

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ – ΟΡΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΣ



2.1 Ειδικές μορφές απασχόλησης

2.1.1 Συμβάσεις παροχής έργου ή υπηρεσιών

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. (αρ. 1, Ν.3846/2010)

Το παραπάνω άρθρο αντικατέστησε την παρ. 1 του άρθ. 1 του Ν.2639/98, στο οποίο προβλεπόταν ότι οι συμβάσεις έργου **θα έπρεπε να γνωστοποιούνται στην Επιθεώρηση Εργασίας**, διαφορετικά θα μπορούσε να θεωρηθεί ότι υπέκρυπταν συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας.

Η υποχρέωση αυτή με το Ν.3846/2010 καταργήθηκε και προστέθηκε το τεκμήριο της εξαρτημένης εργασίας, για τη συνεχόμενη επί εννέα μήνες παροχή υπηρεσιών ή έργου. Αυτό σημαίνει ότι σε διακεκομμένη παροχή υπηρεσιών, ή για παροχή υπηρεσιών λιγότερο από εννέα μήνες το τεκμήριο της εξαρτημένης εργασίας εξασθενίζει.

2.1.2 Μερική απασχόληση

Ως εργαζόμενος μερικής απασχόλησης, νοείται κάθε εργαζόμενος με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας, του οποίου οι ώρες εργασίας, υπολογιζόμενες σε ημερήσια, εβδομαδιαία, δεκαπενθήμερη ή μηνιαία βάση είναι λιγότερες από το κανονικό ωράριο εργασίας του συγκρίσιμου εργαζόμενου με πλήρη απασχόληση.

Κατά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας ή κατά τη διάρκειά της ο εργοδότης και ο μισθωτός μπορούν με έγγραφη ατομική σύμβαση να συμφωνήσουν, ημερήσια ή εβδομαδιαία ή δεκαπενθήμερη ή μηνιαία εργασία, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, η οποία θα είναι μικρότερης διάρκειας από την κανονική (μερική απασχόληση).

Η παράγραφος 11 του άρθρου 38 του Ν. 1892/1990 όπως αντικαταστάθηκε από το άρθρο 59 του Ν. 4635/2019, προβλέπει ότι:

11. Αν παραστεί ανάγκη για πρόσθετη εργασία πέραν από τη συμφωνηθείσα, ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να την παράσχει, αν είναι σε θέση να το κάνει και η άρνηση του θα ήταν αντίθετη με την καλή πίστη. **Αν παρασχεθεί εργασία πέραν**

της συμφωνημένης, ο μερικώς απασχολούμενος δικαιούται αντίστοιχης αμοιβής με προσαύξηση δώδεκα τοις εκατό (12%) επί της συμφωνηθείσας αμοιβής για κάθε επιπλέον ώρα εργασίας που θα παράσχει. Ο μερικώς απασχολούμενος μπορεί να αρνηθεί την παροχή εργασίας πέραν της συμφωνημένης, όταν αυτή η πρόσθετη εργασία λαμβάνει χώρα κατά συνήθη τρόπο.

Σε κάθε περίπτωση η πρόσθετη αυτή εργασία δύναται να πραγματοποιηθεί κατ' ανώτατο όριο μέχρι τη συμπλήρωση του πλήρους ημερήσιου ωραρίου του συγκρίσιμου εργαζομένου.

Μονομερής επιβολή συστήματος μειωμένης απασχόλησης (λιγότερες ώρες την ημέρα) από τον εργοδότη **δεν μπορεί να γίνει**, ενώ η **καταγγελία της σύμβασης** εργασίας που γίνεται **λόγω μη αποδοχής** από τον μισθωτό πρότασης του εργοδότη για μερική απασχόληση, **είναι άκυρη**.

Η απασχόληση του εργαζόμενου **κατά λιγότερες ώρες την ημέρα, πρέπει να είναι συνεχόμενη**, ανεξάρτητα αν η επιχείρηση έχει συνεχή ή μη ημερήσια λειτουργία. **Εξαιρούνται** οι οδηγοί σχολικών οχημάτων καθώς και οι συνοδοί τους, εργαζόμενοι σε ιδιωτικά εκπαιδευτήρια, παιδικούς σταθμούς και βρεφονηπιακούς σταθμούς, για τη μεταφορά μαθητών και νηπίων καθώς και οι καθηγητές στα φροντιστήρια ξένων γλωσσών και μέσης εκπαίδευσης. (αρ. 2 παρ 7, Ν.3846/2010)

Σε διαλείπουσα απασχόληση, μπορεί να εφαρμοστεί σύστημα εργασίας κατά λιγότερες ώρες την ημέρα με λιγότερες ημέρες την εβδομάδα, ενώ **όταν επιβάλλεται μονομερώς εκ περιτροπής εργασία, η ημερήσια απασχόληση πρέπει να είναι με πλήρες ωράριο**.

Το τελευταίο εδάφιο της παρ. 1 του άρθρου 38 του ν. 1892/1990 (Α' 101) όπως αντικαταστάθηκε από το άρθρο 50 του Ν. 4611/2019 προβλέπει ότι, αν η σύμβαση μερικής απασχόλησης, δεν καταρτιστεί εγγράφως, ή δεν γνωστοποιηθεί εντός οκτώ (8) ημερών από την κατάρτισή της στην Επιθεώρηση Εργασίας, τεκμαίρεται η πλήρης απασχόληση του μισθωτού.

Επίσης το τελευταίο εδάφιο της παρ. 3 του άρθρου 38 του ν. 1892/1990 προβλέπει ότι, αν η συμφωνία για εκ περιτροπής εργασία, δεν καταρτιστεί εγγράφως ή αν η απόφαση του εργοδότη δεν γνωστοποιηθεί εντός οκτώ (8) ημερών από την στην Επιθεώρηση Εργασίας, τεκμαίρεται η πλήρης απασχόληση του μισθωτού.

Με τις διατάξεις αυτές ορίζεται ρητά ότι σε περίπτωση μη τήρησης του έγγραφου τύπου ή μη γνωστοποίησης της συμφωνίας για μερική ή εκ

περιτροπής απασχόληση, ή της απόφασης του εργοδότη για μονομερή επιβολή εκ περιτροπής εργασίας στην Επιθεώρηση Εργασίας, τεκμαίρεται η πλήρης απασχόληση του εργαζομένου.

2.1.3 Εκ περιτροπής εργασία

Κατά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας ή κατά τη διάρκειά της ο εργοδότης και ο μισθωτός μπορούν με έγγραφη ατομική σύμβαση να συμφωνήσουν κάθε μορφή απασχόλησης εκ περιτροπής. (άρθρο 38 του Ν. 1892/1990, άρθρο 2 Ν.2639/98, άρθρο 2 Ν.3846/2010)

Εκ περιτροπής απασχόληση θεωρείται η απασχόληση κατά **λιγότερες ημέρες την εβδομάδα ή κατά λιγότερες εβδομάδες το μήνα ή κατά λιγότερους μήνες το έτος ή και συνδυασμός αυτών κατά πλήρες ημερήσιο ωράριο εργασίας.**

2.1.3.1 Μονομερής επιβολή εκ περιτροπής εργασίας

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 εννέα (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 (ΦΕΚ 252 Α΄) και του Ν.1767/1988 (ΦΕΚ 63 Α΄).

Με το άρθρο 17 του Ν.3899/2010, το προηγούμενο διάστημα των 6 μηνών, που προβλεπόταν στο Ν.3846/10 αρθ. 2 παρ. 3, ως ανώτατο κατ' έτος χρονικό διάστημα ισχύος της εκ περιτροπής εργασίας, **διευρύνθηκε στους εννέα μήνες.**

Οι συμφωνίες ή οι αποφάσεις της παραγράφου αυτής γνωστοποιούνται μέσα σε οκτώ (8) ημέρες από την κατάρτιση ή τη λήψη τους στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας.

Εφόσον η εκ περιτροπής εργασία συμφωνείται με ατομικές συμβάσεις αυτές 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.

