



**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ
ΑΥΤΟΤΕΛΕΣ ΤΜΗΜΑ
ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΕΥΤΙΚΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ**

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

Αθήνα, 23 Σεπτεμβρίου 2019
Αριθ. Πρωτ.: 314

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

ΘΕΜΑ: Προβλήματα εργαζομένων στην εταιρεία «ΑΦΟΙ ΒΛΑΧΟΥ».
ΣΧΕΤ.: Η αρ. πρωτ. 28/25.07.2019 ΕΡΩΤΗΣΗ.

Σε απάντηση του ανωτέρω σχετικού που κατατέθηκε στη Βουλή από τους Βουλευτές, κ.κ. Θανάση Παφίλη, Χρήστο Κατσώτη, Γιάννη Γκιόκα και Διαμάντω Μανωλάκου, σχετικά με την απόλυση του προέδρου του Εργατικού Κέντρου Λαυρίου και Ανατολικής Αττικής από την επιχείρηση «ΑΦΟΙ ΒΛΑΧΟΥ», σας γνωρίζουμε τα εξής:

Α. Στις 26/7/2019 και 31/7/2019 πραγματοποιήθηκαν δύο συσκέψεις συμφιλίωσης στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων μεταξύ α) του Εργατικού Κέντρου Λαυρίου και της εταιρίας «ΑΦΟΙ ΒΛΑΧΟΥ ΑΒΕΕ» και β) του Εργατικού Κέντρου Λαυρίου και των εταιριών 1) «ΑΦΟΙ ΒΛΑΧΟΥ ΑΒΕΕ» και 2) «ΤΡΕΚΒΑΛΝΤΕΡ ΤΖΟΜΠ ΣΕΝΤΕΡΣ Α.Ε.», αντίστοιχα, με θέμα την μη ανανέωση της σύμβασης εργαζόμενου συνδικαλιστή στην εταιρεία ΑΦΟΙ ΒΛΑΧΟΥ ΑΒΕΕ. Πρακτικά των συμφιλιωτικών συσκέψεων επισυνάπτονται προς ενημέρωσή σας.

Β. Όσον αφορά το δικαίωμα στην απεργία και τη συνδικαλιστική δράση των εργαζομένων σας γνωρίζουμε τα ακόλουθα:

Στη χώρα μας, η συνδικαλιστική ελευθερία και δράση κατοχυρώνεται στο Σύνταγμα, προστατεύεται από Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας (οι οποίες Δ.Σ.Ε. υπερισχύουν κάθε αντίθετης διάταξης νόμου, σύμφωνα με το άρθρο 28§1 του Συντάγματος) και ρυθμίζεται νομοθετικά με το ν. 1264/1982 όπως ισχύει. Πιο συγκεκριμένα:

Στο Σύνταγμα, στην παρ. 1 του άρθρου 23, καθορίζεται ότι το Κράτος λαμβάνει τα προσηκόντα μέτρα για τη διασφάλιση της συνδικαλιστικής ελευθερίας και την ανεμπόδιστη άσκηση των συναφών μ' αυτή δικαιωμάτων εναντίον κάθε προσβολής τους, μέσα στα όρια του νόμου.

Στη Δ.Σ.Ε. 87/1948, η οποία κυρώθηκε στη χώρα μας με το Ν.Δ. 4204/1961 (Φ.Ε.Κ. 174/Α'), ορίζεται ότι οι εργαζόμενοι δικαιούνται, χωρίς καμιά διάκριση και χωρίς καμιά προηγούμενη άδεια, να συνιστούν οργανώσεις της επιλογής τους, να γίνονται μέλη αυτών, να εκπονούν τα καταστατικά και τους διοικητικούς κανονισμούς τους, να εκλέγουν ελεύθερα τους αντιπροσώπους τους, να οργανώνουν τα της διαχείρισης και της δραστηριότητάς τους και να καταστρώνουν το πρόγραμμα των ενεργειών τους.

Στη Δ.Σ.Ε. 98/1949, η οποία κυρώθηκε στη χώρα μας με το Ν.Δ. 4205/61, ορίζεται ότι οι εργαζόμενοι πρέπει να απολαμβάνουν κατάλληλης προστασίας κατά κάθε πράξης διάκρισης, που μπορεί να θίξει τη συνδικαλιστική τους ελευθερία ως προς την απασχόλησή τους. Οι εργοδότες δεν δικαιούνται να απολύουν τους εργαζόμενους ή να τους βλάπτουν με οποιοδήποτε τρόπο ή μέσο, λόγω εγγραφής τους ή συμμετοχής τους σε συνδικαλιστική δραστηριότητα. Επίσης, δεν πρέπει να επεμβαίνουν με κανένα τρόπο ή μέσο στη σύσταση, στη λειτουργία ή στη διοίκηση των οργανώσεων των εργαζομένων.

