



ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ

ΔΙΚΤΥΟ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ
ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗΣ ΚΑΙ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ
2012 - 2015

Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης & Συμβουλευτικής εργαζομένων

Εργασιακά Θέματα

«Η Υποχρέωση Πρόνοιας του Εργοδότη»



Περιεχόμενα

1. Η υποχρέωση πρόνοιας του εργοδότη – Συνοπτική παρουσίαση.....	2
2. Γενική εργοδοτική υποχρέωση πρόνοιας – Έννοια	3
3. Περιεχόμενο γενικής εργοδοτικής υποχρέωσης πρόνοιας	3
4. Ειδικότερες υποχρεώσεις προνοιακού χαρακτήρα	4
Πηγές	8
Συντάκτης	8

1. Η υποχρέωση πρόνοιας του εργοδότη – Συνοπτική παρουσίαση

ΓΕΝΙΚΗ ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΗ ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΠΡΟΝΟΙΑΣ - ΕΝΝΟΙΑ	Πρόκειται για κύρια εργοδοτική υποχρέωση – στον αντίποδα των υποχρεώσεων εργαζόμενου – που περιορίζει τις εξουσίες που απορρέουν από το διευθυντικό εργοδοτικό δικαίωμα ή επιβάλλει επιπλέον εργοδοτικές υποχρεώσεις με στόχο την προστασία των δικαιωμάτων του εργαζόμενου.
ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΓΕΝΙΚΗΣ ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΗΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΗΣ ΠΡΟΝΟΙΑΣ	Η λήψη των αναγκαίων μέτρων για την προστασία των συμφερόντων και της προσωπικότητας του εργαζόμενου.
ΕΙΔΙΚΟΤΕΡΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΠΡΟΝΟΙΑΚΟΥ ΧΑΡΑΚΤΗΡΑ	- Υποχρέωση προστασίας του εργαζόμενου από κινδύνους κατά της ζωής και της υγείας του κατά την εργασία - Υποχρέωση χορήγησης άδειας αναψυχής - Υποχρέωση σεβασμού της προσωπικότητας του εργαζόμενου - Υποχρέωση για εφαρμογή της νομοθεσίας κοινωνικής ασφάλισης - Υποχρέωση πληροφόρησης μισθωτών - Υποχρέωση προστασίας της περιουσίας του εργαζόμενου - Υποχρέωση ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων - Υποχρέωση διευκόλυνσης εύρεσης άλλης εργασίας, όταν επίκειται λύση της εργασιακής σύμβασης. - Ειδικές υποχρεώσεις απέναντι στο οικόσιτο προσωπικό - Υποχρέωση σεβασμού δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων
ΣΧΕΤΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ	Άρθρα 651, 657, 658 και 660 - 663 του Αστικού Κώδικα, Π.Δ. 156/94, Υ.Α. 29502/85 (ΦΕΚ ΤΕΥΧΟΣ Β 2390/8-9-14), Ν. 2472/1997

2. Γενική εργοδοτική υποχρέωση πρόνοιας – Έννοια

Η εργοδοτική υποχρέωση πρόνοιας δεν αποτελεί αυτοτελή υποχρέωση, αλλά αποτελείται από ένα σύνολο επιμέρους υποχρεώσεων έναντι του εργαζόμενου, που διαμορφώνονται σύμφωνα με τις επιταγές της αρχής της καλής πίστης, των συναλλακτικών ηθών, την ιδιόρρυθμη φύση της εργασιακής σχέσης, αλλά και τις αρχές του κοινωνικού κράτους. Το σύνολο σχεδόν των επιμέρους αυτών υποχρεώσεων που στοιχειοθετούν την γενική υποχρέωση πρόνοιας έχουν ως σκοπό την προστασία του εργαζόμενου.

Με την υποχρέωση αυτή, που προβλέπεται από το νόμο και ενεργοποιείται με τη σύναψη της εργασιακής σύμβασης, αντισταθμίζεται η εξάρτηση του εργαζόμενου από τον εργοδότη, δημιουργείται ένας αντίποδας στην εξουσία διεύθυνσης και οργάνωσης του εργοδότη και απαιτείται από τον τελευταίο η προστασία των συμφερόντων και της προσωπικότητας του εργαζόμενου, η παράλειψη κάθε ενέργειας που μπορεί να βλάψει τα δικαιώματα αυτά, καθώς και η συνεκτίμηση των συμφερόντων των εργαζομένων πριν τη λήψη κάθε απόφασης που τους επηρεάζει. Είναι σημαντικό να τονιστεί, ότι η υποχρέωση πρόνοιας υπάρχει ακόμη και όταν η σύμβαση εργασίας είναι άκυρη.

3. Περιεχόμενο γενικής εργοδοτικής υποχρέωσης πρόνοιας

Με βάση τα παραπάνω, ως γενική εργοδοτική υποχρέωση πρόνοιας θεωρείται η υποχρέωση που ενεργοποιείται με τη σύναψη της εργασιακής σύμβασης και επιβάλλει στον εργοδότη τη λήψη των αναγκαίων μέτρων για τη διαφύλαξη των συμφερόντων και της προσωπικότητας του εργαζόμενου, καθώς και την παράλειψη κάθε ενέργειας ή συμπεριφοράς που μπορεί να πλήξει τα δικαιώματα αυτά. Το ειδικότερο περιεχόμενο της γενικής εργοδοτικής υποχρέωσης πρόνοιας διαμορφώνεται και από κανόνες δημόσιας τάξης, τους οποίους ο εργοδότης δεσμεύεται να τηρεί και εκπληρώνεται με διάφορους τρόπους κατά τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης, αλλά και με ειδικούς τρόπους πριν την έναρξή της και μετά τη λήξη της, ανάλογα και με τις συγκεκριμένες κάθε φορά περιστάσεις και με τη φύση της εργασίας μέσα στην οποία οι περιστάσεις αυτές εκδηλώνονται.

Η γενική εργοδοτική υποχρέωση πρόνοιας λαμβάνει εντονότερα χαρακτηριστικά για ειδικές κατηγορίες εργαζομένων, όπως οι γυναίκες, οι ανήλικοι, Α.Μ.Ε.Α. κ.λ.π., ενώ ενεργοποιείται και στη σύμβαση μαθητείας. Όσον αφορά στις περιπτώσεις δανεισμού εργαζομένων, πρέπει να τονιστεί ότι η υποχρέωση πρόνοιας βαρύνει αυτοτελώς τόσο τον πρωτογενή όσο και τον περαιτέρω εργοδότη.

4. Ειδικότερες υποχρεώσεις προνοιακού χαρακτήρα

Η γενική εργοδοτική υποχρέωση πρόνοιας εξειδικεύεται με επιμέρους υποχρεώσεις που επιβάλλει ο νομοθέτης στον εργοδότη, αλλά και με υποχρεώσεις που διαμορφώθηκαν από τις σύγχρονες εργασιακές σχέσεις αλλά και τις κοινωνικές αντιλήψεις. Οι ειδικές αυτές υποχρεώσεις, μολονότι συνθέτουν τη γενική υποχρέωση πρόνοιας του εργοδότη, έχουν αυτοτελή χαρακτήρα και βαρύνουσα σημασία, ενώ η τήρησή τους είναι αναγκαστική και δεν επιτρέπει παραβλέψεις. Πιο συγκεκριμένα, ο εργοδότης υποχρεούται:

Α. να προστατεύει τον εργαζόμενο από τους κινδύνους κατά της ζωής και της υγείας του, οι οποίοι έχουν σχέση με την παροχή της εργασίας του. Για την εκπλήρωση της υποχρέωσης αυτής, ο εργοδότης πρέπει να φροντίζει για τη λήψη των απαραίτητων μέτρων που θα εγγυώνται την ασφάλεια των εγκαταστάσεων της επιχείρησής του, συμπεριλαμβανομένων όλων των χώρων που συνδέονται άμεσα ή έμμεσα με την απασχόληση των εργαζομένων. Στο πλαίσιο της ειδικής αυτής υποχρέωσης εντάσσεται και η επίβλεψη κατά την εκτέλεση της εργασίας, η αποτροπή επικινδύνων εργασιών, η καθοδήγηση των εργαζομένων για τη χρήση επικίνδυνων μηχανών (με την ανάρτηση ειδικών οδηγιών σε εμφανές σημείο), η προειδοποίηση για πιθανούς κινδύνους και η υπόδειξη τρόπων αποφυγής τους, η αποφυγή εξάντλησης των δυνάμεων του εργαζόμενου πέρα από το μέτρο που υπαγορεύει η φύση της εργασίας, οι ικανότητες, οι δυνατότητες και οι γνώσεις του, η πρόληψη μετάδοσης μολυσματικών ασθενειών, η ανάθεση λιγότερο κουραστικής εργασίας από αυτήν που είχε αρχικά ανατεθεί στον εργαζόμενο, στην περίπτωση που οι σωματικές ή πνευματικές του δυνάμεις έχουν εξαντληθεί, η συνεκτίμηση των αναγκών των εργαζομένων για την κατανομή των ωρών εργασίας, η ανάθεση καθηκόντων σε θέση ή τμήμα ανάλογο των σωματικών και πνευματικών τους δυνάμεων.

Β. να χορηγεί στον εργαζόμενο άδεια αναψυχής. Με την άδεια αναψυχής παραχωρείται στον εργαζόμενο ελεύθερος χρόνος από την εργασία του με εξασφάλιση των αποδοχών του. Η προσωρινή απαλλαγή από τα εργασιακά καθήκοντα στηρίχθηκε σε ιατροφυσικές αξιολογήσεις και στη συνέχεια συνδέθηκε με την ανάγκη του εργαζόμενου για αναψυχή και συμμετοχή σε διάφορες κοινωνικές εκδηλώσεις.

Γ. να σέβεται την προσωπικότητα του εργαζόμενου. Η υποχρέωση αυτή εκδηλώνεται με διάφορους ειδικότερους τρόπους, όπως η προστασία της προσωπικότητας του εργαζόμενου από προσβολές συναδέλφων του ή του ιδίου του εργοδότη, η απαγόρευση περιορισμών άσκησης διαφόρων ελευθεριών του εργαζόμενου (έκφραση πολιτικών πεποιθήσεων, γνώμης κτλ), απαγόρευση υπονόμευσης της επαγγελματικής φήμης του

εργαζόμενου και του δικαιώματός του για επαγγελματική ανέλιξη, απαγόρευση επιβολής κάθε μέτρου που βλάπτει την προσωπικότητα του εργαζόμενου. Ο εργοδότης υποχρεούται να απέχει από κάθε πράξη ή παράλειψη που προσβάλλει την τιμή, την αξιοπρέπεια και την υπόληψη του εργαζόμενου (όπως βάνουση συμπεριφορά, σεξουαλική παρενόχληση), ενώ η μη τήρηση των υποχρεώσεων αυτών καθιστά εκτάκτως αδύνατη ή δυσχερή τη συνέχιση της εργασίας στο χώρο της εργοδοτικής επιχείρησης.

Σε περιπτώσεις που ο εργοδότης δεν τηρεί την υποχρέωση για σεβασμό της προσωπικότητας του εργαζόμενου, ο τελευταίος νομιμοποιείται να επικαλεσθεί παράβαση της υποχρέωσης πρόνοιας, καταχρηστική άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος, μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας ή ακόμη και καταγγελία της σύμβασης εργασίας από τον εργοδότη.

Δ. να εφαρμόζει τις διατάξεις που επιβάλλονται από τη νομοθεσία Κοινωνικής Ασφάλισης και αφορούν την απογραφή του στο μητρώο εργοδοτών, τη δήλωση μεταβολής των στοιχείων του, την καταχώρηση του νεοπροσλαμβανόμενου προσωπικού στο ειδικό βιβλίο που τηρείται για το σκοπό αυτό, τη δήλωση τυχόν οικειοθελών αποχωρήσεων εργαζομένων, την παρακράτηση και πληρωμή των ασφαλιστικών εισφορών, την παράδοση στους μισθωτούς που τελούν σε σχέση εργασίας του Αποσπάσματος Ατομικού Λογαριασμού Ασφάλισης και της ετικέτας ασφαλιστικής ικανότητας και, σε περίπτωση που ο εργαζόμενος - ασφαλισμένος έχει ανάγκη εκτάκτως τα στοιχεία απασχολήσής του, πριν από την έκδοση του "Αποσπάσματος Ατομικού Λογαριασμού Ασφάλισης", τη συμπλήρωση και χορήγηση του ειδικού εντύπου, με τίτλο "Βεβαίωση Εργοδότη". Επίσης, να αναγγέλλει εμπρόθεσμα τη σύναψη αλλά και τη λύση της σύμβασης εργασίας στο πληροφοριακό σύστημα του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας ΣΕΠΕ-ΟΑΕΔ-ΙΚΑ-ΕΤΑΜ με την ονομασία «ΕΡΓΑΝΗ.

Ε. να πληροφορεί τον εργαζόμενο σχετικά με τους ουσιώδεις όρους της σύμβασης εργασίας.

Η πληροφόρηση σύμφωνα με το άρθρο 2 παρ. 1 Π.Δ. 156/94 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 απασχολήσής 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.

ΣΤ. να προστατεύει την περιουσία του εργαζόμενου, φροντίζοντας να μη χαθούν ή καταστραφούν τα πράγματα που ο εργαζόμενος φέρει μαζί του στο χώρο εργασίας. Για το σκοπό αυτό και λαμβάνοντας υπόψη ιδιαίτερες περιστάσεις που μπορεί να ισχύουν, ενδέχεται ο εργοδότης να οφείλει να ασφαλίσει τα πράγματα που οι εργαζόμενοι φέρουν μαζί τους στο χώρο εργασίας από τους κινδύνους κλοπής, απώλειας, φωτιάς με σύμβαση ιδιωτικής ασφάλισης.

Ζ. να μη μεταχειρίζεται άνισα όμοιες καταστάσεις και ειδικότερα, να μην χειροτερεύει αυθαίρετα τη θέση ενός μισθωτού σε σχέση με τους υπόλοιπους που βρίσκονται στην ίδια θέση με αυτόν. Η υποχρέωση ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων δεν επιβάλλει την εξίσωση των όρων εργασίας, αλλά απαγορεύει την αυθαίρετη άνιση μεταχείριση ομοίων καταστάσεων.

Η. να χορηγεί στον εργαζόμενο άδεια για την ανεύρεση άλλης εργασίας, όταν επίκειται λύση της εργασιακής σύμβασης, να μην παρέχει σε τρίτους, μετά τη λήξη της εργασιακής σχέσης, πληροφορίες που θα καταστήσουν δυσχερή για τον εργαζόμενο την εξεύρεση νέας θέσης εργασίας και να συντάσσει για τον εργαζόμενο πιστοποιητικό εργασίας, εφόσον ο τελευταίος το ζητήσει.

Θ. να φροντίζει για την προστασία των συμφερόντων του οικόσιτου προσωπικού με βασικότερες προνοιακές υποχρεώσεις την παροχή χώρου διαμονής και ύπνου, τη διασφάλιση χρόνου ανάπαυσης, την προστασία της υγείας με υποχρέωση περίθαλψης σε περίπτωση ασθένειας και την ελεύθερη άσκηση πολιτικών και θρησκευτικών πεποιθήσεων.

I. να τηρεί αυστηρά τις προβλεπόμενες διαδικασίες ενημέρωσης των εργαζομένων, λήψης συγκατάθεσής τους και γνωστοποίησης στην Αρχή Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων της σύστασης και λειτουργίας αρχείου ή της έναρξης επεξεργασίας πληροφοριών που αφορούν τους εργαζόμενους.

Πηγές

- Βλαστός Γ. Στυλιανός (2012), «Ατομικό Εργατικό Δίκαιο», Εκδόσεις Δίκαιο και Οικονομία Π. Ν. Σάκκουλας
- Κουκιάδης Δ. Ιωάννης (2012), «Εργατικό Δίκαιο Επιτομή», Εκδόσεις Σάκκουλα
- Λαναράς Δ. Κωνσταντίνος (2014), «Εργατική και Ασφαλιστική Νομοθεσία», Εκδόσεις Σάκκουλα

Συντάκτης

Σοφία – Άννα Βέργου