

# ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

Από το δίκαιο της εργασίας  
στο δίκαιο της απασχόλησης.....

# Το εργατικό δίκαιο είναι...

- το σύνολο των κανόνων δικαίου που ρυθμίζουν τις σχέσεις που διαμορφώνονται με αφορμή την παροχή εξαρτημένης εργασίας προς κάποιον εργοδότη
- η εργασία είναι εξαρτημένη όταν ο εργαζόμενος θέτει στη διάθεση του εργοδότη όλη την εργασιακή του δύναμη, ώστε να μπορεί ο τελευταίος να τη χρησιμοποιεί κατά τη θέλησή του για την εξυπηρέτηση των ποικίλων σκοπών του

# Το αντικείμενο του εργατικού δικαίου είναι...

- το ατομικό εργατικό δίκαιο: οι ατομικές σχέσεις στο πλαίσιο λειτουργίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου
- το συλλογικό εργατικό δίκαιο: οι ποικίλες εκδηλώσεις με συλλογικό χαρακτήρα όσων εργάζονται σε μία επιχείρηση ή όσων ανήκουν σε ένα επάγγελμα σε μία ορισμένη περιφέρεια και οργανώνονται συλλογικά με βάση την επαγγελματική αλληλεγγύη που τους συνδέει (π.χ. συλλογικές συμβάσεις, απεργίες, κλπ)
- οι σχέσεις δημοσίου δικαίου ανάμεσα αφενός στους εργαζομένους ή στους εργοδότες και αφετέρου στο κράτος ή ΝΠΔΔ. Ειδικότερα περιλαμβάνει:

# Το αντικείμενο του εργατικού δικαίου είναι... (συνέχεια)

(α) κανόνες που ιδρύουν υποχρεώσεις σε βάρος των εργοδοτών απέναντι στο κράτος και είναι εξοπλισμένοι συνήθως με ποινικές κυρώσεις,

(β) κανόνες που ρυθμίζουν λειτουργία κρατικών υπηρεσιών ή οργανισμών που έχουν σχέση με την άσκηση και εποπτεία της εργατικής πολιτικής του κράτους (διοικητικό εργατικό δίκαιο),

(γ) οι κανόνες επίλυσης των ατομικών διαφορών εργασίας

(εργατικό δικονομικό δίκαιο)

- η απασχόληση ως ενιαίο φαινόμενο που περιλαμβάνει τη διασφάλιση και διευκόλυνση στην άσκηση του δικαιώματος για ανεύρεση εργασίας και την οργάνωση της αγοράς εργασίας

# Ο διπλός χαρακτήρας του εργατικού δικαίου

- Ιστορικά το εργατικό δίκαιο προήλθε από το αστικό δίκαιο. Ωστόσο, παρουσιάζει ιδιορρυθμίες απέναντι σε αυτό αφού:

(α) το σύνολο σχεδόν των κανόνων του είναι αναγκαστικού δικαίου, δηλ. κανόνες των οποίων η εφαρμογή δεν μπορεί να αποκλειστεί με την ιδιωτική βούληση (άρθρο 3 ΑΚ)

(β) ένα μεγάλο μέρος των κανόνων του ρυθμίζουν σχέσεις δημόσιου δικαίου (δηλ. σχέσεις με το κράτος ή ΝΤΠΔΔ)

(γ) Θεσμοί όπως οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας και η διαιτητική επίλυση των συλλογικών διαφορών εργασίας δε λειτουργούν με βάση τους κανόνες του ιδιωτικού δικαίου

ΕΠΟΜΕΝΩΣ το εργατικό δίκαιο δεν είναι αποκλειστικά ούτε ιδιωτικό ούτε δημόσιο δίκαιο.

# Η αποστολή του εργατικού δικαίου είναι....

- η κρατική μέριμνα για την προστασία της εργασίας, δηλ. η προστασία αξιών (υγεία, ηλικία εργαζομένου, ικανότητά του για εργασία, δυνατότητα διαβίωσής του).

Το εργατικό δίκαιο ήταν ένα είδος **αντιπροστασίας** στην παραδοσιακή φιλελεύθερη νομοθεσία που εξέφραζε μόνο τα συμφέροντα όσων αξιοποιούσαν το κεφάλαιο.

- η οργάνωση των σχέσεων παραγωγής: δηλ. η οργάνωση στις χώρες με ελεύθερη αγορά της καλύτερης αξιοποίησης του κεφαλαίου με τη βοήθεια της εργασίας.

Το σύγχρονο εργατικό δίκαιο προσπαθεί να προωθήσει τα συμφέροντα των εργαζομένων στη μονάδα παραγωγής, όπως πολύ πιο μπροστά το εμπορικό δίκαιο προσπάθησε να οργανώσει τα συμφέροντα των επιχειρηματιών.

# Η αποστολή του εργατικού δικαίου είναι...(συνέχεια)

- η άσκηση διανεμητικής δικαιοσύνης μέσω διατάξεων για λοιπές κοινωνικές παροχές για μισθωτούς, αλλά ακόμα και τους ανέργους (επιδόματα).

Το εργατικό δίκαιο επηρεάζει τον τρόπο αμοιβής των συντελεστών παραγωγής κατά τρόπο διαφορετικό από εκείνον που θα επέτρεπε η πρωτογενής κατανομή στο πλαίσιο του ελεύθερου ανταγωνισμού.

# Οι πηγές του εργατικού δικαίου



# Οι πηγές του εργατικού δικαίου

- 1. Το Σύνταγμα (βλ. αναλυτικά παρακάτω)
- 2. Η εργατική νομοθεσία
- 3. Οι διοικητικές πράξεις  
εκδίδονται κατά νομοθετική εξουσιοδότηση ή για εκτέλεση νόμων και συμπληρώνουν τη νομοθεσία
- 4. Το εργατικό έθιμο και οι απλές συνήθειες  
Οι επιχειρησιακές συνήθειες διαμορφώνονται στο πλαίσιο μίας συγκεκριμένης εκμετάλλευσης και θεωρούνται ως απλοί συμβατικοί όροι που συμφωνήθηκαν σιωπηρά με βάση την αρχή της ελευθερίας των συμβάσεων (361 ΑΚ).

# Οι πηγές του εργατικού δικαίου συνοπτικά

- 5. Οι κανόνες με επαγγελματική προέλευση  
αποτελούν πρωτοτυπία του εργατικού δικαίου και περιλαμβάνουν συλλογικές συμβάσεις εργασίας, διαιτητικές αποφάσεις και κανονισμούς εργασίας. Εκφράζουν την έννοια της συλλογικής αυτονομίας
- 6. Οι κανόνες της διεθνούς τάξης

# Το Συνταγματικό περιβάλλον και οι εργασιακές σχέσεις (I)

## ΟΙ ΣΥΝΤΑΓΜΑΤΙΚΕΣ ΕΓΓΥΗΣΕΙΣ ΤΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΩΝ ΣΥΜΦΕΡΟΝΤΩΝ

- Το Σ. κατοχυρώνει το ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΤΗΣ ΙΔΙΟΚΤΗΣΙΑΣ («η ιδιοκτησία τελεί υπό την προστασία του Κράτους, τα δικαιώματα όμως που απορρέουν από αυτήν δεν μπορούν να ασκούνται σε βάρος του γενικού συμφέροντος», άρθρο 17 §1 Σ.) και την ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗ ΕΛΕΥΘΕΡΙΑ.

Η τελευταία νομιμοποιείται στο γεγονός ότι ο επιχειρηματίας επενδύει στην αγορά με δικό του κίνδυνο ένα κεφάλαιο για την επίτευξη ενός ορισμένου παραγωγικού αποτελέσματος.

- Σε επίπεδο γενικής πολιτικής θεώρησης, η ελευθερία επιχειρηματικής δράσης περιλαμβάνει την ελευθερία χρησιμοποίησης της εργασίας τρίτων και την ελευθερία εκμετάλλευσης των περιουσιακών αντικειμένων.
- Στην ελευθερία επιχειρηματικής δράσης θεμελιώνονται η ελευθερία για ίδρυση, λειτουργία, οργάνωση, επιλογή του προσωπικού, διεύθυνση, απόλυση του προσωπικού ή ακόμα και κλείσιμο της επιχείρησης.

# Το Συνταγματικό περιβάλλον και οι εργασιακές σχέσεις (II)

- Άρθρο 5 §1 Σ.: «καθένας έχει δικαίωμα να αναπτύσσει ελεύθερα την προσωπικότητά του και να συμμετέχει στην κοινωνική, οικονομική και πολιτική ζωή της Χώρας, εφόσον δεν προσβάλλει τα δικαιώματα των άλλων και δεν παραβιάζει το Σ. ή τα χρηστά ήθη».
- Άρθρο 106 §2 Σ.: «η ιδιωτική οικονομική πρωτοβουλία δεν επιτρέπεται να αναπτύσσεται σε βάρος της ελευθερίας και της ανθρώπινης αξιοπρέπειας ή προς βλάβη της εθνικής οικονομίας».
- Εφόσον, η οικονομική ελευθερία κατοχυρώνεται ως μέσο ανάπτυξης της προσωπικότητας, το επιχειρηματικό κέρδος δεν μπορεί να είναι η μόνη θεμιτή επιδίωξη.

ΕΠΟΜΕΝΩΣ, το προσωπικό συμφέρον του εργοδότη υποκαθίσταται από το αντικειμενικό συμφέρον της επιχείρησης, αφού ληφθεί υπόψη και το συμφέρον του προσωπικού (π.χ. ο νομοθέτης δεν μπορεί να επιβάλει αυθαίρετα στον εργοδότη την πρόσληψη προσωπικού ή μία ρήτρα μονιμότητάς του, αλλά μπορεί να του επιβάλει μέτρα περιορισμού των ομαδικών απολύσεων).

# Το Συνταγματικό περιβάλλον και οι εργασιακές σχέσεις (III)

## ΟΙ ΣΥΝΤΑΓΜΑΤΙΚΕΣ ΕΓΓΥΗΣΕΙΣ ΤΩΝ ΣΥΜΦΕΡΟΝΤΩΝ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

### ■ 1. Α/ Η ΕΛΕΥΘΕΡΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Θεμελίωση στα άρθρα 5 §1 (βλ. παραπάνω) και §3 Σ. (« Η προσωπική ελευθερία είναι απαραβίαστη»)

καλύπτει κάθε μορφή εργασίας (εξαρτημένη, ανεξάρτητη)

περιλαμβάνει υπό τη θετική της μορφή την ελευθερία...επιλογής του είδους εργασίας, αλλαγής, παύσης (εδώ νοείται και το δικαίωμα απεργίας), ενώ υπό την αρνητική της μορφή η απαγόρευση αναγκαστικής εργασίας (⇒22 §4 Σ.)

# Το Συνταγματικό περιβάλλον και οι εργασιακές σχέσεις (IV)

## B/ ΤΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Θεμελίωση στο άρθρο 22 §1 Σ.:

«Η εργασία αποτελεί δικαίωμα και προστατεύεται από το Κράτος, που μεριμνά για τη δημιουργία συνθηκών απασχόλησης όλων των πολιτών και για την ηθική και υλική εξύψωση του εργαζόμενου αγροτικού και αστικού πληθυσμού».

Περιλαμβάνει τις επιμέρους αξιώσεις για:

- (α) εξασφάλιση μίας αμειβόμενης θέσης σε κάθε ικανό άτομο που επιθυμεί να εργαστεί (αρχή του βιοπορισμού)
- (β) εξασφάλιση θέσης ανάλογα με ικανότητες του ενδιαφερομένου (αρχή της εξατομίκευσης)
- (γ) απασχόληση με όρους και συνθήκες που διασφαλίζουν την αξιοπρέπεια των εργαζομένων (αρχή της εξειδίκευσης - ποιοτική διάσταση)

# Το Συνταγματικό περιβάλλον και οι εργασιακές σχέσεις (V)

(δ) προστασία του φορέα από προσβολή τρίτων και προστασία των συνδεόμενων με την εργασία συμφερόντων (δηλ. συνδικαλιστικές ελευθερίες)

## ■ 2. Ο ΣΕΒΑΣΜΟΣ ΤΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

δεν πηγάζει από ρητή διάταξη αλλά από τις γενικές: 2 §1 Σ. («Ο σεβασμός και η προστασία της αξίας του ανθρώπου αποτελεί πρωταρχική υποχρέωση της Πολιτείας») και 5 §1 Σ.

είναι αναγκαία συνέπεια της ειδικής εξουσιαστικής σχέσης σε βάρος του εργαζομένου που δημιουργείται κατά τη λειτουργία της εργασιακής σχέσης

# Το Συνταγματικό περιβάλλον και οι εργασιακές σχέσεις (VI)

## ■ 3. Η ΑΡΧΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

Θεμελίωση στο άρθρο 4 §1 Σ. («όλοι οι Έλληνες είναι ίσοι ενώπιον του νόμου»), ενώ ειδικότερα σύμφωνα με το άρθρο 22 §2 εδ. β Σ. («όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας»)

κατά τη νομολογία απαγορεύεται η διαφορετική μεταχείριση ουσιωδώς όμοιων πραγμάτων, σχέσεων, καταστάσεων και κατηγοριών προσώπων, εκτός αν αυτό επιβάλλεται για λόγους δημόσιου συμφέροντος



# Το Συνταγματικό περιβάλλον και οι εργασιακές σχέσεις (VII)

## ■ 4. Η ΕΓΓΥΗΣΗ ΤΩΝ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΕΛΕΥΘΕΡΙΩΝ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Θεμελίωση στο άρθρο 23 §1 Σ. («το Κράτος λαμβάνει τα προσηκόντα μέτρα για τη διασφάλιση της συνδικαλιστικής ελευθερίας κ την ανεμπόδιστη άσκηση των συναφών με αυτήν δικαιωμάτων εναντίον κάθε προσβολής τους, μέσα στα όρια του νόμου»).

Οι συνδικαλιστικές ελευθερίες αποτελούν φραγμό στο κρατικό μονοπώλιο για την επίλυση κοινωνικών προβλημάτων.

# Το διεθνές εργατικό δίκαιο

- Πιο γνωστή η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ) με έδρα Γενεύη. Βασικό όργανό της η διεθνής συνδιάσκεψη των μελών. Αποτελείται από 4μελείς αντιπροσωπείες από κάθε κράτος-μέλος (2 εκπρόσωποι Κυβέρνησης, 1 από εργαζόμενους και 1 από εργοδότες που ορίζονται με αντιπροσωπευτικό τρόπο).
- Εκπονεί ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ και ασκεί έλεγχο για τη συμμόρφωση των κρατών-μελών.
- Εκδίδει ΣΥΣΤΑΣΕΙΣ και ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ των διεθνών συνδιασκέσεων.
- Αποτελεί σήμερα αντιστάθμισμα στον Παγκόσμιο Οργανισμό Εμπορίου (ΠΟΕ).

# Το ευρωπαϊκό εργατικό δίκαιο

- Το σπουδαιότερο έργο του Συμβουλίου της Ευρώπης είναι ο ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ ΧΑΡΤΗΣ. Υπογράφηκε τον Οκτώβριο 1961 στο Τορίνο και τέθηκε σε εφαρμογή το 1965. Στην Ελλάδα επικυρώθηκε με το ν. 1426/1984, ενώ με το ν. 2595/1998 επικυρώθηκαν τα πρόσθετα πρωτόκολλα του 1990 κ 1995. Αποτελείται από 19 άρθρα. Κάθε κράτος μπορεί να κυρώσει σταδιακά εκείνα που προτιμά.
- Σημαντικές πηγές του εργατικού δικαίου είναι οι ευρωπαϊκές ΟΔΗΓΙΕΣ και ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΙ.

# Οι θεμελιώδεις αρχές του εργατικού δικαίου

# Οι θεμελιώδεις αρχές του εργατικού δικαίου (I)

- 1. Η αρχή της προστασίας της εργασίας  
αποτελεί απόκλιση από την αρχή της τυπικής ισοτιμίας των συμβαλλομένων με την οποία επιδιώκεται η εξισορρόπηση της αρχής της ελευθερίας των συμβάσεων
- 2. Η αρχή της *de facto* παροχής εργασίας  
λειτουργεί συμπληρωματικά με την αρχή της συμβατικής δέσμευσης και οδηγεί στην αναγνώριση της σχέσης εργασίας από μόνο το γεγονός της πραγματικής απασχόλησης
- 3. Η αρχή του κοινωνικού μισθού  
λειτουργεί συμπληρωματικά προς την αρχή της αντιπαροχής και οδηγεί στην ανατροπή της έννοιας της αμφοτεροβαρούς σύμβασης
- 4. Η αρχή της διαφοροποίησης της ατομικής ιδιοκτησίας από την επιχειρηματική ιδιοκτησία  
η τελευταία έχει επιπλέον έναν κοινωνικό προορισμό σε σχέση με την πρώτη

# Οι θεμελιώδεις αρχές του εργατικού δικαίου (II)

- 5. Η αρχή του αντικειμενικού συμφέροντος της επιχείρησης  
η επιχείρηση ως σύνθεση κεφαλαίου και εργασίας έχει τη δική της οντότητα και τα δικά της συμφέροντα που δεν ταυτίζονται με τα υποκειμενικά συμφέροντα του κεφαλαιούχου
- 6. Η αρχή της νομιμοποίησης των συλλογικών συμφερόντων και συλλογικών διαφορών  
άρθρο 669 ΚΤΠολΔ: «αναγνωρισμένα επαγγελματικά σωματεία εργαζομένων ή εργοδοτών έχουν το δικαίωμα να ασκούν υπέρ των μελών τους δικαιώματα που απορρέουν από συλλογική σύμβαση [...] να παρεμβαίνουν υπέρ των μελών τους, αλλά και να παρεμβαίνουν σε δίκες που αφορούν την ερμηνεία ή εφαρμογή συλλογικής σύμβασης για την προστασία του συλλογικού συμφέροντος που παρουσιάζει η έκβαση της δίκης»

# Οι θεμελιώδεις αρχές του εργατικού δικαίου (III)

## ■ 7. Η αρχή της συλλογικής αυτονομίας

Λειτουργεί ως παράλληλη αλλά ανεξάρτητη αρχή με την αρχή της ιδιωτικής αυτονομίας, αποτελεί μέσο περιορισμού της τελευταίας αλλά και της κρατικής εξουσίας, όμως η κατοχύρωσή της δεν είναι απόλυτη αλλά σχετική

Άρθρο 22 §2 Σ.: «με νόμο καθορίζονται οι γενικοί όροι εργασίας, που συμπληρώνονται από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας συναπτόμενες με ελεύθερες διαπραγματεύσεις και, αν αυτές αποτύχουν, με τους κανόνες που θέτει η διαιτησία»

# Η ατομική σύμβαση εργασίας



# Η έννοια της ατομικής σύμβασης εργασίας (I)

- η ενοχική σύμβαση που συνδέει δύο πρόσωπα από τα οποία το ένα (μισθωτός) υποχρεούται να παρέχει με αντάλλαγμα ορισμένη αμοιβή στο άλλο (εργοδότη) την εργασία του σε κατάσταση εξαρτημένης εργασίας προς τον τελευταίο

## ΤΑ 2 ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ:

- (Α) η ύπαρξη ανθρώπινης δραστηριότητας
  - ✓ η εμφανής θετική ανθρώπινη ενέργεια αλλά και η σκόπιμη ακινησία (π.χ. μοντέλο που ποζάρει σε ζωγράφο)
  - ✓ η ετοιμότητα για εργασία:
    - (α) πρόσωπο βρίσκεται για ορισμένο χρόνο στον τόπο εργασίας για να παρέχει υπηρεσίες μόλις υπάρξει ανάγκη (γνήσια), π.χ. πυροσβέστης,
    - (β) πρόσωπο βρίσκεται σε οποιοδήποτε τόπο αρκεί να

# Η έννοια της ατομικής σύμβασης εργασίας (II)

ανευρίσκεται εγκαίρως και να προσφέρει εργασία μόλις του ζητηθεί (ετοιμότητα κλήσης) π.χ. αντικαταστάτες ηθοποιοί, τεχνικοί για επείγουσες επισκευές,

(γ) πρόσωπο βρίσκεται σωματικά σε τόπο εργασίας χωρίς υποχρέωση να έχει σε εγρήγορση σωματικές κ πνευματικές δυνάμεις (ετοιμότητα για ανάληψη εργασίας): νυχτοφύλακας

Κοινό στοιχείο και των 3 περιπτώσεων η δέσμευση προσώπου ως προς τη διάθεση του χρόνου του.

