



**ΝΟΜΙΚΗ ΣΧΟΛΗ**

**Π.Μ.Σ.: ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΔΙΚΟΝΟΜΙΑΣ  
ΕΙΔΙΚΕΥΣΗ: ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ  
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑΚΟ ΕΤΟΣ: 2019-2020**

**ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ  
της Άννας Ποταμιάνου του Νικολάου  
Α.Μ.: 7340010719009**

**«ΜΟΡΦΕΣ ΤΡΙΜΕΡΟΥΣ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ:  
ΔΑΝΕΙΣΜΟΣ, ΠΡΟΣΩΡΙΝΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ, ΣΥΜΒΑΣΗ  
ΕΡΓΟΥ»**

**Επιβλέπων:** Επίκουρος Καθηγητής κ. Δημήτριος Λαδάς

**Τριμελής Επιτροπή:**

- α) Καθηγητής κ. Κ. Παπαδημητρίου
- β) Επίκουρος Καθηγητής κ. Δ. Λαδάς
- γ) Επίκουρος Καθηγητής κ. Ι. Σκανδάλης

Αθήνα, Νοέμβριος 2020

Copyright © Άννα Ποταμιάνου, Νοέμβριος 2020

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας εργασίας, εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα.

Οι απόψεις και θέσεις που περιέχονται σε αυτήν την εργασία εκφράζουν τον συγγραφέα και δεν πρέπει να ερμηνευθεί ότι αντιπροσωπεύουν τις επίσημες θέσεις του Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών.

## Πίνακας Περιεχομένων

**Εισαγωγή-**Τριμερείς μορφές παραγωγής αποτελέσματος-Δανεισμός, προσωρινή απασχόληση, σύμβαση έργου

Οι τριμερείς μορφές παραγωγής αποτελέσματος ως τρόπος οργάνωσης της επιχείρησης- Η **επιχειρηματική ελευθερία** του εργοδότη

### **Α' Μέρος: Ο Γνήσιος Δανεισμός Εργαζομένων**

- i) Πρόλογος-το αρ. 651 ΑΚ
- ii) Έννοια του δανεισμού εργαζομένων
- iii) Μορφές εμφάνισης της συμφωνίας δανεισμού
- iv) Ο δανεισμός μεταξύ επιχειρήσεων Ομίλου ως παράδειγμα δανεισμού
- v) Η συναίνεση του εργαζομένου
- vi) Η διάρκεια της παραχώρησης
- vii) Δικαιώματα και υποχρεώσεις κατά τη διάρκεια του δανεισμού

### **Β' Μέρος: Ο Μη γνήσιος-Κατ' επάγγελμα δανεισμός**

#### **Εισαγωγή-Νομοθετικό καθεστώς**

α) Εθνικό δίκαιο

β) Ενωσιακό δίκαιο-η οδηγία 2008/104

#### **Κεφάλαιο 1ο: Η έννοια της προσωρινής απασχόλησης**

- i) Η προσωρινή απασχόληση ως τριμερής σχέση εργασίας
- ii) Ζητήματα ορολογίας
- iii) Πλεονεκτήματα και Μειονεκτήματα της προσωρινής απασχόλησης
- iv) Η προσωρινή απασχόληση ως διαδικασία τοποθέτησης εργατικού δυναμικού- η διαφορά με τα Ι.Γ.Ε.Ε

#### **Κεφάλαιο 2ο: Οι προϋποθέσεις λειτουργίας και η νομική μορφή του φορέα της προσωρινής απασχόλησης**

- i) Η Ε.Π.Α
- ii) Η αποκλειστικότητα της δραστηριότητας των Ε.Π.Α
- iii) Οι λόγοι προσφυγής στην προσωρινή απασχόληση
- iv) Οι περιπτώσεις στις οποίες απαγορεύεται η προσφυγή στην προσωρινή απασχόληση

#### **Κεφάλαιο 3ο: Η προσωρινή απασχόληση ως Τριμερής Σχέση Εργασίας**

##### **Α.Η σύμβαση εργασίας προσωρινής απασχόλησης (Ε.Π.Α-ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ)**

- i) Έννοια
- ii) Τύπος, διάρκεια και περιεχόμενο- παραλείψεις-κυρώσεις
- iii) Νομική φύση

## **B. Η σύμβαση παραχώρησης (Ε.Π.Α-έμμεσος εργοδότης)**

- i) Έννοια
- ii) Νομική φύση
- iii) Διάρκεια
- iv) Τύπος
- v) Περιεχόμενο

## **Γ. Έμμεσος εργοδότης-εργαζόμενος**

### **Κεφάλαιο 4ο: Η λειτουργία της συμβάσεως προσωρινής απασχόλησης- Δικαιώματα και υποχρεώσεις των τριών μερών**

I. Οι όροι αμοιβής και απασχόλησης του μισθωτού κατά τη διάρκεια παραχώρησης στον έμμεσο εργοδότη-αρχή ίσης μεταχείρισης

- i) αποδοχές, χρόνος και όροι εργασίας
- ii) οι λοιπές παροχές

II. Οι προβλεπόμενες εγγυήσεις για την εξασφάλιση των απαιτήσεων των προσωρινώς απασχολουμένων

- i) Οι εγγυητικές επιστολές
- ii) Η εις ολόκληρον ευθύνη του έμμεσου εργοδότη-αναστολή της ευθύνης- επικουρική ευθύνη έμμεσου εργοδότη

III. Η ασφαλιστική μεταχείριση

IV. Το Διευθυντικό δικαίωμα

V. Υποχρέωση πρόνοιας-προστασία υγείας και ασφάλειας- εργατικό ατύχημα

VI. Το δικαίωμα καταγγελίας

### **Κεφάλαιο 5ο: Ζητήματα Συλλογικού Εργατικού Δικαίου**

I. Υπαγωγή σε Κανονισμό Εργασίας

II. Η άσκηση πειθαρχικής εξουσίας

III. Η άσκηση των συλλογικών δικαιωμάτων από τους προσωρινά απασχολούμενους

#### **Α) Η άσκηση συλλογικών δικαιωμάτων έναντι της Ε.Π.Α**

- i. Συμμετοχή σε φορείς συλλογικότητας (ν.1264/1982, ν.1876/1988, ν.1568/1985)

ii. Συλλογική διαπραγμάτευση (ν.1876/1990)

iii) η άσκηση του δικαιώματος απεργίας

**B) Η άσκηση συλλογικών δικαιωμάτων έναντι του έμμεσου εργοδότη**

i) Η συμμετοχή σε συνδικαλιστική οργάνωση της επιχείρησης του έμμεσου εργοδότη

ii) Η συμμετοχή σε απεργία που κηρύσσει η συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων του έμμεσου εργοδότη

**IV. Η δημιουργία και λειτουργία θεσμών σε συνάρτηση του αριθμού εργαζομένων**

i) Συνυπολογισμός των προσωρινώς απασχολούμενων στα όρια για την σύσταση οργάνων εκπροσώπησης των εργαζομένων

ii) Συνυπολογισμός προσωρινώς απασχολούμενων για ζητήματα υγείας και ασφάλειας

**V. Η ενημέρωση των εκπροσώπων των εργαζομένων του έμμεσου εργοδότη περί των προσωρινώς απασχολούμενων**

**Κεφάλαιο 6ο: Η διάρκεια της παραχώρησης του προσωρινά απασχολούμενου**

i) Οι νομοθετικές τροποποιήσεις

ii) Το χρονικό διάστημα μεταξύ των παραχωρήσεων-τοποθετήσεων

iii) Αξιολόγηση

**Κεφάλαιο 7ο: Επίλογος- Σύγκριση γνήσιου και κατ' επάγγελμα δανεισμού**

**Γ' Μέρος: Η Σύμβαση Έργου στο Εργατικό Δίκαιο**

i) Εισαγωγή-σύνδεση με τα προηγούμενα

ii) Η έννοια της εξωτερικής ανάθεσης-το «outsourcing»

**Κεφάλαιο 1ο: Τα γενικά χαρακτηριστικά της Σύμβασης Έργου-αρ. 681 επ. ΑΚ**

**A. Γενικά χαρακτηριστικά**

i) Διάκριση σύμβασης έργου από τη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας

ii) Διάκριση σύμβασης έργου από τη σύμβαση ανεξαρτήτων υπηρεσιών

iii) Ο εργολάβος και οι βοηθοί εκπλήρωσης του έργου

iv) Διάκριση υποκατάστασης (684 ΑΚ) από τη χρησιμοποίηση βοηθών εκπλήρωσης

v) Η ευθύνη του έργου

vi) Το διευθυντικό δικαίωμα επί του χρησιμοποιούμενου προσωπικού

## **B.Τα ειδικότερα χαρακτηριστικά της σύμβασης έργου στο πλαίσιο του «outsourcing»**

- i) το αντικείμενο και η διάρκεια του έργου
- ii) ο τόπος εκτέλεσης του έργου– το φαινόμενο του «inhouse outsourcing»

### **Κεφάλαιο 2ο: Ο νομικός προβληματισμός γύρω από τη σύμβαση outsourcing**

### **Κεφάλαιο 3ο: Διάκριση σύμβασης έργου από τη σύμβαση παραχώρησης προσωπικού στη προσωρινή απασχόληση**

- i) Γενικά
- ii) Η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος ως βασικό κριτήριο διάκρισης της σύμβασης έργου από τη σύμβαση παραχώρησης προσωπικού
- iii) Το δικαίωμα διεύθυνσης και εποπτείας του έργου-διάκριση από το διευθυντικό δικαίωμα
- iv) Κριτήρια διάκρισης

### **Κεφάλαιο 4ο: Λόγοι προσφυγής στη σύμβαση έργου-Τα πλεονεκτήματα του outsourcing**

### **Κεφάλαιο 5ο: Η αλληλέγγυα ευθύνη στη σύμβαση έργου**

- i) Η διάταξη του αρ. 702 ΑΚ
- ii) Ο πλασματικός εργοδότης στην κοινωνική ασφάλιση
- iii) Οι εργαζόμενοι σε εταιρίες φύλαξης και καθαρισμού -αρ. 68 του Ν.3863/2010
- iv) Επέκταση τις εργοδοτικής ιδιότητας σε εργοδότες σύμβασης έργου-το αρ. 9 του Ν. 4554/2018

### **Αντί Επιλόγου**

### **Βιβλιογραφία-Αρθρογραφία**

## Εισαγωγή- Τριμερείς μορφές παραγωγής αποτελέσματος- Δανεισμός, προσωρινή απασχόληση, σύμβαση έργου

Ένα από τα ζητούμενα των επιχειρήσεων της σημερινής παγκοσμιοποιημένης οικονομίας είναι η «ευελιξία». Ευελιξία ή με άλλους όρους ελαστικότητα, ευκαμνία ή προσαρμοστικότητα αποτελούν λέξεις «σύμβολα» για την προσαρμογή της παραγωγικής διαδικασίας των επιχειρήσεων στις ανάγκες της σύγχρονης και διευρυμένης αγοράς, η οποία αναπτύσσεται ελεύθερα ασκώντας ολοένα και πιο έντονες πιέσεις. Η αναζήτηση της ευελιξίας αυτής εκ μέρους των επιχειρήσεων δεν είναι συνέπεια αποκλειστικά της οικονομικής κρίσης που εμφανίστηκε, μαζί με την ανάπτυξη των ατυπικών μορφών απασχόλησης στη δεκαετία του 1970, αλλά συνδέεται και με τις αναδιαρθρώσεις της παραγωγικής διαδικασίας, οι οποίες συνοδεύτηκαν από μεταβολή των στόχων τους<sup>1</sup>.

Στο επίπεδο των εργασιακών σχέσεων η ευελιξία αυτή μπορεί να λάβει πολλές μορφές. Θα αναφέρουμε κάποια μονάχα ενδεικτικά παραδείγματα. Ευελιξία ως προς τη διακύμανση του εργατικού δυναμικού της επιχείρησης ανάλογα με τις ανάγκες της, π.χ η προσφυγή σε συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, ή η καταγγελία με ευχερή τρόπο των υφιστάμενων συμβάσεων εργασίας (ποσοτική εξωτερική ευελιξία), ευελιξία ως προς τη διαφορετική χρησιμοποίηση της εργατικής δύναμης των ήδη απασχολούμενων μισθωτών της επιχείρησης - εν προκειμένω ο χρόνος εργασίας των μισθωτών αυξομειώνεται σε συνάρτηση με τις διακυμάνσεις της παραγωγής - (ποσοτική εσωτερική ευελιξία), ευελιξία ως προς την ευχέρεια του εργοδότη να χρησιμοποιεί μισθωτούς σε διαφορετικά καθήκοντα ανάλογα με τις κατά περίπτωση ανάγκες της παραγωγής (λειτουργική ευελιξία), ευελιξία προς τους όρους εργασίας, ως προς τις αποδοχές των εργαζομένων κ.λ.π. Μια επίσης **μορφή ευελιξίας, επί της οποίας και δομείται η παρούσα εργασία, αφορά διαδικασίες εξωτερίκευσης του εργατικού δυναμικού**, δηλαδή της δυνατότητας απασχόλησής του για λογαριασμό της επιχείρησης χωρίς τους «δεσμούς» του εργατικού δικαίου. Εδώ εντάσσεται το φαινόμενο της **κατάτμησης των εργοδοτικών ευθυνών**, όπως και το φαινόμενο της **μεταφοράς εργοδοτικών ευθυνών σε τρίτους** με σκοπό την **ολική ευελιξία των επιχειρήσεων**.

Η αναζήτηση της ευελιξίας συνδέεται με την επιδίωξη των επιχειρήσεων να ελαχιστοποιήσουν το κόστος της παραγωγής και να επιτύχουν την ταχεία προσαρμογή της παραγωγικής τους διαδικασίας στις ανάγκες της αγοράς, η οποία αναπτύσσεται πλέον σε παγκόσμιο επίπεδο με οξύ ρυθμό. Βασικό ζητούμενο στην προσπάθειά τους αυτή είναι η **μείωση κατά το δυνατόν του προσωπικού που απασχολούν**. Το να καταφέρει μια επιχείρηση να απαλλαγεί από τη διαχείριση του εργατικού της δυναμικού, ή έστω σημαντικού τμήματός του, αποτελώντας ταυτόχρονα έναν επιτυχημένο παραγωγικό μηχανισμό **-χωρίς όμως εργαζομένους-** αποτελεί σύμφωνα με ορισμένους το «όνειρο κάθε εργοδότη»<sup>2</sup>.

Η ανωτέρω επιδίωξη των επιχειρήσεων οδηγεί στην όλο και συχνότερη καταγραφή φαινομένων χρησιμοποίησης της ανθρώπινης εργασίας όχι με την «παραδοσιακή» μορφή εξαρτημένης εργασίας, αλλά και με άλλες μορφές απασχόλησης, οι οποίες αποσκοπούν στην **μεταφορά -είτε μερική είτε ολική- των εργοδοτικών ευθυνών**. Συνεπεία τούτου, η «εικόνα» της

<sup>1</sup> Βλ. Κ. Παπαδημητρίου «Η προσωρινή απασχόληση-Ο κατ' επάγγελμα δανεισμός εργαζομένων», 2007, σελ. 65 επ.

<sup>2</sup> Βλ. Κ. Παπαδημητρίου ό.π σελ. 43 επ, σελ 60 επ. και Γ. Λεβέντη «Γνήσιος Δανεισμός Εργαζομένου» σε «Η διάσπαση της επιχείρησης» 9ο Πανελλήνιο Συνέδριο της ΕΔΕΚΑ σελ. 109 επ.

«παραδοσιακής» επιχείρησης στην οποία θεμελιώθηκε το εργατικό δίκαιο μεταβάλλεται. Στην επιχείρηση αυτή υπάρχει ένας εργοδότης και το ενιαίο προσωπικό, το οποίο παρέχει την εργασία του κάτω από τις διαταγές και την εποπτεία του. Η επιχείρηση αυτή λειτουργεί συνήθως στον ίδιο τόπο και όλες οι φάσεις της παραγωγικής της διαδικασίας εκτυλίσσονται στον τόπο αυτό. Όλοι οι εργαζόμενοι που απασχολούνται εκεί, συνδέονται με σύμβαση εργασίας με τον ίδιο εργοδότη. Εκείνο το πρόσωπο με το οποίο συνδέονται **συμβατικά** θα είναι εκείνο που θα ασκήσει όλα τα δικαιώματα που προβλέπονται στη σύμβαση και κυρίως το **διευθυντικό δικαίωμα**. Αυτή η «παραδοσιακή» επιχείρηση **αναδιοργανώνεται**, τόσο σε λειτουργικό όσο και σε νομικό επίπεδο και **διασπάται**. Στη «νέου» αυτού τύπου «διασπασμένη» επιχείρηση δημιουργούνται τρεις κατηγορίες εργαζομένων: ένας πυρήνας σταθερών εργαζομένων, των οποίων ο αριθμός βαίνει συνεχώς μειούμενος, το περιφερειακό προσωπικό το οποίο ανήκει στις τρίτες επιχειρήσεις, που συνδέονται με την κύρια επιχείρηση με εμπορικές (ή αστικές συμβάσεις) και οι προσωρινώς απασχολούμενοι που αποτελούν εργαζόμενους των εταιρειών-επιχειρήσεων προσωρινής απασχόλησης. Έτσι, εργαζόμενοι που εργάζονται στον ίδιο τόπο διαπιστώνουν ότι δεν ανήκουν νομικά στην ίδια επιχείρηση αφού συνδέονται συμβατικά με διαφορετικούς εργοδότες. Συνεπώς η όποια διεκδίκηση θα πρέπει να στραφεί ξεχωριστά για τον καθένα από αυτούς, πράγμα που συνεπάγεται -μεταξύ άλλων- και την απουσία ενιαίας συνδικαλιστικής δράσης<sup>3</sup>.

Ο νέος αυτός τρόπος οργάνωσης του κεφαλαίου με τη μεταφορά των εργοδοτικών ευθυνών και της συνακόλουθης **διάσπασης της επιχείρησης και της εργοδοτικής ιδιότητας** αποτελεί και τον άξονα της παρούσας εργασίας. Συνηθέστερα παραδείγματα του φαινομένου αυτού αποτελεί ο **δανεισμός** του εργαζομένου σε άλλον εργοδότη, ο δανεισμός ή παραχώρηση του εργαζομένου σε άλλον εργοδότη μέσω **φορέων προσωρινής απασχόλησης**, η απασχόληση εργαζομένου στην επιχείρηση με **έμμεση σχέση εργασίας** κ.ά. Κοινό χαρακτηριστικό των περιπτώσεων αυτών **οργάνωσης** της εργασίας είναι ότι ένας **τρίτος**, ενώ δεν είναι ο ίδιος αντισυμβαλλόμενος στη σύμβαση εργασίας, απασχολεί παρά ταύτα προς ίδιον όφελος τον εργαζόμενο, με αποτέλεσμα να επέρχεται **κατάτμηση της ιδιότητας του εργοδότη και να έχουμε δύο εργοδότες: τον αρχικό και το μεταγενέστερο**, ο οποίος απασχολεί τον εργαζόμενο<sup>4</sup>. Έτσι, η «παραδοσιακή» διμερής σχέση εργασίας όλο και περισσότερο μεταλλάσσεται σε **τριμερή**.

Η σύγχρονη οικονομική ζωή μας δίνει πολλά τέτοια παραδείγματα όπου **τριγωνικές-τριμερείς σχέσεις εργασίας** έχουν «πάρει τη θέση» της παραδοσιακής (διμερούς) σύμβασης εξαρτημένης εργασίας<sup>5</sup>. Θα μπορούσαμε εν συντομία να πούμε ότι πρόκειται για περιπτώσεις που στη σχέση εργασίας **παρεμβάλλεται** ένα τρίτο πρόσωπο. Μάλιστα, το θέμα της κατάτμησης της εργοδοτικής ιδιότητας παίρνει νέες διαστάσεις σήμερα με τις νέες μορφές οργάνωσης του κεφαλαίου, τις εταιρείες προσωρινής απασχόλησης, τις υπεργολαβίες, την εξαγωγή της μισθωτής εργασίας «outsourcing».

Το πρόβλημα που μπορεί να δημιουργηθεί -και συχνά δημιουργείται- στις τριμερείς σχέσεις εργασίας και το οποίο αποτελεί άμεση συνέπεια της κατάτμησης της εργοδοτικής ιδιότητας και της παρεμβολής τρίτων προσώπων στη σχέση εργασίας, είναι το **πρόβλημα εντοπισμού του**

<sup>3</sup> Βλ. Κ. Παπαδημητρίου ό.π σελ 36, Ι. Κουκιάδη «Εργατικό δίκαιο-Ατομικές εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας», 2017, σελ. 406 επ

<sup>4</sup> Βλ. Γ. Λεβέντη «Γνήσιος Δανεισμός Εργαζομένου» ό.π σελ. 109 επ.

<sup>5</sup> Για το φαινόμενο της εξάπλωσης των τριμερών μορφών εργασίας γίνεται λόγος ήδη από τη δεκαετία του '70,βλ. αναλυτικά Ι. Κουκιάδη «Τριμερείς Σχέσεις εκ παροχής εργασίας», 1974



**εργοδότη.** Δεν είναι πράγματι ασύνηθες το φαινόμενο ο εργαζόμενος να μην μπορεί σήμερα να προσδιορίσει ευχερώς τον εργοδότη του ώστε να ξέρει κατά ποιου θα στραφεί για να διεκδικήσει τα δικαιώματά του.

Περαιτέρω, εκτός από το φαινόμενο της κατάτμησης των εργοδοτικών εξουσιών η οποία συναντάται στον θεσμό του δανεισμού εργαζομένων και στο οργανωμένο σύστημα προσωρινής απασχόλησης όλο και περισσότερο καταγράφονται στη σύγχρονη αγορά εργασίας τάσεις των επιχειρήσεων για **ολική** μεταφορά εργοδοτικών ευθυνών σε τρίτους με σκοπό την **ολική ευελιξία** και την συνακόλουθη μέσω αυτής αύξηση της ανταγωνιστικότητάς τους. Πράγματι οι νέες μορφές οργάνωσης του κεφαλαίου που ενισχύονται από την ψηφιακή οργάνωση της εργασίας επιχειρούν να απαλλάξουν τους εργοδότες από τις ευθύνες τους με τη διασπορά ή τη μεταφορά εργοδοτικών ευθυνών σε τρίτους<sup>6</sup>. Μέθοδοι ολικής μεταφοράς ευθυνών επιχειρούνται με τις **υπεργολαβίες και την εξαγωγή μισθωτής εργασίας** ή κατ' άλλη ορολογία με την **προσφυγή σε εξωτερικές πηγές**<sup>7</sup>.

Όπως αναφέρθηκε σε όλες τις ανωτέρω περιπτώσεις αυτές η «ζητούμενη» ευελιξία των επιχειρήσεων συνδέεται με τη μερική ή ολική μεταφορά των εργοδοτικών ευθυνών. Γιατί να θέλει κάποιος, όμως, να απεκδυθεί της εργοδοτικής ιδιότητας; Η απάντηση στο ερώτημα αυτό είναι άμεσα συνυφασμένη με την έννοια και σημασία της εργοδοτικής ιδιότητας καθαυτής. Με την ιδιότητα του εργοδότη συνδέεται ένα σύνολο δικαιωμάτων και υποχρεώσεων με χαρακτήρα περιουσιακό ή προσωπικό, ιδιωτικού ή δημοσίου δικαίου. Ο εργοδότης δεν έχει μόνο συμβατικές υποχρεώσεις αλλά και υποχρεώσεις δημοσίου δικαίου. Πολλές από τις υποχρεώσεις του εργοδότη αναφέρονται στις σχέσεις του με τρίτους, όπως είναι το κράτος, οι ασφαλιστικοί οργανισμοί, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις κλπ. Και αν συμβαίνει ο εργοδότης να διαθέτει και εκμετάλλευση αποκτά με την ιδιότητα του αρχηγού της πρόσθετα δικαιώματα και επιβαρύνεται με πρόσθετες υποχρεώσεις. Ενδεικτικά μόνο παραδείγματα αποτελούν η υποχρέωση εφαρμογής της Σ.Σ.Ε της εκμετάλλευσης, η τήρηση του Κανονισμού Εργασίας, που αποτελούν πηγή τόσο υποχρεώσεων για τον εργοδότη όσο και δικαιωμάτων για τους εργαζόμενους- δικαιωμάτων που συνδέονται με την ένταξη του μισθωτού στην εκμετάλλευση όπως είναι η αρχαιότητα, η οποία συνδέεται σε πολλές περιπτώσεις με την εκτέλεση της εργασίας σε συγκεκριμένη εκμετάλλευση και αποτελεί ξεχωριστό έννομο αγαθό για το μισθωτό<sup>8</sup>.

Επιπροσθέτως, ο εργοδότης μπορεί να είναι ταυτόχρονα και επιχειρηματίας. Η έννοια του επιχειρηματία ενδιαφέρει κατ' αρχήν το εμπορικό δίκαιο, εξίσου όμως ενδιαφέρει και το εργατικό καθότι ο εργατικός νόμος αναφέρεται σε επιχειρήσεις. Η έννοια εργοδότη και επιχειρηματία συνήθως συμπίπτουν στο ίδιο πρόσωπο, χωρίς να είναι πάντα αυτό απαραίτητο. Ο εργοδότης υπολαμβάνεται ως υποκείμενο στις εργασιακές σχέσεις, ενώ ο επιχειρηματίας ως υποκείμενο στις επιχειρησιακές σχέσεις. Έτσι, ένας εργοδότης δεν είναι οπωσδήποτε επιχειρηματίας, όπως π.χ ένα σωματείο που απασχολεί υπαλλήλους και κάθε επιχειρηματίας δεν είναι αναγκαστικά εργοδότης, όπως όταν ο επιχειρηματίας αυτός δεν απασχολεί μισθωτούς. Όπως ούτε ο εργοδότης είναι αναγκαίο να είναι και κύριος της επιχείρησης στην οποία

<sup>6</sup> Βλ. Ι Κουκιάδη «Εργατικό δίκαιο-Ατομικές εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας», 2017, σελ. 406-407

<sup>7</sup> Βλ. Ι. Κουκιάδη ό.π.

<sup>8</sup> Βλ. Ι. Κουκιάδη ό.π σελ. 374-377

εργάζεται ο μισθωτός<sup>9</sup>. Όμως με τη σημερινή διάδοση των **τριγωνικών σχέσεων εργασίας** το θέμα του κυρίου της επιχείρησης αποκτάει ιδιαίτερη σημασία<sup>10</sup>.

Η παρούσα εργασία η οποία πραγματεύεται το **θέμα των τριμερών σχέσεων εργασίας** έχει ως στόχο να παρουσιάσει τις μορφές αυτής εργασίας, τον τρόπο ρύθμισής τους από τον έλληνα νομοθέτη καθώς και να αναδείξει τους κινδύνους που ενδέχεται να δημιουργηθούν στις σχέσεις αυτές για τους εργαζόμενους κατά την εκτέλεση της εργασίας. Αναμφίβολα οι μορφές αυτές εργασίας προσφέρουν πολλά πλεονεκτήματα για τις επιχειρήσεις, συχνά και για τους εργαζόμενους, ταυτόχρονα όμως, εγκυμονούν κινδύνους για τα δικαιώματά τους. Το ζήτημα εντοπισμού του εργοδότη τους, που ήδη αναφέρθηκε, αποτελεί μονάχα ένα παράδειγμα.

Ειδικότερα, στο πρώτο μέρος αυτής παρουσιάζεται το φαινόμενο του **γνήσιου δανεισμού** των εργαζομένων. Το δεύτερο μέρος είναι αφιερωμένο στον **κατ' επάγγελμα δανεισμό** εργαζομένων και στον επίλογό του γίνεται η σύγκριση των δύο μορφών αυτών δανεισμού με μια σύντομη παράθεση των καίριων σημείων των ομοιοτήτων και των διαφορών τους. Τέλος, το τρίτο μέρος πραγματεύεται το φαινόμενο της ολοένα και συχνότερης επιχειρηματικής επιλογής των επιχειρήσεων για «εξαγωγή» των δραστηριοτήτων με την ανάθεσή τους σε τρίτους **μέσω συνάψεως εργολαβιών**<sup>11</sup>. Στόχος είναι να αναδειχθεί ο τρόπος λειτουργίας των τριμερών αυτών μορφών παραγωγής εργασίας, τα πλεονεκτήματα που προσφέρουν σε έναν εργοδότη από τη μια και οι κίνδυνοι που ενδέχεται να δημιουργούνται για τους εργαζόμενους από την άλλη, καθώς και να παρουσιαστούν τα ειδικότερα ζητήματα που αναφύονται από την διάδοσή τους στην αγορά εργασίας.

#### Οι τριμερείς μορφές παραγωγής αποτελέσματος ως τρόπος οργάνωσης της επιχείρησης- Η επιχειρηματική ελευθερία του εργοδότη

Ο επιχειρηματίας-εργοδότης έχει κατ' αρχήν την ελευθερία να επιλέγει την εν γένει οργάνωση της επιχείρησής του, τις μεθόδους παραγωγής εργασιακού αποτελέσματος και τους συνεργάτες του<sup>12</sup>. Ο ίδιος θα κρίνει ποιος είναι ο **προσφορότερος** τρόπος οργάνωσης και διεκπεραίωσης των υποθέσεων της επιχείρησής του επιλέγοντας, για παράδειγμα, αν θα συνάψει συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας, ορισμένου ή αορίστου χρόνου, συμβάσεις ανεξάρτητης εργασίας, συμβάσεις έργου, συμβάσεις δανεισμού ή και συνδυασμό όλων αυτών. Μάλιστα, είναι δυνατόν να επιλέξει την στελέχωση της επιχείρησής του με κατάρτιση συμβάσεων δανεισμού (απλού ή μέσω επιχειρήσεων προσωρινής απασχόλησης) και να αναθέσει παράλληλα τις λειτουργίες της σε τρίτους με συμβάσεις εξωτερικής ανάθεσης. Κι έτσι να δημιουργήσει μια επιχείρηση «χωρίς προσωπικό»<sup>13</sup>.

Στην ορολογία του εργατικού δικαίου η επιχειρηματική ελευθερία συνδέεται με το **διευθυντικό δικαίωμα** του εργοδότη και αποτελεί εκδήλωση της συνταγματικά κατοχυρωμένης **οικονομικής ελευθερίας** (αρ. 5 παρ.1 του Συντάγματος) και του δικαιώματος ιδιοκτησίας

<sup>9</sup> Βλ. ενδεικτικώς ΑΠ 693/2014 (ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ)

<sup>10</sup> Βλ. Ι. Κουκιάδη ό.π σελ. 377

<sup>11</sup> Η παρούσα εργασία δεν υπεισέρχεται στο ειδικότερο ζήτημα του αν η σύναψη εργολαβιών μπορεί να συνιστά περίπτωση μεταβίβασης επιχείρησης ή τμήματος αυτής.

<sup>12</sup> Βλ. Δ. Λαδά «Περιορισμοί της επιχειρηματικής ελευθερίας του εργοδότη» σε «Τιμητικός Τόμος Παναγιώτη Αλ. Παπανικολάου: Ελευθερία και Δικαιοσύνη στη Σύμβαση», 2020

<sup>13</sup> Βλ. Α. Στεργίου «Αυτοαπασχολούμενος και μισθωτός στην κοινωνική ασφάλιση», 2005 σελ 307 και Β. Δούκα «Εργολαβία, και οι επιπτώσεις τους στις σχέσεις εργασίας», Δ.Ε.Ν 2008, Τόμος 64, Τεύχος 1507, σελ. 1 επ.

(αρ.17 Συντάγματος, αρ.1 ΠΠΠ της ΕΣΔΑ). Πρόκειται για ένα δικαίωμα με **«καθολικότητα»** καθώς βάσει αυτού ο εργοδότης έχει την εξουσία **«να διευθύνει και να οργανώνει την επιχείρησή του, να αποφασίζει για την οργανωτική δομή και διάρθρωσή της, να συνιστά και να καταργεί τμήματα και εκμεταλλεύσεις, να μεταφέρει την επιχείρηση ή τμήμα της σε άλλο τόπο, να επιλέγει τα μέσα για την επιδίωξη του οικονομικού σκοπού, δηλ. να αποφασίζει για τη νομική μορφή της επιχείρησης, για την συνένωση, διάσπαση, μεταβίβαση ή συγχώνευση της επιχείρησης με άλλη, για την μεταβίβαση μέρους ή του συνόλου του μετοχικού κεφαλαίου της, για τον εξοπλισμό, τις επενδύσεις, την εξεύρεση κεφαλαίων, να αποφασίζει για το είδος, τις μεθόδους παραγωγής, καθώς και την ποσότητα των παραγομένων αγαθών ή υπηρεσιών, να επιλέγει, προσλαμβάνει και τοποθετεί το προσωπικό και να καθορίζει τον τρόπο, χρόνο, τόπο και γενικά τους όρους παροχής της εργασίας...»**<sup>1415</sup>. Αυτή είναι και η έννοια του διευθυντικού δικαιώματος εν ευρεία έννοια.

Βέβαια, κατά την ανάπτυξη της επιχειρηματικής του δράσης ο εργοδότης δεν ενεργεί ανεξέλεγκτα, καθώς περιορίζεται σε διάφορα επίπεδα<sup>16</sup>. Περιορισμούς στην επιχειρηματική ελευθερία του εργοδότη θέτει σε ένα πρώτο επίπεδο ο νόμος. Οι ρυθμίσεις της εργατικής νομοθεσίας οριοθετούν το πλαίσιο στο οποίο μπορεί να κινείται ο εργοδότης κατά την διαμόρφωση της εργασιακής σχέσης. Πρόκειται για διατάξεις που εισάγουν κυρίως κανόνες μονομερώς αναγκαστικού δικαίου, οπότε και επιτρέπεται απόκλιση υπέρ των εργαζομένων<sup>17</sup>.

Παραδείγματα τέτοιων περιορισμών στις τριμερείς σχέσεις εργασίας που απασχολούν την παρούσα ανάπτυξη συνιστούν ο **νόμος για την προσωρινή απασχόληση** καθώς και διατάξεις που εισάγουν **αλληλέγγυα ευθύνη τρίτων** στις συμβάσεις έργου. Η ανάλυση στα οικεία κεφάλαια των νομοθετικών αυτών διατάξεων αποσκοπεί στη δημιουργία προβληματισμού αναφορικά με το κατά πόσον οι διατάξεις αυτές εξασφαλίζουν σήμερα επαρκή προστασία για τους εργαζομένους των τριμερών αυτών σχέσεων.

---

<sup>14</sup> Βλ. Δ. Λαδά «Η κατάχρηση δικαιώματος του εργοδότη» σε «Το Εργατικό και το Αστικό Δίκαιο σε ανοιχτό διάλογο» 17<sup>ο</sup> Πανελλήνιο Συνέδριο της ΕΔΕΚΑ, 2019 σελ. 171 επ.

<sup>15</sup> Βλ. και **όπως** ενδεικτικώς ΑΠ 857/2015, Δ.Ε.Ν 2017 σελ. 808, ΑΠ 63/2015 (ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ) πρβλ. επίσης ΑΠ 1455/2003 Δ.Ε.Ν 2004, 876

<sup>16</sup> Βλ. αναλυτικά Δ. Λαδά **ό.π**

<sup>17</sup> Βλ. αναλυτικά Δ. Λαδά «Περιορισμοί της επιχειρηματικής ελευθερίας» σε «Τιμητικός Τόμος Παναγιώτη Αλ. Παπανικολάου: Ελευθερία και Δικαιοσύνη στη Σύμβαση», 2020

## Α' Μέρος: Ο Γνήσιος Δανεισμός Εργαζομένων

### i) Πρόλογος-το αρ. 651 ΑΚ

Σκόπιμος πριν την ανάλυση του φαινομένου του γνήσιου δανεισμού κρίνεται ένας σύντομος «πρόλογος» με αναφορά στο 651 ΑΚ<sup>18</sup>. Αντικείμενο της σύμβασης εργασίας είναι η παροχή εργασίας. Ειδικότερα το άρθρο 648 ΑΚ αναφέρει ως **κύρια** υποχρέωση του μισθωτού την υποχρέωση παροχής εργασίας, ανεξαρτήτως του τρόπου αξιοποίησης και των αποτελεσμάτων αυτής. Έτσι, ο μισθωτός εκπληρώνει την υποχρέωση παροχής εργασίας όταν προσφέρει την εργασιακή του δύναμη στον τόπο και το χρόνο που πρέπει, κατά τον τρόπο και το είδος που οφείλεται. Αρκεί ότι έχει την εργασία του στη διάθεση του εργοδότη του το χρονικό διάστημα που την οφείλει. Η εργασία του αυτή «αν δεν προκύπτει κάτι άλλο από τη συμφωνία ή από τις περιστάσεις, οφείλει να την εκτελέσει **αυτοπροσώπως** και η αξίωση του εργοδότη στην εργασία είναι **αμεταβίβαστη**». Αυτό ορίζει η **ενδοτικού** δικαίου διάταξη του άρθρου 651 ΑΚ. Ο κανόνας που θεσπίζει η διάταξη αυτή είναι ερμηνευτικός. Αυτό σημαίνει ότι ισχύει εφόσον από τη συμφωνία των μερών ή τις περιστάσεις δεν προκύπτει κάτι άλλο. Περαιτέρω, από τον κανόνα αυτόν προκύπτουν δύο συνέπειες: **α) η υποχρέωση αυτοπρόσωπης εκπλήρωσης και β) το αμεταβίβαστο της αξίωσης του εργοδότη.**

Αρχικά, σύμφωνα με τον κανόνα της **αυτοπρόσωπης εκπλήρωσης της παροχής** ο μισθωτός οφείλει να εκτελέσει την υποχρέωσή του για παροχή εργασίας αυτοπροσώπως, εκτός αν από τη συμφωνία του με τον εργοδότη ή τις περιστάσεις προκύπτει κάτι διαφορετικό, ότι δηλαδή, στο σύνολό της ή κατά ένα μέρος η παροχή της οφειλόμενης εργασίας θα είναι δυνατή από τρίτον. Έτσι κατ' αρχήν, δεν υποχρεούται όταν για διάφορους λόγους, αν για παράδειγμα ασθενήσει και δεν μπορεί να εργαστεί, να υποκαταστήσει, να «βάλει», δηλαδή, κάποιον άλλον στη θέση του. Ο κανόνας του 651 έχει το λόγο του στο γεγονός ότι ο εργοδότης κατ' αρχήν εμπιστεύεται τις προσωπικές ιδιότητες του μισθωτού που προσλαμβάνει, τις γνώσεις του, την πείρα, τις δυνάμεις και γενικά τα προσόντα του, αποβλέπει -με άλλα λόγια- στο πρόσωπό του.

Όπως ήδη αναφέρθηκε από τη διατύπωση της διάταξης του άρθρου 651 ΑΚ προκύπτει ότι ο κανόνας που αυτή θεσπίζει είναι **ερμηνευτικός**. Επιτρέπεται επομένως παρέκκλιση από την υποχρέωση αυτοπρόσωπης εκτέλεσης όταν υπάρχει σχετική συμφωνία ή προκύπτει από τις περιστάσεις. Το δυνατό υποκαταστάσεως μπορεί να συμφωνηθεί είτε εξ' αρχής, είτε σε μεταγενέστερο χρόνο, ρητά ή σιωπηρά, ή να προκύπτει από τις περιστάσεις ή τα συναλλακτικά ήθη σε ορισμένες εργασίες (λ.χ. θυρωρός που χρησιμοποιεί κατά διαστήματα στη θέση του τη σύζυγό του). Η συμφωνία που θα προβλέπει την υποκατάσταση του μισθωτού μπορεί να έχει ποικίλο περιεχόμενο, να την ορίζει ολική ή μερική, για όλο δηλαδή το φάσμα των οφειλόμενων υπηρεσιών ή για μέρος τους, να θέτει περιορισμούς στα πρόσωπα που θα χρησιμοποιηθούν για την υποκατάσταση του μισθωτού κ.λ.π.

**Διαφορετική** από την περίπτωση της υποκατάστασης είναι αυτή της χρησιμοποίησης βοηθών εκπλήρωσης της παροχής εργασίας από την πλευρά του εργαζόμενου. Το 651ΑΚ δεν θεσπίζει

<sup>18</sup> Βλ. Δ. Ζερδελή «Εργατικό Δίκαιο-Ατομικές Εργατικές Σχέσεις», 2019 σελ. 633, Γ. Λεβέντη –Κ. Παπαδημητρίου «Ατομικό Εργατικό» 2011 σελ. 186-188, Ι. Κουκιάδη «Εργατικό Δίκαιο» ό.π σελ. 380, Α. Καρακατσάνη «Ατομικό Εργατικό Δίκαιο», 1987 σελ. 101-103, Α. Βάγια «Ευκαιριακή παραχώρηση εργασίας και προσωρινή απασχόληση», ΕΕργΔ., 2001, Τόμος 60, σελ. 951 επ.

απαγόρευση χρησιμοποίησης βοηθών εκπλήρωσης. Η χρησιμοποίησή τους συνηθίζεται σε ορισμένους επαγγελματικούς τομείς. Από τη δυνατότητα αυτή να χρησιμοποιούνται βοηθοί στην παροχή εξαρτημένης εργασίας δημιουργήθηκε η έννοια της **έμμεσης σχέσης εργασίας** για την οποία γίνεται λόγος στο τρίτο μέρος της παρούσας.

Η δεύτερη συνέπεια που προκύπτει από τον κανόνα του 651 ΑΚ αφορά **το αμεταβίβαστο της αξίωσης του εργοδότη**. Αποτελεί και αυτό εκδήλωση του έντονα προσωπικού στοιχείου που χαρακτηρίζει τη σύμβαση εργασίας. Έτσι, από τη μια ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος-καταρχήν- να παρέχει τις υπηρεσίες του μόνο στον εργοδότη με τον οποίο έχει συμβληθεί και από την άλλη πλευρά ο εργοδότης **δεν μπορεί μονομερώς** να τον υποχρεώσει να προσφέρει την εργασία του σε τρίτο. Κάτι τέτοιο είναι δυνατό να γίνει με την αρχική ή με μεταγενέστερη συμφωνία, ή όταν προκύπτει από τις περιστάσεις όπως π.χ σε περιπτώσεις «συγγενών» επιχειρήσεων οπότε και γίνεται λόγος για απόσπαση ή «δανεισμό» μισθωτού, όπως και θα αναλυθεί κατωτέρω.

Συνοψίζοντας, ο κανόνας του αμεταβίβαστου της αξίωσης του εργοδότη για παροχή εργασίας, όπως και ο κανόνας της αυτοπρόσωπης εκπλήρωσης είναι ερμηνευτικός ισχύει, αν από τη συμφωνία των μερών ή τις περιστάσεις δεν προκύπτει κάτι άλλο. Συνεπώς, μπορεί με τη **συναίνεση** του εργαζομένου η αξίωση του εργοδότη για παροχή της εργασίας να **εκχωρηθεί** σε έναν τρίτο, οπότε γίνεται λόγος για **σύμβαση δανεισμού**.

Κλείνοντας τον «πρόλογο» αυτόν με την επισήμανση ότι ο κανόνας του 651 ΑΚ αφορά τη **συμβατική** εκχώρηση από τον εργοδότη της αξίωσης του για παροχή εργασίας και δεν καταλαμβάνει τις περιπτώσεις όπου επέρχεται εκ του νόμου αυτοδίκαιη μεταβίβαση της αξίωσής του για παροχή εργασίας, όπως συμβαίνει για παράδειγμα στην περίπτωση της μεταβίβασης επιχείρησης. Οι περιπτώσεις αυτές δεν αποτελούν αντικείμενο της παρούσας εργασίας, η οποία αναφέρεται στις περιπτώσεις της **συμβατικής κατάτμησης** του προσώπου του εργοδότη που προκύπτει από τις τριμερείς σχέσεις εργασίας και οι οποίες -μεταξύ άλλων- φανερώνουν την τάση του σύγχρονου εργατικού δικαίου να μην βασίζεται αποκλειστικά στο συμβατικό κριτήριο για τον προσδιορισμό του προσώπου του εργοδότη<sup>19</sup>.

#### ii) Έννοια του δανεισμού εργαζομένων

Γνήσιος δανεισμός υπάρχει όταν ο εργαζόμενος ενώ προσφέρει την εργασία του κανονικά στον αρχικό εργοδότη παραχωρείται για κάποιο χρονικό διάστημα (συνήθως σύντομο) σε έναν τρίτο/σε μια τρίτη επιχείρηση<sup>20</sup>. Δημιουργείται έτσι μια **τριγωνική σχέση που εντάσσεται στις τριμερείς σχέσεις εργασίας**<sup>21</sup>. Το φαινόμενο του δανεισμού συναντάται συχνά μεταξύ **συνδεδεμένων επιχειρήσεων**<sup>22</sup>, επιχειρήσεων δηλαδή που ανήκουν στον ίδιο όμιλο, όπου η μία επιχείρηση του ομίλου παραχωρεί στελέχη της σε άλλη για ορισμένο διάστημα.

<sup>19</sup> Βλ. Ι. Κουκιάδη ό.π σελ.379

<sup>20</sup> Βλ. Γ. Λεβέντη «Δανεισμός Εργαζομένων», ΕΕργΔ 2001, Τόμος 60 σελ. 1119 επ., του ίδιου «Γνήσιος Δανεισμός Εργαζομένου» ό.π, σε 9<sup>ο</sup> πανελλήνιο συνέδριο ΕΔΕΚΑ, 2008,σελ 109 επ., Ι. Κουκιάδη «Τριμερείς σχέσεις εκ παροχής εργασίας», 1974 σελ. 216 επ.

<sup>21</sup> Βλ. Ι. Κουκιάδη «Εργατικό Δίκαιο» ό.π σελ. 379-381 και του ίδιου «Τριμερείς σχέσεις εκ παροχής εργασίας», 1974 σελ 216 επ.

<sup>22</sup> Βλ. Δ. Ζερδελή «Ο κατ' επάγγελμα δανεισμός εργαζομένων», 2017, σελ 159 επ και Δ. Τραυλό «Το εργατικό δίκαιο στους ομίλους επιχειρήσεων» 2014, σελ. 73 επ.

### iii) Μορφές εμφάνισης της συμφωνίας δανεισμού<sup>23</sup>

A) Η σύμβαση δανεισμού συνάπτεται μεταξύ **εργοδότη και τρίτου** και έχει ως περιεχόμενο ότι ο εργαζόμενος **παραχωρείται - «δανείζεται»** στον τρίτο, ότι δηλαδή ο εργαζόμενος θα παρέχει την εργασία του κατά τη διάρκεια του δανεισμού στον τρίτο. Αυτή είναι η «κλασική» και πλέον συνήθης περίπτωση δανεισμού. Όπως αναφέρθηκε, λόγω της προσωπικής φύσης της σύμβασης εργασίας (651 ΑΚ) ο εργαζόμενος δεν είναι δυνατόν να υποχρεωθεί να παρέχει την εργασία του στον τρίτο χωρίς τη συναίνεσή του<sup>24</sup>.

B) Μπορεί, όμως, ο δανεισμός να αποτελέσει αντικείμενο μιας **συνολικής συμφωνίας** με τρία πρόσωπα οπότε έχουμε **τριμερή συμβατική σχέση**. Πράγματι η τριμερής συμφωνία παραχώρησης μπορεί να συναφθεί ελεύθερα δυνάμει της ελευθερίας των συμβάσεων (361 ΑΚ) και να διευθετήσει κατά τρόπο διαφορετικό τις σχέσεις ανάμεσα στα τρία υποκείμενα που εμπλέκονται, τον παλιό εργοδότη, τον τρίτο (νέο εργοδότη) και το μισθωτό, γιατί σ' αυτήν την περίπτωση ο μισθωτός **γίνεται και** αντισυμβαλλόμενος του τρίτου.

Γ) Σε μια άλλη εκδοχή είναι δυνατόν **μετά** την παραχώρηση ο μισθωτός και ο τρίτος να συνάψουν αυτοτελή συμφωνία που να δεσμεύει **αποκλειστικά τους δύο αυτούς** για όσο χρόνο θα ισχύσει ο δανεισμός<sup>25</sup>. Ακόμα μπορεί να συνάψουν και αποκλειστική σύμβαση εργασίας, οπότε τερματίζεται ο δανεισμός και έχουμε νέα σύμβαση εργασίας.

Είναι, λοιπόν, σαφές ότι υπάρχουν **διάφορες εναλλακτικές λύσεις** για τη διευθέτηση των σχέσεων μεταξύ των τριών ενδιαφερομένων προσώπων ή ακόμα και συνδυασμοί λύσεων, οπότε και **ανάλογα** με αυτές διαμορφώνονται κάθε φορά τα **δικαιώματα** και οι **υποχρεώσεις** των τριών μερών με την επιφύλαξη του σεβασμού των διατάξεων δημοσίας τάξης. Εφόσον δεν συνομολογηθούν ειδικότερες συμφωνίες έχουμε την «κλασική» περίπτωση διμερούς συμφωνίας (περίπτωση Α) μεταξύ δύο εργοδοτών (φυσικών προσώπων ή επιχειρήσεων) για την παραχώρηση των υπηρεσιών ενός μισθωτού από τον έναν στον άλλον με τη **συναίνεση** του μισθωτού<sup>26</sup>.

Ο γνήσιος δανεισμός αποτελεί την παλαιότερη μορφή δανεισμού<sup>27</sup>. Χρησιμοποιούνται για τη σύμβαση αυτή συχνά και άλλοι όροι, όπως παραχώρηση και απόσπαση<sup>28</sup>. Ο όρος «δανεισμός μισθωτού» κατακρίθηκε<sup>29</sup> με το επιχείρημα ότι είναι προσβλητικός για την αξιοπρέπεια του ανθρώπου υπό την έννοια της «περιαγωγής» του εργαζομένου στην κατηγορία του πράγματος, ενώ κατά την άποψη αυτή θα πρέπει για το γνήσιο δανεισμό να υιοθετείται ο όρος «ευκαιριακή απασχόληση». Όμως, η αφηρημένη επίκληση της ανθρώπινης αξιοπρέπειας δεν αρκεί για να υιοθετηθεί ένας «μάλλον δόκιμος όρος», καθώς ως υποστηρίζεται<sup>30</sup> προστασία της ανθρώπινης αξιοπρέπειας δεν αποτελεί «ζήτημα ορολογίας», αλλά ουσιαστικής ανάπτυξης των εννόμων σχέσεων. Κατά την ανάπτυξη της παρούσας εργασίας επιλέγεται για τη μορφή αυτής της

<sup>23</sup> Βλ. Ι. Κουκιάδη «Εργατικό Δίκαιο» ό.π σελ. 379-381

<sup>24</sup> Βλ. Γ. Λεβέντη -Κ. Παπαδημητρίου ό.π, Γ. Λεβέντη ό.π

<sup>25</sup> Βλ. ενδεικτικώς ΑΠ 329/1988 (ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ)

<sup>26</sup> Βλ. Ι. Κουκιάδη ό.π

<sup>27</sup> Βλ. Γ. Λεβέντη ό.π.

<sup>28</sup> Βλ. ενδεικτικώς ΑΠ 1240/2014 (ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ) για απόσπαση υπαλλήλου του ευρύτερου δημοσίου τομέα σε υπηρεσία του Υπουργείου

<sup>29</sup> Βλ. Ι. Κουκιάδη «Τριμερείς σχέσεις εκ παροχής εργασίας», 1974, σελ 217, Α. Βάγια «Ευκαιριακή παραχώρηση εργασίας και προσωρινή απασχόληση», ΕΕργΔ 2001, Τόμος 60, σελ. 951επ

<sup>30</sup> Βλ. Κ. Παπαδημητρίου «Η προσωρινή απασχόληση-Ο κατ' επάγγελμα δανεισμός εργαζομένων», 2007 σελ. 11

τριγωνικής σχέσης η χρήση του όρου γνήσιος δανεισμός. Ο όρος, λοιπόν, **γνήσιος δανεισμός** χρησιμοποιείται για να **διακρίνεται** από τον μη γνήσιο-κατ' επάγγελμα δανεισμό. Ο τελευταίος, στον οποίο είναι αφιερωμένο το δεύτερο μέρος της παρούσας εργασίας, επίσης εντάσσεται στο φαινόμενο των τριμερών σχέσεων εργασίας.

Ειδικότερα, ο θεσμός του γνήσιου δανεισμού εντάσσεται στις τριμερείς σχέσεις εργασίας, η οποία δεν ρυθμίζεται από το νόμο-όπως συμβαίνει αντιθέτως με τον κατ' επάγγελμα δανεισμό. Η νομιμότητα του, όμως, δεν αμφισβητείται γιατί καλύπτεται από τη γενική αρχή της ελευθερίας των συμβάσεων (361 ΑΚ), με την προϋπόθεση ότι δεν θίγεται και δεν καταστρατηγείται η εργατική νομοθεσία. Ως **νομική βάση** της σύμβασης δανεισμού η **νομολογία** επικαλείται τα άρθρα 361, 648 και 651 ΑΚ<sup>31</sup>.

Μόνη ρυθμισμένη περίπτωση αποτελεί η απόσπαση αλλοδαπών σε ελληνική επιχείρηση στην Ελλάδα που αντιμετωπίζεται με το Π.Δ 219/2000 «Μέτρα για την προστασία των εργαζομένων που αποσπώνται για την εκτέλεση προσωρινής εργασίας στο έδαφος της Ελλάδας στο πλαίσιο διεθνούς παροχής υπηρεσιών» που ενσωμάτωσε την οδηγία 96/71<sup>32</sup>. Ανεξάρτητα από αυτή τη ρύθμιση ο δανεισμός μπορεί να γίνει και σε αλλοδαπή εταιρεία (διεθνής δανεισμός), ότε και ανακύπτουν και ειδικότερα προβλήματα σε σχέση με το εφαρμοστέο δίκαιο αλλά και θέματα κοινοτικού δικαίου στο πλαίσιο της οδηγίας για την απόσπαση ή μετακίνηση εργαζομένου<sup>33</sup>.

#### iv) Ο δανεισμός μεταξύ επιχειρήσεων Ομίλου<sup>34</sup> ως παράδειγμα δανεισμού

Όπως αναφέρθηκε το φαινόμενο του δανεισμού εργαζομένων συναντάται συχνά μεταξύ επιχειρήσεων του ίδιου ομίλου -άλλως πως- μεταξύ συνδεδεμένων επιχειρήσεων<sup>35</sup>. Στην περίπτωση του δανεισμού εργαζομένων στους ομίλους επιχειρήσεων, η διάθεση εργαζομένων σε άλλη επιχείρηση γίνεται στο πλαίσιο μιας γενικότερης σχέσης και συνεργασίας μεταξύ των επιχειρήσεων και προς εξυπηρέτηση γενικότερων υφισταμένων κοινών οικονομικών συμφερόντων<sup>36</sup>. **Κατά κανόνα** η περίπτωση αυτή δανεισμού πραγματοποιείται χωρίς αντάλλαγμα και εντάσσεται σε ένα γενικότερο πλαίσιο αποτελεσματικότερης αξιοποίησης των εργατικών δυνάμεων στο εσωτερικό του ομίλου.

Αποτελεί μια συνηθισμένη «**τεχνική οργάνωσης**» των εργασιακών σχέσεων, που χρησιμοποιείται για την αντιμετώπιση ποικίλων οργανωτικών λειτουργικών και οικονομικών αναγκών, οι οποίες ανακύπτουν στο εσωτερικό ενός ομίλου, όπως π.χ η εκπαίδευση εργαζομένων, η κάλυψη κενών στο προσωπικό, η εξυγίανση των οικονομικών μιας επιχείρησης

<sup>31</sup> Βλ. ενδεικτικά ΑΠ 1160/2015, ΑΠ 1580/2012, ΑΠ 17/2012, ΑΠ 1009/2010 (ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ)

<sup>32</sup> Οδηγία 96/71/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 16ης Δεκεμβρίου 1996 σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών. Σύμφωνα με το αρ. 3 της Οδηγίας τα κράτη μέλη οφείλουν να φροντίζουν ώστε να παρέχει ο εργοδότης στον αποσπασμένο εργαζόμενο εκείνους **τουλάχιστον** τους όρους εργασίας που ανήκουν στον λεγόμενο «σκληρό πυρήνα του ατομικού εργατικού δικαίου» και οι οποίοι πρέπει να τηρούνται από το κράτος όπου παρέχεται εργασία σύμφωνα με το ισχύον εκεί κρατικό δίκαιο. Τέτοιοι κανόνες αποτελούν πχ τα νομοθετικά ρυθμισμένα χρονικά όρια εργασίας, τα ελάχιστα χρονικά όρια διαλειμμάτων, οι κανόνες υγιεινής και ασφάλειας, τα νομοθετικά θεσπισμένα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων, οι διατάξεις περί δυσμενών διακρίσεων κ.λ.π

<sup>33</sup> Βλ. Ι. Κουκιάδη ό.π, Γ. Λεβέντη ό.π,

<sup>34</sup> Για την έννοια του Ομίλου Επιχειρήσεων βλ. **όλως** ενδεικτικώς Δ. Ζερδελή «Ο κατ' επάγγελμα δανεισμός εργαζομένων», 2017, σελ 149 επ., Ι. Κουκιάδη «Εργατικό Δίκαιο» ό.π σελ 403, Δ. Τραυλό «Το εργατικό δίκαιο στους ομίλους επιχειρήσεων», 2014

<sup>35</sup> Βλ. Ι. Ληξουριώτη «Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις», 2017, σελ. 211

<sup>36</sup> Βλ. Ι. Ληξουριώτη ό.π

μέσω μεταφοράς προσωπικού σε μια πιο εύρωστη αδελφή, ο περιορισμός της δραστηριότητας μιας επιχείρησης, η οποία μέσω του δανεισμού αποφεύγει την απόλυση του εργαζομένου κ.λ.π και μπορεί να αφορά τόσο διευθυντικά ή ειδικευμένα στελέχη, όσο και περιπτώσεις απλών μισθωτών<sup>37</sup>.

Έτσι, με τη σύμβαση δανεισμού μια επιχείρηση του ομίλου που έχει προσλάβει και απασχολεί τον εργαζόμενο, με τη **συναίνεσή του που δίνεται όχι προκαταβολικά με τη συνομολόγηση ρητρών μετάθεσης, αλλά ad hoc- ενόψει της συγκεκριμένης παραχώρησης**, παραχωρεί τις υπηρεσίες του σε μια άλλη επιχείρηση του ομίλου για μικρό ή μεγάλο χρονικό διάστημα<sup>3839</sup>.

#### ν) Η συναίνεση του εργαζομένου

Όπως αναφέρθηκε ήδη και «εσκεμμένα» επαναλαμβάνεται καθώς **πρέπει να τονιστεί**, λόγω της προσωπικής φύσης της σύμβασης εργασίας (651 ΑΚ) ο εργαζόμενος δεν είναι δυνατόν να υποχρεωθεί να παρέχει την εργασία του στον τρίτο χωρίς τη **συναίνεσή του**<sup>40</sup>. Η συναίνεση του αυτή μπορεί να είναι **ρητή ή σιωπηρή**, να συνάγεται, δηλαδή, από τη συμπεριφορά του, π.χ όταν ο εργαζόμενος προσέρχεται και προσφέρει την εργασία του στον τρίτο<sup>41</sup>. Για παράδειγμα το ότι ο εργαζόμενος επί σειρά ετών δεν ζήτησε αμοιβή από τον τρίτο εργοδότη, συνάγεται ότι η προσφορά σ' αυτόν εργασίας βασίζεται σε **σιωπηρή** συμφωνία δανεισμού<sup>42</sup>. Η σύμβαση δανεισμού, άλλωστε, **δεν υπόκειται σε ορισμένο τύπο, ούτε έχει πάντα αναγκαίως το ίδιο περιεχόμενο**. Στο πλαίσιο της ελευθερίας των συμβάσεων (361 ΑΚ) τα μέρη δύνανται να διαμορφώνουν το περιεχόμενο αυτής «κατά το δοκούν» εφόσον δεν «καταχρώνται»<sup>43</sup> της ελευθερίας τους αυτής, **μπορούν, δηλαδή, να συμφωνούν, για τη χρονική διάρκεια του δανεισμού, τα εκατέρωθεν δικαιώματα και υποχρεώσεις κατά τη διάρκειά του κ.λ.π.**

#### vi) Η Διάρκεια της Παραχώρησης<sup>44</sup>

Η διάρκεια του γνησίου δανεισμού συμφωνείται είτε μεταξύ και των τριών εμπλεκομένων μερών (αρχικού εργοδότη, εργαζομένου και τρίτου), είτε μεταξύ αρχικού εργοδότη και τρίτου και ο εργαζόμενος συναινεί στη συμφωνία αυτή<sup>45</sup>. Η παραχώρηση πρέπει να έχει **προσωρινό χαρακτήρα** που εκφράζεται με τη **διασφάλιση επανόδου** του μισθωτού στον αρχικό εργοδότη. Διαφορετικά θα πρόκειται ή για σύναψη νέας σύμβασης και λύση της παλιάς ή για μεταβίβαση

<sup>37</sup> Βλ. Δ. Τραυλό ό.π σελ.79 επ.

<sup>38</sup> Βλ. Δ. Ζερδελή «Ο κατ'επάγγελμα δανεισμός εργαζομένων», 2017, σελ 159 επ και Δ. Τραυλό ό.π σελ 73 επ., Ι. Κουκιάδη «Τριμερείς σχέσεις εκ παροχής εργασίας» ό.π

<sup>39</sup> Βλ. **Ειδικά για την περίπτωση-μακροχρόνιου- δανεισμού εργαζομένων** μεταξύ επιχειρήσεων του **ίδιου ομίλου** υποστηρίζεται (βλ. Δ. Τραυλό ό.π σελ. 99-101, 113 και 114) ότι η δανειζόμενη επιχείρηση «υπεισέρχεται» στη σύμβαση εργασίας και δημιουργείται έτσι μια «ενιαία τριμερής σύμβαση εργασίας με δύο νομικά ισότιμους και αλληλέγγυα υπεύθυνους εργοδότες». Η θέση αυτή, εφόσον γίνει δεκτή, συνεπάγεται εκτός των άλλων ότι μπορεί ο εργαζόμενος να αξιώσει από τον μεταγενέστερο εργοδότη το μισθό του, εφόσον ο αρχικός εργοδότης αρνείται ή αδυνατεί να του τον καταβάλει και ότι το δικαίωμα καταγγελίας της σχέσης εργασίας ασκείται από κοινού από τους δύο εργοδότες.

<sup>40</sup> Βλ. Γ. Λεβέντη, ό.π, Ι. Κουκιάδη ό.π, Ι. Ληξουριώτη ό.π, Δ. Ζερδελή ό.π κ.λ.π

<sup>41</sup> Βλ. ενδεικτικά ΑΠ 1160 και 1161/2015, ΑΠ 800/2014, ΕφαΘ 6000/2004, ΑΠ 1961/2015 (δημοσιευμένες όλες σε ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ)

<sup>42</sup> Βλ. Ι. Ληξουριώτη «Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις», 2017, σελ. 211

<sup>43</sup> Βλ. Ι. Κουκιάδη «Τριμερείς σχέσεις» ό.π σελ. 225

<sup>44</sup> Βλ. Γ. Λεβέντη ό.π, Ι.Κουκιάδη ό.π, Ι.Ληξουριώτη ό.π, Δ. Ζερδελή ό.π

<sup>45</sup> Βλ. Γ. Λεβέντη «Γνήσιος Δανεισμός Εργαζομένου» ό.π



της σχέσης εργασίας από τη μία επιχείρηση στην άλλη<sup>46</sup>(μεταβολή του προσώπου του εργοδότη).

