



**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.: 461

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

ΚΟΙΝ. : Γραμματεία Υπουργού/Πολιτική
Γραμματεία

ΘΕΜΑ: «Υπογραφή Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας στα εργοστάσια συμφερόντων ΦΙΛΙΠΠΟΥ».

ΣΧΕΤ: Η αριθ. πρωτ. 1869/20-5-2024 Αναφορά.

Σε απάντηση της παραπάνω Αναφοράς, με την οποία κατατέθηκε στη Βουλή από το βουλευτή κ. Γεώργιο Μουλκιώτη κοινή ανακοίνωση Σωματείων με αιτήματα την υπογραφή επιχειρησιακών ΣΣΕ στις επιχειρήσεις του Ομίλου Φιλίππου, ουσιαστικές αυξήσεις στους μισθούς και τη διεύρυνση των δικαιωμάτων τους, σας πληροφορούμε τα ακόλουθα:

1. Σχετικά με τις Σ. Σ. Ε.

α. Στη χώρα μας, οι εργασιακοί όροι (ήτοι όροι αμοιβής και εργασίας) συνομολογούνται από τα συμβαλλόμενα μέρη (συνδικαλιστικές οργανώσεις, του κλάδου/του επαγγέλματος/της επιχείρησης, των εργαζομένων και των εργοδοτών) και καθορίζονται έπειτα από απευθείας μεταξύ τους διαπραγματεύσεις, με την υπογραφή των σχετικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας (Σ.Σ.Ε.). Σε περίπτωση αποτυχίας των διαπραγματεύσεων, τα μέρη δύνανται, υπό τους όρους του νόμου, να προσφύγουν στον Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ.) για υπηρεσίες μεσολάβησης/διαιτησίας. Σε περίπτωση έκδοσης Διαιτητικής Απόφασης (Δ.Α.) αυτή εξομοιώνεται και έχει την ίδια ισχύ με τις Σ.Σ.Ε (παρ. 6γ άρθρου 15 ν. 1876/1990).

Αντικείμενο διαπραγμάτευσης (και άρα περιεχόμενο) της κάθε Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, σύμφωνα με το άρθρο 2 του ν. 1876/1990, είναι, μεταξύ άλλων, το ύψος του κατώτερου μισθού, τα διάφορα επιδόματα και το ωράριο εργασίας για τον κάθε κλάδο ή επιχείρηση ή ειδικότητα εργαζομένων που αφορά η κάθε Σ.Σ.Ε. Το όριο της διαπραγμάτευσης το καθορίζουν

οι σχετικές κάθε φορά ισχύουσες διατάξεις για τον κατώτατο μισθό και ημερομίσθιο, που αποτελούν τα ελάχιστα όρια αμοιβής που μπορεί να συμφωνήσουν εργοδότες και εργαζόμενοι. Σύμφωνα με το άρθρο 8 του ν. 1876/1990 όπως ισχύει, οι Σ.Σ.Ε. και οι όμοιας έκτασης Δ.Α. του άρθρου 16 του ίδιου νόμου, δεσμεύουν τους εργαζόμενους και εργοδότες που είναι μέλη των συμβαλλομένων συνδικαλιστικών οργανώσεων του κλάδου ή του επαγγέλματος εντός του τοπικού, επαγγελματικού και χρονικού πεδίου τους, ή των εν διενέξει αντίστοιχα, εκτός αν κηρυχθούν γενικώς υποχρεωτικές με Υπουργική Απόφαση, κατά τις διατάξεις της παρ. 2 του άρθρου 11 του ν. 1876/1990, όπως ισχύει.

Για τις περιπτώσεις εκείνες, που ο εργοδότης δεσμεύεται από επιχειρησιακή συλλογική ρύθμιση εργασίας, οι κανονιστικοί όροι της διέπουν όλους τους εργαζόμενους της επιχείρησης (άρθρο 8 παρ. 3 ν. 1876/1990) και εφόσον η σχέση εργασίας ρυθμίζεται από περισσότερες ισχύουσες συλλογικές συμβάσεις εργασίας, εφαρμόζονται οι διατάξεις περί συρροής (άρθρο 10 ν. 1876/1990).

Οι όροι ατομικών συμβάσεων εργασίας, που αποκλίνουν από τους κανονιστικούς όρους Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας, είναι επικρατέστεροι, εφόσον παρέχουν μεγαλύτερη προστασία στους εργαζόμενους (άρθρο 7 παρ. 2 ν. 1876/1990).

β. Υπογραμμίζεται ότι, σύμφωνα με την παράγραφο 1β' του άρθρου 103 του ν.4172/2013, ατομικές συμβάσεις εργασίας και συλλογικές συμβάσεις εργασίας κάθε είδους δεν επιτρέπεται να ορίζουν μηνιαίες τακτικές αποδοχές ή ημερομίσθιο πλήρους απασχόλησης, υπολειπόμενες από το νομοθετικώς καθορισμένο κατώτατο μισθό και ημερομίσθιο ή της αντίστοιχης προκύπτουσας αναλογίας για τις συμβάσεις μερικής απασχόλησης. Από 1.4.2024 με την αριθ. 25058/29.3.2024 Υ.Α. (Β' 1974) ο κατώτατος μισθός και ημερομίσθιο καθορίστηκαν ως ακολούθως:

α) Για τους υπαλλήλους ο κατώτατος μισθός ορίζεται οκτακόσια τριάντα ευρώ (830,00 €).

β) Για τους εργατοτεχνίτες το κατώτατο ημερομίσθιο ορίζεται στα τριάντα επτά ευρώ και επτά λεπτά (37,07 €).

Το επίδομα γάμου δεν συμπεριλαμβάνεται στον κατώτατο νόμιμο μισθό/ημερομίσθιο που ισχύει για όλους τους μισθωτούς της χώρας. Επίδομα γάμου δικαιούνται πλέον μόνο όσοι εργαζόμενοι δεσμεύονται από Συλλογική Ρύθμιση Εργασίας (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε., Κλαδική, Ομοιοεπαγγελματική, Επιχειρησιακή κλπ) που προβλέπει επίδομα γάμου, σύμφωνα με τις προϋποθέσεις εκάστης.

Επιπρόσθετα, σύμφωνα με το άρθρο 33 του ν.5053/2023 (Α' 158), από την 1η.1.2024 αίρεται η αναστολή της ισχύος διατάξεων νόμων, κανονιστικών πράξεων, συλλογικών συμβάσεων ή διαιτητικών αποφάσεων, οι οποίες προβλέπουν αυξήσεις μισθών ή ημερομισθίων, συμπεριλαμβανομένων και εκείνων περί υπηρεσιακών ωριμάνσεων, με μόνη προϋπόθεση την πάροδο συγκεκριμένου χρόνου εργασίας, όπως το επίδομα πολυετίας, το επίδομα χρόνου εργασίας, το επίδομα τριετίας και το επίδομα πενταετίας, η οποία επιβλήθηκε με το άρθρο 4 της

αριθ. 6/28.2.2012 Πράξης Υπουργικού Συμβουλίου, το οποίο (άρθρο) από την 1η.1.2024, καταργείται.

Ειδικότερα, για την προσαύξηση λόγω προϋπηρεσίας σε όσους εργαζόμενους αμείβονται με τον κατώτατο νομοθετημένο μισθό ή ημερομίσθιο, ως χρόνος προϋπηρεσίας αναγνωρίζεται ο χρόνος εξαρτημένης σύμβασης ή σχέσης εργασίας, που έχει διανυθεί σε οποιονδήποτε εργοδότη και σε οποιαδήποτε ειδικότητα πριν από τη 14η.2.2012 και μετά από την 1η.1.2024. Η κατά τα ανωτέρω προσαύξηση λόγω προϋπηρεσίας καθορίζεται ως εξής:

α) Για τους υπαλλήλους με εξαρτημένη σχέση εργασίας, σε ποσοστό δέκα τοις εκατό (10%) για κάθε τριετία προϋπηρεσίας και έως τρεις (3) τριετίες και συνολικά σε ποσοστό τριάντα τοις εκατό (30%) για προϋπηρεσία εννέα (9) ετών και άνω.

β) Για τους εργατοτεχνίτες, με εξαρτημένη σχέση εργασίας σε ποσοστό πέντε τοις εκατό (5%) για κάθε τριετία προϋπηρεσίας και έως έξι (6) τριετίες και συνολικά τριάντα τοις εκατό (30%) για προϋπηρεσία δεκαοκτώ (18) ετών και άνω.

Συναφώς, με τα ανωτέρω έχει εκδοθεί και η αριθ.88073/6.10.2023 εγκύκλιος της Γενικής Διεύθυνσης Εργασιακών Σχέσεων, Υγείας & Ασφάλειας στην Εργασία & Ένταξης στην Εργασία του Υπουργείου μας (ΑΔΑ: ΡΦΜΥ46ΝΛΔΓ-Μ5Ρ).

