



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

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

Αθήνα, 22 Δεκεμβρίου 2015
Αριθ. Πρωτ.: 869

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

ΘΕΜΑ: Σχετικά με εργαζόμενους σε Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης.

ΣΧΕΤ: Η με αρ. πρωτ. 80/10-11-2015 ΕΡΩΤΗΣΗ

Σε απάντηση του ανωτέρω σχετικού που κατατέθηκε στη Βουλή από τους Βουλευτές, κ. κ. Κ. Μπάρκα, Σ. Βαρδάκη, Κ. Ιγγλέζη, Χ. Καφαντάρη, Ι. Μιχελογιαννάκη, Κ. Σέλτσα, Α. Σταμπουλή, κ. Ν. Συρμαλένιο και Μ. Τζούφη, σας πληροφορούμε τα εξής:

1. Το Τμήμα Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων Ν. Ιωνίας, στη χωρική αρμοδιότητα του οποίου εδρεύει η επιχείρηση με την επωνυμία « LA BOLAGET» προέβη σε άμεσο έλεγχο σε αυτήν. Η επιχείρηση η οποία προσκόμισε στη τοπική μας υπηρεσία τα παρακάτω:

- Συμβάσεις Έργου Καθαρισμού μεταξύ της επιχείρησης με την επωνυμία "LA BOLAGET FACILITY MANAGEMENT A.E." και των επιχειρήσεων με επωνυμίες "ΤΡΑΠΕΖΑ EUROBANK ERGASIAS ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ", "EUROBANK ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ ΑΠΑΙΤΗΣΕΩΝ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ", "EUROBANK ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ ΟΦΕΙΛΕΤΩΝ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ".
- Τον υπ. αρ. πρωτ. 3124266/16-10-2015 Πίνακα Προσωπικού και Ωρών Εργασίας, για το σύνολο του προσωπικού που απασχολεί η επιχείρηση.
- Συμβάσεις εργασίας μεταξύ της επιχείρησης και των εργαζομένων.
- Κατάσταση με υπεργολάβους της επιχείρησης, σε έργα καθαρισμού, ανά την επικράτεια.

Από τον έλεγχο των ανωτέρω στοιχείων, δεν προέκυψε η δραστηριοποίηση της ελεγχόμενης επιχείρησης, ως Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης (ΕΠΑ), αλλά ως εργολήπτης παροχής υπηρεσιών καθαριότητας.

2. Το Τμήμα Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων Ηρακλείου, στην 20.11.2015, διενήργησε ελέγχους σε πέντε (5) υποκαταστήματα της Τράπεζας EUROBANK

ERGASIAS A.E για το απασχολούμενο προσωπικό της καθαριότητας. Τόσο από τα προσκομισθέντα στοιχεία, όσο και από τον έλεγχο μέσω του Πληροφοριακού Συστήματος ΕΡΓΑΝΗ διαπιστώθηκε πως οι απασχολούμενοι στην καθαριότητα δεν ανήκουν στο προσωπικό της τράπεζας, αλλά σε εταιρία παροχής υπηρεσιών καθαριότητας και συγκεκριμένα στην επιχείρηση «Γ. ΣΤΑΜΑΤΑΚΗΣ CANDIA I.K.E.». Η Τράπεζα, για τα (5) από τα (10) υποκαταστήματα της στο Νομό Ηρακλείου, έχει συνάψει σύμβαση έργου με την επιχείρηση «LA BOLAGET A.E ΠΑΡΟΧΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΚΑΘΑΡΙΣΜΟΥ ΜΗΧΑΝΟΓΡΑΦΗΣΗΣ ΚΑΙ ΕΜΠΟΡΙΑΣ ΣΧΕΤΙΚΩΝ ΕΙΔΩΝ», ενώ στα υπόλοιπα με την επιχείρηση «ΥΑΔΕΣ Α.Ε. – ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΚΑΘΑΡΙΣΜΩΝ & ΑΠΕΝΤΟΜΩΣΕΩΝ». Οι άνω επιχειρήσεις έχουν υπογράψει ιδιωτικό συμφωνητικό εργολαβίας – σύμβαση έργου με την επιχείρηση «Γ. ΣΤΑΜΑΤΑΚΗΣ CANDIA ΙΚΕ – ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΠΑΡΟΧΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ», η οποία έχει αναλάβει ως υπεργολάβος τον καθαρισμό των υποκαταστημάτων της Τράπεζας στο Νομό Ηρακλείου.

