



# Σύμβαση Εργασίας

- 
- 1.1. Περιεχόμενο 44
  - 1.2. Τα Μέρη της Σύμβασης 49
  - 1.3. Υποχρεώσεις των Μερών της Σύμβασης Εργασίας 52
  - 1.4. Ο Προσωπικός Χαρακτήρας της Σχέσης Εργασίας 55
  - 1.5. Διάκριση της Σύμβασης Εργασίας από άλλες Έννομες Σύμβασεις 57

---

## 1.1. Περιεχόμενο

*Έννοια:* Σύμφωνα με τον ορισμό που δίνει ο Αστικός Κώδικας στο άρθρο 648 παρ. 1 σύμβαση εργασίας είναι μια συμφωνία με βάση την οποία ένα πρόσωπο (ο εργαζόμενος) αναλαμβάνει την υποχρέωση να παρέχει την εργασία του για ορισμένο ή αόριστο χρονικό διάστημα σε ένα άλλο πρόσωπο (τον εργοδότη), ο οποίος με τη σειρά του αναλαμβάνει την υποχρέωση να καταβάλει τον μισθό που συμφωνούν.<sup>9</sup>

Δηλαδή τα κύρια στοιχεία της σχέσης αυτής είναι:

### 1.1.1. Σύμβαση

Η σύμβαση αυτή είναι *ενοχική* και *αμφοτεροβαρής*, δεδομένου ότι συνάπτεται με τη συμφωνία των δηλώσεων των βουλήσεων δύο συμβαλλομένων, που έχουν αντικρουόμενα συμφέροντα και δημιουργεί πλέγμα δικαιωμάτων και υποχρεώσεων και για τους δύο. Τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις αυτές προέρχονται είτε από τη βούλησή τους είτε από το νόμο, ο οποίος σε ορισμένα θέματα με ρητούς ορισμούς του υποκαθιστά τη βούλησή τους.

Άλλο χαρακτηριστικό της σύμβασης αυτής είναι ότι είναι *διαρκής*, δηλαδή η εκπλήρωση των αμοιβαίων υποχρεώσεων δεν πραγματοποιείται με την εκπλήρωση μιας παροχής και μιας αντιπαροχής, όπως γίνεται π.χ. κατά τη σύμβαση της πώλησης, αλλά διαρκεί επί ένα χρονικό διάστημα, αδιάφορο εάν αυτό είναι ορισμένο ή αόριστο. Η σύμβαση αυτή καταρτίζεται είτε έγγραφω είτε προφορικά. Εάν όμως γίνεται με το Δημόσιο είναι ισχυρή μόνον εάν καταρτίζεται με έγγραφο.

### 1.1.2. Εργασία

Η έννοια της εργασίας δεν καθορίζεται από το νόμο. Ο ορισμός της ο οποίος έχει διαμορφωθεί σύμφωνα με τις αντιλήψεις που επικρατούν στις συναλλαγές, θα ήταν δυνατό να διατυπωθεί κάπως έτσι:

*Εργασία* είναι κάθε ανθρώπινη δραστηριότητα ή ενέργεια που αποβλέπει σε οικονομικό σκοπό και συγκεκριμένα σε ικανοποίηση ανάγκης άλλου προσώπου με αντάλλαγμα την καταβολή μισθού.

Το είδος της εργασίας δεν έχει σημασία, είναι δηλαδή δυνατό να είναι τόσο χειρωνακτική όσο και πνευματική. Επίσης είναι τελείως αδιάφορο και το είδος της ανάγκης, την οποία προορίζεται να ικανοποιήσει.

Τα κύρια χαρακτηριστικά της κατά συνέπεια θα πρέπει να είναι:

- **Θετική ανθρώπινη συμπεριφορά:** Δεν θεωρείται δηλαδή ως εργασία η σκόπιμη παράλειψη ενέργειας έστω εάν αμείβεται. Εν τούτοις θεωρείται σαν εργασία, δηλαδή ως καταβολή θετικής προσπάθειας ("σκόπιμη ακινησία") η παράλειψη ενέργειας, π.χ. του μοντέλου ενός ζωγράφου. Δηλαδή η ακινησία, αποτελεί στη συγκεκριμένη περίπτωση το περιεχόμενο, έστω και ιδιόρρυθμο της εργασίας του, δεδομένου ότι για να καταστεί δυνατή απαιτείται ψυχική ή πνευματική προσπάθεια. Ακόμα στην έννοια συμπεριλαμβάνεται και η απλή ετοιμότητα για εργασία. *Ετοιμότητα για εργασία*<sup>10</sup> εννοούμε την κατάσταση εκείνη κατά την οποία το άτομο δέχεται να περιορίσει χρονικά την ελευθερία του για χάρη κάποιου άλλου προσώπου, με τον σκοπό να του προσφέρει μέσα στο διάστημα που συμφωνήθηκε εργασία κάθε φορά που θα του ζητηθεί. Σε άλλες περιπτώσεις το πρόσωπο αυτό πρέπει να είναι σε ετοιμότητα για την περίπτωση που ενδεχόμενα χρειαστεί να παράσχει τις υπηρεσίες του π.χ. ο πυροσβέστης. Σε άλλες αντίθετα περιπτώσεις είναι υποχρεωμένο απλά να βρίσκεται σε ορισμένο τόπο, συνήθως στο σπίτι του, ώστε να ανευρεθεί, εάν χρειαστεί π.χ. ηθοποιός του οποίου καθήκον είναι να αναπληρώσει συνάδελφό του εάν αυτός δεν μπορεί να προσέλθει στην εργασία του.
- Η θετική συμπεριφορά θα πρέπει να έχει ως αντικειμενικό σκοπό την *ικανοποίηση ανάγκης άλλου προσώπου και όχι του ίδιου*. Δηλαδή η ίδια μορφή δραστηριότητας είναι δυνατό να θεωρηθεί ή να μη θεωρηθεί ως εργασία, ανάλογα με το για ποιόν προορίζεται π.χ. η επίδοση σε ένα άθλημα είναι δυνατόν να γίνεται για αναψυχή, οπότε είναι αυτονόητο ότι δεν αποτελεί

εργασία, είναι όμως δυνατόν να γίνεται προς εξυπηρέτηση άλλου οπότε είναι (περίπτωση επαγγελματιών αθλητών).

