



17 ΜΑΙ, 2016

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

**Αθήνα, 13 Μαΐου 2016
Αριθ. Πρωτ.: 446**

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 τις ευέλικτες μορφές εργασίας ✓

ΣΧΕΤ: Η με αρ. πρωτ.4510/05-04-2016 ΕΡΩΤΗΣΗ ✓

Σε απάντηση του ανωτέρω σχετικού, που κατατέθηκε στη Βουλή από τη Βουλευτή κα Ε. Ζαρούλια, σας πληροφορούμε τα εξής:

Α. Το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.) είναι ένας κατ' εξοχήν ελεγκτικός μηχανισμός με κύριο έργο τον έλεγχο εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας, η οποία εξασφαλίζεται με τη συχνή παρουσία των Επιθεωρητών Εργασίας στους χώρους εργασίας. Οι έλεγχοι αφορούν στην αδήλωτη εργασία και στην ασφαλιστική κάλυψη των εργαζομένων, στους όρους εργασίας (χρονικά όρια, αμοιβή) στη νομιμότητα της απασχόλησης, στην ασφάλεια και υγεία των εργαζομένων. Θα πρέπει να σημειωθεί ότι οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας εφαρμόζονται μόνο όταν πρόκειται για *συμβάσεις παροχής εξαρτημένης εργασίας*.

Μετά από επεξεργασία δεδομένων που πραγματοποιήθηκε μέσα από το ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ του Υπουργείου μας, ο συνολικός αριθμός των προσλήψεων για το έτος 2015 ανέρχεται στους 1.809.552 εργαζομένους σε επιχειρήσεις σε όλη την επικράτεια. Από αυτές, ο αριθμός των προσλήψεων εργαζομένων με πλήρη απασχόληση ανέρχεται σε ποσοστό 44,49% ενώ ο αριθμός των προσλήψεων με μερική απασχόληση και εκ περιτροπής απασχόληση ανέρχεται σε ποσοστά 37,44% και 18,07% αντίστοιχα.

Προκειμένου να αποτραπεί η καταχρηστική αξιοποίηση της ελαστικής απασχόλησης, οι ελεγκτικοί μηχανισμοί του Σ.ΕΠ.Ε. πραγματοποιούν ελέγχους στις επιχειρήσεις σε όλη την επικράτεια δίνοντας έμφαση στην τήρηση των χρονικών ορίων εργασίας των εργαζομένων.

Σύμφωνα με τα στατιστικά στοιχεία του Σ.ΕΠ.Ε, κατά έτος 2015, τα Τμήματα Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων σε όλη την επικράτεια πραγματοποίησαν 28.263 ελέγχους. Για τις διαπιστωθείσες παραβάσεις που αφορούσαν στη μη τήρηση των χρονικών ορίων, τα Τμήματα Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων επέβαλαν 1.563 πρόστιμα και υπέβαλαν 23 μηνύσεις.

Θεωρώντας ότι μόνιμος στόχος του Σ.ΕΠ.Ε παραμένει η συμμόρφωση των παραβατών στις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, οι έλεγχοι για τα χρονικά όρια εργασίας θα συνεχιστούν και όπου διαπιστώνονται παραβάσεις θα επιβάλλονται οι προβλεπόμενες από το νόμο κυρώσεις.

Β. Ως προς το νομοθετικό πλαίσιο, σας γνωρίζουμε τα εξής:

Τα θέματα της μερικής απασχόλησης ρυθμίζονται στην ελληνική έννομη τάξη από το άρθρο 38 του Ν. 1892/1990, όπως αυτό αντικαταστάθηκε από το άρθρο 2 του Ν. 2639/1998 και

στη συνέχεια από το άρθρο 2 του Ν. 3846/2010 όπως αυτό τροποποιήθηκε με το Ν. 3899/2010 .