3. Το Τμήμα Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων Ανατολικού Τομέα Θεσσαλονίκης την 23.11.2015 διενήργησε επιτόπιο έλεγχο στο υποκατάστημα εταιρίας «LA BOLAGET» επί της οδού Πόντου 142 στην Καλαμαριά. Στο χώρο βρέθηκε ο λογιστής της επιχείρησης, ο οποίος δήλωσε ότι η εταιρία, ανέλαβε μεν εργολαβικά το έργο της καθαριότητας της τράπεζας EUROBANK , πλην όμως το ανέθεσε υπεργολαβικά σε τρίτους, οι οποίοι και απασχολούν το αντίστοιχο προσωπικό. Δόθηκε προθεσμία στην επιχείρηση να προσκομίσει ακριβή στοιχεία των τρίτων επιχειρήσεων, προκειμένου η τοπική μας υπηρεσία να προβεί σε περαιτέρω έλεγχο.

Όσον αφορά στους όρους εργασίας των εργαζομένων , σας γνωρίζουμε τα ακόλουθα :

A) 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). Με το ίδιο νόμο 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».

Για την εφαρμογή του παρόντος νοείται, σύμφωνα με το άρθρο 115, ως:

α) «εργαζόμενος»: κάθε φυσικό πρόσωπο που έχει σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας, πλήρους ή μερικής απασχόλησης, ορισμένου ή αορίστου χρόνου,

β) «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 διεύθυνση τους, υπό τους όρους και τις προϋποθέσεις που ορίζονται στις οικείες διατάξεις,

γ) «προσωρινά απασχολούμενος»: 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) «έμμεσος εργοδότης»: το φυσικό ή νομικό πρόσωπο για το οποίο και υπό την επίβλεψη και τη διεύθυνση του οποίου εργάζεται προσωρινά ο προσωρινά απασχολούμενος,

ε) «τοποθέτηση»: η περίοδος κατά την οποία ο προσωρινά απασχολούμενος τίθεται στη διάθεση του έμμεσου εργοδότη για να εργασθεί προσωρινά υπό την επίβλεψη και τη διεύθυνση του,

στ) «βασικοί όροι εργασίας και απασχόλησης»: οι όροι εργασίας και απασχόλησης που θα εφαρμόζονταν αν οι εργαζόμενοι είχαν προσληφθεί απευθείας από τον έμμεσο εργοδότη για να καταλάβουν την ίδια θέση και αφορούν ιδίως:

ι) στη διάρκεια του χρόνου εργασίας, στις υπερωρίες, στα διαλείμματα, στις περιόδους ανάπαυσης, στη νυκτερινή εργασία, στις άδειες και στις αργίες,

ii) στις αποδοχές.

Ειδικότερα, Επιχείρηση Προσωρινής Απασχόλησης νοείται, το φυσικό ή νομικό πρόσωπο το οποίο, σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 122 του Ν. 4052/2012, όπως αντικαταστάθηκε με την περίπτωση 1 της Υποπαραγράφου 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), 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 έναρξής 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.

Στο άρθρο 116 αυτού του 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.)», το οποίο 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 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, 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. 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.

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.

Επιπρόσθετα, 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. Σύμφωνα το ίδιο ως άνω άρθρο: «4. Στους εργαζόμενους μέσω επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης σε έμμεσο εργοδότη παρέχονται οι ίδιες κοινωνικές υπηρεσίες και διευκολύνσεις, ιδίως δε στα κυλίκια, στους παιδικούς σταθμούς και στα μεταφορικά μέσα, που υπάρχουν στη διάθεση των άμεσα εργαζομένων στον έμμεσο εργοδότη και με τους ίδιους όρους, εκτός εάν αντικειμενικοί λόγοι δικαιολογούν διαφορετική μεταχείριση, όπως η διαφοροποίηση του ωραρίου ή η χρονική διάρκεια της σύμβασης εργασίας. 5. Οι επιχειρήσεις προσωρινής απασχόλησης διευκολύνουν την πρόσβαση και των προσωρινά απασχολούμενων στους παιδικούς σταθμούς που παρέχουν, ακόμα και κατά τις περιόδους μεταξύ των τοποθετήσεων και σε κατάλληλες ευκαιρίες κατάρτισης, ώστε να ενισχύονται οι δεξιότητές τους, η εξέλιξη της επαγγελματικής σταδιοδρομίας τους και η επαγγελματική κινητικότητά τους. Οι έμμεσοι εργοδότες οφείλουν να παρέχουν και στους προσωρινά απασχολούμενους τις κατάλληλες ευκαιρίες κατάρτισης που παρέχονται στους εργαζόμενους του έμμεσου εργοδότη, ώστε να ενισχύονται οι δεξιότητές τους, η εξέλιξη της επαγγελματικής σταδιοδρομίας τους και η επαγγελματική κινητικότητά τους».

Το άρθρο 119, αναφορικά με την εκπροσώπηση των προσωρινά απασχολούμενων, προβλέπει ότι οι προσωρινά απασχολούμενοι συνυπολογίζονται κατά τον υπολογισμό του ορίου που απαιτείται για τη σύσταση οργάνων εκπροσώπησης των εργαζομένων στην επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης και στον έμμεσο εργοδότη, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία. Τέλος, ως προς την κατοχύρωση των εργασιακών δικαιωμάτων των προσωρινά απασχολούμενων, το άρθρο 124 του ιδίου ως άνω νόμου, όπως τροποποιήθηκε με τις περ. 4

και 5 της υποπαραγράφου ΙΑ.4 της παραγράφου ΙΑ. Του άρθρου πρώτου του Ν. 4254/2014, ορίζει τα εξής:

«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 εργαζομένου 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)....».

Β) Όσον αφορά στη δυνατότητα των προσωρινά απασχολούμενων εργαζομένων να μπορούν να γίνουν μέλη των συνδικαλιστικών οργανώσεων στις επιχειρήσεις των έμμεσων εργοδοτών όπου εργάζονται, ισχύουν τα εξής:

Η αυτονομία των συνδικαλιστικών οργανώσεων, αλλά και γενικά η συνδικαλιστική ελευθερία και δράση κατοχυρώνονται στη χώρα μας με το Σύνταγμα (άρθρο 12 γενικό δικαίωμα του

συνεταιρίζεσθαι και άρθρο 23 § 1 συνδικαλιστική ελευθερία), προστατεύονται από Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας (οι οποίες βάσει του το άρθρου 28§1 του Συντάγματος, υπερισχύουν κάθε αντίθετης διάταξης νόμου) και ρυθμίζονται νομοθετικά με το ν. 1264/82. Πιο συγκεκριμένα:

Το Σύνταγμα, στο άρθρο 23§1, ορίζει 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.

Επιπλέον η Δ.Σ.Ε. 87/1948 που κυρώθηκε στη χώρα μας με το Ν.Δ. 4204/1961 (Α' 174), ορίζει 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, με μοναδικό όρο να συμμορφώνονται προς τα καταστατικά των εν λόγω οργανώσεων. Επίσης, συνίσταται όπως οι δημόσιες αρχές απέχουν από κάθε ενέργεια που μπορεί να περιορίσει τα ανωτέρω δικαιώματα ή να παρακωλύσει τη νόμιμη άσκηση αυτών.

Παράλληλα, η Δ.Σ.Ε. 98/1949 που κυρώθηκε στη χώρα μας με το Ν.Δ. 4205/61 (Α' 174), ορίζει 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.

Ειδικότερα, η συνδικαλιστική 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). Στον εν λόγω νόμο, 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. Αναλυτικότερα:

- στην παρ. 1 του άρθρου 1 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 του άρθρου 4 ορίζεται ότι «Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν σκοπό τη διαφύλαξη και προαγωγή των εργασιακών, οικονομικών, ασφαλιστικών, κοινωνικών και συνδικαλιστικών συμφερόντων των εργαζομένων»,
- στην παρ. 1α του άρθρου 7 ορίζεται ότι: «κάθε εργαζόμενος, που έχει συμπληρώσει ένα δίμηνο μέσα στον τελευταίο χρόνο στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση ή τον κλάδο απασχολήσεώς του, έχει δικαίωμα να γίνει μέλος μιας οργανώσεως της επιχειρήσεως ή

εκμεταλλεύσεως και μιας του επαγγελματικού κλάδου απασχολήσεώς του, εφ' όσον έχει τις νόμιμες προϋποθέσεις των καταστατικών τους»,

-στην παρ. 1 του άρθρου 14 αναφέρεται ότι: «τα όργανα του Κράτους έχουν την υποχρέωση να εφαρμόζουν τα απαραίτητα μέτρα για την διασφάλιση της ανεμπόδιστου ασκήσεως του δικαιώματος για την ίδρυση και αυτόνομη λειτουργία των συνδικαλιστικών οργανώσεων» και στην παρ. 2 : «Απαγορεύεται στους εργοδότες, σε πρόσωπα που ενεργούν για λογαριασμό τους και σε οποιοδήποτε τρίτο, να προβαίνουν σε οποιαδήποτε πράξη ή παράλειψη που κατατείνει στην παρακώλυση της άσκησης των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων των εργαζομένων και ιδιαίτερα:

α)

β) να επιβάλλουν ή να παρεμποδίζουν με οποιοδήποτε τρόπο ή μέσο την προσχώρηση εργαζομένων σε ορισμένη συνδικαλιστική οργάνωση,

γ) ν' απαιτούν από τους εργαζόμενους δήλωση συμμετοχής, μη συμμετοχής ή αποχώρησης από συνδικαλιστική οργάνωση».....δ)

Εξάλλου, όπως προαναφέρθηκε, με την αυτονομία των συνδικαλιστικών οργανώσεων δεν προστατεύεται μόνο το δικαίωμα των εργαζομένων να ιδρύουν συνδικαλιστικές οργανώσεις, αλλά προστατεύεται και το δικαίωμα να θέτουν μόνοι τους τους κανόνες για την εσωτερική οργάνωση και λειτουργία της οργάνωσής τους, όπως επίσης προστατεύεται και το δικαίωμα της ίδιας της συνδικαλιστικής οργάνωσης να αυτοδιοικείται και να μεταβάλλει ελεύθερα τους κανόνες αυτούς.

Η σύνταξη του καταστατικού αποτελεί έκφραση της αυτονομίας των συνδικαλιστικών οργανώσεων, βάσει δε του άρθρου 80 ΑΚ αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση νόμιμης ίδρυσής τους. Το άρθρο 80 ΑΚ, που είναι αναγκαστικού χαρακτήρα, προβλέπει ότι τα καταστατικά των σωματείων πρέπει να ρυθμίζουν υποχρεωτικά ορισμένα θέματα. Μεταξύ άλλων, ρυθμίζουν τα της εισόδου, αναχώρησης ή αποβολής μελών καθώς και τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις αυτών. Οι διατάξεις τους ανήκουν στο χώρο του ιδιωτικού δικαίου και οι διαφορές που προκύπτουν από την εφαρμογή τους ανήκουν, κατά το Σύνταγμα, στα πολιτικά δικαστήρια.

Κατόπιν των ανωτέρω, το αν οι εργαζόμενοι προσωρινής απασχόλησης μπορούν να καλύπτονται συνδικαλιστικά από τα σωματεία των επιχειρήσεων του έμμεσου εργοδότη, είναι θέμα που πρέπει να ρυθμιστεί στα καταστατικά των εν λόγω σωματείων.

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 ΑΚ σε συνδυασμό με τις διατάξεις των άρθρων 361 και 648 ΑΚ 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 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 η υφιστάμενη εργασιακή του σχέση με τον αρχικό εργοδότη, στην εξουσία του οποίου ανήκει και το δικαίωμα καταγγελίας της εργασιακής σύμβασης (ΑΠ 229/90, ΔΕΝ 1991, σελ.280). 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 (ΑΠ 1385/2006)

Θα πρέπει τέλος ο εργαζόμενος να έχει συναινέσει στην παραχώρηση των υπηρεσιών του στον περαιτέρω εργοδότη

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 ισχύουν, 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. (ΑΠ 674/2012, ΑΠ 17/2012, Μον. Πρωτ. Ξάνθης 145/2014) (Βλ. σημείο Α του παρόντος).

Στην περίπτωση του δανεισμού ή παραχώρησης της εργασίας του μισθωτού δεν πρόκειται για μεταβολή του εργοδότη, διότι δεν αλλάζει φορέα η επιχείρηση στην οποία προσφέρει τις

υπηρεσίες του ο μισθωτός, αλλά απλώς ο τελευταίος αναλαμβάνει με συμφωνία την υποχρέωση να παρέχει τις υπηρεσίες του σε τρίτο εργοδότη. Στη παραχώρηση δηλαδή δεν μεταβιβάζεται η εργασιακή σχέση, αλλά αλλάζει κατεύθυνση η αξίωση για παροχή εργασίας. Η διατήρηση του συμβατικού δεσμού με τον αρχικό εργοδότη είναι αναγκαία, έστω και αν είναι χαλαρή. (ΕΕργΔ 52, σελ. 447, Η μεταβολή προσώπου του Εργοδότη, Γ. Ληξουριώτης) (Μον. Πρωτ. Αθ. 28/2001-ΑΠ 1385/2006- Στυλιανός Γ. Βλαστός, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο Τ. Ι 1999, σελ. 451-452, Εφ. Λάρισας 235/2012 ΑΠ 1580/2012).

Ο περαιτέρω εργοδότης-τρίτος έχει δικαίωμα να απασχολεί τον εργαζόμενο, όπως συμφώνησε με τον αρχικό εργοδότη χωρίς να έχει δικαίωμα να μεταβάλλει τους όρους εργασίας του, όπως αυτοί 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 άδειας (ΑΠ 1371/1990, ΔΕΝ 1993, σελ. 844-ΑΠ 891/1989, ΕΕργΔ 1990, σελ. 33-ΑΠ 1157/2009, ΔΕΝ 2009, σελ. 1190-ΑΠ 1162/2006, ΔΕΝ 2007, σελ. 1034- Μον. Πρωτ. Αθ. 28/2001- Μον. Πρωτ. Αθ 99/1999- Εφ. Αθ. 5718/2006-ΑΠ 1245/2002-Ντάσιο, Εργατικό Δικονομικό Δίκαιο Α/Ι, σελ. 67 επ. – Καρακατσάνη/ Γαρδίκια, Ατομικό Εργατικό, σελ. 175, Εφ. Λάρισας 235/2012, ΑΠ 1580/2012, ΑΠ 674/2012, ΑΠ 17/2012, ΑΠ 719/2013). 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 (ΑΠ 286/1994, ΔΕΝ 1997, σελ. 1330). Ο νέος εργοδότης οφείλει να απασχολεί το μισθωτό 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. 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 (ΑΠ 1385/2006 - ΑΠ 891/1989, ΕΕργΔ 1990, σελ. 335-ΑΠ 1157/2009, ΔΕΝ 2009, σελ. 1190-ΑΠ 923/2008, ΔΕΝ 2009, σελ. 12- Μον. Πρωτ. Αθ 99/1999- Εφ. Αθ. 5718/2006-ΑΠ 1245/2002-ΑΠ 36/1989, ΔΕΝ 1989, σελ. 1258-Σ. Βλαστός, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο Τ. Ι 1999, σελ. 458-459, ΑΠ 719/2013, Μον. Πρωτ. Ξάνθης 145/2014).

Δ) Σύμφωνα με τη διάταξη της παρ. 1 του άρθρου 7 του Ν. 2112/1920 «Περί υποχρεωτικής καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας ιδιωτικών υπαλλήλων» (Α' 67), η οποία ισχύει αναλόγως και για το εργατοτεχνικό προσωπικό (Α.Π. 162/93), κάθε μονομερής μεταβολή των όρων της υπαλληλικής σύμβασης, που βλάπτει τον υπάλληλο, θεωρείται ως

καταγγελία αυτής, για την οποία ισχύουν οι διατάξεις του νόμου αυτού. Από την ανωτέρω διάταξη συνάγεται ότι: α) μονομερής μεν μεταβολή των όρων της εργασιακής σύμβασης είναι αυτή που επιχειρείται χωρίς τη συγκατάθεση του μισθωτού υπό μόνου του εργοδότη, χωρίς να παρέχεται σ' αυτόν δικαίωμα από τη σύμβαση και β) βλαπτική δε αυτή που επιφέρει άμεση ή έμμεση ηθική ή υλική (οικονομική) βλάβη του μισθωτού (Α.Π. 435/92 - 674/91 - 1212/90 - 539/90 - 351/90 - 698/89 κ.τ.λ.).

Εξάλλου από τις διατάξεις των άρθρων 648, 652 και 361 Α.Κ. προκύπτει ότι ο εργοδότης έχει το διευθυντικό δικαίωμα και με βάση αυτό μπορεί να ρυθμίζει τα θέματα τα οποία ανάγονται στην, κατά τον προσφορότερο τρόπο, οργάνωση και λειτουργία της επιχειρήσεώς του για την προαγωγή και επίτευξη των σκοπών της. Το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη συνίσταται, μεταξύ άλλων, και στον καθορισμό των συνθηκών και των όρων εργασίας των υπ' αυτού απασχολουμένων μισθωτών και δη στον προσδιορισμό του τρόπου, του χρόνου, του τόπου και της εν γένει διάρθρωσης της εργασίας μέσα στα πλαίσια τα οποία θέτουν κανόνες αναγκαστικού δικαίου και όροι συμβάσεως, αλλά υπό την προϋπόθεση ότι το δικαίωμα αυτό δεν περιορίζεται από διατάξεις νόμων, συλλογικών συμβάσεων, κανονισμών εργασίας ή από όρους της ατομικής σύμβασης εργασίας. Επομένως, ο εργοδότης μπορεί να μεταβάλει μονομερώς τους όρους της εργασιακής σύμβασης, εφ' όσον έχει επιφυλάξει για τον εαυτό του το δικαίωμα αυτό με την προσθήκη σχετικού όρου στην ατομική σύμβαση εργασίας, έστω και σε βάρος του υπαλλήλου, όπως επίσης, όταν το δικαίωμα αυτό προκύπτει από συλλογική σύμβαση, διαιτητική απόφαση, κανονισμό ή πρακτική της εκμεταλλεύσεως. Γιατί στις περιπτώσεις αυτές, πρόκειται για συμφωνημένη μεταβολή, που είναι επιτρεπτή, εφ' όσον δεν προσκρούει σε ειδική απαγορευτική διάταξη και το δικαίωμα του εργοδότη δεν υπερβαίνει προφανώς τα όρια που θέτει η διάταξη του άρθρου 281 Α.Κ. (Α.Π. 630/2000).

Η μονομερής βλαπτική μεταβολή που επιχειρείται από τον εργοδότη θεωρείται ως ρητή ή σιωπηρή πρότασή του προς τον μισθωτό για συμβατική τροποποίηση της σχέσεως εργασίας αορίστου ή ορισμένου χρόνου, η δε συμμόρφωση του μισθωτού προς τη σχετική εργοδοτική διαταγή θεωρείται ως ρητή ή σιωπηρή αποδοχή αυτής της προτάσεως. Το τελευταίο συμβαίνει, όταν ο εργαζόμενος δεν απέκρουσε τη μεταβολή (Α.Π. 521/84, Α.Π. 446/82) ή εξακολούθησε να παρέχει την εργασία του με τους νέους όρους, χωρίς να επιφυλαχθεί για τα δικαιώματά του μέσα σε εύλογο από τη μεταβολή χρονικό διάστημα (Α.Π. 1331/84). Εφ' όσον τα δύο μέρη εκφράσουν σαφώς τη βούλησή τους να τροποποιηθεί η σχέση και εφ' όσον η πρόταση γίνει αποδεκτή εντός ευλόγου χρόνου, η σχέση μεταβάλλεται συμβατικώς και λαμβάνει το νέο περιεχόμενο που συμφωνήθηκε (Α.Κ. 185-194, 361).

Ειδικότερα, έχουν κριθεί από τα δικαστήρια ως περιπτώσεις που αποτελούν μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας: η μείωση του συμφωνημένου μισθού χωρίς να έχει σχετικό δικαίωμα ο εργοδότης (Α.Π. 1937/88, Α.Π. 53/94, Μ.Π.Α. 2168/95), η ανάκληση οικειοθελών παροχών που χορηγούντο τακτικώς και ανεπιφυλάκτως ως αντάλλαγμα της εργασίας (Α.Π. 90/1983, Α.Π. 1539/1988, Α.Π. 149/2006, Α.Π. 546/2007, Α.Π. 95/2009, Α.Π. 540/2010, Πολ. Πρωτ. Αθηνών 2803/2010), η προς το δυσμενέστερο μεταβολή του τρόπου υπολογισμού της αμοιβής του μισθωτού (Α.Π. 446/1982), η υποχρέωση του

υπαλλήλου για παροχή εργασίας για λιγότερο χρόνο από εκείνον που συμφωνήθηκε με αντίστοιχη μείωση των αποδοχών του (Α.Π. 201/2009, Εφ. Πειραιώς 1156/2002, Α.Π. 1447/82). Αντιθέτως, περιπτώσεις που, όπως έχει κριθεί, δεν αποτελούν μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας: η μείωση των αποδοχών η οποία προβλέπεται από τη σύμβαση (υπό την προϋπόθεση ότι δεν υπολείπεται του νομίμου μισθού) ή η κατάργηση παροχής που δόθηκε από ελευθεριότητα αλλά όχι με την πρόθεση να αποτελεί αντάλλαγμα της εργασίας, ιδίως όταν επιφυλάχθηκε το δικαίωμα ανακλήσεώς της (Α.Π. 699/2002, Εφ. Αθηνών 7367/2001) ή δόθηκε αποκλειστικά προς αντιμετώπιση λειτουργικών αναγκών, οι οποίες έπαυσαν να υπάρχουν (Α.Π. 521/1984, Α.Π. 1937/1988, Α.Π. 596/1999, Α.Π. 695/2001, Α.Π. 91/2008). Επίσης, έχει κριθεί από τα δικαστήρια ότι μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων της συμβάσεως εργασίας κατά την ανωτέρω εκτεθείσα έννοια, συνιστά και ο υποβιβασμός του μισθωτού σε θέση κατώτερη εκείνης που κατείχε, η ανάθεση καθηκόντων υποδεεστέρων εκείνων που προηγουμένως εκτελούσε (Α.Π. 63/12, Α.Π. 678/11, Α.Π. 1370/10, Α.Π. 351/90, Α.Π. 224/90, Α.Π. 858/89, Α.Π. 589/88, Α.Π. 1953/87, Α.Π. 435/85, Α.Π. 582/79, Α.Π. 287/79, Α.Π. 144/76, Α.Π. 658/68, Α.Π. 202/65, Α.Π. 436/63, Α.Π. 707/63, Α.Π. 285/56, Α.Π. 27/55, Α.Π. 529/54, Μ.Π.Αθ. 7106/84, Μ.Π.Α. 1312/76, Εφ. Αθ. 8136/73, Εφ. Αθ. 2837/72 κ.λ.π.), η αδικαιολόγητη τοποθέτηση του εργαζομένου σε θέση χωρίς αντικείμενο εργασίας (Εφ. Αθηνών 6889/2006).

Η μονομερής μεταβολή των όρων της εργασίας από τον εργοδότη, αν είναι και βλαπτική για τον εργαζόμενο, σύμφωνα με τα ανωτέρω προκαλεί τις συνέπειες του άρθρου 7 του Ν.2112/20 και ο εργαζόμενος έχει τις εξής δυνατότητες:

Να αποδεχθεί τη μονομερή εργοδοτική μεταβολή, οπότε πλέον η μεταβολή από μονομερής γίνεται διμερής και η εργασιακή σύμβαση συνεχίζεται μόνιμα πλέον με τους νέους όρους.

Να αξιώσει από τον εργοδότη τη συνέχιση της σύμβασής του με τους μέχρι τώρα όρους και να εξακολουθήσει να προσφέρει σε αυτόν την εργασία του σύμφωνα με αυτούς, οπότε, αν ο εργοδότης δεν την αποδέχεται με τον τρόπο που εξακολουθεί να του προσφέρεται, περιέρχεται σε υπερημερία και οφείλει το συμφωνημένο μισθό (Α.Κ. 349 και 656), του εργαζομένου μη έχοντας την υποχρέωση να του προσφέρει την εργασία του σε άλλο χρόνο.

Να θεωρήσει τη μεταβολή ως καταγγελία της εργασιακής σύμβασης από πλευράς εργοδότη και να αποχωρήσει από την εργασία του, αξιώνοντας συγχρόνως και τη νόμιμη αποζημίωση του. (Α.Π. 1825/90, Α.Π. 228/91, Α.Π. 351/90, Α.Π. 390/93 κ.α.).

Ε) Τέλος Με το άρθρο 68 παρ. 1 του Ν. 3863/2010 «Νέο Ασφαλιστικό Σύστημα και συναφείς διατάξεις, ρυθμίσεις στις εργασιακές σχέσεις» (ΦΕΚ 115/ Α'), όπως αντικαταστάθηκε με την παρ. 1 του άρθρου 22 του Ν. 4144/2013 «Αντιμετώπιση της παραβατικότητας στην Κοινωνική Ασφάλιση και στην αγορά εργασίας και λοιπές διατάξεις αρμοδιότητας του Υπουργείου Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας» (ΦΕΚ 88/ Α') προβλέπεται ότι:

«1. Η εκάστοτε αναθέτουσα αρχή, δηλαδή το Δημόσιο, τα Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.), οι Οργανισμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης (Ο.Τ.Α.), οι φορείς και οι οργανισμοί του Δημοσίου Τομέα, όπως αυτός προσδιορίζεται από τις οικείες διατάξεις, η οποία (αρχή) αναθέτει απευθείας ή προκηρύσσει διαγωνισμό για την ανάθεση παροχής

υπηρεσιών καθαρισμού ή/και φύλαξης, υποχρεούνται να ζητά από τις υπηρεσίες παροχής υπηρεσιών καθαρισμού ή / και φύλαξης (εργολάβοι) να αναφέρουν στην προσφορά τους, εκτός των άλλων, τα εξής:

α) Τον αριθμό των εργαζομένων που θα απασχοληθούν στο έργο.

β) Τις ημέρες και τις ώρες εργασίας.

γ) Τη συλλογική σύμβαση εργασίας στην οποία τυχόν υπάγονται οι εργαζόμενοι.

δ) Το ύψος του προϋπολογισμένου ποσού που αφορά τις πάσης φύσεως νόμιμες αποδοχές αυτών των εργαζομένων.

ε) Το ύψος των ασφαλιστικών εισφορών με βάση τα προϋπολογισθέντα ποσά.

στ) Τα τετραγωνικά μέτρα καθαρισμού ανά άτομο, όταν πρόκειται για καθαρισμό χώρων.

Οι εταιρείες παροχής υπηρεσιών καθαρισμού ή/ και φύλαξης (εργολάβοι) υποχρεούνται, με ποινή αποκλεισμού, να εξειδικεύουν σε χωριστό κεφάλαιο της προσφοράς τους τα ως άνω στοιχεία. Στην προσφορά τους πρέπει να υπολογίζουν εύλογο ποσοστό διοικητικού κόστους παροχής των υπηρεσιών τους, των αναλώσιμων, του εργολαβικού τους κέρδους και των νόμιμων υπέρ Δημοσίου και τρίτων κρατήσεων. Επιπροσθέτως, υποχρεούνται να επισυνάπτουν στην προσφορά αντίγραφο της συλλογικής σύμβασης εργασίας στην οποία τυχόν υπάγονται οι εργαζόμενοι.»

Στην παρ. 3 του ίδιου άρθρου,(πρώην 2), όπως αντικαταστάθηκε αυτή με την παρ. 3 του άρθρου 22 του Ν. 4144/2013 προβλέπεται ότι:

«Στη σύμβαση που συνάπτει η εκάστοτε αναθέτουσα αρχή με τους εργολάβους, περιλαμβάνονται τα στοιχεία α' έως στ' της πρώτης παραγράφου, καθώς και ειδικός όρος για την εφαρμογή των διατάξεων της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας και της νομοθεσίας περί υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων και πρόληψης του επαγγελματικού κινδύνου. Όταν δεν αναγράφονται τα ανωτέρω στοιχεία και όροι, η σύμβαση είναι άκυρη και απορρίπτεται η δαπάνη πληρωμής. »

Τέλος όπως πολλές φορές έχουμε τονίσει , στρατηγικός στόχος της κυβέρνησης παραμένει η διασφάλιση πλήρους και σταθερής εργασίας για όλους , με παράλληλη εγγύηση αξιοπρεπούς μισθού που θα επιτελεί την βιοποριστική λειτουργία του.Συγχρόνως η διασφάλιση των συνδικαλιστικών ελευθεριών και της συλλογικής αυτονομίας αποτελεί πυρήνα του παραδείγματος που επιδιώκουμε να κυριαρχήσει στην κοινωνία .

Ο ΥΠΟΥΡΓΟΣ

Γ.ΚΑΤΡΟΥΓΚΑΛΟΣ



ΑΚΡΙΒΕΣ ΑΝΤΙΓΡΑΦΟ
Ο ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑΣ