



## **Βασικές Αρχές Εργατικού Δικαίου**

# Περιεχόμενα

- 1 Εισαγωγή
- 2 Εργατικό Δίκαιο
  - 2.1 Έννοια - πηγές εργατικού δικαίου
  - 2.2 Κυριότερα αντικείμενα των Κοινωνικών Επιθεωρήσεων Εργασίας του Σ.Ε.Ε.
  - 2.3 Διαδικασία προσλήψεων
  - 2.4 Συμβάσεις εργασίας
  - 2.5 Έννοια Εργοδότη και Μισθωτού
  - 2.6 Δικαιώματα Εργοδοτών - Υποχρεώσεις Εργαζομένων
  - 2.7 Αποδοχές των εργαζομένων
  - 2.8 Χρονικά όρια εργασίας
  - 2.9 Αργίες
  - 2.10 Άδειες και επιδόματα
  - 2.11 Ανυπαίτιο Κώλυμα Παροχής Εργασίας - Ασθένεια
  - 2.12 Διαθεσιμότητα Μισθωτών
  - 2.13 Λύση της εργασιακής σχέσης - Καταγγελία σύμβασης εργασίας
  - 2.14 Προστασία ανηλίκων
  - 2.15 Προστασία γυναικών πριν και μετά τον τοκετό
  - 2.16 Προστασία στρατευομένων
  - 2.17 Εκτός έδρας αποζημίωση για εργασία
  - 2.18 Επίσχεση Εργασίας
  - 2.19 Το δικαίωμα της απεργίας
  - 2.20 Λοιπές έννοιες Εργατικής Νομοθεσίας

# Βασικές Αρχές Εργατικού Δικαίου

- 1\_Εισαγωγή

Τον τελευταίο καιρό διαπιστώνεται έντονα η ανάγκη κάλυψης του εκπαιδευτικού κενού της ενότητας βασικές αρχές της εργατικής νομοθεσίας και των εργασιακών σχέσεων που ισχύει στην Ελλάδα. Το εγχειρίδιο αυτό επιχειρεί με πολύ απλό και συνοπτικό τρόπο να καλύψει αυτό το κενό και περιλαμβάνει μια επιλογή θεμάτων εργατικής νομοθεσίας με στόχο να εξοικειώσει τους ενδιαφερόμενους με τις κυριότερες έννοιες και τους όρους του εργατικού δικαίου.

Σκοπός του βοηθήματος αυτού είναι να διευκολύνει τους εκπαιδευόμενους στην μελλοντική τους ένταξη στην αγορά εργασίας, να τους προετοιμάσει στην αντιμετώπιση πιθανών προβλημάτων και να αποτελέσει έναν εύχρηστο οδηγό στην εργασιακή τους πορεία.

- 2\_Εργατικό Δίκαιο

- 2.1 Έννοια - πηγές εργατικού δικαίου

Εργατικό Δίκαιο ονομάζεται το σύνολο των κανόνων δικαίου, που ρυθμίζει τις σχέσεις που έχουν δημιουργηθεί από την παροχή εξαρτημένης εργασίας ή άλλης μορφής εργασίας και κατά συνέπεια περιλαμβάνει διατάξεις που ρυθμίζουν τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων. Πηγές του εργατικού δικαίου είναι το Σύνταγμα, ο Αστικός Κώδικας, οι Νόμοι, οι Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας, τα έθιμα, οι Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, οι Διαιτητικές Αποφάσεις, κ.λ.π

Φορέας τήρησης διατάξεων εργατικής νομοθεσίας

Η τήρηση και η εφαρμογή των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας έχει ανατεθεί από το Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας με βάση τον Ν. 2639/98 στην Υπηρεσία με τίτλο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.Ε.Π.Ε).

Η Κεντρική Υπηρεσία του Σ.Ε.Π.Ε. έχει έδρα την Αθήνα, οι δε αρμοδιότητες του εκτείνονται σ' όλη την επικράτεια μέσω των Περιφερειακών του υπηρεσιών και διακρίνονται σε Υπηρεσίες Κοινωνικής Επιθεώρησης και Υπηρεσίες Τεχνικής και Υγειονομικής Επιθεώρησης (Π.Δ. 136/99)

- 2.2 Κυριότερα αντικείμενα των Κοινωνικών Επιθεωρήσεων Εργασίας του Σώματος

Επιθεώρησης Εργασίας

Στις αρμοδιότητες των Κοινωνικών Επιθεωρήσεων Εργασίας υπάγεται κατ' αρχήν η παροχή πληροφοριών και συμβουλών προς εργοδότες και εργαζόμενους καθώς επίσης η έρευνα, η ανακάλυψη και η δίωξη των παραβατών της εργατικής νομοθεσίας, της παράνομης απασχόλησης και της ασφαλιστικής κάλυψης των εργαζομένων.

# Βασικές Αρχές Εργατικού Δικαίου

Πιο αναλυτικά τα κυριότερα αντικείμενα της Κοινωνικής Επιθεώρησης Εργασίας είναι:

- 2.2.1 Η διενέργεια ελέγχων στους χώρους εργασίας - Εξέταση καταγγελιών

Μια από τις σημαντικότερες αρμοδιότητες του Σ.Ε.Π.Ε. είναι η διενέργεια ελέγχων σε επιχειρήσεις και γενικότερα σε κάθε ιδιωτικό και δημόσιο χώρο οποιαδήποτε ώρα κατά τη διάρκεια της ημέρας ή της νύχτας, ακόμη και χωρίς προειδοποίηση προς τον εργοδότη για να διαπιστωθεί αν τηρούνται οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας. Οι έλεγχοι αυτοί μπορεί να είναι προγραμματισμένοι ή να οφείλονται σε καταγγελία εργαζομένων ή και φορέων εκπροσώπησης εργαζομένων όπως, σωματείων, συνδικάτων, Εργατικών Κέντρων.

Οι καταγγελίες οι οποίες μπορεί να είναι ακόμη και ανώνυμες καταγράφονται σε ειδικό βιβλίο που τηρείται στις Κοινωνικές Επιθεωρήσεις Εργασίας και η εξέταση τους γίνεται αμέσως ή σε χρονικό διάστημα ενός μηνός, ανάλογα με τη σοβαρότητα του θέματος και την προτεραιότητα εξέτασης άλλων καταγγελιών.

- 2.2.2 Η υποβολή καταστάσεων προσωπικού και ωρών εργασίας (άρθρο 16 Ν. 2874/00)

Κάθε εργοδότης οφείλει να καταθέτει στην αρμόδια υπηρεσία του Σ.Ε.Π.Ε - Τμήμα Κοινωνικής Επιθεώρησης Εργασίας μια φορά το χρόνο (από 15/9 έως 15/ 11) εις διπλούν πίνακα προσωπικού της επιχείρησης ο οποίος να περιλαμβάνει πλήρη στοιχεία κάθε απασχολούμενου σε αυτή, όπως ονοματεπώνυμο, ηλικία, ημερομηνία προσλήψεως, προϋπηρεσία, ωράριο εργασίας, αποδοχές κ.λ.π.

Οι εποχιακού χαρακτήρα επιχειρήσεις έχουν υποχρέωση να καταθέτουν τον πίνακα προσωπικού εντός μηνός από την έναρξη της εποχικής περιόδου

Ο νόμιμος εκπρόσωπος της επιχείρησης είναι υπεύθυνος για την ορθότητα των στοιχείων που αναγράφονται στους πίνακες προσωπικού. Ο πίνακας προσωπικού υποχρεωτικά προσυπογράφεται και από τον Προϊστάμενο Προσωπικού ή Οικονομικού ή Λογιστηρίου ή τον υπεύθυνο λογιστή, ο οποίος βεβαιώνει την [ακρίβεια των αναγραφόμενων αποδοχών έχοντας όλες τις ευθύνες που προβλέπονται από τον Ν. 1599/1986 . Ακόμη στην ευθύνη του εργοδότη υπάγεται η ανάρτηση του ενός αντιτύπου του πίνακα προσωπικού σε εμφανές σημείο του τόπου εργασίας χωρίς τη στήλη των καταβαλλομένων αποδοχών με στόχο την ενημέρωση αφενός των εργαζομένων και αφετέρου την διευκόλυνση του ελέγχου από τους Επιθεωρητές Εργασίας.

Σε περίπτωση οποιασδήποτε αλλαγής, όπως για παράδειγμα αλλαγής ωραρίου εργασίας ή σε περίπτωση προσλήψεως νέων εργαζομένων ο εργοδότης υποχρεούται να καταθέτει συμπληρωματικά πίνακα προσωπικού μόνο ως προς τα νέα στοιχεία, μέσα σε προθεσμία 15 ημερών.

# Βασικές Αρχές Εργατικού Δικαίου

- Προσοχή: Ο πίνακας προσωπικού αποτελεί το σημαντικότερο στοιχείο ελέγχου. Από τον πίνακα προσωπικού οι Επιθεωρητές Εργασίας ελέγχουν τα στοιχεία που αναγράφονται σε κάθε στάδιο από την κατάθεση μέχρι τον επιτόπιο έλεγχο στους χώρους εργασίας και μπορούν να διαπιστώνουν σημαντικές παραβάσεις.
- 2.2.3 Κύρωση κανονισμών εργασίας
- Σε περίπτωση διατάραξης των εργασιακών σχέσεων λόγω αντισυμβατικής συμπεριφοράς του εργοδότη ο εργαζόμενος μπορεί να προσφύγει στην Κοινωνική Επιθεώρηση Εργασίας με στόχο την μεσολάβηση της υπηρεσίας για την επίλυση της μεταξύ τους ατομικής διένεξης (εργατικής διαφοράς).
- Η αρμόδια υπηρεσία προσκαλεί εγγράφως τα ενδιαφερόμενα μέρη και ορίζει ημερομηνία και ώρα συζήτησης. Στόχος του συμφιλιωτή είναι να καταβάλλει κάθε δυνατή προσπάθεια για τη διευθέτηση της διαφοράς, σε αντίθετη δε περίπτωση και εφόσον διαπιστωθεί παράβαση των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας, η υπηρεσία παραπέμπει το θέμα στην αρμόδια εισαγγελική αρχή ή στα πολιτικά δικαστήρια. Τόσο ο εργοδότης όσο και ο εργαζόμενος δεσμεύονται γραπτώς κατά τη συμφιλιωτική διαδικασία εκφράζοντας τις απόψεις τους και τις αντιρρήσεις τους και τέλος υπογράφεται και παραδίδεται πρακτικό, στο οποίο βεβαιώνεται η συμφωνία ή διαφωνία των μερών καθώς και η γνώμη της υπηρεσίας. Το πρακτικό αυτό αποτελεί σημαντικό αποδεικτικό στοιχείο για τη επίλυση της υπόθεσης στο δικαστήριο.
- 2.2.4 Η επιβολή Διοικητικών και Ποινικών Κυρώσεων
- α) Διοικητικές κυρώσεις (άρθρο 16 Ν. 2639/98)
- Σε κάθε εργοδότη που παραβαίνει τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας επιβάλλονται από τον Επιθεωρητή Εργασίας πρόστιμα το ύψος των οποίων μπορεί να ανέρχεται έως 30.000 ευρώ ανάλογα με την σοβαρότητα παράβασης ή τη συμμόρφωση ή όχι του εργοδότη σε προηγούμενες υποδείξεις.
- Ακόμη προβλέπεται δυνατότητα προσωρινής διακοπής της λειτουργίας συγκεκριμένης παραγωγικής διαδικασίας ή τμήματος ή τμημάτων ή του συνόλου της επιχείρησης και μέχρι τρεις (3) ημέρες ή και για περισσότερες από τρεις ημέρες μετά από απόφαση του Υπουργού Απασχόλησης.
- Η πράξη επιβολής προστίμου πρέπει να είναι πλήρως αιτιολογημένη από τον Επιθεωρητή Εργασίας και οπωσδήποτε πρέπει να έχει προηγηθεί πρόσκληση στον εργοδότη για παροχή εξηγήσεων.

# Βασικές Αρχές Εργατικού Δικαίου

- 2.3.2 Καταχώρηση σε ειδικό βιβλίο του ΙΚΑ
- Αμέσως μετά την πρόσληψη οι νεοπροσλαμβανόμενοι πρέπει να καταχωρούνται σε ειδικό έντυπο του ΙΚΑ. Για κάθε εργαζόμενο που θα βρεθεί από τα αρμόδια όργανα του ΙΚΑ να απασχολείται και δεν είναι καταχωρημένος στο "ειδικό βιβλίο καταχώρησης προσωπικού", επιβάλλεται με πράξη του αρμόδιου οργάνου του ΙΚΑ πρόστιμο σε βάρος του εργοδότη.
- Η κοινοποίηση της πράξης επιβολής προστίμου προς τον παραβάτη γίνεται με απόδειξη, ο δε εργοδότης μπορεί να ασκήσει προσφυγή κατά της πράξης επιβολής προστίμου στο Διοικητικό Πρωτοδικείο μέσα σε 60 ημέρες από την ημερομηνία παραλαβής. Η άσκηση προσφυγής έχει ανασταλτικό χαρακτήρα για το 80% του προστίμου. Η υπηρεσία του Σ.Ε.Π.Ε στη συνέχεια βεβαιώνει το υπόλοιπο 20% του ποσού στην αρμόδια Δ.Ο.Υ.
- β) Ποινικές Κυρώσεις (άρθρο 17 Ν. 2639/98)
- Κάθε εργοδότης που παραβαίνει τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, που αφορούν τους όρους και τις συνθήκες εργασίας και συγκεκριμένα τα χρονικά όρια εργασίας ή την αμοιβή ή την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων, τιμωρείται με ποινή φυλάκισης τουλάχιστον τριών μηνών ή με χρηματική ποινή από 500 ευρώ και πάνω, το ύψος της οποίας μπορεί να αυξάνεται με απόφαση του Υπουργού Απασχόλησης ή και με τις δύο αυτές ποινές.
- Τέλος ειδικές διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας που προβλέπουν διαφορετική ποινική μεταχείριση εξακολουθούν να ισχύουν.
- 2.3 Διαδικασία προσλήψεων
- 2.3.1 Αναγγελία πρόσληψης
- Σε περίπτωση καταγγελίας σύμβασης εργασίας ή οικειοθελούς αποχώρησης του εργαζομένου ο εργοδότης έχει υποχρέωση στην ίδια προθεσμία των 8 ημερών να ενημερώσει την υπηρεσία του Ο.Α.Ε.Δ.
- Κάθε εργοδότης καθώς επίσης και το Δημόσιο, τα Ν.Π.Δ.Δ και οι Ο.Τ.Α, έχει την υποχρέωση να αναγγέλλει τις προσλήψεις του προσωπικού του στις υπηρεσίες του Ο.Α.Ε.Δ. της περιοχής του μέσα σε χρονικό διάστημα 8 ημερών από την επομένη της πρόσληψης. Εξαιρέση αποτελούν οι νέες επιχειρήσεις για τις οποίες η προθεσμία αναγγελίας μισθωτών είναι 30 ημέρες με την προϋπόθεση ότι αυτές βρίσκονται στο πρώτο τρίμηνο της λειτουργίας τους. Ο ΟΑΕΔ χορηγεί στους εργοδότες ειδικό έντυπο αναγγελίας πρόσληψης το οποίο οι εργοδότες καταθέτουν στην τοπική υπηρεσία συμπληρωμένο για κάθε μισθωτό μαζί με τη κάρτα ανεργίας του μισθωτού και το οποίο ο ΟΑΕΔ επιστρέφει με τη συμπλήρωση της ένδειξης ότι έγινε η πρόσληψη.