Η επιβολή της εκ περιτροπής απασχόλησης λόγω πτώσης της οικονομικής δραστηριότητας της επιχείρησης, αποτελεί υποκατάστατο μέτρο της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας και μπορεί να αφορά όλο το προσωπικό της επιχείρησης είτε μέρος αυτού. (κατά τμήμα δραστηριότητας, κατά ειδικότητες κλπ). **Οπωσδήποτε όμως πρέπει να έχει προηγηθεί διαβούλευση με τους εργαζόμενους, στους οποίους θα παρέχονται όλα τα στοιχεία για την οικονομική κατάσταση της επιχείρησης. Η οικονομική κατάσταση θα πρέπει να είναι τέτοια που να δικαιολογεί την επιβολή του συστήματος αυτού. Πρόσκαιρη ταμιακή δυσχέρεια π.χ. δεν θα μπορούσε να δικαιολογήσει την επιβολή συστήματος εκ περιτροπής εργασίας.**

Η κρίση του κατά πόσο το σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης που επιλέγει να επιβάλλει ένας εργοδότης στην επιχείρησή του, ασκείται κατά κατάχρηση δικαιώματος ή όχι, ανήκει στα αρμόδια δικαστήρια.

Επειδή τέλος, η επιβολή της εκ περιτροπής απασχόλησης αποτελεί ηπιότερο μέτρο της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας δεδομένου ότι επιβάλλεται ως μέτρο προληπτικό κατά των απολύσεων, δεν μπορεί να γίνει απόλυση κατά το διάστημα αυτό και υπολογισμός της αποζημίωσης με τις μειωμένες λόγω του συστήματος αυτού αποδοχές. Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας, για να πραγματοποιηθεί απαιτεί την διακοπή του συστήματος της εκ περιτροπής απασχόλησης και την επαναφορά του εργαζόμενου σε σύστημα πλήρους απασχόλησης. Ως εκ τούτου ο υπολογισμός της αποζημίωσης θα γίνει με βάση τις αποδοχές που θα ελάμβανε ο εργαζόμενος υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης. (έγγρ. ΥΕΚΑ 4355/16/3-3-2011)

2.1.4 Συμβάσεις ορισμένου χρόνου

Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου υπάρχει, όταν συμφωνήθηκε ρητώς ή σιωπηρώς ορισμένη διάρκεια χρόνου εργασίας ή προκύπτει προφανώς αυτή από το είδος και τη φύση της εργασίας για την οποία έχει προσληφθεί ο μισθωτός

(π.χ. όπως γίνεται για συμβάσεις εποχιακής εργασίας ή για την εκτέλεση συγκεκριμένης εργασίας).

Εάν μετά τη λήξη της σύμβασης ορισμένου χρόνου συνεχίζεται η παραμονή του μισθωτού στην εργασία του και εξακολουθήσει να εργάζεται για εύλογο χρονικό διάστημα (όχι μόνο για λίγες ημέρες), με τη συγκατάθεσή του εργοδότη, μετατρέπεται αυτή σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου. Σύμφωνα με το Ν.3986/2011, σε περίπτωση που δεν υπάρχει αντικειμενικός λόγος και η χρονική διάρκεια των διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου **υπερβαίνει συνολικά τα τρία (3) έτη**, τεκμαίρεται ότι με αυτές επιδιώκεται η κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης με συνέπεια τη μετατροπή αυτών σε συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας αορίστου χρόνου, ενώ το ίδιο συμβαίνει και αν στο χρονικό διάστημα των τριών ετών ο αριθμός των ανανεώσεων των διαδοχικών συμβάσεων εργασίας **υπερβαίνει τις τρεις (3)** και το βάρος της ανταπόδειξης σε κάθε περίπτωση φέρει ο εργοδότης. "Διαδοχικές" συμβάσεις ορισμένου χρόνου θεωρούνται αυτές που καταρτίζονται μεταξύ του ίδιου εργοδότη και του ίδιου εργαζόμενου, με τους ίδιους ή παρεμφερείς όρους εργασίας και δεν μεσολαβεί μεταξύ τους **χρονικό διάστημα μεγαλύτερο των σαράντα πέντε (45) ημερολογιακών ημερών**. Προκειμένου περί ομίλου επιχειρήσεων, στην έννοια του όρου ίδιου εργοδότη περιλαμβάνονται και οι επιχειρήσεις του Ομίλου.

Αντίθετα επιτρέπεται η χωρίς περιορισμό ανανέωση συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, **αν δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους**, όταν δηλαδή δικαιολογείται από τη μορφή ή το είδος ή τη δραστηριότητα του εργοδότη ή της επιχείρησης, ή από ειδικούς λόγους ή ανάγκες, εφόσον τα στοιχεία αυτά προκύπτουν αμέσως ή εμμέσως από την ατομική σύμβαση, όπως η προσωρινή αναπλήρωση μισθωτού, η εκτέλεση εργασιών παροδικού χαρακτήρα, η προσωρινή σώρευση εργασίας, ή η ορισμένη διάρκεια αφορά εκπαίδευση ή κατάρτιση, ή γίνεται με σκοπό τη διευκόλυνση μετάβασης του εργαζομένου σε συναφή απασχόληση, ή γίνεται για την πραγματοποίηση συγκεκριμένου έργου ή προγράμματος ή συνδέεται με συγκεκριμένο γεγονός, ή αναφέρεται στον τομέα των επιχειρήσεων αεροπορικών μεταφορών και των επιχειρήσεων που ασκούν δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών αεροδρομίου εδάφους και πτήσης.

Σε κάθε περίπτωση, οι λόγοι οι οποίοι δικαιολογούν την ανανέωση της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου, πρέπει να αναφέρονται στη σχετική έγγραφη συμφωνία των μερών, αντίγραφο της οποίας δίδεται στον εργαζόμενο, εκτός και αν η σύμβαση έχει ευκαιριακό χαρακτήρα και δεν ξεπερνά σε διάρκεια τις δέκα μέρες.

Με το παλαιότερο καθεστώς (ΠΔ 180/2004), το χρονικό διάστημα, το οποίο δεν έπρεπε να υπερβεί η διάρκεια των διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, προκειμένου να μη θεωρηθεί ότι με αυτές επιδιώκεται η κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης. με συνέπεια τη μετατροπή αυτών σε συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου ήταν τα δύο χρόνια και ο αριθμός των διαδοχικών συμβάσεων μέσα σ' αυτό το διάστημα, όχι πάνω από τρεις.

Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, η οποία περιλαμβάνει όρο για πρόωρη καταγγελία της με εφαρμογή της ισχύουσας νομοθεσίας ως προς την αποζημίωση απόλυσης για τις συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου, κατά τις διατάξεις του Ν.2112/1920, όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 74 παρ. 2 και 3 του Ν.3863/2010, μετατρέπεται αυτοδικαίως σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου κατά την καταγγελία.

Αυτό σημαίνει πρακτικά, ότι ο εργοδότης έχει τη δυνατότητα να καταγγείλει τη σύμβαση ορισμένου χρόνου πριν τη λήξη του συμφωνημένου χρόνου και να μην καταβάλει αποζημίωση στις περιπτώσεις εκείνες που το χρονικό διάστημα απασχόλησης είναι κάτω των 12 μηνών, το οποίο θεωρείται πλέον δοκιμαστική περίοδος απασχόλησης (άρθ. 17 του Ν. 3899/2010) και δεν οφείλεται αποζημίωση σε περίπτωση απόλυσης του εργαζόμενου

2.1.5 Διαθεσιμότητα εργαζομένων

Σε περίπτωση περιορισμού της δραστηριότητάς τους οι επιχειρήσεις μπορούν, αντί της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, να θέτουν εγγράφως σε διαθεσιμότητα τους μισθωτούς τους, μετά από διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων σύμφωνα με τις διατάξεις του Π.Δ. 240/2006. Αν στην επιχείρηση δεν υπάρχουν εκπρόσωποι εργαζομένων η ενημέρωση και η διαβούλευση γίνεται με το σύνολο των εργαζομένων. Η συνολική διάρκεια της διαθεσιμότητας δεν μπορεί να υπερβεί συνολικά τους τρεις (3) μήνες το έτος. (Αρ. 4 του Ν.3846/2010)

Μετά τη λήξη του τριμήνου, για να τεθούν ξανά οι ίδιοι εργαζόμενοι σε διαθεσιμότητα πρέπει να παρέλθουν τουλάχιστον τρεις (3) μήνες. Ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να γνωστοποιεί στις Υπηρεσίες του ΣΕΠΕ, του ΙΚΑ και του ΟΑΕΔ με οποιονδήποτε τρόπο τη σχετική δήλωση περί διαθεσιμότητας, μέρους ή του συνόλου του προσωπικού του.

Κατά τη διάρκεια της διαθεσιμότητας ο μισθωτός παίρνει το ήμισυ του μέσου όρου των τακτικών αποδοχών των δύο τελευταίων μηνών, υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης.

✓ Χρήσιμες επισημάνσεις επί της διαθεσιμότητας

Σύμφωνα με την νομολογία ως περιορισμός της οικονομικής δραστηριότητας της επιχείρησης **θεωρείται ο μειωμένος κύκλος εργασιών, η αδυναμία διάθεσης των προϊόντων, η πρόσκαιρη διακοπή των εργασιών της επιχείρησης και γενικότερα ο περιορισμός των εργασιών της επιχείρησης. Η τυχόν οικονομική ή ταμειακή δυσκολία** του εργοδότη να πληρώσει για ορισμένο χρονικό διάστημα τους μισθωτούς του, οπότε, για να αποφύγει την πληρωμή τους, τους θέτει σε διαθεσιμότητα, χωρίς συγχρόνως να υπάρχει και μείωση του κύκλου των εργασιών του **δεν αποτελεί περιορισμό της οικονομικής δραστηριότητας** κατά τα παραπάνω.

Από τα δικαστήρια έχει κριθεί ότι, **εφόσον η διαθεσιμότητα δεν γίνει εγγράφως**, τότε **δεν υπάρχει διαθεσιμότητα** έστω και αν έχει γίνει αποδεκτή από τον μισθωτό και δεν προσφέρει τις υπηρεσίες του. Το έγγραφο πρέπει να αναφέρει το χρόνο της διάρκειας της διαθεσιμότητας και ένα αντίτυπο του εγγράφου παραδίδεται στον εργαζόμενο. Σε περίπτωση που η διαθεσιμότητα δεν είναι έγκυρη, ο εργοδότης οφείλει να καταβάλει στον μισθωτό ολόκληρο το ποσό των τακτικών αποδοχών που δικαιούται και να αποδεχτεί την άμεση επιστροφή του μισθωτού στην εργασία του.

Κατά το διάστημα αυτό οι **εργαζόμενοι δεν οφείλουν να παρουσιάζονται στην επιχείρηση**, ενώ δικαιούνται να εργάζονται αλλού χωρίς να επηρεάζεται η εργασιακή τους σχέση με τον μόνιμο εργοδότη τους.

Ο εργοδότης μπορεί, οποτεδήποτε θελήσει **να ανακαλέσει την διαθεσιμότητα** των εργαζομένων. Στη περίπτωση αυτή οι εργαζόμενοι οφείλουν να επανέλθουν κανονικά στην εργασία τους.

Το χρονικό διάστημα στο οποίο ο μισθωτός βρίσκεται σε διαθεσιμότητα **θεωρείται σαν χρόνος πραγματικής εργασίας** και επομένως συνυπολογίζεται κανονικά για όλα τα δικαιώματα του μισθωτού απέναντι στον εργοδότη του. Στην περίπτωση της ασθένειας ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλει το ποσό κατά το οποίο υπολείπεται το επίδομα Ι.Κ.Α. ώστε να συμπληρωθεί το μισό του ημερήσιου μισθού που δικαιούται ο μισθωτός που βρίσκεται σε διαθεσιμότητα.

2.1.6 Δανεισμός εργαζομένων

Σύμβαση δανεισμού συνάπτεται μεταξύ του αρχικού εργοδότη, εργαζόμενου, που συνδέεται μαζί του με σύμβαση εξηρημένης εργασίας αορίστου ή ορισμένου χρόνου και τρίτου, με την οποία «δανείζεται» σ' αυτόν, για να του προσφέρει τις υπηρεσίες του κατά την συμφωνηθείσα διάρκεια του δανεισμού. Επειδή κατά τον Α.Κ. αρ. 651 η εργασιακή σχέση είναι προσωπικής φύσης, **θα πρέπει ο εργαζόμενος ρητά ή σιωπηρά, να συναινέσει** στον δανεισμό του σε άλλο εργοδότη, διαφορετικά η σύμβαση δανεισμού είναι άκυρη. Πρόκειται, δηλαδή, για μια μορφή τριμερούς σχέσεως εργασίας (Α.Π. 1794/87 Τμ. Β', 36/89 Τμ. Β').

Γνήσιο δανεισμό έχουμε στην περίπτωση που ο εργαζόμενος ενώ εργάζεται κανονικά στον αρχικό εργοδότη, **παραχωρείται σε άλλο εργοδότη** για κάποιο χρονικό διάστημα, το οποίο συνήθως δεν είναι μεγάλο. Τέτοιες περιπτώσεις παρατηρούνται κυρίως σε διασυνδεδεμένες ή συγγενείς επιχειρήσεις που ανήκουν στον ίδιο όμιλο.

Μη γνήσιο δανεισμό έχουμε όταν εργοδότης και εργαζόμενος συνάπτουν σύμβαση εργασίας στην οποία **ορίζεται εξ' αρχής ότι ο εργαζόμενος δεν θα προσφέρει τις υπηρεσίες του σ' αυτόν αλλά σε τρίτους εργοδότες** που θα υποδεικνύει ο αρχικός. Συνήθως ο αρχικός εργοδότης είναι επιχείρηση με αντικείμενο εργασιών τον δανεισμό εργαζομένων. Στη περίπτωση αυτή ο εργαζόμενος δεν συνάπτει σύμβαση εργασίας με το τρίτο εργοδότη αλλά μόνο με τον αρχικό.

Η σύμβαση δανεισμού δεν επηρεάζει την αρχική σύμβαση εργασίας. **Υπεύθυνος για την τήρηση της παραμένει ο αρχικός εργοδότης.** Ο εργαζόμενος παρέχει μόνο την εργασία του στον τρίτο εργοδότη στα πλαίσια που αυτός (ο τρίτος) καθορίζει, ασκών το «διευθυντικό δικαίωμα», χωρίς όμως αυτό το δικαίωμα να προσκρούει στους όρους της σύμβασης εργασίας του εργαζόμενου με τον αρχικό εργοδότη, αλλά και να κινείται εντός των νομίμων ορίων της εργατικής νομοθεσίας (χρονικά όρια εργασίας, υπερωρίες, αργίες, άδειες κλπ) αλλά και να του παρέχει τις αναγκαίες συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας κατά τη διάρκεια της απασχόλησής του. Βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασης εργασίας δεν μπορεί να επιβληθεί από τον τρίτο εργοδότη ενώ **και η καταγγελία της σύμβασης εργασίας μπορεί να γίνει μόνο από τον αρχικό εργοδότη.**

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 αυτών χρονικών ορίων, επέρχεται μετατροπή της υπάρχουσας σύμβασης σε σύμβαση αορίστου χρόνου με τον έμμεσο εργοδότη. (Ν.3899/2010)

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 (ΦΕΚ 28 Α΄) ή στις διατάξεις της παρ. 3 του άρθρου 1 του ν. 2527/1997 (ΦΕΚ 206 Α΄), όπως ισχύουν, (προσλήψεις μέσω ΑΣΕΠ)
- δ) όταν η εργασία, λόγω της φύσης της, εγκυμονεί ιδιαίτερους κινδύνους για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων.
- ε) όταν ο απασχολούμενος υπάγεται στις ειδικές διατάξεις περί ασφαλίσεων εργατοτεχνιτών οικοδόμων.»

Η καταβολή του μισθού, της άδειας, του επιδόματος άδειας, των δώρων και των ασφαλιστικών εισφορών κατά τη διάρκεια της σύμβασης παραχώρησης του εργαζομένου, είναι υποχρέωση του αρχικού εργοδότη, εκτός εάν υπάρχει διαφορετική συμφωνία κατά την υπογραφή της τριμερούς συμφωνίας δανεισμού. Τυχόν αξιώσεις του μισθωτού από παράνομη απασχόλησή του, υπερωρίες, απασχόληση σε ρεπό, παράνομη απασχόληση κατά αργίες ή Κυριακές βαρύνουν τον τρίτο εργοδότη κατά τις αρχές του αδικαιολόγητου πλουτισμού.

Ο αρχικός και ο έμμεσος εργοδότης είναι αλληλεγγύως και εις ολόκληρον έκαστος υπεύθυνοι έναντι του προσωρινά απασχολούμενου μισθωτού με σύμβαση ή σχέση εργασίας για την ικανοποίηση των μισθολογικών δικαιωμάτων του και για την καταβολή των ασφαλιστικών του εισφορών. Η ευθύνη αυτή του έμμεσου εργοδότη αναστέλλεται, εφόσον με τη σύμβαση προβλέπεται ότι υπόχρεος για την καταβολή των αποδοχών και των ασφαλιστικών εισφορών είναι ο άμεσος εργοδότης.

2.2 Συμβάσεις εργολαβίας εταιρειών παροχής υπηρεσιών

Με το Ν.3863/2010 αρ. 68, όπως τροποποιήθηκε με το Ν. 4144/2013, άρ. 22, προβλέπεται ότι, όταν το Δημόσιο, τα Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.), οι Οργανισμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης (Ο.Τ.Α.), οι φορείς και οι οργανισμοί του δημόσιου τομέα, αναθέτουν απευθείας ή προκηρύσσουν διαγωνισμό για την ανάθεση παροχής υπηρεσιών καθαρισμού ή/και φύλαξης, υποχρεούνται να ζητούν από τις εταιρείες (εργολάβους) παροχής υπηρεσιών καθαρισμού ή/και φύλαξης να αναφέρουν στην προσφορά τους, εκτός των άλλων, τα εξής:

- α) Τον αριθμό των εργαζομένων που θα απασχοληθούν στο έργο.
- β) Τις ημέρες και τις ώρες εργασίας.
- γ) Τη συλλογική σύμβαση εργασίας στην οποία τυχόν υπάγονται οι εργαζόμενοι.
- δ) Το ύψος του προϋπολογισμένου ποσού που αφορά τις πάσης φύσεως νόμιμες αποδοχές αυτών των εργαζομένων.
- ε) Το ύψος των ασφαλιστικών εισφορών με βάση τα προϋπολογισθέντα ποσά.
- στ) Τα τετραγωνικά μέτρα καθαρισμού ανά άτομο, όταν πρόκειται για καθαρισμό χώρων.

Επίσης στην προσφορά τους πρέπει να υπολογίζουν εύλογο ποσοστό διοικητικού κόστους παροχής των υπηρεσιών τους, των αναλώσιμων, του εργολαβικού τους κέρδους και των νόμιμων υπέρ Δημοσίου και τρίτων κρατήσεων και να επισυνάπτουν αντίγραφο της συλλογικής σύμβασης εργασίας στην οποία τυχόν υπάγονται οι εργαζόμενοι.

Όταν οι ελεγκτικοί μηχανισμοί του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ διαπιστώνουν παραβάσεις που αφορούν την αδήλωτη εργασία, την παράνομη απασχόληση αλλοδαπών ή παραβάσεις της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας, ενημερώνουν εγγράφως την αναθέτουσα αρχή. Επίσης, ενημερώνουν εγγράφως την αναθέτουσα αρχή για τις πράξεις επιβολής προστίμου που αφορούν τις ανωτέρω διαπιστωθείσες παραβάσεις. Η πράξη επιβολής προστίμου στον εργολάβο για παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας που χαρακτηρίζονται από τις κείμενες διατάξεις ως «υψηλής» ή «πολύ υψηλής» σοβαρότητας για δεύτερη φορά κατά τη διάρκεια λειτουργίας της σύμβασης οδηγεί υποχρεωτικά στην καταγγελία της σύμβασης από την αναθέτουσα αρχή και στην κήρυξη του εργολάβου έκπτωτου. (άρ. 22, παρ. 5, Ν.4144/2013)

Οι πράξεις επιβολής προστίμου που επιβάλλονται σε βάρος εταιρειών παροχής υπηρεσιών καθαρισμού ή/και φύλαξης καταχωρούνται στο αντίστοιχο «Μητρώο Παραβατών Εταιρειών Παροχής Υπηρεσιών Καθαρισμού ή/και Φύλαξης» που

τηρείται στη Διεύθυνση Προγραμματισμού και Συντονισμού του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας.