ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ

ΔΙΚΤΥΟ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ
ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗΣ ΚΑΙ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ
2012 - 2015

Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης & Συμβουλευτικής εργαζομένων

Εργασιακά Θέματα

Χρόνος Εργασίας

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ "ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ" 2007 - 2013
ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ ΣΤΟΝ ΑΝΘΡΩΠΟ

ΕΣΠΑ 2007-2013

Περιεχόμενα

1. Χρόνος εργασίας 2
1.1 Νόμιμο ωράριο εργασίας 4
1.2 Ο συμβατικός χρόνος εργασίας 5
1.3 Υπέρβαση του ωραρίου εργασίας 5
1.3.1 Υπερεργασία 5
1.3.2 Υπερωριακή εργασία 6
1.3.3 Προϋποθέσεις νόμιμης υπερωριακής εργασίας 6
1.4 Αμοιβή υπερωριακής εργασίας 7
1.5 Εβδομαδιαία ανάπαυση και αμοιβές αργιών 8
1.5.1 Αμοιβή υποχρεωτικής αργίας 10
1.5.2 Κατ' έθιμον αργίες 11
1.5.3 Αμοιβή κατ' έθιμον αργιών 11
1.6 Εργασία το Σάββατο 13
1.7 Αμοιβή νυχτερινής εργασίας 13
2. Δοκιμαστική περίοδος 14
2.1 Η έννοια της δοκιμαστικής περιόδου 14
2.2 Η διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου 15
3. Μερική απασχόληση 16
3.1 Διάκριση μερικής από την πλήρη απασχόληση 17
3.2 Πως συμφωνείται η μερική απασχόληση και πως καθορίζονται οι αποδοχές του εργαζομένου μερικώς απασχολουμένου 17
3.3 Δικαιώματα των μερικώς απασχολούμενων εργαζόμενων 18
3.4 Η εκ περιτροπής εργασία 20
4. Διαθεσιμότητα εργαζομένου 24
4.1 Τι σημαίνει διαθεσιμότητα εργαζομένου 24
4.2 Προϋποθέσεις διαθεσιμότητας 25

1. Χρόνος εργασίας

ΘΕΜΑ	Χρόνος εργασίας
ΕΝΝΟΙΑ	Ως χρόνος εργασίας ορίζεται η χρονική διάρκεια κατά την οποία ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να θέτει καθημερινά ή και εντός μεγαλύτερης χρονικής περιόδου (εβδομάδα, μήνας) την εργασία του στη διάθεση του εργοδότη. Πρόκειται, δηλαδή, για αυτό που αποκαλείται ωράριο εργασίας και συνήθως ορίζεται ως ημερήσιο ή εβδομαδιαίο.
ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	▪ Νόμιμο και συμβατικό ωράριο. ▪ Ημερήσιο και εβδομαδιαίο ωράριο. ▪ Κανονικό, που έχει διάρκεια ίση είτε με το ανώτατο όριο του νόμιμου ή του συμβατικού ωραρίου, και πέραν από το κανονικό, που περιλαμβάνει την υπερεργασία και τις υπερωρίες (νόμιμες και παράνομες). ▪ Πλήρες και μειωμένο. ▪ Συνεχές και διακεκομμένο ή εκ περιτροπής. ▪ Ημερήσιο και νυχτερινό.
ΝΟΜΙΜΟ ΩΡΑΡΙΟ	Καθορίζεται από τον νόμο και αποτελεί την ανώτατη επιτρεπόμενη χρονική διάρκεια απασχόλησης του εργαζομένου. Το νόμιμο ωράριο είναι οκτώ (8) ώρες την ημέρα και σαράντα οκτώ (48) ώρες την εβδομάδα.

ΣΥΜΒΑΤΙΚΟ ΩΡΑΡΙΟ	Καθορίζεται με συμφωνία. Με το συμβατικό ωράριο εξομοιώνεται το ωράριο που θεσπίζεται με συλλογική σύμβαση εργασίας. Όταν το συμβατικό ωράριο είναι βραχύτερο του νομίμου, η απασχόληση του εργαζομένου στο χρονικό διάστημα μεταξύ συμβατικού και νόμιμου ωραρίου δεν είναι υπερωριακή απασχόληση αλλά υπερεργασία.
ΥΠΕΡΒΑΣΗ ΩΡΑΡΙΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	
ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑ	Η απλή υπερεργασία είναι η υπέρβαση του ατομικού συμβατικού χρόνου εργασίας μέχρι τις σαράντα (40) ώρες. Η θεσμοθετημένη υπερεργασία είναι η υπέρβαση των σαράντα (40) ωρών κατά μία ώρα την ημέρα μέχρι τις σαράντα πέντε (45) ώρες την εβδομάδα [ή μέχρι τις σαράντα οκτώ (48) ώρες για όσους εργάζονται με το εξαήμερο σύστημα απασχόλησης].
ΥΠΕΡΩΡΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ	Η απασχόληση πέραν των σαράντα πέντε (45) ωρών την εβδομάδα για τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν πενθήμερο ή των σαράντα οκτώ (48) ωρών την εβδομάδα για τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν εξαήμερο σύστημα εργασίας θεωρείται υπερωριακή απασχόληση. Η υπερωριακή απασχόληση δίνει στον εργαζόμενο το δικαίωμα για επιπλέον αμοιβή: • 40% για υπερωρίες μέχρι 120 ώρες. • 60% για τις επιπλέον των 120 ωρών, όπου αυτή επιτρέπεται.

ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΥΠΕΡΩΡΙΑΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	**α)** Έγγραφη αναγγελία προς την αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας. **β)** Τήρηση ειδικού βιβλίου υπερωριών. **γ)** Μη υπέρβαση ενός ανώτατου ορίου ωρών. **δ)** Ύπαρξη ορισμένου λόγου.

Ο χρόνος εργασίας είναι ζήτημα μεγάλης σπουδαιότητας για τη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, καθώς αποτελεί τη χρονική διάρκεια κατά την οποία ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να θέτει καθημερινά ή και εντός μεγαλύτερης χρονικής περιόδου (εβδομάδα, μήνας κ.ο.κ) την εργασία του στη διάθεση του εργοδότη. Πρόκειται, δηλαδή, για αυτό που αποκαλείται ωράριο εργασίας και συνήθως ορίζεται ως ημερήσιο ή εβδομαδιαίο.

Ο χρόνος εργασίας μπορεί να διαιρεθεί στις ακόλουθες κατηγορίες:

- Σε νόμιμο και σε συμβατικό ωράριο.
- Σε ημερήσιο και σε εβδομαδιαίο ωράριο.
- Σε κανονικό ωράριο, που έχει διάρκεια ίση είτε με το ανώτατο όριο του νόμιμου ή του συμβατικού ωραρίου, και στο πέραν από το κανονικό, που περιλαμβάνει την υπερεργασία και τις υπερωρίες (νόμιμες και παράνομες).
- Σε πλήρες και σε μειωμένο ωράριο.
- Σε συνεχές και σε διακεκομμένο ή σε εκ περιτροπής.
- Σε ημερήσιο και σε νυχτερινό.

1.1 Νόμιμο ωράριο εργασίας

Ο νόμιμος χρόνος εργασίας ρυθμίζεται από κανόνες δημοσίας τάξης και ισχύει ανεξάρτητα από το αν η σύμβαση εργασίας είναι έγκυρη ή άκυρη. Ως νόμιμο χαρακτηρίζεται το ωράριο που καθορίζεται από τον νόμο και αποτελεί την ανώτατη επιτρεπόμενη χρονική διάρκεια απασχόλησης του εργαζομένου. Οι διατάξεις του νόμου ορίζουν το ανώτατο όριο νόμιμης απασχόλησης των εργαζομένων και είναι υποχρεωτικές. Συνεπώς, δεν επιτρέπεται η ατομική συμφωνία μεταξύ εργαζομένου και εργοδότη να παραβιάζει το νόμιμο ωράριο εργασίας, υπό την έννοια της συνομολόγησης μεγαλύτερου ημερήσιου ή εβδομαδιαίου χρόνου.

Για αυτό τον λόγο, μόνο μικρότερα ωράρια μπορούν να εφαρμοστούν και όχι μεγαλύτερα των νομίμων. Η εργασία πέραν των ορίων του νόμιμου ωραρίου θεωρείται και αμείβεται ως υπερωρία. Το νόμιμο ωράριο είναι οκτώ (8) ώρες την ημέρα και σαράντα οκτώ (48) ώρες την εβδομάδα (άρθρα 1 και 2 του ΠΔ 27/4.7.1932).

1.2 Ο συμβατικός χρόνος εργασίας

Συμβατικός χρόνος εργασίας είναι αυτός που καθορίζεται με συμφωνία (ατομική σύμβαση, κανονισμός συμβατικής ισχύς, πρακτική εκμετάλλευσης κ.ά.). Με το συμβατικό ωράριο εξομοιώνεται το ωράριο που θεσπίζεται με συλλογική σύμβαση εργασίας.

Ήδη από την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας του 1984 έχει καθιερωθεί (από 1/1/1984) η εβδομάδα των σαράντα (40) εργάσιμων ωρών. Όταν το συμβατικό ωράριο είναι βραχύτερο του νομίμου, η απασχόληση του εργαζομένου στο χρονικό διάστημα μεταξύ συμβατικού και νόμιμου ωραρίου δεν θεωρείται υπερωριακή απασχόληση αλλά υπερεργασία.

1.3 Υπέρβαση του ωραρίου εργασίας

1.3.1 Υπερεργασία

Σύμφωνα με τις νέες νομοθετικές ρυθμίσεις (Ν. 3385/2005 όπως τροποποιήθηκε με τον Ν. 3863/2010) η υπερεργασία διακρίνεται σε απλή και σε θεσμοθετημένη. Η απλή είναι η υπέρβαση του ατομικού συμβατικού χρόνου εργασίας μέχρι τις σαράντα (40) ώρες. Η θεσμοθετημένη είναι η υπέρβαση των σαράντα (40) ωρών κατά μία ώρα την ημέρα μέχρι τις σαράντα πέντε (45) ώρες την εβδομάδα [ή μέχρι τις σαράντα οκτώ (48) ώρες για όσους εργάζονται με το εξαήμερο σύστημα απασχόλησης].

Τα χαρακτηριστικά της θεσμοθετημένης υπερεργασίας μπορούν να συνοψιστούν στα εξής: α) Υπολογίζεται κατ' ανώτατο όριο σε εβδομαδιαία βάση. β) Επιβάλλεται κατά την κρίση του εργοδότη στο πλαίσιο του διευθυντικού δικαιώματος. Βέβαια όταν πρόκειται για υπερεργασία σε μονιμότερη βάση, απαιτείται συμφωνία του εργαζομένου. γ) Η αμοιβή της περιλαμβάνει προσαύξηση 20%.

Η πραγματοποίηση της υπερεργασίας ανήκει στη διακριτική ευχέρεια του εργοδότη και, εφόσον ζητηθεί από τον τελευταίο, αυτός είναι υποχρεωμένος να την παρέχει.

1.3.2 Υπερωριακή εργασία

Ως υπερωριακή απασχόληση νοείται γενικά η υπέρβαση του ανώτατου ημερήσιου νόμιμου χρόνου εργασίας στον ίδιο εργοδότη. Σύμφωνα με τον Ν. 3385/2005, όπως τροποποιήθηκε με τον Ν. 3863/2010, η απασχόληση πέραν των σαράντα πέντε (45) ωρών την εβδομάδα για τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν πενθήμερο ή των σαράντα οκτώ (48) την εβδομάδα για τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν εξαήμερο σύστημα εργασίας θεωρείται υπερωριακή απασχόληση και διέπεται από όλες τις νόμιμες προϋποθέσεις και διαδικασίες έγκρισής της.

1.3.3 Προϋποθέσεις νόμιμης υπερωριακής εργασίας

α) Έγγραφη αναγγελία για την επικείμενη υπερωριακή απασχόληση από τον εργοδότη προς την αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας.

β) Τήρηση ειδικού βιβλίου υπερωριών, θεωρημένο από την Επιθεώρηση Εργασίας.

γ) Μη υπέρβαση ενός ανώτατου ορίου ωρών που καθορίζεται σε ημερήσια και σε ετήσια βάση. Ο νόμος καθορίζει τη διάρκεια της ημερήσιας υπερωριακής απασχόλησης σε τέσσερις (4) ώρες (συμπεριλαμβανομένης και της υπερεργασίας) και θέτει ως ανώτατο ημερήσιο ωράριο το 12ωρο.

δ) Ύπαρξη ορισμένου λόγου που δικαιολογεί την υπερωριακή απασχόληση. Οι λόγοι αναφέρονται στον νόμο (επείγουσας φύσης εργασία, εξαιρετική σώρευση εργασίας, εργασία παραμονές εορτών, αναπλήρωση ωρών εργασίας).

1.4 Αμοιβή υπερωριακής εργασίας

ΑΜΟΙΒΗ ΥΠΕΡΩΡΙΑΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	Η υπερωριακή απασχόληση δίνει το δικαίωμα για επιπλέον αμοιβή (προσαύξηση), την οποία ορίζει ο νόμος σε ποσοστό 40% για υπερωρίες μέχρι 120 ώρες και σε 60% για τις επιπλέον των 120 ωρών, όπου αυτή επιτρέπεται. Η προσαύξηση υπολογίζεται στο καταβαλλόμενο ωρομίσθιο, δηλαδή στο σύνολο των νόμιμων αποδοχών.

Η υπερωριακή απασχόληση δίνει το δικαίωμα για επιπλέον αμοιβή (προσαύξηση), την οποία ορίζει ο νόμος σε ποσοστό 40% για υπερωρίες μέχρι 120 ώρες και σε 60% για τις επιπλέον των 120 ωρών, όπου αυτή επιτρέπεται. Η προσαύξηση υπολογίζεται στο καταβαλλόμενο ωρομίσθιο, δηλαδή στο σύνολο των νόμιμων αποδοχών.

Μη νόμιμη (κατ' εξαίρεση υπερωρία), σύμφωνα με το νέο νομοθετικό πλαίσιο (άρθρα 1 και 4 Ν. 3385/2005 όπως τροποποιήθηκε στον Ν. 3863/2010) είναι η υπερωρία όταν πραγματοποιείται κατά παράβαση οποιουδήποτε από τους παραπάνω όρους. Ο εργαζόμενος, για την παράνομη υπερωριακή εργασία, δικαιούται να ζητήσει αποζημίωση ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο, προσαυξημένο κατά 80%. Ο υπολογισμός της προσαύξησης γίνεται επί του καταβαλλόμενου ωρομισθίου και όχι επί του νόμιμου.

Είναι προφανές ότι σε περίπτωση που ισχύει συμβατικό ωράριο μικρότερο των 40 ωρών την εβδομάδα, η απασχόληση πέραν του μικρότερου αυτού ωραρίου και έως 40 ώρες αμείβεται ως απλό ωρομίσθιο.

1.5 Εβδομαδιαία ανάπαυση και αμοιβές αργιών

ΑΜΟΙΒΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΗΝ ΚΥΡΙΑΚΗ	Το προσωπικό που θα απασχοληθεί νόμιμα την Κυριακή αμείβεται με το νόμιμο ημερομίσθιο ή με το 1/25 του μισθού προσαυξημένο με 75% στο νόμιμο ωρομίσθιο.
ΑΜΟΙΒΗ ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΥΡΙΑΚΗ	Σε περίπτωση υπερωριακής εργασίας την Κυριακή η αμοιβή υπολογίζεται με βάση το ημερομίσθιο της Κυριακής, προσαυξημένο δηλαδή κατά 75%. Κατά τον ίδιο τρόπο υπολογίζεται και η νυχτερινή εργασία της Κυριακής. Σε περίπτωση νυχτερινής υπερωριακής απασχόλησης το αυξημένο ημερομίσθιο κατά 75% λόγω Κυριακής θα αυξηθεί στη συνέχεια κατά 25% για τη νυχτερινή εργασία και επί αυτού θα υπολογιστεί η υπερωρία.
ΑΜΟΙΒΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΟ ΣΑΒΒΑΤΟ	Η εργασία που παρέχεται την έκτη ημέρα (Σάββατο) της εβδομάδας, κατά παράβαση του συστήματος της πενθήμερης εργασίας, ανεξάρτητα από τις προβλεπόμενες κυρώσεις, αμείβεται με το καταβαλλόμενο ημερομίσθιο προσαυξημένο κατά 30%. Αν η συνολική εβδομαδιαία απασχόληση του εργαζομένου υπερβεί τις 40 ώρες, όχι όμως και τις 45 (ή 48 σε περιπτώσεις όπου ισχύει η εξαήμερη εργασία), θα λάβει πρόσθετη αμοιβή για ώρες υπερεργασίας, αν όμως υπερβεί τις 45 ώρες την εβδομάδα θα λάβει πρόσθετη αμοιβή για ώρες υπερωρίας.

ΑΜΟΙΒΗ ΝΥΧΤΕΡΙΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	Όσοι εργάζονται κατά τη διάρκεια της νύχτας (22.00-06.00) αμείβονται με προσαύξηση 25%. Σε περίπτωση που ο εργαζόμενος απασχολείται υπερωριακά κατά τη νύχτα, τότε η προσαύξηση της υπερωρίας υπολογίζεται επί του ωρομισθίου που έχει προηγουμένως προσαυξηθεί με το 25% της νυχτερινής εργασίας (ωρομίσθιο + 25% + υπερωρία).

Με τη διάταξη του άρθρου 6 της ΕΓΣΣΕ 1975 (Ν. 133/75, κύρωση με Ν. 1157/1981) καθιερώθηκε η πενθήμερη 40ωρη εργασία στον ιδιωτικό τομέα. Οι ώρες εβδομαδιαίας απασχόλησης παρέμειναν ίδιες για τους εργαζομένους, δηλαδή αυξήθηκε η ημερήσια απασχόληση, προκειμένου να καλυφθεί η έκτη εργάσιμη ημέρα της εβδομάδας, που έγινε πλέον πρόσθετη ημέρα 24ωρης ανάπαυσης του εργαζομένου.

Στη συνέχεια, με την από 29.12.1980 Πράξη Νομοθετικού Περιεχομένου (κύρωση με Ν. 1157/1981) καθιερώθηκε η πενθήμερη εβδομάδα εργασίας των δημόσιων εν γένει υπηρεσιών, από Δευτέρα μέχρι και Παρασκευή, χωρίς να μειώνεται ο συνολικός αριθμός ωρών εβδομαδιαίας εργασίας (άρθρο 1). Με την παρ. 10 του άρθρου 1 της ίδιας ΠΝΠ ορίστηκε ότι σε περίπτωση που, αν και εφαρμόζεται υποχρεωτικά πενθήμερη εβδομάδα εργασίας, απασχοληθεί κάποιος, «παρέχεται υποχρεωτικώς αναπληρωματική ημέρα αναπαύσεως κατά την Δευτέραν της αρξαμένης την Κυριακήν εβδομάδος…», σε περίπτωση δε που συμπέσει με αργία, η συμπληρωματική ανάπαυση μετατίθεται σε άλλη ημέρα της εβδομάδας.

Με το άρθρο 10 του ΒΔ 748/1966 ορίστηκε ότι στους μισθωτούς που απασχολούνται τις Κυριακές παρέχεται αναπληρωματική ημέρα εβδομαδιαίας ανάπαυσης – διάρκειας 24 συνεχών ωρών σε άλλη εργάσιμη ημέρα της εβδομάδας που αρχίζει την Κυριακή. Η διάταξη αυτή είναι εναρμονισμένη με τη διάταξη του άρθρου 12 παρ. 1 του ΠΔ της 8/14.3.1930 «περί κωδικοποιήσεως των νόμων περί Κυριακής αναπαύσεως», σύμφωνα με την οποία οι ώρες ανάπαυσης πρέπει να συμπίπτουν με τις εργάσιμες ώρες. Συνεπώς, αν οι εργαζόμενοι απασχοληθούν και κατά την έκτη ημέρα της εβδομάδας, δεδομένου επίσης ότι η εργασία αυτή παρέχεται σύμφωνα με τις νόμιμες διατυπώσεις, τότε δικαιούνται επίσης 24ωρη ανάπαυση σε άλλη εργάσιμη ημέρα της επόμενης εβδομάδας. Σύμφωνα

λοιπόν με το ισχύον καθεστώς, οι εργάσιμες ημέρες είναι έξι, ενώ η έβδομη ημέρα, κατά κανόνα η Κυριακή, είναι υποχρεωτική ημέρα εβδομαδιαίας ανάπαυσης, η οποία αποτελεί δικαίωμα του μισθωτού και υποχρέωση του εργοδότη.

Το προσωπικό που θα απασχοληθεί νόμιμα την Κυριακή αμείβεται με το νόμιμο ημερομίσθιο ή με το 1/25 του μισθού προσαυξημένο με 75% στο νόμιμο ωρομίσθιο. Ευνοϊκότερες ρυθμίσεις υπερισχύουν. Για τις κατηγορίες που εργάζονται τις Κυριακές εξασφαλίζεται 24ωρη εβδομαδιαία ανάπαυση, που παρέχεται άλλη ημέρα της εβδομάδας.

Οι ημέρες υποχρεωτικής αργίας που από τον νόμο έχουν καθοριστεί και κατά τις οποίες απαγορεύεται κάθε βιομηχανική, βιοτεχνική, εμπορική εργασία, επαγγελματική δραστηριότητα, καθώς και η απασχόληση των μισθωτών είναι οι εξής:

- Η 25η Μαρτίου.
- Η Δευτέρα του Πάσχα.
- Η εορτή Κοιμήσεως της Θεοτόκου (η 15η Αυγούστου).
- Η εορτή της Γεννήσεως του Χριστού (25η Δεκεμβρίου).

Οι ημέρες προαιρετικής αργίας είναι:

- Η 28η Οκτωβρίου, η οποία είναι μια από τις εξαιρέσιμες εορτές του έτους, αλλά έχει τον χαρακτήρα της προαιρετικής αργίας.
- Η 1η Μαΐου, η οποία βάσει του ΑΝ 380/1968 μπορεί με απόφαση του Υπουργού Εργασίας να καθορίζεται και ως ημέρα υποχρεωτικής αργίας.

Η μόνη διαφορά μεταξύ των αργιών είναι ότι στις υποχρεωτικές αργίες απαγορεύεται η απασχόληση των μισθωτών ενώ κατά τις προαιρετικές αργίες εξαρτάται από την κρίση (βούληση) του εργοδότη αν θα λειτουργήσει η επιχείρηση.

1.5.1 Αμοιβή υποχρεωτικής αργίας

Εάν δεν λειτουργήσει η επιχείρηση, καταβάλλεται στους μισθωτούς που αμείβονται με ημερομίσθιο το συνήθως καταβαλλόμενο ημερομίσθιό τους χωρίς καμία προσαύξηση. Στους μισθωτούς που αμείβονται με μισθό δεν οφείλεται τίποτα πέραν του μηνιαίου μισθού.

Οι μισθωτοί που θα απασχοληθούν ημέρα υποχρεωτικής αργίας δικαιούνται να λάβουν, αν αμείβονται με ημερομίσθιο, το συνήθως καταβαλλόμενο ημερομίσθιό τους

και προσαύξηση 75% που θα υπολογιστεί στο νόμιμο ωρομίσθιό τους για όσες ώρες απασχοληθούν. Αν αμείβονται με μηνιαίο μισθό: α) αν μεν πρόκειται για μισθωτούς επιχειρήσεων που λειτουργούν νομίμως κατά τις Κυριακές, μόνο προσαύξηση 75% που θα υπολογιστεί στο 1/25 του νόμιμου μισθού τους και όχι άλλη αμοιβή, διότι η αμοιβή τους για την απασχόληση κατά την αργία θεωρείται ότι περιλαμβάνεται στον μηνιαίο μισθό τους και β) αν πρόκειται για επιχειρήσεις που αργούν κατά τις Κυριακές και τις ημέρες αργίας, οι αμειβόμενοι με μηνιαίο μισθό θα λάβουν εκτός από την προσαύξηση 75% στον νόμιμο μισθό και το 1/25 του συνήθως καταβαλλόμενου μισθού τους. Όλα τα παραπάνω ισχύουν όταν οι αργίες εμπίπτουν σε μία από τις εργάσιμες ημέρες.

1.5.2 Κατ' έθιμον αργίες

Πέραν όμως από τις παραπάνω εορτές (υποχρεωτικές αργίες), έχουν καθιερωθεί, είτε από έθιμο είτε από Συλλογική Σύμβαση, διαιτητική απόφαση ή διάταγμα είτε με επιχειρησιακή συνήθεια, και άλλες ημέρες του έτους, εορτάσιμες ή μη, ως αργίες. Αυτές είναι οι εξής:

- Πρωτοχρονιά.
- Θεοφάνια.
- Καθαρή Δευτέρα.
- Μ. Παρασκευή.
- Αγ. Πνεύματος.
- Δεύτερη ημέρα των Χριστουγέννων.
- Μεγάλες τοπικές αργίες.

1.5.3 Αμοιβή κατ' έθιμον αργιών

Οι παραπάνω εορτές δεν περιλαμβάνονται στις εξαιρέσιμες και συνεπώς είναι εργάσιμες ημέρες για τους μισθωτούς του ιδιωτικού τομέα. Για αυτό τον λόγο επιτρέπεται κατά τις ημέρες αυτές η λειτουργία των ιδιωτικών επιχειρήσεων και η απασχόληση των μισθωτών.

Στους μισθωτούς που απασχολούνται κατά τις ημέρες αυτές, αν μεν είναι ημερομίσθιοι θα λάβουν το συνήθως καταβαλλόμενο ημερομίσθιό τους χωρίς καμία προσαύξηση, αν δε αμείβονται με μηνιαίο μισθό δεν θα λάβουν καμιά αμοιβή πέραν του

κανονικού μηνιαίου μισθού τους. Για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο, εάν δεν απασχοληθούν τις ημέρες αυτές, έστω και για λόγους που δεν οφείλονται σε υπαιτιότητά τους, δεν υπάρχει θέμα για την καταβολή του ημερομισθίου τους.

Εάν η επιχείρηση παραμένει συνήθως κλειστή κατά τις ημέρες αυτές, α) όσοι αμείβονται με ημερομίσθιο δεν δικαιούνται κατά κανόνα να λάβουν το ημερομίσθιό τους, γιατί δεν υπάρχει διάταξη νόμου με την οποία να θεσπίζεται γενική υποχρέωση των εργοδοτών για την πληρωμή του ημερομισθίου στις μη εξαιρέσιμες αργίες, εκτός βέβαια αν από έθιμο ή επιχειρησιακή συνήθεια ή ΣΣΕ κ.λπ. προβλέπεται ότι θα αργήσουν στις εορτές αυτές, καταβάλλοντας όμως το αντίστοιχο ημερομίσθιο, β) όσοι αμείβονται με μηνιαίο μισθό θα λάβουν κανονικά τον μισθό τους χωρίς καμιά πρόσθετη αμοιβή.

Αν όμως η επιχείρηση λειτουργεί συνήθως κατά την ημέρα αυτή αλλά φέτος ο εργοδότης αποφάσισε μονομερώς να μην λειτουργήσει, οφείλει να καταβάλλει στους αμειβόμενους με ημερομίσθιο το ημερομίσθιό τους, κατά τις διατάξεις περί υπερημερίας εργοδότη, ενώ όσοι αμείβονται με μηνιαίο μισθό δεν δικαιούνται άλλης αμοιβής εκτός από τον κανονικό μηνιαίο μισθό τους.

Αν όμως η επιχείρηση παρέμενε κλειστή τα προηγούμενα χρόνια και φέτος ο εργοδότης εξαιρετικώς αποφάσισε τη λειτουργία της, τότε α) οι αμειβόμενοι με ημερομίσθιο δικαιούνται το κανονικό τους ημερομίσθιο και β) οι αμειβόμενοι με μηνιαίο μισθό δικαιούνται να λάβουν το 1/25 επιπλέον του μισθού τους (διότι ο μισθός αντιστοιχεί στις εργάσιμες ημέρες του μηνός, ενώ η ημέρα αυτή δεν ήταν γι' αυτούς εργάσιμη και συνεπώς δεν περιλαμβανόταν στον μισθό τους η αμοιβή για τη μέρα αυτή).

Εάν κατά τις ημέρες αυτές που χαρακτηρίζονται ως εργάσιμες ο μισθωτός απουσιάσει αυθαίρετα από την εργασία του, όχι μόνο δεν δικαιούται να λάβει το ημερομίσθιό του αλλά θεωρείται και παραβάτης των συμβατικών του υποχρεώσεων, δηλαδή πρόκειται για αδικαιολόγητη απουσία. Αντίθετα, αν ο εργοδότης δεν επιτρέψει για οποιονδήποτε λόγο, εκτός από την περίπτωση ανώτερης βίας, στους μισθωτούς του να εργαστούν, υποχρεούται να τους καταβάλλει το ημερομίσθιο της ημέρας αυτής.

Η Μεγάλη Παρασκευή, σύμφωνα με τις γενικές διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, δεν θεωρείται υποχρεωτική αργία και κατά συνέπεια την ημέρα αυτή επιτρέπεται γενικώς η λειτουργία των επιχειρήσεων. Ωστόσο, η Μεγάλη Παρασκευή είναι αργία για τους επί σχέση δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου μισθωτούς του Δημοσίου-ΝΠΔΔ και ΟΤΑ, όπως επίσης έχει καθιερωθεί ως αργία με Διατάγματα, Υπουργικές Αποφάσεις, Συλλογικές Συμβάσεις, Διαιτητικές Αποφάσεις κ.λπ., για διάφορους κλάδους μισθωτών στον ιδιωτικό τομέα.

1.6 Εργασία το Σάββατο

Δεδομένου ότι από το 1975 με την ΕΓΣΣΕ της 26/2/1975, που κυρώθηκε με τον Ν. 133/1975, καθιερώθηκε η εβδομάδα των πέντε εργάσιμων ημερών για πολλές κατηγορίες εργαζομένων, ένα ερώτημα που τίθεται είναι πώς πληρώνεται η απασχόληση ενός εργαζομένου το Σάββατο.

Όταν ο εργοδότης απασχολεί έναν εργαζόμενο το Σάββατο, και δεδομένου ότι ο εργαζόμενος εργάζεται πενθήμερο, δεν του καταβάλλει το ημερομίσθιο αυξημένο κατά 75%, όπως εάν εργάζεται Κυριακή ή αργία, αλλά για την πληρωμή της εργασίας του Σαββάτου γίνεται ο εξής υπολογισμός:

Σύμφωνα με τη νέα ρύθμιση του άρθρου 8 του Ν. 3846/2010, η εργασία που παρέχεται την έκτη ημέρα της εβδομάδας, κατά παράβαση του συστήματος της πενθήμερης εργασίας, ανεξάρτητα από τις προβλεπόμενες κυρώσεις, αμείβεται με το καταβαλλόμενο ημερομίσθιο προσαυξημένο κατά 30%. Αν η συνολική εβδομαδιαία απασχόληση του εργαζομένου υπερβεί τις 40 ώρες, όχι όμως και τις 45 (ή 48 σε περιπτώσεις όπου ισχύει η εξαήμερη εργασία), θα λάβει πρόσθετη αμοιβή για ώρες υπερεργασίας, αν όμως υπερβεί τις 45 ώρες την εβδομάδα, θα λάβει πρόσθετη αμοιβή για ώρες υπερωρίας.

Τέλος σε περίπτωση υπερωριακής εργασίας την Κυριακή η αμοιβή υπολογίζεται με βάση το ημερομίσθιο της Κυριακής, δηλαδή προσαυξημένο κατά 75%. Κατά τον ίδιο τρόπο υπολογίζεται και η νυχτερινή εργασία της Κυριακής. Σε περίπτωση νυχτερινής υπερωριακής απασχόλησης το αυξημένο ημερομίσθιο κατά 75% λόγω Κυριακής θα αυξηθεί στη συνέχεια κατά 25% για την νυχτερινή εργασία και επί αυτού θα υπολογιστεί η υπερωρία.

1.7 Αμοιβή νυχτερινής εργασίας

Στη νυχτερινή εργασία αναφέρεται το ΠΔ 88/1999 που εκδόθηκε προς συμμόρφωση της εθνικής νομοθεσίας στην Οδηγία 93/104. Νυχτερινή εργασία είναι η εργασία που παρέχεται τη νύχτα, δηλαδή το χρονικό διάστημα από 22.00 μέχρι 06.00. Η διάρκεια της νυχτερινής εργασίας δεν μπορεί να υπερβαίνει κατά μέσο όρο τις οκτώ (8) ώρες ανά 24ωρο σε περίοδο μιας εβδομάδας, και οι εργαζόμενοι αμείβονται με προσαύξηση 25% για όσο χρονικό διάστημα η εργασία τους εμπίπτει στο ως άνω χρονικό διάστημα. Σε περίπτωση που ο εργαζόμενος απασχολείται υπερωριακά κατά τη νύχτα, τότε η προσαύξηση της υπερωρίας υπολογίζεται επί του ωρομισθίου που έχει προηγουμένως προσαυξηθεί με το 25% της νυχτερινής εργασίας (ωρομίσθιο + 25% + υπερωρία).

2. Δοκιμαστική περίοδος

ΘΕΜΑ	Δοκιμαστική περίοδος
ΕΝΝΟΙΑ	Το χρονικό διάστημα κατά το οποίο ο εργοδότης διατηρεί το δικαίωμα να κρίνει αν ο εργαζόμενος διαθέτει τις απαραίτητες για τη συγκεκριμένη θέση εργασίας ικανότητες, προσόντα και επιμέλεια προκειμένου να προχωρήσει σε οριστική πρόσληψη.
ΔΙΑΡΚΕΙΑ	Η απασχόληση με σύμβαση αορίστου χρόνου θεωρείται απασχόληση δοκιμαστικής περιόδου για τους πρώτους δώδεκα μήνες και μπορεί να καταγγελθεί χωρίς προειδοποίηση και χωρίς αποζημίωση απόλυσης.
ΝΟΜΟΙ	Ν. 3899/2010

2.1 Η έννοια της δοκιμαστικής περιόδου

Σύμβαση εργασίας με δοκιμή υπάρχει όταν ο εργοδότης διατηρεί για εύλογο χρονικό διάστημα (δοκιμαστική περίοδος) το δικαίωμα να κρίνει αν ο εργαζόμενος διαθέτει τις απαραίτητες για τη συγκεκριμένη θέση εργασίας ικανότητες, προσόντα και επιμέλεια προκειμένου να προχωρήσει σε οριστική πρόσληψη. Το χαρακτηριστικό της σύμβασης εργασίας με δοκιμή είναι ότι καθιστά ευχερέστερη τη λύση της σύμβασης εργασίας.

Αν η διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου υπερβαίνει το εύλογο μέτρο, μπορεί να οδηγήσει σε καταστρατηγήσεις της προστατευτικής νομοθεσίας κατά της καταγγελίας. Μέχρι την ψήφιση του Ν. 3899/2010, δεν υπήρχαν νομοθετικοί περιορισμοί για τη διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου. Η δοκιμαστική περίοδος έπρεπε απλώς να είναι εύλογης διάρκειας.

2.2 Η διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου

Σύμφωνα με τη νέα διάταξη, η απασχόληση με σύμβαση αορίστου χρόνου θεωρείται ***απασχόληση δοκιμαστικής περιόδου για τους πρώτους δώδεκα μήνες και μπορεί να καταγγελθεί χωρίς προειδοποίηση και χωρίς αποζημίωση απόλυσης***, εκτός εάν υπάρχει διαφορετική συμφωνία των μερών**.**

Η εκτίμηση του εργοδότη για την καταλληλότητα του εργαζομένου δεν επιτρέπεται να στηρίζεται σε γεγονότα ή περιστατικά άσχετα με την απόδοση του εργαζομένου, ούτε να προσκρούει σε κανόνες αναγκαστικού δικαίου (π.χ. για την ισότητα των φύλων).

Τέλος, σύμφωνα με τη ρύθμιση του Ν. 3429/2005, η οποία δεν έχει καταργηθεί ρητά και αφορά το νεοπροσλαμβανόμενο προσωπικό στις ΔΕΚΟ, θεσπίζεται ειδικότερη ρύθμιση για τη δοκιμαστική περίοδο σύμφωνα με την οποία «οι δημόσιες επιχειρήσεις μπορούν στο εξής, για λόγους γενικού συμφέροντος που συνδέονται με τη λειτουργία τους, να προσλαμβάνουν το πάσης φύσεως προσωπικό τους με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας για δοκιμαστική περίοδο διάρκειας μέχρι επτά (7) μηνών».

3. Μερική απασχόληση

ΘΕΜΑ	Μερική απασχόληση
ΕΝΝΟΙΑ ΠΛΗΡΟΥΣ ΚΑΙ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	Η απασχόληση που αντιστοιχεί στο πλήρες ωράριο εργασίας καλείται πλήρης απασχόληση και αντιδιαστέλλεται από τη μορφή εκείνης της απασχόλησης κατά την οποία συμφωνείται ότι **ο εργαζόμενος θα προσφέρει εργασία μικρότερης διάρκειας και θα λαμβάνει αντίστοιχα μικρότερη αμοιβή.**
ΤΥΠΟΣ ΣΥΜΦΩΝΙΑΣ / ΑΠΟΔΟΧΕΣ	Η συμφωνία για μερική απασχόληση περιβάλλεται υποχρεωτικά από έγγραφο τύπο και, εφόσον μέσα σε οκτώ (8) ημέρες από την κατάρτισή της δεν γνωστοποιηθεί στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας, τεκμαίρεται ότι καλύπτει σχέση εργασίας με πλήρη απασχόληση.
ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΜΕΡΙΚΩΣ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ	Οι μερικώς απασχολούμενοι εργαζόμενοι έχουν τα εξής δικαιώματα: - Δικαίωμα ετήσιας άδειας με αποδοχές και επίδομα αδείας. - Δικαίωμα άρνησης παροχής εργασίας πέραν της συμφωνημένης, του μειωμένου δηλαδή ωραρίου, εάν αυτή η πρόσθετη εργασία λαμβάνει χώρα κατά συνήθη τρόπο (εάν γίνεται δηλαδή σε μόνιμη βάση). - Η απασχόληση κατά τις Κυριακές ή τις αργίες, καθώς και η νυχτερινή εργασία συνεπάγονται την καταβολή νόμιμης αποζημίωσης. - Καταγγελία της σύμβασης εργασίας

	λόγω άρνησης του μισθωτού να δεχτεί εργοδοτική πρόταση για μερική απασχόληση είναι άκυρη. - Κάθε ημέρα μερικής απασχόλησης θεωρείται πλήρης ημέρα προϋπηρεσίας. - Ο μερικώς απασχολούμενος, επί προσφοράς εργασίας με ίσους όρους από μισθωτούς της ίδιας κατηγορίας, έχει προτεραιότητα για πρόσληψη σε θέση εργασίας πλήρους απασχόλησης στην ίδια επιχείρηση.

3.1 Διάκριση μερικής από την πλήρη απασχόληση

Η απασχόληση που αντιστοιχεί στο πλήρες ωράριο εργασίας καλείται πλήρης απασχόληση και αντιδιαστέλλεται από τη μορφή εκείνης της απασχόλησης κατά την οποία συμφωνείται ότι ο εργαζόμενος θα προσφέρει εργασία μικρότερης διάρκειας και θα λαμβάνει αντίστοιχα μικρότερη αμοιβή.

Το ρυθμιστικό πλαίσιο της μερικής απασχόλησης τροποποιήθηκε με τον Ν. 3846/2010 και τον Ν. 3899/2010.

Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 2 παρ. 1 του Ν. 3846/2010, κατά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας ή κατά τη διάρκειά της ο εργοδότης και ο μισθωτός μπορούν με έγγραφη ατομική σύμβαση να συμφωνήσουν ημερήσια ή εβδομαδιαία ή δεκαπενθήμερη ή μηνιαία εργασία, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, η οποία θα είναι μικρότερης διάρκειας από την κανονική (μερική απασχόληση).

3.2 Πως συμφωνείται η μερική απασχόληση και πως καθορίζονται οι αποδοχές του εργαζομένου μερικώς απασχολουμένου

Η συμφωνία για μερική απασχόληση περιβάλλεται υποχρεωτικά από έγγραφο τύπο και, εφόσον μέσα σε οκτώ (8) ημέρες από την κατάρτισή της δεν γνωστοποιηθεί στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας, τεκμαίρεται ότι καλύπτει σχέση εργασίας με πλήρη απασχόληση.

Οι αποδοχές των μερικώς απασχολούμενων καθορίζονται με βάση τις νόμιμες αποδοχές στην ίδια εργασία με πλήρες ωράριο και αντιστοιχούν στις ώρες εργασίας της μερικής απασχόλησης. Ειδικότερα, οι αποδοχές των εργαζομένων με σύμβαση ή σχέση εργασίας μερικής απασχόλησης υπολογίζονται όπως και οι αποδοχές του συγκρίσιμου εργαζομένου και αντιστοιχούν στις ώρες εργασίας της μερικής απασχόλησης.

«Συγκρίσιμος εργαζόμενος με πλήρη απασχόληση» ορίζεται κάθε εργαζόμενος πλήρους απασχόλησης που απασχολείται στην ίδια επιχείρηση με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας και εκτελεί ίδια ή παρόμοια καθήκοντα, υπό τις αυτές συνθήκες. Όταν στην επιχείρηση δεν υπάρχει συγκρίσιμος εργαζόμενος με πλήρη απασχόληση, η σύγκριση γίνεται με αναφορά στη συλλογική ρύθμιση στην οποία θα υπαγόταν ο εργαζόμενος αν είχε προσληφθεί με πλήρη απασχόληση. Οι εργαζόμενοι με σύμβαση ή σχέση εργασίας μερικής απασχόλησης δεν επιτρέπεται να αντιμετωπίζονται δυσμενώς σε σχέση με τους συγκρίσιμους εργαζομένους με κανονική απασχόληση, εκτός εάν συντρέχουν αντικειμενικοί λόγοι οι οποίοι τη δικαιολογούν, όπως η διαφοροποίηση στο ωράριο εργασίας. Επιπλέον, η μετατροπή της πλήρους σε μερική απασχόληση πραγματοποιείται μόνο με τη συμφωνία του εργαζομένου και δεν επιβάλλεται μονομερώς.

3.3 Δικαιώματα των μερικώς απασχολούμενων εργαζόμενων

Οι μερικώς απασχολούμενοι εργαζόμενοι κατέχουν στην επιχείρηση τα ίδια δικαιώματα με αυτούς που απασχολούνται με πλήρες ωράριο.

Έχουν δικαίωμα ετήσιας άδειας με αποδοχές και επίδομα αδείας, με βάση τις αποδοχές που θα λάμβαναν εάν εργάζονταν κατά τον χρόνο της άδειάς τους, για τη διάρκεια της οποίας εφαρμόζονται οι γενικές διατάξεις περί αδειών.

Αν παραστεί ανάγκη για πρόσθετη εργασία πέραν της συμφωνηθείσας, ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να την παράσχει, σύμφωνα με τις αρχές της καλής πίστης, υπό την προϋπόθεση ότι είναι σε θέση να το κάνει.

Ο μερικώς απασχολούμενος μπορεί να αρνηθεί την παροχή εργασίας πέραν της συμφωνημένης, του μειωμένου δηλαδή ωραρίου, εάν αυτή η πρόσθετη εργασία λαμβάνει χώρα κατά συνήθη τρόπο (εάν γίνεται δηλαδή σε μόνιμη βάση).

Η απασχόληση κατά την Κυριακή ή αργία ή νυχτερινή εργασία συνεπάγεται την καταβολή νόμιμης αποζημίωσης.

Καταγγελία της σύμβασης εργασίας λόγω μη αποδοχής από τον μισθωτό εργοδοτικής πρότασης για μερική απασχόληση είναι άκυρη.

Ο μερικώς απασχολούμενος, επί προσφοράς εργασίας με ίσους όρους από μισθωτούς της ίδιας κατηγορίας, έχει δικαίωμα προτεραιότητας για πρόσληψη σε θέση εργασίας πλήρους απασχόλησης στην ίδια επιχείρηση.

Ο χρόνος της μερικής απασχόλησης λαμβάνεται υπόψη ως χρόνος προϋπηρεσίας όπως και για τον συγκρίσιμο εργαζόμενο. Για τον υπολογισμό της προϋπηρεσίας αυτής, μερική απασχόληση που αντιστοιχεί στον κανονικό (νόμιμο ή συμβατικό) ημερήσιο χρόνο του συγκρίσιμου εργαζομένου αντιστοιχεί σε μία ημέρα προϋπηρεσίας.

Κάθε ημέρα μερικής απασχόλησης θεωρείται ολόκληρη ημέρα προϋπηρεσίας.

Για τη ρύθμιση της μερικής απασχόλησης στο Δημόσιο, τους ΟΤΑ α΄ και β΄ βαθμού και τα ΝΠΔΔΔ, εφαρμόζονται οι διατάξεις του Ν. 2190/1994 (ΦΕΚ 28 Α`), όπως ισχύει, με εξαίρεση τις περιπτώσεις όπου για την αντιμετώπιση έκτακτων ή επειγουσών αναγκών συμφωνείται με σύμβαση ορισμένου χρόνου μερική απασχόληση, διάρκειας μέχρι έξι (6) μηνών. Στην περίπτωση αυτή, η μερική απασχόληση δεν υπερβαίνει τις τέσσερις (4) ώρες ημερησίως.

Οι ανωτέρω συμβάσεις που καταρτίζονται για την κάλυψη έκτακτων ή επειγουσών αναγκών λήγουν αυτοδικαίως με την πάροδο της συμφωνηθείσας διάρκειάς τους, χωρίς να απαιτείται προς τούτο καμία άλλη διατύπωση, η δε για οποιονδήποτε λόγο ανανέωσή τους ή μετατροπή τους σε σύμβαση ή σχέση εργασίας αορίστου χρόνου απαγορεύεται και είναι αυτοδικαίως άκυρη.

3.4 Η εκ περιτροπής εργασία

ΘΕΜΑ	Εκ περιτροπής εργασία
ΕΝΝΟΙΑ	Εκ περιτροπής εργασία σημαίνει ότι ο εργαζόμενος απασχολείται μεν με πλήρες ωράριο, αλλά λιγότερες από τις ισχύουσες στην επιχείρηση ημέρες εργασίας για την εβδομάδα, το δεκαπενθήμερο ή τον μήνα.
ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ	Ο εργοδότης μπορεί, αντί καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, να επιβάλλει σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης στην επιχείρησή του εφόσον προηγουμένως προβεί σε ενημέρωση και διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων. Ως εκπρόσωποι των εργαζομένων ορίζονται κατά την εξής σειρά προτεραιότητας: **α)** Οι εκπρόσωποι από την πλέον αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης, η οποία καλύπτει κατά το καταστατικό της εργαζομένους ανεξάρτητα από την κατηγορία, τη θέση ή την ειδικότητά τους. **β)** Οι εκπρόσωποι των υφιστάμενων συνδικαλιστικών οργανώσεων της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης. **γ)** Το συμβούλιο εργαζομένων. **δ)** Εάν ελλείπουν συνδικαλιστικές οργανώσεις και συμβούλιο εργαζομένων, η ενημέρωση και διαβούλευση γίνεται με το σύνολο των εργαζομένων.

Εκ περιτροπής εργασία σημαίνει ότι ο εργαζόμενος απασχολείται μεν με πλήρες ωράριο, αλλά λιγότερες από τις ισχύουσες στην επιχείρηση ημέρες εργασίας για την εβδομάδα, το δεκαπενθήμερο ή τον μήνα. Η εκ περιτροπής εργασία ανήκει στην ευρύτερη έννοια της μερικής απασχόλησης. Η συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου για παροχή εκ περιτροπής εργασίας γίνεται εγγράφως και αναγγέλλεται στην Επιθεώρηση Εργασίας.

Επιβολή εκ περιτροπής εργασίας με απόφαση του εργοδότη προβλέπεται σε περίπτωση που περιοριστούν οι δραστηριότητες του εργοδότη, ο οποίος μπορεί, αντί καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, να επιβάλλει σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης στην επιχείρησή του, **η διάρκεια της οποίας δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τους εννέα (9) μήνες στο ίδιο ημερολογιακό έτος.** Αυτό ισχύει εφόσον προηγουμένως προβεί σε ενημέρωση και διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων σύμφωνα με τις διατάξεις του ΠΔ 260/2006 και του Ν. 1767/1988.

Ειδικότερα, ως εκπρόσωποι των εργαζομένων ορίζονται κατά την εξής σειρά προτεραιότητας:

α) Οι εκπρόσωποι από την πλέον αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης η οποία καλύπτει κατά το καταστατικό της εργαζομένους ανεξάρτητα από την κατηγορία, τη θέση ή την ειδικότητά τους.

