



**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ**  
**ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ & ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ**  
**ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΦΑΡΜΟΣΜΕΝΗΣ ΕΛΕΓΚΤΙΚΗΣ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ**

*Διπλωματική Εργασία*

**Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΩΣ ΑΡΙΘΜΗΤΙΚΟ ΚΡΙΤΗΡΙΟ**  
**ΥΠΑΓΩΓΗΣ ΑΝΩΝΥΜΟΥ ΕΤΑΙΡΙΑΣ ΣΕ ΕΛΕΓΧΟ ΝΟΜΙΜΟΥ**  
**ΕΛΕΓΚΤΗ Ή ΕΛΕΓΚΤΙΚΟΥ ΓΡΑΦΕΙΟΥ**

Της

**ΧΑΜΤΖΙΔΟΥ ΧΡΙΣΤΙΝΑΣ**

**Επιβλέπων Καθηγητής: ΣΚΑΛΙΔΗΣ ΕΛΕΥΘΕΡΙΟΣ**

*Υποβλήθηκε ως απαιτούμενο για την απόκτηση του μεταπτυχιακού διπλώματος στην*  
*Εφαρμοσμένη Λογιστική και Ελεγκτική*

**Θεσσαλονίκη, Δεκέμβριος 2013**

## **Ευχαριστίες**

Η εκπόνηση της παρούσας διπλωματικής εργασίας πραγματοποιήθηκε στα πλαίσια του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών Εφαρμοσμένης Λογιστικής και Ελεγκτικής του τμήματος Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής του Πανεπιστημίου Μακεδονίας.

Στο σημείο αυτό θα ήθελα να ευχαριστήσω τον επιβλέποντα καθηγητή μου, κ. Σκαλίδη Ελευθέριο, για την συμβολή του στην επιλογή της θεματολογίας, την καθ' όλη πορεία καθοδήγηση επίβλεψη της διπλωματικής μου εργασίας.

## Περίληψη

Κάπου ανάμεσα στις σπουδές και την καθημερινότητα, στα όνειρα και στην πραγματικότητα, στις επιθυμίες και τις ανάγκες, ανάμεσα στους ανθρώπους, τους γνωστούς και αγνώστους, μεταξύ υπομονής και ανυπομονησίας ξεκίνησα να εργαζομαι στο λογιστικό κλάδο, ωστόσο πέρασαν πέντε χρόνια.

Όλο αυτό το διάστημα, συνειδητοποιούσα σε καθημερινή βάση πως η πράξη κρύβει θεωρία και η λογιστική κρύβει νομική. Για το λόγο αυτό, επέλεξα κατά την ολοκλήρωση των μεταπτυχιακών μου σπουδών να ασχοληθώ με έναν από τους πιο χρηστικούς κλάδους Δικαίου, το Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, του οποίου η σπουδαιότητα είναι εμφανής για το επάγγελμα του λογιστή και νόμιμου ελεγκτή.

Στην προκειμένη διπλωματική εργασία, σκοπός είναι να δοθεί πρακτική απάντηση σχετικά με τη καταμέτρηση του προσωπικού των ανωνύμων εταιριών, ως κριτήριο ελέγχου από νόμιμο ελεγκτή ή ελεγκτικό γραφείο, καθότι παραλείπεται η διευκρίνιση αυτού από το αντίστοιχο άρθρο του Νόμου 2190/20 Περί Ανωνύμων Εταιριών.

Παρόλα αυτά, η βάση των κριτηρίων και του ελέγχου προϋποθέτει εκτενή αναφορά στο θεσμό της Ελεγκτικής. Η σύνδεση των δύο θεμάτων έγκειται στα κριτήρια που προϋποθέτουν την ύπαρξη νομίμου ελεγκτή στις ανώνυμες εταιρίες, με σκοπό τον έλεγχο και την επιβεβαίωση της ορθότητας ή την απόρριψη των ετήσιων οικονομικών καταστάσεων αυτών. Ένα από τα τρία κριτήρια που ορίζει ο Νόμος 2190/1920 είναι ο αριθμός των εργαζομένων. Οι διακρίσεις του προσωπικού των εταιριών καθώς και ο τρόπος υπολογισμού του ετήσιου μέσου όρου εργαζομένων είναι, επίσης, θέματα που θα μας απασχολήσουν περαιτέρω.

Επομένως, οι έννοιες του ελέγχου της ανωνύμου εταιρίας, τα απαιτούμενα αριθμητικά κριτήρια για υπαγωγή ελέγχου από νόμιμους ελεγκτές ή ελεγκτικά γραφεία, και κυρίως οι εργασιακές σχέσεις με τη μορφή εξαρτημένης εργασίας θα μας απασχολήσουν ερευνητικά περαιτέρω.

# Περιεχόμενα

|   |           |
|---|-----------|
| Ευχαριστίες.....  | i         |
| Περίληψη .....  | ii        |
| Περιεχόμενα.....  | iii       |
| <b>Κεφάλαιο 1<sup>ο</sup> Εισαγωγή και Θέση του Προβλήματος .....</b>                               | <b>1</b>  |
| 1.1 Το πρόβλημα .....   | 1         |
| <b>Κεφάλαιο 2ο Νομοθετικό Πλαίσιο Ελέγχου Οικονομικών Καταστάσεων .....</b>                         | <b>3</b>  |
| 2. Εισαγωγή .....   | 3         |
| 2.1 Τακτικός Έλεγχος Ανωνύμου Εταιρίας – Προϋποθέσεις Ελέγχου .....                                 | 4         |
| 2.1.1 Ποιες Α.Ε. υποχρεούνται να χρησιμοποιούν Ορκωτούς Ελεγκτές .....                              | 5         |
| 2.2 Αριθμητικά Κριτήρια Ελέγχου Οικονομικών Καταστάσεων .....                                       | 6         |
| 2.2.1 Υπολογισμός Πρώτου Κριτηρίου- Ενεργητικό Ισολογισμού .....                                    | 7         |
| 2.2.2 Υπολογισμός Δεύτερου Κριτηρίου- Ενεργητικό Ισολογισμού- Καθαρός ετήσιος κύκλος εργασιών ..... | 7         |
| 2.2.3 Υπολογισμός Τρίτου Κριτηρίου-Αριθμητικός Τύπος Υπολογισμού Μέσου Όρου Προσωπικού .....        | 8         |
| 2.3 Ελεγκτές Μεσαίων και Μικρών Ανωνύμων Εταιριών .....   | 8         |
| 2.4 Υποχρεώσεις και Δικαιώματα Ελεγκτών .....   | 9         |
| 2.5 Αποτέλεσμα Ελέγχου- Φορολογικό Πιστοποιητικό .....  | 11        |
| 2.5.1 Φορολογικό Πιστοποιητικό.....   | 12        |
| 2.5.2 Προσάρτημα αναλυτικών πληροφοριακών στοιχείων .....   | 13        |
| 2.5.3 Τεκμηρίωση Φορολογικού Ελέγχου.....   | 14        |
| 2.5.4 Χρονοδιάγραμμα έκδοση Φορολογικού Πιστοποιητικού .....  | 14        |
| <b>Κεφάλαιο 3<sup>ο</sup> : Ατομικό Εργατικό Δίκαιο- Εξαρτημένη Σχέση Εργασίας.....</b>             | <b>16</b> |
| 3. Εισαγωγή .....   | 16        |
| 3.1 Εξαρτημένη Σχέση Εργασίας .....   | 17        |
| 3.1.1 Ορισμός Εξαρτημένης Εργασίας .....  | 17        |
| 3.1.2 Κριτήρια Ύπαρξης Εξαρτημένης Εργασίας .....   | 17        |
| 3.1.3 Τεκμήριο ύπαρξης εξαρτημένης σχέσης εργασίας .....  | 18        |
| 3.1.4 Μορφές Εξαρτημένης Σχέσης Εργασίας .....  | 19        |
| 3.1.5 Σύμβαση Μερικής Απασχόλησης.....  | 20        |
| 4.1 Γνήσια σύμβαση μαθητείας .....  | 22        |
| 4.2 Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας μαθητευόμενου .....  | 24        |
| 4.3 Σύμβαση μαθητείας- Stage .....  | 24        |

|   |           |
|---|-----------|
| 4.4 Σύνδεση Συμβάσεων Μαθητείας με τον Αριθμό Προσωπικού .....  | 25        |
| 5. Σύμβαση Δανεισμού .....  | 27        |
| 5.1 Ορισμός της Σύμβασης Δανεισμού .....  | 27        |
| 5.2 Χαρακτηριστικά της Σύμβασης Δανεισμού .....   | 27        |
| 5.3 Σύνδεση Συμβάσεων Δανεισμού με τον Αριθμό Προσωπικού .....  | 28        |
| 6. Σύμβαση Προσωρινής Απασχόλησης.....  | 29        |
| 6.1 Εισαγωγή .....  | 29        |
| 6.2 Χαρακτηριστικά Σύμβασης Προσωρινής Απασχόλησης .....  | 29        |
| 6.3 Τροποποιήσεις του Ν.3846/2010.....  | 30        |
| 6.4 Σύνδεση Συμβάσεων Προσωρινής Απασχόλησης με τον Αριθμό Προσωπικού .....                               | 31        |
| 7. Σύμβαση Τηλεργασίας .....  | 32        |
| 7.1 Εισαγωγικά Στοιχεία.....  | 32        |
| 7.2. Ορισμός Σύμβασης Τηλεργασίας .....   | 33        |
| 7.3Χαρακτηριστικά Σύμβασης Τηλεργασίας.....   | 33        |
| 7.4Σύνδεση Συμβάσεων Προσωρινής Απασχόλησης με τον Αριθμό Προσωπικού.....                                 | 34        |
| 8. Διευθύνοντες Υπάλληλοι – Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου .....   | 36        |
| 8.1Ορισμός Διευθύνοντα Υπαλλήλου .....  | 36        |
| 8.2 Κριτήρια Χαρακτηρισμού Εργαζομένου ως Διευθύνοντα Υπαλλήλου .....                                     | 36        |
| 8.3 Διαχωρισμός Διευθύνων Υπαλλήλων και Μελών Διοικητικού Συμβουλίου .....                                | 37        |
| 8.4 Σύνδεση Διευθύνων Υπαλλήλων – Μελών Διοικητικού Συμβουλίου με τον Αριθμό Προσωπικού .....             | 38        |
| 9. Συγγενικές Σχέσεις.....  | 39        |
| 9.1 Εισαγωγή .....  | 39        |
| 9.2 Περίπτωση συζυγικών σχέσεων και μνηστείας .....   | 39        |
| 9.3 Περίπτωση παροχής εργασίας από τα τέκνα και τα αδέλφια του εργοδότη .....                             | 40        |
| 9.4 Εργασιακή σχέση μεταξύ φίλων και ερωτικών συντρόφων .....   | 40        |
| 9.5 Σύνδεση Εργαζομένων που διατηρούν συγγενική σχέση με μέλη της εταιρίας με τον Αριθμό Προσωπικού ..... | 41        |
| 10. Σύμβαση Ανεξάρτητων Υπηρεσιών .....   | 42        |
| <b>Κεφάλαιο 4<sup>ο</sup> Συμπεράσματα.....</b>   | <b>45</b> |
| <b>Βιβλιογραφία .....</b>   | <b>49</b> |
| <b>Παράρτημα Ι .....</b>  | <b>52</b> |
| <b>Παράρτημα ΙΙ.....</b>  | <b>56</b> |



# Κεφάλαιο 1<sup>ο</sup> Εισαγωγή και Θέση του Προβλήματος

## 1.1 Το πρόβλημα

Ένα από τα τρία κριτήρια που ορίζει ο Νόμος 2190/1920 για την υπαγωγή ελέγχου των οικονομικών καταστάσεων από νόμιμο ελεγκτή ή ελεγκτικό γραφείο είναι ο αριθμός των εργαζομένων. Σύμφωνα με το Άρθρο 42<sup>α</sup> ο αριθμός του προσωπικού της ανωνύμου εταιρίας θα πρέπει να ισούται τουλάχιστον με πενήντα άτομα.

Ο προβληματισμός έγκειται ακριβώς στο γεγονός ότι ο Νόμος Περί Ανωνύμων Εταιριών δεν προχωρά στην αποσαφήνιση του όρου προσωπικού εντός της εταιρίας. Ως γνωστόν, εντός των μεγάλων ανωνύμων εταιριών απασχολούνται άτομα με διαφόρων ειδών εργασιακή σχέση με την επιχείρηση, εξαρτημένων και ανεξάρτητων.

Σκοπός, επομένως, της προκείμενης εργασίας είναι να δώσει πρακτική ερμηνεία στην έννοια του προσωπικού των ανωνύμων εταιριών, σε περίπτωση που το αριθμητικό αυτό κριτήριο είναι καθοριστικό για την υπαγωγή ελέγχου σε νόμιμο ελεγκτή/ ελεγκτικό γραφείο.

Προκειμένου να επιτευχθεί ο στόχος της διπλωματικής ταύτης εργασίας, η καθοδήγηση για την επίλυση του προβλήματος θα επέλθει από το Ατομικό Εργατικό Δίκαιο και συγκεκριμένα από την ανάλυση των μορφών εξαρτημένης εργασίας, εφόσον παρατεθεί η ελεγκτική διαδικασία που προϋποθέτει την ύπαρξη κριτηρίων και ελέγχου ανωνύμων εταιριών.

Στο πρώτο κεφάλαιο γίνεται παράθεση των κριτηρίων ελέγχου που καθορίζουν τη συμμετοχή του νομίμου ελεγκτή στην ελεγκτική διαδικασία των οικονομικών καταστάσεων των ανωνύμων εταιριών. Επί τούτου δίνονται πληροφορίες για ποιές κατηγορίες εταιριών προϋποθέτουν την επικύρωση των αποτελεσμάτων των ανωνύμων εταιριών από ορκωτό ελεγκτή, ενώ περιγράφονται τα χαρακτηριστικά όσων λογιστών - νομίμων ελεγκτών διαπράττουν έλεγχο στις μεσαίες και μικρές ανώνυμες εταιρίες, οι οποίες δεν υπερβαίνουν τα δύο από τα τρία αριθμητικά κριτήρια βάσει Νόμου. Επίσης δε παραλείπεται η αναφορά στον υπολογισμό των κριτηρίων ελέγχου, ενώ έμφαση δίνεται στον αριθμητικό τύπο βάσει του οποίου υπολογίζεται ο ετήσιος μέσος όρος του προσωπικού, θέμα που απασχολεί το σύνολο της έρευνας. Τέλος, ολοκληρώνεται η ελεγκτική επισκόπηση με το

αποτέλεσμα του ελέγχου και τις διάφορες εκβάσεις που μπορεί να λάβει, χωρίς βεβαίως να εξαιρεθεί η αναφορά στο φορολογικό πιστοποιητικό ως απόδειξη του συνολικού ελέγχου.

Σε δεύτερο επίπεδο, επικεντρώνεται η ανάλυση στο κύριο αντικείμενο του Ατομικού Εργατικού Δικαίου, την εξαρτημένη μορφή εργασίας και τις διακρίσεις αυτής, εφόσον έπειτα από ερευνητική αναζήτηση λαμβάνεται ως δεδομένο πως ως προσωπικό της ανωνύμου εταιρίας λογίζονται οι παρέχοντες εξαρτημένη εργασία προς αυτήν. Συμβάσεις που έχουν παγιωθεί με το πέρασ του χρόνου και συμβάσεις που εμφανίστηκαν από τις ανάγκες της αγοράς και της οικονομίας, προκειμένου να εξασφαλιστεί η ευελιξία του σύγχρονου εργαζόμενου, αναλύονται περαιτέρω με τα βασικά χαρακτηριστικά έκαστης. Απόσταγμα, ως μου επιτραπεί η έκφραση, κάθε αναφοράς είναι η τελική σύνδεση με το ερευνητικό στοιχείο της εργασίας, το αριθμητικό κριτήριο των εργαζομένων που νομοθετείται με το Ν. 2190/20.

Προσωπική μου επιδίωξη, έχοντας τω γνῶθι σ' αὐτόν καθότι επαγγέλλομαι λογιστικά και όχι νομικά, δεν ήταν εξ αρχής να συμμετέχω ερευνητικά στην αποσαφήνιση της εργατικής ορολογίας, αντιθέτως να επιλέξω τα σημεία του Εργατικού Δίκαιου που άπτονται της Ελεγκτικής, με αποτέλεσμα να προκύψει ένα χρηστικό εγχειρίδιο για όσους κληθούν να προβληματιστούν με το κριτήριο του προσωπικού της ανωνύμου εταιρίας.

**Λέξεις – κλειδιά:** Ελεγκτική, Εργατικό Δίκαιο, εργαζόμενος, νόμιμος ελεγκτής, αριθμητικά κριτήρια ελέγχου, εξαρτημένη εργασία, συμβάσεις ανεξάρτητων υπηρεσιών.



## **Κεφάλαιο 2ο Νομοθετικό Πλαίσιο Ελέγχου Οικονομικών Καταστάσεων**

### **2. Εισαγωγή**

Η απαρχή του ελέγχου σε ότι αφορά τον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας, εγχώρια και παγκοσμίως συνδέεται με το θεσμό της Ανώνυμης Εταιρίας (Α.Ε.). Η νομική μορφή των ανωνύμων εταιριών έκανε για πρώτη φορά την εμφάνιση της στην Ελλάδα το 1822 από τον Ναπολέοντειο Εμπορικό Κώδικα, που είχε εισήχθη αυτούσιος στο Ελληνικό Δίκαιο. Ενώ μερικά χρόνια αργότερα, το 1835, προσαρμόζεται στο ελληνικό γίνεσθαι και παίρνει τη μορφή που ισχύει μέχρι σήμερα, ως Ελληνικός Εμπορικός Κώδικας.

Ως εταιρική οντότητα, η Ανώνυμη Εταιρία δεν είχε την ίδια απήχηση σε όλες τις περιόδους ύπαρξης της στην Ελληνική οικονομία. Σε παγκόσμιο επίπεδο, η Βιομηχανική Επανάσταση του 19ου αιώνα διέδωσε την χρησιμότητα των Α.Ε., στην Ελληνική επικράτεια όμως, που όλα συμβαίνουν με έναν ελαφρώς ετεροχρονισμό, ξεκίνησαν να συστήνονται ανώνυμες εταιρίες δειλά στα τέλη του αιώνα στους κλάδους της τραπεζικής και των ασφαλίσεων. Ενώ στις αρχές του 20ου αιώνα κερδίζει έδαφος στην ελληνική αγορά και ειδικά μετά το 1921. Οικογενειακές επιχειρήσεις μετατρέπονται σε ανώνυμες για φορολογικούς λόγους και ολοένα εντείνεται η νέα αυτή νομική εταιρική μορφή.

Παρόλα αυτά, εξαιτίας της σύνδεσης των πρώτων ανωνύμων με τις οικογενειακές επιχειρήσεις, δεν είχε δημιουργηθεί η ανάγκη για ένα ανεξάρτητο νομικό εργαλείο, το οποίο θα καθορίζει την έναρξη, λειτουργία και εκκαθάριση των εταιριών αυτών. Το πρώτο νομοθέτημα που κάλυψε αυτήν την έλλειψη ήταν ο Νόμος 1348/1918, σκοπός του οποίου ήταν η προστασία των επιχειρήσεων και των μετόχων από την κερδοσκοπία και την απάτη. Με αυτή την πρώτη καθοδήγηση είχε γίνει μία προσπάθεια κάλυψης βασικών αναγκών των εταιριών, λ.χ. παρακολούθηση βασικών λογιστικών μεγεθών, καταγραφή αποθεμάτων, υπολογισμός κερδών, συμπλήρωση οικονομικών καταστάσεων.

Ο Νόμος 1348/1918 ιστορικά χαρακτηρίζεται ως προοίμιο του βασικού Νόμου περί Ανωνύμων Εταιριών, του Νόμου 2190/1920, ο οποίος διατηρεί την ισχύς του ως σήμερα με ελάχιστες τροποποιήσεις, συνήθως στα αναφερόμενα χρηματικά όρια. Η πιο πλήρης νομολογία για κάθε ενέργεια που σχετίζεται με τις ανώνυμες εταιρίες και τους δρώντες αυτών. Είναι ο νόμος που παγίωσε την ύπαρξη διοικητικών

συμβουλιών, εσωτερικού ελέγχου αλλά και εξωτερικού, από νόμιμους ελεγκτές. Κατηγοριοποίησε τις ανώνυμες εταιρίες σε μεγέθη και έθεσε το πλαίσιο εντός του οποίου πρέπει να καταρτούνται οι οικονομικές καταστάσεις.

Επομένως, οι ελεγκτές, συνοδοιπόροι στο δρόμο εξέλιξης και σταθεροποίησης της ανώνυμης εταιρίας, από τις αρχές του 20ου αιώνα είχαν την απαραίτητη εξουσία για την εκτέλεση των καθηκόντων τους. Στο αρχικό στάδιο των μετατρεπόμενων ανωνύμων από οικογενειακές επιχειρήσεις, ο έλεγχος ήταν εκ των πραγμάτων δύσκολος, καθότι δεν υπήρχαν ούτε καν καταρτισμένα άτομα. Στη πορεία και με βάση το Νόμο 2190, πέραν της επίσημης εξουσιοδότησης προς ελεγκτές για διενέργεια ελεγκτικής διαδικασίας, διαμορφώθηκαν τα ανάλογα χαρακτηριστικά, προαπαιτούμενα για την άσκηση επαγγέλματος ως ελεγκτής.

Κατ' αυτό το τρόπο εμφανίστηκε η Ελεγκτική στην Ελλάδα, η οποία σήμερα έχει τη μέγιστη σημασία για την ευρυθμία των εταιριών, καθώς η υποκειμενική άσκηση αυτής, κατά την μεταπολιτευτική περίοδο, έφερε την πλειοψηφία του επιχειρηματικού κόσμου στο χείλος της πτώχευσης.

Ξεπερνώντας, λοιπόν, το ιστορικά εισαγωγικά στοιχεία, η προκείμενη συγγραφική προσπάθεια έρχεται να αγγίξει την ελεγκτική διαδικασία υπό την ισχύουσα νομοθεσία

## **2.1 Τακτικός Έλεγχος Ανωνύμου Εταιρίας – Προϋποθέσεις Ελέγχου**

Ο τακτικός έλεγχος από τα αρμόδια όργανα των ορκωτών ελεγκτών σε ετήσια βάση δίνει το αντίστοιχο κύρος ώστε να εγκριθούν σε επόμενο στάδιο οι οικονομικές καταστάσεις από τα μέλη της Γενικής Συνέλευσης της εταιρίας.

