



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

Ταχ. Δ/ση: Σταδίου 29
Ταχ. Κώδικας: 101 10 - Αθήνα
Πληροφορίες Ζ. Αδαμοπούλου
Τηλέφωνο: 2131516472
e-mail: ypertns@ypakp.gr

Αθήνα
Αριθ. Εσωτ. Πρωτ.: 350

ΠΡΟΣ: Τη Βουλή των Ελλήνων
Δ/ση Κοιν/κού Ελέγχου
Τμήμα Αναφορών
Αθήνα

ΚΟΙΝ.: 1) Γραμματεία Υπουργού/Πολιτική
Γραμματεία
2) Πανελλήνια Ομοσπονδία Συλλόγων
Εργαζομένων σε Ερευνητικά Ιδρύματα
Ιδιωτικού Δικαίου
E-mail: info@poseiid.gr

ΘΕΜΑ: Να στελεχωθεί πλήρως με μόνιμο προσωπικό το Εθνικό Κέντρο Τεκμηρίωσης.

ΣΧΕΤ: Η αριθ. πρωτ. 1576/12-4-2024 Αναφορά.

Σε απάντηση της παραπάνω Αναφοράς, με την οποία κατατέθηκε στη Βουλή από τους βουλευτές κ. κ. Α. Κτενά, Λ. Κανέλλη, Χ. Κατσώτη και Χ. Τσοκάνη η αριθ. πρωτ. 468/1-4-2024 επιστολή της Πανελλήνιας Ομοσπονδίας Συλλόγων Εργαζομένων σε Ερευνητικά Ιδρύματα Ιδιωτικού Δικαίου με αιτήματα την άμεση έγκριση των έργων που έχει υποβάλει το ΕΚΤ σε ΕΣΠΑ και Ταμείο Ανάκαμψης, την πρόσληψη τακτικού προσωπικού στο ΕΚΤ, την αποζημίωση κάθε εργαζομένου που έμεινε χωρίς σύμβαση, εφόσον δεν επαναπροσληφθεί και στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων του Υπουργείου μας, σας πληροφορούμε τα εξής:

Α. Ως προς τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου και τη δυνατότητα σύναψης διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου:

1. Από το συνδυασμό των διατάξεων των άρθρων 648, 669 του Αστικού Κώδικα και της παρ. 3 του άρθρου 9 του Ν. 3198/55 (Α' 98) προκύπτει ότι σύμβαση μισθώσεως παροχής εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένης χρονικής διάρκειας, η οποία έχει ως χαρακτηριστικό γνώρισμα τη βεβαιότητα ότι θα διαρκέσει μέχρι ορισμένου σημείου από του οποίου και θα λήξει αυτομάτως, είναι εκείνη με την οποία συνομολογείται και καθορίζεται εκ των προτέρων κατά την κατάρτισή της είτε ρητώς είτε σιωπηρώς και κατά τρόπο αντικειμενικό, σαφή, ακριβή και αναμφισβήτητο η διάρκεια αυτής, με αναφορά σε ορισμένο χρονικό σημείο ή στην επέλευση ορισμένου μέλλοντος και βέβαιου γεγονότος ή στην εκτέλεση ορισμένου έργου, μετά την περάτωση του οποίου ή την επέλευση του βέβαιου γεγονότος ή του χρονικού σημείου, παύει να ισχύει αυτοδικαίως ή όταν η διάρκειά της υπαγορεύεται από αποχρώντα λόγο αναφερόμενο στις ιδιαίτερες συνθήκες λειτουργίας της επιχείρησης ή προκύπτει από το είδος και το σκοπό της εργασίας (Α.Π. 936/2004, 971/2000, 1089/1993, 346/1997, 742/1992, 905/1992, 169/1991κ.λ.π.).