Ως εργασία θεωρείται και η απλή προσφορά των υπηρεσιών του εργαζόμενου και στην περίπτωση κατά την οποία δεν τις δέχεται ο εργοδότης, δηλαδή γίνεται "υπερήμερος" (άρθρο 349 Α.Κ.). Απαραίτητη προϋπόθεση βέβαια θεωρείται το να είναι η προσφορά αυτή "*προσήκουσα*" κατά τόπο και χρόνο. Κατά συνέπεια εάν ο εργαζόμενος προσφέρει επτάωρη εργασία αντί οκταώρου, όπως είναι υποχρεωμένος, η προσφορά του δεν είναι *προσήκουσα*. Ο εργοδότης κατά συνέπεια δικαιούται να μην την αποδεχτεί, δεν θεωρείται ότι βρίσκεται σε υπερημερία και καμία επίπτωση δεν έχει η μη αποδοχή του.

Ως εργασία, αντίθετα δεν θεωρείται ο χρόνος μετάβασης στον τόπο της εργασίας και επιστροφής από αυτόν, εκτός βέβαια εάν υπάρχει διαφορετική συμφωνία.

### 1.1.3. Εξαρτημένη εργασία

#### 1.1.3.1. Έννοια

Υπάρχει *σύμβαση εξαρτημένης εργασίας*,<sup>11</sup> όταν ο εργαζόμενος οφείλει να εκτελεί "*επί μισθώ*" την εργασία του, κάτω από την εποπτεία του εργοδότη του, ο οποίος την κατευθύνει σύμφωνα με τις αντιλήψεις και τις επιθυμίες του, καθορίζει δηλαδή τα σχετικά με τον τρόπο, τόπο και χρόνο εκτέλεσής της, την διάρθρωση, τις μεθόδους οι οποίες πρέπει να εφαρμοστούν, κ.λπ. Δηλαδή πρέπει να υπάρχει στενή εξάρτηση μεταξύ εργαζόμενου και εργοδότη. Είναι δυνατό να θεωρηθεί ότι υπάρχει τέτοια στενή εξάρτηση, εφόσον ο εργοδότης έχει το δικαίωμα να ασκεί εποπτεία και έλεγχο κατά την παροχή της εργασίας.

Είναι αυτονόητο, ότι για να θεωρηθεί η εργασία ως εξαρτημένη δεν απαιτείται να αφαιρεθεί κάθε προσωπική πρωτοβουλία από τον εργαζόμενο κατά την εκτέλεση της εργασίας του.

Στην περίπτωση αυτή αρκεί για τον χαρακτηρισμό της εργασίας ως εξαρτημένης, να διαπιστωθεί ότι ο εργοδότης ασκεί έλεγχο ως προς τον τόπο και χρόνο της εκτέλεσης της εργασίας, ο οποίος έλεγχος είναι αποτέλεσμα της υποχρέωσης του εργαζόμενου "*να παραμείνει σε ετοιμότητα παροχής εργασίας κατά το καθορισθέν ωρά-*

ριον, εις τον τόπον, τον οποίο ήθελεν υποδείξει ως κατάλληλον ο εργοδότης".

#### *1.1.3.2. Χαρακτηρισμός*

Τα στοιχεία, τα οποία βοηθούν στην εξαγωγή συμπερασμάτων για τον χαρακτηρισμό ως εξαρτημένης εργασίας π.χ. η χρονική της διάρκεια, η υπαγωγή στην κοινωνική ασφάλιση κ.λπ., δεν είναι πάντοτε αποφασιστικά. Πιο συγκεκριμένα, στην περίπτωση του στοιχείου "τόπος εργασίας" ο μισθωτός ο οποίος παρέχει την εργασία του στο κατάστημα του εργοδότη τελεί κατά τεκμήριο "σε εξάρτηση" σε σχέση με τον εργοδότη του. Αυτό όμως δεν αποκλείεται διόλου να ισχύει και για κάποιον ο οποίος εργάζεται "κατ' οίκον" αλλά απασχολείται αποκλειστικά σε έναν εργοδότη και διεξάγει την εργασία του σύμφωνα με τις οδηγίες και τις εντολές του. Αυτό βέβαια δε συμβαίνει όταν ο εργαζόμενος διαθέτει δικό του εργαστήριο στο οποίο διεξάγει, χωρίς εξάρτηση, εργασίες είτε κατόπιν παραγγελίας ατομικών του πελατών είτε όμως και μετά από ανάθεση σ' αυτόν εργασιών από διάφορους εργοδότες π.χ. μοδίστρα, η οποία διατηρεί ατελιέ στο οποίο ράβει φορέματα τόσο για προσωπικές της πελάτισες όσο και για διάφορες μπουτίκ.

#### *1.1.3.3. Διακρίσεις*

Κατά συνέπεια ένας εργαζόμενος ο οποίος παρέχει "επ' αμοιβή" την εργασία του σε κάποιον άλλο είναι δυνατόν:

- *Να διατηρεί την ελευθερία της ενέργειάς του με το να προσδιορίζει ο ίδιος τον τόπο, τον τρόπο και το χρόνο της εργασίας του. Στην περίπτωση αυτή θεωρείται ως ανεξάρτητος επαγγελματίας. Παρέχει βέβαια την εργασία στον πελάτη του έναντι αμοιβής, συνδέεται όμως μαζί του με σύμβαση μίσθωσης (ανεξαρτήτων) υπηρεσιών.*
- *Να υποβάλλει τον εαυτόν του σε υπηρεσιακή σχέση, απέναντι σ' αυτόν στον οποίο προσφέρει την εργασία του κατά τρόπο ώστε ο εργοδότης να τον επιτηρεί, να τον καθοδηγεί και να τον ελέγχει κατά την εκτέλεση της εργασίας του. Δηλαδή ο εργαζόμενος είναι υφιστάμενος του εργοδότη του, είτε ως υπάλληλος είτε ως εργάτης του. Στην περίπτωση αυτή έχουμε σύμβαση εξαρτημένης εργασίας.*

Η διάκριση αυτή έχει τεράστια σημασία, όχι μόνο θεωρητική, διότι οι κανόνες του εργατικού δικαίου εφαρμόζονται αποκλειστικά και μόνο στις συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας και όχι στις σχέσεις μίσθωσης ανεξάρτητης εργασίας.

Στις τελευταίες αυτές εφαρμόζονται οι διατάξεις του Αστικού Κώδικα οι σχετικές με τη σύμβαση εργασίας (άρθρα 648-680), οι οποίες όμως συχνά βρίσκουν εφαρμογή και όταν πρόκειται για συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας.

#### 1.1.4. Εξαρτημένη εργασία ιδιωτικού δικαίου

Οι διατάξεις του εργατικού δικαίου δεν εφαρμόζονται στις σχέσεις εξαρτημένης εργασίας δημοσίου δικαίου. Τα στοιχεία της *σύμβασης δημοσίου δικαίου* είναι:<sup>12</sup>

- Ο διορισμένος καταλαμβάνει θέση "νομοθετημένη" και έτσι εντάσσεται στον οργανισμό της διοίκησης.
- Ο διορισμός του δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.
- Πριν αναλάβει υπηρεσία, δίνει όρκο υπηρεσίας.

