

"Το νέο τοπίο στις συμβάσεις εργασίας και τους όρους απασχόλησης των εργαζομένων"

Α' ΜΕΡΟΣ - ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Περιεχόμενα

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

1. Είδη συμβάσεων εργασίας

- Σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου
- Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου
- Σύμβαση εργασίας πλήρους απασχόλησης
- Σύμβαση εργασίας μερικής απασχόλησης
- Σύμβαση εκ περιτροπής απασχόλησης

2. Άλλα είδη συμβάσεων

- Σύμβαση μίσθωσης έργου
- Σύμβαση παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών
- Σύμβαση εντολής
- Σύμβαση αντιπροσωπείας

3. Διάρκεια ισχύος συμβάσεων εργασίας

- Σύμβαση αορίστου χρόνου
- Σύμβαση ορισμένου χρόνου

Β' ΜΕΡΟΣ - ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

4. Είδη συλλογικών συμβάσεων εργασίας
5. Ισχύς Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας
6. Αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης

Γ' ΜΕΡΟΣ - ΕΙΔΙΚΑ ΕΡΓΑΤΙΚΑ ΘΕΜΑΤΑ

7. Ειδικές Επιχειρησιακές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας
8. Επιβολή συστήματος εκ περιτροπής απασχόλησης
9. Διαθεσιμότητα εργαζομένων
10. Εργασία μέσω εταιρειών προσωρινής απασχόλησης

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Σύμβαση εργασίας είναι η συμφωνία γραπτή ή προφορική, με βάση την οποία ένα ορισμένο άτομο (υπάλληλος, εργάτης, υπηρέτης κ.λπ.) που καλείται **μισθωτός**, αναλαμβάνει την υποχρέωση να παρέχει τις υπηρεσίες του για ορισμένο ή αόριστο χρόνο σε ένα φυσικό ή νομικό πρόσωπο (εργοδότης), έναντι συμφωνημένου μηνιαίου μισθού ή ημερομισθίου.

Οι ατομικές συμβάσεις εργασίας ορίζονται από το ΠΔ. 156/94, υπογράφονται υποχρεωτικά από τον εργαζόμενο και τον εργοδότη και αναφέρουν τους βασικούς όρους εργασίας, όπως τον τόπο παροχής της εργασίας, την έδρα της επιχείρησης, την ειδικότητα του εργαζόμενου, το ωράριο, τις πάσης φύσεως αποδοχές κ.λπ.

Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας

Από τις διατάξεις των άρθρων 648 και 652 του Αστικού Κώδικα προκύπτει ότι, **σύμβαση εξαρτημένης εργασίας** υπάρχει όταν ο μισθωτός παρέχει την εργασία του με μισθό, αδιάφορα με τον τρόπο που αυτός καθορίζεται και καταβάλλεται (δηλαδή μηνιαίος μισθός, ημερομίσθιο, με ποσοστά, κατ' αποκοπή κ.λπ.) και υποβάλλεται έναντι του εργοδότη σε νομική (προσωπική) εξάρτηση, η οποία εκδηλώνεται με το δικαίωμα του εργοδότη να ασκεί εποπτεία και έλεγχο στην παροχή της εργασίας, χωρίς όμως να είναι απαραίτητη και η συνήθως υπάρχουσα οικονομική εξάρτηση. Γενικά στη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας κύριος σκοπός είναι η παροχή εργασίας από τον μισθωτό και σ' αυτόν αποβλέπουν οι συμβαλλόμενοι.

Την έννοια της εξάρτησης δεν καθορίζει διάταξη νόμου, αλλά την έχει επεξεργαστεί και καθορίσει τόσο η θεωρία όσο και η δικαστηριακή νομολογία.

Επισημαίνεται ότι, σύμφωνα με το άρθρο 1 του Ν.3846/2010 «η συμφωνία μεταξύ εργοδότη και απασχολούμενου για παροχή υπηρεσιών ή έργου, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, ιδίως στις περιπτώσεις αμοιβής κατά μονάδα εργασίας (φασόν), τηλεργασίας, κατ' οίκον απασχόλησης, **τεκμαίρεται ότι υποκρύπτει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας**, εφόσον η εργασία παρέχεται αυτοπροσώπως, αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη για εννέα (9) συνεχείς μήνες.»

Α' ΜΕΡΟΣ - ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1. Είδη συμβάσεων εργασίας

Η σύμβαση εργασίας είναι δυνατόν να συμφωνηθεί, είτε για ορισμένο είτε για αόριστο χρόνο.

Από τα άρθρα 648 και 669 του Α.Κ. προκύπτει ότι:

- **Σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου** υπάρχει όταν δεν καθορίζεται η χρονική διάρκεια της και δεν συνάγεται από το είδος και το σκοπό αυτής.
- **Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου** υπάρχει όταν συμφωνηθεί ρητώς ή σιωπηρώς ορισμένη διάρκεια χρόνου εργασίας ή μέχρι την επέλευση ορισμένου γεγονότος ή προκύπτει προφανώς αυτή

από το είδος και τη φύση της εργασίας για την οποία έχει προσληφθεί ο μισθωτός. Δηλαδή όταν συμφωνείται ρητώς ή σιωπηρώς ορισμένο χρονικό σημείο λήξης της εργασίας.

Η **βασική διαφορά** μεταξύ της σύμβασης εργασίας αορίστου και ορισμένου χρόνου είναι ότι, η μεν πρώτη λήγει μόνο με καταγγελία από τον εργοδότη ή το μισθωτό, και αφού βέβαια καταβληθεί η νόμιμη αποζημίωση, ενώ η δεύτερη παύει αυτοδικαίως όταν λήξει ο χρόνος ή τελειώσει η εκτέλεση του έργου για το οποίο συμφωνήθηκε, χωρίς να απαιτείται καταγγελία της και καταβολή οποιασδήποτε αποζημίωσης.

● **Σύμβαση πλήρους απασχόλησης**

Ως σύμβαση πλήρους απασχόληση θεωρείται η σύμβαση που αναφέρεται σε εξαρτημένη εργασία με πλήρες ωράριο (συνήθως 40 ώρες την εβδομάδα) και για όλες τις εργάσιμες ημέρες της εβδομάδας, όπως αναφέρονται στη σχετική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας.

● **Σύμβαση μερικής απασχόλησης**

Ως συμβάσεις μερικής απασχόλησης θεωρούνται οι συμβάσεις ή σχέσεις εξαρτημένης εργασίας, των οποίων οι ώρες εργασίας, υπολογιζόμενες σε ημερήσια, εβδομαδιαία, δεκαπενθήμερη ή μηνιαία βάση είναι λιγότερες από το κανονικό ημερήσιο ωράριο εργασίας του συγκρίσιμου εργαζόμενου με πλήρη απασχόληση.

Συγκρίσιμος εργαζόμενος με πλήρη απασχόληση θεωρείται κάθε εργαζόμενος πλήρους απασχόλησης, που απασχολείται στην ίδια επιχείρηση με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας και εκτελεί ίδια ή παρόμοια καθήκοντα, με τις ίδιες συνθήκες απασχόλησης. Όταν στην επιχείρηση δεν υπάρχει συγκρίσιμος εργαζόμενος με πλήρη απασχόληση, η σύγκριση γίνεται με αναφορά στη συλλογική ρύθμιση στην οποία θα υπαγόταν ο εργαζόμενος αν είχε προσληφθεί με πλήρη απασχόληση. Οι εργαζόμενοι με σύμβαση ή σχέση εργασίας μερικής απασχόλησης δεν επιτρέπεται να αντιμετωπίζονται δυσμενώς σε σχέση με τους συγκρίσιμους εργαζόμενους με κανονική απασχόληση, εκτός εάν συντρέχουν αντικειμενικοί λόγοι οι οποίοι τη δικαιολογούν, όπως π.χ. η διαφοροποίηση στο ωράριο εργασίας. (παρ. 2 άρθρο 38 Ν. 1892/1990, όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 2 του Ν.3846/10)

● **Σύμβαση εκ περιτροπής απασχόλησης**

Ως εκ περιτροπής απασχόληση θεωρείται η κατά πλήρες ημερήσιο ωράριο εργασίας για λιγότερες από τις κανονικές ημέρες την εβδομάδα ή λιγότερες εβδομάδες το μήνα ή λιγότερους μήνες το έτος ή και συνδυασμός αυτών. Κατά την κατάρτιση της σύμβασης ή σχέσης εργασίας ή κατά τη διάρκεια της ο εργοδότης και ο μισθωτός μπορούν με έγγραφη ατομική σύμβαση να συμφωνήσουν κάθε μορφή εκ περιτροπής απασχόληση. (παρ. 3 άρθρο 38 Ν. 1892/1990, όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 2 του Ν.3846/10)

Αν περιοριστούν οι δραστηριότητές του, ο εργοδότης μπορεί, αντί καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, να **επιβάλει σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης** στην επιχείρησή του, η διάρκεια της οποίας **δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τους εννιά (9) μήνες στο ίδιο ημερολογιακό έτος**, μόνο εφόσον προηγουμένως προβεί σε ενημέρωση και διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων, σύμφωνα με τις διατάξεις του Π.Δ. 240/2006 και του Ν. 1767/1988. (παρ.3 άρθρο 17 Ν. 3899/2011)

Πρακτικά σημαίνει π.χ. ότι αντί 5νθήμερης απασχόλησης με οκτώ ώρες την ημέρα, 40 ώρες την εβδομάδα (μορφή πλήρους απασχόλησης), να συμφωνήσουν ή να επιβληθεί από τον εργοδότη, εργασία από μία μέχρι τέσσερις ημέρες την εβδομάδα επί οκτώ ώρες την ημέρα (8, 16, 24, 32 ώρες την εβδομάδα), ή πρώτη και τρίτη εβδομάδα κάθε μήνα, ή δεύτερο, τέταρτο, έκτο, κ.λ.π. μήνα το έτος, ή συνδυασμός όλων αυτών.

2. Άλλα είδη συμβάσεων

Εκτός από την σύμβαση ορισμένου και αορίστου χρόνου υπάρχει ένα πλήθος άλλων συμβάσεων που αναφέρονται ως συγγενείς συμβάσεις. Η διάκρισή τους είναι μέγιστης σημασίας καθώς σύμφωνα με τα πολιτικά δικαστήρια οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας εφαρμόζονται μόνο στις συμβάσεις παροχής εξαρτημένης εργασίας.

Παρακάτω αναφέρουμε ορισμένες από τις πιο γνωστές.

Σύμβαση μίσθωσης έργου

Στη σύμβαση μίσθωσης έργου δίνεται βάση στο έργο που πρόκειται να εκτελεστεί και να παραδοθεί και όχι στο χρονικό διάστημα και στην προσφερόμενη εργασία που απαιτείται για την ολοκλήρωσή του. Δηλαδή, στο συγκεκριμένο είδος σύμβασης κάποιος αναλαμβάνει να κατασκευάσει και να παραδώσει ορισμένο έργο, αδιάφορα από το χρόνο εργασίας που απαιτείται για την ολοκλήρωσή του, έναντι αμοιβής χωρίς να αποτελεί σχέση εξάρτησης.

Σύμβαση παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών

Στην περίπτωση αυτή, ο παρέχων τις υπηρεσίες είναι ελεύθερος επαγγελματίας και προσφέρει την εργασία του στον πελάτη έναντι αμοιβής χωρίς έλεγχο από αυτόν.

Σύμβαση εντολής

Εδώ ο εντολοδόχος αναλαμβάνει την υποχρέωση να εκτελέσει το έργο που του έχει αναθέσει ο εντολέας, ενεργώντας για λογαριασμό του και τον εκπροσωπεί κατά την άσκηση των καθηκόντων του. Η διαφορά με την σύμβαση εργασίας έγκειται στο ότι η σύμβαση εντολής είναι κατά κανόνα άμισθη ενώ στη σύμβαση εργασίας υπάρχει πάντα μισθός, έστω και αν έχει συμφωνηθεί σιωπηρώς.

Σύμβαση αντιπροσωπείας

Στην σύμβαση αντιπροσωπείας ο αντιπρόσωπος δεν εξαρτάται από τον εργοδότη, αλλά ενεργεί ελεύθερα, αντιπροσωπεύοντας ταυτόχρονα διάφορους εργοδότες και για λογαριασμό τους.

3. Διάρκεια ισχύος συμβάσεων εργασίας

Σύμβαση Αορίστου χρόνου

Στη σύμβαση αορίστου χρόνου δεν υπάρχει καθορισμένη χρονική διάρκεια εργασίας του μισθωτού. Η σύμβαση αυτή παύει να ισχύει μόνο στην περίπτωση καταγγελίας από τον εργοδότη ή από το μισθωτό και απαραίτητως με την καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης.

Σύμβαση Ορισμένου χρόνου

Στη σύμβαση ορισμένου χρόνου καθορίζεται εξ αρχής μία συγκεκριμένη χρονική περίοδος εργασίας του μισθωτού (π.χ. 4 μήνες, 1 έτος) και μετά το πέρας του χρόνου αυτού αυτοδικαίως παύει να ισχύει και η σύμβαση. Στην περίπτωση αυτή δεν απαιτείται καταγγελία της σύμβασης ούτε καταβολή αποζημίωσης.

Εάν συνεχιστεί η παραμονή του μισθωτού στην εργασία μετά τη λήξη της σύμβασης ορισμένου χρόνου για ικανό διάστημα (όχι για λίγες μόνο ημέρες προς αποπεράτωση ορισμένων εργασιών) χωρίς εναντίωση του εργοδότη αλλά με τη συγκατάθεσή του, η σύμβαση θεωρείται ότι μετατρέπεται σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου. Διευκρινίζεται ότι για την ανωτέρω σιωπηρή ανανέωση της σύμβασης απαιτείται όχι μόνο να παρέχεται η εργασία χωρίς εναντίωση του εργοδότη, αλλά και με τους ίδιους όρους. Αν παρέχεται με διαφορετικούς όρους και γίνεται αποδεκτή από τον εργοδότη, τότε πρόκειται για νέα σύμβαση εργασίας.

Στην περίπτωση που στην σύμβαση ορισμένου χρόνου υπάρχει ο όρος πρόωρης λύσης, δηλαδή η δυνατότητα λύσης της σύμβασης εργασίας με καταγγελία από τον εργοδότη οποιαδήποτε στιγμή ή η δυνατότητα παραίτησης/αποχώρησης του μισθωτού προτού λήξει ο συμφωνημένος χρόνος, τότε θεωρείται ότι υπάρχει σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου.

"Το νέο τοπίο στις συμβάσεις εργασίας και τους όρους απασχόλησης των εργαζομένων"

Β' ΜΕΡΟΣ - ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

4. Είδη συλλογικών συμβάσεων εργασίας

Ο καθορισμός των αποδοχών που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι γίνεται με την σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας (Σ.Σ.Ε.) μεταξύ των ενδιαφερόμενων μερών. Αν αυτό δεν είναι εφικτό, λόγω διαφωνίας εργοδοτών και μισθωτών, γίνεται με διαιτητική απόφαση (Δ.Α.).

Ο Ν. 1876/1990, όπως ισχύει σήμερα με τις τροποποιήσεις που επέφερε ο Ν. 3899/2011, ρυθμίζει όλες τις λεπτομέρειες σχετικά τις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας.

Σύμφωνα λοιπόν με τις διατάξεις της παρ. 1 του άρθρου 3 του Ν. 1876/1990, οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας διακρίνονται σε:

α. Εθνικές γενικές, που αφορούν τους εργαζόμενους όλης της χώρας.

β. Κλαδικές, που αφορούν τους εργαζόμενους περισσότερων ομοειδών ή συναφών εκμεταλλεύσεων ή επιχειρήσεων ορισμένης πόλης ή περιφέρειας ή και όλης της χώρας.

γ. Επιχειρησιακές, που αφορούν τους εργαζόμενους μιας εκμετάλλευσης ή επιχείρησης.

δ. Εθνικές ομοιοεπαγγελματικές, που αφορούν τους εργαζόμενους ορισμένου επαγγέλματος και των συναφών ειδικοτήτων όλης της χώρας.

ε. Σε τοπικές ομοιοεπαγγελματικές, που αφορούν τους εργαζόμενους ορισμένου επαγγέλματος ή και των συναφών ειδικοτήτων συγκεκριμένης πόλης ή περιφέρειας.

στ. Ειδική Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (άρθρο 13 Ν. 3899/2010)

Με επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας, οι αποδοχές και οι συνθήκες εργασίας είναι δυνατόν να αποκλίνουν από αυτές της αντίστοιχης κλαδικής συλλογικής σύμβασης εργασίας και όχι πάντως κατώτερα από το επίπεδο της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης εργασίας.

Με την ειδική επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας δύνανται να ρυθμίζονται ο αριθμός των θέσεων εργασίας, όροι και προϋποθέσεις μερικής απασχόλησης, εκ περιτροπής εργασίας και διαθεσιμότητας, καθώς και κάθε άλλος όρος εφαρμογής της, περιλαμβανομένης της διάρκειάς τους.

Τονίζεται ότι, οι κλαδικές, επιχειρησιακές και εθνικές ή τοπικές ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις δεν επιτρέπεται να περιέχουν όρους εργασίας δυσμενέστερους για τους εργαζόμενους από τους όρους εργασίας των εθνικών γενικών συλλογικών συμβάσεων.

Η **διαφορά** μεταξύ ομοιοεπαγγελματικής και κλαδικής Σ.Σ.Ε. είναι ότι η **ομοιοεπαγγελματική** ρυθμίζει όρους εργασίας των εργαζομένων του ίδιου ή παρεμφερές επαγγέλματος ανεξάρτητα από το είδος της επιχείρησης που απασχολούνται, ενώ η **κλαδική** ρυθμίζει τους όρους εργασίας μισθωτών που απασχολούνται σε ορισμένου είδους επιχειρήσεις.

5. Ισχύς Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας

Ο χρόνος ισχύος των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας ορίζεται σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 9 του Ν. 1876/1990.

Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας συνάπτονται για ορισμένο ή αόριστο χρόνο. Κάθε συλλογική σύμβαση εργασίας, που προβλέπει διάρκεια ισχύος πέρα από ένα έτος, θεωρείται ότι έχει αόριστη διάρκεια. Η διάρκεια της ισχύος δεν μπορεί να είναι μικρότερη από ένα έτος.

Η ισχύς της συλλογικής σύμβασης εργασίας αρχίζει από την ημέρα της κατάθεσής της στην αρμόδια υπηρεσία και λήγει με την πάροδο του χρόνου που συμφωνήθηκε ή με καταγγελία σύμφωνα με διατάξεις του νόμου αυτού.

Αρμόδια υπηρεσία είναι ή το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, ανάλογα με τα είδη των Σ.Σ.Ε. ή των Δ.Α., ή η Τοπική Κοινωνική Επιθεώρηση Εργασίας. Οι Σ.Σ.Ε. ή Δ.Α. καταχωρούνται στο βιβλίο Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας και Διαιτητικών Αποφάσεων και θεωρημένα αντίγραφα παραλαμβάνουν οι κοινωνικοί εταίροι. (άρθρο 5 Ν.1876/1990)

Τα συμβαλλόμενα μέρη μπορούν να ορίσουν για τη συλλογική σύμβαση εργασίας αναδρομική ισχύ έως την ημέρα της λήξης ή της καταγγελίας της προηγούμενης συλλογικής σύμβασης εργασίας, από την οποία αρχίζει να υπολογίζεται η διάρκειά της και, σε περίπτωση που δεν υπάρχει προηγούμενη συλλογική σύμβαση εργασίας, από την έναρξη των διαπραγματεύσεων.

Οι κανονιστικοί όροι συλλογικής σύμβασης, που έληξε ή καταγγέλθηκε, εξακολουθούν να ισχύουν για ένα εξάμηνο και εφαρμόζονται και στους εργαζόμενους που προσλαμβάνονται στο διάστημα αυτό.

Μετά την πάροδο του εξαμήνου οι υφιστάμενοι όροι εργασίας εξακολουθούν να ισχύουν μέχρις ότου λυθεί ή τροποποιηθεί η ατομική σχέση εργασίας.

Οι κανονιστικοί όροι της συλλογικής σύμβασης εργασίας έχουν άμεση και αναγκαστική ισχύ.

• **Οι εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας** καθορίζουν, σύμφωνα με το άρθρο 8 του Ν. 1876/1990, τους ελάχιστους όρους εργασίας που ισχύουν για τους εργαζόμενους (ημεδαπούς ή αλλοδαπούς) όλης της χώρας.

Στους εργαζόμενους αυτούς περιλαμβάνονται και οι εργαζόμενοι με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου (ορισμένου ή αορίστου χρόνου) που απασχολούνται στο Δημόσιο, τα Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου και τους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης.

- Οι **υπόλοιπες συλλογικές συμβάσεις εργασίας** δεσμεύουν τους εργαζόμενους και εργοδότες που είναι μέλη των συμβαλλόμενων συνδικαλιστικών οργανώσεων, τον εργοδότη που συνάπτει συλλογική σύμβαση εργασίας ατομικά και τους εργοδότες που συνάπτουν συλλογική σύμβαση εργασίας με κοινό εξουσιοδοτημένο εκπρόσωπο ή εκπροσώπους.

- Εφ' όσον ο εργοδότης δεσμεύεται από **επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας**, οι κανονιστικοί όροι της ισχύουν υποχρεωτικά και στις εργασιακές σχέσεις όλων των εργαζομένων που απασχολούνται από τον εν λόγω εργοδότη.

6. Αρχή ευνοϊκότερης ρύθμισης

Οι όροι που περιλαμβάνουν **οι ατομικές συμβάσεις εργασίας** και αποκλίνουν από τους κανονιστικούς όρους συλλογικών συμβάσεων εργασίας **είναι επικρατέστεροι εφ' όσον παρέχουν μεγαλύτερη προστασία στους εργαζόμενους.**

Επίσης, οι **όροι εργασίας συλλογικών συμβάσεων εργασίας, που είναι ευνοϊκότεροι** για τους εργαζόμενους, **υπερισχύουν των νόμων**, εκτός αν πρόκειται για διατάξεις αναγκαστικού δικαίου με αμφιμερή ενέργεια.

Συνεπώς, όταν ο καταβαλλόμενος μισθός του εργαζόμενου βάσει της ατομικής του σύμβασης είναι μεγαλύτερος από το σύνολο των προβλεπόμενων αποδοχών (άθροισμα βασικού μισθού και επιδομάτων) από την οικεία Σ.Σ.Ε. ή Δ.Α., τότε δεν οφείλονται στο μισθωτό επιπλέον του καταβαλλόμενου μισθού και τα επιδόματα που προβλέπονται από τη Σ.Σ.Ε. ή Δ.Α.. Δηλαδή, τα επιδόματα αυτά συμψηφίζονται στον υψηλότερο μισθό, εκτός αν έχει συμφωνηθεί με την ατομική σύμβαση ή προβλέπεται ρητών στη συλλογική σύμβαση ότι θα καταβάλλονται επιπλέον του συμφωνημένου ανώτερου μισθού.

Στην περίπτωση που οι όροι των ατομικών συμβάσεων εργασίας είναι δυσμενέστεροι των όρων που προβλέπονται στην οικεία Σ.Σ.Ε. ή Δ.Α., τότε οι ατομικές συμβάσεις εργασίας θεωρούνται άκυρες, και αντί για αυτές εφαρμόζονται οι όροι της Σ.Σ.Ε. ή Δ.Α..

Αντίθετα, στην περίπτωση που οι όροι της ατομικής σύμβασης είναι ευνοϊκότεροι για τον μισθωτό από αυτούς που ορίζει η Σ.Σ.Ε. ή Δ.Α., τότε οι όροι της ατομικής σύμβασης είναι επικρατέστεροι και ισχύουν αυτοί.

Σύμφωνα με την **αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης** που ισχύει στο δίκαιο των συλλογικών συμβάσεων (*άρθρο 10 Ν. 1876/1990*), αν η σχέση εργασίας ρυθμίζεται από δύο ή και περισσότερες ΣΣΕ ή Δ.Α., ο εργοδότης υποχρεούται να εφαρμόσει την πιο ευνοϊκή για τον εργαζόμενο. Η σύγκριση γίνεται σε δύο ενότητες **α)** ενότητα αποδοχών και **β)** λοιπά θέματα.

Από την δικαστηριακή νομολογία έχει γίνει δεκτό ότι είναι δυνατή η **κήρυξη ως γενικά υποχρεωτικής** μια κλαδικής ή εθνικής ομοιοεπαγγελματικής συλλογικής σύμβασης.

Σημειώνεται ότι, όλοι οι εργοδότες, συμπεριλαμβανομένου και εκείνων που δεν ανήκουν στο σωματείο των εργοδοτών που συνάπτουν την ΣΣΕ, είναι υποχρεωμένοι να εφαρμόσουν την κλαδική ή εθνική ομοιοεπαγγελματική συλλογική σύμβαση αν αυτή κηρυχθεί ως γενικά υποχρεωτική και μάλιστα αναδρομικά από την ημερομηνία κατάθεσής της.

Στην παρ. 2 του άρθρου 10 του Ν.1876/1990 αναφέρεται ρητά και καθοριστικά ότι **«Κλαδική ή επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας υπερισχύει σε περίπτωση συρροής με ομοιοεπαγγελματική συλλογική σύμβαση εργασίας»**.

Για την σωστή επιλογή της Σ.Σ.Ε. που εφαρμόζει ο εργοδότης λαμβάνεται υπόψη: **1)** Σε ποία εργοδοτική συνδικαλιστική οργάνωση ανήκει ο εργοδότης,

2) ποιο είναι το κύριο αντικείμενο δραστηριότητας,

3) τι έχει συμφωνηθεί με την ατομική σύμβαση εργασίας του προσωπικού.

"Το νέο τοπίο στις συμβάσεις εργασίας και τους όρους απασχόλησης των εργαζομένων" Γ' Μέρος - Ειδικά Εργατικά Θέματα

7. Ειδικές Επιχειρησιακές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας

Ο νομοθέτης στο άρθρο 13 του Ν.3899/2010, σε εκτέλεση των μνημονίων που προβλέπονται στον Ν.3845/2010, προσέθεσε παρ. 5Α στο άρθρο 3 του Ν.1876/90, η οποία έχει ως εξής:

«5Α. 1α) Με επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας, οι αποδοχές και οι συνθήκες εργασίας είναι δυνατόν να αποκλίνουν από αυτές της αντίστοιχης κλαδικής συλλογικής σύμβασης εργασίας και όχι πάντως κατώτερα από το επίπεδο της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης εργασίας. Στην περίπτωση αυτή, η επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας, η οποία μπορεί να ανανεώνεται, **ονομάζεται "ειδική επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας" (ΕΕΣΣΕ). Οι ειδικές επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας υπερισχύουν από τις αντίστοιχες κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, χωρίς περιορισμούς.** Τα προβλεπόμενα στο άρθρο 10 (Ν.1876/90) για τη συρροή και τα προβλεπόμενα στις παραγράφους 2, 3 και 4 του άρθρου 11 για την επέκταση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας δεν ισχύουν για τις ειδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Οι ειδικές επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας λαμβάνουν υπόψη την ανάγκη προσαρμογής των επιχειρήσεων στις συνθήκες της αγοράς, με στόχο τη δημιουργία ή τη διατήρηση των θέσεων εργασίας, καθώς και τη βελτίωση της παραγωγικότητας και ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων.

β) Με την ειδική επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας του προηγούμενου εδαφίου δύνανται να ρυθμίζονται ο αριθμός των θέσεων εργασίας, όροι και προϋποθέσεις μερικής απασχόλησης, εκ περιτροπής εργασίας και διαθεσιμότητας, καθώς και κάθε άλλος όρος εφαρμογής της, περιλαμβανομένης της διάρκειάς τους.

2. Κατ' εξαίρεση των οριζομένων στο άρθρο 6, παρ. 1, περίπτωση β' του παρόντος νόμου, η ειδική επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση μπορεί να καταρτιστεί και από εργοδότη που απασχολεί λιγότερους από πενήντα (50) εργαζόμενους, με το αντίστοιχο επιχειρησιακό σωματείο και αν δεν υπάρχει με το αντίστοιχο κλαδικό σωματείο ή με την αντίστοιχη ομοσπονδία.

3. Για την εφαρμογή των οριζομένων στην παράγραφο 1 τα μέρη υποβάλλουν από κοινού αιτιολογική έκθεση των λόγων που δικαιολογούν την πρόθεσή τους για κατάρτιση ειδικής συλλογικής σύμβασης εργασίας προς το Συμβούλιο Κοινωνικού Ελέγχου Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.Κ.Ε.Ε.), το οποίο και γνωμοδοτεί για τη σκοπιμότητα της κατάρτισής της, μέσα σε αποκλειστική προθεσμία είκοσι (20) ημερών μετά την πάροδο της οποίας τεκμαίρεται η χορήγησή της. Με την ίδια διαδικασία συμφωνείται και η τυχόν παράτασή της.

4. Η συλλογική σύμβαση εργασίας αυτής της παραγράφου αρχίζει από την υπογραφή της και είναι έγκυρη.

5. Σε περίπτωση παραβίασης των όρων του άρθρου αυτού, η ειδική επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας είναι άκυρη και σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, η αποζημίωση

απόλυσης υπολογίζεται με βάση τις αποδοχές της αντίστοιχης κλαδικής συλλογικής σύμβασης εργασίας.

6. Οποιαδήποτε μείωση των αποδοχών των εργαζομένων κατά παράβαση των συμφωνημένων στο πλαίσιο της ειδικής επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας, συνιστά μη εμπρόθεσμη καταβολή νομίμων αποδοχών».

Σε εφαρμογή των ανωτέρω, το Υπ. Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης καθόρισε την διαδικασία εφαρμογής των ΕΕΣΣΕ ως εξής:

α) η Αιτιολογική Έκθεση κατατίθεται στο τοπικό ΤΚΕ σε έντυπη και ηλεκτρονική μορφή. Η έντυπη μορφή παραμένει στο αρχείο της Υπηρεσίας και η ηλεκτρονική μορφή αποστέλλεται στην γραμματεία του ΣΚΕΕΕ,

β) τηρείται Ειδικό Βιβλίο Πρωτοκόλλου για την από κοινού, εργοδοτών και εργαζομένων, κατάθεση Αιτιολογικών Εκθέσεων,

γ) κατά την κατάθεση της Αιτιολογικής Έκθεσης γίνεται έλεγχος εάν η υποβληθείσα Έκθεση έχει συναφθεί και υπογραφεί από τα δύο μέρη σύμφωνα με τον Νόμο.

Σύμφωνα με τις νέες διατάξεις οι όροι της επιχειρησιακής σύμβασης προσδιορίζονται από τον εργοδότη και τους εργαζόμενους στο επίπεδο της επιχείρησης και ισχύουν για όσο χρονικό διάστημα προβλέπει η ίδια η σύμβαση. Στις επιχειρησιακές συμβάσεις είναι δυνατόν οι μισθοί να αποκλίνουν από αυτούς της κλαδικής συλλογικής σύμβασης εργασίας **μέχρι όμως το κατώτατο όριο μισθού που προβλέπεται από την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας.**

Συνεπώς, **οι επιχειρησιακές συμβάσεις υπερισχύουν έναντι των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών.** Οι κλαδικές και ομοιοεπαγγελματικές συμβάσεις θα ισχύουν, με απόφαση του εκάστοτε Υπουργού, όπου δεν υπάρχει επιχειρησιακή σύμβαση και στους εργοδότες που δεν είναι μέλος κάποιας οργάνωσης.

Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στο γεγονός ότι **με τις επιχειρησιακές συμβάσεις ρυθμίζονται όχι μόνο μισθολογικά θέματα αλλά και θέματα εργασιακών σχέσεων. Επίσης, οι επιχειρησιακές συμβάσεις μπορούν να εφαρμοστούν, και σε επιχειρήσεις που απασχολούνται λιγότεροι από 50 εργαζόμενοι με το αντίστοιχο επιχειρησιακό σωματείο και αν δεν υπάρχει με το αντίστοιχο κλαδικό σωματείο ή με την αντίστοιχη ομοσπονδία.**

8. Επιβολή συστήματος εκ περιτροπής απασχόλησης

Αν περιοριστούν οι δραστηριότητές του, ο εργοδότης μπορεί, αντί καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, να επιβάλει σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης στην επιχείρησή του, η διάρκεια της οποίας **δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τους εννιά (9) μήνες στο ίδιο ημερολογιακό έτος.**

Προκειμένου να επιβάλει ο εργοδότης, σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης στην επιχείρησή του απαιτείται προηγουμένως να προβεί σε ενημέρωση και διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων.

Κατά το Π.Δ.240/2006, ο εργοδότης και οι εκπρόσωποι των εργαζομένων, εργάζονται με πνεύμα συνεργασίας, σεβόμενοι αμοιβαία τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους και λαμβάνοντας υπόψη τόσο τα συμφέροντα της επιχείρησης ή της εγκατάστασης όσο και εκείνα των εργαζομένων.

Ως ενημέρωση εννοείται η διαβίβαση στοιχείων από τον εργοδότη προς τους εκπροσώπους των εργαζομένων, προκειμένου να γνωρίσουν τα εκάστοτε θέματα προς συζήτηση και να τα εξετάσουν.

Ως διαβούλευση εννοείται η ανταλλαγή απόψεων και η καθιέρωση διαλόγου μεταξύ των εκπροσώπων των εργαζομένων και του εργοδότη.

Με το Ν.1767/1988 προβλέπεται ότι οι εργαζόμενοι κάθε επιχείρησης που απασχολεί τουλάχιστον πενήντα (50) άτομα, έχουν δικαίωμα να εκλέγουν και να συγκροτούν συμβούλιο εργαζομένων, για την εκπροσώπησή τους στην επιχείρηση. Τα συμβούλια των εργαζομένων αποτελούνται από τρία (3) μέλη σε επιχειρήσεις που απασχολούν μέχρι 300 εργαζόμενους, πέντε (5) από 301 μέχρι 1000 εργαζόμενους και επτά (7) μέλη από 1001 και πάνω εργαζόμενους.

Ως εκπρόσωποι των εργαζομένων ορίζονται κατά την εξής σειρά προτεραιότητας:

α) οι εκπρόσωποι από την πλέον αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης(η μεγαλύτερη σε μέλη), η οποία καλύπτει κατά το καταστατικό της τους εργαζόμενους, ανεξάρτητα από την κατηγορία, τη θέση ή την ειδικότητά τους,

β) οι εκπρόσωποι των υφιστάμενων συνδικαλιστικών οργανώσεων της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης,

γ) το συμβούλιο εργαζομένων,

δ) εάν ελλείπουν συνδικαλιστικές οργανώσεις και συμβούλιο εργαζομένων, η ενημέρωση και διαβούλευση γίνεται με το σύνολο των εργαζομένων.

Η ενημέρωση μπορεί να γίνει με εφάπαξ ανακοίνωση σε εμφανές και προσιτό σημείο της επιχείρησης (π.χ. πίνακας ανακοινώσεων).

Η διαβούλευση πραγματοποιείται σε τόπο και χρόνο που ορίζει ο εργοδότης.

Οι συμφωνίες (εργοδότη - μισθωτού) ή οι αποφάσεις (εργοδότη) γνωστοποιούνται μέσα σε οκτώ (8) ημέρες από την κατάρτιση ή τη λήψη τους στην οικεία Κοινωνική Επιθεώρηση Εργασίας με υπογραφές. Επίσης κατατίθεται και το πρακτικό διαβούλευσης με την συμφωνία ή μη των εργαζομένων. Δηλαδή, οι εργαζόμενοι υπογράφουν στο πρακτικό αν συμφωνούν ή όχι με τους νέους όρους εργασίας.

Σε περίπτωση συμφωνίας του εργαζόμενου κατατίθεται στο ΣΕΠΕ η ατομική σύμβαση υπογεγραμμένη και από τα δύο μέρη, ενώ στην περίπτωση μη συμφωνίας του εργαζόμενου με υπογραφή μόνο του εργοδότη.

Οι έγγραφες ατομικές συμβάσεις τόσο της μερικής όσο και της εκ περιτροπής απασχόλησης, που κατατίθενται στο Σ.Ε.Π.Ε., πρέπει να περιλαμβάνουν:

α) τα στοιχεία ταυτότητας των συμβαλλομένων,

β) τον τόπο παροχής της εργασίας, την έδρα της επιχείρησης ή τη διεύθυνση του εργοδότη,

γ) το χρόνο της απασχόλησης, τον τρόπο κατανομής και τις περιόδους εργασίας,

δ) τον τρόπο αμοιβής και

ε) τους τυχόν όρους τροποποίησης της σύμβασης.

Επισημαίνουμε ότι, **καταγγελία της σύμβασης εργασίας λόγω μη αποδοχής από τον μισθωτό εργοδοτικής πρότασης για μερική απασχόληση θεωρείται από τη διατύπωση του νόμου άκυρη.**

Επομένως, ο νόμος δίνει το δικαίωμα στον **εργοδότη να επιβάλει μονομερώς σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης** σε περίπτωση περιορισμού της δραστηριότητας της επιχείρησής του. Η δυνατότητα όμως του εργοδότη να επιβάλει σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης μονομερώς αντί καταγγελίας σύμβασης εργασίας, **περιορίζεται για χρονικό διάστημα μέχρι εννιά (9) μήνες στο ίδιο ημερολογιακό έτος** (άρθρο 17, παρ. 3, Ν.3899/2010).

9. Διαθεσιμότητα εργαζομένων

Οι προϋποθέσεις και η διαδικασία για τη θέση των εργαζομένων σε διαθεσιμότητα θεσμοθετήθηκε εκ νέου με βάση το άρθρο 4 του Ν. 3846/2010, ως εξής:

«1. Οι επιχειρήσεις και εκμεταλλεύσεις, αν έχει περιοριστεί η οικονομική τους δραστηριότητα, μπορούν, αντί της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, να θέτουν εγγράφως σε διαθεσιμότητα τους μισθωτούς τους, η οποία δεν μπορεί να υπερβεί συνολικά τους τρεις (3) μήνες ετησίως, μόνο εφόσον προηγουμένως προβούν σε διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων σύμφωνα με τις διατάξεις του Π.Δ. 240/2006 και του Ν. 1767/1988.

Αν στην επιχείρηση δεν υπάρχουν εκπρόσωποι εργαζομένων η ενημέρωση και η διαβούλευση γίνεται με το σύνολο των εργαζομένων. Η ενημέρωση μπορεί να γίνει με εφάπαξ ανακοίνωση σε εμφανές και προσιτό σημείο της επιχείρησης. Η διαβούλευση πραγματοποιείται σε τόπο και χρόνο που ορίζει ο εργοδότης. Κατά τη διάρκεια της διαθεσιμότητας ο μισθωτός λαμβάνει το ήμισυ του μέσου όρου των τακτικών αποδοχών των δύο τελευταίων μηνών, υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης. Μετά την εξάντληση του τριμήνου, προκειμένου να τεθεί εκ νέου ο ίδιος εργαζόμενος σε διαθεσιμότητα απαιτείται και η παρέλευση τουλάχιστον τριών (3) μηνών. Ο εργοδότης υποχρεούται να γνωστοποιεί στις οικείες Υπηρεσίες του ΣΕΠΕ, του ΙΚΑ και του ΟΑΕΔ με οποιονδήποτε τρόπο τη σχετική δήλωση περί διαθεσιμότητας, μέρους ή του συνόλου του προσωπικού του.

2. Για τη θέση των μισθωτών σε διαθεσιμότητα στις επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις κοινής ωφελείας που απασχολούν περισσότερους από πέντε χιλιάδες (5.000) μισθωτούς, απαιτείται έγκριση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, που χορηγείται με αίτηση του εργοδότη, μετά τη γνώμη της Ολομελείας του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας. Εάν μέσα σε ένα (1) μήνα από την υποβολή της αίτησης στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, δεν αποφανθεί ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, ο εργοδότης μπορεί και χωρίς έγκριση να θέσει σε διαθεσιμότητα τους μισθωτούς, τηρώντας τη διαδικασία και τις προϋποθέσεις της προηγούμενης παραγράφου.

3. Επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις της προηγούμενης παραγράφου που θέτουν σε διαθεσιμότητα τους μισθωτούς τους, κατά παράβαση των ανωτέρω διατάξεων, υποχρεούνται στην καταβολή πλήρων

αποδοχών, έστω και αν οι μισθωτοί αποδέχθηκαν τη διαθεσιμότητα και δεν παρείχαν τις υπηρεσίες τους.»

A. Προϋποθέσεις διαθεσιμότητας

Σύμφωνα με τα παραπάνω για να είναι έγκυρη η θέση των μισθωτών σε διαθεσιμότητα απαιτούνται οι εξής προϋποθέσεις:

α) Να υπάρχει **περιορισμός της οικονομικής δραστηριότητας** της επιχείρησης

β) Ο εργοδότης να γνωστοποιήσει **εγγράφως τη σχετική δήλωση περί διαθεσιμότητας του προσωπικού** της επιχείρησης του στην αρμόδια Κοινωνική Επιθεώρηση Εργασίας, στο Ι.Κ.Α. και στον Ο.Α.Ε.Δ. με οποιοδήποτε τρόπο

γ) Να προηγηθεί **διαβούλευση του εργοδότη με τους νόμιμους εκπροσώπους** των εργαζομένων.

Επιπλέον προβλέπεται για πρώτη φορά η υποχρέωση έγγραφης γνωστοποίησης, περί διαθεσιμότητας του προσωπικού, του εργοδότη στις αρμόδιες αρχές για να γνωρίζουν οι ελεγκτικοί μηχανισμοί του κράτους την σχετική απόφαση του εργοδότη και να πράττουν ανάλογα για την νομιμότητα ή μη της απόφασής του, σε περιπτώσεις καταγγελιών εργαζομένων ή σωματεία εργαζομένων.

B. Διαβούλευση

Οι διατάξεις του Ν. 3846/2010 θέτουν ως πρόσθετη προϋπόθεση την διαδικασία διαβούλευσης με εκπροσώπους των εργαζομένων, πριν ο εργοδότης αποφασίσει την θέση σε διαθεσιμότητα όλου ή μέρους του προσωπικού της επιχείρησής του, ώστε να δίνεται η δυνατότητα στους εργαζόμενους να ενημερώνονται έγκαιρα και με σαφήνεια για τους λόγους που επιβάλλουν την εφαρμογή της διαθεσιμότητας από πλευράς εργοδότη.

Η διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων γίνεται σύμφωνα με τις διατάξεις του Π.Δ.240/2006 και του Ν.1767/1988.

Αν στην επιχείρηση δεν υπάρχουν εκπρόσωποι εργαζομένων η ενημέρωση και η διαβούλευση γίνεται με το σύνολο των εργαζομένων. Η ενημέρωση μπορεί να γίνει με μία ανακοίνωση σε εμφανές και προσιτό σημείο της επιχείρησης π.χ. πίνακας ανακοινώσεων και πραγματοποιείται σε τόπο και χρόνο που ορίζει ο εργοδότης.

Γ. Διάρκεια Διαθεσιμότητας

Σύμφωνα με το άρθρο 4 του Ν. 3846/2010 η θέση διαθεσιμότητας των μισθωτών δεν μπορεί να υπερβεί συνολικά τους τρεις (3) μήνες ετησίως. Στον υπολογισμό του τριμήνου υπολογίζονται τόσο οι εργάσιμες ημέρες όσο και οι ημέρες αργίας (π.χ. εορτές, Κυριακές κτλ), εφόσον ο νόμος αναφέρεται γενικά σε χρονικό διάστημα τριών μηνών κάθε έτος. Όσον αφορά τη διάρκεια του έτους εννοείται το διάστημα από 1 Ιανουαρίου έως 31 Δεκεμβρίου.

Θα πρέπει να σημειωθεί ότι ο εργοδότης μπορεί να θέτει όλο ή μέρος του προσωπικού σε διαθεσιμότητα ολόκληρο το διάστημα των τριών μηνών (συνεχές) ή με διακοπές (τμηματικά), πάντοτε εγγράφως.

Μετά την εξάντληση του τριμήνου, προκειμένου να τεθεί εκ νέου ο ίδιος εργαζόμενος σε διαθεσιμότητα πρέπει να περάσουν τουλάχιστον τρεις (3) μήνες κανονικής εργασίας.

Κατά το χρονικό διάστημα της διαθεσιμότητάς του, ο μισθωτός δικαιούται να εργασθεί νόμιμα και να ασφαλισθεί σε άλλη επιχείρηση εφόσον μπορεί και δεν έχει υποχρέωση να προσέρχεται στη αρχική επιχείρηση κατά το χρόνο της διαθεσιμότητάς του.

Να σημειωθεί ότι, ο εργοδότης έχει τη δυνατότητα να ανακαλέσει τη διαθεσιμότητα του προσωπικού του σε εύλογο χρονικό διάστημα, εάν κρίνει ότι αυτό εξυπηρετεί να συμφέροντα της επιχείρησής του. Σε αυτή την περίπτωση οι μισθωτοί έχουν την υποχρέωση να επανέλθουν κανονικά στην εργασία τους, χωρίς να περιμένουν την λήξη του χρόνου διαθεσιμότητας.

Επισημαίνεται ότι, ο εργοδότης έχει το δικαίωμα να απολύσει τους μισθωτούς του κατά την διάρκεια της διαθεσιμότητας, εφόσον βέβαια τηρήσει τις νόμιμες διαδικασίες.

10. Εργασία μέσω εταιρειών προσωρινής απασχόλησης

Μιλώντας για **δανεισμό Μισθωτού** αναφερόμαστε στη συμφωνία μεταξύ εργοδότη και μισθωτού, με την οποία ο εργοδότης παραχωρεί τις υπηρεσίες του μισθωτού σε άλλο εργοδότη, με την συγκατάθεσή του. Συνεπώς, ο δανεισμός μισθωτού συνιστά ουσιαστικά μια συμφωνία τριών μερών, του αρχικού εργοδότη (άμεσος), του δεύτερου εργοδότη (έμμεσος) και του μισθωτού.

Πάντως, στον εργοδότη δεν επιτρέπεται να απαιτήσει από τον εργαζόμενο να προσφέρει την εργασία του σε τρίτο, εκτός αν συμφωνήσει ο ίδιος, είτε ρητώς είτε σιωπηρώς ή αν επιτρέπεται από τη σύμβαση εργασίας που είχαν συνάψει.

Ο δανεισμός δεν επιφέρει τη λύση τη εργασιακής σχέσης του εργαζόμενου με τον αρχικό εργοδότη, ο οποίος εξακολουθεί να ευθύνεται για την καταβολή του μισθού, την ασφάλισή του, την χορήγηση της κανονικής άδειας και της αποζημίωσης απόλυσης. Βέβαια, υπάρχει η δυνατότητα η καταβολή του μισθού να γίνεται από τον προσωρινό εργοδότη, ύστερα από συμφωνία.

Η δανειζόμενη επιχείρηση ασκεί εργοδοτική εξουσία κατά το χρόνο που διαρκεί ο δανεισμός, αποκτώντας παράλληλα την εργοδοτική ιδιότητα, για εργασία πέραν της συμβατικής ή νόμιμης, δηλαδή για νόμιμη ή παράνομη υπερωριακή εργασία, υπερεργασία, εργασία κατά τις αργίες κ.λπ., για την οποία υποχρεούται σε καταβολή αποδοχών και ασφαλιστικών εισφορών.

Επίσης, η δανειζόμενη επιχείρηση είναι υποχρεωμένη να λάβει τα μέτρα υγιεινής και ασφάλειας στους χώρους εργασίας για τυχόν εργατικό ατύχημα.

Σημειώνεται ότι, το αντίγραφο της τριμερούς σύμβασης (γνήσιας σύμβασης δανεισμού) που υπογράφεται μεταξύ των δύο επιχειρήσεων και του εργαζόμενου δεν κατατίθεται ούτε στον Ο.Α.Ε.Δ. ούτε στο Σ.Ε.Π.Ε., αλλά θα πρέπει να υπάρχει σε όλα τα συμβαλλόμενα μέρη και να είναι διαθέσιμη σε τυχόν έλεγχο από Σ.Ε.Π.Ε., Ι.Κ.Α. και Ε.ΥΠ.Ε.Α..

A. Δυνατότητα μεταφοράς εργαζόμενου

Δυνατότητα μόνιμης "μεταφοράς" εργαζομένου από μία επιχείρηση σε μία άλλη με "αναγνώριση" των δικαιωμάτων του μισθωτού δεν προβλέπεται με βάση τις διατάξεις από την Εργατική Νομοθεσία.

Η πρακτική που συναντάται σε τέτοιες περιπτώσεις είναι:

Εφόσον δεν πρόκειται περί τριμερούς σύμβασης εργασίας για ορισμένο χρόνο (γνήσια σύμβαση δανεισμού), αλλά "μεταφοράς" εργαζόμενου από επιχείρηση Α σε επιχείρηση Β θα πρέπει:

- 1.** Ή να λυθεί η εργασιακή σχέση από τον Α εργοδότη, με καταγγελία σύμβασης εργασίας και καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης και να ακολουθήσει πρόσληψη στον Β εργοδότη ή
- 2.** Ο νέος εργοδότης να προσλάβει, αφού προηγηθεί οικειοθελής αποχώρηση από την επιχείρηση, τον εργαζόμενο και να του χορηγήσει έγγραφο, με το οποίο αναλαμβάνει όλες τις υποχρεώσεις και αναγνωρίζει όλα τα δικαιώματα του μισθωτού, που αυτός είχε θεμελιώσει κατά την απασχόλησή του στον εργοδότη Α (ημερομηνία πρόσληψης, προϋπηρεσία, άδεια, καταβολή αποζημίωσης από την πρώτη μέρα πρόσληψης, κ.λπ.).

Ο εργοδότης Β, στο έγγραφο που χορηγεί δέχεται δηλαδή σαν ημερομηνία πρόσληψης του μισθωτού την αρχική ημερομηνία που αυτός είχε προσληφθεί στον εργοδότη Α.

Προς αποφυγή παρεξηγήσεων, συνιστάται να εξαιρεθεί από το έγγραφο του εργοδότη Β, η υποχρέωσή του να καταβάλλει ασφαλιστικές εισφορές ή πάσης φύσεως αποδοχές για το χρονικό διάστημα που ο μισθωτός απασχολούνταν στον εργοδότη Α.

Τέλος, να αναφέρουμε ότι η παραπάνω πρακτική ακολουθείται και στις περιπτώσεις ίδρυσης υποκαταστημάτων μέσω εξαγοράς ή συγχώνευσης ή απορρόφησης ήδη υπάρχουσών επιχειρήσεων και το προσωπικό αυτών.

B. Έννοια Γνήσιου και Μη Γνήσιου Δανεισμού

"Γνήσιος Δανεισμός" υφίσταται όταν ο εργοδότης που έχει στη διάθεσή του τις υπηρεσίες κάποιου εργαζόμενου (αρχικός εργοδότης), παραχωρεί τις υπηρεσίες του τελευταίου σε άλλον εργοδότη (δευτερογενής εργοδότης) και συμφωνείται και από τους τρεις ο τρόπος και ο χρόνος του δανεισμού (τριμερής σύμβαση εργασίας).

"Μη γνήσιος δανεισμός" υφίσταται όταν ο δανειζόμενος εργαζόμενος ανήκει σε εταιρεία προσωρινής απασχόλησης παρ' ότι προσφέρει εργασία σε τρίτους και χαρακτηρίζεται έτσι γιατί παραχωρείται από "επιχείρηση - εταιρεία προσωρινής απασχόλησης" (άμεσος εργοδότης) που το αντικείμενο της εργασίας της είναι να προσφέρει - παραχωρεί εργαζόμενους σε τρίτους (έμμεσοι εργοδότες) (Ν.2956/2000, όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 3 του Ν.3846/2010).

Γ. Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης

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.

Ως προσωρινή απασχόληση νοείται η εργασία, η οποία παρέχεται σε άλλον εργοδότη (έμμεσος εργοδότης) για περιορισμένο χρονικό διάστημα από μισθωτό, ο οποίος συνδέεται με τον εργοδότη του (άμεσος εργοδότης) με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου και επιτρέπεται μόνο υπό τους όρους και προϋποθέσεις των διατάξεων του παρόντος.

Οι Ε.Π.Α. έχουν τις υποχρεώσεις και τα δικαιώματα του εργοδότη.

Η παραχώρηση μισθωτού σε έμμεσο εργοδότη επιτρέπεται μόνο για συγκεκριμένους λόγους που δικαιολογούνται από έκτακτες, πρόσκαιρες ή εποχιακές ανάγκες.

Οι Ε.Π.Α. δεν επιτρέπεται να ασκούν άλλη δραστηριότητα εκτός από: α) μεσολάβηση για εξεύρεση θέσεως εργασίας, για την οποία απαιτείται ειδική άδεια, που χορηγείται κατά τη διαδικασία και τις προϋποθέσεις του Π.Δ. 160/1999 (ΦΕΚ 157 Α'), όπως εκάστοτε ισχύει και β) αξιολόγηση ανθρώπινου δυναμικού, εφόσον πληρούν τις προϋποθέσεις που ορίζονται από τις οικείες διατάξεις.

Η Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης μπορεί να συσταθεί μόνο με τη μορφή Ανώνυμης Εταιρείας με μετοχικό κεφάλαιο τουλάχιστον 176.082,17 ευρώ και απαιτείται ειδική άδεια από το Υπουργείο Απασχόλησης για την ίδρυση και λειτουργία της.

Σύμφωνα με το άρθρο 25 του Ν.2956/2001, ο φορέας που ελέγχει την τήρηση και σωστή εφαρμογή των διατάξεων που διέπουν τις Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης είναι το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας & Κοιν. Ασφάλισης. Για κάθε παράβαση των διατάξεων επιβάλλεται από το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) σε βάρος του παραβάτη πρόστιμο, το οποίο κυμαίνεται από τρεις χιλιάδες (3.000) ευρώ μέχρι τριάντα χιλιάδες (30.000) ευρώ ανάλογα με τη βαρύτητα της παράβασης. Η λειτουργία Ε.Π.Α. χωρίς την άδεια λειτουργίας επιφέρει τη διοικητική κύρωση της σφράγισης και της οριστικής διακοπής λειτουργίας της, η οποία εκτελείται από την αρμόδια αστυνομική αρχή. Όποιος θέτει σε λειτουργία ή λειτουργεί Ε.Π.Α. χωρίς άδεια λειτουργίας τιμωρείται με φυλάκιση μέχρι δύο (2) έτη και με χρηματική ποινή. Τα πρόστιμα επιβάλλονται και όταν μια επιχείρηση ομίλου λειτουργεί με κύριο σκοπό τη διάθεση εργαζομένων σε άλλη επιχείρηση του ομίλου.

Δ. Σύναψη Σύμβασης Προσωρινής Απασχόλησης

Στην Σύμβαση Προσωρινής Απασχόλησης που καταρτίζεται μεταξύ της Ε.Π.Α. (άμεσος εργοδότης) και του μισθωτού πρέπει απαραίτητως να αναφέρονται οι όροι εργασίας και η διάρκειά της, οι όροι παροχής της εργασίας στον ή στους έμμεσους εργοδότες, οι όροι αμοιβής και ασφάλισης του μισθωτού, οι λόγοι της παραχώρησης του εργαζομένου, καθώς και κάθε άλλο στοιχείο το οποίο, κατά την καλή πίστη και τις περιστάσεις.

Οι συμβάσεις προσωρινής απασχόλησης συνάπτονται γραπτά από την Ε.Π.Α. σε τρία αντίτυπα και υπογράφονται από τον νόμιμο εκπρόσωπο της Εταιρείας και τον εργαζόμενο. Το ένα αντίτυπο παραδίδεται στον εργαζόμενο, το άλλο στην Ε.Π.Α. και το τρίτο στον έμμεσο εργοδότη, που υποχρεούται να το τηρεί στον χώρο εργασίας και να το θέτει στην διάθεση των ελεγκτικών οργάνων του ΣΕΠΕ.

Σε περίπτωση συμβάσεων μερικής απασχόλησης ακολουθείται ανάλογη διαδικασία, αφού πρώτα κατατεθεί η σύμβαση στην οικεία Κοιν. Επιθ. Εργασίας.

Κατά το πρώτο δεκαπενθήμερο των μηνών Ιανουαρίου και Ιουλίου κάθε έτους, οι Ε.Π.Α. έχουν υποχρέωση να υποβάλουν στην Δ/νση Απασχόλησης του Υπουργείου Εργασίας έκθεση δραστηριοτήτων που θα περιλαμβάνει τις συμβάσεις προσωρινής απασχόλησης και όλα τα σχετικά στοιχεία που απαιτούνται. Αντίγραφο της έκθεσης δραστηριοτήτων πρέπει να υποβάλει η Ε.Π.Α. και στο Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητική Πληροφορική του ΟΑΕΔ.

Ε. Αποδοχές εργαζόμενου με Σύμβαση Προσωρινής Απασχόλησης

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.

Οι καταβαλλόμενες αποδοχές του δεν μπορεί να είναι κατώτερες από τις προσδιοριζόμενες από κλαδικές ή ομοιοεπαγγελματικές ή επιχειρησιακές Σ.Σ.Ε. ή Δ.Α., που ισχύουν για το προσωπικό του έμμεσου εργοδότη όπου θα απασχολούνται, όχι πάντως κατώτερες από τις προβλεπόμενες στην εκάστοτε Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.

Οι αποδοχές του μισθωτού που δεν παρέχει εργασία σε έμμεσο εργοδότη προσδιορίζονται σύμφωνα με την κλαδική Σ.Σ.Ε. Παροχής Υπηρεσιών, όχι πάντως κατώτερες από τις προβλεπόμενες στην εκάστοτε Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.

Για την απασχόληση του μισθωτού σε έμμεσο εργοδότη απαγορεύεται οποιαδήποτε οικονομική επιβάρυνση του μισθωτού.

Στους εργαζόμενους μέσω Ε.Π.Α. σε έμμεσο εργοδότη πρέπει να παρέχονται οι ίδιες κοινωνικές υπηρεσίες, όπως σε κυλικεία, παιδικούς σταθμούς και μεταφορικά μέσα προσωπικού, όπως παρέχονται και στους άμεσα εργαζόμενους του εργοδότη. Ισχύει δηλαδή, η αρχή της ίσης μεταχείρισης. Μπορεί όμως, αντικειμενικοί λόγοι να δικαιολογούν διαφορετική μεταχείριση, όπως ωράριο ή χρονική διάρκεια της σύμβασης εργασίας.

Στ. Διάρκεια απασχόλησης μέσω Εταιρείας Προσωρινής Απασχόλησης

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 συνέχισης της απασχόλησης του μισθωτού από τον ίδιο έμμεσο εργοδότη, μετά τη λήξη της διάρκειάς της και της τυχόν ανανέωσής της για χρονικό διάστημα μεγαλύτερο από 36 μήνες, η σύμβαση εργασίας του μισθωτού με την Ε.Π.Α. (άμεσος εργοδότης), θεωρείται ότι μετατρέπεται αυτοδίκαια σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, μεταξύ του μισθωτού και του έμμεσου εργοδότη, από την αρχική ημερομηνία απασχόλησής του.

Ζ. Απαγόρευση δανεισμού εργαζόμενου από την Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης

Η απασχόληση μισθωτού σε έμμεσο εργοδότη με σύμβαση προσωρινής απασχόλησης δεν επιτρέπεται:

α) όταν με αυτήν αντικαθίστανται εργαζόμενοι που ασκούν το δικαίωμα της απεργίας,

β) όταν ο έμμεσος εργοδότης το προηγούμενο εξάμηνο είχε πραγματοποιήσει απολύσεις εργαζομένων της ίδιας ειδικότητας για οικονομοτεχνικούς λόγους ή το προηγούμενο δωδεκάμηνο ομαδικές απολύσεις,

γ) όταν ο έμμεσος εργοδότης υπάγεται στις διατάξεις του Ν. 2190/1994 ή στις διατάξεις της παρ. 3 του άρθρου 1 του Ν. 2527/1997, όπως ισχύουν,

δ) όταν η εργασία, λόγω της φύσης της, εγκυμονεί ιδιαίτερους κινδύνους για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων. Οι εργασίες αυτές καθορίζονται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης,

ε) όταν ο απασχολούμενος υπάγεται στις ειδικές διατάξεις περί ασφαλίσεων εργατοτεχνιτών οικοδόμων.

(Μυρσίνη Δρίμτζια, Οικονομολόγος, Μέλος της Επιστημονικής Ομάδας της [Epsilon Net](#))