

**Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών
Γενικό Τμήμα Δικαίου
Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών
Δίκαιο και Ευρωπαϊκή Ενοποίηση
Κατεύθυνση Ιδιωτικού Δικαίου**

**«Κριτική προσέγγιση μορφών ευέλικτων σχέσεων εργασίας
στη σύγχρονη ελληνική πραγματικότητα»**

Επιβλέπων : Ιωάννης Ληξουριώτης, καθηγητής

Μαρία Γ. Φωτσαλά

Αθήνα, Ιανουάριος 2013

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

ΑΚ	Αστικός Κώδικας
ΑΠ	Άρειος Πάγος
Αρμ	Αρμενόπουλος
βλ	βλέπε
ΔΕΕ	Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιριών
ΔΕΝ	Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας
εδ.	Εδάφιο
ΕΔΚΑ	Επιθεώρηση Δικαίου Κοινωνικής Ασφάλισης
ΕΕ	Ευρωπαϊκή Ένωση
ΕπιθΙΚΑ	Επιθεώρηση ΙΚΑ ασφαλιστικού και εργατικού δικαίου
ΕΕργΔ	Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου
ΕπιθΕργ	Επιθεώρηση Εργασίας
επ	επόμενα
Εφ	Εφετείο
ΣΣΕ	Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
ΜΠρ	Μονομελές Πρωτοδικείο
ΔΦορΝ	Δελτίο Φορολογικής Νομοθεσίας
ΣυνΘΕΚ	Συνθήκη Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων
ν.	νόμος
ΝοΒ	Νομικό Βήμα
ΟΛΑΠ	Ολομέλεια Αρείου Πάγου
οπ	όπου παραπάνω
παρ.	παράγραφος
πρβ	πράβαλε
πδ	προεδρικό διάταγμα
ΕΓΣΣΕ	Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
ΤΝΠ ΔΣΑ	Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών Dsanet
ΝΟΜΟΣ	Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών Nomos Intracom
ΦορΕπιθ	Φορολογική Επιθεώρηση

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ	03
ΠΡΟΛΟΓΟΣ	08

ΚΕΦΑΛΑΙΟ (I)

Η ΕΥΕΛΙΞΙΑ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΚΑΙ ΟΙ ΕΚΦΑΝΣΕΙΣ ΤΗΣ

1. Γενικά	11
1.1. Παγκοσμιοποίηση της οικονομίας και απορρύθμιση του εργατικού Δικαίου	11
1.2. Η ελαστικότητα ως νέο στοιχείο των εργασιακών σχέσεων	12
2. Η ευρωπαϊκή προσέγγιση	13
2.1. Η σημασία της Πράσινης Βίβλου της Επιτροπής	13
2.2. Το αίτημα για σύζευξη ευελιξίας με ασφάλεια	13
2.3. Οι προοπτικές για συνδυασμό ευελιξίας με ασφάλεια	14
3. Η ευελιξία σε εθνικό επίπεδο	14
3.1. Τα συμπτώματα της κρίσης και η πορεία προς το Εργατικό Δίκαιο της Ευελιξίας	14
3.2. Αλληλεπίδραση με παραδοσιακό εργατικό δίκαιο	15
3.3. Εκφάνσεις της ευελιξίας	19
3.3.1. Η ευελιξία στο επίπεδο της φυσιολογίας της εργασιακής σχέσης	20
3.3.2. Διάκριση σε εξωτερική και εσωτερική ευελιξία	21

ΚΕΦΑΛΑΙΟ (II)

ΜΕΡΙΚΗ/ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

1. Εισαγωγή	23
2. Εννοιολογική Οριοθέτηση	24
2.1. Μερική απασχόληση	24
2.2. Εκ περιτροπής απασχόληση	25
3. Προϋποθέσεις σύναψης συμφωνίας μερικής/εκ περιτροπής απασχόλησης	26
3.1. Ρυθμιστικό πλαίσιο	26
3.2. Έγγραφος συστατικός τύπος	27
3.3. Γνωστοποίηση στην Επιθεώρηση Εργασίας	28

4. Περιεχόμενο των συμβάσεων εργασίας μερικής/ εκ περιτροπής απασχόλησης	29
4.1. Ελάχιστο αναγκαίο περιεχόμενο	29
4.2. Αναλογική εφαρμογή διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας	29
4.2.1. Η συμβολή της αρχής της ίσης μεταχείρισης	29
4.2.2. Αποδοχές	31
4.2.3. Άδεια με αποδοχές	31
4.2.4. Παροχή πρόσθετης εργασίας πέραν της συμφωνηθείσας	31
4.2.5. Δικαίωμα προτεραιότητας για πρόσληψη με πλήρη απασχόληση	32
4.2.6. Λήψη υπόψη του χρόνου μερικής απασχόλησης ως προϋπηρεσία	32
4.2.7. Δικαίωμα μετατροπής της σχέσης σε πλήρους απασχόλησης	33
4.2.8. Περιορισμοί στην καταγγελία εκ μέρους του εργοδότη	34
5. Μονομερής επιβολή συστήματος εκ περιτροπής εργασίας	35
5.1. Σκοπιμότητα της διάταξης	35
5.2. Προϋποθέσεις επιβολής	36
5.3. Ο έλεγχος του δικαιώματος περί μονομερούς επιβολής εκ περιτροπής εργασίας μέσω της ρήτρας 281 ΑΚ	38

ΚΕΦΑΛΑΙΟ (III)

ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ

1. Η τηλεργασία ως νέα μορφή οργάνωσης της επιχείρησης	39
1.1. Η συμβολή των μέσων τεχνολογίας- τηλεπικοινωνίας	39
1.2. Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα για τηλεεργαζόμενο και επιχείρηση	40
2. Εννοιολογική προσέγγιση	41
2.1. Ορισμός	41
2.2. Η συμφωνία - πλαίσιο των κοινωνικών εταίρων για την τηλεργασία	42
2.3. Μορφές εμφάνισης	43
3. Οι όροι εργασίας του τηλεεργαζόμενου	44
3.1. Νομική φύση σύμβασης τηλεεργασίας	44
3.2. Οικειοθελής χαρακτήρας	44
3.3. Κατοχύρωση ισότητας με λοιπούς εργαζομένους	45

3.4. Η θέσπιση όρου ετοιμότητας για εργασία	47
3.5. Πρόσθετες υποχρεώσεις εργοδότη	47
3.6. Προστασία των προσωπικών δεδομένων και της ιδιωτικότητας τηλεργαζομένου	48

ΚΕΦΑΛΑΙΟ (IV)

ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1. Εισαγωγικά	49
2. Ορισμός διευθέτησης	50
3. Η εφαρμογή συστήματος διευθέτησης στο κοινοτικό δίκαιο	51
3.1. Θέσπιση ελάχιστων δικαιωμάτων	51
3.2. Ρήτρα εφαρμογής opt out	52
4. Η εφαρμογή συστήματος διευθέτησης στο εργατικό δίκαιο	53
4.1. Γενικές προϋποθέσεις	53
4.1.1. Έγγραφη συμφωνία σε συλλογικό επίπεδο	53
4.1.2. Υπαγόμενες επιχειρήσεις	54
4.1.3. Υποβολή στην Επιθεώρηση εργασίας	54
4.2. Περιεχόμενο των συμφωνιών	55
4.2.1. Διευθέτηση σε εξάμηνη βάση	55
4.2.2. Διευθέτηση σε ετήσια βάση	56
4.3. Μέγιστο όριο διάρκειας εργασίας	56
4.4. Δικαιώματα εργαζομένου σε ατομικό επίπεδο	57
5. Αποτίμηση του θεσμού	57

ΚΕΦΑΛΑΙΟ (V)

ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΒΑΣΕΙ ΤΕΚΜΗΡΙΟΥ

1. Εννοιολογική προσέγγιση της έννοιας της εξάρτησης	
1.1. Η έννοια της εξάρτησης ως αντικείμενο του εργατικού δικαίου	59

1.2. Το ζήτημα του νομοθετικού καθορισμού της παροχής εργασίας ως έννομης σχέσης	59
1.3. Διάκριση της εξαρτημένης εργασίας από την σχέση ανεξαρτήτων Υπηρεσιών	60
1.4. Η θεωρητική προσέγγιση του στοιχείου της εξάρτησης	61
1.5. Η συμβολή της ελληνικής νομολογίας στη διαμόρφωση του κριτηρίου της εξάρτησης	63
1.5.1. Προσέγγιση της εξάρτησης με βάση μια δέσμη ενδείξεων	63
1.5.2. Προσέγγιση των επιμέρους στοιχείων που θεμελιώνουν την έννοια της εξάρτησης	65
2. Το τεκμήριο εξαρτημένης εργασίας	68
2.1. Εισαγωγικές παρατηρήσεις	68
2.2. Οριοθέτηση πεδίου εφαρμογής	69
2.3. Προϋποθέσεις	70
2.4. Αποτίμηση της ρύθμισης	71
ΕΠΙΛΟΓΟΣ	72
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	74
ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ	80
ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΕΣ ΠΗΓΕΣ	82
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ	83

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Κεντρικός άξονας του εργατικού δικαίου αποτέλεσε η θέσπιση ειδικών εγγυήσεων υπέρ του εργαζομένου με σχέση εξαρτημένης εργασίας, επί τω σκοπώ της διασφάλισης των δικαιωμάτων του εργαζομένου, ο οποίος παραδοσιακά θεωρείτο το αδύναμο συμβαλλόμενο μέρος στη σχέση εργασίας, έναντι του εργοδότη, που εκλαμβάνονταν ως το οικονομικά και διαπραγματευτικά ισχυρότερο μέρος¹. Η τάση αυτή, της επικράτησης της «*αρχής της προστασίας του εργατικού δικαίου*»², αποτελούσε, από την απαρχή του εργατικού δικαίου, την κινητήρια δύναμη των επεμβάσεων του κράτους στην ιδιωτική βούληση των συμβαλλόμενων μερών μέσω της θέσπισης διατάξεων τόσο με προστατευτική και εγγυητική λειτουργία³ απέναντι στον εργαζόμενο όσο και με ισχύ αναγκαστικού δικαίου⁴.

Η κρατική αυτή παρέμβαση προσέδωσε στους εργαζόμενους «*κεκτημένα δικαιώματα*». Όμως κάθε αγορά εργασίας εξαρτάται από τις οικονομοτεχνικές ανάγκες των επιχειρήσεων, οι οποίες απαιτούν ελαχιστοποίηση του λειτουργικού τους κόστους και ταυτόχρονη αύξηση της κερδοφορίας και του ανταγωνισμού τους. Στα πλαίσια αυτά είναι πλέον έντονο το αίτημα για ελαστικότητα των εργασιακών σχέσεων, με κύριο σκοπό την προώθηση ενός νέου τύπου εργασιακών σχέσεων, οι οποίοι απομακρύνονται από το είδος των παραδοσιακών περιορισμών που διέπουν την παραδοσιακή μορφή της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας. Κύριο χαρακτηριστικό του νέου αυτού τύπου εργασιακών σχέσεων, όπως θα αναλυθεί και στο οικείο κεφάλαιο, αποτελεί το γεγονός ότι διαφοροποιούνται από το πρότυπο της «*κανονικής*» σύμβασης εργασίας.

Οι ευέλικτες εργασιακές σχέσεις αποτελούν μόρφωμα της αγοράς, την ύπαρξη του οποίου το εργατικό δίκαιο οφείλει να αφουγκραστεί⁵. Η ενσωμάτωση των νέων αυτών

1. Κουκιάδης, Εργατικό δίκαιο, ατομικές εργασιακές σχέσεις, 1995², 69 · Ληξουριώτης, Εργατικό Δίκαιο- Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, 2010², 6 · Πρβ ότι το εργατικό δίκαιο δεν συνιστά όμως *μεροληπτικό* δίκαιο σε βάρος του εργοδότη και προς το συμφέρον του εργαζόμενου μόνο.

2. Ήτοι κανόνας είναι η προστασία των εργαζομένων δια του περιορισμού δικαιωμάτων και ελευθεριών των εργοδοτών · Ληξουριώτης, (2010)², 6.

3. Όπως ομόφωνα αναγνωρίζεται από τη θεωρία· Βλ. αντί πολλών Ληξουριώτης, (2010)², οπ και τις περαιτέρω αναφερόμενες στην υποσημείωση 12 εκεί παραπομπές.

4. Γι' αυτό εξάλλου υποστηρίζεται ότι το Εργατικό Δίκαιο έχει χαρακτηριστικά τόσο ιδιωτικού όσο και δημοσίου δικαίου · Κουκιάδης, Ατομικές εργασιακές Σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας, 2011², 25.

5. Βλ. http://www.teleworking.gr/index.php?option=com_content&view=article&id=84%3A----lr---&catid=903%3A2011-04-18-12-20-57&Itemid=48&lang=el · Εξάλλου από πρόσφατα στοιχεία, τα

μορφών απασχόλησης στο πυρήνα του εργατικού δικαίου πρέπει να γίνει με ταυτόχρονη εξασφάλιση *minimum* προστασίας για τους εργαζομένους. Παρότι οι εργασιακές σχέσεις θα πρέπει να καταστούν ανάλογες των ανωτέρω απαιτήσεων των επιχειρήσεων, ν' αποκτήσουν δηλαδή την ευελιξία της προσαρμογής τους στα ανωτέρω δεδομένα, σε καμία περίπτωση αυτό δεν θα πρέπει να λειτουργήσει σε βάρος των θεμελιωδών δικαιωμάτων του αδύνατου μέρους της σύμβασης εργασίας, δηλαδή του εργαζομένου, αλλά θα πρέπει να αποσκοπεί στην προστασία αυτού⁶.

Στην παρούσα εργασία αρχικά προσεγγίζεται το θεωρητικό υπόβαθρο της ευελιξίας στις εργασιακές σχέσεις και οι νέες αντιλήψεις που προωθούνται τόσο σε ευρωπαϊκό επίπεδο όσο και σε εθνικό επίπεδο. Στη θεωρία⁷ εξάλλου γίνεται ήδη λόγος για το Εργατικό δίκαιο της ευελιξίας, το οποίο ορίζεται ως «*το δίκαιο παρεκκλίσεων και εξαιρέσεων από το παραδοσιακό εργατικό δίκαιο*», ενώ κεντρικός άξονας του τελευταίου είναι η παραδοσιακή μορφή απασχόλησης αορίστου χρόνου με πλήρες ωράριο.

Επιπλέον με την παρούσα εξετάζονται ιδιαίτερες μορφές σχέσεων εργασίας, οι οποίες υπάγονται στις *ευέλικτες* ή *ελαστικές* σχέσεις εργασίας. Με τις νέες αυτές μορφές προωθείται ο εκσυγχρονισμός της εργατικής νομοθεσίας και η προσαρμογή των ρυθμίσεων στις διαρκώς μεταβαλλόμενες ανάγκες της σύγχρονης αγοράς εργασίας⁸, έτσι όπως αυτή επαναπροσδιορίζεται μέσα από τις τρέχουσες συνθήκες οικονομικής ύφεσης, παγκοσμιοποίησης και διεθνούς ανταγωνισμού. Αν και ο όρος «*ευελιξία*» δεν είναι κατ' ανάγκη αρνητικός, εμπεριέχει μια αρνητική «*εικόνα*» ή «*φόρτιση*» όταν χρησιμοποιείται στην ορολογία των εργασιακών σχέσεων. Αναμφίβολα, στον εργασιακό χώρο η εφαρμογή της ευελιξίας συνιστά, για πολλούς, συντεταγμένη προσπάθεια υπονόμησης της αγοράς εργασίας⁹. Στα πλαίσια αυτά αναλύονται οι επικρατέστεροι για τα ελληνικά δεδομένα

οποία δόθηκαν σε δημοσιότητα από το ΣΕΠΕ, σχετικά με την εξέλιξη των συμβάσεων εργασίας κατά το πρώτο δίμηνο του 2011, προκύπτει ότι οι ελαστικές μορφές εργασίας κυριαρχούν των νέων προσλήψεων πλήρους απασχόλησης, ενώ το ποσοστό των επιχειρήσεων που προχώρησαν στη σύναψη νέων συμβάσεων έχει μειωθεί κατά 10,32 % σε σχέση με το προηγούμενο έτος · *Καμινιώτη*, Τα δεδομένα της αγοράς εργασίας εν μέσω οικονομικής κρίσης, 2012, διαθέσιμο σε www.eiead.gr/publications/docs/ta%20dedomena%20tis%20agoras%20ergasias%20en%20meso%20tis%20oikonomiki%20krisis.pdf.

6. *Καρούζος*, Η ευελιξία στις εργασιακές σχέσεις, ΦορΕπιθ 2000, 1272.

7. Βλ. αντί πολλών *Ζερδελής*, Εργατικό δίκαιο – ατομικές εργασιακές σχέσεις 2011, 71.

8. *Καμινιώτη*, οπ · Η ελληνική αγορά εργασίας έχει χαρακτηριστεί ως μια ιδιαίτερος ευέλικτη αγορά εργασίας λόγω του υψηλού μεγέθους της αδήλωτης εργασίας καθώς και του παραγωγικού μοντέλου οργάνωσης στην ελληνική οικονομία που χαρακτηρίζεται από πολυάριθμες μικρές επιχειρήσεις, στις οποίες συχνά εμφανίζονται άτυπες μορφές απασχόλησης.

9. Βλ. παρακάτω Κεφ. Ι, παράγραφο 1.1.

ελαστικοί τύποι απασχόλησης, η μερική και η εκ περιτροπής απασχόληση και η τηλεργασία.

Περαιτέρω, μελετάται και η δυνατότητα ελαστικοποίησης του ωραρίου μέσω της θέσπισης συστημάτων διευθέτησης του χρόνου εργασίας, με τους όρους που προϋποθέτει το ελληνικό εργατικό σύστημα. Εξάλλου, η αναφορά στον όρο «σχέση εργασίας» αντί για τον στενότερο «σύμβαση εργασίας» υποδηλώνει τη νέα τάση απομάκρυνσης από το κλασικό τύπο της «σύμβασης εξαρτημένης εργασίας με έναν εργοδότη» αφού είναι ολοένα συχνότερα η παροχή υπηρεσιών προς τις επιχειρήσεις με τις - κατά τις διατάξεις του αστικού δικαίου – διατάξεις, όπως πχ με συμβάσεις έργου ή συμβάσεις παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών κλπ¹⁰. Σήμερα πια, η κλασική μορφή εξαρτημένης εργασίας που παρεχόταν σε ένα μόνο εργοδότη, σε ένα τόπο, σε συγκεκριμένο χρόνο και κατά κανόνα μέσα σε μια αυστηρά ιεραρχικά δομημένη επιχείρηση παύει να αποτελεί τον κανόνα στην αγορά εργασίας και οδεύει προς την περιθωριοποίηση¹¹. Κατά αυτό τον τρόπο καθίσταται επιβλητέα η απαίτηση για προσαρμογή των παραδοσιακών κανόνων του εργατικού δικαίου στις νέες ευέλικτες μορφές απασχόλησης.

10. Κουκιάδης, (2011)², 101.

11. Ληξουριώτης, (2010)², οπ.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ (I)

Η ΕΥΕΛΙΞΙΑ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΚΑΙ ΟΙ ΕΚΦΑΝΣΕΙΣ ΤΗΣ

1. Γενικά

1.1. Παγκοσμιοποίηση της οικονομίας και απορρύθμιση του εργατικού Δικαίου

Σήμερα επικρατεί μια τάση για αποδυνάμωση ή απονεύρωση του ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου, γεγονός το οποίο έχει και πολιτικές διαστάσεις · οι συνδικαλιστικές οργανώσεις διαμαρτύρονται ότι οι πολίτες οδηγούνται σε κατάσταση κοινωνικού αποκλεισμού και φτώχειας μέσω της σταδιακής κατάργησης των προστατευτικών εργατικών διατάξεων. Από την άλλη πλευρά, οι πολιτικές ευελιξίας προβάλλονται ευρέως ως εργαλεία αντιμετώπισης του προβλήματος της απασχόλησης και της καταπολέμησης της ανεργίας. Η συζήτηση για την απορρύθμιση του εργατικού δικαίου είναι γνωστή ήδη από την περασμένη δεκαετία¹². Οι όροι απορρύθμιση και ευελιξία της αγοράς εργασίας προτείνονται ως τρόποι εξυγίανσης του οικονομικού συστήματος¹³.

Οι αλλαγές που παρατηρούνται τα είκοσι τελευταία χρόνια κυρίως στην Ευρώπη έχουν ως αποτέλεσμα την αναθεώρηση του παραδοσιακού ρόλου του κράτους στον οικονομικό και κοινωνικό τομέα, ήτοι αυτού του κράτους πρόνοιας. Η παγκοσμιοποίηση της οικονομίας, η διεθνής νομισματική και δημοσιονομική απορρύθμιση των εγχώριων οικονομιών και η πολυεθνικοποίηση των συστημάτων παραγωγής αποτελούν μία ριζική αμφισβήτηση του ρυθμιστικού ρόλου του κράτους και της ανάδειξης νέων πόλων στη

12. Βλ. *Τραυλός- Τζανετάτος*, Η απορρύθμιση του χρόνου εργασίας – Επίκαιροι προβληματισμοί, ΕΕργΔ 1997, 866 και τις εκεί παραπομπές.

13. *Παπαϊωάννου*, Η απορρύθμιση του εργατικού δικαίου και η ελαστικότητα των εργατικών σχέσεων, *Λεβέντης*, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο 2011, 5.

λήψη αποφάσεων. Η φύση, η σημασία και το περιεχόμενο της εργασίας αλλάζουν όπως αλλάζει και ο συμβατικός δεσμός μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου¹⁴.

1.2. Η ελαστικότητα ως νέο στοιχείο των εργασιακών σχέσεων

Οι αρχικοί υποστηρικτές χρησιμοποιούσαν τον όρο «ευελιξία» για να περιγράψουν ένα εναλλακτικό σύνολο θεσμών απέναντι στους παραδοσιακούς θεσμούς που επιδιώκουν την προστασία της απασχόλησης, την προστασία των ανέργων και τον καθορισμό των μισθών με μηχανισμούς διαφορετικούς από εκείνους της αγοράς. Η έννοια της ευελιξίας είναι συνυφασμένη με την κατάργηση της εργατικής νομοθεσίας και την απορρύθμιση των παραδοσιακών προστατευτικών κανόνων, την κυριάρχηση της αγοράς, την ανάπτυξη νέων τεχνολογιών και την επικράτηση του διεθνούς ανταγωνισμού¹⁵.

Η τάση αυτή έγινε σύντομα αισθητή και στο ελληνικό δικαιοσύστημα, το οποίο σήμερα περνάει άλλωστε μια φάση εκτεταμένων ρυθμίσεων που επιτρέπουν αποκλίσεις από τους παραδοσιακούς κανόνες του εργατικού δικαίου, με αποτέλεσμα να γίνεται λόγος για το Εργατικό Δίκαιο της Ευελιξίας.

Υποστηρίζεται¹⁶ ότι το δίκαιο της ευελιξίας νοείται ως το *δίκαιο παρεκκλίσεων και εξαιρέσεων από το παραδοσιακό εργατικό δίκαιο, δηλαδή υποχωρεί η παραδοσιακή μορφή απασχόλησης με πλήρες ωράριο και προωθούνται νέοι τύποι εργασιακών σχέσεων, απαλλαγμένοι από το είδος των παραδοσιακών περιορισμών*. Το κοινό στοιχείο σε όλους τους θεσμούς της ευέλικτης εργασίας, είναι η μείωση της ασφάλειας, που ήταν συνδεδεμένη με την παραδοσιακή σύμβαση εργασίας, αορίστου χρόνου, ως αντίβαρο της εξάρτησης¹⁷.

14. Λεβέντης, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο 2011, 12 · Από τη φύση της σύμβασης εργασίας ως διαρκούς σύμβασης δημιουργείται η ανάγκη προσαρμογής των όρων εργασίας στις μεταβαλλόμενες συνθήκες.

15. Δεδουσόπουλος, Η κρίση στην αγορά εργασίας : ρύθμιση, ευελιξίες, απορρύθμιση, 2002.

16. Ζερδέλης, (2011), 71 · Κουκιάδης, Το Εργατικό Δίκαιο της ευελιξίας : Η άλλη πλευρά των ελαστικών σχέσεων εργασίας, ΕΕργΔ 2006, 386.

17. Κουκιάδης, ΕΕργΔ 2006, οπ, όπου υποστηρίζεται ότι «*το κατ' ιδίαν περιεχόμενο των ελαστικών σχέσεων εργασίας δεν επιδέχεται ενιαία αντιμετώπιση, το δίκαιο της ευελιξίας δεν είναι δεδομένο ότι μπορεί να ταυτιστεί με την αρχή της ανασφάλειας*».

2. Η ευρωπαϊκή προσέγγιση

2.1. Η σημασία της Πράσινης Βίβλου της Επιτροπής

Η Πράσινη Βίβλος που εξέδωσε η Επιτροπή της ΕΚ με τίτλο «Εκσυγχρονισμός της εργατικής νομοθεσίας για την αντιμετώπιση των προκλήσεων του 21^{ου} αιώνα»¹⁸ υπήρξε η αφορμή για μια δημόσια συζήτηση για το πως η εργατική νομοθεσία μπορεί υποστηρίζει στην ΕΕ τη βιώσιμη ανάπτυξη με περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας.

Συγκεκριμένα, τα θέματα που τέθηκαν¹⁹, ανέκλυπταν από τις μέχρι τότε εξελίξεις στις ευρωπαϊκές αγορές εργασίας και καταδείκνυαν την ανάγκη για εκσυγχρονισμό των εθνικών εργατικών νομοθεσιών με σκοπό την εξεύρεση αποτελεσματικών λύσεων για τις εγχώριες αγορές εργασίας, τις επιχειρήσεις, η ανταγωνιστικότητα των οποίων κατακερματιζόταν σταδιακά αλλά και για τους εργαζομένους, οι οποίοι υφίσταντο τις συνέπειες²⁰.

2.2. Το αίτημα για σύζευξη ευελιξίας με ασφάλεια

Στον ευρωπαϊκό δημόσιο χώρο, η δημόσια συζήτηση για τον εκσυγχρονισμό της εργατικής νομοθεσίας επικεντρώθηκε από την αρχή γύρω από την επιδίωξη της «ευέλικτης ασφάλειας»²¹, ενός όρου που αποτελούσε αντικείμενο συστηματικής

18. Το κείμενο της Βίβλου σε COM 2006, 708 τελικό · Ληξουριώτης, (2010)², 79 και τις αναφερόμενες στην υποσημείωση 254 περαιτέρω παραπομπές.

19. Ιωάννου, Ευέλικτη ασφάλεια : Μια ευκαιρία για τις ελληνικές αγορές εργασίας, ΕΕργΔ 2007, 1458 · Συγκεκριμένα τέθηκαν τα εξής ζητήματα : οι μεταβάσεις από είδος εργασίας σε άλλο, η ασφάλεια δικαίου ως προς την αυξανόμενη ποικιλία συμβάσεων εργασίας, οι τριμερείς σχέσεις εργασίας, η οργάνωση του χρόνου εργασίας, η κινητικότητα των εργαζομένων στην Ένωση και η αποτελεσματική εφαρμογή της νομοθεσίας με σκοπό τη ρύθμιση της αδήλωτης εργασίας.

20. Εξάλλου όσον αφορά τα εργασιακά θέματα, η ΕΕ έχει συντρέχουσα αρμοδιότητα με τα κράτη μέλη κατά το άρθρο 153 ΣΛΕΕ, η δε αρμοδιότητα περιορίζεται από την αρχή της επικουρικότητας · Επομένως η ΕΕ μπορεί να δρα μόνο και αν στο βαθμό που οι στόχοι της προβλεπόμενης δράσης είναι αδύνατο να επιτευχθούν επαρκώς από τα κράτη μέλη.

21. Βλ. ενδεικτικά Ανακοίνωση της Επιτροπής με τίτλο «Για τη θέσπιση κοινών αρχών όσον αφορά την ευελιξία με ασφάλεια: περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας μέσω της ευελιξίας με ασφάλεια», COM 2007, 359 καθώς και το συναφές ψήφισμα του Κοινοβουλίου της 29ης Νοεμβρίου 2007, διαθέσιμο ομοίως.

συζήτησης από την Επιτροπή από το 2006, με αποτέλεσμα να κριθεί επιβλητέα η εισαγωγή της ευελιξίας με ασφάλεια στην αγορά, ώστε να είναι αποτελεσματική και σταθερή η ανάπτυξη αυτή, η οικονομική μεγέθυνση και η επίτευξη πλήρους απασχόλησης τόσο σε ευρωπαϊκό όσο και σε διεθνές επίπεδο²².

Η «*σύζευξη ευλιξίας με ασφάλεια*» ως έννοια έχει τις ρίζες της στη Δανία²³, όπου είχαν ξεκινήσει οι πρώτες «σκέψεις» για την προσαρμογή μιας ευέλικτης αγοράς εργασίας που θα διασφαλίζει την ασφάλεια των εργαζομένων αλλά και τα συμφέροντα των εργοδοτών, χωρίς οι επιμέρους ρυθμίσεις να συγκρούονται, αλλά να αλληλοσυμπληρώνονται.

2.3. Οι προοπτικές για συνδυασμό ευελιξίας με ασφάλεια

Επομένως, οι πολιτικές που ακολουθούνται σε ευρωπαϊκό επίπεδο, επικεντρώνονται, μεταξύ άλλων, στην προώθηση ευέλικτων και αξιόπιστων εργατικών νομοθεσιών, είτε μέσω της υπογραφής δυναμικών συλλογικών συμβάσεων και είτε μέσω της πρόβλεψης νέων μορφών οργάνωσης εργασίας.

22. Βλ. Ενδιάμεση Έκθεση της «*Ειδικής Επιστημονικής Επιτροπής για τη σύζευξη ευλιξίας με ασφάλεια*», διαθέσιμη σε http://media2.feed.gr/pegasus/Multimedia/pdf/koukiades_id454441.pdf, η οποία καταλήγει στο συμπέρασμα ότι εφόσον οι ευέλικτες σχέσεις είναι όχι μόνο υπαρκτές, αλλά αναπτύσσονται με ραγδαίο ρυθμό, το ζητούμενο για τους εργαζομένους είναι η επανεισαγωγή της ασφάλειας. Πλέον έχουμε οδηγηθεί σε επικράτηση της έννοιας «*flexicurity*» και της αντίστοιχης τάσης για προσαρμογή των εργατικών διατάξεων στις νέες δομές της αγοράς, με αποτέλεσμα να εντείνεται η ανάγκη για μεταφορά των εργατικών ρυθμίσεων στις νέες μορφές απασχόλησης.

23. Η Δανία έχει ακολουθήσει το δρόμο ενός προηγμένου μοντέλου κοινωνικού διαλόγου και συναίνεσης. Αυτό αποκαλείται ως το Κοινωνικό Κράτος της Δανίας ή με μια άλλη φράση που συχνά χρησιμοποιείται ως «*Το Δανικό Μοντέλο*». Αξιοσημείωτο είναι το ότι, παρότι πρόκειται για ένα αμιγώς πολιτικό θέμα, όλα ξεκίνησαν όταν ο Δανός συγγραφέας και πολιτικός Grundtvig έγραψε σε ένα ποίημα με αφορμή τη Δανία, ότι η χώρα θα έχει προοδεύσει αρκετά όταν «*πολλοί λίγοι θα έχουν πάρα πολλά και ακόμη λιγότεροι πολύ λίγα*».

3. Η ευελιξία σε εθνικό επίπεδο

3.1. Τα συμπτώματα της κρίσης και η πορεία προς το Εργατικό Δίκαιο της Ευελιξίας

Η ΕΕ όπως προαναφέραμε προ πολλού είχε μεριμνήσει για την θεσμοθέτηση συστημάτων απασχόλησης που στοχεύουν στην καταπολέμηση της ανεργίας και την αύξηση της απασχόλησης, ενώ η χώρα μας δεν έμεινε ανεπηρέαστη από την εξέλιξη αυτή²⁴. Στη φάση των τρέχουσων εξελίξεων ανέσκηψε η γνωστή οικονομική κρίση με αποτέλεσμα να προτείνονται νομοθετικές λύσεις οι οποίες επιδιώκουν την επιστροφή σε πιο αμιγείς κανόνες λειτουργίας της αγοράς. Η χώρα μας κινείται σε ένα δυσμενές οικονομικό περιβάλλον και ως εκ τούτου διέρχεται μια κρίση εκτεταμένη σε όλα τα επίπεδα του εργασιακού βίου. Ειδικότερα οι σοβαρότερες αλλαγές της εργατικής νομοθεσίας έλαβαν χώρα από το 2010 και έπειτα, στα πλαίσια λήψης μέτρων για την εφαρμογή του μηχανισμού στήριξης της ελληνικής οικονομίας²⁵ οπότε και έλαβαν χώρα ριζικές μεταρρυθμίσεις στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων στο πλαίσιο των Μνημονίων Ι και ΙΙ²⁶. Στους δικαιολογητικούς λόγους της θεσμοθέτησης αυτών των μέτρων συμπεριλήφθηκαν η ανάγκη για μείωση του κόστους εργασίας, για αύξηση επενδύσεων και της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων, τη καταπολέμηση αδήλωτης εργασίας²⁷. Μολονότι στην ελληνική έννομη τάξη είχαν ήδη εισηχθεί ρυθμίσεις προσαρμοσμένες στη φιλοσοφία αυτή²⁸, οι διατάξεις αυτές παρέμεναν ανεφάρμοστες στο *χρονοντούλαπο* της ιστορίας του εργατικού δικαίου²⁹ για να «ανασυρθούν» από τις κυβερνήσεις την τελευταία

24. Η αρχή στη χώρα μας έγινε με τους νόμους 1892/1990, 2639/1998 και 2875/2000 · *Λεβέντης*, (2011),8· Με τους νόμους αυτούς αλλά και τους πρόσφατους 3846/2010 και 4052/2012 ρυθμίζονται οι λεγόμενες ειδικές ή ευέλικτες μορφές απασχόλησης.

25. Βλ. παραπάνω υποσημείωση υπ' αρ. 23.

26. *Λεβέντης*, Οι πρόσφατες αλλαγές που επέφερε ο ν. 4046/2012 στο εργατικό δίκαιο, ΕΕργΔ 2012, 669.

27. *Ζωγραφόπουλος*, Η προσπάθεια καταπολέμησης της αδήλωτης εργασίας στις ρυθμίσεις τους ν. 3996/2011 για την ηλεκτρονική επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, ΕΕργΔ 2012, 573.

28. Βλ. παραπάνω υποσημείωση υπ' αρ. 22.

29. *Μετζητάκος*, Η διαχείριση των προβλημάτων της οικονομικής κρίσεως με «ευέλικτες» και «ελαστικές» συμβάσεις, ΔΕΝ 2009, 258.

πενταετία. Σήμερα η *ευελιξία* στη λειτουργία των συμβάσεων εργασίας είναι διάχυτη ως *τάση* σε όλες τις θεσπιζόμενες νομοθετικές ρυθμίσεις³⁰.

3.2. Αλληλεπίδραση με παραδοσιακό εργατικό δίκαιο

Στο εργατικό δίκαιο, παραδοσιακά προέχει ο «*προστατευτικός του χαρακτήρας*», ήτοι κανόνας είναι η προστασία των εργαζομένων δια του περιορισμού δικαιωμάτων και ελευθεριών των εργοδοτών³¹. Χωρίς την προστατευτική αρχή, το εργατικό δίκαιο δεν έχει λόγο ύπαρξης ως ξεχωριστός κλάδος δικαίου³². Από θεωρητικούς έχει εκφραστεί η άποψη ότι με τις νέες εξελίξεις συντελείται αδιαμφισβήτητη συρρίκνωση της «*προστατευτικής αρχής*» που διέπει το εργατικό δίκαιο³³. Αν αναζητήσουμε όμως στοιχεία θα δούμε ότι παρά το προστατευτικό πλέγμα των διατάξεων του εργατικού δικαίου όλα τα χρόνια διαπιστώνεται συστηματικής παραβίαση των κανόνων της εργατικής και κοινωνικοασφαλιστικής νομοθεσίας³⁴.

Το πρότυπο της κανονικής τυπικής εργασίας που προβάλλεται από το νόμο ταυτίζεται με την «*σύμβαση εξαρτημένης εργασίας πλήρους απασχόλησης αορίστου χρόνου*», καθόλη τη διάρκεια της οποίας ο εργαζόμενος παρέχει την εργασία του στο σύνολο του, ημερήσιου και εβδομαδιαίου, νόμιμου χρόνου χρόνου εργασίας. Επομένως, η

30. *Κουκιάδης*, Δίκαιο της κρίσης, δίκαιο της μεταρρύθμισης ή κατάλυσης της προστασίας της εργασίας, ΕΕργΔ 2012, 655.

31. *Παπαδημητρίου Κ.*, Εργοδοτικές αποφάσεις εν όψει της οικονομικής κρίσης, ΔΕΝ 2009, 1548 όπου υποστηρίζεται ότι «*η οικονομική λειτουργία του κλάδου δικαίου συχνά αποσιωπάται, ηθελημένα ή αθέλητα*».

32. *Καζάκος*, Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας και διαιτησία μετά την ΠΥΣ 6/28.2.2012, ΕΕργΔ 2012, 605.

33. Για την έννοια και το περιεχόμενο της προστατευτικής αρχής του εργατικού δικαίου, βλ. αντί πολλών *Κουκιάδης*, (2011), οπ.

34. *Ζωγραφόπουλος*, Η προσπάθεια καταπολέμησης της αδήλωτης εργασίας στις ρυθμίσεις τους ν. 3996/2011 για την ηλεκτρονική επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, ΕΕργΔ 2012, 576 άποψη ότι «*..το ελληνικό εργατικό δίκαιο απέχει πολύ από το να καταστρέφει θέσεις εργασίας καθώς δεν αποτέλεσε ποτέ ένα δομημένο και συμπαγές σύνολο κανόνων δικαίου με εσωτερική συνοχή και αδιαμφισβήτητα προστατευτικό χαρακτήρα, ενώ δεν προσαρμόστηκε ποτέ πραγματικά στις ανάγκες των σύγχρονων εργασιακών σχέσεων*».

σύμβαση εξαρτημένης εργασίας - πρότυπο από τη νομοθεσία³⁵, περιλαμβάνει τα ακόλουθα στοιχεία :

α) το στοιχείο της διάρκειας της σύμβασης³⁶ ήτοι ο εργαζόμενος παρέχει το ίδιο είδος εργασίας σε όλη τη διάρκεια της απασχόλησης, η οποία συμφωνείται σταθερή και πλήρης ενώ η διάρκεια της εργασιακής σχέσης είναι αόριστη.

β) το στοιχείο της διάρκειας του χρόνου εργασίας ήτοι η σύμβαση εργασίας διέπεται από σταθερότητα ωραρίου απασχόλησης, τόσο σε ημερήσια όσο και σε εβδομαδιαία βάση.

γ) το στοιχείο της μη τήρησης τύπου, αφού καταρτίζεται ατύπως και απευθείας μεταξύ του εργαζομένου και του εργοδότη ο οποίος αποδέχεται την εργασία. Με την έννοια αυτή για την ύπαρξη μιας τέτοιας σύμβασης αρκεί η συμφωνία των μερών για παροχή εξαρτημένης εργασίας και ο καθορισμός του είδους της εργασίας που θα παρασχεθεί.

δ) το στοιχείο της ύπαρξης εξάρτησης του εργαζομένου από τον εργοδότη³⁷.

Επομένως η τυπική σύμβαση εξαρτημένης εργασίας παρέχει στον εργαζόμενο όλα τα δικαιώματα που θεσπίζονται από το εργατικό δίκαιο και το δίκαιο των κοινωνικών ασφαλίσεων και συγχρόνως αποτελεί το πρότυπο για τη διαμόρφωση των γενικής εφαρμογής διατάξεων του εργατικού δικαίου. Υποστηρίζεται³⁸ ότι κατά αυτό τον τρόπο παρέχεται στον εργαζόμενο ασφάλεια και βεβαιότητα σε κρίσιμα επίπεδα, όπως οι όροι εργασίας, η διατήρηση των θέσεων εργασίας, η σταθερότητα αποδοχών κλπ ενώ παράλληλα διασφαλίζονται τα συμφέροντα του εργοδότη μέσω της διαρκούς

35. Υπό την έννοια αυτή γίνεται λόγος για την «*τυπική σύμβαση εργασίας*» ενώ οι συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας που δεν περιέχουν οποιοδήποτε από τα στοιχεία που προαναφέρθηκαν ονομάζονται «*ατυπικές*» συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας · Δούκα, Μερική απασχόληση, 2005, 38.

36. Με την έννοια της σταθερής και πλήρους απασχόλησης σύμφωνα με την οποία η διάρκεια της εργασιακής σχέσης είναι αόριστη και ο εργάσιμος χρόνος ανταποκρίνεται στα ισχύοντα συμβατικά ή νόμιμα πλαίσια ως προς το πλήρες ωράριο απασχόλησης.

37. Το κριτήριο της εξαρτημένης μισθωτής εργασίας είναι συνήθως η οικονομική εξάρτηση δηλαδή ο προσδιορισμός του τόπου του χρόνου και του τρόπου παροχής της εργασίας από τον εργοδότη και η άσκηση εποπτείας και ελέγχου στο πλαίσιο του διευθυντικού δικαιώματος · Περισσότερα γι' αυτό βλ. παρακάτω, Κεφάλαιο V.

38. Δούκα, 2005, 39.

απασχόλησης ενός σταθερού αριθμού εργαζομένων, οι οποίοι θα καλύπτουν τις διαρκείς και σταθερές ανάγκες μιας επιχείρησης.

Όπως προαναφέρθηκε στην οικεία παράγραφο, οι συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας που δεν περιέχουν οποιοδήποτε από τα στοιχεία που προαναφέρθηκαν ονομάζονται «*ατυπικές*» συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας³⁹. Να σημειωθεί ότι δεν υπάρχει πλήρης εννοιολογική ταύτιση ανάμεσα στις έννοιες «*ατυπική σχέση εργασίας*» και «*ευέλικτη σχέση εργασίας*», οι όροι αυτοί δεν είναι ταυτόσημοι, παρότι χρησιμοποιούνται ως τέτοιοι. Η έννοια των ευέλικτων συμβάσεων εργασίας καλύπτει ως έννοια γένους το σύνολο των συμβάσεων με τις οποίες επιδιώκεται η προσαρμογή της παροχής και της αμοιβής της εργασίας στις ανάγκες της ευέλικτης επιχείρησης, ενώ η έννοι των ατυπικών συμβάσεων, ως έννοια είδους, καλύπτει μόνο τις συμβάσεις που αποκλίνουν από την τυπική σύμβαση εργασίας⁴⁰. Εξάλλου, είναι γεγονός ότι όλες οι «*ελαστικές*» (τυπικές και ατυπικές) σχέσεις εργασίας, οι οποίες επικράτησαν στην αγορά τα τελευταία χρόνια, διαφοροποιούνται αισθητά και απέχουν από το πρότυπο της παραδοσιακής σύμβασης εξαρτημένης εργασίας πλήρους απασχόλησης αορίστου χρόνου, η οποία έχει ως κυρίαρχο χαρακτηριστικό της την σταθερότητα αποδοχών και χρόνου εργασίας⁴¹.

Η αμφισβήτηση αυτή της τυπικής και κανονικής εργασιακής σχέσης, συνιστά σήμερα το βασικό στοιχείο της πορείας και εξέλιξης των σύγχρονων εργασιακών σχέσεων. Σε κάθε περίπτωση λοιπόν οι «*νέες*» μορφές απασχόλησης αναφέρονται σε μορφές μισθωτής απασχόλησης ή στα όρια αυτής οι οποίες ως προς τουλάχιστον μία παράμετρο της μισθωτής σχέσης παρεκκλίνουν από το τυπικό μοντέλο της τυπικής εξαρτημένης μισθωτής εργασίας. Κεντρικό σημείο όλων των προσεγγίσεων για τις νέες

39. Ή όπως επικράτησε, κατ' αδόκιμο όρο παρότι ο όρος «*άτυπος*» προσδιορίζει την έλλειψη τύπου, να ονομάζονται «*άτυπες*» συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας.

40. Δούκα, οπ, 93.

41. Η πρώτη ρυθμιστική παρέμβαση εκ μέρους του ελληνικού νομοθέτη έλαβε χώρα με το ν. 3846/2010, βλ. παραπάνω · Χαρακτηριστικό των διατάξεων αυτών είναι η ανάπτυξη ρυθμίσεων αναγκαστικού δικαίου στο επίπεδο της διαμόρφωσης μορφών παροχής ελαστικής εργασίας, με σεβασμό στην προστατευτική αρχή του εργατικού δικαίου · Κουκιάδης, (2011), 25.

μορφές οργάνωσης της εργασίας αποτελεί η έννοια της ευελιξίας ως βασικό συστατικό στοιχείο ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος μίας επιχείρησης ή μίας οικονομίας γενικότερα.

Οι νέες μορφές απασχόλησης που προέκυψαν, κατέδειξαν την ανάγκη να εφαρμόζονται σε αυτές οι κανόνες του εργατικού δικαίου σε τέτοιο βαθμό, ώστε είναι πλέον ορατή και η αντίστροφη τάση, δηλαδή να ισχύουν οι κανόνες του εργατικού δικαίου και στις σχέσεις εργασίας που δεν ανήκουν στις παραδοσιακές σχέσεις εξαρτημένης εργασίας⁴². Το εργατικό δίκαιο διανύει την τάση ενσωμάτωσης αυτών των νέων μορφών απασχόλησης στον πυρήνα του. Η ψήφιση των Μνημονίων, μέσω των οποίων προωθήθηκε τόσο η μείωση μισθών και συντάξεων όσο και η εφαρμογή των ευέλικτων εργασιακών σχέσεων, πυροδότησε δικαιολογημένες αντιδράσεις, παρότι τις λεγόμενες ευέλικτες εργασιακές σχέσεις δεν θεσπίστηκαν πρώτη φορά με τα μνημόνια αλλά αντίθετα, είχαν εισαχθεί στην ελληνική έννομη τάξη προ ετών⁴³.

3.3. Εκφάνσεις της ευελιξίας

Από τη θεωρία υποστηρίζεται⁴⁴ ότι η ευελιξία εκφράζεται μέσω «*απορρυθμιστικών*» διατάξεων σε οποιοδήποτε από τα εξής επίπεδα : στο επίπεδο του τύπου της εργασιακής σχέσης⁴⁵, στο επίπεδο της ελευθερίας πρόσληψης και απόλυσης⁴⁶,

42. Λεβέντης /Παπαδημητρίου, Ατομικό εργατικό δίκαιο, 2011⁸, 10.

43. Λεοντάρης, Οι ευέλικτες εργασιακές σχέσεις και η αντιμετώπιση των συνεπειών τους, Λογιστής 2009, 574.

44. Ληξουριώτης, (2010)², σπ, 80.

45. Τείνει να επικρατεί ως όρος η καθιέρωση των λεγόμενων άτυπων σχέσεων εργασίας, για τις οποίες θα γίνει αναφορά παρακάτω (σε αντίθεση με την «τυπική» σύμβαση εργασίας δηλ. την σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου) π.χ. προσωρινή απασχόληση, τηλεργασία, μερική απασχόληση κλπ.

46. Βλ. άρθρο 74 παρ. 2 ν. 3863/2010, όπως πρόσφατα τροποποιήθηκε με τη παράγραφο ΙΑ περ. 1 του ν. 4093/2012, όπου προωθούνται νέες ρυθμίσεις ως προς την αποζημίωση απόλυσης μετά από προειδοποίηση και ενδυναμώνεται το δικαίωμα καταγγελίας συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου του εργοδότη · Εισαγωγική Έκθεση ν. 3863/2010, ΦΕΚ/Α/115/15.7.2010, όπου υποστηρίζεται ότι, μέσω της μείωσης του χρόνου προειδοποίησης καθώς της θέσπισης δυνατότητας απόλυσης χωρίς καταβολή αποζημίωσης, εφόσον πρόκειται για απασχόληση διάρκειας έως 12 μηνών, μειώνεται το κόστος απόλυσης και «*διευκολύνεται η προσαρμογή του δυναμικού της επιχείρησης στις παραγωγικές ανάγκες αυτής και στις διαρκώς μεταβαλλόμενες συνθήκες της αγοράς*».

στο επίπεδο της αμοιβής και των λοιπών όρων εργασίας⁴⁷, στο επίπεδο της οργάνωσης του χρόνου εργασίας⁴⁸.

Περαιτέρω η ευελιξία εκλαμβάνεται από μερίδα της θεωρίας ως ζήτημα άλλοτε στην «*απόλυτη*» μορφή της, με την έννοια της κατάργησης κάθε εργατικού περιορισμού και άλλοτε στη «*σχετική*» μορφή της, με την έννοια της προσαρμογής των κανόνων εργασίας στις διαρκώς μεταβαλλόμενες ανάγκες του παραγωγικού συστήματος και της αγοράς εργασίας⁴⁹.

3.3.1. Ευελιξία στο επίπεδο της φυσιολογίας της εργασιακής σχέσης

Στις περιπτώσεις παρατηρείται απομάκρυνση από την επικρατούσα μορφή παροχής εργασίας, τη λεγόμενη «*σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου*» και υιοθέτηση κάποιας από τις «*ατυπικές*» ή «*άτυπες*» σχέσεις εργασίας⁵⁰.

Ο όρος «*άτυπες*» μορφές απασχόλησης είναι αδόκιμος από νομικής σκοπιάς, διότι παραπέμπει λανθασμένα αφενός στην έλλειψη «*τύπου*», με την έννοια του έγγραφου τύπου, αφετέρου στην έλλειψη νομικής ρύθμισης, ενώ αρκετές από αυτές τις μορφές είναι ρυθμισμένες από το δίκαιο, το οποίο μάλιστα συνδέει την εγκυρότητα της συμφωνίας των μερών με το έγγραφο ως συστατικό τύπο.

Χαρακτηριστικά στοιχεία των «*ατυπικών*» σχέσεων εργασίας αποτελούν η προσωρινότητα π.χ. συμβάσεις ορισμένου χρόνου, πρόσκαιρη εργασία, μερική

47. Η προσαρμογή των όρων εργασίας των εργαζομένων στις εκάστοτε συνθήκες (π.χ. στην οικονομική κατάσταση μιας συγκεκριμένης επιχείρησης όσο και στις συνθήκες της αγοράς εργασίας ή τη γενικότερη οικονομική κατάσταση μιας χώρας) είναι δυνατό να προβάλλεται είτε μέσω συμφωνίας των κοινωνικών εταίρων είτε μέσω νομοθετικής παρέμβασης · Βλ. τις νομοθετικά επιβαλλόμενες περικοπές στους μισθούς του ιδιωτικού τομέα μέσω των ν. 3833/2010 και 3845/2010 · Πρβ. Γαβαλάς, Ευελιξία και απορρύθμιση στις ισπανικές εργασιακές σχέσεις, από τις νομοθετικές μεταρρυθμίσεις του 1994, στην Ιστορική Συμφωνία των Κοινωνικών Εταίρων της 8ης Απριλίου 1997, ΔΕΕ 1997, 682.

48. Η εν λόγω μορφή ευελιξίας περιλαμβάνει όλες τις δυνατότητες ελαστικοποίησης του ωραρίου ή του χρόνου εργασίας π.χ. εκ περιτροπής εργασία, σύμφωνα διευθέτησης, μερική απασχόληση κλπ ή ακόμη και την τηλεργασία, για τις οποίες γίνεται περαιτέρω ανάλυση στα οικεία κεφάλαια.

49. Κουκιάδης, Ατομικές εργασιακές Σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας, 2011², 88 · Τέτοιες συνθήκες είναι ιδίως η ενδεχόμενη αυξομείωση ζήτησης, η ενσωμάτωση νέων τεχνολογιών κλπ.

50. Δούκα, (2004), 39 · Με την έννοια αυτή, ο χαρακτηρισμός αυτό αποδίδεται σε συμβάσεις οι οποίες δεν περιέχουν οποιοδήποτε από τα στοιχεία που χαρακτηρίζουν την σύμβαση εξαρτημένης εργασίας.

απασχόληση κ.λπ. και ο αμφισβητούμενος συμβατικός χαρακτήρας π.χ. εργασία με το κομμάτι, τηλεργασία, κατ' οίκον απασχόληση, συμβάσεις μερισμού εργασίας⁵¹, εργασία κατά ζήτηση⁵². Επίσης ολοένα συχνότερα η παροχή υπηρεσιών προς τις επιχειρήσεις γίνονται με συμβάσεις έργου και παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών.

3.3.2. Διάκριση σε εξωτερική και εσωτερική ευελιξία

Πολλές φορές γίνεται λόγος⁵³ για «εξωτερική ευελιξία», που αφορά την ευελιξία στις προσλήψεις και απολύσεις ή την εξαγωγή μισθωτής εργασίας, και για εσωτερική ευελιξία, που συνδέεται με τους όρους εργασίας.

«*Ευελιξία στο περιεχόμενο*» της σύμβασης εργασίας, και συγκεκριμένα σε επιμέρους όρους, όπως στο χρόνο εργασίας (ευέλικτα ωράρια, διευθέτηση χρόνου, εξατομικευμένος χρόνος εργασίας, συντεταγμένη εβδομάδα εργασίας), στο μισθό (σύνδεση αμοιβής με παραγωγικότητα), στον τόπο εργασίας (εργασία σε εξωτερικούς χώρους, κατ' οίκον, τηλεργασία), στον τρόπο κατανομής εργασίας (κυκλική εργασία, διανομή εργασίας σε δυο πρόσωπα), σε διάφορες μορφές ετοιμότητας. Η ευελιξία αυτή στο περιεχόμενο μπορεί να αντιπαραταχθεί στην ολική ευελιξία που οδηγεί σε

51. Πρόκειται για την ευρέως διαδεδομένη σε πολλές χώρες, όπως την Γερμανία και τις ΗΠΑ, έννοια του μερισμού εργασίας - *job sharing*, δηλαδή του μειωμένου ωραρίου εργασίας, με βασικό χαρακτηριστικό τον διαμοιρασμό μιας θέσης εργασίας ανάμεσα σε δύο εργαζόμενους · *Κραβαρίτου*, Οι συνέπειες των νέων μορφών απασχόλησης στο εργατικό δίκαιο και την κοινωνική ασφάλιση, διαθέσιμη σε www.theseis.com/index2.php?option=com_content&do_pdf=1&id=167 · *Ληξουριώτης*, ΔΕΕ 1998, 258 · Την ευθύνη έναντι του εργοδότη για το ίδιο αντικείμενο εργασίας, την αναλαμβάνει μια ομάδα εργαζομένων, οι οποίοι στη μεταξύ τους σχέση ενεργούν ως άτυπη ένωση προσώπων ή αστική εταιρία, η οποία ομοιάζει με την έννοια του άρθρου 741 ΑΚ.

52. Πρόκειται για έτερη άτυπη μορφή απασχόλησης, γνωστή ως «*labour on call*», σύμφωνα με την οποία ο εργαζόμενος τίθεται στη διάθεση του εργοδότη, ο οποίος μπορεί να τον «καλέσει» οποιαδήποτε στιγμή · *Κραβαρίτου*, οπ · «*Σύμβαση ετοιμότητας για εργασία*» υπάρχει όταν ο εργαζόμενος, παραμένοντας σε ορισμένο χώρο διατηρεί σε εγρήγορση τις σωματικές και πνευματικές δυνάμεις του στη διάθεση και προς όφελος του εργοδότη του ή περιορίζει απλώς την ελευθερία του, χωρίς υποχρέωση διατηρήσεως των δυνάμεών του σε εγρήγορση, πάντοτε προς όφελος του εργοδότη · Για την έννοια της ετοιμότητας, τις διακρίσεις και τα ζητήματα εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας βλ. *Ληξουριώτης*, (2010)², οπ, 156.

53. *Κουκιάδης*, (2011), οπ.

υποκατάσταση της σύμβασης εργασίας από τις συμβάσεις του αστικού δικαίου⁵⁴ και κατ' αποτέλεσμα στην ολική μη εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας.

«*Νόμιμη ευελιξία*», που είναι η θεσμοθετημένη ευελιξία, και παράνομη ευελιξία, που συνδέεται με την αδήλωτη εργασία.

Γίνεται ακόμη πολλές φορές αναφορά στη «*λειτουργική ευελιξία*», όρος που χρησιμοποιείται για να υποδηλώσει νέες μεθόδους αξιοποίησης του ανθρώπινου δυναμικού και εκφράζει περισσότερο στόχους μιας σύγχρονης οργάνωσης επιχείρησης, παρά συγκεκριμένες μορφές απασχόλησης.

Μία άλλη σημαντική διάκριση που γίνεται από τη θεωρία⁵⁵ είναι η διάκριση σε «*ακούσιες*» και «*εκούσιες*» ευέλικτες σχέσεις. Από στατιστικές μελέτες που έχουν διερευνήσει το θέμα αναδεικνύεται ότι για ορισμένες μορφές ευέλικτων σχέσεων υπάρχει ενδιαφέρον από τη μεριά των εργαζομένων, όπως για παράδειγμα για τη μερική απασχόληση.

Εξίσου ενδιαφέρον είναι το γεγονός ότι ενώ σε ορισμένες χώρες υπάρχουν ευέλικτες μορφές που γνωρίζουν άνθηση, σε άλλες η προσφυγή σε αυτές είναι περιορισμένη. Απαιτείται λοιπόν μία επιτόπια έρευνα, για να ερευνηθούν οι λόγοι προσφυγής ή μη προσφυγής σε ευέλικτες σχέσεις, προκειμένου τα στοιχεία αυτά να αξιοποιηθούν για τη διαμόρφωση μιας πολιτικής.

54. Κυρίως πρόκειται για συμβάσεις έργου ή παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών, οι οποίες, πολλές φορές, δεν αποκλείεται να υποκρύπτουν σύμβαση εξαρτημένης εργασίας · βλ. Ενδιάμεση Έκθεση της «*Ειδικής Επιστημονικής Επιτροπής για τη σύζευξη ευλιξίας με ασφάλεια*», σπ.

55. Κουκιάδης, (2011), σπ.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ (II)

ΜΕΡΙΚΗ/ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

1. Εισαγωγή

Η μερική απασχόληση, δηλαδή η μορφή εργασίας κατά την οποία συμφωνείται απασχόληση με μειωμένο σε σχέση με το πλήρες ωράριο, για το οποίο θα καταβάλλονται και αντίστοιχες μειωμένες αποδοχές, αποτελεί μια από τις εναλλακτικότερες μορφές απασχόλησης, που γνωρίζει άνθηση σε όλες τις χώρες της ΕΕ τα τελευταία χρόνια⁵⁶. Τελευταία μάλιστα παρατηρείται μεγάλη μεταβολή και στο ελληνικό εργασιακό περιβάλλον⁵⁷, ώστε είναι πλέον άμεση η ανάγκη επίλυσης των θεμάτων που ανακύπτουν από αυτή τη μορφή απασχόλησης κατά τέτοιο τρόπο ώστε οι ρυθμίσεις να εντάσσονται σε μια σαφή κοινωνική πολιτική με συγκεκριμένους στόχους⁵⁸.

Από τους υποστηρικτές της μορφής αυτής προβάλλεται το επιχείρημα ότι η χρήση της αποτελεί μέσο εξυπηρέτησης των ίδιων των εργαζομένων που επιθυμούν να συνδυάσουν προσωπικές και οικογενειακές ανάγκες με την είσοδο και παραμονή τους στην αγορά εργασίας⁵⁹, αλλά και ταυτόχρονα ότι συνιστά ένα σημαντικό εργαλείο για την αντιμετώπιση της ανεργίας και προνομιακό μέσο για την προαγωγή και τη διανομή της απασχόλησης. Εκτός αυτών, υποστηρίζεται ότι η δυνατότητα χρήσης της μερικής απασχόλησης προσφέρει στους εργοδότες μεγαλύτερη ευλυγισία για την προσαρμογή της επιχειρηματικής δραστηριότητάς τους στις διαρκώς μεταβαλλόμενες απαιτήσεις της αγοράς με παράλληλη μείωση του εργασιακού κόστους.

Σε κάθε περίπτωση, στη σύγχρονη οικονομική συγκυρία, η οποία χαρακτηρίζεται από την παγκοσμιοποίηση της οικονομίας και τον έντονο διεθνή ανταγωνισμό, η μερική απασχόληση και η εκ περιτροπής εργασία χρησιμοποιούνται ως μέσο για την

56. Κουκιάδης, (1995)², 387.

57. Καμινιώτη, ο.π.

58. Κουκιάδης, (1995)², 387.

59. Υποστηρίζεται ότι χρησιμεύει στην ανάπτυξη της γυναικείας απασχόλησης, στην είσοδο των νέων στην αγορά εργασίας και διευκολύνει τους εργαζομένους στην προοδευτική έξοδο τους από την ενεργό επαγγελματική ζωή και στο πέρασμα στη συνταξιοδότηση.

αντιμετώπιση της ανεργίας και την κατανομή της εργασίας μεταξύ περισσότερων επιχειρήσεων, αλλά και ως μέσο για την παροχή ευελιξίας στις επιχειρήσεις και την ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας⁶⁰.

2. Εννοιολογική Οριοθέτηση

2.1. Μερική απασχόληση

Η μερική απασχόληση ορίζεται⁶¹ ως η εκδοχή της εξαρτημένης εργασίας αόριστης ή ορισμένης διάρκειας, κατά την οποία ο εργαζόμενος συμφωνεί με τον εργοδότη να προσφέρει εργασία με μικρότερη διάρκεια από την κανονική απασχόληση έναντι αντίστοιχης μικρότερης αντιμισθίας⁶². Η συμφωνία αυτή για παροχή εργασίας μικρότερης διάρκειας μπορεί να λαμβάνει χώρα είτε σε ημερήσια είτε σε εβδομαδιαία ή δεκαπενθήμερη βάση, είτε ακόμη σε μηνιαία βάση⁶³.

