

Δημήτρης Ζερδελής  
Καθηγητής Νομικής Σχολής Θεσσαλονίκης

# Ο ΚΑΤ' ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ ΔΑΝΕΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

- Μορφές παράνομης ενοικίασης προσωπικού
- Δανεισμός εργαζομένων στους ομίλους επιχειρήσεων



ΝΟΜΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ







# **Ο κατ' επάγγελμα δανεισμός εργαζομένων**

Μορφές παράνομης ενοικίασης προσωπικού  
Δανεισμός εργαζομένων στους ομίλους επιχειρήσεων

## Ο κατ' επάγγελμα δανεισμός εργαζομένων

Μορφές παράνομης ενοικίας προς προσωπικού  
Δανεισμός εργαζομένων στους ομίλους επιχειρήσεων

Δημήτρης Ζερδελής

ISBN 978-960-622-298-6

Σύμφωνα με το Ν. 2121/93 για την Πνευματική Ιδιοκτησία απαγορεύεται η αναδημοσίευση και γενικά η αναπαραγωγή του παρόντος έργου, η αποθήκευσή του σε βάση δεδομένων, η αναμετάδοσή του σε ηλεκτρονική ή οποιαδήποτε άλλη μορφή και η φωτοανατύπωσή του με οποιονδήποτε τρόπο, χωρίς γραπτή άδεια του εκδότη.

### ΔΗΛΩΣΗ ΕΚΔΟΤΙΚΟΥ ΟΙΚΟΥ

Το περιεχόμενο του παρόντος έργου έχει τύχει επιμελούς και αναλυτικής επιστημονικής επεξεργασίας. Ο εκδοτικός οίκος και οι συντάκτες δεν παρέχουν διά του παρόντος νομικές συμβουλές ή παρεμφερείς συμβουλευτικές υπηρεσίες, ουδεμία δε ευθύνη φέρουν για τυχόν ζημία τρίτου λόγω ενέργειας ή παράλειψης που βασίστηκε εν όλω ή εν μέρει στο περιεχόμενο του παρόντος έργου.

Art Director:	Νεκταρία Καπογιάννη
Υπεύθυνος Παραγωγής:	Ανδρέας Μενούνος
Φωτοστοιχειοθεσία:	Χρυσούλα Ζια, Αγγελική Ορφανουδάκη
Παραγωγή:	NB Production AM180917M23



ΝΟΜΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ

Μαυρομιάλη 23, 106 80 Αθήνα

Τηλ.: 210 3678 800 • Fax: 210 3678 819

<http://www.nb.org> • e-mail: [info@nb.org](mailto:info@nb.org)

Αθήνα: Μαυρομιάλη 2, 106 79 • Τηλ.: 210 3607 521

Πειραιάς: Φίλωνος 107-109, 185 36 • Τηλ: 210 4184 212

Πάτρα: Κανάρη 15, 262 22 • Τηλ.: 2610 361 600

Θεσ/νίκη: Φράγκων 1, 546 26 • Τηλ.: 2310 532 134



member of Europe's 500  
global enterprises



Committed to excellence

Δημήτρης Ζερδελής  
Καθηγητής Νομικής Σχολής Θεσσαλονίκης

# Ο κατ' επάγγελμα δανεισμός εργαζομένων

Μορφές παράνομης ενοικίασης προσωπικού  
Δανεισμός εργαζομένων στους ομίλους επιχειρήσεων



ΝΟΜΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ

# Temporary agency work as an enterprise

Forms of unlawful temporary assignment of workers  
Temporary agency work in Company Groups

Dimitris Zerdelis

Professor, Law School, Aristotle University of Thessaloniki

**Abstract:** This book examines temporary agency work, an enterprise conducted by employment agencies, whose main economic activity consists of engaging workers with the aim of assigning them to third party user undertakings seeking to cover their needs in workforce, so as to work temporarily under those parties' supervision and direction. In addition to interpreting the relevant national law provisions under the light of the wording and purpose of Directive 2008/104/EC, the present study examines the issues that have arisen since national legislation enacted specific conditions and restrictions to agency work with the view of protecting agency workers. One of those issues concerns the practice of unlawful assignment of workers, usually concealed under the veil of a contract to provide services as independent contractors, employed by a number of businesses in order to circumvent statutory protection of agency work. This book aims to highlight those unlawful forms of worker assignment to third parties, and to suggest solutions that would efficiently deal with the issue.

ISBN 978-960-622-298-6

## COPYRIGHT

All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, stored in a retrieval system, or transmitted, in any form or by any means, without the prior permission of NOMIKI BIBLIOTHIKI S.A., or as expressly permitted by law or under the terms agreed with the appropriate reprographic rights organisation. Enquiries concerning reproduction which may not be covered by the above should be addressed to NOMIKI BIBLIOTHIKI S.A. at the address below.

## DISCLAIMER

The content of this work is intended for information purposes only and should not be treated as legal advice. The publication is necessarily of a general nature; NOMIKI BIBLIOTHIKI S.A. makes no claim as to the comprehensiveness or accuracy of the information provided; Information is not offered for the purpose of providing individualized legal advice. Professional advice should therefore be sought before any action is undertaken based on this publication. Use of this work does not create an attorney-client or any other relationship between the user and NOMIKI BIBLIOTHIKI S.A. or the legal professionals contributing to this publication.