- (B) η χρησιμοποίηση της ανθρώπινης δραστηριότητας για την ικανοποίηση ξένης ανάγκης

π.χ. δεν αποτελούν εργασία το παιχνίδι ή η αθλητική άσκηση

# 1. Η παροχή εξαρτημένης εργασίας

- στην επιστήμη κ νομολογία επικρατεί η θεωρία της προσωπικής εξάρτησης, δηλ. πρόσωπο θέτει ολόκληρη την εργασιακή του δύναμη στη διάθεση άλλου για να τη χρησιμοποιεί κατά τη βούληση ή τους σκοπούς του· ειδικότερα στον εργοδότη παρέχονται εξουσίες για:
  - ✓ καθορισμό τόπου δουλειάς
  - ✓ καθορισμό χρόνου έναρξης-λήξης και τρόπου αξιοποίησης χρόνου
  - ✓ καθορισμό τρόπου και οργάνωσης δουλειάς
  - ✓ έλεγχο δουλειάς και εκτέλεσης οδηγιών (όχι απλά αποτελεσμάτων)
- Ο Άρειος Πάγος δέχεται ότι η επίδειξη από εργαζόμενο πρωτοβουλίας κατά την εκτέλεση εργασίας δεν εξαφανίζει την προσωπική εξάρτηση

## 2. Η αμοιβή της εργασίας (αντιπαροχή)

- Για να υπάρξει σύμβαση εργασίας δε χρειάζεται να υπάρχει ειδική συμφωνία για μισθό· κατά τον ερμηνευτικό κανόνα 649 ΑΚ υπάρχει σιωπηρή συμφωνία για οφειλή μισθού αν η εργασία κατά τις συνήθεις περιστάσεις παρέχεται με μισθό
- Η έννομη που σχέση που διέπει την παροχή εθελοντικής εργασίας είναι η σύμβαση παροχής υπηρεσιών από ελευθεριότητα (χαριστική αιτία). Ο πλουτισμός που παράγεται από τον χρήστη των υπηρεσιών δεν είναι αδικαιολόγητος και δεν επιστρέφεται (βλ. επόμενη διαφάνεια)

# Η γένεση της σχέσης εργασίας

- κατά πάγια νομολογία του ΑΠ για τη γένεση και λειτουργία της σχέσης εργασίας αρκεί η πραγματική απασχόληση του μισθωτού στην εκμετάλλευση του εργοδότη, χωρίς να ενδιαφέρει αν η σύμβαση από την οποία πήγασε αυτή ή σχέση είναι έγκυρη ή άκυρη
- στις περιπτώσεις de facto εργασιακής σχέσης οι αξιώσεις του μισθωτού εναντίον του εργοδότη για το μισθό από τη σύμβαση εργασίας υποκαθίστανται από την αξίωση αδικαιολόγητου πλουτισμού («όποιος έγινε πλουσιότερος χωρίς νόμιμη αιτία από την περιουσία ή με ζημία άλλου έχει υποχρέωση να αποδώσει την ωφέλεια», 904 ΑΚ). Η ωφέλεια που θα αποδοθεί στο μισθωτό θα είναι ο μισθός τον οποίο θα κατέβαλλε ο εργοδότης σε άλλο μισθωτό τον οποίο θα απασχολούσε με έγκυρη σύμβαση υπό τις ίδιες περιστάσεις.

# Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας vs σύμβαση ανεξάρτητων υπηρεσιών

## ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

βλ. προηγούμενες διαφάνειες

## ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ

- αντικείμενό της η παροχή εργασίας
- ο προσφέρων διατηρεί πλήρη πρωτοβουλία κατά την εκτέλεση της εργασίας, ελευθερία ως προς το χρόνο προσφοράς της εργασίας του, τον καθορισμό τόπου κ τρόπου εργασίας του, γενικά διατηρεί τον έλεγχο της εργασίας (αν και στα πλαίσια συμφωνιών κ της καλής πίστης μπορεί να δέχεται υποδείξεις από το συμβαλλόμενο του), έχει την τελική ευθύνη

# Σύμβαση εργασίας vs σύμβαση έργου

## ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

- έχει ως αντικείμενο την παροχή ορισμένης εργασίας

## ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΟΥ

- αντικείμενό της το αποτέλεσμα της εργασίας (681, επ ΑΚ)
- ο εργολάβος ενεργεί με δική του πρωτοβουλία για τον προσδιορισμό τόπου, τρόπου, χρόνου εργασίας, με δικό του κίνδυνο και ευθύνη για την οργάνωση της εργασίας και την επίτευξη αποτελέσματος
- ο συμβατικός δεσμός τερματίζεται όταν πραγματοποιείται το επιδιωκόμενο αποτέλεσμα

# Τεκμήριο εξαρτημένης εργασίας

- Η συμφωνία μεταξύ εργοδότη και απασχολουμένου για παροχή υπηρεσιών ή έργου, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, ιδίως στις περιπτώσεις αμοιβής κατά μονάδα εργασίας (φασόν), τηλεργασίας, κατ' οίκον απασχόλησης ΤΕΚΜΑΙΡΕΤΑΙ ότι υποκρύπτει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, εφόσον η εργασία παρέχεται αυτοπροσώπως αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη για 9 συνεχείς μήνες (άρθρο 1 Ν. 3846/2010).



# Τα πρόσωπα στη σχέση εργασίας

## ΜΙΣΘΩΤΟΣ

- κάθε φυσικό πρόσωπο που παρέχει εξαρτημένη εργασία, χωρίς να ενδιαφέρει αν αυτό γίνεται μόνιμα η ευκαιριακά (π.χ. εργαζόμενοι φοιτητές)
- πολλές φορές ο νόμος απονέμει πλεονεκτήματα στο μισθωτό αν η εργασία γίνεται κατ' επάγγελμα (επάγγελμα είναι μία σειρά όμοιες ή οικονομικά συγγενείς πράξεις που επιχειρούνται με πρόθεση να συνεχιστούν για αόριστο χρονικό διάστημα και αποβλέπουν στο βιοπορισμό)

## ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ

- κάθε πρόσωπο φυσικό ή νομικό στην υπηρεσία του οποίου βρίσκεται ένα άλλο φυσικό πρόσωπο για την παροχή εξαρτημένης εργασίας με αντάλλαγμα ορισμένο μισθό
- θεωρείται έννοια παρεπόμενη σε σχέση με την έννοια του μισθωτού

# Ο μισθωτός

# Η βασική διάκριση των μισθωτών

## ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ

- παροχή μη σωματικής εργασίας, όπου προέχει πνευματικό στοιχείο
- έχει καθοδηγητικό χαρακτήρα
- απαιτείται θεωρητική μόρφωση, ξεχωριστή εμπειρία, ανάπτυξη πρωτοβουλίας κ ανάληψη ευθύνης
- αμοιβή συνήθως με μισθό

## ΕΡΓΑΤΕΣ

- παροχή σωματικής εργασίας
- έχει εκτελεστικό χαρακτήρα
- αμοιβή συνήθως με ημερομίσθιο
- Καταργείται κάθε διάκριση μεταξύ υπαλλήλων και εργατοτεχνιτών αναφορικά με την προθεσμία προμήνυσης και την καταγγελία των συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας (άρθρο 64 §1 Ν. 4808/2021)
- Ως μηνιαίος μισθός του εργατοτεχνίτη λογίζονται τα 22 ημερομίσθια, εκτός εάν ήδη αμείβεται με μηνιαίο μισθό (άρθρο 64 §3 Ν. 4808/2021)

# Οι διευθύνοντες υπάλληλοι

- ασκούν καθολικές εργοδοτικές εξουσίες στο σύνολο της επιχείρησης ή σε αυτοτελή τομέα της, παρέχουν εργασία ανώτερης φύσης ή ιδιαίτερα υπεύθυνα ή έμπιστη (ΟΧΙ οι απλοί προϊστάμενοι ή διευθυντές)
- ειδικότερα έχουν δικαίωμα για προσλήψεις ή απολύσεις, άμεση δυνατότητα λήψης στρατηγικών αποφάσεων και ανάληψης πρωτοβουλιών που συμβάλλουν στην ανάπτυξη του τζίρου, έστω κι αν υπάρχει περιοδικός έλεγχος ή τηλεφωνική επικοινωνία με τον εργοδότη
- σημαντική μισθολογική διαφορά από τους άλλους εργαζομένους
- εξαιρούνται από προστατευτικές διατάξεις για χρόνο εργασίας, για αποζημίωση υπερεργασίας / απασχόλησης νύχτα ή Κυριακή, για άδεια
- γι' αυτούς θεωρείται νόμιμη η συμβατική δέσμευση με ρήτρα για μη παροχή υπηρεσιών σε ανταγωνιστική εταιρία μετά την απόλυση

# Οι μισθωτοί με ειδικό καθεστώς προστασίας (I)

## 1. ΑΝΗΛΙΚΟΙ ΜΙΣΘΩΤΟΙ ⇒ (Ν. 1837/1989)

- όσοι συμπλήρωσαν 15<sup>ο</sup> έτος (άρθρ. 2 §1 + 136 ΑΚ),
- κάτω από 15 απαγορεύεται η σύναψη σύμβασης εργασίας με εξαίρεση καλλιτεχνικές εργασίες (άρθρ. 3 §1),
- από 15-18 απαγορεύονται επικίνδυνες, βαριές, ανθυγιεινές εργασίες (άρθρ. 2 §2), μειωμένο ωράριο (το άρθρ. 5 §1 ορίζει 6 ώρες/ημέρα + 30 ώρες/εβδ. max.), απαγόρευση νυχτερινής εργασίας (το άρθρ. 5 §2 ορίζει ανάπαυση από 10μμ-6πμ),
- έχουν όλες τις αξιώσεις από έγκυρη σύμβαση ανεξάρτητα αν τηρήθηκαν οι διατάξεις για την πρόσληψή τους (άρθρ. 15)

# Οι μισθωτοί με ειδικό καθεστώς «προστασίας» (ΙΙ)

- ΕΙΔΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΜΑΘΗΤΕΙΑΣ μέχρι 1 έτους για νέους 15-18 ετών με σκοπό την απόκτηση δεξιοτήτων. Οι μαθητευόμενοι λαμβάνουν το 70% του κατώτατου μισθού και ασφαρίζονται στον κλάδο ασφάλισης ασθενείας σε είδος και 1% κατά του κινδύνου ατυχήματος (άρθρο 74 §9 Ν. 3863/2010).

# Οι μισθωτοί με ειδικό καθεστώς προστασίας (III)

## 2. ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΜΙΣΘΩΤΟΙ

- προστασία της μητρότητας με βάση το άρθρο 21 §1 Σ.: «Η οικογένεια, ως θεμέλιο της συντήρησης και προαγωγής του Έθνους, καθώς και ο γάμος, η μητρότητα και η παιδική ηλικία τελούν υπό την προστασία του Κράτους».
- απαγόρευση απόλυσης κατά τη διάρκεια εγκυμοσύνης + 1 έτος μετά τον τοκετό (άρθρ. 15 Ν. 1483/1984),
- ειδική άδεια μητρότητας (17 εβδ.),
- διακαίωμα καθυστερημένης προσέλευσης ή πρόωρης αποχώρησης κατά 1 ώρα για θηλασμό, για φροντίδα και ανατροφή χωρίς απώλεια αμοιβής, χρήση της οποίας δικαιούται εναλλακτικά και ο πατέρας, για συνολική περίοδο 30 μηνών (άρθρ. 6 εθν.γ.σ.εργ. 15.04.2002),
- ειδική άδεια 6 μηνών μετά την άδεια λοχείας, χρηματοδοτούμενη από ΟΑΕΔ (άρθρ. 147 Ν. 3655/2008),
- δικαίωμα παρακολούθησης σχολικής επίδοσης τέκνου (ε.γ.σ.σ.εργ. 2008-2009)

# Οι μισθωτοί με ειδικό καθεστώς προστασίας (IV)

- μεταξύ ανδρών και γυναικών ισχύει ο κανόνας της ισότητας της αμοιβής για εργασία ίσης αξίας (άρθρ. 4 §1 Ν. 1414/1984)  
το άρθρο 4 §2 εννοεί ως αμοιβή το μισθό και κάθε άλλη πρόσθετη παροχή με αφορμή τη σχέση εργασίας  
Η σύγκριση ΔΕΝ απαιτεί ταυτότητα ή ομοιότητα εργασίας, δηλ. μπορεί να πρόκειται για διαφορετικές εργασίες που έχουν όμως ισότιμη αξία
- ρητή απαγόρευση έμμεσων διακρίσεων σε βάρος γυναικών, π.χ. ύπαρξη μεγάλης αρχαιότητας που δε συμπληρώνουν οι γυναίκες σε μια επιχείρηση (5 Ν. 1414/1984)
- «Δεν αποτελεί διάκριση λόγω φύλου η λήψη θετικών μέτρων για την προώθηση της ισότητας ανδρών και γυναικών. Το Κράτος μεριμνά για την άρση των ανισοτήτων που υφίστανται στην πράξη, ιδίως σε βάρος των γυναικών» (116 §2 Σ., βλ. επίσης 10 §2 Ν. 1414/1984)



# Οι μισθωτοί με ειδικό καθεστώς προστασίας (V)

## 3. ΑΤΟΜΑ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΕΣ ⇒ (Ν. 1648/1986)

- (α) πολεμιστές κ θύματα πολέμου (εθνική αντίσταση, εμφύλιος, Κορέα, Κύπρος) και  
(β) ανάπηρα άτομα (15-65) εφόσον είναι γραμμένα στα μητρώα αναπήρων του ΟΑΕΔ  
προσλαμβάνονται υποχρεωτικά από επιχειρήσεις, ελληνικές ή ξένες, που λειτουργούν στην Ελλάδα και απασχολούν προσωπικό πάνω από 50 άτομα σε ποσοστό 4% (περ. α) και 3% (περ. β) [άρθρο 2 §1]
- Επίσης, δημόσιες υπηρεσίες, ΝΠΔΔ, ΟΤΑ υποχρεούνται σε προσλήψεις με διαγωνισμό να τους προσλαμβάνουν με αναλογία 5% επί των κενών θέσεων [άρθρο 3 §1]

# Ο εργοδότης

Σύμβαση προσωρινής παραχώρησης  
μισθωτού με αμοιβή (=κατ' επιχείρηση  
δανεισμός μισθωτού)

ή σύμβαση προσωρινής  
απασχόλησης

# Γενικά

- Ο κατ' επιχείρηση δανεισμός μισθωτού, γνωστός και ως ενοικίαση εργαζομένων, συνδέεται με τη λεγόμενη ευκαιριακή ή προσωρινή εργασία.
- Εδώ η παραχώρηση ΔΕ γίνεται συμπτωματικά, δηλαδή με συμφωνία ανάμεσα σε έναν εργοδότη και έναν τρίτο για προσωρινή παραχώρηση της εργασίας του μισθωτού προς τρίτον, αλλά αποτελεί αντικείμενο εμπορικής δραστηριότητας μίας επιχείρησης που εξυπηρετεί πελάτες με την προμήθεια εργαζομένων διαφόρων ειδικοτήτων.

# Η έννοια της προσωρινής απασχόλησης

(Ν. 2956/2001, όπως τροποποιήθηκε με τα άρθρα 3 Ν. 3846/2010 , 7 §4 Ν. 3899/2010, 113 επ. Ν. 4052/2012 , ΙΑ.8. Ν. 4093/2012)

- Ως προσωρινή απασχόληση νοείται η εργασία που παρέχεται σε άλλον εργοδότη (ΕΜΜΕΣΟΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ) για περιορισμένο χρονικό διάστημα από μισθωτός, ο οποίος συνδέεται με τον εργοδότη του (ΑΜΕΣΟΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ) με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου (20 §2 Ν. 2956/2001).

Με άλλα λόγια, αυτός που προσλαμβάνει το μισθωτό καλείται άμεσος εργοδότης, ενώ αυτός που τον χρησιμοποιεί έμμεσος εργοδότης.

- Ο τύπος αυτός απασχόλησης ΑΠΑΓΟΡΕΥΕΤΑΙ για την υλοποίηση πάγιων αναγκών του εργοδότη. Η παραχώρηση μισθωτού σε έμμεσο εργοδότη επιτρέπεται ΜΟΝΟ για συγκεκριμένους λόγους που δικαιολογούνται από έκτακτες, πρόσκαιρες ή εποχιακές ανάγκες (20 §4 Ν. 2956/2001).

# Εταιρίες Προσωρινής Απασχόλησης (ΕΠΑ) (I)

- Αντικείμενο δραστηριότητας: παροχή εργασίας από μισθωτούς σε άλλον εργοδότη (έμμεσο εργοδότη) με τη μορφή της προσωρινής απασχόλησης (20 § 1 Ν. 2956/2001).
- ΑΠΑΓΟΡΕΥΕΤΑΙ να ασκούν άλλη δραστηριότητα εκτός από:
  - (α) μεσολάβηση για εξεύρεση θέσεως εργασίας,
  - (β) αξιολόγηση ή και κατάρτιση ανθρώπινου δυναμικού,
  - (γ) συμβουλευτική και επαγγελματικό προσανατολισμό (122 §1 Ν. 4052/2012, όπως τροποποιήθηκε με ΙΑ.8, 1 Ν. 4093/2012).
- Ο άμεσος εργοδότης μπορεί πλέον να είναι είτε φυσικό είτε νομικό πρόσωπο (123 §1 Ν. 4052/2012).

# Εταιρίες Προσωρινής Απασχόλησης (ΕΠΑ) (ΙΙ)

- Οι κυρώσεις για παραβάσεις διατάξεων περί προσωρινής απασχόλησης επιβάλλονται και στην επιχείρηση ομίλου που λειτουργεί με σκοπό τη διάθεση εργαζομένων σε άλλη επιχείρηση του ομίλου (24 §3 Ν. 2956/2001).

Σκοπός της ρύθμισης είναι η καταπολέμηση της πρακτικής της ίδρυσης θυγατρικών εταιριών που αναλαμβάνουν προσλήψεις εντός ομίλου μετακινώντας προσωπικό.

# Απαγόρευση προσωρινής απασχόλησης

- Η απασχόληση μισθωτού σε έμμεσο εργοδότη με σύμβαση προσωρινής απασχόλησης ΔΕΝ επιτρέπεται:
  - α) όταν με αυτήν αντικαθίστανται εργαζόμενοι που ασκούν το δικαίωμα της απεργίας,
  - β) όταν ο έμμεσος εργοδότης το προηγούμενο έμηνο είχε πραγματοποιήσει απολύσεις εργαζομένων της ίδιας ειδικότητας για οικονομολογικούς λόγους ή το προηγούμενο 12μηνο ομαδικές απολύσεις,
  - γ) όταν η εργασία, λόγω της φύσης της, εγκυμονεί ιδιαίτερους κινδύνους για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων
  - δ) όταν ο απασχολούμενος υπάγεται στις ειδικές διατάξεις περί ασφαλίσεων εργατοτεχνιτών οικοδόμων (24 Ν. 2956/2001).



# Εργασιακά δικαιώματα προσωρινά απασχολούμενων (I)

- Η σύμβαση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου καταρτίζεται εγγράφως μεταξύ της Ε.Π.Α. (άμεσος εργοδότης) και του μισθωτού.
- Οι αποδοχές του μισθωτού ΔΕΝ μπορεί να είναι κατώτερες από τις προβλεπόμενες στην εκάστοτε Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (22 §1 Ν. 2956/2001).
- Οι όροι εργασίας των εργαζομένων, στους οποίους περιλαμβάνονται και οι αποδοχές, κατά τη διάρκεια της τοποθέτησής τους στον έμμεσο εργοδότη είναι τουλάχιστον αυτοί που θα εφαρμόζονταν αν οι εργαζόμενοι είχαν προσληφθεί απευθείας από τον εν λόγω εργοδότη για να καταλάβουν την ίδια θέση (22 §2 Ν. 2956/2001).
- Οι προσωρινά απασχολούμενοι ενημερώνονται για τις κενές θέσεις εργασίας στον έμμεσο εργοδότη προκειμένου να έχουν τις ίδιες δυνατότητες με τους άλλους εργαζόμενους της επιχείρησης για να προσληφθούν σε μόνιμες θέσεις εργασίας (22 §3 Ν. 2956/2001).

# Εργασιακά δικαιώματα προσωρινά απασχολούμενων (II)

- Η διάρκεια της απασχόλησης του μισθωτού από τον έμμεσο εργοδότη, στην οποία περιλαμβάνονται και οι ενδεχόμενες ανανεώσεις που γίνονται εγγράφως ΔΕΝ επιτρέπεται να είναι μεγαλύτερη από 36 μήνες (άρθρ. 117 §3 α Ν. 4052/2012) [Είναι όμως αυτό το χρονικό διάστημα συμβατό με το πρόσκαιρο των αναγκών;!].
- Σε περίπτωση υπέρβασης των χρονικών ορίων επέρχεται μετατροπή της υπάρχουσας σύμβασης σε σύμβαση αορίστου χρόνου με τον έμμεσο εργοδότη (22 §6 Ν. 2956/2001).
- Αν συνεχίζεται η απασχόληση του μισθωτού από τον έμμεσο εργοδότη μετά τη λήξη της διάρκειας της αρχικής παραχώρησης και των τυχόν νόμιμων ανανεώσεων της ακόμη και με νέα παραχώρηση, χωρίς να μεσολαβεί χρονικό διάστημα 23 ημερολογιακών ημερών, θεωρείται ότι πρόκειται για σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου μεταξύ του μισθωτού και του έμμεσου εργοδότη (ΙΑ.8, 4 Ν. 4093/2012).