γ. Ως προς τις επιχειρήσεις που αναφέρονται στη σχετική Ερώτηση και μετά από διερεύνηση στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ, σας ενημερώνουμε ότι:

Για την επιχείρηση με την επωνυμία «ΦΑΓΕ ΕΛΛΑΔΑΣ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΓΑΛΑΚΤΟΣ ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ Α.Ε.» δεν έχει καταχωρηθεί καμία Συλλογική Ρύθμιση Εργασίας για την απασχόληση των εργαζομένων.

Για την επιχείρηση με την επωνυμία «ΕΜΦΙ Α.Ε.», δεν έχει καταχωρηθεί καμία Συλλογική Ρύθμιση Εργασίας για την απασχόληση των εργαζομένων.

Για την επιχείρηση με την επωνυμία «HELLENIC QUALITY FOODS ΑΝΩΝΥΜΟΣ ΕΤΑΙΡΙΑ ΤΡΟΦΙΜΩΝ», η οποία έχει ενσωματώσει τις δραστηριότητες των εταιρειών «ΑΦΟΙ ΜΙΜΙΚΟΥ ΑΕ» και «ΚΑΝΑΚΙ ΑΕ» δεν έχει καταχωρηθεί καμία Συλλογική Ρύθμιση Εργασίας για την απασχόληση των εργαζομένων.

Για την επιχείρηση «ΜΟΡΝΟΣ Α.Ε.», η τελευταία Συλλογική Ρύθμιση Εργασίας που ίσχυε για την απασχόληση των εργαζομένων στην επιχείρηση αυτή είναι η από 28.06.2022 (Ε.Σ.Σ.Ε.) με Π.Κ. ΕΣ131/15.07.2022/12:08' ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ και διάρκεια ισχύος από 01.01.2022 έως 31.12.2023 .

Σημειώνεται ότι από το έτος 2013 έως και το 2022 έχουν συνομολογηθεί εννέα (9) συλλογικές συμβάσεις εργασίας μεταξύ της επιχείρησης και της επιχειρησιακής συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων «Σωματείο Εργατοϋπαλλήλων Εργοστασίου ΑΠΚΟ – ΜΟΡΝΟΣ». Σύμφωνα με τα στοιχεία που διατηρούνται στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ, από τις ανωτέρω συμβάσεις μόνο η ανωτέρω τελευταία ισχύουσα περιελάμβανε όρο για αύξηση των βασικών μισθών και ημερομισθίων, ενώ

στην πρώτη εξ αυτών, την από 8/3/2013 (Ε.Σ.Σ.Ε.) με Π.Κ. ΕΣ87/25.09.2013/16:14, μεταξύ των συμβαλλομένων μερών είχε συμφωνηθεί μείωση μισθών.

Η επίβλεψη πάντως και ο έλεγχος της εφαρμογής των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας, καθώς και η παροχή πληροφοριών σε εργαζόμενους και εργοδότες σχετικά με τα πλέον αποτελεσματικά μέσα για την τήρηση των κείμενων διατάξεων, αποτελεί έργο της κατά τόπο αρμόδιας υπηρεσίας της Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρησης Εργασίας» σύμφωνα με τις παρ. 1 και 2 του άρθρου 103 του ν.4808/2021 και το άρθρο 2 του ν.3996/2011).

2.Ως προς τη δυνατότητα σύναψης διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου και το τεκμήριο μετατροπής αυτών σε συμβάσεις αορίστου χρόνου σημειώνουμε τα εξής:

Το άρθρο 5 του Π.Δ. 81/2003 «Ρυθμίσεις για τους εργαζόμενους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου» (77 Α'), όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 3 του Π.Δ. 180/04 «Ρυθμίσεις για τους εργαζόμενους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου» (160 Α') και στη συνέχεια αντικαταστάθηκε από το άρθρο 41 του Ν. 3986/2011 «Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2012-2015» (152 Α) προβλέπει 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 (Α' 222) «Κώδικας Ατομικού Εργατικού Δικαίου»].

3. Ως προς τα διαφορετικά είδη των συμβάσεων εργασίας και τους εργολαβικούς εργαζόμενους:

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 σύμβασης 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 – 1871/88 – ΟΛ. Α.Π. 19/87 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 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 αν 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 εξ' ελευθεριών επαγγελματιών αφού με τις σχετικές διατάξεις (Ν. 3223/55) σκοπείται 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.

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).

(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 εργαζομένου 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).

(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).

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 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. (Α.Π. 1229/2012 – 312/2011 – 223/2011 – 71/2010 – Ολ. Α.Π. 28/2005 – Α.Π. 5048/1992 – 754/1991 – 9852/1989).

Η ΥΠΟΥΡΓΟΣ

ΔΟΜΝΑ-ΜΑΡΙΑ ΜΙΧΑΗΛΙΔΟΥ