Εν όψει του ότι δίνεται η ευχέρεια στα μέρη να συμφωνήσουν τόσο μερική απασχόληση όσο οποιαδήποτε άλλη μορφή εκ περιτροπής απασχόλησης⁶⁴, η συγκεκριμένη μορφή εργασίας μπορεί να λάβει τη μορφή είτε καθημερινής εργασίας αλλά με ωράριο μικρότερο του συμβατικού, οπότε θα μιλάμε για αμιγώς *μερική απασχόληση* είτε τη μορφή μη καθημερινής εργασίας αλλά με πλήρες συμβατικό ωράριο για τις ημέρες εργασίας, οπότε θα μιλάμε για *εκ περιτροπής εργασία* είτε οποιαδήποτε άλλη μορφή εκ περιτροπής απασχόλησης, καθότι δεν αποκλείεται όμως, αντίθετα αποτελεί σύνηθες φαινόμενο, να συνάπτεται μια ατυπική σύμβαση μερικής απασχόλησης, η οποία αποκλείει από την τυπική σε περισσότερα θέματα. Για παράδειγμα, όταν δεν υπάρχει αυτή η εναλλαγή που χαρακτηρίζει την εκ περιτροπής απασχόληση, θα πρόκειται είτε για

60. Λεβέντης, (2011), 198.

61. Κουκιάδης, (1995)², 388 · Η σημερινή μορφή της διάταξης του άρθρου 38 παρ. 1 εδ. α είναι πλέον εναρμονισμένη με την άποψη που είχε προ πολλού διατυπωθεί από τη θεωρία.

62. Κουκιάδης, (2011), 471 · Λεοντάρης, Εργατικό Δίκαιο, 2012²⁰, 536 · Βλ. και ΕφΑθ 5328/1997, ΝοΒ 1998, 529 · Αντίστοιχα η συμφωνία εργοδότη και εργαζομένου για καταβολή μειωμένων αποδοχών με πλήρες όμως ωράριο εργασίας είναι άκυρη.

63. Άρθρο 38 παρ. 1 εδ. α ν. 1892/1990, όπως σήμερα ισχύει.

64. Άρθρο 38 παρ. 3 εδ. α ν. 1892/1990, όπως σήμερα ισχύει.

μερική απασχόληση είτε για μια έτερη μορφή μερικής απασχόλησης, η οποία, επαναλαμβάνεται χωρίς κανένα ρυθμό, αποτελεί διαλείπουσα ή άτακτη απασχόληση⁶⁵.

2.2. Εκ περιτροπής απασχόληση

Η εκ περιτροπής απασχόληση αποτελεί μια ειδικότερη μορφή μερικής απασχόλησης⁶⁶, η οποία χαρακτηρίζεται από εναλλαγή ημερών εργασίας και μη εργασίας⁶⁷. Παρότι υπάγεται στην ίδια κατηγορία σύμβασης με την μερική απασχόληση, διαφοροποιείται ως προς το ότι ο εργαζόμενος εργάζεται μεν κατά πλήρες ωράριο ημερησίως, πλην όμως λιγότερες ημέρες την εβδομάδα, τον μήνα ή το έτος⁶⁸. Στην εκ περιτροπής εργασία εφαρμόζονται αναλογικά οι διατάξεις για τη μερική απασχόληση, πλην όμως η ιδιαιτερότητα της εκ περιτροπής εργασίας έγκειται στο ότι, διαρκούντος του χρόνου αποχής του μισθωτού, η σύμβαση εργασίας τελεί σε αναστολή, οπότε ούτε ο εργαζόμενος υποχρεούται να εργαστεί αλλά ούτε και ο εργοδότης να καταβάλει το νόμιμο μισθό.

65. Γαμβρούδης, Εκ περιτροπής εργασία, ΕπιθΙΚΑ 2012, 148 · Πρβ διάκριση μεταξύ διαλείπουσας και εκ περιτροπής εργασίας, καθότι η πρώτη αποτελεί μορφή περιοδικής απασχόλησης χωρίς εκ των προτέρων καθορισμό των συγκεκριμένων περιόδων εργασίας· Διαλείπουσα εργασία υφίσταται ακόμα και όταν όταν συμφωνήθηκε να επαναλαμβάνεται η εργασία άτακτα και χωρίς κανένα ρυθμό· Βλ. και σχετ. ΑΠ 928/1980, ΝοΒ 1981, 305 όπου κρίθηκε ως έγκυρος ο όρος περί απασχόλησης τριών ημερών εβδομαδιαίως · ΕφΠατρ 521/2005, ΝΟΜΟΣ· Βλ. και ΕφΛαρ 539/2000, ΝΟΜΟΣ, όπου κρίθηκε ότι για τη μορφή αυτή οφείλεται αμοιβή αντίστοιχη στις ώρες εργασίας της μερικής απασχόλησης.

66. Ζερδέλης, (2011), 567.

67. Είναι συχνή και η έννοια «*job rotation*» δηλαδή η ατομική ή ομαδική εναλλαγή εργαζομένων σε εργασία πλήρους ωραρίου για συγκεκριμένες χρονικές περιόδους · Τόσο η μερική όσο και η εκ περιτροπής εργασία εντάσσονται στην «*μειωμένη απασχόληση*», μία έννοια γένους στην οποία συμπεριλαμβάνονται εκτός άλλων η προσωρινή απασχόληση, η εποχιακή εργασία και κάθε άλλη περίπτωση που δεν συνιστά πλήρη απασχόληση · Κουκιάδης, 2011, 471.

68. Δεν αποκλείεται με την ίδια σύμβαση εργασίας να ορίζεται ταυτόχρονα σύστημα μερικής απασχόλησης και εκ περιτροπής εργασία · Μετζητάκος, ΔΕΝ 2009, 259.

3. Προϋποθέσεις σύναψης συμφωνίας μερικής/ εκ περιτροπής απασχόλησης

3.1. Ρυθμιστικό πλαίσιο

Σύμφωνα με την άρθρο 38 ν. 1892/1990, η μερική απασχόληση εφαρμόζεται κατ' αρχήν σε ατομική βάση και προϋποθέτει τη συμφωνία εργαζομένου και εργοδότη. Εξυπακούεται ότι ο όρος περί μερικής απασχόλησης μπορεί να συνομολογηθεί είτε κατά την πρόσληψη είτε κατά τη διάρκεια μιας εργασιακής σχέσης πλήρους απασχόλησης και μπορεί να έχει είτε ορισμένη είτε αόριστη διάρκεια. Παρότι ο έλληνας νομοθέτης ρυθμίζει το ζήτημα της μερικής απασχόλησης κατά τρόπο εξαντλητικό, ταυτόχρονα δίνει και τη δυνατότητα οι νομοθετικοί αυτοί όροι να συμπληρώνονται ή να τροποποιούνται με επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας⁶⁹.

Επομένως, βάσει της διάταξης αυτής, είναι δυνατόν, με σύναψη ατομικής συμφωνίας, να υιοθετηθεί οποιοδήποτε σύστημα μερικής ή εκ περιτροπής απασχόλησης, κατά κανόνα όμως δεν μπορεί να επιβληθεί μερική απασχόληση μονομερώς από τον εργοδότη⁷⁰. Παρότι η μερική απασχόληση μπορεί να συναφθεί μόνο σε ατομικό και όχι σε συλλογικό επίπεδο, είναι νομοθετικά επιτρεπτή η επιβολή συστήματος μερικής απασχόλησης στο πλαίσιο εφαρμογής της νομοθεσίας περί ομαδικών απολύσεων με συμφωνία μεταξύ εκπροσώπων του προσωπικού και εργοδότη⁷¹. Να σημειωθεί, τέλος, ότι - ακόμη και πριν υπάρξει νομοθετική πρόβλεψη - η σύναψη σύμβασης μερικής απασχόλησης ή εκ περιτροπής εργασίας ήταν ανέκαθεν εφικτή στο πλαίσιο της συμβατικής ελευθερίας κατ' άρθρο 361 ΑΚ⁷².

Παράλληλα σε κοινοτικό επίπεδο έχει θεσπιστεί και η Οδηγία 97/81/ΕΚ σχετικά με τη συμφωνία- πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης που συνήφθη από την

69. Άρθρο 38 παρ. 16 ν. 1892/1990 · Ληξουριώτης, (2010)², 398.

70. Μοναδική εξαίρεση στον κανόνα αυτό αποτελεί η μονομερής επιβολή εκ περιτροπής απασχόλησης, για την οποία γίνεται λόγος παρακάτω.

71. Σήμερα με το νόμο 1387/1983 για τις ομαδικές απολύσεις παρέχεται στον εργοδότη η ευχέρεια, στο πλαίσιο των υποχρεώσεων του για διαβουλεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, να αποφύγει απολύσεις με κάθε μέσο · Έτσι η μερική απασχόληση δεν αποκλείεται να αποφασίζεται συμβατικά και σε συλλογικό επίπεδο · Κουκιάδης, (1995)², 395.

72. Ζερδελής, (2011), 568 · Η επέμβαση του νομοθέτη ήταν αναγκαία για να περιορίσει την ελευθερία αυτή.

UNICE, το CEEP και την CES⁷³, η οποία έθεσε, με τη διαδικασία της συλλογικής συμφωνίας, ορισμένες γενικές αρχές για τους μερικούς απασχολούμενους⁷⁴.

3.2. Έγγραφος συστατικός τύπος

Η συμφωνία για τη μερική απασχόληση πρέπει, σε κάθε περίπτωση, να γίνεται εγγράφως, διαφορετικά καθίσταται απόλυτα άκυρη⁷⁵. Στη νομολογία έχει επικρατήσει η εξής άποψη αναφορικά με τις συνέπειες της ακυρότητας λόγω μη τήρησης του εγγράφου τύπου⁷⁶:

i) Αν συμφωνήθηκε να τροποποιηθεί η ήδη υπάρχουσα σύμβαση πλήρους απασχόλησης, ώστε εφεξής ο μισθωτός να απασχολείται μερικώς, τότε, εφόσον η σχετική συμφωνία είναι άκυρη, επειδή δεν έγινε εγγράφως, δεν παράγει τα αποτελέσματα που επιδιώκει, δηλαδή δεν μετατρέπει – κατά άρθρο 180 ΑΚ - την πλήρη απασχόληση σε μερική και συνεπώς ο εργαζόμενος δικαιούται να αξιώσει απασχόληση κατά πλήρες ωράριο⁷⁷.

Αν η (τροποποιητική) ρήτρα είναι έγκυρη, δηλαδή γίνεται εγγράφως, τότε η αρχική σύμβαση πλήρους απασχόλησης μετατρέπεται εγκύρως σε μερικής απασχόλησης.

ii) Αν όμως η μερική απασχόληση συμφωνήθηκε χωρίς να προϋπάρχει σύμβαση πλήρους απασχόλησης, ή αν συμφωνήθηκε να μεταβληθεί η πλήρης απασχόληση σε μερική με ταυτόχρονη λύση της σύμβασης πλήρους απασχόλησης, τότε, εφόσον η συμφωνία αυτή είναι άκυρη, επειδή δεν έγινε εγγράφως, δεν μπορεί από την ακυρότητα

73. ΕΕ 20.1.1998, L. 14/9.

74. Η μορφή αυτή απασχόλησης προωθείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση στο πλαίσιο της γενικότερης τάσης για την πολιτική σύζευξης ευελιξίας με την ασφάλεια, τη σημασία της οποίας έθεσε η Πράσινη Βίβλος «*Εκσυγχρονισμός της εργατικής νομοθεσίας για την αντιμετώπιση των προκλήσεων του 21ου αιώνα*», COM 2006, 708 · Βλ. και Κεφάλαιο Ι.

75. Βλ. τις παραγράφους 1 και 3 του άρθρου 38 ν. 1892/1990 όσον αφορά τη μερική και την εκ περιτροπής απασχόληση αντίστοιχα · Η υποχρέωσης τήρησης του εν λόγω συστατικού τύπου της συμφωνίας μερικής απασχόλησης δεν αναπληρώνεται ούτε από την έγγραφη γνωστοποίηση στον εργαζόμενο και στην Επιθεώρηση Εργασίας · *Ληξουριώτης*, (2010)², 398 · ΑΠ 330/2008, ΝΟΜΟΣ · ΑΠ 1583/2009, ΝΟΜΟΣ.

76. *Ληξουριώτης*, (2010)², 399. Ο προβληματισμός έγκειται στο κατά πόσο ο χρόνος απασχόλησης συνιστά ουσιώδη όρο της εκάστοτε σύμβασης εργασίας έτσι ώστε να χωρεί προσφυγή στη μερική ακυρότητα του άρθρου 181 ΑΚ · Ενδεικτικά ΑΠ 845/2003, ΕΕργΔ 2004, 98 · ΑΠ 330/2008, ΕΕργΔ 2009, 362 · ΑΠ 167/2007, ΕΕργΔ 2008, 965 · ΑΠ 1770/2002, ΔΕΝ 2003, 738..

77. *Λεβέντης*, (2011), 200 · ΑΠ 330/2008, ΝΟΜΟΣ · ΑΠ 1770/2002, ΝΟΜΟΣ · ΑΠ 1676/2007, ΝΟΜΟΣ · ΑΠ 845/2003, ΝΟΜΟΣ.

της παραπάνω ρήτρας, να συναχθεί ότι γεννάται αυτόματα έγκυρη σύμβαση πλήρους απασχόλησης, αφού τέτοια σύμβαση (πλήρους απασχόλησης) δεν υπήρξε ποτέ.

Με δεδομένη την ακυρότητα της σύμβασης εργασίας πλήρους απασχόλησης θεωρείται ότι υπάρχει απλή σχέση εργασίας⁷⁸, για την οποία καταβάλλεται αμοιβή με βάση τις διατάξεις περί αδικαιολογήτου πλουτισμού.

3.3. Γνωστοποίηση στην Επιθεώρηση Εργασίας

Περαιτέρω, σύμφωνα με τους ορισμούς του νόμου, η έγγραφη συμφωνία περί μερικής απασχόλησης πρέπει να γνωστοποιηθεί στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας. Η προθεσμία γνωστοποίησης στην Επιθεώρηση Εργασίας ορίζεται σε 8 ημερολογιακές ημέρες από την κατάρτιση της έγγραφης συμφωνίας⁷⁹. Εφόσον δεν τηρηθεί η προϋπόθεση αυτή, επέρχονται οι εξής συνέπειες :

i) Συνέπειες πειθαρχικής φύσεως για τον εργοδότη : Προβλέπεται η άσκηση πειθαρχικής δίωξης σε βάρος του εργοδότη⁸⁰.

ii) Τεκμήριο πλήρους απασχόλησης : Αν η συμφωνία για τη μερική απασχόληση ή την εκ περιτροπής εργασία δεν καταρτιστεί εγγράφως και δεν γνωστοποιηθεί στην Επιθεώρηση Εργασίας, τότε τεκμαίρεται ότι πρόκειται για σύμβαση πλήρους απασχόλησης⁸¹. Να σημειωθεί ότι το τεκμήριο είναι μαχητό⁸², με την έννοια ότι ο εργοδότης μπορεί να ανταποδείξει ότι η σχέση που τον συνδέει με τον μισθωτό αφορά μερική και όχι πλήρη απασχόληση.

78. Εφ'Αρ 26/2012, ΝΟΜΟΣ, όπου κρίθηκε ότι «αν συμφωνήθηκε να μεταβληθεί η σύμβαση πλήρους απασχόλησης σε μερικής με ταυτόχρονη λύση της πρώτης, σε περίπτωση που η συμφωνία αυτή είναι μη έγγραφη, θεωρείται, λόγω ακυρότητας της σύμβασης μερικής απασχόλησης, ότι υπάρχει απλή σχέση εργασίας». Ομοίως ΑΠ 969/2011, ΝΟΜΟΣ · ΜονΠρωτΑθ 12082/2012, ΝΟΜΟΣ, στο σκεπτικό της οποίας αναλύονται οι συνέπειες που έχει η έλλειψη εγγράφου τύπου για το κύρος της μερικής απασχόλησης, με διαχωρισμό κάθε περίπτωσης ανάλογα με το τι ίσχυε πριν την κατάρτισή της · Ληξουριώτης, (2010)², 399 · «Η πλήρης απασχόληση δεν είναι κατ' αυτόματο τρόπο αυτό που μένει αν αφαιρεθεί ο περί μερικής απασχόλησης τυχόν άκυρος όρος καθότι θα ήταν παρακινδυνευμένο να θεωρείται ότι κάθε σύμβαση εργασίας έχει ενδιάθετο το χαρακτήρα της παροχής πλήρους απασχόλησης».

79. Άρθρο 38 παρ. 1 εδ. β ν. 1892/1990, όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 2 ν. 3846/2010.

80. Άρθρα 16 παρ. 1 ν. 2639/1998, 24 ν. 2224/1994 και 3 ν. 3385/2005.

81. Ληξουριώτης, Ειδικές μορφές απασχόλησης, μερική απασχόληση και προσωρινή απασχόληση στις διατάξεις του πρόσφατου ν. 3846/2010, ΔΕΕ 2010, 643 · Αντίστοιχο τεκμήριο υπέρ των εργαζομένων δεν προβλέπεται στο κοινοτικό δίκαιο.

82. Ληξουριώτης, ΔΕΕ 2010, οπ · Λεβέντης, Μερική απασχόληση και εκ περιτροπής εργασία κατά το ν. 2639/1998, ΔΕΝ 1999, 84 .

4. Περιεχόμενο των συμβάσεων εργασίας μερικής/ εκ περιτροπής απασχόλησης

4.1. Ελάχιστο αναγκαίο περιεχόμενο

Η ατομική συμφωνία περί μερικής απασχόλησης θα πρέπει κατά το νόμο⁸³ να περιλαμβάνει τουλάχιστον τα ακόλουθα :

- α)** Τα στοιχεία των συμβαλλόμενων μερών.
- β)** Την έδρα της επιχείρησης ή την διεύθυνση του εργοδότη, αν πρόκειται για ατομική επιχείρηση.
- γ)** Τον τόπο και τον χρόνο εργασίας. Ειδικά για το χρόνο εργασίας, απαιτείται να είναι καθορισμένος με σαφήνεια, ήτοι με αναφορά στον τρόπο κατανομής και τις περιόδους εργασίας⁸⁴. Επιπλέον η παροχή της συμφωνηθείσας εργασίας πρέπει να είναι συνεχόμενη κατά τη διάρκεια της ημέρας, απαγορευόμενης σε κάθε περίπτωση, πλην ελαχίστων εξαιρέσεων, της διακεκομμένης μερικής απασχόλησης⁸⁵.
- δ)** Τον τρόπο αμοιβής.
- ε)** Τους τυχόν όρους τροποποίησης της αρχικής σύμβασης.

4.2. Αναλογική εφαρμογή διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας

4.2.1. Η συμβολή της αρχής της ίσης μεταχείρισης

Ο έλληνας νομοθέτης, προσαρμοζόμενος και με την Οδηγία 97/81/ΕΚ⁸⁶, υιοθετεί την αναλογική απόδοση στους μερικώς απασχολούμενους όλων των εργασιακών

83. Άρθρο 38 παρ. 5 ν. 1892/1990, όπως αυτό τροποποιήθηκε με το άρθρο 2 ν. 3846/2010 · Σχετική αναφορά για το ζήτημα αυτό γίνεται και στην Οδηγία 97/81/ΕΚ για τη μερική απασχόληση.

84. Άρθρο 38 παρ. 5 εδ. β' ν. 1892/1990 όπου γίνεται ειδική πρόβλεψη για εποχικές ξενοδοχειακές και επισιτιστικές επιχειρήσεις και ορίζεται ότι οι σχετικές έγγραφες ατομικές συμβάσεις γίνονται για ημερήσια ή εβδομαδιαία περίοδο εργασίας.

85. Το ωράριο πρέπει να είναι σε κάθε περίπτωση συνεχές, καθώς το διακεκομμένο ωράριο επιτρέπεται μόνο για ορισμένες ειδικές κατηγορίες π.χ. οδηγοί λεωφορείων μεταφοράς μαθητών · Βλ. και άρθρο 38 παρ. 7 ν. 1892/1990.

86. Ρήτρα 4 Οδηγ. 97/81/ΕΚ · Σκοπός της αρχής αυτής είναι η αποτροπή διακρίσεων σε βάρος των μερικώς απασχολούμενων.

δικαιωμάτων και την ισότιμη μεταχείριση αυτών σε σχέση με τους πλήρως απασχολούμενους. Σύμφωνα με την θεσμοθετημένη «*αρχή μη διάκρισης*» οι εργαζόμενοι με σύμβαση ή σχέση εργασίας μερικής απασχόλησης δεν επιτρέπεται να αντιμετωπίζονται δυσμενώς σε σχέση με τους συγκρίσιμους εργαζόμενους με κανονική απασχόληση, εκτός εάν συντρέχουν αντικειμενικοί λόγοι οι οποίοι τη δικαιολογούν, όπως η διαφοροποίηση στο ωράριο εργασίας⁸⁷.

Η ισότιμη μεταχείριση εργαζομένων με κανονικό και μειωμένο ωράριο διασφαλίζεται τόσο **α)** με τη γενική αναφορά ότι για τους εργαζομένους με μερική απασχόληση εφαρμόζονται όλες οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας⁸⁸, στο πλαίσιο της οποίας ορίζεται ότι οι εργαζόμενοι με σύμβαση ή σχέση μερικής απασχόλησης δεν μπορούν να αντιμετωπίζονται δυσμενώς σε σχέση με τους συγκρίσιμους εργαζομένους, όσο και **β)** με τη σειρά επιμέρους ρυθμίσεων σχετικά με την άσκηση από τους μερικώς απασχολούμενους συγκεκριμένων εργασιακών δικαιωμάτων⁸⁹.

Κατ'εφαρμογή της αρχής της μη διάκρισης και σύμφωνα με τα οριζόμενα στο νόμο, «*εργαζόμενος μερικής απασχόλησης*» νοείται κάθε εργαζόμενος με σχέση εξαρτημένης εργασίας, οι ώρες εργασίας του οποίου είναι λιγότερες από το κανονικό ωράριο του «*συγκρίσιμου εργαζομένου*» με πλήρη απασχόληση⁹⁰. Εξάλλου «*συγκρίσιμος εργαζόμενος με πλήρη απασχόληση*», νοείται κάθε εργαζόμενος πλήρους απασχόλησης, που απασχολείται στην ίδια επιχείρηση με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας και εκτελεί ίδια ή παρόμοια καθήκοντα, υπό τις αυτές συνθήκες. Όταν στην επιχείρηση δεν υπάρχει συγκρίσιμος εργαζόμενος με πλήρη απασχόληση, η σύγκριση γίνεται με αναφορά στη συλλογική ρύθμιση στην οποία θα υπαγόταν ο εργαζόμενος αν είχε προσληφθεί με πλήρη απασχόληση.

87. Άρθρο 2 παρ. 2 Οδηγ. 97/81/ΕΚ.

88. Άρθρο 38 παρ. 2 εδ. β' ν. 1892/1990.

89. Η ίση μεταχείριση αφορά τόσο επιμέρους όρους εργασίας του μερικώς απασχολούμενου, όπως είναι οι αποδοχές και το επίδομα αδείας για τους οποίους γίνεται λόγος στις επόμενες παραγράφους όσο και μη εργασιακά δικαιώματα, όπως αυτά του άρθρου 38 παρ. 14 ν. 1892/1990, ήτοι τη δυνατότητα συμμετοχής σε δραστηριότητες επαγγελματικής κατάρτισης και την παροχή κοινωνικών υπηρεσιών.

90. Να σημειωθεί ότι οι ορισμοί του «*εργαζόμενου μερικής απασχόλησης*» και του «*συγκρίσιμου εργαζόμενου με πλήρη απασχόληση*» εισήχθησαν για πρώτη φορά στην ελληνική έννομη τάξη με το άρθρο 2 παρ. 2 του ν. 3846/2010.

4.2.2. Αποδοχές

Σύμφωνα με το άρθρο 38 παρ. 9 ν. 1892/1990 οι αποδοχές των εργαζομένων με σύμβαση ή σχέση εργασίας μερικής απασχόλησης υπολογίζονται όπως και οι αποδοχές του συγκρίσιμου εργαζομένου και αντιστοιχούν στις ώρες εργασίας της μερικής απασχόλησης⁹¹. Συνεπώς οι αποδοχές των μερικώς απασχολούμενων δεν επιτρέπεται να υπολείπονται των νομίμων αποδοχών, ήτοι να είναι κατώτερες από αυτές των συγκρίσιμων εργαζομένων πλήρους απασχόλησης για την ίδια εργασία⁹², με μείωση βέβαια αντίστοιχη με τις λιγότερες ώρες εργασίας.

4.2.3. Άδεια με αποδοχές

Σύμφωνα με το άρθρο 38 παρ. 10 ν. 1892/1990 οι μερικώς απασχολούμενοι μισθωτοί έχουν δικαίωμα ετήσιας άδειας με αποδοχές και επίδομα αδειάς, με βάση τις αποδοχές που θα ελάμβαναν εάν εργάζονταν κατά το χρόνο της αδειάς τους, για τη διάρκεια της οποίας εφαρμόζονται αναλόγως οι γενικές περί αδειάς διατάξεις.

4.2.4. Παροχή πρόσθετης εργασίας πέραν της συμφωνηθείσας

Σύμφωνα με την παράγραφο 11 του ως άνω άρθρου, αν παραστεί ανάγκη για πρόσθετη εργασία πέρα από τη συμφωνηθείσα, ο μερικώς απασχολούμενος εργαζόμενος έχει υποχρέωση να την παράσχει, αν είναι σε θέση να το κάνει και η άρνησή του θα ήταν αντίθετη με την καλή πίστη. Συνεπώς καθιερώνεται η δυνατότητα εργασίας πέραν του ωραρίου της μερικής απασχόλησης, ενώ η πρόσθετη αυτή απασχόληση δίνει ασφαλώς δικαίωμα αντιστοίχως πρόσθετης αμοιβής.

Επιπροσθέτως, ο μερικώς απασχολούμενος μπορεί να αρνηθεί την παροχή εργασίας πέραν της συμφωνημένης⁹³, όταν αυτή η πρόσθετη εργασία λαμβάνει χώρα

91. Ισχύει όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 17 παρ.1 ν. 3899/2010, ΦΕΚ Α/212/17.12.2010.

92. Βλ. αντί πολλών Ζερδελής, (2011), οπ · Η αρχή της ίσης μεταχείρισης αφορά μόνο τις διαιρετές παροχές · Να σημειωθεί ότι η στο προϊσχύσαν δίκαιο διάταξη περί προσαύξησης κατά 7,5% στις αποδοχές των μερικών απασχολούμενων για ωράριο μικρότερο των 4 ωρών ημερησίως έχει πλέον απαλειφθεί.

93. Κουκιάδης, (1995)², 391 · Η αναφορά σε συμφωνημένη εργασία έχει την έννοια ότι δεν αποκλείεται ο μερικώς απασχολούμενος να εργαστεί ευκαιριακά και με πλήρες ωράριο ή ακόμη και

κατά συνήθη τρόπο. Η διάταξη αυτή έχει προφανώς την έννοια ότι, αν η απαίτηση του εργοδότη για προσφορά πρόσθετης εργασίας είναι καθημερινή ή σχεδόν καθημερινή και μάλιστα σε τέτοιο βαθμό ώστε να καταλήγει σε μετατροπή της μερικής απασχόλησης σε πλήρη, ο μισθωτός έχει δικαίωμα να την αρνηθεί.

4.2.5. Δικαίωμα προτεραιότητας για πρόσληψη με πλήρη απασχόληση

Περαιτέρω, δια της παραγράφου 13 του ίδιου άρθρου αναγνωρίζεται δικαίωμα προτεραιότητας του μερικώς απασχολούμενου για κατάληψη θέσης πλήρους απασχόλησης, εφόσον προσφέρεται να εργασθεί με ίσους όρους με μισθωτούς της ίδιας κατηγορίας. Πρόβλημα γεννιέται με την έννοια των όρων αυτών. Επισημαίνεται ότι η έννοια «*επί ίσους όρους*» δε σημαίνει ίσους όρους κόστους (δηλαδή σύγκριση του κόστους των μισθωτών που βρίσκονται σε όμοια υπηρεσιακή και οικογενειακή κατάσταση⁹⁴) αλλά ίσους όρους προσφοράς εργασίας ανάμεσα σε μισθωτούς της ίδιας κατηγορίας και της ίδιας κατάστασης. Εξάλλου η υλοποίηση της προτεραιότητας συνεπάγεται ταυτόχρονο περιορισμό του εργοδότη στο «*δικαίωμα του συμβάλλεσθαι*». Το δικαίωμα προτεραιότητας για σύναψη συμβάσεως που αναγνωρίζεται στον μερικώς απασχολούμενο είναι δικαίωμα για κατάρτιση συμβάσεως πλήρους απασχόλησης σε συγκεκριμένη θέση, που αναπόφευκτα ασκείται με δήλωση βουλήσεως, όταν ο εργοδότης εκφράσει τη βούληση για αντίστοιχη θέση.

4.2.6. Λήψη υπόψη του χρόνου μερικής απασχόλησης ως προϋπηρεσία

Σύμφωνα με το άρθρο 38 παρ. 13 εδ. β' ν. 1892/1990 ο χρόνος της μερικής απασχόλησης λαμβάνεται υπόψη ως χρόνος προϋπηρεσίας όπως και για τον συγκρίσιμο εργαζόμενο. Έτσι για όσους εργάζονται με μειωμένο ωράριο ως ημέρα εργασίας, ο νόμος προσδιορίζει ότι για τον υπολογισμό της προϋπηρεσίας του μερικώς απασχολούμενου, οκτώ ώρες εργασίας με μερική απασχόληση αντιστοιχούν σε μια ημέρα προϋπηρεσίας.

πέραν αυτού παρέχοντας υπερεργασία ή και υπερωρία. Επιπλέον, εν όψει του ότι δεν αποκλείεται να συντρέχει υπέρβαση ακόμη και του 8ώρου επί θήμερης απασχόλησης, τότε θα μιλάμε για υπερωρία, η οποία θα αμείβεται σύμφωνα με τις διατάξεις για την υπερωριακή απασχόληση.

94. Οπότε ταυτόχρονα με την άσκηση του δικαιώματος, ενδεχομένως θα σημαίνει ότι εγείρονται και αξιώσεις για μεγαλύτερο μισθό ή παραίτηση του εργαζόμενου από διασφάλιση ελάχιστου ορίου αμοιβής, επομένως αυτή η εκδοχή δεν είναι καθόλου νόμιμη · *Κουκιάδης, (1995)², 392.*

Επομένως, για τον υπολογισμό της προϋπηρεσίας του μερικώς απασχολούμενου θα υπολογίζεται το άθροισμα ωρών που αντιστοιχούν στο κανονικό ωράριο του συγκρίσιμου εργαζόμενου, νόμιμο ή τυχόν μικρότερο συμβατικό⁹⁵.

4.2.7. Δικαίωμα μετατροπής της σχέσης σε πλήρους απασχόλησης

Στο άρθρο 38 παρ. 12 ν. 1892/1990, προβλέπεται δικαίωμα των εργαζομένων με πλήρη απασχόληση να μετατρέψουν *μονομερώς* τη σχέση εργασίας τους σε μερικής απασχόλησης⁹⁶, η συνδρομή του οποίου εξαρτάται από τις εξής προϋποθέσεις :

- (i) Το δικαίωμα αναγνωρίζεται μόνο για εργαζόμενους σε επιχειρήσεις που απασχολούν πλέον των είκοσι (20) ατόμων⁹⁷.
- (ii) Το δικαίωμα του εργαζόμενου μπορεί να ασκηθεί μόνο μετά τη συμπλήρωση ενός (1) ημερολογιακού έτους από την έναρξη της εργασίας.
- (iii) Ο εργοδότης δεν έχει δικαίωμα να αρνηθεί τη μετατροπή, παρά μόνο αν η άρνηση αυτή δικαιολογείται από τις επιχειρησιακές του ανάγκες. Άρα θα πρέπει σε κάθε περίπτωση να μην παραβλάπτονται οι επιχειρησιακές ανάγκες.
- (iv) Ο εργαζόμενος τηρεί και το δικαίωμα επανόδου, δηλαδή το δικαίωμα να επανέλθει αργότερα στην πλήρη απασχόληση.
- (v) Η αίτηση του εργαζόμενου πρέπει να είναι έγγραφη και να προσδιορίζει την προτεινόμενη διάρκεια της μερικής απασχόλησης και το είδος της.