Με τις εν λόγω διατάξεις σκοπείται αφενός η διασφάλιση των εργασιακών δικαιωμάτων των εργαζομένων καθώς και η αναγκαία ευελιξία στην αγορά εργασίας, αφετέρου δε η βελτίωση της ανταγωνιστικότητας της Οικονομίας. Βασικές συνιστώσες του νόμου είναι ο έλεγχος, η ρύθμιση και η πραγματοποίηση συγκεκριμένων παρεμβάσεων για εγγυήσεις που είχαν παραληφθεί ή που η πραγματικότητα ανέδειξε ως απολύτως αναγκαίες. Στόχος του είναι η παροχή αποτελεσματικών εγγυήσεων σε όσες περιπτώσεις οι υφιστάμενες ρυθμίσεις δεν απέτρεψαν τη δημιουργία ανασφάλειας, η αποτελεσματική αντιμετώπιση των περιπτώσεων μη εφαρμογής των νόμιμων όρων εργασίας, η μείωση των ανισοτήτων στη μεταχείριση όσων εργάζονται με αυτές τις μορφές απασχόλησης σε σχέση με το συγκρίσιμο εργαζόμενο πλήρους απασχόλησης και ακόμη η παρακώλυση προσφυγής στις ευέλικτες μορφές απασχόλησης για διαφορετικούς σκοπούς από αυτούς για τους οποίους θεσπίστηκαν. Αυτό σημαίνει ότι δεν θα πρέπει αυτές να υποκαθιστούν την κανονική και πλήρη απασχόληση, όταν αυτό δεν δικαιολογείται. Ειδικότερα στο άρθρο 2 του εν λόγω νόμου ορίζονται μεταξύ άλλων :

«1. Κατά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας ή κατά τη διάρκειά της, ο εργοδότης και ο μισθωτός μπορούν με έγγραφη ατομική σύμβαση να συμφωνήσουν ημερήσια ή εβδομαδιαία ή δεκαπενθήμερη ή μηνιαία εργασία, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, η οποία θα είναι μικρότερης διάρκειας από την κανονική (μερική απασχόληση). Η συμφωνία αυτή, εφόσον μέσα σε οχτώ (8) ημέρες από την κατάρτισή της δεν γνωστοποιηθεί στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας, τεκμαίρεται ότι καλύπτει σχέση εργασίας με πλήρη απασχόληση. 2. Για την εφαρμογή του παρόντος άρθρου νοείται ως: α) «εργαζόμενος μερικής απασχόλησης», κάθε εργαζόμενος με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας, του οποίου οι ώρες εργασίας, υπολογιζόμενες σε ημερήσια, εβδομαδιαία, δεκαπενθήμερη ή μηνιαία βάση είναι λιγότερες από το κανονικό ωράριο εργασίας του συγκρίσιμου εργαζόμενου με πλήρη απασχόληση, β) «συγκρίσιμος εργαζόμενος με πλήρη απασχόληση», κάθε εργαζόμενος πλήρους απασχόλησης, που απασχολείται στην ίδια επιχείρηση με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας, και εκτελεί ίδια ή παρόμοια καθήκοντα, υπό τις αυτές συνθήκες. Όταν στην επιχείρηση δεν υπάρχει συγκρίσιμος εργαζόμενος με πλήρη απασχόληση, η σύγκριση γίνεται με αναφορά στη συλλογική ρύθμιση στην οποία θα υπαγόταν ο εργαζόμενος αν είχε προσληφθεί με πλήρη απασχόληση. *Οι εργαζόμενοι με σύμβαση ή σχέση εργασίας μερικής απασχόλησης δεν επιτρέπεται να αντιμετωπίζονται δυσμενώς σε σχέση με τους συγκρίσιμους εργαζομένους με κανονική απασχόληση, εκτός και εάν συντρέχουν αντικειμενικοί λόγοι οι οποίοι τη δικαιολογούν, όπως η διαφοροποίηση στο ωράριο εργασίας...* 5. Οι έγγραφες ατομικές συμβάσεις των προηγούμενων παραγράφων πρέπει να περιλαμβάνουν : α) τα στοιχεία ταυτότητας των συμβαλλομένων, β) τον τόπο παροχής της εργασίας, την έδρα της επιχείρησης ή τη διεύθυνση του εργοδότη, γ) το χρόνο της απασχόλησης, τον τρόπο κατανομής και τις περιόδους εργασίας, δ) τον τρόπο αμοιβής και ε) τους τυχόν όρους τροποποίησης της σύμβασης. Σε εποχιακές ξενοδοχειακές και επισιτιστικές επιχειρήσεις, οι έγγραφες ατομικές συμβάσεις, κατά την παράγραφο 1 του παρόντος γίνονται για ημερήσια ή εβδομαδιαία περίοδο εργασίας. 6. Σε κάθε περίπτωση η απασχόληση κατά την Κυριακή ή άλλη μέρα αργίας, ως και η νυκτερινή εργασία συνεπάγεται την καταβολή της νόμιμης προσαύξησης. 7. Αν η μερική απασχόληση έχει καθοριστεί με ημερήσιο ωράριο μικρότερης διάρκειας από το κανονικό, η παροχή της συμφωνημένης εργασίας των μερικώς απασχολούμενων πρέπει να είναι συνεχόμενη και να παρέχεται μια φορά την ημέρα. Η διάταξη του προηγούμενου εδαφίου δεν εφαρμόζεται στους οδηγούς αυτοκινήτων μεταφοράς μαθητών, νηπίων και βρεφών και στους συνοδούς αυτών που εργάζονται στα ιδιωτικά εκπαιδευτήρια, στους παιδικούς και βρεφονηπιακούς σταθμούς και στα νηπιαγωγεία καθώς και στους καθηγητές που εργάζονται στα φροντιστήρια ξένων γλωσσών και μέσης εκπαίδευσης. 8. *Καταγγελία της σύμβασης εργασίας λόγω μη αποδοχής από τον μισθωτό εργοδοτικής πρότασης για μερική απασχόληση είναι άκυρη. ...»*

