

της προστασίας των μερικώς απασχολουμένων. Αντιθέτως, προκρίνεται η υιοθέτηση επί πλέον εγγυήσεων, προκειμένου να αποφευχθούν καταστάσεις υπερβολικής δέσμευσης του χρόνου του μερικώς απασχολούμενου έναντι πολύ μικρού οικονομικού ανταλλάγματος.

Ως προς την αύξηση του ορίου των υπερωριών χρειάζεται ιδιαίτερη προσοχή και περίσκεψη. Και αυτό γιατί οι πολύωρες υπερωρίες θέτουν, αφενός, ζητήματα υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων και, αφετέρου, συνδέονται με την διατήρηση της ανεργίας, καθώς η ανάγκη υπερβολικών υπερωριών υποδηλώνει υποστελέχωση των επιχειρήσεων. Υπό το πρίσμα αυτό, η αύξηση της αποζημίωσης για την παράνομη υπερωριακή απασχόληση κινείται προς τη σωστή κατεύθυνση, προκειμένου να υπάρξει αποθάρρυνση της προσφυγής σε παράνομες υπερωρίες, οι οποίες συνεπάγονται ευρύτερες δυσμενείς συνέπειες για τον εργαζόμενο και την αγορά εργασίας.

Όσον αφορά στη δυνατότητα ατομικής διευθέτησης, η οποία προστέθηκε με το άρθρο 59 του νόμου 4808/2021, παρ' όλο που μπορεί πράγματι να υπάρξουν περιπτώσεις που ο ίδιος ο μισθωτός θα την προτείνει, επειδή εξυπηρετούνται προσωπικές του ανάγκες, όπως απαιτεί το γράμμα της διάταξης, εγείρονται εύλογες αμφιβολίες ως προς το κατά πόσον αυτό θα ισχύει στην πράξη. Σε κάθε περίπτωση είναι ιδιαίτερος κρίσιμο να υφίσταται περιοδική ανανέωση του αντίστοιχου αιτήματος του εργαζομένου για κάθε περίπτωση ατομικής διευθέτησης. Επίσης, θα πρέπει να διασφαλίζεται ότι θα τηρούνται οι μειωμένες ώρες απασχόλησης (ή/και θα χορηγούνται τα αντίστοιχα ρεπό) κατά την περίοδο της μειωμένης απασχόλησης, το οποίο μπορεί να αποδειχθεί δυσχερές, στο βαθμό που θα απουσιάζει η ασφαλιστική δικλείδα των συνδικαλιστικών οργανώσεων.

Τέλος, η υποχρέωση τήρησης των όρων υγιεινής και ασφάλειας και μη υπέρβασης του ωραρίου από τον τηλεεργαζόμενο, που προβλέπεται στην παρ. 9 του άρθρου 67, θα πρέπει να ερμηνευθεί υπό το φως των αρχών του εργατικού δικαίου και σύμφωνα με την ευρωπαϊκή νομοθεσία και νομολογία περί χρόνου εργασίας. Στο πλαίσιο της εν λόγω ερμηνείας, θα πρέπει να θεωρηθεί ότι η ως άνω διάταξη δεν θεμελιώνει νομική υποχρέωση του τηλεεργαζομένου περί τήρησης του ωραρίου, ούτε καθιερώνει το «ανεύθυνο» του εργοδότη. Αντιθέτως, θα πρέπει να εκληφθεί ως υπόμνηση προς τον τηλεεργαζόμενο, προκειμένου να συνεργάζεται καλόπιστα με τον εργοδότη για την τήρηση του ωραρίου, το οποίο είναι αναγκαίο ιδίως λόγω της ιδιαίτερης φυσιογνωμίας της τηλεεργασίας. Ειδικά ως προς το ζήτημα της παρακολούθησης της τήρησης του ωραρίου στην τηλεεργασία, η εισαγωγή της ψηφιακής κάρτας εργασίας, που προβλέπεται στο άρθρο 74 του νόμου 4808/2021, φαίνεται ελπιδοφόρα. Συνεπώς, εφόσον η πιλοτική εφαρμογή του εν λόγω συστήματος ελέγχου του χρόνου εργασίας αποδειχθεί επιτυχημένη, ο νομοθέτης θα μπορούσε, σε ένα επόμενο στάδιο, να αξιολογήσει την επέκταση της εφαρμογής του και στην τηλεεργασία.

#### **Για τον χρόνο εργασίας:**

- *Ωράριο Ν. 4808/21 - Τί αποτελεί υπερεργασία και τί υπερωρία - Αμοιβή κ.λπ.: [ΔΕΝ 2021, τεύχος 1777 σ. 1322 \(ΑΛΛΗΛΟΓΡΑΦΙΑ\)](#).*
- *Απασχόληση σε άλλον εργοδότη, μετά από το νόμιμο ωράριο: [ΔΕΝ 2018, τεύχος 1727 σ. 207 \(ΑΛΛΗΛΟΓΡΑΦΙΑ\)](#).*
- *Η ιστορία γνωστοποιήσεως του χρόνου εργασίας στο ΕΡΓΑΝΗ: [ΔΕΝ 2019, τεύχος 1751 σ. 792 \(ΑΛΛΗΛΟΓΡΑΦΙΑ\)](#).*

#### **•• Το οριστικό (;) τέλος της χρηματοδότησης των συνδικαλιστικών οργανώσεων από τους εργοδότες**

**Υπό: [ΑΝΑΣΤΑΣΙΑΣ Ν. ΠΛΑΤΥΠΟΔΗ](#), Δικηγόρου Αθηνών [\(παρ. 64\)](#)**

A. Με το άρθρο 85 του ν. 4808/2021, [\(παρ. 65\)](#), η παρ. 4 του άρθρου 5 του ν. 1264/1982 διαμορφώθηκε (από 19.06.2021, που εκκινεί η ισχύς του ν.4808/2021) ως εξής:

«4. Απαγορεύεται να δέχονται οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εισφορές και ενισχύσεις από εργοδότες ή οργανώσεις τους, καθώς και από κομματικούς οργανισμούς ή άλλες πολιτικές οργανώσεις.»

Η αλλαγή που επήλθε αφορά στην κατάργηση της μοναδικής εξαίρεσης (που προέβλεπε το δεύτερο εδάφιο της παρ. 4) από τη γενική απαγόρευση χρηματοδότησης των συνδικαλιστικών οργανώσεων από εργοδότες (που προβλέπει το πρώτο εδάφιο της διατάξεως αυτής).

Η εξαίρεση που απαλείφθηκε είχε ως εξής:

«Από τη παραπάνω απαγόρευση εξαιρούνται παροχές του εργοδότη για την εξυπηρέτηση κοινωφελών σκοπών της μοναδικής πρωτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης, στην οποία ανήκουν οι εργαζόμενοι σ' αυτόν ή εφόσον υπάρχουν περισσότερες, ισομερώς σε όλες».

Η διαγραφή του ανωτέρω εδαφίου φαίνεται να αναδεικνύει τουλάχιστον τα εξής δύο ζητήματα:

(1) Καταλείπεται πλέον οποιοδήποτε περιθώριο ενίσχυσης των συνδικαλιστικών οργανώσεων από εργοδότες;

(2) Τί γίνεται με τις σχετικές υποχρεώσεις χρηματοδότησης για «εξυπηρέτηση κοινωφελών σκοπών» που περιέχονται σε ισχύουσες κατά τη δημοσίευση του ν. 4808/2021 (δηλαδή στις 19.06.2021) συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή πρακτικά συμφωνίας;

**1. Σε ό,τι αφορά στο πρώτο ζήτημα:**

Όπως γινόταν ήδη δεκτό πριν από την τροποποίηση της διατάξεως, η απαγόρευση που εισάγει είναι γενική [\(παρ. 66\)](#) και δεν έχει καμία σημασία εάν η «εισφορά» ή η «ενίσχυση» γίνεται οικειοθελώς από τον εργοδότη ή εάν προέρχεται από σχετική συμβατική δέσμευση που πηγάζει από πρακτικά συμφωνίας με συνδικαλιστική οργάνωση ή συλλογική σύμβαση εργασίας. [\(παρ. 67\)](#)

Συνεπώς η από τον νομοθέτη απάλειψη της μοναδικής προβλεπόμενης με νόμο εξαίρεσης (αυτής που συνδεόταν με κοινωφελείς σκοπούς) καταδεικνύει σαφώς τη βούλησή του για επιστροφή στον κανόνα, δηλαδή την γενική απαγόρευση.

Έτσι, δεδομένης της γενικής απαγορεύσεως που επιβάλλει η νέα διάταξη, οιοσδήποτε όρος σε ή πρακτικού συμφωνίας με συνδικαλιστική οργάνωση, που προβλέπει ευθέως εργοδοτική χρηματοδότηση προς συνδικαλιστική οργάνωση είναι άκυρος και ανίσχυρος. Η δε εκ μέρους του εργοδότη χορήγηση τέτοιας παράνομης χρηματοδότησης οικειοθελώς ή κατόπιν συμβατικής δεσμεύσεως θα μπορούσε να επισύρει την άσκηση ποινικής δίωξης για το αδίκημα της απιστίας για τα μέλη της διοίκησής του. [\(παρ. 68\)](#)

Ο δικαιολογητικός λόγος της διάταξης αυτής θα πρέπει να αναζητηθεί πρωτίστως στην κατάχρηση, παρά στην ορθή χρήση, της σχετικής ευελιξίας που παρείχε η σχετική εξαίρεση υπό το προϊσχύον καθεστώς, [\(παρ. 69\)](#), η οποία μάλλον περιόρισε παρά ευνόησε την ανεξαρτησία των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Περαιτέρω οι περισσότερες επιχειρήσεις, ιδίως στα πλαίσια της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης που επιδεικνύουν, προβαίνουν απευθείας σε παροχές κοινωφελούς σκοπού προς το προσωπικό τους, χωρίς πρακτικά να χρειάζεται η μεσολάβηση των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Άλλωστε και σε κάθε περίπτωση, ουδόλως εμποδίζονται οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, ιδίως μέσω της καταρτίσεως επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας, να αξιώσουν από τους εργοδότες την χορήγηση τέτοιων παροχών (κοινωνικού χαρακτήρα) προς το προσωπικό της επιχείρησής.

Ωστόσο, πέρα από τη συγκεκριμένη διάταξη, ίσχυε και εξακολουθεί να ισχύει η διάταξη του άρθρου 18 παρ. 2 του ν. 1264/1982, η οποία, στα πλαίσια της συνταγματικά κατοχυρωμένης αρχής της ευνοϊκότερης ρύθμισης, προβλέπει τη δυνατότητα ευνοϊκότερων ρυθμίσεων για την άσκηση των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων που προκύπτουν από τα άρθρα 14, 15, 16 και 17 του νόμου αυτού. Έτσι, χρηματοδοτήσεις που αφορούν σε συγκεκριμένες εργοδοτικές υποχρεώσεις που προκύπτουν από το άρθρο 16 (διάθεση ή μίσθωση χώρου για διενέργεια γενικών συνελεύσεων ή χώρου για γραφείο ή κάλυψη κόστους σχεδιασμού, λειτουργίας συντήρησης ιστότοπου) ή από το άρθρο 17 (συνδικαλιστικές άδειες) του νόμου αυτού δεν εντάσσονται στην απαγόρευση της νέας διάταξης (ούτε και της προϊσχύουσας) και συνεπώς μπορούν νομίμως να εξακολουθήσουν να συμφωνούνται ή/ και πραγματοποιούνται.

## 2. Σε ό,τι αφορά στο δεύτερο ζήτημα:

Το άρθρο 22 παρ. 2 του Συντάγματος ορίζει ότι «*με νόμο καθορίζονται οι γενικοί όροι εργασίας, που συμπληρώνονται από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας συναπτόμενες με ελεύθερες διαπραγματεύσεις και, αν αυτές αποτύχουν, με τους κανόνες που θέτει η διαιτησία*».

Το άρθρο 22 παρ. 2 του Συντάγματος περιορίζει την παντοδυναμία του νομοθέτη αναφορικά με τη συλλογική αυτονομία, και η συλλογική διαπραγμάτευση αναγνωρίζεται ως ο κύριος ρυθμιστικός παράγοντας των εργασιακών σχέσεων, με συνέπεια κανένας όρος συλλογικής σύμβασης εργασίας να μην μπορεί να τροποποιηθεί ή να καταργηθεί με τυπικό νόμο. Η ρύθμιση από τον νομοθέτη κατ' αποκλειστικό τρόπο όρων εργασίας και ζητημάτων που αφορούν τις εργασιακές σχέσεις και, συνακόλουθα, η αφαίρεσή τους από την ύλη της συλλογικής αυτονομίας, που αποτελεί περιεχόμενο της συνδικαλιστικής ελευθερίας, είναι επιτρεπτή όταν συν-τρέχουν λόγοι δημοσίου και γενικότερου κοινωνικού συμφέροντος, συνδεόμενοι με την λειτουργία της Εθνικής Οικονομίας και εν όσω αυτοί διαρκούν. [\(παρ. 70\)](#)

Εν προκειμένω, ως προαναφέρθηκε, στόχος του νομοθέτη φαίνεται να είναι η ενίσχυση της ανεξαρτησίας των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Πρόκειται πράγματι για ένα σημαντικό σκοπό, για τον οποίο ωστόσο, δύσκολα θα μπορούσε να υποστηριχθεί ότι συντρέχει εξαιρετικός λόγος τέτοιος, που να δικαιολογεί άμεση παρέμβαση στις ισχύουσες σήμερα σε ή στα τυχόν πρακτικά συμφωνιών με συνδικαλιστικές οργανώσεις που περιέχουν όρους περί εργοδοτικής χρηματοδότησεως των τελευταίων για την εξυπηρέτηση (πράγματι) κοινωφελών σκοπών.

Υπό το ανωτέρω πρίσμα, ορθότερη φαίνεται η ερμηνεία περί ισχύος της απαγόρευσης για συμφωνίες (είτε με τη μορφή σε είτε με τη μορφή πρακτικών συμφωνίας) με τέτοιο περιεχόμενο για το μέλλον (από 19.06.2021 και εφεξής) και όχι για τις ήδη ισχύουσες. Προς αυτή την κατεύθυνση συνηγορεί και το ότι η πιο πρόσφατη ρύθμιση που συνιστούσε επέμβαση στη συλλογική αυτονομία (ρυθμίσεις των άρθρων 2 έως 5 της ΠΥΣ 6/14.02.2012 που περιόριζαν το πεδίο συλλογικής αυτονομίας, καθώς και μισθολογικά και εν γένει εργασιακά δικαιώματα των μισθωτών του ιδιωτικού τομέα και των δημοσίων επιχειρήσεων) συνδεόταν άμεσα και άρρηκτα με λόγους δημοσίου και γενικότερου κοινωνικού συμφέροντος, σχετικούς με την λειτουργία της Εθνικής Οικονομίας, οι οποίοι εξαιρετικά δύσκολα θα μπορούσαν να θεμελιωθούν εν προκειμένω.

**Β. Συνοψίζοντας:** Ο νομοθέτης, στοχεύοντας στην αποφυγή της καταστρατήγησης της απαγορεύσεως χρηματοδότησης των συνδικαλιστικών οργανώσεων από τον εργοδότη και στην ενίσχυση της ανεξαρτησίας τους, με την διάταξη του άρθρου 85 του ν. 4808/2021 προβλέπει μια απόλυτη και γενική απαγόρευση χρηματοδότησης, κλείνοντας το «παραθυράκι» των κοινωφελών σκοπών του άρθρου 5 του ν. 1264/1982.

Ωστόσο, η πρόβλεψη αυτή, σε απόλυτως καμία περίπτωση δεν αναιρεί την δυνατότητα ευνοϊκότερων ρυθμίσεων για την άσκηση κατοχυρωμένων συνδικαλιστικών δικαιωμάτων, η οποία δύναται να συνεπάγεται την οικονομική επιβάρυνση του εργοδότη, για πολύ συγκεκριμένους ωστόσο λόγους.

Επομένως, η διάκριση ανάμεσα στα δύο είναι καθοριστικής σημασίας για την ορθή ερμηνεία και εφαρμογή της νέας διατάξεως.

Τέλος, τόσο η γραμματική ερμηνεία της διατάξεως, «απαγορεύεται» (ενεστώτας), όσο και ο σκοπός που εξυπηρετεί (ανεξαρτησία συνδικαλιστικών οργανώσεων) μάλλον κατατείνουν στο ότι η απαγόρευση αυτή εισάγεται εφεξής (από 19.06.2021) και όχι και για το παρελθόν και επομένως δεν καταλαμβάνει ήδη συμφωνηθείσες στα πλαίσια της προηγούμενης διατάξεως επιχορηγήσεις, καθώς δεν φαίνεται να συντρέχει εξαιρετικός λόγος που να δικαιολογεί τέτοια επέμβαση στη συλλογική αυτονομία των μερών.

8 μη έλεγχε κακούς ίνα μη μισήσωσί σε· έλεγχε σοφόν και αγαπήσει σε.	8 Μην ελέγχεις τους κακούς, για να μη σε μισήσουν· έλεγχε τον σοφό και θα σε αγαπήσει.
9 δίδου σοφώ αφορμήν, και σοφώτερος έσται· γνώριζε δικαίω και προσθήσει του δέχεσθαι.	9 Δίνε στον σοφό αφορμή διορθώσεως και θα γίνει πιο σοφός· κάνε γνωστές στον δίκαιο τις ατέλειές του και αυτός θα δέχεται πιο πρόθυμα τις συμβουλές σου.

(ΠΑΡΟΙΜΙΕΣ ΣΟΛΟΜΩΝΤΟΣ κεφ. Θ')

([παρ. 1](#)) Η παρούσα Μελέτη βασίστηκε σε σχετική εισήγηση του γράφοντος στην ημερίδα της ΕΔΕΚΑ στην Γλυφάδα την 26η/2/2022. Η Μελέτη θα περιληφθεί και στα ΠΡΑΚΤΙΚΑ της ημερίδας. Τον Ν. 4808/21 βλ. στο ΔΕΝ 2021, τεύχος 1776 σ. 1025 επ.

([παρ. 2](#)) Βλ. **Παπαδημητρίου**, *Ατομικό Εργατικό Δίκαιο*, 2022, σελ. 250. ΑΠ 587/1994, ΔΕΝ 1995, σελ. 21.

([παρ. 3](#)) Βλ. **Λεβέντη/Παπαδημητρίου**, *Ατομικό Εργατικό Δίκαιο*, 2011, σελ. 384

([παρ. 4](#)) **Σκανδάλης**, *Χρόνος Εργασίας: Η οριοθέτησή του στο σύγχρονο εργατικό δίκαιο*, 2017, σελ. 106.

([παρ. 5](#)) ΔΕΝ 2001 σ. 122.

([παρ. 6](#)) **Κουκιάδης**, *Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της Ευελιξίας της Εργασίας*, 2021, σελ. 511.

([παρ. 7](#)) Προς άρση της ως άνω ορολογικής αμφισημίας του όρου «συμβατικό ωράριο», ο **Κουκιάδης** έχει προτείνει τη χρήση του όρου «νόμιμο ωράριο συλλογικής προέλευσης» για το ωράριο της ΕΓΣΣΕ και τον όρο «συμβατικό ωράριο» για το ωράριο οποιασδήποτε άλλης συμβατικής προέλευσης, βλ. **Κουκιάδη**, *ό.π.*, σελ. 511-512.

([παρ. 8](#)) **Παπαδημητρίου**, *Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο*, 2019, σελ. 127.

([παρ. 9](#)) Για την κωδικοποίηση της ΕΓΣΣΕ, βλ. σε ιστοσελίδα Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ.). Τους θεσμικούς όρους βλ. και στο ΔΕΝ 2019 σ. 1798 επ. Όπως επισημαίνει εύστοχα ο **Κουκιάδης**, ο κανόνας της οκτάωρης ημερήσιας απασχόλησης και σαραντάωρης εβδομαδιαίας απασχόλησης ουσιαστικά καθιερώθηκε με διαδοχικές ΣΣΕ και Δ.Α., με σημείο εκκίνησης την ΕΓΣΣΕ του 1975 και καταληκτική την ΕΓΣΣΕ του 1984, βλ. **Κουκιάδη**, *ό.π.*, σελ. 517. (βλ. τις ΕΓΣΣΕ στο ΔΕΝ 1975 σ. 179 και 1984 σ. 155).

([παρ. 10](#)) Και στην αιτιολογική έκθεση του νόμου διευκρινίζεται ότι η διάταξη του άρθρου 55 αναφέρεται αποκλειστικά στο συμβατικό ωράριο.

([παρ. 11](#)) Βλ. Έγγραφο Τμήματος Χρονικών Ορίων Εργασίας, Διεύθυνση ατομικών ρυθμίσεων της Γενικής Διεύθυνσης Εργασιακών Σχέσεων, Υγείας και Ασφάλειας στην εργασία και Ένταξης στην εργασία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, με θέμα: «Πληροφόρηση για κατανομή του χρόνου εργασίας» (αρ. πρωτ. 86298/04.11.2021). Βλ. και το Εγγρ. 82628/21, στο ΔΕΝ 2022 σ. 137, με σχετική Σημείωση του ΔΕΝ, όπου αναφέρονται παλαιότερα έγγραφα στα οποία το Υπουργείο διατυπώνει την ίδια άποψη, και υπό το προγενέστερο νομοθετικό καθεστώς.

([παρ. 12](#)) Ομοίως και ο **Ζερδελής**, ο οποίος επισημαίνει ότι από το συσχετισμό του ημερήσιου με το εβδομαδιαίο ωράριο, η απασχόληση κατά την 9η ώρα μπορεί να μην αποτελεί υπερεργασία όταν το εβδομαδιαίο ωράριο δεν υπερβαίνει τις 40 ώρες, βλ. **Ζερδελή**, *Εγχειρίδιο Εργατικού Δικαίου: Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις*, 2021, σελ. 631.

([παρ. 13](#)) Βλ. **Παπαδημητρίου**, *ό.π.*, σελ. 256.

([παρ. 14](#)) Για τη λειτουργία της υπερεργασιακής απασχόλησης ως θεσμού ευελιξίας στην οργάνωση του εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας, βλ. **Σκανδάλη**, *ό.π.*, σελ. 154 – 155.

([παρ. 15](#)) Βλ. **Κουκιάδη**, *ό.π.*, σελ. 534.

([παρ. 16](#)) Βλ. **Σκανδάλη**, *ό.π.*, σελ. 113.

(παρ. 17) βλ. **Ζερδελή**, *ό.π.*, σελ. 626-627. Βλ. την ΣΣΕ στο ΔΕΝ 2002 σ. 745. Το ωράριο διατηρείται και με την ΣΣΕ 26-3-2019 (ΔΕΝ 2019 σ. 564, υποχρ. σ. 656). Σχετικό Σημείωμα βλ. στο ΔΕΝ 2021, τ. 1781 σ. 2016.

(παρ. 18) Βλ. **Σκανδάλη**, *ό.π.*, σελ. 19-20. Βλ. και στην Αλλ. ΔΕΝ 2018 σ. 1358 και 2016 σ. 1390.

(παρ. 19) Πριν από την υιοθέτηση του άρθρου 56 του νόμου 4808/2021, προβλεπόταν υποχρεωτική χορήγηση διαλείμματος για εργασία άνω των 6 ωρών, χωρίς να προβλέπεται ρητά ότι η απασχόληση θα έπρεπε να είναι και συνεχόμενη. Ωστόσο, θεωρούμε ότι πρόκειται για διαφορά στη διατύπωση, που δεν αλλάζει την ουσία της εν λόγω προϋπόθεσης, καθώς και υπό το προϋσχόντα καθεστώς ήταν δεδομένο ότι η υποχρέωση χορήγησης του διαλείμματος υπήρχε εφόσον η απασχόληση υπερέβαινε τις έξι ώρες σε συνεχόμενη βάση. Βλ. και Αλλ. ΔΕΝ 2016 σ. 1390.

(παρ. 20) Ειδικότερα, το άρθρο 15 της οδηγίας περί χρόνου εργασίας εμπεριέχει ρήτρα περί δυνατότητας αποκλίσεων λόγω ευνοϊκότερης εθνικής ρύθμισης, προβλέποντας ότι: «η παρούσα οδηγία δεν εμποδίζει τα κράτη μέλη να εφαρμόζουν ή να θεσπίζουν ευνοϊκότερες νομοθετικές, κανονιστικές ή διοικητικές διατάξεις για την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων ή να ευνοούν ή να επιτρέπουν την εφαρμογή ευνοϊκότερων συλλογικών συμβάσεων ή συμφωνιών μεταξύ κοινωνικών εταίρων για την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων». Ομοίως και ο **Μπακόπουλος** που παρατηρεί ότι στον χώρο του Ευρωπαϊκού Εργατικού Δικαίου, οι Οδηγίες θέτουν μόνον ελάχιστες προδιαγραφές εναρμόνισης. Βλ. **Μπακόπουλο**, *Η προδικαστική παραπομπή στο ΔΕΕ*, 2020 σ. 138.

(παρ. 21) Εγκύκλιος του Υπουργείου Εργασίας με θέμα «Οδηγίες για την εφαρμογή του Κεφαλαίου Α' «ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΑΤΟΜΙΚΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ» (άρθρα 55-67) του μέρους IV του Ν. 4808/2021 (Α'101)» (Α.Π.: οικ. 64597/03.9.2021 - βλ. ΔΕΝ 2021 σ. 1479).

(παρ. 22) Βλ. **Αν. Χαλαμάνη** «Διακοπές εργασίας» - ΔΕΝ 2014 σ. 641.

(παρ. 23) Για ανάλυση του ζητήματος της πρόσθετης εργασίας στη μερική απασχόληση, βλ. **Σκανδάλη**, *Μερική απασχόληση: Μια κριτική προσέγγιση των αλλαγών που επήλθαν με τον πρόσφατο νόμο 4635/19*, ΔΕΝ 2020, σελ. 32 και επ.

(παρ. 24) Η αρχική διάταξη του άρθρου 2 παρ. 5 του Ν. 2639/98 (ΔΕΝ 1998 σ. 1174) έχει τροποποιηθεί με το άρθρο 2 παρ. 7 του Ν. 3846/10, ώστε η απαγόρευση του «σπαστού» ωραρίου να μη ισχύει όταν το ημερήσιο ωράριο είναι πλήρες. Την διάταξη περιέχει και η τελευταία τροποποίηση του Ν. 1892/90 (άρθρο 59 παρ. 7 του Ν. 4635/19 - ΔΕΝ 2019 σ. 1446 (1452)). Η απαγόρευση του σπαστού ωραρίου στη μερική απασχόληση δεν ισχύει για τους οδηγούς αυτοκινήτων μεταφοράς μαθητών, νηπίων και βρεφών και στους συνοδούς αυτών που εργάζονται στα ιδιωτικά εκπαιδευτήρια, στους παιδικούς και βρεφονηπιακούς σταθμούς και στα νηπιαγωγεία, καθώς και στους καθηγητές που εργάζονται στα φροντιστήρια ξένων γλωσσών και μέσης εκπαίδευσης.

(παρ. 25) Όπως χαρακτηριστικά παρατηρεί ο **Παπαδημητρίου**, το εργατικό δίκαιο «υποπεύεται» γενικά τις ατομικές συμφωνίες εργαζομένου και εργοδότη λόγω της εξαρτήσεως του πρώτου από τον δεύτερο, βλ. **Παπαδημητρίου**, *ό.π.*, σελ. 269.

(παρ. 26) Βλ. αναλυτικά σε **Σκανδάλη**, *Μερική απασχόληση: Μια κριτική προσέγγιση ...*, ΔΕΝ 2020 σελ. 41 και επ.

(παρ. 27) Για τα ζητήματα που ανακύπτουν σε σχέση με τα εν λόγω συμβατικά μορφώματα, τους ειδικότερους λόγους για τους οποίους οι συμβάσεις μηδενικών ωρών εργασίας θα πρέπει να θεωρηθούν απαγορευμένες στο πλαίσιο του ελληνικού εργατικού δικαίου, καθώς και το ευρύτερο ζήτημα της μετακύλισης του επιχειρηματικού κινδύνου στον εργαζόμενο, βλ. **Σκανδάλη**, *Ο χρόνος εργασίας ...*, *ό.π.*, σελ. 44 και επ.

(παρ. 28) Όπως επισημαίνει σχετικώς ο **Κουκιιάδης**, εν προκειμένω ελλοχεύει ο κίνδυνος της κατάργησης του σταθερού ωραρίου και της διαμόρφωσης ενός κυμαινόμενου ωραρίου αναλόγως των αναγκών του εργοδότη, με την περαιτέρω συνέπεια την πληρωμή μισθού μόνον όταν υπάρχει δουλειά στην επιχείρηση και τον πλήρη αποσυντονισμό του ιδιωτικού βίου του εργαζομένου, βλ. **Κουκιιάδης**, *ό.π.*, σελ. 530. Ομοίως και ο **Ζερδελής**, που επισημαίνει ότι η μερική απασχόληση δεν θα πρέπει να μετατραπεί σε θεσμό ακραίας ευελιξίας, υπό την έννοια του να συμφωνείται καταρχήν ένας ελάχιστος πυρήνας ωρών εργασίας και στη συνέχεια να καθορίζονται από τον εργοδότη, σύμφωνα με τις κυμαινόμενες ανάγκες του, οι υπόλοιπες ώρες εργασίας, υπό τη μορφή πρόσθετης εργασίας, βλ. **Ζερδελή**, *ό.π.*, σελ. 70.

(παρ. 29) Για τα ερμηνευτικά ζητήματα που ανακύπτουν σχετικά με τον προσδιορισμό της έννοιας «πλήρες ημερήσιο ωράριο του συγκρίσιμου εργαζομένου» και την προτεινόμενη ερμηνευτική προσέγγιση, σύμφωνα με την οποία ο εν λόγω όρος αναφέρεται στο συμβατικό ωράριο της πλήρους απασχόλησης, με αποτέλεσμα να αποκλείεται η παροχή υπερεργασίας στην μερική απασχόληση, βλ. αναλυτικά σε **Σκανδάλη**, *Μερική απασχόληση: Μια κριτική προσέγγιση ...*, *ό.π.*, σελ. 45 και επ. Βλ. όμως και **Γούλα**, κατά τον οποίο ο όρος «πλήρες ημερήσιο ωράριο του συγκρίσιμου εργαζομένου» αναφέρεται εν προκειμένω στο νόμιμο ημερήσιο ωράριο, **Γούλας** *Η αμοιβή των μερικώς απασχολούμενων για χρονικώς πρόσθετη εργασία. Ερμηνευτικά ζητήματα μετά τις τροποποιήσεις που επέφερε το άρθρο 59 Ν. 4635/2019*, ΕΕργΔ 2020, σελ. 271 επ.

(παρ. 30) Για τις εν λόγω προτάσεις και την ανάλυση των αντίστοιχων ρυθμίσεων της οδηγίας 2019/1152/ΕΕ, η οποία εμπεριέχει συγκεκριμένες διατάξεις προς την κατεύθυνση της διασφάλισης ενός βαθμού προβλεψιμότητας για εργαζομένους με εξ ολοκλήρου ή ως επί το πλείστον απρόβλεπτο πρόγραμμα οργάνωσης του χρόνου εργασίας, βλ. αναλυτικά σε **Σκανδάλη**, *Μια κριτική προσέγγιση των αλλαγών που επέφερε ο νόμος 4635/2019 στο Ατομικό Εργατικό Δίκαιο: Μερική απασχόληση – Μονομερής βλαπτική μεταβολή (καθυστέρηση*

αποδοχών) – ΕΡΓΑΝΗ – Αδήλωτη εργασία σε Οικονομία - Τεχνολογία - Δίκαιο και Εργασία (τιμητικός τόμος ομ. Καθηγητή, Τραυλού-Τζανετάτου) 2020, σελ. 1221 και επ. Βλ. Μελ. του ιδίου, και στο ΔΕΝ 2020 σ. 26 επ.

([παρ. 31](#)). Ο νομοθέτης έχει προνοήσει με την παρ. 3 του άρθρου 56 του νόμου 4808/2021 ώστε στην περίπτωση του διακεκομμένου ωραρίου στην πλήρη απασχόληση, να εξασφαλίζεται επαρκής διακοπή τουλάχιστον τριών ωρών μεταξύ των διαστημάτων απασχόλησης. Η εν λόγω ρύθμιση προφανώς στοχεύει στο να εξασφαλιστεί ένας ικανοποιητικός χρόνος ανάπαυσης του πλήρως απασχολούμενου μεταξύ των διαστημάτων εργασίας. Ωστόσο, δεν καθίσταται αντιληπτό για ποιον λόγο αντίστοιχη ρύθμιση δεν προβλέφθηκε και στην περίπτωση της μερικής απασχόλησης, παρ' όλο που πλέον είναι δυνατόν το σπαστό ωράριο και στην περίπτωση της πρόσθετης εργασίας στη μερική απασχόληση. Και αυτό ενώ ο μερικώς απασχολούμενος βρίσκεται σε περισσότερο ευάλωτη θέση από τον πλήρως απασχολούμενο, καθώς το σπαστό ωράριο μπορεί να συνδυαστεί και με πολύ μικρή διάρκεια συνολικής απασχόλησης. Υπό αυτή την έννοια, η δυσμενής νομοθετική διάκριση των μερικώς απασχολούμενων έναντι των πλήρως απασχολούμενων ως προς το σημείο αυτό δεν φαίνεται δικαιολογημένη.

([παρ. 32](#)). Επανάλθαμε, επομένως, σε όσα ίσχυαν πριν από το 2018, οπότε και εισήχθη για πρώτη φορά η υποχρέωση δήλωσης και της υπερεργασίας, με το άρθρο 12 του Ν. 4554/2018. Ομοίως και ο **Παπαδημητρίου**, βλ. Παπαδημητρίου, *Ατομικό Εργατικό Δίκαιο*, 2022, σελ. 256. Βλ. όμως και **Κουκιάδη**, ο οποίος θεωρεί ότι από την επιβαλλόμενη από το άρθρο 78 του νόμου 4808/2021 υποχρέωση καταχώρησης στο ΕΡΓΑΝΗ κάθε αλλαγής ή τροποποίησης του ωραρίου καταλαμβάνεται και η υπερεργασία, **Κουκιάδης**, ό.π., σελ. 535.

([παρ. 33](#)). Είναι αυτονόητο ότι στο προϊσχύσαν καθεστώς, το 40% της προσαύξησης ίσχυε για υπερωρία μέχρι και τις 120 ώρες ετησίως, ενώ 60% ήταν η προσαύξηση για την υπερωρία άνω των 120 ωρών ετησίως, εφόσον αυτή πραγματοποιείτο κατόπιν αδειάς της Αρχής. Για την έννοια του καταβαλλόμενου ωρομισθίου ως βάσεως υπολογισμού της προσαύξησης της υπερωριακής απασχόλησης, βλ. **Ζερδελή**, ό.π., σελ. 638 και επ. Για το τι ισχύει για την υπέρβαση του ωραρίου και τις σχετικές προσαυξήσεις βλ. στο ΔΕΝ 2021, τ. 1777 σ. 1322.

([παρ. 34](#)). Βλ. εγκύκλιο του Υπουργείου Εργασίας με θέμα «Οδηγίες για την εφαρμογή του Κεφαλαίου Α' «ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΑΤΟΜΙΚΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ» (άρθρα 55-67), ό.π., στο ΔΕΝ 2021 σ. 1479.

([παρ. 35](#)). Όπως π.χ. το άρθρο 12 παρ. 2 του ΝΔ 1037/1971, το οποίο προέβλεπε ως ανώτατο ημερήσιο όριο της υπερωριακής απασχόλησης των εργαζομένων σε καταστήματα τις δύο ώρες, ενώ μπορούσε να υπάρξει υπέρβαση του εν λόγω ορίου μόνο υπό συγκεκριμένες και αυστηρές προϋποθέσεις, καθώς και το άρθρο 4 του ΠΔ 27 Ιουν./4 Ιουλ. 1932 για τις βιομηχανικές επιχειρήσεις.

([παρ. 36](#)). Παρ' όλο που η έμμεση κατάργηση των ειδικότερων ορίων προκρίνεται ως η ορθότερη ερμηνευτική προσέγγιση στο πλαίσιο της παρούσας μελέτης, επισημαίνεται ότι η παράλειψη του νομοθέτη να συμπεριλάβει τις διατάξεις των ειδικότερων νόμων που προέβλεπαν ημερήσια όρια υπερωρίας σε επί μέρους κλάδους απασχόλησης στις ρητώς καταργηθείσες, όπως έκανε στις περιπτώσεις άλλων άρθρων του νόμου (π.χ. στο άρθρο 54) εγείρει ορισμένες αμφιβολίες. Και αυτό γιατί θα μπορούσε να υποστηριχθεί και η ερμηνευτική εκδοχή ότι οι τρεις ώρες ως ανώτατο ημερήσιο όριο υπερωριών ισχύουν μόνο για τις επιχειρήσεις που δεν καλύπτονται από ειδικότερες διατάξεις, ενώ τα ημερήσια όρια που τίθενται με ειδικότερες διατάξεις εξακολουθούν να ισχύουν, βάσει της ερμηνευτικής αρχής «lex specialis derogat legi generali». Ομοίως και ο **Παπαδημητρίου**, ο οποίος τονίζει ότι η έμμεση κατάργηση των ειδικότερων ημερήσιων ορίων περί υπερωριών είναι η ορθότερη ερμηνευτική εκδοχή, αλλά η μη ρητή κατάργηση των ειδικότερων ρυθμίσεων προκαλεί ασάφεια, βλ. **Παπαδημητρίου**, ό.π., σελ. 260 (υποσημείωση 4). Υπέρ της καταργήσεως των ειδικότερων νομοθετικών ρυθμίσεων από τη γενική ρύθμιση του νόμου 4808/2021 τάσσεται και ο **Κουκιάδης**, ο οποίος όμως χαρακτηρίζει την εν λόγω κατάργηση προβληματική, μάλλον υπονοώντας, όπως υποστηρίζεται και στην παρούσα μελέτη, ότι θα έπρεπε να είναι ρητή, προς άρση αμφιβολιών, βλ. **Κουκιάδη**, ό.π., σελ. 541.

([παρ. 37](#)). Θα πρέπει να επισημανθεί ότι ειδικότερες διατάξεις νόμων προέβλεπαν τη δυνατότητα υπέρβασης του ημερήσιου ορίου των υπερωριών σε εξαιρετικές περιπτώσεις. Έτσι λ.χ. το άρθρο 12 παρ. 2 του ΝΔ 1037/1971 που αφορά στο προσωπικό των καταστημάτων προέβλεπε τη δυνατότητα υπερωριακής απασχόλησης χωρίς ημερήσιο περιορισμό ειδικά για την πρώτη ημέρα πραγματοποίησης αυτής, μεταξύ άλλων, εφόσον επρόκειτο για επείγουσα εργασία αναγκαία για την πρόληψη ατυχημάτων. Παρ' όλο που προκρίνεται και εν προκειμένω ως ορθότερη η ερμηνευτική εκδοχή, σύμφωνα με την οποία οι εν λόγω ειδικότερες διατάξεις θα πρέπει να θεωρηθούν ως εμμέσως καταργηθείσες λόγω της προβλέψεως από το νόμο 4808/2021 ενιαίου ημερήσιου ορίου υπερωριών χωρίς δυνατότητα υπέρβασης αυτού, η μη ρητή κατάργηση των ειδικότερων διατάξεων γεννά σχετικό προβληματισμό και ως προς το σημείο αυτό.

([παρ. 38](#)). Η αναγκαιότητα της επίκλησης συγκεκριμένου λόγου που να δικαιολογεί την υπερωρία προκύπτει από ειδικότερους νόμους, όπως π.χ. από το άρθρο 4 παρ. 1 του ΠΔ 27 Ιουν./4 Ιουλ. 1932 για τις βιομηχανικές επιχειρήσεις, το οποίο προβλέπει, μεταξύ άλλων, ότι η πραγματοποίηση υπερωρίας μπορεί να δικαιολογηθεί για εργασίες επείγουσας φύσεως και παροδικού χαρακτήρα. Ο λόγος για τον οποίο θεωρούμε ότι οι σχετικές διατάξεις δεν καταργήθηκαν εμμέσως από το νόμο 4808/2021 είναι επειδή, σε αντίθεση με το ημερήσιο όριο της υπερωρίας, ως προς το οποίο ο εν λόγω νόμος εμπεριέχει σχετική αναφορά, ουδεμία σχετική αναφορά υπάρχει για τους δικαιολογητικούς λόγους της υπερωριακής απασχόλησης, ούτε φυσικά καταργούνται ρητά οι εν λόγω ειδικές διατάξεις. Έτσι και ο **Παπαδημητρίου**, ο οποίος θεωρεί ότι οι ειδικότερες διατάξεις έχουν καταργηθεί εμμέσως μόνο ως προς τα όρια των υπερωριών, βλ. **Παπαδημητρίου**, ό.π., σελ. 260-261.

([παρ. 39](#)). Επισημαίνεται ότι στο άρθρο 81 παρ. 2 του Ν. 4808/21 αναφέρεται ότι το ειδικό βιβλίο υπερωριών διατηρείται σε ισχύ μέχρι την έκδοση της ΥΑ για την θέση σε ισχύ της ψηφιακής κάρτας εργασίας. Πρόκειται περί προφανούς παραδρομής, αφού το ΒΙΒΛΙΟ ΥΠΕΡΩΡΙΩΝ έχει καταργηθεί από 1-9-2018, με τον Ν. 4488/17 και την ΥΑ 32143/18 (ΔΕΝ 2017 σ.

1057 (1069) και ΔΕΝ 2018 σ. 858). Την ιστορία της υπερωρίας και των ΕΝΤΥΠΩΝ βλ. στο ΔΕΝ 2018, τεύχος 1736 σ. 873.

(παρ. 40) Για τη φύση της αποζημίωσης στην περίπτωση της παράνομης υπερωρίας, βλ. **Ζερδελή, ό.π.**, σελ. 638.

(παρ. 41) Βλ. **Λεβέντη, Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας**, ΔΕΝ 55, σελ. 465 επ. **Ληξιουριώτη, Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας στις πρόσφατες ρυθμίσεις**, ΕΕργΔ 60, σελ. 1127 επ., **Νίκης Γεωργιάδου Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας σε επίπεδο Εθνικού και Ευρωπαϊκού Δικαίου**, ΔΕΝ 2021, τ. 1778 σ. 1329 επ., **Κ. Πηγιώτη Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας μετά από τον Ν. 3846/10**, ΔΕΝ 2011, σ. 567.

(παρ. 42) Ο **Λαδάς** επισημαίνει και τη σταθερότητα της απασχόλησης ως μακροπρόθεσμο όφελος της διευθέτησης για τον εργαζόμενο, βλ. **Λαδά, Το Δίκαιον της Εκμεταλλεύσεως**, 2021, σελ. 321.

(παρ. 43) βλ. αναλυτικά σε **Παπαδημητρίου, ό.π.**, σελ. 267-268.

(παρ. 44) Νομοθετικά προβλέπεται η δυνατότητα με επιχειρησιακές και κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας να καθορίζεται οποιοδήποτε άλλο σύστημα διευθέτησης χρόνου εργασίας, αναλόγως των υφισταμένων ιδιαιτεροτήτων (άρθρο 41 παρ. 7 του Ν. 3986/2011, όπως ισχύει).

(παρ. 45) Ορθώς έχει υποστηριχθεί ότι στην περίπτωση της εβδομαδιαίας διευθέτησης δεν υπάρχει περιθώριο εργασίας κατά την πέμπτη ημέρα, καθώς το πλήρες ωράριο έχει εξαντληθεί με την παροχή εργασίας τις προηγούμενες τέσσερις ημέρες σε δεκάωρη βάση, βλ. **Σαρλά, σε Λαδά (επιμ.), Ευέλικτες Μορφές Εργασίας**, 2021, σελ. 200. Εξάλλου, γενικότερα στο πλαίσιο της διευθέτησης δεν προβλέπεται η δυνατότητα υπερεργασίας και υπερωρίας, κατά τη διάρκεια της περιόδου αυξημένης απασχόλησης, καθώς κάτι τέτοιο θα έβαινε εναντίον της ίδιας της λογικής της διευθέτησης, η οποία βασίζεται ακριβώς στο γεγονός ότι η αυξημένη περίοδος απασχόλησης αποτελεί το απολύτως ανώτατο όριο απασχόλησης, εντός της περιόδου αναφοράς, βλ. **Σκανδάλη, Ο χρόνος εργασίας ...**, ό.π., σελ. 151.

(παρ. 46) Κατά τον **Παπαδημητρίου** πρόκειται για ιδιόμορφη διευθέτηση, βλ. **Παπαδημητρίου, ό.π.**, 2022, σελ. 266 (υποσημείωση 6).

(παρ. 47) Ειδικότερα, όπως προβλέπεται από το άρθρο 41 παρ. 6 του Ν. 3986/2011, και οι δύο εναλλακτικές δυνατότητες της διευθέτησης του χρόνου εργασίας μπορούν να εισαχθούν, καταρχήν, με επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, ή με συμφωνία του εργοδότη με συνδικαλιστική οργάνωση στην επιχείρηση που αφορά μόνο τα μέλη της, ή με συμφωνία του εργοδότη και του συμβουλίου των εργαζομένων, ή με συμφωνία του εργοδότη και ένωσης προσώπων. Ειδικά, ως προς την ένωση προσώπων προβλέπεται περαιτέρω ότι η εν λόγω ένωση προσώπων μπορεί να συσταθεί από το είκοσι πέντε τοις εκατό (25%) τουλάχιστον των εργαζομένων στην επιχείρηση που απασχολεί πάνω από είκοσι (20) εργαζομένους ή το δεκαπέντε τοις εκατό (15%) εφόσον ο συνολικός αριθμός των εργαζομένων στην επιχείρηση είναι κατ' ανώτατο αριθμό είκοσι (20) εργαζόμενοι. Βλ. αναλυτικά σε **Σκανδάλη, Ο χρόνος εργασίας ...**, ό.π., σελ. 149 και επ.

(παρ. 48) Όπως χαρακτηριστικά επισημαίνει ο **Κουκιάδης** η εν λόγω καχυποψία δεν είναι θεωρητική, αλλά εδράζεται στην ισχυρότερη θέση του εργοδότη κατά τη διαπραγμάτευση των όρων εργασίας, αλλά και στην ασυμμετρία που παράγεται από τη νομιμοποίηση της εξάρτησης, βλ. **Κουκιάδη, ο.π.**, σελ. 68.

(παρ. 49) Όπως εύστοχα παρατηρεί σχετικά ο **Παπαδημητρίου**, η εν λόγω διατύπωση του νόμου αποτελεί απλώς μια προσπάθεια «ωραιοποίησης» του ζητήματος, βλ. **Παπαδημητρίου, ό.π.**, 2022, σελ. 269 (υποσημείωση 1).

(παρ. 50) Για ανάλυση του θεσμού επίλυσης των συλλογικών διαφορών μέσω της συμφιλίωσης, της μεσολάβησης και της διαιτησίας, βλ. **Παπαδημητρίου, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο**, ό.π., σελ. 178 και επ.

(παρ. 51) Εύλογες και βάσιμες αμφιβολίες για τη δυνατότητα ατομικής διευθέτησης βάσει συμπερίληψης σχετικής ρήτρας στη σύμβαση εργασίας έχουν διατυπωθεί από τον **Λαδά**, βλ. **Λαδά, ό.π.**, σελ. 321 – 322.

(παρ. 52) Προς την ίδια κατεύθυνση κινείται και η αιτιολογική έκθεση του νόμου, σύμφωνα με την οποία θα πρέπει στο αίτημα του εργαζομένου περί ατομικής διευθέτησης να αναφέρεται, μεταξύ άλλων, η διάρκεια και ο χρόνος αναφοράς της. Το ίδιο επισημαίνεται και στην εγκύκλιο του Υπουργείου Εργασίας με θέμα «Οδηγίες για την εφαρμογή του Κεφαλαίου Α' «ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΑΤΟΜΙΚΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ» (άρθρα 55-67), ό.π.

(παρ. 53) Η διασφάλιση της τήρησης των όρων της ατομικής διευθέτησης από τις αρμόδιες Αρχές διευκολύνεται, δεδομένου ότι και στην ατομική διευθέτηση προβλέπεται η υποχρέωση του εργοδότη να υποβάλει πίνακα προσωπικού (Ε4 Συμπληρωματικός ωραρίου) στο Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ», ο οποίος θα συνοδεύεται από συνημμένο πρόγραμμα στο οποίο θα αποτυπώνεται το εφαρμοζόμενο σύστημα διευθέτησης και στο οποίο θα προβλέπεται η σχετική περίοδος αναφοράς κατά την οποία θα έχει ισχύ το εν λόγω σύστημα διευθέτησης, βλ. Εγκύκλιο του Υπουργείου Εργασίας με θέμα «Οδηγίες για την εφαρμογή του Κεφαλαίου Α' «ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΑΤΟΜΙΚΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ» (άρθρα 55-67), ό.π. Επομένως, μέσω της γνωστοποίησης της ατομικής διευθέτησης στις αρμόδιες Αρχές, θα είναι δυνατός ο έλεγχος της τήρησης της περιόδου μειωμένης απασχόλησης, βλ. και **Σαρλά, σε Λαδά (επιμ.), ό.π.**, σελ. 202.

(παρ. 54) Βλ. **Κουκιάδη, ο.π.**, σελ. 604.

(παρ. 55) Βλ. **Ζερδελή**, ό.π., σελ. 652

(παρ. 56) Βλ. αναλυτικά σε **Σκανδάλη**, *Ο Χρόνος Εργασίας στην Τηλεργασία*, ΧριΔ 2020, σελ. 499-512.

(παρ. 57) Ουσιαστικά πρόκειται για την υποχρέωση προνοίας, σύμφωνα με την οποία ο εργοδότης οφείλει να φροντίζει για την προστασία του μισθωτού και να αποφεύγει κάθε ενέργεια που μπορεί να βλάπτει τα συμφέροντα του τελευταίου. Γίνεται δεκτό ότι η υποχρέωση προνοίας του εργοδότη αποτελεί το αντιστάθμισμα της υποχρέωσης πίστης του εργαζομένου, υπό την έννοια ότι οι δύο αυτές υποχρεώσεις έχουν κοινή θεωρητική βάση. Γενική δικαιολογητική βάση της υποχρέωσης προνοίας θεωρείται, κατά μία άποψη, η αρχή της καλής πίστης κατά την εκπλήρωση της σύμβασης εργασίας εκ μέρους του εργοδότη, ενώ, κατ' άλλη άποψη, η υποχρέωση προνοίας εδράζεται στον γενικότερο προστατευτικό χαρακτήρα του εργατικού δικαίου. Επιπλέον, υπάρχουν ειδικές εργοδοτικές υποχρεώσεις για πρόνοια που προκύπτουν από κατ' ιδίαν διατάξεις, όπως π.χ. η υποχρέωση του εργοδότη να προστατεύει τον εργαζόμενο από κινδύνους της ζωής και της υγείας του, βλ. αναλυτικά σε **Κουκιάδη**, ό.π., σελ. 843 και επ.

(παρ. 58) Βλ. **Βλασσόπουλο**, *Τηλεργασία*, 2015, σελ. 27. **Τσερόλα** σε **Λαδά** (επιμ.), *Ευέλικτες Μορφές Εργασίας*, 2021, σελ. 554.

(παρ. 59) Απόφαση του ΔΕΕ (τμήμα μείζονος συνθέσεως) της 14ης Μαΐου 2019 στην υπόθεση C-55/18, *Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) κατά Deutsche Bank SAE*.

(παρ. 60) Για τα όρια της σύμφωνης με το ενωσιακό δίκαιο ερμηνείας, βλ. **Μπακόπουλο**, ό.π., σελ. 139 και επ.

(παρ. 61) Βλ. **Λεβέντη/Παπαδημητρίου**, ό.π., σελ. 410 - 411. ΑΠ 396/2015, ΝΟΜΟΣ.

(παρ. 62) Για ανάλυση του ζητήματος αυτού στο ευρύτερο πλαίσιο της παροχής εργασίας με ψηφιακά μέσα, βλ. **Σκανδάλη**, *Χρόνος Εργασίας...*, σελ. 80 και επ.

(παρ. 63) Ενδεικτικά, όπως ορίζεται στο άρθρο 79 παρ. 5 γ: «Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων πρόκειται να οριστούν, μεταξύ άλλων, οι κλάδοι, το μέγεθος και το είδος των επιχειρήσεων στις οποίες εφαρμόζεται το σύστημα της ψηφιακής κάρτας εργασίας και οι οποίες εντάσσονται στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας ρύθμισης, οι όροι, οι προϋποθέσεις, καθώς και κάθε αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή της», βλ. αναλυτικά σε **Κουκιάδη**, ό.π., σελ. 527.

(παρ. 64) Συνεργάτης της δικηγορικής εταιρείας ΠΟΤΑΜΙΤΗΣ ΒΕΚΡΗΣ.

(παρ. 65) ΔΕΝ 2021, τ. 1776 σ. 1025 επ.

(παρ. 66) ΑΠ 865/2015, ΔΕΝ 2015 σ. 1155, **Γ. Λεβέντης**, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο 2007, 158.

(παρ. 67) **Δ. Ζερδελής**, ΔΕΝ 2015 σ. 1155, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο 2019.44, **Ι. Ληξουριώτης**, Η χρηματοδότηση των συνδικαλιστικών οργανώσεων ΔΕΕ 7/2013.

(παρ. 68) Απολύτως χαρακτηριστική η περίπτωση της ΔΕΗ, που απασχόλησε σχετικά πρόσφατα τη δικαιοσύνη κατόπιν του πορίσματος του Γενικού Επιθεωρητή Δημόσιας Διοίκησης.

(παρ. 69) Σύμφωνα με την αιτιολογική έκθεση του νόμου 4808/2021 σελ. 260 «προς αποφυγήν καταστρατήγησης της απαγόρευσης χρηματοδότησης των συνδικαλιστικών οργανώσεων από τον εργοδότη ή κομματικούς οργανισμούς, απαλείφεται κάθε εξαίρεση που προβλεπόταν.».

(παρ. 70) ΣτΕ 2307/2014 - ΔΕΝ 2014 σ. 904, ΣτΕ 2426/1983, 2370/1984, 2289/1987, 2377/1988, 4063/1989, 2190/1991, 4555/1996.