Περαιτέρω ορίζεται ότι, στην περίπτωση κατά την οποία ο εργοδότης δεν απαντήσει εγγράφως εντός μηνός από την υποβολή της αιτήσεως του εργαζόμενου, τότε το σχετικό αίτημα του εργαζόμενου θεωρείται εκ του νόμου ότι έχει γίνει δεκτό, δηλαδή καθιερώνεται κατά πλάσμα δικαίου η αυτόματη μετατροπή της σύμβασης από πλήρους σε μερικής απασχόλησης.

95. Με βάση την αρχή της αναλογικότητας.

96. Η ρύθμιση αυτή εισήχθη για πρώτη φορά με το ν. 3846/2010 και έχει υποστεί κριτική από τη θεωρία· Ληξουριώτης, (2010)², 403· Πρβ Ρήτρα 5 Οδηγ. 97/81/EK, στην παράγραφο 2 της οποίας γίνεται αναφορά στο ότι «*οι εργοδότες πρέπει να μελετούν στο μέτρο του δυνατού αιτήματα των εργαζομένων για μετατροπή των συμβάσεων*», δεν γίνεται όμως αναφορά σε «*δικαίωμα*» του εργαζόμενου για μετατροπή της απασχόλησής του μονομερώς, διότι έτσι θα υπήρχε κίνδυνος να θεωρηθεί ότι παρακάμπτεται η εργοδοτική βούληση και οι ανάγκες της επιχείρησης.

97. Ενδεχομένως από τη ρύθμιση αποκλείονται με τον τρόπο αυτό οι μικρές επιχειρήσεις ελλείψει της αναγκαίας οργανωτικής ευελιξίας.

4.2.8. Περιορισμοί στην καταγγελία εκ μέρους του εργοδότη

Όσον αφορά την καταγγελία των συμβάσεων εργασίας των μερικώς απασχολουμένων μισθωτών από τον εργοδότη τους, το άρθρο 38 παρ. 8 ν. 1892/1990 ορίζει ότι η καταγγελία της σύμβασης εργασίας, λόγω μη αποδοχής από τον μισθωτό εργοδοτικής πρότασης για μερική απασχόληση, είναι άκυρη. Επομένως, η άρνηση του εργαζομένου να συναινέσει σε μετατροπή της σχέσης του από πλήρους σε μερικής απασχόλησης δεν αποτελεί λόγο για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας του⁹⁸.

Παρόλα αυτά, συχνά ο εργοδότης καταφεύγει σε πρόταση για σύναψη σύμβασης μερικής απασχόλησης, επιλέγοντας την ως *ηπιότερο μέσο* αντιμετώπισης των προβλημάτων της επιχείρησής του, αντί της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, ήτοι της απόλυσης⁹⁹. Εν προκειμένω υφίσταται η εξής σύγκρουση : Από τη μια πλευρά παρέχεται το δικαίωμα στο μισθωτό να αρνηθεί την μετατροπή της σύμβασης του από πλήρη σε μερική απασχόληση, με την ως άνω παρεχόμενη εκ του νόμου προστασία, ενώ από την άλλη η υποχρέωση του εργοδότη να προτείνει – μεταξύ άλλων - τη μερική απασχόληση, αντί της απόλυσης, που αποτελεί το έσχατο μέσο, είναι ακέραιη. Η στάθμιση αυτή αποτελεί αντικείμενο εξέτασης από το εκάστοτε επιληφθέν δικαστήριο¹⁰⁰.

98. Για το ζήτημα αν επιτρέπεται η μερική απασχόληση να επιβάλλεται μονομερώς με τροποποιητική καταγγελία · *Κουκιάδης- Ζερδελής*, Τροποποιητική καταγγελία για την μετατροπή της πλήρους απασχόλησης σε μερική και αρχή της ultima ratio, Σχετ. Νομολογία : ΑΠ 913/2006, ΑΠ 902/98, ΑΠ 638/08, ΑΠ 1420/2006, ΔΕΝ 2011, 1553 · Σε εξισορρόπηση της προστατευτικής αυτής για τον εργαζόμενο ρύθμιση, παρέχεται στον εργοδότη το δικαίωμα για μονομερή επιβολή εκ περιτροπής εργασίας, βλ. παρακάτω.

99. Βλ. αντί πολλών *Ζερδελής*, Η απόλυση ως ultima ratio, ΕΕργΔ 1989, 481

100. Βλ. αντί πολλών *Παπαϊωάννου*, Η ελληνική νομολογία και ο κοινωνικο-οικονομικός σκοπός του δικαιώματος της απόλυσης, μια προσέγγιση με βάση τις πιο πρόσφατες δικαστικές αποφάσεις, 1993 · Ελέγχεται η συνδρομή οικονομοτεχνικών λόγων, ο αιτιώδης σύνδεσμος μεταξύ της επιλογής του συγκεκριμένου οικονομοτεχνικού μέτρου και της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του εργαζομένου ως εσχάτου μέσου αντιμετώπισης των προβλημάτων της επιχείρησης και αφετέρου ο τρόπος επιλογής του απολυθέντος · ΑΠ 913/1990, ΔΕΝ 1999, 176 · ΜΠρΑθ 630/1991, Αρμ 1991, 265 · *Καρούζος*, Η κατάχρηση δικαιώματος στην απόλυση εργαζομένου, ΦορΕπιθ 2007, 1877.

5. Μονομερής επιβολή συστήματος εκ περιτροπής εργασίας

5.1. Σκοπιμότητα της διάταξης

Με δεδομένο τους ως άνω προλεχθέντες περιορισμούς που έχουν τεθεί στο δικαίωμα καταγγελίας του εργοδότη, καθώς και το γεγονός ότι η μονομερής επιβολή/τροποποίηση συμφωνηθέντων όρων εργασίας κατά κανόνα απαγορεύεται, κατ' εξαίρεση, στο άρθρο 38 παρ. 3 ν. 1892/1990 ορίζεται ότι ο εργοδότης μπορεί, αντί να προβεί σε καταγγελία της σύμβασης εργασίας, να επιβάλει μονομερώς στην επιχείρησή του σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης¹⁰¹.

Το μέτρο αυτό εισήχθη στην ελληνική έννομη τάξη αφενός ως αντιστάθμισμα των ανωτέρω περιορισμών σε βάρος του εργοδότη, αφετέρου προς αποφυγή των απολύσεων¹⁰².

Από την οικονομία των διατάξεων προκύπτει ότι σε γενικές γραμμές, τυχόν αντιρρήσεις των εργαζομένων δεν μπορούν να αποτρέψουν την απόφαση του εργοδότη να επιβάλει μονομερώς σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης¹⁰³. Να σημειωθεί ότι αντίστοιχο αποτέλεσμα εξισορρόπησης μπορεί να επέρχεται και δια της επιβολής μερικής απασχόλησης με έγγραφη ατομική συμφωνία των εργαζομένων¹⁰⁴, σύστημα το οποίο έχει προφανή πλεονεκτήματα σε σχέση με το μονομερώς επιβαλλόμενο, αφού δεν επιβάλλεται η τήρηση των παρακάτω προϋποθέσεων.

101. Βλ. αντί πολλών Ζερδελής, (2011), 571 · Ως εκ τούτου πρόκειται για μηχανισμό ο οποίος είναι ευνοϊκός για τον εργοδότη αλλά όχι για τον εργαζόμενο.

102. Συγγενής με την εκ περιτροπής εργασία είναι και ο θεσμός της διαθεσιμότητας του μισθωτού · Μετζητάκος, ΔΕΝ 2009, 265· Και οι δύο θεσμοί προϋποθέτουν περιορισμό της οικονομικής δραστηριότητας του εργοδότη και χρησιμοποιούνται αντί της καταγγελίας της σύμβασης, δηλαδή ως μέτρα ηπιότερα αντί της απόλυσης του μισθωτού, πλην όμως για τη διαθεσιμότητα προβλέπονται διαφορετικές προϋποθέσεις και διαδικασία εν γένει · Για περαιτέρω σύγκριση βλ. Δούκα, Μερική Απασχόληση, το καθεστώς εργασίας των μερικώς απασχολουμένων στον ιδιωτικό τομέα, 2004, 224.

103. Λεοντάρης, Εργατικό δίκαιο, 2012²⁰, 451.

104. Πρβ σύστημα διευθέτησης στη χώρα μας, όπου η συμφωνία λαμβάνει χώρα μόνο σε συλλογικό επίπεδο · Βλ. παρακάτω Κεφάλαιο IV.

5.2. Προϋποθέσεις επιβολής

Για την επιβολή της εκ περιτροπής εργασίας απαιτείται η συνδρομή των εξής προϋποθέσεων :

α) Πρέπει καταρχάς να υπάρχει **περιορισμός της δραστηριότητας της επιχείρησης**, με την έννοια ότι, εφόσον δεν συντρέχει τέτοιος περιορισμός, τότε η επιβολή της εκ περιτροπής εργασίας είναι παράνομη. Παρότι ο νόμος αναφέρεται απλά σε περιπτώσεις που συντρέχει λόγος περιορισμού της δραστηριότητας της επιχείρησης, χωρίς να εξειδικεύει, υποστηρίζεται ότι ο περιορισμός αυτός θα πρέπει να είναι σημαντικός, διαφορετικά θα συντρέχει περίπτωση να χαρακτηριστεί η κίνηση αυτή του εργοδότη ως καταχρηστική¹⁰⁵.

Υποστηρίζεται¹⁰⁶ ότι, με τη γενική αυτή έκφραση, ο νόμος εννοεί τη μείωση του κύκλου εργασιών, η οποία μπορεί να εκδηλώνεται με μείωση των παραγγελιών, μείωση της οικονομικής δραστηριότητας, μείωση των εισπράξεων ή των εσόδων, διακοπή λειτουργίας τμήματος κ.ο.κ., χωρίς όμως η προϋπόθεση αυτή να προϋποθέτει ή να ταυτίζεται με ζημιογόνο ισολογισμό ή ζημιογόνα αποτελέσματα, ούτε να σηματοδοτεί απαραίτητα τον κίνδυνο βιωσιμότητας της επιχείρησης αλλά ούτε και τα απλά οικονομικά προβλήματα¹⁰⁷.

β) Επιπλέον, η διάρκεια της εκ περιτροπής απασχόλησης δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τους **9 μήνες** στο ίδιο ημερολογιακό έτος¹⁰⁸. Εφόσον δεν τίθεται άλλος περιορισμός, δεν αποκλείεται η εκ περιτροπής εργασία να κατανέμεται μέσα στο ίδιο

105. Δούκα, (2004), σπ · Ενδεικτικά θα μπορούσε να συνίσταται σε μείωση του κύκλου των εργασιών, μείωση παραγωγής, παραγγελιών, εισπράξεων, πωλήσεων κλπ · βλ. και ΜονΠρωτΘηβ 263/2012, ΝΟΜΟΣ, «Οι προϋποθέσεις για την άσκηση του είναι αυστηρές και για να εφαρμοστεί πρέπει ο περιορισμός της οικονομικής δραστηριότητας να είναι πολύ σοβαρός με μόνιμα χαρακτηριστικά, όχι όταν απλώς μια επιχείρηση έχει ταμειακές δυσχέρειες ή όταν υπάρχει άσχημη συγκυρία στην αγορά. Αναμφίβολα δεν απαιτείται να τίθεται σε κίνδυνο η βιωσιμότητα της επιχείρησής του για να μπορεί ο εργοδότης να προσφύγει μονομερώς στην εκ περιτροπής εργασία. Ομως, δεν αρκεί η επίκληση από την πλευρά του οποιωνδήποτε οικονομικών προβλημάτων ή οποιουδήποτε περιορισμού της δραστηριότητας της επιχείρησής του. Εφόσον η εκ περιτροπής εργασία επιβάλλεται, ως ηπιότερη εναλλακτική λύση, προκειμένου να αποτραπούν απολύσεις, θα πρέπει ο περιορισμός των δραστηριοτήτων να έχει μια τέτοια έκταση που να απειλεί άμεσα τις θέσεις εργασίας» · Ομοίως ΜονΠρωτΑθ 8606/2011, ΝΟΜΟΣ.

106. Λεβέντης, (2011), 200.

107. Ζερδελής, (2011), 569 επ.

108. Π.χ. το αντίστοιχο χρονικό όριο για το θεσμό της διαθεσιμότητας είναι οι 3 μήνες · Δούκα, (2004), σπ · Το όριο αυτό δεν ισχύει όταν η εκ περιτροπής εργασία συμφωνείται μεταξύ των δύο μερών · Λεβέντης, (2011), 202.

ημερολογιακό έτος, κατά την κρίση του εργοδότη και ανάλογα με τις ανάγκες της επιχείρησης, αφού από το νόμο προκύπτει ότι δεν είναι αναγκαίο να είναι συνεχής.

γ) Η μονομερής επιβολή του συστήματος εκ περιτροπής εργασίας είναι άκυρη αν δεν προηγηθεί **διαβούλευση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων**¹⁰⁹, σύμφωνα με τις διατάξεις του π.δ. 240/2006¹¹⁰ και του ν. 1767/1988. Η απλή διαβούλευση με τους εργαζομένους είναι δυνατό να γίνει και με εφάπαξ ανακοίνωση σε εμφανές και προσιτό σημείο της επιχείρησης. Η ανακοίνωση αυτή πρέπει να εξηγεί, παραθέτοντας κάποια στοιχεία, τον περιορισμό της δραστηριότητας της επιχείρησης και να περιγράφει συνοπτικά το σύστημα εκ περιτροπής εργασίας που επιδιώκει να εισαγάγει ο εργοδότης¹¹¹ (π.χ. αριθμό ή κατηγορίες εργαζομένων που θα αφορά η εκ περιτροπής εργασία, κατανομή του χρόνου απασχόλησης κ.ο.κ.). Η ενημέρωση προηγείται της διαβούλευσης. Η διαβούλευση πραγματοποιείται σε τόπο και χρόνο που ορίζει ο εργοδότης και διεξάγεται με τους νομίμους εκπροσώπους των εργαζομένων, οι οποίοι καθορίζονται επακριβώς και με βάση σειρά προτεραιότητας, από το νόμο. Παρότι η ενημέρωση των εργαζομένων και η διαβούλευση με αυτούς είναι υποχρεωτικά στάδια, δεν είναι απαραίτητο να εξασφαλιστεί και η συμφωνία τους. Η μονομερής επιβολή συστήματος εκ περιτροπής εργασίας, χωρίς να προηγηθεί ενημέρωση των εργαζομένων και διαβούλευση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, καθιστά μη νόμιμη την σχετική απόφαση του εργοδότη¹¹².

δ) Τέλος, απαιτείται γνωστοποίηση της απόφασης αυτής του εργοδότη στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας, μέσα σε 8 ημέρες από τη λήψη της απόφασης¹¹³.

109. Άρθρο 38 παρ. 4 ν. 1892/1990, όπου ορίζονται κατά σειρά προτεραιότητας οι εκπρόσωποι των εργαζομένων.

110. Με το νομοθέτημα αυτό θεσπίζεται γενικό πλαίσιο ενημέρωσης και διαβούλευσης με τους εκπροσώπους των εργαζομένων · Σχετική είναι και η Οδηγία 2002/14/EK, περί θεσπίσεως γενικού πλαισίου ενημέρωσης και διαβούλευσης των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα, ΕΕ 23.3.2002, L. 80/29.

111. *Λεβέντης*, (2011), 201.

112. Όπως, εξάλλου, έχει αρχίσει πρόσφατα να γίνεται δεκτό και από τη νομολογία · Βλ. ΜονΠρωτΑθ 8606/2012, οπ · *Γαμβρουδή*, ΕπιθΙΚΑ 2012, 149.

113. Να σημειωθεί ότι σύμφωνα με την προϊσχύσασα μορφή της διάταξης, δεν αρκούσε η απλή γνωστοποίηση στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας αλλά ήταν απαραίτητη και η *έγκριση* από την αρχή αυτή · *Μετζητάκος*, Ευέλικτες- ελαστικές συμβάσεις εργασίας, ΕπιθΙΚΑ 2012, 134, όπου υποστηρίζεται ότι, σε περίπτωση μη αναγγελίας στην Επιθεώρηση Εργασία θεωρείται, κατ' αναλογική εφαρμογή των διατάξεων περί μερικής απασχόλησης, ότι η έγγραφη συμφωνία καλύπτει σύμβαση με πλήρη απασχόληση.

5.3. Ο έλεγχος του δικαιώματος περί μονομερούς επιβολής εκ περιτροπής εργασίας μέσω της ρήτρας 281 ΑΚ

Είναι γεγονός πως η μονομερώς επιβαλλόμενη εκ περιτροπής εργασία αποτελεί ένα εργαλείο κατανομής κινδύνων για τον εργοδότη, ιδίως για τη σημερινή οικονομική κρίση καθώς επιτρέπει σε αυτόν να επιβάλει την εναλλαγή περιόδων απασχόλησης με περιόδους ανεργίας, εξασφαλίζοντας τόσο ότι η επιχείρηση παραμένει σε λειτουργία όσο οι εργαζόμενοι εναλλάσσονται στην απασχόληση¹¹⁴. Το μέτρο αυτό πρέπει να χρησιμοποιείται, ως προελέχθη, ως *ηπιότερο μέσο* προκειμένου να αποφευχθεί η καταγγελία της σύμβασης εργασίας. Το δικαίωμα του εργοδότη στην περίπτωση αυτή υπόκειται, όπως η άσκηση κάθε άλλου δικαιώματος, ταυτόχρονα και στους περιορισμούς του άρθρου 281 ΑΚ¹¹⁵. Πρέπει δηλαδή να μην υπερβαίνει προφανώς τα όρια, που τίθενται από το άρθρο αυτό, ήτοι να μην υπερβαίνει τα όρια, που επιβάλλουν η καλή πίστη ή τα χρηστά ήθη ή ο κοινωνικός ή οικονομικός σκοπός του δικαιώματος, ιδίως τα όρια που επιβάλλονται από τον οικονομικό και κοινωνικό σκοπό της επιχείρησης¹¹⁶, άλλως θεωρείται ότι ασκείται καταχρηστικά¹¹⁷.

Απαιτείται να γίνει στάθμιση ώστε να διαπιστωθεί ότι το μέτρο της μονομερούς επιβολής εκ περιτροπής απασχόλησης είναι το απολύτως αναγκαίο για την αποκατάσταση της προβαλλόμενης δυσχερούς οικονομικής κατάστασης. *Σε κάθε περίπτωση κατά τη στάθμιση μεταξύ των εκατέρωθεν συμφερόντων, πρέπει η εκ περιτροπής απασχόληση να εμφανίζεται ως το ηπιότερο μέσο, δηλαδή να είναι η πλέον ηπιότερη εναλλακτική λύση που μπορεί να ακολουθήσει ο εργοδότης μετά την απόλυση. Αρκεί να απειλούνται άμεσα οι θέσεις εργασίας. Δεν πρέπει σε καμία περίπτωση να ασκείται με κριτήρια επιλεκτικά ή αυθαίρετα.*

114. Βλ. Παπαδημητρίου, Εργοδοτικές αποφάσεις εν όψει της οικονομικής κρίσης, ΔΕΝ 2009, 1549 με τις εκεί παραπομπές.

115. Πάντως μονομερής βλαπτική μεταβολή δεν συντρέχει σε καμία περίπτωση, αφού η μονομερής αυτή ενέργεια γίνεται κατ'ένασκηση δικαιώματος που προβλέπει ο νόμος, επομένως μόνο ο δικαστικός έλεγχος βάσει της ρήτρας περί κατάχρησης δικαιώματος χωρεί.

116. Λεβέντης, (2011), 201. Ιδίως ως προς την προϋπόθεση του άρθρου 38 παρ. 3 δ' ν. 1892/1990, πρέπει ο περιορισμός των δραστηριοτήτων της επιχείρησης να είναι οικονομικοτεχνικός λόγος επαρκής, δηλαδή τέτοιας βαρύτητας ώστε να δικαιολογείται καταγγελία.

117. ΑΠ 341/2008, ΝΟΜΟΣ · ΑΠ 414/2008, ΝΟΜΟΣ · ΑΠ 114/2004, ΔΕΝ 2004, 964.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ (III) ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ

1. Η τηλεργασία ως νέα μορφή οργάνωσης της επιχείρησης

1.1. Η συμβολή των μέσων τεχνολογίας- τηλεπικοινωνίας

Στην σύγχρονη κοινωνία της πληροφορίας την οποία διανύουμε, οι νέες τεχνολογίες, όπως η πρόσβαση στο Διαδίκτυο, η χρήση ηλεκτρονικού υπολογιστή ή των εν γένει ψηφιακών δικτύων και οι τηλεπικοινωνίες, έχουν πλέον εισαχθεί στην παραγωγική διαδικασία σε τέτοιο βαθμό ώστε να έχει επικρατήσει στα εργασιακά δεδομένα μια εναλλακτική σχέση εργασίας, η λεγόμενη τηλεργασία¹¹⁸. Σημείο αναφοράς αυτού του εργασιακού τύπου αποτελεί η *διάσταση* από τους δύο ουσιώδεις όρους της παραδοσιακής σχέσης εργασίας, τον «*τόπο εργασίας*» και τον «*χρόνο εργασίας*». Συγκεκριμένα η τηλεργασία χαρακτηρίζεται τόσο από τη μεταφορά του *τόπου εργασίας* σε τόπο διαφορετικό από την έδρα της επιχείρησης¹¹⁹, όσο και από την θέσπιση ευέλικτου χρόνου εργασίας, καθώς παρατηρείται η απομάκρυνση από την έννοια του παραδοσιακού χρόνου εργασίας, δηλαδή την τήρηση του ωραρίου στο πλαίσιο της λειτουργίας μιας επιχείρησης. Η ανάπτυξη της νέας αυτής μορφής απασχόλησης ευνοείται και από το φαινόμενο της αυξημένης κινητικότητας του κεφαλαίου και του εργατικού δυναμικού, αφού ήδη από τα τέλη της δεκαετίας του '70, οι μελετητές διείδαν μια σταδιακή απομάκρυνση από τον παραδοσιακό τόπο παροχής της εργασίας προς το σπίτι¹²⁰.

118. Ζερδελής, (2011), 71 · Βλασσόπουλος, Τηλεργασία, 2005, 4 · Η ευελιξία στην τηλεργασία μπορεί να λάβει τη μορφή είτε της «*αποσυγκεντροποίησης της παραγωγής*» είτε της «*ανάπτυξης υπεργολαβιών*» η δε τελευταία έχει αποδειχθεί τα τελευταία χρόνια ιδιαίτερα συμφέρουσα για τις επιχειρήσεις αφού μειώνεται το εργασιακό κόστος χωρίς να επηρεάζεται η παραγωγικότητα · Βλ. Ετήσια Έκθεση από το Ινστιτούτο ΙΝΕ με τίτλο «Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και την Ελλάδα», διαθέσιμη σε http://www.inegsee.gr/sitefiles/studies/EKTHESH_KOYZHS.pdf.

119. Π.χ. η οικία του εργαζομένου · Βλ. παρακάτω, Μορφές εμφάνισης.

120. Πρόκειται για το φαινόμενο της «*αποσυγκεντροποίησης της εργασίας*» (deconcentration de l'activite salariee) · Ληξουριώτης, (2010)², 183.

1.2. Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα για τηλεργαζόμενο και επιχείρηση

Αν εξετάσουμε τη τηλεργασία από τη πλευρά της επιχείρησης, παρατηρούμε ότι η επικράτηση της ως μοντέλο εργασίας καταρχήν οφείλεται στο γεγονός ότι εξυπηρετεί πρωτίστως τις επιχειρήσεις αφού συμβάλει στη μείωση του εργασιακού κόστους και στην επέκταση των γεωγραφικών τους ορίων, αφού αποκτάται πρόσβαση σε ένα μεγαλύτερο σύνολο του εργατικού δυναμικού.

Ταυτόχρονα η τηλεργασία προτείνεται ως λύση και για τους εργαζομένους, αφού υποστηρίζεται ότι το ευέλικτο ωράριο αποβαίνει προς όφελός τους¹²¹ και προσφέρει σημαντικές δυνατότητες σε ευαίσθητες κοινωνικές ομάδες, όπως οι γονείς ή άτομα με προβλήματα υγείας ή φυσικές δυσκολίες μετακίνησης λόγω σωματικών αναπηριών ή λόγω γήρατος. Τέλος η τηλεργασία προτείνεται ως λύση για την αντιμετώπιση και προβλημάτων ποιότητας ζωής, όπως είναι τα συγκοινωνιακά, που δημιουργούνται από τις καθημερινές μαζικές μετακινήσεις των εργαζομένων από την κατοικία στο χώρο εργασίας τους και αντίθετα¹²².

Παρόλα αυτά δεν πρέπει να παραβλέψει κανείς, τα προβλήματα που πρέπει να αντιμετωπιστούν σε νομικό επίπεδο από την ανάπτυξη αυτού του τύπου εργασίας, είναι ο επανακαθορισμός της έννοιας της εξάρτησης, η διασφάλιση των πιέσεων για την επιλογή της τηλεργασίας, η διασφάλιση των χρονικών ορίων εργασίας, η προστασία των προσωπικών δεδομένων και της ιδιωτικότητας των εργαζομένων¹²³. Μια άλλη συνέπεια του διασκορπισμού των εργαζομένων που απασχολούνται με σχέση τηλεργασίας, είναι η εργασιακή απομόνωση, η οποία έχει προφανώς επιπτώσεις και στο βαθμό της ανάπτυξης συνδικαλιστικής δράσης των τηλεργαζομένων, γεγονός που έχει οδηγήσει τα συνδικάτα να σχηματίσουν μια αρνητική στάση απέναντι σε αυτή τη μορφή απασχόλησης.

121. Βλ. αντί πολλών *Λεοντάρης*, *Τηλεργασία*, *Λογιστής* 2007, 439..

122. *Καρούζος*, *Τηλεργασία : μια νέα μορφή απασχόλησης*, *ΦορΕπιθ* 2002, 2103.

123. Βλ. *Κουκιάδης*, (2011), 271 · Ανάλυση για τα ζητήματα αυτά ακολουθεί παρακάτω.

2. Εννοιολογική προσέγγιση

2.1. Ορισμός

Η τηλεργασία όπως προαναφέρθηκε είναι η μορφή εργασίας που εκτελείται με τη χρήση νέων τεχνολογιών σε τόπο εκτός του παραδοσιακού εργασιακού χώρου¹²⁴. Ως εργασιακή σχέση αποτελεί μια ειδικότερη ευέλικτη τόσο κατά τόπο¹²⁵ όσο και κατά χρόνο μορφή απασχόλησης. Εν όψει των χαρακτηριστικών της λογίζεται ως μια εξελιγμένη μορφή της λεγόμενης «κατ' οίκον απασχόλησης»¹²⁶, ειδικότερα ως προς το στοιχείο της απομάκρυνσης¹²⁷ του εργαζόμενου από έναν κεντρικό χώρο ομαδικής παροχής της εργασίας, χώρο που συνήθως παλαιότερα ταυτιζόταν με την έδρα της επιχείρησης.

Στις αρχές της δεκαετίας του '80 το Institut de l' Audiovisuel et des Telecommunications en Europe (IDATE) καθόρισε την τηλεργασία ως *την «εργασία που πραγματοποιείται από μια μονάδα (πρόσωπο ή ομάδα) που βρίσκεται σε τόπο διαφορετικό από αυτόν που είναι εγκατεστημένη η επιχείρηση και της οποίας η δραστηριότητα απαιτεί την έντονη χρησιμοποίηση τηλεπικοινωνιακών μέσων»*¹²⁸.

Με τον όρο «τηλεργασία» επομένως νοείται *«η εργασία που πραγματοποιείται από μια μονάδα (πρόσωπο ή ομάδα) που βρίσκεται σε τόπο διαφορετικό από αυτόν που είναι εγκατεστημένη η επιχείρηση και της οποίας η δραστηριότητα απαιτεί την έντονη χρησιμοποίηση τηλεπικοινωνιακών μέσων»*¹²⁹.

124. Υπό την έννοια αυτή, η τηλεργασία ομοιάζει με «σύμβαση ετοιμότητας» · Βλ. ορισμό για «σύμβαση ετοιμότητας» σε υποσημείωση με αρ. 51 · άποψη ότι η Τηλεργασία ανήκει στην απλή ή μη γνήσια ετοιμότητα · *Ληξουριώτης*, (2010)² σπ, 156 · Στη σύμβαση τηλεργασίας δεν αποκλείεται να υπάρχει και ειδικός όρος τηλετοιμότητας του εργαζομένου, βλ. άρθρο 5 παρ. 1 ν. 3846/2010.

125. *Ληξουριώτης*, Νέες τεχνολογίες, ευέλικτες μορφές απασχόλησης (flexibility) και τηλεργασία (teleworking), ΔΕΕ 1998, 259.

126. Βλ. αντί πολλών *Καρούζος*, Τηλεργασία : μια νέα μορφή απασχόλησης, ΦορΕπιθ 2002, 2100· Πλην όμως οι δύο έννοιες τηλεργασία και κατ'οίκον απασχόληση δεν ταυτίζονται εννοιολογικά, δεδομένου ότι η τηλεργασία συνδυάζει αφενός τα τεχνολογικά μέσα και τα δίκτυα επικοινωνίας και σε αντίθεση με την κατ'οίκον απασχόληση, η τηλεργασία είναι να παρέχεται σε άλλο χώρο πέραν της οικίας του εργαζομένου ή της έδρας της επιχείρησης · Βλ. παρακάτω παράγραφο 2.3 του παρόντος κεφαλαίου.

127. Η απομάκρυνση από τον τόπο του εργοδότη είναι το κύριο χαρακτηριστικό της τηλεργασίας, γι' αυτό χρησιμοποιείται συχνά και η έννοια «ηλεκτρονική εργασία εξ αποστάσεως (Distant working, travail électronique a distance, teleworking, teletravail) · *Ληξουριώτης*, (2010)², 184.

128. *Ληξουριώτης*, (2010)², 186.

129. *Καρούζος*, Η τηλεργασία με βάση το Νομοθετικό Πλαίσιο που θεσπίζει ο ν. 3846/2010, ΦορΕπιθ 2010, 2134.

2.2. Η συμφωνία - πλαίσιο των κοινωνικών εταίρων για την τηλεργασία

Ενόψει του πλήθους των ορισμών που είχαν διατυπωθεί κατά καιρούς για την τηλεργασία, οι κοινωνικοί εταίροι σε ευρωπαϊκό επίπεδο¹³⁰, θέλοντας να συμβάλλουν στον εκσυγχρονισμό της οργάνωσης της εργασίας, τη βελτίωση της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων και την πραγματοποίηση της αναγκαίας ισορροπίας μεταξύ ευελιξίας και ασφάλειας, υπέγραψαν μία συμφωνία-πλαίσιο για την τηλεργασία στις 16 Ιουλίου 2002¹³¹. Αξίζει να σημειωθεί το γεγονός ότι η παραπάνω συμφωνία- πλαίσιο των κοινωνικών εταίρων σε ευρωπαϊκό επίπεδο δεν έλαβε τη μορφή οδηγίας και συνεπώς για να εφαρμοστεί στα κράτη μέλη θα έπρεπε να ληφθούν αντίστοιχες πρωτοβουλίες από τους κοινωνικούς εταίρους ή από την εργατική νομοθεσία σε εθνικό επίπεδο¹³².

Στη χώρα μας, η ενσωμάτωσή της στην ελληνική έννομη τάξη έλαβε χώρα το 2006 αλλά μόνο ως παράρτημα σε ισχύουσα ΣΣΕ¹³³, ενώ οι ρυθμίσεις αυτές εξειδικεύθηκαν πρόσφατα, με την εισαγωγή του άρθρου 5 ν. 3846/2010. Συνοψίζοντας, με βάση τον ορισμό που δίνεται από την ανωτέρω συμφωνία¹³⁴, τα στοιχεία που συνθέτουν την έννοια της τηλεργασίας είναι τα εξής :

i) *Παροχή της εργασίας εκτός των εγκαταστάσεων του εργοδότη.* Κατά αυτόν τον τρόπο, κατοχυρώνεται η ευρεία έννοια της τηλεργασίας, αφού καλύπτεται κάθε εργασία από απόσταση, όχι μόνο η εργασία κατ' οίκον.

ii) *Χρήση των μέσων της τεχνολογίας της πληροφορικής και της τηλεπικοινωνίας.* Συνεπώς, προκειμένου να χαρακτηριστεί μια απασχόληση ως «τηλεργασία» δεν

130. Βλ. και την έκθεση που εξέδωσε η Επιτροπή της ΕΕ τον Ιούλιο του 2008, με θέμα την εφαρμογή της ευρωπαϊκής συμφωνίας πλαισίου από τα κράτη μέλη, διαθέσιμη σε http://ec.europa.eu/employment_social/news/2002/oct/teleworking_agreement_en.pdf.

131. *Κουκιάδης*, (2011)², 164.

132. Κατ' εφαρμογή του άρθρου 139 ΣυνθΕΚ · Να σημειωθεί ότι η κίνηση αυτήν των ευρωπαϊκών κοινωνικών εταίρων αποτέλεσε την πρώτη μορφή κοινοτικής συμφωνίας, η οποία αποφασίστηκε να μην περιβληθεί τον τύπο οδηγίας αλλά να ενσωματωθεί απλώς στην εσωτερική νομοθεσία των κρατών μελών.

133. Συγκεκριμένα ενσωματώθηκε στην από 12.04.2006 ΕΓΣΣΕ ως προσάρτημα σε αυτή · <http://www.kepea.gr/aarticle.php?id=269> · Ωστόσο, ακόμη κι η νέα διάταξη δεν περιλαμβάνει ορισμό της έννοιας της τηλεργασίας αλλά, προχωρεί απευθείας στον καθορισμό των όρων υπό τους οποίους θα παρέχεται αυτή, επομένως τα χαρακτηριστικά και οι προϋποθέσεις της τηλεργασίας εξακολουθούν να προκύπτουν από την ανωτέρω ευρωπαϊκή συλλογική συμφωνία..

134. Βλ. άρθρο 2 της Συμφωνίας- πλαισίου, οπ · *Λεοντάρης*, (2012), οπ, 440.

ενδιαφέρει το αντικείμενο της συγκεκριμένης δραστηριότητας, αλλά ο τρόπος και ο τόπος που παρέχεται αυτή¹³⁵.

iii) *Παροχή της εργασίας κατά τρόπο συνήθη ή κανονικό.* Η ρύθμιση αυτή αποσκοπεί στον αποκλεισμό μικτών μορφών τηλεργασίας και εργασίας στο εσωτερικό της επιχείρησης, ώστε να δοθεί βαρύτητα στους πραγματικά τηλεεργαζόμενους, οι οποίοι χρήζουν ειδικής προστασίας.

Τέλος, η σημασία της προαναφερθείσας «συμφωνίας πλαίσιο» έγκειται στο ότι για πρώτη φορά τονίζεται ιδιαίτερα ο *οικειοθελής χαρακτήρας* της σύμβασης τηλεργασίας, για τον οποίο θα γίνει λόγος παρακάτω¹³⁶.

2.3. Μορφές εμφάνισης

α) Η τηλεργασία καταρχήν ενδέχεται να λάβει τη μορφή απασχόλησης από το σπίτι, οπότε ο εργαζόμενος παρέχει την εργασία του στο χώρο της κατοικίας του, οπότε λαμβάνει τη μορφή της *«κατ' οίκον τηλεργασίας»*, η οποία στηρίζεται στη χρήση της τεχνολογίας της πληροφορικής και στη χρησιμοποίηση των τηλεπικοινωνιών¹³⁷.

β) Είναι δυνατό όμως η τηλεργασία να λάβει και οποιαδήποτε άλλη μορφή πλην της κατ' οίκον απασχόλησης, ιδίως όταν ο ο τόπος εργασίας του τηλεεργαζόμενου βρίσκεται σε κάποιον άλλο χώρο, όπως είναι ο πρόσκαιρος τόπος διαμονής όπως ένα ξενοδοχείο ή ένας τόπος διακοπών του τηλεεργαζόμενου, ενώ μπορεί ο τόπος αυτός να μην είναι σταθερός, οπότε γίνεται λόγος για *«κινητή τηλεργασία»*¹³⁸.

γ) Επίσης τηλεργασία μπορεί να παρέχεται σε ένα *«επικοινωνιακό κέντρο»* μιας επιχείρησης, σχετικά ανεξάρτητο απ' τις λοιπές εγκαταστάσεις της. Τα κέντρα αυτά δεν είναι παρά σημεία τηλεφωνικής επαφής της επιχείρησης με τους πελάτες της. Η τηλεργασία αυτής της μορφής παρέχεται συχνά πάνω στη βάση μιας σύμβασης μερισμού

135. Ληξουριώτης, (2010)², 186

136. Παπαϊωάννου, Το περιεχόμενο και η πρακτική σημασία της συμφωνίας των ευρωπαϊκών κοινωνικών εταίρων για την τηλεργασία, ΕΕργΔ 2007, 1393 · Άρθρο 3 της συμφωνίας – πλαίσιο, οπ.

137. Βλ. Κουκιάδης, Τηλεργασία, Νέες μορφές οργάνωσης της επιχείρησης, ΔΕΕ 1996, 13.

138. Έχει μάλιστα χρησιμοποιηθεί και η έννοια της *«νομαδικής τηλεργασίας»*, για επαγγελματίες των οποίων η εργασία απαιτεί συνεχείς μετακινήσεις και συνδέονται με τις επιχειρήσεις που χρησιμοποιούν τις υπηρεσίες τους μέσω των τηλεπικοινωνιακών μέσων · Αξίζει να σημειωθεί ότι το 1998 είχαν καταγραφεί στην Αμερική 7.000.000 (!) κινούμενοι τηλεεργαζόμενοι · βλ. Ληξουριώτης, ΔΕΕ 1998, 261.

εργασίας¹³⁹. Πρόκειται εδώ για τη λεγόμενη «δορυφορική μονάδα» (centre satellite, bureau satellite) ή τα λεγόμενα «κέντρα κλήσης» (call Centers), που είναι σχετικά αυτόνομη απ' τις κύριες εγκαταστάσεις της επιχείρησης, η οποία, μολονότι βρίσκεται σε απόσταση από την μητρική επιχείρηση έχει μια άμεση και συχνή επαφή μαζί της χάριν της χρήσης των τηλεπικοινωνιών.

δ) Η τηλεργασία που παρέχεται μέσα σε ένα «*Τηλεργατικό Κέντρο*» (teleworking centres ή telecottages, telecentres ή centres de voisinage), στο οποίο συγκεντρώνονται ηλεκτρονικοί εξοπλισμοί τους οποίους μοιράζονται διάφοροι χρήστες. Στην περίπτωση αυτή, οι τηλεργαζόμενοι μπορεί να είναι υπάλληλοι διάφορων επιχειρήσεων (centres de teletravail polyentreprises), ιδίως μικρών επιχειρήσεων που δε θα μπορούσε η καθεμιά χωριστά να «αντέξει» το κόστος μιας τέτοιας επένδυσης (centres de quartiers). Δεν αποκλείεται βέβαια οι απασχολούμενοι σε τέτοια κέντρα να είναι όχι μισθωτοί επιχειρήσεων αλλά ανεξάρτητοι τηλεργαζόμενοι.

ε) Μια ειδική μορφή εμφάνισης της τηλεργασίας είναι η «*εκτός συνόρων τηλεργασία*»¹⁴⁰, που στην ουσία αποτελεί ένα είδος υπεργολαβίας επιχειρήσεων του τριτογενούς τομέα σε χώρες χαμηλού μισθολογικού κόστους, όπως είναι οι αναπτυσσόμενες χώρες της Αφρικής και της Ασίας, χώρες οι οποίες τείνουν να γίνουν «*ζώνες εξαγωγής τηλεργασίας*»¹⁴¹.

στ) Η τηλεργασία που παρέχεται στο πλαίσιο των «*επιχειρήσεων παροχής τηλε-υπηρεσιών*». Πρόκειται για επιχειρήσεις που διαθέτουν και εμπορευματοποιούν πληροφοριακά προϊόντα ή υπηρεσίες και χρησιμοποιούν εργαζόμενους που ζουν κοντά στην έδρα τους, ενώ οι χρήστες ή πελάτες της επιχείρησης βρίσκονται σε απόσταση¹⁴².

Σε όλες τις προαναφερθείσες περιπτώσεις, οι οποίες αποτελούν τις πιο συχνά εμφανιζόμενες μορφές τηλεργασίας, αυτή είναι δυνατό να εμφανίζεται είτε με τη μορφή της τηλεργασίας πλήρους απασχόλησης είτε με τη μορφή της τηλεργασίας μερικής απασχόλησης¹⁴³.

139. Βλ. παραπάνω υποσημείωση υπ' αρ. 52.

140. Η έννοια αυτή, γνωστή και ως "off shore".

141. Καρούζος, ΦορΕπιθ 2002, 2101.

142. Ληξουριώτης, (2010)², 188 · Π.χ. υπηρεσίες τηλεματικής ή τηλε-πληροφόρησης όπως ένα κέντρο παροχής υπηρεσιών τηλεφωνικού καταλόγου.

143. Εφόσον πρόκειται για σύμβαση μερικής απασχόλησης, η σχετική συμφωνία πρέπει να είναι έγγραφη κατά το άρθρο 38 παρ. 1 1892/1990 όπως και σε κάθε άλλη περίπτωση σύναψης εργασιακής σχέσης μερικής απασχόλησης · Βλ. παραπάνω Κεφάλαιο II.

3. Οι όροι εργασίας του τηλεργαζόμενου

3.1. Νομική φύση σύμβασης τηλεργασίας

Η σύμβαση τηλεργασίας μπορεί να λαμβάνει τη μορφή τόσο σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, όσο και άλλης σύμβασης παροχής εργασίας, όπως αυτή της παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών ή σύμβασης έργου¹⁴⁴. Ο χαρακτηρισμός της εργασιακής σχέσης των τηλεργαζόμενων ως εξαρτημένης εργασίας είναι αρκετά δυσχερής σε σύγκριση με τις άλλες μορφές «ελαστικής εργασίας» αφού είναι κύριο χαρακτηριστικό η έλλειψη του στοιχείου της προσωπικής παρουσίας του εργοδότη στο χώρο της επιχείρησης και η συνακόλουθη άσκηση εποπτείας στην εκτέλεση της εργασίας του τηλεργαζόμενου¹⁴⁵.

3.2. Οικειοθελής χαρακτήρας

Η τηλεργασία καταρχήν έχει οικειοθελή χαρακτήρα για αμφότερα τα συμβαλλόμενα μέρη, εργαζόμενο και εργοδότη¹⁴⁶. Κατά αυτό το τρόπο, η συμφωνία για τη σύναψή της μπορεί να αποτελεί τόσο μέρος της αρχικής περιγραφής της θέσης εργασίας όσο και όρο μεταγενέστερης ατομικής συμφωνίας μεταξύ των μερών. Όμως, από όποιο μέρος και αν ζητείται η μετάβαση σε καθεστώς τηλεργασίας, καθένα εξ αυτών μπορεί ελεύθερα να αρνηθεί το αίτημα του άλλου μέρους. Σε κάθε περίπτωση, η άρνηση ενός εργαζόμενου να αποδεχθεί την εργασία από μόνη της δεν αποτελεί σε καμία περίπτωση αιτία διακοπής της εργασιακής σχέσης ούτε δικαιολογεί τη μεταβολή των όρων και συνθηκών απασχόλησης του τηλεργαζόμενου¹⁴⁷. Ούτε φυσικά επιτρέπεται να επιβληθεί τηλεργασία μονομερώς από τον εργοδότη κατά τη λειτουργία σύμβασης κανονικής απασχόλησης¹⁴⁸.

144. Ακόμη και στην περίπτωση της τηλεργασίας μπορεί να εφαρμοστεί το τεκμήριο περί εξάρτησης του ν. 3846/2010, βλ. παρακάτω Κεφάλαιο V.

145. Για το ζήτημα της ύπαρξης ή μη εξαρτημένης εργασίας βλ. παρακάτω Κεφάλαιο V.

146. Σχετική είναι και η Οδηγ. 91/533/ΕΟΚ.

147. Παπαϊωάννου, ΕΕργΔ 2007, 1394.

148. Βλασσόπουλος, (2005), 32 · Ο εργοδότης μπορεί να προτείνει την σύναψη σύμβασης τηλεργασίας, ή/και να προβεί σε τροποποιητική καταγγελία, η οποία σε κάθε περίπτωση υπόκειται σε δικαστικό έλεγχο τόσο με βάση τη γενική ρήτρα του άρθρου 281 ΑΚ όσο και με βάση την αρχή της επιλογής του εσχάτου μέσου · Ζητούμενο είναι αν υφίστανται ηπιότερα μέτρα και από την τηλεργασία, αφού δεν είναι απίθανο ο εργοδότης να ισχυριστεί ότι η πρόταση για μετατροπή σε τηλεργασία αποτελούσε το ηπιότερο μέτρο πριν προβεί στο έσχατο μέσο της απόλυσης · Κριτήριο

Επιπλέον, στην περίπτωση κατά την οποία μια «κανονική» απασχόληση μετατρέπεται σε τηλεργασία, καθορίζεται περίοδος προσαρμογής τριών (3) μηνών, κατά την οποία οποιοδήποτε από τα μέρη μπορεί, μετά από τήρηση προθεσμίας 15 ημερών, να θέσει τέλος στην τηλεργασία και ο μισθωτός να επιστρέψει στην εργασία του σε θέση αντίστοιχη με αυτήν που κατείχε¹⁴⁹. Μέσω των ρυθμίσεων αυτών, προφανώς επιχειρείται η διασφάλιση του εθελοντικού χαρακτήρα της σύμβασης τηλεργασίας και η προστασία κατά το μέγιστο δυνατό των συμφερόντων του μισθωτού¹⁵⁰.

3.3. Κατοχύρωση ισότητας με λοιπούς εργαζομένους

Σημαντικοί παράγοντες που εμποδίζουν την αποδοχή της τηλεργασίας εκ μέρους των εργαζομένων είναι ότι συχνά οι τηλεεργαζόμενοι δεν θεωρούνται ως κανονικοί εργαζόμενοι με πλήρη δικαιώματα ως προς τις συνθήκες εργασίας και τα δικαιώματα που διασφαλίζονται από την ισχύουσα νομοθεσία και της συλλογικές συμβάσεις¹⁵¹.

Κατ'εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης, ο τηλεεργαζόμενος πρέπει να απολαμβάνει τόσο τη προστασία των διατάξεων του εργατικού δικαίου, δηλαδή την ισχύουσα νομοθεσία και τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, όσο τα δικαιώματα που απολαμβάνουν οι υπόλοιποι συγκρίσιμοι εργαζόμενοι¹⁵², οι οποίοι απασχολούνται μέσα στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης και δεν συνδέονται με σύμβαση τηλεργασίας με την επιχείρηση. Καταρχήν οι τηλεεργαζόμενοι έχουν τα ίδια συλλογικά δικαιώματα όπως οι υπόλοιποι εργαζόμενοι. Έτσι για παράδειγμα πρέπει να μπορούν να επικοινωνούν με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, να συμμετέχουν στις εκλογές για την ανάδειξη των αντιπροσώπων, να έχουν την ίδια πρόσβαση στη κατάρτιση και στις δυνατότητες

για την αξιολόγηση είναι πάντοτε το «καλώς νοούμενο συμφέρον της επιχείρησης»· Ζερδελής, ΕΕργΔ 1989, 481 · Ληξουριώτης, (2010)², 561 · Η μετάβαση σε καθεστώς τηλεργασίας συχνά προτείνεται ως ηπιότερο μέσο μετά την απόλυση.

149. Άρθρο 5 παρ. 2 ν. 3846/2010 · Πρόκειται για εξειδίκευση του δικαιώματος ανάκλησης που προβλέπεται στο άρθρο 3 παρ. 5 της από 16/07/2002 Συμφωνίας – Πλαίσιο, οπ.

150. Κατά συνέπεια το να μετατραπεί μια κλασική σχέση εργασίας σε σχέση τηλεργασίας δεν ανήκει στο διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη και δεν μπορεί να κριθεί με τα κριτήρια του άρθρου 7 ν. 2112/1920 ως προς τη μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας · Παπαϊωάννου, ΕΕργΔ 2007, 1402.

151. Λεβέντης, (2011), 219.

152. Άρθρο 4 της Συμφωνίας – Πλαίσιο, οπ · Πρβ όμοιο πλαίσιο προστασίας για τον μερικώς απασχολούμενο, η αρχή της ίσης μεταχείρισης αποσκοπεί αναμφίβολα στη σύζευξη ευελιξίας με ασφάλεια στην τηλεργασία.

επαγγελματικής τους εξέλιξης με τους συγκρίσιμους εργαζομένους που απασχολούνται στις εγκαταστάσεις του εργοδότη κλπ.

3.4. Η θέσπιση όρου ετοιμότητας για εργασία

Στη σχετική σύμβαση τηλεργασίας που συνάπτεται, δεν αποκλείεται να συνομολογείται όρος περί υποχρέωσης του εργαζομένου για ετοιμότητα προς εργασία. Επί τω σκοπώ της διασφάλισης των συμφερόντων του εργαζομένου ο νομοθέτης ορίζει ρητά ότι στη σχετική σύμβαση θα πρέπει να ορίζονται εγγράφως τα χρονικά όρια της «τηλετοιμότητας», δηλαδή ο χρόνος που ο εργαζόμενος θα έχει υποχρέωση να είναι σε ετοιμότητα προκειμένου να παράσχει τις υπηρεσίες του στον εργοδότη, καθώς και ο χρόνος εντός του οποίου θα πρέπει να ανταποκρίνεται στην πρόσκληση του εργοδότη¹⁵³.

3.5. Πρόσθετες υποχρεώσεις εργοδότη

Σύμφωνα με το άρθρο 5 του ν. 3846/2010, ο εργοδότης, όταν καταρτίζει σύμβαση εργασίας για τηλεργασία, υποχρεούται να παραδίδει γραπτώς στον εργαζόμενο *μέσα σε οκτώ (8) ημέρες* το σύνολο των πληροφοριών που αναφέρονται στην εκτέλεση της εργασίας. Επιπλέον, ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να *πληροφορήσει* εγγράφως στον τηλεεργαζόμενο, μέσα σε (2) μήνες από την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας, για το πρόσωπο και τα *στοιχεία επικοινωνίας* των εκπροσώπων των εργαζομένων στην επιχείρηση¹⁵⁴. Τέλος, ο εργοδότης *αναλαμβάνει* το κόστος που προκαλείται στο μισθωτό από την τηλεργασία και ιδίως το *κόστος των τηλεπικοινωνιών* και υποχρεούται να πληροφορεί γραπτώς τον τηλεεργαζόμενο εντός δύο (2) μηνών από την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας για το πρόσωπο και τα στοιχεία επικοινωνίας των εκπροσώπων των εργαζομένων στην επιχείρηση.

153. Άρθρο 5 παρ. 1 ν. 3846/2010 · *Λεοντάρης*, Εργατικό δίκαιο, 2012²⁰, 549.

154. Ζητήματα εγείρονται ως προς το κατά πόσο εν εν λόγω ρύθμιση θίγει το συνταγματικά προστατευόμενο δικαίωμα της συνδικαλιστικής ελευθερίας, στην αρνητική όψη της · Άρθρο 5 παρ. 1 και 23 παρ. 1 Συντ.

3.6. Προστασία προσωπικών δεδομένων και ιδιωτικότητας τηλεεργαζομένου

Στο σημείο αυτό πρέπει να τονιστεί ότι, ιδιαίτερα στην περίπτωση που η τηλεεργασία πραγματοποιείται στο χώρο διαμονής του εργαζομένου, υπάρχει ταύτιση του χώρου κατοικίας με το χώρο εργασίας, με αποτέλεσμα να αλλοιώνονται έννοιες όπως «ελευθερία εγκατάστασης» και «άσυλο κατοικίας». Αυτό καταδεικνύεται από τους όρους που τίθενται στις σχετικές συμβάσεις που καταρτίζονται, όπου συχνά συμφωνείται ότι «ο τηλεεργαζόμενος θα πραγματοποιεί το σύνολο της παρεχόμενης εργασίας στην κατοικία του, διατιθέμενου για την εν λόγω επαγγελματική δραστηριότητά του ειδικά ενός δωματίου της οικίας του» ή ότι «κάθε αλλαγή του τόπου κατοικίας θα αποτελεί αντικείμενο συμφωνίας του εργαζόμενου με την εταιρία¹⁵⁵». Επομένως σε αυτές τις μορφές απασχόλησης συχνά τίθεται θέμα προστασίας των προσωπικών δεδομένων των τηλεεργαζομένων και η λήψη των κατάλληλων μέτρων για την προστασία τους εναπόκειται στον εργοδότη, ο οποίος οφείλει σε κάθε περίπτωση να σέβεται την ιδιωτική ζωή του τηλεεργαζόμενου¹⁵⁶.

155. Καρούζος, ΦορΕπιθ 2002, 2102 · Απόφ. 115/2001 Επιτροπής Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων, ΕΕργΔ 2001, 913.

156. Άρθρα 5 και 6 της Συμφωνίας – Πλαίσιο, οπ, όπου ορίζεται ότι ο εργοδότης ευθύνεται για τη λήψη των μέτρων που είναι αναγκαία για την προστασία των δεδομένων από τρίτους · Λεβέντης, (2011), 221 · Αν π.χ. τεθεί σε λειτουργία οποιοδήποτε σύστημα ελέγχου, αυτό επιβάλλεται να είναι ανάλογο προς τον εξυπηρετούμενο σκοπό και να εισαχθεί σύμφωνα με το π.δ. 398/1994 περί οθονών οπτικής απεικόνισης (που εκδόθηκε κατ' εφαρμογή της Οδηγ. 90/270/ΕΚ).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ (IV)

ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1. Εισαγωγικά

Ο χρόνος εργασίας αποτελεί, για το εργατικό δίκαιο, θεμελιώδη όρο της σχέσης εξαρτημένης εργασίας και εντάσσεται στο λεγόμενο «σκληρό πυρήνα» του εργατικού δικαίου¹⁵⁷, περιεχόμενο του οποίου αποτελεί η θεμελίωση και προστασία του συνεχούς, σταθερού και πλήρους ωραρίου. Για το λόγο αυτό, το ισχύον σήμερα στη χώρα μας νομικό καθεστώς ρύθμισης του χρόνου εργασίας περικλείεται από κανόνες αναγκαστικού δικαίου, μέσω των οποίων καθορίζεται το ανώτατο όριο επιτρεπόμενης εργασίας ανά ημέρα και εβδομάδα¹⁵⁸ ενώ για την υπέρβαση των χρονικών ορίων αυτών προβλέπεται η καταβολή πρόσθετων αμοιβών και προσαυξήσεων¹⁵⁹. Είναι, εξάλλου, γενική αρχή στο εργατικό δίκαιο, η απαγόρευση του συμψηφισμού των ωρών μιας μέρας με τις ώρες μιας άλλης μέρας¹⁶⁰.

Από τους περιορισμούς αυτούς αλλά και από το νομοθετικό καθορισμό ανώτατων ημερήσιων ή/και εβδομαδιαίων χρονικών ορίων απασχόλησης των εργαζομένων, ανακύπτει έντονα η ανάγκη για θέσπιση διαδικασιών διευθέτησης του χρόνου εργασίας, η οποία εύλογα εντάσσεται στο πλαίσιο του γενικότερου αιτήματος για ευελιξία των εργασιακών σχέσεων. Οι απαγορεύσεις αυτές δεν ευνοούν την ευελιξία στις εργασιακές σχέσεις, επομένως μόνο η θέσπιση συστημάτων διευθέτησης του χρόνου εργασίας είναι σε θέση να ικανοποιήσει το αίτημα για ευελιξία στον χρόνο εργασίας, γι' αυτό και στην

157. *Τραυλός-Τζανετάτος*, Η απορρύθμιση του χρόνου εργασίας, επίκαιροι προβληματισμοί, ΕΕργΔ 1997, 867 με τις αναφερόμενες εκεί περαιτέρω παραπομπές.

158. *Ληξουριώτης*, (2010)², 372 · Επομένως οι ρυθμίσεις έχουν προσαρμοστεί στις προδιαγραφές του προτύπου της κανονικής σύμβασης εργασίας, μέσω της θέσπισης του λεγόμενου *κανονικού* ωραρίου, το οποίο έχει σήμερα «αποκρυσταλλωθεί» στο επίπεδο των 8 ωρών ημερησίως και των 40 ωρών εβδομαδιαίως.

159. Η θέσπιση των οποίων αναμφίβολα αυξάνει το εργασιακό κόστος · Πρβ *Κουκιάδης*, (2011), οπ, ότι ακόμη και οι ρυθμίσεις για την υπερεργασιακή και την υπερωριακή απασχόληση δεν αποκλείεται να λειτουργούν ως «μηχανισμοί περιορισμένης ελαστικότητας» αφού επιτρέπουν στην επιχείρηση να προσαρμόζει τις ώρες απασχόλησης των εργαζομένων της στις εκάστοτε παραγωγικές της ανάγκες.

160. Βλ. αντί πολλών *Ζερδέλης*, (2011), 932 επ.

εργατική νομοθεσία δίνεται εξαιρετική βαρύτητα στην προώθηση ρυθμίσεων για την επαναδιευθέτηση του χρόνου εργασίας επί το ελαστικότερον¹⁶¹.

Σήμερα, η επέμβαση στα χρονικά όρια της παροχής της εργασίας βρίσκεται στο επίκεντρο της δυναμικής ελαστικοποίησης των εργατικών διατάξεων σε εθνικό και υπερεθνικό επίπεδο και η διευθέτηση προτείνεται ως μέσο, τόσο για την άμβλυνση των ακαμψιών¹⁶² που δημιουργεί η ύπαρξη του νομίμου ωραρίου εργασίας, όσο και για τον περιορισμό του υπέρμετρου κόστους της εργασίας που προκαλεί η αυξημένη αμοιβή της υπερωριακής απασχόλησης.

2. Ορισμός διευθέτησης

Ως διευθέτηση νοείται η συμφωνία μεταξύ εργαζόμενου και εργοδότη, με την οποία επιτρέπεται ο καθορισμός αυξημένου αριθμού ωρών εργασίας σε ορισμένες περιόδους, με αντίστοιχη μείωση των ωρών εργασίας από το συνολικό ετήσιο χρόνο εργασίας κατά το λοιπό διάστημα. Ο θεσμός αυτός εντάσσεται στην κατηγορία των «άτυπων» μορφών απασχόλησης¹⁶³, η υιοθέτηση των οποίων εισάγει αποκλίσεις από το κανονιστικό πρότυπο της τυπικής σχέσης εργασίας και παρέχει τη δυνατότητα αυξομείωσης με συμψηφισμό, του χρόνου εργασίας μιας ευρύτερης χρονικής περιόδου καθ' υπέρβαση του νόμιμου ωραρίου απασχόλησης και κατά παρέκκλιση των διατάξεων περί υπερωριακής απασχόλησης¹⁶⁴. Σε θεωρητικό επίπεδο η διευθέτηση είναι δυνατό να εφαρμόζεται μέσω τριών κανονιστικών εργαλείων : της συλλογικής σύμβασης εργασίας ή άλλης μορφής συλλογικής συμφωνίας, της ατομικής συμφωνίας εργοδότη και μισθωτού και του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη¹⁶⁵.

161. Ληξουριώτης, οπ, (2010)², 376.

162. Π.χ. μια εποχιακή επιχείρηση όπου είναι έντονο στοιχείο η αυξομείωση των αναγκών της σε προσωπικό.

163. Βλ. παραπάνω Κεφ. Ι, παράγραφο 3.2., η άτυπη ή ατυπική απασχόληση ως έννοια παραπέμπει σε σχέση εργασίας, η οποία δεν περιέχει οποιοδήποτε από τα στοιχεία της κανονικής και τυπικής απασχόλησης, ήτοι της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας πλήρους απασχόλησης.

164. Στο σημείο αυτό η διευθέτηση διαφοροποιείται «ποιοτικά» από τη μερική απασχόληση, αφού στη διευθέτηση μειώνεται τόσο ο χρόνος εργασίας αλλά όχι οι αποδοχές · Ως μορφή διευθέτησης με την ευρεία έννοια μπορεί να λειτουργεί και η ετοιμότητα προς εργασία (απασχόληση μετά από κλήση) · Κουκιάδης, (2011)⁵, 511.

165. Γιαννακούρου, Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας με ατομική συμφωνία εργοδότη και εργαζόμενου, ΔΕΕ 2006, 357.

Οι υποστηρικτές του θεσμού προβάλλουν το επιχείρημα ότι, με τη διευθέτηση, το κόστος εργασίας δεν αυξάνεται αφού δεν καταβάλλονται πρόσθετες αμοιβές ούτε προσαυξήσεις, επομένως ευνοείται πρωτίστως ο εργοδότης, αφού αποκτά τη δυνατότητα για καλύτερη αξιοποίηση του εργατικού δυναμικού της επιχείρησής του¹⁶⁶.

Η διευθέτηση ως θεσμός παραπέμπει σε αντίστοιχη πρόβλεψη ελαστικής εργασίας, με προσαρμογή του χρόνου εργασίας στις ανάγκες της επιχείρησης, η οποία έλαβε χώρα στη Γερμανία, μέσω της γερμανικής νομοθεσίας, γνωστή με τον όρο «*karonaz*», δηλαδή μέσω της πρόβλεψης ενός συστήματος εργασίας με κυμαινόμενο ωράριο σύμφωνα με τις ανάγκες της επιχείρησης¹⁶⁷. Η διευθέτηση εξάλλου ως έννοια ομοιάζει με την έννοια του *job sharing*¹⁶⁸ στις ΗΠΑ που εμφανίζει συγγένεια με το μόρφωμα της «*ομαδικής εργασίας*», ενώ είναι δυνατό στις περιπτώσεις αυτές οι πλείονες εργαζόμενοι – συνεργάτες να συγκροτούν αυτόνομη ομάδα που στηρίζεται σε μια άτυπη εταιρική σχέση¹⁶⁹.

3. Η εφαρμογή συστήματος διευθέτησης στο κοινοτικό Δίκαιο

3.1. Θέσπιση ελάχιστων δικαιωμάτων

Η ανάγκη ρύθμισης του χρόνου εργασίας σε κοινοτικό επίπεδο είχε ήδη αναγνωρισθεί από το 1989 με την υιοθέτηση του Κοινοτικού Χάρτη Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων των Εργαζομένων¹⁷⁰. Σήμερα σε επίπεδο ΕΕ ισχύει η Οδηγία 2003/88/ΕΚ, η οποία ρυθμίζει ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας. Η Οδηγία αυτή θεσπίζει ελάχιστες προϋποθέσεις, ήτοι εισάγει ρυθμίσεις με ελάχιστο κοινό

166. Ληξουριώτης, Η έννοια του χρόνου εργασίας, ΔΕΕ 2006, 244.

167. Κραβαρίτου, (2009), οπ · Τραυλός-Τζανετάτος, ΕΕργΔ 1997, 873 · Σύμφωνα εξάλλου με την οικεία ρύθμιση στη Γερμανία, απαγορεύεται η καταγγελία της σύμβασης εργασίας του ενός εργαζομένου λόγω αποχώρησης του άλλου.

168. Οι έννοιες *job pairing/job splitting* ευδοκιμούν κυρίως σε θέσεις εργασίας με υψηλό βαθμό εξειδίκευσης π.χ. εκπόνηση προγραμμάτων ηλεκτρονικών υπολογιστών· Ο ίδιος, ΕΕργΔ 1997, 875 · Μούζουλας, Εκπόνηση προγράμματος ηλεκτρονικού υπολογιστή υπό καθεστώς *job sharing*, ΔΕΝ 1994, 433.

169. Η ρύθμιση αυτή ομοιάζει με την έννοια του άρθρου 741 ΑΚ · Βλ. παραπάνω σε υποσημείωση με αρ. 52 ως προς τη σύμβαση μερισμού εργασίας.

170. Τσούγκου, Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης, προστασία των θεμελιωδών κοινωνικών δικαιωμάτων, ΕΔΚΑ 2004, 563.

παρανομαστή οι οποίες δεσμεύουν μεν υποχρεωτικά τα κράτη μέλη κατά τη μεταφορά τους στο εσωτερικό τους δίκαιο, ενώ ταυτόχρονα τα κράτη μέλη τηρούν την ευχέρεια να υιοθετούν ακόμα και αυστηρότερους προστατευτικούς κανόνες από αυτούς που θεσπίζονται με την κοινοτική ρύθμιση ή να παρεκκλίνουν από τις διατάξεις αυτές. Σκοπός της Οδηγίας είναι η προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία, με γνώμονα τόσο τη θέσπιση ατομικών εργασιακών δικαιωμάτων όσο και την εναρμόνιση των εθνικών νομοθεσιών των κρατών μελών¹⁷¹.

Περαιτέρω η Οδηγία επιχειρεί να εξασφαλίσει σε κάθε εργαζόμενο, ο οποίος απασχολείται σε επιχείρηση που εφαρμόζει σύστημα διευθέτησης του χρόνου εργασίας, τα εξής ελάχιστα δικαιώματα : **α)** ελάχιστα χρονικά διαλείμματα ή περιόδους ανάπαυσης ανάλογα με την εκάστοτε διάρκεια της εργασίας του εργαζομένου, **β)** μέγιστη διάρκεια εβδομαδιαίας απασχόλησης, **γ)** ελάχιστη ετήσια άδεια με αποδοχές, η οποία μπορεί να αντικαθίσταται από χρηματική αποζημίωση σε περίπτωση τερματισμού της εργασιακής σχέσης.

3.2. Ρήτρα εφαρμογής opt out

Όμως, αν και η έννοια των ελάχιστων προϋποθέσεων φαίνεται να παραπέμπει σε δημιουργία κανόνων αναγκαστικού δικαίου, μέσω της δυνατότητας της εφαρμογής της ρήτρας opt – out, εν τέλει, η Οδηγία θεσπίζει ενδοτικό δίκαιο αφού επιτρέπει μεγάλο αριθμό παρεκκλίσεων από τις διατάξεις της και συγκεκριμένα παρέχει στους κοινωνικούς εταίρους τη δυνατότητα να παρεκκλίνουν από τους κοινοτικούς κανόνες είτε με συλλογική συμφωνία είτε αν ο ίδιος ο εργαζόμενος συναινέσει στην εκτέλεση εργασίας πέραν της νόμιμης διάρκειας. Παρέχεται επομένως η δυνατότητα στον εργαζόμενο, υπό τις προϋποθέσεις του άρθρου 22 Οδηγ. 2003/88/EK, να παραιτείται από προστατευτικούς κανόνες δημόσιας τάξης. Να σημειωθεί ότι η χώρα μας, κατά τη μεταφορά της Οδηγίας, δεν προέβη σε μεταφορά της ρήτρας opt out στην ελληνική έννομη τάξη¹⁷².

171. Βλ. Σκέψη (1) Προοιμίου Οδηγ. 2003/88/EK.

172. Για περαιτέρω ανάλυση για το ζήτημα της νομιμότητας της ρήτρας opt out στην ελληνική και στη κοινοτική έννομη τάξη βλ. *Γιαννακούρου*, ΔΕΕ 2006, 364.

4. Η εφαρμογή συστήματος διευθέτησης στο εργατικό δίκαιο

4.1. Γενικές προϋποθέσεις

4.1.1. Έγγραφη συμφωνία σε συλλογικό επίπεδο

Σύμφωνα με το ισχύον ελληνικό δίκαιο, σε αντίθεση με όσα προβλέπει η παραπάνω κοινοτική οδηγία, η διευθέτηση νοείται ως ρύθμιση μόνο σε συλλογικό, δηλαδή μόνο με επιχειρησιακή ΣΣΕ ή κατόπιν συμφωνίας με το αρμόδιο σωματείο ή το συμβούλιο εργαζομένων. Σε καμία περίπτωση δεν επιτρέπεται διευθέτηση του χρόνου εργασίας σε ατομικό επίπεδο, δηλαδή με ατομική συμφωνία μεταξύ εργαζόμενου και εργοδότη¹⁷³.

Περαιτέρω στο άρθρο 41 ν. 1892/1990¹⁷⁴ ορίζεται ότι η διευθέτηση του χρόνου εργασίας ρυθμίζεται κατά πρώτο λόγο με *επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας*. Κατά δεύτερο λόγο το ζήτημα καθορίζεται διά συμφωνιών του εργοδότη με το επιχειρησιακό σωματείο, το συμβούλιο εργαζομένων ή με ένωση προσώπων, η οποία μπορεί να συσταθεί από το είκοσι πέντε τοις εκατό (25%) τουλάχιστον των εργαζομένων στην επιχείρηση που απασχολεί πάνω από είκοσι (20) εργαζομένους και δεκαπέντε τοις εκατό (15%) εφόσον ο συνολικός αριθμός των εργαζομένων στην επιχείρηση είναι κατ' ανώτατο αριθμό είκοσι (20) εργαζόμενοι.

Σε περίπτωση που δεν επιτευχθεί συμφωνία προβλέπεται εναλλακτικά η δυνατότητα με επιχειρησιακές και κλαδικές συμβάσεις να καθορίζεται *άλλο σύστημα διευθέτησης χρόνου εργασίας, ανάλογα με τις ιδιαιτερότητες του κλάδου ή της επιχείρησης*¹⁷⁵.

Τέλος ως προς αυτή την ισχύουσα νομοθετική πρόβλεψη, να σημειωθεί ότι καταργούνται οι Επιτροπές Διευθέτησης του προϊσχύσαντος καθεστώτος¹⁷⁶, όπως ομοίως καταργείται και η εισαχθείσα με το ν. 3846/2010 δυνατότητα για παραπομπή του θέματος επιβολής συστήματος διευθέτησης σε *μεσολάβηση και διαιτησία*.

¹⁷³ Λεβέντης, Διευθέτηση χρόνου εργασίας, ΔΕΝ 2005, 1206.

¹⁷⁴ Όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 42 ν. 3986/2011.

¹⁷⁵ Να σημειωθεί ότι η ρύθμιση αυτή εισήχθη για πρώτη φορά με το ν. 3846/2010.

¹⁷⁶ Πρβ το προϊσχύον καθεστώς, όπου προβλεπόταν ότι σε περίπτωση αδυναμίας σύναψης συμφωνίας διευθέτησης π.χ. λόγω αποτυχίας των διαπραγματεύσεων, ήταν δυνατή η προσφυγή στην «*Επιτροπή Διευθέτησης του Χρόνου Εργασίας*» · Βλ. και Κυριακούλας, Οι εργασιακές σχέσεις μετά το μνημόνιο, Πανόραμα της μεταρρύθμισης της εργατικής νομοθεσίας, 2010-2012, διαθέσιμη σε www.eiead.gr/publications/docs/meleti_kyrakoulia_parartima_3_2012.pdf.

4.1.2. Υπαγόμενες επιχειρήσεις

Οι περί διευθέτησης του χρόνου εργασίας ρυθμίσεις εφαρμόζονται σε κάθε είδους επιχείρηση, στην οποία ισχύει συμβατικό ωράριο εργασίας έως (40) ωρών εβδομαδιαίως, ανεξαρτήτως μεγέθους αυτής και αφορά κάθε εργαζόμενο με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας¹⁷⁷. Μολονότι δεν ορίζεται ρητά, υποστηρίζεται ότι η εισαγωγή του συστήματος της διευθέτησης δεν είναι απαραίτητο να αφορά στο σύνολο του προσωπικού της επιχείρησης, αλλά μπορεί να μπορεί να περιορίζεται είτε σε μια επιμέρους εκμετάλλευση είτε και σε ορισμένο τμήμα ή επαγγελματική κατηγορία εργαζομένων σ' αυτήν (π.χ. μόνο στους οδηγούς)¹⁷⁸. Ειδική μνεία γίνεται στη παράγραφο 9 του άρθρου 41 ν. 1892/1990 ότι οι διατάξεις για την διευθέτηση εφαρμόζονται αναλογικά και για επιχειρήσεις εποχιακής λειτουργίας¹⁷⁹ αλλά και σε εργαζομένους με σύμβαση εργασίας με διάρκεια μικρότερη του ενός έτους.

4.1.3. Υποβολή στην Επιθεώρηση Εργασίας

Σύμφωνα με την παράγραφο 10 του άρθρου 41 ν. 1892/1990, πλέον ορίζεται ότι οι επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις και οι συλλογικές συμφωνίες περί θέσπισης συστήματος διευθέτησης του χρόνου εργασίας σε μια επιχείρηση, κατατίθενται στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας¹⁸⁰.

177. Ληξουριώτης, (2010)², 380 · Να σημειωθεί ότι η, κατά το προϊσχύσαν δίκαιο, προϋπόθεση για εφαρμογή διευθέτησης αποκλειστικά και μόνο σε επιχειρήσεις με «*σώρευση εργασίας που οφείλεται στη φύση, στο είδος ή στο αντικείμενο των εργασιών της επιχείρησης, είτε σε ασυνήθεις ή απρόβλεπτους λόγους*», έχει πλέον απαλειφθεί.

178. Ο ίδιος, οπ · Βλ. και ερμηνευτική εγκύκλιο Υπουργείου Εργασίας 80015/22.03.2001, ΔΕΝ 2001, 454.

179. Επιχειρήσεις με έντονο το στοιχείο της εποχικότητας ως προς τη ζήτηση των εμπορευμάτων τους είναι π.χ. καταστήματα παιχνιδιών σε περιόδους χριστουγεννιάτικων εορτών · *Μετζητάκος*, Ευέλικτες-ελαστικές συμβάσεις εργασίας, ΕπιθΙΚΑ 2012, 134, άρα η διευθέτηση μπορεί να εφαρμοστεί και σε επιχειρήσεις εποχιακού χαρακτήρα, των οποίων το συμβατικό εβδομαδιαίο ωράριο είναι μικρότερο των 40 ωρών.

180. Ακολουθείται η διαδικασία του άρθρου 5 του ν. 1876/1990 ως προς τη διαδικασία υπογραφής και θέση σε ισχύ των ΣΣΕ · *Καζάκος*, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 2009.

4.2. Περιεχόμενο των συμφωνιών

Κρίσιμος για τον υπολογισμό του συστήματος «συμψηφισμού» είναι ο μέσος όρος εργασίας, δηλαδή η «περίοδος αναφοράς», η οποία αποτελείται από μια περίοδο «αυξημένης απασχόλησης» και από μια «περίοδο μειωμένης απασχόλησης».

Με το άρθρο 41 ν. 1892/1990 εισάγονται δύο συστήματα διευθέτησης του χρόνου εργασίας, ένα σε εξάμηνη και ένα σε ετήσια βάση.

4.2.1. Διευθέτηση σε εξάμηνη βάση

Με την παράγραφο 1α του άρθρου 41 ν. 1892/1990, εισάγεται ένα σύστημα διευθέτησης του χρόνου εργασίας που έχει ως περίοδο αναφοράς τους (6) μήνες. Διευθέτηση σε εξάμηνη βάση σημαίνει ότι, σε επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας έως (40) ωρών εβδομαδιαίως, επιτρέπεται οι εργαζόμενοι για μια χρονική περίοδο αυξημένων αναγκών, να απασχολούνται (2) επιπλέον ώρες την ημέρα (πέραν του καθιερωμένου 8ώρου) με την προϋπόθεση ότι οι επιπλέον (2) ώρες θα αφαιρούνται από τις ώρες εργασίας μιας άλλης χρονικής περιόδου μειωμένων αναγκών.

Επομένως ο εργαζόμενος κατά την περίοδο αυξημένης απασχόλησης μπορεί να απασχολείται κατ' ανώτατο όριο (10) ώρες ημερησίως και κατά μέσο όρο εβδομαδιαίως (48) ώρες, ενώ κατά την περίοδο μειωμένης απασχόλησης, θα πρέπει είτε να απασχολείται αντίστοιχα λιγότερες ώρες από το συμβατικό εβδομαδιαίο ωράριο του ή να λαμβάνει περισσότερες ημέρες ανάπαυσης ή να εφαρμόζεται συνδυασμός αυτών των δύο¹⁸¹.

Τέλος, εν όψει του ότι στο σύστημα της εξάμηνης διευθέτησης δεν καθορίζεται επακριβώς το χρονικό διάστημα της περιόδου αυξημένης και της περιόδου μειωμένης απασχόλησης, η έκταση των ανωτέρω διαστημάτων καθορίζεται ελεύθερα, με την προϋπόθεση ότι ο μέσος όρος των ωρών εβδομαδιαίας απασχόλησης του εξαμήνου ανέρχεται στις (48) ώρες κατά ανώτατο όριο¹⁸².

181. Λεβέντης, (2011), 435.

182. Πρόκειται για τη γενική προϋπόθεση που αναφέρεται παραπάνω.

4.2.2. Διευθέτηση σε ετήσια βάση

Με την παράγραφο 2α του άρθρου 41 ν. 1892/1990, δίνεται η δυνατότητα, αντί της εφαρμογής της εξάμηνης διευθέτησης, να γίνεται διευθέτηση του χρόνου εργασίας σε ετήσια βάση. Διευθέτηση σε ετήσια βάση σημαίνει ότι, στις επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο έως 40 ώρες εβδομαδιαίως, επιτρέπεται να συμφωνείται ότι, οι 256 ώρες εργασίας (ανώτατο όριο) από τον συνολικό χρόνο απασχόλησεως εντός ενός ημερολογιακού έτους, είναι δυνατό να κατανεμηθούν με αυξημένο αριθμό ωρών σε ορισμένες χρονικές περιόδους, οι οποίες όμως δεν μπορούν να υπερβαίνουν τις 32 βδομάδες ετησίως (ήτοι 8 μήνες ως περίοδος αυξημένης απασχόλησης). Οι ώρες αυτές θα συμψηφίζονται κατά το υπόλοιπο διάστημα του ημερολογιακού έτους, οπότε οι εργαζόμενοι θα απασχολούνται με μειωμένο αριθμό ωρών ημερησίως.

Επομένως, για ένα άλλο διάστημα του ίδιου ημερολογιακού έτους (περίοδος μειωμένης απασχόλησης), το οποίο μπορεί να ισούται και με το υπόλοιπο διάστημα του ημερολογιακού έτους - αφαιρουμένων των διαστημάτων της ετήσιας αδείας και των υποχρεωτικών αργιών – ο εργαζόμενος θα πρέπει να απασχολείται αντίστοιχα λιγότερες ώρες από το συμβατικό εβδομαδιαίο ωράριο του ή να λαμβάνει περισσότερες ημέρες αναπαύσεως/ προσαύξηση των ημερών της ετήσιας αδείας, ή τέλος συνδυασμός μειωμένης απασχόλησης και χορήγησης ημερών ανάπαυσης ή ημερών αδείας.

4.3. Μέγιστο όριο διάρκειας εργασίας

Οι ώρες εργασίας ανά εβδομάδα, για την περίοδο αυξημένης απασχόλησης, δεν επιτρέπεται να υπερβαίνουν τις σαράντα οκτώ (48) ώρες, κατά μέσο όρο, όποιο σύστημα διευθέτησης κι αν ακολουθείται από την επιχείρηση, συμπεριλαμβανομένων και των προαναφερόμενων ωρών υπερεργασίας και νομίμων υπερωριών¹⁸³.

Αντίθετα, η περαιτέρω υπέρβαση του συμφωνηθέντος ωραρίου επιτρέπεται μόνο κατά την περίοδο μειωμένης απασχόλησης των μισθωτών και όχι κατά το χρόνο της

183. Άρθρο 41 παρ. 1γ ν. 1892/1990 · Για την περίοδο μειωμένης απασχόλησης η υπέρβαση αυτή επιτρέπεται μόνο κατ' εξαίρεση και έχει τις οικονομικές συνέπειες της καταβολής αμοιβής για υπερωριακή απασχόληση ή υπερεργασία, σύμφωνα με τις γενικές διατάξεις · *Ληξουριώτης*, (2010)², 381 · Ως προς το μέσο όρο εβδομαδιαίας εργασίας, η διάταξη είναι εναρμονισμένη με το άρθρο 6 Οδηγ. 2003/88/ΕΚ (μέγιστη εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας).

αυξημένης απασχόλησης¹⁸⁴. Αντί των μειώσεων εργασίας, επιτρέπεται να χορηγείται στον εργαζόμενο ανάλογη ημερήσια ανάπαυση (ρεπό) ή συνδυασμός μειωμένων ωρών και ημερών ανάπαυσης¹⁸⁵.

Τέλος και στα δύο συστήματα διευθέτησης, οι περίοδοι αυξημένης και μειωμένης απασχόλησης δεν είναι απαραίτητο να είναι συνεχόμενες.

4.4. Δικαιώματα εργαζόμενου σε ατομικό επίπεδο

Σε ατομικό επίπεδο, ο κάθε εργαζόμενος έχει δικαίωμα να αρνηθεί την παροχή της επιπλέον αυτής εργασίας, αν δεν είναι σε θέση να την εκτελέσει και η άρνηση του δεν είναι αντίθετη με την καλή πίστη. Επιπλέον ορίζεται ότι αυτή η άρνηση του εργαζομένου να παράσχει την επιπλέον εργασία δεν συνιστά λόγο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του¹⁸⁶.

Σε αμφότερα τα συστήματα διευθέτησης, ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να αρνηθεί τη παροχή της επιπλέον αυτής εργασίας, αν δεν είναι σε θέση να την εκτελέσει και η άρνηση του δεν είναι αντίθετη με την καλή πίστη¹⁸⁷.

5. Αποτίμηση του θεσμού

Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας επιφέρει, αδιαμφισβήτητα, σημαντική ρωγμή στο παραδοσιακό εργατικό δίκαιο και προωθείται ως μέσο για την αύξηση της ανταγωνιστικότητας μιας επιχείρησης, χωρίς αντάλλαγμα για τον εργαζόμενο που απασχολείται σε αυτή. Καταρχήν εξυπηρετεί με βεβαιότητα τα συμφέροντα του εργοδότη, αφού του παρέχει τη δυνατότητα να υποκαταστήσει τους θεσμούς της υπερεργασίας και της υπερωρίας και να αξιοποιεί την εργασία του εργαζομένου μόνο όταν αυτή του είναι απαραίτητη. Όσον αφορά τον εργαζόμενο όμως, ο θεσμός αυτός οδηγεί σε δραστική

184. Η υπέρβαση αυτή επιτρέπεται μόνο κατ' εξαίρεση και έχει τις οικονομικές συνέπειες της καταβολής αμοιβής για υπερωριακή απασχόληση ή υπερεργασία, σύμφωνα με τις γενικές διατάξεις.

185. *Μετζητάκος*, ΔΕΝ 2009, 271.

186. Όμοια προστασία από την απόλυση παρέχεται και στη μερική απασχόληση, βλ. παραπάνω Κεφάλαιο II.

187. Άρθρο 659 ΑΚ, ως εκ τούτου η άρνηση του μισθωτού για παροχή επιπλέον εργασίας δεν συνιστά λόγο καταγγελίας της εργασιακής σχέσης.

μείωση των αποδοχών του σε μηνιαία, ετήσια και μακροχρόνια βάση, αφού όχι μόνο του στερεί τις πρόσθετες αμοιβές και τις προσαυξήσεις που συνιστούν σημαντικό μέρος των αποδοχών του, καθώς και τον υπολογισμό των αποδοχών αδείας, επιδόματος αδείας, επιδομάτων εορτών · αλλά γιατί ακόμα και σε μακροχρόνια βάση, εν τέλει οδηγεί σε μείωση του ύψους της αποζημίωσης καταγγελίας και σε δραστική συρρίκνωση της βάση υπολογισμού των ασφαλιστικών του δικαιωμάτων¹⁸⁸.

Εξάλλου, παρότι η πρόσφατη νομοθετική ρύθμιση του ν. 3986/2011 συνιστά ήδη την πέμπτη αναδιατύπωση των διατάξεων του άρθρου 41 ν. 1892/1990 περί διευθέτησης εντός 20 ετών, μέχρι στιγμής οι επιχειρήσεις δεν έχουν προβεί σε ευρεία χρήση της δυνατότητας που παρέχει η διάταξη αυτή. Το γεγονός αυτό οφείλεται κυρίως, στο ότι οι επιμέρους διατάξεις που συνιστούν το σύστημα της διευθέτησης, κάθε άλλο παρά ευέλικτες μπορούν να θεωρηθούν. Όσο δεν δίνεται η δυνατότητα στα μέρη να επιλέξουν κάθε πρόσφορη λύση διευθέτησης του χρόνου εργασίας, η οποία θα παρουσιάζεται ως καταλληλότερη και πλέον προσαρμοσμένη στις επιχειρησιακές ανάγκες και ιδιομορφίες της συγκεκριμένης επιχείρησης, η επιτυχία του θεσμού αυτού δεν αναμένεται να είναι εφικτή¹⁸⁹.

188. Κουκιάδης, (2011)⁵, 515.

189. Ληξουριώτης, Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας στις πρόσφατες ρυθμίσεις (ν. 2874/2000), ΕΕργΔ 2001, 1129.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ (V)

ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΒΑΣΕΙ ΤΕΚΜΗΡΙΟΥ

1. Εννοιολογική προσέγγιση της έννοιας της εξάρτησης

1.1. Η έννοια της εξάρτησης ως αντικείμενο του εργατικού δικαίου

Όπως προαναφέρθηκε, το εργατικό δίκαιο δεν έχει ως αντικείμενο οποιαδήποτε βιοτική σχέση με αντικείμενο την παροχή εργασίας ή άλλου έργου υπηρεσιών, αλλά αποκλειστικά και μόνο την εξαρτημένη εργασία, ενώ αντίθετα, η ανεξάρτητη εργασία αποτελεί αντικείμενο της σύμβασης ανεξαρτήτων υπηρεσιών¹⁹⁰. Θεμελιώδες μορφολογικό στοιχείο της ατομικής σχέσης εργασίας είναι, μεταξύ άλλων, η παροχή από τον εργαζόμενο, εργασίας και μάλιστα σε κατάσταση εξάρτησης απέναντι στον εργοδότη. Η εξάρτηση ως έννοια αποτελεί ουσιώδες στοιχείο τόσο της εργατικής όσο και της κοινωνικοασφαλιστικής νομοθεσίας¹⁹¹ και η έννοια του εργαζόμενου/ασφαλισμένου είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με τη διαπίστωση της ύπαρξης εξάρτησης από συγκεκριμένο εργοδότη. Μολονότι όμως οι διατάξεις αυτές ρυθμίζουν τη σχέση εξαρτημένης εργασίας, πουθενά δεν προσδιορίζεται ρητά το περιεχόμενο της έννοιας της εξάρτησης¹⁹².

1.2. Το ζήτημα του νομοθετικού χαρακτηρισμού της παροχής εργασίας ως έννομης σχέσης

Γενικά, εφόσον μόνο η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας μπορεί να αποτελέσει αντικείμενο του εργατικού δικαίου και η έννοια της εξάρτησης είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με το ζήτημα της διάκρισης της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας από τις υπόλοιπες συγγενείς συμβάσεις που ανήκουν στην ίδια παραπάνω γενική κατηγορία, ο σωστός

190. Περαιτέρω ανάλυση ως προς τη διαφοροποίηση αυτή ακολουθεί στην οικεία παράγραφο.

191. Βλ. αντί πολλών *Στεργίου*, Αυτοαπασχολούμενος και μισθωτός στην κοινωνική ασφάλιση 2005, 128 · Εκτός από κριτήριο για την είσοδο στο εργατικό δίκαιο, η εξάρτηση συνιστά ταυτόχρονα και όρο για την υπαγωγή στην ασφάλιση του ΙΚΑ- ΕΤΑΜ · Επισημαίνεται όμως ότι τα κριτήρια του εργατικού δικαίου είναι διαφορετικά από εκείνα της κοινωνικής ασφάλισης.

192. Πρβ *Κουκιάδης*, (1995)², 199.

χαρακτηρισμός μιας σύμβασης είναι καθόλα κρίσιμος, καθώς από αυτόν εξαρτάται και η σωστή εφαρμογή του αντίστοιχου κανόνα δικαίου. Καταρχήν, τη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας τη ρυθμίζει ένας ολόκληρος κλάδος δικαίου που έχει ξεκάθαρα ως γνώρισμά του την προστασία της εργασίας και κατ' επέκταση την προστασία του ενός από τους συμβαλλομένους.

Είναι αναμενόμενη, επομένως, η προσπάθεια του καθενός από τα συμβαλλόμενα μέρη να επιτύχει, για τη σύμβαση που έχουν συνάψει μεταξύ τους, το χαρακτηρισμό που συμφέρει περισσότερο για το κάθε μέρος. Ο εργαζόμενος φυσικό είναι να μάχεται για το χαρακτηρισμό της ως σύμβασης εργασίας, όπως και ο αντισυμβαλλόμενος του για κάποιον άλλο χαρακτηρισμό¹⁹³. Αυτή ακριβώς είναι η σημασία της έννοιας της εξάρτησης.

1.3. Διάκριση της εξαρτημένης εργασίας από την σχέση ανεξάρτητων υπηρεσιών

Από όλες τις συμβάσεις που συγγενεύουν με τη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, η σύμβαση ανεξαρτήτων υπηρεσιών είναι ασφαλώς η πιο συγγενής ως έννοια¹⁹⁴, όμως η διαφοροποίηση μεταξύ των δύο μορφών, έχει τεράστια σημασία, αφού οι κανόνες του εργατικού δικαίου εφαρμόζονται μόνο στις συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας, γεγονός το οποίο συντέπεται την ανυπαρξία κάθε προστατευτικού περιορισμού που έχει τεθεί από τις εργατικές διατάξεις, χάριν προστασίας των συμφερόντων των εργαζομένων¹⁹⁵.

Κρίσιμο είναι το γεγονός ότι η παροχή ανεξαρτήτων υπηρεσιών δεν υπόκειται στο διευθυντικό δικαίωμα του λήπτη της εργασίας αυτής, χωρίς ωστόσο, να αποκλείεται και στη σύμβαση παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών να δημιουργείται κάποια χαλαρή εξάρτηση του εργαζόμενου απ' τον εργοδότη¹⁹⁶. Πάντως, στοιχείο η ύπαρξη του οποίου

193. Π.χ. ως σύμβαση ανεξαρτήτων υπηρεσιών, σύμβαση έργου, εντολής, μεσιτείας, εταιρίας κλπ.

194. *Δούκα*, Εργολαβία, outsourcing και οι επιπτώσεις τους στις σχέσεις εργασίας, ΔΕΝ 2008, 1. Στη πράξη είναι σύνηθες το φαινόμενο της υποκατάστασης της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας από συμβάσεις ανεξαρτήτων υπηρεσιών και γενικά της μετατροπής του εργαζόμενου από μισθωτό σε «συνεργάτη», γεγονός που αποτελεί μια μεθόδευση διαφυγής από τους κανόνες προστασίας της εργασίας. Αυτήν την απόπειρα διαφυγής από τους προστατευτικούς κανόνες του εργατικού δικαίου επιχειρεί η θέσπιση του τεκμηρίου περί ύπαρξης εξαρτημένης εργασίας. Βλ. παρακάτω.

195. Υποστηρίζεται ότι, η οικονομικά εξαρτημένη αυτοαπασχόληση, που υποκαθιστά τη μισθωτή εργασία, αποτελεί τον πλέον προχωρημένο τύπο ευελιξίας. Βλ. Ενδιάμεση Έκθεση της «Ειδικής Επιστημονικής Επιτροπής για τη σύζευξη ευλιξίας με ασφάλεια», 2009, σπ.

196. Πράγμα το οποίο έχει δεχτεί η νομολογία. Ενδεικτικά ΑΠ 312/2011, ΔΕΕ 2012, 701.

καθιστά έκδηλη τη σύμβαση ανεξαρτήτων υπηρεσιών και τη διαχωρίζει από την εξαρτημένη εργασία αποτελεί η διατήρηση εκ μέρους του παρέχοντος τις υπηρεσίες δικής του επαγγελματικής στέγης και η δυνατότητα για προσφορά της εργασίας του σε περισσότερους πελάτες αντί της απασχόλησης σε έναν εργοδότη, που παρατηρείται στην σύμβαση εξαρτημένης εργασίας.

Περαιτέρω, ακόμη και αν πρόκειται για δραστηριότητα, η οποία ασκείται κατά κανόνα με την μορφή του ελεύθερου επαγγέλματος, δεν αποκλείεται σε συγκεκριμένες περιπτώσεις η παροχή των σχετικών υπηρεσιών να γίνεται με τα στοιχεία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, εφόσον ασφαλώς συντρέχουν τα αναγκαία εκείνα χαρακτηριστικά τα οποία, όπως θα αναπτυχθούν παρακάτω, στοιχειοθετούν την ύπαρξη της εξάρτησης. Ακόμη, δεν αποκλείεται ο χαρακτηρισμός μιας επαγγελματικής δραστηριότητας ως ανεξάρτητης εργασίας να γίνεται αμέσως ή εμμέσως νομοθετικά, όπως χαρακτηριστικά ισχύει στην περίπτωση του επαγγέλματος του εκτελωνιστή¹⁹⁷.

Το κεντρικό ερώτημα ως προς την κατηγορία αυτής της εργασιακής σχέσης εστιάζεται στο ποιοι κανόνες προστασίας από αυτούς που αφορούν τους μισθωτούς μπορούν να μεταφερθούν και στην κατηγορία αυτή των εργαζομένων, δηλαδή σε αυτούς που εκφεύγουν του πεδίου προστασίας του εργατικού δικαίου¹⁹⁸.