Κατά κανόνα οι συμβάσεις εργασίας, τις οποίες συνάπτουν οι εργαζόμενοι με το Δημόσιο ή Ν.Π.Δ.Δ. είναι δημοσίου δικαίου. Είναι δυνατόν όμως να είναι ιδιωτικού δικαίου όταν πρόκειται για πρόσληψη μισθωτών για πρόσκαιρες εργασίες και σε θέσεις οι οποίες δεν είναι οργανικές.

#### 1.1.5. Μισθός

Ο τρόπος καταβολής του δεν ασκεί επιρροή στον χαρακτηρισμό της σχέσης ως εξαρτημένης εργασίας, ο οποίος είναι δυνατόν να ισχύει ακόμη και εάν ο μισθός καθορίστηκε "κατά κρίση αγαθού ανδρός". Το ίδιο ισχύει και στην περίπτωση κατά την οποία ο μισθός συνίσταται σε ποσοστά ή φιλοδωρήματα.

Η με οποιαδήποτε πάντως μορφή αμοιβή είναι απαραίτητο στοιχείο της εργασιακής σχέσης<sup>13</sup>. Για να εξασφαλισθεί μάλιστα η παροχή της προβλέπεται ένα κατώτατο όριο της από τη σ.σ.ε. που ονομάζεται *νόμιμος μισθός* και το οποίο καταβάλλεται πάντα σε χρήμα.

---

## 1.2. Τα Μέρη της Σύμβασης

Από τον ορισμό της σύμβασης συνάγεται ότι η συμφωνία αυτή πραγματοποιείται μεταξύ δύο προσώπων, του εργοδότη και του εργαζομένου. Το άρθρο 1 του ν. 3239/1955 "περί συλλογικών διαφορών" αποδίδει την έννοια των δύο αυτών όρων με τα παρακάτω:

"*Εργοδότης* μεν θεωρείται κάθε φυσικό ή νομικό πρόσωπο, στα οποία συμπεριλαμβάνεται και το Δημόσιο ως και τα Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου, που χρησιμοποιεί την εργασία άλλων φυσικών προσώπων με βάση σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, ως *μισθωτός* (εργαζόμενος) δε αυτός που παρέχει σε εργοδότη εξαρτημένη εργασία έναντι αμοιβής, η οποία υπολογίζεται είτε κατά χρονική διάρκεια είτε κατά μονάδα ή κατ' αποκοπή ή ποσοστιαία".

Αφετέρου ο Α.Κ. καθορίζει ότι "με τη σύμβαση εργασίας ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να παρέχει για ορισμένο ή αόριστο χρόνο την εργασία του στον *εργοδότη*..."

### 1.2.1. Η έννοια των όρων<sup>14</sup>

Ο *εργοδότης*, κατά την εργατική και ασφαλιστική νομοθεσία είναι το πρόσωπο, το οποίο αντλεί από τη σύμβαση το δικαίωμα να απαιτήσει την παροχή της εργασίας ακόμη και στην περίπτωση κατά την οποία αυτή παρέχεται σε πρόσωπο τρίτο, το οποίο καθορίζει ο εργοδότης.

Είναι δυνατό να είναι τόσο φυσικό όσο και νομικό πρόσωπο είτε ιδιωτικού, είτε δημόσιου δικαίου, ακόμα μάλιστα και το Δημόσιο. Στη δεύτερη περίπτωση βέβαια το νομικό πρόσωπο εκπροσωπείται από το ή τα φυσικά πρόσωπα, τα οποία εξουσιοδοτούνται γι' αυτό από το νόμο, το καταστατικό ή τον κανονισμό.

Είναι δυνατό να *μεταβληθεί* το πρόσωπο του εργοδότη και συγκεκριμένα κατά την περίπτωση της *μεταβίβασης της επιχείρησης*, για οποιοδήποτε λόγο. Ειδικότερα η μεταβίβαση αυτή μπορεί να πραγματοποιηθεί σαν αποτέλεσμα πώλησης, κληρονομικής διαδοχής, συγχώνευσης, κ.λπ. οπότε όλα τα δικαιώματα και υποχρεώσεις του αρχικού εργοδότη μεταβιβάζονται, κατά κανόνα, στον φορέα της επιχείρησης. Κατά συνέπεια και τα κεκτημένα δικαιώματα το εργαζόμενου δεν θίγονται από τη αλλαγή αυτή του προσώπου του εργοδότη του.

Ο εργαζόμενος όπως είπαμε είναι το πρόσωπο το οποίο αναλαμβάνει την υποχρέωση να παρέχει την εργασία του στον εργοδότη ή ενδεχόμενα σε τρίτο πρόσωπο, το οποίο όμως καθορίζει ο εργοδότης. Όπως και ο εργοδότης, είναι δυνατόν να είναι είτε φυσικό είτε νομικό πρόσωπο. Εν τούτοις όταν πρόκειται για νομικό πρόσωπο ο νόμος θέτει ένα περιορισμό. Έχει την ικανότητα για σύναψη μόνον μισθώσης ανεξαρτήτων υπηρεσιών και όχι σύμβασης εργασίας.

Η εργατική νομοθεσία χρησιμοποιεί για τον εργαζόμενο τους όρους *εκμισθωτής εργασίας, μισθωτός, υπάλληλος, εργάτης, εργατοτεχνίτης, ή υπηρέτης* και καθορίζει σε ποιές περιπτώσεις χαρακτηρίζεται κατά το ένα ή άλλο τρόπο.

Εφόσον υπάρχει ειδική συμφωνία ο εργαζόμενος υποχρεούται να παρέχει την εργασία, η οποία ταιριάζει στην *επαγγελματική του ειδικότητα*. Στην περίπτωση που είναι εργασία διαφορετική από εκείνη που οφείλει σύμφωνα με την σύμβαση εργασίας, τότε δικαιούται να λάβει και το μισθό ο οποίος συνήθως καταβάλλεται στην περίπτωση αυτή και ο οποίος θεωρείται ότι συμφωνήθηκε σιωπηρά.

### 1.2.2. Διακρίσεις εργαζομένων

Συχνά διακρίνονται οι εργαζόμενοι σε κατηγορίες με διάφορα κριτήρια π.χ. τη μορφή της επιχείρησης ή τον κλάδο απασχόλησης. Η ουσιαστικότερη όμως διάκριση είναι σε υπαλλήλους και εργάτες.

