

ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ Νο 028 / 23-09-2024

## ΔΑΝΕΙΚΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ / Ενημέρωση

Τι ισχύει για τους συναδέλφους εργαζόμενους με σύμβαση δανεισμού από Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης (Ε.Π.Α.), όπως π.χ. Adecco και ποια η ανάγκη τήρησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης, αλλά και η ανάγκη ένταξής τους στο Κύριο Προσωπικό της Τράπεζας

Είναι γνωστές οι συνεχείς προσπάθειες του Σωματείου μας για την οφειλόμενη από την Τράπεζα ένταξη στο Κύριο Προσωπικό της με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου των συναδέλφων που είχαν προσληφθεί από εταιρείες με αντικείμενο τον «**κατ' επάγγελμα δανεισμό εργαζομένων**» όπως π.χ. **Adecco, Mellon** κ.λπ., μετά από εύλογο χρονικό διάστημα παραμονής τους, με ευδόκιμη προϋπηρεσία και υπηρεσιακή αρτιότητα, αφού κάλυπταν - επί της ουσίας - πάγιες και διαρκείς ανάγκες, κυρίως στο Δίκτυο.

Διερχόμεθα μία φάση όπου η Τράπεζα, μετά ταύτα, υλοποιεί ένα πρόγραμμα ένταξης αυτών των συναδέλφων που πληρούν όλες τις προϋποθέσεις στο Κύριο Προσωπικό της. (Σε κάποιες περιπτώσεις ισχύει το «**κάλλιο αργά-παρα ποτέ**»...).

Επειδή δεχόμαστε και από το Κύριο Προσωπικό της Τράπεζας σειρά ερωτημάτων, αλλά και γιατί αρκετοί από τους «**δανεικούς**» εργαζόμενους δεν γνωρίζουν τα δικαιώματά τους θα κάνουμε εδώ μία συνοπτική αναφορά για το τι πράγματι ισχύει και τι εμείς έχουμε προτείνει.

### Ο κατ' επάγγελμα δανεισμός εργαζομένων

Η ιδιαιτερότητα της σύμβασης προσωρινής απασχόλησης έγκειται στο ότι ο εργαζόμενος δεν παρέχει την εργασία του στο πρόσωπο που τον προσλαμβάνει και είναι ο αντισυμβαλλόμενος του στην σύμβαση εργασίας, αλλά σ' ένα τρίτο πρόσωπο, στο οποίο ο εργοδότης του τον διαθέτει για **περιορισμένο χρονικό διάστημα**, προκειμένου να απασχοληθεί **υπό την επίβλεψη και τη διεύθυνσή του**. 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 και σύμβαση αορίστου χρόνου, οφείλεται ο χαρακτηρισμός της σύμβασης ως προσωρινής απασχόλησης. 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.

# Οι Εταιρίες Προσωρινής Απασχόλησης (Ε.Π.Α.) και ο έμμεσος εργοδότης (EUROBANK)

Η Ε.Π.Α. (**άμεσος εργοδότης**) έχει ως αντικείμενο δραστηριότητας τη μεσολάβηση για εξεύρεση θέσεων εργασίας σε άλλον εργοδότη (**έμμεσο εργοδότη**) με τη μορφή της προσωρινής απασχόλησης, (άρθρο 123 Ν. 4052/12, Μον. Εφ. Αθην. 457/15).

Δηλαδή, η Ε.Π.Α., ως **άμεσος εργοδότης**, καταρτίζει **σύμβαση** με το μισθωτό και στη σύμβαση αυτή αναφέρονται οπωσδήποτε οι όροι εργασίας και η διάρκεια της, οι όροι παροχής της εργασίας στον (ή στους) **έμμεσο εργοδότη (το ανώτερο μέχρι 36 μήνες)**, οι όροι αμοιβής και η ασφάλιση του μισθωτού, καθώς και κάθε άλλο στοιχείο το οποίο θα πρέπει να γνωρίζει ο μισθωτός αναφορικά με την παροχή της εργασίας του.