β) Οι εκπρόσωποι των υφιστάμενων συνδικαλιστικών οργανώσεων της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης.

γ) Το συμβούλιο εργαζομένων.

δ) Εάν ελλείπουν συνδικαλιστικές οργανώσεις και συμβούλιο εργαζομένων, η ενημέρωση και διαβούλευση γίνεται με το σύνολο των εργαζομένων.

Η ενημέρωση μπορεί να γίνει με εφάπαξ ανακοίνωση σε εμφανές και προσιτό σημείο της επιχείρησης.

Η διαβούλευση πραγματοποιείται σε τόπο και χρόνο που ορίζει ο εργοδότης.

Γνωστοποίηση της συμφωνίας αυτής ή της απόφασης του εργοδότη για απασχόληση εκ περιτροπής στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας θα πρέπει να γίνει εντός οκτώ (8) ημερών από την απόφαση ή τη συμφωνία.

Η εφαρμογή του συστήματος εκ περιτροπής εργασίας έχει σκοπό την αντιμετώπιση πρόσκαιρων οικονομικών προβλημάτων προκειμένου να διασφαλιστεί η βιωσιμότητα της επιχείρησης και η αποφυγή απολύσεων. Συνεπώς, ο λόγος για τον οποίο ο εργοδότης δικαιούται να επιβάλλει μονομερώς εκ περιτροπής απασχόληση θεωρείται ότι είναι η αποφυγή απολύσεων. Στην περίπτωση αυτή, ο νόμος θεωρεί ευνοϊκότερη για τον

εργαζόμενο τη μονομερή μεταβολή των όρων εργασίας από την απώλεια της θέσης εργασίας με βάση και την αρχή ότι η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αποτελεί την έσχατη λύση.

Σε κάθε περίπτωση, η άσκηση από τον εργοδότη του συγκεκριμένου δικαιώματος θα πρέπει να γίνεται όπως επιβάλλουν ο κοινωνικός και οικονομικός σκοπός του και η αρχή της καλής πίστης σύμφωνα με το άρθρο 281 ΑΚ. Άλλωστε, με τη διαδικασία των διαβουλεύσεων δίνεται η δυνατότητα στους εργαζομένους να πληροφορηθούν με σαφήνεια και επαρκή αιτιολογία τους λόγους που επιβάλλουν τη λήψη ενός τέτοιου μέτρου. Σε περίπτωση δε μονομερούς επιβολής του, χωρίς να δικαιολογείται από τα στοιχεία που περιήλθαν σε γνώση τους, ή εάν εκ των υστέρων αποδειχθεί ανακριβής ο ισχυρισμός του εργοδότη περί περιορισμού της δραστηριότητάς του, οι εργαζόμενοι μπορούν να ζητήσουν να ελεγχθεί δικαστικά η μονομερής επιβολή του συστήματος εκ περιτροπής εργασίας και να αναγνωριστεί η ακυρότητά της. Επιπλέον, μπορούν να διεκδικήσουν την καταβολή αποζημίωσης, η οποία αντιστοιχεί στις αποδοχές που θα λάμβαναν εάν δεν είχε επιβληθεί το συγκεκριμένο σύστημα.

Η εφαρμογή του συστήματος εκ περιτροπής απασχόλησης, σε κάθε περίπτωση, προϋποθέτει διαδικασία διαβούλευσης, σύμφωνα με το ΠΔ 240/2006.

Βάσει των αρχών αυτών δημιουργείται **η υποχρέωση του εργοδότη, πριν από τη λήψη οποιασδήποτε απόφασης που επηρεάζει ή ενδέχεται να επηρεάσει τα κάθε είδους δικαιώματα των εργαζομένων (ατομικά, συλλογικά, εργασιακά, ασφαλιστικά κ.λπ.) να προβαίνει σε διαδικασία ενημέρωσης και διαβούλευσης με τους εκπροσώπους τους.** Η υποχρέωση του εργοδότη συνίσταται, αφενός, στην έγκαιρη («κατάλληλος χρόνος») και προσήκουσα («κατάλληλος τρόπος και περιεχόμενο») ενημέρωση, ώστε να μπορούν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων να προβαίνουν στη δέουσα εξέταση των στοιχείων που τίθενται σε γνώση τους και να διαμορφώνουν τη θέση τους, αφετέρου στην έγκαιρη και προσήκουσα διαβούλευση μαζί τους στη βάση των αιτιολογημένων εργοδοτικών απαντήσεων προς τις απόψεις της πλευράς των εργαζομένων (άρθρο 4 ΠΔ 240/2006).

Σε ό,τι αφορά τα προαπαιτούμενα της ενημέρωσης και της διαβούλευσης με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, που πρέπει να τηρηθούν για να επιβληθεί η εκ περιτροπής εργασία (άρθρο 2 παρ. 3 Ν. 3846/2010), ο εργοδότης έχει υποχρέωση να προχωρήσει σε σοβαρή συζήτηση για τους λόγους που υπαγορεύουν αυτή την επιχειρηματική απόφαση, να δώσει τα οικονομικά στοιχεία και να εξαντλήσει κάθε περιθώριο εναλλακτικών λύσεων. Αν δεν γίνει ενημέρωση με διαβίβαση στοιχείων, ώστε να λάβουν γνώση οι εργαζόμενοι της πρόσφατης και πιθανής εξέλιξης των δραστηριοτήτων και της οικονομικής κατάστασης της

επιχείρησης, καθώς και της κατάστασης, της διάρθρωσης και της πιθανής εξέλιξης της απασχόλησης σε αυτήν και δεν δοθεί από τον εργοδότη ένα χρονικό διάστημα διαβούλευσης, τότε η επιβολή της εκ περιτροπής εργασίας θα είναι παράνομη.

Η άσκηση των δικαιωμάτων ενημέρωσης και διαβούλευσης από τους εκπροσώπους των εργαζομένων, προκειμένου να προστατεύσουν αποτελεσματικά τους/τις συναδέλφους τους από τη μονομερή επιβολή της εκ περιτροπής εργασίας πραγματοποιείται κατ' αρχάς σε επίπεδο επιχείρησης-εργοδότη. Εάν ο εργοδότης δεν συμμορφώνεται με τις αντίστοιχες δικές του υποχρεώσεις (π.χ. λειτουργεί παρελκυστικά ή περιορίζεται σε μια τυπική διαδικασία ανακοίνωσης των αποφάσεών του) με σκοπό την άμεση εφαρμογή τους, το σωματείο έχει καθήκον να καταγγείλει την παραβίαση αυτή στις αρμόδιες ελεγκτικές αρχές (ΣΕΠΕ, ΙΚΑ, ΟΑΕΔ – εάν ο εργοδότης έχει υπαχθεί σε επιδοτούμενο πρόγραμμα), προκειμένου να υπερασπίσει τα δικαιώματα των εργαζομένων που θίγονται.

4. Διαθεσιμότητα εργαζομένου

ΘΕΜΑ	Διαθεσιμότητα εργαζομένου
ΕΝΝΟΙΑ	Ο εργοδότης έχει την δυνατότητα, σε περίπτωση περιορισμού της οικονομικής του δραστηριότητας, αντί να καταγγείλει συμβάσεις εργασίας, να θέσει με έγγραφη δήλωσή του σε διαθεσιμότητα τους εργαζομένους του. **Ο χρόνος διαθεσιμότητας δεν μπορεί να υπερβεί συνολικά τους τρεις (3) μήνες ετησίως,** ενώ ο μισθωτός λαμβάνει το ήμισυ του μέσου όρου των τακτικών αποδοχών των δύο τελευταίων μηνών, υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης.
ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ	**α)** Να υπάρχει περιορισμός της οικονομικής δραστηριότητας της επιχείρησης, δηλαδή περιορισμός του κύκλου εργασιών και μάλιστα κατά αντικειμενική κρίση. **β)** Να προηγηθεί διαβούλευση μεταξύ εργοδότη και νόμιμων εκπροσώπων των εργαζομένων. **γ)** Η αναγγελία της διαθεσιμότητας πρέπει να γίνει εγγράφως.

4.1 Τι σημαίνει διαθεσιμότητα εργαζομένου

Ο εργοδότης έχει τη δυνατότητα, σε περίπτωση περιορισμού της οικονομικής του δραστηριότητας, να θέτει με έγγραφη δήλωσή του σε διαθεσιμότητα τους εργαζομένους του. Ο θεσμός της διαθεσιμότητας διέπεται από τις πρόσφατες διατάξεις του Ν. 3846/2010 (άρθρο 4).