Σύμφωνα με τα πορίσματα της νομολογίας κυριώς μετά το ν.δ. 2655/53 οι σχετικοί ορισμοί έχουν διαμορφωθεί ως εξής:

- Ως *υπάλληλος* κατά το άρθρο 1 του Ν.Δ. 2655/53 θεωρείται "κάθε πρόσωπο που απασχολείται κατά κύριο επάγγελμα με αμοιβή, ανεξάρτητα από τον χρόνο πληρωμής σε υπηρεσία ιδιωτικού καταστήματος ή γραφείου ή γενικά επιχείρηση ή οποιαδήποτε εργασία, και παρέχει εργασία αποκλειστικά ή κατά κύριο χαρακτήρα μη σωματική". Την ερμηνεία του ορισμού αυτού έδωσε ο Άρειος Πάγος με απόφασή του ως εξής: "ναι μεν και η απλούστατη σωματική εργασία δεν είναι νοητή άνευ καταβολής έστω και ασημάντου πνευματικής τοιαύτης, όπως και η καθαρά πνευματική εργασία, μη έχουσα οικονομικήν εκδήλωσιν, συνδιαζόμενη μετά τινός σωματικής εργα-



σίας, δεν ενδιαφέρει τον νόμον, πλην εις μεν τον υπάλληλον προέχει το πνευματικόν στοιχείον, προσδίδον εις αυτόν τον χαρακτήρα τρόπον τινά καθοδηγητού, εις δε τον εργάτην το σωματικόν, προσδίδον εις αυτόν την ιδιότητα του εκτελεστού".<sup>15</sup>

Με νεώτερες αποφάσεις του ο Α.Π. αποφάνθηκε επίσης ότι για τον χαρακτηρισμό ενός μισθωτού ως ιδιωτικού υπαλλήλου δεν αρκεί η άσκηση στον χειρισμό και τη ρύθμιση μηχανικών μέσων, ούτε η πάρεργη απασχόληση σε γραφική εργασία, αλλά απαιτείται εξειδικασμένη εμπειρία, θεωρητική μόρφωση και ιδίως ανάπτυξη πρωτοβουλίας και ευθύνης κατά την εκτέλεση της εργασίας, οπότε προέχει το πνευματικό στοιχείο.<sup>15</sup>

Κατά συνέπεια δεν είναι υπάλληλοι, ούτε τα άτομα τα οποία παρέχουν υπηρεσίες κυρίως σωματικές, ούτε και όσοι παρέχουν υπηρεσίες όχι κατά κύριο επάγγελμα και με την πρόθεση βιοπορισμού αλλά πάρεργα. Αντίθετα πρόσωπο το οποίο προσλήφθηκε εικονικά ως π.χ. "μαθητευόμενος τεχνίτης", ενώ στην πραγματικότητα χρησιμοποιήθηκε σαν υπάλληλος γραφείου, έχει όλα τα δικαιώματα και τις αξιώσεις που απορρέουν από την υπαλληλική του ιδιότητα.

Ειδικότερα: ως *ιδιωτικός υπάλληλος* θεωρείται ο μισθωτός ο οποίος συνδέεται με τον εργοδότη του με σχέση ιδιωτικού δικαίου, εφόσον, βέβαια, το προέχον στοιχείο των υπηρεσιών που προσφέρει είναι η πνευματική του εργασία, ανεξάρτητα από τον τρόπο καθορισμού του μισθού του (ημερομίσθιο, μηνιαίος μισθός, κατ' αποκοπή, κ.λπ.).<sup>17</sup>

Ο χαρακτηρισμός μισθωτού ως ιδιωτικού υπαλλήλου έχει σημασία για το μισθολόγιό του, την αποζημίωσή του, στην περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, τον καθορισμό της κανονικής ετήσιας αδείας του, κ.λπ.

- Ως *εργάτης* αφετέρου θεωρείται ο εργαζόμενος ο οποίος κατά κύριο λόγο παρέχει σωματική εργασία. Το άρθρο 1 παρ. 2 του από 16-7-1920 Β.Δ. καθορίζει ότι εργάτης, θεωρείται, κάθε εργάτης ή τεχνίτης ανεξάρτητα από το φύλο και την ηλικία, που εργάζεται με μισθό, αμοιβή ή αντιμισθία σε διευθυντή ή ιδιοκτήτη επιχείρησης και κάθε χειροτέχνης με μισθό ο οποίος παρέχει την προσωπική του εργασία.<sup>18</sup>

- Ως *υπηρέτες* χαρακτηρίζονται από την εργατική νομοθεσία όχι μόνο οι οικιακοί αλλά και άλλες κατηγορίες εργαζομένων, εξισούνται όμως με τους εργάτες.
- Οι *μαθητευόμενοι* και οι *βοηθοί επιχειρήσεων* θεωρούνται ως εργάτες, εφόσον δεν είναι άμισθοι σε ορισμένα θέματα, όπως π.χ. της ετησίας αδείας. Τόσο όμως η εργατική νομοθεσία όσο και οι διάφορες σ.σ.σ. και δ.α. τους μεταχειρίζονται κατά τρόπον ευνοϊκότερο από τους εργάτες.

Παλαιότερα η νομολογία δεχόταν την άμισθη σύμβαση εργασίας. Ήδη όμως αυτό φαίνεται αδύνατο, εάν ληφθεί υπόψη το πλέγμα της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας, σύμφωνα με τις οποίες από την πρώτη μέρα, ήδη, απασχόλησης προσώπου, απαιτείται καταβολή μισθού και ασφάλιση στο Ι.Κ.Α.

---

### 1.3. Υποχρεώσεις των μερών της σύμβασης εργασίας

Καταρχήν οι υποχρεώσεις των μερών της σύμβασης εργασίας είναι η παροχή της εργασίας όσον αφορά τον εργαζόμενο (εκμισθωτή) και αντίστοιχα η καταβολή μισθού από την πλευρά του εργοδότη (μισθωτή). Πέρα όμως από τις βασικές αυτές υποχρεώσεις υπάρχει και ένας αριθμός άλλων υποχρεώσεων που προβλέπονται είτε από τον Α.Κ. είτε από την Εργατική Νομοθεσία.<sup>19</sup>

#### 1.3.1. Όσον αφορά τον εργοδότη

Παράλληλα με την καταβολή μισθού ο εργοδότης έχει διάφορες υποχρεώσεις, όπως η παροχή αδειών, η ασφάλιση και γενικότερα προστασία του εργαζόμενου, ή παροχή αποζημίωσης στην περίπτωση καταγγελίας συμβάσεων εργασίας, κ.λπ. με τις οποίες θα ασχοληθούμε στη συνέχεια. Θα αναφερθούμε στις υποχρεώσεις του που καθορίστηκαν ήδη από τον Α.Κ. παράλληλα με τη βασική του υποχρέωση για τη καταβολή μισθού.

#### *1.3.1.1. Υποχρέωση πρόνοιας*

Ο μισθωτός οφείλει να διαμορφώνει τις συνθήκες και τους χώρους της εργασίας και γενικότερα τη διαμονή σ' αυτούς, με τρόπο ώστε να προστατεύεται η ζωή και η υγεία του εργαζόμενου. Το ίδιο ισχύει και όσον αφορά τις εγκαταστάσεις, τα μηχανήματα, καθώς και τα εργαλεία.

Εάν μάλιστα ο εργαζόμενος κατοικεί στο σπίτι του εργοδότη, ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να διαρρυθμίζει έτσι τα σχετικά με τη διαμονή, τον ύπνο, την περίθαλψη, το χρόνο εργασίας και ανάπαυσης, ώστε να διασφαλίζεται η υγεία, η ηθική και η ενάσκηση των θρησκευτικών και πολιτικών του καθηκόντων.

Με μεγάλο αριθμό πάντως ειδικών νομοθετημάτων ρυθμίστηκαν λεπτομερειακά οι υποχρεώσεις του εργοδότη ανάλογα με την επιχείρηση αλλά και τη φύση της εργασίας.<sup>20</sup>

#### *1.3.1.2. Υποχρέωση σεβασμού της προσωπικότητας των εργαζομένων<sup>21</sup>*

Είναι γεγονός ότι το άτομο είναι εξαιρετικά εκτεθειμένο στον κίνδυνο της προσβολής της προσωπικότητάς του, της οποίας τον σεβασμό και το Σύνταγμα επιβάλλει, δεδομένου ότι έχει την υποχρέωση να συνυπάρχει και να συνεργάζεται σε καθορισμένο τόπο και χρόνο με άτομα τα οποία δεν έχει το ίδιο επιλέξει. Ιδιαίτερα ακάλυπτο θα μπορούσε να είναι απέναντι στον οικονομικά ισχυρότερο εργοδότη, εάν ο νόμος δεν παρενέβαινε για να επιβάλει έμμεσα, αλλά σαφώς, μέσω των άρθρων 57 και 59 Α.Κ. στον εργοδότη, την υποχρέωση για σεβασμό της προσωπικότητας του εργαζόμενου.

#### *1.3.1.3. Υποχρέωση για ίση μεταχείριση<sup>22</sup>*

Σύμφωνα με ειδικούς νόμους ο εργοδότης δεν έχει το δικαίωμα να κάνει οποιαδήποτε διάκριση μεταξύ των εργαζομένων με βάση τη φυλή, το όνομα, το φύλο, το θρήσκευμα, τα πολιτικά φρονήματα, την εθνική καταγωγή ή την κοινωνική προέλευση. Στο νόμο μάλιστα περί ισότητας των φύλων αναφέρονται πιο λεπτομερειακά οι συγκεκριμένες διακρίσεις που θα μπορούσαν να γίνουν με κριτήριο το φύλο και οι οποίες ρητά απαγορεύονται π.χ. διαφοροποίηση στο θέμα της αμοιβής, διακρίσεις όσον αφορά τους όρους, τις συνθήκες εργασίας και την επαγγελματική εξέλιξη και σταδιοδρομία.

## 1.3.2. Όσον αφορά τον εργαζόμενο

### 1.3.2.1. Επιμέλεια

Ο εργαζόμενος οφείλει να εκτελέσει την εργασία που ενέλαβε με επιμέλεια. Ο βαθμός της επιμέλειας για την οποία ευθύνεται ο εκμισθωτής κρίνεται με βάση τη συγκεκριμένη σύμβαση. Λαμβάνονται όμως υπόψη η μόρφωσή του, οι ειδικές γνώσεις που ενδεχόμενα απαιτούνται για την εργασία του καθώς και οι ικανότητες και ιδιότητες του τις οποίες γνώριζε ή όφειλε να γνωρίζει ο εργοδότης. Δηλαδή για τον προσδιορισμό του βαθμού της επιμέλειας για την οποία ευθύνεται ο εργαζόμενος λαμβάνονται υπόψη κριτήρια τόσο αντικειμενικά όσο και υποκειμενικά.

### 1.3.2.2. Υποχρέωση πίστης<sup>23</sup>

Η υποχρέωση αυτή αντιστοιχεί στην υποχρέωση πρόνοιας του εργοδότη και συνίσταται στην ουσία στην απαγόρευση για τον εργαζόμενο να κάνει οποιαδήποτε ενέργεια ή παράλειψη, η οποία θα μπορούσε να βλάψει τα υλικά ή ηθικά συμφέροντα του εργοδότη. Μέσα στα πλαίσιά της δηλαδή συμπεριλαμβάνεται η υποχρέωση της εχεμύθειας, καλόπιστης συνεργασίας με τους άλλους εργαζόμενους, η αποφυγή ανταγωνισμού, κ.λπ.

Σοβαρή πάντως παράβαση της υποχρέωσης πίστης θεωρείται η ταυτόχρονη παροχή της εργασίας και προς άλλον εργοδότη και μάλιστα ανταγωνιστή του πρώτου χωρίς αυτός να το γνωρίζει.<sup>24</sup>

### 1.3.2.3. Παροχή εργασίας «πέρα από τη συμφωνημένη»

Καταρχή ο εργαζόμενος έχει την υποχρέωση να παρέχει τη συγκεκριμένη εργασία, η οποία αποτελεί το περιεχόμενο της σύμβασης.

Στην περίπτωση που αυτό δεν καθορίζεται από την ατομική του σύμβαση, για τον προσδιορισμό της λαμβάνονται υπόψη τα κριτήρια που προαναφέραμε, όπως επαγγελματική ειδικότητα, κ.λπ.

Εννοείται βέβαια ότι η καλή πίστη επιβάλλει να εκτελεί και παρεμφερείς εργασίες, εάν το αντικείμενό του δεν είναι αυστηρά εξειδικευμένο.<sup>25</sup>

Εάν όμως παραστεί ανάγκη παροχής εργασίας πέραν αυτής που έχει συμφωνηθεί ή πέραν της συνήθους, ο εκμισθωτής έχει την υποχρέωση να την παράσχει, στην περίπτωση που η άρνησή του θα προσέκρουε στην καλή πίστη.

Αυτονόητο είναι βέβαια ότι για την επιπλέον αυτή εργασία δικαιούται συμπληρωματική αμοιβή, η οποία κανονίζεται ανάλογα με το μισθό που συμφωνήθηκε και τις ειδικές περιστάσεις.

---

#### 1.4. Ο Προσωπικός Χαρακτήρας της Σχέσης Εργασίας

Σύμφωνα με το άρθρο 651 Α.Κ. "εάν από τη συμφωνία ή από τις περιστάσεις δεν προκύπτει κάτι άλλο, ο εργαζόμενος οφείλει να εκτελέσει την υποχρέωσή του αυτοπροσώπως, και η αξίωση του εργοδότη στην εργασία είναι αμεταβίβαστη". Δηλαδή ο εργοδότης δεν έχει το δικαίωμα να μεταβιβάσει τον εργαζόμενο σε άλλον εργοδότη εκτός εάν συμφωνήσει και ο ίδιος. Όπως επίσης και ο εργαζόμενος δεν δικαιούται (χωρίς τη συγκατάθεση του εργοδότη) να τοποθετηθεί στη θέση του, έστω και προσωρινά, άλλο πρόσωπο. Ειδικότερα:

- Ο εργαζόμενος έχει την υποχρέωση να παρέχει την εργασία του αυτοπροσώπως. Εάν εμποδίζεται σ' αυτό, χωρίς δική του υπαιτιότητα, διατηρεί την αξίωσή του για μισθό. Τρίτο πρόσωπο δεν δικαιούται να τον υποκαταστήσει στην υποχρέωσή του για αυτοπρόσωπη παροχή της εργασίας. Ο θάνατος έχει πάντα σαν αποτέλεσμα τη λύση της σύμβασης εργασίας.
- Ο εργοδότης δεν έχει το δικαίωμα να μεταβιβάσει σε άλλο πρόσωπο την αξίωσή του κατά του εργαζομένου προς παροχή εργασίας, εκτός βέβαια εάν μεταβιβαστεί η επιχείρηση.<sup>26</sup> Στην περίπτωση αυτή, όταν δηλαδή ολόκληρη η επιχείρηση ή σημαντικό τμήμα της μεταβιβαστεί σε άλλον εργοδότη, οι συμβάσεις των απασχολουμένων εργατοϋπαλλήλων, εφόσον δεν καταγγελθούν νόμιμα, θεωρούνται ότι ισχύουν και συνεχίζονται με το νέο εργοδότη, χωρίς να παραβλάπτονται τα δικαιώματά τους από τη μεταβολή αυτή. Τέτοια δικαιώματα μεταξύ άλλων είναι:
  - α) Το δικαίωμα του εργαζόμενου να *συνυπολογιστεί στο χρόνο υπηρεσίας του στο νέο εργοδότη και ο χρόνος της προϋπηρεσίας του στον προηγούμενο εργοδότη* για τον καθορισμό της αποζημίωσής του κατά την απόλυσή του, τον υπολογισμό των ημερών της αδείας του κ.λπ.

β) Το δικαίωμά του να διατηρήσει τα πλεονεκτήματά του στο μισθό και τις αποδοχές γενικά, καθώς επίσης και όλους τους εννοϊκούς όρους, τους οποίους ενδεχόμενα του εξασφάλιζε η σύμβαση εργασίας με τον παλιό του εργοδότη. Προϋποθέσεις της μεταβίβασης αυτής είναι:

- η επιχείρηση να είναι ίδια,
- να υπάρχει η σχέση της διαδοχής.

Η αναγνώριση του νέου εργοδότη από τον εργαζόμενο είναι δυνατό να συντελεστεί και σιωπηρά.

Ο θάνατος του εργοδότη δεν έχει σαν αποτέλεσμα τη λύση της εργασιακής σχέσης, εκτός εάν τα μέρη απέβλεψαν κυρίως στο πρόσωπό του.

Με τη διάταξη του άρθρου 651 Α.Κ. αναγνωρίζεται η αρχή της προσωπικής φύσης της σύμβασης εργασίας, έστω και "εν αμφιβολία". Εκφράζει δηλαδή το στενό προσωπικό δεσμό που συνδέει τον εργοδότη με τον εργαζόμενο<sup>27</sup>.

Αυτό βέβαια ισχύει εφόσον από τη συμφωνία ή τις περιστάσεις δεν συνάγεται κάτι άλλο. Εάν προκύπτει η δυνατότητα παροχής εργασίας από άλλο πρόσωπο π.χ. αντιπρόσωπο δεν δημιουργείται πρόβλημα, διότι στην περίπτωση αυτή ο εργαζόμενος συνεχίζει να θεωρείται ως οφειλέτης ο οποίος ευθύνεται σύμφωνα με τις σχετικές διατάξεις (330, 334, Α.Κ.).

Αντίθετα, είναι δυνατό να δημιουργηθούν περιπλοκές όταν κάποιος από τους συμβαλλόμενους ισχυρίζεται ότι "από τις περιστάσεις" επιτρέπεται είτε η υποκατάσταση του εργαζόμενου από άλλο πρόσωπο, είτε η μεταβίβαση της αξίωσης του εργοδότη στην εργασία. Στην περίπτωση αυτή εναπόκειται στην κρίση του δικαστηρίου να αποφασίσει τον αν είναι δυνατή η παρέκλιση από τον κανόνα του προσωπικού χαρακτήρα της σύμβασης εργασίας, αφού λάβει υπόψη του τα συναλλακτικά ήθη και τις ειδικές περιστάσεις.

---

## 1.5. Διάκριση της Σύμβασης Εργασίας από άλλες Έννομες Συμβάσεις

Υπάρχει μια σειρά ενοχικών συμβάσεων, των οποίων η παροχή συνίσταται επίσης σε ανθρώπινη ενέργεια είτε με αμοιβή είτε χωρίς. Οι προϋποθέσεις όμως δεν είναι οι ίδιες.<sup>28</sup>

Οι συμβάσεις αυτές είναι κυρίως η μίσθωση έργου, η μεσιτεία, η εντολή, η παρακαταθήκη και η εταιρία. Στη συνέχεια θα εξετάσουμε τις διαφορές τους από της σύμβαση εργασίας:

#### *α. Σύμβαση εργασίας και μίσθωση έργου<sup>29</sup>*

Σύμφωνα με το άρθρο 681 Α.Κ. "με τη σύμβαση μίσθωσης έργου, ο εργολάβος έχει υποχρέωση να εκτελέσει το έργο, και ο εργοδότης να καταβάλει τη συμφωνημένη αμοιβή". Είναι ήδη γνωστό ότι στη σύμβαση εργασίας ο εργαζόμενος αναλαμβάνει να προσφέρει την εργασία του ανεξάρτητα από το έργο που θα πραγματοποιήσει. Κατά συνέπεια αντικείμενο της παροχής είναι η *εργασία καθεαυτή*. Αντίθετα στη σύμβαση έργου αντικείμενο της παροχής είναι το αποτέλεσμα της εργασίας δηλαδή το *έργο*.

#### *β. Σύμβαση εργασίας και μεσιτεία*

Το άρθρο 703 Α.Κ. ορίζει ότι: "Εκείνος που υποσχέθηκε αμοιβή σε κάποιον (μεσίτη) για τη μεσολάβηση ή για την υπόδειξη ευκαιρίας, για σύναψη μιας σύμβασης, έχει υποχρέωση να πληρώσει μόνο αν η σύμβαση καταρτιστεί ως συνέπεια της μεσολάβησης ή υπόδειξης...". Κατά συνέπεια πρόκειται για σύμβαση *ετεροβαρή* και όχι αμοιβαρή όπως η σύμβαση εργασίας, η δε διαφορά τους είναι εμφανής.

#### *γ. Σύμβαση εργασίας και εντολή<sup>30</sup>*

Κατά το άρθρο 713 Α.Κ. "με τη σύμβαση εντολής, ο εντολοδόχος έχει υποχρέωση να διεξάγει χωρίς αμοιβή την υπόθεση που του ανέθεσε ο εντολέας".

Η διαφορά της σύμβασης αυτής από τη σύμβαση εργασίας, όπου υπάρχει οπωσδήποτε το στοιχείο της αμοιβής, είναι προφανής.

#### *δ. Σύμβαση εργασίας και παρακαταθήκη*

Σύμφωνα με το άρθρο 822 Α.Κ. "με τη σύμβαση παρακαταθήκης ο θεματοφύλακας παραλαμβάνει από άλλον κινητό πράγμα για να το φυλάει, με την υποχρέωση να το αποδώσει όταν ζητηθεί. Αμοιβή μπορεί να απαιτηθεί μόνο αν συμφωνήθηκε ή συνάγεται από τις περιστάσεις". Εύκολα λοιπόν διακρίνεται η παρακαταθήκη από τη σύμβαση εργασίας, κυρίως όταν δεν υπάρχει το στοιχείο της αμοιβής. Στην αντίθετη όμως περίπτωση, δηλαδή όταν είναι "με αμοιβή",

η διάκριση είναι λιγότερο ευχερής, διότι είναι δυνατό να θεωρηθεί ότι η "εργασία" συνίσταται στην παροχή χώρου και σε φύλαξη "με αμοιβή". Για τον χαρακτηρισμό της σύμβασης σε μία τέτοια περίπτωση θα ληφθούν υπόψη κυρίως η βούληση των μερών και η καλή πίστη καθώς επίσης και τα συναλλακτικά ήθη.

*ε. Σύμβαση εργασίας και εταιρία*<sup>31</sup>

Κατά το άρθρο 741 "με τη σύμβαση της εταιρίας δύο ή περισσότερα άτομα έχουν υποχρέωση αμοιβαία να επιδιώξουν με κοινές εισφορές κοινό σκοπό και ιδίως οικονομικό". Στην περίπτωση αυτή το αποφασιστικό κριτήριο διάκρισης της εταιρίας από τη σύμβαση εργασίας είναι *ο εταιρικός ή κοινός σκοπός*. Βέβαια υπάρχει και το στοιχείο του "μισθού" που διακρίνει τη μία σύμβαση από την άλλη. Ο μισθός που υπάρχει στη σύμβαση εργασίας, στην εταιρία αντικαθίσταται από *τα μερίσματα από τα καθαρά κέρδη*, τα οποία λαμβάνουν οι εταίροι. Το κριτήριο όμως αυτό παύει να είναι αποφασιστικό στην περίπτωση που ο μισθός, στη σύμβαση εργασίας, συνίσταται σε *ποσοστό επί των κερδών*, οπότε είναι δυνατό να πρόκειται και για εταιρία. Για την εξακρίβωση, στην προκειμένη περίπτωση, του είδους της σύμβασης, θα πρέπει να ερευνηθεί ένα σύνολο στοιχείων, όπως το εάν υπήρχε ή όχι πρόθεση σύστασης εταιρίας μεταξύ των συμβαλλομένων, το μέγεθος του ποσοστού επί των κερδών, η ισότητα των δικαιωμάτων, η ανάληψη του κινδύνου, κ.λπ.

*στ. Σύμβαση εργασίας και μίσθωση πράγματος*

"Με τη σύμβαση της μίσθωσης πράγματος ο εκμισθωτής έχει την υποχρέωση να παραχωρήσει την χρήση του πράγματος στο μισθωτό για όσο χρόνο διαρκεί η σύμβαση, και ο μισθωτής να καταβάλει το συμφωνημένο μίσθωμα". Αυτό ορίζεται από το αρ. 574 Α.

Είναι φανερό ότι η διαφορά τους συνίσταται στο ότι στην μίσθωση πράγματος παρέχεται *η χρήση πράγματος*, ενώ στη σύμβαση εργασίας *η ανάληψη ανθρώπινης ενέργειας*. Εν τούτοις, προκύπτουν αμβιβολίες όταν η παροχή στη μίσθωση πράγματος συνίσταται παράλληλα τόσο σε χρήση πράγματος, όσο και σε ανθρώπινη ενέργεια. Δηλαδή όταν η χρησιμοποίηση γίνεται με εκμετάλλευσή του, κατόπιν καταβολής, ως ανταλλάγματος, μέρους του προϊόντος της εκμετάλλευσης, π.χ. σύμβαση μεταξύ ιδιοκτήτη και οδηγού αυτοκινήτου προς εκμετάλλευση, με την παράλληλη συμφωνία να καταβάλει ο



οδηγός μέρος των αμοιβών που εισπράττει κατά χιλιόμετρο διαδρομής. Σε παρόμοια θέματα αποφασιστική σημασία έχει η βούληση των συμβαλλομένων, από την οποία κρίνεται εάν πρόκειται για σύμβαση εργασίας ή μίσθωση πράγματος ή μίσθωση άλλου πράγματος προσοδοφόρου (638 Α.Κ.) ή άλλη μεικτή σύμβαση.

#### *ζ. Σύμβαση εργασίας και σύμβαση μαθητείας*<sup>32</sup>

Το κύριο στοιχείο στη σύμβαση μαθητείας είναι η υποχρέωση του εργοδότη - τεχνίτη προς τεχνική εκπαίδευση του μαθητευόμενου και όχι η εκ μέρους του τελευταίου παροχή εργασίας έναντι μισθού. Εάν όμως "το κύριο αντικείμενο της σύμβασης είναι η παροχή εργασίας, παρεπιπτόντως δε και η εκμάθησις τέχνης, πρόκειται περί σύμβασης εξαρτημένης εργασίας".

#### *η. Μεικτή απασχόληση*

Σύμφωνα με την απόφαση 553/1970 του Αρείου Πάγου εάν παρέχεται απασχόληση μεικτής επαγγελματικής φύσης, τότε εφαρμόζεται αποκλειστικά η συλλογική σύμβαση ή η διαιτητική απόφαση, η οποία ρυθμίζει τους όρους εργασίας της κυρίας επαγγελματικής απασχολήσεως (Α.Π. 553/1970).

#### *θ. Σύμβαση εργασίας και σχέση εργασίας*<sup>33</sup>

Τέλος χρήσιμο είναι να γίνει διάκριση ανάμεσα στην ατομική σύμβαση εργασίας και στη σχέση εργασίας, η οποία περιλαμβάνει όλους τους όρους με τους οποίους αναλαμβάνεται η υποχρέωση εργασίας και εκτελείται η εργασία. Η σχέση εργασίας συνήθως στηρίζεται σε νόμιμη σύμβαση και κατά συνέπεια προστατεύεται από το σύνολο των σχετικών διατάξεων. Υπάρχει όμως το ενδεχόμενο να στηρίζεται σε ελαττωματική σύμβαση ή ακόμη και να μην έχει συναφθεί καμία σύμβαση. Στις σχέσεις αυτές εφαρμόζονται πολλές από τις προστατευτικές διατάξεις, είτε διότι αυτό προβλέπεται άμεσα από τη νομοθεσία μας, είτε με βάση την πλατειά ερμηνεία της έννοιας που δόθηκε από τα δικαστήριά μας π.χ. εργατικά ατυχήματα, άδειες, κ.λπ.

Η έννοια της σχέσης εργασίας καθορίζεται ήδη από τη νομοθεσία μας. Πράγματι σύμφωνα με το άρθρο 2 παρ. 1 εδ. 2 Ν 1387/83 ως σχέση εργασίας νοείται εκείνη που δημιουργείται από την πραγματική απασχόληση του εργαζόμενου ανεξάρτητα από το κύρος της σύμβασης εργασίας.

## Περίληψη

Σύμβαση εργασίας είναι η συμφωνία ανάμεσα σε δύο πρόσωπα, με την οποία το ένα από αυτά, ο εργαζόμενος, αναλαμβάνει την υποχρέωση να παρέχει την εργασία του στο δεύτερο, τον εργοδότη. Ταυτόχρονα ο εργοδότης, αναλαμβάνει από την πλευρά του την υποχρέωση να του παρέχει τον αντίστοιχο μισθό.

Το περιεχόμενο της εργασίας δεν είναι υποχρεωτικό να συνίσταται σε θετική ανθρώπινη συμπεριφορά. Σε ορισμένες περιπτώσεις εργασία μπορεί να αποτελεί και η σκόπιμη παράλειψη ενέργειας. Σε κάθε περίπτωση ο αντικειμενικός της σκοπός θα πρέπει να είναι η ικανοποίηση ανάγκης άλλου προσώπου και όχι του ίδιου του εργαζόμενου.

Για να υπαχθεί όμως στις διατάξεις του εργατικού δικαίου, η σύμβαση εργασίας θα πρέπει να είναι η μενεργασία εξαρτημένη, η δε σύμβαση ιδιωτικού δικαίου. Επιπλέον να καταβάλλεται μισθός ανεξάρτητα από τη μορφή του.

Εάν πάντως η έννοια του εργοδότη είναι απλή δεν συμβαίνει το ίδιο και ως προς τον εργαζόμενο. Πράγματι γίνεται διάκριση ανάμεσα, κυρίως, σε υπαλλήλους και εργα-  
τες, με βάση ουσιαστικά τη φύση της εργα-

σίας τους. Η πρακτική σημασία της διαφοροποίησης αυτής συνίσταται στο ότι σε κάποιες περιπτώσεις δεν αντιμετωπίζονται με τον ίδιο τρόπο από την εργατική νομοθεσία. Ιδιαίτερη κατηγορία αποτελούν οι διευθύνοντες υπάλληλοι για τους οποίους σε πολλές περιπτώσεις δεν ισχύουν οι συνήθεις διατάξεις.

Η εργασιακή σχέση δημιουργεί κάποιες παρεπόμενες υποχρεώσεις και για τους δύο λόγω του προσωπικού χαρακτήρα της σχέσης εργασίας. Οι κυριότερες από αυτές είναι, όσον αφορά τον εργοδότη, οι υποχρεώσεις πρόνοιας, σεβασμού της προσωπικότητας των εργαζομένων και ίσης μεταχείρισης. Όσον αφορά τον εργαζόμενο, η επιμέλεια, πίστη και παροχή σε κάποιες περιπτώσεις εργασίας και πέρα από αυτή που συμφωνήθηκε.

Πρέπει πάντως να καταβάλλεται προσοχή, ώστε να μην γίνεται σύγχυση ανάμεσα στη σύμβαση εργασίας και κάποιες άλλες όπως η μίσθωση έργου, η μεσιτεία, η εντολή, η παρακαταθήκη, η εταιρία, η μίσθωση πράγματος, η σύμβαση μαθητείας και η μερική απασχόληση, οι οποίες έχουν κάποια κοινά στοιχεία με αυτή.

---

## Ερωτήσεις και θέματα για συζήτηση

1. Η συμφωνία με βάση την οποία ένας τραγουδιστής είναι υποχρεωμένος να βρίσκεται συγκεκριμένες ώρες σε ετοιμότητα, ώστε να μπορεί αν χρειαστεί να αντι-

καταστήσει κάποιον άλλον, αποτελεί κατά τη γνώμη σας σύμβαση εργασίας ή όχι; Αιτιολογήστε.

2. Η Κατερίνα συμφωνεί με τη φίλη της Άν-

- , να της περιποιείται τον κήπο δύο φορές την εβδομάδα. Κατά τη γνώμη σας πρόκειται για σύμβαση εργασίας;
3. Οι έκτακτοι καθηγητές μπορούν να επικαλεσθούν τις διατάξεις του Εργατικού Δικαίου για την ικανοποίηση των αιτημάτων τους; Θεμελιώστε.
  4. Ο Γιώργος είναι άρρωστος. Επειδή φοβάται μήπως χάσει την δουλειά του, στέλνει στη θέση του τον αδελφό του Γιάννη. Μπορεί να γίνει αυτό; Επεξηγήστε.
  5. Κατά τη γνώμη σας μία δακτυλογράφος, ένας σερβιτόρος, ένας ηχολήπτης, ένας γεωπόνος, ένας διευθυντής επιχείρησης είναι εργάτες ή υπάλληλοι; Γιατί;
  6. Ο Γιώργος έχοντας πιεί μερικά ποτήρια παραπάνω, εκμυστηρεύεται στον κο Ιωάννου κάποια μέθοδο επεξεργασίας προϊόντων την οποία χρησιμοποιεί η επιχείρηση στην οποία δουλεύει. Ο εργοδότης του θυμώνει και τον απολύει. Έχει δίκιο ή όχι; Γιατί;
  7. Ο οδηγός του ταξί έχει σύμβαση εργασίας με τον ιδιοκτήτη του; Θεμελιώστε.