



ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ & ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Θέμα: **Το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη**

ΕΠΙΜΕΛΕΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ:

ΜΑΝΟΥΣΑΚΗΣ ΚΩΝ/ΝΟΣ 12907

ΧΑΡΙΤΑΚΗΣ ΙΩΑΝΝΗΣ 12675

ΕΠΙΒΛΕΠΟΥΣΑ ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ : κ. ΙΜΠΡΙΞΗ ΕΛΕΝΗ

ΠΕΙΡΑΙΑΣ 2014



T.E.I. ΠΕΙΡΑΙΑ

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΠΕΙΡΑΙΑ

**DEPARTMENT OF FINANCIAL &
MANAGEMENT ACCOUNTING**

DISSERTATION

**THE MANAGERIAL PREROGATIVE OF
EMPLOYER**

MANOUSAKIS KONSTANTINOS

CHARITAKIS IOANNIS

SUPERVISOR: MRS. IMPRIKSI HELEN

PEIRAIAS 2014

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

<u>ΕΙΣΑΓΩΓΗ</u>	1
<u>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1</u>	
1.1 Έννοια εργασίας.....	2
1.2 Σύμβαση εργασίας	2
1.2.1 Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας.....	3
1.2.1.1 Τα μέρη της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας.....	4
1.3 Το κριτήριο της εξάρτησης.....	5
<u>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2</u>	
2.1 Το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη.....	6
2.1.1 Χαρακτηριστικά του διευθυντικού δικαιώματος.....	6
2.1.2 Η νομική φύση.....	8
2.1.3 Το πεδίο ασκήσεως-τα όρια των δικαιωμάτων του εργοδότη.....	8
2.1.4 Οι συνέπειες από την παράνομη άσκησή του.....	11
2.1.5 Οι υποχρεώσεις του εργοδότη.....	12
2.2 Οι ειδικότερες εκδηλώσεις του διευθυντικού δικαιώματος.....	16
2.2.1 Αλλαγή τόπου εργασίας-μετάθεση.....	16
2.2.2 Χρόνος εργασίας.....	17
2.2.3 Προαγωγές.....	17
2.2.4 Αλλαγή αντικειμένου εργασίας-αφαίρεση καθηκόντων-αλλαγή θέσης εργασίας-τοποθέτηση προϊσταμένου.....	23
2.2.5 Το ζήτημα της υποχρέωσης για πραγματική απασχόληση του μισθωτού.....	23
2.2.6 Άσκηση διευθυντικού δικαιώματος στο ζήτημα του καπνίσματος.....	24

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

3.1 ΑΔΕΙΑ.....	25
3.1.1 Χρόνος χορήγησης κανονικής άδειας	26
3.2 Επίδομα αδειας.....	28
3.2.1 Λύση της εργασιακής σχέσης.....	28
3.2.2 Προσάυξηση της κανονικής άδειας λόγω προϋπηρεσίας	
3.2.3 Διάφορες επισημάνσεις.....	29
3.3 Άδειες εργαζόμενων, λοιπές εκτός της κανονικής άδειας.....	30
3.4 Βιβλίο αδειών.....	37

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

4.1 Λύση σύμβασης εργασίας.....	38
4.2 Λύση σύμβασης ορισμένου χρόνου.....	38
4.3 Λύση σύμβασης αορίστου χρόνου.....	40
4.3.1 Απόλυση ιδιωτικών υπαλλήλων και εργατοτεχνιτών.....	41
4.4 Άκυρη καταγγελία και δικαιώματα απολυμένου.....	41
4.5 Λύση σύμβασης έργου.....	43
4.6 Παραίτηση ή οικειοθελής αποχώρηση του μισθωτού.....	43
4.7 Αναγγελία της απολύσεως.....	43
4.8 Θάνατος εργοδότη ή μισθωτού.....	44
4.9 Η Αποζημίωση.....	44
4.9.1 Ο υπολογισμός της αποζημίωσης.....	45
4.9.2 Η καταβολή της αποζημίωσης.....	50
4.9.3 Πότε δεν οφείλεται αποζημίωση.....	51

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

5.1 Δομή Ερωτηματολογίου.....	53
5.2 Συμπεράσματα αποτελεσμάτων.....	57

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το δικαίωμα της εργασίας ανήκει σε κάθε άνθρωπο ανεξάρτητα από φύλο ή όποια άλλη διάκριση. Η ελευθερία εργασίας και το δικαίωμα εργασίας ανήκουν σε όλους. Επομένως, υποχρέωση για παροχή εργασίας μπορεί να αναλάβει ο κάθε άνθρωπος. Έτσι στην διαδικασία της παροχής εργασίας δημιουργείται ένα αντάλλαγμα εργασίας και μισθού μεταξύ του εργαζομένου(μισθωτού) και του εργοδότη. Κάθε εργασιακή σχέση ακολουθεί κάποια κοινή κρατική εργατική νομοθεσία. Δηλαδή ο εργαζόμενος και ο εργοδότης ακολουθούν κανόνες που ισχύουν και οι οποίοι ρυθμίζουν τις υποχρεώσεις και τα δικαιώματά τους αντίστοιχα. Εμείς εδώ θα εξετάσουμε την νομοθέτηση που ακολουθεί το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη, η άσκηση του οποίου έχει μεγάλη πρακτική σημασία, γιατί η καθημερινή εργασία διακινείται ουσιαστικά βάσει αυτού του δικαιώματος.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

1.1 ΕΝΝΟΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η εργασία είναι κάθε απασχόληση του ανθρώπου, κάθε μορφή δραστηριότητας με κάποιο σκοπό. Νομικά σκοπός της εργασίας μπορεί να είναι οποιοσδήποτε, αρκεί να είναι θεμιτός δηλαδή όχι παράνομος ή ανήθικος.

Η εργασία διακρίνεται σε σωματική ή πνευματική. Επίσης, η εργασία είναι αντικείμενο της εργασιακής σχέσεως ως ενέργεια ορισμένης μορφής ανεξάρτητα από το αποτέλεσμα της. Επιπρόσθετα, μία άλλη ιδιαίτερα σημαντική διάκριση της εργασίας είναι η διάκρισή της σε εξαρτημένη και ανεξάρτητη.

1.2. ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Με τη σύμβαση εργασίας ο εργαζόμενος έχει την υποχρέωση να παρέχει, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, την εργασία του στον εργοδότη και αυτός να καταβάλει το συμφωνημένο μισθό. (άρθρο 648)

Σύμβαση εργασίας υπάρχει και όταν ο μισθός υπολογίζεται κατά μονάδα της παρεχόμενης εργασίας ή κατ' αποκοπήν, αρκεί ο εργαζόμενος να προσλαμβάνεται ή να απασχολείται για ορισμένο ή αόριστο χρόνο.

Για την έννοια όμως της συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας απαιτείται ακόμα το στοιχείο της εξαρτήσεως.

Με τον όρο σύμβαση εργασίας εννοούμε κυρίως την αρχική σύμβαση προσλήψεως, που ιδρύει τη σχέση εργασίας. Σύμβαση εργασίας όμως, ρυθμιστικής αυτής της σχέσεως, είναι και κάθε άλλη μεταγενέστερη συμφωνία, που τροποποιεί ή συμπληρώνει αυτή.

Η σύμβαση εργασίας είναι **αμφοτεροβαρής διαρκής ενοχική σύμβαση δικαίου**. Ο εργοδότης που έχει κάποιο πρόσωπο κάτω από την προσωπική του εξάρτηση θεωρείται ότι αναλαμβάνει δεσμεύσεις που ξεπερνούν κατά πολύ τις δεσμεύσεις που βαρύνουν το συνηθισμένο δανειστή σε μια ενοχική σύμβαση. Το γεγονός ότι πέρα από την *ανταλλαγή παροχών*, δημιουργείται σε *υψηλό βαθμό ένα σύμπλεγμα από υποχρεώσεις* που στηρίζονται στην *προσωπική σύνδεση των δυο μερών* και που αποδίδεται με τον όρο <<κοινότητα προσωπικού χαρακτήρα>>. Πιο σωστό θα ήταν όμως τότε, αν χαρακτηρίζαμε τη σύμβαση εργασίας απλώς σαν μια ενοχική σχέση με *προσωποπαγή χαρακτήρα*. Η σύμβαση εργασίας ανήκει, τέλος, στις *διαρκείς συμβάσεις*, στις συμβάσεις εκείνες δηλαδή που το περιεχόμενό τους

προσδιορίζεται σε συνάρτηση με μια χρονική μονάδα, με αποτέλεσμα να απαιτείται από αυτές μια συμπεριφορά που να συνεχίζεται ή επαναλαμβάνεται. Το στάδιο της εκπλήρωσής της καλύπτει ένα χρονικό διάστημα, από το οποίο και προσδιορίζεται το μέγεθος της υποχρέωσης(π.χ. εργασία για ένα μήνα ή για ένα αόριστο χρονικό διάστημα). Από την τελευταία αυτή άποψη η σύμβαση εργασίας διακρίνεται σε *σύμβαση για ορισμένο χρόνο* και σε *σύμβαση για αόριστο χρόνο*.

Αντικείμενο της συμβάσεως εργασίας είναι η εργασία, η εργασιακή δύναμη του ανθρώπου ως ενέργεια, όχι το αποτέλεσμα της. Στη σύμβαση εργασίας το αντικείμενο της υποχρέωσης παροχής εργασίας μπορεί να προσδιορίζεται είτε με τρόπο γενικό, είτε να περιγράφεται λεπτομερέστερα. Το είδος της εργασίας, όταν δε συγκεκριμενοποιείται στη σύμβαση, θα συνάγεται με άλλο τρόπο. Αν όμως πρόκειται να παρέχονται διαφορετικών ειδών εργασίες θα πρέπει να γίνεται ειδική μνεία.

1.2.1. ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας λέγεται η συμφωνία που γίνεται μεταξύ του εργαζομένου μισθωτού (υπαλλήλου ή εργάτη) και της επιχείρησης (εργοδότη), βάση της οποίας, ο μισθωτός προσφέρει την εργασία του στην επιχείρηση αντί μιας συμφωνημένης αμοιβής (μισθού ή ημερομισθίου), ακολουθώντας τις οδηγίες του εργοδότη.

Δηλαδή ο μισθωτός βρίσκεται σε **νομική και οικονομική εξάρτηση** από **τον εργοδότη** του. Γι αυτό ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος, σε κάθε περίπτωση, να συμμορφώνεται στις εντολές και στις οδηγίες του εργοδότη του, σε ότι αφορά τον τύπο, τον χρόνο και τον τρόπο παροχής των εργασιών του για την εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης.

Σε περίπτωση, που ο μισθωτός παρέχει τις υπηρεσίες του στην επιχείρηση, **χωρίς προηγούμενη σύμβαση εργασίας** αλλά και χωρίς αντίδραση από τον εργοδότη, συνεπάγεται **σιωπηρή σύμβαση εργασίας** και απαιτείται η καταβολή του ανάλογου μισθού. Επίσης, όταν κάποιος προσλαμβάνεται για να εργαστεί **με δοκιμή**, τότε από τη πρώτη μέρα της πρόσληψής του θεωρείται ότι προσφέρει εξαρτημένη εργασία και **ασφαλίζεται στο ΙΚΑ**.

Αντίθετα, **δεν υπάρχει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας**, όταν ο εργαζόμενος δρα με δική του *πρωτοβουλία* και *αυτοτέλεια*, καθορίζει ο ίδιος, το χρόνο και τα μέσα εκτέλεσης της εργασίας του.

1.2.1.1 ΤΑ ΜΕΡΗ (ΜΙΣΘΩΤΟΣ ΚΑΙ ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ) ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΜΙΣΘΩΤΟΣ

Μισθωτό μπορούμε να ορίσουμε το πρόσωπο που υποχρεούται, στο πλαίσιο μιας σύμβασης του ιδιωτικού δικαίου ή άλλης παρόμοιας με αυτή έννομης σχέσης, να παρέχει την εργασία του στην υπηρεσία ενός άλλου, με αντάλλαγμα ορισμένη αμοιβή. Τους μισθωτούς τους χωρίζουμε σε δύο μεγάλες κατηγορίες, στους υπαλλήλους (πνευματική εργασία) και στους εργάτες (σωματική εργασία).

ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ

Ο εργοδότης είναι το πρόσωπο στο οποίο προσφέρει την εργασία του ο μισθωτός, το πρόσωπο που δικαιούται, βάσει μιας σχέσεως εξαρτημένης εργασίας, να χρησιμοποιεί την εργασία του μισθωτού.

Ο εργοδότης στη σχέση του με το μισθωτό εμφανίζεται με δυο ιδιότητες:

A) με την ιδιότητα του αντισυμβαλλομένου στην ατομική σχέση εργασίας, του δικαιούχου δηλαδή της εργασίας και του υπόχρεου να καταβάλλει το μισθό και

B) με την ιδιότητα του φορέα των λειτουργικών εξουσιών στην εκμετάλλευση, που είναι προσδιοριστικές για τη λειτουργία της σχέσεως εργασίας.

Ο εργοδότης μπορεί να είναι φυσικό ή νομικό πρόσωπο δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου ή και το Δημόσιο.

Εξαρτημένη εργασία είναι η εργασία που υπόκειται στην άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη. Αυτό σημαίνει ότι ο εργοδότης έχει το δικαίωμα της διεύθυνσης και της εποπτείας της εργασίας ενώ καθορίζει το χρόνο, τον τρόπο, τον τόπο και τις λοιπές συνθήκες παροχής της. Ο εργαζόμενος έχει την υποχρέωση να συμμορφώνεται προς τις οδηγίες και τις εντολές του εργοδότη.

1.3 ΤΟ ΚΡΙΤΗΡΙΟ ΤΗΣ ΕΞΑΡΤΗΣΗΣ

Για το κριτήριο της εξάρτησης διατυπώθηκαν διάφορες θεωρίες και οι κυριότερες είναι οι ακόλουθες:

Α) Η θεωρία της **οικονομικής εξάρτησης**. Σύμφωνα με αυτή απαραίτητο αλλά μοναδικό κριτήριο για την εξάρτηση είναι η οικονομική εκμετάλλευση εκείνου που παρέχει την εργασία του από εκείνον προς τον οποίον η εργασία αυτή παρέχεται, εξαιτίας της οικονομικής υπεροχής του τελευταίου.

Β) Η θεωρία της **νομικής εξάρτησης**. Σύμφωνα με αυτή, η εξάρτηση υπάρχει όταν κάποιο πρόσωπο εργάζεται κάτω από τις διαταγές, τη διεύθυνση και την επίβλεψη αυτού του άλλου, ώστε να δημιουργείται ανάμεσά τους μία έννομη σχέση που ιδρύει για τον ένα (τον εργοδότη) το δικαίωμα να ελέγχει τον άλλο (εργαζόμενο) και να του δίνει διαταγές ή οδηγίες σχετικά με την οργάνωση της δουλειάς ή την αξιοποίηση του χρόνου και για τον τελευταίο την υποχρέωση να ακούει σε αυτές.

Γ) Η θεωρία της **προσωπικής εξάρτησης**. Σύμφωνα με αυτή, εκείνο που κάνει την εργασία του μισθωτού εξαρτημένη σε βαθμό που να δεσμεύει την προσωπικότητά του και να δικαιολογεί την ειδική προστασία του είναι το γεγονός ότι το πρόσωπο αυτό θέτει την εργασία του στην υπηρεσία κάποιου άλλου, θέτει δηλαδή ολόκληρη την εργασιακή του δύναμη στη διάθεση αυτού του άλλου, ο οποίος μπορεί να τη χρησιμοποιεί κατά τη θέλησή του για τους δικούς του σκοπούς καθορίζοντας μονομερώς τους όρους και τις συνθήκες της εργασίας και αξιοποιώντας ελεύθερα τα αποτελέσματά της.

Δ) Η θεωρία της **λειτουργικής ή οργανικής εξάρτησης**. Η θεωρία αυτή αναζητεί το κριτήριο της εξάρτησης στην αιτία που την προκαλεί και που είναι η ένταξη του εργαζομένου στην εκμετάλλευση του εργοδότη. Η λειτουργική εξάρτηση έχει σημασία για να δείξει την εξάρτηση της εργασίας από το οργανωτικό πλαίσιο της εκμετάλλευσης και το χαρακτηρισμό της ως λειτουργικού στοιχείου της. Τελικός στόχος της θεωρίας αυτής είναι η αντικειμενικοποίηση της εργασιακής σχέσης και η καθιέρωση αντικειμενικής τάξης που απελευθερώνεται από τα ατομικιστικά συμφέροντα του εργοδότη.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

2.1 ΤΟ ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

Το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη είναι η εφαρμογή στις σχέσεις εργασίας της αναγκαίας από τη φύση της εκμεταλλεύσεως εξουσίας για την οργάνωση, τη διαμόρφωση και τη διεύθυνσή της. Καταλαμβάνει τις σχέσεις εργασίας καθεμιά χωριστά και όλες μαζί στην πλοκή και συσχέτισή τους. Είναι θεσμός της συλλογικής οργανώσεως της εκμεταλλεύσεως. Μολονότι δεν υφίσταται συγκεκριμένη νομοθετική διάταξη που να αναφέρεται ευθέως στο διευθυντικό δικαίωμα, η αναγνώριση του δικαιώματος αυτού δεν τίθεται σε αμφιβολία, αφού θεωρείται σύμφυτο με την εξουσία του επιχειρηματία-εργοδότη. Ο εργοδότης ασκώντας το διευθυντικό δικαίωμα λειτουργεί ως το όργανο της κοινότητας εργασίας της εκμεταλλεύσεως, που κατέχει στη νομική της οργάνωση τη διευθυντική θέση. Το διευθυντικό δικαίωμα στο σύνολό του εκφράζει την εξουσία του εργοδότη μέσα στην εκμετάλλευση και την ενότητα της διοίκησης σε αυτή. Πιο συγκεκριμένα, το δικαίωμα αυτό έχει *δύο ειδικότερες διαστάσεις*, οι οποίες όμως είναι συμπληρωματικές και αλληλοσυνδεόμενες:

- 1) Αφενός καλύπτει την **εξουσία της οικονομικής διεύθυνσης** της επιχείρησης και
- 2) Αφετέρου την **οργανωτική εξουσία διεύθυνσης** και προσωπικού ελέγχου των μισθωτών που παρέχουν τις υπηρεσίες τους στην επιχείρηση.
 - i. Ειδικότερη επίσης έκφανση του διευθυντικού δικαιώματος αποτελεί η **ρυθμιστική εξουσία** του εργοδότη για την επιβολή γενικών κανόνων επί του προσωπικού του καθώς και
 - ii. η άσκηση της **πειθαρχικής εξουσίας** επί του προσωπικού.

2.1.1. ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΟΣ

Με το διευθυντικό δικαίωμα ο εργοδότης διευθύνει, κατευθύνει, συντονίζει και ελέγχει την εργασία, ορίζει τις ειδικότερες συνθήκες της, κατανέμει και αναθέτει συγκεκριμένες εργασίες, τοποθετεί και μεταθέτει τους εργαζομένους, ορίζει στα πλαίσια του νόμου το χρόνο, τον τόπο της εργασίας κ.α. για την πλέον πρόσφορη οργάνωση της εκμεταλλεύσεως. Αυτό σημαίνει τη γενική ελευθερία του εργοδότη να παίρνει κάθε μέτρο, σχετιζόμενο με τη διαχείριση της εργασίας, που κρίνει κατάλληλο για την καλή οργάνωση της επιχείρησης. Έτσι όλες οι αποφάσεις του εργοδότη σχετικά με θέματα εργασίας, αρχίζοντας

από την πρόσληψη του μισθωτού έως την απόλυσή του, ανήκουν στο διευθυντικό δικαίωμα ή στη διευθυντική εξουσία. Επίσης σημαίνει το ποσοστό εξουσίας που αφήνεται από τη σύμβαση στον εργοδότη να καθορίζει μονομερώς τους όρους εργασίας κατά μέτρο που αυτοί δεν καθορίζονται από κάποια άλλη πηγή. Η υλοποίηση αυτού του δικαιώματος γίνεται με διαταγές, οδηγίες και άλλες μονομερείς πράξεις (παρατηρήσεις, έλεγχοι). Έτσι λοιπόν το διευθυντικό δικαίωμα θεωρείται η ευχέρεια του εργοδότη να ρυθμίζει οποιοδήποτε θέμα ανάγεται στην οργάνωση και λειτουργία της επιχείρησης του προς επίτευξη των σκοπών της με τον προσφορότερο τρόπο, εφόσον:

Α) Το δικαίωμα αυτό δεν ανακαλείται ή δεν περιορίζεται από ειδική διάταξη νόμου ή από την ατομική σύμβαση εργασίας ή οποιοδήποτε άλλο παράγοντα διαμόρφωσης της εργασιακής σχέσης (κανονισμό εργασίας, συλλογική σύμβαση εργασίας, πρακτική της εκμετάλλευσης).

Β) Δεν υπερβαίνει τα όρια του άρθρου 281 ΑΚ (κατάχρηση δικαιώματος), λαμβανομένου υπόψη ότι ο κοινωνικοοικονομικός σκοπός του διευθυντικού δικαιώματος συναρτάται προς τη λειτουργία που το δικαίωμα αυτό επιτελεί πέραν της εξυπηρέτησης των αυστηρά ατομικών συμφερόντων του φορέα του στα πλαίσια της συνεργασίας εργοδότη και εργαζομένου, στη σχέση των οποίων η καλή πίστη επιβάλλει την ευθύτητα, την εμπιστοσύνη και την εντιμότητα.

Γ) Δεν παραβιάζει τη διάταξη του άρθρου 371 ΑΚ, σύμφωνα με την οποία ο προσδιορισμός της παροχής από το μέρος στο οποίο ανατέθηκε αυτή, πρέπει να γίνεται κατά δίκαιη κρίση.

Είναι λοιπόν προφανές ότι το διευθυντικό δικαίωμα *δέχεται* πολλαπλούς *περιορισμούς* τόσο από *κανόνες της κρατικής νομοθεσίας* και της *επαγγελματικής νομοθεσίας* όσο και από το ίδιο το *περιεχόμενο της κάθε συγκεκριμένης ατομικής σύμβασης* εργασίας. Μάλιστα, οι περιορισμοί αυτοί προοδευτικά ενισχύονται, αφού απέναντι στο εργοδοτικό αυτό δικαίωμα αναπτύσσονται αντίρροπες εργοδοτικές *υποχρεώσεις*, όπως η *υποχρέωση πληροφόρησης* και η *υποχρέωση διαβούλευσης* με τα διάφορα εκπροσωπευτικά μορφώματα του προσωπικού της επιχείρησης, αλλά και η *υποχρέωση καλόπιστης διαπραγμάτευσης* με τους εκπροσωπευτικούς αυτούς φορείς.

Στην ιεραρχία των μέσων διαμορφώσεως των σχέσεων εργασίας το διευθυντικό δικαίωμα έχει την τελευταία θέση, και λειτουργεί μόνο μέσα στο χώρο, που αφήνουν κενό οι άλλοι διαμορφωτικοί παράγοντες. Η άσκηση του όμως έχει μεγάλη πρακτική σημασία, γιατί η καθημερινή εργασία διακινείται ουσιαστικά βάσει αυτού του δικαιώματος.

2.1.2. Η ΝΟΜΙΚΗ ΦΥΣΗ

Πολλές γνώμες έχουν διατυπωθεί και για τη *νομική φύση* του διευθυντικού δικαιώματος. Συγκεκριμένα χρησιμοποιήθηκαν όλες οι δυνατότητες που προσφέρει το αστικό δίκαιο για το χαρακτηρισμό του διευθυντικού δικαιώματος, όπως οι έννοιες του διαπλαστικού, του εξουσιαστικού και του ενοχικού δικαιώματος.

Κατά το μέρος που το διευθυντικό δικαίωμα ασκείται με διαταγές που διαμορφώνουν μια νέα κατάσταση, ως πιο σωστή άποψη, που φαίνεται και να υπερισχύει σήμερα, θεωρείται αυτή που δέχεται ότι το διευθυντικό δικαίωμα είναι διαπλαστικό. Δυνατή είναι και η ανάθεση της άσκησης του σε τρίτους, που πραγματοποιείται με πληρεξουσιότητα ή εξουσιοδότηση.

Η διευθυντική εξουσία του εργοδότη σημαίνει γενικά πως η εργασία του μισθωτού μπορεί να παρέχεται μόνο στο πλαίσιο αυτής της εξουσίας και κατά το μέτρο που η ίδια το επιτρέπει (τι, πώς, πότε). Πιο συγκεκριμένα, σημαίνει ότι κάθε λεπτομέρεια σχετική με τον τρόπο, το χρόνο και τον τόπο της εργασίας που δεν έχει καθοριστεί στη σύμβαση εργασίας ή σε άλλη πηγή δικαίου μπορεί να ρυθμίζεται μονομερώς από τον εργοδότη. Ο μισθωτός δηλαδή, με όση επιμέλεια και αν εκτελεί την εργασία του, δε θεωρείται ότι την εκτελεί κανονικά εφόσον η εκτέλεσή της δεν είναι σύμφωνη με τις οδηγίες του εργοδότη. Αυτό το προνόμιο του εργοδότη αποτελεί την ουσία του διευθυντικού δικαιώματος.

Οι όροι παροχής της εργασίας δεν καθορίζονται ποτέ τους κατά τρόπο εξαντλητικό. Στη σύμβαση εργασίας υπάρχει πάντα ένας χώρος αοριστίας. Όσο πιο μεγάλη είναι η αοριστία τόσο πιο ευρύ είναι το διευθυντικό δικαίωμα. Και επειδή τα θέματα που αναφέρονται στην τάξη και στη συμπεριφορά του εργαζομένου μέσα στην εκμετάλλευση δεν αποτελούν συνήθως αντικείμενο διαπραγμάτευσης, ο εργοδότης είναι κυρίαρχος να καθορίζει αυτά κατά τρόπο μονομερή. Με την έννοια αυτή το διευθυντικό δικαίωμα αποτελεί πηγή υποχρεώσεων για το μισθωτό.

2.1.3. ΤΟ ΠΕΔΙΟΝ ΑΣΚΗΣΕΩΣ- ΤΑ ΟΡΙΑ ΤΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

Ο εργοδότης δε μπορεί να ασκήσει νομικά καμία επιρροή στην εκτός υπηρεσίας ιδιωτική ζωή του μισθωτού. Επίσης και μέσα στα νομικά πλαίσια της εκμεταλλεύσεως μια σειρά περιορισμών προσδιορίζει τα όρια και τον τρόπο ασκήσεως των δικαιωμάτων του.

1- Η γενική έννομη τάξη

Από τη **γενική** και την **εργασιακή έννομη τάξη** προκύπτουν σημαντικοί περιορισμοί των δικαιωμάτων του εργοδότη. Στην εργασιακή έννομη τάξη περιλαμβάνονται και οι κανόνες των συλλογικών συμβάσεων και των διαιτητικών αποφάσεων σε συλλογικές διαφορές εργασίας. Εδώ πρέπει να ενταχθούν και οι διάφορες μορφές συναποφάσεων μεταξύ εργοδότη και εκπροσώπων των εργαζομένων.

2- Η εσωτερική έννομη τάξη της εκμεταλλεύσεως

Ο **κανονισμός εργασίας** είναι ο βασικός νόμος στην εκμετάλλευση, και είναι **δεσμευτικός** για τον εργοδότη, ο οποίος, όταν ενεργεί με τις ιδιότητες εκτελεστικού-διευθυντικού ή πειθαρχικής δικαιοδοσίας οργάνου της εκμεταλλεύσεως **έχει την υποχρέωση να τον εφαρμόσει**. Ανάλογα ενεργούν και οι άλλες πηγές του εσωτερικού δικαίου της εκμεταλλεύσεως, οι συναποφάσεις εργοδότη συμβουλίου των εργαζομένων, η πρακτική ή η σε συμβατική βάση ενιαία ρύθμιση.

Η σύγχρονη έννομη τάξη προβλέπει ήδη, εισάγοντας θεσμούς του συλλογικού εργατικού δικαίου στην εκμετάλλευση, κυρίως αυτόν της συμμετοχής, και των συναποφάσεων, τη διάπλαση των εργασιακών σχέσεων δημοκρατικά και κοινωνικά με αντίστοιχο περιορισμό των εργοδοτικών εξουσιών.

3- Η ατομική σύμβαση εργασίας

Η ατομική σύμβαση στα σημεία, στα οποία της παραχωρείται ο ρυθμιστικός ρόλος μέσα στα όρια των νόμιμων διατάξεων, **οριοθετεί επίσης την εξουσία του εργοδότη**, κυρίως το διευθυντικό δικαίωμα. Η σύμβαση μπορεί είτε έμμεσα να διευρύνει τα όρια του διευθυντικού δικαιώματος με ηθελημένη αοριστία για ορισμένους όρους είτε άμεσα με την αναγνώριση στον εργοδότη δικαιώματος για μονομερή καθορισμό άρα τροποποίηση ορισμένων όρων, όπου συμπεριλαμβάνεται και το δικαίωμα ανάκλησης ορισμένων παροχών. Τα περιθώρια ανάπτυξης του διευθυντικού δικαιώματος καθορίζονται από τη σύμβαση εργασίας, σε συνάρτηση με τον βαθμό εξειδίκευσης των διαφόρων όρων που αυτή περιλαμβάνει. Όσο πιο εξειδικευμένα και αναλυτικά περιγράφονται στη σύμβαση οι όροι τόσο περισσότερο περιορίζεται η ευχέρεια του εργοδότη να αναπτύξει ως προς αυτούς τους όρους το διευθυντικό δικαίωμα. Ωστόσο, δεν είναι δυνατόν η ατομική σύμβαση εργασίας να αναθέτει κατά ολοκληρωτικό τρόπο τη διαχείριση των όρων εργασίας, αφού μια τέτοια επιλογή μπορεί να ελεγχθεί τόσο μέσω των γενικότερων συνταγματικές αρχών περί της προσβολής της αξίας και της ανάπτυξης της προσωπικότητας του εργαζομένου. Εξάλλου η

σχέση σύμβασης εργασίας και διευθυντικού δικαιώματος λειτουργεί και προς τη αντίστροφη κατεύθυνση, με την έννοια ότι η επί μακρό χρόνο άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος κατά διαφορετικό τρόπο από τα οριζόμενα στη σύμβαση, χωρίς να αντιδρά ο μισθωτός, είναι δυνατόν να οδηγήσει στη σιωπηρή τροποποίηση της ίδιας της σύμβασης.

4- Λειτουργικά όρια

Η έννομη θέση του εργοδότη πρέπει να θεωρείται **λειτουργική θέση**. Κατά συνέπεια, οι εξουσίες του δεν είναι απλώς δικαιώματα από τις επιμέρους συμβατικές σχέσεις σύμφωνα με την έννοια του αστικού δικαίου, αλλά κατά κύριο λόγο κατηγορήματα της καταστατικής έννομης θέσεως του μέσα στην εκμετάλλευση, **λειτουργικές αρμοδιότητες**. Οι εξουσίες του παραχωρούνται για ορισμένο σκοπό, την οργάνωση της παραγωγικής εργασιακής διαδικασίας στην εκμετάλλευση, ο οποίος και τις προσδιορίζει. Μόνο για την εξυπηρέτηση αυτού του σκοπού μπορεί να γίνει χρήση των εργασιακών δυνάμεων, να οριστεί η συσχέτιση και η τάξη τους και τελικά να ρυθμιστεί η συμβίωση των φορέων τους. Για τις εξουσίες του εργοδότη σημείο αναφοράς και κρίσεώς τους είναι ο σκοπός της εκμεταλλεύσεως.

Η αυθαίρετη άσκηση των εργοδοτικών εξουσιών για λόγους προσωπικούς ή άσχετους με τις ανάγκες της εκμεταλλεύσεως ελέγχεται νομικά για **κατάχρηση δικαιώματος**.

Η άσκηση του δικαιώματος απαγορεύεται αν υπερβαίνει προφανώς τα όρια που επιβάλλουν η καλή πίστη ή τα χρηστά ήθη ή ο κοινωνικός ή οικονομικός σκοπός του δικαιώματος.

Αναπόφευκτα λοιπόν τίθεται το πρόβλημα για τον *έλεγχο των ορίων στην άσκησή του*. Ανακύπτει κατά πρώτο λόγο το θέμα ελέγχου της συμβατικής ελευθερίας και ειδικότερα της δυνατότητας του εργοδότη να μπορεί να *τροποποιήσει οποιονδήποτε όρο της σύμβασης*. Μια τέτοια ρήτρα, που διατυπώνεται απόλυτο θεωρείται άκυρη, γιατί οδηγεί σε περιγραφή των διατάξεων για την καταγγελία, αφού ο εργοδότης, από τη στιγμή που *μπορεί ελεύθερα να χειροτερεύει τη θέση του μισθωτού και να τον εξαναγκάζει σε παραίτηση, αποφεύγει όλες τις δεσμεύσεις που συνοδεύουν την άσκηση του δικαιώματος καταγγελίας*.

Αλλά και όταν το δικαίωμα του εργοδότη για μεταβολή στηρίζεται σε έγκυρη ρήτρα, υπόκειται σε έλεγχο η άσκησή του σύμφωνα με τις διατάξεις για κατάχρηση δικαιώματος, που αποτελεί το τρίτο στάδιο ελέγχου. Το πρώτο στάδιο ελέγχου περιλαμβάνει τον έλεγχο των ορίων επέμβασης σε συγκεκριμένη σύμβαση. Το δεύτερο τη συμμόρφωση της επέμβασης με τους προβλεπόμενους από κανονιστικές διατάξεις περιορισμούς στην ελευθερία του

εργοδότη. Το τρίτο στάδιο τον έλεγχο από την άποψη της κατάχρησης αυτής της ελευθερίας.

Για τον προσδιορισμό της έννοιας της κατάχρησης θα πρέπει ο δικαστής σήμερα να λάβει υπόψη τις νέες ρυθμίσεις του Συντάγματος, μέσα από τις οποίες συνάγεται η αρχή του *αντικειμενικού συμφέροντος της επιχείρησης* που επιτρέπει τη στάθμιση από το δικαστή των αντίθετων συμφερόντων κατά τον έλεγχο μιας απόφασης του εργοδότη. Σήμερα με την *αντικειμενικοποίηση των εργασιακών σχέσεων* έχει γίνει γενικά δεκτό σε όλες τις χώρες της ΕΕ ότι η επιχείρηση (εκμετάλλευση) *αποτελεί ένα σύνολο που δεν ταυτίζεται με τον εργοδότη*, φορέα της επιχείρησης. Ο έλεγχος της καταχρηστικής άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος υπόκειται βασικά στις ίδιες αρχές που υπόκειται και ο έλεγχος για καταγγελία της σύμβασης εργασίας.

Η λειτουργική αντίληψη για τη θέση του εργοδότη και τα όρια, που θέτει στις εξουσίες του είναι φανερή τόσο στη νομολογία για το διευθυντικό και πειθαρχικό δικαίωμα του εργοδότη, όσο εκεί μάλιστα εντονότερα, και για την καταγγελία της εργασιακής σχέσεως. Η άσκηση των εργοδοτικών δικαιωμάτων, όταν δε δικαιολογείται από το σκοπό και τις ανάγκες της επιχειρήσεως και της εκμεταλλεύσεως, κρίνεται ότι ξεπερνά τα όρια της καλής πίστεως, των χρηστών ηθών και κυρίως, τα όρια που επιβάλλουν ο κοινωνικός και οικονομικός σκοπός τους. Στο δίκαιο της καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας <<οι πραγματικές υπηρεσιακές ανάγκες>>, <<το καλώς ευνοούμενο επαγγελματικό συμφέρον του εργοδότη>>, <<το συμφέρον της επιχειρήσεως>> και άλλα έχουν καθιερωθεί ως κριτήρια για το κύρος της καταγγελίας.

2.1.4. ΟΙ ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΠΑΡΑΝΟΜΗ ΑΣΚΗΣΗ ΤΟΥ

Το διευθυντικό δικαίωμα παρέχει ευρεία δυνατότητα για επεμβάσεις στο περιεχόμενο των όρων εργασίας και κατά συνέπεια η άσκησή του εμπλέκεται με το σύνολο της λειτουργίας της σχέσης εργασίας. Κατ' ακολουθία η υπέρβαση των συμβατικών και νόμιμων ορίων του συνδέεται με την παράβαση των υποχρεώσεων του εργοδότη. Γι' αυτό και ο καθορισμός των συγκεκριμένων ορίων άσκησης του εξετάζεται από κοινού με την εξέταση των υποχρεώσεων και των δικαιωμάτων του εργοδότη, όπως είναι τα θέματα οργάνωσης χρόνου εργασίας, προαγωγών, επιβολής τάξης, ίσης μεταχείρισης, σεβασμού προσωπικότητας.

Αντίστοιχα προσδιορίζονται και οι συγκεκριμένες έννομες συνέπειες από την παράνομη άσκησή του, όπως είναι οι συνέπειες από τη μονομερή βλαπτική μεταβολή, από την παραβίαση νόμιμων υποχρεώσεων και την

προσβολή έννομων αγαθών του μισθωτού. Αυτές άλλωστε δίνουν το δικαίωμα στο μισθωτό για επίσχεση της εργασίας, ή για τη θεώρηση της πρωτοβουλίας του εργοδότη ως καταγγελίας σύμβασης ή ως σπουδαίο λόγο καταγγελίας και άλλοτε δημιουργούν αξιώσεις για αποζημίωση και για ηθική βλάβη.

2.1.5. ΟΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ (άρθρο 653)

Η έννομη σχέση της εργασίας διέπεται από ένα πλέγμα ιεραρχικά ταξινομημένων διατάξεων που εμπλουτίζουν το περιεχόμενο της με σημαντικό αριθμό δεσμεύσεων. Το κύριο μέρος απ' αυτές αντιπροσωπεύει υποχρεώσεις του εργοδότη που τον βαρύνουν άλλες με την ιδιότητα του *ως αντισυμβαλλομένου* και άλλες με την πρόσθετη ιδιότητά του ως *αρχηγού της εκμετάλλευσης*. Από τις υποχρεώσεις του εργοδότη απέναντι στο μισθωτό πρέπει να διακρίνουμε τις υποχρεώσεις δημοσίου δικαίου απέναντι στο κράτος, στους φορείς κοινωνικών ασφαλίσεων, στους φορείς κοινωνικής πολιτικής (ΟΑΕΔ) ή και ενδεχόμενα σε άλλα ΝΠΔΔ. Βέβαια η παράβαση των υποχρεώσεων αυτών μπορεί να καταλήξει σε αστική ευθύνη του εργοδότη απέναντι στο μισθωτό, ωστόσο η αρχική κατεύθυνση των υποχρεώσεών του είναι οι τρίτοι.

Από τον όλο κύκλο των υποχρεώσεων του εργοδότη απέναντι στο μισθωτό μπορούμε να διακρίνουμε:

A. Την υποχρέωση για σεβασμό των νόμιμων όρων εργασίας, όπως τήρηση του ωραρίου, παροχής άδειας, υγιεινή εγκαταστάσεων κ.λπ.

Χρόνος εργασίας είναι ο χρόνος κατά τον οποίο ο μισθωτός είναι στη διάθεση του εργοδότη για να απασχοληθεί. Ο προσδιορισμός του χρόνου εργασίας από τον εργοδότη αποτελεί ένα από τα κυριότερα στοιχεία που αποδεικνύουν την εξάρτηση. Αποτελεί λοιπόν ένα μέγεθος που χρησιμοποιείται ως μέσο αξιοποίησης της έκτασης αλλοτρίωσης της προσωπικότητας του εργαζομένου και ως βασική μονάδα προσδιορισμού των όρων οικονομικής εκμετάλλευσης της εργασίας (αποτίμηση εργασίας κατά χρόνο, χρονικός μισθός).

B. Την υποχρέωση για καταβολή του μισθού.

- I. Ο μισθός ως *αντιπαροχή* για την εργασία. Ο μισθός αποτελεί το αντάλλαγμα που καταβάλλει ο εργοδότης στο μισθωτό για την εργασία που ο τελευταίος παρέχει στον πρώτο. Ο μισθός είναι το αντάλλαγμα, το τίμημα που δίνεται για το εμπόρευμα εργασία. Ο μισθός π.χ. καθορίζεται σε συνάρτηση με την ποιότητα και την ποσότητα της εργασίας και παύει να οφείλεται όταν ο εργαζόμενος αρνείται να εργαστεί.

- II. Ο μισθός ως *βιοποριστικό μέσο*. Περιέχει δηλαδή το στοιχείο της συντήρησης του εργαζομένου και της οικογένειάς του.
- III. *Ο κοινωνικός μισθός* η θεωρία του οποίου συνεχώς διευρύνεται με αποτέλεσμα να θεωρούνται στην ουσία μισθός και οι παροχές κοινωνικής ασφάλισης ακόμη και η σύνταξη.

Μπορούμε να πούμε πως *ο μισθός είναι η παροχή του εργοδότη σε όφελος του μισθωτού, που αποτελεί αντάλλαγμα για την προσωπική δέσμευση του δεύτερου σε όφελος του πρώτου.*

Γ. Την υποχρέωση για πρόνοια, που αναλύεται περαιτέρω σε άλλες ειδικότερες υποχρεώσεις.

Η ΓΕΝΙΚΗ ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ

- I. Με τον όρο υποχρέωση για πρόνοια εννοούμε την υποχρέωση του εργοδότη να φροντίζει για την προστασία του μισθωτού και ειδικότερα την υποχρέωσή του να αποφεύγει κάθε ενέργεια που μπορεί να βλάψει τα συμφέροντα του τελευταίου και να παίρνει διάφορα μέτρα για το σκοπό αυτό. Η υποχρέωση του εργοδότη να προστατεύει το μισθωτό από τους κινδύνους της ζωής και της υγείας του. Παράλληλα όμως υπάρχει η λεγόμενη υποχρέωση για ασφάλεια που προβλέπει το άρθρο 662 Α.Κ. Ο εργοδότης σύμφωνα με αυτή, οφείλει να διαρρυθμίζει τα σχετικά με την εργασία και το χώρο της, καθώς και τα σχετικά με την διαμονή, με τις εγκαταστάσεις και τα μηχανήματα ή εργαλεία, έτσι ώστε να προστατεύεται η ζωή, η υγεία και η σωματική ακεραιότητα του εργαζόμενου.

Η υποχρέωση του εργοδότη για πρόνοια αποτελεί αντιστάθμισμα στην υποχρέωση πίστης που έχει απέναντι σ' αυτόν ο μισθωτός. Με άλλα λόγια η υποχρέωση για πρόνοια θα μπορούσε να χαρακτηριστεί ως εκδήλωση της *κοινωνικής ευθύνης του εργοδότη απέναντι στο μισθωτό*. Θα μπορούσαμε μετά από συνεκτίμηση των παραπάνω αντιλήψεων να ορίσουμε *την υποχρέωση για πρόνοια ως την υποχρέωση του εργοδότη να παίρνει τα αναγκαία μέτρα για τη διαφύλαξη των εργασιακών συμφερόντων και της προσωπικότητας των μισθωτών και να αποφεύγει κάθε ενέργεια που μπορεί να βλάψει αδικαιολόγητα τα συμφέροντα αυτών.*

ΕΙΔΙΚΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΓΙΑ ΠΡΟΝΟΙΑ ΠΟΥ ΠΡΟΒΛΕΠΟΝΤΑΙ ΑΠΟ ΤΟ ΝΟΜΟ

Από τη γενική υποχρέωση πρόνοιας ο εργοδότης επωμίζεται και πολλές ειδικότερες υποχρεώσεις.

Ενδεικτικά:

- I. Την υποχρέωση να δίνει τις κατάλληλες οδηγίες για τη διεξαγωγή της εργασίας και εν γένει να διευκολύνει την εκτέλεσή της σύμφωνα με τις οδηγίες του. Να εφιστά την προσοχή του μισθωτού για κινδύνους κατά την εκτέλεσή της. Όταν αναθέτει εργασία σε μισθωτό, να υπολογίζει τις ειδικές συνθήκες του, όπως τη σωματική αντοχή του και την κατάσταση της υγείας του.
- II. Την υποχρέωση να φροντίζει για την προστασία της προσωπικότητας των μισθωτών μέσα στην εκμετάλλευση. Έχει την υποχρέωση να συντελεί στη δημιουργία και τη διατήρηση κλίματος ειρήνης και ομαλής συνεργασίας στο προσωπικό, και να επιβάλλει καλή συμπεριφορά όχι μόνο στους υφισταμένους απέναντι στους προϊσταμένους, αλλά και αντίστροφα.
- III. Την υποχρέωση να σέβεται την προσωπικότητα των μισθωτών. Η αποφυγή εκρήξεων θυμού, χειροδικιών, προσβολών κ.α., είναι απαιτήσεις της επιταγής για καλή συμπεριφορά του εργοδότη στο προσωπικό.
- IV. Την υποχρέωση να προστατεύει το μισθωτό έναντι των συναδέλφων του και έναντι τρίτων.
- V. Την υποχρέωση να φροντίζει για τη φύλαξη των πραγμάτων, που φέρουν μαζί τους στην εκμετάλλευση οι μισθωτοί, όπως ενδύματα, μεταφορικά μέσα.
- VI. Την υποχρέωση να δίνει άδειες απουσίας για σοβαρούς προσωπικούς λόγους και προκαταβολές όταν παρουσιάζεται ανάγκη.
- VII. Ακόμα και μετά τη λύση της σχέσεως εργασίας η υποχρέωση πρόνοιας κατά κάποιο τρόπο διατηρείται (μετενέργεια). Ο εργοδότης λ.χ. έχει την υποχρέωση να δώσει πιστοποιητικό και πληροφορίες για τον πρώην μισθωτό του για να τον διευκολύνει να βρει αλλού απασχόληση.

Δ. Την υποχρέωση για σεβασμό της προσωπικότητας του εργαζομένου. Η υποχρέωση για σεβασμό της προσωπικότητας του εργαζομένου αποτελεί το ειδικότερο νομικό θεμέλιο για την προστασία και των ατομικών του δικαιωμάτων και των άυλων συμφερόντων του γενικότερα.

Ε. Την υποχρέωση για ίση μεταχείριση. Επειδή το άρθρο 288 Α.Κ. ορίζει ότι ο οφειλέτης είναι υποχρεωμένος να εκπληρώνει την παροχή του όπως απαιτεί η καλή πίστη συνάγεται ότι ο εργοδότης οφείλει να μεταχειρίζεται με τα ίδια μέτρα τους μισθωτούς που εργάζονται με τις ίδιες συνθήκες κι έχουν την ίδια αποδοτικότητα. Η αρχή της ίσης μεταχειρίσεως πηγάζει απευθείας από την ιδέα της δικαιοσύνης αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα της έννομης τάξεως και επιταγή του δικαίου. Επιβάλλει σε όποιον έχει την εξουσία λειτουργικά οργανωμένο βιοτικό σχήμα να μεταχειρίζεται τα ίσα με ίσο μέτρο χωρίς αυθαίρετες διακρίσεις. Με βάση την αρχή της ίσης μεταχειρίσεως, ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να ενεργεί δίκαια είτε ασκεί τα εργοδοτικά του δικαιώματα, είτε επενεργεί νομικά με βάση τη γενική νομική ευχέρειά του να συναλλάσσεται και να διαθέτει.

Ίση μεταχείριση σημαίνει ίσο μέτρο μεταχειρίσεως όχι εν γένει αδιάκριτα ίση μεταχείριση όλων των περιπτώσεων, αλλά ίση μεταχείριση μόνο των όμοιων.

ΣΤ. Την υποχρέωση για απασχόληση. Η υποχρέωση αυτή έχει για περιεχόμενό της τη δέσμευση του εργοδότη να απασχολεί το μισθωτό για εργασία για την οποία τον προσέλαβε. Και σε αντιστοιχία με αυτήν αναγνωρίζεται στον τελευταίο αξίωση εναντίον του εργοδότη του να δέχεται την παροχή της εργασίας του. Έτσι απαγορεύεται στον εργοδότη να αρνείται τις υπηρεσίες του μισθωτού ακόμη και αν προθυμοποιείται να του καταβάλει το μισθό. Με άλλα λόγια, όταν ο εργοδότης δεν απασχολεί το μισθωτό, δεν περιέχεται μόνο σε υπερημερία δανειστή αλλά περιέχεται και σε υπερημερία οφειλέτη και αυτό ανεξάρτητα από το γεγονός, αν καταβάλει ή όχι το μισθό.

Ζ. Την υποχρέωση για χορήγηση άδειας. Η υποχρέωση του εργοδότη να χορηγεί άδειες είναι αυτοτελής υποχρέωσή του. Έχει δύο σκέλη, την παροχή ελεύθερου χρόνου στο μισθωτό για ορισμένες ημέρες κάθε χρόνο, και την καταβολή του μισθού των ημερών αυτών, μολονότι δεν παρέχεται εργασία, είναι όμως ενιαία. Εκπληρώνεται μόνο όταν δίνονται στο μισθωτό και τα δύο, ο ελεύθερος χρόνος και οι αποδοχές αυτού του χρόνου.

Σκοπός του θεσμού της άδειας είναι να παρασχεθεί στους μισθωτούς η δυνατότητα αναψυχής, αναπαύσεως και ανανεώσεως των δυνάμεών τους.

2.2. Ειδικότερες εκφάνσεις του διευθυντικού δικαιώματος

- Αλλαγή τόπου εργασίας - μετάθεση (γεωγραφική μετακίνηση του μισθωτού)
- Χρόνος εργασίας
- Προαγωγές
- Αλλαγή αντικειμένου εργασίας - αφαίρεση καθηκόντων - αλλαγή θέσης εργασίας - τοποθέτηση προϊσταμένου
- Το ζήτημα της υποχρέωσης για πραγματική απασχόληση του μισθωτού
- Άσκηση διευθυντικού δικαιώματος στο ζήτημα του καπνίσματος

2.2.1 Αλλαγή τόπου εργασίας - μετάθεση (γεωγραφική μετακίνηση του μισθωτού)

Στην ατομική σύμβαση εργασία καθορίζεται ο τόπος παροχής της εργασίας (έδρα εργασία), είτε κατά τρόπο συγκεκριμένο και ρητό είτε μπορεί και να συνάγεται από το όλο περιεχόμενο της σύμβασης. Πολλές φορές περιέχεται και σχετική «ρήτρα γεωγραφία κινητικότητας» (clause de mobilite), με την οποία δίνεται η δυνατότητα στον εργοδότη να αξιώσει μεταγενέστερα από τον μισθωτό την μεταβολή του τόπου παροχής της εργασία του. Εάν στην ατομική σύμβαση δεν περιέχεται ρήτρα γεωγραφία κινητικότητα και εφόσον δεν καθορίζεται με άλλους όρους ή δεν προκύπτει ο καθορισμός κατά αποκλειστικό τρόπο συγκεκριμένου τόπου παροχής της εργασία, γίνεται δεκτό ότι ο εργοδότη μπορεί να μεταβάλει τον τόπο εργασία του μισθωτού, αφού θεωρείται ότι η εργοδοτική αυτή ευχέρεια ενυπάρχει κατ' αρχήν στο γενικότερο διευθυντικό δικαίωμα.

Ειδικότερα, γίνεται γενικά δεκτό ότι εφόσον η επιχειρηματική δραστηριότητα του συγκεκριμένου εργοδότη ασκείται σε περισσότεροι τόπους (διατήρηση περισσότερων γραφείων, καταστημάτων ή εργοστασίων στην ίδια ή σε διαφορετικές γεωγραφικές περιοχές), δικαιούται αυτός, ασκώντας το διευθυντικό του δικαίωμα, να μεταβάλει τον τόπο παροχής της εργασία του μισθωτού, υπό την απαραίτητη όμως προϋπόθεση ότι το δικαίωμα αυτό δεν αποκλείεται ή δεν περιορίζεται στη συγκεκριμένη περίπτωση από ειδική διάταξη νόμου ή από τους όρους της σύμβασης εργασία ή από τον κανονισμό εργασία και η άσκηση του δεν υπερβαίνει προφανώς τα όρια τα οποία επιβάλλουν η καλή πίστη ή τα χρηστά ήθη ή ο κοινωνικός ή οικονομικός σκοπός του δικαιώματος αυτού (άρθρο 281 ΑΚ).

Σε κάθε περίπτωση, δεν μπορεί να αμφισβητηθεί η δυνατότητα του εργοδότη να μεταθέτει ή να μετακινεί το μισθωτό όταν αυτό γίνεται σύμφωνα με τους όρους της σύμβασης εργασία ή της ειδικής προς τούτο συμφωνία ή κατά την άσκηση από τον εργοδότη νομίμου δικαιώματος, όπως όταν μια

τέτοια μετακίνηση προβλέπεται από ισχύοντα κανονισμό εργασία με ισχύ νόμου. Ειδικότερα, εάν στην ατομική σύμβαση εργασίας προσδιορίζεται ως τόπος απασχόλησης του μισθωτού μια συγκεκριμένη πόλη, απόκειται στη διακριτική ευχέρεια του εργοδότη στο πλαίσιο της άσκησης του διευθυντικού του δικαιώματος να απαιτήσει από τον εργαζόμενο να συνεχίσει να παρέχει την εργασία του σε άλλη εγκατάσταση της επιχείρησης που βρίσκεται εντός της ίδιας πόλης, χωρίς η αλλαγή αυτή να θεωρείται μονομερής βλαπτική μεταβολή, εφόσον βεβαίως δεν επέρχεται κάποιος άλλος υλικός ή ηθικός υποβιβασμός στον εργαζόμενο.

Εάν ωστόσο η άσκηση του συμβατικού ή νομίμου δικαιώματος του εργοδότη για τη γεωγραφική μετακίνηση του μισθωτού γίνεται καθ' υπέρβαση των ορίων που θέτει η διάταξη του άρθρου 281 ΑΚ21, δικαιούται ο μισθωτός ν' αξιώσει, εμμένοντας στη σύμβαση, ν' αποδέχεται ο εργοδότης την προσφερόμενη εργασία υπό τους πριν από τη μεταβολή όρους κι αν αυτός δεν την αποδέχεται να απαιτήσει τους αντίστοιχους μισθούς υπερημερίας.

2.2.2 Χρόνος εργασίας

Από το διευθυντικό δικαίωμα πηγάζει και η δυνατότητα του εργοδότη να προσ διορίζει ή να ρυθμίζει το ωράριο του μισθωτού, καθώς και να κατανέμει το χρόνο εργασία μέσα στον οποίο πρέπει να παρέχει αυτός την εργασία του, όπως, για παράδειγμα, εάν θα εργάζεται κατά συνεχές ωράριο ή κατά διακεκομμένο ωράριο περιλαμβάνοντας και απογευματινή εργασία ή να μετατρέπει τη νυκτερινή εργασία σε ημερήσια ή να εφαρμόζει πενθήμερη εργασία όταν το σύστημα αυτό είναι προαιρετικό για το συγκεκριμένο εργοδότη, υπό την προϋπόθεση βεβαίως οι όροι αυτοί δεν έχουν προσδιοριστεί διαφορετικά από την εργασιακή σύμβαση ή από άλλους κανόνες δικαίου.

2.2.3 Προαγωγές

Στο πλαίσιο μιας συγκροτημένης επιχειρησιακή μονάδες, οι μισθωτοί μπορούν να εξελιχθούν μισθολογικά ή/και ιεραρχικά μέσα από τη διαδικασία των λεγόμενων «προαγωγών». Με άλλα λόγια, η προαγωγή μπορεί να είναι είτε απλώς μισθολογική ή να έχει τη μορφή τα βαθμολογικής προαγωγής, δηλαδή να αποτελεί ανέλιξη του μισθωτού στην υπάρχουσα κλίμακα ιεραρχικής διαβάθμισης του προσωπικού της επιχείρησης.

Το δίκαιο των προαγωγών δεν είναι ρυθμισμένο κατά τρόπο γενικό και ενιαίο, αλλά οι όροι, οι προϋποθέσεις και η διαδικασία πραγματοποίησης αυτών ορίζονται συνήθως με κανονισμούς εργασία, σπανιότερα δε μπορεί να προβλέπονται με την ατομική σύμβαση εργασία ή είναι δυνατόν να έχουν

καθιερωθεί στο πλαίσιο διαμορφωμένα επιχειρησιακής πρακτική ή να έχουν τη μορφή οικειοθελούς παροχής εκ μέρους του εργοδότη. Εξάλλου, σε ορισμένες περιπτώσει, το σύστημα και η διαδικασία προαγωγών κάποιων κατηγοριών εργαζομένων ορίζεται και με ειδικές νομοθετικές διατάξεις.

Μισθολογικές προαγωγές: Με τη λεγόμενη μισθολογική προαγωγή, ο εργαζόμενος μεταβάλλει απλώς μισθολογικό κλιμάκιο κάθε φορά που συμπληρώνει κάποιον ορισμένο χρόνο υπηρεσίας (αρχαιότητα) κατά τα οριζόμενα στο εφαρμοζόμενο στην επιχείρηση μισθολόγιο (π.χ. με τη συμπλήρωση κάθε τριετίας ο μισθός του εργαζομένου αυξάνεται κατά 5% ή 10% ή 15%). Δηλαδή, στην περίπτωση αυτή ουσιαστικά πρόκειται για μια μισθολογική βελτίωση της θέσης του μισθωτού μέσα στην επιχείρηση, χωρίς απαραίτητα αυτό να συνδέεται και με αλλαγή ιεραρχικής βαθμίδας.

Βαθμολογικές προαγωγές: Σχετικά με τις βαθμολογικές προαγωγές, συνήθως οι προβλεπόμενες από τους κανονισμούς εργασίας προϋποθέσεις για την προαγωγή των εργαζομένων είναι η ύπαρξη κενής ανώτερης θέσης, η συμπλήρωση ορισμένου χρόνου υπηρεσίας (συχνά «ευδόκιμης») και η συνδρομή κάποιων πρόσθετων προσόντων του μισθωτού (π.χ. γνώση ξένης γλώσσας, κατοχή κάποιου πτυχίου ή παρακολούθηση μαθημάτων μετεκπαίδευσης, κ.ο.κ.).

Ειδικότερα, με βάση τα συνήθη κριτήρια που χρησιμοποιούνται, η βαθμολογική προαγωγή έχει κατά κανόνα είτε το χαρακτήρα προαγωγής κατ' αρχαιότητα, είτε προαγωγής κατ' εκλογή.

Κατά την προαγωγή κατ' αρχαιότητα, που αποτελεί τρόπο βαθμολογικής ανέλιξης στις κατώτερες ιεραρχικές βαθμίδες, βασικό κριτήριο είναι η συμπλήρωση στην προηγούμενη ιεραρχική βαθμίδα ορισμένου χρόνου υπηρεσίας (συνήθως ευδόκιμης). Στην περίπτωση αυτή, όταν ο αριθμός των ανώτερων θέσεων είναι μικρότερος από τον αριθμό των μισθωτών που έχουν συμπληρώσει την απαιτούμενη αρχαιότητα, θα πρέπει να επιλεγούν κατά σειρά οι έχοντες τη μεγαλύτερη αρχαιότητα. Εάν βεβαίως οι υποψήφιοι προς προαγωγή συμπέσει να έχουν την ίδια ακριβώς αρχαιότητα, τότε θα πρέπει να ληφθούν υπόψη και τα ουσιαστικά προσόντα των υπό προαγωγική κρίση μισθωτών και έτσι μετατρέπεται η προαγωγή σε κατ' εκλογή, σύμφωνα με τα αναφερόμενα παρακάτω.

Κατά την προαγωγή κατ' εκλογή, η οποία αφορά κυρίως την ανέλιξη στις ανώτερες και ανώτατες διευθυντικές θέσεις μιας επιχείρησης, το στοιχείο της αρχαιότητας εξακολουθεί να αποτελεί μια προϋπόθεση δημιουργίας της προς προαγωγή προσδοκίας του μισθωτού, αλλά κύρια σημασία για τη σχετική περί προαγωγής κρίση έχουν τα ουσιαστικά προσόντα των κρινόμενων, που συνήθως στους κανονισμούς εργασίας εκφράζονται με τον όρο «καταλληλότητα». Στην περίπτωση που ο κανονισμός επιφυλάσσει για τον εργοδότη το

δικαίωμα να προάγει οποιοδήποτε υπάλληλο που διακρίθηκε κατά την κρίση του για εξαιρετική επίδοση, εργατικότητα και απόδοση, ανεξάρτητα από το χρόνο ένταξης του και το χρόνο παραμονής του στο Βαθμό, πρόκειται για προαγωγή κατ' εξαίρεση αποτελεί μια ειδικότερη περίπτωση προαγωγής κατ' εκλογή.

Δεν αποκλείεται ο κανονισμός με ισχύ νόμου ή συλλογική σύμβαση εργασίας να διαμορφώνει την προαγωγή σε θέσεις προϊσταμένων κατ' απόλυτη κρίση του αρμοδίου εργοδοτικού οργάνου, άσχετα από το βαθμό και την αρχαιότητα των επιλεγέντων. Στην περίπτωση αυτή, η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος για την τοποθέτηση προϊσταμένων γίνεται κατ' αρχήν χωρίς οποιαδήποτε δέσμευση από την ιεραρχία, το βαθμό και τις αποδοχές του υπαλλήλου, ώστε να είναι δυνατή η επιλογή σε νευραλγικές θέσεις και νεότερων ή κατά βαθμό κατώτερων υπαλλήλων από εκείνους που με μόνη την ιεραρχία θα ήσαν διεκδικητές τους, πάντα δε με γνώμονα την εξυπηρέτηση των συμφερόντων της εργοδοτικής επιχείρησης, που επιτυγχάνεται με την, κατά την απόλυτη κρίση του αρμοδίου οργάνου, επιλογή των ικανότερων και καταλληλότερων υπαλλήλων. Η άσκηση ενός τέτοιου δικαιώματος δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι συνιστά ούτε αντισυμβατική συμπεριφορά του εργοδότη, ούτε βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας των υπαλλήλων της εταιρείας, μπορεί δε να ελεγχθεί από τα δικαστήρια μόνο ο καταχρηστικός τυχόν χαρακτήρας της, εφόσον υπερβαίνει προφανώς τα όρια που επιβάλλονται από την καλή πίστη, τα χρηστά ήθη και τον κοινωνικό ή οικονομικό σκοπό του άνω δικαιώματος. Με άλλα λόγια, όπως κάθε άλλο δικαίωμα, και το δικαίωμα για προαγωγή μπορεί να ελεγχθεί με τα κριτήρια του άρθρου 281 ΑΚ.

Όργανα Κρίσης: Την κρίση περί προαγωγής μπορεί να την εκφέρει ο ίδιος ο εργοδότη (είτε ατομικά είτε με τα νόμιμα συλλογικά όργανα του, όπως π.χ. της εταιρείας το Δ.Σ., μετά από κάποια εισήγηση υπηρεσιακού παράγοντα), στο πλαίσιο της άσκησης του γενικότερου διευθυντικού του δικαιώματος.

Την κρίση αυτή μπορεί επίσης να την εκφέρει κάποιο ειδικό συλλογικό όργανο, που μπορεί να έχει και συμμετοχικό χαρακτήρα (με την εκπροσώπηση σ' αυτό των εργαζομένων της επιχείρησης), όπως συμβαίνει με τα διάφορα «υπηρεσιακά συμβούλια» ή «συμβούλια προαγωγών», που λειτουργούν σε πολλές επιχειρήσεις του ιδιωτικού ή και του ευρύτερου δημόσιου τομέα (τράπεζες, οργανισμού δημόσιας ωφέλειας κ.λπ.).

Έλεγχοι της κρίσης περί προαγωγών: Η νομολογία διαφοροποιεί τη νομική θεμελίωση της ελέγχου της απόφασης περί προαγωγών, ανάλογα με το εάν η προαγωγή προβλέπεται σε κανονισμό με ισχύ ουσιαστικού νόμου ή σε κανονισμό με συμβατική ισχύ.

Έλεγχος προαγωγή προβλεπόμενης με κανονισμό εργασίας με ισχύ ουσιαστικού νόμου: Στην περίπτωση αυτή η αγωγή του μισθωτού για την παράλειψη του να προαχθεί, μπορεί να στηρίζεται στην παραβίαση συγκεκριμένης διάταξης του κανονισμού (δηλαδή παράβαση διάταξης νόμου), όμως δεν είναι κατ' αρχήν δυνατόν να ελεγχθεί δικαστικά η ουσιαστική κρίση του εργοδότη ή των αρμόδιων εργοδοτικών οργάνων. Ωστόσο, αφού η συγκεκριμένη επιλογή του καταλληλότερου εργαζομένου αποτελεί μια κρίση που συνιστά επί μέρους εκδήλωση του διευθυντικού δικαιώματος, όπως και σε κάθε άλλη περίπτωση άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος, η προαγωγική κρίση δεν θα πρέπει ασκείται καταχρηστικά.

Κατά την πάγια νομολογία, για να θεωρηθεί καταχρηστική η παράλειψη προαγωγής υπαλλήλου, θα πρέπει ο παραλειφθείς να υπερέχει καταφανώς ή καταδήλως στα τυπικά και στα ουσιαστικά προσόντα έναντι του προαχθέντος ή των τυχόν αντί αυτού περισσότερων προαχθέντων συναδέλφων του. Συνεπώς για να υπάρχει κατάχρηση απαιτείται καταφανής ή κατάδηλη υπεροχή και όχι απλή υπεροχή του παραλειφθέντος έναντι των αντ' αυτού προαχθέντων. Εξάλλου, είναι προφανές ότι η σύγκριση του υπαλλήλου που παραλείφθηκε με το συνάδελφο του που έτυχε προαγωγής, έχει ως αναγκαία προϋπόθεση ότι προέρχονται και οι δύο από τον ίδιο κλάδο, εκτός εάν επιτρέπεται από τον κανονισμό η παράλληλη προαγωγή υπαλλήλων που προέρχονται από διαφορετικούς κλάδους σε ανώτερους βαθμούς.

Πρέπει να σημειωθεί ότι ο εργοδότης δεν υποχρεούται να καλύψει τις κενές θέσεις με προαγωγές, δεδομένου ότι η πλήρωση κενών θέσεων ανάγεται στο γενικότερο και μη ελεγχόμενο από τα δικαστήρια εργοδοτικό δικαίωμα για τη διεύθυνση της επιχείρησης (διευθυντικό δικαίωμα), σταθμίζοντας ελεύθερα τις υπηρεσιακές και λειτουργικές της ανάγκες και οικονομικές της δυνατότητες. Έτσι δεν είναι δυνατόν να υποχρεωθεί ο εργοδότης με δικαστική απόφαση να καλύψει τις κενές θέσεις, μια τέτοια δε αγωγή θα πρέπει να απορριφθεί ως αβάσιμη, ενώ το δικαίωμα του για την συμπλήρωση ή όχι όλων των κενών θέσεων σε ορισμένη προαγωγική κρίση, δεν υπόκειται στον περιορισμό που θέτει το άρθρο 281 ΑΚ.

Έλεγχος προαγωγής προβλεπόμενης με κανονισμό εργασίας με συμβατική ισχύ: Στην περίπτωση που η πρόβλεψη περί προαγωγής περιέχεται σε κανονισμό με συμβατική ισχύ και συνεπώς αποτελεί όρο της σύμβασης εργασίας, η νομολογία δέχεται ότι το σχετικό δικαίωμα (της προαγωγής) τελεί υπό την αναβλητική αίρεση της συνδρομής και της διαπίστωσης των προϋποθέσεων της. Εφόσον ο εργοδότης ή το υπηρεσιακό συμβούλιο (που αποτελεί εργοδοτικό όργανο), παρά την αντικειμενικώς υφιστάμενη συνδρομή των απαιτούμενων από τον κανονισμό όρων, δεν προβεί στην προαγωγή του μισθωτού κατά κρίση κατάφωρα άδικη, συντρέχει περίπτωση παράβασης της διάταξης του άρθρου 207 ΑΚ και συνεπώς θεωρείται ότι η αίρεση πληρώθηκε,

δηλαδή ότι ο μισθωτός έχει προαχθεί σύμφωνα με τις σχετικές συμβατικές προβλέψεις.

Στην περίπτωση αυτή ο μισθωτός μπορεί με αγωγή του να ζητήσει από το δικαστήριο να αποφανθεί ότι ο εργοδότης του όφειλε να τον προαγάγει και επί πλέον, επικαλούμενος τη σχετική συμβατική υποχρέωση του εργοδότη, να απαιτήσει να του καταβληθεί η σχετική μισθολογική διαφορά. Πάντως, κατά τη νομολογία, δεν συντρέχει περίπτωση παρακώλυσης της πλήρωσης της αίρεσης περί προαγωγής του μισθωτού όταν η εργοδοτική κρίση θα μπορούσε απλώς κατ' υποκειμενική εκτίμηση να είναι διαφορετική.

Η παράληψη προαγωγής κάποιου εργαζόμενου κατά κατάχρηση δικαιώματος συνιστά αδικοπραξία κατά την έννοια του άρθρου 914 ΑΚ απ' την οποία απορρέει αξίωση αποζημίωσης του παραλειφθέντος. Η αποζημίωση που μπορεί να απαιτήσει ο μισθωτός εξισούται με τη διαφορά των αποδοχών που απώλεσε από την παράλειψη προαγωγής του καθ' όλη τη διάρκεια που διήρκεσε η εργοδοτική παράβαση.

Πάντως, ο εργοδότης μπορεί να προβάλλει έναντι του μισθωτού τη λεγόμενη διακωλυτική ένσταση. Η ένσταση αυτή θεμελιώνεται στον ισχυρισμό ότι ακόμη και εάν δεν είχε προαχθεί ο αναφερόμενος στην αγωγή μισθωτός, δεν θα είχε προαχθεί ο ενάγων, αλλά άλλοι συνάδελφοι του οι οποίοι υπερείχαν έστω και απλώς έναντι αυτού σε προσόντα, πράγμα που σημαίνει ότι έτσι κι αλλιώς δεν θα προαγόταν ο παραλειφθείς ενάγων. Η ένσταση αυτή δεν μπορεί να θεωρηθεί ως δόλια συμπεριφορά του εναγόμενου εργοδότη, ούτε αντιβαίνει στις αρχές της καλής πίστης, αλλά, σε περίπτωση ευδοκίμησης της, επιφέρει απλώς διακοπή του αιτιώδους συνδέσμου μεταξύ της ματαίωσης της προαγωγής του ενάγοντος (και της εντεύθεν εν γένει ζημίας του) και της προαγωγής των προτεινομένων από αυτόν προς σύγκριση με την αγωγή, είναι δε ως εκ τούτου νόμιμη, στηριζόμενη στις περί θεμελίωσης της ζημίας διατάξεις («διαφέρον», «διαφυγόν κέρδος») των άρθρων 297 και 298 του Αστικού Κώδικα.

Τέλος, η παράλειψη προαγωγής μπορεί να συνιστά και προσβολή της προσωπικότητας του παραλειφθέντος μισθωτού, έτσι ώστε, εφόσον οφείλεται σε υπαιτιότητα του εργοδότη (δόλος ή αμέλεια)⁴⁷, κατ' εφαρμογή των άρθρων 57 και 59 ΑΚ, γεννάται έναντι αυτού αξίωση σε χρηματική ικανοποίηση λόγω ηθικής βλάβης, εφόσον η παράλειψη αυτή συνοδεύτηκε από περιστατικά που μπορούν να συνιστούν παράνομη προσβολή της προσωπικότητας του παραληφθέντος⁴⁸.

Ζητήματα παραγραφής: Ήδη αναφέραμε ότι η μεν αξίωση για μισθολογικές διαφορές από τη μη προαγωγή στην περίπτωση κανονισμού συμβατικής ισχύος στηρίζεται στη σύμβαση εργασίας, η δε αξίωση για αποζημίωση από

την μη προαγωγή στην περίπτωση κανονισμού με ισχύ ουσιαστικού νόμου στηρίζεται στην αδικοπραξία. Περαιτέρω, τόσο η προβλεπόμενη στις συνδυασμένες διατάξεις των άρθρων 250 αρ. 17, 251 και 253 ΑΚ χρονική διάρκεια της παραγραφής της αξίωσης απ' τη σύμβαση εργασίας για μισθούς, όσο και η προβλεπόμενη στη διάταξη του άρθρου 937 ΑΚ παραγραφή της αξίωσης από αδικοπραξία είναι κατ' αρχήν η ίδια, δηλαδή πενταετής. Υφίσταται όμως μεταξύ τους μια ουσιαστική διαφορά γιατί η διαδρομή τους αρχίζει από άλλο αφετήριο σημείο, αφού στην μεν πρώτη περίπτωση αρχίζει μόλις λήξει το έτος μέσα στο οποίο συμπίπτει η έναρξη της, στη δεύτερη δε περίπτωση αρχίζει αφότου ο παθών έμαθε τη ζημία και τον υπόχρεο σε αποζημίωση. Από τα άρθρα 937 § 1, 938 και 904 επ. ΑΚ προκύπτει ότι αν παραγραφεί η αξίωση από την αδικοπραξία, ο υπόχρεος προς αποζημίωση έχει υποχρέωση κατά τις διατάξεις περί αδικαιολογήτου πλουτισμού, να αποδώσει στον αδικηθέντα στην ωφέλεια που απέκτησε από την αδικοπραξία, η αξίωση δε αυτή προς απόδοση του πλουτισμού είναι επικουρική, με την έννοια ότι ανακύπτει μόνο όταν παρέλθει η προβλεπόμενη από το άρθρο 937 ΑΚ πενταετής παραγραφή της αδικοπραξίας. Έχει γίνει, ωστόσο, δεκτό ότι εφόσον η απ' την αδικοπραξία απαίτηση υπέκυψε στην πενταετή παραγραφή, δεν μπορεί να ευσταθήσει η κατά το άρθρο 938 ΑΚ βάση του αδικαιολογήτου πλουτισμού, γιατί λόγω της πλήρωσης της θέσης του παρανόμως παραλειφθέντος με τον αντ' αυτού προαχθέντα και της καταβολής σ' αυτόν των αποδοχών της θέσης δεν προκύπτει για τον εργοδότη ωφέλεια.

Συνέπειες προαγωγής με δικαστική απόφαση: Με Βάση τα οριζόμενα στο άρθρο 12 Ν 1264/1982 η προαγωγή εργαζομένου που αναγνωρίστηκε με τελεσιδική δικαστική απόφαση λογίζεται ότι πραγματοποιήθηκε από το χρόνο που έπρεπε να έχει συντελεστεί αυτή. Ωστόσο, από την παραπάνω διάταξη με την οποία ορίζεται η αναγνώριση του δικαιώματος προαγωγής από το χρόνο κατά τον οποίο έπρεπε ο μισθωτός να προαχθεί, δεν συνάγεται κι ότι οφείλονται τόκοι από το χρόνο εκείνο, αλλά για την έναρξη της υποχρέωσης τοκοδοσίας επί του ποσού της οφειλόμενης αποζημίωσης απαιτείται εκ μέρους του μισθωτού όχληση. Επίσης, με Βάση τη διάταξη αυτή η νομολογία δέχεται ότι εφόσον κρίθηκε τελεσιδικώς ότι ο υπάλληλος στερήθηκε της προαγωγής που εδικαιούτο κατά καταχρηστική ενάσκηση του ανήκοντος στον εργοδότη λειτουργικού δικαιώματος επιλογής των προαγόμενων, θεωρείται ότι προάχθηκε αυτός αυτοδικαίως στον ανώτερο Βαθμό, ανεξαρτήτως της διατήρησης ή όχι κενής οργανικής θέσης και χωρίς να απαιτείται προηγούμενη ακύρωση της προαγωγής του υπάλληλου που προάχθηκε αντί αυτού. Εξάλλου, η διάταξη του άρθρου 12 Ν 1082/1990 δεν έθιξε τις διατάξεις κανονισμών και οργανισμών με ισχύ νόμου.

Δικονομικά ζητήματα: Με σκεπτικό ότι η υποχρέωση για προαγωγή που προκύπτει από τη σύμβαση και τον κανονισμό εργασίας που συμπληρώνει

αυτή Βαράινει αποκλειστικά τον εργοδότη, έχει πλέον επικρατήσει η θέση ότι δεν υφίσταται αναγκαστική ομοδικία μεταξύ του εναγόμενου εργοδότη και των συναδέλφων του ενάγοντος μισθωτού οι οποίοι προάχθηκαν αντί γι' αυτόν. Σχετικά με το δικονομικό μέσο που αρμόζει προκειμένου να ικανοποιηθεί ο μισθωτός ο οποίος παρανόμως παραλήφθηκε στις προαγωγές, γίνεται δεκτό ότι είναι αυτό της καταδίκης του εργοδότη σε δήλωση Βούλησης κατά το άρθρο 949 ΚΠολΔ . Ωστόσο, έχει γίνει δεκτή και η άποψη ότι η με Βάση το άρθρο 12 Ν 1082/1980 αυτοδίκαιη προαγωγή του παραληφθέντος καθιστά πλέον χωρίς αντικείμενο το αίτημα της καταδίκης του εργοδότη σε δήλωση Βούλησης κατά το άρθρο 949 ΚΠολΔ.

2.2.4 Αλλαγή αντικειμένου εργασίας - αφαίρεση καθηκόντων - αλλαγή θέσης εργασίας - τοποθέτηση προϊσταμένου

Ο εκ μέρους του εργοδότη προσδιορισμός των συγκεκριμένων καθηκόντων τα οποία οφείλει να εκτελεί ο μισθωτός και ειδικότερα η αφαίρεση από αυτόν των καθηκόντων ορισμένης θέσης ανήκει στο διευθυντικό δικαίωμα, *εκτός* εάν ορίζεται διαφορετικά από σύμβαση ή από διάταξη νόμου. Ο εργοδότης, ασκώντας το διευθυντικό του δικαίωμα, μπορεί να προβαίνει στην τοποθέτηση προϊσταμένου ενός τμήματος και να αντικαθιστά ή να παραλείπει να τοποθετήσει έναν άλλο εργαζόμενο στη θέση αυτή.

Η άσκηση ωστόσο του δικαιώματος αυτού καθίσταται καταχρηστική, εφόσον υπερβαίνει προφανώς τα όρια που επιβάλλουν η καλή πίστη, τα συναλλακτικά ήθη, καθώς και ο κοινωνικός ή οικονομικός σκοπός του δικαιώματος. Μόνη όμως η υπεροχή του μη τοποθετηθέντος μισθωτού έναντι του παραλειφθέντος, ακόμη και εάν είναι καταφανής, δεν καθιστά, χωρίς τη συνδρομή και άλλων περιστατικών, την άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος καταχρηστική, γιατί δεν πρόκειται για βαθμολογική ή μισθολογική προαγωγή (για την οποία υφίσταται αντίστοιχο δικαίωμα του μισθωτού), αλλά για απόφαση που αφορά προέχοντως στην οργάνωση και διεύθυνση τα επιχείρησας. Εξάλλου, το γεγονός ότι στη νέα θέση ο εργαζόμενος δεν έχει υφισταμένου, όπως συνέβαινε στην προηγούμενη θέση, δεν αποτελεί άνευ άλλου λόγου για να θεωρηθεί δυσμενής η νέα τοποθέτηση και συνεπώς ως μονομερής βλαπτική μεταβολή.

2.2.5 Το ζήτημα της υποχρέωσης για πραγματική απασχόληση του μισθωτού

Διαθέτοντας ο εργοδότης με βάση το διευθυντικό του δικαίωμα την εξουσία να ρυθμίζει όλα τα θέματα που ανάγονται στην οργάνωση και λειτουργία της επιχείρησης του για την επίτευξη των σκοπών αυτής, δεν έχει κατ' αρχήν υποχρέωση να απασχολεί το μισθωτό. Τούτο σημαίνει ότι η μη

αποδοχή εκ μέρους του εργοδότη των υπηρεσιών που προσφέρει ο μισθωτός δεν έχει άλλες συνέπειες, εκτός από εκείνες που επέρχονται από την υπερημερία του, δηλαδή οφείλει απλώς να του καταβάλει τον οφειλόμενο μισθό.

Γενικότερα, κατά παγίως κρατούσα νομολογία, μπορεί μεν ο εργοδότης να έχει την υποχρέωση να καταβάλει στον εργαζόμενο τον συμφωνηθέντα ή τον ειθισμένο μισθό έναντι της παρεχόμενης από αυτόν εργασίας, αλλά, ως πιστωτής της παροχής αυτής, έχει κατ' αρχήν δικαίωμα και όχι υποχρέωση να την αποδέχεται, πράγμα που σημαίνει ότι γενικώς δεν υφίσταται εργοδοτική υποχρέωση πραγματικής απασχόλησης του μισθωτού,

Ωστόσο, γίνεται δεκτό ότι υπάρχουν περιπτώσεις κατά τις οποίες ο εργοδότης οφείλει να απασχολεί το μισθωτό. Μια περίπτωση κατά την οποία γεννάται εργοδοτική υποχρέωση πραγματικής απασχόλησης του μισθωτού είναι όταν ο ίδιος ο εργοδότης με τη σύμβαση εργασίας έχει αναλάβει, ρητα ή σιωπηροί, την υποχρέωση αυτή. Εξάλλου, η κατ' αρχήν νόμιμη άρνηση του εργοδότη να αποδέχεται την εργασία του μισθωτού αποβαίνει παράνομη όταν είναι καταχρηστική, δηλαδή όταν υπερβαίνει καταφανώς τα κριτήρια που θέτει το άρθρο 281 ΑΚ, όπως στην περίπτωση που εντελώς αδικαιολόγητα επηρεάζει την αμοιβή του εργαζομένου ή θίγει άλλα υλικά ή ηθικά συμφέροντα αυτού ή, ως εκ του είδους της απασχόλησης και του ιδιαίτερα έντονου ενδιαφέροντος του μισθωτού για πραγματική απασχόληση του, προσβάλλεται χωρίς λόγο η προσωπικότητα του. Τούτο συνηθώς συμβαίνει όταν με την άρνηση απασχόλησης ματαιώνεται η αξιοποίηση της ειδικότητας που έχει ο μισθωτός ή παρεμποδίζεται η επιδίωξη απόκτησης ειδικότητας ή επέρχεται υλική ή ηθική μείωση του μη απασχολούμενου ή εκτίθεται αυός στα μάτια των συναδέλφων του ή του κοινωνικού περιβάλλοντος του.

2.2.6 Άσκηση διευθυντικού δικαιώματος στο ζήτημα του καπνίσματος

Θέμα που ανάγεται στη λειτουργία της επιχείρησης και τον τρόπο εκτέλεσης της εργασίας είναι και το κάπνισμα, αφού αφορά τις συνθήκες υπό τις οποίες διεξάγεται η εργασία, το περιβάλλον εντός του οποίου εργάζεται το προσωπικό και συνεπώς αποτελεί ζήτημα που αφορά την υγεία των μισθωτών, ενώ συνδέεται άμεσα και με τον κίνδυνο πυρκαγιάς, ιδίως όταν πρόκειται για επιχειρήσεις ιδιαίτερης επικινδυνότητας, όπως συμβαίνει στις επιχειρήσεις επεξεργασίας ξύλου ή άλλων εύφλεκτων υλών.

Ανεξάρτητα από τις υφιστάμενες σχετικές νομοθετικές προβλέψεις, η απαγόρευση του καπνίσματος εκ μέρους του εργοδότη κατά την ενάσκηση του διευθυντικού του δικαιώματος μπορεί να έχει ως παράλληλο λόγο και την

επίδραση της συνήθειας αυτής στην ομαλή παροχή της εργασίας, στο μέτρο που προξενεί αντεγκλήσεις μεταξύ των εργαζομένων που καπνίζουν και αυτών που δεν καπνίζουν ή εργαζομένων που καπνίζουν και συναλλασσόμενου κοινού ή πελατών της επιχείρησης ή όταν η συνεχής ενασχόληση εργαζομένων με το κάπνισμα εμποδίζει τη κανονική ροή της εργασίας και επηρεάζει την παραγωγικότητα. Με Βάση τα ανωτέρω δεν τίθεται κατ' αρχήν σε αμφισβήτηση το δικαίωμα του εργοδότη να απαγορεύσει το κάπνισμα τόσο έναντι του προσωπικού της επιχείρησης του όσο και έναντι κάθε τρίτου που εισέρχεται σε χώρο παροχής εργασίας. Μάλιστα, στο πλαίσιο του σχετικού ελέγχου, ο εργοδότης θα μπορούσε να ασκήσει και πειθαρχική εξουσία, επιβάλλοντας ενδεχομένως πειθαρχικές ποινές ανάλογης με τη συγκεκριμένη περίπτωση βαρύτητας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

3.1 ΑΔΕΙΑ

ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Όλοι οι εργαζόμενοι, με σχέση εξαρτημένης εργασίας αορίστου ή ορισμένου χρόνου, ανεξάρτητα της, ειδικότητας και του τρόπου αμοιβής τους ή της νομικής μορφής του εργοδότη, δικαιούνται ετήσια κανονική άδεια με πλήρεις αποδοχές και επίδομα άδειας. Οι διατάξεις περί χορήγησης ετήσιας άδειας είναι δημόσιας τάξης με την έννοια ότι κάθε συμφωνία μεταξύ των μερών που είναι αντίθετη προς αυτές είναι άκυρη. Αν όμως από Σ.Σ.Ε., Δ.Α., Κανονισμό Εργασίας ή ατομική σύμβαση προβλέπονται ευνοϊκότεροι όροι από αυτούς του νόμου, τότε για την χορήγηση της ετήσιας άδειας ισχύουν αυτοί οι ευνοϊκότεροι όροι.

