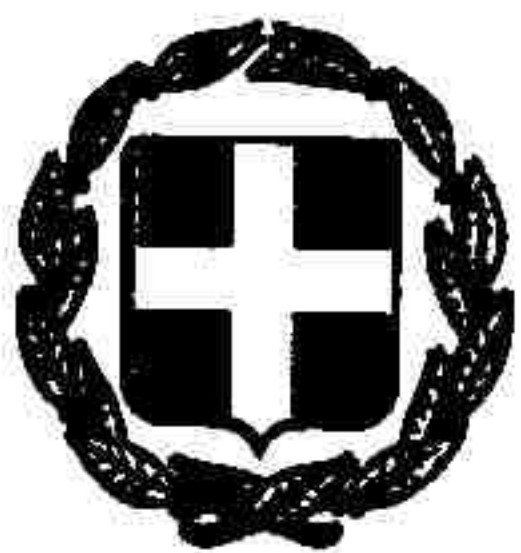




13 ΜΑΙ. 2011

**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ
ΓΕΝ. Δ/ΝΣΗ Δ/ΚΗΣ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ
ΤΜΗΜΑ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟΥ
ΣΥΝΤΟΝΙΣΜΟΥ &
ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΣΗΣ**

**Αθήνα 13 Μαΐου 2011
Αριθ. Πρωτ.: 3767**

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

Ταχ. Δ/ση: Πειραιώς 40
Ταχ. Κώδικας: 101 82 - Αθήνα
TELEFAX: 2105203872
Πληροφορίες: Ι. Αντωνοπούλου
Τηλέφωνο: 2105295194, -216
e-mail: ypertns@ypakp.gr

ΚΟΙΝ: Υπουργείο Υποδομών, Μεταφορών
και Δικτύων
(Γραφείο κ. Υπουργού)

ΘΕΜΑ: Ενοικιαζόμενοι εργαζόμενοι.

ΣΧΕΤ: 1) Η με αρ. πρωτ. 14806/12-4-2011 ΕΡΩΤΗΣΗ ✓
2) Το με αρ. πρωτ. Β-1390/19-4-2011 Έγγραφο του Υπουργείου Υποδομών,
Μεταφορών και Δικτύων.

Σε απάντηση της με αρ. πρωτ. 14806/12-4-2011 Ερώτησης, που κατατέθηκε στη Βουλή από το Βουλευτή κ. Κ. Βελόπουλο, σχετικά με το ανωτέρω θέμα, σας πληροφορούμε τα εξής:

1. 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 ΑΚ σε συνδυασμό με τις διατάξεις των άρθρων 361 και 648 ΑΚ προκύπτει ότι είναι 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.

2. Η πιο συνήθης στην πράξη περίπτωση κατά την οποία είτε από τη συμφωνία των μερών, είτε από τις περιστάσεις προκύπτει δικαίωμα στον εργοδότη να μεταβιβάσει σε τρίτο την αξίωση του κατά του εργαζομένου για αυτοπρόσωπη παροχή εργασίας συναντάται στη λεγόμενη απόσπαση ή δανεισμό εργαζομένου. Απαραίτητη προϋπόθεση είναι η συμφωνία του μισθωτού για την παροχή των υπηρεσιών σε τρίτο, οπότε δεν παύει υφιστάμενη η εργασιακή του σχέση με τον αρχικό εργοδότη, στην εξουσία του οποίου ανήκει και το δικαίωμα καταγγελίας της εργασιακής σύμβασης. 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
- Επί πλέον θα πρέπει η επιχείρηση του περαιτέρω εργοδότη να είναι διαφορετική από εκείνη του αρχικού
- Θα πρέπει τέλος ο εργαζόμενος να έχει συναινέσει στην παραχώρηση των υπηρεσιών του στον περαιτέρω εργοδότη

3. Περαιτέρω, ο εργοδότης έχει δικαίωμα να απασχολεί τον εργαζόμενο όπως συμφώνησε με τον αρχικό εργοδότη χωρίς να έχει δικαίωμα να μεταβάλλει τους όρους εργασίας του, όπως αυτές είχαν διαμορφωθεί στην επιχείρηση του τελευταίου και ενώ είναι υποχρεωμένος να καταβάλλει το συμφωνημένο αντάλλαγμα για την παραχώρηση των υπηρεσιών του εργαζομένου το οποίο συνίσταται κατά κανόνα στο σύνολο των εργατικών παροχών που βαρύνουν τον αρχικό εργοδότη (μισθούς, επιδόματα κτλ). Έτσι ο αρχικός εργοδότης, αν δεν υπάρχει διαφορετική συμφωνία, εξακολουθεί να είναι υπόχρεος για την καταβολή του μισθού, των επιδομάτων εορτών, άδειας και επιδόματος αδείας. Δεν αποκλείεται να συμφωνηθεί ότι ο περαιτέρω εργοδότης θα καταβάλλει αυτός το μισθό απ' ευθείας στον εργαζόμενο οπότε όμως θα πρέπει να συναινέσει ειδικά και σε αυτό ο εργαζόμενος. Ο νέος εργοδότης οφείλει να απασχολεί το μισθωτή σύμφωνα με τους όρους της σύμβασης εργασίας του, αφού ο εκδοχέας της αξίωσης του για την παροχή εργασίας είναι δανειστής της αξίωσης με το ίδιο περιεχόμενο, που αυτή προσδιορίζεται στη σύμβαση εργασίας (Εφ. Πατρών 792/2006).

Η σύμβαση δανεισμού δεν επηρεάζει τη σύμβαση εργασίας. 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. Υποχρεώσεις και δικαιώματα που δεν απορρέουν από την αρχική σύμβαση αλλά προκύπτουν το πρώτον κατά τη διάρκεια του δανεισμού, δεσμεύουν μόνο τον τρίτο και τον εργαζόμενο, εφόσον δεν υφίσταται ειδικότερη συμφωνία. Η προαναφερθείσα γνήσια σύμβαση δανεισμού εργασίας διαφοροποιείται από την προσωρινή απασχόληση μέσω ΕΠΑ που ρυθμίζεται ήδη από τις διατάξεις των άρθρων 20, 22, 24, 25 του Ν. 2956/2001 «Αναδιάρθρωση ΟΑΕΔ και άλλες διατάξεις» (ΦΕΚ 258/Α/2001) όπως αυτός τροποποιήθηκε με το άρθρο 3 του Ν. 3846/2010 και επίσης τροποποιήθηκε με το Ν. 3899/2010, κατά τις οποίες συνιστώνταν Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης στις οποίες οι εργαζόμενοί τους δεν προσφέρουν την εργασία τους σε αυτές αλλά σε τρίτους που θα υποδεικνύει εκάστοτε η εταιρεία αρχικός εργοδότης.

Η ΥΠΟΥΡΓΟΣ

ΛΟΥΚΑ – Τ. ΚΑΤΣΕΛΗ

