



**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ
ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΣΥΝΤΟΝΙΣΜΟΥ
ΓΡΑΦΕΙΟ ΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ
ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΕΥΤΙΚΩΝ ΘΕΜΑΤΩΝ**

Ταχ. Δ/νση: Σταδίου 29
Ταχ. Κώδικας: 101 10 - Αθήνα
Πληροφορίες: Π.Παναγιωτακοπούλου
Τηλέφωνο: 2131516475
e-mail: ypertns@ypakp.gr

Αθήνα
Αριθ. Εσωτ. Πρωτ.:494

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

ΚΟΙΝ.: Γραμματεία Υπουργού/Πολιτική
Γραμματεία

ΘΕΜΑ: Σχετικά με το συμβάν βίας εργοδηγού των ΕΛΠΕ (HELLENIC ENERGY) σε εργολαβικό εργαζόμενο στις βιομηχανικές εγκαταστάσεις των ΕΛΠΕ στη Θεσσαλονίκη .

ΣΧΕΤ: Η αρ. πρωτ. 252/27-07-2023 Ερώτηση.

Σε απάντηση της σχετικής Ερώτησης, που κατατέθηκε στη Βουλή από τους βουλευτές κ.κ. Λεωνίδα Στολτίδη και Γιάννη Δελή, σας πληροφορούμε τα εξής:

Α) Με το νόμο 4808/21 (Α' 101) κυρώθηκε η Σύμβαση 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας «Για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας - Κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για το Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία» και προβλέφθηκε το νομοθετικό πλαίσιο για τη βία και παρενόχληση στην εργασία και την απασχόληση, (σχετικά και άρθρα 59-62 του π.δ. 80/2022 (Α' 222) «Κώδικας Ατομικού Εργατικού Δικαίου»).

Ο ως άνω νόμος περιλαμβάνει θεμελιώδεις ρυθμίσεις, μεταξύ των οποίων αυτές των άρθρων 4, 5, 9 και 10, με τις οποίες προβλέπονται αντίστοιχα τα εξής:

Άρθρο 4 (άρθρο 59 του π.δ. 80/2022) «Απαγόρευση βίας και παρενόχλησης στην εργασία»:
«1. Απαγορεύεται κάθε μορφής βία και παρενόχληση, που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας είτε συνδέεται με αυτήν είτε προκύπτει από αυτήν, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης. 2. Για τους σκοπούς του παρόντος: α) ως «βία και παρενόχληση» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, πράξεις, πρακτικές ή απειλές αυτών, που αποσκοπούν, οδηγούν ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη, είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα είτε κατ' επανάληψη, β) ως «παρενόχληση» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, που έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος, ανεξαρτήτως εάν συνιστούν μορφή διάκρισης, και περιλαμβάνουν και την παρενόχληση λόγω φύλου ή για άλλους λόγους διάκρισης, γ) ως «παρενόχληση λόγω φύλου» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με το φύλο ενός προσώπου, οι οποίες έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος κατά το άρθρο 2 του ν. 3896/2010 (Α' 107) και την παρ. 2 του άρθρου 2 του ν. 4443/2016 (Α' 232). Οι μορφές συμπεριφοράς αυτές περιλαμβάνουν και τη σεξουαλική παρενόχληση του ν. 3896/2010, καθώς και μορφές

συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.....».

Άρθρο 5 (άρθρο 60 του π.δ. 80/2022) «Υποχρεώσεις εργοδότη για πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης»:

«1. Κάθε εργοδότης ανεξαρτήτως αριθμού απασχολούμενου προσωπικού, καθώς και τα πρόσωπα που ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπούν τον εργοδότη υποχρεούνται: α) να παραλαμβάνουν, να διερευνούν και να διαχειρίζονται κάθε καταγγελία ή σχετική αναφορά επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή στη βία και παρενόχληση, με εμπιστευτικότητα και με τρόπο που σέβεται την ανθρώπινη αξιοπρέπεια, καθώς και να μην παρεμποδίζουν την παραλαβή, τη διερεύνηση και τη διαχείριση των καταγγελιών ή αναφορών αυτών, β) να παρέχουν συνδρομή και πρόσβαση σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, κατά την έρευνα τέτοιου είδους περιστατικού ή συμπεριφοράς, εφόσον τους ζητηθεί από αυτές, γ) να παρέχουν στους εργαζομένους πληροφορίες σχετικές με τους πιθανούς κινδύνους βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο και με τα σχετικά μέτρα πρόληψης και προστασίας, συμπεριλαμβανομένων των υποχρεώσεων και των δικαιωμάτων των εργαζομένων και του εργοδότη επί τέτοιων περιστατικών, δ) να αναρτούν στον χώρο εργασίας και να καθιστούν προσβάσιμη ενημέρωση για τις διαδικασίες που υφίστανται σε επίπεδο επιχείρησης για την καταγγελία και την αντιμετώπιση τέτοιων μορφών συμπεριφοράς, καθώς και τα στοιχεία επικοινωνίας για τις αρμόδιες, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, διοικητικές και δικαστικές αρχές».

Άρθρο 9 (άρθρο 61 του π.δ. 80/2022) « Πολιτικές εντός επιχείρησης για την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης»:

«1. Οι επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από είκοσι (20) άτομα υποχρεούνται να υιοθετούν πολιτική για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία κατά την έννοια των άρθρων 3 και 4, στην οποία δηλώνεται η μηδενική ανοχή σε αυτές τις μορφές συμπεριφοράς και προσδιορίζονται τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των εργαζομένων και του εργοδότη για την πρόληψη και αντιμετώπιση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς. 2. Η πολιτική αυτή μπορεί να εντάσσεται σε ή να συνοδεύεται από πολιτική για την προώθηση της ισότητας ευκαιριών και την καταπολέμηση των διακρίσεων και περιλαμβάνει κατ' ελάχιστον: α) εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία, β) μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων αυτών, καθώς και για την παρακολούθηση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς, γ) ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού, δ) πληροφορίες για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και του εργοδότη, καθώς και των ατόμων που ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπούν τον εργοδότη, στο μέτρο και στον βαθμό της δικής τους ευθύνης, σε περίπτωση εκδήλωσης ή αναφοράς ή καταγγελίας τέτοιων περιστατικών, καθώς και για τη σχετική διαδικασία, ε) ορισμό ενός προσώπου ως προσώπου αναφοράς («συνδέσμου») σε επίπεδο επιχείρησης, αρμόδιου για να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζομένους για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία, στ) την προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας, κατά το δυνατόν, με κάθε πρόσφορο μέσο ή εύλογη προσαρμογή».

Άρθρο 10 (άρθρο 62 του π.δ. 80/2022) « Πολιτικές εντός επιχείρησης για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών»:

«1. Οι επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από είκοσι (20) άτομα υποχρεούνται να υιοθετούν πολιτική για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης κατά την έννοια των άρθρων 3 και 4, στην οποία περιγράφεται η διαδικασία υποδοχής και εξέτασης των καταγγελιών αυτών, κατά τρόπο που διασφαλίζει την προστασία του θύματος και τον σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια. 2. Η πολιτική αυτή μπορεί να εντάσσεται σε ή να συνοδεύεται από άλλες πολιτικές και περιλαμβάνει κατ' ελάχιστον: α) ασφαλείς και εύκολα προσβάσιμους διαύλους επικοινωνίας για την υποδοχή των καταγγελιών, καθώς και τον προσδιορισμό των αρμοδίων προσώπων εντός της επιχείρησης για την παραλαβή και την εξέταση των καταγγελιών και την ενημέρωση των καταγγελλόντων, β) έρευνα και εξέταση των καταγγελιών με αμεροληψία και προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών

Διανομή μέσω 'ΤΡΙΔΑ' με UID: 64eef8eaab6c1a635225f1f9 στις 05/09/23 11:53

Σελίδα 2 από 6

δεδομένων των θυμάτων και των καταγγελλόμενων, γ) την απαγόρευση αντιποίνων και περαιτέρω θυματοποίησης του θιγόμενου προσώπου, δ) την περιγραφή των συνεπειών επί διαπίστωσης παραβάσεων, ε) τη συνεργασία και παροχή κάθε σχετικής πληροφορίας στις αρμόδιες αρχές, εφόσον ζητηθεί».

Παράλληλα, εκδόθηκε η αριθ. 82063/22.10.2021 (Β' 5059) απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων «Υποδείγματα Πολιτικής για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης και για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών των άρθρων 9 και 10 του ν. 4808/2021, καθώς και οι σχετικές οδηγίες προς τους υπόχρεους κατ' εξουσιοδότηση της παρ. 1 του άρθρου 22 του ν. 4808/2021 (Α' 101)».

Περαιτέρω, κατ' εξουσιοδότηση των παρ. 2 και 3 του άρθρου 22 του προαναφερόμενου νόμου, εκδόθηκαν α) η αρ. 101269/09.12.2021 (Β 5978) απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων «Ρυθμίσεις ζητημάτων σχετικά με τη διεξαγωγή της διαδικασίας, την παράταση των μερών και την απόδειξη ενώπιον του Σ.Ε.Π.Ε. για περιστατικά βίας και παρενόχλησης κατά το άρθρο 18 του Ν. 4808/2021» και β) η αριθ. 13364/7-2-2023 όμοια απόφαση (618 Β) «Τροποποίηση της αρ. 80016/31-08-2022 απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων «Κατηγοριοποίηση παραβάσεων και καθορισμός ύψους προστίμων που επιβάλλονται από την Επιθεώρηση Εργασίας για παραβάσεις: α) κοινής εργατικής νομοθεσίας, β) βίας και παρενόχλησης στην εργασία, γ) συστήματος ψηφιακής κάρτας εργασίας, καθώς και δ) για ευθέως αποδεικνυόμενες παραβάσεις εργατικής νομοθεσίας και υγείας και ασφάλειας στην εργασία» (Β' 4629)», με την οποία υιοθετήθηκαν σχετικές κυρώσεις για την παραβίαση των ρυθμίσεων που αφορούν στην βία και παρενόχληση στην εργασία.

Β.1. Από τις διατάξεις των άρθρων 361,648 και 652 του Α.Κ. 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 επιχείρησής του για την προαγωγή και επίτευξη των σκοπών της και την κατά το δυνατόν καλύτερη αξιοποίηση της εργασίας (Α.Π. 180/2010, Α.Π. 1087/2008, Α.Π. 1222/2004). Το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη συνίσταται, μεταξύ άλλων, και στον καθορισμό των συνθηκών και των όρων εργασίας των υπ' αυτού απασχολούμενων μισθωτών και δη στον προσδιορισμό του είδους, του τρόπου, του χρόνου, του τόπου και της εν γένει διάρθρωσης της εργασίας μέσα στα πλαίσια τα οποία θέτουν κανόνες αναγκαστικού δικαίου και όροι συμβάσεως, υπό την προϋπόθεση ότι το δικαίωμα αυτό δεν περιορίζεται από διατάξεις νόμων, συλλογικών συμβάσεων, κανονισμών εργασίας ή από όρους της ατομικής σύμβασης εργασίας ή δεν ασκείται κατά προφανή υπέρβαση των τασσόμενων εις το άρθρο 281 Α.Κ. αντικειμενικών κριτηρίων (Ολ. Α.Π. 9/2011, Α.Π. 171/2009, Α.Π. 1182/1999).

α) να μην προσβάλλεται η προσωπικότητα των εργαζομένων (άρθρο 57 Α.Κ.),

β) να ασκείται καλόπιστα (άρθρα 200 και 288 Α.Κ.) και

γ) να μην υπερβαίνει τα όρια που επιβάλλονται από την καλή πίστη ή τα χρηστά ήθη ή το οικονομικό ή κοινωνικό σκοπό του δικαιώματος (άρθρο 281 Α.Κ.).

Η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος που υπερβαίνει τα ως άνω όρια και είναι καταχρηστική δεν παράγει έννομες συνέπειες και δεν έχει συνεπώς την οποιαδήποτε δεσμευτική δύναμη, λόγω της αυτοδίκαιης ακυρότητάς της.

2. Σύμφωνα με τη διάταξη της παρ. 1 του άρθρου 7 του Ν. 2112/1920 (Α' 67), «Περί υποχρεωτικής καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας ιδιωτικών υπαλλήλων», όπως ισχύει , «Πάσα μονομερής μεταβολή των όρων της υπαλληλικής συμβάσεως, βλάπτουσα τον υπάλληλον, θεωρείται ως καταγγελία ταύτης, δι' ήν ισχύουσιν αι διατάξεις του παρόντος νόμου...».

Από την ανωτέρω διάταξη συνάγεται ότι: α) μονομερής μεν μεταβολή των όρων της εργασιακής σύμβασης είναι αυτή που επιχειρείται χωρίς τη συγκατάθεση του μισθωτού υπό μόνου του εργοδότη, χωρίς να παρέχεται σ' αυτόν σχετικό δικαίωμα από διάταξη νόμου, Σ.Σ.Ε., κανονισμού εργασίας ή όρου ατομικής συμβάσεως εργασίας και β) βλαπτική δε αυτή που επιφέρει άμεση ή έμμεση ηθική ή υλική (οικονομική) βλάβη του μισθωτού, ενόψει μάλιστα και

Διανομή μέσω 'ΙΡΙΔΑ' με UID: 64eef8eaab6c1a635225f1f9 στις 05/09/23 11:53

Σελίδα 3 από 6

του κατ' εξοχήν προσωπικού χαρακτήρα της σχέσης εργασίας (Α.Π. 435/92 - 674/91 - 1212/90 - 539/90 - 351/90 - 698/89 - Α.Π. ΟΛΟΜ. 13/87 - 1532/80 - 1332/84 κ.τ.λ.).

Ο τρόπος με τον οποίο ο εργοδότης μπορεί να επιχειρήσει μονομερώς την βλαπτική για τον εργαζόμενο τροποποίηση των όρων εργασίας του, μπορεί να εκδηλωθεί με πολλούς τρόπους, μεταξύ αυτών και η μονομερής εργοδοτική συμπεριφορά, μέσω της οποίας προκαλείται προσβολή της προσωπικότητας του εργαζομένου, δεδομένου ότι οι εκδηλώσεις εκείνες της προσωπικότητας του εργαζομένου που διασφαλίζουν την φυσική του υπόσταση, τη ζωή, την υγεία και τη σωματική του ακεραιότητα δεν μπορούν να αποτελέσουν αντικείμενο συμβατικού περιορισμού, όπως λ.χ. με την ειρωνική και καταφρονητική συμπεριφορά του εργοδότη προς αυτόν (Α.Π. 967/91, Α.Π. 675/91, Α.Π. 67/91 κ.α.).

Η βάνευση συμπεριφορά του εργοδότη προς τον εργαζόμενο, θεωρείται παγίως ως βλαπτική μεταβολή των εργασιακών όρων, ώστε η ευπρεπής μεταχείριση του εργαζομένου να αποτελεί στην ουσία συμβατική υποχρέωση του εργοδότη (Ολ.Α.Π 13/87) ενώ, σύμφωνα με τη νομολογία, μπορεί να θεωρηθεί ως άτακτη καταγγελία αφού έμμεσα αλλά με σαφήνεια η συμπεριφορά αυτή δημιούργησε συνθήκες ώστε η συνέχιση της εργασίας στο χώρο της επιχείρησης να είναι δυσχερής (Α.Π. 861/2015).

Γ.1. 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 άλλο τι, είναι άκυρη και λογίζεται ως μη γενόμενη (Α.Π. 1104/91). Ειδικότερα σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 174 ΑΚ, που αποτελεί περιορισμό της αρχής της ελευθερίας των συμβάσεων που θεσπίσθηκε με το άρθρο 361 του ίδιου κώδικα, καθιερώνεται η αρχή της ακυρότητας της δικαιοπραξίας όταν αντιβαίνει σε απαγορευτική ή επιτακτικού χαρακτήρα δημόσιας τάξης διάταξη 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).

2. Από τον συνδυασμό των διατάξεων των άρθρων 648, 649, 651, 653 του Αστικού Κώδικα και του άρθρου 6 του Α.Ν. 765/43, που διατηρήθηκε σε ισχύ με το άρθρο 38 του Εισαγ. Νόμου Α.Κ., προκύπτει ότι: Σύμβαση μισθώσεως παροχής εξαρτημένης εργασίας επί της οποίας και μόνο εφαρμόζονται οι διατάξεις της Εργατικής νομοθεσίας υπάρχει όταν, κατά τους όρους της σχετικής συμφωνίας μεταξύ των συμβαλλομένων μερών (εργοδότης - μισθωτός), υποχρεούνται ο μισθωτός να παρέχει την εργασία του αυτοπροσώπως στον εργοδότη για ορισμένο ή αόριστο χρόνο έναντι καταβολής μισθού, ανεξαρτήτως του τρόπου καθορισμού - προσδιορισμού και καταβολής αυτού χωρίς περαιτέρω ευθύνη αυτού (μισθωτού) για την επίτευξη ορισμένου δι' αυτής αποτελέσματος, υποκείμενος κατά την εκτέλεσή της σε νομική και προσωπική εξάρτηση έναντι του εργοδότη, η οποία εκδηλώνεται με το δικαίωμα του τελευταίου να καθορίζει τον τόπο, το χρόνο, τον τρόπο και την έκταση της παροχής της, μέσα στα νόμιμα ή συμβατικά πλαίσια, κατά τρόπο δεσμευτικό για τον μισθωτό, δίνοντας σ' αυτόν τις αναγκαίες για τον σκοπό αυτό εντολές και οδηγίες τις οποίες είναι υποχρεωμένος να ακολουθεί και εκτελεί, ως και με το δικαίωμα να ασκεί εποπτεία και έλεγχο για τη διαπίστωση συμμορφώσεως του μισθωτού προς αυτές και της επιμέρους εν γένει εκτέλεσης της εργασίας που του ανατέθηκε. Κύριος λοιπόν σκοπός της συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας είναι η παροχή εργασίας αυτή καθ' αυτή και σε αυτή καθ' αυτή αποβλέπουν οι συμβαλλόμενοι.

3. Σύμβαση μισθώσεως έργου (εργολαβία) υπάρχει, σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 681 και επ. Α.Κ., όταν αναλαμβάνει κάποιος (εργολάβος) να κατασκευάσει, να εκτελέσει ή να φέρει σε πέρας και παραδώσει με αμοιβή ένα έργο, που αποτελεί το προϊόν της εργασίας του, αδιαφόρως του χρόνου που θα απαιτηθεί για το σκοπό αυτό, ώστε μετά το τέλος της εκτέλεσης του να μη δεσμεύεται πλέον έναντι του αντισυμβαλλομένου του αλλά να υποχρεούται στην παράδοση αυτού και χωρίς να έχει υποχρέωση, όπως κατά την εκτέλεση του έργου, να συμμορφώνεται με τις εντολές και τις οδηγίες του εργοδότη, ευθυνόμενος όμως έναντι αυτού για τυχόν υφιστάμενα ελαττώματα του έργου. Αντικείμενο δηλαδή της σύμβασης αυτής είναι το αποτέλεσμα της εργασίας και όχι η εργασία αυτή καθ' αυτή, καθ' όλο το χρόνο της εκτέλεσης του έργου. Στη σύμβαση αυτή ο εργολάβος ενεργεί με δική του πρωτοβουλία και με δικό του

Διανομή μέσω 'ΙΡΙΔΑ' με UID: 64eef8eaab6c1a635225f1f9 στις 05/09/23 11:53

Σελίδα 4 από 6

κίνδυνο και έχει αυτός την ευθύνη της οργάνωσης της εργασίας για την επίτευξη του αποτελέσματος (έργου), τη δε εργασία μπορεί να εκτελέσει είτε ο ίδιος είτε άλλος που αυτός προσλαμβάνει, ενώ ο συμβατικός δεσμός τερματίζεται, συνήθως όταν πραγματοποιείται το τελικό αποτέλεσμα.

Η ανάθεση μέρους των δραστηριοτήτων ή υπηρεσιών μιας επιχείρησης σε τρίτους εξωτερικούς συνεργάτες (εταιρείες ή μεμονωμένους ιδιώτες) αποτελεί σύνηθες φαινόμενο στην σύγχρονη οικονομική ζωή και για το οποίο χρησιμοποιείται ο όρος «outsourcing» δηλαδή εξωτερική ανάθεση σε τρίτους συγκεκριμένων δραστηριοτήτων και λειτουργιών της επιχείρησης οι οποίες προηγουμένως εκτελούντο από τμήματα ή μονάδες, στο πλαίσιο της ίδιας επιχείρησης και με δικό της προσωπικό. Μολονότι το «outsourcing» αποτελεί μια νομική σχέση ιδιαίτερα σύγχρονη, η νομική μορφή με την οποία ενδύεται αυτός ο τρόπος συνεργασίας μεταξύ επιχειρήσεων είναι η προβλεπόμενη από τον Αστικό Κώδικα «σύμβαση παροχής έργου» άλλως «σύμβαση εργολαβίας» (άρθρα 681 και επ. ΑΚ).

Ακόμα και στις περιπτώσεις που ο εργολάβος εκτελεί το έργο μέσα στις εγκαταστάσεις του εργοδότη με προσωπικό που ο ίδιος έχει προσλάβει, ο εργολάβος ασκεί το διευθυντικό δικαίωμα επί του προσωπικού του, δηλ. επί των εργαζομένων με τους οποίους εκτελεί το έργο. Το προσωπικό του εργολάβου δεν συνδέεται συμβατικά με τον κύριο του έργου (δηλ. τον εργοδότη) αντιθέτως είναι εργαζόμενοι και βοηθοί εκπλήρωσης του εργολάβου, ενταγμένοι στην επιχείρησή του και υποκείμενοι στο διευθυντικό του δικαίωμα δηλαδή υποχρεωμένοι να ακολουθούν τις οδηγίες του ως προς τον τρόπο, χρόνο και τόπο εκτέλεσης της εργασίας και να δέχονται την άσκηση ελέγχου προς διαπίστωση της συμμόρφωσης αυτής. Στο πλαίσιο αυτό η «επιχείρηση-πάροχος» (δηλ. ο εργολάβος) ασκεί επί του προσωπικού αυτού πειθαρχική εξουσία, ελέγχει αυτό από πλευράς έγκαιρης προσέλευσης και γενικά παρουσίας στο χώρο εργασίας, καθορίζει τυχόν ζητήματα εναλλαγής ομάδων εργασίας, είναι η μόνη αρμόδια να χορηγεί άδειες απουσίας λόγω ασθένειας ή για άλλους λόγους, να διακανονίζει τη χορήγηση ετήσιων κανονικών αδειών με αποδοχές να ορίζει το χρόνο διαλείμματος και να επιλύει κάθε τρέχον εργασιακό πρόβλημα του εν λόγω προσωπικού στο χώρο εργασίας. Συνεπώς το απασχολούμενο για την εκτέλεση του αναληφθέντος έργου προσωπικό προσλαμβάνεται και τελεί υπό το διευθυντικό δικαίωμα της «επιχείρησης –παρόχου» η οποία είναι και η αποκλειστικά υπόχρεη να καταβάλλει σε αυτό τις συμφωνηθείσες ή νόμιμες αποδοχές, καθώς και να καλύπτει αυτό από κοινωνικοασφαλιστικής πλευράς καταβάλλοντας τις ασφαλιστικές του εισφορές.

Σε κάθε περίπτωση ωστόσο ο χαρακτηρισμός μιας συμβάσεως παροχής υπηρεσιών ως συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας ή έργου αποτελεί έργο του Δικαστηρίου, το οποίο 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 συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας ή εκείνα της συμβάσεως έργου. Το Δικαστήριο για να κρίνει θα λάβει 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.

Δ. Τέλος, ως προς τον έλεγχο και την τήρηση της εργατικής νομοθεσίας στους χώρους εργασίας των ΕΛΠΕ στη Θεσσαλονίκη και ως προς τη στελέχωση των υπηρεσιών της Επιθεώρησης Εργασίας, σας διαβιβάζουμε συνημμένα το αρ. πρ. ΕΞ- 415034/21.08.2023 έγγραφο της Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας».

Συνημμένα το αρ. πρ. : ΕΞ- 415034 / 21.08.2023 έγγραφο

της Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» .

Ο ΥΠΟΥΡΓΟΣ

ΣΠΥΡΙΔΩΝ - ΑΔΩΝΙΣ ΓΕΩΡΓΙΑΔΗΣ