Οι νεοϊδρυθείσες ανώνυμες εταιρίες καλούνται βάσει νόμου εντός του πρώτου τριμήνου από τη σύστασή τους να ορίσουν ελεγκτές για τον έλεγχο των καταστάσεων της πρώτης εταιρικής χρήσης. Εφεξής, για τις επόμενες χρήσεις, οι ορκωτοί ελεγκτές διορίζονται από την τακτική Γενική Συνέλευση που λαμβάνει χώρα κατά τη διάρκεια των λοιπών εταιρικών χρήσεων. Οι ευθύνες για την παράλειψη διορισμού ορκωτού ελεγκτή- λογιστή θα επιρριφθούν στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, εάν δεν συμπεριλάβουν ως θέμα ημερησίας διάταξης τον ορισμό των ελεγκτών των οικονομικών καταστάσεων, στα λοιπά θέματα της τακτικής ή έκτακτης Γενικής Συνέλευσης.

Η διάρκεια ελέγχου από συγκεκριμένους ορκωτούς ελεγκτές δε μπορεί να υπερβαίνει τις πέντε συνεχόμενες εταιρικές χρήσεις, ενώ μπορούν να επανεκκλέγουν μετά το πέρας δύο διαχειριστικών περιόδων.

Τέλος, αν δεν αποδεχθούν οι εκλεγμένοι ορκωτοί ελεγκτές τον διορισμό τους από την εκάστοτε εταιρία εντός πενθημέρου, τότε οι ενέργειες διορισμού νέων ελεγκτών ξεκινούν από την αρχή, ώστε να μην παρέλθει εταιρική χρήση χωρίς έλεγχο, καθότι απαγορεύεται δια νόμου.

### **2.1.1 Ποιες Α.Ε. υποχρεούνται να χρησιμοποιούν Ορκωτούς Ελεγκτές**

Ορισμένες είναι οι κατηγορίες ανωνύμων εταιριών που υποχρεούνται από διάταξη νόμου να χρησιμοποιούν, για τον έλεγχό τους, ελεγκτές από το Σώμα Ορκωτών Ελεγκτών - Λογιστών (Σ.Ο.Ε.Λ.). Τέτοιες εταιρείες είναι:

- i. Οι τραπεζικές, οι ασφαλιστικές, οι εταιρείες επενδύσεων χαρτοφυλακίου, οι εταιρείες διαχείρισης αμοιβαίων κεφαλαίων, οι εταιρείες χρηματοδοτικών μισθώσεων<sup>1</sup>
- ii. Οι ανώνυμες εταιρείες των οποίων οι μετοχές είναι εισαγμένες στο Χρηματιστήριο, καθώς και αυτές που το μ. κεφάλαιο, εν όλω ή εν μέρει, έχει αναληφθεί με δημόσια εγγραφή<sup>2</sup>
- iii. Οι εταιρείες παροχής επενδυτικών υπηρεσιών - Ε.Π.Ε.Υ.<sup>3</sup>
- iv. Οι χρηματιστηριακές Α.Χ.Ε<sup>4</sup>
- v. Οι ανώνυμες ποδοσφαιρικές και καλαθοσφαιρικές εταιρείες<sup>5</sup>
- vi. Οι εταιρείες υδρεύσεως και αποχετεύσεως<sup>6</sup>
- vii. Η Κτηματική Εταιρεία του Δημοσίου<sup>7</sup>
- viii. Οι ανώνυμες εταιρείες που υποχρεούνται να συντάσσουν ενοποιημένες οικονομικές καταστάσεις, καθώς και οι συνδεδεμένες μ αυτές επιχειρήσεις<sup>8</sup>
- ix. Οι ανώνυμες εταιρείες, οι οποίες υπερβαίνουν τα όρια της παραγράφου 6 του άρθρου 42α του Κ.Ν. 2190/20

---

<sup>1</sup>Άρθρο 3 § 1γ Π.Δ. 226/92

<sup>2</sup>Άρθρο 3 § 1στ Π.Δ. 226/92

<sup>3</sup> Ν. 2396/96

<sup>4</sup> Ν. 1806/86

<sup>5</sup> Ν. 2725/99

<sup>6</sup> Άρθρο 18 Ν. 1069/80

<sup>7</sup> Άρθρο 20 Ν. 973/79

<sup>8</sup> Άρθρο 3 § 1ε Π.Δ. 226/92

Πέραν αυτών υπάρχουν ανώνυμες εταιρείες, οι οποίες χρησιμοποιούν Ορκωτούς Ελεγκτές, παρότι δεν έχουν τέτοια υποχρέωση από το νόμο. Δεν είναι απαραίτητο να υπάρχει σχετική διάταξη στο καταστατικό της εταιρείας. Απαιτείται, όμως, πάντοτε απόφαση της γενικής συνελεύσεως.<sup>9</sup>

## 2.2 Αριθμητικά Κριτήρια Ελέγχου Οικονομικών Καταστάσεων<sup>10</sup>

Σε συνδυασμό των άρθρων 36<sup>11</sup>, 36α<sup>12</sup> και 42α του Ν. 2190/1920, όπου γίνονται εκτενείς αναφορές για τη διεκπεραίωση και τις προϋποθέσεις του τακτικού ελέγχου, οι οικονομικές καταστάσεις των ανωνύμων εταιριών, σε περίπτωση όπου ξεπεράσουν τα δύο από τα τρία αριθμητικά κριτήρια που καθορίζονται στη παράγραφο 6 του άρθρου 42α<sup>13</sup>, τότε υποχρεούνται να ελεγχθούν σε ετήσια βάση από ορκωτό ελεγκτή- λογιστή, σύμφωνα με την αντίστοιχη περί ελεγκτών νομολογία. Ανεξαρτήτως όμως κριτηρίων, υποχρεωτικός έλεγχος από ορκωτό ελεγκτή- λογιστή

<sup>9</sup> Άρθρο 36 § 2 Κ.Ν. 2190/20

<sup>10</sup> Με το άρθρο 52 του Ν. 3604/2007 αναπροσαρμόστηκαν τα αριθμητικά κριτήρια των περιπτώσεων α' και β' της παρ. 5 του άρθρου 42α του Κ.Ν. 2190/1920

<sup>11</sup> Άρθρο 36. Τακτικός έλεγχος της εταιρείας από ορκωτούς ελεγκτές - λογιστές

Οι ορκωτοί ελεγκτές - λογιστές διορίζονται από την τακτική γενική συνέλευση, που λαμβάνει χώρα κατά τη διάρκεια της ελεγχόμενης χρήσης, σύμφωνα με την οικεία νομοθεσία. Το καταστατικό ή έκτακτη γενική συνέλευση, που συγκαλείται εντός τριμήνου από τη σύσταση της εταιρείας, μπορεί να ορίζει ορκωτούς ελεγκτές - λογιστές για την πρώτη εταιρική χρήση. Τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου ευθύνονται έναντι της εταιρείας για την παράλειψη διορισμού ορκωτών ελεγκτών - λογιστών, σύμφωνα με τα παραπάνω, αν δεν συγκάλεσαν εγκαίρως την τακτική γενική συνέλευση ή, στην περίπτωση του προηγούμενου εδαφίου, έκτακτη γενική συνέλευση, με θέμα ημερήσιας διάταξης το διορισμό ορκωτών ελεγκτών - λογιστών. Για την παράλειψη του προηγούμενου εδαφίου τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου ευθύνονται και κατά τις διατάξεις του άρθρου 57. Σε κάθε περίπτωση, ο διορισμός ορκωτών ελεγκτών - λογιστών από μεταγενέστερη γενική συνέλευση δεν επηρεάζει το κύρος του διορισμού τους. Οι ελεγκτές του παρόντος άρθρου μπορούν να επαναδιορίζονται, όχι όμως για περισσότερες από πέντε (5) συνεχόμενες εταιρικές χρήσεις. Μεταγενέστερος επαναδιορισμός δεν επιτρέπεται να λάβει χώρα, αν δεν έχουν παρέλθει δύο (2) πλήρεις χρήσεις.

<sup>12</sup> Άρθρο 36<sup>α</sup>. Τακτικός έλεγχος της εταιρείας από ορκωτούς ελεγκτές - λογιστές. Ο έλεγχος κατά την προηγούμενη παράγραφο αποτελεί προϋπόθεση του κύρους της έγκρισης των ετήσιων οικονομικών καταστάσεων από τη γενική συνέλευση.

<sup>13</sup> Άρθρο 42<sup>α</sup>. Γενικές διατάξεις για τους ετήσιους λογαριασμούς (ετήσιες οικονομικές καταστάσεις).

Κάθε εταιρία, η οποία, κατά την ημερομηνία κλεισίματος του πρώτου μετά την έναρξη ισχύος αυτού του Νόμου ισολογισμού της, δεν υπερβαίνει τα αριθμητικά όρια των δύο από τα παρακάτω τρία κριτήρια:

α) σύνολο ισολογισμού δύο εκατομμύρια πεντακόσιες χιλιάδες (2.500.000) ευρώ, όπως αυτό προκύπτει από την άθροιση των στοιχείων Α μέχρι Ε του ενεργητικού στο υπόδειγμα ισολογισμού που παραπέμπει το άρθρο 42γ και

β) καθαρός κύκλος εργασιών πέντε εκατομμύρια (5.000.000) ευρώ.

γ. μέσος όρος προσωπικού που απασχολήθηκε κατά τη διάρκεια της χρήσης, 50 άτομα, μπορεί να δημοσιεύει συνοπτικό ισολογισμό, που να εμφανίζει μόνο τους λογαριασμούς οι οποίοι, στο υπόδειγμα που παραπέμπει το άρθρο 42γ, χαρακτηρίζονται με γράμματα και λατινικούς αριθμούς, με το όρο ότι οι απαιτήσεις και υποχρεώσεις θα διαχωρίζονται σε μακροπρόθεσμες και βραχυπρόθεσμες, με την έννοια της παραγράφου 6 του άρθρου 42ε.

Οι εταιρείες αυτές, εφόσον δεν υπάγονται στις διατάξεις της παραγράφου 1 του άρθρου 134, μπορούν να μην εκλέγουν τους ελεγκτές τους από το Σώμα Ορκωτών Ελεγκτών Λογιστών

γίνεται σε εταιρίες, οι οποίες ιδρύονται με κεφάλαιο έναρξης τουλάχιστον 3.000.000,00 €, κατά την πρώτη εταιρική χρήση.

Συγκεκριμένα, τα κριτήρια ελέγχου από Ορκωτό Ελεγκτή- Λογιστή έχουν ως εξής:

- i. Σύνολο ενεργητικού (ισολογισμού) 2.500.000,00 ευρώ.
- ii. Καθαρός ετήσιος κύκλος εργασιών<sup>14</sup> 5.000.000,00 ευρώ.
- iii. Μέσος όρος προσωπικού χρήσεως 50 άτομα.

Πρόβλεψη, παρά ταύτα, έγινε, επίσης, για όσες ανώνυμες εταιρίες δεν υπερβαίνουν τα δύο από τα τρία αριθμητικά κριτήρια, αλλά ο κύκλος εργασιών τους ξεπερνά το 1.000.000,00 €.

Για τις προαναφερόμενες εταιρίες υπάρχει μία νόμιμη ευελιξία όσον αφορά τον έλεγχο των οικονομικών τους καταστάσεων. Είτε με μνεία στο καταστατικό τους, είτε με απόφαση της Γενικής Συνέλευσης μπορεί να διοριστούν ένας ορκωτός ελεγκτής-λογιστής ή τουλάχιστον δύο ελεγκτές με χαρακτηριστικά που θα αναφερθούν εν συνεχεία, για να επιβεβαιώσουν την ορθή απεικόνιση των αποτελεσμάτων των εταιριών. Η διάρκεια ισχύος των επιλεγόμενων ελεγκτών, επίσης, δε μπορεί να ξεπερνά τα πέντε συνεχή έτη, ενώ δύναται να επανέλθουν μετά από δύο εταιρικές χρήσεις.

### **2.2.1 Υπολογισμός Πρώτου Κριτηρίου- Ενεργητικό Ισολογισμού**

Ως Ενεργητικό Ισολογισμού νοείται όπως αυτό προκύπτει από την άθροιση των στοιχείων Α μέχρι Ε του ενεργητικού στο υπόδειγμα ισολογισμού που παραπέμπει το άρθρο 42γ του Νόμου 2190/1920. Επίσης νοείται το Ενεργητικό που διαμορφώνεται σε 12μηνη χρήση. Αν πρόκειται για ενδιάμεση εταιρική χρήση, που λόγω αλλαγής της ημερομηνίας κλεισίματος αυτής, περιλαμβάνει χρονικό διάστημα μεγαλύτερο ή μικρότερο του 12μήνου, εφαρμόζονται αναλογικά τα παραπάνω.

### **2.2.2 Υπολογισμός Δεύτερου Κριτηρίου- Ενεργητικό Ισολογισμού- Καθαρός ετήσιος κύκλος εργασιών**

---

<sup>14</sup>Συνοπολογίζονται μόνο τα έσοδα από τη κύρια δραστηριότητα της επιχείρησης.

Ως καθαρός κύκλος εργασιών νοείται ο ετήσιος σε 12μηνη χρήση. Εάν πρόκειται για την πρώτη εταιρική χρήση και περιλαμβάνει αυτή μεγαλύτερο ή μικρότερο του 12μήνου χρονικό διάστημα, τότε γίνεται αναγωγή του κύκλου εργασιών που πραγματοποιήθηκε κατά τη χρήση αυτή για να διαπιστωθεί αν υπάρχει υπέρβαση του ορίου των 5.000.000,00 ευρώ.

### **2.2.3 Υπολογισμός Τρίτου Κριτηρίου-Αριθμητικός Τύπος Υπολογισμού Μέσου Όρου Προσωπικού<sup>15</sup>**

Ο μέσος όρος προσωπικού προκύπτει από το σύνολο των εργαζομένων κατά την προηγούμενη διαχειριστική περίοδο με εξαρτημένη εργασία είτε απασχολείται μόνιμα είτε έκτακτα είτε είναι διοικητικό είτε εργατοτεχνικό και ανεξαρτήτως του τόπου και χώρου απασχόλησης αυτών.<sup>16</sup>

Για τον υπολογισμό λαμβάνεται υπόψη το σύνολο των ημερομισθίων του έτους (ημέρες ασφάλισης) δια του αριθμού των εργασίμων ημερών του έτους. Ως παράδειγμα παρατίθεται το εξής:

Ημερομίσθια χρήσης 2013: 15.700 & Εργάσιμες ημέρες έτους: 300

$15.700/300=52$  άτομα μέσος όρος προσωπικού

## **2.3 Ελεγκτές Μεσαίων και Μικρών Ανωνύμων Εταιριών**

Οι ελεγκτές που προαναφέρθηκαν και μπορούν να αντικαταστήσουν το ρόλο του ορκωτού ελεγκτή πρέπει να έχουν σωρευτικά τα εξής χαρακτηριστικά:

- i. Να είναι κάτοχοι πτυχίου οικονομικής σχολής ανωτάτου ακαδημαϊκού ιδρύματος
- ii. Να είναι μέλη του Οικονομικού Επιμελητηρίου Ελλάδος
- iii. Να είναι κάτοχοι άδειας επαγγέλματος Λογιστή- Φοροτεχνικού Α τάξεως

Κατά την αρχική συμφωνία ορίζονται, επίσης, οι αναπληρωτές αυτών και η αμοιβή τους. Προς διευκρίνιση, ποσοστό της αμοιβής παρακρατείται και αποδίδεται στο Οικονομικό Επιμελητήριο Ελλάδος, όπως θα παρατεθεί παραδειγματικά εν συνεχεία.

---

<sup>15</sup> ΠΟΛ.1198/23.7.2002

<sup>16</sup> Στις περιπτώσεις λειτουργίας εποχιακών επιχειρήσεων στον αριθμό των εργασίμων ημερών του έτους δεν υπολογίζεται το χρονικό διάστημα κατά το οποίο η επιχείρηση δεν βρίσκεται σε λειτουργία.

Εδώ έχουμε ουσιαστική τροποποίηση βάσει των άρθρων 45 και 46 του Ν. 3604/2007 σε σχέση με το προϊσχύον καθεστώς, το οποίο απαιτούσε από τους μη Ορκωτούς Ελεγκτές, απλώς άδεια ασκήσεως οικονομολογικού επαγγέλματος από το Οικονομικό Επιμελητήριο Ελλάδος.

Παρά ταύτα, υπάρχουν περιορισμοί στις κατηγορίες των προσώπων που μπορεί να συμπεριλαμβάνονται στους ελεγκτές, ασχέτως αν κατέχουν τα παραπάνω χαρακτηριστικά.

Με αποτέλεσμα να μην επιτρέπεται ο διορισμός ως ελεγκτών στα μέλη που μετέχουν στο Διοικητικό Συμβούλιο της ελεγχόμενης εταιρίας, στους μετόχους που εκπροσωπούν μεγαλύτερο από 1/20 του καταβεβλημένου κεφαλαίου της ανώνυμης εταιρίας, καθώς και συγγενών αυτών μέχρι δεύτερου βαθμού εξ' αίματος ή αγχιστείας.

Επίσης, δεν λαμβάνουν το ρόλο του ελεγκτή υπάλληλοι της ελεγχόμενης εταιρίας, ή όντας υπάλληλοι λοιπών εταιριών που ανήκουν, ενδεχομένως, στον όμιλο.

Τέλος, έχει προνοηθεί να τιμωρείται με φυλάκιση ο κάθε ελεγκτής που δεν τηρεί εχεμύθεια σχετικά με τα στοιχεία και τη λειτουργία της εταιρίας, καθώς επίσης του ασκείται ποινή αν δέχτηκε κώλυμα κατά τη διενέργεια των ελέγχων και δε το δήλωσε.

## **2.4 Υποχρεώσεις και Δικαιώματα Ελεγκτών**

Εφόσον, λοιπόν, ολοκληρωθεί η διαδικασία του διορισμού, οι ελεγκτές οφείλουν καθ' όλη τη διάρκεια της διαχειριστικής περιόδου, να παρακολουθούν τις λογιστικές ενέργειες της ελεγχόμενης οντότητας, να λαμβάνουν γνώση για τις καταχωρίσεις στα βιβλία των πρακτικών διοικητικών και γενικών συνελεύσεων, για να διατηρούν εικόνα για τυχόν αλλαγές μέσα στη χρήση. Δικαιούνται, επίσης, να ζητούν κάθε έγγραφο δημόσιας υπηρεσίας ή συναλλασσομένου σχετίζεται με την εταιρία και μπορεί να επηρεάσει την πολιτική αυτής φορολογιστικά, και σε περίπτωση που δεν είναι αποδέκτες, να απευθύνονται ευθέως στον αντίστοιχο φορέα-αποστολέα ή λήπτη του εγγράφου.

Η άποψη που επικρατεί στους οικονομικούς κύκλους εγχώρια είναι πως οι ελεγκτές, πέραν του Σώματος Ορκωτών Ελεγκτών που αναλαμβάνουν τις μεγάλες ανώνυμες εταιρίες, δεν είναι σε θέση να φέρουν εις πέρας τον επιταγή του νόμου,

όπως περιγράφηκε πρωτύτερα. Είναι χαμηλά αμειβόμενοι και συνήθως ασκούν παράλληλη συναφή δραστηριότητα, η οποία δεν τους επιτρέπει να προσκολλούνται σε μία μόνο εταιρία.

Με νεότερη απόφαση του απόφαση του Υπουργού Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών (αριθ. 4661/ΔΕΚΟ/193/12.02.2002 ΦΕΚ 189/Β/20.02.2002) μετατράπηκαν τα όρια αμοιβών των Ελεγκτών ανωνύμων εταιριών σε ευρώ, ως εξής:

- i. Ποσοστό 40% για κύκλο εργασιών μέχρι ποσού 586.940 ευρώ
- ii. Ποσοστό 30% για κύκλο εργασιών μέχρι ποσού 880.410 ευρώ
- iii. Ποσοστό 25% για κύκλο εργασιών μέχρι ποσού 1.760.821 ευρώ
- iv. Ποσοστό 20% για κύκλο εργασιών μέχρι ποσού 1.760.822 και άνω ευρώ

Η αμοιβή του καθενός εκ των ελεγκτών δε μπορεί να είναι κατώτερη των 147 ευρώ.<sup>17</sup>

Αντιθέτως, οι ελεγκτές του Σώματος Ορκωτών Ελεγκτών, καθώς δραστηριοποιούνται βάσει δικού τους κανονισμού, διαπραγματεύονται διαφορετικές αμοιβές, ανάλογες του χρονοβόρου έργου της ελεγκτικής, το οποίο δεν επιδέχεται περιορισμούς, όπως στην πρώτη περίπτωση.

Στο δια ταύτα, παρόλα αυτά, οι ελεγκτές υποχρεούνται ακόμη εκ νόμου να παρευρίσκονται στις γενικές συνελεύσεις των ελεγχόμενων οντοτήτων και να παρέχουν τις όποιες πληροφορίες σχετικά με τους ελέγχους που διεπράχθησαν στα βιβλία και τις οικονομικές καταστάσεις. Το γεγονός αυτό δε συνεπάγεται την ακυρότητα των συνελεύσεων, σε περίπτωση απουσίας των ελεγκτών, όπως επίσης, δε σημαίνει ότι οι πληροφορίες θα δοθούν στους μετόχους των ανωνύμων εταιριών χωρίς την έγκρισή του Διοικητικού Συμβουλίου.

Οι ελεγκτές δικαιούνται να ζητήσουν με αίτηση τους από τον πρόεδρο του Διοικητικού Συμβουλίου τη σύγκληση έκτακτης γενικής συνέλευσης των μετόχων. Η

<sup>17</sup>Παραδειγματικά, έστω ότι έχουμε την ανώνυμη εταιρία «Α», η οποία ελέγχεται από δύο Ελεγκτές για τη χρήση 2013, της οποίας ο κύκλος εργασιών ανήλθε σε 1.540.452,04€. Η αμοιβή για το καθένα από τους ελεγκτές θα είναι ως εξής:

| Κύκλος Εργασιών | Κλιμάκιο     | Ποσοστό | Αμοιβή ανά Ελεγκτή |
|-----------------|--------------|---------|--------------------|
| 1.540.452,04    | 586.940      | 40%     | 234,78             |
|                 | 293.469      | 30%     | 88,04              |
|                 | 660.043,04   | 25%     | 165,01             |
| Σύνολο          | 1.540.452,04 |         | 487,83             |

Από το ποσοστό των 487,83 € θα παρακρατηθεί ποσοστό δέκα τοις εκατό, δηλαδή 48,78€, το οποίο θα κατατεθεί στο λογαριασμό της Εθνικής Τράπεζας της Ελλάδος υπέρ του Οικονομικού Επιμελητηρίου Ελλάδος και το υπόλοιπο είναι η καθαρή αμοιβή του ελεγκτή.



