



13 ΜΑΙ. 2011

**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ  
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ  
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ  
ΓΕΝ. Δ/ΝΣΗ Δ/ΚΗΣ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ  
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ  
ΤΜΗΜΑ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟΥ  
ΣΥΝΤΟΝΙΣΜΟΥ &  
ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΣΗΣ**

**Αθήνα 13 Μαΐου 2011  
Αριθ. Πρωτ.: 3545**

**ΠΡΟΣ: Τη Βουλή των Ελλήνων  
Δ/νση Κοιν/κού Ελέγχου  
Τμήμα Ερωτήσεων  
Αθήνα**

**Ταχ. Δ/ση:** Πειραιώς 40  
**Ταχ. Κώδικας:** 101 82 - Αθήνα  
**TELEFAX:** 2105203872  
**Πληροφορίες:** Π.Παναγιωτακοπούλου  
**Τηλέφωνο:** 2105295194  
**e-mail:** [ypertns@ypakp.gr](mailto:ypertns@ypakp.gr)

**ΘΕΜΑ:** Ατομικές συμβάσεις στις επιχειρήσεις.  
**ΣΧΕΤ:** Η με αρ. πρωτ. 13930/29-3-2011 ΕΡΩΤΗΣΗ.

Σε απάντηση της με αρ. πρωτ. 13930/29-3-2011 Ερώτησης, που κατατέθηκε στη Βουλή από τους Βουλευτές κ. κ. Ν. Νικολόπουλο, Θ. Καράογλου και Α. Καριπίδη, σχετικά με το ανωτέρω θέμα, σας πληροφορούμε τα εξής:

Για να καταρτισθεί έγκυρη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας θα πρέπει, κατ' αρχήν, να συντρέξουν οι όροι εκείνοι που απαιτείται να συντρέχουν για την έγκυρη σύναψη κάθε ενοχικής αμφοτεροβαρούς σύμβασης.

Ο βασικός κανόνας που ισχύει για την κατάρτιση της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, είναι εκείνος του άρθρου 361 ΑΚ, που καθιερώνει την αρχή της ελευθερίας των συμβάσεων, σύμφωνα με την οποία οι συμβαλλόμενοι έχουν πλήρη ελευθερία για κατάρτιση οποιασδήποτε δικαιοπραξίας με οποιαδήποτε μορφή και με οποιοδήποτε περιεχόμενο, αρκεί αυτό να μην αντιβαίνει στα χρηστά ήθη. Πλην όμως σήμερα η ρυθμιστική παρέμβαση του νομοθέτη στην κατάρτιση, αλλά και στη διαμόρφωση του περιεχομένου της εργασιακής σύμβασης έχει αυξηθεί, με αποτέλεσμα η αρχή της ελευθερίας των συμβάσεων να έχει περιορισθεί αντιστοίχως.

Από τις διατάξεις των άρθρων 648, 652 και 361 του Αστικού Κώδικα προκύπτει ότι ο εργοδότης έχει το διευθυντικό δικαίωμα και με βάση αυτό μπορεί να ρυθμίζει τα θέματα τα οποία ανάγονται στην, κατά τον προσφορότερο τρόπο, οργάνωση και λειτουργία της επιχειρήσεώς του για την προαγωγή και επίτευξη των σκοπών της. Το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη, συνίσταται, μεταξύ άλλων, και στον καθορισμό των συνθηκών και των όρων εργασίας των παρ' αυτού απασχολούμενων μισθωτών και δη στον προσδιορισμό του τρόπου, του χρόνου, του τόπου και της εν γένει διαρθρώσεως της εργασίας μέσα στα πλαίσια τα οποία θέτουν κανόνες αναγκαστικού δικαίου και όροι συμβάσεως, αλλά υπό την προϋπόθεση ότι το δικαίωμά του αυτό δεν περιορίζεται από διατάξεις νόμων, Σ.Σ.Ε., Κανονισμών Εργασίας ή από όρους της ατομικής συμβάσεως εργασίας. Δεν μπορεί επομένως ο εργοδότης κατά τη χρήση του εκ των ανωτέρω διατάξεων συναγομένου διευθυντικού δικαιώματος να μεταβάλλει μονομερώς τους όρους της εργασιακής σχέσεως, χωρίς να έχει τέτοιο δικαίωμα από το νόμο, τη Σ.Σ.Ε., την ατομική σύμβαση εργασίας, κλπ. με αποτέλεσμα να επέρχεται στον μισθωτό άμεσα ή έμμεσα υλική ή ηθική αυτού βλάβη.

Τέλος, τα συμβαλλόμενα μέρη έχουν τη δυνατότητα να συνάπτουν ατομική σύμβαση, υπό την προϋπόθεση ότι οι όροι της σύμβασης αυτής δεν προσκρούουν σε διατάξεις αναγκαστικού δικαίου.

Όσον αφορά στο δεύτερο ερώτημά σας επισημαίνουμε ότι το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε) αποτελεί τον κατεξοχήν ελεγκτικό μηχανισμό του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας για τον έλεγχο της εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας.

Σύμφωνα με το αρ. 6 του Ν. 2639/ 1998 το Σ.ΕΠ.Ε έχει ως κύριο έργο μεταξύ άλλων:

α. Την επίβλεψη και τον έλεγχο της εφαρμογής των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας,

β. Την έρευνα, ανακάλυψη και δίωξη, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, των παραβατών της εργατικής νομοθεσίας,

γ. Την έρευνα, ανακάλυψη και δίωξη παράλληλα και ανεξάρτητα από τις αστυνομικές αρχές, της παράνομης απασχόλησης

δ. Την έρευνα, παράλληλα και ανεξάρτητα από τους ασφαλιστικούς οργανισμούς, της ασφαλιστικής κάλυψης των εργαζομένων».

Παράλληλα σύμφωνα με το αρ.7 του ίδιου νόμου το Σ.ΕΠ.Ε έχει, μεταξύ άλλων, ως αρμοδιότητα «να λαμβάνει άμεσα διοικητικά μέτρα, να επιβάλλει τις προβλεπόμενες διοικητικές κυρώσεις ή να προσφεύγει στην δικαιοσύνη για την επιβολή των ποινικών κυρώσεων ή, κατά την κρίση του να χορηγεί εύλογη προθεσμία για την συμμόρφωση με τις προβλεπόμενες διατάξεις» και «να λαμβάνει άμεσα μέτρα, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, σε περίπτωση που διαπιστώσει παράνομη απασχόληση».

Επιπλέον στις βασικές αρμοδιότητες του Σ.ΕΠ.Ε περιλαμβάνεται η εξέταση κάθε καταγγελίας και αιτήματος που υποβάλλεται στην Υπηρεσία και αφορά την ορθή εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας, καθώς επίσης και η συμφιλιωτική παρέμβαση για την επίλυση των αναφυόμενων εργατικών διαφορών.

Κατά το έτος 2010, από τα Τμήματα Κοινωνικής Επιθεώρησης σε όλη την Επικράτεια, διενεργήθηκαν 30.965 έλεγχοι, υποβλήθηκαν 3.585 μηνύσεις και επιβλήθηκαν 7.165 πρόστιμα συνολικού ποσού €13.144.900,00.

Παράλληλα, κατά την ίδια χρονική περίοδο, μέσα στα πλαίσια της συμφιλιωτικής του παρέμβασης, τα Τμήματα Κοινωνικής Επιθεώρησης προέβησαν στην διενέργεια 20.555 εργατικών διαφορών, με το ύψος των καταβληθέντων, προς τους προσφεύγοντες εργαζόμενους, χρηματικών ποσών να ανέρχεται σε € 20.699.232,00.

Το Π.Δ 196/1994 αναφέρεται σχετικά με την υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώνει τον εργαζόμενο για τους όρους που διέπουν τη σύμβαση ή τη σχέση εργασίας.

Το άρθρο 2 του Π.Δ 196/1994 αναφέρεται στην υποχρέωση ενημέρωσης του εργοδότη και συγκεκριμένα ότι ο Εργοδότης υποχρεούται να γνωστοποιεί στον εργαζόμενο τους ουσιώδεις όρους της σύμβασης ή σχέσης εργασίας. Η πληροφόρηση σύμφωνα με την παρ. 1 περιλαμβάνει τουλάχιστον τα ακόλουθα:

α) Τα στοιχεία ταυτότητας των συμβαλλομένων.

β) Τον τόπο παροχής της εργασίας, την έδρα της επιχείρησης ή τη διεύθυνση κατοικίας του εργοδότη.

γ) Τη θέση ή την ειδικότητα του εργαζόμενου, το βαθμό του, την κατηγορία της απασχόλησής του καθώς και το αντικείμενο της εργασίας του.

δ) Την ημερομηνία έναρξης της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας και τη διάρκεια αυτής, αν καταρτίζεται για ορισμένο χρόνο.

ε) Τη διάρκεια της άδειας με αποδοχές που δικαιούται ο εργαζόμενος, καθώς και τον τρόπο και χρόνο χορήγησής της.

στ) Το ύψος της αποζημίωσης που οφείλεται και τις προθεσμίες που πρέπει να τηρούν εργοδότης και εργαζόμενος, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, σε περίπτωση λύσεως της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας με καταγγελία.

ζ) Τις πάσης φύσεως αποδοχές που δικαιούται ο εργαζόμενος και την περιοδικότητα καταβολής τους.

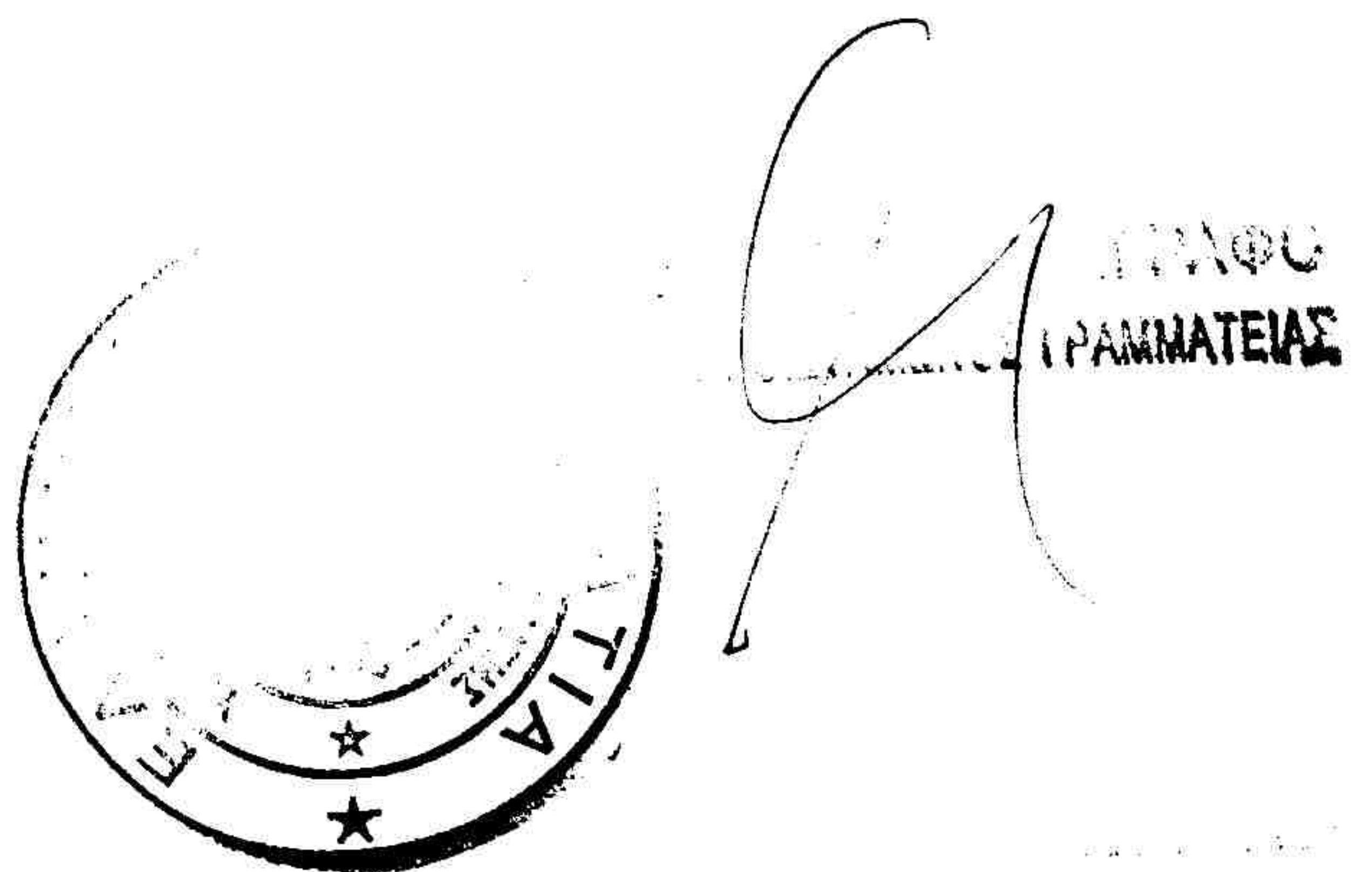
η) Τη διάρκεια της κανονικής ημερήσιας και εβδομαδιαίας απασχόλησης του εργαζόμενου.

θ) Αναφορά της συλλογικής ρύθμισης που έχει εφαρμογή και καθορίζει τους ελάχιστους όρους αμοιβής και εργασίας του εργαζόμενου.

Το άρθρο 3 του Π.Δ 196/1994 αναφέρεται στους τρόπους ενημέρωσης και συγκεκριμένα: Η ενημέρωση για τους όρους του άρθρου 2 παρ. 2 γίνεται με παράδοση στον εργαζόμενο, δύο μήνες το αργότερο από την έναρξη της εργασίας του και για τους ήδη απασχολούμενους δύο μήνες από την έναρξη ισχύος του παρόντος διατάγματος, γραπτής σύμβασης εργασίας ή άλλου εγγράφου, υπό τον όρο ότι αυτό θα περιλαμβάνει όλα τα αναφερόμενα στο άρθρο αυτό στοιχεία.

**Η ΥΠΟΥΡΓΟΣ**

**ΛΟΥΚΑ – Τ. ΚΑΤΣΕΛΗ**



ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ  
ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