

# Οι υποχρεώσεις του μισθωτού

# Οι υποχρεώσεις του μισθωτού (I)

## 1. ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΓΙΑ ΠΑΡΟΧΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

- Το είδος της εργασίας προσδιορίζεται από τη σύμβαση εργασίας. Έτσι, ο μισθωτός έχει δικαίωμα να αρνηθεί μη συμφωνημένη εργασία.
- Ο εργοδότης διατηρεί στα πλαίσια του διευθυντικού δικαιώματος την πρωτοβουλία να καθορίζει το συγκεκριμένο είδος ή θέση εργασίας. Ωστόσο δεν μπορεί να απαιτήσει εργασίες που κατά την καλή πίστη καθιστούν δυσχερέστερη τη θέση του μισθωτού. Η μεταβολή είναι βλαπτική όταν προκαλεί υλική ζημία ή ηθική μείωση εργαζομένου
- Η παροχή παρεμφερούς ή δευτερεύουσας εργασίας (π.χ. προετοιμασία αίθουσας σαλονιού από σερβιτόρο, επίβλεψη συντήρησης μηχανής αυτοκινήτου από οδηγό) αποτελεί μέρος της συμβατικής υποχρέωσης που συγκεκριμενοποιείται με το διευθυντικό δικαίωμα. Από τη φύση της δεν μπορεί να είναι αποκλειστική εργασία, ούτε να επαυξάνει το χρόνο εργασίας. Αδιάφορο είναι αν προσφέρεται μόνιμα ή προσωρινά.

# Οι υποχρεώσεις του μισθωτού (II)

- Η ανάθεση ανώτερης εργασίας (προαγωγή) ανήκει στη διακριτική εξουσία εργοδότη, αλλά η παράλειψή της ελέγχεται από τα δικαστήρια.
- ΤΟΠΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: κατά τη νομολογία αν ο εργοδότης διαθέτει πολλές εγκαταστάσεις σε διάφορους τόπους, είναι δυνατή η μετάθεση μισθωτού με μονομερή απόφαση του εργοδότη, εκτός αν το δικαίωμα αποκλείστηκε με τη σύμβαση. Η θέση αυτή υποδηλώνει την ύπαρξη σιωπηρής συμφωνίας στη συγκεκριμένη επιχείρηση.
- ΧΡΟΝΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: η παροχή εργασίας είναι χρονικά περιορισμένη. Η χρονική έκταση της υποχρέωσης καθορίζεται από το νόμο και συμπληρωματικά από τη σύμβαση.

# Η παράβαση από το μισθωτό της υποχρέωσης για παροχή εργασίας

## ■ α. Η ΥΠΑΙΤΙΑ ΜΗ ΠΑΡΟΧΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

(π.χ. καθυστερημένη προσέλευση, πρόωρη αποχώρηση, κατ' επίφαση άρνηση εκτέλεσης εργασίας)

- Ο εργοδότης απαλλάσσεται από υποχρέωση καταβολής μισθού (657 ΑΚ) και μπορεί να ζητήσει αποζημίωση για μη εκπλήρωση (652 ΑΚ). Οι ημέρες αδικαιολόγητης απουσίας συμψηφίζονται με άδεια αναψυχής (α. 2 §6 ΑΝ. 539/1945).
- Σε περίπτωση ελαττωματικής παροχής εργασίας δικαίωμα μείωσης του μισθού δεν προβλέπεται στο νόμο, αλλά αυτό μπορεί να γίνει με τη μορφή κρατήσεων για την κάλυψη ενδεχόμενης ζημίας εξαιτίας αυτής (665 ΑΚ).
- Και υπό τις δύο παραπάνω εκδοχές αν υπάρχει σύμβαση ορισμένου χρόνου ο εργοδότης έχει δικαίωμα καταγγελίας για σπουδαίο λόγο (672 ΑΚ).



# Η παράβαση από το μισθωτό της υποχρέωσης για παροχή εργασίας

## ■ β. Η ΑΝΥΠΤΑΙΤΙΑ ΜΗ ΠΑΡΟΧΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Σύμφωνα με 657 ΑΚ η υποχρέωση του εργοδότη για το μισθό υπάρχει ακόμα κι όταν αναστέλλεται η υποχρέωση του εργαζομένου για παροχή εργασίας για σπουδαίο λόγο που δεν οφείλεται σε υπαιτιότητά του (π.χ. ατύχημα, ασθένεια, στράτευση).

Επίσης, σύμφωνα με 656 ΑΚ αν ο εργοδότης δεν μπορεί να αποδεχτεί εργασία μισθωτού για λόγους που οφείλονται στο πρόσωπό του ή στην επιχείρηση καθίσταται υπερήμερος δανειστής και έχει υποχρέωση για το μισθό (π.χ. έλλειψη πρώτων υλών, βλάβη μηχανών). Αντίθετα, το ίδιο άρθρο απαλλάσσει τον εργοδότη από την υποχρέωση σε περίπτωση ανωτέρας βίας.

# Οι υποχρεώσεις του μισθωτού (III)

## ■ 2.ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΥΠΑΚΟΗΣ

Η υποχρέωση αυτή αφορά πρωτίστως την εκτέλεση της εργασίας σύμφωνα με τις οδηγίες του εργοδότη αλλά δευτερευόντως και σε θέματα γενικότερης συμπεριφοράς του μισθωτού.

## ■ 3.ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΠΙΣΤΗΣ (ΚΑΛΟΠΙΣΤΗΣ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑΣ)

Αποτελεί εξειδίκευση του γενικού κανόνα της καλής πίστης (288 ΑΚ). Είναι η υποχρέωση του μισθωτού να μη βλάπτει με την ατομική του συμπεριφορά τα νόμιμα συμφέροντα του εργοδότη και της επιχείρησης και γενικότερα η τήρηση μίας συμπεριφοράς που διασφαλίζει το κλίμα αμοιβαίας συνεργασίας κατά την εκτέλεση της εργασίας. Όμως, η υποχρέωση αυτή δεν εμποδίζει τον εργαζόμενο να υπερασπίζεται με νόμιμα μέσα τα δικαιώματά του.

# Οι υποχρεώσεις του μισθωτού (IV)

- Στην υποχρέωση πίστης εντάσσεται η ειδικότερη ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΜΗ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΥ. Αυτή συνίσταται στη μη παράλληλη απασχόληση σε ανταγωνιστική επιχείρηση ή μη άσκηση ανταγωνιστικών πράξεων για ίδιο όφελος το χρονικό διάστημα διάρκειας της σύμβασης.
- Μετά τη λήξη της σχέσης εργασίας τέτοια υποχρέωση μπορεί να υπάρχει αν έχει αναληφθεί με ειδική ρήτρα (ρήτρα μη ανταγωνισμού). Η ρήτρα είναι έγκυρη, εφόσον δε δεσμεύει υπέρμετρα την ελευθερία εργασίας. Εύλογος χρονικός περιορισμός θεωρείται το 1 έτος, ενώ χωρικός περιορισμός ορισμένη ακτίνα μέσα στην πόλη.

