

ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

ΜΑΡΙΑ ΜΑΣΤΟΡΑ

ΑΠΡΙΛΙΟΣ 2019

1. ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΕΣ ΕΝΝΟΙΕΣ

Η κεντρική έννοια του εργατικού δικαίου είναι η έννοια της εργασίας που προσφέρεται στην υπηρεσία άλλου προσώπου, το οποίο τη χρησιμοποιεί, την εξουσιάζει στο πλαίσιο ειδικής σχετικής έννομης σχέσεως. Η εργασία, που παρέχεται μ' αυτόν τον τρόπο, είναι εξαρτημένη εργασία και η έννομη σχέση, που δημιουργείται, είναι σχέση εξαρτημένης εργασίας.

Έτσι το εργατικό δίκαιο εξετάζει πρώτα την σχέση εξαρτημένης εργασίας καθ' εαυτή: πως ιδρύεται, πως λειτουργεί στο χρόνο, ποιά είναι η θέση των μερών (εργοδότη – εργαζομένου) μέσα σ' αυτή, τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους, τις παροχές που δικαιούνται, τις μεταβολές που σημειώνονται, και γενικά την έναρξη, την διάρκεια και την λήξη της (**ατομικό εργατικό δίκαιο**). Η σχέση όμως της εξαρτημένης εργασίας στη σημερινή τυπική της μορφή κατά κανόνα δε λειτουργεί απομονωμένη, εντάσσεται και διαμορφώνεται σε ευρύτερα σχήματα, σε διαδοχικά συλλογικά επίπεδα (**συλλογικό εργατικό δίκαιο**).

- **Εργασία:** 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. Το είδος της εργασίας είναι αδιάφορο, μπορεί να είναι πνευματική ή σωματική, να συνίσταται σε ενέργεια θετική ή σε απλή παρουσία σ' ένα τόπο. Ιδιαίτερη σημαντική είναι η διάκρισή της σε εξαρτημένη και ανεξάρτητη, γιατί στο εργατικό δίκαιο υπάγεται μόνο η σχέση παροχής εξαρτημένης εργασίας. Τέτοια υπάρχει όταν, ο εργοδότης έχει το δικαίωμα της διευθύνσεως και εποπτείας της εργασίας και καθορίζει το χρόνο, τον τόπο, τον τρόπο και τις λοιπές συνθήκες της παροχής της, ο δε εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να συμμορφώνεται.
- **Επάγγελμα:** σταθερή, συστηματική, κατ' εξακολούθηση, και κατά κανόνα με πρόθεση βιοπορισμού, απασχόληση σε ορισμένα έργα. Η αντίθετη έννοια είναι η ευκαιριακή απασχόληση.

-
- **Μισθωτός:** ή εργαζόμενος είναι το πρόσωπο που παρέχει με αμοιβή εξαρτημένη εργασία βάσει σχέσεως του ιδιωτικού δικαίου. Οι μισθωτοί διακρίνονται σε κατηγορίες με διάφορα κριτήρια. Έτσι, ανάλογα με τον κλάδο απασχόλησης υπάρχουν μισθωτοί βιομηχανίας, μισθωτοί εμπορικών επιχειρήσεων, μισθωτοί καταστημάτων, γραφείων, κλπ., και ανάλογα με την μορφή της επιχείρησης μισθωτοί του δημοσίου, της τοπικής αυτοδιοίκησης, των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου, δημόσιων επιχειρήσεων, τραπεζών, ανωνύμων εταιρειών, κλπ..Υπάρχουν επίσης οι ανάλογες με την ειδικότητα επαγγελματικές διακρίσεις των μισθωτών, η σημαντικότερη ωστόσο είναι η γενική διάκριση σε υπαλλήλους και εργάτες. Εργασία αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο πνευματική προσδίδει στον μισθωτό την ιδιότητα του υπαλλήλου. Εργάτης είναι αυτός, στου οποίου την εργασία προέχει το σωματικό στοιχείο. Μια άλλη ξεχωριστή κατηγορία μισθωτών αποτελούν οι μαθητευόμενοι. Το κύριο χαρακτηριστικό της εργασιακής τους σχέσης είναι ότι προέχει ο σκοπός να μάθει ο μισθωτός ορισμένη τέχνη ή ν' αποκτήσει επαγγελματική ειδικότητα. Γι' αυτό και η αμοιβή του έχει δευτερεύουσα σημασία.
 - **Εργοδότης:** το πρόσωπο στο οποίο προσφέρει την εργασία του ο μισθωτός, το πρόσωπο που δικαιούται, βάσει μιας σχέσης εξαρτημένης εργασίας, να χρησιμοποιεί την εργασία του μισθωτού.
 - **Μισθός:** η αντιπαροχή του εργοδότη στο μισθωτό για την εργασία που του παρέχει, μισθός δηλαδή είναι το οικονομικό αντάλλαγμα, η οικονομική αποτίμηση της αξίας της προσφερόμενης εργασίας.

2. Η ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Σύμφωνα με το άρθρο 648§1 Α.Κ.: «Διά της συμβάσεως εργασίας ο μιν εκμισθωτής (μισθωτός, εργαζόμενος) υποχρεούται να παρέχη εφ' ωρισμένον ή αόριστον χρόνον την εργασίαν αυτού εις τον μισθωτήν (εργοδότη), ούτος δε να καταβάλη τον συμφωνηθέντα μισθόν».

- αντικείμενο της σύμβασης 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 δεν συγκεκριμενοποιείται στη σύμβαση, θα συνάγεται με άλλο τρόπο. Αν όμως πρόκειται να παρέχονται διαφορετικών ειδών εργασίες θα πρέπει να γίνεται ειδική μνεία.
- η καταβολή μισθού είναι επίσης ουσιαστικό στοιχείο της σύμβασης εργασίας, αδιάφορο ποιιά μορφή έχει.
- με τη σύμβαση εργασίας ιδρύεται σχέση διαρκείας με επαναλαμβανόμενες τακτικά στο χρόνο τις αντίστοιχες παροχές και αντιπαροχές. Σύμβαση εργασίας **ορισμένου χρόνου** υπάρχει, όταν συμφωνήθηκε ρητώς ή σιωπηρώς ορισμένη διάρκεια χρόνου εργασίας (λ.χ. 6 μήνες, 1 έτος κλπ), ή μέχρι την επέλευση ορισμένου γεγονότος ή προκύπτει προφανώς αυτή από το είδος και τη φύση της εργασίας για την οποία έχει προσληφθεί ο μισθωτός (όπως λ.χ. γίνεται για συμβάσεις εποχιακής εργασίας ή για την εκτέλεση συγκεκριμένης εργασίας). Δηλαδή όταν συμφωνείται ρητώς ή σιωπηρώς ορισμένο χρονικό χιμείο λήξεως της εργασίας. Η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου λήγει μόνο με καταγγελία από τον εργοδότη ή τον μισθωτό, και αφού βέβαια καταβληθεί η νόμιμη αποζημίωση.

3. ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΟ ΚΥΡΟΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Για την έγκυρη κατάρτιση ατομικής σύμβασης εργασίας απαιτούνται οι προϋποθέσεις για την κατάρτιση κάθε σύμβασης κατά το αστικό δίκαιο. Ειδικότερα:

✓ **Ικανότητα για δικαιοπραξία**

Οι ανήλικοι για δικαιοπραξία δεν μπορούν να συνάψουν σύμβαση εργασίας. Για τους ανηλίκους, όπου επιτρέπεται η απασχόλησή τους, μπορούν να συνάψουν σύμβαση εργασίας οι γονείς ή ο επίτροπός τους. Αν η σύμβαση θα είναι αόριστης διάρκειας ή μέχρι 2 χρόνια, δεν χρειάζεται άδεια του δικαστηρίου, αν όμως θα είναι για διάστημα μεγαλύτερο των 2 χρόνων, η άδεια του δικαστηρίου είναι απαραίτητη. Πάντως, σε καμία περίπτωση δεν μπορεί να δεσμευθεί ο ανήλικος με σύμβαση εργασίας, που θα ξεπερνά χρονικά την ενηλικίωσή του. Ανήλικος με συμπληρωμένο το 15^ο έτος της ηλικίας μπορεί να συνάπτει ο ίδιος σύμβαση με τη γενική συναίνεση των προσώπων, που ασκούν την επιμέλειά του η οποία μπορεί να συνάγεται και σιωπηρά, σε περίπτωση δε άρνησής τους, με άδεια του δικαστηρίου ύστερα από αίτησή του.

✓ **Βούληση για σύναψη της σύμβασης**

Εάν, κατά το χρόνο που συνάπτεται η σύμβαση, το ένα από τα μέρη δεν έχει συνείδηση των πράξεών του ή εξαιτίας πνευματικής νόσου δεν μπορεί να σκεφτεί λογικά, η σύμβαση είναι άκυρη.

✓ **Πραγματική και σοβαρή δήλωση βούλησης**

Η εικονική σύμβαση εργασίας ως άκυρη δεν παράγει έννομες συνέπειες, όπως λ.χ. η σύναψη σύμβασης με σκοπό την υπαγωγή στην κοινωνική ασφάλιση ή για φορολογικούς λόγους.

✓ **Τύπος**

Όπου ο εργαζόμενος θα έχει **πλήρη απασχόληση** υποχρεώνονται οι εργοδότες να καταρτίζουν και να παραδίδουν στους εργαζόμενους γραπτή σύμβαση εργασίας ή άλλο έγγραφο όπου θα περιλαμβάνονται οι ουσιώδεις όροι της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας. Η υποχρέωση γνωστοποίησης εγγράφως των ουσιωδών όρων της σύμβασης ή σχέσης εργασίας πρέπει να γίνει στον εργαζόμενο από τον εργοδότη εντός δύο (2) μηνών το αργότερο από την έναρξη της εργασίας του εργαζόμενου.

Συνεπώς, σήμερα οι απασχολούμενοι μισθωτοί άνω του 2μήνου πρέπει να έχουν έγγραφο γνωστοποίησης των όρων της σύμβασης εργασίας τους. Η παράλειψη χορήγησης του εγγράφου στον εργαζόμενο από τον εργοδότη δεν δημιουργεί ακυρότητα της σύμβασης εργασίας, αλλά συνεπάγεται διοικητικές κυρώσεις, όπως η καταβολή προστίμου, σε βάρος του εργοδότη. Αν ο εργαζόμενος απασχοληθεί στην αλλοδαπή με σύμβαση εργασίας που καταρτίζεται στην Ελλάδα παραδίδεται σε αυτόν πριν από την αναχώρησή του το έγγραφο γνωστοποίησης των όρων σύμβασης εργασίας του, που πρέπει να περιέχει και τα εξής πρόσθετα στοιχεία: α) τη διάρκεια της εργασίας στο εξωτερικό, β) το νόμισμα στο οποίο θα καταβάλλονται οι αποδοχές του, γ) τα τυχόν πλεονεκτήματα σε χρήματα ή σε είδη που συνδέονται με τον εκπατρισμό του, δ) τους τυχόν «όρους επαναπατριsmού» του.

Οι ουσιώδεις όροι που πρέπει να περιέχει το έγγραφο γνωστοποίησης είναι: α) τα στοιχεία ταυτότητας των συμβαλλομένων, β) ο τόπος παροχής εργασίας, γ) η θέση ή ειδικότητα, ο βαθμός, η κατηγορία και το αντικείμενο εργασίας, δ) η ημερομηνία έναρξης της σύμβασης εργασίας, ε) η άδεια με αποδοχές, στ) η αποζημίωση σε περίπτωση λύσης της σύμβασης εργασίας, ζ) οι κάθε φύσης αποδοχές, η) η ημερομηνία καταβολής των αποδοχών, θ) τα χρονικά όρια εργασίας του εργαζομένου.

Για τη σύναψη σύμβασης **μερικής απασχόλησης**, απαιτείται έγγραφη ατομική συμφωνία (σύμβαση) μεταξύ εργοδότη και μισθωτού. Η έγγραφη αυτή ατομική συμφωνία μπορεί να καταρτισθεί, είτε κατά τη σύσταση της σύμβασης εργασίας είτε κατά τη διάρκεια αυτής. Η συμφωνία μπορεί επίσης να γίνει είτε για ορισμένο είτε για αόριστο χρόνο. Με τη συμφωνία αυτή καθορίζεται διάρκεια ημερήσιας ή εβδομαδιαίας ή δεκαπενθήμερης ή μηνιαίας εργασίας, μικρότερη από την κανονική.

Τα στοιχεία που πρέπει να περιλαμβάνουν οι συμβάσεις για μερική απασχόληση είναι: α) τα στοιχεία ταυτότητας εργοδότη και εργαζόμενου, β) τον τόπο παροχής της εργασίας, την έδρα της επιχείρησης ή τη διεύθυνση του εργοδότη, γ) το χρόνο απασχόλησης, τον τρόπο κατανομής και τις περιόδους εργασίας, δ) τον τρόπο αμοιβής, ε) τους τυχόν όρους τροποποίησης της σύμβασης.

Οι εργαζόμενοι που απασχολούνται με σύμβαση εργασίας μερικής απασχόλησης, δικαιούνται, σε περίπτωση απασχόλησής τους κατά τις Κυριακές ή νόμο εξαιρέσιμες ημέρες, καθώς και σε περίπτωση απασχόλησής τους κατά τις νυχτερινές ώρες, τη νόμιμη προσαύξηση. Οι αποδοχές τους δεν μπορεί να είναι κατώτερες από αυτές που προβλέπονται από τις διατάξεις για τους απασχολούμενους κατά το κανονικό ωράριο για την ίδια εργασία και αντιστοιχούν στις ώρες εργασίας της μερικής απασχόλησης.

Οι μερικώς απασχολούμενοι μισθωτοί έχουν δικαίωμα να λάβουν ετήσια άδεια με αποδοχές και επίδομα αδειάς, με βάση τις αποδοχές που θα ελάμβαναν κατά χρόνο της αδειάς τους. Δεν έχει δικαίωμα ο εργοδότης να απαιτήσει από τον μερικώς απασχολούμενο μισθωτό να προσφέρει πρόσθετη εργασία, όταν ο μισθωτός αυτός έχει και άλλη απασχόληση ή βαρύνεται με οικογενειακές υποχρεώσεις. Η παροχή της συμφωνημένης εργασίας, πρέπει να είναι συνεχόμενη και να παρέχεται μια φορά την ημέρα, εκτός ορισμένων εξαιρέσεων όπως οδηγοί-συνοδηγοί μεταφοράς μαθητών ιδιωτικών εκπαιδευτηρίων και καθηγητές φροντιστηρίων ξένων γλωσσών.

✓ Συμφωνία με το νόμο και τα χρηστά ήθη

Συμβάσεις εργασίας αντίθετες σε απαγορευτική διάταξη νόμου, είναι άκυρες. Τέτοια υπάρχει, όταν π.χ. ο εργοδότης εκμεταλλευόμενος την ανάγκη, την κουφότητα ή απειρία του μισθωτού, που βρίσκεται σε προφανή δυσαναλογία με την αξία της εργασίας του.

✓ Πρόσθετοι όροι

Σε ειδικές περιπτώσεις απαιτούνται και ορισμένοι πρόσθετοι όροι για το κύρος της σύμβασης, όπως ορισμένη άδεια ή πτυχίο ή βιβλιάριο υγείας, κ.α., οι οποίοι αν λείπουν, καθιστούν την σύμβαση άκυρη.

4. Ο ΜΙΣΘΩΤΟΣ

α. Η υποχρέωση παροχής εργασίας

Η κύρια υποχρέωση του μισθωτού είναι η υποχρέωση παροχής εργασίας. Το αντικείμενο της παροχής, που οφείλει, είναι η εργασία η ίδια, χωρίς να τον ενδιαφέρει

ούτε που θα εφαρμοστεί, ούτε το αποτέλεσμα της εφαρμογής της, και χωρίς να συμμετέχει στον κίνδυνο της καλής ή μη κατασκευής, της καταλληλότητας, της ελαττωματικότητας, κ.α. του προϊόντος, που παράγεται με την εργασία του, εκτός αν τον βαρύνει υπαιτιότητα σχετικά με την εκτέλεση της εργασίας του. Ο μισθωτός εκπληρώνει την υποχρέωση παροχής εργασίας, όταν προσφέρει την εργασιακή του δύναμη στον τόπο και τον χρόνο που πρέπει, κατά τον τρόπο και το είδος που οφείλεται.

Η υποχρέωσή του παροχής εργασίας πρέπει να εκτελεστεί αυτοπροσώπως, εκτός αν από τη συμφωνία του με τον εργοδότη ή τις περιστάσεις προκύπτει κάτι διαφορετικό, ότι δηλαδή στο σύνολό της ή κατά ένα μέρος θα είναι δυνατή η παροχή της οφειλόμενης εργασίας από τρίτον.

Η αξίωση του εργοδότη για την παροχή εργασίας από τον μισθωτό είναι αμεταβίβαστη, εκτός αν προκύπτει το αντίθετο από συμφωνία εργοδότη – μισθωτού ή από τις περιστάσεις. Ο μισθωτός είναι υποχρεωμένος καταρχήν να παρέχει τις υπηρεσίες του μόνο στον εργοδότη, με τον οποίο έχει συμβληθεί. Από την άλλη πλευρά, ο εργοδότης δεν μπορεί μονομερώς να τον υποχρεώσει να προσφέρει την εργασία του σε τρίτο. Κάτι τέτοιο είναι δυνατό να γίνει με την αρχική ή με μεταγενέστερη συμφωνία, ή όταν προκύπτει από τις περιστάσεις.

Ο μισθωτός έχει υποχρέωση να παρέχει τις υπηρεσίες του καταρχήν μόνο για το είδος της εργασίας που οφείλει, εκπληρώνει την υποχρέωσή του προσφέροντας την ορισμένου είδους εργασία που έχει αναλάβει. Δεν έχει υποχρέωση να εκτελεί άλλου είδους εργασίες. Το είδος της εργασίας, που οφείλει να παρέχει ο μισθωτός, μπορεί να καθορίζεται, και αυτό γίνεται συνήθως, με την ατομική σύμβαση εργασίας του. Ο καθορισμός μπορεί να είναι ευρύς και γενικός ή ειδικός, αναφερόμενος σ' ορισμένο, συγκεκριμένο, ειδικευμένο είδος εργασίας. Εξίσου δυνατό είναι η σύμβαση εργασίας να μην αναφέρει τίποτα για το είδος της εργασίας, πράγμα που συμβαίνει συχνά. Σε τέτοιες περιπτώσεις το είδος της εργασίας, που οφείλει ο μισθωτός, προκύπτει από άλλου:

- από την επαγγελματική του ειδικότητα, εάν έχει προσληφθεί με αυτή,

-
- από το αντικείμενο της επιχείρησης ή την ειδικότερη ανάγκη που καλύπτει η πρόσληψή του,
 - από την θέση του στην οργάνωση της εργασίας και την ιεραρχία της επιχείρησης.

Κατά καλή πίστη, εάν δεν προκύπτει από την συμφωνία των μερών αυστηρά εξειδικευμένου είδους εργασία, ο μισθωτός έχει υποχρέωση να εκτελεί και παρεμφερείς εργασίες, χωρίς πρόσθετη αμοιβή γι' αυτές. Παρεμφερείς εργασίες θεωρούνται οι συναφείς με την απασχόληση που οφείλεται, όπως οι προπαρασκευαστικές ή οι συμπληρωματικές ή οι παρακολουθηματικές της κύριας παροχής, ή και άλλες που εκτελούνται παρεμπιπτόντως κατά την εκτέλεση της κύριας παροχής, χωρίς να επηρεάζουν ουσιαστικά το χαρακτήρα της συνολικής απασχόλησης.

Εάν ο μισθωτός προσφέρει εκτός από την οφειλόμενη εργασία και εργασία άλλου είδους, όχι παρεμφερή, που δεν είναι καταρχήν υποχρεωμένος να την εκτελέσει, γι' αυτήν την άλλου είδους εργασία δικαιούται τον συνηθισμένο στην επιχείρηση ή γενικότερα στην αγορά εργασία μισθό, εφόσον είναι ανώτερος από την κανονική του αμοιβή. Εάν εκτελεί τη διαφορετική εργασία μέσα στο κανονικό ωράριο εργασίας, για κάθε είδους εργασίας θα του καταβάλλεται χωριστή αμοιβή, ανάλογα με τον χρόνο που αφιερώνει στην κάθε μια. Αν πάλι πρόκειται για υπερωριακή εργασία, το ωρομίσθιό του και οι προσαυξήσεις θα υπολογίζονται με βάση την αμοιβή της εργασίας, που παρέχει υπερωριακά. Τα παραπάνω θα ισχύουν, εφόσον η διαφορετική εργασία δεν καλύπτεται από τη σύμβαση, γιατί αν η σύμβαση προβλέπει την παροχή εργασίας διαφορετικών ειδών, ο εργοδότης μπορεί να ζητήσει εργασία του ενός ή του άλλου είδους, χωρίς υποχρέωση να καταβάλλει κατά περίπτωση πρόσθετη αμοιβή.

β. Τα χρονικά όρια εργασίας

Το ωράριο εργασίας είναι ο αριθμός των ωρών εργασίας, που επιτρέπεται να προσφέρει ο μισθωτός στη διάρκεια μιας ημέρας ή μιας εβδομάδας. Για το ωράριο μετράει όλος ο χρόνος, που ο μισθωτός είναι στον τόπο της εργασίας παρών και

διαθέσιμος, και όχι μόνο ο χρόνος κατά τον οποίο πραγματικά κάνει χρήση της εργασίας του ο εργοδότης. Το ανώτατο ωράριο εργασίας καθορίζεται κατά κύριο λόγο από το νόμο (**νόμιμο ωράριο**). Στη συνέχεια είναι δυνατό να διαρρυθμιστεί ειδικότερα από άλλους παράγοντες, που διαμορφώνουν τη σχέση εργασίας, όπως από συλλογική σύμβαση εργασίας, κανονισμό εργασίας ή ατομική σύμβαση εργασίας (**συμβατικό ωράριο**). Όπως έχει καθοριστεί από το νόμο η διάρκεια της εβδομαδιαίας εργασίας ορίστηκε σε 40 ώρες και παράλληλα καθιερώθηκε η εβδομάδα των 5 εργάσιμων ημερών.

Συμφωνία εργοδότη μισθωτού να μειωθεί ο χρόνος εργασίας κάτω από τα όρια του νόμιμου ωραρίου είναι δυνατή και έγκυρη. Αν μάλιστα δεν έχει γίνει και συμφωνία για την ανάλογη μείωση του μισθού, και η συμφωνία για τη μείωση του ωραρίου είναι συμφωνία για ωράριο πλήρους απασχόλησης, καταβλητέος θα είναι ο μισθός της πλήρους απασχόλησης. Συμφωνία για αντίστοιχη μείωση του μισθού είναι δυνατή, μόνο όταν ο καταβαλλόμενος μισθός είναι συμβατικός και μεγαλύτερος από τα ελάχιστα νόμιμα όρια. Διαφορετικά, αν ο μισθός έχει οριστεί από συλλογική σύμβαση, διαιτητική απόφαση ή υπουργική απόφαση, τέτοια συμφωνία δεν είναι δυνατή.

Για **υπερεργασία** γίνεται λόγος, όταν το ωράριο, που ισχύει και εφαρμόζεται σε μια επιχείρηση, είναι μικρότερο από το νόμιμο και οι μισθωτοί απασχολούνται περισσότερο χρόνο από όσο ορίζει το ωράριο αυτό, αλλά μέσα στα όρια του νόμιμου ωραρίου. Η υπερεργασία αμείβεται ιδιαίτερα. Για κάθε ώρα υπερεργασίας, κατά τις προβλέψεις των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και των διαιτητικών αποφάσεων, καταβάλλεται το ωρομίσθιο αυξημένο κατά 20%.

Για **υπερωριακή** απασχόληση των μισθωτών γίνεται λόγος όταν η απασχόλησή τους υπερβαίνει τα χρονικά όρια του νόμιμου ωραρίου ημερήσιας εργασίας. Το νόμιμο ωράριο αποτελεί τον μέγιστο κατά το νόμο αριθμό ωρών που επιτρέπεται να απασχολούνται οι μισθωτοί, η υπέρβασή του απαγορεύεται απολύτως. Ωστόσο ο ίδιος ο νόμος επιτρέπει κατ' εξαίρεση, όταν υπάρχουν σοβαροί λόγοι, την υπέρβασή του μέσα σε ορισμένα όρια και αφού τηρηθούν ορισμένες διατυπώσεις. Δεν είναι υπερωριακή απασχόληση:

- ✓ η υπέρβαση του εβδομαδιαίου ωραρίου με εργασία την Κυριακή ή άλλη μέρα ανάπαυσης, χωρίς να σημειώνεται υπέρβαση του ημερήσιου ωραρίου απασχόλησης των εργάσιμων ημερών,
- ✓ η πέραν του νόμιμου ωραρίου δέσμευση του χρόνου του μισθωτού για να βρίσκεται σε απλή ετοιμότητα για περίπτωση ανάγκης, χωρίς συνεχή εγρήγορση των πνευματικών και σωματικών του δυνάμεων,
- ✓ ο χρόνος μετάβασης και επιστροφής για παροχή εργασίας εκτός έδρας.

Νυχτερινή εργασία είναι η απασχόληση που περιλαμβάνεται στις νυχτερινές ώρες, οι οποίες έχουν καθοριστεί με νόμιμες διατάξεις, από 22:00 μ.μ. – 06:00 π.μ. Σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις, απαγορεύεται η απασχόληση κατά τη νύχτα, των ανήλικων και ορισμένων κατηγοριών γυναικών.

Απαγορεύεται, εκτός εξαιρέσεων, κατά τις Κυριακές και αργίες, κάθε βιομηχανική, βιοτεχνική και εμπορική εργασία, καθώς και κάθε επαγγελματική δραστηριότητα. Εξασφαλίζεται έτσι στους εργαζόμενους σε κάθε εργοδότη, 24ωρη εβδομαδιαία ανάπαυση για περίοδο 7 ημερών, που είναι συνεχής ελεύθερος χρόνος. Οι διατάξεις περί υποχρεωτικής αναπαύσεως κατά ημέρες «Κυριακών και ημέρες αργίας», δεν εφαρμόζονται σε μισθωτούς που απασχολούνται από τις κάτωθι εργασίες, ανεξαρτήτως του είδους και της μορφής της επιχείρησης, εκμετάλλευσης, υπηρεσίας εν γένει

- φύλαξης,
- εργασίες που παρέχονται στην ύπαιθρο,
- παροχής ενέργειας κινητήριας δύναμης και θέρμανσης, εργασίες πώλησης άρτου και εψήσεως φαγητών μέχρι τις 14:00 ώρα.

γ. ο τόπος παροχής της εργασίας

Ο τόπος παροχής της εργασίας είτε προκύπτει από τη σύμβαση εργασίας, είτε συνάγεται από αυτήν ή τις περιστάσεις. Σε επιχειρήσεις με ένα μόνο κατάστημα είναι ευνόητο ότι η εργασία θα παρέχεται στον τόπο εγκατάστασης του καταστήματος, που μπορεί να προκύπτει με την έδρα της εταιρίας, αλλά μπορεί να είναι και

διαφορετικός. Σε επιχειρήσεις με περισσότερα υποκαταστήματα, ο τόπος εργασίας του μισθωτού μπορεί, θεωρητικά, να είναι οπουδήποτε. Από την ερμηνεία της σύμβασης θα προκύψει αν τόπος παροχής της εργασίας είναι ένα μόνο συγκεκριμένο κατάστημα ή αν θα είναι δυνατό να μετατίθεται.

Όταν κατ' εξαίρεση υποχρεωθεί κατά τη σύμβασή του ή συμφωνήσει να προσφέρει τις υπηρεσίες του και σε άλλο τόπο (εκτός έδρας), δικαιούται αποζημίωση ίση με το ημερομίσθιο ή το 1/25 των μηνιαίων αποδοχών του για κάθε μέρα, που θα διανυκτερεύσει σε άλλο τόπο εκτελώντας την εκτός έδρας εργασία του.

5. Ο ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ

α. η υποχρέωση καταβολής μισθού

Ο μισθός είναι η αντιπαροχή του εργοδότη για την εργασία που του παρέχει ο μισθωτός. Μισθό αποτελεί κάθε παροχή του εργοδότη οποιασδήποτε μορφής ή ονομασίας ή ειδικότερης αιτίας, που χορηγείται ως αντάλλαγμα για την εργασία, την απασχόληση του μισθωτού και πολύ συχνά χρησιμοποιείται και ο όρος «αποδοχές».

Ο μισθός μπορεί να καθορίζεται στην ατομική σύμβαση εργασίας (**συμβατικός μισθός**). Τα μέρη είναι καταρχήν ελεύθερα να καθορίσουν το ύψος, το είδος του κ.α., με κοινή συμφωνία από την αρχή ή αργότερα. Ωστόσο η ελευθερία αυτή δεν είναι απόλυτη. Την περιορίζει προς τα κάτω η απαγόρευση συννομολόγησης αισχροκερδούς μισθού, μισθού δηλαδή που συμφωνείται με εκμετάλλευση της ανάγκης, της κουφότητας ή της απειρίας του μισθωτού, σε ύψος προφανώς δυσανάλογο με την παροχή εργασίας. Στην περίπτωση αυτή δεν είναι άκυρη ολόκληρη η σύμβαση, αλλά μόνο η ρήτρα για τον μισθό, οπότε αντί του αισχροκερδούς μισθού θα ισχύει ο ειθισμένος.

Με την σκέψη ότι η διαπραγματευτική θέση των μεμονομένων μισθωτών έναντι των εργοδοτών είναι αδύναμη, καθιερώθηκαν θεσμοί και διαδικασίες τα οποία ορίζουν τα κατώτατα όρια αποδοχών, κυρίως με συλλογικές συμβάσεις (**νόμιμος μισθός**). Καθώς ο νόμιμος μισθός έχει το χαρακτήρα κατώτατου ορίου αμοιβής και οι

διατάξεις, που τον καθορίζουν, ισχύ νόμου άμεση και αναγκαστική, όροι σε ατομικές συμβάσεις εργασίας, που ορίζουν μικρότερες αποδοχές από τις νόμιμες, αν συμφωνήθηκαν πριν από αυτές, παύουν να έχουν ισχύ και στη θέση τους ισχύει ο νόμιμος μισθός. Αν πάλι συμφωνήθηκαν μεταγενέστερα, είναι άκυροι και οι μισθωτοί δικαιούνται το νόμιμο μισθό.

Το αντίθετο, συμβατικός μισθός ανώτερος του νομίμου, είναι πάντα δυνατό. Εάν ο συμβατικός μισθός είναι προγενέστερος και ανώτερος του νομίμου, ο νόμιμος μισθός δεν τον θίγει, ούτε δίνει δικαίωμα στον εργοδότη να τον μειώσει μονομερώς, αλλά θα είναι ο καταβλητέος.

Όταν με την ατομική σύμβαση δεν έχει καθοριστεί ο μισθός ενός μισθωτού, ισχύει όμως ο νόμιμος μισθός για την περίπτωση του, του καταβάλλεται ο νόμιμος μισθός. Αλλά εάν ο μισθωτός δεν δικαιούται ούτε το νόμιμο μισθό, είτε γιατί δεν υπάρχει συλλογική σύμβαση κλπ. για την ειδικότητά του ή τον τόπο εργασίας του, είτε γιατί η υπάρχουσα συλλογική σύμβαση κλπ. δεν μπορεί να εφαρμοστεί στην περίπτωση του, τότε καταβλητέος είναι ο λεγόμενος **ειθισμένος μισθός**. Αυτός είναι ο μισθός που καταβάλλεται σε μισθωτούς με την ίδια ειδικότητα, τις ίδιες ιδιότητες και τα ίδια προσόντα, στον ίδιο τόπο και με τις ίδιες συνθήκες για την ίδια εργασία.

Τις πιο πολλές φορές τις αποδοχές του μισθωτού τις συνθέτουν εκτός από τον κύριο μισθό και διάφορα ποσά, που του καταβάλλονται με διάφορες ενδείξεις και για διάφορες αιτίες. Τότε ξεχωρίζεται ο κύριος μισθός, ο οποίος συνήθως ονομάζεται **βασικός μισθός**, από αυτές τις πρόσθετες παροχές που εξαρτώνται από προϋποθέσεις, αναγόμενες στο πρόσωπο του μισθωτού, στις συνθήκες της εργασίας του, στην υπηρεσιακή του κατάσταση κλπ. και συμπληρώνουν τον βασικό μισθό συναποτελώντας μαζί το σύνολο των αποδοχών του.

- **βασικός μισθός**

Είναι το πάγιο ή συμφωνημένο ποσό αμοιβής, το οποίο δικαιούται ο μισθωτός για την παροχή της εργασίας του. Ο βασικός μισθός είναι συνήθως η βάση, πάνω στην οποία υπολογίζονται οι πρόσθετες συμπληρωματικές αμοιβές.

- **προσαυξήσεις**

Οι προσαυξήσεις είναι παροχές που συνήθως ορίζονται σε ποσοστά του βασικού μισθού. Παρέχονται με βάση την προϋπηρεσία του μισθωτού είτε γενικά στο επάγγελμα είτε στην συγκεκριμένη επιχείρηση.

▪ **επιδόματα**

Κατά τις εορτές του Πάσχα και Χριστουγέννων καταβάλλονται σε όλους τους μισθωτούς που απασχολούνται με σχέση εξαρτημένης εργασίας, επιδόματα Εορτών ανάλογα με τον τρόπο πληρωμής τους.

β. λήξη - καταγγελία συμβάσεως εργασίας

Η σχέση εργασίας λήγει:

- αυτοδικαία όταν λήξει ο χρόνος διάρκειάς της, αν υπάρχει πρόβλεψη ορισμένου χρόνου στη σύμβαση εργασίας.
- με καταγγελία της σύμβασης από τον εργοδότη ή τον μισθωτό.
- με το θάνατο του μισθωτού.
- με το θάνατο του εργοδότη, αλλά μόνο στην περίπτωση που τα μέρη είχαν προβλέψει κυρίως στο πρόσωπό του.
- με σύμβαση μεταξύ των μερών.

Η σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου λύνεται αυτοδικαίως όταν λήξει ο χρόνος διάρκειάς της που συμφωνήθηκε στη σύμβαση. Ωστόσο, θεωρείται ότι η σύμβαση αυτή παρατείνεται όταν, μολονότι παρήλθε ο συμφωνημένος για τη λύση της χρόνος, ο μισθωτός εξακολουθεί να εργάζεται, χωρίς να εναντιώνεται ο εργοδότης.

Με καταγγελία λύεται καταρχήν η σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, και με ορισμένες προϋποθέσεις και η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου. Η σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου λύεται οποτεδήποτε ελεύθερα από εργοδότη, εφόσον τηρήσει τις νόμιμες διατυπώσεις, δηλαδή να κοινοποιήσει έγγραφη καταγγελία της συμβάσεως εργασίας και να καταβάλει την αποζημίωση.

Προκειμένου όμως για σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου, πρέπει για την καταγγελία της να υπάρχει οπωσδήποτε σπουδαίος και δικαιολογημένος λόγος (άρθρο 672 Αστ. Κώδικα).

Ο μισθωτός δικαιούται να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, ελεύθερα και οποτεδήποτε, καθώς και να αποχωρήσει οικειοθελώς από την εργασία του. Οφείλει όμως να προειδοποιήσει σχετικά τον εργοδότη του, μέσα στα καθορισμένα από το νόμο χρονικά όρια. Όταν όμως πρόκειται για σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου, πρέπει και στην περίπτωση αυτή για την καταγγελία της, να υπάρχει οπωσδήποτε σπουδαίος και δικαιολογημένος λόγος.

Είναι άκυρη η καταγγελία της εργασιακής σύμβασης εκ μέρους του εργοδότη, όταν οφείλεται σε άρνηση του μισθωτού να αποδεχτεί πρόταση του εργοδότη για μετατροπή της πλήρους απασχόλησης σε μερικής απασχόληση.