συνέλευση είναι υποχρεωτική να πραγματοποιηθεί από το Δ.Σ. της ελεγχόμενης εταιρίας εντός δέκα ημερών από την αίτηση με ημερήσια διάταξη τα θέματα που θέτει ο/ οι ελεγκτές. Οποσδήποτε, η χρονολογία της συνεδριάσεως της γενικής συνελεύσεως δεν μπορεί να προσδιορισθεί σε χρόνο που να απέχει υπερβολικά από τη χρονολογία επιδόσεως της αιτήσεως, γιατί αυτό θα ήταν αντίθετο με την αρχή της καλής πίστεως και θα συνιστούσε κατάχρηση δικαιώματος.

#### Ευθύνη Ελεγκτών

Οι ελεγκτές, όπως κάθε δραστηριότητα, υπόκεινται όχι μόνο σε δικαιώματα, αλλά και υποχρεώσεις. Ευθύνονται για κάθε πταίσμα και σε περίπτωση αυτού υποχρεούνται σε αποζημίωση της ελεγχόμενης εταιρίας, γεγονός το οποίο δεν μπορεί να αλλάξει με καμία αναφορά ή μεταβολή στο καταστατικό των εταιριών. Μετά το πέρας δύο ετών, η όποια αξίωση έχει δημιουργηθεί λόγω πταίσματος, παρόλα αυτά, παραγράφεται.

Οι ελεγκτές της Α.Ε., εάν από αμέλεια θεώρησαν ως νομίμως έχοντα ισολογισμό που συντάχθηκε παρά το νόμο ή το καταστατικό, τιμωρούνται με φυλάκιση μέχρι τριών μηνών και με χρηματική ποινή τουλάχιστον χιλίων ευρώ ή με τη μία των ποινών αυτών. Σε περίπτωση, όμως, υπάρξεως δόλου τιμωρούνται με φυλάκιση και πλέον των τριών μηνών.

Οι ελεγκτές Ανωνύμων Εταιριών, που δεν τήρησαν απόλυτη εχεμύθεια, σχετικά με όσα πληροφορήθηκαν για τη λειτουργία της εταιρίας, την οποία έλεγξαν, τιμωρούνται με φυλάκιση μέχρι τριών μηνών. Με την ίδια ποινή τιμωρούνται και οι ελεγκτές, που δεν δήλωσαν κώλυμα ασκήσεως ελέγχου, αν υπηρετούν κατά οποιοδήποτε τρόπο στην εταιρία ή είναι μέλη του διοικητικού συμβουλίου ή είχαν τις παραπάνω ιδιότητες οποτεδήποτε σε διάστημα δύο ετών πριν την ημέρα που τους ανακοινώθηκε και δέχθηκαν το διορισμό τους ως ελεγκτών.

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και κάθε υπάλληλος της εταιρίας, που εκ προθέσεως αρνείται να δώσει τις πληροφορίες και τα στοιχεία, τα οποία ζητούν οι ελεγκτές ή παρεμβάλλει δυσχέρειες στο έργο τους, τιμωρείται με χρηματική ποινή τουλάχιστον χιλίων (1.000,00€).

## **2.5 Αποτέλεσμα Ελέγχου- Φορολογικό Πιστοποιητικό**

Το αποτέλεσμα της ελεγκτικής διαδικασίας αποτυπώνεται στο φορολογικό πιστοποιητικό, ευρέως πλέον έγγραφο εκ μέρους των ελεγκτών, καθώς η

σημαντικότητα στις μνημονιακές περιόδους είναι εμφανέστατη. Συγκεκριμένα, σύμφωνα με το Ν. 2238/1994 οι Νόμιμοι Ελεγκτές εκδίδουν υποχρεωτικά το φορολογικό πιστοποιητικό ως απόδειξη ελέγχου, ταυτοχρόνως με τον τακτικό έλεγχο. Η πιο πρόσφατη και πλήρης περιγραφική διαδικασία εξαγωγής του προαναφερόμενου πιστοποιητικού έλαβε χώρα μόλις το 2011 με Υπουργική Απόφαση του Υπουργείου Οικονομικών, όπου περιγράφονται σε ικανοποιητικό βαθμό η διαδικασία, ο τρόπος και ο τύπος του εγγράφου, καθώς και το γεγονός ότι η έκδοση του είναι ευθύνη του ελεγκτή που διέπραξε τον τακτικό έλεγχο.

Όσον αφορά τα λοιπά φορολογικά έντυπα, ανήκουν στο περιβάλλον ευθυνών των αντιστοίχων διοικητικών συμβουλίων των ελεγχόμενων εταιριών, ενώ συνυπολογίζονται και υπογράφονται από τους λογιστές – εσωτερικούς υπαλλήλους/ εξωτερικούς συνεργάτες.

Σε υποχρεωτική λήψη του φορολογικού πιστοποιητικού, εκτός από τις ανώνυμες εταιρίες, οι οποίες βάσει αριθμητικών κριτηρίων ελέγχονται από ελεγκτές, υποχρεώνονται επίσης:

Οι εταιρίες που συντάσσουν είτε υποχρεωτικά είτε προαιρετικά ετήσιες οικονομικές καταστάσεις και ετήσιες ενοποιημένες οικονομικές καταστάσεις και ετήσιες ενοποιημένες οικονομικές καταστάσεις με βάση τα Διεθνή Πρότυπα Χρηματοοικονομικής Πληροφόρησης.

- i. Τα υποκαταστήματα αλλοδαπών τραπεζικών και ασφαλιστικών εταιριών
- ii. Το περιεχόμενο του Ετήσιου Φορολογικού Πιστοποιητικού

### **2.5.1 Φορολογικό Πιστοποιητικό**

Το ετήσιο φορολογικό πιστοποιητικό διακρίνεται σε δύο τμήματα:

- i. Την έκθεση φορολογικής συμμόρφωσης
- ii. Το προσάρτημα αναλυτικών πληροφοριακών στοιχείων

Όσον αφορά την έκθεση φορολογικής συμμόρφωσης, μπορεί να λάβει τρεις διαφορετικές εκδοχές:

- i. Να διεξαχθεί συμπέρασμα με επιφύλαξη
- ii. Να διεξαχθεί συμπέρασμα χωρίς επιφύλαξη
- iii. Να παρουσιαστεί αδυναμία συμπεράσματος ή να είναι αρνητικό

Αντιστρόφως σχολιάζοντας, η τρίτη περίπτωση είναι η λιγότερο χρονοβόρα από άποψη διαδικαστικών επακόλουθων των ελέγχων, αλλά και αυτή με τα περισσότερα εμπόδια κατά την εκπόνηση της. Εν προκειμένω σε περίπτωση αδυναμίας έκφρασης συμπεράσματος, δηλώνεται ρητά το γεγονός, εφόσον κατά τη διενέργεια του ελέγχου, προφανώς, εντοπίστηκαν προβλήματα κατά τη συλλογή των απαιτούμενων εγγράφων και ανταπόκρισης από τους ιθύνοντες της εταιρίας. Υπάρχει, επίσης το ενδεχόμενο, αρνητικού συμπεράσματος, εάν ο βαθμός των προβλημάτων ξεπεράσει τα όρια της επαλήθευσης των ελεγκτικών διαδικασιών.

Στη δεύτερη εκδοχή, χωρίς επιφύλαξη, εντός δεκαπενθημέρου από την υποβολή της έκθεσης στο Υπουργείο Οικονομικών, αποστέλλεται στην ελεγχόμενη εταιρεία επιστολή όπου αναφέρεται ότι δεν εντοπίστηκαν παραβάσεις, αυτό γίνεται δεκτό από το Υπουργείο Οικονομικών και μπορούν να οριστικοποιηθούν οι εγγραφές στα βιβλία της ελεγχόμενης εταιρίας, εφόσον ολοκληρώθηκε ο έλεγχος.

Σε περίπτωση όπου δίνεται έμφαση ως συμπληρωματικό της δήλωσης περί απουσίας επιφύλαξης, αλλά παρόλα αυτά, υπάρχουν θέματα προς έμφαση, τότε ακολουθείται η παρακάτω διαδικασία. Εκδίδεται από την αρμόδια ελεγκτική υπηρεσία εντολή ελέγχου για τα θέματα έμφασης. Οι έλεγχοι διενεργούνται από τις αρμόδιες ελεγκτικές υπηρεσίες και ολοκληρώνονται σε διάστημα όχι αργότερο των δεκαοκτώ μηνών από την προθεσμία υποβολής από τους Νόμιμους Ελεγκτές/ Ελεγκτικά Γραφεία της έκθεσης φορολογικής συμμόρφωσης στο Υπουργείο Οικονομικών. Μετά τη βεβαίωση τυχόν φόρων ο έλεγχος θεωρείται περαιωμένος.

Τέλος, όταν υπάρχει επιφύλαξη για τη φορολογιστική συμμόρφωση της εταιρίας, εκδίδεται εντολή ελέγχου από την αντίστοιχη ελεγκτική υπηρεσία, αν υπάρχουν ορισμένα συγκεκριμένα θέματα προς έλεγχο, δίνονται οι ανάλογες διευκρινήσεις, καθώς επίσης και όποιο άλλο έγγραφο κρίνεται απαραίτητο για την ολοκλήρωση του ελέγχου.

## **2.5.2 Προσάρτημα αναλυτικών πληροφοριακών στοιχείων**

Συντάσσεται σύμφωνα την Υπουργική Απόφαση 1159/2011 και περιλαμβάνει:

- i. Πληροφοριακά στοιχεία για την ελεγχόμενη εταιρία
- ii. Ανάλυση των ευρημάτων που προκύπτουν από τον έλεγχο

- iii. Βεβαίωση ότι τα δεδομένα του φορολογικού ελέγχου τέθηκαν εγγράφως υπόψη της επιχείρησης και αυτή διατύπωσε εγγράφως τις σχετικές παρατηρήσεις της

Εφόσον οι παραβάσεις έχουν εντοπιστεί από τον έλεγχο των ελεγκτών περιλαμβάνονται και οι απόψεις της διοίκησης της εταιρίας και του λογιστή που υπογράφει τις φορολογικές καταστάσεις, ο οποίος πρέπει να αιτιολογήσει γιατί δεν εντόπισε την παράβαση .

### **2.5.3 Τεκμηρίωση Φορολογικού Ελέγχου**

Για κάθε Έκθεση Φορολογικής Συμμόρφωσης τηρείται:

- i. Αναλυτικός Φάκελος Τεκμηρίωσης
- ii. Αναλυτική Έκθεση Τεκμηρίωσης στην οποία περιγράφεται αναλυτικά η ελεγκτική διαδικασία και τεκμηριώνονται για κάθε φορολογικό αντικείμενο τα ευρήματα του ελέγχου, είτε αφορούν σε πλήρη συμμόρφωση της εταιρίας με τη φορολογική νομοθεσία, είτε υπάρχουν παραβάσεις σε επιμέρους τομείς
- iii. Συμπληρωμένο πρόγραμμα ελέγχου στο οποίο, για κάθε ελεγκτικό βήμα, γίνεται παραπομπή στο φάκελο ελέγχου
- iv. Μέρος της ελεγκτικής τεκμηρίωσης αποτελεί το Προσάρτημα των Αναλυτικών Πληροφοριακών Στοιχείων

Η τεκμηρίωση πρέπει να πραγματοποιείται βάσει του Διεθνούς Ελεγκτικού Προτύπου 3000 κατ' ελάχιστο να δίνει τη δυνατότητα σε έναν τρίτο έμπειρο ελεγκτή να μπορεί να επαληθεύσει την εκτελεσθείσα εργασία και το εξαχθέν συμπέρασμα.

Ο αναλυτικός φάκελος τεκμηρίωσης διατηρείται από τους ελεγκτές που περάτωσαν τον έλεγχο για τουλάχιστον 7 έτη από την ημερομηνία έκδοσης της ετήσιας έκθεσης και είναι στη διάθεση των ελεγκτικών υπηρεσιών του Δημοσίου Τομέα όποτε κρίνεται απαραίτητο.

### **2.5.4 Χρονοδιάγραμμα έκδοση Φορολογικού Πιστοποιητικού**

Η έκθεση φορολογικής συμμόρφωσης ολοκληρώνεται και υποβάλλεται στην ελεγχόμενη εταιρία το αργότερο δέκα ημέρες από την ημερομηνία υποβολής της δήλωσης φορολογίας εισοδήματος.

Επίσης, συμπληρώνεται και υποβάλλεται ηλεκτρονικά στο Υπουργείο Οικονομικών από τους Νόμιμους Ελεγκτές και συγκεκριμένα στην βάση δεδομένων που τηρεί η Γενική Γραμματεία Πληροφοριακών Συστημάτων το αργότερο σε 10 μέρες μετά την καταληκτική ημερομηνία έγκρισης του ισολογισμού της επιχείρησης από τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων.

Η τεκμηρίωση του ως άνω φορολογικού ελέγχου ολοκληρώνεται εξήντα μέρες μετά την υποβολή της Έκθεσης Φορολογικής Συμμόρφωσης στο Υπουργείο Οικονομικών, ανεξάρτητα αν από τον έλεγχο προέκυψαν παραβάσεις.

Ενδεικτικά, η διαδικασία ολοκλήρωσης έχει ως εξής:

| <b>Τέλος Χρήσης</b> | <b>Υποβολή Δήλωσης Φορολογίας Εισοδήματος</b> | <b>Υποβολή Έκθεσης στην ελεγχόμενη εταιρία</b> | <b>Καταληκτική ημερομηνία έγκρισης των Ο.Κ. από τη Γ.Γ.Π.Σ.</b> | <b>Ηλεκτρονική υποβολή Έκθεσης στη Γ.Γ.Π.Σ.</b> | <b>Ολοκλήρωση τεκμηρίωσης του φορολογικού ελέγχου</b> |
|---------------------|---|--|---|---|---|
| <b>30.06.2013</b>   | 10.11.2013                                    | 21.11.2013                                     | 30.12.2013  | 10.01.2014                                      | 12.03.2014  |
| <b>31.12.2013</b>   | 10.05.2014                                    | 21.05.2014                                     | 29.06.2014  | 10.07.2014                                      | 10.09.2014  |

Σε περίπτωση ελέγχου από το Υπουργείο Οικονομικών, οι έλεγχοι ολοκληρώνονται σε διάστημα όχι αργότερο από δέκα οκτώ μήνες από την προθεσμία υποβολής από τους Νόμιμους Ελεγκτές της έκθεσης φορολογικής συμμόρφωσης στο Υ.Ο..

Κατ' εξαίρεση, οι έλεγχοι μπορεί να γίνουν μέχρι την ημερομηνία παραγραφής της χρήσης στις ακόλουθες περιπτώσεις:

- i. Άσκηση δίωξης μελών Διοικητικού Συμβουλίου σύμφωνα με τις διατάξεις περί νομιμοποίησης εσόδων από εγκληματικές δραστηριότητες
- ii. Λήψη ή έκδοση πλαστών/ εικονικών φορολογικών στοιχείων
- iii. Συναλλαγές με ανύπαρκτες φορολογικά εταιρίες

## **Κεφάλαιο 3<sup>ο</sup> : Ατομικό Εργατικό Δίκαιο- Εξαρτημένη Σχέση Εργασίας**

### **3. Εισαγωγή**

Το Εργατικό Δίκαιο ορίζεται ως το σύνολο των κανόνων δικαίου, οι οποίοι ρυθμίζουν όλες τις εργατικές σχέσεις που διαμορφώνονται με αφορμή την παροχή εξαρτημένης εργασίας από τον εργαζόμενο προς τον εργοδότη. Η άμεση σύνδεση των προαναφερόμενων συμβαλλομένων είναι η διαχωριστική γραμμή από τα υπόλοιπα είδη εργασίας, τα οποία δεν αντιμετωπίζονται βάσει των διατάξεων αυτού.

Εξ αρχής, εφόσον έγινε λόγος για την έννοια του προσωπικού των εταιριών, η μελέτη των μορφών εξαρτημένης εργασίας αποτελούσε μονόδρομο για την αποσαφήνιση της έννοιας, αποκλείοντας παράλληλα οποιαδήποτε άλλη μορφή εργασίας.

Συγκεκριμένα, εκτός υπολογισμού στον ετήσιο μέσο όρο προσωπικού, τέθηκαν όσοι απασχολούνται στο πλαίσιο άλλων έννομων σχέσεων. Η παροχή ανεξάρτητων υπηρεσιών (πχ. εξωτερικού λογιστή), μισθώσεως έργου (πχ. συνεργασία με εργολάβο) και παροχή εργασίας βάσει συμβάσεως εταιρίας (αφορά κυρίως τα διευθυντικά στελέχη) είναι οι συχνότερες μορφές έννομων σχέσεων που στερούνται το κριτήριο άμεσου ελέγχου και εποπτείας από την εταιρία, γεγονός το οποίο μας βοηθά να αφαιρέσουμε όσους έχουν συνάψει τέτοια είδη συμβάσεων από το βασικό προσωπικό της εταιρίας.

Αυξημένη βαρύτητα, επομένως, θα δοθεί στα χαρακτηριστικά που προσδιορίζουν την εξαρτημένη σχέση εργασίας και στις διακρίσεις του προσωπικού των εταιριών, εξηγώντας παράλληλα τους λόγους για τους οποίους καταμετρούνται στον ετήσιο γενικό μέσο όρο των εργαζομένων.

Εν κατακλείδι, προς διευκόλυνση των αναγνωστών, θα παρατεθεί συνολική αναφορά του προσωπικού, οι οποίοι εξυπηρετούν το αρχικό αριθμητικό κριτήριο των πενήντα ατόμων, που απαιτούνται ως ελάχιστος αριθμός για την υπαγωγή σε έλεγχο από νόμιμο ελεγκτή ή ελεγκτικό γραφείο.

### **3.1 Εξαρτημένη Σχέση Εργασίας**

#### **3.1.1 Ορισμός Εξαρτημένης Εργασίας<sup>18</sup>**

Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας θα μπορούσε να οριστεί ως εκείνη η διαρκής αμφοτεροβαρής ενοχική σύμβαση ιδιωτικού δικαίου μεταξύ συμβαλλομένων, στο πλαίσιο της οποίας, ο μὲν ένας (μισθωτός), που είναι πάντοτε φυσικό πρόσωπο και υπόκειται στο διευθυντικό δικαίωμα του δεύτερου συμβαλλόμενου (εργοδότη), που μπορεί να είναι είτε φυσικό είτε νομικό πρόσωπο, αναλαμβάνει να διαθέτει εντός επαναλαμβανόμενων χρονικών ενοτήτων (ωράριο) την εργασιακή του δύναμη στον δεύτερο συμβαλλόμενο, ο οποίος οφείλει να καταβάλλει ως ανταποδοχή ένα συγκεκριμένο περιουσιακό ωφέλημα (μισθός).

#### **3.1.2 Κριτήρια Ύπαρξης Εξαρτημένης Εργασίας**

Η στοιχειοθέτηση του χαρακτήρα μιας εργασιακής σχέσης ως εξαρτημένης προκύπτει από τη συνδυαστική κάθε φορά συνδρομή μιας σειράς ειδικότερων κριτηρίων:

- i. το σταθερό ωράριο
- ii. τον προσδιορισμένο από τον εργοδότη τόπο παροχής της εργασίας
- iii. τη διάθεση από τον εργοδότη των μέσων παραγωγής
- iv. την προσδιορισμένη μέθοδο εκτέλεσης της εργασίας
- v. την ένταξη του εργαζομένου σε μία οργανωμένη υπηρεσία ή εκμετάλλευση
- vi. τη δυνατότητα πειθαρχικού ελέγχου
- vii. ο τρόπος και η μέθοδος αμοιβής
- viii. η φορολογική και κοινωνικοασφαλιστική αντιμετώπιση του εργαζόμενου
- ix. η παροχή εργασίας σε συγκεκριμένο εργοδότη και όχι στη διάθεση του εργασιακού του χρόνου σε περισσότερους εργοδότες.

Η ύπαρξη σχέση εξαρτημένης εργασίας δεν έχει να κάνει με το πώς οι αντισυμβαλλόμενοι έχουν χαρακτηρίσει τη σχέση του. Για να διαπιστωθεί κατά περίπτωση αν υπάρχει ή όχι εξαρτημένη σχέση εργασίας πρέπει να ερευνώνται οι πραγματικοί όροι και συνθήκες παροχής της εργασίας.

---

<sup>18</sup>Ληξουριώτης Ιωάννης, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις

### 3.1.3 Τεκμήριο ύπαρξης εξαρτημένης σχέσης εργασίας<sup>19</sup>

Ειδικότερη περίπτωση νομοθετικής παρέμβασης είναι αυτή του άρθρου 1 Ν.2639/1998<sup>20</sup> (όπως ισχύει μετά το άρθρο 1 Ν. 3846/2010<sup>21</sup>). Συγκεκριμένα, μολονότι γενικώς η ύπαρξη ή όχι σύμβασης εξαρτημένης εργασίας κρίνεται ελεύθερα από το δικαστήριο με βάση το σύνολο των συντρεχόντων περιστατικών, ειδικά στην περίπτωση που μεταξύ των αντισυμβαλλομένων 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, ο νόμος εισάγει ένα τεκμήριο ότι υποκρύπτεται σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, εφόσον η εργασία παρέχεται αυτοπροσώπως, αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη για εννέα μήνες.

Μέχρι πρότινος εθεωρείτο ότι δεν υποκρύπτονταν σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, εφόσον η συμφωνία αυτή καταρτιζόταν εγγράφως και υποβαλλόταν στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας εντός δεκαπενθημέρου. Υπό την ισχύουσα παρέμβαση, σε περίπτωση δικαστικής διαμάχης το βάρος της απόδειξης για το χαρακτηρισμό της σχέσης των αντισυμβαλλομένων, το φέρει ο εργοδότης, ενώ μέχρι σήμερα επιβαρυνόταν ο εργαζόμενος.

Για την ανεύρεση του ακριβούς χαρακτήρα της σύμβασης αυτής, διατυπώθηκαν στη νομική επιστήμη διάφορες θεωρίες.

Από τις θεωρίες αυτές επικρατέστερες είναι α) η θεωρία της νομικής εξάρτησης: ο εργαζόμενος υπόκειται στην εξουσία του εργοδότη και είναι υποχρεωμένος να συμμορφώνεται με τις οδηγίες και τις εντολές του κατά την εκτέλεση της εργασίας, β) η θεωρία της προσωπικής εξάρτησης. Με τον όρο αυτό εννοούμε την εξάρτηση που υπάρχει εξαιτίας του ότι ο εργαζόμενος υποχρεώνεται να

---

<sup>19</sup> Ληξουριώτης Ιωάννης, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις

<sup>20</sup> Η μεταξύ εργοδότη και απασχολούμενου συμφωνία για παροχή υπηρεσιών ή έργου, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, ιδίως στις περιπτώσεις αμοιβής κατά μονάδα εργασίας (φασόν), τηλεργασίας, κατ' οίκον απασχόλησης, τεκμαίρεται ότι δεν υποκρύπτει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, εφόσον η συμφωνία αυτή καταρτίζεται εγγράφως και γνωστοποιείται μέσα σε δεκαπέντε (15) ημέρες στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας. Το τεκμήριο αυτό δεν ισχύει αν ο απασχολούμενος προσφέρει την εργασία του αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη.