NOMIKI BIBLIOTHIKI

23, Mavromichali Str., 106 80 Athens Greece  
Tel.: +30 210 3678 800 • Fax: +30 210 3678 819  
<http://www.nb.org> • e-mail: [info@nb.org](mailto:info@nb.org)



member of Europe's 500  
dynamic entrepreneurs



Committed to excellence



© 2017, NOMIKI BIBLIOTHIKI S.A.



## ΠΡΟΛΟΓΟΣ

---

Ο κατ' επάγγελμα δανεισμός εργαζομένων έχει ρυθμισθεί νομοθετικά και ασκείται από τις λεγόμενες «Επιχειρήσεις Προσωρινής Απασχόλησης». Πρόκειται για επιχειρήσεις που ως κύρια δραστηριότητά τους έχουν την πρόσληψη προσωπικού, προκειμένου να το διαθέτουν σε άλλες επιχειρήσεις για να καλύψουν αυτές ανάγκες τους σε εργατικό δυναμικό. Τόσο ο κατ' επάγγελμα δανεισμός εργαζομένων όσο και ο ευκαιριακός ή συμπρωματικός δανεισμός έχουν ως κοινό χαρακτηριστικό τη διάσπαση της εργοδοτικής ιδιότητας, αφού και στις δύο αυτές μορφές δανεισμού ο συμβατικός εργοδότης και ο αποδέκτης των υπηρεσιών του εργαζομένου είναι διαφορετικά πρόσωπα. Πέρα όμως από τα ζητήματα που δημιουργεί η διάσπαση της εργοδοτικής ιδιότητας στο πλαίσιο μιας τριμερούς σχέσης εργασίας, ο κατ' επάγγελμα δανεισμός εργαζομένων συνεπάγεται πρόσθετους κινδύνους για τους εργαζομένους, έναντι των οποίων τόσο ο ενωσιακός όσο και ο εθνικός νομοθέτης παρέχουν μια ιδιαίτερη προστασία. Βασικό στοιχείο του νομοθετικού προστατευτικού πλαισίου είναι η απαγόρευση δυσμενέστερης μεταχείρισης των δανειζόμενων εργαζομένων, των «προσωρινά απασχολούμενων» σύμφωνα με την ορολογία του νόμου, σε σχέση με τους μόνιμους εργαζομένους της επιχείρησης στην οποία αυτοί παραχωρούνται.

Κεντρικό ζήτημα του κατ' επάγγελμα δανεισμού και καθοριστικό για την όλη λειτουργία του θεσμού, είναι η διάρκεια της παραχώρησης των εργαζομένων, η διασφάλιση ότι η παραχώρηση θα έχει προσωρινό χαρακτήρα, ώστε η μορφή αυτή απασχόλησης, με την οποία εκδηλώνεται η σύγχρονη ελαστικότητα στις εργασιακές σχέσεις, να μην λειτουργεί ανταγωνιστικά

προς τη μόνιμη απασχόληση και να μην υποκαθίσταται το μόνιμο προσωπικό της επιχείρησης από ενοικιαζόμενο προσωπικό. Ο ν. 4052/2012, ενώ έχει ως στόχο, όπως αναφέρεται στην αιτιολογική έκθεση, ο δανεισμός να διατηρεί τον προσωρινό και έκτακτο χαρακτήρα του, με τις ρυθμίσεις του ως προς τη διάρκεια της παραχώρησης αντιστρατεύεται το στόχο αυτό και θέτει ζήτημα συμβατότητας με το ενωσιακό δίκαιο.

Επίσης, ο νομοθέτης παρέλειψε να προβλέψει ρυθμίσεις για την καταπολέμηση μορφών παράνομης ενοικίασης προσωπικού, είτε φανεράς είτε συγκαλυμμένης, κυρίως υπό τον μανδύα συμβάσεων έργου. Από τη στιγμή που ο κατ' επάγγελμα δανεισμός ρυθμίσθηκε νομοθετικά και τέθηκαν προϋποθέσεις και περιορισμοί με στόχο την προστασία των εργαζομένων, εμφανίσθηκαν στην πράξη περιπτώσεις καταστρατήγησης της προστασίας αυτής, τις οποίες οφείλει ο νομοθέτης να αντιμετωπίσει.

Στόχος του βιβλίου, πέρα από την παρουσίαση και ανάλυση των νομοθετικών διατάξεων για τον κατ' επάγγελμα δανεισμό, είναι να αναδείξει τα δύο αυτά ζητήματα, τα οποία, λόγω προβληματικών νομοθετικών επιλογών και νομοθετικών παραλείψεων, καθίστανται ιδιαίτερα κρίσιμα, και να προτείνει λύσεις για την αντιμετώπισή τους.