Επιπρόσθετα, σύμφωνα με την παρ.9 όπως αυτή τροποποιήθηκε με την παρ. 1 του άρθρου 17 του Ν.3899/2010, οι αποδοχές των εργαζόμενων με σύμβαση ή σχέση εργασίας μερικής απασχόλησης υπολογίζονται όπως και οι αποδοχές του συγκρίσιμου εργαζόμενου και αντιστοιχούν στις ώρες εργασίας της μερικής απασχόλησης, ενώ η παράγραφος 11 όπως αυτή αντικαταστάθηκε από την παρ. 2 του άρθρου 17 του Ν.3899/2010 ορίζει ότι αν παρουσιαστεί ανάγκη για πρόσθετη εργασία πέρα από τη συμφωνηθείσα, ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να την παράσχει αν είναι σε θέση να το κάνει και η άρνησή του θα ήταν αντίθετη με την καλή πίστη. *Ωστόσο, ο μερικώς απασχολούμενος μπορεί να αρνηθεί την παροχή εργασίας πέραν της συμφωνημένης, όταν αυτή η πρόσθετη εργασία λαμβάνει χώρα κατά συνήθη τρόπο.*

Οι μερικώς απασχολούμενοι μισθωτοί έχουν δικαίωμα ετήσιας άδειας με αποδοχές και επίδομα αδείας, με βάση τις αποδοχές που θα ελάμβαναν εάν εργάζονταν κατά το χρόνο της αδείας τους, για τη διάρκεια της οποίας εφαρμόζονται αναλόγως οι διατάξεις των παρ. 1 και 2 του άρθρου 2 του α.ν. 539/1945, όπως ισχύει (παρ.10).

Ο πλήρως απασχολούμενος σε επιχειρήσεις πλέον των είκοσι (20) ατόμων, έχει δικαίωμα μετά τη συμπλήρωση ενός ημερολογιακού έτους να ζητήσει τη μετατροπή της σύμβασης εργασίας του από πλήρη σε μερική απασχόληση, με δικαίωμα επανόδου σε πλήρη απασχόληση, εκτός εάν η άρνηση του εργοδότη δικαιολογείται από τις επιχειρησιακές ανάγκες. Ο εργαζόμενος, με την αίτησή του, πρέπει να προσδιορίζει τη διάρκεια της μερικής απασχόλησης και το είδος της. Αν ο εργοδότης δεν απαντήσει εγγράφως μέσα σε ένα μήνα, θεωρείται ότι το αίτημα του εργαζόμενου έχει γίνει δεκτό (παρ. 12).

Ο μερικώς απασχολούμενος επί προσφοράς εργασίας με ίσους όρους από μισθωτούς της ίδιας κατηγορίας, έχει δικαίωμα προτεραιότητας για πρόσληψη σε θέση εργασίας πλήρους απασχόλησης στην ίδια επιχείρηση. Ο χρόνος της μερικής απασχόλησης λαμβάνεται υπόψη ως χρόνος προϋπηρεσίας, όπως και για τον συγκρίσιμο εργαζόμενο. Για τον υπολογισμό της προϋπηρεσίας αυτής, μερική απασχόληση που αντιστοιχεί στον κανονικό (νόμιμο ή συμβατικό) ημερήσιο χρόνο του συγκρίσιμου εργαζόμενου αντιστοιχεί σε μια ημέρα προϋπηρεσίας(παρ. 13).

Στους εργαζόμενους που καλύπτονται από σύμβαση ή σχέση εργασίας με μερική απασχόληση παρέχονται α) δυνατότητες συμμετοχής στις δραστηριότητες της επαγγελματικής κατάρτισης που εφαρμόζει η επιχείρηση υπό συνθήκες ανάλογες με εκείνες που αφορούν τους εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης και αορίστου χρόνου, β) οι ίδιες κοινωνικές υπηρεσίες που υπάρχουν στην διάθεση των άλλων εργαζομένων στην επιχείρηση (παρ.14).

Ο εργοδότης ενημερώνει τους εκπροσώπους των εργαζομένων για τον αριθμό των απασχολούμενων με μερική απασχόληση σε σχέση με την εξέλιξη του συνόλου των εργαζομένων, καθώς και για τις προοπτικές πρόσληψης εργαζομένων με πλήρη απασχόληση(παρ 15).

Με επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας επιτρέπεται η συμπλήρωση ή τροποποίηση των ρυθμίσεων των προηγούμενων παραγράφων (παρ.16).

Κατά τα λοιπά εφαρμόζονται οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας (παρ.17).

Γ. Περαιτέρω, στην παράγραφο 3 του ίδιου ως άνω άρθρου 2 προβλέπεται ότι: «3. Κατά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας ή κατά τη διάρκειά της ο εργοδότης και ο μισθωτός μπορούν με έγγραφη ατομική σύμβαση να συμφωνήσουν κάθε μορφή απασχόλησης εκ περιτροπής.

Εκ περιτροπής απασχόληση θεωρείται η απασχόληση κατά λιγότερες ημέρες την εβδομάδα ή κατά λιγότερες εβδομάδες το μήνα ή κατά λιγότερους μήνες το έτος ή συνδυασμός αυτών κατά πλήρες ημερήσιο ωράριο εργασίας...

Αν περιοριστούν οι δραστηριότητές του, ο εργοδότης μπορεί, *αντί καταγγελίας της σύμβασης εργασίας*, να επιβάλει σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης στην επιχείρησή του, η διάρκεια της οποίας δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τους εννέα (9) μήνες στο ίδιο ημερολογιακό έτος, μόνο εφόσον προηγουμένως προβεί σε ενημέρωση και διαβούλευση με τους νόμιμους

εκπροσώπους των εργαζομένων, σύμφωνα με τις διατάξεις του π.δ. 240/2006 (ΦΕΚ 252/Α') και του ν. 1767/1988 (ΦΕΚ 63/Α').

Οι συμφωνίες ή αποφάσεις της παραγράφου αυτής γνωστοποιούνται μέσα σε οκτώ (8) ημέρες από την κατάρτιση ή τη λήψη τους στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας.

4. Ως εκπρόσωποι των εργαζομένων, για την εφαρμογή της προηγούμενης παραγράφου ορίζονται κατά την εξής σειρά προτεραιότητας:

α) οι εκπρόσωποι από την πλέον αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης, η οποία καλύπτει κατά το καταστατικό της εργαζόμενους, ανεξάρτητα από την κατηγορία, τη θέση ή την ειδικότητά τους,

β) οι εκπρόσωποι των υφιστάμενων συνδικαλιστικών οργανώσεων της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης,

γ) το συμβούλιο εργαζομένων

δ) εάν ελλείπουν συνδικαλιστικές οργανώσεις και συμβούλιο εργαζομένων, η ενημέρωση και διαβούλευση γίνεται με το σύνολο των εργαζομένων. Η ενημέρωση μπορεί να γίνει με εφάπαξ ανακοίνωση σε εμφανές και προσιτό σημείο της επιχείρησης. Η διαβούλευση πραγματοποιείται σε τόπο και χρόνο που ορίζει ο εργοδότης...».

Από την εισηγητική Έκθεση του νόμου όπου αναφέρεται ότι: «...Ο εργοδότης σε περίπτωση περιορισμού της οικονομικής του δραστηριότητας και προκειμένου να μην προβεί σε καταγγελία της σύμβασης των εργαζομένων του δύναται να επιβάλει μονομερώς σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης, μόνο όμως για χρονικό διάστημα.....», συνάγεται ότι σκοπός της διάταξης περί μονομερούς επιβολής συστήματος εκ περιτροπής απασχόλησης είναι η αντιμετώπιση πρόσκαιρων οικονομικών προβλημάτων με αποτέλεσμα τη διασφάλιση της βιωσιμότητας της επιχείρησης και την αποφυγή απολύσεων.

Συνεπώς, ο λόγος για τον οποίο ο εργοδότης δικαιούται να επιβάλει μονομερώς την εκ περιτροπής απασχόληση, είναι η αποφυγή απολύσεων, κατ' επέκταση δε και η αποφυγή αύξησης της ανεργίας, με την επιλογή λύσεων ευνοϊκότερων για τους εργαζόμενους. Στην περίπτωση αυτή δηλαδή ο νόμος θεωρεί ευνοϊκότερη για τον εργαζόμενο τη μονομερή μεταβολή των όρων εργασίας από την απώλεια της θέσης εργασίας, με βάση και την αρχή ότι η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αποτελεί την έσχατη λύση. Προς τούτο παρέχεται στον εργοδότη, στο πλαίσιο του γενικότερου διευθυντικού του δικαιώματος, η δυνατότητα να διατηρήσει το προσωπικό του, τροποποιώντας τους όρους εργασίας, προσαρμόζοντάς τους στις νέες ανάγκες της επιχείρησης, για χρονικό διάστημα εννέα (9) μηνών ετησίως, προκειμένου να αντιμετωπίσει τον περιορισμό της οικονομικής του δραστηριότητας.

Δ. Από τον συνδυασμό των διατάξεων 648,649,651,653 του Αστικού Κώδικα και 6 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, τον 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 εξηρημένης εργασίας είναι η παροχή εργασίας αυτή καθ' αυτή και σ' αυτή καθ' αυτή αποβλέπουν οι συμβαλλόμενοι (ΟΛ.Α.Π 19/87 -Α.Π. 278/89 -Α.Π. 602/88 - 333/88 -122/87 740/84 - 1396/82 827/82-882/82 -646/82 -*

460/86 -1858/88 -526/71-74/79-329-90 -1365/90 -706/90 - 1822/90 -1984/90 - 1871/88 -355/90 -1898/87 -767/87-473/94 κ.λ.π.).

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 εξαρτημένη το γεγονός της κατάταξης των αμοιβών του εργαζόμενου στη φορολογική τάξη των εισοδημάτων εξ' ελευθεριών επαγγελματιών αφού με τις διατάξεις αυτές (Ν.3223/55) σκοπείται απλώς η συστηματοποίηση της φορολογικής μεταχείρισης συγκεκριμένης φορολογητέας ύλης και όχι ο αναγκαστικός προκαθορισμός της φύσης των παρεχόμενων υπηρεσιών (Εφ.Αθ.1558/82 -6368/89) ούτε και το γεγονός ότι ο μισθωτός για την πληρωμή του μισθού του εκδίδει αποδείξεις παροχής υπηρεσιών (Α.Π.43/97 -Μ.Π.Θ. 10545/96). 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. 995/75 -1396/82 24/84 - Εφ.Θρακ.604/92- Εφ.Θεσ.166/84- Μ.Π.Αθ. 2603/86 -Μ.Π.Θεσ.157/72- Α.Π. 43/97- Εφ.Πειραιώς 994/95- Μ.Π.Θ. 10545/96).

Ε. 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, τον 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. 1898/87 - Α.Π.1095/83 -Α. Π. 1396/82 - Π.Π.ΚΑΛ.62/84 -Μ .Π.Αθ.2583/86 -Α.Π. 800/87-Α.Π.869/89-Α.Π.1855/88 -Α.Π.-329/90- Α.Π.1586/87 Α.Π.333/88 -Α.Π.360/69 -Α.Π.669/85 -Α.Π.1337/77 κ.λ.π.).

Σε κάθε περίπτωση, ωστόσο, 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. 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 λειτουργήσε 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 κ.λ.π.).

Τέλος, ως γνωστόν, χαρακτηριστικό των δύο προηγούμενων μνημονίων ήταν η γενικευμένη απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων σε μια προσπάθεια να αλλάξει βίαια το μοντέλο της απασχόλησης. Στον αντίποδα των νεοφιλελεύθερων πολιτικών, στρατηγικός στόχος της κυβέρνησης παραμένει η διασφάλιση πλήρους και σταθερής εργασίας για όλους.



ΑΚΡΙΒΕΣ ΑΝΤΙΓΡΑΦΟ
Ε ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑΣ

Ο ΥΠΟΥΡΓΟΣ

ΓΕΩΡΓΙΟΣ ΚΑΤΡΟΥΓΚΑΛΟΣ