



**ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ**

ΤΜΗΜΑ ΓΕΝΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

**ΠΜΣ « ΔΙΚΑΙΟ & ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ ΕΝΟΠΟΙΗΣΗ »
ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ « ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ »**

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΘΕΜΑ: « Νέες ευέλικτες μορφές απασχόλησης: δανεισμός εργαζομένου και Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης»

Επιβλέπων Καθηγητής: κ. Γεωργ. Κουκουλές

Μεταπτυχιακή φοιτήτρια: *Αλεξανδρή Μαρία, Α.Μ. 0905Μ008*

ΑΘΗΝΑ, 2008

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ	7
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	
Οι Τριμερείς Σχέσεις Εργασίας	9
Η έννοια της ευελιξίας στο εργατικό δίκαιο	11
Η Διάσπαση της επιχείρησης	14
Α΄ ΜΕΡΟΣ.	
1. Σύμβαση Δανεισμού Εργαζομένων	19
1.1. Έννοια – Νομική θεμελίωση	19
1.2. Μορφές «δανεισμού εργαζομένου»	22
1.2.1. Δικαιώματα και υποχρεώσεις κατά τη διάρκεια του γνήσιου δανεισμού	24
1.2.2. Ο δανεισμός εργαζομένων στους ομίλους επιχειρήσεων	28
1.2.3. Ο κατ' επιχείρηση (μη γνήσιος) δανεισμός εργαζομένου	30
Β΄ ΜΕΡΟΣ.	
2. Προσωρινή Απασχόληση μέσω Εταιρείας Προσωρινής Απασχόλησης	35
2.1. Ιστορική Αναδρομή	35
2.2. Η πορεία του μη γνήσιου δανεισμού ή προσωρινής απασχόλησης – Διαφοροποιήσεις ανά Κράτος	38
2.3. Συγκριτική Επισκόπηση των Νομοθεσιών ανά Κράτος της Ευρωπαϊκής Ένωσης	41
2.4. Ο πρόδρομος της Εταιρείας Προσωρινής Απασχόλησης	46
2.4.1. Στην Ελληνική πρακτική – Ο Νόμος 2639/1998 (άρθρο 5) – Τα Ιδιωτικά Γραφεία Συμβούλων Εργασίας (Ι.Γ.Σ.Ε.)	46
2.4.2. Οι Ιδιωτικές Υπηρεσίες Απασχόλησης στο πλαίσιο της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (Δ.Ο.Ε.).....	51
2.4.3. Η Ευρωπαϊκή Συμφωνία περί «προσωρινής απασχόλησης» .	56
2.5. Η Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης (Ε.Π.Α.)	58
2.5.1. Το θεσμικό πλαίσιο για τις Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης (Ε.Π.Α.) μετά την ισχύ του Ν. 2956/2001	58

2.5.2. Οι Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης στην Ελλάδα	60
2.5.3. Σκοπός των Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης και η αποκλειστικότητα του αντικειμένου τους	72
2.5.4. Κατοχύρωση των εργασιακών δικαιωμάτων των προσωρινά απασχολουμένων	74
I. Ως προς τη Σύμβαση Εργασίας	74
II. Ως προς τις απαγορευμένες περιπτώσεις προσφυγής στην προσωρινή απασχόληση	78
1. Η απαγόρευση απασχόλησης κατά τη διάρκεια απεργίας με σκοπό την αντικατάσταση απεργών	78
2. Η απαγόρευση προσφυγής λόγω προηγούμενων ομαδικών απολύσεων	79
3. Η απαγόρευση προσφυγής σε επιχειρήσεις του δημοσίου τομέα	80
III. Ως προς τη χρονική διάρκεια της παραχώρησης του προσωρινά απασχολούμενου στον έμμεσο εργοδότη	81
IV. Ως προς την προστασία της υγιεινής και ασφάλειας των προσωπικώς απασχολουμένων	85
2.5.5. Η σύμβαση παραχώρησης – «Σύμβαση διάθεσης προσωπικού» μεταξύ της Εταιρείας Προσωρινής Απασχόλησης και έμμεσου εργοδότη	91
2.5.6. Ειδικότερα ως προς το θέμα των αποδοχών των προσωρινά απασχολουμένων	95
I. Οι αποδοχές του προσωρινά απασχολούμενου από τη στιγμή που θα παραχωρηθεί σε έμμεσο εργοδότη	96
II. Οι αποδοχές του προσωρινά απασχολούμενου κατά το χρονικό διάστημα που δεν απασχολείται σε έμμεσο εργοδότη ..	99
2.5.7. Η εις ολόκληρον ευθύνη του έμμεσου εργοδότη	100
2.5.8. Τα συνδικαλιστικά δικαιώματα των προσωρινά απασχολουμένων	102
• Έναντι της Εταιρείας Προσωρινής Απασχόλησης	103
• Ως προς τον έμμεσο εργοδότη	107
2.5.9. Το ασφαλιστικό καθεστώς των προσωρινά απασχολούμενων	108
2.5.10. Οι κυρώσεις σε περίπτωση παραβίασης του Ν. 2956/2001 ...	109
2.5.11. Κριτική στο Ν. 2956/2001	111
2.6. Η συμβολή της προσωρινής απασχόλησης	114

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	119
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	121
SUMMARY.....	125
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....	129

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

ΑΚ	Αστικός Κώδικας
α.ν.	αναγκαστικός νόμος
ΑΠ	Άρειος Πάγος
αριθ.	Αριθμός
β.δ.	βασιλικό διάταγμα
Βλ.	Βλέπε
CIETT	Confederation International des Enterprises de Travail
ΔΕΕ	Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιρειών
ΔΕΝ	Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας
ΔΓΕ	Διεθνές Γραφείο Εργασίας
ΔΟΕ	Διεθνής Οργάνωση Εργασίας
ΔΣΕ	Διεθνής Σύμβαση Εργασίας
EIRO	European Foundation for the improvement of Living and Working Condition
ΕΓΣΣΕ	Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
εδαφ.	Εδάφιο
ΕΛΛΔικ	Ελληνική Δικαιοσύνη
ΕΕργΔ	Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου
ΕΝΕΣΑΠΕ	Ένωση Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης και Στελέχωσης Επιχειρήσεων
επ.	Επόμενα
ΕΠΑ	Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης
ΕΣΔΑ	Ευρωπαϊκή Σύμβαση Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων
ΕφΑθ	Εφετείο Αθηνών
ΕφΘρ	Εφετείο Θράκης
Ι.Γ.Σ.Ε.	Ιδιωτικά Γραφεία Συμβούλων Εργασίας
ΚΠολΔ	Κώδικας Πολιτικής Δικονομίας
Μ.Πρ.Αθ.	Μονομελές Πρωτοδικείο Αθηνών
Μ.Πρ.Θεσς	Μονομελές Πρωτοδικείο Θεσσαλονίκης
Ν.	Νόμος
ΝοΒ	Νομικό Βήμα
OECD	Organization for the Economic Co- operation and Development
ΟΑΕΔ	Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού
ο.π.	όπου παραπάνω
ΠΑΣΥΠΕΤ	Πανελλήνιος Σύλλογος Υπαλλήλων με Παραχώρηση Εργασίας σε Τρίτους
Π.Δ.	Προεδρικό Διάταγμα

Σελ
ΣΕΠΕ
ΣΣΕ
ΣΤΕ
ΧρΙΔ

Σελίδα
Σώμα Επιθεωρητών Εργασίας
Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
Συμβούλιο της Επικρατείας
Χρονικά Ιδιωτικού Δικαίου

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Οι Τριμερείς Σχέσεις Εργασίας.

Η οικονομική ζωή στη σύγχρονη κοινωνία δίνει έναν ικανοποιητικό αριθμό περιπτώσεων τριμερών σχέσεων εργασίας · σχέσεων που εκτός από το μισθωτό και τον εργοδότη, παρεμβάλλεται και ένα τρίτο άτομο. Η θεωρία του εργατικού δικαίου¹ δέχεται ότι στην περίπτωση αυτή που ένα τρίτο πρόσωπο, το οποίο δεν είναι συμβαλλόμενο στη σύμβαση εργασίας, απασχολεί για δικό του λογαριασμό ένα μισθωτό, γίνεται κατάτμηση της ιδιότητας του εργοδότη. Αποτέλεσμα είναι να έχουμε δύο μερικούς εργοδότες, τον αρχικό και τον μεταγενέστερο.

Η εργοδοτική ιδιότητα δύναται να κατατμιστεί τόσο από το νόμο, όπως στην περίπτωση του ασφαλιστικού οργανισμού στο δίκαιο των κοινωνικών ασφαλίσεων ή κατά το άρθρο 702 ΑΚ στην περίπτωση του εργοδότη οικοδομικού έργου², όσο και με σύμβαση, όπως η παραδοσιακή μορφή της σύμβασης δανεισμού εργαζομένου ή η πιο σύγχρονη έκφανση αυτής του «κατ' επιχείρησιν» δανεισμού³. Στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης αλλά και στη χώρα μας χρησιμοποιείται ολοένα και περισσότερο ο θεσμός της σύμβασης, με την οποία προβλέπεται ότι ο μισθωτός θα προσφέρει την εργασία του σε τρίτους εργοδότες. Όμως τέτοιες νέες μορφές εργασίας μπορούν να οδηγήσουν σε καταστρατήγηση της εργατικής νομοθεσίας και σε κίνδυνο των δικαιωμάτων των εργαζομένων. Για το λόγο αυτό θεσπίστηκαν ειδικότερα νομοθετήματα, προκειμένου να οριοθετηθεί η δραστηριότητα των επιχειρήσεων που συμβάλλονται με μισθωτούς ώστε οι τελευταίοι να προσφέρουν την εργασία τους σε άλλες επιχειρήσεις (όπως ο Ν. 2956/2001 περί των όρων εργασίας των προσωρινά απασχολούμενων μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης).

¹ Βλ. Κουκιάδη Ι. , Τριμερείς σχέσεις εκ παροχής εργασίας, Θεσσαλονίκη, 1974, σελ. 216 επ., Ληξουριώτη Ι. , Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Αθήνα, 2005, σελ. 144 επ.

² Όπου αναλυτικά αναφέρεται: «Οι εργάτες που χρησιμοποιούνται από τον εργολάβο στην κατασκευή οικοδομικού έργου ή άλλης ακίνητης εγκατάστασης έχουν για το μισθό τους απαίτηση απευθείας κατά του εργοδότη έως το ποσό που αυτός οφείλει στον εργολάβο...»

³ Στη μελέτη του Κουκιάδη Ι. (ο.π., σελ. 157 επ.) περιλαμβάνονται επιπλέον στις τριμερείς σχέσεις εξαρτημένης εργασίας την έμμεση σχέση εργασίας καθώς και η ομαδική σχέση εργασίας, οι οποίες όμως μπορεί να τεθούν κατά μέρος καθώς έχουν ήδη αποκτήσει καθιερωμένο εννοιολογικό χαρακτηρισμό, ώστε να περιληφθούν στις τριμερείς σχέσεις εργασίας μόνο οι περιπτώσεις παραχωρήσεως των υπηρεσιών μισθωτού από τον εργοδότη του σε τρίτον.

Ο θεσμός του δανεισμού των εργαζομένων ικανοποιεί πραγματικές ανάγκες της οικονομίας και της κοινωνίας. Όπως αναφέρεται και στην αιτιολογική έκθεση της πρότασης Οδηγίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου περί των όρων εργασίας των προσωρινά απασχολούμενων μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης ⁴ , «η οικονομία της γνώσης βασίζεται στην καινοτομία και τους ανθρώπινους πόρους και απαιτεί μεγαλύτερη ικανότητα προσαρμογής εκ μέρους των επιχειρήσεων και των εργαζομένων. Επομένως για να επιτύχει η μετάβαση προς αυτήν τη μορφή οικονομίας, επιβάλλεται να προωθηθούν, σε συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους, πιο ευέλικτες μορφές οργάνωσης της εργασίας και να μεταρρυθμιστεί το κανονιστικό, συμβατικό και νομοθετικό περιβάλλον, με σκοπό την καλύτερη εναρμόνιση ευελιξίας και ασφάλειας αλλά επίσης τη δημιουργία περισσότερων και καλύτερων θέσεων εργασίας...». Πραγματικά η ανάπτυξη αυτών των νέων μορφών εργασίας οφείλεται σε πολλούς λόγους με σπουδαιότερο ίσως τις αυξημένες απαιτήσεις κυρίως των μικρομεσαίων επιχειρήσεων για αυξομείωση του προσωπικού τους, προκειμένου να αντιμετωπίζουν τις σημαντικές διακυμάνσεις των παραγγελιών τους ή για να καλύψουν εποχιακές ανάγκες ή περιόδους αυξημένης εργασίας, όπως είναι η τουριστική περίοδος ή περίοδος εορτών ή προκειμένου να αντιμετωπίσουν την έλλειψη που παρατηρείται σε εξειδικευμένο προσωπικό με εξειδικευμένες δεξιότητες, τις οποίες απαιτεί η σημερινή εποχή της τεχνολογίας και της πληροφορίας⁵. Από την άλλη πλευρά και οι ίδιοι οι εργαζόμενοι επιλέγουν αυτές τις νέες μορφές εργασίας ώστε να μην μένουν άνεργοι και με προοπτική την είσοδό τους στην εργασία καθώς και την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας.

Χρήσιμο είναι να αναλύσουμε την έννοια της ευελιξίας στο σύγχρονο εργατικό δίκαιο. Με τον τρόπο αυτό θα μπορέσουμε να κατανοήσουμε καλύτερα την αιτία εμφάνισης των νέων μορφών, των «άτυπων» μορφών απασχόλησης.

⁴ Πρόταση Οδηγίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου «περί των όρων εργασίας των προσωρινά απασχολούμενων μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης», COM 2002, 149 τελικό της 20/03/2002, 2002/0072 (COD), σελ. 4, Βρυξέλλες και European Industrial Relations Observatory.

⁵ Βλ. και Αιτιολογική Έκθεση για την προαναφερθείσα πρόταση οδηγίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου περί των όρων εργασίας και των προσωρινά απασχολούμενων μέσω της εταιρείας προσωρινής απασχόλησης, ο.π., Εισαγωγή: «...Κατά κανόνα, οι επιχειρήσεις αντιμετώπισαν αυξημένες απαιτήσεις ευελιξίας στη διαχείριση του εργατικού δυναμικού, ιδίως εξαιτίας των ταχύτερων και ευρύτερων διακυμάνσεων στις παραγγελίες τους. Έτσι, η προσωρινή εργασία μπορεί να χρησιμεύσει στην αντιστάθμιση της ανεπάρκειας μόνιμου προσωπικού ή της προσωρινής αύξησης του φόρτου εργασίας, κάτι ιδιαίτερα σημαντικό για τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις, οι οποίες επηρεάζονται περισσότερο από τις άλλες επιχειρήσεις από το κόστος πρόσληψης και απόλυσης μόνιμων υπαλλήλων. ...Όμως οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις έχουν συνεχώς μεγαλύτερη ανάγκη εξειδικευμένων εργαζομένων με πολλές και διάφορες δεξιότητες, ακόμη και προσωρινά...»

Η έννοια της ευελιξίας στο εργατικό δίκαιο.

Οι πιο ευέλικτες σχέσεις εργασίας συνιστούν αίτημα πολλών πλευρών προκειμένου να ικανοποιηθεί η ανάγκη να προσαρμοστεί η επιχειρησιακή δράση σε ενδογενείς και εξωγενείς αλλαγές. Σύμφωνα άλλωστε και με την αιτιολογική έκθεση της Πρότασης Οδηγίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου περί των όρων εργασίας των προσωρινά απασχολούμενων μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης ⁶ «...*Η οικονομία της γνώσης βασίζεται στη καινοτομία και τους ανθρώπινους πόρους και απαιτεί μεγαλύτερη ικανότητα προσαρμογής εκ μέρους των επιχειρήσεων και των εργαζομένων. Επομένως για να επιτύχει η μετάβαση προς αυτήν τη μορφή οικονομίας, επιβάλλεται να προωθηθούν, σε συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους, πιο ευέλικτες μορφές οργάνωσης της εργασίας και να μεταρρυθμιστεί το κανονιστικό, συμβατικό και νομοθετικό περιβάλλον, με σκοπό την καλύτερη εναρμόνιση ευελιξίας και ασφάλειας αλλά επίσης τη δημιουργία περισσότερων καλύτερων θέσεων εργασίας...*». Προκειμένου μάλιστα να επιτευχθεί αύξηση της ίδιας της παραγωγικότητας, οι κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση του 2001 ⁷ αλλά και οι γενικοί προσανατολισμοί των οικονομικών πολιτικών των κρατών μελών και της Κοινότητας ⁸ συνιστούν την ανάπτυξη πιο ευέλικτων μορφών απασχόλησης και σχέσεων εργασίας. Θεωρήθηκε τότε ότι τα μέτρα αυτά θα αποτελέσουν αξιόλογη συμβολή στην εφαρμογή της στρατηγικής του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου της Λισσαβόνας το Μάρτιο του 2000, η οποία, όπως πανηγυρικά διακήρυττε, στόχευε «*Να γίνει η Ένωση η ανταγωνιστικότερη και δυναμικότερη οικονομία της γνώσης ανά την υφήλιο, ικανή για βιώσιμη οικονομική ανάπτυξη με περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας και με μεγαλύτερη κοινωνική συνοχή*». Κύριος στόχος της Ένωσης ήταν να στηριχτεί σε κάθε διαθέσιμο μέσον, ώστε να ενθαρρύνει τη δημιουργία θέσεων εργασίας καλής ποιότητας και να συμφιλιώσει ευελιξία και ασφάλεια. Για το λόγο αυτό χρήσιμο κρίθηκε να βασιστεί

⁶ Βλπ ο.π.(υποσημείωση 5)

⁷ Απόφαση του Συμβουλίου της 19^{ης} Ιανουαρίου 2001, ΕΕΕΚ της 24^{ης} Ιανουαρίου 2001, Ήδη οι πρώτες κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση, που αφορούσαν το 1998 (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Η Απασχόληση στην Ευρώπη 1998, COM 1998, 666 τελικό), κινούνταν σε τέσσερις δράσεις/ άξονες (Ανακοίνωση της Επιτροπής COM 97, 497 τελικό της 01/10/1997 και Ψήφισμα του Συμβουλίου της 15/12/1997 για τις κατευθυντήριες γραμμές των κρατών μελών για την απασχόληση το 1998, ΕΕ C 38 της 28/01/1998, 1), ένας εκ των οποίων (ο τρίτος) ήταν και η ενθάρρυνση της ικανότητας προσαρμογής (flexibility) των επιχειρήσεων και των εργαζομένων ώστε να μπορέσει η αγορά εργασίας να αντιδράσει στις οικονομικές μεταβολές). Το 1999, επίσης, οι κατευθυντήριες γραμμές, στον τρίτο πυλώνα, και προκειμένου να επιτευχθεί ο τρίτος άξονας των κατευθυντήριων γραμμών για το 1998, και συγκεκριμένα η κατευθυντήρια γραμμή 16 συνιστά συμφωνίες για την υιοθέτηση νέων προτύπων οργάνωσης της εργασίας (στοιχεία ευελιξίας).

⁸ Σύσταση του Συμβουλίου της 15^{ης} Ιουνίου 2001, ΕΕΕΚ L της 02/07/2001, σελ. 0001 – 0045

αρχικά στις διαπραγματεύσεις των κοινωνικών εταίρων για την προσωρινή εργασία μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης και μετά την αποτυχία των διαπραγματεύσεων αυτών, να ορίσει πλαίσιο παρόμοιο με το ισχύον για την παροχή εργασίας ορισμένου χρόνου και μερικής απασχόλησης.

Η ευελιξία στον επιχειρηματικό χώρο μπορεί να αναφέρεται είτε στην *οργάνωση παραγωγής* είτε στην *διάρθρωση των εργασιακών σχέσεων*, όπου συμπεριλαμβάνεται και η ευελιξία στην αγορά εργασίας⁹. Πρέπει δηλαδή να ανευρεθεί το κομβικό εκείνο σημείο ώστε να συγκεραστεί η ποιότητα και η ποσότητα στην παραγωγή, προκειμένου αυτή να ανταποκρίνεται πλέον στις ανάγκες του καταναλωτικού κοινού και στις αλλαγές της εποχής¹⁰. Καταρχήν πρέπει να επέλθει ευελιξία στο επίπεδο της «φυσιογνωμίας» και της μορφής της σχέσης εργασίας. Έτσι, η κλασική μορφή σχέσης εργασίας, αυτή δηλαδή της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, υποχωρεί σταδιακά δίνοντας τη θέση της σε νέες, πιο ευέλικτες μορφές, όπως αυτή της συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου, μερικής απασχόλησης¹¹. Πρόκειται για τις αποκαλούμενες «άτυπες σχέσεις εργασίας», τις οποίες χαρακτηρίζει το στοιχείο του προσωρινού. Είναι αλήθεια ότι οι επιχειρήσεις αντιμετώπισαν αυξημένες απαιτήσεις ευελιξίας στη διαχείριση του εργατικού δυναμικού· κι αυτό λόγω των ταχύτερων και ευρύτερων διακυμάνσεων στις παραγγελίες τους. Αυτές ακριβώς οι επιχειρήσεις, ιδίως οι μικρομεσαίες, έχουν ολοένα και μεγαλύτερη ανάγκη – ακόμη και προσωρινή - για εξειδικευμένους εργαζόμενους «προικισμένους» με πολλές και ποικίλες δεξιότητες, οι οποίοι είναι δυνατόν να μετακινούνται σε διάφορες εργασιακές θέσεις μιας ή περισσότερων παραγωγικών μονάδων, για να καλύψουν ελλείψεις ιδίως στα επαγγέλματα της τεχνολογίας των πληροφοριών.

⁹ Βλ. Ιω. Ληξουριώτη, *Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις*, Αθήνα, 2005, σελ. 71 επ.

¹⁰ Βλ. Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητική Πληροφορική Α.Ε. «ΜΕΛΕΤΗ 4 – Όψεις ευελιξίας στην Ελλάδα και την Ευρώπη», Αθήνα 2006, σελ. 12-17, όπου η ευελιξία διακρίνεται σε «ποσοτική» ή «αριθμητική», η οποία συνίσταται στην ποσοτική προσαρμογή στις μεταβαλλόμενες συνθήκες της αγοράς εργασίας τόσο των ωρών εργασίας όσο και του αριθμού των εργαζομένων, και σε «ποιοτική» ή «λειτουργική» ευελιξία, η οποία συνίσταται στη διεύρυνση των δεξιοτήτων και αρμοδιοτήτων των εργαζομένων, έτσι ώστε να επιτυγχάνεται η ποιοτική προσαρμογή της απόδοσής τους στις προκλήσεις της αγοράς εργασίας.

¹¹ Στην Ευρωπαϊκή Ένωση οι επιχειρήσεις χρησιμοποιούν την εξωτερική ευελιξία ολοένα και περισσότερο. Το 1991 το 25% του εργατικού δυναμικού που ανερχόταν στα 33 εκατομμύρια απασχολούνταν μέσω άτυπων μορφών απασχόλησης από τις οποίες το 0,6% μέσω επιχειρήσεων προσωρινής απασχόλησης, το 9,7% με συμβάσεις ορισμένου χρόνου και το 14,7% ως αυτοαπασχολούμενοι. Το ποσοστό αυτό αυξήθηκε το 1998 στο 27,7 % από τους οποίους το 1,5% απασχολούνταν μέσω επιχειρήσεων προσωρινής απασχόλησης, το 11,4 % με συμβάσεις ορισμένου χρόνου και το 14,8% ήταν αυτοαπασχολούμενοι· CIETT (2000), *Orchestrating the Evolution of Private Employment Agencies Toward' s Strong Society*, σελ. 16

Η ευελιξία επίσης μπορεί να επέλθει και στο επίπεδο της αμοιβής και των λοιπών όρων εργασίας¹² να προσαρμόζονται δηλαδή οι αποδοχές των εργαζομένων, στην οικονομική κατάσταση που βρίσκεται η συγκεκριμένη επιχείρηση, στο εργατικό δυναμικό της οποίας ανήκουν καθώς και στις συνθήκες αγοράς. Στο σημείο όμως αυτό εύλογα ανακύπτει το ερώτημα, τι ρόλο θα διαδραματίζουν οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας και τι σχέση θα έχουν αυτές στο εξής με τις ατομικές συμβάσεις εργασίας; Δημιουργείται στο σημείο αυτό επίσης μια έλλειψη εκπροσώπησης των εργαζομένων, οι οποίοι προσφέρουν τις υπηρεσίες τους σε συγκεκριμένο εργοδότη – επιχείρηση αλλά με βάση τη συμβατική τους εργασιακή σχέση υπάγονται σε άλλο εργοδότη και κατά συνέπεια δεν εκπροσωπούνται από την εργατική ένωση της συγκεκριμένης επιχείρησης. Συγκεκριμένα, οι προσωρινά απασχολούμενοι συνδέονται περισσότερο μεταξύ τους όχι με βάση το επάγγελμα ή τον κλάδο αλλά με βάση το συγκεκριμένο καθεστώς απασχόλησης. Κατά συνέπεια, το σύστημα οργάνωσης των εργατικών ενώσεων και εκπροσώπησης των εργαζομένων πρέπει να ανασχεδιαστεί προκειμένου να εκπροσωπεί όλους τους εργαζόμενους ανεξάρτητα από τη μορφή ή τον τύπο της απασχόλησης.

Η ευελιξία, επίσης, μπορεί να επέλθει είτε στην οργάνωση του χρόνου εργασίας είτε στον τόπο παροχής της εργασίας. Έτσι, στα πλαίσια της πρώτης μορφής, εντάσσονται νέες μορφές απασχόλησης, όπως η μερική απασχόληση, ευέλικτα και μειωμένα ωράρια, εκ περιτροπής εργασία, ελαστικό ωράριο. Στα πλαίσια της δεύτερης, παρατηρεί κανείς ότι ολοένα και αυξάνεται ο αριθμός των εργαζομένων, οι οποίοι απομακρύνονται από τον κλασικό ενιαίο εργασιακό χώρο. Δεν είναι πλέον εργοδότης το ίδιο πρόσωπο, το οποίο έχει την εποπτεία και τον έλεγχο του εργατικού δυναμικού. Αντίθετα παρατηρείται διάσπαση της κλασικής έννοιας της επιχείρησης, με αποτέλεσμα να διαλύεται και η ομοιογένεια των εργασιακών συμφερόντων. Χαρακτηριστικές περιπτώσεις αποτελούν το outsourcing¹³, ο δανεισμός εργασίας, η «κατ' οίκον απασχόληση», «η ηλεκτρονική εργασία εξ αποστάσεως» ή «τηλεργασία»¹⁴.

¹² Βλ. Ιω. Ληξουριώτη, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Αθήνα, 2005, σελ. 73

¹³ « Η επιχείρηση αποφασίζει για καλύτερο οικονομικό αποτέλεσμα ότι μη ιδιαίτερα σημαντικές λειτουργίες της μπορούν να ανατεθούν σε έναν τρίτον. Η επιχείρηση αποφασίζει δηλαδή ότι θέλει μια συνεχή και τακτική συνεργασία με έναν τρίτον, με αποτέλεσμα να επέλθουν μεταβολές στο εσωτερικό της). Δημιουργείται έτσι μια ομάδα συνεργασίας επιχειρήσεων κι όχι όμιλος , όχι κοινή διοίκηση. Τις συνδέει οι εμπορικές και οικονομικές σχέσεις. Οι τρίτες επιχειρήσεις καλύπτουν αναγκαίες λειτουργίες επιχείρησης. Πρόκειται , όπως καταλαβαίνει κανείς, για σύμβαση έργου κι όχι σύμβαση εξαρτημένης εργασίας.», απόσπασμα από τη διάλεξη της Βικτωρίας Δούκα στα πλαίσια του 9ου Πανελληνίου Συνεδρίου της Εταιρείας Δικαίου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΕΔΕΚΑ) με θέμα «Η ΔΙΑΣΠΑΣΗ ΤΗΣ

Η Διάσπαση της Επιχείρησης.

Με τις νέες μορφές οργάνωσης των εργασιακών σχέσεων και με την πάροδο των ετών επήλθε διάσπαση της παραδοσιακής μορφής της εργοδοτικής ιδιότητας. Παρατηρείται, λοιπόν, ότι η παραδοσιακή μορφή της *εξαρτημένης εργασίας* αρχίζει σταδιακά να ατονεί και να δίνει τη θέση της σε νέες εργασιακές σχέσεις με ρευστά και ιδιόμορφα χαρακτηριστικά, όπου το στοιχείο της «εξάρτησης» εξασθενεί. Αυτές οι νέες μορφές εργασιακής σχέσης αναπτύσσονται από τις επιχειρήσεις στα πλαίσια και της επίδρασης ποικίλων σημαντικών αλλαγών που συντελούνται τα τελευταία χρόνια σε διεθνές επίπεδο στον οικονομικό και τεχνολογικό χώρο και στον κόσμο της πληροφορικής και των επικοινωνιών. Το κλασικό επομένως πρότυπο του εξαρτημένου εργαζόμενου, που θέτει την εργασία του υπό τον έλεγχο και εν γένει το διευθυντικό δικαίωμα ενός τρίτου προσώπου (του εργοδότη), αρχίζει και υποχωρεί συνεχώς ¹⁵. Η κοινότητα τόσο της επιχείρησης όσο και των εργαζομένων αρχίζει να υποχωρεί, αφού στον ίδιο χώρο εργάζονται εργαζόμενοι που ανήκουν σε διαφορετικούς εργοδότες, φαινόμενο που μπορεί να οδηγήσει ακόμη και στη διάσπαση της αλληλεγγύης μεταξύ των εργαζομένων. Από την άλλη όμως, και μέσα σε αυτό το γενικό κλίμα της «*διάσπασης της επιχείρησης*» και της εμφάνισης νέων εργασιακών μορφών εργασιακών σχέσεων (όπως οι τηλεεργαζόμενοι, οι εργαζόμενοι μέσω εταιρειών προσωρινής απασχόλησης, γνωστοί και ως «*ενοικιαζόμενοι μισθωτοί*» ...), οι διατάξεις του εργατικού δικαίου παραμένουν αναλλοίωτες, με αποτέλεσμα η νομική προστασία αυτών των εργασιακών μορφών να είναι μηδαμινή, έως και ανύπαρκτη.

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ» υπό την αιγίδα του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας και του Δικηγορικού Συλλόγου Πατρών, Πάτρα, 11 – 12 Μαΐου 2007

¹⁴ « *Η συμφωνία για τη τηλεργασία δεν κατέληξε σε Οδηγία. Στην Ελλάδα ρυθμίστηκε στο παράρτημα της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (ΕΓΣΣΕ) του 2006 – 2007. Η νέα μορφή αυτή απασχόλησης είναι άμεσα συνδεδεμένη με την τεχνολογία και τις προδιαγραφές αυτής, χωρίς όμως να ταυτίζεται με αυτήν. Να τονιστεί ότι η τηλεργασία είναι οικειοθελής. Απαιτείται δηλαδή η συναίνεση του εργαζόμενου. Χρειάζεται δηλαδή η συναίνεση του εργαζόμενου. Δεν συνιστά έκφραση του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη. Τυχόν άρνηση του εργαζόμενου δεν επιφέρει διακοπή της σχέσης εργασίας» απόσπασμα από τη διάλεξη του Παπαϊωάννου στα πλαίσια του ανωτέρω αναφερθέντος Συνεδρίου (ο.π.)*

¹⁵ Αντίθετα αυξάνονται οι σύγχρονες επιχειρήσεις, που εκτελούν στην ενιαία εκμετάλλευσή τους διάφορες φάσεις της παραγωγικής διαδικασίας, την οποία συνοδεύουν και διάφορες άλλες συμπληρωματικές δραστηριότητες, όπως ο καθαρισμός, η φύλαξη, η υποδοχή επισκεπτών και πελατών, ο χειρισμός τηλεφωνικού κέντρου, η λογιστική υποστήριξη, η συντήρηση των μηχανημάτων, τις οποίες όμως δραστηριότητες αναθέτουν σε τρίτες άλλες επιχειρήσεις. Οι τελευταίες μάλιστα δεν λειτουργούν στο πλαίσιο μιας οικονομικής και κοινωνικής ενότητας με την κύρια επιχείρηση. Βλ. Παπαδημητρίου, Η προσωρινή απασχόληση. Ο κατ' επάγγελμα δανεισμός εργαζομένων, Αθήνα, 2007, σελ. 40.

Αποτέλεσμα επίσης των νέων αυτών εργασιακών σχέσεων είναι η ολοένα και εντονότερη ευελιξία στα πλαίσια του εργατικού δικαίου. Ικανοποιούνται με τον τρόπο αυτόν πραγματικές ανάγκες της οικονομίας και της κοινωνίας. Έτσι, για παράδειγμα, η προσωρινή εργασία ή η τηλεργασία μπορεί να χρησιμεύσει ως αντιστάθμιση της ανεπάρκειας μόνιμου προσωπικού ή της προσωρινής αύξησης του φόρτου εργασίας, κάτι ιδιαίτερα σημαντικό για τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις, οι οποίες επηρεάζονται πιο πολύ από τις άλλες επιχειρήσεις από το κόστος πρόσληψης και απόλυσης μόνιμων υπαλλήλων. Οι ίδιες αυτές επιχειρήσεις χρειάζονται έστω και προσωρινά, εξειδικευμένο προσωπικό με πολλές δεξιότητες. Οι ίδιοι οι εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν τις μορφές αυτές εργασίας ως ένα μέσον ένταξης στην αγορά εργασίας ή επανόδου σε αυτήν · κάτι ιδιαίτερος σημαντικό για τους νέους. Σύμφωνα με τα κράτη μέλη, το 24 – 52 % των ατόμων που απασχολούνται για πρώτη φορά με τις νέες μορφές εργασίας (όπως για παράδειγμα την προσωρινή εργασία, τον «κατ' επιχείρηση» δηλαδή δανεισμό εργαζομένων, το οποίο είναι και το θέμα του δεύτερου μέρους της παρούσας) ήταν προηγουμένως ανενεργά ή παρακολουθούσαν ακόμη αρχική κατάρτιση ¹⁶ .

Μέσα σε αυτό όμως το σύστημα της νέας οργάνωσης των εργασιακών σχέσεων και της διάσπασης της κλασικής έννοιας της επιχείρησης (με το παραδοσιακό «ζεύγος» εργοδότη και εργαζόμενου), «εργοδότης» δεν είναι μόνο ο αντισυμβαλλόμενος αλλά εν ευρεία έννοια εκείνος που επωφελείται από την εργασία κάποιου προσώπου. Τα συνδικάτα από την άλλη πλευρά έχουν τη δυνατότητα να προσαρμόσουν τη διαπραγματευτική τους ικανότητα στις νέες μορφές εργασιακών σχέσεων, όπως για παράδειγμα στην Αμερική υπάρχει Σωματείων τηλεεργαζομένων. Απαιτείται όμως και ένα κατάλληλο θεσμικό πλαίσιο, ενδεχομένως και με άλλης μορφής νομοθετήματα, πέρα από νόμους, προεδρικά διατάγματα, όπως για παράδειγμα με προγράμματα συμφωνίας, συμφωνίες – πλαίσιο, soft law. Χρήσιμο θα ήταν επίσης να δημιουργηθούν και νέες μορφές συνδικαλιστικής δράσης, ώστε οι εργαζόμενοι να προωθήσουν καλύτερα τα συμφέροντά τους ¹⁷. Για παράδειγμα, θα μπορούσαν να συνεργαστούν με καταναλωτές, με περιβαλλοντολόγους. Κύριο

¹⁶ Αιτιολογική Έκθεση για την Πρόταση Οδηγίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου περί των όρων εργασίας των προσωρινά απασχολούμενων μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης, ο.π.

¹⁷ Βλ. Κουκιάδη, Το Εργατικό Δίκαιο της ευελιξίας: Η άλλη πλευρά των ελαστικών σχέσεων εργασίας, ΕΕργΔ 2006, σελ. 393-304, όπου σημειώνεται ότι, *δεδομένης της νέας κατάστασης και των νέων μορφών οργάνωσης του κεφαλαίου, είναι απαραίτητη η αναζήτηση ευέλικτων θεσμών στο συλλογικό εργατικό δίκαιο, είναι αναγκαίο να συμπίπτει η «αληθής σχέση εργασίας» με το κέντρο εξουσίας που προσδιορίζει τους όρους εργασίας και είναι απαραίτητο να αναγνωρίζεται στους εργαζόμενους το δικαίωμά τους να διασφαλίζουν τα συλλογικά τους συμφέροντα με τη μορφή οργάνωσης που θεωρούν προσφορότερη.*

μέλημα όμως όλων θα πρέπει να είναι ο σεβασμός της ισότητας των εργαζομένων αυτών των νέων εργασιακών μορφών με τους εργαζόμενους της κλασικής σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου. Παράλληλα, έντονη είναι και η ανάγκη αναμόρφωσης της ασφαλιστικής νομοθεσίας · να καλύψει δηλαδή η κοινωνική ασφάλιση και τις νέες μορφές, όπως για παράδειγμα τους μερικώς απασχολούμενους. Ακόμη και ο Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.) να ξεφύγει από στερεότυπα και να γίνει κατανοητό ότι υπάρχει ο άνεργος αλλά και ο ημιάνεργος ακόμη και ο υποψήφιος εργαζόμενος ¹⁸.

Με την παρούσα εργασία θα επιχειρήσουμε μια προσέγγιση μιας από αυτές μορφές των εργασιακών σχέσεων και συγκεκριμένα του θεσμού του δανεισμού εργαζομένου, τόσο υπό την παλαιότερη εκδοχή του αυτή του *γνήσιου δανεισμού* όσο και την πιο «σύγχρονη», αυτή του *μη γνήσιου δανεισμού* ή «*κατ' επιχείρηση*» ή «*κατ' επάγγελμα*» δανεισμού ή *αλλιώς προσωρινή απασχόληση*. Στα πλαίσια μάλιστα της δεύτερης μορφής θα προσπαθήσουμε να αναλύσουμε το πρότυπο της προσωρινής απασχόλησης μέσω των Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης (Ε.Π.Α.) και μέσα από το ευρύτερο φάσμα των αλλαγών που πραγματοποιούνται στην οικονομία, στις πρακτικές οργάνωσης της εργασίας, στις εργασιακές σχέσεις και στην αγορά εργασίας. Θα ερευνηθεί, επιπροσθέτως, η συμβολή των Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης στην καλύτερη και αποτελεσματικότερη λειτουργία της αγοράς εργασίας.

¹⁸ Πορίσματα – συμπεράσματα από το 9ου Πανελληνίου Συνεδρίου της Εταιρείας Δικαίου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΕΔΕΚΑ) και ιδίως από τη διάλεξη του Κουκιάδη, ο.π.

Α΄ ΜΕΡΟΣ

1. Σύμβαση Δανεισμού Εργαζομένου.

1.1. Έννοια – Νομική θεμελίωση.

Κατά τη διάταξη του άρθρου 651 του Αστικού Κώδικα (Α.Κ.), η αξίωση του εργοδότη για παροχή της εργασίας του εργαζόμενου είναι αμεταβίβαστη μόνο εάν δεν προκύπτει κάτι άλλο από τη συμφωνία ή τις περιστάσεις ¹⁹. Προκύπτει δηλαδή ότι ο μισθωτός είναι υποχρεωμένος να παρέχει τις υπηρεσίες του *μόνο* στον εργοδότη με τον οποίο συμβλήθηκε, ο δε εργοδότης δεν μπορεί να αξιώσει από το μισθωτό να προσφέρει τις υπηρεσίες του σε τρίτο και τούτο γιατί η αξίωση για εργασία είναι αμεταβίβαστη και ανεκχώρητη. Αυτό μεταβάλλεται μόνο όταν από τη σύμβαση εργασίας ή από τις περιστάσεις (ρητή ή σιωπηρή συναίνεση του μισθωτού) παρέχεται στον εργοδότη η ευχέρεια να *συμφωνήσει* με τρίτο να διαθέσει σε αυτόν για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, ολικά ή μερικά, την εργασία του μισθωτού και να εκχωρήσει την αξίωσή του για παροχή εργασίας. Η συμφωνία αυτή, με την οποία παραχωρείται ²⁰ («δανείζεται») ο εργαζόμενος στον τρίτον, είναι νόμιμη και έγκυρη (άρθρο 361 Α.Κ. περί ελευθερίας των συμβάσεων).

Για να αποκτήσει όμως ο τρίτος αξίωση στην παροχή της εργασίας του παραχωρούμενου μισθωτού απαιτείται και **συναίνεση** του μισθωτού σύμφωνα και με τον κανόνα του άρθρου 651 του Αστικού Κώδικα (Α.Κ.). Η συναίνεση παρέχεται είτε

¹⁹ Άρθρο 651 Α.Κ.: «Αν δεν προκύπτει κάτι άλλο από τη συμφωνία ή τις περιστάσεις, ο εργαζόμενος οφείλει να εκτελέσει αυτοπροσώπως την υποχρέωσή του και η αξίωση του εργοδότη στην εργασία είναι αμεταβίβαστη»

²⁰ Βλ. σχόλιο στην απόφαση Εφετείου Αθηνών 163/1989, Δ/νη 1991, σελ. 594 επ. όπου: «Η παραχώρηση αυτή που αποδίδεται συνήθως με τον αδόκιμο όρο «δάνειο εργασίας» ...». Επίσης βλ. Μαρκόπουλο, Ο Δανεισμός του μισθωτού, ΔΕΝ 1976, σελ. 994 όπου εκφράζεται η άποψη ότι ο όρος « δανεισμός εργαζομένου» δεν ανταποκρίνεται στην πραγματική έννοια της σχέσεως «απαιτούσης δια την λειτουργίαν της « μισθωτον», δηλαδή φυσικόν πρόσωπον προσφέρον κάθε είδους «εξηρημένην» εργασίαν αντί αμοιβής και όχι «εργαζόμενον», έννοια ήτις είναι γενικωτέρα της του μισθωτού και καλύπτει πάντα απασχολούμενον έστω και εις την ιδίαν αυτού επιχείρησιν ή και άνευ μισθού...». Στο ίδιο κλίμα και ο σχολιασμός από τον Αντ. Βάγια, Ευκαιριακή παραχώρηση εργασίας και προσωρινή απασχόληση, ΕΕργΔ 2001, σελ. 951: « ... Για να εκφραστεί αυτή η νομική κατάσταση χρησιμοποιήθηκε , ακόμη και σε δικαστικές αποφάσεις, ο αυτονοήτως αδόκιμος και προσβλητικός για την αξιοπρέπεια του ανθρώπου όρος «δανεισμός μισθωτού» λιγότερη άστοχη αλλά πάντοτε άσχετη προς το δάνειο είναι η έκφραση «δανεισμός υπηρεσιών μισθωτού»...». Ο Κουκιάδης επισημαίνει επίσης, ο.π., σελ. 994 «... Όσον αφορά τους διαδοχικούς εργοδότες απεκλήθησαν ο μιν δανειζων τον μισθωτόν, αρχικός ενδιάμεσος ή κύριος ή εκδοχεύς ή εκχωρητής, ο δε δανειζόμενος εργοδότης ή τρίτος. Ως πλέον εύχρηστος προκρίνομεν τους όρους «δανειζων» και «δανειζόμενος» οίτινες επιτρέπουν την ευχερή διάκρισιν μεταξύ των δύο τούτων διαδοχικών εις την σχέσιν εργοδοτών, αλλά και αποδίδουν την έννοιαν της θέσεως εκάστου εις ταύτην...». Ευρηματικός και ο όρος « εξωπικοί εργαζόμενοι» για τη νέα αυτή μορφή εργαζομένων από τον Τραυλό – Τζανετάτο, Ο δανεισμός εργαζομένων στους ομίλους επιχειρήσεων», Αθήνα, 1991, σελ. 12 επηρεασμένος από τη γερμανική αρθρογραφία.

με την αρχική σύμβαση εργασίας είτε μεταγενέστερα εν όψει συγκεκριμένου δανεισμού. Μπορεί επίσης να είναι ρητή αλλά και σιωπηρή · να συνάγεται δηλαδή από τη γενική συμπεριφορά του εργαζόμενου, για παράδειγμα να προσέρχεται και να προσφέρει την εργασία του στον τρίτον ²¹ . Αυτά άλλωστε αποδέχεται παράλληλα με τη θεωρία και η νομολογία ²² . Δημιουργείται έτσι μια σχέση, η οποία στηρίζεται στη βούληση και των τριών μερών ²³ . Σε περίπτωση μάλιστα μη συμμετοχής του εργαζόμενου (χωρίς δηλαδή τη συναίνεσή του), και δεδομένου ότι η αξίωση του εργοδότη επί της εργασίας του μισθωτού είναι αμεταβίβαστη, πρόκειται για βλαπτική μεταβολή των όρων και συνθηκών εργασίας του μισθωτού σύμφωνα και με τη διάταξη του άρθρου 7 του Νόμου 2112/1920. Η βλαπτική μεταβολή ειδικότερα αναφέρεται κυρίως στο χρόνο, στον τόπο, τον τρόπο και στο είδος (υποδεέστερη θέση ή ειδικότητα) και έχει ως συνέπεια την υλική ή ηθική μείωση της προσωπικότητας αλλά και του κύρους του μισθωτού. Εύλογο λοιπόν είναι ότι και η παραχώρηση του μισθωτού σε άλλον εργοδότη (δανεισμός) συνιστά , στην περίπτωση βέβαια που γίνεται άνευ συναίνεσεως του μισθωτού, βλαπτική μεταβολή, αφού προεχόντως διαφοροποιείται ο τρόπος παροχής εργασίας.

Η δημιουργούμενη μάλιστα νέα σχέση μπορεί να οφείλεται σε ποικίλους λόγους, για παράδειγμα στον περιορισμό των εργασιών στην επιχείρηση του

²¹ Βλ. Κουκιάδη, Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, σελ. 302, Λεβέντη, Δανεισμός Εργαζομένου, ΔΕΝ 1998, σελ. 1393,

²² Βλ. ΑΠ 891/1989, ΕΕργΔ 1990, σελ. 335 επ. όπου: «...Η διάταξη του άρθρου 651 Α.Κ. ορίζει ότι σε σχέση με τη σύμβαση εργασίας η αξίωση του εργοδότη για την εργασία του μισθωτού είναι αμεταβίβαστη, αν από τη συμφωνία ή τις περιστάσεις δεν προκύπτει και άλλο. Από τη διάταξη αυτή, συνδυαζόμενη και με τις διατάξεις των άρθρων 361 και 648 Α.Κ. ίδιου Κώδικα, περαιτέρω προκύπτει ότι μπορεί να γίνει συμφωνία, δυνάμει της οποίας ο εργοδότης , που έχει στη διάθεση τις υπηρεσίες κάποιου μισθωτού, παραχωρεί κατόπιν συναίνεσεως του μισθωτού, τις υπηρεσίες του τελευταίου σε άλλο εργοδότη, στον οποίον θα παρέχονται, οπότε η τριμερής αυτή σχέση του λεγόμενου δανεισμού του μισθωτού στηρίζεται στη βούληση τριών μερών. Για τη νόμιμη μόνο ύπαρξη αυτής της σχέσεως πρέπει να υφίσταται τέτοια συμφωνία...» και Εφ.Αθ. 6000/2004, ΔΕΕ 2005, σελ. 726 συμπληρώνει: «... Επειδή η σχέση εργασίας είναι προσωπικής φύσεως (651 Α.Κ.) για το λόγο αυτό ο εργαζόμενος δεν είναι δυνατόν να υποχρεωθεί να παρέχει την εργασία του στον τρίτον χωρίς τη συναίνεσή του. Κατά συνέπεια ο δανεισμός μπορεί να πραγματοποιηθεί μόνο με τη συναίνεση του εργαζόμενου. Η συναίνεση παρέχεται είτε με την αρχική σύμβαση εργασίας είτε μεταγενέστερα ενόψει συγκεκριμένου δανεισμού. Επίσης η συναίνεση μπορεί να είναι ρητή αλλά και σιωπηρά, να συνάγεται δηλαδή από τη συμπεριφορά του εργαζόμενου (π.χ. ο εργαζόμενος προσέρχεται και προσφέρει την εργασία του στον τρίτον).», στην ίδια μάλιστα απόφαση το Εφετείο Αθήνας απέρριψε ισχυρισμό της α΄ εναγομένης για δανεισμό του ενάγοντος στη β΄ εναγόμενη, καθώς όπως χαρακτηριστικά αναφέρει «... δεν αποδείχτηκε **συμφωνία δανεισμού** του ενάγοντος εργαζόμενου από μέρους της α΄ εναγόμενης προς τη β΄ εναγόμενη εταιρεία...».

²³ Βλ. Κουκιάδη, Τριμερείς σχέσεις εκ παροχής εργασίας, Θεσσαλονίκη, 1974, σελ. 217, όπου δίδεται από τον συγγραφέα ο εξής ορισμός του «δανεισμού εργαζομένου»: «... δανεισμός εργαζομένου ή μισθωτού είναι η **τριμερής** σχέση κατά την οποίαν εις μισθωτός παραχωρείται υπό του εργοδότη του , δια χρονικών τι διάστημα εις άλλον, επί σκοπώ χρησιμοποίησέως του υπό τούτου, δια τας ιδίας αυτού ανάγκας και υπό την ιδίας αυτού ευθύνην, χωρίς να διακόπτεται ο ενοχικός δεσμός του μισθωτού με τον παραχωρούντα».

δανειζοντος εργοδότη λόγω ελλείψεως πρώτων υλών ή στενότητας της αγοράς, στην εκτέλεση ενός πρόσκαιρου εξειδικευμένου έργου στην επιχείρηση του δανειζόμενου εργοδότη, το οποίο δεν θα μπορούσε να εκτελεστεί από το δικό του προσωπικό. Μπορεί επίσης να οφείλεται ακόμη και σε πρόθεση του δανειζοντος εργοδότη να έχει εκπρόσωπο της επιχείρησής του σε άλλη επιχείρηση, η οποία εξαρτάται από αυτή. Μάλιστα αξίζει να σημειωθεί ότι η χρησιμοποίηση των δανειζόμενων εργαζομένων δεν εξυπηρετεί μόνο συγκυριακές, οικονομικές ή λειτουργικές ανάγκες μιας επιχείρησης. Πολλές φορές εντάσσεται στην ίδια την πολιτική οργάνωση της απασχόλησης, με κοινό στόχο την αξιοποίηση της μισθωτής εργασίας χωρίς το κόστος των τυπικών εργοδοτικών κινδύνων όπως ενδεικτικά λανθασμένη επιλογή προσωπικού, ασθένειες μισθωτών ²⁴.

Η παραχώρηση, όπως προαναφέρθηκε, μπορεί να γίνει για *αόριστο* ή για *ορισμένο* χρόνο. Η διάρκεια της παραχώρησης, η οποία έχει συνομολογηθεί εκ των προτέρων μεταξύ των δύο εργοδοτών, είναι δεσμευτική για το μισθωτό, εφόσον τη γνωρίζει και συναίνεσε απέναντι στον παλαιό του εργοδότη. Στις σχέσεις μισθωτού και νέου εργοδότη, δέσμευση από τη συνομολογηθείσα διάρκεια προκύπτει, από τη στιγμή που η διάρκεια παραχώρησης αποτέλεσε αντικείμενο τριμερούς συμφωνίας. Υπό αυτήν την έννοια είναι νοητό ότι η ανάκληση του μισθωτού στη διάρκεια της παραχώρησης κατ' εντολή του παλαιού εργοδότη δεν είναι δεσμευτική για το μισθωτό και ο τελευταίος με αυτήν την άρνηση συμμόρφωσης δεν εκφράζει βούληση για λύση της σύμβασης με τον αρχικό εργοδότη ²⁵. Πάντως σε κάθε περίπτωση η παραχώρηση πρέπει να έχει προσωρινό χαρακτήρα, ο οποίος εκδηλώνεται με τη *διασφάλιση επανόδου* του μισθωτού στον αρχικό εργοδότη ²⁶. Αλλιώς πρόκειται ή για σύναψη νέας σύμβασης εργασίας ή για μεταβίβαση της σχέσης εργασίας από τη μια εταιρεία στην άλλη, οπότε και επέρχεται μεταβολή του προσώπου του εργοδότη ²⁷.

²⁴ Βλ. Τραυλό – Τζανετάτο, Ο δανεισμός εργαζομένων στους ομίλους επιχειρήσεων, Αθήνα, 1991, σελ. 13 με παραπομπή στον Däubler, σελ. 809

²⁵ Βλ. Κουκιάδη, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Αθήνα, 1995, σελ. 303 καθώς και ΑΠ 1794/1987, ΕΕργΔ 48 σελ. 115

²⁶ Η διασφάλιση επανόδου του μισθωτού δύναται να μπει και ως ειδική ρήτρα στη συμφωνία δανεισμού του εργαζόμενου βλ. ΑΠ 245/2002, ΕΕργΔ 2004, σελ. 294: «... Δανεισμός εργαζόμενου με την ειδική ρήτρα στη σχετική τριμερή συμφωνία ότι ο πρωτογενής εργοδότης διατηρεί το δικαίωμα να τον επαναφέρει στις υπηρεσίες του, εάν λόγοι υπηρεσιακοί το επιβάλλουν κατά την κρίση του. Κρίση ότι ο προκείμενος όρος, ο οποίος προσδίδει στην παραχώρηση – απόσπαση του εργαζόμενου ανεξαρτήτως διάρκειάς της, προσωρινό χαρακτήρα, είναι έγκυρος. Περαιτέρω κρίση ότι, ενόψει της ανωτέρω ειδικής ρήτρας στη σύμβαση δανεισμού, δεν απαιτείτο η συναίνεση του εργαζόμενου για τη λύση της ανωτέρω συμβάσεως...»

²⁷ ΑΠ 1066/1985, ΔΕΝ 42, σελ. 506, όπου εκρίθη περίπτωση μισθωτού, ο οποίος αρχικά παρείχε τις υπηρεσίες του μόνον στην επιχείρηση που τον προσέλαβε ενώ αργότερα τις παρείχε μόνο δευτερευόντως σ' αυτήν και κυρίως στη θυγατρική της επιχείρηση αμειβόμενος

1.2. Μορφές «δανεισμού εργαζομένου»

Η νέα μορφή τριμερούς σχέσεως εργασίας, ο «δανεισμός εργαζομένου», εμφανίζεται τόσο στη θεωρία όσο και στη νομολογία, με δύο εκδοχές · αυτή του «γνήσιου» δανεισμού και του «μη γνήσιου ή κατ' επιχείρηση δανεισμού». Ο τελευταίος τα τελευταία χρόνια έχει επικρατήσει και με τον όρο «προσωρινή απασχόληση». Κοινό γνώρισμα και των δύο θεσμών είναι ότι ο εργαζόμενος, ο οποίος συνάπτει σύμβαση εξηρημένης εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου με τον εργοδότη συγκατατίθεται είτε κατά τη σύναψη της συμβάσεως είτε μεταγενέστερα στο να προσφέρει τις υπηρεσίες του όχι στον αρχικό (δανείζοντα) εργοδότη αλλά σε ένα νέο πρόσωπο (τον δανειζόμενο εργοδότη) χωρίς να υπάρχει ανάμεσα στον τελευταίο και στον μισθωτό οποιαδήποτε συμβατική σχέση. Αντίθετα ο εργαζόμενος ανήκει στο προσωπικό της επιχείρησης του αρχικού εργοδότη και όχι στο προσωπικό του δανειζομένου νέου εργοδότη. Αυτό γιατί συμβατικός δεσμός υπάρχει μόνο μεταξύ του μισθωτού και του αρχικού (δανείζοντος) εργοδότη.

Η διαφορά μεταξύ των δύο αυτών θεσμών έγκειται στο ότι ο γνήσιος δανεισμός μισθωτού χαρακτηρίζεται από το ότι ο εργαζόμενος προσλαμβάνεται με σκοπό να προσφέρει τις υπηρεσίες του στον αρχικό εργοδότη και απασχολείται κυρίως στην επιχείρηση που αυτός ασκεί και μόνο ευκαιριακά και προσωρινά προσφέρει τις υπηρεσίες του σε έναν τρίτο εργοδότη (τον δανειζόμενο εργοδότη). Αυτό συμβαίνει κυρίως σε περιπτώσεις έλλειψης εργατικού δυναμικού ή όταν υπάρχει ανάγκη παροδική για την επιχείρηση του τελευταίου (δανειζόμενου εργοδότη). **Αντίθετα**, μη γνήσιο δανεισμό έχουμε όταν ο αρχικός εργοδότης, ο οποίος δύναται να είναι μία εταιρεία, προσλαμβάνει τον μισθωτό και έχει ως αποκλειστικό σκοπό όχι να χρησιμοποιήσει ο ίδιος τις υπηρεσίες αυτές αλλά να τις παραχωρήσει σε έναν άλλο εργοδότη (τον δανειζόμενο εργοδότη) για βραχύτερο ή μακρότερο χρονικό διάστημα, ανάλογα με τις εκάστοτε ανάγκες του τελευταίου. Την παραχώρηση αυτή ενεργεί ο αρχικός εργοδότης , κατ' επάγγελμα, δηλαδή στο πλαίσιο μιας κατ' εξακολούθηση ασκούμενης από αυτόν δραστηριότητας με σκοπό να αποκομίσει άμεσα ή έμμεσα οικονομικά ωφελήματα, ήτοι κέρδος, από τη διάθεση των υπηρεσιών έμμισθου προσωπικού σε άλλες επιχειρήσεις για ποικίλης διάρκειας χρονικό διάστημα

από αυτής και τελών υπό την εξάρτησή της κατόπιν σιωπηρής συμφωνίας τους. Κρίση ότι μοναδικός εργοδότης του κατά την απόλυσή του είναι η δεύτερη επιχείρηση και ότι δεν πρόκειται για δανεισμό μισθωτού.

Γνήσιος, με άλλα λόγια, δανεισμός υπάρχει όταν ο εργαζόμενος, ενώ η συμβατική του σχέση παραμένει με τον αρχικό εργοδότη, παραχωρείται όμως για κάποιο χρονικό διάστημα σε τρίτη επιχείρηση. Αυτό λαμβάνει χώρα, για παράδειγμα, μεταξύ συνδεδεμένων επιχειρήσεων, επιχειρήσεων δηλαδή που ανήκουν στον ίδιο όμιλο²⁸. Η μια επιχείρηση δηλαδή του ομίλου παραχωρεί στελέχη της στην άλλη για ορισμένο χρονικό διάστημα, θέμα που θα αποτελέσει αντικείμενο μελέτης παρακάτω. Το μικρό μάλιστα διάστημα του δανεισμού δεν αναιρεί το χαρακτήρα της σύμβασης. Σε κάθε περίπτωση η διάρκεια του δανεισμού συνομολογείται μεταξύ και των τριών εμπλεκόμενων μερών (αρχικού εργοδότη, εργαζόμενου και τρίτου, νέου εργοδότη) ή μεταξύ αρχικού εργοδότη και τρίτου και ο εργαζόμενος συναινεί στη συμφωνία αυτή.

Αντίθετα, ο μη γνήσιος ή κατ' επιχείρηση δανεισμός μισθωτού συνδέεται με τη λεγόμενη ευκαιριακή ή προσωρινή εργασία, η οποία αποτελεί μια από τις μορφές εναλλακτικής ή άτυπης απασχόλησης, με τις οποίες εκφράζεται η σύγχρονη ευελιξία στον τρόπο οργάνωσης στην εργασία. Η βασική διαφορά είναι ότι η παραχώρηση δεν γίνεται συμπτωματικά ή για λόγους αλληλοϋποστήριξης συνεργαζομένων επιχειρήσεων αλλά αυτή αποτελεί το πραγματικό «αντικείμενο εμπορικής δραστηριότητας της παραχωρούσας επιχείρησης» · η εξυπηρέτηση πελατών με την προμήθεια εργαζομένων διαφόρων ειδικοτήτων²⁹. Πρόκειται για μια νέα μορφή «δανεισμού εργαζομένου» ιδιαίτερος όμως γνωστή στον αναπτυγμένο οικονομικά και κοινωνικά κόσμο, καθώς ικανοποιεί πραγματικές ανάγκες της οικονομίας και της κοινωνίας. Αποδεικνύεται μάλιστα χρήσιμος θεσμός τόσο για την παραγωγικότητα όσο και την απασχόληση δεδομένου ότι σύμφωνα με διαθέσιμα στοιχεία, το 30% των προσωρινά απασχολούμενων βρίσκουν τελικά μόνιμη απασχόληση στον έμμεσο εργοδότη ενώ υπολογίζεται ότι στο χώρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης κάθε ημέρα απασχολούνται 2 – 2,5 εκατομμύρια εργαζόμενοι με το σύστημα της προσωρινής απασχόλησης³⁰.

²⁸ Βλ. Τραυλό – Τζανετάτο, ο.π., σελ. 26 επ.

²⁹ Βλ. όπως χαρακτηριστικά αναφέρει ο Κουκιάδης, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Αθήνα, 1995, σελ. 306

³⁰ Βλ. Αγραπιδά, Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης, Η επίδραση στην αγορά εργασίας, Αθήνα, 2006, σελ. 60, όπου ειδικά για τον κατ' επιχείρηση δανεισμό σημειώνεται ότι στη Γερμανία, τη Γαλλία, την Ολλανδία, την Ισπανία και το Ηνωμένο Βασίλειο υπολογίζεται ότι το 19% των προσωρινώς απασχολούμενων προσλήφθηκε από την τρίτη επιχείρηση. Μάλιστα από το παραπάνω ποσοστό το 12% συνήψε σύμβαση αορίστου χρόνου και το 8% ορισμένου χρόνου. Ακόμη, ένα ποσοστό 18% βρήκε μόνιμη απασχόληση σε άλλο εργοδότη. Έτσι, συνολικά, ένα ποσοστό 30% περίπου των προσωρινά απασχολούμενων βρίσκουν μόνιμη απασχόληση · OECD, "Employment Outlook", Ιούλιος 2002, σελ. 166.

1.2.1. Δικαιώματα και υποχρεώσεις κατά τη διάρκεια του γνήσιου δανεισμού.

Η σύμβαση δανεισμού μεταξύ εργοδότη και τρίτου δεν επηρεάζει καταρχήν τη σύμβαση εργασίας. Αντισυμβαλλόμενος εργοδότης στη σύμβαση εργασίας παραμένει ο αρχικός εργοδότης³¹. Ο τρίτος, στον οποίον παραχωρείται ο μισθωτός, δεν συνδέεται με σύμβαση εργασίας με τον εργαζόμενο. Στην περίπτωση του δανεισμού των υπηρεσιών του μισθωτού, ο αρχικός εργοδότης, με τον οποίο υπάρχει η συμβατική σχέση, είναι καταρχήν ο μόνος υπόχρεος στην καταβολή του μισθού του μισθωτού, διότι δεν μεταβάλλεται η σχέση ως προς τις υποχρεώσεις του αυτές, εκτός βέβαια εάν υπάρχει ειδική συμφωνία³². Με το δανεισμό δηλαδή του εργαζομένου δεν δημιουργείται νέα ισοδύναμη και ανεξάρτητη σχέση εργασίας σε αντικατάσταση της αρχικής. Η εργασία παρέχεται στο «νέο» εργοδότη με την ίδια σύμβαση. Η αλλαγή αυτή της κατεύθυνσης της παροχής δεν καταλύει τον υπάρχοντα ενοχικό δεσμό. Εξακολουθεί συνεπώς ο εργαζόμενος να ανήκει στο προσωπικό του παραχωρούντος παρά την ένταξή του στην εκμετάλλευση του τρίτου³³.

Κατά τη νομολογία³⁴, ο αρχικός εργοδότης δεν υποχρεούται μόνο, με τις διατάξεις του αδικαιολογήτου πλουτισμού, στις παροχές που απορρέουν από παράνομη απασχόληση από το δανειζόμενο, γιατί τότε η παροχή παράνομης εργασίας δεν περιλαμβάνεται στις υποχρεώσεις του μισθωτού αλλά ανάγεται σε ιδιαίτερη σχέση του μισθωτού με το δανειζόμενο και κυρίως σε υποχρέωση του τρίτου να τηρεί κατά την προσφορά της εργασίας του μισθωτού τους αναγκαστικούς κανόνες της εργατικής νομοθεσίας (υπερωριακή απασχόληση, απασχόληση κατά τις εορτές ή ημέρα Κυριακή, νυκτερινή εργασία)³⁵. Κατά άλλη άποψη, ο αρχικός

³¹ Βλ. Εφ.Αθ. 6000/2004, ΔΕΕ 2005, σελ. 726, όπου αναφέρεται ρητώς: «... Η σύμβαση δανεισμού μεταξύ εργοδότη και τρίτου δεν επηρεάζει καταρχήν τη σύμβαση εργασίας. Αντισυμβαλλόμενος εργοδότης παραμένει ο αρχικός εργοδότης....»

³² Βλ. ΜΠρΑθ 99/1999, ΔΕΕ 2000, σελ. 208, όπου: «... Εργοδότης παραμένει, με όλες τις συναφείς υποχρεώσεις, ο αρχικός ενώ είναι δυνατή συμφωνία ότι ο τρίτος θα καταβάλλει το μισθό ή μέρος του χωρίς όρους ή υπό ορισμένες προϋποθέσεις και περιορισμούς...» με παραπομπή στην απόφαση ΑΠ 286/1994, ΔΕΝ 1997, σελ. 1330

³³ ΑΠ 202/1986, ΔΕΝ 1986, σελ. 795, ΑΠ 602/1987, ΔΕΝ 1988, σελ. 354, ΕφΑθ 163/1989, Δνη 1991, σελ. 594

³⁴ ΑΠ 293/1994, ΔΕΝ 1994, σελ. 1079, ΕφΘρ. 290/1995, ΔΕΝ 1996, σελ. 77

³⁵ ΕφΑθ 6000/2004, ο.π., όπου αναφέρεται επακριβώς: «...Ωστόσο το γεγονός ότι η εργασία παρέχεται σε τρίτο δημιουργεί κάποιες υποχρεώσεις και δικαιώματα τόσο για τον τρίτο όσο και για τον εργαζόμενο. Υποχρεώσεις και δικαιώματα που δεν απορρέουν από τη σύμβαση εργασίας μεταξύ εργαζόμενου και αρχικού εργοδότη αλλά προκύπτουν το πρώτο κατά τη διάρκεια του δανεισμού δεσμεύουν μόνο τον τρίτον και τον εργαζόμενο (π.χ. η αμοιβή για πρόσθετη εργασία κατά τη διάρκεια του δανεισμού ή για υπερεργασία, υπερωρίες, για εργασία

εργοδότης παραμένει υπόχρεος για την καταβολή και της αποζημίωσης για υπερωρία, εάν η υπερωριακή απασχόληση ενέπιπτε στις υποχρεώσεις του μισθωτού έναντι του αρχικού εργοδότη. Σε περίπτωση που δεν ενέπιπτε ή δεν προβλέφθηκε από τη σύμβαση δανεισμού, η παροχή αυτή είναι εσωτερική υπόθεση στις σχέσεις μισθωτού και νέου εργοδότη και ο νέος εργοδότης υποχρεούται, αν μεν παρασχεθεί νόμιμα, στην καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης, αν δε παράνομα, στην ωφέλεια που αποκόμισε από αδικαιολόγητο πλουτισμό.

Από τη στιγμή, που όπως προαναφέρθηκε, η σύμβαση δανεισμού δεν επηρεάζει καταρχήν τη σύμβαση εργασίας, ο αρχικός εργοδότης βαρύνεται κατά βάση με όλες τις υποχρεώσεις από τη σύμβαση εργασίας, όπως, για παράδειγμα, με την υποχρέωση για την καταβολή του μισθού ή για την παρακράτηση και απόδοση των ασφαλιστικών εισφορών³⁶. Δεν αποκλείεται όμως και ειδική συμφωνία ότι στον μισθό, που θα καταβάλλεται στον εργαζόμενο από τον αρχικό εργοδότη, θα καταλογίζονται υπό μορφή εκπτώσεως το ποσό που αυτός έλαβε από τον εργοδότη ή από τον τρίτο. Στην περίπτωση αυτή δεν πρόκειται για συμψηφισμό με τη μορφή που αυτός προβλέπεται στα άρθρα 440 επόμενα του Αστικού Κώδικα (Α.Κ.). Επιπροσθέτως, δεν ισχύουν ως προς αυτόν οι περιορισμοί των άρθρων 664 του Αστικού Κώδικα (Α.Κ.) και 982 του Κώδικα Πολιτικής Δικονομίας (Κ.Πολ.Δ.)³⁷.

Συνέπεια του ότι δεν διακόπτεται ο δεσμός μεταξύ του αρχικού εργοδότη και του μισθωτού είναι ότι υπεύθυνος για την παροχή αδείας είναι ο δανειζών εργοδότης, όταν ο δανεισμός είναι μικρής διάρκειας³⁸. Στην περίπτωση αυτή ο δανειζόμενος

Κυριακών – αργιών, ο αδικαιολόγητος πλουτισμός από παράνομη εργασία κ.ο.κ.). Τα προηγούμενα ισχύουν εφόσον δεν υπάρχει ειδικότερη συμφωνία μεταξύ αρχικού εργοδότη, εργαζόμενου και τρίτου, η οποία να ρυθμίζει κατά τρόπο διαφορετικό τα εκατέρωθεν δικαιώματα και υποχρεώσεις...»

³⁶ Αλλά ΕφΑθ 163/1989, ο.π., όπου: «...Εξακολουθεί ο εργαζόμενος να ανήκει στο προσωπικό του παραχωρούντος παρά την ένταξή του στην εκμετάλλευση του τρίτου. Πράγμα που σημαίνει πως ο αρχικός εργοδότης μεριμνά για την κοινωνική του ασφάλιση, **τα βάρη της οποίας φέρει ο περαιτέρω εργοδότης ως αντάλλαγμα της παραχώρησής του σε αυτόν...**», ΑΠ 1162/2006, ΔΕΝ 2007, σελ. 1034, όπου αναφέρεται επίσης ότι «...ο παραχωρήσας εργοδότης, εκτός διαφορετικής ειδικής συμφωνίας, είναι και ο μόνος υπόχρεως στην καταβολή του μισθού...», Λαναρά, Ασφαλιστική Νομοθεσία, σελ. 18

³⁷ Δεν ισχύουν δηλαδή οι εξής περιορισμοί: άρθρο 664 Αστικού Κώδικα: «Ο εργοδότης δεν μπορεί να συμψηφίσει οφειλόμενο μισθό με απαίτησή του κατά του εργαζόμενου, εφόσον ο μισθός αυτός είναι απολύτως αναγκαίος για τη διατροφή του εργαζόμενου και της οικογένειάς του... Ο μισθός εφόσον δεν υπόκειται σε συμψηφισμό, είναι και ακατάσχετος» και άρθρο 982 Κώδικα Πολιτικής Δικονομίας: «...εξαιρούνται από την κατάσχεση δ' απαιτήσεις μισθών...»

³⁸ ΑΠ 1162/2006, ο.π., όπου απεφάνθη ο Άρειος Πάγος συγκεκριμένα: «... Περίπτωση εργαζομένων της Εθνικής Τράπεζας αποσπασθέντων σε «συγγενείς Οργανισμούς». Όσον αφορά το θέμα της κανονικής αδείας τους, συνεχίζει το Εφετείο (υπέρ της άποψης του οποίου τάσσεται ο Άρειος Πάγος) η εναγόμενη με τα σχετικά έγγραφα παραχώρησεως (αποσπάσεως) των εναγόντων προς τα οικεία νομικά πρόσωπα, τα οποία (έγγραφα)

εργοδότης θα καθορίσει μόνο σε συνεργασία με το μισθωτό το χρόνο πραγματοποιήσεως της άδειας. Όταν όμως η παραχώρηση του μισθωτού διαρκέσει περισσότερο από ένα χρόνο, προκύπτει υποχρέωση καταβολής των αποδοχών της άδειας από το δανειζόμενο εργοδότη, ο οποίος μάλιστα θα προσμετρήσει για τον υπολογισμό του χρόνου διάρκειάς της ολόκληρο το χρονικό διάστημα από της προσλήψεως του μισθωτού στο δανείζοντα εργοδότη. Σύμφωνα με άλλη άποψη εντός του πλαισίου της υποχρέωσης πρόνοιας του περαιτέρω εργοδότη, ενυπάρχει και η υποχρέωσή του για σύμπραξη με τον αρχικό εργοδότη για την παροχή άδειας³⁹.

Ο αρχικός εργοδότης διατηρεί ακόμη το διαπλαστικό δικαίωμα της καταγγελίας. Επομένως η απόλυσή του μόνο από αυτόν πρέπει να γίνει. Ο νέος εργοδότης μόνο κατ' εντολή του παλαιού εργοδότη – ως αντιπρόσωπός του – δύναται να καταγγείλει τη σύμβαση⁴⁰.

Το διευθυντικό δικαίωμα κατά τη σύμβαση δανεισμού μεταβιβάζεται στον τρίτο εργοδότη, στον οποίο ο εργαζόμενος παρέχει την εργασία του. Η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος από τον τρίτο υπόκειται στους ίδιους περιορισμούς, που υπόκειται και ο αρχικός εργοδότης. Η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος δεν πρέπει να προσκρούει στο περιεχόμενο της σύμβασης εργασίας, που έχει συνάψει ο εργαζόμενος με τον αρχικό εργοδότη του και η οποία δεν επηρεάζεται κατ' αρχήν από τη σύμβαση δανεισμού. Επίσης, ο τρίτος έχει απέναντι στον εργαζόμενο την υποχρέωση πρόνοιας και γενικότερα την ευθύνη για την εφαρμογή της προστατευτικής εργατικής νομοθεσίας. Η αρχή της ίσης μεταχείρισης βαρύνει τον τρίτο εργοδότη. Κι αυτό ακριβώς επειδή δεν χωρούν παρεκκλίσεις μόνο εκ της ιδιότητας του μισθωτού ως παραχωρηθέντος. Όμως αν κατά τη διάρκεια του δανεισμού ο εργαζόμενος καταλάβει θέση ανώτερη από αυτή που κατείχε στον

*κοινοποίησε και στους ενάγοντες, ανέφερε εκτός των άλλων ότι ο εκάστοτε αποσπώμενος θα πρέπει να λαμβάνει τη δικαιούμενη κανονική αδειά εντός του αντίστοιχου έτους και επεσήμεινε ότι αυτή (εναγόμενη Τράπεζα) δεν θα έχει καμιά ευθύνη (που απορρέει από την εργατική νομοθεσία) σε περίπτωση μη χορηγήσεώς της. Με τα έγγραφα αυτά της αποσπάσεως των εναγόντων, κατέληξε το Εφετείο, **δεν καταρτίστηκε συμφωνία ειδική** μεταξύ της εναγόμενης Τράπεζας και των δευτερογενών εργοδοτών των εναγόντων ότι σε περίπτωση μη λήψεως της κανονικής άδειας από μέρους των εναγόντων υπεύθυνοι για την καταβολή της αποζημίωσης θα είναι αποκλειστικά οι τελευταίοι (δευτερογενείς εργοδότες). Επομένως έκρινε το Εφετείο ότι **αποκλειστικά υπόχρη για την χορήγηση της ετήσιας άδειας των εναγόντων παρέμεινε η εναγόμενη Τράπεζα...**»*

³⁹ Βλ. Κουκιάδη, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Αθήνα, 1995, σελ. 305: «...Κατά μέτρο όμως που η παροχή άδειας περιέχει και παροχή ελεύθερου χρόνου, απαιτείται αναπόφευκτα συνεργασία μεταξύ του παλαιού και νέου εργοδότη για τον καθορισμό του χρόνου άδειας...», Λεβέντη, Δανεισμός εργαζομένου, ΔΕΝ 1998, σελ. 1394.

⁴⁰ ΜΠρΑθ 99/1999, ο.π., Κουκιάδη, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Αθήνα, 1995, σελ. 304

αρχικό εργοδότη, η επάνοδός του στην υποδεέστερη θέση, δεν συνιστά μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασης εργασίας του ούτε επιφέρει ηθική μείωσή του ⁴¹.

Ο νέος εργοδότης, όπως προαναφέρθηκε, οφείλει να απασχολεί τον μισθωτό σύμφωνα με τους όρους της σύμβασης εργασίας του γιατί ως εκδοχέας της αξίωσής του για την παροχή εργασίας είναι δανειστής της αξίωσης με το ίδιο περιεχόμενο που αυτή προσδιορίζεται στη σύμβαση εργασίας ⁴². Αν ο νέος εργοδότης μεταβάλει με ρητή ή σιωπηρή συναίνεση του μισθωτού τους όρους παροχής της εργασίας του είναι υπόχρεος για τις οικονομικές αξιώσεις του μισθωτού, που προκύπτουν από τη μεταβολή αυτή, η οποία δεν περιλαμβάνεται στις υποχρεώσεις του από την αρχική του σύμβαση αλλά ανάγεται στις ιδιαίτερες σχέσεις του με το νέο εργοδότη ⁴³.

Ο εργαζόμενος, κατά τη σύμβαση δανεισμού, πρέπει να παρέχει την εργασία του στον τρίτο σύμφωνα με τους όρους που έχουν συμφωνηθεί με τη σύμβαση εργασίας του. Η συναίνεση του μισθωτού είναι απαραίτητη, ακόμη κι αν δεν μεταβάλλονται οι όροι εργασίας του. Κατά συνέπεια σε περίπτωση μονομερούς βλαπτικής μεταβολής του δανεισμού νομίμως ο μισθωτός εξακολουθεί να παρέχει τις υπηρεσίες του στον αρχικό εργοδότη. Τυχόν άρνηση του τελευταίου να τις αποδεχτεί, τον καθιστά υπερήμερο δανειστή. Αν ο εργαζόμενος αποδεχτεί όμως τους νέους όρους που ο νέος εργοδότης θελήσει να επιβάλει, συνάπτεται συμπληρωματική προσωρινής ισχύος σύμβαση, η οποία δεσμεύει αποκλειστικά το μισθωτό και το νέο εργοδότη κι όχι τον αρχικό εργοδότη ⁴⁴. Περαιτέρω στην τελευταία περίπτωση η πλημμελής εκπλήρωση της εργασίας του μισθωτού καθιστά αυτόν υπεύθυνο έναντι του νέου εργοδότη του από την υφιστάμενη μεταξύ τους έννομη σχέση παροχής εργασίας.

⁴¹ Βλ. ΑΠ 36/1989, ΔΕΝ 1990, σελ. 1258, η οποία δέχτηκε ότι η τοποθέτηση του μισθωτού μετά την επιστροφή του στον αρχικό εργοδότη σε υποδεέστερη θέση από εκείνη που κατείχε στο μεταγενέστερο εργοδότη δεν συνιστά μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας, αν και επρόκειτο για θυγατρική και μητρική επιχείρηση. Δέχτηκε έτσι την απόλυτη οικονομική ανεξαρτησία του μεταγενέστερου εργοδότη, Τραυλό –Τζανετάτο, ο.π., σελ. 38, όπου και σχολιασμός της εν λόγω απόφασης.

⁴² Βλ. Κουκιάδη, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Αθήνα, 1995, σελ. 304

⁴³ Βλ. ΜΠρΑθ 99/1999, ο.π., όπου ρητά αναφέρεται: «...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. Εξ αντιδιαστολής, συνεπώς, τα συνήθη που ελάμβαναν χώρα κατά την παροχή της εργασίας και τα νόμιμα και αν ακόμη έχει συμφωνηθεί να καταβάλει το μισθό ο τρίτος, βαρύνουν εις ολόκληρον κατά τη διάρκεια της παροχής της εργασίας στον τρίτο και τον αρχικό εργοδότη και όχι μόνο αυτόν που απολαμβάνει των υπηρεσιών του μισθωτού, εκτός εάν υφίσταται ειδική και ρητή συμφωνία περί απαλλαγής του, αφού αυτό θα αποτελούσε τροποποιητική της αρχικής σύμβαση...»

⁴⁴ Βλ. Κουκιάδη, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Αθήνα, 1995, σελ. 304

Γίνεται λοιπόν κατανοητό ότι στον δανεισμό εργαζομένου έχουμε την πιο κλασική περίπτωση διάσπασης της εργοδοτικής ιδιότητας. Έχουμε δύο εργοδότες, οι οποίοι όμως δεν είναι συνεργοδότες, επειδή δεν έχουν τα ίδια δικαιώματα και υποχρεώσεις αλλά αντίθετα μερικοί εργοδότες. Ο ένας είναι ο αρχικός και ο άλλος ο νέος ή δευτερογενής εργοδότης. Από την τριμερή αυτή σχέση απορρέει υποχρέωση τόσο του παλιού εργοδότη να παραχωρήσει τις υπηρεσίες του μισθωτού όσο και του τελευταίου να παρέχει τις υπηρεσίες του στο νέο εργοδότη για το συμφωνηθέντα χρόνο. Η αθέτηση μάλιστα των υποχρεώσεων αυτών γεννά αξίωση για αποζημίωση. Επομένως ο αρχικός εργοδότης κατά τη διάρκεια της συμβατικής του δεσμεύσεως δεν δικαιούται να ανακαλέσει μονομερώς το μισθωτό και να αξιώσει την παροχή της εργασίας του για τις ανάγκες της επιχείρησής του. Αν όμως το κάνει, η άρνηση του μισθωτού να υπακούσει και η εξακολούθηση παροχής στο νέο εργοδότη, συνιστά εκπλήρωση των συμβατικών του υποχρεώσεων και δεν μπορεί να ερμηνευτεί ως σιωπηρή δήλωση βούλησής του για καταγγελία της σύμβασης εργασίας.

1.2.2. Ο δανεισμός εργαζομένων στους ομίλους επιχειρήσεων.

Στο γνήσιο δανεισμό η παραχώρηση των υπηρεσιών του μισθωτού σε τρίτο πρόσωπο είναι ευκαιριακή και μεταγενέστερη του χρόνου κατάρτισης της σύμβασης εργασίας. Με τον τρόπο αυτό, οι επιχειρήσεις καλύπτουν τις ανάγκες τους για εξειδικευμένο προσωπικό απευθυνόμενες σε άλλες επιχειρήσεις, οι οποίες είναι διατεθειμένες να το παραχωρήσουν. Μάλιστα στο εσωτερικό των ομίλων επιχειρήσεων (κατά την έννοια των άρθρων 3 παράγραφοι 1γ και 4 του Π.Δ. 40/1997) αυτό συνιστά συνήθη πρακτική. Ο όμιλος επιχειρήσεων δεν έχει μεν νομική προσωπικότητα αλλά διοικείται ενιαία και καθοδηγείται από τη μητρική επιχείρηση. Χαρακτηρίζεται δηλαδή από κοινή διεύθυνση, κοινή οικονομική πολιτική και κοινά συμφέροντα.

Σε αυτό το κλίμα, η κινητικότητα των μισθωτών του ομίλου από τη μια επιχείρηση συγκροτεί μια αναγκαία και αντικειμενικά επιβεβλημένη «*οργανωτική αρχή με στόχο την άριστη αξιοποίηση του εργατικού δυναμικού του στόχου*»⁴⁵. Η μετακίνηση των εργαζομένων στο εσωτερικό ενός ομίλου αποτελεί μια συνηθισμένη «*τεχνική οργάνωσης*» των εργασιακών σχέσεων, η οποία χρησιμοποιείται για να αντιμετωπιστούν διάφορες οργανωτικές – λειτουργικές καθώς και οικονομικές

⁴⁵ Βλ. Τραυλό – Τζανετάτο, Ο δανεισμός εργαζομένων στους ομίλους επιχειρήσεων, Αθήνα, 1991, σελ. 23

ανάγκες, που μπορεί να ανακύπτουν στο εσωτερικό ενός ομίλου. Τέτοιες μπορεί να είναι, για παράδειγμα, η εκπαίδευση των εργαζομένων, η κάλυψη κενών στο προσωπικό, η εξυγίανση των οικονομικών μιας επιχείρησης μέσω μεταφοράς προσωπικού σε μια εύρωστη αδερφή κλπ. Βασικός όμως γνώμονας για να λειτουργήσει αυτή η μορφή δανεισμού θεωρείται η διασφάλιση της αρχικής σχέσης εργασίας με την δανείζουσα επιχείρηση. Υπό την έννοια αυτή, η μετακίνηση ανεξάρτητα από τη διάρκειά της, έχει προσωρινό χαρακτήρα και ο παραχωρούμενος εργαζόμενος διατηρεί δικαίωμα επιστροφής στην αρχική επιχείρηση είτε μετά τη λήξη του δανεισμού είτε όταν για κάποιον άλλον λόγο καταστεί αδύνατη η εξωτερική του απασχόληση.

Η ανυπαρξία όμως ουσιαστικής ανεξαρτησίας της θυγατρικής από τη μητρική εταιρεία καθώς και οι κίνδυνοι που υπάρχουν, για παράδειγμα, όταν η μετακίνηση από τη μητρική επιχείρηση σε θυγατρική της ⁴⁶, συνεπάγεται την αντικατάσταση του αρχικού, ισχυρού και φερέγγυου εργοδότη από έναν μεταγενέστερο ⁴⁷, που αντιμετωπίζει δυσκολίες πληρωμών και μπορεί να φτάσει εύκολα έτσι σε κατάσταση αφερεγγυότητας, συντέλεσε στην ανάγκη να θεμελιωθεί *συμβατική και εξωσυμβατική ευθύνη της μητρικής επιχείρησης για τις υποχρεώσεις των θυγατρικών*. Αυτό σημαίνει συμμετοχή της μητρικής επιχείρησης στη δεσμευτική δυναμική των εργασιακών σχέσεων των θυγατρικών επιχειρήσεων ως *συνυπεύθυνου* εργοδότη. Με τον τρόπο αυτό δημιουργείται μια *ενιαία τριμερής εργασιακή σχέση* με δυο νομικά ισότιμους εργοδότες ⁴⁸. Θεμελιώνεται υπό μια έννοια ένα είδος **τριτενέργειας** των αξιώσεων των μισθωτών από τη σύμβαση εργασίας σε βάρος της μητρικής επιχείρησης · κάτι που υπερβαίνει εκ των πραγμάτων τη σχετική ενέργεια της σύμβασης εργασίας ⁴⁹.

⁴⁶ Καθώς πιθανολογείται σε αυτήν την περίπτωση ότι ενδεχομένως η διάθεση του εργαζόμενου να προκλήθηκε από την άσκηση της επιρροής της μητρικής επιχείρησης . Συνεπώς δεν θα αποτέλεσε πραγματικά προϊόν ελεύθερης και αυτόβουλης επιλογής του συμβατικού εργοδότη.

⁴⁷ Αυτό εγκυμονεί κινδύνους κυρίως όταν η θυγατρική επιχείρηση – εργοδότης σταματήσει τη λειτουργία της, οπότε και λύεται η σύμβαση εργασίας του μισθωτού και συνεπώς χάνει και την θέση εργασίας του. Κι αυτό καθώς η τελευταία συναρτάται από την αρχική συμβατική σχέση.

⁴⁸ Βλ. Τραυλό – Τζανετάτο, ο.π., σελ. 54 όπου αναφέρεται ότι οι δύο αυτοί ισότιμοι νομικά εργοδότες εμφανίζονται απέναντι στο μισθωτό ως συνδανειστές και συνοφειλέτες («ενοχή εις ολόκληρον» με ενεργητική και παθητική πλευρά). Με άλλα λόγια, όπως επισημαίνει ο συγγραφέας, καθένας από τους δυο εργοδότες έχει αυτοτελή αξίωση κατά του μισθωτού για παροχή της εργασίας. Η αντίστοιχη υποχρέωση όμως του μισθωτού εκπληρώνεται με την παροχή της εργασίας στον έναν από αυτούς. Επίσης δημιουργείται σε βάρος αμφοτέρων των εργοδοτών ευθύνη εις ολόκληρον για την καταβολή πχ του μισθού έτσι ώστε η εκπλήρωση της υποχρέωσης αυτής από τον έναν να απαλλάσσει τον άλλον, πράγμα όμως που έρχεται μάλλον σε αντίθεση με τα ανωτέρω εκτεθέντα σχετικά με τα δικαιώματα και τρεις υποχρεώσεις των μερών στο γνήσιο δανεισμό.

⁴⁹ Βλ. Τραυλό – Τζανετάτο, ο.π.,σελ 19

Εφόσον λοιπόν ένας μισθωτός μετακινείται από μια επιχείρηση σε άλλη του ομίλου στο πλαίσιο δανεισμού για διάρκεια τουλάχιστον δύο μηνών, εν αμφιβολία πρέπει να θεωρηθεί ότι ο νέος εργοδότης υπεισέρχεται σωρευτικά στην αρχική σύμβαση ως δεύτερος ισότιμος εργοδότης. Προκύπτει κατά αυτόν τον τρόπο μια ενιαία σχέση εργασίας με δύο εργοδότες, οι οποίοι είναι υποκείμενα μιας εις ολόκληρον ενοχής με ενεργητική και παθητική πλευρά⁵⁰. Εάν η διάρκεια του δανεισμού ξεπερνάει τους δύο μήνες και ο νέος εργοδότης έχει αποποιηθεί ρητά τη σωρευτική υπεισέλευσή του στην αρχική σύμβαση, ο μισθωτός μπορεί εφόσον το επιθυμεί, να τον εξαναγκάσει προς τούτο με έγερση αγωγής. Στα πλαίσια αυτά γίνεται κατανοητό επίσης ότι και το δικαίωμα καταγγελίας της σύμβασης εργασίας ανήκει και στους δύο εργοδότες.

1.2.3. Ο κατ' επιχείρησην (μη γνήσιος) δανεισμός εργαζομένου.

Μη γνήσιος ή κατ' επιχείρηση δανεισμός εργαζομένου υπάρχει, όταν η σύμβαση εργασίας μεταξύ του αρχικού εργοδότη, ο οποίος μπορεί να είναι μια προσωπική ή κεφαλαιουχική εταιρεία, και του εργαζόμενου προβλέπει ότι ο εργαζόμενος δεν θα προσφέρει την εργασία του στον αρχικό εργοδότη αλλά σε τρίτους, που θα υποδεικνύει κάθε φορά ο αρχικός εργοδότης. Κύριο χαρακτηριστικό και του μη γνήσιου δανεισμού είναι ότι ο εργαζόμενος, που συνάπτει τη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας είτε ορισμένου είτε αορίστου χρόνου με τον εργοδότη συναινεί είτε κατά τη σύναψη της σύμβασης είτε μεταγενέστερα να προσφέρει την εργασία του όχι στον αντισυμβαλλόμενο – αρχικό – εργοδότη αλλά σε κάποιον τρίτο, με τον οποίο μάλιστα δεν υπάρχει καμιά συμβατική σχέση. Ο μόνος συμβατικός δεσμός που υπάρχει είναι αυτός μεταξύ του μισθωτού και του αρχικού εργοδότη. Η διαφορά από το γνήσιο δανεισμό συνίσταται στο ότι στον κατ' επιχείρηση δανεισμό ο εργοδότης προσλαμβάνει με αποκλειστικό σκοπό όχι να αξιοποιήσει ο ίδιος τις υπηρεσίες του μισθωτού αλλά να τις παραχωρήσει σε έναν τρίτο εργοδότη, τον δανειζόμενο, για βραχύτερο ή μακρύτερο χρονικό διάστημα, ανάλογα με τις εκάστοτε ανάγκες του τελευταίου. Αξιοσημείωτο επίσης είναι ότι την παραχώρηση αυτή ενεργεί ο αρχικός

⁵⁰ Αυτό με άλλα λόγια σημαίνει ότι καθένας από τους δύο εργοδότες έχει αυτοτελή αξίωση κατά του μισθωτού για παροχή εργασίας. Όμως η υποχρέωση του μισθωτού εκπληρώνεται με την παροχή των υπηρεσιών του στον έναν εξ αυτών. Επιπλέον, δημιουργείται εις βάρος των εργοδοτών ευθύνη εις ολόκληρον για την καταβολή του μισθού (για παράδειγμα) , δηλαδή από τη στιγμή που ο ένας εργοδότης εκπληρώνει την υποχρέωση αυτή, ο άλλος απαλλάσσεται. Αν για παράδειγμα ο αρχικός εργοδότης δεν εκπληρώνει τις συμβατικές του υποχρεώσεις, ο νέος εργοδότης δεν απαλλάσσεται από τη σχετική, αλληλέγγυα και εις ολόκληρον ευθύνη του. Βλ. Τραυλό – Τζανετάτο, ο.π., σελ. 55

εργοδότης *κατ' επάγγελμα* , στο πλαίσιο μιας *κατ' εξακολούθηση* ασκούμενης από αυτόν δραστηριότητας με σκοπό να αποκομίσει οικονομικά ωφελήματα, κέρδος ⁵¹.

Ο *μη γνήσιος ή κατ' επιχείρηση* δανεισμός (όπως άλλωστε και ο γνήσιος δανεισμός) διαφέρει ουσιαστικά από τη *μεισιεία εργασίας* ⁵². Η τελευταία κατευθύνεται στο να φέρει σε επαφή τους αναζητούντες εργασία με τους εργοδότες ώστε να συναφθεί μεταξύ αυτών εργασιακή σύμβαση και στη συνέχεια να ενταχθεί ο αναζητών εργασία στην επιχείρηση του εργοδότη.

Ο *κατ' επιχείρηση* δανεισμός εξυπηρετεί πολλές επιχειρήσεις, περικλείει όμως και τον κίνδυνο να υφίσταται ο εργαζόμενος άνιση μεταχείριση σε σύγκριση με τους συναδέλφους του, του ίδιου εργοδότη, στον οποίο παραχωρείται. Υπάρχει επίσης ο κίνδυνος να υποκαθίσταται η τακτική εργασία με ευκαιριακή (μέσω ενοικιαζόμενων μισθωτών ⁵³), δεδομένου ότι η επιχείρηση που απασχολεί το μισθωτό παραλείπει να προσλαμβάνει προσωπικό με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου και απασχολεί εργαζόμενους *κατά* δανεισμό, τους οποίους αργότερα αντικαθιστά με άλλους ⁵⁴. Οι όροι εργασίας επίσης μπορεί να μην είναι διαφανείς και η επιχείρηση που ασκεί τον *κατ' επιχείρηση* δανεισμό να κερδοσκοπεί εις βάρος των εργαζομένων. Οι διαμορφούμενες σε αυτόν τριμερείς σχέσεις εργασίας διέπονται *κατά* βάση από τις ίδιες αρχές με το γνήσιο δανεισμό με κάποιες βέβαια μικρές διαφοροποιήσεις.

⁵¹ Όπως πετυχημένα είπε ο Παπαδημητρίου στα πλαίσια του Συνεδρίου της ΕΔΕΚΑ στην Πάτρα, ο.π., πρόκειται για «*ένα σύγχρονο εμπόριο ανθρώπων*».

⁵² Βλ. Εφαθ 968/1990, ΔΕΝ 1990, σελ. 723, που κρίνει για περίπτωση τέτοιου «*κατ' επάγγελμα*» δανεισμού «*κατ' επιχείρηση*», η οποία διακρίνει την περίπτωση αυτή που την θεωρεί νόμιμη συμβατική σχέση από τη «*μεισιεία εργασίας*», η οποία, υπό την επιφύλαξη των διατάξεων του άρθρου 5 του Ν. 2639/1998 και του ΠΔ 160/1999, απαγορεύεται και είναι άκυρη.

⁵³ Βλ. Αναγνωστόπουλο, *Ενοικιαζόμενοι μισθωτοί*, ΕΕργΔ 2001, σελ. 193, όπου κάνει λόγο για «*ενοικιαζόμενο προσωπικό*», μια «*νεοεμφανισθείσα μορφή περιγραφής και καταστράτηγησης της εργατικής νομοθεσίας ...*»

⁵⁴ Χαρακτηριστική είναι η συνέντευξη στην εφημερίδα «*Καθημερινή*» της Βάσως Νταντάμη, γραμματέα του Πανελληνίου Συλλόγου Υπαλλήλων με Παραχώρηση Εργασίας σε Τρίτους (ΠΑΣΥΠΙΕΤ), η οποία μεταξύ των άλλων μίλησε για τους επτακοσίους «*ενοικιαζόμενους εργαζόμενους*» στην Εθνική Τράπεζα οι οποίοι πραγματοποιούν ποικίλες τραπεζικές εργασίες, όπως χορήγηση δανείων, γραμματειακή υποστήριξη κλπ. Είπε λοιπόν: «*...Προκειμένου η Εθνική Τράπεζα να μην κατοχυρώσει τους όρους μόνιμης πρόσληψης των δανειακών εργαζόμενων, αυτοί έχουν αλλάξει μέσα σε μερικά χρόνια τέσσερις εταιρείες και αρκετές συμβάσεις, χωρίς όμως να αλλάζει το αντικείμενό τους. Εμείς δεν έχουμε όμως ποτέ έρθει σε επαφή με τους άμεσους εργοδότες μας, αφού η πρόσληψή μας έγινε με επιλογή στελεχών της Εθνικής...*» · κάτι πραγματικά αξιοπερίεργο. Η υπόθεση έχει πάει ήδη στα δικαστήρια, καθώς οι εργαζόμενοι ζητούν να αναγνωρισθεί ως πραγματικός εργοδότης τους η Εθνική Τράπεζα.

Στην προσπάθεια για την προάσπιση των συμφερόντων των ενοικιαζόμενων εργαζομένων, προσπαθεί να συμβάλει και ο Ν. 2956/2001 για την προσωρινή απασχόληση⁵⁵ εισάγοντας κάποιες νέες ρυθμίσεις. Η ρύθμιση όμως των δικαιωμάτων και των υποχρεώσεων των μερών στο νέο νόμο δεν είναι ιδιαίτερα εξαντλητική, όπως θα διαπιστώσουμε κατά την ανάλυσή του. Έχει όμως σκοπό να διασφαλιστούν τα δικαιώματα των εργαζομένων κυρίως σε περίπτωση ολιγωρίας ή αφερεγγυότητας του εργοδότη.

Στο σημείο αυτό χρήσιμο είναι να τονίσουμε ότι ο μη γνήσιος ή κατ' επιχείρηση δανεισμός (ή αλλιώς προσωρινή απασχόληση, όπως απαντάται στα σχετικά νομοθετικά κείμενα) πρέπει να διακρίνεται από τη σύμβαση έργου (ή εργολαβία). Στην τελευταία, ο εργοδότης αναθέτει στον εργολάβο την κατασκευή ενός έργου έναντι αμοιβής, η οποία μπορεί να είναι χρήμα ή είδος κατ' αποκοπή ή απολογιστικώς, ήτοι με χρήματα του εργοδότη καταβαλλόμενα στον εργολάβο προκαταβολικά ή κατά την πρόοδο της κατασκευής και σε ορισμένο ποσοστό επί των δαπανών. Επιπροσθέτως σύμβαση έργου υπάρχει όταν κάποιος αναλαμβάνει να κατασκευάσει ή να φέρει εις πέρας και να παραδώσει ορισμένο έργο, το οποίο συνιστά προϊόν της εργασίας του.

Στην περίπτωση της σύμβασης έργου επίσης την εποπτεία (το διευθυντικό δικαίωμα, το δικαίωμα δηλαδή να συγκεκριμενοποιεί τις υποχρεώσεις του μισθωτού) του εργαζόμενου το ασκεί ο άμεσος εργοδότης, ενώ στο μη γνήσιο δανεισμό τη διεύθυνση και εποπτεία, το ασκεί ο έμμεσος εργοδότης. Η σύμβαση έργου πρέπει να πραγματοποιηθεί σε ορισμένο χρόνο. Δεν προδικάζει συνεχή συνεργασία⁵⁶.

⁵⁵ Σύμφωνα τόσο με το άρθρο 1 της Οδηγίας 91/383/ΕΟΚ όσο και με το Ν. 2956/2001 ως προσωρινή απασχόληση ορίζεται η σχέση μεταξύ επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης –έννοια που θα αναλυθεί κατωτέρω – η οποία είναι ο εργοδότης και εργαζόμενου , όπου ο τελευταίος παραχωρείται να εργαστεί κάτω από τον έλεγχο της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης , η οποία χρησιμοποιεί τις υπηρεσίες του. Η Ελλάδα οριοθέτησε την έννοια της προσωρινής απασχόλησης στο άρθρο 20 και συμπίπτει με αυτήν του μη γνήσιου δανεισμού. Ως προσωρινή απασχόληση λοιπόν νοείται η εργασία , η οποία παρέχεται σε άλλο εργοδότη (έμμεσος εργοδότης) για περιορισμένο χρονικό διάστημα από μισθωτό , ο οποίος συνδέεται με τον εργοδότη του (άμεσο εργοδότη) με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου.

⁵⁶ Μια μορφή σύμβασης έργου αποτελεί και το outsourcing που επίσης πρέπει να διακρίνεται από το μη γνήσιο δανεισμό ή προσωρινή απασχόληση. Όπως έχουμε αναφέρει και σε προηγούμενο σημείο της παρούσης, πρόκειται «...για την επιλογή μιας επιχείρησης να προβεί σε μια οργάνωση τελείως διαφορετική από τα καθιερωμένα. Αποφασίζει λοιπόν για το καλύτερο οικονομικό αποτέλεσμα μη ιδιαίτερα σημαντικές λειτουργίες της να ανατεθούν σε τρίτον. Αποφασίζει, με άλλα λόγια ότι επιθυμεί μια συνεχή και τακτική συνεργασία με κάποιον τρίτον. Αυτό ακριβώς είναι αυτόνομο ότι επιφέρει μια αλλαγή στο εσωτερικό της επιχείρησης. Πρόκειται δηλαδή για σύμβαση έργου πραγματική που επομένως δεν υποκρύπτει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας...» απόσπασμα από τη διάλεξη της Βικτωρίας Δούκα στα πλαίσια του 9ου Πανελληνίου Συνεδρίου της Εταιρείας Δικαίου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΕΔΕΚΑ) με θέμα «Η ΔΙΑΣΠΑΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ» υπό την αιγίδα του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας και του Δικηγορικού Συλλόγου Πατρών, Πάτρα, 11 – 12 Μαΐου 2007, ο.π.

Β΄ ΜΕΡΟΣ

2. Προσωρινή Απασχόληση μέσω Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης.

2.1. Ιστορική Αναδρομή.

Πρωταρχικός σκοπός της Επιτροπής της Ευρωπαϊκής Ένωσης αλλά και του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου της Νίκαιας ήταν η Ένωση να στηριχτεί σε κάθε διαθέσιμο μέσο ώστε να ενθαρρύνει τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας καλής ποιότητας, να διαφοροποιήσει τις μορφές απασχόλησης και να συνδυάσει την ευελιξία με την ασφάλεια ⁵⁷.

Για να επιτευχθεί αυτός ο στόχος προτεραιότητας, κρίθηκε ιδιαίτερα σημαντικό να βασιστεί η Ευρωπαϊκή Ένωση στις διαπραγματεύσεις των κοινωνικών εταίρων για την προσωρινή εργασία μέσω Εταιρείας Προσωρινής Απασχόλησης και μετά την αποτυχία των διαπραγματεύσεων αυτών, να καθορίσει ένα πλαίσιο ανάλογο με εκείνα που ισχύουν ήδη για άλλες ειδικές μορφές απασχόλησης, όπως για τη σύμβαση ορισμένου χρόνου και για την εργασία μερικής απασχόλησης.

Οι πρώτες πρωτοβουλίες της Επιτροπής χρονολογούνται ήδη από τις αρχές της δεκαετίας του 1980 και μετά, οπότε και η προσωρινή απασχόληση έγινε ένας από τους σημαντικότερους παράγοντες της λειτουργίας της αγοράς εργασίας στην Ευρώπη σε συνδυασμό με την επιδιωκόμενη από τις ίδιες τις επιχειρήσεις ευελιξία στη διαχείριση της απασχόλησης. Το Συμβούλιο λοιπόν καθώς και το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο ενέκριναν ψηφίσματα ⁵⁸, στα οποία τόνιζαν την ανάγκη να αναληφθεί κοινοτική δράση, προκειμένου να ρυθμιστεί η πρακτική της προσωρινής εργασίας και κατ' επέκταση να διασφαλιστούν τα δικαιώματα των εργαζομένων. Το 1982 μάλιστα η Επιτροπή υπέβαλε τόσο στην Επιτροπή όσο και στο Συμβούλιο πρόταση οδηγίας για την πραγμάτωση του ανωτέρω σκοπού, η οποία όμως αν και τροποποιήθηκε το 1984, δεν εγκρίθηκε ποτέ.

Αρχές της επόμενης δεκαετίας (1990) , η Επιτροπή στο πλαίσιο του προγράμματος δράσης σε σχέση με τον «Κοινοτικό Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων των εργαζομένων» ⁵⁹ συνέταξε ένα σχέδιο πρότασης, με σκοπό να

⁵⁷ Βλ. Αιτιολογική Έκθεση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου περί των όρων εργασίας των προσωρινά απασχολούμενων μέσω των εταιρειών της προσωρινής απασχόλησης, ο.π..

⁵⁸ Βλ. ΕΕ C 2 της 04/01/1980 σελ. 1 και ΕΕ C 260 της 12/10/1981, σελ. 54.

⁵⁹ Στο πλαίσιο του προγράμματος αυτού αλλά και στον ίδιο τον Κοινοτικό Χάρτη, αναφερόταν ότι οι νέες συνθήκες διαβίωσης και εργασίας όπως η εργασία με σύμβαση ορισμένου χρόνου

εγγυηθεί στους εργαζόμενους υπό καθεστώς προσωρινής απασχόλησης τις ίδιες συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας με εκείνες των εργαζομένων στη δανειζόμενη επιχείρηση ⁶⁰. Αυτή η πρόταση Οδηγίας εγκρίθηκε σε Οδηγία (την υπ' αριθ. 91/383/ΕΚ ^{61, 62}) του Συμβουλίου της 25^{ης} Ιουνίου 1991 για τη συμπλήρωση των μέτρων που αποσκοπούν στο να προαγάγουν τη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εργαζομένων με σχέση ορισμένου χρόνου ή με σχέση πρόσκαιρης εργασίας. Είναι ίσως η πρώτη φορά που σε γραπτό νομοθετικό (κοινοτικό ή εθνικό) κείμενο τονίζεται ότι η ύπαρξη σχέσης εργασίας ορισμένου χρόνου ή προσωρινής απασχόλησης δεν δικαιολογεί διαφορετική μεταχείριση όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας (στο βαθμό που πρόκειται για την προστασία της ασφάλειας και της υγείας κατά την εργασία).

Όμως επειδή δεν σημειώθηκε πρόοδος στο Συμβούλιο σε σχέση με τις ανωτέρω πρωτοβουλίες, η Επιτροπή ξεκίνησε διαβουλεύσεις το 1996 με τους κοινωνικούς εταίρους (Ένωση Συνομοσπονδιών της Βιομηχανίας και των Εργοδοτών της Ευρώπης – UNICE - , Ευρωπαϊκό Κέντρο Δημοσίων Επιχειρήσεων –

ή η μερική απασχόληση, η προσωρινή εργασία ή η εποχική εργασία , πρέπει να εναρμονιστούν προς το καλύτερο.

⁶⁰ Να σημειωθεί ότι είχαν προηγηθεί δύο ακόμη σχέδια προτάσεων οδηγιών από την Επιτροπή με αντικείμενο την παροχή στους ενδιαφερόμενους μισθωτούς εκτεταμένης σειράς δικαιωμάτων προκειμένου να επιτευχθεί ίση μεταχείριση προς τους μισθωτούς πλήρους και αορίστου απασχόλησης. Οι προτάσεις όμως αυτές τελικά δεν οδήγησαν σε Οδηγία.

⁶¹ Οδηγία 91/383/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 25^{ης} Ιουνίου 1991 «για τη συμπλήρωση των μέτρων που αποσκοπούν στο να προαγάγουν τη βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας κατά την εργασία των εργαζομένων με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου ή με σχέση πρόσκαιρης εργασίας», Επίσημη Εφημερίδα της ΕΕ αριθ. L 206 της 29/07/1991, σελ. 19 , όπου επισημαίνεται ότι η Οδηγία αυτή προέκυψε ένεκα του ότι «... η προσφυγή σε μορφές εργασίας, όπως η εργασία ορισμένου χρόνου ή η πρόσκαιρη εργασία, έχει αυξηθεί σημαντικά ... ότι από έρευνες που έγιναν, προκύπτει ότι γενικά οι εργαζόμενοι που έχουν σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου ή σχέση πρόσκαιρης εργασίας είναι , σε ορισμένους τομείς εκτεθειμένοι σε περισσότερους κινδύνους εργατικών ατυχημάτων ή επαγγελματικών ασθενειών από ό,τι άλλοι εργαζόμενοι...». Τονίζεται επιπλέον ότι αντικείμενο της Οδηγίας αυτής είναι «... να εξασφαλιστεί ότι οι εργαζόμενοι με σχέση εργασίας αναφερόμενη στο άρθρο 1 – ήτοι ορισμένου χρόνου ή πρόσκαιρη εργασία – θα απολαύουν , όσον αφορά την ασφάλεια και την υγεία κατά την εργασία , του αυτού επιπέδου προστασίας με αυτό που παρέχεται στους άλλους εργαζόμενους της επιχείρησης ή/ και της εγκατάστασης –χρήση...» (άρθρο 2 της Οδηγίας).

⁶² Να σημειώσουμε ότι η ανάγκη προστασίας των προσωρινά απασχολούμενων γινόταν ολοένα και πιο επιτακτική, καθώς σύμφωνα με έκθεση που δημοσίευσε το 2002 το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας, η προσωρινή απασχόληση μέσω Εταιρειών προσωρινής Απασχόλησης συνιστούσε μια άτυπη μορφή απασχόλησης η οποία παρουσίασε τη πιο μεγάλη άνοδο στην Ευρωπαϊκή Ένωση κατά τη δεκαετία του 1990. Στην εν λόγω μάλλον έκθεση αναφέρεται ότι στα περισσότερα κράτη μέλη παρουσιάστηκε διπλασιασμός του ποσοστού της προσωρινής απασχόλησης. Στη Δανία, την Ιταλία, την Ισπανία και τη Σουηδία το ποσοστό πενταπλασιάστηκε, Βλ. Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, Διεύθυνση Απασχόλησης, Τμήμα Υπηρεσιών Απασχόλησης και Προσωρινής Απασχόλησης, Αποτίμηση της δραστηριότητας των Εταιρειών προσωρινής Απασχόλησης (2003-2004) και των ιδιωτικών Γραφείων Συμβούλων Εργασίας (2001-2004) στην Ελλάδα, Αθήνα, 2006, σελ. 13.

CEEP - , Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Συνδικάτων – CES -). Οι εταίροι αυτοί αποφάσισαν να αρχίσουν τις διαπραγματεύσεις χωρίζοντας σε κατηγορίες τα διάφορα θέματα αρχίζοντας με την εργασία μερικής απασχόλησης ⁶³ για την οποία κατέληξαν σε συμφωνία το 1997, που υλοποιήθηκε με την Οδηγία 97/81/EK του Συμβουλίου. Ένα άλλο θέμα, με το οποίο ασχολήθηκαν οι εταίροι, ήταν η σύμβαση ορισμένου χρόνου για την οποία επίσης κατέληξαν σε συμφωνία το 1999, που υλοποιήθηκε με την Οδηγία 99/70/EK του Συμβουλίου. Το Μάιο του 2000 κι ενώ τα ποσοστά της προσωρινής εργασίας ολοένα και αυξάνονταν ⁶⁴, οι εταίροι πήραν την απόφαση να ξεκινήσουν διαπραγματεύσεις για αυτή τη νέα μορφή εργασίας. Όμως οι ίδιοι παραδέχτηκαν ότι δεν μπορούσαν να καταλήξουν σε συμφωνία ⁶⁵.

Βασικό σημείο της διαφωνίας τους φαίνεται ότι ήταν η έννοια του «συγκρίσιμου εργαζόμενου». Οι εκπρόσωποι των εργαζόμενων επιθυμούσαν να ληφθεί ως βάση αναφοράς ο *εργαζόμενος στη χρήστρια επιχείρηση/έμμεσο εργοδότη, ο οποίος εκτελεί τα ίδια ή παρεμφερή καθήκοντα*. Οι εκπρόσωποι, από την άλλη πλευρά, των εργοδοτών αρνήθηκαν να ληφθεί ως βασικό σημείο αναφοράς ο συγκρίσιμος εργαζόμενος της χρήστριας επιχείρησης/ έμμεσου εργοδότη. Πίστευαν ότι κάτι τέτοιο δεν δικαιολογείται στις χώρες, όπου οι προσωρινά απασχολούμενοι διαθέτουν σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου με την εταιρεία προσωρινής απασχόλησης και αμείβονται από τον εργοδότη τους ακόμη και στην περίπτωση που δεν τοποθετηθούν σε χρήστρια επιχείρηση/ έμμεσο εργοδότη. Αντίθετα, για τους εκπροσώπους των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων , ως σημείο αναφοράς για τους ουσιώδεις όρους της απασχόλησης, όπως οι μισθοί, ο χρόνος εργασίας, η υγεία και η ασφάλεια, έπρεπε να είναι ο *συγκρίσιμος εργαζόμενος της επιχείρησης* ⁶⁶.

⁶³ Οι διαπραγματεύσεις σχετικά με το θέμα αυτό κατέληξαν τελικά σε Οδηγία, την υπ' αριθ. 1997/81/EK του Συμβουλίου της 15^{ης} Δεκεμβρίου 1997.

⁶⁴ Στην Ευρωπαϊκή Ένωση ήδη το 1998, οι επιχειρήσεις προσωρινής απασχόλησης απασχολούσαν 6 εκατομμύρια εργαζόμενους σε ετήσια βάση και 2,2 εκατομμύρια εργαζόμενους κατά μέσο όρο σε ημερήσια βάση. Ο αριθμός μάλιστα αυτός ισοδυναμεί με το 1,5 % της συνολικής απασχόλησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Το 2001 ο αριθμός των προσωρινώς απασχολούμενων μέσω των εταιρειών προσωρινής απασχόλησης ανήλθε στα 7 εκατομμύρια , που ισοδυναμεί με 2,8 εκατομμύρια εργαζόμενους κατά μέσο όρο σε ημερήσια βάση και στο 1,9% της συνολικής απασχόλησης σε όλη την Ένωση. Βλ. CIETT – Διεθνής Συνομοσπονδία Επιχειρήσεων Προσωρινής Απασχόλησης – Confiduration Internationale des Entreprises de Travail Temporaire (“CIETT”) (2003), Report of Activities 2002, 8 Μαΐου 2003

⁶⁵ Βλ. Αγραπιδά, Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης, Η επίδραση στην αγορά εργασίας, Αθήνα, 2006, σελ. 151, με παραπομπή εις European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, European Industrial Relations Observatory. Available on: <http://www.eiro.eurofound.ie/print/2001/06/inbrief/EU0106215N.html>

⁶⁶ Βλ. Απιολογική Έκθεση της πρότασης Οδηγίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, ο.π. Πρόκειται για μια πρόταση Οδηγίας, που όπως αναφέρεται στην ίδια την

Το πιο σημαντικό επίτευγμα όλης αυτής της σειράς των διαπραγματεύσεων ήταν η Πρόταση Οδηγίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου περί των όρων εργασίας των προσωρινά απασχολούμενων μέσω Εταιρείας Προσωρινής Απασχόλησης ⁶⁷. Στην Αιτιολογική Έκθεση υπογραμμίζεται από όλους τους κοινωνικούς εταίρους η ανάγκη να επεκταθεί η εφαρμογή της απαγόρευσης των διακρίσεων μεταξύ των προσωρινώς απασχολούμενων και των συγκρίσιμων εργαζομένων στις χρήσιμες επιχειρήσεις/ έμμεσους εργοδότες. Προσπαθεί λοιπόν η Πρόταση Οδηγίας να κατοχυρώσει τα ελάχιστα δικαιώματα για τους προσωρινά απασχολούμενους, ώστε να καταστεί αυτό το είδος απασχόλησης πιο ελκυστικό και να ικανοποιηθούν οι προσδοκίες των κοινωνικών εταίρων για ευελιξία στην αγορά εργασίας. Σύμφωνα με αυτήν την αρχή, ο προσωρινά απασχολούμενος δεν μπορεί να τύχει λιγότερο ευνοϊκής μεταχείρισης όσον αφορά τους ουσιώδεις όρους εργασίας από εργαζόμενο στη δανειζόμενη επιχείρηση με ίδια ή παρεμφερή θέση εργασίας.

Τα κράτη μπορούν να επιτρέψουν στους κοινωνικούς εταίρους να καθορίζουν, μέσω συλλογικών συμβάσεων, όρους εργασίας που αποκλίνουν από αυτήν την αρχή. Προϋπόθεση όμως για αυτό είναι να εξασφαλίζεται ένα κατάλληλο επίπεδο προστασίας. Η παρέκκλιση αυτή σκοπεύει να αναδείξει το ρόλο των κοινωνικών εταίρων, ώστε να τους επιτρέψει την όσο το δυνατόν καλύτερη προσαρμογή των εφαρμοστέων κανόνων προς τα συμφέροντα και τις ανάγκες που αντιμετωπίζουν τα ενδιαφερόμενα μέρη.

2.2. Η πορεία του μη γνήσιου δανεισμού ή προσωρινής απασχόλησης – Διαφοροποιήσεις ανά κράτος.

Σύμφωνα με πρόσφατη μελέτη του Ευρωπαϊκού Ιδρύματος για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας ⁶⁸, το ποσοστό της προσωρινής εργασίας μέσω Εταιρείας Προσωρινής Απασχόλησης στην Ευρώπη ολοένα και αυξάνεται (ήδη από τη δεκαετία του 1990) . Συγκεκριμένα μεταξύ των ετών 1991 με 1998 το ποσοστό της ετήσιας αύξησης κυμαίνεται στο 10%, αν και το μερίδιο της προσωρινής απασχόλησης στη συνολική απασχόληση παραμένει ακόμη μικρό δηλαδή το 1998

Αιτιολογική Έκθεση, «...ανταποκρίνεται στις προσδοκίες των κοινωνικών εταίρων του κλάδου των εταιρειών προσωρινής απασχόλησης δηλαδή της Euro- Cieltt οργάνωσης των εργοδοτών και της Uni- Europa, οργάνωσης των μισθωτών...».

⁶⁷ COM 2002, 149 τελικό, ο.π.

⁶⁸ Βλ. European Foundation for the Improvement of the Working and Living Conditions, "Temporary agency work in the Europe Union", Δουβλίνο 2002

στο 1,4% της συνολικής απασχόλησης στην Ευρώπη ⁶⁹. Το 2001 ο αριθμός των προσωρινά απασχολούμενων μέσω των Εταιρειών προσωρινής Απασχόλησης ανήλθε στα 7 εκατομμύρια , που ισοδυναμεί με 2,8 εκατομμύρια εργαζόμενους κατά μέσο όρο σε ημερήσια βάση ή στο 1,9% των απασχολούμενων στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Σύμφωνα με νεότερη έκθεση του Ιδρύματος το 2006, στην Ευρωπαϊκή Ένωση αλλά και στην Νορβηγία, τη Βουλγαρία και τη Ρουμανία, οι προσωρινά απασχολούμενοι, ως ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων, αφορούν στο 1-2% της συνολικής απασχόλησης, ποσοστό που αντιστοιχεί σε περίπου 2,5 με 3 εκατομμύρια εργαζόμενους σε περίπου 20.000 επιχειρήσεις.

Παρά τη συνολική αύξηση, η προσωρινή απασχόληση αναπτύχθηκε άμεσα στην Ευρώπη. Σύμφωνα με την ίδια μελέτη, το 80% των εργαζομένων με προσωρινή απασχόληση εργαζόταν το 1999 σε τέσσερα κράτη –μέλη, τις Κάτω Χώρες, τη Γαλλία, τη Γερμανία και το Ηνωμένο Βασίλειο ⁷⁰. Όμως το μερίδιό τους στη συνολική απασχόληση, ποικίλλει. Έτσι, στις Κάτω Χώρες ⁷¹ οι προσωρινά απασχολούμενοι υπολογίζεται ότι αντιπροσωπεύουν το 4% του εργατικού δυναμικού. Ακολουθούν το Λουξεμβούργο με 3,5%, η Γαλλία με 2,7%, το Ηνωμένο Βασίλειο με 2,1%, το Βέλγιο με 1,6% , η Πορτογαλία με 1%, η Ισπανία και η Σουηδία με 0,8% , η Αυστρία, η Γερμανία και η Δανία με 0,7%, η Ιρλανδία και η Φιλανδία με 0,6% και η Ιταλία με 0,2%. Το αποτέλεσμα είναι η προσωρινή απασχόληση μέσω Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης να εμφανίζει σημαντικό βαθμό ανάπτυξης σε σχέση με άλλες μορφές προσωρινής απασχόλησης και υψηλό βαθμό διεύθυνσης στη συνολική απασχόληση.

⁶⁹ Το πιο χαρακτηριστικό παράδειγμα, σύμφωνα και με δημοσίευμα της Ναυτεμπορικής (Νοέμβριος 2001, σελ. 15) σχετικά με τη ζήτηση από τις επιχειρήσεις προσωρινής απασχόλησης είναι η επιχείρηση Adecco με έδρα την Ελβετία, η οποία δραστηριοποιείται σε εξήντα χώρες με 5.000 γραφεία στις χώρες αυτές , απασχολεί 21.000 μόνιμους υπαλλήλους και συνεργάζεται με 600.000 περίπου προσωρινά απασχολούμενους. Στο ίδιο δημοσίευμα αναφέρεται χαρακτηριστικά «... από τις διακόσιες θέσεις που προκηρύσσονται σε εβδομαδιαία βάση από τις επιχειρήσεις πελάτες της εταιρείας αυτής στην Ελλάδα, οι 170 αφορούν ζήτηση προσωρινού προσωπικού και μόνο οι 30 αναφέρονται σε μόνιμες θέσεις...» βλ. και Ληξουριώτη, Ο εφοδιασμός επιχειρήσεων με προσωπικό «προσωρινής απασχόλησης» ως αντικείμενο δραστηριότητας των Ε.Π.Α., ΔΕΕ 2002, σελ. 43, υποσημ. 1

⁷⁰ Βλ. Αιτιολογική Έκθεση της πρότασης οδηγίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, ο.π.

⁷¹ Ο υψηλός ρυθμός επέκτασης της προσωρινής απασχόλησης στη χώρα αυτή οφείλεται στην καινοτομία του μοντέλου ανάπτυξης , το οποίο συνίσταται στην επέκταση της ευέλικτης απασχόλησης και στην ανάγκη των επιχειρήσεων για άμεση ανταπόκριση στα δεδομένα της αγοράς.

Αναλογία απασχολούμενων ανδρών και γυναικών σε προσωρινές θέσεις εργασίας το 2000 (%)										
	Όλες οι ομάδες ηλικιών		15-19 ετών		20-29 ετών		30-49 ετών		50-64 ετών	
	Γυναίκες	Άνδρες	Γυναίκες	Άνδρες	Γυναίκες	Άνδρες	Γυναίκες	Άνδρες	Γυναίκες	Άνδρες
ΕΕ-15	14,5	12,5	48,0	55,5	26,0	23,6	10,2	7,7	6,3	5,7
Βέλγιο	12,1	6,6	46,7	50,6	22,6	15,2	8,3	3,3	6,3	3,0
Δανία	11,7	8,7	17,3	35,0	24,4	18,0	8,0	3,7	5,6	3,5
Γερμανία	13,1	12,5	77,7	84,1	24,6	25,5	7,5	6,1	4,7	4,3
Ελλάδα	15,6	11,5	39,7	44,6	23,5	19,2	12,0	9,0	11,7	6,8
Ισπανία	34,6	30,7	83,0	86,6	54,4	53,2	25,4	23,3	14,9	13,4
Γαλλία	15,8	14,3	78,0	86,2	33,5	30,0	10,8	8,2	5,1	4,9
Ιρλανδία	5,9	3,6	29,8	18,6	5,8	4,8	3,4	1,3	4,9	1,5
Ιταλία	12,2	8,8	35,7	34,9	20,9	16,5	9,7	6,5	5,6	5,4
Λουξεμβούργο	4,4	2,7	55,6	35,7	5,3	6,0	3,5	1,3	1,2	0,6
Ολλανδία	17,1	11,3	44,7	45,9	22,4	18,2	12,2	6,7	9,7	3,5
Αυστρία	8,4	7,6	63,7	76,1	8,9	6,4	4,5	2,9	2,2	1,7
Πορτογαλία	22,7	18,4	52,5	40,3	36,9	29,7	15,5	12,8	12,4	9,6
Φιλανδία	20,9	14,5	59,9	64,8	44,5	29,4	15,6	8,2	8,0	5,6
Σουηδία	16,5	12,1	61,8	64,4	33,6	23,9	13,1	8,5	7,3	6,0
Βρετανία	7,6	5,7	15,7	15,8	9,3	8,1	6,7	3,7	5,7	5,3

Πηγή: Eurostat

Η ποικιλία μάλιστα στην προσωρινή εργασία εκφράζεται στον τρόπο που δομούνται οι θέσεις απασχόλησης που αφορά, αν και την χρησιμοποιούν όλοι οι τομείς δραστηριότητας. Στο Ηνωμένο Βασίλειο, για παράδειγμα, το 80% της δραστηριότητας των εταιρειών προσωρινής απασχόλησης αφορά τις υπηρεσίες και το δημόσιο τομέα ενώ στη Γαλλία το 75% σχετίζεται με τη μεταποιητική βιομηχανία, τον οικοδομικό τομέα και τα δημόσια έργα ⁷². Αντίθετα, υπάρχουν χώρες που εμφανίζουν μικτό προφίλ, με την έννοια ότι η προσωρινή απασχόληση διαχέεται σε διάφορους τομείς της απασχόλησης. Στην κατηγορία αυτών των χωρών ανήκουν το Βέλγιο, η Δανία, η Φιλανδία, η Ιταλία και η Ολλανδία. Στη Δανία, μάλιστα, όπως και στη Νορβηγία, το Ηνωμένο βασίλειο και την Ολλανδία παρατηρείται προσωρινή απασχόληση και στο χώρο του Δημοσίου.

⁷² Βλ. Αιτιολογική Έκθεση Πρότασης Οδηγίας, ο.π.: και σχετικό δημοσίευμα στο ένθετο ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ της Ελευθεροτυπίας της 1^{ης} Ιουλίου 2007 στη σελίδα για τα εργασιακά με τίτλο «Στοπ στη μακροενοικίαση υπαλλήλων» όπου αναφέρεται ότι το σύστημα της ενοικίασης εργαζομένων χρησιμοποιούν εκτός από τις ιδιωτικές εταιρείες, οι διοικήσεις των ΔΕΚΟ αλλά και των Τραπεζών «...προκειμένου να παρακάμψουν το ΑΣΕΠ και να προσλάβουν προσωπικό με κομματικά κριτήρια...Υπολογίζονται ότι μόνο στην Εθνική εργάζονται κατά καιρούς έως και 2.000 άτομα μέσω ενοικίασης, στην Αγροτική έως 800 εργαζόμενοι κ.λ.π. Συνολικά περισσότεροι από 20.000 άνθρωποι εκτιμάται ότι εργάζονται με συμβάσεις προσωρινής απασχόλησης...».

Η διάρκεια των συμβάσεων της παραχώρησης του προσωρινά απασχολούμενου στον έμμεσο εργοδότη, δεν είναι η ίδια από χώρα σε χώρα μέσα στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Η μικρότερη διάρκεια των συμβάσεων προσωρινής απασχόλησης παρατηρείται στη Γαλλία με μέσο όρο διάρκειας τις 9,5 ημέρες, στην Ισπανία, όπου σχεδόν το 1/3 των συμβάσεων έχουν διάρκεια μικρότερη της εβδομάδας, στη Φιλανδία, όπου η διάρκεια είναι περίπου 19 ημέρες, στην Ιταλία, όπου η πλειοψηφία των συμβάσεων διαρκεί λιγότερο από ένα μήνα, στη Νορβηγία και το Λουξεμβούργο, λιγότερο από ένα μήνα και στη Γερμανία, όπου περίπου το 15% των συμβάσεων διαρκεί λίγες ημέρες ⁷³.

Στις Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής η προσωρινή απασχόληση σημειώνει σε όλη τη δεκαετία του 1990 σταθερή ανάπτυξη. Το 2000 μάλιστα οι επιχειρήσεις στελέχωσης απασχολούσαν 2,54 εκατομμύρια προσωρινά απασχολούμενους κατά μέσο όρο σε ημερήσια βάση ενώ την ίδια περίοδο το ποσοστό των προσωρινά απασχολούμενων μέσω εταιρειών προσωρινής απασχόλησης ανερχόταν στο 2,5% της συνολικής απασχόλησης ⁷⁴.

2.3. Συγκριτική Επισκόπηση των Νομοθεσιών ανά Κράτος της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Ουσιώδεις και κοινό χαρακτηριστικό της προσωρινής εργασίας είναι η «τριγωνική σχέση» ⁷⁵ μεταξύ του έμμεσου εργοδότη, μισθωτού και Εταιρείας Προσωρινής Απασχόλησης. Τα γραφεία προσλαμβάνουν εργαζόμενους, τους οποίους, στη συνέχεια, τους διαθέτουν άμεσα σε επιχειρήσεις για να εργαστούν. Όμως πέρα από το σχήμα αυτό, η νομική κατάσταση διαφέρει σημαντικά από το ένα κράτος στο **άλλο**. Σε πολλά κράτη – μέλη υπάρχουν *αυστηρές ρυθμίσεις* σχετικά με τις *προϋποθέσεις* προσωρινής απασχόλησης προσωπικού και τις δραστηριότητες των Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης. Σε άλλες πάλι περιπτώσεις, όπως για παράδειγμα, στο Ηνωμένο Βασίλειο και την Ιρλανδία, το νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο είναι πολύ πιο ήπιο. Στις χώρες αυτές η Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης και ο εργαζόμενος συνδέονται με μια *suī generis* σχέση. Ο εργαζόμενος έχει τη

⁷³ Βλ. Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, Διεύθυνση Απασχόλησης, Τμήμα Υπηρεσιών Απασχόλησης και Προσωρινής Απασχόλησης, ο.π., σελ. 14.

⁷⁴ Βλ. Αγραπιδά, Εταιρείες προσωρινής Απασχόλησης, Η επίδραση στην αγορά εργασίας, Αθήνα, 2006, σελ. 56.

⁷⁵ Σύμφωνα και με τον ορισμό της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας 181 για τα γραφεία προσωρινής απασχόλησης.

δυνατότητα να είναι και αυτοαπασχολούμενος. Τέτοια είναι η περίπτωση της Ιρλανδίας, όπου δεν είναι σαφές, αν ο προσωρινά απασχολούμενος θεωρείται μισθωτός της Εταιρείας ή του έμμεσου εργοδότη ή αν είναι τελικά ελεύθερος επαγγελματίας ⁷⁶. Στη Δανία, επίσης, η τριμερής σχέση ρυθμίζεται και με βάση τον κώδικα δεοντολογίας, τον οποίο έχει συνάψει ο σύνδεσμος των Γραφείων Προσωρινής Απασχόλησης.

Η φύση του εφαρμοστέου κανόνα δικαίου επίσης διαφοροποιείται από κράτος σε κράτος. Σε ορισμένες περιπτώσεις, όπως για παράδειγμα στη Γερμανία, η προσωρινή απασχόληση υπόκειται σε ρυθμίσεις αποκλειστικά νομοθετικές. Πολύ συχνά όμως παρατηρείται ένας συνδυασμός νομοθετικών και συμβατικών διατάξεων ⁷⁷. Ειδικότερα τα κράτη θα μπορούσαν να καταταγούν σε τρεις (3) κατηγορίες ⁷⁸:

1. Τα κράτη από τα οποία απουσιάζει ο ορισμός της προσωρινής εργασίας μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης ή τουλάχιστον έχουν ελάχιστες ειδικές ρυθμίσεις, όπως είναι η Δανία ⁷⁹, η Φιλανδία ⁸⁰, η Ιρλανδία και το Ηνωμένο Βασίλειο.
2. Τα κράτη, τα οποία διαθέτουν ειδικό ορισμό και ρυθμίσεις για την προσωρινή εργασία και οι οποίες αφορούν κατά κύριον λόγο τη σχέση της εταιρείας προσωρινής απασχόλησης, τον έμμεσο εργοδότη και τον εργαζόμενο, όπως είναι η Γερμανία, η Αυστρία, η Ισπανία, το Λουξεμβούργο, οι Κάτω Χώρες και η Σουηδία.
3. Τα κράτη, τα οποία έχουν εκπονήσει ειδικό ορισμό και ρυθμίσεις για την προσωρινή εργασία και οι οποίες αφορούν όχι μόνο τη σχέση

⁷⁶ Βλ. Αγραπιδά, Εταιρείες προσωρινής Απασχόλησης, Η επίδραση στην αγορά εργασίας, Αθήνα, 2006, σελ. 125

⁷⁷ Βλ. Αγραπιδά, Εταιρείες προσωρινής Απασχόλησης, Η επίδραση στην αγορά εργασίας, Αθήνα, 2006, σελ. 129-130, όπου συγκεκριμένα για την Ολλανδία αναφέρει ότι παράλληλα με το νόμο για την «ευελιξία και ασφάλεια» που τέθηκε σε ισχύ την 1^η Ιανουαρίου 1999, ίσχυε και η συλλογική συμφωνία «temp covenant» που υπεγράφη μεταξύ των κοινωνικών εταίρων για το χρονικό διάστημα 1999 – 2003 και καθιερωνόταν με το σύστημα των φάσεων σταδιακή παραχώρηση προνομίων στους προσωρινά απασχολούμενους ανάλογα με τη διάρκεια της σύμβασής τους.

⁷⁸ Βλ. Πρόταση Οδηγίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και Συμβουλίου, ο.π.

⁷⁹ Βλ. Αγραπιδά, Εταιρείες προσωρινής Απασχόλησης, Η επίδραση στην αγορά εργασίας, Αθήνα, 2006, με παραπομπή σε υποσημείωση 282 εις European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2002), Temporary Agency Work: National Reports, Denmark, pp 20-24, σελ. 135, όπου ειδικά για τη Δανία αναφέρεται ότι οι νομοθετικές παρεμβάσεις είναι πολύ περιορισμένες, σχεδόν ανύπαρκτες. Σκοπός όλης αυτής της φιλελευθεροποίησης είναι «η βελτίωση της προσφοράς και της ζήτησης της εργασίας προκειμένου να επιτευχθεί η μείωση της ανεργίας».

⁸⁰ Στη χώρα μάλιστα αυτή δεν είναι καν αναγκαία η έγκριση της λειτουργίας των Εταιρειών προσωρινής Απασχόλησης από τις δημόσιες αρχές για να λειτουργήσουν.

ανάμεσα στην εταιρεία προσωρινής απασχόλησης, τον έμμεσο εργοδότη και τον εργαζόμενο αλλά και το νομικό καθεστώς του εργαζόμενου υπό καθεστώς προσωρινής απασχόλησης, όπως είναι το Βέλγιο, η Γαλλία, η Ιταλία, η Πορτογαλία και η Ελλάδα.

Διαφοροποιήσεις ανά κράτος απαντώνται και στις προϋποθέσεις λειτουργίας των Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης. Έτσι, υπάρχουν κράτη, όπου προκειμένου να ιδρυθούν οι Εταιρείες αυτές, απαιτούνται ειδικές προϋποθέσεις, όπως, για παράδειγμα, η Ιταλία, η Πορτογαλία, το Βέλγιο, η Γαλλία, το Λουξεμβούργο, η Ελλάδα, η Ισπανία, η Αυστρία και η Γερμανία, η νομοθεσία των οποίων απαιτεί την προηγούμενη έγκριση της διοίκησης με τη συνδρομή προϋποθέσεων⁸¹. Στις χώρες αυτές απαιτείται και ένα συγκεκριμένο ελάχιστο ύψος εταιρικού κεφαλαίου, που πρέπει να έχουν οι Εταιρείες αυτές. Αντίθετα, σε άλλες χώρες, όπως η Γαλλία, αρκεί η δήλωση της δραστηριοποίησης και των ιδιοτήτων του φορέα⁸², χωρίς άλλες προϋποθέσεις.

Σχετικά με την προσφυγή στην προσωρινή απασχόληση, υπάρχουν χώρες που διακρίνονται από τάση φιλελευθερισμού, όπως η Ελλάδα που στο Ν. 2956/2001 δεν προβλέπει συγκεκριμένες περιπτώσεις προσφυγής και άλλες, οι οποίες ορίζουν συγκεκριμένες περιπτώσεις προσφυγής. Ως τέτοια χώρα χαρακτηριστικά αναφέρεται η Γαλλία, όπου στο άρθρο L. 124-4-1 Code du travail ορίζεται ότι δεν επιτρέπεται η προσφυγή στην προσωρινή απασχόληση, παρά μόνο για αντικατάσταση απόντος μισθωτού ή σε περίπτωση αναστολής της σύμβασης εργασίας μισθωτού ή αν πρόκειται να καταργηθεί οριστικά μία θέση εργασίας ή αν υπάρχει περιστασιακή αύξηση της δραστηριότητας της επιχείρησης ή για εργασίες εποχιακού χαρακτήρα⁸³.

Σε ορισμένες, επίσης, χώρες προβλέπονται και συγκεκριμένοι κλάδοι ή ειδικότητες, όπου δεν επιτρέπεται η προσφυγή στην προσωρινή απασχόληση. Για παράδειγμα, στο Βέλγιο δεν επιτρέπεται η προσφυγή στην προσωρινή απασχόληση σε ειδικότητες, που εγκυμονούν κινδύνους για την υγεία και την ασφάλεια των

⁸¹ Βλ. Παπαδημητρίου, Η προσωρινή απασχόληση. Ο κατ' επάγγελμα δανεισμός εργαζομένου, Αθήνα, 2007, σελ. 92.

⁸² Βλ. Παπαδημητρίου, ο.π., σελ. 93, όπου στις χώρες ΗΠΑ, Καναδά, Ολλανδία και Ηνωμένο Βασίλειο, δεν προβλέπεται καν η προηγούμενη παροχή αδείας.

⁸³ Βλ. Παπαδημητρίου, ο.π., σελ. 95, ο οποίος συμπληρώνει και μεταγενέστερη προσθήκη στον κατάλογο των περιπτώσεων που επιτρέπεται η προσφυγή στην προσωρινή απασχόληση, δηλαδή η διευκόλυνση της απασχόλησης προσώπων που συναντούν ιδιαίτερες δυσκολίες εξεύρεσης απασχόλησης αλλά και ο συνδυασμός της απασχόλησης του μισθωτού με συμπληρωματική επαγγελματική κατάρτισή του (Ν. 18/01/2005 νέο άρθρο L. 124-2-1-1 Code du Travail), σελ. 96

εργαζομένων. Τέτοιες ειδικότητες είναι, για παράδειγμα, όσες απαιτούν χειρωνακτική εργασία καθώς και εργασίες που εμπίπτουν στην αρμοδιότητα της κοινής επιτροπής για τις μεταφορές και τη βιομηχανία αλλά και όσες ανήκουν στον κατασκευαστικό ή μεταλλευτικό τομέα και στις εκτυπωτικές επιχειρήσεις⁸⁴.

Δεν υπάρχουν επίσης ενιαίες ρυθμίσεις σε όλες τις χώρες σχετικά με τη διάρκεια της σύμβασης προσωρινής απασχόλησης μεταξύ προσωρινά απασχολούμενου και Εταιρείας Προσωρινής Απασχόλησης. Υπάρχουν χώρες, όπως η Γαλλία ή το Λουξεμβούργο, όπου οι προσωρινά απασχολούμενοι προσλαμβάνονται με σύμβαση ορισμένου χρόνου. Αντιστρόφως, στη Γερμανία και τη Σουηδία οι συμβάσεις αορίστου χρόνου αποτελούν τον κανόνα. Υπάρχουν όμως και χώρες, ειδικά στην Ιταλία και την Ολλανδία, όπου η σύμβαση προσωρινής απασχόλησης είναι ορισμένου χρόνου και μετατρέπεται σε αορίστου υπό τη συνδρομή ειδικών προϋποθέσεων. Έτσι, στην Ολλανδία, μόλις ο προσωρινά απασχολούμενος υπερβεί τους δεκαοκτώ (18) μήνες απασχόλησης στον ίδιο έμμεσο εργοδότη ή τους τριάντα έξι (36) μήνες απασχόλησης στην ίδια Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης, η σύμβαση εργασίας ανάμεσα στην Εταιρεία αυτή και τον προσωρινά απασχολούμενο θεωρείται αορίστου χρόνου. Οι προθεσμίες αυτές τροποποιήθηκαν μεταγενεστέρως και συνεπώς, πλέον, μετά είκοσι έξι μήνες (26) απασχόλησης στον ίδιο έμμεσο εργοδότη ή τριάντα μήνες στην ίδια εταιρεία, επέρχεται μετατροπή της σύμβασης προσωρινής απασχόλησης από ορισμένου σε αορίστου χρόνου⁸⁵.

Διαφορές ανά κράτος εντοπίζονται και στη διάρκεια της σύμβασης παραχώρησης του προσωρινά απασχολούμενου από την Εταιρεία Προσωρινού και εξαρτάται από το αν η προσφυγή στην προσωρινή απασχόληση έγινε για να αντικατασταθεί κάποιος απών εργαζόμενος ή αν οφείλεται σε άλλους λόγους. Έτσι, στην Πορτογαλία, αν συντρέχει η πρώτη περίπτωση, η σύμβαση παραχώρησης διαρκεί όσο διαρκεί η απουσία του εργαζόμενου, προς αντικατάσταση του οποίου παρεχωρήθη ο προσωρινά απασχολούμενος. Αν πάλι συντρέχει οποιοσδήποτε άλλος λόγος, η σύμβαση παραχώρησης διαρκεί από έξι (6) έως δώδεκα (12) μήνες με δυνατότητα ανανέωσης της σύμβασης ύστερα από χορήγηση άδειας από την

⁸⁴ Βλ. Αγραπιδά, Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης, Η επίδραση στην αγορά εργασίας, Αθήνα, 2006, σελ. 133, Παπαδημητρίου, Η προσωρινή απασχόληση. Ο κατ' επάγγελμα δανεισμός εργαζομένου, Αθήνα, 2007, σελ. 97

⁸⁵ Βλ. Προοίμιο Οδηγίας, ο.π., Παπαδημητρίου σελ. 101

Επιθεώρηση Εργασίας⁸⁶. Στο Λουξεμβούργο, η μεγαλύτερη διάρκεια της σύμβασης παραχώρησης είναι δώδεκα (12) μήνες, στους οποίους περιλαμβάνονται και δύο ανανεώσεις της σύμβασης.

Σε σχέση με τις αποδοχές των προσωρινά απασχολούμενων και με την εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης ως προς το θέμα αυτό μεταξύ των εργαζομένων αυτών και των μόνιμων εργαζομένων του έμμεσου εργοδότη, οι ρυθμίσεις διαφοροποιούνται από κράτος σε κράτος. Έτσι, στο Ηνωμένο Βασίλειο δεν αναγνωρίζεται η αρχή αυτή. Στη Σουηδία και τη Δανία, αν και δεν αναγνωρίζεται η αρχή, κατοχυρώνεται μέσω συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Αντίθετη είναι η αντιμετώπιση στο Βέλγιο, τη Γαλλία, την Αυστρία, την Ολλανδία⁸⁷, την Πορτογαλία, την Ισπανία, το Λουξεμβούργο και την Ελλάδα, όπου ορίζεται ότι οι αποδοχές των προσωρινά απασχολούμενων δεν μπορεί να είναι κατώτερες από αυτές που δικαιούται ο μόνιμος υπάλληλος του έμμεσου εργοδότη⁸⁸.

Τέλος, σε σχέση με την άσκηση των συλλογικών δικαιωμάτων των προσωρινά απασχολούμενων τόσο στην Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης όσο και στην επιχείρηση του έμμεσου εργοδότη, όλες οι χώρες δεν ρυθμίζουν το ίδιο. Στη Γαλλία, στην Αυστρία, στη Γερμανία, στην Ιταλία, στην Ισπανία, στη Σουηδία αναγνωρίζεται η άσκηση των συλλογικών δικαιωμάτων των προσωρινά απασχολούμενων στην Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης, η οποία συνιστά και τον άμεσο εργοδότη τους και με τον οποίον συνδέονται και με σύμβαση εργασίας (προσωρινής απασχόλησης). Στην Ιταλία αναγνωρίζεται το δικαίωμα των προσωρινά απασχολούμενων της ίδιας εταιρείας να πραγματοποιούν συνελεύσεις. Υπάρχουν, όμως και κράτη, των οποίων οι νομοθεσίες δεν προβλέπουν ειδικές ρυθμίσεις για την άσκηση των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων των προσωρινά απασχολούμενων. Για παράδειγμα, στην Ελλάδα ο Ν. 2956/2001 δεν προβλέπει σε κανένα άρθρο του σχετικά με το ζήτημα αυτό. Στη Γαλλία, στην Αυστρία και την Ολλανδία αναγνωρίζεται, υπό ορισμένες προϋποθέσεις, ότι οι προσωρινά απασχολούμενοι μπορούν να ασκήσουν συλλογικά δικαιώματα τόσο στον άμεσο εργοδότη τους,

⁸⁶ Βλ. Αγραπιδά, Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης, Η επίδραση στην αγορά εργασίας, Αθήνα, 2006, σελ. 131, Παπαδημητρίου, Η προσωρινή απασχόληση. Ο κατ' επάγγελμα δανεισμός εργαζομένου, Αθήνα, 2007, σελ. 98

⁸⁷ Στην Ολλανδία όμως η ισότητα μεταχείρισης αναγνωρίζεται μόνο κατόπιν παρόδου κάποιου χρονικού διαστήματος παραχώρησης στον έμμεσο εργοδότη.

⁸⁸ Συγκεκριμένα στο Βέλγιο ορίζεται ότι οι αποδοχές του προσωρινά απασχολούμενου δεν πρέπει να είναι κατώτερες από εκείνες που θα εδικαιούτο, εάν «προσλαμβανόταν υπό τις ίδιες συνθήκες υπό τις ίδιες συνθήκες ως μόνιμος υπάλληλος του έμμεσου εργοδότη», άρθρο 10 ν. 24/07/1987, Παπαδημητρίου, ο.π., σελ. 102

δηλαδή την Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης όσο και τον έμμεσο εργοδότη τους. Μάλιστα, ορισμένες χώρες, όπως η Σουηδία, η Δανία και η Φιλανδία, είναι τόσο προηγμένες στο θέμα της συλλογικής διαπραγμάτευσης, ώστε σχεδόν το σύνολο των προσωρινά απασχολουμένων της χώρας, καλύπτονται από κλαδικές συλλογικές συμβάσεις ενώ έχουν υπογραφεί και επιχειρησιακές συμβάσεις εργασίας σε αρκετές Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης⁸⁹.

2.4. Ο πρόδρομος της Εταιρείας Προσωρινής απασχόλησης.

2.4.1. Στην ελληνική πρακτική - Ο Νόμος 2639/1998 (άρθρο 5) – Τα Ιδιωτικά Γραφεία Συμβούλων Εργασίας (Ι.Γ.Σ.Ε.).

Ο Νόμος 5288/1931 «Περί Ρυθμίσεως της Αγοράς Εργασίας» αναθέτει σύμφωνα με τα άρθρα 1 και 2 στις Δημόσιες Αρχές μέσω σύστασης «γραφείων ευρέσεως εργασίας» τη μεσολάβηση μεταξύ αυτών που αναζητούν εργασία και των εργοδοτών που αναζητούν την κάλυψη κενών θέσεων εργασίας στις επιχειρήσεις τους. Με το νομοθετικό επίσης διάταγμα 2961/1954 συστήνεται ο Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.), ο οποίος, κατά το άρθρο 1, έχει ως σκοπό την εξεύρεση θέσης εργασίας σε όσους το ζητήσουν. Για την εξεύρεση εργασίας ο Ο.Α.Ε.Δ. συνεργάζεται με τα Γραφεία Απασχόλησης, σύμφωνα και με το νομοθετικό διάταγμα 212/1969. Ο Νόμος 5288/1931 ορίζει ότι η μεσολάβηση για τοποθέτηση εργαζομένων διενεργείται δωρεάν τόσο για τους τοποθετούμενους όσο και για τους εργοδότες. Το άρθρο επίσης 14 του ίδιου νόμου καταργεί τη λειτουργία των ιδιωτικών γραφείων εύρεσης εργασίας. Το άρθρο επίσης 20 παράγραφος 1, μετά την τροποποίηση με το άρθρο 26 παράγραφο 4 του Νόμου 1346/1983 θεσπίζει ποινικές κυρώσεις σε περίπτωση σύστασης ιδιωτικού γραφείου ή μεσολάβησης για την εξεύρεση εργασίας. Μετά από όλα αυτά, προκύπτει ότι ο Ο.Α.Ε.Δ. απομένει ο μοναδικός φορέας μεσολάβησης για την εξεύρεση εργασίας. Έχει δηλαδή το μονοπώλιο.

Ο Έλληνας νομοθέτης όμως πρώτη φορά προέβλεψε και επέτρεψε τη σύσταση Ιδιωτικών Γραφείων Συμβούλων Εργασίας στο Νόμο 2639/1998 (άρθρο 5β) και στη συνέχεια στο Προεδρικό Διάταγμα (Π.Δ.) 160/1999⁹⁰ και καθόρισε τους

⁸⁹ Βλ. Παπαδημητρίου, Η προσωρινή απασχόληση. Ο κατ' επάγγελμα δανεισμός εργαζομένου, Αθήνα, 2007, σελ. 111

⁹⁰ Βλ. Ν. 2639/1998 «Ρύθμιση Εργασιακών Σχέσεων, Σύσταση Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας και άλλες διατάξεις», ΦΕΚ 205/Α 2-9-1998
Και ΠΔ 160/1999 «Όροι Προϋποθέσεις και Διαδικασία για τη Σύσταση και Λειτουργία των Ιδιωτικών Γραφείων Συμβούλων Εργασίας», ΦΕΚ 157/ Α 3-9-1999

όρους, τις προϋποθέσεις και τη διαδικασία για τη σύσταση και τη λειτουργία τους. Τα γραφεία αυτά έχουν ως αντικείμενο την εξεύρεση για λογαριασμό του εργοδότη ορισμένων κατηγοριών θέσεων εργασίας από ημεδαπούς και αλλοδαπούς. Μεσολαβούν για την εξεύρεση εργασίας, η οποία αφορά κατηγορίες όπως καλλιτέχνες ακροάματος και θεάματος, πρόσωπα εποπτείας ή διεύθυνσης ή εμπιστοσύνης, λογιστές ή φοροτεχνικούς, προσωπικό καθαριότητας χώρων, απασχολούμενους σε οικοδομές και στις τεχνικές εργασίες, ξεναγούς, μοντέλα, αποκλειστικές νοσοκόμες, πρόσωπα φροντίδας ηλικιωμένων και οικόσιτο προσωπικό. Σύμφωνα και με την Εισηγητική Έκθεση του Νόμου 2639/1998, η σύσταση και η λειτουργία των ιδιωτικών αυτών γραφείων επιτρέπεται για να προσαρμοστεί η ελληνική νομοθεσία τόσο στην κοινοτική και ειδικότερα στις επιταγές των άρθρων 52 και 59 της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση όσο και στην αναθεωρημένη Διεθνή Σύμβαση Εργασίας 96⁹¹. Η απαγόρευση λειτουργίας τόσο των Ιδιωτικών Γραφείων Εύρεσης Εργασίας όσο και των Εταιριών Προσωρινής Απασχόλησης ήταν αντίθετη στα άρθρα 52 και 59 της ΕΚ, τα οποία κατοχυρώνουν θεμελιώδεις ελευθερίες, οι οποίες στοχεύουν να διευκολύνουν την άσκηση επαγγελματικών δραστηριοτήτων οποιασδήποτε φύσεως από τους υπηκόους της Ευρωπαϊκής Κοινότητας εντός του εδάφους της κοινότητας⁹².

Σύμφωνα με το άρθρο 5 παράγραφος 1 του Νόμου 2639/1998, επιτρέπεται η σύσταση Ιδιωτικών Γραφείων Συμβούλων Εργασίας (Ι.Γ.Σ.Ε.) από φυσικά ή νομικά πρόσωπα⁹³, που θα έχουν ως αντικείμενο των εργασιών τους την εξεύρεση, για

⁹¹ Στη Διεθνή Σύμβαση Εργασίας 96 του 1949 δίδεται και ο ορισμός του γραφείου ευρέσεως εργασίας έναντι αμοιβής ως εξής:

1. τα γραφεία εργασίας κερδοσκοπικού χαρακτήρα , δηλαδή κάθε πρόσωπο, εταιρεία, ίδρυμα, πρακτορείο ή άλλη οργάνωση που χρησιμεύει ως μεσάζοντας για την εξεύρεση απασχόλησης σε έναν εργαζόμενο ή την εξεύρεση ενός εργαζόμενου για έναν εργοδότη με σκοπό να αποκομίσει από τον έναν ή τον άλλον μια υλική ωφέλεια άμεση ή έμμεση. Ο ορισμός όμως αυτός δεν εφαρμόζεται στις εφημερίδες ή άλλες δημοσιεύσεις με εξαίρεση βέβαια εκείνες με αποκλειστικό σκοπό ή κύριο σκοπό να χρησιμεύουν ως μεσάζοντες ανάμεσα σε εργοδότες και εργαζόμενους.
2. τα γραφεία εύρεσης εργασίας μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα , ήτοι οι υπηρεσίες εύρεσης εργασίας των εταιριών, ιδρυμάτων, πρακτορείων ή άλλων οργανώσεων, οι οποίες αν και δεν επιδιώκουν υλική ωφέλεια, εισπράττουν από τον εργοδότη ή τον εργαζόμενο για τις υπηρεσίες αυτές ένα δικαίωμα εισόδου, μια εισφορά ή οποιαδήποτε άλλη αμοιβή.

Βλ. Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων (1998), Διεθνής Σύμβαση Εργασίας 96 «Για τα Γραφεία Ευρέσεως Εργασίας έναντι αμοιβής» 18 Ιουνίου 1949, Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας (1919 – 1997) , τόμος Α΄, Αθήνα, 1998, σελ. 568 – 574.

⁹² Βλ. Απόφαση της 15^{ης} Δεκεμβρίου 1995, Υπόθεση Bosman C-415/93.

⁹³ Σύμφωνα με μελέτη στατιστική του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, Διεύθυνση Απασχόλησης, Τμήμα Υπηρεσιών Απασχόλησης και Προσωρινής Απασχόλησης, Αθήνα, 2006, σελ. 57, από τα πενήντα επτά (57) Ι.Γ.Σ.Ε. που νόμιμα λειτουργούν στην Ελλάδα στο τέλος του 2004, τα δώδεκα (12) έχουν συσταθεί από ανώνυμες εταιρείες, τα τρία

λογαριασμό του εργοδότη, ορισμένων κατηγοριών θέσεων εργασίας τόσο σε ημεδαπούς όσο και σε αλλοδαπούς. Ο νόμος αυτός βασίζεται στην έννοια των ιδιωτικών γραφείων εργασίας, όπως αυτή αναφέρεται στη Διεθνή Σύμβαση Εργασίας 96 του 1949. Η δραστηριότητα λοιπόν των γραφείων αυτών περιορίζεται στην τοποθέτηση αποκλειστικά συγκεκριμένων κατηγοριών εργαζομένων. Τα Ι.Γ.Σ.Ε. μεσολαβούν, σύμφωνα τόσο με το άρθρο 5 παράγραφο 1 του Νόμου 2639/1998 όσο και με το άρθρο 1 του Π.Δ. 160/1999⁹⁴, για την εξεύρεση εργασίας που αφορά μόνο σε καλλιτέχνες ακροάματος και θεάματος, πρόσωπα εποπτείας ή διεύθυνσης ή εμπιστοσύνης, λογιστές ή φοροτεχνικούς, προσωπικό καθαριότητας χώρων, απασχολούμενους στις οικοδομές και στις τεχνικές εργασίες, ξεναγούς, μοντέλα, αποκλειστικές νοσοκόμες, πρόσωπα φροντίδας ηλικιωμένων και οικόσιτο προσωπικό. Το αντικείμενο των Ι.Γ.Σ.Ε. αφορά αποκλειστικά την παραπάνω δραστηριότητα και για τη σύστασή τους απαιτείται άδεια, η οποία χορηγείται από τον Υπουργό Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας⁹⁵.

Συνοπτικός πίνακας ομαδοποιημένων ειδικοτήτων των τοποθετηθέντων μέσω Ι.Γ.Σ.Ε. κατά την τετραετία 2001-2004				
ΟΜΑΔΕΣ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΩΝ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΣΥΝΟΛΟ ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΕΩΝ	ΣΥΝΟΛΙΚΟ ΠΟΣΟΣΤΟ ΟΜΑΔΑΣ
Οικιακοί Μισθωτοί	21	4.091	4.112	38,9%
Περίθαλψη	15	2.773	2.788	26,4%
Παροχή Υπηρεσιών	869	884	1.753	16,6%
Επισιτισμός- Ξενοδοχεία	472	473	945	8,9%
Τεχνικές ειδικότητες	300	88	388	3,7%
Λοιπές ειδικότητες	32	550	582	5,5%
ΣΥΝΟΛΟ	1.709	8.859	10.568	100,0%

Πηγή: Αρχείο Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας
Τμήμα Υπηρεσιών Απασχόλησης και Προσωρινής Απασχόλησης.

(3) από ομόρρυθμες εταιρείες, τα δύο (2) από ετερόρρυθμες εταιρείες, τα έξι (6) από εταιρείες περιορισμένης ευθύνης και τα τριάντα τέσσερα (34) από φυσικά πρόσωπα.

⁹⁴ ΦΕΚ Α'157/3-8-1999, ΠΔ 160/1999 «όροι, προϋποθέσεις και διαδικασία για τη σύσταση και λειτουργία των Ιδιωτικών Γραφείων Συμβούλων Εργασίας.».

⁹⁵ Υποχρεούνται μάλιστα να καταθέτουν στο Τμήμα Υπηρεσιών Απασχόλησης και Προσωρινής Απασχόλησης του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας κάθε ημερολογιακό εξάμηνο εκθέσεις δραστηριότητας, όπου αναγράφεται ο αριθμός των θέσεων εργασίας για τις οποίες μεσολάβησαν κατά το προηγούμενο εξάμηνο ανά ειδικότητα, εκπαιδευτικό επίπεδο και αν αυτές αφορούσαν σε τοποθέτηση ήδη εργαζομένων ή μη. Από την άλλη, πρέπει να καταθέτουν στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας αναλυτική κατάσταση των συμβάσεων για τη σύναψη των οποίων μεσολάβησαν το προηγούμενο εξάμηνο, Βλ. Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, Διεύθυνση Απασχόλησης, Τμήμα Υπηρεσιών Απασχόλησης και Προσωρινής Απασχόλησης, ο.π., σελ. 59

Τα Ι.Γ.Σ.Ε. όμως δεν περιορίζονται μόνο στην εξεύρεση εργασίας αλλά πρέπει να παρέχουν στον ενδιαφερόμενο για λογαριασμό του οποίου μεσολαβούν, και γενικότερες σχετικές υπηρεσίες, όπως, για παράδειγμα, να αξιολογούν τα προσόντα του και τις ικανότητές του, μέσω πραγματοποίησης προσωπικών συνεντεύξεων, να παρέχουν στον εργαζόμενο ακριβείς πληροφορίες για το αντικείμενο της εργασίας που πρόκειται να εκτελέσει καθώς και για τα προσόντα που απαιτούνται για την πρόσληψή του, να παρέχουν προς τον ενδιαφερόμενο πλήρη και λεπτομερή στοιχεία για το ακριβές περιεχόμενο και τους όρους της σύμβασης για τη σύναψη της οποίας μεσολάβησαν και να παρέχουν κάθε πληροφορία που αφορά την εξεύρεση θέσης εργασίας στους ενδιαφερόμενους ανάλογα με την ειδικότητά τους⁹⁶. Τα Ι.Γ.Σ.Ε. ακόμη έχουν την υποχρέωση να συνεργάζονται με τα αντίστοιχα γραφεία του Ο.Α.Ε.Δ. και να παρέχουν σε αυτά όλα τα στοιχεία και τις πληροφορίες που αφορούν τη διαμεσολάβησή τους στην αγορά εργασίας⁹⁷.

Η διαμεσολάβηση των Ι.Γ.Σ.Ε. πρέπει να γίνεται χωρίς οικονομική επιβάρυνση για τον εργαζόμενο, δηλαδή η αμοιβή τους χορηγείται αποκλειστικά και μόνο από τον ενδιαφερόμενο εργοδότη⁹⁸. Αυτό άλλωστε συνιστά και εγγύηση ώστε να αναγνωριστεί στην ελληνική κοινωνία και στη σημερινή πραγματικότητα μία τέτοιου είδους δραστηριότητα.

Στη ρύθμιση του ΠΔ δεν συμπεριλήφθηκαν επιχειρήσεις, οι οποίες παρέχουν υπηρεσίες, οι οποίες αφορούν απασχόληση εργαζομένων, με σκοπό να τους θέσουν στη διάθεση ενός τρίτου προσώπου, φυσικού ή νομικού, το οποίο στη συνέχεια θα καθορίζει τα καθήκοντά τους και θα επιβλέπει την εκτέλεσή τους. Πρόκειται για μια από τις πιο σημαντικές δραστηριότητες των Ιδιωτικών Υπηρεσιών Απασχόλησης, σύμφωνα και με το άρθρο 1B της Διεθνούς Σύμβασης 181 «για τις ιδιωτικές

⁹⁶ Βλ. άρθρο 2 παράγραφο 2 του Π.Δ. 160/1999.

⁹⁷ Βλ. άρθρο 2 παράγραφο 3 του Π.Δ. 160/1999 σε συνδυασμό με άρθρο 5 παράγραφο 4 του Ν. 2639/1998.

⁹⁸ Το οποίο και προβλέπεται και από τα διεθνή νομοθετικά κείμενα, όπως από το άρθρο 7 της ΔΣΕ 181 όπου προβλέπεται «οι ιδιωτικές υπηρεσίες απασχόλησης δεν πρέπει να επιβαρύνουν τους εργαζόμενους με άμεσο ή έμμεσο τρόπο, συνολικά ή εν μέρει, ούτε με αμοιβή ούτε με άλλα έξοδα». Ομοίως και σημείο 6 του Κοινοτικού Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων των εργαζομένων και άρθρο 1 παράγραφος 3 του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη. Έτσι, η αμοιβή των ΙΓΣΕ καταβάλλεται από τον υπόχρεο εργοδότη μετά την έναρξη της απασχόλησης στον υπόχρεο εργοδότη και ανέρχεται για κάθε εργαζόμενο στο 10% των ετήσιων αποδοχών μόνο για τον πρώτο χρόνο εάν πρόκειται για σύμβαση αορίστου χρόνου ή έως 10% των συνολικών αποδοχών εάν πρόκειται για σύμβαση ορισμένου χρόνου μέχρι ενός έτους.

υπηρεσίες απασχόλησης». Αυτό όμως δεν σημαίνει ότι η δραστηριότητα αυτή θεωρείται παράνομη τόσο από τη θεωρία όσο και από τη νομολογία ⁹⁹ .

Ο Νόμος 2639/1998 επέτρεψε πια τη μεσιτεία στην εξεύρεση εργασίας ¹⁰⁰ . Οι ρυθμίσεις όμως τόσο του νόμου αυτού όσο και του Π.Δ. 160/1999 αφορούν τη μεσιτεία μόνο κατά την πρόσληψη. Το γράμμα των διατάξεων του άρθρου 5 παράγραφοι 1, 2, 4 και 5 του ίδιου Νόμου, κάνει λόγο για «εξεύρεση εργασίας», «για λογαριασμό του εργοδότη» ή για «μεσολάβηση» προς σύναψη εργασίας. «Εξεύρεση εργασίας» «για λογαριασμό του εργοδότη» μπορεί να σημαίνει είτε απλή μεσιτεία είτε παραχώρηση εργαζομένου από επιχείρηση που ασκεί κατ' επάγγελμα δανεισμό. Μεσολάβηση όμως σημαίνει αναμφισβήτητη μεσιτεία κατά τη σύναψη σύμβασης εργασίας μεταξύ τρίτων. Αυτή είναι και η διαφορά των Ι.Γ.Σ.Ε. από τις επιχειρήσεις που ασκούν κατ' επάγγελμα δανεισμό· οι δεύτερες δεν μεσολαβούν μόνο κατά την πρόσληψη αλλά αντίθετα προσλαμβάνουν οι ίδιες τον εργαζόμενο , τον οποίο στη συνέχεια παραχωρούν σε τρίτον.

Από το γράφημα που ακολουθεί, προκύπτει ότι ο συνολικός αριθμός θέσεων εργασίας για την κάλυψη των οποίων μεσολάβησαν τα Ι.Γ.Σ.Ε. ανέρχεται στις 10.568 εκ των οποίων στις 1.709 τοποθετήθηκαν άνδρες και στις 8.859 γυναίκες. Τα στοιχεία αυτά αφορούν στο χρονικό διάστημα από 01/01/2001 έως και 31/12/2004.

⁹⁹ Βλ. απόφαση Εφετείου Αθηνών 968/1990, ΔΕΝ 1990, σελ. 723 επομ., όπου αναφέρεται χαρακτηριστικά «...Δύο νέοι θεσμοί του εργατικού δικαίου , οι οποίοι διαπλάστηκαν από τη νομολογία, χωρίς να προβλέπονται από την κείμενη νομοθεσία, είναι ο γνήσιος δανεισμός του μισθωτού και η παραχώρηση από τον εργοδότη των υπηρεσιών του μισθωτού σε τρίτο που αποκαλείται μη γνήσιος δανεισμός...»

¹⁰⁰ Η μεσιτεία μέχρι την έκδοση του Ν. 2639/1998 ήταν απαγορευμένη από μια σειρά διατάξεων και επομένως η σύμβαση μεσιτείας ήταν άκυρη (άρθρο 14 και 20 Ν. 5288/1955, 26 παράγραφος 4 του Ν. 1346/1983, άρθρο 9 του Ν. 1082/1980, άρθρο 9 του Ν. 3248/1955, με το οποίο επικυρώθηκε η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας 95). Είχε απαγορευτεί αρχικά επειδή κατέληγε σε κερδοσκοπία εις βάρος των εργαζομένων. Ιστορικά, με την εμφάνιση του κεφαλαιοκρατικού συστήματος παραγωγής και την εξάπλωση της εργατικής τάξης, το πρόβλημα της αγοράς εργασίας πήρε σημαντικές διαστάσεις. Η ανάγκη για μια γρήγορη διασταύρωση της προσφοράς και της ζήτησης εργασίας παρουσιάστηκε έντονα και σε εκείνους που επιθυμούσαν να εργαστούν και σε εκείνους που προσέφεραν ευκαιρίες απασχόλησης. Το ρόλο αυτόν τον είχαν αναλάβει ιδιώτες που απασχολούνταν ειδικά με τη μεσολάβηση στην κατάρτιση συμβάσεων εργασίας.



Πηγή: Αρχείο Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας
Τμήμα Υπηρεσιών Απασχόλησης και Προσωρινής Απασχόλησης

2.4.2. Οι Ιδιωτικές Υπηρεσίες Απασχόλησης στο πλαίσιο της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (Δ.Ο.Ε.).

Η προσωρινή απασχόληση μέσω των Ιδιωτικών Γραφείων Απασχόλησης διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στην αγορά εργασίας. Για το λόγο αυτό απασχόλησε σε μεγάλο βαθμό και τη διεθνή εργατική πολιτική. Ήδη από το 1919 η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας ¹⁰¹ κάνει λόγο για τα Γραφεία Ευρέσεως Εργασίας στη δεύτερη

¹⁰¹ Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (Δ.Ο.Ε.), αποτέλεσμα μακρόχρονης διεργασίας ιδεολογικών ζυμώσεων, διεκδικητικών και άλλων εθνικών και διεθνικών συνδικαλιστικών και κυβερνητικών πρωτοβουλιών, ιδρύθηκε και λειτούργησε μετά το τέλος του Α' Παγκόσμιου Πολέμου με τη Συνθήκη των Βερσαλλιών του 1919. Συγκροτείται από τα συμβαλλόμενα Κράτη - Μέλη και έχει κύριο όργανο τη Διεθνή Συνδιάσκεψη Εργασίας που αποτελείται από δύο κυβερνητικούς, έναν εργοδοτικό και έναν εργατικό εκπρόσωπο, κάθε κράτους-μέλους της. Οι Διεθνείς Συνδιασκέψεις συνέρχονται μια φορά το χρόνο στη Γενεύη και με πλειοψηφία των δύο τρίτων εκπονούν και ψηφίζουν τις Διεθνείς Συμβάσεις και Συστάσεις Εργασίας, των οποίων στην συνέχεια εποπτεύουν την εκτέλεση και ακριβή εφαρμογή.

Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας διήλθε πολλά στάδια μέχρι την ίδρυσή της με την «Συνθήκη της Ειρήνης»:

1. Σημαντικό σταθμό στην πορεία προς την ίδρυση της Δ.Ο.Ε. αποτέλεσε η διοργάνωση από την ελβετική κυβέρνηση της Διεθνούς Συνδιάσκεψης της Βέρνης το 1890 για την ρύθμιση με διεθνείς συμβάσεις θεμάτων εργατικού δικαίου, πρωτοβουλία όμως που δεν ολοκληρώθηκε.

2. Ακολούθησε λίγους μήνες αργότερα στη διάρκεια του ίδιου έτους (1890), η διοργάνωση από την γερμανική κυβέρνηση της Διεθνούς Συνδιάσκεψης του Βερολίνου και η υιοθέτηση λεπτομερών «συστάσεων» για τη ρύθμιση της εργασίας στα ορυχεία, την εργασία της Κυριακής, της απασχόλησης γυναικών και παιδιών, χωρίς ωστόσο τα κείμενα που υιοθετήθηκαν να ιδρύουν τυπικές δεσμεύσεις

3. Παράλληλα, διάφορες εθνικές οργανώσεις προέβησαν στην ίδρυση της «Διεθνούς Ενώσεως για τη νομική προστασία των εργαζομένων» των Παρισίων τον Ιούλιο του 1890. Η

συνδιάσκεψη που συγκλήθηκε στην Ουάσινγκτον, όπου στην αντίστοιχη Διεθνή Σύμβαση Εργασίας αναγνωρίζεται η συνύπαρξη δημόσιων και ιδιωτικών γραφείων εργασίας¹⁰².

Τον επόμενο χρόνο (1920), η Διεθνής αυτή Σύμβαση Εργασίας κυρώθηκε με νόμο (Ν. 2270/1920¹⁰³) από την Ελλάδα. Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας ασχολήθηκε και μετέπειτα με το ζήτημα των Ιδιωτικών Υπηρεσιών Απασχόλησης. Στόχος ήταν να οριοθετήσει τη δραστηριότητά τους, προκειμένου αυτή να μην μείνει ανεξέλεγκτη, αλλά και να καθορίσει την αποστολή, την οργάνωση και τη λειτουργία των Δημόσιων και Ιδιωτικών Υπηρεσιών Απασχόλησης¹⁰⁴. Πρόκειται για πραγματική

Ένωση αυτή, στην οποία προσεφέρθη τόπος εγκατάστασης της έδρας της από το ελβετικό καντόνι της Βασιλείας, αποτέλεσε ουσιαστικά τον άμεσο πρόδρομο της Δ.Ο.Ε.

4. Η 2^η Συνδιάσκεψη των Βρυξελλών το Σεπτέμβριο του 1897, συνέχεια της Συνδιάσκεψης του Βερολίνου του 1890, για τη μελέτη των αρχών ιδρύσεως μιας «Διεθνούς Υπηρεσίας Εργασίας» είχε ως άμεσο αποτέλεσμα τη δημιουργία μιας «Επιτροπής» για την διεθνή προώθηση της «Διεθνούς Υπηρεσίας Εργασίας».

5. Εν συνεχεία, πραγματοποιήθηκε το «Πρώτο Διεθνές Συνέδριο προστασίας της εργασίας» στην Ζυρίχη της Ελβετίας τον Αύγουστο του 1897, που βάσει αποφάσεώς του απευθύνθη πρόσκληση προς την ελβετική κυβέρνηση για τη συνέχιση των προσπαθειών προς μια «Διεθνή Υπηρεσία για την εργατική προστασία»

6. Την 1^η Μαΐου του 1901 σηματοδοτείται η έναρξη λειτουργίας εργασιών του πρώτου διεθνούς γραφείου εργασίας, που ονομάστηκε «Διεθνής Ένωση Εργασίας». Η Ένωση αυτή δεν αποτελούσε κυβερνητική οργάνωση και είχε ως μέλη εθνικές ενώσεις και κάποιες ευρωπαϊκές κυβερνήσεις (και της Ελλάδας), εκπρόσωποι των οποίων συμμετείχαν στις Διεθνείς Διασκέψεις που ακολούθησαν.

7. Η διοργάνωση από την από την «Διεθνή Ένωση Εργασίας» των Διεθνών Διασκέψεων της Βέρνης το 1905, το 1906 και το 1913, οδήγησε στην υιοθέτηση Διεθνών Συμβάσεων για την απαγόρευση χρήσεως λευκού (κίτρινου) φωσφόρου στη βιομηχανία (Ν. 2273/1920), για την ρύθμιση της νυκτερινής εργασίας των γυναικών (Ν. ΔΚΘ/ 1912), για τη ρύθμιση της διάρκειας εργασίας γυναικών και παιδιών και για την απαγόρευση νυκτερινής εργασίας των παιδιών. Οι Διεθνείς αυτές Συμβάσεις δεν πρόλαβαν τότε να υιοθετηθούν και να ενεργοποιηθούν λόγω της έναρξης του Πρώτου Παγκοσμίου Πολέμου, λόγω του οποίου διεκόπησαν και οι εργασίες της «Διεθνούς Ενώσεως Εργασίας». Βλ. Ληξουριώτη, Διεθνές Εργατικό Δίκαιο, Εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη

¹⁰² Άρθρο 2 της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας. Βλ. Αγραπιδά , Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης, Η επίδραση στην αγορά εργασίας, Αθήνα, 2006, σελ. 26 με παραπομπή εις Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων (1998), Διεθνής Σύμβαση Εργασίας 2 «Περί Ανεργίας», 29 Οκτωβρίου 1919 στο Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας (1919-1997), τόμος Α', Αθήνα, σελ. 8-10.

¹⁰³ ΦΕΚ 145/Α 19-12-1920

¹⁰⁴ Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων (1998), Διεθνής Σύμβαση Εργασίας 9 «Περί Ευρέσεως Εργασίας εις Ναυτικούς», 15 Ιουνίου 1920 στο Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας (1919-1997), τόμος Α', Αθήνα, σελ. 33-36.

Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων (1998), Διεθνής Σύμβαση Εργασίας 34 «Για τα Γραφεία Εύρεσης Εργασίας έναντι αμοιβής», 8 Ιουνίου 1933 στο Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας (1919-1997), τόμος Α', Αθήνα, σελ. 149-152.

Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων (1998), Διεθνής Σύμβαση Εργασίας 96 «Για τα Γραφεία Εύρεσης Εργασίας έναντι αμοιβής», 18 Ιουνίου 1949 στο Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας (1919-1997), τόμος Α', Αθήνα, σελ. 568-574.

στροφή στην στάση της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, η οποία είχε αρχικά εκφράσει την αντίθεσή της στη δημιουργία ιδιωτικών υπηρεσιών απασχόλησης και είχε ταχθεί υπέρ του μονοπωλίου των δημοσίων υπηρεσιών απασχόλησης ¹⁰⁵. Η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας μάλιστα 96 του 1949 συναρτά την ύπαρξη και λειτουργία των Γραφείων Εύρεσης Εργασίας έναντι αμοιβής από την αποτελεσματικότητα των Δημοσίων Υπηρεσιών Απασχόλησης. Τα πρώτα επιτρέπεται να δρουν στην εξεύρεση της κατάλληλης εργασίας σε συγκεκριμένους τομείς μόνο συμπληρωματικά με τις δημόσιες υπηρεσίες και στους τομείς που εκείνες αδυνατούν να ανταποκριθούν.

Κοινό όμως όλων των Διεθνών Συμβάσεων Εργασίας ήταν η προσπάθειά τους να προασπίσουν τα δικαιώματα των εργαζομένων. Αυτό ήταν το πρώτιστο μέλημά τους ¹⁰⁶.

Από τη δεκαετία του 1960 παρατηρείται η ολοένα και μεγαλύτερη ανάπτυξη των Ιδιωτικών Γραφείων Απασχόλησης ¹⁰⁷. Το μονοπώλιο των Δημοσίων Υπηρεσιών Απασχόλησης δεν μπορούσε πια να ανταποκριθεί στις νέες εξελίξεις στην αγορά εργασίας. Τα Ιδιωτικά Γραφεία Απασχόλησης εμφανίζονται να δρουν πιο αποτελεσματικά. Σιγά σιγά επίσης ξεκίνησαν να προσφέρουν μια σειρά από διαφοροποιημένες δραστηριότητες, εκτός από τη μεσολάβηση για την εξεύρεση εργασίας.

Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων (1998), Διεθνής Σύμβαση Εργασίας 181 «Για τις Ιδιωτικές Υπηρεσίες Απασχόλησης», 3 Ιουνίου 1997 στο Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας (1919-1997), τόμος Β', Αθήνα, σελ. 1221-1227.

¹⁰⁵ Μάλιστα στη Διεθνή Σύμβαση Εργασίας 34 του 1933 στο άρθρο 2, προβλεπόταν κάποιο συγκεκριμένο χρονικό διάστημα (3 ετών), εντός του οποίου έπρεπε να καταργηθούν τα γραφεία εύρεσης εργασίας έναντι αμοιβής με κερδοσκοπικό χαρακτήρα. Η ίδια όμως Σύμβαση προέβλεπε και κάποιες εξαιρέσεις αλλά για εξειδικευμένες κατηγορίες απασχόλησης.

¹⁰⁶ Βλ. χαρακτηριστικά τη Διεθνή Σύμβαση Εργασίας 181 «για τις ιδιωτικές Υπηρεσίες Απασχόλησης», η οποία αναθώρησε την Διεθνή Σύμβαση Εργασίας 96, η οποία πλέον αναφέρει ρητά στο άρθρο 2 ότι «...έναν από τους σκοπούς της είναι να επιτρέψει τη λειτουργία των ιδιωτικών υπηρεσιών απασχόλησης καθώς και να προστατεύσει τους εργαζόμενους που κάνουν χρήση των υπηρεσιών τους...».

¹⁰⁷ Βλ. Κουκιάδη, Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Αθήνα, 1995, σελ 334 «... οι σχετικές επιχειρήσεις έχουν κατά πολύ υπερκεράσει την απλοϊκή μορφή μεσιτεία εργασίας. Αυτές έχουν μετατραπεί σε επιχειρήσεις που οργανώνουν τράπεζες ειδικότητων και προσόντων, εξειδικεύονται ως σύμβουλοι επιχειρήσεων, επεξεργάζονται σχέδια εκπαίδευσης και προγράμματα κατάρτισης, διαχειρίζονται την προσωρινή απασχόληση, επεξεργάζονται δεδομένα αγοράς εργασίας, αναλαμβάνουν την εποπτεία ομάδας εργασίας που αποστέλλουν στην επιχείρηση, καθώς και τη διαχείριση προσωπικού...».

Έτσι, τα Ιδιωτικά Γραφεία Απασχόλησης μπορούν να ταξινομηθούν σε τρεις (3) μεγάλες κατηγορίες ¹⁰⁸:

Η **πρώτη ομάδα** αποτελείται από τους *διαμεσολαβητές* που παρέχουν υπηρεσίες για το συγκερασμό μεταξύ προσφοράς και ζήτησης χωρίς όμως το Γραφείο αυτό να συμμετέχει στην εργασιακή σχέση. Στην ομάδα αυτή περιλαμβάνονται:

- 1. Τα υπερπόντια γραφεία εργασίας:** είναι ιδιαίτερα διαδεδομένα στην Ινδική Ήπειρο και τη Νοτιοανατολική Ασία. Είναι ειδικά στο να στρατολογούν εθνικούς εργάτες για εργασίες στο εξωτερικό.
- 2. Γραφεία για τη στρατολόγηση και τοποθέτηση αλλοδαπών:** επιλέγουν και στρατολογούν εργαζόμενους στο εξωτερικό για τοπικούς εργοδότες στα πλαίσια συμφωνιών για το εργατικό δυναμικό μεταξύ κρατών και συχνά διατηρούν αντίστοιχα υποκαταστήματα στη χώρα προέλευσης των εργατών ¹⁰⁹.
- 3. Γραφεία Έρευνας διευθυντικών στελεχών:** εξειδικεύονται στην εξεύρεση σπάνιων ταλέντων για στρατηγικές θέσεις επιχειρήσεων και για λογαριασμό των πελατών τους. Για το λόγο αυτό είναι γνωστά και ως «*κυνηγοί κεφαλών*» (*head hunters*).
- 4. Ινστιτούτα κατάρτισης και τοποθέτησης:** προσφέρουν στους αποφοίτους τους υπηρεσίες έρευνας και τοποθέτησης ώστε να αποδείξουν ότι η κατάρτιση που προσφέρουν τα Ινστιτούτα αυτά ανταποκρίνεται στις ανάγκες της αγοράς εργασίας.

Στη **δεύτερη κατηγορία** ανήκουν τα *γραφεία, τα οποία είναι φορείς παροχής δεξιοτήτων*. Στην κατηγορία αυτή περιλαμβάνονται:

- 1. Γραφεία Προσωρινής Απασχόλησης:** προσλαμβάνουν εργαζόμενους, τους οποίους στη συνέχεια διαθέτουν άμεσα σε επιχειρήσεις με τις οποίες έχουν προηγουμένως υπογράψει σύμβαση ανάθεσης έργου. Τα Γραφεία αυτά είναι και ο πραγματικός εργοδότης.
- 2. Γραφεία μίσθωσης προσωπικού:** με στόχο την ανακούφιση των επιχειρήσεων από τη διαχείριση προσωπικού και με αντάλλαγμα αμοιβή η οποία συνηθίζεται να καθορίζεται εκ των προτέρων.

¹⁰⁸ Βλ. ΟΑΕΔ, (1997), Αναθεώρηση της Σύμβασης για τα Γραφεία Εύρεσης Εργασίας επί πληρωμή του 1949 (Αρ.96)».

¹⁰⁹ Βλ. τις διακρατικές συμφωνίες μεταξύ βαλκανικών χωρών που επιτρέπουν την εποχική απασχόληση εργατικού δυναμικού.

- 3. Επιχειρήσεις απασχόλησης ή «εταιρείες διαμεσολάβησης»:** με απώτερο σκοπό την κατάρτιση και τη δέσμευση του προσωπικού ώστε να μπορέσει το τελευταίο στη συνέχεια να απασχοληθεί.

Στην **τρίτη κατηγορία** ανήκουν οι *προμηθευτές άμεσων υπηρεσιών*. Σε αυτήν την κατηγορία περιλαμβάνονται:

- 1. Γραφεία Επανεένταξης:** προσφέρουν μια δέσμη υπηρεσιών και συμβουλών είτε σε ατομικό είτε σε συλλογικό επίπεδο κατόπιν αιτήσεως και πληρωμής από τον εργοδότη, ώστε εργαζόμενοι που ανήκουν σε αυτόν να βρουν εργασία με τη σύμφωνη γνώμη τους σε άλλον εργοδότη ή να αναπτύξουν επαγγελματική δραστηριότητα σε ανεξάρτητη βάση.
- 2. Σύμβουλοι έρευνας για την απασχόληση:** βοηθούν τους πελάτες τους στην αξιολόγηση των δεξιοτήτων τους , στη διερεύνηση των ευκαιριών κατάρτισης και στη ρύθμιση συνέντευξης με πιθανούς εργοδότες.
- 3. Σύμβουλοι Management Προσωπικού:** έχουν δράση μόνο στην επιλογή του προσωπικού.
- 4. Γραφεία Διαφήμισης της Απασχόλησης:** δραστηριοποιούνται στο διαφημιστικό χώρο εφημερίδων , με το να αγοράζουν χονδρικά κάποιον από αυτόν, ώστε να τον χρησιμοποιήσουν για να αναγγείλουν κενές θέσεις εργασίας και για να διαφημίσουν όσους αναζητούν εργασία. Στη συνέχεια πωλούν τους χώρους αυτούς σε επιμέρους διαφημίσεις.
- 5. Γραφεία μηχανογραφημένων εργασιών σε βάση δεδομένων:** εξειδικεύονται στη δημιουργία μιας μηχανογραφημένης βάσης δεδομένων με κενές θέσεις και υποψηφίους.

Η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας 181 του 1997 αναθεώρησε τη Σύμβαση του 1949 για τα Γραφεία Εύρεσης Εργασίας έναντι αμοιβής. Για το λόγο αυτό είναι γνωστή ως *αναθεωρητική Σύμβαση*. Σύμφωνα με αυτήν, «*Ιδιωτική Υπηρεσία Απασχόλησης*» σημαίνει κάθε πρόσωπο , είτε φυσικό είτε νομικό, ανεξάρτητο από τις δημόσιες αρχές που παρέχει μια από τις ακόλουθες υπηρεσίες, οι οποίες αναφέρονται στην αγορά εργασίας:

- υπηρεσίες που στοχεύουν στο συγκερασμό της προσφοράς και της ζήτησης εργασίας, χωρίς η ιδιωτική υπηρεσία απασχόλησης να αποτελεί τμήμα των εργασιακών σχέσεων που μπορεί να προκύψουν.

- υπηρεσίες που αφορούν στην απασχόληση των εργαζομένων με σκοπό να τους διαθέσουν σε ένα τρίτο πρόσωπο, φυσικό ή νομικό, το οποίο και θα καθορίσει τα καθήκοντά τους και θα επιβλέπει την εκτέλεσή τους.
- άλλες υπηρεσίες, οι οποίες σχετίζονται με την αναζήτηση εργασίας και καθορίζονται από την αρμόδια αρχή μετά από συνεννόηση με τις αντιπροσωπευτικές εργοδοτικές και εργατικές οργανώσεις, όπως για παράδειγμα η παροχή πληροφοριών.

2.4.3. Η Ευρωπαϊκή Συμφωνία περί «προσωρινής απασχόλησης».

Οι κοινωνικοί εταίροι, με την πάροδο των ετών, κατανοούσαν όλο και περισσότερο την σπουδαιότητα του θέματος της «προσωρινής απασχόλησης» καθώς και της αναγκαιότητας για λήψη ουσιαστικών μέτρων για τη θωράκιση των δικαιωμάτων των προσωρινώς απασχολούμενων. Για το λόγο αυτό προσπάθησαν να μελετήσουν από κοινού το θέμα.

Την 8^η Οκτωβρίου 2001 τόσο η Euro-Ciett, μέλος της διεθνούς ομοσπονδίας επιχειρήσεων προσωρινής απασχόλησης, όσο και η Uni-Europa, Ομοσπονδία εργαζομένων της Ευρωπαϊκής Συνδικαλιστικής Ομοσπονδίας (ETUC), προέβησαν σε κοινή δήλωσή τους ¹¹⁰, με την οποία και οι δύο οργανώσεις γνωστοποίησαν τις θέσεις τους. Τα κυριότερα σημεία της συμφωνίας αυτής, τα οποία θα μπορούσε να πει κανείς ότι επηρέασαν και την Πρόταση Οδηγίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και Συμβουλίου περί των όρων εργασίας των προσωρινά απασχολούμενων μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης, συνοψίζονται στα κάτωθι ¹¹¹:

Η μη προσωρινή απασχόληση πρέπει να εξακολουθήσει να συνιστά τη βασική μορφή απασχόλησης, να μην αποκτήσει δηλαδή υποδεέστερη θέση, να μην ατονήσει. Επιπλέον, να προωθηθεί η ποιότητα των ευκαιριών απασχόλησης και των εργασιακών σχέσεων, αφού όμως ληφθούν υπόψη και η ανάγκη για ευελιξία των επιχειρήσεων και η προστασία των εργαζομένων. Σημαντικό επίσης είναι να διατηρηθεί η αρχή της ίσης μεταχείρισης αναφορικά τόσο με τη σχέση ανάμεσα στον

¹¹⁰ Βλ. Ι. Ληξουριώτη, Ο εφοδιασμός επιχειρήσεων με προσωπικό προσωρινής απασχόλησης ως αντικείμενο δραστηριότητας των «ΕΠΑ», ΔΕΕ 2002, σελ. 44 επ., ο οποίος αναφέρει την εν λόγω κοινή δήλωση ως «κοινή διακήρυξη» (κατά την ακριβή μετάφραση από την αγγλική του όρου joint declaration). Ιδιαίτερη σημασία αποδίδει στην εν λόγω Ευρωπαϊκή Συμφωνία – Δήλωση και η Πρόταση Οδηγίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου περί των όρων εργασίας των προσωρινά απασχολούμενων μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης, στην αιτιολογική της έκθεση ο.π.

¹¹¹ Βλ. Ι. Ληξουριώτη, ο.π., σελ. 45

εργαζόμενο και την εταιρεία προσωρινής απασχόλησης όσο και με τη σχέση ανάμεσα στον εργαζόμενο και την εταιρεία – χρήστρια. Η αρχή αυτή συμπορεύεται με τη γενικότερη αρχή της απαγόρευσης των διακρίσεων έναντι των προσωρινά απασχολούμενων μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης. Σύμφωνα με την αρχή αυτή, ο προσωρινά απασχολούμενος δεν μπορεί να τύχει λιγότερο ευνοϊκής μεταχείρισης αναφορικά με τους ουσιώδεις όρους εργασίας από συγκρίσιμο εργαζόμενο, ο οποίος ορίζεται ως ο εργαζόμενος στη χρήστρια επιχείρηση με ίδια ή παρεμφερή θέση εργασίας. Αλλά και ως προς τις υποχρεώσεις του ο προσωρινά απασχολούμενος δεν θα πρέπει να διαφοροποιείται από τους λοιπούς εργαζόμενους.

Όμως, οι κοινοτικοί εταίροι συμφώνησαν ότι είναι πρότερον σε ορισμένες περιπτώσεις να υπάρχουν κάποιες αναγκαίες απαγορεύσεις, περιορισμοί ή/ και κανόνες, ώστε να αποτρέπονται πιθανές καταχρήσεις. Για παράδειγμα, η εφαρμογή της αρχής της μη διάκρισης μπορεί να περιοριστεί εάν η διαφορετική μεταχείριση δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους. Αυτό συμβαίνει, όταν, λόγω των πραγματικών συνθηκών, ο προσωρινά απασχολούμενος βρίσκεται σε διαφορετική κατάσταση από το μισθωτό με τον οποίον δύναται κανονικά να συγκριθεί, κάτι που άλλωστε επεξηγεί το γεγονός ότι δεν δύναται να τύχει ανάλογης μεταχείρισης.

Εξίσου ιδιαίτερης σημασίας είναι να εξασφαλιστεί ότι οι εταιρείες προσωρινής απασχόλησης δεν πρόκειται να διαθέτουν εργαζόμενους, προκειμένου να αντικατασταθούν οι απεργοί σε μια επιχείρηση. Αντίθετα, πρέπει να εξασφαλιστεί ότι οι εταιρείες αυτές θα σέβονται και θα προωθούν με οποιοδήποτε δυνατό μέσο διαθέτουν την άσκηση τόσο των ατομικών όσο και των συλλογικών εργατικών δικαιωμάτων. Επιπροσθέτως, κρίσιμο για τους κοινωνικούς εταίρους είναι να εξασφαλιστεί ότι οι εργαζόμενοι μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης θα έχουν πρόσβαση σε κατάλληλη εκπαίδευση και στις ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης τόσο στη σχέση τους με την ίδια την εταιρεία προσωρινής απασχόλησης όσο και στη σχέση τους με την χρήστρια επιχείρηση.

Για όλες όμως τις ανωτέρω εκθεθείσες αρχές πρέπει όλοι οι κοινωνικοί εταίροι να συνδιαλέγονται διαρκώς, ώστε αυτές να προσαρμόζονται κατάλληλα στις επιταγές της κάθε εποχής και επίσης στην ολοένα και πιο αποτελεσματική θωράκιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων. Στόχος όλων είναι να εξασφαλιστεί η πλήρης εφαρμογή του άρθρου 31 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, το οποίο προβλέπει ότι κάθε εργαζόμενος έχει δικαίωμα σε υγιεινές,

ασφαλείς και αξιοπρεπείς συνθήκες εργασίας σε συνδυασμό και με το σημείο 7 του Κοινοτικού Χάρτη των Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων των εργαζομένων, που προβλέπει μεταξύ άλλων, ότι η ολοκλήρωση της εσωτερικής αγοράς πρέπει να οδηγήσει σε βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα. Η διαδικασία αυτή θα επιτευχθεί με την εναρμόνιση των εν λόγω συνθηκών προς το καλύτερο. Κύριοι άξονες λοιπόν όλων των διαπραγματεύσεων των κοινοτικών εταίρων¹¹² ήταν η ισότητα μεταχείρισης μεταξύ προσωρινά απασχολούμενων και εργαζομένων του έμμεσου εργοδότη της ίδια, ισάξιας θέσης, η απαγόρευση καταχρηστικής προσφυγής στην προσωρινή απασχόληση και η συλλογική εκπροσώπηση στην πράξη των προσωρινώς απασχολούμενων.

2.5. Η Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης (Ε.Π.Α.).

2.5.1. Το θεσμικό πλαίσιο για τις Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης (Ε.Π.Α.) μετά την ισχύ του Ν. 2956/2001.

Στο Ν. 2956/2001 δεν γίνεται καταρχήν διόλου λόγος για **δανεισμό**. Ο μη γνήσιος δανεισμός ή κατ' επιχείρηση δανεισμός αποκαλείται πλέον «**προσωρινή απασχόληση**». Εγκαταλείπεται έτσι ο αδόκιμος και προσβλητικός κατά την άποψη ορισμένων¹¹³ για την αξιοπρέπεια του ανθρώπου όρος «δανεισμός εργαζομένου». Ο ίδιος όμως νόμος χαρακτηρίζει τον μεν προμηθευτή της εργασίας «άμεσο εργοδότη», το δε αποδέκτη εργασίας «έμμεσο εργοδότη». Οι όροι αυτοί είναι εύστοχοι και αρμόζουν σε κάθε περίπτωση τριμερούς σχέσης εξαρτημένης εργασίας.

¹¹² Ακόμη και στο Σχέδιο Οδηγίας (στο άρθρο 2) οι ίδιες αρχές απαντώνται: «α) η μέριμνα για προστασία των απασχολούμενων μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης και η βελτίωση της ποιότητας της προσωρινής απασχόλησης με την εξασφάλιση του σεβασμού της αρχής της απαγόρευσης των διακρίσεων σε συνδυασμό με την αναγνώριση των εταιρειών προσωρινής απασχόλησης ως εργοδοτών και β) η θέσπιση κατάλληλου πλαισίου χρησιμοποίησης της προσωρινής απασχόλησης ως συμβολής στη δημιουργία θέσεων εργασίας και στην καλή λειτουργία της αγοράς εργασίας.»

¹¹³ Αυτή είναι και η θέση και της ελληνικής νομολογίας. Συγκεκριμένα η απόφαση 2019/2006 του Μονομελούς Πρωτοδικείου Αθήνας (Α Δημοσίευση ΝΟΜΟΣ, ΔΕΕ 2006, σελ. 1185 επομ.) αναφέρει: «...Βεβαίως και πριν από την ψήφιση του Ν. 2956/2001, η λειτουργία επιχειρήσεων με αντικείμενο τη διάθεση μισθωτών για απασχόληση σε άλλες επιχειρήσεις δεν απαγορευόταν από την ελληνική νομοθεσία, ελάμβανε δε τη μορφή του **αστόχως αποκαλούμενου «κατ' επάγγελμα δανεισμού μισθωτών»**...». Αλλά και η πρώτη εφετειακή δικαστική απόφαση μετά την ισχύ του Ν. 2956/2001, του Εφετείου Αθηνών σχετικά με δανεικούς εργαζόμενους της Shell, για λόγους πολιτικής ορθότητας, δεν κάνει λόγο για «ενοίκιαση» αλλά για «προσωρινή απασχόληση», βλ δημοσίευμα του ένθετου ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ της Ελευθεροτυπίας, φύλλου 01^{ης} Ιουλίου 2007, σελ. 6 (με τον τίτλο ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ, «Στοπ στη μακροενοίκιαση υπαλλήλων – Απόφαση του Εφετείου Αθηνών επιβάλλει την πρόσληψη ύστερα από 18 μήνες «δανεικής» εργασίας».).

Στην Ελλάδα, λοιπόν, ως προσωρινή απασχόληση χαρακτηρίζεται «η εργασία η οποία παρέχεται σε άλλο εργοδότη (έμμεσο εργοδότη) για περιορισμένο χρονικό διάστημα από μισθωτό ο οποίος συνδέεται με τον εργοδότη του (άμεσος εργοδότης) με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου και επιτρέπεται μόνον υπό όρους και προϋποθέσεις των διατάξεων του παρόντος» ¹¹⁴ . Με απλούστερα λόγια, προσωρινή απασχόληση υπάρχει, όταν η σύμβαση εργασίας μεταξύ εργαζόμενου και αρχικού εργοδότη προβλέπει ότι ο εργαζόμενος δεν θα προσφέρει την εργασία του στον αρχικό εργοδότη αλλά σε τρίτους που θα υποδεικνύει ο αρχικός.

Σύμφωνα με την Εισηγητική Έκθεση του Νόμου ¹¹⁵ οι ρυθμίσεις που εισάγονται με το Νόμο 2956/2001 αποβλέπουν στην οριοθέτηση της δραστηριότητας των επιχειρήσεων που συμβάλλονται με μισθωτούς προκειμένου οι τελευταίοι να προσφέρουν την εργασία τους σε επιχειρήσεις (έμμεσους εργοδότες). Οι ρυθμίσεις αυτές είναι αναγκαίες εν όψει της αυξανόμενης χρησιμοποίησης του θεσμού της σύμβασης, με την οποία προβλέπεται ότι ο μισθωτός θα προσφέρει την εργασία του σε τρίτους εργοδότες, αλλά και εν όψει του κινδύνου καταστρατήγησης της νομοθεσίας και των δικαιωμάτων των εργαζομένων. Σκοπός λοιπόν των ρυθμίσεων είναι η στοιχειώδης προστασία των συμφερόντων των εργαζομένων σε συνδυασμό με την εξασφάλιση της ολοένα και μεγαλύτερης και πιο αποτελεσματικής ευελιξίας στις επιχειρήσεις που καταφεύγουν στο θεσμό αυτό.

Για το λόγο αυτό, περιορίζεται η δραστηριότητα του κατ' επάγγελμα δανεισμού εργαζομένων από νομικά πρόσωπα , τα οποία χαρακτηρίζονται από συγκεκριμένες ιδιότητες και έχουν προηγουμένως λάβει σχετική άδεια. Μόνο αυτά τα πρόσωπα δύνανται να αποκτήσουν την ιδιότητα του άμεσου εργοδότη, ο οποίος θα παραχωρήσει κατόπιν τους εργαζόμενους σε άλλους εργοδότες, τους λεγόμενους έμμεσους εργοδότες, στους οποίους θα παρέχουν πλέον τις υπηρεσίες τους. Μάλιστα, ο Έλληνας νομοθέτης σε ορισμένες συγκεκριμένες περιπτώσεις απαγορεύει την προσφυγή στην προσωρινή απασχόληση. Πρόκειται για τις περιπτώσεις δηλαδή εκείνες όπου υπάρχει ο κίνδυνος καταστρατήγησης του ίδιου αυτού θεσμού. Ο νόμος επίσης ρυθμίζει λεπτομερώς τη λειτουργία της εργασιακής

¹¹⁴ Άρθρο 20 παράγραφος 2 του Ν. 2956/2001, στο κεφάλαιο Δ', με τον τίτλο «ΠΡΟΣΩΡΙΝΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ».

¹¹⁵ Εισηγητική Έκθεση στο Σχέδιο Νόμου «Αναδιοργάνωση Υπηρεσιών ΟΑΕΔ και άλλες διατάξεις», σελίδα 3.

σχέσης του προσωρινά απασχολούμενου τόσο με την εταιρεία προσωρινής απασχόλησης όσο και με τον έμμεσο εργοδότη.

Αν και η ρύθμιση των συλλογικών δικαιωμάτων των προσωρινά απασχολούμενων είναι υψίστης σημασίας, ο νόμος δε φαίνεται να προβλέπει σχετικά. Επίσης δεν υπάρχουν σχετικές ρυθμίσεις για την κοινωνική ασφάλιση της ειδικής αυτής κατηγορίας εργαζομένων.

2.5.2. Οι Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης στην Ελλάδα.

Σύμφωνα με την παράγραφο 1 του άρθρου 20 του Ν. 2956/2001, εταιρείες προσωρινής απασχόλησης *«είναι οι εταιρείες οι οποίες έχουν ως αντικείμενο δραστηριότητας την παροχή εργασίας από μισθωτούς τους σε άλλον εργοδότη (έμμεσο εργοδότη) με τη μορφή της προσωρινής απασχόλησης»*¹¹⁶. Μόνο οι εταιρείες αυτές έχουν τη δυνατότητα της προσωρινής απασχόλησης. Ως προσωρινή απασχόληση επίσης¹¹⁷ 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 ορισμένου ή αορίστου χρόνου και επιτρέπεται μόνον υπό τους όρους και προϋποθέσεις των διατάξεων του νόμου»*.

Από τη στιγμή που στόχος του νόμου είναι να προστατευτούν τα συμφέροντα των εργαζομένων, σχετικά με τις Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης επιβάλλονται συγκεκριμένες ρυθμίσεις, οι οποίες αφορούν ειδικότερα την ίδρυση και λειτουργία των εταιρειών αυτών.

Στη χώρα μας, προκειμένου να συσταθεί μια Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης πρέπει να πληρούνται συγκεκριμένοι όροι ίδρυσης. Πρέπει λοιπόν η εταιρεία να είναι μιας ορισμένης νομικής μορφής και να διαθέτει ένα ελάχιστο ποσό εταιρικού κεφαλαίου. Συγκεκριμένα, σύμφωνα με το άρθρο 21 του Ν. 2956/2001 η

¹¹⁶ Σύμφωνα με την Τροποποιημένη επίσης Πρόταση Οδηγίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου περί των όρων εργασίας των προσωρινά απασχολούμενων μέσω Εταιρείας Προσωρινής Απασχόλησης (COM/2002/0701 τελικό – COD 2002/0072) στο άρθρο 3 αυτής το οποίο τιτλοφορείται ως «Ορισμοί», στο στοιχείο δ' ορίζεται η έννοια της «εταιρείας προσωρινής απασχόλησης» ως εξής *«ως εταιρεία προσωρινής απασχόλησης νοείται οποιοδήποτε φυσική ή νομικό πρόσωπο , σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο, συνάπτει συμβάσεις εργασίας ή εργασιακές σχέσεις με προσωρινά εργαζόμενους μέσω εταιρείας , με σκοπό να τους θέσει τη διάθεση χρηστών επιχειρήσεων για να εργαστούν προσωρινά υπό τον έλεγχο των εν λόγω επιχειρήσεων»*.

¹¹⁷ Βλ. παράγραφο 2 του άρθρου 20 του Ν. 2956/2001.

Εταιρεία προσωρινής Απασχόλησης μπορεί να συσταθεί μόνο με τη μορφή της Ανώνυμης Εταιρείας. Σύμφωνα επίσης με την παράγραφο 2 του άρθρου 1 της με αριθμό 30342/2002 Υπουργικής Απόφασης Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, η εταιρεία πρέπει να διαθέτει μετοχικό κεφάλαιο εκατόν εβδομήντα έξι χιλιάδων ογδόντα τριών ευρώ (176.083€)¹¹⁸. Επομένως, φυσικά πρόσωπα ή προσωπικές εταιρείες δε δύνανται να ασκήσουν την εν λόγω δραστηριότητα. Σημασία λοιπόν είχε για τον νομοθέτη ο κεφαλαιουχικός και όχι ο προσωπικός χαρακτήρας των εταιρειών που θα δραστηριοποιούνταν στον τομέα της προσωρινής απασχόλησης. Επιπροσθέτως, το γεγονός ότι ο νομοθέτης έθεσε ένα κατώτερο διαθέσιμο μετοχικό κεφάλαιο, δείχνει την προσπάθειά του να ασκείται η δραστηριότητα αυτή από οικονομικά ισχυρές εταιρείες, οι οποίες θα παρέχουν και μεγαλύτερη ασφάλεια.

Παράλληλα, σύμφωνα και με την παράγραφο 2 του άρθρου 21 του Ν. 2956/2001, για την ίδρυση αλλά και τη λειτουργία των Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης απαιτείται ειδική άδεια, η οποία παρέχεται από τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, νυν Υπουργό Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, κατόπιν γνώμης της Επιτροπής Ελέγχου Προσωρινής Απασχόλησης¹¹⁹. Προκειμένου να ληφθεί αυτή η ειδική άδεια, πρέπει να τηρηθεί μια συγκεκριμένη διαδικασία, η οποία περιγράφεται λεπτομερώς στην Υπουργική Απόφαση υπ' αριθ. 30342/2002 Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Έτσι, όποια ανώνυμη εταιρεία επιθυμεί να λάβει αυτή την ειδική άδεια, πρέπει να υποβάλλει στην Επιτροπή Ελέγχου Προσωρινής Απασχόλησης έναν φάκελο με δικαιολογητικά¹²⁰. Το τελευταίο

¹¹⁸ Στο Ν. 2956/2001 προβλεπόταν στο άρθρο 21 παράγραφος 1 ως κατώτερο διαθέσιμο μετοχικό κεφάλαιο εξήντα εκατομμύρια δραχμές (60.000.000 δρχ.). Με την εισαγωγή του του νέου νομίσματος (ευρώ), το ποσό αυτό προσαρμόστηκε στις εκατόν εβδομήντα έξι χιλιάδες ογδόντα τρία ευρώ (176.083€).

¹¹⁹ Η Ειδική αυτή Επιτροπή απαρτίζεται από 1) τον Γενικό Γραμματέα του Υπουργείου με αναπληρωτή τον Γενικό Διευθυντή Εργασίας, 2) τον Διευθυντή της Διεύθυνσης Απασχόλησης του Υπουργείου με αναπληρωτή του προϊστάμενο Τμήματος της ίδιας Διεύθυνσης, 3) τον Διευθυντή της Διευθύνσεως Όρων Εργασίας με αναπληρωτή του προϊστάμενο Τμήματος της ίδιας Διεύθυνσης, 4) τον Διευθυντή της Διεύθυνσης Απασχόλησης του Ο.Α.Ε.Δ. με αναπληρωτή του προϊστάμενο Τμήματος της ίδιας Διεύθυνσης, 5) έναν κοινό εκπρόσωπο των εργοδοτικών οργανώσεων με αναπληρωτή του και 6) έναν εκπρόσωπο της Γ.Σ.Ε.Ε. με τον αναπληρωτή του. Της Επιτροπής προεδρεύει ο Γενικός Γραμματέας του Υπουργείου ή σε περίπτωση που απουσιάζει ο αναπληρωτής του. Εισηγητής είναι ο προϊστάμενος του αρμόδιου για το αντικείμενο Τμήματος της Διεύθυνσης Απασχόλησης του Υπουργείου με αναπληρωτή του υπάλληλο του ίδιου Τμήματος. Χρέη Γραμματέα ασκεί υπάλληλος της Διεύθυνσης Απασχόλησης. Βλ άρθρο 6 του ΠΔ 160/1999 (ΦΕΚ 157 Α'). σύμφωνα με το άρθρο 21 παράγραφος 4 του Ν. 2956/2001, η θητεία των μελών της Εταιρείας Προσωρινής Απασχόλησης είναι διετής.

¹²⁰ Σύμφωνα με την Υπουργική Απόφαση 30342/2002 Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων (άρθρο 4) άλλα δικαιολογητικά απαιτούνται για την εταιρεία, άλλα για τα πρόσωπα που ασχολούνται με τη διοίκηση και λειτουργία της εταιρείας, άλλα για την κτιριακή υποδομή της εταιρείας και άλλα τέλος ως προς το προσωπικό της. Έτσι, **σχετικά με την εταιρεία** απαιτούνται τα εξής: **1)** Αίτηση πλήρως συμπληρωμένη και υπογεγραμμένη από το νόμιμο

αποδεικνύει την πρόθεση του νόμου αλλά και της κατ' εξουσιοδότηση αυτού Υπουργικής Απόφασης να διασφαλιστεί ότι οι εταιρείες αυτές πληρούν τις ελάχιστες προδιαγραφές, ώστε να απασχολούν προσωρινά προσωπικό χωρίς να κινδυνεύουν τα συμφέροντά του.

Σύμφωνα με το άρθρο 23 του Ν. 2956/2001, προκειμένου η εταιρεία να λάβει την ειδική άδεια, υποχρεούται να καταθέσει δύο (2) εγγυητικές επιστολές Τραπέζης ως οικονομική εγγύηση ¹²¹. Την πρώτη εξ αυτών για τη διασφάλιση των αποδοχών των προσωρινά απασχολούμενων μισθωτών της και τη δεύτερη για τη διασφάλιση των ασφαλιστικών τους εισφορών ¹²². Για μια ακόμη φορά, διαφαίνεται η πρόθεση

εκπρόσωπο της εταιρείας, **2)** Αντίγραφο του συμβολαίου σύστασης, δηλαδή του καταστατικού, της εταιρείας, μαζί με τυχόν διορθωτικές πράξεις και το Φύλλο της Εφημερίδας της Κυβερνήσεως (ΦΕΚ) **3)** Ανακοίνωση καταχώρησης στο Μητρώο Ανωνύμων Εταιρειών, **4)** το Φύλλο της Εφημερίδας της Κυβερνήσεως (ΦΕΚ) σχετικά με τη συγκρότηση του Διοικητικού Συμβουλίου σε σώμα αλλά και σχετικά με την εκπροσώπηση της εταιρείας, **5)** το Φύλλο της Εφημερίδας της Κυβερνήσεως (ΦΕΚ) σχετικά με την πιστοποίηση καταβολής του μετοχικού κεφαλαίου, **6)** Βεβαίωση της αρμόδιας Εφορίας (ΔΟΥ) σχετικά με την έναρξη επιτηδεύματος, **7)** Πιστοποιητικό ότι η εταιρεία είναι φορολογικά ενήμερη, **8)** Πιστοποιητικό ότι η εταιρεία είναι ασφαλιστικά ενήμερη, **9)** Τις κατ' άρθρο 23 του Ν. 2956/2001 της κατ' εξουσιοδότηση αυτού εκδοθείσας Υπουργικής Απόφασης προβλεπόμενες εγγυητικές επιστολές. **Σχετικά με τα πρόσωπα που ασχολούνται με τη διοίκηση της εταιρείας** απαιτούνται τα εξής: **1)** Πρόσφατο απόσπασμα Ποινικού μητρώου, **2)** Επικυρωμένα αντίγραφα Δελτίου Αστυνομικής Ταυτότητας ή Διαβατηρίου, και ειδικά για τους ομογενείς, του ειδικού Δελτίου ταυτότητας Ομογενούς. **Ως προς την κτιριακή υποδομή** τα δικαιολογητικά που απαιτούνται να βρίσκονται στο φάκελο είναι: **1)** Τίτλοι ιδιοκτησίας ή Μισθωτήρια Συμβόλαια, **2)** Γενική κάτοψη των χώρων εργασίας, κύριων και βοηθητικών, όπου σημειώνονται όλες οι διαστάσεις, οι οδοί διαφυγής και έξοδοι κινδύνου, οι θέσεις του προβλεπόμενου εξοπλισμού (μηχανήματα, γραφεία, βιβλιοθήκες, καθίσματα κ.α.) **3)** Πιστοποιητικό πυρασφάλειας, **4)** Πιστοποιητικό που εκδίδεται από Διπλωματούχο Πολιτικό Μηχανικό με άδεια άσκησης επαγγέλματος και πιστοποιεί ότι πληρούνται κατά περίπτωση: οι απαιτήσεις της παραγρ. 2 του παραρτήματος Ι και ΙΙ του ΠΔ 16 /1996 και οι απαιτήσεις της παραγρ. 22 του Παραρτήματος Ι ή της παραγρ. 21 του Παραρτήματος ΙΙ του ΠΔ 16/1996, **5)** Όλες οι αναγκαίες πληροφορίες σχετικά με τη χρήση των χώρων, τον διαθέσιμο εξοπλισμό, το μέγιστο αριθμό ατόμων που μπορεί να βρίσκονται ταυτόχρονα στους χώρους εργασίας, **6)** Δήλωση ότι έχει προβεί στην προβλεπόμενη από το ΠΔ 105/1996 σήμανση ασφαλείας ή και υγείας στην εργασία. **Ως προς το προσωπικό της εταιρείας** απαιτούνται τα εξής δικαιολογητικά: **1)** Επικυρωμένα αντίγραφα πτυχίων ημεδαπής ή αλλοδαπής. Οι τίτλοι σπουδών της αλλοδαπής θα πρέπει να συνοδεύονται από βεβαιώσεις ισοτιμίας, **2)** Επίσημα αντίγραφα ή βεβαιώσεις, από τις οποίες να αποδεικνύεται η εμπειρία, **3)** Αναγγελία πρόσληψης στον Ο.Α.Ε.Δ. για όσους απασχολούνται με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, **4)** Οι μεταξύ εργοδοτών και απασχολούμενων συναφθείσες συμφωνίες.

¹²¹ Σύμφωνα με το άρθρο 3 εδάφιο 4 της υπ' αριθ. 30343/2002 Υπουργικής Απόφασης Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλειας σε κάθε μία από τις εγγυητικές επιστολές πρέπει να περιέχεται ο όρος ότι η Τράπεζα παραιτείται ρητά και ανεπιφύλακτα από την ένσταση διζήσεως και από κάθε άλλη ένσταση και προθεσμία των άρθρων 853, 858, 862 έως και 868 Α.Κ. και να δηλώνει ότι, σε περίπτωση κατάπτωσης της εγγυητικής επιστολής, θα καταβάλει αμέσως το ποσό που θα της ζητηθεί μετά από απλή και μόνο ειδοποίηση χωρίς αντιρρήσεις και χωρίς να έχει καμία απολύτως και από οποιοδήποτε λόγο ευθύνη ή υποχρέωση να ερευνήσει το νόμιμο ή μη της αξίωσης για την οποία εκδόθηκε η εγγύηση, ούτε να λάβει υπ' όψιν της οποιοσδήποτε ενστάσεις ή αντιρρήσεις που τυχόν προβληθούν.

¹²² Η κατάπτωση της πρώτης εγγυητικής επιστολής, η οποία αφορά τη διασφάλιση των αποδοχών, πραγματοποιείται με σχετικά πράξη του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών

του νομοθέτη για τη θωράκιση των συμφερόντων των προσωρινώς εργαζομένων. Η πρώτη εγγυητική επιστολή κατατίθεται στο Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας και η δεύτερη στο Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων (Ι.Κ.Α.). Το ύψος των εγγυητικών επιστολών καθορίζεται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων (νυν Υπουργού Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας)

123

Αφού λοιπόν ελεγχθεί η πληρότητα του φακέλου, που κάθε ενδιαφερόμενη εταιρεία καταθέτει στη Διεύθυνση Απασχόλησης του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων (νυν Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας), ακολουθεί επιτόπιος έλεγχος και αξιολόγηση από τριμελείς Επιτροπές , οι οποίες απαρτίζονται από υπαλλήλους του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ)¹²⁴. Σκοπός του ελέγχου αυτού είναι να επαληθευτούν τα στοιχεία του φακέλου και να συνταχθεί έκθεση αξιολόγησης, μετά από συνέντευξη του νομίμου κατά το καταστατικό της εταιρείας εκπροσώπου με υπαλλήλους του Σώματος. Μετά από τη διενέργεια του επιτόπιου αυτού ελέγχου, η Επιτροπή υποβάλλει στη Διεύθυνση Απασχόλησης του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων (νυν Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας) αιτιολογημένη έκθεση ελέγχου και αξιολόγησης. Κατόπιν, η Επιτροπή αφού λάβει υπόψιν της την έκθεση αυτή και έπειτα και από την κατάθεση των εγγυητικών επιστολών, γνωμοδοτεί προς τον Υπουργό Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας για την έκδοση ειδικής άδειας. Αφού η εταιρεία λάβει αυτήν την άδεια, εγγράφεται στο Μητρώο Εταιρειών

Ασφαλίσεων, η οποία (πράξη) συνιστά τίτλο πληρωμής του δικαιούχου μισθωτού από την τράπεζα που έχει εκδώσει την εγγυητική επιστολή. Προϋπόθεση για να συμβεί αυτό είναι να καθυστερεί η εταιρεία να καταβάλει στο μισθωτό τις αποδοχές, οι οποίες αντιστοιχούν σε ποσό τριών (3) μηνών (άρθρο 4 της υπ' αριθ. 30343/2002 Υπουργικής Απόφασης Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων). Προκειμένου όμως να επέλθει κατάπτωση της επιστολής αυτής, πρέπει να προηγηθεί αίτηση του μισθωτού προς την Επιτροπή Ελέγχου Προσωρινής Απασχόλησης.

Η κατάπτωση της δεύτερης εγγυητικής επιστολής, η οποία φορά τις ασφαλιστικές εισφορές γίνεται με πράξη του Διοικητή του Ι.Κ.Α. προϋπόθεση για να συμβεί αυτό είναι να καθυστερεί η εταιρεία την καταβολή τουλάχιστον τριών (3) μηνών ασφαλιστικών εισφορών, που αφορούν τους προσωρινά απασχολούμενους (άρθρο 4 της υπ' αριθ. 30343/2002 Υπουργικής Απόφασης Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων).

¹²³ Ήδη σύμφωνα με το άρθρο 3 της υπ' αριθ. 30343/2002 Υπουργικής Απόφασης Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων πρέπει να ανέρχεται το ύψος της μεν πρώτης σε 146.700€ ενώ της δεύτερης σε 58.700€. το ύψος αυτό αναπροσαρμόζεται ανά διετία με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων (νυν Υπουργού Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας) ανάλογα με τον αριθμό των προσωρινά απασχολούμενων που η Εταιρεία απασχολεί. Οι Εταιρείες πρέπει να καταθέσουν τις αντίστοιχες συμπληρωματικές εγγυητικές επιστολές εντός τριμήνου , άλλως ανακαλείται η άδειά τους με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων μετά από γνώμη της Επιτροπής Ελέγχου Προσωρινής Απασχόλησης.

¹²⁴ Βλ. άρθρο 5 της υπ' αριθ. 30342/2002 Υπουργικής Απόφασης Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

Προσωρινής Απασχόλησης, το οποίο τηρείται στη Διεύθυνση Απασχόλησης του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων (νυν Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας) και έτσι είναι δυνατή η σύναψη συμβάσεων προσωρινής απασχόλησης.

Ο έλεγχος όμως δεν σταματάει με την έκδοση της ειδικής άδειας. Λόγω του ευαίσθητου χαρακτήρα της προσωρινής απασχόλησης, επιβάλλεται ο συνεχής έλεγχος των Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης. Οι εν λόγω έλεγχοι πραγματοποιούνται από υπαλλήλους του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας ή από Επιθεωρητές του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ). Και οι ίδιες οι εταιρείες όμως πρέπει ανά ημερολογιακό εξάμηνο να υποβάλλουν έκθεση δραστηριοτήτων στη Διεύθυνση Απασχόλησης του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας. Στην έκθεση αυτή πρέπει να περιλαμβάνονται στοιχεία σχετικά με τις συμβάσεις προσωρινής απασχόλησης, που συνήφθησαν κατά το προηγούμενο ημερολογιακό εξάμηνο · ειδικότερα το ονοματεπώνυμο του προσωρινώς απασχολούμενου, η χρονική περίοδος απασχόλησής του, τόσο στην ίδια την Εταιρεία όσο και στον έμμεσο εργοδότη, η ειδικότητά του, το φύλο του, η ηλικία του, ο χρόνος της προγενέστερης ανεργίας του, το εκπαιδευτικό του επίπεδο, η επωνυμία του έμμεσου εργοδότη. Σύμφωνα με πρόσφατη τροποποίηση του άρθρου 9 της υπ' αριθ. 30342/2002 Υπουργικής Απόφασης Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων ¹²⁵, οι συμβάσεις εργασίας προσωρινής απασχόλησης δεν επιβάλλεται πλέον να γνωστοποιούνται εντός δέκα (10) εργάσιμων ημερών από την κατάρτισή τους στο Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, το οποίο στη συνέχεια θα έπρεπε να τις αποστείλει στο Σώμα Επιθεωρητών Εργασίας (ΣΕΠΕ) και στον Ο.Α.Ε.Δ. (Εταιρεία Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητική Πληροφορική). Αρκεί πια οι συμβάσεις αυτές να βρίσκονται στη διάθεση των ελεγκτικών αρχών στον τόπο εργασίας και φυσικά στο αρχείο της Εταιρείας Προσωρινής Απασχόλησης.

Στην Ελλάδα σήμερα οκτώ (8) εταιρείες, οι οποίες είναι κατοχυρωμένες στο επίσημο μητρώο του Υπουργείου Απασχόλησης, δραστηριοποιούνται στον τομέα αυτό ¹²⁶.

¹²⁵ Βλ. απόφαση Υφυπουργού Απασχόλησης υπ' αριθ. 3484/2007.

¹²⁶ Πηγή Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, Γενική Διεύθυνση Εργασίας, Διεύθυνση Απασχόλησης.

A/A	ΕΠΩΝΥΜΙΑ	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΠΡΩΤ.-ΗΜ/ΝΙΑ
1.	ISS HUMAN RESOURCES ΑΕΠΑ	ΔΕΡΜΙΔΕΣΙΟΥ 213, Ν.ΙΩΝΙΑ, Τ.Κ. 14233 ΑΘΗΝΑ, ΤΗΛ. 210/2705600	31533/24-4-03 (ΦΕΚ 591/Β/03) ΤΡΟΠΟΙΗΤΙΚΗ: 30498/12-3-2007 (ΦΕΚ 456/Β/4-4-07)
2.	SELECT INTERSERVICES Α.Ε.	Λ.ΚΗΦΙΣΙΑΣ 238, ΧΑΛΑΝΔΡΙ, Τ.Κ. 15231 ΑΤΤΙΚΗΣ, ΤΗΛ. 210/6770523	33325/22-10-03 (ΦΕΚ 1619/Β/03) ΤΡΟΠΟΙΗΤΙΚΗ: 32305/21-12-2007
3.	ADECCO Α.Ε.	ΚΕΝΤΡΙΚΟ: Λ.ΚΗΦΙΣΙΑΣ 125-127, ΑΘΗΝΑ, Τ.Κ. 11524 ΤΗΛ. 210/6930490 ¹²⁷	33324/22-10-03 (ΦΕΚ 1619/Β/03)
4.	MAN POWER TEAM Α.Ε.	ΚΕΝΤΡΙΚΟ: ΞΕΝΟΦΩΝΤΟΣ 9, ΑΘΗΝΑ, Τ.Κ. 10557 ¹²⁸	33467/24-11-03 (ΦΕΚ 1779/Β/03)
5.	IN GROUP ΑΕΠΑ	ΠΑΤΗΣΙΩΝ 64, ΑΘΗΝΑ, Τ.Κ. 10681, ΤΗΛ. 210/8210555	33468/24-11-03 (ΦΕΚ 1779/Β/03)
6.	ΚΛΥΕΗ Η/Ρ ΑΕΠΑ Δ.Τ. ΟΡΑΜΑ ΑΕΠΑ	ΚΛΕΙΤΟΥ 8, ΖΩΓΡΑΦΟΥ, Τ.Κ. 15771 ΑΘΗΝΑ, ΤΗΛ. 210/7472010/-2	33532/2-12-03 (ΦΕΚ 1848/Β/03) ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΤΙΚΗ: 32225/6-12-2007 (ΦΕΚ2357/Β/11-12-07)
7.	JOB CENTRES ΕΛΛΑΣ Α.Ε.	ΥΨΗΛΑΝΤΟΥ 63, ΑΘΗΝΑ, Τ.Κ. 11521 ΤΗΛ. 210/6124300	30503/24-5-04 (ΦΕΚ 527/Β/04) ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΤΙΚΗ: 30305/21-2-2006 (ΦΕΚ264/Β/06)
8.	ACTION PLAN HR Α.Ε.	ΦΕΙΔΙΟΥ 4 & ΓΕΝΝΑΔΙΟΥ ΑΘΗΝΑ, Τ.Κ. 10678 ΤΗΛ.210/3362700	30893/24-5-04 (ΦΕΚ 875/Β/04)

Σχετικά με τον ανωτέρω πίνακα πρέπει να επισημανθεί ότι οι Τράπεζες έχουν ιδρύσει και δικές τους θυγατρικές εταιρείες, που κάνουν την ίδια ακριβώς δουλειά με τις Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης, παραχωρούν δηλαδή εργαζόμενους, τους οποίους εκείνες έχουν προσλάβει, σε άλλες θυγατρικές του Ομίλου για εργασία. Η

¹²⁷ Υποκαταστήματα της εν λόγω Εταιρείας Προσωρινής Απασχόλησης υπάρχουν στην Αθήνα, επί της οδού Βασ. Αλεξάνδρου 2, στον Πειραιά, επί της οδού Γρ. Λαμπράκη 46, στη Θεσσαλονίκη, επί της οδού Μοναστηρίου 21-23, στο Μαρούσι, επί της οδού Αγίου Κωνσταντίνου 40, τα οποία εγκρίθηκαν με την υπ' αριθ. 33324/22-10-2003 (ΦΕΚ 1619/Β/03) εγκριτική απόφαση, στο Χαλάνδρι, επί της οδού Κέας 4, στη Θεσσαλονίκη, επί της οδού Καρακάση 62-64, με την υπ' αριθ. 31121/17-6-2004 (ΦΕΚ 958/Β/2004) εγκριτική απόφαση.

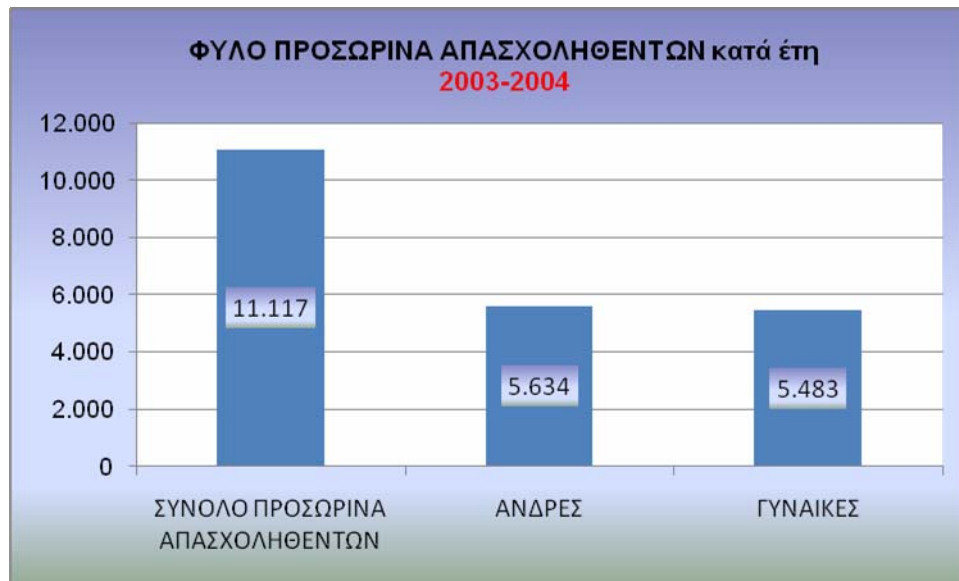
¹²⁸ Υποκαταστήματα της εν λόγω Εταιρείας Προσωρινής Απασχόλησης υπάρχουν στην Ελευσίνα, επί της οδού Μακρυγιάννη 5, στη Θεσσαλονίκη, επί της οδού Τσιμισκή 42, στο Χαλάνδρι, επί της οδού Πλατεία Ελευθερωτών 4, τα οποία εγκρίθηκαν με την υπ' αριθ. 33467/24-11-2003 (ΦΕΚ 1779/Β/1-12-2003) εγκριτική απόφαση, στο Περιστερί, επί της οδού Βασιλ. Αλεξάνδρου 82, το οποίο εγκρίθηκε με την υπ' αριθ. 32157/2-9-2004 (ΦΕΚ 1398/Β/13-9-2004) εγκριτική απόφαση και στους Αμπελόκηπους, επί της οδού Καρύστου 6, το οποίο εγκρίθηκε με την υπ' αριθ. 32714/26-10-2004 (ΦΕΚ 1643/Β/5-11-2004) εγκριτική απόφαση.

Εθνική μόνο έχει δύο την «Action Plan» και την Ethnodata – Data Plan. Μέσω αυτών των Εταιρειών – θυγατρικών των Τραπεζών παραχωρείται ενοικιαζόμενο προσωπικό στις Τράπεζες, όπου η ενοικίαση εργαζομένων ανθεί. Αντίστοιχα φαινόμενα εμφανίζονται και στην Eurobank μέσω τριών θυγατρικών εταιρειών. Χαρακτηριστική είναι η περίπτωση καταστήματος της Τράπεζας αυτής στη Νέα Ιωνία όπου από τους δύο χιλιάδες (2.000) εργαζομένους, περίπου το 20% απασχολούνται προσωρινά για όλες τις εργασίες της Τράπεζας, από απλή διεκπεραίωση με υπολογιστές μέχρι πολύ σύνθετες, όπως ανάλυση προγραμμάτων, χρηματοοικονομικές συμβουλές ¹²⁹. Το ίδιο συμβαίνει σε όλες σχεδόν τις πρώην κρατικές υπηρεσίες, όπως ο ΟΤΕ και η ΔΕΗ. Υπογραμμίζουμε ότι αυτές οι εταιρείες δεν είναι Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης, αφού δεν έχουν λάβει την ειδική άδεια που απαιτεί ο Ν. 2956/2001 ούτε πληρούν τις λοιπές προϋποθέσεις προσωρινής απασχόλησης. Αντίθετα, επιτελούν «λειτουργία ενοικίασης προσωπικού». Οι περισσότερες από αυτές επικαλούνται συμβάσεις έργου που υπογράφουν με τις εταιρείες στις οποίες παραχωρούν προσωπικό ¹³⁰. Τα δικαστήρια λοιπόν, αφού εκτιμήσουν τα πραγματικά περιστατικά, θα αποφανθούν αν πρόκειται πράγματι για σύμβαση έργου ή αν πίσω από αυτή, αποκρύπτεται προσωρινή απασχόληση.

Υπολογίζεται ότι ο αριθμός των προσωρινά απασχολουμένων την περίοδο 2003 με 2004 ανερχόταν σε 11.117, από τους οποίους οι 5.634 (δηλαδή το 51%) ήταν άνδρες και οι 5.483 (δηλαδή το 49%) γυναίκες.

¹²⁹ Βλ. συνέντευξη του Ζώη Πεπέ, οργανωτικού Γραμματέα της ΟΤΟΕ, στην εφημερίδα Ελευθεροτυπία της 01^{ης} Δεκεμβρίου 2007, στο ένθετο ΦΑΚΕΛΟΣ.

¹³⁰ Η Διεύθυνση Νομικών Υπηρεσιών της Εθνικής Τράπεζας αναφέρει σχετικά (δημοσίευση στην εφημερίδα Καθημερινή, ο.π.,) «η Εθνική Τράπεζα έχει συνάψει με εταιρείες που δραστηριοποιούνται στο αντικείμενο αυτό συμβάσεις παροχής υπηρεσιών *in house outsourcing*, με τις οποίες οι εταιρείες αναλαμβάνουν με δικό τους προσωπικό την εκτέλεση συγκεκριμένων έργων υποστηρικτικής φύσης – όπως τηλεφωνική υποστήριξη, αρχειοθέτηση, επεξεργασία επιταγών κλπ – που περιγράφονται στις συμβάσεις έργου. Όσο για την αμοιβή των εταιρειών αυτών, προσδιορίζεται βάσει του παραγόμενου έργου απ' αυτές και όχι βάσει του αριθμού του προσωπικού που απασχολεί για την εκτέλεσή του».



Πηγή: Αρχείο Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας
Τμήμα Υπηρεσιών Απασχόλησης και Προσωρινής Απασχόλησης.

Συγκεκριμένα ο αριθμός των συμβάσεων προσωρινής απασχόλησης ανά έτος ανήλθε το 2003 σε 6.347 και το 2004 σε 13.283 ¹³¹ .



Πηγή: Αρχείο Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας
Τμήμα Υπηρεσιών Απασχόλησης και Προσωρινής Απασχόλησης

¹³¹ Πηγή Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, Γενική Διεύθυνση Εργασίας, Διεύθυνση Απασχόλησης και Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, Διεύθυνση Απασχόλησης, Τμήμα Υπηρεσιών Απασχόλησης και Προσωρινής Απασχόλησης, Αθήνα, 2006, σελ. 22 επομ.

Το 2005, σύμφωνα με ανεπίσημες ακόμη πληροφορίες του Υπουργείου Απασχόλησης, Διεύθυνση Απασχόλησης, Τμήμα Υπηρεσιών Απασχόλησης και Προσωρινής Απασχόλησης, ο αριθμός των συμβάσεων προσωρινής απασχόλησης έφτανε στις 22.114. Το ποσοστό επίσης των προσωρινά απασχολούμενων από 0,2%, που ήταν το 2005, σήμερα ανέρχεται σε 2%, δηλαδή μέσα σε ενάμιση έτος έχει δεκαπλασιαστεί ¹³². Πρόκειται, κυρίως, για ευαίσθητες ομάδες πληθυσμού, κυρίως νέους και γυναίκες, οι οποίοι πλήττονται από την ανεργία και αναγκάζονται να εργάζονται με χαμηλές αποδοχές χωρίς μάλιστα επιδόματα και ωράρια. Γίνεται λόγος για τουλάχιστον πέντε χιλιάδες εργαζόμενους μόνο στον τραπεζικό τομέα ¹³³.

Πιο κάτω, παρατίθεται συνοπτικός πίνακας ομαδοποιημένων ειδικοτήτων προσωρινά απασχοληθέντων για τη διετία 2003-2004. Πρόκειται για τις συχνότερες ειδικότητες, στις οποίες απασχολούνται προσωρινά εργαζόμενοι μέσω Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης στην Ελλάδα.

Συνοπτικός πίνακας ομαδοποιημένων ειδικοτήτων προσωρινά απασχοληθέντων κατά τη διετία 2003-2004				
ΟΜΑΔΕΣ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΩΝ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΣΥΝΟΛΟ ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΕΩΝ	ΣΥΝΟΛΙΚΟ ΠΟΣΟΣΤΟ ΟΜΑΔΑΣ
Παροχή Υπηρεσιών	6.194	8.411	14.605	74,4%
Τεχνικές ειδικότητες	2.085	334	2.419	12,3%
Επισιτισμός- Ξενοδοχεία	457	601	1.058	5,4%
Πληροφορική	276	66	342	1,7%
Λοιπές ειδικότητες	634	572	1.206	6,2%
ΣΥΝΟΛΟ	9.646	9.984	19.630	100,0%

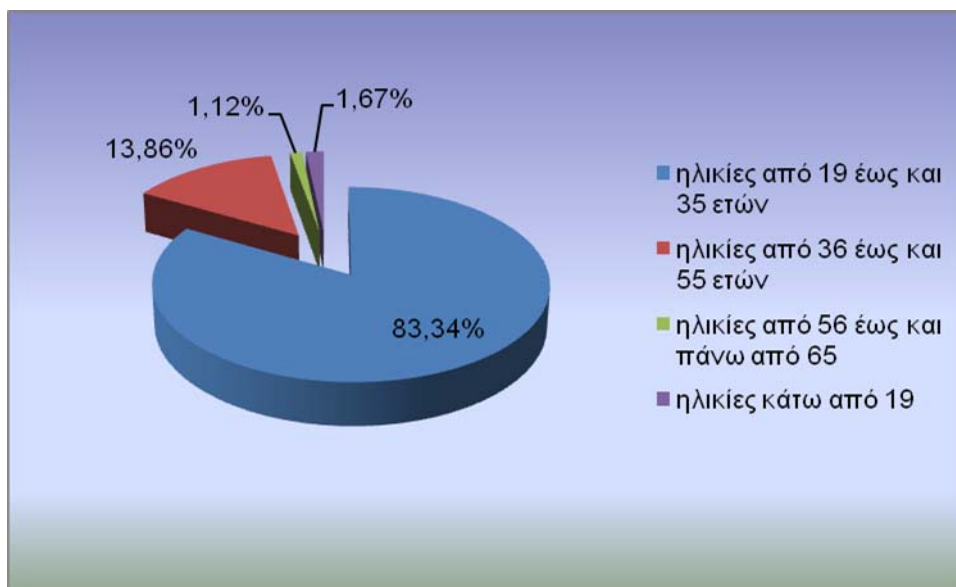
Πηγή: Αρχείο Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας
Τμήμα Υπηρεσιών Απασχόλησης και Προσωρινής Απασχόλησης

¹³² Αυτό σύμφωνα με μελέτη του Δημητρίου Στρατούλη, αντιπροέδρου του Ινστιτούτου Εργασίας ΓΣΕΕ και ΑΔΕΔΥ, στο βιβλίο του «Οι εργασιακές σχέσεις στη δίνη του νεοφιλελεύθερου τυφώνα» και σύμφωνα και με τα στοιχεία της ΓΣΕΕ.

¹³³ Ενδεικτικά, περίπου εννιακόσιοι εργάζονται μόνο στον Όμιλο της Εθνικής Τράπεζας άλλοι τόσοι στο Ταχυδρομικό Ταμιευτήριο. Όλα αυτά σύμφωνα με άρθρο της Γεωργίας ΔΑΜΑ, στο ένθετο ΦΑΚΕΛΟΣ της Ελευθεροτυπίας, φύλλο της 01^{ης} Δεκεμβρίου 2007, σελ. 51, όπου και ο χαρακτηριστικός τίτλος «Ενοικιάζεται εργαζόμενος». Στο ίδιο άρθρο αναφέρεται ότι η νέα μορφή αυτή απασχόλησης έχει χαρακτηριστεί από τα συνδικάτα ως «σύγχρονη μορφή δουλεμπορίου».

Συγκεκριμένα τα άτομα ηλικίας από 19 έως και 35 ετών που απασχολούνταν με προσωρινή απασχόληση κατά τη διετία 2003 – 2004, έφταναν τους 9.265, ενώ το ποσοστό αυτής της ηλικίας άγγιζε το 83,34% επί του συνόλου των 11.117 προσωρινά απασχολούμενων την περίοδο αυτή. Το υπόλοιπο 16,66% αποτελείται από ηλικιακές ομάδες κάτω των 19 ετών καθώς και άνω των 36.

Ηλικίες Προσωρινά απασχοληθέντων ως ποσοστό επί του συνόλου



Πηγή: Αρχείο Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας
Τμήμα Υπηρεσιών Απασχόλησης και Προσωρινής Απασχόλησης.

Εντύπωση προκαλεί ότι σε μετρήσεις που έγιναν βρέθηκαν τη διετία 2003-2004 εννέα (9) προσωρινά απασχολούμενοι άνω των 65 ετών. Συγκεκριμένα, τρεις ήταν ηλικίας 65 ετών, ένας (1) 66 ετών, τρεις (3) 67 ετών, ένας (1) 68 ετών και ένας (1) 71 ετών ¹³⁴.

¹³⁴ Βλ. Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, Διεύθυνση Απασχόλησης, Τμήμα Απασχόλησης και Προσωρινής Απασχόλησης, ο.π., σελ. 34-35.



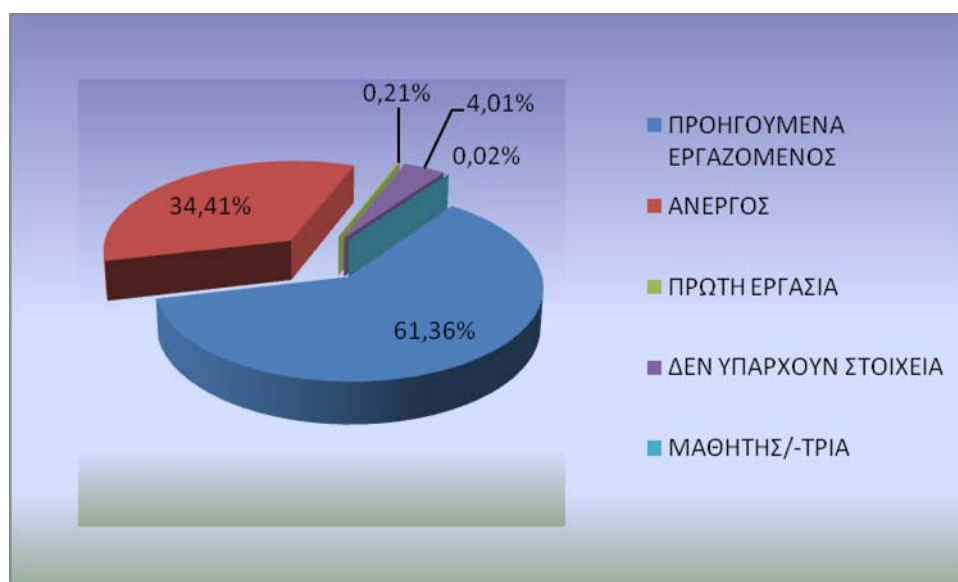
Πηγή: Αρχείο Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας
Τμήμα Υπηρεσιών Απασχόλησης και Προσωρινής Απασχόλησης.

Επιπροσθέτως, κατά τη διετία 2003-2004 από τους 11.117 προσωρινά απασχολούμενους οι 6.821 ήδη εργάζονταν. Οι 3.825 προσωρινά απασχολούμενοι ήταν προηγούμενα άνεργοι. Επιπλέον, για 23 άτομα (στο σύνολο των 11.117 προσωρινά απασχολούμενων) η απασχόλησή τους από την Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης ήταν και η πρώτη τους εργασία ενώ οι 2 προσωρινά απασχολούμενοι ήταν ταυτόχρονα και μαθητές.



Πηγή: Αρχείο Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας
Τμήμα Υπηρεσιών Απασχόλησης και Προσωρινής Απασχόλησης

Έτσι, για τη διετία 2003-2004 σε ποσοστά επί του συνόλου των 11.117 προσωρινά απασχολούμενων, το 61,36% ήταν προηγουμένως εργαζόμενοι, το 0,21% ανέλαβε για πρώτη φορά εργασία, το 34,41% ήταν προηγουμένως άνεργοι, το 0,02% ήταν ακόμη μαθητές και για το 4,01% δεν υπάρχουν καθόλου στοιχεία διαθέσιμα ¹³⁵.

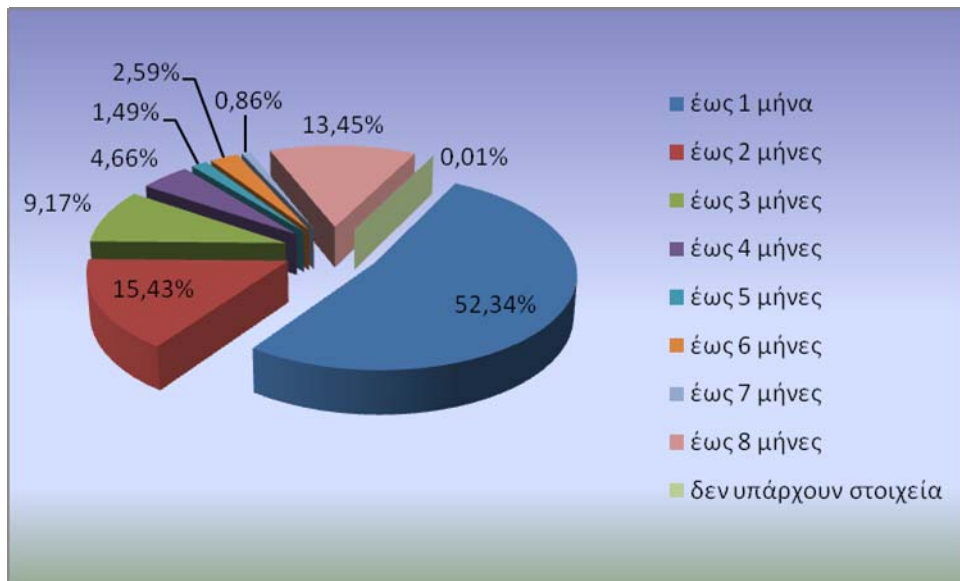


Πηγή: Αρχείο Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας
Τμήμα Υπηρεσιών Απασχόλησης και Προσωρινής Απασχόλησης

Από την επεξεργασία στοιχείων που συγκεντρώνονται στο Τμήμα Απασχόλησης και Προσωρινής Απασχόλησης του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, προκύπτει ότι στο σύνολο των 19.630 συμβάσεων προσωρινής απασχόλησης, το 52,34% αφορούσε την παροχή της εργασίας μέχρι ένα μήνα ενώ ακολουθεί η παροχή εργασίας μέχρι 2 μήνες με ποσοστό 15,43%, η παροχή εργασίας μέχρι 8 μήνες με 13,45% και η παροχή εργασίας μέχρι 3 μήνες με ποσοστό 9,17% επί του συνόλου ¹³⁶.

¹³⁵ Βλ. Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, Διεύθυνση Απασχόλησης, Τμήμα Απασχόλησης και Προσωρινής Απασχόλησης, ο.π., σελ. 48-49.

¹³⁶ Βλ. Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, Διεύθυνση Απασχόλησης, Τμήμα Απασχόλησης και Προσωρινής Απασχόλησης, ο.π., σελ. 54-55.



Πηγή: Αρχείο Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας
Τμήμα Υπηρεσιών Απασχόλησης και Προσωρινής Απασχόλησης

2.5.3. Σκοπός των Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης και η αποκλειστικότητα του αντικειμένου τους.

Η Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης, σύμφωνα με την παράγραφο 4 του άρθρου 20 του Ν. 2956/2001 αλλά και με την παράγραφο 3 του άρθρου 1 της υπ' αριθ. 30342/2002 Υπουργικής Απόφασης Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, δεν επιτρέπεται να ασκεί οποιαδήποτε άλλη δραστηριότητα, εκτός από το να παρέχει μισθωτούς της σε άλλο εργοδότη με τη μορφή της προσωρινής απασχόλησης. Το ίδιο το άρθρο 20 παράγραφος 2 του Ν. 2956/2001 ορίζει την προσωρινά απασχόληση, ως «η εργασία που παρέχεται σε άλλο εργοδότη – τον έμμεσο εργοδότη- για περιορισμένο χρονικό διάστημα, από μισθωτό, ο οποίος συνδέεται με την εργοδότηριά του Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης (ΕΠΑ) – άμεσος εργοδότης- με σύμβαση ή σχέση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου».

Και σύμφωνα με τη θεωρία ¹³⁷ και σύμφωνα με την ελληνική νομολογία ¹³⁸, η έννοια της «προσωρινότητας» της απασχόλησης δεν αναφέρεται στη σχέση που έχει

¹³⁷ Βλ. Ι. Ληξουριώτη, Ο εφοδιασμός επιχειρήσεων με προσωπικό «προσωρινής απασχόλησης» ως αντικείμενο δραστηριότητας των ΕΠΑ, ΔΕΕ 2002, σελ. 46

¹³⁸ Βλ. απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Αθηνών 2019/2006, ο.π., όπου αναφέρεται συγκεκριμένα «... Η έννοια της «προσωρινότητας» της απασχόλησης στο θεσμό αυτό (ήτοι της προσωρινής απασχόλησης μέσω Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης – ΕΠΑ-) δεν αναφέρεται στην εργασιακή σχέση που έχει ο μισθωτός με την προσλαμβάνουσα αυτόν ΕΠΑ (η οποία ενδεχομένως να στηρίζεται και σε σύμβαση αορίστου χρόνου), αλλά στο περιορισμένο της διάρκειας της διάθεσης του μισθωτού σε έναν συγκεκριμένο έμμεσο εργοδότη, σχετικά με την οποία τίθενται από το νόμο ανώτατα χρονικά επιτρεπτά όρια...».

ο εργαζόμενος με την Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης αλλά στο περιορισμένο χρονικό διάστημα διάθεσης αυτού σε έναν συγκεκριμένο έμμεσο εργοδότη, σχετικά με την οποία ορίζονται από το νόμο και συγκεκριμένα ανώτατα επιτρεπτά χρονικά όρια. Επιπροσθέτως, η έννοια της «προσωρινότητας» δεν αναφέρεται ούτε στη σχέση της Εταιρείας Προσωρινής Απασχόλησης με τον έμμεσο εργοδότη, καθώς ο νόμος δεν προβλέπει τίποτα για τα χρονικά όρια της σχέσης αυτής.

Από την παράγραφο 4 του άρθρου 20 του Ν. 2956/2001 προκύπτει ότι δεν είναι δυνατόν μια οποιαδήποτε ανώνυμη εταιρεία παράλληλα με τις λοιπές δραστηριότητές της να ασχολείται και με την προσωρινή απασχόληση. Μόνο οι Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης, οι οποίες έχουν εφοδιαστεί με την ειδική άδεια, δύνανται να δραστηριοποιούνται στο χώρο αυτό. Αποφεύγεται έτσι η προσωρινή απασχόληση να αποτελέσει μια περιθωριακή δομή της πιο σύνθετης επιχείρησης. Μόνο όταν αυτή είναι το μοναδικό αντικείμενο μιας εταιρείας, θα υπάρχει μεγαλύτερος βαθμός ασφάλειας στη σύννομη λειτουργία της. Εισάγεται λοιπόν μια απαίτηση «αποκλειστικότητας» του αντικειμένου των Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης.

Όμως, κατ' εξαίρεση της απαίτησης αυτής, στην ίδια παράγραφο (4) του άρθρου 20 του Ν. 2956/2001, η Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης επιτρέπεται να ασκεί και κάποιες άλλες – συγκεκριμένες όμως – δραστηριότητες σχετικά με τη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού. Επιτρέπεται λοιπόν **1)** να μεσολαβεί για εξεύρεση θέσεων εργασίας και **2)** να αξιολογεί ή και να καταρτίζει ανθρώπινο δυναμικό. Για την άσκηση όμως της πρώτης δραστηριότητας απαιτείται ειδική άδεια, η οποία χορηγείται σύμφωνα με τους όρους, τις προϋποθέσεις και τη διαδικασία που καθορίζει το ΠΔ 160/1999, για τα Ιδιωτικά Γραφεία Συμβούλων Εργασίας (Ι.Γ.Σ.Ε.). Για τη δεύτερη δραστηριότητα απαιτείται να πληροί τους όρους και τις προϋποθέσεις, οι οποίες ορίζονται από τις κείμενες διατάξεις για την επαγγελματική κατάρτιση από τους εργοδότες και τις επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις.

Ενδεχομένως ο Έλληνας νομοθέτης να θεώρησε ότι οι δύο κατ' εξαίρεση δραστηριότητες των Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης είναι συγγενείς με την κύρια δραστηριότητα. Γι' αυτό δεν πρέπει να γίνεται διάκριση αυτών. Ειδικότερα μάλιστα για τη δεύτερη δραστηριότητα, πρέπει να τονιστεί ότι ένα καταρτισμένο πλήρως προσωπικό μπορεί να προσφέρει μια πληρέστερη παρέμβαση στην αγορά εργασίας.

2.5.4. Κατοχύρωση των εργασιακών δικαιωμάτων των προσωρινώς απασχολουμένων.

I. Ως προς τη Σύμβαση Εργασίας.

Ο Ν. 2956/2001 στην παράγραφο 1 του άρθρου 22 προβλέπει ότι για την παροχή εργασίας με τη μορφή της προσωρινής απασχόλησης απαιτείται προηγούμενη έγγραφη σύμβαση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου ¹³⁹. Η σύμβαση αυτή συνάπτεται μεταξύ της Εταιρείας Προσωρινής Απασχόλησης και του εργαζόμενου. Πρόκειται πραγματικά για μια «ιδιότυπη σύμβαση εργασίας» ¹⁴⁰, καθώς ο βασικός της σκοπός δεν είναι να δημιουργηθούν αμοιβαίες υποχρεώσεις παροχής εργασίας και αντιπαροχής μισθού ανάμεσα στους δύο αντισυμβαλλόμενους αλλά η παροχή της εργασίας του εργαζομένου προς έναν τρίτο ¹⁴¹ και συγκεκριμένα στον αποκαλούμενο από το νόμο «έμμεσο εργοδότη». Η σύμβαση αυτή συνιστά τη μια από τις δύο συμβάσεις που θεμελιώνουν την τριμερή σχέση προσωρινής απασχόλησης.

Πρέπει, επίσης σύμφωνα με την παράγραφο 1 του άρθρου 22 του Ν. 2956/2001, η σύμβαση να αναφέρει τους όρους εργασίας και τη διάρκειά της, τους όρους παροχής εργασίας στον ή στους έμμεσους εργοδότες, τους όρους αμοιβής και ασφάλισης καθώς και κάθε άλλο στοιχείο, το οποίο πρέπει σύμφωνα με την καλή πίστη και τις περιστάσεις να γνωρίζει ο μισθωτός αναφορικά με την παροχή της εργασίας του ¹⁴². Εντύπωση προκαλεί η αναφορά σε «όρους εργασίας και διάρκεια»

¹³⁹ Από τη στιγμή που ο Νόμος δεν διακρίνει δεν αποκλείεται ο προσωρινώς απασχολούμενος να προσφέρει τις υπηρεσίες του όχι κατά πλήρες ωράριο αλλά με «μερική απασχόληση». Σε περίπτωση όμως που συμβαίνει αυτό θα πρέπει να τηρούνται οι προϋποθέσεις εγκυρότητας της σύμβασης «μερικής απασχόλησης», ήτοι να αναφέρεται ρητά στο έγγραφο της σύμβασης προσωρινής απασχόλησης ότι ο εργαζόμενος θα παρέχει μερικώς τις υπηρεσίες του και να κατατεθεί το έγγραφο αυτό εντός δεκαπέντε (15) ημερών στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας. Αλλιώς θα τεκμαίρεται ότι υπάρχει σύμβαση εργασίας με πλήρη απασχόληση, κατά το άρθρο 38 του Ν. 1892/1990, όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο του Ν. 2639/1998, Βλ Ι. Ληξουριώτη, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Αθήνα, 2005, σελ. 151, υποσημ. 63. Όμως σύμφωνα με την υπ' αριθ. 3484/2007 Απόφαση του Υφυπουργού Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας «σε περίπτωση συμβάσεων μερικής απασχόλησης, η Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης υποχρεούται, μετά την κατάθεσή τους στην οικεία Κοινωνική Επιθεώρηση Εργασίας σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στο άρθρο 2 του Ν. 2639/1998, να παραδίδει ένα αντίγραφο της σύμβασης στον εργαζόμενο και το άλλο να το αποστέλλει στον έμμεσο εργοδότη, ο οποίος έχει την υποχρέωση τήρησής του στο χώρο εργασίας.»

¹⁴⁰ Βλ Ι.Ληξουριώτη, ο.π., σελ. 151

¹⁴¹ Σύμφωνα με το Ι.Ληξουριώτη, ο.π., σελ. 151, δεν αποκλείεται η δυνατότητα να παρέχει ο μισθωτός την εργασία του παράλληλα όχι μόνο σε μία αλλά σε περισσότερες επιχειρήσεις – χρήστριες, αφού αυτό δεν φαίνεται να απαγορεύεται από τις διατάξεις του Ν. 2956/2001.

¹⁴² Στη διάταξη του άρθρου 8 παράγραφο 1 της με αριθ. 30342/2002 Υπουργικής Απόφασης Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, ορίζεται ότι η παράθεση των υποχρεωτικών όρων

και σε «όρους παροχής εργασίας στον ή στους έμμεσους εργοδότες». Η πρώτη σχετίζεται με το περιεχόμενο των υποχρεώσεων και δικαιωμάτων των αντισυμβαλλομένων (ήτοι προσωρινώς εργαζόμενου και της Εταιρείας Προσωρινής Απασχόλησης που τον προσλαμβάνει), ενώ η δεύτερη με το περιεχόμενο παροχής της εργασίας του προσωρινώς εργαζόμενου στον έμμεσο εργοδότη. Η πρώτη δηλαδή αναφέρεται στη σχέση προσωρινώς απασχολούμενου και Εταιρείας Προσωρινής Απασχόλησης και η δεύτερη στη σχέση του προσωρινώς απασχολούμενου με τον έμμεσο εργοδότη για τους όρους της οποίας εγγυάται η Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης, που τον προσλαμβάνει ¹⁴³.

Καθιερώνεται, με το άρθρο αυτό του Ν. 2956/2001, ο έγγραφος τύπος ¹⁴⁴ ως συστατικός για τη σύμβαση προσωρινής απασχόλησης. Αυτό συνιστά εξαίρεση από την γενική αρχή του ατύπου των δικαιοπραξιών, η οποία ισχύει στο εργατικό δίκαιο ¹⁴⁵. Ακριβώς επειδή ο έγγραφος τύπος είναι συστατικός, σε περίπτωση που η σύμβαση προσωρινής απασχόλησης δεν περιβληθεί τον τύπο του εγγράφου, θα πάσχει ακυρότητας (άρθρο 158 Α.Κ. ¹⁴⁶). Σύμφωνα με τον ερμηνευτικό κανόνα του άρθρου 183 παράγραφο 2 του Α.Κ. ¹⁴⁷, η επικύρωση άκυρης σύμβασης από τους συμβαλλομένους έχει αναδρομική ισχύ. Όμως επικύρωση άκυρης σύμβασης θα είναι δυνατή, μόνο αν τα μέρη έχουν τη βούληση να επικυρώσουν την άκυρη δικαιοπραξία. Συνεπώς, εάν αγνοούν την ακυρότητα, δεν εφαρμόζεται το άρθρο 183 Α.Κ.

τελεί υπό την επιφύλαξη του άρθρου 2 του ΠΔ 156/1994, δηλαδή υφίσταται σε κάθε περίπτωση η υποχρέωση ενημέρωσης του μισθωτού και για τα λοιπά στοιχεία που περιλαμβάνονται σε αυτή τη διάταξη και ενδεχομένως δεν αναφέρονται στις ειδικές διατάξεις για τους όρους εργασίας της συμβάσεως προσωρινής απασχόλησης.

Η παράλειψη αναφοράς των στοιχείων αυτών επιφέρει καταρχήν τις διοικητικές κυρώσεις που αναφέρονται στο άρθρο 25 του Ν. 2956/2001.

¹⁴³ Βλ. Ι.Ληξουριώτη, ο.π., σελ. 153-154

¹⁴⁴ Έχει καταργηθεί πάντως με απόφαση του Υφυπουργού Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας 3484/2007, η υποχρέωση της Εταιρείας Προσωρινής Απασχόλησης (με βάση το άρθρο 9 παραγρ. 1 της Υπουργικής Απόφασης 30342/2002) να καταθέτει εντός δέκα (10) εργάσιμων ημερών από την κατάρτιση, τις έγγραφες αυτές συμβάσεις προσωρινής απασχόλησης στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και στον Ο.Α.Ε.Δ. (Εταιρεία Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητική Πληροφορική). Αρκεί να βρίσκονται αυτές στη διάθεση των ελεγκτικών αρχών και στο αρχείο της Εταιρείας. Σύμφωνα με τις Υπουργικές αυτές αποφάσεις πλέον η σύμβαση προσωρινής απασχόλησης συνάπτεται σε τρία (3) αντίτυπα και όλα υπογράφονται από τα συμβαλλόμενα μέρη. Το ένα αντίτυπο παραδίδεται στον εργαζόμενο, το άλλο παραμένει στην Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης και το τρίτο παραδίδεται στον έμμεσο εργοδότη, ο οποίος υποχρεούται να το τηρεί στο χώρο εργασίας.

¹⁴⁵ Η ίδια εξαίρεση από τη γενική αρχή του ατύπου των συμβάσεων στο εργατικό δίκαιο ισχύει και για τη σύμβαση μερικής ή εκ περιτροπής απασχόλησης.

¹⁴⁶ Άρθρο 158 Α.Κ.: «**Τύπος δικαιοπραξίας:** Η τήρηση τύπου για τη δικαιοπραξία απαιτείται μόνο όπου το ορίζει ο νόμος».

¹⁴⁷ Άρθρο 183 παραγρ. 2 Α.Κ.: «**Επικύρωση:** Αν οι συμβαλλόμενοι επικυρώσουν άκυρη σύμβαση, σε περίπτωση αμφιβολίας δημιουργείται αμοιβαία μεταξύ τους υποχρέωση για κάθε παροχή που θα όφειλαν, αν η σύμβαση ήταν έγκυρη από την αρχή»

Το πρώτο ερώτημα είναι αν η ακυρότητα, σε περίπτωση μη τήρησης του έγγραφου τύπου, καλύπτει όλη τη σύμβαση ή μόνο τον όρο για προσωρινή απασχόληση. Πρέπει να δεχτούμε ότι η ακυρότητα του μέρους επιφέρει την ακυρότητα όλης της σύμβασης ¹⁴⁸, διότι η Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης, η οποία στην προκειμένη περίπτωση είναι ο εργοδότης, δε θα κατάρτιζε τη συγκεκριμένη σύμβαση εργασίας χωρίς τον όρο της προσωρινής απασχόλησης. Άλλωστε δε θα πρέπει να παραβλέπεται ότι η Εταιρεία προσωρινής Απασχόλησης είναι μόνο κατ' όνομα εργοδότης και δεν διαθέτει δική της επιχείρηση προκειμένου να απασχολήσει το μισθωτό.

Σε περίπτωση, επίσης, που η σύμβαση έχει μεν συναφθεί εγγράφως αλλά δεν αναφέρει ένα ή περισσότερα από τα στοιχεία που προβλέπονται στο άρθρο 22 παράγραφος 1 (ήτοι τους όρους εργασίας, τη διάρκειά της, τους όρους παροχής στον έμμεσο εργοδότη, τους όρους αμοιβής και ασφάλισης του μισθωτού) τότε γεννάται εύλογα το ερώτημα αν η σύμβαση προσωρινής απασχόλησης θα είναι άκυρη ως προς το συγκεκριμένο όρο λόγω μη τήρησης του έγγραφου τύπου κι αν ναι, αν η μερική ακυρότητα θα επιφέρει την ακυρότητα της σύμβασης. Κατά την άποψή μου, σε μια τέτοια περίπτωση, η σύμβαση εργασίας δεν πρέπει να θεωρηθεί καθ' ολοκληρίαν άκυρη, γιατί τα στοιχεία τα οποία δεν καλύπτονται από τον έγγραφο τύπο μπορούν να αναπληρωθούν. Για παράδειγμα, σε περίπτωση που δεν έχουν καθοριστεί οι όροι αμοιβής στο έγγραφο της σύμβασης προσωρινής απασχόλησης, θα ισχύσει ο μισθός που προβλέπεται από την οικεία Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (Σ.Σ.Ε.) του έμμεσου εργοδότη ή τουλάχιστον από την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.) ¹⁴⁹.

Σε περίπτωση που δεν έχει συμφωνηθεί η διάρκεια της σύμβασης εργασίας (δηλαδή εάν θα είναι αορίστου ή ορισμένου χρόνου ¹⁵⁰), πρέπει αυτή να θεωρηθεί

¹⁴⁸ Η ακυρότητα αυτή είναι σχετική υπέρ του εργαζόμενου. Μόνο αυτός μπορεί να την επικαλεστεί, αφού ο συγκεκριμένος τύπος κατά βάση εξυπηρετεί τα δικά του συμφέροντα.

¹⁴⁹ Βλ άρθρο 22 παράγραφος 2 του Ν. 2596/2001: «*Με την κατά την προηγούμενη παράγραφο σύμβαση προσδιορίζεται επίσης το ύψος των αποδοχών του μισθωτού, οι οποίες δεν μπορεί να είναι κατώτερες από τις προσδιοριζόμενες από τις κλαδικές ή ομοιοεπαγγελματικές ή επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις, που ισχύουν για το προσωπικό του έμμεσου εργοδότη και σε κάθε περίπτωση δεν μπορεί να είναι κατώτερες από τις προβλεπόμενες στην εκάστοτε Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας. Οι αποδοχές του μισθωτού που δεν παρέχει εργασία σε έμμεσο εργοδότη δεν μπορεί να είναι κατώτερες από τις προβλεπόμενες στην εκάστοτε Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας...*».

¹⁵⁰ Σε περίπτωση συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου, η ανανέωση της παραχώρησης δεν έχει καμιά επίπτωση στη σύμβαση εργασίας ενώ σε περίπτωση συμβάσεως εργασίας

αορίστου χρόνου, βάσει και του γενικού κανόνα ότι σε περίπτωση αμφιβολίας η σύμβαση εργασίας θεωρείται αορίστου χρόνου ¹⁵¹. Στις περισσότερες όμως περιπτώσεις, η σύμβαση προσωρινής απασχόλησης δεν είναι αορίστου χρόνου και η διάρκειά της εξαρτάται από τον ίδιο τον εργοδότη. Αυτό επιτείνει την εργασιακή ανασφάλεια του εργαζομένου ¹⁵² και δεν ενθαρρύνει τις Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης να επενδύσουν στην επαγγελματική επιμόρφωση των μισθωτών.

Πάντως δεν είναι αναγκαίο στη σύμβαση προσωρινής απασχόλησης να προσδιορίζεται ο συγκεκριμένος έμμεσος εργοδότης, στον οποίο πρόκειται να απασχοληθεί ο μισθωτός. Άλλωστε το ίδιο το άρθρο 22 του Ν. 2956/2001 στην παράγραφο 2 αναφέρει ότι «...Εάν κατά το χρόνο σύναψης 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 ο μισθωτός, θα πρέπει οπωσδήποτε να αναφέρεται στη σύμβαση το πλαίσιο των όρων και συνθηκών για την παροχή εργασίας στον έμμεσο εργοδότη, με τον οποίο συμφωνεί ο μισθωτός.» ¹⁵³.

Σύμφωνα με το άρθρο 22 παράγραφος 6 του Ν. 2956/2001, οποιαδήποτε ρήτρα με την οποία απαγορεύεται ή παρεμποδίζεται η μόνιμη απασχόληση του προσωρινά απασχολούμενου μισθωτού θεωρείται άκυρη και δεν επιφέρει οποιαδήποτε έννομη συνέπεια σε βάρος του εργοδότη. Ο νομοθέτης με τη διάταξη αυτή επιδιώκει να προστατεύσει τη μόνιμη απασχόληση. Δεν επιθυμεί το νομικό καθεστώς της προσωρινής απασχόλησης να είναι τέτοιο που να είναι δύσκολη η προσφυγή στη σταθερή απασχόληση. Άλλωστε ένας από τους στόχους της προσωρινής απασχόλησης είναι να δοθεί η ευκαιρία στον έμμεσο εργοδότη να

ορισμένου χρόνου, οπότε και υπάρχει σύμπτωση των δύο συμβάσεων, η ανανέωση της σύμβασης παραχώρησης θα συνοδεύεται και από την ανανέωση της σύμβασης εργασίας.

¹⁵¹ Κι αυτό για να αποφεύγονται τυχόν καταχρηστικές προσφυγές στις συμβάσεις ορισμένου χρόνου, αφού οι τελευταίες πρέπει να δικαιολογείται από συγκεκριμένο αντικειμενικό λόγο. Υπάρχει όμως και ο αντίλογος ότι αντικειμενικός λόγος υπάρχει, από τη στιγμή που υφίσταται αβεβαιότητα ως προς τις μελλοντικές ανάγκες της επιχείρησης σε εργατικό δυναμικό, βλ. Δ. Ζερδελή, Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Αθήνα, 1999, σελ. 447

¹⁵² Χαρακτηριστικό είναι το δημοσίευμα στο ένθετο ΦΑΚΕΛΟΣ της Ελευθεροτυπίας της 01^{ης} Δεκεμβρίου 2007, όπου αναφέρεται: «...η δυνατότητα των Εταιρειών προσωρινής Απασχόλησης να προσλαμβάνουν «εργαζόμενους προς ενοικίαση» με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, επιτρέπει στους εργοδότες με την απειλή της μη ανανέωσης αυτών των συμβάσεων να εκβιάζουν τους «εργαζόμενους προς ενοικίαση» να αποδέχονται παραβιάσεις των εργασιακών τους δικαιωμάτων, σε θέματα αμοιβών, ωραρίου, αδειών κ.α.»

¹⁵³ Σύμφωνα όμως με το άρθρο 8 παράγραφος 2 της Υπουργικής Απόφασης 30342/2002 Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, αν δεν γνωστός εκ των προτέρων ο έμμεσος εργοδότης, ευθύς μετά τη σύναψη της σύμβασης μεταξύ της Εταιρείας Προσωρινής Απασχόλησης και του έμμεσου εργοδότη, καταρτίζεται συμπληρωματική σύμβαση μεταξύ Εταιρείας Προσωρινής Απασχόλησης και του εργαζόμενου, στην οποία καθορίζονται οι ειδικότεροι όροι παροχής της εργασίας αυτού στον έμμεσο εργοδότη.

διαπιστώσει τις ικανότητες του προσωρινά απασχολούμενου και κατόπιν να τον εντάξει στο τακτικό του προσωπικό ¹⁵⁴.

Με την παράγραφο επίσης 7 του ίδιου άρθρου, ορίζεται ως άκυρη οποιαδήποτε ρήτρα με την οποία άμεσα ή έμμεσα παρεμποδίζονται τα συνδικαλιστικά δικαιώματα του μισθωτού ή παραβλάπτονται τα ασφαλιστικά του δικαιώματα ¹⁵⁵. Εφόσον ο νόμος και στις δύο παραγράφους κάνει λόγο για άκυρη ρήτρα, ορθότερο είναι να δεχτούμε ότι άκυρη θα είναι μόνο η απαγορευμένη ρήτρα και όχι όλη η σύμβαση. Στην αντίθετη περίπτωση, θίγεται εκείνος για την προστασία του οποίου θεσπίστηκε η σχετική διάταξη ¹⁵⁶.

II. Ως προς τις απαγορευμένες περιπτώσεις προσφυγής στην προσωρινή απασχόληση.

Ενώ στο ισχύον ελληνικό θεσμικό πλαίσιο περί προσωρινής απασχόλησης διακρίνεται πλήρης φιλελευθερισμός ¹⁵⁷, με την έννοια ότι μπορεί οποτεδήποτε ένας εργοδότης να προσφύγει σε αυτήν τη μορφή απασχόλησης, χωρίς αυτή η επιλογή του να συνδέεται με συγκεκριμένους λόγους, ο ίδιος ο Ν. 2956/2001 προβλέπει τρεις περιπτώσεις, στις οποίες απαγορεύεται η προσφυγή στην προσωρινή απασχόληση. Αυτές είναι αναλυτικά οι εξής:

1. Η απαγόρευση απασχόλησης κατά τη διάρκεια απεργίας με σκοπό την αντικατάσταση απεργών ¹⁵⁸.

Με τη διάταξη αυτή ο νομοθέτης επιδιώκει να μην γίνει η προσωρινή απασχόληση μια μέθοδος απεργοσπαστικού μηχανισμού ¹⁵⁹, ώστε να αποδυναμωθεί

¹⁵⁴ Βλ Ζερδελή, Εργατικό Δίκαιο, ο.π., σελ. 84, ο οποίος αναφέρει την προσωρινή απασχόληση ως ένα είδος δοκιμής εν όψει της μονιμότερης απασχόλησης

¹⁵⁵ Με τον τρόπο αυτό αποφεύγεται η καταστρατήγηση των προστατευτικών νομοθετικών διατάξεων για τους όρους εργασίας των προσωρινά απασχολούμενων.

¹⁵⁶ Βλ Ζερδελή, Εργατικό Δίκαιο, ο.π., σελ. 376, Κουκιάδη, Εργατικό Δίκαιο, ο.π., σελ. 214, όπου μεταξύ άλλων αναφέρουν ότι το πεδίο εφαρμογής του κανόνα αυτού στη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας είναι εξαιρετικά περιορισμένο. Όταν η ολική ακυρότητα αντιστρατεύεται τον προστατευτικό σκοπό της απαγορευτικής διάταξης, η παράβαση της οποίας είχε ως συνέπεια τη μερική ακυρότητα, τότε επιβάλλεται ο παραγκωνισμός της βούλησης των συμβαλλομένων και ο αποκλεισμός της ολικής ακυρότητας.

¹⁵⁷ Βλ Αγραπιδά, Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης, Η επίδραση στην αγορά εργασίας, Αθήνα, 2006, σελ. 72, όπου χαρακτηριστικά γράφει: «...το θεσμικό πλαίσιο είναι αρκετά ευέλικτο, με την έννοια της έλλειψης περιορισμών και ευνοεί την επέκταση της προσωρινής απασχόλησης...».

¹⁵⁸ Βλ άρθρο 24 περίπτωση α' του Ν. 2956/2001

το δικαίωμα απεργίας των εργαζομένων. Στη χώρα μας μάλιστα μια τέτοια ρητή ρύθμιση ήταν επιβεβλημένη αφού, όπως προαναφέρθηκε, με το Ν. 2956/2001 υπάρχει ένας πλήρης φιλελευθερισμός προσφυγής στην προσωρινή απασχόληση. Για το λόγο αυτό και θεωρήθηκε μάλλον αναγκαίο από τον Έλληνα νομοθέτη να ορίσει ρητά τις απαγορευτικές περιπτώσεις προσφυγής στην προσωρινή απασχόληση, μεταξύ των οποίων και η απεργία.

Με τη διάταξη λοιπόν αυτή της περιπτώσεως α του άρθρου 24 του Ν. 2956/2001 απαγορεύεται όχι μόνο η σύναψη ή εκτέλεση νέας σύμβασης παραχώρησης αλλά και η χρησιμοποίηση των προσωρινά απασχολούμενων σε θέσεις απεργών, οι οποίοι ήδη εργάζονται στην επιχείρηση πριν από την έναρξη της απεργίας¹⁶⁰.

2. Η απαγόρευση προσφυγής λόγω προηγούμενων ομαδικών απολύσεων.

Σύμφωνα με την περίπτωση β του άρθρου 24 του Ν. 2956/2001 απαγορεύεται η προσωρινή απασχόληση στον έμμεσο εργοδότη, όταν ο έμμεσος εργοδότης το προηγούμενο έτος είχε πραγματοποιήσει ομαδικές απολύσεις εργαζομένων και μάλιστα ιδίων ειδικοτήτων. Όταν κάνει λόγο ο Ν. 2956/2001 για ομαδικές απολύσεις εννοείται ότι αναφέρεται σε εκείνες που πληρούν τις προϋποθέσεις του Ν. 1387/1983 περί ομαδικών απολύσεων, δηλαδή ότι προηγήθηκε έγκριση των αρμοδίων εκπροσώπων των εργαζομένων ή σε κάθε περίπτωση έγκριση του Νομάρχη. Για μια ακόμη φορά διαφαίνεται η πρόθεση του Έλληνα νομοθέτη να απαγορεύσει οποιαδήποτε μεθόδευση των έμμεσων εργοδοτών με

¹⁵⁹ Αντίθετη όμως φαίνεται να είναι η γνώμη των ιδίων των προσωρινώς απασχολούμενων, όπως διαφαίνεται από ενδεικτική συνέντευξη του Έκτορα Καβαδία (προσωρινά απασχολούμενου στο Ταχυδρομικό Ταμιευτήριο) στο ένθετο της Ελευθεροτυπίας, ο.π., «ΦΑΚΕΛΟΣ» όπου αναφέρει τα εξής: «...και χωρίς να το θέλουν λειτουργούν ως απεργοσπαστικοί μηχανισμοί. Όταν οι εργαζόμενοι συμμετέχουν σε απεργιακές κινητοποιήσεις, γίνονται διαπληκτισμοί επειδή δουλεύουν. Γιατί είναι στον αέρα και προσδοκούν μια πρόσληψη, την οποία τους έχουν υποσχεθεί. Κι ο ρόλος τους είναι διπλός εξυπηρετούν τη διοίκηση παίρνοντας ψεύτικες υποσχέσεις και λειτουργούν κατά των εργαζομένων...»

¹⁶⁰ Στο σημείο αυτό πρέπει να υπογραμμιστεί ότι σύμφωνα με το άρθρο 22 του Ν. 1264/1982, ο εργοδότης δεν παραβιάζει την απαγόρευση, όταν μετακινεί **τακτικούς εργαζομένους** του σε θέσεις εργασίας απεργών. Σύμφωνα με τον Λεβέντη, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, έκδοση Δελτίου Εργατικής Νομοθεσίας, Αθήνα, 1996,σελ. 723, το μέτρο αυτό θεωρείται ως μέτρο απλής εσωτερικής οργάνωσης της επιχείρησης, το οποίο επιτρέπεται προκειμένου να αντιμετωπίσει ο εργοδότης την απεργία των μισθωτών. Γίνεται λοιπόν μια διάκριση μεταξύ τακτικού προσωπικού, το οποίο επιτρέπεται να μετακινείται και προσωρινά απασχολούμενων, οι οποίοι δεν επιτρέπεται. Οι εργαζόμενοι αυτοί θα συνεχίσουν και μετά την έναρξη της απεργίας να απασχολούνται στις ίδιες θέσεις εργασίας.

πρώτο στάδιο τις ομαδικές απολύσεις προσωπικού και δεύτερο την προσφυγή στην προσωρινή απασχόληση.

3. Η απαγόρευση προσφυγής σε επιχειρήσεις του δημόσιου τομέα.

Ο Ν. 2956/2001 στην περίπτωση γ' του άρθρου 24 ρητά απαγορεύει την προσωρινή απασχόληση από έμμεσους εργοδότες, που υπάγονται στις ειδικές διατάξεις για τις προσλήψεις στο Δημόσιο Τομέα, δηλαδή εκείνους που υπάγονται στις διατάξεις του Ν. 2190/1994¹⁶¹ ή στις διατάξεις της παραγράφου 3 του άρθρου 1 του Ν. 2527/1997. Με τον τρόπο αυτό ο Έλληνας νομοθέτης προσπαθεί να μην καταστρατηγηθούν οι διαδικασίες πρόσληψης προσωπικού στο Δημόσιο Τομέα. Ακόμη και οι εποχιακές ανάγκες σε προσωπικό, πρόκειται να καλυφθούν μόνο βάσει των προβλεπόμενων από τους προαναφερόμενους νόμους διαδικασιών. Σε αντίθετη περίπτωση, αν γίνει δεκτή η παραχώρηση προσωρινά απασχολούμενων στο Δημόσιο Τομέα από Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης, υπάρχει πιθανότητα να μονιμοποίησης ατόμων στο Δημόσιο, τα οποία αρχικά είχε προσλάβει η Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης με τα δικά της και όχι τόσο αντικειμενικά κριτήρια. Η ίδια απαγόρευση ισχύει και στις επιχειρήσεις που ανήκουν στον Δημόσιο Τομέα και συνεπώς προσλαμβάνουν προσωπικό σύμφωνα με τις διαδικασίες που επιβάλλουν τόσο ο Ν. 2190/1994 όσο και η παράγραφος 3 του άρθρου 1 του Ν. 2527/1997¹⁶².

¹⁶¹ Με το άρθρο 14 του Ν. 2190/94 «Σύσταση ανεξάρτητης αρχής για την επιλογή προσωπικού και ρύθμιση θεμάτων διοίκησης» (ΦΕΚ 28 Α/3.4.94), καθιερώθηκε νέο σύστημα διορισμού ή προσλήψεων τακτικού προσωπικού και με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου στο δημόσιο τομέα, στον οποίο συγκαταλέγονται και οι κάθε μορφής δημόσιες επιχειρήσεις, αλλά και τα νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου, που ανήκουν στο κράτος ή επιχορηγούνται τακτικώς, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, από κρατικούς πόρους κατά 50% τουλάχιστον του ετήσιου προϋπολογισμού τους ή το κράτος κατέχει το 51% τουλάχιστον του μετοχικού τους κεφαλαίου. Επίσης με το άρθρο 14 του Ν. 2190/94 προβλέφθηκε ο διορισμός με γραπτό διαγωνισμό ή με καθορισμένη σειρά προτεραιότητας σύμφωνα με τους όρους και τις διαδικασίες που ορίστηκαν από τις διατάξεις του νόμου αυτού (παράγρ. 3). Με το άρθρο 20 καθορίστηκαν τα της πρόσληψης προσωπικού στο δημόσιο τομέα για απρόβλεπτες και επείγουσες ανάγκες με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου και με το άρθρο 21 τα της πρόσληψης προσωπικού στο δημόσιο τομέα με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου για αντιμετώπιση εποχιακών ή άλλων περιοδικών ή πρόσκαιρων αναγκών.

¹⁶² Βλ απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Θεσσαλονίκης υπ' αριθ. 13464/2003 (ΔΕΝ 2003, σελ. 1074), που δέχεται ότι δεν είναι δυνατή η μετατροπή σε περίπτωση προσωρινώς απασχολούμενου σε επιχείρηση του Δημόσιου Τομέα διότι η ην λόγω παραχώρηση είναι παράνομη («...σύμφωνα με το καταστατικό της εναγομένης ανώνυμης εταιρείας (ΔΕΠΑ), αυτή είναι νομικό πρόσωπο ιδιωτικού δικαίου που λειτουργεί για την εξυπηρέτηση του δημοσίου συμφέροντος σύμφωνα με τους κανόνες της ιδιωτικής οικονομίας (βλ. άρθρο 1 αυτού), κύριος δε μέτοχος αυτής σε ποσοστό άνω του 51% είναι το Ελληνικό Δημόσιο. Δηλαδή η εναγομένη δημόσια επιχείρηση (ΔΕΠΑ) ανήκει στο δημόσιο τομέα και υπάγεται στις διατάξεις του Ν. 2190/94 και της παραγρ. 3 του άρθρου 1 του Ν. 2527/97... Η σύμβαση εργασίας του μισθωτού με την εταιρεία προσωρινής απασχόλησης θεωρείται ότι μετατρέπεται αυτοδίκαια σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου μεταξύ του μισθωτού και του έμμεσου εργοδότη, δεν

Παρ' όλα αυτά, πολλές επιχειρήσεις του Δημοσίου Τομέα απασχολούν προσωρινά εργαζόμενους · πολλές φορές μάλιστα χωρίς εργασιακά και ασφαλιστικά δικαιώματα και χωρίς μισθολογικές απαιτήσεις. Ο ΟΤΕ για παράδειγμα κατά την περίοδο των Ολυμπιακών Αγώνων προχώρησε σε εκατοντάδες προσλήψεις εργαζομένων κυρίως με την ειδικότητα του τηλεφωνητή. Στη ΔΕΗ επίσης με απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Αθηνών δικαιώθηκαν τριάντα περίπου εργαζόμενοι που είχαν προσληφθεί με σύμβαση προσωρινής απασχόλησης. Το Δικαστήριο απέρριψε τον ισχυρισμό της ΔΕΗ ότι δεν είχε καμιά σχέση με τους εν λόγω εργαζομένους με το σκεπτικό ότι οι συμβάσεις προσωρινής απασχόλησης με τις ιδιωτικές εταιρείες ήταν εικονικές και ότι άμεσος εργοδότης ήταν η ΔΕΗ όπου κάλυπταν μόνιμες και διαρκείς ανάγκες ¹⁶³.

III. Ως προς τη χρονική διάρκεια της παραχώρησης του προσωρινά απασχολούμενου στον έμμεσο εργοδότη.

Ο Έλληνας νομοθέτης προνοεί σχετικά με τη διάρκεια της παραχώρησης του μισθωτού στον έμμεσο εργοδότη. Με τον τρόπο αυτό επιθυμεί να μην μετατρέπεται η προσωρινή απασχόληση σε μέσο κάλυψης κενών μόνιμων θέσεων εργασίας από ίδια πρόσωπα. Στο Ν. 2956/2001 από τη μια πλευρά προβλέπεται μέγιστη διάρκεια της απασχόλησης του προσωρινά απασχολούμενου στον έμμεσο εργοδότη και από την άλλη προβλέπεται περιορισμός των ανανεώσεων των παραχωρήσεων (παράγραφοι 4 και 5 του άρθρου 22). Ήδη άλλωστε στην παράγραφο 2 του άρθρου 21 του Ν. 2956/2001, ως ορισμός της προσωρινής απασχόλησης αναφέρεται η εργασία που παρέχεται από μισθωτό, ο οποίος συνδέεται με τον εργοδότη του (άμεσο εργοδότη) με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου, σε **άλλον** εργοδότη για **περιορισμένο χρονικό διάστημα**. Από τη διάταξη αυτή συμπεραίνει κανείς ότι η παραχώρηση στον έμμεσο εργοδότη είναι πάντοτε ορισμένου χρόνου, ακόμη και όταν η σύμβαση με τον άμεσο εργοδότη είναι αορίστου χρόνου.

μπορεί να τύχει εφαρμογής εν προκειμένω, πρωτίστως γιατί κατ' άρθρο 24 του νόμου αυτού, η απασχόληση μισθωτού σε έμμεσο εργοδότη με σύμβαση προσωρινής απασχόλησης δεν επιτρέπεται, όταν ο έμμεσος εργοδότης υπάγεται στις διατάξεις του Ν. 2190/94 ή στις διατάξεις της παραγρ. 3 του άρθρου 1 του Ν. 2527/97, διατάξεις δηλαδή στις οποίες υπάγεται, σύμφωνα με όσα εκτίθενται στη μείζονα σκέψη, και η εναγομένη δημόσια επιχείρηση, η οποία συνεπώς κατά το νόμο αυτό δεν επιτρέπεται να καταστεί έμμεσος εργοδότης...»

¹⁶³ Βλ άρθρο του Χ. Ζέρβα την 30^η Οκτωβρίου 2005 στην εφημερίδα «ΤΑ ΝΕΑ» το οποίο φέρει τον τίτλο «Για μια παρτ τάιμ θεσούλα στο Δημόσιο»

Πιο συγκεκριμένα, στην παράγραφο 4 του άρθρου 22 του Ν. 2956/2001 καθορίζεται το ανώτατο όριο διάρκειας απασχόλησης στον έμμεσο εργοδότη ¹⁶⁴. Προβλέπεται λοιπόν ρητά ότι δεν επιτρέπεται η διάρκεια απασχόλησης του μισθωτού στον έμμεσο εργοδότη να είναι μεγαλύτερη από οκτώ (8) μήνες. Η απασχόληση στον έμμεσο εργοδότη λήγει μόλις παρέλθει ο χρόνος που έχει συμφωνηθεί στη σύμβαση παραχώρησης. Επιτρέπεται όμως «... η έγγραφη ¹⁶⁵ ανανέωση για τον ίδιο έμμεσο εργοδότη με την προϋπόθεση ότι η συνολική διάθεση ανανέωσης δεν θα υπερβαίνει τους οκτώ μήνες χωρίς να επέρχεται μετατροπή της υπάρχουσας σύμβασης εργασίας σε σύμβαση αορίστου χρόνου ...» (παράγραφος 4 εδάφιο β' του άρθρου 22).

Γεννάται το ερώτημα αν επιτρέπεται η ανανέωση να γίνει μόνο μια φορά ή αν είναι δυνατόν οι ανανεώσεις να είναι περισσότερες της μιας, αρκεί η συνολική διάρκειά τους να μην υπερβαίνει τους οκτώ μήνες. Από τη γραμματική ερμηνεία της διάταξης και ιδίως από την έκφραση «...η συνολική διάθεση της ανανέωσης...» μπορεί κανείς να συμπεράνει ότι ο Ν. 2956/2001 επιτρέπει και περισσότερες της μιας ανανεώσεις, αλλιώς θα γινόταν αναφορά σε «διάρκεια της ανανέωσης». Όμως στην ίδια διάταξη (της παραγράφου 4 του άρθρου 22) στο εδάφιο α' ο Έλληνας νομοθέτης κάνει λόγο για «**έγγραφη ανανέωση**». Αλλά και στην πέμπτη παράγραφο του ίδιου άρθρου ορίζεται ότι επέρχονται δυσμενείς συνέπειες «...σε περίπτωση συνέχισης της απασχόλησης του μισθωτού από τον έμμεσο εργοδότη μετά τη λήξη της διάρκειάς της και της τυχόν ανανέωσής της...». Από τη γραμματική και πάλι ερμηνεία αυτών των διατάξεων, προκύπτει ότι είναι δυνατόν να υπάρξει μία και μόνο αρχική σύμβαση παραχώρησης και μία και μόνο ανανέωσή της. Κατά τη προσωπική μου άποψη ¹⁶⁶, πιο σωστή είναι η τελολογική και όχι η γραμματική ερμηνεία της διάταξης και έτσι να θεωρήσουμε ότι μία μόνο ανανέωση της σύμβασης παραχώρησης είναι δυνατή, καθώς προέχει ο προστατευτικός σκοπός του νομοθέτη, αφού η προσωρινή απασχόληση είναι μια μορφή απασχόλησης που πρέπει να επιτρέπεται σε εξαιρετικές περιπτώσεις και κάτω από αυστηρές προϋποθέσεις.

¹⁶⁵ Ο Έλληνας δηλαδή νομοθέτης επιβάλλει και για την ανανέωση της αρχικής σύμβασης παραχώρησης τον έγγραφο τύπο προκειμένου να αποφευχθούν τυχόν καταστρατηγήσεις και καταχρήσεις.

¹⁶⁶ Αντίθετος είναι ο Ληξουριώτης, στο άρθρο του «Ο εφοδιασμός επιχειρήσεων με προσωπικό «προσωρινής απασχόλησης» ως αντικείμενο δραστηριότητας των «ΕΠΑ», ο.π., σελ. 49, όπου αναφέρεται: «...γ) οι οκτώ μήνες της παράτασης δεν είναι αναγκαίο να ορίζονται κατά τρόπο ενιαίο αλλά αποτελούν το ανώτατο συνολικό χρόνο περισσότερων ενδεχομένως τμηματικών συνεχόμενων παρατάσεων...»

Ιδιαίτερος σημαντικό είναι ότι η σύμβαση ανανέωσης αφορά παραχώρηση στον **ίδιο** έμμεσο εργοδότη. Σε περίπτωση που ο εργαζόμενος απασχοληθεί προσωρινά σε άλλον έμμεσο εργοδότη, δεν πρόκειται για ανανέωση της αρχικής σύμβασης παραχώρησης αλλά για νέα σύμβαση παραχώρησης σε άλλον έμμεσο εργοδότη ¹⁶⁷. Μπορεί όμως ο εργαζόμενος με τη σύμβαση ανανέωσης της αρχικής σύμβασης παραχώρησης να απασχοληθεί σε άλλη εκμετάλλευση της ίδιας επιχείρησης του έμμεσου εργοδότη.

Όπως αναφέρει και η ίδια η παράγραφος 4 (εδάφιο β΄) του άρθρου 22 του Ν. 2956/2001, η ανανέωση της αρχικής σύμβασης παραχώρησης δεν μπορεί να υπερβαίνει τους οκτώ μήνες. Οι οκτώ (8) μήνες ορίζονται και πάλι ως ανώτατο χρονικό όριο. Ακόμη και αν η αρχική σύμβαση παραχώρησης διήρκεσε χρονικό διάστημα μικρότερο των οκτώ μηνών, δεν παρατείνεται η χρονική διάρκεια της ανανέωσης. Παραμένουν ως ανώτατο όριο οι οκτώ (8) μήνες. Μπορεί λοιπόν η σύμβαση ανανέωσης να έχει διαφορετική διάρκεια από αυτή της αρχικής σύμβασης παραχώρησης ¹⁶⁸.

Στην παράγραφο 5 του άρθρου 21 του Ν. 2956/2001 προβλέπεται ότι «σε περίπτωση συνέχισης της απασχόλησης του μισθωτού από τον έμμεσο εργοδότη μετά τη λήξη της διάρκειας και της τυχόν ανανέωσής της για χρονικό διάστημα μεγαλύτερο από δύο μήνες, η σύμβαση εργασίας του μισθωτού με την Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης μετατρέπεται αυτοδίκαια σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου μεταξύ του μισθωτού και του έμμεσου εργοδότη». Στο σημείο αυτό κατά πολλούς υπάρχει μια ασάφεια στη νομοθετική διάταξη ¹⁶⁹, η οποία επικεντρώνεται στο εξής: πώς είναι δυνατόν από τη στιγμή που δεν υπήρχε από την αρχή κάποια άμεση σχέση εργασίας μεταξύ του προσωρινώς απασχολούμενου και του έμμεσου εργοδότη, να προκύψει συμβατική σχέση αορίστου χρόνου; Αυτό λοιπόν που μπορεί

¹⁶⁷ Χαρακτηριστική είναι η μαρτυρία της Πόπης Κουτσουμπέλη στο ένθετο της Ελευθεροτυπίας, ο.π., προσωρινώς απασχολούμενη στην Εθνική Τράπεζα από το 1998: «... μέσω θυγατρικών της Εθνικής Τράπεζας προσελήφθησαν ως ενοικιαζόμενο προσωπικό το 1998, με συμβάσεις δίμηνες, τρίμηνες ανάλογα. Αυτό διήρκεσε περίπου δύο χρόνια...»

¹⁶⁸ Για το λόγο αυτό ορθά ο Ληξουριώτης («Ο εφοδιασμός επιχειρήσεων με προσωπικό «προσωρινής απασχόλησης» ως αντικείμενο δραστηριότητας των «ΕΠΑ», ΔΕΕ 2002, σελ. 49) αναφέρει ότι θα ήταν προτιμότερη η θέσπιση ενός ανώτατου επιτρεπτού χρονικού ορίου, ενώ η διαχείριση του ζητήματος της ενιαίας ή της τμηματικής με ανανεώσεις κάλυψης του χρόνου αυτού θα έπρεπε να αφεθεί στα μέρη.

¹⁶⁹ Βλ. Ληξουριώτη, «Ο εφοδιασμός επιχειρήσεων με προσωπικό «προσωρινής απασχόλησης» ως αντικείμενο δραστηριότητας των «ΕΠΑ», ΔΕΕ 2002, σελ. 49, ο οποίος αναφέρει χαρακτηριστικά ότι «άλλο θέμα είναι η διάρκεια της συμβατικής σύμβασης του μισθωτού προσωρινής απασχόλησης και άλλο θέμα η διάρκεια της απασχόλησης αυτού σε συγκεκριμένο έμμεσο εργοδότη...», Αγραπιδά, Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης, Η επίδραση στην αγορά εργασίας, Αθήνα, 2006, σελ. 148

να ρυθμιστεί στην περίπτωση ανανέωσης της διάρκειας της απασχόλησης του μισθωτού στον έμμεσο εργοδότη είναι η τυχόν εκ του νόμου ίδρυση μιας εργασιακής σχέσης με αυτόν και όχι η οποιαδήποτε μετατροπή της εργασιακής του σχέσης από ορισμένου σε αορίστου χρόνου ¹⁷⁰. Θα μπορούσε λοιπόν να θεωρηθεί ότι ο νομοθέτης θέλει με τη διάταξη αυτή να εισαγάγει ένα είδος «αναγκαστικής ίδρυσης» εργασιακής σχέσης μεταξύ μισθωτού και έμμεσου εργοδότη και μάλιστα αορίστου διάρκειας ¹⁷¹.

Η σύμβαση παραχώρησης μετατρέπεται σε σύμβαση με τον έμμεσο εργοδότη εάν μετά τη λήξη της διάρκειας ή της ανανέωσης της σύμβασης παραχώρησης, συνεχίζεται να απασχολείται ο προσωρινά απασχολούμενος στον έμμεσο εργοδότη για χρονικό διάστημα περισσότερο από δύο μήνες ¹⁷². Η εν λόγω μετατροπή, κατά τη γραμματική ερμηνεία της διάταξης, επέρχεται αυτοδικαίως ¹⁷³. Δεν προβλέπει ο

¹⁷⁰ Βλ. Ληξουριώτη, «Ο εφοδιασμός επιχειρήσεων με προσωπικό «προσωρινής απασχόλησης» ως αντικείμενο δραστηριότητας των «ΕΠΑ», ΔΕΕ 2002, σελ. 50

¹⁷¹ Βλ. Ληξουριώτη, «Ο εφοδιασμός επιχειρήσεων με προσωπικό «προσωρινής απασχόλησης» ως αντικείμενο δραστηριότητας των «ΕΠΑ», ΔΕΕ 2002, σελ. 50, Αγραπιδά, ο.π., σελ. 148, κατά τους οποίους το εν λόγω θέμα θεωρείται (και ορθώς κατά τη γνώμη της γραφούσης) ότι εμπλέκεται με βασικές συνταγματικές ελευθερίες και δικαιώματα ιδίως αναφορικά με τη διάταξη του άρθρου 5 παραγρ. 1 αλλά και αυτή του άρθρου 22 παραγρ. 4 του Συντάγματος. Υπάρχουν όμως και εκείνοι που υποστηρίζουν ότι η σχέση προσωρινά απασχολούμενου και έμμεσου εργοδότη ανήκει στις μη τυπικές μορφές απασχόλησης και συνεπώς υφίσταται κάποια σχέση εργασίας. Για το λόγο αυτό η ρύθμιση αυτή της μετατροπής της σύμβασης προσωρινής απασχόλησης σε κανονική /τυπική σύμβαση εργασίας, συνιστά εκδήλωση της προστατευτικής παρέμβασης του νομοθέτη στο πλαίσιο της προστασίας του κοινωνικού δικαιώματος της εργασίας,

¹⁷² Βλ. απόφαση Εφετείου Αθηνών που δημοσιεύτηκε στο ένθετο ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ της Ελευθεροτυπίας της 01^{ης} Ιουλίου 2007 στο κεφάλαιο ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ (σελ. 6), με την οποία σε εφαρμογή του Ν. 2956/2001 κρίθηκε ότι οι δανεικοί εργαζόμενοι της Shell, οι οποίοι είχαν, τυπικά προσληφθεί από άλλο εργοδότη αλλά απασχολούνταν στην εταιρεία πετρελαιοειδών για διάστημα 25 μηνών, καλύπτονται από το συμβατικό εργατικό δίκαιο και οι υποχρεώσεις (αποζημιώσεις, τριετίες, κλαδικές συμβάσεις, επιδόματα κλπ) βαραίνουν τον πραγματικό εργοδότη και όχι την Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης (ΕΠΑ). Στην περίπτωση της Shell η απασχόληση σχεδόν 800 ατόμων ξεπέρασε τα δύο έτη: από τις 17/01/2002 μέχρι και τις 27/02/2004. Κατά συνέπεια ήταν παράνομη (παράβαση των παραγράφων 4 και 5 του άρθρου 21 του Ν. 2956/2001) η μη μονιμοποίηση του προσωπικού στην προκειμένη περίπτωση της εταιρείας πετρελαιοειδών. Τακτική των περισσότερων έμμεσων εργοδοτών προκειμένου να αποφύγουν δυσάρεστες δικαστικές εκπλήξεις είναι να απολύουν τους προσωρινά απασχολούμενους μετά τη δεύτερη οκτάμηνη σύμβαση και να τους επαναπροσλαμβάνουν μετά την πάροδο τριμήνου.

¹⁷³ Σύμφωνα με τον Ληξουριώτη, «Ο εφοδιασμός επιχειρήσεων με προσωπικό «προσωρινής απασχόλησης» ως αντικείμενο δραστηριότητας των «ΕΠΑ», ΔΕΕ 2002, σελ 50 «...εδώ προκαλείται εύλογο το ερώτημα εάν η αρχική αυτή συμβατική σχέση εξακολουθεί να υφίσταται (και σε μια τέτοια περίπτωση πώς είναι δυνατόν η συνέχισή της να συμβιβάζεται με την ίδρυση και λειτουργία της νέας εργασιακής αορίστου χρόνου σχέσης μεταξύ μισθωτού και έμμεσου εργοδότη) ή εάν αντίθετα με την ίδρυση της νέας εργασιακής σχέσης κατά τρόπο αυτόματο καταλύεται η συμβατική σχέση μεταξύ μισθωτού και ΕΠΑ. Στην τελευταία όμως αυτή περίπτωση αναδεικνύεται εκ νέου ζήτημα συνταγματικότητας αφού ο κοινός νομοθέτης δεν έχει την απόλυτη ευχέρεια κατάλυσης ιδιωτικών συμβατικών σχέσεων πλην εάν τούτο αιτιολογείται ειδικώς...». Ο ίδιος αναφέρει ότι το πιο σωστό είναι να λύεται η εργασιακή σχέση

νόμος κάποια ειδικότερη διαδικασία. Αρκεί το γεγονός της απασχόλησης πέραν του προβλεπόμενου από τη διάταξη χρονικού διαστήματος. Αυτό είναι και το σημείο που θα καθορίσει και τα δικαιώματα του εργαζομένου σχετικά με τη διάρκεια της ετήσιας άδειάς του, με την αποζημίωση σε περίπτωση καταγγελίας...

Πρέπει να υπογραμμιστεί ότι επέρχεται και πάλι μετατροπή της σύμβασης αν ο ίδιος μισθωτός απασχοληθεί διαδοχικά στον ίδιο έμμεσο εργοδότη για μεγαλύτερα από τα προβλεπόμενα απ' το νόμο χρονικά διαστήματα έχοντας υπογράψει περισσότερες συμβάσεις παραχώρησης με διαφορετικές Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης. Δεν θα πρέπει δηλαδή να λαμβάνεται υπόψη ότι ο άμεσος εργοδότης είναι διαφορετικό πρόσωπο¹⁷⁴. Αυτό που ενδιαφέρει είναι ότι πρόκειται για τον ίδιο έμμεσο εργοδότη¹⁷⁵.

IV. Ως προς την προστασία της υγιεινής και ασφάλειας των προσωπικώς απασχολούμενων.

Ιδιαίτερη σημασία έχει η ρύθμιση των όρων περί υγιεινής και ασφάλειας των προσωρινώς απασχολούμενων λόγω της ιδιορρυθμίας της παροχής εργασίας αυτής

του προσωρινά απασχολούμενου με την ΕΠΑ με καταγγελία εκ μέρους της ΕΠΑ, η οποία είναι και ο εργοδότης.

¹⁷⁴ Αφορμή για το συμπέρασμα αυτό δίδει η ίδια τη νομολογία, βλ. απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Αθήνας (ΔΕΝ 2006, σελ. 1561), η οποία στο αιτιολογικό της μετατροπή της σύμβασης εργασίας σε περίπτωση στην οποία είχε παραχωρηθεί διαδοχικά ο εργαζόμενος (και ενάγων) στην ίδια επιχείρηση (έμμεσο εργοδότη) από δύο διαφορετικές εταιρείες του ίδιου ομίλου, εκ των οποίων μόνο μία ήταν Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης ενώ η άλλη «εταιρεία ενοικιάσεως δανεισμού υπαλλήλων», η οποία είχε ιδρυθεί πριν από το 2001 και συνεπώς πριν την ισχύ του νόμου 2956/2001 με ρυθμίσεις περί Εταιρειών προσωρινής Απασχόλησης (άρθρα 20 επομ.).

¹⁷⁵ Εξέχοντος ενδιαφέροντος είναι η μελέτη που δημοσιεύτηκε στο ένθετο της Ελευθεροτυπίας «ΦΑΚΕΛΟΣ» (ο.π.) με τον τίτλο «Οι Τράπεζες πρωτοστατούν» όπου και εκτίθεται στο ιστορικό του ενοικιαζόμενου προσωπικού στην Εθνική Τράπεζα της Ελλάδος. Έτσι το 1998 η Εθνική Τράπεζα ως έμμεσος εργοδότης προσλαμβάνει προσωπικό μέσω της εταιρείας Intersys προκειμένου να καλυφθούν εποχικές ανάγκες. Το 1999 οι εργαζόμενοι αυτοί φτάνουν στους 700. Τη θέση της Intersys παίρνει η Dataplan θυγατρική της Ethnodata που ανήκει στον όμιλο εταιρειών της Εθνικής. Ένα τμήμα του προσωπικού που απασχολούσε η πρώτη εταιρεία απολύεται και το υπόλοιπο επαναπροσλήφθηκε με συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου. Η πρώτη σύμβαση της Dataplan έληξε στις 10/06/2001 και ανανεώθηκε την 01^η Ιουλίου 2001 έως τις 30 Ιουνίου 2002. Στις 05/11/2001 η εταιρεία με ιδιωτικό συμφωνητικό **φοβούμενη το Ν. 2956/2001 άρθρο 22 παραγρ. 4 που διασφαλίζει δικαιώματα όποιου αναζητεί δουλειά με αυτό τον τρόπο και σύμφωνα με την πάροδο δύο μηνων και εφόσον υπάρξει συνέχιση απασχόλησης του εργαζόμενου στην επιχείρηση επί δίμηνο, η σύμβαση μετατρέπεται αυτοδίκαια σε σύμβαση αορίστου χρόνου με την επιχείρηση – συγκεκριμένα την Εθνική Τράπεζα της Ελλάδος**- που υποχρέωσε σε συναινετική λύση της σύμβασης εργασίας και υπογραφής νέας με ημερομηνία 6 Νοεμβρίου 2001. Η επόμενη ανανέωση σύμβασης έγινε την 01^η Ιουλίου 2002 έως τις 28 Φεβρουαρίου 2003. Με τη λήξη των συμβάσεων τον Φεβρουάριο του 2003, η Εθνική διακόπτει τη συνεργασία με την Dataplan και η εταιρεία κλείνει.

της μορφής απασχόλησης. με Στο Ν. 2956/2001 υπάρχουν ειδικές ρυθμίσεις για το ζήτημα αυτό. Προβλέπονται συγκεκριμένες υποχρεώσεις του έμμεσου εργοδότη, ο οποίος έχει και αυτοτελή υποχρέωση προνοίας¹⁷⁶. Συγκεκριμένα, στην παράγραφο 10 (εδάφιο α΄) του άρθρου 21 του Ν. 2956/2001 προβλέπεται ότι «Οι μισθωτοί με σύμβαση προσωρινής απασχόλησης απολαμβάνουν όσον αφορά την ασφάλεια και την υγεία κατά την εργασία το ίδιο επίπεδο προστασίας με αυτό που παρέχεται στους άλλους εργαζόμενους του έμμεσου εργοδότη...». Άλλωστε δεν πρέπει να ισχύει διαφορετική μεταχείριση για τους εργαζόμενους αυτούς εξαιτίας του γεγονότος ότι είναι με σχέση προσωρινής απασχόλησης. Η υγεία και η ασφάλεια των εργαζομένων στο χώρο εργασίας παραμένουν ιδιαίτερα ευαίσθητοι τομείς και δεν επιτρέπεται καμία διάκριση κατ'εφαρμογή και των γενικότερων άρθρων 57 του Α.Κ. και 2 και 5 παραγρ. 1 του Συντάγματος σχετικά με την προστασία της προσωπικότητας και της αξίας του ατόμου. Όταν ο Έλληνας νομοθέτης στην εν λόγω παράγραφο του άρθρου 21 του Ν. 2956/2001 κάνει λόγο για «άλλους εργαζόμενους του έμμεσου εργοδότη» ως μέτρο σύγκρισης με τους προσωρινά απασχολούμενους σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας, μάλλον εννοεί τους εργαζομένους εκείνους της επιχείρησης της ίδιας επαγγελματικής κατηγορίας.

Ήδη στο κοινοτικό δίκαιο με την Οδηγία 89/391/ΕΟΚ εισάγεται θεμελιώδης ρύθμιση της Ευρωπαϊκής Κοινότητας για την προστασία της υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων και για πρώτη φορά και για το ζήτημα των όρων εργασίας των προσωρινά απασχολούμενων. Έτσι, στο άρθρο 10 και συγκεκριμένα στην παράγραφο 2 αυτού, προβλέπεται υποχρέωση του έμμεσου εργοδότη να ενημερώνει την Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης για ορισμένες πτυχές της υγιεινής και ασφάλειας των προσωρινά απασχολούμενων. Μεταγενέστερα, η Οδηγία 91/383/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 25^{ης} Ιουνίου 1991 «για τη συμπλήρωση των μέτρων που αποσκοπούν στο να προαγάγουν τη βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας κατά την εργασία των εργαζομένων με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου ή με σχέση πρόσκαιρης εργασίας» ήδη από το προοίμιό της υπογραμμίζει ότι γενικά οι εργαζόμενοι υπό προσωρινή απασχόληση είναι εκτεθειμένοι σε περισσότερους κινδύνους εργατικών ατυχημάτων ή επαγγελματικών ασθενειών σε σχέση με άλλους εργαζόμενους. Οι κίνδυνοι αυτοί μπορούν να μειωθούν με την κατάλληλη ενημέρωση και κατάρτιση από την έναρξη της σχέσεως εργασίας. Για μια επιπλέον φορά επισημαίνεται η ανάγκη εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης σχετικά με τα

¹⁷⁶ Βλ Ζερδελη, Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Αθήνα, 1999, σελ. 845. Παρατηρείται και ως προς αυτό εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης του τακτικού προσωπικού με τους προσωρινά απασχολούμενους.

μέτρα υγιεινής και ασφάλειας μεταξύ των προσωρινά απασχολουμένων και των μόνιμα εργαζομένων της ίδια επιχείρησης ¹⁷⁷ αλλά και η υποχρέωση ενημέρωσης ¹⁷⁸ και κατάρτισης των προσωρινά απασχολουμένων σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας, ιατρικής τους παρακολούθησης ¹⁷⁹, ενημέρωσης των υπηρεσιών προστασίας και πρόληψης. Επίσης, τονίζεται η υποχρέωση της χρήστριας επιχείρησης (έμμεσου εργοδότη) να ενημερώνει την Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης .

Ιδιαίτερης σημασίας είναι και άρθρο 7 της εν λόγω Οδηγίας, που αναφέρεται αποκλειστικά στην ενημέρωση των εργαζομένων με σχέση προσωρινής απασχόλησης. Τα κράτη μέλη οφείλουν να λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα προκειμένου ο έμμεσος εργοδότης, πριν τεθεί στις υπηρεσίες του ο εργαζόμενος με προσωρινή απασχόληση, να προσδιορίζει λεπτομερώς στην Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης τα απαιτούμενα επαγγελματικά προσόντα και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας που θα καλυφθεί. Αυτά τα στοιχεία διαβιβάζονται κατόπιν στους ενδιαφερόμενους εργαζόμενους από την Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης. Στο άρθρο 8 επίσης ορίζεται και η ευθύνη του έμμεσου εργοδότη. Έτσι, τα κράτη μέλη πρέπει να λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για να παραμένει ο έμμεσος εργοδότης υπεύθυνος για τις συνθήκες υπό τις οποίες εκτελείται η εργασία στη διάρκεια όλης της συγκεκριμένης εργασίας.

Ο Έλληνας νομοθέτης με τη ρύθμιση της παραγράφου 10 του άρθρου 21 του Ν. 2956/2001, όπως μπορεί να συμπεράνει κανείς, έχει συμμορφωθεί με την κοινοτική νομοθεσία. Δεν αναφέρεται βέβαια λεπτομερώς στις ειδικές διατάξεις τόσο

¹⁷⁷ Ειδικότερα στη δεύτερη παράγραφο του άρθρου 2 της εν λόγω Οδηγίας ορίζεται ότι η ύπαρξη σχέσης προσωρινής απασχόλησης δε δικαιολογεί διαφορετική μεταχείριση, όσον αφορά στις συνθήκες εργασίας, στο βαθμό που πρόκειται για την προστασία της ασφάλειας και της υγείας κατά την εργασία ιδίως όσον αφορά στους εξοπλισμούς της ατομικής προστασίας. Επίσης στην Τρίτη παράγραφο ορίζεται ότι η Οδηγία και οι ειδικές οδηγίες του άρθρου 16 παράγραφος 1 εφαρμόζονται πλήρως στους εργαζόμενους , με σχέση προσωρινής απασχόλησης με την επιφύλαξη των πλέον δεσμευτικών ή/και πλέον ειδικών διατάξεων.

¹⁷⁸ Άρθρο 3 της εν λόγω Οδηγίας, όπου ορίζεται ότι η ενημέρωση αυτή πρέπει να αφορά ιδίως στην ανάγκη παρακολούθησης και να διευκρινίζει τους τυχόν μεγαλύτερους ή ιδιαίτερους κινδύνους, οι οποίοι έχουν σχέση με την προς κάλυψη θέση εργασίας.

¹⁷⁹ Άρθρο 5 της εν λόγω Οδηγίας, όπου ορίζεται ότι τα κράτη μέλη έχουν την ευχέρεια να απαγορεύουν να χρησιμοποιούνται εργαζόμενοι με σχέση προσωρινής απασχόλησης σε ορισμένες ιδιαίτερα επικίνδυνες για την ασφάλεια ή την υγεία αυτών εργασίες, όπως αυτές ορίζονται από την εθνική νομοθεσία και οι οποίες απαιτούν ειδική ιατρική παρακολούθηση. Όταν όμως τα κράτη δεν κάνουν χρήση αυτής της ευχέρειας, οφείλουν να λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα ώστε στους εν λόγω εργαζόμενους, που καλούνται να εκτελέσουν εργασίες για τις οποίες απαιτείται ειδική ιατρική παρακολούθηση, καθοριζόμενη από την ιατρική νομοθεσία, να παρέχεται ειδική ιατρική παρακολούθηση. Μάλιστα τα κράτη μέλη μπορούν να προβλέψουν τη συνέχιση της ιατρικής αυτής παρακολούθησης και μετά τη λήξη της εργασιακής σχέσης με τον προσωρινά απασχολούμενο.

της Οδηγίας 89/341/ΕΟΚ όσο και της Οδηγίας 91/383/ΕΟΚ αλλά το γενικό της διατύπωσης της σχετικής διάταξης δεν αίρει τις εργοδοτικές υποχρεώσεις αναφορικά με το ζήτημα της υγιεινής και της ασφάλειας των προσωρινά απασχολουμένων στο χώρο εργασίας του έμμεσου εργοδότη. Ο έμμεσος εργοδότης οφείλει να λαμβάνει όλα τα κατάλληλα μέτρα ώστε και οι προσωρινά απασχολούμενοι να καλύπτονται ισότιμα από τα μέτρα προστασίας που σύμφωνα με το νόμο πρέπει να τηρεί και για του λοιπούς εργαζομένους του για την προστασία τους από κινδύνους που απειλούν την υγεία και την ασφάλειά τους. Θα πρέπει, λοιπόν, οι προσωρινά απασχολούμενοι να καλύπτονται από τις υπηρεσίες του ιατρού ασφαλείας και του τεχνικού ασφαλείας που έχουν προσληφθεί σύμφωνα με τις διατάξεις της κείμενης εργατικής νομοθεσίας στον έμμεσο εργοδότη ¹⁸⁰.

Η παράγραφος 10 του άρθρου 21 του Ν. 2956/2001 συμπληρώνεται από την ειδικότερη ρύθμιση της παραγράφου 3 του άρθρου 12 του Π.Δ. 17/1996, στην οποία ορίζεται ότι *«ο εργοδότης εξασφαλίζει ότι οι εργαζόμενοι σε εξωτερικές επιχειρήσεις που εκτελούν εργασίες στην επιχείρησή του, έχουν λάβει κατάλληλες οδηγίες όσον αφορά τους κινδύνους για την ασφάλεια και την υγεία κατά τις δραστηριότητές τους στην επιχείρησή του»*. Στην κατηγορία αυτή εντάσσονται και οι προσωρινά απασχολούμενοι, οι οποίοι εργάζονται στην επιχείρηση του έμμεσου εργοδότη. Ο έμμεσος εργοδότης λοιπόν επιβαρύνεται με την υποχρέωση της εκπαίδευσης των προσωρινά απασχολουμένων με την μορφή της παροχής οδηγιών για την ασφάλεια και την υγεία κατά τις δραστηριότητές τους.

Επιπροσθέτως, η υποχρέωση παροχής πληροφοριών από τον έμμεσο εργοδότη αναφορικά με *«τους κινδύνους για την ασφάλεια και την υγεία καθώς και τα μέτρα και τις δραστηριότητες προστασίας και πρόληψης που αφορούν είτε στην επιχείρηση εν γένει είτε κάθε είδος θέσης εργασίας ή/και καθηκόντων»* ¹⁸¹ αφορά το τακτικό προσωπικό της επιχείρησης. Όμως αναγκαίο είναι οι πληροφορίες αυτές να παρέχονται και σε όλους τους εργαζόμενους, δηλαδή και τους προσωρινά απασχολούμενους. Για το λόγο αυτό η παράγραφος 2 του άρθρου 11 του ίδιου ΠΔ ορίζει ρητά ότι *«ο εργοδότης λαμβάνει τα κατάλληλα μέτρα, προκειμένου οι εργοδότες των εργαζομένων των άλλων επιχειρήσεων που εκτελούν εργασίες στην επιχείρησή του να λαμβάνουν τις κατάλληλες πληροφορίες για την εφαρμογή των εδαφίων β και γ της παραγράφου 1»*.

¹⁸⁰ Βλ. Μπίθα Μ., Μη γνήσιος δανεισμός εργαζομένων και υποχρέωση για απασχόληση ιατρού εργασίας, ΔΕΝ 2004, σελ. 859 επομ.

¹⁸¹ Βλ άρθρο 11 παράγραφος 1 του Π.Δ. 17/1996

Προς συμμόρφωση του Έλληνα νομοθέτη με την Οδηγία 91/383/ΕΟΚ, στην παράγραφο 8 του άρθρου 22 του Ν. 2956/2001 στο εδάφιο β' ορίζεται ότι « 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 διευκρινίζει τους μεγαλύτερους ή ιδιαίτερους κινδύνους, που έχουν σχέση με τη συγκεκριμένη εργασία. Τα στοιχεία αυτά υποχρεωτικά γνωστοποιούνται στους μισθωτούς από την Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης.». Τονίζεται, όπως και στην Οδηγία, η υποχρέωση του έμμεσου εργοδότη να παρέχει πληροφορίες στην Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης πριν την έναρξη της παροχής εργασίας του προσωρινά απασχολούμενου στον έμμεσο εργοδότη.

Ο Ν. 2956/2001 περιέχει ειδική ρύθμιση και για την ευθύνη του έμμεσου εργοδότη σε περίπτωση εργατικού ατυχήματος στο χώρο εργασίας. Έτσι, στην παράγραφο 10 εδάφιο β' του άρθρου 22 ορίζει ότι «Ο έμμεσος εργοδότης, με την επιφύλαξη συμβατικής πρόβλεψης για συνευθύνη σωρευτικά και της Εταιρείας Προσωρινής Απασχόλησης, είναι υπεύθυνος για τις συνθήκες υπό τις οποίες εκτελείται η εργασία του μισθωτού και για το εργατικό ατύχημα». Ο Έλληνας νομοθέτης θεωρεί αποκλειστικά υπεύθυνο για το εργατικό ατύχημα τον έμμεσο εργοδότη και απαλλάσσει την Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης εκτός αν έχει οριστεί κάτι διαφορετικό στη σύμβαση παραχώρησης.

Ο έμμεσος λοιπόν εργοδότης έχει την αποκλειστική ευθύνη σε περίπτωση εργατικού ατυχήματος υπό την έννοια ότι έχει την αστική ευθύνη αλλά και τις πάσης φύσεως ευθύνες που προκύπτουν από εργατικό ατύχημα (διοικητικές, ποινικές ¹⁸²). Η αποκλειστική ευθύνη του έμμεσου εργοδότη αιτιολογείται και μόνο επειδή εκείνος είναι υπεύθυνος για την τήρηση των μέτρων υγιεινής και ασφάλειας στους χώρους εργασίας της επιχείρησής του ¹⁸³. Εκείνος είναι άλλωστε που ασκεί και το διευθυντικό

¹⁸² Αντίθετος με την άποψη αυτή είναι ο Αγραπιδάς, Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης, Η επίδραση στην αγορά εργασίας, Αθήνα, 2006, σελ. 150, ο οποίος θεωρεί ποινικά υπεύθυνο τον έμμεσο εργοδότη, ήτοι την Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης, αφού αυτή έχει την ευθύνη της επιλογής του κατάλληλου εργαζομένου για τη συγκεκριμένη θέση με τα κατάλληλα προσόντα.

¹⁸³ Βλ Κουκιάδη, Τριμερείς σχέσεις εκ παροχής εργασίας, Θεσσαλονίκη, 1974, σελ. 149, που σημειώνει ότι το πρόσωπο που επί δανεισμού εργαζομένου φέρει την αντικειμενική ευθύνη έναντι του μισθωτού για το εργατικό ατύχημα δεν μπορεί παρά να είναι ο έμμεσος εργοδότης γιατί αυτός αναλαμβάνει τον κίνδυνο από την εργασία του.

δικαίωμα στους χώρους εργασίας. Η Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης δεν θα μπορούσε άλλωστε να έχει καμιά ανάμειξη σε όλα αυτά και για το λόγο αυτό δε φαίνεται να σχετίζεται αιτιωδώς με το εργατικό ατύχημα. Έτσι, ο έμμεσος εργοδότης είναι αποκλειστικά υπεύθυνος να καταβάλει στον εργαζόμενο που έχει υποστεί εργατικό ατύχημα στο χώρο εργασίας της επιχείρησής του, την αποζημίωση του Ν. 551/1915¹⁸⁴. Σε περίπτωση επίσης που ο εργαζόμενος ασκήσει το εκλεκτικό του δικαίωμα, το οποίο όταν το ατύχημα οφείλεται σε δόλο του εργοδότη ή σε παράβαση των κανόνων ασφαλείας, ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να καταβάλει την αποζημίωση με βάση τις διατάξεις του κοινού δικαίου (άρθρα 297, 298, 914, 922, 928 Α.Κ.)¹⁸⁵.

Σε περίπτωση όμως μισθωτού, που ασφαρίζεται στο Ι.Κ.Α., ο έμμεσος εργοδότης απαλλάσσεται από την υποχρέωση αποζημίωσης του εργαζομένου. Θα πρέπει δηλαδή να επεκταθεί και σε εκείνον το προνόμιο της απαλλαγής από την καταβολή αποζημίωσης, αφού και εκείνος είναι εις ολόκληρον υπεύθυνος με τον άμεσο εργοδότη, την Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης, για την καταβολή των ασφαλιστικών εισφορών σύμφωνα με την παράγραφο 9 του άρθρου 22 του Ν. 2956/2001. Αλλά και με την καταβολή της αντιπαροχής από τον έμμεσο εργοδότη στην Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης ουσιαστικά καταβάλλεται όχι μόνο η αμοιβή του μισθωτού αλλά και το απαραίτητο ποσό για την ασφαλιστική του κάλυψη.

Ο ίδιος όμως ο Ν. 2956/2001 δίδει τη δυνατότητα να υπάρξει μια διαφορετική συμβατική πρόβλεψη σχετικά με την ευθύνη του έμμεσου εργοδότη για το εργατικό ατύχημα. Η πρόβλεψη αυτή σχετίζεται όχι με πλήρη απαλλαγή του έμμεσου εργοδότη αλλά με συνευθύνη του άμεσου. Δεν θα ήταν δίκαιο να αποκλειστεί πλήρως η ευθύνη εκείνου, ο οποίος έχει πιο άμεση σχέση με το εργατικό ατύχημα και να μετατοπιστεί η ευθύνη αποκλειστικά στην Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης, η οποία, όπως προαναφέρθηκε, δεν εμπλέκεται με τα μέτρα υγιεινής και ασφάλειας στο χώρο εργασίας της επιχείρησής του έμμεσου εργοδότη.

¹⁸⁴ Σύμφωνα με το Ν. 551/1915 η ευθύνη του εργοδότη είναι αντικειμενική και είναι ανεξάρτητη από το πταίσμα του ή των πταίσμα των προσώπων που έχει προσθήσει. Το ύψος της αποζημίωσης ορίζεται κατ' αποκοπήν και είναι από τη μια συνάρτηση της σοβαρότητας του ατυχήματος, δηλαδή του βαθμού της βλάβης που επήλθε στον εργαζόμενο (θάνατος, πλήρης ή μερική ανικανότητα προς εργασίας) και της διάρκειάς της (διαρκής ή πρόσκαιρη ανικανότητα) και από την άλλη του ύψους του μισθού (άρθρο 3 του Ν. 551/1915).

¹⁸⁵ Η σημασία της επιλογής της αγωγής του κοινού δικαίου είναι ότι ο εργαζόμενος που υπέστη το εργατικό ατύχημα πρέπει μεν να επικαλεστεί και να αποδείξει την υπαιτιότητα του εργοδότη πράγμα όχι αναγκαίο στην αγωγή του Ν. 551/1915 αλλά η αποζημίωσή του θα μπορεί να αφορά την αποκατάσταση όλης του της ζημίας, την έκταση της οποίας και πάλι πρέπει να αποδείξει Α.Π. 606/1991, ΕΕργΔ 1996, σελ. 38, Α.Π. 914/1990, ΕΕργΔ 1991, σελ. 318.

2.5.5. Η σύμβαση παραχώρησης – «Σύμβαση διάθεσης προσωπικού» μεταξύ Εταιρείας Προσωρινής Απασχόλησης και έμμεσου εργοδότη.

Η σύμβαση παραχώρησης είναι εκείνη, η οποία συνάπτεται μεταξύ Εταιρείας Προσωρινής Απασχόλησης και έμμεσου εργοδότη και με την οποία συμφωνείται ότι η πρώτη αναλαμβάνει την υποχρέωση έναντι φυσικά κάποιου οικονομικού ανταλλάγματος να παραχωρήσει στο δεύτερο για ορισμένο χρονικό διάστημα εργαζόμενους, οι οποίοι διαθέτουν τις αναγκαίες επαγγελματικές γνώσεις, που απαιτούνται για την κάλυψη των συγκεκριμένων θέσεων εργασίας. Οι εργαζόμενοι αυτοί έχουν προσληφθεί με σύμβαση εργασίας προσωρινής απασχόλησης από την Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης, η οποία είναι και ο άμεσος εργοδότης. Με τη σύμβαση παραχώρησης ολοκληρώνεται η τριμερής σχέση δανεισμού εργαζομένου. Η Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης αναλαμβάνει στη συνέχεια την υποχρέωση να επιλέξει το κατάλληλο πρόσωπο ανάμεσα στους εργαζόμενους σε αυτή ή μεταξύ άλλων, τους οποίους θα αναλάβει να προσλάβει για το σκοπό αυτό και να εξασφαλίσει, για όλη τη συμφωνηθείσα διάρκεια, την εργασία του εργαζομένου στο πλαίσιο της άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος από τον έμμεσο εργοδότη.

Πολλές απόψεις υποστηρίχτηκαν σχετικά με τη νομική φύση της σύμβασης παραχώρησης ¹⁸⁶, της οποίας ιδιορρυθμία αποτελεί το ότι συμβαλλόμενα μέρη είναι η Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης και ο έμμεσος εργοδότης, αλλά αντικείμενο της σύμβασης δεν είναι η παροχή υπηρεσιών από την πρώτη στη δεύτερη αλλά η εργασία ενός τρίτου προσώπου, του προσωρινά απασχολούμενου. Το πρώτο συμβαλλόμενο μέρος αναλαμβάνει την υποχρέωση όχι μόνο να βρει το καταλληλότερο πρόσωπο να απασχοληθεί στον έμμεσο εργοδότη αλλά και να εξασφαλίσει την εργασία του κατά τη διάρκεια της συμφωνημένης διάρκειας εργασίας. Για το λόγο αυτό από μερικούς υποστηρίχτηκε η άποψη ¹⁸⁷ ότι πρόκειται για μια εγγυητική σύμβαση, αφού η Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης αναλαμβάνει την ευθύνη για την επίτευξη ενός αποτελέσματος ή τη διατήρηση μιας κατάστασης από επενέργειες τρίτου ή και από τυχαία γεγονότα. Υποστηρίχτηκε επίσης ότι πρόκειται για μια σύμβαση έργου, αφού το αποτέλεσμά της συνίσταται στην εξασφάλιση της εργασίας των προσωρινά απασχολούμενων για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα ¹⁸⁸. Αν και η άποψη αυτή φαίνεται πιο σωστή, στη σύμβαση

¹⁸⁶ Βλ. Κουκιάδη, Τριμερείς σχέσεις, ο.π., σελ. 106 επομ.

¹⁸⁷ Βλ. Κουκιάδη, ο.π., σελ. 109

¹⁸⁸ Βλ. Κουκιάδη, ο.π., σελ. 109 -110

παραχώρησης η εργασία του προσωρινά απασχολούμενου παρέχεται υπό τις οδηγίες, τις εντολές και την πλήρη εποπτεία του έμμεσου εργοδότη · υπάρχει δηλαδή μια σχέση εξάρτησης, η οποία δεν συνάδει με τη φύση της σύμβασης έργου. Για το λόγο αυτό πιο ορθή φαίνεται να είναι η άποψη ότι η σύμβαση παραχώρησης δεν μπορεί να ενταχθεί αυτοτελώς σε κάποια από τις κλασικές μορφές συμβάσεων του αστικού δικαίου. Στην πραγματικότητα, αποτελεί μια *ιδιόρρυθμη σύμβαση παροχής υπηρεσιών*, η οποία ρυθμίζεται από τις διατάξεις του Ν. 2956/2001 κατά κύριον λόγον και επικουρικά από τις κοινές διατάξεις του αστικού ενοχικού δικαίου.

Ιδιορρυθμία επίσης της σύμβασης παραχώρησης είναι ότι συμβάλλεται η Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης με τον έμμεσο εργοδότη. Στη σύμβαση αυτή δεν συμμετέχει ο εργαζόμενος, του οποίου η συναίνεση ούτε καν ζητείται. Όταν μάλιστα έχει ήδη συναφθεί μεταξύ του εργαζόμενου και της Εταιρείας Προσωρινής Απασχόλησης η ιδιότυπη σύμβαση προσωρινής απασχόλησης και ο συγκεκριμένος διαθέσιμος εργαζόμενος δεν συμφωνεί με τους ιδιαίτερος δυσμενείς όρους εργασίας και εν γένει συνθήκες απασχόλησης στον έμμεσο εργοδότη, τότε είναι πιθανό να προκύψει πρόβλημα ¹⁸⁹.

Η σύμβαση παραχώρησης είναι μια αμφοτεροβαρής σύμβαση με υποχρεώσεις και για τα δύο μέρη. Έτσι, η Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης αναλαμβάνει την υποχρέωση να βρει το κατάλληλο άτομο για να καλύψει τη θέση στην επιχείρηση του έμμεσου εργοδότη. Από την άλλη, υποχρέωση του τελευταίου είναι η καταβολή της συμφωνημένου οικονομικού ανταλλάγματος στην Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης. Όπως αναλύθηκε και σε άλλο κεφάλαιο της παρούσης, αυτό συνιστά και τη μεγαλύτερη διαφορά μεταξύ γνήσιου δανεισμού και προσωρινής απασχόλησης. Στην πρώτη περίπτωση, δεν υπάρχει αντιπαροχή, αφού η σχέση λειτουργεί στα πλαίσια της απλής συνεργασίας και εξυπηρέτησης μεταξύ των επιχειρήσεων.

¹⁸⁹ Βλ. Ληξουριώτη, Ο εφοδιασμός επιχειρήσεων με προσωπικό «προσωρινής απασχόλησης» ως αντικείμενο δραστηριότητας των 'ΕΠΑ', ΔΕΕ 2002, σελ. 51. Χαρακτηριστικό είναι το απόσπασμα της συνέντευξης του Δημητρίου Κατσούλη, προέδρου του Πανελληνίου Συλλόγου Εργαζομένων με Παραχώρηση Εργασίας σε Τρίτους (ΠΑΣΥΠΕΤ) στη Ελευθεροτυπία της 01^{ης} Δεκεμβρίου 2007 στο ένθετο ΦΑΚΕΛΟΣ σε ερώτηση του δημοσιογράφου σχετικά με το ποια ήταν η διαδικασία πρόσληψης τους (συγκεκριμένα σε Τράπεζα). Ο Κατσούλης απαντάει αυτολεξεί τα εξής: «...Περάσαμε συνέντευξη από την Τράπεζα. Και ακολούθως μας έστειλε στην εταιρεία για να ... προσληφθούμε. Αλλά εμείς δεν κάναμε αίτηση στην εταιρεία. Δυστυχώς, η διαδικασία είναι οργανωμένη. Η τελευταία σύμβαση υπογράφηκε στα γραφεία της Τράπεζας. Μας έφεραν τη σύμβαση οι υπάλληλοι της εταιρείας, την ώρα της δουλειάς...», μια συνέντευξη που αποδεικνύει ότι όλα είναι εκ των προτέρων οργανωμένα και ο μισθωτός δεν έχει καμιά ανάμειξη στην όλα διαδικασία. Δεν ζητείται ούτε η συναίνεσή του.

Στην παράγραφο 8 του άρθρου 22 του Ν. 2956/2001 ορίζεται ότι «με σύμβαση που συνάπτεται εγγράφως μεταξύ της Εταιρείας Προσωρινής Απασχόλησης 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». Πρόκειται λοιπόν για μια τυπική σύμβαση, αφού όπως προκύπτει από το γράμμα του νόμου, καταρτίζεται αποκλειστικά εγγράφως ¹⁹⁰. Το τυπικό άλλωστε αυτό στοιχείο του έγγραφου τύπου αποβαίνει προς όφελος πρωτίστως των προσωρινά απασχολουμένων, αφού οι όροι της σύμβασης παραχώρησης είναι διαφανείς και προστατεύονται τα συμφέροντά τους.

Σύμφωνα επίσης με την παράγραφο 8 του άρθρου 22 του Ν. 2956/2001, η σύμβαση παραχώρησης υποχρεωτικά πρέπει να έχει ως περιεχόμενο ειδικότερα τα του τρόπου αμοιβής και ασφάλισης του εργαζόμενου για το χρόνο κατά τον οποίον ο μισθωτός προσφέρει τις υπηρεσίες του στον έμμεσο εργοδότη. Με τον τρόπο αυτό διευκρινίζεται ήδη από τη σύμβαση παραχώρησης το καθεστώς αμοιβής και ασφάλισης στην επιχείρηση του έμμεσου εργοδότη, γεγονός που σε κάποιο βαθμό προστατεύει τους προσωρινά απασχολούμενους, αφού καθίστανται γνωστοί οι όροι αμοιβής και ασφάλισης κατά τη διάρκεια της παραχώρησής τους στον έμμεσο εργοδότη.

Στη σύμβαση παραχώρησης επίσης μπορεί η Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης να αναλάβει την υποχρέωση απέναντι στον έμμεσο εργοδότη να αντικαθιστά τους προσωρινά διαθέσιμους μισθωτούς, εάν οι τελευταίοι αποδεικνύονται ανεπαρκείς ή ανίκανοι για την κάλυψη των αναγκών της επιχείρησης του έμμεσου εργοδότη. Μάλιστα, δεν αποκλείεται να προβλεφθεί στη σύμβαση και υποχρέωση αποζημίωσης του έμμεσου εργοδότη από την Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης, από τη στιγμή που ο πρώτος υπέστη ζημία από την πλημμελή εκπλήρωση των καθηκόντων των προσωρινών απασχολούμενων ¹⁹¹. Κι αυτό επειδή η Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης βαρύνεται με την υποχρέωση επιμελούς επιλογής των προσωρινά απασχολούμενων, οι οποίοι θα παραχωρηθούν. Ευθύνεται, λοιπόν, η Εταιρεία, αν ο προσωρινά απασχολούμενος δεν έχει την

¹⁹⁰ Όπως και στη σύμβαση προσωρινής απασχόλησης, έτσι και στη σύμβαση παραχώρησης η έλλειψη τήρησης του έγγραφου τύπου άγει σε ακυρότητα τη σχετική σύμβαση. Εφαρμόζεται δηλαδή και εδώ το άρθρο 159 του Α.Κ. «Δικαιοπραξία για την οποία δεν τηρήθηκε ο τύπος που απαιτεί ο νόμος, εφόσον δεν ορίζεται το αντίθετο, είναι άκυρη.»

¹⁹¹ Βλ. Ληξουριώτη, Ο εφοδιασμός επιχειρήσεων με προσωπικό «προσωρινής απασχόλησης» ως αντικείμενο δραστηριότητας των 'ΕΠΑ', ΔΕΕ 2002 σελ. 50

ικανότητα να προσφέρει την προβλεπόμενη εργασία ή αν δεν έχει τις ιδιότητες που έχουν εκ των προτέρων συνομολογηθεί. Άλλωστε, όπως ορίζεται και από την παράγραφο 8 εδάφιο β' του άρθρου 22 του Ν. 2956/2001, «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 προς κάλυψη θέσης εργασίας...». Επομένως ο έμμεσος εργοδότης έχει από πριν προσδιορίσει με μονομερή δήλωσή του προς την Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης ¹⁹² ποια συγκεκριμένα επαγγελματικά προσόντα πρέπει να διαθέτουν οι προσωρινά απασχολούμενοι, για να καλύψουν τις συγκεκριμένες θέσεις εργασίας. Συνεπώς, ευθύνεται η Εταιρεία Προσωρινής απασχόλησης εάν παραχώρησε άτομα που δεν πληρούν τις προϋποθέσεις αυτές, πολύ περισσότερο αν ο έμμεσος εργοδότης ζημιώθηκε από αυτό ¹⁹³. Διαφορετική αντιμετώπιση του θέματος υπάρχει, αν διαπιστωθεί ότι η Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης δεν ευθύνεται υπαιτίως για την κακή επιλογή του προσωρινά απασχολούμενου, ο οποίος παρεχωρήθη ¹⁹⁴ ή αν η ζημία που υπέστη ο έμμεσος εργοδότης δεν συνδέεται αιτιωδώς με την κακή επιλογή. Όμως, είναι δυνατόν στα πλαίσια και των άρθρων 330 και 361 του Α.Κ. περί ελευθερίας των συμβάσεων, να συμπεριληφθεί στη σύμβαση παραχώρησης και ρήτρα περί μη ευθύνης της Εταιρείας Προσωρινής Απασχόλησης για ζημίες που μπορεί να υποστεί ο έμμεσος εργοδότης από τη δραστηριότητα του διαθέσιμου προσωπικού προσωρινής απασχόλησης στην επιχείρησή του ¹⁹⁵.

Ο έμμεσος εργοδότης θα ασκεί το διευθυντικό του δικαίωμα και επί του προσωπικού με προσωρινή απασχόληση αλλά πάντοτε εντός των πλαισίων της

¹⁹² Βλ Ληξουριώτη, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Αθήνα, 2005, σελ. 152

¹⁹³ Βλ. Κουκιάδη, Τριμερείς σχέσεις εκ παροχής εργασίας, Θεσσαλονίκη, 1974, σελ. 228, όπου προβάλλεται το παράδειγμα παραχώρησης για συγκεκριμένη **εργασία** εργαζομένου, ο οποίος δεν κατέχει την προβλεπόμενη και απαιτούμενη από το νόμο άδεια για παράδειγμα οδηγού φορτηγού ή δεν έχει συγκεκριμένη προϋπηρεσία ή επαγγελματική εμπειρία, καίτοι αυτό είχε συμφωνηθεί. Επομένως εάν ο παραχωρηθείς προκαλέσει βλάβη στην επιχείρηση του έμμεσου εργοδότη, η Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης, η οποία προέβη σε αυτή την κακή επιλογή, οφείλει να αποκαταστήσει τη ζημία του έμμεσου εργοδότη, Ληξουριώτη, Ο εφοδιασμός επιχειρήσεων με προσωπικό «προσωρινής απασχόλησης» ως αντικείμενο δραστηριότητας των «ΕΠΑ», ΔΕΕ 2002, σελ. 50 με παραπομπή (υποσημείωση 23) εις Cour de Cassation, Chambre Civ. 1er, 28/05/1980, Bull. civ. I, no 157 = Recueil Dalloz IR 136, obs. Langlois, Cour de Cassation, Chambre sociale, 29/01/1981, Bull. civ. V., no 98.

¹⁹⁴ Για παράδειγμα εάν ο προσωρινά απασχολούμενος διέθετε επαρκή επαγγελματική εμπειρία σε ανάλογες επιχειρήσεις και τα πιστοποιητικά προϋπηρεσίας που διέθετε δεν αποδείκνυαν κάποιο αρνητικό στοιχείο αλλά παρόλα αυτά επέδειξε πλημμελή εκπλήρωση των καθηκόντων του στην επιχείρηση του έμμεσου εργοδότη.

¹⁹⁵ Πρέπον όμως είναι να τηρηθούν τα όρια που τάσσει η παράγραφος 1 του άρθρου 331 του Α.Κ. σύμφωνα με την οποία πρέπει να θεωρηθεί άκυρη οποιαδήποτε συμφωνία αποκλείει ή περιορίζει ευθύνη από δόλο ή από βαριά αμέλεια, βλ. Σταθόπουλο, Γενικό Ενοχικό Δίκαιο, Σάκκουλα, Αθήνα, 2004, σελ. 327.

σύμβασης παραχώρησης. Σύμφωνα με όσα προβλέπονται από την τελευταία, ο έμμεσος εργοδότης υποχρεούται να απασχολεί τον προσωρινά απασχολούμενο που έχει παραχωρηθεί στην επιχείρησή του. Από τη στιγμή που μετά την παραχώρηση του προσωρινά απασχολούμενου στον έμμεσο εργοδότη ο πρώτος εργάζεται στο εξής για τους σκοπούς του δεύτερου και εργάζεται υπό τις οδηγίες του, υπάρχει και μια σχέση πρόστησης. Ο έμμεσος εργοδότης είναι ο προστήσας, εκείνος δηλαδή που οφείλει να αναλάβει τον προς τα έξω κίνδυνο για τη δραστηριότητα του προσωρινά απασχολούμενου ¹⁹⁶. Επομένως για ζημιές που θα προκαλέσει ο προσωρινά απασχολούμενος κατά την εκτέλεση της εργασίας του σε τρίτο πρόσωπο, θα πρέπει ο έμμεσος εργοδότης να θεωρηθεί ως προστήσας και για εκείνον προκύπτει η ευθύνη του άρθρου 922 του Α.Κ. ¹⁹⁷.

2.5.6. Ειδικότερα ως προς το θέμα των αποδοχών των προσωρινά απασχολούμενων.

Ένα από τα πιο σημαντικά ζητήματα αυτής της μορφής εργασίας, της προσωρινής απασχόλησης, είναι ο τρόπος προσδιορισμού των αποδοχών του προσωρινά απασχολούμενου τόσο κατά τη διάρκεια της παραχώρησής του στον έμμεσο εργοδότη όσο και κατά τη διάρκεια που δεν απασχολείται σε κάποιον έμμεσο εργοδότη. Ήδη στην παράγραφο 1 εδάφιο β' του άρθρου 22 του Ν. 2956/2001 αναφέρεται ότι στη σύμβαση προσωρινής απασχόλησης που συνάπτει ο προσωρινά απασχολούμενος με την Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης *«πρέπει να αναφέρονται απαραίτητως οι όροι εργασίας..., οι όροι παροχής εργασίας στον ή στους έμμεσους εργοδότες, οι **όροι αμοιβής και ασφάλισης του μισθωτού...**»*. Επίσης, στο ίδιο άρθρο στην παράγραφο 2 εδάφιο α' ορίζεται ότι με τη σύμβαση πάλι προσωρινής απασχόλησης *«...προσδιορίζεται **...το ύψος των αποδοχών του μισθωτού...**»*. Το ίδιο άρθρο επίσης προβλέπει και τι γίνεται σε περίπτωση που δεν είναι δυνατή η μνεία του συγκεκριμένου έμμεσου εργοδότη. *«...Θα πρέπει οπωσδήποτε να αναφέρεται στη σύμβαση (προσωρινής απασχόλησης) **το πλαίσιο των όρων και συνθηκών για την παροχή εργασίας σε έμμεσο εργοδότη...**»*. Ήδη δηλαδή με τη σύμβαση προσωρινής απασχόλησης που συνάπτει ο προσωρινά

¹⁹⁶ Δεν θα ευθύνεται λοιπόν η Εταιρεία Προσωρινής απασχόλησης για ζημιές που θα προκαλέσει ο προσωρινά απασχολούμενος (παραχωρηθείς στην επιχείρηση του έμμεσου εργοδότη) σε τρίτους. Άλλωστε σύμφωνα με τον Κουκιάδη, Τριμερείς σχέσεις εκ παροχής εργασίας, Θεσσαλονίκη, 1974, σελ. 136, στην έννομη τάξη ισχύει η αρχή της αποκλειστικής ευθύνης.

¹⁹⁷ Βλ. Ληξουριώτη, Ο εφοδιασμός επιχειρήσεων με προσωπικό «προσωρινής απασχόλησης» ως αντικείμενο δραστηριότητας των 'ΕΠΑ', ΔΕΕ 2002 σελ. 51, Ληξουριώτη, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Αθήνα, 2005, σελ. 153.

απασχολούμενος με την Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης προσδιορίζεται τόσο ο τρόπος όσο και το ύψος των αποδοχών.

Χρήσιμο είναι να γίνει διάκριση ανάμεσα **α)** στην αμοιβή που θα λαμβάνει ο προσωρινά απασχολούμενος για την εργασία που θα παράσχει στον ή στους έμμεσους εργοδότες, προς τους οποίους διαδοχικά θα παρασχεθεί και **β)** στην αμοιβή που θα λάβει αυτός στις περιόδους αναμονής, όταν δηλαδή δεν παρέχει εργασία σε έμμεσο εργοδότη.

I. Οι αποδοχές του προσωρινά απασχολούμενου από τη στιγμή που θα παραχωρηθεί σε έμμεσο εργοδότη.

Ο ίδιος ο Ν. 2956/2001 στην παράγραφο 2 εδάφιο α' του άρθρου 22 δίδει απάντηση στο ζήτημα αυτό. Ορίζεται λοιπόν στη διάταξη αυτή ότι «...*(οι αποδοχές) δεν μπορεί να είναι κατώτερες από τις προσδιοριζόμενες από τις κλαδικές ή ομοιοεπαγγελματικές ή επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, που ισχύουν για το προσωπικό του έμμεσου εργοδότη και σε κάθε περίπτωση δεν μπορεί να είναι κατώτερες από τις προβλεπόμενες στην εκάστοτε Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας...*». Για μια ακόμη φορά διαπιστώνει κανείς την πρόθεση του Έλληνα νομοθέτη για εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ¹⁹⁸ ανάμεσα στους προσωρινά απασχολούμενους και το μόνιμο προσωπικό, ώστε να προστατεύονται τα δικαιώματα των προσωρινά απασχολούμενων, τα οποία διακυβεύονται με την ελαστικοποίηση της εργασίας. Αλλιώς, ο έμμεσος εργοδότης θα μπορούσε κάλλιστα να επιδιώκει την προσωρινή απασχόληση από τη στιγμή που δεν θα του απαγόρευε κανείς νόμος να καταβάλλει κατώτερες αποδοχές από εκείνες που καταβάλλει στο υπόλοιπο προσωπικό του ¹⁹⁹.

Με τη διάταξη της παραγράφου 2 εδάφιο α' του άρθρου 22 του ν. 2956/2001 εισάγεται μια νέα μορφή επέκτασης της ισχύος των συλλογικών συμβάσεων

¹⁹⁸ Η αρχή αυτή είναι και συνταγματικά κατοχυρωμένη στο άρθρο 22 παράγραφο 1 εδάφιο β' του Συντάγματος όπου ορίζεται ότι «*όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από το φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας*». Συνιστά ειδικότερη έκφραση της αρχής της ισότητας στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων.

¹⁹⁹ Βέβαια στην περίπτωση της επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας η παράγραφος 3 του άρθρου 8 του Ν. 1876/1990 (Ελεύθερες Συλλογικές Διαπραγματεύσεις και άλλες διατάξεις) σχετικά με τη δέσμευση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας ορίζει ότι «*εφόσον ο εργοδότης δεσμεύεται από επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας, οι κανονιστικοί όροι της ισχύουν υποχρεωτικά στις εργασιακές σχέσεις όλων των εργαζομένων που απασχολούνται από τον εν λόγω εργοδότη*». Από αυτό μπορεί κανείς να συμπεράνει ότι οι όροι της επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης ισχύουν και για τους προσωρινά απασχολούμενους στην επιχείρηση του έμμεσου εργοδότη.

εργασίας ²⁰⁰, αφού προβλέπεται η εφαρμογή συλλογικών συμβάσεων εργασίας (κλαδικών ή ομοιοεπαγγελματικών ή επιχειρησιακών), στις οποίες υπάγεται ο έμμεσος εργοδότης των προσωρινά απασχολούμενων. Άμεσος εργοδότης όμως των τελευταίων είναι και παραμένει η Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης. Η διάταξη δηλαδή αυτή ξεπερνά το εμπόδιο ότι οι προσωρινά απασχολούμενοι έχουν διατεθεί από μια ή περισσότερες Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης, οι οποίες δεν υπάγονται στις συλλογικές ρυθμίσεις των κλαδικών ή ομοιοεπαγγελματικών ή επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων, που εφαρμόζονται στην επιχείρηση του έμμεσου εργοδότη.

Ζήτημα προκύπτει αν η αρχή της ίσης μεταχείρισης στο πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων εφαρμόζεται ως προς το ύψος των νομίμων αποδοχών ή και ως προς τις πρόσθετες αμοιβές ²⁰¹. Κατά την προσωπική μου άποψη πρέπει να εφαρμόζεται πλήρως η εν λόγω αρχή και να μην περιορίζεται στο ύψος των νομίμων αποδοχών ²⁰². Συνεπώς, η αρχή αυτή πρέπει να εφαρμόζεται και στις οικειοθελείς παροχές του έμμεσου εργοδότη, οι οποίες έχουν χρηματικό χαρακτήρα, όπως για παράδειγμα, στο πριμ παραγωγικότητας, στην αυξημένη αμοιβή των υπερωριών και στην αυξημένη προσαύξηση αργιών ή νυκτερινής απασχόλησης. Μπορεί όμως να εφαρμοστεί και στις παροχές που δεν έχουν χρηματικό χαρακτήρα, όπως είναι ο μεγαλύτερος αριθμός ημερών αδείας, η χορήγηση διαλειμμάτων, η χορήγηση δωρεάν σίτισης, η δωρεάν μεταφορά στον τόπο εργασίας...²⁰³

Σύμφωνα με τη νομολογία, σε περιπτώσεις δανεισμού εργαζομένου, τυγχάνουν αναλογικής εφαρμογής ²⁰⁴ οι αξιώσεις, οι οποίες βασίζονται στον αδικαιολόγητο πλουτισμό, ότι, δηλαδή, εάν δεν υπάρχει αντίθετη συμβατική πρόβλεψη, ο έμμεσος εργοδότης υποχρεούται να καταβάλλει τη σχετική αποζημίωση, καθώς αυτός πλούτισε αδικαιολόγητα από την εργασία του προσωρινά απασχολούμενου. Αυτά τυγχάνουν εφαρμογής για την προσαύξηση της κατ' εξαίρεση υπερωρίας (σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν. 3385/2005), της υπερωρίας

²⁰⁰ Βλ Ληξουριώτη, Ο εφοδιασμός επιχειρήσεων με προσωπικό «προσωρινής απασχόλησης» ως αντικείμενο δραστηριότητας των 'ΕΠΑ', ΔΕΕ 2002 σελ. 51

²⁰¹ Βλ Ληξουριώτη, ο.π., σελ. 52

²⁰² Υπενθυμίζουμε ότι και για τους κοινοτικούς εταίρους σε όλες τις διαβουλεύσεις τους σημαντικό ρόλο διαδραμάτισε η αποσαφήνιση της έννοιας του «συγκρίσιμου εργαζομένου» και ως τέτοιος από την πλευρά των εκπροσώπων εργαζομένων εθεωρείτο ο εργαζόμενος στον έμμεσο εργοδότη, ο οποίος εκτελεί ίδια ή παρεμφερή καθήκοντα.

²⁰³ Βλ. Μπακόπουλο, Τα όρια εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης στην αμοιβή και η σχέση με την ελευθερία των συμβάσεων, ΝοΒ 1995, σελ. 529

²⁰⁴ Α.Π. 1133/1981, ΔΕΝ 1982, σελ. 59, Βλ. Ληξουριώτη, Ο εφοδιασμός επιχειρήσεων με προσωπικό «προσωρινής απασχόλησης» ως αντικείμενο δραστηριότητας των 'ΕΠΑ', ΔΕΕ 2002 σελ. 52

εκείνης για την οποία δεν συντρέχουν οι προϋποθέσεις που τάσσει ο νόμος, όταν δηλαδή ο έμμεσος εργοδότης δεν έχει λάβει τη σχετική απαιτούμενη άδεια από την Επιθεώρηση Εργασίας. Αυτό δικαιολογείται από τη στιγμή που ο έμμεσος εργοδότης είναι εκείνος που ασκεί το διευθυντικό δικαίωμα σε όλη τη διάρκεια της παραχώρησης του προσωρινά απασχολούμενου. Συνεπώς, αφού εκείνος απαιτεί επικαλούμενος το δικαίωμά του αυτό την παράνομη εργασία και αφού ωφελείται από την παροχή της τελευταίας, πρέπει και να καταβάλλει τη σχετική αποζημίωση.

Στην πράξη όμως τα πράγματα εμφανίζονται διαφορετικά. Οι προσωρινά απασχολούμενοι, ακόμη κι αν βρίσκονται σε επιτελικές θέσεις, αμείβονται με τις χαμηλότερες συμβατικές αποδοχές²⁰⁵ και επίσης δεν λαμβάνουν όλα τα επιδόματα, τα οποία λαμβάνουν οι μόνιμοι υπάλληλοι²⁰⁶, όπως για παράδειγμα το ανθυγιεινό ή το επίδομα μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών. Πολλές φορές μάλιστα δεν αναγνωρίζεται ούτε το επίδομα τέκνων.

Κατωτέρω, παρατίθεται πίνακας σύγκρισης μεταξύ των μισθών ενός νοικιαζόμενου υπαλλήλου που εργάζεται σε τράπεζα και ενός μόνιμου υπαλλήλου που εργάζεται στον ίδιο χώρο.

²⁰⁵ Χαρακτηριστική είναι η συνέντευξη του Δημήτρη Στρατούλη, του αντιπροέδρου του Ινστιτούτου Εργασίας ΓΣΕΕ και ΑΔΕΔΥ στην Ελευθεροτυπία της 01^{ης} Δεκεμβρίου 2007 στο ένθετο ΦΑΚΕΛΟΣ, όπου τονίζεται ότι οι προσωρινά απασχολούμενοι δεν λαμβάνουν ούτε ολόκληρο το νόμιμο ημερομίσθιο και εργάζονται με πολύ χειρότερους όρους από τους μόνιμους εργαζόμενους του έμμεσου εργοδότη, στον οποίο έχουν παραχωρηθεί. Χαρακτηριστική είναι η συνέντευξη επίσης στην ίδια εφημερίδα μιας εργαζομένης, η οποία αναφέρει «...δεν αναγνωρίστηκε η προϋπηρεσία, δεν συμβαδίζουμε με το μόνιμο προσωπικό στο μισθό, τις αξιολογήσεις, αναβαθμίσεις και επιπλέον είμαστε ανά πάσα στιγμή στον αέρα... Δεν μας πληρώνει η Τράπεζα αλλά η εταιρεία. Εργοδότης μου είναι η Εταιρεία την οποία δεν γνωρίζω, δεν έχω επισκεφτεί ποτέ, δεν συνάντησα τους εκπροσώπους της...».

²⁰⁶ Βλ. συνέντευξη του Ζώη Πεπέ, οργανωτικού γραμματέα της ΟΤΟΕ, στη Ελευθεροτυπία της 01^{ης} Δεκεμβρίου 2007, ο.π., στην οποία χαρακτηριστικά λέει «...πολλοί εργαζόμενοι (σε Τράπεζες, όπως η Εθνική, η Πίστεις, η Πειραιώς, η Eurobank) με ωράρια διαφορετικά από τα ωράρια των Τραπεζών. Διότι δουλεύουν με εργασιακές σχέσεις που δεν εμπίπτουν στις συμβάσεις των υπαλλήλων και μάλιστα στο θεσμικό πλαίσιο είτε αφορά το ωράριο είτε την ασφάλιση στο Ταμείο Τραπεζοϋπαλλήλων καθώς και στις πρόσθετες αμοιβές. Δεν τους δίνουν επιδόματα και παροχές που δίνουν για την αντίστοιχη εργασία στο μόνιμο προσωπικό της Τράπεζας...». Ως παράδειγμα μάλιστα αναφέρει ότι το μόνιμο προσωπικό στην Εθνοκάρτα εντάσσεται στο ανθυγιεινό οπότε απολαμβάνουν συν 12% στο μισθό τους και επιπλέον λαμβάνει κάποιο ειδικό επίδομα 50 – 90 ευρώ. Από αυτό φυσικά εξαιρούνται οι εργαζόμενοι μέσω Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης.

Μισθός (μικτές αποδοχές)		
Έτη προϋπηρεσίας 0-3	Τράπεζα	Ενοικιαζόμενοι χειριστές Η/Υ
Βασικός μισθός	875,00€	719,09€
Επίδομα γάμου	10% επί του βασικού	10% επί του βασικού
Επίδομα τέκνου	5% για το πρώτο παιδί, 7,5% για το δεύτερο, 10% για το τρίτο και 15% για το τέταρτο και πέρα	Δεν υπάρχει επίδομα τέκνων
Επίδομα ΤΕΙ	16% επί του βασικού	13% επί του βασικού
Επίδομα ΑΕΙ	25% επί του βασικού	18% επί του βασικού
Επίδομα μεταπτυχιακού	10% επί του βασικού	Δεν υπάρχει επίδομα
Επίδομα διδακτορικού	10%+5% επί του βασικού	Δεν υπάρχει επίδομα
Επίδομα ξένης γλώσσας	7% επί του βασικού (Proficiency)	5% επί του βασικού (Lower)
Επίδομα Η/Υ	9,88%-74,88% επί του βασικού	15% επί του βασικού
Επίδομα ανθυγιεινό	12% επί του βασικού	Δεν υπάρχει επίδομα

Πηγή: Ελευθεροτυπία φύλλο 01^{ης} Δεκεμβρίου 2007, ένθετο ΦΑΚΕΛΟΣ

II. Οι αποδοχές του προσωρινά απασχολούμενου κατά το χρονικό διάστημα που δεν απασχολείται σε έμμεσο εργοδότη.

Ο Ν. 2956/2001 στην παράγραφο 2 εδάφιο β' του άρθρου 22 ρυθμίζει τις αποδοχές των προσωρινά απασχολούμενων κατά τη διάρκεια που δεν απασχολούνται σε κάποιον έμμεσο εργοδότη. Η διάταξη δηλαδή ορίζει «οι αποδοχές του μισθωτού που δεν παρέχει εργασία σε έμμεσο εργοδότη δεν μπορεί να είναι κατώτερες από τις από τις προβλεπόμενες στην εκάστοτε Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας...». Πρόκειται για τα διαστήματα εκείνα αναμονής τα οποία μεσολαβούν από τη λήξη της παροχής εργασίας σε κάποιο έμμεσο εργοδότη και μέχρι την έναρξη παροχής εργασίας σε άλλο έμμεσο εργοδότη ή ακόμη πρόκειται και για το διάστημα εκείνο, κατά το οποίο ο προσωρινά απασχολούμενος δεν έχει ακόμη αρχίσει να προσφέρει την εργασία του σε έμμεσο εργοδότη. Εύλογο είναι ότι η ρύθμιση αυτή αφορά την περίπτωση εκείνη κατά την οποία η σύμβαση προσωρινής

απασχόλησης προσωρινά απασχολούμενου και Εταιρείας Προσωρινής Απασχόλησης είναι αορίστου χρόνου.

Ο μισθωτός συγκεκριμένης επαγγελματικής κατηγορίας, που παραχωρείται σε έναν έμμεσο εργοδότη, ο οποίος εντάσσεται σε συγκεκριμένο επιχειρηματικό κλάδο, και ο οποίος (μισθωτός) λαμβάνει αποδοχές σύμφωνα με την οικεία κλαδική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, δεν θα μπορεί να διεκδικήσει τις αμοιβές αυτές από την Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης μετά τη λήξη της διάρκειας παραχώρησης στον έμμεσο εργοδότη. Σε περίπτωση που παραμείνει για κάποιο χρονικό διάστημα χωρίς να απασχοληθεί σε άλλο έμμεσο εργοδότη, δικαιούται να διεκδικήσει από την Εταιρεία τις συμβατικές αποδοχές, οι οποίες δεν επιτρέπεται να είναι κατώτερες από την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας αλλά θα είναι σίγουρα κατώτερες από τις προγενέστερες αποδοχές που ελάμβανε από τον αμέσως προηγούμενο έμμεσο εργοδότη ²⁰⁷. Παρατηρείται λοιπόν μια αυξομείωση των αποδοχών των προσωρινά απασχολούμενων καθ' όλη τη διάρκεια της σύμβασης προσωρινής απασχόλησης, οπότε και εκείνοι μπορεί ή να παραμένουν σε θέση ετοιμότητας προς παροχή εργασίας ή να παραχωρούνται σε διαφορετικούς έμμεσους εργοδότες, οι οποίοι μπορεί να ανήκουν σε διαφορετική κλαδική ή ομοιοεπαγγελματική συλλογική σύμβαση εργασίας. Τα κατώτατα πάντως όρια αποδοχών σε όλες τις περιπτώσεις είναι τα όρια της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας.

2.5.7. Η εις ολόκληρον ευθύνη του έμμεσου εργοδότη.

Σύμφωνα με την παράγραφο 9 του άρθρου 22 του Ν. 2956/2001 «*Η Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης και ο έμμεσος εργοδότης είναι αλληλεγγύως και εις ολόκληρον έκαστος υπεύθυνοι έναντι του προσωρινά απασχολούμενου μισθωτού 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 23 εγγυητικών επιστολών (επικουρική ευθύνη έμμεσου εργοδότη)*». Από τη στιγμή όμως που ο έμμεσος

²⁰⁷ Βλ. Ληξουριώτη, Ο εφοδιασμός επιχειρήσεων με προσωπικό «προσωρινής απασχόλησης» ως αντικείμενο δραστηριότητας των 'ΕΠΑ', ΔΕΕ 2002 σελ. 51, ο οποίος τονίζει ότι ακόμη και στην περίπτωση που ο προσωρινά απασχολούμενος παραχωρηθεί σε άλλον μετά έμμεσο εργοδότη, μπορεί και πάλι οι αποδοχές του να είναι κατώτερες από εκείνες που ελάμβανε όταν είχε παραχωρηθεί στον προηγούμενο έμμεσο εργοδότη.

εργοδότης καταρχήν δεν συνδέεται με τον εργαζόμενο με συγκεκριμένη σύμβαση, πώς έχει εις ολόκληρο ευθύνη για καταβολή της αμοιβής; Από τη στιγμή που ο προσωρινά απασχολούμενος συνδέεται μέσω της σύμβασης προσωρινής απασχόλησης μόνο με την Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης, θα συμπεράινε κανείς ότι η τελευταία είναι η αποκλειστικά υπόχρεη προς καταβολή αμοιβής.

Ο Έλληνας νομοθέτης με γνώμονα και την καλύτερη δυνατή προστασία των δικαιωμάτων των προσωρινά απασχολούμενων ²⁰⁸, προέβλεψε τη δημιουργία ευθύνης και του έμμεσου εργοδότη (ευθύνη εις ολόκληρον). Καθένας, λοιπόν, από τους εργοδότες δηλαδή και ο άμεσος (η Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης) και ο έμμεσος οφείλει στον προσωρινά απασχολούμενο ολόκληρη τη μισθολογική παροχή. Ο τελευταίος όμως μπορεί να ζητήσει την παροχή μόνο μία φορά (κατ' εφαρμογή και του άρθρου 481 Α.Κ.). Και οι δύο δηλαδή έχουν κύρια υποχρέωση ²⁰⁹ προς καταβολή τόσο των μισθολογικών απαιτήσεων του προσωρινά απασχολούμενου όσο και των ασφαλιστικών εισφορών. Με αυτόν τον τρόπο, ο έμμεσος εργοδότης είναι πιο προσεκτικός ως προς την επιλογή της Εταιρείας Προσωρινής Απασχόλησης, με την οποία θα συνάψει τη σύμβαση παραχώρησης προσωρινώς απασχολούμενου προσωπικού.

Σύμφωνα με το εδάφιο β' της παραγράφου 9 του Ν. 2956/2001 η ευθύνη του έμμεσου εργοδότη αναστέλλεται, εφόσον στη σύμβαση παραχώρησης προβλέπεται ότι υπόχρεος για την καταβολή των μισθολογικών αποδοχών και των ασφαλιστικών εισφορών είναι ο άμεσος εργοδότης. Με τη διάταξη αυτή μετατρέπεται η ευθύνη του έμμεσου εργοδότη από κύρια σε επικουρική, εφόσον πληρούνται δύο προϋποθέσεις: **πρώτον** να έχει συναφθεί ειδική ρήτρα στη σύμβαση παραχώρησης ²¹⁰ και **δεύτερον** να υπάρχει δυνατότητα ικανοποίησης με την κατάπτωση των εγγυητικών επιστολών. Εάν δεν υπάρχει η ρήτρα αυτή, δεν αναστέλλεται η εις ολόκληρον κύρια ευθύνη του έμμεσου εργοδότη, ακόμη κι αν υπάρχει η δυνατότητα κατάπτωσης των εγγυητικών επιστολών. Επίσης, εάν δεν υπάρχει η δυνατότητα κατάπτωσης των εγγυητικών επιστολών, δεν αναστέλλεται η εις ολόκληρον ευθύνη του έμμεσου

²⁰⁸ Βλ. Κουκιάδη, Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές Εργασιακές σχέσεις, Αθήνα, 1995, σελ. 305, όπου αναφέρει ότι με την εγγυητική ευθύνη γίνεται προσπάθεια να καταπολεμηθεί το φαινόμενο των εταιρειών φαντασμάτων. Προστατεύεται δηλαδή ο προσωρινά εργαζόμενος ειδικά εάν ο άμεσος εργοδότης (δηλαδή η Εταιρεία Προσωρινή Απασχόληση) βρίσκεται σε καθεστώς αφερεγγυότητας ή απλά δυστροπεί ως προς την καταβολή των αποδοχών.

²⁰⁹ Τόσο λοιπόν ο προσωρινά απασχολούμενος όσο και ο ασφαλιστικός φορέας έχουν το δικαίωμα να αξιώσουν την παροχή από οποιονδήποτε οφειλέτη, εργοδότη, είτε ολικά είτε μερικά. Η μόνη προϋπόθεση είναι να μην ασκούν αυτήν την επιλογή καταχρηστικά.

²¹⁰ Βλ. Ληξουριώτη, Ο εφοδιασμός επιχειρήσεων με προσωπικό «προσωρινής απασχόλησης» ως αντικείμενο δραστηριότητας των 'ΕΠΑ', ΔΕΕ 2002 σελ. 53

εργοδότη. Επομένως, οι δύο αυτές προϋποθέσεις πρέπει να συντρέχουν **σωρευτικά**.

2.5.8. Τα συνδικαλιστικά δικαιώματα των προσωρινά απασχολούμενων.

Ένα από τα πιο σημαντικά ζητήματα αυτής της νέας μορφής απασχόλησης ²¹¹ είναι και η άσκηση των συλλογικών δικαιωμάτων από τους προσωρινά απασχολούμενους. Από τη στιγμή που στο θεσμό αυτό παρατηρείται εργοδοτικός διϋσμός (ο άμεσος εργοδότης, ήτοι η Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης, και ο έμμεσος εργοδότης), δεν είναι ευκρινής ο τρόπος άσκησης των συλλογικών δικαιωμάτων των προσωρινά απασχολούμενων. Δυσκολία, δηλαδή, υπάρχει επειδή οι εργαζόμενοι αυτοί δεν είναι ενσωματωμένοι στο δυναμικό της επιχείρησης, στην οποία παρέχουν και την εργασία τους αλλά και επειδή η παραμονή τους είναι για περιορισμένο χρονικό διάστημα. Οι προσωρινά απασχολούμενοι παραπονούνται συχνά για τη δυσπιστία, που αντιμετωπίζουν από τους μόνιμους υπαλλήλους του έμμεσου εργοδότη ²¹².

Ανάλογη δυσκολία ως προς την κατανόηση της δυνατότητας άσκησης από μέρους των προσωρινά απασχολούμενων των συλλογικών τους δικαιωμάτων προκαλεί το γεγονός ότι αν και οι εργαζόμενοι αυτοί έχουν άμεση σχέση με την Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης ²¹³, η οποία αποτελεί τον άμεσο εργοδότη τους, όμως ποτέ δεν απασχολούνται στο χώρο αυτής. Αντίθετα παρέχουν την εργασία τους στην επιχείρηση κάποιου τρίτου, του έμμεσου εργοδότη, στον οποίον έχουν παραχωρηθεί (μέσω της σύμβασης παραχώρησης που ο τελευταίος συνήψε με την Εταιρεία). Τις περισσότερες φορές μάλιστα, η σύμβαση προσωρινής απασχόλησης διαρκεί τόσο όσο και η σύμβαση παραχώρησης, είναι δηλαδή ορισμένου χρόνου. Είναι δυνατόν λοιπόν να αναπτυχθεί συνδικαλιστική δράση από τους προσωρινά απασχολούμενους μέσα σε ένα τέτοιο κλίμα προσωρινότητας; Πρέπει να σημειωθεί

²¹¹ Ίσως επειδή δεν υπάρχει ειδική ρύθμιση στο Ν. 2956/2001.

²¹² Χαρακτηριστική είναι η συνέντευξη του Προέδρου του Πανελληνίου Συλλόγου Εργαζομένων με Παραχώρηση Εργασίας σε Τρίτους (ΠΑΣΥΠΕΤ), Δημητρίου Κατσούλη, Ελευθεροτυπία, ο.π., ο οποίος σε ερώτηση του δημοσιογράφου εάν ζήτησαν την υποστήριξη των σωματείων των εργαζομένων, εκείνος απαντά χαρακτηριστικά: «*Ούτε τα σωματεία των τραπεζοϋπαλλήλων μας στήριξαν. Ο Σύλλογος Εργαζομένων της Εθνικής, απλά, δεν μας θέλει. Έτσι όπως προχωράει η κατάσταση όμως, σε κάποιο διάστημα δεν θα υπάρχει ΟΤΟΕ, αλλά μόνο νοικιασμένοι εργαζόμενοι χωρίς δικαιώματα και εκπροσώπους*».

²¹³ Αν και υπάρχουν περιπτώσεις όπως στην Εθνική Τράπεζα, όπου οι προσωρινά απασχολούμενοι ούτε καν γνωρίζουν τους εκπροσώπους της Εταιρείας που τους παραχώρησε και μάλιστα η σχετική σύμβαση προσωρινής απασχόλησης υπεγράφη στο χώρο της Τράπεζας.

βέβαια και ο διαρκής φόβος απόλυσης ή μη ανανέωσης της σύμβασης ορισμένου χρόνου, εάν αναπτύξουν αυτοί οι εργαζόμενοι συνδικαλιστική δράση ²¹⁴.

Ο ίδιος ο Ν. 2956/2001 δεν προβλέπει τίποτα σχετικό με την άσκηση των συλλογικών δικαιωμάτων των προσωρινά απασχολούμενων. Περιέχει μόνο μια γενική ρύθμιση στην παράγραφο 7 του άρθρου 22, ότι δηλαδή «*άκυρη θεωρείται οποιαδήποτε ρήτρα με την οποία άμεσα ή έμμεσα παρεμποδίζονται τα συνδικαλιστικά δικαιώματα του μισθωτού...*». Για το λόγο αυτό πιο σωστό είναι να γίνει μια προσέγγιση, κυρίως, μέσω των σχετικών διατάξεων του Ν. 1264/1982, ώστε να τις προσαρμόσουμε στη νέα αυτή πραγματικότητα και ειδικότερα:

- **Έναντι της Εταιρείας Προσωρινής Απασχόλησης:**

Από τη στιγμή που η Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης είναι ο άμεσος εργοδότης των προσωρινά απασχολούμενων και με εκείνη έχουν συνάψει σύμβαση προσωρινής απασχόλησης, εύλογο είναι ότι μπορεί να εφαρμοστεί το άρθρο 7 παράγραφος 1 του Ν. 1264/1982 ²¹⁵. Συνεπώς, έχουν δικαίωμα να ιδρύσουν μία επιχειρησιακή ή κλαδική συνδικαλιστική οργάνωση ή να συμμετάσχουν σε εκείνη που έχει ήδη ιδρυθεί με μια όμως προϋπόθεση · να έχουν συμπληρώσει δίμηνο μέσα στον τελευταίο χρόνο στην επιχείρηση, εκμετάλλευση ή κλάδο απασχόλησης. Μια τέτοια οργάνωση θα ήταν δυνατόν να προαγάγει και να προασπίσει τα συμφέροντα των προσωρινά απασχολούμενων και να προσπαθήσει με τη δράση της να αποτρέψει τυχόν καταχρήσεις, που μπορούν να λάβουν χώρα κατά την πρακτική άσκηση του θεσμού της προσωρινής απασχόλησης.

Η πρώτη και μοναδική (μέχρι τώρα) οργάνωση των προσωρινά απασχολούμενων - υπό μορφή κλαδικής συνδικαλιστικής - στην ελληνική πραγματικότητα είναι ο **Πανελλήνιος Σύλλογος Εργαζομένων με Παραχώρηση Εργασίας σε Τρίτους (ΠΑΣΥΠΕΤ)** ²¹⁶. Ο Σύλλογος αυτός ιδρύθηκε το Νοέμβριο του

²¹⁴ Ο ίδιος ο Πρόεδρος του Πανελληνίου Συλλόγου Εργαζομένων με Παραχώρηση Εργασίας σε Τρίτους (ΠΑΣΥΠΕΤ) (βλπ ανωτέρω υποσημ. 186), Δημήτριος Κατσούλης, υποστηρίζει ότι απολύθηκε λόγω συνδικαλιστικής δράσης. Το ίδιο ισχυρίζεται και μια προσωρινά απασχολούμενη σε συνέντευξή της στην ίδια εφημερίδα «*όταν αρχίσαμε να διεκδικούμε, να δημιουργούμε σύλλογο*» άρχισαν τα προβλήματα με τις ανανέώσεις των συμβάσεών τους.

²¹⁵ Βλ. Παπαδημητρίου, Η προσωρινή απασχόληση, Ο κατ' επάγγελμα δανεισμός εργαζομένων, Αθήνα, 2007, σελ. 277 επομ.

²¹⁶ Σύμφωνα με τη συνέντευξη του Προέδρου του εν λόγω Συλλόγου, Δημητρίου Κατσούλη, στην Ελευθεροτυπία, ο.π., ο πρώτιστος στόχος είναι «*να απορροφηθούν όλοι οι νοικιασμένοι εργαζόμενοι που εργάζονται 10 και πλέον χρόνια, τα πιο παραγωγικά τους χρόνια, κι απ' τη*

2004 στην Αθήνα. Στόχος του είναι η εξασφάλιση των συμφερόντων και δικαιωμάτων των εργαζομένων, των οποίων ο συμβατικός εργοδότης δανείζει την εργασία τους σε άλλον έμμεσο εργοδότη. Ο Σύλλογος αυτός είναι μέλος του Εργατικού Κέντρου Αθηνών.

Ορισμένες όμως από τις διατάξεις του Ν. 1264/1982, οι οποίες δεν συνάδουν με το θεσμό της προσωρινής απασχόλησης, δεν μπορούν να εφαρμοστούν, όπως για παράδειγμα η διάταξη του άρθρου 17 Ν. 1264/1982, η οποία προβλέπει ότι τα μέλη των διοικητικών συμβουλίων των συνδικαλιστικών οργανώσεων δικαιούνται συνδικαλιστικές άδειες. Αυτό δικαιολογείται από την ίδια την ιδιομορφία του θεσμού. Οι προσωρινά απασχολούμενοι δεν προσφέρουν την εργασία τους στο χώρο της Εταιρείας Προσωρινής Απασχόλησης αλλά στο χώρο της επιχείρησης του έμμεσου εργοδότη. Συνεπώς, σε περίπτωση που θα ήθελαν να κάνουν χρήση συνδικαλιστικής αδείας επικαλούμενοι τη διάταξη του άρθρου 17 του Ν. 1264/1982, θα έπρεπε να απουσιάσουν από το χώρο εργασίας τους, ο οποίος δεν είναι άλλος από την επιχείρηση του έμμεσου εργοδότη. Υπενθυμίζουμε όμως, ότι ουδεμία σχέση έχουν με τον έμμεσο εργοδότη και μάλιστα πιθανότερο είναι οι προσωρινά απασχολούμενοι που θα αιτηθούν της συνδικαλιστικής αδείας να μην έχουν τον ίδιο έμμεσο εργοδότη. Πιο ορθό λοιπόν είναι η διάταξη αυτή του άρθρου 17 του Ν. 1264/1982 να μην εφαρμόζεται στην προσωρινή απασχόληση, αφού προσιδιάζει πιο πολύ στο πρότυπο μιας επιχείρησης με εργαζόμενους που βρίσκονται στον ίδιο χώρο και μπορούν να έχουν άμεση επαφή με την συνδικαλιστική τους οργάνωση ²¹⁷.

Ακόμη, η διάταξη του άρθρου 14 του Ν. 1264/1982 σχετικά με την προστασία των συνδικαλιστικών στελεχών απέναντι σε καταγγελία ή μετάθεση, δεν μπορεί να εφαρμοστεί στους προσωρινά απασχολούμενους. Οι περισσότεροι από αυτούς απασχολούνται με συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Συνεπώς, οι συμβάσεις τους δεν λήγουν λόγω καταγγελίας αλλά λόγω λήξης του προσδιορισμένου από πριν χρόνου διάρκειας. Από τη στιγμή που η φύση του θεσμού της προσωρινής απασχόλησης, είναι ο εργαζόμενος μετά τη λήξη της μιας σύμβασης παραχώρησης να παραχωρηθεί σε άλλον έμμεσο εργοδότη με νέα σύμβαση παραχώρησης, δεν μπορεί να απολαμβάνουν την ίδια προστασία με τα λοιπά συνδικαλιστικά στελέχη απέναντι σε τυχόν μεταθέσεις τους. Αυτό όμως δεν αίρει την υποχρέωση του εργοδότη, η οποία

μια στιγμή στην άλλη τους πετάνε. Και δεύτερον, να σταματήσει αυτό το καθεστώς των νοικιασμένων ανθρώπων γιατί όσο παραμένει, πολλαπλασιάζεται διαρκώς».

²¹⁷ Παπαδημητρίου, Η προσωρινή απασχόληση, Ο κατ' επάγγελμα δανεισμός εργαζομένων, Αθήνα, 2007, σελ. 280

πηγάξει επίσης από το άρθρο 14 του Ν. 1264/1982, να μην προβαίνει σε ενέργειες ή παραλείψεις που οδηγούν σε παρακώλυση άσκησης των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων των προσωρινά απασχολούμενων.

Σύμφωνα επίσης με το άρθρο 1 παράγραφος 4 του Ν. 1767/1988 σχετικά με το συμβούλιο εργαζομένων «*με τον όρο εργαζόμενοι για την εφαρμογή των διατάξεων του νόμου αυτού νοούνται οι απασχολούμενοι με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου, ανεξάρτητα από το χρόνο διάρκειας της σχέσης εργασίας*». Συνεπώς, προκειμένου να συσταθεί συμβούλιο εργαζομένων στην Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης δεν διαχωρίζει ο νόμος ποιοι εργαζόμενοι θα προσμετρηθούν. Αντίθετα, κάνει λόγο για εν γένει απασχολούμενους με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου και μάλιστα ανεξάρτητα από το χρόνο διάρκειας της σχέσης εργασίας τους. Επομένως, θα προσμετρηθούν τόσο οι μόνιμοι υπάλληλοι της Εταιρείας Προσωρινής Απασχόλησης όσο και εκείνοι με σύμβαση προσωρινής απασχόλησης.

Ζήτημα προκύπτει σχετικά με το εάν μπορούν να υπογραφούν **επιχειρησιακές** συλλογικές συμβάσεις εργασίας στην Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης ²¹⁸. Η ίδια η διάταξη του άρθρου 6 παράγραφος 1 εδάφιο β' του Ν. 1876/1990 ²¹⁹ δεν διακρίνει τους εργαζόμενους που απασχολεί ο εργοδότης. Προϋπόθεση όμως για τη σύναψη επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας στην Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης είναι ο εργοδότης να απασχολεί τουλάχιστον πενήντα (50) εργαζόμενους. Στους τελευταίους συναριθμούνται και εκείνοι με σύμβαση προσωρινής απασχόλησης. Η σύναψη μιας επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας θα αποβεί μάλιστα υπέρ τους, καθώς μπορούν να ρυθμιστούν θέματα που τους αφορούν άμεσα. Για παράδειγμα, μπορούν να ρυθμιστούν οι αποδοχές των προσωρινά απασχολούμενων, ώστε να μην υπάρχουν μόνο τα κατώτερα όρια που θέτει ο Ν. 2956/2001 στο άρθρο 22 παράγραφος 2 ή να αναγνωρίζεται η προϋπηρεσία των προσωρινά απασχολούμενων καθώς και όλα τα επιδόματα που σχετίζονται με τη συγκεκριμένη κάθε φορά ειδικότητά τους.

Ερώτημα γεννάται σχετικά με το αν μπορεί να υπογραφεί κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας, η οποία να ρυθμίζει θέματα για τους εργαζόμενους με σύμβαση

²¹⁸ Βλ. Παπαδημητρίου, Η προσωρινή απασχόληση, Ο κατ' επάγγελμα δανεισμός εργαζομένων, Αθήνα, 2007, σελ. 284 επομ.

²¹⁹ Άρθρο 6 παράγραφος 1 εδάφιο β' : «...κάθε εργοδότης που απασχολεί πενήντα (50) τουλάχιστον εργαζόμενους...».

προσωρινής απασχόλησης με όλες τις Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης. Σύμφωνα με το άρθρο 3 παράγραφος 4 του Ν. 1876/1990 «Οι κλαδικές συμβάσεις συνάπτονται από πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις που καλύπτουν εργαζόμενους ανεξάρτητα από το επάγγελμα ή την ειδικότητά τους, ομοειδών ή συναφών επιχειρήσεων του ίδιου κλάδου και από εργοδοτικές οργανώσεις ...». Ως προς τη συνδικαλιστική οργάνωση που θα καλύπτει τους εργαζόμενους, δεν φαίνεται να υπάρχει πρόβλημα, αφού όπως προαναφέραμε, από το Νοέμβριο του 2004, δραστηριοποιείται ο Πανελλήνιος Σύλλογος Εργαζομένων με Παραχώρηση Εργασίας σε Τρίτους (ΠΑΣΥΠΕΤ), ο οποίος τηρώντας τις προϋποθέσεις θα μπορούσε να τους εκπροσωπήσει. Ζήτημα όμως υπάρχει σχετικά με τη συνδικαλιστική οργάνωση των εργοδοτών, που θα καλύπτει τις Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης ²²⁰. Στη χώρα μας πάντως δεν έχουν υπογραφεί κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

Ως προς το θέμα της απεργίας και από τη στιγμή που πρόκειται για ένα δικαίωμα συνταγματικά κατοχυρωμένο, δεν μπορεί να απαγορεύσει κανείς στις συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων με σύμβαση προσωρινής απασχόλησης να κηρύξουν απεργία. Στην απεργία αυτή θα μπορούν να συμμετάσχουν εκτός από τους μόνιμους υπαλλήλους της Εταιρείας Προσωρινής Απασχόλησης και οι προσωρινά απασχολούμενοι. Με τον τρόπο αυτό δικαιολογούνται να μην προσφέρουν την ημέρα της απεργίας τις υπηρεσίες τους στον έμμεσο εργοδότη ²²¹. Οι περισσότεροι όμως από τους προσωρινά απασχολούμενους, οι οποίοι έχουν παραχωρηθεί σε έμμεσο εργοδότη για να

²²⁰ Βλ. Ληξουριώτη, Ο εφοδιασμός επιχειρήσεων με προσωπικό «προσωρινής απασχόλησης» ως αντικείμενο δραστηριότητας των ΕΠΑ, ΔΕΕ 2002, σελ. 48, ο οποίος αναφέρει χαρακτηριστικά τα εξής: «...λόγω του ιδιόμορφου χαρακτήρα των υπηρεσιών που παρέχουν οι ΕΠΑ δύσκολα θα μπορούσε κανείς να εντοπίσει εργοδοτική συνδικαλιστική οργάνωση από αυτές που συμμετέχουν στη σχετική συλλογική διαφορά, στην οποία θα μπορούσαν αυτές να γίνουν μέλη, με εξαίρεση ίσως τον Σύνδεσμο Ανωνύμων Εταιρειών και ΕΠΕ, για τον οποίον όμως προβάλλονται αμφισβητήσεις εάν αποτελεί εργοδοτική συνδικαλιστική οργάνωση ικανή να συνάπτει ΣΣΕ. Επίσης, λόγω της ίδιας της φύσης των ΕΠΑ, δεν μπορεί να εντοπιστεί υπάρχουσα κλαδική ΣΣΕ που να είναι δυνατόν να καλύψει το προσωπικό αυτών...». Σύμφωνα όμως με το Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, Αθήνα, 2006, σελ. 76, έχει ήδη δημιουργηθεί στη χώρα μας εργοδοτική οργάνωση, η οποία καλύπτει τις επιχειρήσεις αυτές, η Ένωση Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης και Στελέχωσης Επιχειρήσεων (ΕΝΕΣΑΠΕ). Σημειώνουμε ότι σε διεθνές επίπεδο εδώ και πολλά χρόνια δραστηριοποιείται η Διεθνής Συνομοσπονδία Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης (CIETT). συλλογικές πάντως κλαδικές συμβάσεις εργασίας έχουν ήδη υπογραφεί στη Γαλλία, το Βέλγιο, την Ιταλία.

²²¹ Χαρακτηριστικά είναι τα λόγια του Δημητρίου Κατσούλη, Προέδρου του Πανελληνίου Συλλόγου Εργαζομένων με Παραχώρηση Εργασίας σε Τρίτους στην Ελευθεροτυπία, ο.π., «Σε όλες τις απεργίες του κλάδου μετέχουν μόνο τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου του σωματείου. Οι άλλοι ξέρουν καλά ότι, αν απεργήσουν, την επομένη θα χάσουν τη δουλειά τους.».

παρέχουν τις υπηρεσίες τους, δεν διακινδυνεύουν την έστω πρόσκαιρη θέση εργασίας τους και έτσι δεν μετέχουν σε απεργία του κλάδου τους.

- **Ως προς τον έμμεσο εργοδότη.**

Λόγω του εργοδοτικού δυΐσμού και του γεγονότος ότι οι προσωρινά απασχολούμενοι προσφέρουν τις υπηρεσίες τους στο χώρο της επιχείρησης του έμμεσου εργοδότη, στου οποίου το διευθυντικό δικαίωμα και υπάγονται, αναρωτιέται κανείς αν υπάρχει δυνατότητα άσκησης συλλογικών δικαιωμάτων των εργαζομένων αυτών σε αυτόν τον χώρο κι αν μπορούν να συμμετέχουν σε συνδικαλιστικές οργανώσεις, που δραστηριοποιούνται στην επιχείρηση αυτή ²²². Οι περισσότεροι προσωρινά απασχολούμενοι αναφέρουν συχνά την καχυποψία και την αδιαφορία που αντιμετωπίζουν από τους μόνιμους υπαλλήλους του έμμεσου εργοδότη ²²³. Οι προσωρινά απασχολούμενοι - ακόμη κι εκείνοι που έχουν υπογράψει σύμβαση προσωρινής απασχόλησης με την **ίδια** Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης -, έχουν παραχωρηθεί σε διαφορετικούς έμμεσους εργοδότες, με αποτέλεσμα να χρειάζονται κάποιον για να προασπίσει τα δικαιώματά τους εντός της συγκεκριμένης επιχείρησης. Θα μπορούσαν άραγε λοιπόν να συμμετέχουν σε συνδικαλιστική οργάνωση, η οποία δραστηριοποιείται στην επιχείρηση του έμμεσου εργοδότη; Σύμφωνα με το άρθρο 7 παράγραφος 1 του Ν. 1264/1982, ο κάθε εργαζόμενος μόνο σε μια συνδικαλιστική οργάνωση μπορούν να μετέχει. Από τη στιγμή που άμεσος εργοδότης του προσωρινά απασχολούμενου είναι η Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης (με αυτήν έχει συμβληθεί στη σύμβαση προσωρινής απασχόλησης, ενώ στη σύμβαση παραχώρησης ούτε καν η συναίνεσή του ζητείται), πιο σωστό θα ήταν να συμμετέχει σε συνδικαλιστική οργάνωση που δραστηριοποιείται στον άμεσο εργοδότη. Άλλωστε τα δικά τους συμφέροντα είναι ιδιαίτερα λόγω και της ιδιομορφίας του θεσμού της προσωρινής απασχόλησης. Άρα μόνο από δικές τους συνδικαλιστικές οργανώσεις, που γνωρίζουν καλά το status του προσωρινά απασχολούμενου και έχουν ζήσει τα προβλήματα και τους κινδύνους που εγκυμονεί ο νέος θεσμός, μπορεί να έχουν καλύτερη προστασία.

Σημειώνουμε πάντως ότι στην πράξη οι ίδιοι οι έμμεσοι εργοδότες δεν δίνουν τη δυνατότητα στους προσωρινά απασχολούμενους να συστήσουν ένα σωματείο

²²² Βλ. Παπαδημητρίου, Η προσωρινή απασχόληση, Ο κατ' επάγγελμα δανεισμός εργαζομένων, Αθήνα, 2007 σελ. 288 επομ.

²²³ Βλ. συνέντευξη Δημητρίου Κατσούλη, ο.π., σχετικά με την αδιαφορία του σωματείου της ΟΤΟΕ.

στα πλαίσια της επιχείρησής τους ²²⁴. Ακόμη ούτε τα καταστατικά των συνδικάτων των μονίμων υπαλλήλων δίνουν και στους προσωρινά απασχολούμενους τη δυνατότητα ένταξης σε αυτά.

Πάντως, από τη στιγμή που τόσο ο Ν. 1767/1988 (άρθρο 2, για το συμβούλιο εργαζομένων) όσο και ο Ν. 1876/1990 (άρθρο 16 παράγραφος 1, για τη σύναψη επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας) δεν διαχωρίζουν ποιοι εργαζόμενοι πρέπει να προσμετρηθούν και ποιοι όχι ως προσωπικό της επιχείρησης του έμμεσου εργοδότη, εύλογο είναι ότι θα συναριθμηθούν και οι προσωρινά απασχολούμενοι. Άλλωστε οι τελευταίοι προσφέρουν τις υπηρεσίες τους στον χώρο της επιχείρησης του έμμεσου εργοδότη και επηρεάζονται από ό,τι λαμβάνει χώρα εντός αυτής. Το Σχέδιο μάλιστα Ευρωπαϊκής Οδηγίας για τους όρους εργασίας των προσωρινά απασχολούμενων προβλέπει στο άρθρο 7 και συγκεκριμένα στην παράγραφο 2 αυτού ότι τα κράτη – μέλη μπορούν να προσδιορίζουν τους όρους, υπό τους οποίους οι προσωρινά απασχολούμενοι θα συνυπολογίζονται στην επιχείρηση του έμμεσου εργοδότη. Στο ελληνικό δίκαιο δεν υπάρχει κάποια ανάλογη ειδική ρύθμιση. Για το λόγο αυτό, προσπαθήσαμε να δώσουμε μια απάντηση, μέσω των λοιπών διατάξεων του συλλογικού εργατικού δικαίου.

2.5.9. Το ασφαλιστικό καθεστώς των προσωρινά απασχολούμενων.

Στην παράγραφο 7 του άρθρου 22 του Ν. 2956/2001 ορίζεται ότι « *Άκυρη θεωρείται οποιαδήποτε ρήτρα με την οποία άμεσα ή έμμεσα ... παρεμποδίζονται τα ασφαλιστικά δικαιώματα (του μισθωτού). Για την ασφάλιση ισχύουν τα προβλεπόμενα για το προσωπικό ιδίων ειδικοτήτων του έμμεσου εργοδότη*». Υπογραμμίζεται και πάλι από τον Έλληνα νομοθέτη η αρχή της ίσης μεταχείρισης με βάση τον «συγκρίσιμο» εργαζόμενο, εκείνον δηλαδή τον εργαζόμενο του έμμεσου εργοδότη που ασκεί τα ίδια καθήκοντα με τον προσωρινά απασχολούμενο. Με τη ρητή αυτή ρύθμιση του νόμου αποφεύγονται καταχρήσεις από την πλευρά του έμμεσου εργοδότη. Δεν χωρεί λοιπόν καμιά συμβατική παρέκκλιση στα θέματα της κοινωνικής ασφάλισης.

²²⁴ Βλ. απόσπασμα από το έργο του κ. Στρατούλη Δημητρίου στην Ελευθεροτυπία, Οι εργασιακές σχέσεις στη δίνη του νεοφιλελεύθερου τυφώνα «Δεν προβλέπεται η δυνατότητα των «δανεικών εργαζομένων» να συγκροτούν σωματεία και ομοσπονδίες. Συνεπώς δεν τους επιτρέπουν να ασκήσουν το συνταγματικό τους δικαίωμα να συνδικαλίζονται. Η συνδικαλιστική τους ένταξη στα συνδικάτα που καλύπτουν μόνιμα εργαζομένους στην επιχείρηση είναι αδύνατη και λόγω απειλής ένταξής τους σε «μαύρη λίστα» με κίνδυνο να μην ανανεωθεί η σύμβασή τους αλλά και επειδή τα καταστατικά των συνδικάτων δίνουν δυνατότητα ένταξης μόνο των εργαζομένων με πλήρη απασχόληση.»

Στην παράγραφο 9 του άρθρου 22 του Ν. 2956/2001 ορίζεται ότι η Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης και ο έμμεσος εργοδότης είναι εις ολόκληρον υπεύθυνοι για την καταβολή των ασφαλιστικών εισφορών του προσωρινά απασχολούμενου. Η ευθύνη αυτή μπορεί να ανασταλεί, εφόσον στη σύμβαση παραχώρησης προβλέπεται ότι αποκλειστικά υπεύθυνος για την καταβολή των ασφαλιστικών εισφορών είναι η Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης και ότι οι εισφορές αυτές μπορούν να ικανοποιηθούν από την κατάπτωση της αναφερόμενης στο άρθρο 23 εγγυητικής επιστολής ²²⁵. Στην περίπτωση αυτή η ευθύνη του έμμεσου εργοδότη γίνεται επικουρική.

Ειδικότερα πάντως στην παράγραφο 6 του άρθρου 8 της υπ' αριθ. 30342/2002 Υπουργικής Απόφασης Εργασίας και Κοινωνικής Ασφαλίσεων ορίζεται ότι η Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης απογράφεται στο Μητρώο Εργοδοτών του Ιδρύματος Κοινωνικών Ασφαλίσεων (Ι.Κ.Α.) και υποχρεούται να υποβάλει στο αρμόδιο υποκατάστημα ΙΚΑ: α) αντίγραφο της ειδικής άδειας του άρθρου 2 της υπουργικής απόφασης μέσα σε τρεις εργάσιμες ημέρες από την έκδοσή της και β) αντίγραφα των εκάστοτε συμβάσεων, οι οποίες καταρτίζονται τόσο με τους προσωρινά απασχολούμενους όσο και με τους έμμεσους εργοδότες, ώστε να διαπιστώσει το ΙΚΑ τους ιδιαίτερους όρους αυτών των συμβάσεων ως προς τον τρόπο αμοιβής και καταβολής των ασφαλιστικών εισφορών.

2.5.10. Οι κυρώσεις σε περίπτωση παραβίασης του Ν. 2956/2001.

Ήδη στο Ν. 2956/2001 και συγκεκριμένα στο άρθρο 25 αυτού ορίζεται ότι για κάθε παράβαση των διατάξεων των άρθρων του νόμου σχετικά με τις Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης επιβάλλεται από το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Ασφάλισης σε βάρος του παραβάτη πρόστιμο το οποίο κυμαίνεται από δύο χιλιάδες εννιακόσια τριάντα έξι (2.936,00€) ευρώ μέχρι είκοσι εννέα χιλιάδες τριακόσια εξήντα (29.360€) ευρώ ανάλογα με τη βαρύτητα της παράβασης ²²⁶. Σύμφωνα μάλιστα με την παράγραφο

²²⁵ Υπενθυμίζουμε ότι σύμφωνα με το άρθρο 23 του Ν. 2956/2001, κάθε Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης υποχρεούται, προκειμένου να λάβει άδεια λειτουργίας, να καταθέσει δύο εγγυητικής επιστολές, η μια εκ των οποίων για τη διασφάλιση των ασφαλιστικών εισφορών των προσωρινά απασχολούμενων. Η εγγυητική αυτή επιστολή κατατίθεται στο Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων (Ι.Κ.Α.) και καταπίπτει με πράξη του Διοικητή του ΙΚΑ, αν καθυστερείται η καταβολή ασφαλιστικών εισφορών πάσης φύσεως τουλάχιστον τριών μηνών.

²²⁶ Η Υπηρεσία Ειδικών Επιθεωρητών του ΣΕΠΕ επέβαλε πρόστιμο ύψους 15.000 € κατά μιας Εταιρείας Προσωρινής Απασχόλησης, επειδή διαπίστωσε ότι ένα υποκατάστημά της

11 του άρθρου 21 του Ν. 3144/2003, το ύψος του αποδιδόμενου προστίμου, η διαδικασία απόδοσης αυτού αλλά και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια ρυθμίζεται με κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομίας και Οικονομικών και Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας. Από τη στιγμή πάντως που ο ίδιος ο νόμος δεν διακρίνει, τα διοικητικά αυτά πρόστιμα αφορούν τόσο την Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης όσο και τον έμμεσο εργοδότη.

Με την παράγραφο 4 του άρθρου 5 του Ν. 3144/2003 (η οποία τροποποίησε το άρθρο 25 του Ν. 2956/2001) εισήχθη μια επιπλέον διοικητική κύρωση, η ανάκληση της ειδικής αδείας της Εταιρείας Προσωρινής Απασχόλησης σε περίπτωση που διαπιστωθεί ότι αυτή δεν τηρεί τις υποχρεώσεις του νόμου ²²⁷. Έτσι, αυτή σφραγίζεται και η λειτουργία της διακόπτεται οριστικά, ενέργειες που εκτελούνται βέβαια από την αρμόδια αστυνομική αρχή. Η παράγραφος 1 του άρθρου 7 της υπουργικής απόφασης υπ' αριθ. 30342/2002 Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων ²²⁸ προέβλεπε την ανάκληση της αδείας της Εταιρείας Προσωρινής Απασχόλησης ως διοικητική κύρωση και στις εξής περιπτώσεις: **α)** όταν η Εταιρεία ασκεί και άλλες δραστηριότητες, εκτός από αυτές για τις οποίες της χορηγήθηκε η ειδική άδεια ²²⁹, **β)** όταν η Εταιρεία διαπιστώθηκε ότι παραβίασε τους όρους χορήγησης της άδειας (σχετικά με το απασχολούμενο προσωπικό, την κτιριακή υποδομή και τον τεχνικό εξοπλισμό), **γ)** όταν η Εταιρεία δεν έχει καταθέσει τις προβλεπόμενες συμπληρωματικές εγγυητικές επιστολές, κατόπιν της ανά διετία αναπροσαρμογής του ύψους τους ²³⁰, **δ)** όταν η Εταιρεία διαπιστωθεί ότι δεν αντικατάστησε το μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου διαχειριστή ή εκπρόσωπό της, ο οποίος μεταγενέστερα

λειτουργούσε χωρίς άδεια. Στη συνέχεια, με απόφαση του Υπουργού Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας της επεβλήθη η διοικητική κύρωση της οριστικής διακοπής λειτουργίας του συγκεκριμένου παραρτήματος της, επειδή αυτό λειτουργούσε χωρίς άδεια, βλ. Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, Διεύθυνση Απασχόλησης, Τμήμα Απασχόλησης και Προσωρινής Απασχόλησης, Αθήνα, 2006, σελ. 74.

²²⁷ Με απόφαση του Υπουργού Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, επεβλήθη η διοικητική κύρωση της οριστικής διακοπής λειτουργίας σε μια (1) Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης, επειδή κατά τον διενεργηθέντα έλεγχο από την αρμόδια υπηρεσία του ΣΕΠΕ, αυτή βρέθηκε να λειτουργεί ως Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης χωρίς να διαθέτει την απαιτούμενη ειδική άδεια λειτουργίας. Η εκτέλεση της εν λόγω διοικητικής κύρωσης έγινε από την αρμόδια Αστυνομική Αρχή, βλ. Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, Διεύθυνση Απασχόλησης, Τμήμα Απασχόλησης και Προσωρινής Απασχόλησης, Αθήνα, 2006 σελ. 74.

²²⁸ Νυν Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας.

²²⁹ Υπενθυμίζουμε ότι η Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης, κατ' επιταγή της παραγράφου 4 του άρθρου 21 του Ν. 2956/2001, δεν επιτρέπεται να ασκούν οποιαδήποτε άλλη δραστηριότητα (πλην της παροχής εργασίας από μισθωτούς της σε άλλον εργοδότη – έμμεσο εργοδότη- για περιορισμένο χρονικό διάστημα και κατ' εξαίρεση πλην της μεσολάβησης για εξεύρεση θέσεως εργασίας και αξιολόγησης ή και κατάρτισης ανθρωπίνου δυναμικού.

²³⁰ Αφού αυτές συνιστούν ένα από τα σπουδαιότερα μέσα κατοχύρωσης των μισθολογικών και ασφαλιστικών απαιτήσεων των προσωρινά απασχολούμενων και δείχνει την προσπάθεια του Έλληνα νομοθέτη για την καλύτερη δυνατή προάσπιση αυτών.

απέκτησε κώλυμα διορισμού και ε) όταν η Εταιρεία διαπιστωθεί, κατόπιν ελέγχου, ότι έχει υποπέσει σε βαρεία παράβαση των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας.

Η ίδια η παράγραφος 4 του άρθρου 5 του Ν. 3144/2003, που τροποποίησε το άρθρο 25 του Ν. 2956/2001, προέβλεψε εκτός από διοικητικές και ποινικές κυρώσεις για τις Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης που δεν τηρούν το νόμο. Έτσι, όρισε ότι όποιος θέτει σε λειτουργία ή λειτουργεί Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης χωρίς άδεια λειτουργίας τιμωρείται με φυλάκιση μέχρι δύο ετών και με χρηματική ποινή. Με τον τρόπο αυτό, προσπαθεί ο Έλληνας νομοθέτης να «προλάβει» όποιον επιθυμεί να λειτουργήσει μια τέτοια Εταιρεία αλλά δεν πληροί της προϋποθέσεις του νόμου, καθώς με τη νέα αυτή διάταξη θα διώκεται πλέον ο ίδιος προσωπικά ακόμη και με φυλάκιση.

2.5.11. Κριτική στο Ν. 2956/2001.

Είναι αλήθεια ότι ο Ν. 2956/2001 έλυσε πολλά ζητήματα, που είχαν προβληματίσει την ελληνική πραγματικότητα, από τη στιγμή που προηγουμένως δεν υπήρχαν διατάξεις που να διέπουν το δανεισμό εργαζομένων και ειδικότερα τον κατ'επάγγελμα δανεισμό. Αποτέλεσμα αυτής της κατάστασης ήταν να καταστρατηγούνται τα δικαιώματα, αφού δεν υπήρχαν ανώτατα όρια παραχώρησης του δανεισθέντος εργαζόμενου ούτε ειδικές προϋποθέσεις παραχώρησης. Οι μόνες διατάξεις που εφαρμόζονταν ήταν οι γενικές διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας για τις τριμερείς σχέσεις εργασίας, οι οποίες όμως αδυνατούσαν να ρυθμίσουν τον ιδιόμορφο θεσμό της προσωρινής απασχόλησης.

Με το νέο νόμο χρησιμοποιείται ο ειδικότερος όρος «προσωρινή απασχόληση». Υπογραμμίζεται ότι μπορεί να γίνει μόνο για περιορισμένο χρονικό διάστημα (όχι για περισσότερο από οκτώ (8) μήνες). Συνεπώς, η αόριστη έννοια της ευρύτερης ή μικρότερης διάρκειας υπηρεσίας του μισθωτού στον ίδιο έμμεσο εργοδότη δεν ισχύει πλέον. Μάλιστα ο νέος νόμος προβλέπει ότι όταν εξαντλείται το διάστημα των οκτώ μηνών αλλά και η τυχόν ανανέωση για άλλους οκτώ μήνες (δυνατότητα που παρέχει ο νόμος) και ο εργαζόμενος συνεχίσει να απασχολείται στον ίδιο έμμεσο εργοδότη πάνω από δύο μήνες, αυτοδικαίως η σύμβαση εργασίας του με την Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης μετατρέπεται σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου μεταξύ του εργαζόμενου και του έμμεσου εργοδότη. Δημιουργείται δηλαδή σχέση μεταξύ δύο μερών που πριν δεν υπήρχε πριν κανένας συμβατικός

δεσμός, κάτι που πριν από την ισχύ του Ν. 2956/2001 θεωρούσαν πολλοί (ακόμη και από τη νομολογία ²³¹) ως αδιανόητο.

Ο νόμος όμως, ενώ ρυθμίζει λεπτομερώς τη χρονική διάρκεια της σύμβασης διάθεσης του προσωρινά απασχολούμενου από την Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης στον έμμεσο εργοδότη, για τη σύμβαση προσωρινής απασχόλησης μεταξύ προσωρινά απασχολούμενου και Εταιρείας Προσωρινής Απασχόλησης προβλέπεται ότι μπορεί να είναι ορισμένου ή αορίστου χρόνου. Για αυτήν όμως την εναλλακτική δυνατότητα διαμαρτύρονται οι ίδιοι οι προσωρινά απασχολούμενοι ²³² , καθώς οι περισσότερες Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης καταφεύγουν στις συμβάσεις προσωρινής απασχόλησης ορισμένου χρόνου υποκαθιστώντας με τον τρόπο αυτό την τακτική εργασία με ευκαιριακή. Πιο σωστή θα ήταν η αναλογική εφαρμογή των προϋποθέσεων για τη σύμβαση ορισμένου χρόνου, να δικαιολογείται δηλαδή αυτή από τη φύση ή το σκοπό της εργασίας ή από άλλο αποχρώντα λόγο και μόνο τότε να είναι έγκυρη ²³³ .

²³¹ Βλ. απόφαση Εφετείου Αθηνών, 968/1990, ΔΕΝ 1990, σελ. 723 επομ. σύμφωνα με το ιστορικό της οποίας ομόρρυθμη εταιρεία ασκεί κατ' επιχείρηση δανεισμό εργαζομένων. Στις 06/09/1980 προσέλαβε τον ενάγοντα με μοναδικό σκοπό να τον παραχωρήσει σε τρίτο έναντι ανταλλάγματος. Την ίδια μέγιστα ημέρα τον παραχώρησε στην εναγομένη στην οποία από τότε και έως την έγερση της αγωγής, ήτοι το Νοέμβριο του 1988, απασχολείται σταθερά. Ο ενάγων αιτείτο να αναγνωριστεί ότι συνδέεται με την εναγομένη με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, η οποία διήρκεσε από τότε που προσελήφθη από την εναγομένη (06/09/1980) μέχρι την έγερση της αγωγής. Το Εφετείο δέχτηκε ότι ανάμεσα στον ενάγοντα και στην εναγομένη, στην οποία παραχωρήθηκε, δεν υπάρχει κανένας απολύτως συμβατικός δεσμός, γιατί η τελευταία ούτε προσέλαβε τον ενάγοντα ούτε είναι εργοδότης του. Απλά αποδέχεται τις υπηρεσίες του το διάστημα αυτό (των οκτώ ετών και πλέον). Μετά όμως την ισχύ του Ν.2956/2001, συνειδητοποιεί κανείς ότι η αντιμετώπιση θα ήταν πολύ διαφορετική. .

²³² Βλ. απόσπασμα από συνέντευξη του Δημήτρη Στρατούλη, αντιπροέδρου του Ινστιτούτου Εργασίας ΓΣΕΕ και ΑΔΕΔΥ, στην Ελευθεροτυπία, ο.π., όπου αναφέρει χαρακτηριστικά: «...στο νόμο 2956/2001 προβλέπεται η δυνατότητα των εταιρειών προσωρινής απασχόλησης να προσλαμβάνουν εργαζόμενους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Ο «άμεσος εργοδότης» κάνοντας χρήση της δυνατότητάς του, προσλαμβάνει προς ενοικίαση εργαζόμενους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, και με την απειλή της μη ανανέωσης των συμβάσεων μετά τη λήξη τους, μπορεί να εκβιάζει τους ενοικιαζόμενους εργαζόμενους να αποδέχονται κατά τη διάρκεια της εργασίας τους στον «έμμεσο εργοδότη» παραβιάσεις δικαιωμάτων τους και καταστρατήγηση της εργατικής νομοθεσίας...».

²³³ Επίλυση του ζητήματος για καλύτερη διασφάλιση των δικαιωμάτων των προσωρινά απασχολούμενων θα έδινε η αναλογική εφαρμογή του άρθρου 8 (και ειδικότερα της παραγράφου 3 αυτού) του Ν. 2112/1920 σχετικά με τις συμβάσεις των οποίων η ορισμένη διάρκεια δεν δικαιολογείται (αλληπάλληλες συμβάσεις ορισμένου χρόνου), ότι δηλαδή θεωρούνται ως αορίστου χρόνου και οι συμβάσεις εργασίας που τα μέρη έχουν ορίσει ως ορισμένης διάρκειας αλλά ο καθορισμός αυτός δεν δικαιολογείται από τη φύση της σύμβασης ή δεν υπαγορεύεται από ειδικούς λόγους που να σχετίζονται με ιδιαίτερες συνθήκες λειτουργίας της επιχείρησης αλλά στην πραγματικότητα τέθηκε για να καταστρατηγηθούν οι διατάξεις περί καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου. Ειδικότερες ρυθμίσεις για το ζήτημα αυτό προβλέπονται και από το Π.Δ. 180/2004 (με το οποίο προσαρμόστηκε το ελληνικό δίκαιο στις επιταγές της Οδηγίας 1999/70/ΕΚ του Συμβουλίου τη Ευρωπαϊκής Ένωσης σχετικά με τη συμφωνία πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου) βλ. Ληξουριώτη, Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Αθήνα, 2005, σελ. 135,

Ο Ν. 2956/2001, επίσης, δεν προβλέπει ειδικότερα για την άσκηση των συλλογικών δικαιωμάτων των προσωρινά απασχολούμενων. Μόνη σχετική διάταξη είναι αυτή της παραγράφου 6 του άρθρου 22, ότι δηλαδή είναι άκυρη οποιαδήποτε ρήτρα, με την οποία άμεσα ή έμμεσα παρεμποδίζονται τα συνδικαλιστικά δικαιώματα του μισθωτού. Δεν διευκρινίζεται όμως αν ο προσωρινά εργαζόμενος μπορεί να ασκεί τα συλλογικά του δικαιώματα στον τόπο εργασίας του, στην επιχείρηση του έμμεσου εργοδότη δηλαδή ή αν, για παράδειγμα, επιτρέπεται να συναριθμείται στο προσωπικό του τελευταίου.

Ζήτημα, επίσης, προκύπτει στην περίπτωση που η χρονική διάρκεια εργασίας στον ίδιο έμμεσο εργοδότη ξεπεράσει το δίμηνο μετά τη συμπλήρωση και της οκταμήνου ανανέωσης. Η σύμβαση εργασίας του προσωρινά εργαζόμενου και του έμμεσου εργοδότη θα θεωρηθεί ότι είναι αορίστου χρόνου από το σημείο της υπέρβασης (δεκαέξι μήνες συν δύο μήνες) ή από την έναρξη της σύμβασης προσωρινής απασχόλησης; Διατηρούνται τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις του εργαζόμενου αυτού; Αληθές είναι ότι δεν πρόκειται για μετατροπή σύμβασης ορισμένου χρόνου σε αορίστου, αφού η σύμβαση προσωρινής απασχόλησης μπορεί να είναι και αορίστου χρόνου. Το πιο βασικό είναι ότι επέρχεται μεταβολή του προσώπου του εργοδότη, αφού εργοδότης πλέον δεν είναι η Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης, αλλά ο έμμεσος εργοδότης. Πρόκειται μάλιστα για μεταβολή, η οποία επέρχεται αυτοδικαίως, ανεξάρτητα από τη βούληση των μερών. Πρέπει λοιπόν να γίνει αναλογική εφαρμογή των διατάξεων που ισχύουν για κάθε μεταβολή προσώπου εργοδότη και η αρχική σχέση εργασίας να περιέρχεται στον έμμεσο εργοδότη στην κατάσταση που ήταν κατά το χρόνο μεταβολής. Έτσι, ο έμμεσος εργοδότης οφείλει, για παράδειγμα, να συνυπολογίσει το χρόνο προϋπηρεσίας των εργαζομένων στον άμεσο εργοδότη ²³⁴.

Λεβέντη, Συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου κατά παράβαση του άρθρου 8 παραγρ. 3 Ν. 2112/1920, ΔΕΝ 1997, σελ. 1.105 επομ. Επίσης, αναλογική εφαρμογή μπορεί να έχει και ο δικαστικός έλεγχος με βάση το άρθρο 281 του Α.Κ. σχετικά με την κατάχρηση του δικαιώματος.

²³⁴ Αυτή η στάση διαφαίνεται και στην πρόσφατη ελληνική νομολογία. Βλ. δημοσίευμα της Ελευθεροτυπίας, ένθετο ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ της 01^{ης} Ιουλίου 2007 σχετικά με απόφαση πρόσφατη του Εφετείου Αθηνών, το οποίο έκρινε σε εφαρμογή του Ν. 2956/2001 ότι οι δανεικοί εργαζόμενοι της Shel, οι οποίοι είχαν, τυπικά, προσληφθεί από άλλον εργοδότη, αλλά απασχολούνταν στην εταιρεία πετρελαιοειδών για διάστημα είκοσι πέντε (25) μηνών, καλύπτονται από το συμβατικό εργατικό δίκαιο και οι υποχρεώσεις (αποζημιώσεις, τριετίες, κλαδικές συμβάσεις, επιδόματα κλπ) βαραίνουν τον πραγματικό εργοδότη και όχι την Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης. Μετά την απόφαση του Εφετείου, όσοι εργαζόμενοι απασχολούνται σε έμμεσο εργοδότη πέραν του ορίου που τάσσει ο νόμος, μπορούν να προσφύγουν στη δικαιοσύνη ζητώντας την ένταξή τους στο τακτικό (μόνιμο) προσωπικό του

2.6. Η συμβολή της προσωρινής απασχόλησης.

Ο θεσμός της προσωρινής απασχόλησης, πέραν από τις αρνητικές προεκτάσεις που έχει και τις οποίες εκθέσαμε και πιο πάνω, έχει και μια θετική κοινωνική διάσταση. Μέσω του θεσμού αυτού πολλές επιχειρήσεις καλύπτουν ανάγκες τους για εξειδικευμένες εργασίες, τις οποίες δεν μπορεί να καλύψει το μόνιμο προσωπικό, γιατί απαιτούνται ειδικές δεξιότητες. Επιπροσθέτως, μπορούν να καλυφθούν με αυτόν τον τρόπο εποχιακές ανάγκες ή αυξημένες απαιτήσεις, όπως σε περιόδους αιχμής (τουριστική περίοδος, περίοδοι εορτών). Οι Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης, άλλωστε, εξασφαλίζουν μεγαλύτερη εγγύηση στην εξεύρεση του κατάλληλου προσωπικού. Οι Εταιρείες αυτές έχουν στη διάθεσή τους έναν αξιόλογο αριθμό εργαζομένων, που αναζητούν μια θέση εργασίας. Οι εργαζόμενοι αυτοί έχουν ήδη αξιολογηθεί από αυτές και τα επαγγελματικά τους προσόντα έχουν επισημανθεί, ώστε να παραχωρηθούν αξιόπιστα για την κάλυψη της κατάλληλης θέσης εργασίας. Στη σύμβαση διάθεσης με τον έμμεσο εργοδότη Οι Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης αναλαμβάνουν επίσης την υποχρέωση αντικατάστασης του προσωρινά απασχολούμενου, σε περίπτωση που ο τελευταίος δεν είναι αποδοτικός στην εργασία του ²³⁵. Πολλές επιχειρήσεις αναθέτοντας στις Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης να τους παραχωρήσει άτομα για συγκεκριμένες θέσεις εργασίας, εξοικονομούν χρόνο, τον οποίο θα ανάλωναν για να αναζητήσουν τα άτομα αυτά οι ίδιες μέσω προκήρυξης της θέσης, δημοσίευσης αγγελίας, συνεντεύξεων, διαδικασίας αξιολόγησης.

Ο θεσμός της προσωρινής απασχόλησης μπορεί να αποβεί θετικός και για τους ίδιους τους προσωρινά απασχολούμενους. Δημιουργούνται ευκαιρίες ώστε ακόμη και εκείνα τα άτομα που ήταν άνεργα πριν, να απασχοληθούν προσωρινά, να βρουν έναν δίαυλο στη σταθερή απασχόληση και να καταπολεμήσουν την ανεργία. Ένα μάλιστα σημαντικό ποσοστό από τους προσωρινά απασχολούμενους (από 24%

έμμεσου εργοδότη, αφενός βελτιώνοντας τις αποδοχές τους και αφετέρου συνδέοντας την εργασιακή τους μοίρα (και διάρκεια απασχόλησης) με το σύνολο των υπόλοιπων εργαζομένων στην εταιρεία.

²³⁵ Βλ. Ληξουριώτη, Ο εφοδιασμός επιχειρήσεων με προσωπικό «προσωρινής απασχόλησης» ως αντικείμενο δραστηριότητας των «ΕΠΑ», ΔΕΕ, 2002, σελ. 43, ο οποίος τονίζει ότι με τον τρόπο αυτό, της εξεύρεσης δηλαδή εξειδικευμένου προσωπικού δια των Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης, ελαχιστοποιούνται οι κίνδυνοι στο χώρο εργασίας. Αυτό όμως δεν το πιστεύουν όλοι. Ο Δημήτρης Στρατούλης, ο.π., τονίζει ότι λόγω του γεγονότος ότι οι περισσότερες συμβάσεις προσωρινής απασχόλησης είναι ορισμένου χρόνου, δεν υπάρχει η απαιτούμενη εμπειρία και κατάρτιση, με αποτέλεσμα να έχουμε αύξηση του ποσοστού των ατυχημάτων μεταξύ εργαζομένων με δανεισμό.

- στη Γερμανία – έως το 52% - στην Ολλανδία -) βρήκε μόνιμη απασχόληση σε διάστημα ενός έτους από την έναρξη της απασχόλησής τους από τις Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης²³⁶. Ειδικότερα, στη Γερμανία, την Ολλανδία, την Ισπανία και το Ηνωμένο Βασίλειο υπολογίζεται ότι το 19% των προσωρινά απασχολούμενων των Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης προσλήφτηκε τελικά από τον έμμεσο εργοδότη²³⁷. Από το ποσοστό αυτό το 12% συνήψε σύμβαση αορίστου χρόνου και το 7% ορισμένου χρόνου. Οι προσωρινά απασχολούμενοι επίσης που βρήκαν μόνιμη απασχόληση σε άλλον εργοδότη ανέρχονται σε 18%. Συνεπώς, συνολικά ένα ποσοστό περίπου 30% των προσωρινά απασχολούμενων βρήκε μόνιμη απασχόληση²³⁸.

Αρκετοί από τους προσωρινά απασχολούμενους των Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης θεωρούν ιδιαίτερα σημαντική την κατάρτιση που λαμβάνουν από τις Εταιρείες αυτές. Οι Εταιρείες παρέχουν τη δυνατότητα στους εργαζόμενους μέσω της παραχώρησής του σε διαφορετικούς εργοδότες αλλά και της κατάρτισης που τους προσφέρουν, τη δυνατότητα να αναπτύξουν τις γνώσεις τους και τις ικανότητές τους συνεισφέροντας έτσι και στην αύξηση της παραγωγικότητας αλλά και της οικονομίας²³⁹. Οι προσωρινά απασχολούμενοι έχουν τη δυνατότητα να γνωρίσουν πολλούς εργοδότες (και διαφορετικές ίσως θέσεις εργασίας), να αποκτήσουν σημαντική εργασιακή εμπειρία και να επιλέξουν τελικά εκείνη τη μόνιμη απασχόληση, που πιστεύουν ότι τους αντιπροσωπεύει καλύτερα ως προσωπικότητες.

²³⁶ Βλ. Αγραπιδά, Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης, Η επίδραση στην αγορά εργασίας, Αθήνα, 2006, σελ. 60.

²³⁷ Σύμφωνα με τον Παπαδημητρίου, Η προσωρινή απασχόληση. Ο κατ' επάγγελμα δανεισμός εργαζομένου, Αθήνα, 2007, σελ. 17, ο έμμεσος εργοδότης διαπιστώνει μέσω τις προσωρινής απασχόλησης, τις επαγγελματικές ικανότητες του εργαζομένου και εν συνεχεία είναι πιο εύκολο να προχωρήσει σε μια κανονική σύμβαση εργασίας. Ο ίδιος αναφέρει στοιχεία στατιστικά, σύμφωνα με τα οποία το 41% των υπαλλήλων και το 54% των εργατών που προσελήφθησαν στο Βέλγιο το 2001, είχαν προηγουμένως εργαστεί στην επιχείρηση του έμμεσου εργοδότη. Θεωρεί λοιπόν ότι η προσωρινή απασχόληση επιτελεί το ρόλο - κατά κάποιον τρόπο - της σύμβασης δοκιμής.

²³⁸ OECD, Employment Outlook, July 2002, σελ. 166, Βλ. Αγραπιδά, Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης, Η επίδραση στην αγορά εργασίας, Αθήνα, 2006, σελ.61, ο οποίος τονίζει ότι στις Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής μάλιστα το 2001 τα τρία τέταρτα των προσωρινά απασχολούμενων βρήκαν μόνιμη απασχόληση, ποσοστό ιδιαίτερα αξιόλογο.

²³⁹ Η αύξηση της οικονομίας επέρχεται και από το ότι μειώνεται δια του θεσμού της προσωρινής απασχόλησης το ποσοστό της ανεργίας, το οποίο κοστίζει πολύ στην οικονομία μιας χώρας. Βλ. Αγραπιδά, Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης, Η επίδραση στην αγορά εργασίας, Αθήνα, 2006, σελ. 81 επομ. και 164, ο οποίος θεωρεί ότι η παροχή κατάρτισης από τις εταιρείες προσωρινής απασχόλησης «...αποτελεί ένα είδος πρόσθετης παροχής και ασφάλειας για τους εργαζόμενους...».

Παρ' όλα αυτά δεν είναι λίγες οι ενστάσεις που έχουν προβληθεί κατά καιρούς για το θεσμό της προσωρινής απασχόλησης ²⁴⁰ . Οι εργαζόμενοι της ίδιας επιχείρησης διακρίνονται σε μόνιμους και σε προσωρινούς, με αποτέλεσμα να διασπάται η εργατική δύναμη και συνοχή και οι μόνιμοι να αντιμετωπίζουν με καχυποψία τους δε. Δεν είναι τυχαίο που οι περισσότεροι προσωρινά απασχολούμενοι νιώθουν παραγκωνισμένοι στον εργασιακό τους βίο. Αυτονόητα όμως είναι τα προβλήματα στην εφαρμογή του θεσμού της προσωρινής απασχόλησης λόγω της ιδιομορφίας που τον διέπει και που ο ίδιος ο εργοδοτικός δυισμός προκαλεί.

Μέσα στο κλίμα της ολοένα και μεγαλύτερης αύξησης της προσωρινής απασχόλησης ²⁴¹ θα πρέπει να ληφθούν σοβαρά υπόψη τα μέτρα , που προτείνει η πλειοψηφία της ΓΣΕΕ ²⁴², για την προστασία των δανειζόμενων εργαζομένων και τα οποία αναλύονται στα εξής: *«η παραχώρηση εργαζομένων σε τρίτο να μην υπερβαίνει το τρίμηνο · εργαζόμενοι που απασχολούνται εκτός του εργοδότη τους να δικαιούνται τις απολαβές και τις παροχές που προβλέπονται για το προσωπικό της επιχείρησης που απασχολούνται · για τα δικαιώματα που απορρέουν από την παροχή εργασίας σε τρίτο πρόσωπο ευθύνονται ο αρχικός και ο παραπέρα εργοδότης · επιχειρήσεις που ασκούν κατ' επάγγελμα παραχώρηση εργαζομένων σε τρίτους, δεν επιτρέπεται να ασκούν άλλες οικονομικές δραστηριότητες · η σύμβαση παραχώρησης εργαζομένων καταρτίζεται εγγράφως και πρέπει να αναφέρει τους όρους της σύμβασης ανάμεσα στον αρχικό και τον παραπέρα εργοδότη · οι*

²⁴⁰ Βλ. Παπαδημητρίου, Η προσωρινή απασχόληση. Ο κατ' επάγγελμα δανεισμός εργαζομένου, Αθήνα, 2007, σελ. 20, ο οποίος παραπέμπει σε ενστάσεις τις ελληνικής ΜΚΟ Εθνική Επιτροπή για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου, η οποία σε σχετικές παρατηρήσεις της 4^{ης} Ιουλίου 2002 χαρακτηρίζει την προσωρινή απασχόληση ως μορφή απασχόλησης που προσβάλλει την προσωπικότητα των εργαζομένων και αντίκειται στο Σύνταγμα και στην Οικουμενική Διακήρυξη των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου. Το ίδιο τονίζεται τόσο και στη συνέντευξη του Δημήτρη Στρατούλη, στην Ελευθεροτυπία της 01^{ης} Δεκεμβρίου 2007 όσο και σε σχόλιο της ίδιας της εφημερίδας «...Προκύπτει λοιπόν ότι ουσιαστικά η «επιχειρηματική δραστηριότητα» των «εταιρειών προσωρινής απασχόλησης» που συνίστανται στο δανεισμό εργαζομένων σε άλλες επιχειρήσεις , λειτουργεί εις βάρος ανθρωπίνων δικαιωμάτων που απορρέουν από το άρθρο 23 και ενδεχομένως από το άρθρο 4 της Οικουμενικής Διακήρυξης των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου. Η μορφή αυτή απασχόλησης προσβάλλει βάνουσα την προσωπικότητα των δανειζομένων και αντίκειται στα άρθρα 2 παρ. 1 και 22 του ελληνικού Συντάγματος. Αποτελεί απλά μια νέα μορφή εκμετάλλευσης της εργατικής δύναμης, στην ουσία μια μορφή σύγχρονης ομηρίας και για αυτό πρέπει να καταργηθεί...». Να σημειωθεί ότι η προσωρινή απασχόληση δεν συνιστά για τους εργαζόμενους μία επιλογή, μία πράξη ελευθερίας αλλά αντίθετα μια προσπάθεια να εξασφαλίσουν κάποιο εισόδημα.

²⁴¹ Βλ. δημοσίευμα της Ελευθεροτυπίας, της 01^{ης} Δεκεμβρίου 2007., όπου δημοσιεύεται έρευνα του Ινστιτούτου Εργασίας ΓΣΕΕ και ΑΔΕΔΥ σε συνεργασία με την εταιρεία «Metron Analysis» σύμφωνα με την οποία σε 2.016 επιχειρήσεις της χώρας το 2002, χρήση ενοικιαζόμενου προσωπικού έκανε το 0,3% των επιχειρήσεων και κυρίως οι μεγαλύτερες σε μέγεθος. Το 2007 οι ενοικιαζόμενοι έφθασαν το 2% του εργατικού δυναμικού.

²⁴² Όπως αυτές αποτυπώνονται στο δημοσίευμα της Ελευθεροτυπίας της 01^{ης} Δεκεμβρίου 2007, με την επισήμανση ότι η αριστερή αντιπολίτευση είναι εκείνη που εμμένει στη θέση της για κατάργηση της προσωρινής απασχόλησης.

εργαζόμενοι που απασχολούνται σε ορισμένη επιχείρηση ή εκμετάλλευση, έχουν δικαίωμα να γίνονται μέλη των επιχειρησιακών συνδικαλιστικών οργανώσεων κατά τις διατάξεις του άρθρου 7 του νόμου 1264/1982 ανεξάρτητα εάν εργοδότης τους είναι ο κύριος της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης ή τρίτος».

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Οι τριμερείς σχέσεις εργασίας απασχόλησαν και απασχολούν πολύ όσους ασχολούνται με τον κλάδο του εργατικού δικαίου. Σιγά σιγά η έννοια της «τυπικής μισθωτής εργασίας», της ύπαρξης δηλαδή μισθωτής εξαρτημένης εργασίας με κύρια χαρακτηριστικά την οικονομική εξάρτηση του εργαζόμενου από τον εργοδότη, το σαφή καθορισμό τόσο του τόπου, του χρόνου και του τρόπου εκτέλεσης της εργασίας όσο και των πλαισίων εκτέλεσής της υπό την εποπτεία και τον έλεγχο του εργοδότη, άρχισε να υποχωρεί. Νέες μορφές παροχής εργασίας άρχισαν να εμφανίζονται, οι οποίες χαρακτηρίζονταν από μια αντίθεση προς την προϋπάρχουσα παραδοσιακή διμερή σχέση εργασίας (με αντισυμβαλλόμενους τον εργαζόμενο και τον εργοδότη). Στην τελευταία λοιπόν παρατηρήθηκε, με την πάροδο των ετών, παρεμβολή και τρίτων προσώπων. Αποτέλεσμα αυτής της τριμερούς σχέσης εργασίας είναι η κατάτμηση της εργοδοτικής ιδιότητας. Έχουμε δηλαδή δύο μερικούς εργοδότες, τον αρχικό και το μεταγενέστερο · ένας τρίτος, λοιπόν, που δεν είναι συμβαλλόμενος στη σύμβαση εργασίας απασχολεί για δικό του λογαριασμό έναν εργαζόμενο.

Με την παρούσα εργασία πραγματοποιήθηκε ανάλυση μόνο της συμβατικής κατάτμησης της εργοδοτικής ιδιότητας και συγκεκριμένα ο δανεισμός εργαζομένων, γνήσιος και μη γνήσιος ή αλλιώς η σύμβαση δανεισμού και ο κατ' επιχείρηση δανεισμός. Στη συνέχεια, αναλύθηκε ειδικότερα ο θεσμός της προσωρινής απασχόλησης αλλά και οι Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης, που ασκούν αυτό το είδος δανεισμού. Έγινε προσπάθεια να εντοπιστούν τα τυχόν προβλήματα που υπάρχουν στις νέες αυτές μορφές παροχής εργασίας και πώς είναι δυνατόν να αντιμετωπιστούν προκειμένου να προστατευτούν τα δικαιώματα των εργαζομένων και κατ' επέκταση των εμπλεκομένων εργοδοτών.

Είναι αληθές ότι ο δανεισμός των εργαζομένων, τόσο ο γνήσιος όσο και ο κατ' επάγγελμα, εξυπηρετεί σε κάποιο βαθμό τόσο τις ίδιες τις επιχειρήσεις όσο και τους εργαζόμενους. Ο κατ' επάγγελμα μάλιστα δανεισμός συνιστά λύση για τους άνεργους, και ειδικά τους νέους, προκειμένου να ενταχθούν στην αγορά εργασίας, με περαιτέρω ενδεχομένως θετικά αποτελέσματα, όπως η σύμβαση αορίστου χρόνου. Το συμπέρασμα όμως στο οποίο καταλήξαμε από την παρούσα εργασία είναι ότι όλες αυτές οι νέες «ατυπικές μορφές απασχόλησης» εγκυμονούν κάποιους κινδύνους για τα συμφέροντα των εργαζομένων, οι οποίοι μπορούν να οδηγήσουν

και σε καταστρατήγηση των εργατικών δικαιωμάτων αλλά και της ίδιας της σταθερής απασχόλησης.

Ο Ν. 2956/2001 συνιστά μόνο μια αρχή προς την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων αλλά και προς την καταπολέμηση της ανεργίας. Αφήνει όμως αρκετά σοβαρά προβλήματα άλυτα σχετικά με το νέο αυτό θεσμό απασχόλησης, τον κατ' επάγγελμα δανεισμό ή προσωρινή απασχόληση. Αλλά και για το γνήσιο ακόμη δανεισμό πρέπει να υπάρξουν ειδικότερες ρυθμίσεις, οι οποίες να θωρακίζουν με τον καλύτερο δυνατό τρόπο τους δανειζόμενους εργαζόμενους. Οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας πρέπει να προσαρμοστούν στα νέα εργασιακά δεδομένα, να εκσυγχρονιστούν και να προσπαθήσουν να επιλύσουν προβλήματα που κατά καιρούς ανακύπτουν από την ανάπτυξη νέων μορφών απασχόλησης.

Με την εισαγωγή συνεπώς των κατάλληλων διευκρινήσεων και ρυθμίσεων, η είσοδος στην αγορά εργασίας ιδίως των νέων ανθρώπων θα είναι πιο ελπιδοφόρα. Πρέπει να δοθεί η πρέπουσα προσοχή, ώστε να σταματήσει ο δανεισμός εργαζομένων να αποκαλείται «σύγχρονη μορφή δουλεμπόριου», σε μια εποχή που οι κοινωνικοί εταίροι ισχυρίζονται ότι μάχονται για την προάσπιση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, του σεβασμού της ανθρώπινης ζωής και αξιοπρέπειας και τη διασφάλιση της αρχής της ισότητας με όλες της τις εκφάνσεις.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΕΛΛΗΝΙΚΗ

Αγραπιδάς Κων/νος, Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης, Η επίδραση στην αγορά εργασίας, Νομική Βιβλιοθήκη, έκδοση 2006.

Αναγνωστόπουλος Β., Ενοικιαζόμενοι μισθωτοί, ΕΕργΔ 2001, σελ. 193 επομ.

Βάγιας Α., Ευκαιριακή παραχώρηση εργασίας και προσωρινή απασχόληση, ΕΕργΔ 2001, σελ. 951 επομ.

Ζερδελής Δημ., Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, τόμος 1, Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, έκδοση 1999

Κουκιάδης Ι., Τριμερείς σχέσεις εκ παροχής εργασίας, Θεσσαλονίκη, έκδοση 1974.

Κουκιάδης Ι., Το Εργατικό Δίκαιο της Ευελιξίας: Η άλλη πλευρά των ελαστικών σχέσεων εργασίας, ΕΕργΔ 2006, σελ. 393 – 404

Κουκιάδης Ι., Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις (β' έκδοση), Εκδόσεις Σάκκουλα, έκδοση 1995

Λαναρά, Ασφαλιστική Νομοθεσία, έκδοση 2006

Λεβέντης Γ., Δανεισμός Εργαζομένου, Άρθρα – Μελέτες, ΔΕΝ 1998, σελ. 1393 επομ.

Λεβέντης Γ., Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, Εκδόσεις ΔΕΝ, έκδοση 1996

Λεβέντης Γ., Συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου κατά παράβαση του άρθρου 8 του Ν. 2112/1920, ΔΕΝ 1997, σελ. 1105 επομ.

Ληξουριώτης Ι., Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Νομική Βιβλιοθήκη, έκδοση 2005

Ληξουριώτης Ι., Διεθνές Εργατικό Δίκαιο, Νομική Βιβλιοθήκη, έκδοση 2006

Ληξουριώτης Ι., Ο εφοδιασμός επιχειρήσεων με προσωπικό «προσωρινής απασχόλησης» ως αντικείμενο δραστηριότητας των ΕΠΑ, ΔΕΕ 2002, σελ. 43.

Μπακόπουλος Κ., Ο δανεισμός του μισθωτού, Άρθρα – Μελέτες, ΔΕΝ 1976, σελ. 994 επομ.

Μπακόπουλος Κ., Τα όρια εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης στην αμοιβή και η σχέση με την ελευθερία των συμβάσεων, ΝοΒ 1995, σελ. 529 επομ.

Μπίθα Μ., Μη γνήσιος δανεισμός εργαζομένων και υποχρέωση για απασχόληση ιατρού εργασίας, ΔΕΝ 2004, σελ. 859 επομ.

ΟΑΕΔ, Αναθεώρηση της Σύμβασης για τα Γραφεία Εύρεσης Εργασίας επί πληρωμή του 1949 «Α 96», 1997

Παπαδημητρίου Κων/νος, Η προσωρινή απασχόληση. Ο κατ' επάγγελμα δανεισμός εργαζομένου, Εκδόσεις Αντ. Σάκκουλα, έκδοση 2007

Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητική Πληροφορική Α.Ε. «Μελέτη 4» Όψεις ευελιξίας στην Ελλάδα και την Ευρώπη, Αθήνα, 2006

Στρατούλης Δημ., Οι εργασιακές σχέσεις στη δίνη του νεοφιλελεύθερου τυφώνα

Σταθόπουλος Μιχ., Γενικό Ενοχικό Δίκαιο, Εκδόσεις Σάκκουλας, έκδοση 2004

Τραυλός – Τζανετάτος Δημ., Ο δανεισμός εργαζομένων στους ομίλους επιχειρήσεων, Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, έκδοση 1991

Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, Διεύθυνση Απασχόλησης, Τμήμα Υπηρεσιών Απασχόλησης και Προσωρινής Απασχόλησης, Αποτίμηση της δραστηριότητας των Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης (2003-2004) και των Ιδιωτικών Γραφείων Συμβούλων Εργασίας (2001-2004) στην Ελλάδα

Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων (1998), Διεθνής Σύμβαση Εργασίας 96, «Για τα Γραφεία Ευρέσεως Εργασίας έναντι αμοιβής», 18 Ιουνίου 1949, Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας (1919-1997), τόμος Α΄, 1998

Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων (1998), Διεθνής Σύμβαση Εργασίας 2, «Περί Ανεργίας», 29 Οκτωβρίου 1919, Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας (1919-1997), τόμος Α΄, 1998

Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων (1998), Διεθνής Σύμβαση Εργασίας 9, «Περί Ευρέσεως Εργασίας εις Ναυτικούς», 15 Ιουνίου 1920, Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας (1919-1997), τόμος Α΄, 1998

Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων (1998), Διεθνής Σύμβαση Εργασίας 181, «Για τις Ιδιωτικές Υπηρεσίες Απασχόλησης», 3 Ιουνίου 1997, Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας (1919-1997), τόμος Β΄, 1998

ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ.

CIETT, 2000, Orchestrating the Evolution of Private Employment Agencies Toward' s Strong Society.

CIETT, Confiduration Internationale des Entreprises de Travail Temporaire, 2003, Report of Activities

European Foundation for the Improvement of the Working and Civing Condition "Temporary agency work in the Europe Union", Δουβλίνο, 2002

OECD, Employment Outlook, Ιούλιος 2002

ΔΗΜΟΣΙΕΥΜΑΤΑ.

Εφημερίδα «Ναυτεμπορική», Νοέμβριος 2001

Ένθετο ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ της Ελευθεροτυπίας φύλλο 01^{ης} Ιουλίου 2007

Ένθετο ΦΑΚΕΚΟΣ της Ελευθεροτυπίας φύλλο 01^{ης} Δεκεμβρίου 2007

Εφημερίδα «Τα ΝΕΑ» άρθρο Χ.Ζέρβα της 30^{ης} Οκτωβρίου 2005, «Για μια παρτ τάιμ θεσούλα στο Δημόσιο»

Υλικό από 9^ο Πανελλήνιο Συνέδριο της Εταιρείας Δικαίου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΕΔΕΚΑ) με θέμα «Η διάσπαση της επιχείρησης» υπό την αιγίδα του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας και του Δικηγορικού Συλλόγου Πατρών, Πάτρα, 11 – 12 Μαΐου 2007.

ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΩΝ.

Αρείου Πάγου:

Α.Π. 1133/1981, ΔΕΝ 1982, σελ. 59 επομ.
Α.Π. 1066/1985, ΔΕΝ 1986, σελ. 506 επομ.
Α.Π. 2002/1986, ΔΕΝ 1986, σελ. 795 επομ.
Α.Π. 1794/1987, ΕΕργΔ 48, σελ. 115 επομ.
Α.Π. 602/1987, ΔΕΝ 1988, σελ. 354 επομ.
Α.Π. 891/1989, ΕΕργΔ 1990, σελ. 335 επομ.
Α.Π. 36/1989, ΔΕΝ 1990, σελ. 1258 επομ.
Α.Π. 914/1990, ΕΕργΔ 1991, σελ. 318 επομ.
Α.Π. 606/1991, ΕΕργΔ 1996, σελ. 38 επομ.
Α.Π. 293/1994, ΔΕΝ 1994, σελ. 1079 επομ.
Α.Π. 245/2002, ΕΕργΔ 2004, σελ. 294 επομ.
Α.Π. 1162/2006, ΔΕΝ 2007, σελ. 1034 επομ.

Εφετείου:

ΕφΑθ 163/1989, Δνη 1991, σελ. 594 επομ.
ΕφΑθ 968/1990, ΔΕΝ 1990, σελ. 723 επομ.
ΕφΘρ 290/1995, ΔΕΝ 1996, σελ. 77 επομ.
ΕφΑθ 6000/2004, ΔΕΕ 2005, σελ. 726 επομ.

Μονομελούς Πρωτοδικείου:

ΜονΠρωτΑθ 99/1999, ΔΕΕ 2000, σελ. 208 επομ.
ΜονΠρωτΘεσσαλ 13464/2003, ΔΕΝ 2003, σελ. 1074 επομ.
ΜονΠρωτΑθ 2019/2006, ΔΕΕ 2006, σελ. 1185 επομ.

SUMMARY

The modern financial market offers various examples of innovative types of work relationships, known as three parties' job relationships. This means that these types of relationship include, apart from the employee and the employer, a third party as well. As a result, there comes upon a division of the employer's attribute.

The "employee's loan" constitutes one of the most prominent cases of the division of employer's attribute. In this case the contract of employment is signed between the employer and the third party. Its terms refer to the loan of the employee by the third party in order to be engaged by the latter's enterprise. Due to the personal character of the work relationship, it is not possible for the employee to be obliged to work to the third party without his assent. The loan contract between the employer and the third party does not initially affect the contract of employment. The contracted employer still remains the basic and original employer. Nevertheless, the employee offers his services to the third party, who exercises a supervisory right on him.

There are two types of employee's loan , the genuine and the non-genuine one. In the first case (the genuine loan) the employee offers his service regularly to his initial employer, and he is loaned for a specific period of time to the third enterprise. However, this loan has to be temporary and the employee after a while has to return to his initial employer.

The non-genuine loan describes cases where the contract of employment between the employer and the employee provisions that the latter will not offer his services to his basic and initial employer but to other various third parties, who will be indicated by him. The non genuine loan is also known as professional loan, because the initial employer is usually an enterprise which deals with the loan of employees to various enterprises. This kind of loan has proved to be convenient to many enterprises. It includes though, the serious risk for the employee to be subject of unfair treatment

compared to his colleagues' rights that are engaged by the same employer. Furthermore, it replaces the permanent character of a contract of employment with an occasional and insecure one. The 2956/2001 law, attempts to solve some of the above mentioned defects by introducing new law and reforms in the current law especially respective to the Temporary Work Agencies (TWA).

The 2956/2001 law characterizes for the first time the non-genuine loan as temporary employment. By using this term the law refers to this type of employment which is offered to another employer (indirect employer) for a short period of time. The link between the employee and his direct employer is the existing contract of employment signed by them, which is either of temporary or permanent type. It is allowed under the provisions and the circumstances offered by the above mentioned law. The TWA should fulfill the specific conditions implemented by the law (mainly the condition that they should be created (or formed) as LTD and possess a particular permission). These reforms try to achieve the best possible protection for the temporary employees. Thus, respective to wages, these cannot be lower than the ones provided by the relevant collective agreements. Furthermore, in regard with the duration of employment, it cannot overcome an eight months period. However, it can be renewed for another eight months period in total, at the same indirect employer. In case the duration of employment surpasses the eight and eight (sixteen in total) months, for two more months, the contract of employment converts to a permanent one and the employee is placed among the staff of the enterprise of the indirect employer. Finally, the terms of the contract signed by the TWA and the indirect employer determine the way of payment and the social security of the employee when he offers his services to the indirect employer.

Nonetheless, the 2956/2001 law achieves to solve only some of the basic problems that arise by the loan employment. The law provisions refer to a contract of employment between the employee and the TWA which can have the form of either temporary or permanent employment. Thus, it can be considered that the law offers insufficient protection, since various infringements can lead to the substitution of the regular type of employment

with other innovative but less protective types, like the temporary employment. Moreover, respective to the height of wages, there is always the risk for the loaned employees to be treated as a special category by the employer because they are engaged by the TWA and not by the former and exclude them from some bonuses given to the regular staff of the enterprise. The law fails to respond to the crucial query whether these temporary employees should be incorporated in the enterprise's regular staff or not.

Undoubtedly, though, the temporary employment has some positive consequences. It is a way out for most of the unemployed since it is a step forward for their incorporation to the work force of the country and the labour market in general. Furthermore, it is also quite functional for those enterprises which need expert personnel for specific positions. The TWA has undertaken the responsibility to provide these enterprises with this man force.

In conclusion, the law is in great need of an introduction of new, clarification clauses which will better protect the human rights and more concretely, those of the loan employees. The relevant law reforms should be incorporated to the evolutions of technology and the innovative types of employment contracts, which differ from the typical form of the job relationship. In this way, the job market will be able to welcome young people and the enterprises will better serve their needs.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΠΔ 160/1999 / Α-157 Ιδιωτικά Γραφεία Συμβούλων Εργασίας: Όροι προϋποθέσεις κλπ

Όροι, προϋποθέσεις και διαδικασία για τη σύσταση και λειτουργία των Ιδιωτικών Γραφείων Συμβούλων Εργασίας.

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ

Έχοντας υπόψη :

1. Τις διατάξεις της παρ. 4 του άρθρου 16 του Νόμου 1558/1985 "Κυβέρνηση και Κυβερνητικά Όργανα" (Α' 137).

2. Τις διατάξεις της παρ. 2 του άρθρου 5 του Νόμου 2639/1998 "Ρύθμιση εργασιακών σχέσεων, σύσταση Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας και άλλες διατάξεις" (Α' 205).

3. Τις διατάξεις του άρθρου 29Α του Νόμου 1558/1985 που προστέθηκε με το άρθρο 27 του Νόμου 2081/1992 (Α' 154) και αντικαταστάθηκε με το άρθρο 1 παρ. 2α του Νόμου 2469/1997 "Περιορισμός και βελτίωση της αποτελεσματικότητας των κρατικών δαπανών και άλλες διατάξεις" (Α' 38).

4. Το γεγονός ότι από τις διατάξεις του παρόντος Διατάγματος δεν προκαλείται δαπάνη σε βάρος του κρατικού προϋπολογισμού.

5. Την ανάγκη προσαρμογής προς τα άρθρα 52 και 59 της Συνθήκης της Ευρωπαϊκής Ένωσης και προς την αναθεωρημένη Διεθνή Σύμβαση Εργασίας αριθ. 96.

6. Την αριθ. 235/1999 γνωμοδότηση του Συμβουλίου της Επικρατείας, μετά από πρόταση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, αποφασίζουμε :

Άρθρο 1

Κατηγορίες των θέσεων εργασίας

Οι κατηγορίες των θέσεων εργασίας, για την εξεύρεση των οποίων επιτρέπεται η σύσταση Ιδιωτικών Γραφείων Συμβούλων Εργασίας (Ι.Γ.Σ.Ε.) είναι ιδίως :

- α) καλλιτέχνες ακροάματος και θεάματος,
- β) πρόσωπα εποπτείας ή διεύθυνσης ή εμπιστοσύνης,
- γ) λογιστές ή φοροτεχνικοί,
- δ) προσωπικό καθαριότητας χώρων,
- ε) απασχολούμενοι στις οικοδομές και στις τεχνικές εργασίες,
- στ) ξεναγοί,
- ζ) μοντέλα,
- η) αποκλειστικές νοσοκόμες,
- Θ) πρόσωπα φροντίδας ηλικιωμένων, και
- ι) οικόσιτο προσωπικό.

Άρθρο 2

Όροι και προϋποθέσεις για τη σύσταση Ι.Γ.Σ.Ε.

1. Φυσικά ή νομικά πρόσωπα μπορούν να συνιστούν Ιδιωτικά Γραφεία Συμβούλων Εργασίας (Ι.Γ.Σ.Ε.) με αποκλειστικό αντικείμενο τη μεσολάβηση για την εξεύρεση για λογαριασμό του εργοδότη ορισμένων κατηγοριών θέσεων εργασίας

όπως αυτές αναφέρονται στο άρθρο 1 του παρόντος σε ημεδαπούς ή αλλοδαπούς που νόμιμα διαμένουν στην Ελλάδα.

2. Τα Ι.Γ.Σ.Ε. πρέπει να παρέχουν στον ενδιαφερόμενο για τον οποίο μεσολαβούν τις παρακάτω υπηρεσίες :

α) Να αξιολογούν τα προσόντα του και τις ικανότητές του, μέσω πραγματοποίησης προσωπικών συνεντεύξεων.

β) Να παρέχουν ακριβείς πληροφορίες στον εργαζόμενο για το αντικείμενο της εργασίας που πρόκειται να εκτελέσει, καθώς και για τα προσόντα που απαιτούνται για την πρόσληψή του.

γ) Να παρέχουν προς τον ενδιαφερόμενο πλήρη και λεπτομερή στοιχεία για το ακριβές περιεχόμενο και τους όρους της σύμβασης για την σύναψη της οποίας μεσολάβησαν.

δ) Να παρέχουν κάθε πληροφορία που αφορά την εξεύρεση θέσης εργασίας στους ενδιαφερομένους ανάλογα με την ειδικότητά τους.

3. Τα Ι.Γ.Σ.Ε., πέρα από την υποχρέωση που απορρέει από την παρ. 4 του άρθρου 5 του Ν. 2639/1998, υποχρεούνται να συνεργάζονται με τ' αντίστοιχα Γραφεία του Ο.Α.Ε.Δ. και να παρέχουν σ' αυτά όλα τα στοιχεία και τις πληροφορίες, που αφορούν τη διαμεσολάβησή τους στην αγορά εργασίας.

4. Για τη σύσταση των Ι.Γ.Σ.Ε. απαιτείται άδεια που χορηγείται από τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

5. Προϋποθέσεις για τη σύσταση Ι.Γ.Σ.Ε. είναι :

A) Ο αιτών να είναι Έλληνας υπήκοος ή υπήκοος Κράτους - Μέλους της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή ομογενής, που νόμιμα διαμένει στην Ελλάδα ή υπήκοος των Κρατών - Μελών του ενιαίου Ευρωπαϊκού Οικονομικού χώρου.

B) Ο αιτών να μην έχει καταδικασθεί αμετάκλητα για απάτη, υπεξαίρεση, κλοπή, πλαστογραφία, εμπορία, κατοχή και χρήση ναρκωτικών, σωματεμπορία, λαθρεμπορία ή για έγκλημα κατά των ηθών.

Γ) Η διαμεσολάβηση των Ι.Γ.Σ.Ε. θα γίνεται χωρίς οικονομική επιβάρυνση για τον εργαζόμενο.

Άρθρο 3

Απαιτούμενα δικαιολογητικά

1. Οι ενδιαφερόμενοι φορείς υποβάλλουν στη Διεύθυνση Απασχόλησης (Δ4) του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων φάκελο με τα ακόλουθα δικαιολογητικά :

A) Αίτηση.

B) Βεβαίωση της αρμόδιας Οικονομικής Εφορίας για έναρξη επιτηδεύματος.

Γ) Πιστοποιητικό Φορολογικής Ενημερότητας.

Δ) Πιστοποιητικό Ασφαλιστικής Ενημερότητας.

2. Δικαιολογητικά κτιριακών εγκαταστάσεων.

Σχεδιάγραμμα του κτιρίου όπου : α) Θα αναγράφονται το εμβαδόν των χώρων και οι διαστάσεις, β) Θα απεικονίζεται ο χωριστός χώρος όπου θα εκτελούνται όλες οι λειτουργίες που έχουν σχέση με τη μεσολάβηση και γ) πιστοποιητικό πυρασφάλειας.

3. Δικαιολογητικά στελεχών που διοικούν τα Ι.Γ.Σ.Ε.

Υπεύθυνη δήλωση του Ν. 1599/86 (Α' 75) όπου θα αναφέρεται η επαγγελματική εμπειρία των στελεχών που θα συνοδεύεται από τα παρακάτω δικαιολογητικά ανάλογα με την περίπτωση :

α) Επίσημα έγγραφα ή βεβαίωση από επιχειρήσεις που να αποδεικνύουν την επαγγελματική εμπειρία.

β) Βεβαίωση του κύριου ασφαλιστικού φορέα κάλυψης (μισθολογικές καταστάσεις ΙΚΑ ή άλλων ασφαλιστικών ταμείων).

γ) Αντίγραφα επικυρωμένα των πτυχίων.

4. Τα νομικά πρόσωπα πρέπει να υποβάλλουν επικυρωμένο αντίγραφο του καταστατικού τους με τις τυχόν τροποποιήσεις του.

Άρθρο 4

Όροι και προϋποθέσεις πιστοποίησης

Τα Ι.Γ.Σ.Ε. για να πιστοποιηθούν πρέπει να διαθέτουν :

1. ΚΤΙΡΙΑΚΗ ΥΠΟΔΟΜΗ

Αυτόνομο επαγγελματικό χώρο (ιδιόκτητο ή ενοικιαζόμενο) τουλάχιστον 75 τ.μ. ο οποίος θα πρέπει να είναι σύμφωνος με το Π.Δ. 16/96 (Α' 10) (ελάχιστες προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας στους χώρους εργασίας) και θα περιλαμβάνει :

α) ένα χωριστό χώρο κατάλληλα εξοπλισμένο όπου θα εκτελούνται όλες οι λειτουργίες που έχουν σχέση με τη διαδικασία της μεσολάβησης και β) ένα χώρο υποδοχής.

2. ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΕΞΟΠΛΙΣΜΟΣ

α) Ηλεκτρονικό Υπολογιστή εφοδιασμένο με κατάλληλο Λογισμικό έτσι ώστε να είναι δυνατή η παροχή στατιστικών ή άλλων στοιχείων για το σύνολο και τη διάρκεια των συμβάσεων που έχουν υπογράψει και για τις οποίες έχουν μεσολαβήσει.

β) Φωτοτυπικό μηχάνημα.

γ) FAX.

3. ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ

Τα στελέχη που διοικούν πρέπει να είναι κάτοχοι πτυχίου ΑΕΙ ή ΤΕΙ, ημεδαπής ή αλλοδαπής νόμιμα αναγνωρισμένου σε αντικείμενο συναφές με τα θέματα της αγοράς εργασίας και της διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού ή κάτοχοι πτυχίου ΑΕΙ ή ΤΕΙ με 4ετή εμπειρία στα αντίστοιχα θέματα.

Τα Ι.Γ.Σ.Ε. πρέπει να διαθέτουν και έναν τουλάχιστον υπάλληλο διοικητικής υποστήριξης.

Άρθρο 5

Διαδικασία Πιστοποίησης

Οι ενδιαφερόμενοι φορείς καταθέτουν στην Διεύθυνση Απασχόλησης του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων σε δύο (2) αντίτυπα πλήρη φάκελο που περιλαμβάνει την αίτηση με όλα τα απαραίτητα δικαιολογητικά που προβλέπεται στο άρθρο 3 του παρόντος.

Η αρμόδια Υπηρεσία ελέγχει την πληρότητα του φακέλου.

Εάν ο φάκελος είναι πλήρης προωθείται στη συνέχεια για επιτόπιο έλεγχο και αξιολόγηση.

Ο επιτόπιος έλεγχος ανατίθεται σε τριμελείς Επιτροπές που απαρτίζονται από υπαλλήλους του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.) ή από υπαλλήλους των Επιθεωρήσεων Εργασίας των Νομαρχιακών Αυτοδιοικήσεων εάν το Σ.ΕΠ.Ε. δεν έχει αρχίσει να λειτουργεί.

Σκοπός του επιτόπιου ελέγχου είναι η επαλήθευση των στοιχείων του φακέλου και η σύνταξη έκθεσης αξιολόγησης αφού προηγηθεί συνέντευξη των ελεγκτών με τα στελέχη που διοικούν τα Ι.Γ.Σ.Ε.

Άρθρο 6

Όροι, προϋποθέσεις και διαδικασία χορήγησης ειδικής εγκριτικής άδειας λειτουργίας των Ι.Γ.Σ.Ε.

Η Επιτροπή ελέγχου υποβάλλει στην αρμόδια υπηρεσία ύστερα από την διενέργεια του επιτόπιου ελέγχου συμπληρωμένο το ειδικό έντυπο ελέγχου και αξιολόγησης.

Ειδική Τριμελής Επιτροπή αποτελούμενη από : α) τον Γενικό Γραμματέα του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, ως Πρόεδρο, με αναπληρωτή τον αρμόδιο Γενικό Διευθυντή Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, β) τον Διευθυντή της Διεύθυνσης Απασχόλησης του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, ως Μέλος, με αναπληρωτή τον Προϊστάμενο του αρμοδίου Τμήματος της ίδιας Διεύθυνσης και γ) τον Διευθυντή της Διεύθυνσης Απασχόλησης του Ο.Α.Ε.Δ., ως Μέλος, με αναπληρωτή Προϊστάμενο Τμήματος της ίδιας Διεύθυνσης, αφού λάβει υπόψη όλα τα στοιχεία του ειδικού εντύπου ελέγχου και αξιολόγησης εισηγείται στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων την έκδοση ειδικής εγκριτικής άδειας λειτουργίας των Ι.Γ.Σ.Ε.

Στην εν λόγω Επιτροπή θα παρέχεται γραμματειακή υποστήριξη, αποτελούμενη από τους δύο υπαλλήλους του αρμοδίου Τμήματος.

Η χορήγηση της ειδικής εγκριτικής άδειας λειτουργίας των Ι.Γ.Σ.Ε. προϋποθέτει την καταβολή παραβόλου 50.000 δρχ. υπέρ του Δημοσίου, το οποίο εισπράττεται από την αρμόδια Δημόσια Οικονομική Υπηρεσία (Δ.Ο.Υ.) ως δημόσιο έσοδο.

Η τυχόν αλλαγή έδρας του Ι.Γ.Σ.Ε. καθώς και οποιαδήποτε άλλη αλλαγή θα πρέπει να ανακοινώνεται στη Διεύθυνση Απασχόλησης του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων μέσα σε δεκαπέντε (15) ημέρες από την αλλαγή. Οποιαδήποτε μεταβολή των όρων και προϋποθέσεων για τη σύσταση Ι.Γ.Σ.Ε. καθώς και οποιαδήποτε μεταβολή των όρων και προϋποθέσεων πιστοποίησης ενεργοποιεί τη διαδικασία πιστοποίησης και τη διαδικασία χορήγησης ειδικής εγκριτικής άδειας λειτουργίας. (άρθρα 5 και 6 του παρόντος).

Άρθρο 7

Διαδικασία ανάκλησης

1. Η χορηγηθείσα άδεια σύστασης και λειτουργίας Ι.Γ.Σ.Ε. είναι απεριόριστα ανακλητή. Η άδεια, επίσης ανακαλείται στις περιπτώσεις μη τήρησης των οριζομένων στα άρθρα 2 και 4.

2. Σε κάθε περίπτωση η άδεια σύστασης και λειτουργίας Ι.Γ.Σ.Ε. ανακαλείται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων ύστερα από πρόταση της Ειδικής Τριμελούς Επιτροπής.

3. Η άδεια σύστασης και λειτουργίας σε φυσικά ή νομικά πρόσωπα δεν μπορεί να εκχωρηθεί.

4. Η ανάκληση έχει προσωρινό ή οριστικό χαρακτήρα ανάλογα με την βαρύτητα της περίπτωσης. Η προσωρινή ανάκληση δεν υπερβαίνει το διάστημα των δέκα (10) ημερών.

Άρθρο 8

Ύψος και τρόπος καταβολής αμοιβής μεσολάβησης

1. Ο εργοδότης που θα προσλαμβάνει άνεργο, με μεσολάβηση του Ι.Γ.Σ.Ε., υποχρεούται να καταβάλει στο Ι.Γ.Σ.Ε. ως τίμημα μεσολάβησης για κάθε εργαζόμενο ποσό ανερχόμενο έως 10% των ετησίων αποδοχών μόνο για τον πρώτο χρόνο εάν πρόκειται για σύμβαση αορίστου χρόνου ή έως 10% των συνολικών αποδοχών εάν πρόκειται για σύμβαση ορισμένου χρόνου μέχρι 1 έτος.

2. Η καταβολή του ως άνω τιμήματος διαμεσολάβησης θα πραγματοποιείται μετά την έναρξη απασχόλησης του εργαζόμενου στον υπόχρεο εργοδότη εφάπαξ ή τμηματικά, ανάλογα με την συμφωνία των μερών.

Άρθρο 9

Λοιπές διατάξεις

1. Φυσικά ή νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου, που έχουν ως αντικείμενο την εξεύρεση θέσεων εργασίας σε ημεδαπούς ή αλλοδαπούς, υποχρεούνται, μέσα σε πέντε (5) μήνες από τη δημοσίευση του παρόντος διατάγματος, να υποβάλουν στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων (Διεύθυνση Απασχόλησης - Δ4) αίτηση, σύμφωνα με τους όρους και προϋποθέσεις του άρθρου 5 του Ν. 2639/1998, για τη χορήγηση της σχετικής άδειας λειτουργίας Ι.Γ.Σ.Ε. και τους όρους του παρόντος διατάγματος.

Άρθρο 10

Η ισχύς του παρόντος διατάγματος αρχίζει από τη δημοσίευσή του στην Εφημερίδα της Κυβέρνησης.

Στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων αναθέτουμε τη δημοσίευση και εκτέλεση του παρόντος Διατάγματος.

Αθήνα, 23 Ιουλίου 1999

**Ο ΥΠΟΥΡΓΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ**

**Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ ΤΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ
ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΣΤΕΦΑΝΟΠΟΥΛΟΣ**

ΜΙΛΤΙΑΔΗΣ ΠΑΠΑΙΩΑΝΝΟΥ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ΄

ΠΡΟΣΩΡΙΝΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Άρθρο 20

Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης

1. Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης είναι οι εταιρείες οι οποίες έχουν ως αντικείμενο δραστηριότητας την παροχή εργασίας από μισθωτούς τους σε άλλον εργοδότη (έμμεσο εργοδότη) με τη μορφή της προσωρινής

απασχόλησης.

2. 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 ορισμένου ή αορίστου χρόνου και επιτρέπεται μόνον υπό τους όρους και προϋποθέσεις των διατάξεων του παρόντος.

3. Οι Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης έχουν τις υποχρεώσεις και τα δικαιώματα του εργοδότη κατά τις κείμενες διατάξεις.

4. Οι Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης δεν επιτρέπεται να ασκούν οποιαδήποτε άλλη δραστηριότητα. Κατ' εξαίρεση, επιτρέπεται να ασκούν τις ακόλουθες δραστηριότητες: α) μεσολάβηση για εξεύρεση θέσεως εργασίας. Για την άσκηση της δραστηριότητας αυτής απαιτείται ειδική άδεια, η οποία χορηγείται κατά τη διαδικασία και τις προϋποθέσεις του π.δ.160/1999 (ΦΕΚ 157 Α), όπως εκάστοτε ισχύει, β) αξιολόγηση ή και κατάρτιση ανθρώπινου δυναμικού, εφόσον πληρούν τα οριζόμενα από τις κείμενες διατάξεις.

5. Συμβάσεις που ισχύουν κατά τη δημοσίευση του νόμου και προβλέπουν την παροχή υπηρεσιών σε έμμεσο εργοδότη πρέπει να αναπροσαρμοστούν σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων του Κεφαλαίου αυτού μέσα σε τέσσερις μήνες από την έναρξη ισχύος του νόμου. Νομικά πρόσωπα που έχουν ως αντικείμενο δραστηριότητας την παροχή εργασίας από μισθωτούς τους σε έμμεσους εργοδότες πρέπει μέσα σε τρεις μήνες από τη

δημοσίευση του νόμου να υποβάλλουν αίτηση προκειμένου να λάβουν την άδεια Εταιρείας Προσωρινής Απασχόλησης που προβλέπεται στο άρθρο 21. Η απόφαση χορήγησης ή μη της άδειας λαμβάνεται εντός μηνός από την υποβολή της αίτησης. Αν δεν υποβληθεί εμπροθέσμως η αίτηση ή δεν ληφθεί η άδεια, απαγορεύεται να λειτουργούν.

Άρθρο 21

Όροι Σύστασης και Λειτουργίας των Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης

1. Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης μπορεί να συσταθεί μόνο με τη μορφή της Ανώνυμης Εταιρείας με μετοχικό κεφάλαιο τουλάχιστον εξήντα εκατομμυρίων (60.000.000) δραχμών.
2. Για την ίδρυση και λειτουργία Εταιρείας Προσωρινής Απασχόλησης απαιτείται ειδική άδεια, η οποία παρέχεται από τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, έπειτα από γνώμη της Επιτροπής Ελέγχου Προσωρινής Απασχόλησης.
3. Η Επιτροπή Ελέγχου Προσωρινής Απασχόλησης συγκροτείται κατά τα οριζόμενα στη διάταξη του άρθρου 6 του π.δ.160/1999 (ΦΕΚ 157 Α), όπως ισχύει.
4. Η θητεία των μελών της Επιτροπής Ελέγχου Προσωρινής Απασχόλησης είναι διετής.

Άρθρο 22

Κατοχύρωση Εργασιακών Δικαιωμάτων των Προσωρινά Απασχολούμενων

1. Για την παροχή εργασίας με τη μορφή της προσωρινής απασχόλησης απαιτείται προηγούμενη έγγραφη σύμβαση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου. Η σύμβαση συνάπτεται μεταξύ της Εταιρείας Προσωρινής Απασχόλησης (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.
2. Με την κατά την προηγούμενη παράγραφο σύμβαση προσδιορίζεται επίσης το ύψος των αποδοχών του μισθωτού, οι οποίες δεν μπορεί να είναι κατώτερες από τις

προσδιοριζόμενες από τις κλαδικές ή ομοιοεπαγγελματικές ή επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις, που ισχύουν για το προσωπικό του έμμεσου εργοδότη και σε κάθε περίπτωση δεν μπορεί να είναι κατώτερες από τις προβλεπόμενες στην εκάστοτε Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας. Οι αποδοχές του μισθωτού που δεν παρέχει εργασία σε έμμεσο εργοδότη δεν μπορεί να είναι κατώτερες από τις προβλεπόμενες στην εκάστοτε Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας. Εάν κατά το χρόνο σύναψης 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 ο μισθωτός, θα πρέπει οπωσδήποτε να αναφέρεται στη σύμβαση το πλαίσιο των όρων και συνθηκών για την παροχή εργασίας σε έμμεσο εργοδότη, με το οποίο συμφωνεί ο μισθωτός. Για την απασχόληση του μισθωτού σε έμμεσο εργοδότη απαγορεύεται οποιαδήποτε οικονομική επιβάρυνση του μισθωτού.

3. Απασχόληση του μισθωτού από τον έμμεσο εργοδότη επιτρέπεται μόνο μετά τη σύναψη της σύμβασης σύμφωνα με τις προηγούμενες παραγράφους.

4. Η διάρκεια της απασχόλησης του μισθωτού από τον έμμεσο εργοδότη δεν επιτρέπεται να είναι μεγαλύτερη από οκτώ μήνες. Επιτρέπεται η έγγραφη ανανέωση για τον ίδιο έμμεσο εργοδότη με την προϋπόθεση ότι η συνολική διάρκεια της ανανέωσης δεν θα υπερβαίνει τους οκτώ μήνες, χωρίς να επέρχεται μετατροπή της υπάρχουσας σύμβασης εργασίας σε σύμβαση αορίστου χρόνου.

5. Σε περίπτωση συνέχισης της απασχόλησης του μισθωτού από τον έμμεσο εργοδότη μετά τη λήξη της διάρκειάς της και της τυχόν ανανέωσής της για χρονικό διάστημα μεγαλύτερο από δύο μήνες, η σύμβαση εργασίας του μισθωτού με την εταιρεία προσωρινής απασχόλησης θεωρείται ότι μετατρέπεται αυτοδίκαια σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου μεταξύ του μισθωτού και του έμμεσου εργοδότη.

6. Οποιαδήποτε ρήτρα με την οποία άμεσα ή έμμεσα απαγορεύεται ή παρεμποδίζεται η μόνιμη απασχόληση του προσωρινά απασχολούμενου μισθωτού θεωρείται άκυρη και δεν επιφέρει οποιαδήποτε σε βάρος του ή σε βάρος του έμμεσου εργοδότη έννομη συνέπεια.

7. Άκυρη θεωρείται οποιαδήποτε ρήτρα με την οποία άμεσα ή έμμεσα παρεμποδίζονται τα συνδικαλιστικά δικαιώματα του μισθωτού ή

παραβλάπτονται τα ασφαλιστικά του δικαιώματα. Για την ασφάλιση ισχύουν τα προβλεπόμενα για το προσωπικό ιδίων ειδικοτήτων του έμμεσου εργοδότη.

8. Με σύμβαση, που συνάπτεται εγγράφως μεταξύ της Εταιρείας Προσωρινής Απασχόλησης 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 διευκρινίζει τους μεγαλύτερους ή ιδιαίτερους κινδύνους, που έχουν σχέση με τη συγκεκριμένη εργασία. Τα στοιχεία αυτά υποχρεωτικά γνωστοποιούνται στους μισθωτούς από την Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης.

9. Η Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης και ο έμμεσος εργοδότης είναι αλληλεγγύως και εις ολόκληρον έκαστος υπεύθυνοι έναντι του προσωρινά απασχολούμενου μισθωτού 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 23 εγγυητικών επιστολών (επικουρική ευθύνη έμμεσου εργοδότη).

10. Οι μισθωτοί με σύμβαση προσωρινής απασχόλησης απολαμβάνουν όσον αφορά την ασφάλεια και την υγεία κατά την εργασία το ίδιο επίπεδο προστασίας με αυτό που παρέχεται στους άλλους εργαζόμενους του έμμεσου εργοδότη. Ο έμμεσος εργοδότης, με την επιφύλαξη συμβατικής πρόβλεψης για συνευθύνη σωρευτικά και της Εταιρείας Προσωρινής Απασχόλησης, είναι υπεύθυνος για τις συνθήκες υπό τις οποίες εκτελείται η εργασία του μισθωτού και για το εργατικό ατύχημα.

Άρθρο 23

Οικονομικές και ασφαλιστικές εγγυήσεις για τους προσωρινά απασχολούμενους

Κάθε Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης υποχρεούται, προκειμένου να λάβει άδεια λειτουργίας, να καταθέσει δύο εγγυητικές επιστολές τραπεζής ως οικονομική εγγύηση, την πρώτη για τη διασφάλιση των αποδοχών των προσωρινά απασχολούμενων μισθωτών της και τη δεύτερη για τη διασφάλιση των ασφαλιστικών τους εισφορών. Η πρώτη εγγυητική επιστολή κατατίθεται στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και η δεύτερη

στο Ιδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Η κατάπτωση της πρώτης εγγυητικής επιστολής γίνεται με σχετική πράξη του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και της δεύτερης με πράξη του Διοικητή του Ι.Κ.Α.. Το ύψος των εγγυητικών επιστολών αναπροσαρμόζεται κάθε διετία με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, ανάλογα με τον αριθμό των προσωρινά απασχολούμενων που η Εταιρία έχει συμβληθεί και οι Εταιρίες οφείλουν να καταθέσουν τις αντίστοιχες σχετικές συμπληρωματικές εγγυητικές επιστολές εντός τριμήνου. Αλλως ανακαλείται η άδειά τους με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων μετά από γνώμη της Επιτροπής Ελέγχου Προσωρινής Απασχόλησης. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων καθορίζονται το ύψος κάθε εγγυητικής επιστολής, οι όροι, οι προϋποθέσεις και η διαδικασία κατάπτωσης αυτών, καθώς και κάθε άλλη αναγκαία για την εφαρμογή της διάταξης λεπτομέρεια.

Άρθρο24

Απαγόρευση προσωρινής απασχόλησης

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 έτος είχε πραγματοποιήσει ομαδικές απολύσεις εργαζομένων στις ίδιες ειδικότητες. και
- γ) όταν ο έμμεσος εργοδότης υπάγεται στις διατάξεις του Ν. 2190/1994 ή στις διατάξεις της παρ. 3 του άρθρου 1 του Ν. 2527/1997, όπως ισχύουν.

Άρθρο25

Κυρώσεις

Για κάθε παράβαση των διατάξεων των άρθρων του παρόντος κεφαλαίου επιβάλλεται από το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.Ε.Π.Ε.) του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων σε βάρος του παραβάτη πρόστιμο, το οποίο κυμαίνεται από δύο χιλιάδες εννιακόσια τριάντα έξι (2.936) ευρώ ή ένα εκατομμύριο τετρακόσιες σαράντα δύο δραχμές (1.000.442 δρχ.) μέχρι είκοσι εννέα χιλιάδες τριακόσια εξήντα (29.360) ευρώ ή δέκα

εκατομμύρια τέσσερις χιλιάδες τετρακόσιες είκοσι δραχμές (10.004.420 δρχ.) ανάλογα με τη βαρύτητα της παράβασης Για την επιβολή του προστίμου εφαρμόζονται ανάλογα οι διατάξεις του άρθρου 16 του Ν. 2639/1998 (ΦΕΚ 205 Α). "Η λειτουργία Εταιρείας Προσωρινής Απασχόλησης (Ε.Π.Α.) χωρίς την άδεια λειτουργίας του άρθρου 21 του παρόντος επιφέρει τη διοικητική κύρωση της σφράγισης και της οριστικής διακοπής λειτουργίας της, η οποία εκτελείται από την αρμόδια αστυνομική αρχή. "Για την επιβολή του προστίμου εφαρμόζονται αναλόγως οι διατάξεις του άρθρου 16 του Ν. 2639/1998 ως ισχύουν κάθε φορά."

Άρθρο26

Εξουσιοδοτήσεις

Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων καθορίζονται:

- α) Οι ειδικότεροι όροι, οι προϋποθέσεις και η διαδικασία για τη σύσταση Εταιρείας Προσωρινής Απασχόλησης, καθώς και για τη χορήγηση της ειδικής άδειας λειτουργίας της, οι προϋποθέσεις και η διαδικασία για την ανάκληση της άδειάς της, τα προσόντα που απαιτούνται για το στελεχιακό δυναμικό της, η αναγκαία υλικοτεχνική υποδομή της και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια.
- β) Τα τυχόν επιπλέον στοιχεία που πρέπει να περιέχουν οι συμβάσεις προσωρινής απασχόλησης που συνάπτονται μεταξύ των Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης και των μισθωτών, ο τρόπος και η διαδικασία γνωστοποίησης αυτών στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.).
- γ) Η τήρηση στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων μητρώου Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης ο τρόπος και η διαδικασία τήρησης του μητρώου αυτού, καθώς και η διαδικασία εγγραφής στο μητρώο των εταιρειών αυτών, και
- δ) Κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή των άρθρων του παρόντος κεφαλαίου.