

# ΤΟ ΔΙΚΑΙΟ ΣΤΙΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΠΑΘΗΣΕΙΣ

Ν. Τσώτσος

## ΕΝΝΟΙΕΣ

### Εργασία

Με τον όρο εργασία εννοείται κάθε απασχόληση του ανθρώπου και κάθε μορφής δραστηριότητα με κάποιο σκοπό. Αναφέρεται σε ένα μεγάλο μέρος της ανθρώπινης δραστηριότητας, με σημαντικές κοινωνικές και οικονομικές προεκτάσεις, καθώς αποτελεί την κινητήρια δύναμη της κοινωνικοοικονομικής εξέλιξης. Νομικά, σκοπός της εργασίας μπορεί να είναι οποιοσδήποτε, αρκεί να είναι θεμιτός, δηλαδή όχι παράνομος ή ανήθικος. Δεν ενδιαφέρει το είδος της εργασίας. Μπορεί να είναι πνευματική ή σωματική, να συνίσταται σε ενέργεια θετική ή σε απλή παρουσία σε ένα τόπο – χώρο. Μπορεί να έχει οποιαδήποτε μορφή. Ακόμη και η ακινησία (π.χ. η απασχόληση ενός μοντέλου) ή ο ύπνος (όπως ο φύλακας που κοιμάται σε κάποιο εργοστάσιο) αποτελούν εργασία με τη νομική έννοια, γιατί και η συγκεκριμένη στάση ή η κατάσταση του ανθρώπου έχει αξία και είναι παροχή προς αυτόν που προσφέρεται.

Η αξιοποίηση της εργασίας για τις κοινωνικές ανάγκες μπορεί να γίνει με διάφορες νομικές μορφές και τύπους. Ιδιαίτερα σημαντική είναι η διάκριση της εργασίας σε εξαρτημένη και ανεξάρτητη. Οι κανόνες που διέπουν την εξαρτημένη εργασία, συνιστούν το Εργατικό Δίκαιο. Πρόκει-

ται για το δίκαιο που αναφέρεται στο σύνολο των κανόνων που ρυθμίζουν όλες τις σχέσεις που διαμορφώνονται με αφορμή την παροχή εξαρτημένης εργασίας προς κάποιον εργοδότη και οριοθετούν τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις εργαζομένων και εργοδοτών.

### Επάγγελμα

Νοείται η σταθερή, συστηματική, κατ' εξακολούθηση και κατά κανόνα με πρόθεση βιοπορισμού απασχόληση σε ορισμένο έργο. Η αντίθετη έννοια είναι η ευκαιριακή απασχόληση.

### Μισθωτός

Μισθωτός ή εργαζόμενος είναι το πρόσωπο που παρέχει, με αμοιβή, εξαρτημένη εργασία βάσει σχέσεως του εργατικού δικαίου. Βασική διάκριση αυτών είναι σε υπαλλήλους και εργάτες.

### Εργοδότης

Είναι το πρόσωπο στο οποίο προσφέρει την εργασία του ο μισθωτός, το πρόσωπο δηλαδή που δικαιούται, βάσει μιας σχέσεως εξαρτημένης εργασίας, να χρησιμοποιεί την εργασία του μισθωτού.

### Μισθός

Είναι η αντιπαροχή του εργοδότη προς τον μι-

σθωτό για την εργασία που του παρέχει, δηλαδή είναι το οικονομικό αντάλλαγμα, η οικονομική αποτίμηση της αξίας της προσφερόμενης εργασίας.

### **Εκμετάλλευση**

Νοείται η οργανωτική ενότητα, όπου ο επιχειρηματίας μόνος ή με μισθωτούς και με τη βοήθεια υλικών ή άυλων μέσων επιδιώκει εξακολουθητικά ορισμένους άμεσους εργασιακούς τεχνικούς – παραγωγικούς σκοπούς. Στα ελληνικά νομοθετήματα η έννοια είναι συνυφασμένη με τη λέξη επιχείρηση.

### **Η ΝΟΜΙΚΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Το ελληνικό σύνταγμα θέτει αρχές με βάση τις οποίες παρέχονται οι κύριες συνταγματικές εγγυήσεις για τη λειτουργία του οικονομικού συστήματος και, κατ' επέκταση, για τη λειτουργία του υποσυστήματος των εργασιακών σχέσεων. Αυτές οι γενικές αρχές, που εκφράζονται ή υπονοούνται ή απορρέουν από το συνδυασμό των συνταγματικών Διατάξεων, είναι:

- Η αρχή της κατοχύρωσης των οικονομικών ελευθεριών ως αντικειμενικών καταστάσεων, που στόχο έχουν τη διαφύλαξη ορισμένων κοινωνικών συμφερόντων που αυτά υποκρύπτουν
- Η αρχή του κοινωνικού κράτους
- Η αρχή της τριτενέργειας των οικονομικών και των κοινωνικών δικαιωμάτων, με την μορφή της προστασίας της προσωπικότητας των εργαζόμενων και των συνδικαλιστικών ελευθεριών απέναντι στην εργοδοτική εξουσία με την επίκληση των συνταγματικών εγγυήσεων.

### **Η ΑΤΟΜΙΚΗ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Θεμελιώδες στοιχείο της ατομικής σχέσης εργασίας είναι η παροχή από τον μισθωτό εργασίας και μάλιστα σε κατάσταση εξάρτησης απέναντι στον εργοδότη, δηλαδή εξαρτημένης εργασίας.

Η αμοιβή αποτελεί το απαραίτητο στοιχείο της εργασιακής σχέσης, αφού παροχή εργασίας χωρίς αντάλλαγμα δεν εννοείται, τουλάχιστον κατά το ελληνικό δίκαιο.

### **ΟΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΜΙΣΘΩΤΟΥ**

Κύρια υποχρέωση του μισθωτού είναι αυτή της

παροχής εργασίας. Οφείλει να εκτελεί την υποχρέωση αυτή αυτοπροσώπως και να παρέχει τις υπηρεσίες που οφείλει με βάση τη συμφωνία που έκανε, μέσα στα χρονικά όρια που καθορίζονται νομοθετικά (Σημ.: Τα χρονικά όρια της εργασίας, αν ξεπεραστούν, θέτουν σε κίνδυνο αγαθά της προσωπικότητας, την υγεία, την ανάπτυξη, την ψυχική ισορροπία κλπ ή τη δυνατότητα συμμετοχής σε άλλα πεδία ζωής του εργαζόμενου, ως εκ τούτου δε αποτελούν καίριο σημείο της ομαλής λειτουργίας και εξέλιξης της εργασιακής σχέσης).

### **ΟΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ**

#### **Μισθός**

Είναι η αντιπαροχή του εργοδότη για την εργασία που παρέχει ο μισθωτός στα πλαίσια της αμοτεροβαρούς σύμβασης εργασίας. Μισθό αποτελεί κάθε παροχή του εργοδότη, οποιασδήποτε μορφής ή ονομασίας ή ειδικότερης αιτίας, που χορηγείται ως αντάλλαγμα για την εργασία του μισθωτού. Αν ο εργοδότης δεν καταβάλλει το μισθό στον μισθωτό, ο τελευταίος δικαιούται να ζητήσει το μισθό του, χωρίς να είναι υποχρεωμένος να προσφέρει την εργασία του σε άλλον χρόνο.

#### **ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΠΡΟΝΟΙΑΣ**

Αντίστοιχο προσωπικό στοιχείο στη σχέση εργασίας της υποχρέωσης πίστωσης του μισθωτού προς τον εργοδότη αποτελεί για τον εργοδότη η υποχρέωση πρόνοιας προς τον μισθωτό.

Ειδικότερες εκφάνσεις της υποχρέωσης πρόνοιας του εργοδότη αποτελούν η υγιεινή και η ασφάλεια του μισθωτού στους χώρους εργασίας, η συντήρηση των μηχανημάτων και των εργαλείων, με τρόπο που να προστατεύεται η ζωή και η υγεία του.

Περαιτέρω υποχρεώσεις πρόνοιας του εργοδότη είναι:

- Η παροχή των κατάλληλων οδηγιών για τη διεξαγωγή της εργασίας και η εν γένει διευκόλυνση εκτέλεσής της σύμφωνα με οδηγίες του
- Η υποχρέωση προστασίας της προσωπικότητας των μισθωτών μέσα στην εκμετάλλευση / επιχείρηση με τη δημιουργία κλίματος ειρήνης και ομαλής συνεργασίας μεταξύ του προσωπικού
- Η υποχρέωση σεβασμού της προσωπικότητας των μισθωτών και η αποφυγή κλίματος αντεγκλήσεων και προστριβών

- Η υποχρέωση προστασίας του μισθωτού απέναντι στους συναδέλφους του και προς τρίτους
- Η υποχρέωση παροχής αδειών απουσίας για τους προβλεπόμενους από το νόμο λόγους, αλλά και για σοβαρούς προσωπικούς λόγους, που επίσης είναι θεσμοθετημένη νομοθετικά.

### ΕΙΔΙΚΟΤΕΡΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΥΓΕΙΑΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Υπάρχουν σχετικές διατάξεις, διάσπαρτες σε νομοθετήματα, υπουργικές αποφάσεις, εγκυκλίους της διοίκησης αλλά και των ασφαλιστικών οργανισμών που καθορίζουν τις προδιαγραφές που πρέπει να πληρούνται στο εργασιακό περιβάλλον, όπως είναι η υποχρέωση της ιατρικής εξέτασης και προσδιορισμού της ικανότητας, ιδίως νεαρών εργαζομένων, που απασχολούνται σε διάφορους τομείς και η υποχρέωση των επιχειρήσεων, που απασχολούν κατά ετήσιο μέσο όρο πάνω από 150 εργαζομένους, να προσλάβουν ιατρό εργασίας, του οποίου έργο θα είναι ο έλεγχος της ηλικίας των εργαζομένων και της υγιεινής των χώρων εργασίας.

### ΙΑΤΡΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ – ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ–ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ

Ο ιατρός εργασίας:

- Παρέχει υποδείξεις και συμβουλές στον εργοδότη, στους εργαζόμενους και στους εκπροσώπους τους σχετικά με τα μέτρα που πρέπει να λαμβάνονται για τη σωματική και ψυχική υγεία των εργαζομένων
- Προβαίνει σε ιατρικό έλεγχο των εργαζομένων, ανάλογα με τη θέση εργασίας τους, μετά την πρόσληψή τους ή την αλλαγή θέσης εργασίας, καθώς και σε περιοδικό έλεγχο κατά την κρίση του Επιθεωρητή Εργασίας, ύστερα από αίτημα της Επιτροπής Υγιεινής και Ασφάλειας των εργαζομένων
- Μεριμνά για τη διενέργεια ιατρικών εξετάσεων και μετρήσεων παραγόντων του εργασιακού περιβάλλοντος, σε εφαρμογή των διατάξεων που ισχύουν κάθε φορά
- Εκτιμά την καταλληλότητα των εργαζομένων για συγκεκριμένη εργασία
- Επιβλέπει την εφαρμογή των μέτρων προστασίας της υγείας των εργαζομένων και πρόληψης των ατυχήματος.

### ΕΙΔΙΚΟΤΕΡΑ ΤΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΑΔΕΙΑΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ

Άρρηκτα συνυφασμένο και με ιατρικής φύσης θέματα είναι το δικαίωμα άδειας του εργαζομένου σε περίπτωση ασθένειας ή ατυχήματος και το δικαίωμα των γυναικών να απουσιάζουν κατά τη διάρκεια της κύησης και της λοχείας.

Η ασθένεια, το ατύχημα και η λοχεία αποτελούν **ανυπαίτια κωλύματα** για τους εργαζόμενους και συνεπώς θεμελιώνουν, με τις προϋποθέσεις που θέτει ο νόμος, δικαίωμα των μισθωτών στο μισθό τους ακόμη και κατά την απουσία τους από την εργασία.

Ειδικότερα:

#### Ασθένεια

Κάθε μισθωτός που κωλύεται λόγω ασθένειας να προσέλθει στην εργασία του οφείλει να ειδοποιήσει αμέσως την υπηρεσία. Προκειμένου να έχει το δικαίωμα να λάβει το μισθό του, οφείλει να προσκομίσει αποδεικτικό έγγραφο αρμόδιου ιατρού. Η βραχείας διάρκειας αποχή από την εργασία δέλνει τη σύμβαση εργασίας, εφόσον έχει αναγγελθεί εγκαίρως στον εργοδότη. Ακόμη όμως και αν ο εργαζόμενος υπερβεί τα ανώτατα όρια διάρκειας, η σύμβαση δέλνεται αυτοδίκαια, συνιστά όμως σπουδαίο λόγο καταγγελίας αυτής. Ο εργαζόμενος που εξαιτίας της ασθένειάς του απουσιάζει από την εργασία του δικαιούται να λαμβάνει το μισθό κατά τη διάρκεια της απουσίας του, εφόσον έχει συμπληρώσει 10 ημέρες από την πρόσληψή του. Εάν δεν έχει συμπληρώσει ακόμη το ένα έτος από την πρόσληψή του, δικαιούται λόγω ασθένειας αποδοχές μέχρι του μισού μηνιαίου μισθού και, αν έχει συμπληρωθεί έτος, δικαιούται αποδοχές μέχρι ενός μηνός. Ευνόητο είναι ότι οι μισθωτοί που αμείβονται με ημερομίσθιο δικαιούνται να λαμβάνουν τόσα ημερομίσθια όσα οι εργάσιμες ημέρες του δεκαπενθημέρου ή του μηνός.

Όσον αφορά το **επίδομα ασθένειας** του ΙΚΑ, ο μισθωτός το δικαιούται, εφόσον έχει πραγματοποιήσει 100 τουλάχιστον ημερομίσθια κατά το προηγούμενο έτος, δε λαμβάνει σύνταξη από το ΙΚΑ και η ανυπαίτια αποχή του λόγω ασθένειας αναφέρεται σε διάρκεια μεγαλύτερη των 3 ημερών.

### Κύηση – Λοχεία

Οι γυναίκες που απασχολούνται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου δικαιούνται άδεια μητρότητας, που κατανέμεται σε πριν και μετά τον τοκετό. Σε περίπτωση κατά την οποία ο τοκετός πραγματοποιηθεί πριν την αναμενόμενη ημερομηνία, το υπόλοιπο της άδειας που προκύπτει χορηγείται υποχρεωτικά μετά τον τοκετό (προσκυρώνεται).

### Προστασία εγγύου γυναικός

Από τη στιγμή που η εγκυμοσύνη εργαζομένης γνωστοποιηθεί στον εργοδότη, απαγορεύεται η απόλυσή της, και για ένα χρόνο μετά τον τοκετό, εκτός εάν υφίσταται άλλος σπουδαίος λόγος. Σαν τέτοιος σε καμιά περίπτωση δεν μπορεί να θεωρηθεί η μειωμένη απόδοσή της λόγω της κύησης ή της λοχείας.

Κατά τη διάρκεια της απουσίας λόγω τοκετού ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλλει αποδοχές, όπως ακριβώς και στην περίπτωση της ασθενείας, επιπλέον δε και το επίδομα τοκετού. Η αποχή της εργαζομένης λόγω κύησης ή λοχείας συνυπολογίζεται στο χρόνο διάρκειας της σχέσης εργασίας για τον υπολογισμό του δώρου και θεωρείται ως χρόνος απασχόλησης για τον υπολογισμό του χρόνου εργασίας, βάσει του οποίου καθορίζονται οι ημέρες αδειάς.

Τέλος, η μητέρα εργαζομένη δικαιούται άδεια θηλασμού, δηλαδή μειωμένης απασχόλησης, μέχρι δύο χρόνια μετά τον τοκετό. Η μειωμένη απασχόληση αφορά ή την προσέλευση ή την αποχώρηση της εργαζομένης. Η ώρα αυτή θεωρείται και αμείβεται ως χρόνος εργασίας.

### ΑΤΥΧΗΜΑ

Για να χαρακτηριστεί ένα ατύχημα ως εργατικό και να έχει αξιώσεις ο εργαζόμενος έναντι του εργοδότη, πρέπει να συντρέχουν οι εξής προϋποθέσεις:

- Το συμβάν να είναι βίαιο
- Να έλαβε χώρα κατά την εκτέλεση της εργασίας ή με αφορμή την εργασία
- Να επέφερε ανικανότητα του εργαζόμενου προς εργασία διάρκειας μεγαλύτερης των τεσσάρων ημερών
- Να υφίσταται αιτιώδης συνάφεια μεταξύ του ατυχήματος και της εργασίας.

Προκειμένου για την αποζημίωση από εργατικό ατύχημα, ευθύνεται ο εργοδότης. Ωστόσο, δεν υπάγονται οι εργοδότες όλων των κατηγοριών στο ίδιο νομικό καθεστώς. Κατά συνέπεια, η αποζημίωση αποτιμάται από κυμαινόμενες παραμέτρους.

Ακόμη ο εργαζόμενος δικαιούται αποζημίωση λόγω ψυχικής οδύνης, ηθικής βλάβης ή άλλης ζημίας του, που θα πρέπει όμως να αποδείξει.

### ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. Βλαστός Σ. Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, η σχέση εξαρτημένης εργασίας. Εκδόσεις Σάκκουλα Α, Θεσ/νίκη 1994.
2. Καρακατσάνης Α. Ατομικό Εργατικό Δίκαιο. Εκδόσεις Σάκκουλα Α, Θεσ/νίκη 1985.
3. Κουκιάδης Γ. Εργατικό Δίκαιο- Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και Κοινωνική Πολιτική. Εκδόσεις Σάκκουλα Α, Θεσ/νίκη 1990.