Δεν έχει σημασία για την έννοια του δανεισμού του μισθωτού ο βραχυχρόνιος ή μακροχρόνιος χαρακτήρας της παραχώρησης<sup>47</sup>. Έτσι, η παραχώρηση του εργαζόμενου γίνεται για **ορισμένο ή αόριστο χρονικό διάστημα** το δε στοιχείο της προσωρινότητας πρέπει - προς εξασφάλιση και των τριών μερών - να **διατυπώνεται με σαφήνεια**<sup>48</sup>. Σχέσεις δανεισμού ιδιαίτερα μακροχρόνιες, λαμβανομένων υπόψη και άλλων περιστατικών, δεν αποκλείεται να υποκρύπτουν ίδρυση νέας αυτοτελούς εργασιακής σχέσης μεταξύ εργαζόμενου και τρίτου εργοδότη με ταυτόχρονη ή μη λύση της πρωτογενούς εργασιακής σχέσης με τον αρχικό εργοδότη<sup>49</sup>.

#### vii) Δικαιώματα και υποχρεώσεις κατά τη διάρκεια του δανεισμού<sup>50</sup>

Η σύμβαση δανεισμού μεταξύ εργοδότη και τρίτου δεν επηρεάζει κατ' αρχήν τη σύμβαση εργασίας. **Αντισυμβαλλόμενος εργοδότης παραμένει ο αρχικός εργοδότης**. Με τον δανεισμό η σχέση εργασίας που συνδέει τον αρχικό εργοδότη με τον εργαζόμενο **δεν θίγεται ούτε στην υπόσταση ούτε στους όρους της**<sup>51</sup>. Η εργασία μόνο παρέχεται στον τρίτο ο οποίος και ασκεί το **διευθυντικό δικαίωμα**. Δεν νοείται δανεισμός εργαζομένου χωρίς την παράλληλη άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος υπό τον εργοδότη στον οποίο αυτός παραχωρείται. Όπως έχει διατυπωθεί στη θεωρία στη φύση του δανεισμού «ενυπάρχει η δυνατότητα χρησιμοποίησεως ξένου μισθωτού ως ιδίου», κάτι το οποίο προϋποθέτει και ανάλογη εξουσία για τον καθορισμό των συγκεκριμένων όρων εργασίας και ελέγχου αυτής<sup>52</sup>.

Ο εργαζόμενος κατά την παραχώρησή του, λοιπόν, παρέχει την εργασία του στον τρίτο **σύμφωνα με τους όρους που έχουν συμφωνήσει με τη σύμβαση εργασίας**<sup>53</sup>. Κι αυτό γιατί ο τρίτος ως εκδοχέας της αξίωσης για την παροχή εργασίας είναι δανειστής της αξίωσης **με το ίδιο περιεχόμενο** που αυτή προσδιορίζεται στη σύμβαση εργασίας<sup>54</sup>. Κατά συνέπεια **και το διευθυντικό δικαίωμα** που ασκεί ο τρίτος επί του εργαζομένου δεν επιτρέπεται να προσκρούει στη σύμβαση εργασίας που έχει συναφθεί μεταξύ εργαζομένου και του αρχικού εργοδότη. Με άλλα λόγια οι όροι της συμβάσεως εργασίας που έχουν συμφωνηθεί μεταξύ εργαζομένου και αρχικού εργοδότη **δεσμεύουν και τον τρίτο, ο οποίος δεν επιτρέπεται να επιφέρει μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων της συμβάσεως εργασίας**.

<sup>46</sup> Βλ. και 28/2001 ΜΠΑ (ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ) σύμφωνα με την οποία η διάκριση ανάμεσα στις συγγενείς αυτές περιπτώσεις όπου ο εργαζόμενος παρέχει εργασία σ' έναν τρίτο δεν είναι πάντοτε ευχερής στην πράξη

<sup>47</sup> Βλ. ενδεικτικώς ΑΠ 17/2012, ΑΠ 1047/2007 όπου η παραχώρηση ήταν 7ετής, (ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ), **ΑΠ 1580/2012, ΔΕΝ 2013, σελ. 634, η οποία δέχεται ότι ο γνήσιος δανεισμός εργαζομένου μπορεί να πραγματοποιείται και για αόριστο χρονικό διάστημα**

<sup>48</sup>Βλ. Ι. Ληξουριώτη ό.π., Ι. Κουκιάδη ό.π., Γ. Λεβέντη ό.π.

<sup>49</sup>Βλ. Ι. Ληξουριώτη ό.π

<sup>50</sup>Βλ. Γ. Λεβέντη-Κ. Παπαδημητρίου ό.π., Γ. Λεβέντη ό.π., Ι. Κουκιάδη ό.π., Ι. Ληξουριώτη ό.π., Δ. Ζερδελή «Ατομικές Εργατικές Σχέσεις», 2019 σελ 633 επ., Α. Βάγια «Ευκαιριακή παραχώρηση εργασίας και προσωρινή απασχόληση», ό.π σελ. 951 επ.

<sup>51</sup> Βλ. Δ. Ζερδελή ό.π

<sup>52</sup> Βλ. Ι. Κουκιάδη «Τριμερείς σχέσεις εκ παροχής εργασίας» ό.π σελ. 238

<sup>53</sup> Βλ ενδεικτικώς ΑΠ 1161/2015, ΑΠ 1010/2010 (ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ)

<sup>54</sup> Βλ. Δ. Ζερδελή ό.π

Αναφορικά με το δικαίωμα **καταγγελίας** της συμβάσεως εργασίας από πλευράς εργοδότη το δικαίωμα ανήκει **μόνο στον αρχικό εργοδότη**<sup>55</sup>. Αντιστοίχως αν ο εργαζόμενος θελήσει να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας του θα πρέπει να απευθυνθεί στον αρχικό εργοδότη με τον οποίο (και μόνον) συμβάλλεται.

Περαιτέρω, το γεγονός ότι η σύμβαση δανεισμού δεν επηρεάζει κατ' αρχήν τη σύμβαση εργασίας συνεπάγεται ότι ο **αρχικός εργοδότης** βαρύνεται κατά βάση με όλες τις υποχρεώσεις<sup>56</sup> από τη σύμβαση εργασίας, π.χ. με την υποχρέωση **καταβολής του μισθού**<sup>57</sup>, της αδείας και του επιδόματος αδείας, με την υποχρέωση παρακρατήσεως και αποδόσεως των ασφαλιστικών εισφορών κ.ο.κ.

Ωστόσο, **το γεγονός ότι η εργασία παρέχεται σε τρίτο** δημιουργεί κάποιες **υποχρεώσεις και δικαιώματα** τόσο για τον **τρίτο** όσο και για τον **εργαζόμενο**. Ειδικότερα, ο μεν τρίτος, ο οποίος κατά τη διάρκεια του δανεισμού απασχολεί τον εργαζόμενο, κατά την προσφορά της εργασίας υποχρεούται να τηρεί τους **αναγκαστικούς κανόνες της εργατικής νομοθεσίας**, π.χ. τις διατάξεις για τα χρονικά όρια εργασίας, για την εργασία Κυριακών/αργιών, οφείλει να σέβεται την προσωπικότητα του εργαζόμενου<sup>58</sup>, έχει την υποχρέωση **προνοίας**, οφείλει να τηρεί τα επιβαλλόμενα μέτρα ασφαλείας και υγιεινής - θα ευθύνεται για παράδειγμα για την πρόκληση **εργατικού ατυχήματος**<sup>59</sup> στον εργαζόμενο κατά την παροχή της εργασίας - όπως οφείλει και να παρέχει στον εργαζόμενο τον αναγκαίο ελεύθερο από την εργασία χρόνο, προκειμένου να ασκεί ο τελευταίος το δικαίωμά του για ετήσια **άδεια**<sup>60</sup>.

Ο δε εργαζόμενος από την άλλη, ο οποίος εντάσσεται στην εκμετάλλευση του τρίτου για να προσφέρει την εργασία του, αφ' ενός έχει την υποχρέωση **πίστεως** προς τον τρίτο (π.χ. υποχρεούται να απέχει από κάθε πράξη που μπορεί να βλάψει τα συμφέροντα αυτού) και αφ' ετέρου δεσμεύεται κατ' αρχήν από **τυπικούς όρους εργασίας**, όρους δηλαδή, εργασίας που ισχύουν στο εσωτερικό της εκμεταλλεύσεως κατά τρόπο ενιαίο και υποχρεωτικό για όλο το προσωπικό της εκμεταλλεύσεως (π.χ. διατάξεις για την έναρξη, λήξη και διαλείμματα της εργασίας, απαγόρευση καπνίσματος κ.ο.κ.).

Αναφορικά με το ειδικότερο ζήτημα αν ο εργαζόμενος κατά τη διάρκεια του δανεισμού ανήκει και **προσμετράται** όταν χρειάζεται να υπολογισθεί το μέγεθος της μιας εκμετάλλευσης είτε σε αυτήν του αρχικού εργοδότη είτε στην εκμετάλλευση του τρίτου είτε ενδεχομένως και στις δύο

<sup>55</sup> Βλ. ενδεικτικώς ΑΠ 800/2014 Δ.Ε.Ν 2014,994, ΑΠ 1245/2002 ΕΕργΔ 2004, 294, ΑΠ 229/1990 (ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ), Ι. Κουκιάδη ό.π σελ 249

<sup>56</sup> Βλ. ενδεικτικώς ΑΠ 286/1994, ΑΠ 1371/1990, ΑΠ 891/1989 (ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ)

<sup>57</sup> Ένα **ειδικότερο** ζήτημα το οποίο δύναται να γεννηθεί **εφόσον δεν έχει προβλεφθεί στη συμφωνία των μερών** αφορά το ύψος του μισθού όταν οι εργαζόμενοι των δύο εργοδοτών (π.χ επιχειρήσεων) υπάγονται σε διαφορετικές Σ.Σ.Ε, με διαφορετική πρόβλεψη ως προς το ύψος του μισθού. Βλ. ενδεικτικά περί τούτου Ι. Κουκιάδη «Τριμερείς σχέσεις» ό.π σελ 244, Α. Βάγια ό.π σελ 955 σύμφωνα με τον οποίο θα πρέπει πρώτα να ερευνηθεί αν πράγματι τίθεται ζήτημα συρροής Σ.Σ.Ε, καθόσον μπορεί ο δανειζών και δανειζόμενος εργοδότης να μην υπάγονται στις ίδιες ΣΣΕ- στο προσωπικό του ενός δηλαδή να ισχύουν άλλες Σ.Σ.Ε από αυτές που ισχύουν στο προσωπικό του άλλου- οπότε και δεν θα μπορούν να εφαρμοστούν οι διατάξεις των αρ. 8 και 10 του ν.1876/90 περί συρροής.

Κατά τη γνώμη μας δεν πρέπει να τίθεται ζήτημα ως προς το ύψος του μισθού στις περιπτώσεις αυτές καθώς υπόχρεος καταβολής του μισθού είναι μόνο ο άμεσος εργοδότης με τον οποίο και έχει συναφθεί η σύμβαση εργασίας και βάσει αυτής επομένως καταβάλλεται και υπολογίζεται το ύψος του μισθού.

<sup>58</sup> Βλ. αναλυτικά για το ζήτημα Δ. Λαδά «Το δικαίωμα της προσωπικότητας του εργαζομένου», 2018

<sup>59</sup> Βλ. ενδ. 1731/2007 (ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ)

<sup>60</sup> Βλ. ενδ. 1162/2006 ΑΠ (ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ)

εκμεταλλεύσεις υποστηρίζεται<sup>61</sup> ότι –ειδικά στις περιπτώσεις του μακροχρόνιου δανεισμού– πρέπει ο εργαζόμενος να θεωρείται ότι ανήκει και προσμετράται **(τουλάχιστον)** και στην εκμετάλλευση του τρίτου.

Υποχρεώσεις και δικαιώματα που δεν απορρέουν από τη σύμβαση εργασίας μεταξύ εργαζομένου και αρχικού εργοδότη, αλλά **προκύπτουν το πρώτον** κατά τη διάρκεια του δανεισμού **δεσμεύουν μόνο τον τρίτο**<sup>62</sup> και τον εργαζόμενο. Τέτοια παραδείγματα αποτελούν η αμοιβή για πρόσθετη εργασία κατά τη διάρκεια του δανεισμού ή για υπερεργασία, υπερωρίες, για εργασία Κυριακών/αργιών, ο αδικαιολόγητος πλουτισμός από παράνομη εργασία κ.ο.κ και δεν περιλαμβάνονται στις υποχρεώσεις του μισθωτού που προκύπτουν από την αρχική σύμβαση εργασίας, αλλά αντιθέτως ανάγονται στις **ιδιαίτερες σχέσεις** του μισθωτού με το μεταγενέστερο εργοδότη. Επομένως, μόνο ο τελευταίος, ο οποίος είναι και ο πλουτίσας εκ της παροχής της εργασίας αυτής, υποχρεούται να καταβάλει την αμοιβή για την εργασία αυτή στον εργαζόμενο.

**Τα ανωτέρω, βέβαια, ισχύουν εφ’ όσον δεν υπάρχει ειδικότερη συμφωνία μεταξύ αρχικού εργοδότη, εργαζομένου και τρίτου, η οποία να ρυθμίζει κατά τρόπο διαφορετικό τα εκατέρωθεν δικαιώματα και υποχρεώσεις.** Πράγματι είναι δυνατόν με συμφωνία που συνάπτεται μεταξύ των τριών παραπάνω εμπλεκόμενων μερών να ρυθμισθούν **διαφορετικά**: οι όροι εργασίας κατά τη διάρκεια του δανεισμού, το **ύψος** και ο υπόχρεος καταβολής του μισθού, η τύχη της εργασιακής σχέσεως μετά τη λήξη του δανεισμού κ.ο.κ. Έτσι, δεν αποκλείεται η συνομολόγηση συνευθύνως αρχικού και νέου εργοδότη, η οποία, όμως, πρέπει να είναι **ρητή** και δεν εξυπακούεται<sup>63</sup>. Είναι δυνατόν, επίσης, να συναφθεί συμφωνία **μόνο μεταξύ εργαζομένου και τρίτου**, η οποία να ρυθμίζει τους όρους εργασίας κατά τη διάρκεια του δανεισμού, π.χ. πρόσθετες μισθολογικές παροχές, ταχύτερη βαθμολογική εξέλιξη κ.ο.κ. **Η συμφωνία αυτή ισχύει μόνο μεταξύ των μερών (εργαζομένου και τρίτου)**, γιατί δεν περιλαμβάνεται στις υποχρεώσεις του εργαζομένου από την αρχική σύμβαση εργασίας, αλλά ανάγεται στις ιδιαίτερες σχέσεις του εργαζομένου με το νέο εργοδότη, γι’ αυτό και η συμφωνία αυτή **δεν δεσμεύει** τον αρχικό εργοδότη. Επομένως, η μετά τη λήξη του δανεισμού επάνοδος του εργαζομένου στους όρους εργασίας που προέβλεπε η σύμβαση εργασίας με τον αρχικό εργοδότη **δεν μπορεί να θεωρηθεί ως μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων της συμβάσεως εργασίας**<sup>64</sup>.

Τέλος, είναι δυνατόν ο **δανεισμός μισθωτού να ενεργείται βάσει διατάξεων του νόμου**, οπότε ισχύουν οι ρυθμίσεις του νόμου<sup>65</sup>.

---

<sup>61</sup> Βλ. Γ. Λεβέντη- Κ. Παπαδημητρίου ό.π σελ 188, Ι. Κουκιάδη ό.π σελ. 384, Ι. Ληξουριώτη «Εφαρμογές Εργατικού Δικαίου», 2017 σελ. 416

<sup>62</sup> Βλ. ενδεικτικώς ΑΠ 293/1994, 1132/1998 (ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ)

<sup>63</sup> Βλ. Δ. Ζερδελή «Εργατικό Δίκαιο-Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις», 2019, σελ. 636

<sup>64</sup> Βλ. και ΑΠ 1245/2002 σύμφωνα με την οποία «*Η κατά την περίοδο του δανεισμού των υπηρεσιών του εργαζομένου βελτίωση της οικονομικής του θέσεως από το δευτερογενή εργοδότη, ανάγεται στις αποκλειστικές ιδιαίτερες σχέσεις αυτών και δεν επηρεάζει τη σχέση μεταξύ του εργαζομένου και του πρωτογενή εργοδότη.*», βλ. και όλως ενδ. ΑΠ 36/1989, 1132/1998 (ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ)

<sup>65</sup> Αυτό συμβαίνει με το δανεισμό (απόσπαση) εργαζομένων του ευρύτερου δημοσίου τομέα βλ. ενδεικτικώς ΑΠ 86/1991 (ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ)

## **Β' Μέρος: Ο Μη γνήσιος-Κατ' επάγγελμα δανεισμός**

### **Εισαγωγή-νομοθετικό καθεστώς**

Προσωρινή απασχόληση, κατ' επάγγελμα δανεισμός εργαζομένων, ευκαιριακή απασχόληση, απασχόληση μέσω πρακτορείων, αποτελούν **μερικούς από τους όρους** που χρησιμοποιούνται για να χαρακτηριστεί εκείνη η ιδιαίτερη μορφή εργασιακής σχέσης στην οποία ο εργαζόμενος **δεν προσλαμβάνεται από τον εργοδότη για να απασχοληθεί στη δική του επιχείρηση, αλλά στην επιχείρηση ενός άλλου ή άλλων προσώπων, με τα οποία αυτός ο εργοδότης συνάπτει συμβάσεις παραχώρησης προσωπικού**<sup>66</sup>.

α) Εθνικό δίκαιο

Η προσωρινή απασχόληση, δηλαδή η μορφή απασχόλησης που στηρίζεται στον κατ' επάγγελμα δανεισμό, αποτελώντας μια κοινωνική πραγματικότητα - κυρίως από τη δεκαετία του 1990 - αναγνωρίζεται και ρυθμίζεται με καθυστέρηση εν τέλει από την έννομη τάξη μας με το ν. 2956/2001<sup>67</sup>.

Η ρύθμιση των όρων λειτουργίας της προσωρινής απασχόλησης ως θεσμού, όπως κυρίως είχε διαμορφωθεί από το ν. 2956/2001<sup>68</sup>, γνώρισε στη συνέχεια σημαντικές νομοθετικές τροποποιήσεις, ιδιαίτερα μετά το 2010. Αρχικά με το ν. **2956/2001** προβλέφθηκαν οι λεγόμενες «**Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης**», καθορίστηκαν οι προϋποθέσεις σύστασης και λειτουργίας τους, προσδιορίστηκε η έννοια της προσωρινής απασχόλησης και ρυθμίστηκαν οι σχέσεις μεταξύ των μερών. **Στόχος** του νόμου, όπως επισημαίνεται και στην αιτιολογική έκθεση αυτού, ήταν να **αποτραπεί** η λειτουργία της μορφής αυτής της απασχόλησης ως μέσου αποδιάρθρωσης των εργασιακών σχέσεων, η άνιση μεταχείριση των προσωρινά απασχολούμενων εργαζομένων και η υποκατάσταση της τακτικής απασχόλησης με την προσωρινή.

Η αρχή των τροποποιήσεων έγινε με τις διατάξεις του ν. **3846/2010**, ο οποίος είχε ως στόχο να βελτιώσει, προς προστατευτική κατεύθυνση, τις ρυθμίσεις του ν. 2956/2001 και να καταπολεμήσει τις καταστρατηγήσεις που παρατηρήθηκαν στην πράξη. Ταυτόχρονα, σκοπός των τροποποιήσεων του νόμου αυτού ήταν και η **μερική** ενσωμάτωση των διατάξεων της Ευρωπαϊκής Οδηγίας **2008/104** που είχε εν τω μεταξύ εκδοθεί<sup>69</sup>.

Στη συνέχεια ψηφίστηκε ο ν. **4052/2012** προκειμένου να συμμορφωθεί η χώρα μας με την Οδηγία **2008/104**. Οι τροποποιήσεις που επέφερε ο ν. 4052/2012 στο θεσμό της προσωρινής απασχόλησης παρατίθενται στη συνέχεια αναλυτικά, αξίζει όμως να αναφερθεί ως χαρακτηριστικότερη διαφορά του ν. 4052/2012 με το ν. 2956/2001 η αναγνώριση του δικαιώματος άσκησης επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης και σε φυσικά πρόσωπα.

<sup>66</sup> Βλ. Κ. Παπαδημητρίου «Η προσωρινή απασχόληση-Ο κατ' επάγγελμα δανεισμός εργαζομένων», 2007 σελ. 1-3

<sup>67</sup> Βλ. Κ. Παπαδημητρίου ό.π

<sup>68</sup> Για την αξιολόγηση του ν. 2956/2001 βλ. και ενδεικτικώς Γ. Λεβέντη «Ο κατ' επάγγελμα δανεισμός εργαζομένων και οι εταιρείες προσωρινής απασχόλησης κατά το ν.2956/2001», Δ.Ε.Ν 2001, Τόμος 57

<sup>69</sup> Βλ. Κ. Παπαδημητρίου «Οι νέες νομοθετικές ρυθμίσεις για την προσωρινή απασχόληση» Δ.Ε.Ν 2016, Τεύχος 1684, 1ης Φεβρουαρίου, σελ. 97-176

Οι νομοθετικές παρεμβάσεις, όμως, δεν σταμάτησαν εδώ. Με το ν. **4093/2012** και στη συνέχεια με το ν. **4254/2014** επήλθαν νέες τροποποιήσεις στην προσωρινή απασχόληση, οι οποίες -κατά μέρος της θεωρίας<sup>70</sup>- προκάλεσαν ζητήματα συμβατότητας του εθνικού δικαίου με το ενωσιακό δίκαιο και συγκεκριμένα με την Οδηγία 2008/104.

#### β) Ενωσιακό δίκαιο- η Οδηγία 2008/104

Η μεγάλη καθυστέρηση στη θέσπιση ενός προστατευτικού πλαισίου για την προσωρινή απασχόληση δεν σημειώθηκε μόνο σε εθνικό αλλά και σε ενωσιακό επίπεδο. Η θέσπιση της Οδηγίας 2008/104 για την εργασία μέσω εταιρειών προσωρινής απασχόλησης κατέστη δυνατή σχεδόν μετά από τριάντα χρόνια διαπραγματεύσεων. Οι **λόγοι** αυτής της καθυστέρησης ήταν η ανομοιογενής νομοθετική ρύθμιση του θεσμού στα διάφορα κράτη μέλη, αλλά κυρίως η **αντίδραση** της εργοδοτικής πλευράς στην καθιέρωση της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ των προσωρινά απασχολούμενων και του προσωπικού της επιχείρησης στην οποία αυτοί παραχωρούνται, ιδίως όσον αφορά τις αποδοχές τους<sup>71</sup>. Ειδικότερα, η εργοδοτική πλευρά αμφισβήτησε την αρμοδιότητα της Ε.Ε να ρυθμίσει το εν λόγω ζήτημα. Σύμφωνα με το αρ. 153 της Σ.Ε.Ε η Ε.Ε είναι αρμόδια για τη ρύθμιση των όρων εργασίας (παρ.2), αλλά όχι για τη ρύθμιση της αμοιβής των εργαζομένων (παρ.5). Η εργοδοτική πλευρά υποστήριξε πως η καθιέρωση της αρχής της ίσης μεταχείρισης όσον αφορά τις αποδοχές των προσωρινά απασχολούμενων αποτελεί έμμεση ρύθμιση των αποδοχών τους και ως εκ τούτου δεν ανήκει στη ρυθμιστική αρμοδιότητα της Ένωσης. Αν και οι αμφισβητήσεις παραμένουν, επικράτησε η άποψη πως μια τέτοια ρύθμιση των αποδοχών αποτελεί στην πραγματικότητα ρύθμιση των όρων εργασίας και έτσι ψηφίστηκε η Οδηγία. Επιπλέον, η εργοδοτική πλευρά υποστήριξε ότι η αρχή της ίσης μεταχείρισης θα καθιστούσε την προσωρινή απασχόληση **ακριβή** με αποτέλεσμα να μην αποτελεί **ελκυστική** μορφή εργασίας, ενώ συγχρόνως θα οδηγούσε στην απώλεια θέσεων εργασίας για έναν μεγάλο αριθμό προσωρινά απασχολούμενων. Ωστόσο, οι φόβοι αυτοί ήταν αβάσιμοι και δεν επαληθεύτηκαν στα κράτη μέλη που είχαν ήδη καθιερώσει νομοθετικά την αρχή της ίσης μεταχείρισης. Και ισχύουσας της αρχής τις ίσης μεταχείρισης η προσωρινή απασχόληση παρέχει στις επιχειρήσεις το πλεονέκτημα απασχόλησης προσωπικού **χωρίς τις δεσμεύσεις και τις επιβαρύνσεις** που συνεπάγεται η πρόσληψη εργαζομένων απευθείας από τις ίδιες με αποτέλεσμα να παραμένει ελκυστική γι' αυτές<sup>72</sup>.

**Στις αιτιολογικές σκέψεις της Οδηγίας 2008/104** αναφέρεται ότι η προσωρινή απασχόληση αφενός ανταποκρίνεται στις ανάγκες ευελιξίας των επιχειρήσεων και αφετέρου συμβάλει στη δημιουργία θέσεων εργασίας καθώς και στη συμμετοχή και στην ένταξη στην αγορά εργασίας (βλ. αιτιολογική σκέψη 9) και ότι εντός της Ε.Ε υπάρχουν σημαντικές διαφορές όσον αφορά τη χρήση της εργασίας μέσω εταιρειών προσωρινής απασχόλησης, τη νομική κατάσταση, καθώς και το καθεστώς και τους όρους εργασίας των προσωρινώς απασχολούμενων (βλ. αιτιολογική σκέψη 10). Αναφέρεται, επίσης, ότι στόχος της - παράλληλα με την ανάπτυξη του θεσμού της προσωρινής απασχόλησης - είναι η **διαμόρφωση** για τους προσωρινά απασχολούμενους ενός

<sup>70</sup> Βλ. Κ. Παπαδημητρίου ό.π, Δ. Ζερδελή «Ζητήματα ερμηνείας του ευρωπαϊκού εργατικού δικαίου», ΕΕργΔ 2018, Τόμος 77, Τεύχος 2, σελ. 166 επ.

<sup>71</sup> Βλ. Ι.Κουκιάδη «Εργατικό Δίκαιο» ό.π σελ. 386

<sup>72</sup> Βλ. Σ. Κυνηγοπούλου « Προσωρινή Απασχόληση»,2015, σελ. 5, Δ. Ζερδελή «Ζητήματα ερμηνείας του ευρωπαϊκού εργατικού δικαίου», ΕΕργΔ 2018, Τόμος 77, Τεύχος 2, σελ. 166 επ και του ίδιου «Κατ' επάγγελμα δανεισμός εργαζομένων», 2017 σελ. 23 επ. και Α. Βάγια «Προσωρινή απασχόληση στην Ελλάδα και την Ε.Ε» ΕΕργΔ 2012, Τόμος 71, σελ.1109 επ.

προστατευτικού πλαισίου το οποίο **δεν θα επιτρέπει διακρίσεις**, θα χαρακτηρίζεται από **διαφάνεια και θα είναι αναλογικό** (βλ. αιτιολογικές σκέψεις 12 και 23) και ο **καλύτερος συνδυασμός της ευελιξίας με την ασφάλεια**. Μάλιστα, γίνεται αναφορά για τον σκοπό αυτό στις συμπεφωνημένες αρχές που υιοθέτησαν η Επιτροπή και το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο για την ευελιξία με ασφάλεια οι οποίες επιτυγχάνουν τη **χρυσή τομή μεταξύ ευελιξίας και ασφάλειας** στην αγορά εργασίας και βοηθούν εργαζομένους και εργοδότες να εκμεταλλευτούν τις ευκαιρίες που προσφέρει η παγκοσμιοποίηση (βλ. αιτιολογική σκέψη 9).

Συγχρόνως και από το άρθρο 2, το οποίο καθορίζει τον (διπλό) **σκοπό** της προκύπτει η επιδίωξη της οδηγίας να συνδυάσει **δύο ανταγωνιστικούς στόχους**: αυτόν της **προστασίας των εργαζομένων** και της βελτίωσης της ποιότητας της προσωρινής απασχόλησης με εκείνον της **ανάπτυξης των ευέλικτων μορφών εργασίας**. Όπως ορίζεται ειδικότερα η Οδηγία αποσκοπεί στην εξασφάλιση της προστασίας των προσωρινά απασχολούμενων και στη βελτίωση της ποιότητας της προσωρινής απασχόλησης, με την εξασφάλιση της εφαρμογής της **αρχής της ίσης μεταχείρισης**, όπως αυτή εκτίθεται στο άρθρο 5, στους προσωρινά απασχολούμενους και με την αναγνώριση των εταιρειών προσωρινής απασχόλησης ως εργοδοτών, λαμβάνοντας ταυτόχρονα υπόψη την ανάγκη θέσπισης κατάλληλου πλαισίου για την προσφυγή στην προσωρινή απασχόληση προκειμένου να **ενισχυθεί ουσιαστικά η δημιουργία θέσεων απασχόλησης και η ανάπτυξη ευέλικτων μορφών εργασίας**. Από τα παραπάνω καθίσταται σαφές πως μέσω της Οδηγίας 2008/104 εφαρμόζεται η ευρωπαϊκή πολιτική για τη μείωση της ανασφάλειας που παράγουν οι ελαστικές σχέσεις εργασίας, γνωστή ως πολιτική σύζευξης της ευελιξίας με την ασφάλεια «flexicurity»<sup>73</sup>.

### **Οι Ρυθμίσεις της Οδηγίας**

Σύμφωνα με το **αρ.1 παρ.1** της Οδηγίας 2008/104 «η παρούσα Οδηγία εφαρμόζεται στους εργαζομένους μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης με **σύμβαση ή σχέση** εξαρτημένης εργασίας, οι οποίοι τοποθετούνται σε έμμεσους εργοδότες για να εργασθούν **προσωρινά** υπό την επίβλεψη και διεύθυνσή τους».

Ο όρος «**προσωρινά**» επαναλαμβάνεται και στο **αρ. 3** της Οδηγίας με το οποίο δίνονται οι ορισμοί των εννοιών «εταιρείας προσωρινής απασχόλησης»<sup>74</sup>, «προσωρινά απασχολούμενος»<sup>75</sup>, «έμμεσος εργοδότης»<sup>76</sup> και «τοποθέτηση»<sup>77</sup>. Πρόκειται για **έννοιες του δικαίου της Ε.Ε**, έννοιες δηλαδή οι οποίες θα πρέπει να ερμηνεύονται αυτόνομα και ενιαία για όλα τα κράτη μέλη

---

<sup>73</sup> βλ. Δ. Ζερδελή «Ζητήματα ερμηνείας του ευρωπαϊκού εργατικού δικαίου» ό.π σελ. 166 επ.», του ίδιου «Εργατικό Δίκαιο» ό.π σελ. 85, Σ. Κυνηγοπούλου ό.π σελ. 6 και Α. Βάγια ό.π

<sup>74</sup> «Το φυσικό ή νομικό πρόσωπο το οποίο σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο, συνάπτει συμβάσεις εργασίας ή σχέσεις εξαρτημένης εργασίας με προσωρινά απασχολούμενους με σκοπό να τους τοποθετεί σε έμμεσους εργοδότες για να εργασθούν **προσωρινά** υπό την επίβλεψη και τη διεύθυνσή τους.»

<sup>75</sup> «Ο εργαζόμενος ο οποίος έχει σύμβαση εργασίας ή σχέση εξαρτημένης εργασίας με εταιρεία προσωρινής απασχόλησης προκειμένου να τοποθετηθεί σε έμμεσο εργοδότη για να εργασθεί **προσωρινά** υπό την επίβλεψη και διεύθυνσή του.»

<sup>76</sup> «Το φυσικό ή νομικό πρόσωπο για το οποίο και υπό την επίβλεψη και διεύθυνση του οποίου εργάζεται **προσωρινά** ο προσωρινά απασχολούμενος»

<sup>77</sup> «Η περίοδος κατά την οποία ο προσωρινά απασχολούμενος τίθεται στη διάθεση του έμμεσου εργοδότη για να εργασθεί **προσωρινά** υπό την επίβλεψη και διεύθυνσή του.»

σύμφωνα με-τον εκάστοτε-σκοπό της Οδηγίας, έτσι ώστε να διασφαλίζεται η αποτελεσματική μεταφορά του ενωσιακού δικαίου στο εθνικό δίκαιο<sup>78</sup>.

Όπως προκύπτει από τα ανωτέρω και μεν η Οδηγία αναφέρεται σε «**προσωρινότητα**», **δεν ορίζει** όμως την έννοια αυτής, αλλά αφήνει τη συγκεκριμενοποίησή της στα κράτη μέλη. Αυτό δεν σημαίνει, όμως, ότι το περιθώριο εκτίμησης που καταλείπεται στα κράτη μέλη είναι απεριόριστο. Η «προσωρινότητα» αποτελεί **έννοια του ενωσιακού δικαίου** και επομένως πρέπει να ερμηνεύεται σε συνάρτηση με το **σκοπό** των ρυθμίσεων των οποίων αποτελεί μέρος κατά τρόπο που να μην διακυβεύεται ο σκοπός και η πρακτική αποτελεσματικότητα της οδηγίας<sup>79</sup>. Για την έννοια και διάρκεια αυτής όπως την ρυθμίζει ο Έλληνας νομοθέτης γίνεται λόγος κατωτέρω στο οικείο κεφάλαιο.

Το **αρ.4** της Οδηγίας, με στόχο τη θέσπιση ενός κατάλληλου πλαισίου για την προσφυγή στην προσωρινή απασχόληση προκειμένου να ενισχυθεί ουσιαστικά η δημιουργία θέσεων εργασίας και η ανάπτυξη ευέλικτων μορφών απασχόλησης, επιβάλλει στα κράτη μέλη να **επανεξετάζουν περιοδικά** τους τυχόν περιορισμούς και τις απαγορεύσεις που ισχύουν για την απασχόληση μέσω επιχειρήσεων προσωρινής απασχόλησης. Οι περιορισμοί ή οι απαγορεύσεις αυτές μπορούν να δικαιολογούνται μόνο από λόγους γενικού συμφέροντος που αφορούν ιδίως την προστασία των προσωρινά απασχολουμένων, τις απαιτήσεις υγείας και ασφάλειας στην εργασία ή την ανάγκη διασφάλισης της εύρυθμης λειτουργίας της αγοράς εργασίας και της αποφυγής καταχρήσεων. Κρίθηκε<sup>80</sup> ότι το αρ. 4 παρ.1 απευθύνεται αποκλειστικά στις αρμόδιες αρχές των κρατών μελών και δεν επιβάλλει στα δικαστήρια την υποχρέωση να μην εφαρμόζουν διάταξη του εθνικού δικαίου που περιλαμβάνει απαγορεύσεις ή περιορισμούς που δεν δικαιολογούνται από λόγους γενικού συμφέροντος υπό την έννοια της συγκεκριμένης διάταξης<sup>81</sup>. Επίσης η διάταξη αυτή, επιβάλλοντας την αποφυγή των περιορισμών στην επιχειρηματική ελευθερία, φαίνεται να επιδιώκει να **προωθήσει** την ανάπτυξη της προσωρινής απασχόλησης και να οδηγήσει σε αναθεώρηση το νομοθετικό πλαίσιο σε χώρες που έχουν καθιερώσει ένα αρκετά περιοριστικό πλαίσιο της δραστηριότητας των επιχειρήσεων προσωρινής απασχόλησης. Έτσι, ορισμένες από τις αλλαγές που επιχείρησε ο Έλληνας νομοθέτης, μετά το 2010, αντιστοιχούν στην υποχρέωση να ενσωματώσει την Οδηγία στο πεδίο αυτό<sup>82</sup>.

Με το **αρ. 5** της Οδηγίας κατοχυρώνεται η **αρχή της ίσης μεταχείρισης** ως βασικό στοιχείο του προστατευτικού πλαισίου της προσωρινής απασχόλησης. Η διάταξη ορίζει ότι οι βασικοί όροι εργασίας και απασχόλησης των προσωρινά απασχολουμένων, **στους οποίους περιλαμβάνεται και η αμοιβή**, κατά τη διάρκεια της τοποθέτησής τους σε έμμεσο εργοδότη, είναι **τουλάχιστον** αυτοί που θα εφαρμόζονταν εάν οι εργαζόμενοι είχαν προσληφθεί απευθείας από τον εν λόγω εργοδότη για να καταλάβουν την ίδια θέση. Αναζητώντας, όμως, και στο ζήτημα αυτό τη χρυσή τομή μεταξύ ευελιξίας και ασφάλειας η Οδηγία επιτρέπει και ως προς την αμοιβή ορισμένες **εξαιρέσεις από την αρχή της ίσης μεταχείρισης**. Η πρώτη εξαίρεση αφορά την περίπτωση που οι προσωρινά απασχολούμενοι έχουν συνάψει σύμβαση αορίστου χρόνου με την επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης και εξακολουθούν να αμείβονται στο διάστημα μεταξύ δύο

<sup>78</sup> Βλ. Δ. Ζερδελή «Ατομικό Εργατικό» ό.π σελ 88 και του ίδιου «Ζητήματα ερμηνείας του ευρωπαϊκού εργατικού δικαίου», ό.π, Α. Βάγια ό.π

<sup>79</sup> Βλ. Δ. Ζερδελή ό.π

<sup>80</sup> Βλ. ΔΕΕ 17.3.2015 C-533/13

<sup>81</sup> Βλ. Δ. Ζερδελή «Ο κατ' επάγγελμα δανεισμός» ό.π σελ. 26

<sup>82</sup> Βλ. Κ. Παπαδημητρίου «Οι νέες νομοθετικές ρυθμίσεις για την προσωρινή απασχόληση» Δ.Ε.Ν 2016 ό.π

τοποθετήσεων, ενώ με τη δεύτερη παρέχεται η δυνατότητα στους φορείς της συλλογικής αυτονομίας να καθορίζουν τους όρους εργασίας των προσωρινά απασχολούμενων, λαμβάνοντας υπόψη τις ιδιαίτερες συνθήκες που ισχύουν σε κάθε κράτος μέλος, ακόμα και κατά παρέκκλιση της θεσπιζόμενης με το ανωτέρω άρθρο αρχή της ίσης μεταχείρισης. Η δυνατότητα πάντως, αυτή δεν είναι απεριόριστη καθόσον απαιτείται να τηρείται το «γενικό επίπεδο προστασίας» για τους προσωρινά απασχολούμενους<sup>8384</sup>. Η παρ.5 του ίδιου άρθρου ορίζει ότι «τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και πρακτική, για να **αποτραπεί η καταχρηστική εφαρμογή** του παρόντος άρθρου και ειδικότερα να αποτραπούν οι διαδοχικές αλλαγές της θέσης απασχόλησης που αποσκοπούν σε καταστρατήγηση των διατάξεων της παρούσας Οδηγίας». Έτσι, σύμφωνα με τη διάταξη αυτή η παραχώρηση προσωπικού που δεν είναι προσωρινή αποτελεί κατά την Οδηγία **απαγορευμένη μορφή παραχώρησης**<sup>85</sup>.

Στο **άρ.6** η Οδηγία, προκειμένου να διευκολύνεται η έξοδος από την προσωρινή απασχόληση και η μετάβαση στη σταθερή απασχόληση, αφενός επιβάλλει στον έμμεσο εργοδότη **υποχρέωση ενημέρωσης** των προσωρινά απασχολούμενων για τις κενές θέσεις εργασίας ώστε να έχουν τις ίδιες δυνατότητες με τους άλλους εργαζόμενους της επιχείρησης να προσληφθούν σε μόνιμες θέσεις εργασίας (αρ.6 παρ.1) και αφετέρου επιβάλλει στα κράτη μέλη να λαμβάνουν όλα τα απαιτούμενα μέτρα ώστε να είναι **άκυρες** και να μην έχουν καμία ισχύ **ρήτρες** με τις οποίες άμεσα ή έμμεσα απαγορεύεται ή παρεμποδίζεται η μόνιμη απασχόληση του προσωρινά απασχολούμενου στον έμμεσο εργοδότη μετά τη λήξη της τοποθέτησής του (αρ.6 παρ.2). Αν και από τη διατύπωση της διάταξης δεν προκύπτει ποιόν βαρύνει η υποχρέωση ενημέρωσης, θα πρέπει να γίνει δεκτό σύμφωνα με τον ανωτέρω αναφερόμενο σκοπό της, ότι η υποχρέωση αφορά τον έμμεσο εργοδότη<sup>86</sup>.

Το **αρ. 7**, το οποίο αναφέρεται στην εκπροσώπηση των προσωρινά απασχολούμενων και ορίζει ότι συνυπολογίζονται οι προσωρινώς απασχολούμενοι στα όρια των εργαζομένων για τη σύσταση οργάνων εκπροσώπησης είτε στην επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης, είτε στην επιχείρηση τού έμμεσου εργοδότη<sup>87</sup>, ενώ το **άρθρο 8** αναφέρεται στην υποχρέωση του έμμεσου εργοδότη για **ενημέρωση των εκπροσώπων** των εργαζομένων. Ειδικότερα σύμφωνα με το αρ.8, ο έμμεσος εργοδότης υποχρεούται να παρέχει κατάλληλες πληροφορίες για τη χρήση προσωρινά απασχολούμενων, όταν ενημερώνει τα όργανα εκπροσώπησης των εργαζομένων, τα οποία συνιστώνται σύμφωνα με την εθνική και κοινοτική νομοθεσία, σχετικά με την κατάσταση που επικρατεί εντός της επιχείρησης όσον αφορά την απασχόληση.

Ιδιαίτερη σημασία για τη μεταφορά της Οδηγίας στο εσωτερικό δίκαιο των κρατών μελών έχουν οι διατάξεις των άρθρων **9 και 10** αυτής. Το αρ.9 διευκρινίζει ότι η Οδηγία δεν θίγει το δικαίωμα των κρατών μελών να εφαρμόζουν ή να θεσπίζουν νομοθετικές, κανονιστικές ή διοικητικές διατάξεις **ευνοϊκότερες** προς τους εργαζόμενους ή να διευκολύνουν ή να επιτρέπουν τη σύναψη από τους κοινωνικούς εταίρους συλλογικών συμβάσεων ευνοϊκότερων για τους

<sup>83</sup> Βλ. Δ. Ζερδελή ό.π σελ. 25

<sup>84</sup> **Για τη στάση του έλληνα νομοθέτη αναφορικά με την αρχή της ίσης μεταχείρισης βλ.κατωτέρω στο κεφάλαιο 4<sup>ο</sup>**

<sup>85</sup>Βλ. Δ. Ζερδελή «Ζητήματα ερμηνείας του ευρωπαϊκού εργατικού δικαίου» ό.π

<sup>86</sup> Βλ. Δ. Ζερδελή «Ο κατ' επάγγελμα δανεισμός» ό.π σελ. 25

<sup>87</sup> **Για την επιλογή του έλληνα νομοθέτη να συνυπολογίζονται και στις δύο επιχειρήσεις βλ. κατωτέρω στο κεφ. για τα συλλογικά δικαιώματα των προσωρινά απασχολούμενων**



εργαζόμενους. Το αρ. 10 επιβάλλει στα κράτη μέλη να θεσπίζουν **τα δέοντα μέτρα** για την περίπτωση μη τήρησης από τις Ε.Π.Α ή τους έμμεσους εργοδότες των διατάξεων της Οδηγίας και περαιτέρω μεριμνούν ώστε να υπάρχουν οι κατάλληλες διοικητικές ή δικαστικές διαδικασίες που επιβάλλουν την τήρηση των υποχρεώσεων που απορρέουν από την Οδηγία. Επίσης, σε περίπτωση παράβασης των εθνικών διατάξεων που μεταφέρουν την οδηγία στο εσωτερικό δίκαιο, τα κράτη μέλη οφείλουν να προβλέπουν κυρώσεις, οι οποίες πρέπει να είναι **αποτελεσματικές, ανάλογες και αποτρεπτικές**<sup>88</sup>.

Συνοψίζοντας, ο διπλός σκοπός της Οδηγίας 2008/104, όπως αποτυπώνεται κυρίως στο αρ. 2 αυτής, καθιστά σαφές πως μέσω αυτής εφαρμόζεται η ευρωπαϊκή πολιτική της **flexicurity** και επί της προσωρινής απασχόλησης. Η οδηγία **δεν** συγκεκριμενοποιεί την έννοια της «προσωρινότητας» και επίσης **δεν** ρυθμίζει ζητήματα σχετικά με τους όρους και τις προϋποθέσεις για την άσκηση από τις επιχειρήσεις προσωρινής απασχόλησης της συγκεκριμένης δραστηριότητας, αν δηλαδή γι' αυτήν θα απαιτείται η χορήγηση άδειας από την δημόσια αρχή ή η τήρηση διατυπώσεων, **ούτε** προβλέπει μηχανισμούς **ελέγχου και κυρώσεις** για την τήρηση των σχετικών διατάξεων, καθόσον η **ρύθμιση των σχετικών θεμάτων επαφίεται στα κράτη μέλη**<sup>89</sup>.

Στα κεφάλαια που ακολουθούν εκτίθενται αναλυτικά οι εθνικές ρυθμίσεις για την προσωρινή απασχόληση και τα ειδικότερα ζητήματα που προκύπτουν από την «τριμερή» αυτή σχέση εργασίας.

---

<sup>88</sup> Βλ. Δ. Ζερδελή ό.π σελ. 26

<sup>89</sup> Βλ. Δ. Ζερδελή ό.π, Α.Βάγια ό.π

## Κεφάλαιο 1<sup>ο</sup>: Η έννοια προσωρινής απασχόλησης

Η προσωρινή απασχόληση, μαζί με τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου και τις συμβάσεις μερικής απασχόλησης ανήκει στις λεγόμενες «ευέλικτες» ή «άτυπες» μορφές απασχόλησης, με τις οποίες επιδιώκεται η σύγχρονη «ελαστικότητα» στην οργάνωση της εργασίας.

Ως **σύμβαση προσωρινής απασχόλησης** χαρακτηρίζεται η σύμβαση που συνάπτει ο εργαζόμενος με την επιχείρηση που έχει ως δραστηριότητα τον κατ' επάγγελμα δανεισμό εργαζομένων. Η **ιδιαιτερότητα** της σύμβασης αυτής έγκειται στο ότι ο εργαζόμενος δεν παρέχει τη εργασία του στο πρόσωπο που τον προσλαμβάνει και είναι αντισυμβαλλόμενος του στη σύμβαση εργασίας, αλλά σε έναν **τρίτο**, στον οποίον ο εργοδότης τον διαθέτει για **περιορισμένο-κατά κανόνα- σύντομο χρονικό διάστημα**. Στην **προσωρινότητα** ακριβώς της **παραχώρησης** του εργαζομένου στον τρίτο και όχι της σχέσης που τον συνδέει με την παραχωρούσα αυτόν επιχείρηση, η οποία μπορεί να είναι είτε αορίστου είτε ορισμένου χρόνου, οφείλεται ο χαρακτηρισμός της σύμβασης ως προσωρινής απασχόλησης<sup>90</sup>.

Τα νομικά ζητήματα που συνδέονται με την προσωρινή απασχόληση κατά βάση προκύπτουν από την ανωτέρω αναφερθείσα ιδιαιτερότητα, η οποία αποτελεί και το θεμελιώδες χαρακτηριστικό της: **τον εργοδοτικό δυισμό**. Συγκεκριμένα πέραν από το πρόσωπο με το οποίο ο εργαζόμενος συνδέεται συμβατικά, δηλαδή τον άμεσο εργοδότη, υπάρχει και ένα άλλο πρόσωπο, με το οποίο **ναι μεν** δεν έχει κανένα συμβατικό δεσμό, αλλά προς το οποίο **παρέχεται αποκλειστικά** η εργασία και ο οποίος στην πραγματικότητα ασκεί το μεγαλύτερο μέρος των εργοδοτικών εξουσιών, δηλαδή, ο έμμεσος εργοδότης<sup>91</sup>. Δύο είναι, επομένως, τα εννοιολογικά στοιχεία του θεσμού της προσωρινής απασχόλησης: **ο εργοδοτικός δυισμός** και η **προσωρινότητα της παραχώρησης**.

### ι) Η προσωρινή απασχόληση ως τριμερής σχέση εργασίας

Από τα ανωτέρω προκύπτει ότι **3** είναι τα «πρόσωπα» που εμπλέκονται στην προσωρινή απασχόληση: **α)** η εταιρεία<sup>92</sup> προσωρινής απασχόλησης (στο εξής Ε.Π.Α) της οποίας η δραστηριότητα περιορίζεται, κατά βάση, στην πρόσληψη και στη συνέχεια στην παραχώρηση των εργαζομένων, **β)** ο εργαζόμενος- προσωρινώς απασχολούμενος, ο οποίος συνάπτει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας με την Ε.Π.Α, με σκοπό την παραχώρησή του σε άλλον εργοδότη στον οποίο θα παρέχει αποκλειστικά τις υπηρεσίες του, **γ)** ο έμμεσος εργοδότης, ο οποίος έχει συνάψει σύμβαση με την Ε.Π.Α με αντικείμενο την παραχώρηση από αυτήν έναντι αμοιβής μισθωτών της, ώστε να παρέχουν στη δική του επιχείρηση την εργασία τους. Δημιουργείται έτσι μια **τριμερής σχέση** στο πλαίσιο της οποίας απαιτείται η σύναψη **δύο διαφορετικών συμβάσεων**: μιας μεταξύ του εργαζομένου-προσωρινώς απασχολούμενου με την Ε.Π.Α-άμεσου εργοδότη και μίας μεταξύ της Ε.Π.Α και του έμμεσου εργοδότη. Αντίθετα, ο εργαζόμενος **δεν συνδέεται συμβατικά** με τον έμμεσο εργοδότη αν και παρέχει σε αυτόν την εργασία του, χωρίς αυτό όμως το τελευταίο γεγονός να σημαίνει ότι δεν προκύπτουν έννομες συνέπειες<sup>93</sup>.

<sup>90</sup> Βλ. Δ. Ζερδελή «Ζητήματα ερμηνείας του ευρωπαϊκού εργατικού δικαίου» ό.π

<sup>91</sup> Βλ. Κ. Παπαδημητρίου «Η προσωρινή απασχόληση» -Ο κατ' επάγγελμα δανεισμός εργαζομένων», 2007 σελ. 1-3

<sup>92</sup> Για την έννοια εταιρείας και επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης βλ. στο επόμενο κεφάλαιο για τη νομική μορφή του φορέα της προσωρινής απασχόλησης

<sup>93</sup> Βλ. Κ. Παπαδημητρίου ό.π, σελ. 7

Την ανωτέρω σειρά με την οποία παρατέθηκαν οι σχέσεις που δημιουργούνται στην προσωρινή απασχόληση ακολουθεί και η ανάπτυξη του παρόντος κεφαλαίου, το οποίο είναι αφιερωμένο στο θεσμό της προσωρινής απασχόλησης. Σκόπιμο κρίνεται να παρατεθούν –αρχικά– κάποια γενικότερα θέματα αναφορικά με το θεσμό αυτόν. Ειδικότερα πριν την ανάλυση των επιμέρους ενοτήτων γίνεται μια σύντομη αναφορά σε ζητήματα της χρησιμοποιούμενης ορολογίας στην προσωρινή απασχόληση, στα πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα αυτής και επίσης στη διαφορά της με τα Ιδιωτικά Γραφεία Ευρέσεως Εργασίας.

## ii) Ζητήματα ορολογίας

Η ορολογία που χρησιμοποιείται στα πλαίσια του θεσμού της προσωρινής απασχόλησης έχει αποτελέσει αντικείμενο κριτικής από μέρος της θεωρίας. Ειδικότερα, κατά μία άποψη<sup>94</sup> ο όρος «προσωρινή απασχόληση» ο οποίος χρησιμοποιήθηκε από το νομοθέτη μπορεί να θεωρηθεί «παραπλανητικός» καθώς καταρχάς δεν αποτυπώνει τον εργοδοτικό δυισμό που αποτελεί το βασικότερο χαρακτηριστικό του θεσμού αλλά την προσωρινότητα που χαρακτηρίζει παράλληλα και άλλες εργασιακές σχέσεις, όπως την εποχιακή απασχόληση και την σύμβαση ορισμένου χρόνου. Η επιλογή του όρου αυτού από το νομοθέτη αποτέλεσε «μάλλον έκπληξη»<sup>95</sup>, αφού οι μέχρι τότε χρησιμοποιούμενοι στην ελληνική νομική επιστήμη όροι ήταν ο «κατ' επάγγελμα δανεισμός», ο «κατ' επιχείρηση δανεισμός»<sup>96</sup> ή ο «μη γνήσιος δανεισμός». Ο όρος «δανεισμός μισθωτού», όμως, όπως αναφέρθηκε και στο Α' μέρος της παρούσας εργασίας, κατακρίθηκε με το επιχείρημα ότι είναι προσβλητικός για την αξιοπρέπεια του ανθρώπου, υπό την έννοια της «περιαγωγής» του εργαζομένου στην κατηγορία του πράγματος, ενώ ο όρος «δανεισμός υπηρεσιών» θεωρήθηκε ως άστοχος αφού δεν έχει καμία σχέση με το δάνειο<sup>97</sup>. Στην παρούσα εργασία χρησιμοποιείται ο όρος «προσωρινή απασχόληση».

Ενστάσεις συνάντησαν και οι όροι **άμεσος** και **έμμεσος** εργοδότης που υιοθέτησε ο νομοθέτης για να χαρακτηρίσει το πρόσωπο με το οποίο συνδέεται ο μισθωτός με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας και εκείνο στο οποίο παρέχεται η εργασία. Αντί αυτών των όρων προτάθηκε<sup>98</sup> η χρήση των όρων είτε «πρωτογενής-δευτερογενής εργοδότης», είτε «παραχωρών-ανάδοχος εργοδότης»<sup>99</sup><sup>100</sup>. Στην παρούσα εργασία χρησιμοποιούνται οι όροι άμεσος και έμμεσος εργοδότης<sup>101</sup>.

<sup>94</sup> Βλ. Κ. Παπαδημητρίου ό.π σελ.9- 10

<sup>95</sup> Βλ. Κ. Παπαδημητρίου ό.π

<sup>96</sup> Βλ. Γ. Λεβέντη «Δανεισμός Εργαζομένων», ΕΕργΔ, 2001, Τόμος 60, σελ 1121 σύμφωνα με τον οποίο ο μη γνήσιος δανεισμός ονομάζεται κατ' επιχείρηση ή κατ' επάγγελμα δανεισμός γιατί ο αρχικός εργοδότης είναι επιχείρηση, της οποίας το αντικείμενο εργασιών είναι ακριβώς να παραχωρεί, εργαζομένους σε τρίτους, βλ. και ΕφΑθ 968/1090, Δ.Ε.Ν 1990,723

<sup>97</sup> Βλ. Α. Βάγια «Ευκαιριακή παραχώρησης εργασίας και προσωρινή απασχόληση», ΕΕργΔ 2001, Τόμος 60, σελ 951, Ι. Κουκιάδη «Τριμερής σχέσεις εκ παροχής εργασίας» ό.π σελ 217

<sup>98</sup> Βλ. ΑΠ 1162/2006, Δ.Ε.Ν 2006, 1553 που χρησιμοποιεί την ορολογία «πρωτογενής-δευτερογενής» αντί για άμεσος-έμμεσος και επίσης Ι. Κουκιάδη «Εργατικό Δίκαιο» ό.π σελ. 388, σύμφωνα με τον οποίο «οι όροι πρωτογενής εργοδότης για τον άμεσο και δευτερογενής για τον έμμεσο είναι πιο κοντά στην πραγματικότητα καθώς ο δευτερογενής εργοδότης προκύπτει από τη διάσπαση των εργοδοτικών εξουσιών του πρωτογενούς. Δεν είναι έμμεσος, αφού αυτός με άμεσο τρόπο διαχειρίζεται την εργασία του μισθωτού».

<sup>99</sup> Βλ. Α. Βάγια ό.π σελ 952, ο οποίος όμως παρά τη διαφορετική πρότασή του χαρακτηρίζει ως εύστοχους τους όρους που υιοθέτησε ο νομοθέτης

<sup>100</sup> Βλ και Ι. Ληξουριώτη «Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις», 5<sup>η</sup> έκδοση, 2017, σελ. 221 ο οποίος κρίνει ως προσφορότερο για τον έμμεσο εργοδότη τον όρο «ανάδοχος εργοδότης» και επίσης προτείνει τη χρήση για αυτόν του όρου «**επιχείρηση-χρήστης**»

<sup>101</sup> Βλ. και Κ. Παπαδημητρίου ό.π σελ 12, ο οποίος συμφωνεί με όλους τους προταθέντες όρους

### iii) Πλεονεκτήματα και Μειονεκτήματα της προσωρινής απασχόλησης

#### Πλεονεκτήματα για τις επιχειρήσεις

Κατά πρώτον-και κυριότερο πρέπει να αναφερθεί ότι η προσφυγή στην προσωρινή απασχόληση συμβάλλει στην ικανοποίηση ενός μείζονος αιτήματος των σύγχρονων επιχειρήσεων, αυτού της **μεγιστοποίησης της ευελιξίας**<sup>102</sup>. Ειδικότερα, οι επιχειρήσεις που προσφεύγουν στην προσωρινή απασχόληση απαλλάσσονται από τον κόπο και την ευθύνη της **διαχείρισης** της εργασίας καθώς η πρόσληψη του προσωπικού, η αναγγελία στη δημόσια αρχή, οι παρακρατήσεις των ασφαλιστικών εισφορών και η απόδοσή τους στους ασφαλιστικούς οργανισμούς κ.λπ αποτελούν δραστηριότητες της παραχωρούσας επιχείρησης. Χωρίς να χρειάζεται να προσλαμβάνουν οι ίδιες και να απολύουν προσωπικό και επομένως να τηρούν τις προστατευτικές διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας για την απασχόληση και τη λύση των εργασιακών σχέσεων, μέσω της παραχώρησης προσωπικού, εξασφαλίζουν άμεση, γρήγορη (π.χ χωρίς να μπουν στη διαδικασία προκήρυξης θέσης, τοποθέτησης αγγελίας, συνέντευξης κ.λπ) και με μικρότερο κόστος διάθεση προσωπικού, η απαλλαγή από το οποίο είναι επίσης άμεση και ευχερέστερη, αφού η απασχόλησή του δεν συντελείται μέσω της σύναψης με αυτό σύμβασης εργασίας, αλλά μέσω της **σύμβασης προμήθειας εργασίας**<sup>103</sup> που συνάπτουν με τις επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στο συγκεκριμένο τομέα. Επίσης, διευκολύνει τις επιχειρήσεις στην εύρεση ανθρώπινου δυναμικού, καθώς οι επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στον τομέα της προσωρινής απασχόλησης έχουν συνήθως στη διάθεσή τους έναν μεγάλο αριθμό προσωρινά απασχολούμενων, τους οποίους διακρίνουν σε κατηγορίες ανάλογα με τα επαγγελματικά τους προσόντα κι έτσι μπορούν να καλύψουν τις ανάγκες σε εργατικό δυναμικό των επιχειρήσεων που απευθύνονται σε αυτές γρήγορα και με αξιόπιστο τρόπο. Περαιτέρω, δίδεται η δυνατότητα να καλύπτονται ανάγκες των επιχειρήσεων για συγκεκριμένα έργα που δεν είναι δυνατόν να καλυφθούν από το μόνιμο προσωπικό τους είτε από ποσοτικής πλευράς, είτε γιατί απαιτούνται ειδικευμένες δεξιότητες, να καλύπτονται εποχιακές ανάγκες, ή ανάγκες εργασίας σε περιόδους αιχμής π.χ τουριστική περίοδος, περίοδος εορτών κ.λπ. Τα παραπάνω πλεονεκτήματα ωθούν τις επιχειρήσεις να προσφεύγουν στην προσωρινή απασχόληση, ιδίως στις περιπτώσεις που οι ανάγκες τους σε εργατικό δυναμικό είναι παροδικές<sup>104</sup>.

#### Πλεονεκτήματα για τους εργαζομένους

Η προσωρινή απασχόληση παρουσιάζει πλεονεκτήματα και για τους εργαζόμενους. Μέσω αυτής προσφέρεται η δυνατότητα στους νέους να αποκτήσουν εργασιακή εμπειρία, ενώ σε δεύτερο επίπεδο η παροχή υπηρεσιών υπό το καθεστώς του προσωρινά απασχολούμενου στην επιχείρηση του έμμεσου εργοδότη μπορεί να λειτουργήσει ως δοκιμαστική περίοδος πριν τη μετάβαση στη μόνιμη απασχόληση, να λειτουργήσει με άλλα λόγια ως «διάυλος» προς τη σταθερή απασχόληση. Επιπλέον, μπορεί η προσωρινή απασχόληση να λειτουργήσει ως

<sup>102</sup> Βλ. Κ. Παπαδημητρίου ό.π σελ 18,19

<sup>103</sup> Για την έννοια της προμήθειας εργασίας βλ. **αναλυτικά** Σ. Βλαστό «Ατομικό Εργατικό Δίκαιο-Η σχέση εξαρτημένης εργασίας» Τόμος Ι, 1994, σελ 116 επ., Ι. Κουκιάδη «Τριμερείς σχέσεις εκ παροχής εργασίας», 1974 σελ 103 επ.

<sup>104</sup> Βλ. Ι. Ληξουριώτη «Ο εφοδιασμός επιχειρήσεων με προσωπικό «προσωρινής απασχόλησης» ως αντικείμενο δραστηριότητας των ΕΠΑ», Δ.Ε.Ε 2002/Τεύχος 1,σελ 43 επ., Δ. Ζερδελή «Ο κατ' επάγγελμα δανεισμός εργαζομένων» 2017, σελ. 19

μηχανισμός καταπολέμησης της ανεργίας καθώς και επαγγελματικής επανένταξης στην αγορά εργασίας για κάποιες ευπαθείς ομάδες εργαζομένων<sup>105</sup>.

### Μειονεκτήματα

Από την άλλη μεριά, ο κατ' επάγγελμα δανεισμός περικλείει σοβαρούς κινδύνους για τους εργαζομένους. Οι κίνδυνοι αυτοί οφείλονται κυρίως στο βασικό χαρακτηριστικό της μορφής αυτής της απασχόλησης-δηλαδή στη διάσπαση της εργοδοτικής ιδιότητας. Συχνά η προσωρινή απασχόληση δεν αποτελεί για τους εργαζόμενους μια επιλογή, αλλά την μοναδική τους ευκαιρία για την εξασφάλιση ενός εισοδήματος. Πολλοί από αυτούς, μάλιστα δεν καταφέρνουν μετά το τέλος των διαφόρων συμβάσεων να εξασφαλίσουν μια σταθερή απασχόληση<sup>106</sup>.

Επιπλέον, εξίσου σοβαρός είναι ο **κίνδυνος υποκατάστασης της τακτικής εργασίας με ευκαιριακή**. Ειδικότερα, με την προσφυγή στην προσωρινή απασχόληση η τρίτη επιχείρηση που απασχολεί το μισθωτό παραλείπει να προσλαμβάνει προσωπικό με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου και απασχολεί εργαζομένους κατά δανεισμό για σύντομα χρονικά διαστήματα, τους οποίους κατόπιν αντικαθιστά με άλλους<sup>107</sup>.