Κατά τις διατάξεις της παρ. 1 του άρθρου 669 του Α.Κ., οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου λύνονται αυτοδικαίως με την πάροδο του χρόνου ή την περάτωση του έργου για το οποίο συνομολογήθηκαν χωρίς οποιαδήποτε περί αυτού δήλωση βουλήσεως του ετέρου των μερών και

χωρίς καταβολή αποζημιώσεως. Μέχρι την επέλευση του συμφωνηθέντος χρονικού σημείου τα συμβαλλόμενα μέρη δεσμεύονται για όλο το χρόνο που είχαν προβλέψει. Κατ' εξαίρεση μπορούν να αποδεσμευτούν και να λυθεί η σχέση τους με καταγγελία, αν υπάρχει σπουδαίος λόγος.

Κατά τα οριζόμενα επίσης με το άρθρο 672 Α.Κ., όταν συντρέχει σπουδαίος λόγος, καθένα από τα μέρη έχει δικαίωμα σε κάθε περίπτωση να καταγγείλει οποτεδήποτε τη σύμβαση εργασίας για σπουδαίο λόγο, χωρίς να τηρήσει προθεσμία, ενώ το δικαίωμα αυτό δεν μπορεί να αποκλεισθεί με συμφωνία. Σπουδαίο λόγο καταγγελίας αποτελούν τα περιστατικά εκείνα - ακόμη και μεμονωμένα - τα οποία, ανεξαρτήτως της προέλευσής τους ή της ύπαρξης υπαιτιότητας, καθιστούν, σύμφωνα με την καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη, μη ανεκτή για τον καταγγέλλοντα τη συνέχιση της σύμβασης μέχρι την κανονική της λήξη, για τον προσδιορισμό δε του σπουδαίου λόγου συνεκτιμώνται οι συγκεκριμένες περιστάσεις, όπως το είδος της εργασίας και η φύση της επιχείρησης. Τα περιστατικά μπορεί να είναι και τυχαία ή να οφείλονται σε ανώτερη βία, χωρίς να ενδιαφέρει στη σφαίρα ποιου από τα δύο μέρη γεννήθηκαν (Α.Π. 57/2015, Α.Π. 359/2010, Α.Π. 62/2009). Επίσης, ο σπουδαίος λόγος δεν προϋποθέτει κατ' ανάγκη υπαιτιότητα στο πρόσωπο εκείνου κατά του οποίου στρέφεται η καταγγελία (Ολ. Α.Π. 10/1995, Α.Π. 255/2006, Α.Π. 703/2006).

Επιπλέον, σύμφωνα με το άρθρο 673 του Α.Κ. «*Αν ο σπουδαίος λόγος για τον οποίο έγινε η καταγγελία συνίσταται ή οφείλεται σε αθέτηση της σύμβασης, εκείνος που την αθέτησε έχει υποχρέωση σε αποζημίωση*». Όταν ο εργοδότης, χωρίς να τηρήσει την προθεσμία της λήξης της, καταγγείλει τη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου χωρίς σπουδαίο λόγο, η καταγγελία είναι άκυρη και θεωρείται ότι δεν έγινε (άρθρα 174, 180 ΑΚ), με αποτέλεσμα να εξακολουθεί να υφίσταται η εργασιακή σύμβαση, οπότε ο εργοδότης, αρνούμενος να αποδεχθεί τις υπηρεσίες του μισθωτού, οφείλει να του καταβάλει μισθούς υπερημερίας για το μετά την καταγγελία και έως τη συμφωνημένη λήξη της συμβάσεως χρονικό διάστημα (άρθρα 672, 673, 3, 174, 180, 349, 350, 655, 656, 361, 648, 649 Α.Κ.-βλέπε και άρθρα 313-316 του ΠΔ 80/2022 (Α' 222) «*Κώδικας Ατομικού Εργατικού Δικαίου*»]:

Ωστόσο, σύμφωνα με το άρθρο 40 του ν. 3986/2011 (Α' 152): «*Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, η οποία περιλαμβάνει όρο για πρόωρη καταγγελία της με εφαρμογή της ισχύουσας νομοθεσίας ως προς την αποζημίωση απόλυσης για τις συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου, κατά τις διατάξεις του ν. 2112/1920, όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 74 παράγραφοι 2 και 3 του ν. 3863/2010, μετατρέπεται αυτοδικαίως σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου κατά την καταγγελία*». Με τον όρο αυτό, ο οποίος αποτελεί περιεχόμενο της σύμβασης εργασίας που συνάπτεται μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου στο πλαίσιο της ελευθερίας των συμβάσεων (361 Α.Κ.), ο εργοδότης επιφυλάσσει ρητά το δικαίωμα να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας του εργαζόμενου, χωρίς τη συνδρομή σπουδαίου λόγου, τηρώντας τις διατάξεις που διέπουν την καταγγελία της σύμβασης αορίστου χρόνου. Επομένως, είναι έγκυρη η καταγγελία σύμβασης ορισμένου χρόνου χωρίς σπουδαίο λόγο, αλλά εγγράφως, όταν υπήρχε στη σύμβαση ρήτρα περί δικαιώματος του εργοδότη να καταγγείλει ελεύθερα τη σύμβαση και πριν από την πάροδο του συμφωνημένου χρόνου, τηρώντας τις διατάξεις περί καταγγελίας της σύμβασης αορίστου χρόνου (Βλ. και άρθρο 335 του ΠΔ 80/2022)

2. Με το άρθρο 5 του Π.Δ. 81/2003 (77 Α'), όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 3 του Π.Δ. 180/04 (160 Α') και στη συνέχεια αντικαταστάθηκε από το άρθρο 41 του ν. 3986/2011 προβλέπεται ότι « 1.Η χωρίς περιορισμό ανανέωση συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου είναι επιτρεπτή αν δικαιολογείται από έναν αντικειμενικό λόγο. Αντικειμενικός λόγος υφίσταται ιδίως: Αν δικαιολογείται από τη μορφή ή το είδος ή τη δραστηριότητα του εργοδότη ή της επιχείρησης, ή από ειδικούς λόγους ή ανάγκες, εφόσον τα στοιχεία αυτά προκύπτουν αμέσως ή εμμέσως από την οικεία σύμβαση, όπως η προσωρινή αναπλήρωση μισθωτού, η εκτέλεση εργασιών παροδικού χαρακτήρα, η προσωρινή σώρευση εργασίας, ή η ορισμένη διάρκεια βρίσκεται σε συνάρτηση με εκπαίδευση ή κατάρτιση, ή γίνεται με σκοπό τη διευκόλυνση μετάβασης του εργαζομένου σε

συναφή απασχόληση ή γίνεται για την πραγματοποίηση συγκεκριμένου έργου ή προγράμματος ή συνδέεται με συγκεκριμένο γεγονός ή αναφέρεται στον τομέα των επιχειρήσεων αεροπορικών μεταφορών και των επιχειρήσεων που ασκούν δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών αεροδρομίου εδάφους και πτήσης.

Σε κάθε περίπτωση, οι λόγοι οι οποίοι δικαιολογούν την ανανέωση της σύμβασης ή σχέση εργασίας ορισμένης χρονικής διάρκειας πρέπει να αναφέρονται στη σχετική συμφωνία των μερών, η οποία συνάπτεται εγγράφως ή να προκύπτουν ευθέως από αυτήν.

Σε περίπτωση μη συνδρομής αντικειμενικού λόγου και εφόσον η χρονική διάρκεια των διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου υπερβαίνει συνολικά τα τρία (3) έτη, τεκμαίρεται ότι με αυτές επιδιώκεται η κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης με συνέπεια τη μετατροπή αυτών σε συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας αορίστου χρόνου. Αν στο χρονικό διάστημα των τριών (3) ετών ο αριθμός των ανανεώσεων, σύμφωνα με την παράγραφο 4 του παρόντος άρθρου, διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας υπερβαίνει τις τρεις (3), τεκμαίρεται ότι με αυτές επιδιώκεται η κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης με συνέπεια τη μετατροπή των συμβάσεων αυτών σε συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας αορίστου χρόνου. Το βάρος της ανταπόδειξης σε κάθε περίπτωση φέρει ο εργοδότης.