Αν, κατά την κατάρτιση της σύμβασης δεν είναι δυνατόν να αναφερθεί ο συγκεκριμένος έμμεσος εργοδότης ή ο προσδιορισμός του χρόνου που θα προσφέρει σε αυτόν την εργασία του ο μισθωτός, τότε θα πρέπει να αναφέρεται στη σύμβαση το πλαίσιο των όρων και συνθηκών για την παροχή εργασίας σε έμμεσο εργοδότη. Για την απασχόλησή του σε έμμεσο εργοδότη, ο μισθωτός δεν επιβαρύνεται με κανένα ποσό.

Η αμοιβή των Ε.Π.Α. έχει ΦΠΑ 24%.

Οι εργαζόμενοι στον έμμεσο εργοδότη έχουν όλα τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις που έχουν και οι άλλοι εργαζόμενοι στον ίδιο εργοδότη σαν να είχαν προσληφθεί απευθείας από τον εργοδότη αυτό (τον έμμεσο εργοδότη) (άρθρο 117 Ν. 4052/12).

Η απασχόληση μισθωτού σε έμμεσο εργοδότη με σύμβαση προσωρινής απασχόλησης **δεν επιτρέπεται**, όταν ο έμμεσος εργοδότης μέσα στο προηγούμενο **τρίμηνο** είχε πραγματοποιήσει απολύσεις εργαζομένων της ίδιας ειδικότητας για οικονομοτεχνικούς λόγους ή μέσα στο προηγούμενο **εξάμηνο** είχε πραγματοποιήσει **ομαδικές απολύσεις** της ίδιας ειδικότητας. Επίσης, η απασχόληση δεν επιτρέπεται όταν οι εργασίες, λόγω της φύσης τους, εγκυμονούν ιδιαίτερους κινδύνους για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων.

Μπορεί να ξαναεργαστεί ο ίδιος μισθωτός στον ίδιο έμμεσο εργοδότη μετά τη λήξη της διάρκειας της αρχικής παραχώρησης (και των τυχόν ανανεώσεων), αφού περάσουν **23 ημερολογιακές ημέρες**, αλλιώς η σύμβαση γίνεται αορίστου χρόνου μεταξύ μισθωτού και έμμεσου εργοδότη.

Για την καταβολή των ασφαλιστικών εισφορών του προσωρινά απασχολούμενου προσωπικού απαλλάσσεται της ευθύνης ο έμμεσος εργοδότης, όταν αυτό προβλέπεται στη σύμβαση μεταξύ του άμεσου και του έμμεσου εργοδότη και καλύπτεται από εγγυητικές επιστολές (καθίσταται επικουρική η ευθύνη του έμμεσου εργοδότη).

Οι προσωρινά απασχολούμενοι μισθωτοί (στον άμεσο ή έμμεσο εργοδότη) ασφαλιζονται στον ΕΦΚΑ και στο επικουρικό του ΕΦΚΑ (ή ΤΕΚΑ) (άρθρο 124 Ν. 4052/12, Εγκ. 32/16).

Απαγορεύεται η προσωρινή απασχόληση μισθωτού σε έμμεσο εργοδότη, όταν ο μισθωτός αυτός αντικαθιστά εργαζόμενο που έκανε **απεργία** ή εργαζόμενο που είχε απολυθεί μέσα στο **προηγούμενο τρίμηνο** κ.λπ.

Για κάθε παράβαση στα πιο πάνω, το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας επιβάλλει τα αντίστοιχα **πρόστιμα** που προβλέπει ο εκάστοτε σχετικός νόμος.

