

# Εσωτερικός Κανονισμός Εργασίας:

## Περιεχόμενο & προστατευτικός ρόλος στην επιχείρηση



**A. A. Αργυριάδης  
& Συνεργάτες**  
Δικηγορική Εταιρεία

Γράφει η Λουκία Αλεξανδρίδου  
Δικηγόρος  
Συνεργάτης στην "Αργυριάδης Δικηγορική Εταιρεία"

**Ο** εσωτερικός κανονισμός εργασίας αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της καθημερινής λειτουργίας μιας επιχείρησης. Πρόκειται για το σύνολο των κανόνων που διαμορφώνουν την εσωτερική εργασιακή έννομη τάξη της εκμετάλλευσης-επιχείρησης και ρυθμίζουν τις σχέσεις που διαμορφώνονται στο στάδιο της πρόσληψης, κατά τη λειτουργία και λύση των εργασιακών σχέσεων και όχι σπάνια και για το μετά τη λύση χρονικό διάστημα. Μέσω αυτού, ρυθμίζονται κρίσιμες πτυχές της εργασιακής σχέσης, σε επίπεδο οργάνωσης, πειθαρχίας και προστασίας των εμπλεκόμενων μερών. Αν και δεν είναι υποχρεωτικός για όλες τις επιχειρήσεις, η σύνταξη και η τήρησή του αποτελούν βέλτιστη πρακτική διακυβέρνησης και διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού.

Η υποχρέωση σύνταξης εσωτερικού κανονισμού εργασίας, σύμφωνα με τη διαδικασία του

Ν.Δ. 3789/1957, **αφορά τις επιχειρήσεις**, εκμεταλλεύσεις ή εργασιακές μονάδες γενικά, **στις οποίες απασχολούνται με σχέση εξαρτημένης εργασίας περισσότεροι από εβδομήντα (70) εργαζόμενοι**. Ωστόσο, με την εισαγωγή του Ν. 1767/1988 και συγκεκριμένα του άρθρου 12, τέθηκε νέα ρύθμιση αναφορικά με τη λειτουργία των Συμβουλίων Εργαζομένων, τα οποία πλέον συναποφασίζουν με τον εργοδότη, μεταξύ άλλων, και για την κατάρτιση του εσωτερικού κανονισμού εργασίας. Κατά συνέπεια, από την έναρξη ισχύος του εν λόγω νόμου, σε κάθε επιχείρηση όπου έχει συσταθεί Συμβούλιο Εργαζομένων, η σύνταξη και το περιεχόμενο του κανονισμού αποτελούν αντικείμενο κοινής απόφασης εργοδοτικής και εργατικής πλευράς.

Σε περιπτώσεις όπου λειτουργεί επιχειρησιακό σωματείο (ή εναλλακτικά Συμβούλιο Εργαζομένων), η κατάρτιση του κανονισμού πραγ-

ματοποιείται μέσω συλλογικής σύμβασης εργασίας, σύμφωνα με τις προβλέψεις του Ν. 1876/1990. Η σύμβαση αυτή δεν υπόκειται σε διαδικασία έγκρισης από το Υπουργείο Εργασίας ή το Σ.ΕΠ.Ε., αλλά κατατίθεται στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας ως επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση. Σε περίπτωση διαφωνίας μεταξύ των μερών ως προς το περιεχόμενο του κανονισμού, η επίλυση της διαφοράς πραγματοποιείται με τη διαδικασία μεσολάβησης και, εφόσον απαιτηθεί, με διαιτητική απόφαση, σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν. 1876/1990 για τις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις.

Αντιθέτως, σε περιπτώσεις όπου δεν υφίσταται σωματείο ή Συμβούλιο Εργαζομένων, εξακολουθούν να εφαρμόζονται οι διατάξεις του Ν.Δ. 3789/1957, οι οποίες παραμένουν σε ισχύ. Στην περίπτωση αυτή, ο εσωτερικός κανονισμός υποβάλλεται μονομερώς από τον εργοδότη στη Διεύθυνση Εργασίας της κατά τόπο αρμόδιας υπηρεσίας του Σ.ΕΠ.Ε. Η υπηρεσία αυτή διαθέτει τριμελή Επιτροπή, αποτελούμενη από πρόεδρο (συνήθως υπάλληλο του Σ.ΕΠ.Ε.), εκπρόσωπο του αντίστοιχου Εμπορικού ή Βιοτεχνικού Συλλόγου και εκπρόσωπο του τοπικού Εργατικού Κέντρου. Η Επιτροπή εξετάζει το περιεχόμενο του κανονισμού, υποβάλλει τυχόν παρατηρήσεις και επιστρέφει το κείμενο στον εργοδότη, προκειμένου αυτός να ενσωματώσει τις απαιτούμενες τροποποιήσεις, εφόσον υπάρχουν. Κατόπιν, ο τροποποιημένος κανονισμός επανυποβάλλεται και εγκρίνεται.

Οι κανονισμοί εργασίας αποσκοπούν στη ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων κατά το στάδιο της εκτέλεσής τους, το οποίο εκκινεί με την είσοδο του μισθωτού στην επιχείρηση και ολοκληρώνεται με οποιονδήποτε τρόπο λήξης της εργασιακής σχέσης. Στο πλαίσιο αυτό καθορίζονται αναλυτικά οι επιμέρους όροι απασχόλησης, όπως η διαδικασία και τα κριτήρια πρό-

σληψης, ζητήματα εργασιακής πειθαρχίας και εύρυθμης λειτουργίας – μεταξύ άλλων οι ώρες προσέλευσης και αποχώρησης, η δυνατότητα υπερωριακής ή υπερεργασιακής απασχόλησης, καθώς και η παρακολούθηση της παρουσίας των εργαζομένων (μέσω παρουσιολογίων, υπογραφών κ.λπ.).

Επιπροσθέτως, οι κανονισμοί μπορεί να προβλέπουν υποχρεώσεις σχετικά με την εμφάνιση (όπως η χρήση ειδικής ενδυμασίας), κανόνες συμπεριφοράς μεταξύ των εργαζομένων (π.χ. διαφωνίες, συζητήσεις, κάπνισμα) και κυρίως το πλέγμα των πειθαρχικών κυρώσεων (π.χ. αδικαιολόγητη απουσία, απείθεια), τις βαθμίδες των ποινών (π.χ. προφορική παρατήρηση, έγγραφη επίπληξη, οριστική παύση). Οι ποινές αυτές οφείλουν να βασίζονται σε σαφώς προσδιορισμένα πειθαρχικά παραπτώματα, καθώς στο ελληνικό εργατικό δίκαιο δεν νοείται επιβολή ποινής χωρίς την αντίστοιχη αιτιολόγηση με συγκεκριμένη παράβαση.

Ακόμη, οι κανονισμοί περιλαμβάνουν διατάξεις που αφορούν την εσωτερική οργάνωση της επιχείρησης, την επαγγελματική ανέλιξη των εργαζομένων, την προαγωγική διαδικασία, τις υπηρεσιακές μεταβολές (όπως μεταθέσεις, τοποθετήσεις, μετατάξεις) και ζητήματα παροχής πρόσθετων παροχών από τον εργοδότη, οι οποίες δεν προβλέπονται από τη γενική εργατική νομοθεσία ή από συλλογικές συμβάσεις εργασίας, ή προβλέπονται με λιγότερο ευνοϊκούς όρους. Σε αυτές περιλαμβάνονται επιδόματα θέσης, αποζημιώσεις εκτός έδρας, έξοδα παράστασης και λοιπές πρόσθετες παροχές.

Προβλέπεται, επιπλέον, η δυνατότητα ρύθμισης υποχρεώσεων που συνεχίζουν να δεσμεύουν τον εργαζόμενο και μετά τη λύση της εργασιακής σχέσης, όπως οι ρήτρες μη ανταγωνισμού και εχεμύθειας, υπό την προϋπόθεση ότι αυτές είναι σύννομες και δεσμευτικές. Τέλος μπορεί να περιέχει τη διαδικασία τροπο-

ποίησης του και την υποχρέωση ενημέρωσης των εργαζομένων για κάθε αλλαγή.

Η ύπαρξη και η ορθή εφαρμογή ενός εσωτερικού κανονισμού εργασίας προσφέρει πολυεπίπεδη προστασία στον εργοδότη. Όταν είναι επαρκώς τεκμηριωμένος, σαφής, νόμιμος και γνωστοποιημένος στους εργαζομένους, μπορεί να λειτουργήσει τόσο ως προληπτικό μέτρο κατά των συγκρούσεων, όσο και ως ασπίδα προστασίας σε περιπτώσεις νομικών διαφορών.

Συγκεκριμένα, η υιοθέτηση και εφαρμογή Εσωτερικού Κανονισμού Εργασίας ενισχύει τη νομική θωράκιση της επιχείρησης και λειτουργεί ως τεκμήριο εργατικής συμμόρφωσης, ιδίως κατά τη διάρκεια ελέγχων που διενεργούνται από τις αρμόδιες αρχές, όπως το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.). Η ύπαρξή του αποτελεί ένδειξη ορθής και σύμφωνης με τη νομοθεσία διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού, μειώνοντας σημαντικά την πιθανότητα επιβολής διοικητικών κυρώσεων ή άλλων νομικών συνεπειών.

Παράλληλα, ο Εσωτερικός Κανονισμός Εργασίας προάγει την εσωτερική διαφάνεια και την ίση μεταχείριση μεταξύ των εργαζομένων, μέσω της καθιέρωσης σαφών και αντικειμενικών κανόνων που διέπουν την εργασιακή σχέση. Με τον τρόπο αυτό, ενισχύεται το κλίμα εμπιστοσύνης και θεσπίζεται μια προστατευτική δικλίδα έναντι φαινομένων αυθαιρεσίας ή διακρίσεων, τα οποία ενδέχεται να οδηγήσουν σε δικαστικές διαμάχες, όπως αγωγές για ηθική βλάβη ή για ακυρότητα καταγγελίας της σύμβασης εργασίας.

Ιδιαίτερης σημασίας είναι και ο ρόλος του Εσωτερικού Κανονισμού Εργασίας στην αντιμετώπιση πειθαρχικών παραπτωμάτων. Μέσω της πρόβλεψης συγκεκριμένων διαδικασιών και κυρώσεων, καθίσταται δυνατή η τεκμηριωμένη διαχείριση τέτοιων καταστάσεων, παρέχοντας στην εργοδοσία ένα αξιόπιστο πλαίσιο

αιτιολόγησης για τη λήψη πειθαρχικών μέτρων, συμπεριλαμβανομένης και της απόλυσης, όταν αυτή είναι αναγκαία.

Τέλος, ο κανονισμός μπορεί να περιλαμβάνει εξειδικευμένες ρήτρες, όπως υποχρεώσεις εχεμύθειας ή ρήτρες αποφυγής ανταγωνιστικής δραστηριότητας, που στοχεύουν στη διαφύλαξη των επιχειρησιακών συμφερόντων. Η ενσωμάτωσή τους στον Εσωτερικό Κανονισμό Εργασίας ενισχύει την προστασία της τεχνογνωσίας, των εμπιστευτικών πληροφοριών και, εν γένει, του επιχειρηματικού απορρήτου, διαμορφώνοντας ένα προληπτικό πλαίσιο απέναντι σε δυνητικούς κινδύνους.

Ο Εσωτερικός Κανονισμός Εργασίας, επομένως, δεν αποτελεί απλώς ένα διαχειριστικό εργαλείο, αλλά λειτουργεί ως πολυεπίπεδος μηχανισμός πρόληψης, ρύθμισης και προστασίας, τόσο για τον εργοδότη όσο και για τους εργαζομένους, ενισχύοντας τη λειτουργική συνοχή και τη νομική ασφάλεια στον εργασιακό χώρο.