Στη Δ.Σ.Ε. 135/1971, η οποία κυρώθηκε στη χώρα μας με το Ν. 1767/1988 (Α' 63), στο άρθρο 1 του Κεφαλαίου Β', ορίζεται ότι οι αντιπρόσωποι των εργαζομένων στην επιχείρηση πρέπει να προστατεύονται αποτελεσματικά έναντι κάθε μέτρου, που θα μπορούσε να τους θίξει, συμπεριλαμβανόμενης και της απόλυσης, που θα βασιζόταν στην ιδιότητα ή στις δραστηριότητές τους ως αντιπροσώπων των εργαζομένων, στη συνδικαλιστική τους υπαγωγή ή στη συμμετοχή τους σε συνδικαλιστικές δραστηριότητες εφόσον ενεργούν σύμφωνα με τους νόμους, τις συλλογικές συμβάσεις ή άλλες συμβατικές ρυθμίσεις που ισχύουν.

Παράλληλα, η προσπάθεια της συνδικαλιστικής ελευθερίας προκύπτει από το άρθρο 111 της Ευρωπαϊκής Σύμβασης των δικαιωμάτων του ανθρώπου της 4.11.1950 (κυρώθηκε από τη χώρα μας εκ νέου με το Ν.Δ. 53/1974), αλλά και από το άρθρο 23 IV της Διακήρυξης των Δικαιωμάτων του ανθρώπου των Ηνωμένων Εθνών.

Ειδικότερα, η συνδικαλιστική ελευθερία και δράση προστατεύεται και ρυθμίζεται με το ν. 1264/1982 "Για τον εκδημοκρατισμό του Συνδικαλιστικού Κινήματος και την κατοχύρωση των συνδικαλιστικών ελευθεριών των εργαζομένων"(Α' 79), με τον οποίο κατοχυρώνονται τα συνδικαλιστικά δικαιώματα των εργαζομένων και ρυθμίζονται τα της ίδρυσης, οργάνωσης, λειτουργίας και δράσης των συνδικαλιστικών οργανώσεών τους. Οι διατάξεις του περιλαμβάνουν τόσο γενικά όσο και συγκεκριμένα μέτρα για την προστασία της συνδικαλιστικής δράσης.

1. Προστασία συνδικαλιστικών στελεχών

- Στο άρθρο 1 του ν. 1264/1982 ορίζεται ότι «Για την εφαρμογή αυτού του νόμου εργαζόμενοι είναι όσοι απασχολούνται με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου (μισθωτοί), στους οποίους περιλαμβάνονται και οι εργαζόμενοι στο δημόσιο ή ΝΠΔΔ ή ΟΤΑ».

Στην παρ. 1 εδ. α' του άρθρου 7 του ν. 1264/1982 ορίζεται ότι, κάθε εργαζόμενος που έχει συμπληρώσει ένα δίμηνο μέσα στον τελευταίο χρόνο στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση ή τον κλάδο απασχόλησής του, έχει δικαίωμα να γίνει μέλος μιας οργάνωσης της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης και μιας του επαγγελματικού κλάδου απασχόλησής του, εφόσον έχει τις νόμιμες προϋποθέσεις των καταστατικών τους. Ανήλικοι και αλλοδαποί, εργαζόμενοι νόμιμα, μπορούν να είναι μέλη συνδικαλιστικών οργανώσεων. Κατά συνέπεια, συμπεριλαμβάνονται και οι εργαζόμενοι που συνδέονται με σύμβαση ορισμένου χρόνου, όπως και όσοι απασχολούνται με μειωμένο ωράριο.

Ωστόσο, η προστασία των συνδικαλιστικών στελεχών δεν εφαρμόζεται κατά τη λήξη του ορισμένου χρόνου στις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, δηλαδή στις συμβάσεις εκείνες η διάρκεια των οποίων είναι ορισμένη και καθορίζεται στη σύμβαση ή προκύπτει από τη φύση της εργασίας (π.χ. συνδέεται με την εκτέλεση συγκεκριμένου έργου, εποχιακές εργασίες κλπ.). Στις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου η εργασιακή σχέση λήγει με τη συμπλήρωση του ορισμένου χρόνου, χωρίς να απαιτείται καταγγελία εκ μέρους του εργοδότη. Επομένως, κατά τη συμπλήρωση του ορισμένου χρόνου λύεται η εργασιακή σχέση του συνδικαλιστικού στελέχους χωρίς να είναι δυνατή η επίκληση της ειδικής προστασίας των συνδικαλιστικών στελεχών. Πριν από τη συμπλήρωση του ορισμένου χρόνου δεν είναι βέβαια δυνατή η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας του συνδικαλιστικού στελέχους χωρίς να συντρέχουν οι όροι και οι προϋποθέσεις των παρ. 5 και 10 του ν. 1264/1982 όπως ισχύει (ΑΠ 918/1995, ΔΕΝ 1984/524, Γ. Λεβέντης "Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο" Εκδόσεις ΔΕΝ, Αθήνα 2007 σελ. 294, Σ. Βλαστός "Αστικά σωματεία, Συνδικαλιστικές & Εργοδοτικές Οργανώσεις, Συνεταιρισμοί", Εκδόσεις Σάκκουλας, Αθήνα 2002, σελ. 425).

- Αναφορικά με την εργασία μέσω επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης, στο άρθρο 115 του ν. 4052/2012 (ΦΕΚ Α' 41), ορίζονται τα ακόλουθα:

α) Ως εργαζόμενος νοείται κάθε φυσικό ή νομικό πρόσωπο που έχει σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας, πλήρους ή μερικής απασχόλησης, ορισμένου ή αορίστου χρόνου.

β) Ως επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης νοείται 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 διεύθυνση τους, υπό τους όρους και τις προϋποθέσεις που ορίζονται στις οικείες διατάξεις.

γ) Ως προσωρινά απασχολούμενος νοείται 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 διεύθυνση του.

δ) Ως έμμεσος εργοδότης νοείται το φυσικό ή νομικό πρόσωπο για το οποίο και υπό την επίβλεψη και τη διεύθυνση του οποίου εργάζεται προσωρινά ο προσωρινά απασχολούμενος.

Ως εκ τούτου, η προσωρινή απασχόληση αποτελεί μία ιδιαίτερη μορφή εργασιακής σχέσης κατά την οποία η Επιχείρηση Προσωρινής Απασχόλησης (ΕΠΑ) ως άμεσος εργοδότης συμβάλλεται με προσωρινά απασχολούμενο εργαζόμενο με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας πλήρους ή μερικής απασχόλησης, ορισμένου ή αορίστου χρόνου, με αποκλειστικό σκοπό την τοποθέτησή του σε έμμεσους εργοδότες (φυσικά ή νομικά πρόσωπα), υπό την επίβλεψη και την καθοδήγηση των οποίων θα εργασθούν για περιορισμένο χρονικό διάστημα. Ως εκ τούτου, ο άμεσος εργοδότης (ΕΠΑ) υπέχει όλα τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις του εργοδότη, ενώ ο έμμεσος εργοδότης ασκεί μόνο το διευθυντικό δικαίωμα για το χρονικό διάστημα της απασχόλησης των προσωρινά απασχολουμένων σε αυτόν.

2. Στα άρθρα 19 έως και 22 του ν. 1264/82, όπως έχουν τροποποιηθεί και ισχύουν, ρυθμίζεται το δικαίωμα της απεργίας. Βάσει της παρ. 1 του άρθρου 19, η απεργία αποτελεί δικαίωμα των εργαζομένων που ασκείται από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις: α) ως μέσο για τη διαφύλαξη και προαγωγή των οικονομικών, εργασιακών, συνδικαλιστικών και ασφαλιστικών συμφερόντων των εργαζομένων και ως εκδήλωση αλληλεγγύης για τους αυτούς σκοπούς και β) ως εκδήλωση αλληλεγγύης εργαζομένων επιχειρήσεων ή εκμεταλλεύσεων που εξαρτώνται από πολυεθνικές εταιρείες προς εργαζομένους σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις ή στην έδρα της ίδιας πολυεθνικής εταιρείας, και εφόσον η έκβαση της απεργίας των τελευταίων θα έχει άμεσες επιπτώσεις στα οικονομικά ή εργασιακά συμφέροντα των πρώτων (σε αυτή την περίπτωση η απεργία κηρύσσεται από την πιο αντιπροσωπευτική τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση).