4.2 Προϋποθέσεις διαθεσιμότητας

Για τη θέση των εργαζομένων σε διαθεσιμότητα απαιτείται:

α) Να υπάρχει περιορισμός της οικονομικής δραστηριότητας της επιχείρησης, δηλαδή περιορισμός του κύκλου εργασιών και μάλιστα κατά αντικειμενική κρίση. Η θέση των εργαζομένων σε διαθεσιμότητα μπορεί να εφαρμοστεί μόνο σε επιχειρήσεις όπου δεν υφίσταται δυνατότητα ολοκληρωτικής απασχόλησης του προσωπικού, αποσκοπεί δε, κατά το γράμμα του νόμου, στην αποτροπή απολύσεων, οι οποίες θα ήταν αλλιώς αναπόφευκτες. Ο εργοδότης, σε κάθε περίπτωση, θα πρέπει να ασκεί το δικαίωμα αυτό κατά τους κανόνες της καλής πίστης και όχι καταχρηστικά. Σε αυτή την περίπτωση, δηλαδή του περιορισμού των οικονομικών δραστηριοτήτων, οι επιχειρήσεις και εκμεταλλεύσεις μπορούν, αντί της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, να θέτουν εγγράφως σε διαθεσιμότητα τους μισθωτούς τους, η οποία δεν μπορεί να υπερβεί συνολικά τους τρεις (3) μήνες ετησίως.

β) Να προηγηθεί διαβούλευση μεταξύ εργοδότη και νόμιμων εκπροσώπων των εργαζομένων.

Ειδικότερα, ως εκπρόσωποι των εργαζομένων, ορίζονται κατά την εξής σειρά προτεραιότητας:

1) Οι εκπρόσωποι από την πλέον αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης η οποία καλύπτει κατά το καταστατικό της εργαζομένους ανεξάρτητα από την κατηγορία, τη θέση ή την ειδικότητά τους.

2) Οι εκπρόσωποι των υφιστάμενων συνδικαλιστικών οργανώσεων της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης.

3) Το συμβούλιο εργαζομένων.

Η ενημέρωση μπορεί να γίνει με εφάπαξ ανακοίνωση σε εμφανές και προσιτό σημείο της επιχείρησης.

Αν στην επιχείρηση δεν υπάρχουν εκπρόσωποι εργαζομένων, η ενημέρωση και η διαβούλευση γίνεται με το σύνολο των εργαζομένων. Η ενημέρωση μπορεί να γίνει με εφάπαξ ανακοίνωση σε εμφανές και προσιτό σημείο της επιχείρησης. Η διαβούλευση πραγματοποιείται σε τόπο και χρόνο που ορίζει ο εργοδότης.

γ) Να γίνει εγγράφως.

Ο εργοδότης, θέτοντας κάποιον εργαζόμενο της επιχείρησης του σε διαθεσιμότητα, οφείλει να αναγγείλει την απόφασή του σε αυτόν εγγράφως. Το έγγραφο είναι συστατικό στοιχείο της διαθεσιμότητας, καθώς χωρίς αυτό η πράξη του εργοδότη είναι άκυρη.

Κατά τη διάρκεια της διαθεσιμότητας, ο μισθωτός λαμβάνει το ήμισυ του μέσου όρου των τακτικών αποδοχών των δύο τελευταίων μηνών, υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης. Μετά την εξάντληση του τριμήνου, προκειμένου να τεθεί εκ νέου ο ίδιος εργαζόμενος σε διαθεσιμότητα απαιτείται και η παρέλευση τουλάχιστον τριών (3) μηνών. Ο εργοδότης υποχρεούται να γνωστοποιεί στις οικείες υπηρεσίες του ΣΕΠΕ, του ΙΚΑ και του ΟΑΕΔ με οποιονδήποτε τρόπο τη σχετική δήλωση περί διαθεσιμότητας, μέρους ή του συνόλου του προσωπικού του.

Η διαθεσιμότητα πρέπει να γίνεται εγγράφως. Αν δεν υπάρχει έγγραφο είναι άκυρη. Προϋπόθεση για τη διαθεσιμότητα είναι ο περιορισμός της οικονομικής δραστηριότητας τη επιχείρησης, σε σημείο που να υπάρχει κίνδυνος για τη συνέχιση της λειτουργίας της. Η προϋπόθεση αυτή δεν συντρέχει όταν η επιχείρηση αντικαθιστά την εργασία των εργαζομένων στους οποίους επιβάλλεται διαθεσιμότητα με υπερωριακή εργασία και εργασία κατά τα Σαββατοκύριακα των εργαζομένων που συνεχίζουν να απασχολούνται. Επίσης, δεν μπορεί να γίνει λόγος για νόμιμη θέση σε διαθεσιμότητα όταν η επιχείρηση αναθέτει εργασίες σε εργολάβους, περιορίζοντας την απασχόληση του προσωπικού της. Στις περιπτώσεις αυτές, στην πραγματικότητα η επιχείρηση χρησιμοποιεί τη διαθεσιμότητα για να επιτύχει μεταβολές του τρόπου λειτουργίας της – η διαθεσιμότητα σε αυτή την περίπτωση είναι καταχρηστική.

Σε κάθε περίπτωση, αποτελεί καταχρηστική ενέργεια η επιβολή διαθεσιμότητας (ή εκ περιτροπής εργασίας) όταν ο εργοδότης θα μπορούσε με λιγότερο επαχθή για το προσωπικό μέτρα να εξασφαλίσει τη συνέχιση της λειτουργίας της επιχείρησης.

Επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που θέτουν σε διαθεσιμότητα τους μισθωτούς τους, κατά παράβαση των ανωτέρω διατάξεων, υποχρεούνται στην καταβολή πλήρων αποδοχών, έστω και αν οι μισθωτοί αποδέχθηκαν τη διαθεσιμότητα και δεν παρείχαν τις υπηρεσίες τους.

Για τη θέση των μισθωτών σε διαθεσιμότητα στις επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις κοινής ωφελείας που απασχολούν περισσότερους από πέντε χιλιάδες (5.000) μισθωτούς, απαιτείται έγκριση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, που χορηγείται με αίτηση του εργοδότη, μετά τη γνώμη της Ολομελείας του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας. Εάν μέσα σε έναν (1) μήνα από την υποβολή της αίτησης στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης δεν αποφανθεί ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, ο

εργοδότης μπορεί και χωρίς έγκριση να θέσει σε διαθεσιμότητα τους μισθωτούς, τηρώντας τη διαδικασία και τις προϋποθέσεις που προαναφέρθηκαν.

Η εφαρμογή του συστήματος διαθεσιμότητας σε μια επιχείρηση αποτελεί αντικείμενο ενημέρωσης και διαβούλευσης των εκπροσώπων των εργαζομένων και υπό προϋποθέσεις αντικείμενο συλλογικής διαπραγμάτευσης.

Πηγές

Αγαλλόπουλου, Π. (2005), Εισαγωγή στο εργατικό δίκαιο, Σάκκουλας, Αθήνα.

Βλαστός, Στ. (2012), Ατομικό εργατικό δίκαιο, Σάκκουλας, Αθήνα.

Δούκα, Β. (2004). Μερική απασχόληση, το καθεστώς των μερικώς απασχολούμενων στον ιδιωτικό τομέα, Σάκκουλας, Αθήνα.

Κουκιάδης, Ι. (2013), Εργατικό δίκαιο, Αθήνα: Σάκκουλας.

Λεβέντης, Γ. (2009), Ατομικό Εργατικό Δίκαιο: Ερμηνεία, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα.

Λεοντάρη, Μ. (2010), Εργατικό Δίκαιο, Εκδόσεις Πάμισος.

Ληξουριώτης (2010), Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Νομική Βιβλιοθήκη.

Ληξουριώτης (2010), Εφαρμογές Εργατικού Δικαίου, Νομική Βιβλιοθήκη.

Ενδεικτική Νομοθεσία: ΠΔ 27/4-7-1932, Ν. 3385/2005, Ν. 3863/2010, Ν. 3846/2010, Ν. 3899/2010

Συντακτική ομάδα

Βέργου Σοφιάννα, Σταμάτη Άντα, Συριόπουλος Χ. Παναγιώτης