα καθώς και του Δημοσίου, των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης (ΟΤΑ) και των Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου, που ασκούνται σύμφωνα με τις αρχές ιδιωτικής οικονομίας. Ως σχέση εργασίας νοείται εκείνη που δημιουργείται από την πραγματική απασχόληση του εργαζομένου ανεξάρτητα από το κύρος της σύμβασης εργασίας.»

Οι διατάξεις του νόμου για τις ομαδικές απολύσεις όμως δεν εφαρμόζεται παντού υπάρχουν και οι εξής εξαιρέσεις:

¹³ ΖΕΡΔΕΛΗΣ, Δ. ΤΟ ΔΙΚΑΙΟ ΤΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ. Σελ. 760. 2002.

¹⁴ ΖΕΡΔΕΛΗΣ, Δ. ΤΟ ΔΙΚΑΙΟ ΤΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ. Σελ. 756. 2002.

-
- Στους εργαζομένους με σύμβαση ορισμένου χρόνου ή έργων ή συγκεκριμένων εργασιών αυτού εκτός αν οι απολύσεις γίνουν πριν τη λήξη της σύμβασης ή αποπεράτωσης του έργου.
 - Στο προσωπικό του Δημοσίου, των ΟΤΑ και των ΝΠΔΔ που απασχολείται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου.
 - Στους εργαζόμενους που απολύονται λόγω διακοπής των εργασιών της επιχείρησης κατόπιν πρωτόδικης δικαστικής απόφασης.
 - Στους εργαζόμενους που απολύονται από εργοληπτικές επιχειρήσεις λόγω αναστολής ή διακοπής των εργασιών από αιτίες που οφείλονται αποδεδειγμένα στο κύριο του έργου, όταν αυτός είναι το Δημόσιο ή ΝΠΔΔ.
 - Στα πληρώματα των πλοίων.

4.3 Διαδικασία Ομαδικών Απολύσεων

Όπως αναφέραμε και στην αρχή του κεφαλαίου για περισσότερα μέτρα ασφαλείας υπάρχει μια ορισμένη υποχρεωτική διαδικασία για τις ομαδικές απολύσεις. Έτσι ώστε ο εργοδότης να μην δρα ελεύθερα χωρίς περιορισμούς αλλά και οι εργαζόμενοι να προστατεύονται. Κατά το νόμο 1387/1983 η διαδικασία ομαδικών απολύσεων, περιλαμβάνει δύο φάσεις α) τη φάση της ενημέρωσης από τον εργοδότη και διαβούλευσης με τους εκπροσώπους των εργαζομένων και β) τη φάση της διοικητικής παρέμβασης.

I. Υποχρέωση Ενημέρωσης και Διαβούλευσης (ν. 1387/1983)

Βασική υποχρέωση του εργοδότη (βάση του άρθρου 3 του νόμου) πριν προχωρήσει σε ομαδικές απολύσεις είναι να έρθει σε διαβουλεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων. Στόχος των διαβουλεύσεων είναι από κοινού αντιμετώπιση των απολύσεων, ώστε να μπορέσουν να ερευνηθεί

δυνατότητα αποφυγής ή μείωσης απολύσεων. Για να επιτευχθεί αυτό ο εργαζόμενος υποχρεώνεται:

α) Να γνωστοποιήσει εγγράφως στους εκπροσώπους των εργαζομένων τους λόγους, για τους οποίους σχεδιάζει να πραγματοποιήσει ομαδικές απολύσεις, τον αριθμό εκείνων που θέλει να απολύσει, την ειδικότητα, τα κριτήρια και το χρονικό διάστημα.

β) Να παρέχει κάθε πληροφορία που μπορεί να διευκολύνει την διατύπωση εποικοδομητικών προτάσεων.

γ) Να υποβάλει αντίγραφα όλων των εγγράφων στην Επιθεώρηση Εργασίας και τον Νομάρχη.

Ως εκπρόσωποι των εργαζομένων, είναι οι νόμιμοι εκπρόσωποι του σωματίου των εργαζομένων στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση που έχει μέλη τουλάχιστον 70% των εργαζομένων και την πλειοψηφία των απολυόμενων. Εάν όμως στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση υπάρχουν περισσότερα από 1 σωματεία χωρίς να καλύπτει τις παραπάνω προϋποθέσεις οι εκπρόσωποι θα βγουν από το συμβούλιο των εργαζομένων. Εάν δεν υπάρχει ούτε συμβούλιο οι εργαζόμενοι εκπροσωπούνται από τριμελή ή πενταμελή επιτροπή, που εκλέγονται με μυστική ψηφοφορία την συνέλευση των εργαζομένων και απαιτείται η παρουσία τουλάχιστον του 51% των εργαζομένων. Η συνέλευση συνέρχεται σε 7 ημέρες από την ημέρα που θα αναρτηθεί σχετική πρόσκληση, στους χώρους εργασίας, από τον εργοδότη που θα αναφέρει θέμα, ώρα, ημέρα και τόπο διέλευσης. Επίσης κοινοποιείται στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας. Εάν πάλι δεν εκλεγεί επιτροπή την επόμενη ημέρα της συνέλευσης ορίζεται από το πλέον αντιπροσωπευτικό Εργατικό Κέντρο μεταξύ των εργαζομένων στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση. Τέλος αν πάλι δεν αναδειχθούν εκπρόσωποι από τη διαδικασία αυτή, οι εργαζόμενοι εκπροσωπούνται από τριμελή ή πενταμελή επιτροπή αποτελούμενη από τους εργαζόμενους με τα περισσότερα χρόνια υπηρεσίας στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση.

Οι διαβουλεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων για τις προσχεδιασμένες απολύσεις ξεκινούν με πρόσκληση του εργοδότη. Η πρόσκληση αυτή μπορεί να γίνει μαζί με την παροχή των πληροφοριών ή χωριστά. Η διάρκεια των διαβουλεύσεων ορίζεται σε 20 ημέρες από την ημέρα της πρόσκλησης. Η εικοσαήμερη προθεσμία προσδιορίζει την

χρονική προθεσμία της υποχρέωσης για διαβουλεύσεις, σε αυτό το διάστημα γίνονται συζητήσεις των κρίσιμων θεμάτων για τις σχεδιασμένες, για την αποφυγή και από κοινού εύρεση λύσεων ή μειώσεων των απολύσεων. Η υποχρέωση διαβουλεύσεων δεν τελειώνει με την συζήτηση, υπάρχουν σκέψεις και προτάσεις εναλλακτικών λύσεων για από κοινού εύρεσης λύσης.

Σε περίπτωση που οι διαβουλεύσεις έχουν θετική έκβαση αποτυπώνεται στη συμφωνία που συνάπτεται ανάμεσα στον εργοδότη και τους εκπροσώπους των εργαζομένων. Η συμφωνία αυτή έχει ως κύριο αντικείμενο τους όρους που θα πραγματοποιηθούν οι απολύσεις (όπως ο χρόνος πραγματοποίησης κ.ά.). Η παράβαση των όρων αυτών συνεπάγεται σε ακυρότητα των απολύσεων με όλες τις συνέπειες για τον εργοδότη και δικαιώματα για τους εργαζόμενους. Αλλά η συμφωνία μπορεί να περιέχουν και όρους που αφορούν την αποφυγή απολύσεων ή τη μείωση τους.

Κατά το μέτρο που συμφώνησαν για τις απολύσεις το αν θα γίνουν ή όχι, μπορούν να εφαρμοστούν με το πέρασμα 10 ημερών μετά τη συμφωνία.

II. Διοικητική Παρέμβαση

Εάν οι διαβουλεύσεις με τους εκπρόσωπους των εργαζομένων και τον εργοδότη δεν έφεραν αποτέλεσμα, ο Νομάρχης ή ο Υπουργός Εργασίας κατά περίπτωση έχει την αρμοδιότητα να εγκρίνει ή μη το σύνολο των απολύσεων ή μέρος τους. Η ανάμειξη της δημόσιας αρχής γίνεται σε δύο στάδια κατά την αρχή των διαβουλεύσεων με τους εκπροσώπους ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να ενημερώσει τη διοίκηση για τις σχεδιασμένες απολύσεις. Εδώ απλά παρατηρεί αν η διαδικασία γίνεται κανονικά απλά υπάρχει ενημέρωση της χωρίς δικαίωμα συμμετοχής. Μετά το πέρας των διαβουλεύσεων όμως οποιοδήποτε από τα δύο μέρη μπορεί να υποβάλλει στο Νομάρχη ή τον Υπουργό Εργασίας αντίγραφο των πρακτικών που συντάσσεται αφού έχει υπογραφεί και από τα δύο μέρη. Αν για οποιοδήποτε λόγο οι εκπρόσωποι των εργαζομένων αρνούνται να συμμετέχουν στις διαβουλεύσεις ή να υπογράψουν το πρακτικό, ο εργοδότης υποχρεούται με τη πάροδο είκοσι ημερών να το αναφέρει.

Εάν όμως δεν υπάρξει καμία συμφωνία με την πάροδο 10 ημερών από την ημερομηνία υποβολής του παραστατικού, ο Υπουργός ή ο Νομάρχης κατά περίπτωση, εκδίδει απόφαση. Η απόφαση μπορεί να δίνει 20 ημέρες διαβουλεύσεων παράτασης μετά από αίτηση οποιουδήποτε ενδιαφερόμενου ή να εγκρίνει τις απολύσεις μερικώς ή δεν εγκρίνονται στο σύνολο τους, Για την έκδοση των αποφάσεων αυτών μπορούν να χρησιμοποιηθούν συμβουλευτικά όργανα όπως Τοπικές Επιτροπές Εργασίας, το Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας. Διότι η απόφαση του Νομάρχη ή του Υπουργού Εργασίας θα πρέπει να είναι αιτιολογημένη βάση των στοιχείων του φακέλου, την οικονομική κατάσταση της επιχείρησης, τα επίπεδα της ανεργίας καθώς και των στοιχείων που αναφέρονται στο άρθρο 5 του ν. 1387/1983.

Σε περίπτωση που οι ομαδικές απολύσεις γίνουν με παράβαση του νόμου αυτού (ν. 1387/1983) είναι άκυρες. Ενώ αν τηρηθούν είναι έγκυρες και γίνεται γραπτή καταγγελία με καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ

5.1 Προστασία Συνδικαλιστικών Στελεχών

Όπως αναφέραμε σε προηγούμενο κεφάλαιο, σε ορισμένες περιπτώσεις η νομοθεσία προστατεύει τον εργαζόμενο απαγορεύοντας την καταγγελία σύμβασης από τον εργοδότη. Βάση νόμου παρέχεται προστασία για τη συνδικαλιστική δράση απέναντι στον εργοδότη και το κράτος, δηλαδή υπάρχει γενική προστασία απαγόρευσης της απόλυσης λόγω νόμιμης συνδικαλιστικής δράσης. Οπότε την προστασία αυτή μπορεί να έχει κάθε εργαζόμενος αφού νόμιμη συνδικαλιστική δράση μπορεί να αναπτύξει και ο μη συνδικαλισμένος εργαζόμενος.

Η προστασία δεν σταματάει με αυτά τα γενικά μέτρα, προβλέπονται πιο αυστηρά μέτρα για την προστασία αυτών που πρωταγωνιστούν στην συνδικαλιστική δράση και έρχονται σε αντιπαράθεση με τον εργοδότη για τα εργασιακά θέματα. Όταν μιλάμε για συνδικαλιστικά στελέχη αναφερόμαστε στα μέλη της διοίκησης συνδικαλιστικής οργάνωσης και τα ιδρυτικά μέλη. Οι οποίοι έρχονται καθημερινά σε προστριβές με τον εργοδότη για τα εργασιακά δικαιώματα και βρίσκονται εκτεθειμένα απέναντι στον εργοδότη και στα διάφορα μέτρα που μπορεί να λάβει ως αντίδραση π.χ. απόλυση. Αυτονόητο είναι ότι η παροχή της προστασίας των συνδικαλιστικών στελεχών από την απόλυση προϋποθέτει την ύπαρξη σχέσης εξαρτημένης εργασίας.

Σύμφωνα με το άρθρο 69 του Αστικού Κώδικα. Η προστασία καλύπτει τα μέλη της διοίκησης συνδικαλιστικής οργάνωσης ανεξάρτητα αν πρόκειται για μέλη οριστικής ή προσωρινής διοίκησης, που έχει διορισθεί από το δικαστήριο, ή μέλη διοίκησης που εκλέγονται προσωρινά κατά την ίδρυση συνδικαλιστικής οργάνωσης.¹⁵ Από της

¹⁵ ΖΕΡΔΕΛΗΣ, Δ. ΤΟ ΔΙΚΑΙΟ ΤΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ. Σελ.856. 2002.

διατάξεις του νόμου 1264/1982 προκύπτει ότι η προστασία ισχύει και για τους εργαζόμενους με σχέση ιδιωτικού δικαίου στο δημόσιο, με εξαίρεση τους υπαλλήλους με σχέση ιδιωτικού δικαίου που κατέχουν οργανικές θέσεις.¹⁶

Ο νομοθέτης δεν καλύπτει όλα τα μέλη ανεξάρτητα από τον αριθμό τους, αλλά κλιμακώνει αριθμητικά την προστασία ανάλογα με τον αριθμό μελών της συνδικαλιστικής οργάνωσης. Οπότε αν η οργάνωση έχει ως 200 μέλη προστατεύονται 7 μέλη της διοίκησης, εάν έχει ως 1000 μέλη προστατεύονται 9 μέλη και αν έχει παραπάνω από 1000 μέλη προστατεύονται 11 μέλη. Τα μέλη που προστατεύονται ορίζονται από το καταστατικό, αν το καταστατικό δεν προβλέπει τότε προστατεύονται κατά σειρά ο Πρόεδρος, Αντιπρόεδρος, Γενικός Γραμματέας, Ταμίας και οι λοιποί κατά την τάξη εκλεχθείς. Η ειδική προστασία καλύπτει και τα αναπληρωματικά μέλη, όταν αυτά κατέχουν προστατευόμενες θέσεις που χηρεύουν λόγω παραίτησης, θανάτου ή έκπτωσης του τακτικού μέλους. Η προστασία ισχύει για το διάστημα της θητείας και για ένα χρόνο μετά τη λήξη της.

Μια καινοτομία του νόμου 1264/1982 είναι η προστασία των ιδρυτικών μελών των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Η προστασία ισχύει όμως για την πρώτη υπό σύσταση συνδικαλιστική οργάνωση στον αντίστοιχο χώρο, δηλαδή για την πρώτη οργάνωση σε μία επιχείρηση ή κλάδο οπότε αν υπάρχει ήδη οργάνωση δεν ισχύει. Όπως και στα μέλη της διοίκησης υπάρχει αριθμητικός περιορισμός στα προστατευόμενα μέλη, έτσι και εδώ ο νομοθέτης θέτει ανάλογα με τον αριθμό των εργαζόμενων στην επιχείρηση.

Για μια επιχείρηση που απασχολούνται 41 ως 80 εργαζόμενοι προστατεύονται 7 ιδρυτικά μέλη της υπό σύστασης επιχειρησιακής οργάνωσης κατά την τάξη υπογραφής της ιδρυτικής πράξης. Εάν στην επιχείρηση απασχολούνται από 81 ως 150 προστατεύονται 21 ιδρυτικά μέλη, 30 ιδρυτικά μέλη αν απασχολεί πάνω από 300 εργαζόμενους και 40 μέλη αν απασχολεί πάνω από 500 εργαζόμενους.

¹⁶ ΖΕΡΔΕΛΗΣ, Δ. ΤΟ ΔΙΚΑΙΟ ΤΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ. Σελ.856. 2002.

Η προστασία ισχύει για ένα χρόνο από την ημέρα υπογραφής της ιδρυτικής πράξης. Εάν δεν συσταθεί πραγματικά η υπό σύσταση οργάνωση μέσα σε 6 μήνες από την υπογραφή της ιδρυτικής πράξης, η προστασία παύει να ισχύει και ισχύει για τα ιδρυτικά μέλη της επόμενης υπό σύσταση οργάνωσης. Η προστασία όμως των ιδρυτικών μελών της δεύτερης συνδικαλιστικής οργάνωσης θα είναι για 6 μήνες, το υπόλοιπο του χρόνου προστασίας, αυτό προκύπτει τόσο από τη διατύπωση του νόμου αλλά και από διευκρίνιση του Υπουργού Εργασίας.¹⁷

5.2 Λόγοι Καταγγελίας (Ν.1264/1982)

Ο νόμος 1246/1982 με το άρθρο 14 § 10 απαριθμεί τους λόγους για τους οποίους, κατ' εξαίρεση, επιτρέπεται η καταγγελία της σχέσης εργασίας των προστατευόμενων συνδικαλιστικών στελεχών και μετά από κρίση ορισμένης επιτροπής.¹⁸ Οι λόγοι αυτοί είναι οι εξής:

- 1) *Η εξαπάτηση του εργοδότη κατά τη σύναψη της συμβάσεως με τη χρήση ψεύτικων πιστοποιητικών ή βιβλιαρίων προκειμένου το συνδικαλιστικό στέλεχος να προσληφθεί ή να λάβει μεγαλύτερη αμοιβή.*
- 2) *Η αποκάλυψη βιομηχανικών ή εμπορικών μυστικών, καθώς επίσης και η αξίωση ή αποδοχή αθέμιτων πλεονεκτημάτων, κυρίως προμηθειών από τρίτους.*
- 3) *Η πρόκληση σωματικών βλαβών, ή απειλή και η σοβαρή εξύβριση του εργοδότη ή του εκπροσώπου του. Η επιτροπή θα πρέπει να αξιολογήσει σοβαρότητα της παράβασης ανάλογα με*

¹⁷ ΖΕΡΔΕΛΗΣ, Δ. ΤΟ ΔΙΚΑΙΟ ΤΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ. Σελ.860. 2002.

¹⁸ ΚΟΥΚΙΑΔΗΣ, Δ.Ι. ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ ΑΤΟΜΙΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ. Σελ.776. 1995

τους χαρακτηρισμούς που δίνει ο νόμος για σοβαρή *εξύβριση*, οι οποίες αποτελούν σπουδαίο λόγο.

- 4) *Η επιμονή και αδικαιολόγητη άρνηση του συνδικαλιστικού στελέχους να εκτελέσει την εργασία για την οποία έχει προσληφθεί.* Η άρνηση μπορεί να είναι καθολική ή μερική. Αν η άρνηση είναι επίμονη και αδικαιολόγητη είναι λόγος καταγγελίας.
- 5) *Η αδικαιολόγητη αποχή από την εργασία για περισσότερο από 7 ημέρες διάστημα.* Η αυθαίρετη απουσία του εργαζόμενου από την εργασία για 7 συνεχείς ημέρες αποτελεί λόγο καταγγελίας χωρίς να μπορεί να ενταχθεί σε σιωπηρή καταγγελία από τον μισθωτό.
- 6) *Η συμμετοχή σε παράνομη απεργία που κρίθηκε με δικαστική απόφαση παράνομη.* Εδώ δεν έχει σημασία η διάρκεια συμμετοχής στην απεργία, αρκεί ότι ο προστατευόμενος συνδικαλιστής παρόλο που έλαβε γνώση, με οποιοδήποτε τρόπο, της δικαστικής απόφασης συμμετέχει στην παράνομη απεργία.

5.2.1 Επιτροπή Προστασίας Συνδικαλιστικών Στελεχών

Όπως αναφέραμε παραπάνω, για την απόλυση συνδικαλιστικού στελέχους δεν αρκεί μόνο ένας από τους λόγους που αναφέραμε, αλλά θα πρέπει ο λόγος αυτός να διαπιστωθεί πριν την καταγγελία από μία ειδική επιτροπή την Επιτροπή Προστασίας Συνδικαλιστικών Στελεχών.