# Οι υποχρεώσεις του εργοδότη



# Οι υποχρεώσεις του εργοδότη (I)

- 1. Η ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΓΙΑ ΠΑΡΟΧΗ ΜΙΣΘΟΥ (βλ. παρακάτω)

- 2. Η ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΓΙΑ ΠΡΟΝΟΙΑ

Η υποχρέωση εργοδότη να παίρνει αναγκαία μέτρα για τη διαφύλαξη των εργασιακών συμφερόντων και της προσωπικότητας των μισθωτών και να αποφεύγει κάθε ενέργεια που να τα βλάπτει (πριν από τη σύναψη της σύμβασης υποχρέωση ενημέρωσης, κατά την εκτέλεσή της, π.χ. χορήγηση στολής, προστασία από κακοκαιρία, υποχρέωση για παροχή πιστοποιητικού εργασίας μετά τη λύση αυτής -678 ΑΚ)

- 3. Η ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΓΙΑ ΣΕΒΑΣΜΟ ΤΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ (ακυρότητα συμβατικών ρητρών π.χ. αγαμίας, ενδεχόμενη καταχρηστικότητα άσκησης διευθυντικού δικαιώματος, υποχρέωση παράλειψης και αποτροπής σεξουαλικής παρενόχλησης και λοιπών παρενοχλήσεων, υποχρέωση σεβασμού δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα).

# Οι υποχρεώσεις του εργοδότη (II)

- 4. Η ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΓΙΑ ΙΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ (⇒ διαφάνεια 41)
- 5. Η ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΓΙΑ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΤΟΥ ΜΙΣΘΩΤΟΥ

Σύμφωνα με το άρθρο 656 ΑΚ (όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 61 Ν. 4139/2013) «Αν ο εργοδότης έγινε υπερήμερος ως προς την αποδοχή της εργασίας ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να απαιτήσει την πραγματική απασχόλησή του, καθώς και το μισθό για το διάστημα που δεν απασχολήθηκε».

Η αναγνώριση του δικαιώματος για πραγματική απασχόληση εναρμονίζεται με την υποχρέωση πρόνοιας του εργοδότη (288 ΑΚ), καθώς και με την προστασία του δικαιώματος εργασίας (22 Σ.), της ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας (5 Σ.) και του σεβασμού της αξίας του ανθρώπου (2 Σ.).

# Οι όροι υγιεινής και ασφάλειας

# 1. Οι προδιαγραφές

- Η πρόληψη είναι υποχρέωση τριμερής: του Κράτους, του εργοδότη και των εργαζομένων.
- 1. Όροι που πρέπει να ληφθούν υπόψη κατά το σχεδιασμό και κατασκευή εγκαταστάσεων,
- 2. Πρόληψη κινδύνου από μηχανές με επέκταση κύκλου ευθύνης σε κατασκευαστές, εισαγωγείς, προμηθευτές,
- 3. Μέτρα από εργοδότη για προστασία εργαζομένων από φυσικούς, χημικούς, βιολογικούς παράγοντες
- Πρόκειται για υποχρεώσεις δημοσίου δικαίου σε βάρος του εργοδότη.



## 2. Οι Θεσμοί πρόληψης

- Η επιτροπή υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας (ΕΥΑΕ) σε επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 50 εργαζομένους.
- Άλλα επιστημονικά όργανα, όπως ο τεχνικός ασφαλείας (ΤΑ) ή ο γιατρός εργασίας (ΓΕ).

# 3. Τα εργατικά ατυχήματα

- Κάθε συμβάν που προέρχεται από βίαιο και αιφνίδιο γεγονός κατά την εκτέλεση της εργασίας ή με αφορμή αυτήν και που προκάλεσε ανικανότητα για εργασία άνω των 4 μηνών.
- Ο εργοδότης υποχρεούται να αναγγείλει σε 24 ώρες στον Επιθεωρητή Εργασίας και στο ΙΚΑ τα συμβαίνοντα ατυχήματα.
- Ο εργοδότης υποχρεούται να τηρεί ειδικό βιβλίο ατυχημάτων.

## 4. Οι επαγγελματικές ασθένειες

- Το ζήτημα της σύνδεσης της ασθένειας με μια εργασία παραμένει δύσκολο.
- Η ασθένεια θα πρέπει να οφείλεται στην εργασία, να επιδεινώθηκε από την εργασία ή απλά να έχει κάποια σχέση με την εργασία;
- Και εδώ υποχρεωτική αναγγελία στο ΙΚΑ, αλλά όχι υποχρεωτική αναγγελία στην Επιθεώρηση Εργασίας.

# Η γενική θεωρία για το μισθό

- Ο μισθός είναι (α) η αντιπαροχή για την εργασία (ανάλογα με την ποιότητα και την ποσότητα της εργασίας),  
(β) βιοποριστικό μέσο,  
(γ) ο κοινωνικός μισθός (το μέρος των αποδοχών που εισπράττεται χωρίς παροχή αντίστοιχης εργασίας, π.χ. οικογενειακά επιδόματα, προσαυξήσεις για αρχαιότητα, δώρα εορτών, επίδομα αδείας)
- Ο μισθός είναι η παροχή του εργοδότη σε όφελος του μισθωτού, που αποτελεί το αντάλλαγμα για την προσωπικό δέσμευση του δεύτερου σε όφελος του πρώτου.
- Για τη σχέση μεταξύ νόμιμων και συμβατικών αποδοχών ισχύει η αρχή της απορρόφησης, δηλ. ο μισθωτός δεν μπορεί να ζητήσει τις νόμιμες αποδοχές και τα συμβατικά επιδόματα. Ο συμβατικός μισθός που είναι μεγαλύτερος (έστω και αν χωρίζεται σε βασικό μισθό και επιδόματα), θεωρείται ότι περιλαμβάνει όλες τις νόμιμες αποδοχές.



# Τα επιδόματα εορτών Ν. 1082/1980

- καθιερώθηκαν με εθιμικό δίκαιο, μετά χορηγήθηκε εξουσιοδότηση στους υπουργούς εργασίας να προσδιορίζουν τους όρους καταβολής τους
- Οι μισθωτοί έχουν αξίωση εφόσον η σχέση εργασίας διήρκεσε στη χρονική περίοδο ανάμεσα στις δύο γιορτές (επίδομα Πάσχα από 01/01-30/04, επίδομα Χριστουγέννων 01/05-31/12). Αν υπάρχει παράλληλη απασχόληση σε περισσότερους εργοδότες υπάρχει αντίστοιχη αξίωση από κάθε εργοδότη. Κατά την ορθότερη άποψη, αδιάφορο είναι αν υπήρχε έγκυρη ή άκυρη σύμβαση εργασίας.
- Επίδομα Χριστουγέννων = 1 μηνιαίος μισθός ή 25 ημερομίσθια,  
επίδομα Πάσχα =  $\frac{1}{2}$  μηνιαίος μισθός ή 15 ημερομίσθια  
(ο υπολογισμός γίνεται με βάση καταβαλλόμενο μισθό στις 10/12 και 15/04 αντίστοιχα).  
Για απασχόληση για λιγότερο χρονικό διάστημα αναλογικά ως εξής:  
επίδομα Χριστουγέννων → για κάθε 19μερο εργασίας =  $\frac{2}{25}$  μισθού ή 2 ημερομίσθια,  
επίδομα Πάσχα → για κάθε 8μερο εργασίας =  $\frac{1}{15}$  μισθού ή 1 ημερομίσθιο  
(Το συνολικό ποσό maximum 1 ή  $\frac{1}{2}$  μισθό για αμειβόμενους με μισθό και 25 ή 15 ημερομίσθια για αμειβόμενους με ημερομίσθιο).

# Οι οικειοθελείς παροχές

- κάθε παροχή του εργοδότη προς εργαζόμενο που γίνεται με αποκλειστική πρωτοβουλία του πρώτου, από πρόθεση ελευθεριότητας, δηλ. χωρίς δέσμευση από το νόμο ή από τη σύμβαση
- Υποστηρίζεται ότι η οικειοθελής παροχή που καταβάλλεται ανελλιπώς για μακρύ χρονικό διάστημα μετατρέπεται σε μισθό
- Ωστόσο, από τη νομολογία γίνεται συνήθως δεκτό ότι η οικειοθελής παροχή παραμένει τέτοια και όταν ο εργοδότης επιφυλάσσει ρητά στον εαυτό του το δικαίωμα να την ανακαλέσει.

# Η διαπραγμάτευση του μισθού (I)

- Σύμφωνα με την αρχή της αυτονομίας της ιδιωτικής βούλησης ο καθορισμός του μισθού ανήκε στην απόλυτη ελευθερία των συμβαλλομένων. Ωστόσο, η αντίληψη αυτή (που συνδέθηκε με την αντίληψη ότι η εργασία είναι εμπόρευμα) ξεπεράστηκε και το κράτος αναμείχθηκε στον καθορισμό των μισθών (εξουσιαστικό σύστημα). Τέλος, καταλήξαμε στο σύστημα της συλλογικής αυτονομίας, όπου η διαπραγμάτευση ανήκει στις επαγγελματικές οργανώσεις των εργαζομένων και εργοδοτών.
- Στο τελευταίο σύστημα ισχύει η αρχή του κατώτατου ορίου μισθού. Ειδικότερα ένα γενικό κατώτατο όριο μισθού ανεξάρτητα από το είδος της εργασίας που προσφέρεται και ένα κατώτατο όριο κατά επαγγελματικές κατηγορίες χωριστά. Τα κατώτατα όρια μισθού ισχύουν αυτόματα στις ατομικές συμβάσεις εργασίας από τη μέρα που η συλλογικά σύμβαση αποκτά ουσιαστική ισχύ.



# Η διαπραγμάτευση του μισθού (ΙΙ)

- Όμως, μετά το μνημόνιο προβλέπονται πλέον διάφοροι τρόποι αποδέσμευσης από τα κατώτατα όρια μισθού.
- «Όσο διαρκεί η εφαρμογή του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής η επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας υπερισχύει σε περίπτωση Συρροής με κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας και πάντως δεν επιτρέπεται να περιέχει όρους εργασίας δυσμενέστερους για τους εργαζόμενους από τους όρους εργασίας εθνικών συλλογικών συμβάσεων» (37 Ν. 4024/2011).
- Βλ. επίσης συμβάσεις για νέους στην αγορά εργασίας και ειδικές συμβάσεις μαθητείας (74 §8-9 Ν. 3863/2010).



# Η διαπραγμάτευση του μισθού (ΙΙ)

- Με τις νέες ρυθμίσεις προβλέπονται 2 κατηγορίες γενικών κατώτατων μισθών:
- 1. Η πρώτη κατηγορία είναι ο νομοθετικά καθοριζόμενος γενικός κατώτατος μισθός που καθορίζεται με νομοθετική παρέμβαση μετά από διαβουλεύσεις. Τέθηκε σε ισχύ την 01.04.2013 για όλους τους εργαζόμενους ιδιωτικού δικαίου όλης της χώρας (υποπαράγραφος ΙΑ.11, 1 Ν. 4093/2012).
- «Μέχρι τη λήξη της περιόδου οικονομικής προσαρμογής για τους υπαλλήλους άνω των 25 ετών ο μισθός ορίζεται στα 586,08 €, ενώ για τους εργατοτεχνίτες το κατώτερο ημερομίσθιο 26,18€» (υποπαράγραφος ΙΑ.11, 3α Ν. 4093/2012).
- «Ο παραπάνω μισθός προσαυξάνεται 10% για κάθε 3ετία προϋπηρεσίας και ως τρεις τριετίες και συνολικά 30% για προϋπηρεσία 9 ετών και άνω, ενώ το ημερομίσθιο εργατοτεχνιτών προσαυξάνεται 5% για κάθε 3ετία προϋπηρεσίας και ως 6 3ετίες και συνολικά 30% για προϋπηρεσία 18 ετών και άνω» (υποπαράγραφος ΙΑ.11, 3γ Ν. 4093/2012).

# Η διαπραγμάτευση του μισθού (III)

- «Από 14-2-2012 και μέχρι την ολοκλήρωση του προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής, τα κατώτατα διαμορφωμένα όρια μισθών και ημερομισθίων της από 15-7-2010 ισχύουσας Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, όπως αυτά προβλέπονταν και ίσχυαν κατά την 1-1-2012, μειώνονται κατά 22% και κατά 32% για νέους ηλικίας κάτω των 25 ετών και για μαθητευόμενους» (1 §1 ΠΥΣ 6/28-02-2012).

# Η διαπραγμάτευση του μισθού (IV)

- 2. Η δεύτερη κατηγορία είναι με εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας, αλλά μόνο για τα μέλη των εργοδοτικών οργανώσεων που συμμετέχουν στη σύναψή της. Αυτή η εθν.γ.σ.σ.εεγ. μπορεί να περιέχει μόνο ευνοϊκότερους όρους:
- «Οι εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας καθορίζουν τους ελάχιστους μη μισθολογικούς όρους εργασίας, που ισχύουν για τους εργαζόμενους όλης της χώρας. Βασικοί μισθοί, βασικά ημερομίσθια, κάθε είδους προσαυξήσεις αυτών και γενικά κάθε άλλος μισθολογικός όρος ισχύουν μόνο για τους εργαζόμενους που απασχολούνται από εργοδότες των συμβαλλομένων εργοδοτικών οργανώσεων και δεν επιτρέπεται να υπολείπονται του νόμιμου νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου» (άρθρο 8 §1 Ν. 1876/1990, όπως τροποποιήθηκε με υποπαράγραφο ΙΑ.11, 2<sup>α</sup> Ν. 4093/2012).



