



**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ
ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΣΥΝΤΟΝΙΣΜΟΥ
ΓΡΑΦΕΙΟ ΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ
ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΕΥΤΙΚΩΝ ΘΕΜΑΤΩΝ**

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 Νοεμβρίου 2020
Αριθ. Πρωτ.: 2177

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

ΘΕΜΑ: Προβλήματα εργολαβικών εργαζομένων.

ΣΧΕΤ: Η με αρ. πρωτ.1484/5-11-2020 ΕΡΩΤΗΣΗ

Σε απάντηση του ανωτέρω σχετικού, που κατατέθηκε στη Βουλή από τους Βουλευτές κ.κ. Σκουρλέτη Παναγιώτη, Αβραμάκη Ελευθέριο, Αγαθοπούλου Ειρήνη, Αθανασίου Αθανάσιο, Αλεξιάδη Τρύφωνα, Αναγνωστοπούλου Αθανασία, Βαρδάκη Σωκράτη, Βέττα Καλλιόπη, Γκιόλα Γιάννη, Ελευθεριάδου Σουλτάνα, Ζαχαριάδη Κώστα, Ζεϊμπέκ Χουσεΐν, Θραψανιώτη Μανόλη, Καλαματιανό Διονύση, Καρασαρλίδου Φρόσω, Κασσιμάτη Νίνα, Κατρούγκαλο Γεώργιο, Καφαντάρη Χαρά, Λάππα Σπύρο, Μάλαμα Κυριακή, Μαμουλάκη Χαράλαμπο, Μάρκου Κώστα, Μάρκα Κωνσταντίνο, Μωραΐτη Θάνο, Ξενογιαννακοπούλου Μαριλίζα, Παπαδόπουλο Σάκη, Παπαηλιού Γεώργιο, Παππά Νίκο, Πέρκα Θεοπίστη, Πολάκη Πάυλο, Πούλου Γιώτα, Ραγκούση Γιάννη, Σαντορινιό Νεκτάριο, Σκουρολιάκο Πάνο, Σκούφα Μπέττυ, Σπίρτζη Χρήστο, Τζούφη Μερόπη, Τριανταφυλλίδη Αλέξανδρο, Τσίπρα Γεώργιο, Φάμελλο Σωκράτη, Φίλη Νίκο, Φωτίου Θεανώ, Χαρίτου Δημήτριο, Χρηστίδου Ραλλία και Ψυχογιό Γεώργιο, σας πληροφορούμε τα εξής:

1.Όσον αφορά το νομοθετικό πλαίσιο που διέπει τις συμβάσεις εργασίας κλπ σας αναφέρουμε τα ακόλουθα:

Α) Με τις διατάξεις των άρθρων 3,174,178,180,361 ΑΚ γίνεται αποδεκτή η αυτονομία της ιδιωτικής πρωτοβουλίας και η αρχή της ελευθερίας των συμβάσεων, εκτός των περιπτώσεων κατά τις οποίες αποδοκιμάζεται η σύμβαση λόγω του περιεχομένου της, όπως συμβαίνει όταν αντίκειται σε απαγορευτική διάταξη νόμου, οπότε αν δεν συνάγεται άλλο τι είναι άκυρη και λογίζεται ως μη γενόμενη (Α.Π. 1104/91). Ειδικότερα σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 174 ΑΚ, που αποτελεί περιορισμό της αρχής της ελευθερίας των συμβάσεων που θεσπίσθηκε με το άρθρο 361 του ίδιου Κώδικα, καθιερώνεται η αρχή της ακυρότητας της δικαιοπραξίας όταν αντιβαίνει σε απαγορευτική ή επιτακτικού χαρακτήρα δημόσιας τάξης διάταξη οποιουδήποτε νόμου. Αντιβαίνει δε σε απαγορευτική διάταξη κάποιου νόμου μια δικαιοπραξία όχι μόνο όταν έρχεται σε αντίθεση με αυτόν ευθέως, αλλά και όταν επιδιώκεται με αυτή αποτέλεσμα που αποδοκιμάζεται από το νόμο (Α.Π. 676/2014, Α.Π. 926/2011).

Β) 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 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.).

Γ) Σύμβαση μίσθωσης 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.).

