

Η ΝΟΜΙΚΗ ΜΟΡΦΗ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΥΓΕΙΑΣ

1. Το ισχύον νομικό πλαίσιο

Στον ευρύτερο χώρο της Υγείας και δη στον ιδιωτικό τομέα αυτής, αναπτύσσεται και λειτουργεί μεγάλος αριθμός ειδικών επιχειρηματικών μονάδων, τις οποίες εφεξής θα ονομάζουμε Ειδικές Επιχειρήσεις Υγείας, οι οποίες ανήκουν σε διάφορους κλάδους των επιστημών υγείας μεταξύ των οποίων είναι και ο κλάδος της Αισθητικής και Κοσμητολογίας. Η κατηγορία αυτή των επιχειρήσεων περαιτέρω ανήκει στο κλάδο του Δικαίου της Υγείας δεδομένου ότι αφενός μεν η οργάνωση και λειτουργία αυτών διέπεται από τους κανόνες του Δικαίου της Υγείας αφετέρου δε ρυθμίζεται αυτή από τις ισχύουσες εκάστοτε γενικές διατάξεις της νομοθεσίας η οποία αναφέρεται στην λειτουργία εταιριών, οι οποίες λειτουργούν με την μορφή Νομικού Προσώπου Ιδιωτικού Δικαίου (Ν.Π.Ι.Δ.).

Ειδικότερα, οι επιχειρήσεις αυτές συστήνονται και λειτουργούν από ειδικούς επιστήμονες του κλάδου της Αισθητικής και Κοσμητολογίας, οι οποίοι οφείλουν να διαθέτουν τα προβλεπόμενα από τις διατάξεις του Ν.Δ. 361/1969, όπως αυτό έχει τροποποιηθεί και συμπληρωθεί μεταγενέστερα, προσόντα.

Αντικείμενο των επιχειρήσεων της Αισθητικής – Κοσμητολογίας είναι η πρόληψη και η αποκατάσταση προβλημάτων του δέρματος τα οποία οφείλονται σε προβλήματα των ενδοκρινών αδένων και αντιμετωπίζονται με τα κατάλληλα κατά περίπτωση επιστημονικά μέσα. Επίσης επιλαμβάνονται της αποκατάστασης αισθητικών βλαβών με εξειδικευμένες επιστημονικές τεχνικές επικάλυψης. Παράλληλα και στα πλαί-

σια της Κοσμητολογίας πραγματοποιείται η παρασκευή καλλυντικών σκευασμάτων.

Για τον λόγο αυτό στην παρούσα μελέτη περιλαμβάνονται ειδικές ενότητες που αφορούν στην λειτουργία των ανωτέρω στελεχών των Επιχειρήσεων Υγείας.

Θα πρέπει να παρατηρήσουμε επίσης εδώ, ότι παράλληλα με την απλή λειτουργική δομή μιας Επιχείρησης Υγείας, η οποία λειτουργεί ως Ινστιτούτο Αισθητικής και Κοσμητολογίας, υφίστανται και Επιχειρήσεις Υγείας που λειτουργούν ως πολυδύναμα κέντρα Αισθητικής και Κοσμητολογίας και Αδυνατίσματος. Οι επιχειρήσεις αυτές διαφοροποιούνται τόσο από πλευράς δραστηριοτήτων – παρεχομένων υπηρεσιών, όσο και από πλευράς σύνθεσης προσωπικού, αφού στα πολυδύναμα αυτά Κέντρα Αισθητικής και Κοσμητολογίας, μετέχουν πλην των Αισθητικών και Κοσμητολόγων και άλλοι επιστήμονες όπως οι Διαιτολόγοι – Διατροφολόγοι, Γυμναστές, Ψυχολόγοι, Ιατροί Δερματολόγοι κ.λ.π.¹

Επιπλέον, προκειμένου να συσταθεί μια επιχείρηση του ανωτέρω κλάδου επιβάλλεται να συντρέχουν στο πρόσωπο του ιδρυτή και ιδιοκτήτη αυτής δύο βασικά στοιχεία α) η άδεια άσκησης επαγγέλματος και β) η άδεια λειτουργίας Ινστιτούτου Αισθητικής και Κοσμητολογίας.

Το νομικό πλαίσιο των ανωτέρω επιχειρήσεων διέπεται βασικά από τις διατάξεις του Ν.Δ. 361/1969 (ΦΕΚ Τ.Α'244/28-11-1969) όπως τροποποιήθηκαν και συμπληρώθηκαν από τις διατάξεις του Ν.Δ. 497/1970, Ν.Δ. 1124/1972 και τις υπ' αριθμ. 5258/17-6-1970, 1429/24-6-1972, 5583/5-1-1983 και 3971/9-6-1994 αποφάσεις του Υπουργού Υγείας και Πρόνοιας. Οι επιχειρήσεις αυτής της κατηγορίας ανήκουν στις επιχειρήσεις παροχής υπηρεσιών υγειονομικού ενδιαφέροντος και δραστηριοποιούνται στον ιδιωτικό τομέα υγείας, αφού οι μονάδες αυτές έχουν ως βασική αποστολή να παρέχουν στους πολίτες-χρήστες, υπηρεσίες σχετικά

1. Α.Δ. Αλεξιάδη, Εισαγωγή στο Δίκαιο της Υγείας, 1999, Θεσσαλονίκη, σελ. 14 & επ.

Χ. Δούκα, Κοσμητολογία (Σ Ι, ΙΙ, ΙΙΙ), Θεσ/νίκη, 2009, σελ. 2 & επ.

Χ. Δούκα, Διατροφή και Διαιτολογία (Σ), Θεσ/νίκη, 2009, σελ. 4 & επ.

Α.Τ.Ε.Ι.Θ., Οδηγός Σπουδών, Θεσ/νίκη, 2008, σελ. 89.

Κ. Κρεμμαλή, Δίκαιο της Υγείας, 2001, Αθήνα, σελ. 38 & επ.

Ι. Λεονταρίδου, Αποτρίχωση με Laser και IPL, university studio press, Θεσ/νίκη, 2006 σελ.19 & επ.

με την διαίτα-διατροφή (αδυνατίσµα) σε άτοµα που πάσχουν από την νόσο της παχυσαρκίας, ως επίσης υπηρεσίες αισθητικής και κοσµητολογίας. Στις επιχειρήσεις αυτές πέραν του προβλεπόµενου από τις ισχύουσες διατάξεις προσωπικού (αισθητικοί και κοσµητολόγοι, διαιτολόγοι-διατροφολόγοι κ.λ.π.) που πρέπει να προσλαµβάνεται για την στελέχωση αυτών των µονάδων, απαγορεύεται η πρόσληψη προσωπικού µε την ιδιότητα του συνεργάτη για την παροχή ιατρικών υπηρεσιών πλην όµως εκείνων των ιατρών µε ειδικότητα παθολόγου ή γενικής ιατρικής, οι οποίοι είναι αρµόδιοι να εκδίδουν πιστοποιητικά ικανότητας των πελατών-χρηστών των υπηρεσιών αυτών, προκειµένου να λάβουν µέρος στα προγράµµατα ειδικής διαίτας, γυµναστικής και λοιπών υπηρεσιών, αισθητικής και κοσµητολογίας.

Οι υπηρεσίες αυτές παρέχονται από τα πολυδύναµα ινστιτούτα αισθητικής και κοσµητολογίας – ειδικές επιχειρήσεις υγείας.

Κατά συνεπεία κάθε σύµβαση που συνάπτεται µεταξύ της επιχείρησης και του ιατρού µε την ιδιότητα του συνεργάτη παροχής υπηρεσιών είναι άκυρη.

Και αυτό διότι από το ισχύον νοµικό πλαίσιο που διέπει τη λειτουργία των ανωτέρω επιχειρήσεων απαγορεύεται η διενέργεια κάθε ιατρικής πράξης στις επιχειρήσεις αυτές που λειτουργούν είτε ως απλά Ινστιτούτα Αισθητικής και Κοσµητολογίας, είτε ως πολυδύναµα Ινστιτούτα Αδυνατίσµατος, Αισθητικής και Κοσµητολογίας.²

2. Οι προϋποθέσεις σύστασης της επιχείρησης υγείας

Προκειµένου να συσταθεί µια επιχείρηση υγείας (εταιρία) θα πρέπει να συντρέχουν οι εξής προϋποθέσεις:

α. Σύναψη Σύµβασης

Για την σύναψη της σύµβασης απαιτούνται δύο πρόσωπα τα οποία

2. Α.Π. αρ/ αποφ. 259/2006. Α' δηµοσ. Νόµος.

Ν.Δ. 361/1969 (ΦΕΚ ΤΑ'244/28-11-1969).

Ν.Δ. 497/1970 (ΦΕΚ ΤΑ'79/4-4-1970).

Ν.Δ. 1124/1972 (ΦΕΚ ΤΑ'48/6-4-1972).

Η υπ' αριθµ. 5258/17-6-1970 Απόφαση Υπουργού Κοινωνικών Υπηρεσιών.

ως είναι φυσικό θα πρέπει να είναι κατά το Νόμο ικανά προς τούτο δηλαδή να έχουν δικαιοπρακτική ικανότητα (127 Α.Κ.).

β. Η κοινή εισφορά

Κάθε εταίρος οφείλει να καταβάλει την εισφορά του στην επιχείρηση η οποία μπορεί να είναι σε χρήμα, εργασία ή είδος κ.λ.π. Προκειμένου περί Α.Ε. ή Ε.Π.Ε. αποκλείεται η εισφορά σε εργασία του εταίρου.

γ. Η ύπαρξη κοινού σκοπού

Ο επιδιωκόμενος από τους εταίρους κοινός σκοπός πρέπει να είναι οικονομικός και μάλιστα θεμιτός.

δ. Η ύπαρξη του τύπου

Δεν υφίσταται καταρχήν υποχρέωση να τηρείται ειδικός τύπος από τον Νόμο, παρά μόνο στην περίπτωση που κάποιος εταίρος εισφέρει στην επιχείρηση αντί χρήμα ένα ακίνητο για την παραχώρηση του οποίου απαιτείται η τήρηση συμβολαιογραφικού τύπου.

3. Μορφές επιχειρήσεων υγείας

Η επιχείρηση υγείας δύναται να συσταθεί με μία εκ των παρακάτω νομικών μορφών σύμφωνα με τις διατάξεις της ισχύουσας νομοθεσίας περί εμπορικών επιχειρήσεων:

- α. ως ομόρρυθμη εταιρία
- β. ως ετερόρρυθμη εταιρία
- γ. ως εταιρία περιορισμένης ευθύνης
- δ. ως ανώνυμη εταιρία.³

3. Β. Παπασπύρου, Στοιχεία Εμπορικού Δικαίου, 1995, σελ. 78.

Αν. Ευθυμιάτου-Πουλάκου, Στοιχεία Εμπορικού Δικαίου, 1996, σελ. 200.

ΤΟ ΚΑΤΑΣΤΑΤΙΚΟ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΥΓΕΙΑΣ

1. Προδιάθεση

Η Επιχείρηση Υγείας εκτός του Κανονισμού Εργασίας και Κανονισμού λειτουργίας αυτής κατά τις διατάξεις του Ε.Ν. υποχρεούται να έχει συντάξει και δημοσιεύσει το Καταστατικό της. Πρόκειται για το έγγραφο εκείνο (δημόσιο ή ιδιωτικό) το οποίο περιέχει θεσμικά στοιχεία κάθε επιχείρησης που λειτουργεί με την μορφή Ν.Π.Ι.Δ., είτε ως Ο.Ε., είτε ως Ε.Ε., είτε ως Α.Ε., είτε ως Ε.Π.Ε. και το οποίο αποτελεί βασική προϋπόθεση για την σύσταση της εταιρίας.

Συνεπώς, ανάλογα με την μορφή αυτή παρατηρούμε τα εξής στις επόμενες παραγράφους.

2. Ομόρρυθμη και Ετερόρρυθμη Εταιρία

Το Καταστατικό των Προσωπικών Εταιριών (Ε.Ν. άρθρο 39) συντάσσεται είτε με δημόσιο-συμβολαιογραφικό έγγραφο, εφόσον κάποιος εκ των εταίρων διαθέτει στην εταιρία κάποιο περιουσιακό του στοιχείο (ακίνητο) και για την μεταβίβαση της κυριότητας αυτού στην εταιρία απαιτείται συμβολαιογραφική πράξη, είτε με απλό ιδιωτικό έγγραφο.

Όσον αφορά την διαδικασία της δημοσίωσης του καταστατικού αυτής πέραν των απλών διοικητικών ενεργειών (χαρτοσήμανση κ.λ.π.) θα πρέπει εντός (15) δέκα πέντε ημερών από την σύνταξή του οι αρμόδιοι της επιχείρησης να υποβάλουν αυτό στο αρμόδιο Πρωτοδικείο της έδρας της (Ε.Ν. άρθρο 42) όπου καταχωρείται σε περίληψη σε ειδικό

βιβλίο αυτού και στην συνέχεια τοιχοκολλείται για ένα τρίμηνο εντός αυτού. Την περίληψη του εγγράφου του καταστατικού που υποβάλλεται στο ανωτέρω δικαστήριο την υπογράφουν οι ομόρρυθμοι εταίροι ή ο συμβολαιογράφος στην περίπτωση που αυτό περιβάλλεται τον τύπο συμβολαιογραφικού εγγράφου.¹

Τα Προσωπικά Στοιχεία Εταίρων (όνομα, επώνυμο, διεύθυνση κατοικίας, ιδιότητα, κ.λ.π.).

- Την Εμπορική Επωνυμία της Εταιρίας.

- Τα λειτουργικά στοιχεία αυτής, όπως πότε αρχίζει και πότε διακόπτει την λειτουργία της η εταιρία.

- Το σχηματισθέν κεφάλαιο αυτής από τα καταβληθέντα ποσά των εταίρων.

- Τον διορισμό των Ομορρύθμων Εταίρων ως διαχειριστών της Εταιρίας.²

3. Ανώνυμη Εταιρία

Για την σύσταση της Α.Ε. απαιτείται η σύνταξη καταστατικού δια συμβολαιογραφικού εγγράφου, η ανάληψη των μετοχών, η έγκριση του καταστατικού, η άδεια σύστασης και λειτουργίας αυτής από τον αρμόδιο Νομάρχη και η δημοσίευση του καταστατικού. Πιο συγκεκριμένα παρατηρούμε τα εξής:

- Το καταστατικό της επιχείρησης περιλαμβάνει τα εξής στοιχεία.

- Τα βασικά στοιχεία της εταιρίας όπως επωνυμία, σκοπό, έδρα και διάρκεια λειτουργίας αυτής.

- Το ύψος και την διαδικασία καταβολής του εταιρικού κεφαλαίου.

- Τα είδη των μετοχών, τον αριθμό αυτών, την ονομαστική αξία και την έκδοσή των.

- Τον αριθμό μετοχών κάθε κατηγορίας εφόσον υπάρχουν άλλες κατηγορίες μετοχών.

- Την διαδικασία μετατροπής ονομαστικών μετοχών σε ανώνυμες και το αντίθετο.

- Την σύγκλιση, συγκρότηση, λειτουργία και αρμοδιότητες του

1. Β. Παπασπύρου, Στοιχεία Εμπορικού Δικαίου, 1995, σελ. 81 & επ.

2. Αν. Ευθυμιάτου-Πουλάκου, Στοιχεία Εμπορικού Δικαίου, 1996, σελ. 201 & επ.

Διοικητικού Συμβουλίου και των Γενικών Συνελεύσεων.

- Τους Ελεγκτές αυτής.
- Τα δικαιώματα των μετόχων.
- Τον Ισολογισμό και την διαδικασία διάθεσης αυτών.
- Την διαδικασία λύσης της εταιρίας και της εκκαθάρισης της περιουσίας.
- Τα ατομικά στοιχεία των φυσικών ή νομικών προσώπων που υπογράφουν το κείμενο του καταστατικού ή εάν το καταστατικό υπεγράφη στο όνομά τους και για λογαριασμό τους.
- Το συνολικό ποσό εξόδων που καταβλήθηκε για την σύσταση της εταιρίας.³

Όσον αφορά την διαδικασία έγκρισης του καταστατικού και της χορήγησης αδείας, σύστασης και λειτουργίας της εταιρίας παρατηρούμε ότι οι εγκριτικές αυτές αποφάσεις εκδίδονται από τον οικείο Νομόρχο της έδρας της εταιρίας, οι οποίες μαζί με το καταστατικό αυτής δημοσιεύονται στην Εφημερίδα της Κυβέρνησης, τεύχος Ανωνύμων Εταιριών και Εταιριών Περιορισμένης Ευθύνης και από την ημέρα αυτή η εταιρία αποκτά την νομική της προσωπικότητα.

4. Εταιρία Περιορισμένης Ευθύνης

Για την σύσταση της Ε.Π.Ε. απαιτείται η σύναψη του καταστατικού με συμβολαιογραφικό έγγραφο το οποίο περιέχει τα παρακάτω στοιχεία (άρθρο 6 Ν 3190/1955):

- Τα στοιχεία των εταίρων όπως επωνυμία, όνομα, κατοικία, ιδιότητα, ιθαγένεια.
- Την επωνυμία της εταιρίας, την έδρα και τον σκοπό αυτής.
- Το εταιρικό κεφάλαιο και την μερίδα συμμετοχής.
- Το αντικείμενο των εισφορών σε είδος, την αποτίμηση αυτών, τις εισφορές του εταίρου (αντικείμενο, αποτίμηση αυτών), το ονοματεπώνυμο αυτού ως και την συνολική αξία αυτών.

3. Β. Αντωνόπουλου, Εμπορικός Κώδικας, 2006, σελ. 1038.

Κ. Παμπούκη, Δίκαιο της Ανώνυμης Εταιρίας, 1989.

Άρθρο 2 Ν 2190/1920 όπως τροποποιήθηκε και συμπληρώθηκε με άρθρο 2 του ΠΔ 409/1986 και 4 του Ν 3604/2007.

– Την χρονική διάρκεια λειτουργίας της εταιρίας.

Όσον αφορά την διαδικασία της δημοσιότητας του καταστατικού της Ε.Π.Ε. τονίζουμε ότι εντός (1) ενός μηνός πρέπει να κατατεθεί αυτό στο αρμόδιο Πρωτοδικείο (Γραμματεία αυτού) της έδρας της Ε.Π.Ε. για καταχώρηση σε ειδικό βιβλίο, το μητρώο των Ε.Π.Ε. Ακολούθως δημοσιεύεται σε περίληψη αυτό στην Εφημερίδα της Κυβέρνησης, τεύχος Ανωνύμων Εταιριών και Εταιριών Περιορισμένης Ευθύνης και από την ημέρα δημοσίευσης η Ε.Π.Ε. αποκτά νομική προσωπικότητα.⁴

4. Ν. Ρόκα, Εμπορικές Εταιρίες, σελ. 80 & επ.

Ν. Ρόκα, Εταιρία Περιορισμένης Ευθύνης, Ε.Εμπ.Δ., 1963, σελ. 556 & επ.

Κ. Παμπούκη, Δίκαιο Εμπορικών Εταιριών, 1979, σελ. 40 & επ.

Άρθρα 8 & 9 Ν 3190/1955 όπως τροποποιήθηκε και συμπληρώθηκε με το Ν 3661/2008.

Ο ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1. Έννοια

Σε κάθε επιχείρηση οι εργασιακές σχέσεις που δημιουργούνται μεταξύ εργοδοσίας και μισθωτών ρυθμίζονται εκάστοτε τόσο από τις διατάξεις τις ισχύουσας νομοθεσίας που αναφέρονται σε αυτές, όσο και από τις διατάξεις του εσωτερικού κανονισμού εργασίας της κάθε επιχείρησης, ο οποίος προβλέπεται από τις διατάξεις του Ν.Δ. 3789/1957 άρθρα 1-2 αυτού.

Πιο συγκεκριμένα, από τον εν λόγω κανονισμό ρυθμίζονται όλα εκείνα τα θέματα τα οποία ανακύπτουν κατά την άσκηση των καθηκόντων του εργαζόμενου στην επιχείρηση, όπως το ζήτημα της προαγωγικής εξέλιξης αυτών, τα ειδικότερα θέματα της ατομικής σύμβασης εργασίας, ενώ τυχόν υφιστάμενα νομικά κενά αυτής καλύπτονται από τις διατάξεις αυτού.

Επίσης ο κανονισμός εργασίας αναφέρεται σε θέματα πειθαρχικού δικαίου των εργαζομένων, ρυθμίζοντας την άσκηση της πειθαρχικής εξουσίας επ' αυτών. Έτσι επιχειρείται η ενιαία εφαρμογή του πειθαρχικού δικαίου σε όλους τους εργαζόμενους των επιχειρήσεων χωρίς αποκλίσεις, ενώ προβλέπονται για τα πειθαρχικά παραπτώματα των εργαζομένων και οι αντίστοιχες πειθαρχικές ποινές. Παράλληλα, καθορίζει τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων στην επιχείρηση ως επίσης και τις λειτουργικές εργασιακές σχέσεις μεταξύ αυτών και της εργοδοσίας.¹

1. Κ. Λαναρά, Νομοθεσία Εργατική και Ασφαλιστική, Θεσσαλονίκη, 2009, σελ. 39.

2. Διαδικασία κατάρτισης του Κανονισμού

Κάθε επιχείρηση ανεξάρτητα από την νομική μορφή αυτής, εφόσον απασχολεί προσωπικό άνω των εβδομήντα ατόμων, υποχρεούται να κατάρτισει κανονισμό εργασίας. Η διαδικασία για την κατάρτιση και την εν συνεχεία υποβολή στα αρμόδια όργανα για επεξεργασία και έγκριση του κειμένου του κανονισμού εργασίας θα πρέπει να έχει ολοκληρωθεί εντός εξαμήνου. Είναι δυνατόν με απόφαση του Υπουργού Εργασίας εφόσον η ανωτέρω διαδικασία δεν έχει ολοκληρωθεί να δοθεί δωδεκάμηνη εισέτι παράταση.

