ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ

ΔΙΚΤΥΟ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ
ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗΣ ΚΑΙ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ
2012 - 2015

Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης & Συμβουλευτικής εργαζομένων

Εργασιακά Θέματα

«Μορφές απασχόλησης πέραν της εξαρτημένης εργασίας και διάκρισή τους από αυτή»

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ "ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ" 2007 - 2013
ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ ΣΤΟΝ ΑΝΘΡΩΠΟ

ΕΣΠΑ 2007-2013

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Μορφές απασχόλησης πέραν της εξαρτημένης εργασίας και διάκρισή τους από αυτή..... 2
1.1 Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας..... 3
1.2 Πότε μια σύμβαση εξαρτημένης εργασίας δεν είναι έγκυρη..... 3
1.3 Η έννοια του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη 5
1.4 Διάγνωση μιας σχέσης εργασίας ως εξαρτημένης ή μη 6
1.5 Πώς διακρίνουμε εάν σε μια άλλη μορφή απασχόλησης υποκρύπτεται σύμβαση εξαρτημένης εργασίας 8
1.6 Σύμβαση έργου 8
1.7 Σύμβαση παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών..... 10
1.8 Η έννοια του τεκμηρίου περί ύπαρξης εξαρτημένης σχέσης εργασίας 11
Πηγές..... 13
Συντακτική ομάδα 13

1.Μορφές απασχόλησης πέραν της εξαρτημένης εργασίας και διάκρισή τους από αυτή

ΘΕΜΑ	**Μορφές απασχόλησης πέραν της εξαρτημένης εργασίας και διάκρισή τους από αυτή**
ΕΝΝΟΙΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	Κύριο χαρακτηριστικό στοιχείο της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, το οποίο τη διαφοροποιεί από άλλες συμβάσεις παροχής εργασίας, είναι το στοιχείο της εξάρτησης, το γεγονός δηλαδή ότι ο εργαζόμενος υπόκειται κατά την παροχή της εργασίας του στον έλεγχο του εργοδότη και είναι υποχρεωμένος να ακολουθεί τις οδηγίες του σχετικά με τον τρόπο, τον τόπο και τον χρόνο παροχής της εργασίας του, καθώς και να δέχεται την εποπτεία του προς διαπίστωση του γεγονότος ότι συμμορφώνεται με τις οδηγίες αυτές.
ΤΕΚΜΗΡΙΟ ΥΠΑΡΞΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	Υποκρύπτεται σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, εφόσον η εργασία παρέχεται αυτοπροσώπως, αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη για εννέα (9) συνεχείς μήνες.
ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΟΥ	Σύμβαση έργου υπάρχει όταν ένα πρόσωπο αναλαμβάνει την υποχρέωση να εκτελέσει ορισμένο έργο για λογαριασμό άλλου προσώπου ή φορέα αντί καταβολής συμφωνημένης αμοιβής σε καθορισμένο ή όχι χρονικό διάστημα. Με τη σύμβαση έργου, δηλαδή, ο εργολάβος αναλαμβάνει την υποχρέωση να εκτελέσει ένα έργο και ο εργοδότης να καταβάλει τη συμφωνημένη αμοιβή.
ΣΥΜΒΑΣΗ ΠΑΡΟΧΗΣ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ	Σύμβαση παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών υφίσταται όταν ο εργαζόμενος διατηρεί την ελευθερία και την πρωτοβουλία να καθορίζει ο ίδιος τις συνθήκες εργασίας του, χωρίς να υπόκειται στον έλεγχο του εργοδότη.

1.1 Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας

Μεταξύ των διάφορων μορφών έννομων σχέσεων που ρυθμίζει το εργατικό δίκαιο, κεντρική θέση κατέχει η ατομική σχέση εξαρτημένης εργασίας, που είναι η έννομη σχέση που συνδέει δύο πρόσωπα, από τα οποία το ένα (εργαζόμενος) υποχρεώνεται να παρέχει, με αντάλλαγμα ορισμένη αμοιβή, στο άλλο (εργοδότη) την εργασία του, ευρισκόμενο σε κατάσταση εξάρτησης απέναντι στο τελευταίο.

Η εξάρτηση στη σχέση εργασίας εκδηλώνεται με το δικαίωμα του εργοδότη να δίνει οδηγίες στον εργαζόμενο αναφορικά με τον τρόπο, τον τόπο και τον χρόνο παροχής των υπηρεσιών του, καθώς και να ασκεί εποπτεία και έλεγχο για τη διαπίστωση της συμμόρφωσης του εργαζομένου προς τις οδηγίες του.

Σύμφωνα με τα παραπάνω, ουσιώδη συνθετικά στοιχεία της σύμβασης εργασίας, επί των οποίων θα πρέπει υποχρεωτικά να υπάρχει συμφωνία των μερών, είναι δύο: η εργασία και ο μισθός.

Από τα στοιχεία της έννοιας της εργασίας, ιδιαίτερα σημαντική είναι η διάκρισή της σε εξαρτημένη και ανεξάρτητη, καθώς προϋπόθεση για την εφαρμογή του εργατικού δικαίου είναι η ύπαρξη εξαρτημένης εργασίας.

1.2 Πότε μια σύμβαση εξαρτημένης εργασίας δεν είναι έγκυρη

Προκειμένου να συναφθεί έγκυρη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, εκτός από τις βασικές προϋποθέσεις που απαιτούνται για την κατάρτιση κάθε σύμβασης, θα πρέπει να συντρέχουν επιπλέον και οι εξής προϋποθέσεις:

1. Ικανότητα για κατάρτιση σύμβασης εργασίας έχει ο ανήλικος ο οποίος έχει συμπληρώσει το 15ο έτος της ηλικίας του.
2. Για την εγκυρότητα της σύμβασης εργασίας κατά κανόνα δεν απαιτείται η τήρηση ορισμένου έγγραφου τύπου (όταν δηλαδή δεν έχει υπογραφεί σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, π.χ. ανασφάλιστη εργασία, ισχύει ως σχέση εργασίας και μπορεί να αποδειχθεί με μάρτυρες). Ωστόσο, σε κάποιες περιπτώσεις επιβάλλεται η τήρηση του έγγραφου τύπου, όπως στην περίπτωση σύμβασης εξαρτημένης εργασίας με το Δημόσιο και τα ΝΠΔΔ, τη σύμβαση μερικής απασχόλησης ή εκ περιτροπής εργασίας, τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου, την τήρηση έγγραφου τύπου κατά τη συνομολόγηση της ιδιότυπης σύμβασης εργασίας με εταιρεία προσωρινής απασχόλησης.

Σε περίπτωση εργατικής διαφοράς και προσφυγής στα αρμόδια όργανα του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας (ΣΕΠΕ) ή σε περίπτωση προσφυγής στα Δικαστήρια, είναι ιδιαίτερα κρίσιμα τα στοιχεία του περιεχομένου της ατομικής σύμβασης εργασίας, και η τήρηση του έγγραφου τύπου βοηθά προς αυτή την κατεύθυνση.

Σύμφωνα με το ΠΔ 156/1994, ανεξάρτητα με το ζήτημα του τύπου της σύναψης της σύμβασης εργασίας, που όπως αναφέραμε ότι κατά κανόνα δεν απαιτεί έγγραφο, ο νόμος προβλέπει την υποχρέωση του εργοδότη για τη γραπτή ενημέρωση του εργαζομένου εντός δύο (2) μηνών το αργότερο από την πρόσληψη σχετικά με τους ουσιώδεις όρους της σύμβασης εργασίας του, είτε με την παράδοση γραπτής σύμβασης εργασίας είτε άλλου ενημερωτικού εγγράφου.
Οι ουσιώδης αυτοί όροι είναι: **α)** τα στοιχεία της ταυτότητας των μερών, **β)** η έδρα της επιχείρησης, **γ)** η θέση ή η ειδικότητα του εργαζομένου, ο βαθμός του και το αντικείμενο της εργασίας του, **δ)** ο χρόνος έναρξης της εργασίας του και η διάρκειά της, **ε)** η διάρκεια της ετήσιας άδειας ανάπαυσης και ο τρόπος χορήγησής της, **στ)** το ύψος της αποζημίωσης και οι προθεσμίες που πρέπει να τηρούνται για την καταγγελία της εργασιακής σχέσης, **ζ)** οι κάθε φύσης αποδοχές που δικαιούται ο εργαζόμενος, **η)** η περιοδικότητα καταβολής αποδοχών, **θ)** το ημερήσιο και εβδομαδιαίο κανονικό ωράριο του εργαζομένου και **ι)** η αναφορά της συλλογικής σύμβασης εργασίας στην οποία υπάγεται ο εργαζόμενος.

Η παράληψη του εργοδότη να χορηγήσει στον εργαζόμενο τα έγγραφα που περιέχουν την ως άνω ενημέρωση δεν συνεπάγεται ακυρότητα της σύμβασης εργασίας, αλλά η παράβαση των παραπάνω υποχρεώσεων μπορεί να επιφέρει διοικητικές κυρώσεις.

Σε περίπτωση που δεν συντρέχουν οι προϋποθέσεις που απαιτούνται από τον νόμο για την έγκυρη σύμβαση κατάρτισης της σύμβασης εργασίας, αυτή είναι άκυρη. Αυτό σημαίνει ότι ισχύει ως σχέση εργασίας, παράγει για το παρελθόν όλα τα αποτελέσματα που θα παρήγε μια έγκυρη σύμβαση εργασίας (εφαρμόζεται η νομοθεσία για τις άδειες, τα εργατικά ατυχήματα κ.λπ.), με τη μόνη διαφορά ότι σε περίπτωση καταγγελίας άκυρης σύμβασης εργασίας εκ μέρους του εργοδότη η μη καταβολή αποζημίωσης στον εργαζόμενο δεν θίγει το κύρος της καταγγελίας.

1.3 Η έννοια του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη

Διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη είναι η εξουσία του να εξειδικεύσει, μονομερώς μέσω οδηγιών και εντολών, την υποχρέωση του εργαζομένου προς εργασία που δεν ρυθμίζεται διαφορετικά και να καθορίσει τους όρους αυτής σύμφωνα με τις ανάγκες της επιχείρησής του. Κατά μία άλλη άποψη, ο όρος διευθυντικό δικαίωμα χρησιμοποιείται με δύο τουλάχιστον διαφορετικές έννοιες: Κατά τη μία έννοια, την πιο ευρεία, σημαίνει τη γενική ελευθερία του εργοδότη να λαμβάνει κάθε μέτρο που έχει σχέση με την παροχή εργασίας και κρίνει κατάλληλο για την οργάνωση της επιχείρησής του. Κατά την άλλη, την πιο στενή, σημαίνει το δικαίωμα του εργοδότη να καθορίζει μονομερώς τους όρους της εργασίας, στο μέτρο που δεν καθορίζονται από άλλη πηγή.

Ο χώρος άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος είναι η εργοδοτική επιχείρηση-εκμετάλλευση και οι εργασιακές σχέσεις που εξελίσσονται μέσα σε αυτή. Επέκταση του διευθυντικού δικαιώματος εκτός του χώρου της εργοδοτικής επιχείρησης, δηλαδή στον χώρο της ιδιωτικής ζωής και γενικά της εκτός επιχείρησης δραστηριότητας των εργαζομένων αποκλείεται.

Σε κάθε περίπτωση, η άσκησή του, λόγω της φύσης του, θα πρέπει να δικαιολογείται από τη συνδρομή ιδιαίτερων λόγων, στο πλαίσιο της έννομης τάξης (του Συντάγματος, των νόμων, του κανονισμού εργασίας και των όρων της ατομικής σύμβασης εργασίας), και να μην επεμβαίνει ανεπίτρεπτα στην προσωπικότητα του εργαζομένου.

Ο εργοδότης, κάνοντας χρήση του διευθυντικού δικαιώματος, δεν μπορεί να μεταβάλλει μονομερώς τους όρους της ατομικής σύμβασης εργασίας (που αναφέρονται π.χ. στον τόπο, τον χρόνο αλλά και τις άλλες συνθήκες εργασίας). Έτσι, στην περίπτωση, για παράδειγμα, βάσει όρου της ατομικής σύμβασης εργασίας έχει δικαίωμα να μεταβάλλει τον τόπο εργασίας των εργαζομένων του, υπό την προϋπόθεση ότι προτού προχωρήσει σε μια τέτοια ενέργεια θα καλέσει προηγουμένως αυτούς για να του δηλώσουν ποιοι επιθυμούν τυχόν να μετατεθούν, δεν ενεργεί νομίμως, εάν προχωρήσει στη μετάθεση κάποιου από τους εργαζομένους του χωρίς να ζητήσει προηγουμένως εθελοντές.

Η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος δεν θα πρέπει να θίγει τα θεμελιώδη δικαιώματα των εργαζομένων, που αναφέρονται στην απασχόλησή τους, στη θέση τους στην επιχείρηση, στην προσωπικότητά τους, στην ίση μεταχείριση κ.λπ. Παράλληλα, θα πρέπει να τηρούνται και οι ειδικές υποχρεώσεις που επιβάλλει η θέση του εργοδότη στην επιχείρηση, όπως η υποχρέωση πρόνοιας.

Όσο και αν αναγνωρίζεται ότι ανήκει στο διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη η αναδιοργάνωση της επιχείρησής του, η παραγνώριση κατά την άσκηση αυτή της προσωπικότητας του εργαζομένου καθιστά καταχρηστική την άσκησή του. Συνεπώς, όταν ο εργοδότης προβαίνει σε ανακατατάξεις του προσωπικού του, μεταθέσεις ή απολύσεις, με επίκληση την ανεπάρκεια ή την ακαταλληλότητα ή οικονομικοτεχνικούς λόγους, θα πρέπει πριν από κάθε ενέργειά του να πληροφορείται και να συνεκτιμά τους λόγους που επικαλείται ο εργαζόμενος για να απαλλαγεί από τα δυσμενή για αυτόν μέτρα. Ιδιαίτερα σε συνθήκες οικονομικής ύφεσης, συχνά οι εργοδότες επικαλούνται προσχηματικά οικονομικά προβλήματα προκειμένου να καταστρατηγήσουν κεκτημένα εργασιακά δικαιώματα (μειώσεις αποδοχών, εισαγωγή συστημάτων εκ περιτροπής εργασίας, μείωση προσωπικού κ.ά.).

Η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος που υπερβαίνει τα όρια της καλής πίστης, των χρηστών ηθών και του οικονομικού σκοπού του δικαιώματος (281ΑΚ), είναι καταχρηστική, δεν παράγει έννομες συνέπειες και δεν έχει συνεπώς οποιαδήποτε δεσμευτική δύναμη λόγω της ακυρότητάς της.

1.4 Διάγνωση μιας σχέσης εργασίας ως εξαρτημένης ή μη

Σύμφωνα με τη νομοθεσία, ως σύμβαση εξαρτημένης εργασίας μπορεί να χαρακτηριστεί η σύμβαση βάσει της οποίας ο εργαζόμενος προσλαμβάνεται στην υπηρεσία του εργοδότη, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, και υπόσχεται να του παρέχει σωματική ή πνευματική εργασία έναντι αμοιβής, που συμφωνείται ρητά ή σιωπηρά μεταξύ τους. Κύριο χαρακτηριστικό στοιχείο της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, το οποίο διαφοροποιεί τη σύμβαση αυτήν από άλλες συμβάσεις παροχής εργασίας, είναι το στοιχείο της εξάρτησης, το γεγονός δηλαδή ότι ο εργαζόμενος υπόκειται κατά την παροχή της εργασίας του στον έλεγχο του εργοδότη και είναι υποχρεωμένος να ακολουθεί τις οδηγίες του σχετικά με τον τρόπο, τον τόπο και τον χρόνο παροχής της εργασίας του, καθώς και να δέχεται την εποπτεία του προς διαπίστωση του γεγονότος ότι συμμορφώνεται με τις οδηγίες αυτές.

Η διάγνωση εάν σε μια σχέση εργασίας η παρεχόμενη εργασία είναι εξαρτημένη ή όχι δεν είναι πάντοτε εύκολη. Η συζήτηση σχετικά με το ποιες συνθήκες προσδίδουν στην εργασία τον χαρακτήρα της εξάρτησης και ποια κριτήρια θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη παραμένει ανοικτή.

Η θεωρία και νομολογία στην Ελλάδα αναφέρονται στο κριτήριο της νομικής ή προσωπικής εξάρτησης, χωρίς αυστηρή διάκριση μεταξύ τους. Σημασία έχει ότι ο

εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να συμμορφώνεται με τις οδηγίες και εντολές του εργοδότη και να δέχεται τον έλεγχό του (στοιχείο εξάρτησης).

Η στοιχειοθέτηση του χαρακτήρα μιας εργασιακής σχέσης ως εξαρτημένης προκύπτει από τη συνδυαστική κάθε φορά συνδρομή μιας σειράς ειδικότερων κριτηρίων, όπως το σταθερό (ημερήσιο, εβδομαδιαίο) ωράριο και ο προσδιοριζόμενος από τον εργοδότη τόπος παροχής της εργασίας, η διάθεση από τον εργοδότη των μέσων παραγωγής (εργαλεία, πρώτες ύλες κ.λπ.), η προσδιοριζόμενη από τον εργοδότη μέθοδος εκτέλεσης της εργασίας, η ένταξη του εργαζομένου σε μια ιεραρχικά οργανωμένη υπηρεσία ή εκμετάλλευση, η δυνατότητα πειθαρχικού ελέγχου, ο τρόπος και η μέθοδος αμοιβής (προσδιορισμός μισθού), η φορολογική και κοινωνικοασφαλιστική μεταχείριση του εργαζομένου (παρακράτηση και απόδοση φόρου μισθωτών υπηρεσιών και η υπαγωγή στην ασφάλιση του ΙΚΑ), η παροχή εργασίας σε συγκεκριμένο εργοδότη και όχι η διάθεση του (ημερήσιου, εβδομαδιαίου, μηνιαίου) εργασιακού χρόνου του εργαζομένου σε περισσότερους εργοδότες.