Η διαδικασία διαπίστωσης των σπουδαίων λόγων προβλέπει δύο βαθμούς κρίσης, τόσο στην πρωτοβάθμια όσο και στη δευτεροβάθμια επιτροπή πρέπει να υπάρχει πλειοψηφία στη απόφαση. Ο νόμος ρυθμίζει τα μέλη των επιτροπών, το ένα μέλος που είναι και ο πρόεδρος, είναι δικαστικός. Τα άλλα δύο μέλη εκπροσωπούν τον εργοδότη και τους εργαζόμενους αντίστοιχα και είναι: α) ένας αντιπρόσωπος του εμποροβιομηχανικού επιμελητηρίου της περιοχής αν δεν λειτουργεί του

εμπορικού συλλόγου. Όταν όμως δικάζεται υπόθεση που αφορά μισθωτό βιομηχανίας, τότε ο Σύνδεσμος Βιομηχάνων, υποδεικνύει έναν εκπρόσωπο του για να συμμετέχει στην Επιτροπή αντί του Επιμελητηρίου. β) ένας εκπρόσωπος των εργαζομένων που υποδεικνύεται από την πιο αντιπροσωπευτική τρίτοβάθμια οργάνωση. Απαρτία και στις δύο επιτροπές σχηματίζεται από τον πρόεδρο και ένα τουλάχιστον μέλος της επιτροπής,

Η κάθε επιτροπή συγκαλείται από τον πρόεδρο της, ύστερα από αίτηση του εργοδότη ή έφεση του ενδιαφερομένου που καταθέτει στην γραμματεία της, σε διάστημα 8 ημερών από την αίτηση και συζητεί την υπόθεση εφαρμόζοντας τις ανάλογες διατάξεις. Η απόφαση εκδίδεται μέσα σε 10 ημέρες από την συζήτηση. Η έφεση ασκείται σε 5 εργάσιμες ημέρες από την κοινοποίηση της πρωτοβάθμιας επιτροπής. Αν η απόφαση της επιτροπής είναι θετική για την απόλυση ακολουθεί η καταγγελία με όλες τις διαδικασίες που ισχύουν. Αν η απόλυση γίνει χωρίς της διατυπώσεις του νόμου είναι άκυρη. Επίσης η απόφαση της Επιτροπής μπορεί να ακυρωθεί λόγω παράβασης νόμου (παράβαση ουσιώδων τύπων, υπέρβαση εξουσίας). Η νομιμότητα των αποφάσεων της Επιτροπής μπορεί να ελεγχθεί από τα πολιτικά δικαστήρια, κατά την εκδίκαση ιδιωτικής διαφοράς όπως το κύρος της απόλυσης συνδικαλιστικού στελέχους. Όταν η κρίση της Επιτροπής ορθά αποφάνθηκε ότι συντρέχει λόγος απόλυσης, δεν εμποδίζει το πολιτικό δικαστήριο που πρόσφυγε το συνδικαλιστικό στέλεχος να κάνει έλεγχο για άλλους λόγους όπως την καταχρηστική άσκηση της καταγγελίας κάτι που δεν είναι στη δικαιοδοσία της Επιτροπής.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΚΤΟ

6.1 Συνέπειες Άκυρης Απόλυσης

Η μη τήρηση των προϋποθέσεων κύρους της καταγγελίας (που αναφέραμε σε προηγούμενο κεφάλαιο) και η άσκηση του δικαιώματος της καταγγελίας σύμβασης αορίστου χρόνου, από πλευρά εργοδότη, συνεπάγεται στην ακυρότητα της. Ακυρότητα επέρχεται όπως έχουμε ξανά αναφέρει και στην μη τήρηση του έγγραφου τύπου και στη μη καταβολής αποζημίωσης. Αναμφίβολα η ακύρωση της καταγγελίας δίνει στον εργαζόμενο το ενδεχόμενο της διατήρησης της θέσεως εργασίας του , παρά την αντίθετη βούληση του εργοδότη. Επίσης έχουμε ακυρότητα στη καταγγελία σύμβασης ορισμένου χρόνου ,όταν γίνεται χωρίς την ύπαρξη σπουδαίου λόγου αφού είναι προϋπόθεση κύρους.(Α.Κ. 672).

Με την ακυρότητα της καταγγελίας σημαίνει ότι η σύμβαση εργασίας δεν λύθηκε, οπότε οι υποχρεώσεις και τα δικαιώματα των μερών εξακολουθούν να υπάρχουν ακέραια. Έτσι ο εργαζόμενος για όσο διάστημα ο εργοδότης αρνείται να αποδεχθεί τις υπηρεσίες του, έχει αξίωση να του καταβάλλεται ο συμφωνημένος ή νόμιμος μισθός. Το ότι ο εργοδότης αρνείται την εργασία του εργαζόμενου γίνεται υπερήμερος δανειστής. Ο εργοδότης οφείλει να καταβάλει στον εργαζόμενο τους μισθούς για όσο διάστημα ο εργοδότης αρνείται την παροχή εργασίας του εργαζόμενου, ο χρόνος ξεκινά από την ημέρα της καταγγελίας αφού είναι η βούληση του εργοδότη για τη λύση της σύμβασης. Αυτό μπορεί να σταματήσει με την επαναπασχόληση του εργαζόμενου από τον εργοδότη, είτε με την έγκυρη πλέον καταγγελία από τον εργοδότη.

Σκοπός της διάταξης του άρθρου 656 Α.Κ. που ρυθμίζει τις συνέπειες της υπερημερίας του εργοδότη δεν είναι να μην υποστεί οικονομική ζημία ο εργαζόμενος μην έχοντας δουλειά, αλλά όχι κα τον φέρει σε ευνοϊκότερη θέση από αυτή που θα είχε αν συνεχιζόταν η

σύμβαση. Για αυτό ο εργοδότης έχει το δικαίωμα να αφαιρέσει από το μισθό καθετί από το οποίο ο εργαζόμενος ωφελήθηκε από τη ματαίωση της εργασίας ή από την παροχή της αλλού. Σκοπός της παραπάνω ρύθμισης δεν είναι να υποχρέωση τον εργαζόμενο με το που έγινε η καταγγελία να βρει αλλού δουλειά, αλλά να αποφύγει τον πλουτισμό του εργαζόμενου από τη μη παροχή εργασίας. Δηλαδή ο εργοδότης αφαιρεί την ωφέλεια εκείνη που έχει ο εργαζόμενος από τον επιπλέον ελεύθερο χρόνο που είχε, σε σχέση με πριν που ο ελεύθερος χρόνος του ήταν λιγότερος. Η διάταξη 656 Α.Κ. ορίζει ότι « εργοδότης έχει δικαίωμα να αφαιρέσει από το μισθό καθετί που ο εργαζόμενος ωφελήθηκε από τη ματαίωση της εργασίας ή από την παροχή της αλλού». Ειδικά για το επίδομα ανεργίας ρυθμίζεται από το άρθρο 31 ν.δ. 2698/1953, σύμφωνα με το οποίο ο εργοδότης υποχρεούται να παρακρατήσει από τους οφειλόμενους μισθούς υπερημερίας τα επιδόματα ανεργίας που εισέπραξε ο άνεργος και να τα αποδώσει στον οικείο φορέα ασφάλισης ανέργων (νυν ΟΑΕΔ) εντός 15 ημερών, διαφορετικά ευθύνεται έναντι αυτού σαν να τα έχει παρακρατήσει.

Τέλος η ακυρότητα που οφείλεται στην παράλειψη τήρησης των διατυπώσεων του ν. 3198/55 είναι σχετική, δηλαδή αναφέρεται αποκλειστικά στον εργαζόμενο και είναι ο μόνος, που νομιμοποιείται, και μπορεί να την επικαλεστεί. Έτσι με τη λύση αυτή αναγνωρίζεται στον μισθωτό το εκλεκτικό δικαίωμα, να θεωρήσει άκυρη την καταγγελία και να πάρει τους «μισθούς υπερημερίας» ή να τη θεωρήσει έγκυρη και να ζητήσει τις νόμιμες αποζημιώσεις. Ο μισθωτός έχει το δικαίωμα να διαλέξει ανάμεσα στις δύο αυτές δυνατότητες, όμως μετά τη επιλογή δεν μπορεί να υπαναχωρήσει και να ασκήσει την άλλη αξίωση. Αφού με την επιλογή το εκλεκτικό του δικαίωμα εξαντλήθηκε²⁰.

6.2 Ποίες είναι οι Προθεσμίες.

Από τη στιγμή που ο εργαζόμενος θα αμφισβητήσει το κύρος της

²⁰ ΚΟΥΚΙΑΔΗΣ, Δ.Ι. ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ ΑΤΟΜΙΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ. Σελ.716. 1995

καταγγελίας βάση του ν. 3198/1955 τίθεται προθεσμία προσβολής, ως προς τη συνέχιση ή λήξη της εργασιακής σχέσεως. Ο εργοδότης που ενδιαφέρεται να προσλάβει νέο υπάλληλο για την κάλυψη της θέσεως ή να λάβει άλλα μέτρα, έχει δικαιολογημένο ενδιαφέρον για το αν ο εργαζόμενος θα αποδεχθεί την καταγγελία ή θα την προσβάλει, προσφεύγοντας στα δικαστήρια. Στο ενδιαφέρον αυτό του εργοδότη δίνει λύση το άρθρο 6 του ν. 3198/1955 αφού ορίζει «πάσα αξίωσις μισθωτού πηγάζουσα εξ ακύρου καταγγελίας της σχέσεως εργασίας τυγχάνει απαράδεκτος, εφ' όσον η σχετική αγωγή δεν κοινοποιήθη εντός τριμήνου ανατρεπτικής προθεσμίας από της λύσεως της σχέσεως εργασίας». Οπότε αν παρέλθει η τρίμηνη προθεσμία η καταγγελία καθίσταται ισχυρή και το δικαίωμα προσβολής της ως άκυρης αποσβέννεται.

Η τρίμηνη ανατρεπτική προθεσμία αρχίζει από την επομένη (άρθρ.241 Α.Κ) της ημέρας κατά την οποία η καταγγελία περιήλθε στα χέρια του εργαζόμενου και λήγει με την παρέλευση ολόκληρης της μέρας του τελευταίου μήνα, η οποία αντιστοιχεί σε αριθμό με την ημέρα που άρχισε (άρθρ. 243 Α.Κ). αν όμως η καταγγελία είναι με προειδοποίηση, η τρίμηνη ανατρεπτική προθεσμία αρχίζει όχι από το χρόνο που έλαβε χρόνο η καταγγελία αλλά από το χρόνο λήξεως της προθεσμίας. Πάντως σε περίπτωση που η καταγγελία είναι από την άρνηση του εργοδότη να αποδεχθεί την εργασία, πρέπει να καθορίζεται η ακριβής μέρα κατά την οποία η συμπεριφορά αυτή εξομοιώνεται με σιωπηρή καταγγελία.

Σε περίπτωση που ο εργαζόμενος θεωρήσει έγκυρη την καταγγελία, όσο αναφορά την νόμιμη αποζημίωση (βάση του ν.3198/1955 άρθρ. 6§2), κάθε αξίωση για καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης πρέπει να γίνει εντός εξαμήνου. Η εξαμήνη αυτή προθεσμία ξεκινά από το χρόνο κατά τον οποίο κατέστη απαιτητή η αποζημίωση, πράγμα που σημαίνει ότι όταν καταβάλλεται σε τριμηνιαίες δόσεις υπάρχει χωριστή έναρξη της προθεσμίας για κάθε δόση.

6.3 ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΑΠΟΛΥΣΗΣ.

Σύμφωνα με τα άρθρο 673 του ΑΚ "αν ο σπουδαίος λόγος για τον οποίο έγινε η καταγγελία, συνίσταται ή οφείλεται σε αθέτηση της σύμβασης, εκείνος που την αθέτησε έχει υποχρέωση αποζημίωσης." Η διάταξη του άρθρου δεν στηρίζεται πάνω σε ιδιαιτερότητες της σύμβαση εργασίας αλλά εκφράζει μία γενική αρχή δικαίου που βρίσκει εφαρμογή σε όλες τις έννομες σχέσεις. Σκοπός της να αποτρέψει το μέρος εκείνο της σύμβασης να υποστεί ζημία οφειλόμενη στην πρόωρη λύση της σύμβασης λόγο της καταγγελίας. Ο δε εργοδότης θα πρέπει να βρεθεί στην κατάσταση που θα ήταν αν η σύμβαση συνεχιζόταν κανονικά μέχρι τη νόμιμη λήξη της.

Επίσης μπορούμε να πούμε ότι η αποζημίωση χρησιμοποιείται ως ένα μέσο προστασίας προς τους εργαζόμενους , αλλά και κατά της ανεργίας, εις βάρος του εργοδότη σε περίπτωση που αυτός καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας. Η αποζημίωση δίνεται στον εργαζόμενο όταν ο εργοδότης δεν τηρήσει το χρόνο προθεσμίας, έτσι ώστε να εξαγοραστεί από τον εργοδότη η προθεσμία επιβολής που θέτει ο νόμος και το ύψος της είναι ίσο με το ύψος του μισθού που θα έπαιρνε αν τηρούταν ο χρόνος. Αποζημίωση όμως δίνεται είτε τηρηθεί η προθεσμία είτε όχι ως αντιστάθμισμα κατά κάποιο τρόπο για την απώλεια της θέσης εργασίας του εργαζόμενου.

Βάση όλων των παραπάνω μπορούμε να πούμε ότι σκοπός της αποζημίωσης είναι η παροχή βοήθειας στον εργαζόμενο για να μπορέσει να αντιμετωπίσει την καθημερινότητα μέχρι την εύρεση νέας εργασίας.

6.4 Πως Υπολογίζεται η Αποζημίωση.

Κρίσιμο στοιχείο για τον προσδιορισμό του ύψους της οφειλόμενης από τον εργοδότη αποζημίωση είναι η διάρκεια της προθεσμίας

προειδοποίησης η οποία εξαρτάται από το χρόνο της απασχόλησης του εργαζόμενου. Ως προς τη διάρκεια της προθεσμίας είδαμε ότι υπάρχουν διακρίσεις ανάμεσα σε υπαλλήλους ή σε εργάτες και ισχύει ο αντίστοιχος πίνακας για το κάθε ένα.

Ο υπολογισμός της αποζημίωσης γίνεται με βάση τις τακτικές αποδοχές του τελευταίου μήνα με καθεστώς πλήρης απασχόλησης. Τακτικές αποδοχές θεωρούνται ο μισθός, καθώς και κάθε άλλη παροχή σε είδος ή σε χρήμα που δίνεται τακτικά. Ειδικά στην αποζημίωση απόλυσης συνυπολογίζονται τα δώρα εορτών και το επίδομα αδειας, προσθέτοντας 1/6 στο συνολικό της αποζημίωσης. Επομένως για να υπολογίσουμε την οφειλόμενη αποζημίωση πρέπει να πολλαπλασιάσουμε τις τακτικές αποδοχές του τελευταίου μήνα πριν την απόλυση με το σύνολο των μηνών της προθεσμίας προειδοποίησης. Για την προθεσμία προειδοποίησης και τον τρόπο υπολογισμού ισχύουν όσα λέχθηκαν παραπάνω.

Έτσι για παράδειγμα, η αποζημίωση ενός υπαλλήλου που έχει συμπληρώσει 10 χρόνια υπηρεσίας στον εργοδότη είναι ίση με τις αποδοχές 6 μηνών, έχοντας πάντα ως βάση το ποσό των τακτικών αποδοχών του τελευταίου μήνα, ενώ για έναν εργάτη με τον ίδιο χρόνο υπηρεσίας θα είναι 60 ημερομίσθια.

I. Πότε οφείλεται μειωμένη αποζημίωση.

Όπως αναφέραμε αν ο εργοδότης έχει καταγγείλει τηρώντας την νόμιμη προθεσμία οφείλει να καταβάλει το μισό της αποζημίωσης που θα όφειλε σε περίπτωση απρόθεσμης καταγγελίας. Επίσης βάση του ν.2112/1920 ο απολυόμενος υπάλληλος λόγο πυρκαγιάς ή άλλου περιστατικού ανωτέρας βίας δικαιούται τα 2/3 της αποζημιώσεως.

II. Πότε δεν οφείλεται αποζημίωση.

Αποζημίωση όπως έχουμε ξανά αναφέρει δεν οφείλεται πριν την συμπλήρωση δέμηνης εργασίας, αν ο εργαζόμενος παραιτηθεί, στη σύμβαση ορισμένου χρόνου αν δεν καταγγελθεί και τέλος σε περίπτωση

μήνυσης σε βάρος του εργαζόμενου για αδίκημα που διαπράχθηκε κατά την εκτέλεση υπηρεσίας του ή του απαγγέλθηκε κατηγορία για αδίκημα τουλάχιστον σε βαθμό πλημμελήματος. Εκτός εάν απαλλαγεί.

6.5 Χρόνος και Τρόπος Καταβολής της Αποζημίωσης.

Συγχρόνως με την έγγραφη καταβολή της έγγραφης απόλυση, ο εργοδότης θα πρέπει να καταβάλει στον εργαζόμενο την οφειλόμενη αποζημίωση. εάν όμως η αποζημίωση υπερβαίνει τις αποδοχές έξι μηνών ο εργοδότης δικαιούται να καταβάλλει αμέσως το τμήμα που αντιστοιχεί στους έξι μήνες και το υπόλοιπο σε τριμηνιαίες δόσεις κάθε μια από τις οποίες δεν μπορεί να είναι κατώτερη από τις αποδοχές τριών μηνών. Η πρώτη δόση πρέπει να καταβληθεί την επομένη από τη συμπλήρωση τριμήνου από την απόλυση.

Η πληρωμή της αποζημίωσης γίνεται συνήθως με χρήματα μετρητά αλλά δεν αποκλείεται και η πληρωμή με χρηματογράφα αφού αναπληρώνουν το χρήμα. Ο τόπος πληρωμής της αποζημίωσης αν είναι πριν την απόλυση γίνεται στον εργασιακό χώρο, αν είναι μετά την απόλυση τόπος καταβολής είναι ο τόπος κατοικίας του εργαζόμενου.

6.6 Περιορισμοί στο ύψος και Κρατήσεις στην αποζημίωση

Ως προς το ύψος της αποζημίωσης υπάρχει ένας γενικός περιορισμός που ορίζει ότι "για τον υπολογισμό της αποζημίωσης δεν λαμβάνονται υπόψη οι μηνιαίες αποδοχές κατά το ποσό που υπερβαίνουν το οκταπλάσιο του ημερομισθίου ανειδίκευτου εργάτη, πολλαπλασιαζόμενο επί τριάντα. Εκτός από το γενικό αυτό περιορισμό υπάρχουν και άλλοι που αφορούν ορισμένες μόνο κατηγορίες.

Στην αποζημίωση μέχρι πρόσφατα γινόταν το τέλος χαρτοσήμου εκ ποσοστό 1% επί το ποσού της αποζημίωσης προσαυξημένο 0,20% καταβολής υπέρ ασφαλιστικών οργανισμών όπως ΟΓΑ, ΙΚΑ. Το

χαρτόσημο βάρυνε «εξ ημισείας» τον εργοδότη με τον εργαζόμενο. Με το άρθρο 2 τις από 21.12.2001 Πράξεις Νομοθετικού Περιεχομένου καταργήθηκε, από 1.1.2002 το τέλος χαρτοσήμου. Τέλος η αποζημίωση φορολογείται, ο φόρος εξαρτάται από το ύψος της αποζημίωσης με βάση την ισχύουσα κλίμακα του φόρου εισοδήματος.

ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Όπως αναφέραμε η σύμβαση εργασίας (εξαρτημένη ή μη) είναι η συμφωνία μεταξύ του εργοδότη και εργαζομένου. Με την οποία ο ένας παρέχει την εργασία του, ο δε άλλος την αποδέχεται και την ανταμείβει πληρώντας τις νόμιμες προϋποθέσεις. Ανεξάρτητα από το είδος της σύμβασης εργασίας, υπάρχουν υποχρεώσεις και δικαιώματα για τους δύο συμβαλλόμενους, που ρυθμίζονται από το Εργατικό δίκαιο, ώστε να μπορεί να διατηρείται ισορροπία στις εργασιακές σχέσεις

Η καταγγελία της σύμβασης, είναι ένα δικαίωμα που έχουν αναμφισβήτητα οι συμβαλλόμενοι και μπορούν να το χρησιμοποιήσουν ανάλογα και οι δύο σε περίπτωση που η συμφωνία αυτή *πραγματικά* δεν μπορεί να συνεχιστεί. Βέβαια, υπάρχουν κάποιες απαγορευτικές διατάξεις ή μη ύπαρξη σπουδαίου λόγου, που περιορίζουν τη κατάχρηση του δικαιώματος και στους δυο συμβαλλόμενους. Για παράδειγμα, για την πραγματοποίηση των ομαδικών απολύσεων ο νόμος υποχρεώνει την τήρηση ορισμένης διαδικασίας και προστατεύει από την απόλυση τα συνδικαλιστικά στελέχη, που είναι το "μέσο υπεράσπισης" και αντίδρασης των εργαζομένων. Με την τήρηση ή όχι των διαδικασιών αυτών κρίνεται αν είναι έγκυρη ή όχι, τόσο η διαδικασία της απόλυσης, όσο και η ίδια η απόλυση. Τα δικαιώματα των εργαζομένων ή οι υποχρεώσεις του εργοδότη, δεν παύουν να ισχύουν με την απόλυση, αφού το κυριότερο είναι ότι αποζημιώνονται για την παροχή των υπηρεσιών τους είτε υπήρξαν μισθωτοί είτε ημερομίσθιοι.

Θα λέγαμε ότι το Εργατικό δίκαιο προστατεύει την εύθραυστη ισορροπία των εργασιακών σχέσεων, μπορούμε να το παρομοιάσουμε σαν μια «ανώτερη αρχή», που υπάρχει ανάμεσα στην ειρήνη και στον πόλεμο προκειμένου να τα διαχωρίζει. Είναι διαπιστωμένο ότι το κλίμα της *ειρηνικής* εργασιακής σχέσης έχει καλύτερα αποτελέσματα στην απόδοση των εργαζομένων, την παραγωγή προϊόντων, στις πωλήσεις, στην οικονομία και τέλος στο κοινωνικό σύνολο. Με λίγα λόγια είναι μια αλυσίδα, ένας κρίκος, που αλληλοεπηρεάζεται. εφόσον υπάρχει διαχωρισμός εργοδότη-εργαζομένου, εργαζόμενου σε μισθωτό και ημερομίσθιο, η διάκριση αυτή είναι όχι μόνο στη θέση που κατέχει ο καθένας τους, αλλά και στην οικονομική

ανταμοιβή τους. Γεγονός που έχει αντίκτυπο στην οικονομία της κοινωνίας αφού υπάρχει ένας κρίκος που αλληλεπιδρά.

Το Εργατικό δίκαιο σε πολλές περιπτώσεις, ακολουθεί την ίδια νομοθεσία με πιο αναπτυγμένες χώρες, όπως είναι η Γαλλία. Όμως, η ανάπτυξη των δύο χωρών δεν συμβαδίζει, η οικονομία της χώρας μας δεν είναι ίδια με της Γαλλίας, ούτε η πολιτική που ακολουθεί για τα εργασιακά ζητήματα. Με βάση λοιπόν τα παραπάνω ο εργαζόμενος στην Ελλάδα ανταμείβεται λιγότερο από ένα Γάλλο. Ίσως θα έπρεπε το Εργατικό μας δίκαιο να βρει ένα τρόπο να προσαρμόζει τους κανόνες δικαίου, μελετώντας και την κοινωνική υπόσταση.

Είναι φανερό, ότι το Εργατικό δίκαιο έχει σχέση με την πολιτική της απασχόλησης, που πλέον έχει αναπτυχθεί αρκετά ώστε να μην μένει στη συντήρηση του ανέργου με ένα επίδομα, αλλά να δίνει το δικαίωμα επαγγελματικής κατάρτισης. Μπορεί πλέον να βοηθάει τον νέο μισθωτό, που βρίσκεται στην ανεργία όχι από άρνηση θέσης, αλλά μη ύπαρξης αρκετών θέσεων εργασίας. Καθώς υπάρχουν οικογένειες που «ζουν» από το επίδομα ανεργίας, λόγο μεταφοράς εργοστασίων σε χώρες με φθηνότερα εργατικά χέρια ή ομαδικών απολύσεων από εργοστάσια, τα οποία αντικατέστησαν το ανθρώπινο εργατικό δυναμικό με μηχανές, που χειρίζονται από εξειδικευμένο προσωπικό μόνο.

Πιστεύω, ότι οι θεσμοί είναι απαραίτητη στη ζωή μας για να μην ξεφεύγουμε από κάποια πλαίσια ή όρια όπως γίνεται συχνά. Η ύπαρξη τους είναι απαραίτητη για την διατήρηση μίας ισορροπίας τόσο στο κοινωνικό, όσο και στον εργασιακό χώρο. Παρόλα αυτά, αρκετές φορές δεν επαρκούν για την αντιμετώπιση κρίσιμων καταστάσεων. Πρόσφατο παράδειγμα αποτελεί το ζήτημα ενιαίου ωραρίου εργασίας, 8 το πρωί με 8 το βράδυ ή 9 το πρωί με 9 το βράδυ. Καθώς και η δίμηνη σύμβαση εργασίας με προδιαγραφές ανανέωσης εφόσον διαπιστωθεί ότι η ιδιοσυγκρασία του εργαζομένου ταιριάζει με αυτή της επιχείρησης. Η κρίση στο εργασιακό ζήτημα είναι ορατή, καθώς αμφισβητείται πλέον το συνηθισμένο 8ωρο εργασίας το οποίο οι εργαζόμενοι κέρδισαν με αγώνα, για την ύπαρξη ανθρώπινων συνθηκών εργασίας.

Τελειώνοντας, θα έλεγα ότι η ανισότητα που υπάρχει από τη στιγμή της γέννησης μας και μας ακολουθεί στη κοινωνία, ας μην μας στιγματίζει και στην εργασία μας.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1 ΒΑΡΚΑ -ΑΔΑΜ ΑΛΕΞΑΝΔΡΑ., (1995), ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΑΣΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ, ΑΘΗΝΑ – ΚΟΜΟΤΗΝΗ, ΣΑΚΚΟΥΛΑΣ.

2 ΖΕΡΔΕΛΗΣ ΔΗΜΗΤΡΗΣ., (2002), ΤΟ ΔΙΚΑΙΟ ΤΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΑΘΗΝΑ – ΚΟΜΟΤΗΝΗ, ΣΑΚΚΟΥΛΑΣ.

3 ΚΑΡΑΓΙΑΝΝΗΣ ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ Ι., (2002), ΕΡΓΑΤΙΚΑ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΑ ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ ΔΗΛΩΣΗΣ ΣΤΗΝ ΠΡΑΞΗ, 10^η ΕΚΔΟΣΗ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ.

4 ΚΟΥΚΙΑΔΗΣ ΙΩΑΝΝΗΣ. Δ., (1995), ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ ΑΤΟΜΙΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ, ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ, ΣΑΚΚΟΥΛΑΣ.

5 ΜΕΝΤΗ ΓΡΗΓΟΡΗ ΣΠ., (1998), ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ, ΑΘΗΝΑ, ΕΛΛΗΝ.

6 ΣΦΑΚΙΑΝΟΣ ΓΡΗΓΟΡΗΣ. Κ., (1995), ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ, ΑΘΗΝΑ.

7 ΤΖΙΜΑΝΗ ΚΩΣΤΑΣ Ι., Η ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΤΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ, - ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΚΑΙ ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΓΙΑ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΚΑΛΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕΤΑΞΥ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ ΚΑΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΒΑΣΙΚΑ ΘΕΜΑΤΑ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ ΓΙΑ ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΑΝΑΛΥΣΗ – ΕΡΜΗΝΕΙΑ – ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ, ΑΘΗΝΑ, 2002

8 ΦΑΣΟΥΛΑΚΗ ΒΙΚΤΩΡΙΑ, (2002), ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ, ΑΘΗΝΑ, ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΓΡΑΜΜΑΤΑ.

9 <http://www.eiro.eurofound.ie/>

10 <http://www.ypakp.gr>

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Πίνακας αποζημίωσης υπαλλήλων σε περίπτωση απόλυσης

Χρόνος υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη	Καταγγελία χωρίς προειδοποίηση ποσό αποζημίωσης	Καταγγελία μετά από προειδοποίηση	
		Χρόνος προειδοποίησης	Ποσό αποζημίωσης
2 μηνών - 1 έτος	1 μηνός	1 μηνός	½ μηνός
1 έτος συμπλ.- 4 έτη	2 μηνών	2 μηνών	1 μηνός
4 έτη συμπλ.- 6 έτη	3 μηνών	3 μηνών	1 ½ μηνός
6 έτη συμπλ.- 8 έτη	4 μηνών	4 μηνών	2 μηνών
8 έτη συμπλ.-10 έτη	5 μηνών	5 μηνών	2 ½ μηνών
10 έτη συμπληρωμ.	6 μηνών	6 μηνών	3 μηνών
11 έτη συμπληρωμ.	7 μηνών	7 μηνών	3 ½ μηνών
12 έτη συμπληρωμ.	8 μηνών	8 μηνών	4 μηνών
13 έτη συμπληρωμ.	9 μηνών	9 μηνών	4 ½ μηνών
14 έτη συμπληρωμ.	10 μηνών	10 μηνών	5 μηνών
15 έτη συμπληρωμ.	11 μηνών	11 μηνών	5½ μηνών
16 έτη συμπληρωμ.	12 μηνών	12 μηνών	6 μηνών
17 έτη συμπληρωμ.	13 μηνών	13 μηνών	6 ½ μηνών
18 έτη συμπληρωμ.	14 μηνών	14 μηνών	7 μηνών
19 έτη συμπληρωμ.	15 μηνών	15 μηνών	7½ μηνών
20 έτη συμπληρωμ.	16 μηνών	16 μηνών	8 μηνών
21 έτη συμπληρωμ.	17 μηνών	17 μηνών	8½ μηνών
22 έτη συμπληρωμ.	18 μηνών	18 μηνών	9 μηνών
23 έτη συμπληρωμ.	19 μηνών	19 μηνών	9½ μηνών
24 έτη συμπληρωμ.	20 μηνών	20 μηνών	10 μηνών
25 έτη συμπληρωμ.	21 μηνών	21 μηνών	10½ μηνών
26 έτη συμπληρωμ.	22 μηνών	22 μηνών	11 μηνών
27 έτη συμπληρωμ.	23 μηνών	23 μηνών	11½ μηνών
28 και άνω.	24 μηνών	24 μηνών	12 μηνών

Πίνακας αποζημίωσης εργατών

Χρόνος υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη	Ποσό αποζημίωσης
Από 2 μήνες συμπλ. - 1 έτος	5 ημερομίσθια

Από 1 έτος συμπλ. - 2 έτη	7 ημερομίσθια
Από 2 έτη συμπλ. - 5 έτη	5 ημερομίσθια
Από 5 έτη συμπλ. - 10 έτη	30 ημερομίσθια
Από 10 έτη συμπλ. - 15 έτη	60 ημερομίσθια
Από 15 έτη συμπλ.- 20 έτη	90 ημερομίσθια
Από 20 έτη συμπλ.- 25 έτη	105 ημερομίσθια
Από 25 έτη συμπλ. και άνω	125 ημερομίσθια

Πίνακας αποζημίωσης υπαλλήλων σε περίπτωση απόλυσης

ΧΡΟΝΟΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΠΡΟΕΙΔΟΠΟΙΗΣΗ Ή ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ	ΧΡΟΝΟΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΠΡΟΕΙΔΟΠΟΙΗΣΗ Ή ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ
2 μηνών - 1 έτους	1 μηνός	17 ετών συμπληρωμ.	13 μηνών
1 έτους συμπλ.- 4 ετών	2 μηνών	18 ετών συμπληρωμ.	14 μηνών
4 ετών συμπλ.- 6 ετών	3 μηνών	19 ετών συμπληρωμ.	15 μηνών
6 ετών συμπλ.- 8 ετών	4 μηνών	20 ετών συμπληρωμ.	16 μηνών
8 ετών συμπλ.-10 ετών	5 μηνών	21 ετών συμπληρωμ.	17 μηνών
10 ετών συμπληρωμ.	6 μηνών	22 ετών συμπληρωμ.	18 μηνών
11 ετών συμπληρωμ.	7 μηνών	23 ετών συμπληρωμ.	19 μηνών
12 ετών συμπληρωμ.	8 μηνών	24 ετών συμπληρωμ.	20 μηνών
13 ετών συμπληρωμ.	9 μηνών	25 ετών συμπληρωμ.	21 μηνών
14 ετών συμπληρωμ.	10 μηνών	26 ετών συμπληρωμ.	22 μηνών
15 ετών συμπληρωμ.	11 μηνών	27 ετών συμπληρωμ.	23 μηνών
16 ετών συμπληρωμ.	12 μηνών	28 ετών συμπληρωμ.	24 μηνών

Πίνακας αποζημίωσης εργατοτεχνιτών (όπως ισχύουν από 1/1/94 , μετά την ΕΓΣΕΕ 21/3/94)

ΧΡΟΝΟΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ
2 μήνες - 1 έτος	5 ημερομίσθια
1 έτος - 2 έτη	7 ημερομίσθια
2 έτη - 5 έτη	13 ημερομίσθια
5 έτη - 10 έτη	26 ημερομίσθια
10 έτη - 15 έτη	52 ημερομίσθια
15 έτη - 20 έτη	78 ημερομίσθια
20 έτη και πάνω	91 ημερομίσθια

Πίνακας αποζημιώσεως υπαλλήλων δημοσίου , ΝΠΔΔ ή ΟΤΑ Με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου

ΧΡΟΝΙΑ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ
1 έτος - 3 έτη	1 μηνιαίος μισθός
3 έτη - 6 έτη	2 μηνιαίους μισθούς
6 έτη - 8 έτη	3 μηνιαίους μισθούς
8 έτη - 10 έτη	4 μηνιαίους μισθούς

Από τα 10 έτη και μέχρι το 30ό έτος υπηρεσίας , προστίθενται για κάθε χρόνο ένας επιπλέον μηνιαίος μισθός.

ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΤΗΣ
ΠΡΟΣ Τ... ΜΙΣΘΩΤΟ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΜΑΣ:
ΤΟΥ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ: 9

ΣΑΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΟΥΜΕ ΟΤΙ, ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΟ Ν.3198/55, ΚΑΤΑΓΓΕΛΟΥΜΕ ΤΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΠΟΥ ΥΠΑΡΧΕΙ ΜΕΤΑΞΥ ΜΑΣ ΓΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑ _____ ΧΡΟΝΟΥ, ΑΠΟ ΤΗΝ _____ ΚΑΙ ΣΑΣ ΚΑΛΟΥΜΕ ΝΑ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΤΕΙΤΕ ΣΤΟ ΤΑΜΕΙΟ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΓΙΑ ΝΑ ΕΙΣΠΡΑΞΕΤΕ ΤΗΝ ΝΟΜΙΜΗ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΣΑΣ ΚΑΙ ΑΛΛΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΠΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥΣΤΕ.

Ο ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ (Ή ΠΛΗΡΕΞ.ΔΙΚΗΓΟΡΟΣ) ΕΛΑΒΑ ΓΝΩΣΗ ΤΗΣ ΑΠΟΛΥΣΗΣ ΜΟΥ ΣΗΜΕΡΑ

ΥΠΟΓΡΑΦΗ - ΣΦΡΑΓΙΔΑ

ΥΠΟΓΡΑΦΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ

ΔΗΛΩΝΩ ΥΠΕΥΘΥΝΑ ΟΤΙ ΤΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΜΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΠΙΟ ΠΑΝΩ ΑΠΟΛΥΟΜΕΝΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΕΙΝΑΙ ΤΑ ΑΚΟΛΟΥΘΑ:

1. ΕΠΩΝΥΜΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ:
2. ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΕΡΓΑΣΙΩΝ:
3. ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ:
4. Α.Φ.Μ.:
5. ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ ΕΚΠΡΟΣΩΠΟΥ:
6. ΑΡΙΘΜΟΣ ΒΙΒΛΙΟΥ ΑΓΟΡΑΣ ΕΝΣΗΜΩΝ: (ΕΡΓΟΔΟΤΗ)
7. ΑΡΜΟΔΙΟ ΥΠΟΚ/ΜΑ ΙΚΑ:

ΤΗΛΕΦ: :

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΑΠΟΛΥΟΜΕΝΟΥ ΜΙΣΘΩΤΟΥ:

1. ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ: (α)
2. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ ΕΠΑΚΡΙΒΩΣ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΕΝΟ: (β)
3. ΗΛΙΚΙΑ: 4. ΟΙΚΟΓ. ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ:
5. ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΣΤΟΝ ΟΠΟΙΟ ΕΙΝΑΙ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΣ: ΑΡ. ΜΗΤ.
6. ΗΜ. ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ: 7. ΗΜΕΡ. ΑΠΟΛΥΣΗΣ:
8. ΤΕΛΕΥΤΑΙΑ ΜΕΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ:
9. ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΑΠΟΛΥΣΗ: 10. ΠΟΣΩ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ:
11. ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΠΛΗΡΩΜΗΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ:

ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ

Ο ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ Ή ΠΛΗΡΕΞ.ΔΙΚΗΓΟΡΟΣ

ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ή ΕΡΓΟΥ

Μεταξύ των υπογραφομένων αφ' ενός εργοδότη με την επωνυμία:

A

καλούμενου αφ' εξής εργοδότη και αφ' ετέρου του μισθωτού:

ΤΟΥ

αφ' εξής καλούμενου μισθωτού συμφωνήθησαν και εγένοντο αμοιβαίως αποδεκτά τα κάτωθι:

1. Ο εργοδότης προσλαμβάνει δια του εκπροσώπου αυτού τον Μισθωτό για να προσφέρει τις υπηρεσίες του ως **ΠΩΛΗΤΡΙΑ** και από ώρες **07.00-15.00 ΔΕΥΤΕΡΑ-ΠΑΡΑΣΚ.** Συνόλου ημερησίας **8** ή εβδομαδιαίας **40**
2. Η διάρκεια της παρούσης σύμβασης ορίζεται αρχομένη σήμερα και λήγουσα την άνευ ετέρας ειδοποίησης.
3. Ρητώς συμφωνείται ότι ο μισθωτός θα παρέχει τις υπηρεσίες του προς τον εργοδότη, τόσον εις την έδρα αυτού, όσον και εις τα οποιαδήποτε, εντός του Ελληνικού χώρου, κείμενα υποκαταστήματα, εργοτάξια ή άλλους τόπους δραστηριότητας του και αναλόγως των εκάστοτε παρουσιαζομένων αναγκών του εργοδότη, επικυλώνοντας δι' εαυτόν το δικαίωμα, όπως μεταθέσει τον μισθωτόν εκ της έδρας του εις το υποκατάστημα ή εργοτάξιο ή έτερον τόπον δραστηριότητας του και αντιστρόφως ή από υποκαταστήματα κλπ εις έτερον υποκατάστημα κλπ, εφόκις τούτο ήθελε κριθεί αναγκαίο για την όλη αξιοποίηση του έργου του. Η τωιαύτη συμφωνία γίνεται λόγω της φύσεως των υπό του εργοδότη εκτελούμενων εργασιών, του μισθωτού λαβόντος γνώσιν της προσλήψεως των όρων και της φύσεως της εργασίας και αναγνωρίζοντας πλήρως το δικαίωμα εις τον εργοδότη μεταθέσεως του ως ανωτέρω, αποδεχομένου την παρούσα σύμβασιν εν πλήρη γνώση των όρων αυτής.
4. Έδρα του Μισθωτού θα είναι ο τόπος ένθα, εκάστοτε, αυτός θα παρέχει τις υπηρεσίες του, αναλόγως των παρουσιαζομένων αναγκών του εργοδότη, καθοριζόμενος δι' απόφασης της Γενικής Διεύθυνσης ή άλλων οργάνων κλπ.
5. Τυχόν άρνηση ή αδικαιολόγητη βραδύτητα μετάβασης του Μισθωτού εις τον εκάστοτε, ως άνω καθοριζόμενον τόπον εργασίας του θα αποτελεί μονομερή καταγγελία της παρούσης σύμβασεως υπαιτιότητα αυτού, άνευ ετέρου τινός.
6. Ο εργοδότης επικυλώνει εις εαυτόν το δικαίωμα αναθέσεως εις τον Μισθωτόν και έτερον συναφών προς την ειδικότητα του εργασιών. Η παρά του Μισθωτού προσφερόμενη εργασία θα παρέχεται σύμφωνα προς τας αρμοδίας διαβιβασόμενας υποδείξεις, οδηγίας και εντολάς της Διευθύνσεως του εργοδότη και των λοιπών αρμοδίων οργάνων του Κεντρικού, των υποκαταστημάτων, εργοταξίων κλπ.
7. Ως αντικαροχή, διά την υπό του Μισθωτού παρασχεθησόμενη εργασία, συμφωνείται μισθός εξ ευρώ μηνιαίως ή ημερομισθιον εκ ευρώ ημερησίως, εις ον θα περιλαμβάνονται αι υπό των οικείων συλλογικών συμβάσεων της ειδικότητας του καθοριζόμεναι αποδοχαί, μετά των πάσης φύσεως και μορφής νομίμων επιδομάτων (πχ συζύγου, τέκνων, πολυστίας, υπευθυνότητας, ανθυγιεινής εργασίας κλπ)

12. Ο εργαζόμενος επιθυμεί να παύσει να δικαιούται να λάβει νομίμως την παροχή επιδομάτων και προ της λήξης της προθεσμίας αυτής ένεκα απουσίας λόγω (π.χ. ανάπαυση συμπληρωμένη προς τον εργαζόμενο ή τρίτους, ανώνυμα στα άρθρα εργαίας, δικαιολογητή απουσία κλπ).

13. Η σύμβαση μπορεί να λυθεί οποιαδήποτε κατάληξη εγγράφου προσιδωτότητας του ενός εκ των συμβαλλόμενων, ένα μήνα πριν την λήξη της σύμβασης άνευ οικονομικής ή άλλης αποζητήσης.

14. Πρώτος συμπάσεται ότι η παροχή επιδοτή έχει ισχύ από 01/01/97 έως και ότι στις περιπτώσεις θέτησης της εφαρμογής της παροχής σε ενός των συμβαλλόμενων, αυτός είναι υποχρεωμένος να καταβάλει αποζημιωση όπως ορίζει ο νόμος. Είς περίπτωση που η θέτηση οφείλεται εις τον εργαζόμενον τότε η αποζημιωση προς τον μισθωτό αποδίδεται εντός εβδομάδος από την ημερομηνία διακοπής. Είς περίπτωση θέτησης από τον μισθωτόν τότε ο μισθωτός δια του κοινού εξουσιοδοτεί ανεπιφύλακτα και επιτρέπει στον εργαζόμενον να παρακρατηθεί τυχόν εκπτώσεις του λογιστηρίου) πληρωμές μηνός, όσων, ειδικά όσων, άνω Χριστουγέννων, Δάρο Πάσχα, Δομικές Αποδοχές κλπ και εις περίπτωση που δεν συμπεριλαμβάνεται το κοινόν της αποζημιωσης που οφείλεται, τότε το οφείλόμενον κοινόν οφείλεται εντός εβδομάδος από την ημερομηνία διακοπής.

Η παροχή επιδοτή συνετάγη εις δικόμν και έδαρον έκαστος των συμβαλλόμενων ένεα αντίγραφον.

ΟΙ ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΟΙ

Ο ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ

Ο ΜΙΣΘΩΤΟΣ

8. Διά των ιστορικηθεις του μισθωτου από την εκδοτου εδρων αυτου προς την εδρα της εταιρειας η τα υποκαταστήματα η τα εργοταξια η άλλους τόμους δραστηριοτητας του εργοδότη, θα καταβάλλονται σε αυτον ότι οι εκδοτου ισχύοντες κανονισμοι της εταιρειας η οι σχετικοι αποφασεις του Διοικητικού Συμβουλίου αυτου προβλέπου (και δεν δύναται να υποδεικνύται από τα προβλεπόμενα υπό της υπ' αριθ. 21091/46 απόφασης των υπευθύνων Οικονομικών και Εργασίας)

9. Πιτώς συνολογείται ότι ο μισθωτός θα παρέχει τις υπηρεσιες του άνευ ουδεμιάς ετησιης πρόσθετης αποιβής, πλην των δια της κατασης λειτουργηίας αναφορεμένων και αποιβιας συμπροσόμενων αποδοχών. Τυχόν θετισθέντα η θετισόμενα και χορηγόμενα, εκδοτου, παρά του εργοδότη, κατά περίπτωση, επιδόματα κέρον των νομίμων και συμβατικών τοιοτών, θα παρέχονται μόνο εις ελευθεριότητος του εργοδότη κατά την ανόδιον κλιση του, εις εκδοτη συγκεκριμένη περίπτωση, ουχι δε εκ του νομίμου η συμβατικής υποχρέωσης τούτου, δύσμενης όμας ομοτελήτοτε άντη ήθελε κλίσει εκδοτιον, καλει την χορήγησι αυτών.

10. Ειδικός προκειμένου περί των χρηματικών δέρον καλής απόδοσης η άλλων βραβείων παραγωγής (πριμ) συμφώνεται, ότι τούτα θα παρέχονται εις ελευθεριότητος του εργοδότη ουχι τοκτικώς, αλλά μόνο ασκεις άντης κατά την ελευθερίαν βούλησι του, ότει εκδοτου προνοθεσεις ηυξημένης απόδοσης κέρον οφίμενον οπίου παραγωγής, εν συνδυασμό προς ετέρους τίθενομας υπό αυτου τεχνικώς η άλλους καθόντας, διαφερόντας κατά εφοταξίων, ειδος προσφερόμενης εργασίας η ειδικότητας κλπ και επιτυγχάνεται άντα ηυξημένη παραγωγή.

11. Πιτώς συμφώνεται, ότι ουδεμία υπερωροκη η άλλη αναχορήγησι θα δικαιολογείται άνευ εγγράφου εκκρίσεως του εργοδότη.



ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ
ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

Υποβάλλεται σε (4) αντίγραφα

ΑΝΑΓΓΕΛΙΑ ΟΙΚΕΙΟΘΕΛΟΥΣ ΑΠΟΧΩΡΗΣΗΣ ΜΙΣΘΩΤΟΥ

(Άρθρο 2 Ν.2556/97 ΦΕΚ 270/Τ.Α/24.12.97)

Η επιχείρηση.....
Ο εκπρόσωπος της επιχείρησης.....
Είδος επιχείρησης.....
Δ/ση επιχείρησης: οδός αριθ. Τ.Κ. Τηλ
Α.Μ. Αγοράς Ενσήμων ΙΚΑ..... Υποκ. Ι.Κ.Α.....
Α.Φ.Μ. Επιχείρησης.....

ΔΗΛΩΝΩ

Ότι ο/η.....ΤΟΥ.....
(Επώνυμο) (Όνομα) (Όνομα πατέρα)

Με Α.Μ. Ι.Κ.Α.....Δ/ση Κατοικίας.....
Απασχολήθηκε στην επιχείρησή μου με σχέση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου
από.....μέχρι.....με την ειδικότητα.....
Οπότε απεχώρησε οικειοθελώς.

.....199.....

.....199.....

(υπογραφή αποχωρήσαντα)*

(υπογραφή -σφραγίδα επιχείρησης)

*Σε περίπτωση που ο/η αποχωρήσας/σα δεν υπογράψει, η παρούσα θα υποβάλλεται στον Ο.Α.Ε.Δ., μόνο Με την υπογραφή του εργοδότη.

ΒΛΕΠΕ ΣΗΜΕΙΩΣΕΙΣ ΚΑΙ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΠΙΣΩ ΣΕΛΙΔΑ

ΒΕΒΑΙΩΣΗ — ΔΗΛΩΣΗ — ΕΡΓΟΔΟΤΗ
ΓΙΑ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ Ή ΕΡΓΟΥ

Ο πιο κάτω εργοδότης
Είδος επιχείρησης
Διεύθυνση, κατοικίας οδός αριθ. Τ.Κ.
Α.Μ. (Αγοράς Ενοσήμων ΙΚΑ) Τηλέφωνο
Στοιχεία ταυτότητας

ΒΕΒΑΙΩΝΩ και δηλώνω υπεύθυνα, με την παρούσα μου και έχοντας γνώση των συνεπειών του Νόμου, για ψευδή δήλωση, ότι..... ασφαλισμέν
(Όνομα)

..... του Α.Μ. Ι.Κ.Α.
(Επώνυμο) (Όνομα πατέρα)

απασχολήθηκε στην επιχείρησή μου με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου. (1)
με την ειδικότητα (2)

από μέχρι οπότε και απολύθηκε επειδή έληξε
ο συμπεφωνημένος χρόνος ή περατώθηκε το έργο. (1).

..... ανωτέρω ασφαλισμέν..... έπαιρνε ημερομίσθιο δρχ.

— Οικογενειακή Κατάσταση, μισθωτού: έγγαμος η άγαμος. (1).

— Τελευταία μέρα εργασίας η

Η βεβαίωση αυτή δίνεται στ..... πιο πάνω μισθωτό για να την χρησιμοποιήσει στον Οργανισμό Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού, προκειμένου να τ..... χορηγηθεί επίδομα ανεργίας.

- 198.....
- (1) Διαγράφεται η ένδειξη που δεν χρειάζεται.
(2) Προδιορίζεται, ακριβώς η ειδικότητας του μισθωτού (π.χ. κλώστης, λεβητοποιός, οικοδόμος, κτίστης, αμμοκονιαστής κλπ. ή θαλαμηπόλος, σερβιτόρος, λατζέρης κλπ. Δεν αρκεί να γραφτεί μόνο η λέξη υπάλληλος ή εργάτης).

Ο Εργοδότης

(Υπογραφή - Σφραγίδα)

ΒΛΕΠΕ ΣΗΜΕΙΩΣΕΙΣ ΚΑΙ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΠΙΣΩ ΣΕΛΙΔΑ

ΣΗΜΕΙΩΣΕΙΣ: Σχετικές Διατάξεις

Άρθρον 9 Ν. 3198/55

1. Ο καταγγέλων την σχέση εργασίας εργοδότης υποχρεούται όπως εντός προθεσμίας 8 ημερών, από της παραδόσεως του εγγράφου της καταγγελίας εις τον απολυόμενον, να αναγγείλη, την υπ' αυτού ενεργηθείσαν καταγγελίαν εις την αρμόδιαν υπηρεσίαν του Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού, (1) ως και εις το αρμόδιον Γραφείον Ευρέσεως Εργασίας του τόπου απασχολήσεως του μισθωτού, όπερ υποχρεούται να πρωτοκολλήσει, ταύτην αυθημερόν, (Ίδε νεωτέραν επ' αυτού εγκύκλιον της Διοικήσεως ΟΑΕΔ κατωτέρω).

2. Οι εργοδότης υποχρεούνται εις αναγγελίαν και όταν η σχέση εργασίας λύεται ουχί συνεπεία καταγγελίας, αλλ' εξ άλλου λόγου ήτοι δια της παρόδου του συμπεφωγημένου χρόνου, εις την περίπτωσιν της συμβάσεως διάρκειας ορισμένου χρόνου, ή οσαίκις προκύπτει τοιαύτη διάρκεια, εκ του δηλωθέντος σκοπού εργασίας, ή δια της αποπεράτωσής του έργου εις την περίπτωσιν συμβάσεως ορισμένου έργου.

Κατά παντός εργοδότης παραβαίνοντας τας διατάξεις του παρόντος άρθρου, ως και κατά του αναγράφοντος ψευδή στοιχεία, εις την καταγγελίαν της σχέσεως εργασίας, επιβάλλονται κατ' έγκλησιν της αρμοδίας Υπηρεσίας του Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού, (1) αι ποινάι αι οριζόμεναι εις την παράγρ. 4 του άρθρου 5, του Ν.Δ. 2656/53 «περί οργανώσεως και ελέγχου της αγοράς εργασίας».

Άρθρον 28 Ν.Δ. 2961/54 Ποινικάι ευθύναι εργοδότης

Ο εργοδότης και ο άνεργος, οίτινες βλάπτουσι τα συμφέροντα του Οργανισμού, είτε διότι απασχολείσαι άνεργος επιδοτούμενος, είτε διότι άνεργος τυγχάνει επιδόματος ανεργίας, άνευ πραγματικών προϋποθέσεων, τιμωρείται με τα ποινάς της παραγρ. 4 του άρθρου 5, του Ν.Δ. 2656/53

Αι μηνύσεις υποβάλλονται παρά των Δ/ντών των υπηρεσιών του Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (1).

ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ

Η αναγγελία της παρούσας, σύμφωνα με την εγκύκλιο αριθ. 59/2-9-1976 της Διοικήσεως του ΟΑΕΔ, πρέπει να κατατεθεί (μέσα σε οκτώ (8) μέρες, από την κοινοποίησή της στον απολυόμενον) σε δυο αντίγραφα, μόνο στην αρμόδια Υπηρεσία του ΟΑΕΔ, της περιφέρειας που υπάγονται οι εργοδότες και αν δεν υπάρχει Υπηρεσία ΟΑΕΔ, στο πιο κοντινό Υποκατάστημα ή Παράρτημα του ΙΚΑ.

Στη νομική διάταξη αναφέρεται ως Οργανισμός Απασχολήσεως και Ασφαλίσεως Ανεργίας

1. ΝΟΜΟΣ 2112/1920

Περί υποχρεωτικής καταγγελίας συμβάσεως εργασίας ιδιωτικών υπαλλήλων

Άρθρον 1

Προειδοποιήσις υπό εργοδότη

«Απόλυσις ιδιωτικού υπαλλήλου, όστις προσελήφθη επί χρόνω μη ωρισμένω εφ' όσον ούτος διήρκεσεν υπέρ τους δύο μήνας, δεν δύναται να λάβη χώραν άνευ προηγουμένης εγγράφου καταγγελίας της υπαλληλικής συμβάσεως, ήτις δέον να γίνη κατά τους κάτωθι όρους:

α) Δι' υπαλλήλους υπηρετήσαντας μέχρις ενός έτους, τριάκοντα ημέρας προ της απολύσεως, β) Δι' υπαλλήλους υπηρετήσαντας πλέον του έτους, αλλ' ουχί και πλέον των τεσσάρων ετών, εξήκοντα ημέρας προ της απολύσεως, γ) Δι' υπαλλήλους συμπληρώσαντας τετραετή υπηρεσίαν, τρεις μήνας προ της απολύσεως, δ) Δι' υπαλλήλους συμπληρώσαντας εξαετή υπηρεσίαν, τέσσαρας μήνας προ της απολύσεως, ε) Δι' υπαλλήλους συμπληρώσαντας οκταετή υπηρεσίαν, πέντε μήνας προ της απολύσεως, στ) Δι' υπαλλήλους συμπληρώσαντας δεκαετή υπηρεσίαν, έξι μήνας προ της απολύσεως, ζ) Δια παν έτος υπηρεσίας υπέρ την δεκαετίαν προστίθενται εις τα άνω χρονικά όρια τριάκοντα ημέραι μέχρι το πολύ δύο ετών».

(Το άρθρο 1 τίθεται όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 1 του Ν. 4558/1930).

Άρθρον 2

Πιστοποιητικόν υπηρεσίας

Ο εργοδότης οφείλει να εκδώση δια τον απολυόμενον υπάλληλον πιστοποιητικόν περί του είδους και της διάρκειας της εκτελεσθείσης υπηρεσίας του, επί τη ειδική δε αιτήσει του υπαλλήλου και περί του ποιού και της διαγωγής αυτού.

Άρθρον 3

Αποζημίωσις

1. Εργοδότης, παραμελών την κατά τα ανωτέρω υποχρέωσιν καταγγελίας της υπαλληλικής συμβάσεως, οφείλει να καταβάλη εις τον απολυόμενον υπάλληλον αποζημίωσιν ίσην προς το σύνολον των τακτικών αυτού αποδοχών ας θα ελάμβανε κατά τον χρόνον προ του οποίου έδει να γίνη η καταγγελία, πλην αν εκ συμβάσεως ή εθίμου οφείλεται μεγα-

λυτέρα αποζημιώσεις. «Η κατά το άρθρον 1 προειδοποιήσις δεν απαλλάσσει τον εργοδότην της υποχρεώσεως προς αποζημιώσιν του υπαλλήλου δια του «τετάρτου» της αποζημιώσεως ην έδει να καταβάλη ο εργοδότης κατά το προηγούμενον εδάφιον εκτός αν εκ συμβάσεως ή εθίμου οφείλεται μεγαλυτέρα τυχόν αποζημιώσεις».

(Το εδάφιο μέσα στα εισαγωγικά προστέθηκε με το άρθρο 2 του Ν. 4558/1930. Ειδικά το «τέταρτο» της αποζημιώσεως καθορίστηκε με τη διάταξη του άρθρου 4 του Ν. 3198/1955 στο μισό για τους μισθωτούς που καλύπτονται από το νόμο αυτό).

2. Ως τακτικά αποδοχαί υπαλλήλου θεωρούνται ο μισθός ως και πάσα άλλη παροχή, εφ' όσον δίδεται αντί μισθού, οίον παροχαί εις είδος, προμήθεια κ.λπ. Ποσοστά επί κερδών ή εισπράξεων, ή άλλης φύσεως συμμετοχή εις επιχειρήσιν, εφ' όσον χορηγούνται ανεξαρτήτως της κανονικής αμοιβής της εργασίας, δεν θεωρούνται τακτικά αποδοχαί, πλην ενάντιας συμφωνίας ή εθίμου.

Άρθρον 4

Προειδοποιήσις υπό υπαλλήλου

1. Υπάλληλος, προτιθέμενος να λύση την υπαλληλικήν σύμβασιν προς εργοδότην, οφείλει ωσαύτως να καταγγείλη ταύτην προ χρόνου ίσου προς το ήμισυ του εν άρθρω 1 δια τον εργοδότην ωρισμένου.

Ο χρόνος όμως ούτος εν ουδεμιά περιπτώσει θέλει υπερβή τους 3 μήνας, ουδ' η αποζημιώσεις, εν περιπτώσει παραβάσεως της υποχρεώσεως, προς καταγγελίαν, το αντιστοιχούν εις τρεις μήνας κατά το άρθρο 3 ποσόν.

Άρθρον 5

Καταγγελία λόγω αξιοποιίνου πράξεως.

Αποχή εκ της εργασίας

1. Δύναται ο εργοδότης να καταγγείλη την σύμβασιν άνευ τηρήσεως προθεσμίας τινός, εάν εναντίον του υπαλλήλου υπεβλήθη μήνυσις δι' αξιοποιίνον πράξιν διαπραχθείσαν εν τη εξασκήσει της υπηρεσίας του ή απηγγέλη κατ' αυτού κατηγορία δι' αδίκημα εν γένει, φέρον χαρακτήρα τουλάχιστον πλημμελήματος.