# Το περιεχόμενο του μισθού

- Ο μισθός διακρίνεται σε μισθό σε χρήμα και σε μισθό σε είδος.
- Ο μισθός σε χρήμα αποτελεί τον κανόνα. Η καταβολή γίνεται «τοις μετρητοίς» (όχι με γραμμάτιο ή συναλλαγματική, ναι με επιταγή αν το αποδέχεται ο μισθωτός).
- Μετά την επικύρωση της διεθνούς σύμβασης εργασίας αριθμ. 95 με το ν. 3248/1955 της, ο μισθός σε είδος μόνο ως παρεπόμενη παροχή είναι δυνατός.
- Από το μισθό σε είδος πρέπει να διακρίνονται οι παροχές σε είδος που δίνονται ως αντάλλαγμα για τις λειτουργικές ανάγκες της επιχείρησης (π.χ. εταιρικό αυτοκίνητο).
- Εφόσον οι παροχές σε είδος αποτελούν μισθό, λαμβάνονται υπόψη για τον υπολογισμό προσαυξήσεων ή δικαιωμάτων του μισθωτού σαν να ήταν χρηματικές παροχές. Η χρηματική αποτίμησή τους γίνεται με βάση το ποσό που θα δαπανούσε ο μισθωτός για να προμηθευτεί το σχετικό είδος από την αγορά.



# Η αξίωση για το μισθό και η νομική της μεταχείριση

- Κατ' εξαίρεση από την αρχή της ταυτόχρονης εκπλήρωσης παροχής και αντιπαροχής στις αμφοτεροβαρείς συμβάσεις, σύμφωνα με το άρθρο 655 ΑΚ ο μισθός καταβάλλεται ύστερα από την παροχή εργασίας (αρχή της προεκπλήρωσης της παροχής εργασίας).
- Επίσης, από το ίδιο άρθρο επιβάλλεται η υποχρέωση για τμηματική πληρωμή του σε ορισμένα μικρά χρονικά διαστήματα, επειδή ο μισθός έχει χαρακτήρα διατροφής (αρχή της περιοδικότητας της πληρωμής).
- Παράλληλα, προβλέπεται ότι η καταβολή του μισθού πρέπει να πραγματοποιείται σε εργάσιμες μέρες (κατά μία άποψη αυτό υπονοεί και σε εργάσιμο χρόνο).
- Ο χρόνος στον οποίο πρέπει να πληρωθεί ο μισθός είναι «δήλη μέρα» (341 ΑΚ). Επομένως, αν ο μισθός δεν καταβληθεί τη μέρα αυτή από υπαιτιότητα του εργοδότη, ο τελευταίος περιέρχεται σε υπερημερία οφειλέτη, χωρίς να χρειάζεται όχληση, και οφείλει τόκους υπερημερίας από τη μέρα αυτή (345 επ. ΑΚ). Ακόμα ο μισθωτός έχει δικαίωμα να κάνει επίσχεση εργασίας (325 ΑΚ), δηλ. να αρνηθεί την εκπλήρωση της εργασίας ωσότου ο εργοδότης εκπληρώσει τη δική του παροχή της πληρωμής του μισθού. Τέλος, ο μισθωτός έχει δικαίωμα να ζητήσει την κήρυξη του εργοδότη σε πτώχευση, αν ο τελευταίος είναι έμπορος.

# Η προστασία του μισθού (I)

- Σε αντίθεση με το γενικό κανόνα του άρθρου 442 ΑΚ ότι οι ομοειδείς, ληξιπρόθεσμες και αμοιβαίες απαιτήσεις ανάμεσα σε δύο πρόσωπα υπόκεινται σε απόσβεση, όταν το ένα από τα δύο αυτά πρόσωπα δηλώσει την επιθυμία του για συμψηφισμό, το άρθρο 664 ΑΚ επιτρέπει (με ελάχιστες εξαιρέσεις) μόνο το μερικό συμψηφισμό, όταν πρόκειται για απαίτηση μισθού.
- Σύμφωνα με το άρθρο 664 §3 ΑΚ (βλ. και το βασικό κανόνα του ενοχικού δικαίου στο άρθρο 451 ΑΚ) ο μισθός, εφόσον δεν υπόκειται σε συμψηφισμό, είναι και ακατάσχετος. Επίσης, είναι και ανεκχώρητη απαίτηση (464 ΑΚ).
- Οι διατάξεις που προσδιορίζουν το νόμιμο μισθό είναι κανόνες δημόσιας τάξης. Άρα είναι ΑΚΥΡΗ κάθε συμφωνία που έχει ως συνέπεια τη μερική ή ολική αποστέρηση του νόμιμου μισθού από το μισθωτό ανεξάρτητα από το πώς θα χαρακτηριστεί (παραίτηση, άφεση χρέους, εξοφλητική απόδειξη, αρνητική αναγνωριστική σύμβαση). Από το συμβατικό μισθό μπορεί να γίνει παραίτηση, διότι λειτουργεί η αρχή της ελευθερίας των συμβάσεων (361 ΑΚ). Τέλος, γίνεται αποδεκτή η εγκυρότητα του συμβιβασμού για την επίλυση εργατικής διαφοράς, αφού αντισταθμίζει την ανασφάλεια ως προς το υπαρκτό ή το ύψος της επίδικης αξίωσης και το επισφαλές αυτής σε περίπτωση δυσχερούς οικονομικής κατάσταση του εργοδότη.



# Η προστασία του μισθού (II)

- Με βάση την αρχή ότι ο μισθός δεν αποτελεί περιουσιακό στοιχείο, ο Ν.4694/1930 απαγορεύει την εκχώρησή του στους τρίτους και τη κατάσχεσή του από τους δανειστές. Περιορισμένες οι εξαιρέσεις: κατάσχεση  $\frac{1}{4}$  για απαιτήσεις διατροφής από το νόμο ή διάταξη τελευταίας βούλησης,  $\frac{1}{4}$  μισθού δημοσίων υπαλλήλων για χρέη στο δημόσιο, 20% μισθού για δικηγορική αμοιβή σε εργολαβία δίκης, κ.α.
- Σύμφωνα με τα άρθρα 975+1007 §1 ΚΤΠολΔ οι κάθε είδους απαιτήσεις μισθωτών από εξαρτημένη εργασία κατατάσσονται σε προνομιακή σειρά (3η) στον πίνακα κατάταξης του πλειστηριασμού
- Προβλέπεται ένας ειδικός λογαριασμός προστασίας εργαζομένων από την αφερεγγυότητα του εργοδότη που υπάγεται στο Διοικητικό Συμβούλιο του ΟΑΕΔ και τροφοδοτείται από εισφορές εργοδοτών (0,15% στις καταβαλλόμενες αποδοχές) και κρατικές ενισχύσεις. Η πληρωμή των ανεξόφλητων αποδοχών είναι εξασφαλισμένη ανεξάρτητα από την καταβολή των εισφορών. Ο μισθωτός έχει συγκεκριμένη αξίωση που ασκείται με υποβολή αίτησης στις κατά τόπους υπηρεσίες του ΟΑΕΔ σε προθεσμία 6 μηνών από την απόφαση κήρυξης αφερεγγυότητας.

# Η λύση της σχέσης εργασίας



Η λύση της  
σχέσης εργασίας  
αορίστου χρόνου

# Η καταγγελία της σχέσης εργασίας αορίστου χρόνου

- Η σύμβαση εργασίας μπορεί να λυθεί όπως κάθε διαρκής ενοχική σύμβαση, π.χ. με αντίθετη συμφωνία ή το θάνατο εργαζομένου. Όμως, η σημαντικότερη περίπτωση η καταγγελία, που αν γίνεται από τον εργοδότη είναι απόλυση, ενώ αν γίνεται από εργαζόμενο είναι παραίτηση
- **ΚΑΤΑΓΕΛΜΙΑ** είναι το δικαίωμα που έχει οποιοσδήποτε από τους συμβαλλόμενους σε μία διαρκή σύμβαση να τη λύσει για το μέλλον με τη μονομερή θέλησή του. Είναι ένα διαπλαστικό δικαίωμα, διότι περιέχει εξουσία για κατάργηση έννομης σχέσης. Τα αποτελέσματά της αρχίζουν από τη στιγμή που η σχετική δήλωση φτάνει στο άλλο μέρος προς το οποίο απευθύνεται.

# Τακτική vs έκτακτη καταγγελία

## ΤΑΚΤΙΚΗ

- η με ή χωρίς προθεσμία λύση μίας σύμβασης εργασίας με αόριστη διάρκεια με τήρηση διατυπώσεων

## ΕΚΤΑΚΤΗ

- η λύση μίας σύμβασης εργασίας για εξαιρετικούς λόγους χωρίς την τήρηση διατυπώσεων

# Η καταγγελία από τον εργοδότη



*Η καταγγελία  
από τον εργοδότη*

**ΤΑΚΤΙΚΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ**

# Τυπικές προϋποθέσεις

---

1. Τήρηση έγγραφου τύπου

---

2. Τήρηση ορισμένου χρόνου προειδοποίησης

---

3. Καταβολή ορισμένης αποζημίωσης

---

4. Καταχώριση σε μισθολόγιο ΙΚΑ (καλύπτεται από ηλεκτρονική αναγγελία)

---

5. Αναγγελία στον ΟΑΕΔ (ΕΡΓΑΝΗ)

# Έγγραφος τύπος

- άρθρο 5 §3 Ν. 3198/1955
- για τους υπαλλήλους ισχύει εφόσον η απασχόληση διήρκησε πάνω από 12 μήνες (υποπαράγραφος ΙΑ.12, 1 Ν. 4093/2012)
- ο νόμος δεν απαιτεί συγκεκριμένο τυποποιημένο περιεχόμενο, αρκεί να προκύπτει κατά τρόπο σαφή η δήλωση καταγγελίας

# Χρόνος προειδοποίησης (I)

- Σύμφωνα με το άρθρο 1 Ν. 2112/1920 η προθεσμία προειδοποίησης για υπαλλήλους ήταν:

ΠΡΟΪΤΗΡΕΣΙΑ	ΧΡΟΝΟΣ ΠΡΟΕΙΔΟΠΟΙΗΣΗΣ
> 2 μήνες	1 μήνας
> 1 χρόνος	2 μήνες
> 4 χρόνια	3 μήνες
> 6 χρόνια	4 μήνες
> 8 χρόνια	5 μήνες
> 10 χρόνια	6 μήνες
Κάθε πρόσθετος χρόνος	1 μήνας με ανώτατο 24 μήνες



# Χρόνος προειδοποίησης (ΙΙ)

- Με την υποπαράγραφο ΙΑ. 12, 1 Ν. 4093/2012 ο χρόνος προειδοποίησης επαναπροσδιορίστηκε ως εξής:

ΠΡΟΪΤΗΡΕΣΙΑ	ΧΡΟΝΟΣ ΠΡΟΕΙΔΟΠΟΙΗΣΗΣ
12 μήνες - 2 έτη	1 μήνας
2 έτη- 5 έτη	2 μήνες
5 έτη- 10 έτη	3 μήνες
10 έτη και πάνω	4 μήνες

# Τυπικές προϋποθέσεις (III)

## ■ 3. ΚΑΤΑΒΟΛΗ ΟΡΙΣΜΕΝΗΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ

Με το νέο σύστημα μειώνεται όχι μόνο ο χρόνος προειδοποίησης αλλά και το ύψος της αποζημίωσης για τους υπαλλήλους που έχουν συμπληρώσει 16 έτη προϋπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη (ΙΑ. 12, 3 Ν. 4093/2012).

- Ως προς το χρόνο: ο εργοδότης διευκολύνεται στην καταγγελία με προειδοποίηση, αφού ο χρόνος έχει συντομευτεί (max. 4 μήνες).
- Ως προς την αποζημίωση, για υπαλλήλους με προϋπηρεσία μέχρι 16 συμπληρωμένα έτη στον ίδιο εργοδότη το ποσό υπολογίζεται με βάση την κλιμάκωση του χρόνου προειδοποίησης του παλιού συστήματος (βλ. διαφάνεια 134) και είναι το  $\frac{1}{2}$  από τις αποδοχές που αντιστοιχούν στο χρόνο προειδοποίησης ΑΝ τηρήθηκε η προθεσμία, διαφορετικά το σύνολο των αποδοχών του χρόνου αυτού (άρθρο 4 Ν. 3198/1955).
- Ο υπολογισμός της αποζημίωσης με βάση τις τακτικές αποδοχές (δηλ. μισθός και πρόσθετες μισθολογικές παροχές) του τελευταίου μήνα υπό καθεστώς πλήρους εργασίας (άρθρο 5 §1 Ν. 3198/1955).

# Η κλιμάκωση για 1 ως 16 χρόνια υπηρεσίας

ΧΡΟΝΟΣ ΠΡΟΪΤΗΡΕΣΙΑΣ	ΠΟΣΟ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ
1 έτος - 4 έτη	2 μηνών
4 έτη - 6 έτη	3 μηνών
6 έτη - 8 έτη	4 μηνών
8 έτη - 10 έτη	5 μηνών
10 έτη συμπληρωμένα	6 μηνών
11 έτη συμπληρωμένα	7 μηνών
12 έτη συμπληρωμένα	8 μηνών
13 έτη συμπληρωμένα	9 μηνών
14 έτη συμπληρωμένα	10 μηνών
15 έτη συμπληρωμένα	11 μηνών
16 έτη συμπληρωμένα	12 μηνών

# Τυπικές προϋποθέσεις (IV)

- Για τους υπαλλήλους που έχουν συμπληρώσει 17 έτη στον ίδιο εργοδότη, καταβάλλεται επιπλέον αποζημίωση 1 μήνα για κάθε συμπληρωμένο έτος προϋπηρεσίας με ανώτατο όριο την αποζημίωση 12 μηνών, το οποίο αντιστοιχεί σε συνολικό χρόνο 28 ετών προϋπηρεσίας.
- Παράλληλα, για τον υπολογισμό του ποσού αποζημίωσης αυτών των υπαλλήλων λαμβάνονται υπόψη οι τακτικές αποδοχές του τελευταίου μήνα υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης που δεν υπερβαίνουν το ποσό των 2.000€ (ΙΑ. 12, 3 Ν. 4093/2012).
- Εννοείται κι εδώ ότι εφόσον η καταγγελία είναι με προειδοποίηση οι παραπάνω αποζημιώσεις καταβάλλονται στο μισό.
- Τέλος, με το νέο νόμο ορίζεται ότι η πρόβλεψη μεγαλύτερης αποζημίωσης είναι δυνατή, εφόσον στηρίζεται σε σύμβαση ή σε έθιμο (ΙΑ. 12, 2 Ν. 4093/2012).





