

κεφάλαιο 3

**ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΝΝΟΙΕΣ
ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ
ΔΙΚΑΙΟΥ**

3. Βασικές έννοιες του εργατικού δικαίου

Οι βασικές έννοιες που απαντώνται σε όλους σχεδόν τους εργατικούς νόμους είναι η "εργασία", η "εξαρτημένη εργασία", το "επάγγελμα", ο "μισθωτός", ο "εργοδότης", ο "μισθός", η "επιχείρηση", η "εκμετάλλευση", οι "διευθύνοντες υπάλληλοι" και οι "μαθητευόμενοι μισθωτοί".

3.1. Η εργασία

Εργασία γενικά είναι η καταβολή ανθρώπινης προσπάθειας, σωματικής και πνευματικής, για την παραγωγή κάποιου έργου.

Το εργατικό δίκαιο δεν ενδιαφέρεται για την εργασία γενικά, αλλά για την εργασία που προσφέρει ένα πρόσωπο σ' ένα άλλο πρόσωπο, υπό συνθήκες εξαρτησης (εξαρτημένη εργασία). Όμως, η εργασία μπορεί να παρέχεται υπό συνθήκες ανεξαρτησίας του εργαζομένου (π.χ. δικηγόρος, εταίρος ομόρρυθμης εταιρίας, εργολάβος οικοδομών).

Στην περίπτωση αυτή, η σχέση που συνδέει τα δύο πρόσωπα μπορεί να είναι σύμβαση ανεξαρτήτων υπηρεσιών, σύμβαση εταιρίας, σύμβαση έργου, κ.λπ. Οι τελευταίες αυτές σχέσεις δεν ρυθμίζονται από το εργατικό δίκαιο αλλά από άλλους κλάδους του δικαίου (αστικό δίκαιο, εμπορικό δίκαιο, κ.λπ.).

3.2. Η εξαρτημένη εργασία

Εξαρτημένη εργασία είναι η εργασία που παρέχει ένα πρόσωπο (ο

εργαζόμενος ή μισθωτός) σ' ένα άλλο (τον εργοδότη) κάτω από τις εντολές, τις κατευθύνσεις, τις οδηγίες και την ευθύνη του. Δηλαδή, εξαρτημένη εργασία υπάρχει όταν ο εργοδότης έχει δικαιώματα να διευθύνει, να εποπτεύει, να ελέγχει και να καθορίζει τις συνθήκες παροχής της εργασίας ως προς τον τρόπο, τον χρόνο και τον τόπο παροχής της (διευθυντικό δικαιώμα εργοδότη).

Η εξάρτηση του μισθωτού από τον εργοδότη, σύμφωνα με την άποψη που επικρατεί, είναι *προσωπική*. Άλλες απόψεις υποστηρίζουν ότι η εξάρτηση είναι οικονομική ή νομική ή τεχνική. Σύμφωνα με το κριτήριο της προσωπικής εξάρτησης, το ουσιώδες στοιχείο στη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας είναι ότι ο μισθωτός θέτει στη διάθεση του εργοδότη ολόκληρη την εργατική του δύναμη ώστε ο τελευταίος να τη χρησιμοποιεί κατά τη θέλησή του, μέσα στα όρια του νόμου.

3.3. Το επάγγελμα

Επάγγελμα είναι η σταθερή, συστηματική και διαρκής απασχόληση σε ορισμένο είδος εργασίας με σκοπό το βιοπορισμό. Το επάγγελμα είναι έννοια αντίθετη της ευκαιριακής απασχόλησης.