Η ανωτέρω προθεσμία ισχύει και σε περίπτωση που η επιχείρηση θελήσει να προβεί στην αναμόρφωση των διατάξεων του ισχύοντος σε αυτή κανονισμού εργασίας. Η υποχρέωση έκδοσης του κανονισμού αυτού είναι δυνατόν να ισχύσει και για επιχειρήσεις οι οποίες απασχολούν προσωπικό κάτω των εβδομήντα ατόμων και άνω των σαράντα, με απόφαση του Υπουργού Εργασίας μετά από γνώμη του Εθνικού Γνωμοδοτικού Συμβουλίου Κοινωνικής Πολιτικής το οποίο στη συνέχεια μετονομάστηκε σε Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας.²

Θα πρέπει να τονίσουμε εδώ ότι ο κανονισμός εργασίας της επιχείρησης για να έχει νομική ισχύ επιβάλλεται να έχει εγκριθεί από την αρχή που στην συγκεκριμένη περίπτωση είναι ο οικείος Νομάρχης και η συγκεκριμένη αρμοδιότητα πλέον ασκείται από τις κατά τόπους περιφερειακές υπηρεσίες των Νομαρχιών ήτοι Διευθύνσεις, Τμήματα ή Γραφεία Εργασίας. Επίσης να έχει αναρτηθεί σε εμφανές σημείο εντός του χώρου της επιχείρησης έτσι ώστε οι εργαζόμενοι να δύναται να λαμβάνουν γνώση αυτού ανά πάσα στιγμή. Επιπλέον από της κυρώσεως των ανωτέρω κανονισμών, αποτελούν αυτοί αναγκαίο συμπλήρωμα των ατομικών συμβάσεων εργασίας των εργαζομένων.³

Σε περίπτωση που μια διάταξη του κανονισμού εργασίας έρχεται σε αντίθεση με τις διατάξεις της ισχύουσας νομοθεσίας (Νόμοι, Π.Δ., Υ-

2. Ν.Δ. 184/1969 (ΦΕΚ ΤΑ'85/10-5-1969).

Ν.Δ. 3789/1957 (ΦΕΚ ΤΑ'210/12-10-1957).

3. Ν. 2639/1998 (ΦΕΚ ΤΑ'205/4-10-1998).

Π.Δ. 1156/1977 (Νυν Π.Δ. 368/1989).

Π.Δ. 369/1989.

πουργική Απόφαση), τότε η συνδικαλιστική οργάνωση που εκπροσωπεί τους εργαζόμενους στην επιχείρηση, δύναται να προσφύγει ενώπιον του αρμόδιου οργάνου – Τμήμα Κανονισμών Εργασίας.

Εάν το όργανο αυτό κρίνει ότι όντως οι προσβαλλόμενες διατάξεις είναι παράνομες τότε γνωμοδοτεί υπέρ της εξάλειψης ή τροποποίησης αυτών προς τον Υπουργό Εργασίας ο οποίος και αποφασίζει σχετικά.⁴

3. Περιεχόμενο του Κανονισμού Εργασίας

Ο κανονισμός εργασίας της επιχείρησης περιλαμβάνει πέντε τμήματα:

- α. Τις υποχρεώσεις των εργαζομένων.
- β. Τα δικαιώματα αυτών.
- γ. Λοιπά θέματα υπηρεσιακής κατάστασης.
- δ. Ειδικά θέματα λειτουργίας της επιχείρησης και το Πειθαρχικό δίκαιο του προσωπικού.

Με βάση το περιεχόμενό του θα μπορούσε κανείς να υποστηρίξει ότι ο κανονισμός εργασίας των εργαζομένων της επιχείρησης αποτελεί έναν μικρό υπαλληλικό κώδικα αντίστοιχου εκείνου περίπου που ισχύει για τους δημόσιους υπαλλήλους αφού ρυθμίζει όλα τα βασικά ζητήματα που αφορούν τους εργαζόμενους του ιδιωτικού τομέα.

Αναλυτικότερα παρατηρούμε τα εξής:

A. Υποχρεώσεις των εργαζομένων

Μεταξύ των υποχρεώσεων των μισθωτών περιλαμβάνονται:

- α. Η υποχρέωση παροχής της εργασίας, ως προς το είδος αυτής, ως προς τον χρόνο και ως προς τον τόπο που θα παρασχεθεί από τον μισθωτό. Επίσης η υποχρέωση της αυτοπρόσωπης παροχής αυτής από τον μισθωτό.⁵

4. Ν.Δ. 3789/1957 άρθρο 3.

5. Α.Κ. άρθρο 651 και 652.

Α.Π. αρ. αποφ. 363/1986, 1908/1990, ΕΕΔ, 1991, σελ. 24 & επ.

Α.Π. αρ. αποφ. 240/1985, ΕΕΔ 45, σελ. 299 & επ.

Α.Π. αρ. αποφ. 1078/1986, ΕΕΔ 46, σελ. 523 & επ.

Α.Π. αρ. αποφ. 1277/1983, ΕΕΔ 43, σελ. 467 & επ.

Πρωτ. Αθηνών 6437/1961, ΕΕΔ 21, σελ. 27 & επ.

- β. Η υποχρέωση υπακοής του μισθωτού στις εντολές του εργοδότη.⁶
- γ. Η αποφυγή ελαττωματικής παροχής εργασίας.⁷
- δ. Η αποφυγή υπαίτιας μη παροχής εργασίας από τον μισθωτό.⁸
- ε. Η υποχρέωσης της καλής συμπεριφοράς του μισθωτού.⁹
- στ. Η υπερωριακή απασχόληση του μισθωτού.¹⁰
- ζ. Η επαγγελματική εχεμύθεια.¹¹
- η. Η υποχρέωση της πίστης.¹²

Β. Δικαιώματα των εργαζομένων

Μεταξύ των δικαιωμάτων των μισθωτών ανήκουν:

- α. Το συνδικαλιστικό δικαίωμα.¹³
- β. Το δικαίωμα στην απεργία.¹⁴
- γ. Το δικαίωμα στον μισθό.¹⁵
- δ. Το δικαίωμα στην κανονική άδεια.¹⁶
- ε. Το δικαίωμα στην γονική άδεια.¹⁷

-
- 6. Α.Π. αρ. αποφ. 1168/1976, ΕΕΔ 36, σελ. 148 & επ.
Εφετείο Αθηνών αρ. αποφ. 10304/1980, ΕΕΔ, 40, σελ. 465 & επ.
 - 7. Α.Π. αρ. αποφ. 2002/1990, ΕΕΔ 50, σελ. 828 & επ.
 - 8. Α.Π. αρ. αποφ. 328/1988, ΕΕΔ 48, σελ. 464 & επ.
Ι. Κουκιάδη, Εργατικό Δίκαιο, Θεσσαλονίκη 1995, σελ. 506 & επ.
 - 9. Α.Π. αρ. αποφ. 447/1989, ΕΕΔ 49, σελ. 484 & επ.
 - 10. Α.Π. αρ. αποφ. 780/1988, ΕΕΔ 48, σελ. 740 & επ.
Α.Π. αρ. αποφ. 2125/2007, ΕΕΔ 2008, σελ. 1383 & επ.
Α.Π. αρ. αποφ. 101/2008, ΕΕΔ 2008, σελ. 1383 & επ.
 - 11. Π.Κ. άρθρο 371.
Α.Ν. 146/1914, άρθρα 16 και 18.
 - 12. Α.Κ. άρθρο 288.
 - 13. Άρθρο 23 παρ. 1 του Σ., Ν. 1264/1982.
 - 14. Άρθρο 23 Σ.
Ν. 1264/1982 (ΦΕΚ ΤΑ' 79).
Εφετείο Πατρών αρ. αποφ. 213/1993, ΕΕΔ 1993, σελ. 978 & επ.
 - 15. Μον. Πρωτ. Αθηνών αρ. απόφ. 1290/1984, 2091/1987, ΕΕΔ 1987, σελ. 934 & επ.
Εφετ. Αθηνών 2117/1974, ΕΕΔ 33, σελ. 1242 & επ.
Α.Π. αρ. αποφ. 326/1981, ΕΕΔ 40, σελ. 589 & επ.
Α.Π. αρ. αποφ. 947/1982, ΕΕΔ 42, σελ. 117 & επ.
Α.Π. αρ. αποφ. 805/2006, ΕΕΔ 2007, σελ. 1225.
 - 16. Α.Ν. 539/1945, αρ. 2, όπως τροπ. με Ν. 3302/2004, αρ. 1.
 - 17. Ν. 1483/1984, άρθρο 5, παρ. 1 όπως αντικαταστάθηκε με την διάταξη του άρθρ. 25 Ν. 2639/1998.

- στ. Το δικαίωμα στην αναρρωτική άδεια.¹⁸
 ζ. Το δικαίωμα στην άδεια λουτροθεραπείας.¹⁹
 η. Το δικαίωμα στην συνδικαλιστική άδεια.²⁰
 θ. Το δικαίωμα στην άδεια κήσης και λοχείας.²¹
 ι. Το δικαίωμα στην άδεια γάμου.²²
 κ. Το δικαίωμα στην υγιεινή και ασφάλεια.²³
 λ. Το δικαίωμα στην κοινωνική ασφάλιση.²⁴
 μ. Το δικαίωμα στην εργασία.²⁵
 ν. Το δικαίωμα στην ειδική άδεια εξετάσεων.²⁶
 ξ. Το δικαίωμα άδειας για εκλογές.²⁷
 ο. Το δικαίωμα για άδεια άνευ αποδοχών.²⁸
 π. Το δικαίωμα για ειδική άδεια για την παρακολούθηση της σχολικής επίδοσης των τέκνων.²⁹
 ρ. Το δικαίωμα για συνδικαλιστική άδεια εκπαίδευσης.³⁰
- Γ. Λοιπά θέματα υπηρεσιακής κατάστασης**
 Μεταξύ αυτών περιλαμβάνονται:
 α. Η διαδικασία πρόσληψης του μισθωτού.

18. ΙΚΑ αρ. 39450/1951, ΔΕΝ 1952 και Α.Π. 443/1958 και Ν. 4558/1930, αρ. 3.

19. Α.Ν. 1324/1949, άρθρο 53.

20. Ν. 2224/1994 άρθρ. 6 παρ. 3.

21. Ν. 2874/2000 άρθρ. 11 και άρθρ. 7 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. της 23/5/2000, Α.Π. 245/2002, ΕΕΔ 2003, 1009.

22. Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. της 9/6/1993 Δ.Ε.Ν. 1993 σελ. 635 & επ και Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. της 10/23-5-2000, Δ.Ε.Ν. 2000, σελ. 665 & επ.

23. Ν. 1568/1985.

24. Α. Στεργίου, Η συνταγματική κατοχύρωση της κοινωνικής ασφάλισης, Θεσ/νίκη, Α. Σάκκουλα, 1994, σελ. 65 & επ.

Ν. 3655/2008 ΦΕΚ ΤΑ' 58/3-4-2008.

25. άρθρο 22 Σ.

26. Ν. 1346/1983 άρθρο 2 όπως συμπληρώθηκε με το άρθρο 50 Ν. 2224/1994 και Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. αρ. 10/24-5-2004, ΕΕΔ 2004, σελ. 673.

27. Απόφαση αρ. 4100/20-8-2007 Υπουργού Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, ΕΑΕΔ, 2007, 983.

28. Α.Π. 1534/1986, Απόφαση Υπ. Εργασίας αρ. 1314/1989.

29. Ν. 1483/1984, άρθρο 9 παρ. 1 και Ν. 3488/2006 αρ. 2 και Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. αρ. 5 της 2-4-2008, ΕΑΕΔ 2008, σελ. 452.

30. Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. άρθρ. 5 της 26/1/1988 και άρθρ. 50 Ν. 2224/1994.

β. Η διαδικασία λύσης της σύμβασης εργασίας.
 γ. Η διαδικασία περίθαλψης του μισθωτού σε περίπτωση ασθένειας ή ατυχήματος κ.λ.π.

