



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

Ταχ. Δ/ση: Σταδίου 29
Ταχ. Κώδικας: 101 10 - Αθήνα
Πληροφορίες: Α. Στεφάνου
Τηλέφωνο: 2131516056
e-mail: ypertns@ypakp.gr

Αθήνα
Αριθ. Εσωτ. Πρωτ.: 48 Α

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

ΚΟΙΝ. : Πολιτική Γραμματεία Υπουργού
Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων

ΘΕΜΑ: «Καταγγελία της ΟΙΥΕ για τις αντεργατικές πρακτικές της Εθνικής Τράπεζας σε σύμπραξη με την ICAP Security Services και την Mellon Technologies σχετικά με τους εργαζόμενους ως φύλακες στην ΕΤΕ».

ΣΧΕΤ: Η με αρ. πρωτ.997/14-1-2022 Αναφορά.

Σε απάντηση της σχετικής Αναφοράς, με την οποία κατατέθηκε στη Βουλή από την βουλευτή κα Χαρούλα Καφαντάρη η από 29/12/2021 Ανακοίνωση της Ομοσπονδίας Ιδιωτικών Υπαλλήλων Ελλάδας (ΟΙΥΕ) αναφορικά με το παραπάνω θέμα, σας γνωρίζουμε τα εξής:

1.Από τον συνδυασμό των διατάξεων 648,649,651,653 του Αστικού Κώδικα και 6 του 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 εξηρημένης εργασίας είναι η παροχή εργασίας αυτή καθ' αυτή και σ' αυτή καθ' αυτή αποβλέπουν οι συμβαλλόμενοι

(ΟΛ.Α.Π 19/87 -Α.Π. 278/89 -Α.Π. 602/88 - 333/88 -1365/90 -706/90 - 1822/90 - 1984/90 κ.λ.π.).

Η σύμβαση μισθώσεως παροχής εξαρτημένης εργασίας δεν αποβάλλει τον χαρακτήρα της ως τοιαύτης και όταν ο μισθωτός κατά την εκτέλεση της ανατεθείσας σ' 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, υποχρεούται 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 εξηρημένης 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 - 74/79 - 868/89).

Σύμβαση μισθώσεως έργου (εργολαβία) υπάρχει, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 681 και επόμενων του 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 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 (Α.Π. 1229/2012 - 223/2011 - 1672/2010 - 71/2010 - 755/87 -1457/84 - 363/83 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 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. Εξάλλου, εργοδότης είναι αυτός που συνάπτει τη σύμβαση εργασίας με το μισθωτό, δέχεται την εργασία του, ασκούντος επί αυτού το διευθυντικό δικαίωμα και καταβάλει την αμοιβή του. Ο εργοδότης δεν είναι αναγκαίο να είναι και κύριος της επιχείρησης, στην οποία ο εργαζόμενος παρέχει την εργασία του, ενώ δεν παύει να έχει την ιδιότητα αυτή εκείνος, που έχει εξασφαλίσει την αναγκαία χρηματοδότηση, προς καταβολή της αμοιβής του μισθωτού από τρίτο πρόσωπο, στα

πλαίσια συμφωνίας του με τον τελευταίο, αλλά ακόμα και στην περίπτωση που, με βάση μια τέτοια συμφωνία, το μισθό έχει αναλάβει την υποχρέωση να καταβάλει απ' ευθείας στο μισθωτό κάποιος τρίτος (ΑΠ 693/2014).

2. Με τα άρθρα 113 – 133 του Ν. 4052/2012 (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) - (άρθρα 113-121), συμπεριλήφθησαν διατάξεις που αφορούν στη σύσταση και λειτουργία Επιχειρήσεων Προσωρινής Απασχόλησης (ΕΠΑ) - (άρθρα 122-133) και καταργήθηκαν τα άρθρα 20 έως 26 του Ν. 2956/2001 (Α'258) όπως ίσχυαν. 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 καθορίζονται με τα άρθρα 113-133 του Ν. 4052/2012, όπως τροποποιήθηκαν με την υποπαράγραφο 8 της παρ. ΙΑ του άρθρου πρώτου του Ν. 4093/2012 (Α'222), την παρ. 7 του άρθρου 24 και παρ. 3 του άρθρου 80 του Ν. 4144/2013 (Α' 88) και την υποπαράγραφο ΙΑ.4 της παρ. Ι του άρθρου πρώτου του Ν. 4254/2014 (Α' 85).

Ειδικότερα, με την παρ. 2 του άρθρου 113 του Ν. 4052/2012 ορίζεται ότι «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 εξάλλου με την παρ. 1 του άρθρου 114, οι διατάξεις του νόμου αυτού 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».

Επιχείρηση Προσωρινής Απασχόλησης θεωρείται το φυσικό ή νομικό πρόσωπο το οποίο, σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 122 του Ν. 4052/2012, όπως ισχύει, δεν επιτρέπεται να ασκεί άλλη δραστηριότητα πέραν της σύναψης συμβάσεων εργασίας ή σχέσεων εξαρτημένης εργασίας με προσωρινά απασχολούμενους, με σκοπό να τους τοποθετεί σε έμμεσους εργοδότες για να εργασθούν προσωρινά υπό την επίβλεψη και τη διεύθυνσή τους (άρθρο 115 του Ν. 4052/2012), με εξαίρεση: α) τη μεσολάβηση για εξεύρεση θέσεως εργασίας, για την οποία έχει γίνει αναγγελία έναρξης της στη Διεύθυνση Απασχόλησης του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης & Πρόνοιας και δεν έχει απαγορευτεί η άσκηση της εν λόγω δραστηριότητας, β) την αξιολόγηση ή και κατάρτιση ανθρώπινου δυναμικού, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, γ) τη συμβουλευτική και επαγγελματικό προσανατολισμό σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις.

Επίσης με το άρθρο 116 του ως άνω 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.

Επιπλέον, για τη διασφάλιση της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης, με την παρ. 1 του άρθρου 117 ορίζεται ότι : «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*».

Επίσης, με την παρ. 3 του ίδιου 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 μόνιμων 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.

Σύμφωνα εξάλλου με την περίπτωση α' της παρ. 4 του ως άνω άρθρου, όπως ισχύει, σε περίπτωση συνέχισης της απασχόλησης του μισθωτού από τον έμμεσο εργοδότη μετά τη λήξη της διάρκειας της αρχικής τοποθέτησης και των τυχόν νόμιμων ανανεώσεών 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.

Επιπρόσθετα, με τις διατάξεις των παρ. 1 και 2 του άρθρου 118 του Ν. 4052/2012 προβλέπεται αφενός 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 και αφετέρου ότι θεωρείται άκυρη 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.

Τέλος, ως προς την κατοχύρωση των εργασιακών δικαιωμάτων των προσωρινά απασχολούμενων, με το άρθρο 124 του ως άνω νόμου, όπως ισχύει, καθορίζεται ότι:

«1. Για την παροχή εργασίας με τη μορφή της προσωρινής απασχόλησης απαιτείται η προηγούμενη έγγραφη σύμβαση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου. Η σύμβαση καταρτίζεται μεταξύ της Ε.Π.Α. (άμεσος εργοδότης) και του μισθωτού και σε αυτήν πρέπει απαραίτητως να αναφέρονται οι όροι εργασίας και η διάρκειά της, οι όροι παροχής της εργασίας στον ή στους έμμεσους εργοδότες, οι όροι αμοιβής και ασφάλισης του μισθωτού, καθώς και κάθε άλλο στοιχείο το οποίο, κατά την καλή πίστη και τις περιστάσεις, πρέπει να γνωρίζει ο μισθωτός αναφορικά με την παροχή της εργασίας του.

Οι αποδοχές του μισθωτού που δεν παρέχει εργασία σε έμμεσο εργοδότη δεν μπορεί να είναι κατώτερες από τις προβλεπόμενες στον εκάστοτε νομοθετικώς καθορισμένο νόμιμο κατώτατο μισθό και κατώτατο ημερομίσθιο για τους εργαζόμενους ιδιωτικού δικαίου όλης της χώρας.

Εάν κατά το χρόνο κατάρτισης της σύμβασης αυτής δεν είναι δυνατή η μνεία του συγκεκριμένου έμμεσου εργοδότη ή ο προσδιορισμός του χρόνου, που θα προσφέρει σε αυτόν την εργασία του, θα πρέπει να αναφέρεται στη σύμβαση το πλαίσιο των όρων και των συνθηκών για την παροχή εργασίας σε έμμεσο εργοδότη.

2. Απασχόληση του μισθωτού από τον έμμεσο εργοδότη επιτρέπεται μόνο μετά την κατάρτιση της σύμβασης με τον άμεσο εργοδότη, σύμφωνα με την προηγούμενη παράγραφο.

3. Με σύμβαση, που καταρτίζεται εγγράφως μεταξύ της Ε.Π.Α. και του έμμεσου εργοδότη, ορίζονται ειδικότερα τα του τρόπου αμοιβής και ασφάλισης του εργαζόμενου για το χρόνο που ο μισθωτός προσφέρει τις υπηρεσίες του στον έμμεσο εργοδότη. Ο έμμεσος εργοδότης πρέπει να προσδιορίζει, πριν τεθεί στη διάθεσή του ο εργαζόμενος με τη σύμβαση, τα απαιτούμενα επαγγελματικά προσόντα ή ικανότητες, την ειδική ιατρική παρακολούθηση και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της προς κάλυψη θέσης εργασίας. Οφείλει επίσης να επισημαίνει τους μεγαλύτερους ή ιδιαίτερους κινδύνους που έχουν σχέση με τη συγκεκριμένη εργασία. Η Ε.Π.Α. υποχρεούται να γνωστοποιήσει τα στοιχεία αυτά στους μισθωτούς.

4. α) Η Ε.Π.Α. και ο έμμεσος εργοδότης είναι αλληλεγγύως και εις ολόκληρον έκαστος υπεύθυνοι έναντι του προσωρινά απασχολούμενου μισθωτού με σύμβαση ή σχέση εργασίας για την ικανοποίηση των μισθολογικών δικαιωμάτων του και για την καταβολή των ασφαλιστικών του εισφορών. Η ευθύνη αυτή του έμμεσου εργοδότη αναστέλλεται, εφόσον με τη σύμβαση προβλέπεται ότι υπόχρεος για την καταβολή των αποδοχών και των ασφαλιστικών εισφορών είναι ο άμεσος εργοδότης και τα μισθολογικά και ασφαλιστικά δικαιώματα του προσωρινά απασχολούμενου μισθωτού μπορούν να ικανοποιηθούν από την κατάπτωση των κατά το άρθρο 126 εγγυητικών επιστολών (επικουρική ευθύνη έμμεσου εργοδότη)...».

Ο ΥΠΟΥΡΓΟΣ

Κ. ΧΑΤΖΗΔΑΚΗΣ