Περαιτέρω, με δεδομένο -όπως αναφέρεται αναλυτικά κατωτέρω- ότι **υπό το υφιστάμενο νομοθετικό καθεστώς η άσκηση της συγκεκριμένης δραστηριότητας δεν απαιτεί κεφάλαια, ούτε καν στοιχειώδη υλικοτεχνική υποδομή**, υφίσταται ο κίνδυνος να δραστηριοποιούνται στο συγκεκριμένο τομέα παντελώς αφερέγγυοι και ευκαιριακοί επιχειρηματίες, οι οποίοι να μην είναι σε θέση να εκπληρώσουν τις εργοδοτικές υποχρεώσεις τους απέναντι στο προσωπικό που προσλαμβάνουν και στη συνέχεια παραχωρούν σε τρίτες επιχειρήσεις. Οι επιχειρήσεις των οποίων αντικείμενο της δραστηριότητας είναι η «ενοικίαση» προσωπικού, είτε πρόκειται για φυσικά είτε για νομικά πρόσωπα, συχνά δεν διαθέτουν οι ίδιες, θέσεις εργασίας και συνεπώς δυνατότητα απασχόλησης των εργαζομένων. Η παροχή της εργασίας είναι για τις επιχειρήσεις αυτές το «μέσον» για να λάβουν από τις τρίτες επιχειρήσεις στις οποίες παραχωρούν τους εργαζομένους τους την συμφωνημένη αμοιβή. Στην πράξη η θέση τους **μοιάζει** με αυτή ενός μεσίτη εργασίας<sup>108</sup>.

Επιπλέον, παρόλο που ο νόμος, όπως θα δούμε, προβλέπει την αρχή της ίσης μεταχείρισης εξακολουθεί να υφίσταται ο κίνδυνος, ο εργαζόμενος που παραχωρείται και εντάσσεται στην εκμετάλλευση της τρίτης επιχείρησης να υφίσταται άνιση μεταχείριση σε σχέση με το μόνιμο προσωπικό της, από το οποίο συχνά αντιμετωπίζεται ως «ξένο σώμα». Τέλος, η ανωτέρω αναφερθείσα ανασφάλεια των εργαζομένων **ενισχύεται** από το γεγονός ότι οι επιχειρήσεις που ασκούν κατ' επάγγελμα δανεισμό εργαζομένων, κατά κανόνα προσλαμβάνουν το προσωπικό που διαθέτουν σε τρίτες επιχειρήσεις με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, με διάρκεια όση και η διάρκεια της παραχώρησης, με συνέπεια για το προσωπικό αυτό να μην υπάρχει σχετική σταθερότητα στην απασχόληση, μολοντί αυτή θεωρείται ως «μείζον στοιχείο της προστασίας του εργαζομένου»<sup>109</sup>.

<sup>105</sup> Βλ. Κ. Παπαδημητρίου ό.π σελ. 17 επ.

<sup>106</sup> Βλ. Κ. Παπαδημητρίου ό.π σελ. 21

<sup>107</sup> Βλ. Γ. Λεβέντη «Δανεισμός Εργαζομένων» ΕΕργΔ,2001, Τόμος 60,σελ. 1122

<sup>108</sup> Βλ. Δ. Ζερδελή «Εργατικό Δίκαιο» ό.π σελ. 84

<sup>109</sup> Βλ. Δ. Ζερδελή, Η «προσωρινότητα» της προσωρινής απασχόλησης μετά τις πρόσφατες τροποποιήσεις του Ν. 4052/2012, Δ.Ε.Ν 2014, Τεύχος 1647

Επομένως, ναι μεν η ανάπτυξη και διάδοση της προσωρινής απασχόλησης ικανοποιεί την επιδίωξη των επιχειρήσεων για ευελιξία ως προς τη διαχείριση του παράγοντος εργασία, από την άλλη, όμως, η επιδίωξη αυτή συχνά συνοδεύεται με αβεβαιότητα και επισφάλεια για τους εργαζόμενους.

#### iv) Η προσωρινή απασχόληση ως διαδικασία τοποθέτησης εργατικού δυναμικού - η διαφορά με τα Ι.Γ.Ε.Ε

Με τις ρυθμίσεις του ν. 2639/1998 και συγκεκριμένα το αρ.5<sup>110</sup> αυτού, χωρίς να αίρεται η γενική απαγόρευση μεσιτείας εργασίας<sup>111</sup> επιτράπη για πρώτη φορά στη χώρα μας η λειτουργία Ιδιωτικών Γραφείων Ευρέσεως Εργασίας<sup>112</sup> (στο εξής Ι.Γ.Ε.Ε.). Το αντικείμενο και η λειτουργία των Ι.Γ.Ε.Ε ρυθμίζεται στο **ΚΕΦ ΙΕ**, άρθρα **98 επ.** του ν. **4093/2012**. Σκόπιμη είναι μία σύντομη αναφορά στην παρ.1 του αρ. 98 του ν. 4093/2012 όπου και ορίζεται ότι *«αντικείμενο των Ιδιωτικών Γραφείων Ευρέσεως Εργασίας και των υποκαταστημάτων τους είναι η **μεσολάβηση** για τη σύναψη συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας μεταξύ εργοδοτών και αναζητούντων εργασία ημεδαπών ή πολιτών κράτους - μέλους Ευρωπαϊκής Ένωσης ή νομίμως διαμενόντων στην Ελλάδα πολιτών τρίτων χωρών με δικαίωμα πρόσβασης στην απασχόληση, υπό την προϋπόθεση ότι για συγκεκριμένες ειδικότητες δεν προβλέπεται από τις κείμενες διατάξεις διαφορετικός τρόπος προώθησης στην απασχόληση. Επίσης...επιτρέπεται να ασκούν τη δραστηριότητα της συμβουλευτικής και του επαγγελματικού προσανατολισμού, σύμφωνα με τους όρους και τις προϋποθέσεις που καθορίζονται στις κείμενες διατάξεις.»*

Τόσο η νομιμοποίηση της λειτουργίας των Ι.Γ.Ε.Ε, όσο και η αναγνώριση της προσωρινής απασχόλησης ως μέθοδος διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού αποτελούν «τομές» ως προς την **παρέμβαση των ιδιωτών στην αγορά εργασίας**<sup>113</sup>, δεν θα πρέπει, όμως, να υπάρχει σύγχυση ως προς τα αντικείμενα και τη λειτουργία αυτών. Θα ήταν **σφάλμα να εξομοιώσουμε** την προσωρινή απασχόληση με μεσιτεία εργασίας<sup>114</sup>. Η διάκρισή της προσωρινής απασχόλησης από τη μεσολάβηση εργασίας προκύπτει -ήδη- από τον ανωτέρω ορισμό του αντικειμένου των Ι.Γ.Ε.Ε<sup>115</sup>.

Ειδικότερα, οι Ε.Π.Α δεν παρεμβαίνουν απλά μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων, αλλά προσφέρουν πιο σύνθετες και ολοκληρωμένες υπηρεσίες. Η προσωρινή απασχόληση αποτελεί μια μορφή παροχής υπηρεσιών, σύμφωνα με την οποία η Ε.Π.Α αναλαμβάνει να προσφέρει (να παραχωρήσει) δικούς της μισθωτούς σε άλλους εργοδότες ώστε να παρέχουν εργασία σε αυτούς τους τελευταίους για περιορισμένο χρονικό διάστημα, **παραμένοντας αυτή ο εργοδότης**. Αντίθετα, το Ι.Γ.Ε.Ε δεν έχει την ιδιότητα του εργοδότη των εργαζομένων, απλώς τους φέρνει σε επαφή με τους εργοδότες με σκοπό να συναφθεί σύμβαση εξαρτημένης εργασίας μεταξύ τους. Μεσολαβεί, με άλλα λόγια, στη σύναψη εργασίας μεταξύ άλλων προσώπων έχοντας στιγμιαίο χαρακτήρα που περιορίζεται ακριβώς σε αυτή τη μεσολάβηση, σε αντίθεση με την

<sup>110</sup> **ΚΑΤΑΡΓΗΘΗΚΕ** με το άρθρο 112 παρ.3 του Ν.4052/2012, βλ. Στ. Βλαστός «Το νομικό καθεστώς των ιδιωτικών γραφείων ευρέσεως εργασίας και των Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης, σύμφωνα με το ν. 4052/2012» ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ 2012, Τεύχος 85

<sup>111</sup> Βλ. αρ. 14,20 ν. 5288/1931, αρ.9 ΔΣΕ υπ'αρ. 95

<sup>112</sup> Για το κρατικό μονοπώλιο ως προς τη μεσολάβηση για εξεύρεση εργασίας προ της θεσπίσεως του ν. 2636/1998, και για τα Ι.Γ.Ε.Ε βλ. αναλυτικότερα Κ. Παπαδημητρίου ό.π σελ. 26 επ. και Γ. Λεβέντη «Δανεισμός Εργαζομένων» ΕΕργΔ,2001, Τόμος 60,σελ. 1122

<sup>113</sup> πλέον γίνεται λόγος για ιδιωτικοποίησή της σύγχρονης αγοράς εργασίας

<sup>114</sup> Βλ. Ι. Κουκιάδη, «Ατομικό Εργατικό Δίκαιο» ό.π σελ. 385 και ενδεικτικώς ΕφΑθ 968/1990 (ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ)

<sup>115</sup> Βλ. Κ. Παπαδημητρίου ό.π σελ 33, Σ. Κυνηγοπούλου «Προσωρινή Απασχόληση», 2015, σελ. 28

προσωρινή απασχόληση η οποία έχει διαρκή χαρακτήρα, αφού η Ε.Π.Α διατηρεί την ιδιότητα του εργοδότη σε όλη τη διάρκεια της παραχώρησης του μισθωτού και γενικότερα αναλαμβάνει τη διαχείριση της όλης εργασιακής του σχέσεως<sup>116</sup>.

---

<sup>116</sup> Βλ. Κ. Παπαδημητρίου ό.π σελ 34, Γ. Λεβέντη «Δανεισμός Εργαζομένων» ΕΕργΔ 2001, Τόμος 60,σελ.1122,1123, Σ. Κυνηγοπούλου «Προσωρινή Απασχόληση», 2015, σελ. 28

## Κεφάλαιο 2<sup>ο</sup>: Οι προϋποθέσεις λειτουργίας και η νομική μορφή του φορέα της προσωρινής απασχόλησης

### ι) Η (Ε.Π.Α)

Αρχικά, το κεφάλαιο Δ' του ν. **2956/2001** (άρθρα 20 έως 26), ρύθμιζε την παροχή εργασίας μέσω των «**Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης**» (ΕΠΑ). Η παρ.1 του άρθρου 20 του ν. 2956/2001 έδινε τον **ορισμό** της εταιρείας προσωρινής απασχόλησης. Σύμφωνα με αυτήν «*Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης (Ε.Π.Α.) 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*». Μόνο οι εταιρείες αυτές ήταν δυνατόν να εκτελούν την εν λόγω δραστηριότητα. Ειδικότερα, ο νόμος επέβαλλε συγκεκριμένες ρυθμίσεις που αφορούσαν ειδικά στην ίδρυση και λειτουργία εκείνων των εταιρειών προσωρινής απασχόλησης. Οι προϋποθέσεις που προβλέπονταν ήταν ιδιαίτερα αυστηρές και λεπτομερειακές και οφείλονταν στην προσπάθεια να «εξυγιανθεί» ένας μηχανισμός ο οποίος περικλείει μία σειρά κινδύνων για τους μισθωτούς. Στόχος των ρυθμίσεων ήταν να προστατεύσουν τόσο τα συμφέροντα των προσωρινώς απασχολούμενων, όσο και τα συμφέροντα των επιχειρήσεων-έμμεσων εργοδοτών που επρόκειτο να συναλλαγούν με τις εταιρείες αυτές<sup>117</sup>. Έτσι, ο ν.2956/2001 **επέβαλλε συγκεκριμένη εταιρική μορφή** άσκησης της εν λόγω δραστηριότητας, ενώ καθόριζε **και ελάχιστο ποσό εταιρικού κεφαλαίου**. Ειδικότερα σύμφωνα με το ν.2956/2001 η εταιρεία προσωρινής απασχόλησης μπορεί να συσταθεί **μόνο με την εταιρική μορφή της Ανώνυμης Εταιρείας** της οποίας το **μετοχικό κεφάλαιο ανέρχεται τουλάχιστον στο ποσό των 176.083 ευρώ**<sup>118</sup>. «Προφανώς»<sup>119</sup> ο νομοθέτης θέλησε να δώσει έμφαση στον κεφαλαιουχικό χαρακτήρα αυτών των δραστηριοτήτων και να τις αποσυνδέσει-κατ'αρχήν από συγκεκριμένα φυσικά πρόσωπα, θεωρώντας ότι η προσωρινή απασχόληση θα πρέπει να ασκείται μόνο από οικονομικά ισχυρές εταιρείες και όχι από ευκαιριακούς επιχειρηματίες. Ένα τέτοιο μέτρο-όπως και αυτό της υποχρέωσης **απόκτησης άδειας**<sup>120</sup>, για το οποίο γίνεται λόγος στη συνέχεια, αποβλέπει στο να εξασφαλισθούν στοιχειώδεις εγγυήσεις σοβαρής επιχειρηματικής δράσης σε ένα πεδίο στο οποίο υπάρχει έδαφος για σοβαρή καταστρατήγηση δικαιωμάτων των εργαζομένων. Εξυπηρετούνται με τον τρόπο αυτό τόσο τα συμφέροντα των εργαζομένων οι οποίοι θα συνάψουν σύμβαση εργασίας με την εταιρεία προσωρινής απασχόλησης, όσο και τα συμφέροντα των εμμέσων εργοδοτών οι οποίοι επιθυμούν φυσιολογικά να εμπλέκονται μόνο με αξιόπιστες επιχειρήσεις. Κατά συνέπεια τέτοιοι περιορισμοί της επιχειρηματικής δράσης **δικαιολογούνται** και ανταποκρίνονται στην συνταγματική υποχρέωση του κράτους να προστατεύσει το κοινωνικό δικαίωμα εργασίας<sup>121</sup>. Επομένως, οι τρεις βασικές προϋποθέσεις λειτουργίας του φορέα της προσωρινής απασχόλησης σύμφωνα με το ν. 2956/2001 ήταν η **εταιρική μορφή αυτού (Α.Ε)**, **ένα ελάχιστο κεφάλαιο** και η

<sup>117</sup> Βλ. Κ. Παπαδημητρίου «Η προσωρινή απασχόληση» ό.π σελ. 121 επ.

<sup>118</sup> Αρ. 21 παρ.1 ν.2956/01 «*Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης μπορεί να συσταθεί μόνο με τη μορφή της Ανώνυμης Εταιρείας με μετοχικό κεφάλαιο τουλάχιστον εξήντα εκατομμυρίων (60.000.000) δραχμών.*»

<sup>119</sup> Βλ. Κ. Παπαδημητρίου «Η προσωρινή απασχόληση» ό.π σελ. 122 επ. και του ίδιου «Οι νέες νομοθετικές ρυθμίσεις για την προσωρινή απασχόληση», Δ.Ε.Ν 2016, Τεύχος 1684 /1ης Φεβρουαρίου σελ. 97-176

<sup>120</sup> Αρ. 21 παρ. 2 ν.2956/2001 «*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.*»

<sup>121</sup> Βλ. Κ. Παπαδημητρίου ό.π



λήψη ειδικής άδειας. Υπό το **ισχύον** νομοθετικό καθεστώς και οι 3 προϋποθέσεις αυτές **έχουν καταργηθεί**.

Ειδικότερα, με τις ρυθμίσεις, του ν. 4052/2012<sup>122</sup> μεταβλήθηκε αρχικά η **ορολογία** και γίνεται πλέον λόγος **όχι** για εταιρεία προσωρινής απασχόλησης, αλλά για **επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης**, γιατί πλέον δεν απαιτείται η εταιρική μορφή του φορέα της δραστηριότητας. Σύμφωνα, έτσι, με τη διάταξη του άρθρου **115 του ν. 4052/12 «επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης είναι το φυσικό ή νομικό πρόσωπο το οποίο συνάπτει συμβάσεις εργασίας ή σχέσεις εξαρτημένης εργασίας με προσωρινά απασχολούμενους, με σκοπό να τους τοποθετεί σε έμμεσους εργοδότες για να εργασθούν προσωρινά υπό την επίβλεψη και τη διεύθυνσή τους, υπό τους όρους και τις προϋποθέσεις που ορίζονται στις οικείες διατάξεις»**. Συνεπώς, η εν λόγω δραστηριότητα μπορεί να ασκηθεί **με οποιαδήποτε μορφή**, τόσο ως ατομική επιχείρηση, όσο και ως εταιρική δραστηριότητα με οποιαδήποτε νομική μορφή.

Περαιτέρω με νεότερη διάταξη του **ν. 4093/2012 καταργήθηκε και η υποχρέωση διαθέσεως ελαχίστου κεφαλαίου**. Κατά συνέπεια, ακόμη και μικρής επιφάνειας επιχειρηματίες μπορούν να δραστηριοποιηθούν πλέον στο πεδίο της κατ' επάγγελμα παραχώρησης εργαζομένων. Με τις ανωτέρω τροποποιήσεις, στο πλαίσιο **«απελευθέρωσης και φιλελευθεροποίησης»** του θεσμού καταργήθηκαν «ασφαλιστικές δικλείδες» οι οποίες απέβλεπαν στην εξασφάλιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων, και ειδικότερα στο να αποκλείεται η σύμμιξη της περιουσίας του φορέα της προσωρινής απασχόλησης με την ατομική περιουσία τού ιδιοκτήτη, όπως και στο να δραστηριοποιούνται στο εν λόγω πεδίο μόνο σοβαρού οικονομικού επιπέδου επιχειρηματίες<sup>123</sup>.

Καταργήθηκε, επίσης και η **υποχρέωση λήψεως άδειας** για την ίδρυση και λειτουργία της εταιρείας προσωρινής απασχόλησης. Σύμφωνα με το ν. 2956/2001 για την ίδρυση και λειτουργία της εταιρείας προσωρινής απασχόλησης απαιτείτο ειδική άδεια, η οποία παρείχετο από τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, έπειτα από γνώμη της Επιτροπής Ελέγχου Προσωρινής Απασχόλησης και, κατόπιν, μετά από γνώμη Ειδικής Επιτροπής, η οποία προβλεπόταν στο άρθρο 5 του ν. 3144/2003. Με τη νέα ρύθμιση του άρθρου **123 ν. 4052/2012** ορίστηκε ότι για την άσκηση της δραστηριότητας της προσωρινής απασχόλησης από φυσικό ή νομικό πρόσωπο, απαιτείται απλά **αναγγελία** έναρξης της εν λόγω δραστηριότητας στη Διεύθυνση Απασχόλησης του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, η οποία συνοδεύεται από τα **νόμιμα δικαιολογητικά** για την πιστοποίηση συνδρομής των νομίμων προϋποθέσεων περί της σύστασης και λειτουργίας των Ε.Π.Α, μεταξύ των οποίων συγκαταλέγεται η **κατάθεση 2 εγγυητικών επιστολών τραπεζής** -μίας για τη διασφάλιση των αποδοχών των προσωρινά απασχολούμενων μισθωτών της Ε.Π.Α και μίας για τη διασφάλιση των ασφαλιστικών τους εισφορών<sup>124125</sup>-. Ενόψει των ανωτέρω καθίσταται σαφές ότι

<sup>122</sup> Βλ. και **ΥΑ 1517/34** (ΦΕΚ Β 155 2013) «Ρύθμιση όρων, προϋποθέσεων & διαδικασίας εφαρμογής ν. 4052/2012 στις Επιχειρήσεις Προσωρινής Απασχόλησης»

<sup>123</sup> Βλ. Κ. Παπαδημητρίου «Οι νέες νομοθετικές ρυθμίσεις για την προσωρινή απασχόληση» ό.π

<sup>124</sup>Οι παρ. 2 και 3 του αρ. 123 ως ισχύουν ορίζουν ότι « 2...η δραστηριότητα της προσωρινής απασχόλησης μπορεί να ασκείται ελεύθερα μετά **πάροδο τριμήνου από την αναγγελία έναρξεως** της ασκήσεώς της, συνοδευόμενη από φάκελο που περιέχει τα πλήρη δικαιολογητικά για την πιστοποίηση της συνδρομής των νομίμων προϋποθέσεων, περί συστάσεως και λειτουργίας Ε.Π.Α. Αν ο φάκελος δεν είναι πλήρης, η προθεσμία των τριών μηνών, εφόσον δεν υπάρχει απαγόρευση άσκησης της δραστηριότητας από την αρμόδια Διοικητική Αρχή, αρχίζει από τη χρονική στιγμή που ο φάκελος καθίσταται πλήρης.» «3.Ο Προϊστάμενος της Διεύθυνσης Απασχόλησης τού Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης δύναται εντός τριών μηνών από την ανωτέρω αναγγελία στη Διεύθυνση Απασχόλησης τού Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, να απαγορεύσει την άσκηση της εν λόγω δραστηριότητας στην

**διευκολύνεται** η δραστηριοποίηση των επιχειρήσεων προσωρινής απασχόλησης. Δεν απαιτείται πλέον θετική ατομική διοικητική πράξη για την ίδρυση, και με τον τρόπο αυτό δίνεται «προβάδισμα» στην επιχειρηματική ελευθερία<sup>126127</sup>.

Επίσης αξίζει να αναφερθεί στο σημείο αυτό ότι η –καταργηθείσα – υποχρέωση λήψης άδειας δεν αντέβαινε στις διατάξεις της Οδηγίας 2008/104. Πράγματι, σύμφωνα με το άρθρο 4 παρ. 4 της Οδηγίας δεν θίγονταν οι «εθνικές απαιτήσεις σχετικά με την καταχώριση, την αδειοδότηση, την πιστοποίηση, την οικονομική εγγύηση ή την εποπτεία των εταιρειών προσωρινής απασχόλησης»<sup>128</sup>.

#### ii) Η αποκλειστικότητα της δραστηριότητας των Ε.Π.Α

Σύμφωνα με το ν. 2956/2001 ο φορέας της προσωρινής απασχόλησης, «εταιρεία», τότε, προσωρινής απασχόλησης, δεν επιτρέπεται, να ασκεί οποιαδήποτε άλλη δραστηριότητα εκτός από αυτήν της παροχής εργασίας από μισθωτούς της σε άλλο εργοδότη με τη μορφή της προσωρινής απασχόλησης<sup>129</sup>. Κατ' εξαίρεση μια τέτοια εταιρεία επιτρέπεται να ασκεί και συγκεκριμένες άλλες δραστηριότητες που ενέπιπταν στο πεδίο της διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού. Ειδικότερα επιτρέπεται να ασκεί: **α) μεσολάβηση για εξεύρεση θέσεων εργασίας και β) αξιολόγηση ή και κατάρτιση ανθρώπινου δυναμικού**. Ο έλληνας νομοθέτης επανέλαβε τις διατάξεις αυτές στο ν. 4052/12.

Με το ν. **4093/2012** προστέθηκε και μια άλλη συγγενής δραστηριότητα, αυτή της **συμβουλευτικής και του επαγγελματικού προσανατολισμού**. Οι παραπάνω δραστηριότητες είναι συγγενείς με την κύρια δραστηριότητα των επιχειρήσεων προσωρινής απασχόλησης, οπότε κρίθηκε σκόπιμο από το νομοθέτη να μην επιβάλλεται υποχρεωτικά η διάσπασή τους<sup>130</sup>. Μάλιστα, η δραστηριότητα της επαγγελματικής κατάρτισης, η οποία προστέθηκε, πρέπει να επισημανθεί ότι **κρίνεται θετική**<sup>131</sup> η σύνδεσή της με την προσωρινή απασχόληση, αφού με τον

---

*περίπτωση που δεν συγκεντρώνονται οι νόμιμες προϋποθέσεις προς τούτο ή δεν προκύπτει η συνδρομή τους από τα υποβληθέντα στοιχεία. Κατά της απόφασης αυτής, χωρεί άσκηση από τον ενδιαφερόμενο ενδικοφανούς προσφυγής εντός προθεσμίας τριάντα (30) ημερών από την ημερομηνία κοινοποίησης της απόφασης, ενώπιον της Ειδικής Επιτροπής Ιδιωτικών Υπηρεσιών Απασχόλησης, η οποία συστήνεται στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.... Η προθεσμία άσκησης ενδικοφανούς προσφυγής και η άσκησή της δεν αναστέλλουν την εκτέλεση της απόφασης.»*

<sup>125</sup> Για την ειδικότερα προβλεπόμενη διαδικασία βλ. αρ. 123, 126 ν. 4052/2012, **ΥΑ 1517/34** (ΦΕΚ Β 155 2013) «Ρύθμιση όρων, προϋποθέσεων & διαδικασίας εφαρμογής ν. 4052/2012 στις Επιχειρήσεις Προσωρινής Απασχόλησης», για το ύψος αυτών βλέπε και **ΥΑ 1519/35** (ΦΕΚ Β 155 2013) «Καθορ.όρων & διαδικασίας κατάπτωσης εγγυητικών επιστολών που καταθέτουν οι Επιχειρ. Προσωρ. Απασχόλησης»

<sup>126</sup> Βλ. Κ. Παπαδημητρίου ό.π

<sup>127</sup> Βλ. και αρ. **128 ν. 4052/2012 περί των προβλεπόμενων διοικητικών και ποινικών κυρώσεων σε περίπτωση παράβασης των διατάξεων περί σύστασης και λειτουργίας Ε.Π.Α**

<sup>128</sup> Βλ. Κ. Παπαδημητρίου ό.π

<sup>129</sup> Βλ. και Σ. Κυνηγοπούλου ό.π σελ. 50,51 η οποία αμφισβητεί το αν η πρόβλεψη της αποκλειστικότητας της δραστηριότητας της Ε.Π.Α εξυπηρετεί το σκοπό θέσπισής της ο οποίος είναι η εξασφάλιση της φερεγγυότητας της Ε.Π.Α προς περαιτέρω προστασία των εργαζομένων. Ειδικότερα αναφέρει ως επιχειρήματα ότι πρώτον μπορεί μια άλλη κύρια δραστηριότητα της Ε.Π.Α να είναι κερδοφόρα και ως εκ τούτου να εξασφαλίζεται η φερεγγυότητά της και δεύτερον ότι οι απαιτήσεις των εργαζομένων εξασφαλίζονται με τις εγγυητικές επιστολές. Κατά την άποψη αυτή η θέσπιση της προϋπόθεσης αποκλειστικής άσκησης της προσωρινής απασχόλησης συνιστά μέτρο που περιορίζει υπέρμετρα την επιχειρηματική ελευθερία και δεν είναι σύμφωνο με την αρχή της αναλογικότητας. Θεωρούμε ότι η θέση αυτή παραβλέπει το σκοπό της διάταξης που δεν είναι άλλος από το να αποφεύγονται αρνητικές προεκτάσεις στην οικονομική κατάσταση της Ε.Π.Α από τυχόν άλλες δραστηριότητές της, οι οποίες μπορούν να αποπροσανατολίσουν από το αντικείμενό της θέτοντας σε κίνδυνο τα δικαιώματα των εργαζομένων της.

<sup>130</sup> Βλ. Κ. Παπαδημητρίου ό.π

<sup>131</sup> Βλ. Κ. Παπαδημητρίου ό.π, Κ. Αγραπιδά «Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης. Η Επίδρασή τους στην αγορά εργασίας» 2006, σελ 63

τρόπο αυτό είναι δυνατή μια **ευρύτερη και πληρέστερη** παρέμβαση στην αγορά εργασίας. Η προσωρινή απασχόληση, πράγματι, διακρίνεται στο σημείο αυτό από την απλή μεσιτεία της εργασίας, αφού είναι δυνατόν η Ε.Π.Α, γνωρίζοντας τις ανάγκες των εμμέσων εργοδοτών οι οποίοι αναζητούν προσωρινώς απασχολούμενους, να επιδιώξει μέσω δράσεων επαγγελματικής κατάρτισης να διορθώσει τα κενά της αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης των μισθωτών και να επαναφέρει ανέργους εργαζομένους στην αγορά εργασίας. Για το λόγο αυτό και μεταξύ των πλεονεκτημάτων που μπορεί να προσφέρει η προσωρινή απασχόληση, αναφέρεται και η ταυτόχρονη ανάπτυξη δράσεων επαγγελματικής κατάρτισης<sup>132</sup>.

### iii) Οι λόγοι προσφυγής στην προσωρινή απασχόληση

**Αρχικά, ο ν. 2956/2001 δεν συνέδεσε την προσφυγή στην προσωρινή απασχόληση με συγκεκριμένους λόγους, οι οποίοι να την δικαιολογούν**<sup>133</sup>. Ανήκε σ' εκείνη την ομάδα, η οποία χαρακτηριζόταν, ως προς τους λόγους προσφυγής, από «πλήρη φιλελευθερισμό»<sup>134</sup>. Ο εργοδότης μπορούσε **οποτεδήποτε** να προσφύγει στη προσωρινή απασχόληση, χωρίς αυτή η επιλογή του να πρέπει να συνδέεται με συγκεκριμένους λόγους, οι οποίοι να έχουν εκ των προτέρων προσδιορισθεί από το νομοθέτη. Η επιλογή του αυτή μπορούσε να είναι μία μέθοδος διαχείρισης του εργατικού δυναμικού, όπως όλες οι άλλες, η οποία κρινόταν ελεύθερα από αυτόν στα πλαίσια της επαγγελματικής του ελευθερίας. Με τον τρόπο αυτό, η προσωρινή απασχόληση **δεν προσλάμβανε εξαιρετικό, αλλά τακτικό χαρακτήρα**. Συνεπώς, το μόνο πεδίο ελέγχου και περιορισμού της προσφυγής στη μορφή αυτή απασχόλησης αποτελούσε ο περιορισμός της χρονικής διάρκειας της παραχώρησης του μισθωτού και των ανανεώσεών της<sup>135</sup>.

Στη συνέχεια, όμως, με το αρ. 3 παρ. 4 του ν. **3846/2010**<sup>136</sup> ορίστηκε ως προϋπόθεση για την απασχόληση με προσωρινή απασχόληση η **ύπαρξη έκτακτων, πρόσκαιρων ή εποχιακών αναγκών της επιχείρησης**. Συνεπώς, η προσωρινή απασχόληση περιορίστηκε πλέον σ' εκείνες τις περιπτώσεις, στις οποίες υπήρχε ανάγκη άμεσης εξεύρεσης εργατικού δυναμικού, μεταβάλλοντας τελείως το «τοπίο» της προσωρινής απασχόλησης ώστε πλέον δεν ήταν δυνατόν αυτή να ανταγωνίζεται την τακτική απασχόληση<sup>137</sup>. Αξίζει να αναφερθεί πως το συμβατό ενός τέτοιου περιορισμού με την Οδηγία, έγινε, επίσης, αποδεκτό και στις Προτάσεις του Γενικού Εισαγγελέα του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης στην υπόθεση C-533/13, πλην όμως το Δικαστήριο δεν αποφάνθηκε τελικά για το ζήτημα αυτό<sup>138</sup>. **Η οδηγία 2008/104, βέβαια, δεν αναφέρεται για αιτιολογημένη χρήση της προσωρινής απασχόλησης**<sup>139</sup>.

Ωστόσο, η νέα διάταξη δεν προσδιόριζε ποιοι συγκεκριμένα θεωρούνται ως τέτοιοι λόγοι ή εάν και πώς θα πιστοποιείται εκ των προτέρων η συνδρομή αυτών. Μέρος της θεωρίας **τάχθηκε**

---

<sup>132</sup> Βλ. Κ. Παπαδημητρίου, Κ. Αγραπιδά ό.π

<sup>133</sup> Βλ. Ι Ληξουριώτη «Ειδικές μορφές απασχόλησης μερική και προσωρινή απασχόληση στις διατάξεις του πρόσφατου Ν.3846/2010», Δ.Ε.Ε 2010, Τεύχος 6, Α. Βάγια «Προσωρινή απασχόληση στην Ελλάδα και την Ε.Ε» ΕΕργΔ 2012, Τόμος 71, σελ.1109 επ.

<sup>134</sup> Βλ. Κ. Παπαδημητρίου «Προσωρινή Απασχόληση» ό.π σελ 136

<sup>135</sup> Βλ. Κ. Παπαδημητρίου ό.π

<sup>136</sup> Αρ. 3 παρ. 4 ν.3846/2010 «*Η παραχώρηση μισθωτού σε έμμεσο εργοδότη επιτρέπεται μόνο για συγκεκριμένους λόγους που δικαιολογούνται από έκτακτες, πρόσκαιρες ή εποχιακές ανάγκες.*»

<sup>137</sup> Βλ. Κ. Παπαδημητρίου ό.π

<sup>138</sup> Βλ. Κ. Παπαδημητρίου ό.π

<sup>139</sup> Βλ. Α. Βάγια ό.π

**υπέρ** της πρόβλεψης των συγκεκριμένων λόγων<sup>140</sup> για την προσφυγή στην προσωρινή απασχόληση, ενώ άλλο μέρος **τάχθηκε κατά αυτής**<sup>141</sup>.

Ειδικότερα υποστηρίχθηκε ότι με την πρόβλεψη ενός ουσιαστικού λόγου που να δικαιολογεί την ανάγκη προσφυγής στην προσωρινή απασχόληση **δεν θα ήταν δυνατόν** η προσωρινή απασχόληση **να ανταγωνίζεται την τακτική απασχόληση**<sup>142</sup>. Στην ίδια «λογική» υποστηρίχθηκε ότι πρέπει να υπάρχει ένα δικαιολογημένο συμφέρον του έμμεσου εργοδότη που να στηρίζει την επιλογή της συγκεκριμένης ευέλικτης μορφής εργασίας διαφορετικά ελλοχεύει ο κίνδυνος να μετατραπεί η προσωρινή απασχόληση σε μηχανισμό αποτροπής της προσφυγής στην τακτική απασχόληση, ενώ θα έπρεπε να αποτελεί μηχανισμό συμπλήρωσής της στις περιπτώσεις που πρέπει να εξυπηρετηθεί μια άμεση και ειδική ανάγκη σε εργατικό δυναμικό<sup>143</sup>. Επίσης, υποστηρίχθηκε ότι η έννοια της προσωρινής απασχόλησης νοθεύεται πλήρως αν δεν περιοριστεί σε προσωρινές ανάγκες<sup>144</sup>.

Κατ' άλλη - αντίθετη διατυπωθείσα στη θεωρία άποψη<sup>145</sup>, η οποία και δεν συντάσσεται με την πρόβλεψη συγκεκριμένων λόγων, η πρόβλεψη αυτή του νομοθέτη κατακρίθηκε ως μη συμβαδίζουσα με το αρ. 2 της Οδηγίας 2008/104. Σύμφωνα, μάλιστα, με αυτή την άποψη οι ειδικοί αυτοί λόγοι αποτελούν «**πολλαπλασιαστικούς φραγμούς**» στο επίπεδο του είδους των αναγκών του εργοδότη, οι οποίοι το μόνο ουσιαστικό αποτέλεσμα που μπορεί να έχουν είναι να διατηρήσουν μεγάλες ομάδες εργαζομένων στην ανεργία, ενώ το πρόσκαιρο της απασχόλησης αυτής -έτσι κι αλλιώς- διασφαλίζεται από το ότι επιτρέπεται η παραχώρηση προσωρινώς απασχολούμενου σε χρήστη εργοδότη μόνο για περιορισμένο χρόνο.

Τον ανωτέρω περιορισμό των λόγων προσφυγής στην προσωρινή απασχόληση διατήρησε καταρχάς ο ν. 4052/2012 με το αρ. 122 παρ.3. Ωστόσο, η διάταξη του τελευταίου αυτού άρθρου **καταργήθηκε με το ν. 4254/2014**, με αποτέλεσμα **υπό το ισχύον καθεστώς να μην απαιτείται συγκεκριμένος λόγος για την προσφυγή στην προσωρινή απασχόληση**.

Συνέπεια της κατάργησης αυτής είναι η δυνατότητα **ανταγωνισμού** της προσωρινής απασχόλησης προς την τακτική απασχόληση. Όπως και πριν από το 2010, η προσφυγή στην προσωρινή απασχόληση ανάγεται, στη διακριτική ευχέρεια του εργοδότη στο πλαίσιο της πολιτικής διαχείρισης του εργατικού δυναμικού, την οποία επιλέγει<sup>146</sup>.

Υποστηρίζεται<sup>147</sup> επιπλέον, ότι η κατάργηση του αρ. 122 παρ.3 σε συνδυασμό με την αύξηση της διάρκειας της παραχώρησης (βλ. κατωτέρω οικείο κεφάλαιο) δεν είναι συμβατή με την Οδηγία 2008/104 καθώς έχει ως αποτέλεσμα να καθίσταται δυνατή όχι μόνο η προσωρινή αλλά και η διαρκής παραχώρηση προσωπικού από τις Ε.Π.Α σε τρίτες επιχειρήσεις για την κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών. Σύμφωνα με την άποψη αυτή η καταργηθείσα διάταξη απαιτώντας, παράλληλα με την πρόβλεψη χρονικού περιορισμού, η παραχώρηση να δικαιολογείται από

---

<sup>140</sup> Βλ. ενδ. **Κ. Παπαδημητρίου** ό.π, **Ι. Κουκιάδη** «Εργατικό Δίκαιο» ό.π σελ 389, Δ. Ζερδελή «Η «προσωρινότητα» της προσωρινής απασχόλησης μετά τις πρόσφατες τροποποιήσεις του Ν. 4052/2012», ΔΕΝ 2014, Τεύχος 1647

<sup>141</sup> Βλ. **Ι. Ληξουριώτη** «Ειδικές μορφές απασχόλησης» ό.π

<sup>142</sup> Βλ. **Κ. Παπαδημητρίου** ό.π

<sup>143</sup> Βλ. **Δ. Ζερδελή** «Η «προσωρινότητα» της προσωρινής απασχόλησης μετά τις πρόσφατες τροποποιήσεις του Ν. 4052/2012» ό.π

<sup>144</sup> Βλ. **Ι. Κουκιάδη** «Εργατικό Δίκαιο» ό.π σελ 389

<sup>145</sup> Βλ. **Ι. Ληξουριώτη**, «Ειδικές μορφές απασχόλησης» ό.π μ

<sup>146</sup> Βλ. **Κ. Παπαδημητρίου** ό.π

<sup>147</sup> Βλ. **Δ. Ζερδελή** «Η «προσωρινότητα» της προσωρινής απασχόλησης μετά τις πρόσφατες τροποποιήσεις του Ν. 4052/2012»ό.π

έκτακτες, πρόσκαιρες ή εποχιακές ανάγκες, εξασφάλιζε αποτελεσματικά ότι ο εργαζόμενος θα παραχωρείται για ένα εκ των προτέρων περιορισμένο χρονικό διάστημα για κάλυψη παροδικών αναγκών σε εργατικό δυναμικό.

Η κατάργηση της διάταξης του αρ.122 παρ.3 **οφείλεται**, εκτός από την πίεση των «υπερεθνικών παραγόντων» και του μνημονίου, στη διαφορετική αντίληψη του νομοθέτη για τη λειτουργία της προσωρινής απασχόλησης εντός της αγοράς εργασίας<sup>148</sup>. Το ζητούμενο, άλλωστε, όπως έχει ήδη αναφερθεί επανειλημμένως στην παρούσα εργασία, είναι η **ενίσχυση της ευελιξίας**. Έτσι, υποστηρίζεται<sup>149</sup> ότι η προσωρινή απασχόληση δεν αντιμετωπίζεται πλέον ως «εναλλακτική» προς τη σύμβαση ορισμένου χρόνου δυνατότητα, στην οποία μπορούν να προσφεύγουν οι εργοδότες για την κάλυψη χρονικά περιορισμένων αναγκών σε εργατικό δυναμικό, αλλά ως «γενική μορφή απασχόλησης για την κάλυψη πάσης φύσεως αναγκών των επιχειρήσεων σε εργατικό δυναμικό», την προώθηση της οποίας επιβάλλει η ανάγκη για **ευέλικτη οργάνωση της εργασίας** στο πλαίσιο της παγκοσμιοποιημένης οικονομίας.

**Υπό το ισχύον**, λοιπόν, καθεστώς ο εργοδότης μπορεί **οποτεδήποτε** να προσφύγει στη προσωρινή απασχόληση, με την **εξαιρέση συγκεκριμένων απαγορεύσεων** οι οποίες είχαν ήδη προβλεφθεί με το ν. 2956/2001 και ως προς τις οποίες υπήρξαν, επίσης, μεταβολές.

iv) Οι περιπτώσεις στις οποίες απαγορεύεται η προσφυγή στην προσωρινή απασχόληση

Στο ν. 2956/2001 προβλέπονταν αρχικά<sup>150</sup> τρεις περιπτώσεις στις οποίες δεν επιτρεπόταν η προσφυγή στη προσωρινή απασχόληση: α) όταν επρόκειτο να αντικατασταθούν απεργοί, β) όταν στην επιχείρηση είχαν προηγηθεί ομαδικές απολύσεις εργαζομένων και γ) όταν επρόκειτο για επιχείρηση του δημόσιου τομέα. Σ' αυτές ο ν. 3846/2010 προσέθεσε και ορισμένες άλλες.

- Η απαγόρευση απασχόλησης κατά τη διάρκεια απεργίας με σκοπό την αντικατάσταση απεργών<sup>151</sup>

Σκοπός της απαγόρευσης αυτής είναι να μην συνδεθεί η προσωρινή απασχόληση με την αποδυνάμωση του δικαιώματος της απεργίας<sup>152</sup>. Έτσι, η εν λόγω διάταξη απαγορεύει με γενικό τρόπο την αντικατάσταση απεργών από προσωρινά απασχολούμενους. Η απαγόρευση αυτή δεν αφορά μόνο την **άμεση** αντικατάσταση αλλά και την **έμμεση**. Ο προσωρινώς απασχολούμενος δεν θα μπορεί, δηλαδή, να μετακινηθεί σε θέση εργασίας μη απεργού, προκειμένου αυτός ο τελευταίος, εν συνεχεία, να μετακινηθεί για να αντικαταστήσει έναν απεργό. Στην περίπτωση αυτή θα πρόκειται περί προφανούς καταστρατήγησης του νόμου, πράγμα που άλλωστε γίνεται δεκτό και για την απαγόρευση προσλήψεως απεργοσπαστών στο πλαίσιο της διάταξης του αρ. 22 του ν.1264/1982<sup>153</sup>.

- Η απαγόρευση προσφυγής σε περίπτωση ομαδικών απολύσεων

Με σκοπό την αποφυγή του ανταγωνισμού προς την τακτική απασχόληση, προβλέφθηκε με τις αρχικές διατάξεις του ν. 2956/2001 ότι απαγορεύεται η προσφυγή στην προσωρινή απασχόληση, εάν η επιχείρηση είχε προσφύγει κατά το προηγούμενο έτος στη διαδικασία των ομαδικών απολύσεων. Με τη ρύθμιση του ν. 3846/2010 το διάστημα της απαγόρευσης ορίστηκε στους

<sup>148</sup> Βλ. Κ. Παπαδημητρίου ό.π

<sup>149</sup> Βλ. Δ. Ζερδελή ό.π, Κ. Παπαδημητρίου «Προσωρινή Απασχόληση» ό.π σελ. 136 επ.

<sup>150</sup> Βλ. αρ 24 ν. 2956/2001

<sup>151</sup> Βλ. αρ. 116 ν. 4052/2012 ως ισχύει

<sup>152</sup> Αναφορικά με το ζήτημα ως προς το αν ως απεργία νοείται μόνο η νόμιμη ή και η παράνομη βλ. Κ. Παπαδημητρίου «Η Προσωρινή Απασχόληση» ό.π σελ. 139 με τις εκεί παραπομπές και νομολογία

<sup>153</sup> Βλ. Κ. Παπαδημητρίου ό.π σελ. 136 επ.

δώδεκα (12) προηγούμενους μήνες. Στη συνέχεια, όμως, η χρονική διάρκεια της απαγόρευσης περιορίστηκε, στο πλαίσιο της –ως έχει ήδη– αναφερθεί γενικότερης «**απελευθέρωσης**» του θεσμού, από τη διάταξη του άρθρου 116 του ν. 4254/2014, στους **έξι μήνες (6)**. Η απαγόρευση αυτή έχει **προσωρινό χαρακτήρα**. Επίσης η **εν λόγω απαγόρευση δεν προβλέπει-όπως και στην αρχική μορφή του ν. 2956/2001 καμιά εξαίρεση**. Ακόμη, δηλαδή, και αν διαπιστώνεται στο κρίσιμο χρονικό διάστημα μια έκτακτη ανάγκη πρόσληψης εργαζομένου, όπως λόγω ασθενείας ή αδείας εγκυμοσύνης, δεν είναι δυνατή η προσφυγή στην προσωρινή απασχόληση, αλλά η ανάγκη θα ικανοποιηθεί με άλλους τρόπους, όπως π.χ. με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου. Για το λόγο αυτό υποστηρίζεται<sup>154</sup> ότι στο σημείο αυτό ο νομοθέτης προχωρεί «πέραν του αναγκαίου μέτρου» για την προστασία της τακτικής απασχόλησης.

- Η απαγόρευση λόγω πραγματοποίησης απολύσεων για οικονομικοτεχνικούς λόγους

Η αρχική απαγόρευση του ν. 2956/2001, όπως αναφέρθηκε αμέσως παραπάνω, δεν αφορούσε σε απολύσεις που οφείλονται σε οικονομικοτεχνικούς λόγους. Με τις ρυθμίσεις του ν. **3846/2010** και στη συνέχεια του ν. **4052/2012 προστέθηκε** και η απαγόρευση προσφυγής στην περίπτωση που ο έμμεσος εργοδότης το **προηγούμενο** εξάμηνο είχε πραγματοποιήσει απολύσεις εργαζομένων για οικονομικοτεχνικούς λόγους.

Επομένως, δεν είναι δυνατόν στην παραπάνω περίπτωση απολύσεων, ο εργοδότης να αντικαταστήσει κάποιο τακτικό μισθωτό με προσωρινώς απασχολούμενο. Η ρύθμιση αυτή αποτελεί, κατά την αιτιολογική έκθεση του ν. 3846/2010, ο οποίος και την εισήγαγε για πρώτη φορά, «ασφαλιστική δικλείδα» για την αποφυγή καταχρήσεων μέσω της προσωρινής απασχόλησης. Σκοπός της είναι να αποφευχθεί η «αποδιοργάνωση» της τακτικής απασχόλησης, ώστε δηλαδή, θέσεις μόνιμης εργασίας να μη μετατρέπονται σε θέσεις προσωρινής απασχόλησης με μια «σύνθετη» διαδικασία, η οποία θα αποτελείται από δύο στάδια, εκείνο των απολύσεων και εκείνο της προσφυγής στη προσωρινή απασχόληση. Για το λόγο ακριβώς αυτό, συνιστά περιορισμό που συνδέεται με την αποφυγή καταχρήσεων, και κρίνεται<sup>155</sup> ως εκ τούτου **συμβατός** με την ευρωπαϊκή Οδηγία.

Η απαγόρευση αυτή δεν είναι, όμως, απεριόριστη. Αφορά μόνο τις **συγκεκριμένες ειδικότητες με τις οποίες συνδέονται οι καταγγελίες**, όπως άλλωστε ορίζεται στο νόμο και για την περίπτωση των ομαδικών απολύσεων. Όπως υποστηρίζεται<sup>156</sup> η πρόβλεψη αυτή είναι εύλογη καθώς σκοπός δεν είναι να τιμωρηθεί γενικά ένας εργοδότης που πραγματοποιεί ή έχει πραγματοποιήσει απολύσεις, αλλά να προστατευθεί η τακτική απασχόληση. Συνεπώς, ο εργοδότης, ανεξάρτητα από την προηγούμενη πραγματοποίηση απολύσεων για οικονομικοτεχνικούς λόγους, είναι δυνατόν να προσφύγει στην προσωρινή απασχόληση για εργαζομένους **άλλων ειδικοτήτων**. Βέβαια ούτε στην περίπτωση αυτή θα είναι δυνατόν να μετατεθεί κάποιος εργαζόμενος σε θέση άλλης ειδικότητας, προκειμένου να τοποθετηθεί στη θέση που κενώθηκε άλλος εργαζόμενος με σχέση προσωρινής απασχόλησης. Αυτή η «αλυσιδωτή διαδικασία» θα αποτελούσε και, εν προκειμένω, καταστρατήγηση της νομοθετικής απαγόρευσης<sup>157</sup>.

<sup>154</sup> Βλ. Κ. Παπαδημητρίου «Οι νέες νομοθετικές ρυθμίσεις για την προσωρινή απασχόληση», Δ.Ε.Ν 2016, Τεύχος 1684 /1ης Φεβρουαρίου σελ. 97-176 και του ίδιου «Η Προσωρινή Απασχόληση..» ό.π

<sup>155</sup> Βλ. Κ. Παπαδημητρίου Δ.Ε.Ν ό.π

<sup>156</sup> Βλ. Κ. Παπαδημητρίου ό.π

<sup>157</sup> Βλ. Κ. Παπαδημητρίου ό.π

Τέλος, ούτε η εν λόγω απαγόρευση προβλέπει, όπως και στην περίπτωση της απαγόρευσης λόγω ομαδικών απολύσεων κάποια εξαίρεση, γι' αυτό και - κατά την ίδια ανωτέρω λογική- υποστηρίζεται<sup>158</sup> ότι ο νομοθέτης προχωρεί και στο σημείο αυτό πέραν του «αναγκαίου μέτρου» για την προστασία της τακτικής απασχόλησης.

Η χρονική διάρκεια της απαγόρευσης, αρχικά είχε ορισθεί στους έξι (6) μήνες<sup>159</sup> από τότε που πραγματοποιήθηκαν οι απολύσεις, αλλά στη συνέχεια, «προφανώς»<sup>160</sup> στο πλαίσιο της ολοένα και ευρύτερης απελευθέρωσης του θεσμού της προσωρινής απασχόλησης, περιορίστηκε με τη διάταξη του ν. 4254/2014 στους τρεις (3) μήνες.

- Η απαγόρευση προσφυγής σε επιχειρήσεις του δημόσιου τομέα.

Με ρητή διάταξη του ν. 2956/2001, η οποία περιελήφθη και στο άρθρο 116 του ν. 4052/2012, δεν επιτρέπεται η προσφυγή στην προσωρινή απασχόληση από έμμεσους εργοδότες οι οποίοι υπάγονται στις ειδικές διατάξεις για τις προσλήψεις στο Δημόσιο Τομέα<sup>161162</sup>.

Σκοπός της ρυθμίσεως αυτής είναι να μην καταστρατηγούνται οι διατάξεις για τις διαδικασίες προσλήψεως στο στενό και ευρύτερο Δημόσιο Τομέα<sup>163</sup>. Έτσι, οι όποιες ανάγκες σε προσωπικό, ακόμη και οι προσωρινές, θα καλύπτονται με προσλήψεις εργαζομένων αποκλειστικά με βάση αντικειμενικά κριτήρια σύμφωνα με τις προβλεπόμενες διαδικασίες που χαρακτηρίζονται από διαφάνεια. Άλλως π.χ θα μπορούσε η Ε.Π.Α να διαλέξει- με υποκειμενικά κριτήρια- τους εργαζόμενους που θα τοποθετούνταν στο δημόσιο τομέα χωρίς την τήρηση κάποιας συγκεκριμένης διαδικασίας. Επιπροσθέτως η εφαρμογή του αρ. 117 παρ.4 του ν. 4052/2012<sup>164</sup>, που προβλέπει τη μετατροπή της συμβάσεως προσωρινής απασχόλησης σε σύμβαση αορίστου χρόνου με τον έμμεσο εργοδότη όταν η παραχώρηση υπερβαίνει την επιτρεπόμενη χρονική διάρκεια, στις περιπτώσεις που ο έμμεσος εργοδότης υπάγεται στο Δημόσιο Τομέα<sup>165</sup>, θα μπορούσε να οδηγήσει, ενδεχομένως, σε μονιμοποίηση ατόμων για την πρόσληψη των οποίων και πάλι δεν εφαρμόστηκαν αντικειμενικά κριτήρια<sup>166</sup>.

- Η απαγόρευση προσφυγής στην προσωρινή απασχόληση σε επικίνδυνες εργασίες και στις οικοδομικές εργασίες

---

<sup>158</sup> Βλ. Κ. Παπαδημητρίου ό.π

<sup>159</sup> άρθρο 116 του Ν. 4052/12

<sup>160</sup> Βλ. Κ. Παπαδημητρίου ό.π

<sup>161</sup> Δηλαδή από εργοδότες οι οποίοι υπάγονται στις διατάξεις του ν. 2190/94 ή στις διατάξεις της παραγράφου 3 τού άρθρου 1 του ν. 2527/97, όπως ισχύουν.

<sup>162</sup> Η διάταξη ορίζει ότι η εν λόγω απαγόρευση ισχύει με την επιφύλαξη της παρ. 5 του δεύτερου άρθρου το ν. 3845/2010 σύμφωνα με την οποία « Με στόχο την καταπολέμηση της ανεργίας ατόμων που βρίσκονται κοντά στο όριο συνταξιοδότησης, ο ΟΑΕΔ μπορεί να επιχορηγεί Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης (Ε.Π.Α) για την πρόσληψη επιδοτούμενων ή μακροχρόνια ανέργων ηλικίας 55 έως και 64 ετών, για εργασία στο δημόσιο τομέα, όπως αυτός ορίζεται από το άρθρο 51 του ν. 1892/1990 με προγράμματα εργασίας που καταρτίζονται με απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης και Οικονομικών, μετά από γνώμη του Διοικητικού Συμβουλίου του ΟΑΕΔ».

<sup>163</sup> Βλ. Κ. Παπαδημητρίου Δ.Ε.Ν 2016 ό.π και σελ 136 επ., Δ. Ζερδελή «Εργατικό Δίκαιο» ό.π σελ 93 και Α. Βάγια «Προσωρινή Απασχόληση στην Ελλάδα και στην Ε.Ε.» ΕΕργΔ 2012 ό.π ο οποίος δεν συμφωνεί με την συγκεκριμένη περίπτωση απαγόρευσης και υποστηρίζοντας ότι έρχεται σε αντίθεση με την Οδηγία 2008/104 και ευνοεί τη σύναψη «προσχηματικών» συμβάσεων έργου

<sup>164</sup> Βλ. αναλυτικά κεφάλαιο 6ο

<sup>165</sup> Βλ. ΜονΠρωτΘεσ 13464/2003, Δ.Ε.Ν 2003, σ. 1074 η οποία δέχεται ότι δεν είναι δυνατή η μετατροπή σε περίπτωση προσωρινώς απασχολούμενου σε επιχείρηση τού δημόσιου τομέα, γιατί η εν λόγω παραχώρηση είναι παράνομη.

<sup>166</sup> Βλ. Κ. Παπαδημητρίου ό.π

Ο ν. 3846/2010 προσέθεσε δύο νέες απαγορεύσεις προσφυγής στην προσωρινή απασχόληση. Η πρώτη περίπτωση αφορά στις **εργασίες που, λόγω της φύσεώς τους, είναι επικίνδυνες για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων**<sup>167</sup>. Σκοπός της είναι να μην αποστέλλονται οι προσωρινώς απασχολούμενοι σε εργασίες στις οποίες απαιτείται ιδιαίτερη εμπειρία και προσοχή. Η δεύτερη απαγόρευση αφορά στην περίπτωση που ο απασχολούμενος υπάγεται **στις ειδικές διατάξεις περί ασφαλίσεως εργατοτεχνιτών οικοδόμων**, προφανώς, για τον ίδιο λόγο, δηλαδή, την επικινδυνότητα των εργασιών αυτών<sup>168169</sup>. Οι διατάξεις αυτές περιελήφθησαν και στις μεταγενέστερες και ισχύουσες ρυθμίσεις του ν. 4052/12.

Τέλος, ως προς τις οικοδομικές εργασίες, ο ν. 4254/2014 εισήγαγε μία σημαντική εξαίρεση, η οποία, αξιολογείται<sup>170</sup> ως «μη συνάδουσα» με τον επιδιωκόμενο της εν λόγω απαγόρευσης σκοπό. Ειδικότερα, η εν λόγω απαγόρευση στην προσωρινή απασχόληση **δεν ισχύει πλέον όταν πρόκειται για έργα αρχικού προϋπολογισμού άνω των 10.000.000 ευρώ, τα οποία χρηματοδοτούνται ή συγχρηματοδοτούνται και εκτελούνται για λογαριασμό του Δημοσίου, Ν.Π.Δ.Δ, Ο.Τ.Α και άλλων επιχειρήσεων του δημόσιου τομέα.**

---

<sup>167</sup> Αντίστοιχη απαγόρευση προβλέπεται και σε άλλες έννομες τάξεις Βλ. ιδίως Κ. Παπαδημητρίου «Η προσωρινή απασχόληση.» ό.π., σελ. 97 επ.

<sup>168</sup> Οι επικίνδυνες εργασίες καθορίζονται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης ύστερα από γνώμη τού Συμβουλίου Υγείας και Ασφάλειας τής Εργασίας (ΣΥΑΕ) που ορίζεται στο άρθρο 26 τού «Κώδικα Νόμων για την Υγεία και την Ασφάλεια τών Εργαζομένων (ΚΝΥΑΕ)», και στο άρθρο 25 του ΠΔ 368/1989. Ήδη, οι εργασίες αυτές καθορίστηκαν αρχικά με τις διατάξεις της ΥΑ 15526/94/2-8-2010 «Εργασίες για τις οποίες **απαγορεύεται** η απασχόληση μισθωτού σε έμμεσο εργοδότη με σύμβαση προσωρινής απασχόλησης» και στη συνέχεια με τις διατάξεις της ΥΑ 4690/12/14.

<sup>169</sup> Βλ. και Σ. Κυνηγοπούλου ό.π σελ 61 όπου αναφέρεται σε στατιστικά δεδομένα μελέτης σύμφωνα με τα οποία στα κράτη μέλη που δεν έχουν προβλέψει αντίστοιχη απαγόρευση το 1/3 των εργατικών ατυχημάτων που γίνονται στα πλαίσια της προσωρινής απασχόλησης, αφορά εργατοτεχνίτες οικοδομών, ενώ αυτοί καλύπτουν το 1/5 του συνολικού αριθμού των προσωρινά απασχολούμενων

<sup>170</sup> Βλ. Κ. Παπαδημητρίου Δ.Ε.Ν ό.π και Δ. Ζερδελή «Ατομικό Εργατικό» ό.π σελ. 93



## Κεφάλαιο 3ο: Η προσωρινή απασχόληση ως Τριμερής Σχέση Εργασίας

### Α.Η σύμβαση εργασίας προσωρινής απασχόλησης (Ε.Π.Α-ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ)

#### ι) Έννοια

Η σύμβαση εργασίας του προσωρινώς απασχολούμενου με την Ε.Π.Α, η οποία χαρακτηρίζεται από το νόμο ως «**σύμβαση προσωρινής απασχόλησης**» αποτελεί **τη μία** από τις **δύο συμβάσεις** που θεμελιώνουν την τριμερή σχέση προσωρινής απασχόλησης. Η **άλλη** είναι η «**σύμβαση παραχώρησης**», δηλαδή η σύμβαση μεταξύ της Ε.Π.Α και του τρίτου, για την οποία γίνεται λόγος στην επόμενη ενότητα. Σύμφωνα με το αρ. 124 παρ. 2 του ν. 4052/2012 η σύναψη της σύμβασης εργασίας του προσωρινώς απασχολούμενου θα πρέπει να **προηγείται** της παραχώρησής του.

Όπως αναφέρθηκε, η ιδιαιτερότητα της συμβατικής σχέσης στην προσωρινή απασχόληση έγκειται στο ότι την εξαρτημένη εργασία που βάσει της σύμβασης υπόσχεται να παρέχει ο εργαζόμενος, την παρέχει στον τρίτο - τον αποκαλούμενο από το νόμο- «έμμεσο εργοδότη» και όχι στην Ε.Π.Α που αποτελεί τον αντισυμβαλλόμενο-«άμεσο εργοδότη» του- στην σύμβαση εργασίας. **Τη βάση**, λοιπόν, της τριμερούς αυτής σχέσης που δημιουργείται μεταξύ Ε.Π.Α, εργαζομένου και τρίτου αποτελεί η **σχέση μεταξύ του εργαζομένου και της Ε.Π.Α**<sup>171</sup>.

Όπως ρητώς ορίζεται στο αρ.122 παρ.2 ν. 4052/2012 η Ε.Π.Α. έχει τις **υποχρεώσεις και τα δικαιώματα του εργοδότη**. Βαρύνεται, επομένως, με το σύνολο των κύριων και παρεπομένων υποχρεώσεων ενός εργοδότη. Είναι υπόχρηη για την καταβολή των **αποδοχών**<sup>172</sup> του εργαζόμενου καθώς και για την καταβολή των προβλεπόμενων από το νόμο εισφορών απέναντι στους ασφαλιστικούς οργανισμούς. Φέρει, επίσης τον **μισθολογικό κίνδυνο** και συνεπώς οφείλει αμοιβή για τα διαστήματα που ο εργαζόμενος **δεν παρέχει εργασία σε έμμεσο εργοδότη**<sup>173174175</sup>.

#### ii) Τύπος, διάρκεια και περιεχόμενο της σύμβασης προσωρινής απασχόλησης

##### **α. Τύπος**

<sup>171</sup> Βλ. Κ. Παπαδημητρίου ««Η προσωρινή απασχόληση» ό.π σελ. 155 επ, Δ. Ζερδελή «Ο κατ'επάγγελμα δανεισμός εργαζομένων» ό.π σελ. 48 επ.

<sup>172</sup> Εάν η Ε.Π.Α δεν εκπληρώνει την υποχρέωση καταβολής των αποδοχών ο προσωρινώς απασχολούμενος μπορεί –εκτός των δικαιωμάτων που του παρέχει ο ν. 4052/2012 (βλ. κεφ. 4<sup>ο</sup> περί των προβλεπόμενων εγγυήσεων για την εξασφάλιση των απαιτήσεων των προσωρινώς απασχολουμένων) – να ασκήσει έναντι του έμμεσου εργοδότη το δικαίωμα **επίσχεσης εργασίας**, οπότε και ανακύπτει ζήτημα ευθύνης της Ε.Π.Α έναντι του έμμεσου εργοδότη από τη μεταξύ τους συναφθείσα σύμβαση παραχώρησης.

<sup>173</sup> Για τα διαστήματα μεταξύ δύο τοποθετήσεων κατά τα οποία δεν παρέχεται εργασία υποστηρίζεται ότι ο εργαζόμενος βρίσκεται σε μια κατάσταση **«ιδιόμορφης ετοιμότητας προς παροχή εργασίας»**-βλ. περί αυτού κατωτέρω κεφάλαιο περί λειτουργίας της προσωρινής απασχόλησης

<sup>174</sup> Βλ. Δ. Ζερδελή ό.π

<sup>175</sup> Οι προσωρινά απασχολούμενοι καταχωρούνται στον **πίνακα προσωπικού** της Ε.Π.Α ο οποίος υποβάλλεται στην αρμόδια Κοινωνική Επιθεώρηση Εργασίας του ΣΕΠΕ της έδρας της. **Αντίγραφο** του ως άνω πίνακα προσωπικού, **αποστέλλεται** από την Ε.Π.Α στον έμμεσο εργοδότη, κατά το μέρος που αφορά τους παραχωρηθέντες σε αυτόν εργαζόμενους. Ο ανωτέρω πίνακας αναρτάται στον χώρο εργασίας του έμμεσου εργοδότη. (αρ. 7 παρ. 3 ΥΑ 1517/34/2013)

Σύμφωνα με το αρ. 124 ν. 4052/2012 «1. Για την παροχή εργασίας με τη μορφή της προσωρινής απασχόλησης απαιτείται η **προηγούμενη έγγραφη σύμβαση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου...**». Η διάταξη είναι δημοσίας τάξεως και ο έγγραφος συστατικός τύπος επιβάλλεται για λόγους **διαφάνειας** των όρων εργασίας στον ευαίσθητο τομέα της προσωρινής απασχόλησης. Με τον τρόπο αυτόν ο εργαζόμενος θα γνωρίζει με σαφήνεια το πλαίσιο των υποχρεώσεων προς αποφυγή παρερμηνειών, όπως και με ακρίβεια θα προκύπτει το πότε ακριβώς ξεκίνησε η σχέση εργασίας, ώστε να μπορεί να διαπιστωθεί αντιστοίχως πότε μετατρέπεται σε σύμβαση αορίστου χρόνου με τον έμμεσο εργοδότη σύμφωνα με το αρ. 117 του ν. 4052/2012. Άλλωστε, η καθιέρωση του έγγραφου τύπου για τις «ελαστικές» σχέσεις εργασίας αποσκοπεί στην προστασία του εργαζομένου<sup>176177</sup>.

Περαιτέρω, σύμφωνα με το αρ. 8 της **ΥΑ 1517/34/2013** περί της εφαρμογής των διατάξεων του ν. 4052/2012, οι συμβάσεις προσωρινής απασχόλησης συνάπτονται **εγγράφως** από την Ε.Π.Α σε τρία αντίτυπα τα οποία υπογράφονται από τους συμβαλλομένους. Ένα αντίτυπο της σύμβασης αμέσως μετά την υπογραφή της παραδίδεται στον εργαζόμενο, το άλλο παραμένει στην Ε.Π.Α και το τρίτο παραδίδεται στον έμμεσο εργοδότη, ο οποίος υποχρεούται να το τηρεί στο χώρο εργασίας και να το θέτει στη διάθεση των ελεγκτικών οργάνων του ΣΕΠΕ. Η Ε.Π.Α ευθύνεται για τη σύννομη κατάρτιση των ανωτέρω συμβάσεων και είναι υπεύθυνη για την παράδοση των αντιτύπων τους στον εργαζόμενο και τον έμμεσο εργοδότη.

#### Συνέπειες από τη μη τήρηση του έγγραφου τύπου

Ο ν.4052/2012 ορίζει στο αρ. 114 παρ.1 αυτού ότι εφαρμόζεται «*α) στους εργαζόμενους μέσω επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης, με συμβάσεις ή σχέσεις εξαρτημένης εργασίας, οι οποίοι τοποθετούνται σε έμμεσους εργοδότες για να εργασθούν προσωρινά...*». Συνεπώς οι διατάξεις του εφαρμόζονται **ανεξαρτήτως του κύρους της σύμβασης προσωρινής απασχόλησης**. Άρα ο εργαζόμενος και σε περίπτωση άκυρης σύμβασης προσωρινής απασχόλησης διατηρεί όλα τα δικαιώματα που θεμελιώνονται σε αυτές<sup>178</sup>.

Υποστηρίζεται<sup>179</sup> ότι, εφόσον η σύμβαση προσωρινής απασχόλησης είναι άκυρη γιατί δεν τηρήθηκε ο έγγραφος τύπος και έχει ήδη λειτουργήσει, θα πρέπει να θεωρηθεί ότι έχει καταρτιστεί εξαρχής σχέση εργασίας τακτικής απασχόλησης η οποία και αποτελεί τον κανόνα της παροχής εργασίας σε κάποιον εργοδότη. Σύμφωνα με την άποψη αυτή θα πρέπει πρώτον να **διακρίνουμε** εάν ο μισθωτός έχει ή δεν έχει παραχωρηθεί σε κάποιον εργοδότη. Εάν δεν έχει παραχωρηθεί δεν τίθεται ζήτημα λειτουργίας της σύμβασης. Εάν, όμως, ο μισθωτός έχει παραχωρηθεί σε κάποιον εργοδότη, οπότε και έχει τεθεί σε λειτουργία η σύμβαση υπάρχουν δύο ενδεχόμενα: α) είτε να θεωρηθεί ότι δημιουργείται σύμβαση τακτικής απασχόλησης του εργαζομένου με την Ε.Π.Α, β) είτε να θεωρηθεί ότι δημιουργείται σύμβαση τακτικής απασχόλησης με τον έμμεσο εργοδότη.

Στη μεν πρώτη (α) εκδοχή θεωρείται απλά ως άκυρος ο όρος της σύμβασης για την παραχώρηση του εργαζομένου προκειμένου να απασχοληθεί με σχέση προσωρινής απασχόλησης σε άλλον εργοδότη (μη εφαρμογή τους 181 ΑΚ που ορίζει ότι η ακυρότητα μέρους επιφέρει την

<sup>176</sup> Βλ. Ι. Κουκιάδη ό.π και Κ. Παπαδημητρίου ό.π

<sup>177</sup> Έγγραφος τύπος επίσης απαιτείται τόσο στην **ανανέωση** της τοποθέτησης του μισθωτού στον έμμεσο εργοδότη (αρ. 117 παρ.3) όσο και στη **σύμβαση παραχώρησης** μεταξύ ΕΠΑ και έμμεσου εργοδότη (αρ. 124 παρ 3)

<sup>178</sup> Βλ. Ι. Κουκιάδη «Εργατικό δίκαιο» ό.π σελ. 391 επ.

<sup>179</sup> Βλ. Κ. Παπαδημητρίου ό.π σελ 166 επ, Ι. Κουκιάδη ό.π σελ. 393, Σ. Κυνηγοπούλου ό.π σελ 81 επ.

ακυρότητα όλης της δικαιοπραξίας, αλλά ύπαρξη μερικής ακυρότητας), ενώ κατά τα λοιπά η δικαιοπραξία θεωρείται ότι θα είχε επιχειρηθεί χωρίς το άκυρο μέρος της.

Στη δε δεύτερη (β) εκδοχή, η οποία υποστηρίζεται<sup>180</sup> ως **ορθότερη**, η σχέση προσωρινής απασχόλησης εκλαμβάνεται ως ένα **σύνολο που συναρτάται τόσο με έγκυρη σύμβαση εργασίας με την Ε.Π.Α, όσο και με έγκυρη σύμβαση παραχώρησης**. Έτσι, η παροχή εργασίας στον έμμεσο εργοδότη με σχέση προσωρινής απασχόλησης προϋποθέτει **εγκυρότητα τόσο της μιας, όσο και της άλλης σύμβασης** και εάν τυχόν μία από τις δύο συμβάσεις δεν είναι έγκυρη τότε δεν προκύπτει σχέση **προσωρινής, αλλά τακτικής απασχόλησης με τον έμμεσο εργοδότη**. Στην τελευταία αυτή σχέση θεωρείται ότι συμβάλλονται τα πρόσωπα τα οποία παρέχουν και προς τα οποία παρέχεται η εργασία υπό συνθήκες εξάρτησης, δηλαδή ο εργαζόμενος και ο έμμεσος εργοδότης<sup>181</sup>. Η άποψη αυτή συνδέεται και με την εκφραζόμενη στο αρ. 117 παρ.3 αντίληψη του νομοθέτη περί μετατροπής της σύμβασης προσωρινής απασχόλησης, όταν υπάρχει υπέρβαση των προβλεπόμενων χρονικών ορίων της διάρκειάς της, σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου με τον έμμεσο εργοδότη<sup>182</sup>.

### **β. Η χρονική διάρκεια της σύμβασης προσωρινής απασχόλησης**

Σκόπιμο είναι κατ' αρχήν να διευκρινιστεί η διάκριση της **διάρκειας της σύμβασης προσωρινής απασχόλησης** (σχέση Ε.Π.Α-εργαζομένου) από τη **διάρκεια της παραχώρησης του μισθωτού** (σχέση Ε.Π.Α-τρίτου). Σύμφωνα λοιπόν, με την παρ.1 του αρ. 124 του ν. 4052/2012 «1. Για την παροχή εργασίας με τη μορφή της προσωρινής απασχόλησης απαιτείται η προηγούμενη έγγραφη σύμβαση εργασίας **ορισμένου ή αορίστου χρόνου...**».

Στη θεωρία έχει υποστηριχθεί<sup>183</sup> ότι για τη σύμβαση εργασίας προσωρινής απασχόλησης ορισμένου χρόνου πρέπει να ισχύουν οι περιορισμοί που ισχύουν γενικά για τη σύναψη συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου<sup>184</sup>, θα πρέπει δηλαδή, **η ορισμένη διάρκεια να δικαιολογείται από τη συνδρομή ενός αντικειμενικού λόγου**, ο οποίος μάλιστα θα προκύπτει **μόνο από τη σχέση μεταξύ Ε.Π.Α και εργαζομένου** καθότι μόνο μεταξύ αυτών υφίσταται συμβατική σχέση και ως εκ τούτου μόνο από τις συνθήκες που αφορούν τα συμβαλλόμενα στη σχέση αυτή πρόσωπα μπορεί να συνάγονται αντικειμενικοί λόγοι.

Επιχειρήματα υπέρ της άποψης αυτής συνιστούν πρώτον το ότι η Οδηγία 2008/104 για την προσωρινή απασχόληση (αιτιολογική σκέψη 15 αυτής), όπως και η Οδηγία 1999/70 για τις διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου θεωρούν τη σύμβαση αορίστου χρόνου ως τη γενική μορφή των συμβάσεων και δεύτερον ότι εάν επιτρέπεται ελεύθερα η σύναψη συμβάσεως ορισμένου χρόνου με την Ε.Π.Α αφήνεται «ανοικτός ο δρόμος» για καταστρατηγήσεις και για υποκατάσταση της τακτικής εργασίας με την ευκαιριακή καθώς με τον τρόπο αυτό η Ε.Π.Α θα συνάπτει συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου με το μισθωτό, τον οποίο θα παραχωρεί για να εργασθεί για ορισμένο χρόνο στον έμμεσο εργοδότη, μετά δε την πάροδο του ορισμένου χρόνου,

<sup>180</sup> Βλ. Κ. Παπαδημητρίου ό.π σελ. 167 επ, Ι.Κουκιάδη ό.π σελ. 393, Σ. Κυνηγοπούλου ό.π σελ. 81 επ.,

<sup>181</sup> Σύμφωνα με τη θέση αυτή φαίνονται να είναι και ο Δ. Ζερδελής και Ι. Κουκιάδης

<sup>182</sup> Βλ. Κ. Παπαδημητρίου ό.π σελ. 168, για την προβλεπόμενη στο αρ. 117 παρ. 3 μετατροπή της σύμβασης εργασίας προσωρινής απασχόλησης σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου με τον έμμεσο εργοδότη βλ. και παρακάτω στο κεφάλαιο 6ο για τη διάρκεια της παραχώρησης

<sup>183</sup> Έτσι οι Δ. Ζερδελής βλ. ό.π σελ. 52, και του ίδιου «Εργατικό Δίκαιο» ό.π σελ 99-100, Σ. Κυνηγοπούλου ό.π σελ. 61 επ. και Γ. Λεβέντης «Δανεισμός Εργαζομένων», ΕΕργΔ, 2001, Τόμος 60, σελ 1119 επ.

<sup>184</sup> Οι νομοθετικές βάσεις των περιορισμών είναι το αρ. 8 παρ.3 του ν. 2112/1920, το αρ. 281 ΑΚ και το ΠΔ 81/2003, το οποίο μετέφερε στο ελληνικό δίκαιο την Οδηγία 1999/70 για την σύμβαση ορισμένου χρόνου

θα αντικαθιστά τον εργαζόμενο με άλλον, συνάπτοντας πάλι σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου κ.ο.κ. ή θα τον παραχωρεί συνάπτοντας μαζί του νέα σύμβαση ορισμένου χρόνου σε άλλον εργοδότη<sup>185186</sup>.

Αντιθέτως, σύμφωνα με άλλη διατυπωθείσα άποψη, το γράμμα του νόμου είναι **σαφές** και η διατύπωση του αρ. 124 δεν αφήνει περιθώρια για την υποστήριξη της παραπάνω θέσης καθώς αναφέρεται αδιακρίτως σε δυνατότητα συνάψεως συμβάσεων **τόσο αορίστου χρόνου όσο και ορισμένου**<sup>187</sup>. Υπέρ τούτου συνηγορεί πρώτον ότι το Π.Δ 81/2003, το οποίο αφορά ειδικά στην απαγόρευση της καταχρηστικής προσφυγής σε συμβάσεις ορισμένου χρόνου, ορίζει<sup>188</sup> ότι **δεν εφαρμόζεται** στις συμβάσεις προσωρινής απασχόλησης. Επίσης, το Δ.Ε.Ε<sup>189</sup> αποφάνθηκε ότι η Οδηγία 70/1999 για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου **δεν εφαρμόζεται** επί της προσωρινής απασχόλησης. Επιπλέον, αξίζει να σημειωθεί ότι σύμφωνα με τη θέση αυτή, το **«μείζον ζήτημα** για την αποφυγή της ύπαρξης καταστρατηγήσεων δεν είναι να επιβάλλουμε τον αόριστο χρόνο στη σύμβαση εργασίας με την Ε.Π.Α, όσο το να **περιορίσουμε την ελεύθερη προσφυγή στην προσωρινή απασχόληση εκ μέρους του έμμεσου εργοδότη ώστε να μην υποκαθίσταται η κανονική απασχόληση με ευκαιριακή**». Με άλλα λόγια, κατά τον έλεγχο για τυχόν ύπαρξη καταστρατηγήσεως θα πρέπει να εξετάζεται όχι το είδος της σύμβασης εργασίας του εργαζομένου με την Ε.Π.Α, αν είναι ορισμένου ή αορίστου, αλλά το αν υπάρχουν αντικειμενικοί λόγοι προσφυγής στην προσωρινή απασχόληση εκ μέρους του έμμεσου εργοδότη συνδεδόμενοι με την επιχείρησή του<sup>190</sup>.

Τέλος, πρέπει να επισημανθεί ότι η σύμβαση εργασίας του μισθωτού με την Ε.Π.Α μπορεί να είναι τόσο **πλήρους απασχόλησης, όσο και μερικής απασχόλησης**<sup>191</sup> με την τήρηση των αντίστοιχων διατυπώσεων που απαιτεί ο νόμος (έγγραφος τύπος, γνωστοποίηση στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας<sup>192</sup>).

### γ) Περιεχόμενο της σύμβασης προσωρινής απασχόλησης

Αναφορικά με το περιεχόμενο το **αρ. 124** ορίζει ότι σε αυτήν πρέπει **ρητώς** να αναφέρονται οι όροι εργασίας, η διάρκεια 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

<sup>185</sup> Βλ. Δ. Ζερδελή «Εργατικό Δίκαιο» ό.π σελ. 100 Ι. Κουκιάδη «Εργατικό Δίκαιο» ό.π, σελ. 394

<sup>186</sup> Βλ. Γ. Λεβέντη, «Ο κατ' επάγγελμα δανεισμός εργαζομένων και οι εταιρείες προσωρινής απασχόλησης κατά το ν. 2956/2001», Δ.Ε.Ν 2001, Τόμος 57, Τεύχος 1370, σελ. 1505 επ. όπου ο συγγραφέας **τάσσεται κατά** της δυνατότητας σύναψης σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου με την Ε.Π.Α χωρίς την ύπαρξη κάποιου ειδικού λόγου αναφέρεται όμως στο ότι ο **νόμος** ορίζει ότι αυτή δύναται να **συνάπτεται είτε ως ορισμένου είτε ως αορίστου**.

<sup>187</sup> Έτσι οι Κ. Παπαδημητρίου ό.π σελ. 158, Γ. Λεβέντη ό.π., Ι. Ληξουριώτη «Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις»<sup>5</sup> έκδοση 2017, σελ. 226

<sup>188</sup> Αρ.2 του ΠΔ 81/2003 «..δεν εφαρμόζεται στις συμβάσεις προσωρινής απασχόλησης των άρθρων **20, 21,22,23,24,25, 26 του ν. 2956/2001**»

<sup>189</sup> Βλ. Δ.Ε.Ε 11.4.2013 (Della Rocca) c-290/2012 και Σ.Κυνηγοπούλου ό.π σελ. 63

<sup>190</sup> Βλ. Κ. Παπαδημητρίου «Προσωρινή Απασχόληση» ό.π σελ 161, όπου φαίνεται ότι ο συγγραφέας **τάσσεται υπέρ της πρόβλεψης των λόγων προσφυγής στην προσωρινή απασχόληση**

<sup>191</sup> Βλ. Κ. Παπαδημητρίου ό.π σελ. 157, Ι.Κουκιάδη «Εργατικό Δίκαιο» ό.π σελ 393, Ι. Ληξουριώτη «Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις» ό.π σελ. 221, Σ. Κυνηγοπούλου ό.π σελ. 66

<sup>192</sup> βλ.αρ.**38 ν.1892/1990** ως ισχύει με τις τροποποιήσεις του μέχρι το ν.**4635/2019**.

εργασίας του. Σκοπός της διάταξης είναι η **πλήρης ενημέρωση** του προσωρινά απασχολούμενου για τους **ουσιώδεις** όρους παροχής της εργασίας του<sup>193</sup>194195.

Εάν κατά το χρόνο κατάρτισης της σύμβασης αυτής δεν είναι δυνατή η μνεία του συγκεκριμένου έμμεσου εργοδότη ή ο προσδιορισμός του χρόνου, που θα προσφέρει σε αυτόν την εργασία του, θα πρέπει να αναφέρεται στη σύμβαση **το πλαίσιο των όρων και των συνθηκών** για την παροχή εργασίας σε έμμεσο εργοδότη. Καθίσταται, λοιπόν, σαφές ότι ο νομοθέτης θέλει να εξασφαλίσει την ενημέρωση του εργαζομένου σχετικά με τους όρους εργασίας του σε κάθε περίπτωση.

Εκτός από τα στοιχεία που πρέπει αναγκαίως να αναφέρονται στη σύμβαση προσωρινής απασχόλησης, ο νόμος **απαγορεύει** ορισμένες **ρήτρες** να αποτελέσουν περιεχόμενο της σύμβασης προσωρινής απασχόλησης -τις οποίες εξίσου απαγορεύει ως περιεχόμενο της σύμβασης παραχώρησης μεταξύ Ε.Π.Α και έμμεσου εργοδότη όπως αναφέρεται και στο κατωτέρω οικείο κεφάλαιο-. Ειδικότερα σύμφωνα με το αρ. **118 παρ. 2** του ν. 4052/2012 θεωρείται άκυρη οποιαδήποτε ρήτρα όταν με αυτήν **άμεσα ή έμμεσα απαγορεύεται ή παρεμποδίζεται η μόνιμη απασχόληση του προσωρινά απασχολούμενου μισθωτού** με σύναψη σύμβασης ή σχέσης εξαρτημένης εργασίας μεταξύ του έμμεσου εργοδότη και του προσωρινά απασχολούμενου, μετά τη λήξη της σύμβασης εργασίας με την Ε.Π.Α. Άκυρη επίσης θεωρείται οποιαδήποτε ρήτρα όταν με αυτήν **άμεσα ή έμμεσα παρεμποδίζονται τα συνδικαλιστικά δικαιώματα του μισθωτού ή παραβλάπτονται τα ασφαλιστικά του δικαιώματα**. Δεν θα μπορεί να συμφωνηθεί, δηλαδή, ότι ο προσωρινώς απασχολούμενος δεν θα ασκεί συνδικαλιστικά δικαιώματα στην επιχείρηση του έμμεσου εργοδότη ή ότι δεν θα ασφαλίζεται με τις ίδια προϋποθέσεις όπως και το λοιπό τακτικό προσωπικό του<sup>196</sup>.

#### **δ) Παραλείψεις-κυρώσεις**

Η παράλειψη αναφοράς κάποιου από τα υποχρεωτικά αναφερόμενα στη σύμβαση προσωρινής απασχόλησης στοιχεία επιφέρει τις **διοικητικές** κυρώσεις που προβλέπει το αρ. 128 του ν. 4052/2012. Ειδικά, όμως, η **παράλειψη αναφοράς της διάρκειας** της σύμβασης εργασίας **άγει στο να θεωρείται ότι πρόκειται για σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου με την Ε.Π.Α.** Τέλος, αν περιληφθεί κάποια από τις απαγορευμένες ρήτρες η σύμβαση θα είναι άκυρη μόνο ως προς τη ρήτρα αυτή<sup>197</sup>.

#### iii) Νομική φύση

Υποστηρίζεται<sup>198</sup> ότι η σύμβαση εργασίας προσωρινής απασχόλησης συνιστά **γνήσια σύμβαση υπέρ τρίτου** και συνεπώς ο τρίτος- έμμεσος εργοδότης αποκτά εντός των ορίων της σύμβασης παραχώρησης που συνάπτει με την Ε.Π.Α (βλ. επόμενο κεφάλαιο) ευθέως **άμεσο και αυτοτελές δικαίωμα να αξιώσει από τον εργαζόμενο την εκπλήρωση της παροχής του**. Παράλληλα και

<sup>193</sup> Βλ. και **ΥΑ 1517/2013** (ΦΕΚ Β 155/2013) αρ. 7 παρ. 1

<sup>194</sup> Βλ. Σ. Κυνηγοπούλου ό.π σελ. 167, Ι. Ληξουρώτη ό.π σελ. 224

<sup>195</sup> **Ο Ι. Κουκιάδης υποστηρίζει ότι στα αναγκαία αναφερόμενα στοιχεία πρέπει να συμπεριληφθεί και ο λόγος της προσωρινής απασχόλησης, παρ' όλο που ο νόμος δεν το αναφέρει, γιατί έτσι ο εργοδότης διασφαλίζει την καλή πίστη ως προς το ότι η σύμβαση δεν αποσκοπεί στην ικανοποίηση πάγιων αναγκών (βλ. Ι.Κουκιάδη ό.π σελ. 393)**

<sup>196</sup> Βλ. Κ. Παπαδημητρίου ό.π σελ 176

<sup>197</sup> Βλ. Κ. Παπαδημητρίου ό.π σελ. 172 επ., Δ. Ζερδελή ο.π, Σ. Κυνηγοπούλου ό.π

<sup>198</sup> Βλ. Δ. Ζερδελή ό.π σελ. 62, Σ. Κυνηγοπούλου σελ 14,15

ο άμεσος εργοδότης-η Ε.Π.Α διατηρεί το δικαίωμα να απαιτήσει από τον εργαζόμενο την εκπλήρωση της παροχής του προς τον έμμεσο εργοδότη (411 ΑΚ). Κατά την άποψη αυτή η σύμβαση εργασίας προσωρινής απασχόλησης λειτουργεί ως «**σχέση κάλυψης**», ενώ η σύμβαση παραχώρησης μεταξύ Ε.Π.Α και έμμεσου εργοδότη αποτελεί την «**αιτία**» για την οποία ο έμμεσος εργοδότης, μολονότι ξένος προς τη σύμβαση προσωρινής απασχόλησης, **αποκτά ευθέως το δικαίωμα να αξιώσει την παροχή εργασίας**<sup>199</sup>.

## **B. Η σύμβαση παραχώρησης (Ε.Π.Α-έμμεσος εργοδότης)**

### ι) Έννοια

Σύμβαση παραχώρησης (άλλως σύμβαση τοποθέτησης προσωπικού)<sup>200</sup> είναι εκείνη η σύμβαση με την οποία συμφωνείται, μεταξύ Ε.Π.Α και του έμμεσου εργοδότη, ότι η πρώτη αναλαμβάνει την υποχρέωση **έναντι οικονομικού ανταλλάγματος**<sup>201</sup> να παραχωρήσει στον δεύτερο μισθωτούς της, οι οποίοι έχουν προσληφθεί με σύμβαση εργασίας προσωρινής απασχόλησης, προκειμένου αυτοί να παρέχουν την εργασία τους για τους δικούς του σκοπούς. Είναι **η δεύτερη εκείνη σύμβαση** (μαζί με τη σύμβαση προσωρινής απασχόλησης), η οποία απαιτείται προκειμένου **να συσταθεί νομίμως η τριμερής σχέση** δανεισμού εργαζομένου με τη μορφή της προσωρινής απασχόλησης<sup>202203</sup>.

Η σύμβαση αυτή ανήκει στην ευρύτερη κατηγορία των συμβάσεων προμήθειας εργασίας, δηλαδή εκείνων των συμβάσεων με τις οποίες κάποιος υπόσχεται να θέσει στη διάθεση του αντισυμβαλλομένου του για ορισμένο χρόνο τις υπηρεσίες κάποιου άλλου προσώπου<sup>204205</sup>.

Η σύμβαση παραχώρησης είναι **αμφοτεροβαρής** σύμβαση. Από τη μία μεριά, η Ε.Π.Α υπόσχεται με τη σύμβαση αυτή να παραχωρήσει έναντι **αμοιβής** εργαζομένο της με τον οποίο συνδέεται με σχέση προσωρινής απασχόλησης για όλη τη διάρκεια που προβλέπεται στη σύμβαση (παραχώρησης) και από την άλλη, ο έμμεσος εργοδότης οφείλει να καταβάλει ως

<sup>199</sup> Για τον χαρακτηρισμό της σύμβασης προσωρινής απασχόλησης ως γνήσιας σύμβασης υπέρ τρίτου, αλλά και ως μη γνήσιας κατά άλλη γνώμη βλ. Δ. Ζερδελή «Ο κατ' επάγγελμα δανεισμός» ό.π σελ 62 επ. και περί της σύμβασης υπέρ τρίτου βλ. Ν. Λεοντή «Ερμηνεία Αστικού Κώδικα και Εισαγωγικού Νόμου ΑΚ» άρθρα 1-946, 2020, σελ. 1142 επ. ερμηνεία άρθρων 410 ΑΚ επ.

<sup>200</sup> Βλ. Ι. Ληξουριώτη «Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις» ό.π σελ 222

<sup>201</sup> Υποστηρίζεται ότι η πρόβλεψη οικονομικού ανταλλάγματος δεν αποτελεί αναγκαία προϋπόθεση βλ. Δ. Ζερδελή «Ο κατ' επάγγελμα δανεισμός εργαζομένων» ό.π σελ 30, 43 και Σ. Κυνηγοπούλου ό.π σελ 87

<sup>202</sup> Βλ. Κ. Παπαδημητρίου «Η προσωρινή Απασχόληση» ό.π σελ 251 επ

<sup>203</sup> Η Ε.Π.Α υποχρεούται να αποστέλλει στον έμμεσο εργοδότη, πέραν των **αντιγράφων των συμβάσεων** με τους εργαζομένους της που παρέχουν τις υπηρεσίες τους, και στοιχεία που αποδεικνύουν την ασφαλιστική τους κάλυψη, εφόσον δεν έχει αναλάβει ο έμμεσος εργοδότης την υποχρέωση της ασφαλιστικής κάλυψης. Ο έμμεσος εργοδότης στην κατάσταση προσωπικού που καταθέτει στην οικεία επιθεώρηση εργασίας έχει την υποχρέωση να περιλαμβάνει σε "ειδικό κεφάλαιο" τους προσωρινά απασχολούμενους αναγράφοντας και την Επιχείρηση Προσωρινής Απασχόλησης, της οποίας οι προσωρινά απασχολούμενοι αποτελούν προσωπικό. (αρ. 7 παρ. 3 ΥΑ 1517/34/2013).

<sup>204</sup> Βλ Κ. Παπαδημητρίου ό.π σελ. 251 επ., Δ. Ζερδελή «Ο κατ' επάγγελμα δανεισμός εργαζομένων» ό.π σελ 43, περί της έννοιας της προμήθειας εργασίας βλ. αναλυτικά Σ. Βλαστό «Ατομικό Εργατικό Δίκαιο» ό.π σελ 116 επ., Ι. Κουκιιάδη «Τριμερείς σχέσεις εκ παροχής εργασίας», ό.π σελ 103 επ.

<sup>205</sup> Η σύμβαση που συνδέει τον προμηθευτή με τον φορέα της εργασίας είναι δυνατόν να μην είναι μόνο σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, αλλά και σύμβαση ανεξαρτήτων υπηρεσιών, εταιρική ή σωματειακή σχέση, οικογενειακή σχέση κλπ. Από την άλλη πλευρά, κάθε δραστηριότητα η οποία είναι αντικείμενο συμβάσεως εργασίας μπορεί να είναι αντικείμενο προμήθειας εργασίας. Έτσι, πέραν από τη σύμβαση προμηθείας εξαρτημένης εργασίας, είναι δυνατή και η σύμβαση προμηθείας ανεξαρτήτων υπηρεσιών, οπότε ανάλογα με το είδος της προμηθευόμενης εργασίας διαμορφώνονται τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των μερών. Βλ. αναλυτικά Ι. Κουκιιάδη «Τριμερείς σχέσεις εργασίας» σελ. 104 επ.

αντιπαροχή τη συμφωνηθείσα αμοιβή<sup>206</sup>. Στο σημείο αυτό εντοπίζεται μια σημαντική διαφορά μεταξύ της προσωρινής απασχόλησης και του γνήσιου δανεισμού. Στο γνήσιο δανεισμό δεν είναι απαραίτητη η καταβολή αμοιβής καθώς η παραχώρηση του εργαζομένου μπορεί να συμφωνείται στο πλαίσιο απλής συνεργασίας ή εξυπηρέτησης μεταξύ επιχειρήσεων<sup>207</sup>.

Η κύρια - δυνάμει της εν λόγω σύμβασης - υποχρέωση της Ε.Π.Α, λοιπόν, συνίσταται στην **παραχώρηση** προσωπικού **κατάλληλου** για τη συγκεκριμένη εργασία και στην **εξασφάλιση** της παραχώρησης αυτής καθ' όλη τη διάρκεια της σύμβασης που τη συνδέει με τον έμμεσο εργοδότη. Ως εκ τούτου η Ε.Π.Α **ευθύνεται** στην περίπτωση που ο εργαζόμενος που παραχωρεί δεν εμφανίζεται να εργαστεί ή αρνείται να εργαστεί, όπως επίσης ευθύνεται αν ο παραχωρηθείς εργαζόμενος δεν έχει τις συμφωνηθείσες ιδιότητες ή τις απαραίτητες προϋποθέσεις για την άσκηση της προβλεπόμενης εργασίας (π.χ εμπειρία, κατάρτιση, άδεια κλπ). Αντιθέτως η Ε.Π.Α **δεν ευθύνεται** για τυχόν **πλημμελή εκπλήρωση** της υποχρέωσης παροχής εργασίας από τον εργαζόμενο που παραχωρήθηκε στην επιχείρηση του έμμεσου εργοδότη<sup>208209210</sup>.

Η κύρια αυτή συμβατική υποχρέωση της Ε.Π.Α, κατά κανόνα έχει τα χαρακτηριστικά ενοχής γένους, εκτός αν από τη σύμβαση μεταξύ Ε.Π.Α και έμμεσου εργοδότη, η πρώτη έχει αναλάβει την υποχρέωση να παραχωρήσει **συγκεκριμένο** εργαζόμενο, οπότε και η υποχρέωσή της θα περιοριστεί στην διάθεση αυτού. **Αντίθετα, δεν ανήκει στις υποχρεώσεις της Ε.Π.Α η υποχρέωση παροχής εργασίας.** Η υποχρέωση αυτή βαρύνει τον εργαζόμενο που παραχωρείται και απορρέει από τη σύμβαση εργασίας που έχει ο ίδιος συνάψει με την Ε.Π.Α<sup>211</sup>.

Ο εργαζόμενος κατά την παροχή της εργασίας του, λοιπόν, **δεν λειτουργεί ως βοηθός εκπλήρωσης της Ε.Π.Α,** αλλά εκπληρώνει **δική του υποχρέωση** που απορρέει από τη σύμβαση εργασίας. Επομένως, η Ε.Π.Α κατ' αρχήν δεν ευθύνεται για τυχόν **ζημίες** που προκλήθηκαν στον έμμεσο εργοδότη από πλημμελή εκτέλεση της εργασίας, εκτός αν αυτή οφείλεται στο γεγονός ότι ο εργαζόμενος που παραχωρήθηκε δεν είχε τα απαιτούμενα για την εκτέλεση της εργασίας προσόντα (πχ. πτυχίο, κατάρτιση). Η ευθύνη της Ε.Π.Α στην περίπτωση αυτή **-εφόσον δεν προκύπτει κάτι άλλο από τη σύμβαση παραχώρησης-** προϋποθέτει **πταίσμα** της ως προς την επιλογή του προσώπου που παραχωρήθηκε<sup>212</sup>.

Το ζήτημα, συνεπώς, της ευθύνης της Ε.Π.Α μπορεί να ρυθμιστεί με την **ειδικότερη συμφωνία** αυτής και του έμμεσου εργοδότη. Έτσι μπορεί να προβλεφθεί επαύξηση ή και περιορισμός της

<sup>206</sup> Στην αντιπαροχή αυτή θα περιλαμβάνεται το κόστος των αποδοχών του μισθωτού, της εν γένει διαχείρισης της εργασιακής του σχέσεως και των βαρών και κινδύνων που αυτή συνεπάγεται (δαπάνες προσλήψεως, ασφαλιστικές εισφορές, κόστος εκπαίδευσης κλπ). Αξίζει να σημειωθεί ότι λόγω του ότι η αμοιβή της Ε.Π.Α δεν έχει τον χαρακτήρα μισθού, δεν απολαμβάνει των αντίστοιχων προνομίων σε περίπτωση πτωχεύσεως του έμμεσου εργοδότη ή σε περίπτωση αναγκαστικής εκτέλεσης. Ακόμη, λοιπόν και αν η Ε.Π.Α καταβάλει τις αποδοχές στους προσωρινώς απασχολούμενους, χωρίς να της έχει καταβληθεί αντιστοίχως η δική της αμοιβή δεν θα μπορεί να επικαλεστεί το προνόμιο του 975 ΚΠολΔ.

<sup>207</sup> Βλ. Κ. Παπαδημητρίου ό.π. σελ. 254

<sup>208</sup> Βλ. Κ. Παπαδημητρίου ό.π σελ. 263-265

<sup>209</sup> Θα μπορούσε ενδεχομένως ο έμμεσος εργοδότης να **αντιτάξει** ότι η πλημμελής εκπλήρωση της εργασίας οφείλεται στο ότι ο παραχωρηθείς εργαζόμενος δεν είχε τις συμφωνημένες ιδιότητες, ότι δεν έγινε επιμελής επιλογή του προσώπου από την Ε.Π.Α κ.λ.π

<sup>210</sup> Αναφορικά με το ζήτημα της ευθύνης του εργοδότη και ειδικότερα της Ε.Π.Α βλ. και μέρος **Γ' της εργασίας** περί διάκρισης της σύμβασης έργου με τη σύμβαση παραχώρησης εργαζομένων στην προσωρινή απασχόληση

<sup>211</sup> Βλ. Δ. Ζερδελή ό.π. σελ 43,47

<sup>212</sup> Βλ. Δ. Ζερδελή ό.π. σελ 47-49

ευθύνης της Ε.Π.Α – ως οφειλέτη της παροχής – σύμφωνα με τα άρθρα 330 και 361 ΑΚ. Για παράδειγμα, μπορεί να συμφωνηθεί είτε επαύξηση της ευθύνης της Ε.Π.Α ακόμα και για απλά τυχηρά ή και για περιστατικά ανωτέρας βίας, είτε μείωση της ευθύνης της με την πρόβλεψη μιας απαλλακτικής ρήτρας για ενδεχόμενη ζημία που θα προκαλέσει ο προσωρινός απασχολούμενος στον έμμεσο εργοδότη κατά την παροχή της εργασίας του, με την επιφύλαξη βέβαια στην περίπτωση αυτή της αναγκαστικού δικαίου διάταξης 332 ΑΚ, σύμφωνα με την οποία είναι άκυρη κάθε εκ των προτέρων συμφωνία με την οποία αποκλείεται ή περιορίζεται η ευθύνη από δόλο ή βαριά αμέλεια. Ως εκ τούτου μια τέτοια ρήτρα θα είναι άκυρη και θα δημιουργείται ευθύνη της Ε.Π.Α<sup>213</sup>.

Αναφορικά δε με **ζημίες** που μπορεί να προκαλέσει ο προσωρινός απασχολούμενος εργαζόμενος κατά την εκτέλεση της εργασίας του **σε τρίτο πρόσωπο**, θα πρέπει ο **έμμεσος εργοδότης** να θεωρηθεί ως «προστήσας» αυτού οπότε και προκύπτει γι' αυτόν η ευθύνη του άρθρου 922 ΑΚ<sup>214</sup>.

## ii) Νομική φύση

Γίνεται αποδεκτό ότι η σύμβαση παραχώρησης ανήκει -ως αναφέρθηκε- στην ευρύτερη κατηγορία των συμβάσεων προμήθειας εργασίας. Αναφορικά δε με τη **νομική** φύση αυτής, έχουν υπάρξει διαφωνίες λόγω της ιδιαιτερότητάς της που άπτεται στο ότι η υποχρέωση της Ε.Π.Α δεν αφορά απλώς την προσπάθεια εύρεσης κατάλληλων προς απασχόληση εργαζομένων, αλλά και στη διαχείριση της υπηρεσιακής τους κατάστασης κατά τη διάρκεια του συμφωνηθέντος διαστήματος. Προτάθηκε, λοιπόν, από τη θεωρία, ο χαρακτηρισμός της ως «**εγγυητικής συμβάσεως**»<sup>215</sup> με την αιτιολογία ότι η Ε.Π.Α αναλαμβάνει την ευθύνη για την επίτευξη ενός αποτελέσματος ή διατήρηση μιας κατάστασης από επενέργειες τρίτου ή από τυχαία γεγονότα, ως «**ιδιόρρυθμη σύμβαση παροχής υπηρεσιών**»<sup>216</sup> η οποία δεν ανταποκρίνεται απόλυτα σε κάποια από τις συμβάσεις που ρυθμίζονται στον Αστικό Κώδικα, ενώ σε άλλη θέση<sup>217</sup> έχει επίσης χαρακτηριστεί ως «**ειδική τυπολογική μορφή της σύμβασης έργου**».

Η σύμβαση παραχώρησης ρυθμίζεται κατά βάση από το νόμο (ν. 4052/2012 ως ισχύει με τις τροποποιήσεις αυτού), ενώ για όσα ζητήματα δεν ρυθμίζει ο νόμος εφαρμόζονται αναλογικά οι γενικές διατάξεις του ενοχικού δικαίου και από τις διατάξεις που αφορούν ρυθμισμένες συμβάσεις με τα κατά περίπτωση εγγύτερα χαρακτηριστικά<sup>218</sup>.

## iii) Διάρκεια

Η διάρκεια της σύμβασης παραχώρησης δεν καθορίζεται στο νόμο. Το γεγονός ότι η σύμβαση προσωρινής απασχόλησης εθεωρείτο πάντοτε ως ορισμένου χρόνου έχει οδηγήσει μέρος της θεωρίας<sup>219</sup> να υποστηρίξει ότι και η σύμβαση παραχώρησης είναι επίσης βραχείας διάρκειας, ενώ

<sup>213</sup> Βλ. Κ. Παπαδημητρίου ό.π σελ 265

<sup>214</sup> Βλ. Κ. Παπαδημητρίου ό.π σελ 271, Ι. Ληξουριώτη «Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις» ό.π σελ. 222

<sup>215</sup> Βλ. Ι. Κουκιάδη «Τριμερείς σχέσεις εκ παροχής εργασίας» ό.π σελ. 109 επ, Κ. Παπαδημητρίου ό.π σελ. 253

<sup>216</sup> Βλ. Κ. Παπαδημητρίου ό.π σελ. 252-253, Σ. Κυνηγοπούλου ό.π σελ.19

<sup>217</sup> Βλ. Δ. Λαδά, «Εικονική δικαιοπραξία - Σύμβαση έργου και δανεισμός εργαζομένων» γνωμοδότηση Δ.Ε.Ν 2017,σελ. 429

<sup>218</sup> Βλ. Κ. Παπαδημητρίου σελ. 253, Ι. Κουκιάδη ό.π σελ. 112, Δ. Ζερδελή ό.π σελ. 44

<sup>219</sup> Βλ. Ι. Κουκιάδη ό.π. σελ 270, Σ. Κυνηγοπούλου ό.π σελ 18,19



κατ' άλλη άποψη<sup>220</sup> μπορεί η σύμβαση αυτή να είναι τόσο ορισμένου όσο και αορίστου χρόνου και να αφορά σε παραχώρηση μεγαλύτερου αριθμού μισθωτών στη διάρκεια του χρόνου. Θα είναι έτσι δυνατόν στη σύμβαση αυτή να τίθεται το πλαίσιο παραχώρησης περισσότερων μισθωτών και της καταβολής αντιπαροχής στην Ε.Π.Α, όταν αυτό ζητηθεί από τον έμμεσο εργοδότη.

#### iv) Τύπος

Στο αρ. 124 παρ. 3 του ν. 4052/2012 ορίζεται ότι «με σύμβαση που **συνάπτεται εγγράφως** μεταξύ της Ε.Π.Α και του έμμεσου εργοδότη ορίζονται ειδικότερα τα του τρόπου αμοιβής και ασφάλισης του εργαζομένου για το χρόνο που ο μισθωτός προσφέρει τις υπηρεσίες του στον έμμεσο εργοδότη...» Η ρύθμιση αυτή **συνδυάζεται** με την παρ. 1 του ίδιου άρθρου που επιβάλλει τον έγγραφο τύπο και για τη σύμβαση προσωρινής απασχόλησης (βλ. και προηγούμενο κεφάλαιο). Προβλέπεται, δηλαδή, ο έγγραφος τύπος ως συστατικός της σύμβασης παραχώρησης και η έλλειψη του συνεπάγεται την ακυρότητα αυτής κατ' άρθρο 159 ΑΚ<sup>221</sup>. Μάλιστα, όπως υποστηρίζεται<sup>222</sup> εάν δεν τηρηθεί ο έγγραφος τύπος και υλοποιηθεί η σύμβαση με την παραχώρηση μισθωτού και εργασία στην επιχείρηση του έμμεσου εργοδότη, θα πρέπει να γίνει δεκτό ότι συνάπτεται σύμβαση **τακτικής απασχόλησης** μεταξύ του εργαζομένου και του έμμεσου εργοδότη. Στην περίπτωση αυτή, η Ε.Π.Α υποχρεούται να επιστρέψει την εισπραχθείσα αμοιβή, όπως και να αναζητήσει τις αποδοχές που κατέβαλε ενδεχομένως στους εργαζομένους, οι οποίοι νομιμοποιούνται να τις αναζητήσουν πλέον από τον έμμεσο εργοδότη.

#### v) Περιεχόμενο

Σύμφωνα με το ανωτέρω άρθρο στη σύμβαση παραχώρησης πρέπει να καθορίζονται τα ζητήματα σχετικά με τον **τρόπο αμοιβής και ασφάλισης** του εργαζομένου για το χρόνο που αυτός παρέχει τις υπηρεσίες του στον έμμεσο εργοδότη. Αυτό δεν σημαίνει ότι τα μέρη μπορούν να συμφωνήσουν ρυθμίσεις που αντίκεινται σε διατάξεις αναγκαστικού δικαίου όπως είναι, για παράδειγμα, αυτή που καθιστά την Ε.Π.Α και τον έμμεσο εργοδότη αλληλεγγύως και εις ολόκληρον υπεύθυνους για την ικανοποίηση των μισθολογικών αξιώσεων του εργαζομένου και την καταβολή των ασφαλιστικών εισφορών του (αρ.124 παρ.4)<sup>223</sup>. Έτσι η συμφωνία ότι υπόχρεος για την καταβολή των αποδοχών θα είναι αποκλειστικά ο έμμεσος εργοδότης προσκρούει στην ανωτέρω διάταξη και δεν δεσμεύει τον εργαζόμενο, ο οποίος άλλωστε δεν μετέχει στη σύμβαση. Μια τέτοια συμφωνία αφορά αποκλειστικά τις σχέσεις των συμβαλλομένων μερών και όχι τον εργαζόμενο, ο οποίος θα μπορεί να στραφεί κατά της Ε.Π.Α για την ικανοποίηση των μισθολογικών του αξιώσεων, χωρίς φυσικά να αποκλείεται η επικουρική ευθύνη του έμμεσου εργοδότη.

Εκτός από τους όρους που πρέπει να προβλέπει η σύμβαση παραχώρησης **απαγορεύεται** όπως ακριβώς και στη σύμβαση εργασίας μεταξύ της Ε.Π.Α και του εργαζομένου - σύμφωνα με το αρ.118 παρ. 2 του ν. 4052/2012 η πρόβλεψη οποιασδήποτε **ρήτρας** με την οποία **άμεσα ή**

<sup>220</sup> Βλ. Ι Ληξουριώτη «Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις» ό.π σελ. 222, Δ. Ζερδελή «ο κατ' επάγγελμα δανεισμός μισθωτών» ό.π σελ. 46

<sup>221</sup> Βλ. Κ. Παπαδημητρίου ό.π σελ 257, Δ.Ζερδελή ό.π σελ 45, Ι.Ληξουριώτη «Εφαρμογές Εργατικού Δικαίου- Ατομικές και Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις»,2017, σελ. 419

<sup>222</sup> Βλ. Κ. Παπαδημητρίου ό.π σελ. 256-257

<sup>223</sup> Για την εις ολόκληρον ευθύνη Ε.Π.Α και έμμεσου εργοδότη βλ. παρακάτω στο κεφ.εγγυήσεις για την εξασφάλιση των απαιτήσεων των προσωρινώς απασχολουμένων

**έμμεσα απαγορεύεται ή παρεμποδίζεται η μόνιμη απασχόληση** του προσωρινά απασχολούμενου μισθωτού με σύναψη σύμβασης ή σχέσης εξαρτημένης εργασίας μεταξύ αυτού και του έμμεσου εργοδότη μετά τη λήξη της σύμβασης εργασίας με την Ε.Π.Α, όπως επίσης απαγορεύεται οποιαδήποτε **ρήτρα** με την οποία **παρεμποδίζονται τα συνδικαλιστικά δικαιώματα** του εργαζομένου ή παραβλέπονται τα ασφαλιστικά του δικαιώματα. Για παράδειγμα, δεν μπορεί να προβλεφθεί ότι η Ε.Π.Α οφείλει να αντικαταστήσει με άλλον εργαζόμενο προσωρινά απασχολούμενο που απεργεί ή να μην παραχωρεί εργαζομένους που είναι μέλη συνδικαλιστικής οργάνωσης<sup>224</sup>.

Η παρ. 3 του αρ. 124 ορίζει, επίσης, ότι **πριν** ο συγκεκριμένος μισθωτός τεθεί με βάση τη σύμβαση τοποθέτησης προσωπικού στη διάθεση του έμμεσου εργοδότη, πρέπει ο τελευταίος με μονομερή δήλωσή του προς την Ε.Π.Α να προσδιορίσει τα απαιτούμενα επαγγελματικά προσόντα ή ικανότητες, την ειδική ιατρική παρακολούθηση και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της προς κάλυψη θέσης εργασίας. Οφείλει, επίσης, να επισημάνει τους μεγαλύτερους κινδύνους που έχουν σχέση με τη συγκεκριμένη εργασία. Η Ε.Π.Α υποχρεούται να **γνωστοποιήσει** τα στοιχεία αυτά στους μισθωτούς.

### **Γ. Έμμεσος εργοδότης-εργαζόμενος**

Κατ' αρχάς η σχέση έμμεσου εργοδότη και εργαζομένου χαρακτηρίζεται από **έλλειψη συμβατικού δεσμού μεταξύ των μερών**. Συμβατικός δεσμός υπάρχει μόνο μεταξύ Ε.Π.Α και εργαζομένου. Παρ' όλα αυτά, δεν μπορεί να παραβλεφθεί το γεγονός ότι ο εργαζόμενος δεν παρέχει την εργασία του στον αντισυμβαλλόμενο του στη σύμβαση εργασίας αλλά σε **έναν τρίτο**.

Εκείνο το στοιχείο που χαρακτηρίζει την προσωρινή απασχόληση και συναρτάται με τη φύση της συγκεκριμένης μορφής απασχόλησης είναι η **απόσπαση** ενός σημαντικού μέρους των **δικαιωμάτων και υποχρεώσεων** της σύμβασης εργασίας μεταξύ Ε.Π.Α και εργαζομένου και η μεταβίβασή του, για το χρονικό διάστημα της παραχώρησης, στη σχέση μεταξύ εργαζομένου και τρίτου-έμμεσου εργοδότη, ο οποίος ασκεί και το **διευθυντικό δικαίωμα**<sup>225</sup>.

**Η διάσπαση της εργοδοτικής ιδιότητας στην προσωρινή απασχόληση επέρχεται εκ του νόμου**<sup>226</sup>. Ναι μεν η Ε.Π.Α, καθ' όλη τη διάρκεια της παραχώρησης, διατηρεί την εργοδοτική ιδιότητα, όπως όμως ρητώς ορίζεται και στο νόμο (βλ. αρ.122 παρ.2) και ο έμμεσος εργοδότης έχει έναντι του εργαζομένου ορισμένα εργοδοτικά δικαιώματα και ορισμένες εργοδοτικές υποχρεώσεις, όπως και ο εργαζόμενος αντίστοιχα έχει απέναντί του ορισμένα δικαιώματα και υποχρεώσεις<sup>227</sup>.

Τα ειδικότερα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις που δημιουργούνται μεταξύ των τριών μερών της σύμβασης προσωρινής απασχόλησης αναπτύσσονται στο αμέσως επόμενο κεφάλαιο που αναφέρεται στον τρόπο λειτουργίας της, στο σημείο όμως αυτό πρέπει να τονιστεί ότι **η σχέση μεταξύ έμμεσου εργοδότη και εργαζομένου είναι άμεσα εξαρτημένη από τη σύμβαση εργασίας προσωρινής απασχόλησης** (Ε.Π.Α-εργαζόμενος), κάτι το οποίο έχει σημασία ιδίως

<sup>224</sup> Βλ. Δ. Ζερδελή ό.π σελ. 43-45

<sup>225</sup> Βλ. Δ. Ζερδελή «Ο κατ' επάγγελμα δανεισμός» ό.π σελ. 60 επ.

<sup>226</sup> **Και εδώ εντοπίζεται μια διαφορά με τον γνήσιο δανεισμό.**

<sup>227</sup> Βλ. και Ε. Γαληνού «Οι ιδιαιτερότητες της ιδιότητας του εργοδότη στην προσωρινή απασχόληση», ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ, 2014, Τεύχος 101, Φεβρουάριος, σελ.122

για την άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος. Ειδικότερα η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος από τον έμμεσο εργοδότη θα γίνει **εντός των ορίων** που καθορίζει η σύμβαση προσωρινής απασχόλησης. Ο έμμεσος εργοδότης δεν αποκτά περισσότερες εξουσίες από όσες έχει ο άμεσος εργοδότης του εργαζόμενου, δηλαδή, η Ε.Π.Α<sup>228</sup>.

Υποστηρίζεται<sup>229</sup> ότι αν και μεταξύ έμμεσου εργοδότη και εργαζομένου δεν υπάρχει μεν συμβατικός δεσμός, με την απόκτηση από τον έμμεσο εργοδότη της αξίωσης για παροχή εργασίας, την ένταξη του εργαζομένου στην εκμετάλλευση του έμμεσου εργοδότη και την άσκηση από αυτόν του διευθυντικού δικαιώματος δημιουργείται μια **«οιονεί συμβατική σχέση»**, από την οποία απορρέουν και για τα δύο μέρη παρεπόμενες υποχρεώσεις, που είτε συνδέονται στενά με την κύρια παροχή και έχουν ως στόχο την προσήκουσα εκπλήρωσή της (παρεπόμενες υποχρεώσεις παροχής, εκπλήρωση της παροχής σύμφωνα με τους κανόνες της καλής πίστης, αποφυγή πράξεων που θα μπορούσαν να οδηγήσουν σε βλάβη των συμφερόντων του άλλου μέρους π.χ πράξεων ανταγωνισμού εκ μέρους του εργαζόμενου κ.λ.π.), είτε πρόκειται για παρεπόμενες υποχρεώσεις προστασίας.

---

<sup>228</sup> Βλ. Κ. Παπαδημητρίου σελ 180, Ι. Κουκιάδη ό.π σελ. 397 επ., Δ. Ζερδελή, Ε. Γαληνού ό.π

<sup>229</sup> Βλ. Δ. Ζερδελή ό.π σελ.65

#### **Κεφάλαιο 4<sup>ο</sup>: Η λειτουργία της συμβάσεως προσωρινής απασχόλησης-Δικαιώματα και υποχρεώσεις των τριών μερών**

Η λειτουργία της συμβάσεως προσωρινής απασχόλησης καθορίζεται από το κύριο χαρακτηριστικό αυτής το οποίο, ως αναφέρθηκε, είναι ο **εργοδοτικός δυισμός**. Το στοιχείο που αποτελεί την εξαίρεση στην τυπική σύμβαση εργασίας, δηλαδή η παροχή εργασίας σε τρίτο (βλ. ανωτέρω περί του 651 ΑΚ), στην σύμβαση προσωρινής απασχόλησης αποτελεί τον **κανόνα** καθώς ο προσωρινώς απασχολούμενος κατ' αρχήν προσλαμβάνεται για να προσφέρει τις υπηρεσίες του σε άλλον εργοδότη και όχι στην Ε.Π.Α. Μάλιστα το πρόσωπο αυτό του έμμεσου-τρίτου εργοδότη προς τον οποίο θα παρέχεται εργασία δεν απαιτείται να είναι κατ' ανάγκη γνωστό κατά το χρόνο σύναψης της σύμβασης προσωρινής απασχόλησης, αλλά είναι δυνατόν να προσδιοριστεί κατά την πορεία της<sup>230</sup>.

Όπως ήδη αναφέρθηκε, η σύμβαση εργασίας με την Ε.Π.Α μπορεί να είναι είτε ορισμένου είτε αορίστου χρόνου. Στις περιπτώσεις που δεν συμπίπτει ο χρόνος της παραχώρησης με την χρονική διάρκεια της σύμβασης εργασίας θα προκύπτει το φαινόμενο ο προσωρινώς απασχολούμενος να μην προσφέρει την εργασία του σε κανέναν εργοδότη κατά το χρονικό διάστημα μεταξύ δύο παραχωρήσεων οπότε και **θα βρίσκεται σε μία κατάσταση ιδιόμορφης «ετοιμότητας» προς παροχή εργασίας**<sup>231</sup>, αναμένοντας την Ε.Π.Α να τον αποστείλει σε συγκεκριμένο έμμεσο εργοδότη προκειμένου να παράσχει την εργασία του. Στην περίπτωση αυτή η σύμβαση εργασίας συνεχίζει να λειτουργεί κανονικά<sup>232</sup>. Μάλιστα, ο ν. 4052/2012 στο αρ. 124 ορίζει πως στην περίπτωση αυτή «..**Οι αποδοχές του μισθωτού που δεν παρέχει εργασία σε έμμεσο εργοδότη δεν μπορεί να είναι κατώτερες από τις προβλεπόμενες στον εκάστοτε νομοθετικώς καθορισμένο νόμιμο κατώτατο μισθό και κατώτατο ημερομίσθιο για τους εργαζόμενους ιδιωτικού δικαίου όλης της χώρας**».

#### **I. Οι όροι αμοιβής και απασχόλησης του μισθωτού κατά τη διάρκεια παραχώρησης στον έμμεσο εργοδότη-αρχή ίσης μεταχείρισης**

##### **i) αποδοχές, χρόνος και όροι εργασίας**

Σύμφωνα με την προϊσχύουσα διάταξη του αρ. 22 παρ.2 του ν. 2956/2001 οι αποδοχές του εργαζομένου κατά τη διάρκεια της παραχώρησής του δεν μπορούσαν «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 μπορούσαν «να είναι κατώτερες από τις προβλεπόμενες στην εκάστοτε Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας». Σκοπός της ρύθμισης ήταν η κατοχύρωση της αρχής της ίσης μισθολογικής μεταχείρισης μεταξύ των προσωρινώς απασχολούμενων και των μισθωτών της επιχείρησης του έμμεσου εργοδότη όπως και η αποτροπή του να καταστεί η προσωρινή απασχόληση μηχανισμός απορρύθμισης της εργασίας. Με τον τρόπο, δηλαδή, αυτόν το ύψος των αποδοχών δεν αποτελεί

<sup>230</sup> Βλ. αρ. 124 ν. 4052/2012 «... Εάν κατά το χρόνο κατάρτισης της σύμβασης αυτής δεν είναι δυνατή η μνεία του συγκεκριμένου έμμεσου εργοδότη ή ο προσδιορισμός του χρόνου, που θα προσφέρει σε αυτόν την εργασία του, θα πρέπει να αναφέρεται στη σύμβαση το πλαίσιο των όρων και των συνθηκών για την παροχή εργασίας σε έμμεσο εργοδότη.»

<sup>231</sup> Βλ. Κ. Παπαδημητρίου «Η Προσωρινή Απασχόληση» ό.π σελ 195, Ι. Ληξουριώτη «Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις» ό.π σελ 225, Δ. Ζερδελή «Ο κατ' επάγγελμα δανεισμός εργαζομένων» ό.π σελ 49

<sup>232</sup> Βλ. Κ. Παπαδημητρίου «Η Προσωρινή Απασχόληση» ό.π σελ 178 επ.

εκείνον τον παράγοντα που καθορίζει την προσφυγή εκ μέρους του έμμεσου εργοδότη στην προσωρινή απασχόληση<sup>233</sup>.

Ενώ, όμως, υπό το αρχικό καθεστώς του ν. 2956/2001, η ισότητα μεταχείρισης **περιοριζόταν στις νόμιμες αποδοχές**, ο ν. **3846/2010** ευθυγραμμιζόμενος με το αρ. 5 της Οδηγίας 2008/104, τροποποίησε την παρ. 2 του άρθρου 22 του ν. 2956/2001 και επέβαλε **πλήρη αντιστοιχία των εν γένει όρων εργασίας τακτικής και προσωρινώς απασχολουμένων**<sup>234235</sup>. Τέλος, με τη νέα διάταξη του άρθρου 117 του ν. 4052/12 ως ισχύει ορίστηκε ότι «1. Οι βασικοί όροι εργασίας των εργαζόμενων με σύμβαση ή σχέση εργασίας προσωρινής απασχόλησης, **στους οποίους περιλαμβάνονται και οι αποδοχές**, κατά τη διάρκεια της τοποθέτησης τους στον έμμεσο εργοδότη είναι **τουλάχιστον** αυτοί που θα εφαρμόζονταν αν οι εργαζόμενοι είχαν προσληφθεί απευθείας από τον εν λόγω εργοδότη (τον έμμεσο εργοδότη) για να καταλάβουν την ίδια θέση.», ενώ σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 115 στ' ν. 4052/12 ως βασικοί όροι εργασίας και απασχόλησης ορίζονται «οι όροι εργασίας και απασχόλησης που θα εφαρμόζονταν αν οι εργαζόμενοι είχαν προσληφθεί **απευθείας** από τον έμμεσο εργοδότη για να καταλάβουν την ίδια θέση και αφορούν ιδίως: .....ii) στις **αποδοχές**».

Επιπλέον, σύμφωνα πάλι με το αρ. 115 η ισότητα μεταχείρισης αφορά και στα ζητήματα του χρόνου εργασίας και ειδικότερα «i) στη διάρκεια του χρόνου εργασίας, στις υπερωρίες<sup>236</sup>, στα διαλείμματα, στις περιόδους ανάπαυσης, στη νυκτερινή εργασία, στις άδειες και στις αργίες». Με τον τρόπο αυτό **διευρύνεται περαιτέρω η εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης** μεταξύ των δύο κατηγοριών εργαζομένων<sup>237</sup>.

## ii) Οι λοιπές παροχές

Η ισότητα μεταχείρισης δεν περιορίζεται, όμως, στις αποδοχές και στο χρόνο εργασίας, αλλά περιλαμβάνει για τους ίδιους ως άνω αναφερθέντες λόγους και τις κάθε είδους παροχές που χορηγούνται στους μισθωτούς του έμμεσου εργοδότη. Η ισότητα αυτή περιλαμβάνει την πρόσβαση σε διάφορες κοινωνικές υπηρεσίες ή διευκολύνσεις της επιχείρησης, όπως και σε θεσμούς επαγγελματικής κατάρτισης. Έτσι, σύμφωνα με τη διάταξη του αρ. 118 παρ. 4 και 5 του ν. 4052/12 «Στους εργαζόμενους, που απασχολούνται μέσω επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης σε έμμεσο εργοδότη, παρέχονται οι ίδιες **κοινωνικές υπηρεσίες και διευκολύνσεις, ιδίως δε στα κυλικεία, στους παιδικούς σταθμούς και στα μεταφορικά μέσα**, που υπάρχουν στη διάθεση των άμεσα εργαζομένων στον έμμεσο εργοδότη και με τους ίδιους όρους, εκτός εάν

<sup>233</sup> Βλ. Κ. Παπαδημητρίου Δ.Ε.Ν 2016 ό.π

<sup>234</sup> Το αρ. 22 παρ. 2 του ν.3846/2010 ως αντικατεστάθη από το αρ. 3 του ν.3846/2010 «Οι όροι εργασίας των εργαζομένων με σύμβαση ή σχέση εργασίας προσωρινής απασχόλησης, στους οποίους περιλαμβάνονται και οι αποδοχές, κατά τη διάρκεια της τοποθέτησής τους στον έμμεσο εργοδότη είναι τουλάχιστον αυτοί που θα εφαρμόζονταν αν οι εργαζόμενοι είχαν προσληφθεί απευθείας από τον εν λόγω εργοδότη για να καταλάβουν την ίδια θέση».

<sup>235</sup> Για τις τροποποιήσεις του ν.3846/2010 αναφορικά με τις αποδοχές και τους όρους εργασίας βλ. και κριτική Ι. Ληξουριώτη «Ειδικές μορφές απασχόλησης» ό.π, όπου ο συγγραφέας προβάλλει την αντίθετη θέση του με αυτές.

<sup>236</sup> Ο έμμεσος εργοδότης έχει την υποχρέωση να καταθέτει αναλυτικά προγράμματα ωρών εργασίας στην αρμόδια Επιθεώρηση και για τους προσωρινά απασχολούμενους σε περίπτωση που δεν εφαρμόζεται σταθερό ωράριο εργασίας, καθώς και τους συμπληρωματικούς πίνακες ωραρίου (Ε4) (αρ.7 παρ. 4 ΥΑ1517/34/2013).

Σε περίπτωση ανάγκης πραγματοποίησης υπερωριακής εργασίας, η υποχρέωση τήρησης των προϋποθέσεων για την νομιμότητα της υπερωρίας ανήκει στον έμμεσο εργοδότη, ο οποίος υποχρεούται επιπλέον να κοινοποιεί τον τελικώς πραγματοποιούμενο αριθμό ωρών υπερωριακής απασχόλησης στην Ε.Π.Α (αρ.7 παρ.5 ΥΑ 1517/34/2013).

<sup>237</sup> Βλ. Κ. Παπαδημητρίου Δ.Ε.Ν 2016 ό.π

αντικειμενικοί λόγοι δικαιολογούν διαφορετική μεταχείριση, όπως η διαφοροποίηση του ωραρίου ή η χρονική διάρκεια της σύμβασης εργασίας. Οι επιχειρήσεις προσωρινής απασχόλησης διευκολύνουν την πρόσβαση και των προσωρινά απασχολούμενων στους **παιδικούς σταθμούς** που παρέχουν, ακόμα και κατά τις περιόδους μεταξύ των τοποθετήσεων, και σε κατάλληλες **ευκαιρίες κατάρτισης**, ώστε να ενισχύονται οι δεξιότητές τους, η εξέλιξη της επαγγελματικής σταδιοδρομίας τους και η επαγγελματική κινητικότητά τους. Οι έμμεσοι εργοδότες οφείλουν να παρέχουν και στους προσωρινά απασχολούμενους τις κατάλληλες ευκαιρίες κατάρτισης που παρέχονται στους εργαζόμενους του έμμεσου εργοδότη, ώστε να ενισχύονται οι δεξιότητές τους, η εξέλιξη της επαγγελματικής σταδιοδρομίας τους και η επαγγελματική κινητικότητά τους». Οι ρυθμίσεις αυτές επίσης **ευθυγραμμίζονται** με την Οδηγία 2008/104 και ειδικότερα με τα άρθρα 5 παρ. 1 και 6 παρ. 1, όπου και προβλέπεται η αρχή της ίσης μεταχείρισης γενικώς ως προς τους βασικούς όρους εργασίας, αλλά και ως προς τις λοιπές εργοδοτικές παροχές<sup>238</sup>.

Από τα ανωτέρω συνάγεται ότι οι διατάξεις περί προσωρινής απασχόλησης καθιερώνουν **πλήρως την αρχή της ίσης μεταχείρισης ως προς τους βασικούς όρους εργασίας και τις λοιπές εκφάνσεις του εργασιακού βίου των προσωρινά απασχολούμενων με τους εργαζόμενους που προσλαμβάνονται απευθείας από τον έμμεσο εργοδότη**. Μάλιστα ο έλληνας νομοθέτης **δεν υιοθετεί** την δυνατότητα εξαίρεσης που προβλέπει το αρ.5 της Οδηγίας από την αρχή της ίσης μεταχείρισης ως προς τις αποδοχές των προσωρινώς απασχολούμενων όταν αυτοί έχουν συνάψει σύμβαση αορίστου χρόνου με την Ε.Π.Α και εξακολουθούν να αμείβονται στο διάστημα μεταξύ δύο τοποθετήσεων<sup>239</sup>.

## II. Οι προβλεπόμενες εγγυήσεις για την εξασφάλιση των απαιτήσεων των προσωρινώς απασχολούμενων

Μία από τις σημαντικότερες ρυθμίσεις υπέρ των προσωρινώς απασχολούμενων - πόσο μάλλον μετά τις τροποποιήσεις αναφορικά με τις προϋποθέσεις για τη σύσταση του φορέα προσωρινής απασχόλησης - αποτελεί η εξασφάλιση των δικαιωμάτων τους σε περίπτωση αφερεγγυότητας του εργοδότη. Ο νόμος<sup>240</sup> προβλέπει για την εξασφάλιση αυτή αφενός την **κατάθεση των εγγυητικών αποστολών** και αφετέρου την **εις ολόκληρον ευθύνη της Ε.Π.Α και του έμμεσου εργοδότη**<sup>241</sup>.

### **i) Οι εγγυητικές επιστολές**

Όπως αναφέρθηκε στο οικείο κεφάλαιο, προϋπόθεση για τη νόμιμη λειτουργία της Ε.Π.Α υπό το ισχύον νομοθετικό καθεστώς αποτελεί η **αναγγελία** έναρξης της δραστηριότητας στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και επίσης η κατάθεση **δύο εγγυητικών επιστολών** τραπεζίτης. Μίας για τη διασφάλιση των αποδοχών των προσωρινά απασχολούμενων και μίας για τη διασφάλιση των ασφαλιστικών τους εισφορών.<sup>242243</sup>

<sup>238</sup> Βλ. Κ. Παπαδημητρίου Δ.Ε.Ν 2016 ό.π

<sup>239</sup> Βλ. Δ. Λαδά «Το δικαίωμα της προσωπικότητας του εργαζομένου»,2018, σελ.66. και Α. Βάγια «Προσωρινή απασχόληση στην Ελλάδα και την Ε.Ε» ΕΕργΔ 2012,Τόμος 71, σελ.1109 επ.

<sup>240</sup> Τη ρύθμιση του αρ. 22 παρ.9 του ν. 2956/2001 διατήρησε ο ν.4052/2012 στο αρ. 124 το οποίο αναφέρεται στην κατοχύρωση των εργασιακών δικαιωμάτων των προσωρινά απασχολούμενων

<sup>241</sup> Βλ. Κ. Παπαδημητρίου «Η Προσωρινή Απασχόληση» ό.π σελ. 203 επ.

<sup>242</sup> Για το ύψος αυτών βλ. ΥΑ 1519/35 ΦΕΚ Β 155/29.1 2013 ( Καθορ. όρων & διαδικασίας κατάπτωσης εγγυητικών επιστολών που καταθέτουν οι Επιχειρ. Προσωρ. Απασχόλησης) και 32/2016 ΕΓΚ.ΙΚΑ:Εταιρείες

Σκοπός της πρόβλεψης αυτής είναι η εν γένει **διασφάλιση** του εργαζομένου σε περίπτωση που ο εργοδότης δεν εκπληρώνει τις υποχρεώσεις απέναντι του. Όπως υποστηρίζεται<sup>244</sup> στην εγγύηση αναφορικά με την επιστολή που κατατίθεται για τη διασφάλιση των αποδοχών περιλαμβάνονται σε αυτή **κάθε είδους αποδοχές** των προσωρινώς απασχολουμένων, δηλαδή ό,τι καταβάλλεται ως αντιπαροχή εκ μέρους του εργοδότη για την παροχή εργασίας του εργαζομένου (μηνιαίες αποδοχές, κάθε είδους πρόσθετες παροχές όπως κατά περιόδους καταβαλλόμενα επιδόματα π.χ Χριστουγέννων, Πάσχα, αδείας, αποδοχές υπερημερίας, προσαυξήσεις λόγω παροχής εργασίας σε Κυριακές, αργίες, αποζημίωση λόγω μη χορηγηθείσης άδειας στον προβλεπόμενο χρόνο κλπ). Επιπλέον, ο όρος «αποδοχές» θα πρέπει να ερμηνεύεται με τον **ευρύτερο δυνατό τρόπο** ώστε να καταλαμβάνει κάθε είδους απαιτήσεις του εργαζομένου, οι οποίες οφείλονται σε αυτόν ως αντιπαροχή για την παροχή της εργασίας του, ανεξάρτητα τακτικού ή έκτακτου χαρακτήρα αυτών π.χ αμοιβή για υπερωριακή εργασία και ανεξάρτητα αν κατ' αρχήν οφείλονται από τον άμεσο ή τον έμμεσο εργοδότη του προσωρινώς απασχολούμενου<sup>245</sup>.

## ii) Η εις ολόκληρον ευθύνη του έμμεσου εργοδότη<sup>246</sup>

Κατ' αρχήν η Ε.Π.Α ως εργοδότης του προσωρινά απασχολούμενου μισθωτού είναι η μόνη υπόχρη σε καταβολή τόσο των αποδοχών που οφείλονται στο μισθωτό βάσει της σύμβασης εργασίας όσο και των προβλεπόμενων από το νόμο ασφαλιστικών εισφορών. Ο έμμεσος εργοδότης δεν συνδέεται με τον εργαζόμενο με συγκεκριμένη σύμβαση, οπότε και δεν έχει αναλάβει κάποια υποχρέωση σε καταβολή αποδοχών και εισφορών. Αντιθέτως, συμβάλλεται μόνο με την Ε.Π.Α και η υποχρέωσή του εξαντλείται στην καταβολή σε αυτήν της αμοιβής που έχει συμφωνηθεί για την παραχώρηση κάποιου ή κάποιων εργαζομένων. **Κατ' αρχήν** λοιπόν, σε περίπτωση που η Ε.Π.Α δεν κατέβαλε κανονικά τις αποδοχές και τις εισφορές του εργαζομένου, δεν θα δημιουργείτο καμία υποχρέωση του έμμεσου εργοδότη να τις καταβάλει αυτός. Ο νόμος, όμως με σκοπό την κατοχύρωση των δικαιωμάτων των εργαζομένων προβλέπει την **αλληλέγγυα και εις ολόκληρον ευθύνη Ε.Π.Α και έμμεσου εργοδότη**. Έτσι ορίζεται στο αρ. 124 παρ. 4 ότι *«α) Η Ε.Π.Α. και ο έμμεσος εργοδότης είναι αλληλεγγύως και εις ολόκληρον έκαστος υπεύθυνοι έναντι του προσωρινά απασχολούμενου μισθωτού με σύμβαση ή σχέση εργασίας για την ικανοποίηση των μισθολογικών δικαιωμάτων του και για την καταβολή των ασφαλιστικών του εισφορών....»*

Με τη διάταξη αυτή δημιουργείται **εκ του νόμου παθητική ενοχή εις ολόκληρον** (481 ΑΚ). Συνεπώς κάθε ένας από τους εργοδότες, και ο άμεσος και ο έμμεσος οφείλει στον δανειστή, εν προκειμένω στον προσωρινώς απασχολούμενο εργαζόμενο, **ολόκληρη** τη μισθολογική παροχή, αλλά ο δανειστής μπορεί να την ζητήσει μόνο μία φορά. Έχουν λοιπόν και οι δύο κατ' αρχήν κύρια υποχρέωση, υπό την έννοια ότι ο ένας από τους δύο και εν προκειμένω ο έμμεσος εργοδότης δεν έχει παρεπόμενη υποχρέωση, ενώ τόσο ο εργαζόμενος όσο και ο ασφαλιστικός

---

Προσωρινής Απασχόλησης (Ε.Π.Α.)- 60.000 ευρώ η εγγυητική επιστολή για τις αποδοχές και 30.000 ευρώ για τις ασφαλιστικές εισφορές.

<sup>243</sup> Μάλιστα σύμφωνα με το αρ.124... β) Οι αποδοχές του προσωρινά απασχολούμενου καταβάλλονται σε τραπεζικό λογαριασμό που αυτός έχει υποδείξει.

<sup>244</sup> Βλ. Κ. Παπαδημητρίου ό.π σελ. 201, Ι. Κουκιάδη «Τριμερείς σχέσεις εργασίας» ό.π

<sup>245</sup> Βλ. Κ. Παπαδημητρίου ό.π σελ. 201

<sup>246</sup> Βλ. Κ. Παπαδημητρίου «ό.π. σελ. 203-209, Δ. Ζερδελή «Ο κατ' επάγγελμα δανεισμός εργαζομένων» ό.π σελ 45, 59, Σ. Κυνηγοπούλου «Προσωρινή Απασχόληση»,2015, σελ. 106 επ., Ι. Ληξουριώτη «Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις»ό.π σελ. 231, Ι. Κουκιάδη «Εργατικό Δίκαιο» ό.π σελ. 397

οργανισμός έχουν το δικαίωμα να απαιτήσουν την παροχή, κατά την προτίμησή τους, από οποιονδήποτε οφειλέτη εργοδότη, είτε ολικά είτε μερικά. Πρόκειται για **διάταξη δημοσίας τάξεως** μη επιδεχόμενη **αντίθετη και μάλιστα δυσμενέστερη προς τα συμφέροντα των εργαζομένων ρύθμιση**. Αν για παράδειγμα, υπάρξει συμφωνία μεταξύ Ε.Π.Α και έμμεσου εργοδότη ότι υπόχρεος για την καταβολή των αποδοχών θα είναι αποκλειστικά ο έμμεσος εργοδότης, η συμφωνία αυτή προσκρούει στην ανωτέρω διάταξη και δεν δεσμεύει τον εργαζόμενο. Θα πρόκειται για συμφωνία που αφορά αποκλειστικά τις σχέσεις των συμβαλλόμενων μερών και όχι τον εργαζόμενο<sup>247</sup>.

**Σκοπός** της διάταξης αυτή είναι σε πρώτο επίπεδο η εξασφάλιση των απαιτήσεων των εργαζομένων σε περίπτωση οικονομικής αδυναμίας της Ε.Π.Α, και σε δεύτερο επίπεδο η παρότρυνση των έμμεσων εργοδοτών να συναλλάσσονται μόνο με σοβαρές και φερέγγυες Ε.Π.Α, ώστε να μην υποχρεωθούν οι ίδιοι σε καταβολή των αποδοχών και των ασφαλιστικών εισφορών σε περίπτωση αφερεγγυότητας αυτών<sup>248</sup>. Επίσης, με την εγγυητική ευθύνη γίνεται προσπάθεια να καταπολεμηθεί το φαινόμενο εταιρειών φαντασμάτων<sup>249</sup>. Εφόσον, λοιπόν, η Ε.Π.Α είτε βρίσκεται σε κατάσταση αφερεγγυότητας, είτε δυστροπεί στην καταβολή των αποδοχών είναι δυνατόν να «ενεργοποιηθεί» η ευθύνη του έμμεσου εργοδότη, η οποία δικαιολογείται από το γεγονός ότι ο τελευταίος ωφελείται άμεσα από την εργασία του μισθωτού και είναι εκείνος ο οποίος επιλέγει στο πλαίσιο της επιχειρηματικής του οργάνωσης αυτή τη μορφή της εργασίας αντί της τακτικής απασχόλησης<sup>250</sup>.

#### Αναστολή ευθύνης-επικουρική ευθύνη έμμεσου εργοδότη

Στη συνέχεια του αρ. 124 παρ. 4 ορίζεται ότι «...*Η ευθύνη αυτή του έμμεσου εργοδότη αναστέλλεται, εφόσον με τη σύμβαση προβλέπεται ότι υπόχρεος για την καταβολή των αποδοχών και των ασφαλιστικών εισφορών είναι ο άμεσος εργοδότης και τα μισθολογικά και ασφαλιστικά δικαιώματα του προσωρινά απασχολούμενου μισθωτού μπορούν να ικανοποιηθούν από την κατάπτωση των κατά το άρθρο 126 εγγυητικών επιστολών (επικουρική ευθύνη έμμεσου εργοδότη)*».

Η παραπάνω διάταξη προβλέπει συνεπώς τη δυνατότητα μετατροπής της ευθύνης του έμμεσου εργοδότη σε επικουρική υπό δύο προϋποθέσεις (σωρευτικά): **Πρώτον τη συνομολόγηση σχετικής ρήτρας και δεύτερον τη δυνατότητα ικανοποίησης με την κατάπτωση των εγγυητικών επιστολών**. Απαιτείται, λοιπόν να υπάρχει ειδική συμβατική ρήτρα με την οποία να προβλέπεται ο άμεσος εργοδότης ως υπόχρεος καταβολής των αποδοχών και ασφαλιστικών εισφορών. Αν και στο νόμο δεν προσδιορίζεται ποια είναι η σύμβαση στην οποία προβλέπεται η εν λόγω ρήτρα, θα πρέπει να θεωρηθεί<sup>251</sup> ότι πρόκειται για τη σύμβαση παραχώρησης μεταξύ της Ε.Π.Α και του έμμεσου εργοδότη η οποία ρυθμίζει τις μεταξύ τους σχέσεις. Ακόμα και στην περίπτωση μιας τέτοιας πρόβλεψης, λοιπόν, η ευθύνη του έμμεσου εργοδότη παραμένει εάν για οποιονδήποτε λόγο δεν είναι δυνατή η ικανοποίηση των εργαζομένων ή των ασφαλιστικών οργανισμών από την κατάπτωση των εγγυητικών επιστολών.

<sup>247</sup> Βλ. Δ. Ζερδελή «ο Κατ' επάγγελμα δανεισμός» ό.π σελ. 45

<sup>248</sup> Βλ. Κ. Παπαδημητρίου ό.π σελ. 204, Σ. Κυνηγοπούλου ό.π σελ. 106

<sup>249</sup> Βλ. Ι Κουκιάδη «Εργατικό Δίκαιο» σελ. 397

<sup>250</sup> Βλ. Κ. Παπαδημητρίου ό.π

<sup>251</sup> Βλ. Κ. Παπαδημητρίου ό.π και Ι. Ληξουριώτη «Ο εφοδιασμός επιχειρήσεων με προσωπικό προσωρινής απασχόλησης ως αντικείμενο δραστηριότητας των ΕΠΑ», Δ.Ε.Ε 2002, Τεύχος 1



### III. Η ασφαλιστική μεταχείριση

Η αρχή της ίσης μεταχείρισης μεταξύ εργαζομένων του έμμεσου εργοδότη και προσωρινώς απασχολούμενων καταλαμβάνει επίσης τα ασφαλιστικά δικαιώματα των τελευταίων. Ειδικότερα στο αρ. 124 παρ. 5 του ν. 4052/12 προβλέπεται ότι «Οι προσωρινά απασχολούμενοι μισθωτοί, για όσο χρόνο παραμένουν στη διάθεση της επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης, καθώς και κατά τη διάρκεια της απασχόλησης τους σε έμμεσο εργοδότη υπάγονται στον κλάδο παροχών ασθένειας του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ και στον επικουρικό φορέα ΕΤΕΑΜ, με εξαίρεση τα πρόσωπα που λόγω της ιδιότητάς τους ασφαλιζονται σε κλάδους άλλου κύριου ή επικουρικού φορέα...» Περαιτέρω, προβλέπεται για πρώτη φορά ότι οι ασφαλιστικές εισφορές των προσωρινά απασχολούμενων καταβάλλονται από την Ε.Π.Α. σε σχετικό τραπεζικό λογαριασμό του ασφαλιστικού φορέα<sup>252</sup>.

### IV. Το Διευθυντικό δικαίωμα

Όπως αναφέρθηκε ήδη ανωτέρω βασικό χαρακτηριστικό της προσωρινής απασχόλησης και άμεσα συνυφασμένο με τη φύση της είναι η απόσπαση ενός σημαντικού μέρους των δικαιωμάτων και υποχρεώσεων της σύμβασης εργασίας μεταξύ Ε.Π.Α και εργαζομένου και η **μεταβίβασή** του για το χρονικό διάστημα της παραχώρησης στη σχέση μεταξύ έμμεσου εργοδότη και εργαζομένου. Μεταξύ αυτών συγκαταλέγεται και η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος. Έτσι, **ο έμμεσος εργοδότης** ασκεί κατά το χρόνο της παραχώρησης το **διευθυντικό δικαίωμα**<sup>253</sup> και ο εργαζόμενος αντίστοιχα οφείλει να ακολουθεί τις εντολές και οδηγίες του σχετικά με τον τρόπο, τόπο και χρόνο παροχής της εργασίας του<sup>254</sup>.

Ειδικότερα, στην προσωρινή απασχόληση **-όπως και στην περίπτωση του γνήσιου δανεισμού-** δεν νοείται παραχώρηση του μισθωτού, χωρίς παράλληλη δυνατότητα άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος από τον εργοδότη στον οποίο αυτός παραχωρείται, γιατί στην ίδια τη φύση του δανεισμού «ενυπάρχει» η δυνατότητα να χρησιμοποιηθεί ξένος μισθωτός ως δικός του, πράγμα το οποίο προϋποθέτει και την ανάλογη εξουσία για τον καθορισμό των όρων εργασίας και τον έλεγχό τους<sup>255</sup>.

Η **μεταβίβαση** του διευθυντικού δικαιώματος προκύπτει εμμέσως από τη **σύμβαση παραχώρησης** (σύμβαση Ε.Π.Α και έμμεσου εργοδότη), η οποία ακριβώς προβλέπει την παροχή της εργασίας του μισθωτού στην εκμετάλλευση του έμμεσου εργοδότη, με τον **αυτονόητο** όρο της ασκήσεως από αυτόν του διευθυντικού δικαιώματος<sup>256</sup>.

<sup>252</sup> Βλ. Κ Παπαδημητρίου Δ.Ε.Ν 2016 ό.π

<sup>253</sup> Βλ. αρ. 115 ν. 4052/2012 όπου και δίδονται οι ορισμοί «...β) «επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης»: το φυσικό ή νομικό πρόσωπο το οποίο συνάπτει συμβάσεις εργασίας ή σχέσεις εξαρτημένης εργασίας με προσωρινά απασχολούμενους, με σκοπό να τους τοποθετεί σε έμμεσους εργοδότες για να εργασθούν προσωρινά **υπό την επίβλεψη και τη διεύθυνση τους**...

γ) «προσωρινά απασχολούμενος»: ο εργαζόμενος ο οποίος έχει σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας με επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης, προκειμένου να τοποθετηθεί σε έμμεσο εργοδότη για να εργασθεί προσωρινά **υπό την επίβλεψη και τη διεύθυνση του**.

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

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

<sup>254</sup> Βλ. Δ. Ζερδελή «Ο κατ'επάγγελμα δανεισμός εργαζομένων» ό.π σελ 61 επ, Ι. Ληξουριώτη «Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις» ό.π σελ 222

<sup>255</sup> Βλ. Ι. Κουκιάδη ό.π σελ 238, Α. Βάγια ό.π σελ 958

<sup>256</sup> Βλ. ΑΠ 891/1989 η οποία για την περίπτωση του γνήσιου δανεισμού αναφέρεται σε μερική ή ολική μεταβίβαση του διευθυντικού δικαιώματος (ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ).

Περαιτέρω, ο εργαζόμενος, με τη σύναψη της σύμβασης προσωρινής απασχόλησης έχει συναινέσει να παρέχει την εργασία του (η συναίνεσή του αυτή «ενυπάρχει» στη σύμβαση εργασίας με την Ε.Π.Α) και κατά συνέπεια να υπόκειται στο διευθυντικό δικαίωμα του έμμεσου εργοδότη στον οποίο αυτός είτε παραχωρείται, είτε πρόκειται να παραχωρηθεί. Μάλιστα, η σύμβαση προσωρινής απασχόλησης είναι αυτή που καθορίζει και την **έκταση** του διευθυντικού δικαιώματος. Συνεπώς, αν το διευθυντικό δικαίωμα ασκείται κατά παράβαση των όρων της – οπότε και θα πρόκειται για περίπτωση μονομερούς βλαπτικής μεταβολής εκ μέρους του έμμεσου εργοδότη – ο εργαζόμενος δικαιούται να αρνηθεί να παράσχει την εργασία του, περιιάγοντας τον έμμεσο εργοδότη σε υπερημερία. Προφανώς και για το σκοπό αυτό η Ε.Π.Α **κοινοποιεί** στον έμμεσο εργοδότη τις συμβάσεις εργασίας των μισθωτών<sup>257258</sup>.

Στην άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος θα γίνει εκ νέου αναφορά στο τρίτο μέρος της παρούσας εργασίας καθότι αποτελεί το βασικό στοιχείο το οποίο **διακρίνει** την προσφυγή εκ μέρους μιας επιχείρησης στην εργολαβία από την προσωρινή απασχόληση. Συγκεκριμένα, **μόνο** στην περίπτωση της προσωρινής απασχόλησης ο εργοδότης για λογαριασμό του οποίου παρέχεται η εργασία έχει στη διάθεσή του το διευθυντικό δικαίωμα ως προς την παροχή της εργασίας του μισθωτού<sup>259</sup>.

#### V.Υποχρέωση πρόνοιας-προστασία υγείας και ασφάλειας- εργατικό ατύχημα

Ο έμμεσος εργοδότης μαζί με την αξίωση για παροχή εργασίας και το συναφές διευθυντικό δικαίωμα βαρύνεται με μία αυτοτελή υποχρέωση **πρόνοιας** έναντι του εργαζομένου.<sup>260261</sup> Όσον αφορά την ειδικότερη παρεπόμενη υποχρέωση προστασίας της **ζωής και της υγείας του εργαζομένου**, το αρ. 125 παρ.1 του ν. 4052/2012 θεσπίζει **τον κανόνα της άμεσης και αποκλειστικής ευθύνης** του έμμεσου εργοδότη για τις συνθήκες υπό τις οποίες εκτελείται η εργασία του μισθωτού και **για το εργατικό ατύχημα**, ενώ παράλληλα προβλέπει τη δυνατότητα «συμβατικής πρόβλεψης για **συνευθύνη** σωρευτικά και της Ε.Π.Α», δηλαδή τη δυνατότητα συμβατικής ίδρυσης παθητικής εις ολόκληρον ενοχής των δύο εργοδοτών<sup>262</sup>.

Η απόδοση της κύριας ευθύνης για την τήρηση των κανόνων υγιεινής και ασφάλειας στον έμμεσο εργοδότη δικαιολογείται από το γεγονός πως εκείνος έχει τον έλεγχο του εργασιακού χώρου, φέρει την ευθύνη των επιλογών κατά τη διαρρύθμισή του, την παροχή των πρώτων υλών και τεχνικών μέσων για την εκτέλεση της εργασίας κ.λ.π. Επομένως, ελλείψει αντίθετης συμφωνίας και με βάση την αρχή της ίσης μεταχείρισης που καθιερώνει το ανωτέρω άρθρο, ο έμμεσος εργοδότης είναι αυτός που πρέπει να λαμβάνει όλα τα κατάλληλα μέτρα, προκειμένου οι προσωρινά απασχολούμενοι να καλύπτονται **ισότιμα** όπως και οι λοιποί εργαζόμενοι της επιχείρησής του **από τα μέτρα προστασίας** της υγείας και ασφάλειας που προβλέπονται από το νόμο, τις Σ.Σ.Ε από τις οποίες δεσμεύεται, από την πρακτική της εκμετάλλευσης κ.ο.κ.<sup>263</sup>. Μάλιστα, σε περίπτωση εργατικού ατυχήματος του προσωρινώς απασχολούμενου αναφορικά με την έκταση της ευθύνης του έμμεσου εργοδότη στην οποία αναφέρεται ο νόμος, πρέπει να γίνει

<sup>257</sup> Βλ. Κ. Παπαδημητρίου ό.π σελ. 211-213, Δ. Ζερδελή «Ο κατ' επάγγελμα δανεισμός εργαζομένων» ό.π σελ. 61 επ, Ι. Κουκιάδη «Εργατικό Δίκαιο» ό.π σελ. 397, Σ. Κυνηγοπούλου ό.π σελ. 24

<sup>258</sup> Βλ. και αρ. 7 παρ. 3 ΥΑ 1517/34/2013

<sup>259</sup> Βλ. Κ. Παπαδημητρίου ό.π σελ. 211-213

<sup>260</sup> Βλ. Κ. Παπαδημητρίου ό.π σελ. 218, Σ. Κυνηγοπούλου ό.π σελ. 103

<sup>261</sup> **Όπως συμβαίνει και στον γνήσιο δανεισμό**

<sup>262</sup> Βλ. Ι. Ληξουριώτη «Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις» ό. σελ. 231

<sup>263</sup> Βλ. Δ. Ζερδελή «Εργατικό Δίκαιο» ό.π σελ. 106, Κ. Παπαδημητρίου ό.π σελ. 224

δεκτό<sup>264</sup> ότι αυτή είναι πάσης φύσεως ευθύνη (αστική, διοικητική, ποινική). Συνεπώς, ο έμμεσος εργοδότης θα είναι υπεύθυνος για την καταβολή της αποζημίωσης κατά τις διατάξεις είτε του ν. 551/1995, είτε του κοινού δικαίου (914, 932 ΑΚ), για την αναγγελία του εργατικού ατυχήματος στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας, στην πλησιέστερη αστυνομική αρχή κ.ο.κ.

Επιπλέον, στο αρ. 125 παρ. 2 προβλέπεται υποχρέωση του έμμεσου εργοδότη για απασχόληση ιατρού εργασίας, αν στην επιχείρησή του απασχολούνται περισσότεροι από 50 εργαζόμενοι, **συμπεριλαμβανομένων** και των προσωρινά απασχολουμένων. Αν η προϋπόθεση αυτή δεν συντρέχει, τους προσωρινά απασχολούμενους τους παρακολουθεί ο ιατρός εργασίας της Ε.Π.Α, η οποία έχει υποχρέωση απασχόλησης τεχνικού ασφαλείας και ιατρού εργασίας **ανεξάρτητα** από τον αριθμό εργαζομένων που απασχολεί<sup>265</sup>.

#### VI. Το δικαίωμα καταγγελίας

Φορέας του δικαιώματος καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας είναι η Ε.Π.Α ως η **μόνη** έχουσα την ιδιότητα του συμβαλλομένου μέρους στη σύμβαση εργασίας<sup>266267</sup>. Στον έμμεσο εργοδότη μεταβιβάζεται, όπως και στην περίπτωση του γνήσιου δανεισμού, **μόνο η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος** και όχι όλη η εργασιακή σχέση. Τούτο σημαίνει ότι οι σχετικές με τις νόμιμες προϋποθέσεις και το κύρος της καταγγελίας διατάξεις του νόμου εφαρμόζονται και κρίνονται με βάση τη σχέση εργασίας μεταξύ του εργαζόμενου και της Ε.Π.Α (π.χ αν είναι ορισμένου ή αορίστου χρόνου, αν τηρήθηκαν από την Ε.Π.Α οι νόμιμες διατυπώσεις κ.λ.π)<sup>268</sup>.

Συνεπώς, αν τεθεί ζήτημα καταγγελίας η Ε.Π.Α είναι δυνατόν να λάβει υπ' όψιν της την εν γένει συμπεριφορά του εργαζόμενου κατά τη διάρκεια της παραχώρησης στον έμμεσο εργοδότη και να επικαλεστεί, είτε στο πλαίσιο αιτιολόγησης της απόφασης καταγγελίας της ορισμένου χρόνου σύμβαση εργασίας, είτε στο πλαίσιο άμυνας της σε περίπτωση αγωγής του εργαζόμενου, ο οποίος επικαλείται καταχρηστική άσκηση δικαιώματος καταγγελίας, γεγονότα που συνέβησαν κατά τη διάρκεια της παραχώρησής του στον τρίτο<sup>269</sup>. Για παράδειγμα, αν έχει υποβληθεί εναντίον του μήνυση λόγω τέλεσης αξιόποινης πράξης κατά την εκτέλεση της εργασίας, ή του έχει απαγγελθεί κατηγορία για αδίκημα με χαρακτήρα τουλάχιστον πλημμελήματος για συμπεριφορά που συνδέεται και επηρεάζει την εργασία του στην επιχείρηση του τρίτου, η Ε.Π.Α μπορεί να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου του εργαζόμενου αυτού χωρίς την καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης. Αντίστοιχα εάν ο εργαζόμενος είναι αυτός που θέλει να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας υποχρεούται να απευθυνθεί προς την Ε.Π.Α ακόμα και κατά το διάστημα που έχει παραχωρηθεί προς εργασία στον τρίτο<sup>270</sup>.

<sup>264</sup> Βλ. Κ. Παπαδημητρίου ό.π σελ. 239 επ.

<sup>265</sup> Βλ. Ι. Ληξουριώτη ό.π σελ. 231

<sup>266</sup> Βλ. ενδεικτικώς ΑΠ 229/1990 (ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ)

<sup>267</sup> Βλ. Ι. Κουκιάδη «Τριμερείς σχέσεις εκ παροχής εργασίας» ό.π σελ. 249, Σ. Κυνηγοπούλου ό.π σελ.101, Α. Βάγια «Ευκαιριακή παραχώρηση εργασίας και προσωρινή απασχόληση» ΕΕργΔ2001, Τόμος 60, σελ 958, ο οποίος επισημαίνει ότι ο έμμεσος εργοδότης μόνον ως αντιπρόσωπος του άμεσου μπορεί να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας

<sup>268</sup> Βλ. Ι. Ληξουριώτη «Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις» ό.π σελ 222, Δ. Τραυλό ό.π σελ 87

<sup>269</sup> Βλ. και Ι. Κουκιάδη «Τριμερείς σχέσεις Εργασίας» ό.π σελ 250, σύμφωνα με τον οποίο αν η σύμβαση εργασίας με την Ε.Π.Α είναι αορίστου χρόνου υφίσταται **ευρύτερο πλαίσιο** για τη θεμελίωση της καταγγελίας αυτής πχ η επίκληση της άρνησης του εργαζόμενου να συμμετάσχει σε δραστηριότητες επιμόρφωσης ή κυρίως η άρνησή του να προσφέρει την εργασία του στον έμμεσο εργοδότη στον οποίο τον παραχωρεί η Ε.Π.Α κ.λ.π

<sup>270</sup> Βλ. Κ. Παπαδημητρίου ό.π σελ 215-218 και αρ. 5 παρ.1 ν. 2112/1920, αρ.7 παρ.1 ν. 3198/1955 και Ι.Κουκιάδη ό.π σελ. 248-251

## Κεφάλαιο 5ο: Ζητήματα Συλλογικού Εργατικού Δικαίου

### I. Υπαγωγή σε Κανονισμό Εργασίας

Τίθεται το ερώτημα κατά πόσον ο κανονισμός εργασίας του **έμμεσου εργοδότη** ισχύει για τους προσωρινά απασχολούμενους που απασχολούνται σε αυτόν. Ο κανονισμός εργασίας περιέχει το σύνολο των κανόνων δικαίου που διαμορφώνουν την εσωτερική έννομη τάξη της εκμετάλλευσης-επιχείρησης και ρυθμίζουν τις εργασιακές σχέσεις κατά το στάδιο της παροχής εργασίας. Αποτελεί τον «εσωτερικό νόμο» που διέπει την οργάνωση και λειτουργία της<sup>271</sup>. Με βάση τον τρόπο και τα χρησιμοποιούμενα μέσα για τη θέσπισή τους τα είδη κανονισμών εργασίας κατηγοριοποιούνται αρχικά ως εξής: Οι κανονισμοί που καταρτίζεται με τη διαδικασία του **Ν.Δ 2789/1957**, οι κανονισμοί που καταρτίζονται με **Σ.Σ.Ε ή Δ.Α** όταν αποτύχουν οι διαπραγματεύσεις των μερών (ν.1876/1990), οι κανονισμοί που καταρτίζονται με **συναπόφαση εργοδότη και συμβουλίου εργαζομένων** (ν.1787/1988) ή με **Δ.Α**, όταν αποτύχουν οι διαπραγματεύσεις, οι κανονισμοί που θεσπίζονται με **νόμο ή κατ' εξουσιοδότηση τυπικού νόμου**.

Ο κανονισμός εργασίας που έχει καταρτιστεί με έναν από τους τρόπους αυτούς έχει **κανονιστική ισχύ**<sup>272</sup>, δηλαδή ισχύ ουσιαστικού νόμου και δεσμεύει τον εργοδότη και όλους τους εργαζομένους που emπίπτουν στο προσωπικό πεδίο εφαρμογής του. Συνεπώς, ο κανονισμός εργασίας του έμμεσου εργοδότη καταλαμβάνει **κατ' αρχήν** και τους προσωρινώς απασχολούμενους εργαζομένους παρ' ότι αυτοί δεν έχουν συνάψει σύμβαση εργασίας με τον εργοδότη, **εφόσον βέβαια ο ίδιος ο κανονισμός δεν προβλέπει την εξαίρεσή τους**<sup>273</sup>. Ειδικότερα υποστηρίζεται<sup>274</sup> ότι από τη στιγμή που ο προσωρινώς απασχολούμενος εντάσσεται στην εκμετάλλευση του εργοδότη πρέπει να υπάγεται στον κανονισμό εργασίας **τουλάχιστον ως προς τους τυπικούς όρους εργασίας**- όρους δηλαδή γενικής φύσεως- **που είναι συνυφασμένοι με την τάξη της εκμετάλλευσης και που απαιτούν ενιαία εφαρμογή τους σε όλο το προσωπικό**. Για παράδειγμα οι διατάξεις περί ωραρίου, διατάξεις περί μέτρων υγείας και ασφάλειας, διατάξεις που αφορούν την άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος κ.α<sup>275</sup>. Στην

<sup>271</sup> Για την έννοια του Κανονισμού Εργασίας, τον τρόπο κατάρτισής του κλπ βλ. όπως ενδεικτικώς Ι. Ληξουριώτη «Εφαρμογές Εργατικού Δικαίου-Ατομικές και Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις», 2<sup>η</sup> έκδοση 2017 σελ 447, Γ. Λεβέντη «Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο», 2007, 2<sup>η</sup> έκδοση, σελ. 591 επ.

<sup>272</sup> **Διχογνωμία** επικρατούσε στη θεωρία και νομολογία αναφορικά με τη νομική φύση του κανονισμού εργασίας που καταρτίζεται με τη διαδικασία ΝΔ 2789/1957, με ένα μέρος να συντάσσεται υπέρ της κανονιστικής του φύσης (έτσι οι Κ. Παπαδημητρίου, Γ. Λεβέντης) και άλλο μέρος να συντάσσεται υπέρ της συμβατικής του φύσης (έτσι οι Ι. Ληξουριώτης, Α.Βάγιας). Η **ΟΛΑΠ 5/2011 έλυσε το ζήτημα αυτό τασσόμενη υπέρ της κανονιστικής φύσης του κανονισμού εργασίας που καταρτίζεται κατά την διαδικασία του ΝΔ 2789/1957**. Σύμφωνα με τις διατυπωθείσες υπέρ της συμβατικής ισχύος απόψεις, ο κανονισμός του έμμεσου εργοδότη που έχει καταρτιστεί σύμφωνα με το ΝΔ 2789/1957 **δεν εφαρμόζεται** στους προσωρινώς απασχολούμενους. Ειδικότερα σύμφωνα με τη θέση αυτή ο κανονισμός εργασίας περιέχει όρους που προϋποθέτουν πάγιας και σταθερές σχέσεις (πχ όροι περί υπαλληλικής ιεραρχίας, περί αξιολόγησης, περί προαγωγών κλπ), ενώ οι προσωρινώς απασχολούμενοι είναι «περαστικοί από την επιχείρηση»- Το επιχείρημα όμως αυτό έρχεται σε συμφωνία με τη θέση της θεωρίας ότι **δεν μπορούν να εφαρμόζονται όλες οι διατάξεις του κανονισμού εργασίας του έμμεσου εργοδότη στους προσωρινώς απασχολούμενους- η εφαρμογή ή όχι εξαρτάται από τη φύση της κάθε διάταξης**, βλ. Κ. Παπαδημητρίου ό.π σελ 214, Γ. Λεβέντη Δ.Ε.Ν 2001ό.π, Ι. Κουκιάδη «Εργατικό δίκαιο..» ό.π σελ 396,397

<sup>273</sup> Βλ. Σ. Κυνηγοπούλου « Προσωρινή Απασχόληση», 2015 σελ. 108-110

<sup>274</sup> Βλ. Κ. Παπαδημητρίου «Η προσωρινή απασχόληση» ό.π σελ. 214, Γ.Λεβέντη «Ο κατ'επάγγελμα δανεισμός εργαζομένων και οι εταιρείες προσωρινής απασχόλησης κατά το ν. 2956/2001», Δ.Ε.Ν 2001, Τόμος 57, Τεύχος 1370

<sup>275</sup> Βλ. Κ. Παπαδημητρίου «Η προσωρινή απασχόληση» σελ. 214, Γ.Λεβέντη Δ.Ε.Ν 2001 ό.π

λογική αυτή επισημαίνεται<sup>276</sup> ότι η απάντηση για την εφαρμογή ή μη του κανονισμού εργασίας του έμμεσου εργοδότη επί των προσωρινώς απασχολούμενων **δεν μπορεί να είναι ενιαία**. Θα πρέπει, δηλαδή, να διακρίνουμε την **φύση κάθε διάταξης για να δούμε αν θα εφαρμοστεί ή όχι στους προσωρινώς απασχολούμενους**. Έτσι, οι διατάξεις που αφορούν τυπικούς όρους εργασίας όπως οι παραπάνω θα πρέπει να εφαρμόζονται **και** στους προσωρινώς απασχολούμενους, ενώ αντίθετα **δεν εφαρμόζονται** διατάξεις που προϋποθέτουν **πάγιες και σταθερές σχέσεις, όπως αυτές που αφορούν προαγωγές, ζητήματα ιεραρχίας<sup>277</sup>, άσκηση πειθαρχικής εξουσίας κ.α.** Συνεπώς θα πρέπει να εξετάζεται κάθε φορά η συγκεκριμένη διάταξη του κανονισμού εργασίας για να κριθεί αν θα εφαρμοστεί ή όχι και στους προσωρινώς απασχολούμενους εργαζόμενους.

Τέλος οι κανονισμοί εργασίας δύναται να καταρτίζονται με απλή σύμβαση που συνάπτουν ο εργοδότης με το προσωπικό της εκμετάλλευσης. Οι κανονισμοί αυτοί έχουν συμβατική νομική φύση οπότε αν ο υπό εξέταση κανονισμός του έμμεσου εργοδότη έχει αυτή τη νομική μορφή **δεν θα ισχύει** για τους προσωρινά απασχολούμενους<sup>278</sup>.

## II. Η άσκηση πειθαρχικής εξουσίας<sup>279</sup>

Ο προσωρινώς απασχολούμενος συνεχίζει να υπάγεται στην πειθαρχική εξουσία του **άμεσου** εργοδότη, εξουσία η οποία δεν μεταβιβάζεται με τη σύμβαση παραχώρησης. Συνεπώς, αν ο εργαζόμενος διαπράξει κάποιο πειθαρχικό παράπτωμα, έστω κι αν αυτό διαπράχθηκε στην επιχείρηση του έμμεσου εργοδότη, **αρμόδια είναι η Ε.Π.Α** η οποία και θα αποφασίσει με βάση τα στοιχεία που θα της μεταβιβασθούν από τον έμμεσο εργοδότη, εάν και ποια ποινή θα επιβληθεί τελικά στον εργαζόμενο. Μπορεί, για παράδειγμα η συγκεκριμένη ενέργεια του εργαζομένου να προβλέπεται και να τιμωρείται από τον κανονισμό εργασίας της Ε.Π.Α. Υπέρ της άσκησης του δικαιώματος πειθαρχικής εξουσίας επί του εργαζόμενου από την Ε.Π.Α συνηγορεί και το γεγονός ότι ο προσωρινώς απασχολούμενος είναι πιθανόν να συνδέεται με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, δηλαδή η εργασιακή του σχέση έχει «ευρύτερη διάσταση» ξεπερνώντας τη σχέση με τον έμμεσο εργοδότη στον οποίο παραχωρείται. Επίσης με τον τρόπο αυτόν λαμβάνεται υπ' όψιν και η συνολική, προηγούμενη του πειθαρχικού αδικήματος, συμπεριφορά του μισθωτού, την οποία μόνο η Ε.Π.Α γνωρίζει<sup>280</sup>.

## III. Η άσκηση των συλλογικών δικαιωμάτων από τους προσωρινά απασχολούμενους

Το ζήτημα της άσκησης των συλλογικών δικαιωμάτων από τους προσωρινά απασχολούμενους δημιουργείται και πάλι εξαιτίας του εργοδοτικού δυισμού και της συνακόλουθης ανάγκης τα δικαιώματα αυτά να γίνουν αντικείμενο υπεράσπισης απέναντι και στους δύο εργοδότες<sup>281</sup>. Η επιχείρηση του έμμεσου εργοδότη είναι ο τόπος όπου διαμορφώνονται οι συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας, εκδηλώνεται η εργοδοτική εξουσία με την άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος και διαμορφώνονται εν γένει οι όροι και οι συνθήκες εργασίας των προσωρινώς

<sup>276</sup> Βλ. Ι. Κουκιάδη «Εργατικό δίκαιο» ό.π σελ. 396,397

<sup>277</sup> Βλ. και Α. Βάγια «Ευκαιριακή παραχώρησης εργασίας» ό.π όπου και υποστηρίζει ότι ορισμένες διατάξεις όπως διατάξεις περί ιεραρχίας δεν μπορεί να εφαρμόζονται στους προσωρινώς απασχολούμενους, άλλωστε «η μεταβίβαση του διευθυντικού δικαιώματος στον έμμεσο εργοδότη δεν συνεπάγεται ούτε καθιστά απαραίτητη την υπαγωγή του εργαζομένου στον Κανονισμό Εργασίας».

<sup>278</sup> Βλ. Σ. Κυνηγοπούλου ό.π σελ. 110

<sup>279</sup> Βλ. Κ. Παπαδημητρίου ό.π σελ. 215, Ι.Ληξουριώτη «Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις» ό.π σελ. 229, Α.Βάγια ό.π

<sup>280</sup> Βλ. Κ. Παπαδημητρίου ό.π.

<sup>281</sup> Βλ. Κ. Παπαδημητρίου ό.π, σελ. 272

απασχολούμενων. Κατά συνέπεια ο νομικός προβληματισμός δεν μπορεί να περιορισθεί στη διαπίστωση ότι, δεν υφίσταται συμβατικός δεσμός μεταξύ τού έμμεσου εργοδότη και του προσωρινώς απασχολούμενου, αλλά ούτε και στο ότι «οι Ε.Π.Α έχουν τις υποχρεώσεις και τα δικαιώματα τού εργοδότη»<sup>282</sup>(αρ.122 παρ.3 ν.4052/2012).

Για τους ανωτέρω λόγους οι προσωρινώς απασχολούμενοι είναι δυνατόν να μετέχουν ταυτόχρονα σε δύο «ομάδες» εργαζομένων με διαφορετικά συλλογικά συμφέροντα. Μιας «ομάδας» με τους λοιπούς εργαζομένους της Ε.Π.Α και μιας «ομάδας» με τους εργαζομένους του εργοδότη στον οποίο παραχωρούνται. Υπάρχουν, λοιπόν, συγκεκριμένα συμφέροντα τα οποία οι προσωρινώς απασχολούμενοι έχουν να προασπίσουν έναντι του άμεσου εργοδότη και άλλα έναντι του έμμεσου<sup>283</sup>.

Οι λόγοι που δεν «διευκόλυναν» κατ' αρχήν την άσκηση των συλλογικών δικαιωμάτων των προσωρινώς απασχολούμενων και την ανάπτυξη της συνδικαλιστικής δράσης από μέρους συνδέονται με τη διάσπαση της εργοδοτικής ιδιότητας. Ειδικότερα, οι εργαζόμενοι αυτοί δεν είναι ενσωματωμένοι στην κοινότητα εργασίας της επιχείρησης όπου παρέχουν την εργασία τους, στην οποία μάλιστα η παραμονή τους έχει εκ των πραγμάτων προσωρινό χαρακτήρα. Εξίσου μη «ενθαρρυντικός» παράγοντας για την ανάπτυξη της συνδικαλιστικής τους δράσης ήταν ότι θεωρούσαν ως δεδομένη την «προσωρινότητα» της εργασιακής τους σχέσης με τον έμμεσο εργοδότη, όπως και ο φόβος τους για το να θεωρηθεί η άσκηση των συλλογικών τους δικαιωμάτων «ενοχλητική» για την Ε.Π.Α με αποτέλεσμα είτε να μη συνάψει νέα σύμβαση εργασίας με αυτούς είτε να μην τους παραχωρήσει προς εργασία σε άλλον εργοδότη. Τέλος πρέπει να αναφερθεί ότι, σε μεγάλο βαθμό οι Ε.Π.Α αποτελούν επιχειρήσεις χωρίς παρουσία εργαζομένων. Ελάχιστοι είναι οι εργαζόμενοι σε διοικητικές υπηρεσίες, ενώ οι περισσότεροι προσωρινώς απασχολούμενοι βρίσκονται διεσπαρμένοι στους διάφορους έμμεσους εργοδότες με αποτέλεσμα να μην έχουν καμία επαφή μεταξύ τους. Παρ' όλα αυτά, η αύξηση του αριθμού των προσωρινώς απασχολούμενων εργαζομένων είχε ως αποτέλεσμα τόσο οι συνδικαλιστικές οργανώσεις να προσπαθούν να εντάξουν και αυτούς στη δράση τους, όσο και να επιδιώκουν και οι ίδιοι να συσπειρώνονται με σκοπό την βελτίωση των όρων εργασίας και την υπεράσπιση των συμφερόντων τους<sup>284</sup>.

Ο ν. 2956/2001 δεν περιείχε καμία ρύθμιση που να αφορά τα συλλογικά δικαιώματα των προσωρινώς απασχολούμενων. Ο ν. 4052/2012 **περιορίστηκε** σε δύο μόνο ρυθμίσεις, αυτήν που αφορά στη λήψη υπόψη των προσωρινώς απασχολούμενων στα όρια εκπροσώπησης των εργαζομένων (αρ.119) και αυτήν που αφορά στην ενημέρωση των εκπροσώπων των εργαζομένων (αρ.120)<sup>285</sup>.

Αντικείμενο των παραγράφων που ακολουθούν είναι τα ειδικότερα συλλογικά δικαιώματα που έχουν υπό το ισχύον νομοθετικό καθεστώς οι προσωρινώς απασχολούμενοι εργαζόμενοι έναντι των δύο εργοδοτών τους.

---

<sup>282</sup> Βλ. Κ. Παπαδημητρίου Δ.Ε.Ν 2016, ό.π

<sup>283</sup> Βλ. Κ. Παπαδημητρίου «Η Προσωρινή Απασχόληση» ό.π, Σ. Κωνηγοπούλου «Προσωρινή Απασχόληση», 2015, σελ 111

<sup>284</sup> Βλ. Κ. Παπαδημητρίου ό.π σελ. 274-276

<sup>285</sup> Βλ. Κ. Παπαδημητρίου Δ.Ε.Ν 2016 ό.π και του ίδιου « Η προσωρινή απασχόληση» ό.π σελ 277 επ.

## Α) Άσκηση συλλογικών δικαιωμάτων έναντι της ΕΠΑ<sup>286</sup>

Έναντι της Ε.Π.Α οι προσωρινώς απασχολούμενοι μπορούν να ασκήσουν το **σύνολο των συλλογικών δικαιωμάτων που προβλέπει η εργατική νομοθεσία.**

ι) Συμμετοχή σε φορείς συλλογικότητας (ν.1264/1982, ν.1767/1988,ν.1568/1985)

Ειδικότερα μπορούν να ιδρύσουν ή να συμμετάσχουν σε ήδη ιδρυθείσα επιχειρησιακή ή κλαδική συνδικαλιστική οργάνωση υπό τις προϋποθέσεις του ν. **1264/1982**<sup>287</sup> με σκοπό τη βελτίωση των όρων εργασίας τους, την διεκδίκηση υψηλότερων αποδοχών κ.λ.π.

Για την άσκηση των διαφόρων συλλογικών δικαιωμάτων θα λαμβάνεται κατ' αρχήν υπ' όψιν ο συνολικός αριθμός των εργαζομένων στην Ε.Π.Α, θα συναριθμούνται δηλαδή τόσο οι τακτικοί εργαζόμενοι της, όσο και οι προσωρινώς απασχολούμενοι. Έτσι π.χ με βάση το σύνολο των εργαζομένων θα εκτιμηθεί εάν θα πρέπει να χορηγηθεί χώρος για γενική συνέλευση της πιο αντιπροσωπευτικής συνδικαλιστικής οργάνωσης<sup>288</sup>, ή **γραφείο** για την εξυπηρέτηση των συνδικαλιστικών σκοπών. Γενικότερα οι συνδικαλιστικές οργανώσεις δικαιούνται να απολαμβάνουν το σύνολο των προβλεπόμενων από το νόμο συνδικαλιστικών διευκολύνσεων π.χ δικαίωμα διανομής ανακοινώσεων, πίνακας ανακοινώσεων κ.λ.π<sup>289</sup>. Βέβαια για τους προσωρινώς απασχολούμενους οι **διευκολύνσεις αυτές εκ των πραγμάτων δεν θα έχουν την ίδια αποτελεσματικότητα** όπως στις περιπτώσεις των «παραδοσιακών επιχειρήσεων», ακριβώς γιατί ο τόπος παραχώρησης των χώρων αυτών δεν συμπίπτει με το χώρο εργασίας τους.

Περαιτέρω, τα μέλη των διοικητικών συμβουλίων των συνδικαλιστικών οργανώσεων δικαιούνται τις **συνδικαλιστικές άδειες** του αρ. 17 του ν. 1264/1982, δικαίωμα το οποίο, όμως συνεπάγεται τη μη παροχή εργασίας στον έμμεσο εργοδότη. Στην περίπτωση αυτή θα πρέπει να υπάρχει **σχετική συμφωνία** μεταξύ Ε.Π.Α και έμμεσου εργοδότη, η οποία και θα προβλέπει αν η πρώτη υποχρεούται σε αντικατάσταση του απόντα συνδικαλιστή με άλλον εργαζόμενο<sup>290</sup>.

Επίσης, οι προσωρινώς απασχολούμενοι που έχουν την ιδιότητα του συνδικαλιστικού στελέχους **προστατεύονται από την καταγγελία** της σύμβασης εργασίας τους από την Ε.Π.Α σύμφωνα με το **αρ. 14 παρ.4,5 του ν. 1264/1982**. Αμφίβολο, ωστόσο, είναι κατά πόσον εφαρμόζεται στους προσωρινώς απασχολούμενους η διάταξη του **αρ. 14 παρ.9** η οποία απαγορεύει τη μετάθεση των προστατευόμενων στελεχών, χωρίς της συγκατάθεση της συνδικαλιστικής οργάνωσης. Κι αυτό γιατί στην περίπτωση των προσωρινώς απασχολούμενων, ακόμη κι όταν συνδέονται με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου με την Ε.Π.Α, η μετάθεση είναι συνυφασμένη με την ίδια τη φύση της προσωρινής απασχόλησης. Επομένως θεωρείται ορθότερη η **μη εφαρμογή** της διάταξης αυτής<sup>291</sup>.

Περαιτέρω, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των προσωρινώς απασχολούμενων δικαιούνται δυνάμει του **αρ. 622 ΚΠολΔ** να ασκήσουν υπέρ των μελών τους το σύνολο των δικαιωμάτων

<sup>286</sup> Βλ αναλυτικά. Κ. Παπαδημητρίου ό.π σελ. 277-288

<sup>287</sup> Βλ. αρ. 7 παρ. 1 αυτού

<sup>288</sup> Βλ. αρ 16 παρ. 3 Ν. 1264/1982

<sup>289</sup> Μάλιστα, γίνεται δεκτό, ότι ως «τόπος εργασίας» στον οποίο και αναφέρεται ο νόμος εν προκειμένω πρέπει να νοηθούν τόσο τόπος εγκατάστασης της εταιρείας προσωρινής απασχόλησης, όσο και αυτός του έμμεσου εργοδότη

<sup>290</sup> Βλ. Κ. Παπαδημητρίου ό.π σελ. 280

<sup>291</sup> Βλ. Σ. Κυνηγοπούλου ό.π σελ 112, Κ. Παπαδημητρίου ό.π σελ 281

που απορρέουν από Σ.Σ.Ε ή άλλες διατάξεις που εξομοιώνονται με τις διατάξεις Σ.Σ.Ε **οι οποίες δεσμεύουν τόσο την Ε.Π.Α, όσο και τον εκάστοτε έμμεσο εργοδότη**<sup>292</sup>.

Εκτός από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, στην Ε.Π.Α, όπως και σε κάθε άλλη επιχείρηση, μπορεί να υπάρχει υπό τις προϋποθέσεις που θέτει ο νόμος **συμβούλιο εργαζομένων** (ν.1767/1988), όπως επίσης και **επιτροπή υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων** (ν.1568/1985). Όσον αφορά την δεύτερη<sup>293</sup> -ορθώς- έχει δημιουργηθεί προβληματισμός ως προς τη σκοπιμότητά της αφού η δραστηριότητάς της συνδέεται άμεσα με τους χώρους πραγματικής απασχόλησης των μισθωτών που εν προκειμένω είναι οι χώροι της επιχείρησης του έμμεσου εργοδότη. Έτσι υποστηρίζεται<sup>294</sup> ότι η επιτροπή μπορεί να ασκήσει τις αρμοδιότητές της στους χώρους εγκατάστασης των έμμεσων εργοδοτών, ώστε να ενημερώνει την Ε.Π.Α σχετικά με τις συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας στους χώρους αυτούς διευκολύνοντας με τον τρόπο αυτό τη συνεργασία της Ε.Π.Α με τον έμμεσο εργοδότη για τα ζητήματα αυτά (αρ. 125 ν.4052/2012).

#### ii) Η συλλογική διαπραγμάτευση (ν.1876/1990)

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των προσωρινώς απασχολούμενων εργαζομένων είναι δυνατόν να συνάψουν, υπό τις προϋποθέσεις του ν.1876/1990, τόσο επιχειρησιακές όσο και κλαδικές Σ.Σ.Ε. Ειδικότερα, **επιχειρησιακές Σ.Σ.Ε** είναι δυνατόν να συναφθούν στις Ε.Π.Α, όπως και σε κάθε άλλη επιχείρηση. Εξίσου είναι δυνατόν να συναφθούν και **ευρύτερου χαρακτήρα Σ.Σ.Ε**, οι οποίες θα αφορούν γενικότερα στους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στις Ε.Π.Α (**κλαδικές Σ.Σ.Ε**). Οι Ε.Π.Α αποτελούν **ομοειδείς επιχειρήσεις**, οι οποίες εντάσσονται σε έναν ενιαίο κλάδο οικονομικής δραστηριότητας. Έτσι ο κατ' επάγγελμα δανεισμός εργαζομένων αποτελεί μια **διακεκριμένη οικονομική δραστηριότητα**, η οποία συνιστά τη νομική έννοια του κλάδου, προκειμένου να είναι δυνατή η υπογραφή των κλαδικών Σ.Σ.Ε. Συμβαλλόμενα μέρη σε αυτές θα είναι από τη μεριά των εργαζομένων οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων που θα καλύπτουν τους εργαζομένους των Ε.Π.Α -ανεξάρτητα από το επάγγελμα ή την ειδικότητά τους- και από την πλευρά των εργοδοτών οι εργοδοτικές οργανώσεις οι οποίες είτε καλύπτουν αποκλειστικά τις Ε.Π.Α, είτε εργοδοτικές οργανώσεις στις οποίες είναι δυνατόν και οι Ε.Π.Α να γίνουν μέλη τους<sup>295</sup>. Μέχρι σήμερα, ωστόσο δεν έχει γίνει χρήση της δυνατότητας υπογραφής κλαδικής Σ.Σ.Ε για τους προσωρινά απασχολούμενους<sup>296</sup>.

#### iii) Η άσκηση του δικαιώματος απεργίας

Υπό τις προϋποθέσεις που θέτει ο ν.1264/1982 οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των προσωρινώς απασχολούμενων-όπως και κάθε άλλη συνδικαλιστική οργάνωση- είναι δυνατόν να κηρύξουν απεργία, οπότε και τα μέλη τους νομίμως **δεν** θα προσφέρουν την εργασία τους στους έμμεσους εργοδότες. Στην περίπτωση αυτή τίθεται το ερώτημα αν η Ε.Π.Α μπορεί να αποστείλει άλλον εργαζόμενο για να εργαστεί στην επιχείρηση του έμμεσου εργοδότη προκειμένου να εκπληρώσει την κύρια υποχρέωσή της από τη σύμβαση παραχώρησης. Η απάντηση είναι **αρνητική**. Η Ε.Π.Α **δεν μπορεί** να προσλάβει άλλον εργαζόμενο ώστε να τον παραχωρήσει στην επιχείρηση του έμμεσου εργοδότη όπου συντελείται απεργία και ο προσωρινώς απασχολούμενος μετέχει σε αυτήν. Εξίσου η Ε.Π.Α **δεν μπορεί** να αντικαθιστά «εμμέσως» τον

<sup>292</sup> Βλ. Κ. Παπαδημητρίου ό.π σελ 281, Σ.. Κυνηγοπούλου ό.π σελ 111-114

<sup>293</sup> Βλ και αρ.5 παρ.1 ν. 3850/2010

<sup>294</sup> Βλ. Κ. Παπαδημητρίου ό.π σελ 218 επ., 294 επ., Σ. Κυνηγοπούλου ό.π σελ. 114

<sup>295</sup> Βλ. Κ. Παπαδημητρίου ό.π σελ 285

<sup>296</sup> Βλ. Σ. Κυνηγοπούλου ό.π σελ 113



προσωρινώς απασχολούμενο που απεργεί στέλλοντας στη θέση του άλλον εργαζόμενο της που δεν μετέχει στην απεργία<sup>297</sup>. Οι περιπτώσεις αυτές **απαγορεύονται** ρητώς από το νόμο, όπως αναφέρθηκε ήδη στο ανωτέρω οικείο κεφάλαιο (Βλ.κεφ.2ο).

Ομοίως απαγορευμένη αντιμετώπιση της απεργίας από την Ε.Π.Α θα πρέπει να θεωρηθεί η **αποστολή** προς εργασία στην επιχείρηση του έμμεσου εργοδότη προσωρινώς απασχολούμενο με σύμβαση αορίστου χρόνου, ο οποίος κατά τη διάρκεια της απεργίας δεν απασχολείται σε κάποιο έμμεσο εργοδότη και βρίσκεται σε κατάσταση «ετοιμότητας προς παροχή εργασίας». Ως υποστηρίζεται<sup>298</sup> δεν θα ήταν βάσιμο στην περίπτωση αυτή το «επιχείρημα» ότι δεν έχει μεσολαβήσει εκ μέρους της Ε.Π.Α «πρόσληψη» κάποιου εργαζομένου, οπότε και δεν προκύπτει απαγορευμένη περίπτωση προσλήψεως απεργοσπάστη. Κι αυτό γιατί η τοποθέτηση εργαζομένου για πρώτη φορά στην επιχείρηση του έμμεσου εργοδότη, έστω κι αν ο εργαζόμενος αυτός είναι ήδη απασχολούμενος της Ε.Π.Α, αποτελεί «πρόσληψη» ως προς την επιχείρηση του έμμεσου εργοδότη με σκοπό την αναπλήρωση απεργούντος εργαζομένου, συνεπώς τέτοια «τοποθέτηση» **απαγορεύεται**.

## Β) Άσκηση συλλογικών δικαιωμάτων έναντι του έμμεσου εργοδότη

### ι) Η συμμετοχή σε συνδικαλιστική οργάνωση της επιχείρησης του έμμεσου εργοδότη

Ακόμα και στην περίπτωση που έχει ιδρυθεί συνδικαλιστική οργάνωση στην Ε.Π.Α δύσκολα θα μπορούν οι εκπρόσωποι αυτής να υπερασπιστούν αποτελεσματικά τα συμφέροντα των «πολυδιασπασμένων σε διάφορες εγκαταστάσεις» προσωρινώς απασχολούμενων έναντι των έμμεσων εργοδοτών τους. Απομακρυσμένοι από τον άμεσο εργοδότη τους (την Ε.Π.Α) τείνουν - όπως είναι φυσιολογικό- να εκφραστούν μέσα από τους εκπροσώπους των εργαζομένων των έμμεσων εργοδοτών<sup>299</sup>.

Έτσι, από τη μία, δεν θα ήταν έτσι σκόπιμο να αποκλείσουμε την εκπροσώπηση των προσωρινώς απασχολούμενων μέσω της επιχείρησης του έμμεσου εργοδότη<sup>300301</sup>. Άλλωστε, σύμφωνα με το αρ. 4 του ν.1264/1982 που αναφέρεται στο σκοπό των συνδικαλιστικών οργανώσεων δεν περιορίζει αυτόν στην υπεράσπιση των συμφερόντων μόνο των μελών τους, αντιθέτως θα πρέπει να περιλαμβάνεται σε αυτούς και η προάσπιση των δικαιωμάτων των προσωρινώς απασχολούμενων.

**Από την άλλη όμως**, δεν θα πρέπει να παραβλεφθεί το γεγονός ότι στην προσωρινή απασχόληση συνηθίζεται οι έμμεσοι εργοδότες να εναλλάσσονται συχνά. Στις περιπτώσεις αυτές ο προσωρινώς απασχολούμενος συνδέεται στενότερα και σταθερότερα εξ ορισμού με τον άμεσο εργοδότη του-την Ε.Π.Α. Και εφόσον σύμφωνα με το **αρ. 7 του ν.1264/1982** οι προσωρινώς απασχολούμενοι μόνο σε μία συνδικαλιστική οργάνωση μπορούν να συμμετάσχουν, υποστηρίζεται από θεωρία<sup>302</sup> αλλά και από νομολογία<sup>303</sup> ότι αυτή θα είναι η οργάνωση του **άμεσου εργοδότη τους (Ε.Π.Α)** αφού με αυτήν διατηρούν στενότερο δεσμό, είτε

<sup>297</sup> Βλ. Κ. Παπαδημητρίου σελ. 286-288

<sup>298</sup> Βλ. Κ. Παπαδημητρίου ό.π σελ. 287

<sup>299</sup> Βλ. Κ. Παπαδημητρίου ό.π σελ. 289

<sup>300</sup> *Με την προϋπόθεση βέβαια ότι το καταστατικό της εν λόγω συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων του έμμεσου εργοδότη δεν απαγορεύει τη συμμετοχή στους προσωρινά απασχολούμενους.*

<sup>301</sup> Βλ. Κ. Παπαδημητρίου σελ. 289

<sup>302</sup> Βλ. Κ. Παπαδημητρίου ό.π, Ι. Ληξουριώτη «Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις» ό.π σελ. 229

<sup>303</sup> Βλ. ΜΠΑ 62/2016 ΕΕργΔ 75,2016,714

έχουν συνάψει σύμβαση ορισμένου χρόνου είτε αορίστου. Υπέρ της θέσεως αυτής συνηγορεί το γεγονός ότι οι προσωρινώς απασχολούμενοι έχουν εξειδικευμένα συμφέροντα, τα οποία μόνο οι δικές τους συνδικαλιστικές οργανώσεις μπορούν να αντιληφθούν και να προασπίσουν. Επιπλέον, η λύση αυτή έχει το πλεονέκτημα της **διαφάνειας**, με την έννοια της σαφούς γνώσης της οργάνωσης στην οποία μπορούν να ενταχθούν οι προσωρινώς απασχολούμενοι και ανταποκρίνεται καλύτερα στη λειτουργία του ν. 1264/1982, δηλαδή, στην ένταξη σε συγκεκριμένη οργάνωση και στην αποφυγή στο μέτρο του δυνατού της εναλλαγής, όπως επίσης και της αποφυγής του ενδεχομένου ανταγωνισμού μεταξύ των διαφόρων συνδικαλιστικών οργανώσεων για την προσέλκυση των εν λόγω εργαζομένων<sup>304</sup>. **Προκρίνεται συνεπώς ο αποκλεισμός της δυνατότητας συμμετοχής των προσωρινώς απασχολούμενων σε συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων του έμμεσου εργοδότη**<sup>305</sup>.

ii) Η συμμετοχή σε απεργία που κηρύσσει η συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων του έμμεσου εργοδότη.

Ωστόσο, το γεγονός ότι οι προσωρινώς απασχολούμενοι δεν μετέχουν στη συνδικαλιστική οργάνωση της επιχείρησης του έμμεσου εργοδότη δεν σημαίνει ότι δεν μπορούν να συμμετάσχουν στην απεργία που αυτή προκηρύσσει, παρά το γεγονός ότι δεν είναι μέλη της. Εάν για παράδειγμα η απεργία αφορά τη σύναψη επιχειρησιακής Σ.Σ.Ε, το ύψος των αποδοχών, τις συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας κ.α, τότε πρέπει να θεωρηθεί ότι οι προσωρινώς απασχολούμενοι έχουν **ίδιο συμφέρον με τους τακτικούς εργαζομένους** του έμμεσου εργοδότη και συνακόλουθα **δικαιούνται** να συμμετάσχουν στην απεργία. Σε περίπτωση που γινόταν δεκτό το αντίθετο, θα υπήρχε ο κίνδυνος ο έμμεσος εργοδότης να αξιοποιεί την εργασία των προσωρινώς απασχολούμενων σε περιόδους απεργίας, μετατρέποντας την προσωρινή απασχόληση σε αντιαπεργικό μηχανισμό, πράγμα που θα αντιστρατεύετο όλο το πνεύμα του νόμου<sup>306</sup>. **Νομίμως, συνεπώς, μπορούν οι προσωρινώς απασχολούμενοι να συμμετέχουν σε απεργία του τακτικού προσωπικού του έμμεσου εργοδότη.**

#### IV. Η δημιουργία και λειτουργία θεσμών σε συνάρτηση του αριθμού εργαζομένων

i) Συνυπολογισμός των προσωρινώς απασχολούμενων στα όρια για την σύσταση οργάνων εκπροσώπησης των εργαζομένων

Σε αντίθεση με το ν. 2956/2001 που δεν λάμβανε θέση στο ζήτημα της συναρίθμησης των προσωρινώς απασχολούμενων, ο ν. 4052/2012 και συγκεκριμένα στο **αρ. 119** αυτού, με το οποίο μεταφέρθηκε το αρ. 7 της Οδηγίας 2008/104 και αναφέρεται στην εκπροσώπηση των προσωρινά απασχολούμενων, ορίζει ότι: *Οι προσωρινά απασχολούμενοι **συνυπολογίζονται** κατά τον υπολογισμό του ορίου που απαιτείται για τη σύσταση οργάνων εκπροσώπησης των εργαζομένων στην επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης και στον έμμεσο εργοδότη, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία.* Επομένως, για τον υπολογισμό του ορίου που απαιτείται για τη σύσταση οργάνων εκπροσώπησης των εργαζομένων, οι προσωρινά απασχολούμενοι **προσμετρούνται τόσο στην Ε.Π.Α, όσο και στην επιχείρηση του έμμεσου εργοδότη**<sup>307</sup>. Με τον τρόπο αυτό ο νόμος εντάσσει τους προσωρινώς απασχολούμενους και στο προσωπικό του έμμεσου εργοδότη αλλά

<sup>304</sup> Βλ. Κ. Παπαδημητρίου ό.π. σελ. 290-291

<sup>305</sup> Βλ. Σ. Κυνηγοπούλου ό.π. σελ. 115

<sup>306</sup> Βλ. Κ. Παπαδημητρίου ό.π. σελ. 291

<sup>307</sup> Βλ. Ι Κουκιάδη « Εργατικό Δίκαιο» ό.π σελ 398

**μερικώς**, καθώς ο συνυπολογισμός δεν ισχύει για άλλες περιπτώσεις (πχ για την εφαρμογή των διατάξεων περί ομαδικών απολύσεων)<sup>308309</sup>.

Επιπλέον, σε αυτό το σημείο αξίζει να παρατηρηθεί ότι ο έλληνας νομοθέτης υιοθέτησε εθνική ρύθμιση η οποία είναι σαφώς **ευνοϊκότερη** από την αντίστοιχη της ευρωπαϊκής Οδηγίας<sup>310</sup>. Ενώ, δηλαδή, η Οδηγία επέβαλλε να συνυπολογίζονται οι προσωρινώς απασχολούμενοι στα όρια των εργαζομένων για τη σύσταση οργάνων εκπροσώπησης είτε στην Ε.Π.Α, είτε στην επιχείρηση του έμμεσου εργοδότη, ο έλληνας νομοθέτης επέλεξε να συνυπολογίζονται **και στις δύο επιχειρήσεις**<sup>311</sup>.

Συνεπώς αν ένας εργαζόμενος παραχωρείται να εργαστεί προσωρινά π.χ για έναν μήνα σε μια επιχείρηση δικαιούται αυτός να είναι το απαραίτητο εικοστό μέλος για την σύσταση επιχειρησιακού σωματίου ή να είναι το μέλος που θα συμπληρώσει τα τρία πέμπτα των εργαζομένων στην επιχείρηση για να συσταθεί ένωση προσώπων και να υπογράψει επιχειρησιακή ΣΣΕ σύμφωνα με το ν.1876/1990.

## ii) Συνυπολογισμός προσωρινώς απασχολούμενων για ζητήματα υγείας και ασφάλειας

Στο πεδίο της υγείας και ασφάλειας ο νόμος προβλέπει ειδικές ρυθμίσεις που κινούνται στην ίδια κατεύθυνση με τα ανωτέρω και έτσι ο προσωρινώς απασχολούμενος προστατεύεται όπως και ο συνήθης εργαζόμενος.

Συγκεκριμένα, στο πρώτο εδάφιο της παρ. 1 του άρθρου 125 του ν.4052/12 ορίζεται -όπως οριζόταν και στο ν. 2956/2001- ότι «*Οι μισθωτοί με σύμβαση ή σχέση 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*». Επίσης σύμφωνα με την παρ. 2 περ. ε' και στ' του ίδιου άρθρου προβλέπεται ότι: «*ε) Στην περίπτωση έμμεσου εργοδότη, ο οποίος απασχολεί περισσότερους από 50 εργαζόμενους, λαμβάνοντας υπόψη και τους προσωρινά απασχολούμενους, αυτός υποχρεούται να απασχολεί **ιατρό εργασίας**. Οι προσωρινά απασχολούμενοι προσμετρώνται για τον καθορισμό τού ελάχιστου ετήσιου χρόνου*

<sup>308</sup>Βλ. Σ. Κυνηγοπούλου, ό.π σελ 117

<sup>309</sup> Σύμφωνα με τον **Ι. Κουκιάδη** «Εργατικό Δίκαιο-Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και Δίκαιο της Ευελιξίας» Η' έκδοση σελ 398 «**Η μερική-έστω-αυτή ένταξη διαφοροποιεί τον προσωρινώς απασχολούμενο μέσω της Ε.Π.Α, από τις περιπτώσεις του απλού δανεισμού**», στη θεωρία όμως υποστηρίζεται ότι και στο γνήσιο δανεισμό και συγκεκριμένα σε μακροχρόνιες σχέσεις δανεισμού ο εργαζόμενος που παραχωρείται πρέπει να προσμετράται (τουλάχιστον) και στην εκμετάλλευση του τρίτου βλ. περί τούτου Γ. Λεβέντη-Κ. Παπαδημητρίου «Ατομικό Εργατικό» ό.π σελ 188, Γ. Λεβέντη «Ο κατ' επάγγελμα δανεισμός εργαζομένων και οι εταιρείες προσωρινής απασχόλησης κατά το ν. 2956/2001», Δ.Ε.Ν 2001, Τόμος 57, Τεύχος 1370, σελ. 1505 επ.

<sup>310</sup> Το Αρ. 7 της Οδηγίας: Εκπροσώπηση των προσωρινά απασχολούμενων

«1. Οι προσωρινά απασχολούμενοι συνυπολογίζονται, υπό προϋποθέσεις που καθορίζονται από τα κράτη μέλη, κατά τον υπολογισμό του ορίου που απαιτείται για τη σύσταση οργάνων εκπροσώπησης των εργαζομένων στην εταιρεία προσωρινής απασχόλησης, τα οποία προβλέπονται από το κοινοτικό και το εθνικό δίκαιο και τις συλλογικές συμβάσεις.

2. Τα κράτη μέλη μπορούν να θεσπίζουν ότι, υπό τις προϋποθέσεις που ορίζουν τα ίδια, οι προσωρινώς απασχολούμενοι εργαζόμενοι συνυπολογίζονται κατά τον υπολογισμό του ορίου που απαιτείται για τη σύσταση οργάνων εκπροσώπησης των εργαζομένων στον έμμεσο εργοδότη, τα οποία προβλέπονται από το κοινοτικό και το εθνικό δίκαιο και τις συλλογικές συμβάσεις, όπως εάν απασχολούνταν απευθείας από τον έμμεσο εργοδότη για το ίδιο χρονικό διάστημα.

3. Τα κράτη μέλη που επιλέγουν την εναλλακτική δυνατότητα της παραγράφου 2 δεν υποχρεούνται να εφαρμόζουν τις διατάξεις της παραγράφου 1.»

<sup>311</sup> Βλ. Κ. Παπαδημητρίου ό.π Δ.Ε.Ν, Α. Βάγια «Προσωρινή απασχόληση στην Ελλάδα και την Ε.Ε» ΕΕργΔ 2012, Τόμος 71 ό.π

απασχόλησης τού ιατρού εργασίας και τού τεχνικού ασφαλείας τού έμμεσου εργοδότη. στ) Εάν ο συνολικός αριθμός εργαζομένων του έμμεσου εργοδότη, λαμβάνοντας υπόψη και τους προσωρινά απασχολούμενους, είναι μικρότερος του 50, ισχύουν οι γενικές διατάξεις για την παροχή υπηρεσιών προστασίας και πρόληψης. Πέραν αυτού, ο ιατρός εργασίας της Ε.Π.Α ασκεί τις αρμοδιότητες παρακολούθησης της υγείας των προσωρινά απασχολούμενων».

#### V. Η ενημέρωση των εκπροσώπων των εργαζομένων του έμμεσου εργοδότη περί των προσωρινώς απασχολούμενων<sup>312</sup>

Σύμφωνα με το αρ. 120 του ν. 4052/2012 «Υπό την επιφύλαξη αυστηρότερων ή/και ειδικότερων εθνικών και κοινοτικών διατάξεων για την ενημέρωση και τη διαβούλευση και ιδίως του ΠΔ 240/06, ο έμμεσος εργοδότης υποχρεούται κατά την ενημέρωση των εκπροσώπων των εργαζομένων του, να παρέχει πληροφορίες για τον αριθμό των προσωρινά απασχολούμενων, το σχέδιο χρήσης προσωρινά απασχολούμενων, καθώς και για τις προοπτικές πρόσληψής τους απευθείας από αυτόν».

Το άρθρο αυτό ενσωμάτωσε το άρθρο 8 της Οδηγίας 2008/104, προβλέποντας για πρώτη φορά την ενημέρωση των εκπροσώπων των εργαζομένων για τα ζητήματα που αφορούν την προσφυγή στην προσωρινή απασχόληση, η οποία και αποτελεί σημαντικό παράγοντα της διαχείρισης τού ανθρώπινου δυναμικού μιας επιχείρησης. Η διάταξη δεν διακρίνει μεταξύ εκπροσώπων των εργαζομένων, συνεπώς αφορά κάθε είδους εκπροσώπους (συνδικαλιστικών οργανώσεων, συμβουλίων εργαζομένων), όταν αυτοί πρόκειται να ενημερωθούν για ζητήματα της επιχείρησης<sup>313</sup>.

<sup>312</sup> Βλ. .Κ Παπαδημητρίου Δ.Ε.Ν ό.π και Ι. Ληξουριώτη «Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις» ό.π σελ 230

<sup>313</sup> Βλ. Κ. Παπαδημητρίου Δ.Ε.Ν ό.π

## Κεφάλαιο 6ο: Η διάρκεια της παραχώρησης του προσωρινά απασχολούμενου

Η διάρκεια της παραχώρησης του προσωρινά απασχολούμενου παρουσιάζεται σε ξεχωριστό κεφάλαιο καθώς αποτελεί **κεντρικό ζήτημα** του δικαίου της προσωρινής απασχόλησης και καθοριστικό για την όλη λειτουργία της συγκεκριμένης μορφής απασχόλησης. Κι αυτό διότι ένας σοβαρός κίνδυνος που συνδέεται με τον κατ' επάγγελμα δανεισμό εργαζομένων είναι ο κίνδυνος **ανταγωνισμού και υποκατάστασης της τακτικής από την προσωρινή απασχόληση**<sup>314</sup>.

### ι)Οι νομοθετικές τροποποιήσεις

Αρχικά, ο ν. 2956/2001, όριζε στο αρ.22 αυτού ότι η διάρκεια της απασχόλησης του μισθωτού από τον έμμεσο εργοδότη δεν επιτρέπεται να είναι μεγαλύτερη από 8 μήνες, ενώ επέτρεπε **μία** μόνο (εφάπαξ) ισόχρονη ανανέωση. Δεν επιτρεπόταν, δηλαδή, η συνολική διάρκεια της παραχώρησης του μισθωτού να ξεπεράσει τους 16 μήνες (8+8).

Ακολούθησε ο ν. 3846/2010<sup>315</sup>, ο οποίος **μείωσε** τη συνολική διάρκεια της παραχώρησης από τους δεκαέξι (16) στους δώδεκα (12) μήνες, **δεν έθεσε όμως περιορισμό ως προς τον αριθμό των ανανεώσεων**. Η ρύθμιση αυτή αξιολογήθηκε από τη θεωρία ως «πιο ορθολογική» σε σχέση με την αρχική του ν. 2959/2001, με την αιτιολογία ότι «το μείζον ζήτημα δεν είναι τόσο ο αριθμός των ανανεώσεων, όσο η συνολική διάρκεια της παραχώρησης»<sup>316</sup>.

Και η ρύθμιση, όμως, αυτή ίσχυσε για μικρό χρονικό διάστημα, αφού με το ν. 3899/2010<sup>317</sup> η συνολική διάρκεια της παραχώρησης αυξήθηκε στους τριάντα έξι (**36**) **μήνες χωρίς να τίθεται περιορισμός ως προς τον αριθμό των ανανεώσεων**. Την τελευταία αυτή ρύθμιση, η οποία φανερώνει τη «διάθεση» του νομοθέτη να «διευκολύνει»<sup>318</sup> το θεσμό της προσωρινής απασχόλησης, **διατήρησε** και ο ν. 4052/2012 (αρ.117 παρ.3).

Ως **κύρωση** για την περίπτωση **υπέρβασης** της χρονικής διάρκειας της απασχόλησης στον έμμεσο εργοδότη που θέτει ο νομοθέτης (**σήμερα 36 μήνες**), τόσο στον αρχικό ν. 2956/2001, όσο και στο ν. 4052/2012, που τον αντικατέστησε, προβλέφθηκε **η μετατροπή της σύμβασης**

<sup>314</sup> Βλ. Δ. Ζερδελή «Ζητήματα ερμηνείας του ευρωπαϊκού εργατικού δικαίου» ό.π και του ίδιου «Ο κατ'επάγγελμα δανεισμός εργαζομένων» ό.π σελ 68 επ., Κ. Παπαδημητρίου Δ.Ε.Ν 2016 ό.π

<sup>315</sup> Άρθρο 3 ν. 3846/2010 « Το άρθρο 22 του ν. 2956/2001 αντικαθίσταται ως ακολούθως: ...*Η διάρκεια της απασχόλησης του μισθωτού από τον έμμεσο εργοδότη, στην οποία περιλαμβάνονται και οι ενδεχόμενες ανανεώσεις.. δεν επιτρέπεται να είναι μεγαλύτερη από δώδεκα μήνες. Κατ' εξαίρεση επιτρέπεται η υπέρβαση της διάρκειας αυτής με μέγιστο όριο τους δεκαοκτώ (18) μήνες, αν ο προσωρινά απασχολούμενος αναπληρώνει μισθωτό του οποίου η σύμβαση για οποιονδήποτε λόγο είναι σε αναστολή. Σε περίπτωση υπέρβασης των χρονικών ορίων..επέρχεται μετατροπή της υπάρχουσας σύμβασης σε σύμβαση αορίστου χρόνου με τον έμμεσο εργοδότη....Αν συνεχίζεται η απασχόληση του μισθωτού από τον έμμεσο εργοδότη μετά τη λήξη της διάρκειας της αρχικής παραχώρησης και των τυχόν νόμιμων ανανεώσεών της ακόμη και με νέα παραχώρηση, χωρίς να μεσολαβεί χρονικό διάστημα σαράντα πέντε (45) (ημερολογιακών) ημερών, θεωρείται ότι πρόκειται για σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου μεταξύ του μισθωτού και του έμμεσου εργοδότη.*

<sup>316</sup> Βλ. Κ. Παπαδημητρίου Δ.Ε.Ν 2016 ό.π

<sup>317</sup> Άρθρο 17 ν. 3899/2010 παρ. 4 «Η παράγραφος 6 του άρθρου 22 του ν. 2956/2001, όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 3 του ν. 3846/2010, αντικαθίσταται ως εξής: «*Η διάρκεια της απασχόλησης του μισθωτού από τον έμμεσο εργοδότη, στην οποία περιλαμβάνονται και οι ενδεχόμενες ανανεώσεις που γίνονται εγγράφως, δεν επιτρέπεται να είναι μεγαλύτερη από τους τριάντα έξι (36) μήνες. Σε περίπτωση υπέρβασης των χρονικών ορίων..επέρχεται μετατροπή της υπάρχουσας σύμβασης σε σύμβαση αορίστου χρόνου με τον έμμεσο εργοδότη.*»

<sup>318</sup> Βλ. Κ. Παπαδημητρίου ό.π

**προσωρινής απασχόλησης σε σύμβαση αορίστου χρόνου με τον έμμεσο εργοδότη<sup>319</sup>**. Η μετατροπή, μάλιστα αυτή επέρχεται **αυτοδικαίως**, χωρίς να απαιτείται κάποια αίτηση του εργαζομένου αλλά με μόνο το γεγονός της απασχόλησής του πέραν της προβλεπόμενης από το νόμο χρονικής διάρκειας.

#### ii) Το χρονικό διάστημα μεταξύ των παραχωρήσεων-τοποθετήσεων

Επιπλέον, οι αρχικές διατάξεις του ν. 2956/2001 **δεν** προσδιόριζαν ποιο χρονικό διάστημα έπρεπε να μεσολαβήσει μεταξύ των δύο τοποθετήσεων, έτσι ώστε οι τοποθετήσεις να μην θεωρηθούν διαδοχικές. Στη νέα διάταξη του άρθρου 3 του **ν. 3846/2010** που αντικατέστησε το άρθρο 22 του ν. 2956/2001 προβλέφθηκε ότι *«Αν συνεχίζεται η απασχόληση του μισθωτού από τον έμμεσο εργοδότη μετά τη λήξη της διάρκειας της αρχικής παραχώρησης και των τυχόν νόμιμων ανανεώσεων της ακόμη και με νέα παραχώρηση, χωρίς να μεσολαβεί χρονικό διάστημα σαράντα πέντε (45) (ημερολογιακών) ημερών, θεωρείται ότι πρόκειται για σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου μεταξύ του μισθωτού και του έμμεσου εργοδότη»*. Η ρύθμιση αυτή κρίθηκε<sup>320</sup> ότι είναι απόλυτα **συμβατή** με την Οδηγία 2008/104 και ότι **συμβάλλει** στην αποτροπή καταστρατηγήσεων.

Η εν λόγω ρύθμιση περιελήφθη και στο ν. 4052/2012 και ειδικότερα στην **παράγραφο 4 του άρθρου 117<sup>321</sup>**. Πλην όμως, μετά την τροποποίηση με το ν. 4093/2012, το χρονικό διάστημα που πρέπει να μεσολαβεί μεταξύ των δύο παραχωρήσεων **μειώθηκε** από τις 45 ημερολογιακές ημέρες, που είχε οριστεί με το ν. 4052/2012, στις **23 ημέρες** -τροποποίηση η οποία «προφανώς» έγινε στο πλαίσιο περαιτέρω φιλελευθεροποίησης τού θεσμού<sup>322</sup>. Συνεπώς, **μετά την πάροδο 23 ημερολογιακών ημερών είναι δυνατή η εκ νέου παραχώρηση του εργαζομένου στον ίδιο έμμεσο εργοδότη** και η **αποτροπή της προβλεπόμενης από το νόμο κύρωσης του αρ.117** της μετατροπής της σύμβασης εργασίας με την Ε.Π.Α σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου με τον έμμεσο εργοδότη.

Πρόκειται για διάταξη δημοσίου δικαίου οπότε ο εργαζόμενος δεν μπορεί να παραιτηθεί εκ των προτέρων από το δικαίωμα το οποίο θεσπίζει. Είναι όμως δυνατή η εκ των υστέρων παραίτησή του από το δικαίωμα αυτό στην περίπτωση που ο εργαζόμενος προτιμά- για τους εκάστοτε δικούς του λόγους- τη διατήρηση της σύμβασης εργασίας του με την Ε.Π.Α αντί της σύμβασης εργασίας με τον έμμεσο εργοδότη<sup>323</sup>.

#### iii) Αξιολόγηση

Η ανωτέρω νομοθετική ρύθμιση περί της **χρονικής διάρκειας** της παραχώρησης του προσωρινώς απασχολούμενου και περί **μετατροπής** της σύμβασης εργασίας του με την Ε.Π.Α

<sup>319</sup> Βλ. ενδεικτικώς ΕΑ 457/2015, ΕΑ 3943/2007, ΜΠΑ 1702/2018, (ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ), ΑΠ 436/2012 ΕΕργΔ 2014, τόμος 73 σελ.1026

<sup>320</sup> Βλ. Κ. Παπαδημητρίου ό.π

<sup>321</sup> Αρ. 117 ν. 4052/2012 *«Αν συνεχίζεται η απασχόληση του μισθωτού από τον έμμεσο εργοδότη μετά τη λήξη της διάρκειας της αρχικής τοποθέτησης και των τυχόν νόμιμων ανανεώσεων της ακόμα και με νέα τοποθέτηση, χωρίς να μεσολαβεί διάστημα είκοσι τριών (23) ημερολογιακών ημερών, θεωρείται ότι πρόκειται για σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου μεταξύ του μισθωτού και του έμμεσου εργοδότη.»*-στο ν.4052/2012 χρησιμοποιείται ο όρος «τοποθέτηση», όπως στο αρ.3 της Οδηγίας 2008/104, αντί για τον όρο «παραχώρηση» του ν.3846/2010

<sup>322</sup> Βλ. Κ. Παπαδημητρίου ό.π

<sup>323</sup> Βλ..Κ. Παπαδημητρίου ό.π σελ 152, Σ.Κυνηγοπούλου ό.π σελ 76

σε σύμβαση εργασίας με τον έμμεσο εργοδότη έχει αποτελέσει αντικείμενο κριτικής και διατύπωσης αντίθετων θέσεων στη θεωρία.

Ειδικότερα, σύμφωνα με ένα μέρος της θεωρίας<sup>324</sup> η **προβλεπόμενη διάρκεια της παραχώρησης, η δυνατότητα νέας παραχώρησης μετά από πάροδο 23 ημερών από την προηγούμενη και η κατάργηση του άρθρου 122 παρ.3, που απαιτούσε η παραχώρηση να δικαιολογείται από έκτακτες, πρόσκαιρες ή εποχιακές ανάγκες**, καθιστούν την ισχύουσα ρύθμιση μη συμβατή με την Οδηγία 2008/104 και υπονομεύουν τον διακηρυγμένο με τον αρχικό νόμο 2956/2001 στόχο να μην λειτουργεί ο κατ' επιχείρηση δανεισμός ως μέσο υποκατάστασης της τακτικής απασχόλησης. Η θέση αυτή υποστηρίζει ότι το τόσο μεγάλο χρονικό διάστημα της παραχώρησης των 36 μηνών σε συνδυασμό με το τόσο μικρό διάστημα που πρέπει να μεσολαβεί μεταξύ των τοποθετήσεων εύκολα καταστρατηγείται στην πράξη. Συνεπώς, εφόσον μετά την πάροδο 23 ημερών, είναι δυνατή η εκ νέου παραχώρηση του εργαζομένου στον ίδιο έμμεσο εργοδότη και η αποτροπή της προβλεπόμενης από το νόμο κύρωσης του αρ. 117, «τίποτα δεν εμποδίζει την επιχείρηση να εναλλάσσει απεριόριστα στην ίδια θέση εργασίας, διαφορετικούς προσωρινά απασχολούμενους, επιτυγχάνοντας την επιθυμητή σ' αυτήν ευελιξία» και με τον τρόπο αυτό να καλύπτονται μόνιμες θέσεις εργασίας για απεριόριστο χρονικό διάστημα από προσωρινά απασχολούμενους<sup>325</sup>.

Η ανωτέρω θέση είναι μεν αντίθετη με την προβλεπόμενη χρονική διάρκεια του αρ.117 τάσσεται όμως υπέρ της πρόβλεψης της **μετατροπής** της σύμβασης εργασίας με την Ε.Π.Α σε σύμβαση εργασίας με τον έμμεσο εργοδότη όταν η τοποθέτηση υπερβαίνει τα χρονικά όρια του νόμου κρίνοντας ότι η συνέπεια αυτή ανταποκρίνεται στην απαίτηση του αρ. 10 της Οδηγίας 2008/104 να θεσπίζουν τα κράτη μέλη για την περίπτωση μη τήρησής της κυρώσεις που πρέπει να είναι αποτελεσματικές, ανάλογες και αποτρεπτικές<sup>326327</sup>.

Έχουν όμως διατυπωθεί και **επιφυλάξεις** στη θεωρία αναφορικά με τη μετατροπή αυτή. Ειδικότερα υποστηρίζεται<sup>328</sup> ότι ο νομοθέτης με τη διάταξη αυτή ιδρύει ένα είδος «αναγκαστικής εργασιακής σχέσης» μεταξύ μισθωτού και έμμεσου εργοδότη και μάλιστα σχέσης αόριστης διάρκειας. Τούτο «προσκρούει» σε συνταγματικά κατοχυρωμένα δικαιώματα και ελευθερίες των μερών και ιδίως στα άρθρα 5 παρ.1 και 22 παρ. 4 του Συντάγματος. Συνεπώς η άποψη αυτή **τάσσεται κατά της προβλεπόμενης κύρωσης μετατροπής** της σύμβασης εργασίας με την

---

<sup>324</sup> Έτσι οι Δ. Ζερδελής βλ. «Η «προσωρινότητα» της προσωρινής απασχόλησης μετά τις πρόσφατες τροποποιήσεις του Ν. 4052/2012» Δ.Ε.Ν 2014, Τεύχος 1647, του ίδιου «Ο κατ' επάγγελμα δανεισμός εργαζομένων» ό.π και η Σ. Κωνηγοπούλου ό.π σελ 51 επ.

<sup>325</sup> Βλ. Δ. Ζερδελή «Η «προσωρινότητα» της προσωρινής απασχόλησης μετά τις πρόσφατες τροποποιήσεις του Ν. 4052/2012» ΔΕΝ 2014, Τεύχος 1647

<sup>326</sup> Βλ. Δ. Ζερδελή «Ο κατ' επάγγελμα δανεισμός εργαζομένων» ό.π σελ. 70

<sup>327</sup> Περαιτέρω υποστηρίζει ότι η συνέπεια της αλλαγής του προσώπου του εργοδότη που συνεπάγεται η μετατροπή του αρ. 117 πρέπει να **εξαρτάται αποκλειστικά από τη βούληση του εργαζομένου**, ο οποίος και μόνο μπορεί να την επικαλεστεί. Κι αυτό γιατί ο εργαζόμενος μπορεί για δικούς του λόγους να προτιμήσει τη διατήρηση της σύμβασης προσωρινής απασχόλησης με την Ε.Π.Α και να παραιτηθεί από το δικαίωμά του να επικαλεστεί τη μετατροπή της σύμβασής του σε σύμβαση με τον έμμεσο εργοδότη. (βλ. Σ. Κωνηγοπούλου ό.π σελ 76, βλ. και Δ.Ζερδελή παρόμοια η θέση περί του δικαιώματος εναντίωσης του εργαζομένου στην περίπτωση της μεταβίβασης επιχείρησης). **Το δικαίωμα εναντίωσης προβλέπεται στο γερμανικό δίκαιο περί προσωρινής απασχόλησης.**

<sup>328</sup> Βλ. **Ι. Ληξουριώτη** «Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις» ό.π, σελ 226,227 και του ίδιου «Ο εφοδιασμός επιχειρήσεων με προσωπικό «προσωρινής απασχόλησης ως αντικείμενο δραστηριότητας των ΕΠΑ», Δ.Ε.Ε, 2002, Τεύχος 1, του ίδιου «Ειδικές μορφές απασχόλησης» ό.π και **Κ. Αγραπιδά** «Η επίδραση των εταιρειών προσωρινής απασχόλησης στην αγορά εργασίας», ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ, 2006, Τεύχος 12

Ε.Π.Α σε σύμβαση αορίστου χρόνου με τον έμμεσο εργοδότη όταν η παραχώρηση του εργαζομένου υπερβαίνει τη χρονική διάρκεια του νόμου.

Σύμφωνα με άλλο μέρος της θεωρίας<sup>329</sup> που επίσης τάσσεται **υπέρ της πρόβλεψης της ανωτέρω μετατροπής** αλλά και με τη **νομολογία**<sup>330</sup> η επιλογή αυτή του νομοθέτη δεν συνεπάγεται την ίδρυση «αναγκαστικής σχέσης» μεταξύ μισθωτού και έμμεσου εργοδότη καθώς μεταξύ των δύο υφίσταται **ήδη** μια «συμβατική» σχέση, έστω κι αν δεν έχει τη μορφή της παραδοσιακής σύμβασης εργασίας. Από τη σχέση αυτή μάλιστα - ως εκτέθηκε - γεννώνται τόσο δικαιώματα όσο και υποχρεώσεις μεταξύ των μερών. Συνεπώς δεν δημιουργείται «εκ του μη όντως» κάποια συμβατική σχέση, όπως συμβαίνει στις αναγκαστικές συμβάσεις εργασίας στις οποίες αναπληρώνεται η βούληση του ενός μέρους από την απόφαση κάποιου άλλου οργάνου.

Περαιτέρω, στη θεωρία υποστηρίζεται<sup>331</sup> ότι θα πρέπει να γίνει δεκτή η εφαρμογή της διάταξης του 117 παρ. 3 (αυτοδίκαιη μετατροπή της σύμβασης προσωρινής εργασίας με την Ε.Π.Α σε τακτική σύμβαση αορίστου χρόνου με τον έμμεσο εργοδότη) και στην περίπτωση που η προσφυγή στην προσωρινή απασχόληση εκ μέρους του εργοδότη δεν δικαιολογείται από το πρόσκαιρο των αναγκών του.

Αξίζει τέλος να αναφερθεί πως η ανωτέρω προβλεπόμενη μετατροπή θα πρέπει να γίνει δεκτή και στην περίπτωση που ο **ίδιος** εργαζόμενος απασχολείται διαδοχικά στον **ίδιο** εργοδότη για μεγαλύτερα από τα προβλεπόμενα στο νόμο χρονικά διαστήματα με περισσότερες συμβάσεις παραχώρησης που συνάπτει με διαφορετικές Ε.Π.Α. Στην περίπτωση αυτή, δηλαδή, δεν έχει σημασία το πρόσωπο του άμεσου εργοδότη (η διαφορετική κάθε φορά Ε.Π.Α), αλλά η διαδοχική παραχώρηση του εργαζόμενου αυτού στον **ίδιο έμμεσο εργοδότη**, άλλως οποιοδήποτε ανώτατο χρονικό όριο και αν προβλέπει ο νόμος αυτό εύκολα θα καταστρατηγείται στην πράξη<sup>332</sup>.

---

<sup>329</sup> Βλ. **Κ. Παπαδημητρίου** «Η προσωρινή απασχόληση» ό.π σελ 150 και **Ι. Κουκιάδη** «Εργατικό Δίκαιο» ό.π σελ. 390

<sup>330</sup> Βλ. **ΑΠ 742/2009** Δ.Ε.Ν 2010, τόμος 66, τεύχος 1559, σελ 490 σύμφωνα με την οποία «...η υποχρεωτική μετατροπή της σύμβασης εργασίας του μισθωτού με την εταιρεία προσωρινής απασχόλησης σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου του πρώτου με τον έμμεσο εργοδότη...δεν αντίκειται στις διατάξεις του αρ. 22 παρ.4 του Συντάγματος ....διότι δεν πρόκειται περί επιβολής αναγκαστικής εργασίας αλλά περί χαρακτηρισμού μιας εν τοις πράγμασι υπάρχουσας εργασιακής σχέσης μεταξύ μισθωτού και έμμεσου εργοδότη, η οποία έχει αναπτυχθεί στα πλαίσια της τριμερούς συμβατικής σχέσεως που συνδέει τον άμεσο εργοδότη, τον μισθωτό και τον έμμεσο εργοδότη...»

<sup>331</sup> Έτσι ο **Ι. Κουκιάδης** σε «Εργατικό Δίκαιο» ό.π σελ. 390 σύμφωνα με τον οποίο «...το ίδιο θα πρέπει να δεχθούμε αν η απασχόληση κατά τη νόμιμη διάρκεια δεν δικαιολογείται από το πρόσκαιρο των αναγκών»

<sup>332</sup> Βλ. **Κ. Παπαδημητρίου** ό.π σελ 153, και **ΜΠΑ 2019/2006** όπου έγινε δεκτή η μετατροπή της σύμβασης εργαζομένου ο οποίος παραχωρήθηκε διαδοχικά στον ίδιο έμμεσο εργοδότη από δύο διαφορετικές εταιρείες του ομίλου εκ των οποίων η μία ήταν Ε.Π.Α ενώ η άλλη εταιρεία ενοικίασης δανεισμού υπαλλήλων που είχε ιδρυθεί πριν το ν. 2956/2001 και **3943/2007 ΕΑ** η οποία και την επικυρώνει (δημοσιευμένες αμφότερες στην ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ), και **Δ. Ζερδελή** «Ατομικό Εργατικό» ό.π σελ 108



## Κεφάλαιο 7ο: Σύγκριση γνήσιου και κατ' επάγγελμα δανεισμού<sup>333</sup>

Αφού προηγήθηκε η ανάλυση των δύο μορφών δανεισμού στο παρόν κεφάλαιο με το οποίο «κλείνει» το δεύτερο μέρος παρατίθενται συνοπτικά τα καίρια σημεία διάκρισής τους.

### Διαφορές

Αρχικά ο ν. 4052/2012 -ως ισχύει μετά των τροποποιήσεων- εφαρμόζεται **μόνο στον κατ' επάγγελμα και όχι στον γνήσιο δανεισμό**. Ναι μεν ο γνήσιος δανεισμός δεν ρυθμίζεται νομοθετικά εντούτοις δεν τίθεται ζήτημα νομιμότητάς του καθώς καλύπτεται αυτή από τη γενική αρχή της ελευθερίας των συμβάσεων (361 ΑΚ).

Επιπλέον στην περίπτωση του μη γνήσιου-κατ'επάγγελμα δανεισμού ο εργαζόμενος προσλαμβάνεται από μια Ε.Π.Α για την νόμιμη λειτουργία της οποίας μάλιστα ο νόμος θέτει ειδικές προϋποθέσεις (αρ. 123 ν. 4052/2012) με σκοπό να παραχωρηθεί για να εργασθεί σε κάποιον τρίτο. Αντιθέτως, στο γνήσιο δανεισμό ο εργαζόμενος μόνο «επ' ευκαιρία» και με τη συναίνεση του παραχωρείται από τον εργοδότη που τον έχει προσλάβει για να εργαστεί σε έναν τρίτο. Έτσι, η παραχώρηση αυτή εργαζομένου στη μεν προσωρινή απασχόληση αποτελεί «επάγγελμα» του παραχωρούντος εργοδότη (Ε.Π.Α), ενώ αντίθετα στην γνήσιο δανεισμό η παραχώρηση γίνεται **ευκαιριακά-συμπτωματικά**.

Επιπλέον, μια σημαντική διαφορά των δύο μορφών δανεισμού αποτελεί η **καταβολή αμοιβής**. Στο μεν κατ' επάγγελμα δανεισμό η καταβολή αμοιβής προς την Ε.Π.Α για την παραχώρηση του εργαζομένου είναι αυτονόητη αφού πρόκειται περί επιχειρηματικής δραστηριότητας, στο δε γνήσιο δανεισμό η καταβολή αμοιβής δεν είναι απαραίτητη, όπως συμβαίνει στις περιπτώσεις δανεισμού μεταξύ επιχειρήσεων που ανήκουν στον ίδιο όμιλο, επιχειρήσεων που συνεργάζονται κ.λ.π. Τα φυσικά ή νομικά πρόσωπα που ασκούν τον κατ' επάγγελμα δανεισμό κατά κανόνα αποσκοπούν στην επίτευξη κέρδους από τη δραστηριότητα αυτή. Βέβαια, στο πεδίο εφαρμογής της Οδηγίας 2008/104 (βλ. αρ. 1 παρ. 2) και του ν. 4052/2012 (βλ. αρ. 122) εμπίπτει κάθε επιχείρηση που ασκεί οικονομική δραστηριότητα ανεξαρτήτως αν επιδιώκει κερδοσκοπικό ή μη σκοπό<sup>334</sup>. Αρκεί ότι ο δανεισμός- η πρόσληψη με σκοπό την παραχώρηση αποτελεί μία εκ των επιτρεπόμενων δραστηριοτήτων αυτής και μάλιστα όχι κατ' ανάγκη την κύρια.

Με το ανωτέρω επιχείρημα -ότι δηλαδή ο δανεισμός δεν είναι ανάγκη ούτε να ασκείται με σκοπό το κέρδος, ούτε και να αποτελεί την κύρια δραστηριότητα της παραχωρούσας τον εργαζόμενο επιχείρησης - μέρος της θεωρίας<sup>335</sup> υποστηρίζει ότι ο ν.4052/2012 εφαρμόζεται και στο (γνήσιο) δανεισμό μεταξύ επιχειρήσεων που ανήκουν στον ίδιο όμιλο, όταν μια από τις δραστηριότητες που ασκεί η επιχείρηση είναι να προσλαμβάνει εργαζομένους με σκοπό να τους παραχωρεί σε άλλη επιχείρηση του ομίλου.

### Ομοιότητες

Κοινά σημεία των δύο μορφών δανεισμού αποτελούν ο **εργοδοτικός δυισμός** και ο **προσωρινός χαρακτήρας** της παραχώρησης. Ειδικότερα και στις δύο μορφές δανεισμού δημιουργείται μια

<sup>333</sup> Βλ. Δ. Ζερδελή «Ο κατ' επάγγελμα δανεισμός εργαζομένων», ό.π σελ 31,32, Κ. Παπαδημητρίου «Προσωρινή Απασχόληση» ό.π σελ. 254, Γ. Λεβέντη-Κ. Παπαδημητρίου «Ατομικό Εργατικό Δίκαιο» ό.π σελ. 189, Σ. Κυνηγοπούλου ό.π σελ 23-28,

<sup>334</sup> Βλ. και C-216/2015

<sup>335</sup> Βλ. Δ. Ζερδελή ό.π σελ. 31,32

**τριμερής σχέση παροχής εργασίας** στο πλαίσιο της οποίας ένας τρίτος **χωρίς να είναι συμβαλλόμενος** στη σύμβαση εργασίας, ουσιαστικά «παρεμβάλλεται» στη σχέση εργασίας αποκτώντας ορισμένα εργοδοτικά **δικαιώματα** (πχ. διευθυντικό δικαίωμα) και εργοδοτικές **υποχρεώσεις** (πχ. υποχρέωση πρόνοιας και προστασίας). Στον δε κατ' επάγγελμα δανεισμό ο τρίτος αποκτά την εργοδοτική ιδιότητα ευθέως εκ του νόμου.

Τόσο στο γνήσιο όσο και στον κατ' επάγγελμα δανεισμό το **διευθυντικό** δικαίωμα ασκείται από τον τρίτο στον οποίο ο εργαζόμενος παραχωρείται. Μάλιστα αν ο τρίτος είναι επιχείρηση-εκμετάλλευση ο εργαζόμενος εντάσσεται «μερικώς» σε αυτήν. Αν η επιχείρηση-εκμετάλλευση διαθέτει και **Κανονισμό** εργασίας οι διατάξεις που αφορούν **τυπικούς** όρους εργασίας εφαρμόζονται εξίσου στον εργαζόμενο που παραχωρείται είτε με «γνήσιο» είτε με «κατ' επάγγελμα» δανεισμό.

Η αναφερθείσα **κατάτμηση των εργοδοτικών ιδιοτήτων που συνεπάγεται ο εργοδοτικός δεισμός** –με ορισμένες από αυτές να ασκούνται από τον άμεσο στη σύμβαση εργασίας εργοδότη και άλλες από τον τρίτο-έμμεσο εργοδότη, ενδέχεται να δημιουργεί ορισμένα προβλήματα για τους εργαζόμενους που είναι κοινά και στις δύο περιπτώσεις.

Τέλος, τόσο στον γνήσιο όσο και στον κατ' επάγγελμα δανεισμό η παραχώρηση των εργαζομένων έχει κατά κανόνα **προσωρινό χαρακτήρα**. Ναι μεν στο γνήσιο δανεισμό μπορεί να συμφωνηθεί η παραχώρηση να είναι μακροχρόνια, εντούτοις και στην περίπτωση αυτή θα πρέπει να διασφαλίζεται η δυνατότητα «επανόδου» του εργαζομένου στον αρχικό εργοδότη.

## Γ' Μέρος: Η Σύμβαση Έργου στο Εργατικό Δίκαιο

i) Εισαγωγή-σύνδεση με προηγούμενα

Ως αναφέρθηκε στην εισαγωγή της παρούσας, μια **μέθοδος αξιοποίησης** του εργατικού δυναμικού εκ μέρους των επιχειρήσεων **χωρίς** την απόκτηση της εργοδοτικής ιδιότητας, συνιστά η **ανάθεση** βάσει **συμβάσεων έργου ή συμβάσεων παροχής υπηρεσιών σε τρίτους** συγκεκριμένων δραστηριοτήτων και λειτουργιών της επιχείρησης, οι οποίες προηγουμένως εκτελούντο από την ίδια με το δικό της προσωπικό. Αυτή η «**εξαγωγή**» της μισθωτής εργασίας από την επιχείρηση, η οποία συνεπάγεται την **ολική** μεταφορά των εργοδοτικών ευθυνών, αποτελεί πλέον συχνότατο φαινόμενο και γνωρίζει και αυτή, παράλληλα με το θεσμό της προσωρινής απασχόλησης και άλλων ελαστικών μορφών απασχόλησης, μεγάλη ανάπτυξη στη σύγχρονη οικονομική ζωή παγκοσμίως, και τις τελευταίες δεκαετίες εξίσου και στην Ελλάδα<sup>336</sup>.

Το φαινόμενο αυτό είναι γνωστό με τον όρο «**outsourcing**»<sup>337</sup>, όρος ο οποίος ακριβώς δηλώνει την «**έξοδο**» από την επιχείρηση ορισμένης δραστηριότητας, η οποία «**παραδοσιακά**» εκτελούνταν στο εσωτερικό της, με την **ανάθεση** της **διαρκούς** εκτέλεσής της σε έναν **τρίτο**. Εξίσου συχνά αποδίδεται και με τους όρους «**εργολαβία**» και «**προσφυγή σε εξωτερικές πηγές**»<sup>338</sup>. Πρόκειται για όρους που αναφέρονται όχι στο «**τι**», αλλά στο «**πώς**» γίνεται κάτι, προσδιορίζουν -με άλλα λόγια- τον τρόπο που ενεργεί μια επιχείρηση προκειμένου να πετύχει τον στόχο της<sup>339</sup>.

Ο **τρίτος** με τον οποίο συνάπτεται η ανωτέρω σύμβαση είναι συνήθως μια αυτοτελής (νομικά και οικονομικά) επιχείρηση<sup>340</sup>, η οποία εκτελεί τη δραστηριότητα που της ανατίθεται με **δικό** της προσωπικό<sup>341</sup>. Δημιουργείται με τον τρόπο αυτό και εδώ μια «**σχέση**» με **τρία μέρη**, ήτοι μια επιχείρηση που αναθέτει μια δραστηριότητα, μια επιχείρηση που αναλαμβάνει να εκτελέσει την δραστηριότητα αυτή και το προσωπικό της τελευταίας. Το **πώς** συνδέονται τα μέρη αυτής της «**σχέσης**» και τα προβλήματα που αναφέρονται κατά τη λειτουργία της αποτελεί το αντικείμενο την επόμενων παραγράφων.

<sup>336</sup> Βλ. Ι. Κουκιάδη «Εργατικό δίκαιο» ό.π σελ. 406, Δ. Ζερδελή «Ο κατ'επάγγελμα δανεισμός εργαζομένων», ό.π σελ. 93 επ., Ι. Ληξουριώτη «Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις» ό.π σελ. 233 επ. και γνωμοδότηση του ίδιου «Συμβάσεις έργου με τον ειδικότερο χαρακτήρα της σύμβασης outsourcing», Δ.Ε.Ν., 2016 τεύχος 1689, σελ. 451 επ.

<sup>337</sup> Οι αντίστοιχοι αγγλικοί όροι του outsourcing είναι «**contracting**» και «**contracting-out**». Ιδίως ο όρος «**contracting-out**» αποτυπώνει την κατάρτιση συμβάσεων και ειδικότερα συμβάσεων έργου για να «**απομακρυνθεί**» μια λειτουργία από την επιχείρηση. Εξίσου πρόσφοροι όροι αποτελούν οι όροι «**έξοδος λειτουργιών**» και «**εξωτερίκευση της επιχείρησης**»-όροι συνδεδεμένοι με την **επιλογή** της επιχείρησης να απομακρύνει κάποιες λειτουργίες από το εσωτερικό της αναθέτοντάς τις σε τρίτους. Βλ. Β. Δούκα «Εργολαβία, outsourcing και οι επιπτώσεις τους στις σχέσεις εργασίας» Δ.Ε.Ν 2008, Τόμος 64, Τεύχος 1507, Ιανουάριος

<sup>338</sup> Βλ. Β. Δούκα ό.π, η οποία και διακρίνει μεταξύ της **σύναψης μιας σύμβασης εργολαβίας** εκ μέρους μιας επιχείρησης και της **προσφυγής σε εξωτερικές πηγές**. Η μεν πρώτη αφορά την «**παραγγελία**» ενός συγκεκριμένου έργου και έχει «**ευκαιριακό**» χαρακτήρα, η δε δεύτερη έχει **διαρκή** χαρακτήρα, αποτελεί τρόπο οργάνωσης της επιχειρηματικής δράσης μιας επιχείρησης και μπορεί να λάβει τη **νομική μορφή** της σύμβασης έργου ή σύμβασης ανεξαρτήτων υπηρεσιών ή και οποιασδήποτε άλλου είδους σύμβασης κατά περίπτωση πρόσφορης.

<sup>339</sup> Βλ. Β. Δούκα ό.π

<sup>340</sup> Ο τρίτος-εργολάβος μπορεί να είναι ένα πρόσωπο ξένο προς την επιχείρηση, ή μια επιχείρηση που ανήκει στον ίδιο όμιλο, ή μια επιχείρηση που δημιουργήθηκε από την αρχική επιχείρηση με σκοπό να αναλάβει την άσκηση της συγκεκριμένης λειτουργίας

<sup>341</sup> Βλ. Δ. Ζερδελή ό.π, Ι. Ληξουριώτη ό.π, Γ. Θεοδόση/Κ. Πηλιώτη «Εργολαβία-Outsourcing και προστασία των εργαζομένων» ΕΕργΔ 2020, τόμος 79, Ιανουάριος

Συνέπεια του φαινομένου της εξωτερικής ανάθεσης, όπως και του φαινομένου του δανεισμού, αποτελεί η **διάσπαση της επιχείρησης**. Με τον τρόπο αυτό ένα σημαντικό μέρος του προσωπικού που απασχολείται στις εγκαταστάσεις μιας επιχείρησης δεν συνδέεται συμβατικά με τον φορέα της, αλλά αποτελεί προσωπικό **τρίτων-ξένων επιχειρήσεων**<sup>342</sup>. Αποτελεί πλέον συνήθη «εικόνα» στον ίδιο χώρο μιας εκμετάλλευσης να δραστηριοποιούνται περισσότερες επιχειρήσεις με το δικό της η καθεμιά προσωπικό. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα τη δημιουργία στον ίδιο χώρο εργασίας διαφορετικών ομάδων εργαζομένων με διαφορετικούς εργοδότες και διαφορετικούς όρους εργασίας. Από τη μια το **μόνιμο** προσωπικό της επιχείρησης και από την άλλη το προσωπικό των **τρίτων επιχειρήσεων**<sup>343</sup>.

## ii) Η έννοια της εξωτερικής ανάθεσης- το «outsourcing»

Δεν υφίσταται νομοθετικός ορισμός του **outsourcing**<sup>344</sup>. Σε επίπεδο **ενωσιακού** δικαίου ο όρος και η έννοια του outsourcing εμφανίζονται στην Οδηγία 2006/73<sup>345</sup> που αφορά τις επιχειρήσεις επενδύσεων, όπου στο αρ.2 παρ. 6 η λέξη «outsourcing» αποδίδεται με τον όρο **«εξωτερική ανάθεση»** και ορίζεται ως *η συμφωνία οποιασδήποτε μορφής μεταξύ μιας επιχείρησης επενδύσεων και ενός παρόχου υπηρεσιών με την οποία ο πάροχος υπηρεσιών εκτελεί διαδικασία, παρέχει υπηρεσία ή ασκεί δραστηριότητα που θα είχε διαφορετικά παρασχεθεί από την ίδια την επιχείρηση επενδύσεων*. Σε επίπεδο **εσωτερικού** δικαίου η έννοια του outsourcing δεν ρυθμίζεται κατά τρόπο γενικό, αλλά υπό την επίδραση του προαναφερθέντος σχετικού με τα πιστωτικά ιδρύματα ενωσιακού δικαίου, γίνεται σχετική αναφορά στην υπ' αριθμ. 2577/9.3.2006 Πράξη του Διοικητή της Τράπεζας της Ελλάδας περί *«Εξωτερικής Ανάθεσης δραστηριοτήτων σε τρίτους (outsourcing)»*, που ισχύει από 31.5.2006 και η οποία υιοθετεί ακριβώς τον ίδιο ορισμό με αυτόν της Οδηγίας 2006/73.

Το outsourcing, άλλως η εξωτερική ανάθεση, μπορεί να καλύψει έναν μεγάλο αριθμό δραστηριοτήτων, οι οποίες «παραδοσιακά» ασκούνταν από τις επιχειρήσεις στο εσωτερικό τους με δικούς τους εργαζόμενους. **Οποιαδήποτε** εν γένει δραστηριότητα που εκτελείται από το μόνιμο προσωπικό μιας επιχείρησης μπορεί να **αποσπαστεί** και να αποτελέσει **αντικείμενο σύμβασης έργου ή σύμβασης παροχής υπηρεσιών, είτε πρόκειται για κύρια δραστηριότητα της παραγωγικής διαδικασίας είτε για δραστηριότητα δευτερεύοντος χαρακτήρα**. Ενδεικτικά παραδείγματα αποτελούν οι φορολογικές και λογιστικές υπηρεσίες, η συναρμολόγηση και συσκευασία προϊόντων, η μεταφορά και διανομή προϊόντων, υπηρεσίες πληροφορικής και επικοινωνιών, τεχνική υποστήριξη, γραμματειακή υποστήριξη, μηχανογράφηση, νομικές υπηρεσίες, διαχείριση πληροφοριών, εισαγωγή στοιχείων, μισθοδοσία, φύλαξη χώρων, καθαριότητα, διαφήμιση και προώθηση προϊόντων κ.λ.π<sup>346</sup>.

Με διαφορετική διατύπωση θα λέγαμε πως το outsourcing αποτελεί μια **μορφή συνεργατικής σχέσης** μεταξύ επιχειρήσεων, οπότε και το **ειδικότερο περιεχόμενο** το οποίο αυτή θα λάβει

<sup>342</sup> Βλ. Δ. Ζερδελή «Ο κατ'επάγγελμα δανεισμός» ό.π σελ. 99

<sup>343</sup> Βλ. Δ. Ζερδελή ό.π σελ. 100

<sup>344</sup> Βλ. Δ. Ζερδελή ό.π, Ι. Ληξουριώτη ό.π, Γ.Θεοδόση/Κ.Πηνώτη ό.π και Δ. Λαδά «Η σύμβαση έργου στο Εργατικό Δίκαιο», Δ.Ε.Ε, 2019, Τεύχος 1

<sup>345</sup> Οδηγία 2006/73/ΕΚ της Επιτροπής, της 10ης Αυγούστου 2006, για την εφαρμογή της οδηγίας 2004/39/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, όσον αφορά τις οργανωτικές απαιτήσεις και τους όρους λειτουργίας των επιχειρήσεων επενδύσεων, καθώς και τους ορισμούς που ισχύουν για τους σκοπούς της εν λόγω οδηγίας (ΕΕΕΕ, L 241/26 Της 2.9.2006)

<sup>346</sup> Βλ. Ι. Ληξουριώτη ό.π, Γ. Λεβέντη γνωμοδότηση «Σύμβαση έργου που υποκρύπτει δανεισμό εργαζομένων», Δ.Ε.Ν 2017

**διαμορφώνεται μεταξύ των δύο αυτών μερών** (συνήθως δύο επιχειρήσεων) με βάση τις εκάστοτε ανάγκες τους<sup>347</sup>. Μάλιστα, παρατηρείται ότι στην πλειονότητα των περιπτώσεων ως **νομική μορφή** της σχέσης αυτής επιλέγεται από τα μέρη η **σύμβαση έργου**, εξ' ου και γίνεται λόγος<sup>348</sup> για μια αυξανόμενη **«τάση φυγής»** των σύγχρονων επιχειρήσεων προς τη σύμβαση έργου.

Αντικείμενο του τρίτου μέρους της εργασίας αποτελεί το outsourcing, με την ειδικότερη νομική μορφή της **σύμβασης έργου**, η οποία επιλέγεται ως μέθοδος αξιοποίησης του ανθρώπινου δυναμικού στα πλαίσια της οικονομικής ελευθερίας (αρ.5 Σ) των φυσικών και νομικών προσώπων. Συνιστά μια επιχειρηματική επιλογή και έναν τρόπο οργάνωσης της σύγχρονης επιχείρησης όπου ουσιαστικά η **-αυτοτελής και ανεξάρτητη-** σύμβαση έργου **παρεμβάλλεται** στη σύμβαση εργασίας, με αποτέλεσμα να δημιουργείται μια **«έμμεση σχέση» εργασίας με τρία μέρη**<sup>349350</sup>.

Ο **εργολάβος** της σύμβασης έργου-κατά την έννοια του 681 ΑΚ- είναι εργοδότης των εργαζομένων τους οποίους προσλαμβάνει και χρησιμοποιεί για την εκτέλεση του έργου με την έννοια του 648 ΑΚ. Έτσι, σε μια σύμβαση έργου ο **τελικός αποδέκτης** της εργασίας των εργαζομένων του εργολάβου μπορεί να μην είναι ο ίδιος ο εργολάβος, αλλά ο (τρίτος έναντι αυτών) εργοδότης στη σύμβαση έργου<sup>351</sup>. Τρίτος έναντι αυτών καθότι δεν συνδέονται μαζί του συμβατικά.

Στόχος του κεφαλαίου αυτού είναι να αναδείξει τις δυσχέρειες και τα νομικά θέματα που ανακύπτουν όταν μεταξύ παραγωγής εργασίας και τελικού αποδέκτη της εργασίας μεσολαβεί-παρεμβάλλεται μια σύμβαση έργου.

Αρχικά, γίνεται μια αναφορά στα γενικά χαρακτηριστικά της σύμβασης έργου και στις κύριες διαφορές της με άλλους τρόπους παροχής της εργασίας- της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας και της σύμβασης ανεξαρτήτων υπηρεσιών. Η διάκριση εστιάζεται στο αντικείμενο, στην άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος και στο στοιχείο της ευθύνης-κινδύνου για την εκτέλεση της παροχής. Αυτά κατά τη γνώμη μας είναι που ενδιαφέρουν ώστε να γίνει κατανοητή διαφορά της με τις λοιπές μορφές τριμερούς παροχής εργασίας που αναπτύχθηκαν στην παρούσα εργασία και ειδικότερα με τον κατ' επάγγελμα δανεισμό στον οποίο αφιερώθηκε και η μεγαλύτερη έκταση αυτής. Η διάκριση μεταξύ της σύμβασης έργου και του κατ' επάγγελμα δανεισμού αποτελεί ζήτημα εξαιρετικά επίκαιρο, με έντονο ενδιαφέρον, το οποίο έχει αποτελέσει αντικείμενο δικαστικών διενέξεων και αντικρουόμενων θέσεων της θεωρίας το τελευταίο διάστημα. Οι δύο αυτές μορφές εργασίας διαφέρουν ουσιαστικά. Και οι δύο όμως επιλέγονται εξίσου ως τρόποι οργάνωσης της επιχειρηματικής δράσης.

Τέλος, αναφέρονται τα πλεονεκτήματα που προσφέρει η ανάθεση μιας δραστηριότητας σε τρίτους μέσω σύμβασης έργου καθώς και η «στάση» του νομοθέτη απέναντι στις συμβάσεις έργου, όταν αυτές συνεπάγονται τη δημιουργία έμμεσης σχέσης εργασίας με τρία μέρη.

<sup>347</sup> Βλ. Ι. Ληξουριώτη ό.π, Δ. Ζερδελή ό.π, Γ. Θεοδόση/Κ. Πηνιώτη ό.π

<sup>348</sup> Βλ. Δ. Ζερδελή, ό.π σελ 112 και γνωμοδότηση του ίδιου «Συμβάσεις έργου που υποκρύπτουν εννοικήαση προσωπικού»- 9.9.2015 Δ.Ε.Ν ,1137 επ., του ίδιου «Εργατικό Δίκαιο» ό.π σελ. 112

<sup>349</sup> Βλ. Δ. Λαδά «Η σύμβαση έργου στο Εργατικό Δίκαιο» ό.π

<sup>350</sup> Για την θεωρία της έμμεσης σχέσης εργασίας, τη διαμόρφωση και ανάπτυξη της βλ. αναλυτικά Ι. Κουκιάδη «Τριμερείς σχέσεις εκ παροχής εργασίας» ό.π σελ. 157 επ.

<sup>351</sup> Βλ. Δ. Λαδά ό.π

**A. Γενικά χαρακτηριστικά**

Η σύμβαση έργου μαζί με τη σύμβαση εργασίας βρίσκονται στο επίκεντρο των συναλλαγών. «Καμία σύμβαση δεν έχει τόσο ετερόκλητα συμβατικά αντικείμενα όσο η σύμβαση έργου»<sup>353</sup>. Πρόκειται για ενοχική, αμφοτεροβαρή σύμβαση. Ο ένας συμβαλλόμενος-ο εργολάβος υποχρεούται σε εκτέλεση του έργου και ο άλλος-ο εργοδότης σε καταβολή της συμφωνηθείσας αμοιβής. Ουσιώδη, λοιπόν, στοιχεία της σύμβασης έργου είναι το **έργο**, η **αμοιβή** και η **συμφωνία των μερών**.

Ρυθμίζεται από τις διατάξεις των άρθρων 681-702 του ΑΚ. Πρόκειται για διατάξεις **ενδοτικού δικαίου**, με **εξαιρέση** την 702 ΑΚ, οπότε και τα συμβαλλόμενα μέρη μπορούν με διαφορετική συμφωνία να τις παραμερίσουν. Στη σύμβαση έργου **δεν εφαρμόζονται οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας**, οι οποίες προϋποθέτουν παροχή εργασίας στο πλαίσιο **εξαρτημένης εργασίας**.

ι) Διάκριση σύμβασης έργου από την σύμβαση εξαρτημένης εργασίας<sup>354</sup>

**1. Διάκριση ως προς το αντικείμενο**

Η σύμβαση εργασίας ρυθμίζεται **κατ' αρχήν** στα άρθρα 648 επ. του Αστικού Κώδικα. Σύμφωνα με το αρ. 648 «*με τη σύμβαση εργασίας ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να παρέχει για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, την εργασία του στον εργοδότη και αυτός να καταβάλει το συμφωνημένο μισθό*». Πρόκειται για ενοχική σύμβαση, με ανταλλακτικό χαρακτήρα<sup>355</sup>, με βασικά στοιχεία της την παροχή εργασίας αφενός και μισθού αφετέρου και για σύμβαση-κατ' αρχήν-προσωποπαγή (βλ. 651 ΑΚ όπως και ανωτέρω μέρος Α').

Αντικείμενο της σύμβασης εργασίας είναι η **παροχή εργασίας**, σε αντίθεση με τη σύμβαση έργου όπου αντικείμενο αποτελεί η **εκτέλεση του έργου**. Στη σύμβαση έργου οι συμβαλλόμενοι αποβλέπουν στο **τελικό αποτέλεσμα** της εργασίας και όχι σ' αυτή καθαυτή την εργασία που θα απαιτηθεί για την εκτέλεση του έργου. Επίσης, η πραγμάτωση του έργου επιφέρει **κατ' αρχήν** τη λύση της σύμβασης έργου, σε αντίθεση με τη σύμβαση εργασίας, όπου η εργασία μπορεί να παρέχεται για ορισμένο ή αόριστο χρόνο. Στην πράξη, **η διάκριση εργασίας από το έργο είναι συχνά ιδιαίτερα δυσχερής**.

**2. Διάκριση ως προς το στοιχείο της εξάρτησης-εφαρμογή εργατικής νομοθεσίας**

Αναφέρθηκε ήδη ότι στη σύμβαση έργου δεν εφαρμόζεται η εργατική νομοθεσία καθώς αυτή και οι εν γένει κανόνες του εργατικού δικαίου προϋποθέτουν για την εφαρμογή τους παροχή υπηρεσιών στο πλαίσιο σύμβασης **εξαρτημένης** εργασίας. Το στοιχείο της **εξαρτήσεως** είναι

<sup>352</sup> βλ. Σύντομη Ερμηνεία του Αστικού Κώδικα (ΣΕΑΚ) Τόμος Ι, 2010, σελ 1248-1250, Ν.Λεοντής «Ερμηνεία Αστικού Κώδικα και Εισαγωγικού Νόμου ΑΚ» άρθρα 1-946, 2020,σελ. 1708 επ. και Δ. Λαδά «η Σύμβαση Έργου στο Εργατικό Δίκαιο» ό.π

<sup>353</sup> Βλ. ΣΕΑΚ ό.π

<sup>354</sup> Βλ. όπως ενδεικτικώς Γ. Λεβέντη – Κ. Παπαδημητρίου, «Ατομικό Εργατικό Δίκαιο», 2011,σελ. 39 επ και Γ. Λεβέντη «Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας», Δ.Ε.Ν 2005/61,σελ. 274, Δ. Ζερδελή «Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις», ό.π σελ. 4 επ., Ι. Κουκιάδη, «Εργατικό Δίκαιο» ό.π σελ. 234 επ

<sup>355</sup> Βλ. Δ. Λαδά ό.π

εκείνο που **διαφοροποιεί** τη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας από τις άλλες μορφές παροχής εργασίας-στοιχείο το οποίο είναι άλλοτε περισσότερο και άλλοτε λιγότερο εμφανές.

Αν και η έννοια της εξαρτημένης εργασίας είναι θεμελιώδης ως προϋπόθεση εφαρμογής του εργατικού δικαίου, εντούτοις ο νομοθέτης δεν την ορίζει. Για τον προσδιορισμό της έχουν προταθεί από θεωρία και νομολογία στις διάφορες χώρες περισσότερες θεωρίες<sup>356</sup> σχετικά με το πότε συντρέχει το στοιχείο της εξαρτήσεως. Στην ελληνική νομολογία<sup>357</sup> και θεωρία κρατούσα είναι η **θεωρία της προσωπικής και νομικής εξάρτησης**, η οποία με όσο το δυνατόν συνοπτικότερη αναφορά θα λέγαμε πως εκδηλώνεται με το **διευθυντικό δικαίωμα** του εργοδότη, δηλαδή την εξουσία του να προσδιορίζει **μονομερώς** τους όρους παροχής της εργασίας (χρόνο, τόπο, τρόπο κ.λ.π) και την αντίστοιχη **υποχρέωση δέσμευσης και συμμόρφωσης** του εργαζομένου ως προς αυτούς. Ο εργαζόμενος, μάλιστα, υποχρεούται να **δέχεται τον έλεγχο** του εργοδότη του προς διαπίστωση της συμμόρφωσης αυτής. Η προσωπική εξάρτηση **συγκεκριμενοποιείται**, λοιπόν, με το διευθυντικό δικαίωμα - δικαίωμα με άλλοτε ευρύτερα και άλλοτε στενότερα όρια. Σχέση εξαρτημένης εργασίας χωρίς διευθυντικό δικαίωμα δε νοείται<sup>358</sup>.

### Ενδείξεις-Κριτήρια εξάρτησης

Σε περιπτώσεις όπου αναφέρεται διαφορά αναφορικά με τον χαρακτηρισμό της παροχής εργασίας ως εξαρτημένης και ελλείπουν ένα ή περισσότερα από τα χαρακτηριστικά γνωρίσματα- στοιχεία της εξαρτήσεως, θεωρία και νομολογία χρησιμοποιούν **συμπληρωματικά κριτήρια-ενδείξεις** προκειμένου να διαπιστώσουν εάν πρόκειται ή όχι για σχέση εξαρτημένης εργασίας. Παραδείγματα τέτοιων ενδείξεων αποτελούν η αυτοπρόσωπη εκτέλεση της εργασίας ή η χρήση τρίτων προσώπων, η ένταξη του μισθωτού στην εκμετάλλευση του εργοδότη, η χρήση των εγκαταστάσεων, του τεχνικού εξοπλισμού του εργοδότη, η δυνατότητα πειθαρχικού ελέγχου από τον εργοδότη, η ανάληψη επιχειρηματικής δράσης εκ μέρους του εργαζομένου, το ποιος φέρει τον επιχειρηματικό κίνδυνο για την εργασία, κλπ., ενώ αντίθετα **δεν** θεωρούνται κρίσιμα στοιχεία για τον ανωτέρω προσδιορισμό η χρονική έκταση της εργασίας (ορισμένου ή αορίστου χρόνου σύμβαση), ο τρόπος και το ύψος της αμοιβής, το είδος της εργασίας, αν η εργασία παρέχεται κατά κύριο επάγγελμα κ.λ.π<sup>359</sup>.

Κανένα, όμως, από αυτά τα κριτήρια δεν αποτελεί αναγκαίο εννοιολογικό γνώρισμα της εξαρτημένης εργασίας. Αυτό που έχει σημασία -εν τέλει - για την ανωτέρω διαπίστωση και την συνακόλουθη εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας είναι ο **βαθμός της προσωπικής εξάρτησης κατά την παροχή της εργασίας, ο οποίος** θα προκύψει από τη **συνολική εκτίμηση** και αξιολόγηση των συνθηκών απασχόλησης του συγκεκριμένου κάθε φορά εργαζομένου<sup>360</sup>(ad hoc κρίση). Κατά την εκτίμηση αυτή κρίσιμο δεν είναι το πόσες ενδείξεις συνηγορούν υπέρ της εξαρτημένης εργασίας, αλλά σε ποιο βαθμό πληρούται η καθεμία από αυτές- με λίγα λόγια η

<sup>356</sup> από τις οποίες οι κυριότερες είναι: α) η θεωρία της οικονομικής εξάρτησης και β) η θεωρία της νομικής εξάρτησης και γ) η θεωρία της προσωπικής εξάρτησης.

<sup>357</sup> Βλ. όλως ενδεικτικώς ΑΠ 821/2006, 58/2010, 1822/1990, 947/1992, ΕΦΠειρ 950/2004 (ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ)

<sup>358</sup> Βλ. Δ. Ζερδελή, ό.π., σελ. 9

<sup>359</sup> Βλ. Δ. Ζερδελή ό.π., σελ. 9

<sup>360</sup> Βλ. όλως ενδεικτικώς ΑΠ 230/1978, 475/1993, ΕφΑθ 15/2008 (ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ)

**ποιότητα της δέσμευσης**<sup>361</sup>. Επιπλέον, για τη διαπίστωση της ύπαρξης ή όχι σύμβασης εξαρτημένης εργασίας δεν ενδιαφέρει **το πώς χαρακτήρισαν τη σύμβαση τα μέρη**.

Σε αντίθεση, λοιπόν, με τη σύμβαση εργασίας, στη σύμβαση έργου **δεν υπάρχει το στοιχείο της εξάρτησης-ο εργολάβος, δηλαδή, δεν υπόκειται στο διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη**. Ως εκ τούτου δεν υποχρεούται να ακολουθεί τις οδηγίες και εντολές του εργοδότη ως προς τους όρους και τις συνθήκες παροχής της εργασίας. **Αντιθέτως, ενεργεί με δική του πρωτοβουλία και φέρει την ευθύνη για την οργάνωση της εργασίας και την επίτευξη του έργου**<sup>362,363</sup>.

### **3. Διάκριση ως προς την ευθύνη-ο κίνδυνος της παροχής**<sup>364</sup>

Στη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας **υπεύθυνος** της αξιοποίησης της εργασίας του εργαζομένου είναι ο **εργοδότης**, υπό τη διεύθυνση και εποπτεία του οποίου παρέχεται η εργασία. Με άλλα λόγια, ο κίνδυνος για το αποτέλεσμα της βαρύνει τον εργοδότη, ενώ ο εργαζόμενος (κατ' αρχήν) δεν ευθύνεται, αν οι υπηρεσίες του δεν επέφεραν το επιδιωκόμενο αποτέλεσμα. Γι' αυτό και η αμοιβή οφείλεται για την **εργασία καθεαυτή και όχι για το αποτέλεσμά της**.

Αντιθέτως στη σύμβαση έργου, την ευθύνη του έργου φέρει ο **εργολάβος** ωστόσο γίνεται η παράδοσή του (698 ΑΚ). Η ευθύνη μάλιστα αυτή είναι (κατ' αρχήν) **αντικειμενική**. Αυτό σημαίνει ότι η άσκηση από τον εργοδότη των δικαιωμάτων που προβλέπουν οι ΑΚ 688-689 δεν απαιτεί την ύπαρξη πταίσματος στο πρόσωπο του εργολάβου. Απλώς, η ύπαρξη πταίσματος του εργολάβου δίνει περαιτέρω τη δυνατότητα στον εργοδότη να απαιτήσει αντί για τα δικαιώματα των αρ. 688-689 του ΑΚ αποζημίωση για μη εκτέλεση της σύμβασης (ΑΚ 690)<sup>365</sup>. Εφόσον πρόκειται για διατάξεις ενδοτικού δικαίου τα μέρη στη σύμβαση έργου μπορούν να συμφωνήσουν σε **κατανομή** των κινδύνων<sup>366</sup>.

Λαμβανομένων υπόψη των ανωτέρω σημείων-βασικών διαφορών μιας σύμβασης έργου και μιας σύμβασης εξαρτημένης εργασίας η διάκρισή τους καθίσταται «θεωρητικά» κατανοητή. Δεν συμβαίνει όμως το ίδιο και στην πράξη. Συχνά η διάκρισή τους αποτελεί εξαιρετικά δύσκολο εγχείρημα στο οποίο συνηγορούν και τα **ειδικότερα** χαρακτηριστικά που μπορεί να λάβει μια σύμβαση έργου που συνάπτεται στα πλαίσια μιας **διαρκούς συνεργασίας** μεταξύ των επιχειρήσεων, όπως αυτά αναλύονται στη συνέχεια.

## ii) Διάκριση σύμβασης έργου από τη σύμβαση ανεξαρτήτων υπηρεσιών<sup>367</sup>

### **1. Διάκριση ως προς το αντικείμενο**

<sup>361</sup> Όπως δέχεται η ΟΛΑΠ 28/2005 καθώς και η νεότερη νομολογία «... εκείνο που διακρίνει την εξαρτημένη εργασία από την ανεξάρτητη δεν είναι το ποσοτικό στοιχείο, δηλαδή η σύρευση περισσότερων ενδείξεων δεσμεύσεως και εξαρτήσεως, αλλά το ποιοτικό, δηλαδή η ιδιαίτερη ποιότητα της δεσμεύσεως και εξαρτήσεως, η οποία έχει για τον υποβαλλόμενο σε αυτή εργαζόμενο συνέπειες που καθιστούν απαραίτητη την ιδιαίτερη ρύθμιση της σχέσής του με τον εργοδότη και δικαιολογούν την ειδική προστασία του από το εργατικό δίκαιο...» βλ. όλως ενδεικτικώς και ΑΠ 33/2007, 171/2016, 821/2006, 946/2005 κ.λ.π

<sup>362</sup> Βλ. Δ. Ζερδελή «Εργατικό Δίκαιο» ό.π, σελ 52

<sup>363</sup> Βλ. Ν.Λεοντή «Ερμηνεία Αστικού Κώδικα και Εισαγωγικού Νόμου ΑΚ» ό.π σελ 1718, ΑΠ 44/2017, 608/2014 (ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ)

<sup>364</sup> Βλ. Δ. Ζερδελή ό.π σελ 49, Δ.Λαδά ό.π

<sup>365</sup> Βλ. Δ. Ζερδελή «Ο κατ'επάγγελμα δανεισμός» ό.π σελ 109-110

<sup>366</sup> Για την ειδικότερη περίπτωση κατανομής των κινδύνων κατά παρέκκλιση από το συμβατικό πρότυπο του ΑΚ και αδικαιολόγητης επιβολής κινδύνων στον εργολάβο τότε μπορεί να διενεργηθεί έλεγχος του περιεχομένου των συμβατικών εκείνων ρητρών, οι οποίες είναι προδιατυπωμένες από τον εργοδότη της σύμβασης έργου και διαταράσσουν σημαντικά την ισορροπία των δικαιωμάτων και των υποχρεώσεων των μερών, σύμφωνα με την αρχή της αντικειμενικής καλής πίστης και αρ.2 του ν. 2251/1994- βλ. αναλυτικά Δ. Λαδά «Η εφαρμογή του ν. 2251/1994 στις σχέσεις εργασίας», 2007

<sup>367</sup> Βλ. Δ. Λαδά «Η σύμβαση έργου στο Εργατικό Δίκαιο» ό.π



Κατ' αρχάς αντικείμενο της σύμβασης παροχής υπηρεσιών-όπως και της σύμβασης εργασίας είναι η παροχή εργασίας έναντι αμοιβής. Οι διατάξεις των άρθρων 648 επ. του ΑΚ για τη σύμβαση εργασίας ισχύουν και για τη σύμβαση ανεξαρτήτων υπηρεσιών **με εξαίρεση** τις διατάξεις που προϋποθέτουν εξαρτημένη εργασία π.χ τα αρ. 657, 658, 660, 661, 663,680<sup>368</sup>. Βέβαια, η από κοινού ρύθμιση στον ΑΚ των δύο αυτών συμβατικών τύπων δεν αναιρεί τις **ουσιώδεις διαφορές** μεταξύ τους<sup>369</sup>. Η κυριότερη διαφορά των δύο έγκειται στο ότι στη σύμβαση παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών, **όπως και στη σύμβαση έργου, δεν εφαρμόζονται οι διατάξεις της Εργατικής Νομοθεσίας.**

## 2. Διευθυντικό δικαίωμα

Εν αντιθέσει με τη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, στη σύμβαση ανεξαρτήτων υπηρεσιών ο εργαζόμενος **δεν υπόκειται στο διευθυντικό δικαίωμα** του εργοδότη και στη συνακόλουθη υποχρέωση συμμόρφωσης προς τις εντολές και οδηγίες του τελευταίου αναφορικά με τον τρόπο, χρόνο κ.λ.π παροχής των υπηρεσιών. Εξίσου, ο εργαζόμενος δεν είναι υποχρεωμένος να δέχεται τον έλεγχο και την εποπτεία του εργοδότη κατά την εκπλήρωση της παροχής. **Και στο σημείο αυτό εντοπίζεται ομοιότητα της σύμβασης ανεξαρτήτων υπηρεσιών με τη σύμβαση έργου.**

Βεβαίως και στη σύμβαση ανεξαρτήτων υπηρεσιών, όπως και σε κάθε ενοχική σύμβαση, μπορεί να υπάρξει κάποια δέσμευση και εξάρτηση, χωρίς όμως αυτό να συνεπάγεται «αυτομάτως» ότι θα πρόκειται για εξαρτημένη εργασία, όπως αναλύθηκε ανωτέρω. Ναι μεν, δηλαδή, η παροχή ανεξαρτήτων υπηρεσιών δεν υπόκειται στο διευθυντικό δικαίωμα του λήπτη της εργασίας αυτής, δεν αποκλείεται όμως και στη σύμβαση αυτή να δημιουργείται μια κάποια «χαλαρή» εξάρτηση του εργαζομένου από τον εργοδότη<sup>370</sup>. Η κρίση για την ύπαρξη εξαρτημένης εργασίας ή σύμβασης ανεξαρτήτων υπηρεσιών είναι θέμα **απόδειξης** της εκάστοτε εξεταζόμενης περίπτωσης. Το αν θα «ενεργοποιηθεί» ή όχι η εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας θα προκύψει από τη συνολική εκτίμηση των συνθηκών υπό τις οποίες παρέχεται η εργασία, των ενδεχόμενων ενδείξεων περί ύπαρξης εξάρτησης, της ιδιαίτερης ποιότητας της δέσμευσης και εξάρτησης. Μάλιστα, κατά την διαμόρφωση της κρίσης αυτής θα πρέπει να εκτιμηθεί ιδιαίτερα το στοιχείο της ανάληψης του **επιχειρηματικού κινδύνου, της οργάνωσης της οικονομικής δραστηριότητας**<sup>371</sup> εκ μέρους του εργαζομένου – στοιχεία που μπορεί να συνηγορούν υπέρ της ύπαρξης ανεξάρτητης εργασίας.

Θα μπορούσαμε να πούμε πως η σύμβαση έργου φαίνεται να είναι «πιο κοντά» εννοιολογικά στη σύμβαση ανεξαρτήτων υπηρεσιών. Βασική διαφορά των δύο από τη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αποτελεί η **απουσία της εξάρτησης και της συνυφασμένης με αυτήν άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος.**

Όταν ανακύπτει διαφορά ως προς τον νομικό χαρακτηρισμό μιας σύμβασης ως εξαρτημένης εργασίας, ανεξαρτήτων υπηρεσιών ή έργου ο χαρακτηρισμός γίνεται από το δικαστήριο και

<sup>368</sup> Βλ. Γ. Λεβέντη-Κ. Παπαδημητρίου «Ατομικό Εργατικό Δίκαιο» ό.π σελ 63 επ.

<sup>369</sup> Βλ. Δ. Ζερδελή «Εργατικό Δίκαιο» ό.π- σελ. 48

<sup>370</sup> Βλ. Ι. Ληξουριώτη «Εφαρμογές Εργατικού Δικαίου-Ατομικές και Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις», 2<sup>η</sup> έκδοση 2017 σελ 23-24, Δ. Λαδά ό.π και *όλως* ενδ. ΜΠΑ 10481/2013 ΕΕργ Δ 2014, 1251

<sup>371</sup> Για τις νέες διαστάσεις που έχει λάβει η διάκριση μεταξύ παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών και σύμβασης εξαρτημένης εργασίας με τη δημιουργία μιας «γκρίζας ζώνης» εργαζομένων που «κινούνται» μεταξύ εξαρτημένης και ανεξάρτητης εργασίας βλέπε ενδεικτικώς **Κ. Παπαδημητρίου «Η εξαρτημένη και η ψευδής αυτοαπασχόληση: Προς τη ρύθμιση μιας νέας κατηγορίας» Δ.Ε.Ε 2020, Τεύχος 2, Δ. Ζερδελή «Εργατικό Δίκαιο» ό.π, σελ. 32 επ.**

εξαρτάται από την εκτίμηση του συνόλου των πραγματικών περιστατικών κάτω από τα οποία λειτούργησε η συγκεκριμένη σχέση και ανεξάρτητα από το νομικό χαρακτηρισμό- την «ετικέτα» που έδωσαν σε αυτή τα συμβαλλόμενα μέρη. Σε κάθε περίπτωση, τη σύμβαση έργου χαρακτηρίζει η **έλλειψη εξάρτησης από τον κύριο του έργου**.

### iii. Ο εργολάβος-οι βοηθοί εκπλήρωσης

Ως αναφέρθηκε ο τρίτος στον οποίο ανατίθεται το έργο (εργολάβος) συνήθως είναι μια αυτοτελής επιχείρηση, η οποία αναλαμβάνει να εκτελέσει το έργο με δικό της προσωπικό. Ανάλογα με τις προδιαγραφές του αναλαμβανόμενου (με τη σύμβαση outsourcing) έργου **επιλέγει και προσλαμβάνει ελεύθερα κατά την κρίση** της το απαραίτητο προσωπικό το οποίο διαθέτει τις κατάλληλες δεξιότητες και εμπειρίες για την επίτευξη του συμφωνηθέντος με τη σύμβαση outsourcing αποτελέσματος. Αν, για παράδειγμα το έργο δεν απαιτεί ιδιαίτερη εξειδίκευση, μπορεί να χρησιμοποιηθεί και ανειδίκευτο προσωπικό<sup>372373</sup>.

Το χρησιμοποιούμενο από την επιχείρηση-εργολάβο **προσωπικό** λειτουργεί από νομικής πλευράς ως **βοηθός εκπλήρωσης (334 ΑΚ)** στην εκτέλεση του έργου που της έχει ανατεθεί. Συνήθως τα δύο αυτά μέρη θα συνδέονται με **σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, ή ενίοτε έργου**. Σε κάθε περίπτωση, όμως, **καμία συμβατική σχέση δεν ιδρύεται μεταξύ του προσωπικού αυτού και της επιχείρησης η οποία «παραγγέλλει» το έργο**. Με άλλα λόγια, εργοδότης του προσωπικού αυτού-με τα αντίστοιχα δικαιώματα και υποχρεώσεις- είναι η επιχείρηση που αναλαμβάνει την εκτέλεση του έργου<sup>374</sup>.

### iv) Διάκριση υποκατάστασης (684 ΑΚ) από τη χρησιμοποίηση βοηθών εκπλήρωσης<sup>375</sup>

Η περίπτωση κατά την οποία ο εργολάβος προσλαμβάνει εργαζομένους, οι οποίοι λειτουργούν ως βοηθοί εκπλήρωσης του αναλαμβανόμενου έργου πρέπει να **διακριθεί** από το ρυθμιζόμενο στο 684 ΑΚ δικαίωμα **υποκατάστασης** του εργολάβου. Σύμφωνα με το άρθρο αυτό «*Ο εργολάβος δεν έχει δικαίωμα να υποκαταστήσει άλλον στην εκτέλεση του έργου, εκτός αν προκύπτει το αντίθετο από τη σύμβαση ή από τη φύση του έργου.*» Το εν λόγω άρθρο τεκμαίρει τον προσωπικό χαρακτήρα της σύμβασης έργου, δηλαδή την εμπιστοσύνη του εργοδότη στις ειδικές γνώσεις, την εμπειρία, το εξειδικευμένο προσωπικό και τις εν γένει δυνατότητες του εργολάβου να εκτελέσει το έργο. Η υποκατάσταση, λοιπόν, εργολάβου **από τρίτο** στην εκτέλεση του έργου **κατ' αρχήν απαγορεύεται** εκτός αν προκύπτει το αντίθετο από τη **σύμβαση ή από τη φύση του έργου**. **Πρόκειται για διάταξη ενδοτικού δικαίου**, οπότε και οι συμβαλλόμενοι μπορούν να συμφωνήσουν ρητά ή σιωπηρά την υποκατάσταση του

<sup>372</sup> Βλ. Ι.Ληξουριώτη «Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις» ό.πσελ. 233 επ.-241

<sup>373</sup> Όταν ο τρίτος είναι επιχείρηση εγκατεστημένη σε τρίτη χώρα για την εξωτερική ανάθεση χρησιμοποιείται και ο όρος «offshore outsourcing»-για την διάκριση με τον όρο «offshoring» βλ. αναλυτικότερα Β. Δούκα ό.π

<sup>374</sup> Όπως δέχεται η νομολογία και ήδη αναφέρθηκε και στην εισαγωγή της παρούσας- δεν είναι αναγκαίο ο εργοδότης να είναι και κύριος της επιχείρησης στην οποία ο εργαζόμενος παρέχει την εργασία του, ενώ δεν παύει να έχει την ιδιότητα αυτή (του εργοδότη) εκείνος που έχει εξασφαλίσει την αναγκαία χρηματοδότηση προς καταβολή της αμοιβής του μισθωτού από τρίτο πρόσωπο στο πλαίσιο ειδικής συμφωνίας του με το τελευταίο, όπως είναι και η σύμβαση outsourcing. Βλ. Ι.Ληξουριώτη «Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις» ό.π και ΑΠ 693/2014 (ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ)

<sup>375</sup> Βλ. Σύντομη Ερμηνεία του Αστικού Κώδικα (ΣΕΑΚ) Τόμος Ι, 2010, σελ. 1259 επ. ερμηνεία στο 684 ΑΚ, Δ. Λαδά γνωμοδότηση «Εικονική δικαιοπραξία - Σύμβαση έργου και δανεισμός εργαζομένων» Δ.Ε.Ν 2017, Τεύχος 1710

εργολάβου<sup>376</sup>. Υποκατάσταση εργολάβου υπάρχει αν ανατεθεί η εκτέλεση έργου (ή μέρους του έργου) από το εργολάβο σε έναν τρίτο-υπερβολάβο, έτσι ώστε ο τρίτος αυτός να αναλάβει το έργο υπό τη δική του διεύθυνση και εποπτεία, ο δε εργολάβος να αποξενωθεί εν τοις πράγμασι από αυτό<sup>377</sup>. Ο τρίτος-υπερβολάβος συνδέεται **συμβατικά** με τον εργολάβο και **κατ' αρχήν** έναντι αυτού ευθύνεται.

Επομένως, άλλο η υποκατάσταση και άλλο η χρήση βοηθών εκπλήρωσης στα πλαίσια εκπλήρωσης ενός έργου. Η απαγόρευση υποκατάστασης δεν σημαίνει απαγόρευση χρησιμοποίησης βοηθών εκπλήρωσης από τον εργολάβο (334 ΑΚ). Δεν θεωρείται, δηλαδή ότι ο εργολάβος *υποκαθίσταται* από αυτούς. Δικαίωμα χρησιμοποίησης βοηθών έχει και ο εργολάβος εκείνος που υποχρεούται να εκτελέσει το έργο αυτοπροσώπως (πχ παρουσίαση θεατρικής παράστασης). Έτσι, βοηθοί εκπλήρωσης του εργολάβου είναι τα πρόσωπα που τα οποία συμπράττουν άμεσα στην εκτέλεση του έργου (εργάτες, υπάλληλοι, ανεξάρτητοι επιχειρηματίες, υπερβολάβοι, τα δε δικαιώματα και υποχρεώσεις των μερών καθορίζονται από τη μεταξύ τους σύμβαση)<sup>378</sup>.

#### ν) Η ευθύνη του έργου

Όπως αναφέρθηκε στη σύμβαση έργου την **ευθύνη-τον κίνδυνο** για την εκτέλεση του έργου για την σωστή εκτέλεση του έργου (κατ' αρχήν) φέρει έως την παράδοση του ο εργολάβος (βλ. ΑΚ 698,699). Τα άρθρα αυτά του ΑΚ καθιερώνουν την αντικειμενική ευθύνη του εργολάβου για ελλείψεις και ελαττώματα του έργου. Αυτό σημαίνει ότι για την άσκηση των δικαιωμάτων που προβλέπουν οι διατάξεις αυτές δεν απαιτείται η ύπαρξη πταίσματος στο πρόσωπο του εργολάβου. Απλώς η ύπαρξη πταίσματος του εργολάβου δίνει περαιτέρω τη δυνατότητα στον εργοδότη να απαιτήσει αντί για τα δικαιώματα του 688-689 ΑΚ αποζημίωση για μη εκτέλεση της σύμβασης (ΑΚ 690)<sup>379</sup>.

**Ομοίως** και στην περίπτωση που ο εργολάβος χρησιμοποιεί βοηθούς εκπλήρωσης διατηρεί **ακέραιη την ευθύνη** λόγω αθέτησης της σύμβασης έργου που οφείλεται σε πράξεις ή παραλείψεις αυτών δυνάμει της **334 ΑΚ**. Φέρει επίσης και την αδικοπρακτική ευθύνη για τυχόν ζημιές που προκαλούνται στην αναθέτουσα επιχείρηση από παράνομες πράξεις ή παραλείψεις του προσωπικού αυτού, εφόσον όμως πληρούνται οι προϋποθέσεις των αρ. **914** και **922 ΑΚ** θα ευθύνονται προσωπικά και παράλληλα με τον εργολάβο και οι βοηθοί εκπλήρωσης. (**προσωπική και εις ολόκληρον ευθύνη εργολάβου-προστηθέντα**)<sup>380</sup>.

#### vi) Το διευθυντικό δικαίωμα επί του χρησιμοποιούμενου προσωπικού

Οι εργαζόμενοι και βοηθοί εκπληρώσεως του εργολάβου είναι ενταγμένοι στην επιχείρησή του και υποκείμενοι στο **διευθυντικό του δικαίωμα**, είναι δηλαδή, υποχρεωμένοι να ακολουθούν τις οδηγίες του ως προς τον τρόπο, χρόνο και τόπο εκτελέσεως της εργασίας και να δέχονται την άσκηση ελέγχου προς διαπίστωση της συμμορφώσεως αυτής. Δυνάμει του εν λόγω

<sup>376</sup> Για την επιτρεπτή ή ανεπιτρεπτή υποκατάσταση και τις συνέπειες τους βλ. ενδεικτικώς ΣΕΑΚ ό.π ερμηνεία στο αρ. 684 ΑΚ

<sup>377</sup> Βλ. ΣΕΑΚ ό.π

<sup>378</sup> Βλ. Δ. Λαδά ό.π και ΣΕΑΚ ό.π

<sup>379</sup> Βλ. Δ. Ζερδελή «Ο κατ' επάγγελμα δανεισμός εργαζομένων» ό.π σελ. 95 επ.

<sup>380</sup> Βλ. Ι. Ληξουριώτη «Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις» ό.π σελ. 233 επ.

**διευθυντικού δικαιώματος** ο εργολάβος δικαιούται να ρυθμίζει οποιοδήποτε ζήτημα αφορά στην οργάνωση της παροχής του συγκεκριμένου έργου σύμφωνα με τις συμβατικώς αναληφθείσες υποχρεώσεις έναντι της επιχείρησης. Για παράδειγμα, είναι ο αρμόδιος να αξιώνει την έγκαιρη και προσήκουσα παροχή των υπηρεσιών του χρησιμοποιούμενου επί του έργου προσωπικού, να ασκεί επί του προσωπικού αυτού πειθαρχική εξουσία, να ελέγχει αυτό από πλευράς έγκαιρης προσέλευσης και γενικώς παρουσίας στον χώρο εργασίας, να καθορίζει τυχόν ζητήματα εναλλαγής ομάδων εργασίας (βάρδιες), να χορηγεί άδειες απουσίας λόγω ασθένειας ή για άλλους λόγους, να διακανονίζει τη χορήγηση ετήσιων κανονικών αδειών με αποδοχές, να ορίζει και να ελέγχει τον τρόπο διαλείμματος και γενικώς να επιλύει κάθε τρέχον εργασιακό πρόβλημα του εν λόγω προσωπικού στο χώρο εργασίας. Είναι, επίσης ο **αποκλειστικά υπόχρεος** να καταβάλει στο προσωπικό τις συμφωνηθείσες ή νόμιμες **αποδοχές**, καθώς και τις ασφαλιστικές **εισφορές**<sup>381</sup>.

## **B.Τα ειδικότερα χαρακτηριστικά μιας σύμβασης έργου στο πλαίσιο του outsourcing**

### i) Το αντικείμενο και η διάρκεια έργου

Ήδη αναφέρθηκε η ευρύτητα των δραστηριοτήτων μιας επιχείρησης που μπορούν να ανατεθούν σε τρίτους, να αποτελέσουν, δηλαδή, το **αντικείμενο** της μεταξύ τους συναπτόμενης συμβάσεως έργου. Δραστηριότητες είτε κύριες είτε δευτερεύουσες μιας επιχείρησης. Το έργο είναι μια εξαιρετικά ευρεία έννοια. Έργο μπορεί να αποτελέσει οποιοδήποτε αποτέλεσμα ανθρώπινης εργασίας, είτε με υλικό είτε με άυλο χαρακτήρα, αρκεί να είναι **συγκεκριμένο, διακριτό και μετρήσιμο**, ώστε να μπορεί να χωρεί παράδοση του έργου από τον εργολάβο στον εργοδότη (698 ΑΚ) και έλεγχος ως προς τυχόν ουσιώδη ή επουσιώδη ελαττώματα του έργου (688, 689 ΑΚ) ή ελλείψεις από υπαιτιότητα του εργολάβου (690 ΑΚ)<sup>382</sup>.

**Η ιδιαιτερότητα του outsourcing έγκειται στο ότι με τη σύμβαση αυτή δεν επιδιώκεται κατ' ανάγκη η ανάθεση της εκτέλεσης ενός συγκεκριμένου έργου ή υπηρεσίας με ποσοτικά και χρονικά πεπερασμένα χαρακτηριστικά**, όπως παραδοσιακά συναντάται στη σύμβαση εργολαβίας του 681 ΑΚ, αλλά μπορεί να σηματοδοτεί την κάλυψη μιας **διαρκούς και πάγιας ανάγκης για αόριστο χρόνο**<sup>383</sup>. Το έργο, λοιπόν, μπορεί να **επαναλαμβάνεται** μέσα στο χρόνο και μάλιστα διαρκώς<sup>384</sup>.

Συνήθως οι σχέσεις outsourcing μεταξύ των επιχειρήσεων είναι κατά κανόνα σχέσεις μακροχρόνιες, δεδομένου ότι η επιλογή της εν λόγω συνεργασίας εξυπηρετεί συνήθως διαρκείς και πάγιες ανάγκες της επιχείρησης, οι οποίες ανάγκες της **είτε δεν είναι δυνατόν, είτε δεν είναι οικονομικά ή λειτουργικά ή παραγωγικά επωφελές** για αυτές να εκτελούνται «ενδοεπιχειρησιακά» με τα μέσα και το προσωπικό της αναθέτουσας επιχείρησης. Συνεπώς, το στοιχείο της **διάρκειας** του έργου σε μία σύμβαση outsourcing εξαρτάται από τις εκάστοτε

<sup>381</sup> Βλ. Ι. Ληξουριώτη ό.π και γνωμοδότηση αυτού «Εικονική δικαιοπραξία - Σύμβαση έργου και δανεισμός εργαζομένων», Δ.Ε.Ν 2017, Τεύχος 1710,σελ. 429 επ. και Γ. Λεβέντη γνωμοδότηση «Σύμβαση Έργου που υποκρύπτει δανεισμό εργαζομένων» Δ.Ε.Ν 2017, τεύχος 1707

<sup>382</sup> Βλ. Γ. Λεβέντη ό.π, Δ. Ζερδελη, γνωμοδότηση «Συμβάσεις έργου που υποκρύπτουν ενοικίαση προσωπικού» Δ.Ε.Ν 2015, 9.9.2015, σελ. 1137 επ., Ι. Ληξουριώτη γνωμοδότηση Δ.Ε.Ν 2016 ό.π σελ. 454

<sup>383</sup> Βλ. Γ.Θεοδόση/Κ.Πηνιώτη ό.π, Ι.Ληξουριώτη ό.π, Δ.Ζερδελη ό.π, και ΑΠ 71/2011, 666/2009, η οποία δέχεται ότι «αντικείμενο δε της σύμβασεως αυτής (δλδ της σύμβασεως έργου) μπορεί να είναι και έργο μη αυτοτελές αλλά επαναλαμβανόμενο σε ορισμένη ή αόριστη χρονική διάρκεια».

<sup>384</sup> Βλ. Γ. Λεβέντη γνωμοδότηση Δ.Ε.Ν 2017 ό.π

επιχειρηματικές ανάγκες, οι οποίες σε κάποιες περιπτώσεις θα ικανοποιούνται με πρόσκαιρη ανάθεση έργου, ενώ σε άλλες θα ιδρύουν μια μακροχρόνια σχέση μεταξύ των μερών<sup>385</sup>.

ii) Ο τόπος εκτέλεσης έργου

Η φύση του ανατιθέμενου στη σύμβαση outsourcing έργου **καθορίζει** τον τόπο εκτέλεσης αυτού. Έτσι, το έργο μπορεί να εκτελείται είτε εντός των εγκαταστάσεων της επιχείρησης του εργοδότη, είτε εκτός. Η ανάθεση τού έργου της καθαριότητας και φύλαξης, το έργο διοικητικής και τεχνικής υποστήριξης μέσω των πληροφοριακών συστημάτων της επιχείρησης, η ανάληψη έργων για την εκτέλεση των οποίων απαιτείται εξ αντικειμένου να υπάρχει άμεση πρόσβαση σε υλικά ή ηλεκτρονικά στοιχεία, δεδομένα κ.λπ. αποτελούν ενδεικτικά παραδείγματα στα οποία το ανατιθέμενο σε τρίτη εταιρία έργο **δεν είναι δυνατόν** να πραγματοποιηθεί εκτός των εγκαταστάσεων της επιχείρησης - εργοδότη<sup>386</sup>.

Επιπλέον, ο τόπος εκτέλεσης του έργου μπορεί να εξαρτάται και από την κοστολόγησή του, από το αν, δηλαδή, η εντός ή εκτός της επιχείρησης εκτέλεσή του είναι πιο ακριβή, από το εάν στην αναθέτουσα επιχείρηση υφίσταται ή όχι η αναγκαία ή η επαρκής υλικοτεχνική υποδομή για την εκτέλεσή του. Σε άλλες περιπτώσεις μπορεί ο τόπος να εξαρτάται από το εάν υπάρχουν ζητήματα διαφύλαξης απορρήτων και ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων της αναθέτουσας επιχείρησης, κ.ο.κ<sup>387</sup>.

### ***Το φαινόμενο του « inhouse outsourcing»***

Όταν οι δραστηριότητες εκτελούνται από τις τρίτες επιχειρήσεις **εντός** των εγκαταστάσεων της αναθέτουσας επιχείρησης με δική τους **ευθύνη** και με **δικό τους προσωπικό** γίνεται λόγος για **«inhouse outsourcing»**. Στις περιπτώσεις αυτές η «εξαγωγή» της εργασίας είναι «λειτουργική» και όχι «τοπική» και συνήθως το αναληφθέν έργο απαιτεί **στενή συνεργασία** του προσωπικού της τρίτης επιχείρησης-του εργολαβικού προσωπικού- με το προσωπικό της επιχείρησης εντός των εγκαταστάσεων της οποίας εκτελείται το έργο<sup>388</sup>. Και στην περίπτωση όμως αυτή που το έργο εκτελείται μέσα στις εγκαταστάσεις του εργοδότη το προσωπικό του εργολάβου **δεν συνδέεται συμβατικά με τον κύριο του έργου, αντιθέτως είναι εργαζόμενοι και βοηθοί εκπλήρωσες του εργολάβου, ενταγμένοι στην επιχείρησή του και υποκείμενοι στο διευθυντικό του δικαίωμα**<sup>389390</sup>.

Επομένως, **ακόμα και αν** το έργο αφορά στη διαρκή εκτέλεση συγκεκριμένης δραστηριότητας ή λειτουργιών της αναθέτουσας επιχείρησης που είναι αναγκαίες για την πραγμάτωση των παγίων σκοπών αυτής<sup>391</sup>, **ακόμα και αν** το αναληφθέν από την εργολήπτρια επιχείρηση έργο λόγω της φύσης και του χαρακτήρα του υλοποιείται στο **χώρο** της αναθέτουσας το έργο επιχείρησης και η εργασία που εκτελεί το προσωπικό του εργολάβου παρέχεται **εξίσου** από προσωπικό της αναθέτουσας επιχείρησης ή/και σε συνεργασία με αυτό **και πάλι το διευθυντικό δικαίωμα ανήκει στον εργολάβο**. Τα ως άνω, λοιπόν, ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του έργου στη σύμβαση

<sup>385</sup> Βλ. Ι. Ληξουριώτη ό.π

<sup>386</sup> Βλ. Ι. Ληξουριώτη ό.π

<sup>387</sup> Βλ. Ι. Ληξουριώτη ό.π, Δ. Ζερδελή ό.π, Γ. Λεβέντη ό.π

<sup>388</sup> Βλ. Δ. Ζερδελή ό.π

<sup>389</sup> Βλ. Γ. Λεβέντη ό.π

<sup>390</sup> Βλ. ΑΠ 2074/2007, Δ.Ε.Ν 2008, 179, ΑΠ 169/2009, Δ.Ε.Ν 2010, 649, ΕφΑθ 8918/2006, Δ.Ε.Ν 2007, 682, ΜΠΛαμίας 306/2008, ΕΕργΔ 2009, 236

<sup>391</sup> Βλ. Ι. Ληξουριώτη «Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις» ό.π σελ 233 επ

outsourcing δεν μεταβάλλουν την προπεριγραφείσα άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος επί του χρησιμοποιούμενου για την εκτέλεση του έργου προσωπικού, η οποία και διατηρείται **ακέραια στην εργολάβο επιχείρηση**<sup>392</sup>.

## **Κεφάλαιο 2ο:Ο νομικός προβληματισμός γύρω από τη σύμβαση outsourcing**

Τα ειδικότερα ως άνω χαρακτηριστικά που μπορεί να λάβει μια σύμβαση outsourcing έχουν δημιουργήσει προβληματισμούς σε ένα μέρος της θεωρίας σε ο,τι αφορά την εργολαβία και ειδικότερα στις περιπτώσεις που αντικείμενο της σύμβασης έργου αποτελούν λειτουργίες που ανάγονται στον **πυρήνα** της επιχειρηματικής δραστηριότητας της αναθέτουσας το έργο επιχείρησης, τελούνται εντός των εγκαταστάσεων αυτής και από το ίδιο για πολλά έτη προσωπικό που εργάζεται σε συνεργασία με το (μόνιμο) προσωπικό αυτής<sup>393</sup>.

Ειδικότερα ο «προβληματισμός» έχει ως εξής: Στα πλαίσια ανάθεσης μιας σύμβασης έργου ο εργολάβος προσλαμβάνει προσωπικό, συνήθως με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, οπότε οι εργαζόμενοι του απολαμβάνουν της προστασίας της εργατικής νομοθεσίας.

Οι εργαζόμενοι αυτοί προσφέρουν την εργασία τους σε μια τρίτη επιχείρηση. Οι όροι όμως, εργασίας που ισχύουν στην τρίτη αυτή επιχείρηση (ιδίως όροι αμοιβής, οι ρυθμίσεις του Κανονισμού Εργασίας κ.λ.π) δεν καταλαμβάνουν τους εργαζομένους αυτούς. Μάλιστα, παρατηρείται ότι οι όροι εργασίας του προσωπικού που απασχολεί ο εργολάβος είναι συνήθως υποδεέστεροι από αυτούς που ισχύουν για το προσωπικό της αναθέτουσας το έργο επιχείρησης. Η «ευελιξία» που από τη μια προσφέρει η σύμβαση έργου σε μία επιχείρηση συνεπάγεται αναπόφευκτα την «ανασφάλεια» των εργαζομένων σε περιπτώσεις κατά τις οποίες οι εργαζόμενοι αυτοί λαμβάνουν χαμηλότερες αμοιβές και δεν έχουν προοπτικές επαγγελματικής ανέλιξης σε σχέση με τους εργαζομένους της αναθέτουσας επιχείρησης, παρόλο που συχνά ασκούν τις ίδιες εργασίες με αυτούς, για πολλά χρόνια, έχοντας τα ίδια (ή και καλύτερα) προσόντα. Βρίσκονται, δηλαδή, σε μειονεκτική θέση σε σχέση με το τακτικό προσωπικό αυτής, κάτι που καθίσταται εμφανέστερο σε οικονομικά εύρωστες επιχειρήσεις με προστατευμένο εργασιακό περιβάλλον<sup>394</sup>.

Τα ανωτέρω οδηγούν σε **αντιδικίες** μεταξύ εργαζομένων των εργολάβων και των αναθετουσών το έργο επιχειρήσεων. Οι εργαζόμενοι αυτοί με αγωγές επιδιώκουν η εργασιακή τους σχέση να ρυθμιστεί από το εργασιακό καθεστώς που ισχύει στην αναθέτουσα το έργο επιχείρηση<sup>395</sup>. **Κύριο αντικείμενο των διενέξεων αυτών αποτελεί ο προσδιορισμός του προσώπου του εργοδότη και οι νομικές βάσεις των σχετικών αγωγών είναι η εικονικότητα στο πρόσωπο του εργοδότη και η καταστρατήγηση των διατάξεων περί προσωρινής απασχόλησης.**

**α) Η εικονικότητα της σύμβασης εργασίας μεταξύ εργαζομένου και εργολάβου ως προς το πρόσωπο του εργοδότη.**

Με αυτή τη νομική βάση υποστηρίζεται ότι στην πραγματικότητα στη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας συμβάλλεται **όχι** ο εργολάβος, αλλά **ο κύριος** του έργου, με συμφωνία όλων των

<sup>392</sup> Βλ. Δ. Λαδά «Η σύμβαση έργου στο Εργατικό Δίκαιο» ό.π, Ι. Ληξουριώτη ό.π, Δ. Ζερδελή ό.π

<sup>393</sup> Βλ. Γ. Θεοδόση/Κ.Πηγιώτη ό.π σελ. 164, βλ. Δ.Ζερδελή «Ο κατ'επαγγελμα δανεισμός» ό.π και γνωμοδότηση αυτού Δ.Ε.Ν ό.π, Γ. Λεβέντη γνωμοδότηση Δ.Ε.Ν 2017 ό.π

<sup>394</sup> Βλ. Γ.Θεοδόση/Κ.Πηγιώτη ό.π

<sup>395</sup> Για τα ειδικότερα περιστατικά τα οποία επικαλούνται συνήθως οι εργαζόμενοι στις αγωγές αυτές βλ. Γ.Θεοδόση/Κ.Πηγιώτη ό.π

συμβαλλομένων μερών, εικονικών και πραγματικών, ότι τα αποτελέσματα της συμβάσεως θα επέλθουν όχι υπέρ του φαινομενικά συμβαλλομένου (εργολάβου), αλλά υπέρ του καλυπτόμενου αληθινού (κυρίου του έργου), ο οποίος και βαρύνεται με την ικανοποίηση των αγωγικών αξιώσεων<sup>396397</sup>.

### **β) Η εικονικότητα της σύμβασης εργολαβίας μεταξύ εργοδότη και εργολάβου.**

Με αυτή τη νομική βάση υποστηρίζεται ότι στην πραγματικότητα στη σύμβαση εργολαβίας «υποκρύπτεται» σύμβαση προσωρινής απασχόλησης κατά την έννοια του ν. 4052/2012 και για το λόγο αυτό πρέπει να τύχουν εφαρμογής οι διατάξεις του συγκεκριμένου νόμου και **ιδίως** του αρ. 117 που προβλέπει τη **λήψη** (από τους απασχολούμενους στα πλαίσια της σύμβασης προσωρινής απασχόλησης) **αποδοχών ίδιου ύψους** με εκείνες του τακτικού προσωπικού του έμμεσου εργοδότη καθώς και την **μετατροπή** της συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας (του μισθωτού) με την Ε.Π.Α σε σύμβαση αορίστου χρόνου με τον έμμεσο εργοδότη σε περίπτωση υπέρβασης της χρονικής διάρκειας της τοποθέτησης των 36 μηνών<sup>398399</sup>.

Η νομολογία του Αρείου Πάγου επί σχετικών ζητημάτων- οι υπ' αριθμ. 719/2011 και 722/2011 αποφάσεις

Αν και οι εν θέματι αποφάσεις αφορούν τη σύναψη εργολαβίας με εργοδότη που ανήκει στον ευρύτερο δημόσιο τομέα (Δ.Ε.Π.Α) η σύντομη παράθεση των πραγματικών περιστατικών δίδεται ως **παράδειγμα** για την κατανόηση του ως άνω προβληματισμού και του αντικειμένου των αντιδικιών που προκύπτουν με το θέμα αυτό.

#### Τα πραγματικά περιστατικά

Στις υποθέσεις που κρίθηκαν στις συγκεκριμένες περιπτώσεις η εναγόμενη εταιρεία Δ.Ε.Π.Α (εταιρεία του δημόσιου τομέα) χρησιμοποιούσε, για την υλοποίηση του έργου της υπηρεσίες εργολάβων εταιρειών. Οι εταιρείες αυτές (εργολάβοι), επιλέγονταν μέσω διεθνών μειοδοτικών διαγωνισμών και αναλάμβαναν την παροχή στην εναγομένη επιχείρηση (αναθέτουσα το έργο) διαφόρων ειδών υπηρεσιών.

Στα πλαίσια των εν λόγω συμβάσεων έργου ή παροχής υπηρεσιών, που συνάπτονταν μεταξύ της εναγομένης επιχείρησης και των εργολάβων, οι τελευταίοι προσλάμβαναν το κατάλληλο και απαιτούμενο προσωπικό (μεταξύ αυτού ήταν και οι ενάγοντες) προς εκπλήρωση των υποχρεώσεων που είχαν αναλάβει από τις παραπάνω συμβάσεις, και το διέθεταν προς απασχόληση στις διάφορες εγκαταστάσεις και εργοτάξια της εναγομένης εταιρείας.

Από τις συγκεκριμένες συμβάσεις, οι εταιρείες-εργολάβοι αποκόμιζαν σημαντικά κέρδη. Για τις αμοιβές που λάμβαναν για την παροχή των υπηρεσιών τους εξέδιδαν προς την εναγομένη εταιρεία τιμολόγια παροχής υπηρεσιών. Οι εργολάβοι εταιρείες κατέβαλλαν στους

<sup>396</sup> Βλ. Γ.Θεοδόση/Κ.Πηγιώτη ό.π

<sup>397</sup> Για το ζήτημα αυτό και τη θεμελίωση των αγωγών επί της βάσης αυτής βλ. ειδικότερα **γνωμοδοτήσεις** Δ. Λαδά «Εικονική δικαιοπραξία-Σύμβαση έργου και δανεισμός εργαζομένων» Δ.Ε.Ν, 2017, τεύχος 1710, Ι. Ληξουριώτη «Συμβάσεις έργου με τον ειδικότερο χαρακτήρα της σύμβασης outsourcing» Δ.Ε.Ν 2016, τεύχος 1689, **αντίθετοι** οι Δ. Ζερδέλης «Συμβάσεις έργου που υποκρύπτουν ενοικίαση προσωπικού» Δ.Ε.Ν 2015, τεύχος 1677, Γ. Λεβέντης «Σύμβαση Έργου που υποκρύπτει δανεισμό εργαζομένων» 2017, τεύχος 1707

<sup>398</sup> Βλ. Γ.Θεοδόση/Κ.Πηγιώτη ό.π

<sup>399</sup> Αναφορικά με τη θεμελίωση των αγωγών επί αυτής της νομικής βάσης βλ. αναλυτικά τις αντίθετες γνωμοδοτήσεις ό.π

εργαζομένους τους, καθ' όλη τη διάρκεια της απασχολήσεώς τους, τις αποδοχές τους, συνέτασσαν καταστάσεις προσωπικού, στις οποίες τους περιλάμβαναν (τους εργαζομένους), χορηγούσαν σε αυτούς βεβαιώσεις αποδοχών και τους ασφάλιζαν στους οικείους ασφαλιστικούς οργανισμούς.

Οι συγκεκριμένες εταιρείες – εργολάβοι, επέλεξαν οι ίδιες το προσωπικό που προσλάμβαναν, χωρίς να παρεμβάλλεται με οποιοδήποτε τρόπο η εναγομένη εταιρεία στη διαδικασία πρόσληψής τους και οι όροι των ατομικών συμβάσεων εργασίας, που συνήπταν οι εργαζόμενοι με τις προαναφερόμενες εταιρείες, ήταν αποτέλεσμα διαπραγμάτευσης μεταξύ των δύο αυτών μερών, ενώ η αναθέτουσα το έργο ή τις υπηρεσίες εταιρεία δεν είχε καμία ανάμειξη σ' αυτήν. Περαιτέρω, κάθε μία από τις παραπάνω εταιρείες-εργολάβους είχε ορίσει διαχειριστές της συμβάσεως, οι οποίοι και είχαν την αποκλειστική ευθύνη του προσωπικού τους.

Αναφορικά με τις ζημιές που τυχόν θα προκαλούνταν στην εναγομένη εταιρεία από την πλημμελή εκπλήρωση των καθηκόντων ή άλλες αντισυμβατικές ενέργειες του ως άνω προσωπικού των εργολάβων εταιρειών, ευθύνονταν απέναντί της οι τελευταίες, που επέλεξαν, προσέλαβαν και χρησιμοποίησαν το συγκεκριμένο προσωπικό, σύμφωνα με σχετική πρόβλεψη των παραπάνω εργολαβικών συμβάσεων.

Επιπλέον, οι εργολάβοι-εταιρείες ήσαν υποχρεωμένες κατά τις συμβάσεις να λαμβάνουν όλα τα απαιτούμενα από την εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία μέτρα για την υγιεινή και την ασφάλεια των εργαζομένων τους, διαθέτοντας π.χ. σε κάθε εγκατάσταση ιατρό εργασίας και τεχνικό ασφαλείας που μεριμνούσε για το προσωπικό τους.

Η εναγομένη εταιρεία, καθ' όλη τη χρονική διάρκεια της απασχόλησης των εργαζομένων από τις εργολάβους εταιρείες, που τους είχαν προσλάβει, ουδέποτε εκδήλωσε τη βούληση να γίνει εργοδότης τους, καθ' υποκατάσταση των τελευταίων.

Στις συγκεκριμένες περιπτώσεις, τα Δικαστήρια έκριναν πως το γεγονός ότι το προσωπικό των εργολάβων εταιρειών, απησχολείτο **στις εγκαταστάσεις της εναγομένης εταιρείας** και σε άλλους τόπους, όπου εκτελούνταν έργα αυτής, **συνεργάζονταν με το προσωπικό αυτής και επιλεγόταν από υπαλλήλους της**, δεν μπορεί να καταστήσει τις παραπάνω συμβάσεις εικονικές και να μεταβάλει τους εργαζόμενους αυτούς σε προσωπικό της εναγομένης εταιρείας. Τούτο δε διότι οι ενέργειες αυτές, όπως και η πρόσληψή τους, είχαν σχέση με την εκτέλεση των συμβάσεων οι οποίες είχαν καταρτιστεί μεταξύ των εργολάβων εταιρειών και της εναγομένης εταιρείας, η οποία **έγκυρα ανέθετε σ' αυτές τμήματα ή και ολόκληρες δραστηριότητες και λειτουργίες της επιχείρησής της**. Βέβαια, μεταξύ της τελευταίας και των πρώτων υπήρχε στα ζητήματα του προσωπικού **συνεργασία**, που όμως ήταν αναγκαία για την προσήκουσα εκπλήρωση των μεταξύ τους συμβάσεων. Στα πλαίσια της ως άνω **αναγκαίας συνεργασίας** εντάσσονταν ακόμα και η παρακολούθηση και από τους ίδιους (εργαζομένους της εργολάβου εταιρείας) διαφόρων εκπαιδευτικών προγραμμάτων που η εναγομένη-αναθέτουσα το έργο εταιρεία διοργάνωνε για το προσωπικό της, η χορήγηση σε αυτούς βεβαιώσεων προϋπηρεσίας από αυτήν, η υπογραφή από υπαλλήλους της των εντύπων σχετικά με την παρουσία τους, τη χορήγηση αδειών κ.λ.π.

Κατά την κρίση των Δικαστηρίων, από τα περιστατικά αυτά δεν θα μπορούσε να συναχθεί συμπέρασμα περί εικονικότητας των παραπάνω συμβάσεων.



Μάλιστα, τέτοιο συμπέρασμα περί εικονικότητας των συμβάσεων αυτών δεν θα μπορούσε να προκύψει ούτε και από **το γεγονός της συνεχόμενης απασχόλησης των εργαζομένων από διαφορετικές εργολάβους-εταιρείες**. Συγκεκριμένα οι τελευταίες, στα πλαίσια της εκπλήρωσης των συμβατικών τους υποχρεώσεων προς την εναγομένη εταιρεία, επέλεξαν οι ίδιες το προσωπικό που προσλάμβαναν, χωρίς καμία ανάμειξη ή εμπλοκή αυτής στη σύναψη των παραπάνω συμβάσεων εργασίας, ούτε ακόμη και στον καθορισμό των όρων αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων. Βέβαια, αρκετά συχνά συνέβαινε οι νέες εργολάβοι εταιρείες, που μέσω μειοδοτικών διαγωνισμών αναλάμβαναν την εκτέλεση ορισμένων εργασιών ή λειτουργιών, να προσλαμβάνουν προσωπικό που απασχολούσαν προηγουμένως άλλες εργολάβοι-εταιρείες. Τούτο όμως συνέβαινε όχι γιατί η εναγομένη εταιρεία επέβαλλε στις εργολάβους-εταιρείες το προσωπικό που αυτές θα προσλάμβαναν, αλλά γιατί οι ίδιες οι εργολάβοι-εταιρείες προσπαθούσαν να ανταποκριθούν κατά τον καλύτερο τρόπο στις υποχρεώσεις που είχαν αναλάβει προς την πρώτη. Γι' αυτό επεδίωκαν να προσλαμβάνουν άτομα, τα οποία είχαν ήδη χρησιμοποιηθεί από προηγούμενους εργολάβους για παρόμοιες δραστηριότητες, δεδομένου ότι η εξοικείωσή τους με το αντικείμενο της εναγομένης εταιρείας και η εμπειρία που είχαν αποκτήσει από την προηγούμενη απασχόλησή τους, εξυπηρετούσαν καλύτερα την ομαλή εκπλήρωση των υποχρεώσεων των εργολάβων-εταιρειών προς την αναθέτουσα – εναγομένη εταιρεία. Ήταν φυσικό λοιπόν, πολλοί από τους εργαζόμενους αυτούς να απασχολούνται και μετά την πρόσληψή τους από άλλο εργολάβο στην ίδια θέση εργασίας και με τους ίδιους όρους, αφού και οι συμβάσεις έργου ή παροχής υπηρεσιών που κατάρτιζε η εκκαλούσα με τις εργολάβους εταιρείες ήταν παρόμοιες. Έτσι, η πρόσληψη από τους νέους εργολάβους κατά κανόνα του παλαιού προσωπικού δικαιολογούσε μέχρι και το γεγονός ότι οι εργαζόμενοι, ορισμένες φορές, συνέχιζαν να απασχολούνται στις εγκαταστάσεις της εναγομένης εταιρείας και κατά το χρονικό διάστημα που μεσολαβούσε μεταξύ της λήξης της σύμβασης με τον προηγούμενο εργολάβο και της κατάρτισης νέας σύμβασης εργασίας με τον επόμενο εργολάβο. Είναι δε χαρακτηριστικό ότι ο τελευταίος, κατά την κατάρτιση της συμβάσεώς του με την εναγομένη εταιρεία, υποσχόταν σ' αυτήν την επικείμενη πρόσληψη από τον ίδιο του ήδη απασχολούμενου προσωπικού.

Στις εν λόγω υποθέσεις και με τα δεδομένα αυτά ο Άρειος Πάγος, απεφάνθη ότι **δεν αποδεικνύεται** η επικληθείσα από τους ενάγοντες - εργαζομένους εικονικότητα των συμβάσεων εργασίας τους με τις εργολάβους-εταιρείες, ούτε η βούληση όλων των εμπλεκόμενων μερών να είναι η εναγομένη εταιρεία (αναθέτουσα το έργο ή τις υπηρεσίες) πραγματικός εργοδότης τους απορρίπτοντας τις σχετικές αιτήσεις αναίρεσης.

Ως αναφέρθηκε η παράθεση των ανωτέρω πραγματικών περιστατικών αποσκοπεί στο **να γίνει κατανοητός** ο νομικός προβληματισμός που έχει δημιουργηθεί αναφορικά με τις συμβάσεις εργολαβίας ως εξαιρετικά επίκαιρο ζήτημα.

Ενόψει τούτων στην επόμενη παράγραφο επιχειρείται μια σύντομη παράθεση των σημείων στα οποία εντοπίζονται οι **διαφορές** της σύμβασης έργου όταν μέσω αυτής δημιουργείται μια τριμερής σχέση και της σύμβασης παραχώρησης προσωπικού στο πλαίσιο του κατ' επάγγελμα δανεισμού. Καίριο σημείο της διάκρισης αποτελεί η **άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος**.

### Κεφάλαιο 3ο: Διάκριση σύμβασης έργου από τη σύμβαση παραχώρησης προσωπικού στην προσωρινή απασχόληση

ι) Γενικά

Έχοντας ήδη περιγράψει τις δύο αυτές μορφές τριμερούς εργασίας στην παράγραφο αυτή γίνεται προσπάθεια συσχέτισής τους με την παράθεση των σημείων εκείνων στα οποία εντοπίζονται οι βασικές μεταξύ τους διαφορές, ώστε να γίνει κατανοητός ο ανωτέρω προβληματισμός.

Αρχικά, η σύμβαση έργου **ρυθμίζεται** από τις διατάξεις 681 επ. του ΑΚ. Πρόκειται για διατάξεις ενδοτικού δικαίου, οπότε και το περιεχόμενο της σύμβασης μπορεί να διαμορφωθεί από τα μέρη κατ' απόκλιση αυτών. Στη σύμβαση έργου δεν εφαρμόζονται οι προστατευτικές υπέρ των εργαζομένων διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας. Αντιθέτως, η προσωρινή απασχόληση ρυθμίζεται νομοθετικά από τις διατάξεις του ν. 4052/2012.

Περαιτέρω, **αντικείμενο** στη μεν σύμβαση έργου αποτελεί η εκτέλεση ενός έργου. Ο εργολάβος αναλαμβάνει την εκτέλεση του έργου φέροντας ο ίδιος -κατ' αρχήν- την ευθύνη και τον κίνδυνο για την εκτέλεσή του. Το έργο πρέπει να παραδοθεί απαλλαγμένο από ελαττώματα και με όλες συνομολογημένες ιδιότητες. Σε αντίθετη περίπτωση μπορεί να γεννηθεί ευθύνη λόγω πλημμελούς εκπλήρωσης της σύμβασης (ΑΚ 688-690). Η ευθύνη αυτή μάλιστα, εφόσον δεν υπάρχει αντίθετη συμφωνία των μερών, είναι αντικειμενική, δεν προϋποθέτει την ύπαρξη πταίσματος. Για την εκτέλεση του έργου ο εργολάβος μπορεί να χρησιμοποιεί προσωπικό που ο ίδιος έχει προσλάβει και απασχολεί, το οποίο προσωπικό τελεί υπό το **διευθυντικό του δικαίωμα** και λειτουργεί ως **βοηθός εκπλήρωσης της σύμβασης** (334 ΑΚ) (βλ. και ανωτέρω).

Από την άλλη, αντικείμενο της σύμβασης παραχώρησης προσωπικού, της σύμβασης δηλαδή, που συνάπτεται μεταξύ Ε.Π.Α και τρίτης επιχείρησης (η οποία εκ του νόμου αποτελεί τον έμμεσο εργοδότη) στα πλαίσια της προσωρινής απασχόλησης (βλ. ανωτέρω αναλυτικά), **δεν είναι η εκτέλεση ενός έργου** αλλά η **παροχή υπηρεσιών** η οποία συνίσταται στη **παραχώρηση προσωπικού** σύμφωνα με τα ειδικότερα οριζόμενα στη σύμβαση αυτή. Για την παραχώρηση αυτή ο έμμεσος εργοδότης καταβάλλει τη συμφωνημένη αμοιβή στην Ε.Π.Α. Η υποχρέωση, λοιπόν, της Ε.Π.Α **συνίσταται και εξαντλείται** στην **επιλογή και παραχώρηση** καθ' όλη τη διάρκεια της σύμβασης των κατάλληλων εργαζομένων με βάση τα ειδικότερα οριζόμενα στη σύμβαση παραχώρησης. Ο δε εργαζόμενος που παραχωρείται<sup>400</sup> παρέχοντας την εργασία του στον έμμεσο εργοδότη **δεν λειτουργεί ως βοηθός εκπλήρωσης της Ε.Π.Α**, αλλά εκπληρώνει **δική του υποχρέωση**, η οποία **απορρέει** από τη σύμβαση εργασίας που έχει συνάψει ο ίδιος με την Ε.Π.Α. Επίσης, κατά τη διάρκεια της παραχώρησης **η τρίτη επιχείρηση** (έμμεσος εργοδότης) αποκτά και το **διευθυντικό δικαίωμα**.

Επιπλέον, σε αντίθεση με την (κατ' αρχήν) αντικειμενική ευθύνη του εργολάβου στη σύμβαση έργου, ευθύνη της Ε.Π.Α μπορεί να γεννηθεί ως προς την **επιλογή** του προσωπικού που παραχωρήθηκε προϋποθέτει, όμως, **πταίσμα**. Ειδικότερα, η Ε.Π.Α δεν ευθύνεται για τυχόν ζημιές που προκλήθηκαν στον έμμεσο εργοδότη από πλημμελή εκτέλεση της εργασίας, **εκτός αν**

<sup>400</sup> Και μάλιστα για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα βλ. ανωτέρω για τη διάρκεια της παραχώρησης και αρ. 117 ν. 4052/2012

η πλημμελής εκτέλεση της εργασίας οφείλεται στο γεγονός ότι το προσωπικό δεν είχε τα απαιτούμενα για την εκτέλεση της εργασίας προσόντα<sup>401</sup>.

Επιπροσθέτως, όπως έχει αναλυθεί στο οικείο μέρος, χαρακτηριστικό γνώρισμα της σχέσης προσωρινής απασχόλησης αποτελεί η κατάτμηση των εργοδοτικών ιδιοτήτων (εργοδοτικός δυισμός). Ο προσωρινά απασχολούμενος εργαζόμενος έχει δύο «μερικούς» εργοδότες, τον άμεσο (Ε.Π.Α) και τον έμμεσο (συνήθως μια τρίτη επιχείρηση). Στον έμμεσο αυτόν εργοδότη, στην εκμετάλλευση του οποίου εντάσσεται-παραχωρείται ο εργαζόμενος ανήκει και το **διευθυντικό δικαίωμα**. Αντιθέτως, σε μία σύμβαση έργου υπάρχει ένας εργοδότης. Ακόμα και αν ο εργολάβος χρησιμοποιεί τρίτα πρόσωπα για την εκτέλεση του έργου, τα πρόσωπα αυτά δεν συνδέονται συμβατικά με τον εργοδότη του έργου, δεν εντάσσονται στην εκμετάλλευσή του – πολλώ δε μάλλον – δεν υπόκεινται στο **διευθυντικό** του δικαίωμα. **Εργοδότης τους είναι μόνο ο εργολάβος**<sup>402</sup>.

ii) Η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος ως βασικό κριτήριο διάκρισης της σύμβασης έργου από τη σύμβαση παραχώρησης προσωπικού

Ως έχει ήδη αναφερθεί, σύμφωνα με το αρ. 115 του ν. 4052/2012 ο προσωρινά απασχολούμενος «τοποθετείται» σε κάποιον έμμεσο εργαζόμενο για να εργασθεί προσωρινά υπό την **επίβλεψη** και τη **διεύθυνση** του. Η παραχώρηση, δηλαδή, του εργαζομένου στην τρίτη επιχείρηση σημαίνει και παραχώρηση της άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος. Χωρίς το διευθυντικό δικαίωμα δεν θα ήτο δυνατή η αξιοποίηση του παραχωρούμενου εργαζόμενου σύμφωνα με τις εκάστοτε ανάγκες της. Δύο στοιχεία τα οποία είναι άμεσα συνδεδεμένα με την παραχώρηση του εργαζομένου στον τρίτο συνιστούν η **άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος** από τον τρίτο και η **ένταξη στην εκμετάλλευσή** του. Τα δύο άλλωστε αυτά στοιχεία είναι που δικαιολογούν την ανάγκη αυξημένης προστασίας του προσωρινά απασχολούμενου. Η δε έκταση του διευθυντικού δικαιώματος προκύπτει από την σύμβαση εργασίας που έχει συνάψει ο εργαζόμενος με την Ε.Π.Α (βλ. ανωτέρω οικείο κεφάλαιο).

Στη σύμβαση έργου, αντιθέτως, ο εργολάβος έχει την **ευθύνη** οργάνωσης της εργασίας και της όλης δραστηριότητας που απαιτείται για την εκτέλεση του έργου που έχει υποσχεθεί και για το σκοπό αυτό **εκείνος δίνει τις απαραίτητες οδηγίες στο προσωπικό που απασχολεί για την εκτέλεση του έργου-εκείνος ασκεί αποκλειστικά το διευθυντικό δικαίωμα**. Ακόμη και αν το έργο εκτελείται στις εγκαταστάσεις της αναθέτουσας (τρίτης) επιχείρησης που το έχει παραγγείλει το προσωπικό του εργολάβου **δεν παραχωρείται σε αυτήν, ούτε εντάσσεται στην εκμετάλλευσή της**. Εξακολουθεί να παραμένει ενταγμένο στην εκμετάλλευση του εργολάβου, ο οποίος είναι και ο αποκλειστικός εργοδότης του.

Η διάκριση αυτή-του ποιος ασκεί το διευθυντικό δικαίωμα στην πράξη παρουσιάζει δυσχέρειες όταν στη σύμβαση έχει επιφυλαχθεί υπέρ του εργοδότη **δικαίωμα διεύθυνσης και επίβλεψης του έργου**. Γι αυτό και κρίνεται αναγκαία η διάκρισή τους.

<sup>401</sup> Βλ. Δ. Ζερδελή ό.π σελ. 47-49 και 107-110

<sup>402</sup> Βλ. Δ. Λαδά «Η σύμβαση έργου στο Εργατικό Δίκαιο» ό.π

iii) Το δικαίωμα διεύθυνσης και εποπτείας του έργου-**διάκριση** από το διευθυντικό δικαίωμα<sup>403</sup>

Το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη και το δικαίωμα διεύθυνσης, ελέγχου και εποπτείας ενός έργου που προβλέπεται στο αρ.691 ΑΚ είναι δύο **εντελώς διαφορετικά** πράγματα, τα οποία δεν πρέπει να συγχέονται.

Σύμφωνα με το αρ. 691ΑΚ «*Ο εργοδότης δεν έχει κανένα δικαίωμα για ελλείψεις του έργου, αν είναι υπαίτιος γι' αυτές, είτε εξαιτίας των οδηγιών που έδωσε παρά τις ρητές αντιρρήσεις του εργολάβου είτε κατ' άλλο τρόπο*». Από το εν λόγω άρθρο προκύπτει ότι σε μια σύμβαση έργου μπορεί να **επιφυλαχθεί συμβατικά** υπέρ του εργοδότη **δικαίωμα διεύθυνσης** του έργου και παροχής **δεσμευτικών οδηγιών** προς τις οποίες ο εργολάβος υποχρεούται να συμμορφώνεται<sup>404</sup>.

Το γεγονός ότι η αναθέτουσα επιχείρηση δεν διαθέτει το διευθυντικό δικαίωμα επί του χρησιμοποιούμενου για το έργο προσωπικού δεν σημαίνει ότι - ιδίως στις περιπτώσεις εκτέλεσης έργων μακροχρόνιας ή διαρκούς παροχής - δεν διατηρεί **δικαίωμα επίβλεψης, ελέγχου, παροχής οδηγιών, έγκρισης και αποδοχής κατά διάφορα χρονικά στάδια της καλής πορείας ή/και αποτελεσμάτων εκτέλεσης του έργου**. Τέτοιες μακροχρόνιες σχέσεις αποτελούν στις περισσότερες περιπτώσεις τα έργα που ανατίθενται με τη μορφή outsourcing οπότε και καθίσταται «αυτονόητο» το ενδιαφέρον της αναθέτουσας επιχείρησης να παρακολουθεί την ορθή εκτέλεση του έργου, υποβάλλοντας παρατηρήσεις και οδηγίες κατά τον χρόνο υλοποίησης αυτού στο προσωπικό που χρησιμοποιείται για την εκτέλεση του από την εργολάβο επιχείρηση.

Το δικαίωμα διεύθυνσης και εποπτείας του έργου συνήθως προβλέπεται ρητώς από τη μεταξύ των επιχειρήσεων σύμβαση outsourcing. **Σκοπός** του δικαιώματος αυτού είναι η **εξασφάλιση της προσήκουσας εκτέλεσης και η διασφάλιση της ποιότητας του παραγόμενου έργου και όχι ο έλεγχος της ίδιας της εργασίας του κάθε υπαλλήλου που χρησιμοποιεί ο εργολάβος για την εκτέλεση του έργου**. Στα πλαίσια, λοιπόν, του δικαιώματος αυτού η αναθέτουσα επιχείρηση επιβλέπει, χορηγεί οδηγίες προς τον εργολάβο επί της ποιότητας, ποσότητας και ταχύτητας του εκτελουμένου έργου.

Αντιθέτως, οι οδηγίες που δίνονται στο πλαίσιο άσκησης του **διευθυντικού δικαιώματος** αφορούν την **παροχή της εργασίας καθ' αυτή** (χρόνο, τόπο, τρόπο αυτής κ.λ.π- βλ. ανωτέρω). Συνεπώς η διαφορά μεταξύ των δύο δικαιωμάτων είναι **ποιοτική**<sup>405</sup>.

Η διάκριση μεταξύ διευθυντικού δικαιώματος και δικαιώματος διεύθυνσης και επίβλεψης του έργου (εκ της φύσεως της δύσκολη ως αναφέρθηκε) καθίσταται ακόμα **δυσχερέστερη** στις περιπτώσεις που αντί της συμφωνίας εκτέλεσης συγκεκριμένου έργου συνάπτεται από τα μέρη μια **συμφωνία-σύμβαση-πλαίσιο**, οπότε το αντικείμενο της σύμβασης δεν περιορίζεται στην παραγωγή ενός εξαρχής σαφώς προσδιορισμένου έργου αλλά απλώς περιγράφεται ένας ευρύτερος τομέας καθηκόντων (π.χ έργο της φύλαξης των εγκαταστάσεων). Σε τέτοιες περιπτώσεις τα μερικότερα «έργα» που αναλαμβάνει να εκτελεί ο εργολάβος στο πλαίσιο της

<sup>403</sup> Βλ. αναλυτικά περί του ζητήματος γνωμοδοτήσεις Δ. Ζερδελή ό.π και του ίδιου «Ο κατ'επάγγελμα δανεισμός εργαζομένων» ό.π, γνωμοδότηση Ι. Ληξουριώτη ό.π, Γ.Θεοδόση/Κ.Πηνιώτη ό.π και γνωμοδότηση Λεβέντη ό.π

<sup>404</sup> Βλ. Δ. Ζερδελή «Ο κατ'επάγγελμα δανεισμός εργαζομένων», ό.π, σελ. 93 επ.

<sup>405</sup> Βλ. Δ. Ζερδελή ό.π σελ. 93 επ.

σύμβασης, η οποία μπορεί να είναι και αόριστης διάρκειας **συγκεκριμενοποιούνται** με επιμέρους διαδοχικές εντολές και οδηγίες του αντισυμβαλλομένου του. Οι εντολές αυτές **δεν αποκλείεται να απευθύνονται και στο εργολαβικό προσωπικό, είναι δε δυνατόν να εξατομικεύονται με τέτοιο τρόπο, ώστε πρακτικά να ταυτίζονται με επιμέρους φάσεις της όλης εργασιακής διαδικασίας, και έτσι η διάκριση των έργων από την εργασία που απαιτείται για την εκτέλεσή τους να καθίσταται δυσχερής, αν όχι αδύνατη**<sup>406</sup>.

Αν και θεωρητικά η διάκριση μεταξύ των οδηγιών που έχουν ως αντικείμενο το οφειλόμενο έργο ώστε να φέρει αυτό τις συμφωνημένες ιδιότητες και των οδηγιών που αφορούν τους όρους και τις συνθήκες παροχής της εργασίας είναι σαφής, συχνά **στην πράξη παρουσιάζονται δυσχέρειες στην διάκριση τους**. Δυσχέρειες που συναρτώνται άμεσα με τη διάρκεια και τον τόπο εκτέλεσης των αναλαμβανομένων με τις συμβάσεις outsourcing έργων, όπως τα στοιχεία αυτά αναλύθηκαν ανωτέρω.

Συνοψίζοντας, η παράθεση των ανωτέρω σημείων βοηθάει στο να γίνει κατανοητή η διάκριση μεταξύ μιας σύμβασης έργου και μιας σύμβασης παραχώρησης προσωπικού στα πλαίσια της προσωρινής απασχόλησης. Το βασικό κριτήριο όμως διάκρισης μεταξύ σύμβασης έργου και σύμβασης παραχώρησης εργαζομένων είναι το **ποιος ασκεί το διευθυντικό δικαίωμα, το οποίο και είναι θέμα απόδειξης της εκάστοτε εξεταζόμενης περίπτωσης**.

Τόσο στη δική μας όσο και στις άλλες χώρες το ζήτημα του αν και κατά πόσον οι εργολαβίες ιδίως αυτές με τη μορφή του «inhouse outsourcing» υποκρύπτουν στην πραγματικότητα είτε σύμβαση εργασίας μεταξύ του κυρίου του έργου, είτε συμφωνίες παραχώρησης προσωπικού κατά την έννοια της νομοθεσίας περί προσωρινής απασχόλησης αποτελεί κεφαλαιώδες ζήτημα. Το «πρόβλημα» δεν εντοπίζεται μόνο στα ιδιαίτερα γνωρίσματα που λαμβάνει μια σύμβαση έργου αλλά και στο ελλιπές νομοθετικό πλαίσιο<sup>407408</sup>.

#### iv) Κριτήρια διάκρισης

Ορισμένες χώρες έχουν ήδη θεσπίσει **νομοθετικά κριτήρια** για τη **διάκριση** των γνήσιων συμβάσεων έργου από αυτές που υποκρύπτουν παράνομη παραχώρηση προσωπικού, ενώ σε άλλες τα κριτήρια αυτά έχουν διαμορφωθεί μέσω της **νομολογίας**<sup>409</sup>. Με τη συνδρομή αυτών των κριτηρίων ο νομοθέτης θεσπίζει ένα **μαχητό τεκμήριο** υπέρ του ενός ή του άλλου συμβατικού τύπου. Για παράδειγμα, στο Αυστριακό δίκαιο ο νόμος για την προσωρινή απασχόληση καθορίζει ορισμένα στοιχεία με τη συνδρομή των οποίων τεκμαίρεται ότι η σύμβαση έργου υποκρύπτει παράνομη παραχώρηση προσωπικού (πχ. όταν έργο που εκτελείται δεν είναι διακριτό ώστε να μπορεί καταλογισθεί στον εργολάβο ως η συμβατικά οφειλόμενη παροχή, όταν το εργολαβικό προσωπικό είναι οργανικά ενταγμένο στην εκμετάλλευση του αντισυμβαλλόμενου του εργολάβου και τελεί υπό την επίβλεψη και διεύθυνσή του, όταν ο εργολάβος δεν φέρει την ευθύνη του έργου κ.α). Στη Γερμανία ο νόμος για την προσωρινή

<sup>406</sup> Βλ. Δ. Ζερδελή ό.π σελ 114

<sup>407</sup> Βλ. Γ. Θεοδόση/Κ. Πηγιώτη ό.π

<sup>408</sup> **Κατά ένα μέρος της θεωρίας (βλ. Δ. Ζερδελή, Γ. Λεβέντη, Σ. Κυνηγοπούλου) υποστηρίζεται ότι λύση αποτελεί η αναλογική εφαρμογή του νόμου 4052/2012-. για αντίθετες υποστηριζόμενες απόψεις βλ. Δ. Λαδά ό.π, Ι. Ληξουριώτη, ό.π., Γ. Θεοδόση/Κ. Πηγιώτη ό.π**

<sup>409</sup> Βλ. αναλυτικά Δ. Ζερδελή «Ο κατ'επάγγελμα δανεισμός εργαζομένων» ό.π σελ 116-128 και Σ. Κυνηγοπούλου «Προσωρινή Απασχόληση», ό.π σελ 31-41

απασχόληση, μετά μάλιστα την πρόσφατη τροποποίησή του<sup>410</sup> προβλέπει ειδική διάταξη για την καταπολέμηση μορφών παράνομης ενοικίασης προσωπικού κυρίως μέσω συμβάσεων έργου. Ο νομοθέτης αξιοποιεί για την διάκριση το κριτήριο της ένταξης στην εκμετάλλευση του εργοδότη (χρησιμοποιείται ήδη από τη γερμανική νομολογία). Επίσης, επιβάλλει στη δανείζουσα και δανειζόμενη επιχείρηση να χαρακτηρίζουν ρητά τη μεταξύ τους σύμβαση ως σύμβαση παραχώρησης προσωπικού και αν δεν το κάνουν τότε η σύμβαση εργασίας που έχει συνάψει ο εργαζόμενος με τον άμεσο εργοδότη ακόμα και στην περίπτωση που αυτός είναι εφοδιασμένος με τη νόμιμη άδεια για τον κατ' επάγγελμα δανεισμό, είναι άκυρη και ιδρύεται κατά πλάσμα δικαίου σύμβαση εργασίας με τον έμμεσο εργοδότη<sup>411</sup>.

Σε άλλες χώρες στις οποίες δεν έχει υπάρξει ακόμα νομοθετική ρύθμιση, τα κριτήρια διάκρισης μιας «γνήσιας» σύμβασης έργου από μια σύμβαση έργου που «υποκρύπτει» παράνομο δανεισμό έχουν διαμορφωθεί μέσω της θεωρίας και νομολογίας. **Ενδεικτικά παραδείγματα** από τον «κατάλογο κριτηρίων» που έχει διαμορφωθεί αποτελούν: ο τρόπος προσδιορισμού στη σύμβαση του οφειλόμενου έργου, αν δηλαδή προσδιορίζεται με γενικό ή ειδικότερο τρόπο-όσο πιο αόριστα προσδιορίζεται η παροχή του εργολάβου τόσο περισσότερα συνηγορεί το στοιχείο αυτό υπέρ της παραχώρησης προσωπικού-, η συμβατική κατανομή των κινδύνων και η ρύθμιση της ευθύνης του εργολάβου για ελλείψεις και ελαττώματα του έργου, η ύπαρξη η μη στο πρόσωπο του εργολάβου της αναγκαίας υλικοτεχνικής υποδομής, η διάθεση από την εργοδότη επιχείρηση του εξοπλισμού και των αναγκαίων για την εκτέλεση του έργου υλικών, ο τρόπος προσδιορισμού της αμοιβής, η χρονική διάρκεια της απασχόλησης του εργολαβικού προσωπικού στις εγκαταστάσεις της τρίτης επιχείρησης, η παροχή οδηγιών και επιτήρηση των εργαζομένων από το μόνιμο προσωπικό της επιχείρησης κλπ. Ας σημειωθεί απλώς, ότι όλες οι ανωτέρω ενδείξεις εξετάζονται συνολικά και με βάση τα εκάστοτε πραγματικά περιστατικά-ad hoc- σχηματίζεται η τελική κρίση περί ύπαρξης γνήσιας σύμβασης έργου ή αντιθέτως παράνομου δανεισμού<sup>412</sup>.

Στη χώρα μας, μέχρι στιγμής **δεν υπάρχει αντίστοιχη νομοθετική ρύθμιση, ούτε και «πλούσια» νομολογία** ώστε να διαμορφωθούν μέσω αυτής ορισμένα κριτήρια διάκρισης, όπως και συνέβη σε άλλες χώρες, το οποίο και αναμφισβήτητα θα συνέβαλε στην επίλυση των διαφορών και αντικρουόμενων θέσεων ως αναλυτικά εκτέθησαν.

Ναι μεν τα ζητήματα αναφορικά με τις εργολαβίες έχουν αποτελέσει αντικείμενο αντικρουόμενων θέσεων της θεωρίας, πρέπει όμως να επισημανθεί ότι καμία από τις θέσεις αυτές δεν αμφισβητεί τα πλεονεκτήματα που προσφέρει το outsourcing καθώς και την ελευθερία των επιχειρήσεων να οργανώνουν τις εργασίες τους κατά τρόπο που αυτές επιλέγουν. Η ελευθερία αυτή ανάγεται στον πυρήνα του συνταγματικά κατοχυρωμένου δικαιώματος της οικονομικής ελευθερίας (αρ. 5 Σ). Για το λόγο αυτό το τρίτο μέρος «κλείνει» με μια σύντομη αναφορά στα πλεονεκτήματα που προσφέρει η σύναψη εργολαβιών και δικαιολογεί την επιλογή τους ως τρόπο οργάνωσης από τις επιχειρήσεις σήμερα. Τέλος γίνεται μια συνοπτική αναφορά σε ειδικές διατάξεις που έχει θεσπίσει ο νομοθέτης με σκοπό την περαιτέρω προστασία των εργαζομένων στις συμβάσεις έργου.

<sup>410</sup> Βλ. και Δ. Λαδά «Η σύμβαση έργου στο Εργατικό Δίκαιο» ό.π

<sup>411</sup> Βλ. Δ. Ζερδελή ό.π σελ 116,117

<sup>412</sup> Βλ. Δ. Ζερδελή ό.π σελ. 116-123

#### **Κεφάλαιο 4ο: Λόγοι προσφυγής στη σύμβαση έργου- Τα πλεονεκτήματα του outsourcing**<sup>413</sup>

Οι λόγοι προσφυγής εκ μέρους μιας επιχείρησης στη μέθοδο του outsourcing με την ειδικότερη μορφή της σύμβασης έργου είναι παρόμοιοι με τους λόγους προσφυγής στην προσωρινή απασχόληση. Έτσι, βασικότερο λόγο αποτελεί η διασφάλιση όσο το δυνατόν μεγαλύτερης **ευελιξίας** ως προς τη **διαχείριση** του παράγοντα εργασία με ταυτόχρονη **απαλλαγή** του φορέα της επιχείρησης από την **εργοδοτική ιδιότητα** και συγκεκριμένα τις **ευθύνες** και τους **κινδύνους** που αυτή συνεπάγεται.

Εξίσου αποφασιστικό παράγοντα αποτελεί η μείωση των εξόδων της επιχείρησης μέσω της μείωσης του κόστους εργασίας που προσφέρει η ανάθεση λειτουργιών σε τρίτες επιχειρήσεις. Κι αυτό γιατί στους εργαζομένους των επιχειρήσεων αυτών δεν εφαρμόζεται το εργασιακό καθεστώς της αναθέτουσας επιχείρησης, αλλά το -συνήθως δυσμενέστερο- εργασιακό καθεστώς στο οποίο υπάγονται οι εργασιακές σχέσεις της επιχείρησης παροχής υπηρεσιών. Για το λόγο αυτό άλλωστε, το outsourcing συναντάται πολύ συχνά σε επιχειρήσεις όπου υπάρχουν ιδιαίτερα προστατευτικά για τους εργαζομένους εργασιακά περιβάλλοντα, όπως είναι οι Τράπεζες, οι ασφαλιστικές εταιρείες, οι οποίες επιδιώκουν να εξωτερικεύουν διάφορες δραστηριότητές τους προκειμένου να αποφεύγουν την άμεση πρόσληψη προσωπικού και την καταβολή των αυξημένων αποδοχών που προβλέπονται από κλαδικές ή επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας<sup>414</sup>.

Περαιτέρω πλεονεκτήματα για την προσφυγή στη σύμβαση έργου συνιστούν η εκτέλεση δραστηριοτήτων από εξειδικευμένα πρόσωπα, η οποία και συνεπάγεται γρηγορότερη και αρτιότερη εκτέλεση αυτών. Δεν αποτελεί, μάλιστα, σπάνιο φαινόμενο οι περιπτώσεις που εργοδότης και εργολάβος έχουν το ίδιο ή παρεμφερές αντικείμενο επιχειρηματικής δραστηριότητας<sup>415</sup>.

Γίνεται συνεπώς αντιληπτό πως η ανωτέρω αναφερθείσα «φυγή» προς τη σύμβαση έργου συνιστά ένα γενικότερο οικονομικό φαινόμενο, μια επιχειρηματική πολιτική-επιλογή<sup>416</sup> των σύγχρονων επιχειρήσεων που έχει ως στόχο τη διατήρηση και βελτίωση της ανταγωνιστικότητας τους στην παγκοσμιοποιημένη αγορά. Ο εργοδότης άλλωστε ως επανειλημμένως αναφέρθηκε είναι **κατ' αρχήν** ελεύθερος να οργανώσει την επιχειρηματική του δράση με τον τρόπο που ο ίδιος θεωρεί προσφορότερο και αποτελεσματικότερο.

---

<sup>413</sup> Βλ. Δ.Ζερδελή ό.π., Ι.Ληξουριώτη ό.π., Γ.Θεοδόση-Κ.Πηγιώτη ό.π

<sup>414</sup> Βλ. Γ.Θεοδόση/Κ.Πηγιώτη ό.π

<sup>415</sup> Βλ. Ι.Ληξουριώτη ό.π σελ. 233 επ., και ΑΠ 1775/2014 όπου μια εταιρεία κατασκευής οχημάτων μπορεί με σύμβαση έργου να αναθέτει σε μια άλλη εταιρεία την κατασκευή ενός συγκεκριμένου τύπου οχήματος

<sup>416</sup> Βλ. Δ. Λαδά γνωμοδότηση Δ.Ε.Ν 2017 ό.π., Γ.Θεοδόση-Κ.Πηγιώτη ό.π

## Κεφάλαιο 5ο: Η αλληλέγγυα ευθύνη στη σύμβαση έργου

Οι διατάξεις των άρθρων 702 ΑΚ, του Α.Ν 1846/1951, του αρ. 68 του ν.3863/2010 και του (καταργηθέντος) αρ.9 του ν. 4554/2018 αναφέρονται συνοπτικά στο παρόν κεφάλαιο ως παραδείγματα της ειδικής πρόνοιας που έχει λάβει ο νομοθέτης για τους εργαζόμενους σε συμβάσεις έργου. Ειδικότερα οι διατάξεις αυτές ναι μεν συνιστούν περιορισμό της επιχειρηματικής ελευθερίας του εργοδότη μιας σύμβασης έργου στο μέτρο που εισάγουν την αλληλέγγυα (συν)ευθύνη αυτού για τους εργαζομένους που προσλαμβάνει ο εργολάβος με τον οποίο συμβάλλεται, περιορισμό όμως θεμιτό και ανάλογο του σκοπού που εξυπηρετούν, ο οποίος δεν είναι άλλος από την περαιτέρω εξασφάλιση και προστασία των εργαζομένων.

i) Η διάταξη του αρ. 702 ΑΚ<sup>417</sup>

*Σύμφωνα με το αρ. 702 ΑΚ «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...»*

Με τη διάταξη αυτή στις εργολαβίες οικοδομικών έργων ή άλλων ακινήτων εγκαταστάσεων ο νομοθέτης δίνει στους εργάτες αξίωση μισθού **απευθείας** κατά του κυρίου του έργου. Πρόκειται για περίπτωση «τριτενέργειας της ενοχής».

Προϋποθέσεις εφαρμογής άρθρου, οι οποίες πρέπει να συντρέχουν **σωρευτικά**: είναι πρώτον η σύμβαση έργου να αφορά την κατασκευή οικοδομικού έργου ή άλλης ακίνητης εγκατάστασης, δεύτερον να υπάρχει οφειλή<sup>418</sup> του εργοδότη προς τον εργολάβο από τη μεταξύ τους σύμβαση έργου, μάλιστα όχι απαραίτητα οφειλή ληξιπρόθεσμη και απαιτητή, η οποία αφορά συνήθως την πληρωμή του εργολάβου, τρίτον απαιτήσεις εργατών κατά του εργολάβου για το μισθό και τέταρτον δήλωση του εργάτη προς τον εργοδότη ότι ασκεί την απαίτησή του για το μισθό<sup>419</sup>.

Η σχετική αξίωση απορρέει από το νόμο και δημιουργείται εκ του νόμου παθητική εις ολόκληρον ενοχή μεταξύ εργολάβου και εργοδότη. Ο εργαζόμενος μπορεί να ασκήσει αγωγή εναντίον και των δύο ή του καθενός ξεχωριστά<sup>420</sup>.

Σκοπός της πρόβλεψης αυτής είναι να **μετακυλήσει** τον κίνδυνο αφερεγγυότητας του εργολάβου από τους εργάτες στον κύριο του έργου και να διασφαλίσει τον μισθό των εργατών, οι οποίοι κατά τεκμήριο είναι οικονομικά αδύνατοι. Αν συντρέξουν, λοιπόν, οι ανωτέρω προϋποθέσεις ο εργάτης αποκτά **ευθέως** απαίτηση για το μισθό του κατά του κυρίου του έργου. Η 702 ΑΚ είναι διάταξη **μονομερώς αναγκαστικού δικαίου** υπέρ των εργατών. Αυτό σημαίνει ότι μπορεί να τροποποιηθεί **αποκλειστικά υπέρ των συμφερόντων τους**<sup>421</sup>.

Επομένως, ναι μεν η ανωτέρω πρόβλεψη συνιστά περιορισμό της επιχειρηματικής ελευθερίας του «εργοδότη» της εργολαβικής σύμβασης καθώς του αποδίδεται ex lege η ιδιότητα του

<sup>417</sup> Βλ. Σύντομη Ερμηνεία του Αστικού Κώδικα (ΣΕΑΚ) Τόμος Ι, 2010, σελ. 1259 επ. ερμηνεία στο αρ. 702 ΑΚ, «Ερμηνεία Αστικού Κώδικα και Εισαγωγικού Νόμου ΑΚ» επιμέλεια, Ν. Λεοντής, 2020 ερμηνεία στο αρ. 702 ΑΚ, σελ 1774 και Δ. Λαδά «Περιορισμοί της επιχειρηματικής ελευθερίας του εργοδότη» ό.π

<sup>418</sup> να είναι κατ' αρχήν δικαστικώς επιδιώξιμη βλ. «Ερμηνεία Αστικού Κώδικα και Εισαγωγικού Νόμου ΑΚ» Ν. Λεοντής ό.π

<sup>419</sup> Βλ. ΣΕΑΚ ό.π

<sup>420</sup> Βλ. Δ. Λαδά «Η σύμβαση έργου στο Εργατικό Δίκαιο» ό.π

<sup>421</sup> Βλ. ΣΕΑΚ ό.π



εργοδότη ως προς τους εργαζομένους του εργολάβου, ο «περιορισμός» αυτός όμως δικαιολογείται από την φύση της εργασίας τους και την ανάγκη προστασίας τους<sup>422</sup>.

ii) Ο πλασματικός εργοδότης στην κοινωνική ασφάλιση<sup>423</sup>

Ειδική είναι η ρύθμιση στην κοινωνική ασφάλιση, με την οποία **επεκτείνεται** η έννοια του εργοδότη. Ειδικότερα, κατά τις διατάξεις του άρθρου 8 παρ. 5 του Α.Ν. 1846/1951, εργοδότες θεωρούνται κατ' αρχήν τα φυσικά ή νομικά πρόσωπα (ιδιωτικού ή δημόσιου δικαίου) για λογαριασμό των οποίων τα υπαγόμενα στην ασφάλιση του ΙΚΑ πρόσωπα παρέχουν την εργασία τους. **Ειδικά, όμως, για οικοδομικές εργασίες που εκτελούνται με μεσολάβηση τρίτων προσώπων** (μηχανικών, εργολάβων, υπεργολάβων) **ως εργοδότες θεωρούνται, για μεν την καταβολή των προς το ΙΚΑ οφειλομένων εισφορών (εργοδοτικών), οι κύριοι των κτισμάτων που ανεγείρονται, συμπληρώνονται, μεταρρυθμίζονται ή κατεδαφίζονται, και οι εργολάβοι ή υπεργολάβοι** με τους οποίους οι εργαζόμενοι έχουν συνάψει σύμβαση εργασίας. Στις περιπτώσεις αυτές ως **«εργοδότης» από την άποψη της εφαρμογής των διατάξεων του νόμου περί κοινωνικών ασφαλίσεων**, θεωρείται τόσο ο κύριος του έργου (πλασματικός εργοδότης) όσο και εκείνος που έχει αναλάβει τις οικοδομικές εργασίες (μηχανικός, εργολάβος, υπεργολάβος) και έχει συνάψει την εργασιακή σύμβαση με τους εργαζομένους στο οικοδομικό έργο, όντας συμβατικά συνδεδεμένος με αυτούς. Σύμφωνα με την διάταξη του άρθρου 26 § 1 εδ. γ' Α.Ν 1846/1951, ευθύνονται τόσο ο άμεσος όσο και ο πλασματικός εργοδότης **αλληλεγγύως και εις ολόκληρον**.

Η ρύθμιση αυτή εκτός από τον καθορισμό του υπόχρεου προς καταβολή εργοδοτικών και ασφαλιστικών εισφορών έχει επιδράσεις και στην περίπτωση εργατικού ατυχήματος. Τόσον ο κύριος του έργου όσο και ο **συμβατικός εργοδότης** του εργαζομένου που υπέστη εργατικό ατύχημα κατά την εκτέλεση οικοδομικών εργασιών, απαλλάσσονται μεν από τις υποχρεώσεις καταβολής αποζημίωσης εξαιτίας εργατικού ατυχήματος, όταν ο εργαζόμενος είναι ασφαλισμένος στο ΙΚΑ, ευθύνονται όμως αν υπάρχει **πταίσμα** για την χρηματική ικανοποίηση του παθόντος, δεδομένου ότι για την ίδια ζημία ενέχονται εις ολόκληρον περισσότεροι, κατά το άρθρο 926 ΑΚ<sup>424</sup>.

Με την ανωτέρω πρόβλεψη ο νομοθέτης διευρύνει την εργοδοτική ιδιότητα και την απονέμει στον τελικό αποδέκτη του εργασιακού αποτελέσματος, χωρίς αυτός να έχει ουδεμία σχέση με την διεξαγωγή του έργου με σκοπό την εξυπηρέτηση του συστήματος της κοινωνικής ασφάλισης, ως σαφή εκδήλωση του κοινωνικού κράτους δικαίου<sup>425</sup>.

ii) Οι εργαζόμενοι σε εταιρίες φύλαξης και καθαρισμού<sup>426</sup>-Αρ. 68 του ν.3863/2010

Ο Έλληνας νομοθέτης θέλησε να ρυθμίσει θέματα συνδεδεμένα με την καταστρατήγηση στην πράξη των εργασιακών και ασφαλιστικών δικαιωμάτων των εργαζομένων με το σύστημα εργολαβίας σε εργασίες καθαρισμού και φύλαξης.

Η διάταξη του άρθρου 68 ν. 3863/2010 «*Συμβάσεις εργολαβίας εταιρειών παροχής υπηρεσιών*»

<sup>422</sup> Βλ. Δ. Λαδά ό.π

<sup>423</sup> Βλ. Δ. Λαδά ό.π και του ίδιου «Περιορισμοί της επιχειρηματικής ελευθερίας» ό.π

<sup>424</sup> Βλ. Δ. Λαδά ό.π

<sup>425</sup> Βλ. Δ. Λαδά ό.π

<sup>426</sup> Βλ. για το ζήτημα εμπεριστατωμένη μελέτη Δ. Λαδά «Οι ρυθμίσεις για εργαζομένους επιχειρήσεων που παρέχουν υπηρεσίες με το σύστημα της εργολαβίας (άρθρο 68 ν. 3863/2013)», ΕΕργΔ 2012, σελ. 241 επ

έχει συγκεκριμένο πεδίο εφαρμογής. Συγκεκριμένα εφαρμόζεται όταν ο εργολάβος-φορέας παροχής υπηρεσίας είναι **νομικό πρόσωπο** και εργοδότης-«αναθέτουσα αρχή» είναι είτε το Δημόσιο, είτε φορείς του ευρύτερου δημοσίου τομέα, είτε **ιδιωτικές επιχειρήσεις** εφόσον αυτές απασχολούν πλέον των **50 ατόμων που υποχρεούνται από το νόμο ή τον κανονισμό να προβαίνουν σε πρόσκληση ενδιαφέροντος**.

Η **παρ. 4** του άρθρου 68 προβλέπει την περίπτωση της **υποκατάστασης** του εργολάβου από υπεργολάβο<sup>427</sup> και έχει ιδιαίτερη σημασία για τους εργολαβικούς εργαζόμενους καθώς καθιερώνει την **εις ολόκληρον ευθύνη εργολάβου και υπεργολάβου** για την καταβολή των πάσης φύσεως αποδοχών και ασφαλιστικών εισφορών τους. Όπως υποστηρίζεται<sup>428</sup> **η ρύθμιση αυτή είναι συμβατή με την διάταξη του άρθρου 8 § 5 Α.Ν. 1846/1951 και του άρθρου 702 ΑΚ**, αποτελεί δε «εύλογη απόρροια» του θεσμού της πρόστησης, με τον οποίον δικαιολογείται η επίταση ευθύνης των προσώπων εκείνων που διευρύνουν τον κύκλο των συμφερόντων τους χρησιμοποιώντας την εργασία τρίτων προσώπων<sup>429</sup>, τα οποία εμφανίζουν ιδιαίτερη ανάγκη προστασίας, όπως είναι οι εργάτες<sup>430</sup>. Οι εργαζόμενοι στους τομείς της φύλαξης και καθαριότητας αποτελούν μια ιδιαίτερα αδύναμη ομάδα εργαζομένων λόγω της έλλειψης ιδιαίτερης εξειδίκευσης, συνεπώς η ως άνω ιδιαίτερη νομοθετική ρύθμιση δικαιολογείται<sup>431</sup>.

Συνοψίζοντας, οι περιπτώσεις του άρθρου 702 ΑΚ, του άρθρου 8 § 5 Α.Ν. 1846/ 1951 και του άρθρου 68 ν. 3863/2010 συνιστούν παραδείγματα περιορισμού της επιχειρηματικής ελευθερίας του εργοδότη στο πλαίσιο σύναψης μιας σύμβασης έργου. Περιορισμοί που, όμως, δικαιολογούνται από ειδικούς λόγους προστασίας ως αυτοί εκτέθησαν, χωρίς να θίγεται ο πυρήνας της επιχειρηματικής ελευθερίας του εργοδότη. Δεν συνέβη, όμως, το ίδιο με την παρέμβαση του νομοθέτη κατά τη θέσπιση της διάταξης του αρ. 9 του ν. 4554/2018, η οποία και δέχτηκε έντονη κριτική από τη θεωρία ως προσβάλλουσα το ανωτέρω συνταγματικά κατοχυρωμένο δικαίωμα.

iv) Επέκταση τις εργοδοτικής ιδιότητας σε εργοδότες σύμβασης έργου-το (καταργηθέν) αρ. 9 του ν. 4554/2018<sup>432433</sup>

Το αρ.9 του ν. 4554/2018 αναφερόταν στις έννομες σχέσεις που δημιουργούνται στο πλαίσιο μιας σύμβασης ανάθεσης έργου ή τμήματος έργου, μεταξύ αναθέτοντος το έργο, των εργολάβων που αυτός χρησιμοποιεί για την εκτέλεση αυτού, των ενδεχομένως χρησιμοποιούμενων υπεργολάβων και όλων αυτών με το εργαζόμενο προσωπικό του εργολάβου ή υπεργολάβου (μεταξύ δηλαδή των εμπλεκόμενων μερών -ως αναλύθηκαν- όταν μεταξύ μιας σύμβασης εργασίας παρεμβάλλεται η αυτοτελής και ανεξάρτητη εργολαβική σύμβαση).

<sup>427</sup> Για την έννοια αυτής βλ και ανωτέρω υπάρχει περαιτέρω ανάθεση του έργου σε τρίτο (υπεργολαβία)

<sup>428</sup> Βλ. Δ. Λαδά ό.π

<sup>429</sup> Βλ. Δ. Λαδά ό.π, ΟΛΑΠ 1117/1986 (ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ).

<sup>430</sup> Σύμφωνα με τον Δ. Λαδά η ρύθμιση της 68 παρ. 4 θα έπρεπε de lege ferenda να επεκτείνεται και στον κύριο του έργου-τελικό αποδέκτη της παροχής των υπηρεσιών στις εργολαβίες καθαρισμού και φύλαξης, ο οποίος με τη συμμετοχή τους τον συγκεκριμένο κύκλο συναλλαγών έχει αυξημένες υποχρεώσεις πρόνοιας, διαμόρφωσης συνθηκών ασφαλούς απασχόλησης εργασίας...«συνεσταλμένος και φειδωλός ο νομοθέτης» δεν εξάντλησε τις δυνατότητες πραγμάτωσης της προστατευτικής αρχής στο νομοθετικό επίπεδο.

<sup>431</sup> Βλ. Δ. Λαδά ό.π

<sup>432</sup> Το άρθρο 9 ΚΑΤΑΡΓΗΘΗΚΕ από τότε που ίσχυε με το άρθρο 117 παρ.1 Ν.4623/2019, ΦΕΚ Α 134/9.8.2019.

<sup>433</sup> Βλ. για το ζήτημα εμπεριστατωμένη μελέτη Δ. Λαδά «Η σύμβαση έργου στο Εργατικό Δίκαιο», Δ.Ε.Ε, 2019/Τεύχος 1

Συγκεκριμένα η (καταργηθείσα) διάταξη προέβλεπε ότι *κάθε φυσικό ή νομικό πρόσωπο που αναθέτει (αναθέτων), στο πλαίσιο της επιχειρηματικής του δραστηριότητας, την εκτέλεση έργου ή τμήματος έργου σε άλλο φυσικό ή νομικό πρόσωπο (εργολάβο) ευθύνεται εις ολόκληρον και αλληλεγγύως με τον εργολάβο έναντι των εργαζομένων του τελευταίου, για την καταβολή των οφειλόμενων αποδοχών, ασφαλιστικών εισφορών, καθώς και τυχόν οφειλόμενων αποζημιώσεων απόλυσης. Η ανωτέρω ευθύνη περιορίζεται στα δικαιώματα των εργαζομένων που απορρέουν από την συμβατική σχέση μεταξύ του αναθέτοντος και του εργολάβου για το συγκεκριμένο έργο ή τμήμα έργου. Εξίσου ρητώς προβλεπόταν και η εις ολόκληρον, αλληλέγγυα ευθύνη και του υπεργολάβου, σε περίπτωση αναθέσεως της εκτέλεσης έργου ή τμήματος του έργου από τον εργολάβο σε υπεργολάβο. Από την ρύθμιση αυτή, μάλιστα, εξαιρούνταν οι δημόσιες συμβάσεις.*

Σε αντίθεση με την ΑΚ 702 και το αρ. 68 του ν.3863/2010 που έχουν συγκεκριμένο πεδίο εφαρμογής η διάταξη του αρ.9 του ν. 4554/2018 **δεν προέβλεπε προϋποθέσεις για την εφαρμογή της**, δηλαδή προϋποθέσεις ως προς την ιδιότητα των συμβαλλομένων, το αντικείμενο του έργου, ή την ιδιότητα των απασχολούμενων σε αυτό (αν είναι υπάλληλοι ή εργάτες). **Συνεπώς, στο πεδίο εφαρμογής της διάταξης εντασσόταν κάθε σύμβαση εργολαβίας.** Επιπλέον, η εισαγόμενη αλληλέγγυα και εις ολόκληρον ευθύνη εργοδότη και εργολάβου ήταν **ευρύτερη** από τις ειδικότερες διατάξεις των αρ.702ΑΚ και του αρ. 68 του ν.3863/2010, καθώς καταλάμβανε την καταβολή των οφειλόμενων αποδοχών, των τυχόν οφειλόμενων αποζημιώσεων απόλυσης, των ασφαλιστικών εισφορών, καθώς και την υποχρέωση τήρησης των κανόνων υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων κατά την παροχή της εργασίας τους. Σε περίπτωση δε παράβασης των τελευταίων αυτών κανόνων, η εις ολόκληρον και αλληλέγγυα ευθύνη αφορά και τις αξιώσεις αποζημίωσης των εργαζομένων που πηγάζουν από τις οικείες διατάξεις, καθώς και από τις διατάξεις για το εργατικό ατύχημα.

Όπως προκύπτει από την αιτιολογική έκθεση του ν. 4554/2018 **σκοπός** της ρύθμισης ήταν η προστασία των εργαζομένων σε συμβάσεις outsourcing, η εκτεταμένη εφαρμογή των οποίων παρουσίαζε όλο και πιο συχνά φαινόμενα κατάχρησης και παράνομων πρακτικών. Η διάταξη αυτή, για την οποία ήδη η Επιστημονική Επιτροπή της Βουλής είχε ήδη εκφράσει επιφυλάξεις σχετικά με την συμβατότητά της με την αρχή της αναλογικότητας, **κατακρίθηκε** από τη θεωρία<sup>434</sup> με τη διατύπωση αμφιβολιών για τη συνταγματικότητά της. Ειδικότερα υποστηρίχθηκε ότι η διάταξη συνιστούσε απαξίωση της αρχής της ιδιωτικής αυτονομίας, παραβίαζε του αρ.5 παρ.1 του Συντάγματος<sup>435</sup>, έθιγε τον πυρήνα της επιχειρηματικής ελευθερίας του εργοδότη<sup>436</sup> και ουσιαστικά καταργούσε την εργολαβική σύμβαση<sup>437</sup>.

Το άρθρο 9 του ν.4554/2018 καταργήθηκε αναδρομικά από τότε που ίσχυσε με το άρθρο 117 παρ.1 Ν.4623/2019. Το διάστημα εφαρμογής του δεν ήταν ικανό ώστε να μας οδηγήσει σε ασφαλή συμπεράσματα για τις συνέπειες ως προς την εφαρμογή του, π.χ για τυχόν μείωση των συναπτόμενων συμβάσεων έργου, ή για τυχόν ανάθεση συμβάσεων έργου μόνο σε μεγάλες-

<sup>434</sup>Βλ. για το ζήτημα **αναλυτικά Δ. Λαδά** ό.π, **Ι. Ληξουριώτη** «Συνταγματικά και άλλα προβλήματα του άρθρου 9 Ν.4554/18 (ευθύνη αναθέτοντος έργου)», Δ.Ε.Ν. 1/2019, Τεύχος 1746, σελ. 1 επ, **Ι. Πίκουλα** «Η κατ' άρθρο 9 Ν. 4554/18 εις ολόκληρον ευθύνη του αναθέτοντος έργο ή τμήμα (εργοδότη) με τον εργολάβο για την πληρωμή των αποδοχών κ.λπ.», ΔΕΝ 2018, τ. 1740, σελ. 1121επ., Δ.Ε.Ν. 2019, Τεύχος 1746, σελ. 1 επ.

<sup>435</sup> Βλ. **Ι. Ληξουριώτη, Ι. Πίκουλα, Δ. Λαδά** ό.π

<sup>436</sup> Βλ. **Δ. Λαδά** «Η σύμβαση έργου στο Εργατικό Δίκαιο» και του ίδιου «Περιορισμοί της επιχειρηματικής ελευθερίας του εργοδότη» ό.π.

<sup>437</sup> Βλ. **Δ. Λαδά** ό.π

φερέγγυες εργολαβικές εταιρίες, καθώς και για την αποτελεσματικότητά του ως προς την προστασία των εργαζομένων.

Συνοψίζοντας, η αποφασιστική εξουσία του εργοδότη-επιχειρηματία περιορίζεται από τους κανόνες και θεσμούς του εργατικού δικαίου. Οι περιορισμοί αυτοί δικαιολογούνται όταν αποβλέπουν σε συγκεκριμένους σκοπούς όπως είναι η προστασία των εργαζομένων. Ως παραδείγματα τέτοιων περιορισμών αναφέρθηκαν οι διατάξεις των αρ. 702 ΑΚ, του αρ.8 παρ.5 του Α.Ν 1846/1951 και του αρ. 68 του ν. 3863/2010 που αφορούν τη σύμβαση έργου. Η προστασία, όμως, αυτή που παρέχεται από το νομοθέτη θα πρέπει σε κάθε περίπτωση να εναρμονίζει τα αντίθετα συμφέροντα και να τηρεί την αρχή της αναλογικότητας, χωρίς να θίγει τον πυρήνα της επιχειρηματικής ελευθερίας<sup>438</sup>.

---

<sup>438</sup> Βλ. Δ. Λαδά «Περιορισμοί της επιχειρηματικής ελευθερίας του εργοδότη» ό.π.

## Αντί επιλόγου

Οι τριμερείς σχέσεις εργασίας δεν αποτελούν νέο φαινόμενο για το εργατικό δίκαιο. Η θεωρία περί των τριμερών σχέσεων εργασίας, η οποία έχει αναπτυχθεί από παλιά συντελεί στην κατανόηση του τρόπου διαμόρφωσης των σχέσεων μεταξύ των μερών αλλά και των ζητημάτων που ανακύπτουν κατά την παροχή της εργασίας.

Αυτό που παρατηρείται, όμως, τα τελευταία χρόνια είναι η ευρεία διάδοση και επικράτησή τους στην σύγχρονη αγορά εργασίας. Η διαπίστωση ότι οι σχέσεις αυτές τείνουν να αντικαταστήσουν την «παραδοσιακή» διμερή εργασιακή σχέση στην οποία δομείται το εργατικό δίκαιο δημιουργεί προβληματισμούς αναφορικά με το αν οι ισχύουσες ειδικές προστατευτικές διατάξεις του μπορούν να καλύψουν τα επιμέρους ζητήματα που ανακύπτουν κατά τη λειτουργία τους.

Η καθιέρωση άλλωστε ειδικότερων προστατευτικών διατάξεων αποσκοπεί στην περαιτέρω προστασία του εργαζόμενου ως ασθενέστερου μέρους της σύμβασης εργασίας. Τέτοια παραδείγματα ειδικών διατάξεων σε τριμερείς σχέσεις εργασίας, ως αυτά αναλύθηκαν, αποτελούν ο νόμος περί προσωρινής απασχόλησης και οι διατάξεις για την προστασία των εργαζομένων στις εργολαβίες.

Ο προβληματισμός που γεννάται από την πρακτική της επικράτησης των τριμερών σχέσεων εργασίας στις συναλλαγές είναι αν οι ισχύουσες ειδικές διατάξεις του εργατικού δικαίου δύνανται να καλύψουν τα ιδιαίτερα ζητήματα που ανακύπτουν στην πράξη και να προστατεύσουν τους εργαζόμενους ιδίως από φαινόμενα κατάχρησης.

Παραδείγματα τέτοιων ιδιαίτερων ζητημάτων που ανακύπτουν στην τριμερή σχέση της προσωρινής απασχόλησης αναφέρθηκαν ήδη κάποια στα αντίστοιχα κεφάλαια (ζητήματα νόμιμης και απαγορευμένης προσφυγής στην προσωρινή απασχόληση, η διάρκεια της παραχώρησης, τα συλλογικά δικαιώματα των προσωρινώς απασχολούμενων κ.λ.π). Δεν χωρεί αμφιβολία ότι κατά την εξέταση της μορφής αυτής της απασχόλησης και τη διάδοσή της θα ανακύπτουν διαρκώς νέοι προβληματισμοί και νέα ερωτήματα.

Αναμφίβολα τέτοια ερωτήματα μπορούν να καλυφθούν με την προσφυγή στις γενικές διατάξεις του δικαίου, όπως και αναλύθηκε ανωτέρω η περίπτωση μη τήρησης του έγγραφου τύπου της σύμβασης προσωρινής απασχόλησης, ή η περίπτωση της διεκδίκησης των συλλογικών δικαιωμάτων των προσωρινώς απασχολούμενων και ως εκ τούτου δύνανται να απαντηθούν. Μια ειδικότερη, όμως ρύθμιση και ως προς τέτοια ζητήματα στα οποία δεν αναφέρεται ο νόμος 4052/2012 θα μπορούσε να εξασφαλίσει επιπλέον προστασία για τους εργαζόμενους στον ευαίσθητο αυτόν τομέα απασχόλησης και να άρει τυχόν ασάφειες που δημιουργούνται.

Επιπλέον, η θέσπιση ειδικότερων διατάξεων δύναται εξίσου να συμβάλει και στην αντιμετώπιση φαινομένων κατάχρησης. Ένα παράδειγμα φαινομένου κατάχρησης που παρατηρείται ολοένα και περισσότερο στην αγορά αποτελεί η σύναψη εργολαβιών με σκοπό την καταστρατήγηση της νομοθεσίας περί προσωρινής απασχόλησης. Ως αναφέρθηκε ήδη σε κάποιες χώρες με σκοπό την ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων έχουν θεσπιστεί νομοθετικές διατάξεις (μαχητά τεκμήρια) για την διάκριση μεταξύ γνήσιων συμβάσεων έργου και συμβάσεων έργου που υποκρύπτουν παράνομο δανεισμό. Κάτι αντίστοιχο, η θέσπιση δηλαδή ειδικότερου νομοθετικού πλαισίου ή και η τροποποίηση του υπάρχοντος με σκοπό την κάλυψη των ειδικότερων

προβλημάτων που η πρακτική έχει εμφανίσει καθώς και η παροχή αποδεικτικών διευκολύνσεων προς τους εργαζόμενους, θα μπορούσε να γίνει και από τον Έλληνα νομοθέτη. Κρίνοντας άλλωστε και από τις ολοένα και περισσότερες αναφύμενες δικαστικές διαφορές με αντικείμενο τριμερείς σχέσεις εργασίας δεν χωρεί αμφιβολία πως και η νομολογία θα συνεπικουρήσει το έργο αυτό.

## Βιβλιογραφία-Αρθρογραφία(Αλφαβητικά)

### Βιβλιογραφία

- A. Καρακατσάνης «Ατομικό Εργατικό Δίκαιο», 1987
- A. Στεργίου «Αυτοαπασχολούμενος και μισθωτός στην κοινωνική ασφάλιση», 2005
- Γ. Λεβέντης – Κ. Παπαδημητρίου, «Ατομικό Εργατικό Δίκαιο», 2011
- Δ. Ζερδελής «Ο κατ' επάγγελμα δανεισμός εργαζομένων», 2017
- Δ. Ζερδελής, «Εργατικό Δίκαιο-Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις», Δ' έκδοση, 2019
- Δ. Λαδάς «Η εφαρμογή του ν. 2251/1994 στις σχέσεις εργασίας», 2007
- Δ. Λαδάς «Η κατάχρηση δικαιώματος του εργοδότη» σε «Το Εργατικό και το Αστικό Δίκαιο σε ανοιχτό διάλογο» 17<sup>ο</sup> Πανελλήνιο Συνέδριο της ΕΔΕΚΑ, 2019
- Δ. Λαδάς «Το δικαίωμα της προσωπικότητας του εργαζομένου», 2018
- Δ. Τραυλός «Το εργατικό δίκαιο στους ομίλους επιχειρήσεων», 2014
- Η διάσπαση της επιχείρησης, 9<sup>ο</sup> Πανελλήνιο Συνέδριο της Ελληνικής Εταιρείας Δικαίου της Εργασίας και της Κοινωνικής Ασφάλισης (ΕΔΕΚΑ), 2008
- Ι. Κουκιάδης «Εργατικό δίκαιο-Ατομικές εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας», 2017
- Ι. Κουκιάδης «Τριμερείς Σχέσεις εκ παροχής εργασίας», 1974
- Ι. Ληξουριώτης «Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις», 5η έκδοση, 2017
- Ι. Ληξουριώτης «Εφαρμογές Εργατικού Δικαίου-Ατομικές και Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις», 2<sup>η</sup> έκδοση 2017
- Κ. Λαναράς «Νομοθεσία Εργατική και Ασφαλιστική», 2020
- Κ. Παπαδημητρίου «Η προσωρινή απασχόληση-Ο κατ' επάγγελμα δανεισμός εργαζομένων», 2007
- Ν. Λεοντής «Ερμηνεία Αστικού Κώδικα και Εισαγωγικού Νόμου ΑΚ» άρθρα 1-946, 2020
- Σ. Βλαστός «Ατομικό Εργατικό Δίκαιο-Η σχέση εξαρτημένης εργασίας», Τόμος Ι, 1994
- Σ. Κυνηγοπούλου « Προσωρινή Απασχόληση», 2015
- Σύντομη Ερμηνεία του Αστικού Κώδικα (ΣΕΑΚ) Τόμος Ι, 2010
- Το Εργατικό και το Αστικό Δίκαιο σε ανοιχτό διάλογο, 17<sup>ο</sup> Πανελλήνιο Συνέδριο της ΕΔΕΚΑ, 2019

## Αρθρογραφία

Α. Βάγιας «Προσωρινή απασχόληση στην Ελλάδα και την Ε.Ε» ΕΕργΔ 2012, Τόμος 71, σελ.1109 επ.

Α. Βάγιας «Ευκαιριακή παραχώρησης εργασίας και προσωρινή απασχόληση», ΕΕργΔ 2001, Τόμος 60, σελ. 951 επ.

Β. Δούκα «Εργολαβία, outsourcing και οι επιπτώσεις τους στις σχέσεις εργασίας» Δ.Ε.Ν 2008, Τόμος 64 ,Τεύχος 1507 σελ. 1 επ.

Γ. Θεοδόσης/Κ. Πηνιώτης «Εργολαβία-Outsourcing και προστασία των εργαζομένων» ΕΕργΔ 2020, Τόμος 79/Ιανουάριος

Γ. Λεβέντης «Γνήσιος Δανεισμός Εργαζομένου» σε «Η διάσπαση της επιχείρησης», 9<sup>ο</sup> πανελλήνιο συνέδριο ΕΔΕΚΑ, 2008,σελ 109 επ.,

Γ. Λεβέντης «Δανεισμός Εργαζομένων», ΕΕργΔ, 2001, Τόμος 60, σελ 1119 επ.

Γ. Λεβέντης «Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας», Δ.Ε.Ν 2005, Τεύχος 61

Γ. Λεβέντης «Ο κατ'επάγγελμα δανεισμός εργαζομένων και οι εταιρείες προσωρινής απασχόλησης κατά το ν. 2956/2001», Δ.Ε.Ν 2001, Τόμος 57, Τεύχος 1370, σελ. 1505 επ.

Γ. Λεβέντης γνωμοδότηση «Σύμβαση Έργου που υποκρύπτει δανεισμό εργαζομένων». Δ.Ε.Ν 2017, τεύχος 1707

Δ. Ζερδελής γνωμοδότηση «Συμβάσεις έργου που υποκρύπτουν ενοικίαση προσωπικού» Δ.Ε.Ν 2015, 9.9.2015, σελ. 1137 επ.

Δ. Ζερδελής «Ζητήματα ερμηνείας του ευρωπαϊκού εργατικού δικαίου», ΕΕργΔ 2018, Τόμος 77, Τεύχος 2

Δ. Ζερδελής, Η «προσωρινότητα» της προσωρινής απασχόλησης μετά τις πρόσφατες τροποποιήσεις του Ν. 4052/2012, Δ.Ε.Ν 2014, Τεύχος 1647

Δ. Λαδάς «Η σύμβαση έργου στο Εργατικό Δίκαιο», Δ.Ε.Ε, 2019/Τεύχος 1

Δ. Λαδάς «Περιορισμοί της επιχειρηματικής ελευθερίας του εργοδότη» σε Τιμητικός Τόμος Παναγιώτη Αλ. Παπανικολάου: Ελευθερία και Δικαιοσύνη στη Σύμβαση 2020

Δ. Λαδάς, γνωμοδότηση «Εικονική δικαιοπραξία - Σύμβαση έργου και δανεισμός εργαζομένων», Δ.Ε.Ν 2017, Τεύχος 1710,σελ. 429 επ.

Ε. Γαληνού «Οι ιδιαιτερότητες της ιδιότητας του εργοδότη στην προσωρινή απασχόληση», ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ,2014,Τεύχος 101, Φεβρουάριος. σελ.122

Ι. Ληξουριώτης «Ειδικές μορφές απασχόλησης μερική και προσωρινή απασχόληση στις διατάξεις του πρόσφατου Ν.3846/2010», Δ.Ε.Ε 2010,Τεύχος 6 Ιούνιος

Ι. Ληξουριώτης «Ο εφοδιασμός επιχειρήσεων με προσωπικό «προσωρινής απασχόλησης» ως αντικείμενο δραστηριότητας των ΕΠΑ», Δ.Ε.Ε 2002/Τεύχος 1 Ιανουάριος



Ι. Πίκουλας «Η κατ' άρθρο 9 Ν. 4554/18 εις ολόκληρον ευθύνη του αναθέτοντος έργο ή τμήμα (εργοδότη) με τον εργολάβο για την πληρωμή των αποδοχών κ.λπ.», Δ.Ε.Ν 2018, Τόμος 74, Τεύχος 1740, σελ.1121 επ

Ι.Ληξουριώτης «Συνταγματικά και άλλα προβλήματα του άρθρου 9 Ν.4554/18 (ευθύνη αναθέτοντος έργου)», Δ.Ε.Ν.2019, Τόμος 75, Τεύχος 1746 , σελ. 1 επ,

Ι.Ληξουριώτης γνωμοδότηση «Συμβάσεις έργου με τον ειδικότερο χαρακτήρα της σύμβασης outsourcing», Δ.Ε.Ν.,2016, Τεύχος 1689,451 επ.

Κ. Αγραπιδάς « Η επίδραση των εταιρειών προσωρινής απασχόλησης στην αγορά εργασίας», ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ, 2006, Τεύχος 12

Κ. Παπαδημητρίου «Η εξαρτημένη και η ψευδής αυτοαπασχόληση: Προς τη ρύθμιση μιας νέας κατηγορίας» Δ.Ε.Ε 2020, Τεύχος 2

Κ. Παπαδημητρίου «Οι νέες νομοθετικές ρυθμίσεις για την προσωρινή απασχόληση», Δ.Ε.Ν 2016, Τεύχος 1684/ 1<sup>ης</sup> Φεβρουαρίου, σελ. 97-176

Στ. Βλαστός «Το νομικό καθεστώς των ιδιωτικών γραφείων ευρέσεως εργασίας και των Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης, σύμφωνα με το ν. 4052/2012» ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ 2012/Τεύχος 85