δ. Η διαδικασία απονομής ηθικών αμοιβών στον μισθωτό.

ε. Η διαδικασία χορήγησης αποζημίωσης σε περίπτωση απόλυσης.³¹

Δ. Ειδικά θέματα λειτουργίας της επιχείρησης

Στα θέματα ανήκουν:

α. Ο τρόπος λειτουργίας των οργανικών μονάδων της επιχείρησης.

β. Η ανάπτυξη και λειτουργία των διαπροσωπικών σχέσεων του προσωπικού.

γ. Η συμμετοχή των εργαζομένων στην διοίκηση της επιχείρησης.

δ. Η τήρηση των κανόνων υγιεινής (ατομικής και γενικής).

ε. Η τήρηση των κανόνων ασφάλειας της εργασίας.

στ. Το ωράριο εργασίας του προσωπικού κατά κατηγορία και κλάδο.³²

ζ. Τα καθήκοντα των Διευθυντών, των Προϊσταμένων και Υπευθύνων των Τμημάτων.

η. Ο ρόλος της εποπτείας και του επόπτη στη λειτουργία της επιχείρησης.

θ. Η διαδικασία επικοινωνίας του προσωπικού με την διοίκηση της επιχείρησης.

ι. Η τήρηση των κανόνων καλής συμπεριφοράς του προσωπικού προς τους χρήστες-πελάτες.

κ. Η λειτουργία εργασιακού σωματείου στην επιχείρηση.

λ. Η συμμετοχή των εργαζομένων σε απεργία και η προστασία των εγκαταστάσεων της επιχείρησης.

μ. Οι ημέρες αργίας και ημιαργίας της επιχείρησης κατά την διάρκεια του έτους.

ν. Η διαδικασία αξιολόγησης του προσωπικού.

ξ. Η ρύθμιση κάθε άλλου θέματος που αφορά στην λειτουργία της επιχείρησης.³³

31. Α.Δ. Αλεξιάδη, Δίκαιο της Υγείας – Δεοντολογία της Υγείας, Θεσσαλονίκη, 2000, σελ. 19 επ.

32. Κ. Λαναρά (1) σελ. 377 & επ.

33. Ι. Κουκιάδη, Εργατική Δίκαιο, Θεσσαλονίκη, 1995, σελ. 418 & επ.

Ε. Το Πειθαρχικό Δίκαιο του προσωπικού

Για την δίωξη και τιμώρηση εκείνων των εργαζομένων που υποπίπτουν σε πειθαρχικά παραπτώματα κατά την εκτέλεση της εργασίας τους προβλέπεται η επιβολή των παρακάτω πειθαρχικών ποινών:

α. Η προφορική ή έγγραφη παρατήρηση στον εργαζόμενο.

β. Η επίπληξη.

γ. Το πρόστιμο μέχρι ποσοστού 25% επί του μισθού που αντιστοιχεί σε μια ημέρα ή του ημερομισθίου του εργαζόμενου.

δ. Η υποχρεωτική αποχή από την εργασία (προσωρινή απόλυση μισθωτού) για χρονικό διάστημα δέκα ημερών το ανώτερο για κάθε ημερολογιακό έτος και εφόσον ο μισθωτός υποτροπιάσει υποπέσει σε σοβαρή αντιπειθαρχική παράβαση.³⁴

4. Η ισχύουσα νομολογία

«Περαιτέρω, από τις διατάξεις των άρθρων 1 και 2 του Ν.Δ. 3789/1957, δια των οποίων ορίζεται, ότι οι εις το άρθρο 1 αναφερόμενες επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις και εργασίες οφείλουν να καταρτίσουν κατά διαγραφόμενη διαδικασία Κανονισμό εργασίας, ρυθμίζοντα κατά τους κείμενους νόμους τις “εν τη εκτελέσει της εργασίας” διαμορφούμενες σχέσεις μεταξύ αυτών και του πάσης φύσεως προσωπικού των, ο οποίος κυρούται για όλες μεν τις επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις και εργασίες με απόφαση του Υπουργού Εργασίας, για δε τις ασκούμενες από το Δημόσιο ή για λογαριασμό αυτού, των Δήμων ή Κοινοτήτων, των Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου κ.λ.π. και του εποπτεύοντος Υπουργού, η δε κυρωτική απόφαση εκδίδεται μετά προηγούμενη γνωμοδότηση του Τμήματος Κανονισμών Εργασίας του Εθνικού Γνωμοδοτικού Συμβουλίου Κοινωνικής Πολιτικής, σαφώς συνάγεται, ότι ο νόμος αυτός προβλέπει περί εκδόσεως Κανονισμών ρυθμιζόντων μόνο θέματα αναγόμενα εις την εκτέλεση της συμβάσεως προς διατήρηση της τάξεως και πειθαρχίας εις την εργασία, όχι δε και θέματα αναγόμενα εις τον τρόπο προσλήψεως ή απολύσεως του προσωπικού των επιχειρήσεων και εκμεταλλεύσεων. Εφαρμογή ως προς την τηρητέα για την έκδοση αυτού διαδικασία σε σχέση με τα θέματα αυτά έχουν οι διατάξεις του

34. Ν.Δ. 3789/1957, άρθρ. 1, παρ. 3.

ειδικού τούτου νόμου και όχι οι διατάξεις του Ν.Δ. 3789/1957, αφού αυτός ουδόλως προβλέπει περί Κανονισμών αφορώντων εις την πρόσληψη προσωπικού ή την λύση της συμβάσεως (Ολ. ΑΠ 438/1962). Με τη διάταξη δε του άρθρου 2 παρ. 2 εδ. τελευταίο του Ν.Δ. 3789/1957 διατηρήθηκε σε ισχύ ο ως άνω Κανονισμός της αλλά και η εξουσιοδοτική του διάταξη. Κατά το άρθρο 16 του Κανονισμού αυτού η υπαλληλική σχέση λύεται: α) Με καταγγελία από την επιχείρηση, β) με παραίτηση του υπαλλήλου και γ) με απόλυση. Κατά δε το επόμενο άρθρο 19, οι υπάλληλοι που έχουν διοριστεί οριστικά, συνδέονται δε ως εκ τούτου με την επιχείρηση με σχέση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου η οποία λήγει με την συμπλήρωση του καθορισμένου ορίου ηλικίας, απολύονται για τους εις αυτό λόγους, μεταξύ των οποίων και “λόγων πειθαρχικής απόφασης για οριστική παύση”. Στο άρθρο 38 με τον τίτλο “Πειθαρχικά παραπτώματα” καθορίζεται η έννοια του πειθαρχικού παραπτώματος και ορίζεται ότι τέτοιο αποτελεί “πράξη ή παράλειψη υπαλλήλου, που είναι δυνατόν να βλάψει τα συμφέροντά της, να κλονίσει την πειθαρχία ή να μειώσει το κύρος της ή την υπαλληλική υπόληψη”, ενώ στο άρθρο 39 ορίζονται οι πειθαρχικές ποινές με βαρύτερη την οριστική απόλυση, την οποία, κατά το άρθρο 40 παρ. 2, επιβάλλει ο Διοικητής μετά από πρόταση του Συμβουλίου Διεύθυνσης, ύστερα από γνώμη του Συμβουλίου Διοικητικής Υπηρεσίας. Περαιτέρω, κατά το άρθρο 40 παρ. 4 και 5 του Κανονισμού, οι πειθαρχικές ποινές – εκτός από την έγγραφη επίπληξη και το πρόστιμο – επιβάλλονται ύστερα από κλήση του υπαλλήλου σε απολογία, μέσα σ’ εύλογη προθεσμία, όχι μικρότερη των 24 ωρών από την επίδοση της κλήσης, που γίνεται εγγράφως και επιδίδεται στα χέρια του υπαλλήλου. Η απολογία υποβάλλεται εγγράφως και ο υπάλληλος δικαιούται να λάβει γνώση των στοιχείων της υπόθεσης πριν και μετά την απολογία, έχοντας τη δυνατότητα να παραστεί στο Συμβούλιο Διοικητικής Υπηρεσίας. Τέλος, από το άρθρο 41 του Κανονισμού προβλέπεται ότι, “1. Ο υπάλληλος είναι δυνατόν να ζητήσει αναθεώρηση της πειθαρχικής ποινής που του επιβλήθηκε, η αίτηση αναθεώρησής του πρέπει να υποβληθεί μέσα σε τρεις μήνες από την κοινοποίηση της πειθαρχικής απόφασης εις βάρος του. 2. Αρμόδιοι για την αναθεώρηση της πειθαρχικής ποινής είναι οι αρμόδιοι που την επέβαλαν. Η διαδικασία που τηρείται είναι η ίδια”. Από τις παραπάνω διατάξεις του Κανονισμού συνάγεται ότι η υπαλληλική σχέση του, ορι-

στικά διορισμένοι, υπάλληλου της αναιρεσίβλητης λύεται και με οριστική απόλυση, λόγω πειθαρχικού παραπτώματος, με τη προβλεπόμενη ως άνω διαδικασία από τα προαναφερόμενα αρμόδια όργανα. Δηλαδή η πειθαρχική εξουσία ασκείται από την ίδια, ως εργοδότη, κατά το Ν.Δ. 3789/1957, δια των οργάνων της. Το άρθρο 1 παρ. 3 του Ν.Δ. 3789/1957 απαριθμεί περιοριστικώς τις πειθαρχικές ποινές, που μπορούν να καθοριστούν σε Κανονισμό εργασίας, μεταξύ των οποίων δεν περιλαμβάνεται και η ποινή της οριστικής απόλυσης. Όμως, όπως ανωτέρω εκτέθηκε, αφού το Ν.Δ. 3789/1957 ουδαμώς προβλέπει περί κανονισμών αφορώντων εις την πρόσληψη του προσωπικού ή την λύση της συμβάσεως, εφαρμογή ως προς την τρηητέα για την έκδοση του Κανονισμού της εναγομένης και ήδη αναιρεσίβλητης εν σχέσει προς τα θέματα που ανάγονται στον τρόπο προσλήψεως και απολύσεως του προσωπικού έχει ο ειδικός νόμος 3424/1927 με ρητή διάταξή του διατηρήθηκε σε ισχύ. Επομένως, ο δεύτερος, από τον αριθ. 8 του άρθρου 559 του ΚΠολΔ, λόγος αναιρέσεως (β' σκέλος), με τον οποίο αποδίδεται στην προσβαλλόμενη απόφαση η αιτίαση ότι παρά το νόμο δεν έλαβε υπόψη πράγματα που προτάθηκαν και ασκούσαν ουσιώδη επιρροή στην έκβαση της δίκης, δηλαδή την ακυρότητα και το παράνομο της επιβληθείσας εις τον ενάγοντα και ήδη αναιρεσειόντα πειθαρχικής ποινής της οριστικής απολύσεως, καίτοι ο Κανονισμός της αναιρεσίβλητης δεν επιτρέπεται να προβλέπει ποινές βαρύτερες από τις ποινές του Ν.Δ. 3789/1957, ήτοι δεν επιτρέπεται να προβλέπει ποινή απολύσεως, πρέπει να απορριφθεί ως αβάσιμος».³⁵

35. Α.Π. αρ. αποφ. 157/2003, Α' δημ. Νόμος, Ε.ΕΡΓ.Δ. 2004, 806.