



29 ΔΕΚ 2016

**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ,
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΚΑΙ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ
ΑΥΤΟΤΕΛΕΣ ΤΜΗΜΑ
ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΕΥΤΙΚΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ**

**Αθήνα, 23 Δεκεμβρίου 2016
Αριθ. Πρωτ.:1409**

ΠΡΟΣ: Τη Βουλή των Ελλήνων
Δ/νση Κοιν/κού Ελέγχου
✓ Τμήμα Ερωτήσεων
Αθήνα

Ταχ. Δ/νση: Σταδίου 29
Ταχ. Κώδικας: 101 10 - Αθήνα
TELEFAX: 210 5203872
Πληροφορίες: Π.Παναγιωτακοπούλου
Τηλέφωνο: 2131516475
e-mail: ypertns@ypakp.gr

ΘΕΜΑ: Σχετικά με την αρ. πρωτ. 1124/11.11.16 ΕΡΩΤΗΣΗ.

Σε απάντηση του ανωτέρω σχετικού που κατατέθηκε στη Βουλή από τους Βουλευτές, κ.κ. Α.Καβαδία, Γ.Ακριώτη, Χ.Αντωνίου, Ε.Αυλωνίτου, Σ.Βαρδάκη, Ε.Γεωργοπούλου - Σαλτάρη, Ζεμπέκ Χουσεϊν, Μ.Θελερίτη, Ι.Θεωνά, Ν.Θηβαίο, Α.Ιγγλέζη, Χ.Καραγιαννίδη, Ε.Καρακώστα, Α.Καστόρη, Γ.Κυρίτη, Ζ.Λιβανίου, Κ.Μορφίδη, Θ.Μουμουλίδη, Γ.Μπαλαούρα, Γ.Πάλλη, Χ.Παπαδόπουλο, Κ.Παυλίδη, Α.Πρατσόλη, Δ.Ρίζο, Ε.Σκουφά, Κ.Σπαρτινό, Α.Σταμπουλή, Α.Συρίγο, Χ.Τζαμακλή, Γ.Τσόγκα και Γ.Ψυχογιό, σας πληροφορούμε τα εξής:

Α. Την 25.11.2016, στο Τμήμα Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων Καλλιθέας, στην αρμοδιότητα του οποίου υπάγεται το τηλεφωνικό κέντρο της Εθνικής Τράπεζας, προσήλθε εργαζόμενη της εταιρείας Mellon Technologies ΑΕΕ, η οποία απασχολείται σε υποκατάστημα της Εθνικής Τράπεζας στο Μοσχάτο και κατέθεσε αίτημα διενέργειας εργατικής διαφοράς κατά των δύο επιχειρήσεων με αντικείμενο συζήτησης «την καταστρατήγηση της έννοιας της σύμβασης ορισμένου χρόνου και κατ' επέκταση της προστασίας της μητρότητας».

Η τοπική υπηρεσία του ΣΕΠΕ, στα πλαίσια των αρμοδιοτήτων της, όρισε ημερομηνία συζήτηση της παραπάνω διαφοράς την 09.01.2017 ώρα 11:30π.μ και ενημέρωσε τον Συνήγορο του Πολίτη για να παραστεί εφόσον επιθυμεί.

Β. Σχετικά με το νομοθετικό πλαίσιο, σας γνωρίζουμε τα εξής:

Α) Από τον συνδυασμό των διατάξεων των άρθρων 648, 649, 651, 653 του Αστικού Κώδικα και 6 Α.Ν. 765/43, που διατηρήθηκε σε ισχύ με το άρθρο 38 του Εισαγ. Νόμου Α. Κ., προκύπτει ότι: σύμβαση μισθώσεως παροχής εξαρτημένης εργασίας επί της οποίας και μόνο εφαρμόζονται οι διατάξεις της Εργατικής νομοθεσίας υπάρχει όταν κατά τους όρους της σχετικής συμφωνίας μεταξύ των συμβαλλομένων μερών (εργοδότης - μισθωτός) υποχρεούται ο μισθωτός να παρέχει την εργασία του αυτοπροσώπως στον εργοδότη για ορισμένο ή αόριστο χρόνο έναντι καταβολής

μισθού, ανεξαρτήτως του τρόπου καθορισμού - προσδιορισμού και καταβολής αυτού* χωρίς περαιτέρω ευθύνη αυτού (μισθωτού) για την επίτευξη ορισμένου δι' αυτής αποτελέσματος, υποκείμενος κατά την εκτέλεσή της σε νομική και προσωπική εξάρτηση έναντι του εργοδότη, η οποία εκδηλώνεται με το δικαίωμα του τελευταίου να καθορίζει τον τόπο, το χρόνο, τον τρόπο και την έκταση της παροχής της, μέσα στα νόμιμα ή συμβατικά πλαίσια, κατά τρόπο δεσμευτικό για τον μισθωτό, δίνοντας σ' αυτόν τις αναγκαίες για τον σκοπό αυτό εντολές και οδηγίες τις οποίες είναι υποχρεωμένος να ακολουθεί και εκτελεί, ως και με το δικαίωμα να ασκεί εποπτεία και έλεγχο για τη διαπίστωση συμμορφώσεως του μισθωτού προς αυτές και της επιμέρους εν γένει εκτέλεσης της εργασίας που του ανατέθηκε. Κύριος λοιπόν σκοπός της συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας είναι η παροχή εργασίας αυτή καθ' αυτή και σε αυτή καθ' αυτή αποβλέπουν οι συμβαλλόμενοι (Α.Π. 45/2010 - 473/94 - 329/90 - 1365/90 - 706/90 - 1822/90 - 1984/90 - 355/90 - 278/89 - 602/88 - 333/88 - 1858/88 - 1871/88 - 122/87 - 1898/87 - 767/87 - ΟΛ. Α.Π. 19/87 - Α.Π. 460/86 - 740/84 - 1396/82 - 827/82 - 882/82 - 646/82 - 74/79 - 526/71 κ.λ.π.).

Β) Σύμβαση μισθώσεως έργου (εργολαβία) υπάρχει, σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 681 κ. Ε.Π. Α.Κ., όταν αναλαμβάνει κάποιος (εργολάβος) να κατασκευάσει, να εκτελέσει ή να φέρει σε πέρας και παραδώσει με αμοιβή ένα έργο, που αποτελεί το προϊόν της εργασίας του, αδιαφόρως του χρόνου που θα απαιτηθεί για το σκοπό αυτό, ώστε μετά το τέλος της εκτέλεσης του να μη δεσμεύεται πλέον έναντι του αντισυμβαλλομένου του (εργοδότη), αλλά να υποχρεούται στην παράδοση αυτού και χωρίς να έχει υποχρέωση, όπως κατά την εκτέλεση του έργου, 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: Εργατικό Δίκαιο Τόμος Α' σελ. 97 - Κουκιάδης: Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Συμβάσεις σελ. 243 - Α.Π. 1229/2012 - 223/2011 - 1672/2010 - 71/2010 - Α.Π. 588/73 - 218/74 - 755/87 - 1457/84 - 363/83 - Εφ. Αθ. 4291/70 - Εφ. Αθ. 2861/72 - Εφ. Αθ. 7726/73 - Π. Θηβ. 49/61 και 7/91 - Α.Π. 122/77 - 799/78 - 1337/77 κ.λ.π.).

Πάντως, ο χαρακτηρισμός μιας συμβάσεως παροχής υπηρεσιών ως συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας ή έργου αποτελεί έργο του Δικαστηρίου, εκτός βέβαια από τις περιπτώσεις εκείνες που διάφοροι τυπικοί ή ουσιαστικοί Νόμοι καθορίζουν ευθέως τη μορφή απασχόλησης σε ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων (Α.Π. 1192/1991). Το Δικαστήριο, πάντως, δεν δεσμεύεται από το χαρακτηρισμό που έχουν προσδώσει σε αυτή τα συμβαλλόμενα μέρη, δεδομένου ότι η έννοια της εξάρτησης είναι έννοια νομική. Αποφασιστική σημασία έχει η συνολική εικόνα της δραστηριότητας, από την εκτίμηση της οποίας και εξαρτάται η κρίση για το ποια στοιχεία υπερέχουν, αυτά της συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας ή εκείνα της συμβάσεως έργου. 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. 1229/2012 – 312/2011 – 223/2011 – 71/2010 – Ολ. Α.Π. 28/2005 – Μ. Π. Λαρ. 156/1993 – Α.Π. 5048/1992 – 754/1991 – 9852/1989 – Εφ. Αθ. 15364/1988 – Α.Π. 1381/1987 – 81/1987 – 82/1987 – 103/1980 – 1199/1979 – 629/1979 – 2389/1978 – 985/1974 – 451/1959 κ.λ.π.).

Γ) Στο άρθρο 651 του Α.Κ. ορίζεται υποχρέωση του εργαζόμενου για αυτοπρόσωπη παροχή της εργασίας στον εργοδότη με τον οποίο έχει συμβληθεί (αυτό ισχύει μόνο εφόσον δεν έχει συμφωνηθεί ρητά μεταξύ των μερών ή δεν προκύπτει έστω και σιωπηρά διαφορετική βούλησή τους). Από τη συμφωνία των μερών προκύπτει και ποιος θα είναι υποχρεωμένος να καταβάλλει το μισθό στον εργαζόμενο, στην περίπτωση της μεταβίβασης της ανωτέρω αξίωσης του εργοδότη σε τρίτο καθώς και ποιος από αυτούς (από τον αρχικό δηλαδή εργοδότη ή τον τρίτο) θα ευθύνεται για τις παρεπόμενες εργοδοτικές υποχρεώσεις απέναντι στον εργαζόμενο. Κατά το άρθρο λοιπόν 651 Α.Κ. σε συνδυασμό με τις διατάξεις των άρθρων 361 και 648 Α.Κ. προκύπτει ότι είναι εν γένει έγκυρη η σύμβαση που συνάπτεται μεταξύ εργοδότη, μισθωτού και τρίτου, με την οποία συμφωνείται ότι οι υπηρεσίες του μισθωτού θα παρέχονται για ορισμένο χρόνο σε άλλον εργοδότη.

Η πιο συνήθης στην πράξη περίπτωση κατά την οποία είτε από τη συμφωνία των μερών, είτε από τις περιστάσεις, είτε από κανόνα δικαίου (Α.Π. 1426/2004, Α.Π. 923/2008), προκύπτει δικαίωμα στον εργοδότη να μεταβιβάσει σε τρίτο την αξίωση του κατά του εργαζομένου για αυτοπρόσωπη παροχή εργασίας συναντάται στο λεγόμενο δανεισμό εργαζομένου. Απαραίτητη προϋπόθεση είναι η συμφωνία του μισθωτού για την παροχή των υπηρεσιών σε τρίτο, οπότε δεν παύει η υφιστάμενη εργασιακή του σχέση με τον αρχικό εργοδότη, στην εξουσία του οποίου ανήκει και το δικαίωμα καταγγελίας της εργασιακής σύμβασης (Α.Π. 229/1990). Δανεισμός είναι η τριμερής σχέση, κατά την οποία ο εργαζόμενος παραχωρείται από τον εργοδότη σε τρίτο, για κάποιο χρονικό διάστημα με σκοπό να χρησιμοποιηθεί από αυτόν για τις ανάγκες του και κάτω από τη δική του ευθύνη, χωρίς όμως να διακόπτεται ο ενοχικός δεσμός του εργαζομένου με τον παραχωρούντα εργοδότη.

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

- ✓ Θα πρέπει κατ' αρχήν, ο εργαζόμενος να έχει προσληφθεί για ορισμένο ή αόριστο χρόνο στην υπηρεσία του αρχικού εργοδότη.
- ✓ Θα πρέπει επίσης η παραχώρηση του εργαζομένου να έχει προσωρινό χαρακτήρα, να μη συνιστά δηλαδή οριστική μεταβίβαση της εργασιακής σχέσης από τον αρχικό στον περαιτέρω εργοδότη.
- ✓ Επιπλέον θα πρέπει η επιχείρηση του περαιτέρω εργοδότη να είναι διαφορετική από εκείνη του αρχικού, διότι στην αντίθετη περίπτωση υπάρχει μεταβολή του προσώπου του εργοδότη (Α.Π. 1385/2006).
- ✓ Θα πρέπει τέλος ο εργαζόμενος να έχει συναινέσει στην παραχώρηση των υπηρεσιών του στον περαιτέρω εργοδότη. Η συναίνεση του εργαζομένου παρέχεται είτε με την αρχική σύμβαση εργασίας είτε μεταγενέστερα εν όψει συγκεκριμένου δανεισμού (Α.Π.

229/1990, Α.Π. 891/1989, Α.Π. 1426/2004, Α.Π. 1157/2009, Α.Π. 1162/2006, Α.Π. 286/1994, Εφ. Αθ. 5718/2006, Α.Π. 1385/2006, Α.Π. 1245/2002). Επίσης, η συναίνεση μπορεί να είναι ρητή αλλά και σιωπηρή, να συνάγεται δηλαδή από τη συμπεριφορά του εργαζόμενου, π.χ. ο εργαζόμενος προσέρχεται και προσφέρει την εργασία του στον τρίτο (Α.Π. 1162/2006, Μον. Πρωτ. Αθ. 28/2001, Μον. Πρωτ. Αθ 99/1999).

Δ) Η προαναφερθείσα γνήσια σύμβαση δανεισμού εργασίας διαφοροποιείται από τη μη γνήσια σύμβαση δανεισμού, που ρυθμίζεται από τις διατάξεις των άρθρων 113 – 121 του Ν. 4052/2012 «*Νόμος αρμοδιότητας Υπουργείων Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης και Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης για εφαρμογή του νόμου Έγκριση των Σχεδίων Συμβάσεων Χρηματοδοτικής Διευκόλυνσης μεταξύ του Ευρωπαϊκού Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας (Ε.Τ.Χ.Σ.), της Ελληνικής Δημοκρατίας και της Τράπεζας της Ελλάδος, του Σχεδίου του Μνημονίου Συνεννόησης μεταξύ της Ελληνικής Δημοκρατίας, της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και της Τράπεζας της Ελλάδος και άλλες επείγουσες διατάξεις για τη μείωση του δημοσίου χρέους και τη διάσωση της εθνικής οικονομίας και άλλες διατάξεις*» (Α' 41), με τις οποίες ενσωματώθηκε στο εθνικό δίκαιο η Οδηγία 2008/104/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 19ης Νοεμβρίου 2008 περί της εργασίας μέσω επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης (L 327/5.12.2008).

Καταργήθηκαν τα άρθρα 20 έως 26 του Ν. 2956/2001 (Α' 258) όπως ίσχυαν, και πλέον το προστατευτικό πλαίσιο για τους προσωρινά απασχολούμενους, τα βασικά εργασιακά τους δικαιώματα, το περιεχόμενο της σύμβασης μεταξύ εργαζόμενου και Επιχείρησης Προσωρινής Απασχόλησης (ΕΠΑ), καθώς και το περιεχόμενο της αντίστοιχης σύμβασης μεταξύ ΕΠΑ και έμμεσου εργοδότη, το ζήτημα των αποδοχών και ασφαλιστικών εισφορών του προσωρινά απασχολούμενου και ο τρόπος καταβολής τους προβλέπονται από τα άρθρα 113-133 του Ν. 4052/2012, όπως τροποποιήθηκαν με την Υποπαράγραφο ΙΑ.8 του άρθρου πρώτου του Ν. 4093/2012 «*Έγκριση Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013–2016 - Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής του ν. 4046/2012 και του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013–2016*» (Α' 222), την παρ. 7 του άρθρου 24 και παρ. 3 του άρθρου 80 του Ν. 4144/2013 «*Αντιμετώπιση της παραβατικότητας στην Κοινωνική Ασφάλιση και στην αγορά εργασίας και λοιπές διατάξεις αρμοδιότητας του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας*» (Α' 88) και την υποπαράγραφο ΙΑ.4 της παραγράφου ΙΑ. του άρθρου πρώτου του Ν. 4254/2014 «*Μέτρα στήριξης και ανάπτυξης της ελληνικής οικονομίας στο πλαίσιο εφαρμογής του ν. 4046/2012 και άλλες διατάξεις*» (Α' 85).

Ειδικότερα, η παρ. 2 του άρθρου 113 του Ν. 4052/2012 ορίζει τα εξής: «2. Με το παρόν: α) επιδιώκεται η εξασφάλιση προστασίας των προσωρινά απασχολούμενων και η βελτίωση της ποιότητας της προσωρινής απασχόλησης με την καθιέρωση διατάξεων που εξασφαλίζουν την ίση μεταχείριση των προσωρινά απασχολούμενων με τους εργαζόμενους που προσλαμβάνονται απευθείας από τον έμμεσο εργοδότη, β) θεσπίζεται το κατάλληλο πλαίσιο για την προσφυγή στην προσωρινή απασχόληση, με την αναγνώριση των επιχειρήσεων προσωρινής απασχόλησης ως

εργοδοτών, προκειμένου να ενισχυθεί ουσιαστικά η δημιουργία θέσεων απασχόλησης και η ανάπτυξη ευέλικτων μορφών εργασίας».

Αναφορικά με τους σχετικούς ορισμούς, σύμφωνα με το εδάφιο β' της παραγράφου 2 του άρθρου 123 του Ν. 4052/2012, «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 αορίστου ή ορισμένου χρόνου.»

Σύμφωνα με το εδάφιο β' του άρθρου 115 του Ν. 4052/2012, «επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης»: το φυσικό ή νομικό πρόσωπο το οποίο συνάπτει συμβάσεις εργασίας ή σχέσεις εξαρτημένης εργασίας με προσωρινά απασχολούμενους, με σκοπό να τους τοποθετεί σε έμμεσους εργοδότες για να εργασθούν προσωρινά υπό την επίβλεψη και τη διεύθυνσή τους, υπό τους όρους και τις προϋποθέσεις που ορίζονται στις οικείες διατάξεις.

Σύμφωνα με το εδάφιο γ' του άρθρου 115 του Ν. 4052/2012, «προσωρινά απασχολούμενος»: είναι ο εργαζόμενος ο οποίος έχει σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας με επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης, προκειμένου να τοποθετηθεί σε έμμεσο εργοδότη για να εργασθεί προσωρινά υπό την επίβλεψη και τη διεύθυνσή του.

Σύμφωνα με το εδάφιο δ' του άρθρου 115 του Ν. 4052/2012, «έμμεσος εργοδότης»: το φυσικό ή νομικό πρόσωπο για το οποίο και υπό την επίβλεψή και τη διεύθυνσή του οποίου εργάζεται προσωρινά ο προσωρινά απασχολούμενος.

Για τη διασφάλιση της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης, η παρ. 1 του άρθρου 117 του Ν. 4052/2012, ορίζει τα εξής: «1. Οι βασικοί όροι εργασίας των εργαζόμενων με σύμβαση ή σχέση εργασίας προσωρινής απασχόλησης, στους οποίους περιλαμβάνονται και οι αποδοχές, κατά τη διάρκεια της τοποθέτησής τους στον έμμεσο εργοδότη είναι τουλάχιστον αυτοί που θα εφαρμόζονταν αν οι εργαζόμενοι είχαν προσληφθεί απευθείας από τον εν λόγω εργοδότη (έμμεσο εργοδότη) για να καταλάβουν την ίδια θέση». Στην παρ. 3 του ίδιου ως άνω άρθρου, προβλέπεται ότι η διάρκεια της τοποθέτησης του μισθωτού στον έμμεσο εργοδότη, στην οποία περιλαμβάνονται και οι ενδεχόμενες ανανεώσεις που γίνονται εγγράφως, δεν επιτρέπεται να είναι μεγαλύτερη των τριάντα (36) μηνών. Σε περίπτωση υπέρβασης των χρονικών ορίων η υπάρχουσα σύμβαση μετατρέπεται σε σύμβαση αορίστου χρόνου με τον έμμεσο εργοδότη. Επιπρόσθετα, σύμφωνα με την περίπτωση α' της παρ. 4 του ίδιου ως άνω άρθρου, όπως αντικαταστάθηκε από την περίπτωση 4 της Υποπαραγράφου ΙΑ.8 του άρθρου πρώτου του Ν. 4093/2012, σε περίπτωση συνέχισης της απασχόλησης του μισθωτού από τον έμμεσο εργοδότη μετά τη λήξη της διάρκειας της αρχικής τοποθέτησης και των τυχόν νόμιμων ανανεώσεων της ακόμα και με νέα τοποθέτηση, χωρίς να μεσολαβεί διάστημα είκοσι τριών (23) ημερολογιακών ημερών, θεωρείται ότι πρόκειται για σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου μεταξύ του μισθωτού και του έμμεσου εργοδότη.

Επιπλέον, η παρ. 1 του άρθρου 118 του Ν. 4052/2012 προβλέπει ότι οι προσωρινά απασχολούμενοι ενημερώνονται, με τον κατάλληλο τρόπο, για τις κενές θέσεις εργασίας στον έμμεσο εργοδότη προκειμένου να έχουν τις ίδιες δυνατότητες με τους άλλους εργαζόμενους της επιχείρησης για να προσληφθούν σε μόνιμες θέσεις εργασίας. Επίσης, σύμφωνα με την παρ. 2 του ίδιου άρθρου, άκυρη θεωρείται οποιαδήποτε ρήτρα όταν με αυτήν άμεσα ή έμμεσα απαγορεύεται ή

παρεμποδίζεται η μόνιμη απασχόληση του προσωρινά απασχολούμενου μισθωτού με σύναψη σύμβασης ή σχέσης εξαρτημένης εργασίας μεταξύ του έμμεσου εργοδότη και του προσωρινά απασχολούμενου μετά τη λήξη της σύμβασης εργασίας με την Επιχείρηση Προσωρινής Απασχόλησης, καθώς και κάθε ρήτρα όταν με αυτήν άμεσα ή έμμεσα παρεμποδίζονται τα συνδικαλιστικά δικαιώματα του μισθωτού ή παραβλάπτονται τα ασφαλιστικά του δικαιώματα.

Ε) Ενδεικτική νομολογία σχετική με την εφαρμογή των προαναφερθεισών διατάξεων παρατίθεται η εξής:

Η αριθμ. 145/2014 Απόφαση του Μον. Πρωτ. Ξάνθης έκρινε ότι εργαζόμενοι προσλήφθηκαν από δεύτερη επιχείρηση, θυγατρική της πρώτης, για να εργαστούν στην ουσία στην πρώτη. Η παραχώρηση του μισθωτού πρέπει να έχει προσωρινό χαρακτήρα, δηλαδή να εξασφαλίζεται η επάνοδος του στον αρχικό εργοδότη, διότι διαφορετικά πρόκειται για λύση της παλιάς σύμβασης εργασίας και σύναψη νέας ή για μεταβίβαση της σχέσης εργασίας από τη μία επιχείρηση στην άλλη, δηλαδή για αλλαγή του προσώπου του εργοδότη (Ι. Κουκιάδης, Εργατικό Δίκαιο, εκδ. 2012, σελ. 355 επ.). Όλοι οι εργαζόμενοι προσλήφθηκαν τυπικά δυνάμει συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου από τη δεύτερη επιχείρηση, αλλά στην πραγματικότητα καθ' όλη τη διάρκεια των ετών που επακολούθησαν, εργάζονταν στην πρώτη επιχείρηση με αλληπάλληλες συμβάσεις δανεισμού, συναπτόμενες είτε εγγράφως είτε προφορικά, υπόκειντο στις εντολές και στον έλεγχο της και αμείβονταν από αυτή. Οι συμβάσεις πρόσληψής τους από τη δεύτερη επιχείρηση ήταν απολύτως ψευδεπίγραφες, επειδή σκοπός της διοίκησης των δύο εταιριών ήταν να παρέχουν την εργασία τους στην πρώτη. Συνακόλουθα, οι συμβάσεις δανεισμού τους στην πρώτη επιχείρηση δεν ήταν γνήσιες, αλλά υπέκρυπταν την εξ αρχής οριστική μεταφορά τους στο προσωπικό αυτής, αληθής δε εργοδότης τους ήταν ο έμμεσος εργοδότης, δηλαδή η πρώτη επιχείρηση. Η δεύτερη επιχείρηση δεν ήταν ποτέ πραγματική εργοδότης των εργαζομένων αλλά χρησιμοποιήθηκε απλώς από την πρώτη ως παρένθετο πρόσωπο για την πραγματοποίηση των προσλήψεών τους, οι οποίες δεν ήταν δυνατό να πραγματοποιηθούν αλλιώς. Αυτή η νομοτεχνική μεθόδευση δεν αποτελεί άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος του πραγματικού εργοδότη αλλά καταχρηστική άσκησή του, υπερβαίνουσα τα όρια της καλής πίστης και των συναλλακτικών ηθών (άρθρο 281 ΑΚ).

Με την αριθμ. 424/2004 Απόφαση του Μον. Πρωτ. Λάρισας κρίθηκε ότι δεν αποδείχθηκε δανεισμός εργαζομένου η τοποθέτησή του από την επιχείρηση Α στην επιχείρηση Β, αφού δεν υπήρχε προσωρινή παραχώρηση των υπηρεσιών του εργαζομένου σε τρίτο περαιτέρω εργοδότη, αντίθετα η πρώτη επιχείρηση που αποξενώθηκε από το έργο, λόγω λήξης της σύμβασης ανάθεσης, απέλυε τους εργαζόμενους τους οποίους προσέλαβε η, κατόπιν υπεργολαβίας, διάδοχός της 2η επιχείρηση με αποτέλεσμα την οριστική αποξένωση της 1ης από την εργασιακή σχέση. Συνεπώς, υφίστατο αλλαγή του προσώπου του εργοδότη, κάθε φορά που καθεμία από τις παραπάνω εταιρίες- κοινοπραξίες διαδέχονταν την προηγούμενη στο έργο και όχι δανεισμός εργαζομένων.

Με την αριθμ. 464/2013 Απόφαση του Μον. Πρωτ. Ξάνθης κρίθηκε, στην περίπτωση μητρικής και θυγατρικής εταιρείας, οι οποίες αποτελούν έναν όμιλο, ότι μόνο τυπικά οι εργαζόμενοι ήταν προσωπικό της δεύτερης, αφού στη πρώτη παρείχαν την εργασία τους και μάλιστα στις εγκαταστάσεις της. Συνεπώς, οι συμβάσεις πρόσληψής τους στην δεύτερη-θυγατρική και ακολούθως οι συμβάσεις δανεισμού στην πρώτη-μητρική ήταν απολύτως ψευδεπίγραφες (άρθρα

138-139 ΑΚ), εικονικές ως προς το πρόσωπο του εργοδότη και σκοπό είχαν την ωφέλεια της μητρικής και την καταπάτηση των εργασιακών τους δικαιωμάτων. Η απασχόληση των εργαζομένων στη μητρική δεν ήταν ευκαιριακή ούτε μεταγενέστερη του χρόνου πρόσληψης ώστε να μπορεί να γίνει λόγος για δανεισμό των εργαζομένων αυτών από τη θυγατρική στη μητρική αφού αυτοί απασχολήθηκαν στη μητρική, επί σειρά ετών και ευθύς αμέσως από την πρόσληψη τους από τη θυγατρική, η οποία καμία ανάγκη για πρόσληψη προσωπικού δεν είχε και αντικειμενικά ούτε μπορούσε να τους απασχολήσει. Η μητρική εταιρία εξασκούσε στην πραγματικότητα την εργοδοτική λειτουργία της άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος.

Με την αριθμ. 5718/2006 Απόφαση Εφετείου Αθηνών επισημαίνεται ότι κύριο χαρακτηριστικό γνώρισμα της τριμερούς σχέσεως εργασίας – δανεισμού εργαζόμενου, αποτελεί η άσκηση κατά ένα μεγάλο μέρος του διευθυντικού δικαιώματος από το δευτερογενή εργοδότη. Πρόκειται για κρίσιμο στοιχείο το οποίο βοηθά να διακρίνεται η σύμβαση αυτή από άλλες παρόμοιες συμβάσεις, που και αυτές αποβλέπουν στην εξυπηρέτηση των αναγκών μιας επιχείρησης με το προσωπικό άλλης επιχείρησης, όπως συμβαίνει με τις πολύ συνηθισμένες στην πράξη συμβάσεις φύλαξης εγκαταστάσεων και καθαρισμού κτιρίων, οι οποίες έχουν, κατά κανόνα, το χαρακτήρα της σύμβασης έργου αφού σ' αυτές προέχει το γνωστό κύριο χαρακτηριστικό της εν λόγω σύμβασης, δηλαδή η επιδίωξη συγκεκριμένου αποτελέσματος (καθαρισμός ή φύλαξη κτιρίων), ενώ στην τριμερή σχέση εργασίας ο δευτερογενής εργοδότης δεν προσδοκά από τον εργαζόμενο τίποτε περισσότερο απ' ότι ο αρχικός (άμεσος) εργοδότης. (Αντώνιος Βόνιας, Ευκαιριακή παραχώρηση εργασίας και προσωρινή απασχόληση ΕΕΔ 2001.951 επ., Λεβέντης Δανεισμός εργαζόμενου ΕΕΔ 2001.1119).

Με την αριθμ. 2291/2004 Απόφαση Μον. Πρωτ. Αθηνών κρίθηκε ότι είχαν συναφθεί εικονικές συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου με ιδιώτες εργοδότες (εργολάβους και τεχνικές εταιρίες), εκτός της ΔΕΗ, ώστε οι εργαζόμενοι να μην καταχωρούνται στις καταστάσεις του μόνιμου προσωπικού της και να μην καταβάλλονται σε αυτούς οι ανάλογες μηνιαίες αποδοχές, παρότι παρείχαν τις υπηρεσίες τους υπό τις εντολές και οδηγίες της ΔΕΗ, όπως και το μόνιμο προσωπικό της, καλύπτοντας πάγιες και διαρκείς ανάγκες της, με αποτέλεσμα να συνιστούν μια ενιαία σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, με άμεσο εργοδότη τη ΔΕΗ.

Σύμφωνα με τα ανωτέρω, η διάκριση της σύμβασης έργου από τη σύμβαση προσωρινής απασχόλησης ή τη σύμβαση δανεισμού εναπόκειται στην κρίση των δικαστηρίων στα οποία έχει τη δυνατότητα προσφυγής οποιοσδήποτε έχει έννομο συμφέρον.

ΣΤ) Από το συνδυασμό των διατάξεων των άρθρων 648, 669 του Αστικού Κώδικα, και της παρ. 3 του άρθρου 9 του Ν. 3198/55 (98 Α') προκύπτει ότι, σύμβαση μισθώσεως παροχής εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένης χρονικής διάρκειας, η οποία έχει ως χαρακτηριστικό γνώρισμα τη βεβαιότητα ότι θα διαρκέσει μέχρι ορισμένου σημείου από του οποίου και θα λήξει αυτομάτως, είναι εκείνη με την οποία συνομολογείται και καθορίζεται εκ των προτέρων κατά την κατάρτισή της είτε ρητώς είτε σιωπηρώς και κατά τρόπο αντικειμενικό, σαφή, ακριβή και αναμφισβήτητο η διάρκεια αυτής, με αναφορά σε ορισμένο χρονικό σημείο ή στην επέλευση ορισμένου μέλλοντος και βέβαιου γεγονότος ή στην εκτέλεση ορισμένου έργου, μετά την περάτωση του οποίου ή την επέλευση του βέβαιου γεγονότος ή του χρονικού σημείου, παύει να

ισχύει αυτοδικαίως ή όταν η διάρκειά της υπαγορεύεται από αποχρώντα λόγο αναφερόμενο στις ιδιαίτερες συνθήκες λειτουργίας της επιχείρησης ή προκύπτει από το είδος και το σκοπό της εργασίας (Α.Π. 936/2004, 971/2000, 1089/1993, 346/1997, 742/1992, 905/1992, 169/1991, Εφ. Δωδ. 24/2005, Εφ. Πατρών 505/2004, Εφ. Αθ. 7075/95, Πρωτ. Αθ. 3082/97, Μ.Π.Θ. 26308/1997 κ.λ.π.).

Κατά τις διατάξεις του άρθρου 669 παρ. 1 Α.Κ., οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου λύονται αυτοδικαίως με την πάροδο του χρόνου ή την περάτωση του έργου για το οποίο συνομολογήθηκαν χωρίς οποιαδήποτε περί αυτού δήλωση βουλήσεως του ετέρου των μερών και χωρίς καταβολή αποζημιώσεως. Μέχρι την επέλευση του συμφωνηθέντος χρονικού σημείου τα συμβαλλόμενα μέρη δεσμεύονται για όλο το χρόνο που είχαν προβλέψει. Κατ' εξαίρεση μπορούν να αποδεσμευτούν και να λυθεί η σχέση τους με καταγγελία, αν υπάρχει σπουδαίος λόγος. Κατά τα οριζόμενα στο άρθρο 672 Α.Κ., όταν συντρέχει σπουδαίος λόγος η καταγγελία μπορεί να γίνει οποτεδήποτε χωρίς τήρηση καμιάς προθεσμίας. Κατά δε το άρθρο 673 Α.Κ. «αν ο σπουδαίος λόγος για τον οποίο έγινε η καταγγελία συνίσταται ή οφείλεται σε αθέτηση της σύμβασης, εκείνος που την αθέτησε έχει υποχρέωση σε αποζημίωση». Σε σύμβαση ιδιωτικού δικαίου εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου, αν ο εργοδότης κατήγγειλε προώρως, τη σύμβαση εργασίας χωρίς να συντρέχει σπουδαίος λόγος, ο εργαζόμενος εξ αιτίας της ακυρότητας αυτής της καταγγελίας, έχει δικαίωμα να απαιτήσει όχι αποζημίωση (άρθρα 297, 298 Α.Κ.), αλλά μισθούς υπερημερίας (Α.Π. 583/2009, Εφ. Αθηνών 4330/2006, Εφ. Πειραιώς 644/2002) για το μετά την καταγγελία και έως τη συμφωνημένη λήξη της συμβάσεως χρονικό διάστημα (άρθρα 672, 673, 3, 174, 180, 349, 350, 655, 656, 361, 648, 649 Α.Κ.).

Ωστόσο, σύμφωνα με την παρ. 3 του άρθρου 8 του Ν. 2112/1920 «Περί υποχρεωτικής καταγγελίας συμβάσεως εργασίας ιδιωτικών υπαλλήλων» (67 Α') «Αι διατάξεις του νόμου τούτου εφαρμόζονται ωσαύτως και επί συμβάσεων εργασίας με ωρισμένην χρονικήν διάρκειαν εάν ο καθορισμός της διάρκειάς ταύτης δεν δικαιολογείται εκ της φύσεως της συμβάσεως, αλλ' ετέθη σκοπίμως προς καταστράτηγισιν των περί υποχρεωτικής καταγγελίας της υπαλληλικής συμβάσεως διατάξεων του παρόντος νόμου».

Περαιτέρω, σύμφωνα με το άρθρο 5 του Π.Δ. 81/2003 «Ρυθμίσεις για τους εργαζομένους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου» (77 Α') όπως αντικαταστάθηκε από το άρθρο 3 του Π.Δ. 180/2004 «Τροποποίηση του Π.Δ. 81/2003 Ρυθμίσεις για τους εργαζομένους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου» (160 Α') και το άρθρο 41 του Ν. 3986/2011 «Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2012-2015» (152 Α'):

«1. Η χωρίς περιορισμό ανανέωση συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου είναι επιτρεπτή, αν δικαιολογείται από έναν αντικειμενικό λόγο. Αντικειμενικός λόγος υφίσταται ιδίως: Αν δικαιολογείται από τη μορφή ή το είδος ή τη δραστηριότητα του εργοδότη ή της επιχείρησης, ή από ειδικούς λόγους ή ανάγκες, εφόσον τα στοιχεία αυτά προκύπτουν αμέσως ή εμμέσως από την οικεία σύμβαση, όπως η προσωρινή αναπλήρωση μισθωτού, η εκτέλεση εργασιών παροδικού χαρακτήρα, η προσωρινή σώρευση εργασίας, ή η ορισμένη διάρκεια βρίσκεται σε συνάρτηση με εκπαίδευση ή κατάρτιση, ή γίνεται με σκοπό τη διευκόλυνση μετάβασης του εργαζομένου σε συναφή απασχόληση, ή γίνεται για την πραγματοποίηση συγκεκριμένου έργου ή προγράμματος ή

συνδέεται με συγκεκριμένο γεγονός, ή αναφέρεται στον τομέα των επιχειρήσεων αεροπορικών μεταφορών και των επιχειρήσεων που ασκούν δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών αεροδρομίου εδάφους και πτήσης.

2. Σε κάθε περίπτωση, οι λόγοι οι οποίοι δικαιολογούν την ανανέωση της σύμβασης ή σχέσης εργασίας ορισμένης χρονικής διάρκειας πρέπει να αναφέρονται στη σχετική συμφωνία των μερών, η οποία συνάπτεται εγγράφως, ή να προκύπτουν ευθέως από αυτήν.

Αντίγραφο της συμφωνίας αυτής πρέπει να παραδίδεται στον εργαζόμενο αμελλητί μετά την έναρξη της προσφοράς της εργασίας του. Ο έγγραφος τύπος της ανωτέρω συμφωνίας δεν είναι απαραίτητος, όταν η ανανέωση της σύμβασης ή σχέσης εργασίας έχει εντελώς ευκαιριακό χαρακτήρα και δεν έχει διάρκεια μεγαλύτερη των δέκα (10) εργάσιμων ημερών.

3. Σε περίπτωση μη συνδρομής αντικειμενικού λόγου, όπως αυτός ορίζεται στην παράγραφο 1 του παρόντος, και εφόσον η χρονική διάρκεια των διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου υπερβαίνει συνολικά τα τρία (3) έτη, τεκμαίρεται ότι με αυτές επιδιώκεται η κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης με συνέπεια τη μετατροπή αυτών σε συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας αορίστου χρόνου. Αν στο χρονικό διάστημα των τριών (3) ετών ο αριθμός των ανανεώσεων, σύμφωνα με την παράγραφο 4 του παρόντος άρθρου, διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας, υπερβαίνει τις τρεις (3) τεκμαίρεται ότι με αυτές επιδιώκεται η κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης με συνέπεια τη μετατροπή των συμβάσεων αυτών σε συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας αορίστου χρόνου. Το βάρος της ανταπόδειξης σε κάθε περίπτωση φέρει ο εργοδότης.

4. «Διαδοχικές» θεωρούνται οι συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου που καταρτίζονται μεταξύ του ίδιου εργοδότη και του ίδιου εργαζόμενου, με τους ίδιους ή παρεμφερείς όρους εργασίας και δεν μεσολαβεί μεταξύ τους χρονικό διάστημα μεγαλύτερο των σαράντα πέντε (45) ημερών, στις οποίες συμπεριλαμβάνονται και οι μη εργάσιμες ημέρες. Προκειμένου περί ομίλου επιχειρήσεων για την εφαρμογή του προηγούμενου εδαφίου στην έννοια του όρου «ίδιου εργοδότη» περιλαμβάνονται και οι επιχειρήσεις του ομίλου».

Σύμφωνα με το άρθρο 2 του Π.Δ. 81/2003 όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 1 του Π.Δ. 180/2004: «1. Με την επιφύλαξη των οριζόμενων στο άρθρο 2 παρ. 1 του Π.Δ. 164/2004 (Α' 134), το παρόν Προεδρικό Διάταγμα εφαρμόζεται στους εργαζόμενους με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου, οι οποίοι απασχολούνται στον ιδιωτικό τομέα, περιλαμβανομένων και των ανωνύμων εταιρειών που είναι εισηγμένες στο Χρηματιστήριο Αξιών Αθηνών και δεν εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του Π.Δ. 164/2004, σύμφωνα με το άρθρο 3 περίπτωση γ' αυτού.

2. Δεν εφαρμόζεται: α) στις σχέσεις βασικής επαγγελματικής κατάρτισης και στη σύμβαση ή σχέση μαθητείας β) στις συμβάσεις ή τις σχέσεις εργασίας που έχουν συναφθεί στο πλαίσιο ενός ειδικού δημόσιου ή από το δημόσιο υποστηριζόμενου προγράμματος κατάρτισης, ένταξης και επαγγελματικής επανεκπαίδευσης γ) στις συμβάσεις προσωρινής απασχόλησης των άρθρων 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26 του Ν. 2956/2001 (Α' 258)».

ΣΤ) Αναφορικά με την προστασία εργαζόμενης από απόλυση λόγω μητρότητας, σας γνωρίζουμε κατ' αρχάς ότι ισχύουν οι διατάξεις του άρθρου 15 του ν. 1483/1984, όπως τροποποιήθηκε με την παρ. 1 του άρθρου 36 του ν. 3996/2011.

Ειδικότερα από τις ανωτέρω διατάξεις ορίζεται ότι απαγορεύεται ως απόλυτα άκυρη η καταγγελία της σύμβασης ή σχέσης εργασίας εργαζόμενης από τον εργοδότη της, τόσο κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της όσο και για το χρονικό διάστημα δεκαοκτώ (18) μηνών μετά τον τοκετό ή κατά την απουσία της για μεγαλύτερο χρόνο, λόγω ασθένειας που οφείλεται στην κύηση ή τον τοκετό, εκτός εάν υπάρχει σπουδαίος λόγος για καταγγελία. Η προστασία από την καταγγελία της σύμβασης ή σχέσης εργασίας ισχύει τόσο έναντι του εργοδότη, στον οποίο η τεκούσα προσλαμβάνεται, χωρίς να έχει προηγουμένως απασχοληθεί αλλού, πριν συμπληρώσει δεκαοκτώ (18) μήνες από τον τοκετό ή το μεγαλύτερο χρόνο που προβλέπεται στην παρούσα, όσο και έναντι του νέου εργοδότη, στον οποίο η τεκούσα προσλαμβάνεται και μέχρι τη συμπλήρωση των ανωτέρω χρόνων. Ως σπουδαίος λόγος δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να θεωρηθεί ενδεχόμενη μείωση της απόδοσης στην εργασία της εγκύου που οφείλεται στην εγκυμοσύνη.

Επίσης, σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 10 του ΠΔ 176/1997, σε περίπτωση καταγγελίας της σχέσης εργασίας εφόσον υπάρχει σπουδαίος λόγος σύμφωνα με το άρθρο 15 του ν.1483/84, ο εργοδότης οφείλει να αιτιολογήσει δεόντως την καταγγελία γραπτώς και να προβεί σε σχετική κοινοποίηση και προς την κατά τόπον αρμόδια υπηρεσία του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας.

Τα ανωτέρω ισχύουν παράλληλα με τις διατάξεις του ν. 3896/2010, «Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης -Εναρμόνιση της κείμενης νομοθεσίας με την Οδηγία 2006/54/ΕΚ, του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006 και άλλες συναφείς διατάξεις.».

Σύμφωνα από τις διατάξεις του άρθρου 16 του ν.3896/2010 ορίζονται τα εξής : *«Η εργαζόμενη που έχει λάβει την εκάστοτε ισχύουσα άδεια μητρότητας ή την ειδική άδεια του άρθρου 142 του ν. 3655/2008 (ΦΕΚ 58 Α΄) δικαιούται, μετά το πέρας των αδειών αυτών, να επιστρέψει στη θέση εργασίας της ή σε ισοδύναμη θέση, με όχι λιγότερο ευνοϊκούς επαγγελματικούς όρους και συνθήκες και να επωφεληθεί από οποιαδήποτε βελτίωση των συνθηκών εργασίας, την οποία θα εδικαιούτο κατά την απουσία της.»*.

Επιπρόσθετα, από τις διατάξεις του εδ. α' του άρθρου 2, του ανωτέρω νόμου, η άμεση διάκριση ορίζεται ως εξής : *«α. άμεση διάκριση: όταν ένα πρόσωπο υφίσταται, για λόγους φύλου, μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν την οποία υφίσταται, υπέστη ή θα υφίστατο ένα άλλο πρόσωπο σε ανάλογη κατάσταση,»*

Ακόμη, στην παρ. 1 του άρθρου 3 του ίδιου νόμου ορίζεται ρητά ότι *«απαγορεύεται κάθε μορφής άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου, σε συσχετισμό ιδίως με την οικογενειακή κατάσταση, σε όλους τους τομείς που περιλαμβάνονται στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος νόμου, όπως*

εξειδικεύονται στις κατωτέρω διατάξεις», ενώ, στην παρ. 4 του ίδιου άρθρου, ορίζεται ότι : «Συνιστά επίσης διάκριση κατά την έννοια του παρόντος νόμου η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση γυναικών λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας, στις περιπτώσεις των προεδρικών διαταγμάτων 176/1997 (ΦΕΚ 150 Α'), 41/2003 (ΦΕΚ 44 Α') και του άρθρου 142 του ν. 3655/2008 (ΦΕΚ 58 Α').».

Τέλος, στο άρθρο 14 του ίδιου νόμου ορίζονται τα εξής: «Απαγορεύεται η καταγγελία ή η με οποιονδήποτε τρόπο λύση της σχέσεως εργασίας και της υπαλληλικής σχέσεως, καθώς και κάθε άλλη δυσμενής μεταχείριση: α)για λόγους φύλου ή οικογενειακής κατάστασης...»

Οι πολιτικές επιλογές για τις εργασιακές σχέσεις που υιοθετήθηκαν την περίοδο 2010-2014 από τις κυβερνήσεις ΠΑΣΟΚ και Νέας Δημοκρατίας και τα μέτρα που λήφθηκαν δεν ήταν μόνο αντίθετα με θεμελιώδεις αρχές του νομικού μας πολιτισμού. Ήταν προπάντων μέτρα άδικα, ανήθικα και καταστροφικά.

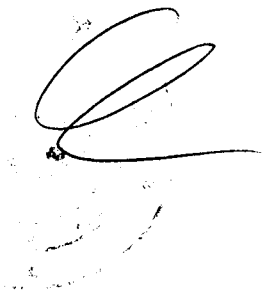
Φυσικά τα μέτρα αυτά υπηρετούσαν έναν κεντρικό και πολλάκις διατυπωμένο πολιτικό στόχο: τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας στη βάση της συντριβής της εργασίας.

Απέναντι στον πολιτικό αυτό στόχο, η Κυβέρνησή μας είχε, έχει και θα έχει στόχο να ανατρέψει τις συγκεκριμένες πολιτικές επιλογές.

- 1) Υλοποιώντας μια σειρά μέτρων προστασίας των χαμηλότερων στρωμάτων.
- 2) Αντιμετωπίζοντας την ανεργία και δημιουργώντας νέες θέσεις εργασίας, που δίνουν προοπτική στις ζωές των νέων ανθρώπων.
- 3) Υποστηρίζοντας την αναδιανομή εισοδημάτων υπέρ του κόσμου της εργασίας, που είναι προϋπόθεση της ανάπτυξης και όχι αποτέλεσμα της.
- 4) Διεκδικώντας την κατοχύρωση και εφαρμογή στην πράξη των συλλογικών διαπραγματεύσεων, που αποτελούν θεμελιώδη προϋπόθεση για την εξασφάλιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων στη χώρα μας.

Στόχος της κυβέρνησης είναι η όσο το δυνατό καλύτερη υπεράσπιση των συμφερόντων του κόσμου της εργασίας. Γι' αυτό δίνουμε τη μάχη για την επαναφορά των συλλογικών διαπραγματεύσεων στην Ελλάδα, για να αποκτήσουν ξανά οι εργαζόμενοι διαπραγματευτική ισχύ και να μπορούν να διεκδικήσουν καλύτερους όρους εργασίας. Η θέση μας αυτή εναρμονίζεται με τις ευρωπαϊκές βέλτιστες πρακτικές και υποστηρίζεται από τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας και από το γνωστό πόρισμα της Διεθνούς Επιτροπής Εμπειρογνομώνων. Επιπρόσθετα η κυβέρνηση θα σταθεί αρωγός στους εργαζόμενους σε κάθε εργατικό χώρο και θα κάνει τα πάντα για την τήρηση της εργατικής νομοθεσίας. Η επιβολή της νομιμότητας στην αγορά εργασίας αποτελεί μια από τις πρώτες προτεραιότητες μας. Για το λόγο αυτό αφ' ενός σκοπεύουμε να θεσπίσουμε ένα νομοθετικό πλαίσιο, που θα συμβάλει πραγματικά στην καταπολέμηση της παραβατικότητας, αφ' ετέρου πρόκειται να ενισχύσουμε τους ελεγκτικούς μηχανισμούς με ανθρώπινο δυναμικό, αλλά και με μέσα που θα κάνουν τη δουλειά των ελεγκτών αποτελεσματικότερη. Ταυτόχρονα έχουμε σχεδιάσει μια σειρά από δομές

ενημέρωσης των εργαζομένων για ζητήματα εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας. Ακόμη, επαναξιολογούμε συνολικά το πλαίσιο για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων αλλά και τις επαγγελματικές ασθένειες, με στόχο τη μείωση των εργατικών ατυχημάτων. Τέλος μέσω της επίτευξης διαλειτουργικότητας όλων των πληροφοριακών συστημάτων, θα μπορεί σύντομα το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας να πραγματοποιεί περισσότερο στοχευμένους και άρα αποτελεσματικότερους ελέγχους. Είμαστε βέβαιοι ότι με τις ρυθμίσεις που προωθούμε οι εργαζόμενοι θα αρχίσουν να βλέπουν αλλαγή στην καθημερινότητά τους και σε αυτή την προσπάθεια τους θέλουμε συμμάχους.



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ

Η ΥΠΟΥΡΓΟΣ

Ε.ΑΧΤΣΙΟΓΛΟΥ