1.4. Η θεωρητική προσέγγιση του στοιχείου της εξάρτησης

Οι βασικότερες θεωρίες που διατυπώθηκαν σχετικά με την εννοιολογική προσέγγιση της εξαρτημένης εργασίας¹⁹⁹ είναι οι ακόλουθες :

197. Άρθρ 13 παρ. 1 περ. ζ' ν. 718/1977, όπου απαγορεύεται η παροχή εκτελωνιστικών υπηρεσιών με άλλη σχέση πλην της σχέσης ανεξαρτήτων υπηρεσιών · Πρβ *Κουκιάδης*, (1995)², 199 · Είναι αρκετές και οι περιπτώσεις όπου η σύμβαση χαρακτηρίζεται απευθείας από το νόμο ως σύμβαση εξαρτημένης εργασίας · Άρθρο 2 παρ. 1 ν. 358/1976, άρθρο 69 παρ. 5 ν. 1597/1991 για τους τεχνικούς βιομηχανίας κινηματογράφου και τηλεόρασης · Άρθρο 37 παρ. 5 ν. 1545/1985 για τους ξεναγούς, όπου εισάγεται μαχητό τεκμήριο περί χαρακτηρισμού της σχέσης τους ως εξαρτημένης εργασίας · Περισσότερα σε *Ληξουριώτης*, (2010)², 97.

198. *Κουκιάδης*, (2011), 218 · Π.χ. στην Ιταλία υφίσταται κατηγορία προσώπων που αποκαλούνται «*παραμισθωτοί*», στη Μεγάλη Βρετανία αυτοαπασχολούμενοι κλπ · *Κουκιάδης*, (2011), 101 · Βλ. και έκθεση της «*Ειδικής Επιστημονικής Επιτροπής για τη σύζευξη ευλιξίας με ασφάλεια*», οπ, όπου χρησιμοποιείται ο δόκιμος όρος οικονομικώς εξαρτημένη αυτοαπασχόληση.

199. Κυρίως από τη γαλλική επιστήμη και νομολογία καθώς και από τη γερμανική επιστήμη · *Κουκιάδης*, (1995)², 199 · Βλέπε για την ανάλυση των θεωριών, *Δερμιτζάκη*, Η έννοια της εξαρτημένης εργασίας στο πεδίο έντασης και συνάντησης των διαφόρων θεωρητικών προσεγγίσεων, ΕΕργΔ 2009, 81 επ · Η διεξοδική ανάλυση των ανωτέρω θεωριών στερείται

α) Η θεωρία της *οικονομικής εξάρτησης*²⁰⁰, σύμφωνα με την οποία, μοναδικό κριτήριο για την εξάρτηση είναι η οικονομική εκμετάλλευση εκείνου που παρέχει την εργασία του από εκείνον προς τον οποίο παρέχεται αυτή η εργασία, εξαιτίας της οικονομικής υπεροχής του τελευταίου.

β) Η θεωρία της *νομικής εξάρτησης*²⁰¹, σύμφωνα με την οποία, κρίσιμο είναι το στοιχείο ότι κάποιον πρόσωπο εργάζεται υπό την εξουσία άλλου, ώστε μεταξύ τους να γεννάται μια έννομη σχέση, η οποία δημιουργεί, για τον μεν εργοδότη δικαίωμα ελέγχου και παροχής διαταγών, για το δε εργαζόμενο υποχρέωση υπακοής στις οδηγίες του εργοδότη του²⁰².

γ) Η θεωρία της *προσωπικής εξάρτησης*²⁰³, σύμφωνα με την οποία εκείνο που κάνει την εργασία του μισθωτού εξαρτημένη σε βαθμό που να δεσμεύει τη προσωπικότητά του είναι ότι το γεγονός ότι το πρόσωπο αυτό θέτει ολόκληρη την εργασιακή του δύναμη στην υπηρεσία κάποιου άλλου, στον οποίο παρέχονται όλες οι εξουσίες που πηγάζουν από την χρησιμοποίηση της εργασίας. Ενδεικτικά οι εξουσίες που παρέχονται στον εργοδότη είναι ο καθορισμός του τόπου και του χρόνου εργασίας, παροχή οδηγιών ως προς τον τρόπο και την οργάνωση της δουλειάς, έλεγχος της εκτέλεσης των οδηγιών και του παραγόμενου αποτελέσματος²⁰⁴.

πρακτικού ενδιαφέροντος ωστόσο σημασία παρουσιάζει η θέση της νομολογίας επ' αυτών και η κριτική αποτίμησή τους.

200. *Στεργίου*, Αυτοαπασχολούμενος και μισθωτός στην κοινωνική ασφάλιση 2005, 133 · Η θεωρία αυτή ορίζει την εξάρτηση με τη βοήθεια οικονομικών μεγεθών, όπως είναι ο μισθός και το κέρδος και σύμφωνα με την κύρια εκδοχή της, το στοιχείο της εξάρτησης προκύπτει από το γεγονός ότι ο εργαζόμενος αντλεί τα εισοδήματά του ή το σημαντικότερο μέρος αυτών από ένα τρίτο, στη διάθεση του οποίου θέτει την εργασία του. Η θεωρία αυτή κατέστη ανεπαρκής, αφού εισήγαγε οικονομικά- κοινωνικά μεγέθη (οικονομική δυνατότητα του μισθωτού) τα οποία δεν απέδωσαν με ακρίβεια το εύρος της εξαρτημένης εργασίας (π.χ. δυνατότητα του μισθωτού να εργάζεται ταυτόχρονα για ίδιο λογαριασμό) · *Κουκιάδης*, (1995)², 203.

201. Η νομική εξάρτηση δεν προϋποθέτει αναγκαία και την οικονομική εξάρτηση του μισθωτού από τον εργοδότη, μολονότι κατά κανόνα η οικονομική εξάρτηση του μισθωτού από τον εργοδότη υφίσταται · *Στεργίου*, Οικονομικά εξαρτημένοι αυτοαπασχολούμενοι, ΕΕργΔ 2008, 737 · Βλ. *Δερμιτζάκη*, ΕΕργΔ 2009, 84.

202. *Κουκιάδης*, (1995)², 205 · Η θεωρία αυτή εστιάζει περισσότερο στις συνέπειες της εξάρτησης παρά στην ουσία της, ήτοι τη δέσμευση της προσωπικότητας του εργαζομένου, γι' αυτό το λόγο κρίθηκε ανεπαρκής.

203. Σ' αυτή σημασία έχει το στοιχείο της διάθεσης του δικαιώματος ελεύθερης του εργαζομένου, Βλ. *Δερμιτζάκη*, ΕΕργΔ 2009, 83 επ.

204. *Κουκιάδης*, (1995)², 206 · Η θεωρία αυτή πλεονεκτεί σε σχέση με τις δύο προηγούμενες θεωρίες, γιατί εκφράζει καθολικότερα την εξάρτηση, πλην όμως δεν καλύπτει περιπτώσεις εργαζομένων με δυνατότητες πρωτοβουλίας ή που εκφεύγουν από τη σφαίρα εκμετάλλευσης του εργοδότη, όπως π.χ. η εξαρτημένη εργασία βάσει τεκμηρίου.

δ) Η θεωρία της *λειτουργικής*²⁰⁵ ή *οργανικής* εξάρτησης, σύμφωνα με την οποία αποφασιστικό κριτήριο για την κατάφαση της εξάρτησης του εργαζομένου είναι η ένταξη του στην οργάνωση της εκμετάλλευσης του εργοδότη, ώστε να καθίσταται αυτός λειτουργικά εξαρτημένο στοιχείο της

Οι θεωρίες αυτές δηλαδή στην πράξη αλληλοσυναρτώνται και αλληλοκαλύπτονται σε βαθμό που ο διαχωρισμός τους γίνεται ιδιαίτερα δυσχερής. Πάντως, κρατούσα στη θεωρία φαίνεται να είναι η προσωπική εξάρτηση²⁰⁶.

1.5. Η συμβολή της ελληνικής νομολογίας στη διαμόρφωση του κριτηρίου της εξάρτησης

1.5.1. Προσέγγιση της εξάρτησης με βάση μια δέσμη ενδείξεων

Από τη θεώρηση της νομολογίας, συνάγεται ότι σχέση εξαρτημένης εργασίας υπάρχει όταν στο πλαίσιο αυτής, οι συμβαλλόμενοι αποβλέπουν στην παροχή της συμφωνηθείσας εργασίας έναντι συμφωνηθέντος μισθού και ο μὲν εργοδότης έχει το δικαίωμα διεύθυνσης, εποπτείας και ελέγχου της εργασίας του μισθωτού, καθορίζοντας το χρόνο, τον τόπο, τον τρόπο και τις λοιπές συνθήκες παροχής της²⁰⁷, ο δε εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να συμμορφώνεται προς τις υποδείξεις του εργοδότη, χωρίς όμως να ευθύνεται για το αποτέλεσμα της εργασίας.

Παρατηρούμε επομένως ότι η νομολογία συχνά χρησιμοποιεί τους όρους νομική και προσωπική εξάρτηση²⁰⁸. Επίσης, εκτός από το κριτήριο της νομικής ή της προσωπικής εξάρτησης, συχνά αναφέρεται και στο κριτήριο της υπηρεσιακής εξάρτησης του μισθωτού από τον εργοδότη, η οποία μπορεί να είναι λιγότερο ή περισσότερο στενή, ανάλογα με τη φύση και τις συνθήκες της συγκεκριμένης εργασίας²⁰⁹.

205. Η θεωρία αυτή προωθήθηκε στην προσπάθεια που έγινε να καλυφθούν οι περιπτώσεις που διέφευγαν από το στοιχείο της προσωπικής εξάρτησης όπως π.χ. παροχή εργασίας εκτός γραφείου, κατ' οίκον εργαζόμενοι.

206. *Κουκιάδης*, (1995)², 208 · Τα κριτήρια αυτά υιοθετήθηκαν και από τη νομολογία, βλ. παρακάτω.

207. Αποφασιστικό κριτήριο είναι η ενάσκηση του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη · Ενδεικτικά ΑΠ 1674/2010, ΝΟΜΟΣ.

208. *Κουκιάδης*, (1995)², οπ · Εξυπακούεται ότι η χρήση των κριτηρίων δεν αποκλείεται να γίνεται και συνδυαστικά.

209. Το κριτήριο αυτό ακολουθείται από τη νομολογία με το σκεπτικό ότι παραπέμπει στην ιδέα της ένταξης του μισθωτού σε ένα οργανωμένο εργασιακό σύνολο · ΑΠ 312/2011, ΔΕΕ 2012, 701.

Περαιτέρω, βασικό κριτήριο για το πότε υφίσταται σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ή ανεξαρτήτων υπηρεσιών είναι ο βαθμός πρωτοβουλίας του εργαζομένου, η μερική ή ολική επιλογή του χρόνου εκτέλεσης της και το αν επιτρέπεται στον εργαζόμενο ή όχι να εκφεύγει του εργοδοτικού ελέγχου ως προς τον τρόπο παροχής των υπηρεσιών του. Διακριτικό σημείο πάντως δεν είναι το ποσοτικό στοιχείο δηλαδή η σώρευση περισσότερων ενδείξεων δέσμευσης και εξάρτησης²¹⁰.

Κομβική υπήρξε, η απόφαση του ΑΠ για την υιοθέτηση του ανωτέρω κριτηρίου υπήρξε η υπ' αριθ. 1544/2009 ΜΠρΑθ²¹¹, η οποία, με αφορμή το εργασιακό καθεστώς των διευθυνόντων υπαλλήλων, επιχειρεί να προσεγγίσει την έννοια της εξαρτημένης εργασίας, αντιπαραβάλλοντας την με την επιχειρηματική δράση. Από τη σκοπιά αυτή προσδιορίζει το «*ποιοτικό στοιχείο της εξάρτησης*», ως ανωτέρω, το οποίο μέχρι σήμερα παρέμενε αδιευκρίνιστο στη νομολογία. Περαιτέρω η εν λόγω απόφαση, συνδέει το ζήτημα της ύπαρξης –έστω και χαλαρής- εξάρτησης με το ζήτημα του ποιοτικού κριτηρίου και επισημαίνει : «*Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελούν τα διευθυντικά στελέχη, που αν και τα στοιχεία της προσωπικής εξάρτησης εμφανίζονται χαλαρά, δεν παύει ωστόσο να θεωρούνται εργαζόμενοι (λόγω δε του ελεύθερου ωραρίου τους, κατά το άρθρο 2 εδ. α΄ της Διεθνούς Συμβάσεως Εργασίας της Ουάσιγκτον «περί περιορισμού των ωρών εργασίας εν ταις βιομηχανίαις και επιχειρήσεων», που κυρώθηκε με το ν. 2269/1920, και των υψηλών αμοιβών τους δεν υπόκεινται στις περί χρονικών ορίων διατάξεις*».

Επομένως, παρόλο που τα υιοθετούμενα από τη νομολογία παραδοσιακά κριτήρια εξάρτησης, εμφανίζονται **στην περίπτωση των διευθυνόντων υπαλλήλων** εξαιρετικά χαλαρά (ή σχεδόν ανύπαρκτα), **είναι δεδομένη η ιδιότητά τους ως μισθωτών**, δηλαδή ως εργαζόμενων με σχέση εξαρτημένης εργασίας, όπως εξίσου αναμφισβήτητη είναι και η υπαγωγή τους στη εργατική νομοθεσία (έστω και αν, εξαιτίας του ελευθερίου ωραρίου και των ιδιαίτερα υψηλών αμοιβών τους, δεν εφαρμόζονται στην περίπτωσή τους οι ρυθμίσεις σχετικά με τα χρονικά όρια εργασίας). Από τη σκοπιά αυτή, η εν λόγω απόφαση καταλήγει ότι είναι οπωσδήποτε ανακόλουθο σε άλλες περιπτώσεις εργαζομένων, που τα σχετικά κριτήρια εμφανίζονται εντονότερα στις συνθήκες εργασίας τους (και συνήθως μάλιστα η

210. Ενδεικτικά, ΑΠ 297/2012, ΝΟΜΟΣ, σχετικά με την περίπτωση ενός πράκτορα έκδοσης εισιτηρίων ΚΤΕΛ, η σύμβαση του οποίου κρίθηκε ότι συνιστά παροχή ανεξαρτήτων υπηρεσιών

211. *Δερμιτζάκη*, Η έννοια της εξαρτημένης εργασίας στη νομολογία και οι πρόσφατες εξελίξεις, με αφορμή την απόφαση ΜΠρΑθ 1544, ΔΕΕ 2010, 148.

αμοιβή πολύ χαμηλότερη), να τίθεται συνολικά εκποδών η προστασία του εργατικού δικαίου.

1.5.2. Προσέγγιση των επιμέρους στοιχείων που θεμελιώνουν την έννοια της εξάρτησης

Η στοιχειοθέτηση του χαρακτήρα μιας εργασιακής σχέσης ως εξαρτημένης προκύπτει από τη συνδυαστική κάθε φορά συνδρομή μιας σειράς ειδικότερων κριτηρίων, όπως το σταθερό (ημερήσιο, εβδομαδιαίο) ωράριο και τον προσδιορισμένο απ' τον εργοδότη τόπο παροχής της εργασίας, τη διάθεση απ' τον εργοδότη των μέσων παραγωγής (εργαλεία, πρώτες ύλες κ.λπ.), την προσδιορισμένη απ' τον εργοδότη μέθοδο εκτέλεσης της εργασίας, την ένταξη του εργαζομένου σε μια ιεραρχικά οργανωμένη υπηρεσία ή εκμετάλλευση (service organise, enterprise - organisation), τη δυνατότητα πειθαρχικού ελέγχου, ο τρόπος και η μέθοδος αμοιβής (προσδιορισμός μισθού), η φορολογική και κοινωνικοασφαλιστική μεταχείριση του εργαζομένου (παρακράτηση και απόδοση φόρου μισθωτών υπηρεσιών και υπαγωγή στην ασφάλιση του ΙΚΑ), η παροχή εργασίας σε συγκεκριμένο εργοδότη και όχι η διάθεση του (ημερήσιου, εβδομαδιαίου, μηνιαίου) εργασιακού χρόνου του εργαζομένου σε περισσότερους εργοδότες, κ.α.²¹².

Τα στοιχεία αυτά δεν είναι απαραίτητα να συντρέχουν ταυτόχρονα σε κάθε εργασιακή σχέση προκειμένου να χαρακτηριστεί αυτή ως εξαρτημένη, ούτε είναι δυνατόν να ιεραρχηθούν κατά σπουδαιότητα με τρόπο αυστηρό. Και τούτο γιατί με σχέση εξαρτημένης εργασίας μπορεί να απασχολείται τόσο ένα ανειδίκευτος εργάτης όσο και ένας διευθύνων υπάλληλος ή ακόμα ένας κατ' οίκον εργαζόμενος ή ένας «τηλεεργαζόμενος» ή ένας πωλητής, περιπτώσεις εργασιακών σχέσεων τόσο διαφορετικών μεταξύ τους ως προς το χαρακτήρα τους, ώστε, ανάλογα με το χαρακτήρα αυτό, άλλα από τα παραπάνω κριτήρια κάποιες φορές εμφανίζονται ιδιαίτερα ασθενή (π.χ. υπαγωγή στην ελεγκτική εξουσία του εργοδότη, καθορισμός του τόπου και του χρόνου εργασίας) ή ακόμη ελλείπουν παντελώς (π.χ. στην περίπτωση του διευθύνοντος υπαλλήλου που επιλέγει το ίδιο την μέθοδο εργασίας) ή όταν από τον χαρακτήρα της παρεχόμενης εργασίας ο μισθωτός δεν είναι δυνατόν να ενταχθεί σε μια συγκεκριμένη

212. Ληξουριώτης,(2010)², 92, με τις εκεί αναφερόμενες περαιτέρω παραπομπές.

οργανωμένη υπηρεσία ή εκμετάλλευση (π.χ. στην περίπτωση του κατ' οίκον εργαζομένου, του τηλεργαζόμενου, του πλασιέ κ.λπ.)

Πρόσφατα, η νομολογία αποσαφήνισε ότι το δικαίωμα του εργοδότη να δίνει εντολές και οδηγίες ως προς τον τρόπο, τον τόπο και τον χρόνο παροχής της εργασίας και να ελέγχει τη συμμόρφωση του εργαζομένου προς αυτές, καθώς και η έκταση των αντίστοιχων υποχρεώσεων του τελευταίου, αποτελούν ενδεικτικά στοιχεία της ύπαρξης εξάρτησης, η οποία δεν εξαρτάται μόνο από τα στοιχεία αυτά. Διότι εκείνο που διακρίνει την εξαρτημένη εργασία από την ανεξάρτητη δεν είναι το ποσοτικό στοιχείο, δηλαδή η σώρευση περισσότερων ενδείξεων της δέσμευσης και εξάρτησης, αλλά το ποιοτικό, όπως προαναφέραμε, δηλαδή αυτό που διέπεται από ιδιαίτερης ποιότητας δέσμευση και εξάρτησης²¹³, οποία έχει για τον υποβαλλόμενο σ' αυτή εργαζόμενο τις συνέπειες που καθιστούν απαραίτητη την ιδιαίτερη ρύθμιση της σχέσης του με τον εργοδότη και δικαιολογούν την ειδική προστασία του από το εργατικό δίκαιο. Το ποιοτικό αυτό στοιχείο συνάγεται από την εκτίμηση των όρων και των εν γένει σχετικών παροχής της εργασίας και διαφέρει κατά περίπτωση, ανάλογα με το είδος και τη φύση της εργασίας, συνδυαζόμενο δε με τις υφιστάμενες ενδείξεις εξάρτησης παρέχει ασφαλέστερο κριτήριο για τη διάκριση της εξαρτημένης εργασίας από την ανεξάρτητη. Εξάλλου, στοιχεία για τον χαρακτηρισμό μιας εργασιακής σχέσης ως εξαρτημένης, δεν είναι απαραίτητα η παροχή της εργασίας κατά κύριο αποτέλεσμα.

iii. Ειδικότερα η ανάπτυξη πρωτοβουλίας

Μολονότι ο εργοδότης κατευθύνει και ελέγχει από κάθε άποψη την παροχή της συγκεκριμένης μισθωτής εργασίας, η εκτίμηση ότι στο πλαίσιο μιας εργασιακής σχέσης ο εργαζόμενος αναπτύσσει κάποια σχετική πρωτοβουλία δεν οδηγεί αναγκαία στη συναγωγή έλλειψης εξάρτησης. Έτσι, γίνεται δεκτό ότι η εξάρτηση δεν αίρεται από το γεγονός ότι η φύση της συγκεκριμένης εργασίας του μισθωτού επιτρέπει την ανάπτυξη κάποιας εκ μέρους του πρωτοβουλίας ως προς τον τρόπο εκτέλεσής της (λόγω των επιστημονικών ή τεχνικών του γνώσεων του μισθωτού), αρκεί αυτός να μην διαφεύγει πλήρως τον έλεγχο και την εποπτεία του εργοδότη για τη διαπίστωση της συμμόρφωσης

213. Ενδεικτικά ΑΠ 33/2007, ΝΟΜΟΣ.

προς τις δοθείσες οδηγίες²¹⁴. Συνεπώς, η ανάπτυξη εκ μέρους του μισθωτού κατά την εκτέλεση της εργασίας του κάποιας πρωτοβουλίας δεν είναι ασυμβίβαστη με την έννοια της εξάρτησης (λειτουργεί μάλιστα προς το συμφέρον της επιχείρησης) και πολλές φορές υπαγορεύεται ή επιβάλλεται από τους όρους της τεχνικής, της επιστήμης ή της τέχνης, διαβαθμίζεται δε ανάλογα με το είδος της εργασίας ή τη θέση του μισθωτού στην υπαλληλική ιεραρχία της επιχείρησης.

Ωστόσο, δεν είναι δυνατόν να γίνει δεκτή η ύπαρξη σχέσης εξαρτημένης εργασίας όταν η εργασία παρέχεται χωρίς κανένα εντελώς έλεγχο του εργοδότη όσο αφορά τον τόπο και τον χρόνο της εκτέλεσής της²¹⁵.

iii. Η κοινωνικοασφαλιστική ένταξη του εργαζομένου

Αν και η υπαγωγή του εργαζομένου στην ασφάλιση του ΙΚΑ θεωρείται ως στοιχείο το οποίο σε συνδυασμό με τα λοιπά περιστατικά δημιουργεί ενδείξεις για την ύπαρξη σχέσης εξαρτημένης εργασίας, η μη ασφάλιση του εργαζομένου στο ΙΚΑ και η υπαγωγή του σε άλλο κοινωνικοασφαλιστικό οργανισμό (π.χ. ΤΕΒΕ) δεν αρκεί από μόνη της να αναιρέσει το χαρακτήρα της έννομης σχέσης ως σύμβασης εξαρτημένης εργασίας. Αντίθετα, η ασφάλιση στο ΙΚΑ, ακόμη και εάν η υπαγωγή σ' αυτό προβλέπεται ρητώς από το νόμο (π.χ. παραγωγή πωλήσεων – πλασιέ, σύμφωνα με το άρθρο 4 παρ.2 Ν.1880/1990), είναι δυνατόν να θεωρηθεί μεν τεκμήριο για την ύπαρξη εξαρτημένης εργασίας, πρόκειται όμως για μαχητό τεκμήριο που μπορεί να ανατραπεί από τα συντρέχοντα λοιπά περιστατικά, υπό τα οποία λειτουργεί η συγκεκριμένη σχέση. Έτσι, δεν είναι λίγες φορές που η νομολογία, παρά την εκ μέρους του εργοδότη κοινωνικοασφαλιστική υπαγωγή του εργαζομένου στο ΙΚΑ, δεν προχωρεί στον αυτόματο χαρακτηρισμό της σχέσης ως εξαρτημένης, αλλά, λαμβάνοντας υπόψη το σύνολο των συνθηκών υπό τις οποίες παρέχεται η εργασία, χαρακτηρίζει διαφορετικά τη συνδέουσα τα δύο μέρη σχέση.

214. Ενδεικτικά ΑΠ 229/2011, ΝΟΜΟΣ, όπου κρίθηκε ως σχέση ανεξαρτήτων υπηρεσιών η περίπτωση πρόσληψης υπαλλήλου από Ορειβατικό Σύλλογο προκειμένου αυτός να διατηρεί ανοικτό το καταφύγιο του Συλλόγου και να το φροντίζει, χωρίς να βρίσκεται σε ετοιμότητα κατά τους μήνες που αυτό δεν λειτουργεί και χωρίς να υπόκειται στον έλεγχο του εργοδότη.

215. Ενδεικτικά ΑΠ 2325/2009, ΝΟΜΟΣ, όπου κρίθηκε ως σύμβαση έργου η σύμβαση εργασίας βοηθού λογιστή σε γραφείο, ο οποίος κατά την εργασία του καθόριζε μόνος του τον χρόνο που χρειαζόταν, χωρίς να εποπτεύεται από κάποιον λογιστή, ενώ αυτό που ενδιέφερε τους λογιστές ήταν το τελικό αποτέλεσμα της εργασίας.

iv. Ο χαρακτηρισμός που δίνουν τα μέρη και άλλα τυπολογικά στοιχεία

Εξάλλου, η ύπαρξη σχέσης εξαρτημένης εργασίας δεν έχει να κάνει με το εάν και πώς τα μέρη έχουν χαρακτηρίσει τα ίδια τη σχέση τους. Για να διαπιστωθεί στην κάθε συγκεκριμένη περίπτωση αν υπάρχει ή όχι εξαρτημένη εργασία πρέπει να ερευνώνται οι πραγματικοί όροι και συνθήκες παροχής της εργασίας. Επίσης, για το χαρακτηρισμό της σύμβασης δεν ενδιαφέρει ο τρόπος που καθορίζεται από τα μέρη και καταβάλλεται η αμοιβή του μισθωτού. Κατά συνέπεια σύμβαση εξαρτημένης εργασίας μπορεί να υπάρχει όχι μόνο όταν ο μισθωτός αμείβεται με μηνιαίο μισθό ή με ημερομίσθιο, αλλά και όταν συμφωνηθεί αμοιβή κατ' αποκοπή ή με ποσοστά ή εν μέρει με μισθό και εν μέρει με ποσοστά κ.λπ.²¹⁶.

2. Το τεκμήριο εξαρτημένης εργασίας

2.1. Εισαγωγικές παρατηρήσεις

Ιδιαίτερη σημασία για την ενσωμάτωση των άτυπων σχέσεων εργασίας έχει η διάταξη του άρθρου 1 παρ. 1 του ν. 3846/2010²¹⁷, η οποία εισάγει νέα δεδομένα στο θεσμικό πλέγμα που διέπει τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης. Συγκεκριμένα καταργεί τη διάταξη του άρθρου 1 παρ. 1 ν. 2639/1998, επιτρεπόμενης όμως της ανταπόδειξης. Σε γενικές γραμμές και όπως θα αναλυθεί στις οικείες παραγράφους, εισάγεται πλέον, προκειμένου να ενισχυθεί η προστατευτική επενέργεια του νομοθέτη, (θετικό) **τεκμήριο υπέρ της εξαρτημένης εργασίας**²¹⁸.

Στην αρχική διάταξη ο νομοθέτης είχε εισάγει ένα μαχητό «αρνητικό τεκμήριο» που λειτουργούσε υπέρ του χαρακτηρισμού των αμφισβητούμενων συμβάσεων υπηρεσιών ή

216. ΑΠ 1508/2010, ΝΟΜΟΣ, όπου κρίθηκε ως σχέση εξαρτημένης εργασίας η περίπτωση εσωτερικού συντάκτη σε αθλητική εφημερίδα, ο οποίος, μεταξύ άλλων, εργαζόταν εντός των γραφείων της εφημερίδας · ΑΠ 1672/2010, ΝΟΜΟΣ · ΜονΠρωτΑθ 772/2010, ΝΟΜΟΣ · ΑΠ 964/2007, ΤΝΠ ΔΣΑ · ΑΠ 45/2010, ΕΕργΔ 2011, 369 · ΑΠ 1370/2009, ΤΝΠ ΔΣΑ.

217. ΦΕΚ Α/66/11.5.2010 με τίτλο «Εγγυήσεις για την εργασιακή ασφάλεια και άλλες διατάξεις».

218. Άρθρο 1 παρ. 1 του ως άνω νόμου · Καταργείται, συνεπώς, το (μαχητό) τεκμήριο υπέρ της μη ύπαρξης εξαρτημένης εργασίας του άρθρου 1 του ν. 2639/1998, το οποίο συνδεόταν με τη συνδρομή ορισμένων προϋποθέσεων ήτοι την έγγραφη κατάρτιση της σύμβασης και την κοινοποίηση στην Επιθεώρηση Εργασίας εντός 15 ημερών.

έργου ως ανεξαρτήτων εργασιακών σχέσεων²¹⁹, υπό τη συνδρομή δύο τυπικών προϋποθέσεων : α) Την τήρηση έγγραφου τύπου κατά τη σύναψη της σχετικής σύμβασης και β) την κατάθεση του εγγράφου σύναψης αυτής στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας εντός 15 ημερών από τη σύναψη της σύμβασης. Εφόσον συνέτρεχαν αυτές οι δύο προϋποθέσεις, εισαγόταν μαχητό τεκμήριο υπέρ της μη ύπαρξης εξαρτημένης εργασίας.

Ωστόσο, τα δύο αυτά τυπικά στοιχεία έπαιαν να στηρίζουν το αρνητικό αυτό τεκμήριο εφόσον ο απασχολούμενος αντέτεινε και αποδείκνυε ότι προσέφερε την εργασία του αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στο συγκεκριμένο εργοδότη.

2.2. Οριοθέτηση πεδίου εφαρμογής

Ο έλληνας νομοθέτης θέλοντας να ρυθμίσει θέματα με την καταστρατήγηση στην πράξη των εργασιακών και ασφαλιστικών δικαιωμάτων των εργαζομένων με το σύστημα εργολαβίας, αναφέρεται σε μια συγκεκριμένη περίπτωση μισθωτής εργασίας, προφανώς γιατί τη θεώρησε ως την πιο διαδεδομένη στην πράξη με έντονα χαρακτηριστικά αδήλωτης εργασίας. Στο πεδίο εφαρμογής, επομένως, της διάταξης, εντάσσονται συμβάσεις, οι οποίες πριν την εισαγωγή των νέων ρυθμίσεων, θα μπορούσαν να χαρακτηριστούν ως μονοπρόσωπες εργολαβίες κατά τον ΑΚ²²⁰. Συγκεκριμένα περιλαμβάνονται μορφές απασχόλησης, οι οποίες λαμβάνουν τη μορφή είτε σύμβασης παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών είτε σύμβασης έργου ή ακόμα και υπεργολαβίας, είτε κατ'οίκον εργασίας ή τηλεργασίας, είτε εργασίας με αμοιβή κατά μονάδα εργασίας δηλαδή «φασόν».

Επομένως, το τεκμήριο αυτό εισάγεται στις εξής δύο περιπτώσεις : α) σε συμφωνίες μεταξύ εργοδότη και απασχολούμενου για παροχή υπηρεσιών ή έργου για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, δηλαδή ανεξάρτητα από το είδος και την ποιότητα της παρεχόμενης εργασίας καθώς και β) σε σχέσεις στις οποίες εντοπίζονται ιδιαίτερα στοιχεία εξάρτησης, όπως μάλιστα η διάταξη αναφέρει, ενδεικτικά σε περιπτώσεις όπου το αντάλλαγμα για την παρεχόμενη εργασία συνίσταται σε παροχή κατά μονάδα εργασίας (φασόν) ή πρόκειται για τηλεργασία ή κατ'οίκον απασχόληση.

219. ΑΠ 1935/2008, ΝΟΜΟΣ · ΑΠ 964/2007 ΝΟΜΟΣ · ΑΠ 459/2004 ΝΟΜΟΣ.

220. Λαδάς, ΕΕργΔ 2012, 242 · ότι το χρονικό διάστημα, μετά τη πάροδο του οποίου τεκμαίρεται η ύπαρξη εξαρτημένης εργασίας θίγει τον πυρήνα της συμβατικής ελευθερίας, στο μέτρο που παρακωνίζει τη βούληση των μερών, αφού εν τέλει μόνο για χρονικό διάστημα εννέα μηνών επιτρέπεται να συνάπτονται τέτοιες σχέσεις συνεργασίας.

2.3. Προϋποθέσεις

Σύμφωνα με τη νέα ρύθμιση, εφόσον η εργασία παρέχεται αυτοπροσώπως, αποκλειστικώς ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη για εννέα (9) συνεχείς μήνες, τεκμαίρεται ότι η συμφωνία υποκρύπτει σύμβαση εργασίας²²¹. Κατά συνέπεια χρόνος παροχής των εν λόγω υπηρεσιών, ο οποίος είναι λιγότερος των 9 μηνών σε ένα έτος ή διακεκομμένος, δεν δημιουργεί τεκμήριο «εξάρτησης». Πάντως ο εργοδότης διατηρεί τη δυνατότητα να ανατρέψει το τεκμήριο, αποδεικνύοντας ότι η εργασία παρέχεται υπό συνθήκες ανεξαρτησίας και δεν αποτελεί σχέση εξαρτημένης εργασίας.

Κρίσιμο κριτήριο κατά τον νομοθέτη αποτελεί η αυτοπρόσωπη παροχή εργασίας επί εννέα μήνες στον ίδιο εργοδότη, δηλαδή μια «ατυπική» σχέση εργασίας θεωρείται ότι υποκρύπτει εξάρτηση, και ο εργαζόμενος μπορεί να επικαλεστεί την ύπαρξη εξαρτημένης εργασίας, σύμφωνα με τις διατάξεις του εργατικού δικαίου, εφόσον η εργασία παρέχεται αυτοπροσώπως, στον ίδιο εργοδότη και για εννέα συνεχείς μήνες.

Βασικά στοιχεία της νέας νομοθετικής παρέμβασης αποτελούν : **α)** η μετατροπή του τεκμηρίου από αρνητικό (υπέρ της ύπαρξης μη εξαρτημένης εργασίας), σε «θετικό» τεκμήριο (υπέρ της ύπαρξης εξαρτημένης εργασίας, που προσφέρεται στον εργαζόμενο) και **β)** για πρώτη φορά συνδέεται η επίκληση του τεκμηρίου με τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης (θέτοντας ως κόκκινη γραμμή την υπέρβαση της διάρκειας της απασχόλησης τους 9 συνεχόμενους μήνες), όρος που δεν υπήρχε στην προϊσχύσασα διάταξη.

Υπό τις παραπάνω λοιπόν προϋποθέσεις (έλλειψη εγγράφου και απασχόληση πέραν των 9 μηνών), σε περίπτωση δικαστικής αντιδικίας για το χαρακτήρα της εργασιακής σχέσης, **το βάρος της απόδειξης** ότι η σύμβαση εργασίας είναι εξαρτημένη δεν **φέρει** πλέον ο μισθωτός, αλλά **ο εργοδότης**, ο οποίος πρέπει να ανατρέψει το υπέρ της εξάρτησης τεκμήριο, ενώ μέχρι την ισχύ της νέας ρύθμισης ήταν ο μισθωτός που έπρεπε να ανατρέψει το τεκμήριο ότι η απασχόλησή του στηριζόταν σε σχέση ανεξαρτήτων υπηρεσιών ή έργου.

221. Ενδεικτικά Ζερδελής (2011), 72 · Εκτός από τη συνδρομή του τεκμηρίου του νέου τεκμηρίου θα πρέπει να αξιοποιούνται τόσο το κριτήριο της προσωπικής εξάρτησης όσο και το στοιχείο του επιχειρηματικού κινδύνου, καθώς και η τυχόν οικονομική εξάρτηση π.χ. άρθρο 22 ν. 1902/1992 περί ΙΚΑ.

2.4. Αποτίμηση της ρύθμισης

Συνοψίζοντας, το αρνητικό τεκμήριο υπέρ της ανεξάρτητης εργασίας μετατράπηκε σε θετικό τεκμήριο υπέρ της ύπαρξης σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, με μόνη προϋπόθεση ότι η απασχόληση του εργαζομένου πρέπει να υπερβαίνει το καθορισμένο από το νόμο χρονικό περιθώριο. Η αυστηροποίηση με τη νέα ρύθμιση του προϋσχύσαντος καθεστώτος, ιδίως ως προς αυτόν τον περιορισμό, δεν φαίνεται να στηρίζεται σε κάποιες βάσιμες λογικές αιτιολογήσεις. Επομένως, επιφυλάξεις θα μπορούσαν να διατυπωθούν διότι η σύνδεση του τεκμηρίου με ένα ελάχιστο χρονικό διάστημα απασχόλησης, που μπορεί εύλογα να χρησιμοποιείται για τη διερεύνηση του αληθινού χαρακτήρα μιας σύμβασης εξαρτημένης ως ορισμένου ή αορίστου χρόνου, δεν μπορεί να στηρίζει βασίμως για τον χαρακτηρισμό μιας εργασιακής σχέσης ως εξαρτημένης.

ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Όλα τα προαναφερθέντα συστήματα «ευέλικτων» ή «ελαστικών» σχέσεων εργασίας, αλλά και όλα αυτά για τα οποία η παρούσα εργασία δεν συμπεριέλαβε στην ανάπτυξή της, όπως η θέση σε διαθεσιμότητα, οι συμβάσεις μαθητείας, οι συμβάσεις προσωρινής απασχόλησης κ.ο.κ, συναποτελούν ένα σύστημα το οποίο, θα μπορούσε, παρά τις αντιδράσεις που έχουν εγερθεί - κυρίως από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις - περί ασυμβατότητάς τους με θεμελιώδη εργασιακά κεκτημένα, να καταστεί, υπό τις σημερινές διαμορφωθείσες καταστάσεις και συνθήκες στην αγορά εργασίας, πραγματικά αναγκαίο και ευοίωνο για την ελληνική πραγματικότητα.

Όμως πολλά σχετικά ζητήματα του εργατικού δικαίου πρέπει να επανεξεταστούν υπό την οπτική της ευελιξίας και να δοθεί ιδιαίτερη έμφαση σε θεσμούς όπως η διευθέτηση του χρόνου εργασίας, η οποία πρέπει να ξεπεράσει τις υπάρχουσες ακαμψίες ώστε να καταστεί ρυθμιστικό κριτήριο του σύγχρονου εργατικού δικαίου, να εφαρμόζεται με μεγαλύτερη ευελιξία από τις επιχειρήσεις και να προσαρμόζεται στις εκάστοτε παραγωγικές τους ανάγκες.

Ορισμένοι υποστηρίζουν ότι το εργατικό δίκαιο δεν είναι πλέον σε θέση να προσφέρει στον εργαζόμενο αποτελεσματική βοήθεια, αλλά ότι η λύση θα προέλθει από την οικονομική επιστήμη και την ανάπτυξη²²². Αυτό όμως δεν σημαίνει ότι το εργατικό δίκαιο θα πρέπει να εγκαταλείψει τις αρχές του, ιδίως την αρχή της προστασίας, για να διευκολύνει την ανάπτυξη (όχι μόνο μιας επιχείρησης αλλά ακόμη και μιας ολόκληρης χώρας), αντιθέτως θα πρέπει να προσαρμοστεί στις νέες συνθήκες. Το εργατικό δίκαιο πρέπει όμως πάσει θυσία να καταφέρει να ανταποκριθεί στη νέα αποστολή του. Για αυτό το λόγο εξάλλου, η συζήτηση για μεταρρυθμίσεις στην αγορά εργασίας θα είναι πάντοτε επίκαιρη.

Σε κάθε περίπτωση, όπως αναλύθηκε στα οικεία κεφάλαια, οι πρακτικές που έχουν ήδη ακολουθηθεί σε ευρωπαϊκό επίπεδο όπως και η πολιτική που εφαρμόζει την έννοια «flexicurity» παρέχουν, όπως έχει διαπιστωθεί, μια ευκαιρία τόσο σχεδιασμού και εφαρμογής πολιτικών για αποτελεσματικότερη λειτουργία στις ελληνικές αγορές εργασίας όσο και εμπλουτισμού του κοινωνικού διαλόγου για αναζήτηση λύσεων ευελιξίας και ασφάλειας, οι οποίες θα καθιστούν αποτελεσματικότερες τις ελληνικές αγορές εργασίας

222. Λεβέντης, (2011), 10.

και θα επιδιώκουν τη προώθηση των επιχειρησιακών και αναπτυξιακών συμφερόντων, χωρίς όμως να θίγουν τα ελάχιστα εργατικά δικαιώματα, ο πυρήνας των οποίων χρήζει ειδικής προστασίας.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

I. Μονογραφίες, συγγράμματα, μελέτες

- Blairrain R./Κουκιιάδης Ι., *Το κοινοτικό δίκαιο της εργασίας : πριν και μετά το Μάαστριχτ*, 1993.
- Αγαθαγγελίδου Κ., *Η εξέλιξη του κοινοτικού εργατικού δικαίου : από τη σκοπιά των αρμοδιοτήτων των κοινοτικών οργάνων και του θεσμικού ρόλου των κοινωνικών εταίρων*, 2006
- Αποστολίδης Λ.- Αλιπράντης Ν.- Κατρούγκαλος Γ.- Χρυσόγονος Κ., *Η έννομη τάξη του μνημονίου*, 2011.
- Βλασσόπουλος Γ., *Τηλεργασία*, 2005.
- Βλαστός Σ., *Επίτομο Ατομικό Εργατικό Δίκαιο*, 2011.
- Ο ίδιος, *Επίτομο Εργατικό Δίκαιο*, 2011, 335.
- Δασκαλάκης Δ., *Η ρύθμιση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης και οργάνωσης του χρόνου*, 1995.
- Δεδουσόπουλος Α., *Η κρίση στην αγορά εργασίας : ρύθμιση, ευελιξίες, απορρύθμιση*, 2002.
- Δούκα Β., *Μερική Απασχόληση : το καθεστώς εργασίας των μερικώς απασχολουμένων στον ιδιωτικό τομέα*, 2004.
- Ενδιάμεση Έκθεση της «Ειδικής Επιστημονικής Επιτροπής για τη σύζευξη ευλιξίας με ασφάλεια», 2009, http://media2.feed.gr/pegasus/Multimedia/pdf/koukiades_id454441.pdf
- Καζάκος Α., *Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο*, 2009.
- Καρακατσάνης Α./Γαρδίκας Σ., *Ατομικό εργατικό δίκαιο*, 1995⁵.
- Καραντινός Δ./Κετσετζοπούλου Μ./Μουρίκη Α., *Ευέλικτη απασχόληση του χρόνου εργασίας : τάσεις, εξελίξεις, προοπτικές*, 1997.
- Καρατζάς Χ., *Οι εργασιακές σχέσεις μετά τις ρυθμίσεις των νέων εργατικών νόμων* 2010.
- Καρούζος Γ., *Τηλεργασία : μια νέα μορφή απασχόλησης*, 2002.
- Κουκιιάδης Ι, *Εργατικό Δίκαιο- Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας*, 2011⁵.
- Ο ίδιος, *Εργατικό δίκαιο, ατομικές εργασιακές σχέσεις*, 1995²

- Κραβαρίτου Γ., Οι συνέπειες των νέων μορφών απασχόλησης στο εργατικό δίκαιο και την κοινωνική ασφάλιση, www.theseis.com/index2.php?option=com_content&do_pdf=1&id=167
- Κυριακούλας Π., Οι εργασιακές σχέσεις μετά το μνημόνιο, πανόραμα της μεταρρύθμισης της εργατικής νομοθεσίας, 2010-2012, www.eiead.gr/publications/docs/meleti_kyrakoulia_parartima_3_2012.pdf
- Λεβέντης Γ. / Παπαδημητρίου Κ., Ατομικό εργατικό δίκαιο, 2011⁸.
- Λεοντάρης Μ., Εργατικό δίκαιο, 2012²⁰.
- Ληξουριώτης Ι., Εργατικό Δίκαιο- Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, 2010²
- Ληξουριώτης Ι./ Σπανός Δ./ Τσατήρης Γ., Δίκαιο και κοινωνικοποίηση, 1983.
- Παπαϊωάννου Α., Η ελληνική νομολογία και ο κοινωνικο-οικονομικός σκοπός του δικαιώματος της απόλυσης, μια προσέγγιση με βάση τις πιο πρόσφατες δικαστικές αποφάσεις, 1993.
- Παπακωνσταντίνου Α., Κοινωνική δημοκρατία & κοινωνικό κράτος δικαίου : κατά το Σύνταγμα του 1975/1986/2001, η συμβολή του αναθεωρημένου άρθρου 25 του Συντάγματος, 2006.
- Περράκης Στ./Ληξουριώτης Ι., Ευρωπαϊκός κοινωνικός χώρος και κοινοτικός κοινωνικός χάρτης : η διεθνής, κοινοτική και η ελληνική διάσταση των ρυθμίσεων- *European social space & community social charter : the international, community and greek aspect of t*
- Στεργίου Α., Αυτοαπασχολούμενος και μισθωτός στην κοινωνική ασφάλιση, 2005.

II. Αρθρογραφία

- Βλαστός Στ., Τροποποιήσεις της εργατικής νομοθεσίας και αλλαγές εργασιακών σχέσεων οι οποίες επήλθαν με τους λεγόμενους "μνημονιακούς νόμους", ΕΕΡΓΔ 2012, 1117.
- Γαβαλάς Ν., Ευελιξία και απορρύθμιση στις ισπανικές εργασιακές σχέσεις, ΔΕΕ 1997, 682.
- Γαμβρούδης Β, Εκ περιτροπής εργασία, ΕπιθΙΚΑ 2012, 148.
- Ο ίδιος, Ειδικές μορφές απασχόλησης, (Ευέλικτη εργασία), ΕπιθΙΚΑ 2009,706.
- Γιαννακούρου Στ., Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας με ατομική συμφωνία εργοδότη και εργαζομένου. Σκέψεις με αφορμή την πρόταση τροποποίησης της Οδηγίας 2003/88/ΕΚ, ΔΕΕ 2006, 357.
- Η ίδια, Χρόνος εργασίας και ατυπικές μορφές απασχόλησης: νομικά ζητήματα, ΕΕργΔ 2006, 1265.
- Γκούτος Χ., Απολύσεις εξαιτίας επιχειρησιακών αναγκών, ΔΕΝ 1982, 714
- Ο ίδιος, Απολύσεις εξαιτίας επιχειρησιακών αναγκών, ΔΕΝ 1982, 714
- Δερμιτζάκη Φ., Η δυσμενής μισθολογική μεταχείριση των νέων κατά το Μνημόνιο II, ΕΕργΔ 2012, 553.
- Η ίδια, Η έννοια της εξαρτημένης εργασίας στη νομολογία και οι πρόσφατες εξελίξεις, με αφορμή την απόφαση ΜΠρΑθ 1544, ΔΕΕ 2010, 148
- Η ίδια, Η μονομερώς επιβαλλόμενη εκ περιτροπής εργασία, ΕΕργΔ 2012, 1169.
- Δούκα Β., Εργολαβία, outsourcing και οι επιπτώσεις τους στις σχέσεις εργασίας, ΔΕΝ 2008, 1.
- Ζερδελής Δ., Η απόλυση ως *ultima ratio*, ΕΕργΔ 1989, 481
- Ο ίδιος, Καταχρηστική απόλυση και Σύνταγμα, με αφορμή την απόφαση 1881/96 του Μονομελούς Πρωτοδικείου Αθηνών, ΕΕργΔ 1997, 1057
- Θεοδόσης Γ., Εργατικό Δίκαιο και Οικονομική Κρίση – από το Μνημόνιο I στο Μνημόνιο II, Συνήγορος 2012, 40.
- Ιωαννίδης Δ., Wall Street και κρίση στην Ελλάδα, Συνήγορος 2011, 72.
- Ιωάννου Χ., Ευέλικτη Ασφάλεια: Μία ευκαιρία για τις ελληνικές αγορές εργασίας, ΕΕργΔ 2007, 1457.
- Ο ίδιος, Μείωση της Αδήλωτης Εργασίας μέσω της Ευέλικτης Ασφάλειας, ΕΕργΔ 2008, 257.

- Καρούζος Γ., , Η τηλεργασία με βάση το Νομοθετικό Πλαίσιο που θεσπίζει ο ν. 3846/2010, ΦορΕπιθ 2010, 2134.
- Ο ίδιος, Εκ περιτροπής εργασία. Μια μορφή μερικής απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα, ΦορΕπιθ 2008, 1535.
- Ο ίδιος, Η ευελιξία στις εργασιακές σχέσεις, ΦορΕπιθ 2000, 1272.
- Ο ίδιος, Η κατάχρηση δικαιώματος στην απόλυση εργαζομένου, ΦορΕπιθ 2007, 1877.
- Ο ίδιος, Η μερική απασχόληση - Μερική απασχόληση. Έννοια. Προϋποθέσεις - δικαιώματα εργαζομένων - νομοθετικό πλαίσιο. Τρόπος λύσης της σύμβασης, ΦορΕπιθ 2001, 294
- Ο ίδιος, Ο νέος εργασιακός νόμος 3385/2005, ΦορΕπιθ 2005, 2009.
- Ο ίδιος, Σύστημα εκ περιτροπής εργασίας με βάση του ν. 3846/10 και 3899/10, ΦορΕπιθ 2011, 484.
- Ο ίδιος, Τηλεργασία, Μια νέα μορφή απασχόλησης. Έννοια της τηλεργασίας. Νομοθετικό πλαίσιο-τηλεργασία και ελευθερία εγκατάστασης, άσυλο της κατοικίας - κοινωνικοασφαλιστική κάλυψη των τηλεεργαζομένων, ΦορΕπιθ 2002, 2100.
- Ο ίδιος, Η κατάχρηση δικαιώματος στην απόλυση εργαζομένου, ΦορΕπιθ 2007, 1877.
- Καρταλτζής Β., Μεταβίβαση επιχειρήσεων και outsourcing, ΔΕΕ 2004, 1106.
- Κατρούγκαλος Γ., Το τέλος του εργατικού δικαίου; Συνταγματική αποτίμηση της «αντιμεταρρύθμισης» του Μνημονίου ΙΙ, ΕΕργΔ 2012, 637.
- Κουκιάδης Ι.- Ζερδελής Δ., Τροποποιητική καταγγελία για την μετατροπή της πλήρους απασχόλησης σε μερική και αρχή της ultima ratio, Σχετ.Νομολογία : ΑΠ 913/2006, ΑΠ 902/98, ΑΠ 638/08, ΑΠ 1420/2006, ΔΕΝ 2011, 1553.
- Κουκιάδης Ι., Δίκαιο της κρίσης, δίκαιο της μεταρρύθμισης ή κατάλυσης της προστασίας της εργασίας; ΕΕργΔ 2012, 647.
- Ο ίδιος, Τηλεργασία, νέες μορφές οργάνωσης της επιχείρησης, ΔΕΕ 1996, 12.
- Ο ίδιος, Το Εργατικό Δίκαιο της ευελιξίας: Η άλλη πλευρά των ελαστικών σχέσεων Εργασίας, ΕΕργΔ 2006, 385.
- Κουτσιούμπα Χ., Η εκ περιτροπής απασχόληση, Οι νέες ρυθμίσεις Ν. 3846/2010 και Ν. 3899/2010 για τη μερική απασχόληση και την εκ περιτροπής εργασία, ΔΦορΝ 2011, 1242.
- Κρεμαλής Δ., Θεσμικό πλαίσιο υιοθέτησης ευέλικτων μορφών της σχέσης απασχόλησης – συνταξιοδότησης, ΕΔΚΑ 2008, 777.

- Λαδάς Δ., *Η ελληνική οικονομική κρίση, ο καθορισμός αποδοχών στον ιδιωτικό τομέα και η προσβολή της ιδιωτικής αυτονομίας*, ΕΕργΔ 2012, 659.
- Ο ίδιος, *Οι ρυθμίσεις για εργαζομένους επιχειρήσεων που παρέχουν υπηρεσίες με το σύνταγμα της εργολαβίας*, ΕΕργΔ 2012, 241.
- Λεβέντης Γ.- Πηνιώτης Κ., *Χρονικά όρια εργασίας - Διευθέτηση χρόνου*, ΔΕΝ 2005, 1204.
- Λεβέντης Γ., *Διευθέτηση χρόνου εργασίας*, ΔΕΝ 2005, 1204.
- Ο ίδιος, *Εισαγωγή εκ περιτροπής εργασίας με απόφαση του εργοδότη και απεργία με αίτημα την ανάκληση της*, ΕΕργΔ 2011, 633.
- Λεοντάρης Μ., *Διαθεσιμότητα και μερική απασχόληση μισθωτών*, Λογιστής 2009, 332.
- Ο ίδιος, *Ειδικές (ή ευέλικτες) μορφές απασχολήσεως*, Επιθεργ 2010, 801.
- Ο ίδιος, *Μειωμένη απασχόληση εκ περιτροπής εργασία και διαθεσιμότητα μισθωτών*, Λογιστής 2011, 959.
- Ο ίδιος, *Μερική απασχόληση μισθωτών*, Επιθεργ 2010, 897.
- Ο ίδιος, *Μερική απασχόληση μισθωτών*, Σχετ.Νομολογία : ΑΠ 201/2009, ΑΠ 1342/1996, Επιθεργ 2012, 625.
- Ο ίδιος, *Οι ευέλικτες εργασιακές σχέσεις και η αντιμετώπιση των συνεπειών τους*, Λογιστής 2009, 574.
- Ο ίδιος, *Τηλεργασία*, Λογιστής 2007, 439.
- Ο ίδιος, *Εκ περιτροπής απασχόληση*, Λογιστής 2012, 257.
- Ληξουριώτης Ι., *Εγγυήσεις για ασφάλεια με ευελιξία στο θεσμό της μερικής απασχόλησης*, ΔΕΕ 2008, 452.
- Ο ίδιος, *Ειδικές μορφές απασχόλησης μερική και προσωρινή απασχόληση στις διατάξεις του πρόσφατου Ν. 3846/2010*, ΔΕΕ 2010, 643.
- Ο ίδιος, *Ειδικές μορφές απασχόλησης, μερική και προσωρινή απασχόληση στις διατάξεις του πρόσφατου Ν. 3846/2010*, ΔΕΕ 2010, σ. 643.
- Ο ίδιος, *Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας στις πρόσφατες ρυθμίσεις (ν. 2874/2000)*, ΕΕργΔ 2001, 1127.
- Ο ίδιος, *Η έννοια του χρόνου εργασίας*, ΔΕΕ 2006, 240.
- Ο ίδιος, *Νέες τεχνολογίες, ευέλικτες μορφές απασχόλησης (flexibility) και τηλεργασία (teleworking)*, ΔΕΕ 1998, σ. 257 επ.
- Μετζητάκος Α., *Ευέλικτες - Ελαστικές Συμβάσεις Εργασίας*, ΕπιθΙΚΑ 2012, 129.

- Ο ίδιος, Η διαχείριση των προβλημάτων της οικονομικής κρίσεως με "ευέλικτες" και "ελαστικές" συμβάσεις, ΔΕΝ 2009, 257.
- Ο ίδιος, Μερική απασχόληση και σύμβαση ορισμένου χρόνου ή έργου, ΕΠΙΘΙΚΑ 2002, 609.
- Μπακόπουλος Κ., Το τεκμήριο της ανεξάρτητης εργασίας στο ν. 2639/1998, ΔΕΝ 1999, 7.
- Ντότσικα Μ., Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας. Οι σκοποί, συνέπειες και οι τρόποι ρύθμισης σύμφωνα με το άρθρο 5 ν. 2874/2000, ΕΕργΔ 2001, 625.
- Πάντζος Ε., Νέες εργασιακές ρυθμίσεις με τον Ν. 3846/2010, Ε7 2010, 809.
- Παπαδημητρίου Κ., Εργοδοτικές αποφάσεις εν όψει της οικονομικής κρίσεως, ΔΕΝ 2009, 1377.
- Παπαϊωάννου Α., Το περιεχόμενο και η πρακτική σημασία της συμφωνίας των ευρωπαϊών κοινωνικών εταίρων για την τηλεργασία, ΕΕργΔ 2007, 1393.
- Παυλίδου/Κιοσσέ Λ., Δρόμος ταχείας απορρύθμισης της εργατικής νομοθεσίας, ΕΕργΔ 2012, 1359.
- Ρομπολής Σ., Εργασία και οικονομική κρίση, ΔΕΝ 2009, 1384.
- Σπυρόπουλος Γ, Διεθνής διάσταση μιας ευέλικτης αλλά κοινοτικά αποδεκτής πολιτικής Απασχόλησης, ΕΕργΔ 1998, 386.
- Ο ίδιος, Το Εργατικό Δίκαιο σε αναζήτηση νέων στόχων, ΕΕργΔ 2002, 1265.
- Στεργίου Α., Οικονομικά εξαρτημένοι αυτοαπασχολούμενοι ΕΕργΔ 2008, 737
- Τραυλός/Τζανετάτος Δ., Η απορρύθμιση του χρόνου εργασίας. Επίκαιροι προβληματισμοί, ΕΕργΔ 1997, 865.
- Φουντεδάκης, Η τροποποιητική καταγγελία της σύμβασης εργασίας, Αρμ 1991, 213

III. Νομολογία

ΟΛΑΠ

28/2005, ΝΟΜΟΣ.

ΑΠ

928/1980, ΝοΒ 1981, 305
902/1998, ΝΟΜΟΣ
1770/2002 ΔΕΝ 2003, 738
1770/2002, ΔΕΝ 2003, 738
1079/2003, ΧρΙΔ 2004, 73
1079/2003, ΧρΙΔ 2004, 73
1288/2003, ΔΕΝ 2004, 6431
845/2003, ΕΕργΔ 2004, 98
459/2004 ΕΕργΔ 2005, 157
459/2004 ΕΕργΔ 2005, 157
459/2004 ΕΕργΔ 2005, 157
199/2005, ΔΕΝ 2005, 1236
917/2006, ΔΕΝ 2007, 209
1420/2006, ΝΟΜΟΣ
913/2006, ΝΟΜΟΣ
964/2007 ΔΕΕ 2008, 866
964/2007 ΔΕΕ 2008, 866 .
964/2007, ΔΕΕ 2008, 866
1676/2007, ΔΕΝ 2007, 1347
167/2007, ΕΕργΔ 2008, 965
33/2007, ΝΟΜΟΣ
964/2007, ΝΟΜΟΣ
33/2007, ΝΟΜΟΣ
638/2008, ΝΟΜΟΣ
1935/2008 ΔΕΕ 2009, 1260
330/2008 ΔΕΝ 2009, 350
640/2008 ΔΕΝ 65, 2009,
339/2008 ΝοΒ 2008, 1586
1716/2008 ΤΝΠ ΔΣΑ
1935/2008, ΔΕΕ 2009, 1260.
1935/2008, ΔΕΕ 2009, 1260.
330/2008, ΕΕργΔ 2009, 362
1583/2009 ΔΕΝ 2010, 494
873/2009 ΝοΒ 57, 9/2009
100/2009 ΝΟΜΟΣ
1255/2009 ΤΝΠ ΔΣΑ
2325/2009, ΝΟΜΟΣ
2325/2009, ΝΟΜΟΣ
2325/2009, ΝΟΜΟΣ
1370/2009, ΤΝΠ ΔΣΑ
70/2010 ΝοΒ 2010, 1484
58/2010 ΝΟΜΟΣ
465/2010 ΤΝΠ ΔΣΑ
45/2010, ΕΕργΔ 2011, 369
1508/2010, ΝΟΜΟΣ
1672/2010, ΝΟΜΟΣ
229/2011, ΝΟΜΟΣ

ΕφΑθ

5328/1997, ΝοΒ 1998, 529

3216/2004 ΔΕΕ 2/2005

1617/2007, ΔΕΕ 2008, 360

ΕφΛαρ

539/2000, ΝΟΜΟΣ

74/2002, ΔΙΚΟΓΡΑΦΙΑ- 2002, 81

759/2004, Αρμ 2005, 1428

ΕφΠειρ

805/2004, ΔΕΕ 2005, 202

521/2005, ΝΟΜΟΣ/ ΑΧΑΝΟΜ 2006, 562

ΜΠρΑθ

2270/2005, ΔΕΝ 2006, 237

772/2010, ΤΝΠ ΔΣΑ.

8606/2011, ΝΟΜΟΣ.

ΜονΠρωτΘηβ

263/2012, ΝΟΜΟΣ

IV. Ηλεκτρονικές Πηγές

www.kepea.gr

www.teleworking.gr

www.inegsee.gr

ieeexplore.ieee.org

edu.eap.gr

www.observatory.gr

www.kathimerini.gr

www.enet.gr

www.theseis.com

www.tovima.gr

www.eiad.gr

www.theseis.com

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Πίνακας συγκριτικής επισκόπησης ευέλικτων μορφών απασχόλησης

<i>Είδος</i>	<i>Τύπος</i>	<i>Σύναψη</i>	<i>Προθεσμία γνωστοποίησης στην Επιθεργ</i>	<i>Διάρκεια</i>
Μερική Απασχόληση	έγγραφη	Μόνο με ατομική συμφωνία	Εντός 8 ημερών	Ορισμένη/αόριστη
Εκ περιτροπής	έγγραφη	Μόνο με ατομική συμφωνία ή μονομερώς από εργοδότη	Εντός 8 ημερών	Ορισμένη/αόριστη *έως 9 μήνες για τη μονομερώς επιβαλλόμενη
Τηλεργασία	Άτυπη, εκτός αν συμφωνείται μερική απασχόληση	Μόνο με ατομική συμφωνία	*Απρόθεσμη	Ορισμένη/αόριστη
Διευθέτηση	έγγραφη	Μόνο με συλλογική συμφωνία	*Απρόθεσμη	Ορισμένη, σε 6μηνη ή 12μηνη βάση
Σύμβαση μαθητείας	Άτυπη	Μόνο με ατομική συμφωνία	Δεν προβλέπεται γνωστοποίηση σε Επιθεργ	Έως 12 μήνες
Διαθεσιμότητα	έγγραφη	Μονομερώς από εργοδότη	Δεν προβλέπεται γνωστοποίηση σε Επιθεργ (μόνο ΣΕΠΕ, ΙΚΑ ΟΑΕΔ)	Έως 3 μήνες ετησίως
Σύμβαση έργου/ανεξαρτήτων υπηρεσιών που καλύπτεται από τεκμήριο εξάρτησης	Άτυπη	Μόνο με ατομική συμφωνία	*Απρόθεσμη	Τουλάχιστον 9 συνεχείς μήνες