

ΣΗΜΕΙΩΣΕΙΣ ΔΙΚΑΙΟΥ ΤΗΣ ΕΚΜΕΤΑΛΛΕΥΣΗΣ

Του **Ιάσωνα Κουτούφαρη-Μαλανδρίνου**

Παρακάτω συμπυκνώνεται η εξής ύλη:

1. Γ. Λεβέντη, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας, β' έκδ., Αθήνα, 2007, σελ. 586-634, 326-362.
2. Γ. Λεβέντη-Κ. Παπαδημητρίου, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας, Αθήνα, 2011, σελ. 16-25, 203-222, 708-717.
3. Κ. Παπαδημητρίου, Πληροφορική-Εργασία-Εργατικό Δίκαιο, Αντ. Ν. Σάκκουλας, Αθήνα-Κομοτηνή, 1987, σελ. 29-45, 91-104.

Δεν περιλαμβάνονται εδώ: Γ. Λεβέντη-Κ. Παπαδημητρίου, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας, Αθήνα, 2011, σελ. 751-787, 953-988.

Σημείωση: Οι διατάξεις των ν. 3846/2010 και 3896/2010 αναφέρονται κατ' ανάγκην, διότι περιλαμβάνονται στα διδακτικά εγχειρίδια. Οι αλλαγές που επήλθαν με τον ν. 4052/2012 **δεν λαμβάνονται υπ' όψιν για λόγους νομικής ευσυνειδησίας.**

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΚΑΙ ΕΚΜΕΤΑΛΛΕΥΣΗ			
Έννοια	Η επιχείρηση είναι	συνένωση ανθρώπινου δυναμικού, κεφαλαιουχικών αγαθών, τεχνικών μέσων και	κερδοσκοπικού ή γενικότερα οικονομικού σκοπού.
	Η εκμετάλλευση είναι	άυλων αγαθών προς επιδίωξη ορισμένου	εργασιακού-τεχνικού σκοπού.
Πρόσθετες παρατηρήσεις για την επιχείρηση και την εκμετάλλευση			
1. Οργανική ενότητα (βασικό χαρακτηριστικό της εκμετάλλευσης): τα πρόσωπα (ο φορέας της εκμετάλλευσης και το προσωπικό) και τα τεχνικά μέσα (εγκαταστάσεις, μηχανήματα, πρώτες ύλες, κτλ.) είναι οργανωμένα κατά τέτοιον τρόπο ώστε να επιτυγχάνουν την πραγματοποίηση του εργασιακού-τεχνικού σκοπού της εκμετάλλευσης.			
2. Η επιχείρηση οργανωμένη κατά τρόπο συγκεντρωτικό ταυτίζεται με την εκμετάλλευση , ενώ οργανωμένη κατά τρόπο αποκεντρωτικό (με περισσότερες αυτόνομες παραγωγικές μονάδες) δεν ταυτίζεται με την εκμετάλλευση .			
3. Στην εκμετάλλευση ασκείται το διευθυντικό δικαίωμα , δηλ. οι εργοδοτικές εξουσίες που θίγουν τις ατομικές ελευθερίες και τα δικαιώματα των εργαζομένων.			
Ενδείξεις ότι μία παραγωγική μονάδα είναι εκμετάλλευση			
Ισχυρές	Ιδία διεύθυνση και αυτονομία στην λήψη αποφάσεων περί εργασιακών σχέσεων ¹ =απόδειξη της ομοιογένειας, δηλ. της κοινότητας συμφερόντων των εργαζομένων στην εκμετάλλευση.		
	Ένα αυτοτελές και αυτοδύναμο στάδιο της παραγωγικής διαδικασίας ως αντικείμενο δράσης της μονάδας.		
	Ιδία οργάνωση κοστολόγησης των προϊόντων και εξαγωγή ιδίου αποτελέσματος. ²		
	Ύπαρξη υπηρεσιών που συνήθως διαθέτει μία επιχείρηση (π.χ. γραφείο προσωπικού).		
Πρόσθετες	Γεωγραφική απομάκρυνση από τις λοιπές μονάδες της επιχείρησης.		

¹ Ακόμη και αν ορισμένες κρίσιμες αποφάσεις επιφυλάσσονται στην γενική διεύθυνση της επιχείρησης.

² Ακόμη και αν υπάρχει συνένωση κατά περιόδους σε ενιαίο λογαριασμό.

ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΤΗΣ ΕΚΜΕΤΑΛΛΕΥΣΕΩΣ Ή ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΣΥΝΗΘΕΙΑ		
Συλλογικό μέσο διαμόρφωσης των εργασιακών σχέσεων- γενική και αφηρημένη ρύθμιση των όρων εργασίας του συνόλου των εργαζομένων της εκμεταλλεύσεως		
Έννοια	Ο σταθερός και ομοιόμορφος (δηλ. μη εξατομικευμένος και έχων κάποια διάρκεια) χειρισμός από τον εργοδότη ορισμένων ζητημάτων, που προκαλεί την εντύπωση ότι γίνεται κατ' εφαρμογή κάποιου δεσμευτικού κανόνα.	
Σύνηθες αντικείμενο	Οι οικειοθελείς (δηλ. χωρίς να έχει προς τούτο νομική υποχρέωση) παροχές του εργοδότη (πριμ, επιδόματα, προσαυξήσεις, κτλ).	
Επιφύλαξη	Εφ' όσον ο εργοδότης διατυπώνει σαφή και αναμφίβολη επιφύλαξη κατά την έναρξη καταβολής της παροχής ή προ της δημιουργίας της πρακτικής, η δημιουργία επιχειρησιακής συνήθειας αποκλείεται. Η επιφύλαξη μπορεί να είναι σιωπηρή (προκύπτουσα εκ των τεθειμένων προϋποθέσεων για την χορήγηση της παροχής) ή ρητή (προβλεπόμενη στον κανονισμό εργασίας ή την ατομική σύμβαση).	
Γενεσιουργός λόγος	Ατομική σύμβαση εργασίας (συμβατική θεωρία-κρατούσα)	Ο σταθερός και ομοιόμορφος χειρισμός θεωρείται πρόταση του εργοδότη προς σύναψη εργασίας, την οποία οι μισθωτοί αποδέχονται σιωπηρά. Άρα η πρακτική δεν αποτελεί καθ' εαυτή πηγή του εργατικού δικαίου.
	Νόμος (θεωρία της εμπιστοσύνης-ευρύτητα υποστηριζόμενη στην γερμανική θεωρία)	Ο χειρισμός του εργοδότη προκάλεσε την εμπιστοσύνη στους μισθωτούς ότι θα συνεχιστεί και στο μέλλον. (εξωδικαιοπρακτικός χώρος, ΑΚ 281)
	θεωρία της κανονιστικής ενέργειας της πρακτικής (δεν υποστηρίζεται πλέον)	Δημιουργία ενός εθιμικού κανόνα εντός της εκμετάλλευσης ή συγκεκριμένη τάξη της εκμετάλλευσης, ως αυτόνομη πηγή δικαίου.
Τροποποίηση-κατάργηση	Συμβατική θεωρία (προσφέρει μεγαλύτερη προστασία)	Γίνεται με ρητή ή σιωπηρή αντίθετη συμφωνία
	Θεωρία της εμπιστοσύνης	Γίνεται εφ' όσον μεταβάλλονται οι συνθήκες χορηγήσεως της παροχής
Παρατηρήσεις σχετικά με την τροποποίηση-κατάργηση της επιχειρησιακής συνήθειας		
<p>1. Η τροπ.-καταργ. είναι δυνατή, σε κάθε περίπτωση, για τους νεοπροσλαμβανομένους ύστερα από μία συγκεκριμένη ημερομηνία.</p> <p>2. Για να μην αποτελεί μονομερή βλαπτική μεταβολή, αλλά έγκυρη τροποποιητική σύμβαση, η τροπ.-καταργ. οφείλει να γίνεται:</p> <p>i. με την σύναψη αντίθετης, ρητής ή σιωπηρής συμφωνίας</p> <p>ii. με την δημιουργία αντίθετης πρακτικής (δηλ. αντίθετος σταθερός και ομοιόμορφος χειρισμός χωρίς διαμαρτυρία των εργαζομένων)³.</p> <p>3. Κατά την τροποποίηση της επιχειρησιακής συνήθειας με επιχειρησιακή ΣΣΕ ή με κανονισμό εργασίας, αντί της αρχής της εύνοιας υπέρ των μισθωτών (που εφαρμόζεται π.χ. κατά την συσχέτιση ατομικής σύμβασης και ΣΣΕ), εφαρμόζεται η αρχή της εύνοιας υπέρ της ολότητας των μισθωτών, δηλ. αρκεί η νέα ρύθμιση να είναι ευνοϊκότερη για το σύνολο των μισθωτών της εκμετάλλευσης, έστω κι αν μεμονωμένοι μισθωτοί θίγονται από την τροποποίηση αυτή.</p>		

³ Ιδιαίτερη περίπτωση από την γερμανική νομολογία: ο εργοδότης καταβάλλει μία παροχή στους εργαζομένους για μακρό χρονικό διάστημα. Ύστερα, συνεχίζει να καταβάλλει την παροχή για εξ ίσου μακρό χρονικό διάστημα με την επιφύλαξη όμως της ανάκλησής της ανά πάσα στιγμή, χωρίς αντίδραση εκ μέρους των εργαζομένων. Κατόπιν, ο εργοδότης, επικαλούμενος την επιφύλαξη, διακόπτει την παροχή. Εδώ γίνεται δεκτό ότι δεν αρκεί η προσθήκη μίας επιφύλαξης, αλλά πρέπει η επιφύλαξη να είναι τόσο σαφής, ώστε να αντιλαμβάνεται ο μισθωτός ότι πρέπει να μην αδρανήσει, εάν θέλει να διαφυλάξει την αξίωσή του για καταβολή της παροχής και στο μέλλον.

ΤΟ ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ⁴	
Έννοια	
η εξουσία του εργοδότη να προσδιορίζει και να εξειδικεύει την υποχρέωση προς παροχή εργασίας του μισθωτού, καθορίζοντας το είδος, τον τόπο, τον τρόπο και τον χρόνο εργασίας με σκοπό την προσφορότερη οργάνωση και λειτουργία της εκμετάλλευσης και την κατά το δυνατόν καλύτερη αξιοποίηση της εργασίας, αλλά και η εξουσία να εκδίδει γενικές ή ειδικές οδηγίες που ρυθμίζουν την συμπεριφορά του μισθωτού κατά την εκτέλεση της εργασίας (π.χ. απαγόρευση καπνίσματος).	
Δικαιολόγηση	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Το διευθυντικό δικαίωμα είναι σύμφυτο με την έννοια της εξαρτημένης εργασίας, αποτελώντας το διακριτικό της γνώρισμα σε σχέση με άλλες μορφές παροχής εργασίας. 2. Στην σχέση εξαρτημένης εργασίας, ο εργαζόμενος θέτει την εργασιακή του δύναμη στην διάθεση του εργοδότη. 3. Οι διάφοροι παράγοντες που διαμορφώνουν την εργασιακή σχέση (π.χ. νόμος, ΣΣΕ, κανονισμός, κτλ) δεν (μπορούν να) ρυθμίζουν τους όρους εργασίας κατά τρόπο εξαντλητικό. 	
Νομική φύση (εριζόμενη)	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Κρατούσα άποψη: διαπλαστικό δικαίωμα, ασκούμενο διαρκώς ή διαδοχικώς για να εξειδικεύει και να προσαρμόζει τους όρους εργασίας στις μεταβαλλόμενες συνθήκες. 2. Άλλες απόψεις: εξουσιαστικό δικαίωμα, ενοχικό δικαίωμα. 	
Γενεσιουργός λόγος (εριζόμενος)	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Κρατούσα και ορθή άποψη: η ατομική σύμβαση εργασίας (συμβατική θεωρία). 2. Άλλες απόψεις: η ιδιοκτησία του εργοδότη στα μέσα παραγωγής, το γεγονός ότι ο εργοδότης φέρει τον επιχειρηματικό κίνδυνο, η ένταξη του μισθωτού στην εκμετάλλευση, η φύση και η ουσία της σχέσης εξαρτημένης εργασίας, ο νόμος και το νομολογιακό δίκαιο. 	
Παρατηρήσεις σχετικά με την άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Το διευθυντικό δικαίωμα έχει έντονα λειτουργικό χαρακτήρα, διότι αποβλέπει στην πραγματοποίηση ορισμένων σκοπών. Αν δεν αποβλέπει σε αυτούς,⁵ ασκείται καταχρηστικώς. 2. Ασκώντας το διευθυντικό δικαίωμα, ο εργοδότης προσδιορίζει κατά δίκαιη κρίση⁶ (ΑΚ 371-373) μόνο μη ουσιώδεις όρους εργασίας. 3. Κανόνες: το διευθυντικό δικαίωμα δεν παρέχει εξουσία στον εργοδότη να μεταβάλλει τους όρους εργασίας επί το δυσμενέστερον,⁷ ή να παραβιάζει την αρχή της ίσης μεταχείρισης. 4. Η οριοθέτηση των εργοδοτικών εξουσιών με στόχο την απρόσκοπτη λειτουργία της επιχείρησης και τον σεβασμό των δικαιωμάτων επιτυγχάνεται μέσα από την ατομική σύμβαση εργασίας, αλλά και τις υπόλοιπες πηγές του εργατικού δικαίου, δηλ. το Σύνταγμα, τους νόμους, την ΣΣΕ, την πρακτική της εκμετάλλευσης, τις διαιτητικές αποφάσεις, τις εγκυκλίους, τους γενικούς όρους εργασίας, το έθιμο, τις κοινές αποφάσεις εργοδότη και Συμβουλίου Εργαζομένων για τα θέματα του άρθρου 12 § 4 του ν. 1767/88 (ιδίως αναφορικά με τους τρόπους ελέγχου της παρουσίας και συμπεριφοράς των εργαζομένων με την χρήση οπτικοακουστικών ή άλλων μέσων), και, βεβαίως, τους κανονισμούς εργασίας. 	

⁴ Το διευθυντικό δικαίωμα είναι **μεταβιβαστό** (στους διάφορους εκπροσώπους του εργοδότη: διευθυνόντες υπαλλήλους ή σε απλούς προϊσταμένους του μισθωτού) και δεκτικό ποικίλων συμβατικών περιορισμών και ρυθμίσεων.

⁵ Για παράδειγμα, μία μετάθεση δεν αποβλέπει στην καλύτερη οργάνωση της επιχείρησης, αλλά στην ικανοποίηση αισθήματος εκδίκησης κατά του μισθωτού.

⁶ Δηλ. συνυπολογίζοντας το συμφέρον της επιχείρησης και τα υποκειμενικά στοιχεία του μισθωτού.

⁷ Παράδειγμα 1: Εφ' όσον δεν προκύπτει κάτι διαφορετικό από την ατομική σύμβαση, την ΣΣΕ, κτλ, ο εργοδότης δεν δικαιούται να μεταθέσει τον εργαζόμενο σε άλλη εκμετάλλευση, εάν κατ' αυτόν τον τρόπο μεταβάλλονται σημαντικά και επί το δυσμενέστερον οι συνθήκες ζωής και εργασίας του τελευταίου. Εάν ο εργοδότης διατηρεί εκμεταλλεύσεις σε διαφορετικούς τόπους: α) δικαιούται κατ' αρχήν να μεταθέτει τον εργαζόμενο και ελέγχεται για κατάχρηση δικαιώματος (νομολογία), β) δικαιούται να μεταθέτει τον εργαζόμενο, μόνο εάν, κατά την πρόσληψη του μισθωτού: i. διέθετε ήδη δίκτυο εκμεταλλεύσεων σε διαφορετικούς τόπους και ii. ο μισθωτός γνώριζε το γεγονός αυτό, ακόμη κι αν δεν γνώριζε ακριβώς την έκταση του δικτύου (θεωρία και παλαιότερη νομολογία).

Παράδειγμα 2: Ο εργοδότης μπορεί να προσδιορίζει μονομερώς το είδος εργασίας του μισθωτού, αλλά δεν δικαιούται να υποβιβάζει τον εργαζόμενο, να τού αναθέτει καθήκοντα άλλα από τα προβλεπόμενα στην σύμβαση εργασίας (παρά μόνον εφ' όσον αυτό είναι προσωρινό και έκτακτο, και δικαιολογείται από την καλή πίστη, τα συναλλακτικά ήθη και τον προσωπικό δεσμό εργοδότη-μισθωτού, βλ. και ΑΚ 659), ή να περιορίζει τα συμβατικά καθήκοντα με ή χωρίς παράλληλη μείωση των αποδοχών του.

ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (βασικό νομοθέτημα: ν.δ. 3789/57 + ν. 1767/88.)	
Έννοια	Αυτοτελής πηγή του εργατικού δικαίου που ρυθμίζει το εσωτερικό δίκαιο της εκμετάλλευσης (=εργασιακές σχέσεις κατά το στάδιο της εκτελέσεως της εργασίας).
Είδη	Κανονισμοί καταρτιζόμενοι με επιχειρησιακή ΣΣΕ.
	Κανονισμοί εκδιδόμενοι με κοινή απόφαση Συμβουλίου Εργαζομένων και εργοδότη βάσει του ν. 1767/88.
	Κανονισμοί βάσει του ν.δ. 3789/57.
	Κανονισμοί βάσει ειδικών νόμων.
Πού καταρτίζονται;	υποχρεωτικά σε επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις ή «εργασίες» με προσωπικό μεγαλύτερο από 70 άτομα (ανεξαρτήτως λοιπών παραγόντων).
	με απόφαση του Υπ. Εργασίας σε επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις ή «εργασίες» με προσωπικό μικρότερο από 70 άτομα και μεγαλύτερο από 40 άτομα.
Νομική ενέργεια του κανονισμού εργασίας	
Σύμφωνα με την νομολογία , οι κανονισμοί του ν.δ. 3789/57 έχουν ισχύ συμβάσεως , άρα η παραβίασή τους δεν ιδρύει λόγο αναιρέσεως (ΚπολΔ 559 § 1). Σύμφωνα με την θεωρία , οι κανονισμοί διαθέτουν κανονιστική ισχύ , διότι η επιβολή ενιαίας τάξεως, ομοιομορφίας και ίσης μεταχείρισης προϋποθέτουν άμεση και αναγκαστική ενέργεια των διατάξεων του κανονισμού στις ατομικές σχέσεις εργασίας. Την θεωρία ακολουθεί και ο ν. 1767/88, ορίζοντας ότι οι κανονισμοί έχουν ισχύ όμοια με των ΣΣΕ. ⁸	
Υπάρχουν, λοιπόν, δύο είδη κανονισμών (κανονισμοί συμβατικοί του ν.δ. 3789/57 και κανονισμοί με κανονιστική ισχύ βάσει επιχειρησιακής ΣΣΕ ή κοινής συμφωνίας Συμβουλίου Εργαζομένων και εργοδότη); Όχι, διότι μία τέτοια διάκριση οδηγεί σε αδιέξοδα. ⁹ Κατά ορθή άποψη, η διάταξη του ν. 1767/88 περί κανονιστικής ισχύος αποτελεί διάταξη άμεσης εφαρμογής , δηλ. καταλαμβάνει όλους τους κανονισμούς, συμπεριλαμβανομένων εκείνων του ν.δ. 3789/57 (μη γνήσια αναδρομή).	

ΤΡΟΠΟΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΝΟΝΙΣΜΩΝ		
(σε περίπτωση σύγκρουσης, ο ν. 1767/88 υπερισχύει του ν.δ. 3789/57)		
Ρυθμίζεται ο κανονισμός στην επιχειρησιακή ΣΣΕ;		
ΝΑΙ	ΟΧΙ ¹⁰	
	Έχει εκλεγεί Συμβούλιο Εργαζομένων;	
	ΟΧΙ	ΝΑΙ
	Ο κανονισμός ρυθμίζεται μονομερώς από τον εργοδότη βάσει του ν.δ. 3789/57 (για την διαδικασία, βλ. πίνακα παρακάτω)	Υπάρχει διαφορά μεταξύ των πλευρών;
ΟΧΙ		ΝΑΙ
		Μεσολάβηση και διαιτησία (ν. 1876/90)

Διαδικασία μονομερούς κατάρτισης του κανονισμού βάσει του ν.δ. 3789/57¹¹		
1. Κατάρτιση κανονισμού		
2. Έλεγχος νομιμότητας και σκοπιμότητας από την Διοίκηση		
3. Κύρωση κανονισμού		4. Τήρηση του όρου δημοσιότητας (δηλ. ανάρτηση του κανονισμού στον τόπο εργασίας)
<i>Ιδιωτικές</i>	<i>Δημόσιες / Δημοτικές / νπδδ / Τράπεζες</i>	
<i>Κύρωση από τον Νομάρχη, ενεργούμενη από τις κατά τόπους επιθεωρήσεις εργασίας</i>	<i>Κύρωση με κοινή απόφαση του Υπ. Εργασίας και του Υπ. που ασκεί την εποπτεία</i>	
5. Θέση σε ισχύ του κανονισμού		

⁸ Τηρείται, μάλιστα, και ο ίδιος όρος δημοσιότητας, δηλ. κατάθεση στην αρμόδια υπηρεσία του Υπ. Εργασίας.

⁹ Αυτό φαίνεται ιδίως όταν αντικαθίσταται συμβατικός κανονισμός με κανονισμό που συνιστά προϊόν συμφωνίας Συμβουλίου Εργαζομένων και εργοδότη. Τότε, ο δεύτερος καταργεί τον πρώτο (αρχή της διαδοχής των τάξεων, λατινιστί *lex posterior derogat legi priori*), αλλά οι ευνοϊκότερες ρυθμίσεις του πρώτου υπερισχύουν των δυσμενεστέρων διατάξεων του δεύτερου (αρχή της εύνοιας).

¹⁰ Η επιχειρησιακή συνδ. οργάνωση δεν επιδιώκει την ρύθμιση του κανονισμού με την ΣΣΕ.

¹¹ Δεν απαιτείται η σύμφωνη γνώμη του προσωπικού, το οποίο, όμως, μπορεί να προσφύγει (μέσω της συνδ. οργάνωσής του) κατά των παρανόμων διατάξεων του κανονισμού ενώπιον του Τμήματος Κανονισμών Εργασίας.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΤΩΝ ΚΑΝΟΝΙΣΜΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ				
	Ρυθμίζονται από τον κανονισμό;			
Κάθε όρος εργασίας που emπίπτει χρονικά στο στάδιο της εκτελέσεως	OXI			
Οι βασικοί όροι της εργασιακής σχέσης (π.χ. μισθολογικά, υπερωρίες)	OXI (εξάιρεση: οι κανονισμοί βάσει ειδικών νόμων) ¹²			
Όροι εργασίας σχετικά με την ρύθμιση πειθαρχίας, τάξεως, συμπεριφοράς, συνεργασίας και συμβίωσης των μισθωτών εντός της εκμετάλλευσης, εσωτερικής οργάνωσης και λειτουργίας της εκμετάλλευσης	NAI	Προαγωγές-Βαθμολογική εξέλιξη του προσωπικού (ουσιαστικά το νομικό κριτήριο είναι το ίδιο τόσο στους συμβατικούς όσο και στους «κανονιστικούς»): 1. αντίθεση προαγωγής στην καλή πίστη. 2. προφανής υπεροχή παραλειφθέντος έναντι προαχθέντος)	Κανονισμοί συμβατικοί Άδικη κρίση του εργοδότη, εάν η προαγωγή εξαρτάται από συνδρομή προσόντων που αυτός ή όργανό του διαπιστώνει.	Πλασματική πλήρωση της αίρεσης (ΑΚ 207), διότι πρόκειται για δικαιοπραξία υπό αναβλητική αίρεση (ΑΚ 201).
			Κανονισμοί με ισχύ νόμου παράλειψη προαγωγής εργαζομένου καταφανώς υπερέχοντος κατά τα προβλεπόμενα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα	Κατάχρηση δικαιώματος (ΑΚ 281).
			Όριο ηλικίας για αποχώρηση από την εργασία ¹³	Ενιαία ρύθμιση για όλους τους μισθωτούς της εκμετάλλευσης.
			Πειθαρχικό Δίκαιο	Βλ. παρακάτω.

ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ	
Πειθαρχικά όργανα	ο εργοδότης ή ανάθεση σε άλλα πρόσωπα ή πειθαρχικά συμβούλια που ιδρύονται από τον κανονισμό (=όργανα εργοδοτικά και όχι συλλογικά διοικητικά).
Οι πειθαρχικές αποφάσεις	είναι αιτιολογημένες και περιέχουν όλα τα πραγματικά περιστατικά που συνιστούν το πειθαρχικό παράπτωμα. υποβάλλονται σε δικαστικό έλεγχο νομιμότητας και ουσιαστικής ορθότητας (+ΑΚ 281), κατ' επίκλησιν της ΑΚ 371.

¹² Νομολογιακώς έχει κριθεί ότι η ρύθμιση θεμάτων πέραν του παραδοσιακού περιεχομένου των κανονισμών δεν μπορεί να αποκλείσει ευνοϊκότερες ρυθμίσεις των ΣΣΕ, παρά μόνο για λόγους γενικότερου συμφέροντος.

¹³ Κατά πάγια νομολογία, όταν προβλέπεται υποχρεωτική αποχώρηση με την συμπλήρωση του ορίου ηλικίας, χωρίς δικαίωμα καταγγελίας από τον εργοδότη πριν από την συμπλήρωση, η σύμβαση είναι ορισμένου χρόνου.

Αρχές πειθαρχικής διαδικασίας (Προσοχή: η αρχή nullum crimen nulla poena sine lege ισχύει με περιορισμούς)	
1. Πειθαρχική ποινή δεν επιβάλλεται για πειθαρχικό παράπτωμα που δεν προβλέπει ο κανονισμός. Αρκεί η γενική περιγραφή του παραπτώματος. 2. Η ποινή είναι ανάλογη με την βαρύτητα του παραπτώματος (ΑΚ 281). 3. Απαγορεύεται η αναδρομική εφαρμογή ποινικής διάταξης, καθώς και η κατ' αναλογία επιβολή ποινής σε μη προβλεπόμενο παράπτωμα. 4. Το ίδιο παράπτωμα τιμωρείται μόνο μία φορά (non bis in idem). 5. Ο διωκόμενος καλείται σε γραπτή ή προφορική απολογία πριν από την επιβολή της ποινής. 6. Η πειθαρχική διαδικασία κινείται εντός ευλόγου χρόνου από την διάπραξη του παραπτώματος, ενώ είναι δυνατόν να προβλέπεται και χρόνος παραγραφής για τα παραπτώματα.	
Εχέγγυα αμεροληψία των πειθαρχικών συμβουλίων	
Αποκλείεται η συμμετοχή	προσώπων που συνδέονται με τον διωκόμενο με δεσμό ιδιάζουσας φιλίας ή έχθρας. που εξετάστηκαν ως μάρτυρες κατά την διοικητική ανάκριση και κατέθεσαν εις βάρος του διωκόμενου. υπαλλήλων, κατά των οποίων ο διωκόμενος έχει υποβάλει αναφορά.
Δεν αποκλείεται η συμμετοχή προσώπων που ενήργησαν ανακρίσεις κατά την πειθαρχική διαδικασία.	

ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΕΣ ΠΟΙΝΕΣ	
1. Παρατήρηση ¹⁴	Επιστά την προσοχή του εργαζομένου (χωρίς να θίγει την προσωπικότητά του) στις συνέπειες της ανάρμοστης συμπεριφοράς του και της πλημμελούς εκτέλεσης της εργασίας.
2. Επίπληξη	Επιβάλλεται στα κάπως βαρύτερα παραπτώματα.
3. Επιβολή προστίμου	Δεν υπερβαίνει το 25% του ημερομισθίου ή του μισθού μίας ημέρας για ένα και το αυτό παράπτωμα.
4. Υποχρεωτική αποχή από την εργασία	1. Προϋποθέτει υποτροπή σε σοβαρή αντιπειθαρχική παράβαση. 2. Ο διωχθείς δεν δικαιούται αποδοχές, αλλά η σύμβασή του δεν λύεται. 3. Ο διωχθείς μπορεί, εντός 5 ημερών, να ασκήσει έφεση ενώπιον του Τμήματος Κανονισμών Εργασίας και (μετά τον ν. 2639/98) ενώπιον του Νομάρχη. Η άσκηση της εφέσεως αναστέλλει την εκτέλεση της ποινής. 4. Η απόφαση επί της εφέσεως δεν ελέγχεται με αίτηση ακυρώσεως από το ΣτΕ. 5. Η ιδιωτική φύση της διαφοράς παραμένει, παρά την ανάμειξη της Διοίκησης.
Παρατηρήσεις σχετικά με τις πειθαρχικές ποινές	
1. Η απαρίθμηση των 4 ποινών στο άρθρο 1 § 3 του ν.δ. 3789/57 είναι περιοριστική , δηλ. απαγορεύεται η πρόβλεψη βαρύτερων ποινών (π.χ. οριστική απόλυση). 2. Η πειθαρχική ποινή διακρίνεται από το διοικητικό μέτρο (π.χ. επιτρέπεται η θέση σε διαθεσιμότητα υπόπτου για πειθαρχικό παράπτωμα). 3. Η πειθαρχική ποινή διακρίνεται από την απόλυση μη πειθαρχικού χαρακτήρα (π.χ. το πειθαρχικό παράπτωμα μπορεί να αποτελέσει σπουδαίο λόγο καταγγελίας ή ουσιώδη παράβαση των όρων της ΣΣΕ).	

¹⁴ Φυσικά, η παρατήρηση ως πειθαρχική ποινή διακρίνεται από παρατηρήσεις, συστάσεις και υποδείξεις του εργοδότη προς τον εργαζόμενο κατά την διάρκεια της εκτέλεσης της εργασίας.

ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΙ ΒΑΣΕΙ ΕΙΔΙΚΩΝ ΝΟΜΩΝ	
ΕΙΔΗ	
Κανονισμοί που κυρώθηκαν με νόμο και έχουν ισχύ νόμου	Α.Τ.Ε., Ολυμπιακή Αεροπορία, Κέντρο Βρεφών Μητέρα, Εθνική Τράπεζα, Α.Σ.Π.Α., Ελληνική Εταιρεία Υδάτων
Κανονισμοί που κυρώθηκαν με υπουργική απόφαση και έχουν ισχύ νόμου	Ο.Σ.Ε., Η.Λ.Π.Α.Π., Ο.Τ.Ε., ΕΛ.ΤΑ., Ε.Ρ.Τ., Ε.Τ.Β.Α., Ο.Α.Σ.Θ., Ο.Λ.Π.
Κανονισμοί που θεσπίστηκαν αμέσως από τον νομοθέτη και έχουν ισχύ νόμου	Γεωργικοί Συνεταιρισμοί, Κ.Τ.Ε.Λ., ξενοδοχεία, φορτοεκφορτωτές κλπ.
Κανονισμοί που εκδόθηκαν από εργοδότες μετά από νομοθετική εξουσιοδότηση, δημοσιεύθηκαν στην ΕτΚ και έχουν συμβατική ισχύ	Δ.Ε.Η., Τράπεζα της Ελλάδος, Κ.Υ.Δ.Ε.Π., Ιονική Τράπεζα
Παρατηρήσεις σχετικά με τους κανονισμούς βάσει ειδικών νόμων	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Το περιεχόμενο των κανονισμών είναι ευρύτερο από τους κανονισμούς του ν.δ. 3789/57 (βλ. σχετικά παραπάνω). 2. Τα Υπηρεσιακά Συμβούλια που προβλέπουν οι κανονισμοί με ισχύ νόμου αποτελούν όργανα της επιχείρησης και όχι της Δημόσιας Διοίκησης. 3. Η πειθαρχική εξουσία ασκείται από ανεξάρτητα πειθαρχικά συμβούλια και όχι από τον εργοδότη. 4. Κατά την νομολογία, ο δικαστικός έλεγχος των πειθαρχικών αποφάσεων είναι μόνο νομιμότητας. Η θεωρία καταδικάζει τον περιορισμό, διότι ο ιδιωτικός χαρακτήρας της ανακύπτουσας διαφοράς παραμένει. 	

ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ (ΔΙΑΔΟΧΗ) ΚΑΝΟΝΙΣΜΩΝ		
	αντικαθίσταται ή τροποποιείται με...	
Κανονισμός βάσει επιχειρησιακής ΣΣΕ	νεώτερη επιχειρησιακή ΣΣΕ (προς κάθε κατεύθυνση). ¹⁵	αρχή της τάξεως / αρχή της διαδοχής των ρυθμίσεων
Κανονισμός βάσει συμφωνίας Συμβουλίου Εργαζομένων και εργοδότη	νεώτερη συμφωνία Συμβουλίου Εργαζομένων και εργοδότη (προς κάθε κατεύθυνση).	
Κανονισμός βάσει του ν.δ. 3789/57	νεώτερο κανονισμό βάσει της ίδιας διαδικασίας (προς κάθε κατεύθυνση).	
Κανονισμός βάσει του ν.δ. 3789/57	κανονισμό βάσει συμφωνίας Συμβουλίου Εργαζομένων και εργοδότη ή επιχειρησιακής ΣΣΕ (προς το συμφέρον της ολότητας ή της πλειοψηφίας των εργαζομένων και την εύρυθμη λειτουργία της εκμετάλλευσης).	αρχή της εύνοιας υπέρ της ολότητας των μισθωτών
Κανονισμός βάσει συμφωνίας Συμβουλίου Εργαζομένων και εργοδότη	κανονισμό βάσει επιχειρησιακής ΣΣΕ (μόνο προς το συμφέρον των εργαζομένων)	αρχή της εύνοιας

¹⁵ Δηλ. είτε ευνοϊκότερα είτε δυσμενέστερα.

ΙΣΧΥΣ ΤΟΥ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΥ ΜΕΤΑ ΑΠΟ ΜΕΤΑΒΙΒΑΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ, ΕΚΜΕΤΑΛΛΕΥΣΗΣ Ή ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΕΚΜΕΤΑΛΛΕΥΣΗΣ	
Η μεταβιβασθείσα επιχείρηση ή εκμετάλλευση... διατηρεί την ταυτότητα και την αυτονομία της	1. Ο ισχύων κανονισμός παραμένει σε λειτουργία. 2. Ο διάδοχος εργοδότης δικαιούται να καταρτίσει νέο κανονισμό είτε για την μεταβιβασθείσα μονάδα είτε (συνηθέστερα) για το σύνολο των εργαζομένων της επιχείρησης που προέκυψε μετά την μεταβίβαση.
διαλύεται και τα επί μέρους στοιχεία της (ιδίως το προσωπικό) εντάσσονται και ενσωματώνονται στην επιχείρηση του διαδόχου εργοδότη	1. Ισχύει ο κανονισμός της επιχείρησης στην οποία τα στοιχεία εντάσσονται.
συνενώνεται και συγχωνεύεται με επιχείρηση του διαδόχου εργοδότη έτσι ώστε να διαλύονται και οι δύο ως οργανωμένες ενότητες και η δημιουργούμενη νέα επιχείρηση να μην ταυτίζεται με τις προηγούμενες	1. Ο ισχύων κανονισμός παραμένει σε λειτουργία, παράλληλα με τον κανονισμό της άλλης συγχωνευμένης μονάδας. 2. Η παράλληλη ισχύς δύο κανονισμών δημιουργεί προβλήματα: ο διάδοχος εργοδότης οφείλει τάχιστα να καταρτίσει νέο κανονισμό, ώστε να αποκατασταθεί η ενιαία τάξη στη εκμετάλλευση.
Γενική παρατήρηση σχετικά με την ισχύ κανονισμού μετά την μεταβίβαση	
Ο διάδοχος εργοδότης δεσμεύεται αυτοδικαίως και εκ του νόμου (δέσμευση κανονιστική, δηλ. άμεση και αναγκαστική), χωρίς να απαιτείται η συναίνεσή του, να συνεχίσει να τηρεί τον κανονισμό που ίσχυε προ της μεταβίβασης. Εν τούτοις, δικαιούται να καταρτίσει νέο κανονισμό μετά την μεταβίβαση, με τον οποίο μπορεί να τροποποιηθεί ή να αντικατασταθεί ο κανονισμός της μεταβιβασθείσας επιχείρησης ή εκμετάλλευσης προς κάθε κατεύθυνση.	

ΣΥΜΒΟΥΛΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ¹⁶					
<p>Βασικό νομοθέτημα: ν. 1767/88. Θεσμός συμμετοχής των εργαζομένων στις αποφάσεις που τούς αφορούν (: όργανα εκπροσώπησης των εργαζομένων με συμμετοχικές και γνωμοδοτικές αρμοδιότητες). Συνεργάζονται¹⁷ με τα συνδ. όργανα, με την διαφορά ότι δεν αποτελούν όργανα αγωνιστικής αντιπαράθεσης, διεκδίκησης συμφερόντων ή διεξαγωγής εργατικών αγώνων, αλλά όργανα συνεργασίας με τον εργοδότη που στοχεύουν στην βελτίωση των συνθηκών εργασίας και στην ανάπτυξη επιχείρησης. Ωστόσο: Δυσπιστία συνδ. οργανώσεων + μη υποχρεωτικότητα → αδιαφορία για την εκλογή Συμβουλίων → απογοητευτική εφαρμογή του ν. 1767/88</p>					
Έκταση εφαρμογής του ν. 1767/88					
<p>Κάθε μορφής επιχείρηση, εκμετάλλευση, κτλ, δημόσια ή ιδιωτική (ΕΞΑΙΡΟΥΝΤΑΙ: i. το ναυτεργατικό προσωπικό των ναυτιλιακών επιχειρήσεων, ii. τα Συμβούλια των επιχειρήσεων του ν. 1365/83 που έχουν συσταθεί προ του ν. 2224/94)</p>					
Επιχείρηση		Επιχείρηση με περισσότερες εκμεταλλεύσεις σε γεωγραφική απόσταση		Συνδεδεμένες επιχειρήσεις	
Υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση;		Απασχολούνται στην εκμετάλλευση 50 μισθωτοί;		Εκπροσώπηση των άλλων επιχειρήσεων από το Συμβούλιο της μίας	Συμβούλιο Ομίλου
ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΝΑΙ	ΟΧΙ		
Συμβούλιο, εάν απασχολούνται τουλάχιστον 50 μισθωτοί	Συμβούλιο, εάν απασχολούνται τουλάχιστον 20 μισθωτοί	Ξεχωριστό Συμβούλιο	Ενιαίο Συμβούλιο με την πλησιέστερη μονάδα		
Οργάνωση και λειτουργία (βασικό νομοθέτημα: ν. 1767/88)¹⁸					
<ol style="list-style-type: none"> Αριθμός μελών ανάλογος με τον αριθμό των απασχολούμενων. Διετής θητεία. Εκλογή με άμεση και μυστική ψηφοφορία από την ΓΣ των εργαζομένων. Δικαίωμα εκλέγειν και εκλέγεσθαι: κάθε μισθωτός (πλην των μαθητευόμενων) που έχει συμπληρώσει την προηγούμενη των εκλογών ημέρα δίμηνο στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση. Εκλογικό σύστημα απλής αναλογικής (το ίδιο με τις συνδ. οργανώσεις), αλλά μη υποχρεωτικό (δυνατότητα καθορισμού άλλου με πλειοψηφία 2/3 των παρόντων στην ΓΣ). 					
Αρμοδιότητες					
<p>Δικαίωμα συναπόφασης με τον εργοδότη περιοριστικώς για ορισμένα θέματα,¹⁹ εφ' όσον τα θέματα αυτά δεν ρυθμίζονται από ΣΣΕ,²⁰ και στην επιχείρηση δεν λειτουργεί συνδ. οργάνωση που τα έχει ρυθμίσει ή επιδιώκει να τα ρυθμίσει.</p>					

¹⁶ Σχετικά με τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων και το όργανο εκπροσώπησης των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Εταιρεία, βλ. Γ. Λεβέντη, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας, β' έκδ., Αθήνα, 2007, σελ. 629- 634.

¹⁷ Οι συμφωνίες Συμβουλίου και εργοδότη δεν δεσμεύουν τις συνδ. οργανώσεις, το Συμβούλιο ενημερώνει τις συνδ. οργανώσεις, και οι συνδ. οργανώσεις υποβοηθούν το έργο του Συμβουλίου.

¹⁸ Σχετικά με την εξέλιξη των ρυθμίσεων για τα Συμβούλια Εργαζομένων, βλ. Γ. Λεβέντη, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας, β' έκδ., Αθήνα, 2007, σελ. 616-619.

¹⁹ Αυτά είναι (άρθρο 12 του ν. 1767/88): 1. **εσωτερικός κανονισμός** της επιχείρησης, 2. **κανονισμός υγιεινής και ασφάλειας** της επιχείρησης, 3. κατάρτιση ενημερωτικών προγραμμάτων για νέες μεθόδους οργάνωσης της επιχείρησης και χρήση τεχνολογιών, 4. προγραμματισμός επιμόρφωσης διαρκούς εκπαίδευσης και μετεκπαίδευσης προσωπικού, 5. **τρόπος ελέγχου παρουσίας και συμπεριφοράς του προσωπικού** στα πλαίσια της προστασίας της προσωπικότητας των εργαζομένων (βλ. ιδίως οπτικοακουστικά μέσα), 6. προγραμματισμός των κανονικών αδειών, 7. επανένταξη αναπήρων από εργατικό ατύχημα που έγινε στην επιχείρηση, 8. προγραμματισμός και έλεγχος πολιτιστικών, κτλ. εκδηλώσεων.

²⁰ Το Συμβούλιο δεν δικαιούται να επαναρρυθμίσει θέματα που ρυθμίζει ήδη η ΣΣΕ, ούτε κάν ευνοϊκότερα (προτεραιότητα της ΣΣΕ-σε περίπτωση σύγκρουσης, επικρατεί η ΣΣΕ).

<p>Δικαίωμα πληροφόρησης: έγκαιρη και σαφής ενημέρωση, μία φορά τον χρόνο ή εκτάκτως εντός 20 ημερών, πριν από την εφαρμογή των εργοδοτικών αποφάσεων σχετικών με ορισμένα ζητήματα.²¹</p> <p>i. Το δικαίωμα δεν επεκτείνεται σε επιχειρησιακά απόρρητα (τραπεζικό-δικηγορικό απόρρητο, ευρεσιτεχνίες, θέματα εθνικής ασφάλειας), και δεν καταργεί το καθήκον εχεμυθείας (δηλ. την υποχρέωση να μην ανακοινώνονται σε τρίτους, χωρίς την συγκατάθεση του εργοδότη, πληροφορίες αναφορικά με στοιχεία ιδιαιζούσης σημασίας, η διαρροή των οποίων βλάπτει την επιχείρηση), που ισχύει για όλη την διάρκεια της εργασιακής σχέσης + 5 έτη μετά την λήξη της.</p> <p>ii. Η παράλειψη ενημέρωσης δεν θίγει το κύρος της απόφασης, αλλά ενδεχομένως γεννά υποχρέωση προς αποζημίωση για τους μισθωτούς που βλάπτονται από αυτήν.</p>		
<p>Δικαίωμα διαβούλευσης με τον εργοδότη, εφ' όσον κάτι τέτοιο ορίζεται από γενικούς ή ειδικούς νόμους και δεν υπάρχει συνδ. οργάνωση.</p>		
<p>Υποχρέωση τακτικής επικοινωνίας Συμβουλίου και εργοδότη (κοινές συσκέψεις κάθε δεύτερο μήνα + εκτάκτως εάν το ζητήσει η μία πλευρά – τα θέματα προς συζήτησιν γνωστοποιούνται 5 εργάσιμες ημέρες πριν την σύσκεψη).</p>		
<p>Διευκολύνσεις (όμοιες με της συνδ. δράσης)</p>	<p>Δικαίωμα διατήρησης πίνακα ανακοινώσεων, δικαίωμα πραγματοποίησης συνελεύσεων στον χώρο εργασίας, δικαίωμα λειτουργίας γραφείου στον χώρο εργασίας, δικαίωμα εισόδου στον χώρο εργασίας προς εκτέλεσιν των καθηκόντων τους.</p>	
<p>Άδειες μετ' αποδοχών (διευκόλυνση)</p>	<p>2 ώρες/εβδομάδα στον Πρόεδρο / Αναπληρωτή Πρόεδρο προς εκτέλεσιν των καθηκόντων τους.</p> <p>12 ημέρες στα μέλη (κατά την θητεία τους) για επιμόρφωση.</p>	
<p>Προστασία (όμοια με των συνδικαλιστικών στελεχών)</p>	<p>κατά της απόλυσης²²</p>	<p>Όσο διαρκεί η θητεία και 1 έτος μετά την λήξη της. Τα παραιτούμενα μέλη προστατεύονται μόνο μέχρι την παραίτηση.</p>
	<p>κατά της μετάθεσης</p>	<p>Όσο διαρκεί η θητεία.</p>

²¹ 1. αλλαγή νομικού καθεστώτος της επιχείρησης, 2. ολική ή μερική μεταφορά, επέκταση ή περιορισμών των εγκαταστάσεων, 3. εισαγωγή νέας τεχνολογίας, 4. αλλαγή στην διάρθρωση προσωπικού (μείωση ή αύξηση του αριθμού, θέση σε διαθεσιμότητα, εκ περιτροπής εργασία), 5. ετήσιος προγραμματισμός επενδύσεων για μέτρα υγιεινής και ασφαλείας, 6. παροχή στο Συμβούλιο κάθε στοιχείου που αναφέρεται στα θέματα για τα οποία δικαιούται να συναποφασίζει (άρθρο 12 του ν. 1767/88), 7. προγραμματισμός υπερωριακής εργασίας, 8. γενικές οικονομικές τάσεις της επιχείρησης και προγραμματισμός της παραγωγής, 9. ισολογισμός και απολογισμός, 10. λογαριασμός εκμετάλλευσης της επιχείρησης.

²² Επιτρέπεται μόνον εφ' όσον συντρέχει σπουδαίος λόγος του άρθρου 14 § 10 του ν. 1264/82 και μόνο μετά από απόφαση της Επιτροπής Προστασίας Συνδικαλιστικών Στελεχών.

ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗΣ ΔΡΑΣΗΣ		
Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις δικαιούνται ²³	να διανέμουν ανακοινώσεις τους εντός του χώρου εργασίας.	
	να πραγματοποιούν έκτακτες ή τακτικές συνελεύσεις εντός του χώρου εργασίας.	
	να διατηρούν γραφείο εντός του χώρου εργασίας.	
	να συναντώνται με τον εργοδότη ή εκπρόσωπό του. ²⁴	
	να παρευρίσκονται κατά τις επιθεωρήσεις που ενεργούν τα αρμόδια όργανα του Υπουργείου Εργασίας.	
ΣΥΓΚΡΟΥΣΗ ΚΑΙ ΟΡΙΟΘΕΤΗΣΗ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΕΝΤΟΣ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ		
ΣΥΓΚΡΟΥΟΜΕΝΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ		ΟΡΙΟΘΕΤΗΣΗ
ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΑ	ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΑ ²⁵	
Ιδιοκτησία στα μέσα παραγωγής (Σ 17) και οικονομική ελευθερία (Σ 5 § 1, 3)	Δικαίωμα διατήρησης πίνακα ανακοινώσεων και διανομής ανακοινώσεων στον χώρο εργασίας	<ol style="list-style-type: none"> 1. Να μην προκαλείται ζημία ή ρύπανση στις εγκαταστάσεις. 2. Να μην παρακωλύεται η παραγωγική διαδικασία (=διανομή εκτός χρόνου απασχολήσεως). 3. Η επιλογή του χώρου να προκύπτει κατόπιν συμφωνίας του εργοδότη και της συνδ. οργάνωσης. 4. Η συνδ. οργάνωση να μην χρησιμοποιεί άλλον χώρο πλην του συμφωνημένου.
	Δικαίωμα πραγματοποίησης συνελεύσεων στον χώρο εργασίας	<ol style="list-style-type: none"> 1. Να μην προκαλείται ζημία στις εγκαταστάσεις. 2. Να μην παρακωλύεται η παραγωγική διαδικασία (=συνελεύσεις εκτός των χώρων παραγωγής και εκτός χρόνου απασχολήσεως). 3. Η υποχρέωση βαρύνει μόνο τις εκμεταλλεύσεις²⁶ με 80 τουλάχιστον μισθωτούς και εφ' όσον έχουν την δυνατότητα (αλλιώς, μίσθωση άλλου κατάλληλου χώρου σε ακτίνα 1 χλμ από τον χώρο εργασίας, χωρίς την συναίνεση της συνδ. οργ.).
	Δικαίωμα λειτουργίας γραφείου στον χώρο εργασίας	<ol style="list-style-type: none"> 1. Η υποχρέωση βαρύνει μόνο τις εκμεταλλεύσεις με περισσότερους από 100 μισθωτούς και η έκτασή της προσδιορίζεται ανάλογα με τις δυνατότητες. 2. Η είσοδος τρίτων (π.χ. εκπροσώπων υπερκειμένων οργανώσεων) στο γραφείο εντός της επιχείρησης εμποδίζεται μόνον αν το δικαίωμα ασκείται καταχρηστικά.
Άσυλο της επιχείρησης (Σ 9)	Δικαίωμα εισόδου στην επιχείρηση (προς άσκηση των λοιπών δικαιωμάτων)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Η προστασία του ασύλου είναι σχετική. 2. Ο ιδιοκτήτης της επιχείρησης δικαιούται να καθορίζει τους κανόνες συμπεριφοράς των τρίτων κατά την παραμονή τους.

²³ Για τις δικονομικές λεπτομέρειες της προστασίας της συνδικαλιστικής δράσης, βλ. Γ. Λεβέντη, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας, β' έκδ., Αθήνα, 2007, σελ. 351-353.

²⁴ Ο εργοδότης **υποχρεούται** σε διάλογο, βάσει ενός θεσμοθετημένου γενικού πλαισίου ενημέρωσης και διαβουλεύσεων.

²⁵ Όπως απορρέουν από την συνταγματική κατοχύρωση και νομοθετική εξειδίκευση της συνδικαλιστικής ελευθερίας (Σ 23 § 1) (συνδ. ελευθερία) και του δικαιώματος του συνεταιρίζεσθαι (12 § 1).

²⁶ Επιχείρηση με περισσότερες εκμεταλλεύσεις, σε καθεμία εκ των οποίων απασχολούνται λιγότεροι από 80 μισθωτοί, δεν υποχρεούται να χορηγήσει χώρο, παρά μόνο εφ' όσον οι εκμεταλλεύσεις βρίσκονται στην ίδια περιοχή και απασχολούν συνολικά τουλάχιστον 80 μισθωτούς (συμπέρασμα ex ratione legis).

Πρόσθετες παρατηρήσεις για την συνδικαλιστική δράση

1. Το δικαίωμα αφορά ανακοινώσεις των συνδ. οργανώσεων (και των υπερκειμένων στις οποίες αυτές συμμετέχουν) και όχι έντυπα άλλων οργανώσεων.
2. Οι ανακοινώσεις αναφέρονται στους νόμιμους σκοπούς των συνδ. οργανώσεων και όχι σε σκοπούς π.χ. κομματικούς. Δεδομένου ότι τα εργασιακά ζητήματα συχνά και εύλογα διαπλέκονται με ευρύτερες κοινωνικοπολιτικές θέσεις, κριτήριο αποτελεί η παρεμπόδιση ή μη της κανονικής λειτουργίας της επιχείρησης.
3. Απαγορεύεται η καταχρηστική άσκηση δικαιώματος (άκαιρη ή προσχηματική άσκηση, ψευδές/υβριστικό/συκοφαντικό περιεχόμενο των ανακοινώσεων).
4. Οι ανακοινώσεις με megάφωνο επιτρέπονται από το πνεύμα του νόμου, αλλά υπόκεινται σε μεγαλύτερους περιορισμούς.
5. Ο εργαζόμενος δικαιούται να εκφράζει ελεύθερα τις ιδέες του μέσα στην επιχείρηση. Η διάδοση, ωστόσο, των ιδεών του υπόκειται σε περιορισμούς, ώστε να μην παρεμποδίζεται η λειτουργία της επιχείρησης και η συνεργασία μεταξύ των μισθωτών, να μην λαμβάνει μορφή προπαγάνδας υπέρ τρίτων, και να μην θίγει τους ιδεολογικούς ή άλλους σκοπούς που πιθανώς επιδιώκει κάποια επιχείρηση (π.χ. ένα θρησκευτικό ίδρυμα).
6. Σε περίπτωση μίσθωσης χώρου για πραγματοποίηση συνελεύσεων δεν απαιτείται η συναίνεση της συνδ. οργάνωσης (διαζευκτική ευχέρεια του εργοδότη: παραχωρεί εντός ή μισθώνει εκτός), ενώ η μίσθωση χώρου για λειτουργία γραφείου προϋποθέτει κοινή συμφωνία εργοδότη και συνδ. οργάνωσης.

ΦΟΡΕΙΣ ΤΩΝ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ

Δικαίωμα διατήρησης πίνακα ανακοινώσεων και διανομής ανακοινώσεων στον χώρο εργασίας	Όλες οι νόμιμα συνεστημένες συνδ. οργανώσεις, ανεξαρτήτως βαθμού ή μορφής οργάνωσης (και οι ενώσεις προσώπων), που έχουν ως μέλη μισθωτούς στην συγκεκριμένη επιχείρηση, ή καλύπτουν τους μισθωτούς χωρίς αυτοί να είναι μέλη τους. ²⁷
Δικαίωμα πραγματοποίησης συνελεύσεων στον χώρο εργασίας	Η πιο αντιπροσωπευτική, επιχειρησιακή ή ομοιοπαγγελματική , συνδ. οργάνωση. Η αντιπροσωπευτικότητα κρίνεται στο επίπεδο της συγκεκριμένης εκμετάλλευσης.
Δικαίωμα λειτουργίας γραφείου στον χώρο εργασίας	Η επιχειρησιακή συνδ. οργάνωση με τα περισσότερα μέλη.
Δικαίωμα παρουσίας κατά τις επιθεωρήσεις που ενεργούν τα αρμόδια όργανα του Υπ. Εργασίας	Εκπρόσωποι του/των επιχειρησιακού/ών σωματείου/ων. ²⁸

²⁷ Δεν είναι φορείς του δικαιώματος οι μη συνδ. οργανώσεις, καθώς και τα συνδικαλιστικά τμήματα πολιτικών κομμάτων.

²⁸ Ο αποκλεισμός των ομοιοπαγγελματικών σωματείων έχει αμφισβητηθεί.

ΔΙΕΥΚΟΛΥΝΣΕΙΣ ΤΗΣ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗΣ ΔΡΑΣΗΣ		
Ο εργοδότης υποχρεούται να απέχει από πράξεις που παρακωλύουν την συνδ. δράση (υποχρέωση προς παράλειψη) και να ενεργεί πράξεις που την καθιστούν δυνατή (υποχρέωση προς πράξη).		
ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗ ΑΔΕΙΑ		
<p>Στα συνδικαλιστικά στελέχη (όσα νομίμως κατέχουν την θέση τους ή νομίμως αναπληρώνουν) παρέχεται χρόνος από το ωράριο εργασίας προς εκπλήρωση των καθηκόντων τους (άδεια απουσίας).²⁹ Οι ημέρες άδειας εννοούνται ως πλήρεις εργάσιμες ημέρες, αλλά λογίζονται ως χρόνος πραγματικής εργασίας που δεν επηρεάζει δυσμενώς τα εργασιακά ή ασφαλιστικά δικαιώματα του μισθωτού. Οι ιδιαιτερότητες της κάθε επιχείρησης δεν επηρεάζουν την χορήγηση ή την διάρκεια της άδειας, αλλά πρέπει να λαμβάνονται υπ' όψιν για τον καθορισμό της.</p> <p>Ο συνδικαλιστής επιλέγει την ημέρα της άδειας, αλλά οφείλει να προειδοποιήσει τον εργοδότη, στα πλαίσια της καλής πίστης αλλά και χωρίς υποχρέωση να εξηγήσει τους λόγους του αιτήματός του. Οι αποδοχές των ημερών άδειας καταβάλλονται από τον εργοδότη, από την συνδ. οργάνωση ή από άλλη πηγή. Ο σχέση οργάνωσης και μελών ΔΣ διέπεται από τις διατάξεις περί εντολής. Ο νόμος θεσμοθετεί τα κατώτατα όρια προστασίας για τους μισθωτούς και ούτε καταργεί για το παρελθόν ούτε απαγορεύει για το μέλλον τυχόν ευνοϊκότερες ρυθμίσεις. Το αν μπορεί να πραγματοποιηθεί απεργία με αίτημα την επέκταση των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων που ορίζει ο νόμος, ερίζεται.</p>		
ΟΡΓΑΝΩΣΗ / ΘΕΣΗ³⁰	ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΑΔΕΙΑΣ	ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΑΔΕΙΑ
Μέλη της Διοίκησης της αντιπροσωπευτικότερης τριτοβάθμιας συνδ. οργάνωσης (κοινώς της ΓΣΕΕ)	όλη η διάρκεια της θητείας	ναι
Πρόεδρος εργατικών κέντρων ή ομοσπονδιών (με υπαγόμενες πρωτοβάθμιες οργανώσεις κάτω των 1500 ψηφισάντων μελών)	όλη η διάρκεια της θητείας	ναι
Πρόεδρος εργατικών κέντρων ή ομοσπονδιών (με υπαγόμενες πρωτοβάθμιες οργανώσεις 1501-10.000 ψηφισάντων μελών)	15 ημέρες τον μήνα	ναι
Πρόεδρος και Γενικός Γραμματέας εργατικών κέντρων και ομοσπονδιών (με υπαγόμενες πρωτοβάθμιες οργανώσεις 1501-10.000 ψηφισάντων μελών)	όλη η διάρκεια της θητείας	ναι
Αντιπρόεδρος, Γεν. Γραμματέας, και Ταμίας των ΔΣ των αντιπροσωπευτικότερων δευτεροβάθμιων συνδ. οργάνωσεων	ώς 15 ημέρες τον μήνα	όχι
Λοιπά μέλη των ΔΣ των αντιπροσωπευτικότερων δευτεροβάθμιων συνδ. οργάνωσεων	ώς 9 ημέρες τον μήνα	όχι
Πρόεδρος, Αντιπρόεδρος, και Γενικός Γραμματέας πρωτοβάθμιων οργάνωσεων άνω των 500 μελών	ώς 5 ημέρες τον μήνα	όχι
Πρόεδρος, Αντιπρόεδρος, και Γενικός Γραμματέας πρωτοβάθμιων οργάνωσεων κάτω των 500 μελών	ώς 3 ημέρες τον μήνα	όχι
Αντιπρόσωποι στις δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες οργανώσεις	όλη η διάρκεια συνεδρίων όπου συμμετέχουν	όχι

²⁹ Για τις δικονομικές λεπτομέρειες της συνδικαλιστικής άδειας, βλ. Γ. Λεβέντη, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας, β' έκδ., Αθήνα, 2007, σελ. 360-361.

³⁰ Για τις συνδικαλιστικές άδειες των δημοσίων υπαλλήλων, βλ. Γ. Λεβέντη, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας, β' έκδ., Αθήνα, 2007, σελ. 356-357.

ΣΥΜΒΑΣΗ ΠΡΟΣΩΡΙΝΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ		
(aka κατ' επάγγελμα δανεισμός εργαζομένων, μη γνήσιος δανεισμός εργαζομένων, απασχόληση μέσω πρακτορείων):		
Πρόκειται για μία επικίνδυνη για τον εργαζόμενο σχέση εργασίας, της οποίας ο εργοδοτικός δυϊσμός (δηλ. η μη σύμπτωση του εργοδότη με το πρόσωπο στο οποίο παρέχεται η εργασία) δημιουργεί νομικά ζητήματα.		
Έννοια (v. 2956/2001)	η εργασία που παρέχεται σε άλλον εργοδότη (έμμεσος εργοδότης) για περιορισμένο χρονικό διάστημα, από μισθωτό ο οποίος συνδέεται με τον εργοδότη του (άμεσος εργοδότης) με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου. ³¹ Μόνον οι εταιρείες προσωρινής απασχόλησης, και εφ' όσον έχουν λάβει ειδική άδεια (προϋπόθεση: νομική μορφή+2 εγγυητικές επιστολές τραπεζίς ως οικονομική εγγύηση) ³² , μπορούν να εκτελούν την συγκεκριμένη δραστηριότητα.	
Νομική μορφή	Ανώνυμη Εταιρεία με μετοχικό κεφάλαιο τουλάχιστον 176.083 ευρώ	
Αποκλειστικότητα της δραστηριότητας της ΕΠΑ	Εταιρεία που δραστηριοποιείται ως ΕΠΑ δεν μπορεί να ασχοληθεί με άλλες παράλληλες δραστηριότητες, με την εξαίρεση δύο συγγενών δραστηριοτήτων: i. της μεσολάβησης για εξεύρεση θέσεων εργασίας (κατόπιν ειδικής άδειας, σύμφωνα με τους όρους του π.δ. 160/99) και ii. της αξιολόγησης ανθρώπινου δυναμικού (εφ' όσον πληροί τους όρους των κειμένων διατάξεων).	
Περιπτώσεις προσφυγής στην προσωρινή απασχόληση	Επιτρεπόμενες	Απασχόληση, διάρκειας μικρότερης των 36 μηνών ³³ με δυνατότητα ανανέωσης, λόγω εκτάκτων, πρόσκαιρων ή εποχιακών αναγκών (π.χ. σώρευση εργασίας, έκτακτες παραγγελίες, αναπλήρωση απόντων)
	Απαγορευόμενες	<ol style="list-style-type: none"> 1. Απασχόληση προς αντικατάσταση εργαζομένων που ασκούν το δικαίωμα της απεργίας. 2. Απασχόληση σε έμμεσο εργοδότη που έχει πραγματοποιήσει απολύσεις εργαζομένων της ίδιας ειδικότητας για οικονομικοτεχνικούς λόγους το προηγούμενο έτος ή ομαδικές απολύσεις το προηγούμενο δωδεκάμηνο. 3. Απασχόληση σε εργασία που εγκυμονεί, λόγω της φύσης της, ιδιαίτερους κινδύνους για την υγεία και την ασφάλεια του εργαζομένου. 4. Απασχόληση υπαγομένου στις ειδικές διατάξεις περί ασφαλίσεως εργατοτεχνιτών οικοδόμων. 5. Προσφυγή στην προσωρινή απασχόληση από έμμεσους εργοδότες υπαγόμενους στις ειδικές διατάξεις για τις προσλήψεις στον Δημόσιο Τομέα.³⁴

³¹ Με άλλα λόγια, ο εργαζόμενος δεν προσλαμβάνεται από τον εργοδότη του για να απασχοληθεί στην δική του επιχείρηση, αλλά στην επιχείρηση ενός άλλου ή άλλων προσώπων, με τα οποία αυτός ο εργοδότης συνάπτει συμβάσεις παραχώρησης προσωπικού.

³² Η μία κατατίθεται στο Υπ. Εργασίας και αφορά την διασφάλιση των προσωρινώς απασχολούμενων. Η άλλη κατατίθεται στο ΙΚΑ και αφορά την διασφάλιση των ασφαλιστικών τους εισφορών.

³³ Η υπέρβαση του χρονικού ορίου επιφέρει υποχρεωτική μετατροπή της υφιστάμενης σύμβασης με την ΕΠΑ σε σύμβαση αορίστου χρόνου με τον έμμεσο εργοδότη. Το ίδιο αποτέλεσμα επιφέρει η συνέχιση της απασχόλησης μετά την λήξη της αρχικής παραχώρησης χωρίς την μεσολάβηση 45 ημερών.

³⁴ Πάντως, βάσει του άρθρου 2 § 5 του ν. 3845/2010, είναι δυνατή η επιχορήγηση ΕΠΑ για την πρόσληψη επιδοτούμενων ή μακροχρόνια ανέργων ηλικιωμένων εργαζομένων προκειμένου να απασχοληθούν και σε αυτούς τους φορείς με ειδικά προγράμματα εργασίας που καταρτίζονται από το Υπουργείο Εργασίας.

Είδος, τύπος, και περιεχόμενο της σύμβασης εργασίας προσωρινής απασχόλησης	<p>1. Η σύμβαση μπορεί να είναι πλήρους ή μερικής απασχόλησης. Η διάρκεια της σύμβασης εργασίας δεν ταυτίζεται με την διάρκεια παραχώρησης του μισθωτού.</p> <p>2. Απαιτείται έγγραφος τύπος.³⁵ Στην σύμβαση αναγράφονται οι όροι εργασίας, η διάρκειά της, οι όροι παροχής της εργασίας στον έμμεσο εργοδότη, οι όροι αμοιβής και ασφάλισης του μισθωτού, οι λόγοι της παραχώρησης του εργαζομένου και κάθε άλλο στοιχείο το οποίο, κατά την καλή πίστη και τις περιστάσεις, πρέπει να γνωρίζει ο μισθωτός αναφορικά με την παροχή της εργασίας του. Ρήτρα απαγόρευσης ή περιορισμού μόνιμης απασχόλησης του μισθωτού είναι άκυρη.</p>
Παρατηρήσεις για την Σύμβαση Εργασίας Προσωρινής Απασχόλησης	
<p>1. Η άρνηση παροχής προς τον έμμεσο εργοδότη και η προσφορά της προς τον άμεσο εργοδότη καθιστά τον μισθωτό υπερέμερο. Δημιουργείται παθητική εις ολόκληρον ενοχή άμεσου και έμμεσου εργοδότη έναντι του προσωρινώς απασχολουμένου σχετικά με τα μισθολογικά και ασφαλιστικά του δικαιώματα.</p> <p>2. Οι προσωρινώς εργαζόμενοι εξισώνονται με τους τακτικούς εργαζομένους του έμμεσου εργοδότη, όσον αφορά τις αποδοχές, την παροχή κοινωνικών υπηρεσιών (π.χ. κυλικεία, μεταφορικά μέσα), και το επίπεδο προστασίας της υγείας και της ασφάλειάς τους (αρχή της ίσης μεταχείρισης). Οι αποδοχές μισθωτού που δεν απασχολείται σε έμμεσο εργοδότη (π.χ. που βρίσκεται σε αναμονή) δεν μπορούν να είναι κατώτερες από τις προβλεπόμενες στην ΕΓΣΣΕ.</p> <p>3. Ο έμμεσος εργοδότης υποχρεούται να ενημερώνει: i. τους προσωρινούς απασχολούμενους για τις κενές θέσεις εργασίας στην επιχείρησή του, και ii. τους εκπροσώπους των εργαζομένων του για τα δεδομένα σχετικά με τους προσωρινώς απασχολούμενους (αριθμό, σχέδιο χρήσης, κτλ).</p> <p>4. Κάθε εργοδοτική εξουσία που εξυπηρετεί την λειτουργία της επιχείρησης (π.χ. το διευθυντικό δικαίωμα, αλλά όχι η πειθαρχική εξουσία) του έμμεσου εργοδότη μεταβιβάζεται σε αυτόν.</p> <p>5. Φορέας του δικαιώματος καταγγελίας είναι ο άμεσος εργοδότης, δηλ. η ΕΠΑ.</p>	

ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ (I)	
Έννοια	Μορφή οργάνωσης ή/και εκτέλεσης εργασίας που χρησιμοποιεί τεχνολογίες πληροφορικής , βάσει μίας σύμβασης ή σχέσης εργασίας, όπου μία εργασία που θα μπορούσε επίσης να εκτελεσθεί στις εγκαταστάσεις του εργοδότη, εκτελείται κανονικά εκτός αυτών των εγκαταστάσεων (είτε κατ' οίκον, είτε σε αποκεντρωμένες δορυφορικές μονάδες-Nachbarschaftsburo).
Βασικό νομοθέτημα	Ευρωπαϊκή Συμφωνία για την Τηλεργασία, όπως ενσωματώθηκε από την ΕΓΣΣΕ 2006/2007) + ν. 3896/2010
Νομική φύση	<p>1. Εξαρτημένη εργασία ή άλλη σύμβαση παροχής εργασίας (π.χ. ανεξαρτήτων υπηρεσιών).</p> <p>2. Η συμφωνία εργοδότη και απασχολούμενου για παροχή υπηρεσιών ή έργου, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, τεκμαίρεται ότι συνιστά σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, εφ' όσον η εργασία παρέχεται αυτοπροσώπως, αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη για 9 συνεχείς μήνες (τεκμήριο του ν. 3846/2010 που εφαρμόζεται και στην τηλεργασία).</p>
Κατάρτιση συμφωνίας	άρθρο 5 του ν. 3846/2010 (μεγαλύτερη διαφάνεια συγκριτικά με το π.δ. 156/1994): Ο εργοδότης υποχρεούται να παραδίδει εντός 8 ημερών στον εργαζόμενο το σύνολο των πληροφοριών σχετικά με την εκτέλεση της εργασίας (λεπτομερή καθήκοντα, τρόπος μέτρησης χρόνου εργασίας, κτλ).
Οικειοθελής χαρακτήρας	<p>1. Η μονομερής επιβολή της τηλεργασίας κατά την λειτουργία της σύμβασης εργασίας αποτελεί μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας.</p> <p>2. Εάν κανονική εργασία μετατρέπεται σε τηλεργασία, καθορίζεται τρίμηνη περίοδος προσαρμογής, κατά την οποία οποιοδήποτε από τα μέρη, μετά από τήρηση προθεσμίας 15 ημερών, μπορεί να τερματίσει την τηλεργασία και ο μισθωτός να επιστρέψει στην εργασία του σε αντίστοιχη θέση με αυτήν που κατείχε (άρθρο 5 § 2 του ν. 3846/2010).</p>

³⁵ Εάν δεν τηρηθεί, θεωρείται ότι δημιουργείται σύμβαση εργασίας τακτικής απασχόλησης με τον έμμεσο εργοδότη.

Συνθήκες εργασίας	Μεταξύ των τηλεργαζομένων και των συγκρίσιμων απασχολουμένων στις εγκαταστάσεις του εργοδότη ισχύει η αρχή της ίσης μεταχείρισης (ίδια δικαιώματα ως προς τις συνθήκες εργασίας, αντίστοιχος όγκος εργασίας, αντίστοιχα κριτήρια απόδοσης, ίδιες πολιτικές αξιολόγησης, ίδια πρόσβαση στην κατάρτιση και τις δυνατότητες επαγγελματικής εξέλιξης, κατάλληλη κατάρτιση για τον τεχνικό εξοπλισμό που τίθεται στην διάθεσή τους και για τα χαρακτηριστικά της μορφής εργασίας τους). Ο εργοδότης οφείλει να επιτρέπει στον τηλεργαζόμενο να συναντά τους συναδέλφους του σε τακτά διαστήματα και να πληροφορείται σχετικά με τα θέματα της επιχείρησης.
Κόστος εξοπλισμού	Ο εργοδότης αναλαμβάνει το κόστος (τεχνική υποστήριξη, αποκατάσταση δαπανών επισκευής, αντικατάσταση σε περίπτωση βλάβης) που προκαλείται στον μισθωτό από την τηλεργασία και ειδικότερα εκείνο των τηλεπικοινωνιών, σε κάθε περίπτωση (δηλ. ανεξαρτήτως άν π.χ. οι χρησιμοποιούμενες συσκευές ανήκουν στον τηλεργαζόμενο, εκτός αν ορίζεται διαφορετικά στην σύμβαση ή σχέση εργασίας). Φυσικά, ο τηλεργαζόμενος οφείλει να φροντίζει τον εξοπλισμό του και μην συλλέγει ή να διανέμει παράνομο υλικό μέσω του διαδικτύου.
Προστασία δεδομένων / Ιδιωτική ζωή	Ο εργοδότης υποχρεούται να λαμβάνει μέτρα για την προστασία των δεδομένων (ιδίως του λογισμικού) που χρησιμοποιεί ο τηλεργαζόμενος, ενημερώνοντάς τον για το ισχύον νομικό πλαίσιο, και να σεβεται την προσωπική ζωή του τηλεργαζομένου (π.χ. η λειτουργία συστήματος ελέγχου του να είναι ανάλογη του εξυπηρετουμένου σκοπού, βάσει του π.δ. 398/94).
Προστασία υγείας και ασφάλειας	Ο εργοδότης ευθύνεται για την προστασία της υγείας και της επαγγελματικής ασφάλειας του τηλεργαζομένου, και οφείλει να τον ενημερώνει για τις σχετικές πολιτικές της επιχείρησης. Ο εργοδότης, οι εκπρόσωποι των εργαζομένων, και οι αρμόδιες Αρχές έχουν πρόσβαση στον χώρο τηλεργασίας με στόχο τον έλεγχο της ορθής εφαρμογής της προστασίας. ³⁶

ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ (II)		
Κριτήρια εξαρτημένης εργασίας	Επιχειρήματα κατά του χαρακτηρισμού της τηλεργασίας ως εξαρτημένης εργασίας	Επιχειρήματα υπέρ του χαρακτηρισμού της τηλεργασίας ως εξαρτημένης εργασίας (Ανασκευή των αντεπιχειρημάτων)
Τόπος παροχής της εργασίας		Δεν αποτελεί αναγκαία προϋπόθεση της εξαρτημένης εργασίας η παροχή σε τόπο άμεσα επιτηρούμενο από τον εργοδότη (βλ. περιοδεύοντες πωλητές, τροφούς στο ΠΙΚΠΑ).
Προσδιορισμός χρόνου εργασίας	Ο τόπος παροχής εργασίας διαχωρίζεται από την έδρα της επιχείρησης (απαλλαγή του τηλεργαζομένου από το ανελαστικό ωράριο, και την υποχρεωτική προσέλευση).	Τίθενται χρονικά όρια (ανάγκη άμεσης επικοινωνίας τηλεργαζομένου και επιχείρησης άρα προσαρμογή στο κανονικό ωράριο, επιβολή μικρών προθεσμιών για την εκτέλεση της εργασίας, υποχρέωση καθημερινής αποστολής ορισμένων εργασιών). ³⁷
Λειτουργικός δεσμός εργασίας και οργάνωσης της εκμετάλλευσης		Η διάσπαση του παραγωγικού μηχανισμού είναι μία απλή οργανωτική ιδιομορφία που δεν επηρεάζει τον λειτουργικό δεσμό του εργαζομένου με την εκμετάλλευση.

³⁶ Εάν ο χώρος είναι η οικία του τηλεργαζομένου, η πρόσβαση απαιτεί προειδοποίηση και εκ των προτέρων συμφωνία του τελευταίου. Ο τηλεργαζόμενος δικαιούται ακόμη να ζητήσει να γίνει επιθεώρηση στον τόπο εργασίας.

³⁷ Ένας έμμεσος οργανωτικός προσδιορισμός προερχόταν από την τυχόν υποχρέωση του τηλεργαζομένου να συνδέεται με τον Η/Υ της επιχείρησης κατά τις ώρες που δεν χρησιμοποιείτο από τους υπαλλήλους του κεντρικού γραφείου προς αποφυγήν της λειτουργικής του υπερφόρτωσης.

Παροχή εντολών και οδηγιών	Ο προσωποποιημένος εργοδοτικός έλεγχος καταργείται.	Ο εργοδότης μπορεί να μεταβιβάσει άμεσα μέσω των τηλεπικοινωνιών προσωπικές εντολές και οδηγίες προς τον τηλεεργαζόμενο. Η δράση του τηλεεργαζομένου οριοθετείται από το ήδη εγκατεστημένο στον Η/Υ πρόγραμμα.
Έλεγχος παροχής	Λόγω της υψηλής εξειδίκευσης, της ελαστικότητας της απασχόλησης και της ανεξαρτησίας κατά την εκτέλεση της εργασίας, ο εργοδοτικός έλεγχος φθίνει. Η αμοιβή του τηλεεργαζομένου προσδιορίζεται συχνά βάσει της ποσότητας της εργασίας και όχι σε συνάρτηση με τον χρόνο παροχής εργασίας.	Η παροχή του τηλεεργαζομένου ελέγχεται μέσω της εφαρμογής της πληροφορικής (i. καταγραφή ταχύτητας εργασίας, συχνότητας και αριθμού λαθών, παύσεων εργασίας, ii. συνεχής παρακολούθηση=επέμβαση στην σφαίρα προσωπικότητας του εργαζομένου) ³⁸ . Τεχνολογικά, λοιπόν, αυτός ο τρόπος ελέγχου εξομοιώνεται με τον κλασσικό εργοδοτικό έλεγχο (όντας μάλιστα διαρκέστερος και λεπτομερέστερος).
* De lege ferenda, γίνεται δεκτό ως κριτήριο εξαρτημένης εργασίας και η οικονομικοκοινωνική εξάρτηση του τηλεεργαζομένου από τον εργοδότη του.		

ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ (III)	
ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ	ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ
<ol style="list-style-type: none"> 1. Ο εργαζόμενος επιτυγχάνει έναν ευνοϊκό για τον ίδιο συνδυασμό ιδιωτικής και επαγγελματικής ζωής. 2. Ο εργαζόμενος μπορεί να επιλέγει ο ίδιος τις ώρες εργασίας του. 3. Εξοικονομείται υπολογίσιμος χρόνος που θα αφιερωνόταν στις μετακινήσεις μεταξύ κατοικίας και τόπου εργασίας. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Η τηλεεργασία συντελεί στην απομόνωση του εργαζομένου από τον κοινωνικό του περίγυρο και τους συναδέλφους του. 2. Η απομάκρυνση του εργαζομένου από την επιχείρηση ενδέχεται να ανακόψει την επαγγελματική του εξέλιξη λόγω της περιχαράκωσης στα στενά πλαίσια της οικίας του. 3. Η κατοικία του εργαζομένου, ύστατο καταφύγιο απόλυτης ελευθερίας, καταλαμβάνεται από τον εργοδοτικό έλεγχο. 4. Είναι δυνατόν να παραβιάζεται συστηματικά η προστατευτική υπέρ των μισθωτών νομοθεσία. 5. Η τηλεεργασία μπορεί να αποτελεί πρόσχημα ώστε να μετακυλιέται προς τους εργαζομένους σειρά διοικητικών εξόδων (π.χ. ενοίκιο χώρου εργασίας).
ΑΝΤΙΣΤΑΘΜΙΣΜΑ ΤΩΝ ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΩΝ	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Να χαρακτηρίζεται η σχέση τηλεεργαζομένου-εργοδότη ως σύμβαση εργασίας. 2. Να αποζημιώνονται οι τηλεεργαζόμενοι για τον χρόνο υπερωριακής απασχόλησης και για την εργασία του κατά τις ημέρες αργίας, και να τους παρέχονται επιδόματα ανεργίας. 3. Να αναγνωρίζεται στους τηλεεργαζομένους (με δέσμευση της εργοδοσίας) το δικαίωμα επιστροφής στην επιχείρηση όταν δεν επιθυμούν πια να εργάζονται στην οικία τους. 	
Ανασταλτικοί παράγοντες για την ανάπτυξη της τηλεεργασίας	
Κόστος τηλεπικοινωνιών, φόβος διάσπασης των δεσμών εργοδότη-εργαζομένου, αντίδραση των στελεχών στην ιδέα της απομάκρυνσης των υφισταμένων από την άμεση επίβλεψή τους, αντιμετώπιση της ως κοινωνικού εξοστρακισμού εκ μέρους των εργαζομένων.	

ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑ
Η πληροφορική, μέσω της άμεσης μετάδοσης εντολών και ελέγχου, διευκόλυνε την «διάσπαση της επιχείρησης», δηλ. την διοικητική και παραγωγική αποκέντρωση της επιχείρησης. Τομείς που παραδοσιακά θεωρούνται ενσωματωμένοι στην παραγωγική δραστηριότητα της επιχείρησης διαχωρίζονται και απομακρύνονται από το κεντρικό επιχειρησιακό συγκρότημα, ενώ η σύνδεση του μεγέθους (αριθμός των απασχολουμένων) και της οικονομικής ευρωστίας –επί της οποίας έχουν

³⁸ Ένας ανεξάρτητος επαγγελματίας ή ένας εργολάβος διατηρεί την πρωτοβουλία του ως προς την εκτέλεση των εργασιών, και μόνον το αποτέλεσμα είναι δυνατόν να ελεγχθεί. Αντίθετα, και το παραμικρό στοιχείο της εκτέλεσης της εργασίας που ανέλαβε ο τηλεεργαζόμενος μπορεί να συλλεγεί συστηματικά και να αξιολογηθεί ανά πάσα στιγμή από τον εργοδότη, κάτι που αποδεικνύει την εξαρτημένη εργασία.

βασιστεί ποικίλες νομοθετικές ρυθμίσεις– δεν είναι πια τόσο αυτονόητη. Εν πάση περιπτώσει, η αποκέντρωση δεν ταυτίζεται με την αυτονομία των αποκεντρωμένων τμημάτων. Ωστόσο, η φαινομενικά μεγαλύτερη αυτονομία των εργαζομένων μάς απομακρύνει από το παραδοσιακό μοντέλο εξαρτημένης εργασίας, βασικός στοιχείο της οποίας είναι ο ετεροκαθορισμός της παροχής του εργαζομένου από τον εργοδότη, ο οποίος διατηρεί την εξουσία καθορισμού των γενικότερων συνθηκών εργασίας του εργαζομένου. Αρα, ένα από τα σημαντικότερα θεωρητικά ζητήματα του Εργατικού Δικαίου σήμερα είναι **ο εντοπισμός του ακριβούς περιεχομένου της εξάρτησης.**

ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗ ΤΩΝ ΣΥΝΘΗΚΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	
<i>Παρά τον θετικό χαρακτήρα της αυτοματοποίησης ορισμένων επικίνδυνων, ανθυγιεινών ή επαναληπτικών εργασιών, η τεχνολογική εξέλιξη έχει πολλές αρνητικές επιπτώσεις στις συνθήκες εργασίας...</i>	<i>Νομοθετική αντιμετώπιση των «τεχνοπαθειών του μέλλοντος»...</i>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Ασθένειες σχετιζόμενες με τερματικά με καθοδικές οθόνες (ξηροφθαλμία που συχνά προκαλεί μυωπία, σωματικοί πόνοι λόγω καθιστικής στάσης, απορρόφηση ακτινοβολιών). 2. Η αλληλεξάρτηση ανθρώπου και μηχανής εντείνεται προς βλάβη των διαπροσωπικών σχέσεων των εργαζομένων, δηλ. της «κοινωνικότητας» του περιβάλλοντος εργασίας. 3. Αυξημένη ψυχική ένταση (stress) των εργαζομένων σε συσκευές πληροφορικής εξ αιτίας του επαναληπτικού και στερεότυπου χαρακτήρα πολλών εργασιών, της απαιτούμενης έντονης διανοητικής προσπάθειας, του εξαντλητικού ρυθμού εργασίας, και του αδιάπτωτου ελέγχου της παροχής του εργαζομένου, με επακόλουθη κατάργηση των πλαισίων αυτονομίας των εργαζομένων. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Χορήγηση στους χειριστές Η/Υ διαλείμματος, που δεν αφαιρείται από τα προβλεπόμενα χρονικά όρια εργασίας. 2. Προληπτική οφθαλμολογική εξέταση των χειριστών Η/Υ (και πριν την πρόσληψη και κατά την διάρκεια της εργασιακής σχέσης). 3. Μεταφορά χειρίστριας Η/Υ που διανύει τον 5^ο μήνα της εγκυμοσύνης της σε ελαφρότερη εργασία μέχρι την λήξη της κύησης, χωρίς απώλεια των επιδομάτων της. 4. Εργονομική μελέτη του εργασιακού χώρου πριν από την εισαγωγή της πληροφορικής στην επιχείρηση, με άμεση παρέμβαση των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους στην διαδικασία.

Πόλωση των ειδικοτήτων σε δύο κατηγορίες-Εξαφάνιση ενδιάμεσων ιεραρχικών βαθμίδων-Επανάκαμψη του ταηλορισμού	
Μικρός αριθμός απασχολούμενων στις υψηλότερες βαθμίδες της ιεραρχίας	Μεγάλη μάζα των μισθωτών
<ol style="list-style-type: none"> 1. Πλούσιο περιεχόμενο εργασίας. 2. Υψηλό μορφωτικό επίπεδο. 3. Ευρεία αντίληψη του περιεχομένου της εργασίας τους. 4. Δυνατότητα πρόσβασης στο σύνολο των πληροφοριών που αφορούν την επιχείρηση. 5. Προνόμιο της δημιουργικότητας: σχεδιασμός της παραγωγικής διαδικασίας και εκπόνηση προγραμμάτων για Η/Υ. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Φτωχό περιεχόμενο εργασίας. 2. Διεκπεραίωση εκτελεστικών καθηκόντων (εργασίες χειρισμού, συντήρησης και ελέγχου). 3. Απουσία ανάληψης δημιουργικών πρωτοβουλιών και ευθύνης.
	Μέτρα προς αντιμετώπιση της πόλωσης
	Εμπλουτισμός των αρμοδιοτήτων και επαγγελματικών γνώσεων των εργαζομένων, κυκλική εργασία (rotation des tâches), ομαδική εργασία, κλπ.
Πρόσθετες παρατηρήσεις για την επαγγελματική εξειδίκευση	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Αίτημα προσαρμογής στις μεταβολές της τεχνικής→ανάγκη ενδοπειχειρησιακής κινητικότητας των μισθωτών→Μετάβαση από την ειδίκευση στην πολυλειτουργικότητα. 2. Ομογενοποίηση των συνθηκών εργασίας και καθηκόντων των υπαλλήλων και των εργατών→η διάκριση υπαλλήλων-εργατών μοιάζει παρωχημένη. 	