Η έννοια του επαγγέλματος χρησιμεύει στο εργατικό δίκαιο διότι πολλοί εργατικοί νόμοι ρυθμίζουν με ειδικό τρόπο το ωράριο ή την αμοιβή της εργασίας, την άδεια, κ.λπ. ανάλογα με την επαγγελματική ειδικότητα του μισθωτού. Επίσης, οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας (εκτός από τις εθνικές γενικές Σ.Σ.Ε.) ρυθμίζουν τις εργασιακές σχέσεις (συνθήκες, όροι και αμοιβή της εργασίας) ανάλογα με την επαγγελματική ειδικότητα του μισθωτού. Βέβαια, για την εφαρμογή μιας συγκεκριμένης συλλογικής σύμβασης εργασίας, σημασία έχει η επαγγελματική ειδικότητα για την οποία ο μισθωτός προσλήφθηκε και όχι το επάγγελμα για το οποίο ο μισθωτός έχει εκπαιδευτεί. Έτσι, π.χ. αν ένας λογιστής προσληφθεί σε μια επιχείρηση ως ηλεκτρολόγος, στην εργασιακή του σχέση θα εφαρμοστούν οι εργασιακοί νόμοι και οι Σ.Σ.Ε. που αφορούν τους ηλεκτρολόγους.

3.4. Ο μισθωτός

Μισθωτός (ή εργαζόμενος)¹ είναι το πρόσωπο που υποχρεούται να παρέχει εξαρτημένη εργασία έναντι αμοιβής, στο πλαίσιο μιας σύμβασης ή σχέσης ιδιωτικού δικαίου.

Μισθωτοί μπορούν να είναι μόνο φυσικά πρόσωπα, διότι μόνο ο άνθρωπος μπορεί να προσφέρει εργασία υπό συνθήκες προσωπικής εξαρτήσεως, θέτοντας δηλαδή την προσωπικότητά του κάτω από τις οδηγίες, τις εντολές και τον έλεγχο του εργοδότη. Τα νομικά πρόσωπα, όταν παρέχουν υπηρεσίες, δεν συνάπτουν σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αλλά άλλες έννομες σχέσεις, π.χ. σύμβαση έργου, σύμβαση ανεξαρτήτων υπηρεσιών, κ.λπ. Ο εργοδότης πάντως, εν αντιθέσει προς το μισθωτό, μπορεί να είναι νομικό πρόσωπο (βλ. 3.5).

Οι μισθωτοί διακρίνονται σε διάφορες κατηγορίες με βάση διάφορα κριτήρια. Έτσι, ανάλογα με τον τομέα της οικονομίας όπου απασχολούνται, διακρίνονται σε μισθωτούς βιομηχανίας, εμπορικών επιχειρήσεων, καταστημάτων, γραφείων, οικιακούς μισθωτούς, κατ' οίκον εργαζόμενους, κ.λπ. Οι διακρίσεις αυτές έχουν σημασία διότι σε κάθε κατηγορία εφαρμόζονται ειδικοί εργατικοί νόμοι.

Βασική είναι η διάκριση των μισθωτών σε υπαλλήλους και εργάτες. Η διάκριση αυτή γίνεται με κριτήριο τη φύση της παρεχόμενης εργασίας ως πνευματικής ή σωματικής.

- *Υπάλληλος* είναι ο μισθωτός που παρέχει εργασία στην οποία προέχει το πνευματικό στοιχείο και το στοιχείο της καθοδήγησης (για τους διευθύνοντες υπαλλήλους βλ. 3.8).
- *Εργάτης* (ή εργατοτεχνίτης) είναι ο μισθωτός που παρέχει εργασία κυρίως σωματική, δηλαδή εκτελεστική φύσεως.

Όταν η παρεχόμενη εργασία είναι μικτής φύσεως, η διάκριση γίνεται ανάλογα με το κριτήριο που επικρατεί. Πάντως, για να χαρα-

(1) Ο Αστικός Κώδικας, για να αποδώσει την έννοια του "μισθωτού", χρησιμοποιεί τον όρο "εκμισθωτής", δηλαδή το πρόσωπο που εκμισθώνει (προσφέρει) την εργασία του σε κάποιο άλλο, ενώ για την έννοια του εργοδότη χρησιμοποιεί τον όρο "μισθωτής", δηλαδή το πρόσωπο που μισθώνει (χρησιμοποιεί) την εργασία κάποιου άλλου. Έτσι ο Α.Κ. αντί για τους όρους "εργοδότης" και "μισθωτός" χρησιμοποιεί τους αντίστοιχους όρους "μισθωτής" και "εκμισθωτής".

