

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΕΘΝΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΓΙΑ ΤΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΟΥ

Ηρώδου 1, 106 74 ΑΘΗΝΑ
Τηλ : 010 3385 537 (Γραμματεία), 010 3385580-1 (Επιστ. Συνεργάτης) fax: 010 7254 050,
e-mail: nchr@primeminister.gr

FAX

ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ: 11/02/02

ΠΡΟΣ: κ Γεωργιάδη

FAX:

ΑΠΟ:

ΘΕΜΑ:

Αριθμός σελίδων συμπεριλαμβανομένης αυτής: 05

Η κρίση να στείλει στα Υπουργία Εργασίας, Δικαιοσύνης

Επίσης σε: ΓΣΕΕ, ΑΔΕΔΥ, Αρχή Προστασίας Προσ. Δεδομένων, ΔΣΑ,

Νομικό Συμβούλο Προβινητών.

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΕΘΝΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΓΙΑ ΤΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΟΥ

Προς τον κύριο Γ. Γρυμπογιάννη

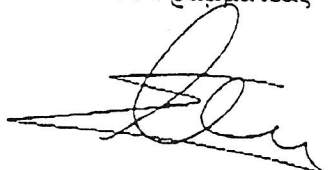
Αθήνα, 12 Ιουλίου 2002
Α.Π. 187

Κύριε Γρυμπογιάννη,

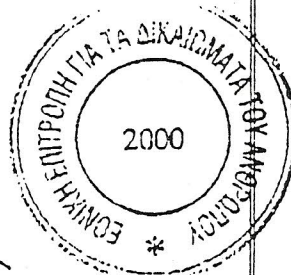
Σε απάντηση των καταγγελιών σας (αρ. πρωτ. 160/30.05.2001 και 60/17.10.2001), η Εθνική Επιτροπή για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου αποφάσισε, κατά τη συνεδρίαση της Ολομέλειας της 4^{ης} Ιουλίου 2002 να προτείνει συγκεκριμένες ρυθμίσεις για τα ζητήματα σχετικά με την Προσωρινή Απασχόληση. Το σκεπτικό των προτάσεων και η αιτιολογία τους περιλαμβάνονται στην απόφαση την οποία σας επισυνάπτω.

Με τιμή

Η Γραμματέας



Κατερίνα Πάντου



ΕΘΝΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΓΙΑ ΤΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΟΥ

Ηροδότου 1, 106 74 Αθήνα
Τηλ: 010 3385 580-1, fax: 010 7254 050

ΑΠΟΦΑΣΗ

Για την Προσωρινή Απασχόληση (Ενοικίαση Εργαζομένων)*

I.

Αυτή η μορφή απασχόλησης παρουσιάζει πολλές επιμέρους εκφράσεις με κύριο χαρακτηριστικό την ουσιαστική εμπλοκή πέραν των δυο συμβαλλομένων στην εργασιακή σχέση με την παρουσία περισσοτέρων του ενός εργοδοτών.

Πρόκειται για τις περιπτώσεις κατάτμησης της εργοδοτικής ιδιότητας, όπως συμβαίνει και με τις συμβάσεις παραχώρησης μισθωτού μεταξύ επιχειρήσεων ως ένδειξη της μεταξύ τους αλληλεγγύης με συχνή εφαρμογή στους ομίλους επιχειρήσεων.

Ιδιαίτερη μορφή ευελιξίας αποτελεί ο κατ' επιχείρηση δανεισμός προσωπικού, μέσω γραφείων προσωρινής απασχόλησης που ασκούν κερδοσκοπική δραστηριότητα.

Η μορφή αυτή απασχόλησης είχε αρχίσει να εφαρμόζεται στη χώρα μας την τελευταία 20ετία παρά το γεγονός, ότι δεν υπήρχε ειδική νομική ρύθμιση που να την προβλέπει και παρά την ρητή αντίθεση των εργατικών συνδικάτων που την θεωρούσαν σύγχρονη μορφή δουλεμπορίου.

Με το νόμο 2956/2001 άρθρα 20,21,22,23,24,25,26 νομιμοποιήθηκε και ρυθμίστηκε αυτή η μορφή απασχόλησης, μέσω της θέσπισης των «εταιρειών προσωρινής απασχόλησης».