<sup>21</sup> Η συμφωνία μεταξύ εργοδότη και απασχολούμενου για παροχή υπηρεσιών ή έργου, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, ιδίως στις περιπτώσεις αμοιβής κατά μονάδα εργασίας (φασόν), τηλεργασίας, κατ' οίκον απασχόλησης, τεκμαίρεται ότι υποκρύπτει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, εφόσον η εργασία παρέχεται αυτοπροσώπως, αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη για εννέα (9) συνεχείς μήνες.



έχει την εργασία του στη διάθεση του εργοδότη με την υποχρέωση να υπακούει στις εντολές και οδηγίες του και να υπόκειται στον έλεγχο του.

Η ελληνική νομική επιστήμη και νομολογία δέχονται ως κρατούσα τη θεωρία της προσωπικής εξάρτησης, χωρίς να αποκλείεται ο συνδυασμός των δύο θεωριών για να αποσαφηνιστεί η φύση της εργασιακής σχέσης.

### **3.1.4 Μορφές Εξαρτημένης Σχέσης Εργασίας**

#### **Διάκριση με κριτήριο τη διάρκεια της σύμβασης**

##### ***Σύμβαση Εργασίας Αορίστου Χρόνου***

Σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου υπάρχει όταν η διάρκεια της δεν είναι καθορισμένη από τη συμφωνία εργοδότη – εργαζόμενου.

##### ***Σύμβαση Εργασίας Ορισμένου Χρόνου<sup>22</sup>***

Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου υπάρχει όταν καθορίζεται το χρονικό διάστημα, μέσα στο οποίο ο μισθωτός θα προσφέρει τις υπηρεσίες του. Η διάρκεια της σύμβασης μπορεί να προκύπτει είτε από τη συμφωνία των ενδιαφερομένων, είτε από άλλα δεδομένα δηλ. διάταξη νόμου, είδος νόμου, είδος και σκοπός συμβάσεως κ.λπ.

Για την επισημοποίηση της σύμβασης ορισμένου χρόνου δεν απαιτείται να συνομολογείται αυτή εγγράφως, ούτε προβλέπεται καμία άλλη διαδικαστική προϋπόθεση για την επικύρωση της. Υποχρεωτική έγγραφη σύναψη αυτού του είδους συμβάσεως υπάρχει μόνο στις παρακάτω περιπτώσεις:

- i. Ανανέωση της σύμβασης ορισμένου χρόνου
- ii. Σύναψη σύμβασης ορισμένου χρόνου για παροχή μερικής απασχόλησης ή εκ περιτροπής απασχόληση
- iii. Σύναψη σύμβασης μέσω Εταιρίας Προσωρινής Απασχόλησης.

Τέλος, η σύμβαση ορισμένου χρόνου μετατρέπεται σε αορίστου, εφόσον ο εργαζόμενος εξακολουθήσει να εργάζεται μετά τη λήξη της πρώτης σύμβασης<sup>23</sup> ή γίνει συχνή ανανέωση αυτής. Συγκεκριμένα σε περίπτωση που η χρονική διάρκεια

<sup>22</sup>Το θέμα της σύναψης συμβάσεων ορισμένου χρόνου τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα αντιμετωπίστηκε νομοθετικά με: Π.Δ. 81/2003, 180/2004 και 164/2004.

<sup>23</sup>Άρθρο 671 του Αστικού Κώδικα: Η σύμβαση εργασίας που συνομολογήθηκε για ορισμένο χρόνο λογίζεται πως ανανεώθηκε για αόριστο χρόνο, αν μετά τη λήξη του χρόνου της ο εργαζόμενος εξακολουθεί την εργασία χωρίς να εναντιώνεται ο εργοδότης.

των διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου υπερβαίνει συνολικά τους 24 μήνες, τεκμαίρεται ότι με αυτές επιδιώκεται η κάλυψη παγίων και διαρκών αναγκών της επιχείρησης με συνέπεια τη μετατροπή αυτών σε συμβάσεις αορίστου χρόνου.

### **Διάκριση με κριτήριο το ωράριο**

#### ***Πλήρης Απασχόληση***

Πλήρης / κανονική απασχόληση υπάρχει όταν συμφωνείται παροχή εργασίας που καλύπτει το ωράριο πλήρους απασχολήσεως που ισχύει στην επιχείρηση, το οποίο μπορεί να προκύπτει από τη σχετική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, τον Κανονισμό Εργασίας, τις ατομικές συμβάσεις εργασίας, την επιχειρησιακή συνήθεια κ.ο.κ.

Επικρατέστερη απασχόληση με την προαναφερόμενη απασχόληση είναι η πενήμερη εργασία με οκτώ ώρες εργασίας ανά ημέρα και επίσημες ημέρες ασφάλισης ανά μήνα τις εικοσιπέντε (25).

#### **3.1.5 Σύμβαση Μερικής Απασχόλησης**

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, δηλαδή την πλήρη απασχόληση (μερική απασχόληση). Αν η μερική απασχόληση έχει καθοριστεί με ημερήσιο ωράριο μικρότερης διάρκειας από το κανονικό, η παροχή της συμφωνημένης εργασίας των μερικώς απασχολούμενων πρέπει να είναι συνεχόμενη και να παρέχεται μία φορά την ημέρα.

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 πέρα της συμφωνημένης, όταν αυτή η πρόσθετη εργασία λαμβάνει χώρα κατά συνήθη τρόπο (άρθρο 17, Ν.3899/2010)<sup>24</sup>.

---

<sup>24</sup> 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

Επικρατέστερη απασχόληση με την προαναφερόμενη απασχόληση είναι η πενήνθημερη εργασία με τέσσερις ώρες εργασίας ανά ημέρα και επίσημες ημέρες ασφάλισης ανά μήνα τις εικοσιπέντε (22).

### ***Όροι Σύμβασης Μερικής Απασχόλησης***

Η σύμβαση μερικής απασχόλησης πρέπει να καταρτίζεται εγγράφως. Αν παραληφθεί η τήρηση του εγγράφου τύπου, σύμφωνα με την ορθότερη άποψη, η σύμβαση είναι άκυρη ως μερικής απασχόλησης και ισχύει ως πλήρους απασχόλησης. Από την ορθή αυτή άποψη εισήγαγε απόκλιση πρόσφατη απόφαση, η οποία έκρινε ότι η παράλειψη του εγγράφου τύπου οδηγεί σε ολική ακυρότητα της σύμβασης εργασίας. Πάντως, το ζήτημα αυτό δεν φαίνεται να έχει ξεκαθαριστεί στη νομολογία οριστικά.

Σύμφωνα με τον νέο Νόμο 3846/2010 ο εργοδότης οφείλει, μέσα σε 8 ημέρες από την κατάρτιση της σύμβασης μερικής απασχόλησης, να τη γνωστοποιήσει στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας. Αν δεν προβεί στη γνωστοποίηση αυτή, τεκμαίρεται/ θεωρείται ότι η σχετική σύμβαση καλύπτει σχέση πλήρους απασχόλησης.

---

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.

## 4. Σύμβαση Μαθητείας

Σύμβαση μαθητείας είναι η σύμβαση, κατά την οποία ο ένας από τους συμβαλλόμενους αναλαμβάνει την υποχρέωση να μεταδώσει στον άλλο τις αναγκαίες εμπειρικές γνώσεις για την άσκηση από τον τελευταίο ορισμένου επαγγέλματος ή ορισμένης τέχνης. Ειδικότερες μορφές της σύμβασης μαθητείας είναι η γνήσια σύμβαση μαθητείας και η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας μαθητευόμενου.

### 4.1 Γνήσια σύμβαση μαθητείας

Υπάρχουν περιπτώσεις όπου ο ένας από τους συμβαλλόμενους (δάσκαλος) αναλαμβάνει την υποχρέωση να παρέχει στον άλλο (μαθητευόμενο) τις απαραίτητες εμπειρικές γνώσεις για την εκμάθηση ορισμένης επαγγελματικής ειδικότητας (τέχνης). Η σύμβαση μαθητείας δεν αποτελεί «κανονική» σύμβαση εργασίας, υπό την έννοια κυρίως της έλλειψης χαρακτήρα εξάρτησης στη σχέση που δημιουργείται μεταξύ μαθητευόμενου και εργοδότη. Έτσι, λοιπόν, η σύμβαση μαθητείας θεωρείται σχέση διδασκαλίας και όχι εργασίας. Τούτο γιατί στη σχέση αυτή ο μαθητευόμενος δεν απασχολείται για τους παραγωγικούς σκοπούς της επιχείρησης, αλλά για τη δική του τεχνική και επαγγελματική μόρφωση και κατάρτιση.

Εφ' όσον πρόκειται για γνήσια σύμβαση μαθητείας δεν υπόκειται, κατά κανόνα, στις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, καθ' όλη τη διάρκεια της, που συνήθως είναι βραχύβια, δεν οφείλεται μισθός, αλλά και γενικότερα δεν εφαρμόζονται κατ' αρχήν σ' αυτήν οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, ούτε βεβαίως οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

Δεν αποκλείεται όμως να συμφωνηθεί μεταξύ των μερών ότι ο μαθητευόμενος θα λαμβάνει ένα μικρό ποσό για την εκ μέρους του παρεχόμενη εργασία, κι αυτό φυσικά ως απλό βοήθημα για την επαγγελματική του μόρφωση, είτε ακόμη και ως συμβολική ή στοιχειώδης ανταπόδοση για την ωφέλεια που ενδεχομένως έχει ο εργοδότης του από το δευτερεύον παραγωγικό μέρος της απασχόλησης του. Σ' αυτή την περίπτωση η αμοιβή του μαθητευόμενου είναι μικρότερη από εκείνη που καταβάλλεται στους μισθωτούς, γιατί συνυπολογίζεται σ' αυτήν και η αξία της παρεχόμενης διδασκαλίας και εκπαίδευσης. Άλλωστε, δεν αποκλείεται, ελλείψει ειδικών διατάξεων, να εφαρμοστούν κατ' αναλογία κάποιες από τις διατάξεις του Αστικού Κώδικα για τη μίσθωση εργασίας ή τη μίσθωση έργου ή ακόμη και της

εργατικής νομοθεσίας, εφόσον βεβαίως δεν αντιτίθεται στο σκοπό και τη φύση της σύμβασης μαθητείας. Επίσης, μολοντί από πουθενά δεν προκύπτει ότι η γνήσια σύμβαση μαθητείας πρέπει υποχρεωτικά να είναι ορισμένου χρόνου, δεν φαίνεται να συμβιβάζεται με τον εξυπηρετούμενο από αυτή σκοπό η μακρόχρονη και ασυνήθιστα προς το αντικείμενο μαθητείας παρατεταμένη διάρκεια της. Έτσι κατά κανόνα πρέπει να θεωρείται ως μια μορφή ιδιόμορφης σύμβασης ορισμένου έργου, όπου το αναλαμβανόμενο από τον εργοδότη έργο είναι η ολοκλήρωση της εμπειρικής εκπαίδευσης του μαθητευόμενου. Εάν ωστόσο ο μαθητευόμενος αδυνατεί ή αμελεί να προσλάβει τις αναγκαίες γνώσεις, τότε ο εργοδότης μπορεί να καταγγείλει αζημίως τη σύμβαση, ενώ μπορούν να εφαρμοστούν οι γενικές περί αμοτεροβαρών συμβάσεων αρχές του Αστικού Κώδικα.

Τέλος, με πρόσφατη διάταξη, ερήμην των όσων μέχρι σήμερα ισχύουν, προβλέφθηκε η δυνατότητα σύναψης «ειδικών συμβάσεων μαθητείας» ορισμένου χρόνου διάρκειας ενός έτους, μεταξύ εργοδοτών και προσώπων που έχουν συμπληρώσει το 15ο έτος έως το 18ο έτος της ηλικίας τους, με σκοπό την απόκτηση δεξιοτήτων, για τις οποίες οι μαθητευόμενοι δικαιούνται να λαμβάνουν το 70% του κατώτατου ημερομισθίου ή μισθού της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.. Μάλιστα, ρητώς αναφέρεται ότι οι μαθητευόμενοι αυτοί, με εξαίρεση τις διατάξεις για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων, δεν υπόκεινται στις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.<sup>25</sup>

## **Σύμβαση Μαθητείας Μαθητών Σχολών Ο.Α.Ε.Δ.**

### ***Μορφή Σύμβασης Γνήσιας Μαθητείας***

Ο Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού έχει επαγγελματικές σχολές στις οποίες φοιτούν μαθητές οι οποίοι καταρτίζονται και προετοιμάζονται για την κατάληψη κενών θέσεων στα επαγγέλματα και στις ειδικότητες πάνω στις οποίες εκπαιδεύονται.

Η πρόσληψη των μαθητών των σχολών Ο.Α.Ε.Δ. γίνεται κάτω από ευνοϊκούς όρους για τους εργοδότες. Στην κατηγορία αυτή των εργαζομένων δεν εφαρμόζονται οι διατάξεις της Εργατικής και Ασφαλιστικής Νομοθεσίας εκτός από τις περιπτώσεις που αναφέρονται εξαιρετικά κοινές διατάξεις, όπως περί μειωμένου ωραρίου και ασφαλιστρού, καταβολή ειδικής αποζημιώσεως αντί μισθού κτλ.

---

<sup>25</sup>Άρθρο 74 παρ. 9 Ν.3863/2010, Ν. 4046/2012 και Υπουργική Απόφαση αριθ. 6/2012

Ο εργοδότης που προσλαμβάνει μαθητή της σχολής Ο.Α.Ε.Δ. υπογράφει Συμφωνητικό Μαθητείας μεταξύ αυτού και του μαθητή. Το συμφωνητικό μαθητείας επέχει θέση πρόσληψης και ισχύει όσο διαρκεί η φοίτηση. Τέλος διευκρινίζεται ότι στις συμβάσεις μαθητείας στα πλαίσια κατάρτισης ή ένταξης και επαγγελματικής εκπαίδευσης δεν εφαρμόζονται οι διατάξεις περί συμβάσεων ορισμένου χρόνου.

#### **4.2 Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας μαθητευόμενου**

Στην πράξη η διάκριση μεταξύ γνήσιας σύμβασης εργασίας και σύμβασης εξαρτημένης εργασίας μαθητευόμενου δεν είναι πάντοτε εύκολη. Στην ουσία πρόκειται για μια διεργασία εξεύρεσης του σκοπού στον οποίο αποβλέπει κάθε φορά η έννομη σχέση, αλλά και διερεύνησης των πραγματικών συνθηκών υπό τις οποίες απασχολείται ο μαθητευόμενος. Στην περίπτωση της σχέσης εξαρτημένης εργασίας μαθητευόμενου, αυτός παρέχει εργασία σε επιχείρηση ή εκμετάλλευση, επιδιώκοντας παράλληλα με την παροχή εργασίας και στην απόκτηση γνώσεων ή ικανότητας σε ορισμένη ειδικότητα ή επάγγελμα. Η εκμάθηση της τέχνης εκ μέρους του επέρχεται ως αυτόματη συνέπεια της εφαρμογής της σύμβασης και μέσα στα πλαίσια της συνήθους λειτουργία αυτής. Εξ αιτίας ακριβώς της φύσης αυτής της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας μαθητευόμενου, εφαρμόζονται σ' αυτήν τόσο οι γενικές όσο και ειδικές διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, όπως για παράδειγμα η απαγόρευση συμψηφισμού οφειλόμενου μισθού με εργοδοτική ανταπαίτηση κατά μαθητευόμενου.

#### **4.3 Σύμβαση μαθητείας- Stage**

Τα τελευταία χρόνια, από τη στιγμή που έκανε την εμφάνιση της η οικονομική κρίση στην Ελλάδα, το Υπουργείο Απασχόλησης, προκειμένου να μειώσει τις αυξητικές τάσεις της ανεργίας προωθεί μέσω του Οργανισμού Απασχόλησης αρκετά επιδοτούμενα προγράμματα ώστε να απασχολήσει μέρος του άνεργου εργατικού δυναμικού της χώρας.

Τέτοιου είδους προγράμματα είναι γνωστά με την ορολογία «stage» και απευθύνονται κυρίως σε νεαρά άτομα έως 35 ετών. Η διάρκεια τους δεν ξεπερνά συνήθως το ένα έτος και έπονται ορισμένων ωρών εισαγωγικών θεωριών περί εργασίας, που παρακολουθούν υποχρεωτικά τα εκλεγμένα άτομα. Σκοπός αυτών είναι η απόκτηση προϋπηρεσίας και η κατάρτιση των συμμετεχόντων με την αντίστοιχη της θέσεως εργασίας γνώση ή τέχνη. Θα μπορούσαμε να πούμε πως η

σύμβαση που συνάπτεται είναι παρεμφερής της σύμβασης μαθητείας, η οποία όμως δεν αναγνωρίζεται ως σύμβαση εξαρτημένης εργασίας. Το γεγονός αυτό έρχεται να ενισχύσει ο όρος των προγραμμάτων αυτών ότι η αμοιβή και η ασφάλιση των συμμετεχόντων καλύπτεται από τον Οργανισμό Απασχόλησης, οπότε απαλλάσσεται από καταβολές ο εργοδότης.

Εάν όμως, χρονοθετήσουμε τα προγράμματα stage, στην αρχή οι συμμετέχοντες παρακολουθούν ανάλογη εκπαίδευση με την θέση στην οποία θα εργαστούν και εν συνεχεία ξεκινούν εργασία. Αυτή η σειρά συνδέει αυτομάτως τις συμβάσεις stages με τις συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας του μαθητευόμενου, όπου και σε αυτή την περίπτωση ο μαθητευόμενος επιφορτίζεται με την παροχή υπηρεσιών στην επιχείρηση, ενώ παράλληλα επιδιώκει την απόκτηση γνώσεων. Στη κυριολεξία οι επιδοτούμενοι συμμετέχοντες εργάζονται κανονικά όπως έχει αποδειχθεί στην πράξη, συμμετέχοντας ενεργά στον πλουτισμό της εταιρίας στην οποία απασχολούνται.

Επομένως, η φύση των συμβάσεων των επιδοτούμενων αυτών προγραμμάτων ταλαντεύεται συνεχώς ανάμεσα στις δύο σχετικές συμβάσεις μαθητείας, με προβάδισμα στη δεύτερη μορφή. Ο λόγος που εντάσσει τα stages σε εξαρτημένης μορφής εργασία, είναι ότι ο τόπος, ο χρόνος, ο τρόπος και ο έλεγχος ορίζονται και πραγματοποιούνται από τον εργοδότη και όχι από τον Οργανισμό Απασχόλησης. Επίσης, εργαζόμενοι στην εταιρία, οι συμμετέχοντες δεν καλύπτουν περιστασιακές ανάγκες αλλά συμμετέχουν στην κανονική ροή των επιχειρήσεων στο μέγιστο δυνατό βαθμό.

Τέλος, το πλαίσιο εργασίας των επιδοτούμενων θα μπορούσε να εξομοιωθεί με την αντίστοιχη σύμβαση ορισμένου χρόνου, εφόσον δεν μονιμοποιούνται μέσω των προγραμμάτων αυτών.<sup>26</sup>

#### **4.4 Σύνδεση Συμβάσεων Μαθητείας με τον Αριθμό Προσωπικού**

Στη σύμβαση αυτή, για την οποία δεν υπάρχει ειδική νομοθετική ρύθμιση και κατά την οποία ο μαθητευόμενος παρέχει εργασία για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, εφαρμόζονται αναλογικά οι διατάξεις της σύμβασης εργασίας του Αστικού Κώδικα, εφόσον συμβιβάζονται με την φύση και τον σκοπό της σύμβασης αυτής, ενώ *δεν έχουν εφαρμογή οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας για τα χρονικά όρια εργασίας,*

---

<sup>26</sup>Καρούζος Ιωάννης, Stage: Μαθητεία ή Εξαρτημένη Εργασία

*τις νόμιμες αποδοχές, την καταγγελία της σύμβασης εργασίας, την αποζημίωση απολύσεως κ.λπ., οι οποίες προϋποθέτουν παροχή εξαρτημένης εργασίας, που δεν αποτελεί προέχον η ωφέλεια που αντλεί από την εργασία του, καθώς και ότι ο μαθητευόμενος είτε δεν θα λαμβάνει μισθό είτε θα καταβάλλει ορισμένο ποσό στον εργοδότη για την εκπαίδευσή του. Πλήρες παράδειγμα συμβάσεων γνήσιας μαθητείας αποτελούν οι συμβάσεις μαθητευομένων μέσω του Οργανισμού Απασχολήσεων Ελλάδος.*

*Αντίθετα επί της σύμβασεως εξαρτημένης εργασίας μαθητευόμενου εφαρμόζονται τόσο οι γενικές, όσο και οι ειδικές διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, εφόσον προέχον σκοπός της σύμβασεως αυτής είναι η παροχή εκ μέρους του μαθητευόμενου εργασίας, έναντι αμοιβής και παρεπόμενος σκοπός είναι η εκμάθηση τέχνης ή επαγγέλματος σύμφωνα με τις οδηγίες και κατευθύνσεις του εργοδότη.*

*Τέλος, οι συμβάσεις stages, κατά προσωπική άποψη και εμπειρικής αντιμετώπισης, αντιμετωπίζονται ως συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας μαθητευόμενου, με ορισμένου χρόνου ως διάρκεια σύμβασεως, και οι συνάπτοντες αυτής της σύμβασης συνυπολογίζονται στον υπολογισμό του ετησίου μέσου όρου προσωπικού.*



## **5. Σύμβαση Δανεισμού**

### **5.1 Ορισμός της Σύμβασης Δανεισμού<sup>27</sup>**

Με τη σύμβαση αυτή ο ένας από τους δύο συμβαλλόμενους αναλαμβάνει την υποχρέωση να θέσει στη διάθεση του άλλου την εργασία ενός τρίτου προσώπου. Στις συμβάσεις αυτές όταν ο τρίτος βρίσκεται σε σχέση εξαρτημένης εργασίας με αυτόν που ανέλαβε την προμήθεια εργασίας, τότε παράγεται μία έμμεση εργασιακή σχέση με τον αρχικό εργοδότη.

Σύμβαση δανεισμού μισθωτού υπάρχει, όταν συμφωνείται μεταξύ αυτού και του εργοδότη ότι ο μισθωτός θα παρέχει πρόσκαιρα τις υπηρεσίες του σε άλλον (μεταγενέστερο) εργοδότη, συνδεδεμένο προς τον αρχικό με Σύμβαση Προμήθειας Εργασίας τρίτου.

Η παραχώρηση αυτή γίνεται για ένα ορισμένο ή αόριστο χρονικό διάστημα, χωρίς όμως η συμβατική σχέση του δανεισμού να χάνει τον προσωρινό της χαρακτήρα. Σχέσεις δανεισμού ιδιαίτερα μακρόχρονες δεν αποκλείεται να υποκρύπτουν ίδρυση νέας αυτοτελούς εργασιακής σχέσης μεταξύ εργαζομένου και χρήστη εργοδότη με ταυτόχρονη ή μη λύση της πρωτογενούς εργασιακής σχέσης με τον αρχικό εργοδότη.

### **5.2 Χαρακτηριστικά της Σύμβασης Δανεισμού**

Σημαντικό στοιχείο στη συμφωνία δανεισμού εργασίας είναι ότι αυτή γίνεται μεταξύ αρχικού εργοδότη και μισθωτού, χωρίς να αίρεται η «πρωτογενής» εργασιακή σχέση μ' αυτόν και χωρίς να δημιουργείται με τη συμφωνία αυτή νέα ανεξάρτητη ή ισοδύναμη σχέση εργασίας του μισθωτού με την δανειζόμενη εταιρία.

Επίσης, σημαντικό στοιχείο του χαρακτήρα του παραδοσιακού μεταξύ επιχειρήσεων «δανεισμού εργασίας», στην κανονική του μορφή, είναι ότι ο αρχικός εργοδότης δεν προσλαμβάνει το προσωπικό του με σκοπό να το δανείσει αλλά για να χρησιμοποιήσει την εργασιακή του δύναμη εν όλω ή εν μέρει για δικό του λογαριασμό. Η διάθεση στην περίπτωση αυτή, εργαζόμενων σε άλλη επιχείρηση γίνεται στο πλαίσιο μιας γενικότερης σχέσης και συνεργασίας μεταξύ των επιχειρήσεων και προς εξυπηρέτηση γενικότερων υφισταμένων κοινών οικονομικών συμφερόντων. Αυτός είναι ο λόγος που το φαινόμενο του μεταξύ επιχειρήσεων

---

<sup>27</sup>Ληξουριώτης Ιωάννης, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις

δανεισμού συναντάται ιδίως στο πλαίσιο συνεργασίας εταιρειών του ίδιου ομίλου επιχειρήσεων ή άλλως πως συνδεδεμένων επιχειρήσεων.

Κατά τη διάρκεια της Σύμβασης Δανεισμού, ο μισθωτός υποχρεούται να παρέχει την εργασία του στον μεταγενέστερο εργοδότη βάσει του συμβατικού ή νόμιμου ωραρίου, να τηρεί πίστη απέναντι αυτού και να υπακούει στις εντολές του, επί παραβάσεως δε των υποχρεώσεων του αυτών υπέχει ευθύνη απέναντι αυτού.

Ο αρχικός εργοδότης, εάν δεν έγινε διαφορετική συμφωνία, υποχρεούται να καταβάλλει τον μισθό στον παραπάνω μισθωτό, να του χορηγεί άδεια αναψυχής και να του καταβάλει την αποζημίωση λόγω απολύσεως στην οποία και δικαιούται να προβεί.

Ο μεταγενέστερος εργοδότης, εάν δεν έγινε διαφορετική συμφωνία, υποχρεούται να καταβάλει στο μισθωτό τις αμοιβές για πρόσθετη και παράνομη απασχόληση του, δηλαδή για υπερωρία, υπερεργασία κλπ., καθώς και για παράνομη απασχόληση κατά τις νύκτες, τις Κυριακές και τις αργίες. Επίσης υπέχει και αυτός υποχρέωση προνοίας για την απασχόληση του μισθωτού στην εκμετάλλευσή του.

### **5.3 Σύνδεση Συμβάσεων Δανεισμού με τον Αριθμό Προσωπικού**

Έπειτα από αναζήτηση, μελέτη και συνδυασμό απόψεων ειδικών Εργατικού Δικαίου, καταλήγω σε προσωπικό συμπέρασμα όσον αφορά τη μορφή εργασίας μέσω σύμβασης δανεισμού. Σε καμία περίπτωση δεν υπάρχει αμφισβήτηση για την ένταξη των συμβάσεων δανεισμού στις συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας, εφόσον συντρέχουν στην πλειοψηφία τα κριτήρια που χαρακτηρίζουν την παροχή ταύτης εργασίας ως εξαρτημένη, πχ. προσδιορισμός τόπου, χρόνου, τρόπου κλπ.

Το πρόβλημα εμφανίζεται κατά τον υπολογισμό των εργαζομένων στον ετήσιο μέσο όρο προσωπικού και συγκεκριμένα εάν θα συνυπολογιστούν στην εταιρία του έμμεσου ή άμεσου εργοδότη. Η καταμέτρηση των ημερών εργασίας στις κατά τόπους εταιρίες, θεωρώ ότι επιλύει εν μέρει τον προβληματισμό. Εάν σε ετήσια βάση των 300 ημερών εργασίας κατά μέσο όρο (αφαιρούμενες οι μέρες αδείας), ο εργαζόμενος με σύμβαση δανεισμού ξεπεράσει το 1/2 ημερών παροχής εργασίας στον εργοδότη που έχει δανειστεί, τότε θα υπολογιστεί στην αντίστοιχη εταιρία ως εργατικό δυναμικό. Διαφορετικά θα συμπεριληφθεί στο προσωπικό της εταιρίας, που ορίστηκε εξ αρχής ως άμεσος εργοδότης.

## **6. Σύμβαση Προσωρινής Απασχόλησης**

### **6.1 Εισαγωγή**

Η σύμβαση εργασία προσωρινής απασχόλησης έχει ως πρώτο συμβαλλόμενο τις επικαλούμενες Εταιρίες Προσωρινής Απασχόλησης.

Η σύμβαση εργασίας του προσωρινώς απασχολούμενου με την εταιρία προσωρινής απασχόλησης, η οποία χαρακτηρίζεται από το νομοθέτη ως «σύμβαση προσωρινής απασχόλησης», αποτελεί τη μία από τις δύο συμβάσεις που θεμελιώνουν την τριμερή σχέση προσωρινής απασχόλησης.

Χαρακτηριστικό της συμβάσεως αυτής είναι ότι είναι αντικείμενο της δεν είναι η παροχή της εργασίας στον συμβαλλόμενο εργοδότη, αλλά σε άλλον, τον έμμεσο εργοδότη. Αυτός ο εργοδοτικός δυισμός χαρακτηρίζει την όλη εργασιακή σχέση και ωθεί το νομοθέτη με ειδικές διατάξεις να προσπαθήσει να τη ρυθμίσει με σκοπό την προστασία του εργαζόμενου εν όψει ακριβώς της ιδιαιτερότητας αυτής.

Η σύμβαση προσωρινής απασχόλησης παρουσιάζει αρκετά ιδιαίτερα χαρακτηριστικά.. Η έννομη τάξη, πάντως, ορίζει συγκεκριμένο τύπο, τον έγγραφο, για τη σύναψη της συμβάσεως και ρυθμίζει με διατάξεις δημοσίου δικαίου το περιεχόμενο της, επιβάλλοντας συγκεκριμένους όρους και αποκλείοντας ορισμένους άλλους. Τέλος προβλέπει ορισμένες τυπικές υποχρεώσεις με σκοπό την εξασφάλιση του ελέγχου της νομιμότητας των συμβάσεων.

### **6.2 Χαρακτηριστικά Σύμβασης Προσωρινής Απασχόλησης**

Ο νομοθέτης ελάχιστες διευκρινίσεις παρέχει ως προς τη λειτουργία της συμβάσεως εργασίας στην περίπτωση της προσωρινής απασχολήσεως. Περιορίζεται να αναφέρει ότι «οι εταιρίες προσωρινής απασχόλησης έχουν τις υποχρεώσεις και τα δικαιώματα του εργοδότη» (άρθρο 20 παρ.3 Ν.2956/2001<sup>28</sup>) και ότι «ως προσωρινή απασχόληση νοείται η εργασία,, η οποία παρέχεται σε άλλον εργοδότη» (άρθρο 20 παρ.2 Ν.2956/2001<sup>29</sup>). Πάντως, δεν υπάρχει αμφιβολία ότι η περίπτωση της

---

<sup>28</sup> Οι Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης έχουν τις υποχρεώσεις και τα δικαιώματα του εργοδότη κατά τις κείμενες διατάξεις.

<sup>29</sup> Ως προσωρινή απασχόληση νοείται η εργασία, η οποία παρέχεται σε άλλον εργοδότη (έμμεσος εργοδότης) για περιορισμένο χρονικό διάστημα από μισθωτό, ο οποίος συνδέεται με τον εργοδότη του (άμεσος εργοδότης) με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου και επιτρέπεται μόνον υπό τους όρους και προϋποθέσεις των διατάξεων του παρόντος.

προσωρινής απασχόλησης στην οποία αναφέρονται οι διατάξεις του Ν.2956/2001, συνδυάζεται με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας.

Από τη λιτή αυτή αναφορά του νομοθέτη μπορούμε να εξάγουμε κάποια βασικά συμπεράσματα. Κατ' αρχάς, η εργασία δεν παρέχεται στον εργοδότη με τον οποίο συνδέεται με τη σύμβαση εργασίας, αλλά σε άλλον. Αυτό το γεγονός της παροχής εργασίας σε τρίτο, όμως, προϋποθέτει από την πλευρά αυτού του τρίτου άσκηση κάποιων εργοδοτικών εξουσιών. Γενικότερα, με τις ρυθμίσεις του νόμου 2956/2001, από τη σχέση προσωρινώς απασχολούμενου και έμμεσου εργοδότη, έστω και αν αυτή δε στηρίζεται σε μεταξύ τους σύμβαση, δημιουργούνται συγκεκριμένα δικαιώματα και υποχρεώσεις. Έτσι, το πρόσωπο προς το οποίο παρέχεται η εργασία έχει την ιδιότητα του εργοδότη, χαρακτηριζόμενο μάλιστα από το νομοθέτη ως έμμεσος εργοδότης, δηλαδή ασκεί κάποιες εργοδοτικές εξουσίες και έχει κάποια δικαιώματα και υποχρεώσεις που απορρέουν από την ιδιότητα αυτή. Από την άλλη όμως πλευρά, ο αρχικός (άμεσος) εργοδότης διατηρεί την ιδιότητα του εργοδότη σε όλη τη διάρκεια της παροχής της εργασίας στον τρίτο.

Συνεπώς στην περίπτωση της προσωρινής απασχόλησης δημιουργείται με νέα σχέση εργασίας, διατηρούμενης της παλαιάς. Εμφανίζονται δύο εργοδότες, οι οποίοι ταυτόχρονα ασκούν δικαιώματα και έχουν υποχρεώσεις από την ιδιότητα αυτή, χωρίς όμως αυτό να σημαίνει ότι ταυτίζονται τα εν λόγω δικαιώματα και οι υποχρεώσεις. Αντίθετα, υπάρχει κατάτμηση της εργοδοτικής ιδιότητας, με αποτέλεσμα, κατ' αρχήν, καθένας από αυτούς να ασκεί ξεχωριστές εξουσίες.

Η σύμβαση εργασίας του μισθωτού δεν είναι κατ' ανάγκη πλήρους απασχόλησης. Στο πλαίσιο της ελευθερίας των συμβάσεων είναι δυνατόν να συναφθεί και σύμβαση μερικής απασχόλησης. Πράγματι, τίποτα δεν αποκλείει ο έμμεσος εργοδότης να έχει ανάγκη μόνο υπηρεσιών μερικής απασχόλησης ή ακόμη και ο ίδιος ο εργαζόμενος, σε κάποιες περιπτώσεις, να επιθυμεί, για τους δικούς του λόγους, τη μερική απασχόληση.

### **6.3 Τροποποιήσεις του Ν.3846/2010**

Με την παρ. 4 του άρθρου 3<sup>30</sup> του νέου για ευέλικτες μορφές απασχόλησης νόμου, επέρχεται σοβαρός περιορισμός των δυνατοτήτων των Εταιριών Περιορισμένης Ευθύνης να λειτουργήσουν και να συμβάλλουν στη μείωση της

---

<sup>30</sup>Η παραχώρηση μισθωτού σε έμμεσο εργοδότη επιτρέπεται μόνο για συγκεκριμένους λόγους που δικαιολογούνται από έκτακτες, πρόσκαιρες ή εποχιακές ανάγκες.

ανεργίας και να εξυπηρετήσουν το σκοπό της ίδρυσης τους, σύμφωνα με το βασικό περί αυτών νόμο 2956/2001. Με τη νέα αυτή διάταξη ορίζεται ότι «η παραχώρηση μισθωτού σε έμμεσο εργοδότη επιτρέπεται μόνο για συγκεκριμένους λόγους που δικαιολογούνται από έκτακτες, πρόσκαιρες ή εποχιακές ανάγκες». Δηλαδή με άλλα λόγια απαγορεύεται πλέον η λειτουργία των Ε.Π.Α. στην Ελλάδα παρά μόνο για τις περιορισμένες τρεις αυτές περιπτώσεις.

Μια άλλη σοβαρή διαφοροποίηση στο καθεστώς εργασίας των μισθωτών που διατίθενται σε έμμεσους εργοδότες από τις Ε.Π.Α. επιφέρει η παρ. 12 του άρθρου 3<sup>31</sup> του νέου αυτού νόμου με βάση την οποία, οι μισθωτοί αυτοί στο εξής, θα ασφαλίζονται όχι στο φορέα ασφάλισης του προσωπικού του έμμεσου εργοδότη, δυνατότητα που παρείχε ο Ν.2956/2001, αλλά υποχρεωτικά στο ΙΚΑ, τόσο όταν απασχολούνται σε έμμεσο εργοδότη, όσο και όταν παραμένουν στην Ε.Π.Α., αναμένοντας την τοποθέτησή τους σε νέο έμμεσο εργοδότη.

#### **6.4 Σύνδεση Συμβάσεων Προσωρινής Απασχόλησης με τον Αριθμό Προσωπικού**

Παρόμοια αντιμετώπιση με τις συμβάσεις δανεισμού, διακρίνουμε στις συμβάσεις προσωρινής απασχόλησης. Η παράλληλη ύπαρξη άμεσου και έμμεσου εργοδότη προκαλεί προβλήματα στην ένταξη των εργαζομένων με σύμβαση προσωρινής απασχόλησης στο προσωπικό της μίας ή της άλλης εταιρίας.

Βεβαίως, η διαφοροποίηση με τις συμβάσεις δανεισμού έγκειται στο γεγονός ότι οι εταιρίες προσωρινής απασχόλησης έχουν ως κύρια δραστηριότητα την πρόσληψη και μετέπειτα δανεισμό στους έμμεσους εργοδότες, ενώ στην περίπτωση του γνήσιου δανεισμού, αυτό συμβαίνει για έκτακτους επιχειρησιακούς λόγους.

Επομένως, εφόσον είναι ξεκάθαρο ότι συντρέχουν τα κριτήρια που χαρακτηρίζουν την προσωρινή απασχόληση ως σχέση εξαρτημένης εργασίας, αυτό που απομένει είναι, όπως στην περίπτωση του δανεισμού, να συνυπολογίζονται οι εργαζόμενοι στο προσωπικό της Ε.Π.Α. ή στον έμμεσο εργοδότη, αναλόγως με την πλειοψηφία των ημερών παροχής εργασίας στη μία ή στην άλλη εταιρία.

---

<sup>31</sup>Η παραχώρηση μισθωτού σε έμμεσο εργοδότη επιτρέπεται μόνο για συγκεκριμένους λόγους που δικαιολογούνται από έκτακτες, πρόσκαιρες ή εποχιακές ανάγκες.

## 7. Σύμβαση Τηλεργασίας

### 7.1 Εισαγωγικά Στοιχεία

Ο όρος αυτός, με την έννοια που δίδεται στη σχετική Ευρωπαϊκή Συμφωνία-πλαίσιο, σε αντίθεση με τον όρο της παροχής εργασίας «κατ' οίκον» του παρελθόντος, περιλαμβάνει κάθε παροχή εξαρτημένης εργασίας από μακριά με την χρήση όμως των κανόνων και των μέσων της τηλεματικής και της ηλεκτρονικής πληροφορικής.

Η εκτός των εγκαταστάσεων του εργοδότη όμως παροχή εργασίας για λογαριασμό και προς όφελος του πρέπει να διασφαλίζει τα λοιπά κριτήρια της εξαρτημένης εργασίας, που έχουν καθιερωθεί από την επιστήμη και τη νομολογία των δικαστηρίων που είναι:

- i. Ο τρόπος παροχής της εργασίας
- ii. Η υποχρέωση εκτέλεσης της εργασίας σύμφωνα με τις οδηγίες και με την ευθύνη της παρακολούθησης του εργοδότη ή του αντιπροσώπου του και
- iii. Ο χρόνος παροχής της εργασίας σε ημερήσια και εβδομαδιαία βάση.

Ελλείψει συγκεκριμένης νομοθετικής ρύθμισης των κριτηρίων του προσδιορισμού των συμβάσεων αυτών, ο προσδιορισμός τους γίνεται με την ατομική σύμβαση εργασίας που καταρτίζεται, σύμφωνα με τα άρθρα 361 και 648 επ. του Αστικού Κώδικα συνήθως άτυπα και κατ' εξαίρεση κατά τον τύπο που επιβάλλουν ειδικές διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας (πχ. Γραπτή σύμβαση εργασίας για την μειωμένη απασχόληση και για εργασίας εκ περιτροπής σύμφωνα με το άρθρο 2 του Ν.3846/2010, ή για την σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, σύμφωνα με το Π.Δ. 180/2004 κλπ). Επίσης θα πρέπει να συμφωνηθεί ο τρόπος αμοιβής του μισθωτού, το ύψος των αποδοχών του, ο χρόνος της ημερήσιας και εβδομαδιαίας εργασίας, οι όροι υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας του μισθωτού, ο τρόπος άσκησης του ελέγχου από τον εργοδότη, λαμβανομένων υπόψη των συνθηκών και των διατάξεων περί ασύλου της κατοικίας, όταν η εργασία παρέχεται σ' αυτή, η διαχείριση των πρόσθετων παροχών και οι διευκολύνσεις που προβλέπονται ή και χορηγούνται στο λοιπό προσωπικό της επιχείρησης. Λαμβανομένου δε υπόψη ότι, κατά την διάταξη του άρθρου 648 του Αστικού Κώδικα, μίσθωση εργασίας υπάρχει και όταν ο μισθός

υπολογίζεται κατά μονάδα παρεχόμενης εργασίας ή κατ' αποκοπή, ο τρόπος αυτός για το είδος αυτής της σύμβασης είναι ο πλέον ενδεδειγμένος αφού διασφαλίζει και τον εργοδότη και τον εργαζόμενο και το νόμο, με την εφαρμογή των οικείων κάθε φορά συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

## **7.2. Ορισμός Σύμβασης Τηλεργασίας**

Τηλεργασία είναι η μορφή εργασίας η οποία έχει οργανωθεί και εκτελείται από τον εργαζόμενο, που χρησιμοποιεί τεχνολογίες πληροφορικής, εκτός των εγκαταστάσεων του εργοδότη.

## **7.3 Χαρακτηριστικά Σύμβασης Τηλεργασίας**

Το άρθρο 5 του Ν.3846/2010 περιέχει διατάξεις ρυθμιστικές του νεοεισακτού θεσμού της τηλεργασίας. Από την όλη οικονομία των διατάξεων αυτών προκύπτουν τα εξής:

Η σύμβαση για παροχή τηλεργασίας πρέπει να καταρτίζεται εγγράφως-παρότι δεν υπάρχει υποχρέωση γνωστοποίησης αυτής σε κάποια Αρχή- γιατί αλλιώς είναι πιθανόν να δημιουργηθούν πολλές αμφιβολίες και αμφισβητήσεις.

Ο τηλεεργαζόμενος απασχολείται εκτός των εγκαταστάσεων του εργοδότη και από κει προσφέρει τις υπηρεσίες του προς τον εργοδότη του με τη χρήση ηλεκτρονικών μέσων και τη βοήθεια της τεχνολογίας της πληροφορικής.

Τηλε- ετοιμότητα: ο όρος αυτός αναφέρεται στο τελευταίο εδάφιο της παραγράφου 1 του άρθρου 5 του Ν. 3846/2010<sup>32</sup> και προφανώς είναι αντίστοιχος του όρου «ετοιμότητα για εργασία». Στη σχετική σύμβαση πρέπει να ορίζονται τα χρονικά όρια της «τηλετοιμότητας», δηλαδή, ο χρόνος που ο εργαζόμενος θα έχει υποχρέωση να είναι σε ετοιμότητα να παράσχει τις υπηρεσίες του στον εργοδότη, καθώς και ο χρόνος εντός του οποίου θα πρέπει να ανταποκρίνεται στην πρόσκληση του εργοδότη.

---

<sup>32</sup>Ο εργοδότης όταν καταρτίζει σύμβαση εργασίας για τηλεργασία, υποχρεούται να παραδίδει γραπτώς στον εργαζόμενο, μέσα σε οκτώ (8) ημέρες, το σύνολο των πληροφοριών που αναφέρονται στην εκτέλεση της εργασίας και ειδικότερα ως προς την ιεραρχική σύνδεση με τους προϊσταμένους του στην επιχείρηση, τα λεπτομερή καθήκοντά του, τον τρόπο υπολογισμού της αμοιβής, τον τρόπο μέτρησης του χρόνου εργασίας, την αποκατάσταση του κόστους που προκαλείται από την παροχή της (τηλεπικοινωνίες, εξοπλισμός, βλάβες συσκευών κ.λπ.). Αν στη σύμβαση περιέχεται συμφωνία για τηλε-ετοιμότητα ορίζονται τα χρονικά της όρια και οι προθεσμίες ανταπόκρισης του μισθωτού.

Η σύμβαση τηλεργασίας μπορεί να καταρτίζεται από την αρχή, αλλά επιτρέπεται, επίσης, η μετατροπή της κανονικής συμβάσεως εργασίας σε σύμβαση τηλεργασίας. Η μετατροπή της κανονικής συμβάσεως εργασίας σε σύμβαση τηλεργασίας πρέπει, προφανώς, να καταρτίζεται εγγράφως και να είναι, πάντοτε προϊόν ελεύθερης συμφωνίας μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου.

Σύμφωνα με την θεωρία της προσωπικής εξάρτησης σύμβαση εργασίας υπάρχει όταν ο κύριος του έργου εργοδότης διευθύνει και ελέγχει τον εργαζόμενο ως προς το είδος, τον τόπο, τον χρόνο και τον τρόπο της εργασίας. Οι εργαζόμενοι εκτός των εγκαταστάσεων του εργοδότη, δεν πληρούν τα τρία παραπάνω κριτήρια και δεν τελούν, κατά τεκμήριο, υπό τον άμεσο έλεγχο του εργοδότη ως προς την δυνατότητα ελέγχου των υποχρεώσεων τους που προκύπτουν από την σύμβαση εργασίας τους και είναι δύσκολο συνήθως να καθοδηγούνται και να ελέγχονται από τον κύριο του έργου- εργοδότη, ως προς τον χρόνο και την ένταση της εργασίας τους. Για το λόγο αυτό μπορεί να προτιμούν τη σύμβαση ανεξάρτητων υπηρεσιών ή τη σύμβαση έργου.

#### **7.4 Σύνδεση Συμβάσεων Προσωρινής Απασχόλησης με τον Αριθμό Προσωπικού**

Σύμφωνα με την θεωρία της οικονομικής εξάρτησης που υπάρχει μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου, τα άτομα αυτά μολονότι δεν ελέγχονται ως προς τον χρόνο και την ένταση της εργασίας τους, αποδεικνύεται ότι απασχολούνται με υποκρυπτόμενη σύμβαση εργασίας:

- i. Αφού τελούν σε οικονομική εξάρτηση από τον λήπτη της εργασίας τους
- ii. Αφού χρησιμοποιούν για την εκτέλεση της εργασίας τα μέσα παραγωγής που ανήκουν σ' εκείνον ή
- iii. Αφού ως κύριο βιοποριστικό τους μέσο έχουν το οικονομικό αντάλλαγμα που απαιτούν γι' αυτήν την απασχόληση τους.

Τα δικαστήρια που έχουν αντιμετωπίσει σχετικά αιτήματα αναγνώρισης της απασχόλησης των από μακριά εργαζομένων ως σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, έχουν δεχθεί και υπό ποιες προϋποθέσεις αυτό μπορεί να συμβεί.

Το σύστημα της παροχής εργασίας από μακριά προσιδιάζει και εφαρμόζεται αποτελεσματικότερα, αν όχι αποκλειστικά, στη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, επειδή στην ανεξάρτητη εργασία δεν λειτουργούν ούτε οι περιορισμοί της εξαρτημένης εργασίας (τόπος, χρόνος εργασίας κλπ), ούτε υπάρχει αδυναμία του



ανεξάρτητου επαγγελματία επιλογής του τρόπου παροχής των υπηρεσιών του προς τους πελάτες του- φυσικά ή νομικά πρόσωπα- ενώ διατηρεί απόλυτη ελευθερία επιλογής της έδρας το και των εγκαταστάσεων του.

Επομένως, δεν υπάρχει λόγος προβληματισμού για τον υπολογισμό των εργαζομένων αυτών. Υπολογίζονται κανονικά στο προσωπικό της εταιρίας, με την οποία έχουν συνάψει σύμβαση τηλεργασίας, χωρίς να εξαιρούνται κατ' ειδικό τρόπο.

## **8. Διευθύνοντες Υπάλληλοι – Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου**

### **8.1 Ορισμός Διευθύνοντα Υπαλλήλου**

Διευθύνοντες υπάλληλοι μας επιχείρησης αποτελούν τα πρόσωπα με ιδιαίτερα προσόντα, μόρφωση και ικανότητες ή πρόσωπα ιδιαίτερης εμπιστοσύνης, που χρησιμοποιεί ο εργοδότης σε θέσεις υπεύθυνες για τη διοίκηση της επιχείρησης και τα οποία ασκούν «στο πόδι του» εργοδοτικά καθήκοντα.

### **8.2 Κριτήρια Χαρακτηρισμού Εργαζομένου ως Διευθύνοντα Υπαλλήλου**

Κριτήρια για την απόδοση του χαρακτήρα του διευθύνοντος υπαλλήλου αποτελούν σύμφωνα με τη νομολογία:

- i. η υψηλή θέση στην ιεραρχία της επιχείρησης
- ii. ο υψηλός βαθμός πρωτοβουλίας και ανεξαρτησίας στη λήψη αποφάσεων
- iii. η συγκέντρωση στο πρόσωπο του αρμοδιοτήτων, διοικητικών ή τεχνικών, αποφασιστικής σημασίας για τη λειτουργία, οργάνωση και την πορεία της επιχείρησης
- iv. η δυνατότητα παρέμβασης στην πρόσληψη ή απόλυση του προσωπικού
- v. οι υψηλές αποδοχές.

Η έννοια της διευθυντικής θέσης, ανεξάρτητα του αν ο εργαζόμενος έχει ή όχι τον τίτλο του κατόχου αυτής, προσδιορίζεται με βάση τα αντικειμενικά κριτήρια της καλής πίστεως και της κοινής πείρας και της λογικής, από τη φύση και το είδος των παρεχόμενων υπηρεσιών, που κρίνονται ενιαία, καθώς και από την ιδιάζουσα σχέση εκείνου ο οποίος τις παρέχει, τόσο προς τον εργοδότη όσο και προς τους λοιπούς εργαζόμενους.

Ανεξάρτητα από τα παραπάνω, το στοιχείο της εξάρτησης από τον εργοδότη, έστω και χαλαρής, υπάρχει και στην περίπτωση των διευθυνόντων υπαλλήλων και συνεπώς η κατηγορία αυτή εργαζομένων υπάγεται στην εργατική νομοθεσία.

Ωστόσο, με νομική βάση τη διάταξη του άρθρου 2 εδ. α' της υπ' αριθμό 1 Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας του 1919 (που έχει κυρωθεί με το Ν. 2269/1920), η νομολογία, επικαλούμενη κατά περίπτωση και μια σειρά άλλων διατάξεων οι οποίες διευρύνουν την έννοια του εργοδότη και προς πρόσωπα (που εκπροσωπούν με διευθυντική ιδιότητα αυτόν), προκειμένου να αποδοθούν ποινικές ή άλλες ευθύνες για την μη εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας), εξαιρεί τους διευθύνοντες

υπαλλήλους από την υπαγωγή τους από άλλες βασικές προστατευτικές διατάξεις του εργατικού δικαίου.

Ειδικότερα, γίνεται δεκτό ότι δεν εφαρμόζονται στους διευθύνοντες υπαλλήλους οι διατάξεις περί χρόνου εργασίας (κάθε μορφής υπερωρία, νυκτερινή, Κυριακάτικη εργασία και αργίες, εβδομαδιαία ανάπαυση, διατάξεις περί ετήσιας άδεια με αποδοχές κλπ). Εφαρμόζονται όμως και στα πρόσωπα αυτά οι διατάξεις περί επιδομάτων εορτών και η λοιπή εργατική νομοθεσία. Συνεπώς, εφαρμόζονται και στους διευθύνοντες υπαλλήλους κανονικά οι διατάξεις περί καταγγελίας σύμβασης εργασίας είτε αορίστου είτε ορισμένου χρόνου. Επίσης, έχει γίνει δεκτό ότι λόγω μη εφαρμογής των περί αδειών διατάξεων δεν πάσχει από ακυρότητα η απόλυση διευθυντικού στελέχους που έγινε κατά το χρόνο της αδείας του.

Τέλος, από καμία διάταξη δεν προκύπτει ότι οι διευθύνοντες υπάλληλοι στερούνται των συνδικαλιστών δικαιωμάτων που κατοχυρώνουν οι διεθνείς συμβάσεις εργασίας και το Σύνταγμα και ρυθμίζουν οι νόμοι για το σύνολο των εργαζομένων χωρίς διάκριση. Συνεπώς, μπορούν να συμπτύξουν συνδικαλιστικές οργανώσεις ανάλογα με την ειδικότητα ή το επάγγελμα τους και να συνάπτουν συλλογικές συμβάσεις εργασίας με τους εργοδότες ή τις αντίστοιχες εργοδοτικές οργανώσεις.

### **8.3 Διαχωρισμός Διευθύνων Υπαλλήλων και Μελών Διοικητικού Συμβουλίου**

Είναι γενικά παραδεκτό ότι τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.) των ανωνύμων εταιριών, μεταξύ των οποίων και οι Διευθύνοντες Υπάλληλοι αυτών, συνδέονται με την εταιρία με σύμβαση άμισθης εντολής, αλλά δεν αποκλείεται παράλληλα να υφίσταται μεταξύ αυτών και της εταιρείας σχέση έμμισθης εντολής ή σχέση παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών ή ακόμη και σχέση εξαρτημένης εργασίας.

Έτσι, ο διευθύνων υπάλληλος ή άλλο μέλος του Δ.Σ. μπορεί να κατέχει παράλληλα τη θέση του Γενικού Διευθυντή ή του προϊσταμένου κάποιου ιδιαίτερου τομέα δράσης (οικονομικός, εμπορικός διευθυντής κ.ο.κ.) ή του εξειδικευμένου τεχνικού ή οικονομικού συμβούλου, συνδεδεμένος με την εταιρία ως προς τη σχέση του αυτή με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ή με σχέση έμμισθης εντολής, που μπορεί, εφόσον είναι δικηγόρος, να είναι και σχέση πάγιας αντιμισθίας νομικών υπηρεσιών. Η σύμβαση αυτή μπορεί να είναι αορίστου ή και ορισμένου χρόνου. Η οποία παράλληλη σχέση του μέλους του Δ.Σ. με την εταιρία, είναι ανεξάρτητη προς

την οργανική του σχέση ως διοικητικού συμβούλου και η ανάκληση προς την οργανική του σχέση ως διοικητικού συμβούλου και η ανάκληση της εντολής του ως διοικητικού συμβούλου ή η λήξη σύμφωνα με το καταστατικό της θητείας του δεν επηρεάζει κατ' αρχήν την τύχη της όποιας άλλης συμβατικής σχέσης, εκτός εάν έχει προβλεφθεί ρητώς ή προκύπτει από τη φύση του πράγματος ενός τέτοιος επηρεασμός.

Βασικό ζήτημα που προκύπτει από μία τέτοια εργασιακή σχέση είναι ο ίδιος ο χαρακτηρισμός της ως εξαρτημένης εργασίας, αφού συχνά είναι δυσσπόδεικτο εάν οι όποιες πρόσθετες υπηρεσίες που προσφέρει στην εταιρία ένα μέλος του με άλλα λόγια του ίδιου του Δ.Σ. ή παρέχονται με άλλη συμβατική σχέση, όπως με σύμβαση έργου, παροχή ανεξάρτητων υπηρεσιών ή με σχέση έμμισθης εντολής. Είναι προφανές ότι το επίπεδο στο οποίο παρέχονται οι σχετικές υπηρεσίες ενός διευθυντικού στελέχους είναι υψηλό και έτσι κι αλλιώς η σχέση εποπτείας και ελέγχου είναι ιδιαίτερα χαλαρή, ενώ παράλληλα ο βαθμός πρωτοβουλίας που αναπτύσσουν τα πρόσωπα αυτά είναι σημαντικά έντονος, έτσι ώστε συχνά να είναι όλως δυσχερές να προσδιορισθεί με ασφάλεια ο χαρακτήρας της σχέσης.

#### **8.4 Σύνδεση Διευθύνων Υπαλλήλων – Μελών Διοικητικού Συμβουλίου με τον Αριθμό Προσωπικού**

Στην πρώτη περίπτωση του διευθύνοντος υπαλλήλου, είναι εμφανές ότι, παρά των όποιων αποκλίσεων από τις διατάξεις του Εργατικού Δικαίου, συνδέεται άμεσα με σχέση εξαρτημένης εργασίας με την εταιρία, γι αυτό το λόγο οι κατέχοντες αυτή τη θέση, με τα χαρακτηριστικά που αναφέρθηκαν προηγουμένως, συμπεριλαμβάνονται στο μέσο όρο προσωπικού.

Παρόμοια αντιμετώπιση έχουν τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου κατά τον υπολογισμό του μέσου όρου. Η μόνη προϋπόθεση είναι να μελετώνται κατά περίπτωση οι συμβάσεις που έχουν συνάψει με την εταιρία, ώστε να υπολογίζονται μόνο όσοι παρέχουν παράλληλα της διοικητικής προσφοράς τους εξαρτημένη σχέση εργασίας, ενώ θα εξαιρούνται οποιασδήποτε άλλου είδους έννομες σχέσεις εργασίας.

## 9. Συγγενικές Σχέσεις

### 9.1 Εισαγωγή

Η παροχή εργασίας από συγγενικά ή φιλικά πρόσωπα και οι συνέπειες της απασχολεί κατά καιρούς τους θεωρητικούς του δικαίου και την νομολογία των δικαστηρίων, που έχουν κρίνει, εν όψει των πραγματικών περιστατικών κάθε περίπτωσης, επειδή δεν υπάρχει θετικός κανόνας δικαίου στη χώρα μας, που να κρίνει υποχρεωτικά της σχέσεις αυτές, υπό ποιες περιπτώσεις και προϋποθέσεις δηλαδή μπορούν να εφαρμόζονται και επ' αυτών οι διατάξεις του Αστικού Κώδικα για τη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας.<sup>33</sup>

### 9.2 Περίπτωση συζυγικών σχέσεων και μνηστείας

Από τα άρθρα 1386- 1389<sup>34</sup> του Α.Κ., όπως ισχύουν σήμερα, προκύπτει ότι κάθε σύζυγος υποχρεούται να βοηθά τον άλλον στην επαγγελματική και στην λοιπή προσωπική και κοινωνική δραστηριότητα του, συνεισφέροντας την προσωπική του εργασία, εκτός εάν αδυνατεί να εργασθεί. Ο σύζυγος που παρέχει τις βοηθητικές του αυτές υπηρεσίες δεν δικαιούται ιδιαίτερης αμοιβής.

Η εργασιακή αυτή σχέση μεταξύ των συζύγων υφίσταται ευθέως εκ του νόμου και συνεπώς δεν αποτελεί σύμβαση εξαρτημένης εργασίας. Άλλως όμως έχει το θέμα εάν η εργασία της συζύγου παρασχέθηκε σε εταιρεία της οποίας είναι μέλος ο σύζυγος και όχι σε προσωπική επιχείρηση του συζύγου, οπότε και είναι δυνατόν να δημιουργηθεί σχέση εργασίας μεταξύ της εταιρίας και της συζύγου του μέλους της.

<sup>33</sup> Άρθρα 648, 649 και 651-653 του Α.Κ.

<sup>34</sup> Α.Κ 1386.- ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΓΙΑ ΣΥΜΒΙΩΣΗ. Ο γάμος παράγει για τους συζύγους αμοιβαία υποχρέωση για συμβίωση, εφόσον η σχετική αξίωση δεν αποτελεί κατάχρηση δικαιώματος.

Α.Κ 1387.- ΡΥΘΜΙΣΗ ΤΟΥ ΣΥΖΥΓΙΚΟΥ ΒΙΟΥ. Οι σύζυγοι αποφασίζουν από κοινού για κάθε θέμα του συζυγικού βίου. Αν ο ένας από τους συζύγους βρίσκεται σε φυσική ή νομική αδυναμία, αποφασίζει μόνος του ο άλλος. Η ρύθμιση από τους συζύγους του κοινού τους βί-ου πρέπει να μην εμποδίζει την επαγγελματική και την υπόλοιπη δραστηριότητα του καθενός από αυ-τούς και να μην παραβιάζει τη σφαίρα της προσωπι-κότητάς τους.

Α.Κ 1388.- ΕΠΩΝΥΜΟ ΤΩΝ ΣΥΖΥΓΩΝ. Με το γάμο δεν μεταβάλλεται το επώνυμο των συζύγων, ως προς τις έννομες σχέσεις τους. Στις κοινωνικές σχέσεις ο κάθε σύζυγος μπορεί, εφόσον σ' αυτό συμφωνεί και ο άλλος, να χρησιμοποιεί το επώνυμο του τελευταίου ή να το προσθέτει στο δικό του. Με συμφωνία των συζύγων ο καθένας από αυτούς μπορεί να προσθέτει στο επώνυμο του το επώνυμο του άλλου.

Α.Κ 1389.- ΚΟΙΝΗ ΣΥΜΒΟΛΗ ΠΑ ΤΙΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑ-ΚΕΣ ΑΝΑΓΚΕΣ. Οι σύζυγοι έχουν την υποχρέωση να συνεισφέρουν από κοινού, ο καθένας ανάλογα με τις δυνάμεις του, για την αντιμετώπιση των αναγκών της οικογένειας. Η συνεισφορά γίνεται με την προ-σωπική εργασία, τα εισοδήματά τους και την πε-ριουσία τους.

### **9.3 Περίπτωση παροχής εργασίας από τα τέκνα και τα αδέρφια του εργοδότη**

Κατά το άρθρο 1508<sup>35</sup> του Α.Κ., το τέκνο που διαμένει στην οικογενειακή του σχέση και διατρέφεται από τους γονείς του οφείλει να τους βοηθά κατά την άσκηση του επαγγέλματος τους και την διοίκηση της οικογενειακής κατοικίας, αναλόγως με τις δυνάμεις του και τις βιοτικές συνθήκες της οικογένειας.

Ως τέκνα νοούνται τα γνήσια, τα θετά, τα εξώγαμα, ενήλικα ή ανήλικα κ.λπ. Ως γονείς νοούνται εν προκειμένω ο πατέρας, η μητέρα ή ο επίτροπος ή ο γονέας που συνοικεί με το τέκνο μετά την λύση του γάμου με διαζύγιο ή λόγω θανάτου. Τα τέκνα αυτά δεν δικαιούνται αμοιβής (μισθού) για την παροχή των υπηρεσιών τους προς τους γονείς.

Η εργασιακή αυτή σχέση δημιουργείται, όπως και στην περίπτωση των συζύγων, ευθέως εκ του νόμου και όχι εκ σύμβασης και γι' αυτό δεν λαμβάνει τη μορφή της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας. Εάν όμως οι παρεχόμενες από το τέκνο υπηρεσίες υπερβαίνουν το μέτρο των υπηρεσιών που επιβάλλει το άρθρο 1508 του Α.Κ., πάλι η υπερβάλλουσα απασχόληση του τέκνου δημιουργεί αξίωση για αποζημίωση αδικαιολόγητου πλουτισμού για το υπερβάλλον μόνο και εάν αποδειχθεί σχέση εξάρτησης.

### **9.4 Εργασιακή σχέση μεταξύ φίλων και ερωτικών συντρόφων**

Αντίθετα από όσα αναφέρθηκαν ανωτέρω για τις συγγενικές σχέσεις οι περιπτώσεις παροχής υπηρεσιών ή αλληλοεξυπηρέτησης μεταξύ φίλων θα πρέπει να ερευνώνται ειδικά εφόσον μεταξύ αυτών δεν υφίσταται νόμιμος δικαιολογητικός λόγος και υποχρέωση για παροχή δωρεάν υπηρεσιών. Τα ζητήματα που έχουν ανακύψει τα αντιμετωπίζει η νομολογία και η θεωρία μόνο ενόψει των πραγματικών κάθε φορά περιστατικών και κρίνει αναλόγως, εφόσον στην κάθε περίπτωση μπορεί να δημιουργηθεί και να συνυπάρχει, πέρα της φιλίας ή του ερωτικού δεσμού, και σχέση εργασίας.

---

<sup>35</sup> Α.Κ. 1508.- ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΓΙΑ ΠΑΡΟΧΗ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ.

Το τέκνο, εφ' όσον αποτελεί μέλος του οίκου των γο-νέων του και ανατρέφεται ή διατρέφεται από αυ-τούς, υποχρεούται να παρέχει στους γονείς του, για τη διοίκηση του οίκου ή την άσκηση του επαγγέλμα-τός τους, υπηρεσίες ανάλογες με τις δυνάμεις του και τις βιοτικές συνθήκες του ίδιου και της οικογέ-νειάς του.

Έτσι πάγια έχει κριθεί ότι εκτός από την παροχή εργασίας που βασίζεται στην ύπαρξη ενός οικογενειακού δεσμού, ή ενός δεσμού που προκύπτει από ελεύθερη συμβίωση, η ύπαρξη ή όχι σχέσης εξαρτημένης εργασίας κρίνεται μόνο με βάση τα πραγματικά περιστατικά της κάθε περίπτωσης τα οποία και ερευνώνται από τα δικαστήρια.

#### **9.5 Σύνδεση Εργαζομένων που διατηρούν συγγενική σχέση με μέλη της εταιρίας με τον Αριθμό Προσωπικού**

Η ύπαρξη συγγενικής σχέσης εργαζομένου με μέλος της εταιρίας είναι ένα θέμα που συχνά διαπραγματεύεται μεταξύ των αντιδίκων στις αίθουσες των δικαστηρίων. Επαναλαμβάνεται σε κάθε βιβλιογραφική αναφορά ότι η ένταξη της παροχής εργασίας λόγω συγγενικών σχέσεων στην μεγάλη κατηγορία των σχέσεων εξαρτημένης εργασίας είναι μελέτη κατά περίπτωση ορών των όποιων συμβάσεων.

Παρόλα αυτά, το μοναδικό ασφαλές συμπέρασμα που μπορεί να εξαχθεί είναι ότι η παροχή εργασίας από σύζυγο ή τέκνο συνδεδεμένο με μέλος εταιρίας, που δεν έχει ατομική νομική μορφή, πρέπει να επισημοποιείται με σύμβαση εργασίας. Αναλόγως την παροχή υπηρεσίας που θα προσφέρει ο εργαζόμενος, θα συνάψει την αντίστοιχη σύμβαση, η οποία εάν είναι εξαρτημένης σχέσης, θα του δώσει το προβάδισμα να συμπεριληφθεί στον ετήσιο μέσο όρο όλου του προσωπικού.

Στην περίπτωση των ερωτικών συντρόφων δεν υπάρχει ιδιαίτερη διαφοροποίηση στην αντιμετώπιση, ενώ εφιστάται περισσότερη προσοχή στην ύπαρξη σύμβασης εξαρτημένης μορφής, διότι η ήδη υφιστάμενη συγγενική σχέση δεν βασίζεται στο τεκμήριο του γάμου.

## **10. Σύμβαση Ανεξάρτητων Υπηρεσιών**

Σύμβαση ανεξάρτητων υπηρεσιών υπάρχει, όταν ο παροχών την εργασία δεν επιβάλλεται στον έλεγχο και την εποπτεία του εργοδότη προς διαπίστωση της συμμορφώσεως του στις οδηγίες εκείνου ως προς διαπίστωση της συμμορφώσεως του στις οδηγίες εκείνου ως προς τον τόπο, χρόνο και τον τρόπο παροχής της εργασίας του.

Στα πλαίσια αυτά οι συμβαλλόμενοι αποβλέπουν μόνο στην παροχή εργασίας. Οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας περί καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, κανονικής άδειας, υπερωριών, Κυριακής και εβδομαδιαίας ανάπαυσης, επιδομάτων εορτών δεν έχουν εφαρμογή στη Σύμβαση Ανεξάρτητων Υπηρεσιών.

Στη σύμβαση αυτή, εκείνος που παρέχει τις υπηρεσίες του θεωρείται ότι είναι ελεύθερος επαγγελματίας και προσφέρει την εργασία του έναντι αμοιβής στον πελάτη του, χωρίς όμως να εξαρτάται απ' αυτόν ως προς τον έλεγχο, καθώς δεν είναι κάτω από την εποπτεία του.

Στο έγγραφο του Υπ. Εργασίας 2193/6-10-97 αναφέρεται σχετικά:

Σύμβαση μισθώσεως παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών επί της ουσίας 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 κινήσεως. Ειδικότερα ο φορέας της εργασίας διατηρεί πρωτοβουλία και ελευθερία ενεργείας καθορίζοντας ο ίδιος τις συνθήκες της εργασίας του, δηλαδή τον τόπο, τον χρόνο, τον τρόπο και την έκταση της παροχής της, μη υποκείμενος στον έλεγχο, στην εποπτεία και την εξάρτηση του εργοδότη ως προς τον τόπο, τον χρόνο και τον τρόπο παροχής της εργασίας που του έχει ανατεθεί χωρίς όμως και στη σύμβαση αυτή να αποκλείεται κάποια χαλαρή εξάρτηση του εργαζόμενου από τον εργοδότη.

Τέλος επισημαίνεται ότι στη Σύμβαση Ανεξάρτητων 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 προϋποθέσεις και τα στοιχεία εξάρτησης.

***Σύμβαση έργου – εργολαβία***



Σύμβαση Έργου υπάρχει σύμφωνα με τις διατάξεις του Άρθρου 681 του Αστικού Κώδικα 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. Έτσι αντικείμενο της σύμβασης αυτής είναι το αποτέλεσμα της εργασίας και όχι η εργασία αυτή καθ' αυτή καθ' ολο το χρόνο της εκτέλεσης του έργου.

Η διαφορά μεταξύ της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας και σύμβασης έργου έγκειται στο αντικείμενο της σύμβασης.

Όπως συνάγεται από τα άρθρα 648,652,655,681,694 του Αστικού Κώδικα, η σύμβαση εργασίας έχει ως αντικείμενο καθ' εαυτή την παροχή εργασίας για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, μετά την οποία καταβάλλεται ο μισθός, ενώ με την σύμβαση έργου αναλαμβάνεται η εκτέλεση ορισμένου έργου, δηλαδή η επίτευξη ορισμένου αποτελέσματος, από την οποία εξαρτάται η καταβολή της αμοιβής. Η διαφορά, επομένως, των δύο αυτών σχέσεων βρίσκεται στο αντικείμενο τους, που είναι η εργασία στην πρώτη (σχέση εργασίας) και το έργο στη δεύτερη (σύμβαση έργου).

### ***Μικτή Σύμβαση***

Η διάκριση μεταξύ εξαρτημένης εργασίας και μίσθωσης (προσοδοφόρου) πράγματος (Μικτή Σύμβαση). Η παροχή εργασίας εδώ συνδυάζεται με την παροχή χρήσης πράγματος (αυτοκινήτου, μηχανήματος, σκάφους, ειδικών εργαλείων κλπ), το οποίο είναι ιδιοκτησία του εργοδότη και το χειρίζεται ο αντισυμβαλλόμενος.

Στη σύμβαση αυτή συμφωνείται η εκμετάλλευση ενός (προσοδοφόρου) πράγματος. Στην περίπτωση αυτή ο οδηγός εκμεταλλεύεται το αυτοκίνητο για ίδιο λογαριασμό και με δικό του κίνδυνο και ευθύνη και κατά την απόλυτη κρίση του και μάλιστα χωρίς την εποπτεία και τον έλεγχο του ιδιοκτήτη, στον οποίο ο δικαιούχος της εκμετάλλευσης δεν έχει καμία υποχρέωση να συμμορφώνεται με τις τυχόν εντολές του, χορηγώντας σ' αυτόν μόνο τη συμφωνηθείσα αμοιβή (άρθρο 638 Α.Κ.).

### ***Σύμβασης εταιρίας***

Στη σύμβαση εταιρίας επιδιώκεται κοινό όφελος με κοινές εισφορές. Για την δημιουργία της σύμβασης απαιτείται πρόσθετη για την δημιουργία κοινού εταιρικού σκοπού. (Α.Π. 1411/1988, Εφ. Αθ. 537/91).

Στη σύμβαση εταιρίας υπάρχει πρόσθετη για μια εταιρική συνεργασία και μια από κοινού ανάληψη των σχετικών κινδύνων. Οι εταίροι συμμετέχουν μ' ένα ποσοστό κεφαλαίου. Επίσης συμμετέχουν στα κέρδη και στις ζημιές αναλόγως. Πέραν αυτών σημειώνεται ότι ένας εταίρος μπορεί παράλληλα να εργάζεται κανονικά σαν μισθωτός με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας.

Στη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας οι συμβαλλόμενοι δεν επιδιώκουν κοινό σκοπό, καθώς ο εργοδότης διατηρεί τον έλεγχο εξολοκλήρου της εργασίας καταβάλλοντας τη σχετική αμοιβή και έχει την ευθύνη του αποτελέσματος της εργασίας, ενώ στη Σύμβαση Εταιρίας δύο ή περισσότερα πρόσωπα αναλαμβάνουν την υποχρέωση να επιδιώκουν από κοινού την επιδίωξη οικονομικού αποτελέσματος (κέρδους) καταβάλλοντας σχετικές εισφορές (άρθρο 171 Α.Κ.). Η επιδίωξη του κοινού σκοπού έχει ως συνέπεια το γεγονός ότι οι εταίροι αναλαμβάνουν και το σχετικό κίνδυνο που τυχόν υφίσταται για τη λειτουργία της εταιρίας.

Διευκρινίζεται ότι είναι δυνατή η παράλληλη ύπαρξη δύο συμβατικών σχέσεων όταν ο εταίρος εκτός από την εταιρική εισφορά παρέχει και προσωπική εργασία (άρθρα 742,749 και 764 του Α.Κ.).

## Κεφάλαιο 4<sup>ο</sup> Συμπεράσματα

Εξ' αρχής έγινε μία προσπάθεια περιγραφής της αναγκαιότητας ελέγχου των ανωνύμων εταιριών από νόμιμους ελεγκτές, βασισμένη στα αριθμητικά κριτήρια που επιβάλλει η ελληνική νομοθεσία. Εφόσον προηγήθηκε αναφορά στην απαρίθμηση των αριθμητικών κριτηρίων κατά το νόμο και περιγραφή των όρων αναγνώρισης ενός οικονομολόγου ως νομίμου ελεγκτή, ακολούθησε η διαδικασία ελέγχου και ολοκληρώθηκε το κεφάλαιο της Ελεγκτικής με την εκπόνηση του φορολογικού πιστοποιητικού ως αποτέλεσμα των ελέγχων των νομίμων ελεγκτών.

Εν περίληψη, στην προκειμένη εργασία δόθηκε έμφαση σε ένα εκ των τριών κριτηρίων που υποχρεώνουν την εκάστοτε ανώνυμη εταιρία να υπαχθεί σε έλεγχο από νόμιμο ελεγκτή ή ελεγκτικό γραφείο. Το κριτήριο που έχει επιλεγεί είναι ο μέσος όρος ετησίως του προσωπικού της εταιρίας, όπου σύμφωνα με την ελληνική νομοθεσία θα πρέπει να είναι τουλάχιστον πενήντα άτομα. Για να υπολογιστεί, λοιπόν, ο μέσος αριθμός των ατόμων θα πρέπει να προστεθούν οι εργαζόμενοι, οι οποίοι απασχολούνται στην επιχείρηση με τη μορφή της εξαρτημένης σχέσης εργασίας.

Ως εξαρτημένη εργασιακή σχέση ορίστηκε γενικώς η σχέση όπου ο εργοδότης έχει τον πλήρη έλεγχο της εργασίας του εργαζομένου που απασχολεί κατά τον τόπο, χρόνο και τρόπο αυτής, ενώ αναφέρονται και επιμέρους κριτήρια εντός της εργασίας. Έτσι συναντάμε συμβάσεις αορίστου και ορισμένου χρόνου, καθώς σε ημερήσιο επίπεδο συμβάσεις πλήρους ή μερικής απασχόλησης, οι αναλύσεις των οποίων έχουν συμπεριληφθεί στην προκειμένη εργασία και δεν χρήζουν περαιτέρω ανάλυσης, διότι δεν επιδέχθηκαν ιδιαίτερες αλλαγές ανά τα έτη.

Αυτό που παρακίνησε αναλυτικότερη έρευνα ήταν νέες μορφές απασχόλησης, με πιο ευέλικτες μορφές, που είτε εμφανίστηκαν εξ αναγκών της ελληνικής εργασιακής πραγματικότητας είτε υιοθετήθηκαν από εξωτερικούς παράγοντες. Συμβάσεις μαθητείας – stages, τηλεργασίας, δανεισμού, προσωρινής απασχόλησης και συγγενικών σχέσεων είναι συμφωνίες μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων που περιπλέκουν το συνολικό αριθμό των εργαζομένων, καθώς σε μερικές εκδοχές τους η φύση τους δεν συνδέεται με την εξαρτημένη εργασία.

Διαπιστώθηκε, ότι στην περίπτωση της σύμβασης μαθητείας, δεν εμπλέκεται η εξάρτηση μεταξύ των συμβαλλομένων καθώς ο σκοπός της είναι εκπαιδευτικός.

Υπάρχει όμως το ενδεχόμενο, να εμπεριέχεται η εκπαίδευση του εργαζομένου στη κανονική του εργασία, γεγονός το οποίο δεν συγκαταλέγεται στην πρώτη περίπτωση γνήσιας μαθητείας και κατά αυτό τον τρόπο σχετίζεται με τις νομολογίες του Εργατικού Δικαίου. Πρακτικά συμβάσεις γνήσιας μαθητείας συναντάμε σε απασχολούμενους από τα επαγγελματικά λύκεια και σπουδαστών μέσω προγραμμάτων των ακαδημαϊκών οίκων, οι οποίοι δεν προσμετρούνται στο μέσο ετήσιο όρο εργαζομένων. Αντιθέτως, η διττή φύση των συμβάσεων stage, όπως περιγράφηκε και στο ανάλογο κεφάλαιο, δίνει στους εργαζομένους την ιδιότητα της εξάρτησης με τον εκάστοτε εργοδότη, διότι αν και ορισμένου χρόνου σύμβαση, το εκπαιδευτικό κομμάτι αναλογικά με την παροχή εργασίας είναι μικρότερο.

Έπειτα, ακολούθησε η ανάλυση των συμβάσεων δανεισμού και προσωρινής απασχόλησης. Είναι δύο πανομοιότυπες συμβάσεις κατά τις οποίες εκχωρείται ο εργαζόμενος σε έμμεσο εργοδότη, πέραν του αρχικού. Η διαφορετικότητα των δύο συμβάσεων είναι αρκετά λεπτή σε σημείο να μην είναι εμφανής.

Από την άλλη πλευρά, τα τελευταία χρόνια οι νέες εταιρικές μορφές του εξωτερικού έχουν εντάξει στην ελληνική πραγματικότητα, επιπλέον, τις συμβάσεις προσωρινής απασχόλησης, οι οποίες πηγάζουν από αυτούσιες εταιρίες προσωρινής απασχόλησης (Ε.Π.Α.). Σε αυτή την περίπτωση, ο εργαζόμενος ανήκει στο προσωπικό της εταιρίας που ορίζεται ως έμμεσος εργοδότης, ενώ διατηρείται ελεγχόμενος ταυτόχρονα και από την Ε.Π.Α. σε ορισμένους τομείς πρόσληψης και λήξης της σύμβασης. Είναι μια τριμερής εργασιακή σχέση, που δημιουργεί επίσης προβλήματα στη καταμέτρηση του προσωπικού των εταιριών, παρά ταύτα, θεωρώ ότι διευκρινίστηκε η προσμέτρηση των εργαζομένων μέσω Ε.Π.Α. στους έμμεσους εργοδότες αυτών.

Εν συνεχεία, έκανε την εμφάνιση της η σύγχρονη ευελιξία του Εργατικού Δικαίου μέσω της σύμβασης της τηλεργασίας. Νέα τεχνολογικά δεδομένα επιτρέπουν την εργασία μέσω διαδικτύου από οποιοδήποτε προσωπικό χώρο και συνήθως με ευελιξία χρόνου. Η σύμβαση με τη μορφή της τηλεργασίας δε διαφέρει σε κανένα σημείο από μία οποιαδήποτε σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, παρά μόνο στο καθορισμό του τόπου, όπου βεβαίως δεν νοείται η εταιρία αλλά κάποιος προσωπικός χώρος του εργαζομένου, δεδομένου ότι θα συμφωνηθούν και τα μέσα εργασίας, πχ. Υπολογιστής, Φαξ κτλ.

Συμπερασματικά, ακολουθώντας τη ροή της διπλωματικής ταύτης εργασίας και προκειμένου να λειτουργήσει αυτό το κείμενο ως χρηστικό εργαλείο λογιστών

εντός και εκτός επιχειρήσεων, απαριθμούνται οι συμβάσεις που εντάσσουν τους εργαζομένους – συμβαλλομένους αυτών στον ετήσιο μέσο όρο προσωπικού ως εξής:

**Σύμβαση μαθητείας:** στο μέσο όρο προσωπικού εντάσσονται μόνο όσοι εργαζόμενοι έχουν συνάψει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας μαθητευομένου και σύμβαση υπό τη μορφή «stage», ενώ αποκλείονται οι συμβασιούχοι με γνήσια σύμβαση μαθητείας.

**Σύμβαση δανεισμού:** στο μέσο όρο προσωπικού εντάσσονται κανονικά οι εργαζόμενοι που έχουν συνάψει σύμβαση δανεισμού, ενώ προσοχή πρέπει να δοθεί βάσει πλειοψηφίας ημερών εργασίας εάν θα δηλωθούν στον άμεσο ή έμμεσο εργοδότη.

**Σύμβαση προσωρινής απασχόλησης:** θα συμπεριληφθούν κανονικά οι εργαζόμενοι στον ετήσιο μέσο όρο προσωπικού της εκάστοτε εταιρίας, με έμφαση, όπως στην αντίστοιχη σύμβαση δανεισμού, όσον αφορά την επιλογή της εταιρίας (υπάρχει ενδεχόμενο να παραμένουν εργαζόμενοι στις εταιρίες προσωρινής απασχόλησης).

**Σύμβαση τηλεργασίας:** οι εργαζόμενοι με σύμβαση τηλεργασίας προστίθενται, επίσης, στο μέσο όρο προσωπικού, εφόσον οι όροι της σύμβασης τηλεργασίας συμπίπτουν με τους όρους της εξαρτημένης σχέσης εργασίας.

**Διευθύνοντες υπάλληλοι- Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου:** παρά τις όποιες αποκλίσεις από τις διατάξεις του Εργατικού Δικαίου, οι Διευθύνοντες Σύμβουλοι και τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (σε ορισμένες περιπτώσεις ενδέχεται να υπάρχει ταύτιση), προσμετρούνται στον ετήσιο μέσο όρο προσωπικού των εταιριών, με επαλήθευση των ορών των συμβάσεων, ώστε να κυριαρχεί το στοιχείο της εξαρτημένης εργασίας και όχι κάποιο άλλο στοιχείο που θα μας οδηγήσει σε άλλες έννομες εργασιακές σχέσεις.

**Συγγενικές σχέσεις:** όσοι εργαζόμενοι συνδέονται είτε συγγενικά είτε ερωτικά με άλλος μέλος της εταιρίας, εφόσον καταμετρούμε το μέσο όρο προσωπικού των ανωνύμων εταιριών, θα πρέπει να είναι συμβαλλόμενοι με σχέση εξαρτημένης εργασίας για να καταμετρηθούν. Επομένως, η μελέτη των επιμέρους συμβάσεων αυτών των περιπτώσεων είναι υποχρεωτική κάθε φορά.

Ολοκληρώνοντας, δεν θα γινόταν να παραληφθούν οι συμβάσεις ανεξάρτητων υπηρεσιών, οι οποίες είναι οι «απορροφητικές» συμβάσεις κάθε είδους εργασίας που δεν πληροί τις προϋποθέσεις για να είναι εξαρτημένη. Χωρίς να επαναληφθούν ομοιότητες και διαφορές μεταξύ αυτών και της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, να

αρκεστούμε στη διευκρίνιση πως όταν κάποιος συνεργάτης της επιχείρησης δεν λαμβάνει πλήρη έλεγχο από τη διοίκηση για το τόπο, χρόνο και τρόπο της εργασίας του, τότε θεωρείται ανεξάρτητος εργαζόμενος και εξαιρείται του υπολογισμού στο μέσο όρο του προσωπικού. Παραδείγματα ανεξάρτητων συμβάσεων εργασίας είναι πχ, οι λογιστές, οι δικηγόροι, οι τεχνικοί ασφαλείας, οι γιατροί ασφαλείας, το συνεργείο καθαρισμού.

Επόμενο συγγραφικό και ερευνητικό στάδιο προτείνεται ο υπολογισμός μέσου ετήσιου όρου εργαζομένων σε εταιρίες με εποχιακή δραστηριότητα, πχ. ξενοδοχειακές μονάδες, τουριστικές επιχειρήσεις.

Στο σύνολο των συμβάσεων, οι όροι της συμφωνίας είναι αυτοί που προσδίδουν την ουσία της εργασιακής σχέσης και όχι η μορφή που της δίνουν οι συμβαλλόμενοι, γι αυτό σε επίπεδο μίας ανωνύμου εταιρίας, τα πενήντα άτομα προσωπικό ως ελάχιστο προαπαιτούμενο αριθμητικό κριτήριο ελέγχου προκύπτουν γενικώς από τις συμβάσεις εξαρτημένης παροχής εργασίας εξαιρουμένου όποιας άλλης έννομης εργασιακής σχέσης, και ειδικώς προκύπτουν από την ανά περίπτωση μελέτη των συμβάσεων.

## Βιβλιογραφία

1. Ληξουριώτης Ιωάννης, 2011, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, 3<sup>η</sup> Έκδοση, Αθήνα, Εκδόσεις: Νομική Βιβλιοθήκη
2. Ληξουριώτης Ιωάννης, 2013, Εργατική νομοθεσία, Εργατική νομοθεσία, Αθήνα, Εκδόσεις: Νομική Βιβλιοθήκη
3. Ληξουριώτης Ιωάννης, 2013, Διαγράμματα εργατικού δικαίου,
4. Ληξουριώτης Ιωάννης, 2008, Εφαρμογές Εργατικού Δικαίου, Αθήνα, Εκδόσεις: Νομική Βιβλιοθήκη
5. Ληξουριώτης Ιωάννης, 2005, Διεθνές εργατικό δίκαιο: Διεθνής Οργάνωση Εργασίας και θεμελιώδη δικαιώματα, η εφαρμογή των κανόνων διεθνούς εργατικού δικαίου από την Ελλάδα, Αθήνα, Εκδόσεις: Νομική Βιβλιοθήκη
6. Π. Δαβερώνας, Δ. Ζαφειροπούλου, Ε. Μούτου, Γ. Τέλλου, 2012, Εργατικό Δικονομικό Δίκαιο, Αθήνα, Εκδόσεις: Νομική Βιβλιοθήκη
7. Κουκιιάδης Ιωάννης, 2012, Εργατικό Δίκαιο Επιτομή, 3<sup>η</sup> Έκδοση, Αθήνα, Εκδόσεις: Σάκκουλα Α.Ε.
8. Γεωργιάδου Κική, 2012, Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο, Αθήνα, Εκδόσεις: Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας – Μ. Πετινής & Σια Ε.Ε.
9. Παπαδάτου Θεοδώρα, 2001, Εσωτερικός και Εξωτερικός Έλεγχος Α.Ε., Θεσσαλονίκη, Εκδόσεις: Σάκκουλα Α.Ε.
10. Δεσπότης Γιώργος, 2005, Πρακτικός Οδηγός για τις Ατομικές Συμβάσεις Εργασίας, Αθήνα, Εκδόσεις: ΠΙΜ Ε.Π.Ε.
11. Καρατζάς Χρήστος, 2010, Εργασιακές Σχέσεις, Αθήνα, Εκδόσεις: ΠΙΜ Ε.Π.Ε.
12. Λεοντάρη Μιλτιάδη, 2010, Εργατικό Δίκαιο, Τόμος Α, 19<sup>η</sup> Έκδοση, Αθήνα, Εκδόσεις: Πάμισος Α.Ε.
13. Κεράνης Δημήτριος, 1986, Εργατικό δίκαιο και εργατική νομοθεσία, Αθήνα, Εκδόσεις: Σάκκουλας Α.Ε.
14. Καζάκος Άρης, 1998, Το εργατικό δίκαιο στην πράξη: μελέτες συλλογικού και ατομικού εργατικού δικαίου, Θεσσαλονίκη, Εκδόσεις: Σάκκουλας Α.Ε.
15. Βλαστός Στέλιος, 1999-2000, Ατομικό εργατικό δίκαιο, Αθήνα, Εκδόσεις: Σάκκουλας Α.Ε.
16. Ζερδέλης Δημήτριος, 2006, Εργατικό δίκαιο, Αθήνα, Εκδόσεις: Σάκκουλας Α.Ε.
17. Λεβέντης Γεώργιος, 2009, Ατομικό εργατικό δίκαιο: εφαρμογές, Αθήνα, Εκδόσεις: Σάκκουλα Α.Ε.
18. Κουτρούκης Θεόδωρος, 2009, Εργασιακές Σχέσεις, Αθήνα, Εκδόσεις: Κριτική Α.Ε.
19. Ραπανάκης Π., 2008, Οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας και η ισχύς τους, επί διευθυνόντων υπαλλήλων - στελεχών επιχειρήσεων, Αθήνα, Εκδόσεις: Νομική Βιβλιοθήκη

20. Νεγκάκης Χρήστος, Ταχυνάκης Παναγιώτης, 2013, Σύγχρονα Θέματα Ελεγκτικής και Εσωτερικού Ελέγχου- Σύμφωνα με τα Διεθνή Πρότυπα Ελέγχου, Αθήνα, Εκδόσεις Διπλογραφία
21. Παπαδάτου Θεοδώρα, 2005, Εσωτερικός και Εξωτερικός Ελεγχος ΑΕ, Αθήνα, Εκδόσεις: Σάκκουλας Α.Ε.
22. Κάντζος Κωνσταντίνος, Χονδράκη Αθηνά, 2006, Ελεγκτική - Θεωρία και Πρακτική, Β΄ Έκδοση, Αθήνα, Εκδόσεις Αθ. Σταμούλη
23. Αληφαντής Γεώργιος, 2011, Ελεγκτική, Αθήνα, Εκδόσεις: Πάμισος Α.Ε.
24. Τσακλάγκανος, Άγγελος, 2005, Ελεγκτική, Θεσσαλονίκη, Εκδόσεις Αφοί Κυριακίδη

