



Τμήμα Διοίκησης
Επιχειρήσεων & Τουρισμού
Ελληνικό Μεσογειακό Πανεπιστήμιο

ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΎ

Ροβίθης Μιχαήλ, Επίκουρος καθηγητής, Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων και
Τουρισμού, Ελληνικό Μεσογειακό Πανεπιστήμιο

1

8. Εργασιακές Σχέσεις στο πλαίσιο της Επιχείρησης

2

2

Προσδοκώμενα Αποτελέσματα



Μετά την ολοκλήρωση της παρουσίασης, θα είστε σε θέση να:

1. Γνωρίζετε τις διαφορές μεταξύ των διαφορετικών μορφών των συλλογικών συμβάσεων εργασίας.
2. Γνωρίζετε τα βασικά είδη συμβάσεων εργασίας και να διακρίνετε τις βασικές διαφορές μεταξύ τους.
3. Περιγράφετε τα βασικά βήματα των συλλογικών διαπραγματεύσεων.
4. Κατανοείτε τους διαφορετικούς ρόλους του Διευθυντή Ανθρώπινων Πόρων, για την αποτελεσματική διαχείριση των εργασιακών σχέσεων.

3

3

Εργασιακές Σχέσεις

Οι εργασιακές σχέσεις αφορούν τις σχέσεις ανάμεσα στους μισθωτούς, τους εργοδότες και τους εργασιακούς εκπροσώπους του κράτους.

Βασικό ρόλο στις εργασιακές σχέσεις παίζουν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, δηλαδή οι ενώσεις των μισθωτών και των εργοδοτών, οι υπηρεσίες και οι θεσμοί του κράτους στον τομέα της εργασίας, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις, οι συλλογικές συμβάσεις και οι απεργίες.

Οι εργασιακές σχέσεις καθορίζονται από τις διατάξεις του Εργατικού Δικαίου και προσδιορίζονται από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

Ο όρος «**εργασιακές σχέσεις**» αναφέρεται στις σχέσεις μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων, που μπορούν να είναι είτε άμεσες μεταξύ προϊσταμένων και εργαζομένων, είτε συλλογικές, μεταξύ των εργοδοτών ή των εργοδοτικών οργανώσεων και των ενώσεων εργαζομένων ή των εργατικών σωματείων.

Οι εργασιακές σχέσεις διακρίνονται, ανάλογα με το είδος της εργασίας, σε βιομηχανικές, βιοτεχνικές, τουριστικές, εμπορικές κ.λπ.

4

4

Θεωρητικές Σχολές Εργασιακών Σχέσεων



Οι εργασιακές σχέσεις, από την πλευρά της ακαδημαϊκής διδασκαλίας, χρησιμοποιούν πολλά στοιχεία και πολλές μεθόδους της οικονομικής επιστήμης, της κοινωνιολογίας, της ιστορίας, της νομικής και της πολιτικής επιστήμης.

5

5

Εργασιακές Συμβάσεις

Με το ΠΔ 156/94 (ΦΕΚ 102/Α/5-7-94), καθιερώθηκε, από 5-7-1994, η «υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώνει τον εργαζόμενο για τους όρους που διέπουν τη σύμβαση ή τη σχέση εργασίας», καθώς και η υποχρέωση των εργοδοτών να παραδίδουν στους εργαζομένους γραπτή σύμβαση εργασίας ή άλλο έγγραφο, όπου θα περιλαμβάνονται οι ουσιαστικοί όροι της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας.

Συνεπώς, σήμερα οι απασχολούμενοι μισθωτοί άνω του 2μήνου πρέπει να έχουν στην κατοχή τους έγγραφο γνωστοποίησης των όρων της σύμβασης εργασίας τους.

Έννοια Σύμβασης

Είναι η συμφωνία γραπτή ή προφορική βάσει της οποίας ένα ορισμένο άτομο που καλείται μισθωτός, αναλαμβάνει την υποχρέωση να παρέχει τις υπηρεσίες του για ορισμένο ή αόριστο χρόνο σε ένα φυσικό ή νομικό πρόσωπο (εργοδότης), έναντι συμφωνημένου μηνιαίου μισθού ή ημερομισθίου.

6

6

Εργασιακές Συμβάσεις

Σύμβαση Εξαρτημένης Εργασίας

Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας είναι η συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου, βάσει της οποίας ο εργαζόμενος αναλαμβάνει την κύρια υποχρέωση να παρέχει την εργασία του στον εργοδότη, υπό την εποπτεία και τον έλεγχο του και ο εργοδότης την κύρια υποχρέωση καταβολής του μισθού. Οι κύριες υποχρεώσεις των μερών συνοδεύονται, βέβαια, και από αρκετές παρεπόμενες.

Προϋπόθεση για την εφαρμογή των διατάξεων του εργατικού δικαίου είναι η ύπαρξη εξαρτημένης σύμβασης εργασίας. Το κριτήριο που χαρακτηρίζει μία σύμβαση ως σύμβαση εξαρτημένης εργασίας είναι η προσωπική εξάρτηση, δηλαδή το γεγονός ότι ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να συμμορφώνεται με τις οδηγίες και εντολές του εργοδότη και να δέχεται παράλληλα τον έλεγχό του. Πέραν αυτού, πρέπει να πληρούνται και ειδικότερα κριτήρια όπως, μεταξύ άλλων, οι σταθερά καταβαλλόμενες αποδοχές, το σταθερό ωράριο, ο προσδιορισμένος τόπος εργασίας, η διάθεση από τον εργοδότη των μέσων παραγωγής για την εκτέλεση της εργασίας, η ένταξη του εργαζόμενου σε μία ιεραρχικά οργανωμένη δομή.

7

7

Εργασιακές Συμβάσεις

Διευθυντικό δικαίωμα εργοδότη

Είναι η αρμοδιότητα του εργοδότη να ρυθμίζει κάθε θέμα που αφορά την οργάνωση και λειτουργία της επιχείρησής του, προκειμένου να πετύχει τους σκοπούς της και να καθορίζει τους όρους και τις συνθήκες εργασίας των μισθωτών του, καθώς και κάθε άλλη λεπτομέρεια που είναι αναγκαία για την εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης.

Το ανωτέρω δικαίωμα του εργοδότη δεν είναι όμως ούτε απεριόριστο, ούτε ανεξέλεγκτο. Περιορίζεται από τους όρους της ατομικής σύμβασης εργασίας και υπόκειται σε περιορισμούς που προβλέπονται από το Σύνταγμα, τη κείμενη νομοθεσία, τις Σ.Σ.Ε., τον Κανονισμό Εργασίας της επιχείρησης και σε περίπτωση καταστροφής, τον έλεγχο των πολιτικών δικαστηρίων.

Επομένως, το διευθυντικό δικαίωμα πρέπει να ασκείται με καλή πίστη και να μην ασκείται καταχρηστικά (ΑΚ 281). Ο εργοδότης πριν προβεί σε οποιαδήποτε μεταβολή πρέπει να λαμβάνει υπόψη τις ιδιαίτερες ατομικές και οικογενειακές ανάγκες των εργαζομένων του, τη δυνατότητα μετακίνησης, την ηλικία κλπ.

8

8

Εργασιακές Συμβάσεις

Δοκιμαστική περίοδος

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

Σύμφωνα με τη διάταξη του Ν. 3899/2010, η απασχόληση με σύμβαση αορίστου χρόνου θεωρείται ως απασχόληση δοκιμαστικής περιόδου για τους πρώτους δώδεκα μήνες και μπορεί να καταγγελθεί χωρίς προειδοποίηση και χωρίς αποζημίωση απολύσεως, εκτός εάν υπάρχει διαφορετική συμφωνία των μερών.

9

9

Εργασιακές Συμβάσεις

Διάκριση από άλλες συμβάσεις:

α) **Σύμβαση Έργου:** Σύμβαση έργου υπάρχει όταν ένα πρόσωπο (εργολάβος) αναλαμβάνει έναντι ενός άλλου προσώπου (εργοδότη / κυρίου του έργου) την υποχρέωση εκτέλεσης ορισμένου έργου έναντι αμοιβής. Το κύριο στοιχείο που διακρίνει τη σύμβαση εργασίας από τη σύμβαση έργου είναι ότι στην περίπτωση της σύμβασης εργασίας ενδιαφέρει η παροχή της εργασίας ανεξαρτήτως συγκεκριμένου αποτελέσματος, ενώ στην περίπτωση της σύμβασης έργου ενδιαφέρει το αποτέλεσμα της εκτέλεσης ορισμένου έργου.

10

10

Εργασιακές Συμβάσεις

Διάκριση από άλλες συμβάσεις:

β) **Σύμβαση Ανεξαρτήτων Υπηρεσιών:** Σύμβαση παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών υπάρχει, όταν ο παρέχων ανεξάρτητες υπηρεσίες αναλαμβάνει την υποχρέωση έναντι ενός προσώπου, για παροχή εργασίας χωρίς όμως να υπόκειται στην εποπτεία και τον έλεγχο του αντισυμβαλλομένου του. Κύριο χαρακτηριστικό, επομένως της σύμβασης παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών είναι η ανάπτυξη πρωτοβουλίας και η ανεξαρτησία ως προς τον καθορισμό του τόπου, του χρόνου και του τρόπου παροχής της εργασίας, κάτι που βασικά δεν συμβαίνει στην περίπτωση της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας.

γ) Άτυπες/ευέλικτες μορφές απασχόλησης

11

11

Είδη Συμβάσεων- Σύμβαση Πλήρους Απασχόλησης

Πλήρης / κανονική απασχόληση υπάρχει όταν συμφωνείται παροχή εργασίας που καλύπτει το ωράριο πλήρους απασχολήσεως που ισχύει στην επιχείρηση, το οποίο μπορεί να προκύπτει από τη σχετική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, τον Κανονισμό Εργασίας, τις ατομικές συμβάσεις εργασίας, την επιχειρησιακή συνήθεια κ.ο.κ.

Εάν ο εργαζόμενος απασχολείται στο εξωτερικό με σύμβαση εργασίας που καταρτίζεται στην Ελλάδα, ο εργοδότης οφείλει να του παραδώσει το έγγραφο γνωστοποίησης των όρων σύμβασης εργασίας του, που πρέπει να περιέχει, μεταξύ άλλων, και τα εξής στοιχεία:

- α) Τη διάρκεια της εργασίας στο εξωτερικό,
- β) το νόμισμα στο οποίο θα καταβάλλονται οι αποδοχές του,
- γ) τα τυχόν πλεονεκτήματα σε χρήματα ή σε είδη που συνδέονται με τον εκπατρισμό του,
- δ) τους τυχόν «όρους επαναπατριsmού» του.

12

12

Είδη Συμβάσεων- Σύμβαση Μερικής Απασχόλησης

Κατά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας ή κατά τη διάρκειά της ο εργοδότης και ο μισθωτός μπορούν με έγγραφη ατομική σύμβαση να συμφωνήσουν, ημερήσια ή εβδομαδιαία ή δεκαπενθήμερη ή μηνιαία εργασία, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, η οποία θα είναι μικρότερης διάρκειας από την κανονική, δηλαδή την πλήρη απασχόληση (μερική απασχόληση). Η συμφωνία αυτή, εφόσον μέσα σε οκτώ (8) ημέρες από την κατάρτισή της δεν γνωστοποιηθεί στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας, τεκμαίρεται (μαχητό τεκμήριο) ότι καλύπτει σχέση εργασίας με πλήρη απασχόληση.

Αν η μερική απασχόληση έχει καθοριστεί με ημερήσιο ωράριο μικρότερης διάρκειας από το κανονικό, η παροχή της συμφωνημένης εργασίας των μερικώς απασχολούμενων πρέπει να είναι συνεχόμενη και να παρέχεται μία φορά την ημέρα, με εξαίρεση τους οδηγούς αυτοκινήτων μεταφοράς μαθητών, νηπίων και βρεφών και τους συνοδούς αυτών που εργάζονται στα ιδιωτικά εκπαιδευτήρια, στους παιδικούς και βρεφονηπιακούς σταθμούς και στα νηπιαγωγεία, καθώς και τους καθηγητές που εργάζονται στα φροντιστήρια ξένων γλωσσών και μέσης εκπαίδευσης.

Απαιτείται έγγραφο για τη μερική απασχόληση

13

13

Είδη Συμβάσεων- Σύμβαση Μερικής Απασχόλησης

Η σύμβαση μερικής απασχόλησης πρέπει να καταρτίζεται εγγράφως. Η έγγραφη αυτή συμφωνία πρέπει να περιέχει τουλάχιστον τα ακόλουθα στοιχεία:

- α) τα στοιχεία ταυτότητας των συμβαλλομένων,
- β) τον τόπο παροχής της εργασίας, την έδρα της επιχείρησης ή τη διεύθυνση του εργοδότη,
- γ) το χρόνο της απασχόλησης, τον τρόπο κατανομής και τις περιόδους εργασίας,
- δ) τον τρόπο αμοιβής και
- ε) τους τυχόν όρους τροποποίησης της σύμβασης (άρθρο 2 Ν.2639/1998)

Σε εποχικές ξενοδοχειακές και επισιτιστικές επιχειρήσεις οι έγγραφες ατομικές συμβάσεις, κατά την παράγραφο 1 του παρόντος, γίνονται για ημερήσια ή εβδομαδιαία περίοδο εργασίας (**Εποχική απασχόληση**)

Υπάρχει επίσης η Σύμβαση **εκ περιτροπής απασχόλησης**. Ως εκ περιτροπής απασχόληση θεωρείται η εργασία με πλήρες ημερήσιο ωράριο εργασίας για λιγότερες από τις κανονικές ημέρες την εβδομάδα, ή λιγότερες εβδομάδες τον μήνα, ή λιγότερους μήνες το έτος, ή και με συνδυασμό αυτών.

14

14

Είδη Συμβάσεων- Σύμβαση Μερικής Απασχόλησης

Ποια η συνέπεια παράλειψης του έγγραφου τύπου;

Αν παραλειφθεί η τήρηση του εγγράφου τύπου, σύμφωνα με την κρατούσα νομολογία, η σύμβαση είναι άκυρη ως μερικής απασχόλησης και ισχύει ως πλήρους απασχόλησης. Η άποψη αυτή ενισχύεται και από την ίδια την διάταξη του άρθρου 2, παρ.1, εδ. β του Ν. 2639/98, η οποία καθιερώνει τεκμήριο (μαχητό) υπέρ της σύμβασης αορίστου χρόνου.

Υπάρχει υποχρέωση για γνωστοποίηση στην Επιθεώρηση Εργασίας;

Ο εργοδότης οφείλει, μέσα σε 8 ημέρες από την κατάρτιση της σύμβασης μερικής απασχόλησης, να τη γνωστοποιήσει στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας (υποβολή Εντύπου Ε9 στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ). Αν δεν προβεί στη γνωστοποίηση αυτή, τεκμαίρεται / θεωρείται ότι η σχετική σύμβαση καλύπτει σχέση πλήρους απασχόλησης.

Αποδοχές Μερικής Απασχόλησης – Παροχή πρόσθετης εργασίας πέραν της συμφωνημένης

Οι αποδοχές των μερικώς απασχολούμενων δεν μπορεί να είναι κατώτερες από τις νόμιμες αποδοχές των πλήρως απασχολούμενων στην ίδια εργασία (συγκρίσιμοι εργαζόμενοι) και καθορίζονται ειδικότερα ανάλογα με τις ώρες της μερικής απασχόλησης.

Οι μερικώς απασχολούμενοι μισθωτοί έχουν δικαίωμα ετήσιας άδειας με αποδοχές και επίδομα αδειας, με βάση τις αποδοχές που θα ελάμβαναν εάν εργάζονταν κατά το χρόνο της άδειάς τους, για τη διάρκεια της οποίας εφαρμόζονται αναλόγως οι διατάξεις των παραγράφων 1 και 2 του άρθρου 2 του α.ν.539/1945, όπως ισχύει.

<https://www.kepea.gr/aarticle.php?id=2095#>

15

15

Είδη Συμβάσεων- Σύμβαση Μερικής Απασχόλησης

Πώς ασφαλιζονται οι μερικώς απασχολούμενοι

Για την ασφάλιση των μερικώς απασχολούμενων, διακρίνουμε τις εξής περιπτώσεις:

1η περίπτωση: Εργαζόμενοι οι οποίοι αμείβονται με ημερήσιο μισθό ίσο ή μεγαλύτερο από την 1η ασφαλιστική κλάση (η οποία καθορίζεται στα 11,06 ευρώ), τότε αναγνωρίζονται στον ασφαλισμένο τόσες μέρες ασφάλισης όσες πραγματικά εργάζεται.

2η περίπτωση: Εάν ο ημερήσιος μισθός του εργαζόμενου είναι μικρότερος από την 1η ασφαλιστική κλάση τότε γίνεται διαίρεση του συνολικού ποσού των μηνιαίων αποδοχών του εργαζόμενου με την 1η ασφαλιστική κλάση και το κλάσμα που προκύπτει από την διαίρεση θεωρείται ως ολόκληρη ασφαλιστική ημέρα. Παράδειγμα: Υπάλληλος που εργάζεται σε ιδιωτική επιχείρηση 2 ώρες την ημέρα και παίρνει 170 ευρώ το μήνα, οι ημέρες που του αναγνωρίζονται στην ασφάλιση θα είναι: $170/11,06=15,37$, οι ημέρες ασφάλισης θα είναι 15 και 1 ημέρα που προκύπτει από το κλάσμα, σύνολο: 16.

16

16

Είδη Συμβάσεων- Σύμβαση Ορισμένου Χρόνου

Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου υπάρχει όταν καθορίζεται το χρονικό διάστημα, μέσα στο οποίο ο μισθωτός θα προσφέρει τις υπηρεσίες του και παύει αυτοδικαίως μόλις λήξει ο χρόνος για τον οποίο καταρτίστηκε. Η διάρκεια της σύμβασης μπορεί να προκύπτει είτε από τη συμφωνία των ενδιαφερομένων, είτε από άλλα δεδομένα δηλ. διάταξη νόμου, είδος νόμου, είδος και σκοπός συμβάσεως κ.λ.π.

Εάν συνεχίζεται η παραμονή του μισθωτού στην εργασία και μετά τη λήξη της συμβάσεως ορισμένου χρόνου, πρόκειται για σιωπηρή ανανέωση και η σύμβαση ορισμένου χρόνου μετατρέπεται σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου.

Διευκρινίζεται ότι για την ανωτέρω σιωπηρή ανανέωση της σύμβασης απαιτείται η παροχή εργασίας χωρίς εναντίωση του εργοδότη, αλλά και με τους ίδιους όρους.

17

17

Είδη Συμβάσεων- Σύμβαση Ορισμένου/Αορίστου Χρόνου

Το Π.Δ. 180/2004 τροποποιήθηκε με το Ν. 3986/2011 και πλέον το θεσμικό πλαίσιο για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου ορίζεται ως εξής:

Θεσπίζεται ότι η χωρίς περιορισμό ανανέωση συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου είναι επιτρεπτή μόνο αν δικαιολογείται από έναν αντικειμενικό λόγο όπως αυτός προσδιορίζεται περιοριστικά στο νόμο. Αντικειμενικός λόγος υφίσταται αν δικαιολογείται από τη μορφή ή το είδος ή τη δραστηριότητα του εργοδότη ή από ειδικούς λόγους ή ανάγκες, εφόσον τα στοιχεία αυτά προκύπτουν άμεσα ή έμμεσα από την οικεία σύμβαση, όπως

- Η προσωρινή αναπλήρωση μισθωτού

- Η εκτέλεση εργασιών παροδικού χαρακτήρα

- Γίνεται με την πραγματοποίηση συγκεκριμένου έργου ή προγράμματος

- Συνδέεται με συγκεκριμένο γεγονός

Σε περίπτωση μη συνδρομής αντικειμενικού λόγου και εφόσον η χρονική διάρκεια των διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου υπερβαίνει συνολικά τα 3 χρόνια τεκμαίρεται ότι με αυτές επιδιώκεται η κάλυψη παγίων και διαρκών αναγκών της επιχείρησης με συνέπεια την μετατροπή αυτών σε συμβάσεις αορίστου χρόνου. Αν στο χρονικό διάστημα των τριών ετών ο αριθμός των ανανεώσεων των συμβάσεων υπερβαίνει τις 3 τεκμαίρεται ότι με αυτές επιδιώκεται η κάλυψη παγίων και διαρκών αναγκών της επιχείρησης με συνέπεια την μετατροπή αυτών σε συμβάσεις αορίστου χρόνου.

Σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου υπάρχει, όταν η χρονική διάρκειά της δεν καθορίζεται και δεν συνάγεται από το είδος και τον σκοπό αυτής.

18

18

Είδη Συμβάσεων- Άλλες Ευέλικτες μορφές απασχόλησης

- **Δανεισμός εργαζομένων («leasing προσωπικού»)**. Ο δανεισμός εργαζομένων συνήθως γίνεται μεταξύ εταιρειών που ανήκουν στον ίδιο όμιλο επιχειρήσεων. Ένας εργαζόμενος που έχει προσληφθεί για να παρέχει τις υπηρεσίες του σε συγκεκριμένο εργοδότη, υπάγεται για ένα συγκεκριμένο χρονικό διάστημα σε έναν τρίτο εργοδότη, ο οποίος καθορίζει τον τόπο, τον χρόνο και τον τρόπο παροχής της εργασίας του.
- **Δανεισμός προσωπικού μέσω πρακτορείων απασχόλησης**. Μία ιδιαίτερη μορφή του δανεισμού προσωπικού λαμβάνει χώρα μέσω πρακτορείων απασχόλησης. Τα πρακτορεία ασκούν κερδοσκοπική δραστηριότητα, για ορισμένο χρονικό διάστημα, σε άλλες επιχειρήσεις.
- **Απασχόληση προσωπικού εργολαβικής επιχείρησης (υπεργολαβία)**. Στην απασχόληση προσωπικού εργολαβικής επιχείρησης, ο οργανισμός αναθέτει, υπό μορφή εργολαβίας, μέρος της λειτουργίας του σε εργολαβική εταιρεία, η οποία παρέχει τις σχετικές υπηρεσίες σε προσωρινή ή μόνιμη βάση, στις εγκαταστάσεις της αναθέτουσας το έργο, αλλά με δικό της προσωπικό.

19

19

Είδη Συμβάσεων- Άλλες Ευέλικτες μορφές απασχόλησης

- **Απασχόληση προσωπικού στο πλαίσιο λειτουργίας δικτύων επιχειρήσεων**. Στην απασχόληση προσωπικού στο πλαίσιο λειτουργίας δικτύων επιχειρήσεων, το προσωπικό προσλαμβάνεται από τον κεντρικό οργανισμό ενός δικτύου επιχειρήσεων και παρέχει τις υπηρεσίες του και σε αυτόν και στις επιμέρους επιχειρήσεις - μέλη του δικτύου, ανάλογα με τις ανάγκες εκάστου εξ αυτών.
- **Διαμοιρασμός θέσης εργασίας (job sharing)**. Ο διαμοιρασμός θέσεων εργασίας αφορά την κατανομή μίας θέσης εργασίας πλήρους απασχόλησης σε δύο εργαζόμενους μερικής απασχόλησης. Συνήθως, το μείρασμα αυτό περιλαμβάνει όλο το πλέγμα των εργασιακών και ασφαλιστικών δικαιωμάτων και υποχρεώσεων της θέσης εργασίας.
- **Διαμοιρασμός χρόνου εργασίας (work sharing)**. Η διευθέτηση αυτή υιοθετείται συχνά στο πλαίσιο αναδιαρθρώσεων επιχειρήσεων, προκειμένου να αποφευχθούν απολύσεις και για να συγκρατηθεί προσωπικό, κυρίως σε περιόδους οικονομικής κρίσης.

20

20

Είδη Συμβάσεων- Άλλες Ευέλικτες μορφές απασχόλησης

- **Τηλεργασία.** Οι τεχνολογίες πληροφορικής και επικοινωνιών έχουν επηρεάσει με πολλούς τρόπους το σύγχρονο παραγωγικό και εργασιακό υπόδειγμα.
- **Διαθεσιμότητα Εργασίας (on call work).** Σύμφωνα με αυτήν τη μορφή απασχόλησης, η εργασία παρέχεται ανάλογα με τις ανάγκες της επιχείρησης. Η ευελιξία στη συγκεκριμένη περίπτωση έγκειται στο γεγονός ότι οι εργαζόμενοι είναι διαθέσιμοι μόλις κληθούν.
- **Κυκλική Εργασία με απασχόληση ανέργου.** Η τεχνική της κυκλικής εργασίας (Job Rotation), που εφαρμόζεται για πάρα πολλά χρόνια, με κύριο στόχο να αναπτύξει δεξιότητες στο ανθρώπινο δυναμικό ούτως ώστε να ανταποκρίνεται στις νέες τεχνολογικές συνθήκες, έχει προσλάβει τα τελευταία χρόνια μία ιδιαίτερη μορφή.
- **Ευελιξία με Ασφάλεια (Flexicurity).** Εδώ και μερικά χρόνια, ο νέος όρος «Flexicurity», που αποτελεί σύντμηση των λέξεων «ευελιξία» και «ασφάλεια», βρίσκεται στο προσκήνιο λόγω των συνεπειών της οικονομικής κρίσης και των πολλών μεταρρυθμίσεων που λαμβάνουν χώρα στην αγορά εργασίας, τόσο σε εθνικό επίπεδο όσο και σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης.

21

21

Τρόποι Απόλυσης

Ο εργοδότης έχει τη δυνατότητα να προβεί σε απόλυση με δύο τρόπους, είτε με προειδοποίηση, είτε με έκτακτη καταγγελία σύμβασης εργασίας (δηλαδή χωρίς προειδοποίηση). Η επιλογή του ενός ή του άλλου τρόπου ανήκει στη βούληση του εργοδότη.

• Απόλυση χωρίς προειδοποίηση

Όπως αναφέρεται παραπάνω, εάν η καταγγελία της σύμβασης εργασίας γίνει χωρίς προειδοποίηση, ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλλει ολόκληρη την αποζημίωση που οφείλεται όπως καθορίζει ο Ν.2112/1920.

• Απόλυση με προειδοποίηση

Εάν η καταγγελία σύμβασης γίνει ύστερα από προειδοποίηση, ο εργοδότης υποχρεούται: να γνωρίσει με έγγραφο στο μισθωτό ότι, η υπάρχουσα σύμβαση εργασίας θα λυθεί μετά την πάροδο του χρόνου προειδοποίησης. Κρίνεται σκόπιμο και στην πράξη εφαρμόζεται η ημερομηνία της απόλυσης, δηλαδή η λήξη του χρόνου προειδοποίησης, να καθορίζεται επακριβώς, π.χ. 18 Οκτωβρίου 2006. Στην περίπτωση αυτή ο εργοδότης έχει υποχρέωση κατά την ημέρα που ορίστηκε ως λύση της σύμβασης εργασίας (ημέρα απόλυσης), να καταβάλει το μισό (1/2) μόνο της νόμιμης αποζημίωσης.

22

22

Άκυροι και Καταχρηστική Απόλυση

Με βάση τις σχετικές διατάξεις για την καταγγελία συμβάσεως και την πλούσια νομολογία, όπως έχει διαμορφωθεί ενδεικτικά αναφέρουμε και τις παρακάτω περιπτώσεις ακυρότητας της απόλυσης:

α. **Μη καταβολή της αποζημίωσης μαζί με έγγραφο της απόλυσης:** Σε περίπτωση παράλειψης καταβολής αποζημίωσης έστω και μίας (1) δόσης επέρχεται ακυρότητα της απόλυσης.

β. Καταχρηστική απόλυση

Όταν το δικαίωμα του εργοδότη να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας ασκείται καταχρηστικά, όταν δηλαδή υπερβαίνει τα όρια της καλής πίστης, των χρηστών ηθών και του κοινωνικού ή οικονομικού σκοπού του δικαιώματος.

Πολλές περιπτώσεις απόλυσης έχουν κριθεί από τα Δικαστήρια σαν καταχρηστικές.

Χαρακτηριστικά παραδείγματα:

Απόλυση που γίνεται για την ικανοποίηση από τον εργοδότη αισθήματος εκδίκησης προς τον εργαζόμενο που είναι άσχετο με την εκτέλεση της σύμβασης εργασίας. Καταχρηστικές είναι και οι απολύσεις που γίνονται λόγω νόμιμης συνδικαλιστικής δράσης του εργαζόμενου, ή λόγω δικαστικής διεκδίκησης των αξιώσεών του, ή λόγω αρνήσεώς του να δεχθεί παράνομη απαίτηση του εργοδότη, ή για πολιτικούς λόγους κλπ.

Καταχρηστική έχει κριθεί επίσης η προσφυγή από τον εργοδότη στο δυσμενέστερο για τον εργαζόμενο μέσο, την απόλυση, για πειθαρχική παράβαση ενώ ήταν δυνατόν να αντιμετωπισθεί με ηπιότερα μέτρα, όπως με τις προβλεπόμενες από τον Κανονισμό της επιχείρησης ποινές.

Γενικά καταχρηστική είναι κάθε απόλυση που δεν δικαιολογείται από το καλώς εννοούμενο συμφέρον του εργοδότη ή από άλλες αντισυμβατικές ενέργειες του εργαζόμενου, από τις οποίες επηρεάζεται ο κανονικός ρυθμός της εργασίας.

23

23

Απόλυση αντίθετη με απαγορευτικές διατάξεις

Σε ορισμένες περιπτώσεις η νομοθεσία απαγορεύει ρητά την απόλυση. Τέτοιες περιπτώσεις είναι κυρίως οι εξής:

Συνδικαλιστικά στελέχη: Απαγορεύεται η απόλυση των συνδικαλιστικών στελεχών χωρίς απόφαση της αρμόδιας Επιτροπής.

Έγκυες εργαζόμενες: άρθρο 36, Ν.3996/2011

Αντίστοιχη προστασία προβλέφθηκε και για τον **πατέρα εργαζόμενο**, δυνάμει του άρθρου 48 του Ν. 4808/2021, σύμφωνα με το οποίο η καταγγελία της σύμβασης ή σχέσης εργασίας εργαζόμενου πατέρα από τον εργοδότη για χρονικό διάστημα έξι (6) μηνών από τον τοκετό απαγορεύεται και είναι απόλυτα άκυρη, εκτός αν υπάρχει σπουδαίος λόγος για καταγγελία.

Αδειούχοι εργαζόμενοι: Είναι άκυρη η απόλυση εργαζομένου που έγινε κατά την διάρκεια της ετήσιας άδειας αναπαύσεως που του χορηγήθηκε.

Στρατευμένοι μισθωτοί Δεν αποτελεί λόγο λύσης σύμβασης εργασίας, η στράτευσή τους. Η κύρωση για το μη σεβασμό των διατάξεων, είναι η ειδική πρόσθετη αποζημίωση, ίση με μισθούς 6 μηνών επιπλέον της αποζημίωσης για την απόλυση.

Οι προσληφθέντες αναγκαστικά με τις διατάξεις για την προστασία **ατόμων με ειδικές ανάγκες, πολυτέκνων, πολεμιστών, αγωνιστών της Εθνικής Αντίστασης** κλπ, δεν επιτρέπεται να απολυθούν χωρίς απόφαση της αρμόδιας Επιτροπής

24

24

Απόλυση αντίθετη με απαγορευτικές διατάξεις

Ενέργειες Εργαζόμενου σε περίπτωση Άκυρης Απόλυσης: Ο εργαζόμενος που απολύεται από την εργασία του με άκυρη καταγγελία μπορεί να προσφύγει στα Δικαστήρια και να ζητήσει να αναγνωρισθεί η ακυρότητα της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του και να του καταβληθούν οι μισθοί υπερημερίας από τον εργοδότη που δεν αποδέχεται τις προσφερόμενες υπηρεσίες του.

Ποιες είναι οι προθεσμίες

Η σχετική αγωγή πρέπει να γίνει μέσα σε διάστημα 3 μηνών από την κοινοποίηση του εγγράφου της απόλυσης, αλλιώς το δικαίωμα παραγράφεται και η αγωγή απορρίπτεται ως απαράδεκτη.

Αν η ακυρότητα της απόλυσης οφείλεται στη μη κοινοποίηση εγγράφου, η 3μηνη προθεσμία αρχίζει από την ημέρα που ο εργοδότης σταμάτησε να αποδέχεται τις υπηρεσίες του εργαζόμενου. Πάντως, η με επιφύλαξη είσπραξη της αποζημίωσης δεν αποτελεί παραίτηση του εργαζόμενου από το δικαίωμα ακυρότητας της απόλυσης ή της επιδίωξης μεγαλύτερης αποζημίωσης.

25

25

Τρόποι Λύσης σύμβασης Αορίστου χρόνου

Η σύμβαση εργασίας, ανάλογα με το είδος της λύεται στις ακόλουθες περιπτώσεις:

α) **Θάνατος μισθωτού:** Από το άρθρο 675 του Αστικού Κώδικα, προβλέπεται ότι, η σύμβαση εργασίας λύεται οπωσδήποτε με το θάνατο του εργαζόμενου, γιατί η σύμβαση εργασίας, είναι προσωπική σχέση. Αυτό συμβαίνει τόσο στις συμβάσεις αορίστου χρόνου όσο και στις ορισμένου χρόνου ή ορισμένου έργου.

β) **Θάνατος του εργοδότη:** Κατ αρχή ο θάνατος του εργοδότη δεν λύνει πάντοτε τη σύμβαση εργασίας.

Επιφέρει τη λύση της σύμβασης εργασίας, όταν τα συμβαλλόμενα μέρη απέβλεψαν αποκλειστικά στο πρόσωπο του εργοδότη, όπως λ.χ. όταν ο μισθωτός συμφώνησε να υπηρετεί ορισμένο πρόσωπο (ως νοσοκόμος ή γραμματέας κλπ). Εάν όμως δεν συμβαίνει αυτό, μετά το θάνατο του εργοδότη η υπάρχουσα σύμβαση εργασίας, μεταβιβάζεται στους κληρονόμους του, εφ' όσον βέβαια συνεχίζουν αυτοί πλέον την επιχείρηση.

γ) **Καταγγελία σύμβασης εργασίας από εργοδότη.** Η σύμβαση αορίστου χρόνου λύεται οποτεδήποτε και ελεύθερα από τον εργοδότη, αφού τηρήσει τις νόμιμες διαδικασίες, δηλαδή κοινοποίηση της έγγραφης καταγγελίας της σύμβασης εργασίας και καταβολή αποζημίωσης κλπ.

26

26

Τρόποι Λύσης σύμβασης Αορίστου χρόνου

δ) **Καταγγελία σύμβασης εργασίας από τον μισθωτό.** Ο μισθωτός δικαιούται να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, ελεύθερα και οποτεδήποτε, καθώς και να αποχωρήσει οικειοθελώς από την εργασία του. Οφείλει όμως να προειδοποιήσει τον εργοδότη του, μέσα στα καθορισμένα από το νόμο χρονικά όρια.

ε) **Με αμοιβαία συναίνεση εργοδότη και εργαζόμενου,** κυρίως για την περίπτωση της συνταξιοδότησης.

ζ) **Με την καταδίκη του εργαζόμενου για σοβαρό αδίκημα, την απώλεια της ελληνικής ιθαγένειας, την κατάργηση της θέσης του ή την ανάληψη από αυτόν άλλης θέσης στον δημόσιο τομέα.**

Η καταγγελία της σύμβασης μπορεί να γίνει μονομερώς, είτε από τον εργοδότη, οπότε ονομάζεται και απόλυση, είτε από τον εργαζόμενο, οπότε μιλάμε για παραίτηση ή οικειοθελή αποχώρηση. Με απόλυση ισοδυναμούν και περιπτώσεις κακής μεταχείρισης του εργαζομένου, που προσβάλλουν βάναυσα την τιμή, την υπόληψη και γενικά την προσωπικότητα του.

Ο εργαζόμενος αν δεν υπογράψει ότι έλαβε γνώση του εγγράφου της απόλυσης, απλώς δυσκολεύει την κατάσταση, γιατί τότε ο εργοδότης θα κοινοποιήσει το έγγραφο μέσω δικαστικού επιμελητή. Το γεγονός ότι, ο εργαζόμενος παραλαμβάνει το έγγραφο της καταγγελίας ή την αποζημίωση, αν είναι δυνατόν προσθέτοντας την φράση πριν την υπογραφή του "με επιφύλαξη κάθε δικαιώματός μου" δεν του στερεί το δικαίωμα να προσβάλει το κύρος της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του.

Σκόπιμο βέβαια είναι να προσέχει ο εργαζόμενος να μην υπάρχουν φράσεις άσχετες στο έγγραφο, όπως π.χ. αποδέχομαι την απόλυσή μου κ.ά. Αν στο έγγραφο υπάρχει ανάλογη φράση να μην υπογράψει.

27

27

Τρόποι Λύσης σύμβασης Ορισμένου χρόνου

Η σύμβαση ορισμένου χρόνου λήγει αυτόματα με τη λήξη του συμφωνημένου χρόνου και δεν απαιτείται έγγραφη αναγγελία και καταβολή αποζημίωσης.

Εάν όμως μετά τη λήξη της ο εργαζόμενος συνεχίσει να παρέχει τις υπηρεσίες του, η σύμβαση θεωρείται ότι ανανεώθηκε για αόριστο χρόνο, οπότε σε περίπτωση απόλυσης πρέπει να τηρηθούν οι νόμιμες προϋποθέσεις (έγγραφο, αποζημίωση).

Όταν πρόκειται για αλληπάλληλες συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, χωρίς οι συνεχείς ανανεώσεις να δικαιολογούνται εκ των πραγμάτων, αλλά έγιναν με σκοπό να αποφύγει ο εργοδότης την καταβολή αποζημίωσης στο μισθωτό, σε περίπτωση απόλυσής του, οπότε θεωρείται ότι πρόκειται για ενιαία σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου επί της οποίας δεν είναι δυνατή η απόλυση του μισθωτού χωρίς έγγραφη καταγγελία και καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης.

Η σύμβαση ορισμένου χρόνου μπορεί να καταγγελθεί πριν τη λήξη της για σπουδαίο λόγο είτε από τον εργοδότη είτε από τον εργαζόμενο.

"**Σπουδαίος λόγος**" είναι η ύπαρξη γεγονότων στη διάρκεια της σύμβασης, εξαιτίας των οποίων είναι αδύνατη η εξακολούθησή της σύμφωνα με την καλή πίστη (π.χ. παράβαση των συμβατικών υποχρεώσεων και προξένηση βλάβης από το μισθωτό με αθέτηση ουσιωδών όρων της σύμβασης και μείωση του εργαζομένου από τον εργοδότη κλπ). Εάν υπάρχει σπουδαίος λόγος δεν υποχρεούται ο εργοδότης σε αποζημίωση.

Εάν δεν υπάρχει σπουδαίος λόγος και καταγγελθεί η σύμβαση, ο εργαζόμενος μπορεί να διεκδικήσει δικαστικά τους μισθούς που θα έπαιρνε μέχρι τη λήξη της.

28

28

Το δικαίωμα της Απεργίας

Η απεργία είναι το σημαντικότερο μέσο συλλογικής δράσης με αγωνιστικό σκοπό, που συνίσταται στην προσωρινή και συλλογική αποχή των εργαζομένων από την εργασία τους, με σκοπό την άσκηση πίεσης προς τον εργοδότη, προκειμένου να επιτευχθούν οι συλλογικές τους διεκδικήσεις. Αποτελεί συνταγματικό δικαίωμα των εργαζομένων και ασκείται από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις για την διαφύλαξη και διεκδίκηση των συμφερόντων των εργαζομένων. Επίσης ασκείται και σαν έκφραση αλληλεγγύης. Το δικαίωμα της απεργίας προστατεύεται από την ελληνική και διεθνή νομοθεσία, αναγνωρίζεται ρητά από το Σύνταγμα (άρθρο 23 παρ.2), αλλά και από τον Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Η απεργία αποτελεί δικαίωμα των εργαζομένων που ασκείται ως μέσο για τη διαφύλαξη και προαγωγή οικονομικών, εργασιακών, συνδικαλιστικών και ασφαλιστικών συμφερόντων των εργαζομένων, αλλά και ως εκδήλωση αλληλεγγύης για τους ίδιους σκοπούς. Τα αιτήματα της απεργίας δεν είναι μόνο εργασιακά, αλλά και ευρύτερα, όπως θέματα κοινωνικής ασφάλισης. Οι νομικές διαφορές, π.χ. απόλυση εργαζομένου μπορούν να αποτελέσουν νόμιμο αίτημα κήρυξης απεργίας, μόνο αν μετατραπούν σε θέματα συλλογικού ενδιαφέροντος (ομαδικές απολύσεις).

Ο εργοδότης κατά τη διάρκεια νόμιμης απεργίας απαγορεύεται:

Να προσλάβει απεργοσπάστες

Να προσφύγει σε ανταπεργία (lockout), δηλαδή να αρνηθεί να αποδεχθεί την εργασία των μισθωτών (κλείσιμο επιχείρησης).

Να λάβει ασφαλιστικά μέτρα κατά της πραγματοποίησης απεργίας

29

29

Συνέπειες συμμετοχής σε νόμιμη απεργία

Ο εργαζόμενος που συμμετέχει σε νόμιμη απεργία θεωρείται ότι απουσιάζει για δικαιολογημένη αιτία. Κατά συνέπεια νομιμοποιείται η αποχή του από την εργασία και ο χρόνος αποχής εξομοιώνεται με χρόνο εργασίας, σημαντικό γεγονός για τα δικαιώματά του, όπως π.χ. προϋπηρεσία.

Η συμμετοχή του εργαζόμενου σε νόμιμη απεργία οδηγεί στην άρση της υποχρέωση του εργοδότη για καταβολή του ημερομισθίου κατά την ημέρα της απεργίας (με εξαίρεση το προσωπικό ασφαλείας).

Ο εργαζόμενος απεργός προστατεύεται από την απόλυση, δεδομένου ότι η συμμετοχή του σε απεργία δεν μπορεί να αποτελέσει νόμιμο λόγο απόλυσης. Η τυχόν απόλυση κατά τη διάρκεια απεργίας ή μετά από συμμετοχή σε απεργία για λόγους εκδίκησης, θεωρείται παρεμπόδιση της άσκησης της ελεύθερης συνδικαλιστικής δράσης και είναι άκυρη ως καταχρηστική. Ταυτόχρονα, απαγορεύεται και κάθε άλλο εκδικητικό και ζημιολογικό μέτρο για τον εργαζόμενο-απεργό, όπως π.χ. η μετάθεση ή ο εξαναγκασμός σε παραίτηση.

30

30

Προϋποθέσεις κήρυξης Απεργίας

Οι προϋποθέσεις για την κήρυξη νόμιμης απεργίας είναι οι εξής:

1. Απόφαση Γενικής Συνέλευσης ή Διοικητικού Συμβουλίου, ανάλογα με την περίπτωση: Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις διακρίνονται σε πρωτοβάθμιες, δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες.

Για την κήρυξη απεργίας από δευτεροβάθμια (Ομοσπονδίες-Εργατικά Κέντρα) ή τριτοβάθμια (ΓΣΕΕ) οργάνωση, απαιτείται απόφαση του Δ.Σ. αυτής.

Στις πρωτοβάθμιες οργανώσεις η απεργία κηρύσσεται με απόφαση της Γενικής Συνέλευσης, ύστερα από μυστική ψηφοφορία. Όταν είναι ευρύτερης περιφέρειας ή πανελλαδικής έκτασης, αρκεί η απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου.

Οι στάσεις εργασίας κηρύσσονται με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου.

Σε περίπτωση που δεν υπάρχει σωματείο, η απεργία κηρύσσεται από το πιο αντιπροσωπευτικό Εργατικό Κέντρο της περιοχής ή την Ομοσπονδία.

Επισημαίνεται ότι σύμφωνα με τον Ν. 4808/2021 (άρθρο 86) τροποποιήθηκε περαιτέρω το απαιτούμενο ποσοστό απαρτίας για συζήτηση και λήψη απόφασης για την κήρυξη απεργίας. Η σχετική διάταξη ορίζει τα εξής: «Ειδικά για τη συζήτηση και τη λήψη απόφασης κήρυξης απεργίας απαιτείται η φυσική ή εξ αποστάσεως ψήφος τουλάχιστον του ½ των οικονομικά τακτοποιημένων μελών».

31

31

Προϋποθέσεις κήρυξης Απεργίας

2. Προειδοποίηση του εργοδότη ή της συνδικαλιστικής οργάνωσης του εργοδότη εντός των προβλεπόμενων προθεσμιών:

Για την άσκηση του δικαιώματος της απεργίας, συμπεριλαμβανομένων των ολιγόωρων στάσεων εργασίας, απαιτείται προειδοποίηση του εργοδότη ή της συνδικαλιστικής του οργάνωσης είκοσι τέσσερις (24) ώρες πριν από την πραγματοποίησή της. Η προειδοποίηση είναι έγγραφη, επιδίδεται με δικαστικό επιμελητή στον εργοδότη ή τους εργοδότες που αφορά και περιλαμβάνει την ημέρα και ώρα έναρξης και την διάρκεια της απεργίας, τη μορφή αυτής, τα αιτήματα της απεργίας και τους λόγους που τη θεμελιώνουν (άρθρο 91 Ν. 4808/2021).

Προκειμένου για εργαζόμενους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στο Δημόσιο, Ν.Π.Δ.Δ, Ο.Τ.Α. και Επιχειρήσεις Δημόσιου χαρακτήρα ή Κοινής Ωφέλειας απαιτείται ειδική γνωστοποίηση των αιτημάτων και του χρόνου έναρξης της απεργίας, με έγγραφο που κοινοποιείται με δικαστικό επιμελητή, 4 πλήρεις ημέρες πριν τη πραγματοποίηση της απεργίας στον εργοδότη, το Υπουργείο που ασκεί την εποπτεία και στον Υπουργό Εργασίας.

32

32

Προϋποθέσεις κήρυξης Απεργίας

3. **Διάθεση του απαραίτητου προσωπικού ασφαλείας** για την ασφάλεια των εγκαταστάσεων της επιχείρησης και την πρόληψη καταστροφών (άρθρο 21 Ν. 1264/1982, όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 95 Ν. 4808/2021).

Το προσωπικό ασφαλείας καθορίζεται με ειδική συμφωνία, που καταρτίζεται με απευθείας διαπραγματεύσεις μεταξύ της αντιπροσωπευτικότερης συνδικαλιστικής οργάνωσης και της επιχείρησης. Ένα από τα ενδιαφερόμενα μέρη καλεί το άλλο σε διαπραγμάτευση με εξώδικη κλήση ως την 5η Νοεμβρίου κάθε ημερολογιακού έτους. Η κλήση επιδίδεται προς το άλλο μέρος με δικαστικό επιμελητή και περιέχει υποχρεωτικά πρόταση για καθορισμό του προσωπικού ασφαλείας. Κατά τον ίδιο τρόπο η κλήση κοινοποιείται και στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων.

Η συμφωνία πρέπει να καταρτιστεί μέχρι τις 25 Νοεμβρίου και να κατατεθεί στο Υπουργείο Εργασίας εντός πέντε (5) ημερών από την υπογραφή της και ολόκληρο το ημερολογιακό έτος που ακολουθεί και, σε περίπτωση μη καταγγελίας ή τροποποίησής της, ισχύει και για τα επόμενα ημερολογιακά έτη.

Αν η συμφωνία δεν καταρτισθεί έως την 25η Νοεμβρίου ή δεν κατατεθεί στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων εντός της άνω προθεσμίας, τα μέρη υποχρεούνται να προσφύγουν στη διαδικασία της μεσολάβησης. Η μεσολάβηση πρέπει να ολοκληρωθεί εντός δεκαπέντε (15) ημερών από την ανάληψη των καθηκόντων του μεσολαβητή. Εάν η μεσολάβηση δεν καταλήξει σε συμφωνία, κάθε ενδιαφερόμενη πλευρά έχει δικαίωμα να παραπέμψει το θέμα σε διαιτησία του άρθρου 16 του ν. 1876/1990.

33

33

Ο ρόλος του Διευθυντή Ανθρώπινων Πόρων στις Εργασιακές Σχέσεις

Ο Διευθυντής Ανθρώπινων πόρων και ο Επικεφαλής της διαχείρισης των εργασιακών σχέσεων μίας επιχείρησης οφείλουν να παρακολουθούν κάποιους καθοριστικούς τομείς όσον αφορά τη βιωσιμότητα μίας εταιρείας:

Η διαπραγμάτευση: Συνήθως, ο Διευθυντής Προσωπικού αποτελεί το βασικό στέλεχος με το οποίο θα διαπραγματευθείτο σωματείο.

Ο χειρισμός παραπόνων: Δεδομένου ότι ο Διευθυντής Προσωπικού ασκεί μεσολαβητικό ρόλο προς την κατεύθυνση διαφύλαξης της εργασιακής ειρήνης, συμμετέχει στη διαδικασία χειρισμού παραπόνων.

Η παρακολούθηση της νομοθεσίας: Οι νομοθετικές ρυθμίσεις που αφορούν τις εργασιακές σχέσεις και τα δικαιώματα των εργαζομένων είναι πολυάριθμες και προϊόντος του χρόνου γίνονται πιο πολύπλοκες.

Η εκπαίδευση ανθρώπινου δυναμικού σε θέματα εργασιακών σχέσεων: Αφορά την εκπαίδευση των στελεχών γραμμής για τα δικαιώματα και τον ρόλο του σωματείου και γενικότερα τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων.

Η ανάπτυξη πολιτικών διοίκησης ανθρώπινων πόρων που εξασφαλίζουν αποτελεσματικές συνθήκες εργασίας: Απαραίτητες θεωρούνται η διερεύνηση και η γνώση των κατάλληλων συνθηκών εργασίας, που είναι αποτελεσματικές και συμβάλλουν στην παραγωγικότητα και την αποδοτικότητα των εργαζομένων.

34

34

Ο ρόλος του Διευθυντή Ανθρώπινων Πόρων στις Εργασιακές Σχέσεις

Η γνώση κανόνων προτυποποίησης, όσον αφορά τον βαθμό θεσμοθέτησης των διαδικασιών και κανόνων για την αντιμετώπιση των παραπόνων, των διενέξεων, των διαπραγματεύσεων, των παραπτωμάτων κ.λπ.

Η γνώση διαδικασιών τυποποίησης, κατά την οποία όλοι οι κανόνες, όλες οι διαδικασίες και οι συμφωνίες διατηρούνται ανά ομάδες σε αρχεία, ούτως ώστε να είναι εφικτή η αξιοποίησή τους για κάθε δυνατή χρήση.

Ο τρόπος λήψης αποφάσεων: Το σύστημα μπορεί να είναι συγκεντρωτικό, ή να υφίσταται αποκεντρωτικό.

Όσον αφορά το περιεχόμενο μίας πολιτικής εργασιακών σχέσεων, ο υπεύθυνος Ανθρώπινων Πόρων θα πρέπει να διευκρινίσει πολλά ζητήματα, που κινούνται σε τρεις βασικούς άξονες:

α) Συλλογική διαπραγμάτευση και διαδικασίες διαπραγμάτευσης

β) Αμοιβές

γ) Εξασφάλιση εργασίας

35

35

Ο ρόλος του Διευθυντή Ανθρώπινων Πόρων στις Εργασιακές Σχέσεις

Η γνώση κανόνων προτυποποίησης, όσον αφορά τον βαθμό θεσμοθέτησης των διαδικασιών και κανόνων για την αντιμετώπιση των παραπόνων, των διενέξεων, των διαπραγματεύσεων, των παραπτωμάτων κ.λπ.

Η γνώση διαδικασιών τυποποίησης, κατά την οποία όλοι οι κανόνες, όλες οι διαδικασίες και οι συμφωνίες διατηρούνται ανά ομάδες σε αρχεία, ούτως ώστε να είναι εφικτή η αξιοποίησή τους για κάθε δυνατή χρήση.

Ο τρόπος λήψης αποφάσεων: Το σύστημα μπορεί να είναι συγκεντρωτικό, ή να υφίσταται αποκεντρωτικό.

Όσον αφορά το περιεχόμενο μίας πολιτικής εργασιακών σχέσεων, ο υπεύθυνος Ανθρώπινων Πόρων θα πρέπει να διευκρινίσει πολλά ζητήματα, που κινούνται σε τρεις βασικούς άξονες:

α) Συλλογική διαπραγμάτευση και διαδικασίες διαπραγμάτευσης

β) Αμοιβές

γ) Εξασφάλιση εργασίας

36

36

Βιβλιογραφία

Gomez-Mejia L., Balkin D. & Cardy R. (2014). Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων. 1η Έκδοση. Αθήνα: Εκδόσεις Broken Hill.

Βαξεβανίδου Μ & Ρεκλείτης Π. (2019). Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων. 1η Έκδοση. Αθήνα: Εκδόσεις Προπομπός

Macke, J., & Genari, D. (2019). Systematic literature review on sustainable human resource management. *Journal of cleaner production*, 208, 806-815.

Wilton, N. (2019). An introduction to human resource management. *An Introduction to Human Resource Management*, 1-632.

Hassink, R., Isaksen, A., & Trippel, M. (2019). Towards a comprehensive understanding of new regional industrial path development. *Regional Studies*.