



17 ΜΑΙ. 2016

**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ,
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΚΑΙ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ
ΑΥΤΟΤΕΛΕΣ ΤΜΗΜΑ
ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΕΥΤΙΚΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ**

**Αθήνα, 13 Μαΐου 2016
Αριθ. Πρωτ.: 544**

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

Ταχ. Δ/ση: Σταδίου 29
Ταχ. Κώδικας: 101 10 - Αθήνα
TELEFAX: 210 5203872
Πληροφορίες: Ζ. Αδαμοπούλου
Τηλέφωνο: 2131516472
e-mail: ypertns@ypakp.gr

ΘΕΜΑ: Σχετικά με την αποπληρωμή των δεδουλευμένων ωρομισθίων εκπαιδευτών Δημοσίων Ινστιτούτων Επαγγελματικής Κατάρτισης- Συμβάσεις Εργασίας.

ΣΧΕΤ: Η με αρ. πρωτ.4928/19-04-2016 ΕΡΩΤΗΣΗ ✓

Σε απάντηση του ανωτέρω σχετικού, που κατατέθηκε στη Βουλή από τους Βουλευτές, κ. κ. Χ. Κατσώτη, Γ. Γκιόκα, Γ. Δελή, Δ. Μανωλάκου, Σ. Τάσσο και Μ. Συντυχάκη, σας πληροφορούμε τα εξής:

Α. Όσον αφορά στο νομοθετικό πλαίσιο παροχής εξαρτημένης εργασίας και σύμβασης μίσθωσης έργου:

α. 1) Από το συνδυασμό των διατάξεων των άρθρων 648, 649, 651, 653 του Αστικού Κώδικα και 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 - 1871/88 - 122/87 - 1898/87 - 767/87 - ΟΛ. Α.Π. 19/87 - Α.Π. 460/86 - 740/84 - 1396/82 - 827/82 - 882/82 - 646/82 - 74/79 - 526/71 κ.λ.π.).

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 εάν η εργασία παρέχεται μέσα στους χώρους της επαγγελματικής εγκατάστασης του εργοδότη (γραφείο, κατάστημα, εργοστάσιο) ή εκτός αυτών (Εφ. Θεσ/κης 1093/94 – Α.Π. 868/89 – 1855/88 – 107/87 – 525/87 – 914/87 – 893/86 – 460/86 – 669/85 – Μ.Π.Θ. 1116/85 – Α.Π. 1457/84 – 74/79 – 528/71 – 707/71 – Μ. Πρ. Ηρ. 1572/71 – Εφ. Αθ. 4291/70 – Α.Π. 69/65).

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 σκοπείται απλώς η συστηματοποίηση της φορολογικής μεταχείρισης συγκεκριμένης φορολογητέας ύλης και όχι ο αναγκαστικός προκαθορισμός της φύσης των παρεχόμενων υπηρεσιών (Εφ. Αθ. 6368/89 – 1558/82) ούτε και το γεγονός ότι ο μισθωτός για την πληρωμή του μισθού του εκδίδει αποδείξεις παροχής υπηρεσιών (Μ. Πρωτ. Αθηνών 113/2012 – Α.Π. 1808/2011 – Μον. Πρωτ. Αθ. 1835/2010 – Α.Π. 43/1997 – Μ.Π.Θ. 10545/1996). 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 – Μον. Πρωτ. Αθ. 1835/2010 – Α.Π. 43/97 – Μ.Π.Θ. 10545/96 – Εφ. Πειραιώς 994/95 – Εφ. Θρακ. 604/92 – Μ. Π. Αθ. 2603/86 – Α.Π. 24/1984 – Εφ. Θεσσ. 166/84 – Α.Π. 1396/82 – Α.Π. 995/75 – Μ.Π. Θεσσ. 157/72).

2) Σύμβαση μισθώσεως έργου (εργολαβία) υπάρχει, σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 681 κ. 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 (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 καθεαυτή, καθόλο 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 (Καρακατσάνης: Εργατικό Δίκαιο Τόμος Α' σελ. 97 –Κουκιάδης: Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Συμβάσεις σελ. 243 – Α.Π. 588/73 – 218/74 – 755/87 – 1457/84 – 363/83 – Εφ. Αθ. 4291/70 – Εφ. Αθ. 2861/72 – Εφ. Αθ. 7726/73 – Π. Θηβ. 49/61 και 7/91 – Α.Π. 122/77 – 799/78 – 1337/77 – Α.Π. 376/2006 – Α.Π. 844/2005 – Α.Π. 1507/2004 – Α.Π. 668/1991 – Εφ. Θεσ. 3150/1997 – Α.Π. 1472/2000 – Α.Π. 71/2010 κ.λ.π.).

