



15 Ιουλ. 2016

15 Ιουλ. 2016

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

**Αθήνα, 13 Ιουλίου 2016
Αριθ. Πρωτ.:559**

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 το Ψυχιατρικό Νοσοκομείο Αττικής(ΨΝΑ).

ΣΧΕΤ: Η με αρ. πρωτ.5054/22-04-2016 ΕΡΩΤΗΣΗ. ✓

Σε απάντηση του ανωτέρω σχετικού που κατατέθηκε στη Βουλή από το Βουλευτή, κ. Γ. Γερμενή, σας πληροφορούμε τα εξής:

Α. Το Τμήμα Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων Περιστερίου, την 04.04.2016, διενήργησε έλεγχο στο Ψ.Ν.Α Δρομοκαϊτειο, κατά τον οποίο διαπιστώθηκε ότι ο τομέας της καθαριότητας έχει ανατεθεί σε ιδιώτες με τους οποίους έχουν συναφθεί ατομικές συμβάσεις μίσθωσης έργου. Όσον αφορά στους εργαζόμενους στη φύλαξη του Ψ.Ν.Α Δρομοκαϊτειο, το έργο έχει αναλάβει η εταιρία με την επωνυμία «AZIENTA NETTA ΙΔΙΩΤΙΚΗ ΕΠΙΧ/ΣΗ ΠΑΡΟΧΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ - ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ - ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΚΤΙΡΙΩΝ ΜΟΝ. ΕΠΕ», στην οποία την 05.05.16 απεστάλη δελτίο ελέγχου, με το οποίο ζητήθηκαν στοιχεία για την εξόφληση των δεδουλευμένων αποδοχών των εργαζόμενων για το τελευταίο 5μηνο, καθώς και για τις αποδοχές δώρου Πάσχα 2016. Τα παραπάνω στοιχεία προσκομίστηκαν από τα οποία προέκυψε ότι έχουν καταβληθεί όλα τα ανωτέρω.

Τέλος, τον τομέα της εστίασης του Ψ.Ν.Α Δρομοκαϊτειο, τον έχει αναλάβει η εταιρία με την επωνυμία «FACILITY EXPERTS IKE», στην οποία, επίσης, απεστάλη την 05.05.16 δελτίο ελέγχου, με το οποίο ζητήθηκαν στοιχεία για την εξόφληση των δεδουλευμένων αποδοχών των εργαζόμενων, για το τελευταίο 5μηνο, καθώς και για τις αποδοχές δώρου Πάσχα 2016. Τα παραπάνω στοιχεία προσκομίστηκαν και προέκυψε ότι έχουν καταβληθεί όλα τα ανωτέρω.

Β. Όσον αφορά στο νομοθετικό πλαίσιο:

α)1) 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, 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 της αναγκαίες για τον σκοπό αυτό εντολές και οδηγίες της οποίες είναι υποχρεωμένος να ακολουθεί και εκτελεί, ως και με το δικαίωμα να ασκεί εποπτεία και έλεγχο για τη διαπίστωση συμμορφώσεως του μισθωτού με 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.).

2) 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 γνώσεών του και ενδείκνυνται από την φύση της εργασίας και την ιδιότητα του μισθωτού και οι οποίες ενίοτε δεν μπορούν να ελεγχθούν από τον εργοδότη, υποχρεούνται όμως ν' 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 σύμβαση εξηρημένης εργασίας εάν η εργασία παρέχεται μέσα στους χώρους της επαγγελματικής εγκατάστασης του εργοδότη (γραφείο, κατάστημα, εργοστάσιο) ή εκτός αυτών (Α.Π.893/86 -Α.Π.107/87 -460/86 -1855/88 -528/71- 74/79 - 707/71 -Εφ.Αθ. 4291/70 Α.Π.868/89 -1457/84 525/87 -914/87 - Μ.Π.Θ.1116/85 -Εφ.Θεσ/κης 1093/94 Α.Π. 69/65 -669/85 Μ.Πρ.Ηρ..1572/71).

3) 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 επαγγελμάτων 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).

4) 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, το 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.).

5) 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, 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, 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 (Καρακατσάνης :Εργ.Δικ. Τόμος Α' σελ.97-Κουκιάδης Εργ.Δικ. Ατομ. Συμβάσεις σελ. 243 -Α.Π.588/73 Α.Π.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 κ.λ.π.).

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».

Από την ανωτέρω διάταξη προκύπτει κατ' αρχήν ότι ο μισθός πρέπει να καταβάλλεται στο τέλος κάθε χρονικού διαστήματος, που αποτελεί τη βάση του υπολογισμού του (ημέρα-εβδομάδα-μήνα)- ο μηνιαίος μισθός στο τέλος κάθε μήνα, ο εβδομαδιαίος στο τέλος κάθε εβδομάδας κ.τ.λ. Η ως άνω διάταξη, όμως, είναι ενδοτικού δικαίου (ΑΠ 142/71) και επομένως είναι επιτρεπτό με διαφορετική συμφωνία ρητή ή σιωπηρή να καθοριστεί π.χ. ότι ο μηνιαίος μισθός δε θα καταβάλλεται στο τέλος κάθε μήνα, αλλά στα ενδιάμεσα χρονικά διαστήματα (π.χ. στο τέλος κάθε εβδομάδας ή κάθε δεκαπενθημέρου), όπως, επίσης, μπορεί να καθοριστεί ότι το ημερομίσθιο δεν θα καταβάλλεται κάθε ημέρα αλλά στο τέλος κάθε εβδομάδας. Το ίδιο συμβαίνει αν υπάρχει διαφορετική πρακτική. Πάντως 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).

Ειδικότερα, στη σύμβαση εξηρημένης εργασίας, η διάταξη του άρθρου 655 Α.Κ. συμπληρώνεται με την 95/1949 Διεθνή Σύμβαση Εργασίας «περί προστασίας του ημερομισθίου», που κυρώθηκε με το Ν. 3248/55 και έχει αναγκαστικό χαρακτήρα. Σύμφωνα με το άρθρο 12 παρ. 1 της εν λόγω Δ.Σ.Ε. ο μισθός πρέπει να καταβάλλεται σε τακτικά χρονικά διαστήματα (κάθε εβδομάδα-15νθήμερο-μήνα). 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-Έγγραφο 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 ΑΚ προκύπτει ότι ο καθορισμός του τέλους κάθε μήνα ως δήλη ημέρα 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 τον 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 αδείας και επιδόματα αδείας και εορτών (ΑΠ 174/91, ΑΠ 2068/1990, ΑΠ 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 καταβάλει τον μισθό γίνεται υπερήμερος και επομένως οφείλει κατά το άρθρο 345 Α.Κ., τόκους υπερημερίας (Π.ΠΡ ΑΘ 2704/1994).



ΑΚΡΙΒΕΣ ΑΝΤΙΓΡΑΦΟ
Ο ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑΣ

Ο ΥΠΟΥΡΓΟΣ

ΓΕΩΡΓΙΟΣ ΚΑΤΡΟΥΓΚΑΛΟΣ