**Ο έμμεσος εργοδότης** έχει υποχρέωση να:

- α.** Να τηρεί στο χώρο εργασίας του αντίγραφο των συμβάσεων εργασίας μεταξύ των προσωρινά εργαζομένων και της Ε.Π.Α.
- β.** Να αναρτά σε εμφανές σημείο στο χώρο εργασίας του αντίγραφο του Πίνακα Προσωπικού της Ε.Π.Α. που περιλαμβάνει τους παραχωρηθέντες σε αυτόν προσωρινά απασχολούμενους εργαζόμενους.
- γ.** Να περιλαμβάνει σε **«ειδικό κεφάλαιο»** του Πίνακα Προσωπικού που υποβάλλει στο ΕΡΓΑΝΗ τους προσωρινά απασχολούμενους αναγράφοντας και την Ε.Π.Α.

- δ. Να υποβάλει «Ψηφιακό Ωράριο Εργασίας» στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ και για τους προσωρινά απασχολούμενους εργαζόμενους (απογραφή προσωπικού δηλώνει και ο άμεσος (ΕΠΑ) και ο έμμεσος εργοδότης). Ψηφιακό ωράριο δηλώνει μόνο ο έμμεσος εργοδότης.
- ε. Να αναγγείλει στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ την πραγματοποίηση **υπερωριακής εργασίας** για τους προσωρινά απασχολούμενους και να κοινοποιεί τον τελικώς πραγματοποιούμενο αριθμό ωρών υπερωριακής απασχόλησης στην Ε.Π.Α. της οποίας οι προσωρινά απασχολούμενοι αποτελούν Προσωπικό.

Αναφορικά με την **Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας**, σε περιπτώσεις εργαζομένων που έχουν προσληφθεί μέσω Ε.Π.Α. απαιτείται Δήλωση Μεταβολής Στοιχείων Εργασιακής Σχέσης - Οργάνωση Χρόνου Εργασίας, από την ΕΠΑ για το δανειζόμενο προσωπικό.

Η υποβολή Ψηφιακού Ωραρίου θα γίνεται πάντα από τον έμμεσο εργοδότη που έχει την υποχρέωση, αφού έχει προηγηθεί από τον ίδιο η αποστολή της "Δήλωση Μεταβολής Στοιχείων Εργασιακής Σχέσης" και Οργάνωσης Χρόνου Εργασίας.

## Η αρχή της ίσης μεταχείρισης

---

Βασικό στοιχείο του προστατευτικού πλαισίου της προσωρινής απασχόλησης είναι η **αρχή της ίσης μεταχείρισης**. Με την κατοχύρωσή της τόσο από το ενωσιακό (άρθρ. 5 παρ. 1 οδηγίας 2008/104) όσο και από το εθνικό δίκαιο (άρθρ. 117 ν. 4052/2012), ο νομοθέτης επιδιώκει να αποτρέψει έναν επίσης σοβαρό κίνδυνο που ελλοχεύει σε όλες τις ελαστικές μορφές απασχόλησης, ιδίως μάλιστα στην προσωρινή απασχόληση, τη δυσμενέστερη μεταχείριση των προσωρινά απασχολούμενων σε σύγκριση με το προσωπικό της επιχείρησης στην οποία παραχωρούνται, τόσο ως προς τις αποδοχές όσο και ως προς λοιπούς όρους εργασίας.

Οι επιχειρήσεις είδαν την **ενοικίαση εργαζομένων** όχι μόνο ως θεσμό για την κάλυψη κυμαινόμενων αναγκών σε εργατικό δυναμικό αλλά και ως μέσο για τη μείωση του μισθολογικού κόστους, καθόσον οι αποδοχές που λάμβαναν οι προσωρινά απασχολούμενοι, κατά κανόνα, ήταν σημαντικά χαμηλότερες, από εκείνες που προβλέπονταν για το μόνιμο προσωπικό τους. Η καθυστέρηση μάλιστα στην θέσπιση σε ενωσιακό επίπεδο ενός προστατευτικού πλαισίου για την προσωρινή απασχόληση οφείλεται στην άρνηση των εργοδοτών να αμείβεται ο προσωρινά απασχολούμενος με το μισθό που καταβάλει στο δικό της προσωπικό η επιχείρηση στην οποία παραχωρείται. Τελικά, η Οδηγία 2008/104 κατοχύρωσε την αρχή της ίσης μεταχείρισης ως βασικό στοιχείο του προστατευτικού πλαισίου της προσωρινής απασχόλησης (άρθρο 5).

Την αρχή της ίσης μεταχείρισης όχι μόνο ως προς την αμοιβή αλλά και ως προς τους λοιπούς όρους εργασίας κατοχυρώνει και ο Έλληνας νομοθέτης, ορίζοντας (άρθρ. 117 παρ. 1) ότι **«οι βασικοί 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 (τον έμμεσο εργοδότη) για να καταλάβουν την ίδια θέση»**.

Όσον αφορά τις αποδοχές, η αρχή της ίσης μεταχείρισης ισχύει τόσο για τις νόμιμες όσο και για τις συμβατικές αποδοχές και καλύπτει κάθε παροχή σε χρήμα ή σε είδος που καταβάλλεται ως αντάλλαγμα για την παρεχόμενη εργασία. Πάντως, αν μεταξύ του άμεσου εργοδότη και του εργαζομένου έχουν καθορισθεί με την ατομική σύμβαση εργασίας αποδοχές ανώτερες απ' αυτές που ισχύουν για το Προσωπικό του έμμεσου εργοδότη, τότε από τη διατύπωση της διάταξης («τουλάχιστον») αλλά και από την αρχή της εύνοιας προκύπτει ότι οφείλονται οι συμφωνημένες ανώτερες αποδοχές.

Αγαπητοί συνάδελφοι,

Όπως γίνεται εύκολα αντιληπτό σύμφωνα με την Οδηγία της Ε.Ε. 2008/104 καθιερώθηκε η «**απαγόρευση διακρίσεων ως προς το σύνολο των όρων εργασίας και αμοιβής**» στους εργαζόμενους, μέσω Ε.Π.Α., από τον έμμεσο εργοδότη (EUROBANK) για τους οποίους όμως ισχύουν και όλες οι κοινωνικές παροχές και υπηρεσίες που υπάρχουν στην διάθεση των άμεσα εργαζομένων στον άμεσο εργοδότη (Ε.Π.Α.) και με τους ίδιους όρους.

Επίσης όταν η διάρκεια της σύμβασης του δανεισμού εργαζόμενου με την Ε.Π.Α. δεν συμπίπτει με την αντίστοιχη δανεισμού στον έμμεσο εργοδότη (EUROBANK), σύμφωνα με το Νόμο 4052/2012, άρθρο 124, παρ. 1, δηλαδή υπάρχει ένα κενό διάστημα, τότε ο εργαζόμενος αυτός δικαιούται πλήρεις αποδοχές για όσο διαρκεί αυτή η «**ιδιόμορφη ετοιμότητα**» από τον άμεσο εργοδότη με μίνιμουμ τον εκάστοτε νομοθετικώς καθορισμένο κατώτατο μισθό.

*Η δική μας η πρόταση προς την Διοίκηση είναι η άμεση ένταξη όλων των συναδέλφων που έχουν προσληφθεί από την Τράπεζα, ως έμμεσος εργοδότης, εφόσον καλύπτουν πάγιες και διαρκείς ανάγκες, αλλά να σταματήσει εδώ αυτό το ιδιότυπο καθεστώς ομηρίας με τις ανακυκλούμενες ανανεώσεις.*

*Είναι καιρός η Τράπεζα να προκηρύξει δημόσιο διαγωνισμό πρόσληψης Προσωπικού και να αξιολογήσει τους υποψηφίους για πρόσληψη συναδέλφους η ίδια, αποφεύγοντας μία σοβαρή οικονομική επιβάρυνση της, μέσω της αμοιβής προς τις Ε.Π.Α. με επιπλέον ΦΠΑ 24%...*

Με συναδελφικούς χαιρετισμούς

Για το Δ.Σ. του Union Eurobank  
Ο Πρόεδρος                      Ο Γεν. Γραμματέας  
Στάθης Χαρίτος                Γιάννης Σιδεράτος

**ΠΡΑΞΕΙΣ**  
**όχι λόγια!**