Τα στοιχεία αυτά δεν είναι απαραίτητο να συντρέχουν ταυτόχρονα σε κάθε εργασιακή σχέση προκειμένου να χαρακτηριστεί ως εξαρτημένη, ούτε είναι δυνατόν να ιεραρχηθούν κατά σπουδαιότητα. Και τούτο γιατί με σχέση εξαρτημένης εργασίας μπορεί να απασχολείται τόσο ένας ανειδίκευτος εργάτης όσο και ένας υπάλληλος σε ιεραρχικά διευθυντική θέση, ή ακόμη και ένας κατ' οίκον εργαζόμενος, ένας «τηλεεργαζόμενος» ή ένας πωλητής. Υπάρχουν περιπτώσεις εργασιακών σχέσεων που διαφέρουν πολύ μεταξύ τους ως προς τον χαρακτήρα τους, ώστε ανάλογα με τον χαρακτήρα αυτό κάποια από τα παραπάνω κριτήρια κάποιες φορές να εμφανίζονται ιδιαίτερα αδύναμα (π.χ. υπαγωγή στην ελεγκτική εξουσία του εργοδότη, καθορισμός του τόπου και του χρόνου εργασίας) ή ακόμη και να λείπουν εντελώς, ή λόγω του χαρακτήρα της παρεχόμενης εργασίας ο μισθωτός δεν είναι δυνατόν να ενταχθεί σε μια συγκεκριμένη οργανωμένη υπηρεσία ή εκμετάλλευση (π.χ. στην περίπτωση του κατ' οίκον εργαζομένου, του τηλεεργαζόμενου ή του πλασιέ κ.λπ.).

Η υπαγωγή του εργαζομένου στην ασφάλιση του ΙΚΑ θεωρείται στοιχείο το οποίο, σε συνδυασμό με τα υπόλοιπα στοιχεία, δημιουργεί ενδείξεις για την ύπαρξη σχέσης εξαρτημένης εργασίας, ενώ η μη ασφάλιση του εργαζομένου στο ΙΚΑ και η ασφάλισή του σε άλλον κοινωνικοασφαλιστικό μηχανισμό (π.χ. ΟΑΕΕ) δεν αρκεί από μόνη της να αναιρέσει τον χαρακτήρα της έννομης σχέσης ως σύμβασης εξαρτημένης εργασίας.

Κατά πάγια δικαστηριακή νομολογία, σχέση εξαρτημένης εργασίας υφίσταται όταν ο εργοδότης έχει το δικαίωμα της διεύθυνσης και εποπτείας της εργασίας και καθορίζει τον χρόνο, τον τόπο, τον τρόπο και τις λοιπές συνθήκες της παροχής της, ο δε εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να συμμορφώνεται (διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη).

1.5 Πώς διακρίνουμε εάν σε μια άλλη μορφή απασχόλησης υποκρύπτεται σύμβαση εξαρτημένης εργασίας

Οι κανόνες που διέπουν το εργατικό δίκαιο, καθώς και οι κανόνες κοινωνικής ασφάλισης, εφαρμόζονται μόνο στις περιπτώσεις που υφίσταται σχέση εξαρτημένης εργασίας. Στη σύγχρονη οικονομική συγκυρία, κατά την οποία το εργατικό δίκαιο δοκιμάζεται και υφίσταται **απορρύθμιση**, παρατηρείται το φαινόμενο υποκατάστασης της εξαρτημένης με τη μη εξαρτημένη εργασία. Δηλαδή, προκειμένου να αποφευχθεί η καταβολή δικαιωμάτων τα οποία συνδέονται άμεσα με τη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας (π.χ. ασφαλιστικά δικαιώματα, επιδόματα, άδειες, αποζημιώσεις, συνδικαλιστικά δικαιώματα), υιοθετούνται ή αντικαθίστανται με άλλες μορφές συμβάσεων που συχνά υποκρύπτουν καταστρατήγηση των κανόνων του εργατικού δικαίου, όπως με σύμβαση έργου ή σύμβαση ανεξάρτητων υπηρεσιών. Κατά συνέπεια, είναι απαραίτητο να γνωρίζουμε τα χαρακτηριστικά στοιχεία και την έννοια άλλων έννομων σχέσεων που ομοιάζουν με τη σχέση εξαρτημένης εργασίας, προκειμένου να κατοχυρωθούν πληρέστερα τα δικαιώματά μας.

Στο πλαίσιο αυτό, θεωρούμε σημαντικό να παραθέσουμε στοιχεία τα οποία προσδιορίζουν την έννοια «συγγενών» με τη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας εννοιών, όπως η σύμβαση έργου και η σύμβαση παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών.

1.6 Σύμβαση έργου

Σημαντική διάκριση από τη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αποτελεί η σύμβαση έργου. **Σύμβαση έργου** υπάρχει όταν ένα πρόσωπο αναλαμβάνει την υποχρέωση να εκτελέσει ορισμένο έργο για λογαριασμό άλλου προσώπου ή φορέα αντί καταβολής συμφωνημένης αμοιβής σε καθορισμένο ή όχι χρονικό διάστημα. Με τη σύμβαση δηλαδή

έργου ο εργολάβος αναλαμβάνει την υποχρέωση να εκτελέσει ένα έργο και ο εργοδότης να καταβάλει τη συμφωνημένη αμοιβή.

Το αντικείμενο, δηλαδή, της σύμβασης εργασίας δεν είναι η εργασία που χρησιμοποιείται για την παραγωγή του έργου, αλλά το έργο καθαυτό, δηλαδή το αποτέλεσμα της εργασίας. Και επειδή ακριβώς το αντικείμενο της σύμβασης έργου είναι το έργο, για τον λόγο αυτό, αφενός, ο εργολάβος φέρει τον κίνδυνο του έργου μέχρι να γίνει η παράδοσή του και, αφετέρου, η σύμβαση έργου λύεται αυτοδικαίως με την ολοκλήρωσή του.

Στη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, οι συμβαλλόμενοι αποβλέπουν στην παροχή εργασίας, η οποία κατά τη θέληση των μερών θα παρέχεται υπό τις εντολές και τις οδηγίες του εργοδότη. Αντίθετα, στη σύμβαση έργου οι συμβαλλόμενοι αποβλέπουν στο αποτέλεσμα της εργασίας.

Σε αντίθεση με τη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, όπου ο εργαζόμενος υποκείμενος στον έλεγχο και την εποπτεία του εργοδότη, ως προς τον χρόνο, τον τόπο και τον τρόπο παροχής της εργασίας που του έχει ανατεθεί, έχει υποχρέωση να παρέχει τις υπηρεσίες του χωρίς να ευθύνεται για το αποτέλεσμα αυτής, ο παρέχων τις υπηρεσίες του με σύμβαση έργου (εργολάβος) δεν υποβάλλεται στον έλεγχο και την εποπτεία του εργοδότη, ως προς τον χρόνο, τον τόπο και τον τρόπο παροχής της εργασίας που του έχει ανατεθεί, αλλά τα συμβαλλόμενα μέρη αποβλέπουν στην επίτευξη ενός αποτελέσματος (έργο), που όταν ολοκληρωθεί επέρχεται η λύση της σύμβασης.

Ορισμένα **παραδείγματα** από τη νομολογία σχετικά με τα κριτήρια και τις περιπτώσεις όπου υπάρχει σύμβαση έργου, π.χ. η ανάθεση σε κάποιο πρόσωπο, με αμοιβή, της διεύθυνσης περιοδικού και της ευθύνης της ταξινόμησης και επιλογής της ύλης, με δικαίωμα να προσλαμβάνει συνεργάτες που αμείβονται από τον ίδιο, η περίπτωση παραγωγού ασφαλειών κ.ά.

Αντίθετα, έχουν χαρακτηριστεί συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας συμβάσεις μηχανικών, λογιστών κ.λπ., οι οποίοι απασχολούνται σε επιχειρήσεις με συγκεκριμένο ωράριο, κατ’ αποκλειστικότητα και υπό τις οδηγίες του εργοδότη, αμειβόμενοι με μηνιαίο μισθό.

1.7 Σύμβαση παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών

Άλλη σημαντική διάκριση από τη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αποτελεί η σύμβαση παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών. **Σύμβαση παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών** υφίσταται όταν ο εργαζόμενος διατηρεί την ελευθερία και την πρωτοβουλία να καθορίζει ο ίδιος τις συνθήκες εργασίας του, χωρίς να υπόκειται στον έλεγχο του εργοδότη.

