

**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ &
ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ
ΓΕΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ
ΣΧΕΣΕΩΝ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ
ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΕΝΤΑΞΗΣ ΣΤΗΝ
ΕΡΓΑΣΙΑ
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΑΤΟΜΙΚΩΝ ΡΥΘΜΙΣΕΩΝ**

Τηλέφωνα: 213 15 16 122,
213 1516036
e-mail: etsiotika@ypakp.gr,
ftotou@ypakp.gr
Ταχ. Δ/ση: Σταδίου 29
Ταχ. Κώδικας: 10559, Αθήνα

Αθήνα **28-4-2023**
Αρ. Πρωτ.: **43839**

ΠΡΟΣ: ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
1. ΓΕΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΕΠΟΠΤΕΙΑΣ ΚΑΙ
ΕΛΕΓΧΩΝ
gdee@hli.gov.gr
2. ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΥ
ΚΑΙ ΣΥΝΤΟΝΙΣΜΟΥ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ
ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ
dpsees@hli.gov.gr
Αγησιλάου 10
10437 - ΑΘΗΝΑ

ΘΕΜΑ: Παροχή πληροφοριών

Σχετ.: Η από 06-03-2023 αίτηση των συνιδιοκτητών και οδηγών λεωφορείων ενταγμένων στην Ανώνυμη Εταιρεία με την επωνυμία «ΥΠΕΡΑΣΤΙΚΟ ΚΤΕΛ ΝΟΜΟΥ ΙΩΑΝΝΙΝΩΝ, ΑΝΩΝΥΜΗ ΜΕΤΑΦΟΡΙΚΗ, ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΗ ΚΑΙ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΕΤΑΙΡΙΑ ΔΥΤΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ» προς το Σ.Ε.Π.Ε. – ΠΔΕΕΣ ΗΠΕΙΡΟΥ ΚΑΙ ΔΥΤΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ και προς το Τμήμα Νομικής Υποστήριξης του Υπουργείου Εργασίας – ΣΕΠΕ.

Σε συνέχεια του ανωτέρω σχετικού, στο πλαίσιο αρμοδιότητας της Υπηρεσίας μας, σας γνωρίζουμε τα εξής:

Α) Από τον συνδυασμό των διατάξεων 648, 649, 651, 653 του Αστικού Κώδικα και 6 Α.Ν. 765/43, που διατηρήθηκε σε ισχύ με το άρθρο 38 του Εισαγ. Νόμου Α. Κ., προκύπτει ότι: **σύμβαση μισθώσεως παροχής εξαρτημένης εργασίας** επί της οποίας και μόνο εφαρμόζονται οι διατάξεις της Εργατικής νομοθεσίας υπάρχει όταν κατά τους όρους της σχετικής συμφωνίας μεταξύ των συμβαλλομένων μερών (εργοδότης-μισθωτός) υποχρεούνται ο μισθωτός να παρέχει την εργασία του αυτοπροσώπως στον εργοδότη για ορισμένο ή αόριστο χρόνο έναντι καταβολής μισθού, ανεξαρτήτως του τρόπου καθορισμού-προσδιορισμού και καταβολής αυτού χωρίς περαιτέρω ευθύνη αυτού (μισθωτού) για την επίτευξη ορισμένου δι' αυτής αποτελέσματος, υποκείμενος κατά την εκτέλεσή της σε νομική και προσωπική εξάρτηση έναντι του εργοδότη, η οποία εκδηλώνεται με το δικαίωμα του τελευταίου να καθορίζει τον τόπο, το χρόνο, τον τρόπο και την έκταση της παροχής της, μέσα στα νόμιμα ή συμβατικά πλαίσια, κατά τρόπο δεσμευτικό για τον μισθωτό, δίνοντας ο' αυτόν τις αναγκαίες για τον σκοπό αυτό εντολές και οδηγίες τις οποίες είναι υποχρεωμένος να ακολουθεί και εκτελεί, ως και με το δικαίωμα να ασκεί εποπτεία και έλεγχο για τη διαπίστωση συμμορφώσεως του μισθωτού προς αυτές και της επιμέρους εν γένει εκτέλεσης της εργασίας που του ανατέθηκε. Κύριος λοιπόν σκοπός της συμβάσεως εξηρημένης εργασίας είναι η παροχή εργασίας αυτή καθ' αυτή και σ' αυτή καθ' αυτή αποβλέπουν οι συμβαλλόμενοι (Ο.Α.Π 19/87 -Α.Π. 278/89 -Α.Π. 602/88 - 333/88 -122/87 740/84 - 1396/82 827/82-882/82 -646/82 -460/86 -1858/88 -

526/71-74/79-329-90 -1365/90-706/90 - 1822/90 -1984/90 -1871/88 -355/90 - 1898/87 -767/87-473/94-45/2010-1327/2010 κ.λπ.).

Η σύμβαση μισθώσεως παροχής εξαρτημένης εργασίας δεν αποβάλλει τον χαρακτήρα της ως τοιαύτης και όταν ο μισθωτός κατά την εκτέλεση της ανατεθείσας ο' αυτόν εργασίας αναπτύσσει μεν πρωτοβουλίες ως προς τον τρόπο παροχής της εργασίας, που πολλές φορές θεωρούνται αυτονόητες λόγω των γνώσεών του και ενδείκνυνται από τη φύση της εργασίας και την ιδιότητα του μισθωτού και οι οποίες ενίοτε δεν μπορούν να ελεγχθούν από τον εργοδότη, υποχρεούνται όμως ν' ακολουθεί τις οδηγίες και τις εντολές του εργοδότη, ως προς το χρόνο και τον τόπο παροχής αυτής, ήτοι να τελεί στη διάθεση του εργοδότη, καθ' όλη τη συμβατική ή νόμιμη διάρκεια της εργασίας και στον τόπο που υποδεικνύει ως κατάλληλο ο εργοδότης, του τελευταίου δικαιούμενου να ασκεί έλεγχο για την τήρηση των υποχρεώσεων αυτών. Ομοίως, δεν έχει σημασία για τον χαρακτηρισμό της έννομης σχέσης παροχής εργασίας ως σύμβαση εξαρτημένης εργασίας εάν η εργασία παρέχεται μέσα στους χώρους της επαγγελματικής εγκατάστασης του εργοδότη (γραφείο, κατάστημα, εργοστάσιο) ή εκτός αυτών (Α.Π.893/86 -Α.Π.107/87 -460/86 -1855/88 -528/71- 74/79 - 707/71 - Εφ. Αθ. 4291/70 Α.Π.868/89 -1457/84 525/87 -914/87 -Μ.Π.Ο.1116/85 -Εφ. Θεσ/κης 1093/94 - Εφ. Θεσ/κης 2815/2007 - Α.Π. 69/65 -669/85 Μ. Πρ. Ηρ. 1572/71).

Επίσης σύμβαση εξαρτημένης εργασίας μπορεί να συναφθεί και από ανεξάρτητο επαγγελματία, αφού δεν απαιτείται να παρέχεται αυτή κατά κύριο επάγγελμα (Α.Π.460/86 - 597/73). Δεν έχει σημασία για τον χαρακτηρισμό της σύμβασης παροχής εργασίας ως εξαρτημένη το γεγονός της κατάταξης των αμοιβών του εργαζόμενου στη φορολογική τάξη των εισοδημάτων εξ' ελευθεριών επαγγελματιών αφού με τις διατάξεις αυτές (Ν.3223/55) σκοπείται απλώς η συστηματοποίηση της φορολογικής μεταχείρισης συγκεκριμένης φορολογητέας ύλης και όχι ο αναγκαστικός προκαθορισμός της φύσης των παρεχόμενων υπηρεσιών (Εφ. Αθ.1558/82 -6368/89) ούτε και το γεγονός ότι ο μισθωτός για την πληρωμή του μισθού του εκδίδει αποδείξεις παροχής υπηρεσιών (Μον. Πρωτ. Αθηνών 113/2012 -Α.Π. 1808/2011-Α.Π. 466/2010 - Μον. Πρωτ. Αθηνών 1835/2010 - Α.Π.43/97-Μ.Π.Θ. 10545/96).