Είναι δυνατή η μη χορήγηση άδειας στα παρακάτω πρόσωπα:

- ♦ **Εργαζόμενοι σε επιχειρήσεις ή εργασίες στις οποίες απασχολούνται μόνο μέλη της οικογένειας του εργοδότη.**
- ♦ **Εργαζόμενοι σε γεωργικές, κτηνοτροφικές, δασικές και ναυτιλιακές εργασίες.**
- ♦ **Διευθύνοντες υπάλληλοι (πρόσωπα διεύθυνσης, εποπτείας & εμπιστοσύνης).**

Ειδικότερα, προβλέπεται ότι όλοι οι εργαζόμενοι οι οποίοι συνδέονται με σύμβαση ή σχέση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου, δικαιούνται να λάβουν ετήσια άδεια με αποδοχές από την έναρξη της απασχόλησής τους σε συγκεκριμένη υπόχρεη επιχείρηση. Η άδεια αυτή χορηγείται από τον εργοδότη αναλογικώς (ποσοστό) με βάση το χρονικό διάστημα που απασχολήθηκε ο

εργαζόμενος στον εργοδότη αυτό. Η αναλογία της χορηγούμενης άδειας υπολογίζεται βάσει ετήσιας άδειας 20 εργάσιμων ημερών επί πενθημέρου εβδομαδιαίας εργασίας και 24 εργάσιμων ημερών, επί εξαημέρου, η οποία αντιστοιχεί σε 12 μήνες συνεχή απασχόληση.

3.1.1 Χρόνος χορήγησης κανονικής άδειας

Ο χρόνος που ο μισθωτός θα λάβει την άδειά του καθορίζεται με συμφωνία μεταξύ αυτού και του εργοδότη του, με την έναρξη κάθε νέου ημερολογιακού έτους (1η Ιανουαρίου) και μπορεί να την λάβει μέχρι και την 31η Δεκεμβρίου του ίδιου έτους.

Ο εργοδότης υποχρεούται:

- ◆ Να χορηγήσει σε όλους τους μισθωτούς της επιχείρησής του την άδεια που δικαιούνται, πριν τη λήξη του ημερολογιακού έτους, έστω και αν αυτοί δεν την ζήτησαν.
- ◆ Να χορηγήσει στο μισό τουλάχιστον προσωπικό του άδειες στο χρονικό διάστημα από 1ης Μαΐου μέχρι 30ης Σεπτεμβρίου κάθε έτους
- ◆ Να χορηγήσει άδεια σε μισθωτό μέσα σε δύο μήνες από το χρονικό διάστημα κατά το οποίο αυτός υπέβαλε έγγραφη αίτηση άδειας.

Η χορήγηση ολόκληρης της άδειας, εντός του ημερολογιακού έτους κατά το οποίο την δικαιούται ο μισθωτός, είναι υποχρεωτική με ευθύνη του εργοδότη. Σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στο άρθρο 3 του Ν.Δ. 3755/1957, καθώς και τη σχετική νομολογία, σε περίπτωση μη χορήγησης από τον εργοδότη λόγω υπαιτιότητάς του (άρνηση, πταίσμα, αμέλεια), της άδειας που δικαιούται ο εργαζόμενος εντός του ημερολογιακού έτους, υποχρεούται να καταβάλλει σ' αυτόν τις αντίστοιχες αποδοχές αδειας με προσαύξηση 100%.

Η άδεια χορηγείται ολόκληρη. Επιτρέπεται κατ' εξαίρεση, η κατάτμηση του χρόνου αδειας εντός του αυτού ημερολογιακού έτους σε δύο περιόδους, εξαιτίας ιδιαίτερα σοβαρής ή επείγουσας ανάγκης της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης και μετά από έγκριση της οικείας Επιθεώρησης Εργασίας. Σε κάθε περίπτωση η πρώτη περίοδος της αδειας δεν μπορεί να περιλαμβάνει λιγότερες των έξι (6) εργάσιμων ημερών επί εξαημέρου εβδομαδιαίας εργασίας και των πέντε (5) εργάσιμων ημερών επί πενθημέρου ή προκειμένου περί ανηλίκων των δώδεκα (12) εργάσιμων ημερών. Η κατάτμηση του χρόνου αδειας επιτρέπεται και σε περισσότερες των δύο περιόδων, από τις οποίες η μια πρέπει να περιλαμβάνει τουλάχιστον δώδεκα (12) εργάσιμες ημέρες επί εξαημέρου εβδομαδιαίας εργασίας και δέκα (10) εργάσιμες ημέρες, επί πενθημέρου, ή προκειμένου περί ανηλίκων δώδεκα (12) εργάσιμες ημέρες, μετά από έγγραφη αίτηση του μισθωτού προς τον εργοδότη. Η αίτηση αυτή για την οποία δεν απαιτείται έγκριση από την αρμόδια υπηρεσία του ΣΕΠΕ, διατηρείται στην επιχείρηση επί πέντε (5) έτη και πρέπει να είναι στη διάθεση

των Επιθεωρητών Εργασίας,

Μετάθεση του χρόνου άδειας σε άλλο ημερολογιακό έτος δεν επιτρέπεται ακόμη και όταν υπάρχει συναίνεση του εργαζόμενου. Απαγορεύεται επίσης ρητά κάθε συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου για εγκατάλειψη από τον τελευταίο του δικαιώματος άδειας του.

Ρύθμιση άδειας κατά το 1ο ημερολογιακό έτος

Με τη νέα παρ. 1β του Α.Ν. 539/ 1945, (όπως αντικαταστάθηκε με το Ν. 3302/2004) καθιερώνεται για το πρώτο ημερολογιακό έτος - εντός του οποίου προσελήφθη ο μισθωτός, υποχρέωση του εργοδότη να χορηγεί μέχρι την 31η Δεκεμβρίου αναλογία - ποσοστό των ημερών άδειας που δικαιούται ο μισθωτός, βάσει του χρονικού διαστήματος απασχόλησης στο έτος αυτό. Η αναλογία της άδειας, η οποία υπολογίζεται επί των 20 επί πενθημέρου (1,66 ημέρες άδειας/μήνα εργασίας) και των 24 επί εξαημέρου (2 ημέρες άδειας/μήνα εργασίας) ημερών, θα πρέπει να χορηγείται από τον εργοδότη έως την 31η Δεκεμβρίου του ημερολογιακού έτους πρόσληψης ακόμη και αν δεν έχει ζητηθεί από τους εργαζόμενους,

Ρύθμιση άδειας κατά το 2ο ημερολογιακό έτος

Κατά το δεύτερο ημερολογιακό έτος, ο μισθωτός δικαιούται να λάβει τμηματικά την άδειά του, η οποία αναλογεί στο χρόνο απασχόλησής του στο δεύτερο αυτό έτος, στον οικείο εργοδότη. Η αναλογία της άδειας υπολογίζεται εκ νέου, όπως και κατά το πρώτο ημερολογιακό έτος, με βάση τις 20 ημέρες επί πενθημέρου και τις 24 ημέρες επί εξαημέρου. Κατά τη διάρκεια του έτους αυτού και κατά το χρονικό σημείο συμπλήρωσεως 12 μηνών από την ημερομηνία πρόσληψης, η άδεια επαυξάνεται κατά μία εργάσιμη ημέρα. Ως εκ τούτου, η άδεια κατά το δεύτερο ημερολογιακό έτος, η οποία θα πρέπει να χορηγηθεί από τον εργοδότη αναλογικώς ή ολόκληρη στο τέλος, έως την 31η Δεκεμβρίου του έτους αυτού, φθάνει στο ύψος των 21 επί πενθημέρου και 25 επί εξαημέρου, εργάσιμων ημερών.

Ρύθμιση άδειας κατά το 3ο και επόμενα ημερολογιακά έτη

Κατά το τρίτο ημερολογιακό έτος, καθώς και τα επόμενα, ο μισθωτός δικαιούται να λάβει ολόκληρη την ετήσια άδειά του και σε κάθε χρονικό σημείο του έτους αυτού. Η άδεια αυτή, θα φθάσει τις 22 ημέρες επί πενθημέρου και τις 26 επί εξαημέρου, εάν έχουν συμπληρωθεί 2 έτη απασχόλησης εντός του τρίτου αυτού ημερολογιακού έτους.

3.2 Επίδομα αδείας

Κάθε εργαζόμενος μαζί με την άδεια δικαιούται αποδοχές αδείας καθώς και επίδομα αδείας (άρ. 3, παρ. 16 Ν. 4504/1966). Το δικαίωμα λήψης επιδόματος αδείας, αποτελεί επακόλουθο του δικαιώματος λήψης κανονικής αδείας και υπολογίζεται όπως και οι αποδοχές αδείας - είναι δηλαδή ίσες προς το σύνολο των αποδοχών αδείας με τον περιορισμό ότι δεν δύναται να υπερβεί για όσους μεν αμείβονται με μισθό, το μισό μισθό, για όσους δε αμείβονται με ημερομίσθιο τα 13 ημερομίσθια. Το επίδομα αδείας υπολογίζεται βάσει των καταβαλλομένων αποδοχών ανάλογα όπως και οι αποδοχές αδείας, θεωρείται δε μέρος των τακτικών αποδοχών του μισθωτού και συμπεριλαμβάνεται στον υπολογισμό των επιδομάτων Εορτών καθώς και της αποζημίωσης καταγγελίας της σύμβασης εργασίας. Οι αποδοχές και το επίδομα αδείας προκαταβάλλονται στον δικαιούχο μισθωτό κατά την ημέρα λήψης της αδείας.

3.2.1 Λύση της εργασιακής σχέσης

Σε περίπτωση λύσης της σχέσης εργασίας μισθωτού με οποιονδήποτε τρόπο πριν λάβει την κανονική άδεια που του οφείλεται, ο μισθωτός δικαιούται τις αποδοχές τις οποίες θα έπαιρνε αν του είχε χορηγηθεί άδεια (άρ. 1, παρ. 3 του Ν. 1346/1983. Εφ' όσον λοιπόν κατά το χρονικό σημείο της λύσεως της σχέσης εργασίας δεν έχει εξαντληθεί το δικαίωμα της αδείας, προκύπτουν οι εξής περιπτώσεις:

α. Κατά το πρώτο ημερολογιακό έτος (εντός του οποίου προσελήφθη) ο μισθωτός δικαιούται να λάβει αποδοχές αδείας ίσες με 2 ημερομίσθια ανά μήνα απασχόλησης. Επίσης, δικαιούται 2 ημερομίσθια ανά μήνα, ως επίδομα αδείας, με τον περιορισμό του μισού μισθού ή των 13 ημερομισθίων, ανάλογα εάν αμείβονται με μισθό, ή ημερομίσθιο.

β. Κατά το δεύτερο ημερολογιακό έτος, ο μισθωτός δικαιούται επίσης 2 ημερομίσθια ανά μήνα απασχόλησης και άλλα 2 ημερομίσθια ανά μήνα ως επίδομα αδείας με τον περιορισμό του μισού μισθού ή των 13 ημερομισθίων.

γ. Κατά το τρίτο ημερολογιακό έτος και για τα επόμενα οφείλονται αποδοχές πλήρους αδείας και επιδόματος αδείας.

3.2.2 Προσάυξηση της κανονικής αδείας λόγω προϋπηρεσίας

Σύμφωνα με το άρθρο 6 της ΕΓΣΣΕ 2000-2001 από 1/1/2000 εργαζόμενοι που έχουν συμπληρώσει υπηρεσία 10 ετών στον ίδιο εργοδότη ή προϋπηρεσία 12 ετών σε οποιοδήποτε εργοδότη, δικαιούνται άδεια 30 εργάσιμων ημερών, αν εφαρμόζεται σύστημα εξαήμερης εβδομαδιαίας εργασίας ή 25 εργάσιμων

ημερών, αν εφαρμόζεται σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας. Όσοι έχουν συμπληρώσει 25 χρόνια υπηρεσίας ή προϋπηρεσίας δικαιούνται 26 εργάσιμες ημέρες επί 5/μερου και 30 εργάσιμες ημέρες άδεια επί 6/μερου. (ΕΓΣΣΕ 2008 – 2009)

3.2.3 Διάφορες επισημάνσεις

Στον υπολογισμό των ημερών άδειας περιλαμβάνονται μόνο οι εργάσιμες ημέρες κατά τις οποίες θα απασχολείτο ο μισθωτός αν προσερχόταν κανονικά στην εργασία του. Δεν υπολογίζονται στις ημέρες άδειας οι Κυριακές, τα Σάββατα (σ' αυτούς που εργάζονται με το σύστημα 5νθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας), οι αργίες καθώς και οποιαδήποτε άλλη μη εργάσιμη ημέρα του μισθωτού, οι οποίες εμπίπτουν στο χρονικό διάστημα που ο μισθωτός κάνει χρήση της άδειας του.

Στον υπολογισμό των ημερών άδειας δεν μπορούν να συμψηφιστούν ημέρες αποχής του μισθωτού από την εργασία του λόγω βραχείας διάρκειας ασθένειας, στρατεύσεως, απεργίας, ανταπεργίας, ανωτέρας βίας. Επίσης στις ημέρες κανονικής άδειας δεν μπορούν να συμψηφιστούν και οι ημέρες ειδικών αδειών που προβλέπονται για τους μισθωτούς. (Π.χ. άδεια γάμου ή κηύσεως κλπ).

Επίσης σύμφωνα με απόφαση Ευρωπαϊκού δικαστηρίου, εργαζόμενοι που αρρωσταίνουν, ενώ κάνουν χρήση της κανονικής τους άδειας μετ' αποδοχών, μπορούν να διεκδικήσουν το διάστημα της ασθένειας ως κανονική άδεια αργότερα.

Κατά τη διάρκεια της αδειας απαγορεύεται η απόλυση του μισθωτού απ' τον εργοδότη (άρθρο 5 παρ. 6 ΑΝ 539/45). Εν τούτοις, δεν απαγορεύεται η κατά τη διάρκεια της αδειας προειδοποίηση περί της προσεχούς απολύσεώς τους, αρκεί η ημέρα της απολύσεως να εμπίπτει σε χρόνο μετά τη λήξη της αδειας.

Ο μισθωτός που δεν έλαβε την άδειά του από πταίσμα του εργοδότη δικαιούται, ευθύς μόλις λήξει το ημερολογιακό έτος εντός του οποίου έπρεπε να την είχε πάρει, τις αποδοχές της άδειας του αυξημένες κατά 100% (άρθρο 5 παρ. 1 Α.Ν. 539/45). Ο διπλασιασμός των αποδοχών δεν εφαρμόζεται όταν για τη μη χορήγηση της άδειας δεν ευθύνεται κατά οποιοδήποτε τρόπο ο εργοδότης. Δεν αρκεί δηλαδή για το διπλασιασμό η μη χορήγηση άδειας αλλά απαιτείται να υπάρχει και πταίσμα του εργοδότη. Το επίδομα άδειας δεν διπλασιάζεται γιατί ο νόμος αναφέρεται αποκλειστικά στις αποδοχές άδειας.

3.3 Άδειες εργαζόμενων, λοιπές εκτός της κανονικής άδειας

Οι εργαζόμενοι στον ιδιωτικό τομέα, εκτός από την ετήσια κανονική άδεια τους, δικαιούνται βάσει Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας και Νόμων, εφόσον πληρούνται οι προϋποθέσεις που τίθενται, διάφορες άλλες άδειες, τις οποίες και σας τις παρουσιάζουμε:

Άδειες Γάμου και Γέννησης παιδιού

Όλοι οι εργαζόμενοι, οποιασδήποτε ειδικότητας και κλάδου δικαιούνται:

- ♦ Άδεια γάμου έξι εργασίμων ημερών αν εργάζονται εξαήμερο και πέντε εργασίμων ημερών αν εργάζονται πενθήμερο.
- ♦ Άδεια δύο ημερών στον πατέρα για γέννηση παιδιού.

Την άδεια γάμου δικαιούνται όλοι οι μισθωτοί, άνδρες και γυναίκες, ανεξαρτήτως του χρόνου υπηρεσίας τους στον εργοδότη χωρίς καμία άλλη προϋπόθεση εκτός από τη σύναψη του γάμου. Την άδεια γάμου δικαιούται ο μισθωτός κάθε φορά που θα συνάψει νόμιμο γάμο (θρησκευτικό ή πολιτικό). Παρόμοια ισχύουν και για την άδεια γέννησης παιδιού, δηλαδή δεν απαιτείται καμία άλλη προϋπόθεση για τη χορήγησή της (προϋπηρεσία στον ίδιο εργοδότη κ.λπ.) παρά είναι αρκετό το γεγονός γέννησης του παιδιού. Οι άδειες αυτές είναι με αποδοχές και χορηγούνται κατά το χρόνο που συντελούνται τα γεγονότα αυτά (γάμος ή γέννηση παιδιού αντίστοιχα), μετά από αίτηση του εργαζόμενου. Αν δεν ζητηθεί κατά την τέλεση του γεγονότος ο μισθωτός δεν έχει δικαίωμα αξίωσης χορήγησής της σε άλλο χρόνο ή αποζημίωσής της σε χρήμα ενώ δεν συμψηφίζεται με την ετήσια κανονική άδεια.

Άδεια Μητρότητας

Οι εργαζόμενες μητέρες δικαιούνται άδεια μητρότητας συνολικής διάρκειας 17 εβδομάδων.

Οι 8 εβδομάδες χορηγούνται υποχρεωτικά πριν την πιθανή ημερομηνία τοκετού, και οι υπόλοιπες 9 μετά τον τοκετό. Σε περίπτωση που ο τοκετός πραγματοποιηθεί σε προγενέστερη από την πιθανή ημερομηνία, το υπόλοιπο της άδειας χορηγείται μετά τον τοκετό, ώστε να συμπληρωθούν οι 17 εβδομάδες.

Άδεια φροντίδας παιδιού με τη παρένθετη μητρότητα

Σύμφωνα με την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε 2006-2007 (άρθρο 7) σε περίπτωση απόκτησης

παιδιού με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας οι αποκτώντες γονείς δικαιούνται τις άδειες που αφορούν τη φροντίδα και την ανατροφή του παιδιού, ως εάν ήσαν φυσικοί γονείς. Κατά την διάρκεια του θηλασμού, το μειωμένο ωράριο του άρθρου 9 ΕΓΣΣΕ 1993 όπως ισχύει δικαιούνται η γυναίκα που γέννησε και η αποκτώσα μητέρα.

Ειδική 6/μηνη άδεια μητρότητα

Άδεια θηλασμού και φροντίδας παιδιών

Γονική άδεια ανατροφής

Κάθε εργαζόμενος γονέας εφ' όσον και ο άλλος γονέας εργάζεται έξω από το σπίτι δικαιούται γονική άδεια ανατροφής χωρίς αποδοχές, η οποία μπορεί να φθάσει τους τρεισήμισι (3,5) μήνες συνολικά για τον κάθε γονέα (Ν. 1483/84 - Ν. 2639/98 αρ. 25) εφόσον:

α) έχει συμπληρώσει τουλάχιστον ένα (1) έτος προϋπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη και

β) ο άλλος γονέας απασχολείται σε εργασία έξω από το σπίτι.

Η γονική άδεια ανατροφής χορηγείται (συνολικά ή τμηματικά) στο χρονικό διάστημα που μεσολαβεί από τη λήξη της άδειας μητρότητας και μέχρι το παιδί να συμπληρώσει την ηλικία τρεισήμισι (3,5) χρόνων και δίνεται από τον εργοδότη με βάση τη σειρά προτεραιότητας των σχετικών αιτήσεων των εργαζομένων του για κάθε ημερολογιακό έτος.

Τη γονική άδεια ανατροφής δικαιούνται και οι δύο γονείς, εφόσον βέβαια ο καθένας συγκεντρώνει τις σχετικές προϋποθέσεις. Εφ' όσον υπάρχουν περισσότερα από ένα παιδιά το δικαίωμα είναι αυτοτελές για κάθε παιδί με την προϋπόθεση από τη λήξη της άδειας για το προηγούμενο παιδί να μεσολαβήσει ένας χρόνος πραγματικής απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη. Σε περίπτωση διάστασης, διαζυγίου, χηρείας ή γέννησης παιδιού εκτός γάμου γονική άδεια ανατροφής και μέχρι έξι (6) μήνες διάρκεια δικαιούται ο γονέας που έχει την επιμέλεια του παιδιού.

Τη γονική άδεια ανατροφής δικαιούνται και οι γονείς που έχουν υιοθετημένα παιδιά, καθώς και οι εργαζόμενοι στο Δημόσιο, τα ΝΠΔΔ και τους ΟΤΑ .

Ο εργαζόμενος που θα πάρει την άδεια αυτή έχει πλήρη ασφαλιστική κάλυψη, οι εισφορές όμως στο σύνολό τους (εργοδότη & εργαζόμενου) καταβάλλονται από τον ίδιο τον εργαζόμενο.

Ο χρόνος απουσίας με γονική άδεια λογίζεται ως χρόνος πραγματικής υπηρεσίας για τον υπολογισμό των αποδοχών, για τη χορήγηση της ετήσιας

κανονικής άδειας, του επιδόματος άδειας, καθώς και για τον υπολογισμό της αποζημίωσης απολύσεως του μισθωτού. Στο άρθρο 25 του Ν.2639/98 για πρώτη φορά μπήκε διάταξη, σύμφωνα με την οποία η καταγγελία σύμβασης που γίνεται εξ αιτίας της ασκήσεως του δικαιώματος για λήψη γονικής άδειας είναι άκυρη.

Ο εργαζόμενος γονέας έχει δικαίωμα γονικής άδειας ανατροφής του παιδιού μέχρις ότου συμπληρώσει την ηλικία των έξι (6) ετών, με σκοπό την εκπλήρωση των ελάχιστων υποχρεώσεων ανατροφής προς αυτό.

Η παραπάνω άδεια είναι χωρίς αποδοχές, χορηγείται τουλάχιστον για διάρκεια 4 μηνών και αποτελεί ατομικό δικαίωμα για κάθε γονέα χωρίς δυνατότητα μεταβίβασης.

Στην άγαμη μητέρα και στους μονογονείς γενικά εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα, χορηγείται γονική άδεια χωρίς αποδοχές για την ανατροφή του παιδιού, διάρκειας έως 8 μήνες μέχρι το παιδί να συμπληρώσει την ηλικία των έξι ετών (άρθρο 5 του Ν. 1483/84, ΦΕΚ Α' 153/8-10-1984, όπως συμπληρώθηκε και επεκτάθηκε με το άρθρο 25 του ν. 2639/98, ΦΕΚ Α' 205/2-9-1998 και τροποποιήθηκε με το άρθρο. 7 του Ν. 4075/2012).

Άδεια για παρακολούθηση σχολικής επίδοσης μαθητών.

Οι γονείς που εργάζονται και έχουν παιδιά ηλικίας μέχρι δεκαέξι (16) χρόνων και φοιτούν σε σχολεία στοιχειώδους ή μέσης εκπαίδευσης συμπεριλαμβανομένου του Νηπιαγωγείου, δικαιούνται να απουσιάζουν ορισμένες ώρες ή ολόκληρη ημέρα από την εργασία τους προκειμένου να επισκεφτούν το σχολείο των παιδιών τους για την παρακολούθηση της σχολικής τους επίδοσης. (άρθρο 9 Ν. 1483/84). Το δικαίωμα της άδειας αυτής, έχουν και οι θετοί γονείς.

Η διάρκεια της άδειας μπορεί να φθάσει μέχρι τέσσερις (4) ημέρες κάθε έτος, ανεξάρτητα από το πλήθος των παιδιών ακόμη και αν πηγαίνουν σε διαφορετικά σχολεία και είναι με αποδοχές, (αφού δεν αναφέρεται κάτι διαφορετικό στο νόμο) ενώ δεν συμψηφίζεται με τις άλλες άδειες που δίνονται στους εργαζόμενους για οποιοδήποτε λόγο.

Σύμφωνα με την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση 2008 - 2009 άρθρ. 4, η άδεια απουσίας για παρακολούθηση της σχολικής πορείας των παιδιών ορίζεται σε 4 τέσσερις ημέρες το χρόνο για κάθε παιδί και χρήση κάνει ο ένας από τους δύο γονείς.

Η άδεια αυτή χορηγείται στα πλαίσια της καλής πίστης, το χρονικό διάστημα απουσίας εξαρτάται κάθε φορά από τα πραγματικά περιστατικά (π.χ. απόσταση από το σχολείο) και δεν είναι δυνατό να δοθεί σε εποχή που δεν λειτουργεί το σχολείο, ή για δύο συνεχόμενες ημέρες, ενώ ο εργοδότης έχει το δικαίωμα να ζητήσει προσκόμιση βεβαίωσης από το σχολείο για την

παρουσία του εκεί. κατά το χρονικό διάστημα της άδειας.

Άδεια για ασθένεια εξαρτημένων μελών.

Εργαζόμενοι στον ιδιωτικό τομέα με καθεστώς πλήρους απασχόλησης, δικαιούνται σύμφωνα με το αρθ. 7 - Ν. 1483/84, άδεια απουσίας χωρίς αποδοχές στην περίπτωση ασθένειας εξαρτωμένων προσώπων μελών της οικογένειάς τους.

Εξαρτώμενα πρόσωπα για την εφαρμογή των διατάξεων θεωρούνται:

- Τα μέχρι ηλικίας 16 ετών τέκνα, φυσικά ή υιοθετημένα.
- Τα πάνω από 16 ετών τέκνα που λόγω βαρείας ασθένειας ή αναπηρίας χρειάζονται ειδική φροντίδα.
- Ο ή η σύζυγος που δεν μπορεί να αυτοεξυπηρετηθεί.
- Οι γονείς ή τα άγαμα αδέλφια που δεν μπορούν να αυτοεξυπηρετηθούν, εφ' όσον ο εργαζόμενος έχει την επιμέλεια ή τη φροντίδα αυτών των προσώπων.

Η διάρκεια της άδειας για ασθένεια εξαρτημένων μελών είναι μέχρι έξι (6) εργάσιμες ημέρες για κάθε ημερολογιακό έτος και μπορεί να χορηγείται εφ' άπαξ ή τμηματικά. Η παραπάνω άδεια αυξάνεται σε οχτώ (8) εργάσιμες ημέρες αν ο δικαιούχος εργαζόμενος έχει δύο παιδιά και σε δώδεκα (12) ημέρες αν ο δικαιούχος έχει τρία παιδιά και πάνω.

Το δικαίωμα για τη λήψη άδειας για ασθένεια εξαρτημένων μελών δικαιούνται αυτοτελώς ο κάθε γονέας ή σύζυγος και ανεξάρτητα από δικαιώματα που παρέχονται από άλλες διατάξεις.

Ο χρόνος απουσίας των εργαζομένων λόγω άδειας για την ασθένεια εξαρτημένων μελών της οικογένειάς λογίζεται ως χρόνος πραγματικής υπηρεσίας για τον υπολογισμό των αποδοχών τους, τη χορήγηση ετήσιας κανονικής άδειας και του επιδόματος αδείας καθώς και για τον υπολογισμό της αποζημίωσης απόλυσης.

Άδεια εξετάσεων μαθητών, σπουδαστών, φοιτητών.

Εργαζόμενοι που είναι μαθητές σπουδαστές, φοιτητές, εκπαιδευτικών μονάδων οιοδήποτε τύπου και βαθμίδας του Δημοσίου ή εποπτευομένων από το Δημόσιο σχολών και δεν έχουν συμπληρώσει το 28ο έτος της ηλικίας των δικαιούνται σε κάθε έτος πρόσθετη άδεια τριάντα εργασίμων ημερών, χωρίς αποδοχές από τον εργοδότη για την συμμετοχή τους στις εξετάσεις.

Σύμφωνα με το άρθρο 6 της ΕΓΣΣΕ 1998 - 1999 η άδεια εξετάσεων χορηγείται και στους εργαζόμενους-νες που έχουν υπερβεί το 28ο έτος της ηλικίας (ανεξάρτητα ορίου ηλικίας κατά το ΔΥ/24-6-98 έγγραφο Υπ.

Εργασίας), αλλά μόνο για την προβλεπόμενη διάρκεια των σπουδών, που κάθε φορά παρακολουθεί ο εργαζόμενος, προσαυξημένη κατά δύο έτη, ανεξάρτητα αν οι σπουδές διανύθηκαν συνεχώς ή διακεκομμένα.

Η άδεια αυτή χορηγείται τμηματικά ή συνεχόμενα και η χορήγησή της κατά την περίοδο των εξετάσεων είναι υποχρεωτική εφόσον τη ζητήσει ο μισθωτός ενώ οι αποδοχές για τις ημέρες αυτές καλύπτονται από τον Ο.Α.Ε.Δ. στον οποίο πρέπει να προσκομισθούν: α) βεβαίωση της σχολής για την συμμετοχή του στις εξετάσεις, β) βεβαίωση του εργοδότη ότι ο εργαζόμενος έλαβε άδεια χωρίς αποδοχές για την συμμετοχή τους στις εξετάσεις, γ) προσκόμιση δελτίου ασφαλιστικής ταυτότητας και εισφορών.

Όσοι συμμετέχουν σε πρόγραμμα για μεταπτυχιακό δίπλωμα ετησίας τουλάχιστον φοίτησης ή διδακτορικό δίπλωμα ΑΕΙ και ΤΕΙ της ημεδαπής ή της αλλοδαπής, δικαιούνται άδεια 10 εργασίμων ημερών. Η άδεια αυτή είναι άνευ αποδοχών από τον εργοδότη, χορηγείται σε συνεχείς ημέρες ή τμηματικά και ανεξάρτητα από την ηλικία του/της δικαιούχου και ισχύει μέχρι δύο έτη.

Μειωμένο ωράριο προστατών

Σύμφωνα με το άρθρο 8 του Ν. 1483/84, εργαζόμενος γονέας με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ή σχέση έμμισθης εντολής και πλήρες ωράριο σε επιχείρηση που απασχολεί τουλάχιστον πενήντα (50) άτομα προσωπικό, να ζητήσει τη μείωση κατά μία (1) ώρα του ημερήσιου ωραρίου εργασίας του με ανάλογη μείωση των αποδοχών του, εφ' όσον έχει παιδί με αναπηρία (πνευματική, ψυχική ή σωματική). Η αναπηρία και ο καταλληλότερος για τη φροντίδα του παιδιού γονέας ορίζεται με γνωμάτευση είτε γιατρού του αρμόδιου ασφαλιστικού φορέα ή εποπτευόμενου από το Δημόσιο νοσηλευτικού ιδρύματος.

Άδεια επιμόρφωσης συνδικαλιστών

Για να διευκολύνεται η εκπαίδευση και η επιμόρφωση των συνδικαλιστικών στελεχών, καθώς και η ανάδειξη νέων στελεχών μεταξύ των εργαζομένων, προβλέπεται οι επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις και εργασίες που απασχολούν πάνω από 50 μισθωτούς, να χορηγούν πρόσθετη κανονική άδεια με αποδοχές, διάρκειας μέχρι δύο εβδομάδων το έτος, σε μισθωτούς που επιλέγονται για το σκοπό αυτό από τη ΓΣΕΕ και σε αναλογία 1% επί του προσωπικού που απασχολούν. Ο αριθμός των μισθωτών που θα επιλέγονται κάθε έτος δεν μπορεί να είναι μικρότερος από 3 μισθωτούς, αλλά ούτε μεγαλύτερος από 15. Η ανωτέρω άδεια χορηγείται, μόνο εφόσον η σχετική αίτηση της ΓΣΕΕ συνοδεύεται από αναλυτικό πρόγραμμα εκπαίδευσης το οποίο θα καλύπτει το χρόνο διάρκειας της άδειας και παράλληλα θα έχει εγκριθεί από το ανώτατο συμβούλιο εργασίας.

Άδεια άνευ αποδοχών

Άδεια λουτροθεραπείας και αεροθεραπείας αναπήρων

Οι μισθωτοί των πάσης φύσεως επιχειρήσεων που είναι ανάπηροι πολέμου δικαιούνται σύμφωνα με τις διατάξεις του Α.Ν. 1324/49 πρόσθετη άδεια τριάντα ημερών με πλήρεις αποδοχές για την μετάβασή τους στα κέντρα λουτροθεραπείας, Αεροθεραπείας. Η μορφή αυτή της άδειας χορηγείται στους ανάπηρους πολέμου που κατέχουν για αυτό τον λόγο βεβαίωση ειδικής επιτροπής του Υπουργείου Εθνικής Αμύνης.

Στις αποδοχές για την άδεια αυτή λαμβάνονται υπόψη και οι πρόσθετες τακτικές παροχές που χορηγούνται στον εργαζόμενο ως αντάλλαγμα της εργασίας που παρέχεται.

Εκτός από τους αναπήρους πολέμου άδεια για λουτροθεραπεία ή αεροθεραπεία μπορεί να ζητήσει από τον εργοδότη του και μισθωτός που δεν είναι ανάπηρος πολέμου και δεν καλύπτεται από τις προηγούμενες διατάξεις, εφ' όσον προσκομίσει σχετική βεβαίωση από την αρμόδια υγειονομική επιτροπή του ασφαλιστικού του οργανισμού, από την οποία να προκύπτει η ανικανότητά του για εργασία κατά την περίοδο της θεραπείας. Στην περίπτωση αυτή για την απουσία και την καταβολή αποδοχών εφαρμόζονται οι σχετικές με το ανυπαίτιο κώλυμα διατάξεις και όχι οι διατάξεις που αναφέρονται παραπάνω για τους αναπήρους πολέμου.

Αν η γνωμάτευση δεν αναφέρει την ανικανότητα του μισθωτού για εργασία κατά τη διάρκειά της, τότε η θεραπεία πρέπει να γίνεται κατά τη διάρκεια της κανονικής άδειας του μισθωτού. Αν η κανονική άδεια έχει χορηγηθεί σε χρόνο προγενέστερο της θεραπείας είναι δυνατή η χορήγηση στο μισθωτό άδειας άνευ αποδοχών για την πραγματοποίηση της θεραπείας. Η παροχή από τον ασφαλιστικό οργανισμό σχετικού με την θεραπεία επιδόματος δεν πιστοποιεί πάντα την ανικανότητα για εργασία του μισθωτού κατά τη διάρκειά της.

Άδεια σε Μονογονεϊκές οικογένειες

Οι διατάξεις του άρθρου 7 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2002-2003 προβλέπουν ότι: Στους εργαζόμενους (-ες), που έχουν χηρέψει και στον άγαμο (η) γονέα, που έχουν την επιμέλεια του παιδιού, χορηγείται άδεια με αποδοχές έξι (6) εργασίμων ημερών το χρόνο, πέραν αυτής που δικαιούται από άλλες διατάξεις. Γονέας με τρία (3) παιδιά ή περισσότερα, δικαιούται άδεια οκτώ (8) εργασίμων ημερών.

Η άδεια αυτή χορηγείται λόγω αυξημένων αναγκών φροντίδας των παιδιών ηλικίας μέχρι δώδεκα (12) ετών συμπληρωμένων, χορηγείται εφάπαξ ή τμηματικά μετά από συνεννόηση με τον εργοδότη, σύμφωνα με τις ανάγκες

του γονέα και δεν πρέπει να συμπίπτει χρονικά με την αρχή ή το τέλος της ετήσιας κανονικής άδειας.

Άδεια για μεταγγίσεις αίματος και παραγώγων του ή αιμοκάθαρσης

Με τις διατάξεις του άρθρου 8 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2002-2003 προβλέπεται ότι εργαζόμενοι με εξαρτημένη σχέση εργασίας, που έχουν υπηρεσία μέχρι τεσσάρων (4) ετών στον ίδιο εργοδότη, οι οποίοι πάσχουν από νόσημα, που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος και παραγώγων του ή αιμοκάθαρση και το οποίο έχει γνωστοποιηθεί στον εργοδότη, δικαιούνται έως είκοσι δύο (22) εργάσιμες ημέρες το χρόνο επιπλέον άδεια, με αποδοχές.

Άδεια γονέα για παιδί με νόσημα που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος και παραγώγων του ή αιμοκάθαρση

Στους φυσικούς ή θετούς γονείς παιδιού ηλικίας ως δέκα έξι (16) ετών συμπληρωμένων, το οποίο πάσχει από νόσημα που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος και παραγώγων του ή αιμοκάθαρση, χορηγείται πρόσθετη άδεια δέκα (10) εργάσιμων ημερών ετησίως. Η άδεια αυτή είναι με αποδοχές και χορηγείται και στους δύο γονείς επιπλέον της άδειας που δικαιούνται από άλλες διατάξεις.

Άδεια αναπήρων

Τα άτομα με ποσοστό αναπηρίας 50% τουλάχιστον που υπάγονται στις διατάξεις του αρθρ. 1 παράγρ. 1 περ. β' εδ. α' του Ν. 2643/98 καθώς και οι ανάπηροι μόνιμοι υπάλληλοι του Δημοσίου - ΝΠΔΔ - ΟΤΑ με τις ίδιες ουσιαστικές προϋποθέσεις, δικαιούνται κατά το άρθρο 8 παράγρ. 4 του Ν. 2643/98 έξι (6) εργάσιμες ημέρες επί πλέον της κανονικής τους αδειας κατα έτος.

Άδεια λόγω AIDS

Εργαζόμενοι με εξαρτημένη σχέση που έχουν υπηρεσία μέχρι τεσσάρων (4) ετών στον ίδιο εργοδότη, οι οποίοι-ες είναι φορείς ή πάσχουν από AIDS, και έχουν κριθεί ικανοί προς εργασία, δικαιούνται από τη γνωστοποίηση στον εργοδότη, έως ένα (1) μήνα κάθε ημερολογιακό έτος επιπλέον άδεια με αποδοχές.

Άδεια λόγω θανάτου συγγενούς

Με το άρθρο 9 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2002-2003 θεσμοθετήθηκε το δικαίωμα λήψης άδειας με αποδοχές στους μισθωτούς λόγω θανάτου συγγενούς τους. Ειδικότερα οι διατάξεις του άρθρου 9 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2002-2003 προβλέπουν

ότι στους εργαζόμενους με εξαρτημένη σχέση εργασίας χορηγείται άδεια δύο (2) ημερών με αποδοχές σε περίπτωση θανάτου συζύγου, τέκνων, γονέων και αδελφών.

Με τη ΕΓΣΣΕ 2010-2012 άρθρο 8, η συγκεκριμένη άδεια χορηγείται όχι μόνο στους εξ αίματος, αλλά και στους εξ αγχιστείας συγγενείς στην ίδια γραμμή και στον ίδιο βαθμό

Εκλογική άδεια

Προκειμένου να δοθεί η δυνατότητα στους μισθωτούς που απασχολούνται σε οποιονδήποτε εργοδότη να ασκήσουν το εκλογικό τους δικαίωμα χορηγείται σ' αυτούς ειδική άδεια με αποδοχές, η οποία δεν συμψηφίζεται με την κανονική ή με άλλες άδειες που προβλέπονται από τις κείμενες διατάξεις. Οι ημέρες απουσίας για την άσκηση του εκλογικού δικαιώματος εξαρτώνται από την απόσταση μεταξύ των τόπων εργασίας και εκλογικού δικαιώματος και καθορίζονται από απόφαση του Υπουργού Εργασίας που εκδίδεται τις παραμονές κάθε εκλογών.

Ο αριθμός των ημερών άδειας συνήθως ορίζεται ως εξής:

για εργαζόμενους με πενθήμερο:

από 200 - 400 χλμ., μια εργάσιμη ημέρα

από 401 και πάνω, δύο εργάσιμες ημέρες

για τα νησιά μέχρι 3 ημέρες

για εργαζόμενους με εξαήμερο:

από 100 - 200 χλμ., μια εργάσιμη ημέρα

από 201 - 400 χλμ., δύο εργάσιμες ημέρες

από 401 και πάνω, τρεις εργάσιμες ημέρες

για τα νησιά μέχρι 3 ημέρες

3.4 Βιβλίο αδειών

Με βάση το άρθρο 4 παρ. 3 Α.Ν. 539/45 η τήρηση Ειδικού Βιβλίου Αδειών από τον εργοδότη, είναι υποχρεωτική. Θεώρηση του βιβλίου από κάποια αρχή δεν χρειάζεται.

Στο Βιβλίο Αδειών που πρέπει να είναι κατάλληλα γραμμογραφημένο, καταχωρούνται τουλάχιστον:

α) Η ημερομηνία εισόδου στην υπηρεσία κάθε απασχολούμενου και η χρονική διάρκεια άδειας που αυτός δικαιούται.

β) οι ημερομηνίες στις οποίες χορηγήθηκε σε κάθε απασχολούμενο η άδεια.

γ) οι αποδοχές που κατεβλήθησαν σε κάθε μισθωτό για το χρόνο της άδειας που του χορηγήθηκε.

Το Βιβλίο Αδειών πρέπει να τίθεται στη διάθεση των Επιθεωρητών Εργασίας ή των λοιπών οργάνων που ασκούν την εποπτεία και τον έλεγχο εφαρμογής των περί αδειών διατάξεων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

4.1 Λύση σύμβασης εργασίας

Η λύση σύμβασης εργασίας είναι η διακοπή των εργασιακών σχέσεων μεταξύ μισθωτού και εργοδότη. Οι λόγοι αυτής της διακοπής γίνεται με τους παρακάτω τρόπους:

- Με την λήξη χρόνου της σύμβασης ορισμένου χρόνου
- Με την καταγγελία σύμβασης αόριστο χρόνου από τον εργοδότη ή τον μισθωτό
- Με την αποχώρηση του μισθωτού και τη συγκατάθεση του εργοδότη
- Με τον θάνατο του μισθωτού
- Με το θάνατο του εργοδότη

4.2 Λύση σύμβασης ορισμένου χρόνου

Η σύμβαση ορισμένου χρόνου λήγει αυτόματα με τη λήξη του συμφωνημένου χρόνου και δεν απαιτείται έγγραφη αναγγελία και καταβολή αποζημίωσης. Εάν όμως μετά τη λήξη της ο εργαζόμενος συνεχίσει να παρέχει τις υπηρεσίες για σχετικά μακρύ χρονικό διάστημα, η σύμβαση θεωρείται ότι ανανεώθηκε για αόριστο χρόνο, με όλες τις σχετικές για τον εργοδότη συνέπειες.

Ως σχετικά μακρύ, θεωρείται εκείνο το χρονικό διάστημα, το οποίο δεν αφήνει περιθώρια ερμηνείας του σαν χρόνου παροχής εργασίας στα πλαίσια της ίδιας της σύμβασης ορισμένου χρόνου. Με τη λήξη της σύμβασης ορισμένου χρόνου ο εργοδότης υποχρεούται να δώσει στον εργαζόμενο πιστοποιητικό εργασίας, με τη χρησιμοποίηση του οποίου ο τελευταίος λαμβάνει από τον ΟΑΕΔ επίδομα ανεργίας.

Επίσης η σύμβαση ορισμένου χρόνου μπορεί να καταγγελθεί πριν τη λήξη της για «σπουδαίο λόγο». Η έννοια του σπουδαίου λόγου δεν μπορεί να προσδιοριστεί με ακρίβεια από κάποιο νόμο. Μόνο τα δικαστήρια μπορούν να αποφασίσουν κατά περίπτωση, αν τα στοιχεία που επικαλούνται τα αντιδρούντα μέρη αποτελούν σπουδαίο λόγο ή όχι.. «Σπουδαίος λόγος» είναι η ύπαρξη γεγονότων στη διάρκεια της σύμβασης, εξαιτίας των οποίων είναι αδύνατη η συνέχισή της, σύμφωνα με την καλή πίστη και τα χρηστά συναλλακτικά ήθη.

Χαρακτηριστικές περιπτώσεις καταγγελίας της σύμβασης από τον εργοδότη:

1. Επαγγελματική ανεπάρκεια
2. Άρνηση παροχής εργασίας και μη συμμόρφωση σε εντολές του εργοδότη
3. Υβριστική συμπεριφορά εργαζόμενου
4. Μακρόχρονη απουσία από την εργασία

Χαρακτηριστικές περιπτώσεις καταγγελίας της σύμβασης από τον εργαζόμενο:

1. Υβριστική συμπεριφορά του εργοδότη, μείωση της προσωπικότητας του εργαζόμενου
2. Αθέτηση ουσιωδών όρων της σύμβασης
3. Παρατεταμένη μη καταβολή αποδοχών
4. Παράλειψη τήρησης υποχρεώσεων για την υγιεινή και την ασφάλεια

Η σύμβαση ορισμένου χρόνου δεν απαιτείται να καταγγελθεί εγγράφως. Μπορεί να ασκηθεί και προφορικά αρκεί αυτό να γίνεται με σαφή τρόπο. Βέβαια ο εργοδότης μπορεί να την καταγγείλει και εγγράφως, αναφέροντας επιγραμματικά τους λόγους που τον οδήγησαν στην καταγγελία, έτσι ώστε σε περίπτωση δικαστικής επίλυσης της διαφοράς, να έχει στα χέρια του τεκμήρια, εφόσον η καταγγελία είναι έγκυρη. Ο καταγγέλων τη σύμβαση ορισμένου χρόνου έχει το δικαίωμα αποζημίωσης από την άλλη πλευρά.

- Αν καταγγέλων είναι ο εργαζόμενος, η αποζημίωση περιλαμβάνει όλους τους μισθούς που θα έπαιρνε ως τη λήξη της σύμβασης, καθώς και την κάλυψη πιθανής ζημιάς που υπέστη από την αθέτηση της σύμβασης.
- Αν καταγγέλων είναι ο εργοδότης, η αποζημίωση περιλαμβάνει την κάλυψη της αντίστοιχης ζημιάς που πιθανόν υπέστη από την αθέτηση της σύμβασης.

4.3 Λύση σύμβασης αορίστου χρόνου

Η καταγγελία της σύμβασης μπορεί να γίνει, είτε από τον εργοδότη, οπότε ονομάζεται και απόλυση, είτε από τον εργαζόμενο, οπότε μιλάμε για παραίτηση ή οικειοθελή αποχώρηση. Για να είναι έγκυρη η απόλυση πρέπει να ισχύουν 3 τυπικές προϋποθέσεις:

1. Να κοινοποιηθεί στον εργαζόμενο εγγράφως
2. Να καταβληθεί στον εργαζόμενο αμέσως η νόμιμη αποζημίωση
3. Ο εργαζόμενος που απολύεται να έχει προηγουμένως ασφαλισθεί

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

Σε ορισμένες περιπτώσεις η νομοθεσία απαγορεύει ρητά την απόλυση, εκτός κι αν συντρέχει σπουδαίος λόγος. Τέτοιες περιπτώσεις είναι: συνδικαλιστικά στελέχη που προστατεύονται, έγκυες εργαζόμενες, στρατευμένοι μισθωτοί, άτομα με ειδικές ανάγκες, πολύτεκνοι, αγωνιστές Εθνικής Αντίστασης. Αν μία από τις παραπάνω προϋποθέσεις δεν έχει τηρηθεί τότε η καταγγελία θεωρείται αυτομάτως άκυρη και η σύμβαση εργασίας εξακολουθεί να ισχύει.

Εξαιρέση αποτελεί η περίπτωση απόλυσης εργαζομένου που δεν έχει συμπληρώσει 2 μήνες δουλειάς. Ο εργοδότης σε αυτή τη περίπτωση δεν υποχρεούται να τηρήσει τις δύο πρώτες προϋποθέσεις (έγγραφο αναγγελία και αποζημίωση). Όμως ακόμη κι αν οι τυπικές προϋποθέσεις έχουν τηρηθεί, η απόλυση μπορεί να κριθεί από το δικαστήριο άκυρη, αν ο εργοδότης άσκησε το δικαίωμα καταχρηστικά. Δηλαδή, κατά παράβαση του άρθρου 251 του Αστικού Κώδικα, υπερέβη τα όρια της καλής πίστης, των χρηστών ηθών και του κοινωνικού ή οικονομικού σκοπού του δικαιώματος .

Η σύμβαση εργασίας μπορεί να καταγγελθεί και από τον εργαζόμενο, με δική του πρωτοβουλία. Ο εργαζόμενος που σκοπεύει να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας οφείλει να τηρήσει την προθεσμία προμήνυσης που ορίζει ο νόμος, διαφορετικά θα πρέπει να καταβάλλει εκείνος αποζημίωση στον εργοδότη.

Σε καμιά περίπτωση ο χρόνος προμήνυσης δεν μπορεί να υπερβεί τους τρεις μήνες! (ν.2112/1920). Η καταγγελία από τον εργαζόμενο δεν απαιτεί ιδιαίτερη διατύπωση και μπορεί να ασκηθεί εγγράφως ή προφορικά, αρκεί να είναι σαφής χωρίς να αφήνει περιθώρια αμφιβολιών.

4.3.1 Απόλυση ιδιωτικών υπάλληλων και εργατοτεχνιτών

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

Στη δεύτερη περίπτωση ο εργοδότης ενδέχεται να επιθυμεί, η απόλυση των υπάλληλων του να γίνεται με προειδοποίηση, δηλαδή μετά την πάροδο ορισμένου χρόνου ο οποίος προκύπτει ανάλογα από τα έτη προϋπηρεσίας του απολυομένου υπάλληλου.

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

Αντίθετα από τα παραπάνω η απόλυση των εργατοτεχνιτών γίνεται μόνο με άμεση καταγγελία της σύμβασης εργασίας. Επομένως στην περίπτωση αυτή επιβάλλεται σύγχρονος με την κοινοποίηση του έγγραφου και η νόμιμη αποζημίωση Σε περίπτωση που ο εργοδότης δεν παραδώσει το έγγραφο απόλυσης ή δεν καταβάλλει την αποζημίωση η απόλυση θα θεωρηθεί άκυρη.

4.4 Άκυρη καταγγελία και δικαιώματα απολυμένου

Αν το δικαστήριο αναγνωρίσει ακυρότητα της καταγγελίας, επειδή δεν συντρέχει σπουδαίος, τότε: Αν την άσκησε ο εργοδότης, καθίσταται εκπρόθεσμος ως προς την αποδοχή της εργασίας του εργαζόμενου και οφείλει να του καταβάλει όλες τις αποδοχές του από την ημέρα της (άκυρης) καταγγελίας μέχρι τη λήξη της σύμβασης.

Επιπλέον αν η άκυρη καταγγελία συνιστά και προσβολή της προσωπικότητας, ο εργαζόμενος μπορεί να αξιώσει χρηματική ικανοποίηση της

ηθικής βλάβης που υπέστη από τη συμπεριφορά του εργοδότη. Αν την άσκησε ο εργαζόμενος, τότε εξομοιώνεται με άρνηση παροχής εργασίας. Τότε, εκτός από ενδεχόμενη υποχρέωση καταβολής αποζημίωσης στον εργοδότη, η άρνηση παροχής εργασίας μπορεί να θεωρηθεί σπουδαίος λόγος για καταγγελία της σύμβασης, αυτή τη φορά από τον εργοδότη.

Σε πολλές περιπτώσεις καταγγελίας σύμβασης αόριστου χρόνου από τον εργοδότη (απόλυση) κρίθηκαν από το δικαστήριο άκυρες αν και τηρήθηκαν οι νόμιμες διαδικασίες αλλά θεωρήθηκαν καταχρηστικές. Τέτοιες περιπτώσεις είναι:

- Απόλυση που γίνεται για την ικανοποίηση από τον εργοδότη αισθήματος εκδίκησης προς τον εργαζόμενο που είναι άσχετο με την εκτέλεση της σύμβασης εργασίας.
- Απόλυση που γίνεται λόγω της νόμιμης συνδικαλιστικής δράσης του εργαζόμενου ή για πολιτικούς λόγους.
- Απόλυση που γίνεται λόγω δικαστικής διεκδίκησης των αξιώσεων του εργαζόμενου.
- Απόλυση λόγω αρνήσεως του εργαζόμενου να δεχτεί παράνομη απαίτηση του εργοδότη.

Επίσης ο εργοδότης υποχρεούται εντός 5 ημερολογιακών ημερών από την παράδοση του εγγράφου στον εργαζόμενο να αναγγείλει την απόλυση στον ΟΑΕΔ. Αν δεν το κάνει, δεν θίγεται την εγκυρότητα της απόλυσης, αλλά επισείονται εναντίον του ποινικές κυρώσεις ο δε εργαζόμενος, σε περίπτωση που η καθυστέρηση του προξενήσει ζημιά από τη μη καταβολή επιδομάτων ανεργίας, μπορεί να ασκήσει αγωγή και να ζητήσει σχετική αποζημίωση από τον εργοδότη.

Ο εργαζόμενος σε περίπτωση άκυρης απόλυσης, έχει δικαίωμα να ασκήσει αγωγή και να υποχρεώσει τον εργοδότη να αποδεχθεί τις υπηρεσίες του. Σ' αυτήν την περίπτωση ο εργοδότης επιπλέον υποχρεούται να καταβάλει στον εργαζόμενο το σύνολο των αποδοχών από την ημέρα της άκυρης καταγγελίας μέχρι τη μέρα που θα ξαναδεχθεί τις υπηρεσίες του (μισθοί υπερημερίας).

Η σχετική αγωγή πρέπει να γίνει μέσα σε διάστημα 3 μηνών από την κοινοποίηση του εγγράφου της απόλυσης, αλλιώς η αγωγή απορρίπτεται ως εκπρόθεσμη. (Αν η ακυρότητα οφείλεται σε μη κοινοποίηση του εγγράφου, η 3μηνη προθεσμία αρχίζει και πάλι από την ημέρα που ο εργοδότης σταμάτησε να αποδέχεται τις υπηρεσίες του εργαζόμενου και όχι από τη μέρα της κοινοποίησης).

Αν η άκυρη καταγγελία συνιστά και προσβολή της προσωπικότητας του απολυθέντα, τότε ο τελευταίος μπορεί επιπλέον να απαιτήσει χρηματική ικανοποίηση της ηθικής βλάβης που υπέστη. Σε περίπτωση που ο εργαζόμενος αποδεχτεί την απόλυση αλλά θεωρήσει ότι δεν έλαβε ολόκληρη την αποζημίωση που δικαιούται, τότε μπορεί να ασκήσει αγωγή μέσα σε 6 μήνες από την ημέρα λύσης της σύμβασης εργασίας.

4.5 Λύση σύμβασης έργου

Με την σύμβαση μίσθωσης έργου οι συμβαλλόμενοι αποβλέπουν στην εργασία που θα παρέχεται μέχρι επίτευξη ενός αποτελέσματος, το οποίο όταν ολοκληρωθεί ανεξάρτητα από το χρόνο, ακολουθεί και η λύση της σύμβασης έργου. Δηλαδή οι εργασιακές σχέσεις του μισθωτού με τον εργοδότη παύουν να ισχύουν αμέσως μετά τη ολοκλήρωση του έργου και επίτευξη του στόχου.

4.6 Παραίτηση ή οικειοθελής αποχώρηση του μισθωτού

Όλοι οι μισθωτοί οι οποίοι αποχωρούν οικειοθελώς από την εργασία τους, άσχετα εάν πρόκειται για υπάλληλους ή εργατοτεχνίτες, δεν δικαιούνται αποζημίωση ανεξάρτητα με το χρόνο υπηρεσίας στον εργοδότη τους. Εξαιρέση αποτελούν οι υπερήλικοι μισθωτοί, οι οποίοι αποχωρούν από την εργασία τους λόγω συνταξιοδότησης.

Επιπλέον κρίνεται αναγκαίο, λόγω της σοβαρότητας του θέματος και για να αποφεύγονται διαφωνίες και χωρίς λόγω δικαστικοί αγώνες, ο εργοδότης να λαμβάνει γραπτή δήλωση από το μισθωτό που αποχωρεί οικειοθελώς από την εργασία του.

4.7 Αναγγελία της απολύσεως

Η αναγγελία λύσεως της εργασιακής σχέσης συντάσσεται απαραίτητα σε τέσσερα αντίτυπα από τα οποία το πρότυπο της καταγγελίας μαζί με το ποσό της αποζημίωσης παραδίδεται με υπογραφή στον απολυόμενο. Ένα αντίτυπο το κρατάει ο εργοδότης. Τα άλλα δυο αντίτυπα ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να τα στείλει στον ΟΑΕΔ τα οποία χρησιμεύουν στην αναγγελία απόλυσης του μισθωτού στον οργανισμό. Η προθεσμία αναγγελίας είναι 5 ημέρες από την ημερομηνία απόλυσης του εργαζόμενου και ξεκινά επακριβώς την επόμενη ημέρα από την κοινοποίηση του έγγραφου της καταγγελίας σύμβασης εργασίας στο μισθωτό και λήγει όταν παρέλθει όλη η όγδοη ημέρα.

Σε περίπτωση που η όγδοη ημέρα είναι Κυριακή η προθεσμία παρατείνεται για την επόμενη εργάσιμη μέρα.

Ακόμη και σε περίπτωση που ο μισθωτός δε δικαιούται επίδομα ανεργίας ή αποζημίωση, λόγω μη συμπλήρωσης δυο μηνών απασχόλησης που απαιτεί ο νόμος, η αναγγελία της λύσεως της εργασιακής σχέσης επιβάλλεται να συνταχθεί.

Σε περίπτωση που ο εργοδότης δεν αναγγείλει την καταγγελία της σύμβασης ή αργήσει να την αναγγείλει ή υποβάλλει αναγγελία με ψευδή στοιχεία επιβάλλονται ποινικές και χρηματικές κυρώσεις εις βάρος του.

4.8 Θάνατος εργοδότη ή μισθωτού

Σε περίπτωση θανάτου του εργοδότη και όταν δεν υπάρχουν κληρονόμοι ή οι κληρονόμοι απέβλεπαν κυρίως στο πρόσωπο του, τότε υπάρχει λύση της σύμβασης εργασίας που συνεπάγεται με τη λήξη των εργασιακών σχέσεων. Στην περίπτωση αυτή ο μισθωτός μπορεί να εισπράξει εύλογη αποζημίωση ύστερα από την κρίση του δικαστηρίου.

Σύμφωνα με τη νομοθεσία, η σχέση που δημιουργείται από τη σύμβαση εργασίας είναι προσωπικής φύσεως και επομένως η παροχή της εργασίας θα πρέπει να γίνεται από τον ίδιο το μισθωτό. Σε περίπτωση θανάτου του μισθωτού λύεται η σύμβαση εργασίας, άσχετα αν αυτή είναι αόριστου ή ορισμένου χρόνου. Επίσης δεν έχει καμία σημασία αν οι κληρονόμοι του θανόντος μισθωτού προσφέρονται να παρέχουν τις ίδιες υπηρεσίες που πρόσφερε εκείνος με τους ίδιους όρους.

Οι κληρονόμοι δεν δικαιούνται αποζημίωση από τον εργοδότη, αλλά μπορούν να απαιτήσουν τις αποδοχές και κάθε αλλού είδους αμοιβή που δεν είχε εισπράξει μέχρι τη μέρα του θανάτου του. Καθώς επίσης δικαιούνται να λάβουν τις αποδοχές άδειας και το επίδομα άδειας καθώς επίσης και το Δώρο εορτών σε περίπτωση που δεν τα είχε λάβει ο μισθωτός.

4.9 Η Αποζημίωση

Η με επιφύλαξη εισπραξη της αποζημίωσης δεν αποτελεί παραίτηση του εργαζόμενου από το δικαίωμα του να διεκδικήσει την ακύρωση της απόλυσης. Παρόλα αυτά κι εφόσον επιδιώκει να ματαιώσει την απόλυση, μπορεί να αρνηθεί να την εισπράξει, δημιουργώντας θέμα νομιμότητας. Σ' αυτήν την περίπτωση, αν ο εργοδότης είναι προσεκτικός, θα πρέπει να καταβάλει αμέσως

την αποζημίωση στο Ταμείο Παρακαταθηκών και Δανείων και να γνωστοποιήσει την παρακατάθεση στον απολυόμενο.

Η αποζημίωση καταβάλλεται σε μετρητά, αλλά μπορεί να γίνει και με επιταγή αν το δεχθεί ο μισθωτός ή ακόμα και με αλλά χρηματογράφα τα οποία μπορούν να μετατραπούν άμεσα σε μετρητά. Για ιδιαίτερους λόγους, γενικότερου συμφέροντος η αποζημίωση τοις απόλυσης μπορεί να καταβληθεί από τον ΟΑΕΔ ύστερα από απόφαση του υπουργού εργασίας εκδιδομένη ύστερα από γνώμη του διοικητικού συμβουλίου του οργανισμού .

4.9.1 Ο υπολογισμός της αποζημίωσης

Το ύψος της αποζημίωσης εξαρτάται από τους παρακάτω παράγοντες:

- Το ύψος των τακτικών αποδοχών του τελευταίου μήνα, με καθεστώς πλήρους απασχόλησης
- Το χρόνο προϋπηρεσίας
- Το εάν η απόλυση έγινε με προειδοποίηση ή όχι
- Το εάν ο απολυόμενος είναι υπάλληλος ή εργατοτεχνίτης

Ο υπολογισμός της αποζημίωσης γίνεται με βάση τις τακτικές αποδοχές του τελευταίου μήνα με καθεστώς πλήρους απασχόλησης. Καθεστώς πλήρους απασχόλησης θεωρείται η κανονική απασχόληση που προβλέπεται από τη σύμβαση, ανεξάρτητα αν τον τελευταίο μήνα ο εργαζόμενος για κάποιο λόγο δεν απασχολήθηκε (ασθένεια, απουσία κλπ). Εδώ ο όρος καθεστώς πλήρους απασχόλησης δεν πρέπει να συγχέεται με τους όρους πλήρης και μερική απασχόληση, δηλαδή δεν αναφέρεται στο νόμιμο ωράριο, αλλά στο ωράριο που έχει συμφωνηθεί. Στην περίπτωση των μερικώς απασχολούμενων, η αποζημίωση θα υπολογιστεί με βάση τις μειωμένες ώρες που έχουν συμφωνήσει να παρέχουν εργασία. Τελευταίος μήνας θεωρείται το διάστημα από την αντίστοιχη ημερομηνία του προηγούμενου μήνα μέχρι την ημέρα της απόλυσης. Τακτικές αποδοχές θεωρούνται ο μισθός, καθώς και άλλη παροχή σε είδος και σε χρήμα που δίνεται τακτικά. Αναλυτικά συνυπολογίζονται:

- τα δώρα Χριστουγέννων και Πάσχα και το επίδομα αδείας, Έτσι ο μηνιαίος μισθός προσαυξάνεται κατά 1/6. (Εξαιρέση αποτελούν οι οικοδόμοι, στους οποίους δεν υπολογίζεται αυτή η προσαύξηση, επειδή λαμβάνουν τα

αντίστοιχα επιδόματα από ειδικό λογαριασμό του ΙΚΑ και όχι από τον εργοδότη)

- Όλα τα επιδόματα που προβλέπονται από τη σύμβαση (ανθυγιεινής εργασίας, επίδομα ισολογισμού για τους λογιστές κλπ) Αν το επίδομα δίδεται σε ετήσια βάση, ο προσαυξημένος μηνιαίος μισθός υπολογίζεται ως εξής: $(14 * \text{μισθοί} + \text{επίδομα1} + \text{επίδομα2} + \dots) / 12$.
- προσαύξηση νυχτερινής εργασίας, εργασίας κατά τις Κυριακές και αργίες, υπερεργασίας και νόμιμης υπερωρίας, εφόσον όμως παρέχονταν τακτικά και παρασχέθηκαν και τον τελευταίο μήνα.
- Παροχές σε είδος που μπορούν να αναχθούν σε χρήμα (παροχή γάλακτος και τροφίμων) εφόσον δίδονται σαν αντάλλαγμα για την παροχή εργασίας.
- Οδοιπορικά έξοδα και εκτός έδρας, εφόσον χορηγούνται τακτικά (και χορηγήθηκαν τον τελευταίο μήνα) κι εφόσον δεν διακόπτονται κατά την άδεια ή την ασθένεια.
- Προμήθειες ή ποσοστά επί των πωλήσεων, εφόσον καταβάλλονται σε μόνιμη βάση.

Σαν χρόνος προϋπηρεσίας λογαριάζεται η τελευταία συνεχής κι αδιάκοπη απασχόληση του απολυόμενου στον ίδιο εργοδότη, με σύμβαση αορίστου χρόνου κι ανεξάρτητα του εάν εργαζόταν σαν εργάτης ή υπάλληλος.

Αν κάποιος προσελήφθη σαν εργάτης και μετά κάποιο χρονικό διάστημα έγινε υπάλληλος στο γραφείο του εργοδότη, τότε ο χρόνος προϋπηρεσίας αρχίζει από την ημέρα πρόσληψής του σαν εργάτη μέχρι την ημέρα απόλυσης, η δε αποζημίωση θα υπολογισθεί βάσει της ιδιότητας του υπαλλήλου. (Μόνο στην περίπτωση που υπογράφηκε νέα σύμβαση κατά την ανάληψη καθηκόντων ως υπάλληλος, η προϋπηρεσία θα μετρήσει από τη δεύτερη αυτή χρονική στιγμή). Η έννοια του εργοδότη αναφέρεται στην εργοδότη επιχείρηση και όχι στενά στο συγκεκριμένο πρόσωπο του εργοδότη. Αν η επιχείρηση μεταβιβασθεί σε άλλο πρόσωπο, ο χρόνος προϋπηρεσίας αρχίζει να μετρά από τη μέρα σύναψης εργασιακής σχέσης με τον πρώτο εργοδότη.

Ο εργοδότης μπορεί να απολύσει έναν υπάλληλο είτε απροειδοποίητα (έκτακτη καταγγελία) είτε με προειδοποίηση (τακτική καταγγελία με προμήνυση), οπότε η οφειλόμενη αποζημίωση μειώνεται κατά 50%. Στους εργατοτεχνίτες ο υπολογισμός της αποζημίωσης γίνεται πάλι με τις τακτικές αποδοχές του τελευταίου μηνός υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης. Σε αντίθεση όμως με τους υπάλληλους: α) ο υπολογισμός γίνεται βάσει των ημερομισθίων και β) δεν υπάρχει η έννοια της απόλυσης με προειδοποίηση δηλαδή με καταβολή της μισθής αποζημίωσης.

<p style="text-align: center;">ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ (Ν. 2112/1920, Ν. 3198/55, Ν. 3899/2010, Ν. 4093/2013)</p>		
Χρόνος υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη	Ποσό αποζημίωσης	Χρόνος προειδοποίησης για τη χορήγηση της μισθής αποζημίωσης
1 έτος συμπλ. έως 2	2 μικτοί μισθοί + 1/6	1 μήνας
2 έτη συμπλ. έως 4	2 μικτοί μισθοί + 1/6	2 μήνες
4 έτη συμπλ. έως 5	3 μικτοί μισθοί + 1/6	2 μήνες
5 έτη συμπλ. έως 6	3 μικτοί μισθοί + 1/6	3 μήνες
6 έτη συμπλ. έως 7	4 μικτοί μισθοί + 1/6	3 μήνες
7 έτη συμπλ. έως 8	4 μικτοί μισθοί + 1/6	3 μήνες
8 έτη συμπλ. έως 10	5 μικτοί μισθοί + 1/6	3 μήνες
10 έτη συμπληρωμένα	6 μικτοί μισθοί + 1/6	4 μήνες
11 έτη συμπληρωμένα	7 μικτοί μισθοί + 1/6	4 μήνες

12 έτη συμπληρωμένα	8 μικτοί μισθοί + 1/6	4 μήνες
13 έτη συμπληρωμένα	9 μικτοί μισθοί + 1/6	4 μήνες
14 έτη συμπληρωμένα	10 μικτοί μισθοί + 1/6	4 μήνες
15 έτη συμπληρωμένα	11 μικτοί μισθοί + 1/6	4 μήνες
16 έτη συμπλ. και άνω	12 μικτοί μισθοί + 1/6	4 μήνες

ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΩΝ ΠΑΛΑΙΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΜΕ ΠΑΝΩ ΑΠΟ 17 ΕΤΗ ΣΤΟΝ ΙΔΙΟ ΕΡΓΟΔΟΤΗ (επιπλέον αποζημίωση)		
Χρόνος υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη	Ποσό αποζημίωσης	Χρόνος προειδοποίησης για τη χορήγηση της μισθής αποζημίωσης
Με 17 έτη συμπληρωμένα	1 μικτός μισθός	4 μήνες
Με 18 έτη συμπληρωμένα	2 μικτοί μισθοί + 1/6	4 μήνες
Με 19 έτη συμπληρωμένα	3 μικτοί μισθοί + 1/6	4 μήνες

Με 20 έτη συμπληρωμένα	4 μικτοί μισθοί + 1/6	4 μήνες
Με 21 έτη συμπληρωμένα	5 μικτοί μισθοί + 1/6	4 μήνες
Με 22 έτη συμπληρωμένα	6 μικτοί μισθοί + 1/6	4 μήνες
Με 23 έτη συμπληρωμένα	7 μικτοί μισθοί + 1/6	4 μήνες
Με 24 έτη συμπληρωμένα	8 μικτοί μισθοί + 1/6	4 μήνες
Με 25 έτη συμπληρωμένα	9 μικτοί μισθοί + 1/6	4 μήνες
Με 26 έτη συμπληρωμένα	10 μικτοί μισθοί + 1/6	4 μήνες
Με 27 έτη συμπληρωμένα	11 μικτοί μισθοί + 1/6	4 μήνες
Με 28 έτη συμπληρωμένα και άνω	12 μικτοί μισθοί + 1/6	4 μήνες

Για τους εργατοτεχνίτες δεν αλλάζει η κατάσταση που επικρατούσε μέχρι σήμερα, συνεπώς ισχύει ο παρακάτω πίνακας

Χρόνος υπηρεσίας	Ποσό αποζημίωσης
έως 1 έτος	0
Από 1 έτος συμπληρωμένο έως 2	7 ημερομίσθια μικτά + 1/6
Από 2 έτη συμπληρωμένα έως 5	15 ημερομίσθια μικτά + 1/6
Από 5 έτη συμπληρωμένα έως 10	30 ημερομίσθια μικτά + 1/6
Από 10 έτη συμπληρωμένα έως 15	60 ημερομίσθια μικτά + 1/6
Από 15 έτη συμπληρωμένα έως 20	100 ημερομίσθια μικτά + 1/6
Από 20 έτη συμπληρωμένα έως 25	120 ημερομίσθια μικτά + 1/6
Από 25 έτη συμπληρωμένα έως 30	145 ημερομίσθια μικτά + 1/6
Από 30 έτη συμπληρωμ. και άνω	165 ημερομίσθια μικτά + 1/6

4.9.2 Η καταβολή της αποζημίωσης

Η αποζημίωση πρέπει να καταβάλλεται αμέσως στον απολυόμενο μισθωτό και πρέπει να είναι συμφωνεί με το πόσο που ορίζει ο νόμος. Αν σε περίπτωση που δε δοθεί αποζημίωση κατά την απόλυση, τότε αυτή είναι άκυρη και

επιβάλλετε στον εργοδότη να καταβάλλει τις αποδοχές στο μισθωτό που απολύθηκε άκυρα.

Έτσι σε κάθε απόλυση θα πρέπει να δίνεται άμεσα η νόμιμη αποζημίωση από τον εργοδότη, ανεξάρτητα από το λόγο της καταγγελίας, ακόμα και αν αυτή έγινε για λόγο που αναφέρεται στο πρόσωπο του μισθωτού, όπως είναι η καθυστέρηση προσέλευσης στον εργασιακό χώρο.

Η αντισυμβατική συμπεριφορά του μισθωτού και η κακή ή μη εκπλήρωση των εργασιακών του υποχρεώσεων δεν απαλλάσσει τον εργοδότη από την υποχρέωση του να καταβάλλει την αποζημίωση που δικαιούται, σύμφωνα πάντα με τα νόμιμα. Η καταβολή της αποζημίωσης δεν είναι απαραίτητο να γίνει αυτοπροσώπως στον απολυμένο μισθωτό, αλλά μπορεί να δοθεί στο νόμιμο αντιπρόσωπο του ή σε κάποιο άλλο πρόσωπο το οποίο έχει εξουσιοδοτηθεί από τον απολυμένο μισθωτό. Από την άλλη μεριά η αποζημίωση πρέπει να γίνει στον κατάλληλο τόπο. Σαν κατάλληλος τόπος ορίζεται εργασιακός χώρος στον οποίο ο μισθωτός παρείχε τις υπηρεσίες του και παράλληλα τα γραφεία ή η έδρα της επιχείρησης.

4.9.3 Πότε δεν οφείλεται αποζημίωση

Ο μισθωτός δεν δικαιούται αποζημίωση στις εξής περιπτώσεις:

- Αν απολυθεί πριν από τη συμπλήρωση δυο μηνών υπηρεσίας.
- Αν ο μισθωτός αποχωρήσει από την εργασία οικειοθελώς.
- Σε περίπτωση θανάτου του μισθωτού η κληρονόμοι δε δικαιούνται αποζημίωση.
- Λόγω της λήξεως της σύμβασης ορισμένου χρόνου.
- Λόγω της λήξεως της σύμβασης ορισμένου έργου.
- Λόγω καταγγελίας της σχέσης εργασίας του μισθωτού που είναι δημόσιος υπάλληλος και παράλληλα απασχολείται σε ιδιωτική επιχείρηση.
- Λόγω δόλιας αντισυμβατικής συμπεριφοράς του μισθωτού, προκειμένου να εξαναγκάσει τον εργοδότη στην απόλυση του.
- Σε περίπτωση που η επιχείρηση διακόψει τις εργασίες της λόγω ανωτέρας βίας.

- Λόγω μηνύσεως εις βάρος του μισθωτού για αξιόποινη πράξη που έγινε εν ώρα εργασίας ή απαγγέλθηκε εις βάρος του κατηγορία για αδίκημα που έχει χαρακτήρα τουλάχιστον πλημμελήματος.
- Αν ο μισθωτός αρνείται να καταβάλλει τις ασφαλιστικές εισφορές που του αναλογούν.
- Όταν η αποζημίωση προς το μισθωτό συμφιζείται ύστερα από απαίτηση του εργοδότη.

Κεφαλαίο 5

5.1 Δομή ερωτηματολογίου

Μεταβλητή	Ερώτηση	Απάντηση	
1	ΦΥΛΛΟ	Άνδρας Γυναίκα	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
2	ΗΛΙΚΙΑ	18 – 25 25 – 35 35 – 45 45 +	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
3	ΕΡΓΑΖΕΣΤΕ ΣΤΟΝ ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ Ή ΣΤΟΝ ΔΗΜΟΣΙΟ	ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ ΔΗΜΟΣΙΟΣ	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
4	ΕΧΕΤΕ ΣΥΜΒΑΣΗ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ Ή ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ	ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΑΟΡΙΣΤΟΥ	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
5	ΤΟ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΤΟΥ ΚΛΑΔΟΥ ΣΤΟ ΟΠΟΙΟ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΠΟΙΕΙΤΑΙ Η ΕΤΑΙΡΙΑ ΣΑΣ ΕΧΕΙ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝ ΓΙΑ ΣΑΣ	ΝΑΙ ΟΧΙ	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

6	ΕΙΣΤΕ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΗ/ΟΣ ΑΠΟ ΤΟ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΑΣ	ΠΟΛΥ <input type="checkbox"/> ΛΙΓΟ <input type="checkbox"/> ΚΑΘΟΛΟΥ <input type="checkbox"/>
7	ΕΙΣΤΕ ΠΕΡΗΦΑΝΗ/ΟΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΦΗΜΗ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ ΣΑΣ	ΝΑΙ <input type="checkbox"/> ΟΧΙ <input type="checkbox"/> ΔΕΝ ΜΕ ΕΝΔΙΑΦΕΡΕΙ <input type="checkbox"/>
8	ΥΠΑΡΧΟΥΝ ΣΧΕΣΕΙΣ ΕΜΠΙΣΤΟΣΥΝΗΣ ΜΕ ΤΟΝ ΠΡΟΙΣΤΑΜΕΝΟ ΣΑΣ	ΝΑΙ <input type="checkbox"/> ΟΧΙ <input type="checkbox"/>
9	Ο ΠΡΟΙΣΤΑΜΕΝΟΣ ΣΑΣ ΔΕΙΧΝΕΙ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝ ΓΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ ΣΑΣ ΘΕΜΑΤΑ (ΥΓΕΙΑ – ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑ – ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΕΥΗΜΕΡΙΑ)	ΝΑΙ <input type="checkbox"/> ΟΧΙ <input type="checkbox"/>
10	ΤΙ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΜΟ ΘΑ ΔΙΝΑΤΕ ΣΤΟΝ ΠΡΟΙΣΤΑΜΕΝΟ ΣΑΣ	α) ΑΥΣΤΗΡΟΣ <input type="checkbox"/> ΠΙΕΣΤΙΚΟΣ <input type="checkbox"/> ΑΠΑΙΤΗΤΙΚΟΣ <input type="checkbox"/> β) ΔΙΑΛΛΑΚΤΙΚΟΣ <input type="checkbox"/> ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΚΟΣ <input type="checkbox"/> ΔΙΚΑΙΟΣ <input type="checkbox"/>

11	Ο ΠΡΟΙΣΤΑΜΕΝΟΣ ΣΑΣ ΣΑΣ ΔΕΙΧΝΕΙ ΣΕΒΑΣΜΟ ΚΑΙ ΕΚΤΙΜΗΣΗ	ΠΟΛΥ ΛΙΓΟ ΚΑΘΟΛΟΥ	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
12	ΘΕΩΡΕΙΤΕ ΟΤΙ Ο ΠΡΟΙΣΤΑΜΕΝΟΣ ΣΑΣ ΚΑΝΕΙ ΚΑΤΑΧΡΗΣΗ ΤΗΣ ΕΞΟΥΣΙΑΣ ΤΟΥ	ΠΟΛΥ ΛΙΓΟ ΚΑΘΟΛΟΥ	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
13	ΥΠΑΡΧΟΥΝ ΣΧΕΣΕΙΣ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ ΜΕΤΑΞΥ ΤΩΝ ΣΥΝΑΔΕΛΦΩΝ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ ΣΑΣ	ΚΑΛΕΣ ΛΙΓΕΣ ΚΑΘΟΛΟΥ	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
14	ΥΠΑΡΧΕΙ ΕΝΕΡΓΟΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΕΚ ΜΕΡΟΥΣ ΣΑΣ ΣΤΗΝ ΛΗΨΗ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ ΠΟΥ ΑΦΟΡΟΥΝ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΑΣ	ΠΟΛΥ ΛΙΓΟ ΚΑΘΟΛΟΥ	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
15	ΜΕΣΩ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΑΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΟΥΝΤΑΙ ΟΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ ΣΑΣ ΦΙΛΟΔΟΞΙΕΣ	ΠΟΛΥ ΛΙΓΟ ΚΑΘΟΛΟΥ	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
16	ΕΙΣΤΕ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ/Η ΑΠΟ ΤΟ ΩΡΑΡΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΑΣ	ΠΟΛΥ ΛΙΓΟ ΚΑΘΟΛΟΥ	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

17	ΝΙΩΘΕΤΕ ΣΗΜΑΝΤΙΚΟ ΚΟΜΜΑΤΙ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ ΣΑΣ	ΝΑΙ ΟΧΙ	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
18	ΕΙΣΤΕ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ ΑΠΟ ΤΙΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ ΑΠΟΛΑΒΕΣ ΣΑΣ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΑΣ ΚΑΙ ΤΙΣ ΠΑΡΟΥΣΕΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ ΣΗΝΘΗΚΕΣ	ΠΟΛΥ ΑΡΚΕΤΑ ΛΙΓΟ ΚΑΘΟΛΟΥ	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
19	ΘΕΩΡΕΙΤΕ ΑΞΙΟΚΡΑΤΙΚΟ ΤΟ ΣΥΣΤΥΜΑ ΑΜΟΙΒΩΝ ΚΑΙ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ ΣΑΣ	ΝΑΙ ΟΧΙ	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
20	ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΑΣ ΕΙΣΤΕ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ/Η ΜΕ ΤΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΑΔΕΙΩΝ	ΠΟΛΥ ΑΡΚΕΤΑ ΛΙΓΟ ΚΑΘΟΛΟΥ	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
21	ΣΕ ΠΟΙΟ ΒΑΘΜΟ ΝΙΩΘΕΤΕ ΑΣΦΑΛΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΣΑΣ ΔΕΔΟΜΕΝΗΣ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ ΚΑΙ ΤΩΝ ΝΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΩΝ ΜΕΤΡΩΝ	ΠΟΛΥ ΑΡΚΕΤΑ ΛΙΓΟ ΚΑΘΟΛΟΥ	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
22	ΣΕ ΓΕΝΙΚΕΣ ΓΡΑΜΜΕΣ, ΠΩΣ ΘΑ ΠΕΡΙΓΡΑΦΑΤΕ ΤΗΝ ΣΧΕΣΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ – ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΕΤΑΙΡΙΑ ΣΑΣ	ΠΟΛΥ ΚΑΛΗ ΚΑΛΗ ΜΕΤΡΙΑ ΚΑΘΟΛΟΥ ΚΑΛΗ	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

5.2 Συμπεράσματα αποτελεσμάτων

- Στην έρευνα μας συμμετείχαν 100 άτομα. Οι άνδρες ανέρχονται στο 58% του δείγματος μας και οι γυναίκες στο 42%.
- Το 10% του δείγματος μας ανήκει στην ηλικιακή ομάδα κάτω των 25 ετών, το 25% ανήκει στην ομάδα μεταξύ 25-35 ετών, το 45% στην ομάδα 35-45 ετών και το 20% στην ομάδα 45+.
- Το δείγμα μας απαρτίζεται από εργαζόμενους του ιδιωτικού τομέα και του δημοσίου. Το 27% ανήκουν στο δημόσιο τομέο και το 73% στον ιδιωτικό.
- Σε πλειοψηφία 74 % οι συμμετέχοντες στην έρευνα έχουν υπογράψει σύμβαση αορίστου χρόνου ενώ μόλις το 26% έχουν ορισμένου χρόνου το οποίο το συναντάμε στην ομάδα 35 ετών και κάτω.
- Το 86% δηλώνει ότι το αντικείμενο του κλάδου στο οποίο δραστηριοποιείται η εταιρεία του έχει ενδιαφέρον ενώ το 14% απάντησε αρνητικά.
- Το αντικείμενο εργασίας ικανοποιεί το 74% του δείγματος μας, εν αντιθέσει με το 26% που απάντησε αρνητικά, δείχνοντας ότι εργάζεται λόγω έλλειψης επαγγελματικής αποκαταστάσης στο αντικείμενο του.
- Το 59% των συμμετεχόντων μας απάντησε ότι είναι περήφανοι για την φήμη της εταιρείας τους νιώθοντας μέρος αυτής, το 30 % απάντησε αρνητικά δείχνοντας δυσαρέσκεια στο προφίλ της εταιρείας τους ενώ μόλις το 11% ότι δεν το ενδιαφέρει.
- Το 69% των ερωτηθέντων υποστηρίζει ότι οι σχέσεις με τον προϊστάμενο του είναι καλές, ενώ το 31 διαφωνεί με αυτή με την άποψη.
- Υψηλό το ποσοστό (61%) όσων υποστηρίζουν ότι ο προϊστάμενος τους δείχνει ενδιαφέρον για τα προσωπικά τους θέματα.
- Το 56% των συμμετεχόντων δήλωσαν ότι ο προϊστάμενος τους είναι πειστικός, απαιτητικός, αυστηρός, ενώ το 44% δήλωσε ότι είναι δίκαιος, επικοινωνιακός και διαλλακτικός.
- Το 65% του δείγματος μας απαντά ότι υπάρχει μια σχέση σεβασμού και εκτίμησης με την διοίκηση δείχνοντας ότι οι εταιρείες προσπαθούν να βελτιώσουν τις σχέσεις τους με το ανθρώπινο δυναμικό.
- Το 71% δηλώνει ότι ο προϊστάμενος του κάνει απο λίγο έως πολύ κατάχρηση της εξουσίας του ενώ το 29% δήλωσε καθόλου.
- Οι καλές σχέσεις μεταξύ των συναδέλφων βοηθούν στην ορθότερη και αποτελεσματικότερη λειτουργία μιας εταιρείας όπως συμφώνησε το 77% της έρευνας μας σε αντίθεση με αυτούς που δήλωσαν λίγες 15% και καθόλου 8%.

- Το 38% δηλώνει ότι συμμετέχει ενεργά στην λήψη αποφάσεων ενώ το 62% θεωρεί ότι δεν υπάρχει δυνατότητα για ενεργή συμμετοχή.
- Το 53% των ερωτηθέντων δηλώνει ότι καλύπτει τις προσωπικές του φιλοδοξίες η εταιρεία του, σε αντίθεση με το 47% το οποίο δηλώνει δυσαρέσκεια.
- Το 55% θεωρεί ικανοποιητικό και ευέλικτο το ωράριο της εργασίας του, ενώ το 45% ότι δουλεύει πολλές ώρες.
- Η συντριπτική πλειοψηφία 94% θεωρεί ότι θα έπρεπε να αμοιβεται καλύτερα και να υπάρχει ποιο αξιολογικό σύστημα, ενώ μόλις το 6% είναι ευχαριστημένο με την παρούσα οικονομική κατάσταση.
- Το 47% δήλωσε ότι είναι ικανοποιημένο με το σύστημα αδειων ενώ το 53% δήλωσε ότι δεν παίρνει την αναλογούμενη άδεια.
- Το 67% του δείγματος μας δήλωσε ότι νιώθει ανασφαλή για την θέση του με την παρούσα οικονομική κατάσταση, το 20% νιώθει αβεβαιότητα και μόλις το 13% νιώθει απόλυτα ασφαλή για την θέση του.
- Σε γενικές γραμμές το 58% του κοινού που συμμετείχε στην έρευνα μας, δήλωσε ότι οι σχέσεις εργαζομένων – διοίκησης είναι καλές αντίθετα με το 42% που δηλώνει ότι υπάρχει ένα κλίμα εκμετάλλευσης.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Επιθεωρήσεις Εργατικού Δικαίου, Τόμος 62^{ος}, Έτος 2003

Επιθεωρήσεις Εργατικού Δικαίου, Τόμος 63^{ος}, Έτος 2004

Επιθεωρήσεις Εργατικού Δικαίου, Τόμος 64^{ος}, Έτος 2005

Καρακατσάνης Αλ.- Γαρδίκας Στ., Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, 5^η έκδοση, Αθήνα-Κομοτηνή, Αντ. Σάκκουλας 1995

Κουκιάδης Ιωαν., Εργατικό Δίκαιο, 5^η έκδοση, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, Σάκκουλας 2011

Ληξουριώτης Ιωαν., Ατομικές Εργασιακές σχέσεις, 2^η έκδοση, Νομική Βιβλιοθήκη 2010

Διευθύνσεις διαδικτύου

www.ergatika.gr

www.taxnews.gr

www.taxheaven.gr