



ΒΟΥΛΗ ΤΩΝ ΕΛΛΗΝΩΝ
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΩΝ ΜΕΛΕΤΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΝΟΜΟΤΕΧΝΙΚΗΣ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΣΧΕΔΙΩΝ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΩΝ ΝΟΜΩΝ

ΕΚΘΕΣΗ ΕΠΙ ΤΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ ΝΟΜΟΥ

«Αναδιοργάνωση Υπηρεσιών ΟΑΕΔ και άλλες διατάξεις»

Ι. Επί των άρθρων 1-19 ΣχΝ

1. Με τα άρθρα 1- 19 ΣχΝ επιχειρείται η τροποποίηση του ισχύοντος καθεστώτος του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού. Διατηρείται ο Ο.Α.Ε.Δ. ως νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου και όργανο εφαρμογής της κυβερνητικής πολιτικής για την απασχόληση και την καταπολέμηση της ανεργίας, την ασφάλιση της ανεργίας και την προώθηση της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης. Δημιουργούνται όμως περαιτέρω και τρεις θυγατρικές εταιρείες του με τη μορφή Ανώνυμων Εταιρειών. Η πρώτη εταιρεία, με την επωνυμία «Υπηρεσίες Υποστήριξης Ανθρώπινου Δυναμικού ΑΕ», θα έχει ως αντικείμενο, σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 8 ΣχΝ, την υποστήριξη του ανθρώπινου δυναμικού της χώρας για την ένταξη ή την επανένταξή του στην αγορά εργασίας. Η δεύτερη εταιρεία, με την επωνυμία «Επαγγελματική Κατάρτιση ΑΕ» θα έχει ως σκοπό, σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 9 ΣχΝ, την εφαρμογή της Επαγγελματικής και της Συνεχιζόμενης Κατάρτισης και της διά βίου Μάθησης. Τέλος, η τρίτη θυγατρική εταιρεία, με την επωνυμία «Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητική-Πληροφορική ΑΕ», θα έχει ως σκοπό, σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 10 ΣχΝ, την ανάπτυξη ερευνητικού και μελετητικού έργου, καθώς και την παροχή υπηρεσιών πληροφορικής και τεχνικής υποστήριξης προς τον Ο.Α.Ε.Δ. και τις θυγατρικές του εταιρείες.

Στο άρθρο 3 ΣχΝ ορίζονται τα όργανα Διοίκησης του ΟΑΕΔ. Μεταξύ αυτών περιλαμβάνεται και ο Διοικητής, ο οποίος ορίζεται με τετραετή θητεία και είναι πλήρους απασχόλησης. Στην υπό ψήφιση διάταξη δεν προβλέπεται όμως ο τρόπος με τον οποίο θα καθορίζεται η αποζημίωση του Διοικητού του ΟΑΕΔ, πράγμα το οποίο γίνεται για τους Αντιπροέδρους του και τα μέλη που συμμετέχουν στις συνεδριάσεις του Δ.Σ. του.

2. Στην παρ. 2 του άρθρου 13 ΣχΝ ορίζεται ότι το μόνιμο προσωπικό που

επιθυμεί να προσληφθεί από τις ιδρυόμενες εταιρείες του ΟΑΕΔ, δύναται να υποβάλει σχετική αίτηση. Εάν η αίτηση γίνει δεκτή, προσλαμβάνεται από την οικεία εταιρεία και η σύμβαση εν συνεχεία δεν λύεται, παρά μόνο για τους ίδιους λόγους που λύεται η σχέση εργασίας των υπαλλήλων ν.π.δ.δ.. Εάν διαλυθεί η εταιρεία αυτή, το εν λόγω προσωπικό επανέρχεται αυτοδικαίως στον Ο.Α.Ε.Δ. Αντίστοιχη ρύθμιση προβλέπεται και στην παρ. 4 της υπό ψήφιση διατάξεως προκειμένου περί του προσωπικού με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, με σχέση έμμισθης εντολής, με σύμβαση έργου και με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου. Στην τελευταία όμως αυτή διάταξη δεν επαναλαμβάνεται ρύθμιση για το δικαίωμα επανόδου του προσωπικού αυτού στον ΟΑΕΔ, εάν διαλυθεί η θυγατρική εταιρεία.

II. Επί των άρθρων 20-26 ΣχΝ

1. Η προσωρινή απασχόληση, υπό τη μορφή του κατ'επάγγελμα δανεισμού εργαζομένων, αν και ήταν γνωστή και από παλαιότερα, γνώρισε σημαντικότητα ανάπτυξη στις ευρωπαϊκές χώρες κυρίως μετά το 1970, στο πλαίσιο της επιδίωξης μεγαλύτερης ελαστικότητας στην αγορά εργασίας.

Ως θεσμός έχει γνωρίσει την επιδοκιμασία εκ μέρους των επιχειρήσεων με το επιχείρημα ότι, αφ' ενός, οι εργοδότες βρίσκουν, με τη μεσολάβηση των ειδικών επιχειρήσεων δανεισμού, ευκολότερα το εργατικό δυναμικό που έχουν ανάγκη και, αφ' ετέρου, προσαρμόζουν τον αριθμό των εργαζομένων τους στις κυμαινόμενες ανάγκες του. Προβάλλεται, επίσης, ότι η δυνατότητα προσωρινής απασχόλησης αποτελεί μηχανισμό καταπολέμησης της ανεργίας, αφού αναστέλλει τις επιφυλάξεις ορισμένων εργοδοτών να προσλαμβάνουν εργαζομένους με τυπική σύμβαση εργασίας.

Από την άλλη όμως πλευρά, ο κατ' επιχείρηση δανεισμός μισθωτών αμφισβητήθηκε έντονα. Προβλήθηκε ότι οδηγεί σε καταστρατηγήσεις της εργατικής νομοθεσίας, ενώ καταλήγει και σε κερδοσκοπία σε βάρος των εργαζομένων. Η δραστηριότητα των επιχειρήσεων δανεισμού έρχεται, σύμφωνα με τις θέσεις αυτές, σε αντίθεση με τις βασικές αρχές οι οποίες διέπουν την παρεμβολή στην αγορά εργασίας, δηλαδή την αντικειμενικότητα και την αφίλοκέρδεια.

2. Ο θεσμός του δανεισμού εργαζομένων από ειδικές επιχειρήσεις σε άλλες αναγνωρίζεται νομοθετικά σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες, όπως π.χ. στη Γαλλία (άρθρα L-125 Εργατικού Κώδικα), στη Γερμανία (Arbeitnehmerverfassungsgesetz), στην Ιταλία (νόμος 196 της 24^{ης} Ιουνίου 1997), στην Ολλανδία (Arbeidsvoorzieningswet), στην Ελβετία (νόμος της 6^{ης} Οκτωβρίου 1989) κλπ. Οι ειδικές εθνικές νομοθετικές ρυθμίσεις επιδιώκουν να περιορίσουν τις δυσμενείς επιπτώσεις της μορφής αυτής απασχόλησης και τους κινδύνους

τους οποίους περικλείει, αναγνωρίζοντας ταυτόχρονα τη νομιμότητά της. Επιβάλλουν έτσι τη λήψη ειδικής άδειας της αρχής (π.χ. του Υπουργού Εργασίας) για τη λειτουργία των επιχειρήσεων δανεισμού εργαζομένων, εξασφαλίζουν κάποια ελάχιστη διάρκεια των συμβάσεων δανεισμού, περιορίζουν τον αριθμό τους και δεν επιτρέπουν τη συνεχή ανανέωσή τους, προβλέπουν ειδικές εγγυήσεις του μισθού των δανειζόμενων εργαζομένων, απαγορεύουν την αντικατάσταση απεργών με δανειζόμενους εργαζόμενους, προσδιορίζουν συγκεκριμένους λόγους για τους οποίους μπορεί να γίνει προσφυγή στη προσωρινή απασχόληση, εξασφαλίζουν την ισότητα μεταχείρισης προσωρινώς απασχολούμενων και κανονικών μισθωτών του έμμεσου εργοδότη και επιβάλλουν ως συστατικό τύπο το έγγραφο.

3. Με τις διατάξεις των άρθρων 20-24 του υπό ψήφιση ΣχΝ επιχειρείται για πρώτη φορά να ρυθμισθεί η λειτουργία επιχειρήσεων δανεισμού εργαζομένων. Με τον τρόπο αυτό, αφ'ενός, νομιμοποιείται η λειτουργία τους και, αφ'ετέρου, επιβάλλονται ορισμένοι περιορισμοί στη δραστηριότητά τους.

Η ελληνική έννομη τάξη επέτρεπε μέχρι σήμερα μόνο τον «γνήσιο δανεισμό» εργαζομένων, στον οποίο ο εργαζόμενος, ενώ προσφέρει την εργασία του κανονικά στον αρχικό εργοδότη, παραχωρείται για κάποιο χρονικό διάστημα σε τρίτη επιχείρηση (*Ι. Κουκιάδη*, Τριμερείς σχέσεις εκ παροχής εργασίας, 1974, σ. 216 επ., *Γ. Λεβέντη*, Δανεισμός εργαζομένων, ΔΕΝ 1998, 1393 επ.). Προσφυγή στη μορφή αυτή δανεισμού επιχειρείται κυρίως στο πλαίσιο ομίλων επιχειρήσεων, όπου μια επιχείρηση του ομίλου «δανείζει» μισθωτούς της σε άλλη επιχείρηση του ομίλου (*Δ. Τραυλός-Τζανετάτος*, Ο δανεισμός εργαζομένων στους ομίλους επιχειρήσεων, 1991). Διαφορετική όμως είναι η περίπτωση του «μη γνήσιου δανεισμού», τον οποίο στο υπό ψήφιση νομοσχέδιο χαρακτηρίζεται ως «προσωρινή απασχόληση», όπου η σύμβαση εργασίας προβλέπει ευθύς εξ αρχής ότι ο εργαζόμενος δεν θα προσφέρει την εργασία του στον αρχικό εργοδότη (άμεσο εργοδότη), αλλά σε άλλο εργοδότη (έμμεσο εργοδότη), ο οποίος θα υποδεικνύεται από τον πρώτο. Ο θεσμός αυτός εμφανίζει ομοιότητες και με τη μεσιτεία προς σύναψη εργασίας, αφού αποτελεί παρέμβαση ιδιωτών με σκοπό την παροχή εργασίας σε άλλες επιχειρήσεις-εργοδότες.

Στο άρθρο 20 του υπό ψήφιση νομοσχεδίου ορίζεται η έννοια της προσωρινής απασχόλησης και των Εταιριών Προσωρινής Απασχόλησης. Επιβάλλεται επίσης η αποκλειστικότητα του αντικειμένου των Εταιριών αυτών, δηλαδή δεν επιτρέπεται να ασκούν οποιαδήποτε άλλη δραστηριότητα πλὴν του δανεισμού, της μεσολάβησης για εξεύρεση θέσεως εργασίας και της αξιολόγησης ή κατάρτισης εργατικού δυναμικού.

Στο άρθρο 21 του υπό ψήφιση ΣχΝ προσδιορίζονται οι όροι σύστασης και λειτουργίας των Εταιριών Προσωρινής Απασχόλησης. Για την ίδρυση και

λειτουργία μιας τέτοιας εταιρείας απαιτείται ειδική άδεια, η οποία παρέχεται από τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων μετά από γνωμοδότηση ειδικής Επιτροπής. Η Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης μπορεί να συσταθεί μόνο με τη μορφή της Ανώνυμης Εταιρείας, με μετοχικό κεφάλαιο τουλάχιστον 60.000.000 δρχ.

3. Στην πρώτη παράγραφο του άρθρου 22 ΣχΝ ορίζονται τα στοιχεία τα οποία πρέπει να παρατίθενται στη σύμβαση προσωρινής απασχόλησης προκειμένου αυτή να είναι νόμιμη. Ορίζεται έτσι ότι πρέπει να είναι έγγραφη και να αναφέρονται υποχρεωτικά σε αυτήν «οι όροι εργασίας και η διάρκειά της, 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». Εν προκειμένω, θα μπορούσε να διερωτηθεί κανείς για τις συνέπειες της ελλείψεως αναφοράς των παραπάνω στοιχείων στη σύμβαση προσωρινής απασχόλησης εάν δηλαδή επιβάλλεται τελικά ως ποινή η ακυρότητα της συμβάσεως. Περαιτέρω, εάν θεωρήσει κανείς αυτή την έλλειψη ως λόγο ακυρότητας της συμβάσεως προσωρινής απασχόλησης, είναι πιθανόν να δημιουργηθούν προβλήματα στην πράξη λόγω της νοηματικής ευρύτητας και της σχετικής αοριστίας των ως υποχρεωτικών αναφερόμενων στην υπό ψήφιση διάταξη στοιχείων «όροι εργασίας» και «κάθε άλλο στοιχείο το οποίο κατά την καλή πίστη και τις περιστάσεις πρέπει να γνωρίζει ο μισθωτός». Ως όροι εργασίας χαρακτηρίζονται από τη νομική θεωρία ως «το σύνολο των δικαιωμάτων και υποχρεώσεων του εργαζομένου που καθορίζουν το περιεχόμενο της παροχής εργασίας του στις λεπτομέρειές της από τη μια μεριά, καθώς και τη συμπεριφορά του γενικότερα κατά το χρόνο παραμονής του στην εκμετάλλευση από την άλλη» (*Ι. Κουκιάδη*, Εργατικό Δίκαιο, 1995, σ. 354). Θα ήταν έτσι, σε ορισμένες περιπτώσεις, ευχερές να γίνει επίκληση της ακυρότητας της συμβάσεως, ενόσω οι συναλλασσόμενοι εργοδότες και εργαζόμενοι δεν θα ήταν σε θέση να γνωρίζουν με ακρίβεια και σαφήνεια τα υποχρεωτικά στοιχεία της, ώστε να τα περιλάβουν στο κείμενό της. Βέβαια, στο άρθρο 26 του νομοσχεδίου χορηγείται νομοθετική εξουσιοδότηση για την έκδοση Υπουργικής Αποφάσεως, με την οποία θα καθορισθούν (μεταξύ άλλων) τα επί πλέον στοιχεία, που πρέπει να περιέχουν οι συμβάσεις προσωρινής απασχόλησης, δηλαδή δεν προβλέπεται ο προσδιορισμός των υποχρεωτικών όρων που προβλέπονται στο άρθρο 22 του νομοσχεδίου. Εν προκειμένω σημειώνεται ότι τόσο η γαλλική νομοθεσία (άρθρο L-124-3 Κωδ. Εργ), όσο και η ιταλική (άρθρ. 3 ν. 196/1997) προσδιορίζουν συγκεκριμένα το περιεχόμενο των εν λόγω συμβάσεων (το είδος απασχόλησης του μισθωτού, τον τόπο απασχόλησης, το ωράριο, την αμοιβή του εργαζομένου).

4. Στην παράγραφο 2 του άρθρου 22 ΣχΝ ορίζεται ότι αποδοχές οι οποίες

καθορίζονται με τη σύμβαση προσωρινής απασχόλησης δεν μπορεί να είναι κατώτερες από τις προβλεπόμενες από τις κλαδικές ή ομοιοεπαγγελματικές ή επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις. Η ρύθμιση αυτή προφανώς αποβλέπει στην επιβολή της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ μονίμων και προσωρινώς απασχολούμενων στην επιχείρηση του έμμεσου εργοδότη, ούτως ώστε το χαμηλότερο κόστος εργασίας, επί τη βάση της μη εφαρμογής συλλογικών ρυθμίσεων, να μην μπορεί να αποτελέσει το λόγο προσφυγής στη σύμβαση προσωρινής απασχόλησης. Εν προκειμένω, όμως, ερωτάται αν στους προσωρινώς απασχολούμενους θα εφαρμοσθούν ή όχι οι υπόλοιπες ρυθμίσεις συλλογικού χαρακτήρα, οι οποίες προέρχονται από το «εσωτερικό δίκαιο της επιχείρησης», αλλά δεν συνδέονται με επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Ενδεικτικά μπορούν να αναφερθούν οι ρυθμίσεις που συνδέονται με πρακτική της εκμετάλλευσης ή με εγκυκλίους του εργοδότη. Το ερώτημα προκύπτει λόγω του ότι, κατ'αρχήν, οι προσωρινώς απασχολούμενοι δεν συνδέονται με σχέση εργασίας με τον έμμεσο εργοδότη, ώστε να εφαρμοσθεί και σε αυτούς το «εσωτερικό δίκαιο» της επιχείρησης, αλλά μόνο με την Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης.

Στην παράγραφο 5 του άρθρου 22 ΣχΝ ορίζεται ότι σε περίπτωση που συνεχισθεί η απασχόληση του μισθωτού από τον έμμεσο εργοδότη μετά τη λήξη του χρόνου ισχύος της σύμβασης προσωρινής απασχόλησης για χρονικό διάστημα μεγαλύτερο από δύο μήνες, η σύμβαση εργασίας του μισθωτού μετατρέπεται αυτοδίκαια σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου μεταξύ του μισθωτού και του έμμεσου πλέον εργοδότη. Επισημαίνεται ότι με το ισχύον καθεστώς ρυθμίσεως της συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου, η οποία αποτελεί τη συγγενέστερη μορφή συμβάσεως εργασίας, θεωρείται ότι η σύμβαση παρατείνεται για αόριστο χρόνο, όταν, μολονότι παρήλθε ο συμφωνημένος χρόνος για τη λύση της, ο μισθωτός συνεχίζει να εργάζεται χωρίς να εναντιώνεται ο εργοδότης (άρθρο 671 Α.Κ.).

Στην παράγραφο 6 του άρθρου 26 του νομοσχεδίου ορίζεται ότι οποιαδήποτε ρήτρα με την οποία απαγορεύεται ή παρεμποδίζεται η μόνιμη απασχόληση του προσωρινώς απασχολούμενου μισθωτού θεωρείται άκυρη. Από την εν λόγω διάταξη δεν προκύπτει με σαφήνεια αν αφορά τη μόνιμη απασχόληση του προσωρινώς απασχολούμενου στον έμμεσο εργοδότη μετά τη λήξη της συμβάσεως προσωρινής απασχόλησης. Ανακύπτει όμως το ερώτημα αν είναι νόμιμη η σύναψη αντίστοιχης ρήτρας με την οποία θα απαγορεύεται η απασχόληση του μισθωτού στον έμμεσο εργοδότη με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, με το επιχείρημα δεν την απαγορεύει ο νόμος, αφού δεν οδηγεί σε μορφή μόνιμης απασχόλησης.

Στην παράγραφο 7 του άρθρου 26 του νομοσχεδίου ορίζεται ότι είναι άκυρη οποιαδήποτε ρήτρα με την οποία παρεμποδίζονται τα συνδικαλιστικά δι-

καιώματα του μισθωτού. Εν προκειμένω, όμως, τίθεται το ερώτημα των σχέσεων του προσωρινώς απασχολούμενου με τα θεσμικά όργανα εκπροσώπησης του προσωπικού στην επιχείρηση του έμμεσου εργοδότη, δεδομένου ότι, κατ'αρχήν, οι προσωρινώς απασχολούμενοι δεν συνδέονται με σχέση εργασίας με τον έμμεσο εργοδότη, αλλά μόνο με την Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης. Ίσως οι προσωρινώς απασχολούμενοι θα μπορούν να συμμετέχουν στη συνδικαλιστική οργάνωση της επιχείρησης του έμμεσου εργοδότη ή στις δραστηριότητες του τυχόν υπάρχοντος συμβουλίου εργαζομένων ή εάν θα συνυπολογίζονται στον αριθμό του προσωπικού της επιχείρησης του έμμεσου εργοδότη, προκειμένου να ασκηθούν ορισμένα δικαιώματα εκ μέρους των εργαζομένων του, τα οποία αποτελούν ακριβώς συνάρτηση αυτού του αριθμού, όπως π.χ. η σύσταση συμβουλίου εργαζομένων (άρθρα 1,2 ν. 1767/1988, η σύναψη επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης (άρθρο 6 ν. 1876/1990), η διάθεση χώρου για γραφείο της συνδικαλιστικής οργάνωσης (άρθρο 16 παρ. 5 ν. 1264/1982 κλπ.