Διαδοχικές θεωρούνται οι συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου που καταρτίζονται μεταξύ του εργοδότη και του ίδιου εργαζόμενου, με τους ίδιους ή παρεμφερείς όρους εργασίας και δεν μεσολαβεί μεταξύ τους χρονικό διάστημα μεγαλύτερο των σαράντα πέντε (45) ημερών, στις οποίες συμπεριλαμβάνονται και οι μη εργάσιμες μέρες. Προκειμένου περί ομίλου επιχειρήσεων για την εφαρμογή του προηγούμενου εδαφίου στην έννοια του όρου « ίδιου εργοδότη » περιλαμβάνονται και οι επιχειρήσεις του ομίλου....» [Βλ. και άρθρο 91 του ΠΔ 80/2022].

Β. Ως προς τα διαφορετικά είδη των συμβάσεων εργασίας και την υπόκρυψη εξαρτημένης σχέσης εργασίας:

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) υποχρεούται 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 (Α.Π. 45/2010 - 473/94 - 329/90 - 1365/90 - 706/90 - 1822/90 - 1984/90 - 355/90 - 278/89 - 602/88 - 333/88 - 1858/88 κ.λπ..).

(i) Η σύμβαση μισθώσεως παροχής εξαρτημένης εργασίας δεν αποβάλλει τον χαρακτήρα της ως τοιαύτης και όταν ο μισθωτός κατά την εκτέλεση της ανατεθείσας σ' αυτόν εργασίας αναπτύσσει μεν πρωτοβουλίες ως προς τον τρόπο παροχής της εργασίας, που πολλές φορές θεωρούνται αυτονόητες λόγω των γνώσεων του και ενδείκνυνται από την φύση της εργασίας και την ιδιότητα του μισθωτού και οι οποίες ενίοτε δεν μπορούν να ελεγχθούν από τον εργοδότη, υποχρεούται όμως να ακολουθεί τις οδηγίες και τις εντολές του εργοδότη, ως προς το χρόνο και τον τόπο παροχής αυτής, ήτοι να τελεί στη διάθεση του εργοδότη, καθ' όλη τη συμβατική ή νόμιμη διάρκεια

Διανομή μέσω 'ΙΡΙΔΑ' με ΑΠ:30269 από ΑΔΑΜΟΠΟΥΛΟΥ ΖΑΧΑΡΟΥΛΑ με UID:

66222400e46abf730fa89ae6 στις 29/04/24 09:51

Σελίδα 3 από 5

της εργασίας και στον τόπο που υποδεικνύει ως κατάλληλο ο εργοδότης του τελευταίου δικαιούμενου να ασκεί έλεγχο για την τήρηση των υποχρεώσεων αυτών. Ομοίως, δεν έχει σημασία για τον χαρακτηρισμό της έννομης σχέσης παροχής εργασίας ως σύμβασης εξαρτημένης εργασίας εάν η εργασία παρέχεται μέσα στους χώρους της επαγγελματικής εγκατάστασης του εργοδότη (γραφείο, κατάστημα, εργοστάσιο) ή εκτός αυτών (Α.Π. 868/89 – 1855/88 – 107/87 – 525/87 – 914/87 – 893/86 – 460/86 – 669/85).

Επίσης, σύμβαση εξαρτημένης εργασίας μπορεί να συναφθεί και από ανεξάρτητο επαγγελματία, αφού δεν απαιτείται να παρέχεται αυτή κατά κύριο επάγγελμα (Α.Π. 460/86 – 597/73). Δεν έχει σημασία για τον χαρακτηρισμό της σύμβασης παροχής εργασίας ως εξαρτημένης το γεγονός της κατάταξης των αμοιβών του εργαζόμενου στη φορολογική τάξη των εισοδημάτων από ελευθέρια επαγγέλματα, αφού με τις σχετικές διατάξεις (Ν. 3223/55) επιχειρείται απλώς η συστηματοποίηση της φορολογικής μεταχείρισης συγκεκριμένης φορολογητέας ύλης και όχι ο αναγκαστικός προκαθορισμός της φύσης των παρεχόμενων υπηρεσιών, ούτε και το γεγονός ότι ο μισθωτός για την πληρωμή του μισθού του εκδίδει αποδείξεις παροχής υπηρεσιών (– Α.Π. 1808/2011 – Α.Π. 43/1997). Τέλος, η ασφαλιστική υπαγωγή του μισθωτού λαμβάνεται υπόψη από μερικές αποφάσεις ως στοιχείο που υποδηλώνει το χαρακτήρα της εργασιακής σχέσης σε συνδυασμό όμως πάντα με άλλα πραγματικά περιστατικά, χωρίς εν τούτοις να αποτελεί κρίσιμο στοιχείο για τον προσδιορισμό της αφού πρόκειται για πρόσθετο κριτήριο που δεν έχει σχέση με τους όρους και τις συνθήκες παροχής εργασίας (Α.Π. 223/2011 – Α.Π. 71/2010 – Α.Π. 43/97 – Α.Π. 1396/82 – Α.Π. 995/75).

(ii) Σύμβαση μισθώσεως παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών, επί της οποίας δεν έχουν εφαρμογή οι διατάξεις του εργατικού δικαίου, υπάρχει όταν σε μία σχέση εργασίας ο εργαζόμενος παρέχει τις υπηρεσίες του με αμοιβή, χωρίς όμως να συντρέχουν οι ανωτέρω προϋποθέσεις και τα στοιχεία εξαρτήσεως.

Ειδικότερα ο φορέας της εργασίας διατηρεί πρωτοβουλία και ελευθερία ενέργειας καθορίζοντας ο ίδιος τις συνθήκες εργασίας του, δηλαδή τον τόπο, το χρόνο, τον τρόπο και την έκταση της παροχής, μη υποκείμενος στον έλεγχο, στην εποπτεία και στην εξάρτηση του εργοδότη ως προς τον τόπο, τον χρόνο και τον τρόπο παροχής της εργασίας που του έχει ανατεθεί χωρίς όμως και στην σύμβαση αυτή να αποκλείεται κάποια χαλαρή εξάρτηση του εργαζόμενου από τον εργοδότη (Α.Π. 312/2011 – Α.Π. 45/2010 – Ολ. Α.Π. 28/2005 – Α.Π. 329/1990 – Α.Π. 869/1989 – Α.Π.1855/1988 – Α.Π. 333/1988 – Α.Π. 1898/1987 – Α.Π. 1586/1987 – Α.Π. 800/1987).

(iii) Σύμβαση μισθώσεως έργου (εργολαβία) υπάρχει, σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 681 κ. Ε.Π. 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 (εργοδότη), 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 καθαυτή, καθ' όλο το χρόνο της εκτέλεσης του έργου. Στη σύμβαση αυτή ο εργολάβος ενεργεί με δική του πρωτοβουλία και με δικό του 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 (– Α.Π. 1229/2012 – 223/2011 – 1672/2010 – 71/2010 – Α.Π. 755/1987 – 1457/1984 κ.λπ..).

Περαιτέρω, με την παρ. 1 του άρθρου 1 του Ν. 2639/1998 (205 Α'), όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 1 του Ν. 3846/2010 (66 Α'), καθορίζεται 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 ως άνω διάταξη 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.

Άλλωστε, ο χαρακτηρισμός μιας συμβάσεως παροχής υπηρεσιών ως συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας ή έργου ή ανεξαρτήτων υπηρεσιών αποτελεί έργο του Δικαστηρίου, το οποίο 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 ανεξαρτήτων υπηρεσιών ή 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. (Α.Π. 1229/2012 – 312/2011 – 223/2011 – 71/2010 – Ολ. Α.Π. 28/2005 – Α.Π. 5048/1992 – 754/1991 – 9852/1989 – Α.Π. 1381/1987 – 81/1987 κ.λη).

Η ΥΠΟΥΡΓΟΣ

ΔΟΜΝΑ- ΜΑΡΙΑ ΜΙΧΑΗΛΙΔΟΥ