



**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ
ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΣΥΝΤΟΝΙΣΜΟΥ
ΓΡΑΦΕΙΟ ΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ
ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΕΥΤΙΚΩΝ ΘΕΜΑΤΩΝ**

Ταχ. Δ/νση: Σταδίου 29
Ταχ. Κώδικας: 101 10 - Αθήνα
Πληροφορίες: Ι.Μαθιουδάκη
Τηλέφωνο: 2131516733
e-mail: ypertns@ypakp.gr

**Αθήνα
Αριθ. Εσωτ. Πρωτ. 928**

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

ΚΟΙΝ.: Πολιτική Γραμματεία Υπουργού
Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων

ΘΕΜΑ: Το Σωματείο Εργαζομένων Efood Περιφέρειας Αττικής καταγγέλλει απόπειρα επιβολής εργασιακών συνθηκών εκμετάλλευσης.

ΣΧΕΤ: Η με αρ. πρ. 6077/27.6.2022 Ερώτηση.

Σε απάντηση της σχετικής Ερώτησης που κατατέθηκε στη Βουλή από τη βουλευτή κα Αγγελική Αδαμοπούλου, αναφορικά με τη λήψη μέτρων για την προστασία των εργαζόμενων της e-food από τις πρακτικές εργοδοτικής αυθαιρεσίας και εκμετάλλευσης, σας γνωρίζουμε τα εξής:

Α. Με τις διατάξεις των άρθρων 3, 174, 178, 180 και 361 του Α.Κ. γίνεται αποδεκτή η αυτονομία της ιδιωτικής πρωτοβουλίας και η αρχή της ελευθερίας των συμβάσεων, εκτός των περιπτώσεων κατά τις οποίες αποδοκιμάζεται η σύμβαση λόγω του περιεχομένου της, όπως συμβαίνει όταν αντίκειται σε απαγορευτική διάταξη νόμου, οπότε, αν δεν συνάγεται κάτι άλλο, είναι άκυρη και λογίζεται ως μη γενόμενη (Α.Π. 1104/91). Ειδικότερα, με τη διάταξη του άρθρου 174 Α.Κ., καθιερώνεται η αρχή της ακυρότητας της δικαιοπραξίας όταν αντιβαίνει σε απαγορευτική ή επιτακτικού χαρακτήρα διάταξη δημόσιας τάξης, οποιουδήποτε νόμου. Αντιβαίνει δε σε απαγορευτική διάταξη κάποιου νόμου μια δικαιοπραξία όχι μόνο όταν έρχεται σε αντίθεση με αυτόν ευθέως, αλλά και όταν επιδιώκεται με αυτή αποτέλεσμα που αποδοκιμάζεται από το νόμο (Α.Π. 676/2014, Α.Π. 926/2011).

Επιπλέον, με την παρ. 1 του άρθρου 1 του ν. 2639/1998 (Α' 205), όπως ισχύει, ορίζεται ότι: «1. Η συμφωνία μεταξύ εργοδότη και απασχολούμενου για παροχή υπηρεσιών ή έργου, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, ιδίως στις περιπτώσεις αμοιβής κατά μονάδα εργασίας (φασόν), τηλεργασίας, κατ' οίκον απασχόλησης, τεκμαίρεται ότι υποκρύπτει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, εφόσον η εργασία παρέχεται αυτοπροσώπως, αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη για εννέα (9) συνεχείς μήνες». Η διάταξη αυτή εισάγει τεκμήριο υπέρ της μισθωτής εργασίας. Δεν μετατρέπει τις συμβάσεις παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών ή έργου σε

συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας, το βάρος όμως της απόδειξης ότι δεν πρόκειται για σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, φέρει πλέον ο εργοδότης, εφόσον αμφισβητήσει το ανωτέρω τεκμήριο.

Ο χαρακτηρισμός μιας σύμβασης παροχής υπηρεσιών ως σύμβασης εξαρτημένης εργασίας ή ανεξαρτήτων υπηρεσιών ή έργου αποτελεί έργο του Δικαστηρίου, εκτός βέβαια από τις περιπτώσεις εκείνες που διάφοροι τυπικοί ή ουσιαστικοί νόμοι καθορίζουν ευθέως τη μορφή απασχόλησης σε ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων (Α.Π. 1192/1991). Το Δικαστήριο, πάντως, δεν δεσμεύεται από το χαρακτηρισμό που έχουν προσδώσει σε αυτή τα συμβαλλόμενα μέρη, δεδομένου ότι η έννοια της εξάρτησης είναι έννοια νομική. Αποφασιστική σημασία έχει η συνολική εικόνα της δραστηριότητας, από την εκτίμηση της οποίας και εξαρτάται η κρίση για το ποια στοιχεία υπερέχουν, αυτά της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας ή εκείνα της σύμβασης έργου. Το Δικαστήριο για τη διαμόρφωση της κρίσης του λαμβάνει υπόψη του το σύνολο του περιεχομένου της καθώς και τους όρους και τις πραγματικές συνθήκες και περιστατικά κάτω από τα οποία λειτούργησε η εργασιακή σχέση, αφού ληφθούν υπόψη η καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη καθώς και το άρθρο 173 του Α.Κ..

Το δικαίωμα του εργοδότη να δίνει εντολές και οδηγίες ως προς τον τρόπο, τον τόπο και τον χρόνο παροχής της εργασίας και να ελέγχει την συμμόρφωση του εργαζομένου προς αυτές, καθώς και η έκταση των αντιστοίχων υποχρεώσεων του τελευταίου, αποτελούν ενδεικτικά στοιχεία της ύπαρξης εξάρτησης, η οποία, όμως, δεν εξαρτάται μόνο από την συνδρομή όλων ή των περισσότερων από τα στοιχεία αυτά, γιατί εκείνο που διακρίνει την εξαρτημένη εργασία από την ανεξάρτητη δεν είναι το ποσοτικό στοιχείο, δηλ. η σώρευση περισσότερων ενδείξεων δέσμευσης και εξάρτησης, αλλά το ποιοτικό, δηλ. η ιδιαίτερη ποιότητα της δέσμευσης και εξάρτησης, η οποία έχει για τον υποβαλλόμενο σ' αυτήν εργαζόμενο συνέπειες που καθιστούν απαραίτητη την ρύθμιση της σχέσης του με τον εργοδότη και δικαιολογούν την ειδική προστασία από το εργατικό δίκαιο (Α.Π. 312/2011, Α.Π. 466/2010).

Β. Με τις διατάξεις των άρθρων 68 - 72 του ν. 4808/2021 (Α' 101) αντιμετωπίστηκε η έλλειψη ενός πλαισίου, το οποίο διακρίνει την παροχή σύμβασης εξαρτημένης εργασίας από την παροχή υπηρεσιών σε ψηφιακές πλατφόρμες και παρέχει δικαιώματα στους παρόχους υπηρεσιών. Ειδικότερα με τις διατάξεις του άρθρου 69 του παραπάνω νόμου ορίστηκε ότι οι ψηφιακές πλατφόρμες συνδέονται με τους παρόχους υπηρεσιών με συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας ή συμβάσεις ανεξαρτήτων υπηρεσιών ή έργου, τηρουμένων συγκεκριμένων προϋποθέσεων. Συγκεκριμένα, η σύμβαση μεταξύ ψηφιακής πλατφόρμας και παρόχου υπηρεσιών τεκμαίρεται ότι δεν είναι εξαρτημένης εργασίας, εφόσον ο πάροχος υπηρεσιών δικαιούται, βάσει της σύμβασής του, σωρευτικά:

«α) Να χρησιμοποιεί υπεργολάβους ή υποκατάστατους για να παρέχουν τις υπηρεσίες που έχει αναλάβει να προσφέρει. Η προϋπόθεση αυτή πληρούται, ακόμη και αν η ψηφιακή πλατφόρμα αξιώνει οι υπεργολάβοι και υποκατάστατοι του παρόχου υπηρεσιών να έχουν υποβληθεί σε εκπαίδευση ή να φέρουν στολή ή να τηρούν τους όρους υγιεινής και ασφάλειας ή

να έχουν τύχει των κατάλληλων εξετάσεων υγείας και γενικότερα να συμμορφώνονται προς τους γενικούς όρους παροχής υπηρεσιών, υγιεινής και ασφάλειας που ισχύουν για τους παρόχους υπηρεσιών, που συνδέονται συμβατικώς με τη συγκεκριμένη πλατφόρμα.

β) Να επιλέγει τα διάφορα έργα που η ψηφιακή πλατφόρμα του προτείνει να αναλάβει ή να θέτει μονομερώς ο ίδιος τον μέγιστο αριθμό τέτοιων έργων που εκάστοτε θα αναλαμβάνει, ο οποίος μπορεί και να μεταβάλλεται, υπό την προϋπόθεση ότι πάντοτε καθορίζεται μονομερώς από τον ίδιο.

γ) Να παρέχει τις ανεξάρτητες υπηρεσίες του προς οποιονδήποτε τρίτο ή να εκτελεί έργα για οποιονδήποτε τρίτο, συμπεριλαμβανομένων ανταγωνιστών της ψηφιακής πλατφόρμας.

δ) Να καθορίζει ο ίδιος τον χρόνο παροχής των υπηρεσιών του, εντός δεδομένων χρονικών πλαισίων, προσαρμόζοντάς τον στις προσωπικές του ανάγκες και όχι με βάση τα συμφέροντα της ψηφιακής πλατφόρμας.»

Εξάλλου με την παρ. 2 του ως άνω άρθρου τίθενται τα κριτήρια που έχει καθορίσει η νομολογία του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης (υπόθεση C-692/19, Yodel Delivery Network Ltd) για τη διάκριση μεταξύ των περιπτώσεων παροχής εξαρτημένης εργασίας και ανεξάρτητων υπηρεσιών σε ψηφιακές συνεργατικές πλατφόρμες. Σύμφωνα και με την Επιστημονική Έκθεση της Βουλής, με τη συγκεκριμένη παράγραφο καθιερώνεται για τις περιπτώσεις των συνεργαζόμενων με ψηφιακές πλατφόρμες, το αντίθετο τεκμήριο, δηλαδή, τεκμήριο παροχής ανεξάρτητης εργασίας. Προκύπτει, συνεπώς, ότι στη συγκεκριμένη περίπτωση των εργαζομένων σε ψηφιακές πλατφόρμες, θα είναι, ενδεχομένως, εφαρμοστέο το ειδικότερο τεκμήριο, το οποίο άγει στο αντίθετο αποτέλεσμα, δηλαδή στο ότι η σύμβαση δεν θα θεωρείται κατά τεκμήριο ως εξαρτημένης εργασίας, αλλά ως άλλου είδους, όπως, π.χ., σύμβαση ανεξάρτητων υπηρεσιών ή έργου. Εφόσον πληρούνται οι ανωτέρω προϋποθέσεις, θα ισχύει το τεκμήριο ανεξάρτητης εργασίας, αλλά προφανώς θα μπορεί ο εργαζόμενος να αποδείξει πλήρως ότι, τελικά, και σε αντίθεση προς το τεκμήριο, υπάρχει εξάρτηση του εργαζομένου και ασκείται διευθυντικό δικαίωμα.

Επισημαίνεται ότι σε κάθε περίπτωση δεν δεσμεύεται η κρίση του ασφαλιστικού οργάνου, το οποίο μπορεί μεταγενέστερα, στην περίπτωση που από τα πραγματικά στοιχεία της ήδη παρασχεθείσας εργασίας, την εκτίμηση των πραγματικών όρων και συνθηκών παροχής αυτής και την υφιστάμενη νομοθεσία, να θεωρήσει αυτή ως εξαρτημένη, δεδομένου ότι η αρμοδιότητα της διακρίβωσης της κάθε ασφαλιστικής περίπτωσης και εν προκειμένω, της ασφάλισης των εν λόγω προσώπων, ανήκει στις κατά τόπους αρμόδιες υπηρεσίες του e-ΕΦΚΑ . Σας γνωρίζουμε επίσης ότι για την ορθή εφαρμογή του ανωτέρω προστατευτικού πλαισίου έχει ήδη εκδοθεί από την αρμόδια υπηρεσία του e-ΕΦΚΑ η αριθ. 21/2022 (ΑΔΑ : ΨΥΣΦ46ΜΑΠΣ-Μ4Ν) εγκύκλιος.

Γ. Με το άρθρο 56 του ν.4808/2021 τροποποιήθηκε η παρ. 1 του άρθρου 4 του π.δ. 88/1999 (Α' 94), ως προς τον χρόνο ημερήσιας εργασίας και διαλείμμάτων, και το άρθρο 4 διαμορφώθηκε ως εξής:

«Άρθρο 4 (Άρθρο 4 της Οδηγίας 93/104/ΕΚ) Διαλείμματα

1. Όταν ο χρόνος ημερήσιας εργασίας υπερβαίνει τις τέσσερις (4) συνεχόμενες ώρες, χορηγείται διάλειμμα κατ' ελάχιστον δεκαπέντε (15) λεπτών και κατά μέγιστον τριάντα (30) λεπτών, κατά τη διάρκεια του οποίου οι εργαζόμενοι δικαιούνται να απομακρυνθούν από τη θέση εργασίας τους. Το διάλειμμα αυτό δεν αποτελεί χρόνο εργασίας και δεν επιτρέπεται να χορηγείται συνεχόμενο με την έναρξη ή τη λήξη της ημερήσιας εργασίας.

2. Οι τεχνικές λεπτομέρειες του διαλείμματος και ιδίως, η διάρκεια και οι όροι χορήγησής του, εφόσον δεν ρυθμίζονται από συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή από την κείμενη νομοθεσία, καθορίζονται στο επίπεδο της επιχείρησης στα πλαίσια της διαβούλευσης μεταξύ του εργοδότη και των εκπροσώπων των εργαζομένων [ν. 1264/1982 «Για τον εκδημοκρατισμό του Συνδικαλιστικού Κινήματος και την κατοχύρωση των συνδικαλιστικών ελευθεριών των εργαζομένων» (Α' 79)] ή των εκπροσώπων τους για θέματα υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων [άρθρα 2 (παράγραφος 4) και 10 του π.δ. 17/1996] και σύμφωνα με την γραπτή εκτίμηση κινδύνου [άρθρο 8 (παράγραφος 1) του π.δ. 17/1996), στην οποία θα πρέπει να εκτιμώνται και οι κίνδυνοι που συνδέονται με την οργάνωση του χρόνου εργασίας.».....

Από τα ανωτέρω και ιδιαίτερα την παράγραφο 2 του άρθρου 4 του Π.Δ. 88/99, καθίσταται εμφανές ότι οι τεχνικές λεπτομέρειες χορήγησης του διαλείμματος, περιλαμβανομένης και της διάρκειας, εάν αυτό απαιτείται, είναι δυνατόν να ρυθμιστούν στο πλαίσιο μίας επιχείρησης μόνο μετά από διαβούλευση μεταξύ του εργοδότη και των εκπροσώπων των εργαζομένων (Ν. 1264/1982) και εφόσον δεν ρυθμίζονται σε σχετική Σ.Σ.Ε. ή την κείμενη νομοθεσία. Σε περίπτωση λοιπόν κατά την οποία απαιτείται μεγαλύτερης διάρκειας διάλειμμα σε κάποιες κατηγορίες εργαζομένων λόγω του αντικειμένου της εργασίας τους, είναι δυνατή η καθιέρωση μεγαλύτερης διάρκειας διαλείμματος τηρώντας την προαναφερθείσα διαδικασία διαβούλευσης σύμφωνα με το Ν. 1264/1982 ή τη σχετική διαβούλευση με εκπροσώπους των εργαζομένων για θέματα υγιεινής και ασφάλειας (Π.Δ 17/1996). Ευνόητο είναι ότι κατά την διαδικασία διαβούλευσης θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη η σχετική γραπτή εκτίμηση κινδύνου και να εκτιμώνται οι κίνδυνοι που συνδέονται με την οργάνωση του χρόνου εργασίας.

Δ. Εξάλλου, με το άρθρο 67 του ν.4808/2021 αντικαταστάθηκε το άρθρο 5 του ν. 3846/2010 (Α' 66) αναφορικά με την τηλεργασία. Ειδικότερα με τις παρ. 1,2 και 4 του εν λόγω άρθρου προβλέπονται τα εξής:

«1. Τηλεργασία είναι η εξ αποστάσεως παροχή της εξαρτημένης εργασίας του εργαζομένου και με τη χρήση της τεχνολογίας, δυνάμει της σύμβασης εργασίας πλήρους,

μερικής, εκ περιτροπής ή άλλης μορφής απασχόλησης, η οποία θα μπορούσε να παρασχεθεί και από τις εγκαταστάσεις του εργοδότη.

2. Η τηλεργασία συμφωνείται μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου, κατά την πρόσληψη ή με τροποποίηση της σύμβασης εργασίας.

4. Κατά την τηλεργασία, ο εργοδότης αναλαμβάνει το κόστος που προκαλείται στον εργαζόμενο από τη μορφή αυτή εργασίας, ήτοι το κόστος του εξοπλισμού, εκτός εάν συμφωνηθεί να γίνεται χρήση εξοπλισμού του εργαζομένου, των τηλεπικοινωνιών, της συντήρησης του εξοπλισμού και της αποκατάστασης των βλαβών. Παρέχει στον εργαζόμενο τεχνική υποστήριξη για την παροχή της εργασίας του και αναλαμβάνει να αποκαταστήσει τις δαπάνες επισκευής των συσκευών που χρησιμοποιούνται για την εκτέλεσή της ή να τις αντικαταστήσει σε περίπτωση βλάβης. Η υποχρέωση αυτή αφορά και στις συσκευές που ανήκουν στον εργαζόμενο, εκτός εάν στη σύμβαση ή στη σχέση εργασίας ορίζεται διαφορετικά. Στη σύμβαση ή στη σχέση εργασίας ορίζεται ο τρόπος χρηματικής αποκατάστασης εκ μέρους του εργοδότη του ως άνω κόστους, καθώς και του κόστους, σε μηνιαία βάση, της χρήσης του οικιακού χώρου εργασίας του εργαζομένου. Οι σχετικές δαπάνες δεν αποτελούν αποδοχές, αλλά εκπιπτά δαπάνη για την εργοδοτική επιχείρηση, δεν υπόκεινται σε οποιοδήποτε φόρο ή τέλος ούτε οφείλονται επί αυτών ασφαλιστικές εισφορές εργοδότη ή εργαζομένου, υπολογίζονται αναλογικώς προς τη συχνότητα και τη διάρκεια της τηλεργασίας, την παροχή ή όχι εξοπλισμού και κάθε άλλο σχετικό στοιχείο».

Περαιτέρω, με την αρ. οικ.98490/30-11-2021 υπουργική απόφαση «Καθορισμός του ελάχιστου κόστους της παρ. 4 του αρθρ. 67 του ν. 4808/2021 (Α' 101) για την τηλεργασία» (Β' 5646) καθορίζεται ότι: «1. Το ελάχιστο ποσό της παρ. 4 του άρθρου 67 του ν. 4808/2021 (Α' 101) ορίζεται σε μηνιαία βάση ως εξής, κατά περίπτωση:

α) ως ελάχιστο μηνιαίο κόστος χρήσης του οικιακού χώρου εργασίας ορίζεται το ποσό των δεκατριών (13) ευρώ.

β) ως ελάχιστο κόστος επικοινωνιών ορίζεται το ποσό των δέκα (10) ευρώ.

γ) ως ελάχιστο κόστος συντήρησης του εξοπλισμού ορίζεται το ποσό των πέντε (5) ευρώ.

Το ποσό της περ. β) δεν καταβάλλεται, σε περίπτωση που ο εργοδότης καλύπτει το σχετικό κόστος απευθείας, μέσω χωριστής σύμβασης με τον πάροχο διαδικτύου - κινητής και σταθερής τηλεφωνίας.

Το ποσό της περ. γ) δεν καταβάλλεται, σε περίπτωση που η τηλεργασία παρέχεται με εξοπλισμό που παρέχει ο εργοδότης.

Σε περίπτωση που η τηλεργασία παρασχεθεί για λιγότερες από είκοσι δύο (22) ημέρες ανά μήνα, λόγω παροχής της εργασίας στο χώρο του εργοδότη, άδειας, απεργίας κ.λπ., καταβάλλεται το ένα εικοστό δεύτερο (1/22) των δαπανών, που ισχύουν κατά περίπτωση, ανά ημέρα εργασίας.

2. Η καταβολή της αποζημίωσης της παρ. 4 του άρθρου 67 του ν. 4808/2021 γίνεται στον λογαριασμό μισθοδοσίας του εργαζομένου, με χωριστή κατάθεση σε σχέση με τις μηνιαίες αποδοχές, και αιτιολογία: «καταβολή δαπανών τηλεργασίας». Η αποζημίωση της παρ. 4 του άρθρου 67 του ν. 4808/2021 δεν επιτρέπεται να καταβάλλεται αντί αμοιβής του εργαζομένου, καθώς αποτελεί δαπάνη. Η τήρηση της παρούσας διάταξης ελέγχεται από τις αρμόδιες αρχές.

3. Οποιαδήποτε άλλη λεπτομέρεια σχετικά με την αποζημίωση ρυθμίζεται μεταξύ των μερών στη σύμβαση εργασίας.»

Ο ΥΠΟΥΡΓΟΣ

ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΧΑΤΖΗΔΑΚΗΣ