

Ενοικίαση εργαζομένων: Τι ισχύει στην Ελλάδα – Τα υπέρ, τα κατά και τα νομικά κενά

Πώς η ενοικίαση εργαζομένων έχει πλέον έχει εξαπλωθεί και σε υψηλά κατηρτισμένους εργαζόμενους και στελέχη - Η προσωπική μαρτυρία Έλληνα εργαζόμενου που «ενοικιάζεται» σε ευρωπαϊκή εταιρεία

ΣΥΜΕΛΑ ΤΟΥΧΤΙΔΟΥ, 5 ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΥ 2022 newmoney.gr <https://www.newmoney.gr/roh/ergasiaka/enikiasi-ergazomenon-ti-ischii-stin-ellada-ta-iper-ta-kata-ke-ta-nomika-kena/>

«Μας ενημέρωσαν ότι θα αναζητούσαν **τρόπο να γίνουμε μισθωτοί**. Μας παρουσίασαν τον “μεσάζοντα”, διεθνή εταιρεία που λειτουργεί ως παγκόσμια πλατφόρμα εργασίας και αναλαμβάνει να παρέχει σε άλλες επιχειρήσεις υπαλλήλους από όλο τον κόσμο, χωρίς να χρειάζεται οι επιχειρήσεις να έχουν νομική παρουσία στις χώρες από τις οποίες προέρχονται οι υπάλληλοι.

Όπου η εταιρεία αυτή έχει νομική παρουσία, προσλαμβάνει η ίδια και αναλαμβάνει όλες τις υποχρεώσεις: **μισθοδοσία, εργοδοτικές εισφορές, ότι προβλέπει το εργατικό δίκαιο κάθε χώρας**. Και έπειτα δανείζει αυτόν τον **εργαζόμενο** 100% στην εταιρεία της Δανίας.

Όπου δεν έχει νομική παρουσία, αναζητά κατά τόπους συνεργάτες και εκεί αρχίζει το «γαϊτανάκι» των διμερών συμφωνιών και των δανεισμών.

Όταν ξεκινήσαμε εμείς, η εταιρεία αυτή που λειτουργεί ως παγκόσμια πλατφόρμα εργασίας δεν είχε νομική παρουσία στην Ελλάδα. Οπότε βρέθηκε μία ακόμα εταιρεία **από την Κύπρο**. Στην ΕΡΓΑΝΗ αυτή η δεύτερη εταιρεία φαίνεται ως εργοδότης μου. Αυτή με δανείζει στη ξένη εταιρεία και η τελευταία με τη σειρά της με δανείζει στην εταιρεία της Δανίας. Μου έδωσαν να υπογράψω μία σύμβαση όπου αναφέρεται και η τελική εταιρεία στην οποία καταλήγω.»Ο Κώστας Κ. εργάζεται ως επιμελητής τεχνικών αναφορών **σε μία εταιρεία κυβερνοασφάλειας** με έδρα στη Δανία.

Τα πρώτα τέσσερα χρόνια, όσο η εταιρεία ήταν ακόμα start up, απασχολούταν ως «ανεξάρτητος εργολάβος» (independent contractor), παρότι εργαζόταν με πλήρες ωράριο, σταθερό μισθό και υποχρεώσεις για συμμετοχή σε εταιρικά ταξίδια, συσκέψεις και εκπαιδεύσεις.

«Οι φτωχοί του Νότου»

«Οι υπάλληλοι στη Δανία είχαν **επιδόματα, δώρο αδείας, συνταξιοδοτικές εισφορές** και κυρίως δικαίωμα ανέλιξης μέσα στην εταιρεία. Εμείς ήμασταν “οι φτωχοί του Νότου” που ήθελαν να δουλέψουν», περιγράφει ο Κώστας.

Στη συνέχεια, και αποδεχόμενη ότι λειτουργούσε σε μία «γκρίζα ζώνη», η εταιρεία αποφάσισε να προσλάβει **ως εργαζόμενους αορίστου χρόνου τους συνολικά 15 Έλληνες** που δούλευαν σε αυτή, αλλά και τους εργαζόμενους της που ζούσαν σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες.

Όμως, δεν ήθελε να εμπλακεί με το εθνικό δίκαιο κάθε χώρας.

Έτσι, εμφανίστηκε μία παγκόσμια πλατφόρμα εργασίας, που «απλοποιεί την εμπειρία του εργοδότη και των εργαζομένων», όπως αναφέρει χαρακτηριστικά στην σελίδα της στο LinkedIn, μέσω της τεχνολογίας διαχείρισης εργατικού δυναμικού που βασίζεται στο cloud. Έχει παρουσία σε πάνω από 185 χώρες, μεταξύ των οποίων, πλέον, και η Ελλάδα.

Γιατί όμως μία εταιρεία τεχνολογίας να καταφύγει στην ενοικίαση εργαζομένων;

«Γιατί κερδίζει πιο φθηνούς εργαζόμενους, αφού πληρώνει με βάση το κόστος ζωής της χώρας όπου ζούνε οι εργαζόμενοι. Βέβαια, αυτό ισχύει για τους εργαζόμενους που βρίσκονται σε θέσεις στήριξης/διοικητικές » εξηγεί ο Κώστας.

Υπάρχει, όμως, και μία άλλη, θετική πλευρά.

«Οι εργαζόμενοι που θεωρούνται ταλέντα, οι χάκερς, παίρνουν υψηλούς μισθούς, πολύ κοντά στις αποδοχές των Δανών» συμπληρώνει ο Κώστας «και αυτός είναι ένας τρόπος να μείνουν στην Ελλάδα, να έχουν εδώ τις οικογένειές τους. Για πολλούς από αυτούς, που έχουν ήδη ζήσει στο εξωτερικό, η “ενοικίαση” ήταν ένας τρόπος να επιστρέψουν στην Ελλάδα. Άλλωστε, όλη αυτή η διαδικασία στη δική μας εταιρεία ξεκίνησε από συνάδελφο που αποφάσισε, πριν πέντε χρόνια, να γυρίσει στην ιδιαίτερη πατρίδα του, στη Θεσσαλία. Επειδή δεν ήθελαν να τον χάσουν, ξεκίνησε να εργάζεται απομακρυσμένα πολύ πριν την πανδημία.»

Το νομικό πλαίσιο και το νομικό κενό

Η ενοικίαση εργαζομένων δεν είναι νέο φαινόμενο στην Ελλάδα. Ισχύει εδώ και χρόνια, **αρχικά για χαμηλών προσόντων ή ανειδίκευτους εργαζόμενους**, που συνήθως αμείβονται με το κατώτατο ημερομίσθιο.

Το νέο είναι ότι πλέον **έχει εξαπλωθεί σε υψηλά κατηρτισμένους εργαζόμενους/ στελέχη**.

Το ειδικό νομικό πλαίσιο για τον κατ' επάγγελμα δανεισμό εργαζομένων πρωτοθεσπίστηκε με τον Ν.2956/2001, ανέφεραν στο **newmoney** πηγές του υπουργείου Εργασίας.

Στη συνέχεια υπήρξαν τροποποιήσεις, τόσο ως προς την έννοια του δανεισμού, όσο και ως προς τις προϋποθέσεις σύστασης Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης (ΕΠΑ). Με τον Ν.4052/2012 η ελληνική νομοθεσία προσαρμόστηκε στην ευρωπαϊκή Οδηγία 2008/104/Ε.Κ./19.11.2008 και ρυθμίστηκαν οι όροι εργασίας των προσωρινά απασχολούμενων.

Η Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης δεν επιτρέπεται να ασκεί οποιαδήποτε άλλη δραστηριότητα και κατ' εξαίρεση επιτρέπεται να ασκεί και τις ακόλουθες δραστηριότητες:

- α) Μεσολάβηση για εξεύρεση θέσεων εργασίας.
- β) Αξιολόγηση ή και κατάρτιση ανθρώπινου δυναμικού.
- γ) Συμβουλευτική και επαγγελματικό προσανατολισμό.

Η παροχή εργασίας μέσω ΕΠΑ διαφέρει από τη σύμβαση έργου (υπεργολαβία). Στην περίπτωση της σύμβασης έργου τη διεύθυνση και την εποπτεία του εργαζομένου την ασκεί ο άμεσος εργοδότης. Η παραχώρηση μισθωτού σε έμμεσο εργοδότη – ενοικίαση επιτρέπεται μόνο για συγκεκριμένο λόγο που δικαιολογείται από έκτακτες, πρόσκαιρες ή εποχικές ανάγκες.

Προβλέπεται ότι η διάρκεια της απασχόλησης του εργαζομένου στον έμμεσο εργοδότη, στην οποία περιλαμβάνονται και οι ενδεχόμενες ανανεώσεις που γίνονται εγγράφως, δεν επιτρέπεται να είναι μεγαλύτερη από 36 μήνες (τρία χρόνια).

Αναφορικά με το ύψος των αποδοχών προβλέπεται ότι οι αποδοχές τού **κατά δανεισμό εργαζομένου δεν μπορεί να είναι κατώτερες από τις προβλεπόμενες στις εκάστοτε ΕΓΣΣΕ.**

Στην πράξη απαιτείται η υπογραφή σύμβασης εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου μεταξύ του μισθωτού και της ΕΠΑ (άμεσος εργοδότης), στην οποία πρέπει απαραίτητως να αναφέρονται οι όροι εργασίας και η διάρκειά της, οι όροι παροχής εργασίας στον ή στους έμμεσους εργοδότες, οι όροι αμοιβής και ασφάλισης του μισθωτού, καθώς και κάθε άλλο στοιχείο το οποίο πρέπει να γνωρίζει ο μισθωτός αναφορικά με την παροχή της εργασίας του.

Αυτά στη θεωρία. Η πράξη αποδεικνύει ότι το τοπίο παραμένει γκρίζο.

Μία νομική οπτική μπορείτε να βρείτε εδώ: [Επιχειρήσεις Προσωρινής Απασχόλησης Και Δανεισμός Εργαζομένων](#)

<https://kstlaw.gr>