Έχει κριθεί από τα δικαστήρια ότι υπάρχει σύμβαση ανεξάρτητων υπηρεσιών στην εργασία του λογιστή όταν αναλαμβάνει σποραδικά εγγραφές ή διατηρεί δικό του λογιστικό γραφείο και εξυπηρετεί περισσότερους πελάτες, ως ελεύθερος επαγγελματίας, στην υπηρεσία γιατρών που απλώς εργάζονται σε κλινικές χωρίς να υποχρεώνονται σε τακτική εργασία προς αυτές κ.ά.

Η παρουσίαση των περιπτώσεων είναι ενδεικτική και θα πρέπει κάθε φορά να εξετάζονται τα συγκεκριμένα περιστατικά τα οποία χαρακτηρίζουν την παροχή εργασίας.

Όταν υπάρχει αμφιβολία αν υπάρχει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ή άλλου είδους σύμβαση παροχής εργασίας, τότε θα πρέπει να εξετάζεται το περιεχόμενο της σύμβασης, η βούληση των μερών, αλλά και οι συνθήκες υπό τις οποίες παρέχεται η εργασία. Ο χαρακτηρισμός μια σύμβασης ως εξαρτημένης εργασίας, σύμβασης έργου ή ανεξάρτητων υπηρεσιών ανήκει στο δικαστήριο, το οποίο δεν δεσμεύεται από τον χαρακτηρισμό που έχουν προσδώσει σε αυτήν τα συμβαλλόμενα μέρη.

Σε κάθε περίπτωση, θα πρέπει να επισημανθεί ότι επιδόματα (δώρα) εορτών, αξίωση για υπερωρίες (νόμιμες ή παράνομες), αποζημίωση λόγω καταγγελίας της σύμβασης και άλλα παρεπόμενα της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας *δικαιώματα* προϋποθέτουν σχέση εξαρτημένης εργασίας. Ωστόσο, οι εργαζόμενοι με σχέσεις εργασίας στις οποίες υποκρύπτεται εξάρτηση έχουν τα ίδια δικαιώματα στους χώρους εργασίας με τους υπόλοιπους εργαζομένους.

1.8 Η έννοια του τεκμηρίου περί ύπαρξης εξαρτημένης σχέσης εργασίας

Δυσχέρειες ως προς τον χαρακτηρισμό των συμβάσεων ως εξαρτημένης ή μη εξαρτημένης εργασίας προκύπτουν επί ορισμένων μορφών απασχόλησης που χρησιμοποιούνται ευρύτατα σήμερα, όπως η κατ' οίκον απασχόληση, η τηλεργασία, το φασόν κ.λπ. Οι μορφές αυτές απασχόλησης έχουν αρκετές αρνητικές πλευρές για τους εργαζομένους, όπως μειωμένη αμοιβή, έλλειψη προστασίας κατά την απόλυση, στέρηση δικαιωμάτων που απορρέουν από τη σύμβαση εργασίας (διάφορων επιδομάτων), αλλά και συλλογικών δικαιωμάτων που έχουν οι εργαζόμενοι με σταθερό καθεστώς εργασίας. Θα πρέπει να σημειωθεί ότι οι μορφές αυτές απασχόλησης εξαπλώνονται κυρίως μεταξύ γυναικών.

Προς αντιμετώπιση των δυσχερειών αυτών θεσπίσθηκε με τον Ν. 2639/1998 (άρθρο 1 όπως τροποποιήθηκε και ισχύει με το άρθρο 1 Ν. 3846/2010) τεκμήριο υπέρ της ύπαρξης εξαρτημένης εργασίας. Συγκεκριμένα, μολονότι γενικώς η ύπαρξη ή όχι σύμβασης εξαρτημένης εργασίας κρίνεται ελευθέρα από το δικαστήριο, ειδικά στην περίπτωση κατά την οποία μεταξύ εργοδότη και απασχολούμενου συνάπτεται συμφωνία για παροχή υπηρεσιών ή έργου, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, ιδίως στις περιπτώσεις συμφωνίας αμοιβής κατά μονάδα εργασίας (φασόν, τηλεργασίας, κατ΄ οίκον απασχόλησης), με τον Ν. 3846/2010 εισάγεται ένα νέο τεκμήριο. Αυτό συνίσταται στο ότι υποκρύπτεται σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, εφόσον η εργασία παρέχεται αυτοπροσώπως, αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη για εννέα (9) συνεχείς μήνες. Πρόκειται για την καθιέρωση ενός μαχητού θετικού τεκμηρίου και, κατά συνέπεια, παρέχεται δυνατότητα ανταπόδειξης.

Η διάταξη αυτή περί τεκμηρίου εξαρτημένης εργασίας απαιτεί δύο προϋποθέσεις: την ύπαρξη σύμβασης εννέα (9) συνεχών μηνών και κυρίως την αποκλειστική και κύρια απασχόληση στον ίδιο εργοδότη. Το βάρος της απόδειξης και για τις δύο προϋποθέσεις αφορά τον ίδιο τον εργαζόμενο. Με τη διάταξη αυτή αίρεται το τεκμήριο ανεξάρτητης εργασίας, που ίσχυε με την κατάθεσή της στην Επιθεώρηση Εργασίας. Από την άλλη πλευρά, προστίθεται το 9μηνο στο τεκμήριο για εξαρτημένη εργασία στην περίπτωση της κύριας και αποκλειστικής απασχόλησης του εργαζομένου σε έναν εργοδότη.

Επισημαίνεται ότι τα ζητήματα που συνδέονται με την αυξανόμενη χρήση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης και την ανάγκη αυξημένης προστασίας των εργαζομένων και των δικαιωμάτων τους έχουν επανειλημμένα τεθεί από τη ΓΣΕΕ κατά τις συλλογικές διαπραγματεύσεις της Εθνικής Γενικής ΣΣΕ και είχαν ως αποτέλεσμα την υιοθέτηση των κάτωθι δεσμεύσεων από τους εργοδότες:

Τα συμβαλλόμενα μέρη συμφωνούν να προβούν στις αναγκαίες δράσεις για την προαγωγή της ισότητας μεταχείρισης των προσώπων που, αν και δεν συνδέονται με σχέση εξαρτημένης εργασίας, παρέχουν εργασία υπό συνθήκες εξάρτησης και εμφανίζουν ανάγκη προστασίας αντίστοιχη με αυτήν των εργαζομένων που παρέχουν εξαρτημένη εργασία, ιδιαίτερα στους τομείς της εκπαίδευσης, της ισότητας των φύλων, στην απασχόληση και στην υγιεινή και ασφάλεια (ΕΓΣΣΕ 1998-1999, Άρθρο 8).

Φυσικά πρόσωπα που παρέχουν ανεξάρτητη εργασία πρέπει να απολαμβάνουν ίση ή αναλογική κατά περίπτωση μεταχείριση με τους άλλους εργαζομένους όποτε αυτό επιβάλλεται από τις συνθήκες παροχής υπηρεσιών τους. Η ισότητα μεταχείρισης οφείλεται ιδίως στα ζητήματα υγιεινής και ασφάλειας, προστασίας από κάθε μορφής διάκριση στην απασχόληση λόγω φύλου, εθνικότητας ή φυλής, πεποιθήσεων, ελάχιστης ηλικίας απασχόλησης, προστασίας της μητρότητας, πρόσβασης στην εκπαίδευση ή μετεκπαίδευση, σεβασμού της ελευθερίας της συλλογικής τους οργάνωσης και δράσης, διευκόλυνσης της πρόσβασής τους στα εθνικά ασφαλιστικά και εκπαιδευτικά συστήματα (ΕΓΣΣΕ 2000-2001, Άρθρο 20).

Τα μέρη συμφωνούν να αναλάβουν τις κατάλληλες πρωτοβουλίες για την αντιμετώπιση των σχέσεων εκείνων που, υπό τον μανδύα των ανεξάρτητων υπηρεσιών ή συμβάσεων έργου, υποκρύπτουν σχέσεις εξαρτημένης εργασίας (ΕΓΣΣΕ 2004-2005, Άρθρο 15).

Πηγές

Αγαλλοπούλου, Π. (2005). *Εισαγωγή στο εργατικό δίκαιο*, Αθήνα: Σάκκουλας.

Βλαστός, Στ. (2012). *Ατομικό εργατικό δίκαιο*, Αθήνα: Σάκκουλας.

Κουκιάδης, Ι. (2013). *Εργατικό δίκαιο*, Αθήνα: Σάκκουλας.

Λεβέντης, Γ. (2009). *Ατομικό εργατικό δίκαιο: Ερμηνεία*, Αθήνα: Σάκκουλας.

Λεοντάρη, Μ. (2010). *Εργατικό δίκαιο*, Αθήνα: Εκδόσεις Πάμισος.

Ληξουριώτης, Ι. (2010). *Ατομικές εργασιακές σχέσεις*, Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη.

Συντακτική ομάδα

Σταμάτη Άντα, Συριόπουλος Χ. Παναγιώτης