## Άρθρα

1. Ernest&Young, Οκτώβριος 2011, Φορολογικό Πιστοποιητικό, Αθήνα, Έκθεση Διαφάνειας
2. Λιάζος Παλαιολόγος, Ιούνιος 2013, Ελεγκτές Ανώνυμης Εταιρίας- Θεσμικό Πλαίσιο- Διορισμός- Αμοιβές- Έκθεση Ελέγχου, Αθήνα, Εκδόσεις: Οικονομικοί και Φοροτεχνικοί Σύμβουλοι Επιχειρήσεων Ε.Π.Ε.
3. Καρούζος Ιωάννης, Νοέμβριος 2009, Stage: Μαθητεία ή Εξαρτημένη Εργασία, [www.poedoy.gr](http://www.poedoy.gr)
4. [www.taxheaven.gr](http://www.taxheaven.gr), Ιούλιος 2013, Αλλάζουν τα κριτήρια υποχρεωτικού ελέγχου από νόμιμους ελεγκτές (ορκωτούς) - Τι προβλέπει η νέα οδηγία της Ευρωπαϊκής Ένωσης για τις ετήσιες οικονομικές καταστάσεις των επιχειρήσεων

## Νόμοι- Προεδρικά Διατάγματα

1. Ν. 2190/1920
2. Ν. 3846/2010
3. Ν. 3863/2010
4. Ν. 4046/2012
5. Ν. 2956/2001
6. Ν. 2269/1920
7. Ν. 1806/86
8. Ν. 2725/99
9. Ν. 2396/96
10. Ν. 1069/80
11. Ν. 973/79
12. Υ.Α. 6/2012
13. Π.Δ. 81/2003
14. Π.Δ. 180/2004
15. Π.Δ. 164/2004
16. Π.Δ. 226/92
17. Αστικός Κώδικας
18. ΠΟΛ.1198/23.7.2002



## Ηλεκτρονικές Ιστοσελίδες

1. [www.taxheaven.gr](http://www.taxheaven.gr)
2. [www.e-forologia.gr](http://www.e-forologia.gr)
3. [www.kepea.gr](http://www.kepea.gr)
4. [www.ergatika.gr](http://www.ergatika.gr)
5. [www.forologikanea.gr](http://www.forologikanea.gr)
6. [www.ergasiaka-gr.net](http://www.ergasiaka-gr.net)
7. [www.gsee.gr](http://www.gsee.gr)
8. [www.ergatiki-asfalistiki.gr](http://www.ergatiki-asfalistiki.gr)
9. [www.ergasiaka.gr](http://www.ergasiaka.gr)
10. [www.oe-e.gr](http://www.oe-e.gr)

## Παράρτημα Ι

*Παρατίθεται ενδεικτικό υπόδειγμα συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, η οποία μπορεί, με αλλαγή των όρων, να προσαρμοστεί στα υπόλοιπα είδη συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας.*

### ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

[ΣΤΗΝ/ΣΤΟΝ] [ΤΟΠΟΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ] σήμερα την [ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ] μεταξύ των κατωτέρω δια της παρούσης συμβαλλομένων, ήτοι αφ' ενός, εις τον ως άνω τόπο εδρευούσης [ΕΔΡΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ] Εταιρίας με την επωνυμία [ΕΠΩΝΥΜΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ] νομίμως εκπροσωπούμενης από [ΤΟΝ/ΤΗΝ][ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΚΠΡΟΣΩΠΟΥ] και αφ' ετέρου [ΤΟΝ/ΤΗΝ] κ. [ΕΠΩΝΥΜΙΑ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥ], κατοίκου [ΤΟΠΟΣ ΚΑΤΟΙΚΙΑΣ] συνομολογήθηκαν, συνεκφωνήθηκαν και έγιναν αμοιβαίως αποδεκτά τα εξής:

Η πρώτη των συμβαλλομένων εργοδότηρια Εταιρία δια του ως άνω νομίμου εκπροσώπου της προσλαμβάνει τον δεύτερο των συμβαλλομένων μισθωτό δυνάμει συμβάσεως μισθώσεως εξαρτημένης εργασίας για να τον απασχολήσει ως [ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ ΑΣΧΟΛΙΑΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥ] με τους παρακάτω ειδικούς όρους και συμφωνίες:

1. Η συνιστώμενη με το παρόν συμφωνητικό, σύμβαση εργασίας είναι αόριστης διάρκειας.
2. Ρητώς συμφωνείται ότι, η Εταιρία έχει δικαίωμα να χρησιμοποιήσει τον μισθωτό είτε ενταύθα είτε σε διάφορους τόπους και εργασίες, ανάλογα με τις υφιστάμενες ανάλογα ανάγκες της (λειτουργικές, οικονομικές, τεχνικές κλπ.) κατά την αδέσμευτη κρίση της χωρίς η χρησιμοποίηση αυτή του μισθωτού να θεωρείται ως βλαπτική μεταβολή αφού ως έδρα παροχής εργασίας του ανωτέρω λογίζονται πάντες οι συμπεφωνημένοι ως άνω τόποι και ως εκείνοι που μέλλει να δημιουργηθούν στα πλαίσια της επιχειρηματικής δραστηριότητας της συμβαλλομένης εργοδοτικής Εταιρίας.

3. Επίσης ρητώς συμφωνείται ότι, σε περίπτωση που η συμβαλλόμενη Εταιρία συστήσει μόνη της ή με άλλες Εταιρίες άλλη επιχείρηση, οιασδήποτε αυτόνομης νομικής μορφής, έχει δικαίωμα δυνάμει συμβάσεως δανεισμού να μεταβιβάσει τις εκ της συμβάσεως δανεισμού, να μεταβιβάσει τις εκ της συμβάσεως εργασίας υπηρεσίες του μισθωτού προς την νέα Εταιρία, διασφαλίζουσα όμως συγχρόνως όλα τα κτηθέντα από την προϋπηρεσία του μισθωτού στην προηγούμενη Εταιρία δικαιωματικά αυτού.
4. Ο μισθωτός υποχρεούται να προσφέρει τις υπηρεσίες του κατά το κανονισμένο ωράριο εργασίας του οποίου η έναρξη ή λήξη και οι διακοπές ορίζονται από την Εταιρία ανάλογα με τις λειτουργικές ή άλλες ανάγκες.
5. Ο μισθωτός υποχρεούται να συμμορφώνεται πλήρως με τις διδόμενες προς αυτόν εντολές, οδηγίες και συμβουλές σε όλα τα θέματα που ανάγονται στην εκπλήρωση των καθηκόντων του, αποδεχόμενος να μετακινείται, να μετατίθεται και αποσπάται σε οποιαδήποτε υπηρεσία ή τμήμα, ή κλάδο, ή θέση της Εταιρίας ή εκείνων στις οποίες ενδέχεται να μετακινηθεί. Επίσης ο μισθωτός υποχρεούται να παρέχει εντός του νόμιμου ωραρίου του και υπηρεσίες συναφούς, προς την κυρία του απασχόληση ειδικότητας, εφόσον παρίσταται ανάγκη και εφόσον οι πρόσθετες αυτές εργασίες δεν επιφέρουν μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων της εργασίας του συμβάσεως.
6. Ο μισθωτός υποχρεούται να δέχεται την επιμόρφωσή του και να συμμετέχει σε εκπαιδευτικά, επαγγελματικά σεμινάρια οπουδήποτε και αν πραγματοποιούνται αυτά έστω και μετά την λήξη της ημερήσιας εργασίας, χωρίς η υπέρβαση του χρόνου τούτου για τους παραπάνω λόγους να θεμελιώνει αξίωση προς καταβολή υπερεργασιακής ή υπερωριακής ή πρόσθετης άλλης αμοιβής.
7. Η υπερεργασιακή και η νόμιμη υπερωριακή απασχόληση του μισθωτού, ως και η τοιαύτη κατά τις νυχτερινές ώρες και τις εξαιρετέες εορτές του έτους ή τις Κυριακές είναι υποχρεωτική για αυτόν εφόσον η εργασία κατά τις ως άνω ημέρες θεωρείται απαραίτητη για την Εταιρία και εφόσον ο μισθωτός είναι σε θέση να εργαστεί, η τυχόν δε άρνησή του θα προσέκρουε στην καλή πίστη.

**8.** Για την παραπάνω απασχόλησή του ο μισθωτός θα λαμβάνει το σύνολο των αποδοχών (βασικός μισθός, επιδόματα, προσαυξήσεις κλπ.) που προβλέπονται από την καλύπτουσα αυτόν και την Εταιρία, εκάστοτε ισχύουσα ΣΣΕ ή ισοδύναμη προς αυτόν απόφαση διαιτησίας και συγκεκριμένα τη ρύθμιση που αφορά τους [ΕΙΔΟΣ ΑΣΧΟΛΙΑΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥ].

**9.** Οι αποδοχές της προηγούμενης παραγράφου καταβάλλονται στον δικαιούχο μισθωτό δεδουλευμένες την τελευταία εργάσιμη ημέρα εκάστου μηνός και αντιστοιχούν σε πλήρη απασχόληση τούτου καθόλες τις εργάσιμες ημέρες και ώρες κατά την διάρκεια της εβδομαδιαίας και ημερήσιας εργασίας για απασχόληση του μισθωτού μικρότερη της νόμιμης πλήρους εργασίας, οι ως άνω αποδοχές καταβάλλονται ανάλογα μειωμένες.

**10.** Οι προσδιοριζόμενες στην παράγραφο 9 της παρούσης βασικές αποδοχές προσαυξάνονται με πρόσθετες αμοιβές που δικαιολογούνται στις περιπτώσεις κατά τις οποίες ο μισθωτός παρέχει τις συμβατικές του υπηρεσίες καθ' υπέρβαση του νομίμου ωραρίου – στα επιτρεπτά όρια του νόμου – κατά τις Κυριακές, τις νυχτερινές ώρες, τις εξαιρετικές εορτές κλπ. Οι πρόσθετες αυτές αμοιβές συμψηφίζονται στις τυχόν καταβαλλόμενες υπό του εργοδότη υπέρτερες αποδοχές.

**11.** Με την καταβολή των ανωτέρω χρηματικών ή σε είδος παροχών που προβλέπονται από τις κείμενες οικείες διατάξεις (ΣΣΕ, Υπ. αποφάσεις κλπ.), ο μισθωτός θα θεωρεί εξοφλημένη κάθε αξίωσή του που θα προκύπτει από την πέραν του νόμιμου ωραρίου εργασία του.

**12.** Η Εταιρία διατηρεί για τον εαυτό της το δικαίωμα να χορηγεί υπό την επιφύλαξη της οποτεδήποτε ανακλήσεως, ή διακοπής, ή συμψηφισμού (εξ' ελευθεριότητας) πέραν των νομίμων, κατά την απόλυτη και ανεξέλεγκτη κρίση της. Η εξ' ελευθεριότητας ως άνω παροχές δεν επιτρέπεται σε πάσα περίπτωση να μετατραπούν σε υποχρεωτικές.

**13.** Ο μισθωτός λαμβάνει κατά την καταβολή των αποδοχών αντίγραφο του εκκαθαριστικού σημειώματος, το οποίο επέχει θέση εξοφλητικής αποδείξεως. Οι αποδοχές αυτές κατατίθενται στον ενδεδειγμένο από αυτόν λογαριασμό τραπεζής.

**14.** Από τις αποδοχές του μισθωτού επιτρέπονται οι ακόλουθες κρατήσεις : α) για προκαταβολές έναντι αποδοχών, β) για επιβαλλόμενα πρόστιμα που προβλέπονται από τον ισχύοντα κανονισμό της Εταιρίας, γ) για οφειλόμενες εισφορές προς το ΙΚΑ και τους λοιπούς ασφαλιστικούς ή επικουρικούς ασφαλίσεως φορείς, τέλη χαρτοσήμου κλπ., δ) για νόμιμους φόρους ή έκτακτες εισφορές, την παρακράτηση των οποίων οφείλει να κάνει ο εργοδότης, ε) για ζημιές που προξενήθησαν υπαίτια από τον μισθωτό στις εγκαταστάσεις, τα μηχανήματα ή τα εμπορεύματα της Εταιρίας με την επιφύλαξη του άρθρου 664 ΑΚ και στ) για εξόφληση δανείου μέχρι της ημερήσιας αντιμισθίας κλπ.

**15.** Ο μισθωτός θα λαμβάνει την νόμιμη κατ' έτος άδεια αναπαύσεως τις αποδοχές ή την αποζημίωση αδείας ως και του επιδόματος κατά τις διακρίσεις του νόμου. Επίσης, ο μισθωτός θα λαμβάνει υπό τις προϋποθέσεις του Ν. 1082/80 σε συνδυασμό με τις διατάξεις της υπ' αριθμό. 19040/81 Υπ. Απόφασης, τα επιδόματα εορτών, Χριστουγέννων και Πάσχα. Σε περίπτωση δε καταγγελίας της εργασιακής του συμβάσεως θα λαμβάνει ούτως την, υπό της κείμενης νομοθεσίας αποζημίωση.

**16.** Ρητώς συμφωνείται ότι, κάθε παράβαση εκ μέρους του μισθωτού των συνονομημένων στην παρούσα σύμβαση ως και εκείνων (των όρων) του ισχύοντος κανονισμού εργασίας τον οποίο ανεπιφύλακτα αποδέχεται ο συμβαλλόμενος μισθωτός ως συμπλήρωμα της εργασιακής του μετά της εργοδοτικής σχέσεως συνεπάγεται την εκ' μέρους του μισθωτού λύση της συμβάσεως εργασίας με υπαιτιότητά του που ερμηνεύεται ως οικειοθελής αποχώρησή του.

**17.** Η παρούσα σύμβαση εργασίας η οποία υπερισχύει έναντι οιασδήποτε άλλης προφορικής ή γραπτής συμφωνίας, αντίθετης προς το περιεχόμενο αυτής πληρούσα και τις απαιτήσεις του Π.Δ. 156/94 υπογράφεται εις τριπλούν εκ των οποίων ανά ένα αντίτυπο λαμβάνουν οι συμβαλλόμενοι.

**Οι συμβαλλόμενοι**

**Για την Εταιρία**

**Ο μισθωτός**

## Παράρτημα ΙΙ

Παρατίθεται ενδεικτικό υπόδειγμα συμβάσεως ανεξάρτητων παροχής εργασιών από εξωτερικό λογιστή- λογιστικό γραφείο, η οποία μπορεί, με αλλαγή των όρων, να προσαρμοστεί στα υπόλοιπα είδη συμβάσεων ανεξάρτητης εργασίας.

### ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΣΥΜΦΩΝΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΑΣΗ ΠΑΡΟΧΗΣ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΩΝ ΛΟΓΙΣΤΙΚΩΝ-ΦΟΡΟΤΕΧΝΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ

Στ.... ..... σήμερα, την ...../...../....., μεταξύ των κάτωθι συμβαλλομένων :

A) «ΛΟΓΙΣΤΙΚΟ ΚΑΙ ΦΟΡΟΤΕΧΝΙΚΟ ΓΡΑΦΕΙΟ .....», με έδρα την ....., οδός ..... αριθμό....., με ΑΦΜ ..... και Δ.Ο.Υ. .... , που εφεξής και χάριν συντομίας θα αποκαλείται «ΣΥΝΕΡΓΑΤΗΣ», και

B) Την εταιρεία με την επωνυμία «.....» νομίμως εκπροσωπούμενης από τον Διαχειριστή κ. .... με έδρα ..... οδός ..... Αριθμό....., ΑΦΜ ..... Δ.Ο.Υ. .... και αντικείμενο εργασιών .....,

που εφεξής και χάριν συντομίας θα αποκαλείται « **ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ** »

συμφωνούν και συναποδέχονται τα ακόλουθα :

Δεδομένου ότι ο Συνεργάτης κατέχει άδεια λογιστή – φοροτεχνικού Α,Β,Γ' Τάξης (αριθμός αδείας ...../.....) αναλαμβάνει μετά από εντολή της

**ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ** τις ακόλουθες εργασίες :

#### I. Υποχρεώσεις σε Λογιστικά και Φοροτεχνικά θέματα

- ✓ Έλεγχος όλων των παραστατικών και καταχώρηση αυτών στα βιβλία της Επιχείρησης .
- ✓ Συμφωνία πελατών – προμηθευτών – χρηματικών διαθεσίμων.

- ✓ Σύνταξη περιοδικής Φ.Π.Α.
- ✓ Σύνταξη και συμφωνία εκκαθαριστικής Φ.Π.Α.
- ✓ Σύνταξη Περιοδικής Δήλωσης απόδοσης Παρακρατούμενων Φόρων.
- ✓ Έκδοση Βεβαιώσεων ελευθέρων επαγγελματιών.
- ✓ Έλεγχος της πορείας των αποτελεσμάτων και ενημέρωση της Επιχείρησης
- ✓ Σύνταξη ετησίων οικονομικών καταστάσεων.
- ✓ Σύνταξη Φορολογικών Δηλώσεων Επιχείρησης
- ✓ Σύνταξη και συμφωνία Συγκεντρωτικών Καταστάσεων Τιμολογίων.
- ✓ Δηλώσεις φόρου εισοδήματος Εταίρων Επιχείρησης

## **II. Αμοιβή - Σχέση**

Ο « ΣΥΝΕΡΓΑΤΗΣ » αναλαμβάνει να εκτελεί την εργασία του Λογιστή – Φοροτεχνικού έναντι μηνιαίας αμοιβής ..... ΕΥΡΩ ( .....Ευρώ). Για την σύνταξη του Ισολογισμού και των οικονομικών καταστάσεων κατά την περίοδο του Μαρτίου το επίδομα ορίζεται στο .....% της μηνιαίας αμοιβής. Πέραν των ανωτέρω αμοιβών ο « ΣΥΝΕΡΓΑΤΗΣ » δεν δικαιούται άλλης αμοιβής ή επιδόματος εορτών – αδείας κ.τ.λ. ή αποζημιώσεων οποιασδήποτε μορφής. Πέραν των υποχρεώσεων που αναφέρονται ρητά στο παρόν ιδιωτικό συμφωνητικό , για κάθε είδους πρόσθετης άλλης υπηρεσίας η αμοιβή θα συμφωνείται εκ των προτέρων.

Ρητά συμφωνείται ότι οι συμβαλλόμενοι συνδέονται με σχέση **ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ** και δεν εγκαθιδρύεται μεταξύ των οποιαδήποτε σχέση παροχής εξαρτημένων υπηρεσιών ή σχέση εξαρτημένης εργασίας.

Για την είσπραξη της αμοιβής θα εκδίδεται το οικείο φορολογικό στοιχείο που προβλέπονται από τον Κ.Β.Σ. ( Π.Δ. 186 / 1992 ), επιβαρυνμένων με το εκάστοτε ισχύον ποσοστό Φ.Π.Α.. Το ποσόν της αμοιβής θα είναι μειωμένο με το εκάστοτε ισχύον ποσοστό παρακρατούμενου φόρου εισοδήματος.

## **III. Θέματα Αρχής Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων**

Ο « ΣΥΝΕΡΓΑΤΗΣ » σε εφαρμογή του άρθρου 24 παρ. 3 Ν. 2472/1997 και της υπ. αριθμό. 408/30.11.1998 απόφασης και υπ. αριθμό. 1/29.4.1999 Κανονιστικής Πράξης του κ. Προέδρου της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, ενημερώνει τους Υπαλλήλους, τους Πελάτες, τους Προμηθευτές, τους συνεργάτες καθώς και τους λοιπούς συναλλασσόμενους με αυτήν τα ακόλουθα :

1. Τηρεί και επεξεργάζεται Αρχεία Προσωπικών Δεδομένων οικονομικής φύσεως , το είδος και το εύρος των οποίων εξαρτάται από το είδος της συναλλαγής και που προβλέπονται από τις εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις της εργατικής , ασφαλιστικής , καθώς και της περί ανωνύμων εταιρειών νομοθεσίας.

2. Σκοπός της τήρησης και επεξεργασίας των αρχείων δεδομένων είναι η εξυπηρέτηση , η υποστήριξη και παρακολούθηση των πάσης φύσεως συναλλαγών μεταξύ των υποκειμένων της επεξεργασίας και της εταιρείας .

3. Η επεξεργασία των Προσωπικών Δεδομένων διαρκεί υποχρεωτικά σε όλη τη διάρκεια της συναλλακτικής σχέσης και μετά από αυτή περιορίζεται σε ιστορικούς και στατιστικούς σκοπούς και ανάγκες που υπαγορεύονται από την νομοθεσία.

4. Τα στοιχεία τα οποία παράγονται ως αποτέλεσμα της επεξεργασίας της βάσης δεδομένων , δεν κοινοποιούνται σε τρίτο αποδέκτη παρά μόνο στις αρμόδιες αρχές που ορίζει η εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία και νομικά πρόσωπα δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου .

5. Κάθε υποκείμενος έχει το δικαίωμα πρόσβασης στο αρχείο δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα με δικαίωμα πληροφόρησης μόνο των προσωπικών δεδομένων που το αφορούν , σύμφωνα με το Ν. 2472/1997 και αφού προηγουμένως απευθυνθεί εγγράφως στην εταιρεία . Τα δεδομένα προστατεύονται με φυσικά και ηλεκτρονικά μέσα .

6. Κάθε υποκείμενος των δεδομένων έχει δικαίωμα να προβάλλει οποτεδήποτε αντιρρήσεις για την επεξεργασία δεδομένων που το αφορούν . Οι αντιρρήσεις απευθύνονται εγγράφως στον υπεύθυνο επεξεργασίας και πρέπει να περιέχουν αίτημα για συγκεκριμένη ενέργεια , όπως διόρθωση , προσωρινή μη χρησιμοποίηση , δέσμευση , μη διαβίβαση ή διαγραφή .

#### **IV. Διάρκεια**

1. Η διάρκεια της σύμβασης ορίζεται από ..... μέχρι  
.....

#### **V. Εμπιστευτικότητα**

Ο « ΣΥΝΕΡΓΑΤΗΣ » αναλαμβάνει την υποχρέωση να μην αποκαλύπτει σε οποιονδήποτε τρίτο καμία εμπιστευτική πληροφορία που αφορά την Επιχείρηση , τα



οικονομικά στοιχεία ή τα συμφέροντα της Επιχείρησης ή των πελατών της ή των εταίρων της.

#### **V. Λοιπά Θέματα**

Ο « ΣΥΝΕΡΓΑΤΗΣ » κατά την εκτέλεση των εργασιών του δύναται να χρησιμοποιεί τις εγκαταστάσεις και την υλικοτεχνική υποδομή της «ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ».

Η τροποποίηση των όρων του συμφωνητικού αυτού, που όλοι θεωρούνται ουσιώδεις, θα γίνεται αποκλειστικά και μόνον γραπτά. Κάθε άλλο αποδεικτικό μέσο αποκλείεται.

Για την επίλυση οποιασδήποτε διαφοράς, αρμόδια ορίζονται τα Δικαστήρια .....

Το παρόν υπογράφεται σε δύο ( 2 ) αντίτυπα, και το κάθε μέρος λαμβάνει από ένα.

**Η ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ**

**Ο ΣΥΝΕΡΓΑΤΗΣ**