# Τυπικές προϋποθέσεις (V)

- Όταν η αποζημίωση λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας υπερβαίνει τις αποδοχές 2 μηνών, ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλει κατά την απόλυση μέρος της αποζημίωσης που αντιστοιχεί στις αποδοχές 2 μηνών. Το υπόλοιπο ποσό καταβάλλεται σε διμηνιαίες δόσεις, καθεμία από τις οποίες δεν μπορεί να είναι κατώτερη από τις αποδοχές 2 μηνών, εκτός και αν το ποσό που υπολείπεται για την εξόφληση του συνόλου της αποζημιώσεως είναι μικρότερο. Η πρώτη δόση καταβάλλεται την επομένη της συμπλήρωσης διμήνου από την απόλυση (74 §3 Ν. 3863/2010)

# Τυπικές προϋποθέσεις (VI)

- 4. ΚΑΤΑΧΩΡΗΣΗ ΣΤΟ ΤΗΡΟΥΜΕΝΟ ΓΙΑ ΙΚΑ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΟ Ή ΑΣΦΑΛΙΣΗ ΤΟΥ ΜΙΣΘΩΤΟΥ  
(άρθρο 2 §4 Ν.2556/1997)

Στόχος της νέας προϋπόθεσης η καταπολέμηση της εισφοροδιαφυγής

- 5. ΑΝΑΓΓΕΛΙΑ ΑΠΟΛΥΣΗΣ ΣΤΟΝ ΟΑΕΔ

Μέσα σε 8 ημέρες από την παράδοση της έγγραφης απόλυσης.

Στην υποχρέωση υπάγονται και οι οικειοθελείς αποχωρήσεις.

Η παράλειψη ΔΕ δημιουργεί ακυρότητα στην καταγγελία, αλλά επιφέρει ποινικές κυρώσεις

ΠΡΟΣΟΧΗ! Όλες οι παραπάνω προϋποθέσεις πλην της 5ης είναι συστατικοί όροι για το ΈΓΚΥΡΟ της καταγγελίας, εφόσον η σύμβαση διήρκησε πάνω από 2 μήνες (άρθρο 1 Ν. 2112/1920)

# Ακυρότητα τακτικής καταγγελίας- Αποσβεστικές προθεσμίες

- Σε περίπτωση ακυρότητας, η σύμβαση εργασίας θεωρείται ότι ΔΕ λύθηκε. Ο εργοδότης που δε δέχεται την εργασία του μισθωτού καθίσταται υπερήμερος δανειστής και οφείλει μισθούς υπερημερίας, έντοκα από το χρόνο καταγγελίας. Διακοπή της υπερημερίας είναι δυνατή με νέα έγκυρη καταγγελία ή επαναπρόσληψη με τους ίδιους όρους εργασίας.
- Η ακυρότητα είναι *σχετική*, δηλαδή μόνο ο μισθωτός νομιμοποιείται να την επικαλεστεί. Ο μισθωτός μπορεί είτε να θεωρήσει την καταγγελία άκυρη και να ζητήσει μισθούς υπερημερίας είτε να τη θεωρήσει έγκυρη και να ζητήσει νόμιμη αποζημίωση.
- Ο νόμος προβλέπει 3μηνη αποκλειστική αποσβεστική προθεσμία για αξιώσεις που πηγάζουν από άκυρη καταγγελία (6 §1 Ν.3198/1955) και 6μηνη για αξιώσεις από έγκυρη καταγγελία (6 §2 Ν.3198/1955). Μετά την πάροδό τους η αγωγή απαράδεκτη (το απαράδεκτο λαμβάνεται υπόψη αυτεπάγγελτα από το δικαστήριο).



# Ουσιαστική προϋπόθεση

## ■ Η ΜΗ ΚΑΤΑΧΡΗΣΗ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΟΣ

Το σύστημα ελέγχου των απολύσεων για ουσιαστικούς λόγους βασίζεται στο άρθρο 281 ΑΚ (απαγόρευση κατάχρησης δικαιώματος). Η νομολογία έχει κρίνει καταχρηστική την καταγγελία λόγω εμπάθειας ή εκδίκησης του εργοδότη, νόμιμης συνδικαλιστικής ή πολιτικής δράσης του μισθωτού, προσφυγής του μισθωτού σε αρμόδιες υπηρεσίες για ικανοποίηση αιτημάτων του, επίμονης προβολής νόμιμων διεκδικήσεων για συναδέλφους, άσκησης καθήκοντος μάρτυρα σε δίκη, άρνησης υπακοής σε παράνομη άσκηση διευθυντικού δικαιώματος, απόκρουσης σεξουαλικής παρενόχλησης

- ΔΕΝ υπόκειται σε δικαστικό έλεγχο η απόλυση που γίνεται από επιχειρησιακές ανάγκες. Η σκοπιμότητα αποφάσεων του εργοδότη ως προς το οικονομοτεχνικό μέρος κρίνεται ελεύθερα από τον εργοδότη.



# Ειδικοί νομοθετικοί περιορισμοί

- Ειδικές διατάξεις τυποποιούν λόγους που καθιστούν την καταγγελία καταχρηστική χωρίς να χρειάζεται η επίκληση του άρθρου 281 ΑΚ
- ΑΠΑΓΟΡΕΥΕΤΑΙ η καταγγελία για νόμιμη συνδικαλιστική δράση, (14 §4 Ν.1264/1982), λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων (14 Ν.1483/1984), λόγω φύλου (6 Ν.1414/1984), κατά τη διάρκεια εγκυμοσύνης και λοχείας (15 Ν.1483/1984, 10 ΠΔ 176/1997), λόγω μεταβίβαση επιχείρησης (4 §1 και 5 ΠΔ 178/2002), λόγω άρνησης μερικής απασχόλησης (38 §2 Ν. 1892/1990, όπως τροποποιήθηκε με το Ν. 3846/2010), του τεχνικού ασφαλείας, του γιατρού εργασίας (7 §4 και 10 §7 Ν.1568/1985)

# Οι ομαδικές απολύσεις Ν. 1387/1983

- Ομαδικές απολύσεις είναι αυτές που δεν αφορούν το πρόσωπο των εργαζομένων, αλλά οφείλονται σε οικονομοτεχνικούς λόγους (ποιοτικό κριτήριο) και αφορούν ένα ορισμένο αριθμό εργαζομένων μίας παραγωγικής μονάδας (ποσοτικό κριτήριο) σε ένα δεδομένο χρονικό διάστημα (σε 1 μήνα):  
α) πάνω από 6 εργαζόμενους σε επιχείρηση ή εκμετάλλευση που απασχολούν 20-150 άτομα, β) ποσοστό 5% και μέχρι 30 άτομα, εφόσον απασχολούνται πάνω από 150 εργαζόμενους (74 §1 Ν. 3863/2010)
- Ισχύουν 3 βασικές αρχές: (1) Η υποχρέωση ενημέρωσης του προσωπικού και των αρμόδιων αρχών προς αποφυγή αιφνιδιασμού, (2) η εξέταση των απολύσεων από κοινού με τον εργοδότη και τους εκπροσώπους των εργαζομένων, (3) η συνδρομή δημόσιας αρχής.
- Οι διαβουλεύσεις του εργοδότη με εκπροσώπους του προσωπικού μετά από πρόσκληση του πρώτου τερματίζονται είτε θετικά με υπογραφή κοινού πρακτικού είτε αρνητικά οπότε αρχίζει το στάδιο της διοικητικής παρέμβασης. Ο Περιφερειάρχης ή ο Υπουργός Εργασίας με απόφασή του μπορεί (α) να παρατείνει διαπραγματεύσεις κατόπιν αιτήματος ενός από τα δύο μέρη, (β) να εγκρίνει ή (γ) να απορρίψει ομαδικές απολύσεις

*Η καταγγελία  
από τον εργοδότη*

**έκτακτη καταγγελία**

# Οι κατ' ιδίαν περιπτώσεις (I)

- Έκτακτη καταγγελία είναι ουσιαστικά η απόλυση του μισθωτού ΧΩΡΙΣ την τήρηση των παραπάνω διατυπώσεων
- 1. ΕΠΙΜΕΜΠΤΗ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑ ΤΟΥ ΜΙΣΘΩΤΟΥ

Α) Διάπραξη αξιόποινης πράξης (άρθρο 5§ 1 Ν.2112/1920, άρθρο 7 Ν.3198/1955, ) ο εργοδότης μπορεί να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας είτε μετά από υποβολή μήνυσης είτε μετά την απαγγελία κατηγορίας εναντίον του μισθωτού για τέλεση αξιόποινης πράξης κατά την άσκηση της υπηρεσίας του.

ΠΡΟΣΟΧΗ! Η τελική εκκαθάριση της κατάστασης ανάμεσα σε εργοδότη και μισθωτό θα γίνει μετά τον τερματισμό της ποινικής διαδικασίας. Με την απαλλαγή του μισθωτού (με βούλευμα ή με δικαστική απόφαση), η έκτακτη καταγγελία μετατρέπεται σε τακτική και αναβιώνει η υποχρέωση του εργοδότη να καταβάλει αποζημίωση.



# Οι κατ' ιδίαν περιπτώσεις (II)

B) Ο εξαναγκασμός του εργοδότη σε καταγγελία της σύμβασης

κατά τη νομολογία όταν ο μισθωτός με την προκλητικά ή έκδηλα αντισυμβατική συμπεριφορά του επιδιώκει να προκαλέσει την καταγγελία για να πάρει αποζημίωση

- 2. ΑΝΩΤΕΡΗ ΒΙΑ (άρθρο 6§2 Β.Δ. 16/07/1920)

μόνο όταν είναι οριστική αποτελεί λόγο λύσης της σύμβασης εργασίας (ΟΧΙ οι προσωρινές οικονομικές δυσχέρειες, πτώχευση)

# Τροποποιητική καταγγελία

- Εφόσον ο εργοδότης σε μία σχέση εργασίας αορίστου χρόνου μπορεί να απολύει το μισθωτό, μπορεί για ένα λόγο παραπάνω να εξαρτήσει την παραμονή του από την αποδοχή νέων όρων εργασίας
- Τροποποιητική καταγγελία είναι η καταγγελία που γίνεται με την (αναβλητική ή διαλυτική) αίρεση της απόκρουσης ή της αποδοχής από το μισθωτό της τροποποιητικής συμφωνίας που του προτείνει ο εργοδότης σχετικά με τους όρους εργασίας

# Μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας

- κάθε μεταβολή των ουσιωδών όρων της σύμβασης εργασίας που επιφέρει άμεση ή έμμεση υλική ή ηθική ζημία στο μισθωτό (π.χ. η τοποθέτηση σε κατώτερη θέση ή η ανάθεση καθηκόντων κατώτερης θέσης)
- πρόβλημα στην πράξη τα όρια μεταξύ συμβατικών δεσμεύσεων και διευθυντικού δικαιώματος
- ο μισθωτός έχει τα γενικά δικαιώματα του ενοχικού δικαίου: μισθούς υπερημερίας, καταδίκη εργοδότη για επαναπασχόληση στην προηγούμενη θέση (με απειλή χρηματικής ποινής) + ενδεχομένως χρηματική ικανοποίηση για προσβολή προσωπικότητας (ΑΚ 57)
- Παράλληλα ο νόμος δίνει στο μισθωτό το δικαίωμα να τη θεωρήσει καταγγελία της σύμβασης και να ζητήσει αποζημίωση (άρθρο 7 Ν. 2112/1920)

# Η καταγγελία από το μισθωτό



# 1. Παραίτηση

- Απαιτείται ΤΗΡΗΣΗ ΟΡΙΣΜΕΝΗΣ ΠΡΟΘΕΣΜΙΑΣ
- Για τους υπαλλήλους είναι η μισή από την προθεσμία που επιβάλλει ο νόμος στον εργοδότη για την άσκηση του δικαιώματος καταγγελίας του (με μέγιστο όριο 3 μήνες), ενώ η μη τήρησή της συνεπάγεται αποζημίωση ίση με τις αποδοχές για τον αντίστοιχο χρόνο (άρθρο 4 Ν.2112/1920).
- Για τους εργάτες είναι η ίδια με αυτήν του εργοδότη (άρθρο 7 §1 Β.Δ. 16/07/1920), ενώ η παραμέλησή της συνεπάγεται αποζημίωση το μισό αυτής που θα πλήρωνε ο εργοδότης αν παραβίαζε την ίδια υποχρέωση (άρθρο 7 §2 Β.Δ. 16/07/1920)

# 2. Αποχή

## ΔΙΚΑΙΟΛΟΓΗΜΕΝΗ

δικαίωμα αδείας, άσκηση νόμιμων δικαιωμάτων (εκλογικού), εκπλήρωση υποχρέωσης προς πολιτεία (στράτευση, ένορκος), φυσική αδυναμία (ασθένεια)  
Το άρθρο 5 §3 Ν.2112/1920 ΔΕ θεωρεί την αποχή λόγω βραχείας ασθένειας ως λόγο λύσης της σύμβασης εργασίας (θέτει ωστόσο ανώτατα χρονικά όρια ανάλογα με τη διάρκεια υπηρεσίας)

## ΑΥΘΑΙΡΕΤΗ

Η έλλειψη σοβαρού λόγου αποχής από την εργασία ή το σκόπιμο της ενέργειας του μισθωτού δεν οδηγεί σε αυτόματη λύση της σύμβασης εργασίας, αλλά συνιστά καταρχήν μη εκπλήρωση της σύμβασης

# 3. Η αποχώρηση λόγω συνταξιοδότησης

- Α. Αποχώρηση λόγω συμπλήρωσης προϋποθέσεων πλήρους συνταξιοδότησης (άρθρο 8 εδ. β. Ν. 3198/1955) με δικαίωμα να πάρει το 50% της αποζημίωσης που θα έπαιρνε σε περίπτωση απροειδοποίητης καταγγελίας ή το 40%, εφόσον είναι ασφαλισμένος και σε επικουρικό ταμείο.
- Β. Παραίτηση με συγκατάθεση του εργοδότη (άρθρο 8 εδ. α Ν. 3198/1955), εφόσον ο μισθωτός έχει συμπληρώσει 15 χρόνια υπηρεσίας σε αυτόν ή το όριο ηλικίας που προβλέπει ο ασφαλιστικός οργανισμός στον οποίο ανήκει ή αν δεν προβλέπεται τέτοιο όριο το 65<sup>ο</sup> έτος. Ο μισθωτός δικαιούται το 50% της αποζημίωση που θα έπαιρνε σε περίπτωση απροειδοποίητης καταγγελίας.  
Η διάταξη αυτή χρησιμοποιείται για τη προώθηση προγραμμάτων εθελούσιας εξόδου.

Η λύση της  
σχέσης εργασίας  
ορισμένου χρόνου



# Η λύση της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου

- Η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου αντιμετωπίζεται από το νομοθέτη ως κατ' εξαίρεση μορφή απασχόλησης.
- Η λύση της επέρχεται αυτόματα με την πάροδο του καθορισμένου χρόνου, χωρίς άλλη ενέργεια του εργοδότη ή του μισθωτού
- Πρόβλημα οι διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου. Το άρθρο 8 §3 Ν. 2112/1920 ορίζει ότι οι διατάξεις για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας εφαρμόζονται και στις συμβάσεις με ορισμένη διάρκεια, αν ο καθορισμός της διάρκειας δε δικαιολογείται από τη φύση της σύμβασης και τέθηκε σκόπιμα για καταστρατήγηση των διατάξεων για υποχρεωτική καταγγελία. Θεωρείται δηλαδή πλασματικά ότι καταρτίστηκε σύμβαση αορίστου χρόνου. Κατά τη νομολογία καταστρατήγηση του νόμου δεν υπάρχει όταν η διάρκεια είναι δικαιολογημένη από το είδος και το σκοπό της εργασίας ή από τις λειτουργικές ανάγκες της επιχείρησης.

# Οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου στο δίκαιο της ευελιξίας

- Η κοινοτική οδηγία 70/1999 ενσωματώθηκε με το Π.Δ. 81/2003.
- Ειδικό Π.Δ. 164/2004 για συμβασιούχους του δημοσίου.
- ΔΙΑΔΟΧΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ θεωρούνται όσες καταρτίζονται μεταξύ του ίδιου εργοδότη (εδώ εμπίπτει και ο όμιλος επιχειρήσεων) με ίδιους ή παρεμφερείς όρους, χωρίς ενδιάμεση διακοπή μεγαλύτερη των 3 μηνών (5 §1 Π.Δ. 164/2004)
- Η υπέρβαση συνολικά της διάρκειας των διαδοχικών συμβάσεων κατά 2 έτη (6 §1 Π.Δ. 154/2004) ή η υπέρβαση 3 ανανεώσεων σε 2 έτη (5 §4 Π.Δ. 164/2004) δημιουργούν τεκμήριο ότι επιδιώκεται κάλυψη πάγιων αναγκών
- Υποχρέωση τήρησης ΕΓΓΡΑΦΟΥ ΤΥΠΟΥ (5 §3 Π.Δ. 164/2004)
- Ισχύει η αρχή της μη διάκρισης ανάμεσα σε συμβασιούχους αορίστου και ορισμένου χρόνου (4 §1 Π.Δ. 81/2003), ιδίως όπου εξαρτώνται δικαιώματα από τη διάρκεια της υπηρεσίας (4 §2 Π.Δ. 81/2003 μετά το Π.Δ. 190/2004)

# Η καταγγελία της σύμβασης ορισμένου χρόνου για σπουδαίο λόγο

- πρόκειται για πρόωρη λύση της σύμβασης ορισμένου χρόνου
- έχει τη μορφή έκτακτης καταγγελίας (672 ΑΚ)
- το δικαίωμα για έκτακτη καταγγελία είναι «δημόσιας τάξης», δηλ. απαγορεύονται οι συμφωνίες για αποκλεισμό ή περιορισμό του
- Ο νόμος αποφεύγει ειδική απαρίθμηση λόγων. ΣΠΟΥΔΑΙΟΣ ΛΟΓΟΣ είναι κάθε περιστατικό που κατά αντικειμενική κρίση με βάση την καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη συντελεί, ώστε να μην είναι ανεκτή η διατήρηση της σύμβασης ως το χρόνο λήξης της.
- Αν ο σπουδαίος λόγος συνίσταται ή οφείλεται σε υπαίτια αθέτηση της σύμβασης, το μέρος που καταγγέλλει τη σύμβαση υποχρεούται σε αποζημίωση του άλλου συμβαλλόμενου μέρους (673 ΑΚ). Αν ο σπουδαίος λόγος συνίσταται σε μεταβολή των περιουσιακών σχέσεων του εργοδότη, στον εργαζόμενο μπορεί να επιδικαστεί εύλογη αποζημίωση (674 ΑΚ).



# Αποτελέσματα της καταγγελίας για σπουδαίο λόγο

- Αν ο σπουδαίος λόγος είναι ΝΟΜΙΜΟΣ, η καταγγελία επιφέρει την ΆΜΕΣΗ ΛΥΣΗ της σύμβασης από τη στιγμή που θα περιέλθει στο άλλο μέρος. Η κατά το άρθρο 673 ΑΚ αποζημίωση για το μισθωτό το ισάξιο των μισθών που θα έπαιρνε μέχρι τη λήξη της διάρκειας της σύμβασης καθώς και κάθε άλλη ζημιά, ενώ για τον εργοδότη η ζημιά που υπέστη από την πρόωρη απομάκρυνση του μισθωτού (π.χ. μη λειτουργία αντίστοιχου τμήματος, ανεύρεση αντικαταστάτη με δυσμενέστερους όρους κ.α.)
- Αν ο σπουδαίος λόγος είναι ΠΑΡΑΝΟΜΟΣ, η καταγγελία είναι ΑΚΥΡΗ ΑΝΑΔΡΟΜΙΚΑ. Αν η καταγγελία ήταν από τον εργοδότη, αυτός θεωρείται υπερήμερος δανειστής και οφείλει μισθούς υπερημερίας από το χρόνο της καταγγελίας ως το χρόνο λήξης της σύμβασης. Κατά τη νομολογία η αγωγή υπόκειται σε 3μηνη προθεσμία (με αναλογική εφαρμογή 6 §1 Ν.3198/1955). Αν η καταγγελία ήταν από το μισθωτό, αυτός θεωρείται υπερήμερος οφειλέτης σε υπαίτια αδυναμία παροχής.



# Παρεπόμενες υποχρεώσεις εργοδότη κατά τη λύση της σύμβασης εργασίας

- 1) Υποχρέωση παροχής ελεύθερου χρόνου για εξεύρεση εργασίας (677 ΑΚ)
- 2) Υποχρέωση παροχής πιστοποιητικού εργασίας (678 ΑΚ, άρθρο 2 Ν.2112/1920, άρθρο 4 Β.Δ. 16/18.7.1920)