5. Τέλος, με τις προτεινόμενες ρυθμίσεις για την προσωρινή απασχόληση, η οποία αποτελεί μια ιδιόμορφη σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, τροποποιείται (έμμεσα και μερικά) και το πλαίσιο ρυθμίσεως της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου. Υπό το ισχύον νομικό καθεστώς οι διατάξεις για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας (καταβολή αποζημιώσεως, κοινοποίηση εγγράφου) εφαρμόζονται, παρά τον αντίθετο συμβατικό χαρακτηρισμό, και στις συμβάσεις ορισμένου χρόνου, εάν ο καθορισμός της διάρκειας δεν δικαιολογείται από τη φύση της εργασίας, αλλά τέθηκε για την καταστράτηγηση των προστατευτικών διατάξεων που αναφέρονται στην καταγγελία (άρθρο 8 ν. 2112/1920). Μάλιστα υποστηρίζεται ότι δεν απαιτείται καθόλου η απόδειξη πρόθεσης καταστράτηγησης, αλλά αυτή τεκμαίρεται από μόνο το γεγονός ότι επιλέγεται η σύμβαση ορισμένου χρόνου, χωρίς να δικαιολογείται η ορισμένη διάρκεια από τη φύση της εργασίας ή τις λειτουργικές ανάγκες της επιχείρησης (Δ. Ζερδελή, Το δίκαιο της καταγγελίας, 1992, σ. 505 επ., Ι. Κουκιάδη, Εργατικό Δίκαιο, σ. 835). Όμως, με τις προτεινόμενες ρυθμίσεις για την προσωρινή απασχόληση, η οποία μπορεί να είναι και ορισμένου χρόνου ως προς τον άμεσο εργοδότη (Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης) και είναι πάντοτε ορισμένου χρόνου ως προς τον έμμεσο εργοδότη, δεν συνδέεται η σύναψη της συμβάσεως προσωρινής απασχόλησης με συγκεκριμένο λόγο, ο οποίος αναφέρεται στις λειτουργικές ανάγκες της επιχείρησης του έμμεσου εργοδότη ή τη φύση της εργασίας του μισθωτού (αναπλήρωση απόντος μισθωτού, έκτακτες εργασίες, εποχιακή απασχόληση). Ερωτάται λοιπόν αν κάθε επιχείρηση πλέον θα μπορεί να προσφύγει στην προσωρινή απασχόληση, με τη μορφή της σύμβασης ορισμένου χρόνου, ελεύθερα, χωρίς δηλαδή πλέον να απαιτείται δικαιολογημένη αιτία

συνδεόμενη με τη φύση της εργασίας ή τις λειτουργικές ανάγκες της επιχείρησης.

Στο άρθρο 24 του νομοσχεδίου ορίζεται ότι η απασχόληση του μισθωτού σε έμμεσο εργοδότη με σύμβαση προσωρινής απασχόλησης δεν επιτρέπεται, όταν ο έμμεσος εργοδότης, το προηγούμενο έτος, έχει πραγματοποιήσει ομαδικές απολύσεις εργαζομένων στις ίδιες ειδικότητες. Εν προκειμένω, αναφέρεται το ερώτημα αν ως “έτος” νοείται το ημερολογιακό έτος ή οι προηγούμενοι δώδεκα μήνες. Επίσης θα μπορούσε να τεθεί το ερώτημα, όταν έχουν προηγηθεί στην επιχείρηση ομαδικές απολύσεις, εάν η προσφυγή στη σύμβαση προσωρινής απασχόλησης απαγορεύεται, ακόμη και εάν πρόκειται να αντικατασταθεί μισθωτός ο οποίος νόμιμα απουσιάζει (π.χ. λόγω μακράς ασθενείας ή λόγω εγκυμοσύνης).

Αθήνα, 15 Οκτωβρίου 2001

Ο εισηγητής

Κώστας Παπαδημητρίου

Επικ. Καθηγητής Παν/μίου Αθηνών

Ο προϊστάμενος του Τμήματος

Στέλιος Κουσουλής

Επικ. Καθηγητής Πανμίου Αθηνών

Ο προϊστάμενος της Διεύθυνσης

Αντώνης Παντελής

Καθηγητής Παν/μίου Αθηνών

Για το Επιστημονικό Συμβούλιο

Καθηγητής Κώστας Μαυριάς