Για την άσκηση του δικαιώματος της απεργίας απαιτείται προειδοποίηση του εργοδότη ή της συνδικαλιστικής του οργάνωσης 24 τουλάχιστον ώρες πριν από την

πραγματοποίησή της (υποπαρ. 3 της παρ. 1 του αρθ. 19 του ν. 1264/1982), αλλά και διάθεση του αναγκαίου προσωπικού για την ασφάλεια των εγκαταστάσεων της επιχείρησης και την πρόβλεψη καταστροφών και ατυχημάτων (αρθ. 21 του ν. 1264/1982).

Το άρθρο 22 του ν. 1264/1982 (Α' 79), όπως συμπληρώθηκε με το άρθρο 20 του ν. 4472/2017 (Α' 74), αναφέρεται σε απαγορεύσεις που κατατείνουν στην προστασία του δικαιώματος της απεργίας, αλλά και σε τρόπους επίλυσης νομικών διαφορών που ενδεχομένως προκύψουν από την εφαρμογή των σχετικών άρθρων του νόμου.

Γενικά, λόγω του ότι η άσκηση του δικαιώματος της απεργίας αποβλέπει στη διαφύλαξη και προαγωγή των συλλογικών συμφερόντων των εργαζομένων, αντικείμενο της απεργίας πρέπει να είναι η επίλυση συλλογικών και όχι ατομικών ή νομικών διαφορών, όπως οι διαφορές μεταξύ συγκεκριμένου μισθωτού ή συγκεκριμένων μισθωτών και του εργοδότη. Κατ' εξαίρεση, ατομικές διαφορές εργασίας είναι δυνατόν να αποτελέσουν αντικείμενο απεργίας, εφόσον υπό την ατομική διαφορά υποκρύπτεται νόμιμο συλλογικό συμφέρον των εργαζομένων. Επομένως και σύμφωνα με τη νομολογία, η νομιμότητα απεργίας με αίτημα την επαναπρόσληψη εργαζόμενου προϋποθέτει την ύπαρξη συλλογικού συμφέροντος και όχι ατομική (αγώγιμη) αξίωση από τη συγκεκριμένη νομική διαφορά (Γ. Λεβέντης "Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο" Εκδόσεις ΔΕΝ, Αθήνα 2007 σελ. 644-647).

Γ. Σχετικά με το νομοθετικό πλαίσιο που διέπει την προσωρινή απασχόληση σας γνωρίζουμε τα κάτωθι:

Με τα άρθρα 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) 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».

Σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 114 του Ν. 4052/2012, οι διατάξεις του παρόντος εφαρμόζονται: «α) στους εργαζόμενους μέσω επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης, με συμβάσεις ή σχέσεις εξαρτημένης εργασίας, οι οποίοι τοποθετούνται σε έμμεσους εργοδότες για να εργασθούν προσωρινά υπό την επίβλεψη και τη διεύθυνσή τους, β) στις επιχειρήσεις προσωρινής απασχόλησης και στους έμμεσους εργοδότες».

Στο άρθρο 116 του παρόντος νόμου ορίζονται οι περιπτώσεις κατά τις οποίες απαγορεύεται η απασχόληση του μισθωτού σε έμμεσο εργοδότη με σύμβαση προσωρινής απασχόλησης και που αφορούν ιδίως στην προστασία των προσωρινά απασχολούμενων, τις απαιτήσεις υγείας και ασφάλειας στην εργασία και την ανάγκη εύρυθμης λειτουργίας της αγοράς εργασίας και της αποφυγής καταχρήσεων. Ειδικότερα, το άρθρο 116 του Ν. 4052/2012, όπως τροποποιήθηκε

με τις περ. 1 και 2 της υποπαραγράφου ΙΑ.4 του Ν. 4254/2014, προβλέπει τα εξής: «Η απασχόληση μισθωτού σε έμμεσο εργοδότη με σύμβαση προσωρινής απασχόλησης δεν επιτρέπεται:

α) όταν με αυτήν αντικαθίστανται εργαζόμενοι που ασκούν το δικαίωμα της απεργίας.

β) όταν ο έμμεσος εργοδότης το προηγούμενο τρίμηνο είχε πραγματοποιήσει απολύσεις εργαζομένων της ίδιας ειδικότητας για οικονομοτεχνικούς λόγους ή το προηγούμενο εξάμηνο ομαδικές απολύσεις ιδίων ειδικοτήτων.

γ) όταν ο έμμεσος εργοδότης υπάγεται στις διατάξεις του ν. 2190/1994 (Α' 28) ή στις διατάξεις της παρ. 3 του άρθρου 1 του ν. 2527/1997 (Α' 206), όπως ισχύουν, με την επιφύλαξη της παρ. 5 του άρθρου 2 του ν. 3845/2010 (Α' 65).

δ) όταν η εργασία λόγω της φύσης της, εγκυμονεί ιδιαίτερους κινδύνους για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων. Οι εργασίες αυτές καθορίζονται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης ύστερα από τη γνώμη του Συμβουλίου Υγείας και Ασφάλειας των Εργαζομένων (ΣΥΑΕ) που ορίζεται στο άρθρο 26 του «Κώδικα Νόμων για την Υγεία και την Ασφάλεια των Εργαζομένων (Κ.Ν.Υ.Α.Ε.)», που κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του ν. 3850/2010 (Α' 84) και στο άρθρο 25 του π.δ. 368/1989 (Α' 163) όπως ισχύει,

ε) όταν ο απασχολούμενος υπάγεται στις ειδικές διατάξεις περί ασφαλίσεων εργατοτεχνιτών οικοδόμων, εξαιρουμένων των εργατοτεχνιτών οικοδόμων που απασχολούνται σε έργα αρχικού προϋπολογισμού 10.000.000,00 ευρώ και άνω, τα οποία χρηματοδοτούνται ή συγχρηματοδοτούνται από εθνικούς πόρους και διεξάγονται μετά από παραχώρηση ή εργολαβία για λογαριασμό του Δημοσίου, Ν.Π.Δ.Δ., Ο.Τ.Α. α' και β' βαθμού, δημόσιων, δημοτικών και κοινοτικών επιχειρήσεων δημόσιας ή κοινής ωφέλειας και γενικά επιχειρήσεων και οργανισμών του ευρύτερου δημόσιου τομέα, όπως αυτός καθορίζεται από την κάθε φορά ισχύουσα νομοθεσία. Για τους απασχολούμενους οικοδόμους σε έμμεσο εργοδότη με σύμβαση προσωρινής απασχόλησης υπόχρεος υποβολής Αναλυτικής Περιοδικής Δήλωσης (Α.Π.Δ.) και καταβολής των αναλογουσών ασφαλιστικών εισφορών στους οικείους φορείς κοινωνικής ασφάλισης είναι η Επιχείρηση Προσωρινής Απασχόλησης (Ε.Π.Α.).».

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 εργαζομένων 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».

Επίσης, στην παρ. 3 του ιδίου 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 έξι (36) μηνών. Σε περίπτωση υπέρβασης των χρονικών ορίων η υπάρχουσα σύμβαση μετατρέπεται σε σύμβαση αορίστου χρόνου με τον έμμεσο εργοδότη. Κατ' αυτόν τον τρόπο τονίζεται ο προσωρινός και έκτακτος χαρακτήρας αυτής της μορφής απασχόλησης. Επιπλέον, γίνεται χρήση του εν λόγω περιορισμού για να μη μετατρέπεται η προσωρινή απασχόληση σε μηχανισμό κάλυψης μονίμων θέσεων εργασίας από ίδια πρόσωπα. Ο συγκεκριμένος καθορισμός του ανωτάτου ορίου της διάρκειας απασχόλησης στον έμμεσο εργοδότη πρέπει εκ των πραγμάτων να ισορροπεί μεταξύ δύο αντιθέτων επιδιώξεων. Αφ' ενός η διάρκεια αυτή να μην είναι σύντομη, γιατί με τον τρόπο αυτό δεν μπορούν να εξυπηρετηθούν αποτελεσματικά οι ανάγκες του έμμεσου εργοδότη, αφ' ετέρου η διάρκεια αυτή να μην είναι υπερβολικά μεγάλη γιατί στην περίπτωση αυτή λειτουργεί εις βάρος της μόνιμης απασχόλησης.

Επιπρόσθετα, σύμφωνα με την περίπτωση α' της παρ. 4 του ιδίου 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. Σκοπός της ρύθμισης αυτής είναι να αποτραπεί η καταχρηστική εφαρμογή της προσωρινής απασχόλησης, αφού η εν λόγω διάταξη αποτελεί μια μορφή κύρωσης σε βάρος του εργοδότη που παραβιάζει τις διατάξεις της κείμενης νομοθεσίας.

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 ιδίου 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.

Ο ΥΠΟΥΡΓΟΣ

Συνημμένα :

Όπως στο κείμενο

Ι. ΒΡΟΥΤΣΗΣ