Ακόμα και στις περιπτώσεις που ο εργολάβος εκτελεί το έργο μέσα στις εγκαταστάσεις του εργοδότη με προσωπικό που ο ίδιος έχει προσλάβει, ο εργολάβος ασκεί το διευθυντικό δικαίωμα επί του προσωπικού του, δηλ. επί των εργαζομένων με τους οποίους εκτελεί το έργο. Το προσωπικό του εργολάβου δεν συνδέεται συμβατικά με τον κύριο του έργου (δηλ. τον εργοδότη) αντιθέτως είναι εργαζόμενοι και βοηθοί εκπλήρωσης του εργολάβου, ενταγμένοι

στην επιχείρησή του και υποκείμενοι στο διευθυντικό του δικαίωμα δηλαδή υποχρεωμένοι να ακολουθούν τις οδηγίες του ως προς τον τρόπο, χρόνο και τόπο εκτέλεσης της εργασίας και να δέχονται την άσκηση ελέγχου προς διαπίστωση της συμμόρφωσης αυτής (Γ. Λεβέντη Γνωμ. στο ΔΕΝ τ. 1707/2017, Α.Π. 2074/2007, Α.Π. 169/2009). Το απασχολούμενο για την εκτέλεση του αναληφθέντος έργου προσωπικό προσλαμβάνεται και τελεί υπό το διευθυντικό δικαίωμα της «επιχείρησης -παρόχου» (δηλ. του εργολάβου), η οποία είναι και η αποκλειστικά υπόχρεη να καταβάλλει σε αυτό τις συμφωνηθείσες ή νόμιμες αποδοχές, καθώς και να καλύπτει αυτό από κοινωνικοασφαλιστικής πλευράς καταβάλλοντας τις ασφαλιστικές του εισφορές (Ι.Ληξουριώτη: Γνωμ. ΔΕΝ τ.1689/2016)

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.).

Δ) 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 εργαζόμενου 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 εργαζομένου, 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).

Η σύμβαση δανεισμού δεν επηρεάζει τη σύμβαση εργασίας. Αντισυμβαλλόμενος εργοδότης παραμένει ο αρχικός εργοδότης. Ο εργαζόμενος παρέχει την εργασία του στον τρίτο σύμφωνα με τους όρους που έχουν συμφωνηθεί με τη σύμβαση εργασίας. Κατά συνέπεια και το διευθυντικό δικαίωμα που ανήκει στον τρίτο δεν επιτρέπεται να προσκρούει στη σύμβαση εργασίας που έχει συναφθεί με τον αρχικό εργοδότη και δεν επιτρέπεται ο εν λόγω τρίτος να επιφέρει μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας (Α.Π. 1385/2006).

Ε) Η προαναφερθείσα γνήσια σύμβαση δανεισμού εργασίας διαφοροποιείται από τη μη γνήσια σύμβαση δανεισμού, που ρυθμίζεται από τις διατάξεις των άρθρων 113-133 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), 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 του Ν. 4254/2014 «Μέτρα στήριξης και ανάπτυξης της ελληνικής οικονομίας στο πλαίσιο εφαρμογής του ν. 4046/2012 και άλλες διατάξεις» (Α' 85), κατά τις οποίες συνιστώνται Επιχειρήσεις Προσωρινής Απασχόλησης, στις οποίες οι εργαζόμενοι τους δεν προσφέρουν την εργασία τους σ' αυτές, αλλά σε τρίτους που θα υποδεικνύει εκάστοτε η επιχείρηση-άμεσος εργοδότης (Α.Π. 674/2012, Α.Π. 17/2012, Μον. Πρωτ. Ξάνθης 145/2014).

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 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. 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.

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.

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

α. Η αριθμ. 145/2014 Απόφαση του Μον. Πρωτ. Ξάνθης , με την οποία κρίθηκε 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 επάνοδός 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 άσκηση του, υπερβαίνουσα τα όρια της καλής πίστης και των συναλλακτικών ηθών (άρθρο 281 ΑΚ).

β.Η αριθμ. 424/2004 Απόφαση του Μον. Πρωτ. Λάρισας, με την οποία 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 υπερβολαβίας, 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.

γ.Η αριθμ. 464/2013 Απόφαση του Μον. Πρωτ. Ξάνθης, με την οποία 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.

δ. Η αριθμ. 5718/2006 Απόφαση Εφετείου Αθηνών, με την οποία κρίθηκε ότι κύριο χαρακτηριστικό γνώρισμα της τριμερούς σχέσεως εργασίας - δανεισμού εργαζομένου, 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 εργαζομένου ΕΕΔ 2001.1119).

ε. Η αριθμ. 2291/2004 Απόφαση Μον. Πρωτ. Αθηνών, με την οποία 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 α 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 μέσω ΕΠΑ ή τη σύμβαση δανεισμού εναπόκειται στην κρίση των δικαστηρίων στα οποία έχει τη δυνατότητα προσφυγής οποιοσδήποτε έχει έννομο συμφέρον.

2.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. Επίσης, στην παρ. 2 ορίζεται η απεργία ως δικαίωμα, το οποίο ασκείται από τις νόμιμα συστημένες συνδικαλιστικές οργανώσεις, προς διαφύλαξη και προαγωγή των οικονομικών και εργασιακών εν γένει συμφερόντων των εργαζομένων.

