

01/07/2014

A .Πάγος: Πότε είναι και πότε όχι η εργασία εξαρτημένη

Ο Άρειος Πάγος με την με αρ. 372/2014 απόφασή του αποφάνθηκε σε ποιες περιπτώσεις έχουμε τον χαρακτηρισμό της εργασίας ως εξαρτημένης και μάλιστα, ανεξάρτητα από τον τρόπο καταβολής της αμοιβής. Καθόρισε επίσης της προϋποθέσεις αυτής και τις μίσθωση έργου και έλλειψη εξαρτήσεων από τον κύριο του έργου.

Αν όμως ο εργαζόμενος είναι επιστήμονας και παρέχει π.χ. επιστημονικές υπηρεσίες επιλέγοντας ο ίδιος βασικούς όρους της απασχολήσεώς του χωρίς να ελέγχεται από τον εργοδότη, ως προς τον τρόπο και εν μέρει ως προς τον χρόνο παροχής των υπηρεσιών του στον καθορισμένο από τη σύμβαση και τη φύση των υπηρεσιών του τόπο, τότε αυτό δεν είναι σύμβαση εξαρτημένης εργασίας. Συνεπώς οι απασχολούμενοι ελεύθερα οι οποίοι καθορίζουν βασικούς όρους της παροχής εργασίας χωρίς να ελέγχονται άμεσα από τον εργοδότη, μπορεί να θεωρηθούν ότι δεν έχουν εξαρτημένη σχέση.

Όπως αναφέρεται στην απόφαση, από τον συνδυασμό των διατάξεων των σχετικών άρθρων του Αστικού Κώδικα (648 και 652 του ΑΚ και 6 του Ν. 765/1943), προκύπτει ότι σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, στην οποία και μόνο εφαρμόζονται οι διατάξεις του εργατικού δικαίου, υπάρχει όταν οι συμβαλλόμενοι αποβλέπουν στην παροχή της εργασίας και στον μισθό, ανεξάρτητα από τον τρόπο πληρωμής του, και ο εργαζόμενος υπόκειται σε νομική και προσωπική εξάρτηση από τον εργοδότη.

Η εξάρτηση αυτή εκδηλώνεται με το δικαίωμα του εργοδότη να δίνει δεσμευτικές για τον εργαζόμενο εντολές και οδηγίες, ως προς τον τρόπο, τόπο και χρόνο παροχής της εργασίας, και να ασκεί εποπτεία και έλεγχο για την διαπίστωση της συμμορφώσεως του εργαζομένου προς αυτές.

Η υποχρέωση μάλιστα του εργαζομένου να δέχεται τον έλεγχο του εργοδότη και να συμμορφώνεται προς τις οδηγίες του, ως προς τον τρόπο παροχής της εργασίας, αποτελεί το βασικό γνώρισμα της ως άνω εξαρτήσεως, η οποία μπορεί να είναι χαλαρότερη στις περιπτώσεις που ο εργαζόμενος αναπτύσσει πρωτοβουλία κατά την εκτέλεση της εργασίας του, λόγω των επιστημονικών ή τεχνικών του γνώσεων, αλλά θα πρέπει να υπάρχει για να θεωρηθεί η εργασία του ως εξαρτημένη.

Οπωσδήποτε το δικαίωμα του εργοδότη να δίνει εντολές και οδηγίες ως προς τον τρόπο, τον τόπο και τον χρόνο παροχής της εργασίας και να ελέγχει την συμμόρφωση του εργαζομένου προς αυτές, καθώς και η έκταση των αντίστοιχων υποχρεώσεων του τελευταίου, αποτελούν ενδεικτικά στοιχεία της υπάρξεως εξαρτήσεως, η οποία, όμως, δεν εξαρτάται μόνον από το αν συντρέχουν όλα ή τα περισσότερα από τα στοιχεία αυτά. Διότι εκείνο που χαρακτηρίζει την εξαρτημένη εργασία δεν είναι το ποσοτικό στοιχείο, δηλαδή η σώρευση περισσότερων ενδείξεων δεσμεύσεως και εξαρτήσεως, αλλά το ποιοτικό, δηλαδή η ιδιαίτερη ποιότητα της δεσμεύσεως και εξαρτήσεως, η οποία έχει, για τον υποβαλλόμενο σε αυτήν εργαζόμενο, συνέπειες που

καθιστούν απαραίτητη την ιδιαίτερη ρύθμιση της σχέσεώς του με τον εργοδότη και δικαιολογούν την ειδική προστασία του από το εργατικό δίκαιο.

Το ποιοτικό αυτό στοιχείο συνάγεται από την εκτίμηση των όρων και εν γένει συνθηκών παροχής της εργασίας και διαφέρει κατά περίπτωση, ανάλογα με το είδος και τη φύση της εργασίας, συνδυαζόμενο δε με τις υφιστάμενες ενδείξεις εξαρτήσεως, παρέχει ασφαλέστερο κριτήριο για την διάκριση της εξαρτημένης εργασίας από την ανεξάρτητη.

Με βάση το κριτήριο αυτό γίνεται φανερό, ότι η σύμβαση παροχής επιστημονικών υπηρεσιών από εργαζόμενο επιστήμονα, που επιλέγει ο ίδιος βασικούς όρους της απασχολήσεώς του και δεν ελέγχεται από τον εργοδότη, ως προς τον τρόπο και εν μέρει ως προς τον χρόνο παροχής των υπηρεσιών του στον καθορισμένο από τη σύμβαση και τη φύση των υπηρεσιών του τόπο, δεν είναι σύμβαση εξαρτημένης εργασίας (Ολ.ΑΠ 28/2005).