

Επιμέλεια:  
**Ιωάννης Ληξουριώτης**  
Ομ. Καθηγητής Παντείου Πανεπιστημίου

# ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

ΑΤΟΜΙΚΕΣ & ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

Συνεργάτες έργου:

Ευάγγελος Αγγελόπουλος, Δικηγόρος, Μ.Δ.

Δήμητρα Καραδήμα, Δικηγόρος, Μ.Δ.

Αθανάσιος Παπαϊωάννου, Δικηγόρος, Δ.Ν.

Παναγιώτα Πετροπούλου, Δικηγόρος, Μ.Δ.

Κωνσταντίνος Ρίζος, Δικηγόρος, Δ.Ν.

Ιωάννης Σκανδάλης, Δικηγόρος, Δ.Ν.

Μυρτώ Σταυροπούλου, Δικηγόρος, Μ.Δ.

Αγγελική Σωτηροπούλου, Δικηγόρος, Μ.Δ.

Μαρία Τσακριού, Δικηγόρος, Μ.Δ.









**ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ  
ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ  
ΑΤΟΜΙΚΕΣ & ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ**

**ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ - 2η έκδοση**  
**Ατομικές & Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις**  
Ιωάννης Ληξουριώτης

ISBN 978-960-622-308-2

Σύμφωνα με το Ν. 2121/93 για την Πνευματική Ιδιοκτησία απαγορεύεται η αναδημοσίευση και γενικά η αναπαραγωγή του παρόντος έργου, η αποθήκευσή του σε βάση δεδομένων, η αναμετάδοσή του σε ηλεκτρονική ή οποιαδήποτε άλλη μορφή και η φωτοανατύπωσή του με οποιονδήποτε τρόπο, χωρίς γραπτή άδεια του εκδότη.

**ΔΗΛΩΣΗ ΕΚΔΟΤΙΚΟΥ ΟΙΚΟΥ**

Το περιεχόμενο του παρόντος έργου έχει τύχει επιμελούς και αναλυτικής επιστημονικής επεξεργασίας. Ο εκδοτικός οίκος και οι συντάκτες δεν παρέχουν διά του παρόντος νομικές συμβουλές ή παρεμφερείς συμβουλευτικές υπηρεσίες, ουδεμία δε ευθύνη φέρουν για τυχόν ζημία τρίτου λόγω ενέργειας ή παράλειψης που βασίστηκε εν όλω ή εν μέρει στο περιεχόμενο του παρόντος έργου.

Art Director: Θεόδωρος Μαστρογιάννης  
Υπεύθυνος Παραγωγής: Ανδρέας Μενούκος  
Φωτοστοιχειοθεσία: Χρύσα Ζαργιαννάκη  
Παραγωγή: NB Production AM270917M23



ΝΟΜΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ

Μαυρομιάλη 23, 106 80 Αθήνα  
Τηλ.: 210 3678 800 • Fax: 210 3678 819  
<http://www.nb.org> • e-mail: [info@nb.org](mailto:info@nb.org)  
Αθήνα: Μαυρομιάλη 2, 106 79 • Τηλ.: 210 3607 521  
Πειραιάς: Φίλωνος 107-109, 185 36 • Τηλ: 210 4184 212  
Πάτρα: Κανάρη 15, 262 22 • Τηλ.: 2610 361 600  
Θεσ/νίκη: Φράγκων 1, 546 26 • Τηλ.: 2310 532 134



member of Europe's 500  
dynamic entrepreneurs



Committed to excellence

Επιμέλεια:  
**Ιωάννης Ληξουριώτης**  
Ομ. Καθηγητής Παντείου Πανεπιστημίου

# ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

## ΑΤΟΜΙΚΕΣ & ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

Συνεργάτες έργου:

Ευάγγελος Αγγελόπουλος, Δικηγόρος, Μ.Δ.

Δήμητρα Καραδήμα, Δικηγόρος, Μ.Δ.

Αθανάσιος Παπαϊωάννου, Δικηγόρος, Δ.Ν.

Παναγιώτα Πετροπούλου, Δικηγόρος, Μ.Δ.

Κωνσταντίνος Ρίζος, Δικηγόρος, Δ.Ν.

Ιωάννης Σκανδάλης, Δικηγόρος, Δ.Ν.

Μυρτώ Σταυροπούλου, Δικηγόρος, Μ.Δ.

Αγγελική Σωτηροπούλου, Δικηγόρος, Μ.Δ.

Μαρία Τσακριού, Δικηγόρος, Μ.Δ.

2η έκδοση



ΝΟΜΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ

## Applications of Labour Law - 2nd ed. Individual and Collective Labour Relations

Ioannis Lixouriotis

Professor Emeritus at Panteion University

**Abstract:** The 2nd edition of this collective volume constitutes a comprehensive approach to specific issues of labour law, the main classification criterion being the need to point out the questions more frequently discussed before the courts. The relevant matters are covered in ten main chapters, namely: employment contract, remuneration, working hours, termination and suspension of employment, modification and splitting of the employer entity, employee relations, special employee categories, work accident, employee health and safety, collective labour relations, and labour disputes. This volume includes indicative references to specific literature, as well as useful templates and a uniform alphabetical index.

ISBN 978-960-622-308-2

### COPYRIGHT

All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, stored in a retrieval system, or transmitted, in any form or by any means, without the prior permission of NOMIKI BIBLIOTHIKI S.A., or as expressly permitted by law or under the terms agreed with the appropriate reprographic rights organisation. Enquiries concerning reproduction which may not be covered by the above should be addressed to NOMIKI BIBLIOTHIKI S.A. at the address below.

### DISCLAIMER

The content of this work is intended for information purposes only and should not be treated as legal advice. The publication is necessarily of a general nature; NOMIKI BIBLIOTHIKI S.A. makes no claim as to the comprehensiveness or accuracy of the information provided; Information is not offered for the purpose of providing individualized legal advice. Professional advice should therefore be sought before any action is undertaken based on this publication. Use of this work does not create an attorney-client or any other relationship between the user and NOMIKI BIBLIOTHIKI S.A. or the legal professionals contributing to this publication.



NOMIKI BIBLIOTHIKI

23 Mavromichali str., 106 80 Athens, Greece  
Tel.: +30 210 3678 800 • Fax: +30 210 3678 819  
<http://www.nb.org> • e-mail: [info@nb.org](mailto:info@nb.org)



member of Europe's 500  
dynamic entrepreneurs



Committed to excellence



© 2017, NOMIKI BIBLIOTHIKI S.A.



## ΠΡΟΛΟΓΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ

Δεν είναι σίγουρο εάν είναι πρόβλημα ή αντίθετα θετικό στοιχείο να μεταβάλλεται το εργατικό δίκαιο τόσο συχνά και τόσο ευρέως. Πρόβλημα, προφανώς, δημιουργείται εάν η συχνή και ευρεία αυτή μεταβολή δεν βασίζεται σε ασφαλώς διαπιστωμένες νέες ανάγκες, αλλά γίνεται απλώς για το θεαθήναι, μόνο και μόνο για να παρουσιάζεται «φιλεργατικό ενδιαφέρον». Αντίθετα, θετική συμβολή στον δικαιοτικό αυτό κλάδο αποτελούν οι νεότερες παρεμβάσεις του νομοθέτη, όταν αυτές υπαγορεύονται από πραγματικές ανάγκες της εργασιακής και επιχειρησιακής ζωής.

Βεβαίως, σε κάθε περίπτωση, η αδιάκοπη αυτή μεταβολή των διατάξεων του εργατικού δικαίου δημιουργεί μια συνεχή «αβεβαιότητα» περί του ισχύοντος κανόνα δικαίου, πράγμα που δεν βοηθά ούτε αυτόν που εφαρμόζει το νόμο, ούτε όποιον είναι ταγμένος, ως δικαστής, να ελέγξει την ορθή εφαρμογή του. Επόμενο είναι η εν λόγω «ρευσιτότητα» επί του ισχύοντος δικαίου να επιτείνεται από ένα αντίστοιχο «λαχάνιασμα» της δικαστικής κρίσης, δημιουργώντας σε ένα δεύτερο επίπεδο μια νομολογιακή ρευσιτότητα, αφού, δυστυχώς, οι συχνές νομοθετικές μεταβολές εμποδίζουν σε μεγάλο βαθμό ή διαβρώνουν τη δημιουργία παγίων νομολογιών.

Έτσι, προέκυψε η άφευκτη ανάγκη για τη διαμόρφωση εργαλείων μείωσης της παραπάνω αβεβαιότητας, όπως είναι και οι ανά χείρας «Εφαρμογές Εργατικού Δικαίου», που είχαν κάνει την πρώτη τους έκδοση το 2008, και σήμερα θεωρήθηκε αναγκαίο, λόγω των εκτεταμένων αλλαγών της νομοθεσίας και των νέων νομολογιακών κρίσεων, να επανεκδοθούν, με τη συστράτευση και την αποτελεσματική βοήθεια μια ομάδας νέων νομικών ειδικευμένων στο εργατικό δίκαιο.

Το ανά χείρας εκδοτικό πόνημα δεν προσπαθεί να υποκαταστήσει τα θεωρητικά συγγράμματα Εργατικού Δικαίου, αλλά έχει ως σκοπό τη συστηματική και, ταυτόχρονα, στο μέτρον του δυνατού λιτή παρουσίαση της θεωρίας και της νομολογίας του εργατικού δικαίου, έτσι ώστε να αποτελέσει βοήθημα στην καθημερινή πρακτική των ενασχολούμενων με το ατομικό και συλλογικό εργατικό δίκαιο.

Για το λόγο αυτό, έχουμε επιλέξει την «παραθετική» παρουσίαση των επί μέρους θεμάτων του εργατικού δικαίου, με βασικό κριτήριο κατάταξης την ανάδειξη των συχνότερων ζητημάτων τα οποία απασχολούν τη δικαστηριακή πράξη. Η ύλη καταμερίζεται σε 10 κεντρικά κεφάλαια (σύμβαση εργασίας, αμοιβή εργασίας, χρόνος εργασίας, λύση και αναστολή

της σύμβασης εργασίας, μεταβολή και κατάτμηση του προσώπου του εργοδότη, δίκαιο της εκμετάλλευσης, ειδικές κατηγορίες εργαζομένων, εργατικό ατύχημα και υγιεινή και ασφάλεια εργαζομένων, συλλογικές εργασιακές σχέσεις και εργατικές διαφορές, όπως αναπτύσσονται όλες οι πρόσφατες ρυθμίσεις του Κώδικα Πολιτικής Δικονομίας).

Έχουμε την πεποίθηση ότι το παρόν έργο, τόσο από πλευράς πληρότητας ύλης όσο και από πλευράς χρηστικής ευκολίας, θα αποτελέσει ένα σημαντικό βοήθημα για κάθε πρόσωπο που ενδιαφέρεται για την πράξη και την εφαρμογή του εργατικού δίκαιου (δικαστές, δικηγόροι, επιθεωρητές εργασίας, εργατικοί και εργοδοτικοί φορείς κ.λπ.).

Αθήνα, Σεπτέμβριος 2017

**Ιωάννης Δ. Ληξουριώτης**

Ομ. Καθηγητής Παντείου Πανεπιστημίου

# ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ ΥΛΗΣ

## Α. ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

[1] ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	3
---------------------------	---

## Β. ΑΜΟΙΒΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

[2] ΑΠΟΔΟΧΕΣ - ΜΙΣΘΟΣ - ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ - ΟΙΚΕΙΟΘΕΛΕΙΣ ΠΑΡΟΧΕΣ .....	33
[3] ΑΡΧΗ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ - ΙΣΟΤΗΤΑ ΑΜΟΙΒΗΣ.....	84
[4] ΥΠΕΡΗΜΕΡΙΑ ΕΡΓΟΔΟΤΗ - ΑΔΥΝΑΜΙΑ ΑΠΟΔΟΧΗΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ .....	102
[5] ΚΩΛΥΜΑ - ΑΠΟΧΗ ΜΙΣΘΩΤΟΥ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΛΟΓΩ ΣΠΟΥΔΑΙΟΥ ΛΟΓΟΥ .....	126
[6] ΕΠΙΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	136
[7] ΠΑΡΑΓΡΑΦΗ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΩΝ ΑΞΙΩΣΕΩΝ .....	152

## Γ. ΧΡΟΝΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ - ΑΔΕΙΕΣ ΚΑΙ ΘΕΣΜΟΘΕΤΗΜΕΝΕΣ ΑΠΟΥΣΙΕΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

[8] ΩΡΑΡΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ - ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑ - ΥΠΕΡΩΡΙΑ .....	163
[9] ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	186
[10] ΝΥΧΤΕΡΙΝΗ ΕΡΓΑΣΙΑ.....	191
[11] ΕΡΓΑΣΙΑ ΑΡΓΙΩΝ - ΕΟΡΤΩΝ .....	194
[12] ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ .....	203
[13] ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ .....	212
[14] ΑΔΕΙΑ ΑΝΑΠΑΥΣΗΣ ΚΑΙ ΛΟΙΠΕΣ ΑΔΕΙΕΣ .....	219

## Δ. ΛΥΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΣΤΟΛΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

[15] ΛΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ.....	235
[16] ΛΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ .....	250
[17] ΟΜΑΔΙΚΕΣ ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ .....	340
[18] ΔΙΑΘΕΣΙΜΟΤΗΤΑ .....	350
[19] ΠΤΩΧΕΥΣΗ ΕΡΓΟΔΟΤΗ.....	359

## **Ε. ΜΕΤΑΒΟΛΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΤΜΗΣΗ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΟΥ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ**

[20] ΜΕΤΑΒΟΛΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΤΜΗΣΗ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΟΥ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ.....	383
--	-----

### **ΣΤ. ΔΙΚΑΙΟ ΤΗΣ ΕΚΜΕΤΑΛΛΕΥΣΗΣ**

[21] ΔΙΚΑΙΟ ΤΗΣ ΕΚΜΕΤΑΛΛΕΥΣΗΣ .....	431
-------------------------------------	-----

### **Ζ. ΕΙΔΙΚΕΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ**

[22] ΑΛΛΟΔΑΠΟΙ ΜΙΣΘΩΤΟΙ .....	479
[23] ΑΝΗΛΙΚΟΙ ΜΙΣΘΩΤΟΙ .....	493
[24] ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΜΙΣΘΩΤΟΙ.....	502
[25] ΣΤΡΑΤΕΥΜΕΝΟΙ ΜΙΣΘΩΤΟΙ .....	518
[26] ΑΝΑΓΚΑΣΤΙΚΩΣ ΤΟΠΟΘΕΤΗΘΕΝΤΕΣ - ΠΡΟΣΤΑΤΕΥΟΜΕΝΑ ΠΡΟΣΩΠΑ.....	526
[27] ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΑ ΣΤΕΛΕΧΗ .....	548
[28] ΔΙΕΥΘΥΝΟΝΤΕΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ .....	566
[29] ΝΑΥΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ.....	582

### **Η. ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΑΤΥΧΗΜΑ - ΥΓΙΕΙΝΗ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ**

[30] ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΑΤΥΧΗΜΑ .....	623
[31] ΥΓΙΕΙΝΗ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ .....	647

### **Θ. ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ**

[32] ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ.....	669
[33] ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ- ΔΙΑΙΤΗΤΙΚΕΣ ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ .....	717
[34] ΑΠΕΡΓΙΑ.....	775

### **Ι. ΕΡΓΑΤΙΚΕΣ ΔΙΑΦΟΡΕΣ**

[35] ΕΡΓΑΤΙΚΕΣ ΔΙΑΦΟΡΕΣ.....	831
------------------------------	-----

# ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΡΟΛΟΓΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ .....	VII
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ ΥΛΗΣ .....	IX
ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ .....	XXXVII

## A. ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

<b>[1] ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ</b> .....	3
<b>A. Νομικό πλαίσιο</b> .....	5
<b>B. Έννοια, στοιχεία και διάρκεια της σύμβασης εργασίας</b>	
1. Έννοια και στοιχεία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας .....	7
2. Η διάρκεια της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας .....	10
α. Σύμβαση ορισμένου χρόνου .....	10
β. Σύμβαση αορίστου χρόνου .....	11
<b>Γ. Η κατάρτιση της σύμβασης εργασίας</b>	
1. Διαδικασία πρόσληψης .....	12
2. Τρόπος σύναψης της σύμβασης .....	13
<b>Δ. Το κύρος της σύμβασης εργασίας</b>	
1. Γενικοί λόγοι ακυρότητας .....	14
2. Ειδικοί λόγοι ακυρότητας .....	16
3. Συνέπειες ακυρότητας της σύμβασης εργασίας .....	17
<b>E. Οι συμβαλλόμενοι στη σύμβαση εργασίας</b>	
1. Ο Μισθωτός .....	18
α. Υποχρεώσεις - Δικαιώματα .....	18
β. Διακρίσεις μισθωτών .....	19
2. Ο Εργοδότης .....	20
α. Υποχρεώσεις - Δικαιώματα .....	20
β. Μεταβολή του προσώπου του εργοδότη .....	22
<b>ΣΤ. Διάκριση από άλλες συμβάσεις</b>	
1. Σύμβαση ανεξαρτήτων υπηρεσιών .....	23
2. Σύμβαση έργου .....	24
3. Σύμβαση μαθητείας .....	25
4. Σύμβαση εταιρίας .....	26
<b>Z. Δικονομικά θέματα</b> .....	26
<b>H. Υπόδειγμα</b> .....	27

## Β. ΑΜΟΙΒΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

<b>[2] ΑΠΟΔΟΧΕΣ - ΜΙΣΘΟΣ - ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ - ΟΙΚΕΙΟΘΕΛΕΙΣ ΠΑΡΟΧΕΣ</b> .....	33
<b>A. Νομικό πλαίσιο</b> .....	35
<b>B. Μισθός</b>	
1. Έννοια μισθού - Υπόχρεος καταβολής .....	36
2. Οικειοθελείς παροχές .....	40
3. Παροχές για αντιμετώπιση λειτουργικών αναγκών .....	41
4. Είδη μισθού .....	42
α. Συμβατικός μισθός .....	42
β. Νόμιμος μισθός .....	42
γ. Σχέση συμβατικού και νόμιμου μισθού .....	46
δ. Συνηθισμένος ή ειθισμένος μισθός .....	48
ε. Πρόσθετη αμοιβή .....	48
στ. Αμοιβή για μικτή επαγγελματική απασχόληση .....	49
5. Προσδιορισμός του μισθού .....	50
α. Χρονικός μισθός .....	51
β. Άλλα συστήματα αμοιβής .....	52
<i>i. Μισθός κατά μονάδα εργασίας (ή με το κομμάτι) και μισθός «κατ' αποκοπήν»</i> .....	53
<i>ii. Αμοιβή εργαζομένων επιχείρησης με διανομή κερδών</i> .....	53
6. Τακτικές αποδοχές .....	54
7. Μορφές μισθολογικών παροχών .....	55
α. Μισθός σε χρήμα .....	55
β. Μισθός σε είδος .....	55
8. Μικτός και καθαρός μισθός (κρατήσεις) .....	56
9. Βασικός μισθός, επιδόματα και προσαυξήσεις .....	57
α. Οικογενειακά επιδόματα .....	58
β. Επιδόματα (δώρα) εορτών - Αποδοχές και επίδομα αδείας .....	59
γ. Επίδομα ανθυγιεινής ή επικίνδυνης εργασίας και επίδομα ειδικών συνθηκών .....	61
δ. Προσαυξήσεις μισθού .....	62
<i>i. Υπερωρία και Υπερεργασία</i> .....	62
<i>ii. Παροχή εργασίας κατά τις Κυριακές, αργίες και τη νύκτα</i> .....	65
10. Λοιπά θέματα .....	66
α. Συμψηφισμός μισθού με ανταπαίτηση εργοδότη .....	66
β. Χρόνος καταβολής αμοιβών .....	67
γ. Παραίτηση από μισθολογικές αξιώσεις .....	68
δ. Άκυρη σύμβαση εργασίας .....	69
<b>Γ. Δικονομικά θέματα</b> .....	69
<b>Δ. Υποδείγματα</b> .....	71

<b>[3] ΑΡΧΗ ΣΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ - ΙΣΟΤΗΤΑ ΑΜΟΙΒΗΣ</b> .....	84
<b>A. Νομικό πλαίσιο</b> .....	85
<b>B. Ίση μεταχείριση</b>	
1. Έννοια.....	85
2. Εφαρμογή.....	86
α. Γενικά.....	86
β. Επαγγελματική και βαθμολογική εξέλιξη.....	90
γ. Λύση εργασιακών σχέσεων.....	91
3. Αποκλίσεις.....	93
<b>Γ. Ισότητα Αμοιβής</b> .....	94
<b>Δ. Υπόδειγμα</b> .....	98
<b>[4] ΥΠΕΡΗΜΕΡΙΑ ΕΡΓΟΔΟΤΗ - ΑΔΥΝΑΜΙΑ ΑΠΟΔΟΧΗΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ</b> .....	102
<b>A. Νομικό πλαίσιο</b> .....	103
<b>B. Υπερημερία εργοδότη</b>	
1. Γενικά - έννοια.....	103
2. Πότε γίνεται ο εργοδότης υπερήμερος - Δήλη ημέρα.....	107
3. Ειδικές περιπτώσεις.....	109
α. Πρόσληψη με διαγωνισμό.....	109
β. Μεταβολή του προσώπου του εργοδότη.....	109
γ. Βλαπτική μεταβολή όρων της σύμβασης.....	110
δ. Άκυρη σύμβαση εργασίας.....	110
ε. Άκυρη καταγγελία σύμβασης εργασίας.....	111
στ. Επίσχεση εργασίας.....	113
ζ. Μερική απασχόληση.....	113
4. Άρση υπερημερίας του εργοδότη.....	113
<b>Γ. Αδυναμία αποδοχής της εργασίας</b> .....	115
<b>Δ. Αξίωση μισθών υπερημερίας</b>	
1. Γενικά.....	116
2. Δικονομικά θέματα.....	117
3. Προθεσμίες – Παραγραφή.....	122
<b>E. Υπόδειγμα</b> .....	123
<b>[5] ΚΩΛΥΜΑ - ΑΠΟΧΗ ΜΙΣΘΩΤΟΥ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΛΟΓΩ ΣΠΟΥΔΑΙΟΥ ΛΟΓΟΥ</b> .....	126
<b>A. Νομικό πλαίσιο</b> .....	127
<b>B. Αξίωση στον μισθό</b>	
1. Γενικά.....	127

2. Λόγοι που εμπόδισαν τον μισθωτό να εργασθεί .....	127
α. Κώλυμα παροχής εργασίας .....	127
i. Ύπαρξη περισσότερων κωλυμάτων .....	128
ii. Ασθένεια .....	128
iii. Στράτευση.....	131
β. Σπουδαίος λόγος.....	131
γ. Υπαιτιότητα .....	132
δ. Προηγούμενη παροχή πραγματικής εργασίας .....	132
Γ. Χρόνος διατήρησης αξίωσης στον μισθό .....	133
Δ. Υπόδειγμα .....	133
<b>[6] ΕΠΙΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ .....</b>	<b>136</b>
Α. Νομικό πλαίσιο .....	136
Β. Έννοια και όροι νομιμότητας του δικαιώματος επίσκεψης εργασίας.....	137
Γ. Καταχρηστική άσκηση δικαιώματος.....	141
Δ. Βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας .....	142
Ε. Ένσταση επίσκεψης εργασίας .....	142
ΣΤ. Άρση της επίσκεψης .....	143
Ζ. Υπόδειγμα.....	143
<b>[7] ΠΑΡΑΓΡΑΦΗ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΩΝ ΑΞΙΩΣΕΩΝ .....</b>	<b>152</b>
Α. Νομικό πλαίσιο .....	152
Β. Γενικά.....	153
Γ. Παραγραφή πενταετής.....	155
Δ. Παραγραφή εικοσαετής.....	156
Ε. Ειδικά θέματα	
1. Αξιώσεις μισθωτών του Δημοσίου.....	156
2. Σύντομες αποσβεστικές προθεσμίες .....	157
ΣΤ. Αναστολή - Διακοπή παραγραφής.....	158
<b>Γ. ΧΡΟΝΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ - ΑΔΕΙΕΣ ΚΑΙ ΘΕΣΜΟΘΕΤΗΜΕΝΕΣ ΑΠΟΥΣΙΕΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ</b>	
<b>[8] ΩΡΑΡΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ - ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑ - ΥΠΕΡΩΡΙΑ.....</b>	<b>163</b>
Α. Νομικό πλαίσιο .....	164
Β. Ωράριο εργασίας	
1. Γενικά.....	166



2. Νόμιμο ωράριο εργασίας .....	166
3. Συμβατικό ωράριο εργασίας .....	168
α. Συλλογικό συμβατικό ωράριο .....	168
β. Ατομικό συμβατικό ωράριο.....	168
4. Εργαζόμενοι σε καταστήματα - Ωράριο λειτουργίας .....	170
5. Διαλείμματα εργασίας.....	171
6. Χρόνος μετάβασης στον τόπο εργασίας .....	173
<b>Γ. Υπέρβαση του Ωραρίου: Υπερεργασία – Υπερωρία – Πρόσθετη Εργασία επί Μερικής Απασχόλησης</b>	
1. Υπερεργασία .....	173
2. Υπερωριακή απασχόληση .....	175
α. Γενικά.....	175
β. Ουσιαστικές προϋποθέσεις για την προσφυγή σε υπερωριακή απασχόληση.....	176
γ. Ανώτατα όρια υπερωριακής απασχόλησης .....	177
δ. Τήρηση βιβλίου υπερωριών και λοιπές διατυπώσεις .....	179
ε. Αμοιβή υπερωριακής απασχόλησης.....	180
στ. Υπερωρία και ετοιμότητα προς εργασία .....	181
ζ. Πρόσθετη Εργασία επί Μερικής Απασχόλησης.....	182
<b>Δ. Λοιπά Θέματα</b>	
1. Χρόνος εργασίας Σαββάτου και Κυριακής .....	182
2. Παροχή εργασίας σε περισσότερους εργοδότες.....	183
<b>Ε. Εξαιρέσεις από τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας περί χρονικών ορίων εργασίας</b> .....	183
<b>ΣΤ. Επιθεώρηση εργασίας</b> .....	184
<b>[9] ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ</b> .....	186
<b>Α. Νομικό πλαίσιο</b> .....	186
<b>Β. Πενθήμερη και εξαήμερη εργασία</b> .....	187
<b>Γ. Εργασία σε Βάρδιες</b> .....	188
<b>Δ. Επιχειρήσεις Συνεχούς Λειτουργίας</b> .....	189
<b>[10] ΝΥΧΤΕΡΙΝΗ ΕΡΓΑΣΙΑ</b> .....	191
<b>Α. Νομικό πλαίσιο</b> .....	191
<b>Β. Εργασία κατά τη νύκτα</b> .....	192
<b>Γ. Αμοιβή νυχτερινής εργασίας</b> .....	193
<b>[11] ΕΡΓΑΣΙΑ ΑΡΓΙΩΝ – ΕΟΡΤΩΝ</b> .....	194
<b>Α. Νομικό πλαίσιο</b> .....	195
<b>Β. Απαγόρευση Εργασίας την Κυριακή και υποχρέωση εβδομαδιαίας ανάπαυσης</b> .....	195

Γ. Αργίες - Εορτές.....	196
Δ. Εξαιρέσεις από τον κανόνα της υποχρεωτικής ανάπαυσης τις Κυριακές και Αργίες.....	197
Ε. Αναπληρωματική εβδομαδιαία ανάπαυση.....	200
Στ. Αμοιβή εργασίας Κυριακής και Αργιών.....	201
Ζ. Ποινική ευθύνη του εργοδότη.....	202
<b>[12] ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ .....</b>	<b>203</b>
<b>A. Νομικό πλαίσιο.....</b>	<b>204</b>
<b>B. Γενικά.....</b>	<b>204</b>
<b>Γ. Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας και η Κοινοτική Νομοθεσία .....</b>	<b>206</b>
<b>Δ. Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας από τον Έλληνα νομοθέτη</b>	
α. Γενικά.....	207
β. Μορφές διευθέτησης.....	207
γ. Προϋποθέσεις νόμιμης επιβολής της διευθέτησης .....	208
δ. Διαδικασία επιβολής της διευθέτησης.....	209
ε. Αμοιβή των εργαζομένων κατά τη διευθέτηση.....	210
στ. Διασφαλίσεις των εργαζομένων στο πλαίσιο της διευθέτησης .....	210
<b>[13] ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ.....</b>	<b>212</b>
<b>A. Νομικό πλαίσιο.....</b>	<b>212</b>
<b>B. Ο Θεσμός της μερικής απασχόλησης</b>	
1. Έννοια .....	213
α. Προϋποθέσεις κύρους της σύμβασης μερικής απασχόλησης - χρόνος παροχής της εργασίας – Διασφαλίσεις του μερικώς απασχολούμενου .....	214
<b>Γ. Εκ περιτροπής εργασία .....</b>	<b>216</b>
<b>Δ. Διαλείπουσα εργασία.....</b>	<b>218</b>
<b>[14] ΑΔΕΙΑ ΑΝΑΠΑΥΣΗΣ ΚΑΙ ΛΟΙΠΕΣ ΑΔΕΙΕΣ .....</b>	<b>219</b>
<b>A. Νομικό πλαίσιο.....</b>	<b>220</b>
<b>B. Ετήσια άδεια ανάπαυσης</b>	
1. Δικαίωμα ετήσιας άδειας ανάπαυσης.....	222
2. Χρόνος χορήγησης της ετήσιας κανονικής άδειας.....	225
3. Υπολογισμός κανονικής άδειας και αναλογίας κανονικής άδειας .....	227
4. Αποχή από την εργασία που εξομοιώνεται με απασχόληση .....	228
5. Λύση της σχέσης εργασίας και ετήσια άδεια .....	228
<b>Γ. Λοιπές άδειες .....</b>	<b>228</b>
1. Άδεια μητρότητας .....	229

2. Άδειες φροντίδας παιδιού .....	229
3. Άδεια γάμου .....	231
4. Άδεια λόγω θανάτου.....	231
5. Διευκόλυνση σπουδών - Άδεια εξετάσεων .....	231
6. Άδειες συνδικαλιστικές.....	232
7. Άδεια άνευ αποδοχών .....	232

## Δ. ΛΥΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΣΤΟΛΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

<b>[15] ΛΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ.....</b>	<b>235</b>
<b>A. Πεδίο εφαρμογής .....</b>	<b>236</b>
<b>B. Αυτοδίκαιη λήξη.....</b>	<b>237</b>
<b>Γ. Λύση με οικειοθελή αποχώρηση.....</b>	<b>238</b>
<b>Δ. Λύση με κοινή συμφωνία.....</b>	<b>238</b>
<b>E. Λύση με καταγγελία για σπουδαίο λόγο</b>	
1. Εννοιολογικός προσδιορισμός του σπουδαίου λόγου.....	239
2. Περιπτώσιολογία.....	241
3. Άσκηση του δικαιώματος καταγγελίας.....	242
4. Καταβολή εύλογης αποζημίωσης λόγω μεταβολών των προσωπικών ή περιουσιακών σχέσεων του εργοδότη .....	243
5. Καταβολή αποζημίωσης λόγω αθέτησης της σύμβασης.....	243
<b>ΣΤ. Καταγγελία χωρίς σπουδαίο λόγο – Συνέπειες .....</b>	<b>243</b>
<b>Z. Δικονομικά .....</b>	<b>244</b>
<b>H. Αγωγή για επιδίκαση μισθών υπερημερίας και χρηματικής ικανοποίησης λόγω ηθικής βλάβης από καταγγελία σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου χωρίς σπουδαίο λόγο.....</b>	<b>245</b>
<b>[16] ΛΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ.....</b>	<b>250</b>
<b>A. Έννοια και διακρίσεις του δικαιώματος καταγγελίας</b>	
1. Έννοια, νομική φύση και επιμέρους χαρακτηριστικά .....	257
2. Νομικό πλαίσιο, πεδίο εφαρμογής και γενικές προϋποθέσεις κύρους της καταγγελίας.....	260
3. Διακρίσεις καταγγελίας .....	264
α. Τακτική και έκτακτη καταγγελία.....	264
β. Καταγγελία υπό αίρεση .....	265
γ. Μερική καταγγελία .....	266
<b>B. Τυπικές προϋποθέσεις νομικής άσκησης του δικαιώματος καταγγελίας από τον εργοδότη .....</b>	<b>266</b>
1. Έγγραφος τύπος.....	267
2. Τήρηση προθεσμίας .....	269

3. Αποζημίωση απόλυσης .....	272
α. Χρόνος, τρόπος και τόπος καταβολής.....	272
β. Ύψος και τρόπος υπολογισμού .....	275
γ. Περιορισμοί του ύψους της αποζημίωσης απόλυσης .....	280
δ. Συμφισιμός, φορολογία, χαρτόσημο, εισφορές, εκχώρηση και κατάσχεση της αξίωσης για αποζημίωση απόλυσης.....	283
ε. Συνέπειες μη καταβολής αποζημίωσης .....	284
στ. Προθεσμία για την άσκηση της αξίωσης της αποζημίωσης απόλυσης.....	285
ζ. Ένσταση συγγνωστής πλάνης .....	287
4. Ασφάλιση στο ΙΚΑ .....	288
5. Αναγγελία της καταγγελίας .....	288
<b>Γ. Η καταχρηστικότητα ως ουσιαστική προϋπόθεση κύρους της εργοδοτικής καταγγελίας</b>	
1. Υποχρέωση τήρησης των κριτηρίων του άρθρου 281 ΑΚ.....	289
α. Καταγγελία εξ αιτίας της άσκησης δικαιωμάτων ή εκπλήρωσης υποχρεώσεων εκ του νόμου ή της σύμβασης.....	290
β. Καταγγελία εξ αιτίας συνδικαλιστικής δράσης .....	291
γ. Καταγγελία εξ αιτίας πολιτικής δράσης .....	292
δ. Καταγγελία αντίθετη προς την αρχή της μη διάκρισης .....	292
ε. Καταγγελία εξ αιτίας απόκρουσης σεξουαλικής παρενόχλησης.....	292
2. Η αρχή της αναλογικότητας.....	292
<b>Δ. Περιπτώσολογία καταχρηστικής ή μη απόλυσης</b>	
1. Γενική θέση.....	293
2. Καταγγελία υπαγορευόμενη από το πρόσωπο ή τη συμπεριφορά του εργαζομένου .....	293
3. Καταγγελία υπαγορευόμενη από το πρόσωπο του εργοδότη - δηλαδή για οικονομοτεχνικούς λόγους.....	294
α. Έννοια .....	294
β. Ο δικαστικός έλεγχος της επιχειρηματικής απόφασης .....	294
γ. Ο δικαστικός έλεγχος καθαυτών των απολύσεων με βάση την αρχή του εσχάτου μέσου .....	295
δ. Διερεύνηση δυνατοτήτων απασχόλησης του απολυθέντος εργαζομένου .....	296
αα. Μετακίνηση .....	296
ββ. Η τροποποιητική καταγγελία προηγείται της απόλυσης.....	296
γγ. Μέτρα νομοθετικά προβλεπόμενα για την αποφυγή των απολύσεων .....	297
ε. Η ορθή επιλογή απολυτέου .....	298
αα. Πεδίο σύγκρισης.....	298
ββ. Ο κύκλος των συγκρίσιμων μισθωτών .....	298
γγ. Τα κριτήρια κριτήρια επιλογής .....	299
<b>Ε. Απαγορεύσεις καταγγελίας για τον εργοδότη βάσει ειδικών νομοθετικών ρυθμίσεων</b>	
1. Κατά τη διάρκεια της άδειας αναψυχής .....	301
2. Κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης.....	302
3. Κατά τη διάρκεια της στράτευσης.....	303
4. Λόγω άσκησης νόμιμης συνδικαλιστικής δράσης.....	304

5. Κατά τη διάρκεια της φοίτησης μισθωτών τουριστικών επιχειρήσεων στις σχολές μετεκπαίδευσης ή μαθητείας των Ν 1077/1980 και Ν 4032/1960.....	305
6. Κατά τη διάρκεια απεξάρτησης «εξαρτημένων» ατόμων .....	305
7. Λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων.....	305
8. Λόγω αντίδρασης του εργαζομένου για τη μη εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης .....	305
9. Λόγω μη αποδοχής εκ μέρους του εργαζομένου εργοδοτικής πρότασης για τροπή της πλήρους σε μερική απασχόληση.....	306
10. Λόγω διαφωνίας του τεχνικού ασφαλείας και του ιατρού εργασίας με τον εργοδότη .....	306
11. Λόγω μεταβίβασης της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης ή τμήματός τους.....	306
12. Λόγω μέριμνας για τους αναγκαστικώς τοποθετούμενους μισθωτούς.....	307
<b>Στ. Καταγγελία της σύμβασης εργασίας χωρίς την καταβολή αποζημίωσης</b>	
1. Καταγγελία λόγω αξιόποινης πράξης .....	307
α. Τέλεση αξιόποινης πράξης .....	307
β. Υποβολή μήνυσης ή απαγγελία κατηγορίας σε χρόνο πριν από την καταγγελία .....	307
γ. Χρόνος άσκησης της καταγγελίας .....	308
δ. Απαλλαγή του εργαζόμενου .....	308
ε. Ένσταση άσκησης του δικαιώματος καταγγελίας κατά παράβαση των κριτηρίων του άρθρου 281 ΑΚ.....	309
2. Καταγγελία λόγω ανωτέρας βίας.....	310
α. Συνδρομή ανωτέρας βίας .....	310
β. Οριστική και ολοκληρωτική διακοπή λειτουργίας της επιχείρησης.....	311
3. Καταγγελία λόγω αντισυμβατικής συμπεριφοράς του εργαζομένου με απώτερο σκοπό την πρόκληση της απόλυσής του - Εξαναγκασμένη απόλυση .....	311
<b>Ζ. Συνέπειες παράβασης τυπικών και ουσιαστικών προϋποθέσεων κύρους της καταγγελίας από την πλευρά του εργοδότη</b>	
1. Μισθοί υπερημερίας.....	312
α. Προϋποθέσεις.....	312
αα. Ύπαρξη έγκυρης σύμβασης εξαρτημένης εργασίας .....	312
ββ. Προσφορά της εργασίας.....	313
γγ. Δυνατότητα εκπλήρωσης της παροχής .....	313
δδ. Μη αποδοχή της εργασίας από τον εργοδότη .....	314
β. Παύση της υπερημερίας .....	314
αα. Με επαναπασχόληση ή με δήλωση του εργοδότη περί αποδοχής των υπηρεσιών του απολυθέντος .....	314
ββ. Με νέα καταγγελία .....	315
γγ. Με περιέλευση του απολυθέντος σε αδυναμία παροχής των υπηρεσιών του .....	315
γ. Αφαίρεση της ωφέλειας (ένσταση αλλαχού κερδηθέντων) .....	315
δ. Καταχρηστική άσκηση της αξίωσης καταβολής μισθών υπερημερίας .....	317
ε. Νομική φύση, περιεχόμενο, συμψηφισμός και παραγραφή της αξίωσης καταβολής μισθών υπερημερίας.....	318
2. Αξίωση για πραγματική απασχόληση .....	318
α. Θμελίωση.....	318

β. Προσωρινή ικανοποίηση της αξίωσης για πραγματική απασχόληση μέσω της διαδικασίας των ασφαλιστικών μέτρων .....	319
3. Χρηματική ικανοποίηση για την αποκατάσταση της ηθικής βλάβης .....	320
4. Προθεσμία προσβολής .....	320
5. Παραίτηση από το δικαίωμα προσβολής .....	322
<b>Η. Οιονεί εργοδοτική καταγγελία επί μονομερούς βλαπτικής μεταβολής των εργασιακών όρων</b>	
1. Προϋποθέσεις .....	323
α. Παράβαση όρου της εργασιακής σύμβασης κατά την ενάσκηση του διευθυντικού δικαιώματος ...	323
β. Μονομερής εργοδοτική ενέργεια .....	324
γ. Βλαπτικός χαρακτήρας της μεταβολής .....	324
2. Περιπτώσιολογία .....	325
3. Τρόποι αντίδρασης του εργαζομένου στη μονομερή βλαπτική μεταβολή .....	326
4. Συνέπειες .....	327
α. Αξίωση καταβολής αποζημίωσης απόλυσης .....	327
β. Αξίωση επαναφοράς στην προτέρα κατάσταση .....	327
γ. Αξίωση χρηματικής ικανοποίησης λόγω ηθικής βλάβης .....	327
δ. Αξίωση πραγματικής αποδοχής των προσφερόμενων κατά τους όρους της σύμβασης υπηρεσιών .....	327
<b>Θ. Καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου από την πλευρά του εργαζομένου</b>	
1. Παραίτηση ή οικειοθελής αποχώρηση .....	328
2. Οικειοθελής αποχώρηση ή απόλυση λόγω πλήρους συνταξιοδότησης .....	330
3. Οικειοθελής αποχώρηση με τη συγκατάθεση του εργοδότη .....	331
<b>Ι. Υπόδειγμα</b> .....	332
<b>[17] ΟΜΑΔΙΚΕΣ ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ</b> .....	340
Α. Νομικό πλαίσιο .....	340
Β. Εννοιολογικός προσδιορισμός των ομαδικών απολύσεων .....	341
Γ. Διαδικασία για τη σύννομη διενέργεια ομαδικών απολύσεων .....	343
Δ. Συνέπειες παραβίασης των εργοδοτικών υποχρεώσεων .....	345
Ε. Δικονομικά .....	345
ΣΤ. Υπόδειγμα .....	346
<b>[18] ΔΙΑΘΕΣΙΜΟΤΗΤΑ</b> .....	350
Α. Νομικό πλαίσιο .....	351
Β. Έννοια και νομική φύση δικαιώματος .....	351
Γ. Προϋποθέσεις έγκυρης άσκησης του δικαιώματος	
1. Περιορισμός οικονομικής δραστηριότητας .....	352

2. Έγγραφο δήλωση του εργοδότη προς τους μισθωτούς.....	352
3. Διαβούλευση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων.....	353
4. Μη καταχρηστική άσκηση του δικαιώματος .....	353
<b>Δ. Διάρκεια.....</b>	<b>354</b>
<b>Ε. Συνέπειες παράβασης των νόμιμων όρων άσκησής του.....</b>	<b>355</b>
<b>ΣΤ. Προσωπικό πεδίο εφαρμογής της διαθεσιμότητας .....</b>	<b>356</b>
<b>Ζ. Αμοιβή και λοιπά δικαιώματα των υπό διαθεσιμότητα μισθωτών.....</b>	<b>356</b>
<b>Η. Υπόδειγμα .....</b>	<b>357</b>
<b>[19] ΠΤΩΧΕΥΣΗ ΕΡΓΟΔΟΤΗ.....</b>	<b>359</b>
<b>Α. Εισαγωγή.....</b>	<b>360</b>
<b>Β. Προπτωχευτικό στάδιο</b>	
Η προπτωχευτική διαδικασία εξυγίανσης.....	360
<b>Γ. Πτωχευτικό στάδιο</b>	
1. Η αρχή της εξακολούθησης της σύμβασης εργασίας .....	365
2. Το δικαίωμα καταγγελίας της σύμβασης εργασίας από το σύνδικο της πτώχευσης και η ταυτόχρονη υποχρέωση καταβολής αποζημίωσης.....	367
<b>Δ. Η κατάταξη των εργατικών απαιτήσεων στην αναγκαστική εκτέλεση</b>	
1. Η διαίρεση των απαιτήσεων των εργαζομένων .....	369
2. Ο πίνακας κατάταξης και διανομή.....	371
3. Ειδικά για το προνόμιο των εργατικών απαιτήσεων (άρ. 975 αρ. 3 ΚΠολΔ).....	372
4. Οι αλλαγές στην κατάταξη των εργατικών απαιτήσεων μετά τον Ν 4335/2015 (ΚΠολΔ) και τους Ν 4336/2015 και Ν 4446/2016 (ΠτΚ) - Κατάργηση «υπερ-προνομίου» εργατικών απαιτήσεων.....	375
<b>Ε. Κοινωνική αντιμετώπιση της αφερεγγυότητας του εργοδότη.....</b>	<b>376</b>
<b>ΣΤ. Δικαιώματα εργαζομένων σύμφωνα με το άρθρο 25 του Αναθεωρημένου     Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη .....</b>	<b>378</b>

## **Ε. ΜΕΤΑΒΟΛΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΤΜΗΣΗ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΟΥ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ**

<b>[20] ΜΕΤΑΒΟΛΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΤΜΗΣΗ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΟΥ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ .....</b>	<b>383</b>
<b>Α. Εθνικό και Ευρωπαϊκό νομικό πλαίσιο προστασίας εργαζομένων .....</b>	<b>387</b>
<b>Β. Πεδίο εφαρμογής του ΠΔ 178/2002.....</b>	<b>389</b>
<b>Γ. Η νομική φύση των διατάξεων του ΠΔ 178/2002 και η σχέση τους με τις διατάξεις     των άρθρων 6 παρ. 1 του Ν 2112/1920 και 9 παρ. 1 του ΒΔ 18.7.1920.....</b>	<b>391</b>

<b>Δ. Έννοια της μεταβίβασης επιχείρησης, εγκατάστασης, τμήματος επιχείρησης ή εγκατάστασης.....</b>	<b>392</b>
1. Ο όρος «μεταβίβαση» και ο τρόπος μεταβίβασης .....	393
2. Έννοια της επιχείρησης, εγκατάστασης και τμήματος επιχείρησης ή εγκατάστασης.....	394
3. Διατήρηση της ταυτότητας της μεταβιβαζόμενης οικονομικής οντότητας υπό τον νέο φορέα.....	396
α. Γενικά.....	396
β. Μεταβίβαση υλικών στοιχείων .....	397
γ. Μεταβίβαση άυλων στοιχείων .....	397
δ. Ανάλυση προσωπικού .....	397
ε. Συνέχιση ίδιας ή παρόμοιας δραστηριότητας .....	398
στ. Διακοπή λειτουργίας .....	398
ζ. Λοιπά στοιχεία .....	398
4. Χρόνος που έχει συντελεστεί η μεταβίβαση και διευθυντικό δικαίωμα.....	399
<b>Ε. Η Μεταβίβαση ή ανάθεση δραστηριότητας ή λειτουργίας/ Outsourcing .....</b>	<b>399</b>
<b>ΣΤ. Συνέπειες μεταβίβασης στις ατομικές και συλλογικές εργασιακές σχέσεις</b>	
1. Η αυτοδίκαιη μεταβίβαση της εργασιακής σχέσης στο σύνολό της και η απουσία συναίνεσης του εργαζομένου .....	401
2. Μεταβίβαση της ατομικής σύμβασης εργασίας .....	402
3. Μεταβίβαση της επιχειρησιακής συνθήκης .....	403
4. Διατήρηση της ισχύος των όρων των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, διαιτητικών αποφάσεων και κανονισμών εργασίας .....	403
5. Συστήματα επαγγελματικής ή διεπαγγελματικής ασφάλισης.....	405
6. Αρχή της ισότητας και αρχή της ίσης μεταχείρισης.....	407
7. Προστασία των εργαζομένων από την απόλυση λόγω της μεταβίβασης .....	408
8. Προστασία των εκπροσώπων των εργαζομένων .....	410
<b>Ζ. Ευθύνη μεταβιβαζόντος και διαδόχου .....</b>	<b>410</b>
<b>Η. Υποχρέωση πληροφόρησης και διαβούλευσης .....</b>	<b>412</b>
<b>Θ. Σύμβαση γνήσιου δανεισμού εργαζομένου</b>	
1. Έννοια.....	413
2. Δικαιώματα και υποχρεώσεις κατά τη διάρκεια του δανεισμού.....	414
<b>Ι. Μη γνήσιος δανεισμός/ Κατ' επάγγελμα δανεισμός/ Προσωρινή απασχόληση</b>	
1. Έννοια της προσωρινής απασχόλησης .....	416
2. Περιπτώσεις προσφυγής στην προσωρινή απασχόληση .....	417
α. Οι επιτρεπόμενες περιπτώσεις προσφυγής στην προσωρινή απασχόληση .....	417
β. Οι περιπτώσεις απαγόρευσης προσφυγής στην προσωρινή απασχόληση .....	417
3. Προϋποθέσεις νόμιμης σύστασης και λειτουργίας των ΕΠΑ.....	418
4. Έννομη σχέση μεταξύ ΕΠΑ και έμμεσου εργοδότη .....	419
5. Έννομη σχέση μεταξύ ΕΠΑ και εργαζομένου .....	420
6. Έννομη σχέση μεταξύ έμμεσου εργοδότη και εργαζομένου .....	422



7. Η διάρκεια της παραχώρησης του προσωρινώς απασχολούμενου στον έμμεσο εργοδότη .....	422
8. Συλλογικά δικαιώματα των προσωρινώς απασχολούμενων .....	424
<b>ΙΑ. Υπόδειγμα .....</b>	<b>424</b>

## **ΣΤ. ΔΙΚΑΙΟ ΤΗΣ ΕΚΜΕΤΑΛΛΕΥΣΗΣ**

<b>[21] ΔΙΚΑΙΟ ΤΗΣ ΕΚΜΕΤΑΛΛΕΥΣΗΣ .....</b>	<b>431</b>
<b>A. Νομικό πλαίσιο .....</b>	<b>433</b>
<b>B. Έννοια και επιμέρους στοιχεία της εκμετάλλευσης</b>	
1. Έννοια .....	435
2. Τα επιμέρους χαρακτηριστικά .....	435
3. Διάκριση εκμετάλλευσης από την επιχείρηση .....	436
<b>Γ. Συμβούλια εργαζομένων και λοιποί θεσμοί εκπροσώπησης</b>	
1. Έννοια .....	436
2. Πεδίο δράσης .....	437
3. Εκλογή .....	438
4. Συγκρότηση και λειτουργία .....	439
5. Αρμοδιότητες .....	440
α. Αρμοδιότητα συναπόφασης .....	440
β. Αρμοδιότητα πληροφόρησης .....	442
γ. Αρμοδιότητα ενημέρωσης και διαβούλευσης .....	443
γα. Στις ελληνικές επιχειρήσεις .....	443
γβ. Στην Ευρωπαϊκή εταιρία .....	445
γγ. Στις κοινοτικής κλίμακας επιχειρήσεις και ομίλους .....	445
6. Προστασία μελών των εκπροσωπευτικών οργάνων .....	447
<b>Δ. Κανονισμοί εργασίας</b>	
1. Έννοια .....	447
2. Είδη κανονισμών εργασίας .....	448
3. Κατάρτιση κανονισμών εργασίας και νομική τους ενέργεια .....	449
Α. Με βάση το ΝΔ 3789/1957 .....	449
Β. Με βάση τον Ν 1876/1990 .....	451
γ. Με βάση τον Ν 1767/1988 .....	452
4. Ιεραρχική σχέση των ισχυόντων συστημάτων θέσεψης κανονισμών εργασίας .....	453
5. Περιεχόμενο κανονισμών εργασίας .....	454
<b>Ε. Δίκαιο Προαγωγών</b>	
1. Έννοια .....	455
2. Διακρίσεις .....	455
3. Θεμελίωση δικαιώματος προαγωγής .....	456

4. Συμβούλια προαγωγών.....	457
5. Δικαστικός έλεγχος της παράλειψης προαγωγής.....	457
α. Επί κανονισμών συμβατικής ισχύος.....	458
β. Επί κανονισμών νομοθετικής ισχύος.....	459
6. Η παραγραφή της αξίωσης προαγωγής του παραλειφθέντος.....	461
7. Η πλασματική δικαστική ικανοποίηση της αξίωσης προαγωγής.....	463
<b>Στ. Πειθαρχικό δίκαιο</b>	
1. Έννοια.....	465
2. Φορέας της πειθαρχικής εξουσίας.....	466
3. Γενικές αρχές πειθαρχικού δικαίου.....	466
α. Αρχή του nullum crimen, nulla poena, sine lege.....	466
β. Αρχή της απαγόρευσης της κατ' αναλογία επιβολής ποινής και της αναδρομικότητας.....	466
γ. Αρχή της απαγόρευσης του ne bis in idem.....	466
δ. Διαδικαστικές αρχές της πειθαρχικής διαδικασίας.....	467
ε. Αρχή της αναλογίας πειθαρχικού παραπτώματος και ποινής.....	467
4. Πεδίο εφαρμογής.....	467
5. Πειθαρχικές ποινές.....	468
<b>Ζ. Επιχειρησιακή συνήθεια</b>	
1. Έννοια και νομική φύση.....	470
2. Προϋποθέσεις.....	471
α. Παροχή οικειοθελής.....	471
β. Παροχή μακροχρόνια.....	471
γ. Παροχή γενική και απρόσωπη.....	471
δ. Παροχή σταθερή και ομοιόμορφη.....	471
ε. Παροχή ανεπιφύλακτη.....	472
3. Μεταβολή και κατάργηση.....	472
<b>Η. Υπόδειγμα</b> .....	472

## **Z. ΕΙΔΙΚΕΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ**

<b>[22] ΑΛΛΟΔΑΠΟΙ ΜΙΣΘΩΤΟΙ</b> .....	479
<b>A. Νομοθετικό πλαίσιο</b> .....	480
<b>B. Έννοια αλλοδαπού</b> .....	480
<b>Γ. Σύναψη σύμβασης εργασίας</b> .....	481
<b>Δ. Μισθολογικές αξιώσεις – Αξιώσεις αδικαιολόγητου πλουτισμού</b> .....	481
<b>Ε. Θεώρηση εισόδου - Άδεια διαμονής</b> .....	483
<b>Στ. Διάρκεια σύμβασης εργασίας</b> .....	484
<b>Ζ. Καταγγελία σύμβασης εργασίας</b> .....	484
<b>Η. Εργατικό ατύχημα - Λοιπά ατυχήματα</b> .....	484

Θ. Υποχρεώσεις εργοδοτών .....	486
Ι. Κυρώσεις για παράνομη απασχόληση αλλοδαπού .....	486
ΙΑ. Δικονομικά ζητήματα .....	488
ΙΒ. Υπόδειγμα .....	488
<b>[23] ΑΝΗΛΙΚΟΙ ΜΙΣΘΩΤΟΙ .....</b>	<b>493</b>
Α. Νομοθετικό πλαίσιο .....	494
Β. Πεδίο εφαρμογής .....	494
Γ. Σύναψη σύμβασης εργασίας .....	494
Δ. Χρόνος εργασίας .....	497
Ε. Άδειες ανηλίκων .....	499
Στ. Αμοιβή εργασίας .....	499
Ζ. Υποχρεώσεις εργοδότη .....	499
Η. Καταγγελία σύμβασης εργασίας .....	500
Θ. Επιθεώρηση Εργασίας .....	500
Ι. Ποινικές κυρώσεις .....	500
ΙΑ. Δικονομικά ζητήματα .....	501
<b>[24] ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΜΙΣΘΩΤΟΙ .....</b>	<b>502</b>
Α. Νομοθετικό πλαίσιο .....	503
Β. Απαγόρευση διακρίσεων σε βάρος των γυναικών	
1. Γενικά .....	503
2. Ισότητα ευκαιριών .....	504
3. Ισότητα αμοιβής εργασίας .....	505
4. Ισότητα ως προς άλλους όρους εργασίας .....	506
5. Ισότητα κατά τη λύση τη σύμβασης εργασίας .....	507
Γ. Προστασία μητρότητας	
1. Γενικά .....	508
2. Απαγόρευση απόλυσης .....	509
3. Άδειες σχετικές με τη μητρότητα .....	513
4. Ασφάλεια και υγιεινή εργασίας .....	514
Δ. Υπόδειγμα .....	515
<b>[25] ΣΤΡΑΤΕΥΜΕΝΟΙ ΜΙΣΘΩΤΟΙ .....</b>	<b>518</b>
Α. Νομοθετικό πλαίσιο .....	518
Β. Σκοπός προστασίας .....	519

Γ. Πεδίο εφαρμογής - Προϋποθέσεις προστασίας.....	519
Δ. Διατυπώσεις και όροι επανόδου .....	521
Ε. Χρόνος στράτευσης ως χρόνος εργασίας.....	521
ΣΤ. Αμοιβή εργασίας .....	521
Ζ. Λύση της σύμβασης εργασίας.....	522
Η. Μεταβολή προσώπου του εργοδότη .....	523
Θ. Υπόδειγμα .....	523
<b>[26] ΑΝΑΓΚΑΣΤΙΚΩΣ ΤΟΠΟΘΕΤΗΘΕΝΤΕΣ - ΠΡΟΣΤΑΤΕΥΟΜΕΝΑ ΠΡΟΣΩΠΑ.....</b>	<b>526</b>
Α. Νομοθετικό πλαίσιο .....	527
Β. Εισαγωγικές παρατηρήσεις .....	527
Γ. Προστατευόμενα πρόσωπα .....	528
Δ. Εξαιρούμενα της προστασίας πρόσωπα .....	529
Ε. Υπόχρεοι εργοδότες .....	529
ΣΤ. Εξαιρούμενοι και απαλλασσόμενοι εργοδότες .....	531
Ζ. Κατανομή ποσοστού τοποθετηθέντων .....	532
Η. Διαδικασία αναγκαστικής τοποθέτησης.....	532
Θ. Υποχρέωση εργοδοτικής αποδοχής της τοποθέτησης .....	534
Ι. Αίτηση αντικατάστασης τοποθετηθέντος .....	537
ΙΑ. Έλεγχος αποφάσεων Επιτροπών.....	538
ΙΒ. Λύση αναγκαστικής σχέσης εργασίας.....	539
ΙΓ. Διάφορα ζητήματα.....	541
ΙΔ. Υπόδειγμα .....	542
<b>[27] ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΑ ΣΤΕΛΕΧΗ .....</b>	<b>548</b>
Α. Νομοθετικό πλαίσιο .....	549
Β. Απαγόρευση καταγγελίας σύμβασης εργασίας για νόμιμη συνδικαλιστική δράση.....	549
Γ. Προστασία συνδικαλιστικών στελεχών από απόλυση.....	551
Δ. Έγκυρη απόλυση συνδικαλιστικών στελεχών.....	553
Ε. Μετάθεση συνδικαλιστικών στελεχών .....	556
ΣΤ. Επιτροπές Προστασίας Συνδικαλιστικών Στελεχών .....	557
Ζ. Συνδικαλιστικές άδειες .....	560
Η. Δικονομικά ζητήματα.....	561
Θ. Κοινωνικο-ασφαλιστικά ζητήματα .....	562
Ι. Υπόδειγμα.....	562

<b>[28] ΔΙΕΥΘΥΝΟΝΤΕΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ</b> .....	566
<b>A. Νομοθετικό πλαίσιο</b> .....	567
<b>B. Η έννοια</b> .....	567
1. Νομολογιακά κριτήρια για το χαρακτηρισμό ενός μισθωτού ως «διευθύνοντας υπαλλήλου» .....	569
2. Νομολογία για το μη χαρακτηρισμό ενός μισθωτού ως «διευθύνοντας υπαλλήλου» .....	572
3. Συμπεράσματα .....	575
<b>Γ. Οι έννομες συνέπειες</b> .....	576
<b>Δ. Διάφορα ζητήματα</b> .....	578
<b>Ε. Υπόδειγμα</b> .....	579
<b>[29] ΝΑΥΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ</b> .....	582
<b>A. Νομοθετικό πλαίσιο</b> .....	583
<b>B. Σύμβαση ναυτολόγησης</b> .....	583
<b>Γ. Αποδοχές ναυτικού</b> .....	591
<b>Δ. Διάρκεια ναυτολόγησης</b> .....	596
<b>Ε. Λύση σύμβασης ναυτικής εργασίας</b> .....	597
<b>ΣΤ. Ασθένεια ναυτικού</b> .....	600
<b>Ζ. Ναυτεργατικό ατύχημα</b> .....	601
<b>Η. Δικονομικά ζητήματα</b> .....	608
<b>Θ. Παραγραφή αξιώσεων</b> .....	612
<b>Ι. Συλλογικές συμβάσεις ναυτικής εργασίας</b> .....	614
<b>ΙΑ. Υπόδειγμα</b> .....	615

## Η. ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΑΤΥΧΗΜΑ - ΥΓΙΕΙΝΗ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

<b>[30] ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΑΤΥΧΗΜΑ</b> .....	623
<b>A. Νομικό πλαίσιο</b> .....	624
<b>B. Έννοια εργατικού ατυχήματος</b> .....	625
<b>Γ. Αποζημίωση</b>	
1. Αποζημίωση με βάση την εργατική νομοθεσία (Ν 551/1915) .....	631
α. Γενικά .....	631
β. Ανικανότητα - Θάνατος .....	632
γ. Συνυπαιτιότητα .....	633
δ. Παραγραφή αξίωσης αποζημίωσης .....	634
2. Μισθωτοί ασφαλισμένοι στο ΙΚΑ .....	635

3. Αποζημίωση κατά το κοινό αστικό δίκαιο .....	638
α. Πλήρης .....	638
β. Αποζημίωση για ηθική βλάβη ή ψυχική οδύνη.....	639
<b>Δ. Λοιπές υποχρεώσεις εργοδότη.....</b>	<b>640</b>
<b>Ε. Δικονομικά και λοιπά σχετικά θέματα .....</b>	<b>640</b>
<b>ΣΤ. Υπόδειγμα.....</b>	<b>643</b>
<b>[31] ΥΓΙΕΙΝΗ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ .....</b>	<b>647</b>
<b>Α. Γενικά .....</b>	<b>648</b>
<b>Β. Προστασία από τον Αστικό Κώδικα.....</b>	<b>653</b>
<b>Γ. Η ειδική περί υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων εθνική νομοθεσία</b>	
1. Γενικά.....	654
2. Τεχνικός ασφάλειας - Ιατρός εργασίας της επιχείρησης .....	656
3. Εξωτερικές Υπηρεσίες Προστασίας και Πρόληψης .....	659
4. Συμβούλιο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας.....	659
5. Νομαρχιακή Επιτροπή Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας .....	660
6. Επιτροπή Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας .....	660
7. Υποχρεώσεις εργοδοτών - εργαζομένων .....	661
α. Γενικές υποχρεώσεις του εργοδότη.....	661
β. Ειδικές υποχρεώσεις του εργοδότη.....	662
γ. Γενικές υποχρεώσεις εργαζομένων .....	663
<b>Δ. Προστασία των εγκύων γυναικών .....</b>	<b>663</b>
<b>Ε. Απαγόρευση του καπνίσματος στους χώρους εργασίας.....</b>	<b>664</b>
<b>ΣΤ. Όργανα ελέγχου, ενημέρωσης και πληροφόρησης επί θεμάτων ΥΑΕ .....</b>	<b>665</b>
<b>Ζ. Κυρώσεις λόγω παράβασης των εργοδοτικών υποχρεώσεων .....</b>	<b>665</b>
1. Αστικές κυρώσεις .....	665
2. Διοικητικές κυρώσεις.....	666
3. Ποινικές κυρώσεις.....	666

## **Θ. ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ**

<b>[32] ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ .....</b>	<b>669</b>
<b>Α. Η Συνδικαλιστική Ελευθερία</b>	
1. Έννοια - Φορείς του δικαιώματος .....	673
2. Θετική και αρνητική συνδικαλιστική ελευθερία .....	675
3. Η συλλογική συνδικαλιστική ελευθερία .....	676
<b>Β. Οι Συνδικαλιστικές Οργανώσεις</b>	
1. Έννοια .....	677
2. Νομικό πλαίσιο.....	677

<b>Γ. Βασικά χαρακτηριστικά και σκοποί των συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων</b> .....	678
1. Βασικά χαρακτηριστικά .....	678
2. Οι σκοποί των συνδικαλιστικών οργανώσεων ειδικότερα.....	679
<b>Δ. Κατηγορίες των συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων</b>	
1. Κριτήρια διακρίσεων .....	681
2. Οι κατηγορίες συνδικαλιστικών οργανώσεων του Ν 1264/1982 .....	681
α) Πρωτοβάθμιες Συνδικαλιστικές Οργανώσεις .....	681
αα) Εργατικά Σωματεία .....	682
ββ) Τοπικά Παραρτήματα .....	682
γγ) Ενώσεις Προσώπων .....	682
β) Δευτεροβάθμιες Συνδικαλιστικές Οργανώσεις .....	684
αα) Ομοσπονδίες.....	684
ββ) Εργατικά Κέντρα .....	684
γ) Τριτοβάθμιες Συνδικαλιστικές Οργανώσεις .....	685
<b>Ε. Η ίδρυση συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων</b>	
1. Ιδρυτικά μέλη.....	685
2. Ιδρυτική πράξη .....	685
3. Καταστατικό.....	686
4. Υποβολή της αίτησης για αναγνώριση του σωματείου - Έλεγχος νομιμότητας και καταχρηστικότητας.....	687
5. Απόκτηση νομική προσωπικότητας .....	689
<b>ΣΤ. Μέλη συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων</b>	
1. Απόκτηση της ιδιότητας του μέλους .....	689
2. Δικαιώματα και υποχρεώσεις των μελών .....	692
3. Απώλεια της ιδιότητας του μέλους.....	693
<b>Ζ. Οργάνωση και λειτουργία συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων</b>	
1. Γενική Συνέλευση.....	696
α) Έννοια και αρμοδιότητες.....	696
β) Σύγκληση της Γενικής Συνέλευσης .....	697
γ) Συμμετοχή στη ΓΣ και απαρτία.....	697
δ) Ψηφοφορία και πλειοψηφία .....	699
ε) Αρχαιρεσίες.....	700
i) Εφορευτική επιτροπή .....	700
ii) Δικαίωμα εκλέγειν και εκλέγεσθαι .....	700
iii) Απαγόρευση της πολλαπλής εκπροσώπησης στις υπερκείμενες οργανώσεις.....	701
iv) Εκλογικό σύστημα.....	701
v) Κατανομή εδρών .....	702
vi) Πρακτικά διαλογής.....	702
στ) Προσβολή των αποφάσεων της ΓΣ.....	702
i) Ακυρώσιμες αποφάσεις - Κήρυξη της ακυρότητας με δικαστική απόφαση - Προϋποθέσεις - Προθεσμία - Έννομο συμφέρον .....	702
ii) Ανυπόστατες και απολύτως άκυρες αποφάσεις.....	706
iii) Ελαττωματικές αποφάσεις λοιπών οργάνων της συνδικαλιστικής οργάνωσης .....	707

2. Το Διοικητικό Συμβούλιο .....	708
α) Έννοια - Συγκρότηση - Θητεία - Αρμοδιότητες - Παύση .....	708
β) Διορισμός προσωρινής διοίκησης με δικαστική απόφαση .....	708
3. Ελεγκτική Επιτροπή .....	710
4. Αντιπρόσωποι στις υπερκείμενες συνδικαλιστικές οργανώσεις .....	710
<b>Η. Προστασία και διευκολύνσεις συνδικαλιστικής δράσης</b>	
1. Έννοια συνδικαλιστικής δράσης και προστασία αυτής .....	711
2. Προστασία από την απόλυση .....	712
3. Προστασία από τη μετάθεση .....	712
4. Διευκολύνσεις στον τόπο εργασίας .....	713
<b>Θ. Διάλυση της συνδικαλιστικής οργάνωσης εργαζομένων</b> .....	713
<b>Ι. Συνδικαλιστικές οργανώσεις εργοδοτών</b> .....	714
<b>ΙΑ. Υπόδειγμα</b> .....	715
<b>[33] ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ- ΔΙΑΙΤΗΤΙΚΕΣ ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ</b> .....	717
<b>Α. Συλλογική Αυτονομία</b>	
1. Έννοια .....	722
2. Νομικό πλαίσιο .....	722
3. Το άρθρο 22 παρ. 2 του Συντάγματος και η σχέση συλλογικής αυτονομίας και κρατικής ρύθμισης των όρων εργασίας .....	723
<b>Β. Πεδίο εφαρμογής του Ν 1876/1990</b>	
1. Σχέσεις εξαρτημένης εργασίας .....	724
2. Εργασία υπό συνθήκες εξάρτησης .....	725
<b>Γ. Έννοια και διφυής χαρακτήρας της Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας</b>	
1. Έννοια .....	726
2. Διφυής χαρακτήρας ΣΣΕ .....	726
<b>Δ. Περιεχόμενο ΣΣΕ</b>	
1. Γενικές παρατηρήσεις και περιορισμοί .....	727
2. Το κατ' ιδίαν περιεχόμενο ΣΣΕ .....	728
α. Ζητήματα σχετικά με τη σύναψη, λειτουργία και λήξη των ατομικών συμβάσεων εργασίας .....	728
β. Ζητήματα σχετικά με την άσκηση του συνδικαλιστικού δικαιώματος, τις συνδικαλιστικές διευκολύνσεις στην επιχείρηση και τον τρόπο παρακράτησης των συνδικαλιστικών εισφορών .....	730
γ. Ζητήματα κοινωνικής ασφάλισης .....	730
δ. Ζητήματα σχετικά με την άσκηση επιχειρηματικής πολιτικής .....	731
ε. Ζητήματα ερμηνείας των κανονιστικών όρων ΣΣΕ .....	732
στ. Ζητήματα του άρθρου 12 Ν 1767/1988 .....	732
ζ. Δικαιώματα και υποχρεώσεις συμβαλλομένων στη ΣΣΕ μερών .....	733
η. Ζητήματα σχετικά με τις διαδικασίες και του όρους συλλογικής διαπραγμάτευσης, Μεσολάβησης και Διαιτησίας .....	733



θ. Ρήτρα ειρήνης .....	733
1. Ζητήματα σχετικά με το χρόνο εργασίας .....	734
1α. Ζητήματα σχετικά με προσωπικό ασφαλείας κατά τη διάρκεια απεργίας .....	734
<b>Ε. Είδη ΣΣΕ</b>	
1. Εθνικές Γενικές ΣΣΕ (ΕΓΣΣΕ) .....	734
2. Κλαδικές ΣΣΕ .....	735
3. Ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ .....	736
α. Έννοια .....	736
β. Διάκριση κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ .....	737
4. Επιχειρησιακές ΣΣΕ .....	737
<b>ΣΤ. Αρμοδιότητα, ικανότητα και αντιπροσωπευτικότητα για τη σύναψη ΣΣΕ</b>	
1. Αρμοδιότητα σύναψης ΣΣΕ .....	738
2. Ικανότητα σύναψης ΣΣΕ .....	740
3. Αντιπροσωπευτικότητα .....	741
α. Κριτήριο αντιπροσωπευτικότητας .....	741
β. Αμφισβήτηση αντιπροσωπευτικότητας .....	741
<b>Ζ. Διαδικασία διαπραγματεύσεων</b> .....	742
<b>Η. Σύναψη και θέση σε ισχύ της ΣΣΕ</b> .....	743
<b>Θ. Πεδίο ισχύος και δεσμευόμενα πρόσωπα από ΣΣΕ</b>	
1. Γενικές παρατηρήσεις .....	743
2. Δεσμευόμενα πρόσωπα από ΕΓΣΣΕ .....	744
3. Δεσμευόμενα πρόσωπα από κλαδικές και ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ .....	744
4. Δεσμευόμενα πρόσωπα από επιχειρησιακές ΣΣΕ .....	745
5. Διεύρυνση των δεσμευόμενων από ΣΣΕ προσώπων .....	746
α. Συνοπογραφή από μη αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση .....	746
β. Προσχώρηση .....	746
γ. Κήρυξη ΣΣΕ ως γενικής υποχρεωτικής (επέκταση) .....	746
δ. Με παραπομπή από ατομική σύμβαση εργασίας .....	748
ε. Με παραπομπή από ΣΣΕ σε ΣΣΕ .....	748
<b>Ι. Χρονικό πεδίο ισχύος ΣΣΕ</b>	
1. Ορισμένη διάρκεια ΣΣΕ .....	749
2. Έναρξη ισχύος ΣΣΕ .....	749
3. Λήξη ισχύος ΣΣΕ .....	750
α. Γενικά .....	750
β. Καταγγελία ΣΣΕ .....	750
4. Παράταση ισχύος κανονιστικών όρων ΣΣΕ μετά τη λήξη της .....	752
5. Μετενέργεια .....	752
<b>ΙΑ. Συσχετισμός ΣΣΕ και άλλων διαμορφωτικών της εργασιακής σχέσης παραγόντων</b>	
1. Αρχές συσχέτισης των διαμορφωτικών παραγόντων .....	755

α. Αρχή της επικουρικότητας της κρατικής ρύθμισης .....	755
β. Αρχή της προστασίας.....	755
γ. Αρχή της εύνοιας .....	755
δ. Αρχή της τάξεως .....	756
2. Κατ' ιδίαν συσχέτιση ΣΣΕ με τους άλλους βασικούς διαμορφωτικούς παράγοντες .....	757
α. Σχέση όρων ΣΣΕ και διατάξεων νόμου.....	757
β. Συσχέτιση ΣΣΕ με ατομική σύμβαση εργασίας.....	758
3. Συσχέτιση ΣΣΕ μεταξύ τους.....	759
α. Διαδοχή ΣΣΕ.....	759
β. Συρροή ΣΣΕ.....	760
<b>ΙΒ. Επίλυση συλλογικών διαφορών εργασίας με παρέμβαση τρίτων</b>	
1. Συμφιλίωση .....	761
2. Γενικά χαρακτηριστικά του συστήματος Μεσολάβησης - Διαιτησίας.....	762
3. Μεσολάβηση .....	763
4. Διαιτησία.....	764
α. Βασικά χαρακτηριστικά και ζητήματα συνταγματικότητας του συστήματος διαιτησίας .....	764
β. Προσφυγή στη διαιτησία .....	766
γ. Η διαιτητική διαδικασία .....	766
δ. Η διαιτητική απόφαση .....	768
ε. Δικαστικός έλεγχος ΣΣΕ και ΔΑ.....	769
<b>ΙΓ. Υπόδειγμα</b> .....	771
<b>[34] ΑΠΕΡΓΙΑ</b> .....	775
<b>A. Νομικό πλαίσιο και διεθνής κατοχύρωση</b> .....	778
<b>B. Φορείς του δικαιώματος απεργίας</b> .....	779
<b>Γ. Έννοια και επιμέρους στοιχεία της απεργίας</b> .....	780
<b>Δ. Αιτήματα της απεργίας / Επιδιωκόμενα συμφέροντα</b>	
1. Γενικές παρατηρήσεις .....	781
2. Τα εργασιακά, οικονομικά, συνδικαλιστικά και ασφαλιστικά συμφέροντα ειδικότερα .....	782
3. Συλλογικές διαφορές και νομικές διαφορές .....	783
4. Αιτήματα που άπτονται της επιχειρηματικής πολιτικής και του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη .....	783
5. Νομιμότητα λοιπών αιτημάτων.....	785
<b>E. Είδη και μορφές απεργίας</b>	
1. Γενικές παρατηρήσεις .....	786
2. Διεκδικητική απεργία - Προειδοποιητική απεργία - Απεργία διαμαρτυρίας.....	786
3. Καθολική απεργία - Μερική απεργία - Κυκλική απεργία .....	787
4. Συνεχιζόμενη απεργία - Διαλείπουσα απεργία - Στάσεις εργασίας.....	787

5. Λευκή ή αφανής απεργία .....	788
6. Συνδικαλιστική απεργία - Αδέσποτη απεργία .....	788
7. Πολιτική απεργία - Εργασιακή απεργία - Μικτή απεργία .....	789
8. Απεργία αλληλεγγύης .....	790
α. Έννοια, βασικά χαρακτηριστικά και προϋποθέσεις .....	790
β. Απεργία αλληλεγγύης στις πολυεθνικές επιχειρήσεις .....	791
γ. Απεργία εσωτερικής αλληλεγγύης .....	792
<b>ΣΤ. Διαδικαστικές προϋποθέσεις νόμιμης άσκησης του δικαιώματος απεργίας</b>	
1. Γενικές παρατηρήσεις .....	792
2. Νόμιμη κήρυξη της απεργίας .....	793
α. Κήρυξη απεργίας από νόμιμα συνεστημένη συνδικαλιστική οργάνωση .....	793
β. Κήρυξη απεργίας από αρμόδια συνδικαλιστική οργάνωση .....	793
γ. Κήρυξη απεργίας από το αρμόδιο όργανο της συνδικαλιστικής οργάνωσης .....	795
γα. Απεργία πρωτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων .....	795
γβ. Απεργία δευτεροβάθμιων και τριτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων .....	796
γγ. Απεργία δημοσίων υπαλλήλων .....	796
δ. Λήψη απόφασης με τη νόμιμη και καταστατική διαδικασία .....	797
3. Προειδοποίηση του εργοδότη .....	797
4. Διάθεση προσωπικού ασφαλείας .....	799
5. Ειδικές προϋποθέσεις για τις απεργίες εργαζομένων με σχέση ιδιωτικού δικαίου στο δημόσιο τομέα και στις επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας .....	802
α. Υπαγόμενες υπηρεσίες και επιχειρήσεις .....	802
β. Γνωστοποίηση αιτημάτων προ τεσσάρων (4) ημερών .....	804
γ. Δημόσιος διάλογος .....	805
δ. Διάθεση προσωπικού για την αντιμετώπιση στοιχειωδών αναγκών .....	807
6. Ειδικές προϋποθέσεις για τις απεργίες δημοσίων υπαλλήλων .....	808
<b>Ζ. Ουσιαστικές προϋποθέσεις νόμιμης άσκησης του δικαιώματος απεργίας</b>	
1. Υποχρέωση ειρήνης .....	809
2. Νομιμότητα των απεργιακών αιτημάτων .....	810
3. Μη καταχρηστική άσκηση του δικαιώματος της απεργίας .....	810
4. Η απεργία ως ύστατο μέσο .....	814
<b>Η. Συνέπειες από τη συμμετοχή σε απεργία</b>	
1. Συμμετοχή σε νόμιμη απεργία .....	814
2. Συμμετοχή σε παράνομη απεργία .....	816
α. Γενικές παρατηρήσεις, τεκμήριο νομιμότητας και συμψηφισμός των ημερών απεργίας με τις ημέρες αδείας .....	816
β. Καταγγελία σύμβασης εργασίας λόγω συμμετοχής σε παράνομη απεργία .....	817
γ. Ευθύνη των απεργών για αποζημίωση του εργοδότη .....	818
3. Συνέπειες ως προς τους μη απεργούς .....	818
<b>Θ. Απαγορευμένα μέσα αντίδρασης του εργοδότη .....</b>	<b>819</b>

<b>Ι. Επίλυση των δικαστικών διαφορών για την απεργία</b>	
α. Δικονομικά ζητήματα.....	819
β. Αιτήματα της αγωγής και προσωρινή εκτελεστικότητα της απόφασης.....	821
<b>ΙΑ. Υπόδειγμα</b> .....	823

## **Ι. ΕΡΓΑΤΙΚΕΣ ΔΙΑΦΟΡΕΣ**

<b>[35] ΕΡΓΑΤΙΚΕΣ ΔΙΑΦΟΡΕΣ</b> .....	831
<b>A. Εισαγωγικές παρατηρήσεις</b> .....	833
<b>B. Καθ' ύλην αρμοδιότητα</b> .....	833
1. Διαφορές κατ' άρθρο 614 παρ. 3 στοιχ. α' .....	834
2. Διαφορές κατ' άρθρο 614 παρ. 3 στοιχ. β' .....	836
3. Διαφορές κατ' άρθρο 614 παρ. 3 στοιχ. γ' .....	837
4. Οι παρεμπόδιτες αγωγές κατ' άρθρο 614 παρ. 3 στοιχ. δ' .....	837
<b>Γ. Η εξαιρετική καθ' ύλην αρμοδιότητα του Μονομελούς Πρωτοδικείου</b> .....	837
<b>Δ. Κατά τόπο αρμοδιότητα</b> .....	838
<b>Ε. Διεθνής δικαιοδοσία</b> .....	840
<b>ΣΤ. Ομοδικία</b> .....	841
<b>Z. Παράσταση στο δικαστήριο – αναβολή και ματαίωση της συζήτησης</b> .....	842
<b>Η. Ερημοδικία</b> .....	843
<b>Θ. Δικαστικό ένσημο</b> .....	844
<b>Ι. Δικαιώματα επαγγελματιών σωματείων</b>	
1. Άσκηση υπέρ των μελών τους δικαιωμάτων που απορρέουν από συλλογική σύμβαση (άρθρο 622 αρ. 1 ΚΠολΔ) .....	845
2. Άσκηση υπέρ των μελών τους παρέμβασης μέχρι την έκδοση αμετάκλητης απόφασης (άρθρο 622 αρ. 2 ΚΠολΔ) .....	846
3. Άσκηση παρέμβασης σε κάθε δίκη που αφορά την ερμηνεία ή την εφαρμογή ΣΣΕ στην οποία μετέχουν ή διάταξης που εξομοιώνεται προς ΣΣΕ (άρθρο 622 αρ. 3 ΚΠολΔ).....	847
<b>ΙΑ. Περιεχόμενο της αγωγής</b> .....	847
<b>ΙΒ. Συζήτηση της αγωγής</b>	
1. Κλήτευση διαδίκων.....	850
2. Προσαγωγή αποδεικτικών μέσων στο ακροατήριο (άρθρο 591 παρ. 1 στ. ε' ΚΠολΔ).....	851
3. Αποδεικτικά μέσα (άρθρα 339 επ. ΚΠολΔ) .....	851
<b>ΙΓ. Ένδικα μέσα</b>	
1. Ανακοπή ερημοδικίας.....	855
2. Αναψηλάφηση.....	856
3. Έφεση – αντέφεση – πρόσθετοι λόγοι έφεσης .....	857
4. Αναίρεση.....	859

<b>ΙΔ. Κατάργηση και περάτωση της δίκης</b>	
1. Συμβιβασμός (δικαστικός - εξώδικος).....	860
2. Παραίτηση από το δικαίωμα της αγωγής.....	861
3. Αποδοχή της αγωγής.....	862
<b>ΙΕ. Υποδείγματα.....</b>	<b>862</b>
ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ - ΑΡΘΡΟΓΡΑΦΙΑ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ.....	879
ΕΝΙΑΙΟ ΑΛΦΑΒΗΤΙΚΟ ΕΥΡΕΤΗΡΙΟ.....	889



## ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

αδήμ.	Αδημοσίευτη
ΑΕΔ	Ανώτατο Ειδικό Δικαστήριο
ΑΚ	Αστικός Κώδικας
ΑΝ	Αναγκαστικός Νόμος
αντίθ.	αντίθετα (-η)
ΑΠ	Άρειος Πάγος
ΑΠ ΟΛ	Ολομέλεια Αρείου Πάγου
αρ.	αριθμός, αριθμοί
Αρμ	Αρμενόπουλος (περιοδικό)
ΑρχΝ	Αρχείο Νομολογίας (περιοδικό)
ΑΥ	Απόφαση Υπουργού
ΑχΝομ	Αχαϊκή Νομολογία (περιοδικό)
ΒΔ	Βασιλικό Διάταγμα
βλ.	βλέπε
Δ	Δίκη (περιοδικό)
ΔΑ	Διαιτητική Απόφαση
ΔΕΕ	Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιριών (περιοδικό)
ΔΕΚ (νυν ΔΕΕ)	Δικαστήριο Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (νυν Δικαστήριο Ευρωπαϊκής Ένωσης)
ΔΕΝ	Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας (περιοδικό)
ΔιΔικ	Διοικητική Δίκη (περιοδικό)
Δικογρ	Δικογραφία (περιοδικό)
ΔΕφ	Διοικητικό Εφετείο
ΔΣΕ	Διεθνής Σύμβαση Εργασίας
ΔωδΝομ	Δωδεκανησιακή Νομολογία (περιοδικό)
ΕΑΕΔ	Επιθεώρηση Εργατικού και Ασφαλιστικού Δικαίου (περιοδικό)
ΕΓΣΣΕ	Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
εδ.	εδάφιο
ΕΔΚΑ	Επιθεώρηση Δικαίου Κοινωνικής Ασφάλισης (περιοδικό)
ΕΕΛ	Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης
ΕΕμπΔ	Επιθεώρηση Εμπορικού Δικαίου (περιοδικό)
ΕΕΝ	Εφημερίς Ελλήνων Νομικών (περιοδικό)

ΕΕργΔ	Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου (περιοδικό)
ΕισΝΑΚ	Εισαγωγικός Νόμος ΑΚ
ΕλλΔνη	Ελληνική Δικαιοσύνη (περιοδικό)
επ.	επόμενα
ΕπισκΕΔ	Επισκόπηση Εμπορικού Δικαίου (περιοδικό)
ΕπιτρΠροστΣυνδΣτελεχών	Επιτροπή Προστασίας Συνδικαλιστικών Στελεχών
ΕρμΑΚ	Ερμηνεία Αστικού Κώδικα
ΕρΚΠολΔ	Ερμηνεία Κώδικα Πολιτικής Δικονομίας
ΕΣΔΑ	Ευρωπαϊκή Σύμβαση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου
ΕΣυγκΔ	Επιθεώρηση Συγκοινωνιακού Δικαίου (περιοδικό)
ΕΣΣΕ	Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
εκδ.	έκδοση
ΕΚΧ	Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης
Ειρ	Ειρηνοδικείο
Εφ	Εφετείο
ΙΚΑ	Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων
ΚΔιοικΔ	Κώδικας Διοικητικής Δικονομίας
ΚΠολΔ	Κώδικας Πολιτικής Δικονομίας
ΜΠρ	Μονομελές Πρωτοδικείο
Ν	Νόμος
ΝΔ	Νομοθετικό Διάταγμα
ΝΠΔΔ	Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου
ΝοΒ	Νομικό Βήμα (περιοδικό)
ΟΑΕΔ	Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού
Ολ	Ολομέλεια
ΟΜΕΔ	Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας
ό.π.	όπου παραπάνω
ΟΤΑ	Οργανισμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης
παρ.	παράγραφος, παράγραφοι
ΠειρΝ	Πειραϊκή Νομολογία (περιοδικό)
ΠΔ	Προεδρικό Διάταγμα
ΠΕΚ	Πρωτοδικείο Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων
περ.	περίπτωση, περιπτώσεις
ΠΚ	Ποινικός Κώδικας



ΠΠρ	Πολυμελές Πρωτοδικείο
ΠοινΔικ	Ποινική Δικαιοσύνη (περιοδικό)
ΠοινΛογ	Ποινικός Λόγος (περιοδικό)
ΠοινΧρον	Ποινικά Χρονικά (περιοδικό)
ΠΝΠ	Πράξη Νομοθετικού Περιεχομένου
πρβλ.	παράβαλε
ΠτΚ	Πτωχευτικός Κώδικας
Σ	Σύνταγμα
ΣΣΕ	Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
ΣΣΝΕ ή (ΝΣΣΕ)	Συλλογική Σύμβαση Ναυτικής Εργασίας
ΣτΕ	Συμβούλιο της Επικρατείας
ΣυνΘΕ(Ο)Κ	Συνθήκη Ευρωπαϊκής (Οικονομικής) Κοινότητας
τελ.	τελευταίος (-α, -ο)
τομ.	τόμος
ΤοΣ	Το Σύνταγμα (περιοδικό)
υποπέρ.	υποπερίπτωση, υποπεριπτώσεις
υποσ.	υποσημείωση
ΥΑ	Υπουργική Απόφαση
ΦΕΚ	Φύλλο Εφημερίδας της Κυβερνήσεως
ΧρΙΔ	Χρονικά Ιδιωτικού Δικαίου (περιοδικό)



απαιτείται δικαιοπρακτική βούληση, ήτοι πρόθεση νομικής δεσμεύσεως, αλλά και δήλωση βούλησης έγκυρη, πραγματική και σοβαρή, δηλαδή μη εικονική<sup>27</sup>.

19 Η διαδικασία πρόσληψης των μισθωτών διέπεται καταρχήν από τους όρους του άρθρου 5 παρ. 2 του Ν 2656/1953, όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει. Σύμφωνα με τη διάταξη αυτή κάθε εργοδότης ο οποίος προτίθεται να προβεί σε πρόσληψη μισθωτού πρέπει να απευθυνθεί στο αρμόδιο κρατικό γραφείο ευρέσεως εργασίας, σε αυτό στην περιοχή του οποίου βρίσκεται ο τόπος απασχόλησης του προσωπικού στο οποίο προβλέπεται να προσληφθεί, και να ζητήσει την πρόσληψη μισθωτού που είτε θα διαλέξει ο ίδιος είτε θα υποδειχθεί από το ίδιο το γραφείο εργασίας. Ωστόσο, σύμφωνα με την περίπτωση γ' της παρ. 2 του άρθρου 5 Ν 2656/1953, εφόσον ο εργοδότης προσλάβει εργαζόμενο χωρίς την τήρηση αυτής της υποχρέωσης, θα πρέπει να προβεί εντός οκτώ ημερών στην αναγγελία της πρόσληψης στο αρμόδιο γραφείο εργασίας, εντός 8 ημερών δηλαδή να αναγγείλει την πρόσληψη στο αρμόδιο γραφείο του ΟΑΕΔ, άλλως θα έχει τόσο διοικητικό πρόστιμο (άρθρο 5 παρ. 2 περ. δ' Ν 2656/1953) όσο και ποινικές κυρώσεις (άρθρο 5 παρ. 4 Ν 2656/1953). Επισημαίνεται ότι προβλέπεται πλέον υποχρεωτικά η ηλεκτρονική υποβολή εντύπων αρμοδιότητας του Σ.Ε.Π.Ε. και του ΟΑΕΔ, όπως περιγράφεται στην υπ' αριθμ. 29502/85/2014 απόφαση του Υπουργού Εργασίας Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας και συγκεκριμένα η ηλεκτρονική υποβολή της «Αναγγελίας Πρόσληψης Προσωπικού», ήτοι του σχετικού εντύπου Ε3 (αναγγελία πρόσληψης), και του εντύπου Ε4 (πίνακας προσωπικού), που υποβάλλεται συμπληρωματικά ως προς τις νέες προσλήψεις, το αργότερο την ίδια ημέρα της πρόσληψης και πάντως πριν την ανάληψη υπηρεσίας από τον εργαζόμενο<sup>28</sup>.

20 Με την νομοθετική ρύθμιση που επέφερε το άρθρο 20 Ν 4255/2014 οι εργοδότες από 1.6.2014 δεν υποχρεούνται να τηρούν το έντυπο Καταχώρισης Νεοπροσλαμβανόμενου Προσωπικού.

21 Τέλος, σύμφωνα με το άρθρο 2 του ΠΔ 156/1994, ο εργαζόμενος υποχρεούται να γνωστοποιεί στον εργαζόμενο τους ουσιώδεις όρους της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας.

## 2. Τρόπος σύναψης της σύμβασης

22 Η σύμβαση εργασίας είτε είναι ορισμένου είτε είναι αορίστου χρόνου συνάπτεται καταρχήν ατύπως, με μόνη τη σύμπτωση των δηλώσεως βουλήσεως μεταξύ των δύο συμβαλλομένων (του εργοδότη και του μισθωτού)<sup>29</sup>. Δεν απαιτείται, δηλαδή, να καταρτισθεί εγγράφως με ιδιωτικό έγγραφο, μπορεί δε να καταρτιστεί και σιωπηρά<sup>30</sup>.

27. Εφθεσ 370/2015 Αρμ 2015, 1166.

28. Λανράς Κ., Νομοθεσία Εργατική και Ασφαλιστική (2016), σελ. 70.

29. Ζερδελής Δ., Εργατικό Δίκαιο - Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις (2015), σελ. 306.

30. Εφαθ 3366/2001 ΕλλΔνη 2002, 213.

Εντούτοις, προς αποφυγή διενέξεων και δικαστικών αγώνων σκόπιμο είναι να καταρτίζεται γραπτώς<sup>31</sup>.

Από τον ως άνω κανόνα του άτυπου της σύμβασης εργασίας, έχουν καθιερωθεί εξαιρέσεις, στις περιπτώσεις που ο νόμος ή άλλη πράξη η οποία έχει ισχύ νόμου, αξιώνουν για την έγγραφη κατάρτιση σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, η έλλειψη του οποίου καθιστά την σύμβαση άκυρη. Τέτοιες περιπτώσεις είναι οι συμβάσεις εργασίας με το Δημόσιο ή με ΝΠΔΔ<sup>32</sup>, ή οι περιπτώσεις εργασίας μερικής απασχόλησης, εκ περιτροπής εργασίας, ανανέωσης σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου<sup>33</sup>.

- 23 Ειδικότερα, σύμφωνα με το άρθρο 38 Ν 1892/1990, όπως τροποποιήθηκε και ισχύει, η σύμβαση μερικής απασχόλησης πρέπει να καταρτίζεται εγγράφως, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, ενώ η ως άνω συμφωνία πρέπει εντός 8 ημερών να γνωστοποιηθεί στην οικεία επιθεώρηση εργασίας, άλλως τεκμαίρεται ότι καλύπτει σχέση εργασίας με πλήρη απασχόληση, ενώ οι ως άνω συμβάσεις, πρέπει να περιλαμβάνουν και κάποια τυπικά στοιχεία όπως τα στοιχεία ταυτότητας των συμβαλλομένων, τον τόπο παροχής εργασίας την έδρα της επιχείρησης τον χρόνο απασχόλησης, τον τρόπο κατανομής, τις περιόδους εργασίας, τον τρόπο αμοιβής και τους τυχόν όρους τροποποίησης της σύμβασης.

- 24 Ως προς την ελευθερία επιλογής αντισυμβαλλομένου υπάρχουν περιπτώσεις όπου επιβάλλεται ουσιαστικά στους εργοδότες η σύναψη «αναγκαστικών συμβάσεων εργασίας», με διάφορες προβλεπόμενες νομοθετικά κατηγορίες προσώπων<sup>34</sup>.

Ο Ν 2643/1998, ο οποίος αντικατέστησε το Ν 1648/1986, προβλέπει ότι επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις οι οποίες λειτουργούν στην Ελλάδα υπό οποιαδήποτε μορφή καθώς και οι θυγατρικές τους, εφόσον απασχολούν προσωπικό άνω των 50 ατόμων, υποχρεούνται να προσλαμβάνουν σε ποσοστό 8% επί του συνόλου του προσωπικού της επιχείρησης πρόσωπα που ανήκουν σε μια από τις προστατευόμενες κατηγορίες του νόμου αυτού, ήτοι στην κατηγορία των πολύτεκνων γονέων, ατόμων με αναπηρία 50 % τουλάχιστον, τραυματιών πολέμων, όσων έλαβαν μέρος στην Εθνική Αντίσταση, κ.λπ.

## **Δ. Το κύρος της σύμβασης εργασίας**

### **1. Γενικοί λόγοι ακυρότητας**

- 25 Άκυρη είναι μια σύμβαση εργασίας το περιεχόμενο της οποίας προσκρούει σε αναγκαστικούς κανόνες δικαίου ή στην περίπτωση κατά την οποία ελλείπει μια βασική προϋπόθεση η οποία επιβάλλεται από αναγκαστικούς κανόνες. Η ακυρότητα αυτή είναι άλλοτε σχετική στην περίπτωση κατά την οποία οι παραβιασθέν-

31. ΜΠρΛαμ 198/2014 ΔΕΝ 2015, 1170.

32. Ληξουριώτης Ι., ό.π., σελ. 132, ΑΠ 58/2015 ΔΕΝ 2015, 344, ΑΠ 964/2014 ΕΕργΔ 2016, 358.

33. Άρθρο 5 παρ. 2 ΠΔ 81/2003, και 5 παρ. 2 ΠΔ 164/2004.

34. ΣτΕ 341/2009 ΔΕΝ 2009, 832.

ντες κανόνες απέβλεπαν στην προάσπιση του συμφέροντος του ενός μόνο συμβαλλομένου και άλλοτε απόλυτη στην περίπτωση κατά την οποία οι κανόνες που παραβιάστηκαν απέβλεπαν στην προστασία του δημοσίου συμφέροντος<sup>35</sup>. Επειδή η ακυρότητα αφορά τη δημόσια τάξη, εξετάζεται αυτεπαγγέλτως από το δικαστήριο και όταν ο εργαζόμενος διατελεί σε απλή σχέση εργασίας προς τον εργοδότη<sup>36</sup>.

Αν συνεπώς η σύμβαση εργασίας αντίκειται σε απαγορευτική διάταξη νόμου, τότε είναι άκυρη και συνεπώς θεωρείται ότι ουδέποτε καταρτίστηκε (άρθρα 3, 174, 180 ΑΚ)<sup>37</sup>.

Γενικοί λόγοι ακυρότητας της σύμβασης εργασίας είναι:

26

α) Η έλλειψη δικαιοπρακτικής ικανότητας (ο ανήλικος μπορεί να συνάψει σύμβαση εργασίας μόνο υπό τους όρους του άρθρου 136 ΑΚ).

β) Η περίπτωση κατά την οποία ο εμφανιζόμενος ως εκπρόσωπος του εργοδότη, δεν έχει στην ουσία εντολή αντιπροσώπευσής του, και δεν υπάρχει ούτε εκ των υστέρων έγκριση από τον αντιπροσωπευόμενο εργοδότη<sup>38</sup>.

γ) Όπως προαναφέρθηκε σε πολλές περιπτώσεις ο νόμος προϋποθέτει για την εγκυρότητα σύναψης σύμβασης εργασίας την τήρηση του εγγράφου τύπου, όπως στις περιπτώσεις όπου συμβάλλεται το δημόσιο ή ΝΠΔΔ, ή στις περιπτώσεις σύναψης εργασίας μερικής απασχόλησης, ανανέωσης σύμβασης ορισμένου χρόνου κλπ. Στις περιπτώσεις αυτές η παράλειψη τήρησης έγγραφου τύπου συνεπάγεται την ακυρότητα της σύμβασης<sup>39</sup>.

δ) Ακυρότητα επιφέρει επίσης σε ορισμένες περιπτώσεις η μη κατοχή εκ μέρους του εργαζομένου ειδικής άδειας ή πτυχίου για το συγκεκριμένο επάγγελμα (π.χ. Ν 2725/1999 άρθρο 31)<sup>40</sup>.

ε) Επιπλέον ακυρότητα επιφέρει η μη τήρηση όρων και προϋποθέσεων κατά τη διαδικασία της πρόσληψης, η σύναψη σύμβασης εργασίας με μέλη του Δ.Σ. ανώνυμης εταιρίας, όταν γίνεται κατά παράβαση των διατάξεων του άρθρου 23Α του Ν 2190/1920 κ.ά.<sup>41</sup>

35. Λεβέντης Γ. / Παπαδημητρίου Κ., ό.π., σελ. 313 επ.

36. ΑΠ 437/2015 ΤΝΠ ΔΣΑ, ΕφΑΘ 6964/2014 ΔΕΝ 2015, 1164.

37. Ληξουριώτης Ι., Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, 5<sup>η</sup> έκδοση 2017, σελ. 130.

38. Ληξουριώτης Ι., ό.π., σελ. 130-131.

39. ΑΠ 964/2014 ΔΕΕ 2015, 564.

40. Ανάλογη περίπτωση είναι και αυτή των πρακτικών μηχανικών σύμφωνα με το ΒΔ 17/1950, ΜΕΦλαρ 72/2014 ΔΕΝ 2014, 1371, Ληξουριώτης Ι., ό.π., σελ. 135.

41. Ληξουριώτης Ι., ό.π., σελ. 135.

## 2. Ειδικοί λόγοι ακυρότητας

27 Ειδικοί λόγοι ακυρότητας της σύμβασης που συνάγονται από ειδικές διατάξεις νόμου είναι οι εξής:

α) Από το άρθρο 1 της ΥΑ Υ1γ//2012 (ΥΑ Υ1γ/Γ.Π/οικ 35797 ΦΕΚ Β΄ 1199 2012) που αντικατέστησε την ΥΔ 8405/92 (ΦΕΚ 665/Β΄/29.10.1992), σε συνδυασμό με τις διατάξεις των άρθρων 3, 174, 180 του ΑΚ συνάγεται ότι: 1) Η έλλειψη βιβλιαρίου υγείας ή η μη θεώρηση του επιφέρει ακυρότητα της σύμβασης εργασίας των εργαζομένων. 2) Με βιβλιάρια υγείας πρέπει να είναι εφοδιασμένοι και οι απασχολούμενοι με οποιαδήποτε σχέση σε επιχειρήσεις υγειονομικού ενδιαφέροντος και όχι μόνον οι εργαζόμενοι σ' αυτές με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας. 3) Με τα βιβλιάρια αυτά πρέπει να εφοδιάζονται όσοι ασκούν εργασία χειριστή τροφίμων ή ποτών ή απασχολούνται σε επιχειρήσεις υγειονομικού ενδιαφέροντος και ειδικότερα αυτοί που ασχολούνται με την παρασκευή, συσκευασία και προετοιμασία των τροφίμων ή ποτών για τη διάθεσή τους στην κατανάλωση ή που παρέχουν υπηρεσίες προς το κοινό και έρχονται έτσι σε άμεση επαφή με τα τρόφιμα ή ποτά ή με τον καταναλωτή τούτων ή με το χρήστη των υπηρεσιών, ώστε να υπάρχει κίνδυνος μετάδοσης των νοσημάτων από τα οποία τυχόν πάσχουν ή των μικροβίων, των ιών και των παρασίτων, των οποίων είναι φορείς<sup>42</sup>.

β) Ο νομοθέτης απαγορεύει την απασχόληση αλλοδαπών μη κοινοτικών που δεν είναι εφοδιασμένοι με άδεια εργασίας και παραμονής. Με το Ν 3386/2010 και στη συνέχεια με το Ν 4251/2014 ο οποίος τον αντικατέστησε, η άδεια παραμονής και εργασίας ενοποιήθηκε σε ενιαία άδεια, η οποία πλέον τιτλοφορείται «άδεια διαμονής για εργασία». Η σύμβαση εργασίας αλλοδαπού μη εφοδιασμένου με την ως άνω άδεια είναι άκυρη, ακυρότητα η οποία είναι απόλυτη, αφορώσα την δημόσια τάξη. Η αρχικώς έγκυρη σύμβαση εργασίας καθίσταται άκυρη μετά την λήξη της ισχύος της άδειας<sup>43</sup>.

Για την άδεια παραμονής των «προσφύγων» ισχύουν οι ειδικές διατάξεις άρθρου 24 του Ν 1975/1991, όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει, ενώ για τους «ομογενείς αλλοδαπούς» εξακολουθεί να ισχύει το άρθρο 17 του Ν 1975/1991<sup>44</sup>.

42. ΑΠ 2066/2013 ΕΕργΔ 2014, 1165, ΕφΑθ 6964/2014 ΔΕΝ 2015, 1164, ΑΠ 437/2015 ΤΝΠ ΔΣΑ. Για να υπαχθεί, όμως, ένας μισθωτός στην κατηγορία αυτή θα πρέπει να απασχολείται στην παρασκευή, συσκευασία και προετοιμασία τροφίμων ή ποτών για τη διάθεση τους στον καταναλωτή, δηλαδή οι υπηρεσίες τις οποίες παρέχει να έρχονται σε άμεση επαφή με τον καταναλωτή των τροφίμων/ποτών. Κατά συνέπεια, δεν υπάγονται στην κατηγορία αυτή όσοι απασχολούνται μεν σε καταστήματα υγειονομικού ενδιαφέροντος, τα οποία όμως διαθέτουν στο κοινό αποκλειστικά τυποποιημένα προϊόντα, ΑΠ 113/2013 ΔΕΝ 2013, 1363, *Ληξουριώτης Ι.*, ό.π., σελ 134.

43. *Ζερδελής Δ.*, Εργατικό Δίκαιο - Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις (2015), σελ. 310.

44. *Ληξουριώτης Ι.*, Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές εργασιακές σχέσεις (2005), σελ. 208 επ.

Τέλος, σύμφωνα με το άρθρο 16 παρ. 3 ΠΔ της 27.6/4.7.1932, ο εργοδότης δεν επιτρέπεται μέσα στην ίδια ημέρα να απασχολεί εργάτες ή υπαλλήλους που εργάστηκαν σε άλλο εργοστάσιο ή σε άλλο τόπο εργασίας καθ' όλο το νόμιμο χρόνο ημερήσιας εργασίας. Σε συνδυασμό και με τα άρθρα 3,174 και 180 ΑΚ, αλλά και με το άρθρο 3 της από 26.2.1975 ΕΓΣΣΕ και με το άρθρο 6 της από 14.2.1984 όμοιας, γίνεται δεκτό ότι είναι απόλυτα άκυρη η σύμβαση εργασίας για παροχή εργασίας πέρα από το νόμιμο ωράριο<sup>45</sup>. 28

### 3. Συνέπειες ακυρότητας της σύμβασης εργασίας

Στην περίπτωση της άκυρης σύμβασης εργασίας ο εργαζόμενος δεν υποχρεούται στην παροχή της συμφωνημένης εργασίας, ούτε έχει αξίωση για την αντίστοιχη συμφωνημένη αμοιβή. Εφόσον όμως έχει ήδη παρασχεθεί η εργασία εφαρμόζονται οι διατάξεις περί αδικαιολόγητου πλουτισμού (904 ΑΚ επ.), διατάξεις οι οποίες επιβάλλουν να αποδοθεί η αδικαιολογήτως κτηθείσα ωφέλεια που το κάθε μέρος απέκτησε σε βάρος του άλλου<sup>46</sup>. 29

Η ωφέλεια αυτή, αποτιμώμενη, συνίσταται στο μισθό που θα κατέβαλλε ο εργοδότης δυνάμει έγκυρης σύμβασης εργασίας σε άλλο μισθωτό του αυτού επαγγέλματος και των αυτών επαγγελματικών προσόντων και ικανοτήτων για την ίδια εργασία υπό τις επικρατούσες στον τόπο παροχής της συνθήκες, χωρίς όμως να λαμβάνονται υπόψη οι προσαυξήσεις που θα δικαιούνταν αυτός, εάν συνήπτε έγκυρη σύμβαση εργασίας, λόγω των συντρεχουσών στο πρόσωπο του ιδιαιτέρων περιστάσεων και ειδικότερα λόγω γάμου, τέκνων, πολυετούς υπηρεσίας και προϋπηρεσίας, εφόσον αυτές δε θα συνέτρεχαν αναγκαστικά στο πρόσωπο του εργαζομένου που θα μπορούσε να προσληφθεί εγκύρως, η οποία όμως ωφέλεια δεν μπορεί να είναι κατώτερη από τις αποδοχές που προβλέπουν οι αντίστοιχες ΣΣΕ και ΔΑ<sup>47</sup>.

Η εργασιακή σχέση που στηρίζεται σε άκυρη σύμβαση εργασίας δεν δημιουργεί δέσμευση για το μέλλον, με αποτέλεσμα καθένα από τα μέρη να δύναται να καταγγείλει αυτήν, οποτεδήποτε χωρίς να υφίσταται ζήτημα θέσης του σε υπερημερία, γιατί η υπερημερία προϋποθέτει έγκυρη σύμβαση εργασίας<sup>48</sup>. Όταν ο εργοδότης προβαίνει στην καταγγελία της άκυρης σύμβασης εργασίας οφείλει τη νόμιμη αποζημίωση, με τη διαφορά ότι η μη καταβολή της δεν τον καθιστά υπερήμερο<sup>49</sup>. 30

45. Ληξουριώτης Ι., Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, 5<sup>η</sup> έκδοση 2017, σελ. 137, ΑΠ 680/2011 ΔΕΝ 2011, 1318.

46. ΑΠ 1414/2015 ΕΕργΔ 2016, 195, ΑΠ 131/2015 ΕΕργΔ 2015, 468 = ΔΕΝ 2015, 1065, ΑΠ 58/2015 ΔΕΝ 2015, 344, ΑΠ 437/2015 ΤΝΠ ΔΣΑ.

47. ΑΠ 437/2015 ό.π., ΑΠ 67/2015 ΤΝΠ ΔΣΑ, ΑΠ 1414/2015 ΕΕργΔ 2016, 195, ΑΠ 53/2012 ΔΕΕ 2013, 162.

48. Ληξουριώτης Ι., ό.π., σελ. 137, ΑΠ 622/1991 ΕΕργΔ 1992, 936.

49. Ζερδελής Δ., ό.π., σελ. 366 επ., ΑΠ 394/2015 ΤΝΠ ΔΣΑ.

## Ε. Οι συμβαλλόμενοι στη σύμβαση εργασίας

### 1. Ο Μισθωτός

#### α. Υποχρεώσεις - Δικαιώματα

- 31 Τα συμβαλλόμενα μέρη στη σύμβαση εργασίας είναι κατά κανόνα δύο: Ο μισθωτός και ο εργοδότης. Σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 648 ΑΚ, ο μισθωτός οφείλει να παρέχει τη συμφωνημένη εργασία του στον εργοδότη, εκείνος δε, οφείλει να του καταβάλει το μισθό που συμφωνήθηκε ή το συνήθη για τις περιστάσεις μισθό. Ο μισθωτός οφείλει να παρέχει τη συμφωνημένη εργασία με επιμέλεια, να συμμορφώνεται προς τις διατάξεις των νόμων, προς το περιεχόμενο της ίδιας της σύμβασης, και προς τις εντολές του εκάστοτε εργοδότη ή των εκπροσώπων του.
- 32 Από τη διάταξη του άρθρου 651 ΑΚ προκύπτει ότι ο εργαζόμενος δεν μπορεί να αξιώσει την εκπλήρωση της υποχρέωσης του προς παροχή εργασίας από τρίτον. Παρόλα αυτά, είναι δυνατόν να συμφωνηθεί και το αντίθετο δηλαδή να δικαιούται ο εργαζόμενος να υποκαταστήσει άλλον στη θέση του<sup>50</sup>. Ο κανόνας του άρθρου 651 ΑΚ βασίζεται στο γεγονός ότι ο εργοδότης καταρχήν εμπιστεύεται τις προσωπικές ιδιότητες, την πείρα, τις δυνάμεις και γενικά τα προσόντα του μισθωτού τον οποίο προσλαμβάνει<sup>51</sup>.
- 33 Ο εργαζόμενος έχει έναντι του εργοδότη τη λεγόμενη υποχρέωση πίστης, δηλαδή την υποχρέωση για εχεμύθεια, παράλειψη ανταγωνιστικών πράξεων κατά της επιχείρησης, υποχρέωση πληροφόρησης, αποτροπής ζημιών, αλλά και την υποχρέωση παροχής πρόσθετης εργασίας στην περίπτωση που παραστεί ανάγκη. Η έκταση της υποχρέωσης πίστης ποικίλλει, καθώς όσο υψηλότερη είναι η θέση του εργαζομένου στην ιεραρχία της επιχείρησης, τόσο πιο έντονη είναι η υποχρέωση πίστης προς αυτήν<sup>52</sup>.
- 34 Ειδικότερα, η υποχρέωση εχεμύθειας επιβάλλει στον μισθωτό να μη γνωστοποιεί προς τρίτους απόρρητα στοιχεία της επιχείρησης (π.χ. πορεία εργασιών, καταστάσεις πελατών, πηγές προμήθειας πρώτων υλών κ.ά.), τα οποία έχουν περιέλθει εις γνώση του με οποιονδήποτε τρόπο, λόγω της εργασιακής σχέσης<sup>53</sup>. Η υποχρέωση εχεμύθειας συμπλέκεται με την υποχρέωση παράλειψης ανταγωνιστικών πράξεων, οι οποίες μπορεί να είναι η παροχή υπηρεσιών από τον εργαζόμενο σε άλλη ανταγωνιστική επιχείρηση, η παροχή υπηρεσιών από τον εργαζόμενο σε πελάτες του εργοδότη για ίδιο λογαριασμό, με τη διοχέτευση πελατείας προς άλλη ανταγωνιστική επιχείρηση<sup>54</sup>.

---

50. ΕφΑθ 6895/1982 ΔΕΝ 1983, 533.

51. Ζερδελής Δ., ό.π., σελ. 484.

52. ΠΠρΑθ 419/2005 ΤΝΠ ΔΣΑ.

53. Ζερδελής Δ., ό.π., σελ. 559.

54. Ληξουριώτης Ι., Παράλληλη εργασία σε ανταγωνιστική επιχείρηση ..., Σχόλιο σε ΕΕργΔ 1993, 910.



## β. Διακρίσεις μισθωτών

Οι μισθωτοί διακρίνονται ανάλογα με τη φύση της εργασίας που παρέχουν, σε: 35  
α) υπαλλήλους, β) εργάτες και γ) διευθύνοντες υπαλλήλους.

Το κριτήριο για τη διάκριση των υπαλλήλων με τους εργάτες το παρέχει ο ίδιος ο νομοθέτης με το άρθρο 1 ΝΔ 2655/1953: «*Ιδιωτικός υπάλληλος κατά την έννοια του παρόντος νόμου θεωρείται παν πρόσωπον κατά κύριον επάγγελμα ασχολούμενον επ' αντιμισθία, ανεξαρτήτως τρόπου πληρωμής, εις υπηρεσίαν ιδιωτικού καταστήματος, γραφείου ή εν γένει επιχειρήσεως ή οιασδήποτε εργασίας και παρέχον εργασίαν αποκλειστικώς ή κατά κύριον χαρακτήρα μη σωματικήν. Δεν θεωρούνται ιδιωτικοί υπάλληλοι οι υπηρέται πάσης κατηγορίας, καθώς και παν εν γένει πρόσωπον το οποίον χρησιμοποιείται εν τη παραγωγή αμέσως ως βιομηχανικός, βιοτεχνικός, μεταλλευτικός ή γεωργικός εργάτης ή ως βοηθός ή μαθητευόμενος των εν λόγω κατηγοριών ή παρέχει υπηρετικώς εν γένει υπηρεσίας*». 36

Όταν η εργασία έχει μικτό χαρακτήρα, το βάρος πέφτει στο στοιχείο που κυριαρχεί. Σύμφωνα με τη νομολογία ο εργαζόμενος θεωρείται «υπάλληλος» όταν προσφέρει εργασία με υπέρτερο το πνευματικό στοιχείο και κατά κύριο λόγο μη σωματική, την οποία εκτελεί χωρίς καθοδήγηση από άλλον, αναπτύσσοντας σημαντική πρωτοβουλία και αναλαμβάνοντας αξιόλογη ευθύνη σχετικά με το επιδιωκόμενο αποτέλεσμα, και διαθέτει την απαιτούμενη ανάλογη κατάρτιση ή/και εξειδικευμένη εμπειρία<sup>55</sup>. 37

Ως εργασία «εργάτη» θεωρείται εκείνη που είναι κατά βάση σωματική, συνήθως εκτελεστική<sup>56</sup>.

Οι διευθύνοντες υπάλληλοι συνδέονται με τον εργοδότη με σχέση εξαρτημένης εργασίας υπάγονται δε περιορισμένα στις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας. 38

Η ιδιότητα του διευθύνοντος υπαλλήλου διαμορφώθηκε νομολογιακά με βάση το άρθρο 2 του Ν 2269/1920 «Περί κυρώσεως της σύμβασης της Ουασινγκτόν». Κατά την έννοια του άρθρου 2 εδ. α' της εν λόγω Διεθνούς Συμβάσεως της Ουάσιγκτον «περί περιορισμού των ωρών εργασίας στις βιομηχανικές επιχειρήσεις», ως πρόσωπα που κατέχουν θέσεις εποπτείας ή διευθύνσεως ή εμπιστοσύνης, επί των οποίων κατά τη σύμβαση αυτή δεν εφαρμόζονται οι διατάξεις της που αναφέρονται στο νόμιμο ημερήσιο ή εβδομαδιαίο ωράριο εργασίας των μισθωτών, θεωρούνται εκείνα τα οποία, λόγω του ότι διαθέτουν εξαιρετικά προσόντα ή τους έχει ιδιαίτερη εμπιστοσύνη ο εργοδότης, ανατίθενται καθήκοντα γενικότερης διεύθυνσης της επιχείρησης ή νομέα αυτής και εποπτεία του προσωπικού, έτσι ώστε, όχι μόνο επηρε-

55. ΑΠ 1404/2014 ΤΝΠ ΔΣΑ, ΑΠ 1405/2014 ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 1137/2013 ΤΝΠ ΔΣΑ, ΑΠ 1401/2011 ΤΝΠ ΔΣΑ, ΑΠ 90/2009 ΕΕργΔ 2009, 1359, ΑΠ 1437/2004 ΧρΙΔ 2005, 567, ΑΠ 591/1993 ΔΕΝ 1993, 1295

56. ΑΠ 155/2008 ΤΝΠ ΔΣΑ.

άζουν αποφασιστικά τις κατευθύνσεις και την εξέλιξη της επιχείρησης, αλλά και διακρίνονται εμφανώς από τους άλλους υπαλλήλους, γιατί ασκούν δικαιώματα του εργοδότη σε μεγάλο βαθμό, μεταξύ των οποίων περιλαμβάνεται η πρόσληψη ή η απόλυση προσωπικού, η ανάληψη ποινικών ευθυνών σε σχέση με την τήρηση της νομοθεσίας στην επιχείρηση για το συμφέρον των εργαζομένων και η λήψη σημαντικών αποφάσεων για την επίτευξη του σκοπού στον οποίο αποβλέπει ο εργοδότης, και τα οποία συνήθως αμείβονται με αποδοχές που υπερβαίνουν κατά πολύ τα ελάχιστα όρια ή τις καταβαλλόμενες στους άλλους μισθωτούς αποδοχές.

Δεν είναι, όμως, αναγκαίο να συντρέχουν όλες οι παραπάνω ή και άλλες περιστάσεις για να χαρακτηριστεί κάποιος μισθωτός ως διευθύνων υπάλληλος, αφού η έννοια του διευθύνοντος, ανεξαρτήτως του αν ο εργαζόμενος έχει ή όχι τον τίτλο του κατόχου αυτής, αποδίδεται με βάση τα αντικειμενικά κριτήρια της καλής πίστης και της κοινής πείρας και λογικής, από την φύση των παρεχομένων υπηρεσιών, που κρίνονται ενιαία, καθώς και από την ιδιάζουσα θέση εκείνου που τις παρέχει, τόσο προς τον εργοδότη, όσο και προς τους λοιπούς εργαζομένους<sup>57</sup>.

Τα πρόσωπα αυτά, αν και δεν παύουν να είναι μισθωτοί, εξαιρούνται από την εφαρμογή των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας περί χρονικών ορίων εργασίας, περί εβδομαδιαίας αναπαύσεως, περί αποζημιώσεως ή προσαυξήσεως για την υπερωριακή ή κατά τις Κυριακές και εορτές εργασία, οι οποίες είναι ασυμβίβαστες προς την εξέχουσα θέση τους και την εκπλήρωση των υποχρεώσεων που ανέλαβαν με τη σύμβασή τους. Επίσης εξαιρούνται και από την εφαρμογή των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας για αποδοχές, επίδομα και αποζημίωση λόγω υπαίτιας μη χορήγησης της ετήσιας αδείας ανάπαυσης<sup>58</sup>. Δικαιούνται, όμως, τα επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα<sup>59</sup>.

## 2. Ο Εργοδότης

### α. Υποχρεώσεις - Δικαιώματα

- 39 Σύμφωνα με τον επικρατήσαντα στη θεωρία ορισμό, «εργοδότης» είναι κάθε πρόσωπο, φυσικό ή νομικό, στην υπηρεσία του οποίου βρίσκεται ένα άλλο φυσικό πρόσωπο για την παροχή εξηρημένης εργασίας, με αντάλλαγμα ορισμένο μισθό<sup>60</sup>. Είναι ο δικαιούμενος από τη σύμβαση να αξιώσει την παροχή της εργασίας<sup>61</sup>.
- 40 Ο εργοδότης ασκώντας το από τα άρθρα 648 και 652 ΑΚ διευθυντικό του δικαίωμα, έχει την εξουσία να εξειδικεύει κάθε φορά την υποχρέωση του μισθωτού για εργα-

---

57. ΑΠ 447/2015 ΔΕΝ 2015, 1447, ΑΠ 1467/2012 ΔΕΝ 2013, 956, ΑΠ 1364/1990 ΕΕργΔ 1991, 210.

58. Βλ. αντιθ. άποψη σε Ζερδελή Δ., ό.π., σελ. 63, ΑΠ 1039/2005 ΝοΒ 2006, 66.

59. ΕφΘεσ 107/2011 ΤΝΠ ΔΣΑ, ΕφΑθ 8551/2002 ΑρχΝ 2004, 519.

60. Κουκιάδης Ι., Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελξίας της εργασίας, 2014, σελ. 365.

61. ΑΠ 259/2016 ΤΝΠ ΔΣΑ, ΑΠ 800/2014 ΤΝΠ ΔΣΑ.

σία, καθορίζοντας τους όρους της παροχής της (τόπο, χρόνο και τρόπο), εφόσον οι όροι αυτοί δεν έχουν προσδιοριστεί από κανόνες δικαίου ή από την εργασιακή σύμβαση. Το δικαίωμα αυτό περιλαμβάνει και την εξουσία του εργοδότη, ως διευθυντή της εκμετάλλευσης, να οργανώνει και να διευθύνει την επιχείρησή του κατά τον προσφορότερο τρόπο<sup>62</sup>. Δεν επιτρέπεται, όμως, στον εργοδότη, κατά την ενάσκηση του διευθυντικού αυτού δικαιώματος, κατά παράβαση διάταξης νόμου ή της ατομικής σύμβασης εργασίας ή κατά καταχρηστική άσκηση του εν λόγω δικαιώματος, να προβαίνει σε ενέργειες από τις οποίες θίγεται η προσωπικότητα του εργαζόμενου και προκαλείται ηθική και υλική βλάβη σε αυτόν<sup>63</sup>. Σε τέτοια περίπτωση, που συνιστά μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας, δικαιούται ο μισθωτός, αν δεν αποδέχεται τη μεταβολή, να αξιώσει σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 59 και 914 του ΑΚ, χρηματική ικανοποίηση για την ηθική βλάβη και αποζημίωση για την περιουσιακή ζημία που υπέστη από την παράνομη και υπαίτια πράξη του εργοδότη<sup>64</sup>, ενώ η παραπάνω υποχρέωση του εργοδότη υφίσταται και στις άκυρες συμβάσεις<sup>65</sup>.

Κατά τον όρο της διάταξης του άρθρου 7 εδ. α' του Ν 2112/1920 «μονομερής μεταβολή» θεωρείται κάθε τροποποίηση των όρων εργασίας από τον εργοδότη που γίνεται κατ' αθέτηση της εργασιακής σύμβασης, ανεξαρτήτως αν αυτή είναι επωφελής ή βλαπτική για τον εργαζόμενο. Για την εφαρμογή όμως της εν λόγω διάταξης απαιτείται μονομερής μεταβολή των όρων εργασίας να είναι βλαπτική για τον εργαζόμενο, δηλαδή να προκαλεί σ' αυτόν άμεση ή έμμεση υλική ή ηθική ζημία. Σε περίπτωση που η ανωτέρω μονομερής μεταβολή είναι αντίθετη προς το νόμο και τους όρους της σύμβασης και γίνεται κατ' ενάσκηση του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη, ο εργαζόμενος δεν προστατεύεται μόνο από τη διάταξη αυτή, αλλά και εκείνη του άρθρου 281 ΑΚ, η οποία απαγορεύει την κατάχρηση δικαιώματος<sup>66</sup>.

Βλαπτική μεταβολή υπάρχει και όταν ο εργοδότης αναθέτει στο μισθωτό διαφορετικά καθήκοντα από εκείνα που έχουν συμφωνηθεί, είτε κατά τη σύναψη της αρχικής σύμβασης εργασίας είτε μεταγενέστερα, μετά από ρητή ή σιωπηρή τροποποίηση των όρων της σύμβασης εργασίας, ή καθήκοντα υποδεέστερης θέσης, σε σχέση με τη συμβατική, με δυσμενείς οικονομικές ή/και ηθικές συνέπειες<sup>67</sup>. Παρόλα αυτά ο εργοδότης μπορεί να μεταβάλει μονομερώς τους όρους της συμβάσεως εργασίας εφόσον έχει επιφυλάξει για τον εαυτό του το δικαίωμα αυτό με την προσθήκη σχετι-

62. ΑΠ 2118/2013 ΔΕΕ 2015, 73, ΑΠ 1603/2005 ΔΕΕ 2006, 202.

63. ΑΠ 173/2016 ΤΝΠ ΔΣΑ, ΑΠ 668/2016 ΤΝΠ ΔΣΑ, ΑΠ 624/2015 ΤΝΠ ΔΣΑ.

64. ΜΕΦΘεσ 184/2015 ΔΕΝ 2015, 1380, ΑΠ 700/2015 ΔΕΝ 2015, 1074, ΑΠ 861/2015 ΔΕΝ 2015, 1219.

65. ΜΠρΚαθ 100/2000 ΔΕΕ 2001, 300.

66. ΑΠ 1252/2014 ΔΕΝ 2014, 1596.

67. ΜΕΦΘεσ 184/2015 Αρμ 2015, 455, ΑΠ 1370/2010 ΝΟΜΟΣ, ΕΦΘεσ 1559/2006 Αρμ 2006, 1461.

κού όρου στην ατομική σύμβαση εργασίας, όπως επίσης και όταν το δικαίωμα αυτό προκύπτει από συλλογική σύμβαση ή διαιτητική απόφαση, κανονισμό ή πρακτική της εκμετάλλευσης<sup>68</sup>.

- 43 Στην περίπτωση σύμβασης παροχής εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, εάν ο εργοδότης προβεί σε μονομερή βλαπτική για το μισθωτό μεταβολή των όρων εργασίας, ο μισθωτός έχει διαζευκτικώς τις εξής δυνατότητες: α) να αποδεχθεί τη μεταβολή, οπότε συνάπτεται νέα σύμβαση τροποποιητική της αρχικής, η οποία είναι έγκυρη, εφόσον δεν αντίκειται σε απαγορευτική διάταξη του νόμου ή τα χρυσά ήθη, β) να θεωρήσει την πράξη αυτή του εργοδότη καταγγελία, εκ μέρους του, της εργασιακής σύμβασης και να απαιτήσει την καταβολή της αποζημίωσης που προβλέπεται από το Ν 2112/1920, γ) να εμμένει στην τήρηση των συμβατικών όρων, προσφέροντας τις υπηρεσίες του σύμφωνα με τους προ της μεταβολής όρους, οπότε εάν δεν αποδεχθεί ο εργοδότης την εν λόγω προσφορά καθίσταται υπερήμερος περί την αποδοχή της εργασίας και οφείλει μισθούς υπερημερίας, και δ) εκφράζοντας ο μισθωτός την αντίδρασή του να παράσχει την εργασία με τροποποιημένους όρους, να προσφύγει στο δικαστήριο, ζητώντας να υποχρεωθεί ο εργοδότης του να τον απασχολεί σύμφωνα με τους προ της μεταβολής όρους<sup>69</sup>.

#### β. Μεταβολή του προσώπου του εργοδότη

- 44 Η μεταβολή του προσώπου του εργοδότη συνεπάγεται, ανεξάρτητα από τη νομική αιτία και τη μορφή της, αυτοδίκαιη υποκατάσταση του νέου εργοδότη στις υφιστάμενες εργασιακές σχέσεις και απαλλαγή του προηγούμενου εργοδότη για το μετά τη μεταβολή χρονικό διάστημα. Το αποτέλεσμα αυτό επέρχεται ανεξάρτητα από οποιαδήποτε συναίνεση των εργαζομένων<sup>70</sup>, εκτός αν κατά τη σύναψη της σύμβασης οι συμβαλλόμενοι είχαν αποβλέψει στο πρόσωπο του εργοδότη και η σύμβαση λύθηκε με το θάνατό του<sup>71</sup>.
- 45 Ο νέος εργοδότης υπεισέρχεται σε όλες τις υποχρεώσεις, που απορρέουν από τις προϋφιστάμενες εργασιακές σχέσεις, χωρίς αυτές και τα εν γένει δικαιώματα των μισθωτών να επηρεάζονται από τη μεταβίβαση, είτε τα δικαιώματα αυτά παρέχονται από ΣΣΕ, από ατομική σύμβαση εργασίας ή από διαιτητική απόφαση, αρκεί η επιχείρηση να συνεχίζεται ως οικονομική μονάδα και να διατηρεί την ταυτότητά της με τον νέο φορέα, επιδιώκοντας τον ίδιο κερδοσκοπικό ή οικονομικό σκοπό. Για την επέλευση των συνεπειών αυτών απαιτείται (και αρκεί) το πραγματικό γεγονός ότι η επιχείρηση συνεχίζει χωρίς διακοπή τη λειτουργία της ως οικονομική μονάδα και διατηρεί την ταυτότητά της και στο πρόσωπο του νέου φορέα της, άσχετα αν συνδυάζεται

---

68. ΑΠ 48/2015 ΤΝΠ ΔΣΑ, ΑΠ 334/2013 ΤΝΠ ΔΣΑ.

69. ΑΠ 216/2017 ΤΝΠ ΔΣΑ, ΑΠ 442/2016 ΕΕργΔ 2016, 1157, ΑΠ 1370/2010 ΤΝΠ ΔΣΑ.

70. Ζερδελής Δ., Εργατικό Δίκαιο - Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις (2015), σελ. 1262.

71. ΑΠ 77/2016 ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 1319/2015 ΤΝΠ ΔΣΑ, ΑΠ 1419/2015 ΤΝΠ ΔΣΑ.

# [8] ΩΡΑΡΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ – ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑ - ΥΠΕΡΩΡΙΑ

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ\*

<b>A. Νομικό πλαίσιο</b> .....	1	γ. Ανώτατα όρια υπερωριακής απασχόλησης .....	42-46
<b>B. Ωράριο εργασίας</b> .....	2-30	δ. Τήρηση βιβλίου υπερωριών και λοιπές διατυπώσεις .....	47-51
1. Γενικά .....	2-4	ε. Αμοιβή υπερωριακής απασχόλησης .....	52-55
2. Νόμιμο ωράριο εργασίας .....	5-10	στ. Υπερωρία και ετοιμότητα προς εργασία .....	56-57
3. Συμβατικό ωράριο εργασίας.....	11	ζ. Πρόσθετη Εργασία επί Μερικής Απασχόλησης .....	58-59
α. Συλλογικό συμβατικό ωράριο.....	12-13	<b>Δ. Λοιπά θέματα</b> .....	60-64
β. Ατομικό συμβατικό ωράριο .....	14-17	1. Χρόνος εργασίας Σαββάτου και Κυριακής.....	60-62
4. Εργαζόμενοι σε καταστήματα - Ωράριο λειτουργίας .....	18-20	2. Παροχή εργασίας σε περισσότερους εργοδότες .....	63-64
5. Διαλείμματα εργασίας.....	21-27	<b>E. Εξαιρέσεις από τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας περί χρονικών ορίων εργασίας</b> .....	65-67
6. Χρόνος μετάβασης στον τόπο εργασίας.....	28-29	<b>ΣΤ. Επιθεώρηση εργασίας</b> .....	68-69
<b>Γ. Υπέρβαση του Ωραρίου: Υπερεργασία – Υπερωρία – Πρόσθετη Εργασία επί Μερικής Απασχόλησης</b> .....	30-59		
1. Υπερεργασία .....	30-35		
2. Υπερωριακή απασχόληση			
α. Γενικά .....	36-39		
β. Ουσιαστικές προϋποθέσεις για την προσφυγή σε υπερωριακή απασχόληση.....	40-41		

## ΑΛΦΑΒΗΤΙΚΟ ΕΥΡΕΤΗΡΙΟ\*

### Απασχόληση

- εβδομαδιαία απασχόληση/εργασία 3, 8, 9, 15, 30, 36, 38, 60
- ημερήσια απασχόληση/εργασία 3, 7, 13, 15, 37, 40, 63, 69
- μηνιαία 3

### Βάρδιες 18, 27

### Διατάξεις δημόσιας τάξης 36

### Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΕΓΣΣΕ) 13, 30, 31

### Επιθεώρηση Εργασίας 64, 68, 69

### Εργασία

- ημέρα ανάπαυσης 9
- πέρα από τη συμφωνημένη 32
- πολλαπλή 63
- Σαββάτου-Κυριακής 60-62

### Καλή πίστη 32, 39, 59

### Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΣΣΕ) 12, 20

### Υπερεργασία 30-35, 57, 60

- έννοια 30, 31
- πραγματοποίηση 30
- υπολογισμός 33-35

\* Οι παραπομπές γίνονται στους πηγαί αριθμούς.

**Υπερωρία** 35-54, 56, 57, 60

- αμοιβή 52
- αρχή του μη συμψηφισμού των ωρών 38
- διαδικασία νομιμότητας 47-51
- έννοια 36-38
- ετοιμότητα προς εργασία 56, 57
- κατ' εξαίρεση 52
- όρια 42-46

**Υποχρεώσεις εργοδότη**

- γνωστοποίηση στον εργαζόμενο της διάρκειας της ημερήσιας/εβδομαδιαίας απασχόλησής του 15

**Χρόνος εργασίας** 2, 3, 7, 21, 23, 29, 38, 60

- έννοια 2, 3, 21, 23, 29
- εξαιρέσεις από την εργατική νομοθεσία 21, 23
- καθορισμός 7
- νόμιμος 7

**Ωράριο εργασίας**

- ατομικό 14
  - διακεκομμένο 26
  - εβδομαδιαίο 3, 5, 30, 31, 37
    - *σαραντάωρο* 30, 31
  - έννοια 2, 3
  - ημερήσιο 3, 5, 7, 8, 12, 20
    - *έννοια* 3
    - *μείωση* 5, 12
    - *χρόνος πραγματικής απασχόλησης* 41
  - νόμιμο 5-8, 12, 30
  - συμβατικό 11-14
  - συνεχές 26
- Ωράριο λειτουργίας**
- καταστημάτων 18-20
    - *έναρξη λειτουργίας* 18
    - *έννοια καταστήματος* 19
    - *ρύθμιση* 20

## A. Νομικό πλαίσιο

- 1 Στο ωράριο εργασίας αναφέρονται κυρίως τα ακόλουθα νομοθετικά κείμενα: Το άρθρο 659 του ΑΚ, ο Ν 2269/1920 «Περί κυρώσεως της Διεθνούς Συνδιασκέψεως Εργασίας της Ουασιγκτώνος περί περιορισμού των ωρών εργασίας εν ταις βιομηχανικαίς επιχειρήσεσιν εις 8 καθ' ημέραν και 48 καθ' εβδομάδα» (ΦΕΚ Α' 145/1.7.1920), ο Ν 1174/1981 «Περί κυρώσεως της ψηφισθείσης εις Γενεύην το έτος 1957 υπ' αριθ. 106 Διεθνούς Συμβάσεως "Περί της εβδομαδιαίας αναπαύσεως εις το εμπόριον και τα γραφεία"» (ΦΕΚ Α' 182/13.7.1981), ο Ν 1483/1984 «Προστασία και διευκόλυνση των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις - Τροποποιήσεις και βελτιώσεις εργατικών νόμων» (ΦΕΚ Α' 153/8.10.1984), ο Ν 1788/1988 «Κύρωση της υπ' αριθ. 10 της 19.1.1988 Πράξης του Υπουργικού Συμβουλίου (ΦΕΚ Α' 11) και άλλες διατάξεις» (ΦΕΚ Α' 131/15.6.1988), ο Ν 1837/1989 «Προστασία των ανηλίκων κατά την απασχόληση και άλλες διατάξεις» (ΦΕΚ Α' 85/23.3.1989), ο Ν 1892/1990 «Για τον εκσυγχρονισμό και την ανάπτυξη και άλλες διατάξεις» (ΦΕΚ Α' 101/31.7.1990), ο Ν 2224/1994 «Ρύθμιση θεμάτων εργασίας, συνδικαλιστικών δικαιωμάτων, υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων και οργάνωσης Υπουργείου Εργασίας και των εποπτευομένων από αυτό νομικών προσώπων και άλλες διατάξεις» (ΦΕΚ Α' 112/6.2.1994), ο Ν 2639/1998 «Ρύθμιση εργασιακών σχέσεων, σύσταση Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας και άλλες διατάξεις» (ΦΕΚ Α' 134/30.6.1999), ο Ν 2874/2000 «Προώθηση της απασχόλησης και άλλες διατάξεις» (ΦΕΚ Α' 286/29.12.2000), όπως τροποποιήθηκε από τον Ν 3385/2005 «Ρυθμίσεις για την προώθηση της απασχόλησης, την ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής και άλλες διατάξεις» (ΦΕΚ Α' 210/19.8.2005), ο Ν 3846/2010 «Εγγυήσεις για την εργασιακή ασφάλεια και άλλες διατάξεις»

ξεις» (ΦΕΚ Α' 66/11.05.2010), ο Ν 4093/2012 «Έγκριση Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016 – Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής του Ν 4046/2012 και του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016» (ΦΕΚ Α' 222/12.11.2012), ο Ν 4144/2013 «Αντιμετώπιση της παραβατικότητας στην Κοινωνικής Ασφάλιση και στην αγορά εργασίας και λοιπές διατάξεις αρμοδιότητας του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας» (ΦΕΚ Α' 88/18.4.2013), ο Ν 4310/2014 «Έρευνα, Τεχνολογική Ανάπτυξη και Καινοτομία και άλλες διατάξεις» (ΦΕΚ Α' 258/8.12.2014), ο Ν 4415/2016 «Ρυθμίσεις για την ελληνόγλωσση εκπαίδευση, τη διαπολιτισμική εκπαίδευση και άλλες διατάξεις» (ΦΕΚ Α' 159/6.9.2016), ο ΑΝ 547/1937 «Περί τροποποιήσεως και συμπληρώσεως διατάξεων των εργατικών νόμων» (ΦΕΚ Α' 98/19.3.1937), το ΠΔ της 27.6/4.7.1932 «Περί κωδικοποιήσεως και συμπληρώσεως των περί δώρου εργασίας διατάξεων» (ΦΕΚ Α' 212/27.6.1932), το ΠΔ 515/1970 «Περί χρονικών ορίων εργασίας μισθωτών» (ΦΕΚ Α' 95/22.4.1970), το ΠΔ 193/1988 «Επέκταση διατάξεων του Ν 1483/1984 (ΦΕΚ Α' 153) στο Δημόσιο, τα ΝΠΔΔ και τους ΟΤΑ» (ΦΕΚ Α' 84/6.5.1988), το ΠΔ 410/1988 «Κωδικοποίηση σε ενιαίο κείμενο των διατάξεων της κείμενης νομοθεσίας, που αφορούν το προσωπικό με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου του Δημοσίου, των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης και των λοιπών Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου» (ΦΕΚ Α' 191/30.8.1988), το ΠΔ 327/1992 «Ρύθμιση θεμάτων πετρελαϊκής πολιτικής εμπορίας πετρελαιοειδών προϊόντων και λειτουργίας εμπορικών καταστημάτων» (ΦΕΚ Α' 163/1.10.1992), το ΝΔ 1037/1971 «Περί χρονικών ορίων λειτουργίας καταστημάτων και εργασίας του προσωπικού αυτών» (ΦΕΚ Α' 235/17.11.1971), η ΑΥΑπασχ 11400/1710/75 «Περί δημοσιεύσεως στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως της από 26.2.1975 εθνικής γενική συλλογικής σύμβασης εργασίας "Περί της εφαρμογής των αρχών της ίσης αμοιβής αρρένων και θηλέων, αυξήσεως των ημερών αδείας και αναπαύσεως των εργατών και καθιερώσεως 45ώρου εβδομαδιαίας εργασίας των μισθωτών"» (ΦΕΚ Β' 276/4.3.1975), η ΑΥΕργ 16182/83 «Κήρυξη εκτελεστής της υπ' αριθ. 25/1983 αποφάσεως του ΔΔΔΔ Αθηνών, που αφορά την καθιέρωση 40 ωρών και πενθήμερης εβδομαδιαίας απασχόλησης στο προσωπικό των βιομηχανικών καταστημάτων της χώρας» (ΦΕΚ Β' 543/16.9.1983), η ΑΥΕργ-ΔημΤαξ 1011/22/19-ιβ/94 «Καθορισμός χρονικών ορίων λειτουργίας κέντρων διασκεδάσεως και συναφών καταστημάτων» (ΦΕΚ Β' 724/26.9.1994) και η Οδηγία 2003/88/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 4.11.2003 σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας», η οποία κωδικοποιεί την Οδηγία 93/104/ΕΚ του Συμβουλίου της 23.11.1993, όπως τροποποιήθηκε με την Οδηγία 2000/34/ΕΚ του Συμβουλίου της 22.6.2000.

## **B. Ωράριο εργασίας**

### **1. Γενικά**

- 2 Παραδοσιακά ο χρόνος εργασίας ορίζεται ως ο χρόνος, κατά τον οποίο ο εργαζόμενος θέτει εαυτόν στη διάθεση του εργοδότη για να παρέχει τις υπηρεσίες του<sup>1</sup>.
- 3 Γίνεται δεκτό ότι ο χρόνος εργασίας αποτυπώνει και υλοποιεί την εξάρτηση του μισθωτού, γι' αυτό και ο προσδιορισμός του χρόνου εργασίας από τον εργοδότη αποτελεί ένα από κυριότερα στοιχεία που αποδεικνύουν την εξάρτηση<sup>2</sup>. Η σύνδεση της εξάρτησης με το χρόνο εργασίας έθεσε την ανάγκη ποσοτικοποίησης του χρόνου εργασίας, υπό την έννοια ότι η υποχρέωση του εργαζόμενου για παροχή της συμφωνημένης εργασίας θα πρέπει να ανταποκρίνεται σε ένα «μέγεθος» προσδιοριζόμενο με βάση συγκεκριμένο αριθμό ωρών ημερήσιας, εβδομαδιαίας, μηνιαίας κ.ο.κ. απασχόλησης. Πρόκειται γι' αυτό που ονομάζεται «ωράριο εργασίας», που συνηθέστερα εμφανίζεται ως «ημερήσιο ωράριο» ή ως «εβδομαδιαίο ωράριο»<sup>3</sup>. Η καθιέρωση ενός ανώτατου χρονικού ορίου εργασίας συνδέθηκε, τουλάχιστον αρχικά, με λόγους προστασίας της υγείας των εργαζομένων, καθώς η παροχή εργασίας πέραν ορισμένων χρονικών ορίων θεωρήθηκε ότι μπορεί να καταστεί επιβλαβής για το μισθωτό, βάσει σχετικών μελετών.
- 4 Θεμελιώδης από κάθε άποψη είναι η διάκριση του ωραρίου σε νόμιμο και συμβατικό. Το νόμιμο ωράριο μπορεί να συμπίπτει με το συμβατικό, αλλά αυτό δεν είναι απαραίτητο.

### **2. Νόμιμο ωράριο εργασίας**

- 5 Νόμιμο είναι το ωράριο που καθορίζεται με διάταξη νόμου ή με κανονιστική διοικητική πράξη. Πρέπει να τονιστεί ότι οι διατάξεις περί νόμιμου ωραρίου είναι δημοσίας τάξης και, συνεπώς, χωρούν αποκλίσεις από αυτές μόνο προς μείωση και όχι προς υπέρβαση των προβλεπόμενων ορίων<sup>4</sup>. Επομένως, δεν επιτρέπεται η ατομική συμφωνία μεταξύ εργαζομένου και εργοδότη να παραβιάζει το νόμιμο ωράριο, υπό την έννοια της συνομολόγησης μεγαλύτερου ημερήσιου ή εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας<sup>5</sup>.
- 6 Δύο βασικά χαρακτηριστικά διέπουν το νόμιμο ωράριο, τα οποία ανταποκρίνονται πλήρως, στο βασικό δικαιολογητικό λόγο ύπαρξης ρυθμίσεων περί ωραρίου, που δεν είναι άλλος από την προστασία θεμελιωδών αγαθών του εργαζομένου (υγεία,

---

1. Κουκιάδης Ι., Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της Ευελιξίας της Εργασίας, 2014, σελ. 474.

2. Κουκιάδης Ι., ό.π., σελ. 474.

3. Ληξουριώτης Ι., Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, 5<sup>η</sup> έκδοση 2017, σελ. 461.

4. Ζερδελής Δ., Εργατικό Δίκαιο - Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, 2015, σελ. 641.

5. Ληξουριώτης Ι., ό.π., σελ. 466.



φυσική ισορροπία, ελεύθερη ανάπτυξη προσωπικότητας): Πρώτον, ο καθορισμός ενός ανώτατου ορίου χρονικής διάρκειας της απασχόλησης, και, δεύτερον, η κατανομή του σε ημερήσια και εβδομαδιαία βάση<sup>6</sup>.

Βάση κατανομής του νόμιμου χρόνου εργασίας σε επίπεδο ημέρας αποτελεί το άρθρο 3 του ΠΔ 88/1999, το οποίο προσεγγίζει την ημέρα, ως περίοδο 24 ωρών, που αρχίζει την 00:01 και λήγει την 24:00 ώρα. Υπό το πρίσμα αυτό, ως ημερήσιος χρόνος εργασίας νοείται η επιτρεπόμενη χρονική διάρκεια της απασχόλησης σε ένα 24ώρο, με την απαραίτητη συμπλήρωση ότι, σε κάθε περίπτωση, για κάθε περίοδο 24 ωρών απαιτείται ανάπαυση τουλάχιστον 11 ωρών, δηλαδή έχει καθιερωθεί ουσιαστικά σήμερα ανώτατο όριο ημερήσιας απασχόλησης 13 ωρών (άρθρο 3 ΠΔ 88/1999, όπως τροποποιήθηκε από την παρ. Ι.Α. 14.2 του Ν 4093/2012)<sup>7</sup>. Ο εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας υπολογίζεται με αναφορά στην εβδομάδα, η οποία για σκοπούς χρόνου εργασίας ορίζεται ως η χρονική περίοδος επτά ημερών, με έναρξη την 00:01 ώρα της Δευτέρας και λήξη την 24:00 της επόμενης Κυριακής (άρθρο 2 παρ. 7 ΠΔ 88/1999)<sup>8</sup>.

Το άρθρο 1 παρ. 2 του Ν 3385/2005 συνιστά τη βασικότερη νομοθετική διάταξη περί νόμιμου ωραρίου που εφαρμόζεται σε όλους τους τομείς δραστηριότητας, σύμφωνα με το οποίο υφίσταται διάκριση αναλόγως της εφαρμογής πενθήμερου ή εξαήμερου συστήματος οργάνωσης της εργασίας. Ειδικότερα, στο εξαήμερο σύστημα εβδομαδιαίας απασχόλησης, ισχύει ημερήσιο νόμιμο ωράριο οκτώ (8) ωρών και εβδομαδιαίο σαρανταοκτώ (48) ωρών, ενώ στο πενθήμερο σύστημα εβδομαδιαίας απασχόλησης ισχύει ημερήσιο νόμιμο ωράριο εννέα (9) ωρών και εβδομαδιαίο νόμιμο ωράριο σαρανταπέντε (45) ωρών<sup>9</sup>.

Ωστόσο, πρέπει να σημειωθεί ότι βάση υπολογισμού της νόμιμης εβδομαδιαίας απασχόλησης εξακολουθεί να αποτελεί η απασχόληση με το σύστημα των έξι ημερών, ακόμα και σε περιπτώσεις που εφαρμόζεται πενθήμερο σύστημα απασχόλησης, καθώς και πάλι η απασχόληση νοείται ως απασχόληση έξι ημερών, ενώ η εβδομήμερη ημέρα ως ημέρα ανάπαυσης δεν υπολογίζεται<sup>10</sup>.

Πέραν των ανωτέρω, διευκρινίζεται ότι το κατά πόσον ο εργαζόμενος θα παρέχει τις υπηρεσίες του σε πενθήμερη ή εξαήμερη βάση είναι δομικό στοιχείο της σχέσης εργασίας που αφορά και τα δύο μέρη αυτής, αλλά ιδιαίτερα τον εργαζόμενο, ο οποίος προβαίνει σε ανάλογο προγραμματισμό του εν γένει βίου του, βάσει του συστήματος της εργασίας του. Συνεπώς, ο εργοδότης δεν δύναται μονομερώς, χωρίς τη σύμφω-

6. *Λεβέντης Γ./Παπαδημητρίου Κ.*, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, 2011, σελ. 384.

7. *Κουκιάδης Ι.*, Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της Ευελιξίας της Εργασίας, 2014, σελ. 481.

8. *Λεβέντης Γ./Παπαδημητρίου Κ.*, ό.π., σελ. 384.

9. *Σκανδάλης Ι.*, Χρόνος Εργασίας: Η οριοθέτησή του στο σύγχρονο εργατικό δίκαιο, 2017, σελ. 109.

10. *Κουκιάδης Ι.*, Εργατικό Δίκαιο, ό.π., σελ. 481.

νη γνώμη του εργαζομένου, να τροποποιήσει το σύστημα εργασίας από πενήνήμερο σε εξαήμερο, ακόμα και αν αυτό δεν συνεπάγεται υπέρβαση του 40ώρου σε εβδομαδιαία βάση, καθώς μια τέτοια είδους ενέργεια θα συνιστούσε μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας<sup>11</sup>.

### 3. Συμβατικό ωράριο εργασίας

- 11 Ρυθμίσεις περί ωραρίου είναι αρκετά σύνθητες να αποτυπώνονται και σε συλλογικές συμβάσεις εργασίας, οι οποίες θεωρείται μάλιστα ότι, σε αρκετές περιπτώσεις, αντανακλούν καλύτερα τις ιδιαιτερότητες της απασχόλησης του εκάστοτε επαγγέλματος ή κλάδου απασχόλησης, υπό την αυτονομία προϋπόθεση ότι δεν πρέπει να θέτουν ωράριο απασχόλησης που να υπερβαίνει τα νομοθετικώς θεσπισμένα όρια<sup>12</sup>. Το προβλεπόμενο από συλλογικές συμβάσεις εργασίας ωράριο, θα μπορούσε να χαρακτηριστεί ως συλλογικό συμβατικό ωράριο, ενώ το προβλεπόμενο από ατομικές συμβάσεις εργασίας, ως ατομικό συμβατικό ωράριο.

#### α. Συλλογικό συμβατικό ωράριο

- 12 Το νόμιμο ημερήσιο ή εβδομαδιαίο ωράριο δεν μπορεί να αυξηθεί, μπορεί όμως να μειωθεί με συλλογικές ρυθμίσεις εργασίας (συλλογική σύμβαση εργασίας ή διαιτητική απόφαση)<sup>13</sup>. Έτσι, με μια σειρά από ειδικές διατάξεις νόμων ή συλλογικών ρυθμίσεων εργασίας προβλέπονται μειωμένα ωράρια για συγκεκριμένους κλάδους παραγωγής ή υπηρεσιών ή για συγκεκριμένα επαγγέλματα<sup>14</sup>. Χαρακτηριστική στο σημείο αυτό είναι η κλαδική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας για τους εργαζομένους στις τράπεζες που προβλέπει ότι το ωράριο εργασίας των τραπεζοϋπαλλήλων ανέρχεται σε 37 ώρες εβδομαδιαίως και οι ώρες συναλλαγής με το κοινό σε 32 ώρες εβδομαδιαίως με συγκεκριμένη ανάλυση ανά ημέρα (ΣΣΕ 23.5.2002)<sup>15</sup>.
- 13 Σε ευρύτερο πλαίσιο, η ΕΓΣΕΕ του 1975 καθιέρωσε τον εβδομαδιαίο χρόνο εργασίας 40 ωρών, με παράλληλη πρόβλεψη δυνητικού συστήματος πενήνήμερης εργασίας (άρθρο 6 ΕΓΣΕΕ 26.2.1975). Εναλλακτικά, το 40ώρο μπορεί να κατανεμηθεί σε έξι ημέρες εργασίας, που αντιστοιχεί σε ημερησία απασχόληση 6 ωρών και 40 λεπτών<sup>16</sup>.

#### β. Ατομικό συμβατικό ωράριο

- 14 Δεν αποκλείεται να συμφωνηθεί μεταξύ συγκεκριμένου εργαζομένου και εργοδότη με την ατομική σύμβαση εργασίας ότι η πλήρης αμοιβή της εργασίας θα καταβάλλε-

---

11. Λεβέντης Γ./Παπαδημητρίου Κ., Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, 2011, σελ. 708.

12. Σκανδάλης Ι., Χρόνος Εργασίας: Η οριοθέτησή του στο σύγχρονο εργατικό δίκαιο, 2017, σελ. 114.

13. Ληξουριώτης Ι., Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, 5<sup>η</sup> έκδοση 2017, σελ. 468.

14. Ληξουριώτης Ι., ό.π., σελ. 468-469.

15. Σκανδάλης Ι., ό.π., σελ. 114-115.

16. Κουκιάδης Ι., Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της Ευελιξίας της Εργασίας, 2014, σελ. 489.

ται για παροχή εργασίας κάτω από τα χρονικά όρια του νομίμου ωραρίου ή εφόσον υφίσταται συλλογικό συμβατικό ωράριο, και κάτω από τα όρια αυτού. Στην περίπτωση αυτή πρόκειται για «ατομικό συμβατικό ωράριο» και ασφαλώς επιτρέπεται. Το ωράριο αυτό θεωρείται πλήρους απασχόλησης και οφείλεται ο κανονικός (πλήρης) μισθός, εκτός εάν ρητώς συμφωνείται παράλληλα και η αναλογική μείωση του μισθού, οπότε συντρέχει περίπτωση παροχής εργασίας με καθεστώς «μερικής απασχόλησης»<sup>17</sup>.

Όσον αφορά την κατανομή της εβδομαδιαίας εργασίας σε συγκεκριμένες ημέρες εντός της εβδομάδας (π.χ. Δευτέρα - Παρασκευή ή Τρίτη - Σάββατο στο πενθήμερο), σημειώνεται ότι δεν απαιτείται ρητός προσδιορισμός τους στη σύμβαση εργασίας, αλλά αρκεί η αναφορά στη διάρκεια της κανονικής ημερήσιας και εβδομαδιαίας απασχόλησης του εργαζομένου, από την οποία προκύπτει και κατά πόσον η απασχόληση συμφωνείται ως πενθήμερη η εξαήμερη, σύμφωνα με το ΠΔ 156/1994 (ΦΕΚ Α' 102/5.7.1994)<sup>18</sup>.

Επομένως, εφόσον οι ημέρες εργασίας δεν προσδιορίζονται επακριβώς στη σύμβαση εργασίας, αλλά ορίζεται λ.χ. ότι θα παρέχεται η εργασία σε πενθήμερη βάση, ο περαιτέρω προσδιορισμός των εργασιμων ημερών ανήκει στον εργοδότη, βάσει του διευθυντικού δικαιώματος. Ωστόσο, από τη μακροχρόνια σταθερή, τακτική και μόνιμη παροχή της εργασίας σε συγκεκριμένες ημέρες της εβδομάδας, μπορεί να θεωρηθεί ότι έχει επέλθει αντίστοιχη σιωπηρή συμφωνία μεταξύ των μερών για παροχή της εργασίας στις εν λόγω ημέρες, ώστε ενδεχόμενη αλλαγή τους να απαιτεί τη σύμφωνη γνώμη του εργαζομένου<sup>19</sup>.

Μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων της εργασιακής σύμβασης υπάρχει όταν ο εργοδότης μεταβάλλει μονομερώς και χωρίς να έχει δικαίωμα από το νόμο ή σύμβαση τους όρους της σύμβασης εργασίας, με αποτέλεσμα να επέρχεται στον εργαζόμενο άμεση ηθική ή υλική ζημία<sup>20</sup>. Τέτοιο γεγονός συνιστά, μεταξύ άλλων περιπτώσεων, και η περίπτωση, κατά την οποία ο υπάλληλος υποχρεούται σε παροχή εργασίας

17. Ληξουριώτης Ι., Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, 5<sup>η</sup> έκδοση 2017, σελ. 469.

18. Σκανδάλης Ι., Χρόνος Εργασίας: Η οριοθέτησή του στο σύγχρονο εργατικό δίκαιο, 2017, σελ. 117.

19. Βλ. ΑΠ 82/2001 ΕλλΔνη 2001, 921. Αντίθετη, όμως, η ΑΠ 1212/2006 ΔΕΝ 2006, 939, κατά την οποία η επί σειρά ετών παροχή της εργασίας σε ορισμένο ωράριο ή βάρδια, δεν σημαίνει, χωρίς άλλο, ότι δημιουργήθηκε σιωπηρά συμβατικός όρος για την απασχόληση του εργαζομένου μόνο στο ωράριο αυτό ή στη συγκεκριμένη βάρδια, ώστε η αλλαγή του ωραρίου ή της βάρδιας, που γίνεται από τον εργοδότη στο πλαίσιο του διευθυντικού του δικαιώματος, να μη συνιστά καθ' εαυτή μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας. Για να συμβεί τούτο απαιτείται να συντρέχουν, κατά την ΑΠ 1212/2006, και άλλα πραγματικά περιστατικά από τα οποία να συνάγεται σαφώς η βούληση του εργοδότη να διατηρήσει αμετάβλητο αυτό το ωράριο εργασίας ή αυτή την βάρδια του μισθωτού.

20. ΑΠ 737/1994 ΔΕΝ 61, 162, ΑΠ 1803/1991 ΔΕΝ 48, 926, ΑΠ 299/1983 ΕΕργΔ 42, 760.

για χρόνο λιγότερο από εκείνο που συμφωνήθηκε με αντίστοιχη μείωση των αποδοχών του<sup>21</sup>.

#### 4. Εργαζόμενοι σε καταστήματα - Ωράριο λειτουργίας

- 18 Καταρχάς, διευκρινίζεται ότι δεν θα πρέπει να συγχέεται το ωράριο των εργαζομένων στα καταστήματα με το ωράριο λειτουργίας των καταστημάτων. Ειδικότερα, βάσει του Ν 3377/2005 (ΦΕΚ Α' 202/19.8.2005), θεσπίζεται ενιαίο σύστημα ωραρίου λειτουργίας των καταστημάτων, το οποίο, κατά κανόνα, συνίσταται μέχρι τις 21.00 για Δευτέρα έως Παρασκευή και μέχρι τις 20.00 τα Σάββατα. Όπως είναι ευνόητο, η ενδεχόμενη συνεχής λειτουργία των καταστημάτων, εφόσον επιτρέπεται και από την ειδικότερη εφαρμοστέα νομοθεσία, απαιτεί την εισαγωγή συστήματος εργασίας κατά βάρδιες, δεδομένου του ισχύοντος ωραρίου εργασίας των εργαζομένων<sup>22</sup>.
- 19 Ως προς τον ορισμό των καταστημάτων, το ΝΔ 1037/1971 υιοθετεί μία αρκετά διευρυμένη έννοια του όρου «κατάστημα», καθώς προσδιορίζει εννοιολογικά το κατάστημα ως κάθε ανοικτό ή κλειστό χώρο ακινήτου, όπου ενεργούνται συνήθως αγοραπωλησίες εμπορευμάτων, ενώ περαιτέρω προβλέπει ότι με καταστήματα εξομοιώνονται τα κουρεία, κομμωτήρια, ινστιτούτα αισθητικής, βαφεία, καθαριστήρια, πλυντήρια, σιδηρωτήρια και στιλβωτήρια. Τέλος, παρέχει τη δυνατότητα να χαρακτηρίζονται ως καταστήματα και άλλοι χώροι στους οποίους παρέχονται υπηρεσίες προς το κοινό με σχετική απόφαση του αρμόδιου Υπουργού.
- 20 Ως προς το ωράριο των καταστημάτων, σημειώνεται ότι με το ΝΔ 1037/1971 είχε καθιερωθεί ημερήσιο ωράριο 8 ωρών και εβδομαδιαίο 48 ωρών για τους μισθωτούς των καταστημάτων. Ακολούθως, η παράγραφος 4 του άρθρου 42 του Ν 1892/1990 εισήγαγε, ως υποχρεωτικό σύστημα εργασίας για τα καταστήματα, το πενθήμερο σε 40ώρη βάση. Ωστόσο, η διάταξη της περίπτωσης 1 της υποπαραγράφου ΙΑ. 14 του άρθρου πρώτου του Ν 4093/2012, αντικαθιστώντας την προαναφερθείσα διάταξη του Ν 1892/1990, παρέχει τη δυνατότητα στους εκπροσώπους εργοδοτών και εργαζομένων σε επιχειρήσεις - καταστήματα, να καθορίζουν μέσω ΣΣΕ τις ημέρες εβδομαδιαίας απασχόλησης. Επομένως, με τη σχετικά πρόσφατη παραπάνω ρύθμιση, οι εκπρόσωποι των εργαζομένων και των εργοδοτών αποκτούν την ευχέρεια να διατηρήσουν το πενθήμερο σύστημα οργάνωσης του χρόνου εργασίας, το οποίο προβλεπόταν από την παράγραφο 4 του άρθρου 42 του Ν 1892/1990, ή να το επανακαθορίσουν σε εξαήμερο, σε 40ώρη όμως βάση<sup>23</sup>.

---

21. ΑΠ 1342/1996 ΕλλΔνη 38, 1805.

22. *Κουκιάδης Ι.*, Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της Ευελιξίας της Εργασίας, 2014, σελ. 488, 497 και *Λεβέντη Γ./Παπαδημητρίου Κ.*, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, 2011, σελ. 494-495.

23. *Σκανδάλης Ι.*, Χρόνος Εργασίας: Η οριοθέτησή του στο σύγχρονο εργατικό δίκαιο, 2017, σελ. 110.

## 5. Διαλείμματα εργασίας

Κατά ρητή νομοθετική πρόβλεψη, οι διακοπές και τα διαλείμματα δεν θεωρούνται 21  
χρόνος εργασίας, εκτός και αν υπάρχει διαφορετική συμφωνία μεταξύ εργοδότη και  
εργαζομένου, η οποία μπορεί να αποτυπώνεται είτε σε ατομική συμφωνία, είτε σε  
συλλογική ρύθμιση.

Ειδικότερα, ο καταρχήν μη συνυπολογισμός των διαλειμμάτων στην έννοια του χρό- 22  
νου εργασίας προβλέπεται για τους εργαζομένους στη βιομηχανία στο άρθρο 14 του  
ΠΔ 27.6/4.7.1932, το οποίο προβλέπει ότι «ώρες εργασίας θεωρούνται αι πραγματι-  
κές, μη συμπεριλαμβανομένων των διακοπών ή διαλειμμάτων εργασίας», διευκρινί-  
ζοντας παράλληλα ότι δεν θεωρείται διακοπή ή διάλειμμα η για σωματική ανάγκη  
απομάκρυνση από την εργασία ή λόγω καταφανούς κινδύνου αναγκαστική απομά-  
κρυνση εκ της εργασίας. Επιπλέον, και το ΝΔ 1037/1971 που αφορά τους εργαζομέ-  
νους στα καταστήματα περιέχει αντίστοιχη ρύθμιση, που εξαιρεί τα διαλείμματα από  
το χρόνο εργασίας.

Ωστόσο, το ΠΔ 88/1999, το οποίο ενσωμάτωσε στο ελληνικό δίκαιο την πρώτη Οδη- 23  
γία περί χρόνου εργασίας (93/104/ΕΚ) προβλέπει απλώς ότι όταν ο χρόνος ημερήσι-  
ας εργασίας υπερβαίνει τις έξι ώρες, πρέπει να χορηγείται διάλειμμα τουλάχιστον δε-  
καπέντε λεπτών, κατά τη διάρκεια του οποίου οι εργαζόμενοι δικαιούνται να απομα-  
κρυνθούν από τη θέση εργασίας τους, χωρίς να ορίζεται ρητά κατά πόσον τα εν λόγω  
διαλείμματα εργασίας θεωρούνται χρόνος εργασίας ή όχι. Παρόλα αυτά, κατά την  
απολύτως κρατούσα άποψη, εφόσον δεν υπάρχει αντίθετη συμφωνία μεταξύ εργο-  
δότη και εργαζομένων, ούτε τα διαλείμματα εργασίας, που προβλέπονται στο ΠΔ  
88/1999 αποτελούν χρόνο εργασίας. Η άποψη αυτή φαίνεται να βασίζεται στη θέση  
ότι ο ορισμός των διαλειμμάτων εργασίας στο άρθρο 14 του ΠΔ 27.6/4.7.1932, που  
αναφέρθηκε παραπάνω, παρόλο που αφορά καταρχάς τους εργαζομένους στη βιο-  
μηχανία, απηχεί τη γενικότερη αρχή στο ελληνικό εργατικό δίκαιο ότι τα διαλείμματα  
εργασίας δεν συμπεριλαμβάνονται, καταρχήν, στο χρόνο εργασίας για σκοπούς  
ωραρίου<sup>24</sup>.

Ειδικές ρυθμίσεις περί διαλειμμάτων προβλέπονται σε συγκεκριμένους τομείς δρα- 24  
στηριότητας, αναλόγως των αναγκών των εν λόγω τομέων. Έτσι, λ.χ. προβλέπεται ότι  
*«εξαιρετικώς η μεσημβρινή διακοπή, καθ' όλην την περίοδον του έτους, εν τοις μη-  
χανουργείοις, λεβητοποιείοις, κυτηρίοις και μεταλλουργικαίς εργασίαις, ορίζεται εις  
1 ώραν. Αν όμως οι επιχειρήσεις αύται κείνται εντός κατωκημένης ζώνης, η κατά τα  
ανωτέρω μεσημβρινή διακοπή δύναται να ορίζεται μέχρι 2 ωρών, αίτιναι δέον να  
εμπίπτουν εντός των ορίων της διακοπής της οριζομένης δι' αστυνομικής διατάξεως  
περί μέτρων κοινής ησυχίας. Εν η περιπτώσει, λόγω της φύσεως της εργασίας είναι  
εντελώς αδύνατος η διακοπή επί ολόκληρον 2ωρον, δύναται ο αρμόδιος Επιθεωρη-*

24. Σκανδάλης Ι., ό.π., σελ. 21-22.

*της Εργασίας να καθορίζη μειωμένον χρόνον διακοπής. Ωσαύτως, κατ' εξαίρεσιν, εις τα ασχολουμένα με εργασίας ημερησίων εφημερίδων, τσιγκογραφεία, η μεσημβρινή διακοπή δύναται να ορίζεται ανωτέρω των κατά τα ανωτέρω δύο ωρών κατά τον χειμώνα και τριών κατά το θέρος» (άρθρο 14 εδάφ. ε' - στ' του ΠΔ της 27.6/4.7.1932, όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 14 του ΠΔ της 3/18.6.1935 και όπως αυτό το τελευταίο τροποποιήθηκε με το άρθρο 6 του ΝΔ 3789/1957).*

- 25 Περαιτέρω, περιοδικά διαλείμματα από την εργασία δικαιούνται και οι εργαζόμενοι με οθόνες οπτικής απεικόνισης. Ειδικότερα, η παράγραφος 4 του Παραρτήματος 2 του ΠΔ 398/1994: «Ασφάλεια εργασίας με οθόνες οπτικής απεικόνισης», που ενσωμάτωσε στο ελληνικό δίκαιο την Ευρωπαϊκή οδηγία 90/270/ΕΟΚ<sup>25</sup>, προβλέπει ότι εφόσον δεν είναι εφικτό να οργανώνεται η εργασία με τέτοιο τρόπο ώστε φυσιολογικά να μπορεί ο εργαζόμενος να εναλλάσσει την εργασία με οθόνες οπτικής απεικόνισης με άλλες μορφές εργασίας, είναι χρήσιμο να εξασφαλίζονται στον εργαζόμενο διαλείμματα εργασίας ανά δίωρο, ανάλογα με το είδος της εργασίας. Σε καμιά περίπτωση τα διαλείμματα αυτά δεν πρέπει να συσσωρεύονται. Ο χρόνος απομάκρυνσης του εργαζόμενου από τη θέση εργασίας με οθόνες οπτικής απεικόνισης (είτε για διάλειμμα εργασίας είτε για αλλαγή δραστηριότητας) μπορεί να είναι έως 15 λεπτά ανά δίωρο. Ωστόσο, όπως έχει κριθεί νομολογιακά, το εν λόγω ΠΔ περιέχει κατευθυντήριες γραμμές για την εφαρμογή της Ευρωπαϊκής νομοθεσίας, καταλείποντας σχετική διακριτική ευχέρεια ως προς τον τρόπο επιλογής της συμμόρφωσης (διάλειμμα ή αλλαγή δραστηριότητας) και τον ακριβή χρόνο του διαλείμματος, καθώς προβλέπεται μόνο ο ανώτερος χρόνος αυτού και όχι ο ελάχιστος<sup>26</sup>.
- 26 Με το άρθρο 42 παρ. 6 του Ν 1892/1990, όπως ισχύει, προβλέφθηκε ότι οι μισθωτοί των καταστημάτων που λειτουργούν με διακεκομμένο ωράριο για όλες ή μερικές ημέρες της εβδομάδος δικαιούνται μεσημβρινής αναπαύσεως, που δεν μπορεί να είναι μικρότερη από τρεις ώρες. Ειδικότερα, από την 12.11.2012, ημερομηνία δημοσίευσης του Ν 4093/2012 (περ. 2 υποπ. ΙΑ.10) είναι δυνατόν στο πλαίσιο της οργάνωσης του ημερήσιου χρόνου εργασίας, να καθορίζεται μεσημβρινή ανάπαυση, τουλάχιστον τριών ωρών, και για τους εργαζομένους σε καταστήματα που ακολουθούν συνεχές ωράριο, αρκεί να υπάρχει όρος στη σύμβαση εργασίας αναφορικά με την εφαρμογή του διακεκομμένου ωραρίου εργασίας.

25. Οδηγία 90/270/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 29ης Μαΐου 1990 σχετικά με τις ελάχιστες προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας κατά την εργασία σε εξοπλισμό με οθόνη οπτικής απεικόνισης (πέμπτη ειδική οδηγία κατά την έννοια του άρθρου 16, παράγραφος 1, της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ). Επίσημη Εφημερίδα, αριθμός L 156, 21.6.1990, σελ. 14-18.

26. ΑΠ 85/2013 ΔΕΕ 2013, 501.

Τέλος, σημειώνεται ότι ιδιαίτερες ρυθμίσεις ισχύουν για το ωράριο εργασίας σε επιχειρήσεις, όπου το προσωπικό εργάζεται σε βάρδιες, καθώς και στις επιχειρήσεις διαρκούς πυρός (συνεχούς λειτουργίας)<sup>27</sup>. 27

## 6. Χρόνος μετάβασης στον τόπο εργασίας

Ο χρόνος μετάβασης του εργαζομένου από την κατοικία του στην εργασία, καθώς και ο χρόνος της επιστροφής, μετά το πέρας της εργασίας του στην οικία του, δεν αποτελεί, κατά την ελληνική θεωρία και νομολογία, χρόνο εργασίας, ανεξαρτήτως από το κατά πόσον η εν λόγω μετάβαση λαμβάνει χώρα με μεταφορικά μέσα του εργοδότη ή του εργαζομένου<sup>28</sup>. Ειδικότερα, όπως γίνεται δεκτό από τη νομολογία, ο χρόνος αυτός δεν αποτελεί χρόνο εκπληρώσεως της υποχρέωσης του εργαζομένου έναντι του εργοδότη για παροχή εργασίας, εκτός και αν υφίσταται συμφωνία μεταξύ των μερών να καταβάλεται και για το χρόνο αυτό (δηλαδή για τη μετάβαση στο τόπο εργασίας και επιστροφής στην κατοικία) αμοιβή<sup>29</sup>. 28

Ιδιαίτερη περίπτωση, κατόπιν πρόσφατης απόφασης του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΔΕΕ), αποτελεί ο χρόνος μετάβασης στο χώρο εργασίας εργαζομένων, οι οποίοι δεν έχουν σταθερό τόπο εργασίας<sup>30</sup>. Βάσει της σχετικής απόφασης του ΔΕΕ, φαίνεται ότι τα χρονικά διαστήματα μετάβασης από την κατοικία στο μη σταθερό τόπο εργασίας και, αντίστοιχα, επιστροφής στην κατοικία της εν λόγω κατηγορίας εργαζομένων θα πρέπει να θεωρούνται εφεξής χρόνος εργασίας και το για ελληνικό δικαιο<sup>31</sup>. 29

## Γ. Υπέρβαση του Ωραρίου: Υπερεργασία – Υπερωρία – Πρόσθετη Εργασία επί Μερικής Απασχόλησης

### 1. Υπερεργασία

Ως υπερεργασία νοείται η υπέρβαση του συμβατικού ωραρίου με απώτατο όριο το νόμιμο ωράριο. Συνηθέστερη περίπτωση υπερεργασίας συνιστά η υπέρβαση του 40ώρου εβδομαδιαίου ωραρίου, που προβλέπεται με την ΕΓΣΕΕ, εφόσον η υπέρβαση αυτή δεν ξεπερνά το όριο του νόμιμου ωραρίου, η οποία αμειβεται με το κατα- 30

27. Βλ. αναλυτικά σε *Κουκιάδη Ι.*, *Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της Ευελιξίας της Εργασίας*, 2014, σελ. 488, 497 και *Λεβέντη Γ./Παπαδημητρίου Κ.*, *Ατομικό Εργατικό Δίκαιο*, 2011, σελ. 440.

28. ΑΠ 393/2005 ΔΕΝ 2005, 1424.

29. ΑΠ 1087/2008 ΔΕΝ 2009, 80, ΑΠ 777/1989 ΔΕΝ 1990, 426.

30. Υπόθεση C-266/14 *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC. OO.) κατά Tyco Integrated Security SL, Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA*, η οποία είναι δημοσιευμένη στην ψηφιακή Συλλογή (Γενική Συλλογή) του ΔΕΕ και διαθέσιμη στην ιστοσελίδα <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=167291&pageIndex=0&doclang=EL&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=528062>.

31. Βλ. σχετική ανάλυση, σε *Σκανδάλη Ι.*, *Ο χρόνος μετάβασης στην εργασία υπό το πρίσμα της πρόσφατης νομολογίας του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης*, ΔΕΕ 2017, 344 και επ.

βαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο με 20%, (άρθρο 1 παρ. 1 του Ν 3385/2005, όπως ισχύει). Ειδικότερα, στην περίπτωση της 40ώρης εβδομαδιαίας απασχόλησης, ώρες υπερεργασίας στο πενήνήμερο συνιστούν η 41η - 45η ώρα εργασίας, και για το εξαήμερο η 41η - 48η ώρα, ενώ για την πραγματοποίηση της εν λόγω επιπλέον εργασίας δεν απαιτείται η τήρηση συγκεκριμένων προϋποθέσεων ουσιαστικών ή/και τυπικών, ούτε απαιτείται ανάμειξη της αρμόδιας αρχής<sup>32</sup>.

- 31 Υφίσταται διάκριση μεταξύ θεσμοθετημένης και απλής υπερεργασίας. Ειδικότερα, ως θεσμοθετημένη υπερεργασία νοείται η απασχόληση καθ' υπέρβαση του καθοριζόμενου με τις ΕΓΣΕΕ ωραρίου, ενώ απλή υπερεργασία συνιστά η απασχόληση καθ' υπέρβαση του ενδεχομένως εφαρμοζόμενου στην επιχείρηση μικρότερου των 40 ωρών εβδομαδιαίου ωραρίου και μέχρι της συμπλήρωσης των 40 ωρών. Μια βασική διάκριση μεταξύ της απλής και της θεσμοθετημένης υπερεργασίας συνιστά το γεγονός ότι, σε περίπτωση απλής υπερεργασίας, ο μισθωτός δικαιούται μεν συμπληρωματικής αμοιβής, η οποία, κατά κανόνα, ισούται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο, χωρίς όμως την προαναφερθείσα προσαύξηση, που οφείλεται στην περίπτωση της θεσμοθετημένης υπερεργασίας<sup>33</sup>.
- 32 Επιπλέον, θα πρέπει να παρατηρηθεί πως γίνεται δεκτό ότι το άρθρο 659 ΑΚ, όπου ορίζεται ότι αν παραστεί ανάγκη για εργασία πέρα από τη συμφωνημένη ή συνθησιμένη, ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να την παράσχει, αν είναι σε θέση να το κάνει και η άρνησή του θα ήταν αντίθετη με την καλή πίστη, έχοντας δικαίωμα για την πρόσθετη αυτή εργασία σε συμπληρωματική αμοιβή, εφαρμόζεται στην απλή, όχι όμως και στη θεσμοθετημένη υπερεργασία<sup>34</sup>. Με άλλα λόγια, η θεσμοθετημένη υπερεργασιακή απασχόληση εναπόκειται στην κρίση του εργοδότη, υπό την έννοια ότι αν ο εργοδότης ζητήσει από τον εργαζόμενο να απασχοληθεί στο πλαίσιο θεσμοθετημένης υπερεργασίας, ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να παρέχει την εν λόγω πρόσθετη εργασία, χωρίς να εξετάζεται αν είναι σε θέση να την παρέχει.
- 33 Η υπερεργασία έχει ως βάση υπολογισμού την εβδομάδα, και μάλιστα όπως γίνεται δεκτό, κατά πάγια νομολογία, μόνον τις εργάσιμες ημέρες της εβδομάδας<sup>35</sup>, καθώς οι ώρες εργασίας κατά την έκτη (ή/και την έβδομη) ημέρα της εβδομάδας δεν συναριθμούνται με τις ώρες εργασίας κατά τις εργάσιμες ημέρες της εβδομάδας για τον υπολογισμό της υπερεργασίας<sup>36</sup>.
- 34 Περαιτέρω, εκ του γεγονότος ότι η υπερεργασία υπολογίζεται σε εβδομαδιαία βάση, χορηγείται μια σχετική ευελιξία στον εργοδότη (με όριο τις 9 ώρες ημερησίως σε πεν-

32. Σκανδάλης Ι., Χρόνος Εργασίας: Η οριοθέτησή του στο σύγχρονο εργατικό δίκαιο, 2017, σελ. 119.

33. Ζερδελής Δ., Ατομικό Εργατικό Δίκαιο - Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, 2015, σελ. 648.

34. Λεβέντης Γ./Παπαδημητρίου Κ., Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, 2011, σελ. 404.

35. ΑΠ 418/2004 ΕλλΔνη 2006, 146, ΑΠ 633/2004 ΕλλΔνη 2006, 789, ΑΠ 1207/2002 ΕλλΔνη 2003, 161, ΑΠ 1253/2002 ΕλλΔνη 2003, 163, ΑΠ 119/97 ΕλλΔνη 38, 1554.

36. ΕφΠειρ 1032/2005 ΔΕΕ 2006, 315, ΑΠ 633/2004 ΕλλΔνη 2006, 798.



θήμερο σύστημα και τις 8 ώρες σε εξαήμερο), δεδομένου ότι, αν ο μέσος όρος της απασχόλησης δεν υπερβεί εβδομαδιαίως το νόμιμο ωράριο δεν υφίσταται υπερεργασία. Έτσι π.χ. αν μισθωτός, ο οποίος απασχολείται με πενήμερο σύστημα εργασίας, απασχοληθεί δύο ημέρες για 9 ώρες, δύο ημέρες για 7 ώρες και 1 ημέρα σε 8ώρη βάση, δεν προκύπτει αξίωση για αυξημένη αμοιβή λόγω υπερεργασίας, καθώς δε σημειώθηκε υπέρβαση του 40ώρου σε εβδομαδιαία βάση.

Ωστόσο, πρέπει να τονισθεί ότι η υπερεργασία δεν έχει ως αποκλειστικό σημείο αναφοράς την εβδομάδα, καθώς είναι σημαντική και η κατανομή των ωρών εργασίας σε ημερήσια βάση<sup>37</sup>. Αυτό γίνεται αντιληπτό λ.χ. αν συγκεκριμένος εργαζόμενος που προσφέρει τις υπηρεσίες του σε πενήμερη βάση, εργασθεί Δευτέρα, Τρίτη και Τετάρτη οκτώωρο, Πέμπτη δεκάωρο και Παρασκευή εξάωρο. Σε αυτή την περίπτωση, παρόλο που δεν σημειώθηκε υπέρβαση των 40 ωρών εβδομαδιαίως για να έχουμε υπερεργασική απασχόληση, η μία ώρα εργασίας πέραν της ένατης που έλαβε χώρα την Πέμπτη αποτελεί, σε κάθε περίπτωση, υπερωρία, όπως θα αναφερθεί παρακάτω<sup>38</sup>.

## 2. Υπερωριακή απασχόληση

### α. Γενικά

Στο ελληνικό δίκαιο η ενδεχόμενη υπέρβαση του νόμιμου ωραρίου τελεί υπό τις συγκεκριμένες διατυπώσεις περί υπερωριών και οι αντίστοιχες διατάξεις θεωρούνται δημόσιας τάξης. Ειδικότερα, στην πλειονότητα των περιπτώσεων η πέραν των 45 ωρών εβδομαδιαία απασχόληση στο πενήμερο σύστημα απασχόλησης και η πέραν των 48 ωρών στο εξαήμερο ορίζεται ως υπερωρία (άρθρο 4 παρ. 2 του Ν 2874/2000, όπως ισχύει).

Επομένως, ως υπερωριακή απασχόληση θεωρείται η ημερήσια εργασία πέραν του καθοριζόμενου από το νόμο ανώτατου επιτρεπόμενου ωραρίου. Εφόσον ο νόμος προβλέπει συγκεκριμένη διάρκεια νόμιμου ωραρίου, ως υπερωρία νοείται η υπέρβαση αυτού, ακόμα και αν τυχάνει βραχύτερο των 40 ωρών. Ενδεικτική τέτοια περίπτωση μισθωτών αποτελούν οι διδάσκοντες σε φροντιστήρια και κέντρα ξένων γλωσσών, στους οποίους ισχύει νόμιμο ωράριο πλήρους απασχόλησης 21 διδακτικών ωρών, καθεμία από τις οποίες αντιστοιχεί σε 45 λεπτά της ώρας<sup>39</sup>. Μάλιστα, σχετική εγκύκλιος του Υπουργείου Εργασίας ρητά προβλέπει ότι οι είκοσι μία (21) διδακτικές ώρες αποτελούν το νόμιμο εβδομαδιαίο ωράριο πλήρους απασχόλησης για

37. Κουκιάδης Ι., Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της Ευελιξίας της Εργασίας, 2014, σελ. 500-501.

38. Σκανδάλης Ι., Χρόνος Εργασίας: Η οριοθέτησή του στο σύγχρονο εργατικό δίκαιο, 2017, σελ. 120.

39. Παρ. 3 του άρθρου 30 του Ν 4415/2016.





ISBN 978-960-622-308-2



16135