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 εκπονοούν 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 προάσπιση 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.

I. 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.

Στην παράγραφο 9 του άρθρου 14 του ν. 1264/1982, προβλέπεται η απαγόρευση της μετάθεσης των συνδικαλιστικών στελεχών που αναφέρονται στις παραγράφους 5, 6, 7 και 8 του εν λόγω άρθρου.

Εντούτοις, η μετάθεση συνδικαλιστικού στελέχους μπορεί να επιτραπεί κατόπιν αποδοχής του ίδιου του εργαζόμενου ή ρητής συγκατάθεσης της Συνδικαλιστικής του Οργάνωσης, ενώ εάν αρνηθεί η Οργάνωση να δώσει την συγκατάθεσή της, για την αναγκαιότητα της μετάθεσης αποφασίζει η Επιτροπή Προστασίας Συνδικαλιστικών Στελεχών (Ε.Π.Σ.Σ.) του άρθρου 15 του ίδιου νόμου. Ειδικότερα, η Ε.Π.Σ.Σ. αποφασίζει αν προκύπτουν βάσιμοι οργανωτικοί λόγοι σύμφωνα με τις ανάγκες της επιχείρησης, οι οποίοι δικαιολογούν τη μετάθεση, όπως και αν η επιδιωκόμενη μετάθεση παρεμποδίζει την συνδικαλιστική δράση του προστατευόμενου στελέχους (Διοικ. ΕφΑθ 261/1985, Δευτεροβάθμια Ε.Π.Σ.Σ. 5/1995).

II. Ο ν. 1264/1982 προστατεύει συγκεκριμένα συνδικαλιστικά στελέχη, εκτός από την καταγγελία της σύμβασής τους (άρθρο 14 παρ. 5-8, 10) και από τη μη επιθυμητή μετάθεσή τους, εφόσον δεν έχει προηγηθεί η συγκατάθεση της συνδικαλιστικής τους οργάνωσης ή ελλείψει αυτής, εφόσον η Ε.Π.Σ.Σ. δεν αποφάσισε για την αναγκαιότητά της. Η σημασία της προστασίας κατά των μεταθέσεων είναι προφανής, αφού η μετάθεση αποτελεί πρόσφορο μέσο για την παρεμπόδιση ή/και παρακώλυση της συνδικαλιστικής δράσης του μισθωτού, όπως και για την απομάκρυνσή του από τον συγκεκριμένο χώρο. Τόσο, όμως, στον ίδιο τον ν. 1264/1982 όσο και στην Ερμηνευτική του Έκθεση, αλλά και στα Πρακτικά της Βουλής κατά την συζήτηση του εν λόγω νομοσχεδίου, δεν διευκρινίζεται ο όρος «μετάθεση», προκαλώντας αμφισβήτηση και διαφορετικές απόψεις στη θεωρία και τη νομολογία.

Πιο συγκεκριμένα, κατά μία άποψη¹, μετάθεση σημαίνει μεταβολή του τόπου εργασίας του συνδικαλιστή, η οποία γίνεται από εκμετάλλευση σε εκμετάλλευση, στην ίδια ή σε άλλη πόλη (για τον Ντάσιο, η απαγόρευση της μετάθεσης στην ίδια πόλη δικαιολογείται μόνο αν γίνεται σε άλλη περιοχή). Παρόλα αυτά, δεν αποκλείεται σε κάποιες περιπτώσεις να θεωρηθεί ως μετάθεση και η μετακίνηση του συνδικαλιστικού στελέχους από τμήμα σε τμήμα της ίδιας εκμετάλλευσης του εργοδότη, εφόσον δυσχεραίνει την άσκηση των συνδικαλιστικών του καθηκόντων.

Κατά την αντίθετη άποψη, ως μετάθεση νοείται η μετακίνηση από πόλη σε πόλη και όχι όταν γίνεται σε άλλη εκμετάλλευση του εργοδότη στην ίδια πόλη (ΑΠ 920/1990 και 531/1990 και σύμφωνα με τον Λεβέντη με την συγκεκριμένη άποψη συμφωνούν και οι Κατράς, Συνδικαλιστικές Οργανώσεις, σελ. 91 και Θεοδώρου, Συνδικαλιστικό δίκαιο, σελ. 166).

Σε γενικές γραμμές, η αντιμετώπιση της μετάθεσης, ως υπηρεσιακού μέτρου που μεταβάλλει βλαπτικώς τους όρους εργασίας του προστατευόμενου συνδικαλιστή-εργαζόμενου, δεν λαμβάνεται με τα ίδια κριτήρια, με τα οποία αντιμετωπίζεται η μετάθεση των λοιπών εργαζόμενων που δεν έχουν την ανωτέρω ιδιότητα. Μάλιστα, βάσει της απόφασης του ΔιοικΕφΑθ 1305/1991, για την ενεργοποίηση της διάταξης του άρθρου 14 §9 του Ν. 1264/1982 δεν είναι αναγκαίο η μετάθεση του συνδικαλιστικού στελέχους να χαρακτηριστεί ή να θεωρηθεί ως δυσμενής εξαρχής.

Επίσης, λόγω του ότι η ειδική προστασία κατά των μεταθέσεων είναι δημοσίας τάξεως και υπερισχύει κάθε αντίθετης ρύθμισης που περιέχεται σε ατομική σύμβαση, Συλλογική Σύμβαση Εργασίας ή σε Κανονισμό Εργασίας, έστω και νομοθετικής ισχύος (Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 2η έκδοση/2007, σελ. 313, Σ. Γ. Βλαστός, Αστικά Σωματεία, Συνδικαλιστικές & Εργοδοτικές Οργανώσεις, Συνεταιρισμοί, Δ΄ Έκδοση Σάκκουλας, Αθήνα 2002, σελ. 447), θεωρείται απαραίτητη, σε περίπτωση αμφισβήτησης, η προσφυγή στην Ε.Π.Σ.Σ..

Συνεπώς, απαγορευμένη μετάθεση κατά την έννοια της διάταξης του άρθρου 14 §9 του ν. 1264/1982, για την πραγματοποίηση της οποίας θα πρέπει να τηρηθούν οι διατυπώσεις που ορίζει η εν λόγω διάταξη, είναι η οποιαδήποτε μετακίνηση του προστατευόμενου συνδικαλιστικού στελέχους, η οποία είτε θα το αποδυναμώσει συνδικαλιστικά είτε θα το εμποδίσει σοβαρά στην άσκηση των συνδικαλιστικών του καθηκόντων, και όχι εάν η μετακίνηση του συγκεκριμένου στελέχους γίνεται σε άλλο τμήμα ή εκμετάλλευση της επιχείρησης, εντός της ίδιας ή άλλης πόλης ή περιοχής.

Περαιτέρω, όπως δέχτηκε η Ε.Π.Σ.Σ. Αθηνών 5/1995, σε περίπτωση που ο εργοδότης αποφασίσει να πραγματοποιήσει μετάθεση προστατευόμενου συνδικαλιστή, χωρίς τις

¹Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 2η έκδοση/2007, σελ. 311-315, Λ. Δ. Ντάσιος, Εργατικό Δικονομικό Δίκαιο, τόμος Β/1, Αθήνα 1996, σελ. 584, Σ. Γ. Βλαστός, Αστικά Σωματεία, Συνδικαλιστικές & Εργοδοτικές Οργανώσεις, Συνεταιρισμοί, Δ΄ Έκδοση Σάκκουλας, Αθήνα 2002, σελ. 444-448, Κ. Δ. Παπαδημητρίου, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 2^η Έκδοση Νομική Βιβλιοθήκη 2019, σελ. 78-79.

Επίσης, σύμφωνες με την πρώτη άποψη είναι και οι εξής δικαστικές αποφάσεις: Ε.Π.Σ.Σ. Αθηνών 96/1983, Δευτεροβάθμια Ε.Π.Σ.Σ. Αθηνών 5/1995, ΑΠ 1527/1981, 99/1983, 920/1990 και 990/1996, ΕφΑθ 1920/1982, ΜΠΡ ΘΕΣΣΑΛ 32349/2008.

προβλεπόμενες νομοθετικές διατυπώσεις, μπορεί να προσφύγει ο ίδιος ο εργαζόμενος στην Επιτροπή του άρθρου 15 του ν. 1264/1982, ζητώντας να αποφανθεί για το εάν η μετάθεσή του ήταν αναγκαία και σύνηνομη. Εν κατακλείδι, εκ των ανωτέρω συνάγεται ότι δεν εμπίπτει στις αρμοδιότητες του Υπουργείου μας να αποφανθεί για το εάν η μετακίνηση του συγκεκριμένου συνδικαλιστικού στελέχους συνιστά μετάθεση, ώστε να θεωρείται ότι προστατεύεται βάσει του άρθρου 14 §9 του ν. 1264/1982, αλλά υπάγεται στη δικαιοδοσία της Ε.Π.Σ.Σ., μετά από προσφυγή ενός εκ των δύο εν διενέξει μερών.

Ο ΥΠΟΥΡΓΟΣ

ΙΩΑΝΝΗΣ ΒΡΟΥΤΣΗΣ