κτηριστεί κάποιος υπάλληλος πρέπει να έχει θεωρητικές γνώσεις, τις οποίες και να εφαρμόζει στην εργασία που παρέχει.

Ορισμένοι μισθωτοί χαρακτηρίζονται υπάλληλοι απευθείας από το νόμο, όπως π.χ. οι κατώτεροι υγειονομικοί, οι φοροτεχνικοί, οι ξενοδοχοϋπάλληλοι με πτυχίο, κ.λπ. Άλλοι μισθωτοί χαρακτηρίζονται υπάλληλοι από τη νομολογία (δηλ. τις αποφάσεις των δικαστηρίων) όπως π.χ. οι οδηγοί αυτοκινήτων, οι υπάλληλοι των εμπορικών καταστημάτων, οι παραγωγοί πωλήσεων (πλασιέ) κ.λπ. Εξάλλου, από τη νομολογία έχουν χαρακτηριστεί εργάτες, οι πωλητές υγρών καυσίμων, οι φορτοεκφορτωτές, οι οδηγοί ανελκυστήρα, οι βιοηθοί αποθηκάριοι, κ.λπ.

Οι πρακτικές συνέπειες της διάκρισης των μισθωτών σε υπαλλήλους και εργάτες είναι πολλές. Έτσι π.χ. η βάση υπολογισμού της αποζημίωσης απόλυτης είναι μεγαλύτερη για τους υπαλλήλους, όπως και η βάση υπολογισμού του επιδόματος ανεργίας, ο μισθός του υπαλλήλου συνήθως είναι μηνιαίος ενώ του εργάτη ημερήσιος, κ.λπ.

Τέλος, πρέπει να διευκρινιστεί ότι ο χαρακτηρισμός ενός μισθωτού ως υπαλλήλου ή εργάτη προκύπτει από τη συγκεκριμένη εργασία που εκτελεί στην επιχείρηση και όχι από τον χαρακτηρισμό ή την ειδικότητα με την οποία τυχόν προσλήφθηκε. Έτσι, π.χ. ο μισθωτός που προσλήφθηκε ως εργάτης αλλά στην επιχείρηση εργάζεται ως υπάλληλος, στο μισθωτό αυτό θα εφαρμοστεί η νομοθεσία που διέπει του υπαλλήλους.

3.5. Ο εργοδότης

Εργοδότης είναι το πρόσωπο, στην υπηρεσία του οποίου βρίσκονται ένα ή περισσότερα φυσικά πρόσωπα που του παρέχουν εξαρτημένη εργασία με αντάλλαγμα ορισμένο μισθό.

Ο εργοδότης, σε αντίθεση με το μισθωτό, μπορεί να είναι φυσικό ή νομικό πρόσωπο. Δηλαδή, ο εργοδότης μπορεί να είναι ατομικά ορισμένος επιχειρηματίας, εταιρία με νομική προσωπικότητα (π.χ. Ο.Ε., Α.Ε., Ε.Π.Ε., σωματείο, ίδρυμα, το χράτος ή άλλο Ν.Π.Δ.Δ. κ.λπ.). Ο εργοδότης δεν πρέπει να συγχέεται με τον επιχειρηματία. Ο εργοδότης είναι το υποκείμενο σε μία σχέση εργασίας, δηλαδή είναι έννοια του εργατικού δικαίου. Ο επιχειρηματίας είναι το πρόσωπο που οργανώνει τους συντελεστές της παραγωγής για να επιδιώξει οικονομικό

σκοπό, δηλαδή είναι έννοια κυρίως της οικονομικής επιστήμης. Συνήθως, οι δύο έννοιες συμπίπτουν στο ίδιο πρόσωπο, γι' αυτό και η έννοια του επιχειρηματία ενδιαφέρει και το εργατικό δίκαιο.