Οι «εταιρείες προσωρινής απασχόλησης», σύμφωνα με τον νόμο, προσλαμβάνουν για λογαριασμό τους προσωπικό και το παραχωρούν έναντι αμοιβής για ορισμένο χρονικό διάστημα σε άλλες επιχειρήσεις για την κάλυψη προσωρινών αναγκών τους.

Με αυτόν τον τρόπο τις απαλλάσσουν από την χρονοβόρα διαδικασία και την χωρίς «εγγυήσεις» αναζήτηση εργατικού δυναμικού. Πρόκειται για σύμβαση προμήθειας προσωπικού με κλασικότερη έκφραση τον κατ' επιχείρηση δανεισμό.

Το προσωρινώς δανειζόμενο προσωπικό δεν συμβάλλεται με τη δανειζόμενη επιχείρηση (έμμεσο εργοδότη), αν και η τελευταία ασκεί ουσιαστικά το διευθυντικό δικαίωμα απέναντί του για το διάστημα που απασχολείται σε αυτή. Ως προς τον τύπο «άμεσος εργοδότης», με τον οποίο υπογράφεται από το προς δανεισμό προσωπικό έγγραφη σύμβαση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου, θεωρείται η δανειζούσα «εταιρεία προσωρινής απασχόλησης».

Παρά τις εγγυήσεις που δίνονται από σχετικά άρθρα του νόμου 2956/2001 για το εργασιακά, ασφαλιστικά και συνδικαλιστικά δικαιώματα του δανειζόμενου προσωπικού, αυτό στην πράξη καθίσταται αδύνατο λόγω αδυναμίας των κρατικών ελεγκτικών μηχανισμών (Σώμα Επιθεωρητών Εργασίας) κυρίως όμως λόγω της φύσης αυτής της μορφής απασχόλησης που δεν δίνει την δυνατότητα στους δανειζόμενους εργαζόμενους, λόγω της απόλυτης εξάρτησης από τον «άμεσο εργοδότη» να διεκδικήσουν τα νόμιμα δικαιώματα τους.

* Εισηγηση του Δημήτρη Στρατούλη, μέλους της ΕΕΔΑ, εκπροσώπου της ΓΣΕΕ, την οποία υιοθέτησε η ΕΕΔΑ στη Συνεδρίασή της, την 4^η Ιουλίου 2002.

Στην πράξη οι ενοικιαζόμενοι εργαζόμενοι λόγω της άμεσης και διαρκούς απειλής της διακοπής της ενοικίασής τους δεν έχουν δυνατότητα διαπραγμάτευσης με τους εργοδότες τους («άμεσους και έμμεσους»), δεν συνδικαλίζονται, δεν λαμβάνουν ούτε ολόκληρο το προβλεπόμενο νόμιμο ημερομίσθιο, δεν απολαμβάνουν την προστασία του Εργατικού Δικαίου εργάζονται με πολύ χειρότερους όρους από τους μόνιμους εργαζόμενους του «έμμεσου εργοδότη» κατά παράβαση της συνταγματικής αρχής της ίσης μεταχείρισης και στις περισσότερες των περιπτώσεων δεν ασφαλιζονται, όπως έχει αποδειχτεί από ελέγχους των επιθεωρητών εργασίας ή των ελεγκτών του ΙΚΑ.

Ο «άμεσος» εργοδότης επλέγει με βάση τη διαχείριση των προσωπικών δεδομένων τους, τα οποία συγκεντρώνει αμέσως με την πρόσληψή τους, ποιους από τους προς ενοικίαση εργαζομένους του, τότε και σε ποιες επιχειρήσεις θα στείλει προς δανεισμό. Η απόλυσή του δανειζόμενου εργαζόμενου ονομάζεται πλέον διακοπή της ενοικίασης και ο «άμεσος εργοδότης» του μπορεί να τον μεταφέρει από ένα «έμμεσο εργοδότη» σε «άλλον» με χειρότερες ενδεχομένως αμοιβές και όρους εργασίας χωρίς να μπορεί να τεκμηριωθεί μονομερής βλαπτική μεταβολή σε βάρος του εργαζόμενου.

Στην παράγραφο 1 του άρθρου 22, του υπόψη νόμου προβλέπεται η δυνατότητα των εταιρειών προσωρινής απασχόλησης να προσλαμβάνουν εργαζομένους προς ενοικίαση όχι μόνο με συμβάσεις αορίστου χρόνου αλλά και με συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Ο άμεσος εργοδότης κάνοντας χρήση αυτής της δυνατότητάς του προσλαμβάνει προς ενοικίαση εργαζομένους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου και με την απειλή της μη ανανέωσης αυτών των συμβάσεων με τη λήξη τους μπορεί να εκβιάζει τους ενοικιαζόμενους εργαζομένους να αποδέχονται κατά τη διάρκεια της εργασίας τους στον έμμεσο εργοδότη παραβιάσεις δικαιωμάτων τους και καταστράτηγηση της εργατικής νομοθεσίας.

Στον υπόψη νόμο δεν υπάρχει ρύθμιση, ώστε σε περίπτωση συρροής συλλογικών συμβάσεων εργασίας, που ισχύουν για το προσωπικό του έμμεσου εργοδότη, να ισχύει για τους δανειζόμενους σε αυτόν εργαζομένους η αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης.

Στον υπόψη νόμο δεν προβλέπεται η δυνατότητα των εργαζομένων προς ενοικίαση των εταιρειών προσωρινής απασχόλησης να συγκροτούν ιδιαίτερα δικά τους σωματεία και κλαδικές ομοσπονδίες. Με αυτόν τον τρόπο όμως δεν μπορούν να ασκήσουν το προβλεπόμενο από το Σύνταγμα δικαίωμα να συνδικαλίζονται, γιατί συνήθως αποκλείεται η συνδικαλιστική τους ένταξη στα συνδικάτα που καλύπτουν τους μόνιμα εργαζομένους στον έμμεσο εργοδότη τους είτε λόγω εργοδοτικής αυθαιρεσίας και απειλής ένταξής τους σε «μαύρη λίστα» με κίνδυνο να μην ανανεωθεί η σύμβασή τους είτε λόγω απαγορεύσεων που απορρέουν από τα ίδια τα καταστατικά αυτών των συνδικάτων, τα οποία δίνουν τη δυνατότητα ένταξης σε αυτά μόνο των μόνιμα εργαζομένων στον έμμεσο εργοδότη.

Επίσης στον υπόψη νόμο δεν προβλέπεται δικαίωμα των ενοικιαζομένων εργαζομένων να απολαμβάνουν από τον έμμεσο εργοδότη το σύνολο του εργασιακού καθεστώτος, που ισχύει στην επιχείρησή του για τους μόνιμα εργαζομένους σε αυτήν και απορρέει όχι μόνο από σ.σ.ε. αλλά και από κανονισμούς εργασίας ή από επιχειρησιακές συνθήκες.

II.

Από τα ανωτέρω προκύπτει, ότι κατ' ουσία η «επιχειρηματική δραστηριότητα» των «εταιρειών προσωρινής απασχόλησης» λειτουργεί εις βάρος βασικών ανθρωπίνων δικαιωμάτων που απορρέουν από το άρθρο 23 και ενδεχομένως και από το άρθρο 4 της Οικουμενικής Διακήρυξης των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου.

Η μορφή αυτή απασχόλησης προσβάλλει βάνουσα την προσωπικότητα των δανειζόμενων κατά περίπτωση εργαζομένων και αντίκειται στα περί προστασίας της προσωπικότητας και της εργασίας άρθρα 2, παρ.1 και 22 του Ελληνικού Συντάγματος με αποτέλεσμα να τίθεται θέμα αντισυνταγματικότητας των σχετικών με την εννοκίαση εργαζομένων άρθρων του πρόσφατα ψηφισθέντος νόμου (2956/2001).

III.

Γι' αυτούς τους λόγους εισηγούμαστε προς τους αρμόδιους κρατικούς φορείς να πάρουν υπόψη τις εξής εκτιμήσεις - προτάσεις μας:

1. Χρειάζεται επανεξέταση η σκοπιμότητα ύπαρξης του θεσμού εννοκίασης των εργαζομένων στην Ελλάδα, γιατί από την ίδια την φύση της, και όπως προκύπτει από την εφαρμογή του στη χώρα μας, αλλά και από πρόσφατες έρευνες που έχουν γίνει σε πανευρωπαϊκό επίπεδο από το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την εργασία και την υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας που εδρεύει στο Δουβλίνο, δεν δίνει τη δυνατότητα στους δανειζόμενους εργαζόμενους να διεκδικήσουν τα νόμιμα δικαιώματα τους. Οι δανειζόμενοι εργαζόμενοι λόγω της διφυούς φύσης της εργασίας τους είναι οι πιο ευάλωτοι στην καταστρατήγηση της εργατικής νομοθεσίας. Τίθεται ακόμη σε αμφισβήτηση η συνταγματικότητα των διατάξεων του νόμου 2956/2001 σε σχέση με τις ρυθμίσεις των άρθρων 2, παρ. 1 και 22 του Ελληνικού Συντάγματος καθώς επίσης και η συμβατότητά τους με το σύγχρονο διεθνές δίκαιο δικαιωμάτων του ανθρώπου και συγκεκριμένα με τα άρθρα 4 και 23 της Οικουμενικής Διακήρυξης των δικαιωμάτων του ανθρώπου. Θα πρέπει επίσης να εξεταστούν σοβαρά από την αρμόδια Εθνική Επιτροπή Προσωπικών Δεδομένων τα σοβαρά ζητήματα που ανακύπτουν λόγω της ασύδοτης και ανεξέλεγκτης διαχείρισης προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων («διαχείριση εργατικού προφίλ») από τους «άμεσους» εργοδότες, δηλαδή από τις εταιρείες προσωρινής απασχόλησης.
2. Θα πρέπει να διασφαλιστεί η δυνατότητα αποτελεσματικού ελέγχου από το Σώμα Επιθεωρητών Εργασίας (ΣΕΠΕ) της γενικότερης εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας από τους εργοδότες. Για να γίνει αυτό θα πρέπει να διασφαλιστούν και να θεσπιστούν από το Υπουργείο Εργασίας, ακόμα και με τροποποίηση, εάν χρειαστεί, του νόμου 2639/1998, οι εξής αλλαγές στη λειτουργία και δράση του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας:
 - Πλήρης και ουσιαστική στελέχωση του ΣΕΠΕ με εξειδικευμένο προσωπικό, που να καλύπτει αποτελεσματικά τις ανάγκες όλης της επικράτειας.
 - Εγγυήσεις της ανεξαρτησίας των επιθεωρητών εργασίας απέναντι σε οποιαδήποτε κυβερνητική μεταβολή ή εξωτερική επιρροή με στόχο τη διασφάλιση του αδιάβλητου των ενεργειών για τη διακρίβωση καταγγελιών ή αυτεπάγγελτων παρεμβάσεων.
 - Νομοθετική πρόβλεψη ουσιαστικής σύμπραξης του ΣΕΠΕ με άλλες κρατικές υπηρεσίες αλλά και με τις οικείες συνδικαλιστικές οργανώσεις όπου και όταν αυτό απαιτείται για την ευόδωση των σκοπών του.
 - Ανάθεση στο ΣΕΠΕ ανακριτικών καθηκόντων και εξουσών για τη αποτελεσματική άσκηση των αρμοδιοτήτων του.

- Υποχρέωση εμφάνισης του εργοδότη ή του εκπροσώπου του σε πρόσκληση του επιθεωρητή με πρόβλεψη διοικητικής και ποινικής κύρωσης σε περίπτωση άρνησης, καθώς και τη δυνατότητα βίαιης προσαγωγής του σε περιπτώσεις διατάραξης του εργασιακού κλίματος με ευθύνη του εργοδότη.
- Πρόβλεψη ικανοποιητικής χρηματικής ικανοποίησης των επιθεωρητών εργασίας ανάλογης με την ανεξάρτητη μορφή του ΣΕΠΕ για τη διαρκή κατάσταση ετοιμότητας που τους επιβάλλεται για αναγκαίες πολλές φορές παρεμβάσεις εκτός του νομίμου ωραρίου εργασίας τους.

Αθήνα, 4/7/2002