Πύργοι Θερμής, Ιούλιος 2017

Δημήτρης Ζερδελής

# ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

---

ΠΡΟΛΟΓΟΣ .....	7
<b>I. Η προσωρινή απασχόληση ως μορφή ευέλικτης εργασίας.....</b>	<b>13</b>
<b>II. Οι συνδεδεμένοι με την ανάπτυξη του θεσμού της προσωρινής απασχόλησης κίνδυνοι για τον εργαζόμενο .....</b>	<b>18</b>
<b>III. Το νομοθετικό πλαίσιο της προσωρινής απασχόλησης</b>	
1. Ενωσιακό δίκαιο - Οδηγία 2008/104 .....	23
2. Εθνικό δίκαιο .....	27
<b>IV. Το πεδίο εφαρμογής του ν. 4052/2012</b>	
1. Γνήσιος και μη γνήσιος δανεισμός εργαζομένων - Διάκριση του κατ' επάγγελμα δανεισμού από τον ευκαιριακό δανεισμό.....	29
2. Μικτές επιχειρήσεις .....	33
3. Συμβάσεις έργου.....	33
4. Απαγορεύσεις προσφυγής στην προσωρινή απασχόληση .....	36
<b>V. Τα εμπλεκόμενα μέρη στον κατ' επάγγελμα δανεισμό και η ρύθμιση των μεταξύ τους σχέσεων</b>	
1. Ενωσιολογικοί προσδιορισμοί .....	38

<i>α. Η Επιχείρηση Προσωρινής Απασχόλησης (άμεσος εργοδότης).....</i>	38
<i>β. Ο προσωρινά απασχολούμενος .....</i>	41
<i>γ. Ο έμμεσος εργοδότης.....</i>	41
2. Οι σχέσεις μεταξύ των τριών μερών .....	43
<i>α. Η σχέση μεταξύ ΕΠΑ και έμμεσου εργοδότη.....</i>	43
<i>β. Η σχέση μεταξύ ΕΠΑ και εργαζομένου .....</i>	48
(α) Τύπος και περιεχόμενο της σύμβασης προσωρινής απασχόλησης .....	49
(β) Η διάρκεια της σύμβασης εργασίας.....	52
(γ) Η αμοιβή του προσωρινά απασχολούμενου .....	55
<i>γ. Η σχέση μεταξύ έμμεσου εργοδότη και εργαζομένου .....</i>	60

## **VI. Η διάρκεια της παραχώρησης του προσωρινά απασχολούμενου .....**

1. Η κατά το ν. 4052/2012 προσωρινότητα της προσωρινής απασχόλησης.....	69
2. Η έννοια της «προσωρινής απασχόλησης» στην Οδηγία 2008/104 .....	76
3. Έννομες συνέπειες από την παραχώρηση προσωπικού για την κάλυψη διαρκών αναγκών του έμμεσου εργοδότη.....	90

## **VII. Μορφές παράνομης προσωρινής απασχόλησης .....**

### **VIII. Συμβάσεις έργου που υποκρύπτουν ενοικίαση προσωπικού**

1. Οι συμβάσεις έργου ως εναλλακτική προς την προσωρινή απασχόληση δυνατότητα αξιοποίησης της μισθωτής εργασίας .....	97
2. Συμβάσεις έργου προς καταστράτηγηση της νομοθετικής προστασίας της προσωρινής απασχόλησης.....	102

3. Διάκριση της σύμβασης έργου από τη σύμβαση παραχώρησης προσωπικού .....	107
α. Διάκριση με βάση το αντικείμενο της συμβατικής παροχής ....	107
β. Δυσχέρειες της διάκρισης στην πράξη .....	110
γ. Διάκριση με βάση το πραγματικό συμβατικό περιεχόμενο .....	114
δ. Κριτήρια διάκρισης της σύμβασης έργου από τη σύμβαση παραχώρησης προσωπικού .....	116
ε. Η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος ως βασικό κριτήριο διάκρισης της σύμβασης έργου από τη σύμβαση παραχώρησης προσωπικού .....	129
στ. Διάκριση του διευθυντικού δικαιώματος από το δικαίωμα διεύθυνσης και επίβλεψης του έργου .....	132
ζ. Ενδείξεις για τον προσήκοντα χαρακτηρισμό της συμβατικής σχέσης .....	138
η. Έννομες συνέπειες .....	141
θ. Αποδεικτικές διευκολύνσεις .....	147

## **ΙΧ. Ο δανεισμός εργαζομένων στους ομίλους επιχειρήσεων**

1. Έννοια ομίλου επιχειρήσεων .....	149
2. Όμιλος επιχειρήσεων και ατομικές εργασιακές σχέσεις .....	152
3. Η κινητικότητα των εργαζομένων στο πλαίσιο του ομίλου επιχειρήσεων - Μορφές εμφάνισης .....	159
α. Κινητικότητα μέσω παράλληλων σχέσεων εργασίας ή μέσω μιας ενιαίας σχέσης εργασίας .....	159
β. Κινητικότητα μέσω μεταβολής του προσώπου του εργοδότη ..	162
γ. Κινητικότητα μέσω ρητρών μετάθεσης σε άλλες επιχειρήσεις του ομίλου .....	166
δ. Κινητικότητα μέσω συμβάσεων δανεισμού εργαζομένων .....	169

## **ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ**

Ελληνική .....	181
Αλλοδαπή .....	183
<b>ΕΥΡΕΤΗΡΙΟ</b> .....	193



## I. Η προσωρινή απασχόληση ως μορφή ευέλικτης εργασίας

---

Η δραστηριοποίηση επιχειρήσεων που ως αντικείμενο δραστηριότητάς τους έχουν την **παραχώρηση** σε τρίτες επιχειρήσεις προσωπικού που προσλαμβάνουν οι ίδιες για να το διαθέσουν στη συνέχεια, επ' αμοιβή, στους πελάτες τους για την κάλυψη των αναγκών τους, αποτελεί μια κοινωνική πραγματικότητα ήδη από τη δεκαετία του 1990, τα τελευταία όμως έτη γνωρίζει σε όλες τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης μεγάλη ανάπτυξη. Σήμερα, σε αρκετές επιχειρήσεις, ένα σημαντικό μέρος του προσωπικού που απασχολείται στις εγκαταστάσεις τους δεν έχει ως εργοδότη την επιχείρηση που τον απασχολεί αλλά έναν τρίτο, με συνέπεια το στοιχείο εκείνο που παραδοσιακά χαρακτήριζε την παροχή εξαρτημένης εργασίας, ο συμβατικός εργοδότης και ο αποδέκτης των υπηρεσιών του εργαζομένου να είναι το ίδιο πρόσωπο, να υποχωρεί ενόψει της εμφάνισης νέων μορφών απασχόλησης.

Η αξιοποίηση προσωπικού τρίτων επιχειρήσεων, χωρίς ο αποδέκτης των υπηρεσιών να αποκτά την εργοδοτική ιδιότητα, εξασφαλίζεται και με τη σύναψη **συμβάσεων έργου**, ο αριθμός των οποίων επίσης έχει αυξηθεί τα τελευταία έτη σημαντικά. Πολλές επιχειρήσεις, επιμέρους λειτουργίες ή δραστηριότητες των μονάδων που διαθέτουν, αντί να τις εκτελούν με το δικό τους προσωπικό, τις αναθέτουν σε τρίτες επιχειρήσεις, οι οποίες και αναλαμβάνουν, συνάπτοντας συμβάσεις έργου ή παροχής υπηρεσιών, να τις εκτελέσουν με το δικό τους προσωπικό, το οποίο και απασχολούν εντός των εγκαταστάσεων της επιχείρησης που τους ανέθεσε το συγκεκριμένο έργο. Η πρακτική μάλιστα που ακολουθείται σήμερα από τις επιχειρήσεις δείχνει ότι το «έργο» δεν περιορίζεται, όπως παλαιότερα, στην εκτέλεση δραστηριοτήτων ή λειτουργιών περιφερειακού ή δευτερεύοντα χαρακτήρα, όπως είναι η καθαριότητα, η φύλαξη, η συντήρηση του εξο-

πλισμού κ.α. Ολοένα και περισσότερο, δραστηριότητες και λειτουργίες που αποτελούν μέρος των κύριων εργασιών της επιχείρησης, ανατίθενται, όχι περιστασιακά αλλά σε διαρκή βάση, σε τρίτες επιχειρήσεις, οι οποίες τις εκτελούν εντός των εγκαταστάσεων της αναθέτουσας επιχείρησης με δική τους ευθύνη και με το δικό τους προσωπικό (Inhouse-Outsourcing). Η πρακτική αυτή γνωρίζει μεγάλη διάδοση κυρίως στο πλαίσιο της βιομηχανικής παραγωγής. Έτσι, εντός των εγκαταστάσεων μιας και της αυτής επιχείρησης, το «γηνγενές» προσωπικό της συνυπάρχει με προσωπικό τρίτων επιχειρήσεων που είτε είναι προσωπικό που έχει παραχωρηθεί από μια επιχείρηση που κατ' επάγγελμα ενοικιάζει προσωπικό είτε ανήκουν στο προσωπικό της εργοληπτρίας επιχείρησης.

Και οι δύο αυτές μορφές απασχόλησης, παρά τις διαφορές που εμφανίζουν μεταξύ τους, από οικονομική άποψη έχουν παρόμοια λειτουργία και αποτελούν εκδηλώσεις της λεγόμενης «εξωτερικής ευελιξίας», της ευελιξίας δηλαδή που αναζητούν οι επιχειρήσεις μέσω της αγοράς και όχι εντός του πλαισίου μιας κανονικής σχέσης εργασίας με την πρόβλεψη όρων που θα επιτρέπουν την προσαρμογή της στις μεταβαλλόμενες συνθήκες («εσωτερική ευελιξία»), όπως είναι π.χ. οι ρήτρες που διευρύνουν το διευθυντικό δικαίωμα, ρήτρες ανάκλησης μισθολογικών παροχών κ.α.<sup>1</sup>

Η ανάπτυξη και διάδοση των μορφών αυτών απασχόλησης, με τις οποίες εξασφαλίζεται η μεγαλύτερη δυνατή ευελιξία στην διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού και η μείωση του μισθολογικού κόστους, συνάντησε, λόγω των κινδύνων που συνεπάγονται για τους εργαζομένους τόσο σε επίπεδο ατομικών όσο και συλλογικών εργασιακών σχέσεων, την αντίδραση των συνδικάτων. Σε ό,τι αφορά την παραχώρηση προσωπικού από επιχειρήσεις που ως κύρια δραστηριότητα έχουν την «ενοικίαση» προσωπικού, στόχος αρχικά των συνδικάτων ήταν η απαγόρευση της μορφής αυτής απασχόλησης. Από τη στιγμή όμως που έγινε αντιληπτό, ότι η συγκεκριμένη μορφή απασχόλησης, ως συνέπεια θεμελιωδών μεταβολών στην οργάνωση των επιχειρήσεων,

1. Για τη λεγόμενη «εσωτερική ευελιξία» και τα όρια της βλ. Ζερδελή, Καταχρηστικοί όροι εργασίας, 2005.



έχει επιβληθεί στην πράξη, και ότι η τυχόν απαγόρευση της δεν την αποτρέπει αλλά οδηγεί στην αναπαραγωγή της με μεγαλύτερους κινδύνους για τους εργαζομένους οι εκπρόσωποι των εργαζομένων αναγκάστηκαν τελικά να την ανεχθούν και η όλη στρατηγική τους στρέφεται πλέον στην ρύθμιση της, τόσο από τον νομοθέτη όσο και από τους κοινωνικούς εταίρους, ώστε οι κίνδυνοι που συνεπάγεται για τους εργαζομένους η προσφυγή των επιχειρήσεων σε νέες ευέλικτες μορφές απασχόλησης, κατά το δυνατόν, να περιορισθούν.

Η απασχόληση προσωπικού που διατίθεται από επιχειρήσεις που ως δραστηριότητα έχουν την πρόσληψη προσωπικού προκειμένου να το διαθέτουν, κατά κανόνα επ' αμοιβή, σε τρίτες επιχειρήσεις, εντάσσεται στις λεγόμενες «άτυπες» σχέσεις εργασίας, με τις οποίες εκδηλώνεται η σύγχρονη ελαστικότητα στην οργάνωση της εργασίας. Στην ίδια κατηγορία ανήκουν η σύμβαση μερικής απασχόλησης, η σύμβαση ορισμένου χρόνου, η τηλεργασία κ.α. Χαρακτηρίζονται ως «άτυπες» επειδή αποκλίνουν από την «τυπική» σχέση εργασίας, που βασίζεται στο παραδοσιακό μοντέλο της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, στο πλαίσιο της οποίας συνδέονται ένας εργοδότης με έναν εργαζόμενο, με σκοπό ο τελευταίος να παρέχει τις υπηρεσίες του για αόριστο χρονικό διάστημα εντός των εγκαταστάσεων του εργοδότη και στο σύνολο του ημερήσιου και εβδομαδιαίου χρόνου. Με την ανάπτυξη και διάδοση των νέων αυτών μορφών απασχόλησης εμφανίστηκαν και νέα προβλήματα, δεδομένου ότι με τις μορφές αυτές ικανοποιείται από τη μια μεριά η επιδίωξη των επιχειρήσεων για ευελιξία ως προς τη διαχείριση του παράγοντα εργασία και για μείωση του μισθολογικού κόστους, από την άλλη όμως η ευελιξία αυτή συνοδεύεται με αβεβαιότητα και ανασφάλεια των εργαζομένων<sup>2</sup>.

Οι άτυπες μορφές απασχόλησης, όσο και αν έχουν κοινό χαρακτηριστικό την απόκλιση από το παραδοσιακό μοντέλο της σύμβασης εργασίας, διατηρούν μεταξύ τους σημαντικές διαφορές. Κάθε μία από αυτές παρουσιάζει ιδιαίτερα χαρακτηριστικά

---

2. Βλ. Δούκα, Από την flexicurity στην flexiprecarity, Τιμ. Τ. Κουκιάδη, σελ. 285 επ.

και εμφανίζει ξεχωριστά προβλήματα, έτσι ώστε να μην είναι πάντοτε ευχερής η ενιαία μελέτη τους με σκοπό τη συναγωγή κοινών στοιχείων<sup>3</sup>. Άλλα προβλήματα παρουσιάζει π.χ. η σύμβαση ορισμένου χρόνου και άλλα προβλήματα η μερική απασχόληση. Στην πρώτη περίπτωση προέχει η διασφάλιση της σταθερότητας στην απασχόληση, πράγμα που δεν τίθεται καν στην δεύτερη περίπτωση. Άλλα προβλήματα παρουσιάζει η προσωρινή απασχόληση στην οποία εμπλέκονται δύο εργοδότες και άλλα προβλήματα η τηλεργασία, η οποία χαρακτηρίζεται από την αποξένωση του εργαζομένου. Επίσης, ορισμένες από τις ευέλικτες αυτές μορφές απασχόλησης ευνοούνται συχνά από το νομοθέτη, όπως η σύμβαση μερικής απασχόλησης, ενώ άλλες αντιμετωπίζονται με επιφύλαξη και με περιορισμούς στη δυνατότητα προσφυγής σ' αυτές, όπως η προσωρινή απασχόληση, στην οποία η διάσπαση της εργοδοτικής ιδιότητας δημιουργεί πρόσθετους κινδύνους για τον εργαζόμενο. Παρά τις παραπάνω διαφορές, οι άτυπες μορφές απασχόλησης εκδηλώνουν και πολλά κοινά προβλήματα, τα οποία ο νομοθέτης, στην επιδίωξή του να συνδυάσει την ευελιξία της απασχόλησης με την ασφάλεια και προστασία των εργαζομένων, προσπαθεί να τα αντιμετωπίσει με τη διαμόρφωση ορισμένων γενικών αρχών<sup>4</sup>. Μεταξύ των αρχών αυτών δεσπόζουσα θέση κατέχει η **αρχή της ίσης μεταχείρισης** των εργαζομένων με άτυπες συμβάσεις εργασίας και συγκρίσιμων εργαζομένων με τυπική σύμβαση εργασίας, η εφαρμογή της οποίας στοχεύει στο να αποτρέψει τους υφιστάμενους στην πράξη κινδύνους διακρίσεων σε βάρος των πρώτων.

Σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης, στόχος του ενωσιακού δικαίου, παράλληλα με την ανάπτυξη των άτυπων μορφών απασχόλησης, είναι η διαμόρφωση για τους απασχολούμενους με τις σχέσεις αυτές ενός **προστατευτικού πλαισίου**, το οποίο δεν θα επιτρέπει **διακρίσεις**, θα χαρακτηρίζεται από **διαφάνεια** και θα είναι **αναλογικό**. Επιβεβαιώνεται έτσι και στο ζήτημα αυτό η πολιτική της Ε.Ε. για τη μείωση της ανασφάλειας που παράγουν οι ελαστικές σχέσεις εργασίας, γνωστή ως πολιτική σύζευ-

3. Βλ. *Παπαδημητρίου*, Η προσωρινή απασχόληση, σελ. 60.

4. Βλ. *Παπαδημητρίου*, Η προσωρινή απασχόληση, σελ. 77 επ.

ξης της ευελιξίας με ασφάλεια (flexicurity), χωρίς πάντως η πολιτική αυτή να είναι απαλλαγμένη από την υποψία ότι, στην πραγματικότητα, περισσότερο υπηρετεί την ευελιξία (flexibility) και λιγότερο την ασφάλεια (security). Η χρήση ευέλικτων μορφών εργασίας, σύμφωνα με το μοντέλο της flexicurity, θεωρείται ότι συμβάλλει στην ενίσχυση της προσαρμοστικότητας της αγοράς εργασίας, στη δημιουργία περισσότερων θέσεων εργασίας και στη βελτίωση της πρόσβασης ορισμένων ομάδων εργαζομένων, όπως των νέων εργαζομένων, στην απασχόληση αορίστου χρόνου. Για ορισμένους ο συγκεκριμένος τύπος εργασίας θα μπορούσε να λειτουργήσει ως εφελκτήριο - «stepping stone»- για την είσοδο στην αγορά εργασίας<sup>5</sup>.

---

5. Βλ. *Bell*, *European law review*, 2012, τομ. 37 αριθμ. 1, σελ. 36.

## II. Οι συνδεόμενοι με την ανάπτυξη του θεσμού της προσωρινής απασχόλησης κίνδυνοι για τον εργαζόμενο

---

Η σύμβαση που συνάπτει ο εργαζόμενος με την επιχείρηση που έχει ως δραστηριότητα τον κατ' επάγγελμα δανεισμό εργαζομένων, χαρακτηρίζεται ως σύμβαση **προσωρινής απασχόλησης**<sup>6</sup>. Η ιδιαιτερότητα της σύμβασης αυτής έγκειται στο ότι ο εργαζόμενος δεν παρέχει την εργασία του στο πρόσωπο που τον προσλαμβάνει και είναι ο αντισυμβαλλόμενος του στη σύμβαση εργασίας, αλλά σε έναν τρίτο, στον οποίο ο εργοδότης του τον διαθέτει για περιορισμένο, κατά κανόνα, χρονικό διάστημα. Στην προσωρινότητα ακριβώς της παραχώρησης του εργαζομένου στον τρίτο και όχι της σχέσης που συνδέει τον εργαζόμενο με την παραχωρούσα επιχείρηση, η οποία μπορεί να είναι είτε αορίστου είτε ορισμένου χρόνου<sup>7</sup>, οφείλεται ο χαρακτηρισμός της σύμβασης ως προσωρινής απασχόλησης. Εκείνο που χαρακτηρίζει την προσωρινή απασχόληση και δημιουργεί τα ιδιαίτερα προβλήματα, τα οποία κατέστησαν αναγκαία τη θέσπιση συγκεκριμένων προστατευτικών ρυθμίσεων, είναι ο **εργοδοτικός δεισμός**, αφού πέρα από το πρόσωπο που προσλαμβάνει τον εργαζόμενο και με το οποίο συνδέεται συμβατικά - ο «άμεσος εργοδότης» σύμφωνα την ορολογία του ν. 4052/2012 - υπάρχει και ένα άλλο πρόσωπο, ο «έμμεσος εργοδότης», με το οποίο να μην έχει κανένα συμβατικό δεσμό ο εργαζόμενος, αλλά είναι αυτό προς το οποίο παρέχεται αποκλειστικά η εργασία και το οποίο ασκεί στην πραγμα-

---

6. Βλ. άρθρο 124 ν. 4052/2012.

7. Από τη διάρκεια της παραχώρησης του προσωρινά απασχολούμενου στον έμμεσο εργοδότη, πρέπει να διακρίνουμε τη διάρκεια της συμβατικής του σχέσης με την ΕΠΑ, η οποία μπορεί να είναι αορίστου ή ορισμένου χρόνου. Βλ. Ζερδελή, Εργατικό Δίκαιο, 2015, σελ. 80 επ. και παρακάτω σελ. 52 επ.

τικότητα το μεγαλύτερο μέρος των εργοδοτικών εξουσιών. Αποτέλεσμα ακριβώς της ανάμιξης του τρίτου, ο οποίος χωρίς να είναι συμβαλλόμενος στη σύμβαση εργασίας απασχολεί τον εργαζόμενο για δικό του λογαριασμό, είναι η διάσπαση της εργοδοτικής ιδιότητας και η δημιουργία μιας **τριμερούς σχέσης**, στο πλαίσιο της οποίας ανακύπτει το ζήτημα της κατανομής δικαιωμάτων και υποχρεώσεων στα τρία μέρη.

Η ανάπτυξη κατά τα τελευταία έτη της απασχόλησης προσωπικού μέσω επιχειρήσεων, που ως κύρια δραστηριότητα έχουν την παραχώρηση προσωπικού σε τρίτες επιχειρήσεις, οφείλεται στα πλεονεκτήματα που εξασφαλίζει η συγκεκριμένη μορφή απασχόλησης στις επιχειρήσεις, καθόσον επιτρέπει την αξιοποίηση εργατικού δυναμικού χωρίς την ανάληψη της εργοδοτικής ιδιότητας. Ιδίως όταν αντιμετωπίζουν παροδικές ή κυμαινόμενες ανάγκες σε εργατικό δυναμικό, οι επιχειρήσεις, αντί να προσφύγουν σε απευθείας πρόσληψη προσωπικού, «ενοικιάζουν» εργαζομένους από επιχειρήσεις που έχουν ως αντικείμενο την επ' αμοιβή παραχώρηση εργαζομένων σε τρίτους και, με τον τρόπο αυτόν, απαλλάσσονται από τον κόπο και την ευθύνη της διαχείρισης της εργασίας (πρόσληψη προσωπικού, αναγγελία στη δημόσια αρχή, παρακρατήσεις ασφαλιστικών εισφορών και απόδοση αυτών στους ασφαλιστικούς οργανισμούς κ.α.), αφού αυτά αποτελούν τη δραστηριότητα 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 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 που συνάπτουν με τις επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στον συγκεκριμένο τομέα.

Η προσφυγή στην προσωρινή απασχόληση αποτελεί και τρόπο αντιμετώπισης της έλλειψης εργαζομένων με συγκεκριμένες δεξιότητες, ιδίως σε επαγγέλματα τεχνολογίας και πληροφοριών, καθώς και για κάλυψη αναγκών που προκύπτουν από την

προσωρινή ή έκτακτη απουσία μόνιμων εργαζομένων ( απουσίες λόγω αδειών, ατυχήματος κλπ), αν και στην πράξη το μεγαλύτερο ποσοστό ενοικιαζόμενων εργαζομένων αποτελεί προσωπικό που δεν διαθέτει ιδιαίτερη εξειδίκευση. Για τις επιχειρήσεις που θέλουν να καλύψουν **προσωρινές ανάγκες** σε εργατικό δυναμικό, η σύμβαση προσωρινής απασχόλησης αποτελεί μια εναλλακτική προς τη **σύμβαση ορισμένου χρόνου** δυνατότητα. Επίσης, η συγκεκριμένη μορφή απασχόλησης παρέχει στις επιχειρήσεις τη δυνατότητα δοκιμής ενός εργαζομένου «εκτός της εργασιακής σχέσης», χωρίς δηλαδή να απαιτείται να συνάψουν μαζί του σύμβαση εργασίας, σε αρκετές δε περιπτώσεις η «ενοικίαση» προσωπικού λειτουργεί ως προστάδιο για τη σύναψη μεταξύ του προσωπικού αυτού και της επιχείρησης στην οποία παραχωρήθηκε σύμβασης εργασίας για την κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών.

Από την άλλη μεριά, ο κατ' επάγγελμα ή κατ' επιχείρηση δανεισμός περικλείει σοβαρούς κινδύνους για τους εργαζομένους, οι οποίοι κυρίως οφείλονται στη **διάσπαση της εργοδοτικής ιδιότητας** που χαρακτηρίζει τη συγκεκριμένη μορφή απασχόλησης. Δεδομένου ότι η άσκηση της συγκεκριμένης δραστηριότητας δεν απαιτεί κεφάλαια ούτε καν στοιχειώδη υλικοτεχνική υποδομή, ο κίνδυνος να δραστηριοποιούνται στο συγκεκριμένο τομέα παντελώς αφερέγγυοι και ευκαιριακοί επιχειρηματίες, οι οποίοι να μην είναι σε θέση να εκπληρώσουν απέναντι στο προσωπικό που προσλαμβάνουν και στη συνέχεια το παραχωρούν σε τρίτες επιχειρήσεις τις εργοδοτικές υποχρεώσεις, είναι πέρα από προφανή. Οι επιχειρήσεις, που αντικείμενο της δραστηριότητάς τους είναι η ενοικίαση προσωπικού, είτε πρόκειται για φυσικά είτε για νομικά πρόσωπα, δεν έχουν, ούτε, άλλωστε, χρειάζεται να έχουν, κάποια στοιχειώδη υλικοτεχνική υποδομή, ούτε φυσικά έχουν οι ίδιες ένα άμεσο συμφέρον στην παροχή της εργασίας από το διατιθέμενο απ' αυτές προσωπικό, αφού δεν διαθέτουν οι ίδιες θέσεις εργασίας και συνεπώς δυνατότητα απασχόλησης. Η παροχή της εργασίας είναι για τις επιχειρήσεις αυτές το μέσον για να λάβουν από τις τρίτες επιχειρήσεις, στις οποίες παραχωρούνται οι εργαζόμενοι, τη συμφωνημένη αμοιβή. Στην πράξη, η

θέση τους μοιάζει με αυτή ενός μεσίτη και γενικότερα ενός μεσάζοντα στην κάλυψη θέσεων εργασίας.

Επίσης, προφανής είναι και ο κίνδυνος ο εργαζόμενος που παραχωρείται και εντάσσεται στην εκμετάλλευση της τρίτης επιχείρησης να υφίσταται **άνιση μεταχείριση** σε σύγκριση με το μόνιμο προσωπικό της, από το οποίο συχνά αντιμετωπίζεται ως «ξένο σώμα», όπως επίσης προφανής είναι ο κίνδυνος η μορφή αυτή απασχόλησης να λειτουργεί ανταγωνιστικά προς την τακτική απασχόληση και να μετατρέπεται σε μηχανισμό κάλυψης μόνιμων θέσεων εργασίας από ευκαιριακά απασχολούμενο προσωπικό.

Τέλος, οι επιχειρήσεις που ασκούν κατ' επάγγελμα δανεισμό, 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 μια σχετική σταθερότητα στην απασχόληση, η οποία θεωρείται ως «*μείζον στοιχείο της προστασίας του εργαζομένου*»<sup>8</sup>. Η ανασφάλεια που χαρακτηρίζει τη συγκεκριμένη μορφή απασχόλησης δεν επιτρέπει στους προσωρινά απασχολούμενους να διεκδικήσουν τα δικαιώματά τους και να προστατεύσουν τα συμφέροντά τους σε περίπτωση παράβασης των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας. Όταν δε ανακύπτει ανάγκη μείωσης του προσωπικού οι πρώτοι που θίγονται είναι οι ενοικιαζόμενοι εργαζόμενοι όχι μόνο γιατί η απαλλαγή απ' αυτούς δεν έχει το κόστος που έχει η απαλλαγή από το μόνιμο προσωπικό αλλά και γιατί οι οικονομικοτεχνικοί λόγοι που καθιστούν αναγκαία τη μείωση του προσωπικού, πρέπει να αντιμετωπίζονται πρώτα με την απομάκρυνση των «εξωτερικών» εργαζομένων και μετά με τη λύση των συμβάσεων εργασίας του μόνιμου προσωπικού<sup>9</sup>.

Με την ολοένα και μεγαλύτερη ανάπτυξη που γνωρίζει ο θεσμός της ενοικίασης προσωπικού οι κίνδυνοι που περιγράφονται παραπάνω αυξάνονται. Στο πλαίσιο της παγκοσμιοποιημένης οικονομίας, η ενοικίαση προσωπικού αποδεικνύεται, για τις επι-

8. ΔΕΚ 22.11.2005, Συλλογή Νομολογίας 2005 Ι, 9981.

9. Βλ. Ζερδελή, Εργατικό Δίκαιο, 2015, σελ. 1030.

χειρήσεις που προσπαθούν, μέσω της μείωσης του μισθολογικού κόστους, να βελτιώσουν την ανταγωνιστικότητά τους, πρόσφορο μέσο για το σκοπό αυτό, αφού η ενοικίαση εξασφαλίζει φθηνό προσωπικό, αμειβόμενο, κατά κανόνα, με σημαντικά χαμηλότερους μισθούς από το μόνιμο προσωπικό και φυσικά αποκλείεται από τις πρόσθετες παροχές που η επιχείρηση καταβάλλει στο δικό της προσωπικό. Για πολλούς ο κατ' επάγγελμα δανεισμός, όπως και άλλες μορφές ελαστικών σχέσεων εργασίας, αποτελεί την απάντηση στις νέες συνθήκες που δημιουργεί η παγκοσμιοποίηση της οικονομίας<sup>10</sup>. Σε αρκετές χώρες ο νομοθέτης, με διάφορες κατά καιρούς ρυθμίσεις, επιδίωξε, αίροντας υφιστάμενους περιορισμούς, να διευκολύνει την προσφυγή στην προσωρινή απασχόληση, βλέποντας την ως ένα μέσο για τη μείωση της ανεργίας, ως μια γέφυρα για τη μετάβαση από την ανεργία στην κανονική απασχόληση.

---

10. Βλ. *Rieble*, ZfA 2013, 137· *Loritz*, ZfA 2013, 370.





Ο δανεισμός εργαζομένων μέσω επιχειρήσεων που ως κύρια δραστηριότητα έχουν την πρόσληψη προσωπικού προκειμένου να το διαθέτουν σε τρίτες επιχειρήσεις για την κάλυψη των αναγκών τους σε εργατικό δυναμικό (Επιχειρήσεις Προσωρινής Απασχόλησης), γνώρισε νομοθετική ρύθμιση τόσο σε επίπεδο ενωσιακού όσο και εθνικού δικαίου, με κύριο στόχο την προστασία των εργαζομένων από τους κινδύνους που η συγκεκριμένη μορφή απασχόλησης συνεπάγεται. Στόχος του βιβλίου δεν είναι μόνον η ερμηνεία των εθνικών διατάξεων υπό το φως της οδηγίας 2008/104 αλλά και η ανάδειξη προβλημάτων, τα οποία προέκυψαν λόγω της νομοθετικής ρύθμισης, όπως αυτό της καταστρατήγησης της νομοθετικής προστασίας των εργαζομένων με την προσφυγή σε μορφές παράνομης ενοικίασης προσωπικού, κυρίως υπό τον μανδύα συμβάσεων έργου, καθώς και η πρόταση λύσεων για την αντιμετώπισή τους.



ISBN: 978-960-562-667-9



15910