Τέλος, η ασφαλιστική υπαγωγή του μισθωτού λαμβάνεται υπόψη από μερικές αποφάσεις ως στοιχείο που υποδηλώνει το χαρακτήρα της εργασιακής σχέσης σε συνδυασμό όμως πάντα με άλλα πραγματικά περιστατικά, χωρίς εν τούτοις να αποτελεί κρίσιμο στοιχείο για τον προσδιορισμό της, αφού πρόκειται για πρόσθετο κριτήριο που δεν έχει σχέση με τους όρους και τις συνθήκες παροχής εργασίας (Α.Π. 223/2011 - 71/2010 - 995/75 -1396/82 - 24/84 - Εφ. Θρακ. 604/92- Εφ. Θεσ.166/84- Μ.Π. Αθ. 2603/86 -Μ.Π.Θεσ.157/72- Α.Π. 43/97- Εφ. Πειραιώς 994/95- Μ.Π.Θ. 10545/96 - Μον. Πρωτ. Αθηνών 113/2012).

2) Σύμβαση μισθώσεως παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών, επί της οποίας δεν έχουν εφαρμογή οι διατάξεις του εργατικού δικαίου, υπάρχει όταν σε μία σχέση εργασίας ο εργαζόμενος παρέχει τις υπηρεσίες του με αμοιβή, χωρίς όμως να συντρέχουν οι ανωτέρω προϋποθέσεις και τα στοιχεία εξαρτήσεως. Ειδικότερα ο φορέας της εργασίας διατηρεί (πρωτοβουλία και ελευθερία ενέργειας καθορίζοντας ο ίδιος τις συνθήκες εργασίας του, δηλαδή τον τόπο, το χρόνο, τον τρόπο και την έκταση της παροχής, μη υποκείμενος στον έλεγχο, στην εποπτεία και στην εξάρτηση του εργοδότη ως προς τον τόπο, το 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 (Α.Π. 465/2013 - 312/2011 - 45/2010 - 1578/2009 - 28/2005 - 1898/87 - Α.Π.1095/83 -Α. Π. 1396/82 - Ν.Ν.ΚΑΛ.62/84 -Μ.Π. Αθ.2583/86 -Α.Π.800/87-Α.Π.869/89-Α.Π.1855/88 -Α.Π. 329/90- Α.Π.1586/87 Α.Π.333/88 -Α.Π.360/69 -Α.Π, 669/85 -Α.Π.1337/77 κ.λ.π.).

3) **Σύμβαση μισθώσεως έργου (εργολαβία)** υπάρχει, σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 681 κ. Ε.Π. Α.Κ., όταν αναλαμβάνει κάποιος (εργολάβος) να κατασκευάσει, να εκτελέσει ή να φέρει σε πέρας και παραδώσει με αμοιβή ένα έργο, που αποτελεί το προϊόν της εργασίας του, αδιαφόρως του χρόνου που θα απαιτηθεί για το σκοπό αυτό, ώστε μετά το τέλος της εκτέλεσής του να μη δεσμεύεται πλέον έναντι του αντισυμβαλλομένου του (εργοδότη), αλλά να υποχρεούται στην παράδοση αυτού και χωρίς να έχει υποχρέωση, όπως κατά την εκτέλεση του έργου, να συμμορφώνεται με τις εντολές και τις οδηγίες του εργοδότη, ευθυνόμενος όμως έναντι αυτού για τυχόν υφιστάμενα ελαττώματα του έργου. Αντικείμενο δηλαδή της σύμβασης αυτής είναι το αποτέλεσμα της εργασίας και όχι η εργασία καθεαυτή, καθ' όλο το χρόνο της εκτέλεσης του έργου. Στη σύμβαση αυτή ο εργολάβος ενεργεί με δική του πρωτοβουλία και με δικό του κίνδυνο και έχει αυτός την ευθύνη της οργάνωσης της εργασίας για την επίτευξη του αποτελέσματος (έργου), τη δε εργασία μπορεί να εκτελέσει είτε ο ίδιος είτε άλλος που αυτός προσλαμβάνει, ενώ ο συμβατικός δεσμός τερματίζεται, συνήθως όταν πραγματοποιείται το τελικό αποτέλεσμα (Καρακατσάνης: Εργ. Δικ. Τόμος Α' σελ.97-Κουκιάδης Εργ. Δικ. Ατομ., Συμβάσεις σελ. 243 -Α.Π. 588/73 - Α.Π. 1229/2012 - 223/2011-1672/2010-71/2010 - Α.Π. 218/74-755/87-1457/84-363/83-Εφ.Αθ. 4291/70- Εφ.Αθ.2861/72-Εφ.Αθ.7726/73 -Π.Θηβ. 49/61 και 7/91-Α.Π. 122/77- 799/78-1337/77 κ.λπ.).

Περαιτέρω και σύμφωνα με το άρθρο 1 του Ν. 3846/2010 «Εγγυήσεις για την εργασιακή ασφάλεια και άλλες διατάξεις» (Α' 66) το οποίο αντικατέστησε την παρ 1 του άρθρου 1 του Ν.2639/1998: «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.» Το εν λόγω άρθρο εισάγει τεκμήριο υπέρ τους μισθωτής εργασίας. Το βάρος της απόδειξης ότι δεν πρόκειται για σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, φέρει πλέον ο εργοδότης εφόσον αμφισβητήσει το ανωτέρω τεκμήριο.

Σε κάθε περίπτωση, ωστόσο, **ο χαρακτηρισμός μιας συμβάσεως παροχής υπηρεσιών ως συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας ή έργου ή ανεξαρτήτων υπηρεσιών αποτελεί έργο του Δικαστηρίου, το οποίο δεν δεσμεύεται από το χαρακτηρισμό που έχουν προσδώσει σε αυτή τα συμβαλλόμενα μέρη, δεδομένου ότι η έννοια της εξάρτησης είναι έννοια νομική.** Το Δικαστήριο για να κρίνει θα λάβει υπόψη του το σύνολο του περιεχομένου της καθώς και τους όρους και τις πραγματικές συνθήκες και περιστατικά κάτω από τα οποία λειτούργησε η εργασιακή σχέση, αφού ληφθούν υπόψη η καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη καθώς και το άρθρο 173 του Α.Κ. (Α.Π. 629/79-81/87-82/87-985/74-451/59-103/80-1199/79 - Εφ. Αθ. 15364/88-2389/78-1381/87-9852/89-5048/92-754/91-Μ.Π. Παρ.156/93 - Α.Π. 1229/2012 - 312/2011- 223/2011- 71/ 2010 - Ολ. Α.Π. 28/2005 κ.λ.π.).

Β) Περαιτέρω, σύμφωνα με την παρ.3 του αρ.33 του Ν.4663/2020 (Α' 30), αρμοδιότητας Υπουργείου Υποδομών και Μεταφορών, καταργήθηκε το ΠΔ 246/2006 (Α'261) «Γενικός Κανονισμός Προσωπικού των ΚΤΕΛ Α.Ε.». Το εν λόγω ΠΔ, όπως αυτό είχε τροποποιηθεί και ίσχυε (αρ. 213, ν. 4512/2018), περιλάμβανε την υποχρέωση των επιχειρήσεων ΚΤΕΛ να υποβάλλουν στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ Πίνακα αναπαύσεων για τον προσωπικού κίνησης των λεωφορείων τους, συμπεριλαμβανομένων και των οδηγών ιδιοκτητών τους. Η εν λόγω υποχρέωση αποτυπώθηκε στην. Υπ' αρ. 40331/Δ1.13521/ 13-9-2019.

Πλέον, η σχετική διάταξη προβλέπει ότι: «1. Με Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας που εκδίδεται από τους φορείς παροχής συγκοινωνιακού έργου, μετά από έγκριση της

Γενικής Συνέλευσης εκάστου φορέα, καθορίζονται τα προσόντα πρόσληψης, οι λόγοι και η διαδικασία απόλυσης του προσωπικού, η υπηρεσιακή κατάσταση, η συμπεριφορά και οι υποχρεώσεις αυτού, ο χρόνος εργασίας και ανάπαυσης, οι πειθαρχικές ευθύνες, οι πειθαρχικές ποινές, τα όργανα και η διαδικασία επιβολής αυτών, καθώς και κάθε άλλη σχετική ρύθμιση, σύμφωνα με τις προβλέψεις της κείμενης εργατικής νομοθεσίας και της νομοθεσίας περί ανωνύμων εταιρειών. Ο Εσωτερικός Κανονισμός Λειτουργίας κατατίθεται στην υπηρεσία Μεταφορών και Επικοινωνιών της οικείας Περιφέρειας ή Περιφερειακής Ενότητας εντός αποκλειστικής προθεσμίας τριών (3) μηνών από τη δημοσίευση του παρόντος. Σε περίπτωση μη τήρησης της ανωτέρω προθεσμίας, με απόφαση του οικείου Περιφερειάρχη, αναστέλλεται η λειτουργία του Διοικητικού Συμβουλίου της Κ.Τ.Ε.Λ. Α.Ε. ή του Κ.Τ.Ε.Λ., έως την κατάθεση του Εσωτερικού Κανονισμού Λειτουργίας ...»

Γ) Ακολούθως, με την υπ. αριθμ.49758/2022 Απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων: «Α. Εφαρμογή Συστήματος Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας - Υποχρέωση Καταχώρησης Ψηφιακών Στοιχείων σχετιζόμενων με το ωράριο απασχόλησης στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II Β. Τροποποίηση της υπ' αρ. 40331/Δ1.13521/ 13-9-2019 «Επανακαθορισμός όρων ηλεκτρονικής υποβολής εντύπων αρμοδιότητας Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ)» απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων» (Β13520), η οποία εξεδόθη κα' εξουσιοδότηση του αρ. 79 του Ν.4808/2021 προβλέπονται, μεταξύ άλλων τα εξής: «Οι [...] επιχειρήσεις-εργοδότες της Χώρας, οφείλουν να προβούν στην απογραφική διαδικασία της ψηφιακής οργάνωσης του χρόνου εργασίας στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II, για το σύνολο των εργαζομένων τους με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας, οι οποίοι απασχολούνται στην επιχείρηση εντός του χρονικού διαστήματος από 1η Οκτωβρίου 2022 έως και 30η Νοεμβρίου 2022, συμπεριλαμβανομένου του δανειζόμενου προσωπικού.»

Περαιτέρω, με την από 30/11/2022 σχετική ανακοίνωση του Γραφείου Τύπου του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, παρατάθηκε έως την Τρίτη 20 Δεκεμβρίου προθεσμία για την ολοκλήρωση της ψηφιακής απογραφικής διαδικασίας του ωραρίου απασχόλησης, στο Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ II, **από' όλες τις επιχειρήσεις - εργοδότες του ιδιωτικού τομέα για το σύνολο των εργαζομένων τους με σύμβαση μισθωτής εξαρτημένης εργασίας.**

Ως εκ τούτου, μετά την 20η Δεκεμβρίου του 2022, όλες οι επιχειρήσεις - εργοδότες του ιδιωτικού τομέα, θα πρέπει να έχουν καταχωρήσει στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ II, όλα τα σχετικά στοιχεία που αφορούν στους εν λόγω εργαζομένους τους (με σύμβαση μισθωτής εξαρτημένης εργασίας) και αφορούν στην οργάνωση του χρόνου εργασίας (ωράριο εργασίας, διάλλειμα, αναπαύσεις κ.λπ.), όπως αυτά προβλέπονται ρητώς στην ως άνω Υπουργική Απόφαση.

Δ) Επιπροσθέτως και σε ότι αφορά στα χρονικά όρια εργασίας των οδηγών αυτοκινήτων στη Χώρα μας, αυτά, για τις περιπτώσεις που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής του Κανονισμού ΕΟΚ 561/2006 **(ως εκ τούτου υπάρχει υποχρέωση τήρησης ταχογράφου)** καθορίζονται από τον εν λόγω Κανονισμό, ο οποίος έχει άμεση και γενική ισχύ και συνεπώς δεσμεύει όλα τα κράτη μέλη ως κανόνας αναγκαστικού δικαίου, σε συνδυασμό με τις διατάξεις του Π.Δ 167/2006 «Προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας προς τις διατάξεις της Οδηγίας 2002/15/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου 'για την οργάνωση του χρόνου εργασίας των εκτελούντων κινητές δραστηριότητες οδικών μεταφορών' (L80/23.3.2002)» (Φ.Ε.Κ. 179 Α'/22-08-2006), που ενσωμάτωσε την οδηγία 2002/15/ΕΚ στο ελληνικό δίκαιο, τις υφιστάμενες ρυθμίσεις του Εθνικού Δικαίου,

καθώς και τις σχετικές ΣΣΕ και Διαιτητικές Αποφάσεις και τους Κανονισμούς Εργασίας.

Σύμφωνα, με το άρθρο 1 του Κανονισμού ΕΟΚ 561/2006 «Ο παρών κανονισμός θεσπίζει τους κανόνες που διέπουν το χρόνο οδήγησης, τα διαλείμματα και τις περιόδους ανάπαυσης των **οδηγών** που απασχολούνται στην οδική μεταφορά εμπορευμάτων και επιβατών [...], όπου ως **οδηγός**, σύμφωνα με το άρθρο 4 του ίδιου, ορίζεται **«κάθε πρόσωπο που οδηγεί το όχημα, ακόμα και για βραχύ διάστημα**, ή που μεταφέρεται με το όχημα για να οδηγήσει, ως μέρος των καθηκόντων του, αν παραστεί ανάγκη».

Επιπλέον, σύμφωνα με το Π.Δ.167/2006 (ΦΕΚ Α' 179), το οποίο ενσωμάτωσε την Οδηγία 2002/15/ΕΚ, «για την οργάνωση του χρόνου εργασίας των εκτελούντων κινητές δραστηριότητες οδικών μεταφορών» θεσπίστηκαν διατάξεις με σκοπό «τον καθορισμό των ελαχίστων προδιαγραφών για την οργάνωση του χρόνου **εργασίας** προκειμένου να βελτιωθεί η προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εκτελούντων κινητές δραστηριότητες οδικών μεταφορών, να βελτιωθεί η οδική ασφάλεια και να υπάρξει περαιτέρω προσέγγιση των όρων ανταγωνισμού».

Στο πλαίσιο αυτό και ειδικότερα στην παρ.4 του άρθρου 2 που ορίζει το Πεδίο Εφαρμογής του εν λόγω Π.Δ., προβλέπεται ότι «το παρόν διάταγμα συμπληρώνει τις διατάξεις του κανονισμού (ΕΟΚ) 3820/1985 (πλέον 561/2006) όπως επίσης και τις διατάξεις της συμφωνίας ΑΕΤΡ, οι οποίες υπερσχύουν του παρόντος διατάγματος». Επιπλέον, το άρθρο 2 του Π.Δ. 167/2006, προβλέπει ότι οι διατάξεις του παρόντος διατάγματος εφαρμόζονται και στους **αυτοαπασχολούμενους οδηγούς**.

Εξάλλου όπως ρητά αναφέρεται και στο άρθρο 10 του ίδιου ως άνω Π.Δ./τος «το παρόν διάταγμα δεν εμποδίζει την εφαρμογή ή τη θέσπιση ευνοϊκότερων νομοθετικών, κανονιστικών ή διοικητικών διατάξεων για την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εκτελούντων κινητές δραστηριότητες οδικών μεταφορών, ή την εφαρμογή συλλογικών συμβάσεων ή άλλων συμφωνιών μεταξύ κοινωνικών εταίρων, ευνοϊκότερων για την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των μετακινούμενων εργαζόμενων. Η εφαρμογή του παρόντος δεν μπορεί να επιφέρει υποβάθμιση της γενικής προστασίας των εργαζόμενων που αναφέρονται στο άρθρο 2 παράγραφος 1 αυτού». Επιπλέον, στο άρθρο 11 του Κανονισμού 561/2006 περιλαμβάνεται ρητή διάταξη σύμφωνα με την οποία: «Κάθε κράτος μέλος μπορεί **να εφαρμόζει μεγαλύτερα κατώτατα όρια για τα διαλείμματα και τις περιόδους ανάπαυσης ή μικρότερα ανώτατα όρια για τη διάρκεια οδήγησης** από τα καθοριζόμενα στα άρθρα 6 έως και 9, **για τις οδικές μεταφορές που εκτελούνται εξ ολοκλήρου εντός της επικρατείας** του. Στο πλαίσιο αυτό, τα κράτη μέλη λαμβάνουν υπόψη τις αντίστοιχες συλλογικές ή άλλες συμβάσεις μεταξύ των κοινωνικών εταίρων. Ωστόσο, ο παρών κανονισμός εξακολουθεί να ισχύει για τους οδηγούς που εκτελούν διεθνείς μεταφορές».

Επιπροσθέτως, όπως ρητά αναφέρεται στο άρθρο 9, παρ.2 του Π.Δ./τος 167/2006, με την επιφύλαξη του άρθρου 2 παράγραφος 1 του παρόντος, **αποτελεί υποχρέωση του εργοδότη η καταγραφή του χρόνου εργασίας των εκτελούντων κινητές δραστηριότητες οδικών μεταφορών επί δύο έτη μετά τη λήξη της καλυπτόμενης περιόδου**. Οι εργοδότες είναι υπεύθυνοι για την καταγραφή του χρόνου εργασίας των μετακινούμενων εργαζόμενων. Κατόπιν αιτήσεως, ο εργοδότης παρέχει στους μετακινούμενους εργαζόμενους αντίγραφο του αρχείου όπου έχουν καταγραφεί οι ώρες εργασίας.

Ε) Εκ των ανωτέρω νομικών δεδομένων συνάγεται ότι:

- Η υποχρέωση καταχώρησης των χρονικών ορίων εργασίας στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ εκ μέρους των εργοδοτών–επιχειρήσεων αφορά στους εργαζόμενους με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας.
- Οι σχετικές προστατευτικές ρυθμίσεις που εμπεριέχονται στο Κοινοτικό Ευρωπαϊκό Δίκαιο (Κανονισμός 561/2006, Οδηγία 2002/15/ΕΚ – ενσωματώθηκε με το Π.Δ. 167 /2006), σε σχέση με τους οδηγούς αυτοκινήτων που ανήκουν στο πεδίο εφαρμογής, περιλαμβάνουν και τους αυτοαπασχολούμενους οδηγούς. Ως εκ τούτου, απολαμβάνουν και αυτοί του σχετικού ευνοϊκού πλαισίου σε ότι αφορά τα χρονικά όρια εργασίας.
- Τα ανωτέρω τελούν υπό την επιφύλαξη ύπαρξης ευνοϊκότερων ρυθμίσεων που εμπεριέχονται στους οικείους Κανονισμούς Εργασίας, σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία.
- Τέλος, και σε περίπτωση αμφισβήτησης επί της ερμηνείας των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας, επισημαίνεται ότι αρμόδια να κρίνουν είναι τα πολιτικά δικαστήρια.

**Ο ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ ΤΗΣ ΓΕΝΙΚΗΣ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ
ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ, ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ
ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΕΝΤΑΞΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ**