



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ  
Εθνικόν και Καποδιστριακόν  
Πανεπιστήμιον Αθηνών

ΝΟΜΙΚΗ ΣΧΟΛΗ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ

ΣΠΟΥΔΩΝ

ΤΟΜΕΑ Β' ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ – ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ  
ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑΚΟ ΕΤΟΣ: 2015-2016

## ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

του ΓΕΩΡΓΙΟΥ ΧΡΗΣΤΟΥ ΔΑΜΑΛΑ

Α.Μ.: 1603

**Οι Διοικητικές Υποχρεώσεις του Εργοδότη**

### Επιβλέπων:

Δημήτριος Λαδάς, Λέκτορας ΕΚΠΑ-Τμήμα Νομικής

Αθήνα, 2017

Copyright © [Γεώργιος Χρ. Δαμάλας, Νοέμβριος 2017]

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας εργασίας, εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα.

Οι απόψεις και θέσεις που περιέχονται σε αυτήν την εργασία εκφράζουν τον συγγραφέα και δεν πρέπει να ερμηνευθεί ότι αντιπροσωπεύουν τις επίσημες θέσεις του Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών.

## **ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**

Οι διοικητικές υποχρεώσεις του εργοδότη

**Γεώργιος Χ. Δαμάλας**

**A.M.: 1603**

**ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ:** **Δημήτριος Λαδάς, Λέκτορας ΕΚΠΑ, Τμήμα Νομικής**

**ΕΞΕΤΑΣΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ:** **Γεώργιος Λεβέντης, Ομότιμος Καθηγητής ΕΚΠΑ**  
**Κωνσταντίνος Παπαδημητρίου, Τακτικός Καθηγητής**  
**ΕΚΠΑ**  
**Δημήτριος Λαδάς, Λέκτορας ΕΚΠΑ**

Νοέμβριος 2017

## ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Αντικείμενο της παρούσας εργασίας είναι η ολοκληρωμένη και εκτενής αναφορά στις διοικητικής φύσεως υποχρεώσεις του εργοδότη, πάντα υπό το πρίσμα του προστατευτικού χαρακτήρα που χαρακτηρίζει και διακρίνει το Εργατικό Δίκαιο από άλλους κλάδους του Δικαίου. Αρχικά, θα αναφερθούμε στις κύριες και παρεπόμενες υποχρεώσεις που βαρύνουν την εργοδοτική πλευρά τόσο από συμβατικής όσο και από νομοθετικής άποψης και έχουν ως κύριο αποδέκτη τους, άμεσα ή έμμεσα, τον μισθωτό. Ακολούθως, θα επικεντρωθούμε στις διοικητικής φύσεως υποχρεώσεις των εργοδοτών έναντι των δημοσίων φορέων, οι οποίες εξυπηρετούν αφενός τις ελεγκτικές και κυρωτικές αρμοδιότητες των κρατικών οργάνων, αφετέρου την συνταγματικώς κατοχυρωμένη υποχρέωση του κράτους να προασπίσει τις συνθήκες εργασίας και να εξασφαλίσει τα ελάχιστα προαπαιτούμενα για την ισότιμη και εύρυθμη λειτουργία των εργασιακών σχέσεων. Παράλληλα, θα αναφερθούμε στην νομοθετική θέσπιση και κατοχύρωση των επιμέρους Εποπτευουσών Αρχών. Περαιτέρω, θα μας απασχολήσουν οι διοικητικές και ποινικές κυρώσεις που προβλέπει ο νομοθέτης σε περίπτωση μη τήρησης των τεθειμένων υποχρεώσεων από πλευράς του εργοδότη, και κλείνοντας θα επισημάνουμε τον θεσμικό ρόλο που διαδραματίζει στη ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων ο θεσμός του Συνηγόρου του Πολίτη.

**ΘΕΜΑΤΙΚΗ ΠΕΡΙΟΧΗ:** Εργοδοτικές υποχρεώσεις

**ΛΕΞΕΙΣ ΚΛΕΙΔΙΑ:** διοικητικές υποχρεώσεις εργοδότη, εποπτεύουσες αρχές, κυρώσεις, εργοδοτικές υποχρεώσεις

## **ABSTRACT**

The subject of this work is the comprehensive and extensive reference to the employer's administrative obligations, always in the light of the protective nature characterizing and distinguishing Labor Law from other branches of Law. First of all, we will refer to the main and ancillary obligations that the employers' side has, both from a contractual and legislative point of view, and are principally addressed, directly or indirectly, to the employee. We will then concentrate on the administrative obligations of employers towards public bodies, which serve both the supervisory and sanctioning powers of the state institutions and the constitutionally guaranteed obligation of the state to protect working conditions and to ensure the minimum prerequisites for the equal and the proper functioning of labor relations. At the same time, we will refer to the legislative adoption and consolidation of the individual Supervisory Authorities. Furthermore, we will be concerned with the administrative and penal sanctions provided by the legislator in the event of non-observance of the obligations imposed by the employer and, in closing, we will point out the institutional role played by the institution of the Greek Ombudsman in the regulation of labor relations.

**SUBJECT AREA:** Obligations of the employer

**KEYWORDS:** employer's administrative obligations, supervisory authorities, sanctions, employer's obligations

*Αφιερωμένη στη Ζέτα...*

## ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Ευχαριστώ το σύνολο των καθηγητών και διδασκόντων του ΠΜΣ Εργατικού Δικαίου. Ιδίως, από τα βάθη της καρδιάς μου ευχαριστώ τους καθηγητές μου **Γεώργιο Λεβέντη**, Ομότιμο Καθηγητή ΕΚΠΑ και **Κωνσταντίνο Παπαδημητρίου**, Τακτικό Καθηγητή ΕΚΠΑ, διότι με το ήθος τους και τον τρόπο διδασκαλίας τους με έπεισαν ότι σπουδαίος νομικός και λαμπρός δάσκαλος δεν είναι αυτός που έχει μόνον πολλές γνώσεις και αξιοζήλευτες σπουδές, αλλά αυτός που νοιάζεται πραγματικά για τον μαθητή του.

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

<b>ΠΡΟΛΟΓΟΣ.....</b>	<b>12</b>
<b>1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ - Η αναγκαιότητα ύπαρξης του Εργατικού Δικαίου και ο έντονος προστατευτικός του χαρακτήρας.....</b>	<b>13</b>
<b>2. Η ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....</b>	<b>14</b>
2.1 Νομική φύση και διάκριση από συναφείς έννοιες	
2.2 Ακυρότητα της σύμβασης εργασίας και η νομική της μεταχείριση	
<b>3. ΚΥΡΙΕΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΠΟΜΕΝΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΕΝΑΝΤΙ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ.....</b>	<b>19</b>
<b>3.1 Η καταβολή μισθού ως κύρια εργοδοτική υποχρέωση.....</b>	<b>20</b>
3.1.1 Η έννοια του μισθού	
3.1.2 Η προστασία του μισθού	
3.1.3 Παραγραφή και αποδυνάμωση των μισθολογικών αξιώσεων	
<b>3.2 Οι παρεπόμενες υποχρεώσεις του εργοδότη έναντι του εργαζομένου.....</b>	<b>26</b>
3.2.1 Υποχρέωση γνωστοποίησης των ουσιωδών όρων σύμβασης βάσει του ΠΔ 156/94	
3.2.2 Υποχρέωση προστασίας της ζωής και της υγείας του εργαζομένου	
3.2.2.1 Τεχνικός Ασφαλείας, Γιατρός Εργασίας και ο θεσμός των Εξωτερικών Υπηρεσιών Προστασίας και Πρόληψης (ΕΞ.Υ.Π.Π.)	
3.2.2.2 Όργανα ελέγχου, ενημέρωσης και πληροφόρησης επί θεμάτων ΥΑΕ	
3.2.2.3 Το εργατικό ατύχημα και η ειδική ρύθμιση του ν. 551/1915	
i) Το εργατικό ατύχημα θεωρούμενο από τη σκοπιά του ΙΚΑ	
3.2.2.4 Ειδικά μέτρα για την προστασία των εγκύων γυναικών	
3.2.3 Η αρχή της ίσης μεταχείρισης ως θεμελιώδης εργοδοτική υποχρέωση	



3.2.4 Υποχρέωση γενικότερης πληροφόρησης του εργαζομένου	
3.2.5 Υποχρέωση χορήγησης άδειας μετ' αποδοχών	
3.2.5.1 Ειδικές περιπτώσεις υπαγόμενες στην ασφάλεια του ΙΚΑ	
i) Η χορήγηση άδειας μητρότητας μετ' αποδοχών	
ii) Οι απασχολούμενοι εργατοτεχνίτες σε οικοδομικές ή τεχνικές εργασίες	
3.2.6 Υποχρέωση χορήγησης πιστοποιητικού εργασίας	
<b>3.3 Υποχρέωση προαγωγής του εργαζομένου.....</b>	<b>48</b>
<b>4. ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΕΝΑΝΤΙ ΤΩΝ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΦΟΡΕΩΝ-ΟΙ ΕΠΟΠΤΕΥΟΥΣΕΣ ΑΡΧΕΣ ΚΑΙ Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥΣ.....</b>	<b>51</b>
<b>4.1 Νομική φύση των διοικητικής φύσεως υποχρεώσεων του εργοδότη.....</b>	<b>51</b>
<b>4.2 Το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας.....</b>	<b>52</b>
4.2.1 Νομοθετική κατοχύρωση και ιστορική διαδρομή του θεσμού	
4.2.2 Το έργο και οι αρμοδιότητες του θεσμού	
4.2.3 Οι εργοδοτικές υποχρεώσεις προς το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.)	
4.2.3.1 Υποχρέωση αναγγελίας πρόσληψης μισθωτού	
4.2.3.2 Υποχρέωση κατάθεσης καταστάσεως προσωπικού και προγράμματος ωρών εργασίας	
4.2.3.3 Υποχρέωση αναγγελίας εργατικού ατυχήματος	
4.2.3.4 Υποχρέωση τήρησης ειδικών βιβλίων	
i) Τήρηση βιβλίου αδειών του προσωπικού	
ii) Τήρηση βιβλίου υπερωριών του προσωπικού	
iii) Τήρηση βιβλίου δρομολογίων οδηγών αυτοκινήτου	
4.2.3.5 Υποχρέωση τήρησης Αδειών Εργασίας απασχολούμενων αλλοδαπών	
4.2.3.6 Υποχρέωση γνωστοποίησης σε περίπτωση διαθεσιμότητας των εργαζομένων	
4.2.3.7 Υποχρέωση αναγγελίας πραγματοποίησης υπερωριών και απασχόλησης κατά τις ημέρες αργίας	

4.2.3.8 Υποχρέωση κατάθεσης των κατηρητισμένων Συλλογικών Συμβάσεων και Κανονισμών Εργασίας

4.2.4 Στατιστικός απολογισμός της δράσης του ΣΕΠΕ

4.2.5 Παρατηρήσεις επί της λειτουργίας του θεσμού

**4.3 Το Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων.....66**

4.3.1 Σύσταση και οργάνωση

4.3.2 Οι εργοδοτικές υποχρεώσεις προς το Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΙΚΑ-ΕΤΑΜ)

4.3.2.1 Υποχρέωση απογραφής του εργοδότη και γνωστοποίησης μεταβολών

4.3.2.2 Υποχρέωση τήρησης ειδικού βιβλίου νεοπροσλαμβανομένου προσωπικού

4.3.2.3 Υποχρέωση ασφάλισης του προσωπικού και τήρησης μισθολογικών καταστάσεων

4.3.2.3.1 Το εργόσημο, ο νέος τρόπος ασφάλισης των περιστασιακά απασχολούμενων

4.3.2.4 Υποχρέωση καταβολής ασφαλιστικών εισφορών

4.3.2.5 Υποχρέωση υποβολής Αναλυτικής Περιοδικής Δήλωσης (ΑΠΔ)

4.3.2.6 Υποχρέωση χορήγησης εκκαθαριστικών σημειωμάτων αποδοχών

4.3.2.7 Υποχρέωση δήλωσης εργατικού ατυχήματος

**4.4 Ο Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.).....76**

4.4.1 Σύσταση και οργάνωση του θεσμού

4.4.2 Οι εργοδοτικές υποχρεώσεις προς τον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.)

4.4.2.1 Οι υποχρεώσεις κατά την πρόσληψη του μισθωτού

4.4.2.1.1 Η πρόσληψη για ειδικές κατηγορίες εργαζομένων

i) Ανήλικοι εργαζόμενοι

ii) Εργαζόμενοι σε ξενοδοχειακές και τουριστικές επιχειρήσεις εποχιακής λειτουργίας

iii) Αλλοδαποί εργαζόμενοι

- 4.4.2.2 Οι υποχρεώσεις κατά τη λήξη της εργασιακής σχέσης
- 4.4.3 Η συμμετοχή του ΟΑΕΔ στην προστασία του ανέργου
- 4.4.4 Η συμμετοχή του ΟΑΕΔ σε περίπτωση αφερεγγυότητας του εργοδότη
- 4.4.5 Η συμμετοχή του ΟΑΕΔ στην κρατική προσπάθεια αντιμετώπισης της ανεργίας
  - i) Ενίσχυση της απασχόλησης μέσω επιχορήγησης νέων θέσεων εργασίας
  - ii) Ενίσχυση της απασχόλησης μέσω επιδότησης έμμεσου-μη μισθολογικού κόστους
  - iii) Προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης

**5. ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗΣ ΥΠΟΒΟΛΗΣ ΣΤΟ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ «ΕΡΓΑΝΗ».....95**

**6. ΚΥΡΩΣΕΙΣ ΜΗ ΕΚΠΛΗΡΩΣΗΣ ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΩΝ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΩΝ.....97**

**6.1 Ποινικές κυρώσεις**

- 6.1.1 Η ποινική προστασία του μισθού
- 6.1.2 Ευθύνη για μη τήρηση των μέτρων υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων
- 6.1.3 Ευθύνη για παράνομη απασχόληση ανηλίκων εργαζομένων
- 6.1.4 Ευθύνη για μη τήρηση των χρονικών ορίων εργασίας
- 6.1.5 Ευθύνη για παράνομη λειτουργία Επιχειρήσεων Προσωρινής Απασχόλησης (ΕΠΑ) και ιδιωτικών γραφείων ευρέσεως εργασίας (ΙΓΕΕ)

**6.2 Διοικητικές κυρώσεις**

- 6.2.1. Διοικητικές Κυρώσεις δυνάμει του Ν. 4488/2017

**7. Ο ΣΥΝΗΓΟΡΟΣ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ ΚΑΙ ΟΙ ΘΕΣΜΙΚΕΣ ΤΟΥ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ.....108**

**Αντί Επιλόγου.....110**

**ΑΝΑΦΟΡΕΣ.....111**

## ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Ένα από τα ζητήματα που απασχολεί το Εργατικό Δίκαιο και παρουσιάζει ιδιαίτερο πρακτικό ενδιαφέρον είναι οι εργοδοτικές υποχρεώσεις, και ιδίως αυτές που απευθύνονται στους δημόσιους φορείς. Ως δημόσιοι φορείς, στα πλαίσια της παρούσας μελέτης, χαρακτηρίζονται τα θεσμικά εκείνα όργανα που το κράτος έχει επιφορτίσει με πλήθος κυρωτικών, ελεγκτικών και συμβουλευτικών αρμοδιοτήτων για την αποτελεσματικότερη τήρηση της εργατικής νομοθεσίας. Με άλλα λόγια θα μπορούσαν εναλλακτικά να αποκαλούνται ως *Εποπτεύουσες Αρχές*.

Εκείνο που καθιστά το εν λόγω ζήτημα ξεχωριστό είναι το γεγονός ότι ο εργατικός νομοθέτης θέλησε να προβλέψει εργοδοτικές υποχρεώσεις, και δη διοικητικής φύσεως, σε πληθώρα νομοθετημάτων, με αποτέλεσμα να καθίσταται εξαιρετικά δαιδαλώδης η διαδικασία πλήρους και λεπτομερούς απαρίθμησης των επιμέρους εργοδοτικών υποχρεώσεων. Το γεγονός αυτό ήταν που με γοήτευσε και, συγχρόνως, με ώθησε να «αποκρυπτογραφήσω» το σύνολο των επιμέρους διατάξεων και να καταγράψω αθροιστικά και συγκεντρωμένα το σύνολο των εργοδοτικών υποχρεώσεων και, κυρίως, αυτών που χαρακτηρίζονται ως οι «διοικητικές υποχρεώσεις του εργοδότη». Η πληρέστερη προσέγγιση του ζητήματος απαιτεί την παράλληλη αναφορά στις επιμέρους διοικητικές και ποινικές κυρώσεις που προέβλεψε ο νομοθέτης σε περίπτωση μη συμμόρφωσης του εργοδότη.

Η εκπόνηση της εν λόγω εργασίας θα ήταν αδύνατη χωρίς τη συνδρομή αρμοδίων υπαλλήλων και επιθεωρητών εργασίας του ΣΕΠΕ, του ΙΚΑ και του ΟΑΕΔ, οι οποίοι, μέσα από πλήθος συζητήσεων, συνεντεύξεων και ερευνών, με βοήθησαν να συνάγω όσο το δυνατόν ασφαλέστερα συμπεράσματα.

## 1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ - Η αναγκαιότητα ύπαρξης του Εργατικού Δικαίου και ο έντονος προστατευτικός του χαρακτήρας

Η αναγκαιότητα θέσπισης ειδικότερων διατάξεων που να ρυθμίζουν στο σύνολό τους τις εργασιακές σχέσεις έγινε αντιληπτό από πολύ νωρίς, συμπίπτει δε χρονικά με την μαζική μετακίνηση πληθυσμού προς μεγάλα αστικά κέντρα με στόχο την ανεύρεση εργασίας. Και τούτο διότι, η έλλειψη διαπραγματευτικής ισότητας μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων κατέστησε σαφές ότι, προκειμένου η κατάρτιση, λειτουργία και λήξη των εργασιακών σχέσεων να μην οδηγεί σε άνιση μεταχείριση των μισθωτών, απαιτείται η αυτοτελής νομοθετική ρύθμιση των σχέσεων εργασίας σεβόμενη την de facto υποδεέστερη θέση του εργαζομένου.

Η εξ αφορμής πραγματικών γεγονότων συνειδητοποίηση της αναγκαιότητας της αυτοτέλειας του εργατικού δικαίου συνάδει και με την θεωρητική προσέγγιση του θέματος. Η αυτονομία, δηλαδή, ενός κλάδου του δικαίου από θεωρητικής πλευράς επιβεβαιώνεται κατά κύριο λόγο από την ανάγκη διαμόρφωσης ξεχωριστών γενικών αρχών, γενικών δηλαδή αξιωμάτων που συγκροτούν την ταυτότητα του δικαίου αυτού έτσι ώστε οι διάφοροι κανόνες να παρουσιάζουν στοιχεία εσωτερικής ενότητας, η δε ερμηνεία τους να πραγματοποιείται κατά τέτοιο τρόπο που να διασφαλίζει την ενότητα αυτή<sup>1</sup>. Το γεγονός, δε, ότι το ζήτημα της αυτοτέλειας απασχόλησε κυρίως έναντι του Αστικού Δικαίου για προφανείς λόγους, αυτό δεν σημαίνει ότι δεν υπάρχει ανάγκη αυτοτέλειας και έναντι δημοσίου δικαίου διατάξεων. Ωστόσο, η διαφορετικότητα έγκειται στο ότι στην πρώτη και πιο σημαντική διάκριση πρόκειται για βαθμιαία απόσπασση από έναν κλάδο δικαίου με τον οποίον αρχικά ταυτιζόταν, ενώ στη δεύτερη περίπτωση αφορά την βαθμιαία επιρροή από στοιχεία ενός κλάδου με τον οποίο ουδέποτε υπήρξε η παραμικρή ταύτιση. Μεταξύ των θεμελιωδών αρχών που διαπλάστηκαν αυτοτελώς στο πεδίο του εργατικού δικαίου είναι η αρχή της προστασίας της εργασίας, η οποία αποκλίνει από την τυπική αρχή της ισοτιμίας των συμβαλλομένων μερών προς όφελος του «αδύναμου» μισθωτού, η αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης, που στόχο έχει τον περιορισμό της συμβατικής ελευθερίας κατά τέτοιο τρόπο ώστε να εξασφαλίζεται η εσωτερική ισορροπία των συμβάσεων, η αρχή της de facto παροχής εργασίας, που στοχεύει στη θεμελίωση εργασιακής σχέσης από μόνο το γεγονός της πραγματικής απασχόλησης κ.ά.

Η σταδιακή διαμόρφωση του Εργατικού Δικαίου ως αυτοτελούς κλάδου του δικαίου με δική του φυσιογνωμία και αρχές συνέτεινε στη διαπίστωση ότι πρόκειται για ένα ιδιαίτερο σύστημα κανόνων που αντιλαμβάνεται, ερμηνεύει και εφαρμόζει διαφορετικά από το αστικό δίκαιο τις έννομες σχέσεις που ρυθμίζει και δεν αποτελεί απλώς μια συρραφή κανόνων δικαίου που ρυθμίζουν κατά τρόπο εξειδικευμένο ένα ιδιαίτερο αντικείμενο.

---

<sup>1</sup> **Κουκιάδη Ι.**, Εργατικό Δίκαιο-Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της Ευελιξίας της Εργασίας, Ε' έκδοση, 2011, σελ. 60 επ.

## 2. Η ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

### 2.1. Νομική φύση και διάκριση από συναφείς έννοιες

Η κατάρτιση της σύμβασης εργασίας μεταξύ των συμβαλλομένων μερών συνιστά το κρίσιμο χρονικό σημείο, μετά την παρέλευση του οποίου γεννάται η εκατέρωθεν υποχρέωση, τόσο από πλευράς εργοδότη όσο και από πλευράς εργαζομένου, εκπλήρωσης των συμβατικών τους υποχρεώσεων. Πρόκειται για μία επώνυμη, ρυθμισμένη στον Αστικό Κώδικα, αμφοτεροβαρής σύμβαση διαρκούς χαρακτήρα, το ειδικό πραγματικό της οποίας περιλαμβάνει αφενός την υποχρέωση παροχής εργασίας εκ μέρους του «μισθωτού», για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, και αφετέρου την υποχρέωση καταβολής, ως αντιπαροχή, του συμφωνημένου μισθού από πλευράς «του μισθωτή της εργασίας». Αναμφίβολα, έχει ανταλλακτικό χαρακτήρα αλλά και έντονα προσωπικά στοιχεία που της προσδίδουν ιδιαίτερα χαρακτηριστικά. Εξαιτίας της δυναμικής φύσης της συγκεκριμένης έννομης σχέσης, δύναται να γεννώνται και παρεπόμενες υποχρεώσεις, ως απόρροια της δυνατότητας του εργοδότη να ασκήσει μονομερώς τα διαπλαστικά του δικαιώματα που αποτελεί έκφανση του διευθυντικού του δικαιώματος ή εκδήλωση συμβατικής πρόβλεψης<sup>2</sup>. Βάσει της αρχής του ατύπου των δικαιπραξιών, κατά κανόνα δεν απαιτείται έγγραφος τύπος για την έγκυρη κατάρτισή της, εκτός εάν ο νόμος ή τα μέρη ορίζουν διαφορετικά όπως συμβαίνει π.χ. στην περίπτωση κατάρτισης σύμβασης εργασίας με το δημόσιο ή με ν.π.δ.δ. (άρθρο 84 ν.δ. 321/1969) ή στις συμβάσεις μερικής απασχόλησης (άρθρο 38 ν. 1892/1990), ή για την έγκυρη ανανέωση σύμβασης ορισμένου χρόνου (άρθρο 5 παρ. 2 Π.Δ. 81/2003), για τη σύμβαση προσωρινής απασχόλησης (άρθρο 124 ν. 4052/2012) κ.ά.

Ιδιαίτερης αναφοράς χρήζει η έννοια της εξάρτησης, με δεδομένο ότι οι προστατευτικοί κανόνες του εργατικού δικαίου βρίσκουν εφαρμογή μόνο επί των συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας. Για να συντρέχει το στοιχείο της εξάρτησης ή «μη αυτοτέλειας», όπως συχνά χαρακτηρίζεται στο γερμανικό δίκαιο, θα πρέπει ο εργοδότης να ελέγχει τον τρόπο, τον χρόνο, τον τόπο και το είδος της παρεχόμενης εργασίας. Από την άλλη πλευρά πρέπει ο εργαζόμενος να υπόκειται σε αυτόν τον έλεγχο και να λαμβάνει δεσμευτικές οδηγίες από τον εργοδότη ως προς την προσφερόμενη εργασία. Ως εκ τούτου, ο, μεν, εργαζόμενος θέτει την εργασιακή του δύναμη στη διάθεση του εργοδότη χωρίς να ευθύνεται για το αποτέλεσμα της εργασίας, ο, δε, εργοδότης βαρύνεται αποκλειστικά με την ευθύνη για την αποτελεσματικότερη αξιοποίηση της εργασίας του μισθωτού. Να σημειωθεί ότι διάφορες θεωρίες σχετικά με την έννοια της εξάρτησης έχουν υποστηριχθεί κατά καιρούς, με κυριότερες αυτές της οικονομικής και προσωπικής εξάρτησης (γερμανικής προέλευσης) και τη νομική εξάρτηση (γαλλικής προέλευσης). Ωστόσο, κατά πάγια νομολογία του ΑΠ, σύμβαση εξαρτημένης εργασίας υπάρχει «*όταν ο μισθωτός παρέχει την εργασία του με αμοιβή, ανεξαρτήτως του τρόπου κατά*

---

<sup>2</sup> **Λαδά Δ.** - Η παραγραφή των αξιώσεων του μισθωτού στο εργατικό δίκαιο (περιλαμβάνεται ως αυτοτελής μελέτη στο εγχειρίδιο του Παπανικολάου Αλ. Παναγιώτη, Ζητήματα του Δικαίου της Παραγραφής, Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα Ε.Ε., σελ 734)

τον οποίο προσδιορίζεται αυτή, και υποβάλλεται στην νομική εξάρτηση του εργοδότη, η οποία εκδηλώνεται διά του δικαιώματος αυτού προς άσκηση εποπτείας και ελέγχου της εργασίας, ως και προς παροχήν οδηγιών περί του χρόνου, τόπου και τρόπου παροχής αυτής... οι δε παρεχόμενες από τον εργοδότη οδηγίες είναι δεσμευτικές για τον εργαζόμενο, ο οποίος είναι υποχρεωμένος να τις ακολουθεί και να δέχεται την άσκηση ελέγχου για διατύπωση της συμμορφώσεώς του προς αυτές...». Προκύπτει, λοιπόν, ότι το στοιχείο της εξάρτησης δεν είναι ποσοτικό, αλλά ποιοτικό, η, δε, υποχρέωση συμμόρφωσης του εργαζομένου στις οδηγίες του εργοδότη προκύπτει από περισσότερα περιστατικά, τα οποία συνοδεύουν συνήθως τη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας και αποτελούν τα τυπικά χαρακτηριστικά της γνώρισμα<sup>34</sup>. Προς τούτο, τα δικαστήρια προβαίνουν στη διαμόρφωση και εφαρμογή ορισμένων επιπλέον κριτηρίων προκειμένου να καταλήξουν στον ορθό νομικό χαρακτηρισμό της έννομης σχέσης που συνδέει τα συμβαλλόμενα μέρη, χωρίς να δεσμεύονται από τον χαρακτηρισμό που έδωσαν τα μέρη στη μεταξύ τους συμφωνία. Η εμφάνιση νέων μορφών απασχόλησης, όπως είναι η κατ' οίκον εργασία, η τηλεργασία, το φασόν κ.λπ., συντέινει ακόμη περισσότερο στην ανάγκη συνεκτίμησης του συνόλου των όρων και των συνθηκών της απασχόλησης για το σχηματισμό ορθής δικανική πεποίθησης περί της ύπαρξης ή όχι σύμβασης εξαρτημένης εργασίας.

Κατά τα λοιπά, μία σύμβαση που χαρακτηρίζεται ως εργασιακή έννομη σχέση, εφόσον ο νομικός αυτός χαρακτηρισμός δεν γίνεται απευθείας με νομοθετική παρέμβαση μέσω της εφαρμογής τεκμηρίων περί της υπάρξεως ή μη εξαρτημένης εργασίας, θα πρέπει να διακρίνεται από συναφείς έννομες σχέσεις. Η πρώτη βασική διάκριση αφορά τη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας με τη **σύμβαση παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών**, με την οποία εμφανίζει τις περισσότερες ομοιότητες. Και τούτο διότι, εκατέρωθεν αναλαμβάνεται η υποχρέωση από πλευράς εργαζομένου να παρέχει την εργασία του στο άλλο μέρος για ορισμένο ή αόριστο χρόνο έναντι μισθού. Οι διατάξεις του ΑΚ για τη μίσθωση εργασίας (άρθρο 648επ.) εφαρμόζονται αναλογικά και στη σύμβαση ανεξαρτήτων υπηρεσιών με εξαίρεση ορισμένες διατάξεις που προσιδιάζουν στη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας. Η θεμελιώδης διαφορά, ωστόσο, έγκειται στο ότι στην σύμβαση ανεξαρτήτων υπηρεσιών ο εργαζόμενος δεν δεσμεύεται από τις οδηγίες του εργοδότη του σχετικά με τον τρόπο, χρόνο και τόπο παροχής της εργασίας, ούτε υπόκειται στο διευθυντικό του δικαίωμα. Οφείλει, αποκλειστικά και μόνο, να παρέχει την εργασία του υπό τους συμφωνηθέντες στη σύμβαση όρους<sup>56</sup>. Μία, επιπλέον, διαφορά μεταξύ τους συνίσταται στο ότι οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, όπως π.χ. οι διατάξεις για τα χρονικά όρια εργασίας, επιδόματα εορτών, καταγγελία συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου κ.ο.κ., δεν εφαρμόζονται επί των συμβάσεων παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών.

Αντικείμενο διάκρισης θα πρέπει να αποτελέσει, ακολούθως, η υπό μελέτη σύμβαση συγκριτικά με τη **σύμβαση έργου**. Η τελευταία έχει ως χαρακτηριστικό της γνώρισμα ότι τα συμβαλλόμενα μέρη με την κοινή τους

<sup>3</sup> Λεβέντη Γ.-Παπαδημητρίου Κ. – Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, ΔΕΝ, 2011, σελ. 41

<sup>4</sup> ΟΛΑΠ 28/2005, ΕΕργΔ 2005, 1396

<sup>5</sup> ΑΠ 542/2008, ΕΕργΔ 2009, 116

<sup>6</sup> Λεβέντης Γ. – Διάκριση της συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας από συγγενείς έννοιες, ΔΕΝ 2002, 515

συμφωνία αποσκοπούν στην επίτευξη κάποιου συγκεκριμένου αποτελέσματος, χωρίς να ενδιαφέρει ο τρόπος με τον οποίο θα επιτευχθεί. Την πρωτοβουλία για την εκτέλεση του έργου έχει ο εργολάβος, ο οποίος είναι καθ' ύλην αρμόδιος να καθορίσει τον χρόνο, τον τρόπο, αλλά και τον τόπο εκτέλεσης του έργου, χωρίς να υπόκειται στις εντολές ή στις οδηγίες του εργοδότη<sup>7</sup>.

Άξιες αναφοράς, στο παρόν σημείο, κρίνονται και εκείνες οι περιπτώσεις συμβάσεων οι οποίες, ενώ φαινομενικά δεν φαίνεται να έχουν κοινά στοιχεία με τη σύμβαση εργασίας, ο διαχωρισμός τους, ωστόσο, από τις τελευταίες δεν είναι πάντοτε ευχερής. Και τούτο διότι δεν αποκλείεται η σύμβαση εργασίας να συνυπάρχει ή ακόμα και να υποκρύπτεται κάτω από άλλες συμβάσεις. Αυτές θα μπορούσαν να είναι: είτε η **σύμβαση εταιρίας**, όπου, απο τυπικής πλευράς, οι συμβαλλόμενοι αναλαμβάνουν αμοιβαία την υποχρέωση να επιδιώκουν με κοινές εισφορές κοινό σκοπό ενώ, αντίθετα, στη σύμβαση εργασίας εκλείπει η επιδίωξη κοινού σκοπού. Το πρόβλημα που, όμως, συχνά γεννάται είναι όταν ο εταίρος με πολύ μικρό ποσοστό συμμετοχής στα κέρδη και στις ζημίες της εταιρίας συμμετέχει σε αυτήν παρέχοντας, ουσιαστικά, εξαρτημένη εργασία. Στις περιπτώσεις αυτές κρίθηκε νομολογιακά ότι ο χαρακτήρας της σύμβασης ως εργασιακής υπερισχύει της εταιρικής σχέσης και, ως εκ τούτου, η σύμβαση εταιρίας είναι άκυρη<sup>8</sup>, είτε η **σύμβαση μεσιτείας**, στην οποία ενώ δεν υφίσταται το στοιχείο της εξάρτησης, δεν αποκλείεται να συνυπάρχει με τη σύμβαση εργασίας, όταν ο μισθωτός συμφωνεί να λαμβάνει πρόσθετη αμοιβή με τη μορφή προμήθειας από τα πωλούμενα προϊόντα του εργοδότη, είτε η σύμβαση εντολής, κατά την οποία λείπει, μεν, ο ουσιώδης όρος της αμοιβής που χαρακτηρίζει τη σύμβαση εργασίας, ωστόσο, έχουν αρκετά κοινά σημεία όπως είναι αυτό της συμμόρφωσης τόσο του εργαζομένου όσο και του εντολοδόχου με τις οδηγίες του αντισυμβαλλομένου.

Με σκοπό να αντιμετωπίσει ο Έλληνας νομοθέτης τις υφιστάμενες δυσχέρειες ως προς τον ορθό νομικό χαρακτηρισμό των συμβάσεων ως εξαρτημένης ή μη εργασίας, και με δεδομένο ότι οι νέες μορφές απασχόλησης αποτελούν μία επιπλέον νομοθετική και δικαστηριακή πρόκληση, εισήγαγε μαχητό τεκμήριο υπέρ της υπάρξεως σχέσης εξαρτημένης εργασίας, με σκοπό, φυσικά, και την επέκταση εφαρμογής των κανόνων της εργατικής νομοθεσίας και επί των παραπάνω νέων μορφών. Ειδικότερα, με το άρθρο 1 του ν 3846/2010 προβλέπει ότι «1. Η συμφωνία μεταξύ εργοδότη και απασχολούμενου για παροχή υπηρεσιών ή έργου για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, ιδίως στις περιπτώσεις αμοιβής κατά μονάδα εργασίας (φασόν), τηλεργασίας, κατ' οίκον απασχόλησης, τεκμαίρεται ότι υποκρύπτει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, εφ' όσον η εργασία παρέχεται αυτοπροσώπως, αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη για εννέα (9) συνεχείς μήνες». Αξίζει να σημειωθεί ότι η διάταξη αυτή ήρθε να αντικαταστήσει προγενέστερη ρύθμιση του ν 2639/1998 που προέβλεπε αρνητικό τεκμήριο, υπέρ της μη υπάρξεως σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, υπό τον όρο ότι η συμφωνία μεταξύ εργοδότη και απασχολούμενου καταρτιζόταν εγγράφως και γνωστοποιείτο μέσα σε δεκαπέντε (15) ημέρες στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας. Σε αντίθεση, δηλαδή, με την προϊσχύσασα ρύθμιση, το τεκμήριο

<sup>7</sup> ΑΠ 1472/2000, ΕλλΔνη 2001, 737

<sup>8</sup> ΑΠ 563/2005, ΕλλΔνη 2007, 468



πλέον είναι θετικό, με το βάρος απόδειξης να φέρει ο ίδιος ο εργοδότης, ο οποίος καλείται να αποδείξει ότι η σχέση δεν υποκρύπτει εξαρτημένη παροχή εργασίας.

## **2.2. Ακυρότητα της σύμβασης εργασίας και η νομική της μεταχείριση**

Η έγκυρη κατάρτιση μιας σύμβασης προϋποθέτει την πλήρωση όλων εκείνων των προαπαιτούμενων που, κατά τον νόμο, είναι απαραίτητα για να επέλθουν οι έννομες συνέπειες της εκάστοτε δικαιοπραξίας. Οι γενικές αυτές προϋποθέσεις του κύρους περιλαμβάνουν την ικανότητα προς δικαιοπραξία, την τήρηση, όπου κατ' εξαίρεση προβλέπεται, τύπου, την έλλειψη εκούσιας και ακούσιας διάστασης μεταξύ της δήλωσης και της βούλησης καθώς και το περιεχόμενο της δικαιοπραξίας να είναι σύμφωνο με τον νόμο και τα χρηστά ήθη. Ο ιδιαίτερος προστατευτικός χαρακτήρας της σύμβασης εργασίας, όπως είναι αυτονόητο, έχει ως συνέπεια την, με νομοθετική ρύθμιση, πρόβλεψη επιπλέον ειδικών προϋποθέσεων του κύρους που στόχο έχουν να θωρακίσουν και να υπερασπισθούν τόσο την δημόσια υγεία, όπως π.χ. με την υποχρέωση κατοχής βιβλιαρίου υγείας στους εργαζόμενους σε επιχειρήσεις υγειονομικού ενδιαφέροντος, όσο και την δημόσια τάξη, όπως π.χ. με την υποχρέωση χορήγησης αδείας από την αστυνομική αρχή για τους εργζομένους σε καταστήματα πώλησης και κατανάλωσης οινοπνευματωδών ποτών κ.λπ. Με δεδομένο ότι η συνδρομή, κυρίως, των ειδικών προϋποθέσεων του κύρους συχνά παραβλέπεται, τίθεται το ζήτημα νομικής μεταχείρισης των ακύρων καταρτιζομένων συμβάσεων εργασίας.

Κατά πάγια νομολογική θέση, η ακυρότητα της σύμβασης εργασίας ενεργεί αναδρομικά (*ex tunc*), και ως εκ τούτου, η δικαστική επιδίωξη των εργατικών απαιτήσεων στηρίζεται στις διατάξεις του αδικαιολόγητου πλουτισμού (904 επ.ΑΚ). Η θέση αυτή παρουσιάζει το πλεονέκτημα ότι οι αξιώσεις του εργαζομένου υπάγονται στην εικοσαετή παραγραφή, υστερεί, όμως, ως προς τον τρόπο υπολογισμού της ωφέλειας που αποκόμισε ο εργοδότης, καθόσον οφείλει να επιστρέψει στον εργαζόμενο ό, τι θα κατέβαλλε σε οποιονδήποτε άλλον απασχολούσε στη θέση του, χωρίς, δηλαδή, να συνυπολογίζονται τυχόν επιδόματα (προϋπηρεσίας, οικογενειακά κ.ά.) που συνέτρεχαν στο πρόσωπο του ακύρων απασχολούμενου. Κατά συνέπεια, ο οφειλόμενος μισθός περικλύπεται σημαντικά, κάτι που βέβαια είναι απαπόφευκτο αφ' ής στιγμής παραμερίζεται εντελώς η ατομική σύμβαση εργασίας. Κατά τη θέση της επιστήμης, η ακυρότητα της σύμβασης εργασίας θα πρέπει να λειτουργεί για το μέλλον (*ex nunc*) και ειδικότερα από τότε που γίνεται επίκλησή της (συνήθως στην πρώτη συζήτηση στο ακροατήριο). Η θέση αυτή βασίζεται στην ιδιαιτερότητα της άκυρης σύμβασης εργασίας, με δεδομένο ότι παρήγαγε τα έννομα αποτελέσματα της ενόσω ήταν άκυρη, και μάλιστα κατά τρόπο μη αναστρέψιμο. Η εν λόγω προσέγγιση εξασφαλίζει καλύτερα τη συνολική απόδοση στο μισθωτό των αποδοχών του, έστω κι αν απασχολήθηκε ακύρων, λαμβάνοντας υπόψιν στον υπολογισμό τη οφειλόμενης αμοιβής τις ειδικότερες περιστάσεις που συνέτρεχαν στο πρόσωπό του.

Να τονισθεί, στο σημείο αυτό, ότι η εργατική νομοθεσία στην πλειοψηφία των νομοθετημάτων της προϋποθέτει την ύπαρξη γενικά εργασιακής σχέσης, χωρίς να εξαρτά την εφαρμογή των ειδικότερων

προστατευτικών διατάξεων της από την εγκυρότητα ή μη της καταρτισθείσας σύμβασης εργασίας αμβλύνοντας, με τον τρόπο αυτό, την «αντιπαράθεση» μεταξύ θεωρίας και νομολογίας. Κατ' ανάλογο τρόπο, ο Άρειος Πάγος, ως προς το ζήτημα που ανέκυψε σχετικά με την ποινική προστασία του μισθού όταν αυτός πηγάζει από άκυρη σύμβαση εργασίας, διευκρίνισε ότι η μεταχείριση των δύο περιπτώσεων θα πρέπει να είναι όμοια<sup>9</sup>.

---

<sup>9</sup> ΣυμβΑΠ 1536/1997, ΠοινΧρ 1997, 497

### 3. ΚΥΡΙΕΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΠΟΜΕΝΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΕΝΑΝΤΙ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ

Η γέννηση, από ενοχικής πλευράς, του εργασιακού δεσμού μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου, ως απόρροια της παροχής εκ μέρους του τελευταίου εξαρτημένης εργασίας υπό τις οδηγίες και εντολές του πρώτου, έχει ως άμεση συνέπεια την επέλευση ποικίλων εννόμων συνεπειών που λειτουργούν επ' ωφελείαν του εργαζομένου. Πρωτίστως, την ένταξη της εργασιακής αυτής σχέσης στο πεδίο εφαρμογής των προστατευτικών διατάξεων τόσο του εργατικού δικαίου όσο και της κοινωνικοασφαλιστικής νομοθεσίας και, επιπρόσθετα, την αξίωση του έναντι του εργοδότη να εκπληρώσει προσηκόντως όλες τις συμβατικές και νόμιμες υποχρεώσεις του.

#### 3.1. Η καταβολή μισθού ως κύρια εργοδοτική υποχρέωση

Η σημαντικότερη υποχρέωση που βαρύνει τον εργοδότη τόσο εκ του νόμου όσο και συμβατικά είναι αυτή της καταβολής του μισθού, η οποία βρίσκει κανονιστικό έρεισμα στις διατάξεις των άρθρων 22 Σ, 648, 649 και 655 ΑΚ καθώς και στο άρθρο 1 ΔΣΕ 95/1949, που κυρώθηκε με τον ν. 3248/1955. Συνιστά ουσιώδη όρο της σύμβασης εργασίας και αποτελεί στοιχείο του υποστατού αυτής. Συγχρόνως, αποτελεί την αντιπαροχή του εργοδότη για την παροχή εργασίας εκ μέρους του εργαζομένου στο πλαίσιο της λειτουργίας της σύμβασης εργασίας. Από τις ως άνω διατάξεις, σε συνδυασμό με την αρχή της ιδιωτικής αυτονομίας και της ελευθερίας των συμβάσεων του 361 ΑΚ, συνάγεται ότι ο μισθός δύναται να καθορίζεται είτε **συμβατικά**, σύμφωνα με την ατομική συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου, είτε **νόμιμα**, εφόσον ο συμφωνημένος μισθός είναι κατώτερος από αυτόν που προβλέπεται από τις οικείες συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή τις διαιτητικές αποφάσεις, καθώς οι τελευταίες θέτουν τα ελάχιστα μισθολογικά όρια. Η πρόβλεψη του νόμιμου μισθού έρχεται να αντισταθμίσει την μειωμένη ατομική διαπραγματευτική δύναμη των εργαζομένων και την ανάγκη προσφοράς εργασίας υπο συνθήκες που εξασφαλίζουν στοιχειωδώς επαρκές εισόδημα. Μέχρι πρόσφατα, και με δεδομένο ότι σπανίως ο συμβατικός μισθός ήταν κατώτερος από αυτόν που προβλεπόταν νομοθετικά, ο κανόνας ήταν ότι όλοι οι εργαζόμενοι της χώρας υπάγονταν στην εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας, η οποία και προέβλεπε τα γενικά κατώτατα όρια αποδοχών. Ωστόσο, ο ν 4093/2012 θέσπισε νέο σύστημα καθορισμού νόμιμου κατώτατου μισθού, λαμβανομένης υπόψιν της δυνής οικονομικής κατάστασης της ελληνικής οικονομίας και τις προοπτικές ανάπτυξής της. Αντικαθιστώντας τη διάταξη της παραγράφου 1 του άρθρου 8 του ν 1876/1990 προέβλεψε ότι οι εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας θα καθορίζουν εφεξής τους ελάχιστους *μη μισθολογικούς* όρους εργασίας, ενώ παράλληλα όρισε ότι κάθε αναφορά της ισχύουσας νομοθεσίας γενικά στον ελάχιστο μισθό ή στο ελάχιστο ημερομίσθιο της ΕΓΣΣΕ θα νοείται ο νόμιμος νομοθετημένος κατώτατος μισθός και κατώτατο ημερομίσθιο. Παράλληλα, στο 653 ΑΚ προβλέπεται και η περίπτωση καταβολής στον εργαζόμενο του **ειθισμένου** μισθού. Αναφέρεται, δηλαδή, σε εκείνες τις περιπτώσεις όπου δεν υφίσταται

ατομική συμφωνία καθορισμού του καταβαλλόμενου μισθού, ούτε αυτός μπορεί να προκύψει νομοθετικά, είτε γιατί δεν έχει καθορισθεί, είτε γιατί στην περίπτωση του δεν εφαρμόζεται η ισχύουσα συλλογική σύμβαση<sup>10</sup>. Ως ειθισμένος μισθός νοείται αυτός που καταβάλλεται στις επιχειρήσεις ή εργοδότες για αντίστοιχη εργασία σε μισθωτούς με την ίδια ειδικότητα, τα ίδια προσόντα, τις ίδιες ιδιότητες και που απασχολούνται με τις ίδιες συνθήκες εργασίας.

### 3.1.1. Η έννοια του μισθού

Ευλόγως συνάγεται, στο παρόν σημείο, ότι η οριοθέτηση της έννοιας του μισθού είναι κρίσιμη για την πληρέστερη προσέγγιση του ζητήματος. Το χαρακτηριστικό γνώρισμα που τον διακρίνει από τις λοιπές έννομες σχέσεις είναι η πολυμερής του φύση<sup>11</sup>. Προέχει ο έντονος **ανταλλακτικός** του χαρακτήρας, με δεδομένο ότι τελεί σε άμεση συνάρτηση και συνάφεια με την πράγματι παρασχεθείσα εργασία. Εκτός, όμως, από το γεγονός ότι λειτουργεί ως αντάλλαγμα, αποτελεί συγχρόνως και μέσο βιοπορισμού του ίδιου του εργαζομένου και της οικογένειάς του, το στοιχείο, δε, αυτό θεμελιώνεται στην έννοια της εξάρτησης. Εφόσον, λοιπόν, ο εργαζόμενος δεσμεύει την εργασιακή του δύναμη προς όφελος του εργοδότη και, συνεπώς, αδυνατεί για το χρονικό αυτό διάστημα να φροντίσει ο ίδιος το βιοπορισμό του, θα πρέπει να του εξασφαλίζεται μία σταθερή αμοιβή ως αντάλλαγμα που να του δίνει τη δυνατότητα να απολαμβάνει ο ίδιος και η οικογένειά του μία αξιοπρεπή ζωή. Αυτή ακριβώς συνιστά και την **κοινωνική λειτουργία** του μισθού<sup>12</sup>. Η τελευταία αυτή φύση της έννοιας του μισθού δικαιολογεί και μια σειρά διατάξεων του εργατικού νομοθέτη οι οποίες ακριβώς αποσκοπούν στην εξασφάλιση, αφενός, της καταβολής του ανεξάρτητα από συγκυριακές καταστάσεις και, αφετέρου, στο να είναι τέτοιο το ύψος του που να διασφαλίζει στοιχειωδώς κάποια ελάχιστα όρια διαβίωσης. Τούτο, στη χώρα μας, επιτυγχάνεται με τη θέσπιση των γενικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας και με τον νομοθετικά καθορισμένο κατώτατο μισθό.

Ο χαρακτηρισμός μιας εργοδοτικής παροχής ως μισθός είναι κομβικής σημασίας, όχι μόνο για να διαπιστωθεί εάν το σύνολο των παροχών αυτών καλύπτει τα ελάχιστα νομοθετικά όρια, αλλά και γιατί το ύψος των μισθολογικών παροχών ενός εργαζομένου αποτελεί συχνά κριτήριο για περαιτέρω νομοθετικές ρυθμίσεις, όπως π.χ. συμβαίνει με το δίκαιο της κοινωνικής ασφάλισης ή το φορολογικό δίκαιο, όπου μόνο οι μισθολογικές παροχές υπόκεινται σε ασφαλιστικές εισφορές και θεωρούνται ως φορολογητέο εισόδημα. Ωστόσο, ο προσδιορισμός μιας παροχής ως μισθολογικής δεν είναι πάντοτε ευχερής, γι' αυτό και επανειλημμένα έχει

<sup>10</sup> Κλασικό παράδειγμα τέτοιας περίπτωσης αποτελούν οι οικιακοί μισθωτοί, των οποίων οι εργοδότες δεν έχουν συστήσει σωματεία και, ως εκ τούτου, αδυνατούν να συνυπογράψουν συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Κατά μία άποψη της θεωρίας, η κατηγορία αυτή θα έπρεπε να αμείβεται με τα κατώτατα μισθολογικά όρια όπως αυτά καθορίζονται από την ΕΓΣΣΕ (Λεβέντης, Οικιακοί μισθωτοί, ΔΕΝ 1998, 321). Αντίθετη είναι η θέση της νομολογίας, κατά την οποία δεν εφαρμόζονται τα κατώτατα όρια (ΑΠ 1292/2004, ΔΕΝ 2005, 595).

<sup>11</sup> **Λαδά Δ.**, ό. π., σελ. 742.

<sup>12</sup> **Ζερδελή Δ.**, Εργατικό Δίκαιο-Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Γ' έκδοση, σελ. 602.

απασχολήσει τόσο την νομολογία όσο και την επιστήμη. Κατά την κρατούσα στη νομολογία και θεωρία άποψη, ως μισθολογικές χαρακτηρίζονται οι παροχές που καταβάλλονται κατά τρόπο τακτικό, δηλαδή ο βασικός μισθός και οι υπόλοιπες αποδοχές όπως π.χ. επιδόματα, προσαυξήσεις κ.λπ.<sup>13</sup>, που καταβάλλει ο εργοδότης με τρόπο σταθερό, και οι οποίες δύνανται να χορηγούνται ακόμα και σε άτακτα χρονικά διαστήματα ή και εφάπαξ για λόγους περιστασιακού ή έκτακτου, πάντοτε, όμως, ως οικονομικό αντάλλαγμα της παροχής εργασίας εκ μέρους του εργαζομένου. Κατά πάγια, δε, νομολογία μισθό συνιστούν και οι αμοιβές που οφείλονται σύμφωνα με το νόμο στον εργαζόμενο ως αντάλλαγμα υπερεργασίας του, νόμιμης υπερωριακής εργασίας του και επιτρεπόμενης απασχόλησής του σε ημέρα αργίας, όπως λ.χ. Κυριακής, «...αφού αποτελούν νόμιμα ανταλλάγματα εγκύρως παρεχόμενης εργασίας του μισθωτού.»<sup>14</sup>. Αντίθετα, δεν συνιστούν μισθό οι παροχές που χορηγούνται για άλλους λόγους και, άρα, δεν εντάσσονται στο ειδικό προστατευτικό καθεστώς του μισθού. Τέτοιες περιπτώσεις είναι: α) οι παροχές για την εξυπηρέτηση των λειτουργικών αναγκών της επιχείρησης ακόμη και αν είναι αποτιμητές σε χρήμα<sup>15</sup>, για λόγους υγιεινής και ασφάλειας ή που αποτελούν σύμπραξη του εργοδότη στην εκτέλεση της εργασίας όπως π.χ. η μεταφορά του εργαζομένου στον τόπο εργασίας με μεταφορικό μέσο του εργοδότη, η χορήγηση κατοικίας σε νυκτοφύλακα<sup>16</sup>, η χορήγηση συσσιτίου σε πρόσωπο που δεν μπορεί να απομακρυνθεί από τον τόπο εργασίας, η χορήγηση στον μισθωτό αυτοκινήτου για τις περιοδείες, η παροχή στολής στο προσωπικό για λόγους ομοιόμορφης εμφάνισης του κ.ά., β) οι παροχές που συνδέονται με την αποκατάσταση πραγματικών δαπανών τις οποίες πραγματοποίησε ο μισθωτός χάριν εκτέλεσής της εργασίας όπως π.χ. τα οδοιπορικά έξοδα<sup>17</sup>, η προβλεπόμενη από κανονιστικές ρυθμίσεις αποζημίωση λόγω διανυκτέρευσης εκτός έδρας εργασίας<sup>18</sup> κ.ά., γ) οι παροχές που χορηγούνται από καθαρά χαριστική πρόθεση και με δεδομένο ότι έχει επιφυλαχθεί σχετικώς ο εργοδότης ως προς την καταβολή και την ελεύθερη ανάκληση αυτής και δ) οι χορηγούμενες παροχές εν όψει της λύσεως της σχέσης εργασίας όπως π.χ. η αποζημίωση καταγγελίας που χορηγείται για να αμβλυνθούν οι συνέπειες από την απώλεια της θέσης εργασίας<sup>19</sup>. Ειδικής μνείας χρήζουν η αποζημίωση κατά τις διατάξεις του αδικαιολόγητου πλουτισμού και η προσαύξηση που έχει το χαρακτήρα αστικής ποινής, την οποία υποχρεούται να καταβάλλει ο εργοδότης σε περίπτωση παράνομης υπερωριακής απασχόλησης, οι οποίες επίσης δεν έχουν μισθολογικό χαρακτήρα. Να σημειωθεί ότι, το γεγονός ότι από τις παροχές αυτές προκύπτει ωφέλεια για τον εργαζόμενο δεν αναιρεί το χαρακτήρα τους και δεν τις μετατρέπει σε μισθολογικές παροχές, όταν ο κύριος σκοπός τους δεν είναι ο ανταλλακτικός σε σχέση με την πραγματικά προσφερθείσα εργασία. Οι τελευταίες ως άνω παροχές που καταβάλλονται από τον εργοδότη στον

<sup>13</sup> Μισθολογικό χαρακτήρα έχουν και τα προγράμματα ομαδικής ασφάλισης, πρβλ. ΑΠ843/2004, ΔΕΝ, 2004

<sup>14</sup> ΑΠ 201/2008.

<sup>15</sup> ΑΠ 226/2003, ΔΕΝ 2003, 1138.

<sup>16</sup> ΕφΘεσ 160/2003, Αρμ 2003, 813.

<sup>17</sup> ΣτΕ 3455/1995, ΕΕργΔ 1996, 502.

<sup>18</sup> ΑΠ 364/1995, ΔΕΝ 1995, 925.

<sup>19</sup> Λεβέντη Γ.-Παπαδημητρίου Κ., ό.π., σ. 521, Ζερδελή Δ., ό.π., σ. 602επ.

εργαζόμενο παράλληλα και ανεξάρτητα από τις μισθολογικές παροχές στοιχειοθετούν την έννοια της **αμοιβής** και τη διακρίνουν από αυτή του μισθού, ούσα εννοιολογικά ευρύτερη από την τελευταία.

Υπάρχουν, όμως, και ορισμένες παροχές που δεν ανταποκρίνονται σε πραγματική προσφορά εργασίας εκ μέρους του μισθωτού, αλλά παρόλαυτα αποσκοπούν στη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσής του. Προέρχονται είτε από κρατήσεις του μισθού, είτε από τον εργοδότη ή από το ίδιο το κράτος. Ενδεικτικές είναι οι περιπτώσεις όπου είτε επιβάλλεται εκ του νόμου η καταβολή μισθού ακόμη και σε περίπτωση που δεν παρέχεται εκ μέρους του μισθωτού εργασία όπως π.χ. στην περίπτωση ασθένειας, είτε όταν το ύψος του καταβαλλόμενου μισθού εξαρτάται από εξατομικευμένα προσόντα ή χαρακτηριστικά που δεν συνδέονται άμεσα με το είδος ή την ποσότητα της παρεχόμενης εργασίας όπως είναι π.χ. τα οικογενειακά επιδόματα. Οι παροχές αυτού του είδους συνιστούν τον λεγόμενο **κοινωνικό μισθό**, είναι υποκατάστατο του μισθού και όσο κι αν εντάσσονται στο πλαίσιο μιας αμφοτεροβαρούς σύμβασης, συνδέονται με ευρύτερες κοινωνικές παραμέτρους<sup>20</sup>.

### 3.1.2 Η προστασία του μισθού

Εξαιτίας της ιδιαιτερότητας του χαρακτήρα του μισθού, ως κύριου αν όχι αποκλειστικού μέσου για τη συντήρηση του εργαζομένου και της οικογένειάς του, ο νομοθέτης προέβλεψε την ύπαρξη ειδικών ρυθμίσεων δημοσίας τάξεως που λειτουργούν με διπλό τρόπο, αφενός κατοχυρώνοντας την αξίωση του μισθού ως αυτοτελή απαίτηση υποκείμενη σε ουσιαστικές και δικονομικές διατάξεις εξαιρετικού χαρακτήρα και αφετέρου εξασφαλίζοντας την καταβολή του από πλευράς του εργοδότη κατά τρόπο προνομιακό έναντι των λοιπών δανειστών του. Παράλληλα, ο χαρακτήρας των διατάξεων αυτών, ως κανόνων αναγκαστικού δικαίου, έχει ως επακόλουθο ότι το περιεχόμενό τους εξαιρείται από το πεδίο των εργασιακών διαπραγματεύσεων και, ως εκ τούτου, τυχόν αντίθετες συμφωνίες είναι άκυρες.

Το πρώτο πλέγμα των προστατευτικών διατάξεων λειτουργεί **έναντι του εργοδότη**. Κατ' αρχάς, με τη διάταξη του 664 ΑΚ εισάγεται ο βασικός κανόνας της απαγόρευσης του συμψηφισμού και, συγκεκριμένα, απαγορεύεται ο εργοδότης να συμψηφίσει οποιαδήποτε απαίτησή του κατά του εργαζομένου, από οποιαδήποτε αιτία, εφόσον ο καταβαλλόμενος μισθός είναι ο απόλυτα αναγκαίος για τη διατροφή του ίδιου και της οικογένειάς του. Στην απαγόρευση, δε, αυτή εμπίπτει όχι μόνο η νόμιμη αμοιβή αλλά, όπως έκανε δεκτό πρόσφατα η νομολογία ανατρέποντας τη μέχρι πρότινος κρατούσα γνώμη, ακόμα και η αποζημίωση από παράνομη υπερωριακή εργασία, η οποία μάλιστα τεκμαίρεται ως αναγκαία για τη διατροφή του εργαζομένου και της οικογένειάς του<sup>21</sup>. Το μέτρο του «*απόλυτα αναγκαίου*» θα κριθεί με βάση την αρχή της καλής πίστης και τις ειδικές περιστάσεις, όπως είναι π.χ. η κοινωνική θέση, ο αριθμός των μελών της οικογένειάς, τυχόν πρόσθετα εισοδήματα του εργαζομένου κ.λπ. Πρόκειται, δε, για εκτίμηση πραγματικών περιστατικών η οποία γίνεται από το δικαστήριο της ουσίας, μη

<sup>20</sup> Κουκιάδη Ι., ό.π. σελ. 623επ.

<sup>21</sup> ΑΠ 1269/2005, ΝοΒ 2006, 212.

υποκείμενη στον αναιρετικό έλεγχο του ΑΠ<sup>22</sup>.

Ο κανόνας αυτός, ως ρύθμιση δημοσίας τάξεως, θα πρέπει να εφαρμόζεται απαρέγκλιτα και οι εξαιρετικές περιπτώσεις, όπου σημειώνεται επάνοδος στον κανόνα του ελεύθερου συμφηφισμού, θα πρέπει να είναι μόνο οι περιοριστικά αναφερόμενες στο νόμο<sup>23</sup>. Τέτοιες, δε, συνιστούν, πρώτον, κατά το άρθρο 664 εδ. β' ΑΚ η περίπτωση των απαιτήσεων του εργοδότη εναντίον του εργαζομένου λόγω ζημίας που του προξένησε με δόλο κατά την εκτέλεση της σύμβασης εργασίας, δεύτερον, κατά το άρθρο 5 παρ. 3 εδ. γ' του ν. 3198/1955 η περίπτωση των μισθών υπερημερίας που οφείλονται όταν έχουμε άκυρη απόλυση με το ποσό της αποζημίωσης που κατέβαλε ο εργοδότης κατά την απόλυση, καθώς και η περίπτωση των αξιώσεων του εργοδότη απέναντι στους εργάτες και τους τεχνίτες του από μισθώματα για την κατοικία που τους εκμίσθωσε και από το τίμημα για παροχές τροφίμων ή άλλων ειδών πρώτης ανάγκης που τους έκανε σε τιμή χονδρικού εμπορίου.

Ο προστατευτικός χαρακτήρας των διατάξεων που εισάγει ο εργατικός νομοθέτης συμπληρώνεται με την πρόβλεψη της απαγορεύσεως, στο μέτρο που ο μισθός δεν υπόκειται σε συμφηφισμό, τόσο της κατάσχεσης σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 664 εδ. γ' ΑΚ, όσο και του δικαιώματος επίσχεσης του 325 ΑΚ σύμφωνα με το 327ΑΚ. Τέλος, κατ' εφαρμογή, μάλιστα, του γενικού κανόνα του 464 ΑΚ ότι οι ακατάσχετες απαιτήσεις είναι και ανεκχώρητες, οι μισθολογικές απαιτήσεις δεν είναι δεκτικές εκχώρησης.

Περαιτέρω, με την ίδια προστατευτική λειτουργία γίνεται δεκτή νομολογιακά μία γενικότερη αρχή που διέπει τις εργασιακές σχέσεις σύμφωνα με την οποία είναι άκυρη κάθε συμφωνία του εργαζομένου με την οποία παραιτείται ή περιορίζει δικαιώματά του που απορρέουν από κανόνες δημοσίας τάξεως. Μία τέτοια άκυρη, επομένως, συμφωνία θα ήταν π.χ. η παραίτηση από το νόμιμο μισθό, ανεξάρτητα εάν αυτή λαμβάνει χώρα κατά τη διάρκεια της σύμβασης εργασίας ή μετά τη λήξη της. Ωστόσο, η νομολογία σεβόμενη την αρχή της ιδιωτικής αυτονομίας, όπως αυτή θεμελιώνεται στο άρθρο 361 ΑΚ, η απαγόρευση παραίτησης δεν ισχύει για το συμβατικό μισθό, ούτε για τις αξιώσεις του εργαζομένου από την παροχή εργασίας στο πλαίσιο άκυρης σύμβασης, δεχόμενη ότι αυτές συνιστούν αξιώσεις αδικαιολόγητου πλουτισμού (904 ΑΚ) και όχι μισθολογικές απαιτήσεις<sup>24</sup>. Με την ίδια καχυποψία αντιμετωπίζει η νομολογία τις περιπτώσεις συμβιβασμού, δικαστικού ή εξώδικου, που αφορούν μισθολογικές απαιτήσεις, με δεδομένο ότι και αυτές πιθανότατα προσλαμβάνουν μορφή παραίτησης για μέρος των μισθολογικών αξιώσεων εκ μέρους του εργαζομένου. Επιδεικνύοντας, ωστόσο, αρκετή ευελιξία και αναγνωρίζοντας το πραγματικό συμφέρον του εργαζομένου, γίνεται δεκτή στη νομολογία, κατ' εξαίρεση, η εγκυρότητα του συμβιβασμού σε περιπτώσεις όπου ο εργαζόμενος πιθανολογείται ότι θα εμπλακεί σε δικαστικούς αγώνες απροσδιόριστης διάρκειας και αβέβαιης έκτασης όταν η επιδικία αφορά σε αμφίβολες και επισφαλείς απαιτήσεις του.

Το πρώτο πλέγμα των προστατευτικών ρυθμίσεων έναντι του εργοδότη συμπληρώνει η διάταξη του άρθρου 665 ΑΚ, βάσει της οποίας οι

<sup>22</sup> Ζερδελή Δ., ό.π., σελ. 684.

<sup>23</sup> Υπέρ της καθολικής εφαρμογής της εξαίρεσης, ώστε να μην είναι δυνατός ο συμφηφισμός του μισθού σε καμία περίπτωση έχει ταχθεί μέρος της θεωρίας με το επιχείρημα ότι η διάταξη του άρθρου 664 εδ. α' ΑΚ έχει καταργηθεί από αυτή του άρθρου 982 παρ.2 στοιχ. δ' ΚΠολΔ, η οποία αποκλείει την κατάσχεση του μισθού στο σύνολό του.

<sup>24</sup> ΑΠ 843/2002, ΕλλΔνη 2002, 1659.

συμβατικές κρατήσεις, δηλαδή αυτές που γίνονται κατόπιν συμφωνίας για την εξυπηρέτηση ενός ειδικού σκοπού, επιτρέπονται μόνο κατ' εξαίρεση και μόνο κατά το ίδιο μέτρο που επιτρέπεται ο συμψηφισμός σύμφωνα με το άρθρο 664 ΑΚ, όπως προαναφέρθηκε. Συνηθέστερες, ωστόσο, και νομολογιακά αποδεκτές ως εξυπηρετούσες διατάξεις δημοσίου συμφέροντος είναι οι νόμιμες κρατήσεις, δηλαδή αυτές που θεσπίζονται υποχρεωτικά από το νόμο, ο οποίος και καθορίζει κάθε φορά το σκοπό και τις προϋποθέσεις για την επιβολή τους. Κλασικότερα παραδείγματα νομίμων κρατήσεων του μισθού συνιστούν η παρακράτηση φόρου και οι κρατήσεις για εισφορές στα Ταμεία Κοινωνικής Ασφάλισης.

**Η αφερεγγυότητα** είτε του εργοδότη είτε του εργαζομένου **έναντι των δανειστών τους** αποτελεί μία ακόμα συνήθης περίπτωση κατά την οποία ο μισθός χρήζει άμεσης και απόλυτης προστασίας. Στην πρώτη υποπερίπτωση, οπότε και κατά του καθ'ού εργοδότη θα επισπεύδεται αναγκαστική εκτέλεση ή θα έχει κηρυχθεί πτωχός, ο νομοθέτης στο άρθρο 975 ΚΠολΔ εξοπλίζει τις μισθολογικές αξιώσεις που προέκυψαν κατά την τελευταία διετία πριν από την ημερομηνία ορισμού του πρώτου πλειστηριασμού ή την κήρυξη του εργοδότη σε πτώχευση με προνόμιο, θέλοντας να τις διασφαλίσει έναντι των λοιπών δανειστών που επιδιώκουν να ικανοποιηθούν από την περιουσία του εργοδότη. Εντούτοις, αν λάβουμε υπόψη τις πρόσφατες νομοθετικές ρυθμίσεις των ν. 4141/2013 και 3863/2010, με τις οποίες προβλέφθηκε ότι για λόγους δημοσίου συμφέροντος οι απαιτήσεις του Δημοσίου για Φ.Π.Α. και των οργανισμών κοινωνικής ασφάλισης θα ικανοποιούνται προνομιακά, και με βάσιμο το ενδεχόμενο να είναι ανεπαρκές το ενεργητικό της περιουσίας του εργοδότη προκειμένου να ικανοποιηθούν όλοι οι αναγγεληθέντες δανειστές, η πιθανότητα να ικανοποιηθούν, έστω και μερικώς, οι μισθολογικές αξιώσεις καθίσταται δυσοίωνη<sup>25</sup>. Η λύση που προτάθηκε για την επίλυση του εν λόγω ακανθώδους ζητήματος και προβλέπει τη δημιουργία αυτοτελούς κεφαλαίου, μη υποκείμενου στους δανειστές του εργοδότη, θα εξετασθεί σε επόμενο κεφάλαιο στα πλαίσια αναφοράς του θεσμού και του ρόλου του ΟΑΕΔ.

Κατά ανάλογο τρόπο, και με γνώμονα την σπουδαιότητα που διαδραματίζει ο μισθός στη ζωή του εργαζομένου και της οικογένειάς του, ο νομοθέτης προβλέπει το, κατά κανόνα, ακατάσχετο του μισθού σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 982 παρ. 2 ΚΠολΔ. Οι εξαιρέσεις στον ως άνω κανόνα θα πρέπει να ερμηνεύονται στενά περιορίζοντας την εφαρμογή τους στο μέτρο του αναγκαίου, σεβόμενες την αρχή της αναλογικότητας. Χαρακτηριστικές περιπτώσεις που επιτρέπεται η κατ' εξαίρεση κατάσχεση μέρους του μισθού του εργαζομένου από δανειστές του είναι η ικανοποίηση απαιτήσεων διατροφής από το νόμο ή από διάταξη τελευταίας βούλησης ή για συνεισφορά στις ανάγκες της οικογένειας ή τέλος για χρέη στο Δημόσιο.

### 3.1.3 Παραγραφή και αποδυνάμωση των μισθολογικών αξιώσεων

<sup>25</sup> **Λαδά Δ.**, ΕΕργΔ, Τόμος 73<sup>ος</sup>, 2014, σελ. 44, ο οποίος βάσιμα εκφράζει την άποψη ότι «...η συμμετοχή του Δημοσίου στην πραγματική οικονομία εμφανίζει ίχνη εξαναγκαστικής επιβολής του ισχυρού, καταστρατηγεί την ιδιωτική αυτονομία και βεβαίως περιστέλλει την προοπτική ικανοποίησης γεγεννημένων αξιώσεων του εργαζομένου... θίγεται το κοινωνικό δικαίωμα της εργασίας, που κατοχυρώνεται συνταγματικά (άρθρο 22 παρ.1 Σ), διότι καταργεί στην πράξη το δικαίωμα των εργαζομένων να ικανοποιηθούν προνομιακά για πράγματι παρασχεθείσα εργασία, αντίθετα με τις συνταγματικές επιταγές της προαγωγής της εργασίας. Να σημειωθεί ότι νομοθεσίες κρατών-μελών της Ε.Ε. εκτοπίζουν το Δημόσιο στο στάδιο της εκκαθάρισης.».



Σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 250 παρ. 6, 17 και 253 ΑΚ, οι οποίες συνιστούν ειδικότερες και εξαιρετικές διατάξεις σε σχέση με το γενικό κανόνα της εικοσαετούς παραγραφής των αξιώσεων του άρθρου 249 ΑΚ<sup>26</sup>, οι μισθολογικές αξιώσεις υπόκεινται σε πενταετή παραγραφή που αρχίζει από τη λήξη του έτους εντός του οποίου έγινε δυνατή η δικαστική επιδίωξη τους<sup>27</sup>. Οι απαιτήσεις, ωστόσο, από αδικαιολόγητο πλουτισμό, εκείνες δηλαδή οι αξιώσεις που εκπηγάζουν από άκυρη σύμβαση εργασίας, υπόκεινται κατά τη νομολογία<sup>28</sup> σε εικοσαετή παραγραφή, με εξαίρεση τις απαιτήσεις από παράνομη υπερωριακή απασχόληση που υπόκεινται και αυτές στην ειδικότερη ρύθμιση της πενταετούς παραγραφής. Όσον αφορά τις αξιώσεις των μισθωτών στο σύνολό τους έναντι του Δημοσίου, ΟΤΑ, ΝΠΔΔ αυτές υπόκεινται σε διετή παραγραφή από της γενέσεώς τους (άρθρ. 90 παρ. 3 του ν.2362/1995), κατά παρέκκλιση από τον γενικό κανόνα του άρθρου 91 εδ. α' του ν.2362/1995 που προβλέπει έναρξη παραγραφής από το τέλος του έτους εντός του οποίου γεννήθηκαν και έγινε δυνατή η δικαστική τους επιδίωξη. Να αναφερθεί σχετικώς, για λόγους πληρότητας, ότι οι αξιώσεις του ΙΚΑ για εισφορές επί του καταβαλλόμενου μισθού υπόκεινται καταρχήν σε δεκαετή παραγραφή κατά τη διάταξη του άρθρου 15 παρ.6 ν.2972/2001, ενώ με απόφαση του Υπουργού Εργασίας μπορεί να ορίζεται πενταετής παραγραφή. Ο εργατικός νομοθέτης, αποβλέποντας στην κατοχύρωση της ασφάλειας δικαίου που θα πρέπει να χαρακτηρίζει τις καθημερινές συναλλαγές και προκειμένου να μην διαιωνίζεται η ανασφάλεια στις εργασιακές σχέσεις, για ορισμένες αξιώσεις των μισθωτών, όπως είναι π.χ. οι αξιώσεις που αφορούν το κύρος της καταγγελίας ή το ύψος της καταβληθείσας αποζημίωσης, προέβλεψε σχετικά σύντομες αποσβεστικές προθεσμίες (άρθρο 6 παρ. 1, 2 ν.3198/1955 και άρθρο 8 ν.δ.61/1968).

Σαφώς διακριτική έννοια από αυτήν της παραγραφής είναι αυτή της αποδυνάμωσης των μισθολογικών αξιώσεων. Η αποδυνάμωση συνίσταται αφενός, μεν, στην αδράνεια εκ μέρους του εργαζομένου για σημαντικό χρονικό διάστημα διεκδίκησης των μισθολογικών του απαιτήσεων αφετέρου, δε, στη δημιουργία πεποίθησης ότι δε θα ασκήσει το σχετικό του δικαίωμα συμπεριλαμβανομένων και λοιπών περιστάσεων εκ των οποίων προκύπτει ότι η ικανοποίηση των μισθολογικών αυτών απαιτήσεων θα επιφέρει δυσβάστακτες συνέπειες για τον εργοδότη.

Η σύντομη παραγραφή των μισθολογικών αξιώσεων, που όπως προαναφέρθηκε στοχεύει στην αμεσότερη και βραχύτερη επίλυση των εργασιακών διαφορών, θα περίμενε κανείς ότι, κατά λογική αλληλουχία, θα έπρεπε να συμβάλλει στην μείωση, εάν όχι εξάλειψη, των περιπτώσεων

<sup>26</sup> Πρβλ. **Λαδά Δ.** - Η παραγραφή των αξιώσεων του μισθωτού στο εργατικό δίκαιο, ό.π., σελ. 738, **Κουκιάδη Ι.**, ό.π., σελ. 801.

<sup>27</sup> Να σημειωθεί ότι θα πρέπει να διακρίνεται η αξίωση του μισθωτού για λήψη κατά ορισμένη χρονική περίοδο ορισμένου χρηματικού ποσού ως τμήματος ή ως μηνιαίο μισθό που συνιστά αυτοτελής και χωριστή αξίωση για λήψη συγκεκριμένης περιοδικής παροχής (και υπόκειται όπως ελέχθη σε πενταετή παραγραφή), από εκείνη την αξίωση του μισθωτού που πηγάζει εκ του νόμου ή εκ δικαστικής απόφασης ή εκ δικαιοπραξίας προς λήψη περιοδικών παροχών, η οποία είναι η κύρια αξίωση του, δηλαδή το καθολικό δικαίωμα του μισθωτού, το οποίο όμως υπόκειται στη γενική εικοσαετή παραγραφή, εφόσον δεν ορίζεται διαφορετικά στο νόμο (249 ΑΚ), η οποία αρχίζει από το χρονικό σημείο που ο πρώτος καθυστερούμενος μισθός έγινε απαιτητός. Πρβλ. και **ΑΠ 2020/2007**, ΔΕΝ, Τόμος 64<sup>ος</sup>, σελ. 285. Αντίθετη απόφαση εκφράζεται στην **ΑΠ 1568/2004**, ΔΕΝ, 62<sup>ος</sup>, σελ. 234.

<sup>28</sup> **ΑΠ 1137/1992**, ΔΕΕ, Τόμος 53<sup>ος</sup>, σελ. 250.

αποδυνάμωσης των μισθολογικών αξιώσεων. Ωστόσο, στην πράξη παρατηρείται ότι η ένσταση αποδυνάμωσης του δικαιώματος του μισθωτού που προβάλλει ο εργοδότης γίνεται με όλο και περισσότερη συχνότητα δεκτή από την νομολογία<sup>29</sup>.

Δε θα πρέπει να παραβλέπεται, όμως, το γεγονός ότι η φαινομενική αδράνεια του μισθωτού οφείλεται στις περισσότερες των περιπτώσεων στις δυσχέρειες ανακάλυψης της μισθολογικής διαφοράς, λόγω του πολύπλοκου τρόπου υπολογισμού των μισθών, και στην ψυχολογική αδυναμία του για άσκηση αγωγής για απαιτήσεις μισθών εν όψει της προτεραιότητας που έχει για τον μισθωτό η διασφάλιση της απασχόλησής του και της συγκεκριμένης θέσεως εργασίας. Προς τούτο, ήδη, μία μερίδα της νομολογίας υιοθετεί την άποψη αυτή με το να δέχεται ότι όλως εξαιρετικώς και όταν υπάρχουν ειδικές περιπτώσεις μπορεί να γίνει δεκτή η προβαλλόμενη από τον εργοδότη ένσταση αποδυνάμωσης των μισθολογικών αξιώσεων<sup>30</sup>. Δεν παύει, ωστόσο, η νομολογία επί του ζητήματος της αποδυνάμωσης των μισθολογικών αξιώσεων να παραμένει κυμαινόμενη.

### **3.2 Οι παρεπόμενες υποχρεώσεις του εργοδότη έναντι του εργαζομένου**

Η ιδιαίτερη φύση της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας κατά την οποία δεσμεύεται και περιορίζεται, εκτός από την εργασία, και η ίδια η προσωπικότητα του ενός συμβαλλομένου σε πολύ μεγαλύτερη έκταση από οποιαδήποτε άλλη σύμβαση έχει ως επακόλουθο ότι, παράλληλα με την κύρια υποχρέωσή που βαρύνει τον εργοδότη και συνίσταται στην καταβολή μισθού, ο τελευταίος υποχρεούται να εκπληρώσει μία σειρά παρεπόμενων δεσμεύσεων έναντι του εργαζομένου, οι οποίες πηγάζουν είτε εκ του νόμου, είτε εκ της ατομικής ή συλλογικής σύμβασης εργασίας είτε απορρέουν από τις επιταγές της καλής πίστης και των συναλλακτικών ηθών.

Το σύνολο αυτών των παρεπόμενων υποχρεώσεων που εμπίπτει στην γενικότερη «*υποχρέωση πρόνοιας*» του εργοδότη συνίσταται είτε στη λήψη θετικών μέτρων εκ μέρους του είτε στην υποχρέωση παράλειψης ενεργειών που θα μπορούσαν να βλάψουν τα συμφέροντα του εργαζομένου και περιλαμβάνει τόσο την εργοδοτική δέσμευση για προστασία του εργαζομένου από κινδύνους για τη ζωή και την υγεία του, που συνεπάγεται η παροχή υπηρεσιών στον εργοδότη υπό τον έλεγχο και τη διεύθυνσή του, όσο και η υποχρέωση διαφύλαξης και προστασίας των δικαιολογημένων συμφερόντων του. Διακρίνονται, δε, σε παρεπόμενες *υποχρεώσεις παροχής*, οι οποίες συνδέονται στενά με την κύρια εργοδοτική υποχρέωση για καταβολή μισθού, όπως είναι π.χ. η υποχρέωση πληροφόρησης για τη διαμόρφωση και τη διάρθρωση των αποδοχών του εργαζομένου, καθώς και σε παρεπόμενες *υποχρεώσεις προστασίας*, οι οποίες συνιστούν την πλειοψηφία των

<sup>29</sup> **Κουκιάδη Ι.**, ό.π., σελ. 803, ο οποίος προβάλλει βάσιμες ενστάσεις ως προς τον τρόπο αξιολόγησης των πραγματικών στοιχείων από τα δικαστήρια τόσο της ουσίας όσο και του ΑΠ που οδηγούν στην όλο και συχνότερη αποδοχή της σχετικής ένστασης αποδυνάμωσης των μισθολογικών απαιτήσεων, και ως εκ τούτου ο δικαστής ουσιαστικά μεταθέτει τον οικονομικό κίνδυνο της επιχείρησης στο προσωπικό της και δημιουργεί νέο μέσο κάλυψης των ελλειμμάτων με απόσβεση των οφειλόμενων μισθών.

<sup>30</sup> **ΑΠ 945/2001**, ΕΕΔ, Τόμος 61<sup>ος</sup>, σελ. 168, **ΑΠ 67/2010**, ΕΕΔ, Τόμος 69<sup>ος</sup>, σελ 627.

παραπετόμενων υποχρεώσεων και βασίζονται στην εύλογη προσδοκία του εργαζομένου εκ μέρους του εργοδότη να προστατέψει τα συμφέροντα του πρώτου, εφόσον αυτός εκτίθεται σε κινδύνους στα περιουσιακά και προσωπικά του αγαθά.

Να σημειωθεί ότι η κρατούσα, σήμερα, άποψη σχετικά με τη σχέση που υπάρχει μεταξύ της υποχρέωσης πρόνοιας εκ μέρους του εργοδότη έναντι της αντίστοιχης υποχρέωσης πίστης εκ μέρους του εργαζομένου δέχεται ότι αυτή δεν είναι ανταλλακτική, δεν απορρέει δηλαδή, ως αντιστάθμισμα, από τις αντίστοιχες παραπετόμενες υποχρεώσεις του εργαζομένου, άποψη που υποστηρίχθηκε στο χώρο της γερμανικής επιστήμης και βασιζόταν στην αποδοχή του χαρακτήρα της σύμβασης εργασίας ως σχέσης κοινότητας του προσωπικού δικαίου<sup>31</sup>. Αντίθετα, γίνεται δεκτό ότι η υποχρέωση πρόνοιας του εργοδότη αποτελεί το αντιστάθμισμα στην εξάρτηση του εργαζομένου, στην υποταγή του στην εξουσία διεύθυνσης και οργάνωσης του εργοδότη.

Σε θεωρητικό επίπεδο, τις παραπετόμενες υποχρεώσεις του εργοδότη μπορούμε να τις κατατάξουμε σε τρεις κατηγορίες. Η πρώτη περιλαμβάνει όλες αυτές τις εργοδοτικές υποχρεώσεις που συνδέονται με την κύρια υποχρέωση του έναντι του εργαζομένου, την καταβολή του μισθού. Ειδικότερα, στην κατηγορία αυτή εμπίπτουν π.χ. η υποχρέωσή του να παρέχει κατά την εξόφληση των αποδοχών εκκαθαριστικό σημείωμα στο οποίο απεικονίζονται αναλυτικά οι κάθε είδους αποδοχές του προσωπικού και οι κρατήσεις, η υποχρέωσή του να πληροφορήσει τον εργαζόμενο για τα κέρδη και τις ζημίες της επιχείρησης σε περίπτωση που έχει συμφωνηθεί η αμοιβή του να εξαρτάται από τον ετήσιο τζίρο της επιχείρησης κ.λπ. Η δεύτερη κατηγορία σχετίζεται με την κύρια υποχρέωση του εργαζομένου, που δεν είναι άλλη από την προσήκουσα και συμφωνημένη παροχή εργασίας. Σε αυτήν κατατάσσονται η υποχρέωση πραγματικής απασχόλησης του μισθωτού, η υποχρέωση παροχής ελεύθερου χρόνου ανάπαυσης όπως είναι η άδεια αναψυχής, καθώς και η υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώσει τον εργαζόμενο σχετικά με τα καθήκοντα και τους κινδύνους που απορρέουν από την άσκησή τους. Τέλος, στην τρίτη κατηγορία εντάσσονται οι εργοδοτικές υποχρεώσεις προστασίας των εννόμων αγαθών του εργαζομένου, τα οποία αφορούν ειδικότερα την προστασία της ζωής και της υγείας του, την προστασία της προσωπικότητάς του καθώς επίσης και των λοιπών περιουσιακών του αγαθών.

Οι γενικοί κανόνες που απορρέουν τόσο από τον αστικό κώδικα όσο και από την ειδικότερη εργατική νομοθεσία εφαρμόζονται και εδώ στην περίπτωση αθέτησης εκ μέρους του εργοδότη των παραπετόμενων υποχρεώσεων του. Συνεπώς, σε περίπτωση υπαίτιας αδυναμίας, υπερημερίας ή και πλημμελούς εκπλήρωσης των παραπετόμενων υποχρεώσεων του εργοδότη, ο εργαζόμενος δύναται: α) Να αξιώσει την εκπλήρωσή, με την προϋπόθεση ότι πρόκειται για αυτοτελείς παραπετόμενες υποχρεώσεις, όπως είναι οι υποχρεώσεις προστασίας του και εφόσον ο εργαζόμενος έχει συμφέρον προς τούτο, β) να αξιώσει αποζημίωση για αποκατάσταση της ζημίας που υπέστη ο εργαζόμενος, με την προϋπόθεση ότι υπάρχει νόμιμος ή συμβατικός λόγος ευθύνης του εργοδότη και αντίστοιχη αποζημιωτική του ευθύνη, γ) να ασκήσει το δικαίωμα επίσχεσης του 325 ΑΚ

<sup>31</sup> Ζερδελή Δ., ό.π., σελ. 744, παρ. 1448επ.

και να απέσχει από την υποχρέωση παροχής εργασίας μέχρις ότου ο εργοδότης εκπληρώσει τη δική του αντιπαροχή, δ) να αξιώσει χρηματική ικανοποίηση λόγω ηθικής βλάβης, με την προϋπόθεση είτε ότι θεμελιώνεται προσβολή της προσωπικότητάς του είτε ότι η ζημία που υπέστη οφείλεται σε αδικοπρακτική συμπεριφορά του εργοδότη, και ε) εφόσον πρόκειται για σύμβαση ορισμένου χρόνου να την καταγγείλει καθώς θεμελιώνεται η συνδρομή σπουδαίου λόγου που απαιτεί ο νομοθέτης και εφόσον πρόκειται για αορίστου χρόνου να θεωρηθεί ως καταγγελία της σύμβασης από πλευράς του εργοδότη και να αξιώσει αποζημίωση απόλυσης.

### 3.2.1 Υποχρέωση γνωστοποίησης των ουσιωδών όρων σύμβασης βάσει του ΠΔ 156/94

Εκ των βασικών παρεπόμενων υποχρεώσεων που βαρύνουν τον εργοδότη είναι αυτή της έγγραφης ενημέρωσης του εργαζομένου σχετικά με τους όρους της εργασιακής σχέσης, όπως ορίζεται από το ΠΔ 156/1994. Η υποχρέωσή του αυτή δεν θα πρέπει να συγχέεται με την υποχρέωση που έχουν τα συμβαλλόμενα μέρη να τηρήσουν ή όχι τον έγγραφο τύπο, ως συστατικό στοιχείο της μεταξύ τους σύμβασης εργασίας. Και ο κίνδυνος σύγχυσης είναι υπαρκτός με δεδομένο ότι η ενημέρωση αυτή, στην πράξη, συχνά λαμβάνει χώρα με την παράδοση στον εργαζόμενο γραπτής σύμβασης εργασίας ή άλλου ενημερωτικού εγγράφου. Η εν λόγω πληροφόρηση του εργαζομένου θα πρέπει να γίνει το αργότερο εντός διμήνου από την πρόσληψη, αφορά μόνο τους ουσιώδεις όρους της εργασιακής σχέσης και ο εργοδότης υποχρεούται να διατηρεί στο αρχείο του επί μία διετία από την ημερομηνία λήξης τους αντίγραφα των συμβάσεων εργασίας, γνωστοποιήσεων και λοιπών εγγράφων, που υποχρεούται να χορηγεί στους εργαζομένους, σύμφωνα με την εργατική νομοθεσία, σε έντυπη ή ηλεκτρονική μορφή.

Η επιβαλλόμενη από το εν λόγω νομοθέτημα υποχρέωση ενημέρωσης των εργαζομένων για τους ουσιώδεις όρους εργασίας τους, όπως ορθά επισημαίνεται από τη νομολογία<sup>32</sup>, είναι προφανές ότι «...αφορά την ήδη υπάρχουσα νομική κατάσταση της σύμβασης ή της εργασιακής σχέσης και δεν δημιουργεί νέα κατάσταση ή νέα συμφωνία, αφού το εν λόγω διάταγμα δεν αποτελεί πηγή δικαίου αλλά έχει απλά ενημερωτικό χαρακτήρα». Επομένως, η μη τήρηση της υποχρέωσης αυτής του εργοδότη να γνωστοποιήσει εγγράφως τον εργαζόμενο για τους όρους εργασίας δε θίγει το κύρος της σύμβασης και ούτε επέρχεται από μόνη τη γνωστοποίηση μεταβολή των συμφωνημένων όρων της σύμβασης εργασίας. Κατά όμοιο τρόπο, π.χ. μόνη η έγγραφη ενημέρωση του μισθωτού, σύμφωνα με τις διατάξεις του Π.Δ. 156/1994, για τις ισχύουσες κατά το χρόνο της ενημέρωσης συλλογικές ρυθμίσεις ή συμβάσεις, δεν καθιστά αυτοδικαίως τους όρους των εν λόγω ΣΣΕ και όρους της ατομικής σύμβασης εργασίας του μισθωτού<sup>33</sup>. Η ενημερωτική αυτή, και μόνο, λειτουργία της εν λόγω εργοδοτικής υποχρέωσης υποχωρεί άλλοτε υπέρ του εργαζομένου, με τη δυνατότητα που αναγνωρίζεται από την Οδηγία 91/533/ΕΟΚ στον εθνικό νομοθέτη να θεσπίσει τεκμήριο ότι εάν δεν έχει

<sup>32</sup> ΑΠ 252/2012, ΔΕΝ, Τόμος 69<sup>ος</sup>, 2013, σελ. 467.

<sup>33</sup> Λεβέντη Γ.-Παπαδημητρίου Κ., ό.π., σ. 328.

εφαρμοσθεί η υποχρέωση αυτή από τον εργοδότη δεν υφίσταται ο μη γνωστοποιηθείς όρος, είτε και υπέρ του εργοδότη, ο οποίος δύναται να προσκομίσει οποιαδήποτε αντίθετη προς τα περιλαμβανόμενα στο ενημερωτικό έγγραφο απόδειξη, από την οποία να προκύπτει ότι ή τα περιεχόμενα σε αυτό στοιχεία είναι εσφαλμένα ή ότι έχουν εκ των πραγμάτων αλλάξει<sup>34</sup>. Εν κατακλείδι, ο σκοπός των διατάξεων του ως άνω πδ είναι η εξασφάλιση ενός αποδεικτικού μέσου, συνήθως υπέρ του εργαζομένου, με στόχο τη διαφάνεια των όρων εργασίας, λειτουργώντας ως αποδεικτικό τεκμήριο. Η εκπλήρωση της υποχρέωσης γνωστοποίησης από τον εργοδότη αφορά κάθε εργαζόμενο που συνδέεται με αυτόν με σχέση ή σύμβαση εξαρτημένης εργασίας.

Συνοπτικά, και όλως ενδεικτικά, η υποχρέωση αυτή έγγραφης πληροφόρησης του εργαζομένου από τον εργοδότη, κατά το άρθρο 2 παρ. 2, θα πρέπει να περιλαμβάνει τουλάχιστον τους εξής ουσιώδεις όρους:

α) Τα στοιχεία ταυτότητας των συμβαλλομένων.

β) Τον τόπο παροχής της εργασίας, την έδρα της επιχείρησης ή τη διεύθυνση κατοικίας του εργοδότη. Εάν η εργασία παρέχεται σε περισσότερους τόπους, πρέπει να αναγράφεται ο κύριος τόπος παροχής εργασίας. Ως τόπος παροχής νοείται η γεωγραφική έκταση εντός της οποίας είναι υποχρεωμένος να ασκεί τα καθήκοντά του ο μισθωτός, χωρίς αυτό να σημαίνει ότι αποκλείεται να διατυπωθεί ο όρος αυτός προσδιορίζοντας γεωγραφική περιοχή ευρύτερη από αυτήν που αρχικά τοποθετείται ο μισθωτός.

γ) Τη θέση ή την ειδικότητα του εργαζομένου, το βαθμό του, την κατηγορία της απασχόλησής του καθώς και το αντικείμενο της εργασίας του. Να σημειωθεί ότι η αναφορά της θέσης ή της ειδικότητας θα πρέπει να γίνει, σύμφωνα με το τι έχει προβλεφθεί στη σύμβαση εργασίας, όσο το δυνατόν με γενικό τρόπο, χωρίς ειδικούς προσδιορισμούς.

δ) Την ημερομηνία έναρξης της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας και τη διάρκεια αυτής, αν καταρτίζεται για ορισμένο χρόνο.

ε) Τη διάρκεια της άδειας με αποδοχές που δικαιούται ο εργαζόμενος, καθώς και τον τρόπο και χρόνο χορήγησης της. Εφόσον δεν υφίστανται ειδικές συμφωνίες, αρκεί να αναγραφεί ότι «ο μισθωτός λαμβάνει την ετήσια άδειά του σύμφωνα με τις διατάξεις του AN539/1945 όπως ισχύει».

στ) Το ύψος της αποζημίωσης που οφείλεται και τις προθεσμίες που πρέπει να τηρούν εργοδότης και εργαζόμενος, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, σε περίπτωση λύσεως της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας με καταγγελία.

ζ) Τις πάσης φύσεως αποδοχές που δικαιούται ο εργαζόμενος και την περιοδικότητα καταβολής τους. Θα πρέπει έτσι να αναφέρεται όχι μόνο ο βασικός μισθός, αλλά και όλες οι λοιπές παράμετροι που καθορίζουν τη συνολική αμοιβή.

η) Τη διάρκεια της κανονικής ημερήσιας και εβδομαδιαίας απασχόλησης του εργαζομένου. Να σημειωθεί ότι το ΔΕΚ δέχθηκε ότι στην εν

<sup>34</sup> Πρβλ. απόφαση ΔΕΚ 8.2.2001 Υπόθ. 350/1999 (Lange), ΔΕΕ 7/2001, σελ. 756, ΔΕΝ, Τόμος 57<sup>ος</sup>, σελ. 790, Αρμ. 55, 7/2001, σελ. 1001.

λόγω υποχρέωση ενημέρωσης του εργαζομένου δεν εμπίπτει και η πληροφόρησή του σχετικά με την πραγματοποίηση υπερωριών<sup>35</sup>. Υποχρεούται, όμως, να ενημερώσει τον μισθωτό σχετικά με την ύπαρξη όρου δυνάμει του οποίου ο εργαζόμενος υποχρεούται να παρέχει υπερωριακή απασχόληση, εφόσον απλώς κληθεί προς τούτο από τον εργοδότη.

θ) Αναφορά της συλλογικής ρύθμισης που έχει εφαρμογή και καθορίζει τους ελάχιστους όρους αμοιβής και εργασίας τους εργαζομένου.

Η ως άνω εργοδοτική υποχρέωση πληροφόρησης του εργαζομένου αφορά και πρέπει να τύχει εφαρμογής σε κάθε μεταγενέστερη συμβατική τροποποίηση των ουσιαστών όρων της εργασιακής σχέσης το αργότερο εντός μηνός από την μεταβολή. Αντίστοιχη υποχρέωση σε περίπτωση νομοθετικής τροποποίησης δεν υπάρχει εφόσον ο αρχικός όρος παρέπεμπε στην εργατική νομοθεσία. Η, δε, μη τήρηση της υποχρέωσης αυτής επισύρει για τον εργοδότη μόνο διοικητικές κυρώσεις, οι οποίες επιβάλλονται από τα αρμόδια όργανα του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας με αιτιολογημένη πράξη και, σε καμία περίπτωση, δε συνεπάγεται την ακυρότητα της σύμβασης εργασίας.

### 3.2.2 Υποχρέωση προστασίας της ζωής και της υγείας του εργαζομένου

Η υποχρέωση προστασίας της ζωής και της υγείας του εργαζομένου βρίσκει νομοθετικό έρεισμα σε πληθώρα διατάξεων. Πρωτίστως στον γενικό κανόνα του άρθρου 662 ΑΚ σύμφωνα με τον οποίο *«Ο εργοδότης οφείλει να διαρρυθμίζει τα σχετικά με την εργασία και με τον χώρο της καθώς και τα σχετικά με τη διανομή, τις εγκαταστάσεις και τα μηχανήματα ή εργαλεία, έτσι ώστε να προστατεύεται η ζωή και η υγεία του εργαζομένου»*. Άλλα βασικά νομοθετήματα που εισήγαγαν ρυθμίσεις άλλοτε γενικές, καθορίζοντας όρους υγιεινής και ασφάλειας ανεξαρτήτως κατηγορίας εργασιών και άλλοτε ειδικές, εισάγοντας μέτρα κατά αντικείμενο δραστηριότητας είναι το ΠΔ 14/22.3.1934 «περί υγιεινής και ασφάλειας των εργατών και υπαλλήλων των πάσης φύσεως βιομηχανικών και βιοτεχνικών εργοστασίων, εργαστηρίων κ.λπ.», το ΠΔ 778/1980 «περί μέτρων ασφαλείας κατά την εκτέλεσιν οικοδομικών εργασιών», το ΠΔ 422/1979 και το ΠΔ 17/1996.

Ιδιαίτερης αναφοράς χρήζει ο ν. 1568/1985, ο οποίος θέλησε να επαναπροσδιορίσει τη γενική υποχρέωση του εργοδότη για πρόληψη, χωρίς να καταργεί τις προϋπάρχουσες ρυθμίσεις, αλλά συμπληρώνοντας αυτές καθορίζοντας νέες προδιαγραφές ασφαλείας. Με τον τρόπο αυτό επιχειρήθηκε η πρώτη ολοκληρωμένη και συστηματική προσέγγιση του ζητήματος της υγιεινής και ασφάλειας. Βασικό χαρακτηριστικό του νομοθετήματος, μεταξύ άλλων, είναι η πρόβλεψη δημιουργίας υπηρεσιών προστασίας και πρόληψης του επαγγελματικού κινδύνου και των επαγγελματικών ασθενειών μέσα στις επιχειρήσεις, χωρίς να περιορισθεί μόνο στην ανάθεση του σχετικού ελέγχου εφαρμογής των ρυθμίσεων του στα αρμόδια όργανα του Υπουργείου Εργασίας (άρθρο 30-31). Συγκεκριμένα, προέβλεψε για πρώτη φορά, αφενός μεν, τους ειδικούς θεσμούς πρόληψης του Τεχνικού Ασφαλείας και του Γιατρού Εργασίας (άρθρα 4-13), αφετέρου

<sup>35</sup> Πρβλ. απόφαση ΔΕΚ 8.2.2001 Υπόθ. 350/1999 (Lange), ό.π.

δε, τις Επιτροπές Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας (ΕΥΑΕ) (άρθρα 2-3), το Συμβούλιο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας (ΣΥΑΕ) (άρθρο 15) και τις Νομαρχιακές Επιτροπές Υγιεινής και Ασφάλειας (ΝΕΥΑΕ) (άρθρο 16), μέσω των οποίων τόσο οι εργαζόμενοι όσο και εκπρόσωποι των εργοδοτικών και κρατικών οργάνων παρεμβαίνουν, εκφράζουν τις απόψεις τους και συμμετέχουν στη λήψη αποφάσεων σχετικά με την υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας στην επιχείρηση<sup>36</sup>. Περαιτέρω, προβλέφθηκαν και εισήχθησαν νέα κριτήρια και αρχές ως προς τον σχεδιασμό των χώρων εργασίας (άρθρο 17), η υποχρέωση κατάρτισης σχεδίου διαφυγής και διάσωσης (άρθρο 18), η λήψη μέτρων για τη συνεχή συντήρηση των τόπων εργασίας (άρθρο 19), η υποχρέωση διατήρησης των διαδρόμων κυκλοφορίας (άρθρο 20), ο επαρκής αερισμός και εξαερισμός, η θερμοκρασία και ο φωτισμός των χώρων εργασίας (άρθρο 21), ρυθμιστικά πλαίσια σχετικά με την πρόληψη του επαγγελματικού κινδύνου από μηχανές (άρθρο 22), από μηχανικούς και ηλεκτρικούς κινδύνους (άρθρο 23), από φυσικούς, χημικούς και βιολογικούς παράγοντες (άρθρο 24), καθώς επίσης και η υποχρέωση του εργοδότη να γνωρίζει τους κινδύνους τους οποίους ελλοχεύουν για τους εργαζομένους παράγοντες που χρησιμοποιούνται ή δημιουργούνται στους τόπους εργασίας, αλλά και η σχετική ευθύνη των ίδιων των παρασκευαστών, εισαγωγέων και προμηθευτών για την τυχόν επικινδυνότητα των παραγόντων που παρασκευάζουν, εισάγουν, θέτουν σε κυκλοφορία ή παραχωρούν με οποιονδήποτε τρόπο για επαγγελματική χρήση (άρθρο 25). Επιπλέον, επιβλήθηκε στον εργοδότη η υποχρέωση να λαμβάνει μέτρα προστασίας ώστε να αποφεύγεται ή να ελαχιστοποιείται η έκθεση των εργαζομένων σε παράγοντες κινδύνου, όσο είναι πρακτικά δυνατό (άρθρο 26), η υποχρέωση να υποβάλει τους εργαζομένους σε τακτικό ιατρικό έλεγχο (άρθρο 27), καθώς και να παρέχει στους εργαζομένους ειδική πληροφόρηση σχετικά με την επικινδυνότητα των παραγόντων στους οποίους εκτίθενται (άρθρο 28).

Προς συμμόρφωση της εθνικής νομοθεσίας προς την εκδοθείσα κοινοτική Οδηγία πλαίσιο 89/391 «σχετικά με την εφαρμογή μέτρων για την προώθηση της βελτίωσης της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία» ακολούθησαν διάφορα νομοθετήματα που συμπλήρωναν το ν. 1568/1985, με πιο σημαντικό τον πρόσφατο ν.3850/2010<sup>37</sup>. Αυτός, πέρα από την πρόβλεψη των γενικών υποχρεώσεων του εργοδότη για προστασία της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων, προβλέπει και μια σειρά ειδικότερων υποχρεώσεων όπως είναι αυτές του άρθρου 43, όπου

---

<sup>36</sup> Ειδικότερα, προβλέφθηκε ότι οι εργαζόμενοι σε επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 50 άτομα (150 σύμφωνα με μεταβατική διάταξη) έχουν δικαίωμα να συνιστούν Επιτροπές υγιεινής και Ασφάλειας, αποτελούμενες από εκλεγμένους αντιπροσώπους στην επιχείρηση. Εάν, μάλιστα, στην επιχείρηση υφίσταται συμβούλιο εργαζομένων τα μέλη της Επιτροπής ορίζονται από το Συμβούλιο. Αντίστοιχα, σε επιχειρήσεις που απασχολούν από 20 έως 50 άτομα ορίζεται εκλεγμένος αντιπρόσωπος των εργαζομένων για την υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας στην επιχείρηση. Τέλος, σε επιχειρήσεις που απασχολούν κατά ετήσιο μέσο όρο πάνω από 50 εργαζομένους, ο εργοδότης έχει υποχρέωση να χρησιμοποιεί τις υπηρεσίες τεχνικού ασφαλείας και ιατρού εργασίας.

<sup>37</sup> Τροποποιήθηκε επιμέρους μεταγενέστερα με τους ν. 4174/2013 «Φορολογικές διαδικασίες και άλλες διατάξεις», ν. 4144/2013 «Αντιμετώπιση της παραβατικότητας στην Κοινωνική Ασφάλιση και στην αγορά εργασίας και λοιπές διατάξεις αρμοδιότητας του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας» και ν. 3996/2011 «Αναμόρφωση του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας, ρυθμίσεις θεμάτων Κοινωνικής Ασφάλισης και άλλες διατάξεις».

προβλέπεται, μεταξύ άλλων, η υποχρέωση του εργοδότη να έχει στη διάθεση του μια γραπτή εκτίμηση των υφιστάμενων κατά την εργασία κινδύνων για την υγεία και την ασφάλεια (ΜΕΕΚ), συνοδευόμενη από την σύμφωνη γνώμη του Τεχνικού Ασφαλείας και του Γιατρού Εργασίας, να καθορίζει τα μέτρα προστασίας που πρέπει να ληφθούν και, αν χρειαστεί, το υλικό προστασίας που πρέπει να χρησιμοποιηθεί, να αναγγέλλει σε όλες τις αρμόδιες υπηρεσίες όλα τα εργατικά ατυχήματα καθώς και να τηρεί σχετικό ειδικό βιβλίο ατυχημάτων.

Το πλέγμα των ανωτέρω προστατευτικών διατάξεων συμπληρώνει, όπου απαιτείται, η διάταξη του 288 ΑΚ. Η καλόπιστη εκπλήρωση των συμβατικών και νομίμων υποχρεώσεων από πλευράς του εργοδότη, όπως επιβάλλουν και τα συναλλακτικά ήθη, αποτελεί τη βάση για την ερμηνεία των ήδη θεσπισμένων εργοδοτικών υποχρεώσεων ή ακόμα και τη δημιουργία νέων υποχρεώσεων προστασίας που δεν καλύπτονται από τις ως άνω διατάξεις δημοσίου δικαίου ή χρήζουν περαιτέρω συμπληρώσεως.

Η ratio των ως άνω διατάξεων συνίσταται στο γεγονός ότι ο εργαζόμενος, με την θέση σε λειτουργία της εργασιακής σχέσης, εντάσσεται πλέον στο δυναμικό μίας οργανωμένης λειτουργικής οντότητας, ανεξάρτητα εάν αυτή συνίσταται από μόνο δύο ή περισσότερα άτομα, σημαίνει ότι παραχωρεί τη σωματική και πνευματική του ύπαρξη στην διακριτική ευχέρεια του εργοδότη και εντός των πλαισίων άσκησης του διευθυντικού του δικαιώματος. Αυτό συνεπάγεται ότι κατά το εργασιακό του ωράριο και στον τόπο που αναπτύσσεται η επιχειρηματική δραστηριότητα, ο εργοδότης έχει εύλογο συμφέρον να ελέγχει την δραστηριότητα του μισθωτού. Η διάθεση αυτή του εργαζομένου μπορεί να έχει δυσμενείς επιπτώσεις τόσο στην ζωή όσο και στην υγεία του ατόμου και, ως εκ τούτου, η θέσπιση ειδικότερων ρυθμίσεων για την προστασία τους καθίσταται επιβεβλημένη. Οι διατάξεις αυτές στόχο έχουν να θωρακίσουν τη σωματική ασφάλεια και ακεραιότητα του εργαζομένου, να επιβάλλουν νομοθετικά την υποχρέωση πρόνοιας του εργοδότη και, εν τέλει, να κατοχυρώσουν τη θεμελιώδη συνταγματική αρχή του σεβασμού και της προστασίας της αξίας του ανθρώπου. Ο χαρακτήρας των ρυθμίσεων αυτών ως αναγκαστικού δικαίου διατάξεων προκαθορίζουν και τη βούληση του νομοθέτη να μην υποχωρούν στην ιδιωτική βούληση των συμβαλλομένων μερών καθώς και, σε περίπτωση παράβασης τους, να επιβάλλονται διοικητικές και ποινικές κυρώσεις.

Η μη τήρηση από πλευράς του εργοδότη της νομοθεσίας περί υγιεινής και ασφάλειας, σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 71 και 72 του ν.3850, επισύρει διοικητικές και ποινικές κυρώσεις. Ειδικότερα ορίζεται ότι, οι διοικητικές κυρώσεις που μπορούν να επιβληθούν είναι είτε πρόστιμο για καθεμία παράβαση που ανέρχεται από πεντακόσια (500) έως πενήντα χιλιάδες (50.000) ευρώ, είτε προσωρινή διακοπή της επιχείρησης για χρονικό διάστημα μέχρι έξι (6) ημερών, είτε και για μεγαλύτερο διάστημα ή και οριστική παύση εφόσον το αποφασίσει ο Υπουργός Εργασίας. Προβλέπεται, ωστόσο, η δυνατότητα χορήγησης εύλογης προθεσμίας μέχρι τριάντα (30) ημερών για συμμόρφωση του εργοδότη προς τις σχετικές συστάσεις, με δυνατότητα παράτασης έως και δέκα (10) ημέρες εφόσον κριθεί αναγκαίο. Από ποινικής πλευράς, σε περίπτωση αθέτησης της σχετική υποχρέωσης από πρόθεση ο εργοδότης τιμωρείται με ποινή φυλάκισης τουλάχιστον έξι μηνών ή με χρηματική ποινή τουλάχιστον εννιακοσίων (900,00) ευρώ. Σε περίπτωση



παράβασης των διατάξεων από αμέλεια ο δράστης τιμωρείται με ποινή φυλάκισης μέχρι ενός έτους ή με χρηματική ποινή.

### 3.2.2.1 Τεχνικός Ασφαλείας, Γιατρός Εργασίας και ο θεσμός των Εξωτερικών Υπηρεσιών Προστασίας και Πρόληψης (ΕΞ.Υ.Π.Π.)

Η νομοθετική πρόβλεψη για απασχόληση τόσο Τεχνικού Ασφαλείας όσο και Γιατρού Εργασίας έγινε για πρώτη φορά με το άρθρο 4 του ν. 1568/1985 και αφορούσε όλες τις επιχειρήσεις που απασχολούσαν προσωπικό άνω των 50 ατόμων. Με το Π.Δ. 17/1996, η απασχόληση Τεχνικού Ασφαλείας έγινε υποχρεωτική για όλες τις επιχειρήσεις ανεξαρτήτως αριθμού απασχολουμένων, σε αντίθεση με τον Γιατρό Εργασίας για τον οποίο διατηρήθηκε το αριθμητικό κριτήριο. Ωστόσο, και αυτός είναι υποχρεωτικός σε κάθε περίπτωση, εφόσον οι επιχειρήσεις χρησιμοποιούν μόλυβδο, αμίαντο, καρκινογόνες ουσίες ή βιολογικούς παράγοντες και από την εκτίμηση των κινδύνων καταδεικνύεται κίνδυνος για την υγεία ή την ασφάλεια των εργαζομένων. Ήδη, οι περί τεχνικού ασφαλείας και γιατρού εργασίας διατάξεις κωδικοποιήθηκαν στα άρθρα 8 επ. του ν. 3850/2010.

Μεταξύ των υποχρεώσεων του Τεχνικού Ασφαλείας είναι να παρέχει υποδείξεις και συμβουλές στον εργοδότη για θέματα υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας και σχετικά με την πρόληψη των εργατικών ατυχημάτων. Πέραν αυτού, οφείλει να επιθεωρεί τις θέσεις εργασίας, να επιβλέπει την ορθή χρήση των ατομικών μέσων προστασίας καθώς επίσης να αναφέρει στον εργοδότη κάθε σχετική παράλειψη.

Αντίστοιχα, ο Γιατρός Εργασίας οφείλει να προβαίνει στη διενέργεια ιατρικών εξετάσεων και μετρήσεων παραγόντων του εργασιακού περιβάλλοντος σε εφαρμογή των εκάστοτε ισχυουσών κανόνων και μέτρων υγιεινής, καθώς επίσης να επιλαμβάνεται του περιοδικού και του έκτακτου ιατρικού ελέγχου της υγείας των εργαζομένων.

Τόσο ο τεχνικός ασφαλείας όσο και ο γιατρός ασφαλείας οφείλουν να συνεργάζονται στενά με τον εργοδότη, τους εκπροσώπους των εργαζομένων και τις αρμόδιες κρατικές αρχές, να ενημερώνουν αυτούς για κάθε σημαντικό ζήτημα υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας στην επιχείρηση και, σε κάθε περίπτωση, να τηρούν το επιχειρηματικό και ιατρικό απόρρητο κατά την άσκηση των καθηκόντων τους.

Συμπληρωματικά προς τους παραπάνω θεσμούς λειτουργεί και ο θεσμός των Εξωτερικών Υπηρεσιών Προστασίας και Πρόληψης (ΕΞ.Υ.Π.Π.), ο οποίος προβλέφθηκε με το άρθρο 5 του ΠΔ 17/1996, πήρε μορφή με το ΠΔ 95/1999 και, τέλος, κωδικοποιήθηκε στο σύνολό του με τα άρθρα 23 επ. του ν. 3850/2010. Βασικός σκοπός τους είναι να παρέχουν στις επιχειρήσεις την δυνατότητα, αντί να απασχολούν κατά τρόπο μεμονωμένο τεχνικό ασφαλείας και γιατρό εργασίας, να τους παρέχουν αυτές τις αντίστοιχες υπηρεσίες, αναλαμβάνοντας τις αντίστοιχες αρμοδιότητες και υποχρεώσεις.

### 3.2.2.2 Όργανα ελέγχου, ενημέρωσης και πληροφόρησης επί θεμάτων ΥΑΕ

Η πιστή εφαρμογή των κανόνων υγιεινής και ασφάλειας προϋποθέτει την ύπαρξη κρατικών οργάνων τα οποία θα προβαίνουν τόσο στην υποβολή υποδείξεων όσο και στον αυστηρό έλεγχο των υποκείμενων εργοδοτών. Το ρόλο αυτό επιτελεί η Διεύθυνση Συνθηκών Εργασίας που ανήκει στο Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης. Ειδικότερα, τα όργανα των «Τεχνικών Επιθεωρητών Εργασίας» και «Υγειονομικών Επιθεωρητών Εργασίας» έχουν ως πρωτεύον καθήκον να διενεργούν ελέγχους για την εφαρμογή των κανόνων υγιεινής και ασφάλειας, να ερευνούν τις αιτίες των σοβαρών εργατικών ατυχημάτων, να υποδεικνύουν μέτρα για την αποφυγή τους, να ερευνούν τη φύση και τις αιτίες επαγγελματικών νόσων και γενικώς να παρέχουν συμβουλές, οδηγίες και υποδείξεις στους εργαζομένους και στους εργοδότες για την αποτελεσματικότερη εφαρμογή της σχετικής νομοθεσίας. Στο πλαίσιο της εποπτικής τους λειτουργίας τα όργανα αυτά δύνανται να επιβάλλουν τις προβλεπόμενες διοικητικές κυρώσεις σε περίπτωση διαπίστωσης εργοδοτικών παραβάσεων.

Παράλληλα, με στόχο την γενικότερη εποπτεία της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας υφίσταται στο Υπουργείο Εργασίας ειδική διεύθυνση (Γενική Διεύθυνση Συνθηκών και Υγιεινής της Εργασίας), ενώ έχει συσταθεί και λειτουργεί το πολυμερούς σύνθεσης Συμβούλιο Υγείας και Ασφάλειας των Εργαζομένων (ΣΥΑΕ)<sup>38</sup> αρμόδιο να γνωμοδοτεί σε θέματα ασφάλειας και υγείας των εργαζομένων. Σημαντικό έργο στον τομέα αυτό παρέχει και το Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας (ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.), το οποίο παρέχει συμβουλευτικές υπηρεσίες και υπηρεσίες εμπειρογνώμονα σε επιχειρήσεις, συνδικαλιστικές οργανώσεις και άλλους φορείς σε θέματα ασφάλειας και υγείας της εργασίας, δραστηριοποιούμενο κυρίως στους τομείς της πληροφόρησης, εφαρμοσμένης έρευνας, επιμόρφωσης και εκπαίδευσης.

### 3.2.2.3 Το εργατικό ατύχημα και η ειδική ρύθμιση του ν. 551/1915

Ο Έλληνας νομοθέτης έχει επιλέξει συνειδητά να προστατεύσει κατ' απόλυτο τρόπο τα ομοειδή εν ευρεία έννοια έννομα αγαθά της ζωής και της υγείας. Η εργατική νομοθεσία, συμμορφούμενη με την γενική αυτή νομοθετική επιταγή, υιοθέτησε από πολύ νωρίς ειδικότερες διατάξεις σχετικά με την προστασία του εργαζομένου σε περίπτωση εργατικού ατυχήματος. Ειδικότερα, ο ν. 551/1915, ο οποίος ισχύει μέχρι και σήμερα, όπως κωδικοποιήθηκε με β.δ. 24.7/25.8.1920 και εν συνεχεία τροποποιήθηκε, ρυθμίζει κατ' αρχήν την ευθύνη των εργοδοτών σε περίπτωση εργατικού ατυχήματος.

Ο ν.551/1915 εφαρμόζεται σε επιχειρήσεις οικοδομικών και άλλων τεχνικών έργων, σε εργοστάσια κ.λπ., όπου γίνεται χρήση μηχανικών εργαλείων, σε επιχειρήσεις μεταφοράς, φορτώσεως, εκφορτώσεως, αποθηκείσεως, σε επιχειρήσεις όπου κατασκευάζονται ή χρησιμοποιούνται

<sup>38</sup> Άρθρο 2 παρ. 2 του ν. 3850/2010.

εκρηκτικές ή τοξικές ύλες ή χρησιμοποιούνται μηχανές με κινητήρια δύναμη<sup>39</sup>. Επίσης, με ρητή διάταξη τόσο του νόμου αυτού όσο και του κώδικα ιδιωτικού ναυτικού δικαίου (άρθρο 66) ο νόμος εφαρμόζεται και στη ναυτική εργασία<sup>40</sup>.

Κατά τη διατύπωση του νόμου, εργατικό ατύχημα θεωρείται κάθε βλάβη - που επήλθε κατά την εκτέλεση της εργασίας ή εξ αφορμής αυτής σε εργάτη ή υπάλληλο των εργασιών ή επιχειρήσεων των αναφερομένων στο άρθρο 2 του β.δ. 24.7/25.8.1920 - η οποία είναι αποτέλεσμα βίαιου συμβάντος, δηλαδή βιαιότητας και αιφνίδιας επενέργειας εξωτερικού αιτίου που δεν θα λάμβανε ύπαρξη χωρίς την εργασία και την εκτέλεση της υπό τις δεδομένες περιστάσεις εκτελέσεώς της, και επιφέρει το θάνατό του ή την ανικανότητα προς εργασία η οποία διήρκεσε περισσότερο από τέσσερις ημέρες<sup>41</sup>. Εξαιρείται και δεν εμπίπτει στην έννοια του εργατικού ατυχήματος η περίπτωση κατά την οποία ο παθών προκάλεσε με δόλο το ατύχημα. Αντίστοιχη ερμηνεία δίδεται στην έννοια του εργατικού ατυχήματος και κατά την ασφαλιστική νομοθεσία.

Τα ειδικότερα στοιχεία και οι ιδιαίτερες περιστάσεις που απαρτίζουν το ειδικό πραγματικό του ως άνω κανόνα δικαίου, όπως είναι η έννοια του «βίαιου συμβάντος» και η ερμηνεία που δίδεται στην περίπτωση «κατά την εκτέλεση της εργασίας ή εξ αφορμής αυτής», έχουν επανειλημμένα απασχολήσει τη νομολογία και τη θεωρία. Ενδεικτικά, θα αναφέρουμε ορισμένες περιπτώσεις οι οποίες έχουν ενταχθεί στην έννοια του εργατικού ατυχήματος. Τέτοιες συνιστούν η επαγγελματική ασθένεια του εργαζομένου που εκδηλώθηκε λόγω δυσμενών όρων, όχι συμφυών προς την εκτελούμενη εργασία, που οφείλεται όμως σε αμέλεια των εργοδοτικών οργάνων να τηρήσουν τους όρους υγιεινής και ασφάλειας, η επαγγελματική νόσος που προκλήθηκε, μεν, σε κανονικές συνθήκες παροχής εργασίας εξαιτίας της φύσης και του είδους αυτής και των συνδεόμενων με αυτήν δυσμενών όρων και δεν σχετίζεται με την ιδιοσυστασία του οργανισμού του παθόντος, όμως, ο εργοδότης παρόλο που πληροφορήθηκε την ασθένεια εξακολούθησε, παραβιάζοντας την απορρέουσα από το άρθρο 662 υποχρέωσή του, να απασχολεί το μισθωτό στην ίδια εργασία και κάτω από τις ίδιες συνθήκες που συνετέλεσαν στην εκδήλωση ή επιδείνωση της ασθένειας, όπως επίσης και η νόσος του μισθωτού, η οποία ενώ προκλήθηκε υπό κανονικές συνθήκες λόγω καθαρής παθολογίας του οργανισμού, δεν απέτρεψε τον εργοδότη από το να απασχολήσει τον εργαζόμενο υπό τις ίδιες συνθήκες, με συνέπεια να επιδεινωθεί η κατάσταση της υγείας του<sup>42</sup>.

Περαιτέρω, και προκειμένου μια περίπτωση να ενταχθεί στην έννοια του εργατικού ατυχήματος, θα πρέπει να υφίσταται αιτιώδης συνάφεια μεταξύ του ατυχήματος και της εργασίας. Η προϋπόθεση αυτή συντρέχει όταν αφενός, μεν, το ατύχημα επέρχεται *κατά την εκτέλεση της εργασίας*, δηλαδή το βίαιο συμβάν συνδέεται χρονικά και τοπικά με την παροχή της εργασίας, και αφετέρου, δε, όταν το ατύχημα επέρχεται *εξ αφορμής της εργασίας*, δηλαδή το βίαιο συμβάν συνδέεται έστω και έμμεσα με αυτήν. Με άλλα λόγια, όπως διατυπώνεται στη θεωρία, «εργατικό ατύχημα» μπορεί να επέλθει πριν, κατά ή και μετά την εκτέλεση της εργασίας, αλλά οπωσδήποτε εξ αφορμής αυτής<sup>43</sup>.

<sup>39</sup> Πρβλ. Καρακατσάνη Α.-Γαρδικά Σ., Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, 5<sup>η</sup> έκδοση, σελ. 348.

<sup>40</sup> ΑΠ 823/1990, ΕΕΔ Τόμος 50<sup>ος</sup>, 1991, σελ. 794.

<sup>41</sup> Πρβλ. Λεβέντη Γ.-Παπαδημητρίου Κ., ό.π., σ. 805.

<sup>42</sup> ΣτΕ 242/1989, 762/1988, 4084/1985 κ.ά.

<sup>43</sup> Ζερδελή Δ., ό.π., σελ. 758.

Σύμφωνα, δε, με την νομολογία, η οποία αναγνωρίζει μεταξύ του ατυχήματος και της εργασίας σχέση *αιτίου και αποτελέσματος* και η προσέγγισή της χαρακτηρίζεται από μία τάση διεύρυνσης της έννοιας του αιτιώδους αυτού συνδέσμου, τέτοιες περιπτώσεις συνιστούν το ατύχημα που λαμβάνει χώρα κατά τη μετάβαση από και προς τον τόπο εργασίας<sup>44</sup>, το ατύχημα κατά τη διάρκεια νόμιμης απεργίας<sup>45</sup>, ο τραυματισμός ναυτικού που συνέβη εκτός πλοίου σε χρόνο που ήταν αναγκαίος είτε για να επικοινωνήσει με τους οικείους του είτε για τη ψυχαγωγία του, με δεδομένο ότι οι ενέργειες αυτές συμβάλλουν στην αποκατάσταση ή διατήρηση της ψυχικής του ισορροπίας<sup>46</sup> καθώς επίσης και ο τραυματισμός του εργαζομένου συνεπεία απόπειρας αυτοκτονίας στην οποία οδηγήθηκε εξαιτίας ταπεινωτικής συμπεριφοράς του εργοδότη<sup>47</sup>.

Η ρύθμιση του ν.551/1915 καθιερώνει ειδικά στις περιπτώσεις των εργατικών ατυχημάτων του μισθωτού την αντικειμενική ευθύνη του εργοδότη ή των προστηθέντων του, δηλαδή τον καταλογισμό του ατυχήματος σε αυτόν ανεξαρτήτως του εάν συντρέχει πταίσμα του ή όχι. Αντιθέτως, στην περίπτωση που το ατύχημα οφείλεται σε δόλο του εργοδότη ή προσώπου που έχει προσθήσει, ο εργαζόμενος έχει τη διαζευκτική ευχέρεια να αξιώσει αποζημίωση είτε βάσει του ν.551/1915, οπότε και δεν χρειάζεται να αποδείξει υπαιτιότητα του εργοδότη ή των προστηθέντων στην πρόκληση του ατυχήματος είτε βάσει των γενικών διατάξεων περί αδικοπραξίας του Αστικού Δικαίου (νομική βάση της αποζημιωτικής αξίωσης του μισθωτού είναι τα άρθρα 297, 298, 914, 922, 928 ΑΚ) κατά τις οποίες, όμως, διατάξεις η ευθύνη του εργοδότη είναι υποκειμενική.

Μία, επιπλέον, σημαντική διαφορά έγκειται στο ύψος της αποζημίωσης, καθόσον αφενός κατά τα άρθρα 3 επ. του ν.551/1915 η αποζημίωση που προβλέπεται είναι μερική, η δε αντικειμενική ευθύνη του εργοδότη δεν επεκτείνεται και στη χρηματική αποζημίωση λόγω ηθικής βλάβης, αφού γι' αυτήν απαιτείται πάντοτε υπαιτιότητα, αφετέρου κατά τις διατάξεις περί αδικοπραξίας του ΑΚ η αποζημίωση είναι πλήρης και περιλαμβάνει, μεταξύ άλλων ζημιών, οτιδήποτε θα στερείται ο παθών στο μέλλον ή θα ξοδεύει επί πλέον εξαιτίας της αυξήσεως των δαπανών του, όπως και χρηματική ικανοποίηση λόγω ηθικής βλάβης. Να σημειωθεί ότι η επιλογή της μίας αγωγής αποκλείει την άλλη, εκτός εάν το ατύχημα οφείλεται σε υπαιτιότητα τρίτου προσώπου που δεν ταυτίζεται με τον εργοδότη, οπότε χωρούν παράλληλα και οι δύο αγωγές, η μία κατά του εργοδότη με τις διατάξεις του ν.551/1915, και η άλλη κατά του αδικοπραγήσαντος με τις διατάξεις του άρθρου 914ΑΚ.

Ως προς το ζήτημα της παραγραφής της εν λόγω αξίωσης του εργαζομένου, αυτή καθορίζεται, καταρχάς, στα τρία (3) έτη σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 17 παρ. α' ν.551/1915. Η προθεσμία, όμως, αυτή διαφοροποιείται στην περίπτωση του *μη συμμορφωθέντος εργοδότη προς τις διατάξεις του άρθρου 10* του εν λόγω νομοθετήματος, στην μη εκπλήρωση

<sup>44</sup> **ΑΠ 485/2000**, ΕΕργΔ 2001, σελ. 712, **ΑΠ 1687/2000**, ΕΕργΔ 2002, σελ. 1307. Απαραίτητη, ωστόσο, προϋπόθεση είναι ο εργαζόμενος να ακολουθεί τη συνήθη διαδρομή του και να μην παρεκκλίνει αδικαιολόγητα.

<sup>45</sup> **ΟΛΣΤΕ 3280/1992**, ΔΕΝ 1993, σελ. 9. Αντίθετη άποψη έχει εκφράσει ο καθηγητής Λεβέντης, ΔΕΝ 1993, σελ. 2.

<sup>46</sup> **ΑΠ 1625/2006**, ΕΕργΔ 2007, σελ. 937.

<sup>47</sup> **ΑΠ 998/2012**, ΕΕργΔ 2013, σελ. 46.

δηλαδή από πλευράς του του συνόλου των υποχρεώσεων δημοσιότητας και συλλογής αποδεικτικού υλικού σχετικά με το εργατικό ατύχημα οπότε και χωρεί η κοινή εικοσαετής παραγραφή<sup>48</sup>. Οι ειδικότερες υποχρεώσεις του εργοδότη για αναγγελία του εργατικού ατυχήματος θα μας απασχολήσουν αναλυτικά σε επόμενο κεφάλαιο.

Σήμερα, ωστόσο, η σημασία της ειδικότερης αυτής ρύθμισης εμφανίζεται περιορισμένη με δεδομένο ότι, πλέον, δεν βρίσκει εφαρμογής σε περιπτώσεις εργατικών ατυχημάτων μισθωτών υπαγόμενων στην ασφάλιση του ΙΚΑ, δηλαδή στις περιπτώσεις του μεγαλύτερου μέρους των εργαζομένων της χώρας μας, πλην των εργαζομένων που υπάγονται στην ασφάλιση άλλων ασφαλιστικών ταμείων και στην σχετικά σπάνια περίπτωση που το ατύχημα οφείλεται σε δόλο του εργοδότη. Σύμφωνα, λοιπόν, με την νομοθεσία του ΙΚΑ (α.ν. 1846/1951) ο εργοδότης απαλλάσσεται από την υποχρέωση αποκατάστασης της θετικής ζημίας που υπέστη ο εργαζόμενος, η οποία θεμελιώνεται είτε βάσει του ν.551/1915 είτε βάσει των διατάξεων περί αδικοπραξίας (914ΑΚ). Ακόμα και όταν το ατύχημα οφείλεται σε δόλο του εργοδότη ή προστηθέντος του, αυτός υποχρεούται να καταβάλει στον εργαζόμενο μόνο τη διαφορά ανάμεσα στις παροχές του ΙΚΑ και του επιδικασθέντος ποσού αποζημίωσης, ενώ συγχρόνως υποχρεούται να καταβάλει στο ΙΚΑ τις καταβληθείσες εκ μέρους του παροχές. Αντίθετα, η απαλλαγή αυτή δεν καλύπτει τη περίπτωση που το ατύχημα επήλθε από ενέργεια τρίτου προσώπου, που δεν μπορεί να χαρακτηριστεί ως προστηθείς του εργοδότη, εναντίον του οποίου ο παθών διατηρεί το δικαίωμα αποζημίωσης κατά το κοινό δίκαιο. Να σημειωθεί, εδώ, σχετικά ότι η απαλλαγή του εργοδότη και των προστηθέντων του από την υποχρέωση αποζημίωσης ισχύει και όταν το ατύχημα οφείλεται σε μη τήρηση των ειδικών διατάξεων περί μέτρων ασφαλείας στο χώρο εργασίας. Δηλαδή, δεν εκλαμβάνεται η πλημμελής αυτή συμπεριφορά του εργοδότη ως ικανή περίπτωση που να δικαιολογεί την εξαίρεση από τον κανόνα της απαλλαγής του και αποκατάστασης της προκληθείσης ζημίας από το ΙΚΑ.

Τέλος, με δεδομένο ότι η ασφαλιστική κάλυψη που προβλέπεται από πλευράς του ΙΚΑ στην περίπτωση αυτή καλύπτει μόνο την περιουσιακή ζημία, ο εργαζόμενος διατηρεί στο ακέραιο το δικαίωμα του να αξιώσει χρηματική ικανοποίηση για την αποκατάσταση της τυχόν προκληθείσης ηθικής βλάβης του ιδίου ή σε περίπτωση θανάτου του μισθωτού, ψυχικής οδύνης των συγγενών του (932ΑΚ). Προϋπόθεση εφαρμογής της εν λόγω διάταξης είναι το ζημιογόνο γεγονός να οφείλεται σε υπαιτιότητα του εργοδότη ή των προστηθέντων οργάνων του, αρκούντος δε οποιασδήποτε μορφής αμέλειας και όχι αποκλειστικά ειδικής<sup>49</sup>.

i) Το εργατικό ατύχημα από τη σκοπιά του ΙΚΑ

<sup>48</sup> Κομβική η απόφαση **ΟΛΑΠ 4/2003** (ΔΕΝ 2003, σελ. 652 και ΕΕργΔ 2003, σελ. 276), σύμφωνα με την οποία η διάταξη αυτή θεσπίστηκε υπέρ του παθόντος εργαζομένου, του οποίου τα δικαιώματα δεν δύνανται να συρρικνωθούν εκ της βουλήσεως τρίτων και, ως εκ τούτου, η συντομότερη προθεσμία παραγραφής δεν επέρχεται ανεξαρτήτως του λόγου που δεν συμμορφώθηκε ο εργοδότης, ασχέτως δηλαδή εάν αυτό οφείλεται σε υπαιτιότητά του ή όχι.

<sup>49</sup> **ΑΠ 60/2003**, ΕλλΔνη 2003, σελ. 709.

Σύμφωνα με το ΙΚΑ, όπως προκύπτει από την υπ' αριθμόν 45/24.6.2010 Εγκύκλιο, εργατικό ατύχημα θεωρείται η σωματική ή διανοητική βλάβη που επέρχεται από βίαιο, εξωτερικό και αιφνίδιο συμβάν και η οποία προκλήθηκε παρά τη θέληση του ασφαλισμένου. Αυτό, μάλιστα, θα πρέπει να συμβεί κατά τη διάρκεια της εργασίας και εξαιτίας αυτής. Υπό την άποψη αυτή, εκτός εργασίας ατύχημα θεωρείται κάθε άλλο βίαιο, εξωτερικό και αιφνίδιο συμβάν. Για να θεωρηθεί, δε, ένα ατύχημα εργατικό θα πρέπει να αποδειχθεί ότι η βλάβη της υγείας του ασφαλισμένου οφείλεται σε κάποιο ξαφνικό και έκτακτο περιστατικό το οποίο δεν μπορεί να θεωρηθεί πως βρίσκεται εντός του κύκλου των συνηθισμένων συνθηκών παροχής της εργασίας του. Για το λόγο αυτό το ΙΚΑ δεν θεωρεί, για παράδειγμα, εργατικό ατύχημα το θάνατο ή την αναπηρία που προκλήθηκε από ειδικές συνθήκες εάν η εργασία του ασφαλισμένου, από τη φύση της, παρέχεται υπό τις συνθήκες αυτές<sup>50</sup>. Με βάση την ως άνω εννοιολογική προσέγγιση, έχει γίνει δεκτό από πλευράς ΙΚΑ ότι ως εργατικά ατυχήματα χαρακτηρίζονται ενδεικτικά οι εξής περιπτώσεις: **α)** τα ατυχήματα που γίνονται κατά τα διαλείμματα της εργασίας ή κατά τη μεσημεριανή διακοπή, οπωσδήποτε όμως μέσα στο χώρο της εργασίας και κατά περίπτωση μετά την απομάκρυνση από τον χώρο αυτό, **β)** το ατύχημα του εργαζομένου που λαμβάνει χώρα κατά τη μετάβαση του ασφαλισμένου σε εστιατόριο που βρίσκεται κοντά στον τόπο της εργασίας του για να γευματίσει, να ικανοποιήσει δηλαδή μια βασική βιοτική του ανάγκη και εφόσον η επιχείρηση δεν του εξασφαλίζει στοιχειωδώς την ικανοποίηση της ανάγκης αυτής, **γ)** ο θάνατος που προκλήθηκε από τσίμπημα σφήκας κατά τη διάρκεια της εργασίας και στον τόπο αυτής, ανεξάρτητα από τυχόν αλλεργική προδιάθεση του ασφαλισμένου που τελικά προκάλεσε τον θάνατό του, όπως επίσης και **δ)** το ατύχημα που προκλήθηκε από τον διαπληκτισμό του εργαζομένου με συνάδελφό του στο χώρο της εργασίας και με αφορμή την εργασία του και όχι για προσωπικούς λόγους.

Αντίθετα, δεν υπάγονται στην έννοια του εργατικού ατυχήματος: **α)** αυτά που συμβαίνουν μέσα στα σπίτια των ασφαλισμένων, εκτός εάν αυτοί ισχυριστούν και αποδείξουν ότι τα ατυχήματα συνδέονται άμεσα ή έμμεσα με την εκτέλεση της εργασίας τους, **β)** τα ατυχήματα κατά την εκτέλεση εργασίας που δεν είναι ασφαλιστέα στον ασφαλιστικό αυτό οργανισμό και **γ)** τα περιστατικά αυτοκτονίας ή κάθε άλλου βίαιου συμβάντος που έλαβε χώρα με τη θέληση ή με τη συναίνεση του ασφαλισμένου.

#### 3.2.2.4 Ειδικά μέτρα για την προστασία των εγκύων γυναικών

Στο πλαίσιο της εξεταζόμενης εργοδοτικής υποχρέωσης εμπίπτει και η ανάγκη προστασίας των εγκύων, των λεχώνων, και γαλουχουσών εργαζομένων γυναικών. Προς εκπλήρωση της υποχρέωσης αυτής, ειδικές ρυθμίσεις προβλέπονται στο Π.Δ. 176/1997, με το οποίο η ελληνική νομοθεσία προσαρμόστηκε στις διατάξεις της κοινοτικής Οδηγίας 92/85/ΕΟΚ «σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων».

---

<sup>50</sup> ΑΠ 888/2015

Σύμφωνα με τις διατάξεις του νομοθετήματος αυτού, ο εργοδότης υποχρεούται να έχει στη διάθεσή του μια γραπτή εκτίμηση των υφιστάμενων κατά την εργασία κινδύνων, σε όλες αυτές τις περιπτώσεις όπου ελλοχεύει έκθεση σε κίνδυνο των υπαγόμενων στο νομοθέτημα εργαζομένων γυναικών. Στην εκτίμηση αυτή προσδιορίζεται η φύση, ο βαθμός και η διάρκεια της έκθεσης των εργαζομένων γυναικών κατά την έννοια του άρθρου 2, ώστε να είναι δυνατό να αξιολογηθούν όλοι οι κίνδυνοι για την ασφάλεια ή την υγεία τους, καθώς και κάθε επίπτωση στην εγκυμοσύνη ή γαλουχία των γυναικών αυτών στην συγκεκριμένη επιχείρηση, είτε άμεσα είτε έμμεσα, και να καθορισθούν τα ληπτέα μέτρα. Παράλληλα, θα πρέπει να ενημερώνονται οι ενδιαφερόμενες γυναίκες για την εκτίμηση και αξιολόγηση των κινδύνων (άρθρο 4) προκειμένου να έχουν ίδια γνώση και προκειμένου να λαμβάνουν αυτοτελώς ειδικότερα προληπτικά μέτρα. Το αποτέλεσμα της αξιολόγησης αυτής είναι καταλυτικής σημασίας καθώς εάν τυχόν αναδείξει κινδύνους για την ασφάλεια ή την υγεία της εργαζόμενης γυναίκας, πρέπει να προβλεφθεί ένα σύστημα για την προστασία της ιδίως αφού οι έγκυες και γαλουχούσες εργαζόμενες δεν πρέπει να εκτελούν εργασίες για τις οποίες η αξιολόγηση έδειξε κίνδυνο έκθεσης, επικίνδυνης για την υγεία ή την ασφάλεια, σε ορισμένους ιδιαίτερα επικίνδυνους παράγοντες ή συνθήκες εργασίας. Επιπλέον, εφόσον η λήψη των απαιτούμενων προληπτικών μέτρων είναι τεχνικά ή αντικειμενικά αδύνατη, θα πρέπει ο εργοδότης να λαμβάνει όλα τα μέτρα που απαιτούνται ώστε να εξασφαλιστεί για την εργαζόμενη αλλαγή θέσης (άρθρο 5). Εφόσον και αυτό είναι τεχνικά ή αντικειμενικά αδύνατο, η εργαζόμενη θα πρέπει να απαλλάσσεται από την εργασία επί όλο το χρονικό διάστημα που χρειάζεται για την προστασία της ασφάλειας ή της υγείας της. Επίσης, προβλέπεται ότι σε περίπτωση που οι υπαγόμενες στο νόμο γυναίκες εργάζονται κατά τη νύχτα θα πρέπει να μετακινηθούν σε αντίστοιχη θέση ημέρας, με την προϋπόθεση, όμως, ότι το μέτρο αυτό επιβάλλεται να ληφθεί από ειδικούς λόγους που αφορούν την ασφάλεια και την υγεία τους (άρθρο 7). Σε κάθε περίπτωση η ευνοϊκή αυτή μεταχείριση των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών γυναικών δεν συνεπάγεται απώλεια των πάσης φύσεως αποδοχών ή άλλων δικαιωμάτων που απορρέουν από τη σύμβαση ή από τη σχέση εργασίας.

### 3.2.3 Υποχρέωση προστασίας των περιουσιακών αγαθών

Μια παρεπόμενη υποχρέωση που βαρύνει τον εργοδότη, απορρέουσα ευθέως από τη σύμβαση εργασίας, είναι και αυτή της προστασίας των αγαθών, υλικών και άυλων, που εμπίπτουν στην ατομική περιουσία του εργαζομένου. Τούτο επιβάλλει στον εργοδότη, εκτός από τη σύμβαση, και η γενικότερη ενοχική του υποχρέωση για καλόπιστη και σύμφωνα με τα συναλλακτικά ήθη εκπλήρωση της παροχής, όπως προκύπτει από την διάταξη του άρθρου 288 ΑΚ. Ωστόσο, η υποχρέωση του αυτή υπόκειται σε δικαιολογημένους περιορισμούς και δεν είναι απεριόριστη. Ειδικότερα, την υποχρέωση προστασίας του εργοδότη απολαμβάνουν τα περιουσιακά εκείνα αγαθά του μισθωτού που είτε συνδέονται άμεσα με την παροχή της εργασίας, στα οποία περιλαμβάνεται και το μέσο μετάβασης από και προς τον τόπο εργασίας, είτε ενώ δεν συνδέονται άμεσα, υπάρχει μία έμμεση, εσωτερική

συνάφεια με την παροχή εργασίας. Ενδεικτικά θα μπορούσαν να αναφερθούν ως παραδείγματα τέτοιων περιουσιακών αγαθών η ενδυμασία του μισθωτού, το ιδιωτικό μεταφορικό μέσο, προσωπικά εργαλεία που διευκολύνουν καλύτερα τον εργαζόμενο στην εκτέλεση της εργασίας κ.λπ. Εν ολίγοις, θα μπορούσε να λεχθεί ότι όσο εντονότερη είναι η συνάφεια του αντικειμένου με την παροχή εργασίας τόσο εντονότερη εμφανίζεται η υποχρέωση προστασίας που βαρύνει τον εργοδότη<sup>51</sup>.

### 3.2.4 Η αρχή της ίσης μεταχείρισης ως θεμελιώδης εργοδοτική υποχρέωση

Εννοιολογικά, η αρχή της ίσης μεταχείρισης στις εργασιακές σχέσεις, η οποία όπως χαρακτηριστικά υποστηρίζεται στη θεωρία έχει εξελιχθεί σε θεμελιώδη αρχή τάξεως στο πεδίο των συμβατικών σχέσεων μισθωτών και εργοδοτών<sup>52</sup>, αναφέρεται στην υποχρέωση που βαρύνει τον εργοδότη, όταν αυτός προβαίνει για οποιοδήποτε λόγο που εκτιμά ελεύθερα σε οικειοθελή παροχή προς τους μισθωτούς του και η οποία έχει άμεσο οικονομικό ενδιαφέρον ή αφορά μισθολογική ή βαθμολογική εξέλιξη ή άλλο όρο εργασίας, να μην εξαιρεί από την εν λόγω παροχή κάποιον ή κάποιους μισθωτούς, εφόσον οι τελευταίοι απασχολούνται με τους ίδιους όρους εργασίας, διαθέτουν τα ίδια προσόντα, ανήκουν στην ίδια κατηγορία και παρέχουν την ίδια εργασία υπό τις ίδιες συνθήκες προς εξυπηρέτηση της αυτής κατηγορίας επιχειρησιακών αναγκών.

Η εν λόγω αρχή στο εργατικό δίκαιο αποτελεί τον αντίκτυπο της συνταγματικά κατοχυρωμένης αρχής της ισότητας και βρίσκει νομοθετικό έρεισμα στις διατάξεις των άρθρων 4 παρ. 1,2 και 22 παρ. 1 του Συντάγματος, στο άρθρο 157 της ιδρυτικής συνθήκης της ΕΕ (πρώην άρθρα 141 και 119)<sup>53</sup>, καθώς επίσης και, κατά πάγια νομολογία, στο άρθρο 288 ΑΚ, αφού η καταβολή από τον εργοδότη ίσης αμοιβής και ίσων όρων εργασίας σε εργαζομένους που έχουν την ίδια απόδοση, τα αυτά προσόντα και εργάζονται υπό τις αυτές συνθήκες είναι μία θεμελιώδης επιταγή της καλής πίστης, αφού ληφθούν υπόψη και τα συναλλακτικά ήθη. Η νομική, και με συνταγματικό κύρος, θεμελίωση της αρχής της ίσης μεταχείρισης οδηγεί αβίαστα στο συμπέρασμα ότι η αρχή αυτή δεν δεσμεύει μόνο το κράτος, αλλά και οποιονδήποτε τρίτο, δηλαδή έχει άμεση επενέργεια. Όπως γίνεται δεκτό νομολογιακά<sup>54</sup>, από τη συνταγματική κατοχύρωση της αρχής ίσης μεταχείρισης «*συνάγεται κανόνας δημοσίας τάξεως, με τον οποίο παρέχεται απ' ευθείας στον εργαζόμενο το δικαίωμα να αξιώσει από τον εργοδότη του οικειοθελείς παροχές, που αυτός καταβάλλει σε άλλους μισθωτούς, οι οποίοι ανήκουν στην αυτή κατηγορία και παρέχουν τις ίδιες υπό τις αυτές συνθήκες υπηρεσίες...»*.

Το πεδίο εφαρμογής της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων

<sup>51</sup> Ζερδελή Δ., ό.π., σελ. 792, Καρακατσάνη Α.-Γαρδίκη Σ., ό.π., σελ. 346.

<sup>52</sup> Καρακατσάνη Α.-Γαρδίκη Σ., ό.π., σελ. 360.

<sup>53</sup> Στη παράγραφο 1 του εν λόγω άρθρου επιβάλλεται σε κάθε κράτος μέλος να εξασφαλίζει την εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας.

<sup>54</sup> ΑΠ 75/2009, ΔΕΝ 2009, σελ. 962.



προϋποθέτει κατ' αρχάς τον **οικειοθελή** χαρακτήρα της εργοδοτικής παροχής, δηλαδή αφορά εκείνες τις παροχές που ο εργοδότης καταβάλλει εκούσια και όχι προς εκπλήρωση κάποιας νομικής υποχρέωσης. Όταν πρόκειται για παροχή που χορηγείται με διάταξη νόμου, δεν τίθεται θέμα εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης γιατί το αίτημα για ισότητα μεταχείρισης απευθύνεται στο νομοθέτη και επιβάλλεται από την συνταγματική αρχή της ισότητας, με την οποία αυτός δεσμεύεται, να μην κάνει δυσμενείς διακρίσεις μεταξύ μισθωτών που εργάζονται κάτω από τις αυτές γενικώς συνθήκες<sup>5556</sup>. Κατά αντίστοιχο τρόπο, η εργοδοτική παροχή που καταβάλλεται υποχρεωτικά δυνάμει όρου ΣΣΕ ή ΔΑ δεν εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της παραπάνω αρχής διότι δεν υπάγονται όλοι οι εργαζόμενοι στον κύκλο των δεσμευομένων από τις συλλογικές αυτές προσώπων με το αιτιολογικό ότι δεν είναι μέλη των οργανώσεων που συμβλήθηκαν ή που έλαβαν μέρος στη διαίτησία.

Περαιτέρω, για την εφαρμογή της αρχής δεν είναι απαραίτητο ο οικειοθελής και εκούσιος χαρακτήρας της παροχής να οφείλεται σε μονομερή εξ ελευθεριότητας ενέργεια του εργοδότη, αλλά δύναται να αφορά και εργοδοτικές παροχές που καταβλήθηκαν **κατόπιν συμβατικής δέσμευσης**, δηλαδή είτε παροχές που συνομολογήθηκαν συμβατικά με τον εκάστοτε εργαζόμενο είτε αυτές που έχουν καταστεί επιχειρησιακή συνήθεια. Με την θέση αυτή συντάσσεται και η κρατούσα στη νομολογία άποψη, σύμφωνα με την οποία ο εργοδότης δεσμεύεται από την αρχή της ίσης μεταχείρισης και ως προς παροχές που καταβάλλει κατόπιν συμβατικής του υποχρέωσης<sup>57</sup>.

Επιπλέον προϋπόθεση για να τύχει εφαρμογής η αρχή της ίσης μεταχείρισης είναι η χορηγούμενη παροχή να είναι **νόμιμη**, να μην συνιστά δηλαδή η καταβολή αυτή καθεαυτή παράνομη πράξη. Αντιθέτως, εφαρμόζεται όταν πρόκειται απλώς για μη επιβεβλημένη από τον νόμο εργοδοτική παροχή. Έτσι, γίνεται νομολογιακά δεκτό ότι η παρά το νόμο χορήγηση παροχών σε ορισμένους μισθωτούς δεν δικαιολογεί ανάλογη αξίωση των μισθωτών που δεν τις έλαβαν, αφού η αξίωση από την αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν μπορεί να θεμελιωθεί στην εργοδοτική παρανομία. Αντίστοιχα, εάν ο εργοδότης καταβάλει οικειοθελώς (και όχι εκ λάθους) σε κάποιους μισθωτούς τις παροχές μιας ΣΣΕ χωρίς αυτοί να τις δικαιούνται, θα πρέπει να γίνει δεκτή η αξίωση για λήψη των ίδιων παροχών από άλλους μισθωτούς που επίσης δεν δικαιούνται αυτές λόγω μη υπαγωγής τους στη συγκεκριμένη ΣΣΕ.

Ως πρόσθετη προϋπόθεση της παραδεκτής εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης, θα πρέπει να λογίζεται και το **ενεργό** της εργασιακής σχέσης στα πλαίσια της οποίας αξιώνεται από τον εργαζόμενο μια συγκεκριμένη εργοδοτική παροχή. Η υποχρέωση αυτή του εργοδότη υπάρχει μόνο έναντι των μισθωτών που κατά το χρόνο καταβολής της παροχής συνδέονταν μαζί του με ενεργή εργασιακή σχέση, παράγουσα όλες τις έννομες συνέπειες της. Δεν επεκτείνεται, δηλαδή, και σε πρόσωπα που για οποιονδήποτε λόγο έχουν παύσει να είναι μισθωτοί του εργοδότη, ακόμα και εάν συγκεντρώνουν στο πρόσωπό τους όλες τις λοιπές προϋποθέσεις

<sup>55</sup> **ΑΠ 227/1990**, ΕΕργΔ, Τόμος 49<sup>ος</sup>, σελ. 722. Οικειοθελής δεν θεωρείται η παροχή που συνεχίζει να χορηγεί ο εργοδότης προς μισθωτούς που προήλθαν σε αυτόν κατόπιν μεταβίβασης επιχείρησης και που χορηγείτο ήδη σε αυτούς από τον προκάτοχό του.

<sup>56</sup> **ΑΠ 107/2006**, ΔΕΝ Τόμος 62<sup>ος</sup>, 2006, σελ. 523=ΕΕργΔ Τόμος 65<sup>ος</sup>, 2006, σελ. 942.

<sup>57</sup> **ΟΛΑΠ 1191/1983**, ΔΕΝ 1984, σελ. 310, **ΑΠ 2320/2009**, ΔΕΝ 2010, σελ. 1278.

βάσιμης εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης. Αντίθετα, ωστόσο, η αρχή αυτή έχει εφαρμογή όταν η παροχή έγινε ενόψει της λύσης της σύμβασης εργασίας του μισθωτού ή σε χρόνο μεταγενέστερο της λύσης αλλά με αναδρομική ισχύ, για το χρόνο που η σύμβαση ήταν ενεργός.

Να σημειωθεί, εδώ, ότι η προϋπόθεση αυτή του ενεργού της εργασιακής σχέσης δύναται να έχει και ανάστροφη αρνητική λειτουργία υπέρ της προστασίας του εργοδότη. Και τούτο διότι, η απαίτηση για ύπαρξη ενεργής και λειτουργούσας εργασιακής σχέσης προκειμένου να εφαρμοσθεί η αρχή της ίσης μεταχείρισης μας οδηγεί στο συμπέρασμα ότι δεν μπορεί να γεννήσει στο πρόσωπο του εργοδότη υποχρέωση πρόσληψης εργαζομένων με τα ίδια προσόντα και υπό ταυτόσημες συνθήκες παροχής εργασίας, όπως π.χ. συμβαίνει στις περιπτώσεις επαναπρόσληψης μισθωτών που είχαν παραιτηθεί συγχρόνως, οι οποίοι δεν μπορούν να επικαλεσθούν την αρχή αυτή προκειμένου να επαναπροσληφθούν, καθόσον αυτό θα αντέκρουε ευθέως στο 361 ΑΚ και στην συμβατική ελευθερία του εργοδότη και στην ακώλυτη άσκηση του διευθυντικού του δικαιώματος<sup>58</sup>.

Η **ταυτότητα του εργοδότη** συνιστά έναν ακόμη επιπλέον όρο για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης. Στην πράξη, η προϋπόθεση αυτή ερμηνεύεται στενά και περιλαμβάνει αποκλειστικά το φυσικό ή νομικό πρόσωπο που χρησιμοποιεί υπό την επίβλεψη του το μισθωτό και υπέχει έναντι αυτού θέση αντισυμβαλλομένου στη σύμβαση. Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει η περίπτωση του ομίλου επιχειρήσεων, στην οποία, ενώ όλες οι εταιρίες έχουν κοινά οικονομικά συμφέροντα, εργοδότης έναντι του μισθωτού παραμένει αποκλειστικά και μόνο η αντισυμβαλλομένη στη σύμβαση και δεν επεκτείνεται η ιδιότητα του εργοδότη ακόμα και εάν ο μισθωτός παρέχει την εργασία του και αξιοποιείται και από τις λοιπές εταιρίες του ομίλου. Συνέπεια αυτού είναι ότι ο εν λόγω εργαζόμενος δεν μπορεί να αξιώσει παροχή που χορηγείται στους μισθωτούς άλλης από την εργοδότης του εταιρίας δυνάμει της αρχής της ίσης μεταχείρισης<sup>59</sup>.

Αξία αναφοράς ως προς το ζήτημα αυτό είναι και η περίπτωση των εργαζομένων που αποτελούν αντικείμενο δανεισμού. Μετά και την πρόσφατη νομοθετική τροποποίηση που επήλθε στο άρθρο 22 παρ. 2 του ν.2956/2001 με τον ν.3846/2010, κρατούσα είναι η άποψη ότι και οι προσωρινώς απασχολούμενοι δικαιούνται να λάβουν τις παροχές που λαμβάνουν ήδη οι εργαζόμενοι του έμμεσου εργοδότη κατ' εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης. Όσον αφορά, μάλιστα, το σύνολο των αποδοχών και των λοιπών όρων εργασίας το άρθρο 22 παρ. 2 προβλέπει ότι *«είναι τουλάχιστον αυτοί που θα εφαρμόζονταν αν οι εργαζόμενοι είχαν προσληφθεί απ' ευθείας από τον εν λόγω εργοδότη (δηλ. τον έμμεσο εργοδότη) για να καταλάβουν την ίδια θέση»*<sup>60</sup>.

Τέλος, ως προς την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης να σημειωθεί επίσης ότι δεν απαιτείται οι παροχές να έχουν αποκλειστικά οικονομικό περιεχόμενο, αλλά δύναται να αφορούν ωφελήματα άλλης μορφής όπως προαγωγές, βαθμολογική ένταξη, μονιμοποίηση εκτάκτων, αναγνώριση προϋπηρεσίας σε άλλον εργοδότη, πρόγραμμα ομαδικής ασφάλισης,

<sup>58</sup> ΑΠ 524/2008, ΔΕΝ, Τόμος 66<sup>ος</sup>, 2010, σελ. 488.

<sup>59</sup> ΑΠ 1144/2012, ΕΕργΔ, Τόμος 72<sup>ος</sup>, 2013, σελ. 900=ΔΕΝ Τόμος 69<sup>ος</sup>, 2013, σελ. 951.

<sup>60</sup> Λεβέντη Γ.-Παπαδημητρίου Κ., ό.π., σελ. 194. Αντίθετη άποψη Ληξουριώτη Ι., Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, 4<sup>η</sup> έκδοση, σελ. 539.

πρόγραμμα εθελουσίας αποχώρησης<sup>61</sup> κ.λπ., ενώ παράλληλα η σχετική αξίωση γεννάται ακόμα και εάν αφορά μεμονωμένη και εξατομικευμένη εργοδοτική συμπεριφορά προς έναν χωρίς να χρειάζεται γενικευμένη ομοιόμορφη συμπεριφορά του εργοδότη προς περισσότερους μισθωτούς. Αντίστοιχα, δεν ενδιαφέρει τον εργατικό νομοθέτη εάν η χορηγηθείσα παροχή έχει «εφάπαξ» χαρακτήρα ή εάν πρόκειται για μια παροχή επαναλαμβανόμενων καταβολών.

### 3.2.5 Υποχρέωση γενικότερης πληροφόρησης του εργαζομένου

Παράλληλα με την ειδικότερη υποχρέωση που βαρύνει τον εργοδότη να πληροφορεί τον μισθωτό εγγράφως για τους ακριβείς όρους και προϋποθέσεις της σύμβασης εργασίας όπως επιβάλλει το Π.Δ. 156/1994 και αναπτύχθηκε εκτενώς ανωτέρω, τόσο επιμέρους διατάξεις όσο και η καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη επιβάλλουν στον εργοδότη επιπλέον υποχρεώσεις πληροφόρησης των εργαζομένων σχετικά με την εκπλήρωση των συμβατικών υποχρεώσεων και την άσκηση των δικαιωμάτων τους, με δεδομένο ότι η πρόσβαση σε τέτοιου είδους στοιχεία είναι ευχερέστερη για τον εργοδότη.

Περιπτώσεις που συνιστούν εκδήλωση της υποχρέωσης αυτής του εργοδότη είναι η πληροφόρηση του εργαζομένου για την ακριβή έκταση του πλήθους των προσωπικών δεδομένων που τον αφορούν και έχουν τύχει αντικείμενο νόμιμης και θεμιτής, κατ' άρθρον 11 του ν. 2472/1997, επεξεργασίας είτε κατά την διαδικασία πρόσληψής του είτε κατά την εξέλιξη της εργασιακής σχέσης, η ενημέρωση του εκ μέρους του εργοδότη σχετικά με τη διαμόρφωση και τη διάρθρωση των αποδοχών του καθώς και τις κρατήσεις σε αυτόν, όπως επίσης και η εργοδοτική υποχρέωση να χορηγεί στον μισθωτό, μαζί με την εξόφληση του, και εκκαθαριστικό σημείωμα και, εφόσον δύναται, ανάλυση μισθοδοσίας. Περαιτέρω, στο πλαίσιο καλόπιστης συμπεριφοράς και εκπλήρωσης των εργοδοτικών υποχρεώσεων, ο τελευταίος οφείλει να ενημερώνει αναλυτικά τον εργαζόμενο για τα καθήκοντα που του έχουν ανατεθεί, για τυχόν κινδύνους που εγκυμονεί η άσκησή τους, για τυχόν μεταβολές στον τομέα εργασίας, να του εξασφαλίζει την ελεύθερη πρόσβαση στον ατομικό του φάκελο προκειμένου αυτός να λάβει γνώση στοιχείων όπως π.χ. οι αξιολογήσεις των προϊσταμένων του ως προς την υπηρεσιακή του απόδοση και την εν γένει συμπεριφορά του κ.λπ.

Να σημειωθεί, ωστόσο, ότι και αυτή η εργοδοτική υποχρέωση, όπως και οι περισσότερες των προαναφερομένων, υπόκειται στους περιορισμούς που επιβάλλουν δικαιολογημένα συμφέροντά του. Συνεπώς, τόσο η αρχή της αναλογικότητας όσο και η υποχρεωτική στάθμιση των συγκρουόμενων συμφερόντων θα καθορίσουν την επιτρεπτή έκταση του περιορισμού την άσκησης των εκατέρωθεν δικαιωμάτων και υποχρεώσεων.

---

<sup>61</sup> Πρβλ. **ΑΠ 524/2008**, ΔΕΝ, Τόμος 66<sup>ος</sup>, σελ. 488, η οποία δέχθηκε ότι το πρόγραμμα εθελουσίας εξόδου από την υπηρεσία με αυξημένη αποζημίωση που εφάρμοσε ο εργοδότης για ένα έτος, χωρίς να υποσχεθεί την εφαρμογή του και στο μέλλον, δεν γεννά αξίωση με βάση την αρχή της ίσης μεταχείρισης για τους μισθωτούς που εντάχθηκαν σε επόμενα διαφορετικά προγράμματα εθελουσίας εξόδου.

### 3.2.6 Υποχρέωση χορήγησης άδειας μετ' αποδοχών

Η παρεπόμενη υποχρέωση του εργοδότη να χορηγεί άδεια αναψυχής στους εργαζομένους είναι αυτοτελής υποχρέωση και συνίσταται, αφενός μεν, στην χορήγηση ελεύθερου χρόνου για ορισμένες ημέρες ετησίως, προκειμένου αυτός να αναπαυθεί και να επιδοθεί σε προσωπικής επιλογής ενασχολήσεις, αφετέρου δε, στην καταβολή μισθού για τις ημέρες αυτές, χωρίς ο εργαζόμενος να υποχρεούται να παράσχει την εργασία που αντιστοιχεί για την περίοδο ανάπαυσης στον εργοδότη σε άλλη ημέρα και ώρα. Αποτελεί, συνεπώς, μία ενιαία υποχρέωση και εκπληρώνεται μόνο όταν δίδονται στο μισθωτό και οι δύο παροχές.

Η κατοχύρωση του θεσμού της άδειας αναψυχής παρέχεται με τις διατάξεις των νομοθετημάτων του Α.Ν. 539/1945, του ν. 1346/1983, του ν. 3227/2004 και του ν. 3302/2004, καθώς επίσης και μέσω πληθώρας συλλογικών συμβάσεων μεταξύ εργοδοτικών και συνδικαλιστικών οργανώσεων που, στην πλειοψηφία τους, ρυθμίζουν κατά ευνοϊκότερο για τους μισθωτούς τρόπο το σχετικό δικαίωμα. Ο δημοσίας τάξεως χαρακτήρας των διατάξεων αυτών αποκλείει τη δυνατότητα περιορισμού ή παραίτησης του μισθωτού από το δικαίωμα αυτό. Το πεδίο εφαρμογής των ως άνω διατάξεων περιορίζεται στους μισθωτούς επιχειρήσεων που υπάγονται στην εν λόγω εργατική νομοθεσία, δηλαδή σε επιχειρήσεις βιομηχανικές, βιοτεχνικές, εμπορικές, μεταφορών ή φορτοεκφορτώσεων, σε επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας, σε νοσηλευτικά και άλλα ιδρύματα κ.λπ., σύμφωνα και με τα όσα προβλέπονται στο άρθρο 1 παρ. 1 του Α.Ν. 539/1945. Δεν υπάγονται, πάντως, στις ως άνω διατάξεις οι εργαζόμενοι σε επιχειρήσεις όπου απασχολούνται μόνο τα μέλη της οικογένειας του εργοδότη, οι εργαζόμενοι σε δημόσιες ή δημοσίου χαρακτήρα επιχειρήσεις και σε επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας, εφόσον οι οικείοι εφαρμοζόμενοι κανονισμοί παρέχουν επαρκή θεμελίωση του δικαιώματος τους για άδεια αναψυχής. Από την εφαρμογή των διατάξεων αυτών εξαιρούνται και οι εργαζόμενοι σε ναυτιλιακές, αλιευτικές, γεωργικές, κτηνοτροφικές ή δασικές επιχειρήσεις, στο βαθμό που δεν έχει επεκταθεί και σε αυτούς η εφαρμογή των παραπάνω νόμων μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων<sup>62</sup>.

Οι προϋποθέσεις παροχής στον εργαζόμενο ετήσιας άδειας, ύστερα και από την τροποποίηση που επέφερε στον Α.Ν. 539/1945 ο ν. 3302/2004, περιορίζονται απλώς στην ύπαρξη σχέσης εξαρτημένης εργασίας, είτε αορίστου χρόνου είτε ορισμένου, ανεξαρτήτως εγκυρότητας ή μη αυτής. Οι λοιπές προϋποθέσεις της συμπλήρωσης του βασικού χρόνου προϋπηρεσίας, της ουσιώδους αναλώσεως των παραγωγικών δυνάμεων του μισθωτού και της προγενέστερης αιτήσεως για παροχή αδειας προς τον εργοδότη έχουν απολέσει σχεδόν πλήρως τη σημασία τους. Και τούτο διότι ως προς την προϋπόθεση συμπλήρωσης του βασικού χρόνου απασχόλησης, ο νομοθέτης προέβλεψε ρητά ότι από το πρώτο κιόλας ημερολογιακό έτος απασχόλησης ο εργοδότης οφείλει να χορηγεί στον εργαζόμενο την άδεια που αναλογεί στον χρόνο απασχόλησής του χωρίς να απαιτείται η συμπλήρωση ελάχιστου βασικού χρόνου όπως προβλεπόταν παλαιότερα, ως προς δε την προϋπόθεση ανάλωσης των παραγωγικών δυνάμεων του μισθωτού, ο

<sup>62</sup> Πρβλ. σχετικά **Λεβέντη Γ.-Παπαδημητρίου Κ.**, ό.π., σελ. 571, υποσημ. 2 και **Λεβέντη Γ.**, Η εφαρμογή των κανόνων της εργατικής νομοθεσίας επί των γεωργικών μισθωτών, ΔΕΝ 2000, σελ. 550.

νομοθέτης εντάσσει στο πεδίο εφαρμογής του σχετικού νόμου αδιακρίτως τόσο τους πλήρως απασχολούμενους όσο και τους μερικώς ή με διαλείπουσα εργασία απασχολούμενους και δεν τυγχάνει εφαρμογής η διάταξη του άρθρου 666 ΑΚ η οποία θα πρέπει να ερμηνεύεται *stricto sensu* και ως το ελάχιστο όριο προστασίας που παρέχει ο νομοθέτης στον εργαζόμενο. Η απόλυτη, μάλιστα, προστασία του δικαιώματος εμφανίζεται και από τις απαγορεύσεις που τίθενται στον εργοδότη κατά τη διάρκεια της άδειας του μισθωτού. Συγκεκριμένα, ο εργοδότης απαγορεύεται, επί ποινή ακυρότητας, να απολύσει το μισθωτό κατά τη διάρκεια της άσκησης του δικαιώματος της ετήσιας<sup>63</sup> άδειας αναψυχής, έστω και κατά την τελευταία ημέρα της. Απαγόρευση, ωστόσο, τίθεται και στον ίδιο τον εργαζόμενο ο οποίος απαγορεύεται να απασχοληθεί σε άλλον εργοδότη ενόσω βρίσκεται σε ετήσια άδεια, προβλέποντας μάλιστα ότι σε αντίθετη περίπτωση, ο εργοδότης που τον απασχόλησε δικαιούται να μην καταβάλει αμοιβή για το αντίστοιχο χρονικό διάστημα.

Συμπληρωματικά και για λόγους πληρότητας, να αναφέρουμε ότι ως βάση για τον υπολογισμό των αποδοχών άδειας λογίζονται οι συνήθεις αποδοχές τις οποίες θα edικαιούτο να λάβει εάν εργαζόταν στην επιχείρηση κατά τον χρόνο χορηγήσεως της άδειας, στις οποίες «συνήθεις αποδοχές» συμπεριλαμβάνονται και οι κάθε είδους πρόσθετες ή συμπληρωματικές τακτικές αποδοχές τόσο σε είδος όσο και σε χρήμα εφόσον δίνονται σταθερώς και μονίμως ως τακτικό νόμιμο αντάλλαγμα της παρεχόμενης εργασίας, όπως π.χ. επιδόματα, προσαυξήσεις κ.λπ. Παράλληλα με την υποχρέωση καταβολής αποδοχών άδειας, ο εργοδότης πρέπει να καταβάλει στον μισθωτό και επίδομα άδειας, όπως προβλέπεται στο άρθρο 3 παρ. 16 του ν. 4504/1966. Το ύψος του επιδόματος είναι ίσο με το σύνολο των αποδοχών των ημερών άδειας, δεν μπορεί όμως να υπερβαίνει τις αποδοχές ενός 15ημέρου, για τους αμειβόμενους με μηνιαίο μισθό, και τις αποδοχές των 13 εργασίμων ημερών, για τους εργαζόμενους που αμείβονται με ημερομίσθιο, κατά μονάδα εργασίας, με ποσοστά ή άλλο τρόπο.

Σε περίπτωση που ο εργοδότης αρνείται αδικαιολόγητα την χορήγηση της άδειας αναψυχής στον εργαζόμενο, ανεξαρτήτως εάν αυτό οφείλεται σε υπαιτιότητά του ή όχι, υποχρεούται να καταβάλει σε αυτόν τις αντίστοιχες αποδοχές άδειας σε χρήμα. Η υποχρέωση, δηλαδή, παροχής αυτοúsιας άδειας μετατρέπεται σε δευτερογενή αποζημιωτική αξίωση<sup>64</sup>. Εάν, επιπρόσθετα, η μη χορήγηση της άδειας οφείλεται και σε πταίσμα του εργοδότη, αυτός υποχρεούται σε καταβολή των αποδοχών αυτών προσαυξημένων κατά ποσοστό 100%, ως αστική ποινή της αμελούς συμπεριφοράς του. Το ίδιο ισχύει αναλογικά και για την περίπτωση που ο εργοδότης δεν χορήγησε τμήμα της δικαιούμενης άδειας του μισθωτού, οπότε υποχρεούται να καταβάλει τις αποδοχές (μαζί με την ενδεχόμενη προσαύξηση) αυτού του τμήματος. Τέλος, η υποχρέωση αυτή του εργοδότη υφίσταται και στην περίπτωση λύσης της εργασιακής σχέσης, όταν ο μισθωτός δεν έλαβε την προβλεπόμενη ετήσια άδεια αναψυχής που του αναλογούσε (άρθρο 5 παρ. 4 και 5 του ν. 539/1945 όπως αυτό τροποποιήθηκε με το άρθρο 1 παρ. 3 του ν. 1346/1983). Η ρύθμιση αυτή

<sup>63</sup> Μόνο αυτής και όχι άλλες μορφές άδειας όπως π.χ. άδεια χωρίς αποδοχές, συμβατική άδεια απουσίας, αναρρωτική άδεια κ.λπ.

<sup>64</sup> ΑΠ 455/2010, ΔΕΝ 2010, σελ. 855.

εφαρμόζεται σε κάθε περίπτωση λύσης της σύμβασης εργασίας, είτε δηλαδή αφορά καταγγελία του εργοδότη είτε οικειοθελή αποχώρηση του εργαζομένου είτε συνταξιοδότησή του κ.λπ.

Η αξίωση για τη χρηματική αποζημίωση αδειάς, με δεδομένο ότι έχει μισθολογικό χαρακτήρα, υπόκειται στην 5ετή παραγραφή του άρθρου 250 περ. 17 ΑΚ, ενώ σε περίπτωση λύσης της σύμβασης δεν εφαρμόζεται η εξάμηνη αποσβεστική προθεσμία που ισχύει κατά το άρθρο 6 του ν. 3198/1955 για την αποζημίωση λόγω καταγγελίας.

### 3.2.6.1 Ειδικές περιπτώσεις υπαγόμενες στην ασφάλεια του ΙΚΑ

#### i) Η χορήγηση αδειάς μητρότητας μετ' αποδοχών

Στην έννοια της γενικότερης υποχρέωσης πρόνοιας του εργοδότη υπάγεται και η λήψη όλων εν γένει εκείνων των μέτρων τα οποία επιβάλλονται για την προστασία της υγείας της εγκύου και του εμβρύου. Στο πλαίσιο αυτό εντάσσεται και η υποχρεωτική αδειοδότηση των εργαζομένων γυναικών για συνολικά δεκαεπτά (17) εβδομάδες, εκ των οποίων οκτώ (8) χορηγούνται υποχρεωτικά πριν από την πιθανή ημερομηνία τοκετού και οι υπόλοιπες εννέα (9) μετά τον τοκετό. Η περίοδος αυτή δύναται να παραταθεί, δυνάμει του άρθρου 142 του ν. 3655/2008, για χρονικό διάστημα έξι (6) μηνών, κατά το οποίο η εργαζόμενη δικαιούται να λάβει την ειδική άδεια προστασίας μητρότητας. Επιπλέον, θεμελιώνεται στο πρόσωπό της δικαίωμα να λάβει ισόχρονη προς το μειωμένο ωράριο άδεια, όπως αυτό προβλέπεται από το άρθρο 9 της ΕΓΣΣΕ των ετών 2004-2005<sup>65</sup>.

Ο χρόνος αυτός απουσίας της εργαζομένης θεωρείται ως χρόνος πραγματικής απασχόλησης και δεν συμψηφίζεται με την κανονική άδεια της. Για το χρονικό αυτό διάστημα, η γυναίκα διατηρεί την αξίωση της για αμοιβή από τον εργοδότη, η οποία, σύμφωνα με τα άρθρα 657 και 658 ΑΚ, οριοθετείται στις 15 ημέρες εάν δεν έχει συμπληρώσει ένα έτος υπηρεσίας και στον ένα μήνα εάν το έχει συμπληρώσει. Παράλληλα, στην περίπτωση της εγκύου που έχει συμπληρώσει 200 ημερομίσθια κατά τα τελευταία δύο έτη πριν την πιθανολογούμενη ημερομηνία τοκετού, θεμελιώνεται υποχρέωση του ΙΚΑ να της καταβάλει επίδομα μητρότητας και του ΟΑΕΔ να της χορηγήσει συμπληρωματική παροχή, οι οποίες καταβολές τελικώς καλύπτουν και τις τακτικές αποδοχές της τόσο για το διάστημα των 17 εβδομάδων, που συνιστούν την άδεια λοχείας, όσο και για την εξάμηνη παράταση της άδειας εγκυμοσύνης, που συνιστούν την ειδική άδεια προστασίας μητρότητας<sup>66</sup>.

Σε κάθε περίπτωση, με το πέρας της άδειας αυτής η εργαζόμενη

<sup>65</sup> Στο σχετικό ζήτημα που προέκυψε εάν είναι νόμιμη η συμφωνία (ή και επιχειρησιακή συνήθεια), αντί του ημερήσιου μειωμένου ωραρίου, να χορηγείται άδεια ολόκληρων εργασιών ημερών, η νομολογία έδωσε καταφατική απάντηση, ενώ η άρνηση του εργοδότη να συναινέσει στο σχετικό αίτημα υπόκειται σε έλεγχο καταχρηστικότητας. Πρβλ. **ΟΛΑΠ10/2010**, ΔΕΝ 2010, σελ 1057, **ΕΦΑΘ 947/1988**, ΕΕργΔ 1989, σελ. 678.

<sup>66</sup> Ο ΟΑΕΔ υποχρεούται να καταβάλλει στην εργαζόμενη μητέρα μηνιαίως ποσό ίσο με τον κατώτατο μισθό, όπως κάθε φορά καθορίζεται με βάση την ισχύουσα εργατική νομοθεσία, καθώς και αναλογία δώρων εορτών και επιδόματος αδειάς, με βάση το προαναφερόμενο ποσό.

δικαιούται να επιστρέψει στη θέση εργασίας της ή σε ισοδύναμη θέση, με τους ίδιους επαγγελματικούς όρους και συνθήκες, και να επωφεληθεί από οποιαδήποτε βελτίωση των συνθηκών εργασίας την οποία θα εδικαιούτο κατά τη διάρκεια της απουσίας της.

- ii) Οι απασχολούμενοι εργατοτεχνίτες σε οικοδομικές ή τεχνικές εργασίες

Μία ειδική περίπτωση μισθωτών ασφαλισμένων στο ΙΚΑ συνιστούν οι εργατοτεχνίτες σε οικοδομικές και εν γένει τεχνικές εργασίες. Η ιδιαιτερότητά τους έγκειται στο ότι οι αποδοχές αδείας αυτών δεν καταβάλλονται από τον εργοδότη αλλά από ειδικό λογαριασμό που έχει συσταθεί για το σκοπό αυτό στο ΙΚΑ. Οι καταβαλλόμενες παροχές ισούνται με την αξία των ενσήμων που επικολλήθηκαν από τον εργοδότη, ο οποίος πέραν αυτής της υποχρέωσης δεν έχει καμία άλλη οικονομική επιβάρυνση έναντι των εργαζομένων αυτών. Κατά ανάλογο τρόπο, οι οικοδόμοι λαμβάνουν και το επίδομα αδείας, και μάλιστα ανεξάρτητα από το εάν ο εργοδότης έχει εκπληρώσει τις υποχρεώσεις του έναντι του ΙΚΑ. Άξιο αναφοράς αποτελεί δε το γεγονός ότι η ειδική αμοιβή για την πληρωμή του δωρόσημου στους εργατοτεχνίτες οικοδόμους βαρύνει τον Ειδικό λογαριασμό Δώρου εορτών των οικοδόμων (ΕΛΔΕΟ) το οποίο είναι εντελώς ανεξάρτητο σε σχέση με τον εργοδότη και θεσπίζεται υπό τις διατάξεις των Ν. 4321/1963 και 4469/1965.

### 3.2.7 Υποχρέωση χορήγησης πιστοποιητικού εργασίας

Η χορήγηση πιστοποιητικού εργασίας συνιστά μία εργοδοτική υποχρέωση που είναι άμεσα συνυφασμένη με την εργασιακή σχέση, ανεξαρτήτως εάν ο ενοχικός δεσμός εργοδότη-εργαζομένου είναι έγκυρος ή όχι. Χορηγείται τόσο αφού λήξει με οποιονδήποτε τρόπο η σύμβαση εργασίας ή όταν πλησιάζει ο χρόνος λήξης όσο κατά τη διάρκεια της, εφόσον κατά τη καλή πίστη και σύμφωνα με την υποχρέωση πρόνοιας ο εργοδότης οφείλει να το χορηγεί και ενδιάμεσως όταν υπάρχει σχετικό έννομο συμφέρον του μισθωτού όπως π.χ. για να αποκτήσει άδεια άσκησης επαγγέλματος που έχει ως προϋπόθεση ορισμένη προϋπηρεσία ή για να φοιτήσει σε επαγγελματική σχολή που έχει ως προαπαιτούμενο την παράλληλη επαγγελματική απασχόληση του σπουδαστή, για την κοινωνικοασφαλιστική του κάλυψη κ.λπ. Ο σκοπός που εξυπηρετείται με την χορήγηση πιστοποιητικού είναι να καθίσταται ευχερές στον εργαζόμενο να αποδεικνύει, όπου είναι αναγκαίο, μετά τη λήξη της εργασιακής σχέσης, την προηγούμενη επαγγελματική του απασχόληση<sup>67</sup>.

Η υποχρέωση αυτή του εργοδότη προβλέπεται σε διατάξεις τόσο του Αστικού Δικαίου που ρυθμίζουν γενικά την ενοχική σύμβαση της εργασίας (678 ΑΚ) όσο και σε ειδικότερες της εργατικής νομοθεσίας (άρθρο 2 του ν. 2112/1920, άρθρο 4 Β.Δ. 16/18.7.1920). Το πιστοποιητικό χορηγείται κατόπιν

<sup>67</sup> **Μαρκόπουλου Κ.**, Το πιστοποιητικό προϋπηρεσίας των μισθωτών, ΔΕΝ 2004, σελ. 161 επ., **Λεβέντη Γ.-Παπαδημητρίου Κ.**, ό.π., σελ. 613 επ.,

αιτήσεως του μισθωτού, χωρίς να απαιτείται η συνδρομή ειδικής αιτιολογίας προς τούτο. Το περιεχόμενο του αναφέρεται, κατ' αρχάς και αποκλειστικά, στο είδος και τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης και, μόνο εφόσον ζητηθεί από τον μισθωτό, ο εργοδότης δύναται να αναφερθεί στο ποιόν της εργασίας και στο ήθος του εργαζομένου (678 εδ. 2 ΑΚ). Γίνεται, ωστόσο, δεκτό στην πράξη, και με βάση την μετενεργούσα υποχρέωση πρόνοιας, ότι αν του το ζητήσει ο μισθωτός, ο εργοδότης υποχρεούται να δώσει κι άλλες πληροφορίες για το πρόσωπό του, την υπηρεσιακή του συμπεριφορά και τις επαγγελματικές επιδόσεις του, αν οι πληροφορίες αυτές μπορούν να τον διευκολύνουν ή να εξυπηρετήσουν το εύλογο συμφέρον του μισθωτού.

Η σύνταξη του πιστοποιητικού, για την οποία τηρείται υποχρεωτικά ο έγγραφος τύπος, πρέπει να γίνεται από τον εργοδότη αυτοπροσώπως, ο οποίος οφείλει να είναι αντικειμενικός, σαφής και αληθής. Όταν, μάλιστα, προβαίνει σε αξιολογική εκτίμηση του συνολικού χρόνου εργασίας του μισθωτού θα πρέπει να κρίνει το ποιόν της εργασίας που παρασχέθηκε κατά μέσο όρο, χωρίς να εστιάζει σε επιμέρους διαστήματα που ο μισθωτός μπορεί να είχε καλύτερη ή χειρότερη απόδοση. Σε καμία περίπτωση στο πιστοποιητικό εργασίας δεν επιτρέπεται μνεία της συνδικαλιστικής δράσης του μισθωτού<sup>68</sup>. Να σημειωθεί ότι, για την ακρίβεια του πιστοποιητικού και τις χορηγηθείσες πληροφορίες ο εργοδότης ευθύνεται τόσο απέναντι στον μισθωτό όσο και έναντι αυτού στον οποίον απευθύνεται.

Με δεδομένο ότι ο νομοθέτης δεν τάσσει κάποια ειδική προθεσμία στον εργαζόμενο για την άσκηση του δικαιώματος αυτού, γίνεται δεκτό ότι υπόκειται στην γενική εικοσαετή παραγραφή και αρχίζει από τη λήξη της εργασιακής σχέσης. Δύναται, όμως, να προβληθεί από τον εργοδότη ένσταση αποδυνάμωσης του δικαιώματος στις περιπτώσεις όπου ο μισθωτός αξιώνει την έκδοσή του σε χρόνο και με συμπεριφορά που δημιουργήσε στον εργοδότη την πεποίθηση ότι δεν θα είχε απέναντι του τέτοια αξίωση. Σε περίπτωση, δε, αναιτιολόγητης άρνησης του εργοδότη να συμπράξει στην έκδοση του πιστοποιητικού, ο εργαζόμενος μπορεί να τον υποχρεώσει δικαστικά με την άσκηση αναγνωριστικής ή καταψηφιστικής αγωγής, με την απειλή χρηματικής ποινής και την καταδίκη του εργοδότη σε δήλωση βούλησης (949 ΚΠολΔ).

### 3.3 Υποχρέωση προαγωγής του εργαζομένου

Η προαγωγή του εργαζομένου, δηλαδή η ανάθεση σε αυτόν ανώτερης εργασίας που συνεπάγεται συνήθως βαθμολογική ή/και μισθολογική εξέλιξη, εξετάζεται αυτοτελώς διότι συνιστά υπό ορισμένες μόνο προϋποθέσεις υποχρέωση του εργοδότη. Και τούτο διότι, κατ' αρχάς, ούτε ο εργαζόμενος, εφόσον δεν συμφωνήθηκε διαφορετικά, έχει αξίωση από την ατομική σύμβαση να προάγεται ούτε ο εργοδότης έχει αντίστοιχη υποχρέωση να τον προάγει καθόσον η ανάθεση ανώτερης εργασίας στον μισθωτό εμπίπτει στην άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη.

Ωστόσο, ο ως άνω κανόνας δεν είναι χωρίς εξαιρέσεις. Στις περιπτώσεις όπου υφίσταται είτε κανονισμός με συμβατική (που αποτελεί

<sup>68</sup> Καρακατσάνη Α.-Γαρδίκια Σ., ό.π., σελ. 394.



προϊόν δικαιοπρακτικής βούλησης) ή νομοθετική (που εκδόθηκε ύστερα από νομοθετική εξουσιοδότηση ή κυρώθηκαν με νόμο<sup>69</sup>) ισχύ είτε συλλογική σύμβαση εργασίας που προβλέπει την προαγωγική εξέλιξη των υπαλλήλων με βάση τα τυπικά και ουσιαστικά τους προσόντα, θεμελιώνεται δικαίωμα προαγωγής των εργαζομένων και αντίστοιχη εργοδοτική υποχρέωση. Αντίστοιχη υποχρέωση του εργοδότη γεννάται δυνάμει της αρχής της ίσης μεταχείρισης και στις περιπτώσεις εκείνες όπου η προαγωγή, ενώ δεν απορρέει από κάποια δικαιοπρακτική βάση όπως την σύμβαση ή τον κανονισμό εργασίας, αποτελεί εκούσια παροχή του εργοδότη προς τους εργαζομένους. Στην περίπτωση αυτή, εάν ο εργοδότης προβεί στην προαγωγή εργαζομένων με ορισμένες προϋποθέσεις οικειοθελώς, κάθε μισθωτός που πληροί τις αυτές προϋποθέσεις δύναται να αξιώσει την μισθολογική ή βαθμολογική του προαγωγή.

Η σημασία, μάλιστα, που αποδίδεται από την ελληνική έννομη τάξη στην υποχρέωση αυτή του εργοδότη εκδηλώνεται και από τη δυνατότητα δικαστικού ελέγχου της απόφασης του εργοδότη για προαγωγή κάποιου εργαζομένου ύστερα από αίτηση οποιουδήποτε θεμελιώνει έννομο συμφέρον από αυτή. Στο ερώτημα που είχε ανακύψει σχετικά με το εάν τα συμβούλια προαγωγών συνιστούν συλλογικά διοικητικά όργανα ή όχι, καθορίζοντας έτσι και την αντίστοιχη δικαιοδοσία των πολιτικών ή διοικητικών δικαστηρίων, η ΟΛΑΠ293/1981 δέχθηκε ότι συνιστούν εργοδοτικά όργανα και ως τέτοια δεν λειτουργούν στο πλαίσιο άσκησης δημόσιας εξουσίας αλλά προς το σκοπό εκπλήρωσης υποχρέωσης του εργοδότη. Με τη σκέψη αυτή θεμελιώθηκε η δικαιοδοσία των πολιτικών δικαστηρίων επί της άσκησης δικαστικού ελέγχου σε περίπτωση παράλειψης προαγωγής κάποιου εργαζομένου.

Ανάλογα με το εάν ο Κανονισμός που προβλέπει το δικαίωμα προαγωγής έχει συμβατική ή νομοθετική ισχύ καθώς και όταν η προαγωγή συνιστά εκούσια εργοδοτική παροχή, η νομολογία δέχεται διαφορετική νομοθετική βάση του δικαστικού ελέγχου της παράλειψης προαγωγής. Σε περίπτωση Κανονισμού συμβατικής ισχύος, η προαγωγή συνιστά τροποποιητική της αρχικής σύμβασης δικαιοπραξία η οποία τελεί υπό αναβλητική αίρεση. Η πλήρωση ή μη της αίρεσης γίνεται από τον εργοδότη ή εξουσιοδοτημένο προς τούτο όργανο του εργοδότη (τα συμβούλια προαγωγών). Συνεπώς, στην περίπτωση αυτή εφαρμόζεται η διάταξη περί πλασματικής πλήρωσης της αίρεσης του άρθρου 207 ΑΚ. Όταν, όμως, ο Κανονισμός έχει ισχύ νόμου η αξιολογική κρίση του προαγωγικού οργάνου (που θα είναι είτε ο ίδιος ο εργοδότης είτε όργανο του) υπόκειται στον έλεγχο των τακτικών δικαστηρίων μόνο υπό τους όρους του 281 ΑΚ. Αντίστοιχα, όταν η προαγωγή πραγματοποιείται εκουσίως από τον εργοδότη με βάση αξιολόγηση των μισθωτών, ο δικαστικός έλεγχος στηρίζεται στη αρχή της ίσης μεταχείρισης τους, η οποία απορρέει από τις διατάξεις των άρθρων 288 ΑΚ και 22 παρ. 2 του Συντάγματος. Η παράβαση, περαιτέρω, των ως άνω άρθρων συνιστά, ταυτόχρονα, και αδικοπραξία (914 ΑΚ) από την οποία πηγάζει αξίωση αποζημίωσης, αυτούσιας ή σε χρήμα, συνιστάμενη αφενός στην προαγωγή του εργαζομένου στον ανώτερο βαθμό (περίπτωση αυτούσιας αποκατάστασης) και αφετέρου στην καταβολή των μισθολογικών διαφορών (αποκατάσταση θετικής ζημίας). Η αποζημίωση, επιπλέον, περιλαμβάνει τυχόν διαφυγόντα κέρδη του μισθωτού κατ' άρθρο 298 ΑΚ,

<sup>69</sup> Πρβλ. Ζερδελή Δ., ό.π., σελ. 805 και ΑΠ 666/2002, ΕλλΔνη 2003, σελ. 753.

καθώς επίσης και αξίωση αποζημίωσης λόγω ηθικής βλάβης κατ' εφαρμογή του άρθρου 932 ΑΚ.

Σε κάθε περίπτωση, πάντως, είτε πρόκειται για Κανονισμό με συμβατική ή νομοθετική ισχύ, είτε για εκούσια εργοδοτική προαγωγή, το κριτήριο της δικαστικής κρίσης είναι πάντοτε το ίδιο, η αντίθεση ή μη αυτής προς την αρχή της καλής πίστης. Υπάρχει δε αντίθεση στη καλή πίστη, όταν η κρίση του εργοδότη είναι κατάφωρα άδικη, και τέτοια χαρακτηρίζεται η κρίση του «*όταν υπερβαίνει τα ακραία λογικά όρια μέσα στα οποία μπορεί να κινηθεί ο τελευταίος κατά την εκτίμηση της υπηρεσιακής επιδόσεως και αποδόσεως του υπαλλήλου*». <sup>70</sup> Προκειμένου η εργοδοτική κρίση για την προαγωγή να μην αντίκειται στην καλή πίστη θα πρέπει να γίνεται σύγκριση κατά αντικειμενικό και απόλυτο τρόπο των υπηρεσιακών προσόντων του παραλειφθέντος έναντι του προαχθέντος, σύγκριση η οποία περιλαμβάνει, μεταξύ άλλων, τη γενική υπηρεσιακή αρχαιότητα, την αρχαιότητα στον κατεχόμενο βαθμό, τους τίτλους σπουδών, τη γνώση ξένων γλωσσών, την άσκηση υπηρεσιακών καθηκόντων σε θέσεις ευθύνης, τη βαθμολογία στις εκθέσεις ποιότητας που συντάσσονται σε τακτά χρονικά διαστήματα, τη συμμετοχή σε επιμορφωτικά σεμινάρια, την πειθαρχική κατάσταση κ.λπ. Η κρίση της νομιμότητας της απόφασης του εργοδότη προκύπτει από τη γενική αξιολόγηση με βάση τη συνολική σύγκριση των προσόντων των μισθωτών και, πάντως, δεν αρκεί μόνο η υπεροχή σε ορισμένους μόνο τομείς για να θεμελιώσουν από μόνη τους κακόπιστη παράλειψη προαγωγής κάποιου μισθωτού. Η έννομη συνέπεια της αναγνώρισης του παρανόμου της προαγωγής με τελεσίδικη δικαστική απόφαση, σύμφωνα με το άρθρο 12 του ν. 1082/1980, είναι ότι επέρχονται αυτοδικαίως όλα τα αποτελέσματα της προαγωγής στο πρόσωπο του εργαζομένου που απαλείφθηκε αναδρομικά από το χρονικό σημείο κατά το οποίο αυτή θα έπρεπε να είχε πραγματοποιηθεί, χωρίς να απαιτείται η καταδίκη του εργοδότη σε δήλωση βούλησης περί προαγωγής (949 ΚΠολΔ). Με τη διάταξη αυτή, δηλαδή, εισάγεται ένα νομικό πλάσμα προαγωγής, το οποίο κατά κανόνα δεν θίγει την προαγωγή του υπαλλήλου έναντι του οποίου αναγνωρίστηκε η κατάδηλη υπεροχή του ενάγοντα μισθωτού.

Ως προς την παραγραφή των εν λόγω αξιώσεων του παραλειφθέντος μισθωτού, εάν πρόκειται για Κανονισμό με νομοθετική ισχύ, αυτές υπόκεινται σε πενταετή παραγραφή του άρθρου 937 ΑΚ, με δεδομένο ότι η αντίθεση στη καλή πίστη κρίνεται βάσει του άρθρου 281 ενώ συνιστά παράλληλα και αδικοπραξία. Εάν πρόκειται για Κανονισμό συμβατικής ισχύος, οι αξιώσεις του εργαζομένου για μισθολογικές και αποζημιωτικές παροχές λόγω θετικής και αποθετικής ζημίας από τη μη προαγωγή του υπόκεινται στην πενταετή παραγραφή του άρθρου 250 αρ. 17.

---

<sup>70</sup> Ζερδελή Δ., ό.π., σελ. 806, Λεβέντη Γ.-Παπαδημητρίου Κ., ό.π., σελ. 752 επ., ΑΠ 1316/2004, ΕλλΔνη 2005, σελ. 138, ΑΠ 1292/1994, ΔΕΝ 1996, σελ. 1021.

## 4. ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΕΝΑΝΤΙ ΤΩΝ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΦΟΡΕΩΝ - ΟΙ ΕΠΟΠΤΕΥΟΥΣΕΣ ΑΡΧΕΣ ΚΑΙ Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥΣ

Εκτός από τις ως άνω αναφερόμενες ουσιαστικές υποχρεώσεις, που άπτονται δηλαδή της εφαρμογής κανόνων ουσιαστικού δικαίου, οι εργοδότες βαρύνονται και με πολυάριθμες τυπικές υποχρεώσεις που αφορούν την τήρηση κανόνων διαδικαστικού χαρακτήρα, καθ' όλη τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης. Οι εργοδοτικές αυτές υποχρεώσεις έχουν χαρακτήρα διατυπώσεων δημοσιότητας ώστε, μέσα από την αναγγελία και ενημέρωση των αρμοδίων κρατικών Αρχών για το απασχολούμενο προσωπικό και τους υφιστάμενους όρους εργασίας, εξυπηρετείται, πρωτίστως, η ανάγκη δημιουργίας ενός μηχανισμού ελέγχου των εργοδοτών για τη πιστή τήρηση της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας και για το λόγο αυτό, διαπιστούμενη από τα ελεγκτικά όργανα μη τήρηση των παραπάνω διατυπώσεων επισύρει βαρείς κυρώσεις για την εργοδοτική πλευρά. Παράλληλα, οι διαδικαστικές αυτές υποχρεώσεις αποσκοπούν στην παρακολούθηση και στατιστική απεικόνιση των μεγεθών και της εξέλιξης κάθε φορά της απασχόλησης και της ανεργίας στη Χώρα μας.

Η υποχρέωση ενημέρωσης των αρμοδίων υπηρεσιών έχει νομοθετηθεί στη Χώρα μας ήδη από τις αρχές του 20<sup>ου</sup> αιώνα, οπότε και άρχισε να οριοθετείται η μετέπειτα διαμορφωθείσα εργατική μας νομοθεσία και αναφέρεται στην απασχόληση προσωπικού με σχέση εξαρτημένης εργασίας. Επιφορτισμένα δε κρατικά όργανα με καθήκον ελέγχου είναι το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.) και ο Οργανισμός Κοινωνικής Ασφάλισης (ΙΚΑ), ενώ το σκοπό στατιστικής προσέγγισης και αντιμετώπισης της εργασίας εκπληρώνει ο Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.)<sup>71</sup>.

### 4.1 Νομική φύση των διοικητικής φύσεως υποχρεώσεων του εργοδότη

Ο σκοπός τον οποίον εξυπηρετούν το σύνολο των διοικητικών εργοδοτικών υποχρεώσεων προδιαθέτει τον μελετητή του δικαίου και ως προς την νομική φύση αυτών. Με δεδομένο ότι κατά βάση εκπληρώνουν την προστατευτική λειτουργία της εργατικής νομοθεσίας, κυρίως μέσα από ελεγκτικούς και κυρωτικούς μηχανισμούς των αρμοδίων κρατικών οργάνων, ευλόγως μπορεί να συμπεράνει κάποιος τον **αναγκαστικό** τους χαρακτήρα που απορρέει από διατάξεις δημοσίου δικαίου. Πρόκειται, λοιπόν, για μία εξωδικαιοπρακτική, **εκ του νόμου**, έννομη σχέση που γεννάται μεταξύ εργοδότη και ευρύτερου δημοσίου τομέα και λειτουργεί **υπέρ του μισθωτού**,

<sup>71</sup> Με βάση το ν. 2643/98, όπως ισχύει σήμερα με τις τελευταίες τροποποιήσεις του άρθρου 19 του ν. 4368/16, στις αρμοδιότητες του ΟΑΕΔ εμπίπτει και η υποχρεωτική, ακόμα και παρά τη θέληση του εργοδότη, τοποθέτηση ενός ποσοστού (έως 8%) προστατευομένων ατόμων σε επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 50 άτομα, προς υλοποίηση της συνταγματικής επιταγής να λαμβάνει η Πολιτεία τα κατάλληλα μέτρα για την προστασία ορισμένων ευπαθών πληθυσμιακών ομάδων όπως είναι οι ανάπηροι, οι πολύτεκνοι κ.λπ.

από την οποία μάλιστα ο τελευταίος αποκομίζει και δικαιώματα δημοσίου χαρακτήρα, όπως π.χ. είναι η αξίωση για ασφαλιστική κάλυψη σε περίπτωση ασθένειας του, η αξίωση καταβολής προνοιακών επιδομάτων λ.χ. επίδομα κατά τη διάρκεια άδειας εγκυμοσύνης, επίδομα ασθένειας, επίδομα ανεργίας κ.λπ. Με άλλα λόγια, η έννομη σχέση εργοδότη-κράτους συνιστά μία **πολυμερής** έννομη σχέση, γεννώμενη δευτερογενώς ως **παρεπόμενη** της σύμβασης εργασίας, από την οποία πηγάζουν τόσο υποχρεώσεις σε βάρος του εργοδότη όσο και δικαιώματα υπέρ του εργαζομένου. Γι' αυτό και, παράλληλα, θα μπορούσε να προσλάβει τη νομική μορφή μίας γνήσιας αμφοτεροβαρούς ασφαλιστικής σύμβασης υπέρ τρίτου.

Περαιτέρω, οι διοικητικές υποχρεώσεις του εργοδότη εξυπηρετούν τις ελεγκτικές αρμοδιότητες του ευρύτερου δημοσίου τομέα σχετικά με την τήρηση και εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας. Γι' αυτό και στην έννομη αυτή σχέση, όπως και σε κάθε σχέση δημοσίου δικαίου, είναι χαρακτηριστική η κυριαρχική θέση της διοίκησης: επιτάσσει ή επιτρέπει, εγκρίνει ή ανέχεται, απαγορεύει ή παραμερίζει μία πραγματική κατάσταση, επιβάλλει μια ορισμένη επιβάρυνση ή άλλη υποχρέωση<sup>72</sup>. Σε όλες αυτές τις περιπτώσεις δημιουργούνται σχέσεις δημοσίου δικαίου, οι οποίες ρυθμίζονται κυρίως από τον νόμο και κατ' εξαίρεση από συμβάσεις. Το γεγονός ότι βασίζεται στην εκδήλωση μονομερούς κυριαρχικής εξουσίας εκ μέρους της διοίκησης δικαιολογεί και καθιστά θεμιτό τον όποιο περιορισμό των αρχών της ιδιωτικής αυτονομίας του 361 ΑΚ και της σχετικότητας των ενοχών του Αστικού Δικαίου.

Οι διοικητικής φύσεως εργοδοτικές υποχρεώσεις διακρίνονται, σύμφωνα με το περιεχόμενό τους, σε αυτές που επιβάλλουν στον εργοδότη μία ορισμένη πράξη, όπως π.χ. η υποχρέωση αναγγελίας της πρόσληψης ή της απόλυσης του μισθωτού, μία ορισμένη παράλειψη, όπως π.χ. η απαγόρευση απασχόλησης αλλοδαπού υπηκόου τρίτης χώρας που δεν είναι εφοδιασμένος με άδεια διαμονής προς εργασία, ή κάποια ανοχή της πράξεως άλλου οργάνου, όπως π.χ. η υποχρέωση του εργοδότη να ανέχεται, αλλά και να διευκολύνει, τον έλεγχο στον εργασιακό του χώρο από τα αρμόδια κρατικά όργανα.

Ιδιαίτερης αναφοράς χρήζει η εργοδοτική υποχρέωση προς καταβολή εισφορών έναντι των ασφαλιστικών φορέων. Και τούτο διότι, η περιουσία των ασφαλιστικών ταμείων, ως νομικών προσώπων ειδικών σκοπών, σχηματίζεται κυρίως από τις ασφαλιστικές εισφορές των εργοδοτών και των ασφαλισμένων. Με δεδομένο ότι το σύνολο των ασφαλιστικών ταμείων, παρά το γεγονός ότι ως αυτοτελή νομικά πρόσωπα απολαμβάνουν διοικητικής και οικονομικής αυτοτέλειας, υπόκεινται στον άμεσο κρατικό έλεγχο, η φύση της ασφαλιστικής εισφοράς έχει μετατραπεί σε φορολογικό μόρφωμα, καθόσον καλύπτει το μεγαλύτερο μέρος των πόρων των φορέων αυτών που ασκούν ευρύτερη κοινωνική αποστολή αμιγώς δημοσίου σκοπού. Ως εκ τούτου, οι ασφαλιστικές εισφορές καθίστανται το ζωτικό στοιχείο της κοινωνικής ασφάλισης και βασική πηγή χρηματοδότησής της<sup>73</sup>.

## 4.2 Το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας

<sup>72</sup> Δαγτόγλου Π.Δ., Γενικό Διοικητικό Δίκαιο, 7<sup>η</sup> έκδοση, Εκδόσεις Σάκκουλα, 189 επ.

<sup>73</sup> Για το ζήτημα της νομικής φύσης των ασφαλιστικών εισφορών πρβλ. τη διδακτορική διατριβή της **Κουζιώρη Βασιλικής** με θέμα «Οι ασφαλιστικές εισφορές στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ», ΑΠΘ Τμήμα Νομικής, Θεσσαλονίκη 2010.

Ο ουσιαστικός έλεγχος της εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας στον εργασιακό χώρο θα ήταν ανέφικτος χωρίς την ύπαρξη, λειτουργία και συμμετοχή σε αυτόν ενός ανεξάρτητου κρατικού οργάνου, εφοδιασμένου με αποφασιστικές αρμοδιότητες για την επίβλεψη της εφαρμογής τους και τη δυνατότητα επιβολής τους. Το έργο αυτό, σχεδόν στο σύνολό του, έχει ανατεθεί στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας<sup>74</sup>.

#### 4.2.1 Νομοθετική κατοχύρωση και ιστορική διαδρομή του θεσμού

Προτού αναγνωρισθεί η Επιθεώρηση Εργασίας ως ιδιαίτερη κρατική αρχή του Υπουργείου Εργασίας, κατ' εφαρμογή του ΑΝ της 29/31 Αυγ. 1936 «Περί συστάσεως του Υφυπουργείου Εργασίας παρά τω Υπουργείω Εθνικής Οικονομίας» τα θέματα που άπτονταν της κείμενης εργατικής νομοθεσίας αποτελούσαν αντικείμενο των επιθεωρητών ή εποπτών εργασίας του Υφυπουργείου Εργασίας που υπαγόταν διοικητικά στον κορμό του Υπουργείου Εθνικής Οικονομίας. Για πρώτη φορά αναγνωρίστηκε ως ανεξάρτητος θεσμός, σε διεθνές επίπεδο, με τη ΔΣΕ 81, η οποία κυρώθηκε στη χώρα μας με τον ν. 3249/55. Με το εν λόγω νομοθέτημα προσπάθησαν να ρυθμισθούν ζητήματα διοικητικής και λειτουργικής φύσεως της Επιθεώρησης Εργασίας. Σε εθνικό επίπεδο, η πρώτη αξιολογη προσπάθεια έγινε με το ΝΔ 2954/54, το οποίο σύστησε το πρώτο υποτυπώδες Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας, υπαγόμενο πλέον ευθέως στο Υπουργείο Εργασίας. Ακολούθησαν τα ΒΔ 868/60 και ΠΔ 369/89 που έδωσαν σημαντική ώθηση στο θεσμό. Τα επόμενα χρόνια ακολούθησε μία οπισθοδρόμηση σχετικά με τη λειτουργία και τις αρμοδιότητες του θεσμού και τούτο διότι, δυνάμει του ν. 2218/94, υπήχθησαν διοικητικά στη Νομαρχιακή Αυτοδιοίκηση αλλοιώνοντας με τον τρόπο αυτό τη φύση, το χαρακτήρα και τη φυσιογνωμία των Επιθεωρήσεων Εργασίας. Τελικώς, η σύσταση του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας ως αυτοτελούς Υπηρεσίας και οργανωμένου κρατικού οργάνου, υπαγόμενου απευθείας στον Υπουργό Εργασίας και με προϊστάμενο έναν μετακλητό Ειδικό Γραμματέα έγινε με τον ν. 2639/1998 (άρθρα 6-14) και αναμορφώθηκε με τον πλέον πρόσφατο ν. 3996/2011 (άρθρα 1-25, 27-28, 32-33).

#### 4.2.2 Το έργο και οι αρμοδιότητες του θεσμού

Η αποστολή που έχει ανατεθεί στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας περιγράφεται με απόλυτη πληρότητα στο άρθρο 2 παρ. 1 του ν. 3996/2011 σύμφωνα με το οποίο «1. Έργο του Σ.ΕΠ.Ε. είναι η επίβλεψη και ο έλεγχος της εφαρμογής των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας, η έρευνα της ασφαλιστικής κάλυψης και παράνομης απασχόλησης των εργαζομένων, η

<sup>74</sup> Λεοντάρη Κ. Μιλτιάδη, Εργατικό Δίκαιο, Εκδόσεις Πάμισος, 2014, σελ. 456, Χαλαμάνη Αναστάσιου, Το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.), ΔΕΝ 2000, Τόμος 56<sup>ος</sup>, σελ. 129 επ., Σγουρινάκη Ν., Θεοδωρά Ε., Αγγελόπουλου Ε., Εργατικός Οδηγός Επιχείρησης, Εκδόσεις Οικονομική Βιβλιοθήκη, 3<sup>η</sup> έκδοση, σελ. 349 επ.

*συμφιλίωση και επίλυση των εργατικών διαφορών, καθώς και η παροχή πληροφοριών σε εργαζόμενους και εργοδότες σχετικά με τα πλέον αποτελεσματικά μέσα για την τήρηση των κείμενων διατάξεων.*». Παρατηρείται, δηλαδή, ότι το έργο του συνίσταται τόσο σε ελεγκτικές και κυρωτικές διαδικασίες όσο και σε γνωμοδοτικές και συμβουλευτικές πρωτοβουλίες απευθυνόμενη αφενός, μεν, προς τους ίδιους τους ενδιαφερόμενους (εργοδότες-εργαζομένους) για θέματα που αφορούν την αποτελεσματικότερη τήρηση της εργατικής νομοθεσίας αφετέρου, δε, προς το Υπουργείο Εργασίας σχετικά με ζητήματα που είτε δεν καλύπτονται από την ισχύουσα νομοθεσία είτε οι κείμενες διατάξεις δημιουργούν προβλήματα κατά την εφαρμογή τους.

Στο πλαίσιο των παρεμβατικών αυτών καθηκόντων του ΣΕΠΕ, υπάγεται και η παρεχόμενη σε αυτό δυνατότητα συμφιλιωτικής επέμβασης, όπως ορίζεται στο άρθρο 3 του ίδιου νόμου. Το Σώμα, κατόπιν υποβολής σχετικού αιτήματος και όχι αυτεπαγγέλτως, επιλαμβάνεται της συναινετικής επίλυσης των εργατικών διαφορών που προκύπτουν μεταξύ εργαζομένου και εργοδότη βάσει της μεταξύ τους σχέσης εργασίας και αφορούν την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας, των όρων συλλογικών ρυθμίσεων ή κανονισμών εργασίας, καθώς και των όρων ατομικών συμβάσεων εργασίας, όπως είναι π.χ. οι διαφορές που αφορούν στην καταβολή των πάσης φύσεως αποδοχών, στη χρονική διάρκεια και τη μορφή της σύμβασης εργασίας, στην τήρηση του ωραρίου και τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας, στη χορήγηση των αδειών, στην απασχόληση ειδικών κατηγοριών μισθωτών, στην αρχή της ισότητας και της ίσης μεταχείρισης. Αρμόδιο όργανο προς διεξαγωγή της συμφιλιωτικής διαδικασίας είναι Συμφιλιωτής, ο οποίος είναι Επιθεωρητής Εργασίας που έχει τα αυξημένα προσόντα του άρθρου 4 του νόμου. Μέσα από την απόπειρα ειρηνικής προσέγγισης των αντικρουόμενων συμφερόντων, ο Συμφιλιωτής επιδιώκει την εφαρμογή και τήρηση της κείμενης εργατικής νομοθεσίας και την προσέγγιση των απόψεων των μερών για την επίλυση της εργατικής διαφοράς προς τη διασφάλιση της εργασιακής ειρήνης και το συμφέρον εργαζομένων και εργοδοτών.

Προκειμένου να φέρει εις πέρας το έργο αυτό, εφοδιάζεται με σειρά από ελεγκτικές και κυρωτικές αρμοδιότητες, όπως αναλυτικά παρουσιάζονται στο άρθρο 2 παρ. 2. Ειδικότερα, το ΣΕΠΕ επιθεωρεί και ελέγχει τους χώρους εργασίας με κάθε πρόσφορο μέσο, προβαίνει σε κάθε είδους αναγκαία εξέταση και έλεγχο, σε όλες τις επιχειρήσεις και εκμεταλλεύσεις όπου πιθανολογείται η απασχόληση εργαζομένων. Επιπλέον, είναι αρμόδιο να ελέγχει την τήρηση και εφαρμογή των διατάξεων α) της εργατικής νομοθεσίας, και ιδίως της σχετικής με τους όρους και τις συνθήκες εργασίας, την αμοιβή, τα χρονικά όρια εργασίας κ.λπ., β) των όρων των κάθε είδους συλλογικών συμβάσεων εργασίας, γ) των σχετικών με την ασφαλιστική νομοθεσία προκειμένου να αποφεύγεται η παροχή αδήλωτης και παράνομης απασχόλησης, δ) των σχετικών με τη νομιμότητα απασχόλησης υπηκόων τρίτων χωρών και ε) των σχετικών με την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων. Περαιτέρω, προωθεί με κάθε δυνατό μέσο την αρχή της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων εν γένει από πλευράς του εργοδότη και την αρχή της μη διάκρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών, λαμβάνοντας όλα τα απαραίτητα προς τούτο μέτρα για την επίτευξή τους, όπως είναι π.χ. ο επιτόπιος έλεγχος σε κάθε επιχείρηση, οποιαδήποτε ώρα της ημέρας ή της νύχτας, χωρίς να απαιτείται προηγούμενη ειδοποίηση του εργοδότη και η αυτεπάγγελτη λήψη αποδεικτικού υλικού εάν στοιχειοθετείται παράβαση της

εργατικής νομοθεσίας. Μεταξύ των κύριων αρμοδιοτήτων του είναι και η έρευνα σχετικά με τα παραγωγικά αίτια σοβαρών εργατικών ατυχημάτων και επαγγελματικών ασθενειών.

Ιδιαίτερης μνείας χρήζει η κυρωτική αρμοδιότητα του θεσμού, όπως αυτή διαγράφεται στα άρθρα 23-25 του ν. 3996/2011. Στο πλαίσιο της κατασταλτικής αυτής δράσης του, το ΣΕΠΕ, εφόσον διαπιστώσει παραβίαση των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας και των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, κατ' εφαρμογή του άρθρου 23 του νόμου, είτε χορηγεί κατά την κρίση του εύλογη προθεσμία για συμμόρφωση προς τις εν λόγω διατάξεις, είτε λαμβάνει άμεσα διοικητικά μέτρα και επιβάλλει τις προβλεπόμενες διοικητικές κυρώσεις. Προκειμένου για την επιβολή κυρώσεων θα συνεκτιμήσει τη σοβαρότητα της παράβασης, τηρώντας την αρχή της αναλογικότητας, το εάν ο εργοδότης είναι υπότροπος, καθώς και άλλα αντικειμενικά κριτήρια που άπτονται του μεγέθους της επιχείρησης, του αριθμού των εργαζομένων που απασχολούνται σε αυτήν και για τους οποίους δεν τηρήθηκαν οι κείμενες διατάξεις, η συμμόρφωση του εργοδότη σε προηγούμενες προφορικές ή έγγραφες συστάσεις του ΣΕΠΕ κ.λπ. Εντός της αυτής αρμοδιότητας εντάσσεται και η υποχρέωση του Συμφιλιωτή κατά την διαδικασία συμφιλιωτικής επίλυσης της διαφοράς, εφόσον οι παραβάσεις επισύρουν ποινική κύρωση κατά την κείμενη νομοθεσία, να υποβάλλει μήνυση ή μηνυτήρια αναφορά προς τον αρμόδιο Εισαγγελέα (άρθρο 3 παρ. 11 εδ. γ' του ν. 3996/2011). Περαιτέρω, εφόσον κρίνει ότι συντρέχει άμεσος κίνδυνος για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων ή πλήττονται ευθέως και συστηματικά τα εργασιακά δικαιώματα μεγάλης μερίδας εργαζομένων, το ΣΕΠΕ δύναται να διατάξει τη προσωρινή διακοπή της λειτουργίας της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης ή τμήματος αυτής και εντέλλεται εκ του νόμου να εισηγηθεί στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης την οριστική διακοπή της επιχείρησης, εάν η τελευταία μετά την προσωρινή διακοπή ή την επιβολή διοικητικών κυρώσεων, εξακολουθεί να παραβαίνει συστηματικά τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

#### **4.2.3 Οι εργοδοτικές υποχρεώσεις προς το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.)**

Ο ρόλος που καλείται να διαδραματίσει το Σ.ΕΠ.Ε., που δεν είναι άλλος από την επίβλεψη της εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας εκ μέρους των εργοδοτών και, εφόσον χρειαστεί, την επιβολή τους, προδιαγράφουν το χαρακτήρα των υποχρεώσεων που βαρύνουν τον εργοδότη. Αφορούν είτε την έναρξη της εργασιακής σχέσης, όπως π.χ. στην περίπτωση τήρησης των διατυπώσεων δημοσιότητας κατά την πρόσληψη, είτε τη λειτουργία της, όπως π.χ. η υποχρέωση τήρησης ειδικού βιβλίου αδειών και η αναγγελία για την νόμιμη υπερωριακή απασχόληση των μισθωτών, είτε ακόμη και την προσωρινή διακοπή της, όπως π.χ. συμβαίνει στην περίπτωση της διαθεσιμότητας του μισθωτού.

##### **4.2.3.1 Υποχρέωση αναγγελίας πρόσληψης μισθωτού**

Σε κάθε νέα πρόσληψη εργαζομένου, ο εργοδότης υποχρεούται να καταθέτει στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας, εντός της ίδιας ημέρας της πρόσληψης, συμπληρωματική κατάσταση προσωπικού, όπως συνάγεται

από τις διατάξεις του άρθρου 16 παρ. 5 του ν. 2874/2000, όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο πρώτο υποπαρ. ΙΑ.13 του ν. 4093/2012. Η μη τήρηση της υποχρέωσης αυτής δεν επιφέρει ακυρότητα της καταρτισθείσας σύμβασης, ωστόσο επισύρει την επιβολή προστίμου. Ειδικότερα, για κάθε παράβαση της εργατικής νομοθεσίας το επιβαλλόμενο πρόστιμο ανέρχεται από πεντακόσια (500) έως πενήντα χιλιάδες (50.000) ευρώ, όπως αυτό προβλέπεται από το άρθρο 16 του ν. 2639/1998, όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 11 του ν. 3846/2010.

Η υποχρέωση αυτή του εργοδότη δεν θα πρέπει να συγχέεται με την υποχρέωση αναγγελίας της πρόσληψης παράλληλα και στον ΟΑΕΔ (που θα μας απασχολήσει σε επόμενο κεφάλαιο), εντός οκτώ (8) ημερών, κατά την οποία διαδικασία το Σ.ΕΠ.Ε. λαμβάνει εκ νέου γνώση της πρόσληψης νέου εργαζομένου. Και τούτο διότι, ο ΟΑΕΔ οφείλει αμελλητί να αποστείλει το ένα εκ των δύο εντύπων που υποβλήθηκαν από τον εργοδότη στην αντίστοιχη αρμόδια υπηρεσία του Σ.ΕΠ.Ε., όπως ορίζεται στο άρθρο 12 παρ. 4 του ν. 3144/2003.

#### 4.2.3.2 Υποχρέωση κατάθεσης καταστάσεως προσωπικού και προγράμματος ωρών εργασίας

Όπως συνάγεται από τις διατάξεις των άρθρων 16 του ν. 2874/2000, 3 του ν. 3385/2005, 68 του ν. 3518/2006 και 10 του ν. 3846/2010, κάθε εργοδότης που απασχολεί μισθωτούς με καθεστώς εξαρτημένης εργασίας, αδιακρίτως της φύσεως των παρεχόμενων υπηρεσιών, υποχρεούται στην κατάθεση καταστάσεως προσωπικού και προγραμμάτων ωρών εργασίας με πλήρη και ακριβή στοιχεία του εργοδότη και του απασχολούμενου προσωπικού στο αρμόδιο κατά τόπο Τμήμα Κοινωνικής Επιθεώρησης του Σ.ΕΠ.Ε. Η εργοδοτική αυτή υποχρέωση εκπληρούται μία φορά ετησίως, κατά το χρονικό διάστημα από 15 Σεπτεμβρίου έως και 15 Νοεμβρίου. Αυτό δεν ισχύει στις περιπτώσεις επιχειρήσεων ή εκμεταλλεύσεων συνεχούς λειτουργίας με εναλλασσόμενες ομάδες (βάρδιες), όπου επιβάλλεται η υποχρέωση κατάθεσης του σχετικού πίνακα δύο φορές κατ' έτος, μία τουλάχιστον ανά εξάμηνο. Η κατάθεση τη εν λόγω καταστάσεως γίνεται εις διπλούν και πάντα με μέριμνα του εργοδότη, ούτως ώστε το ένα αντίτυπο του πίνακα που παραλαμβάνεται από την Υπηρεσία καταθέσεως να επιστρέφεται στον εργοδότη σφραγισμένο, προκειμένου να αναρτάται σε εμφανές σημείο του τόπου εργασίας, προφυλασσόμενο παράλληλα από τυχόν φθορές, και το άλλο να παραμένει στο αρχείο της Υπηρεσίας του Σ.ΕΠ.Ε., ώστε να καθίσταται δυνατή η άμεση πρόσβαση σε αυτό και από την αρμόδια Υπηρεσία Ελέγχου του ΙΚΑ.

Η ορθότητα και η ακρίβεια των αναγραφόμενων στην κατάσταση αποδοχών και λοιπών στοιχείων βεβαιώνεται από τον εργοδότη ή τον νόμιμο εκπρόσωπό του, καθώς και από τον Προϊστάμενο Προσωπικού ή Οικονομικού ή από τον Λογιστή, που υπογράφουν την κατάσταση. Τόσο ο Γιατρός Εργασίας όσο και ο Τεχνικός Ασφαλείας δεν απαιτείται να υπογράφουν στον εν λόγω πίνακα, είναι όμως υποχρεωτικό να αναγράφονται τα στοιχεία τους σε αυτόν. Σκοπός της υποχρέωσης αυτής είναι, όσο το δυνατόν, ο αυστηρότερος έλεγχος των επιχειρήσεων προς αποφυγήν της αδήλωτης εργασίας, η διασφάλιση των νομίμων ωραρίων και γενικώς η τήρηση των όρων και προϋποθέσεων απασχόλησης που θέτει η εργατική



νομοθεσία.

Όσον αφορά τις εποχιακού χαρακτήρα επιχειρήσεις, αυτές υποχρεούνται να εκπληρώνουν την υποχρέωσή τους εντός μηνός από την έναρξη της περιόδου εποχικής λειτουργίας, εκτός και αν η διάρκεια λειτουργίας της επιχείρησης είναι μικρότερη του μηνός οπότε η κατάθεση αυτή πρέπει να γίνεται εγκαίρως και οπωσδήποτε μέσα στο χρονικό διάστημα λειτουργίας της επιχείρησης. Αντίθετα, όσον αφορά τους οικόσιτους μισθωτούς δεν υποβάλλονται καταστάσεις προσωπικού στην Επιθεώρηση Εργασίας.

Περαιτέρω, σύμφωνα με το άρθρο 13 του ν. 3846/2010, προβλέπεται η υποχρέωση κατάθεσης συμπληρωματικού ή τροποποιητικού πίνακα σε χρονική περίοδο διαφορετική από την υπό του νόμου οριζόμενη, εφόσον: α) Προσλαμβάνεται νέος εργαζόμενος, το οποίο πρέπει να λάβει χώρα το αργότερο την ίδια ημέρα της προσλήψεως και πάντως πριν την ανάληψη υπηρεσίας από αυτόν, β) Υπάρχει αλλαγή ή τροποποίηση του ωραρίου ή του προγράμματος εργασίας, που πρέπει να κατατεθεί το αργότερο εντός δύο (2) εργάσιμων ημερών από την ημέρα της αλλαγής και γ) Σε περίπτωση αλλαγής νομίμου εκπροσώπου της επιχείρησης ή μεταβολής των αποδοχών των εργαζομένων, εντός προθεσμίας δεκαπέντε (15) ημερών. Σε κάθε περίπτωση, η κατάθεση συμπληρωματικών στοιχείων μπορεί να γίνει γραπτά ή ηλεκτρονικά, όπως ρητά πλέον προβλέπεται από το άρθρο 30 παρ. 4 του ν. 3996/2011, όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο πρώτο υποπαρ. ΙΑ.13 του ν. 4093/2012<sup>75</sup>.

Κατ' εξαίρεση, στις επιχειρήσεις τεχνικών και οικοδομικών έργων, λόγω της φύσεως της παρεχόμενης εργασίας, αντί του ως άνω αναφερόμενου πίνακα προσωπικού και προγράμματος ωρών εργασίας, οι εργοδότες υποχρεούνται στην τήρηση βιβλίου ημερήσιων δελτίων απασχολούμενου προσωπικού θεωρημένου από την αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας, όπως προκύπτει από το άρθρο 33 του ν. 1836/1989 και την υπ' αριθμόν 1801/1989 Απόφαση του Υπουργού Εργασίας.

Η κατάσταση προσωπικού και ωρών εργασίας πρέπει να είναι πάντοτε στη διάθεση των ελεγκτικών οργάνων του Σ.ΕΠ.Ε., τα οποία δικαιούνται να προσέλθουν οποτεδήποτε στους χώρους εργασίας, και να προβούν σε *εξαντλητικούς ελέγχους* κατά την διατύπωση του άρθρου 16 παρ. 7 του ν. 2874/2000. Η μη τήρηση της εν λόγω υποχρέωσης από πλευράς του εργοδότη επισύρει διοικητικό πρόστιμο που ανέρχεται στο ποσό των πεντακοσίων (500) ευρώ και επιβάλλεται σωρευτικά και ανεξάρτητα από την επιβολή του προστίμου που αφορά στη μη αναγραφή εργαζομένου στον Πίνακα Προσωπικού.

#### 4.2.3.3 Υποχρέωση αναγγελίας εργατικού ατυχήματος

Ανεξάρτητα από την υποχρέωση που βαρύνει τον εργοδότη περί αναγγελίας του εργατικού ατυχήματος στο ΙΚΑ εντός προθεσμίας πέντε (5) ημερών, όπως θα αναφερθεί παρακάτω, δυνάμει του άρθρου 43 παρ. 2<sup>α</sup> του ν. 3850/2010 αυτός υποχρεούται, παράλληλα, να αναγγέλλει προς τις

<sup>75</sup> Στο ίδιο πνεύμα και η απόφαση **ΣτΕ 1366/2007 (Γ' Τμήμα)**, η οποία έκανε δεκτή ως επιτρεπτή την αποστολή προς τις Δημόσιες Υπηρεσίες εγγράφων με τηλεομοιοτυπία (fax) ή ηλεκτρονικό ταχυδρομείο (e-mail).

αρμόδιες Υπηρεσίες του ΣΕΠΕ και τις πλησιέστερες Αστυνομικές Αρχές, εντός προθεσμίας 24 ωρών από την τέλεσή τους, όλα τα εργατικά ατυχήματα. Και εφόσον πρόκειται για σοβαρά ή θανατηφόρα ατυχήματα οφείλει να τηρεί αμετάβλητα όλα τα στοιχεία που δύνανται να χρησιμεύσουν για την εξακρίβωση των αιτιών του ατυχήματος. Ο σκοπός της διάταξης προκύπτει με σαφήνεια: Να διαπιστωθεί η τυχόν παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας εκ μέρους του εργοδότη, ιδίως όσον αφορά τις διατάξεις περί υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων, και να αποκλεισθεί η περίπτωση τέλεσης κάποιας αξιόποινης πράξης. Ωστόσο, η σε διαφορετικές διατάξεις και με διαφορετικές προθεσμίες ρυθμιζόμενη εργοδοτική υποχρέωση για αναγγελία του εργατικού ατυχήματος έχει δημιουργήσει σύγχυση ως προς το εμπρόθεσμο ή μη της αναγγελίας, εξαιτίας της πληθώρας των φορέων στους οποίους απευθύνεται και των διαφορετικών προθεσμιών.

Επιπρόσθετα, δυνάμει των παραγράφων 2β και 2γ του ίδιου νόμου, ο εργοδότης υποχρεούται να τηρεί ειδικό βιβλίο εργατικών ατυχημάτων καθώς και κατάλογο αυτών που είχαν ως αποτέλεσμα την ανικανότητα του μισθωτού να παράσχει εργασία για διάστημα μεγαλύτερο των τριών (3) εργασίμων ημερών.

Σε περίπτωση μη τήρησης των ως άνω υποχρεώσεων, επιβάλλονται στον εργοδότη οι προβλεπόμενες στα άρθρα 71 και 72 του ν. 3850/2010 διοικητικές και ποινικές κυρώσεις.

#### 4.2.3.4 Υποχρέωση τήρησης ειδικών βιβλίων

##### i) Τήρηση βιβλίου αδειών του προσωπικού

Σύμφωνα με το άρθρο 6 του ν. 3762/2009 που αντικατέστησε το άρθρο 4 παρ. 3 του AN 539/45, οι εργοδότες υποχρεούνται να τηρούν ειδικό βιβλίο αδειών, συμμορφούμενοι με τις εκάστοτε υποδείξεις του Υπουργείου Εργασίας, στο οποίο εγγράφεται η ημερομηνία πρόσληψης και η χρονική διάρκεια της αδειας την οποία δικαιούται κάθε μισθωτός, η χρονολογία χορηγήσεως της αδειας, εφόσον αυτή χορηγηθεί, καθώς και οι αποδοχές που καταβλήθηκαν σε κάθε μισθωτό κατά το διάστημα της αδειας του. Στο ίδιο βιβλίο εγγράφονται και τα στοιχεία των νεοπροσλαμβανομένων που έλαβαν τμήμα της άδειας που δικαιούνται κατά το πρώτο ημερολογιακό έτος πρόσληψης τους, καθώς και εκείνων που βρίσκονται στο δεύτερο ημερολογιακό έτος απασχόλησης και εξακολουθούν να λαμβάνουν μέρος και όχι ολόκληρη τη χορηγούμενη εκ του νόμου άδεια.

Το βιβλίο θα πρέπει να τηρείται σε καλή κατάσταση με μέριμνα του εργοδότη και να βρίσκεται στη διάθεση των Επιθεωρητών Εργασίας, εφόσον και όποτε τους ζητηθεί. Προς τούτο, επιβάλλεται να τηρείται ή σε κινητά φύλλα ή σε μηχανογραφικό σύστημα ώστε να καθίσταται ευχερέστερος ο έλεγχος από τα αρμόδια εποπτικά όργανα. Το βιβλίο αδειών δεν απαιτείται να είναι θεωρημένο από την οικεία Επιθεώρηση Εργασίας, θα πρέπει όμως να διατηρείται στο αρχείο της επιχείρησης για τουλάχιστον μία πενταετία.

##### ii) Τήρηση βιβλίου υπερωριών του προσωπικού

Σύμφωνα με το άρθρο 3 του ΝΔ 515/1970 όπως αντικαταστάθηκε από το άρθρο 13 του ν. 3846/2010, όλες οι επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις και εργασίες εν γένει (και όχι μόνο οι βιομηχανικές και βιοτεχνικές επιχειρήσεις όπως ίσχυε παλιότερα) θα πρέπει να τηρούν ειδικό βιβλίο, υπό μορφή ημερολογίου, στο οποίο να αναγράφονται το ονοματεπώνυμο, η ειδικότητα και ο αριθμός των μισθωτών που παρείχαν υπερωριακή απασχόληση, η ημερομηνία και ο ακριβής χρόνος έναρξης και λήξης της υπερωριακής απασχόλησης, η αιτία για την οποία κατέστη αναγκαία η παροχή υπερωριακής εργασίας και εν γένει οι τροποποιήσεις που επήλθαν στο πρόγραμμα ωρών απασχόλησης των μισθωτών από την απόφαση αυτή του εργοδότη. Να σημειωθεί ότι, το βιβλίο θα πρέπει να υπογράφεται από τον εργαζόμενο, εκτός αν ο εργοδότης χρησιμοποιεί μηχανογραφικό σύστημα και ο εργαζόμενος υπογράφει σε εξοφλητική μισθολογική κατάσταση. Μετά και την τελευταία τροποποίηση, δεν απαιτείται θεώρηση του ειδικού βιβλίου υπερωριών από την αρμόδια Υπηρεσία του ΣΕΠΕ, θα πρέπει δε να διατηρείται από τον εργοδότη επί μία πενταετία από τη συμπλήρωσή του.

### iii) Τήρηση βιβλίου δρομολογίων οδηγών αυτοκινήτων

Δυνάμει των διατάξεων των άρθρων 4 του ΒΔ 28/1938, 1 του ΠΔ 340/1973, 2 του ΠΔ 882/1980, 1 του ΠΔ 93/1986 και των αποφάσεων Υπ. Εργ. 1173/1980, 51266/1975, 989/1980 και 128/1986, ειδικά για τις επιχειρήσεις που κατέχουν ιδιότητα φορτηγά αυτοκίνητα και τουριστικά λεωφορεία γεννάται η υποχρέωση να τηρούν ειδικά βιβλία δρομολογίων, τα οποία μάλιστα θα πρέπει να είναι θεωρημένα από την οικεία Επιθεώρηση Εργασίας. Σκοπός των ως άνω ρυθμίσεων είναι ο ευχερής έλεγχος ορθής τήρησης της εργατικής νομοθεσίας στον ευαίσθητο αυτό τομέα, και ιδίως όσον αφορά την πιστή τήρηση των χρονικών ορίων εργασίας από πλευράς των οδηγών. Η υποχρέωση αυτή υφίσταται ανεξάρτητα από το εάν τα φορτηγά οχήματα οδηγούνται από τον ίδιο τον ιδιοκτήτη ή μισθωτό εργαζόμενο<sup>76</sup>. Αντίστοιχη υποχρέωση προβλέπεται και για κάθε ιδιοκτήτη ή οδηγό επιβατικών αυτοκινήτων δημόσιας χρήσεως, ταξί και αγοραία.

Ενδεικτικά, στο εν λόγω βιβλίο αναγράφονται το ονοματεπώνυμο του οδηγού και ο αριθμός του διπλώματος του, η ώρα έναρξης και λήξης της εργασίας, η αφετηρία ή ο σταθμός διανυκτέρευσης, η ώρα εκκίνησης, ο τόπος προορισμού, η προβλεπόμενη ώρα άφιξης, η συνολική ημερήσια απασχόληση του προσωπικού κ.λπ.

#### 4.2.3.5 Υποχρέωση τήρησης Αδειών Εργασίας απασχολούμενων αλλοδαπών

Κάθε εργοδότης που απασχολεί αλλοδαπούς υποχρεούται να τηρεί στην επιχείρησή του αντίγραφα των αδειών νόμιμης διαμονής και εργασίας

<sup>76</sup> Παππά Ευάγγελου, Συνοπτική αναφορά των βασικών υποχρεώσεων του εργοδότη προς τις Δημόσιες Υπηρεσίες και τους εργαζομένους κατά την πρόσληψη, την διάρκεια και τη λύση της εργασιακής σχέσης, ΔΕΝ 67<sup>05</sup>, 2011, σελ. 718. Αντίθετη άποψη Λαναρά Δ.Κ., ό.π., σελ. 578.

(για τη διαδικασία και τις προϋποθέσεις χορήγησής της θα γίνει εκτενής αναφορά παραπάνω) των απασχολούμενων αλλοδαπών, ώστε αυτές να είναι στη διάθεση των ελεγκτικών Αρχών για την επιβεβαίωση της νομιμότητας απασχόλησής τους.

#### 4.2.3.6 Υποχρέωση γνωστοποίησης σε περίπτωση διαθεσιμότητας των εργαζομένων

Σε περίπτωση που ο εργοδότης ενεργοποιήσει τη δυνατότητα που του παρέχει ο νομοθέτης, σύμφωνα με το άρθρο 10 του ν. 3198/55 όπως αυτό συμπληρώθηκε με το άρθρο 1 του ΝΔ 206/704 και αντικαταστάθηκε πρόσφατα με το άρθρο 4 του ν. 3846/2010, να θέσει σε διαθεσιμότητα μέρος ή το σύνολο του προσωπικού του, οφείλει να γνωστοποιήσει εγγράφως τόσο τους μισθωτούς όσο και τις αρμόδιες Υπηρεσίες του ΣΕΠΕ, του ΙΚΑ και του ΟΑΕΔ τη σχετική δήλωση περί διαθεσιμότητας.

Προκειμένου, όμως, η θέση σε διαθεσιμότητα του μισθωτού να είναι νομότυπη απαιτείται να συντρέχουν και μια σειρά πρόσθετων προϋποθέσεων που θέτει ο νομοθέτης. Συγκεκριμένα, η επιχείρηση θα πρέπει να βρίσκεται σε περιορισμό της οικονομικής της δραστηριότητας, δηλαδή να υφίσταται αποδεδειγμένα μείωση της παραγωγής ή του κύκλου των εργασιών της, να τηρεί τη διαδικασία διαβούλευσης με τους νομίμους εκπροσώπους των εργαζομένων ή, ελλείψει αυτών, με το σύνολο των εργαζομένων, η χρονική διάρκεια της διαθεσιμότητας των μισθωτών να μην υπερβαίνει συνολικά τους τρεις (3) μήνες ετησίως, προκειμένου δε να τεθεί εκ νέου σε διαθεσιμότητα ο ίδιος εργαζόμενος απαιτείται η παρέλευση τουλάχιστον επιπλέον τριών (3) μηνών και τέλος η προειδοποίηση εκ μέρους του εργοδότη προς τους εργαζομένους να είναι έγγραφη και έγκαιρη παρά το γεγονός ότι δεν προβλέπεται ρητά κάποια σχετική αποκλειστική προθεσμία. Εάν πρόκειται, μάλιστα, για επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας με προσωπικό άνω των 5.000 εργαζομένων απαιτείται επιπλέον προηγούμενη έγκριση του Υπουργείου Εργασίας κατόπιν γνωμοδότησης της Ολομέλειας του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας.

Λαμβάνοντας υπόψη ότι σκοπός του θεσμού της διαθεσιμότητας είναι να δοθεί η δυνατότητα στην επιχείρηση να ανακάμψει, χωρίς όμως να θιγούν κατά απόλυτο τρόπο (όπως συμβαίνει στις περιπτώσεις καταγγελίας) οι εργασιακές σχέσεις, δικαιολογείται η ρύθμιση που προβλέπει ότι οι εργαζόμενοι δικαιούνται να λαμβάνουν το ήμισυ του μέσου όρου των τακτικών αποδοχών των δύο τελευταίων μηνών υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης. Εν πάση περιπτώσει, η εργοδοτική αυτή δυνατότητα περί διαθεσιμότητας ελέγχεται από πλευράς καταχρηστικότητας, η δε μη τήρηση της προβλεπόμενης διαδικασίας επιφέρει ως κύρωση για τον εργοδότη την υποχρέωσή του να καταβάλει στους θιγόμενους μισθωτούς το σύνολο των πλήρων αποδοχών, ανεξάρτητα εάν οι ίδιοι αποδέχθηκαν τη διαθεσιμότητα και δεν παρείχαν προς τούτο τις υπηρεσίες τους<sup>77</sup>.

<sup>77</sup> Λεβέντη Γ.-Παπαδημητρίου Κ., ό.π., σ. 768.

#### 4.2.3.7 Υποχρέωση αναγγελίας πραγματοποίησης υπερωριών και απασχόλησης κατά τις ημέρες αργίας

Σε περιπτώσεις υπέρβασης του νομίμου ωραρίου εργασίας, προκειμένου η υπερωριακή απασχόληση του μισθωτού να είναι νόμιμη απαιτείται μεταξύ άλλων να συντρέχει η τήρηση συγκεκριμένων διατυπώσεων δημοσιότητας, οι οποίες μάλιστα διαφέρουν ανάλογα με το είδος της εργοδοτικής επιχείρησης ή την ειδικότητα των μισθωτών που απασχολούνται. Και τούτο για να καθίσταται ευχερέστερος ο έλεγχος από τις αρμόδιες εποπτικές υπηρεσίες.

Ειδικότερα, σύμφωνα με το άρθρο 9 του ΠΔ 27/6/4.7.32, όπως αντικαταστάθηκε από το άρθρο 3 του ΝΔ 515/70, στο προσωπικό βιομηχανικών-βιοτεχνικών επιχειρήσεων ή εργασιών η υπερωριακή απασχόληση επιτρέπεται μόνο υπό την προϋπόθεση προηγούμενης επίδοσης στην αρμόδια Υπηρεσία του ΣΕΠΕ εγγράφου αναγγελίας της υπερωριακής απασχόλησης, αντίγραφο μάλιστα της οποίας, θεωρημένο από το ΣΕΠΕ, πρέπει να αναρτάται σε εμφανές μέρος του τόπου της εργασίας. Μόνο σε εξαιρετικές περιπτώσεις γίνεται επιτρεπτή η επίδοση της αναγγελίας το αργότερο εντός της επόμενης εργάσιμης ημέρας από της έναρξης της υπερωριακής απασχόλησης και μόνο όταν πρόκειται για επείγουσες εργασίες, η εκτέλεση των οποίων είναι αναγκαία για την πρόληψη επικείμενων ατυχημάτων, την οργάνωση μέτρων σωτηρίας ή την αντιμετώπιση επελθουσών αιφνιδίως ζημιών, για ημέρες παραμονών των εξαιρέσιμων εορτών και περιπτώσεις παράτασης της λειτουργίας των καταστημάτων.

Αντιστοίχως, σύμφωνα με το άρθρο 12 παρ. 3 και 4 του ΝΔ 1037/71, στο προσωπικό των καταστημάτων επιτρέπεται η υπερωριακή απασχόληση κατ' εξαίρεση σε ειδικές περιπτώσεις, αφού προηγουμένως επιδοθεί από τον εργοδότη, πριν την πραγματοποίηση των υπερωριών, έγγραφη αναγγελία στην αρμόδια Υπηρεσία του ΣΕΠΕ. Η αναγγελία αυτή αποτελείται από πίνακα εις διπλούν, που περιλαμβάνει τα ονοματεπώνυμα των μισθωτών, ώρες και ημέρες απασχόλησης εντός και εκτός νομίμου ωραρίου, καθώς και την αμοιβή που καταβάλλεται για κάθε ώρα, ο ένας πίνακας εκ των οποίων θεωρημένος από την αρμόδια Υπηρεσία του ΣΕΠΕ επιστρέφεται στον εργοδότη προκειμένου να τον αναρτήσει σε εμφανές μέρος του ρόπου εργασίας.

Αντίστοιχη εργοδοτική υποχρέωση αναγγελίας προβλέπεται και για το υπαλληλικό προσωπικό των ανωνύμων εταιριών και των Τραπεζών, σύμφωνα με το άρθρο 18 του ΠΔ της 8/13.4.32, όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 7 παρ. 3 του ΑΝ 547/37<sup>78</sup>.

Στα παραπάνω να προστεθεί ότι, δυνάμει του άρθρου 74 παρ. 11 του ν. 3863/10, όπως αυτό αντικατέστησε τη παράγραφο 4 του άρθρου 8 του ΝΔ 515/1970, προβλέφθηκε ότι η σε ορισμένες περιπτώσεις νομιμοποίηση των πραγματοποιούμενων υπερωριών γίνεται μόνο κατόπιν υπουργικής απόφασης ύστερα από γνωμοδότηση του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας, και συγκεκριμένα ορίζεται ότι: *«Με αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, που εκδίδονται κάθε φορά μετά από γνώμη του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας, δύναται να χορηγείται κατά περίπτωση άδεια υπερωριακής απασχόλησης των μισθωτών όλων των επιχειρήσεων και*

<sup>78</sup> Λεβέντη Γ.-Παπαδημητρίου Κ., ό.π., σ. 415.

εργασιών εν γένει, καθώς και του Δημοσίου και των Ν.Π.Δ.Δ. επιπλέον των για κάθε κατηγορία επιτρεπόμενων ανωτάτων ορίων υπερωριακής απασχόλησης, στις περιπτώσεις: α) επείγουσας φύσης εργασίας, η εκτέλεση της οποίας κρίνεται απολύτως επιβαλλόμενη ως μη επιδεχόμενη αναβολή, β) εξαιρετικά επείγουσας εξυπηρέτησης των Ενόπλων Δυνάμεων, του Δημοσίου και των Ν.Π.Δ.Δ. Για την κατά τα ανωτέρω υπερωριακή απασχόληση το ωρομίσθιο των μισθωτών καταβάλλεται αυξημένο κατά εξήντα τοις εκατό (60%).».

Συναφής με την ως άνω υποχρέωση αναγγελίας για την πραγματοποίηση υπερωριών είναι και η υποχρέωση που βαρύνει τον εργοδότη προκειμένου να απασχολήσει νομίμως το προσωπικό κατά την Κυριακή και τις λοιπές εξαιρεσιμες ημέρες υποχρεωτικής αργίας. Η διαδικασία που ακολουθείται είναι παρεμφερής και περιλαμβάνει αίτηση του εργοδότη προς την αρμόδια Υπηρεσία του ΣΕΠΕ, η οποία χορηγεί σχετική άδεια κατ' εφαρμογή της διάταξης του άρθρου 9 παρ. 3 του ΒΔ 748/66.

#### 4.2.3.8 Υποχρέωση κατάθεσης των κατηρησμένων Συλλογικών Συμβάσεων και Κανονισμών Εργασίας

Σύμφωνα με τον ν. 1876/1990, σε κάθε επιχείρηση ή σε ομοειδείς επιχειρήσεις χορηγείται η ικανότητα να καταρτισθεί Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, μία σύμβαση, δηλαδή, μεταξύ των κοινωνικών εταίρων (κατά κανόνα επαγγελματικών οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών) η οποία ρυθμίζει κατά τρόπο υποχρεωτικό τους όρους, τις συνθήκες και την αμοιβή της εργασίας των εργαζομένων, τους οποίους δεσμεύει. Περαιτέρω, σύμφωνα με τον ν. 3789/57<sup>79</sup>, επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις και εργασίες εν γένει που απασχολούν περισσότερους από 70 εργαζόμενους (με απόφαση του Υπουργού Εργασίας μπορεί να επεκτείνεται η υποχρέωση αυτή και σε επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις ή εργασίες με προσωπικό κάτω των 70, όχι όμως μικρότερο των 40 ατόμων) δύνανται να καταρτίζουν κανονισμό εργασίας, μία συμφωνία, δηλαδή, με συμβατική ή κανονιστική ισχύ (ανάλογα με το ένα ακολουθήθηκε η διαδικασία κατάρτισης του ν. 3789/57 ή 1767/88), η οποία περιέχει τους κανόνες δικαίου που ρυθμίζουν το εσωτερικό δίκαιο της εκμετάλλευσης, με άλλα λόγια, τις εργασιακές σχέσεις κατά το στάδιο της εκτέλεσής και της παροχής της εργασίας. Μεταξύ δε των περισσότερων ειδών κανονισμών εργασίας υφίσταται και αυτός που καταρτίζεται με επιχειρησιακή ΣΣΕ. Προκειμένου, λοιπόν, οι ως άνω αυτοτελείς πηγές ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων να τεθούν σε ισχύ θα πρέπει να κατατεθούν στην αρμόδια Υπηρεσία του ΣΕΠΕ. Κατόπιν, την ίδια ημέρα της καταθέσεως, η ΣΣΕ καταχωρείται σε ειδικό βιβλίο που τηρείται σε κάθε Επιθεώρηση Εργασίας καθώς και στην αρμόδια κεντρική Υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας. Κατά τη διαδικασία καταχώρησης καταγράφονται όλα τα βασικά στοιχεία της ΣΣΕ καθώς και οι προσχωρήσεις, οι επεκτάσεις, οι καταγγελίες και οι συμφωνίες από μεσολάβηση. Παράλληλα, στην κεντρική Υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας τηρείται γενικό μητρώο στο οποίο καταχωρούνται όλες οι ΣΣΕ κατά είδος και εκδίδεται ειδικό δελτίο, στο οποίο δημοσιεύονται αυτούσια τα κείμενα όλων των ΣΣΕ. Η τήρηση των όρων

<sup>79</sup> Ο ν. 1767/88, όπως τροποποιήθηκε με τον ν. 2224/94, επέφερε σημαντικές αλλαγές ως προς τη διαδικασία και την νομική φύση των κανονισμών εργασίας.

δημοσιότητας εκ μέρους του εργοδότη είναι καθοριστικής σημασίας προκειμένου οι καταρτισμένες ΣΣΕ και οι κανονισμοί εργασίας να παράξουν τα έννομα αποτελέσματά τους και να αποκτήσουν άμεση δεσμευτική ισχύ έναντι των τρίτων. Δεδομένου, μάλιστα, ότι οι δεσμευόμενοι από τις συμφωνίες αυτές είναι συχνά και τρίτα πρόσωπα, η τήρηση των όρων δημοσιότητας έχει κεφαλαιώδη σημασία, ούτως ώστε να δίνεται η ευχέρεια σε κάθε ενδιαφερόμενο να ενημερώνεται για την ύπαρξη, το περιεχόμενο, την έκταση ισχύος, τη διάρκεια κ.λπ. αυτών<sup>80</sup>.

#### 4.2.4 Στατιστικός απολογισμός της δράσης του ΣΕΠΕ

Η διενέργεια ελέγχων στο πλαίσιο της επίβλεψης της εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας, πρωτίστως για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων, αποτελεί τον πρωταρχικό σκοπό των υπηρεσιών Ασφάλειας & Υγείας στην Εργασία (Α.Υ.Ε.) του Σ.Ε.Π.Ε. Σύμφωνα με πρόσφατα στοιχεία<sup>81</sup>, το πιο πρόσφατο έτος κατά το οποίο δημοσιεύθηκαν τα στατιστικά δεδομένα περί του ελεγκτικού του έργου, οι έλεγχοι πραγματοποιήθηκαν με βάση το ετήσιο γενικό πρόγραμμα δράσης, καθώς και δύο ομάδες ειδικών προγραμμάτων στοχευμένων ελέγχων σε συγκεκριμένους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας με χρονικό πλαίσιο υλοποίησης το Α' ή το Β' εξάμηνο του έτους, αντίστοιχα. Οι δράσεις αυτές εγκρίθηκαν από το Συμβούλιο Κοινωνικού Ελέγχου Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.Κ.Ε.Ε.Ε.), όπου τέθηκαν σε διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους, καταρτίστηκαν δε από τη Διεύθυνση Προγραμματισμού & Συντονισμού Τ.Υ.Ε. της Κεντρικής Υπηρεσίας του Σ.Ε.Π.Ε., η οποία εξέδωσε προς τούτο και διένειμε τρεις ειδικές εγκυκλίους προς τις περιφερειακές υπηρεσίες επιθεώρησης Α.Υ.Ε. Για την κατάρτιση των προγραμμάτων ελήφθησαν υπόψη τα συμπεράσματα από την επεξεργασία των στατιστικών δεδομένων που αφορούν τα εργατικά ατυχήματα, την παραβατικότητα των επιχειρήσεων ανά τομέα δραστηριότητας, τις μεταβολές στις μορφές εργασίας και στον τομέα της τεχνολογίας και των μεθόδων παραγωγής, καθώς και προτάσεις των περιφερειακών υπηρεσιών Ε.Α.Υ.Ε.

Στα πλαίσια της δραστηριότητας τους, οι επιθεωρήσεις Α.Υ.Ε. συνοπτικά:

1) Διεξήγαγαν 27.707 ελέγχους, κατά 3,26% περισσότερους από ότι κατά το παρελθόν έτος και κατά 9,88% περισσότερους από τον στόχο που είχε τεθεί με το ετήσιο πρόγραμμα δράσης. Σημειώνεται ότι το 2013 εντάχθηκε, για πρώτη φορά, στα καθήκοντα των επιθεωρήσεων Ασφάλειας & Υγείας στην Εργασία ο έλεγχος της αδήλωτης εργασίας, ο οποίος διενεργείται είτε ταυτόχρονα και συνδυαστικά με έναν τυπικό έλεγχο για θέματα ασφάλειας & υγείας αρμοδιότητας της επιθεώρησης Α.Υ.Ε., είτε διακεκριμένα από μικτά κλιμάκια επιθεωρητών Εργασιακών Σχέσεων και επιθεωρητών Α.Υ.Ε.. Οι τελευταίοι, από κοινού έλεγχοι δεν προσμετρούνται στην ελεγκτική δράση της επιθεώρησης Α.Υ.Ε., ανήλθαν εντούτοις σε 2.410.κατά την περίοδο από 15/9 έως 31/12/2013.

<sup>80</sup> Λεβέντη Γ., Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, Εκδόσεις ΔΕΝ 2007, σελ. 455, 591.

<sup>81</sup> <https://www.sepenet.gr/liferayportal/ektheseis-pepragmenon>

2) Επέβαλαν 1.825 κυρώσεις (μεταβολή -3,54% σε σχέση με το παρελθόν έτος) και συγκεκριμένα 602 μηνύσεις / μηνυτήριες αναφορές (μεταβολή -8,23%), 359 διακοπές εργασιών (μεταβολή -34,49%) και 864 πράξεις προστίμου συνολικού ύψους 2.499.980 Ευρώ (μεταβολή +25,58% και +5,08% σε σχέση με το παρελθόν έτος, αντίστοιχα). Η μεγάλη πτώση του αριθμού διακοπών εργασιών οφείλεται στην πτώση του αριθμού των ελέγχων στον τομέα των οικοδομών / κατασκευών, ως επακόλουθο της μεγάλης πτώσης της δραστηριότητας του κλάδου. Όσον αφορά τις κυρώσεις των προστίμων, σημειώνεται πως το 2013 αυστηροποιήθηκε το σχετικό νομοθετικό πλαίσιο για συγκεκριμένες παραβάσεις της νομοθεσίας Α.Υ.Ε., όπου η επιβολή της ποινής κατέστη υποχρεωτική άμα τη διαπιστώσει της παράβασης, κατά δέσμια αρμοδιότητα του επιθεωρητή εργασίας.

3) Διερεύνησαν τις αιτίες 5.126 εργατικών ατυχημάτων, εκ των οποίων τα 67 ήταν θανατηφόρα.

#### **4.2.5 Παρατηρήσεις επί της λειτουργίας του θεσμού**

Η ως άνω εκτενής αναφορά στην ιστορία, δομή και οργάνωση του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας ανέδειξε τόσο το δυναμικό χαρακτήρα όσο και τις πολλές ακόμα προοπτικές του θεσμού αυτού στο πλαίσιο λειτουργίας των εργασιακών σχέσεων. Ο μέχρι σήμερα ανατεθειμένος σε αυτό ρόλος αναμφισβήτητα υποδεικνύει τις προθέσεις του εργατικού νομοθέτη να αποτελέσει το ΣΕΠΕ κυρίαρχο ελεγκτικό, κυρωτικό και συμφιλιωτικό όργανο. Προκειμένου, όμως, να είναι σε θέση να επιτελέσει κυρίαρχο ρόλο στην ταχεία διευθέτηση και επίλυση των εργατικών διαφορών, χωρίς φυσικά να δύναται θεσμικά και λειτουργικά να υποκαταστήσει την δικαιοδοτική εξουσία των ελληνικών Δικαστηρίων, προτείνεται ως αναγκαία η υιοθέτηση διαφόρων μεταρρυθμίσεων που θα αναβαθμίσουν το έργο και την αποτελεσματικότητά του.

Αρχικά, η ενίσχυση της θέσης του ΣΕΠΕ θα επιτευχθεί μέσω της αναβάθμισης του ρόλου που καλείται να διαδραματίσει ο θεσμός κατά τη συμφιλιωτική διαδικασία. Και τούτο προϋποθέτει ότι, το πρακτικό που καταρτίζεται στο πλαίσιο της απόπειρας ειρηνικής επίλυσης της διαφοράς (άρθρο 3 παρ. 10) θα πρέπει να εφοδιασθεί με εκτελεστότητα, μη αρκούσης της δεσμευτικής ισχύος που απολαμβάνει, κάτι που στην πράξη απλώς συνεπάγεται ότι στο πλαίσιο μελλοντικής πολιτικής δίκης λογίζεται ως δημόσιο έγγραφο με την αυτή αποδεικτική δύναμη. Λαμβάνοντας υπόψη την βραδύτητα των ελληνικών δικαστηρίων, σε συνδυασμό με το πλήθος των υποθέσεων που εκκρεμούν προς εκδίκαση, το μέτρο αυτό θα συνδράμει στην ταχεία επίλυση των εργατικών διαφορών, χωρίς να δαιωνίζεται η ανασφάλεια και η αβεβαιότητα στις εργασιακές σχέσεις. Αυτός εξάλλου είναι και ο στόχος του εργατικού νομοθέτη με τη θέσπιση σύντομων αποσβεστικών προθεσμιών σε περιπτώσεις όπως είναι π.χ. αμφισβήτησης του κύρους της καταγγελίας ή του ύψους της αποζημίωσης.

Προς την ίδια κατεύθυνση κινείται και η πρόταση αναβάθμισης του μαχητού τεκμηρίου που θεσπίζεται στο άρθρο 4 παρ. 9 υποπαρ. β' του ν. 3996/2011 σε αμάχητο. Με τον τρόπο αυτό, η συμφιλιωτική διαδικασία θα



αποκτήσει μεγαλύτερο κύρος και δεν θα αποτελεί απλώς ένα τυπικό και συνήθως αδιάφορο για τον εργοδότη προστάδιο μίας μακρόχρονης δικαστικής αντιδικίας με ανυπολόγιστο για τον εργαζόμενο κόστος.

Αναμφίβολα, η αναβάθμιση της λειτουργίας του «δικαιοδοτικού» ρόλου που καλείται να διαδραματίσει το ΣΕΠΕ δεν μπορεί από μόνη της να επιφέρει τα επιθυμητά αποτελέσματα, δίχως την παράλληλη ενίσχυση του παρεμβατικού και κυρωτικού του έργου. Για το σκοπό αυτό, ο νομοθέτης οφείλει αφενός, μεν, να του παράσχει επιπλέον ελεγκτικές αρμοδιότητες αφετέρου, δε, να διευρύνει το πεδίο εφαρμογής του άρθρου 24 παρ. 4 του ν. 3996/2011 με το οποίο δίδεται σε αυτό η δυνατότητα άμεσης επιβολής κυρώσεων σε επιχειρήσεις και εργοδότες στους οποίους διαπιστώνεται η τέλεση ευθέως αποδεικνυόμενων παραβάσεων της εργατικής νομοθεσίας. Το μέτρο αυτό θα οδηγήσει σε απλούστευση της διαδικασίας επιβολής διοικητικών κυρώσεων, ενώ παράλληλα θα αποδυναμώσει την ισχύουσα γραφειοκρατική και αρκετές φορές αμφιβόλου αξιοπιστίας διαδικασία επιβολής, διαπιστωμένων κατά τα άλλα, διοικητικών προστίμων. Σε κάθε περίπτωση, τα δικαιώματα ακρόασης και έγγραφης παροχής εξηγήσεων των εργοδοτών θα πρέπει να τύχουν απόλυτης και καθολικής προστασίας στην όποια μεταρρυθμιστική πρωτοβουλία.

Οι παρατηρήσεις αυτές θα ήταν εκ προοιμίου αναποτελεσματικές, εάν δεν ελαμβάνοντο υπόψη οι αιτιάσεις κατά του θεσμού, πηγάζουσες κυρίως από την αμφισβήτηση της αμεροληψίας των Επιθεωρητών Εργασίας. Ως αντίμετρο στην εν λόγω κριτική προτείνεται, πρώτον, ο έλεγχος για τη διαπίστωση παραβάσεων της εργατικής νομοθεσίας από τα αρμόδια όργανα καθώς και η επιβολή κυρώσεων να γίνεται σε διαφορετικά χρονικά στάδια και από διαφορετικούς ελεγκτές, καθιστώντας έτσι δυσχερέστερη για τον εργοδότη τυχόν προσπάθεια επηρεασμού του κυρωτικού οργάνου ή αποφυγής επιβολής του αναλογούντος σε αυτόν προστίμου. Περαιτέρω, η συμφιλιωτική διαδικασία θα πρέπει να διεξάγεται έναντι πολυμελούς οργάνου και όχι μονομελούς όπως ισχύει σήμερα, ενώ παράλληλα προτείνεται η παροχή δυνατότητας προσβολής του εκδοθέντος στο πλαίσιο της συμφιλιωτικής διαδικασίας πρακτικού με ένδικα μέσα. Με τον τρόπο αυτό θα τίθεται σε επανεκτίμηση, αυτή τη φορά υπό την ελεγκτική και δικαιοδοτική κρίση ανώτερου θεσμικού οργάνου, όχι μόνο οι μισθολογικές διαφορές των μερών, αλλά και το ύψος και η φύση των υποχρεωτικώς επιβαλλόμενων διοικητικών προστίμων σε βάρος του εργοδότη σε περίπτωση παράβασης των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας και των συμφωνηθέντων όρων της εργασιακής συμβατικής σχέσης.

Η υιοθέτηση πρωτοβουλιών που ενισχύουν τη θέση και το ρόλο με τον οποίο έχει εφοδιάσει ο εργατικός νομοθέτης το ΣΕΠΕ αναμφίβολα θα πρέπει να τύχουν καθολικής αποδοχής από όλα τα εμπλεκόμενα μέρη. Η αδικαιολόγητη παράταση της επίλυσης των εργατικών διαφορών, ως άμεση συνέπεια της ελληνικής δικαστηριακής πραγματικότητας όσον αφορά την υπέρμετρα χρονοβόρα απονομή της δικαιοσύνης, μόνο διαιωνίζει το αίσθημα ανασφάλειας δικαίου κάτι που δεν συνάδει με τη φύση και το χαρακτήρα της εργατικής νομοθεσίας στο σύνολό της.

## **4.3 Το Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων**

### **4.3.1 Σύσταση και οργάνωση**

Το Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων αποτέλεσε τον ακρογωνιαίο λίθο στο ασφαλιστικό τομέα της Ελλάδος ως τον μεγαλύτερο κρατικό φορέα κύριας ασφάλισης στην χώρα για πάνω από ογδόντα έτη μέχρι και την ένταξη του στον Ενιαίο Φορέα Κύριας Ασφάλισης δυνάμει του Ν.4387/2016. Συγκεκριμένα, επρόκειτο για ένα αυτόνομο νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου, συσταθέν δυνάμει του Ν. 6298/1934, εδρεύον εν Αθήναις, και τελούν υπό την ανωτέρα εποπτεία του Υπουργού Εργασίας. Σκοπός αυτού δε, αποτελούσε η προστασίας των παρ' αυτώ ασφαλισμένων κατά των κινδύνων ασθενείας, αναπηρίας, ατυχήματος και γήρατος. Αν και κατά τη μακροσκελέστατη πορεία του πέρασε από πολλές φάσεις ανάπτυξης και προσπάθειες εκσυγχρονισμού, αφήνοντας αναμφισβήτητα κάποιες φορές πικρή αίσθηση στους ασφαλισμένους με αποτέλεσμα την έντονη αρνητικότητα αυτών, ο σκοπός του ΙΚΑ δεν άλλαξε ποτέ. Η βασική και σημαντικότερη αλλαγή είναι τα ασφαλιστικά μεγέθη, συμπεριλαμβανομένου των αριθμό των εργοδοτών, ασφαλισμένων και συνταξιούχων καθώς και οι διαφορετικές κατηγορίες και ειδικότητες των ασφαλισμένων.

### **4.3.2 Οι εργοδοτικές υποχρεώσεις προς το Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΙΚΑ-ΕΤΑΜ)**

#### **4.3.2.1 Υποχρέωση απογραφής του εργοδότη και γνωστοποίησης μεταβολών**

Κάθε εργοδότης που απασχολεί πρόσωπα που υπάγονται στην υποχρεωτική ασφάλιση του ΙΚΑ ή στην ασφάλιση των φορέων ή των κλάδων και λογαριασμών των οργανισμών κοινωνικής πολιτικής όπως π.χ. του ΟΑΕΔ, των οποίων τις εισφορές εισπράττει ή συνεισπράττει το ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, υποχρεούται να απογράφεται στο Μητρώο Εργοδοτών του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, με την έναρξη της απασχόλησης του εν λόγω προσωπικού. Η διαδικασία της απογραφής νοείται πως είναι η βασική προϋπόθεση για την ασφαλιστική τακτοποίηση των απασχολούμενων και των υποχρεώσεων που ρέουν από αυτήν.

Το νομοθετικό πλαίσιο που προέβλεπε την υποχρέωση και διαδικασία απογραφής διέπεται από τις διατάξεις του άρθρου 7 του ν. 2972/2001, όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 9 παρ. 4 του ν. 3232/2004. Η αίτηση απογραφής υποβάλλεται, στα πλαίσια της χωρικής αρμοδιότητας στο υποκατάστημα ή παράρτημα του ΙΚΑ, στην ασφαλιστική περιοχή του οποίου βρίσκεται η έδρα της επιχείρησης του εργοδότη. Αν, πάλι, ο εργοδότης διατηρεί περισσότερες εγκαταστάσεις σε διάφορες ασφαλιστικές περιοχές, υποχρεούται από 1.1.2002 να τις απογράφει στο υποκατάστημα ή παράρτημα ΙΚΑ-ΕΤΑΜ στην ασφαλιστική περιοχή του οποίου βρίσκεται η έδρα της επιχείρησης. Καθιερώνεται, δηλαδή, η ενιαία απογραφή έδρας και παραρτημάτων της

επιχείρησης με την απόδοση ενός μοναδικού Αριθμού Μητρώου (ΑΜΕ) τόσο για την έδρα, όσο και για τα παραρτήματα του. Η τυχόν μη έγκαιρη απογραφή συνεπάγεται την επιβολή πρόσθετης επιβάρυνσης εισφορών, που ανέρχεται σε ποσοστό 45% επί του ποσού των εισφορών που αντιστοιχούν στην ή στις ΑΠΔ (Αναλυτική Περιοδική Δήλωση) που ο εργοδότης είχε υποχρέωση να υποβάλει.

Με τον ν. 4387/2016 εντάσσονται αυτοδίκαια οι υφιστάμενοι φορείς κύριας ασφάλισης στον Ε.Φ.Κ.Α (άρθρο 53). Ο ουσιαστικότερος πόρος του νέου Ενιαίου Φορέα για την πραγματοποίηση των παροχών προς τους ασφαλισμένους του και την ολοκλήρωση της κοινωνικοασφαλιστικής αποστολής του, είναι οι θεσμοθετημένες εισφορές που υποχρεούνται να καταβάλουν οι εισφέροντες, σημαντικό κομμάτι των οποίων αποτελούν οι εργοδότες για τους απασχολούμενους μισθωτούς τους.

Σύμφωνα με την παρ.7 του άρθρου 38 του ν.4387/2016, οι εισφορές δηλώνονται από τον εργοδότη στην Α.Π.Δ., σύμφωνα με την ισχύουσα κατά τη δημοσίευση του νόμου νομοθεσία του Ι.Κ.Α.-Ε.Τ.Α.Μ., αναλόγως εφαρμοζόμενης. Βασική προϋπόθεση για την ασφαλιστική τακτοποίηση των απασχολούμενων και των υποχρεώσεων που απορρέουν από αυτή, είναι η απογραφή του εργοδότη στο Μητρώο Εργοδοτών-Εισφερόντων.

Συνεπώς από 1/1/2017, ημερομηνία ένταξης στον Ε.Φ.Κ.Α. του Ι.Κ.Α.-Ε.Τ.Α.Μ., οι ήδη απογεγραμμένοι εργοδότες του ταμείου καθώς και οι εργοδότες που θα απογραφούν από την ημερομηνία αυτή στον Ε.Φ.Κ.Α., για απασχόληση μισθωτού που υπάγεται στην ασφάλιση του νέου φορέα Ε.Φ.Κ.Α. και θα παρακολουθείται από το Ο.Π.Σ./Ι.Κ.Α.-Ε.Τ.Α.Μ. μέσω της υποβολής Α.Π.Δ, θα εξακολουθεί να ισχύει η υφιστάμενη διαδικασία του Ι.Κ.Α.-Ε.Τ.Α.Μ., για την απογραφή και την δήλωση των στοιχείων ασφάλισης στην Α.Π.Δ., με τοπική αρμοδιότητα όπως αυτή ισχύει από τον υπάρχοντα Κανονισμό του Ι.Κ.Α.-Ε.Τ.Α.Μ<sup>82</sup>.

Παράλληλα, κάθε απογεγραμμένος στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ εργοδότης υποχρεούται να γνωστοποιεί σε αυτό τις μεταβολές των στοιχείων του, που έχουν καταχωρισθεί στο Μητρώο Εργοδοτών. Συγκεκριμένα, οι μεταβολές των στοιχείων που εμπίπτουν στην υποχρέωση γνωστοποίησης είναι οι εξής:

- α) έναρξη απασχόλησης προσωπικού σε παράρτημα του εργοδότη,
- β) οριστική διακοπή εργασιών επιχείρησης ή παραρτήματος της,
- γ) επαναλειτουργία της επιχείρησης, που συνοδεύεται με έναρξη απασχόλησης προσωπικού στην έδρα ή σε παράρτημα του εργοδότη,
- δ) μεταφορά έδρας ή παραρτήματος της επιχείρησης,
- ε) αλλαγή των υπευθύνων, των στοιχείων τους (επώνυμο, όνομα και όνομα πατρός), του τόπου κατοικίας ή διαμονής τους,
- στ) αλλαγή επωνυμίας της επιχείρησης,
- ζ) αλλαγή νομικής μορφής της επιχείρησης.

Η υποβολή της Δήλωσης Μεταβολής Στοιχείων Εργοδότη γίνεται στο υποκατάστημα ή παράρτημα του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, στην ασφαλιστική περιοχή του οποίου υπάγεται η έδρα του εργοδότη. Σε περίπτωση, δε, μεταφοράς της έδρας, η υποβολή αυτής γίνεται στο υποκατάστημα ή παράρτημα του ΙΚΑ που

<sup>82</sup> Εγκύκλιος Φ. 80000/οικ. 61676/2213/ 2016

υπαγόταν η έδρα του πριν τη μεταφορά της. Στις περιπτώσεις α) και γ), ο εργοδότης υποχρεούται να προβεί άμεσα (με την έναρξη της απασχόλησης) στην υποβολή της, ενώ στις λοιπές περιπτώσεις η δήλωση υποβάλλεται εντός τριάντα (30) ημερολογιακών ημερών από την επόμενη της μεταβολής. Να αναφερθεί στο παρόν σημείο, για λόγους συνοχής, ότι ο εργοδότης, σε περίπτωση μεταβολής του νομίμου εκπροσώπου της επιχείρησης/εκμετάλλευσης, υποχρεούται παράλληλα να καταθέσει συμπληρωματικό πίνακα προσωπικού και στην αρμόδια υπηρεσία του Σ.Ε.Π.Ε. εντός δεκαπέντε (15) ημερών.

Μέχρι πρόσφατα ο νομοθέτης προέβλεπε την επιβολή αυτοτελούς προστίμου και σε περίπτωση που ο εργοδότης δεν προέβαινε στην (εμπρόθεσμη) γνωστοποίηση των μεταβολών των στοιχείων του<sup>83</sup>. Ωστόσο, με το άρθρο 22 του ν. 4075/2012 η πρόβλεψη αυτοτελούς επιβολής προστίμου καταργήθηκε, πλην όμως η αντίστοιχη υποχρέωση του εργοδότη να γνωστοποιεί εγγράφως στο ΙΚΑ τις βασικές μεταβολές των στοιχείων του παρέμεινε. Αυτό δικαιολογείται από την ανάγκη να εξασφαλισθεί η διαρκής επικαιροποίηση και ενημέρωση των τηρούμενων στο Μητρώο Εργοδοτών στοιχείων, προκειμένου αφενός να μην δημιουργούνται προβλήματα στις συναλλαγές, όπως π.χ. στη χορήγηση βεβαιώσεων ασφαλιστικής ενημερότητας, και αφετέρου στην λήψη των απαραίτητων μέτρων για την αναγκαστική είσπραξη σε βάρος υπερήμερων και ασυνεπών επιχειρήσεων και εργοδοτών.

#### 4.3.2.2 Υποχρέωση τήρησης ειδικού βιβλίου νεοπροσλαμβανομένου προσωπικού

Μέχρι πρόσφατα, οι εργοδότες βαρύνονταν με την υποχρέωση να τηρούν ειδικό βιβλίο, θεωρημένο από το ΙΚΑ, στο οποίο καταχωρούνταν υποχρεωτικά όσοι μισθωτοί προσλαμβάνονταν το αργότερο την ίδια ημέρα της πρόσληψης και πάντως πριν την ανάληψη εργασίας. Σκοπός της θέσπισης της υποχρέωσης αυτής ήταν η διασφάλιση τόσο των εργοδοτών και εργαζομένων, μέσω της πλήρους απόδειξης της ακριβούς ημερομηνίας πρόσληψης, όσο και του ΙΚΑ, μέσω της διαρκούς προσπάθειας μείωσης της εισφοροδιαφυγής και αντίστοιχης αύξησης των εσόδων του. Οι καταχωρήσεις στο Ειδικό Βιβλίο γίνονταν από τον εργοδότη χειρογράφως, χωρίς κενά διαστήματα, παραπομπές ή ξύσματα, και επιδεικνυόταν στα αρμόδια ελεγκτικά όργανα σε περίπτωση επί τόπου ή μεταγενέστερου ελέγχου. Από την υποχρέωση αυτή του εργοδότη εξαιρούνταν όσοι απασχολούνταν στο πλαίσιο πρακτικής άσκησης ή επαγγελματικής κατάρτισης, οι οποίοι ασφαλίζονται μόνο κατά του κινδύνου ατυχήματος ή μόνο για τον κλάδο παροχών ασθένειας όπως είναι π.χ. φοιτητές, σπουδαστές, επαγγελματικά καταρτιζόμενοι κ.λπ., καθώς και όσοι εργάζονταν με το σύστημα «φασόν», που ασφαλίζονται στο ΙΚΑ με τις ειδικές διατάξεις του άρθρου 22 του ν. 1902/1990. Η τυχόν μη συμμόρφωση του εργοδότη στην υποχρέωσή του αυτή επέφερε την επιβολή προστίμου σε βάρος του εργοδότη ύψους πεντακοσίων (500€) ευρώ, το οποίο και διπλασιαζόταν σε περίπτωση

<sup>83</sup> Ανάλογα με το είδος της μη γνωστοποιηθείσας μεταβολής ανερχόταν σε 150 ή 300€.

επαναλήψεως της παράβασης βάσει του άρθρου 17 παρ. 1 του ν. 3846/2010.

Ενδιαφέρον παρουσιάζει σχετική νομολογία σχετικά με την ανάγκη επιβολής ή μη προστίμου σε περιπτώσεις μη νομότυπης τήρησης της υποχρέωσης αυτής από πλευράς του εργοδότη. Έτσι, έγινε δεκτό ότι δεν δικαιολογείται η επιβολή προστίμου στην περίπτωση που ο εργοδότης είχε υποβάλει μέσα στην νόμιμη προθεσμία αίτηση-δήλωση απογραφής και παρέλαβε το προβλεπόμενο ειδικό βιβλίο, στο οποίο καταχώρισε αμέσως και με ακριβή στοιχεία πρόσληψης το προσωπικό που είχε μόλις πριν λίγες ημέρες προσλάβει, το οποίο και ασφάλισε νόμιμα καταβάλλοντας τις αναλογούσες εισφορές<sup>84</sup>, είναι νόμιμη η επιβολή προστίμου σε περίπτωση κατά την οποία αποδειχθεί ότι η καταχώριση δεν έγινε πράγματι κατά τον δέοντα χρόνο αλλά σε μεταγενέστερο<sup>85</sup>, δεν είναι δικαιολογημένη η επιβολή προστίμου με μόνη τη διαπίστωση της ύπαρξης διορθώσεων στο ειδικό έντυπο<sup>86</sup>, η οποία ειδικότερα έκρινε ότι το πρόστιμο επιβάλλεται μόνο στην περίπτωση που βρεθεί κατά τον έλεγχο μισθωτός να απασχολείται χωρίς να είναι καταχωρημένος ή σε περίπτωση μη επίδειξης του σχετικού βιβλίου και όχι όταν έχει χρησιμοποιηθεί διορθωτικό υγρό (blanco), για καταχωρίσεις που έγιναν προ της έναρξης ισχύος του ν. 3232/2004 που απαγόρευσε τη χρήση διορθωτικού υγρού.

Ωστόσο, ο εργατικός νομοθέτης με το άρθρο 20 παρ. 1 και 2 του ν. 4255/2014 και από 1<sup>η</sup> Ιουνίου 2014 κατήργησε την ως άνω υποχρέωση των εργοδοτών να τηρούν Ειδικό Βιβλίο Καταχώρισης Νεοπροσλαμβανομένου Προσωπικού, την οποία ουσιαστικά αντικατέστησε με την εργοδοτική υποχρέωση να υποβάλουν ηλεκτρονικά έντυπο γνωστοποίησης του Νεοπροσλαμβανομένου Προσωπικού στο αντίστοιχο Πληροφοριακό Σύστημα του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας Σ.ΕΠ.Ε.-Ο.Α.Ε.Δ.-ΙΚΑ, με την ονομασία «ΕΡΓΑΝΗ» και το οποίο θα μας απασχολήσει αναλυτικότερα παρακάτω.

#### 4.3.2.3 Υποχρέωση ασφάλισης του προσωπικού και τήρησης μισθολογικών καταστάσεων

Μεταξύ των υποχρεώσεων του εργοδότη έναντι του ΙΚΑ συγκαταλέγεται και αυτή της αναγγελίας (δηλαδή της ασφάλισης) όλων των υπαγόμενων ασφαλιστικά στο ΙΚΑ εργαζομένων. Με τον όρο αναγγελία, μάλιστα, εννοείται η πρόσληψη που αφορά όχι μόνο αυτή που γίνεται μέσω απογραφικού δελτίου, αλλά και κάθε απλή αναγραφή μισθωτού στο μισθολόγιο της επιχείρησης όπως π.χ. με την αγορά και επικόλληση των ενσήμων, ούτως ώστε και αυτή να πληροί τις προϋποθέσεις περί υποχρεωτικής ασφάλισης στο ΙΚΑ εκ μέρους του εργοδότη. Η παράλειψη του εργοδότη να αναγγείλει (δηλαδή να ασφαλίσει) τον απασχολούμενο μισθωτό στο ΙΚΑ, εντός έτους από την πρόσληψή του, επισύρει και εφάπαξ χρηματική ποινή ίση προς το 25% των οφειλόμενων από την αιτία αυτή εισφορών<sup>87</sup>.

Παράλληλα, ο εργοδότης υποχρεούται να τηρεί μισθολογικές

<sup>84</sup> ΔΠρΑθ 1457/2002, ΔΕΝ 2003, σελ. 602.

<sup>85</sup> ΣτΕ 20/2010.

<sup>86</sup> ΣτΕ 390/2010, Επιχείρηση, 2010, σελ. 988.

<sup>87</sup> Άρθρο 7 παρ. 2 εδ. 5 του ΝΔ 4104/1950.

καταστάσεις των εργαζομένων που απασχολούνται στην επιχείρησή του, να τις φυλάσσει και να τις έχει πάντοτε στη διάθεση των ελεγκτικών οργάνων του ΙΚΑ<sup>88</sup>. Το Ίδρυμα διαθέτει έντυπα προεκτυπωμένα μισθολόγια, αλλά οι περισσότερες επιχειρήσεις χρησιμοποιούν δικά τους μισθολόγια, στην πλειοψηφία τους μάλιστα, συντάσσουν και διατηρούν τις μηνιαίες μισθολογικές καταστάσεις σε ηλεκτρονική μορφή. Σε κάθε περίπτωση, σύμφωνα με το άρθρο 2 του ν. 2556/1997, οι καταστάσεις μισθοδοσίας του προσωπικού πρέπει να φυλάσσονται από τον εργοδότη επί μία δεκαετία.

Συναφής με την υποχρέωση αυτή του εργοδότη είναι και η υποχρέωση μέριμνας του για την απογραφή στο Μητρώο Ασφαλισμένων του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ των μη απογεγραμμένων προσώπων που απασχολούνται σε αυτόν από την έναρξη της απασχόλησης, όπως προβλέπεται στο άρθρο 6 παρ. 1 περ. γ του ν. 2972/2001. Η μέριμνα περιοριζόταν αρχικά στην υπόδειξη προς τον μισθωτό να ενδιαφερθεί σχετικά, καθώς και στην παροχή σχετικής άδειας απουσίας προς τούτο. Η αντίστοιχη υποχρέωση του ασφαλισμένου προβλέπεται στο άρθρο 9 του ίδιου νόμου, όπου ορίζεται ότι *«τα πρόσωπα που αναλαμβάνουν για πρώτη φορά εργασία ασφαλιστέα στο ΙΚΑ, υποχρεούνται να απογραφούν στο ΙΚΑ το αργότερο μέχρι την ημερομηνία εμπρόθεσμης υποβολής από τον εργοδότη της επόμενης ΑΠΔ και να παραδώσουν στον εργοδότη αντίγραφο της βεβαίωσης απογραφής.»*. Αρμόδιο υποκατάστημα απογραφής του εργαζομένου ήταν αρχικά αυτό του τόπου κατοικίας του, στη συνέχεια συμπεριελήφθη και αυτό του τόπου απασχόλησής του και τέλος ορίσθηκε ότι, προς διευκόλυνση των ασφαλισμένων στις συναλλαγές τους με τις Υπηρεσίες του ΙΚΑ, τόσο η απογραφή εργαζομένων στο Γενικό Μητρώο Ασφαλισμένων του Ιδρύματος όσο και οι μεταβολές των στοιχείων τους θα δύνανται να πραγματοποιηθούν σε οποιοδήποτε υποκατάστημα ή παράρτημα του ΙΚΑ<sup>89</sup>.

#### 4.3.2.3.1 Το εργόσημο, ο νέος τρόπος ασφάλισης των περιστασιακά απασχολούμενων

Με το άρθρο 20 του ν. 3863/2010, όπως αυτό τροποποιήθηκε με τα άρθρα 76 παρ. 8<sup>A</sup> του ν. 3996/2011 και 74 του ν. 4144/2013, προβλέφθηκε ένας νέος τρόπος πληρωμής και ασφάλισης του προσωπικού που απασχολείται περιστασιακά στην οικία του εργοδότη, αμειβόμενο είτε με την ώρα είτε με την ημέρα, απασχολούμενο είτε σε έναν είτε σε περισσότερους εργοδότες. Το εργόσημο εκδίδεται υπό τύπον πολύπτυχης ή δίπτυχης επιταγής και αντιστοιχεί σε συγκεκριμένη χρηματική αξία, η οποία συνιστά την ονομαστική αξία του εργοσήμου και δεν μπορεί να είναι μικρότερη από 5 ευρώ. Στο ποσό αυτό περιλαμβάνεται το ποσό της αμοιβής του εργαζομένου και το ποσό της εισφοράς υπέρ του οικείου ασφαλιστικού φορέα. Υπόχρεος εκδόσεως του εργοσήμου είναι αποκλειστικά ο εργοδότης, ενώ δικαίωμα εξαργύρωσης έχει αποκλειστικά ο αποδέκτης του εργοσήμου. Ο χρόνος ισχύος του ορίζεται σε τέσσερις (4) μήνες από την ημερομηνία εκδόσεως του.

<sup>88</sup> Άρθρο 26 παρ. 9 του ΑΝ 1846/1951.

<sup>89</sup> Το αυτό δεν ισχύει για τους αμειβόμενους με εργόσημο, για τους οποίους η αρμοδιότητα απογραφής και μεταβολής των στοιχείων τους παραμένει στο υποκατάστημα του τόπου κατοικίας τους.

Μετά τη λήξη της ισχύος του ακυρώνεται αυτομάτως από τον φορέα έκδοσης και δεν μπορεί να χρησιμοποιηθεί από τον εργοδότη ούτε να εξαργυρωθεί από τον εργαζόμενο. Δυνατότητα ακύρωσης του εργοσήμου υπάρχει, όχι μόνο στην περίπτωση άπρακτης παρέλευσης του τετραμήνου, αλλά και όταν το αιτηθεί ο ίδιος ο εργοδότης από τον φορέα έκδοσης εντός τριών μηνών από την έκδοσή του, εφόσον δεν έχει φυσικά χρησιμοποιηθεί.

Στην ασφάλιση αυτής της μορφής δύνανται να υπαχθούν οι εξής εργασίες ή υπηρεσίες: α) το κατ' οίκον απασχολούμενο προσωπικό που παρέχει εξαρτημένη εργασία, αμειβόμενο με την ώρα ή ημέρα, σε τακτά ή μη χρονικά διαστήματα, το οποίο υπάγεται στην ασφάλιση του ΙΚΑ όπως π.χ. όσοι παρέχουν υπηρεσίες οικογενειακής φροντίδας και περιποίησης αρρώστων ή κατάκοιτων ατόμων, οι κηπουροί, οι babysitters, αυτοί που παρέχουν υπηρεσίες στο πλαίσιο προγραμμάτων αποκατάστασης ατόμων σε ιδρύματα μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα, όσοι παραδίδουν ιδιαίτερα μαθήματα στο σπίτι κ.λπ. καθώς επίσης β) το προσωπικό που παρέχει υπηρεσίες καθαρισμού και κηπουρικής κοινοχρήστων χώρων πολυκατοικιών, μη παρέχον την εργασία του αυτή ως υπαλληλικό προσωπικό εταιρίας ή ως μέλος εταιρίας. Επιπλέον, εδώ μπορούν να υπαχθούν οι διανομείς διαφημιστικών εντύπων, οι απασχολούμενοι στην προώθηση προϊόντων κατ' οίκον ή σε άλλο χώρο όπως επίσης και αυτοί που ασχολούνται με την προώθηση καταναλωτικών προϊόντων σε πολυκαταστήματα, υπεραγορές κ.λπ.

#### 4.3.2.4 Υποχρέωση καταβολής ασφαλιστικών εισφορών

Στα πλαίσια λειτουργίας της εργασιακής σχέσης ο εργοδότης βαρύνεται με την υποχρέωση να καταβάλει το σύνολο των εργατικών και εργοδοτικών εισφορών στο ΙΚΑ. Προκειμένου η καταβολή να είναι εμπρόθεσμη πρέπει να γίνει εντός της τελευταίας εργάσιμης για τις Δημόσιες Υπηρεσίες ημέρας του επομένου μηνός εκείνου κατά τον οποίο παρασχέθηκε η εργασία ή η υπηρεσία. Ειδικά για το Δημόσιο, τα ΝΠΔΔ και τους ΟΤΑ α' και β' βαθμίδας, η προθεσμία καταβολής ορίζεται μέχρι την τελευταία εργάσιμη για τις Δημόσιες Υπηρεσίες ημέρα του μεθεπόμενου μηνός εκείνου κατά τον οποίο παρασχέθηκε η εργασία ή η υπηρεσία. Πρέπει, δε, να τονισθεί ότι η καταβολή των ασφαλιστικών εισφορών γίνεται ανεξάρτητα από την καταβολή του μισθού και η οποιαδήποτε καθυστέρηση καταβολής του τελευταίου ή η καταβολή αυτού σε μακρότερα ή βραχύτερα χρονικά διαστήματα καθ' ουδένα τρόπο μεταβάλλει τον αυστηρά καθορισμένο χρόνο εμπρόθεσμης καταβολής των εισφορών.

Η μη εμπρόθεσμη καταβολή εκ μέρους του εργοδότη συνεπάγεται, αφενός, την απώλεια του δικαιώματος της παρακράτησης του ποσού που αντιστοιχεί στις εργατικές εισφορές από τις καταβαλλόμενες στον μισθωτό αποδοχές και, αφετέρου, για οφειλόμενες ασφαλιστικές εισφορές μέχρι τις 31/12/2012, την επιβάρυνση αυτών με πρόσθετα τέλη που ανέρχονται σε 3% για τον πρώτο μήνα καθυστέρησης και 1% για κάθε έναν από τους επόμενους μήνες καθυστέρησης και μέχρι 100% συνολικά κατ' ανώτατο όριο<sup>90</sup>, ενώ, από

<sup>90</sup> Άρθρο 21 του ν. 4075/2012, όπως τροποποίησε το άρθρο 14 του ν. 2971/2002, που τροποποίησε το άρθρο 26 παρ. 3 του ν. 1846/1951.

την 1/1/2013 και εφεξής, οι εκπρόθεσμες ασφαλιστικές εισφορές επιβαρύνονται από ένα ετήσιο επιτόκιο που ισούται με το επιτόκιο αναχρηματοδότησης της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας, συν ένα περιθώριο 800 μονάδων βάσης (δηλαδή 8%), χωρίς να προβλέπεται ανώτατο όριο του ποσοστού αυτού<sup>91</sup>. Η επιβάρυνση αυτή του εργοδότη, με το πρόσθετο τέλος παλαιότερα και με το επιτόκιο σήμερα, επέρχεται αυτοδίκαια χωρίς έρευνα για διαπίστωση υπέρξεως υπαιτιότητας εκ μέρους του. Παράλληλα, η εκπρόθεσμη καταβολή επισύρει και ποινικές κυρώσεις σε βάρος του εργοδότη, ιδίως στις περιπτώσεις καθυστέρησης απόδοσης στο ΙΚΑ των παρακρατηθεισών από τους μισθωτούς εισφορών<sup>92</sup>

Ειδικότερα στις περιπτώσεις των προσωρινώς απασχολούμενων, όπως προβλέπεται στις διατάξεις των άρθρων 113επ. του ν. 4052/2012, όπου οι εργαζόμενοι έχουν καταρτίσει σύμβαση εργασίας ή διατηρούν σχέση εξαρτημένης εργασίας με Επιχείρηση Προσωρινής Απασχόλησης (ΕΠΑ) προκειμένου να τοποθετηθούν σε έμμεσο εργοδότη για να εργασθούν προσωρινά υπό την επίβλεψη και διεύθυνσή του, οι ΕΠΑ έχουν τις υποχρεώσεις και τα δικαιώματα του έμμεσου εργοδότη. Τούτο συνεπάγεται ότι έκαστος των μερών ενέχεται αλληλεγγύως και εις ολόκληρον έναντι του προσωρινά απασχολούμενου, τόσο για την ικανοποίηση των μισθολογικών δικαιωμάτων του όσο και για την καταβολή των ασφαλιστικών του εισφορών. Η μοναδική περίπτωση που η υποχρέωση αυτή του έμμεσου εργοδότη αναστέλλεται υπάρχει όταν, με τη σύμβαση προβλέφθηκε ότι υπόχρεος για την καταβολή των αποδοχών και των ασφαλιστικών εισφορών θα είναι αποκλειστικά ο άμεσος εργοδότης, δηλαδή η ΕΠΑ, με συνέπεια τα μισθολογικά ασφαλιστικά δικαιώματα του προσωρινά απασχολούμενου να μπορούν να ικανοποιηθούν από την κατάπτωση των κατά το άρθρο 126 του ν. 4052/2012 εγγυητικών επιστολών<sup>93</sup>.

Ο υπολογισμός των εισφορών γίνεται επί των πραγματικών ακαθάριστων αποδοχών των εργαζομένων, σε χρήμα και σε είδος καταβαλλόμενων. Οι αποδοχές αυτές δεν επιτρέπεται να είναι κατώτερες από τις νόμιμες, δηλαδή αυτές που θεσπίζονται με νόμο και που προβλέπονται κάθε φορά από τις κατά κλάδο συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Το οξύμωρο, εδώ, είναι ότι καθορίζεται το νόμιμο ως το κατώτατο επιτρεπτό όριο των αποδοχών, όχι προς όφελος των συμφερόντων των εργαζομένων, αλλά προς εξυπηρέτηση των εισπρακτικών στόχων του Κράτους και του ευρύτερου δημόσιου τομέα. Κατ' εξαίρεση οι ασφαλιστικές εισφορές δεν υπολογίζονται επί των πραγματικών αποδοχών για ορισμένες κατηγορίες μισθωτών οι οποίοι αμείβονται με κυμαινόμενες αποδοχές, καθοριζόμενες είτε εξ ολοκλήρου είτε εν μέρει με ποσοστά, κατ' αποκοπή, με προμήθειες, με φιλοδωρήματα όπως είναι π.χ. σερβιτόροι, κομμωτές, οδηγοί ταξί, πλασιέ

<sup>91</sup> Υποπαρ. ΙΑ.2 περ. 11 και 14 της παρ. ΙΑ του άρθρου πρώτου του ν. 4152/2013.

<sup>92</sup> Άρθρο 1 παρ. 1 και 2 του Α.Ν. 86/67.

<sup>93</sup> Σύμφωνα με το εν λόγω άρθρο «Κάθε Επιχείρηση Προσωρινής Απασχόλησης υποχρεούται, προκειμένου να ασκήσει την εν λόγω δραστηριότητα να καταθέσει δύο εγγυητικές επιστολές τραπεζής ως οικονομική εγγύηση, την πρώτη για τη διασφάλιση των αποδοχών των προσωρινά απασχολούμενων μισθωτών της και τη δεύτερη για τη διασφάλιση των ασφαλιστικών τους εισφορών. Η πρώτη εγγυητική επιστολή κατατίθεται στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και η δεύτερη στο Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Η κατάπτωση της πρώτης εγγυητικής επιστολής γίνεται με σχετική πράξη του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και της δεύτερης με πράξη του Διοικητή του Ι.Κ.Α.».



κ.λπ. Στις περιπτώσεις αυτές, με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, οι εν λόγω ασφαλισμένοι κατατάσσονται κάθε χρόνο σε ασφαλιστικές κλάσεις τεκμαρτών ημερησίων μισθών (ημερομισθίων), με βάση τον μέσο όρο των τεκμαιρόμενων μηνιαίων αποδοχών τους και οι εισφορές υπολογίζονται επί των τεκμαρτών αποδοχών των κλάσεων της κατάταξης, όπως αυτές διαμορφώνονται κάθε φορά. Για λόγους πληρότητας, να αναφέρουμε ότι με τον προσφάτως δημοσιευθέντα ν. 4387/2016, στη παράγραφο 2 περ. α' του άρθρου 38, καθορίζεται ανώτατο όριο ασφαλιστέων αποδοχών για τον υπολογισμό της μηνιαίας ασφαλιστικής εισφοράς των μισθωτών και των εργοδοτών, το οποίο ισούται με το δεκαπλάσιο του εκάστοτε προβλεπόμενου κατωτάτου βασικού μισθού αγάμου μισθωτού άνω των 25 ετών (586, 08 x 10 ευρώ). Το ίδιο ανώτατο όριο ασφαλιστέων αποδοχών καθιερώνεται με το άρθρο 5 παρ. 2 περ. α του αυτού νόμου και για τον υπολογισμό των εισφορών των τακτικών και μετακλητών υπαλλήλων και λειτουργών του Δημοσίου, της Βουλής, των ΝΠΔΔ και των ΟΤΑ α' και β' βαθμίδας, των ιερέων, των υπαλλήλων των εκκλησιαστικών ΝΠΔΔ, καθώς και των στελεχών των Ενόπλων Δυνάμεων, των Σωμάτων Ασφαλείας και του Πυροσβεστικού Σώματος.

Η μη καταβολή ή η μερική καταβολή από τον εργοδότη των ασφαλιστικών εισφορών συνεπάγεται τον καταλογισμό σε βάρος του των οφειλομένων, που γίνεται με Πράξη Επιβολής Εισφορών (ΠΕΕ), η οποία υπόκειται, με την σειρά της, σε επιβαρύνσεις με τα νόμιμα πρόσθετα τέλη, πέραν των ως άνω αναφερομένων προσθέτων τελών που επιβάλλονται συνεπεία της μη συμμόρφωσης του εργοδότη στην υποχρέωσή του αυτή. Η παραγραφή των αξιώσεων του ΙΚΑ όσον αφορά τις ασφαλιστικές εισφορές αρχικά ρυθμιζόταν από τη διάταξη του άρθρου 15 παρ. 2 του ν. 2972/2001, όπου προβλεπόταν τόσο για τη βεβαίωση των χρηματικών απαιτήσεων όσο και για την είσπραξη αυτών εκ μέρους του ΙΚΑ δεκαετής παραγραφή. Ωστόσο, με το πρόσφατο ν. 4387/2016 (άρθρο 95 παρ. 1), καθιερώνεται νέα εικοσαετής παραγραφή των απαιτήσεων από μη καταβληθείσες ασφαλιστικές εισφορές προς τους Φορείς Κοινωνικής Ασφάλισης που εντάσσονται στον Εθνικό Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (ΕΦΚΑ). Η παραγραφή αρχίζει από την πρώτη ημέρα του επόμενου έτους εντός του οποίου παρασχέθηκε η ασφαλιστέα εργασία ή υπηρεσία<sup>94</sup>.

#### 4.3.2.5 Υποχρέωση υποβολής Αναλυτικής Περιοδικής Δήλωσης (ΑΠΔ)

Η υποχρέωση να τηρεί, υποβάλλει και διαφυλάσσει Αναλυτική Περιοδική Δήλωση (στο εξής ΑΠΔ) με αναλυτικά στοιχεία και πληροφορίες για το χρόνο απασχόλησης κάθε ασφαλισμένου, την αμοιβή, τους κλάδους ασφάλισης και το ύψος των ασφαλιστικών εισφορών συνιστά μία ακόμα επιβάρυνση διοικητικής φύσεως που έχει κάθε εργοδότης, που απασχολεί πρόσωπα που υπάγονται στην ασφάλιση του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ ή στην ασφάλιση των φορέων ή των κλάδων και λογαριασμών των Οργανισμών κοινωνικής

<sup>94</sup> Η ρύθμιση αυτή έχει εφαρμογή από την έναρξη ισχύος του νόμου, δηλαδή από 12/5/2016, και καταλαμβάνει τις απαιτήσεις που έχουν γεννηθεί έως και την παραπάνω ημερομηνία αλλά δεν έχουν υποπέσει σε παραγραφή. Αντίθετα, δεν εφαρμόζεται στις απαιτήσεις που είχαν ήδη παραγραφεί βάσει των ισχυουσών προ της ενάρξεως ισχύος του νόμου διατάξεων.

πολιτικής, τις εισφορές των οποίων εισπράττει ή συνεισπράττει το ΙΚΑ. Μάλιστα, από 1-12-2013, στην ΑΠΔ που ο εργοδότης υποβάλλει, υποχρεούται να δηλώνει και τις ασφαλιστικές εισφορές υπέρ ΕΤΕΑ-ΙΚΑ (Ενιαίο Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης ΙΚΑ)<sup>95</sup>. Ειδικά για τους απασχολούμενους σε Επιχείρηση Προσωρινής Απασχόλησης (ΕΠΑ) ή μέσω αυτών σε έμμεσο εργοδότη ορίσθηκε ότι αυτή έχει την αποκλειστική υποχρέωση υποβολής ΑΠΔ τόσο για το μόνιμο προσωπικό της όσο και για τους προσωρινά απασχολούμενους, είτε έχουν παραχωρηθεί σε έμμεσο εργοδότη είτε και για το χρονικό διάστημα που δεν παρέχουν εργασία σε συγκεκριμένο έμμεσο εργοδότη<sup>96</sup>.

Ωστόσο, για λόγους που συνδέονται με την ιδιομορφία κάποιων επαγγελματιών και την ισχύ στο παρελθόν ιδιαίτερων συστημάτων ασφάλισης, ορισμένες κατηγορίες ασφαλισμένων εξαιρέθηκαν οριστικά ή προσωρινά από την υποχρέωση υποβολής ΑΠΔ. Οι εργαζόμενοι σε αυτά τα επαγγέλματα ή αντίστοιχα οι εργοδότες τους, όπως καθορίζεται από τους οικείους Ειδικούς Κανονισμούς, εξακολουθούν να συναλλάσσονται με το ΙΚΑ με τον τρόπο που ορίζουν οι ειδικές γι' αυτούς διατάξεις, όσον αφορά στην υποβολή στοιχείων ασφάλισης και στην καταβολή των ασφαλιστικών εισφορών. Ενδεικτικά, από την υποβολή ΑΠΔ εξαιρούνται οι αποκλειστικές νοσοκόμες, οι ιερόδουλες, οι εργαζόμενοι στην περιοχή του Αγίου Όρους για λογαριασμό της Ιεράς Κοινότητας, Ιερών Μονών και των εξαρτημάτων τους και από τους μη παρέχοντες εξαρτημένη εργασία στο θέαμα και ακρόαμα, οι μη έχοντες χρήστη υπηρεσιών-οιονεί εργοδότη. Προσωρινά εξαιρούμενοι από την υποβολή ΑΠΔ είναι, μεταξύ άλλων, τα σωματεία φορτοεκφορτωτών, οι ξεναγοί, τα σωματεία εκδρομοσφαγέων, οι καπνομεσίτες και οι δασικοί Συνεταιρισμοί για τα μέλη τους<sup>97</sup>.

Η υποβολή της ΑΠΔ γίνεται μηνιαίως, μέσω διαδικτύου, από τη 1<sup>η</sup> έως την τελευταία ημέρα του μηνός που έπεται του ημερολογιακού μηνός απασχόλησης. Ο εργοδότης έχει υποχρέωση να διατηρεί αντίγραφα αυτών στο ηλεκτρικό του αρχείο για τουλάχιστον μία δεκαετία.

Η μη τήρηση της εν λόγω υποχρέωσης του εργοδότη επιφέρει την επιβολή διοικητικών κυρώσεων. Συγκεκριμένα, σε περίπτωση μη υποβολής ΑΠΔ, ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλει πρόσθετη επιβάρυνση εισφορών που ανέρχεται σε 45% και υπολογίζεται στο ποσό των εισφορών που αντιστοιχούν στην ή στις ΑΠΔ που ο εργοδότης έπρεπε να είχε υποβάλει εντός των καθορισμένων προθεσμιών. Σε περίπτωση εκπρόθεσμης υποβολής ΑΠΔ, η πρόσθετη επιβάρυνση ανέρχεται σε 3% επιβαρυνόμενο με 1% για κάθε μήνα καθυστέρησης, έως 30% και υπολογίζεται στο ποσό των εισφορών που δηλώνονται στη συγκεκριμένη ΑΠΔ. Τέλος, σε περίπτωση υποβολής ανακριβούς ΑΠΔ, ανέρχεται σε 30% και υπολογίζεται στο ποσό της διαφοράς εισφορών, που προκύπτουν από τον έλεγχο της υπηρεσίας.

---

<sup>95</sup> Άρθρο 1 του ν. 4225/2014.

<sup>96</sup> Ως προς τους ασφαλισμένους του ευρύτερου δημοσίου τομέα και των ΝΠΔΔ, με το άρθρο 45 παρ. 3 του ν. 4387/2016, προβλέπεται ότι από 1/7/2016 οι ασφαλιστικές τους εισφορές θα δηλώνονται και θα καταβάλλονται σε μηνιαία βάση, από την Ενιαία Αρχή Πληρωμής μέσω ΑΠΔ. Ωστόσο, αναμένεται η έκδοση υπουργικής απόφασης που θα καθορίσει τις λεπτομέρειες, καθώς και κάθε άλλο αναγκαίο θέμα για την εφαρμογή της σχετικής διαδικασίας.

<sup>97</sup> Πρβλ. ΔΕΝ, Τόμος 72<sup>ος</sup>, 1694, σελ. 825.

#### 4.3.2.6 Υποχρέωση χορήγησης εκκαθαριστικών σημειωμάτων αποδοχών

Σε σειρά νομοθετικών διατάξεων προβλέπεται η εργοδοτική υποχρέωση να χορηγείται εκκαθαριστικό σημείωμα στον εργαζόμενο κατά την εξόφληση των αποδοχών του. Το πρώτον προβλέφθηκε στο ν. 1082/1980 (άρθρο 18 παρ. 1) και στο ν. 1469/1984 (άρθρο 20 παρ. 2) και ακολούθησαν οι ν. 3227/2004 και 4254/2014. Μέσω της αναλυτικής απεικόνισης των κάθε φύσεως αποδοχών και των κρατήσεων που γίνονται επί του καταβαλλόμενου μισθού, τα εκκαθαριστικά σημειώματα λειτουργούν ως αποδεικτικά μέσα τόσο για την ύπαρξη της ίδιας της εργασιακής σχέσης όσο και για το χρονικό διάστημα, το είδος και την αμοιβή που συμφωνήθηκε. Ούτως ώστε, να καθίσταται ευχερέστερη για τον εργαζόμενο η συλλογή του αποδεικτικού υλικού όταν τα στοιχεία αυτά, δικαστικά ή εξώδικα, αμφισβητούνται. Στο παρόν σημείο, κρίνεται αξιόλογη η αναφορά στην προβληματική που γεννάται σχετικά με τη νομική φύση της εξοφλητικής απόδειξης που χορηγείται από τον εργοδότη κατά τη λύση της εργασιακής σχέσης, όταν σε αυτή εμπεριέχεται δήλωση του μισθωτού κατά την οποία ο τελευταίος αποδέχεται ότι *«δεν έχει πλέον καμία αξίωση από την εργασιακή σχέση»*. Ερωτάται, λοιπόν, κατά πόσον μία τέτοια δήλωση είναι σύνομη και υπό ποιες προϋποθέσεις μπορεί να επιφέρει έννομα αποτελέσματα.

Αφετηρία του νομικού διαλόγου συνιστά η παραδοχή ότι η χορηγούμενη εξοφλητική απόδειξη αποτελεί, κατά την κρατούσα άποψη, οιοσδήποτε δικαιοπραξία (ανακοίνωση παράστασης καταβολής) που έχει αποδεικτικό, και όχι συστατικό, χαρακτήρα και συναφώς θα μπορούσε να χαρακτηριστεί ως εξώδικη ομολογία. Από αυτό συνεπάγεται ότι, η γενόμενη καταβολή εκ μέρους του εργοδότη επιφέρει, μεν, την απόσβεση της ενοχής κατ' άρθρο 417 ΑΚ, εφόσον όμως ο μισθωτός αμφισβητεί το προσήκον αυτής ή επιφυλάχθηκε σχετικά με τα δικαιώματά του, δύναται να ανταποδείξει ότι το καταβληθέν σε αυτόν ποσό δεν ήταν πράγματι το οφειλόμενο.

Λαμβάνοντας, λοιπόν, υπόψη την αποδεικτική αξία της εξοφλητικής απόδειξης ως εξώδικης ομολογίας κατ' άρθρο 671 ΚΠολΔ, η προσθήκη σε αυτή δήλωσης του μισθωτού, περί ανυπαρξίας τυχόν άλλων αξιώσεων σε βάρος του εργοδότη από τη σύμβαση εργασίας, ενδέχεται να υποκρύπτει παραίτηση από εργασιακά του δικαιώματα. Σε αυτήν την περίπτωση, η εξοφλητική απόδειξη δύναται να αλλάζει νομική μορφή και να καθίσταται είτε σύμβαση άφεσης χρέους ή αρνητική αναγνωριστική σύμβαση (454 ΑΚ) είτε σύμβαση συμβιβασμού, υπό τις προϋποθέσεις και τους όρους του 871επ. ΑΚ. Και στις δύο ως άνω περιπτώσεις θα πρέπει να γίνει δεκτό ότι, παραίτηση από συμβατικές μισθολογικές αξιώσεις είναι επιτρεπτή μόνο εφόσον προκύπτει ερμηνευτικά με σαφήνεια ότι αυτή ήταν η πραγματική βούληση των συμβαλλομένων μερών. Αντίθετα, δεν είναι δυνατή η παραίτηση του μισθωτού από δικαιώματά του που απορρέουν από κανόνες αναγκαστικού δικαίου δημοσίας τάξεως, και τούτο διότι υφίσταται ένας ουσιώδης περιορισμός της αυτοδιάθεσης του εργαζομένου που ανάγεται στην προστατευτική φύση των κανόνων της εργατικής νομοθεσίας.

Κρίσιμο, λοιπόν, στοιχείο που πρέπει να ερευνάται για το παραδεκτό ή μη της παραίτησης του εργαζομένου από μισθολογικές του αξιώσεις είναι αφενός, μεν, η νόμιμη ή συμβατική πηγή γέννησης των εν λόγω αξιώσεων,

αφετέρου, δε, η πραγματική βούληση των συμβαλλομένων μερών και κυρίως του μισθωτού, ο οποίος θα πρέπει να αντιλαμβάνεται κατά την εκφορά της υπογραφής του τη σημασία και την έκταση της δήλωσής του<sup>98</sup>.

#### 4.3.2.7 Υποχρέωση δήλωσης εργατικού ατυχήματος

Εφόσον πληρούνται οι προϋποθέσεις προκειμένου να χαρακτηριστεί ένα ατύχημα ως εργατικό, ο εργοδότης υποχρεούται να προβεί εντός πέντε (5) εργασίμων ημερών από την επομένη ημέρα που αυτό θα συμβεί στην αναγγελία του στο ΙΚΑ. Στην περίπτωση, όμως, που ο ασφαλισμένος νοσηλεύεται σε Κρατικό Νοσοκομείο ή Ιδιωτικό Θεραπευτήριο συμβεβλημένο ή μη, συνεπεία του ατυχήματος, η αναγγελία δύναται να λάβει χώρα εντός πέντε (5) εργασίμων ημερών από την έξοδό του από το νοσοκομείο με περιγραφή και των εξωτερικών στοιχείων του ατυχήματος<sup>99</sup>. Εκπρόθεσμη δήλωση εργατικού ατυχήματος από το αρμόδιο όργανο του ΙΚΑ γίνεται δεκτή μόνο κατ' εξαίρεση και μόνο εάν συντρέχει σπουδαίος λόγος ανεξάρτητος από τη βούληση των εμπλεκόμενων μερών. Σε κάθε περίπτωση, η προθεσμία αυτή δεν μπορεί να παραταθεί πέραν των εξήντα (60) ημερών από την ημέρα του ατυχήματος, εκτός εάν επήλθε ο θάνατος του ασφαλισμένου οπότε η προθεσμία για την αναγγελία με σκοπό την απόκτηση σύνταξης εκ μέρους των δικαιούχων δύναται να παραταθεί μέχρι δύο (2) έτη, ή απόλυτη αναπηρία του ασφαλισμένου οπότε η προθεσμία μπορεί να παραταθεί το ανώτερο ένα (1) έτος από το ατύχημα.

Οι προθεσμίες που ορίζονται για την αναγγελία του εργατικού ατυχήματος είναι αποκλειστικές και ισχύουν και για τα εκτός εργασίας ατυχήματα που εμπίπτουν κατά περιπτώσεις, σύμφωνα με το ΙΚΑ και τη νομολογία, στην έννοια των εργατικών ατυχημάτων.

Τέλος, να διευκρινισθεί ότι δεν θα πρέπει ούτε να συνδέεται ούτε και να συγχέεται η καταβολή του επιδόματος ασθενείας με την αναγγελία του εργατικού ατυχήματος εκ μέρους του εργοδότη. Σε περίπτωση, δε, που οι συνέπειες του εργατικού ατυχήματος δεν εκδηλωθούν άμεσα αλλά σε μεταγενέστερο χρόνο, είναι όμως άρρηκτα συνδεδεμένες με το βίαιο και αιφνίδιο αυτό γεγονός, η προθεσμία για την αναγγελία δεν άρχεται από το χρόνο που έλαβε χώρα το ατύχημα, αλλά από το χρόνο που εκδηλώθηκαν οι συνέπειες του.

### 4.4 Ο Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.)

#### 4.4.1 Σύσταση και οργάνωση του θεσμού

Ο Ο.Α.Ε.Δ. συστάθηκε με τον ΝΔ 2961/1954 με σκοπό την εφαρμογή της κυβερνητικής πολιτικής για την απασχόληση και την καταπολέμηση της

<sup>98</sup> Λαδά Δ., Η εξοφλητική απόδειξη κατά τη λύση της εργασιακής σχέσης, ΕΕργΔ 1999, Τόμος 58<sup>ος</sup>, σελ. 97επ.

<sup>99</sup> Άρθρο 21 παρ. 3 του Κανονισμού Ασφαλιστικής Αρμοδιότητας ΙΚΑ.

ανεργίας, την ενίσχυση και διευκόλυνση της ένταξης του ανθρώπινου δυναμικού της χώρας στην αγορά εργασίας, την ασφάλιση κατά της ανεργίας, την προώθηση της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης και τη σύνδεσή της με την απασχόληση, την πνευματική και κοινωνική ανάπτυξη του εργατικού δυναμικού και των οικογενειών αυτού, τη χορήγηση παροχών για στεγαστική προστασία αυτού και τη συνδρομή στη συλλογική οργάνωση και δράση του, εν όψει της βελτίωσης του βιοτικού του επιπέδου. Έκτοτε, η λειτουργία του είναι αδιάσπαστη, με σωρεία τροποποιήσεων στη λειτουργία του, με ενδεικτικές αναφορές τους Ν. 4186/2013 και Ν. 4262/2014.

Ο Ο.Α.Ε.Δ. εδράζεται σε τρεις πυλώνες λειτουργίας: α) την προώθηση στην απασχόληση, β) την ασφάλιση της ανεργίας και την κοινωνική προστασία της μητρότητας και της οικογένειας, και γ) την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση. Αποτελεί τη δημόσια αρχή και κεντρική δομή διαχείρισης: α) των ενεργητικών πολιτικών αγοράς εργασίας για την ανάλυση της ανεργίας, για την προώθηση της απασχόλησης και την επαγγελματική κατάρτιση ανέργων και εργαζομένων, β) των παθητικών πολιτικών που αφορούν σε μέτρα ασφάλισης της ανεργίας (βασικό επίδομα ανεργίας) και άλλων επιδομάτων και παροχών κοινωνικής προστασίας (μητρότητας, λειτουργία Βρεφονηπιακών Σταθμών ΟΑΕΔ) και γ) των ενεργητικών πολιτικών για την αρχική επαγγελματική εκπαίδευση σε συνδυασμό με την πρακτική άσκηση (σύστημα Μαθητείας).

Λαμβάνοντας υπόψη το ρόλο που επιτελεί ο Ο.Α.Ε.Δ., ως ο επίσημος κρατικός φορέας που, αφενός, ασχολείται με τα ποσοστά απασχόλησης στον εργασιακό χώρο και, αφετέρου, υιοθετεί διαδικασίες που στοχεύουν στη μείωση των αριθμών ανεργίας στη Χώρα μας, θα μπορούσαμε να κατατάξουμε τις υποχρεώσεις που βαρύνουν τον εργοδότη έναντι του Οργανισμού σε δύο κατηγορίες: αρχικά, αυτές που έχει ο εργοδότης κατά την πρόσληψη του εργαζομένου και, μετέπειτα, εκείνες που σχετίζονται με την διαδικασία απόλυσης των μισθωτών<sup>100</sup>.

#### **4.4.2 Οι εργοδοτικές υποχρεώσεις προς τον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.)**

##### **4.4.2.1 Οι υποχρεώσεις κατά την πρόσληψη του μισθωτού**

Τη διαδικασία και τον τρόπο πρόσληψης των μισθωτών γενικά, από τους κάθε είδους εργοδότες, ιδιωτικές επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις ή οποιεσδήποτε εργασίες της ιδιωτικής οικονομίας, ρυθμίζει το Ν.Δ. 2656/1953, όπως συμπληρώθηκε και τροποποιήθηκε από τον Ν.Δ. 763/1970.

Σύμφωνα, λοιπόν, με το εν λόγω νομοθέτημα όλες οι επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα καθώς και το Δημόσιο, τα ΝΠΔΔ, οι Δήμοι και Κοινότητες, εφόσον πρόκειται να απασχολήσουν προσωπικό που συνδέεται μαζί τους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, έχουν υποχρέωση να προσλαμβάνουν το πάσης φύσεως προσωπικό τους από τα «Γραφεία Ευρέσεως Εργασίας – Ο.Α.Ε.Δ.». Αρμόδιο θεωρείται το Γραφείο στην περιοχή του οποίου βρίσκεται

<sup>100</sup> Λαναρά Κ., Νομοθεσία Εργατική και Ασφαλιστική-Εφαρμογή Νομολογία Ερμηνεία, Εκδ. Σάκκουλα, 2016, σελ. 68επ.

ο χώρος απασχόλησης του προσωπικού που πρόκειται να προσληφθεί. Απαραίτητη, επομένως, προϋπόθεση προκειμένου η εργοδοτική αυτή υποχρέωση να είναι πρακτικώς εφικτή, συνιστά η εγγραφή των ανέργων μισθωτών και όσων αναζητούν για πρώτη φορά εξαρτημένη εργασία στο Γραφείο Ευρέσεως Εργασίας (εφεξής Γ.Ε.Ε.). Κάθε εγγεγραμμένος εργαζόμενος χορηγείται με την απαραίτητη, αντιστοίχως, κάρτα ανεργίας ΟΑΕΔ. Ο εργοδότης, λοιπόν, δύναται είτε να υποδείξει κατά την ελεύθερη κρίση του στο Γ.Ε.Ε. τον ή τους μισθωτούς που επιθυμεί να προσλάβει, το τελευταίο, δε, υποχρεούται να τον ή τους τοποθετήσει στον συγκεκριμένο εργοδότη, είτε να ζητήσει ορισμένο αριθμό μισθωτών χωρίς να υποδεικνύει συγκεκριμένα πρόσωπα, οπότε και διακρίνουμε:

α) Εάν η προθεσμία που τάσσεται από τον εργοδότη είναι **μεγαλύτερη από 5 ημέρες**, η τοποθέτηση γίνεται καταρχήν με βάση τη σειρά εγγραφής των ανέργων στα οικεία μητρώα. Κατ' εξαίρεση, προτιμούνται ανεξάρτητα από τη σειρά που είναι γραμμένοι στους καταλόγους ανέργων οι Έλληνες υπήκοοι ή ομογενείς από την Τουρκία, Αίγυπτο, Κύπρο και τις Ανατολικές χώρες, έπονται οι επιδοτούμενοι άνεργοι, ακολουθούν οι άνεργοι που είναι παντρεμένοι και έχουν παιδιά, εν συνεχεία οι πολύτεκνοι άνεργοι και τέλος όσοι έχουν δίπλωμα της Εργατικής Εστίας.

β) Εάν, αντίθετα, η προθεσμία που τάσσει ο εργοδότης είναι **λιγότερη από 5 ημέρες**, δεν τηρείται η σειρά προτεραιότητας και, ως εκ τούτου, μοναδικό κριτήριο συνιστά η ειδικότητα που ζητήθηκε από τον εργοδότη.

Ο κανόνας, όμως, της μεσολάβησης των Γ.Ε.Ε. προκειμένου να γίνουν προσλήψεις μισθωτών από επιχειρήσεις δεν είναι απαρέγκλιτος. Οι εργοδότες δύναται να προσλαμβάνουν εργαζομένους χωρίς να απευθύνονται στα επιμέρους Γραφεία, είτε γιατί δεν επιθυμούν είτε γιατί αυτά δεν υπάρχουν. Σε κάθε περίπτωση, όπως δέχεται και η νομολογία, η καταρτισθείσα σύμβαση εργασίας είναι καθ' όλα έγκυρη επιφέρουσα όλες τις έννομες συνέπειες.

Σε κάθε περίπτωση, ο εργοδότης που προέβη με τον ένα ή τον άλλο τρόπο σε πρόσληψη προσωπικού υποχρεούται να αιτηθεί από το αρμόδιο Γ.Ε.Ε. την χορήγηση κάρτας εργασίας στο προσληφθέν υπ' αυτού προσωπικό, την οποία συμπληρώνει εις διπλούν και καταθέτει, υπό μορφή αναγγελίας, εντός προθεσμίας **οκτώ (8) ημερών** από την ημέρα της πρόσληψης στην αρμόδια υπηρεσία του Ο.Α.Ε.Δ. στην οποία υπάγεται η επιχείρηση (άρθρο 1 περ. γ' του Ν.Δ. 763/1970). Η προθεσμία άρχεται από την επόμενη της ημερομηνίας προσλήψεως κατά το άρθρο 241 ΑΚ. Επισημαίνεται δε ότι, προβλέπεται πλέον υποχρεωτικά η ηλεκτρονική υποβολή της «Αναγγελίας Πρόσληψης Προσωπικού», για το οποίο θα μιλήσουμε εκτενώς σε επόμενο κεφάλαιο. Από την υποχρέωση αναγγελίας του νεοπροσληφθέντος προσωπικού εντός οκτώ (8) ημερών εξαιρούνται οι επιχειρήσεις που λειτουργούν για πρώτη φορά και οι οποίες έχουν τη δυνατότητα να αναγγείλουν τις προσλήψεις του προσωπικού τους εντός τριάντα (30) ημερολογιακών ημερών από την ημέρα προσλήψεως και απασχολήσεως. Η ευνοϊκότερη αυτή μεταχείριση των νεοσύστατων επιχειρήσεων παρέχεται για διάστημα τριών (3) μηνών από την έναρξη της λειτουργίας των επιχειρήσεων, μετά την πάροδο του οποίου ακολουθούν και αυτές το κανόνα των οκτώ (8) ημερολογιακών ημερών (άρθρο 2 του Ν.Δ. 763/1970).

Στο παρόν σημείο να διευκρινιστεί ότι, σε νομοθετικό επίπεδο δεν υφίσταται διάταξη που να αφορά σε διαδικασία ανάκλησης της αναγγελίας

πρόσληψης. Συνεπώς, στην περίπτωση ηλεκτρονικής υποβολής εντύπου πρόσληψης, αν η πρόσληψη δεν πραγματοποιήθηκε, απαιτείται η υποβολή του εντύπου «οικειοθελούς αποχώρησης», ενδεχομένως με την υπογραφή μόνο του εργοδότη την ίδια ημέρα της πρόσληψης.

Τόσο η έλλειψη, από πλευράς των μισθωτών, της κάρτα εργασίας του Ο.Α.Ε.Δ. όσο και η εκπρόθεσμη ή και καθόλου αναγγελίας των προσλήψεων, από πλευράς του εργοδότη, δεν καθιστά μεν τη σύμβαση εργασίας άκυρη<sup>101</sup>, επισύρει όμως για τον τελευταίο διοικητικές και ποινικές κυρώσεις. Ειδικότερα, ο εργοδότης που θα προβεί σε παράνομη πρόσληψη και, ως εκ τούτου, δεν την αναγγείλει στην αρμόδια υπηρεσία του Ο.Α.Ε.Δ., υποχρεούται να καταβάλει για κάθε παράνομη πρόσληψη πρόστιμο ίσο με (10) ημερομίσθια ανειδίκευτου εργάτη. Την Πράξη αυτή Επιβολής Προστίμου του Γ.Ε.Ε. δικαιούται να προσβάλει ο υπόχρεος εργοδότης με ένσταση εντός ανατρεπτικής προθεσμίας τριάντα (30) ημερών από την κοινοποίησή της, ενώπιον του αρμόδιου Νομάρχη. Με απόφαση δε του τελευταίου το επιβληθέν πρόστιμο δύναται να μειωθεί έως 25% του συνολικού ποσού που βεβαιώθηκε, ή και να εξαφανισθεί εφόσον συντρέχει περίπτωση εσφαλμένης εκτίμησης των ειδικών συνθηκών. Παράλληλα, θεμελιώνεται και ποινική ευθύνη του εργοδότη, ο οποίος τιμωρείται με φυλάκιση κατόπιν υποβολής εγκλήσεως του άμεσα παθόντος εργαζόμενου ή μηνύσεως από τους προϊσταμένους των Γ.Ε.Ε.-Ο.Α.Ε.Δ. (άρθρο 5 παρ. 4 Ν.Δ. 2656/1953).

#### 4.4.2.1.1 Η πρόσληψη για ειδικές κατηγορίες εργαζομένων

##### i) Ανήλικοι εργαζόμενοι

Η ανάγκη προστασίας της σωματικής ακεραιότητας και πνευματικής υγείας των ανηλίκων επιβάλλει, εξ αντικειμένου, την αυστηρότερη προσέγγιση των προϋποθέσεων και όρων εργασίας, κατά την πρόσληψη εργαζομένων κάτω των 18 ετών<sup>102</sup>.

Το νομοθετικό πλαίσιο σχετικά με την απασχόληση των ανηλίκων, όπως διαμορφώνεται σήμερα με τις τροποποιήσεις που επέφερε ο πρόσφατος ν. 3850/2010 (άρθρα 50-67), θέτει αυστηρότερες, σε σχέση με τους ενήλικους, προϋποθέσεις. Συγκεκριμένα, απαγορεύει την απασχόληση σε οποιαδήποτε εργασία των ανηλίκων που δεν έχουν συμπληρώσει το 15<sup>ο</sup> έτος της ηλικίας τους, εκτός εάν πρόκειται για καλλιτεχνικής φύσεως δραστηριότητες κατόπιν σχετικής άδειας της Επιθεώρησης Εργασίας και μόνο εφόσον δεν βλάπτεται η σωματική και ψυχική τους υγεία και η ηθική τους. Η σχετική άδεια χορηγείται εξατομικευμένα για τον ανήλικο μισθωτό κατόπιν αιτήσεως αφού ληφθούν υπόψη το είδος της εργασίας, το ημερήσιο πρόγραμμα και η χρονική του διάρκεια. Σε κάθε περίπτωση, δεν μπορεί να υπερβαίνει τους τρεις μήνες, ενώ δυνατότητα παράτασης δίδεται μόνο για εξαιρετικούς λόγους. Η αίτηση προς χορήγηση της εν λόγω άδειας συνοδεύεται από δήλωση ότι έχουν ληφθεί όλα τα απαραίτητα μέτρα προστασίας του ανηλίκου και ιατρική πιστοποίηση ότι δεν υπάρχει κίνδυνος

<sup>101</sup> ΑΠ 1863/1999, ΔΕΝ 2000, σελ. 695.

<sup>102</sup> Λεβέντη Γ.-Παπαδημητρίου Κ., ό.π., σελ. 250επ.

για τη σωματική ή ψυχική υγεία του ανηλίκου από τη συγκεκριμένη απασχόληση. Αντιστοίχως, για τους ανηλίκους από 15 έως 18 ετών προβλέπεται ότι δεν επιτρέπεται να απασχολούνται σε επικίνδυνες, βαριές ή ανθυγιεινές εργασίες, καθώς και όσες βλάπτουν την ψυχική τους υγεία και γενικά εμποδίζουν την ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητάς τους.

Περαιτέρω, προκειμένου να είναι θέση οι ανήλικοι να εργασθούν, πλην των καλλιτεχνικών δραστηριοτήτων, υποχρεούται να εφοδιασθούν με **βιβλιάριο εργασίας**. Αυτό, μάλιστα, δεν εκδίδεται χωρίς την προηγούμενη παρακολούθηση προγραμμάτων εξωσχολικού επαγγελματικού προσανατολισμού, τα οποία εκπονούνται και εφαρμόζονται από τον Ο.Α.Ε.Δ., ο οποίος χορηγεί σχετική βεβαίωση (άρθρο 53). Ακολουθώντας, για την έκδοση βιβλιαρίου εργασίας απαιτείται ιατρική πιστοποίηση που να βεβαιώνει ότι η συγκεκριμένη απασχόληση που πρόκειται να ξεκινήσει ο ανήλικος δεν θα έχει δυσμενείς συνέπειες για την σωματική και πνευματική του υγεία (άρθρο 60).

Επιπλέον υποχρεώσεις που βαρύνουν τον εργοδότη όταν πρόκειται να απασχολήσει ανηλίκους είναι, αφενός, η τήρηση ειδικού **Μητρώου Ανηλίκων**, στο οποίο αναγράφονται αναλυτικά το σύνολο των προσωπικών και επαγγελματικών δεδομένων των απασχολούμενων ανηλίκων και το οποίο οφείλει να διατηρεί σε καλή κατάσταση και να το θέτει στη διάθεση των αρμοδίων κρατικών οργάνων όποτε του ζητηθεί (άρθρο 58), και, αφετέρου, η λήψη όλων εκείνων των πρόσθετων αναγκαίων μέτρων προστασίας των ανηλίκων προς αποφυγή πρόκλησης σωματικής ή πνευματικής βλάβης εξαιτίας του εργασιακού περιβάλλοντος (άρθρο 65). Αυτονόητο είναι, ότι δεν επιτρέπεται να είναι εργοδότες ανηλίκων πρόσωπα που έχουν καταδικαστεί για εγκλήματα κατά της γενετήσιας ελευθερίας και οικονομικής εκμετάλλευσης της γενετήσιας ζωής ή για παράβαση των διατάξεων του νόμου καταπολέμησης των ναρκωτικών κ.λπ.

Όσον αφορά τα χρονικά όρια εργασίας των ανηλίκων, προβλέπεται ότι όσοι δεν έχουν συμπληρώσει το 16<sup>ο</sup> έτος της ηλικίας τους και όσοι φοιτούν σε γυμνάσια, λύκεια κ.ο.κ. δεν επιτρέπεται να απασχολούνται πάνω από έξι (6) ώρες ημερησίως και τριάντα (30) ώρες εβδομαδιαίως. Παράλληλα, δικαιούνται ημερήσια ανάπαυση από δώδεκα (12) τουλάχιστον συνεχείς ώρες, στις οποίες πρέπει να περιλαμβάνονται το χρονικό διάστημα από τις 10 το βράδυ έως τις 6 το πρωί. Η ημερήσια δε απασχόλησή τους επιτρέπεται να αρχίζει ή να λήγει δύο (2) τουλάχιστον ώρες μετά τη λήξη ή πριν την έναρξη των μαθημάτων αντίστοιχα. Η υπερωριακή τους απασχόληση απαγορεύεται (άρθρο 54).

Αμείβονται με βάση το κατώτατο τουλάχιστον ημερομίσθιο ανειδίκευτου εργάτη που προβλέπεται από την ΕΓΣΣΕ, ανάλογα με τις ώρες απασχόλησής τους (άρθρο 55). Επιπλέον, δικαιούνται τη λήψη κανονικής αδειάς, η οποία χορηγείται κατά την περίοδο των θερινών σχολικών διακοπών σε συνεχείς ημέρες. Δύναται, ωστόσο, ο ανήλικος να αιτηθεί την χορήγηση έως και του μισού της κανονικής αδειάς τμηματικά και σε άλλες χρονικές περιόδους. Πέραν της κανονικής αδειάς, οι ανήλικοι εργαζόμενοι που είναι συγχρόνως και μαθητές ή σπουδαστές σε αναγνωρισμένη σχολή δικαιούνται για τη συμμετοχή τους στις εξετάσεις και άδεια δύο ημερών, συνεχόμενη ή τμηματική, κατά την αίτησή τους, για κάθε ημέρα εξετάσεων, με την υποχρέωση να αποδεικνύουν τη συμμετοχή τους με σχετική βεβαίωση. Η άδεια αυτή δεν μπορεί να είναι μικρότερη των 14 ημερών συνολικά. Να σημειωθεί όμως ότι, οι εξεταστικές αυτές άδειες είναι χωρίς αποδοχές από τον



εργοδότη. Οι αποδοχές των αδειών αυτών καταβάλλονται πάντοτε από τον Ο.Α.Ε.Δ. και η δαπάνη των έξι πρώτων ημερών κατ' έτος βαρύνει τον προϋπολογισμό αυτού, η δε λοιπή αποδίδεται στον Ο.Α.Ε.Δ. από τον προϋπολογισμό του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, στον οποίο εγγράφεται σχετική πίστωση.

Όπως είναι λογικό, η μη τήρηση, από πλευράς του εργοδότη, των ως άνω αυστηρών προϋποθέσεων κατά την πρόσληψη του ανηλίκου μισθωτού, ο έλεγχος των οποίων ανήκει στα αρμόδια όργανα της Επιθεώρησης Εργασίας, επισύρει βαρύτερες διοικητικές και ποινικές κυρώσεις. Θεμελιώνεται, μάλιστα, παράλληλη ευθύνη και των ασκούντων την επιμέλεια του ανηλίκου. Ειδικότερα προβλέπεται ότι, ο εργοδότης που παραβαίνει τις διατάξεις αυτές, τιμωρείται με τις ποινές του άρθρου 458 ΠΚ όσον αφορά την εκ προθέσεως παραβίαση διοικητικών διατάξεων, με την επιφύλαξη άλλης ποινικής διάταξης που τον τιμωρεί βαρύτερα (άρθρο 67 παρ. 1). Επιπλέον, αυτός που και απασχολεί ανηλίκους σε εργασίες, έργα ή δραστηριότητες κατά παράβαση των διατάξεων του άρθρου 65, παρ. 4, 5 και 6, τιμωρείται με φυλάκιση μέχρι δύο ετών και με χρηματική ποινή (άρθρο 67 παρ. 3). Περαιτέρω, του επιβάλλονται και οι διοικητικές κυρώσεις που προβλέπονται στο άρθρο 16 παρ. 1 έως 5 του ν. 2639/1998 και τις οποίες, κατ' ουσία, επαναλαμβάνει ο ν. 3850/2010 στο άρθρο 71.

Να σημειωθεί, εδώ, ότι το ως άνω αυστηρό νομοθετικό πλαίσιο δεν εφαρμόζεται για περιστασιακές και σύντομης διάρκειας ελαφριές εργασίες που αφορούν κυρίως τις οικογενειακού χαρακτήρα γεωργικές, δασικές και κτηνοτροφικές εργασίες, και με την προϋπόθεση ότι οι εργασίες αυτές εκτελούνται κατά τη διάρκεια της ημέρας.

ii) Εργαζόμενοι σε ξενοδοχειακές και τουριστικές επιχειρήσεις εποχιακής λειτουργίας

Ως εποχιακές χαρακτηρίζονται οι επιχειρήσεις που λειτουργούν μέχρι εννέα (9) μήνες ετησίως, η δε εποχιακή τους λειτουργία δικαιολογείται από το γεγονός ότι για συγκεκριμένες χρονικές περιόδους του έτους, και συγκεκριμένα κατά την τουριστική περίοδο, παρουσιάζονται αυξημένες ανάγκες σε εργατικό δυναμικό για την κάλυψη των οποίων είναι αναγκαία η πρόσληψη εποχιακού προσωπικού. Επειδή η εργασία στην πλειοψηφία των εποχιακών επιχειρήσεων αποτελεί την κύρια βιοποριστική βάση των εργαζομένων, υφίσταται δικαιολογημένο συμφέρον να αξιώνουν την επαναπρόσληψή τους και την επόμενη περίοδο. Στο πλαίσιο αυτό έχει παρέμβει ο νομοθέτης με την επιβολή περιορισμών στη συμβατική ελευθερία του εργοδότη.

Ειδικότερα, με το άρθρο 8 του Ν.1346/1983 καθιερώνεται η υποχρέωση του εργοδότη, αφενός, να διατηρήσει τον ίδιο αριθμό εργαζομένων με την προηγούμενη περίοδο και, αφετέρου, να προτιμήσει τους εργαζόμενους που εργάζονταν την προηγούμενη περίοδο. Η έκταση της υποχρέωσης αποτελεί συνάρτηση του ποσοστού πληρότητας. Η σχετική υποχρέωση συμπληρώθηκε με ευνοϊκότερες ρυθμίσεις συλλογικών συμβάσεων εργασίας, οι οποίες κωδικοποιήθηκαν με τη με αριθμό 20/1997 διαιτητική απόφαση. Στο άρθρο 5 παρ.5 της απόφασης αυτής ορίστηκε ότι

προϋπόθεση για το δικαίωμα επαναπρόσληψης είναι η έγγραφη ειδοποίηση προς τον εργοδότη μέχρι το τέλος Ιανουαρίου μέσω της οικείας συνδικαλιστικής οργάνωσης, ενώ επιπλέον στην παρ.6 προβλέφθηκε ότι απόλυση εργαζομένου ακόμη και κατά τη νεκρή περίοδο είναι άκυρη χωρίς την καταβολή νόμιμης αποζημίωσης. Εξ αντιδιαστολής συνεπάγεται ότι, εάν η απόλυση λάβει χώρα νομότυπα (με παράλληλη καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης) κατά την περίοδο λειτουργίας της επιχείρησης καταλύεται συγχρόνως και η εργασιακή σχέση, ενώ εάν γίνει κατά τη διάρκεια της νεκρής περιόδου, αυτή δεν συνιστά απόλυση, καθόσον η εργασιακή σχέση δεν είναι ενεργή, αλλά κατάλυση του διαπλαστικού δικαιώματος προαίρεσης του μισθωτού, του δικαιώματος δηλαδή επαναπρόσληψης του από τον ίδιο εργοδότη<sup>103</sup>.

Ως προς το ζήτημα που απασχόλησε τη νομολογία σχετικά με τη νομική φύση της σύμβασης εργασίας εποχιακού χαρακτήρα, η κρατούσα άποψη δέχεται ότι πρόκειται για μία ιδιόρρυθμη σύμβαση ορισμένου χρόνου, η οποία λύεται με την πάροδο της περιόδου λειτουργίας των επιχειρήσεων αυτών. Με την άσκηση, όμως, εκ μέρους των μισθωτών του δικαιώματος τους για επαναπρόσληψη, καταρτίζεται νέα σύμβαση για την προσεχή περίοδο. Επομένως, ο εργοδότης υποχρεούται να επαναπασχολήσει τον εργαζόμενο κατά τη νέα αυτή περίοδο, διαφορετικά περιέρχεται σε υπερήμερία αποδοχής εργασίας και θα ενέχεται σε καταβολή μισθών υπερήμερίας κατά τα άρθρα 349 και 656 ΑΚ<sup>104</sup>.

Ειδικά στις περιπτώσεις των μισθωτών που χαρακτηρίζονται ως υπάλληλοι Ξενοδοχείων (ξενοδοχοϋπάλληλοι), αλλά και των εργαζομένων που απασχολούνται σε επιχειρήσεις υγειονομικού ενδιαφέροντος, όπως εστιατόρια, χώρους αισθητικής, καφετέριες κ.λπ., είτε πρόκειται για εποχιακής είτε για διαρκούς λειτουργίας επιχειρήσεις, για να είναι η σύμβαση εργασίας έγκυρη υποχρεούνται να είναι εφοδιασμένοι με **βιβλιάριο υγείας**, με το οποίο βεβαιώνεται ότι ο μισθωτός δεν πάσχει από μεταδοτικό ή άλλο νόσημα που θα μπορούσε να θέσει σε κίνδυνο την υγεία των υπολοίπων. Ως εκ τούτου, εάν ο εργοδότης δεν αποδέχεται τις υπηρεσίες μισθωτού μη εφοδιασμένου με βιβλιάριο υγείας, ως παροχή μη προσήκουσα, δεν καθίσταται υπερήμερος και δεν υποχρεούται σε καταβολή μισθών υπερήμερίας<sup>105</sup>. Η νομολογία, ωστόσο, πρόσφατα δέχθηκε ότι εάν μετά την απόκτηση του βιβλιαρίου υγείας εξακολουθεί η λειτουργία της σχέσης εργασίας όπως και πριν, χωρίς ο εργοδότης να εναντιωθεί σε αυτήν, τότε θεωρείται ότι θεραπεύεται η προγενέστερη άκυρη σύμβαση και παράγει τα έννομα αποτελέσματά της σαν να ήταν έγκυρη εξαρχής<sup>106</sup>. Προκειμένου να καθίσταται ο έλεγχος από τις αρμόδιες κρατικές υπηρεσίες ευχερέστερος, τα πιστοποιητικά υγείας θα πρέπει να φυλάσσονται στον ατομικό φάκελο των εργαζομένων που τηρεί η επιχείρηση και επιδεικνύονται σε κάθε έλεγχο. Όσα δεν πληρούν τις απαραίτητες προϋποθέσεις καθώς και η παντελής έλλειψη αυτών επισύρει για τον εργοδότη διοικητικές κυρώσεις. Παράλληλα, ειδικώς οι

<sup>103</sup> Κατά την άποψη αυτή, η οφειλομένη από τον εργοδότη αποζημίωση έχει το χαρακτήρα αστικής ποινής, αν και νομολογιακά γίνεται δεκτή η εφαρμογή και σε αυτήν της εξάμηνης αποκλειστικής προθεσμίας του άρθρου 6 παρ.2 του Ν.3198/1955.

<sup>104</sup> Λαναρά Δ. Κ., ό.π., σελ. 81, ΑΠ 305/2011, ΕΕΔ 2011, σελ. 1084.

<sup>105</sup> ΑΠ 462/2014, ΔΕΝ 2015, σελ. 645.

<sup>106</sup> ΑΠ 1719/2010, ΔΕΝ 2011, σελ. 418.

ξενοδοχοϋπάλληλοι θα πρέπει να είναι εφοδιασμένοι με Επαγγελματική Ταυτότητα, η οποία εκδίδεται από τις κατά τόπους Υπηρεσίες του Ο.Α.Ε.Δ.<sup>107</sup>.

### iii) Αλλοδαποί εργαζόμενοι

Η διαδικασία πρόσληψης αλλοδαπών στην Ελλάδα, και ιδίως των προερχόμενων από τρίτες χώρες εκτός των κρατών-μελών της Ε.Ε., υπόκειται σε συγκεκριμένους περιορισμούς. Καταρχάς, με στόχο τον έλεγχο της αγοράς εργασίας οι αλλοδαποί εργαζόμενοι υποχρεούνται να είναι εφοδιασμένοι τόσο με άδεια παραμονής όσο και με άδεια εργασίας, οι οποίες με τον πρόσφατο ν. 4251/2014 ενοποιήθηκαν σε ενιαία άδεια που καλείται **«άδεια διαμονής για εργασία»**. Το δικαίωμα εργασίας που παρέχεται στον ενδιαφερόμενο αλλοδαπό με την εν λόγω άδεια είναι περιορισμένο τόσο από άποψη χρόνου (είναι διετούς διάρκειας, με δυνατότητα ανανέωσης για τρία έτη) όσο και από άποψη είδους παρεχόμενης εργασίας (καθώς δεν επιτρέπεται η κατάρτιση σύμβασης με άλλο είδος εργασίας από αυτό που αναφέρεται στην άδεια και μόνο για ορισμένο εργοδότη). Μάλιστα, τα Γ.Ε.Ε. δεν χορηγούν στους αλλοδαπούς κάρτα τοποθέτησης σε οποιαδήποτε εργασία, έστω και αν είναι εφοδιασμένοι με άδεια εργασίας, εάν δεν αναγράφεται ρητά το όνομα του εργοδότη στον οποίο πρόκειται να απασχοληθούν. Διευκρινίζεται ότι η σύμβαση εργασίας που συνάπτεται με αλλοδαπό μπορεί να είναι είτε ορισμένου είτε αορίστου χρόνου<sup>108</sup>, ενώ η ακυρότητα που προκύπτει από την κατάρτιση σύμβασης εργασίας με αλλοδαπό μη εφοδιασμένο με τη σχετική άδεια, επειδή αφορά τη δημόσια τάξη, είναι απόλυτη<sup>109</sup>. Εάν, δε, πρόκειται για άκυρη εξ αυτού του λόγου σύμβαση ορισμένου χρόνου, γίνεται δεκτό νομολογιακά ότι η ακυρότητα αφορά το χρονικό διάστημα πέραν από τη λήξη του χρόνου αυτού<sup>110</sup>.

Περαιτέρω, η διαδικασία της μετάκλησης των πολιτών τρίτων χωρών προκειμένου να παράσχουν στη χώρα μας εξαρτημένη εργασία, όπως ρυθμίζεται στα άρθρα 12 του ν. 4251/2014 και 7 του ν. 4332/2015, έχει συνοπτικά ως εξής: Αρχικά, ο εργοδότης που ενδιαφέρεται να απασχολήσει αλλοδαπούς από τρίτες χώρες οφείλει να καταθέσει αίτηση ενώπιον της αρμόδιας υπηρεσίας της Αποκεντρωμένης Διοίκησης, στην οποία να αναφέρονται ο αριθμός των θέσεων εργασίας, τα στοιχεία και η ιθαγένεια των προς απασχόληση αλλοδαπών, η ειδικότητα καθώς και το χρονικό διάστημα απασχόλησης. Η εν λόγω αίτηση θα πρέπει να συνοδεύεται, αφενός, από έγκυρη σύμβαση εργασίας για ένα τουλάχιστον έτος στην Ελλάδα, από την οποία προκύπτει ότι η αμοιβή του είναι ίση, τουλάχιστον, με τις μηνιαίες αποδοχές του ανειδίκευτου εργάτη και, αφετέρου, εκκαθαριστικό σημείωμα φόρου ή αντίγραφο δήλωσης φορολογίας νομικού προσώπου, από τα οποία να προκύπτει η δυνατότητα του εργοδότη να καταβάλει τις μηνιαίες αποδοχές, όπως αυτές ορίζονται στη σύμβαση εργασίας. Ακολούθως, εκδίδεται πράξη του Γενικού Γραμματέα της αρμόδιας Αποκεντρωμένης Διοίκησης με την οποία εγκρίνεται η απασχόληση του αλλοδαπού για παροχή εξαρτημένης

<sup>107</sup> Άρθρο 18 του ν. 1545/1985, Απόφαση 40292/1985 Υπουργού Εργασίας.

<sup>108</sup> ΑΠ 1113/2013.

<sup>109</sup> ΕφΠειρ 796/2006, ΔΕΕ 2007, σελ. 230.

<sup>110</sup> ΑΠ 1031/2015, ΔΕΝ 2015, σελ. 1065. Ομοίως και ΑΠ 403/2014.

εργασίας σε συγκεκριμένο εργοδότη. Η σχετική εγκριτική πράξη, συνοδευόμενη από την υπογεγραμμένη από τον εργοδότη σύμβαση εργασίας, διαβιβάζεται στην αρμόδια προξενική αρχή. Η τελευταία καλεί τους ενδιαφερόμενους αλλοδαπούς να προσέλθουν αυτοπροσώπως προκειμένου να υπογράψουν τη σχετική σύμβαση εργασίας και να τους χορηγηθεί η εθνική θεώρηση εισόδου, τηρουμένων κατά τα λοιπά των γενικών και ειδικών διατάξεων της θεώρησης.

Η διαδικασία πρόσληψης αλλοδαπών, εκτός Ε.Ε., εργαζομένων προκειμένου να απασχοληθούν σε εποχιακής λειτουργίας επιχειρήσεις προβλέπεται στα άρθρα 13 του ν. 4251/2014 και 7 του ν. 4332/2015. Συνοπτικά να αναφέρουμε ότι, ακολουθείται σχεδόν η ίδια διαδικασία με ανωτέρω, με την ουσιώδη όμως διαφορά ότι οι εγκριτικές πράξεις των αρμοδίων Διευθύνσεων των Αποκεντρωμένων Διοικήσεων κοινοποιούνται υποχρεωτικά στον κατά τόπο αρμόδιο ανταποκριτή του ΟΓΑ, εφόσον αφορά απασχόληση στην αγροτική οικονομία, ή στα κατά τόπο αρμόδια υποκαταστήματα του ΙΚΑ και τις περιφερειακές υπηρεσίες του Σ.ΕΠ.Ε. σε κάθε άλλη περίπτωση.

Από τα ανωτέρω συνάγεται ότι, οι προερχόμενοι από τρίτες χώρες αλλοδαποί που επιθυμούν να εργασθούν στη Χώρα μας δεν μπορούν να έρθουν αυτοβούλως και χωρίς προηγούμενη πρόσκληση, αλλά για την νόμιμη και έγκυρη πρόσληψή τους απαιτείται επί ποινή απαραδέκτου να τηρηθεί η προβλεπόμενη εκ του νόμου διαδικασία. Όσοι, όμως, διαμένουν και εργάζονται νόμιμα στην Ελλάδα ασφαρίζονται στους οικείους ασφαλιστικούς οργανισμούς και έχουν τα ίδια ασφαλιστικά δικαιώματα με τους ημεδαπούς. Οι διατάξεις του Ν.Δ. 57/1973, όπως ισχύουν κάθε φορά, περί της κοινωνικής ασφάλισης, εφαρμόζονται αναλογικά και για αυτούς.

Στους εργοδότες που δεν τηρούν την προβλεπόμενη διαδικασία πρόσληψης και απασχόλησης αλλοδαπών τρίτων χωρών, επιβάλλονται αυστηρές διοικητικές και ποινικές κυρώσεις. Ειδικότερα, σε όσους προβαίνουν σε πρόσληψη και απασχόληση αλλοδαπών που δεν πληρούν ή δεν πληρούν πλέον τις προϋποθέσεις νόμιμης διαμονής στην Ελλάδα επιβάλλονται οι κυρώσεις που προβλέπονται από τις διατάξεις του ν. 4052/2012. Στους εργοδότες που προσλαμβάνουν αλλοδαπό προσωπικό, του οποίου η άδεια διαμονής ή θεώρηση εισόδου (visa) δεν του δίνει το δικαίωμα πρόσβασης στην αγορά εργασίας ή είναι κάτοχοι βεβαίωσης κατάθεσης δικαιολογητικών για άδεια διαμονής, που δεν τους παρέχει όμως σχετική δυνατότητα εργασίας στην Ελλάδα, επιβάλλεται πρόστιμο (1.500) € για κάθε έναν νόμιμα διαμένοντα αλλά παράνομα απασχολούμενο αλλοδαπό. Επιπλέον, στους παραβάτες εργοδότες προβλέπεται, πέραν του χρηματικού προστίμου, είτε η δυνατότητα προσωρινής διακοπής της λειτουργίας συγκεκριμένης παραγωγικής διαδικασίας ή τμήματος ή τμημάτων ή του της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης, για χρονικό διάστημα έως τρεις (3) ημέρες με αιτιολογημένη πράξη του Ειδικού Επιθεωρητή ή με αιτιολογημένη πράξη του Προϊσταμένου της αρμόδιας Περιφερειακής Διεύθυνσης Επιθεώρησης του Σ.ΕΠ.Ε. ύστερα από αιτιολογημένη εισήγηση του αρμοδίου Επιθεωρητή Εργασίας<sup>111</sup>, είτε προσωρινή διακοπή της λειτουργίας άνω των τριών ημερών ή και οριστική διακοπή της λειτουργίας της επιχείρησης σε σοβαρότερες περιπτώσεις εργοδοτικών παραβάσεων, για την οποία όμως απαιτείται απόφαση του

---

<sup>111</sup> Άρθρο 24 του ν. 4144/2013.

Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας, ύστερα από αιτιολογημένη εισήγηση του Ειδικού Επιθεωρητή ή του Προϊσταμένου της αρμόδιας Περιφερειακής Διεύθυνσης Επιθεώρησης του Σ.Ε.Π.Ε.

Εκτός από διοικητικές κυρώσεις, στο πρόσωπο των παραβατών εργοδοτών στοιχειοθετείται και ποινική ευθύνη. Ειδικότερα, ορίζεται ότι όσοι απασχολούν εκ προθέσεως παράνομα διαμένοντες στη Ελλάδα πολίτες τρίτων χωρών, και ιδίως με καταχρηστικούς όρους εργασίας που παραβαίνουν ή και καταστρατηγούν ευθέως διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, τιμωρούνται με ποινή φυλάκισης τουλάχιστον πέντε (5) μηνών, ενώ εάν ο παρανόμως διαμένων στη χώρα είναι ανήλικος, στον εργοδότη επιβάλλεται ποινή φυλάκισης τουλάχιστον έξι (6) μηνών<sup>112</sup>.

Όσον αφορά τους κοινοτικούς εργαζομένους, δηλαδή τους προερχόμενους από χώρες-μέλη της ΕΕ, σύμφωνα με τα άρθρα 45 επ. της Πράξης Προσχώρησης της Ελλάδας στην Ε.Ο.Κ., από 1.1.1988 ισχύει η εφαρμογή της ελεύθερης διακίνησης των εργαζομένων στη χώρα μας. Επομένως δεν απαιτείται άδεια εργασίας για τους κοινοτικούς υπηκόους και τα μέλη της οικογένειάς τους (σύζυγος και τέκνα κάτω των 21 ετών), αλλά μόνο άδεια διαμονής η οποία περιλαμβάνει και το δικαίωμα της εργασίας<sup>113</sup>.

#### 4.4.2.2 Οι υποχρεώσεις κατά την λήξη της εργασιακής σχέσης

Η λήξη της εργασιακής σχέσης, είτε αυτή επέρχεται με καταγγελία από πλευράς του εργοδότη στις συμβάσεις αορίστου χρόνου είτε με την πάροδο του συμφωνημένου χρόνου στις συμβάσεις ορισμένου χρόνου είτε με άλλο τρόπο, όπως π.χ. στην περίπτωση της οικειοθελούς αποχώρησης από πλευράς του μισθωτού, υποχρεώνει τον εργοδότη να τηρήσει ορισμένη διαδικασία που έχει πανηγυρικό χαρακτήρα και συνίσταται στην αναγγελία της λήξης της σχέσης εργασίας στον Ο.Α.Ε.Δ.

Στην περίπτωση της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου εκ μέρους του εργοδότη, αυτός θα πρέπει να προβεί στις ακόλουθες ενέργειες και διατυπώσεις δημοσιότητας προκειμένου να είναι έγκυρη η γενόμενη απόλυση:

α) Να καταγγείλει εγγράφως τη σύμβαση εργασίας και να καταβάλει την νόμιμη αποζημίωση. Οι προϋποθέσεις και η διαδικασία καταγγελίας των μισθωτών ρυθμίζεται ενδελεχώς από τις διατάξεις του ν. 3198/1955, όπως ισχύει σήμερα, σε συνδυασμό με τις διατάξεις του ν. 2112/1920 «περί καταγγελίας της σύμβασης εργασίας των ιδιωτικών υπαλλήλων» για όσους έχουν την ιδιότητα του ιδιωτικού υπαλλήλου και τις διατάξεις του Β.Δ. 16/18.7.1920 περί «επέκτασης του ανωτέρω νόμου επί των εργατών, τεχνιτών και υπηρετών», για όσους έχουν την ιδιότητα του εργατοτεχνίτη. Παράλληλα, τυγχάνουν εφαρμογής για όλες τις περιπτώσεις οι διατάξεις του Α.Ν. 99/1967 «περί ελέγχου ομαδικών απολύσεων», καθώς και τα άρθρα 669-674 ΑΚ, τα οποία όμως εφαρμόζονται μόνο στους μισθωτούς που εξαιρούνται από την προστασία των ειδικότερων ανωτέρω νομοθετημάτων. Σε κάθε περίπτωση οι διατάξεις περί καταγγελίας έχουν εφαρμογή σε όλους

<sup>112</sup> Άρθρο 88 του ν. 4052/2012.

<sup>113</sup> Λεπτομερώς το ζήτημα ρυθμίζεται στα άρθρα 61-64 του ν. 3386/2005 και στο Π.Δ. 106/2007.

τους μισθωτούς που συνδέονται με τον εργοδότη τους με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, εφόσον αυτή είναι αορίστου χρόνου και ιδιωτικού δικαίου. Στο πεδίο εφαρμογής, μάλιστα, των ως άνω διατάξεων εμπίπτουν, όπως γίνεται δεκτό από πάγια δικαστηριακή νομολογία, και οι περιπτώσεις σχέσεων εργασίας που προέρχονται από άκυρη σύμβαση εργασίας<sup>114</sup>. Πάγια είναι και η νομολογία που δέχεται την εφαρμογή των διατάξεων περί καταγγελίας και στις περιπτώσεις όπου έχουμε διάλυση της επιχείρησης ή της εταιρείας που ασκεί την επιχείρηση, οπότε και η ισχύς των συμβάσεων εργασίας των μισθωτών που απασχολούνται σε αυτήν δεν επηρεάζεται και, ως εκ τούτου, δεν συνεπάγεται η αυτοδίκαιη λύση τους εκ μόνου του λόγου αυτού<sup>115</sup>.

β) Να έχει καταχωρήσει την απασχόληση του απολυομένου στα τηρούμενα για το ΙΚΑ μισθολόγια (ΑΠΔ) ή να έχει ασφαλίσει τον απολυόμενο

γ) Να προβεί σε αναγγελία της γενόμενης απόλυσης, μέσα σε **προθεσμία οκτώ (8) ημερών** από την ημέρα που κοινοποιήθηκε στο μισθωτό το έγγραφο της καταγγελίας, στην αρμόδια Υπηρεσία του Ο.Α.Ε.Δ. της περιφέρειας που υπάγεται η επιχείρησή του, όπως προβλέπεται στο άρθρο 9 παρ. 1 του ν. 3198/1955 και την Εγκύκλιο του Ο.Α.Ε.Δ. 16/1970<sup>116</sup>. Οι εργοδότες έχουν υποχρέωση να αναγγείλουν κάθε απόλυση που γίνεται από αυτούς, ακόμα και αν ο μισθωτός που απολύθηκε δεν δικαιούται να λάβει επίδομα ανεργίας από τον Ο.Α.Ε.Δ. Να σημειωθεί, παρενθετικά, ότι προβλέπεται πλέον υποχρεωτικά και η ηλεκτρονική υποβολή της «Αναγγελίας Καταγγελίας Σύμβασης Εργασίας», για την οποία θα γίνει λόγος σε επόμενο κεφάλαιο. Η προθεσμία άρχεται την επόμενη της κοινοποίησης στο μισθωτό του εγγράφου της καταγγελίας της σύμβασης και λήγει όταν παρέλθει ολόκληρη η τελευταία ημέρα του οκταήμερου. Εάν, δε, συμπέσει να είναι Κυριακή ή άλλη εξαιρετέα ημέρα, παρατείνεται αντίστοιχα η προθεσμία και λήγει όταν παρέλθει ολόκληρη η επόμενη εργάσιμη ημέρα. Στις περιπτώσεις καταγγελίας μισθωτού κατόπιν προειδοποίησης, η οκταήμερη προθεσμία αρχίζει την επόμενη της παράδοσης του σχετικού εγγράφου στον εργαζόμενο, ενώ κατά τη λήξη του χρόνου της προειδοποίησης δεν απαιτείται εκ νέου αναγγελία της απόλυσης εκ μέρους του εργοδότη στον Ο.Α.Ε.Δ. Ειδικά για τους εργατοτεχνίτες προβλέπεται ότι παραλαμβάνεται από τις αρμόδιες Υπηρεσίες μόνο καταγγελία άνευ προειδοποίησης, δηλαδή συνιστά περίπτωση απροειδοποίητης καταγγελίας<sup>117</sup>.

Η παράλειψη εκ μέρους του εργοδότη να αναγγείλει την γενόμενη καταγγελία της σύμβασης ή η εκπρόθεσμη αναγγελία, καθώς και η υποβολή αναγγελίας με ψευδή στοιχεία, δεν επιφέρει μεν την ακυρότητα της καταγγελίας, η οποία θεωρείται τελεσμένη, όπως προκύπτει εξ αντιδιαστολής από τις διατάξεις του άρθρου 5 του ν. 3198/1955, όμως συνεπάγεται ποινικές και χρηματικές κυρώσεις σε βάρος του, όπως αυτές προβλέπονται από το άρθρο 5 παρ. 4 του Ν.Δ. 2656/1953 και όπως έχουν

<sup>114</sup> ΑΠ 131/2015, ΑΠ 394/2015, ΔΕΝ 2015, σελ. 781. Για λόγους πληρότητας να αναφερθεί ότι, κατ' εξαίρεση στην περίπτωση της άκυρης σύμβασης εργασίας η μη τήρηση εγγράφου τύπου όπως και η μη καταβολή πλήρους αποζημίωσης δεν επιφέρει ακυρότητα της καταγγελίας. (πρβλ. σχετικά ΑΠ1401/2011, ΑΠ 667/2012, ΕΕΔ 2012, σελ. 1059)

<sup>115</sup> ΑΠ 1096/2001, ΔΕΝ 2002, σελ. 88.

<sup>116</sup> Εγκύκλιος ΟΑΕΔ 16/1970, ΔΕΝ 1970, σελ. 350, ΕΦΠειρ116/2001, ΕΕΔ 2003, σελ. 518.

<sup>117</sup> Εγκύκλιος 149257/2012 ΟΑΕΔ, ΕΑΕΔ 2013, σελ. 482.

αναπροσαρμοσθεί με το άρθρο 57 ΠΚ. Να σημειωθεί ότι, η ποινική δίωξη ασκείται κατ' έγκληση με την υποβολή μήνυσης από τα αρμόδια όργανα του Ο.Α.Ε.Δ. Περαιτέρω, εφόσον ο μισθωτός αποδείξει ότι έχει υποστεί επιπλέον ζημία από την παράλειψη του εργοδότη να αναγγείλει την καταγγελία, δικαιούται να αξιώσει ισόποση αποζημίωση<sup>118</sup>.

Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου είναι καταρχήν ελεύθερη, εκτός εάν έχει περιορισθεί συμβατικά με συμφωνία των μερών, ή με διάταξη νόμου. Υπόκειται, όμως, στον έλεγχο της καταχρηστικής άσκησης του δικαιώματος του 281 ΑΚ.

Όπως προβλέπεται στο άρθρο 9 παρ. 3 του ως άνω νόμου, υποχρέωση αναγγελίας εντός οκταήμερου βαρύνει τον εργοδότη και στην περίπτωση των μισθωτών που απασχολεί όταν η σχέση εργασίας έληξε, εξαιτίας παρόδου της συμφωνημένης περιόδου στις συμβάσεις ορισμένου χρόνου, και, ως εκ τούτου, έπαυσε να παράγει τα έννομα αποτελέσματά της. Κατ' αντιστοιχία με ό, τι αναφέρθηκε ανωτέρω, προβλέπεται, πλέον, και στην περίπτωση αυτή η υποχρεωτική ηλεκτρονική υποβολή της «Βεβαίωσης-Δήλωσης εργοδότη για συμβάσεις ορισμένου χρόνου ή έργου».

Στην περίπτωση οικειοθελούς αποχώρησης των μισθωτών από την εργασία, όπως ισχύει σήμερα με την πρόσφατη τροποποίηση που επέφερε ο ν. 3996/2011 με τις διατάξεις του άρθρου 65 παρ. 1, υφίσταται και εδώ η υποχρέωση του εργοδότη να αναγγείλει στον Ο.Α.Ε.Δ. την λύση και αποχώρηση του μισθωτού εντός της αυτής προθεσμίας. Παράλληλα, εισήχθη μία επιπλέον τροποποίηση, εν συγκρίσει με το προηγούμενο νομοθετικό πλαίσιο (ν. 2972/2001), σχετικά με τις συνέπειες που επιφέρει η παράλειψη της αναγγελίας της οικειοθελούς αποχώρησης των μισθωτών. Ειδικότερα, παραλείφθηκε από το άρθρο 6 του ν. 2972/2001 η πρόβλεψη περί εξαμήνης ασφαλιστικής τακτοποίησης του μισθωτού από τα όργανα του ΙΚΑ αρχομένης από την ημερομηνία αποχώρησής του ή σε περίπτωση που διενεργηθεί έλεγχος πριν την πάροδο του εξαμήνου μέχρι την ημερομηνία του ελέγχου.

Συνέπεια αυτού είναι, κατά το ισχύον καθεστώς, η μη αναγγελία της οικειοθελούς αποχώρησης, εφόσον δεν αποδεικνύεται από κανένα επίσημο έγγραφο στοιχείο, να επιφέρει μόνο την επιβολή προστίμου σε βάρος του εργοδότη. Το ύψος, δε, αυτού ανέρχεται στο ποσό των τετρακοσίων (400) ευρώ, εφόσον η οικειοθελής αποχώρηση δηλώθηκε πέραν των οκτώ ημερών και έως την τελευταία εργάσιμη για το Δημόσιο ημέρα του επόμενου μήνα από αυτόν που έληξε η οκταήμερη προθεσμία, και στο ποσό των οκτακοσίων (800) ευρώ, εάν η αναγγελία έλαβε χώρα μετά την τελευταία εργάσιμη για το Δημόσιο ημέρα του επόμενου μήνα από αυτόν που έληξε η οκταήμερη προθεσμία ή δεν υποβλήθει καθόλου.

Αξιοσημείωτη, στο παρόν σημείο, είναι η αναφορά στην υποχρέωση του εργοδότη προς καταβολή αποζημίωσης του άρθρου 8 του ν. 3198/1955 και στην περίπτωση οικειοθελούς αποχώρησης του μισθωτού, εφόσον υπάρχει η συναίνεση του εργοδότη και υπό τον όρο ότι συντρέχουν οι προϋποθέσεις που θέτει το άρθρο αυτό. Κατά πάγια νομολογία, μάλιστα, του ΑΠ γίνεται δεκτή η υπαγωγή στο άρθρο αυτό και στην περίπτωση των εργασιακών σχέσεων των τραπεζοϋπάλληλων με την εργοδότη Τράπεζα της Ελλάδος. Ειδικότερα, κρατεί η αντίληψη ότι η εφαρμογή και στην

---

<sup>118</sup> ΜΠρΑΘ 938/1995.

περίπτωση αυτή της προβλεπόμενης αποζημίωσης του άρθρου 8 εξυπηρετεί καλύτερα την οργάνωση και τη λειτουργία της εργοδότης Τράπεζας σε σχέση με τους εργαζομένους της. Και τούτο διότι, όπως δέχεται η νομολογία αποφασιστικό στοιχείο για τον χαρακτηρισμό μιας επιχείρησης ως κοινής ωφέλειας δεν είναι η νομική μορφή ή ο φορέας της, ούτε το νομικό καθεστώς που διέπει την ίδρυσή και τη λειτουργία της, αλλά η φύση των υπηρεσιών της, που πρέπει να είναι ζωτικής σημασίας για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου. Στην συγκεκριμένη, δε, περίπτωση φαίνεται ότι το κριτήριο που τελικώς κυριαρχεί για τον χαρακτηρισμό του προσωπικού ως εργαζομένων ιδιωτικού δικαίου αποτελεί η μετοχική σύνθεση της Τράπεζας της Ελλάδος, στην οποία το δημόσιο κατέχει ένα μικρό ποσοστό, αν και έχει κυρίαρχο ρόλο στον καθορισμό της διοίκησης της. Η θέση αυτή, ωστόσο, της νομολογίας δεν τυγχάνει απόλυτης αποδοχής, με ένα ισχυρό κομμάτι της θεωρίας να αντιτάσσει βάσιμα επιχειρήματα<sup>119</sup>.

#### 4.4.3 Η συμμετοχή του ΟΑΕΔ στην προστασία του ανέργου

Μία εκ των σημαντικότερων νομοθετικών προβλέψεων που αναβαθμίζουν τη θέση του ΟΑΕΔ ως φορέα καταπολέμησης της ανεργίας και ενίσχυσης της θέσης των ανέργων, είναι αυτή της κάλυψης του μισθωτού σε περίπτωση απώλειας του εργατικού εισοδήματος, που ακολουθεί τη λύση της εργασιακής σχέσης και την αδυναμία εκ μέρους του εργαζομένου να ανεύρει αμέσως άλλη εργασία. Η ασφάλιση κατά το διάστημα της ανεργίας και παράλληλα η καταβολή του επιδόματος ανεργίας υπάγονται αποκλειστικά στις αρμοδιότητες του ΟΑΕΔ. Το νομοθετικό πλαίσιο που ρυθμίζουν τις σχετικές παροχές εμπεριέχεται στις διατάξεις των Ν.Δ. 2698/1953, Ν.Δ. 2961/1954, ν. 3198/1955, ν. 3464/1955, ν. 1545/1985, ν. 1836/1989 κ.λπ. Παράλληλα ισχύει και ο Κανονισμός «Παροχών Ανεργίας» του Οργανισμού.

Ιδιαίτερο χαρακτηριστικό των ως άνω νομοθετικών ρυθμίσεων είναι το μεγάλο εύρος των σχέσεων εργασίας που καλύπτει. Και τούτο διότι, στο πεδίο εφαρμογής του ως άνω νομοθετικού πλαισίου εμπίπτουν όχι μόνο αυτοί που παρέχουν έναντι αμοιβής και κατά κύριο επάγγελμα εξαρτημένη εργασία, αορίστου ή ορισμένου χρόνου, ασχέτως εάν απασχολούνται σε φυσικά ή νομικά πρόσωπα ιδιωτικού ή δημοσίου δικαίου με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, αλλά και εκείνοι που απασχολούνται με σχέση εργασίας δημοσίου δικαίου, μεταξύ των οποίων περιλαμβάνονται οι έκτακτοι και επί συμβάσει δημόσιοι υπάλληλοι, καθώς και οι έκτακτοι υπάλληλοι των ΝΠΔΔ και ΟΤΑ. Μάλιστα, σύμφωνα με την υπ' αριθμόν 173/1986 Εγκύκλιο ΙΚΑ<sup>120</sup>, στην ασφάλιση ανεργίας του ΟΑΕΔ υπάγονται και ιατροί, δικηγόροι και κτηνίατροι που παρέχουν εξαρτημένη εργασία έναντι αμοιβής. Εξαιρούνται από την ασφάλιση ανεργίας: α) όσοι μετέχουν στη διοίκηση επαγγελματικών Σωματείων ή Ενώσεων αυτών (συνδικαλιστές) και λαμβάνουν από αυτά αποζημίωση, β) οι τακτικοί δημόσιοι υπάλληλοι και υπηρέτες του Δημοσίου και των Οργανισμών Δημοσίου Δικαίου, γ) οι οικόσιτοι υπάλληλοι, δ) οι

<sup>119</sup> Λαδά Δημήτριου, Οικειοθελής αποχώρηση τραπεζοϋπαλλήλου και ύψος χρηματικής αποζημίωσης κατά τα άρθρα 2 ΝΔ 173/1967 και 8 εδ.1 Ν 3198/1955-Παρατηρήσεις με αφορμή την ΑΠ 130/2015, ΔΕΕ 2/2016, σελ. 165 επ.

<sup>120</sup> ΕΔΚΑ 1987, σελ. 56, 250.



ασφαλισμένοι για ανεργία σε άλλο Ταμείο που έχει τη μορφή ΝΠΔΔ<sup>121</sup>, ε) οι απασχολούμενοι σε γεωργικές και κτηνοτροφικές εργασίες, εκτός από τα πρόσωπα που υπάγονται στην ασφάλιση του ΙΚΑ, στ) οι επιδοτούμενοι (από τον ΟΑΕΔ) άνεργοι, που προσλαμβάνονται ή τοποθετούνται σε θέσεις εργασίας, με πλήρη ή μερική απασχόληση, κατά τη διάρκεια της επιδότησης<sup>122</sup>. (αναλυτικά οι τρόποι πρόσληψης και τοποθέτησης ανέργων σε ιδιωτικές επιχειρήσεις παρακάτω)

Οι εργαζόμενοι που υπάγονται στην ασφάλιση ανεργίας, σε περίπτωση λύσης της εργασιακής τους σχέσης, δικαιούνται να λάβουν επίδομα ανεργίας από τον ΟΑΕΔ. Πέραν, όμως, της διακοπής της σύμβασης θα πρέπει να συντρέχουν ορισμένες επιπλέον γενικές και ειδικές προϋποθέσεις. Στην κατηγορία των γενικών προϋποθέσεων εντάσσονται: πρώτον, η κτήση της ιδιότητας του ανέργου να οφείλεται σε λύση της σύμβασης εργασίας συνεπεία είτε καταγγελίας αυτής εκ μέρους του εργοδότη, σε περίπτωση σύμβασης αορίστου χρόνου, είτε λήξης της, σε περίπτωση ορισμένου χρόνου. Δεν θεωρείται, δηλαδή, άνεργος αυτός που αποχωρεί οικειοθελώς από την εργασία του. Δεύτερον, η λύση της σύμβασης εργασίας να είναι έγκυρη, να πληρούται δηλαδή όλη η προβλεπόμενη από το νόμο διαδικασία έγκυρης καταγγελίας της σύμβασης<sup>123</sup>. Τρίτον, η αυτοπρόσωπη εγγραφή του ανέργου στο Γ.Ε.Ε., να προσέλθει δηλαδή ο ίδιος στην αρμόδια Υπηρεσία του ΟΑΕΔ του τόπου κατοικίας του ή της τελευταίας απασχόλησής του, προκειμένου να υποβάλλει σχετική αίτηση μέσα σε προθεσμία εξήντα (60) ημερών από τη λύση ή λήξη της εργασιακής του σχέσης. Και τέταρτον, να έχει ικανότητα προς εργασία, να είναι δηλαδή ικανός και ελεύθερος άλλων εργασιακών υποχρεώσεων να την παράσχει. Θεωρείται ότι είναι ικανός προς εργασία αυτός ο οποίος, εργαζόμενος ανάλογα με τις δυνάμεις, τις ικανότητες και το μορφωτικό του επίπεδο, μπορεί να κερδίζει τουλάχιστον το 1/3 εκείνου που συνήθως κερδίζει στην ίδια περιφέρεια πρόσωπο σωματικά και πνευματικά υγιές της αυτής επαγγελματικής μόρφωσης. Στις ειδικότερες προϋποθέσεις, με τη σειρά τους, εμπίπτουν: αρχικώς, η πραγματοποίηση εκ μέρους του μισθωτού ενός ορισμένου ελάχιστου αριθμού ημερών απασχόλησης. Ειδικότερα, προβλέπεται ότι για να λάβει επίδομα ανεργίας θα πρέπει να έχει πραγματοποιήσει εκατόν είκοσι πέντε (125) ημέρες εργασίας τουλάχιστον, σε απασχόληση που υπάγεται στην ασφάλιση ανεργίας του ΟΑΕΔ, εντός των τελευταίων δεκατεσσάρων (14) μηνών που προηγήθηκαν της λύσης της εργασιακής σχέσης, χωρίς ωστόσο να υπολογίζονται αυτές που παρασχέθηκαν μέσα στο τελευταίο δίμηνο της λύσης ή λήξης αυτής. Περαιτέρω, επιπλέον ειδική προϋπόθεση συνιστά και η αναγγελία του ανέργου, η οποία πρακτικά λαμβάνει χώρα τόσο με την αναγγελία της λύσης ή λήξης εκ μέρους του εργοδότη που είδαμε παραπάνω όσο και με την προσέλευση του ίδιου του μισθωτού προκειμένου να υποβάλει αυτοπροσώπως την αίτηση χορήγησης του επιδόματος.

<sup>121</sup> Ο νομοθέτης δεν εντάσσει στην εξαίρεση αυτή τις περιπτώσεις ασφαλισμένων έναντι του κινδύνου ανεργίας βάσει προγραμμάτων ιδιωτικής ασφαλιστικής κάλυψης.

<sup>122</sup> Εγκύκλιοι ΙΚΑ 122/1997, 50/2006.

<sup>123</sup> Σύμφωνα με τη νομολογία, η εγκυρότητα της απόλυσης του μισθωτού δεν θα πρέπει να συνιστά προϋπόθεση για την καταβολή του επιδόματος ανεργίας, ως απαραίτητου μέσου για την πληρέστερη προστασία του. Πρβλ. σχετικές αποφάσεις **ΕφΘεσ277/1990**, **ΕφΘεσ1255/1992**, ΕΕΔ 1993, σελ. 885.

#### 4.4.4 Η συμμετοχή του ΟΑΕΔ σε περίπτωση αφερεγγυότητας του εργοδότη

Στις περιπτώσεις όπου ο εργοδότης καθίσταται αφερεγγυος<sup>124</sup> ή πιστωτές προβαίνουν σε βάρος του σε αναγκαστική εκτέλεση προκειμένου να ικανοποιήσουν ληξιπρόθεσμες και απαιτητές οφειλές, τίθεται σε κίνδυνο η αποπληρωμή οφειλόμενων μισθολογικών αξιώσεων. Για το λόγο ο νομοθέτης, λαμβάνοντας υπόψη το βιοποριστικό χαρακτήρα του μισθού και αποβλέποντας στην εξυπηρέτηση της ειδικής προστασίας των εργαζομένων που έχουν συμβάλει στην ανάπτυξη της επιχείρησης, έχει εξοπλίσει τις απαιτήσεις από παροχή εξαρτημένης εργασίας με προνόμιο. Ειδικότερα, κατά τα άρθρα 975 ΚΠολΔ και 154 ΠτΚ (ν. 3588/2007), οι αξιώσεις που προέκυψαν την τελευταία διετία πριν από την ημερομηνία ορισμού του πρώτου πλειστηριασμού ή της κήρυξης του εργοδότη σε πτώχευση κατατάσσονται προνομιακά στην τρίτη τάξη. Να σημειωθεί ότι το προνόμιο δεν καλύπτει μόνο τις μισθολογικές αξιώσεις, αλλά και κάθε αξίωση του μισθωτού που συνδέεται με την παροχή εξαρτημένης εργασίας όπως αποζημιώσεις, αδικαιολόγητο πλουτισμό, ηθική βλάβη κ.λπ.

Ωστόσο, το σύννηθες φαινόμενο της ανεπάρκειας του ενεργητικού της εναπομείνας περιουσίας, σε συνδυασμό με τις πρόσφατες νομοθετικές ρυθμίσεις (ν. 4141/2013 και ν. 3863/2010) για την προνομιακή κατάταξη απαιτήσεων του Δημοσίου για Φ.Π.Α. και απαιτήσεων των οργανισμών κοινωνικής ασφάλισης, περιορίζει κατά πολύ τη δυνατότητα των εργαζομένων να ικανοποιηθούν προνομιακά για τις αξιώσεις τους από την εργασιακή σχέση. Για το λόγο αυτό, υιοθετήθηκε η κοινοτικής έμπνευσης «κοινωνικοποίηση» της αφερεγγυότητας του εργοδότη. Άξιοι, ωστόσο, αναφοράς είναι και λοιποί τρόποι αντιμετώπισης του προβλήματος που προτάθηκαν από μέρος της θεωρίας, όπως θα ήταν *de lege ferenda* η ενίσχυση του θεσμού της διαβούλευσης στην προπρωχευτική διαδικασία ή η προοπτική της επίσχεσης εργασίας, πάντα με τη μομφή της κατάχρηστικότητας, όταν ο εργοδότης βρίσκεται σε αδυναμία καταβολής των ληξιπρόθεσμων μισθών<sup>125</sup>. Ακολούθως, η Ελλάδα, προς συμμόρφωση στη κοινοτική Οδηγία 80/987, εξέδωσε το Π.Δ. 1/1990 (το οποίο τροποποιήθηκε αργότερα με τα Π.Δ. 151/1999 και 40/2007), με το οποίο προβλέφθηκε η δημιουργία ενός αυτοτελούς ειδικού λογαριασμού στον Ο.Α.Ε.Δ., μη υποκείμενου στους λοιπούς δανειστές, τροφοδοτούμενο με εισφορές εργοδοτών ανερχόμενες στο 0,15% των καταβαλλόμενων

<sup>124</sup> Σε κατάσταση αφερεγγυότητας ο εργοδότης βρίσκεται όταν (άρθρο 1 Π.Δ. 40/2007):α) έχει περιέλθει σε κατάσταση παύσης ή αναστολής των πληρωμών του και είτε κηρύσσεται σε πτώχευση με απόφαση του αρμοδίου δικαστηρίου είτε έχει διαπιστωθεί ότι η επιχείρηση έκλεισε οριστικά και ότι λόγω ανεπάρκειας του ενεργητικού δεν συντρέχει λόγος κίνησης της διαδικασίας πτώχευσης, β) πρόκειται για επιχείρηση (προβληματική) που υποβάλλεται στην ειδική εκκαθάριση των άρθρων 9 του ν. 1386/1983, 46 του ν. 1892/1990, όπως ισχύουν, γ) πρόκειται για ασφαλιστική επιχείρηση της οποίας ανακλήθηκε η άδεια λειτουργίας και δ) η επιχείρησή του τέθηκε, ύστερα από προβλεπόμενη από τον νόμο διαδικασία, σε ειδική εκκαθάριση με σκοπό την ικανοποίηση των απαιτήσεων των δανειστών του και με αποτέλεσμα τη λύση των σχέσεων εργασίας με τους μισθωτούς του.

<sup>125</sup> **Λαδά Δημήτριου**, Οι θεσμοί αφερεγγυότητας του εργοδότη και η τύχη των μισθών των εργαζομένων, ΕΕργΔ, Τόμος 73<sup>ος</sup> 2014, σελ. 52.

αποδοχών, καθώς και με κρατικές ενισχύσεις με εγγυημένη καταβολή. Προφανής σκοπός του εν λόγω νομοθετήματος είναι η οικονομική ενίσχυση σε σύντομο χρονικό διάστημα των αξιώσεων των εργαζομένων, έτσι ώστε να αντιμετωπισθεί κατά το δυνατόν το πρόβλημα των μακροχρόνιων διαδικασιών συλλογικής ικανοποίησης.

Εν συντομία, η διαδικασία προβλέπει την έγγραφη αίτηση των εργαζομένων προς την αρμόδια υπηρεσία του Ο.Α.Ε.Δ., το αργότερο εντός εξαμήνου από τη δημοσίευση της απόφασης που κήρυξε τον εργοδότη σε πτώχευση ή με την οποία τέθηκε η επιχείρηση σε εκκαθάριση, με την οποία αιτούνται την άμεση ικανοποίηση ανεξόφλητων αποδοχών τους έως και τριών μηνών. Απαραίτητη προϋπόθεση είναι οι αιτούμενες αποδοχές να έχουν γεννηθεί το τελευταίο εξάμηνο πριν από την υποβολή της αίτησης ή της δήλωσης για κήρυξη της πτώχευσης ή από τη δημοσίευση της προβλεπόμενης από τη νομοθεσία υπουργικής απόφασης για τις ασφαλιστικές επιχειρήσεις. Καλύπτονται κάθε είδους νόμιμες αποδοχές εκτός από τις αποζημιώσεις απόλυσης. Ως εκ τούτου, ο Ο.Α.Ε.Δ. κατά το μέτρο που προέβη στην καταβολή των αποδοχών, υποκαθίσταται αυτοδικαίως στα αντίστοιχα δικαιώματα των εργαζομένων έναντι του εργοδότη.

#### 4.4.5 Η συμμετοχή του ΟΑΕΔ στην κρατική προσπάθεια αντιμετώπισης της ανεργίας

Κατ' επιταγή του άρθρο 22 παρ.1 εδ. α του Συντάγματος σύμφωνα με το οποίο «η εργασία αποτελεί δικαίωμα και προστατεύεται από το Κράτος, που μεριμνά για τη δημιουργία συνθηκών απασχόλησης όλων των πολιτών[...]», το κράτος οφείλει να λαμβάνει όλα τα προσήκοντα μέτρα για την καταπολέμηση της ανεργίας και την τόνωση της αγοράς εργασίας. Προς την επίτευξη του στόχου αυτού, είτε το ίδιο το κράτος, ως εργοδότης, προβαίνει σε προσλήψεις και με τον τρόπο αυτό απορροφά τμήμα των ανέργων, είτε ευνοεί την ανάπτυξη παραγωγικών δραστηριοτήτων οι οποίες θα επιφέρουν τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, είτε παρεμβαίνει άμεσα στην αγορά εργασίας με διάφορους τρόπους, επιδιώκοντας την αύξηση της ζήτησης, δηλαδή των θέσεων εργασίας που επιθυμούν να καλύψουν οι εργοδότες<sup>126</sup>.

Ο βασικός τρόπος με τον οποίο το κράτος επιδιώκει την ενίσχυση της απασχόλησης είναι η μείωση του μισθολογικού κόστους, η οποία επιτυγχάνεται είτε με την απευθείας χρηματοδότηση των εργοδοτών για τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, είτε με την επιδότηση για την κάλυψη του συνόλου ή μέρους του μη μισθολογικού κόστους (κυρίως ασφαλιστικές εισφορές), είτε με την ευρύτατα πλέον διαδεδομένη εκτέλεση προγραμμάτων επιμόρφωσης και επαγγελματικής κατάρτισης.

- i) Ενίσχυση της απασχόλησης μέσω επιχορήγησης νέων θέσεων εργασίας

<sup>126</sup> Παπαδημητρίου Κ., Κρατική πολιτική και δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, σε Η πολιτική απασχόλησης στο πλαίσιο της ευρωπαϊκής ένωσης, Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα 2001, σελ. 11επ. (12-13).

Με το άρθρο 29 του ν. 1262/1982 προβλέφθηκε η επιχορήγηση επιχειρήσεων για την προώθηση της απασχόλησης μέσω της δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας. Σε εκτέλεση της ανωτέρω νομοθετικής πρόβλεψης προκηρύχθηκε<sup>127</sup> πρόγραμμα με αντικείμενο την επιχορήγηση νέων θέσεων εργασίας<sup>128</sup> που δημιουργήθηκαν κατά το χρονικό διάστημα από 01.01.2015 έως 31.08.2015 (άρθρο 1), σε σχέση με τον ανώτατο αριθμό θέσεων εργασίας ανά εργοδότη κατά το Δεκέμβριο του 2014, τις οποίες κάλυψαν πρώην άνεργοι και οι οποίες διατηρούνται κατά το χρόνο υποβολής της αίτησης και για όλη τη διάρκεια του προγράμματος (άρθρο 3). Η δέσμευση των επιδοτούμενων επιχειρήσεων για τη διατήρηση των επιδοτούμενων θέσεων εργασίας εκτείνεται σε χρονικό διάστημα έντεκα μηνών, το οποίο ξεκινά από 01.12.2015 (άρθρο 7).

Γενικότερα, τα προγράμματα επιχορήγησης θέσεων εργασίας επιβάλλουν ορισμένους περιορισμούς στους συμμετέχοντες εργοδότες, οι οποίοι κατά κανόνα δεσμεύονται για τη διατήρηση των επιδοτούμενων θέσεων εργασίας και για ορισμένο χρονικό διάστημα χωρίς επιδότηση, ενώ οι ωφελούμενοι εργαζόμενοι απαιτείται κατά κανόνα να είναι εγγεγραμμένοι άνεργοι στα μητρώα του ΟΑΕΔ.

- ii) Ενίσχυση της απασχόλησης μέσω επιδότησης εμμέσου-μη μισθολογικού κόστους

Η συμμετοχή του ΟΑΕΔ στην κρατική προσπάθεια μείωσης των ποσοστών ανεργίας φαίνεται εντονότερη στην νομοθετική πρόβλεψη περί επιδότησης των εργοδοτών όσον αφορά την κάλυψη του έμμεσου-μη μισθολογικού κόστους, κυρίως δε των ασφαλιστικών εισφορών. Ειδικότερα, με το άρθρο 18 του ν. 3833/2010 προβλέφθηκε η δυνατότητα του ΟΑΕΔ να *επιδοτεί μέχρι και το 100% των ασφαλιστικών εισφορών (εργοδοτών και εργαζομένων) για προσλαμβανόμενους μισθωτούς σε επιχειρήσεις και γενικά εργοδότες, βάσει προγραμμάτων απασχόλησης ανέργων που καταρτίζονται με αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων [...]*. Αντίστοιχη ρύθμιση μείωσης του έμμεσου – μη ευθέως μισθολογικού - εργασιακού κόστους προβλέφθηκε και στο άρθρο 11 του ν. 2434/1996 για τις μη εποχιακές ιδιωτικές επιχειρήσεις, εφόσον ενταχθούν σε ειδικό πρόγραμμα για την πρόσληψη νέων ηλικίας από είκοσι (20) έως είκοσι εννέα (29) ετών, υπό την προϋπόθεση, όμως, αφενός μεν να μην έχουν προβεί σε μείωση προσωπικού επί έξι μήνες πριν την ένταξη στο πρόγραμμα αφετέρου δε να μην προβούν σε μείωση επί δώδεκα μήνες μετά την ένταξη στο πρόγραμμα. Επιπλέον, αντίστοιχη πρόβλεψη συμπεριελήφθη και στο άρθρο 34 του ν. 1892/1990 για εργοδότες που προσλαμβάνουν δικαιούχους επιδόματος ανεργίας, οι οποίοι μάλιστα δικαιούνται επιδότησης για το σύνολο των εργοδοτικών εισφορών για το διπλάσιο των μηνών κατά τους οποίους οι ωφελούμενοι μισθωτοί δεν θα εισπράξουν το επίδομα ανεργίας. Στην

<sup>127</sup> Δυνάμει της με αριθμό οικ. 51237/717 ΚΥΑ των Υπουργών Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας και Οικονομικών.

<sup>128</sup> Επιχορηγούνται κατ' ανώτατο όριο 20 θέσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης ή 40 θέσεις εργασίας μερικής απασχόλησης.

τελευταία αυτή περίπτωση ο νομοθέτης επέλεξε να επιδοτήσει τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας αντί της καταβολής του επιδόματος ανεργίας<sup>129</sup>.

### iii) Προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης

Ο τρίτος και πλέον διαδεδομένος τρόπος κρατικής παρέμβασης και άσκησης πολιτικής απασχόλησης είναι η οργάνωση προγραμμάτων επαγγελματικής επιμόρφωσης, τα οποία συνδυάζουν θεωρητική διδασκαλία και πρακτική άσκηση και αποσκοπούν στην εξοικείωση των μισθωτών με τις πραγματικές συνθήκες εργασίας και λειτουργίας των επιχειρήσεων, αποτελούν δε μηχανισμό αποκατάστασης της ισότητας ευκαιριών μεταξύ των εργαζομένων και προσαρμογής στις ραγδαίες τεχνολογικές αλλαγές. Η οργάνωση προγραμμάτων κατάρτισης προβλέφθηκε στο άρθρο 29 παρ.1 του ν. 1262/1982, στο άρθρο 7 του ν. 2434/1996 για την απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας νέων πτυχιούχων και στο άρθρο 13 του ίδιου νόμου για τους μακροχρόνια ανέργους καθώς και στο άρθρο 20 του ν. 2639/1998, στο οποίο προβλέπονται επιμέρους ρυθμίσεις για τα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης. Η σπουδαιότητα της νομοθετικής αυτής πρόβλεψης συνίσταται στο ότι είναι δυνατόν να λάβει τη μορφή προσταδίου εργασιακής σχέσης, οπότε η επιχείρηση, σε συνεργασία με την οποία οργανώνεται το πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισης, αναλαμβάνει την υποχρέωση να συνάψει σύμβαση εργασίας με το σύνολο ή με μέρος των καταρτιζομένων. Με την ανάληψη του κόστους της επαγγελματικής επιμόρφωσης ή ακόμη και της εξειδικευμένης προσαρμογής στις συνθήκες λειτουργίας ορισμένης επιχείρησης, παροτρύνεται ο εργοδότης να προβεί σε προσλήψεις. Στην περίπτωση αυτή είναι εμφανής ο στόχος της επίτευξης μιας διαρκούς απασχόλησης των ανέργων και πράγματι υπάρχει το ενδεχόμενο να επιτευχθεί η επαγγελματική ένταξη αυτών<sup>130</sup>. Στην χώρα μας, πρακτικά η ενίσχυση της αγοράς εργασίας μέσω προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης αξιοποιήθηκε σε σημαντικό βαθμό με την υλοποίηση σειράς προγραμμάτων κατάρτισης, τα οποία περιελάμβαναν θεωρητική κατάρτιση και πρακτική άσκηση, διάρκειας συνήθως πέντε μηνών, και συγχρηματοδοτήθηκαν από εθνικούς και κοινοτικούς πόρους.

Ωστόσο, δεδομένης μάλιστα και της βασικής αρχής της ελευθερίας της ιδιωτικής αυτονομίας του 361 ΑΚ, ενδέχεται η οργάνωση των προγραμμάτων κατάρτισης των ανέργων να μη συνοδεύεται με υποχρέωση πρόσληψης ορισμένου ποσοστού των καταρτιζόμενων μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος. Τέτοια χαρακτηριστική περίπτωση προγραμμάτων κατάρτισης μη συνοδευόμενων από υποχρέωση των επιχειρήσεων για πρόσληψη ορισμένου ποσοστού των καταρτιζόμενων αποτέλεσαν τα προγράμματα που αποκαλούνται «Επιταγή εισόδου στην αγορά εργασίας για ανέργους» ή αλλιώς voucher. Μέσω της υπ' αριθμόν 2/2014 προσκλήσεως για τη δράση με αντικείμενο «Επιταγή εισόδου για νέους ηλικίας από 25 έως 29 ετών σε ιδιωτικές επιχειρήσεις για την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας» στο πλαίσιο του επιχειρησιακού προγράμματος «Ανάπτυξη ανθρώπινου

<sup>129</sup> Παπαδημητρίου Κ., ό.π., σελ. 11επ. (16-18).

<sup>130</sup> Παπαδημητρίου Κ., Επαγγελματική επιμόρφωση και εργασιακή σχέση, ΔΕΕ 3(1997), σελ.136επ. (136-137).

δυναμικού» κοινοποιήθηκε πρόγραμμα κατάρτισης που περιελάμβανε 80 ώρες θεωρητικής κατάρτισης και 450 ώρες πρακτικής άσκησης σε δύο φάσεις, 200 ώρες για την ομαλή ένταξη και ενσωμάτωση στο εργασιακό περιβάλλον της επιχείρησης και 250 ώρες για την ανάπτυξη των δεξιοτήτων που αφορούν το ειδικότερο αντικείμενο της θέσης. Τέθηκε όριο στον αριθμό των καταρτιζόμενων που θα τοποθετηθούν σε κάθε επιχείρηση πρακτικής άσκησης και συγκεκριμένα, για επιχειρήσεις που απασχολούν έως τέσσερεις (4) εργαζόμενους επιτρέπεται η τοποθέτηση ενός καταρτιζόμενου και για επιχειρήσεις που απασχολούν από πέντε και πλέον εργαζόμενους επιτρέπεται η τοποθέτηση καταρτιζόμενων ίσων με το 30% του απασχολούμενου προσωπικού. Η αναλογία αυτή πρέπει να διατηρείται καθ' όλη τη διάρκεια της πρακτικής άσκησης, περίοδος κατά την οποία ο εργοδότης απαγορεύεται να προβεί σε μείωση προσωπικού. Σε κάθε περίπτωση, τέλος, δεν επιβάλλεται στην επιχείρηση πρακτικής άσκησης καμία υποχρέωση πρόσληψης καταρτιζόμενου μετά την ολοκλήρωση της πρακτικής άσκησης.

Ωστόσο, παρά την ως άνω έλλειψη υποχρέωσης πρόσληψης, η τυχόν διενέργεια προσλήψεων καταρτιζόμενων ενδέχεται σε μεταγενέστερο χρονικό διάστημα να επιχορηγηθεί στο πλαίσιο αυτοτελούς δράσης. Παράδειγμα τέτοιου προγράμματος αποτελεί το «Πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων για την πρόσληψη ανέργων νέων που είχαν ενταχθεί σε πρόγραμμα «Επιταγή εισόδου στην αγορά εργασίας για ανέργους νέους έως 29 ετών» ή «Επιταγή Εισόδου την αγορά εργασίας για ανέργους νέους ηλικίας έως 29 ετών στον κλάδο του τουρισμού», το οποίο προκηρύχθηκε με τη με αριθμό οικ. 42343/598 ΚΥΑ των Υπουργών Οικονομικών, Ανάπτυξης και Ανταγωνιστικότητας, Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας. Με το πρόγραμμα αυτό επιχορηγήθηκαν νέες θέσεις εργασίας που κατέλαβαν καταρτισθέντες στο πλαίσιο προηγούμενων προγραμμάτων κατάρτισης, για χρονικό διάστημα έξι μηνών, υπό την προϋπόθεση της μη μείωσης του προσωπικού τόσο πριν την πρόσληψη όσο και καθ' όλη τη διάρκεια της εξαμήνης επιχορήγησης.

Στο σημείο αυτό κρίνονται άξιες αναφοράς οι εξής παρατηρήσεις. Η αποτελεσματικότητα των ανωτέρω μέτρων παρέμβασης του κράτους στην αγορά εργασίας ως προς τον επιδιωκόμενο στόχο της δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας έχει αμφισβητηθεί. Και τούτο διότι, οι επιχειρήσεις είτε καταλήγουν να εισπράττουν χρήματα για προσλήψεις που θα διενεργούσαν ούτως ή άλλως, είτε αποφεύγουν να προχωρούν σε μη επιδοτούμενες προσλήψεις είτε επιχειρούν να αντικαταστήσουν τους ήδη απασχολούμενους μισθωτούς με εργαζόμενους των οποίων η πρόσληψη επιδοτείται<sup>131</sup>. Ειδικά στην Ελλάδα, κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης η αποτυχία των προγραμμάτων του ΟΑΕΔ ως προς το διακηρυγμένο στόχο της καταπολέμησης της ανεργίας είναι καταφανής, καθώς αυτά πλέον λειτουργούν ως ένας τρόπος διαιώνισης μιας μετέωρης κατάστασης των ανέργων, οι οποίοι αναμένουν να εργασθούν για ένα πεντάμηνο ανά δύο χρόνια περίπου, χωρίς να υφίσταται πραγματική προοπτική διαρκούς απασχόλησής τους.

---

<sup>131</sup> Παπαδημητρίου Κ., ό.π., σελ. 11επ.(16).

## 5. ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗΣ ΥΠΟΒΟΛΗΣ ΣΤΟ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ «ΕΡΓΑΝΗ»

Σύμφωνα με την υπ' αριθμόν 29502/85/2014 απόφαση του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας, καθιερώθηκε πλέον η υποχρεωτική ηλεκτρονική υποβολή των εντύπων αρμοδιότητας του ΣΕΠΕ και ΟΑΕΔ. Ειδικότερα, κάθε εργοδότης που απασχολεί εργαζόμενους με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου, υποχρεούται να υποβάλλει ηλεκτρονικά στο πληροφοριακό σύστημα του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας ΣΕΠΕ-ΟΑΕΔ-ΙΚΑ με την ονομασία «ΕΡΓΑΝΗ», τα στοιχεία που σχετίζονται με την έναρξη και τη λήψη της εργασιακής σχέσης, το προσωπικό και τους όρους απασχόλησής του, την υπερωριακή του παροχή εργασίας καθώς επίσης και τη χορηγηθείσα ετησίως κανονική άδεια.

Συγκεκριμένα, ο εργοδότης υποχρεούται σε ηλεκτρονική υποβολή των εξής εντύπων: α) Ε3 και Ε4: Ενιαίο έντυπο αναγγελίας πρόσληψης και υποβολής συμπληρωματικού πίνακα προσωπικού νέας πρόσληψης, στο περιλαμβάνονται η αναγγελία έναρξης ή μεταβολών απασχόλησης ωφελούμενου από συγχρηματοδοτούμενα προγράμματα κοινωφελούς χαρακτήρα (Ε3.1), η αναγγελία έναρξης ή μεταβολών Θεωρητικής Κατάρτισης από πάροχο κατάρτισης ωφελούμενου από συγχρηματοδοτούμενα από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο προγράμματα κατάρτισης (Ε3.2), η αναγγελία έναρξης ή μεταβολών Πρακτικής Άσκησης σε εργοδότη ωφελούμενου από συγχρηματοδοτούμενα από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο προγράμματα απασχόλησης που συνδυάζονται με την κατάρτιση (Ε3.3) και η αναγγελία έναρξης ή μεταβολών σύμβασης μαθητείας, β) Ε4: Πίνακας προσωπικού, γ) Ε5: Αναγγελία οικειοθελούς αποχώρησης μισθωτού, δ) Ε6: Καταγγελία σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου (με ή χωρίς προειδοποίηση), ε) Ε7: Βεβαίωση- Δήλωση εργοδότη για λήξη συμβάσεων ορισμένου χρόνου ή έργου, στ) Ε8: Γνωστοποίηση πραγματοποιηθείσας υπερωριακής απασχόλησης, ζ) Ε9: Αναγγελία συμβάσεως εργασίας Μερικής απασχόλησης ή/και εκ περιτροπής εργασίας, η) Ε10: Αναγγελία κατάρτισης Επιχειρησιακής ΣΣΕ και θ) Ε11: Γνωστοποίηση στοιχείων ετήσιας κανονικής αδειάς.

Όσον αφορά την ακολουθούμενη διαδικασία ηλεκτρονικής υποβολής λεκτέα τα ακόλουθα: ο εργοδότης υποβάλλει τα ανωτέρω έντυπα με τη χρήση ηλεκτρονικής μεθόδου επικοινωνίας, μέσω διαδικτύου, με την επισύναψη σε αυτά σαρωμένων εγγράφων που αποδεικνύουν την νόμιμη πρόσβαση του μισθωτού στην αγορά εργασίας, όπως π.χ. την άδεια διαμονής για εργασία για τους πολίτες τρίτων χωρών, το βιβλιάριο ανηλικού στις περιπτώσεις ανηλικών εργαζομένων κ.λπ. Δυνατότητα πρόσβασης στο ΠΣ «ΕΡΓΑΝΗ» έχουν μόνο οι εργοδότες που είναι εγγεγραμμένοι στα μητρώα εργοδοτών του ΙΚΑ. Η ορθότητα, η εγκυρότητα και η ακρίβεια των στοιχείων που συμπληρώνονται σε όλα τα έντυπα, καθώς και η τήρηση των διατάξεων σχετικά με την υπογραφή από τον εργαζόμενο, αποτελούν αποκλειστική ευθύνη του εργοδότη και των εξουσιοδοτημένων από αυτόν προσώπων. Με την ολοκλήρωση της διαδικασίας ο εργοδότης εφοδιάζεται με εκτυπωμένο αντίγραφο του υποβληθέντος ηλεκτρονικά εντύπου, στο οποίο αποδίδεται και αποτυπώνεται αριθμός πρωτοκόλλου και ημερομηνία υποβολής, το οποίο αποτελεί για τον εργοδότη δημόσιο έγγραφο με πλήρη αποδεικτική ισχύ.

Οι τιθέμενες προθεσμίες της διαδικασίας ηλεκτρονικής υποβολής εισάγουν ορισμένες αποκλίσεις εν συγκρίσει με τις προθεσμίες που προβλέπουν οι κείμενες εργατικές διατάξεις. Ειδικότερα, το ενιαίο έντυπο αναγγελίας πρόσληψης (Ε3 και Ε4) υποβάλλεται το αργότερο εντός της ίδιας ημέρας της πρόσληψης και πάντως πριν από την ανάληψη υπηρεσίας από τον εργαζόμενο. Ωστόσο προβλέπεται ότι, οι νέοι εργοδότες που προβαίνουν σε πρόσληψη για πρώτη φορά, καθώς και όσοι δημιουργούν παραρτήματα με νέες προσλήψεις εργαζομένων, μπορούν να υποβάλλουν ηλεκτρονικά το εν λόγω έντυπο εντός προθεσμίας τριών (3) εργασίμων ημερών από την απογραφή στην αρμόδια Υπηρεσία του ΙΚΑ. Το έντυπο Ε3.1 υποβάλλεται το αργότερο την ίδια ημέρα της απασχόλησης και πάντως πριν την έναρξη του προγράμματος κοινωφελούς χαρακτήρα, σε περίπτωση δε αιφνίδιας διακοπής του προγράμματος ο εργοδότης έχει υποχρέωση ηλεκτρονικής αναγγελίας του γεγονότος εντός προθεσμίας οκτώ (8) ημερών. Στις περιπτώσεις των εντύπων Ε3.2 και Ε3.3 υφίσταται εργοδοτική υποχρέωση ηλεκτρονικής υποβολής εντός προθεσμίας τριών (3) εργασίμων ημερών τόσο όταν πρόκειται για την έναρξη, διακοπή ή λήξη των σχετικών προγραμμάτων όσο και όταν λαμβάνει χώρα οποιαδήποτε μεταβολή στο πρόσωπο του εργοδότη. Στην περίπτωση του εντύπου Ε3.4, αυτό υποβάλλεται το αργότερο πριν από την έναρξη της μαθητείας, σε περίπτωση δε διακοπής ή λήξης της μαθητείας συντρέχει εργοδοτική υποχρέωση αναγγελίας του γεγονότος εντός οκτώ (8) εργασίμων ημερών από το γεγονός αυτό. Σχετικά με την υποβολή του εντύπου Ε4 (Πίνακας Προσωπικού) ισχύει ότι αφενός μεν ο εργοδότης υποβάλλει το σχετικό πίνακα μία φορά ετησίως από 1 Οκτωβρίου έως 21 Οκτωβρίου εκάστου έτους, αφετέρου δε έχει υποχρέωση εκ νέου υποβολής του σε περίπτωση μεταβολής των αποδοχών του προσωπικού εντός δεκαπέντε (15) ημερών από την μεταβολή. Τέλος, για να είναι εμπρόθεσμη η υποβολή του εντύπου Ε8 (Γνωστοποίηση πραγματοποιηθείσας υπερωριακής απασχόλησης), αυτή πρέπει να γίνει εντός του πρώτου δεκαπενθημέρου εκάστοτε μήνα και αφορούν τις υπερωρίες που πραγματοποιήθηκαν ανά εργαζόμενο κατά τον προηγούμενο μήνα και έχουν καταχωρηθεί στο ειδικό βιβλίο τροποποίησης ωραρίου και υπερωριών που υποχρεωτικά τηρείται εκ μέρους του εργοδότη, όπως αναφέρθηκε παραπάνω. Στις περιπτώσεις άπρακτης παρέλευσης των προβλεπόμενων προθεσμιών από πλευράς του εργοδότη, η ηλεκτρονική υποβολή δεν είναι πλέον δυνατή με εξαίρεση μόνο την υποβολή των εντύπων Ε3.1, Ε3.2, Ε3.3 και Ε3.4, για τα οποία είναι δυνατή η εκπρόθεσμη ηλεκτρονική υποβολή χωρίς την επιβολή κυρώσεων. Για την υποβολή των λοιπών εντύπων, ο εργοδότης απαιτείται να προσέλθει στην αρμόδια Υπηρεσία του ΣΕΠΕ ή/και του ΟΑΕΔ, ακολουθώντας την αντίστοιχη διαδικασία αυτοπρόσωπης κατάθεσης.

Σε περίπτωση μη τήρησης της υποχρέωσης ηλεκτρονικής υποβολής των προβλεπόμενων εντύπων εντός της καθοριζόμενης προθεσμίας, επιβάλλονται στον εργοδότη οι διοικητικές και ποινικές κυρώσεις που προβλέπουν οι κείμενες διατάξεις. Πρόσβαση και διαχείριση των ηλεκτρονικά υποβαλλόμενων εντύπων έχουν πλέον το σύνολο των αρμοδίων Υπηρεσιών του Υπουργείου Εργασίας, του ΣΕΠΕ, του ΟΑΕΔ και του ΙΚΑ, καθώς και η Υπηρεσία Οικονομικής Αστυνομίας και Δίωξης Ηλεκτρονικού Εγκλήματος (ΥΠ.Ο.Α.Δ.Η.Ε.)<sup>132</sup>.

<sup>132</sup> Λαναρά Κ., ό.π., σελ. 175 επ.



## 6. ΚΥΡΩΣΕΙΣ ΜΗ ΕΚΠΛΗΡΩΣΗΣ ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΩΝ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΩΝ

Το σύνολο των ως άνω αναφερόμενων τεθειμένων εργοδοτικών υποχρεώσεων θα ήταν κενό γράμμα χωρίς ουσιαστικό περιεχόμενο εάν δεν υπήρχε μία επιπλέον ουσιαστική προϋπόθεση: η σαφής νομοθετική πρόβλεψη των σχετικών ποινικών και διοικητικών κυρώσεων, για τις περιπτώσεις μη τήρησης των όρων και δεσμεύσεων της εργατικής νομοθεσίας από πλευράς του εργοδότη. Εκτός από τις ειδικότερες διατάξεις που προβλέπουν ποινικές και διοικητικές κυρώσεις και οι οποίες συμπεριλαμβάνονται συνήθως ως ακροτελεύτιο άρθρο σε επιμέρους νόμους (γίνεται αναφορά παραπάνω σε πληθώρα επιμέρους ποινικών και διοικητικών κυρώσεων που επιβάλλονται σε περίπτωση παραβίασης ειδικότερων υποχρεώσεων του εργοδότη), ο εργατικός νομοθέτης θέλησε να εισάγει αυτοτελώς διατάξεις με τις οποίες προβλέπεται η ποινική και διοικητική «τιμωρία» του εργοδότη σε περίπτωση παραβίασης θεμελιωδών υποχρεώσεών του. Και τούτο διότι, ο ιδιαίτερος χαρακτήρας της εργατικής νομοθεσίας, αποτελούμενη στην πλειοψηφία της από διατάξεις δημοσίου και αναγκαστικού χαρακτήρα, επιβάλλει τον αυστηρό και χωρίς περιορισμούς έλεγχο της τήρησης και συμμόρφωσης με τις ρυθμίσεις της από πλευράς του εργοδότη<sup>133</sup>.

### 6.1 Ποινικές κυρώσεις

Πληθώρα διατάξεων επιβάλλουν ποινικές κυρώσεις σε βάρος του εργοδότη, σε περίπτωση που αυτός δεν συμμορφώνεται με τις επιταγές της εργατικής νομοθεσίας. Με τον τρόπο αυτό ο νομοθέτης θέλησε να εξασφαλίσει ότι οι διατάξεις που προβλέπουν θεμελιώδη εργασιακά δικαιώματα θα τύχουν άμεσης, απόλυτης και καθολικής εφαρμογής. Ως εκ τούτου, προέβλεψε την επιβολή κυρώσεων για την καθυστέρηση ή μη καταβολή του μισθού στον εργαζόμενο, για την παράβαση των χρονικών ορίων της εργασίας, για την παράβαση των κανόνων υγιεινής και ασφάλειας, για την περίπτωση της παρά το νόμο απασχόλησης ανηλίκων καθώς και για τη παράβαση των διατάξεων για τη λειτουργία των Εταιριών Προσωρινής Απασχόλησης (Ε.Π.Α.) και των ιδιωτικών Γραφείων Ευρέσεως Εργασίας (Ι.Γ.Ε.Ε.). Να σημειωθεί ότι προσφάτως, με το άρθρο 28 του ν. 3996/2011 έγινε μία νέα προσπάθεια ενοποίησης του συνόλου των διατάξεων που προβλέπουν ποινικές ρυθμίσεις, ούτως ώστε όλες οι παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας να τιμωρούνται από ποινικής πλευράς με ενιαίο τρόπο. Ειδικότερα, ορίζεται ότι: « 1. Κάθε εργοδότης, που παραβαίνει τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας τις σχετικές με τους όρους και τις συνθήκες εργασίας και συγκεκριμένα τα χρονικά όρια εργασίας, υπό την επιφύλαξη των παραγράφων 5 και 6 του άρθρου 31 του ν. 3904/2010 (Α' 218), την καταβολή δεδουλευμένων, την αμοιβή, την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων ή

<sup>133</sup> Καρατζά Χ., Οι εργασιακές σχέσεις-Μετά τις ρυθμίσεις των μνημονιακών νόμων 2010-2014, Εκδόσεις ΠΙΜ Εργασιακή ΟΕ, σελ. 477 επ., Χαλαμάνη Α., Κυρώσεις κατά παραβατών της Εργατικής Νομοθεσίας, ΔΕΝ 2004, Τόμος 60<sup>ος</sup>, σελ. 945 επ.

την καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης απόλυσης, τιμωρείται με ποινή φυλάκισης τουλάχιστον έξι μηνών ή με χρηματική ποινή τουλάχιστον εννιακοσίων (900) ευρώ ή και με τις δύο αυτές ποινές. 2. Ειδικές διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας που προβλέπουν βαρύτερη ποινική μεταχείριση εξακολουθούν να ισχύουν.». Η εισαγωγή της εξαίρεσης της δεύτερης παραγράφου συνεπάγεται ότι η εφαρμογή της διάταξης υποχωρεί έναντι άλλων προγενέστερων ειδικών διατάξεων που ρυθμίζουν αυστηρότερα τις εν λόγω παραβάσεις, αφήνοντας ουσιαστικά ο νομοθέτης και πάλι χώρο για την διαιώνιση του προβλήματος της πολυνομίας και της αναπόφευκτης, εξαιτίας αυτού, ανασφάλειας δικαίου στις εργασιακές σχέσεις.

### 6.1.1 Η ποινική προστασία του μισθού

Η έννοια, η νομική φύση και η σημασία που έχει ο μισθός για τον εργαζόμενο επιβάλλουν την αυτοτελή και αυστηρή του προστασία, με δεδομένο ότι η μη εκπλήρωση της υποχρέωσης αυτής από τον εργοδότη συνιστά την μεγαλύτερη προσβολή των εννόμων συμφερόντων του μισθωτού. Βασικό νομοθέτημα που ποινικοποιεί την μη καταβολή ή καθυστέρηση της πληρωμής του μισθού είναι το AN 690/1945 «Περί συμπληρώσεως και τροποποιήσεως του AN 28/1944», όπως τροποποιήθηκε από το άρθρο 8 του ν. 2336/1995, όπου ορίζεται ότι: «Κάθε εργοδότης ή διευθυντής ή επιτετραμμένος ή με οποιοδήποτε τίτλο εκπρόσωπος οποιασδήποτε επιχείρησης, εκμετάλλευσης ή εργασίας, ο οποίος δεν καταβάλλει εμπρόθεσμα στους απασχολούμενους σε αυτόν τις οφειλόμενες συνεπεία της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας πάσης φύσεως αποδοχές, που καθορίζονται είτε από τη σύμβαση εργασίας είτε από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας είτε από αποφάσεις διαιτησίας είτε από το νόμο ή έθιμο είτε σύμφωνα με το άρθρο 10 του Ν. 3198/1955 συνεπεία της θέσεως των εργαζομένων σε κατάσταση διαθεσιμότητας, τιμωρείται κατόπιν μηνύσεως των ενδιαφερομένων ή των οργάνων του Υπουργείου Εργασίας ή των οργάνων της Νομαρχιακής Αυτοδιοίκησης που είναι εντεταλμένα για την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας ή της Αστυνομικής Αρχής ή της οικείας επαγγελματικής οργάνωσης των εργαζομένων, με φυλάκιση μέχρι έξι (6) μήνες και χρηματική ποινή, της οποίας το ποσό δεν μπορεί να ορίζεται κάτω του 25% ούτε πάνω του 50% του καθυστερούμενου χρηματικού ποσού, για την εξεύρεση του οποίου οι τυχόν σε είδος οφειλόμενες αποδοχές πρέπει να αποτιμώνται, με σχετική απόφαση, σε χρήμα. Η εκδίκαση των παραπάνω υποθέσεων γίνεται με τη διαδικασία του αυτοφώρου, όπως προβλέπεται από τα άρθρα 417 επ. του Κ.Π.Δ.».

Το αδίκημα του AN 690/1945 είναι ένα στιγμιαίο<sup>134</sup> έγκλημα παράλειψης, η ειδική υπόσταση του οποίου πληρούται μόλις ο εργοδότης παραλείψει να καταβάλει τον οφειλόμενο μισθό εντός της προθεσμίας που τάσσεται από τη σύμβαση ή τον νόμο ή άλλη διοικητική πράξη ουσιαστικού περιεχόμενου. Κατά την κρατούσα, δε, στη θεωρία και νομολογία άποψη, προϋποθέσεις εφαρμογής του νομοθετήματος είναι η ύπαρξη ενεργούς εργασιακής σχέσης, ένεκα της οποίας οφείλεται ο μισθός, και η

<sup>134</sup> Παγίως η νομολογία τάσσεται υπέρ του στιγμιαίου χαρακτήρα του αδικήματος, ενώ αντίθετη εκδοχή υποστηρίζει ο ΑΠ στις αποφάσεις του 380/65 και 130/65.

πραγματική και υπαίτια καθυστέρηση καταβολής του. Όπως έχει γίνει, μάλιστα, δεκτό από τον ΑΠ, καθυστέρηση υπαγομένη στις διατάξεις του νόμου συνιστά ακόμα και η άρνηση του εργοδότη να συμπληρώσει κατά το ελλείπον ποσό το νόμιμο κατώτατο όριο του μισθού, ενώ για τη πλήρωση της υποκειμενικής υπόστασης του εγκλήματος δεν απαιτείται ιδιαίτερη μεία της δόλιας προαίρεσης του δράστη<sup>135</sup>. Χαρακτηριστική είναι η ευρύτητα με την οποία αναφέρεται ο ΑΝ 690/45 στο πρόσωπο του δράστη, γεγονός που υποδηλώνει την προσπάθεια του νομοθέτη να εξασφαλίσει με κάθε τρόπο την ποινική ευθύνη του εργοδότη, ανεξαρτήτως μέσω τίνος προσώπου ή του τρόπου με τον οποίο εμφανίζεται η εργοδοτική ιδιότητα<sup>136</sup>.

Περαιτέρω, ο εργατικός νομοθέτης, μη αρκούντος στην ποινική προστασία που παρέχεται με την ως άνω διάταξη, εισήγαγε κατά καιρούς νεότερες διατάξεις που έχουν συμπληρωματικό μόνο (και όχι τροποποιητικό) χαρακτήρα όσον αφορά την ποινική προστασία του μισθού. Συγκεκριμένα, στο άρθρο 21 του ν. 1876/1990 «Περί συλλογικών συμβάσεων εργασίας και λοιπών διατάξεων» προέβλεψε ότι: «Εργοδότης ή εκπρόσωποι αυτού, που παραβιάζουν όρους ισχύουσας συλλογικής σύμβασης εργασίας, ή διαιτητικής απόφασης ή υπουργικής απόφασης, τιμωρούνται με χρηματική ποινή 200.000 δραχμών τουλάχιστον. Η διαπίστωση της παράβασης αυτής γίνεται από τον αρμόδιο υπάλληλο της επιθεώρησης εργασίας, ο οποίος και υποβάλλει τη σχετική έκθεσή του στον εισαγγελέα προς άσκηση ποινικής δίωξης». Με δεδομένο ότι κύριο αντικείμενο των ρυθμίσεων των ΣΣΕ και ΔΑ είναι μισθολογικά ζητήματα, η παράβαση των σχετικών όρων επισύρει και την εφαρμογή του ΑΝ 690/1945. Ως προς το ζήτημα της συρροής των εν λόγω διατάξεων, γίνεται δεκτό ότι συρρέουν φαινομενικά κατ' ιδέαν, με τον ΑΝ 690/45 τελικώς να εφαρμόζεται δυνάμει της αρχής της σιωπηρής επικουρικότητας που διέπει το Ποινικό Δίκαιο. Στην νομοθετική πρωτοβουλία για τη συμπλήρωση του ρυθμιστικού πλαισίου που ποινικοποιεί την παραβίαση των σχετικών με την αμοιβή διατάξεων θα πρέπει να προστεθεί και ο ν. 2639/1998 (άρθρο 17), ο οποίος τιμωρεί με ποινή φυλάκισης έως τριών (3) μηνών και χρηματική ποινή τους παραβάτες εργοδότες.

Η αποτελεσματικότητα της ποινικής προστασίας του μισθού κατά την ελληνική εργατική νομοθεσία αμφισβητείται. Και τούτο διότι, αποτελεί μεν ένα όπλο στα χέρια του μισθωτού με το οποίο μπορεί να εκφοβίσει τον εργοδότη του, δεν οδηγεί, όμως, στην αυτούσια ικανοποίηση των καθυστερούμενων εργατικών απαιτήσεων. Με δεδομένο ότι η ουσιαστική του ικανοποίηση προϋποθέτει περαιτέρω δικαστικούς αγώνες ενώπιον των πολιτικών δικαστηρίων, κρίνεται σκόπιμη μία αποτελεσματικότερη προσέγγιση του ζητήματος της ποινικής προστασίας του μισθού με τελικό κύριο αποδέκτη της τον ίδιο τον εργαζόμενο.

#### 6.1.2 Ευθύνη για μη τήρηση των μέτρων υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων

<sup>135</sup> ΑΠ 195/1970, ΑΠ 1138/1975.

<sup>136</sup> Το αδίκημα δύναται να τελεσθεί και κατά συναυτουργία από τους κύριους και διευθυντές της επιχείρησης. Επί κοινοπραξίας εργοδοτών, δύναται να διωχθεί ο εκπρόσωπος της κοινοπραξίας μόνο. Προκειμένου για τα ΚΤΕΛ ειδικότερα, υπεύθυνος είναι ο πρόεδρος του διοικητικού συμβουλίου του.

Την ποινικοποίηση της εργοδοτικής αυτής υποχρέωσης ο εργοδότης προέβλεψε το πρώτον στο άρθρο 25 του ν. 2224/1994 και τροποποίησε πρόσφατα με το άρθρο 72 του ν. 3850/2010. Ειδικότερα ορίζεται ότι: «1. Κάθε εργοδότης, που παραβαίνει με πρόθεση τις διατάξεις της νομοθεσίας, για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων και των κανονιστικών πράξεων που εκδίδονται με εξουσιοδότησή της τιμωρείται με φυλάκιση τουλάχιστον έξι μηνών ή με χρηματική ποινή τουλάχιστον εννιακοσίων ευρώ (900,00€) ή και με τις δύο αυτές ποινές. Κάθε κατασκευαστής ή παρασκευαστής, εισαγωγέας ή προμηθευτής, που παραβαίνει με πρόθεση τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων και των κανονιστικών πράξεων που εκδίδονται με εξουσιοδότησή της τιμωρείται με ποινή φυλάκισης ή με χρηματική ποινή τουλάχιστον διακοσίων ενενήντα τριών ευρώ (293,00€) ή και με τις δύο αυτές ποινές. Σε περίπτωση παράβασης των διατάξεων από αμέλεια οι παραπάνω δράστες τιμωρούνται με φυλάκιση μέχρι ενός έτους ή με χρηματική ποινή. 2. Η υπόθεση εισάγεται προς εκδίκαση με απευθείας κλήση. 3. Σε περίπτωση αναβολής της δίκης, στις υποθέσεις της παραγράφου 1 το δικαστήριο με απόφασή του ορίζει ρητή δικάσιμο, μέσα σε είκοσι μία ημέρες.».

### 6.1.3 Ευθύνη για παράνομη απασχόληση ανηλίκων εργαζομένων

Λόγω της σοβαρότητας των κινδύνων που ενέχει η παρά το νόμο απασχόληση ανηλίκων εργαζομένων, ο εργατικός νομοθέτης προέβλεψε την ποινική κύρωση του εργοδότη σε πληθώρα διατάξεων. Ειδικότερα, με το άρθρο 18 του ν. 1837/1989 «για την προστασία των ανηλίκων κατά την απασχόληση», προβλέφθηκε ότι οι παραβαίνοντες τις διατάξεις του νόμου αυτού και των σχετικών αποφάσεων που εκδίδονται σε εκτέλεσή του, τιμωρούνται σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 458 του Ποινικού Κώδικα. Μεταγενέστερα, με το ΠΔ 62/1998 που αφορά την προστασία των ανηλίκων ορίστηκε ότι σε κάθε εργοδότη, κατασκευαστή, παρασκευαστή, εισαγωγέα ή προμηθευτή, που παραβαίνει από αμέλεια ή πρόθεση τις διατάξεις του παρόντος διατάγματος επιβάλλονται οι ποινικές κυρώσεις του άρθρου 25 του ν. 2224/94.

Ιδιαίτερης αναφοράς, όμως, χρήζει η πρόσφατη νομοθετική πρωτοβουλία του ν. 3850/2010. Με το συγκεκριμένο νομοθέτημα, στο κεφάλαιο Η' περί «Περί προστασίας ανηλίκων κατά την απασχόληση» ο νομοθέτης θέλησε να θεσπίσει μια σειρά από εργοδοτικές υποχρεώσεις αναφορικά π.χ. με την αμοιβή τους, το εβδομαδιαίο ωράριο εργασίας, την υποχρεωτική έκδοση βιβλιαρίου εργασίας για κάθε απασχολούμενο ανήλικο, την πρόβλεψη τήρησης μητρώου ανηλίκων στην κατά τόπο αρμόδια Υπηρεσία του ΣΕΠΕ κ.λπ., η μη τήρηση των οποίων επισύρει, όπως ρητά προβλέπεται, αυστηρές ποινικές κυρώσεις. Συγκεκριμένα στο άρθρο 67 του εν λόγω νόμου ορίζεται ότι: «1. Ο εργοδότης ή οι εκπρόσωποί του που παραβαίνουν από δόλο ή από αμέλεια τις διατάξεις του κεφαλαίου αυτού και των αποφάσεων, που εκδίδονται κατ' εξουσιοδότησή του, τιμωρούνται, αν από άλλη ποινική διάταξη δεν προβλέπεται βαρύτερη ποινή με τις ποινές του άρθρου 458 του Ποινικού Κώδικα... 3. Εργοδότης που παραβιάζει τις διατάξεις και απασχολεί ανηλίκους σε εργασίες, έργα ή δραστηριότητες κατά παράβαση των διατάξεων του άρθρου 65, παρ. 4, 5 και 6, τιμωρείται με

φυλάκιση μέχρι δύο ετών και με χρηματική ποινή.». Από αυτό συνάγεται ότι ειδικά όσον αφορά εργασίες που ενέχουν κινδύνους για τη σωματική υγεία και την ηθική των ανηλίκων, το ποινικό πλαίσιο προστασίας είναι σαφώς αυστηρότερο, προβλέποντας ως επιβαλλόμενη ποινή στον παραβαίνοντα εργοδότη φυλάκιση μέχρι δύο (2) ετών και χρηματική ποινή.

Παράλληλα, σύμφωνα με τις διατάξεις των παραγράφων 2 και 3 τελευτ. εδ. του ίδιου άρθρου, στις οποίες ορίζεται ότι «2. Με κράτηση ή πρόστιμο τιμωρείται και εκείνος που ασκεί την επιμέλεια του ανηλίκου, όταν επιτρέπει σε αυτόν να ασχολείται κατά παράβαση των άρθρων 51, 52, 54 και 57... Με την ίδια ποινή τιμωρείται και όποιος έχει την επιμέλεια ανηλίκου που απασχολείται σε εργασία, έργο ή δραστηριότητες κατά παράβαση των διατάξεων του άρθρου 65, παρ. 4, 5 και 6.» θεμελιώνεται ποινική ευθύνη και εκείνων που ασκούν την επιμέλεια του παρανόμως απασχοληθέντος ανηλίκου.

#### 6.1.4 Ευθύνη για μη τήρηση των χρονικών ορίων εργασίας

Την ρύθμιση των χρονικών ορίων εργασίας ο νομοθέτης προβλέπει στους νόμους 3385/2005<sup>137</sup> και 3863/2010<sup>138</sup>. Πληθώρα υποθέσεων έχουν προκύψει αντιμετωπίζοντας αυτό το ζήτημα βγάζοντας μάλιστα πολύ ενδιαφέροντα συμπεράσματα όπως κρίνοντας έγκυρη τη συμφωνία ότι θα προκαταβάλλεται στον εργαζόμενο ορισμένο χρηματικό ποσό, επί πλέον του μισθού του, προς εξόφληση των αξιώσεών του για συγκεκριμένη, νόμιμη ή παράνομη, υπερωριακή εργασία αυτού, η οποία πρόκειται να παρασχεθεί στο μέλλον και στο μέτρο που οι εξ αυτής αξιώσεις καλύπτονται από το επί πλέον ποσό. Γίνεται δεκτό ότι δεν πρόκειται για συμψηφισμό περισσότερων και ολιγότερων ωρών εργασίας διαφορετικών ημερών, όταν ο εργοδότης, σε αντάλλαγμα των όσων οφείλει στον εργαζόμενο για αποζημιώσεις ή προσαυξήσεις υπερωριακής εργασίας, καταβάλλει σ' αυτόν τη συμφωνημένη αμοιβή για ημέρες, κατά τις οποίες ο εργαζόμενος δεν εργάζεται<sup>139</sup>.

Την πρόβλεψη ποινικών κυρώσεων όσον αφορά τα χρονικά όρια εργασίας, ο νομοθέτης εισήγαγε με τον πρόσφατο ν. 3996/2011, όπου στη παρ. 1 του άρθρου 28 ορίζεται ότι: «1. Κάθε εργοδότης, που παραβαίνει τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας τις σχετικές με τους όρους και τις συνθήκες εργασίας και συγκεκριμένα τα χρονικά όρια εργασίας, υπό την επιφύλαξη των παραγράφων 5 και 6 του άρθρου 31 του ν. 3904/2010,... τιμωρείται με ποινή φυλάκισης τουλάχιστον έξι μηνών ή με χρηματική ποινή τουλάχιστον εννιακοσίων (900) ευρώ ή και με τις δύο αυτές ποινές.»<sup>140</sup>. Τα ευρήματα κι εδώ είναι ως άνω κρίνοντας ότι απαγορεύεται ο συμψηφισμός των αποζημιώσεων και προσαυξήσεων που δικαιούται ο εργαζόμενος για νόμιμες ή παράνομες υπερωρίες με τις καταβαλλόμενες, τυχόν υπέρτερες των νομίμων αποδοχές. Επίσης, θεωρώντας πως δεν χωρεί συμψηφισμός της επιπλέον ημερήσιας με τις ολιγότερες ώρες εργασίας άλλης ημέρας, εντός της ίδιας ή της άλλης εβδομάδος<sup>141</sup>.

<sup>137</sup> ΑΠ 132/20015, ΑΠ 78/2016, ΑΠ 498/2016, ΑΠ 316/2017

<sup>138</sup> ΑΠ 498/2016, ΑΠ 526/2016, ΑΠ 360/2015

<sup>139</sup> ΑΠ 180/2015

<sup>140</sup> ΑΠ 337/2017

<sup>141</sup> ΑΠ 180/2015, ΑΠ 639/2015, ΑΠ 2108-2109/2013.

### 6.1.5 Ευθύνη για παράνομη λειτουργία Επιχειρήσεων Προσωρινής Απασχόλησης (ΕΠΑ) και ιδιωτικών γραφείων ευρέσεως εργασίας (ΙΓΕΕ)

Τη σύσταση και λειτουργία των Επιχειρήσεων Προσωρινής Απασχόλησης και ιδιωτικών γραφείων ευρέσεως εργασίας ο νομοθέτης καθόρισε στο ν. 4052/2012, όπως αυτός τροποποιήθηκε με τους ν. 4093/2012 και ν. 4254/2014, θέτοντας αυστηρές προϋποθέσεις<sup>142</sup>. Όσον αφορά τις ΕΠΑ, η μη τήρηση των διατάξεων του νόμου επιφέρει τις ποινικές κυρώσεις του άρθρου 128 παρ. 2 στ. α' σύμφωνα με το οποίο « Όποιος θέτει σε λειτουργία ή λειτουργεί Ε.Π.Α. α) χωρίς να προβεί στην προσήκουσα αναγγελία άσκησης της εν λόγω δραστηριότητας στην αρμόδια προς τούτο διοικητική αρχή ή β) έχει προβεί στην αναγγελία έναρξης άσκησης της δραστηριότητας Ε.Π.Α., αλλά είτε ασκεί το επάγγελμα εντός του τριμήνου που απαιτείται για τον έλεγχο της συνδρομής των νομίμων προϋποθέσεων είτε του έχει απαγορευθεί η άσκηση της άσκησης δραστηριότητας Ε.Π.Α. λόγω μη συνδρομής των νομίμων προϋποθέσεων είτε λειτουργεί κατά παράβαση των νομίμων προϋποθέσεων, τιμωρείται με φυλάκιση μέχρι δύο (2) έτη και με χρηματική ποινή.»

Όσον αφορά τα ΙΓΕΕ, το άρθρο 108 παρ. 2 του ν. 4052/2012 προβλέπει την ίδια ακριβώς ποινική κύρωση σε περίπτωση μη τήρησης των προϋποθέσεων σύστασης και λειτουργίας του νόμου.

## 6.2 Διοικητικές κυρώσεις

Παράλληλα με τις ποινικές, ο νομοθέτης έχει προβλέψει και διοικητικές κυρώσεις για την περίπτωση που ο εκάστοτε εργοδότης δεν συμμορφώνεται με τις επιταγές της εργατικής νομοθεσίας. Αρκετές από αυτές μας απασχόλησαν ήδη, στο πλαίσιο ανάπτυξης της παρούσας μελέτης, όταν αναφερθήκαμε στις επιμέρους εργοδοτικές υποχρεώσεις έναντι των δημοσίων φορέων. Προς τούτο, κρίνεται σκόπιμο στον παρόν κεφάλαιο να αναφερθούμε συνολικά σε αυτές κατά τρόπο ανακεφαλαιωτικό. Να σημειωθεί ότι το σύνολο, σχεδόν, των διοικητικών κυρώσεων επιβάλλεται κατά κύριο λόγο από το ΣΕΠΕ (για το ρόλο και το έργο του να ασχοληθούμε στο επόμενο κεφάλαιο).

Το πλαίσιο επιβολής τους διαρθρώνεται στα άρθρα 23 έως 25 του ν. 3996/2011. Στις εν λόγω διατάξεις προσδιορίζεται το είδος, το εύρος καθώς και η διαδικασία επιβολής των διοικητικών κυρώσεων. Σύμφωνα, λοιπόν, με το άρθρο 24 του νόμου αυτού στον εργοδότη που παραβαίνει τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, ύστερα από προηγούμενη πρόσκληση για παροχή εξηγήσεων, επιβάλλεται: είτε πρόστιμο για καθεμία παράβαση από πεντακόσια (500) [και ήδη τριακόσια (300)] ευρώ μέχρι πενήντα χιλιάδες (50.000) ευρώ με αιτιολογημένη πράξη ή του αρμόδιου Προϊσταμένου Τμήματος Επιθεώρησης κατόπιν σχετικής εισήγησης του Επιθεωρητή Εργασίας που διενήργησε τον έλεγχο ή του αρμόδιου Προϊσταμένου Περιφερειακής Διεύθυνσης Επιθεώρησης ή του Ειδικού Επιθεωρητή Εργασίας που διενήργησε τον έλεγχο, είτε προσωρινή διακοπή της λειτουργίας της συγκεκριμένης παραγωγικής διαδικασίας ή του τμήματος ή των τμημάτων της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης, για χρονικό διάστημα

<sup>142</sup> ΑΠ 113/2017, ΑΠ 122/2015, ΑΠ, 526/2016

μέχρι τριών (3) ημερών με αιτιολογημένη πράξη του Ειδικού Επιθεωρητή ή με αιτιολογημένη πράξη του Προϊσταμένου της αρμόδιας Περιφερειακής Διεύθυνσης Επιθεώρησης του ΣΕΠΕ, ύστερα από αιτιολογημένη εισήγηση του αρμόδιου Επιθεωρητή Εργασίας. Προβλέπεται επίσης ότι, το διάστημα διακοπής της λειτουργίας της επιχείρησης δύναται να υπερβαίνει τις τρεις ημέρες ή και να επιβληθεί στο εργοδότη οριστική διακοπή της λειτουργίας, κατόπιν απόφασης του Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας, ύστερα από αιτιολογημένη εισήγηση του Ειδικού Επιθεωρητή ή του Προϊσταμένου της αρμόδιας Περιφερειακής Διεύθυνσης Επιθεώρησης του ΣΕΠΕ. Κρίνεται σκόπιμο, ωστόσο, να λεχθεί ότι η κύρωση της διακοπής της λειτουργίας για διάστημα άνω των τριών ημερών, πόσο δε μάλλον η οριστική διακοπή της λειτουργίας της επιχείρησης, μόνο κατ' εξαίρεση θα πρέπει να επιβάλλεται και σε ειδικές περιπτώσεις όπου παρατηρείται επανειλημμένη ή σε ευρεία έκταση παράβαση των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας.

Παράλληλα, στην παράγραφο 4 του ίδιου άρθρου προβλέπεται ότι για ευθέως αποδεικνυόμενες παραβάσεις της νομοθεσίας, όπως είναι π.χ. η μη ανάρτηση πίνακα προσωπικού και προγράμματος ωρών εργασίας, η μη επίδειξη βιβλίου αδειών, η μη επίδειξη ειδικού βιβλίου υπερωριών, η μη επίδειξη κανονισμού εργασίας σε υπόχρεες προς τούτο επιχειρήσεις κ.λπ., είναι δυνατή η επιβολή του ως άνω προβλεπόμενου διοικητικού προστίμου (300€ έως 50.000€), αμέσως μόλις αυτές διαπιστωθούν κατά δέσμια αρμοδιότητα του Επιθεωρητή Εργασίας που διενήργησε τον έλεγχο.

Για λόγους πληρότητας, κρίνονται άξια αναφοράς και στο παρόν κεφάλαιο (έχει γίνει ήδη λόγος παραπάνω) ειδικότερα πρόσφατα νομοθετήματα, τα οποία προβλέπουν επίσης διοικητικές κυρώσεις είτε αυτοτελώς είτε παραπέμποντας στον ως άνω νόμο, τα οποία όμως εφαρμόζονται ως ειδικότερα, όταν συντρέχει η εφαρμογή τους. Μεταξύ αυτών είναι οι νόμοι 4525/2014 και 4093/2012, με τους οποίους εισάγονται στον εργοδότη υποχρεώσεις διοικητικής φύσεως, όπως είναι π.χ. η υποχρέωση καταχώρισης στο ειδικό βιβλίο ωραρίου και υπερωριών κάθε τροποποίησης ή αλλαγής του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, η υποχρέωση ηλεκτρονικής υποβολής των σχετικώς προβλεπόμενων εντύπων στο ΠΣ «ΕΡΓΑΝΗ» εντός των νομίμων προθεσμιών, ή η υποχρέωση κατάθεσης στην αρμόδια Υπηρεσία του ΣΕΠΕ συμπληρωματικών πινάκων προσωπικού σε περίπτωση μεταβολής στοιχείων που αφορούν τους εργαζόμενους εντός της εκάστοτε νόμιμης προθεσμίας. Έτσι για τους παραβάτες των εν λόγω διατάξεων εφαρμόζονται αναλογικά τα άρθρα 24 και 28 του ν. 3996/2011 και επιβάλλεται και στις περιπτώσεις αυτές πρόστιμο για καθεμία παράβαση από τριακόσια (300) ευρώ έως πενήντα χιλιάδες (50.000) ευρώ ή/και προσωρινή ή οριστική διακοπή της λειτουργίας της επιχείρησης ή τμήματος αυτής.

Ειδικότερη διοικητική κύρωση επιβάλλεται με το ν. 4052/2012 αναφορικά με τις Επιχειρήσεις Προσωρινής Απασχόλησης (ΕΠΑ) και τα ιδιωτικά γραφεία ευρέσεως εργασίας (ΙΓΕΕ). Συγκεκριμένα, σε περιπτώσεις παράβασης της σχετικής νομοθεσίας όσον αφορά τις ΕΠΑ τυγχάνει εφαρμογής το άρθρο 128 του νόμου, με το οποίο επιβάλλεται διοικητικό πρόστιμο από τρεις χιλιάδες (3.000) ευρώ έως τριάντα χιλιάδες (30.000) ευρώ, ανάλογα με την κατηγορία και βαρύτητα της παράβασης. Αντιστοίχως, όσον αφορά τα ΙΓΕΕ τυγχάνει εφαρμογής το άρθρο 108 του νόμου, με το οποίο προβλέπεται η επιβολή προστίμου που ανέρχεται στο ποσό των πέντε χιλιάδων (5.000) ευρώ για κάθε διαπιστωθείσα παράβαση ή/και προσωρινή

διακοπή της λειτουργίας τους μέχρι τρεις (3) ημέρες ή και οριστικά.

Τέλος, ο ν. 4052/2012 εισάγει ειδικότερη διοικητική κύρωση και για την περίπτωση απασχόλησης παρανόμως διαμενόντων πολιτών τρίτων χωρών. Συγκεκριμένα, στο άρθρο 85 προβλέπεται η επιβολή προστίμου πέντε χιλιάδων (5.000) ευρώ για κάθε παράνομα απασχολούμενο αλλοδαπό, κατόπιν ελέγχου από τον αρμόδιο Επιθεωρητή του ΣΕΠΕ και παροχή έγγραφων εξηγήσεων. Ορίζεται, μάλιστα, ότι σε περίπτωση υποτροπής του εργοδότη εντός διαστήματος τεσσάρων ετών από τη διενέργεια του ελέγχου, διπλασιάζεται το ύψος της χρηματικής ποινής ανά παράνομα απασχολούμενο εργαζόμενο. Παράλληλα με την επιβολή προστίμου στον παραβαίνοντα εργοδότη επιβάλλεται είτε προσωρινή διακοπή της λειτουργίας της επιχείρησης για διάστημα έως τριών ημερών, είτε προσωρινή διακοπή της λειτουργίας άνω των τριών ημερών ή οριστική διακοπή, είτε αποκλεισμός του από όλες ή ορισμένες δημόσιες παροχές, ενισχύσεις ή επιδοτήσεις, συμπεριλαμβανομένων των κονδυλίων της Ευρωπαϊκής Ένωσης καθώς και από όλες τις δημόσιες συμβάσεις για διάστημα έως και πέντε (5) έτη, είτε προσωρινή ή οριστική ανάκληση της άδειας λειτουργίας των εγκαταστάσεων στις οποίες είχε διαπραχθεί η παράβαση.

#### 6.2.1. Διοικητικές Κυρώσεις δυνάμει του Ν. 4488/2017

Τελευταία εξέλιξη αποτελεί η δημοσίευση της Εφημερίδας της Κυβερνήσεως με το Ν. 4488/2017 την Τετάρτη 13 Σεπτεμβρίου, επιφέροντας αλλαγές στα εργασιακά και στο ασφαλιστικό, προσδίδοντας ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων, και στα δικαιώματα ατόμων με αναπηρίες. Μεγάλο κομμάτι του ανωτέρω Νόμου αφιερώνεται σε αλλαγές σε ΕΡΓΑΝΗ-ΣΕΠΕ.

Συγκεκριμένα, δυνάμει του άρθρου 31 του Ν. 4488/2017 από 13/09/2017 κι έπειτα, κατά τη διάρκεια ελέγχου από τους επιθεωρητές εργασίας του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας, καθίσταται υποχρεωτική η επίδειξη του αστυνομικού δελτίου ταυτότητας ή οποιοδήποτε έτερου αποδεικτικού ταυτοπροσωπίας εγγράφου, από όσους βρίσκονται στο χώρο εφόσον αυτό ζητηθεί, δίνοντας έτσι τη δυνατότητα επιβολής κυρώσεων, αντιστοίχων με των ήδη ισχυόντων προς τον εργοδότη, σε οποιοδήποτε πρόσωπο αρνηθεί την είσοδο, πρόσβαση σε στοιχεία και παροχή πληροφοριών κατά την διενέργεια του ελέγχου.

Επιπροσθέτως, επιφέρονται αλλαγές στις διαδικασίες προσωρινής και οριστικής διακοπής της λειτουργίας των επιχειρήσεων, ή τμήματός της ή στοιχείου του εξοπλισμού της, αν κριθεί από του αρμόδιους επιθεωρητές του ΣΕΠΕ κατά τη διενέργεια ελέγχου, η ύπαρξη παραβάσεων που ενδεχομένως θα μπορούσαν να προκαλέσουν άμεσο ή σοβαρό κίνδυνο στην ασφάλεια, υγεία και σωματική ακεραιότητα των εργαζομένων. Κατά συνέπεια, κομμάτι των διοικητικών κυρώσεων παραβίασης της εργατικής νομοθεσίας, αποτελούν οι περιπτώσεις για τις οποίες επιβάλλεται προσωρινή διακοπή της



λειτουργίας συγκεκριμένης παραγωγικής διαδικασίας, η διάρκεια αυτής και τα όργανα που την επιβάλλουν και την εκτελούν<sup>143</sup>.

Τα νέα αυτά κριτήρια που αναφέρονται και ανωτέρω ουσιαστικά παραθέτονται αναλυτικά στο επόμενο άρθρο του Νόμου, έχουν και αυτά άμεση ισχύ από τη δημοσίευση του ΦΕΚ κι έπειτα και συνοψίζονται ως εξής:

«α. Προσωρινή διακοπή της λειτουργίας συγκεκριμένης παραγωγικής διαδικασίας ή τμήματος ή τμημάτων ή του συνόλου της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης για χρονικό διάστημα μέχρι τριών (3) ημερών, εφόσον επιβληθούν σε βάρος του εργοδότη τρεις (3) πράξεις επιβολής προστίμου για παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας που χαρακτηρίζονται, σύμφωνα με την υ.α. 2063/Δ1632/2011 (Β' 266), ως «υψηλής» ή «πολύ υψηλής» σοβαρότητας και οι οποίες διαπιστώνονται αθροιστικά σε τρεις (3) διενεργούμενους ελέγχους σε διαφορετικές ημερομηνίες, μέσα σε χρονικό διάστημα δύο ετών.  
β. Προσωρινή διακοπή της λειτουργίας συγκεκριμένης παραγωγικής διαδικασίας ή τμήματος ή τμημάτων ή του συνόλου της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης για χρονικό διάστημα τεσσάρων (4) μέχρι πέντε (5) ημερών, εφόσον επιβληθούν σε βάρος του εργοδότη τέσσερις (4) ή περισσότερες πράξεις επιβολής προστίμου για παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας που χαρακτηρίζονται, σύμφωνα με την υ.α. 2063/Δ1632/2011, ως «υψηλής» ή «πολύ υψηλής» σοβαρότητας και οι οποίες διαπιστώνονται αθροιστικά σε τέσσερις (4) διενεργούμενους ελέγχους σε διαφορετικές ημερομηνίες, μέσα σε χρονικό διάστημα δύο (2) ετών.  
γ. Προσωρινή διακοπή της λειτουργίας συγκεκριμένης παραγωγικής διαδικασίας ή τμήματος ή τμημάτων ή του συνόλου της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης για χρονικό διάστημα μέχρι τριών (3) ημερών, εφόσον επιβληθούν σε βάρος του εργοδότη δύο (2) ή περισσότερες πράξεις επιβολής προστίμου για αδήλωτη εργασία και οι οποίες διαπιστώνονται αθροιστικά σε δύο (2) διενεργούμενους ελέγχους σε διαφορετικές ημερομηνίες, μέσα σε χρονικό διάστημα δύο (2) ετών. Σε περιπτώσεις που η επιχείρηση διατηρεί τμήματα, εκμεταλλεύσεις ή υποκαταστήματα σε διαφορετικούς τόπους, το μέτρο της προσωρινής διακοπής λειτουργίας λαμβάνεται για το αντίστοιχο τμήμα ή εκμετάλλευση ή υποκατάστημα, του τελευταίου χρονολογικά διενεργούντος ελέγχου που επισύρει πράξη επιβολής προστίμου «υψηλής» ή «πολύ υψηλής» σοβαρότητας»<sup>144</sup>.

Παράλληλα, αντίστοιχες είναι και οι ποινές, με τις οποίες τιμωρείται ο εργοδότης που δεν συμμορφώνεται ή παραβιάζει σχετική πράξη ή απόφαση προσωρινής ή οριστικής διακοπής λειτουργίας που του έχει επιβληθεί, σε μορφή διοικητικής κύρωσης<sup>145</sup>.

Όσον αφορά περιπτώσεις που δεν αναγράφεται κάποιος εργαζόμενος στον υπάρχοντα πίνακα προσωπικού, ως ισχύει δυνάμει του αρθ. 16 του Ν. 2874/2000, δίνεται η δυνατότητα στον Προϊστάμενο της ανάλογης Υπηρεσίας του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας να επιβάλει πρόστιμο, εάν διαπιστωθεί παράβαση της υποχρέωσης αναγραφής κάποιου εκ των εργαζομένων στον

<sup>143</sup> Αρ. 32, Ν. 4488/2017

<sup>144</sup> Βλ. αρθ. 33, Ν. 4488/2017

<sup>145</sup> Βλ. αρθ. 34, Ν. 4488/2017

πίνακα προσωπικού, χωρίς να χρειάζεται διενέργεια περαιτέρω ελέγχου από άλλα όργανα της Υπηρεσίας<sup>146</sup>.

Εν συνεχεία, δυνάμει του αρθ. 36 του Ν. 4488/2018 και κατόπιν Υπουργικής απόφασης, του Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, που επίκειται να εκδοθεί και που θα ορίζει της απαραίτητες λεπτομέρειες και την ακριβή διαδικασία καταχώρισης των στοιχείων που απαιτούνται για την εφαρμογή του παρόντος, καθίσταται πλέον υποχρεωτική η τήρηση των πλήρη στοιχείων κάθε αλλαγής ή τροποποίησης του ωραρίου ή της οριοθέτησης του χρόνου εργασίας, καθώς και της υπερωριακής απασχόλησης ή υπερεργασίας των εργαζομένων στο «ΕΡΓΑΝΗ». Έτσι, ο εργοδότης υποχρεούται πλέον να ενημερώνει το πληροφοριακό σύστημα προκαταβολικά και τυχόν αλλαγές και τροποποιήσεις και σίγουρα πριν την ανάληψη των καθηκόντων των εργαζομένων ή πριν την τέλεση της υπερεργασίας. Σε περίπτωση που, ωστόσο, διαπιστωθεί μη συμμόρφωση με την συγκεκριμένη διάταξη τότε επιβάλλονται στον εργοδότη οι κυρώσεις που προβλέπονται στα άρθρα 24 και 28 του Ν. 3996/2011.

Επιπλέον, καθίσταται υποχρεωτική η πλήρης τήρηση των στοιχείων του συνόλου των εργαζομένων σε οικοδομικές εργασίες ή τεχνικά έργα σε μορφή αναγγελίας, αντίγραφο της οποίας πρέπει να τηρείται στο τόπο εκτέλεσης του έργου ώστε να είναι δυνατή η άμεση επίδειξή της σε τυχόν έλεγχο από τα αρμόδια όργανα. Οι διοικητικές κυρώσεις που επιβάλλονται στο ενδεχόμενο μη συμμόρφωσης από πλευράς του εργοδότη είναι αυτές που προβλέπονται στο αρθ. 24 του Ν. 3996/2011<sup>147</sup>.

Ωστόσο, αλλαγές επέρχονται και στην προθεσμία υποβολής ηλεκτρονικής αναγγελίας οικειοθελούς αποχώρησης του μισθωτού. Συγκεκριμένα ο εργοδότης υποχρεούται να αναγγέλλει, με ηλεκτρονική υποβολή των σχετικών εντύπων που προβλέπονται στην υ.α. 295/2014 (Β' 2390) στο πληροφοριακό σύστημα του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης «ΕΡΓΑΝΗ», κάθε περίπτωση οικειοθελούς αποχώρησης μισθωτού ή καταγγελίας σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου ή λήξης σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου το αργότερο **τέσσερις (4) εργάσιμες ημέρες** από την ημέρα αποχώρησης του μισθωτού ή καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου ή λήξης της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου, αντίστοιχα. Η αναγγελία οικειοθελούς αποχώρησης του μισθωτού θα πρέπει να συνοδεύεται υποχρεωτικά είτε από ηλεκτρονικά σαρωμένο έντυπο υπογεγραμμένο από τον εργοδότη και τον εργαζόμενο είτε από εξώδικη δήλωση του εργοδότη προς τον εργαζόμενο, με την οποία τον ενημερώνει ότι έχει χωρήσει οικειοθελώς αποχώρησή του και ότι αυτή θα αναγγελθεί στο πληροφοριακό σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ». Στην τελευταία περίπτωση, η εξώδικη δήλωση του εργοδότη επιδίδεται στον εργαζόμενο το αργότερο τέσσερις (4) εργάσιμες ημέρες από την οικειοθελή του αποχώρηση και η αναγγελία γίνεται την επόμενη εργάσιμη ημέρα από την επίδοση της εξώδικης δήλωσης. Αν ο εργοδότης δεν τηρήσει εμπρόθεσμα τις υποχρεώσεις αναγγελίας οικειοθελούς αποχώρησης, συμπεριλαμβανομένης της υποβολής των συνοδευτικών εγγράφων της παρούσας, η σύμβαση εργασίας θεωρείται ότι λύθηκε με

<sup>146</sup> Βλ. αρθ. 35, Ν. 4488/2017

<sup>147</sup> Βλ. αρθ. 37, Ν. 4488/2017

άτακτη καταγγελία του εργοδότη<sup>148</sup>. Άξιο αναφοράς αποτελεί και το γεγονός πως το χρονικό περιθώριο υποβολής των τεσσάρων ημερών, ως αναφέρεται παραπάνω, ισχύει και σε περιπτώσεις καταγγελίας σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου ή λήξης σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου ενώ σύμφωνα με τη νέα διάταξη η αναφορά γίνεται ρητώς σε εργάσιμες ημέρες και όχι σε ημερολογιακές όπως ίσχυε μέχρι πρότινος.

Επιπρόσθετα, κατόπιν επικείμενης υπουργικής απόφασης του Υπουργού Εργασίας θα γίνεται εγγραφή των τεχνικών ασφαλείας και ιατρών εργασίας στη βάση δεδομένων του ΟΠΣ ΣΕΠΕ. Η ανάθεση καθηκόντων από τις επιχειρήσεις σε αυτές τις δύο ειδικότητες θα γίνεται αποκλειστικά μέσω των εγγεγραμμένων στην ηλεκτρονική αυτή βάση, όπως αυτό προκύπτει από το αρθ. 119 του ιδίου Νόμου.

Επίσης, ο εργοδότης υποχρεούται να εφοδιάζει τους εργαζόμενους με αντίγραφο της κατάστασης προσωπικού ή απόσπασμα αυτής όταν απασχολούνται εκτός της έδρας ή του παραρτήματος της επιχείρησης. Με την διάταξη αυτή προβλέπεται η υποχρέωση εφοδιασμού των εργαζομένων με αντίγραφο ή απόσπασμα του πίνακα προσωπικού όταν εργάζονται εκτός της έδρας της επιχείρησης ή του παραρτήματός της και δεν έχουν πρόσβαση στα παραπάνω αναφερόμενα στοιχεία, ώστε να εξαιφθούν περιπτώσεις πλημμελούς ενημέρωσης των εργαζομένων για κρίσιμες παραμέτρους της απασχόλησης τους όπως τα χρονικά όρια εργασίας και να διασφαλίζεται η ίση ενημέρωση όλων των εργαζομένων της επιχείρησης<sup>149</sup>.

Τέλος, η ενημέρωση που παρέχει ο εργοδότης και τα αποτελέσματα των διαβουλεύσεων καταγράφονται σε πρακτικό. Με τις νέες διατάξεις εισάγεται η υποχρέωση τήρησης πρακτικού, με σκοπό τη διασφάλιση της διαφάνειας των διαβουλεύσεων και την σαφή και αδιαμφισβήτητη αποτύπωση των απόψεων των μερών. Κατ' αυτόν τον τρόπο, οι εργαζόμενοι αποκτούν πρόσβαση στα στοιχεία, τα οποία διαβίβασε ο εργοδότης στους εκπροσώπους τους, και στις απόψεις που διατυπώθηκαν από τα συμμετέχοντα μέρη. Έτσι, λαμβάνουν πλήρη γνώση της κατάστασης και πορείας της επιχείρησης, καθώς και των επιχειρηματικών αποφάσεων του εργοδότη, ενώ, παράλληλα, είναι σε θέση να ελέγχουν αποτελεσματικά τις απόψεις των εκπροσώπων τους. Η συγκεκριμένη διάταξη που επιτάσσει την ύπαρξη πρακτικού διαβούλευσης εξυπηρετεί την ανάγκη ενημέρωσης και της σοβαρής και υπεύθυνης διαβούλευσης μεταξύ των μερών, εξασφαλίζει την πληρότητα της διαδικασίας διαβούλευσης, διασφαλίζει τη διαφάνεια των διαβουλεύσεων<sup>150</sup>. Σε αυτό το σημείο πρέπει να γίνει ειδική μνεία στο γεγονός ότι το πρακτικό δεν υπογράφεται από τον εργοδότη και τους εκπροσώπους των εργαζομένων αλλά οι κοινωνικοί εταίροι μπορούν, στο κατάλληλο επίπεδο, συμπεριλαμβανομένου του επιπέδου της επιχείρησης ή της εγκατάστασης, να καθορίζουν ελεύθερα και οποτεδήποτε, μέσω γραπτής συμφωνίας, τις πρακτικές λεπτομέρειες ενημέρωσης και διαβούλευσης των εργαζομένων. Η συγκεκριμένη τροποποίηση στοχεύει στην ενίσχυση του

---

<sup>148</sup> Βλ. αρθ. 38 Ν. 4488/2017

<sup>149</sup> Βλ. αρθ. 41 Ν. 4488/2017

<sup>150</sup> Βλ. αρθ. 42, Ν. 4488/2017

κοινωνικού διαλόγου αλλά και τη δόμηση σχέσης εμπιστοσύνης ορίζοντας ρητά τις λεπτομέρειες για την ενημέρωση και διαβούλευση<sup>151</sup>.

## 7. Ο ΣΥΝΗΓΟΡΟΣ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ ΚΑΙ ΟΙ ΘΕΣΜΙΚΕΣ ΤΟΥ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ

Ο Συνήγορος του Πολίτη αποτελεί Ανεξάρτητη Διοικητική Αρχή, συσταθείσα την 1<sup>η</sup> Οκτωβρίου του 1998 και κατοχυρωμένη στο Σύνταγμα, η οποία προσφέρει τις υπηρεσίες της στους πολίτες δωρεάν. Ο κύριος σκοπός του Συνηγόρου του Πολίτη είναι να ερευνά ατομικές διοικητικές πράξεις ή παραλείψεις ή υλικές ενέργειες οργάνων των δημόσιων υπηρεσιών που με τον ένα ή άλλον τρόπο διαρρηγνύουν δικαιώματα ή προσβάλλουν τα νόμιμα συμφέροντα φυσικών οι νομικών προσώπων. Σε εξαιρετικές περιπτώσεις, ενδεχομένως να ελεγχθούν και ενέργειες οι παραλείψεις ιδιωτών κυρίως σε υποθέσεις που αφορούν την προσβολή δικαιώματος ανήλικου παιδιού και σε εργασιακά ζητήματα υποθέσεις που αφορούν την άνιση μεταχείριση μεταξύ αντρών και γυναικών<sup>152</sup>.

Οι πολίτες δικαιούνται να προσφύγουν ενώπιον του με έγγραφη, επώνυμη και υπογεγραμμένη αναφορά η οποία κατατίθεται είτε στο γραφείο υποδοχής του Συνηγόρου του Πολίτη είτε αποστέλλεται μέσω ταχυδρομείου, είτε αποστέλλεται μέσω φαξ, είτε ηλεκτρονικά μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου<sup>153</sup>.

Η λειτουργία του Συνηγόρου του Πολίτη, όπως άλλωστε τονίζεται και από τον πρώτο συνήγορο του πολίτη Ν. Διαμαντούρο, είναι διττή, έχοντας έναν θεσμικό ρόλο τόσο διαμεσολαβητικό όσο και ελεγκτικό<sup>154</sup>. Κατά κανόνα και με αφορμή τις έγγραφες αναφορές και κατ' εξαίρεση αυτεπαγγέλτως, ο Συνήγορος του Πολίτη διαμεσολαβεί ανάμεσα στη διοίκηση και στους πολίτες για την επίλυση νομικών διαφορών και διαφωνιών που προκύπτουν στις μεταξύ τους σχέσεις. Η φιλοσοφία της διαμεσολαβητικής δράσης του είναι να προτείνει πρακτικές, επιεικείς και δίκαιες, αλλά πάντα νόμιμες, λύσεις, στις διαφορές μεταξύ των προσφευγόντων πολιτών και των βάσει της καθ' ύλην αρμοδιότητος του από αυτόν ελεγχόμενων φορέων<sup>155</sup>.

Η πρακτική συνεισφορά του Συνηγόρου του Πολίτη καταδεικνύεται αδιαμφισβήτητα από την πληθώρα υποθέσεων που ελέγχονται ετησίως και που με τα πορίσματά του, αποτελεί το βασικό μέσο για την επίλυση συγκεκριμένων ζητημάτων.

Ενδεικτικά, κατόπιν σειρά αναφορών που παραλήφθηκαν σχετικά με την άρνηση του ΙΚΑ να ασφαλίσει εργαζομένους οι οποίοι είχαν ασκήσει το δικαίωμα της επίσχεσης εργασίας πέραν του ενός μηνός, χωρίς την

<sup>151</sup> Βλ. αρθ. 43, Ν. 4488/2017

<sup>152</sup> [www.synigoros.gr](http://www.synigoros.gr)

<sup>153</sup> Άρθ. 3 παρ. 1 του ΠΔ 273/1999

<sup>154</sup> Συλλογικός τόμος της Ένωσης Πολιτών για την Παρέμβαση: Ο Συνήγορος του Πολίτη. Η δημοκρατία σε βάθος, 2000, σελ 19.

<sup>155</sup> Βλ. «Ο έλεγχος της διοίκησης», 2004, Μπέσιλα-Μακρίδη

προσκόμιση τελεσίδικης δικαστικής απόφασης με την οποία θα επιδικάζονται οι μισθοί του διαστήματος της επίσχεσης, η Αρχή απέστειλε στον αρμόδιο Υπουργό και στον Διοικητή του ΙΚΑ πόρισμα, με το οποίο ζήτησε από το ΙΚΑ να επανεξετάσει την θέση του και να εκδώσει νέες σαφείς οδηγίες προς τις υπηρεσίες του, σύμφωνα με τους ισχύοντες κανόνες του δικαίου κοινωνικής ασφάλισης και του εργατικού δικαίου, να παύσει να εξαρτά την ασφαλιστική τακτοποίηση των εργαζομένων από την προσκόμιση δικαστικής απόφασης και να λαμβάνει υπ' όψιν σειρά αναλυτικά αναφερόμενων στοιχείων, από τα οποία τα όργανα του ΙΚΑ μπορούν να μορφώσουν ασφαλή κρίση για την συνέχιση υπαγωγής στην ασφάλιση των εργαζομένων που έχουν προβεί σε επίσχεση<sup>156</sup>.

Αντιστοίχως, ο Συνήγορος του Πολίτη απηύθυνε πόρισμα στον Υπουργό Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης δια του οποίου διατυπώνει την άποψη ότι η ακολουθούμενη, έως τώρα, από το ΙΚΑ – ΕΤΑΜ, πρακτική της αναγνώρισης σε όσους απασχολούνται με ημερήσιο ωράριο ίσο ή μεγαλύτερο του 1/2 του νομίμου ωραρίου πλήρους απασχόλησης και αμείβονται με μισθό ίσο ή μεγαλύτερο του τεκμαρτού ημερομισθίου της 1ης Ασφαλιστικής Κλάσης, τόσων ημερών ασφάλισης όσες είναι και οι ημέρες απασχόλησής τους, δεν στηρίζεται στο ισχύον νομοθετικό πλαίσιο και ως εκ τούτου θα πρέπει να εγκαταλειφθεί.

Έτσι με το πόρισμα προτάθηκε στην περίπτωση αυτή να εφαρμόζονται οι δύο πρώτες παράγραφοι του άρθρου 18 του Κανονισμού Ασφάλισης προκειμένου να οριστεί ο τρόπος εξεύρεσης του ημερήσιου μισθού, άρα και του χρόνου ασφάλισης, δηλαδή επί ανελλιπούς απασχόλησης να ασφαρίζονται, οι μεν αμειβόμενοι με μισθό με εικοσιπέντε ημέρες κατά μήνα, για δε τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο να αναγνωρίζονται και πέραν των εικοσιπέντε ημερών ασφάλισης<sup>157</sup>.

---

<sup>156</sup> Πόρισμα Συνηγόρου του Πολίτη με αριθμό πρωτοκόλλου 157537/24035/2016, από 29/06/2016 περί Ασφάλισης κατά το χρόνο επίσχεσης εργασίας.

<sup>157</sup> Το με αριθμό πρωτοκόλλου 129997/4598 από 2/02/2016 Πόρισμα του Συνηγόρου του Πολίτη.

## Συμπεράσματα – Αντί επιλόγου

Η ανωτέρω παρουσίαση των εν γένει εργοδοτικών υποχρεώσεων, αρχικά έναντι του μισθωτού και, μετέπειτα, έναντι των δημοσίων φορέων στόχο είχε να αναδείξει τον ιδιαίτερα προστατευτικό χαρακτήρα της εργατικής νομοθεσίας στο σύνολό της και να ενισχύσει έτι περισσότερο την εδώ και δεκαετίες παγιωθείσα θέση υπέρ της αναγκαιότητας ύπαρξης του Εργατικού Δικαίου ως αυτοτελούς κλάδου του δικαίου. Έγινε αντιληπτό ότι, ο νομοθέτης μέσα από σειρά αναγκαστικών διατάξεων επεμβαίνει στις εργασιακές σχέσεις, περιορίζοντας θεμιτά την αρχή της συμβατικής ελευθερίας και της σχετικότητας των ενοχών, υπέρ της προστασίας των δικαιωμάτων του εργαζομένου. Περαιτέρω, η πρόβλεψη επιβολής διοικητικών και ποινικών κυρώσεων σε περίπτωση μη συμμόρφωσης του εργοδότη αναμφίβολα ενισχύει την διαπραγματευτική θέση του μισθωτού, ενώ παράλληλα η ανάθεση ελεγκτικών και κυρωτικών αρμοδιοτήτων σε επιμέρους κρατικά όργανα εξασφαλίζει την πιστή και σύμφωνα με το νόμο τήρηση και εφαρμογή των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας. Σε περιόδους όπως του καιρού μας, όπου η εργατική νομοθεσία συγκαταλέγεται στους κλάδους που έχουν πληγεί από τις μνημονιακές ρυθμίσεις όσο κανείς άλλος, η ανάγκη για ύπαρξη και εφαρμογή θεμελιωτικών των εργασιακών δικαιωμάτων διατάξεων είναι επιβεβλημένη όσο ποτέ άλλοτε. Οι συνθήκες και οι όροι απασχόλησης των εργαζομένων εν γένει, και ιδίως των παρεχόντων εξαρτημένη εργασία μισθωτών, αποτελούσαν πάντοτε και θα συνεχίσουν να αποτελούν το σημείο αναφοράς, τον δείκτη προόδου και ρυθμού ανάπτυξης κάθε κοινωνίας που θέλει να αποκαλείται ανεπτυγμένη χώρα.

## ΑΝΑΦΟΡΕΣ

### **ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ**

- [1] **Κουκιάδη Ι.**, Εργατικό Δίκαιο-Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της Ευελιξίας της Εργασίας, Ζ' έκδοση, Εκδόσεις Σάκκουλα, 2014
- [2] **Παπανικολάου Α. Π.**, Ζητήματα του Δικαίου της Παραγραφής, Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα Ε.Ε
- [3] **Λεβέντη Γ.-Παπαδημητρίου Κ.** – Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, ΔΕΝ, 2011
- [4] **Ζερδελή Δ.**, Εργατικό Δίκαιο-Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Γ' έκδοση, Εκδόσεις Σάκκουλα, 2015
- [5] **Καρακατσάνη Α.-Γαρδίκια Σ.**, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, 5<sup>η</sup> έκδοση
- [6] **Ληξουριώτη Ι.**, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, 4<sup>η</sup> έκδοση, Νομική Βιβλιοθήκη
- [7] **Δαγτόγλου Π.Δ.**, Γενικό Διοικητικό Δίκαιο, 7<sup>η</sup> έκδοση, Εκδόσεις Σάκκουλα
- [8] **Λεοντάρη Κ. Μ.**, Εργατικό Δίκαιο, Εκδόσεις Πάμισος, 2014
- [9] **Σγουρινάκη Ν., Θεοδωρά Ε., Αγγελόπουλου Ε.**, Εργατικός Οδηγός Επιχείρησης, Εκδόσεις Οικονομική Βιβλιοθήκη, 3<sup>η</sup> έκδοση
- [10] **Λαναρά Δ. Κ.**, Νομοθεσία Εργατική και Ασφαλιστική-Εφαρμογή Νομολογία Ερμηνεία, Εκδ. Σάκκουλα, 2016
- [11] **Λεβέντη Γ.**, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, Εκδόσεις ΔΕΝ 2007, σελ. 455, 591.
- [12] **Συλλογικός τόμος της Ένωσης Πολιτών για την Παρέμβαση:** Ο Συνήγορος του Πολίτη. Η δημοκρατία σε βάθος, 2000
- [13] **Μπέσιλα-Μακρίδη Ε.**, Έλεγχος διοίκησης-Τόμος Α', Το δικαίωμα της αναφοράς στις αρχές - Οι ανεξάρτητες Αρχές (Ν. 3051/2002) - Ο Συνήγορος του Πολίτη, 2010, Β' έκδοση, Εκδόσεις Σάκκουλα
- [14] **Καρατζά Χ.**, Οι εργασιακές σχέσεις-Μετά τις ρυθμίσεις των μνημονιακών νόμων 2010-2014, Εκδόσεις ΠΙΜ Εργασιακή ΟΕ

### **ΑΡΘΡΟΓΡΑΦΙΑ**

- [1] **Λεβέντης Γ.** – Διάκριση της συμβάσεως εξηρημένης εργασίας από συγγενείς έννοιες, ΔΕΝ 2002, 515
- [2] **Λεβέντη Γ.**, Η εφαρμογή των κανόνων της εργατικής νομοθεσίας επί των γεωργικών μισθωτών, ΔΕΝ 2000, σελ. 550.
- [3] **Μαρκόπουλου Κ.**, Το πιστοποιητικό προϋπηρεσίας των μισθωτών, ΔΕΝ 2004, σελ. 161 επ
- [4] **Χαλαμάνη Α.**, Το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.), ΔΕΝ 2000, Τόμος 56<sup>ος</sup>, σελ. 129 επ

- [5] **Παππά Ε.**, Συνοπτική αναφορά των βασικών υποχρεώσεων του εργοδότη προς τις Δημόσιες Υπηρεσίες και τους εργαζομένους κατά την πρόσληψη, την διάρκεια και τη λύση της εργασιακής σχέσης, ΔΕΝ 2011, Τόμος 67<sup>ος</sup>, σελ. 712 επ.
- [6] **Γεωργιάδου Ν.**, Οι διατυπώσεις δημοσιότητας από την έναρξη έως τη λήξη της εργασιακής σχέσης – Κωδικοποίηση των ισχυουσών διατάξεων της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας, ΔΕΝ 2006, Τόμος 62<sup>ος</sup>, σελ. 737 επ.
- [7] **Υποχρεώσεις των εργοδοτών έναντι του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ**, ΔΕΝ 2016, Τόμος 72<sup>ος</sup>, σελ. 817 επ.
- [8] **Λαδά Δ.**, Η εξοφλητική απόδειξη κατά τη λύση της εργασιακής σχέσης, ΕΕργΔ 1999, Τόμος 58<sup>ος</sup>, σελ. 97επ
- [9] **Λαδά Δ.**, Οικειοθελής αποχώρηση τραπεζοϋπαλλήλου και ύψος χρηματικής αποζημίωσης κατά τα άρθρα 2 ΝΔ 173/1967 και 8 εδ.1 Ν 3198/1955-Παρατηρήσεις με αφορμή την ΑΠ 130/2015, ΔΕΕ 2/2016, σελ. 165 επ.
- [10] **Λαδά Δ.**, Οι θεσμοί αφερεγγυότητας του εργοδότη και η τύχη των μισθών των εργαζομένων, ΕΕργΔ, Τόμος 73<sup>ος</sup> 2014, σελ. 39επ.
- [11] **Παπαδημητρίου Κ.**, Κρατική πολιτική και δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, σε Η πολιτική απασχόλησης στο πλαίσιο της ευρωπαϊκής ένωσης, Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα 2001, σελ. 11επ.
- [12] **Παπαδημητρίου Κ.**, Επαγγελματική επιμόρφωση και εργασιακή σχέση, ΔΕΕ 3(1997), σελ.136επ.
- [13] **Χαλαμάνη Α.**, Κυρώσεις κατά παραβατών της Εργατικής Νομοθεσίας, ΔΕΝ 2004, Τόμος 60<sup>ος</sup>, σελ. 945 επ.
- [14] **Εγκύκλιοι και Έγγραφα ΙΚΑ-ΕΤΑΜ**, ΔΕΝ 2008, Τόμος 64<sup>ος</sup>, σελ. 957επ.
- [15] **Καρατζά Χ.**, ΔΕΝ 2016, Τόμος 72<sup>ος</sup>, σελ. 572 επ.

## ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ

- [1] **ΟΛΑΠ 28/2005**, ΕΕργΔ 2005, 1396
- [2] **ΑΠ 542/2008**, ΕΕργΔ 2009, 116
- [3] **ΑΠ 1472/2000**, ΕλλΔνη 2001, 737
- [4] **ΑΠ 563/2005**, ΕλλΔνη 2007, 468
- [5] **ΣυμβΑΠ 1536/1997**, ΠοινΧρ 1997, 497
- [6] **ΑΠ 201/2008**
- [7] **ΑΠ 226/2003**, ΔΕΝ 2003, 1138
- [8] **ΕφΘεσ 160/2003**, Αρμ 2003, 813
- [9] **ΣΤΕ 3455/1995**, ΕΕργΔ 1996, 502
- [10] **ΑΠ 364/1995**, ΔΕΝ 1995, 925
- [11] **ΑΠ 1269/2005**, ΝοΒ 2006, 212
- [12] **ΑΠ 843/2002**, ΕλλΔνη 2002, 1659



- [13] **ΑΠ 1137/1992**, ΔΕΕ, Τόμος 53<sup>ος</sup>, σελ. 250
- [14] **ΑΠ 945/2001**, ΕΕΔ, Τόμος 61<sup>ος</sup>, σελ. 168
- [15] **ΑΠ 67/2010**, ΕΕΔ, Τόμος 69<sup>ος</sup>, σελ. 627
- [16] **ΑΠ 252/2012**, ΔΕΝ, Τόμος 69<sup>ος</sup>, 2013, σελ. 467
- [17] **ΔΕΚ 8.2.2001 Υπόθ. 350/1999 (Lange)**, ΔΕΕ 7/2001, σελ. 756, ΔΕΝ, Τόμος 57<sup>ος</sup>, σελ. 790, Αρμ. 55, 7/2001, σελ. 1001
- [18] **ΑΠ 823/1990**, ΕΕΔ Τόμος 50<sup>ος</sup>, 1991, σελ. 794
- [19] **ΣΤΕ 242/1989, 762/1988, 4084/1985**
- [20] **ΑΠ 485/2000**, ΕΕργΔ 2001, σελ. 712
- [21] **ΑΠ 1687/2000**, ΕΕργΔ 2002, σελ. 1307
- [22] **ΟΛΣΤΕ 3280/1992**, ΔΕΝ 1993, σελ. 9
- [23] **ΑΠ 1625/2006**, ΕΕργΔ 2007, σελ. 937
- [24] **ΑΠ 998/2012**, ΕΕργΔ 2013, σελ. 46
- [25] **ΟΛΑΠ 4/2003** (ΔΕΝ 2003, σελ. 652 και ΕΕργΔ 2003, σελ. 276
- [26] **ΑΠ 60/2003**, ΕλλΔνη 2003, σελ. 709
- [27] **ΑΠ 888/2015**
- [28] **ΑΠ 75/2009**, ΔΕΝ 2009, σελ. 962
- [29] **ΑΠ 227/1990**, ΕΕργΔ, Τόμος 49<sup>ος</sup>, σελ. 722
- [30] **ΑΠ 107/2006**, ΔΕΝ Τόμος 62<sup>ος</sup>, 2006, σελ. 523=ΕΕργΔ Τόμος 65<sup>ος</sup>, 2006, σελ. 942
- [31] **ΟΛΑΠ 1191/1983**, ΔΕΝ 1984, σελ. 310
- [32] **ΑΠ 2320/2009**, ΔΕΝ 2010, σελ. 1278
- [33] **ΑΠ 524/2008**, ΔΕΝ, Τόμος 66<sup>ος</sup>, 2010, σελ. 488
- [34] **ΑΠ 1144/2012**, ΕΕργΔ, Τόμος 72<sup>ος</sup>, 2013, σελ. 900=ΔΕΝ Τόμος 69<sup>ος</sup>, 2013, σελ. 951
- [35] **ΑΠ 524/2008**, ΔΕΝ, Τόμος 66<sup>ος</sup>, σελ. 488
- [36] **ΑΠ 455/2010**, ΔΕΝ 2010, σελ. 855
- [37] **. ΟΛΑΠ10/2010**, ΔΕΝ 2010, σελ. 1057
- [38] **ΑΠ 666/2002**, ΕλλΔνη 2003, σελ. 753
- [39] **ΑΠ 1316/2004**, ΕλλΔνη 2005, σελ. 138
- [40] **ΑΠ 1292/1994**, ΔΕΝ 1996, σελ. 1021
- [41] **ΣΤΕ 1366/2007 (Γ' Τμήμα)**
- [42] **ΔΠρΑθ 1457/2002**, ΔΕΝ 2003, σελ. 602
- [43] **ΣΤΕ 20/2010**
- [44] **ΣΤΕ 390/2010**, Επιχείρηση, 2010, σελ. 988
- [45] **ΑΠ 1863/1999**, ΔΕΝ 2000, σελ. 69
- [46] **ΑΠ 305/2011**, ΕΕΔ 2011, σελ. 1084
- [47] **ΑΠ 462/2014**, ΔΕΝ 2015, σελ. 645
- [48] **ΑΠ 1719/2010**, ΔΕΝ 2011, σελ. 418
- [49] **ΑΠ 1113/2013**
- [50] **ΕφΠειρ 796/2006**, ΔΕΕ 2007, σελ. 230
- [51] **ΑΠ 1031/2015**, ΔΕΝ 2015, σελ. 1065. Ομοίως και **ΑΠ 403/2014**
- [52] **ΑΠ 131/2015**
- [53] **ΑΠ 394/2015**, ΔΕΝ 2015, σελ. 781
- [54] **ΑΠ1401/2011**
- [55] **ΑΠ 667/2012**, ΕΕΔ 2012, σελ. 1059

- [56] **ΑΠ 1096/2001**, ΔΕΝ 2002, σελ. 88  
[57] **ΕφΠειρ116/2001**, ΕΕΔ 2003, σελ. 518  
[58] **ΜΠρΑθ 938/1995**  
[59] **ΕφΘεσ277/1990**  
[60] **Εφθεσ1255/1992**, ΕΕΔ 1993, σελ. 885.  
[61] **ΑΠ 195/1970**  
[62] **ΑΠ 1138/1975**  
[63] **ΑΠ 132/20015**  
[64] **ΑΠ 78/2016**  
[65] **ΑΠ 498/2016**  
[66] **ΑΠ 316/2017**  
[67] **ΑΠ 498/2016**  
[68] **ΑΠ 526/2016**  
[69] **ΑΠ 360/2015**  
[70] **ΑΠ 180/2015**  
[71] **ΑΠ 337/2017**  
[72] **ΑΠ 180/2015**  
[73] **ΑΠ 639/2015**  
[74] **ΑΠ 2108-2109/2013**  
[75] **ΑΠ 113/2017**  
[76] **ΑΠ 122/2015**  
[77] **ΑΠ, 526/2016**

#### ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΕΣ

- [1] <https://www.sepenet.gr/liferayportal/ektheseis-pepragmenon>  
[2] [www.synigoros.gr](http://www.synigoros.gr)