Ο χαρακτηρισμός μιας συμβάσεως παροχής υπηρεσιών ως συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας ή έργου 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 (Α.Π. 629/1979 – Εφ. Θεσ. 3150/1997 – ΔΕΦ. Αθ. 21/2010). 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 μισθώσεως 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. 629/79 – 81/87 – 82/87 – 985/74 – 451/59 – 103/80 – 1199/79 – Εφ. Αθ. 15364/88 – 2389/78 – 1381/87 – 9852/89 – 5048/92 – 754/91 – Μ. Π. Παρ. 156/93 - Α.Π.946/2005 - Α.Π. 374/2006 - Α.Π. 362/2005 - Εφ. Θεσ. 2028/2005 - Α.Π.542/2008 κ.λ.π. - Α.Π. 1327/2010).

β. 1) Κατά το άρθρο 655, εδάφιο α' του Αστικού Κώδικα «αν δεν υπάρχει αντίθετη συμφωνία ή συνήθεια, ο μισθός καταβάλλεται μετά την παροχή της εργασίας και, αν υπολογίζεται κατά ορισμένα διαστήματα κατά τη διάρκεια της σύμβασης, καταβάλλεται στο τέλος καθενός από αυτά, ενώ σε κάθε περίπτωση μόλις λήξει η σύμβαση γίνεται απαιτητός ο μισθός που αντιστοιχεί στο χρόνο έως τη λήξη».

Έχει γίνει δεκτό και από τα δικαστήρια ότι ο μισθός του μισθωτού, ο οποίος συμφωνείται κατά μήνα (μηνιαίος μισθός) καταβάλλεται στο τέλος κάθε ημερολογιακού μήνα (Εφ. Αθηνών 670/70, 11560/89, 8141/86, Εφ. Θεσ/κης 3531/89, Εφ. Αθηνών 4598/1994, Α.Π. 1244/2001, Ολ. Α.Π. 39/2002, Α.Π. 644/2005). Ειδικότερα στη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, η διάταξη του άρθρου 655 Α.Κ. συμπληρώνεται με την αριθμ. 95/1949 Διεθνής Σύμβαση Εργασίας «περί προστασίας του ημερομισθίου», που κυρώθηκε με το Ν. 3248/55 (Α' 138), και έχει αναγκαστικό χαρακτήρα. Σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 12 της εν λόγω Δ.Σ.Ε., ο μισθός πρέπει να καταβάλλεται σε κανονικά χρονικά διαστήματα. Τα διαστήματα αυτά αν δεν υπάρχουν άλλες συμφωνίες που να τα καθορίζουν κατά τρόπο ικανοποιητικό, καθορίζονται με την εθνική νομοθεσία ή με συλλογικές συμβάσεις ή με αποφάσεις διαιτησίας. Ο συμφωνημένος χρόνος πληρωμής δεν μπορεί να αλλάξει μονομερώς από τον εργοδότη (Κουκιάδης: Εργ. Δικ. 1995, σελ. 621-“Εγγραφο Υπ. Εργασίας 14032/22-4-80 ΔΕΝ 1981, σελ. 188). Έτσι το αδίκημα της καθυστέρησης του μισθού, θεωρείται ότι έχει συντελεστεί, όταν παρέλθει ο προβλεπόμενος χρόνος πληρωμής του μισθού, όπως έχει προσδιοριστεί, χωρίς να έχει καταβληθεί αυτός.

2) Δεν είναι αναγκαία η όχληση του εργοδότη ή οποιουδήποτε εκπροσώπου του από τον εργαζόμενο, όταν δεν του καταβάλλεται ο μισθός, διότι η ημέρα που έπρεπε να πληρωθεί και δεν πληρώθηκε από το νόμο ή συμφωνία, θεωρείται με την έννοια της παρ. 1 του άρθρου 341 του Αστικού Κώδικα «δήλη» μέρα και συνεπώς από τότε αρχίζει η υπερημερία του και η ποινική του ευθύνη (Σιαμαντάς: Η ποινική διάσταση της μη καταβολής μισθού, ΔΕΝ 1985, σελ. 1121 - Βλαστός: Συμβ. Εξαρτ. Εργ. 1990, σελ. 869 κ. επ. – Κουκιάδης: Εργ. Δικ.1995, σελ. 620 κ. επ., Εφ. Πειραιώς 555/2006).

3) Από δε το συνδυασμό των διατάξεων των άρθρων 341, 345 και 655 Α.Κ. προκύπτει ότι ο καθορισμός του τέλους κάθε μήνα ως δήλης ημέρας προς καταβολή του μηνιαίου μισθού, μετά την παρέλευση της οποίας ο εργοδότης καθίσταται υπερήμερος και υποχρεούται σε τοκοδοσία, δεν αναφέρεται σε κάθε απαίτηση του μισθωτού από οποιαδήποτε αιτία, αλλά μόνο για το συμβατικό ή νόμιμο μισθό του υπό στενή έννοια. Και τούτο γιατί μόνο στην περίπτωση αυτή, που το ύψος του μισθού είναι ακριβώς καθορισμένο από τη σύμβαση ή το νόμο, αρκεί για τη γένεση της σχετικής αξιώσεως μόνη η πάροδος του χρόνου, χωρίς να απαιτείται η συνδρομή και άλλου περιστατικού, όπως συμβαίνει με τις λοιπές αποδοχές του μισθωτού για εργασία κατά Κυριακές, υπερωριακή εργασία, υπερεργασία, αποζημίωση αδειας και επιδόματα αδειας και εορτών (Α.Π. 174/91, Α.Π. 2068/1990, Α.Π. 694/72, Εφ. Αθηνών 2872/1996, ΔΕΝ 54/1998 σελ. 342).

Ειδικότερα σε περίπτωση που δεν υπάρχει ειδική συμφωνία για το χρόνο καταβολής του μισθού, θα θεωρηθεί ως δήλη ημέρα η τελευταία του χρονικού διαστήματος βάσει του οποίου υπολογίζεται ο μισθός, από την ημέρα δε αυτή, ο εργοδότης που δεν καταβάλλει τον μισθό γίνεται υπερήμερος και επομένως οφείλει κατά το άρθρο 345 Α.Κ., τόκους υπερημερίας (Π.Π. ΑΘ. 2704/1994).

γ. Περαιτέρω, η άδεια μητρότητας χορηγείται στις εργαζόμενες με εξηρημένη σχέση εργασίας σε οποιονδήποτε εργοδότη με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 7 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 1993 και του άρθρου 7 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2000-2001, το οποίο κυρώθηκε με το άρθρο 11 του Ν.2874/2000. Η διάρκεια της ορίζεται στις 17 από τις οποίες οι οκτώ (8) εβδομάδες χορηγούνται στην εργαζόμενη πριν από τον τοκετό και οι υπόλοιπες εννέα (9) μετά. Η τήρηση των χρονικών διαστημάτων είναι υποχρεωτική. Σε περίπτωση που η εργαζόμενη γεννήσει πρόωρα, το υπόλοιπο της άδειας χορηγείται μετά τον τοκετό, έτσι ώστε ο χρόνος της άδειας να φθάνει συνολικά τις δεκαεπτά (17).

Η προστασία της μητρότητας κατοχυρώνεται πλήρως μέσα από τις επιταγές των άρθρων 4 παρ. 1 και 2, άρθρο 22 παρ. 1 του Συντάγματος, σύμφωνα με το ευρωπαϊκό και διεθνές δίκαιο όπως εξάλλου ορίζεται από τις διατάξεις της οδηγίας 92/85/ΕΚ η οποία ενσωματώθηκε στο εθνικό δίκαιο από τα π.δ. 176/1997 και 41/2003, από τη Διεθνή Σύμβαση Εργασίας 103 για την προστασία της μητρότητας η οποία κυρώθηκε με το ν. 1302/1982, καθώς επίσης και από τις διατάξεις του ν. 1426/1984 για την κύρωση του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη και του ν. 4359/2016 για την κύρωση του Αναθεωρημένου ΕΚΧ.

Παράλληλα, η προστασία της μητρότητας εμπίπτει στην έννοια της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όπως αυτή εξειδικεύεται από τις διατάξεις του ν. 3896/2010, με τις διατάξεις του οποίου προσαρμόσθηκε η εθνική μας νομοθεσία στις απαιτήσεις της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ.

Ειδικότερα, για την εφαρμογή του ως άνω νόμου από τις διατάξεις του εδ. α' του άρθρου 2 αυτού, η άμεση και η έμμεση διάκριση ορίζονται ως εξής :

α. «άμεση διάκριση»: όταν ένα πρόσωπο υφίσταται, για λόγους φύλου, μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν την οποία υφίσταται, υπέστη ή θα υφίστατο ένα άλλο πρόσωπο σε ανάλογη κατάσταση,

β. «έμμεση διάκριση»: όταν μία εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική ενδέχεται να θέσει σε μειονεκτική θέση πρόσωπα του ενός φύλου σε σύγκριση με πρόσωπα του άλλου φύλου, εκτός αν αυτή η διάταξη, το κριτήριο ή η πρακτική δικαιολογείται αντικειμενικά από ένα θεμιτό σκοπό και τα μέσα επίτευξης του σκοπού αυτού είναι πρόσφορα και αναγκαία».

Στην παρ. 1 του άρθρου 3 του ίδιου νόμου ορίζεται ρητά ότι «απαγορεύεται κάθε μορφής άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου, σε συσχετισμό ιδίως με την οικογενειακή κατάσταση, σε όλους τους τομείς που περιλαμβάνονται στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος νόμου, όπως εξειδικεύονται στις κατωτέρω διατάξεις», ενώ, στην παρ. 4 του ίδιου άρθρου, ορίζεται ότι : «Συνιστά επίσης διάκριση κατά την έννοια του παρόντος νόμου η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση γυναικών λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας, στις περιπτώσεις των προεδρικών διαταγμάτων 176/1997 (ΦΕΚ 150 Α'), 41/2003 (ΦΕΚ 44 Α') και του άρθρου 142 του ν. 3655/2008 (ΦΕΚ 58 Α').».

Επισημαίνουμε ότι το πεδίο εφαρμογής του ανωτέρω νόμου, σύμφωνα με το άρθρο 17 αυτού, είναι διευρυμένο και οριζόντιο. Οι διατάξεις του εφαρμόζονται στα άτομα που απασχολούνται ή είναι υποψήφια για απασχόληση στο Δημόσιο και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, καθώς και στον ιδιωτικό τομέα, με οποιαδήποτε σχέση εργασίας ή μορφή απασχόλησης,

συμπεριλαμβανομένης της σύμβασης έργου και της έμμοισης εντολής, και ανεξάρτητα από τη φύση των παρεχόμενων υπηρεσιών, στα άτομα που ασκούν ελευθέρια επαγγέλματα, καθώς και στα άτομα που λαμβάνουν επαγγελματική εκπαίδευση. Οι διατάξεις του παρόντος νόμου εφαρμόζονται επίσης στα άτομα που λαμβάνουν επαγγελματική εκπαίδευση ή είναι υποψήφια για επαγγελματική εκπαίδευση οποιουδήποτε είδους και μορφής.

Β. Σύμφωνα με τη διάταξη της παρ. 1 του άρθρ. 4 του ν. 1545/85 (Α' 91):

«Για να δικαιούται επίδομα ο άνεργος πρέπει να έχει πραγματοποιήσει 125 ημέρες εργασίας στην ασφάλιση του κλάδου ανεργίας του ΟΑΕΔ. Τα ημερομίσθια αυτά πρέπει να έχουν πραγματοποιηθεί μέσα στους τελευταίους 14 μήνες πριν από τη λύση της εργασιακής σχέσης. Δεν λαμβάνονται υπόψη τα ημερομίσθια του τελευταίου διμήνου».

Οι πληρούντες την ως άνω βασική προϋπόθεση συμβασιούχοι έργου είναι δυνατόν να λάβουν τακτική επιδότηση λόγω ανεργίας μετά τη λήξη της σύμβασής τους, εφόσον έχουν υπαχθεί στην ασφάλιση όλων των κλάδων και λογαριασμών του ΟΑΕΔ σύμφωνα με τη διάταξη της παρ. 1 του άρθρ. 1 του ν. 4075/2012 (Α' 89), κατά την οποία:

«Στο τέλος του άρθρου τέταρτου του ν. 1305/1982 (Α' 146), όπως προστέθηκε στην παρ. 3 του άρθρου 2 του α.ν. 1846/1951 (Α' 179) και τροποποιήθηκε με την παρ. 3 του άρθρου 1 του ν. 1759/1988 (Α' 50), προστίθεται εδάφιο ως εξής: "Τα παραπάνω πρόσωπα [τα πρόσωπα που απασχολούνται με σύμβαση μίσθωσης έργου, εφόσον εργάζονται με συνθήκες που απαντώνται στις μισθώσεις εργασίας] υπάγονται και στην ασφάλιση όλων των κλάδων και λογαριασμών του ΟΑΕΔ, του ΟΕΚ και του Οργανισμού Εργατικής Εστίας».

Γ. Τέλος, σας πληροφορούμε ότι το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε) ελέγχει τη μισθωτή (εξηρητημένη) εργασία, δηλαδή εργασία που παρέχεται με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, ορισμένου ή αορίστου χρόνου, πλήρους ή μερικής απασχόλησης και δεν επιλαμβάνεται σε συμβάσεις ανεξάρτητων υπηρεσιών ή έργου, επί των οποίων δεν έχουν εφαρμογή οι διατάξεις του εργατικού δικαίου.

Κατά τα λοιπά, αρμόδιο είναι το συνερωτώμενο Υπουργείο.

Ο ΥΠΟΥΡΓΟΣ



ΑΚΡΙΒΕΣ ΑΝΤΙΓΡΑΦΟ
Ο ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑΣ

ΓΕΩΡΓΙΟΣ ΚΑΤΡΟΥΓΚΑΛΟΣ