2. Υπάλληλος, απαλλαγείς δια βουλεύματος ή δικαστικής αποφάσεως των ως άνω κατηγοριών, δικαιούται να ζητήση την κατά το άρθρον 3 αποζημιώσιν.

3. Αποχή υπαλλήλου από της εργασίας, οφειλομένη εις βραχείας σχετικώς διαρκείας ασθένειαν, προσηκόντως αποδεδειγμένην ή προκειμένου περί γυναικός εις λοχείαν, δεν θεωρείται ως λύσις της συμβάσεως εκ μέρους αυτού. «Ως βραχείας διαρκείας ασθένεια ερμηνεύεται, η διαρκούσα ένα μήνα δι' υπαλλήλους υπηρετούντας μέχρι τεσσάρων ετών, τρεις μήνας δι' υπαλλήλους υπηρετούντας πλέον των τεσσαρων ετών, όχι όμως και πλέον των δέκα ετών, τέσσαρας μήνας δι' υπαλλήλους υπηρετούντας πλέον των δέκα ετών, όχι όμως και πλέον των δέκα

πέντε ετών, και έξι μήνας δια τους υπηρετούντας επί χρόνον ανώτερον των δέκα πέντε ετών».

(Η παράγραφος μέσα στα εισαγωγικά έχει προστεθεί με το άρθρ. 3 του Ν. 4558/1930).

Άρθρον 6

Μεταβολή προσώπου εργοδότη. Πτώχευσις εργοδότη.

Διακοπή εργασίας λόγω ανωτέρας βίας.

1. Η μεταβολή του προσώπου του εργοδότη, οπωσδήποτε επερχομένη, ουδαμώς επηρεάζει την εφαρμογήν των υπέρ του υπαλλήλου διατάξεων του παρόντος νόμου.

«2. Εν περιπτώσει πτωχεύσεως της επιχειρήσεως, ο εκμισθωτής εργασίας λαμβάνει την ήν εκ του νόμου τούτου δικαιούται πλήρη αποζημίωσιν, κατατασσόμενος μεταξύ των εν άρθροις 940 και 991 Πολ.Δικονομίας προνομιακών δανειστών και κατά την εν αυτοίς σειράν. Κατά τον αυτόν τρόπον ικανοποιείται και υφισταμένη περί τοιαύτης αποζημιώσεως απαίτησις και εις περίπτωσιν αναγκαστικής εκτελέσεως καθ' οιουδήποτε περιουσιακού στοιχείου του εργοδότη».

(Η παρ. 2 τίθεται όπως αντικαταστάθηκε με την παρ. 1 του άρθρου 12 του Ν. 3252/1955. Ήδη ισχύουν οι διατάξεις των άρθρων 975 επ. Κ.Πολ.Δ.).

«Υπάλληλος απολυόμενος ένεκα διακοπής της εργασίας, λόγω πυρκαϊάς ή άλλου περιστατικού ανωτέρας βίας, καθ' ων τυγχάνει ησφαλισμένος ο εργοδότης, δικαιούται εις τα 2/3 της κατά το άρθρ. 3 εδ. πρώτον αποζημιώσεως».

(Η παράγραφος μέσα στα εισαγωγικά έχει προστεθεί με το άρθρο 4 του Ν. 4558/1930).

Άρθρον 7

Μονομερής βλαπτική μεταβολή όρων της συμβάσεως

Πάσα μονομερής μεταβολή των όρων της υπαλληλικής συμβάσεως, βλάπτουσα τον υπάλληλον θεωρείται ως καταγγελία ταύτης, δι' ην ισχύουσιν αι διατάξεις του παρόντος νόμου. «Ως μία τοιαύτη, θεωρείται εν πάση περιπτώσει, η μετάθεσις του υπαλλήλου εις γραφείον λειτουργούν εν τη αλλοδαπή, εφ' όσον δεν αποδέχεται την μετάθεσιν ο μετατιθέμενος υπάλληλος».

(Η παρ. μέσα στα εισαγωγικά έχει προστεθεί με το άρθρο 5 του Ν. 4558/1930).

Άρθρον 8

Άκυροι συμβάσεις

1. Είναι άκυρος οιαδήποτε σύμβασις αντικειμένη εις τον παρόντα νόμον, πλην αν είναι μαλλον ευνοϊκή δια τον υπάλληλον. Το αυτό ισχύει και περί εθίμου.

2. «Η αληθής έννοια της προηγουμένης παραγράφου είναι, ότι οιαδήποτε σύμβασις, συναπτομένη προ ή μετά την λύσιν της μισθώσεως

εργασίας, είναι αυτοδικαίως άκυρος, πλην αν αυτή περιέχει αναγνώρι-
σιν ή εξόφλησιν ειδικώς των εκ του νόμου τούτου αξιώσεων του υπάλ-
ληλου ή είναι μάλλον ευνοϊκή δια τον υπάλληλον».

(Η παρ. 2 έχει προστεθεί με το άρθρο 11 του Α.Ν. 547/1937).

3. Αι διατάξεις του νόμου τούτου εφαρμόζονται ωσαύτως και επί
συμβάσεων εργασίας με ωρισμένην χρονικήν διάρκειαν, εάν ο καθορι-
σμός της διάρκειας ταύτης δεν δικαιολογείται εκ της φύσεως της συμ-
βάσεως, αλλ' ετέθη σκοπίμως προς καταστρατήγησιν των περί υπο-
χρεωτικής καταγγελίας της υπαλληλικής συμβάσεως διατάξεων του
παρόντος νόμου.

Άρθρον 9

Έκτασις εφαρμογής

Ο παρών νόμος δεν έχει εφαρμογήν επί υπαλλήλων νομικών προσώ-
πων δημοσίου δικαίου, ουδ' αφορά υπαλλήλους επιχειρήσεων δι' ους
έχει ληφθή ειδική μέριμνα δια νόμων ή κανονισμών εγκεκριμένων υπό
του κράτους. «Δεν υπάγονται ωσαύτως εις τας διατάξεις του παρόντος,
υπάλληλοι νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου ή και ιδιωτικών επι-
χειρήσεων, εφ' όσον έχει ληφθή δια τας εν λόγω περιπτώσεις ειδική
μέριμνα δια κανονισμών, παρεχόντων τουλάχιστον ίσην προστασίαν
προς την του παρόντος Νόμου».

(Το εδάφιο μέσα στα εισαγωγικά προστέθηκε με το άρθρο 6 του Ν.
4558/1930).

Άρθρον 10

Εκδίκασις

Πάσα διαφορά προκύπτουσα εκ της εφαρμογής του παρόντος νόμου,
εκδικάζεται, κατά τας διατάξεις του Νόμου ΓπΟΔ' αναλόγως εφαρμο-
ζομένου.

(Ήδη ισχύουν οι διατάξεις των άρθρων 663 επ. Κ.Πολ.Δ.).

Άρθρον 11

Ιδιωτικός υπάλληλος

«Ιδιωτικός υπάλληλος, και κατά την έννοιαν του παρόντος νόμου,
θεωρείται ο συγκεντρών τα γνωρίσματα του άρθρου 10 του Ν. 1234. Ο
χαρακτηρισμός του υπαλλήλου ως ημερομισθίου είναι άνευ αποτελέ-
σματος, αν εγένετο προς περιγραφήν του νόμου ή δεν ανταποκρίνεται
προς την αλήθειαν».

(Το άρθρο 11 μπαίνει όπως τροποποιήθηκε και συμπληρώθηκε με
το άρθρο 7 του Ν. 4558/1930).

Άρθρον 12

Επέκτασις εις εργάτας

1. Δια Β.Δ. δύναται να ορισθώσιν αι λεπτομέρειαι της εφαρμογής
του παρόντος νόμου.

2. Δια Β.Δ. επίσης, εκδοθησομένου το βραδύτερον εντός 4 μηνών
από της ισχύος του παρόντος νόμου, μετά γνωμοδότησιν του Γνωμο-

δοτικού Συμβουλίου Εργασίας, επεκταθήσεται η εκ του νόμου τούτου υποχρέωσις καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας και επί τεχνιτών, υπηρετών, και εργατών βιομηχανικών, βιοτεχνικών, μεταλλευτικών ή χειροτεχνικών επιχειρήσεων, ως και επί πάσης φύσεως υπηρετών ή ιδιωτικών υπαλλήλων κατ' οίκον προσλαμβανομένων. Δια του αυτού Β.Δ., θέλουσι καθορισθή λεπτομερέστερον αι ως άνω κατηγορίαι των προσώπων, εφ' ων θέλει επεκταθή η προς καταγγελίαν της συμβάσεως υποχρέωσις, ως και αι κατά κατηγορίας προθεσμίαι αυτής και πάσα άλλη λεπτομέρεια.

Εν Αθήναις τη 11 Μαρτίου 1920

2. ΒΑΣΙΛΙΚΟ ΔΙΑΤΑΓΜΑ 16 Ιουλ. 1920

«Περί επεκτάσεως του Ν. 2112 «περί καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας των ιδιωτικών υπαλλήλων» και επί των εργατών, τεχνιτών, και υπηρετών»

Έχοντες υπ' όψιν το άρθρ. 12 εδ. 2 του Ν. 2112 «περί καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας των ιδιωτικών υπαλλήλων», προτάσει του ημετέρου επί της Εθνικής Οικονομίας Υπουργού και μετά γνωμοδότησιν του Γνωμοδοτικού Συμβουλίου Εργασίας, απεφασίσαμεν και διατάσσομεν:

Άρθρον 1

Έκτασις εφαρμογής εμπροθέσμου καταγγελίας

1. Η εκ του Ν. 2112 υποχρέωσις καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας των ιδιωτικών υπαλλήλων, ισχύει εφεξής και επί των πάσης κατηγορίας εργατών, τεχνιτών και υπηρετών, υπό τους κάτωθι όρους και περιορισμούς.

2. Εργάτης θεωρείται, υπό την έποψιν της εφαρμογής του παρόντος, πας εργάτης ή τεχνίτης εκατέρου φύλου και πάσης ηλικίας, εργαζόμενος επί μισθώ, αμοιβή ή αντιμισθία παρ' αρχηγώ ή διευθυντή ή ιδιοκτήτη επιχειρήσεως, και πας χειροτέχνης επί μισθώ παρέχων την προσωπικήν του εργασίαν.

3. Μαθητευόμενοι ή βοηθοί επιχειρήσεων θεωρούνται εργάται, εφ' όσον δεν είναι άμισθοι.

4. Ιδιωτικοί υπάλληλοι, κατ' οίκον προσλαμβανόμενοι, υπάγονται ωσαύτως εις τας διατάξεις του παρόντος.

5. Των διατάξεων του Διατάγματος τούτου εξαιρούνται εν γένει οι εργάται θαλάσσης.

6. Δεν υπάγονται ωσαύτως εις τας διατάξεις του παρόντος, εργάται και υπηρετάι νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου ή και ιδιωτικών επιχειρήσεων, εφ' όσον έχει ληφθή ειδική μέριμνα δι' αυτούς, δια νόμων ή κανονισμών εγκεκριμένων υπό του κράτους.

Άρθρον 2

Υποχρέωσις καταγγελίας

1. Η υποχρέωσις της καταγγελίας αφορά μόνον συμβάσεις εργασίας. Δεν αφορά συμβάσεις συναπτομένας προς εκτέλεσιν ωρισμένου έργου και μη διαρκούσης πέραν ταύτης.

2. Δεν υπάγονται ωσαύτως εις τας διατάξεις του παρόντος, συμβάσεις εργασίας, εφ' ων συνεφωνήθη ωρισμένη διάρκεια χρόνου ή προκύπτει τοιαύτη εκ του δηλωθέντος σκοπού της εργασίας.

3. Η υποχρέωσις της καταγγελίας, γενικώς άρχεται μετά παρέλευσιν διμήνου από της ενάρξεως της εργασίας, συνυπολογιζομένου του τυχόν συμφωνηθέντος χρόνου δοκιμασίας.

Άρθρον 3

Προειδοποιήσις υπό εργοδότη

1. Η προθεσμία της κατά τα ανωτέρω καταγγελίας ορίζεται ως εξής:

α) Επί εργατών, τεχνιτών και υπηρετών βιομηχανικών εν γένει, βιοτεχνικών, μεταλλευτικών και χειροτεχνικών επιχειρήσεων ή εργασιών, πέντε τουλάχιστον ημέρας προ της λύσεως της συμβάσεως. Το αυτό ισχύει και επί μαθητευομένων, οίτινες συνεπλήρωσαν έξ μηνών υπηρεσίαν. Εάν η σύμβασις εργασίας διήρκεσε συνολικώς υπέρ το δωδεκάμηνον, συμπεριλαμβανομένου και του κατά το άρθρ. 2 παρ. 3 διμήνου και του τυχόν χρόνου μαθητείας ή δοκιμασίας, η καταγγελία γίνεται 8 ημέρας προ της λύσεως της συμβάσεως, εάν δε διήρκεσεν υπό τους αυτούς ως άνω όρους υπέρ την διετίαν, 15 ημέρας προ της λύσεως. Σύμβασις εργασίας διαρκέσασα υπέρ την πενταετίαν, καταγγέλλεται τουλάχιστον προ 30 ημερών, εάν δε διήρκεσεν υπέρ την δεκαετίαν, τουλάχιστον προ 60 ημερών.

«Οι αποζημιώσεις της παραγρ. 1 περίπτωση α' άρθρο 3 ΒΔ της 16/18.7.20 σε περίπτωση απόλυσης εργατοτεχνιτών, βελτιώνονται και καθορίζονται ως εξής:

α. Με τη συμπλήρωση 10 χρόνων υπηρεσίας, 52 ημερομίσθια.

β. Με τη συμπλήρωση 15 χρόνων υπηρεσίας, 65 ημερομίσθια.

γ. Με τη συμπλήρωση 20 χρόνων υπηρεσίας, 78 ημερομίσθια».

(Άρθρ. 20 § 1 ν. 1849/89)

«Καταργούνται τα εδάφια β' και γ' της παρ. 1 του άρθρου 3 του β. δ/τος της 16/18.7.1920 «περί καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας των ιδιωτικών υπαλλήλων» και επί των εργατών, τεχνιτών και υπηρετών», και από την ισχύ του παρόντος το αναφερόμενο σε αυτά προσωπικό απολυμένο, δικαιούται την αποζημίωση του άρθρου 5 σε συνδυασμό με το εδάφιο α' της παρ. 1 του άρθρου 3 του πιο πάνω β. δ/τος, όπως αυτό τροποποιήθηκε με το ν. 3198/1955».

(Άρθρ. 43 ν. 1836/29)

2. Εργάται προσλαμβανόμενοι δια συμβάσεως εργασίας, επί μισθώ υπολογιζομένω ουχί κατά χρονικόν διάστημα αλλά κατ' αναλογίαν της παρεχομένης εργασίας (κατά μονάδα ή κατ' αποκοπήν), εξομοιούνται

καθ' όλα προς τους εργάτας της κατηγορίας α', εφ' όσον η σύμβασις συνήφθη δια χρόνον αόριστον.

Άρθρον 4

Πιστοποιητικόν υπηρεσίας

Επί τη αιτήσει των εν ταις ως άνω κατηγορίαις προσώπων, ο εργοδότης οφείλει να εκδώση πιστοποιητικόν περί του είδους και της διάρκειας της παρ' αυτών εκτελεσθείσης υπηρεσίας, επί τη ειδική δε αιτήσει των περί του ποιού και της διαγωγής.

Άρθρον 5

Αποζημίωσις

1. Εργοδότης παραλείπων την κατά τα ανωτέρω υποχρέωσιν της καταγγελίας, καταβάλλει εις τον απολύμενον της εργασίας ως αποζημίωσιν ποσόν ίσον προς το σύνολον των τακτικών αυτού μισθών ή εν γένει αμοιβών, ας θα ελάμβανεν αντί της παρεχομένης εργασίας κατά τας εργασίμους ημέρας, προ των οποίων έδει να γίνη η καταγγελία.

2. Προκειμένου περί προσώπων ων ο μισθός καταβάλλεται κατά μονάδα εργασίας ή κατ' αποκοπήν, ως ημερήσιος μισθός θεωρείται, το εις μίαν ημέραν αντιστοιχούν κατά μέσον όρον ποσόν αμοιβής, ην έλαβε κατά το χρονικόν διάστημα τριάκοντα εργασίμων ημερών πραγματοποιηθεισών προ της απολύσεώς του.

Άρθρον 6

Ειδικαί περιπτώσεις

1. Δύναται ο εργοδότης να καταγγείλη την σύμβασιν άνευ τηρήσεως προθεσμίας, εάν εξ ανωτέρας βίας κατέστη απολύτως και συνολικώς αδύνατος η εξακολούθησις της επιχειρήσεως, και υπό τον όρον να αναφέρη εντός δύο ημερών περί τούτου ητιολογημένως, εις την αστυνομικήν αρχήν του τόπου.

2. Δύναται ωσαύτως να καταγγελθῆ άνευ προθεσμίας η σύμβασις, εάν εναντίον εργάτου ή υπηρέτου, υπεβλήθη μήνυσις δι' αξιόποινον πράξιν, διαπραχθείσαν εν τη εκτελέσει της εργασίας ή απηγγέλη κατ' αυτού κατηγορία δι' αδίκημα εν γένει φέρον χαρακτήρα τουλάχιστον πλημμελήματος.

3. Εάν ο εργάτης ή ο υπηρέτης απηλλάγη έστω και δια βουλεύματος, δικαιούται να ζητήση την κατά το άρθρον 3 αποζημίωσιν.

Άρθρον 7

Προειδοποιήσις υπό εργάτου

1. Εργάτης, τεχνίτης, υπηρέτης και εν γένει πρόσωπον ανήκον εις τινα των κατηγοριών του άρθρου 3, προτιθέμενον να λύση την σύμβασιν εργασίας προς τον εργοδότη, οφείλει ωσαύτως να καταγγείλη αυτήν συμφώνως τώ παρόντι Διατάγματι. Η προθεσμία της καταγγελίας είναι ίση προς την δια τον εργοδότην ως άνω ωρισμένην.

2. Ο παραμελών την ως άνω προθεσμίαν, οφείλει ν' αποζημιώση τον

εργοδότην, δια ποσού ίσου προς τον ήμισυ του δια τον εργοδότην ωρισμένου.

Άρθρον 8

Ασθένεια

1. Αποχή εργατου ή υπηρέτου από της εργασίας, οφειλομένη εις βραχείας σχετικώς διάρκειας ασθένειαν, προσηκόντως αποδεδειγμένην, ή προκειμένου περί γυναικός εις λοχείαν, δεν θεωρείται ως λύσις της συμβάσεως εκ μέρους αυτού.

Άρθρον 9

Μεταβολή του προσώπου του εργοδότη.

Πτώχευσις εργοδότη

1. Η μεταβολή του προσώπου του εργοδότη, οπωσδήποτε επερχομένη, ουδαμώς επηρεάζει την εφαρμογήν των υπέρ του εργάτου ή του υπηρέτου διατάξεων του παρόντος νόμου.

2. Εν περιπτώσει πτωχέυσεως της επιχειρήσεως, ο εργάτης ή υπηρέτης δικαιούται εις το 1/2 μόνον της κατά τα ανωτέρω αποζημιώσεως, εφαρμοζομένων και εν προκειμένω υπέρ της πιστώσεως αυτού πασών των προστατευτικών διατάξεων του Εμπορικού Νόμου.

Άρθρον 10

Ακυρότης συμβάσεως

Είναι άκυρος οιαδήποτε σύμβασις, αορίστου διάρκειας, αντικειμένη εις τον παρόντα νόμον, πλην αν είναι μάλλον ευνοϊκή δια τον εργάτην ή υπηρέτην. Το αυτό ισχύει και περί εθίμου.

Άρθρον 11

Εκδίκασις διαφορών

Πάσα διαφορά προκύπτουσα εκ της παραβάσεως του παρόντος, εκδικάζεται υπό του ειρηνοδικείου κατά τας διατάξεις του Ν.ΓπΟΔ «περί εκδικάσεως των μεταξύ εργατών και εργοδοτών διαφορών» ως ετροποποιήθη δια του Ν. 2193 (άρθρ. 8), αναλόγως εφαρμοζομένου.

Εν Αθήναις τη 16 Ιουλίου 1920

3. ΝΟΜΟΣ 3198/1955

Περί τροποποιήσεως και συμπληρώσεως των περί καταγγελίας της σχέσεως εργασίας διατάξεων

Άρθρον 1

Επαναφέρονται εν ισχύι αι διατάξεις του άρθρου 9 του Ν. 118/45, αίτινες τροποποιούμεναι δια του παρόντος, θέλουσιν ισχύσει εφεξής ως ακολούθως:

Επιχειρήσεις και εκμεταλλεύσεις υπαγόμεναι εις τας περί ασφαλίσεως της εργασίας διατάξεις του Ν.Δ. 2961/54 «περί συστάσεως Οργανισμού Απασχολήσεως και Ασφαλίσεως Ανεργίας» (σήμερα ΟΑΕΔ) δύνανται να καταγγέλλουν την σχέσιν εργασίας του προσωπικού των

εργατών, τεχνιτών και υπηρετών, υποχρεούνται όμως να καταβάλλουν εις αυτό την υπό του Β.Δ. της 16/18 Ιουλίου 1920 οριζομένην αποζημίωσιν, δια την περίπτωσιν απροειδοποιήτου καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας.

Κατά τας περιπτώσεις ταύτας, δεν επιτρέπεται προειδοποιήσις (προμήνουσις).

Τα εν τη ανωτέρω δευτέρα παραγράφω οριζόμενα, εφαρμόζονται και δια το εργατοτεχνικόν έκτακτον και ημερομίσθιον προσωπικόν των Δήμων.

Άρθρον 2

Η κατά τον Νόμον 2112/1920, ως ετροποποιήθη μεταγενεστέρως, αποζημίωσις των υπαλλήλων, των απολυομένων άνευ της τηρήσεως των περί προμηνύσεως διατάξεων του άρθρου 1 του προειρημένου Νόμου, εφ' όσον δεν υπερβαίνει τας αποδοχάς έξ μηνών δι' έκαστον, καταβάλλεται υπό του εργοδότου κατά την ημέραν της λύσεως της σχέσεως εργασίας.

Εάν η αποζημίωσις είναι μεγαλυτέρα των αποδοχών έξ (6) μηνών, ο εργοδότης υποχρεούται ωσαύτως να καταβάλη κατά την απόλυσιν το μέχρι των αποδοχών έξ μηνών μέρος ταύτης, το δε υπόλοιπον επί πλέον ποσόν εις τριμηνιαίας δόσεις, εκάστη των οποίων δεν δύναται να είναι κατωτέρα των αποδοχών τριών μηνών, εκτός εάν προς εξόφλησιν του συνόλου της αποζημιώσεως υπολείπεται μικρότερον ποσόν.

Η πρώτη των δόσεων, είναι καταβλητέα την επομένην της συμπληρώσεως τριμήνου από της απολύσεως.

Άρθρον 3

(Καταργήθηκε με την παρ. 2 του άρθρου 9 των Ν.Δ. 4577/1966)

Άρθρον 4

Εάν δια της καταγγελίας τάσσηται η υπό του άρθρου 1 του Ν. 2112/1920, ως ούτος ετροποποιήθη μεταγενεστέρως, προβλεπομένη προθεσμία, προκειμένου μόνον περί υπαλλήλων, ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλη εις τον απολυόμενον, άμα τη εκπνοή της προθεσμίας ταύτης, το ήμισυ της προβλεπομένης υπό του ως άνω Νόμου αποζημιώσεως δια την περίπτωσιν της απροειδοποιήτου καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας.

Της αυτής ως άνω αποζημιώσεως, δικαιούνται και υπάλληλοι αποχωρούντες της εργασίας τη συγκαταθέσει του εργοδότου αυτών, διαρκούντος του χρόνου της προμηνύσεως.

Άρθρον 5

1. Ο υπολογισμός της αποζημιώσεως, γίνεται βάσει των τακτικών αποδοχών του τελευταίου μηνός, υπό καθεστώς πλήρους απασχολήσεως. Κατά τον υπολογισμόν τούτον, προκειμένου περί υπαλλήλου, αι μηνιαίαι αυτού αποδοχαί δεν λαμβάνονται υπ' όψιν, καθ' ο ποσόν υπερ-

βαίνουν το οκταπλάσιόν του ημερομισθίου ανειδικεύτου εργάτου, πολλαπλασιαζόμενον επί τον αριθμόν τριάκοντα (30).

2. Η αποζημίωσις των μισθωτών των αμειβομένων επί ποσοστοίς, κατ' αποκοπήν ή μονάδα παραγομένης εργασίας, υπολογίζεται βάσει του μέσου όρου των αποδοχών αυτών των δύο τελευταίων προ της καταγγελίας της σχέσεως εργασίας μηνών. Πάντως το ποσόν ταύτης, δεν δύναται να είναι κατώτερον του προκύπτοντος επί τη βάσει της μισθολογικής κλάσεως εις ην ο μισθωτός κατατάσσεται, κατά το άρθρον 25 του Α.Ν. 1846/1951.

«3. Η καταγγελία της εργασιακής σχέσης θεωρείται έγκυρη, εφ' όσον έχει γίνει εγγραφως, έχει καταβληθεί η οφειλομένη αποζημίωσις και έχει καταχωρηθεί η απασχόληση του απολυομένου στα τηρούμενα για το ΙΚΑ μισθολόγια ή έχει ασφαλιστεί ο απολυόμενος.

Η καθυστέρησης δόσης της αποζημίωσης από τίς, στην παράγρ. 1 εδ. β' του άρθρου 2, οφειλόμενες και η μη καταχώρηση κατά τα ανωτέρω του εργαζόμενου στα μισθολόγια του ΙΚΑ ή η μη ασφάλισή του συνεπάγονται την ακυρότητα της καταγγελίας και ο διαδραμών χρόνος θεωρείται ως χρόνος συνέχισης της εργασίας του.

Στην περίπτωση αυτή ο ο εργοδότης υποχρεούται στην καταβολή του συνόλου των εργοδοτικών εισφορών προς το ΙΚΑ και τους λοιπούς ασφαλιστικούς οργανισμούς, χωρίς να δικαιούται να αναζητήσει την αποζημίωση που κατέβαλε.

Η αποζημίωση που έχει καταβληθεί συμψηφίζεται με τις οφειλόμενες λόγω της ακύρωσης της καταγγελίας, τακτικές αποδοχές, ο δε υπάλληλος υποχρεούται να καταβάλει στο ΙΚΑ ή άλλους ασφαλιστικούς οργανισμούς τις αναλογούσες σε αυτόν εργατικές εισφορές»¹.

Άρθρον 6

1. Πάσα αξίωσις μισθωτού, πηγάζουσα εξ ακύρου καταγγελίας της σχέσεως εργασίας, τυγχάνει απαράδεκτος, εφ' όσον η σχετική αγωγή δεν κοινοποιήθη εντός τριμήνου ανατρεπτικής προθεσμίας από της λύσεως της σχέσεως εργασίας.

«Η διάταξις της παρούσης εφαρμόζεται μόνον επί καταγγελίας σχέσεων εργασίας».

2. Πάσα αξίωσις μισθωτού περί καταβολής ή συμπληρώσεως της κατά τον Νόμον 2112, ως ετροποποιήθη μεταγενεστέρως, ή το Β.Δ. της 16/18 Ιουλίου 1920, αποζημιώσεως, τυγχάνει απαράδεκτος, εφ' όσον η σχετική αγωγή δεν κοινοποιήθη εντός εξαμήνου αφ' ης κατέστη απαιτητή. Προκειμένου περί απαιτήσεων υφισταμένων κατά την έναρξιν της ισχύος του παρόντος, η κατά τα ανωτέρω προθεσμία άρχεται από της δημοσιεύσεως του παρόντος.

1. Η § 3 του άρθρου 5 του ν. 3198/1955 τίθεται όπως αυτή ισχύει μετά την αντικατάστασή της από το άρθρο 2 § 4 του ν. 2556/1997.

3. Η εκ μέρους του μισθωτού απόληψις της υπό του εργοδότη καταβαλλομένης εις αυτόν αποζημιώσεως, έστω και ανεπιφυλάκτως γενομένη, δεν αποτελεί παραίτησιν αυτού της τυχόν περί μείζονος αποζημιώσεως αξιώσεώς του.

Άρθρον 7

Αι διατάξεις του παρόντος, δεν εφαρμόζονται επί μισθωτών απολυμένων συνεπεία υποβολής κατ' αυτών μηνύσεως, συμφώνως προς τα υπό της παραγράφου 1 του άρθρου 5 του Ν. 2112 ή της παρ. 1 του άρθρου 6 του Β.Δ. της 16/18 Ιουλίου 1920 οριζόμενα. Εάν όμως επακολουθήση απαλλαγή του μισθωτού, δια βουλεύματος ή δικαστικής αποφάσεως, αι διατάξεις του παρόντος έχουσιν εφαρμογήν και επ' αυτού, από της εις τον εργοδότην κοινοποιήσεως υπό του ενδιαφερομένου του απαλλακτικού βουλεύματος ή της αποφάσεως.

Άρθρον 8

Μισθωτοί συνδεόμενοι δια σχέσεως εργασίας αορίστου διάρκειας, συμπληρώσαντες δεκαπενταετή υπηρεσίαν παρά τω αυτώ εργοδότη, υπό την έννοιαν της παρ. 1 του άρθρου 6 του Ν. 2112, ή το υπό του οικείου Ασφαλιστικού Οργανισμού προβλεπόμενον όριον ηλικίας, εν ελλείψει δε τοιούτου το 65ον έτος της ηλικίας των, αποχωρούντες της υπηρεσίας τη συγκαταθέσει του εργοδότη, δικαιούνται του ημίσεως της υπό του Ν. 2112 ως ετροποποιήθη μεταγενεστέρως, ή του Β.Δ. της 16/18 Ιουλίου 1920, οριζόμενης αποζημιώσεως δια την περίπτωσιν απροειδοποιήτου καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας, υπολογιζομένης βάσει των παραγράφων 1 και 2 του άρθρου 5 του παρόντος.

«Μισθωτοί εν γένει υπαγόμενοι εις την ασφάλισιν οιουδήποτε ασφαλιστικού οργανισμού, δια την χορήγησιν συντάξεως συμπληρώσαντες ή συμπληρούντες τας προς λήψιν πλήρους συντάξεως γήρατος προϋποθέσεις, δύνανται εάν μεν έχουν την ιδιότητα του εργατοτεχνίτου ν' αποχωρώσι της εργασίας, εάν δε έχουν την ιδιότητα του υπαλλήλου, είτε ν' αποχωρώσιν είτε ν' απομακρύνωνται της εργασίας των παρά του εργοδότη των, λαμβάνοντες εις άπάσας τας περιπτώσεις ταύτας οι μεν επικουρικώς ησφαλισμένοι, τα 40%, οι δε μη ασφαλισμένοι επικουρικώς τα 50% της αποζημιώσεως της οποίας δικαιούνται κατά τας εκάστοτε ισχυούσας διατάξεις, δια την περίπτωσιν απροειδοποιήτου καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας, εκ μέρους του εργοδότη. Διά την κατά τ' ανωτέρω χορηγουμένην εις τους αποχωρούντας ή απομακρυνομένους μισθωτούς, αποζημιώσιν εφαρμόζονται κατά τα λοιπά πάντα τα οριζόμενα υπό των άρθρων 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 και 9 του Ν. 3198/1955 ως και των διατάξεων του Ν. 2112/1920 «περί υποχρεωτικής καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας ιδιωτικών υπαλλήλων» ως ούτος ετροποποιήθη και συνεπληρώθη μεταγενεστέρως, και του Β.Δ./τος της 16/18 Ιουλίου 1920 «περί επεκτάσεως του Ν. 2112 «περί καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας των ιδιωτικών υπαλλήλων» και επί των εργατών,

τεχνιτών και υπηρετών, πλην των διατάξεων των αφορωσών την προειδοποίησιν».

(Το εδάφιο μέσα στα εισαγωγικά που είχε προστεθεί με την παρ. 4 του άρθρου 8 του Ν.Δ. 3789/1957 μπαίνει όπως αντικαταστάθηκε ήδη με την παρ. 1 του άρθρου 5 του Ν. 435/1976).

Άρθρον 9

1. Ο καταγγέλλων την σχέσιν εργασίας εργοδότης, υποχρεούται όπως εντός προθεσμίας 8 ημερών από της παραδόσεως του εγγράφου της καταγγελίας εις τον απολυόμενον, αναγγείλη την υπ' αυτού ενεργηθείσαν καταγγελίαν εις την αρμοδίαν υπηρεσίαν του Οργανισμού Απασχολήσεως και Ασφαλίσεως Ανεργίας (σήμερα ΟΑΕΔ) ως και εις το αρμόδιον Γραφείον Ευρέσεως Εργασίας (σήμερα Γραφείο Απασχολήσεως των τοπικών υπηρεσιών του ΟΑΕΔ), όπερ υποχρεούται να πρωτοκόλληση ταύτην αυθημερόν.

Εις άς περιφέρειας δεν υπάρχει Υπηρεσία Οργανισμού Απασχολήσεως και Ασφαλίσεως Ανεργίας ως και Γραφείον Ευρέσεως Εργασίας, η αναγγελία γίνεται εις την πλησιεστέραν Αστυνομικήν Αρχήν.

2. Η αναγγελία ενεργείται, δια της παραδόσεως αντιγράφου του εγγράφου καταγγελίας, εις τας υπηρεσίας τας αναφερομένας εις την προηγούμενην παράγραφον, αρμοδία δε υπηρεσία του οργανισμού Απασχολήσεως και Ασφαλίσεως Ανεργίας και Γραφείον Ευρέσεως Εργασίας, ορίζεται το του τόπου απασχολήσεως του μισθωτού.

3. Οι εργοδότης υποχρεούνται εις αναγγελίαν και όταν η σχέσις εργασίας λύεται ουχί συνεπεία καταγγελίας, αλλ' εξ άλλου λόγου, ήτοι δια της παρόδου του συμπεφωνημένου χρόνου, εις την περίπτωσιν της συμβάσεως διάρκειας ωρισμένου χρόνου, ή οσάκις προκύπτει τοιαύτη διάρκεια εκ του δηλωθέντος σκοπού εργασίας, ή δια της αποπερατώσεως του έργου, εις την περίπτωσιν συμβάσεως ωρισμένου έργου.

Η αναγγελία εις τας περιπτώσεις ταύτας, ενεργείται δια παραδόσεως εις την αρμοδίαν υπηρεσίαν του Οργανισμού Απασχολήσεως και Ασφαλίσεως Ανεργίας, ως και το αρμόδιον Γραφείον Ευρέσεως Εργασίας, ή άλλως εις την πλησιεστέραν Αστυνομικήν Αρχήν, εγγράφου περιλαμβάνοντος τα δι' αποφάσεων του Υπουργού Εργασίας, δημοσιευομένων δια της Εφημερίδος της Κυβερνήσεως, ορισθησόμενα στοιχεία.

4. Κατά παντός εργοδότης, παραβαίνοντος τας διατάξεις του παρόντος άρθρου, ως και κατά του αναγράφοντος ψευδή στοιχεία εις την καταγγελίαν της σχέσεως εργασίας, επιβάλλονται, κατ' εκγλήσιν του αρμοδίου Γραφείου Ευρέσεως Εργασίας ή του οργανισμού Απασχολήσεως και Ασφαλίσεως της Ανεργίας, αι ποιναι αι οριζόμεναι εις την παρ. 4 του άρθρου 5 του Ν.Δ. 2656/53 «περί οργανώσεως και ελέγχου της αγοράς εργασίας».

(Το άρθρο 5 του Ν.Δ. 2656/1953 έχει τροποποιηθεί με το άρθρο 1 του Ν.Δ. 763/1970).

Άρθρον 10

1. Αι επιχειρήσεις και εκμεταλλεύσεις, εν περιπτώσει περιορισμού της οικονομικής των δραστηριότητας, δύνανται, αντί της καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας, να θέτουν εγγράφως εις διαθεσιμότητα τους μισθωτούς των, μη δυναμένην να υπερβή εν συνόλω τους τρεις μήνας ετησίως. Εν τη περιπτώσει ταύτη ο μισθωτός λαμβάνει το ήμισυ του μέσου όρου των τακτικών αποδοχών των δύο τελευταίων μηνών, υπό καθεστώς πλήρους απασχολήσεως.

«Προκειμένου περί επιχειρήσεων ή εκμεταλλεύσεων κοινής ωφελείας απασχολουσών άνω των πέντε χιλιάδων μισθωτών, δια την θέσιν των μισθωτών εις κατάστασιν διαθεσιμότητος απαιτείται έγκρισις του Υπουργού Απασχολήσεως, χορηγουμένη επί τη αιτήσει του εργοδότη, μετά γνώμην της Ολομελείας του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας. Εάν εντός μηνός από της υποβολής εις το Υπουργείον Απασχολήσεως της αιτήσεως δεν αποφανθή ο Υπουργός Απασχολήσεως, ο εργοδότης δύναται και άνευ της εγκρίσεως τούτου να θέση εις διαθεσιμότητα τους παρ' αυτό μισθωτούς, τηρών την διαδικασίαν και τας προϋποθέσεις του προηγουμένου εδαφίου».

(Η διάταξη μέσα στα εισαγωγικά προστέθηκε με το άρθρο 1 παρ. 1 του Ν.Δ. 206/1974. Με το ίδιο άρθρο προστέθηκαν στην παραπάνω διάταξη οι παράγραφοι 2 και 3 που ακολουθούν).

«2. Επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις περί των η προηγουμένη παράγραφος θέτουσαι εις διαθεσιμότητα τους παρ' αυτοίς μισθωτούς, κατά παράβασιν των άνω διατάξεων, υποχρεούνται εις την καταβολήν πλήρων αποδοχών, έστω και αν οι μισθωτοί, αποδεχθέντες την διαθεσιμότητα, απέσχον της παροχής υπηρεσιών των.

3. Αι διατάξεις των προηγουμένων παραγράφων του παρόντος άρθρου εφαρμόζονται και επί των αυτών επιχειρήσεων ή εκμεταλλεύσεων κοινής ωφελείας, αίτινες κατά την έναρξιν ισχύος του παρόντος νομοθετικού διατάγματος έχουν θέσει εις διαθεσιμότητα μισθωτούς των. Αι επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις αύται, από της ισχύος του παρόντος, υποχρεούνται εις απόδοχήν των υπηρεσιών των εν διαθεσιμότητι τελούντων μισθωτών των, μέχρι της παροχής εγκρίσεως κατά την διαδικασίαν της παραγράφου 1».

2. Καταργούνται αι παρ. 1, 2, 4, 5 και 6 του άρθρου 13 του Ν.Δ. 2961/1954.

Άρθρον 11

1. Προειδοποιήσεις προς μισθωτούς, γενόμεναι μέχρι της ισχύος του παρόντος, εφ' όσον μέχρι της ημέρας ταύτης είχεν επέλθει λύσις της συμβάσεως εργασίας, δεν υπάγονται εις τας διατάξεις του Νόμου τούτου.

Εάν όμως διαρκή η προειδοποίησις, ο εργοδότης δικαιούται, όπως εντός μηνός από της δημοσιεύσεως του παρόντος, προβή εις έγγραφον ανάκλησιν της προειδοποιήσεως.

2. Εάν ο εργοδότης δεν επιθυμή να προβή εις τοιαύτην ανάκλησιν, και εφ' όσον εν τω μεταξύ δεν έχει λυθή η σύμβασις εργασίας, υποχρεούται όπως εντός της αυτής προθεσμίας επαναλάβη την καταγγελίαν, συμφώνως προς τα άρθρα 1 και 2 του παρόντος, οπότε εκ της προειδοποιήσεως ή της καταβληθησομένης εις τον μισθωτόν αποζημιώσεως, αφαιρείται ο μέχρι της ισχύος του παρόντος διανυθείς χρόνος προμηνύσεως.

3. Εάν η σύμβασις εργασίας ελύθη, κατά το μετά την 9ην Φεβρουαρίου και μέχρι της δημοσιεύσεως του παρόντος χρονικόν διάστημα, ο εργοδότης υποχρεούται, όπως εντός μηνός από της δημοσιεύσεως τούτου, επί τη αιτήσει του μισθωτού, καταβάλη την αποζημίωσιν αυτού ή συμπληρώση ταύτην κατά τας διατάξεις του παρόντος, εν περιπτώσει δε μη συμμορφώσεως του εντός της ως άνω τασσομένης προθεσμίας, η γενομένη καταγγελία θεωρείται άκυρος.

4. ΝΟΜΟΣ 1387/1983

Έλεγχος ομαδικών απολύσεων και άλλες διατάξεις

Άρθρο 1

Έννοια

1. Ομαδικές απολύσεις θεωρούνται όσες γίνονται από επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις, που απασχολούν περισσότερους από είκοσι εργαζόμενους, για λόγους που δεν αφορούν το πρόσωπο των απολυομένων και υπερβαίνουν καθε ημερολογιακό μήνα τα όρια της επόμενης παραγράφου.

2. Τα όρια, πέρα από τα οποία οι απολύσεις θεωρούνται ομαδικές, καθορίζονται από τον αριθμό του προσωπικού που απασχολείται στην αρχή του μήνα και είναι τα εξής:

α) Τέσσερις εργαζόμενοι για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν εκοσι έως διακόσια άτομα².

β) Ποσοστό 2-3% του προσωπικού και μέχρι τριάντα άτομα για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν πάνω από διακόσιους³ εργαζόμενους. Το ποσοστό αυτό καθορίζεται για κάθε ημερολογιακό εξάμηνο και ανάλογα με τις συνθήκες της αγοράς εργασίας με απόφαση του Υπουργού Εργασίας, η οποία εκδίδεται μετά από γνώμη του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας και δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

2. Το εδάφιο α' της § 2 του άρθρου 1 του ν. 1387/1983 τίθεται όπως ισχύει μετά την αντικατάστασή του από το άρθρο 9 του ν. 2874/2000.

3. Βλ. άρθρο 9 § 2 ν. 2874/2000.

Άρθρο 2

Πεδίο εφαρμογής

1. Οι διατάξεις του νόμου αυτού εφαρμόζονται στο προσωπικό που απασχολείται με σχέση εργασίας σε όλες τις επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις του ιδιωτικού τομέα καθώς και του Δημοσίου, των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης (ΟΤΑ) και των Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου, που ασκούνται σύμφωνα με τις αρχές της ιδιωτικής οικονομίας. Ως σχέση εργασίας νοείται εκείνη που δημιουργείται από την πραγματική απασχόληση του εργαζομένου ανεξάρτητα από το κύρος της σύμβασης εργασίας.

2. Οι διατάξεις του νόμου αυτού δεν εφαρμόζονται: α) στους εργαζόμενους με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου ή με σύμβαση εργασίας που συνδέεται με την εκτέλεση ορισμένου έργου ή συγκεκριμένων εργασιών αυτού, εκτός αν οι απολύσεις γίνουν πριν από τη λήξη της σύμβασης εργασίας ή την αποπεράτωση του έργου ή συγκεκριμένων εργασιών αυτού, β) στο προσωπικό του Δημοσίου, των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης (ΟΤΑ) και των Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου, που απασχολείται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου και δ) στα πληρώματα των πλοίων⁴.

(Με το άρθρο 38 του Ν. 1568/1985 καταργήθηκε η περίπτωση δ' και η περίπτωση ε' αριθμήθηκε ως δ').

«3. Για τους εργαζομένους που απολύονται από εργοληπτικές επιχειρήσεις λόγω διακοπής ή αναστολής των εργασιών από αιτίες που οφείλονται αποδεδειγμένα στον κύριο του έργου, όταν αυτός είναι το Δημόσιο ή ν.π.δ.δ., εφαρμόζονται οι διαδικασίες που ορίζονται από τα άρθρα 3, 4 και 5 παρ. 1 και 2 του παρόντος νόμου».

(Η παράγρ. 3 προστέθηκε με το άρθρο 38 του Ν. 1568/1985).

Άρθρο 3

Υποχρέωση εργοδότη για πληροφόρηση και διαβούλευση

1. Ο εργοδότης, πριν προχωρήσει σε ομαδικές απολύσεις, οφείλει να προέλθει σε διαβουλεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων με σκοπό να ερευνηθεί η δυνατότητα αποφυγής ή μείωσης των απολύσεων και των δυσμενών συνεπειών τους.

2. Ο εργοδότης οφείλει: α) να παρέχει στους εκπροσώπους των εργαζομένων όλες τις χρήσιμες πληροφορίες και β) να τους ανακοινώνει εγγράφως:

αα) Τους λόγους του σχεδίου απολύσεων.

ββ) Τον αριθμό και τις κατηγορίες των υπό απόλυση εργαζομένων.

γγ) Τον αριθμό και τις κατηγορίες των συνήθως απασχολούμενων εργαζομένων.

δδ) Το χρονικό διάστημα στο οποίο πρόκειται να γίνουν απολύσεις.

4. Η § 2γ' καταργήθηκε με το άρθρο 16 ν. 2736/1999.

εε) Τα κριτήρια για την επιλογή των εργαζομένων που θα απολυθούν».

Οι παραπάνω υποχρεώσεις εφαρμόζονται ανεξάρτητα αν η απόφαση για τις ομαδικές απολύσεις λαμβάνεται από τον εργοδότη ή από επιχείρηση που ελέγχει τον εργοδότη.

Για παραβάσεις των υποχρεώσεων της ενημέρωσης, διαβούλευσης και κοινοποίησης, δεν λαμβάνεται υπ' όψη, ως δικαιολογία, το επιχείρημα του εργοδότη ότι η επιχείρηση που έλαβε την απόφαση για ομαδικές απολύσεις δεν του παρέσχε τις αναγκαίες πληροφορίες. Η έλλειψη ενημέρωσης του εργοδότη από την επιχείρηση που έλαβε την παραπάνω απόφαση, δεν αίρει την υποχρέωσή του⁵.

3. Αντίγραφα των εγγράφων αυτών υποβάλλονται από τον εργοδότη στο Νομάρχη και στον Επιθεωρητή Εργασίας. Εάν η επιχείρηση ή εκμετάλλευση έχει υποκαταστήματα σε περισσότερους Νομούς, τα παραπάνω αντίγραφα υποβάλλονται στον Υπουργό Εργασίας και στην Επιθεώρηση Εργασίας του τόπου της εκμετάλλευσης ή του υποκαταστήματος, όπου σχεδιάζεται να γίνουν οι απολύσεις ή οι περισσότερες απ' αυτές.

Άρθρο 4

Εκπρόσωποι των εργαζομένων

1. Για τη διεξαγωγή των διαβουλεύσεων κατά τις διατάξεις της παραγράφου 1 του άρθρου 3, ως εκπρόσωποι των εργαζομένων θεωρούνται οι νόμιμοι εκπρόσωποι του σωματείου των εργαζομένων στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση που έχει μέλη τουλάχιστον το 70% των εργαζομένων, καθώς και την πλειοψηφία αυτών που απολύονται.

2. Εάν υπάρχουν περισσότερα από ένα σωματεία στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση, χωρίς κανένα να καλύπτει το 70% των εργαζομένων και την πλειοψηφία αυτών που απολύονται, ως εκπρόσωποι των εργαζομένων θεωρούνται οι υποδεικνυόμενοι από τις διοικήσεις των σωματείων με κοινή δήλωσή τους προς τον εργοδότη. Οι εκπρόσωποι αυτοί υποδεικνύονται αναλογικά με τη δύναμη των σωματείων, εφόσον σ' αυτή συνολικά ανήκει το 70% των εργαζομένων και η πλειοψηφία εκείνων τους οποίους αφορούν οι απολύσεις.

Η υπόδειξη των εκπροσώπων αυτών πρέπει να γίνει μέσα σε τρεις ημέρες από τη γνωστοποίηση του εργοδότη που προβλέπει η παράγραφος 2 του άρθρου 3.

3. Εάν δεν υπάρχει σωματείο ή σωματεία, που να καλύπτουν τις προϋποθέσεις των προηγούμενων παραγράφων, οι εργαζόμενοι εκπροσωπούνται από επιτροπή, τριμελή για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν από είκοσι έως πενήντα εργαζόμενους και πενταμελή

5. Τίθεται όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 15 § 2 ν. 2736/1999.

για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν περισσότερους από πενήντα εργαζόμενους.

Τα μέλη της παραπάνω επιτροπής εκλέγονται με μυστική ψηφοφορία από τη συνέλευση των εργαζομένων στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση. Η συνέλευση συνέρχεται μέσα σε επτά ημέρες από την ημέρα που θα αναρτηθεί στους χώρους εργασίας, σχετική πρόσκληση του εργοδότη. Η πρόσκληση ορίζει το θέμα, την ημέρα, την ώρα και τον τόπο της συνέλευσης και κοινοποιείται στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας. Για τη διεξαγωγή της ψηφοφορίας, απαιτείται η παρουσία τουλάχιστον του 51% των εργαζομένων στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση και για την εκλογή των εκπροσώπων η σχετική πλειοψηφία των παρόντων. Εάν δεν επιτευχθεί η εκλογή, οι εκπρόσωποι των εργαζομένων ορίζονται την επομένη της σύγκλησης της συνέλευσης από το πλέον αντιπροσωπευτικό Εργατικό Κέντρο μεταξύ των εργαζομένων στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση.

4. Εάν δεν αναδειχθούν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων κατά την παραπάνω διαδικασία, οι εργαζόμενοι εκπροσωπούνται από τριμελή ή πενταμελή επιτροπή αποτελούμενη από τους εργαζόμενους που έχουν περισσότερο χρόνο υπηρεσίας στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση.

Άρθρο 5

Διαδικασία ομαδικών απολύσεων

1. Η προθεσμία των διαβουλεύσεων μεταξύ των εργαζομένων και του εργοδότη είναι είκοσι ημερών και αρχίζει από την πρόσκληση του εργοδότη για διαβουλεύσεις στους κατά το προηγούμενο άρθρο εκπροσώπους των εργαζομένων. Το αποτέλεσμα των διαβουλεύσεων διατυπώνεται σε πρακτικό που υπογράφεται από τα δύο μέρη και υποβάλλεται από τον εργοδότη στο Νομάρχη ή τον Υπουργό Εργασίας, σύμφωνα με τις διατάξεις της παραγράφου 3 του άρθρου 3.

2. Εάν υπάρξει συμφωνία των μερών, οι ομαδικές απολύσεις πραγματοποιούνται σύμφωνα με το περιεχόμενο της συμφωνίας και ισχύουν αφού περάσουν δέκα ημέρες από την ημερομηνία υποβολής του σχετικού πρακτικού στο Νομάρχη ή τον Υπουργό Εργασίας κατά περίπτωση.

3. Εάν δεν υπάρξει συμφωνία των μερών, ο Νομάρχης ή ο Υπουργός Εργασίας, με αιτιολογημένη απόφαση που εκδίδεται μέσα σε δέκα ημέρες από την ημερομηνία υποβολής του παραπάνω πρακτικού και αφού λάβει υπόψη τα στοιχεία του φακέλλου και συνεκτιμήσει τις συνθήκες της αγοράς εργασίας, την κατάσταση της επιχείρησης καθώς και το συμφέρον της εθνικής οικονομίας, μπορεί είτε να παρατείνει για είκοσι ακόμη ημέρες τις διαβουλεύσεις ύστερα από αίτηση ενός των ενδιαφερομένων μερών, είτε να μην εγκρίνει την πραγματοποίηση του συνόλου ή μέρους των σχεδιαζομένων απολύσεων. Πριν από την έκδοση της παραπάνω απόφασης ο Νομάρχης ή ο Υπουργός Εργασίας μπορούν να ζητούν τη γνώμη της Επιτροπής Υπουργείου Εργασίας, που εδρεύει σε κάθε νομό, ή του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας, αντίστοιχα. Τα γνω-

μοδοτικά αυτά όργανα, ο Νομάρχης ή ο Υπουργός Εργασίας, μπορούν να καλούν και να ακούουν τόσο τους κατά το άρθρο 4 εκπροσώπους των εργαζομένων και τον ενδιαφερόμενο εργοδότη, όσο και πρόσωπα που διαθέτουν ειδικές γνώσεις πάνω σε επί μέρους τεχνικά θέματα.

4. Ο εργοδότης μπορεί να πραγματοποιήσει ομαδικές απολύσεις στην έκταση που καθορίζει η απόφαση του Νομάρχη ή του Υπουργού Εργασίας. Εάν δεν εκδοθεί τέτοια απόφαση μέσα στις προβλεπόμενες προθεσμίες, οι ομαδικές απολύσεις πραγματοποιούνται στην έκταση που δέχτηκε ο εργοδότης κατά τις διαβουλεύσεις.

5. Σε ομαδικές απολύσεις, που προκαλούνται από τη διακοπή της δραστηριότητας της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης, κατόπιν δικαστικής απόφασης, δεν εφαρμόζονται οι παράγρ. 2, 3 και 4 του παρόντος άρθρου⁶.

Άρθρο 6 Γενικές διατάξεις

1. Ομαδικές απολύσεις που γίνονται κατά παράβαση των διατάξεων του νόμου αυτού είναι άκυρες.

2. Στις ομαδικές απολύσεις εφαρμόζονται οι κείμενες διατάξεις οι σχετικές με την έγκυρη λύση της εργασιακής σχέσης και την καταβλητέα αποζημίωση.

Άρθρο 7 Μεταβίβαση αρμοδιοτήτων Οργανισμού Εργατικής Κατοικίας

Ο Οργανισμός Εργατικής Κατοικίας με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου του, που εγκρίνει ο Υπουργός Εργασίας, μπορεί να μεταβιβάσει στην Α.Ε. που προβλέπει το άρθρο 4 της Ελληνογερμανικής συμφωνίας της 31.7.1981 που κυρώθηκε με το ν. 1310/1982 τις αρμοδιότητές του που αφορούν τη σύναψη της γενικής εργολαβίας, τη διοίκηση και τη διαχείριση των δαπανών και την ανοικοδόμηση εν γένει του ηλιακού χωριού στην περιοχή Λυκόβρυσης Αττικής.

Άρθρο 8 Σύνθεση διοικητικού Συμβουλίου Ο.Α.Ε.Δ.

1. Η σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου του Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.) ορίζεται ως εξής:

α) Ο διοικητής του Οργανισμού ως πρόεδρος.

β) Από ένας ανώτερος υπάλληλος των Υπουργείων Εθνικής Οικονομίας και Εργασίας.

γ) Τρεις εκπρόσωποι των εργαζομένων.

δ) Τρεις εκπρόσωποι των εργοδοτών.

⁶ Η § 5 προστέθηκε με το άρθρο 15 § 1 του ν. 2736/1999 και στη συνέχεια αντικαταστάθηκε με το άρθρο 9 § 3 του ν. 2874/2000.

ε) Ένας εκπρόσωπος της πιο αντιπροσωπευτικής δευτεροβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης των υπαλλήλων του Ο.Α.Ε.Δ.

στ) Δύο πρόσωπα που επιλέγονται μεταξύ ατόμων με επιστημονική ειδικευση και πείρα στα θέματα αρμοδιότητας του Ο.Α.Ε.Δ.

Για την επιλογή και το διορισμό των τακτικών και αναπληρωματικών μελών του Δ.Σ. του Ο.Α.Ε.Δ., τη συγκρότηση, τη θητεία και τη λειτουργία του, τη συμμετοχή στις συνεδριάσεις του Κυβερνητικού Επιτρόπου και Γραμματέα και τον καθορισμό της αποζημίωσης των μετεχόντων ισχύουν οι κείμενες διατάξεις.

Με την απόφαση του Υπουργού Εργασίας, για τη συγκρότηση του Δ.Σ. του Οργανισμού αυτού ορίζονται από τα τακτικά μέλη δύο αντιπρόεδροι, τα μέλη της κατηγορίας ε) από κατάλογο τεσσάρων προσώπων που υποβάλλει στο Υπουργείο Εργασίας η παραπάνω συνδικαλιστική οργάνωση, στα μέλη της κατηγορίας στ), καθώς και οι αναπληρωτές τους.

Σε περίπτωση απουσίας ή κωλύματος του προέδρου, προεδρεύει του Δ.Σ. ο πρώτος κατά τη σειρά ορισμού των αντιπροέδρων και, αν και αυτός κωλύεται, ο δεύτερος αντιπρόεδρος.

2. Ο Διοικητής του Ο.Α.Ε.Δ. μπορεί με απόφασή του, ύστερα από έγκριση του Υπουργού Εργασίας που δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, να εκχωρήσει ορισμένες από τις αρμοδιότητές του στους αντιπροέδρους ή σε μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου ή σε ανώτερους υπαλλήλους ή προϊσταμένους Υπηρεσιών του Οργανισμού.

Στους αντιπροέδρους ή τα μέλη του Δ.Σ. στους οποίους εκχωρούνται αρμοδιότητες και κατά το προηγούμενο εδάφιο, μπορεί να καταβάλλεται ανάλογα με την απασχόλησή τους, πρόσθετη μηνιαία αποζημίωση. Η αποζημίωση αυτή, που σε καμιά περίπτωση δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερη από τα 3/5 των τακτικών αποδοχών του Διοικητή του Ο.Α.Ε.Δ., καθορίζεται με απόφαση των Υπουργών Οικονομικών και Εργασίας, η οποία εκδίδεται ύστερα από γνώμη του Δ.Σ. του Οργανισμού.

Άρθρο 9

Καταργούμενες διατάξεις

Από την έναρξη ισχύος του νόμου αυτού καταργείται κάθε γενική ή ειδική διάταξη που είναι αντίθετη προς αυτόν ή ρυθμίζει με διαφορετικό τρόπο θέματα ελέγχου ομαδικών απολύσεων.

Άρθρο 10

Η ισχύς του νόμου αυτού αρχίζει από τη δημοσίευση του στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

Αθήνα, 18 Αυγούστου 1983

Ποιότητα εργασιακής ζωής και προσωρινή απασχόληση*

Του Γιάννη Κουζή

1. Ορισμός και στατιστικά στοιχεία: εφαρμογή της προσωρινής απασχόλησης

Η προσωρινή απασχόληση στην Ελλάδα καλύπτει το 13,1% (15,7% των γυναικών και 11,5% των ανδρών) της συνολικής απασχόλησης (2000) κινούμενη στα επίπεδα του μέσου κοινοτικού όρου και δεν υπάρχει ένας επίσημος ορισμός της σχετικής έννοιας. Κατά την δεκαετία του 1990 παρουσιάζει σημαντική μείωση αφού στα τέλη της δεκαετίας του 1980 παρουσιάζει υπερδιπλάσια ποσοστά από εκείνα της Κοινότητας (19% έναντι 9) λόγω κυρίως της ιδιαίτερης ανάπτυξης της στον δημόσιο τομέα, πολιτική που εγκαταλείφθηκε κατά την τελευταία δεκαετία.

Το ποσοστό της προσωρινής απασχόλησης είναι ιδιαίτερα υψηλό στις υπηρεσίες (25%), υψηλό στη βιομηχανία 14% και χαμηλό στο λιανικό εμπόριο (6%).

Η προσωρινή απασχόληση συνδέεται κυρίως με την ανειδίκευτη εργασία αφού το 27% των προσωρινά απασχολούμενων είναι ανειδίκευτοι εργάτες, ενώ το 16% απασχολείται σε υπηρεσίες στη θέση του πωλητή.

Ως προς τις ειδικότερες μορφές προσωρινής απασχόλησης επισημαίνονται τα ακόλουθα:

- Οι Συμβάσεις ορισμένου χρόνου (**Σ.Ο.Χ.**) είναι οι συμβάσεις των οποίων το σημείο λήξης προσδιορίζεται με συγκεκριμένη ημερομηνία είτε έχει συμφωνηθεί ως διάρκεια της ένα συγκεκριμένο χρονικό διάστημα. Οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου αποτελούν την συνηθέστερη πρακτική ανάπτυξης της προσωρινής απασχόλησης στην Ελλάδα. Το θεσμικό πλαίσιο λειτουργίας της απαρτίζεται από ένα σύνολο αποσπασματικών ρυθμίσεων που δεν εντάσσονται σε ένα ενιαίο πλαίσιο νομοθετικών διατάξεων: (π.χ άρθρα 361, 648, 669 του Αστικού Κώδικα, Ν. 2112/1920, αρθρ.8, Ν. 2639/98 αρθρ. 2). Τέλος μια σειρά από θέματα που συνδέονται, με τις συμβάσεις, λόγω κενών της νομοθεσίας αποτελούν αντικείμενα αποφάσεων των δικαστηρίων (νομολογία).
- Τα γραφεία προσωρινής απασχόλησης και ο θεσμός της ενοικίασης προσωπικού λειτουργεί με ειδικό νομοθετικό πλαίσιο με τον πρόσφατο νόμο που ψηφίστηκε στις 6 Νοεμβρίου 2001 (ΦΕΚ 258Α) με τον γενικό τίτλο «Ανασυγκρότηση του Οργανισμού Απασχόλησης του Εργατικού Δυναμικού και άλλες διατάξεις» (GR0111101F). Ο θεσμός των γραφείων προσωρινής απασχόλησης περιλαμβάνεται στο τέταρτο κεφάλαιο του σχετικού νόμου (αρθρ. 20-26). Με τον νόμο ως απασχόληση μέσω γραφείων προσωρινής απασχόλησης θεωρείται εκείνη που στα πλαίσια μιας τριμερούς σχέσης εργασίας προϋποθέτει την σχέση εργασίας μεταξύ μισθωτού και άμεσου εργοδότη (δανειζούσα εταιρεία) η οποία προμηθεύει προσωρινά προσωπικό σε τρίτο (δανειζόμενη επιχείρηση) που αποτελεί τον έμμεσο εργοδότη. Οι νέες διατάξεις εξειδικεύουν το περιεχόμενο του δανεισμού προσωπικού, θεσμός που ήταν δυνατόν να λειτουργεί στα πλαίσια γενικότερων διατάξεων του Αστικού Κώδικα (αρθρ. 651) χωρίς σαφείς ρυθμιστικούς κανόνες και με αποτέλεσμα την λειτουργία του θεσμού χωρίς στοιχειώδεις προστατευτικούς κανόνες για το δανειζόμενο προσωπικό.
- Η εποχιακή απασχόληση αποτελεί μορφή προσωρινής απασχόλησης και λαμβάνει συνήθως

τον τύπο της σύμβασης ορισμένου χρόνου. Η ιδιομορφία της έγκειται στο ότι η μορφή αυτή απασχόλησης συνδέεται με την εποχικότητα της δραστηριότητας επιχειρήσεων σε συγκεκριμένες χρονικές περιόδους κατά την διάρκεια του έτους. Η εποχικότητα της απασχόλησης στην Ελλάδα εκδηλώνεται κυρίως σε επιχειρήσεις που η δραστηριότητα της επηρεάζεται από τον τουρισμό (π.χ. ξενοδοχεία, εστιατόρια, τουριστικές επιχειρήσεις, αερομεταφορές κ.λ.π.) και σε ορισμένους βιομηχανικούς κλάδους (π.χ. τρόφιμα, ποτά) με κύριο αντικείμενο την επεξεργασία αγροτικών προϊόντων. Ιδιαίτερα στον δημόσιο τομέα, επισημαίνεται ότι απασχολούνται περί τους 30 χιλιάδες εποχικούς υπαλλήλους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου.

2. Η κοινοτική οδηγία 1999/70/ΕΚ και η ελληνική νομοθεσία

Η κοινοτική οδηγία 1999/70/ΕΚ δεν έχει ακόμα ενσωματωθεί στο ελληνικό δίκαιο. Η καθυστέρηση έχει σαν αποτέλεσμα ώστε μια σειρά από ζητήματα που συνδέονται με τη λειτουργία των συμβάσεων ορισμένου χρόνου να μην επιλύονται από την ελληνική νομοθεσία και να αναπτύσσεται το φαινόμενο της συχνής εκμετάλλευσης των προσωρινά απασχολούμενων από επιχειρήσεις. Κυριότερες ρυθμίσεις που θα επηρεάσουν θετικά το εσωτερικό δίκαιο είναι εκείνες που αναφέρονται στον όρο 5 της οδηγίας σχετικά με τα μέτρα πρόληψης κατά της καταχρηστικής λειτουργίας των συμβάσεων ορισμένου χρόνου (π.χ. λόγοι που δικαιολογούν την ανανέωση των συμβάσεων, ανώτατη συνολική διάρκεια των ΣΟΧ, αριθμός ανανεώσεων).

3. Διακρίσεις σε βάρος των προσωρινά απασχολούμενων

Αν και η ελληνική νομοθεσία κατοχυρώνει την αναλογία των δικαιωμάτων ανάμεσα στους εργαζόμενους με καθεστώς απασχόλησης αόριστης και ορισμένης διάρκειας (π.χ. δικαίωμα στην αμοιβή στις συνθήκες εργασίας, στον χρόνο εργασίας κ.λ.π.), στην πράξη συναντά κανείς μια σειρά από διακρίσεις σε βάρος των προσωρινά απασχολούμενων. Οι διακρίσεις αυτές απορρέουν είτε αμέσως είτε εμμέσως από ορισμένες νομοθετικές διατάξεις, συχνά δε εκδηλώνονται με πρακτικές που είτε αξιοποιούν τα κενά της νομοθεσίας, είτε καταστρατηγούν εργασιακά δικαιώματα. Ανάμεσα στις ισχύουσες διατάξεις σχετικά με την προστασία των προσωρινά απασχολούμενων διακρίνονται:

- Ο καθορισμός του περιεχομένου της σύμβασης ως ορισμένου χρόνου να δικαιολογείται από την φύση της σύμβασης και να μην τίθεται σκόπιμα από τον εργοδότη.
- Η κατοχύρωση της ισχύος του ευνοϊκότερου καθεστώτος ανάμεσα σε εκείνο του άμεσου και έμμεσου εργοδότη σε περίπτωση δανεισμού προσωπικού.
- Η κατοχύρωση ως ανώτατης διάρκειας δανεισμού προσωπικού το 8μηνο στον έμμεσο εργοδότη με 2μηνη την ανώτατη διάρκεια ανανέωσης. Πέραν αυτών των ορίων οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου μετατρέπονται σε αορίστου χρόνου μεταξύ εργαζομένου και δανειζόμενης επιχείρησης.

Επίσης η νομολογία έχει κάνει δεκτό το γεγονός ότι οι διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου μετατρέπουν την σχέση εργασίας σε σύμβαση αορίστου χρόνου όταν προκύπτει ότι η πρακτική αυτή αποβλέπει στην καταστρατήγηση του νόμου.

Στην πράξη όμως παρατηρούνται συχνές καταστρατηγήσεις των δικαιωμάτων των προσωρινά

απασχολούμενων από τις επιχειρήσεις λόγω των κενών της νομοθεσίας και του ελλιπούς ελέγχου των Επιθεωρήσεων Εργασίας. Παράλληλα παρατηρείται και το φαινόμενο της διάκρισης σε βάρος των προσωρινά απασχολούμενων και ως προς την ουσιαστική κατοχύρωση δικαιωμάτων τα οποία τυπικά έχουν αναγνωρισθεί. Για παράδειγμα οι επιχειρήσεις συχνά αποκλείουν το έκτακτο προσωπικό από τα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης διατηρώντας το επίπεδο εκπαίδευσης τους σε χαμηλά επίπεδα με αποτέλεσμα την συχνή εναλλαγή του εν λόγω εργατικού δυναμικού ανάμεσα σε καθεστώς προσωρινής απασχόλησης και ανεργίας.

Επίσης οι προσωρινά απασχολούμενοι απολαμβάνουν χαμηλότερες αμοιβές από το τακτικό προσωπικό λόγω του γεγονότος ότι δεν λαμβάνουν τα επιδόματα πολυετίας που αυξάνουν τον μισθό, αν και διατηρούν τα ίδια δικαιώματα ως προς τις βασικές αποδοχές σε σχέση με τους σταθερά απασχολούμενους. Τέλος οι προσωρινά απασχολούμενοι συνήθως εργάζονται σε δυσμενέστερο εργασιακό περιβάλλον (π.χ συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας) σε σύγκριση με το τακτικό προσωπικό.

Ιδιαίτερη αναφορά οφείλεται σε ορισμένες επιμέρους περιπτώσεις που συνεπάγονται διακρίσεις σε βάρος των προσωρινά απασχολούμενων από τον νόμο όπως:

- Η κατοχύρωση του δικαιώματος της ετήσιας άδειας με αποδοχές προϋποθέτει την συνεχή 12μηνη απασχόληση στον ίδιο εργοδότη γεγονός που αποκλείει την μεγαλύτερη κατηγορία των προσωρινά απασχολούμενων από την χρήση αυτού του δικαιώματος.
- Η λήξη των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου με την παρέλευση της συμφωνημένης διάρκειας δεν στοιχειοθετεί δικαίωμα στην αποζημίωση για τον μισθωτό.

Το χαμηλό κόστος που συνεπάγεται η χρήση του προσωρινά απασχολούμενου προσωπικού αποτελεί κίνητρο για τις επιχειρήσεις για την προσφυγή σε αυτό. Επίσης τα νομοθετικά κενά και η ελλιπής εφαρμογή της νομοθεσίας οδηγεί εύκολα σε καταστρατήγηση του νόμου και στην ιδιαίτερη ανάπτυξη του φαινομένου των διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου αφού η αυτόματη μετατροπή τους σε σταθερό καθεστώς απασχόλησης (συνήθως μετά την δεύτερη ανανέωση της σύμβασης) απαιτεί προσφυγή του ενδιαφερόμενου στη δικαιοσύνη προκειμένου να αναδειχθεί η δόλια συμπεριφορά του εργοδότη.

4. Προσωρινή απασχόληση και συνδικαλισμός

Η συμμετοχή των προσωρινά απασχολούμενων στα συνδικάτα είναι ιδιαίτερα περιορισμένη και ουσιαστικά αποτελεί περιθωριακό φαινόμενο. Ο περιορισμένος χρόνος απασχόλησης τους στις επιχειρήσεις δεν ευνοεί τη συμμετοχή τους στα συνδικάτα στοιχείο που ενισχύεται από την βιούμενη ανασφάλεια του έκτακτου προσωπικού που συνηθίζει να μην εναντιώνεται στον εργοδότη και να επιλέγει την ένταξη του στα συνδικάτα, ευελπιστώντας μέσα από αυτή τη στάση στην ενδεχόμενη μετατροπή της προσωρινής απασχόλησης σε σταθερή. Ένα στοιχείο που δεν συμβάλλει στην ένταξη των προσωρινά απασχολούμενων στο συνδικαλισμό έχει να κάνει και με το γεγονός ότι η συνδικαλιστική νομοθεσία (Ν. 1264/82) απαιτεί σαν προϋπόθεση για ένταξη σε συνδικαλιστική οργάνωση, την δίμηνη απασχόληση. Ο συνδικαλισμός των προσωρινά απασχολούμενων συναντάται, όπου συναντάται, στον δημόσιο τομέα, κυρίως στο εποχικό προσωπικό. Στην δεκαετία του 1980 στον δημόσιο τομέα δραστηριοποιούνταν η Πανελλήνια Ομοσπονδία Εκτάκτων του Δημοσίου (ΠΟΕΔ) η οποία διαλύθηκε στις αρχές της δεκαετίας του 1990 οπότε και περιορίστηκε αισθητά το φαινόμενο της έκτακτης απασχόλησης στο χώρο του δημοσίου είτε με την απόλυση προσωπικού που δεν κάλυπτε πάγιες ανάγκες είτε με την μονιμοποίησή όσων κάλυπταν σταθερές ανάγκες.

Τέλος, η εντελώς πρόσφατη ουσιαστική, λειτουργία του θεσμού των γραφείων προσωρινής απασχόλησης δεν είναι δυνατόν, προς το παρόν τουλάχιστον, να δώσει τη δυνατότητα για εκτιμήσεις και στοιχεία σχετικά με τον συνδικαλισμό των εργαζομένων υπό αυτό το καθεστώς.

Σε ότι αφορά την στάση των συνδικάτων απέναντι στο θεσμό της προσωρινής απασχόλησης παρατηρούμε τα εξής:

- Η προσωρινή απασχόληση δεν θα πρέπει να επιβουλεύεται τον θεσμό της σταθερής απασχόλησης και θα πρέπει η ανάπτυξη της να περιορίζεται σε όσες περιπτώσεις επιβάλλεται αποδεδειγμένα από τη φύση της παρεχόμενης εργασίας.
- Η πλήρης προστασία των δικαιωμάτων των προσωρινά απασχολούμενων με την ουσιαστική κατοχύρωση αναλογίας δικαιωμάτων προς τους σταθερά απασχολούμενους.

Ειδικότερα και στα πλαίσια των συλλογικών διαπραγματεύσεων για την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας για το 2002 ανάμεσα στα αιτήματα της ΓΣΕΕ καταγράφονται και θέσεις για την προσωρινή απασχόλησης όπως:

- Αντιμετώπιση του φαινομένου της προσφυγής στις συμβάσεις ορισμένου χρόνου όταν αυτή δεν δικαιολογείται από τη φύση της εργασίας με στόχο την καταστρατήγηση της εργατικής νομοθεσίας με την αυστηρή τήρηση της υπάρχουσας νομοθεσίας, την καθιέρωση ως ανώτατης διάρκειας τους το τρίμηνο, την απεξάρτηση των ΣΟΧ από της συμβάσεις δοκιμής προσωπικού, την αυτόματη μετατροπή των ΣΟΧ σε συμβάσεις αορίστου χρόνου όταν σε διάστημα 18 μηνών συναφθούν περισσότερες από δύο ΣΟΧ συνολικής διάρκειας τουλάχιστον 10 μηνών (με εξαίρεση τις εποχικές εργασίες), την καθιέρωση αποζημίωσης στην περίπτωση λήξης των ΣΟΧ διάρκειας μεγαλύτερης του 12μηνου.

Απέναντι στα αιτήματα αυτά οι εργοδοτικές οργανώσεις, δεν φαίνεται προς το παρόν ότι θα τα αποδεχθούν. Σε ότι δε αφορά γενικότερα σε ρυθμίσεις για το καθεστώς της προσωρινής απασχόλησης μέσα από την οδό των συλλογικών διαπραγματεύσεων και συμβάσεων στην Ελλάδα δεν παρατηρείται μέχρι σήμερα ιδιαίτερη πρακτική εμπειρία.

Τέλος σε ότι αφορά τον υπολογισμό του αριθμού των προσωρινά απασχολούμενων για την λειτουργία θεσμών συλλογικής εκπροσώπησης των εργαζομένων (π.χ. συμβούλια εργαζομένων, επιτροπές υγιεινής και ασφάλειας) ο έλληνας νομοθέτης είναι θετικός.

5. Ευελιξία και προστασία προσωρινής απασχόλησης

Η ρύθμιση κανόνων για την προστασία των προσωρινά απασχολούμενων, μιας κατ' εξοχήν ευέλικτης κατηγορίας του εργατικού δυναμικού είναι ελλιπής και αποσπασματική.

Ως ουσιαστικότερη προσπάθεια προς μια τέτοια κατεύθυνση θεωρείται η πρόσφατη ρύθμιση για τη λειτουργία των γραφείων προσωρινής απασχόλησης όπου υιοθετούνται και μια σειρά από σχετικές προτάσεις των συνδικάτων όπως η τήρηση προϋποθέσεων για την λειτουργία των γραφείων αυτών και για την προστασία των αμοιβών και των ασφαλιστικών δικαιωμάτων των εργαζομένων, η κατοχύρωση της ισχύος του ευνοϊκότερου μισθολογικού καθεστώτος για τον

μισθωτό ανάμεσα σε εκείνο της δανείζουσας και δανειζόμενης επιχείρησης, ο περιορισμός του χρόνου του δανεισμού, οι υπό προϋποθέσεις μετατροπή των ΣΟΧ μέσω γραφείων προσωρινής απασχόλησης σε συμβάσεις αορίστου χρόνου, η απαγόρευση προσφυγής στο θεσμό σε ορισμένες περιπτώσεις (σε περίπτωση αντικατάστασης απεργών, και όταν προηγήθηκαν ομαδικές απολύσεις).

6.Σχόλιο

Η προσωρινή απασχόληση στην Ελλάδα παρουσιάζει ιδιαίτερη ανάπτυξη, το δε υπάρχον θεσμικό πλαίσιο είναι ελλιπές και σε συνδυασμό με την ελλιπή παρουσία των μηχανισμών ελέγχου εργατικής νομοθεσίας συνδέεται συχνά με την καταστρατήγηση των εργασιακών δικαιωμάτων. Η ενσωμάτωση της κοινοτικής οδηγίας 1999/70/EC στο εσωτερικό δίκαιο θα συμβάλει θετικά προς την κατεύθυνση διαμόρφωσης ενός πλαισίου ουσιαστικότερης προστασίας αυτής της κατηγορίας των εργαζομένων που συνήθως εντάσσονται στη δεύτερη ταχύτητα των εργαζομένων από πλευράς δικαιωμάτων και που κυριαρχείται από το αίσθημα της ανασφάλειας. Αυτό το τελευταίο στοιχείο έχει σημαντικές επιδράσεις σύμφωνα με σχετικές έρευνες τόσο στην εργασιακή τους ζωή αφού καθιστά τους εργαζόμενους αυτούς περισσότερο ευάλωτους στις τυχόν καταχρήσεις της εργοδοσίας, όσο και στις ευρύτερες πτυχές της καθημερινής ζωής όπου τους χαρακτηρίζει η αβεβαιότητα για το μέλλον.

* Το παρόν άρθρο αποτελεί αναδημοσίευση της ελληνικής συμβολής του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ στη συγκριτική έκθεση με θέμα «Ποιότητα εργασιακής ζωής και προσωρινή απασχόληση» που πραγματοποιήθηκε για το Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο Εργασιακών Σχέσεων (EIRO). Επισημαίνεται, ότι η έκθεση θα πρέπει να διαβαστεί σε συνδυασμό με το σχετικό ερωτηματολόγιο που διατίθεται στην ακόλουθη ιστοσελίδα: <http://www.eiro.eurofound.ie/>