Σε περίπτωση μεταβολής του προσώπου του εργοδότη, με οποιοδήποτε τρόπο και αν έγινε (π.χ. πώληση της επιχείρησης, συγχώνευση επιχειρήσεων, αληρονομική διαδοχή κ.λπ.) όλα τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις του αρχικού εργοδότη μεταβιβάζονται στο νέο, χωρίς να χρειάζεται η συναίνεση των μισθωτών. Δηλαδή, οι σχέσεις εργασίας συνεχίζονται στο πρόσωπο του νέου εργοδότη. Ο μισθωτός δικαιούται και υποχρεούται να προσφέρει την εργασία του στο νέο εργοδότη με τους ίδιους όρους που ήσχαν πριν την μεταβολή.

Τέλος, σε περίπτωση πτώχευσης του εργοδότη, οι σχέσεις εργασίας των μισθωτών καταγγέλονται από το σύνδικο της πτώχευσης και οι αποζημιώσεις καταβάλλονται από την πτωχευτική περιουσία, από την οποία οι μισθωτοί ικανοποιούνται προνομιακά.

3.6. Ο μισθός

Μισθός είναι η αντιπαροχή που καταβάλλει ο εργοδότης στο μισθωτό για την εργασία που του παρέχει ο τελευταίος.

Το ύψος του μισθού καθορίζεται με την ατομική σύμβαση εργασίας (*συμβατικός μισθός*) αλλά δεν μπορεί να είναι κατώτερος από τα ελάχιστα όρια που καθορίζουν οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας (-νόμιμος μισθός). Όταν το ύψος του μισθού δεν καθορίζεται ούτε με την ατομική σύμβαση εργασίας ούτε με τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, ο εργοδότης οφείλει τον *ειθισμένο* (=συνηθισμένο) μισθό. Ειθισμένος μισθός είναι αυτός που καθορίζεται από τις συναλλακτικές συνήθειες και είναι ίσος με το ποσό που καταβάλλουν οι άλλοι εργοδότες για την ίδια εργασία σε εργαζόμενους με την ίδια ειδικότητα, προσόντα και ηλικία, στον ίδιο τόπο και με τις ίδιες συνθήκες.

Ο μισθός καταβάλλεται συνήθως σε χρήματα μπορεί όμως να καταβάλλεται εν μέρει και σε *είδος*, π.χ. με χορήγηση τροφής, κατοικίας, ενδυμασίας, νερού, θέρμανσης, κ.λπ. (βλ. 8.3.3)

Ο μισθός υπολογίζεται συνήθως με βάση το χρόνο (χρονικός μισθός), μπορεί όμως να υπολογίζεται και κατά μονάδα εργασίας ή "κατ' αποκοπή", με ποσοστά στα κέρδη ή με ποσοστά επί των εισπράξεων, με φιλοδωρήματα, κ.λπ. Ο χρονικός μισθός μπορεί να υπολογί-

ζεται με βάση την ώρα (ωρομίσθιο), την ημέρα (ημερομίσθιο), την εβδομάδα (εβδομαδιαίος μισθός) ή το μήνα (μηνιαίος μισθός).

Ο μισθός δεν αποτελείται από ένα ενιαίο κονδύλιο αλλά αναλύεται στο **βασικό μισθό** και στα διάφορα **επιδόματα**, όπως π.χ. τα επιδόματα γάμου, τέκνων, πολυετίας, ανθυγιεινής εργασίας, κ.λπ.

Ο μισθός και όλες οι άλλες παροχές που καταβάλλει ο εργοδότης στο μισθωτό σταθερά και μόνιμα, σε τακτά χρονικά διαστήματα, ως αντάλλαγμα της παρεχόμενης εργασίας ονομάζονται **τακτικές αποδοχές**. Αντίθετα, οι οικειοθελείς παροχές που καταβάλλει ο εργοδότης στον εργαζόμενο χωρίς να σχετίζονται με την παροχή εργασίας (π.χ. έκτακτο βιόθημα στο μισθωτό επειδή αρρώστησε βαριά η σύζυγός του) ονομάζονται **έκτακτες αποδοχές**. Οι έκτακτες αποδοχές δεν έχουν το χαρακτήρα του μισθού.

3.7. Επιχείρηση και Εκμετάλλευση

Επιχείρηση είναι η οργάνωση των μέσων παραγωγής για την επιδίωξη ενός σκοπού, κυρίως οικονομικού.

Εκμετάλλευση είναι η οργάνωση των μέσων παραγωγής για την επιδίωξη ενός άμεσου τεχνικού - παραγωγικού σκοπού.

Η διαφορά ανάμεσα στις δύο έννοιες εντοπίζεται κυρίως στον επιδιωκόμενο σκοπό. Ενώ δηλαδή η εκμετάλλευση επιδιώκει έναν άμεσο τεχνικό-παραγωγικό σκοπό, η επιχείρηση επιδιώκει να αξιοποιήσει, κυρίως οικονομικά, το αποτέλεσμα της εκμετάλλευσης. Έτσι, π.χ. μια μεγάλη επιχείρηση "παραγωγής και εμπορίας ποτών και αναψυκτικών" μπορεί να διαθέτει περισσότερες από μία εκμεταλλεύσεις, δηλαδή ένα εργοστάσιο παραγωγής αλκοολούχων ποτών, ένα εργοστάσιο εμφιάλωσης, ένα ιδιαίτερο τμήμα για την διάθεση και διακίνηση των προϊόντων, κ.λπ.

Η πρακτική σημασία της διάκρισης των δύο εννοιών για το εργατικό δίκαιο είναι η εξής: Στο οργανωτικό πλαίσιο της εκμετάλλευσης διαμορφώνονται οι εργασιακές σχέσεις, ασκείται το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη, ισχύουν οι κανονισμοί εργασίας, κ.λπ. Ακόμη είναι δυνατό να διακοπούν οι εργασίες μιας εκμετάλλευσης ενώ η επιχείρηση να συνεχίσει τη λειτουργία της. Στην περίπτωση αυτή τίθεται το ζήτημα των εργασιακών σχέσεων των μισθωτών στην καταργούμενη εκμετάλλευση.

3.8. Οι διευθύνοντες υπάλληλοι

Διευθύνοντες υπάλληλοι είναι τα πρόσωπα που κατέχουν θέση διεύθυνσης ή εποπτείας ή εμπιστευτική θέση στην επιχείρηση.

Η νομολογία θεωρεί ως διευθύνοντες υπαλλήλους, τα πρόσωπα που ασκούν εργοδοτικές εξουσίες (π.χ. προσλήψεις και απολύσεις προσωπικού), διευθύνουν και εποπτεύουν μεγάλους τομείς μιας επιχείρησης λαμβάνοντας "πρώτες" αποφάσεις, μπορούν με τις αποφάσεις τους να επηρεάσουν καθοριστικά τις κατευθύνσεις και την εξέλιξη της επιχείρησης και, συνήθως, έχουν σημαντική μισθολογική διαφορά από τους υπόλοιπους μισθωτούς.

Παραδείγματα διευθυνόντων υπαλλήλων από τη νομολογία:

- Ο γενικός προϊστάμενος εργοδηγός 40 συνεργείων που έχει ανέλεγκτη πρωτοβουλία, εκπροσωπεί την επιχείρηση, προσλαμβάνει και απολύει προσωπικό, κ.λπ.
- Ο διευθυντής που συμμετέχει στη λήψη αποφάσεων του Διοικητικού συμβουλίου της επιχείρησης, υπογράφει τον ισολογισμό, ενεργεί τις προσλήψεις, τις απολύσεις, ασκεί τον πειθαρχικό έλεγχο του προσωπικού, είναι ποινικώς υπεύθυνος για τις παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας και λαμβάνει μεγάλο μισθό.
- Ο διευθυντής πωλήσεων που χορηγεί έγγραφες οδηγίες στους πωλητές, μετέχει σε σχετική επιτροπή υπό το Γενικό Διευθυντή, είναι υπεύθυνος έναντι αυτού και λαμβάνει μεγάλο μισθό.

Οι συνέπειες της ιδιότητας του διευθύνοντος υπαλλήλου είναι ότι δεν εφαρμόζονται σ' αυτόν ορισμένες διατάξεις του προστατευτικού εργατικού δικαίου. Έτσι, οι διευθύνοντες υπάλληλοι *εξαιρούνται* από τις διατάξεις περί χρονικών ορίων εργασίας, περί υπερωριακής εργασίας και υπερεργασίας, περί νυκτερινής εργασίας, περί εβδομαδιαίας και Κυριακής αναπαύσεως, κ.λπ. Κατά τη νομολογία δεν εφαρμόζονται ούτε οι διατάξεις για την κανονική άδεια, όμως η άποψη αυτή αμφισβητείται από την επιστήμη. Κατά τα λοιπά, οι διευθύνοντες υπάλληλοι θεωρούνται και αυτοί μισθωτοί. Συνεπώς, προστατεύονται από την εργατική νομοθεσία όσον αφορά την καταβολή του μισθού τους, τα δώρα εισιτών, την αποζημίωση απολύσεως και τις λοιπές (εκτός της κανονικής) άδειες.

Οι διευθύνοντες υπάλληλοι, λόγω της ιδιάζουσας σχέσεως εμπιστοσύνης προς τον εργοδότη, έχουν αυξημένες υποχρεώσεις πίστης.

3.9. Οι μαθητευόμενοι μισθωτοί

Μαθητευόμενος μισθωτός είναι το πρόσωπο που συνδέεται με τον εργοδότη του με μικτή σύμβαση εργασίας και εκπαιδεύσεως. Όταν η σύμβαση αυτή αποσκοπεί κυρίως στην παροχή εξαρτημένης εργασίας και δευτερεύοντας στην εκπαίδευση του μισθωτού, πρόκειται για σύμβαση εργασίας μαθητευόμενου μισθωτού. Όταν όμως η μικτή σύμβαση εργασίας και εκπαιδεύσεως αποσκοπεί κυρίως στην εκπαίδευση του μισθωτού, πρόκειται για γνήσια σύμβαση μαθητείας.

- a) Η σύμβαση εργασίας μαθητευόμενου μισθωτού.** Η σύμβαση αυτή παρουσιάζεται με διάφορες μορφές. Συγκεκριμένα, ο μαθητευόμενος μισθωτός είναι δυνατό είτε μόνο να εργάζεται και να εκπαιδεύεται πρακτικά στην εκμετάλλευση, είτε επιπλέον να εκπαιδεύεται σε σχολή μαθητείας του Ο.Α.Ε.Δ. (μαθητής-τεχνίτης) ή σε άλλη μονάδα τεχνικής ή επαγγελματικής εκπαίδευσης. Σ' όλες αυτές τις περιπτώσεις οι μαθητευόμενοι μισθωτοί αμείβονται με το νόμιμο ημερομίσθιο του ανειδίκευτου εργάτη ή σύμφωνα με σχετική υπουργική απόφαση. Ο νόμος προβλέπει και επιδότηση είτε του εργοδότη είτε του μισθωτού από τον Ο.Α.Ε.Δ. Τέλος, οι εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας ορίζουν σταθερά ότι τα γενικά κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων εφαρμόζονται, αναλόγως του χρόνου απασχόλησης, σε όλους του μαθητευόμενους εργατοτεχνίτες, καθώς και στους υπαλλήλους που έχουν συμπληρώσει το 15ο έτος της ηλικίας (άρθρ. 1 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. της 18.5.98).
- β) Η σύμβαση μαθητείας.** Η σύμβαση αυτή αποσκοπεί κυρίως στην επαγγελματική εκπαίδευση του μισθωτού και παρουσιάζεται επίσης με διάφορες μορφές: ως σύμβαση βασικής επαγγελματικής κατάρτισης μαθητευόμενου (π.χ. εργαστήρια κομμωτικής τέχνης), και ως σύμβαση μαθητείας μισθωτού ή ανέργου (π.χ. ταχύρρυθμη επαγγελματική κατάρτιση με επιδοτούμενα προγράμματα του Ο.Α.Ε.Δ., ως σύμβαση πρακτικής άσκησης σπουδαστού (π.χ. άσκηση σπουδαστών Τ.Ε.Ι.), κ.λπ.