# Εργασιακά δικαιώματα προσωρινά απασχολούμενων (III)

- ΆΚΥΡΗ θεωρείται οποιαδήποτε ρήτρα όταν με αυτήν άμεσα ή έμμεσα: α) απαγορεύεται ή παρεμποδίζεται η μόνιμη απασχόληση του προσωρινά απασχολούμενου μισθωτού και β) παρεμποδίζονται τα συνδικαλιστικά δικαιώματα του μισθωτού ή παραβλάπτονται τα ασφαλιστικά του δικαιώματα (22 §8 Ν. 2956/2001).
- Οι προσωρινά απασχολούμενοι μισθωτοί, για όσο χρόνο παραμένουν στη διάθεση της εταιρείας προσωρινής απασχόλησης, καθώς και κατά τη διάρκεια της απασχόλησης τους σε έμμεσο εργοδότη υπάγονται στον κλάδο παροχών ασθένειας του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ και στον επικουρικό φορέα ΕΤΕΑΜ, με εξαίρεση τα πρόσωπα που λόγω της ιδιότητάς τους ασφαλίζονται σε κλάδους άλλου κύριου ή επικουρικού φορέα (22 §12 Ν. 2956/2001).
- Ο ΟΑΕΔ μπορεί να επιχορηγεί Ε.Π.Α. για την πρόσληψη επιδοτούμενων ή μακροχρόνια ανέργων ηλικίας 55-64 ετών για εργασία στο δημόσιο τομέα με προγράμματα εργασίας (2 §5 Ν. 3845/2010)

# Η λειτουργία της τριμερούς σχέσης

- Οι Ε.Π.Α. έχουν τις υποχρεώσεις και τα δικαιώματα του εργοδότη (20 §3 Ν. 2956/2001).
- Απασχόληση του μισθωτού από τον έμμεσο εργοδότη επιτρέπεται ΜΟΝΟ μετά την κατάρτιση της σύμβασης με τον άμεσο εργοδότη (22 §5 Ν. 2956/2001).
- Η Ε.Π.Α. και ο έμμεσος εργοδότης είναι αλληλεγγύως και εις ολόκληρον έκαστος υπεύθυνοι έναντι του προσωρινά απασχολούμενου μισθωτού με σύμβαση ή σχέση εργασίας για την ικανοποίηση των μισθολογικών δικαιωμάτων του και για την καταβολή των ασφαλιστικών του εισφορών (22 §10 Ν. 2956/2001)
- Ο έμμεσος εργοδότης, με την επιφύλαξη συμβατικής πρόβλεψης για συνευθύνη σωρευτικά και της Ε.Π.Α., είναι υπεύθυνος για τις συνθήκες υπό τις οποίες εκτελείται η εργασία του μισθωτού και για το εργατικό ατύχημα (22 §11 εδ. β Ν. 2956/2001)

# Μεταβολή προσώπου εργοδότη (μεταβίβαση επιχείρησης)

Π.Δ. 178/2002

# Βασικές κατευθύνσεις (I)

- (1) η μεταβίβαση της εργασιακής σχέσης ΔΕΝ εξαρτάται από τη συναίνεση του μισθωτού. (#651 ΑΚ) Άρνηση μισθωτού είναι νόμιμη μόνο αν η μεταβίβαση συνεπάγεται ουσιαστική μεταβολή των όρων εργασίας.
- (2) η μεταβίβαση δεν αποτελεί λόγο καταγγελίας ούτε για τον παλιό ούτε για το νέο εργοδότη (προστασία κατά απόλυσης)

Από (1) κ (2) προκύπτει ότι η μεταβίβαση της εργασιακής σχέσης είναι αυτόματη και υποχρεωτική και για τα δύο μέρη

- (3) Ο νέος εργοδότης υποχρεούται να διατηρήσει τους υπάρχοντες όρους εργασίας ανεξάρτητα από τον τρόπο διάπλάσής τους

# Βασικές κατευθύνσεις (II)

- (4) ο έλληνας νομοθέτης επιβάλλει τον κανόνα της πλήρους και σωρευτικής αναδοχής από το νέο εργοδότη των γεννημένων οφειλών, ανεξάρτητα από αξία της μεταβιβαζόμενης επιχείρησης (παρέκκλιση από 479 ΑΚ)
- (5) υποχρέωση για έγκαιρη πληροφόρηση των εκπροσώπων των εργαζομένων πριν από τη μεταβίβαση και υποχρέωση για διαβουλεύσεις εφόσον πρόκειται να ληφθούν μέτρα αλλαγής του καθεστώτος των εργαζομένων

# Η σύναψη της σύμβασης εργασίας



# Η απαγόρευση μεσιτείας εργασίας

- Παραδοσιακά υπήρχε κρατικό μονοπώλιο στην αγορά εργασίας από τον ΟΑΕΔ, για να τηρούνται οι αρχές της αντικειμενικότητας, της αφιλοκέρδειας και της ελεύθερης αποδοχής της προσφερόμενης εργασίας. Γι' αυτό η σύμβαση μεσιτείας εργασίας θεωρείται ΆΚΥΡΗ.
- Ωστόσο, χωρίς να καταργεί τις διατάξεις για απαγόρευση μεσιτείας εργασίας, ο έλληνας νομοθέτης υιοθέτησε ενδιάμεσες λύσεις, επιτρέποντας την ίδρυση και λειτουργία κατά παραχώρηση και σε συνεργασία με ΟΑΕΔ *Ιδιωτικών Γραφείων Συμβούλων Εργασίας (ΙΓΣΕ)* για την εξεύρεση για λογαριασμό εργοδότη συγκεκριμένων κατηγοριών θέσεων εργασίας: καλλιτέχνες, μοντέλα, ξεναγοί, αποκλειστικές νοσοκόμες, τεχνίτες, κ.α. (Ν. 2639/1998, όπως τροποποιήθηκε από άρθρ. 12 Ν. 2874/2002).
- Με το Ν. 4052/2012 αυτά μετονομάσθηκαν σε *Ιδιωτικά Γραφεία Ευρέσεως Εργασίας (ΙΓΕΕ)*.

# Τα Ιδιωτικά Γραφεία Ευρέσεως Εργασίας (ΙΓΕΕ) (I)

- Τα ΙΓΕΕ μπορούν να ιδρύονται τόσο από φυσικά όσο και από νομικά πρόσωπα.
- Αρκεί η αναγγελία έναρξης δραστηριότητας, που συνοδεύεται από τα απαιτούμενα δικαιολογητικά (99 Ν. 4052/2012).
- Αντικείμενο δραστηριότητας: μεσολάβηση για σύναψη συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας μεταξύ εργοδοτών και αναζητούντων εργασία, συμπεριλαμβανομένων και των αλλοδαπών που διαμένουν νόμιμα στην Ελλάδα, εκτός αντίθετης ρύθμισης.
- Επίσης, μπορούν να ασκούν δραστηριότητες συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού (98 §1 Ν. 4052/2012).
- Σε αντίθεση με τα ΙΓΣΕ, που ήταν νόμιμοι μεσάζοντες για ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων, τα ΙΓΕΕ είναι για όλες τις κατηγορίες εργαζομένων.

# Τα Ιδιωτικά Γραφεία Ευρέσεως Εργασίας (ΙΓΕΕ) (ΙΙ)

- Η τοποθέτηση σε θέση εργασίας μέσω ΙΓΕΕ γίνεται χωρίς οικονομική επιβάρυνση των εργαζομένων (98 §4 Ν. 4052/2012).
- Ωστόσο, για όλες τις άλλες παρεχόμενες υπηρεσίες προς τον εργαζόμενο ΔΕΝ απαγορεύεται αμοιβή! Υπάρχει λοιπόν ο κίνδυνος οι επιτρεπόμενες αμοιβές να συγκαλύπτουν και το τίμημα εύρεσης εργασίας.
- Αντίθετα, η αμοιβή των ΙΓΕΕ από τον εργοδότη καθορίζεται συμβατικά χωρίς περιορισμούς.

# Οι προϋποθέσεις σύναψης έγκυρης σύμβασης εργασίας

- 1. Η νόμιμη ηλικία (15<sup>ο</sup> έτος σύμφωνα με 136ΑΚ)
- 2. Η ύπαρξη τυπικών προσόντων για ορισμένες εργασίες (πτυχίο, άδεια) π.χ. ηλεκτρολόγοι, νοσοκόμες
- 3. Η επίσημη ιδιότητα του επαγγελματία (επαγγελματικό βιβλιάριο) π.χ. φορτοεκφορτωτές, αρτεργάτες, τυπογράφοι
- 4. Η επίσημη πιστοποίηση υγείας (βιβλιάριο υγείας) για ορισμένες εργασίες π.χ. υπάλληλοι ξενοδοχείων ύπνου ή φαγητού
- 5. Η άδεια εργασίας για τους αλλοδαπούς

Η άδεια εργασίας συγχωνεύτηκε με άδεια παραμονής που χορηγείται για ορισμένο χρονικό διάστημα μετά από το οποίο η αρχικά έγκυρη σύμβαση γίνεται άκυρη. Ειδικά οι υπήκοοι κράτους-μέλους ΕΕ έχουν δικαίωμα για εργασία κ πριν από τη χορήγηση άδειας, εφόσον προσκομίσουν δήλωση του εργοδότη τους, θεωρημένη από την Επιθεώρηση Εργασίας, με βάση την οποία εκδίδεται η άδεια από τον Υπουργό Δημόσιας Τάξης.

# Η υποχρέωση εργοδότη για έγγραφη πληροφόρηση εργαζομένου για όρους εργασίας

- Η σύμβαση εργασίας ΔΕΝ υποβάλλεται υποχρεωτικά σε έγγραφο τύπο, εκτός αντίθετης ρύθμισης (π.χ. σύμβαση με το δημόσιο, σύμβαση μερικής απασχόλησης, κ.α.)
- Το ΠΔ 156/1994 (που ενσωμάτωσε κοινοτική οδηγία 91/553) επιβάλλει υποχρέωση στον εργοδότη να εφοδιάσει μισθωτό με έγγραφο που περιέχει κύριους όρους εργασίας.
- Η καθιέρωση της υποχρέωσης αυτής ΔΕΝ καθιστά υποχρεωτικό τον έγγραφο τύπο παρά αποτελεί ένα ασφαλές αποδεικτικό μέσο για μισθωτό.

# Ειδικοί τρόποι κατάρτισης της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας (I)

- Ορισμένες συμβάσεις δεν καταρτίζονται με την ελεύθερη συναίνεση των μερών: (α) άλλοτε με ρητή επιταγή του νόμου (αναγκαστική σύμβαση), (β) άλλοτε η σύμβαση έχει μορφή σύμβασης προσχώρησης στους όρους του εργοδότη, (γ) άλλοτε μετά από προπαρασκευαστικό στάδιο (σύμβαση με δοκιμή ή με διαγωνισμό).

- 1. ΑΝΑΓΚΑΣΤΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η αναγκαστική σύμβαση αφορά πολεμιστές, πολυτέκνους, μειονεκτούντα πρόσωπα. Η υποχρέωση βαρύνει κάθε επιχείρηση, ελληνική ή ξένη, που απασχολεί πάνω από 50 εργαζομένους, εκτός αν έχει ζημίες με βάση ισολογισμούς των 2 προηγούμενων από το διορισμό χρήσεων. Η τοποθέτησή τους γίνεται με πράξη ειδικών επιτροπών του Υπουργείου Εργασίας. Η άρνηση εργοδότη τον καθιστά υπερήμερο ως προς τους μισθούς και επιφέρει διοικητικές κυρώσεις.

# Ειδικοί τρόποι κατάρτισης της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας (II)

## ■ 2. ΕΠΑΝΑΠΡΟΣΛΗΨΗ ΣΕ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΕΠΟΧΙΑΚΗΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ (άρθρο 8 ν. 1346/1983)

Ο νόμος επιβάλλει διπλή υποχρέωση: τη διατήρηση του ίδιου αριθμού εργαζομένων κ την προτίμηση όσων εργάζονταν την τελευταία περίοδο. Η δήλωση του εργαζόμενου για επαναπρόσληψη είναι από το νόμο διαπλαστικό δικαίωμα προαίρεσης, ώστε η σύμβαση καταρτίζεται χωρίς να απαιτείται αποδοχή από τον εργοδότη.

## ■ 3. ΣΥΜΒΑΣΗ ΜΕ ΔΟΚΙΜΗ

Μέχρι 1 έτος θεωρείται περίοδος δοκιμαστικής απασχόλησης, ώστε αν η σύμβαση καταγγελθεί μέσα στο διάστημα αυτό δεν οφείλεται αποζημίωση (17 §5α Ν. 3899/2010) (ΣΗΜ. με τον προηγούμενο νόμο 2112/1920 η αντίστοιχη διάρκεια ήταν 2 μήνες)

Η κρίση του εργοδότη για ευδόκιμο υπηρεσίας είναι εξουσιαστική αίρεση και υπόκειται σε δικαστικό έλεγχο με βάση 200, 288, 281 ΑΚ

# Ειδικοί τρόποι κατάρτισης της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας (III)

## ■ 4. ΣΥΜΒΑΣΗ ΜΕ ΔΙΑΓΩΝΙΣΜΟ

Η προκήρυξη διαγωνισμού είναι κατά την ορθότερη γνώμη πρόταση για πρόσληψη, ενώ η συμμετοχή στο διαγωνισμό είναι η αποδοχή της. Η σύμβαση τελεί υπό την αναβλητική αίρεση της επιτυχίας στο διαγωνισμό. Το χρονικό σημείο κατάρτισης της σύμβασης είναι ο χρόνος ανακοίνωσης των αποτελεσμάτων.