



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ,
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΚΑΙ
ΠΡΟΝΟΙΑΣ
ΓΕΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΟΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ταχ. Διεύθυνση: Πειραιώς 40
Ταχ. Κώδικ: 10182
Τηλ.: 213-1516447
213-1516036
Πληροφορίες: Γαρυφαλάκη Β.
Τ.Τοτού

Αθήνα, 04-04-2013
Αρ. Πρωτ.: 5429/127

ΠΡΟΣ : Υπουργείο Ανάπτυξης,
Ανταγωνιστικότητας, Υποδομών,
Μεταφορών και Δικτύων
Δ/ση Οδικής Κυκλοφορίας
Τμήμα Αδειών Οδήγησης και
Κανόνων Κυκλοφορίας
Αναστάσεως 2 και Τσιγάντε
101 91 Παπάγου

ΚΟΙΝ.: 1) Γενική Γραμματεία Κοιν.
Ασφαλίσεων
Σταδίου 29
101 10 Αθήνα
(με συνημμένα φωτ/φα της
αλληλογραφίας, προς ενέργεια)
2) Πανελλήνια Ομοσπονδία
Εκπαιδευτών Οδήγησης (ΠΟΕΟ)
Καποδιστρίου 24, 10682 Αθήνα

ΘΕΜΑ: «Σχέσεις εργασίας στον κλάδο των σχολών οδηγών».

**ΣΧΕΤ: Το υπ' αριθμ Β1/45320/6811/15-2-2013 έγγραφό σας, με το οποίο διαβιβάστηκε
στην υπηρεσία μας το υπ' αριθμ. 153/17.10.2012 έγγραφο της ΠΟΕΟ»**

Απαντώντας στο ανωτέρω σχετικό, στο πλαίσιο αρμοδιότητας της υπηρεσίας μας σας
πληροφορούμε τα εξής:

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, 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.).

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 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 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. 69/85 –669/85 Μ.Πρ.Ηρ..1572/71).

3. Η 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 τις 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 τις φορολογικής μεταχείρισης συγκεκριμένης φορολογητέας ύλης και όχι ο αναγκαστικός προκαθορισμός τις 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 τις αποφάσεις ως στοιχείο που υποδηλώνει το χαρακτήρα της εργασιακής σχέσης σε συνδυασμό 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 τις 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, τον χρόνο και τον τρόπο παροχής της εργασίας που του έχει ανατεθεί χωρίς όμως και στην σύμβαση αυτή να αποκλείεται κάποια χαλαρή εξάρτηση του εργαζομένου 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, 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 :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.).

6. Τέλος 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 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 κ.λ.π.).

Β) Το άρθρο 2 του Ν. 3846/2010 « Εγγυήσεις για την εργασιακή ασφάλεια και άλλες διατάξεις» (ΦΕΚ 66/Α'/11-5-2010) που αντικαθιστά το άρθρο 38 του Ν. 1892/1990 (ΦΕΚ 101/Α'/31-7-1990) όπως αυτό αντικαταστάθηκε με το άρθρο 2 του Ν. 2639/1998 (205/Α/2-9-1998) προβλέπει τα εξής:

«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 οκτώ (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 εργαζόμενους

με κανονική απασχόληση, εκτός εάν συντρέχουν αντικειμενικοί λόγοι οι οποίοι τη δικαιολογούν, όπως η διαφοροποίηση στο ωράριο εργασίας.

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 και συνδυασμός αυτών κατά πλήρες ημερήσιο ωράριο εργασίας.....

Περαιτέρω, το τέταρτο εδάφιο της παραγράφου 3 του παρόντος άρθρου και νόμου, όπως τροποποιήθηκε και ισχύει με το άρθρο 17 του ν.3899/2010 «Επείγοντα μέτρα εφαρμογής του προγράμματος στήριξης της Ελληνικής οικονομίας.» (ΦΕΚ 212/Α/17-12-2010) ορίζει:

« Αν περιοριστούν οι δραστηριότητές του ο εργοδότης μπορεί, αντί καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, να επιβάλλει 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.260/2006 και του ν. 1767/1988».

Οι συμφωνίες ή αποφάσεις της παραγράφου αυτής γνωστοποιούνται μέσα σε οκτώ (8) ημέρες από την κατάρτιση ή τη λήψη τους στην Οικεία Επιθεώρηση Εργασίας. Η διάταξη δεν προβλέπει πόσες ημέρες, εβδομάδες ή μήνες εργασίας «το λιγότερο», επιτρέπεται να περιλαμβάνει το σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης που δύναται να επιβάλει μονομερώς ο εργοδότης σε περίπτωση περιορισμού της οικονομικής του δραστηριότητας.

6. Σε κάθε περίπτωση η απασχόληση κατά την Κυριακή ή άλλη μέρα αργίας, ως και η νυκτερινή εργασία συνεπάγεται την καταβολή της νόμιμης προσαύξησης.

Περαιτέρω, η παράγραφος 11 άρθρου 2 του Ν.3846/2010 όπως αντικαταστάθηκε με την παράγραφο 2 του άρθρου 17 του ν. 3899/2010 αναφέρει ότι : « 11.Αν παραστεί ανάγκη για πρόσθετη εργασία πέρα από τη συμφωνηθείσα, ο μερικώς απασχολούμενος εργαζόμενος έχει υποχρέωση να την παράσχει, αν είναι σε θέση να το κάνει και η άρνησή του θα ήταν αντίθετη με την καλή πίστη. Ο μερικώς απασχολούμενος μπορεί να αρνηθεί την παροχή εργασίας πέραν της συμφωνημένης, όταν αυτή η πρόσθετη εργασία λαμβάνει χώρα κατά συνήθη τρόπο».

Γ) Ως προς τα χρονικά όρια της ημερήσιας και εβδομαδιαίας εργασίας των εργαζομένων που απασχολούνται με εξαρτημένη σχέση εργασίας σε οποιονδήποτε εργοδότη ισχύουν τα ακόλουθα:

- Σύμφωνα με το άρθρο 6 της από 14/02/84 ΕΓΣΕΕ, η διάρκεια της εβδομαδιαίας εργασίας των εργαζομένων όλης της χώρας, που απασχολούνται σε οποιοδήποτε εργοδότη με σχέση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου, ορίζεται σε 40 ώρες. Παράλληλα, με το άρθρο 2 του Π.Δ/τος 27/06/1932, καθιερώθηκε η οκτάωρη ημερήσια απασχόληση για τους εργαζομένους στις βιομηχανίες και στις βιοτεχνίες. Επιπλέον, με το άρθρο 6 της από 26/02/75 Εθνικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, προβλέφθηκε η δυνατότητα εν γένει καθορισμού πενθημέρου εβδομαδιαίου προγράμματος απασχόλησης για τους εργαζομένους. Περαιτέρω δε, με Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, Διαιτητικές Αποφάσεις, κ.λ.π., η πενθήμερη εργασία καθιερώθηκε και εφαρμόστηκε σε διάφορους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας και ειδικότητες εργαζομένων.
- Πέραν τούτου, σε όλες τις περιπτώσεις όπου έχουν εφαρμογή οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, είναι δυνατή η υπερωριακή απασχόληση των εργαζομένων.

Πιο συγκεκριμένα, με το άρθρο 1 του Ν. 3385/05, όπως τροποποιήθηκε με τις παραγράφους 10 και 11 του άρθρου 74 του Ν.3863/2010 (ΦΕΚ Α'115), καθιερώθηκε για τις επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο έως 40 ώρες και πενθήμερη εβδομαδιαία εργασία η δυνατότητα απασχόλησης των εργαζομένων 5 ωρών επιπλέον εβδομαδιαίως, ως υπερεργασία, η πραγματοποίηση της οποίας ανήκει στην διακριτική ευχέρεια του εργοδότη. Σε όσες περιπτώσεις εφαρμόζεται εβδομαδιαίο σύστημα εργασίας 6 εργασιών ημερών, οι ώρες υπερεργασίας ανέρχονται σε 8 την εβδομάδα. Οι 5 ώρες υπερεργασίας επί πενθημέρου (41η, 42η, 43η, 44η, 45η), καθώς και οι 8 ώρες υπερεργασίας επί εξαημέρου (από 41η έως 48η ώρα), αμείβονται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 20% και δεν συνυπολογίζονται στα επιτρεπόμενα όρια υπερωριακής απασχόλησης που προβλέπονται από τις οικείες διατάξεις.

Η απασχόληση πέραν των 45 ωρών την εβδομάδα επί πενθημέρου και 48 ωρών την εβδομάδα επί εξαημέρου θεωρείται - σύμφωνα με την παρ. 2 της ανωτέρω διάταξης - ως υπερωριακή απασχόληση και διέπεται από όλες τις νόμιμες συνέπειες, διατυπώσεις και διαδικασίες νομιμοποίησής τους.

Οι μισθωτοί που απασχολούνται υπερωριακά, κατά τα ανωτέρω, δικαιούνται για κάθε ώρα νόμιμης υπερωριακής απασχόλησης, μέχρι τη συμπλήρωση των 120 ωρών ετησίως (Α.Ε.,

Εμπορικές Επιχειρήσεις, Τράπεζες κ.λπ.) ή εντός του πλαισίου των εξαμηνιαίων αποφάσεων του Υπουργού Εργασίας Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας (Βιομηχανίες, Βιοτεχνίες κ.λπ.), αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσ αυξημένο κατά 40% (άρθρο 74 του Ν.3863/2010, Φ.Ε.Κ. Α' 115).

Εξάλλου, με το άρθρο 1 του Ν.Δ. 264/1973 προβλέπεται ότι, με Απόφαση του Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας εκδιδόμενη μετά από γνωμοδότηση του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας, δύναται να χορηγείται κατά περίπτωση άδεια υπερωριακής απασχόλησης των μισθωτών όλων των επιχειρήσεων και εργασιών εν γένει καθώς και του Δημοσίου και των Ν.Π.Δ.Δ. πέραν των, κατά τα ανωτέρω, νομίμων ορίων στις εξής περιπτώσεις:

α) επείγουσας φύσεως εργασιών, που η εκτέλεση τους κρίνεται απόλυτα αναγκαία και δεν επιδέχεται αναβολή

β) εξαιρετικά επείγουσας ανάγκης, εξυπηρέτησης των ενόπλων δυνάμεων, του Δημοσίου, και των Ν.Π.Δ.Δ.

Η αμοιβή για τις ώρες υπερωριακής απασχόλησης που εγκρίνονται με την Απόφαση αυτή φθάνει το 60% επί του καταβαλλομένου ωρομισθίου (άρθρο 74 του Ν. 3863/2010, ΦΕΚ Α' 115). Για κάθε ώρα κατ' εξαίρεση υπερωρίας, για την πραγματοποίηση της οποίας δεν τηρούνται οι προβλεπόμενες από το νόμο διατυπώσεις εκ μέρους του εργοδότη, καταβάλλεται στο μισθωτό αποζημίωση ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσ αυξημένο κατά 80% (παρ. 10 αρ. 74 του Ν.3863/2010).

- Πέραν τούτων, σύμφωνα με το άρθρο 16 του Π.Δ. 27 Ιουν.1932 «Περί κωδικοποίησης και συμπληρώσεως των περί 8ώρου εργασίας διατάξεων» (Φ.Ε.Κ. Α' 212) ο εργοδότης δεν επιτρέπεται να απασχολήσει κατά την ίδια ημέρα εργασίας, εργαζόμενους που έχουν απασχοληθεί για όλο το νόμιμο χρόνο ημερήσιας εργασίας σε άλλο εργοστάσιο ή σε άλλο τόπο εργασίας. Μπορεί μόνο να απασχολήσει εργαζόμενους που έχουν απασχοληθεί κατά την ίδια ημέρα και σε άλλους εργοδότες λιγότερες ώρες, και έως τη συμπλήρωση του νόμιμου ημερήσιου ωραρίου εργασίας. Επισημαίνεται ότι οι νόμιμες ώρες εργασίας αυτών που απασχολούνται σε εργασίες που ανήκουν στο πεδίο εφαρμογής του σχετικού Διατάγματος (βιομηχανίες, βιοτεχνίες κ.λπ.), δεν επιτρέπεται να υπερβαίνουν, σύμφωνα με το άρθρο 2 του Π.Δ. 27 Ιουν. 1932, τις οκτώ ημερησίως.
- Επιπλέον, σε κάθε περίπτωση απασχόλησης εργαζομένων με εξαρτημένη σχέση εργασίας, ο εργοδότης υποχρεούται, σύμφωνα με το άρθρο 13 του Π.Δ. 27 Ιουνίου 1932 όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 4 του Ν.Δ. 515/1970, τροποποιήθηκε και ισχύει, να υποβάλλει σε

ετήσια βάση (παρ. 1 άρθρο 16 του Ν. 2874/2000) καταστάσεις προσωπικού, στις οποίες πρέπει να αναγράφονται τα στοιχεία των μισθωτών τους οποίους απασχολεί με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου (βλ. Εγγρ. Υπ. Εργασίας 121143/10.4.1981, Γνωμοδότηση του Νομ. Συμβ. του Κράτους 838/1970).

Συγκεκριμένα, ο εργοδότης υποχρεούται, μια φορά το χρόνο και κατά το χρονικό διάστημα από 15 Σεπτεμβρίου έως 15 Νοεμβρίου, να υποβάλλει σύμφωνα και με τα προβλεπόμενα στην αρ. πρ. 50726/25-02-2013 (Φ.Ε.Κ. Β' 449) Απόφαση του Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας στην αρμόδια Υπηρεσία του Σ.Ε.Π.Ε. - Τμήμα Κοινωνικής Επιθεώρησης, εις διτλούν, πίνακα με την επωνυμία, το είδος, τον τόπο λειτουργίας και το Α.Φ.Μ. της επιχείρησης, ο οποίος θα περιλαμβάνει για καθένα εργαζόμενο τα παρακάτω στοιχεία:

Α) Το ονοματεπώνυμο, το ονοματεπώνυμο πατέρα και μητέρας, ηλικία και οικογενειακή κατάσταση (τέκνα).

Β) Την ειδικότητα, την ημερομηνία πρόσληψης και τυχόν προϋπηρεσία στην ειδικότητα.

Γ) Τον αριθμό κάρτας προσλήψεως του ΟΑΕΔ, τον αριθμό Μητρώου του ΙΚΑ, τον αριθμό Βιβλιαρίου ανηλίκων (επί απασχολήσεως ανηλίκων) και τον αριθμό αδειάς εργασίας αλλοδαπού(επί απασχολήσεως αλλοδαπού).

Δ) Τα στοιχεία του τεχνικού ασφαλείας και του γιατρού εργασίας, καθώς και το ωράριο απασχολήσεως τους στην επιχείρηση.

Ε) Τη διάρκεια εργασίας (ώρα έναρξης και λήξης ημερησίας εργασίας), το διάλειμμα και τις διακοπές εργασίας.

Στ) Τις πάσης φύσεως καταβαλλόμενες αποδοχές.

Η ορθότητα και η ακρίβεια των αναγραφόμενων πάσης φύσεως αποδοχών, καθώς και των λοιπών στοιχείων αποτελεί ευθύνη του υπευθύνου εργοδότη ή του εξουσιοδοτημένου από αυτόν προσώπου.

- Τέλος, όπως ρητά αναφέρουν τα άρθρα 1 και 3 του Β.Δ. 748/1966 (Φ.Ε.Κ. Α 179) κατά τις Κυριακές και τις επίσημες αργίες (όπως αυτές ορίζονται από το άρθρο 4 του ιδίου Β.Δ/τος) απαγορεύεται κάθε βιομηχανική, βιοτεχνική, εμπορική εργασία και κάθε επαγγελματική δραστηριότητα, εν γένει, συναφώς δε, απαγορεύεται και η απασχόληση του προσωπικού αυτών. Εξαιρέσεις από την εν λόγω απαγόρευση, οι οποίες συνδέονται με ορισμένες κατηγορίες επιχειρήσεων ή απασχολουμένων, προβλέπονται στα άρθρα 2, 7 και 9 του ως άνω Β.Δ/τος, χωρίς ωστόσο να περιλαμβάνεται σε αυτές η περίπτωση οι σχολές οδηγών.

Δ) 1. Στο άρθρο 651 του Α.Κ. ορίζεται υποχρέωση του εργαζόμενου για αυτοπρόσωπη παροχή της εργασίας στον εργοδότη με τον οποίο έχει συμβληθεί (αυτό ισχύει μόνο εφόσον δεν έχει συμφωνηθεί ρητά μεταξύ των μερών ή δεν προκύπτει έστω και σιωπηρά διαφορετική βούλησή τους). Από τη συμφωνία των μερών προκύπτει και ποιος θα είναι υποχρεωμένος να καταβάλλει το μισθό στον εργαζόμενο, στην περίπτωση της μεταβίβασης της ανωτέρω αξίωσης του εργοδότη σε τρίτο καθώς και ποιος από αυτούς (από τον αρχικό δηλαδή εργοδότη ή τον τρίτο) θα ευθύνεται για τις παρεπόμενες εργοδοτικές υποχρεώσεις απέναντι στον εργαζόμενο.

2. Η πιο συνήθης στην πράξη περίπτωση κατά την οποία είτε από τη συμφωνία των μερών, είτε από τις περιστάσεις προκύπτει δικαίωμα στον εργοδότη να μεταβιβάσει σε τρίτο την αξίωση του κατά του εργαζομένου για αυτοπρόσωπη παροχή εργασίας συναντάται στη λεγόμενη απόσπαση ή δανεισμό εργαζομένου.

Δανεισμός είναι η τριμερής σχέση, κατά την οποία ο εργαζόμενος παραχωρείται από τον εργοδότη σε τρίτο, για κάποιο χρονικό διάστημα με σκοπό να χρησιμοποιηθεί από αυτόν για τις ανάγκες του και κάτω από τη δική του ευθύνη, χωρίς όμως να διακόπτεται ο ενοχικός δεσμός του εργαζομένου με τον παραχωρούντα εργοδότη.

Οι προϋποθέσεις για να υπάρξει έγκυρη παραχώρηση των υπηρεσιών του εργαζομένου σε τρίτο – περαιτέρω εργοδότη είναι οι εξής:

- Θα πρέπει κατ' αρχήν, ο εργαζόμενος να έχει προσληφθεί για ορισμένο ή αόριστο χρόνο στην υπηρεσία του αρχικού εργοδότη.
- Θα πρέπει επίσης η παραχώρηση του εργαζομένου να έχει προσωρινό χαρακτήρα, να μη συνιστά δηλαδή οριστική μεταβίβαση της εργασιακής σχέσης από τον αρχικό στον περαιτέρω εργοδότη
- Επί πλέον θα πρέπει η επιχείρηση του περαιτέρω εργοδότη να είναι διαφορετική από εκείνη του αρχικού
- Θα πρέπει τέλος ο εργαζόμενος να έχει συναινέσει στην παραχώρηση των υπηρεσιών του στον περαιτέρω εργοδότη

3. Ο περαιτέρω εργοδότης έχει δικαίωμα να απασχολεί τον εργαζόμενο όπως συμφώνησε με τον αρχικό εργοδότη χωρίς να έχει δικαίωμα να μεταβάλλει τους όρους εργασίας του, όπως αυτοί είχαν διαμορφωθεί στην επιχείρηση του τελευταίου και είναι υποχρεωμένος να καταβάλλει το συμφωνημένο αντάλλαγμα για την παραχώρηση των υπηρεσιών του εργαζομένου το οποίο συνίσταται κατά κανόνα στο σύνολο των εργατικών παροχών που βαρύνουν τον αρχικό εργοδότη (μισθούς, επιδόματα κτλ). Δεν αποκλείεται να

συμφωνηθεί ότι ο περαιτέρω εργοδότης θα καταβάλλει αυτός το μισθό απ' ευθείας στον εργαζόμενο οπότε όμως θα πρέπει να συναινέσει ειδικά και σε αυτό ο εργαζόμενος.

Κατόπιν των ανωτέρω έχουμε την άποψη, ότι το θέμα σας θα πρέπει να αντιμετωπιστεί σύμφωνα με το εκτεθέν νομικό και νομολογιακό πλαίσιο.

Για πληροφορίες σχετικά με θέματα κοινωνικής ασφάλισης στον κλάδο των σχολών οδηγών αρμόδια να σας απαντήσει είναι η Γενική Γραμματεία Κοινωνικών Ασφαλίσεων στην οποία και κοινοποιείται το παρόν, με συνημμένο το έγγραφο ερώτημά σας καθώς και το υπ. αριθμ. 153/17.10.2012 έγγραφο της ΠΟΕΟ.

ΕΣΩΤΕΡΙΚΗ ΔΙΑΝΟΜΗ:

1. Δ/νση Δ2/Α,Β.
2. Κ.Φ/ Β.



Η ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΗ ΤΗΣ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ

ΒΑΣΙΛΙΚΗ ΤΣΙΩΛΗ