# Βασικές Αρχές Εργατικού Δικαίου

- 2.3.3 Πίνακας προσωπικού

Τέλος μέσα σε αποκλειστική προθεσμία 15 ημερών από την πρόσληψη, ο εργοδότης οφείλει να καταθέσει ειδικό έντυπο πλήρως συμπληρωμένο (πίνακα προσωπικού) εις διπλούν στην Κοινωνική Επιθεώρηση Εργασίας.

Προσοχή: Παράλειψη αναγγελίας πρόσληψης ή καταγγελίας σύμβασης ή οικειοθελούς αποχώρησης του εργαζομένου μέσα σε 8 ημέρες έχει σαν αποτέλεσμα τη συνέχιση της ασφάλισης του για τη περίοδο από την πρόσληψη του μέχρι την προηγούμενη ημέρα του ελέγχου του ΙΚΑ.

## 2.3.4 Ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης

Μέτρα για τους επιδοτούμενους άνεργους

Σύμφωνα με τον νέο νόμο 3227/2004, επιδοτούμενος άνεργος μπορεί να προσλαμβάνεται ή να τοποθετείται σε θέση εργασίας με πλήρη ή μερική απασχόληση για όσο χρόνο διαρκεί η επιδότηση ανεργίας του. Κατά τη διάρκεια της εργασίας του ο προσλαμβανόμενος ή τοποθετούμενος αμείβεται σύμφωνα με τις διατάξεις που διέπουν τους άλλους εργαζόμενους. Οι αποδοχές του δεν επιτρέπεται να είναι κατώτερες από το επίδομα ανεργίας που δικαιούται.

Οι αμοιβές του προσλαμβανόμενου βαρύνουν τον Ο.Α.Ε.Δ κατά το ύψος του επιδόματος ανεργίας που δικαιούται και κατά το υπόλοιπο ποσό τον εργοδότη ο οποίος έχει την ευθύνη της ασφαλιστικής του κάλυψης. Αν απολυθεί πριν το χρόνο λήξης του δικαιώματος επιδότησης, ο άνεργος λαμβάνει το επίδομα ανεργίας για το υπόλοιπο διάστημα. Προϋπόθεση για την εφαρμογή αυτή είναι ο εργοδότης να μην έχει προβεί σε απολύσεις προσωπικού το τελευταίο εξάμηνο παρά μόνο εάν υπάρχει σπουδαίος λόγος.

- 2.4 Συμβάσεις εργασίας

- 2.4.1 Ορισμός - είδη συμβάσεων εργασίας

Σύμβαση εργασίας ονομάζεται η συμφωνία με την οποία ένας εργαζόμενος αναλαμβάνει την υποχρέωση να παρέχει την εργασία του σε έναν εργοδότη για ένα συγκεκριμένο ή όχι χρονικό διάστημα έναντι μισθού. Οι κυριότερες συμβάσεις εργασίας είναι οι ακόλουθες:

Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας υπάρχει όταν ο εργαζόμενος παρέχει την εργασία του σ' έναν εργοδότη για ορισμένο ή αόριστο χρόνο.

# Βασικές Αρχές Εργατικού Δικαίου

- Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου υπάρχει όταν ο χρόνος λήξεως της είναι καθορισμένος εκ των προτέρων ή αυτός προκύπτει από το είδος και το σκοπό της σύμβασης και μετά τη λήξη του ο εργαζόμενος δεν δικαιούται αποζημίωση. Αν όμως ο εργοδότης απολύσει τον εργαζόμενο πριν την ημερομηνία λήξεως της τότε ο εργαζόμενος δικαιούται και για το υπόλοιπο χρονικό διάστημα που δεν εργάστηκε τους μισθούς του ή τα ημερομίσθια του.
- Σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου υπάρχει όταν δεν έχει καθοριστεί ο χρόνος λήξεως της εργασίας, ούτε συνάγεται από τη φύση της εργασίας ή του έργου ορισμένη χρονική διάρκεια. Ο εργαζόμενος στη περίπτωση καταγγελίας σύμβασης εργασίας δικαιούται αποζημίωση.
- Σύμβαση ανεξαρτήτων υπηρεσιών υπάρχει όταν ο εργαζόμενος εκμισθώνει τις υπηρεσίες του για ορισμένο ή αόριστο χρόνο διατηρώντας την πλήρη ανεξαρτησία του. Συμβάσεις ανεξαρτήτων υπηρεσιών συνάπτουν οι γιατροί, οι λογιστές, οι δικηγόροι κλπ. εφόσον δεν προσλαμβάνονται ως υπάλληλοι.
- 2.4.2 Ενημέρωση εργαζομένων για τους όρους συμβάσεως εργασίας
- Με το Π.Δ 156/94 καθιερώθηκε από 5-4-1994 η υποχρέωση του εργοδότη να γνωστοποιεί στον εργαζόμενο γραπτώς τους όρους της ατομικής σύμβασης εργασίας.
- Οι διατάξεις του πιο πάνω Π.Δ δεν εφαρμόζονται στους εργαζόμενους των οποίων η διάρκεια απασχόλησης δεν υπερβαίνει τον ένα μήνα και στους εργαζόμενους σε μη συστηματικές αγροτικές απασχολήσεις
- Η γνωστοποίηση των όρων σύμβασης εργασίας πρέπει να γίνεται από τον εργοδότη στον εργαζόμενο μέσα σε δύο μήνες το αργότερο από την έναρξη της εργασίας του. Συνεπώς όλοι οι εργαζόμενοι άνω του διμήνου πρέπει να έχουν στη διάθεση τους υπογεγραμμένο το έγγραφο γνωστοποίησης των όρων της σύμβασης εργασίας.
- Το έγγραφο γνωστοποίησης όρων ατομικής σύμβασης εργασίας πρέπει να περιλαμβάνει πλήρη στοιχεία απασχόλησης, όπως αποδοχές, ωράριο εργασίας, τόπο παροχής εργασίας κλπ καθώς και ευνοϊκότερους όρους εάν έχουν συμφωνηθεί. Ο εργοδότης δεν υποχρεούται να καταθέσει το έγγραφο αυτό στην Επιθεώρηση Εργασίας, αν όμως παραλείψει να το χορηγήσει στον εργαζόμενο, η σύμβαση εργασίας δεν θεωρείται άκυρη ο ίδιος όμως υφίσταται διοικητικές κυρώσεις.
-



# Βασικές Αρχές Εργατικού Δικαίου

- 2.4.3 Συλλογικές συμβάσεις εργασίας (Σ.Σ.Ε)
- Οι Σ.Σ.Ε ρυθμίζουν κυρίως τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των συμβαλλομένων μερών και ζητήματα σχετικά με τους όρους σύναψης και τη λήξη των ατομικών συμβάσεων εργασίας και με την άσκηση του συνδικαλιστικού δικαιώματος στην επιχείρηση.
- Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας διακρίνονται σε:
  - Εθνικές Γενικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε)
  - Με τις Ε.Γ.Σ.Σ.Ε ρυθμίζονται οι γενικοί όροι και οι συνθήκες εργασίας καθώς και τα κατώτατα όρια αποδοχών και τα πάσης φύσεως επιδόματα. Στην περίπτωση όπου κλαδικές Σ.Σ.Ε ή ΔΑ περιέχουν δυσμενέστερους όρους από τους όρους της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε τότε ισχύουν οι όροι της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε και η εφαρμογή τους είναι υποχρεωτική για όλους τους εργαζόμενους όλης της χώρας.
  - Κλαδικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας
    - Οι κλαδικές Σ.Σ.Ε. αφορούν τους εργαζόμενους περισσότερων ομοειδών ή συναφών εκμεταλλεύσεων ή επιχειρήσεων ορισμένης πόλης ή περιφέρειας ή όλης της χώρας.
    - Επιχειρησιακές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας
      - Οι συμβάσεις αυτές διέπουν τους γενικά εργαζόμενους μιας εκμετάλλευσης ή μιας επιχείρησης και υπερισχύουν των ομοιοεπαγγελματικών. Προϋπόθεση για την υπογραφή αυτού του είδους Σ.Σ.Ε είναι οι εργοδότες να απασχολούν 20 άτομα και πάνω (Ν.2874/00, Ν. 2639/98)
      - Εθνικές ομοιοεπαγγελματικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας
        - Αφορούν τους εργαζόμενους ορισμένου επαγγέλματος και των συναφών προς το επάγγελμα αυτό ειδικοτήτων όλης της χώρας.
        - Τοπικές ομοιοεπαγγελματικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας
          - Αφορούν εργαζόμενους ορισμένου επαγγέλματος ή και των συναφών ειδικοτήτων συγκεκριμένης περιφέρειας ή πόλης. Η διάρκεια ισχύος μιας Σ.Σ.Ε δεν μπορεί να είναι μικρότερη από ένα (1) έτος.
  - 2.5 Έννοια Εργοδότη και Μισθωτού
  - Εργοδότης είναι κάθε φυσικό ή νομικό πρόσωπο, το οποίο χρησιμοποιεί την εργασία άλλων φυσικών προσώπων.

# Βασικές Αρχές Εργατικού Δικαίου

- Κάθε εργαζόμενος ανεξάρτητα αν χαρακτηρίζεται υπάλληλος ή εργατοτεχνίτης ή υπηρέτης και ο οποίος συνδέεται με τον εργοδότη του με σχέση εξαρτημένης εργασίας έναντι αμοιβής η οποία μπορεί να υπολογίζεται είτε κατά χρονική διάρκεια, είτε κατά μονάδα ή κατ' αποκοπή ή με ποσοστά ονομάζεται μισθωτός. Ο χαρακτηρισμός της ιδιότητας του μισθωτού ως υπαλλήλου ή ως εργάτη δεν εξαρτάται από τον χαρακτηρισμό που του δίνει κατά τη κρίση του ο εργοδότης, ούτε από τον τρόπο αμοιβής του, αν αμείβεται με μισθό ή ημερομίσθιο, αλλά από το είδος της εργασίας που παρέχει, δηλαδή αν αυτή είναι σωματική ή πνευματική.
- 2.5.1 Διάκριση μισθωτών
- Η Εργατική νομοθεσία διακρίνει τους εργαζόμενους σε τρεις κατηγορίες: σε υπαλλήλους, εργατοτεχνίτες και υπηρέτες.
- Υπάλληλος χαρακτηρίζεται κάθε πρόσωπο το οποίο απασχολείται επί αντιμισθία σε ιδιωτικό κατάστημα ή γραφείο ή επιχείρηση ή σε οποιαδήποτε εργασία και παρέχει εργασία αποκλειστικά ή κατά κύριο χαρακτήρα μη σωματική.
- Από τον ορισμό αυτό φαίνεται ότι κύριο κριτήριο της διάκρισης του ιδιωτικού υπαλλήλου από τους λοιπούς εργαζόμενους είναι η παροχή εργασίας στην οποία προέχει το πνευματικό στοιχείο. Το κριτήριο αυτό όμως δεν είναι απόλυτο διότι καμία σωματική εργασία δεν νοείται χωρίς την καταβολή της πνευματικής εργασίας και αντίστροφα. Ο χαρακτηρισμός της εργασίας ως σωματικής ή πνευματικής δεν εξαρτάται από τον χαρακτηρισμό ή την κρίση του εργοδότη αλλά κρίνεται από τα δικαστήρια σε συγκεκριμένες περιπτώσεις.
- Εργατοτεχνίτης θεωρείται κάθε πρόσωπο το οποίο απασχολείται κατά κύριο λόγο επί αντιμισθία και παρέχει εργασία κυρίως σωματική. Οι εργατοτεχνίτες διακρίνονται σε τεχνίτες, σε ειδικευμένους εργάτες και σε ανειδίκευτους εργάτες. Ορισμένες κατηγορίες εργατοτεχνιτών έχουν πετύχει τον χαρακτηρισμό τους ως υπαλλήλων λόγω της ευνοϊκότερων διατάξεων από το νόμο στους υπαλλήλους, για παράδειγμα στο ύψος της αποζημίωσης λόγω καταγγελίας σύμβασης εργασίας, στη καταβολή του κατώτερου μισθού, στο επίδομα ανεργίας και στην αποζημίωση του άρθρου 5436/76 λόγω συνταξιοδότησης γήρατος.

# Βασικές Αρχές Εργατικού Δικαίου

- Υπηρετής θεωρείται το πρόσωπο το οποίο παρέχει υπηρεσίες ευτελείς χωρίς να απαιτούνται ιδιαίτερες γραμματικές ή τεχνικές γνώσεις. Η διάκριση αυτή σε σχέση με τους εργάτες μολονότι υπάρχει στην εργατική νομοθεσία δεν έχει πρακτική σημασία διότι ο υπηρετής δικαιούται τις ίδιες αποδοχές με τον ανειδίκευτο εργάτη.
- 2.5.2 Πρόσωπα εμπιστοσύνης - Διευθύνοντες υπάλληλοι
- Μια ιδιαίτερη κατηγορία εργαζομένων είναι οι διευθύνοντες υπάλληλοι οι οποίοι συνήθως αμείβονται με μεγαλύτερο μισθό και εν μέρει εξαιρούνται από την εφαρμογή των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας, όπως από το νόμιμο ωράριο και την υπερωριακή απασχόληση. Σε περίπτωση απόλυσης δικαιούνται την νόμιμη αποζημίωση και τα λοιπά δικαιώματα που προβλέπονται από την εργατική νομοθεσία δεν δικαιούνται όμως αμοιβές για τυχόν υπερωριακή απασχόληση, για εργασία κατά Κυριακή κλπ.
- 2.6 Δικαιώματα Εργοδοτών - Υποχρεώσεις Εργαζομένων
- Βασική υποχρέωση του εργαζομένου είναι να εκτελεί ο ίδιος αυτοπροσώπως την εργασία για την οποία έχει προσληφθεί.
- Ο εργαζόμενος οφείλει να επιδεικνύει επιμέλεια για την εργασία του, να αποφεύγει κάθε ενέργεια που ζημιώνει την επιχείρηση, να τηρεί εχεμύθεια και να μην αποκαλύπτει μυστικά ή πληροφορίες σε ανταγωνιστές.
- Βασική υποχρέωση του εργοδότη είναι να απασχολεί τον μισθωτό και να σέβεται την προσωπικότητα του. Ακόμη να καταβάλει τον μισθό που συμφωνήθηκε καθώς επίσης και τα επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα, κανονικής άδειας και επιδόματος αδείας.
- Κάθε εργοδότης υποχρεούται να γνωστοποιήσει στην Επιθεώρηση Εργασίας κάθε συμφωνία για την παροχή υπηρεσιών ή έργου. Η συμφωνία αυτή πρέπει να καταρτίζεται εγγράφως και να γνωστοποιείται μέσα σε 15 ημέρες στην Κοινωνική Επιθεώρηση Εργασίας. Το ίδιο χρονικό διάστημα ισχύει για κάθε συμφωνία μερικής απασχόλησης, ή ανεξαρτήτων υπηρεσιών.
- Επιπλέον κάθε εργοδότης είναι υποχρεωμένος να χορηγεί κατά την εξόφληση των αποδοχών του προσωπικού του (αναλυτικό) εκκαθαριστικό σημείωμα, στο οποίο να φαίνονται αναλυτικά αφενός οι αποδοχές με βάση την Σ.Σ.Ε αφετέρου οι καταβαλλόμενες αποδοχές καθώς και οι κρατήσεις

# Βασικές Αρχές Εργατικού Δικαίου

- 2.7 Αποδοχές των εργαζομένων
- Σύμφωνα με τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, ο εργοδότης και ο εργαζόμενος μπορούν να συμφωνήσουν μεταξύ τους το ύψος της αμοιβής εργασίας με την προϋπόθεση όμως ότι η αμοιβή αυτή δεν θα είναι κατώτερη από την αμοιβή της αντίστοιχης συλλογικής σύμβασης εργασίας.
- Έτσι αν συμφωνήθηκαν αποδοχές ανώτερες των νομίμων δεν μπορούν εκ των υστέρων να μειωθούν από τον εργοδότη μονομερώς, διότι θα είχαμε μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων σύμβασης εργασίας.
- Τονίζεται ότι αν μια κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας προβλέπει ποσό αμοιβής μικρότερο από την ισχύουσα Ε.Γ.Σ.Σ.Ε, τότε ισχύει ως προς το ύψος της αμοιβής η Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.
- Στην Ελλάδα ισχύουν τα κατώτατα όρια μισθού ή ημερομισθίου, δηλαδή απαγορεύεται οι εργαζόμενοι με σχέση εξαρτημένης εργασίας να αμείβονται λιγότερο από τα προβλεπόμενα στην Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
- 2.7.1 Νόμιμος μισθός
- Νόμιμος μισθός είναι αυτός που καθορίζεται από νόμο, Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (Σ.Σ.Ε.), Διαιτητικές Αποφάσεις (ΔΑ) ή Υπουργικές Αποφάσεις (ΥΑ) και αποτελεί τα κατώτερα όρια αποδοχών που πρέπει ο εργοδότης να καταβάλλει στον εργαζόμενο.
- Ο νόμιμος μισθός συμπεριλαμβάνει εκτός από το βασικό μισθό ή ημερομισθίο και κάθε είδους επιδόματα όπως οικογενειακά, τριετίες, ανθυγιεινής εργασίας, ειδικών συνθηκών και επικίνδυνης εργασίας, σπουδών κ.λ.π.
- 2.7.2 Συμβατικός μισθός
- Συμβατικός μισθός, είναι αυτός που καθορίζεται με ατομική συμφωνία και σε κάθε περίπτωση βέβαια πρέπει να είναι μεγαλύτερος από τον νόμιμο.
- 2.7.3 Ειθισμένος μισθός (ή συνήθης μισθός)
- Οφείλεται από τον εργοδότη στον μισθωτό, όταν δεν έχει καθοριστεί νόμιμος ή συμβατικός μισθός. Για παράδειγμα συνήθης θεωρείται ο μισθός που καταβάλλουν άλλοι εργοδότες στην ίδια περιοχή για παρόμοιες εργασίες κάτω από τις ίδιες συνθήκες σε μισθωτούς της ίδιας ειδικότητας που διαθέτουν τα ίδια προσόντα.

# Βασικές Αρχές Εργατικού Δικαίου

- 2.7.4 Τρόπος καταβολής αποδοχών
- Ο μισθός μπορεί να καθοριστεί και να συμφωνηθεί με διάφορους τρόπους οπότε μπορεί να μην είναι από την αρχή ορισμένος και σταθερός.
- Διάφοροι τρόποι καταβολής μισθού μπορεί να καθορίζονται κατά το χρόνο απασχόλησης δηλ. με μηνιαίες ή εβδομαδιαίες ή ημερήσιες αποδοχές, κατά μονάδα παραγωγής δηλ. με το κομμάτι ή ποσοστά, κατ' αποκοπή δηλ. χωρίς διακοπή συνέχεια από την αρχή μέχρι το τέλος του έργου ή της συγκεκριμένης εργασίας ή ακόμη οι αποδοχές να συνδυαστούν έτσι ώστε ο εργοδότης να πληρώνει ανάλογα με το αποτέλεσμα της εργασίας μισθό και ποσοστά.
- 2.7.5 Ασφαλιστικές εισφορές και φορολογία
- Κάθε επιχείρηση είναι υποχρεωμένη να ασφαλίζει το προσωπικό και να καταβάλλει εμπρόθεσμα το αργότερο στο τέλος του επόμενου μήνα εργασίας τις εισφορές στον ασφαλιστικό φορέα. Επίσης οι εργοδότες υποχρεούνται να παρακρατούν και να καταβάλουν στην Δ.Ο.Υ αναλογία φόρου από τις αποδοχές των εργαζομένων.
- Η καθυστέρηση καταβολής μισθού σύμφωνα με τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας θεωρείται γνήσιο έγκλημα παραλείψεως.
- Σε περίπτωση καθυστέρησης καταβολής του μισθού ο εργαζόμενος μπορεί να ζητήσει τη ποινική δίωξη του εργοδότη, να καταθέσει αγωγή στα πολιτικά δικαστήρια, να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας υπαιτιότητα του εργοδότη, να ασκήσει το δικαίωμα επίσχεσης της εργασίας ή να ζητήσει προσωρινή επιδίκαση ποσού με ασφαλιστικά μέτρα.
- 2.7.6 Καθυστέρηση δεδουλευμένων αποδοχών
- 2.7.7 Παραγραφή μισθολογικών απαιτήσεων
- Κάθε απαίτηση από μισθούς και επιδόματα εκτός της αποζημίωσης λόγω καταγγελίας σύμβασης εργασίας, παραγράφεται πέντε (5) χρόνια μετά τη λήξη του έτους στον οποίο αυτή έγινε απαιτητή.
- Οι απαιτήσεις κατά του Δημοσίου, ΝΠΔΔ και ΟΤΑ από παροχή εργασίας υπόκεινται σε διετή (2ετή) παραγραφή που αρχίζει από το τέλος του έτους στον οποίο έγιναν απαιτητές.

# Βασικές Αρχές Εργατικού Δικαίου

- 2.8 Χρονικά όρια εργασίας
- 2.8.1 Ωράριο εργασίας
- Ωράριο εργασίας είναι ο χρόνος κατά τον οποίο ο εργαζόμενος δικαιούται να προσφέρει πραγματικά την εργασία του στον εργοδότη. Το ωράριο εργασίας μπορεί να είναι συνεχές ή διακεκομμένο, ημερήσιο και νυκτερινό. Διακρίνεται σε νόμιμο και συμβατικό.
- Νόμιμο ωράριο θεωρείται αυτό που καθορίζεται από Νόμο και δεν επιτρέπεται να ξεπερνά τις 8 ώρες την ημέρα και τις 48 την εβδομάδα.
- Συμβατικό ωράριο είναι αυτό που καθορίζεται από τα μέρη μέσα στα πλαίσια του νόμιμου ωραρίου, είτε με ατομική σύμβαση εργασίας, ή με Σ.Σ.Ε. ή ΔΑ και καθορίζεται σε 40 ώρες την εβδομάδα (άρθρο 6 της από 14-2-84 (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε). Οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι μπορούν ελεύθερα να καθορίσουν τις ώρες εργασίας με την προϋπόθεση ότι δεν θα συμφωνήσουν ωράριο εργασίας μεγαλύτερο από το νόμιμο. Εθιμικό ωράριο είναι το ωράριο που καθορίζεται με έθιμο και μπορεί να είναι μικρότερο του νομίμου.
- 2.8.2 Υπερωριακή απασχόληση
- Υπερωριακή απασχόληση ονομάζεται η εργασία εκείνη που υπερβαίνει το ημερήσιο νόμιμο ωράριο. Η υπερωριακή απασχόληση διακρίνεται σε ιδιόρρυθμη, νόμιμη και παράνομη.
- Νόμιμη υπερωριακή απασχόληση είναι εκείνη η οποία δίνεται με άδεια της Επιθεώρησης Εργασίας σε εξαιρετικές περιπτώσεις. Τα ανώτατα όρια υπερωριακής απασχόλησης για τη βιομηχανία καθορίζονται με απόφαση του Υπουργού Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας που εκδίδεται κατά τους μήνες Ιούνιο και Δεκέμβριο κάθε έτους ενώ για τις λοιπές επιχειρήσεις τα όρια υπερωριακής απασχόλησης των εργαζομένων ανέρχονται σε 120 ώρες το χρόνο. Το ωρομίσθιο της νόμιμης υπερωρίας και μέχρι την συμπλήρωση των 120 ωρών προσαυξάνεται κατά 50%. Για τις πέραν των 120 ωρών ετησίως και μέχρι του ορίου που έχει εγκριθεί η υπερωρία, η προσαύξηση είναι 75%.
- Παράνομη υπερωρία είναι εκείνη που γίνεται χωρίς τη νόμιμη άδεια ή αναγγελία καθώς επίσης και εκείνη που ξεπερνάει τα επιτρεπόμενα από το νόμο ανώτατα όρια υπερωριακής εργασίας. Ο εργαζόμενος δικαιούται από την πρώτη ώρα αποζημίωση ίση με 250% του καταβαλλόμενου ημερομισθίου του ήτοι πρόσθετη αποζημίωση ίση με το 150% αυτού.

# Βασικές Αρχές Εργατικού Δικαίου

- Ιδιόρρυθμη υπερωριακή απασχόληση, (άρθρο 4 Ν. 2874/00). Από 1-4-2001 καταργήθηκε η υπερεργασιακή απασχόληση των πέντε (5) ωρών την εβδομάδα σε επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται ωράριο εργασίας 40 ωρών. Στις επιχειρήσεις εφόσον το επιθυμεί ο εργοδότης οι εργαζόμενοι υποχρεούνται να παρέχουν την εργασία τους για τρεις ώρες (3) πέραν του συμβατικού ωραρίου (41η, 42η, 43η ώρα) την εβδομάδα. Η εργασία αυτή αποκαλείται ιδιόρρυθμη υπερωριακή απασχόληση και για την πραγματοποίησή της δεν απαιτείται η άδεια της Επιθ/σης Εργασίας. Οι τρεις ώρες μετά τις 40 ώρες την εβδομάδα απασχόληση των εργαζομένων (41η, 42η και 43η ώρα) δηλαδή η ιδιόρρυθμη υπερωριακή απασχόληση α-μείβεται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 50%.
- 2.8.3 Παράδειγμα εξεύρεσης ωρομισθίου εργαζομένων
- α. Για τους μισθωτούς που πληρώνονται με μισθό, το ωρομίσθιο βρίσκεται διαιρώντας τα 6/25 του συμφωνημένου ή νόμιμου μισθού δια του αριθμού 40 (που είναι οι ώρες εργασίας την εβδομάδα), ήτοι μισθός  $\times 6/25:40 = \text{Ωρομίσθιο}$  ή πολλαπλασιάζοντας τον μισθό  $\times 0,006$ .
- β. Για τους μισθωτούς που πληρώνονται με ημερομίσθιο, το ωρομίσθιο βρίσκεται διαιρώντας τα έξι (6) πλήρη συμφωνημένα ή νόμιμα ημερομίσθια δια του αριθμού 40 (που είναι οι ώρες εργασίας την εβδομάδα). Ήτοι ημερομίσθιο  $\times 6:40 = \text{Ωρομίσθιο}$  ή πολλαπλασιάζοντας το ημερομίσθιο  $\times 0,15$ .
- 2.8.4 Νυκτερινή εργασία
- Εργαζόμενοι οι οποίοι απασχολούνται από τις 10 μ.μ. μέχρι τις 6 π.μ. αμείβονται με πρόσθετο επίδομα στις νόμιμες αποδοχές τους κατά 25%. Η πιο πάνω προσαύξηση περικόπτεται αν η απασχόληση δεν καλύπτει ολόκληρο το οκτάωρο της νυκτερινής εργασίας. Εξαιρέση από την προσαύξηση αποτελούν όσοι εργαζόμενοι απασχολούνται τη νύχτα λόγω της φύσεως της εργασίας τους και για τους οποίους προβλέπεται το ποσοστό αυτό στην Σ.Σ.Ε, όπως οι σερβιτόροι, οι νυκτοφύλακες, οι οικιακοί βοηθοί κ.α. Σε περίπτωση δε νυκτερινής, υπερωριακής και κατά Κυριακή εργασίας οφείλονται όλες οι σχετικές προσαυξήσεις η κάθε μια όμως οφείλεται χωριστά.

# Βασικές Αρχές Εργατικού Δικαίου

- 2.8.5 Μερική απασχόληση
- Μερική απασχόληση ονομάζεται κάθε απασχόληση μικρότερη από την κανονική με αντίστοιχες μικρότερες αποδοχές βάσει έγγραφης συμφωνίας μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου η οποία κατατίθεται εντός 15 ημερών στην επιθεώρηση εργασίας κατά τη πρόσληψη ή κατά τη διάρκεια της απασχόλησης εφόσον συμφωνεί και ο εργαζόμενος. Στην Ελλάδα ο θεσμός της μερικής απασχόλησης ισχύει και εφαρμόζεται από το έτος 1990 με τον Ν. 1892/90, όπως αντικαταστάθηκε με το Ν. 2639/98.
- Η πιο συνηθισμένες μορφές μερικής απασχόλησης είναι να υπάρχει ωράριο εργασίας μικρότερο από το κανονικό ή ημέρες της εβδομαδιαίας εργασίας λιγότερες των κανονικών εργασίμων με μειωμένες πάντοτε αποδοχές.
- Προσοχή: Οι αποδοχές των μερικώς απασχολούμενων μισθωτών προσαυξάνονται κατά 7,5%, εφόσον αμείβονται με το κατώτατο όριο αποδοχών και το ωράριο απασχόλησης τους είναι μικρότερο των τεσσάρων (4) ωρών ημερησίως. Η προσαύξηση αυτή ισχύει ακόμη και στην περίπτωση που ο εργαζόμενος έχει συνάψει πάνω από μια σύμβαση εργασίας εφόσον ο χρόνος απασχόλησης για κάθε μια είναι κάτω των 4 ωρών.
- 2.8.6 Εκ περιτροπής απασχόληση (Ν. 2639/98)
- Για να θεωρηθεί έγκυρη η συμφωνία της εκ περιτροπής εργασίας πρέπει γίνεται εγγράφως απευθείας μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου και μόνο με τη θέληση του εργαζόμενου. Η συμφωνία αυτή (έγγραφο σύμβαση) υποχρεωτικά πρέπει να γνωστοποιείται μέσα σε οκτώ (8) ημέρες στην Επιθεώρηση Εργασίας.
- Εκ περιτροπής εργασία ονομάζεται η εργασία η οποία παρέχεται εναλλάξ με συνεχόμενη όμως απασχόληση και αποσκοπεί στην ελάττωση των ωρών ημερήσιας εργασίας του μισθωτού ή τον περιορισμό των ημερών της εβδομαδιαίας ή μηνιαίας απασχόλησης.
- 2.9 Αργίες
- 2.9.1 Κυριακή αργία
- Ως ημέρα εβδομαδιαίας ανάπαυσης κατά γενική αρχή έχει ορισθεί η Κυριακή.
- Σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία (άρθρο 1 ΒΛ 748/66) οι εργαζόμενοι με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, δικαιούνται ελεύθερο χρόνο 24 ωρών που πρέπει να αρχίζει στις 00.00 ώρα της Κυριακής μέχρι της 24.00 της ίδιας ημέρας.



# Βασικές Αρχές Εργατικού Δικαίου

- Αν ο εργοδότης απασχολήσει εργαζόμενους πάνω από πέντε (5) ώρες την Κυριακή πρέπει υποχρεωτικά να τους παρέχει αναπληρωματική εβδομαδιαία ανάπαυση διάρκειας 24 συνεχών ωρών άλλη εργάσιμη ημέρα μέσα στην εβδομάδα που άρχισε από την Κυριακή.
- Στην περίπτωση που ο εργαζόμενος απασχοληθεί μέχρι πέντε (5) ώρες ο εργαζόμενος μπορεί να αξιώσει Ισόχρονη αναπληρωματική ανάπαυση μέσα στην εβδομάδα που άρχισε από την Κυριακή. Αν δεν λάβει αναπληρωματική ανάπαυση ο μισθωτός δικαιούται τα ωρομίσθια των ωρών απασχόλησης του συν την προσαύξηση του 75% (ωρομίσθιο-μισθός: 25 X 6 : 40).
- Μισθωτοί οι οποίοι απασχολούνται κατά τις Κυριακές ή αργίες δικαιούνται προσαύξηση 75% επί του ημερομισθίου τους ή του 1/25 του μισθού τους.
- 2.9.2 Ημέρες αργίας
- Οι ημέρες αργίας διακρίνονται σε γενικές, ειδικές, μερικές (ημιαργίες) υποχρεωτικές και προαιρετικές.
- Από τις διατάξεις του ΒΛ 748/66 καθορίζονται ως ημέρες υποχρεωτικής αργίας:
- Η 25η Μαρτίου, η Δευτέρα του Πάσχα, η εορτή της Κοιμήσεως της Θεοτόκου, η εορτή της Γεννήσεως του Χριστού
- Ως ημέρες προαιρετικής αργίας είναι η 1η Μαΐου και η 28η Οκτωβρίου. Κατά τις ημέρες της προαιρετικής αργίας ανήκει στην κρίση του εργοδότη να καθορίσει αν οι εργαζόμενοι θα εργαστούν ή όχι. Ειδικά για την 1η Μαΐου ανεξάρτητα από τη θέληση του εργοδότη καθίσταται αργία με απόφαση του Υπουργού Απασχόλησης που εκδίδεται κάθε χρόνο.
- Ως ημιαργία ορίζεται η Μ. Παρασκευή μέχρι τις 11.00 για τους εργαζόμενους στη βιομηχανία και μέχρι τις 13.00 για τους εργαζόμενους σε εμπορικά καταστήματα.
- Για τους εργαζόμενους στο Δημόσιο τομέα υποχρεωτικές αργίες είναι:
- Η 1η Ιανουαρίου, η 6η Ιανουαρίου, η 25η Μαρτίου, η Καθαρά Δευτέρα, η Μ. Παρασκευή, το Μ. Σάββατο, η Δευτέρα του Πάσχα, η ημέρα του Αγίου Πνεύματος, η 15η Αυγούστου, η 28η Οκτωβρίου, η 25η Δεκεμβρίου, η 26η Δεκεμβρίου
- Ενδεικτικά ειδικές υποχρεωτικές είναι:
- Η 30η Ιανουαρίου για τους εκπαιδευτικούς, η 17η Νοεμβρίου για τους εργαζόμενους σε ΑΕΙ-ΤΕΙ, η 8η Νοεμβρίου για τους εργαζόμενους της πολεμικής αεροπορίας κλπ
- Ημιαργίες είναι: Η 24η Δεκεμβρίου και η 31η Δεκεμβρίου

# Βασικές Αρχές Εργατικού Δικαίου

- 2.9.3 Αμοιβή αργιών
- Η αμοιβή του εργαζόμενου-υπαλλήλου κατά την ημέρα αργία που δεν απασχολείται λόγω της απαγόρευσης ούτε αυξάνεται ούτε μειώνεται διότι ο μισθός τους παρέχεται ως αντάλλαγμα της απασχόλησης τους κατά τις εργάσιμες ημέρες του μήνα, ενώ οι αμειβόμενοι με ημερομίσθιο δικαιούνται να λάβουν το ημερομίσθιο τους το οποίο θα ελάμβαναν οπωσδήποτε αν η ημέρα αυτή ήταν εργάσιμη.
- Κατά την εορτή αργία που επιτρέπεται η απασχόληση οι εργαζόμενοι δικαιούνται να λάβουν: Οι αμειβόμενοι με μηνιαίο μισθό το 1/25 του μισθού τους με προσαύξηση 75%, οι αμειβόμενοι με ημερομίσθιο το νόμιμο ημερομίσθιο τους με προσαύξηση 75%
- 2.10 Άδειες και επιδόματα
- 2.10.1 Επίδομα Χριστουγέννων
- Κάθε εργαζόμενος δικαιούται επίδομα Χριστουγέννων (Υ.Α 19040/81), ως εξής:
- α. Αν εργάζεται συνεχώς σε έναν εργοδότη από την 1η Μαΐου μέχρι την 31 Δεκεμβρίου κάθε χρόνο και: αμείβεται με μισθό, δικαιούται 1 μηνιαίο μισθό ο αμείβεται με ημερομίσθιο, δικαιούται 25 ημερομίσθια,
- β. Αν δεν εργάστηκε συνεχώς όλο το παραπάνω χρονικό διάστημα και: αμείβεται με μισθό, δικαιούται 2/25 του μισθού του για κάθε 19 ημερολογιακές ημέρες ο αμείβεται με ημερομίσθιο, δικαιούται 2 ημερομίσθια για κάθε 19 ημερολογιακές ημέρες
- Το χρονικό διάστημα υπολογισμού της αναλογίας επιδόματος Χριστουγέννων είναι από την 1η Μαΐου και για όσο καιρό διήρκεσε η εργασιακή σχέση με ανώτατο όριο την τελευταία ημέρα του χρόνου.
- 2.10.2 Επίδομα Πάσχα
- Κάθε εργαζόμενος δικαιούται επίδομα Πάσχα (Υ.Α 19040/81), ως εξής:
- α. Αν εργάζεται συνεχώς σε έναν εργοδότη από την 1η Ιανουαρίου μέχρι τις 30 Απριλίου και:
- αμείβεται με μισθό, δικαιούται μισό μηνιαίο μισθό
- αμείβεται με ημερομίσθιο, δικαιούται 15 ημερομίσθια
- β. Αν δεν εργάστηκε συνεχώς το παραπάνω χρονικό διάστημα και:
- αμείβεται με μισθό, δικαιούται το 1/15 του μισού μηνιαίου μισθού για κάθε 8ημερο χρονικό διάστημα διάρκειας της εργασιακής σχέσης.
- αμείβεται με ημερομίσθιο, δικαιούται 1 ημερομίσθιο για κάθε 8 ημέρες εργασίας

# Βασικές Αρχές Εργατικού Δικαίου

- Στο χρόνο διάρκειας εργασίας δεν υπολογίζονται οι ημέρες κατά τις οποίες ο εργαζόμενος απουσίασε αδικαιολόγητα ή απουσίασε λόγω άδειας χωρίς αποδοχές.
- Όσοι εργάζονται σε δημόσια έργα, δημοτικά και κοινοτικά, εποχιακές εργασίες καθώς επίσης με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου ή για εκτέλεση ορισμένου έργου δικαιούνται:
  - α. Επίδομα Χριστουγέννων: 1 ημερομίσθιο για κάθε 8 που πραγματοποίησαν
  - β. Επίδομα Πάσχα: 2 ημερομίσθια για κάθε 13 που πραγματοποίησαν για τα αντίστοιχα χρονικά διαστήματα ή ανάλογο κλάσμα αν πραγματοποίησαν λιγότερο από 8 ή 13 ημερομίσθια.
- 2.10.3 Ημερομηνία καταβολής
- Το Επίδομα Χριστουγέννων καταβάλλεται την 21 Δεκεμβρίου. Το Επίδομα Πάσχα καταβάλλεται την Μεγάλη Τετάρτη.
- 2.10.4 Υπολογισμός επιδόματος αδειας στα Δώρα Χρ/νων και Πάσχα
- Πολλαπλασιάζουμε το τελικό οφειλόμενο ποσό δώρου επί τον συντελεστή 0,04166. Ο υπολογισμός αυτός θα γίνει τελευταία δηλαδή μετά τη πρόσθεση όλων των τακτικών αποδοχών (μισθός, υπερωρίες, Κυριακές, ιδιόρρυθμες υπερωρίες κλπ.).
- 2.10.5 Ετήσια Άδεια
- Προϋποθέσεις χορηγήσεως της άδειας (Α.Ν. 539/45, Ν.1346/83, Ν.3144/03, Ν.3227/04).
- Σύμφωνα με τον Ν. 3144/03 ο εργαζόμενος δικαιούται κατά τον πρώτο χρόνο εργασίας του σε συγκεκριμένο εργοδότη να λάβει με την έναρξη της απασχόλησης του ποσοστό της ετήσιας κανονικής του αδειας με αποδοχές, όπως προβλέπεται ότι δικαιούται μετά από συνεχή απασχόληση δώδεκα (12) μηνών κατ' αναλογία με τον πρώτο χρόνο εργασίας που έχει συμπληρώσει στον ίδιο εργοδότη.
- Κατά την πρώτη πρόσληψη του και αφού συμπληρώσει 10 μήνες εργασίας τουλάχιστον, έχει το δικαίωμα λήψης πλήρους αδειας ο δε εργοδότης πρέπει να του τη χορηγήσει μέχρι το τέλος του χρόνου (31/12). Το έτος απασχόλησης σύμφωνα με το Ν. 3227/04 νοείται ως εργασιακό.
- Διαδικασία χορήγησης της αδειας.
- Ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να χορηγήσει την άδεια στον εργαζόμενο το πολύ μέσα σε δύο μήνες από τη στιγμή που αυτός θα κάνει αίτηση.

# Βασικές Αρχές Εργατικού Δικαίου

- Οι μισές τουλάχιστον από τις άδειες των εργαζομένων της επιχείρησης πρέπει να δίνονται μέσα στο χρονικό διάστημα από 1 Μαΐου μέχρι 30 Σεπτεμβρίου.
- Τμηματική χορήγηση της άδειας.
- Επιτρέπεται η τμηματική χορήγηση της άδειας το πολύ σε δύο περιόδους μετά από έγκριση της Επιθεώρησης Εργασίας, όταν: υπάρχει σοβαρή ή επείγουσα ανάγκη της επιχείρησης υπάρχει αίτηση του εργαζόμενου για δικαιολογημένη αιτία
- 2.10.6 Επίδομα αδειας
- Όλοι οι μισθωτοί δικαιούνται κάθε έτος επιδόματος αδειας με τον περιορισμό ότι δεν μπορεί να υπερβαίνει τις αποδοχές ενός δεκαπενθημέρου για τους αμειβόμενους με μηνιαίο μισθό και τα 13 ημερομίσθια για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο ή κατά μονάδα εργασίας ή με ποσοστά.
- 2.10.7 Πίνακες ημερών αδειας και επιδόματος αδειας
- Εργαζόμενοι στον ιδιωτικό τομέα και με προϋπηρεσία έως 10 έτη στον ίδιο εργοδότη ή μέχρι 12 χρόνια σε διάφορους εργοδότες
-

# Βασικές Αρχές Εργατικού Δικαίου

| Χρόνος υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη | Πενθήμερη Εβδομαδιαία εργασία<br>Αριθμός εργασίων ημερών ανάπαυσης | Εξαήμερη εβδομαδιαία Εργασία<br>Αριθμός εργασίων ημερών ανάπαυσης | Αποδοχές αδειάς<br>αδειάς   | Αποδοχές επιδόματος  |
|-------------------------------------|--|---|---|--|
| 10 μήνες                            | 20 ημέρες  | 24 ημέρες   | Υπάλληλοι<br>24/25 μισθού<br><br>Εργατοτεχνίτες<br>24 ημερομίσθια | Υπάλληλοι<br>½ μηνιαίου μισθού<br><br>Εργατοτεχνίτες<br>13 ημερομίσθια |
| 2 έτη                               | 21 ημέρες  | 25 ημέρες   | Υπάλληλοι<br>1 μισθός<br><br>Εργατοτεχνίτες<br>25 ημερομίσθια     | Υπάλληλοι<br>½ μηνιαίου μισθού<br><br>Εργατοτεχνίτες<br>13 ημερομίσθια |
| 3 έτη και άνω                       | 22 ημέρες  | 26 ημέρες   | Υπάλληλοι<br>1 μισθός<br><br>Εργατοτεχνίτες<br>26 ημερομίσθια     | Υπάλληλοι<br>½ μηνιαίου μισθού<br><br>Εργατοτεχνίτες<br>13 ημερομίσθια |

# Βασικές Αρχές Εργατικού Δικαίου

- Πίνακας ημερών αδειάς και επιδόματος αδειάς εργαζομένων που έχουν προϋπηρεσία πάνω από 10 χρόνια στον ίδιο εργοδότη ή 12 χρόνια σε διάφορους εργοδότες

| Χρόνια υπηρεσίας ή προϋπηρεσίας                                 | Πενθήμερη Εβδομαδιαία εργασία<br>Αριθμός εργασιμων ημερών ανάπαυσης | Εξαήμερη Εβδομαδιαία εργασία<br>Αριθμός εργασιμων ημερών ανάπαυσης | Αποδοχές αδειάς   | Αποδοχές επιδόματος αδειάς   |
|---|---|--|---|--|
| 10 χρόνια συμπληρωμένα στον ίδιο εργοδότη ή 12 χρόνια σε άλλους | 25 ημέρες   | 30 ημέρες  | Υπάλληλοι<br>1 μηνιαίος μισθός συν τα ανάλογα εικοστά πέμπτα των εργασιμων ημερών του επόμενου μήνα<br><br>Εργατοτεχνίτες<br>30 ημερομίσθια | Υπάλληλοι<br>½ μηνιαίου μισθού<br><br>Εργατοτεχνίτες<br>13 ημερομίσθια |

## 2.10.8 Λύση σύμβασης εργασίας προ της συμπλήρωσης 10μηνιας εργασίας

- Οι υπάλληλοι δικαιούνται αντίστοιχα 2/25 μισθού τους και 2/25 μισθού τους για κάθε μήνα εργασίας. Το επίδομα αδειάς δεν ξεπερνάει το ½ μισθού.
- Για διάστημα μικρότερο του μηνός οφείλεται ανάλογο κλάσμα άδειας και επιδόματος
- Σε κάθε περίπτωση που θα λυθεί η σχέση εργασίας πριν συμπληρωθεί 10μηνια εργασία ο εργαζόμενος δικαιούται από τον εργοδότη αναλογία αδειάς δύο (2) ημερομίσθια για κάθε μήνα απασχολήσεως και 2 ημερομίσθια επίδομα αδειάς εφόσον είναι εργατοτεχνίτης. Το επίδομα αδειάς δεν υπερβαίνει τα 13 ημερομίσθια.
- 2.10.9 Απαγορεύσεις κατά τη διάρκεια αδειάς
- Απαγορεύεται η απόλυση του μισθωτού από τον εργοδότη κατά τη διάρκεια της αδειάς του.
- Απαγορεύεται να εργάζεται σε άλλον εργοδότη ο εργαζόμενος κατά τη διάρκεια της αδειάς του.

# Βασικές Αρχές Εργατικού Δικαίου

- 2.10.10 Ομαδική χορήγηση αδειών
- Πολλές επιχειρήσεις χορηγούν ομαδικά τις κανονικές άδειες στους εργαζόμενους λόγω διακοπής των εργασιών τους κυρίως κατά τους θερινούς μήνες.
- Στη περίπτωση που οι εργαζόμενοι δεν δικαιούνται άδεια διότι δεν συμπλήρωσαν τον βασικό χρόνο εργασίας, η επιχείρηση υποχρεούται από την αρχή της πρόσληψης να γνωρίσει σ' αυτούς ότι δεν θα τους παράσχει εργασία και βέβαια ότι δεν θα τους καταβάλλει αποδοχές λόγω της ομαδικής χορήγησης αδειών.
- 2.10.11 Ασθένεια και κανονική άδεια
- Αν ο εργαζόμενος ασθενήσει κατά τη διάρκεια της αδείας του, τότε η άδεια του διακόπτεται για όσο καιρό διαρκεί η ασθένεια του και συνεχίζεται μετά, εφόσον δεν έχει υπερβεί τις ημέρες βραχείας διάρκειας ασθένειας.
- 2.10.12 Διάφορα είδη αδειών
- Άδεια γάμου (άρθρο 6 της από 9-6-93 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε). Οι εργαζόμενοι δικαιούνται επιπλέον της αδείας τους σε περίπτωση γάμου άδεια πέντε (5) εργάσιμων ημερών με αποδοχές.
- Γονική άδεια ανατροφής χωρίς αποδοχές μέχρι τρεισήμισι (3 ½ μήνες) για κάθε ημερολογιακό έτος για κάθε γονέα παιδιών ηλικίας μέχρι τρεισήμισι (3 ½ ) ετών. Η άδεια αυτή είναι ξεχωριστή για κάθε παιδί και δίνεται από τον εργοδότη με βάση τη σειρά προτεραιότητας των απασχολουμένων (άρθρο 25 Ν.2639/98). Η άδεια αυτή θεωρείται ως χρόνος πραγματικής εργασίας και δεν λαμβάνεται υπόψη για τον υπολογισμό της αδείας και του επιδόματος αδείας.
- Άδεια απουσίας χωρίς αποδοχές 6 έως 12 εργάσιμες ημέρες για κάθε ημερολογιακό έτος (ανάλογα με τον αριθμό προστατευομένων παιδιών, ήτοι 6 για ένα παιδί, 8 για δύο παιδιά και 12 για τρία παιδιά και πάνω) για ασθένεια παιδιών ή μελών οικογενείας (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 23.5.00, άρθρο 11).
- Άδεια απουσίας με αποδοχές για ορισμένες ώρες και μέχρι τέσσερις (4) εργάσιμες ημέρες για τη παρακολούθηση σχολικής επίδοσης παιδιών ηλικίας μέχρι 16 ετών.
- Άδεια πατέρα λόγω γέννησης παιδιού. Δικαίωμα αδείας δύο ημερών με αποδοχές.

# Βασικές Αρχές Εργατικού Δικαίου

- Άδεια δύο (2) ημερών σε περίπτωση θανάτου συζύγου, τέκνων, γονέων και αδελφών
- Άδεια χωρίς αποδοχές. Η άδεια χωρίς αποδοχές απαιτεί πάντοτε κοινή συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου. Ο χρόνος της άδειας χωρίς αποδοχές θεωρείται ως χρόνος υπηρεσίας.
- Άδεια εξετάσεων εργαζομένων, φοιτητών, μαθητών. Οι εργαζόμενοι που είναι μαθητές ή σπουδαστές ή φοιτητές εκπαιδευτικών μονάδων δικαιού-νται κάθε χρόνο πρόσθετη άδεια 30 εργασίμων ημερών. Το όριο ηλικίας στον ιδιωτικό τομέα είναι μέχρι συμπλήρωσεως των 28 ετών ενώ στον Δημόσιο τομέα είναι απεριόριστο.
- 2.10.13 Βιβλίο αδειών
- Οι εργοδότες υποχρεούνται να τηρούν Ειδικό Βιβλίο Αδειών (άρθρο 4 παρ. 3 Α.Ν. 539/45), για να γίνεται ο έλεγχος της χορήγησης των αδειών από τα εποπτικά όργανα της Επιθεώρησης Εργασίας.
- Στο βιβλίο αυτό περιλαμβάνονται όλα τα στοιχεία του απασχολούμενου καθώς και η υπογραφή του.
- Προσοχή: Σε περίπτωση που ο εργοδότης δεν χορηγήσει την νόμιμη άδεια του εργαζόμενου ο εργοδότης υποχρεούται μόλις λήξει το ημερολογιακό έτος να του καταβάλλει τις αποδοχές αδείας προσαυξημένες κατά 100%.
- 2.11 Ανυπαίτιο Κώλυμα Παροχής Εργασίας - Ασθένεια
- 2.11.1 Ανυπαίτιο κώλυμα
- Ανυπαίτιο κώλυμα θεωρείται εκείνο όπου λόγω αντικειμενικής αδυναμίας εμποδίζεται ο εργοδότης ή ο εργαζόμενος να παρέχει την εργασία του από αιτία ή υπαιτιότητα η οποία δεν οφείλεται και δεν προέρχεται από τον ίδιο τον εργαζόμενο ή τον εργοδότη. Σπουδαίος λόγος μη παροχής εργασίας, θεωρείται οποιοσδήποτε λό-γος ο οποίος δεν οφείλεται σε υπαιτιότητα του εργαζόμενου, όπως η ασθένεια, το ατύχημα, η βαριά ασθένεια ή ο θάνατος στενού συγγενή, μεγάλης σημασίας οικογενειακά γεγονότα (γέννηση, γάμος), η επιστράτευση μισθωτού, η άσκηση εκλογικού δικαιώματος σε τόπο που απέχει από την εργασία, η κλήση ως ενόρκου ή μάρτυρα του εργαζόμενου.



# Βασικές Αρχές Εργατικού Δικαίου

- 2.11.2 Ασθένεια του Μισθωτού
- Εφόσον ο εργαζόμενος απασχολήθηκε για δέκα (10) τουλάχιστον ημέρες και δεν συμπλήρωσε έτος υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη δικαιούται λόγω ασθένειας, τις αποδοχές του για δέκα πέντε (15) ημερολογιακές ημέρες, ενώ αν έχει συμπληρώσει έτος υπηρεσίας, τότε δικαιούται τις αποδοχές του για ένα μήνα (Α.Κ. 657).
- Για αμειβόμενους με ημερομίσθιο καταβάλλονται τόσα ημερομίσθια όσες οι εργάσιμες ημέρες του 15νθημέρου ή του μήνα (δηλαδή 13 ή 26 ημερομίσθια, αντίστοιχα) ενώ οι αμειβόμενοι με μισθό δικαιούνται τις αποδοχές του μισού ή ολόκληρου του μηνιαίου μισθού τους, αντίστοιχα.
- Το έτος υπολογίζεται εργασιακό και όχι ημερολογιακό δηλαδή αρχίζει από την ημερομηνία πρόσληψης του εργαζόμενου. Συνεπώς με τη συμπλήρωση των ετών εργασίας (1 έτος, 2 έτη, κλπ) από την ημερομηνία πρόσληψης έχουμε νέα αξίωση για αποδοχές ενός μηνός. Εάν το κώλυμα διαρκεί πλέον του μήνα, έστω και αν αυτό άρχισε κατά το προηγούμενο εργασιακό έτος και συνεχίστηκε χωρίς διακοπή και στο επόμενο, ο μισθωτός δικαιούται τις αποδοχές για ένα το πολύ μήνα.
- 2.11.3 Αποδοχές που πρέπει να καταβληθούν
- Κατά τη διάρκεια του ανυπαίτιου κωλύματος (ασθένεια κλπ.) ο εργαζόμενος δικαιούται να λάβει τις αποδοχές που θα έπαιρνε αν εργαζόταν. Ο εργοδότης δικαιούται να εκπέσει όσα έλαβε ο εργαζόμενος από τον ασφαλιστικό του φορέα.
- Το Ι.Κ.Α. παρέχει επίδομα εφόσον η ασθένεια διαρκεί πάνω από τρεις (3) ημέρες, ήτοι από την τέταρτη.
- Ο εργοδότης για τα τρία πρώτα ημερομίσθια ασθένειας καταβάλλει μόνο το ήμισυ (1/2) του ημερομισθίου ή του αναλογούντος μισθού, αποκλειόμενης της συμπλήρωσης από τον ασφαλιστικό οργανισμό. Η διάταξη αυτή εφαρμόζεται μόνο στην ασθένεια και όχι στο ατύχημα ή στην κύηση και λοχεία.
- Επομένως αν κάθε φορά η ασθένεια του μισθωτού διαρκεί από 1 μέχρι 3 ημέρες (τριήμερα ασθένειας), ο εργοδότης υποχρεούται στην καταβολή μόνο των μισών (1/2) αποδοχών και μέχρι τη συμπλήρωση του 15νθημέρου ή του μήνα, ενώ ο ασφαλιστικός οργανισμός απαλλάσσεται από τη πληρωμή επιδόματος. Ήτοι όσα και να είναι τα τριήμερα ασθένειας, εφόσον δεν είναι συνεχή, ο εργοδότης καταβάλλει τις μισές αποδοχές τους.
- Προκειμένου για ατύχημα που διαρκεί πάνω από τρεις ημέρες, η επιδότηση του ΙΚΑ αρχίζει από την πρώτη ημέρα του ατυχήματος.

# Βασικές Αρχές Εργατικού Δικαίου

- 2.11.4 Γνωστοποίηση ασθένειας
- Ο μισθωτός οφείλει σύμφωνα με τις αρχές της καλής πίστης να ειδοποιήσει τον εργοδότη, αμέσως μόλις δημιουργηθεί το ανυπαίτιο κώλυμα έτσι ώστε ο εργοδότης μπορέσει να τον αντικαταστήσει προσωρινά, έγκαιρα ή για να διαπιστώσει την αλήθεια των ισχυρισμών του.
- 2.11.5 Απόλυση μισθωτού κατά τη διάρκεια της ασθένειας
- Δεν απαγορεύεται η απόλυση μισθωτού κατά τη διάρκεια της ασθένειας του με την προϋπόθεση ότι θα καταβληθεί η νόμιμη αποζημίωση. Η καταγγελία θα γίνει με τον ίδιο τρόπο που θα γινόταν αν ο μισθωτός εργαζόταν, τα δε δικαιώματα των εργαζομένων είναι ίδια ανεξάρτητα από τους λόγους απόλυσης.
- 2.11.6 Ασθένεια κατά τη διάρκεια της αδείας
- Ο μισθωτός ο οποίος ασθένησε πριν τη λήψη της αδείας του ή μετά τη λήξη αυτής δικαιούται όλης της αδείας του. Αν κατά τη διάρκεια της αδείας του, ο μισθωτός συμπέσει να ασθενήσει τότε η άδεια του παρατείνεται |τόσες ημέρες όσες απαιτούνται ύστερα από την ασθένεια του για τη συμπλήρωση της κανονικής του αδείας.
- 2.11.7 Όρια βραχείας ασθeneίας
- Ως ασθένεια βραχείας διαρκείας θεωρείται η ασθένεια η οποία διαρκεί (Ν. 4558/30,άρθ. 3):
- 
- ένα (1) μήνα για υπαλλήλους που υπηρετούν μέχρι τέσσερα χρόνια
- τρεις (3) μήνες για υπαλλήλους που υπηρετούν πάνω από 4 χρόνια και όχι περισσότερο από 10 χρόνια
- τέσσερις (4) μήνες για υπαλλήλους που υπηρετούν πάνω από 10 και όχι περισσότερο από 15 χρόνια
- έξι (6) μήνες για υπαλλήλους που υπηρετούν πάνω από 15 χρόνια.

# Βασικές Αρχές Εργατικού Δικαίου

- 2.11.8 Ασθένεια μεγαλύτερης διάρκειας
- Προσοχή: Το εργατικό ατύχημα εξομοιώνεται με την ασθένεια ανεξάρτητα αν προήλθε από υπαιτιότητα του μισθωτού.
- Ακόμη και όταν η ασθένεια υπερβαίνει τα όρια βραχείας διαρκείας δεν θεωρείται ότι η σύμβαση εργασίας λύθηκε εκ μέρους του μισθωτού (οικειοθελής αποχώρηση), αλλά η λύση ή όχι της σύμβασης κρίνεται από το δικαστήριο κατ' εφαρμογή της καλής πίστης.
- 2.12 Διαθεσιμότητα Μισθωτών
- 2.12.1 Διαθεσιμότητα Μισθωτών
- Η διαθεσιμότητα εφαρμόζεται όταν είναι αδύνατη η απασχόληση όλων των εργαζομένων σε μια επιχείρηση, επειδή έχουν περιοριστεί πραγματικά οι οικονομικές της δραστηριότητες.
- Στη περίπτωση της διαθεσιμότητας ο εργοδότης δεν μπορεί να υποχρεώσει τους εργαζόμενους να παρουσιάζονται στην επιχείρηση και κατά το διάστημα αυτό αμείβονται με τις μισές τακτικές αποδοχές τους των δύο τελευταίων μηνών.
- Η διάρκεια της διαθεσιμότητας δεν μπορεί να ξεπεράσει τους (3) τρεις μήνες κάθε έτος (δηλ. 90 ημέρες). Η διαθεσιμότητα μπορεί να είναι συνεχής επί ένα τρίμηνο ή διακεκομμένη (Ν. 3198/55).
- 2.12.2 Έγγραφος αναγγελία διαθεσιμότητας
- Η διαθεσιμότητα για να είναι έγκυρη πρέπει να γίνεται πάντοτε με έγγραφο ατομικά στον κάθε εργαζόμενο και μάλιστα σε εύλογο χρονικό διάστημα πριν την έναρξη της έτσι ώστε ο εργαζόμενος να πάρει τα κατάλληλα μέτρα ή να φροντίσει για άλλη εργασία.
- Η χρόνος της διαθεσιμότητας υπολογίζεται ως κανονικός χρόνος υπηρεσίας και συνυπολογίζεται σε όλα τα δικαιώματα του εργαζόμενου, όπως στην αποζημίωση (στη περίπτωση απόλυσης) στην κανονική του άδεια, στα χρονοεπιδόματα κλπ.
- Κατά τη διάρκεια της διαθεσιμότητας, ο εργοδότης απαγορεύεται να απολύσει τον εργαζόμενο.
- 2.12.3 Επιδότηση διαθεσιμότητας από τον ΟΑΕΔ
- Κατά τη διάρκεια της διαθεσιμότητας, ο εργαζόμενος μπορεί να επιδοτηθεί από τον ΟΑΕΔ λαμβάνοντας το 10% των τακτικών αποδοχών που έπαιρνε το τελευταίο δίμηνο. Για τη καταβολή της επιδότησης από τον ΟΑΕΔ δεν ε-ξετάζεται αν ο εργαζόμενος απασχολείται σε άλλο εργοδότη ή όχι.

# Βασικές Αρχές Εργατικού Δικαίου

- 2.13 Λύση της εργασιακής σχέσης - Καταγγελία σύμβασης εργασίας
- 2.13.1 Καταγγελία σύμβασης εργασίας
- Στη περίπτωση καταγγελίας σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου, ο μισθωτός δικαιούται αποζημίωση ανάλογη προς τα έτη υπηρεσίας του στον ίδιο εργοδότη (Ν. 2112/20, ΒΛ 16/18-7- 20, Ν. 3198/55, άρθρα 669-679 Α.Κ.).
- Για να είναι νόμιμη η καταγγελία σύμβασης εργασίας πρέπει να γίνει εγγράφως, να καταβληθεί η νόμιμη αποζημίωση και να έχει καταχωρηθεί η απασχόληση του απολυόμενου στα μισθολόγια του ΙΚΑ.
- 2.13.2 Αποζημίωση υπαλλήλων
- Η αποζημίωση των υπαλλήλων όπως και η λύση σύμβασης εργασίας γίνεται με δύο τρόπους (Ν. 3198/55 άρθρα 2 και 4):
- Ύστερα από προειδοποίηση: Ο εργοδότης υποχρεούται να προειδοποιήσει εγκαίρως και εγγράφως τον υπάλληλο για το χρόνο λήξης της σύμβασης εργασίας. Στη περίπτωση αυτή ο εργοδότης καταβάλλει το ήμισυ της αποζημίωσης.
- Χωρίς προειδοποίηση: Ο εργοδότης καταβάλλει ολόκληρο το ποσό της αποζημίωσης που προβλέπεται από τη σχετική νομοθεσία.
- Πίνακας 1: Καταγγελία χωρίς προειδοποίηση

| <b>Χρόνος υπηρεσίας στην ίδια επιχείρηση</b> | <b>Οφειλόμενη αποζημίωση</b>       |
|--|------------------------------------|
| Μέχρι 2 μήνες                                | Δεν καταβάλλεται αποζημίωση        |
| Από 2 μήνες μέχρι 1 έτος                     | 1 μηνός αποδοχές                   |
| Από 1 έτους μέχρι 4 έτη                      | 2 μηνών αποδοχές                   |
| Από 4 έτη μέχρι 6 έτη                        | 3 μηνών αποδοχές                   |
| Από 6 έτη μέχρι 8 έτη                        | 4 μηνών αποδοχές                   |
| Από 8 έτη μέχρι 10 έτη                       | 5 μηνών αποδοχές                   |
| Από 10 έτη μέχρι 28 έτη                      | 5 + 1 μηνός αποδοχές για κάθε έτος |
| Από 28 έτη και άνω                           | 24 μηνών αποδοχές                  |

# Βασικές Αρχές Εργατικού Δικαίου

- 2.13.3 Περιορισμός της αποζημίωσης των υπαλλήλων
- Για την αποζημίωση των υπαλλήλων (Ν. 3198/55) δεν λαμβάνονται υπόψη οι μηνιαίες αποδοχές κατά το ποσό που υπερβαίνουν το διπλάσιο του ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη, πολλαπλασιαζόμενο επί 30.
- 2.13.4 Αποζημίωση εργατοτεχνιτών και υπηρετών
- Δεν απαιτείται προειδοποίηση κατά τη λύση της εργασιακής σχέσης. Ο εργοδότης με την κοινοποίηση του εγγράφου της καταγγελίας σύμβασης εργασίας οφείλει να καταβάλλει τη νόμιμη αποζημίωση. Σε περίπτωση μη καταβολής αυτής η απόλυση θεωρείται άκυρη.
- Πίνακας 2: Αποζημίωση εργατοτεχνιτών (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. ετών 2002-2003)

| Χρόνος υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη | Οφειλόμενη αποζημίωση    |
|-------------------------------------|--------------------------|
| Μέχρι δύο μήνες                     | Δεν οφείλεται αποζημίωση |
| Από 2 μήνες μέχρι 1 έτος            | 5 ημερομίσθια            |
| Από 1 έτος μέχρι 2 έτη              | 7 ημερομίσθια            |
| Από 2 έτη μέχρι 5 έτη               | 15 ημερομίσθια           |
| Από 5 έτη μέχρι 10 έτη              | 30 ημερομίσθια           |
| Από 10 έτη μέχρι 15 έτη             | 60 ημερομίσθια           |
| Από 15 έτη μέχρι 20 έτη             | 90 ημερομίσθια           |
| Από 20 έτη μέχρι 25 έτη             | 115 ημερομίσθια          |
| Από 25 έτη μέχρι 30 έτη             | 135 ημερομίσθια          |
| Από 30 έτη και πάνω                 | 150 ημερομίσθια          |

- Πέραν της αποζημίωσης που αναγράφεται στους ανωτέρω πίνακες, οι απολυόμενοι δικαιούνται προσαύξηση 1/6 στο σύνολο της αποζημίωσης, η οποία οφείλεται στο συνυπολογισμό των επιδομάτων εορτών.
- Ο Ν. 2112/20 εφαρμόζεται σε ιδιωτικούς υπάλληλους, ενώ το ΒΛ 16/18-7-20 σε εργατοτεχνίτες και υπηρετές.

# Βασικές Αρχές Εργατικού Δικαίου

- 2.13.5 Κρατήσεις ΙΚΑ
- Η αποζημίωση δεν αποτελεί μισθό και δεν υπόκειται σε κρατήσεις ΙΚΑ ή άλλου ασφαλιστικού οργανισμού.
- 2.13.6 Υπολογισμός της αποζημίωσης
- Η αποζημίωση των μισθωτών υπολογίζεται με βάση τις τακτικές αποδοχές που καταβάλλονται σε αυτόν κατά τον τελευταίο μήνα απασχόλησης του (δηλαδή τον τελευταίο μήνα της απόλυσης).
- Για τους μισθωτούς που αμείβονται με μικτό σύστημα (μισθός και ποσοστά) ο υπολογισμός της αποζημίωσης γίνεται με βάση τον μισθό του τελευταίου μήνα, όσον αφορά δε τα ποσοστά με βάση το μέσο όρο του τελευταίου διμήνου
- 2.13.7 Απαγορεύσεις απολύσεως
- Απαγορεύεται η απόλυση κατά τη διάρκεια της κανονικής άδειας και κατά τη διάρκεια της κήρυξης και ένα χρόνο μετά τον τοκετό
- 2.13.8 Πτώχευση εργοδότη και τύχη της εργασιακής σχέσης
- Σε περίπτωση καταγγελίας σύμβασης του εργαζόμενου μετά τη κήρυξη της πτώχευσης χωρίς την καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης, ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να ασκήσει αγωγή μέσα σε έξι μήνες για να μην αποσβεστεί το δικαίωμα του.
- Η πτώχευση του εργοδότη δεν συνεπάγεται αυτόματα τη λύση των ατομικών εργασιακών συμβάσεων των εργαζομένων. Αυτό σημαίνει ότι οι συμβάσεις αυτές εξακολουθούν να ισχύουν μέχρις ότου λυθούν για κάποιον από τους νόμιμους λόγους που προβλέπει το εργατικό δίκαιο. Για να λυθούν οι ατομικές συμβάσεις εργασίας και να παύσει η υπερημερία της επιχείρησης θα πρέπει ο σύνδικος της πτώχευσης να καταγγείλει τις συμβάσεις τηρώντας όλες τις νόμιμες διατυπώσεις.
- 2.13.9 Χρόνος καταβολής αποζημίωσης - δόσεις
- Αποζημίωση που δεν υπερβαίνει τις αποδοχές των έξι (6) μηνιαίων μισθών καταβάλλεται ολόκληρη την ημέρα της λύσεως της σχέσεως εργασίας.
- Εάν η αποζημίωση είναι μεγαλύτερη των έξι (6) μηνών τότε κατά την ημέρα της απόλυσης καταβάλλεται μέρος της αποζημίωσης ίσο προς έξι (6) μισθούς και το υπόλοιπο σε τριμηνιαίες δόσεις. Η πρώτη δόση πρέπει να καταβληθεί την επομένη της συμπλήρωσης τριμήνου από της απόλυσεως και να είναι ίση με αποδοχές τριών μηνών.

# Βασικές Αρχές Εργατικού Δικαίου

- 2.13.10 Αποζημίωση μισθωτών που απολύονται ή αποχωρούν λόγω συμπλήρωσης των προϋποθέσεων πλήρους συντάξεως γήρατος
- Οι μισθωτοί γενικά (υπάλληλοι και εργατοτεχνίτες) που υπάγονται στην ασφάλιση οιοδήποτε ασφαλιστικού οργανισμού για σύνταξη και έχουν συμπληρώσει προϋποθέσεις πλήρους συντάξεως γήρατος μπορούν(άρθρο 5 Ν. 435/76):
- Εάν είναι υπάλληλοι να αποχωρούν οικειοθελώς ή να απομακρύνονται από την εργασία τους εκ μέρους του εργοδότη τους, παίρνοντας οι ασφαλισμένοι επικουρικά, το 40% και οι μη ασφαλισμένοι επικουρικά το 50% της αποζημίωσης υπαλλήλου (Ν. 2112/20- Ν. 3198/55) που δικαιούνται σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας χωρίς προειδοποίηση.
- Εάν είναι εργατοτεχνίτες να αποχωρούν οικειοθελώς με τη συγκατάθεση του εργοδότη, παίρνοντας οι ασφαλισμένοι επικουρικά το 40% και οι μη ασφαλισμένοι επικουρικά το 50% της αποζημίωσης του εργατοτεχνίτη που δικαιούνται σε περίπτωση καταγγελία σύμβασης εργασίας. Επικουρικά ασφαλισμένοι θεωρούνται όσοι έχουν συμπληρώσει τις προϋποθέσεις για να πάρουν επικουρική σύνταξη και όχι απλώς όσοι υπάγονται στην επικουρική.
- 2.14 Προστασία ανηλίκων
- Σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν. 1387/89, "για τη προστασία των ανηλίκων κατά την απασχόληση και άλλες διατάξεις, ΠΑ 62/98), απαγορεύεται σε ανήλικους που δεν έχουν συμπληρώσει το 15ο έτος της ηλικίας τους να απασχοληθούν σε οποιαδήποτε εργασία εκτός των καλλιτεχνικών και παρεμφερών εργασιών. Στις περιπτώσεις αυτές η απασχόληση επιτρέπεται ύστερα από άδεια της Επιθεώρησης Εργασίας και μέχρι τρεις (3) μήνες για κάθε ημερολογιακό έτος.
- 2.14.1 Βιβλιάριο εργασίας ανηλίκων - ιατρικές εξετάσεις
- Οι ανήλικοι δεν επιτρέπεται να απασχολούνται αν δεν έχουν εφοδιαστεί βιβλιάριο ανηλίκων, ειδικό για τη συγκεκριμένη η εργασία.
- 2.14.2 Ημερήσια απασχόληση
- Ανήλικοι που δεν έχουν συμπληρώσει το 16ο έτος της ηλικίας τους, καθώς και ανήλικοι που φοιτούν σε γυμνάσια, λύκεια κάθε τύπου ή τεχνικές επαγγελματικές σχολές, δεν μπορούν να απασχολούνται περισσότερο από έξι (6) ώρες την ημέρα και τριάντα ώρες την εβδομάδα.
- Η ημερήσια απασχόληση των παραπάνω ανηλίκων αρχίζει ή λήγει δύο τουλάχιστον ώρες μετά τη λήξη ή πριν την έναρξη των μαθημάτων τους.
-

# Βασικές Αρχές Εργατικού Δικαίου

- Οι ανήλικοι εργαζόμενοι δικαιούνται ημερήσια ανάπαυση δώδεκα συνεχείς ώρες τουλάχιστον, στις οποίες συμπεριλαμβάνεται το χρονικό διάστημα από τις δέκα το βράδυ μέχρι τις έξι το πρωί. Όταν ο χρόνος εργασίας υπερβαίνει τις 4,5 ώρες παρέχεται στους νέους διάλειμμα 30 συνεχών λεπτών.
- Οι ανήλικοι εργαζόμενοι αμείβονται με το κατώτατο ημερομίσθιο της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε για τις αντίστοιχες ώρες απασχόλησής τους.
- Οι ανήλικοι εργαζόμενοι, όταν είναι συγχρόνως και μαθητές ή σπουδαστές δικαιούνται για να συμμετέχουν στις εξετάσεις και άδεια δύο ημερών συνεχόμενη ή τμηματική για κάθε ημέρα εξετάσεων, προσκομίζοντας τη σχετική βεβαίωση. Η άδεια αυτή δεν μπορεί να είναι μικρότερη των 14 ημερών συνολικά. Οι αποδοχές των αδειών αυτών καταβάλλονται από τον Ο.Α.Ε.Δ.
- 2.15 Προστασία γυναικών πριν και μετά τον τοκετό
- 2.15.1 Πρόσληψη εγκύου
- Ο εργοδότης δεν μπορεί να αρνηθεί την πρόσληψη γυναίκας λόγω εγκυμοσύνης. Σε εργασίες όπου για την πρόσληψη είναι αναγκαία η προσκόμιση ιατρικής βεβαίωσης, η έγκυος [προσλαμβάνεται χωρίς την ιατρική αυτή βεβαίωση, εφόσον οι εξετάσεις που απαιτούνται είναι [επικίνδυνες για την υγεία της ίδιας ή του εμβρύου. Στην περίπτωση αυτή η προσκόμιση της ιατρικής βεβαίωσης γίνεται μετά τη λήξη της λοχείας.
- 2.15.2 Άδεια μητρότητας
- Η συνολική διάρκεια της μητρότητας ορίζεται σύμφωνα με το άρθρο 11 του Ν. 2874/00 σε δέκα επτά (17) εβδομάδες, δηλαδή 119 ημέρες χορηγούνται συνολικά προ και μετά τον τοκετό .
- Σε περίπτωση που ο τοκετός πραγματοποιηθεί σε χρόνο προγενέστερο από αυτόν που είχε αρχικά πιθανολογηθεί, το υπόλοιπο της άδειας θα χορηγείται υποχρεωτικά μετά τον τοκετό, ώστε να εξασφαλίζεται χρόνος συνολικής άδειας δεκαέξι (17) εβδομάδων. Την άδεια μητρότητας δικαιούται και εργαζόμενη το τέκνο της οποίας προέρχεται από εξώγαμη σχέση.



# Βασικές Αρχές Εργατικού Δικαίου

- Οι μητέρες εργαζόμενες δικαιούνται, για τον θηλασμό και τις αυξημένες φροντίδες που απαιτούνται είτε να διακόπτουν την εργασία τους για μία (1) ώρα κάθε ημέρα, είτε να προσέρχονται αργότερα, είτε να αποχωρούν νωρίτερα κατά μία (1) ώρα κάθε ημέρα, επί τριάντα μήνες μετά τη λήξη της αδειάς τοκετού χωρίς μείωση των αποδοχών τους.
- Ύστερα από συμφωνία των μερών, η μείωση του χρόνου εργασίας μπορεί να ορίζεται σε δύο (2) ώρες επί ένα (1) χρόνο μετά τον τοκετό και σε μία (1) ώρα για 6 επιπλέον μήνες.
- Την άδεια απουσίας για λόγους φροντίδας του παιδιού, μπορεί εναλλακτικά να ζητήσει ο άνδρας εφόσον δεν κάνει χρήση αυτής η εργαζόμενη μητέρα. Το δικαίωμα καθυστερημένης προσέλευσης ή πρόωρης αποχώρησης δικαιούνται και οι θετοί γονείς παιδιών ηλικίας μέχρι έξι ετών με χρονική αφετηρία την ημέρα της υιοθεσίας.
- 2.15.3 Απαγορεύσεις απολύσεως
- Απαγορεύεται και είναι απολύτως άκυρη η καταγγελία σύμβασης εργασίας εργαζομένης από τον εργοδότη της τόσο κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της όσο και για χρονικό διάστημα ενός έτους μετά τον τοκετό ή κατά την απουσία της για μεγαλύτερο χρόνο λόγω ασθένειας η οποία οφείλεται στην κύηση ή τον τοκετό, εκτός αν υπάρχει σπουδαίος λόγος για καταγγελία. Ως σπουδαίος λόγος σε καμία περίπτωση δεν θεωρείται η πιθανή μείωση της απόδοσης της εργασίας της. Η καταγγελία απαγορεύεται ακόμη και στη περίπτωση που ο εργοδότης ή η ίδια δεν γνωρίζει ότι βρίσκεται σε κατάσταση εγκυμοσύνης.
- Προσοχή: Είναι άκυρη οποιαδήποτε παραίτηση ή συμφωνία μεταξύ εργοδότη ή εργαζομένης για τη μη εφαρμογή των διατάξεων περί προστασίας της εγκύου ή τεκούσης γυναικός.
- 2.15.4 Νυκτερινή εργασία εγκύων γυναικών
- Επιχειρήσεις οι οποίες απασχολούν εργαζόμενες είτε με πλήρη είτε με μερική απασχόληση αναλαμβάνουν την υποχρέωση κατά την κατάρτιση των προγραμμάτων εργασίας να αποφεύγουν την απασχόληση εγκύων σε νυκτερινή βάρδια. Σε οποιαδήποτε στιγμή της εγκυμοσύνης και εφόσον η έγκυος το ζητήσει για λόγους υγείας θα πρέπει να μετακινείται σε θέση ημερήσιας απασχόλησης.
- 2.15.5 Κίνητρα για την αύξηση της απασχόλησης των γυναικών των νέων και ηλικιωμένων (Ν. 3227/2004)
- Εργοδότες οι οποίοι προσλαμβάνουν με σύμβαση ορισμένου χρόνου εργαζόμενους ή εργαζόμενες για αναπλήρωση εργαζομένων που απουσιάζουν από την εργασία τους με άδεια κύησης ή λοχείας επιδοτούνται για όσο χρόνο διαρκεί η άδεια με το ισόποσο των ασφαλιστικών εισφορών που τους επιβαρύνουν για την ασφαλιστική κάλυψη των προσλαμβανομένων.

# Βασικές Αρχές Εργατικού Δικαίου

- Καθορίζεται ως κίνητρο για τη πρόσληψη ανέργων μητέρων με τουλάχιστον δύο τέκνα επιδότηση του εργοδότη ίση με το ύψος των εργοδοτικών εισφορών που τον βαρύνουν για την ασφαλιστική κάλυψη των προσλαμβανομένων. Η επιδότηση διαρκεί επί ένα έτος για κάθε τέκνο.
- Καθορίζεται ως κίνητρο για τη πρόσληψη ανέργων νέων ηλικίας μέχρι 25 ετών επιδότηση του εργοδότη ίση με το 50% των εργοδοτικών εισφορών που τον βαρύνουν για την ασφαλιστική κάλυψη των προσλαμβανομένων κατά τον πρώτο χρόνο από τη πρόσληψη τους.
- Καθορίζεται ως κίνητρο για τη πρόσληψη μακροχρονίων ανέργων ηλικίας 55 ετών και άνω, οι οποίοι έχουν συμπληρώσει τουλάχιστον 6.000 ημέρες ασφάλισης, επιδότηση του εργοδότη ίση με το ποσό του 50% των εργοδοτικών εισφορών που τον βαρύνουν για την ασφαλιστική κάλυψη των προσλαμβανομένων.
- Προϋπόθεση για τα ανωτέρω είναι να μην έχει προβεί ο εργοδότης σε απολύσεις κατά το τελευταίο εξάμηνο από την πρόσληψη και ακόμη να μην προβαίνει σε απολύσεις άλλων εργαζόμενων χωρίς σπουδαίο λόγο διαφορετικά χάνει το δικαίωμα της επιδότησης.
- 2.16 Προστασία στρατευομένων
- Οι εργαζόμενοι οποιασδήποτε επιχείρησης που καλούνται υπό τα όπλα, εφόσον εργάζονταν τουλάχιστον ένα εξάμηνο πριν σ' αυτήν, προστατεύονται ειδικά, τόσο κατά τη διάρκεια της στράτευσης τους όσο και για ορισμένο χρονικό διάστημα μετά την απόλυση τους από τις τάξεις του στρατού. Κατά τη διάρκεια της στράτευσης, έχουμε αναστολή της σύμβασης εργασίας, Η σύμβαση εργασίας ενεργοποιείται μετά την αποστράτευση και την επάνοδο του μισθωτού στην εργασία.
- Είναι άκυρη η τυχόν καταγγελία σύμβασης εργασίας από τον εργοδότη πριν την πρόσκληση του εργαζόμενου υπό τα όπλα, εφόσον αποδεικνύεται ότι ο εργοδότης απέβλεπε στο να αποφύγει τις συνέπειες των προστατευτικών διατάξεων και δεν υπήρχε άλλος σοβαρός λόγος.
-

# Βασικές Αρχές Εργατικού Δικαίου

- 2.16.1 Επαναπρόσληψη αποστρατευθέντος μισθωτού
- Μετά την αποστράτευση του μισθωτού, ο εργοδότης υποχρεούται να τον επαναπροσλάβει και να τον κρατήσει στην εργασία του για ένα (1) τουλάχιστον χρόνο. Ο αποστρατευθείς μισθωτός για να διατηρήσει αυτό το δικαίωμα, δηλαδή της επαναπρόσληψης και απασχόλησης για ένα χρόνο, πρέπει μέσα σε ένα μήνα από την απόλυση του από το στρατό, να δηλώσει στον εργοδότη ότι πρόκειται να επιστρέψει στην εργασία του, οπότε μέσα σε 15 ημέρες θα πρέπει να παρουσιαστεί και να αναλάβει εργασία.
- Αν κατά τη διάρκεια στράτευσης του μισθωτού, η επιχείρηση διαλυθεί η παύσει τη λειτουργία της, ο μισθωτός ακολουθεί τη τύχη των υπολοίπων εργαζομένων και δικαιούται μόνο την νόμιμη αποζημίωση του, χωρίς να δικαιούται την εξάμηνη πρόσθετη αποζημίωση των έξι μηνών. Ακόμη και αν μεταβληθεί ο νέος εργοδότης, ο νέος στον οποίο περιήλθε η επιχείρηση, έχει υποχρέωση να τον επαναπροσλάβει και να τον διατηρήσει για ένα χρόνο ακόμη και αν δεν γνώριζε για την ύπαρξη της σύμβασης εργασίας του στρατευμένου.
- Οι μισθωτοί που τελούν σε κατάσταση στράτευσης δικαιούνται επιδομάτων εορτών κατά το χρόνο της θητείας τους, εφόσον έλαβαν επίδομα στράτευσης από τον εργοδότη τους μέσα στις περιόδους των επιδομάτων Πάσχα και Χριστουγέννων. Ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλει επίδομα εορτών στους στρατευμένους ή αποστρατευθέντες μόνο για το χρονικό διάστημα που εργάστηκαν σε αυτόν.
- 2.16.2 Άδεια στρατευμένων
- Οι στρατευμένοι εργαζόμενοι, αν πριν τη στράτευση τους δεν πήραν την άδεια και το επίδομα αδειας του έτους που στρατεύονται δεν δικαιούνται αυτά μετά τη στράτευση τους. Όταν όμως αποστρατεύεται και επανέρχεται στην εργασία του ο μισθωτός δικαιούται την άδεια και το επίδομα αδειας του έτους που ξανάρχισε την εργασία του μετά τη λήξη της στρατιωτικής του θητείας έστω και αν αυτό γίνει τις τελευταίες ημέρες του χρόνου.
- Ο χρόνος στράτευσης θεωρείται ως χρόνος πραγματικής απασχόλησης και επομένως οι εργαζόμενοι προσμετρούν όλη την υπηρεσία τους από τη πρόσληψη τους προ της στρατεύσεως καθώς και το χρόνο στρατεύσεως.

# Βασικές Αρχές Εργατικού Δικαίου

- 2.17 Εκτός έδρας αποζημίωση για εργασία
- Τόπος παροχής της εργασίας είναι ο συγκεκριμένος τόπος στον οποίο ο μισθωτός έχει την υποχρέωση αλλά και το δικαίωμα συγχρόνως να προσφέρει την εργασία του.
- Ως έδρα θεωρείται ο τόπος της επαγγελματικής εγκατάστασης του εργοδότη όπου ο μισθωτός παρέχει την εργασία του κατά τρόπο μόνιμο και συνήθη, σύμφωνα με την αρχική ή μετέπειτα σύμβαση εργασίας του ή ύστερα από μετάθεση.
- Η έδρα της εργασίας δεν συμπίπτει υποχρεωτικά με την έδρα της επιχείρησης, ούτε βέβαια και με την αστική κατοικία του μισθωτού.
- Εκτός έδρας θεωρείται ότι βρίσκεται ο μισθωτός, όταν αποστέλλεται σε νέο τόπο προς παροχή της εργασίας του πρόσκαιρα και με διανυκτέρευση.
- Εκτός έδρας διανυκτέρευση, νοείται η παραμονή του μισθωτού σε ορισμένο μέρος για όλη τη διάρκεια της νύχτας, από τη δύση μέχρι την ανατολή του ηλίου, μακριά από την έδρα της μόνιμης εργασίας του.
- 2.17.1 Αποζημίωση εκτός έδρας για εργασία
- Όλοι οι μισθωτοί, υπάλληλοι και εργατοτεχνίτες οι οποίοι αποστέλλονται από τους εργοδότες τους να απασχοληθούν προσωρινά σε άλλο τόπο μακριά από την έδρα τους και διανυκτερεύουν, δικαιούνται πέρα από το μισθό τους, όλα τα έξοδα ταξιδιού (οδοιπορικά έξοδα) καθώς και ημερήσια αποζημίωση. Οι αποδοχές των μισθωτών από αποζημίωση για απασχόληση εκτός έδρας δεν αποτελούν μισθό και δεν υπόκεινται σε ασφαλιστικές εισφορές υπέρ ΙΚΑ. Η αποζημίωση για εκτός έδρας απασχόληση απαλλάσσεται από φορολόγηση γιατί αυτή δεν θεωρείται μισθός που αυξάνει το εισόδημα.
- 2.17.2 Υπολογισμός αποζημίωσης εκτός έδρας
- Η αποζημίωση για εκτός έδρας απασχόληση υπολογίζεται στις νόμιμες αποδοχές, ήτοι στο νόμιμο ημερομίσθιο ή το 1/25 του νόμιμου μισθού, ανεξάρτητα αν ο μισθωτός παίρνει μεγαλύτερες από τις νόμιμες αποδοχές.
- Ο μισθωτός που αποστέλλεται εκτός έδρας δικαιούται και κάθε αμοιβή για πιθανή εργασία που παρέχει πέραν του νομίμου ωραρίου του (υπερεργασίες, υπερωρίες, Κυριακές κλπ.). Η αμοιβή για την εκτός έδρας διανυκτέρευση ισούται με ένα (1) νόμιμο ημερομίσθιο ή 1/25 του νομίμου μισθού του.

# Βασικές Αρχές Εργατικού Δικαίου

- Αν ο εργοδότης παρέχει τροφή ή κατοικία στον τόπο που αποστέλλεται, τότε καταβάλλεται σε αυτόν το 1/4 (ή 25%) του νομίμου ημερομισθίου ή το 1/4 του 1/25 του νομίμου μηνιαίου μισθού.
- Όταν παρέχεται μόνο τροφή καταβάλλεται το ½ (ή 50%) του νομίμου ημερομισθίου ή το ½ του 1/25 του νομίμου μηνιαίου μισθού.
- Όταν παρέχεται μόνο κατοικία ο μισθωτός δικαιούται τα 4/5 (ή 80%) του νομίμου ημερομισθίου ή τα 4/5 του 1/25 του νόμιμου μηνιαίου μισθού.
- 2.18 Επίσχεση Εργασίας
- Με το άρθρο 325 του Α.Κ. ορίζεται ότι όταν ο οφειλέτης έχει κατά του δανειστή του ληξιπρόθεσμη αξίωση συναφή προς την οφειλή του δικαιούται εφόσον δεν προκύπτει κάτι άλλο να αρνηθεί την εκπλήρωση της παροχής μέχρις ότου ο δανειστής εκπληρώσει την υποχρέωση που τον βαρύνει. Πιο συγκεκριμένα όταν ο εργοδότης:
  - καθυστερεί την καταβολή των οφειλομένων αποδοχών του ή δεν εκπληρώνει τις νόμιμες ή συμβατικές του υποχρεώσεις στα μέτρα υγιεινής και ασφάλειας ή ο με τη συμπεριφορά του ο εργοδότης προσβάλλει τη προσωπικότητα του εργαζόμενου, ο μισθωτός μπορεί να ασκήσει το δικαίωμα της επίσχεσης της εργασίας.
  - Ο εργαζόμενος ασκώντας το δικαίωμα της επίσχεσης της εργασίας δικαιούται να δηλώσει στον εργοδότη ότι διακόπτει την απασχόληση του, μέχρι να του καταβληθούν οι καθυστερούμενες δεδουλευμένες αποδοχές ή να συμμορφωθεί ο εργοδότης με τις νόμιμες υποχρεώσεις του και δικαιούται να απέχει από τα καθήκοντα του της εργασίας του.
  - Κατά τη διάρκεια της επίσχεσης της εργασίας οι μισθωτοί δεν υποχρεούνται να παρέχουν την εργασία τους, ούτε να παρουσιάζονται στην επιχείρηση, αλλά έχουν δικαίωμα να απασχοληθούν σε άλλο εργοδότη προκειμένου να μπορέσουν να αντιμετωπίσουν τις βασικές τους ανάγκες χωρίς να χάνουν τα δικαιώματά τους απέναντι στον εργοδότη τους, εκπιπτόμενων βέβαια όσων ωφελήθηκαν από την εργασία αυτή.
  - Το δικαίωμα της επίσχεσης εργασίας από πολλούς μαζί υποστηρίζεται ότι μπορεί να ασκηθεί, γι αυτό και εμφανίζει ομοιότητες με την απεργία και δεν πρέπει να συγχέεται.
  - Το δικαίωμα του μισθωτού για επίσχεση εργασίας, πρέπει να γίνεται μέσα στα όρια της καλής πίστης. Οι συνέπειες της επίσχεσης εργασίας αίρονται με τη συμμόρφωση του εργοδότη.

# Βασικές Αρχές Εργατικού Δικαίου

- 2.19 Το δικαίωμα της απεργίας
- 2.19.1 Έννοια της απεργίας
- Η απεργία αποτελεί δικαίωμα των εργαζομένων που ασκείται από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, ως μέσο για τη διαφύλαξη και προαγωγή των οικονομικών, εργασιακών, συνδικαλιστικών και ασφαλιστικών συμφερόντων των εργαζομένων και ως εκδήλωση αλληλεγγύης για τους ίδιους σκοπούς (άρθρο 23 του Συντάγματος, Ν. 1264/82).
- 2.19.2 Προϋποθέσεις
- Η άσκηση του δικαιώματος της απεργίας πρέπει να ασκείται καλόπιστα (άρθρο 281 Α.Κ.) και απαιτείται προειδοποίηση του εργοδότη από το επαγγελματικό σωματείο πριν την πραγματοποίηση της με στόχο τη διεξαγωγή των διαπραγματεύσεων για την επίλυση της διαφοράς τουλάχιστον 24 ώρες πριν την πραγματοποίηση της.
- Η απεργία νόμιμα κηρύσσεται με απόφαση της Γενικής Συνέλευσης της πρωτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης ενώ για ολιγόωρες στάσεις εργασίας που δεν πραγματοποιούνται την ίδια ημέρα ή την ίδια εβδομάδα με απόφαση του Δ.Σ. του Σωματείου.
- Κατά τη διάρκεια της νόμιμης απεργίας απαγορεύεται η πρόσληψη απεργοσπαστών και η ανταπεργία (λοκ άουτ) και δεν επιτρέπεται η δικαστική απαγόρευση της απεργίας με ασφαλιστικά μέτρα. Κατά τη διάρκεια της απεργίας, ο εργοδότης απαλλάσσεται από την υποχρέωση να καταβάλλει αποδοχές.
- 2.19.3 Προσωπικό ασφάλειας
- Η συνδικαλιστική οργάνωση πρέπει να φροντίζει να εργάζεται κατά τη διάρκεια απεργίας το απαραίτητο προσωπικό για την ασφάλεια των εγκαταστάσεων του εργοδότη και την πρόληψη καταστροφών και ατυχημάτων, χωρίς βέβαια να αποδυναμώνεται το δικαίωμα της απεργίας.
- Ο εργοδότης έχει δικαίωμα, για διαφορές στην εφαρμογή των διατάξεων περί απεργίας, να προσφύγει στο Μονομελές Πρωτοδικείο, θα κρίνει αν η απεργία είναι νόμιμη ή παράνομη.

# Βασικές Αρχές Εργατικού Δικαίου

- 2.20 Λοιπές έννοιες Εργατικής Νομοθεσίας
- 2.20.1 Αφερεγγυότητα Εργοδότη
- Αφερεγγυος εργοδότης ονομάζεται το φυσικό ή νομικό πρόσωπο που περιέρχεται σε κατάσταση πτώχευσης μετά από δημοσίευση σχετικής απόφασης του δικαστηρίου, με την οποία προσδιορίστηκε η ημέρα παύσης των πληρωμών και κηρύχθηκε σε πτώχευση.
- Σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν. 1836/89 και του Π.Δ. 1/1990 συστήθηκε στον Ο.Α.Ε.Δ. αυτοτελής Λογαριασμός που χρηματοδοτείται από εργοδότες και εργαζόμενους για να προστατεύει τους μισθωτούς από την αφερεγγυότητα του εργοδότη. Σκοπός του Λογαριασμού αυτού είναι η πληρωμή ανεξόφλητων αποδοχών, που προέρχονται από τη σύμβαση και αφορούν περίοδο μέχρι τρεις (3) μήνες μέσα στο εξάμηνο που προηγείται της δημοσίευσης της πτωχεύσεως της απόφασης.
- 2.20.2 Υπερημερία Εργοδότη
- Αν ο εργοδότης αρνηθεί την αποδοχή της εργασίας, ή αν η αποδοχή της εργασίας είναι αδύνατη από λόγους που τον αφορούν και δεν οφείλονται σε ανώτερη βία, ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να απαιτήσει το μισθό του, χωρίς να είναι υποχρεωμένος να παράσχει την εργασία του σε άλλο χρόνο. Ο εργοδότης όμως έχει δικαίωμα να εκπέσει από το μισθό, κάθε τι που ο εργαζόμενος ωφελήθηκε από τη ματαίωση της εργασίας ή από την παροχή της αλλού.
- Όταν ο εργοδότης είναι υπερήμερος υποχρεούται να καταβάλλει κανονικά στον εργαζόμενο όλες τις αποδοχές του για το χρονικό διάστημα της υπερημερίας καθώς και τις αποδοχές δώρων, άδειας κλπ.
- Ο εργαζόμενος δικαιούται επίσης να αξιώσει και χρηματική αποζημίωση λόγω ηθικής βλάβης, προσβολής της προσωπικότητας του ή βίας.
- 2.20.3 Μεταβολή προσώπου εργοδότη
- Αν επέλθει για οποιοδήποτε λόγο μεταβολή στο πρόσωπο του εργοδότη, ο μισθωτός διεκδικεί τα δικαιώματά του από τον τελευταίο εργοδότη του, είτε αυτός απέκτησε την επιχείρηση βάσει σύμβασης (π.χ. πώληση), είτε περιήλθε σ' αυτόν από κληρονομιά, δωρεά, πλειστηριασμό κλπ., είτε άλλαξε η μορφή της επιχείρησης με οποιοδήποτε τρόπο (συγχώνευση, μετατροπή από ΟΕ σε ΕΕ ή ΕΠΕ ή ΑΕ).
- Προϋπόθεση για τα ανωτέρω είναι να μην έχει καταγγελθεί η σύμβαση εργασίας των μισθωτών.
- Αν κατά το χρόνο της μεταβίβασης, η εργασιακή σχέση έληξε νόμιμα, δεν επέρχεται μεταβίβαση των υποχρεώσεων εργοδότη

# Βασικές Αρχές Εργατικού Δικαίου

- 2.20.4 Δανεισμός Μισθωτών
- Ο αρχικός εργοδότης είναι υποχρεωμένος να καταβάλλει τον συμφωνηθέντα μισθό και να προσμετρά τον χρόνο δανεισμού για μισθολογική ή προαγωγική εξέλιξη, άδεια, αποζημίωση λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας κλπ.
- Δανεισμός εργασίας είναι η συμφωνία μεταξύ αρχικού εργοδότη και μισθωτού κατά την οποία ο εργοδότης διαθέτει τον εργαζόμενο σε άλλο εργοδότη, και μπορεί να ισχύει για ορισμένο ή αόριστο χρόνο χωρίς να λύεται η σύμβαση εργασίας με τον πρώτο εργοδότη.
- Ο δανεισμός εργασίας θεωρείται έγκυρος μόνο μετά από συναίνεση του μισθωτού.
- Αν όμως ο δανεισμένος μισθωτός απασχολείται στον νέο εργοδότη παραπάνω από το νόμιμο ωράριο ή απασχολείται παράνομα κατά τις ημέρες της υποχρεωτικής εβδομαδιαίας ανάπαυσης, ο νέος εργοδότης είναι υπόχρεος στην καταβολή αντίστοιχων αποζημιώσεων και όχι ο αρχικός. Επίσης ο νέος εργοδότης υποχρεούται να τηρεί τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, όσον αφορά τα χρονικά όρια εργασίας, εργασία ημερών Κυριακής ή αργίας, τους κανόνες υγιεινής και ασφάλειας κλπ, ο δε μισθωτός να τηρεί τους όρους εργασίας που ισχύουν στη νέα εταιρεία, π.χ. την έναρξη και λήξη της εργασίας κλπ.
- 2.20.5 Ίση μεταχείριση των μισθωτών
- Ο εργοδότης έχει την υποχρέωση για ίση μεταχείριση μεταξύ των μισθωτών του, χωρίς εξαίρεση, στις αποδοχές (μισθός, επιδόματα κλπ.), τις προαγωγές, την υγιεινή εργασίας κλπ, εφόσον παρέχουν την ίδια εργασία κάτω από τους ίδιους όρους και συνθήκες και δεν δικαιολογείται από ειδικούς λόγους η δυσμενέστερη μεταχείριση. Ο εργοδότης για παράδειγμα ο οποίος χορηγεί οικειοθελώς και χωρίς νομική υποχρέωση κάποια παροχή σε μισθωτό ή μισθωτούς, έχει υποχρέωση να την χορηγήσει και στους άλλους μισθωτούς του που παρέχουν την ίδια εργασία με τις ίδιες συνθήκες.
- Συνεπώς η αρχή της ίσης μεταχείρισης των μισθωτών εφαρμόζεται μόνο στις εκούσιες (οικειοθελείς) παροχές.



# Βασικές Αρχές Εργατικού Δικαίου

- 2.20.6 Συνέπειες της άνιση μεταχείρισης
- Αν ο εργοδότης παραβεί την τήρηση της αρχής ίσης μεταχείρισης των μισθωτών του, δημιουργείται το δικαίωμα στον μισθωτό που αδικήθηκε να αξιώσει τη χορήγηση και σ' αυτόν της ίδιας παροχής που παίρνουν οι άλλοι συνάδελφοι του.
- Σύμφωνα με τα παραπάνω ο εργοδότης βαρύνεται να αποδείξει στο δικαστήριο αν δεν τηρεί την αρχή της ίσης μεταχείρισης ότι υπήρχε σοβαρός λόγος για την άνιση μεταχείριση του μισθωτού, διότι κάτω από τους ίδιους όρους εργασίας της ίδιας κατηγορίας μισθωτών δεν δικαιούται να δείχνει δυσμένεια σε ορισμένους ιδιαίτερα όταν αυτό γίνεται για προσωπικούς λόγους, όπως λόγω καταγγελίας του μισθωτού για παραβάσεις του εργοδότη στην Κοινωνική Επιθεώρηση Εργασίας.
- Προσοχή: Ο εργοδότης δεν στερείται το δικαίωμα να επιβραβεύει με ιδιαίτερη εύνοια και πρόσθετες παροχές εργαζόμενους οι οποίοι επιδεικνύουν εξαιρετική επιμέλεια και παρουσιάζουν μεγάλη απόδοση κατά την εκτέλεση της εργασίας τους.
- 
- 2.20.7 Μονομερής βλαπτική μεταβολή όρων εργασίας
- 
- Όταν ο εργοδότης ασκεί καταχρηστικά το διευθυντικό του δικαίωμα και ανατρέπει κατά παράβαση τις νόμιμες υποχρεώσεις που απορρέουν από τη σύμβαση εργασίας τότε η σχέση εργασίας συνιστά βλαπτική μεταβολή.
- Ως μονομερής βλαπτική μεταβολή θεωρείται κάθε ενέργεια από μέρος του εργοδότη, που βλάπτει τα συμφέροντα του μισθωτού είτε υλικά είτε ηθικά και ισούται με καταγγελία της σύμβασης εργασίας.
- Ο εργοδότης, μπορεί ασκώντας το διευθυντικό του δικαίωμα να ρυθμίζει κάθε θέμα που αφορά την οργάνωση και την καλή λειτουργία της επιχείρησής του, όμως δεν έχει κανένα δικαίωμα να καταργήσει συμβατικά δικαιώματα του μισθωτού και μάλιστα να μεταβάλλει μονομερώς τους όρους εργασίας του, όταν από την μεταβολή αυτή βλάπτονται τα συμφέροντα του υλικά ή ηθικά, άμεσα ή έμμεσα.

# Βασικές Αρχές Εργατικού Δικαίου

- 2.20.8 Περιπτώσεις μονομερούς βλαπτικής μεταβολής
- Περιπτώσεις βλαπτικής μεταβολής αποτελούν η μείωση των αποδοχών, η μείωση των ωρών εργασίας με αντίστοιχη μείωση μισθού, η αύξηση των ωρών εργασίας χωρίς αύξηση μισθού, ο υποβιβασμός, η μεταβολή του μισθωτού σε αργόμισθο, η μετάταξη μισθωτού από θέση υπαλλήλου σε θέση εργάτη, η καθιέρωση διακεκομμένου ωραρίου εργασίας αντί του συνεχούς εφόσον αυτό έχει αποκλειστεί δια σύμβασης, η μετάθεση του εργαζόμενου σε άλλο τμήμα με μείωση αποδοχών, η μετατροπή του εργαζόμενου από υπαλλήλου σε εργάτη, η μετάθεση σε βαριά ή ανθυγιεινή εργασία κλπ.
- Αντίθετα δεν συνιστούν βλαπτική μεταβολή
- Η μετάθεση από το ένα τμήμα στο άλλο, η περικοπή των παράνομων υπερωριών, η μεταφορά της επιχείρησης σε νέες εγκαταστάσεις εκτός του κέντρου της πόλης όχι εκτός νομού κλπ.
- 2.20.9 Συνέπειες μονομερούς μεταβολής όρων εργασίας
- Αν ο μισθωτός αποδεχθεί ρητά ή σιωπηρά την μεταβολή αυτή, εφόσον δεν προσκρούει σε κανόνες δημοσίας τάξεως, τότε αυτή μετατρέπεται σε συμβατική μεταβολή και είναι έγκυρη και ισχύει.
- Αν ο μισθωτός δεν την αποδεχθεί, τότε έχει δικαίωμα:
- α. Ή να θεωρήσει την μεταβολή αυτή ως καταγγελία σύμβασης και να ζητήσει την αποζημίωση του και κάθε άλλο σχετικό δικαίωμα ή
- β. να δηλώσει ότι επιμένει στους όρους εργασίας οι οποίοι ίσχυαν μέχρι τότε και να συνεχίσει την εργασία του. Αν αυτό είναι αδύνατο, τότε θα πρέπει να συμμορφωθεί με τους νέους όρους και να προσφύγει παράλληλα στα πολιτικά δικαστήρια.
- 2.20.10 Ετοιμότητα για εργασία
- Σύμβαση ετοιμότητας για εργασία, είναι η συμφωνία κατά την οποία ο μισθωτός, χωρίς να απασχολείται πραγματικά, είναι υποχρεωμένος να βρίσκεται σε ορισμένο χώρο και να είναι έτοιμος για εκτέλεση της εργασίας, εφόσον αυτή είναι απαραίτητη.

# Βασικές Αρχές Εργατικού Δικαίου

- Γνήσια ετοιμότητα για εργασία ή επιφυλακή για εργασία, είναι η συμφωνία κατά την οποία ο μισθωτός είναι υποχρεωμένος να θέτει σε δράση ή να τηρεί τις σωματικές και πνευματικές του δυνάμεις σε εγρήγορση, δηλαδή τίθεται στην διάθεση του εργοδότη, παραμένοντας είτε στο χώρο της επιχείρησης (π.χ. ιατρός ή νοσοκόμος αθλητικού κέντρου) είτε σε καθορισμένο άλλο χώρο εκτός επιχείρησης σε κατάσταση επιφυλακής, ώστε να προσέλθει αμέσως στον τόπο της επιχείρησης και να αναλάβει εργασία. Η γνήσια ετοιμότητα για εργασία εξομοιούται πλήρως με την κανονική εργασία ο δε εργοδότης είναι υποχρεωμένος να καταβάλλει κανονικά, τις αποδοχές του μισθωτού, ανεξάρτητα αν υπάρχει ή όχι αποτέλεσμα.
- Απλή μη γνήσια ετοιμότητα είναι η σύμβαση κατά την οποία ο μισθωτός περιορίζει την ελευθερία των κινήσεων του χωρίς την υποχρέωση για εγρήγορση και παροχή άλλης υπηρεσίας πέραν της συμφωνηθείσας και διάθεσης του εαυτού του κάθε στιγμή στον εργοδότη. Στη σύμβαση απλής ετοιμότητας για εργασία δεν εφαρμόζονται όλες οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας και ιδιαίτερα αυτές που αναφέρονται στις νόμιμες αποδοχές, εκτός και αν έχει συμφωνηθεί διαφορετικά μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου.