

Α.Τ.Ε.Ι ΠΑΤΡΑΣ

**ΕΛΕΥΘΕΡΙΟΥ ΑΙΚΑΤΕΡΙΝΗ
ΒΕΝΔΡΑΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ**

ΜΕΛΕΤΗ

**ΜΕΤΑΤΡΟΠΗ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΣΕ ΑΟΡΙΣΤΟ**

2006

ΕΙΣΗΓΗΤΗΣ: κ. ΔΗΜΑΡΑΣ



ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

Συντομογραφίες.....	4
Πρόλογος.....	5

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ

1. Έννοια και αντικείμενο του Εργατικού Δικαίου.....	6
2. Σημασία του Εργατικού Δικαίου.....	7
3. Η έννοια της σχέσεως εργασίας.....	8
4. Η ατομική σχέση εργασίας.....	9
5. Γενικές αρχές και στόχοι του Εργατικού Δικαίου.....	10
6. Πηγές του Εργατικού Δικαίου.....	10
➤ Συστηματικές – Τυπικές.....	10
➤ Αυτόνομες – μη Τυπικές.....	13

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ

1. Έννοια της συμβάσεως εργασίας.....	15
2. Εργασία.....	16
3. Επάγγελμα.....	16
4. Μισθωτός.....	16
5. Εργαζόμενος ορισμένου χρόνου.....	17
6. Εργαζόμενος αορίστου χρόνου.....	18
7. Διευθύνοντες υπάλληλοι.....	18
8. Μαθητευόμενοι.....	18
9. Εργοδότης.....	19

10. Μισθός.....	19
11. Εκμετάλλευση / Επιχείρηση.....	20
12. Δημόσιος τομέας.....	21
13. Ανήλικοι, γυναίκες και άτομα με ειδικές ανάγκες.....	21

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ

1. Εισαγωγικές παρατηρήσεις.....	22
2. Σύμβαση Ορισμένου χρόνου.....	23
➤ Ορισμένη διάρκεια ημερολογιακά καθορισμένη.....	24
➤ Ορισμένη διάρκεια συναγόμενη από το είδος και το σκοπό της εργασίας.....	24
3. Αντικειμενικοί λόγοι που δικαιολογούν την ορισμένη διάρκεια.....	25
➤ Παροδικές ανάγκες της Επιχείρησης σε εργατικό δυναμικό.....	26
➤ Εποχιακή απασχόληση.....	27
➤ Αναπλήρωση εργαζομένου.....	28
➤ Η αβεβαιότητα ως προς τις μελλοντικές ανάγκες της επιχείρησης σε εργατικό δυναμικό.....	30
➤ Δοκιμή του εργαζόμενου.....	32
➤ Λόγοι κείμενοι στο πρόσωπο του εργαζόμενου.....	32
➤ Ορισμένη διάρκεια επιβαλλόμενη από νόμο ή κανονισμό που έχει ισχύ νόμου.....	33
4. Ερμαφρόδιτες σχέσεις εργασίας.....	34
5. Άρθρο 8 παράγρ. 3 Ν. 2112/1920.....	35
6. Η οδηγία 1999/70/ΕΕ του Συμβουλίου της 28/6/99.....	36
7. Α.Κ. 281.....	37
8. ΠΔ 81/2003.....	38
9. Αρχή της μη διακρίσεως (άρθρο 4 ΠΔ 81/2003).....	41
10. Η ανταπόδειξη εκ μέρους του εργαζομένου (άρθρο 5 ΠΔ 81/2003).....	44
11. Συνέπειες της καταχρηστικής ανανέωσης.....	44
12. Το ΠΔ 81/2003 και το άρθρο 103 του Συντάγματος.....	45

13. Με βάση το Προεδρικό Διάταγμα 164/2004.....	47
14. Προεδρικό Διάταγμα 180/2004.....	53
15. Εξαιρέσεις από το πεδίο εφαρμογής του ΠΔ.....	56
16. Έγγραφος τύπος για την ανανέωση της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου.....	57
17. Συνέπειες ακυρότητας του όρου για την ορισμένη διάρκεια.....	58
18. Τροποποιήσεις της εργατικής Νομοθεσίας.....	58

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ

1. Η κοινοτική προσέγγιση στο πρόβλημα των συμβάσεων ορισμένου χρόνου και η Συμφωνία – Πλαίσιο των κοινωνικών εταίρων.....	60
➤ Καθορισμός της έννοιας των συμβάσεων ορισμένου χρόνου από τους κοινωνικούς εταίρους.....	60
➤ Η καθιέρωση της αρχής του αντικειμενικού λόγου, ως βασικού ελεγκτικού μηχανισμού.....	61
➤ Άλλοι μηχανισμοί ελέγχου των συμβάσεων ορισμένου χρόνου.....	62
➤ Η ανέλεγκτη προσφυγή στις συμβάσεις ορισμένου χρόνου.....	62
➤ Η διορθωτική μετάβαση στη σύμβαση αορίστου χρόνου.....	63
2. Η έννοια της σύμβασης ορισμένου χρόνου στα τέσσερα εθνικά δίκαια...63	
3. Η χωρίς περιορισμούς (ανέλεγκτη) προσφυγή στις συμβάσεις ορισμένου χρόνου.....	65
4. Η καθιέρωση της αρχής του αντικειμενικού λόγου και η περιπτωσιολογική της εξειδίκευση.....	66
5. Ο έλεγχος των διαδοχικών συμβάσεων.....	67
6. Η γραπτή κατάρτιση της σύμβασης ορισμένου χρόνου και η αναφορά στο έγγραφο των λόγων που τη δικαιολογούν.....	68
7. Μερική απασχόληση.....	72
Σχετική Βιβλιογραφία.....	73

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

ΑΚ	Αστικός Κώδικας
ΑΠ	Άρειος Πάγος
αρ.	Αριθμός
αρθρ.	Άρθρο
βλ.	Βλέπε ή βλέπε
ΔΕΝ	Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας
ΕΕ	Ευρωπαϊκή Ένωση
Εδ.	Εδάφιο
ΕΕΔ	Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου
επ.	Επόμενα
ΙΚΑ	Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων
κ.ο.κ.	Και ούτω καθ' εξής
ν. ή Ν	Νόμος
ν.δ.	νομοθετικό διάταγμα
ΝΠΔΔ	Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου
ΠΔ	Προεδρικό Διάταγμα
Παρ.	Παράγραφος
περ.	περίπτωση
πρβλ.	παράβαλε
π.χ.	παραδείγματος χάριν
σελ.	Σελίδα
ΣΣΕ	Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
τ ή τομ.	Τόμος
ΦΕΚ	Φύλλο Εφημερίδας της Κυβερνήσεως
Σ	Σύνταγμα

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Ένα πολύ σημαντικό κεφάλαιο του Εργατικού Δικαίου, αποτελεί η μετατροπή των συμβάσεων ορισμένου χρόνου σε αόριστο.

Βασισμένοι στις πληροφορίες που μας προσφέρει η Εφημερίδα της Κυβερνήσεως (ΦΕΚ), οι διάφοροι συγγραφείς, όπως ο Βλαστός Σ., ο Γαβαλάς Ν., ο Λεβέντης Γ., και ο Μετζητάκος Α., καθώς επίσης και εμπνευσμένοι από το βιβλίο του Διδάκτορος των Νομικών Επιστημών του Πανεπιστημίου BIELEFELD Δυτικής Γερμανίας κ. Δημαρά, κατορθώσαμε και αναπτύξαμε με ιδιαίτερη προσοχή το θέμα των μετατροπών των συμβάσεων ορισμένου χρόνου σε αόριστο.

Στο πρώτο κεφάλαιο αναφέρεται η έννοια, σημασία και το αντικείμενο του Εργατικού Δικαίου. Επίσης η έννοια της σχέσεως εργασίας, η Ατομική σχέση εργασίας, οι γενικές αρχές και στόχοι του Εργατικού Δικαίου και οι πηγές του.

Στο δεύτερο κεφάλαιο αναφέρονται οι βασικές έννοιες του Εργατικού Δικαίου.

Στο τρίτο κεφάλαιο γίνεται αναφορά στις συμβάσεις ορισμένου χρόνου (ημερολογιακά καθορισμένη, συναγόμενη από το είδος και το σκοπό της εργασίας). Επίσης, αναπτύσσουμε τους αντικειμενικούς λόγους που δικαιολογούν την ορισμένη διάρκεια και τέλος γίνεται μία προσεκτική αναφορά στο ΠΔ 81/2003 και στις μετατροπές του (180/2004, 164/2004), στην κοινοτική Οδηγία 1999/70, στο άρθρο 4 παρ 3 του Ν. 2112/20 και στο Α.Κ. 281. Επίσης, γίνεται μία συνοπτική ανάπτυξη των συνεπειών της ακυρότητας του όρου για την ορισμένη διάρκεια και τον έγγραφο τύπο για την ανανέωση της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου.

Στο τελευταίο κεφάλαιο της εργασίας μας, αναφέρουμε την κοινοτική προσέγγιση στο πρόβλημα των συμβάσεων ορισμένου χρόνου και τη συμφωνία – πλαίσιο των κοινοτικών εταίρων, την έννοια της σύμβασης στα τέσσερα εθνικά δίκαια, την χωρίς περιορισμούς προσφυγή στις συμβάσεις ορισμένου χρόνου και τον έλεγχο των διαδοχικών συμβάσεων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ

1. Έννοια και αντικείμενο του εργατικού δικαίου.

Η κεντρική έννοια του εργατικού δικαίου είναι η έννοια της εργασίας που προσφέρεται στην υπηρεσία άλλου προσώπου, το οποίο τη χρησιμοποιεί, την εξουσιάζει στο πλαίσιο ειδικής σχετικής έννομης σχέσεως. Η εργασία, που παρέχεται μ' αυτόν τον τρόπο, είναι εξαρτημένη εργασία και η έννομη σχέση, που δημιουργείται, είναι σχέση εξαρτημένης εργασίας. Ακριβώς αυτή η σχέση εξαρτημένης εργασίας, όπου η εργασία δεν εξουσιάζεται από το φορέα της αλλά από κάποιον άλλο, είναι το αντικείμενο του εργατικού δικαίου, ο πυρήνας γύρω από τον οποίο πλέκεται ολόκληρο το σύστημα του εργατικού δικαίου. Μπορεί να λεχθεί ότι το εργατικό δίκαιο είναι ο κλάδος του δικαίου, που καλύπτει τον βιοτικό κύκλο που σχηματίζεται με κέντρο την παροχή εξαρτημένης εργασίας.

Έτσι το εργατικό δίκαιο εξετάζει πρώτα τη σχέση εξαρτημένης εργασίας καθ' εαυτή πως ιδρύεται, πως λειτουργεί στο χρόνο, ποια είναι η θέση των μερών (εργοδότη – εργαζόμενου) μέσα σ' αυτή, τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους, τις παροχές που δικαιούνται, τις μεταβολές που σημειώνονται και γενικά την ανέλιξη της σχέσεώς τους, καθώς και τη λήξη της (ΑΤΟΜΙΚΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ)
Η σχέση όπως της εξαρτημένης εργασίας στη σημερινή τυπική της μορφή κατά κανόνα δε λειτουργεί απομονωμένη αλλά εντάσσεται και διαμορφώνεται σε ευρύτερα σχήματα, σε διαδοχικά συλλογικά επίπεδα (ΣΥΛΛΟΓΙΚΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ)

Το Συλλογικό Εργατικό δίκαιο, αντιθέτως έχει ως αντικείμενό του τη νομική εκτίμηση και τη ρύθμιση των συλλογικών φαινομένων στον κόσμο της εργασίας.

Αντικείμενο, του Εργατικού Δικαίου αποτελεί :

- Η ρύθμιση της λειτουργίας των διαφόρων κρατικών οργανισμών, που είναι επιφορτισμένοι με την άσκηση κοινωνικής πολιτικής και εποπτείας στο χώρο εργασίας (ΟΑΕΔ, Εργατική Εστία).
- Η διαμόρφωση ειδικών δικονομικών διατάξεων για την επίλυση των εργατικών διαφορών με ειδική διαδικασία.
- Θέσπιση βασικών κανόνων Δικαίου που επιβάλλουν στους εργοδότες να λαμβάνουν μέτρα για την ασφάλεια των εργαζομένων και η ποινικοποίηση των παραβάσεων της εργατικής Νομοθεσίας,
- Τέλος είναι η θέσπιση διατάξεων για την εξασφάλιση της εργασιακής απασχολήσεως και του δικαιώματος στην εργασία.

2. Η σημασία του Εργατικού Δικαίου

Στην αρχή του 19^{ου} αιώνα με την βιομηχανική και τεχνολογική επανάσταση άρχισαν οι διαδικασίες αυτές που οδήγησαν τελικά στον ανθρωποκεντρικό χαρακτήρα του Εργατικού Δικαίου. Οι μηχανές είχαν ήδη εισβάλει στην παραγωγική διαδικασία.

Σε ένα καθεστώς ακράτου φιλελευθερισμού και απολυταρχικής εξουσίας των εργοδοτών, κυριαρχούσε η χωρίς κανένα φραγμό εκμετάλλευση της εργασίας. Οι εργαζόμενοι αναγκάζονταν να συνάψουν συμβάσεις εργασίας με εξουθενωτικούς όρους και παρείχαν τις υπηρεσίες τους κάτω υπό άθλιες συνθήκες, λόγω και της μεγάλης προσφοράς εργασίας που διαρκώς αυξανόταν.

Ο Νομοθέτης βλέποντας την άνευ όρων παράδοση των εργαζομένων στην ανεξέλεγκτη εξουσία των εργοδοτών, αναγκάστηκε να επέμβει για να αντιμετωπίσει την εξαθλίωση αυτή.

Οι πρώτες Νομοθετικές επεμβάσεις έγιναν προς την κατεύθυνση της προστασίας της εργασίας των ανήλικων. Απαγορεύτηκε η νυχτερινή εργασία των ανηλικών, περιορίστηκε στις δώδεκα ώρες η εργασία τους και ακολούθησαν και άλλες προστατευτικές διατάξεις για τους εργαζόμενους, στην Αγγλία (1802), στη Γερμανία (1839) και στη Γαλλία (1841) τις οποίες ακολούθησαν και άλλες χώρες.

Παράλληλα δημιουργούνται και τα πρώτα εργατικά συνδικάτα και γίνονται οι πρώτοι εργατικοί αγώνες, μια και οι εργαζόμενοι αποκτούν κοινή συνείδηση στους κοινούς χώρους εργασίας, όπου παρουσιάζονται κοινά συμφέροντα, για τα οποία αγωνίζονται και βρίσκονται αντιμέτωποι στους λίγους, μα ισχυρούς εργοδότες, από τους οποίους διεκδικούν όλο και περισσότερα δικαιώματα και καλύτερες συνθήκες εργασίας.

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, χαρακτηρίστηκαν από την άρχουσα τάξη των εργοδοτών παράνομες. Μετά από μακρύ δρόμο που διανύθηκε, με τεράστιες δυσκολίες, διώξεις, βασανιστήρια, πέτυχαν τα συνδικάτα την αναγνώρισή τους και την διεθνή κατοχύρωσή τους με την 87^η διεθνή σύμβαση εργασίας του 1948. Συνταγματικά κατοχυρώθηκαν και στα συντάγματα πολλών άλλων χωρών. Στη χώρα μας κατοχυρώνονται στα άρθρα 12 Σ. και 23 Σ.¹

¹ **Άρθρο 12 παρ. 1 και 2 :** «1. Οι Έλληνες έχουν το δικαίωμα να συνιστούν ενώσεις και μη κερδοσκοπικά σωματεία, τηρώντας τους νόμους, που ποτέ όμως δεν μπορούν να εξαρτήσουν την άσκηση του δικαιώματος αυτού από προηγούμενη άδεια.

2. Το σωματείο δεν μπορεί να διαλυθεί για παράβαση του νόμου ή ουσιώδους διάταξης του καταστατικού του, παρά μόνο με δικαστική απόφαση».

Άρθρο 23 παρ. 1 και 2 : «1. Το Κράτος λαμβάνει τα προσήκοντα μέτρα για τη διασφάλιση της συνδικαλιστικής ελευθερίας και την ανεμπόδιστη άσκηση των συναφών μ' αυτή δικαιωμάτων εναντίον κάθε προσβολής τους, μέσα στα όρια του νόμου.

2. Η απεργία αποτελεί δικαίωμα και ασκείται από τις νόμιμα συστημένες συνδικαλιστικές οργανώσεις για τη διαφύλαξη και προαγωγή των οικονομικών και εργασιακών γενικά συμφερόντων των εργαζομένων.

Απαγορεύεται η απεργία με οποιαδήποτε μορφή στους δικαστικούς λειτουργούς και σ' αυτούς που υπηρετούν στα σώματα ασφαλείας. Το δικαίωμα προσφυγής σε απεργία των δημοσίων υπαλλήλων της τοπικής αυτοδιοίκησης και των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου, καθώς και του προσωπικού των κάθε μορφής επιχειρήσεων δημοσίου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας, που η λειτουργία τους έχει ζωτική σημασία για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου, υπόκειται στους συγκεκριμένους περιορισμούς του νόμου που το ρυθμίζει. Οι περιορισμοί αυτοί δεν μπορούν να φθάσουν έως την κατάργηση του δικαιώματος της απεργίας ή την παρεμπόδιση της νόμιμης άσκησής του».

Οι εργατικές οργανώσεις ενδυνάμωσαν την αδύναμη διαπραγματευτικά πλευρά των εργαζομένων. Πέτυχαν την εξύψωση και τη βελτίωση της θέσεώς τους και έφεραν τον κοινωνικό διάλογο με συνθήκες ισοδύναμης παραστάσεως των ενδιαφερομένων μερών.

Εδώ και πολλά χρόνια, το Εργατικό Δίκαιο αφιερώνεται στα προβλήματα που συνδέονται με την προστασία και την πραγμάτωση της προσωπικότητας.

Αποτελεί για την Πολιτεία το σπουδαιότερο όργανο ασκήσεως κοινωνικής πολιτικής μαζί με την κοινωνική και υγειονομική ασφάλιση. (ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΣΗΜΑΣΙΑ)

Η ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ, επίσης, σημασία του Εργατικού Δικαίου εντάσσεται σε ένα γενικότερο πλαίσιο της εσωτερικής αγοράς και της παγκοσμιοποίησεως της οικονομίας. Θεωρείται περισσότερο ως παρέμβαση στον παράγοντα παραγωγής που λέγεται εργατική δύναμη.

Από την άλλη πλευρά ΥΠΑΡΞΙΑΚΗ ΣΗΜΑΣΙΑ για τον εργαζόμενο έχει ο χρόνος εργασίας. Από την διάρκειά του και ποιότητά του εξαρτάται και η διαμόρφωση της ιδιωτικής ζωής του εργαζομένου, δηλ. πόσος χρόνος του απομένει για περαιτέρω επιμόρφωση, ανάπαυση και ενεργή συμμετοχή του στις δημόσιες υποθέσεις.

Επίσης το Εργατικό Δίκαιο μεριμνά και για εκείνες τις περιπτώσεις, όπου ο εργαζόμενος λόγω ασθενείας, γήρατος ή ανεργίας δεν δύναται να παράγει εισόδημα. Η πλειοψηφία των εργαζομένων δεν έχει την δυνατότητα να προνοήσει για την εξασφάλιση εισοδήματος κατά την ασθένειά τους, το γήρας ή κατά την περίοδο της ανεργίας τους.

Γι' αυτό το λόγο ο Νομοθέτης προνοεί για να αντιμετωπίσει την απώλεια εισοδήματος σε αυτές τις περιπτώσεις. Αυτό το κάνει με την κοινωνική ασφάλιση.

Για την κάλυψη των εξόδων που προκύπτουν από την περίθαλψη λόγω ασθενείας, αρμόδιοι είναι οι αντίστοιχοι κοινωνικοασφαλιστικοί και οι υγειονομικοί φορείς.

3. Η έννοια της σχέσεως εργασίας

Η έννοια της σχέσεως εργασίας συναντάται για πρώτη φορά στο Ν. Διάταγμα 2511/1953 (άρθρο 2 παρ.6), το οποίο όμως γρήγορα καταργήθηκε. Ως σχέση εργασίας όρισε την “εκ της πραγματικής απασχολήσεως του μισθωτού εν τη εκμεταλλεύσει δημιουργουμένην σχέσιν, ανεξαρτήτως του κύρους της συμβάσεως εργασίας” και προσέδωσε σ’ αυτήν έννομες συνέπειες.

Οι υποχρεώσεις που προκύπτουν για τον εργοδότη κατά τις σύγχρονες πλέον αντιλήψεις για την εργασιακή σχέση δεν σχετίζονται με το κύρος της συμβάσεως εργασίας. Για τη γένεση και την ανάπτυξη της σχέσεως εργασίας αρκεί το πραγματικό γεγονός της απασχολήσεως του εργαζομένου στην εκμετάλλευση του εργοδότη του χωρίς να εξετάζεται, εάν η σύμβαση, από την οποία προήλθε αυτή η σχέση είναι έγκυρη ή άκυρη.

Για να καταβληθεί ωστόσο μισθός απαιτείται από τον Άρειο Πάγο έγκυρη σύμβαση εργασίας. Αν η σύμβαση εργασίας είναι άκυρη πρόκειται, κατά την Νομολογία, για απλή σχέση εργασίας, οπότε μόνο με βάση τις διατάξεις περί αδικαιολογήτου πλουτισμού (ΑΚ 904 επ.) μπορεί να ικανοποιηθεί ο μισθωτός.

Υπάρχει δηλαδή δυσκολία ακόμη και σήμερα να ξεπεράσει η Νομολογία μας την Αστικού Δικαίου αντίληψη για τη σύμβαση εργασίας.

Είναι κατάκτηση του σύγχρονου νομικού πολιτισμού η προοδευτική, Εργατικού Δικαίου, αντίληψη, που αποσυνδέει από το κύρος της συμβάσεως τις

υποχρεώσεις, που προκύπτουν για τον εργοδότη από την λειτουργία της σχέσεως εργασίας. Αρκεί δηλαδή το γεγονός της πραγματικής απασχολήσεως του μισθωτού στην εκμετάλλευση του εργοδότη του, για να τεθούν σε εφαρμογή οι διατάξεις του προστατευτικού για τον εργαζόμενο Δικαίου, που σήμερα ισχύουν μετά από πολλά χρόνια εργατικών αγώνων και συνεχών πιέσεων προς τους εργοδότες και την Πολιτεία.

Με τους πρόσφατους Νόμους 1387/1983 για τις ομαδικές απολύσεις και 1837/1989 για την απασχόληση των ανηλίκων εξομοιώνεται από τον Νομοθέτη η de facto εργασιακή σχέση με τη σχέση εργασίας που προκύπτει από έγκυρη σχέση εργασίας.

4. Η ατομική σχέση εργασίας

Τα στοιχεία της νομικής εννοίας της σχέσεως εργασίας είναι δύο:

1. Η ανθρώπινη δραστηριότητα

Από νομικής απόψεως ως ανθρώπινη δραστηριότητα θεωρείται κάθε ανθρώπινη δραστηριότητα, ανεξάρτητα από το είδος της. Δηλαδή ως ανθρώπινη δραστηριότητα θεωρείται τόσο η θετική ανθρώπινη ενέργεια, όσο και η ετοιμότητα για εργασία αλλά και η σκόπιμη ακινησία και ο περιορισμός γενικά του ελεύθερου χρόνου για τις ανάγκες άλλου. Ετοιμότητα για εργασία υπάρχει όταν κάποιος πρόσωπο δέχεται να περιορίσει χρονικά την ελευθερία του για χάρη κάποιου άλλου προσώπου με το σκοπό να του προσφέρει, μέσα στο χρόνο που συμφωνήθηκε, εργασία που κάθε φορά θα του ζητηθεί.

Ανάλογα με τη συμφωνία που έχει γίνει, το πρόσωπο πρέπει να βρίσκεται σε ετοιμότητα στο χώρο εργασίας, για να παρέχει τις υπηρεσίες του μόλις παρουσιαστεί ανάγκη.

Σήμερα, με την εκπληκτική ανάπτυξη των μέσων επικοινωνίας και την δυνατότητα της μεταφοράς από τόπο σε τόπο μπορεί ο εργαζόμενος να βρίσκεται σε οποιοδήποτε τόπο, αρκεί να δηλώνεται, έτσι ώστε να ανευρίσκεται εγκαίρως. Για να προσφέρει την εργασία του μόλις του ζητηθεί.

1. Η ικανοποίηση με την δραστηριότητα αυτή μιας ξένης ανάγκης.

Σύμφωνα με όσα αναπτύχθηκαν δεν υπάγονται στο Εργατικό Δίκαιο εκείνα τα πρόσωπα των οποίων η δραστηριότητα δεν είναι εξηρημένη, πρόκειται δηλαδή για δραστηριότητα ανεξάρτητη. Επίσης δεν ρυθμίζονται από τους κανόνες του Εργατικού Δικαίου οι σχέσεις εργασίας που παρέχονται στα πλαίσια συμβάσεως έργου, εταιρείας ή εντολής. Οι εργαζόμενοι για την Πολιτεία, (για το Δημόσιο), στην Τοπική Αυτοδιοίκηση ή στα διάφορα ΝΠΔΔ με δημοσιονομική σχέση υπάγονται όχι στους κανόνες του Εργατικού Δικαίου, αλλά στο Δημοσιονομικό Δίκαιο.

Οι σχέσεις που αναπτύσσονται ανάμεσα στους εργαζομένους με σύμβαση Ιδιωτικού Δικαίου στο Δημόσιο, ρυθμίζονται εν πολλοίς από τις διατάξεις του Εργατικού δικαίου, που εφαρμόζονται τροποποιημένες κατά περίπτωση.

Αποκλείονται επίσης από το πεδίο εφαρμογής του Εργατικού Δικαίου η αγροτική και η γεωργική εργασία, ενώ, με τη σχέση ναυτικής εργασίας ασχολείται ιδιαίτερα το Ναυτεργατικό Δίκαιο.

5. Γενικές αρχές και στόχοι του Εργατικού Δικαίου

Το κατ' εξοχήν πεδίο αναπτύξεως του Εργατικού Δικαίου είναι ο κοινωνικός χώρος. Το Εργατικό Δίκαιο ενεργεί δηλαδή προστατευτικά για τους εργαζόμενους, οι οποίοι διαφοροποιούνται από τους εργοδότες κοινωνικά και οικονομικά. Οι εργαζόμενοι δεν έχουν άλλους τρόπους επιβίωσης παρά μόνον την παροχή της εργασίας τους. Έτσι το Εργατικό Δίκαιο διαπνέεται από την προστατευτική κοινωνική αρχή.

Έχει επίσης έντονο ανθρωποκεντρικό χαρακτήρα, επειδή η εργασία αποτελεί την κατ' εξοχήν εκδήλωση της προσωπικότητας του ανθρώπου. Σπουδαίο ρόλο στην προστασία της αξίας του ανθρώπου διαδραματίζουν οι διατάξεις του Συντάγματός μας, που αναφέρονται στο σεβασμό των εκδηλώσεων της προσωπικότητας και της ελεύθερης ανάπτυξής της.

Η ασθενής διαπραγματευτική θέση των εργαζομένων ως ατόμων ενισχύθηκε σημαντικά με την δημιουργία αντιπροσωπευτικών συλλογικών οργάνων των εργαζομένων. Στόχος, λοιπόν του Εργατικού Δικαίου είναι επίσης η πραγματοποίηση της ιδέας της κοινωνικής αυτονομίας. Με την δημιουργία των αντιπροσωπευτικών συλλογικών οργάνων επήλθε σε μεγάλη κλίμακα εξισορρόπηση της ανισότητας στη σχέση εργαζομένων – εργοδοτών, που ήταν παλαιότερα δυσβάστακτη για τους εργαζομένους. Ταυτόχρονα όμως ανέκυψε και ο μεγάλος κίνδυνος της απορροφήσεως και της ισοπεδώσεως της προσωπικότητας από τους διάφορους συλλογικούς φορείς, που δημιουργήθηκαν για να προστατέψουν το ίδιο το πρόσωπο. Έπρεπε να βρεθεί η συνισταμένη της προβολής των συλλογικών εργατικών συμφερόντων των εργαζομένων και της παροχής της δυνατότητας ελεύθερης ατομικής ανάπτυξεως. Αυτό επετεύχθη με την υπαγωγή του εργαζομένου στα συλλογικά όργανα και την δυνατότητα που του διασφαλίζεται για ρυθμίσεις που εξυπηρετούν το ατομικό συμφέρον του.

Εκπληρώνοντας αυτούς τους στόχους, το Εργατικό Δίκαιο υπηρετεί και την κοινωνική ειρήνη, τόσο απαραίτητη σήμερα για την ευημερία και την ανάπτυξη της οικονομίας κάθε χώρας.

6. Πηγές του Εργατικού Δικαίου

Με τον όρο πηγές εργατικού δικαίου εννοούμε τις αιτίες που οδήγησαν στη διαμόρφωση και θέσπιση κανόνων δικαίου. Οι κανόνες αυτοί αντανακλούν και αποτυπώνουν τις κοινωνικές διεργασίες και εξελίξεις των εργασιακών σχέσεων και θεσμών. Το εργατικό δίκαιο σε αντίθεση με τους άλλους κλάδους δικαίου διαμορφώνει τους κανόνες του μέσα από ένα ευρύ φάσμα κοινωνικών και εργασιακών ερεθισμάτων. Έτσι, ενώ για τους άλλους κλάδους δικαίου, πηγές είναι ο Νόμος και το Έθιμο (συστηματικές ή τυπικές πηγές), το εργατικό δίκαιο έχει διαμορφώσει και δικές του πηγές (Αυτόνομες, μη τυπικές).

α. Συστηματικές – Τυπικές πηγές

Στην κατηγορία αυτή υπάγονται :

- οι συνταγματικές διατάξεις
- οι διεθνείς συμβάσεις εργασίας
- οι διατάξεις νόμου με τυπικό και ουσιαστικό περιεχόμενο
- και το Έθιμο.

ι. Οι Διατάξεις του Συντάγματος του 1975 είναι:

Άρθρο 2 παρ. 1 : Ο σεβασμός και η προστασία της αξίας του ανθρώπου.

Άρθρο 4 παρ. 1 και 2 : « 1. Οι Έλληνες είναι ίσοι ενώπιον του νόμου.

2. Οι Έλληνες και ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις.».

Άρθρο 5 παρ. 1 και 2 : «1. Καθένας έχει δικαίωμα να αναπτύσσει ελεύθερα την προσωπικότητά του και να συμμετέχει στην κοινωνική, οικονομική και πολιτική ζωή της Χώρας, εφόσον δεν προσβάλλει τα δικαιώματα των άλλων και δεν παραβιάζει το Σύνταγμα ή τα χρηστά ήθη.

2. Όλοι όσοι βρίσκονται στην Ελληνική Επικράτεια απολαμβάνουν την απόλυτη προστασία της ζωής, της τιμής και της ελευθερίας τους, χωρίς διάκριση εθνικότητας, φυλής, γλώσσας και θρησκευτικών ή πολιτικών πεποιθήσεων. Εξαιρέσεις επιτρέπονται στις περιπτώσεις που προβλέπει το διεθνές δίκαιο».

Άρθρο 12 παρ. 1 και 2 : «1. Οι Έλληνες έχουν το δικαίωμα να συνιστούν ενώσεις και μη κερδοσκοπικά σωματεία, τηρώντας τους νόμους, που ποτέ όμως δεν μπορούν να εξαρτήσουν την άσκηση του δικαιώματος αυτού από προηγούμενη άδεια.

2. Το σωματείο δεν μπορεί να διαλυθεί για παράβαση του νόμου ή ουσιώδους διάταξης του καταστατικού του, παρά μόνο με δικαστική απόφαση».

Άρθρο 22 παρ. 1,2,3 και 4 : «1. Η εργασία αποτελεί δικαίωμα και προστατεύεται από το κράτος, που μεριμνά για τη δημιουργία συνθηκών απασχόλησης όλων των πολιτών και για την ηθική και υλική εξύψωση του εργαζόμενου εργατικού και αστικού πληθυσμού.

Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας.

2. Με νόμο καθορίζονται οι γενικοί όροι εργασίας, που συμπληρώνονται από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας συναπτόμενες με ελεύθερες διαπραγματεύσεις και, αν αυτές αποτύχουν, με τους κανόνες που θέτει η διαιτησία.

3. Οποιαδήποτε μορφή αναγκαστικής εργασίας απαγορεύεται.

Ειδικοί νόμοι ρυθμίζουν τα σχετικά με την επίταξη προσωπικών υπηρεσιών σε περίπτωση πολέμου ή επιστράτευσης ή για την αντιμετώπιση ανάγκης από θεομηνία ή ανάγκης που μπορεί να θέσει σε κίνδυνο τη δημόσια υγεία, καθώς και τα σχετικά με την προσφορά προσωπικής εργασίας στους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης για την ικανοποίηση τοπικών αναγκών.

4. Το Κράτος μεριμνά για την κοινωνική ασφάλιση των εργαζομένων, όπως ο νόμος ορίζει».

Άρθρο 23 παρ. 1 και 2 : «1. Το Κράτος λαμβάνει τα προσήκοντα μέτρα για τη διασφάλιση της συνδικαλιστικής ελευθερίας και την ανεμπόδιστη άσκηση των συναφών μ' αυτή δικαιωμάτων εναντίον κάθε προσβολής τους, μέσα στα όρια του νόμου.

2. Η απεργία αποτελεί δικαίωμα και ασκείται από τις νόμιμα συστημένες συνδικαλιστικές οργανώσεις για τη διαφύλαξη και προαγωγή των οικονομικών και εργασιακών γενικά συμφερόντων των εργαζομένων.

Απαγορεύεται η απεργία με οποιαδήποτε μορφή στους δικαστικούς λειτουργούς και σ' αυτούς που υπηρετούν στα σώματα ασφαλείας. Το δικαίωμα προσφυγής σε απεργία των δημοσίων υπαλλήλων της τοπικής αυτοδιοίκησης και των νομικών

προσώπων δημοσίου δικαίου, καθώς και του προσωπικού των κάθε μορφής επιχειρήσεων δημοσίου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας, που η λειτουργία τους έχει ζωτική σημασία για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου, υπόκειται στους συγκεκριμένους περιορισμούς του νόμου που το ρυθμίζει. Οι περιορισμοί αυτοί δεν μπορούν να φθάσουν έως την κατάργηση του δικαιώματος της απεργίας ή την παρεμπόδιση της νόμιμης άσκησής του».

ii. Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας

Από τη ίδρυση της Δ.Ο.Ε. έχουν ψηφιστεί, μέχρι το 1993, 173 διεθνείς συμβάσεις εργασίας και ανάλογος αριθμός από συστάσεις. Το σύνολό τους ονομάστηκε Διεθνής Κώδικας Εργασίας.

Αναφέρεται στο σύνολο των προβλημάτων που έχουν σχέση με την εξηρητημένη εργασία σε οποιοδήποτε τομέα οικονομικής δραστηριότητας και αν προσφέρεται η εργασία αυτή (βιομηχανία, εμπόριο, γεωργία, ναυτιλία, αλιεία κτλ.).

Το άρθρο 28 παρ. 1. του συντάγματος ορίζει ότι οι διεθνείς συμβάσεις, όταν επικυρωθούν με νόμο, γίνονται αναπόσπαστο μέρος του εσωτερικού ελληνικού δικαίου και υπερισχύουν αντίθετων διατάξεων νόμων. Συνεπώς όσες διεθνείς συμβάσεις εργασίας επικυρώθηκαν και όσες άλλες θα επικυρωθούν στο μέλλον, καθίστανται αυτόματα πηγή του εργατικού δικαίου, τάξεως ανώτερης από τον κοινό νόμο.

iii. Ο Νόμος

Το εργατικό δίκαιο κατά κύριο λόγο στηρίζεται στην ειδική εργατική νομοθεσία. Ο Αστικός Κώδικας περιλαμβάνει διατάξεις σχετικές με την εργασία στα άρθρα 648 – 680. Αυτές οι διατάξεις δεν αναφέρονται ειδικά στη σχέση εξαρτημένης εργασίας, αλλά σε κάθε μορφή «μισθώσεως εργασίας». Έχουν όμως εφαρμογή στη σχέση εξαρτημένης εργασίας συμπληρωματικά, για να καλύψουν κενά της ειδικής εργατικής νομοθεσίας. Είναι αυτονόητο ότι και στο εργατικό δίκαιο ως ειδικό κλάδο δικαίου έχουν άμεση εφαρμογή οι γενικές αρχές και το γενικό ενοχικό δίκαιο του Αστικού Κώδικα, μολονότι σε ορισμένα σημεία επικρατούν παρεκκλίνουσες ρυθμίσεις.

Από τους εργατικούς νόμους οι πιο πολλοί είναι αναγκαστικού δικαίου. Από αυτούς άλλοι αποτελούν απόλυτα αναγκαστικό δίκαιο, αποκλείοντας κάθε παρέκκλιση από τις διατάξεις τους και άλλοι είναι κατά το νόημά τους μονόπλευρα αναγκαστικού δικαίου, ώστε να επιτρέπεται διαφορετική, υπέρ των εργαζομένων, ρύθμιση.

iv. Το Έθιμο

Το έθιμο μικρό μόνο ρόλο παίζει στη διαμόρφωση της εργατικής νομοθεσίας και παρουσιάζεται κυρίως με τη μορφή του εξειδικευμένου τοπικού ή επαγγελματικού εθίμου. Τούτο εξηγείται από το γεγονός ότι το εργατικό είναι δίκαιο προστατευτικό και, συνεπώς, οι αναγκαστικού περιεχομένου κανόνες του που θέτουν τα ελάχιστα συνήθως όρια προστασίας των εργαζομένων, να μη μπορούν ν' ανατραπούν εύκολα από τη δημιουργία εθίμου, εκτός αν ο συγκεκριμένος εθιμικός κανόνας προσφέρει ευνοϊκότερη ρύθμιση για τον εργαζόμενο από τη σχετική ρύθμιση του νόμου.

β. Αυτόνομες - Μη Τυπικές πηγές

Όπως αναφέραμε και παραπάνω, εδώ στο εργατικό δίκαιο, κατ' εξαίρεση από τους άλλους κλάδους του δικαίου, ισχύουν και άλλες, αυτόνομες – μη τυπικές πηγές, οι οποίες συμβάλλουν στη διαμόρφωση νομικών κανόνων. Οι πηγές αυτές είναι :

- Τα Καταστατικά σωματείων
- Οι Συλλογικές συμβάσεις εργασίας και οι διαιτητικές αποφάσεις
- Και ο Κανονισμός εργασίας.

i. Καταστατικά σωματείων

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων και των εργοδοτών, φορείς της κοινωνικής αυτονομίας και των συναφών δικαιωμάτων, έχουν κατά κανόνα τη μορφή σωματείων και ενώσεων σωματείων. Οργανώνονται νομικά εσωτερικά με τα καταστατικά τους στα πλαίσια που ορίζουν οι νόμοι. Τα καταστατικά των επαγγελματικών οργανώσεων αποτελούν πηγή του εργατικού δικαίου, γιατί από αυτά προκύπτει εν μέρει η νομιμότητα της δράσεως των οργάνων τους, η αρμοδιότητά τους π.χ. να συνάψουν μια συγκεκριμένη συλλογική σύμβαση και ακόμη γιατί η σχέση του μέλους προς το σωματείο είναι το συνδεδετικό στοιχείο για την υπαγωγή των εργαζομένων και των εργοδοτών στις ρυθμίσεις των συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

ii. Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας και Διαιτητικές αποφάσεις

Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας είναι ιδιότυπες συμβάσεις. Για τη σύναψή τους απαιτείται ειδική ικανότητα, την οποία έχουν πλέον οι αντιπροσωπευτικές επαγγελματικές οργανώσεις των εργαζομένων και οι οργανώσεις των εργοδοτών. Επιπλέον, ενώ συνάπτονται με τον τρόπο που συνάπτεται κάθε σύμβαση, δηλαδή με τη σύμπτωση και συμφωνία δύο αντίρροπων δικαιοπρακτικών βουλήσεων, παράγοντας ορισμένα κατά την κοινή έννοια ενοχικά αποτελέσματα στο πρόσωπο των συμβαλλόμενων, ο κύριος σκοπός τους είναι να ρυθμίσουν σχέσεις άλλων, τις ατομικές σχέσεις εργασίας μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων και μάλιστα άμεσα και αναγκαστικά.

Έτσι η συλλογική σύμβαση εργασίας έχει από το ένα μέρος στοιχεία, που ξεπερνούν την καθιερωμένη έννοια της συμβάσεως και από το άλλο έχει ισχύ νόμου, αν και δεν προέρχεται από τις διαδικασίες νομοθετήσεως της συντεταγμένης πολιτείας.

Πρόκειται για ειδική επαγγελματική νομοθέτηση, για θεσμό κοινωνικής αυτονομίας.

Αντικείμενο των συλλογικών συμβάσεων εργασίας είναι η διαμόρφωση των σχέσεων εργασίας. Οι ρυθμίσεις τους αυτές έχουν πάντοτε το χαρακτήρα ελαχίστων ορίων παροχών και γενικά προστασίας για τους εργαζόμενους. Γι' αυτό το λόγο, το αναγκαστικό αποτέλεσμα της συλλογικής συμβάσεως είναι μονόπλευρο, επιτρέποντας διαφορετικές ρυθμίσεις στις εργασιακές σχέσεις όταν είναι ευνοϊκότερες για τους εργαζόμενους (αρχή της εύνοιας υπέρ των εργαζομένων).

Όταν μια συλλογική διαφορά εργασίας δε λύνεται με τις ελεύθερες διαπραγματεύσεις για να καταλήξει σε συλλογική σύμβαση, μπορεί να οδηγηθεί σε μεσολάβηση και διαιτησία. Οι αποφάσεις της διαιτησίας επέχουν θέση συλλογικής συμβάσεως εργασίας, με την ίδια με αυτήν ισχύ, ισχύ δηλαδή ουσιαστικού νόμου άμεσης και αναγκαστικής ενέργειας υπέρ των εργαζομένων.

iii. Κανονισμός εργασίας

Σε κάθε εκμετάλλευση υπάρχει ανάγκη κανόνων, που να θέτουν τάξη στις σχέσεις. Αυτό είναι το αντικείμενο και ο σκοπός των λεγόμενων οργανισμών ή κανονισμών εργασίας.

Υποχρέωση να καταρτίσουν κανονισμό έχουν οι επιχειρήσεις και εκμεταλλεύσεις με προσωπικό από ορισμένο αριθμό και άνω. Αντικείμενο του κανονισμού είναι οι σχέσεις εργοδότη και προσωπικού κατά την εκτέλεση της εργασίας, κατά τη λειτουργία των εργασιακών σχέσεων στη εκμετάλλευση. Οι όροι των κανονισμών εργασίας γίνονται *ex lege* περιεχόμενο της σχέσεως εργασίας.

Ο κανονισμός καταρτίζεται από τον εργοδότη και υπόκειται σε κύρωση από τη διοίκηση. Με το ν. 1767/88 ο κανονισμός, στο μέτρο που υπάρχουν και θα συγκροτούνται συμβούλια εργαζομένων, καταρτίζεται με έγγραφη συμφωνία εργοδότη και συμβουλίου εργαζομένων και δεν απαιτείται κύρωσή του από διοικητική αρχή. Η ισχύς των κανονισμών αρχίζει από τη δημοσίευσή τους, η οποία γίνεται με την ανάρτησή τους στους τόπους εργασίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ

1. Έννοια της Σύμβασης Εργασίας

Σύμβαση εργασίας είναι η γραπτή ή προφορική συμφωνία που διενεργεί ο μισθωτός με τον εργοδότη, με βάση την οποία ο πρώτος (ο μισθωτός) υποχρεώνεται να παρέχει την εργασία του στον δεύτερο (τον εργοδότη) έναντι αμοιβής και για ορισμένο χρονικό διάστημα ή αόριστο χρόνο. Η σύμβαση εργασίας που συνάπτει ο εργαζόμενος με τον εργοδότη του κατά το στάδιο της πρόσληψής του, είναι σύμβαση εξαρτημένης εργασίας. Εξαρτημένη σύμβαση εργασίας υπάρχει όταν, με βάση τους όρους της σχετικής συμφωνίας μεταξύ του εργοδότη και του μισθωτού, υποχρεώνεται ο μισθωτός να παρέχει την εργασία του στον εργοδότη αυτοπροσώπως για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, έναντι καταβολής μισθού, ανεξάρτητα από τον τρόπο καθορισμού, προσδιορισμού και καταβολής αυτού, (του μισθού) και χωρίς περαιτέρω ευθύνη του μισθωτού όσον αφορά την επίτευξη, μέσω της εργασίας του, ορισμένου αποτελέσματος.

Ο εργαζόμενος, μέσα στα πλαίσια της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας που έχει συνάψει, παρέχει την εργασία του, που είναι το αντικείμενο της σύμβασης, ευρισκόμενος υπό την εξάρτηση του εργοδότη του και υποκείμενος στο διευθυντικό του δικαίωμα, που εκδηλώνεται με τον έλεγχο και την εποπτεία του τελευταίου ως προς τον τρόπο, το χρόνο και τον τόπο παροχής της εργασίας και την εν γένει επιμελή παροχή της, βάσει των αναγκαίων εντολών και οδηγιών, οι οποίες είναι δεσμευτικές για το μισθωτό που είναι υποχρεωμένος να συμμορφώνεται προς αυτές. Ο εργοδότης, δικαιούται να ρυθμίζει κάθε θέμα αναγόμενο στην οργάνωση και λειτουργία της επιχείρησής του, προς επίτευξη γενικά των σκοπών της. Επομένως, σ' αυτόν ανήκει ο καθορισμός βάσει των αναγκών της επιχείρησής του, του τομέα απασχόλησης των εργαζομένων στην επιχείρηση του και ειδικότερα η ρύθμιση του είδους και της έκτασης της εργασίας, του τόπου, του χρόνου και του τρόπου παροχής αυτής.

Με το διευθυντικό δικαίωμα ο εργοδότης διευθύνει, χαράσσει, κατευθύνει και συντονίζει την εργασία, ορίζει τις ειδικότερες συνθήκες της, κατανέμει και αναθέτει εργασίες συγκεκριμένες, τοποθετεί και μεταθέτει τους εργαζόμενους, ορίζει στα πλαίσια του νόμου το χρόνο και τον τόπο εργασίας κ.λ.π., ελέγχει δε και εποπτεύει τους εργαζόμενους. Όμως, το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη δεν είναι ούτε απεριόριστο ούτε ανεξέλεγκτο. Κινείται μέσα στα πλαίσια των νόμων, των Σ.Σ.Ε., των Δ.Α., των Κανονισμών εργασίας, της γενικής και εσωτερικής έννομης τάξεως της επιχείρησης και της Ατομικής Σύμβασης Εργασίας και έχει ως όριο τη διαφύλαξη των θεμελιωδών δικαιωμάτων των εργαζόμενων. Συνεπώς περιορίζεται, είτε από διατάξεις νόμων κ.λ.π. είτε από τους όρους της Ατομικής Σύμβασης Εργασίας και πρέπει να ασκείται σύμφωνα με την καλή πίστη, τα χρηστά ήθη και τον κοινωνικό και οικονομικό σκοπό του.

Βάσει του άρθρου 652 του αστικού κώδικα, ο εργοδότης δικαιούται να τοποθετεί τον εργαζόμενο στη θέση στην οποία αυτός κρίνει ότι εκείνος μπορεί να αποδώσει, ανάλογα με τις γνώσεις, την ειδικότητα και τις ικανότητές του, προς το συμφέρον της επιχείρησης, χωρίς ο τελευταίος να παγιώνει, ως κεκτημένο δικαίωμα, την απασχόλησή του στη θέση στην οποία έχει εθισθεί και ανετότερα διεξάγει την εργασία του. Μόνο προφανής υπέρβαση των ορίων της καλής πίστης ή των χρηστών ηθών ή του κοινωνικού ή οικονομικού σκοπού του δικαιώματος αυτού καθιστά,

σύμφωνα με το άρθρο 281 του Α.Κ., παράνομη και συνακόλουθα άκυρη τη μεταβολή της θέσης του μισθωτού εκ μέρους του εργοδότη.

2. Εργασία

Εργασία είναι η για ορισμένο ή αόριστο χρόνο εκούσια απασχόληση του εργαζομένου, η οποία μπορεί να είναι οποιασδήποτε φύσεως, σωματική ή πνευματική προς όφελος του εργοδότη.

Η εργασία μπορεί να συνίσταται και σε ετοιμότητα του εργαζομένου να παρευρίσκεται για ένα χρονικό διάστημα σε ορισμένο τόπο και να παρέχει τις συμφωνημένες υπηρεσίες του οποτεδήποτε κληθεί.

3. Επάγγελμα

Επάγγελμα είναι η σταθερή, συστηματική, κατ' εξακολούθηση και κατά κανόνα με πρόθεση βιοπορισμού, απασχόληση σε ορισμένα έργα. Η αντίθετη έννοια είναι η ευκαιριακή απασχόληση.

Στους εργαζόμενους συγκεκριμένη επαγγελματική ειδικότητα δίνει η σταθερή και συστηματική απασχόλησή τους σε ορισμένο είδος εργασίας.

Το επάγγελμα μπορεί να οδηγήσει στον προσδιορισμό των συγκεκριμένων εργασιών, που έχει υποχρέωση να εκτελεί ο εργαζόμενος στο πλαίσιο της σχέσεώς του με τον εργοδότη. Μόνο τις εργασίες της επαγγελματικής του ειδικότητας και τις άμεσα συναφείς με αυτές υποχρεούται να εκτελεί, αν βέβαια έχει προσληφθεί με την επαγγελματική ειδικότητά του.

4. Μισθωτός – Έννοια μισθωτού

4^ο. Γενικά περί μισθωτού

Ως μισθωτός θεωρείται εκείνο το φυσικό πρόσωπο, (ο εργαζόμενος) που έναντι αμοιβής παρέχει εξαρτημένη εργασία στο Φυσικό ή Νομικό Πρόσωπο που τον απασχολεί (στον εργοδότη του).

Ως μισθωτοί χαρακτηρίζονται γενικά όλοι ανεξαιρέτως οι εργαζόμενοι, είτε αυτοί ονομάζονται υπάλληλοι είτε εργάτες είτε μαθητευόμενοι, αρκεί βεβαίως να παρέχουν έπ' αμοιβή εξαρτημένη εργασία.

Διακρίνονται σε δύο (2) κατηγορίες:

- A) Στους υπαλλήλους
- B) Στους εργάτες

A)Υπάλληλος νοείται ο μισθωτός που απασχολούμενος παρέχει αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο πνευματική εργασία.

Ως ιδιωτικός υπάλληλος, με βάση το άρθρο 1 του Ν.Δ2655/1953, νοείται κάθε πρόσωπο που απασχολείται κατά κύριο επάγγελμα και έναντι αμοιβής, ανεξάρτητα με τον τρόπο πληρωμής του, σε υπηρεσία ιδιωτικού καταστήματος, γραφείου ή γενικά επιχείρησης και δεν παρέχει αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο σωματική εργασία.

B)Αντίθετα εργάτης νοείται ο μισθωτός ο οποίος παρέχει αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο χειρονακτική (σωματική) εργασία.

Όσον αφορά την έννοια του υπηρέτη, σ' αυτήν κατατάσσεται ο μισθωτός που απασχολούμενος παρέχει υπηρετική εργασία. Στην έννοια του υπηρέτη υπάγεται ο

φύλακας, ο θυρωρός, η καθαρίστρια, η οικιακή βοηθός, ο νυχτοφύλακας κ.λ.π. Οι υπηρέτες με βάση την εργατική νομοθεσία έχουν εξομοιωθεί με τους εργάτες. Βασικό στοιχείο διαχωρισμού και διάκρισης ενός μισθωτού στην κατηγορία του υπαλλήλου ή του εργάτη είναι το είδος της παρεχόμενης υπηρεσίας και όχι ο τρόπος πληρωμής τους (μηνιαίος μισθός ή ημερομίσθιο).

4β. Πολλαπλώς απασχολούμενος μισθωτός

Ως μισθωτός, πολλαπλώς απασχολούμενος, θεωρείται εκείνος ο οποίος παρέχει την εργασία του σε πέραν του ενός εργοδότη μέσα στο ίδιο χρονικό διάστημα και ταυτόχρονα συνδέεται με ξεχωριστή και αυτοτελή εργασιακή σύμβαση με κάθε έναν από αυτούς.

Η κείμενη εργατική νομοθεσία έχει αποδεχθεί ότι μπορεί ένας μισθωτός να παρέχει κατά το ίδιο χρονικό διάστημα την εργασία του σε διάφορους εργοδότες, έχοντας προς τούτο συνάψει αυτοτελείς συμβάσεις με κάθε ένα από τους εργοδότες του.

4γ. Αναγγελία πρόσληψης μισθωτού χωρίς τη μεσολάβηση των Γ.Ε.Ε.

Στην περίπτωση που ο εργοδότης δεν επιθυμεί τη μεσολάβηση του αρμόδιου γραφείου ευρέσεως εργασίας για να προσλάβει μισθωτούς στην Επιχείρησή του, τότε οφείλει να αναγγείλει την πρόσληψη αυτών στο αρμόδιο Γ.Ε.Ε. μέσα σε οκτώ (8) ημέρες. Ειδικά για τις νεοϊδρυόμενες επιχειρήσεις, αλλά μόνο για τους τρεις (3) πρώτους μήνες από την ίδρυσή τους, η ως άνω προθεσμία αυξάνεται σε τριάντα (30) ημέρες.

Η κάρτα αναγγελίας πρόσληψης από αμφοτέρους τους συμβαλλόμενους (εργοδότη, νεοπροσλαμβανόμενο μισθωτό) και συμπληρώνεται εις διπλούν. Το ένα στέλεχος κρατάει το Γ.Ε.Ε. της περιοχής που υπάγεται η Επιχείρηση και το άλλο στέλεχος το κρατάει η Επιχείρηση για το αρχείο της.

ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

Ο εργαζόμενος, μέσα στα πλαίσια της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας που έχει συνάψει, παρέχει την εργασία του, που είναι το αντικείμενο της σύμβασης, ευρισκόμενος υπό την εξάρτηση του εργοδότη του και υποκείμενος στο διευθυντικό του δικαίωμα, που εκδηλώνεται με τον έλεγχο και την εποπτεία του τελευταίου ως προς τον τρόπο, το χρόνο και τον τόπο παροχής της εργασίας και την εν γένει επιμελή παροχή της, βάσει των αναγκαίων εντολών και οδηγιών, οι οποίες είναι δεσμευτικές για το μισθωτό που είναι υποχρεωμένος να συμμορφώνεται προς αυτές.

Ο εργοδότης, δικαιούται να ρυθμίζει κάθε θέμα αναγόμενο στην οργάνωση και λειτουργία της επιχείρησής του, προς επίτευξη γενικά των σκοπών της. Επομένως, σ' αυτόν ανήκει ο καθορισμός βάσει των αναγκών της επιχείρησής του, του τομέα απασχόλησης των εργαζομένων στην επιχείρηση του και ειδικότερα η ρύθμιση του είδους και της έκτασης της εργασίας, του τόπου, του χρόνου και του τρόπου παροχής αυτής.

5. Εργαζόμενος ορισμένου χρόνου

Εργαζόμενος ορισμένου χρόνου νοείται κάθε φυσικό πρόσωπο που έχει σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου, ή σύμβαση ή σχέση έργου ή άλλη σύμβαση ή σχέση που υποκρύπτει σχέση εξαρτημένης εργασίας, η οποία έχει συναφθεί απευθείας μεταξύ του εργοδότη και του εργαζόμενου και η λήξη της καθορίζεται από αντικειμενικούς όρους, όπως ιδίως παρέλευση συγκεκριμένης

ημερομηνίας ή αποπεράτωση συγκεκριμένου έργου ή πραγματοποίηση συγκεκριμένου αποτελέσματος.

6. Εργαζόμενος αορίστου χρόνου

«Εργαζόμενος αορίστου χρόνου» νοείται κάθε φυσικό πρόσωπο που έχει σύμβαση ή σχέση εργασίας αορίστου χρόνου στον ίδιο φορέα ή επιχείρηση και απασχολείται σε ίδια ή παρεμφερή ειδικότητα, λαμβανομένων υπόψη των προσόντων ή των δεξιοτήτων του. Όπου δεν υπάρχει αντίστοιχος «εργαζόμενος αορίστου χρόνου» στον ίδιο φορέα ή επιχείρηση, η σύγκριση γίνεται με αναφορά στην οικεία συλλογική σύμβαση ή όταν δεν υπάρχει τέτοια, με αναφορά στην εκάστοτε Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας ή, εάν δεν υπάρχει, στην κείμενη νομοθεσία.

7. Οι διευθύνοντες υπάλληλοι

Ιδιαίτερη κατηγορία υπαλλήλων αποτελούν οι λεγόμενοι «διευθύνοντες υπάλληλοι», δηλαδή υπάλληλοι με υψηλές θέσεις στην επιχείρηση, με ανώτερη κατά κανόνα μόρφωση, ιδιαίτερα προσόντα και ικανότητες, που κατέχουν καίριες και υπεύθυνες θέσεις ή ασκούν επιχειρηματικά ή εργοδοτικά έργα. Η θέση τους υπηρεσιακά και οικονομικά, είναι κατά κύριο τρόπο μεταξύ του εργοδότη και των λοιπών μισθωτών.

Με βάση τη νομολογία και με λογική και σύμφωνη με το πνεύμα των σχετικών διατάξεων ερμηνεία, διευθύνοντες υπάλληλοι μπορεί να είναι :

α) Υπάλληλοι που ασκούν καθήκοντα προσιδιάζοντα στον κύριο της επιχειρήσεως και με τις δύο ιδιότητες, του επιχειρηματία ή του εργοδότη. Αυτή τη σημασία έχει η «διεύθυνσις» και η «εποπτεία» κατά την έννοια του νόμου.

Διεύθυνση είναι η εξουσία του διευθύνοντος υπαλλήλου να παίρνει αποφάσεις και να χαράσσει κατευθύνσεις. Η εποπτεία συνοδεύει συνήθως την διεύθυνση και έχει ως περιεχόμενο τη φροντίδα και την ευθύνη για την ανέλιξη της εργασίας, την εκτέλεση των προγραμμάτων σύμφωνα με τις οδηγίες και κατευθύνσεις που έδωσε η διεύθυνση.

β) Όσοι κατέχουν εμπιστευτική θέση. Απαιτείται η θέση να έχει τέτοια σπουδαιότητα, ώστε η εμπιστοσύνη να είναι ιδιάζουσα.

8. Οι μαθητευόμενοι

Το κύριο χαρακτηριστικό της εργασιακής τους σχέσεως (σχέση μαθητείας – σύμβαση μαθητείας) είναι ότι προέχει ο σκοπός να μάθει ο μισθωτός ορισμένη τέχνη ή ν' αποκτήσει επαγγελματική ειδικότητα. Γι' αυτό και η αμοιβή του έχει δευτερεύουσα σημασία.

Οι μαθητευόμενοι είναι νεαρής ηλικίας (15 – 20 χρόνων) και κατά κανόνα συνδυάζουν τη μαθητεία κοντά στον εργοδότη με φοίτηση σε επαγγελματική σχολή. Ο χρόνος μαθητείας ορίζεται από σχετικές διατάξεις κάθε περίπτωση από 2 έως 3 χρόνια. Μετά το πέρας του χρόνου μαθητείας οι μαθητευόμενοι γίνονται κοινοί μισθωτοί, ανάλογα εργάτες ή υπάλληλοι.

9. Ο εργοδότης

Ο εργοδότης είναι το πρόσωπο στο οποίο προσφέρει την εργασία του ο μισθωτός, το πρόσωπο που δικαιούται, βάσει μιας σχέσεως εξαρτημένης εργασίας, να χρησιμοποιεί την εργασία του μισθωτού.

Ο εργοδότης στη σχέση του με το μισθωτό εμφανίζεται με δύο ιδιότητες : με την ιδιότητα του αντισυμβαλλομένου στην ατομική σχέση εργασίας, του δικαιούχου δηλαδή της εργασίας και υπόχρεου να καταβάλλει μισθό και με την ιδιότητα του φορέα των λειτουργικών εξουσιών στην εκμετάλλευση, που είναι προσδιοριστικές για τη λειτουργία της σχέσεως εργασίας.

Το πρόσωπο του εργοδότη δεν είναι αποφασιστικής σημασίας για την υπόσταση της σχέσεως εργασίας. Στην πραγματικότητα η σχέση εργασίας με την ένταξή της στην εκμετάλλευση γίνεται στοιχείο της και η υπόσταση και η λειτουργία της δεν επηρεάζονται από τυχόν μεταβολή στο πρόσωπο του εργοδότη. Σε περίπτωση τέτοιας μεταβολής, εφόσον δεν διακόπτονται οι εργασίες της εκμεταλλεύσεως, η σχέση εργασίας συνεχίζεται με τον νέο εργοδότη χωρίς καμία μεταβολή. Αυτό ισχύει σε όλες τις περιπτώσεις μεταβολής του προσώπου του εργοδότη ανεξάρτητα από το νομικό λόγο της, που μπορεί να είναι μεταβίβαση της εκμεταλλεύσεως εκούσια ή αναγκαστική, όπως με πλειστηριασμό, κληρονομική διαδοχή κ.λ.π. Τη σχέση εργασίας δεν τη καταλύει ούτε ο θάνατος του εργοδότη, όταν η λειτουργία της εκμεταλλεύσεως, στην οποία απασχολείται ο μισθωτός, συνεχίζεται εκτός αν τα μέρη είχαν προβλέψει κυρίως στο πρόσωπο του. (άρθρο 675 Α.Κ.).

10. Ο μισθός

Νομικά, μισθός είναι η αντιπαροχή του εργοδότη στο μισθωτό για την εργασία που του παρέχει ο μισθωτός στα πλαίσια της αμοτεροβαρούς συμβάσεως εργασίας. Μισθός δηλαδή είναι το οικονομικό αντάλλαγμα, η οικονομική αποτίμηση της αξίας της προσφερόμενης εργασίας.

Ο μισθός είναι μία τακτική παροχή, σταθερά ορισμένη και ανεξάρτητη από τον επιχειρηματικό κίνδυνο και τα κέρδη του εργοδότη (εκτός από την εξαιρετική περίπτωση που ο μισθός ορίζεται σε ποσοστά στα κέρδη).

Συνήθως το ύψος του συμφωνείται με τη σύμβαση εργασίας. Αν δε συμφωνηθεί, μπορεί να προσδιορισθεί με άλλο τρόπο. Ακόμα κι όταν στη συμφωνία της προσλήψεως δε γίνεται καθόλου λόγος για καταβολή μισθού, τούτο δε σημαίνει ότι η συμφωνία είναι άκυρη ή ότι δεν θα καταβάλλεται μισθός. Ο νόμος (άρθρο 649 Α.Κ.) θέτει ένα τεκμήριο, μαχητό βέβαια, σύμφωνα με το οποίο, εάν η εργασία κατά τις συνηθισμένες περιπτώσεις παρέχεται μόνο με μισθό, θεωρείται ότι έχει συμφωνηθεί σιωπηρά και η καταβολή μισθού.

Για τις σημερινές αντιλήψεις ο μισθός δεν είναι μόνο το τίμημα, με την οικονομική έννοια της εργασίας, της οποίας η αξία προσδιορίζεται στην αγορά εργασίας. Μαζί με αυτό το τίμημα, το μισθό με γενικότερη έννοια τον σχηματίζουν και διάφορες άλλες παροχές του εργοδότη, που δε σχετίζονται άμεσα με την εργασία που προσφέρεται. Αυτές οι πρόσθετες παροχές, στο πλαίσιο πάντοτε της σχέσης εργασίας, είναι δυνατόν να έχουν ποικίλες αιτίες, όπως την αρχαιότητα του μισθωτού στην επιχείρηση, την οικογενειακή του κατάσταση κ.λ.π.

Δεν είναι όμως μισθός ορισμένες καταβολές που έχουν λόγους σαφώς άσχετους με την παροχή της εργασίας ή τις συνθήκες είτε της παροχής της είτε του μισθωτού, όπως π.χ. η απόδοση των δαπανών που έκανε ο μισθωτός για να εκτελέσει

την εργασία του, ή τα έξοδα για να διευκολυνθεί η εκτέλεση της εργασίας ή για να εξυπηρετηθούν ανάγκες της επιχειρήσεως, ή οι δαπάνες για να εκπληρωθούν άλλες εργοδοτικές υποχρεώσεις όπως π.χ. η υποχρέωση πρόνοιας.

Ζήτημα γεννάται για τις λεγόμενες οικειοθελείς παροχές του εργοδότη στους μισθωτούς για τις παροχές δηλαδή που καταβάλλει ο εργοδότης, χωρίς να έχει καμία υποχρέωση από τη σχέση του με τους μισθωτούς. Οι παροχές αυτές δεν είναι μισθός, όταν γίνονται με χαριστική πρόθεση, χωρίς να συσχετίζονται με την παροχή εργασίας, ή όταν συνοδεύονται με ρητό αποκλεισμό δεσμεύσεως για το μέλλον. Τέτοιες είναι συνήθως οι έκτακτες και μη επαναλαμβανόμενες με την ευκαιρία ορισμένων γεγονότων (επετείων, επιτυχιών κ.ά.). Αντίθετα, γίνονται μισθός και δεσμεύουν τον εργοδότη και για το μέλλον, παρά τον αρχικά οικειοθελή χαρακτήρα τους, παροχές που παρέχονται τακτικά, ώστε να σχηματισθεί πρακτική για την καταβολή τους. Παροχές όπως εκ πλάνης, ότι υπάρχει υποχρέωση καταβολής τους, δεν είναι εθελούσιες, δε σχηματίζουν πρακτική και μπορούν να αναζητηθούν ως αχρεώστητες.

Καθώς η εργασία δεν είναι απλώς εμπόρευμα αλλά αγαθό του προσώπου και η παροχή της δεν είναι μόνο διάθεση αγαθού αλλά και μέσο για να συντηρηθούν οι μισθωτοί και οι οικογένειές τους ο μισθός αποκτά κοινωνικές διαστάσεις. Ο καθορισμός του ύψους του δεν αφήνεται στο ελεύθερο παιχνίδι της προσφοράς και ζήτησεως στην αγορά εργασίας, αλλά καθορίζονται ελάχιστα προστατευτικά όρια μισθών, κυρίως με το μηχανισμό των συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Οι οικογενειακές πάλι ανάγκες των μισθωτών αντιμετωπίζονται χωριστά με ειδικά οικογενειακά επιδόματα. Ο μισθός επίσης εξασφαλίζεται και σε περιπτώσεις, όπου για διάφορους λόγους παρεμποδίζεται η παροχή της εργασίας. Επιπλέον, ο μισθός ως αξίωση προστατεύεται ειδικά από το δίκαιο π.χ. από τους δανειστές του μισθωτού κ.ά.

11. Η επιχείρηση – Η εκμετάλλευση

Η επιχείρηση αποτελεί ενιαία οργάνωση μέσων και επιδιώκει σκοπό κατά κανόνα οικονομικό-κερδοσκοπικό. Αναπτύσσει οικονομικές δραστηριότητες με την παραγωγή ή κυκλοφορία αγαθών ή την παροχή υπηρεσιών. Η επιχείρηση, αν απομονωθεί ο οικονομικός σκοπός της και τα κίνητρα της λειτουργίας της (κέρδος κ.λ.π.), εμφανίζεται ως ένας οργανισμός, όπου οργανωμένα υλικά μέσα ή και άυλα αγαθά και εργασία ανθρώπων είναι αφιερωμένα στην πραγματοποίηση ενός άμεσου και συγκεκριμένου τεχνικού-παραγωγικού σκοπού. Ο οικονομικός σκοπός της επιχειρήσεως είναι ο απώτερος σκοπός της λειτουργίας της. Ο τεχνικός παραγωγικός σκοπός επιδιώκεται αμέσως στο χώρο της και κάνει δυνατή την εκπλήρωση του απώτερου οικονομικού σκοπού. Από την άλλη πλευρά, ο άμεσος τεχνικός σκοπός αποκτά νόημα από τη συσχέτισή του με τον οικονομικό σκοπό που υπηρετεί.

Όπου αναφέρεται ο όρος « επιχείρηση» ή «εκμετάλλευση» ή «εργοδότης» νοείται και η δημόσια υπηρεσία, το Ν.Π.Δ.Δ. ή ο φορέας με τον οποίο έχει συναφθεί η αντίστοιχη σύμβαση.

Η εκμετάλλευση αποτελεί την οργανωτική ενότητα, όπου ο επιχειρηματίας μόνος ή με μισθωτούς και με τη βοήθεια υλικών ή άυλων μέσων επιδιώκει εξακολουθητικά ορισμένους άμεσους εργασιακούς τεχνικούς-παραγωγικούς σκοπούς. Από την άλλη οι αποφάσεις για το τι και σε ποια ποσότητα θα παραχθεί παίρνονται στην επιχείρηση. Η εκμετάλλευση εκτελεί, παράγει.

Από τους ορισμούς φαίνεται καθαρά η εννοιολογική διαφορά ανάμεσα στην επιχείρηση και την εκμετάλλευση, η οποία εντοπίζεται κυρίως στο σκοπό. Στον

ορισμό της εκμεταλλεύσεως τονίζεται η επιδίωξη με την εργασία ενός τεχνικού-παραγωγικού αποτελέσματος. Στον ορισμό της επιχειρήσεως εξαιρείται η οικονομική φύση του σκοπού που επιδιώκεται με την αξιοποίηση του αποτελέσματος της εκμεταλλεύσεως. Οι δύο έννοιες είναι διαφορετικές. Ούτε η επιχείρηση είναι έννοια ευρύτερη από αυτήν της εκμεταλλεύσεως, ούτε η εκμετάλλευση έννοια ευρύτερη από την έννοια της επιχειρήσεως.

Στην πράξη ωστόσο, καθώς η επιχείρηση και η εκμετάλλευση συνδέονται πολύ στενά μεταξύ τους, αφού η δεύτερη ανήκει, είναι ενταγμένη στην πρώτη, για όφελος της οποίας και λειτουργεί, η διάκρισή τους δεν είναι πάντα εύκολη.

Φαίνεται ότι ο νομοθέτης χρησιμοποιεί τους όρους διαζευκτικά, ώστε η ρύθμισή του να καλύπτει όχι μόνο τις με στενή έννοια κερδοσκοπικές επιχειρήσεις, αλλά και κάθε άλλη οργάνωση, όπου με την εργασία επιδιώκονται σκοποί όχι απαραίτητα κερδοσκοπικοί.

Η εκμετάλλευση εξάλλου με την οργανωτική της αυτονομία έχει τη δική της ζωή και τη δική της τύχη. Είναι δυνατό να καταργηθεί ή να μεταβιβαστεί χωρίς να θιγεί η υπόσταση της επιχειρήσεως.

12. Δημόσιος τομέας

«Δημόσιος τομέας», ο οριοθετούμενος από τις διατάξεις του άρθρου 51 παρ.1 του Ν.1892/1990 (ΦΕΚ Α101) ή από άλλες ειδικές διατάξεις, όπως εκάστοτε ισχύουν, αποκλειομένων σε κάθε περίπτωση από των ανωνύμων εταιρειών που είναι εισηγμένες στα Χρηματιστήρια Αξιών Αθηνών, οι οποίες υπάγονται στις ρυθμίσεις του Π.Δ. 81/2003.

13. Ανήλικοι, γυναίκες και τα άτομα με ειδικές ανάγκες

Οι σχετικές διατάξεις που επιβάλλουν την ισότιμη αντιμετώπιση ανδρών και γυναικών είναι το άρθρο 22 παρ. 1 Σ. η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας 100/1951, η οποία κυρώθηκε με τον Νόμο 46.1975, η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας 156/1981, που κυρώθηκε με τον Ν. 1576/1985 και το Ευρωπαϊκό Δίκαιο, άρθρο 119 της συνθήκης της ΕΟΚ και η οδηγία 75/117 για τα θέματα της αμοιβής και η οδηγία 76/207, που καλύπτει το σύνολο της επαγγελματικής ζωής. Οι οδηγίες αυτές ενσωματώθηκαν στην ελληνική έννομη τάξη με τον Ν. 1414/1984 για την εφαρμογή της αρχής της ισοτιμίας των φύλλων στον τομέα των εργασιακών σχέσεων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ

1. Εισαγωγικές παρατηρήσεις

Η σύμβαση εργασίας, ως διαρκής ενοχική σχέση μπορεί να συναφθεί είτε για *ορισμένο*, είτε για *αόριστο χρόνο*. Ο προσδιορισμός της διάρκειας της σύμβασης εργασίας έχει μεγάλη σημασία, όσον αφορά τον τρόπο λύσης της. Η **σύμβαση ορισμένου χρόνου** παύει αυτοδικαίως με την πάροδο της συμφωνημένης διάρκειας, χωρίς να απαιτείται καμία δήλωση ή άλλη ενέργεια από τα μέρη (ΑΚ 669 παράγρ. 1). Αντίθετα, η **σύμβαση αορίστου χρόνου** λύνεται με μονομερή απευθυντέα δήλωση βούλησης (καταγγελία), στην οποία μπορεί να προβεί καθένα από τα μέρη της σύμβασης. Κατά κανόνα, η δήλωση αυτή επιφέρει τη λύση της σύμβασης μετά πάροδο ορισμένης προθεσμίας από την περιέλευσή της: στο άλλο μέρος (τακτική καταγγελία ΑΚ 669 παράγρ. 2). Η καταγγελία θέτει εκ των υστέρων χρονικά πλαίσια στη σύμβαση και από άποψη λειτουργίας αναπληρώνει την έλλειψη χρονικού περιορισμού που χαρακτηρίζει τη σύμβαση αορίστου χρόνου.

Η διάκριση της σύμβασης εργασίας σε ορισμένου και αορίστου χρόνου αποκτά ακόμη μεγαλύτερη σημασία στο χώρο του εργατικού δικαίου. Εάν τα μέρη δεν έχουν θέσει (ρητά ή σιωπηρά) στη σύμβαση χρονικό περιορισμό, εάν δηλαδή ο εργαζόμενος έχει προσληφθεί για αόριστο χρόνο, η καταγγελία της σύμβασης από την πλευρά του εργοδότη (απόλυση) υπόκειται σε περιορισμούς και διατυπώσεις, οι οποίες δεν ισχύουν όταν ο εργαζόμενος προσλαμβάνεται για ορισμένο χρόνο (άρθρ. 1 Ν. 2112/20), οπότε η σύμβαση λύνεται αυτοδικαίως, χωρίς να είναι αναγκαία, αλλά ούτε και δυνατή μια καταγγελία.

Τα μέρη μιας διαρκούς σύμβασης είναι κατ' αρχήν ελεύθερα να συμφωνήσουν τη διάρκεια της σύμβασης ως ορισμένου ή αορίστου χρόνου. Οι δύο αυτές μορφές σύμβασης αποτελούν ισοτίμους τύπους της σύμβασης εργασίας και η επιλογή τους ανήκει στη βούληση των μερών. Όμως, στο χώρο του εργατικού δικαίου η συμβατική ελευθερία *περιορίζεται στον κανόνα* εδώ αποτελεί η σύμβαση αορίστου χρόνου. Η σύναψη σύμβασης ορισμένου χρόνου επιτρέπεται μόνο όταν για την ορισμένη διάρκειά της συντρέχει ένας ιδιαίτερος λόγος, που δικαιολογεί αντικειμενικά τη χρονικά περιορισμένη απασχόληση του εργαζόμενου (φύση εργασίας, λειτουργικές ανάγκες της επιχείρησης κ.ά.). Στο χώρο του εργατικού δικαίου η σύμβαση αορίστου χρόνου, η οποία είναι και η συνηθέστερη στις συναλλαγές μορφή σύμβασης εργασίας, αποτελεί τον *κανόνα*, ενώ η σύμβαση ορισμένου χρόνου την *εξάιρεση*. Στη διαπίστωση αυτή στηρίζεται και ο ερμηνευτικός κανόνας ότι η σύμβαση εργασίας «εν αμφιβολία» θεωρείται ως αορίστου χρόνου.

Οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου αποτέλεσαν πρόσφατα αντικείμενο νομοθετικών ρυθμίσεων με τις οποίες επιδιώχθηκε ή μεταφορά στην εσωτερική έννομη τάξη της Οδηγίας του Συμβουλίου 99/70/ΕΚ πού επικύρωσε (και ενσωμάτωσε) την από 18.3.99 συμφωνία - πλαίσιο των κοινωνικών εταίρων σε ευρωπαϊκό επίπεδο για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Για μεν τούς εργαζομένους που απασχολούνται στον *δημόσιο τομέα* εφαρμόζεται το ΠΔ

164/2004 για δε τούς εργαζόμενους του *ιδιωτικού τομέα* το ΠΔ 81/2003. Και τα δύο νομοθετήματα εκδόθηκαν με σκοπό την προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας προς τις διατάξεις της Οδηγίας 99/70/ΕΚ, και έχουν ως κύριο στόχο, όπως και η Οδηγία, την απαγόρευση καταχρηστικής προσφυγής των εργοδοτών στις συμβάσεις ορισμένου χρόνου.

2. Σύμβαση Ορισμένου χρόνου

Η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου υπάρχει, όταν η διάρκεια της, είτε προσδιορίζεται ρητώς από τα συμβαλλόμενα μέρη, ή από τον νόμο με αναφορά σε ορισμένο χρονικό σημείο, είτε καθορίζεται πάλι από τους συμβαλλομένους με αναφορά σε ορισμένο περιστατικό που είναι γνωστό πότε θα επέλθει (Α.Π. 1028/1992), είτε μπορεί να συναχθεί σιωπηρώς από το είδος και τον σκοπό της συμβάσεως (Α.Π. 1568/1980). Τέτοιες περιπτώσεις συντρέχουν κατά την πρόσληψη μισθωτών για την εκτέλεση συγκεκριμένου έργου (Α.Π. 724/1992, Α.Π. 905/1992) ή για την αναπλήρωση μισθωτών που απουσιάζουν λόγω ασθένειας, ή κηύσεως, ή στράτευσα ή κάνουν χρήση αδειάς (Α.Π. 1493/1986). ή για εποχική εργασία (Α.Π. 946/1988, Α.Π. 535/1995, Α.Π. 1436/1991, Α.Π. 1089/1993, Α.Π. 1397/1985, Α.Π. 1888/1988, Α.Π. 27 1969, Εφ.ΑΘ. 374/1973 και 3191/1978, Μον.Πρ.Ρόδου 2/1991, Πρωτ.Θηβών 310/1962) ή τέλος για προσλήψεις μισθωτών που γίνονται στα πλαίσια ιδιαίτερων συνθηκών λειτουργίας της επιχειρήσεως (Α.Π. 157/1978 ΝοΒ 27, 1979, Α.Π. 169/1991 και ακόμη περισσότερα στο «Ατομικό Εργατικό Δίκαιο» των Α. Καρακατσάνη και Στ. Γαρδίκια, σελ. 113 Αν η σύμβαση εργασίας με ορισμένη χρονική διάρκεια δεν δικαιολογείται από το επί τον σκοπό και τη φύση της συμβάσεως, αλλά συνήφθη σκοπίμως προς καταστρατήγηση των διατάξεων, περί υποχρεωτικής καταγγελίας της υπαλληλικής συμβάσεως του ν. 2112/1920, τότε οι διατάξεις του νόμου τούτου εφαρμόζονται και επί των συμβάσεων αυτών (ορισμένου χρόνου). Τα ανωτέρω προβλέπονται από τη διάταξη του άρθρου 8 παρ. 3 του προαναφερθέντος νομοθετήματος, στόχος του οποίου υπήρξε η διασφάλιση της θέσης εργασίας του μισθωτού για όσο χρόνο δεν συντρέχει κάποιος λόγος που να δικαιολογεί την απόλυσή του (Α.Π. 190/1979, Α.Π. 1007/1989, Α.Π. 98/1991 και ακόμη περισσότερα : α) Στο «Εργατικό Δίκαιο - Ατομικές, εργασιακές σχέσεις του / Κουκιάδη, σελ. β) Στη «μεταβολή των όρων της συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας» του Γ. Λεβέντη, 151 επ., γ) Στο «Δίκαιο της καταγγελίας» του Ζερδελή, σελ. 506. δ) Στις «Συμβάσεις με| αντικείμενο την παροχή εργασίας» (γνωμ.) του Τραυλού - Τζανετάτου, ΕΕργΔ 1986, 552, ε) Στις «Συμβάσεις ορισμένου χρόνου» του Παναγιώτου, ΕΕργΔ 1986, σελ. 552 κ.ά.). Να προσθέσουμε, ακόμη ότι, τα ίδια ισχύουν και για τις συμβάσεις εργασίας των έργα (Α.Π. 1629/1981, Α.Π. 441/1965, Α.Π. 339/1963).

Είναι πράγματι εύκολο να διερωτηθεί και να υποθέσει κανείς ότι, η διάταξη του άρθρου 8 του ν. 2112/1920 η οποία απορρίπτει τη συνομολόγηση συμβάσεων ορισμένης χρονικής διάρκειας; που δεν δικαιολογείται από τη φύση, ή τον σκοπό της εργασίας ή ανάγκες της επιχειρήσεως, περιορίζει τη συμβατική ελευθερία των μερών όταν μάλιστα αυτή ερείδεται στις συνδυασμένες διατάξεις του άρθρου 5 παρ. 1 και 3 του Συντάγματος και των άρθρων 361, 648 και 669 Α.Κ. Όμως, στο ερώτημα αυτό η απάντηση προς την οποία κλίνει η σκοπιμότης θεσπίσεως του άρθρου 8 του ν. 2112/1920 είναι ότι, στις σχέσεις εξηρημένης εργασίας κυριαρχεί ο τύπος της συμβάσεως αορίστου χρόνου (άρθρο 1 ν. 2112/1920 και άρθρο 2 παρ. 2 ν. 1387/1983), όπως σωστά παρατηρεί ο Γ. Λεβέντης στο πόνημά του με τον τίτλο «Σύμβαση Εργασίας αορίστου και ορισμένου χρόνου» (ΔΕΝ 2000, 383 επ.).

Με την πάροδο της ορισμένης διάρκειας η σύμβαση λήγει αυτόματα, χωρίς να απαιτείται καταγγελία ή προειδοποίηση για την επερχόμενη λήξη ή οποιαδήποτε άλλη ενέργεια από τα μέρη. Όπως επισημαίνει ο Άρειος Πάγος «σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, η οποία έχει χαρακτηριστικό γνώρισμα τη βεβαιότητα ότι θα διαρκέσει μέχρι ορισμένου σημείου από του οποίου και θα λήξει αυτομάτως, είναι εκείνη με την οποία συνομολογείται η διάρκεια αυτής μέχρι ορισμένου χρονικού σημείου ή μέχρι της επελεύσεως μέλλοντος και βεβαίου γεγονότος ή της επελεύσεως ορισμένου έργου, με την περάτωση του οποίου ή την επέλευση του βεβαίου γεγονότος ή του χρονικού σημείου, παύει να ισχύει αυτοδικαίως». Η βεβαιότητα επομένως της λήξης και η αυτοδίκαιη λύση της αποτελούν δύο κύρια ουσιαστικά στοιχεία της σύμβασης ορισμένου χρόνου.

Στη σύμβαση ορισμένου χρόνου, στη γνήσια μορφή της, η ορισμένη διάρκειά της αποτελεί συγχρόνως την ανώτατη και ελάχιστη διάρκεια της σύμβασης. Η σημασία της ως ελάχιστης διάρκειας εκδηλώνεται στο γεγονός ότι κατά τη διάρκεια του συμφωνημένου χρόνου δεν είναι δυνατή η (τακτική) καταγγελία της σύμβασης. Τα μέρη δεν μπορούν να απαλλαγούν με μονομερή δήλωση από τη συμβατική δέσμευση πριν από την πάροδο της συμφωνημένης διάρκειας (*recta sunt servanda*). Διατηρούν βέβαια το δικαίωμα πρόωρης λύσης της σύμβασης (έκτακτη καταγγελία), εφόσον συντρέχουν περιστατικά που συνιστούν σπουδαίο λόγο (ΑΚ 672).

α. Ορισμένη διάρκεια ημερολογιακά καθορισμένη

Τα μέρη ορίζουν ως σημείο λήξης της σύμβασης ορισμένη ημερομηνία ή προβλέπουν ότι η σύμβαση θα παύσει αυτοδικαίως μετά πάροδο ορισμένης προθεσμίας, την οποία καθορίζουν επακριβώς π.χ. 6 μήνες. Ένας αόριστος καθορισμός π.χ. πρόσληψη για 3-4 μήνες ή για έναν περίπου χρόνο, δεν αρκεί για το χαρακτηρισμό της σύμβασης ως ορισμένου χρόνου. Όπως ορθά επισημαίνεται, ο χρονικός καθορισμός της λήξης της σύμβασης πρέπει να είναι αναμφισβητήτως ακριβής.

Σύμβαση ορισμένου χρόνου ημερολογιακά καθορισμένη έχουμε και στην περίπτωση που ο εργαζόμενος προσλαμβάνεται π.χ. για την περίοδο των εκπτώσεων των εμπορικών καταστημάτων ή για τις εργασίες μιας εμπορικής έκθεσης, όταν η διάρκειά τους είναι εκ των προτέρων επακριβώς καθορισμένη (“*dies certus an, certus quado*”).

Ο όρος ότι η σύμβαση εργασίας θα λήξει αυτοδικαίως με μόνη τη συμπλήρωση ορισμένου ορίου ηλικίας του εργαζόμενου, καθιστά, σύμφωνα με τη νομολογία, τη σύμβαση ορισμένου χρόνου. Αντίθετα, πρόκειται για σύμβαση αορίστου χρόνου, όταν το όριο ηλικίας προβλέπεται ως ένας από τους λόγους καταγγελίας της σύμβασης.

β. Ορισμένη διάρκεια συναγόμενη από το είδος και το σκοπό της εργασίας

Από τη διάταξη του άρθρου 669 Α.Κ., αλλά και από διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, σαφώς προκύπτει ότι ο νομοθέτης, ως σύμβαση ορισμένου χρόνου δεν θεωρεί μόνο εκείνη που η λήξη της έχει καθορισθεί ημερολογιακά, έτσι ώστε να μην υπάρχει καμία αβεβαιότητα για το ακριβές χρονικό σημείο λύσης της. Με σύμβαση ορισμένης διάρκειας, ημερολογιακά καθορισμένης εξομοιώνεται και η σύμβαση της οποίας η διάρκεια συνάγεται αντικειμενικά από το είδος ή το σκοπό της εργασίας. Π.χ. πρόσληψη για την εκτέλεση εποχιακών εργασιών, για την αναπλήρωση υπαλλήλου που απουσιάζει προσωρινά ή για την εκτέλεση συγκεκριμένου

οικοδομικού ή τεχνικού έργου. Στις περιπτώσεις αυτές η λύση της σύμβασης εξαρτάται από ένα μέλλον γεγονός, η επέλευση του οποίου είναι βεβαία, χωρίς όμως να μπορεί, σε αρκετές από αυτές να προσδιορισθεί εκ των προτέρων επακριβώς και το χρονικό σημείο επέλευσης του γεγονότος. Είναι δηλαδή βέβαιο το «αν», αβέβαιο όμως το «πότε» (*dies certus an, incertus quanto*). Ότι η συμφωνία των μερών για αυτόματη λύση της σύμβασης με την επέλευση ενός συγκεκριμένου γεγονότος καθιστά τη σύμβαση ορισμένου χρόνου ορίζεται και στο άρθρο 3 του Π.Δ. 81/2003.

Σύμφωνα με την πάγια νομολογία η αβεβαιότητα ως προς το χρονικό σημείο επέλευσης του γεγονότος και συνεπώς εκπλήρωσης του σκοπού της σύμβασης, δεν επηρεάζει το χαρακτήρα της σύμβασης εργασίας, η διάρκεια της οποίας προκύπτει από το είδος ή το σκοπό της εργασίας, ως ορισμένου χρόνου. Έτσι η πρόσληψη για την εκτέλεση συγκεκριμένου τεχνικού έργου συνιστά πάντοτε σύμβαση ορισμένου χρόνου, αδιάφορα αν η διάρκεια του έργου μπορεί να υπολογισθεί ή όχι εκ των προτέρων. Η θέση αυτή της νομολογίας δεν βρίσκει σύμφωνη τη θεωρία, η οποία απαιτεί το χρονικό σημείο λύσης της σύμβασης να είναι εκ των προτέρων – έστω κατά προσέγγιση – προβλέψιμο. Με την άποψη της θεωρίας συντάχθηκε πρόσφατα η ΑΠ 936/2004. Για το χαρακτηρισμό της σύμβασης ως ορισμένου χρόνου θα πρέπει πάντως τα μέρη να έχουν **συμφωνήσει** ότι η σύμβαση θα λήξει με την επίτευξη του σκοπού της εργασίας, για την οποία προσλήφθηκε ο εργαζόμενος, π.χ. την εκτέλεση συγκεκριμένου οικοδομικού ή τεχνικού έργου. Η διάρκεια δηλαδή της σύμβασης πρέπει σαφώς να συναρτάται με το είδος ή το σκοπό της εργασίας. Η πρόθεση απλά του εργοδότη να προσλάβει τον εργαζόμενο για την κάλυψη αναγκών σε εργατικό δυναμικό χρονικά περιορισμένων, δεν αρκεί, αλλά πρέπει αυτή να αποτελέσει **περιεχόμενο** της σύμβασης. Η σύμβαση εργασίας έχει ως αντικείμενο την παροχή υπηρεσιών και όχι την επίτευξη συγκεκριμένου σκοπού ή έργου. Η επίτευξη επομένως του σκοπού δεν μπορεί να αποτελέσει *per se* λόγο αυτόματης λύσης της σύμβασης. Θα πρέπει να υπάρχει σχετική σύμβαση, η οποία βέβαια μπορεί να είναι και **σιωπηρή**. Σε αρκετές μάλιστα περιπτώσεις, ο καθορισμός της διάρκειας της σύμβασης από το είδος και το σκοπό της εργασίας, θα είναι σιωπηρός. Σε κάθε πάντως περίπτωση θα πρέπει το είδος και ο σκοπός της εργασίας, για την οποία προσλαμβάνεται ο εργαζόμενος να προκύπτουν σαφώς από το περιεχόμενο της σύμβασης. Περαιτέρω, και τα δύο μέρη της σύμβασης πρέπει να είναι σε θέση να προσδιορίσουν, βάσει **αντικειμενικών στοιχείων**, την επίτευξη του σκοπού της σύμβασης και επομένως μαζί μ' αυτή, το χρονικό σημείο της λύσης της. Εάν αντικειμενικά καθίσταται αδύνατος ο προσδιορισμός του χρονικού σημείου λήξης της σύμβασης και τελικά αυτός εναπόκειται στην ελεύθερη κρίση του εργοδότη ή τρίτων, τότε η σύμβαση πρέπει να θεωρείται ως αορίστου χρόνου και επομένως για τη λύση της απαιτείται καταγγελία, ακόμη και αν ορίζεται σ' αυτή κάτι διαφορετικό. Έτσι, ο όρος ότι *ο εργαζόμενος προσλαμβάνεται όσο διάστημα οι αυξημένες ανάγκες της επιχείρησης σε εργατικό δυναμικό θα απαιτούν την απασχόλησή του*, δεν καθιστά τη σύμβαση ορισμένου χρόνου, όπως και άλλες άλλως γενικές και αόριστες διατυπώσεις, σχετικά με τη διάρκεια της σύμβασης.

3. Αντικειμενικοί λόγοι που δικαιολογούν την ορισμένη διάρκεια

Ο αντικειμενικός λόγος που δικαιολογεί την ορισμένη διάρκεια πρέπει να συντρέχει κατά τη σύναψη της σύμβασης εργασίας. Εάν κατά το χρόνο σύναψης της σύμβασης συντρέχουν πράγματι λόγοι που δικαιολογούν την ορισμένη διάρκειά της, το ενδεχόμενο οι λόγοι αυτοί να εκλείψουν κατά τη διάρκεια της σύμβασης και μέχρι

τη λήξη της δεν επηρεάζει το κύρος του όρου για την ορισμένη διάρκεια.

Παράδειγμα: Ο εργαζόμενος προσλαμβάνεται με σύμβαση ορισμένου χρόνου για την αναπλήρωση υπαλλήλου που απουσιάζει λόγω ασθένειας, ο οποίος κατά τη διάρκεια της σύμβασης πεθαίνει.

Επίσης, άλλα μεταγενέστερα της σύναψης της σύμβασης γεγονότα, όπως η απόκτηση από τον εργαζόμενο προστατευόμενης συνδικαλιστικής ιδιότητας ή η εγκυμοσύνη της εργαζομένης, με τα οποία ο νομοθέτης συναρτά μια αυξημένη προστασία από την απόλυση, δεν στερούν από τον εργοδότη το δικαίωμα να επικαλεσθεί την αυτοδίκαιη λύση της σύμβασης λόγω παρόδου της ορισμένης διάρκειας. Ο δικαστικός έλεγχος των συμβάσεων ορισμένου χρόνου εντάσσεται στο γενικότερο σύστημα ελέγχου της καταχρηστικής άσκησης της συμβατικής ελευθερίας και ειδικότερα της ελευθερίας διαμόρφωσης του περιεχομένου της σύμβασης, για την οποία κρίσιμες είναι οι συνθήκες κατά τη σύναψη της σύμβασης. Άλλωστε και λόγοι ασφαλείας του δικαίου δεν επιτρέπουν τη λήψη υπόψη μεταγενέστερων της σύναψης της σύμβασης περιστατικών που θα δικαιολογούσαν ενδεχομένως τη μετατροπή της σύμβασης ορισμένου χρόνου σε αορίστου.

Διαφορετικό είναι βέβαια το ζήτημα, αν μπορεί να θεμελιωθεί αξίωση του εργαζόμενου για συνέχιση της απασχόλησής του και μετά την πάροδο της ορισμένης διάρκειας στην περίπτωση που ο εργοδότης, ενώ με την συμπεριφορά του έχει προκαλέσει στον εργαζόμενο την πεποίθηση για διαρκή απασχόληση, στη συνέχεια επικαλείται τη λύση της σύμβασης αποκλειστικά και μόνο λόγω της αποκτήσεως από τον εργαζόμενο προστατευόμενης συνδικαλιστικής ιδιότητας ή λόγω της εγκυμοσύνης. Και τούτο διότι για τη θεμελίωση της αξίωσης αυτής δεν αρκεί η έκλειψη του λόγου που δικαιολογεί την ορισμένη διάρκεια αλλά απαιτείται η συνδρομή και άλλων κρίσιμων περιστατικών.

α. Παροδικές ανάγκες της επιχείρησης σε εργατικό δυναμικό

Η κάλυψη παροδικών αναγκών της επιχείρησης σε εργατικό δυναμικό, αποτελεί έναν από τους σημαντικότερους και στην πράξη συνηθέστερους λόγους που δικαιολογούν τη σύναψη συμβάσεων ορισμένου χρόνου. Οι παροδικές ανάγκες μπορεί να είναι έκτακτες και απρόβλεπτες ή να εμφανίζονται σταθερά σε συγκεκριμένες χρονικές περιόδους, δηλαδή να πρόκειται για ανάγκες περιοδικά επαναλαμβανόμενες, όπως είναι η εποχιακή απασχόληση. Η αβεβαιότητα και μόνο πώς θα εξελιχθούν μελλοντικά οι εργασίες της επιχείρησης και επομένως οι ανάγκες της σε εργατικό δυναμικό, δεν αρκεί για να δικαιολογήσει τη σύναψη συμβάσεων ορισμένου χρόνου. Η αβεβαιότητα αυτή, όπως επισημαίνεται και παρακάτω ανήκει στον επιχειρηματικό κίνδυνο του εργοδότη, τον οποίο δεν επιτρέπεται, μέσω της σύναψης συμβάσεων ορισμένου χρόνου να μετακυλίσει στον εργαζόμενο. Για να αποφευχθεί ακριβώς ο κίνδυνος υπό την επίκληση κάλυψης παροδικών αναγκών, να αναχθεί ουσιαστικά σε δικαιολογητικό λόγο σύναψης συμβάσεων ορισμένου χρόνου η αβεβαιότητα του εργοδότη ως προς τις μελλοντικές ανάγκες της επιχείρησης σε εργατικό δυναμικό, δηλαδή μια κατάσταση στην οποία λιγότερο ή περισσότερο βρίσκεται κάθε εργοδότης, πρέπει να δεχθούμε ότι παροδικές ανάγκες σε εργατικό δυναμικό, ως αντικειμενικός λόγος δικαιολογητικός της σύναψης συμβάσεων ορισμένου χρόνου, υφίστανται όταν συντρέχουν προϋποθέσεις.

i. Πρόγνωση

Ήδη κατά τη σύναψη της σύμβασης θα πρέπει με επαρκή ασφάλεια να αναμένεται ότι με τη λήξη της θα παύσει και η ανάγκη απασχόλησης του εργαζομένου. Απαραίτητη δηλαδή είναι μια πρόγνωση, η οποία θα στηριχθεί σε συγκεκριμένα αντικειμενικά στοιχεία και όχι στις υποκειμενικές εκτιμήσεις του εργοδότη. Διαφορετικά, ο εργοδότης, επικαλούμενος αόριστα παροδικές ανάγκες, θα μπορούσε να δικαιολογεί ανέλεγκτα τη σύναψη συμβάσεων ορισμένου χρόνου. Θα πρέπει δηλαδή ο εργοδότης να είναι σε θέση να δικαιολογήσει με συγκεκριμένα στοιχεία γιατί με την πάροδο της ορισμένης διάρκειας της σύμβασης θα εκλείψει και η ανάγκη απασχόλησης του εργαζομένου. Όπως έχουμε υποστηρίζει και σε άλλη θέση, όταν μια πρόγνωση για τη συγκεκριμένη διάρκεια των αναγκών, για την κάλυψη των οποίων προσλήφθηκε ο εργαζόμενος, δεν είναι αντικειμενικά δυνατή, τότε δεν δικαιολογείται η συνολομολόγηση σύμβασης ορισμένου χρόνου.

ii. Αιτιώδης συνάφεια

Η εγκυρότητα του συμβατικού όρου για την ορισμένη διάρκεια προϋποθέτει περαιτέρω ότι ο εργαζόμενος προσλαμβάνεται για την κάλυψη ακριβώς των συγκεκριμένων αυξημένων αναγκών σε εργατικό δυναμικό. Η εμφάνιση παροδικά αυξημένων αναγκών σε εργατικό δυναμικό δεν θα πρέπει να αποτελέσει για τον εργοδότη αφορμή για την πρόσληψη, με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, αριθμού εργαζομένων μεγαλύτερου από εκείνον που απαιτείται για την κάλυψή τους. Η αιτιώδης συνάφεια δεν αίρεται κατ' ανάγκη στην περίπτωση που ο εργαζόμενος που προσλήφθηκε δεν απασχολήθηκε στον τομέα ή στις εργασίες όπου εμφανίστηκαν οι αυξημένες ανάγκες. Στην περίπτωση όμως αυτή ο εργοδότης θα πρέπει επιπρόσθετα να επικαλεσθεί και να αποδείξει ότι προέβη σε αναδιοργάνωση π.χ. μεταθέτοντας κάποιον από το μόνιμο προσωπικό του στον συγκεκριμένο τομέα ή αναθέτοντας σ' αυτόν την εκτέλεση των εργασιών αυτών και την εκτέλεση των δικών του καθηκόντων στον προσλαμβανόμενο με σύμβαση ορισμένου χρόνου, ώστε να καταστεί δυνατή για το δικαστήριο ή πράγματι σε ορισμένες περιπτώσεις δυσχερής διάκριση των παροδικών αναγκών ως αντικειμενικού λόγου για τη σύναψη συμβάσεων ορισμένου χρόνου από τη γενική και άνευ νομικής σημασίας αβεβαιότητα ως προς τις μελλοντικές ανάγκες της επιχείρησης σε εργατικό δυναμικό.

Στη συνέχεια θα αναφερθούμε ιδιαίτερα στην εποχιακή απασχόληση και στην προσωρινή αναπλήρωση εργαζομένου που επίσης συνιστούν αντικειμενικούς λόγους για τη σύναψη συμβάσεων ορισμένου χρόνου. Και οι δυο αυτές περιπτώσεις αποτελούν υποκατηγορίες της γενικότερης κατηγορίας που εξετάζουμε εδώ, αφού και σ' αυτές πρόκειται για κάλυψη παροδικών αναγκών σε εργατικό δυναμικό. Λόγω όμως ορισμένων ιδιαιτεροτήτων που παρουσιάζουν αλλά και της σημασίας που έχουν στην πράξη, δικαιολογείται η ξεχωριστή αναφορά σ' αυτές.

β. Εποχιακή απασχόλησης

Η εποχιακή απασχόληση αποτελεί κλασσικό παράδειγμα λόγου που δικαιολογεί αντικειμενικά τη σύναψη συμβάσεων ορισμένου χρόνου. Και με την εποχιακή απασχόληση καλύπτονται, όπως ήδη αναφέρθηκε, παροδικές ανάγκες σε εργατικό δυναμικό. Οι παροδικές όμως αυτές ανάγκες δεν είναι απρόβλεπτες αλλά συναρτώνται με τη δομή και τη λειτουργία της εποχιακής επιχείρησης και επαναλαμβάνονται σταθερά σε συγκεκριμένες περιόδους του έτους. Η εποχιακή σύμβαση εργασίας συνάπτεται είτε με επιχειρήσεις εποχιακής λειτουργίας είτε με επιχειρήσεις που λειτουργούν όλο το έτος, σε ορισμένες όμως περιόδους, λόγω της

φύσεως και του αντικειμένου τους, παρουσιάζουν αυξημένες ανάγκες σε εργατικό δυναμικό.

Σε ορισμένες μορφές εποχιακής απασχόλησης με μεγάλη σχετικά διάρκεια που απορροφούν το μεγαλύτερο μέρος της επαγγελματικής δραστηριότητας του εργαζόμενου και αποτελούν την κύρια πηγή βιοπορισμού του, είναι έντονο και δικαιολογημένο το συμφέρον του να επαναπροσληφθεί την επόμενη περίοδο. Το συμφέρον αυτό λαμβάνουν υπ' όψη ορισμένες νομοθετικές ρυθμίσεις και συλλογικές συμβάσεις εργασίας και θεσπίζουν για τις ρυθμιζόμενες από αυτές περιπτώσεις υποχρέωση του εργοδότη να επαναπροσλάβει τον εργαζόμενο την επόμενη περίοδο. Έτσι, θεσπίζεται δικαίωμα επαναπρόσληψης για τους απασχολούμενους σε ξενοδοχειακές επιχειρήσεις εποχιακής λειτουργίας, για το προσωπικό των τουριστικών και επισιτιστικών καταστημάτων εποχιακής λειτουργίας, για τους οδηγούς που απασχολούνται σε επιχειρήσεις τουριστικών λεωφορείων. Δικαίωμα επαναπρόσληψης μπορεί βέβαια να προβλεφθεί και στην ατομική σύμβαση εργασίας. Τέτοια (σιωπηρή) συμφωνία μπορεί να προκύψει και από διαμορφωμένη πρακτικά της εκμετάλλευσης, όταν ο εργοδότης επί σειρά ετών προσλαμβάνει για την επόμενη περίοδο όλους τους εργαζόμενους που απασχολούσε την προηγούμενη περίοδο, χωρίς να διατηρήσει κάποια επιφύλαξη. Η ομοιόμορφη, μακροχρόνια και ανεπιφύλακτη αυτή συμπεριφορά του εργοδότη αποτελεί τη βάση για τη γέννηση ενός δικαιώματος επαναπρόσληψης.

γ. Αναπλήρωση εργαζόμενου

Για κάλυψη παροδικών αναγκών σε εργατικό δυναμικό πρόκειται και όταν ο εργαζόμενος προσλαμβάνει για την αναπλήρωση μισθωτού που απουσιάζει προσωρινά λόγω ασθένειας ή αδειάς. Η προσωρινή αναπλήρωση μισθωτού αναφέρεται ρητά στο ΠΔ ως ένας από τους αντικειμενικούς λόγους που δικαιολογούν την ορισμένη διάρκεια της σύμβασης. Στην περίπτωση βέβαια της προσωρινής αναπλήρωσης, σε αντίθεση με τις λοιπές περιπτώσεις καλύψεως παροδικών αναγκών, οι ανάγκες σε εργατικό δυναμικό της επιχείρησης δεν εμφανίζονται αυξημένες για συγκεκριμένη περίοδο, αυτές παραμένουν σταθερές, απλά το κενό που δημιουργείται προσωρινά από την απουσία ενός ή περισσότερων μελών του μόνιμου προσωπικού καλύπτεται με την πρόσληψη ενός άλλου εργαζόμενου. Οι κανόνες πάντως που ισχύουν για την κατηγορία των παροδικών αναγκών σε εργατικό δυναμικό ως λόγου δικαιολογητικού της σύναψης συμβάσεων ορισμένου χρόνου εφαρμόζονται και εδώ αφού, όπως ήδη τονίσαμε, πρόκειται για μια υποκατηγορία της γενικότερης αυτής κατηγορίας. Έτσι και εδώ απαιτείται, κατά τη σύναψη της σύμβασης, η πρόγνωση ότι ο μισθωτός που αναπληρώνεται από τον προσλαμβανόμενο με σύμβαση ορισμένου χρόνου θα επιστρέψει στην εργασία του και ότι επομένως η ανάγκη αναπλήρωσής του έχει προσωρινό χαρακτήρα. Στις περιπτώσεις, βέβαια, απουσίας λόγω αδειάς ή ασθένειας, κατά κανόνα ή πρόγνωση αυτή θα πρέπει να θεωρείται δεδομένη, καθ' όσον ο εργοδότης εύλογα αναμένει ότι ο εργαζόμενος που απουσιάζει για τους συγκεκριμένους λόγους θα επιτρέψει στην εργασία του. Πάντως, όσο αυξάνεται ο αριθμός των διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου που συνάπτονται με σκοπό την προσωρινή αναπλήρωση υπαλλήλου και γενικότερα την κάλυψη παροδικών αναγκών και η βάσει αυτών συνολική διάρκεια της απασχόλησης του εργαζόμενου, τόσο περισσότερο αυξάνονται και οι απαιτήσεις ως προς τα αναγκαία για τη θεμελίωση της πρόγνωσης στοιχεία.

Η πρόγνωση δεν απαιτείται να επεκτείνεται και στη συγκεκριμένη διάρκεια της ανάγκης αναπλήρωσης και επομένως δεν είναι κρίσιμο το πότε ο μισθωτός που

απουσιάζει θα αναλάβει πάλι την εργασία του. Όταν π.χ. ο εργαζόμενος προσλαμβάνεται για να αναπληρώσει έναν υπάλληλο που πρόκειται να απουσιάσει για ένα έτος, η σύμβαση ορισμένου χρόνου μπορεί να έχει μικρότερη διάρκεια, όταν ο εργοδότης κρίνει ότι μόνο για το διάστημα αυτό είναι αναγκαία η αναπλήρωση του υπαλλήλου. Εφόσον ο εργοδότης είναι ελεύθερος να αποφασίσει αν θα καλύψει ή όχι το κενό που δημιουργείται από την απουσία ενός εργαζόμενου, πρέπει να είναι ελεύθερος και στην απόφασή του αναπλήρωσεως για διάστημα μικρότερο από την προβλεπόμενη διάρκεια της απουσίας. Στην περίπτωση βέβαια, που η διάρκεια της σύμβασης είναι μεγαλύτερη από τον προβλεπόμενο χρόνο απουσίας, σύμφωνα με όσα αναφέρθηκαν παραπάνω, έχουμε μια σοβαρή ένδειξη ότι ο προβαλλόμενος λόγος είναι προσχηματικός.

Μεταξύ της προσωρινής απουσίας μέλους του μονίμου προσωπικού και της πρόσληψης με σύμβαση ορισμένου χρόνου πρέπει, σύμφωνα με όσα αναφέρθηκαν παραπάνω, να υπάρχει αιτιώδης συνάφεια. Θα πρέπει δηλαδή να διαπιστώνεται 'τι ο εργαζόμενος προσλαμβάνεται για να καλύψει τις παροδικές ανάγκες σε εργατικό δυναμικό που προέκυψαν από την απουσία άλλου εργαζόμενου. Η προϋπόθεση αυτή δεν σημαίνει κατ' ανάγκη ότι απαιτείται ο προσλαμβανόμενος με σύμβαση ορισμένου χρόνου να απασχοληθεί στη θέση εργασίας ή με τα καθήκοντα του εργαζόμενου που απουσιάζει. Ο εργοδότης στα πλαίσια της εξουσίας διεύθυνσεως και οργανώσεως της επιχείρησής του διατηρεί τη δυνατότητα να προβεί σε αναδιοργάνωση και ανακατανομή των καθηκόντων, αναθέτοντας τα καθήκοντα του εργαζόμενου που απουσιάζει σε άλλο μέρος του μονίμου προσωπικού και τα καθήκοντα του τελευταίου στον προσλαμβανόμενο με σύμβαση ορισμένου χρόνου. Η αναπλήρωση μπορεί, συνεπώς, να είναι και έμμεση. Αρκεί να διαπιστώνεται ότι ο εργαζόμενος προσλαμβάνεται για την κάλυψη των αναγκών από την προσωρινή απουσία μέλους του μονίμου προσωπικού, να υφίσταται δηλαδή η απαιτούμενη αιτιώδης συνάφεια.

Για την αναπλήρωση υπαλλήλων που δια διάφορους λόγους απουσίαζαν, προσλήφθηκε ο εργαζόμενος και στην περίπτωση που απασχόλησε την ΑΠ 1416/80, η οποία δέχθηκε ότι δικαιολογείτο η σύναψη διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου. Συγκεκριμένα ο εργαζόμενος προσλήφθηκε και εργάστηκε ως εισπράκτορας στο ΚΤΕΛ του Νομού Αχαΐας επί 4 συνεχή έτη με διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Τα καθήκοντά του συνίσταντο στην αντικατάσταση του τακτικού προσωπικού, που για διάφορους λόγους (ασθένεια, άδεια κ.ά) συνέβαινε α απουσιάζει. Όμως στη συγκεκριμένη περίπτωση ήδη ο εργοδότης κατά τη σύναψη της πρώτης από τις έξι διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου, γνώριζε ότι θα έχει ανάγκη των υπηρεσιών του εργαζόμενου και μετά τη λήξη της, καθόσον οι ανάγκες σε πρόσθετο προσωπικό δεν ήσαν παροδικές, αλλά είχαν μόνιμο χαρακτήρα. Επρόκειτο όχι για προσωρινή αλλά για «διαρκή αναπλήρωση», δηλαδή για κάλυψη διαρκών αναγκών. Ενώ, επομένως, ο εργοδότης είχε συμφέρον να εξασφαλίσει τη διαρκή «απ' αόριστον» απασχόληση του εργαζόμενου – γεγονός που αποδεικνύεται και από την επί τέσσερα συνεχή έτη απασχόλησή του -, επέλεξε για την ικανοποίηση του συμφέροντος αυτού, αντί της σύμβασης αορίστου χρόνου τη μέθοδο των διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου, αποκλείοντας έτσι τον εργαζόμενο χωρίς ιδιαίτερο λόγο, από την εφαρμογή της προστατευτικής εργατικής νομοθεσίας.

Θα πρέπει στο σημείο αυτό να παρατηρήσουμε ότι ο εργοδότης έγκυρα προσλαμβάνει τον εργαζόμενο με σύμβαση ορισμένου χρόνου για την αναπλήρωση συγκεκριμένου υπαλλήλου που απουσιάζει., ακόμη κι αν, ήδη κατά την κατάρτιση της σύμβασης, ο εργοδότης μπορεί να προβλέψει το ενδεχόμενο σύναψης νέας σύμβασης για την αναπλήρωση άλλου υπαλλήλου μετά τη λήξη της προηγούμενης. Και τούτο διότι το αν και πώς ο εργοδότης θα καλύψει τις ανάγκες που θα προκύψουν

στο μέλλον από την απουσία υπαλλήλου του (συνάπτοντας νέες συμβάσεις ή κατ'άλλο τρόπο) εναπόκειται στην ελεύθερη κρίση του. Όμως, στην υπόθεση που απασχόλησε την παραπάνω αρεοπαγιτική απόφαση δεν πρόκειται για μια τέτοια περίπτωση. Η αναπλήρωση υπαλλήλων που για διάφορους λόγους απουσίαζαν ήταν τα διαρκή καθήκοντα του εργαζόμενου, τα οποία φυσικά δεν δικαιολογούσαν τη σύναψη διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου.

δ. Η αβεβαιότητα ως προς τις μελλοντικές ανάγκες της επιχείρησης σε εργατικό δυναμικό

Σύμφωνα με την αρεοπαγιτική νομολογία, ο καθορισμός ορισμένης διάρκειας της σύμβασης εργασίας δικαιολογείται αντικειμενικά, όχι μόνο όταν ο εργαζόμενος προσλαμβάνεται για την εκτέλεση εργασιών που από τη φύση ή το σκοπό τους είναι χρονικά περιορισμένες, όπως παραπάνω, αλλά και όταν «...η διάρκειά της υπαγορεύεται εξ αποχρώντος λόγου αναγομένου ιδία εις τας ιδιαιτέρας συνθήκας λειτουργίας της επιχείρησεως». Η συνδρομή αποχρώντος λόγου αναγομένου στις ιδιαίτερες συνθήκες λειτουργίας της επιχείρησης έγινε δεκτή στην υπόθεση που απασχόλησε την Ολομέλεια του Αρείου Πάγου στην απόφαση 157/78, με την οποία έκρινε ότι οι τριάντα διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου που συνήπτε καθηγήτρια ξένων γλωσσών επί δεκαπέντε συνεχή έτη με επιχείρηση φροντιστηρίων ήσαν αντικειμενικά δικαιολογημένες, γιατί «...η εργασία των φροντιστηρίων Αγγλικής Γλώσσας των αναιρεσιβλήτων ήτο μεν διαρκής, αλλά ουχί σταθερά, κυμαινομένη αναλόγως του αριθμού των εγγραφομένων ή διαγραφομένων μαθητών, τουθ' όπερ ήσκει άμεσον επίδρασιν επί των ωρών διδασκαλίας του διδάσκοντος προσωπικού και επί της αναιρεσειούσης και επέφερε αυξομείωσιν των αποδοχών της...».

Ότι λόγοι που ανάγονται στις ιδιαίτερες συνθήκες λειτουργίας της επιχείρησης μπορούν να δικαιολογήσουν την ορισμένη διάρκεια δεν αμφισβητείται, προκύπτει δε και από τη διάταξη του άρθρου 5 παράγρ. 1 του ΠΔ. Εκείνο που αμφισβητούμε είναι την συνδρομή πράγματι τέτοιων αποχρώντων λόγων στην υπόθεση που απασχόλησε την Ολομέλεια του Αρείου Πάγου στην παραπάνω απόφασή της. Στην υπόθεση αυτή η εργαζόμενη δεν προσλήφθηκε για την εκτέλεση εργασιών που ήσαν εκ των προτέρων γνωστό ότι έχουν μια περιορισμένη, κατά κανόνα σύντομη διάρκεια, αλλά, όπως δέχεται και η απόφαση, για την εκτέλεση εργασιών με διαρκή χαρακτήρα. Εκείνο όμως που δικαιολογεί, σύμφωνα με την απόφαση, την ορισμένη διάρκεια της σύμβασης είναι το γεγονός ότι η έκταση των εργασιών υφίσταται διακυμάνσεις, έτσι ώστε ο εργοδότης να μην είναι σε θέση να προβλέψει εάν θα έχει ανάγκη των υπηρεσιών του εργαζόμενου και μετά τη λήξη της ορισμένης διάρκειας της σύμβασης. Τον κίνδυνο από την αβεβαιότητα αυτή επιδιώκει να αποτρέψει ο εργοδότης, συμφωνώντας με τον εργαζόμενο μία ή περισσότερες διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Και σε άλλες περιπτώσεις ο εργοδότης αποφεύγει να προτείνει στον εργαζόμενο την πρόσληψή του «επ'άοριστον χρόνον», δηλαδή τη διαρκή απασχόλησή του, και προσφεύγει στη σύμβαση ορισμένου χρόνου, επειδή δεν μπορεί να προβλέψει κατά την κατάρτιση της σύμβασης εάν οι μελλοντικές ανάγκες της επιχείρησης σε προσωπικό θα δικαιολογούν τη συνέχιση της απασχόλησης του εργαζόμενου και μετά τη λήξη της ορισμένης διάρκειας. Η αβεβαιότητα αυτή ως προς τις μελλοντικές ανάγκες σε προσωπικό, αβεβαιότητα την οποία ο εργοδότης επιδιώκει να αντιμετωπίσει με τη σύναψη διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου, είναι δυνατόν να οφείλεται είτε στις ιδιαίτερες συνθήκες λειτουργίας της συγκεκριμένης

επιχείρησης ή του κλάδου, στον οποίο αυτή ανήκει, είτε ακόμη σε γενικότερους οικονομικούς κ.λ.π. παράγοντες.

Το γενικότερο ζήτημα που τίθεται είναι κάτω από ποιος προϋποθέσεις η αβεβαιότητα για το μέλλον της επιχείρησης δικαιολογεί την απασχόληση του εργαζόμενου με σύμβαση (μία ή περισσότερες) ορισμένου χρόνου. Για την αντιμετώπιση του ζητήματος αυτού πρέπει κανείς να έχει ως αφετηρία τη βασική αρχή ότι τον κίνδυνο της επιχειρηματικής δραστηριότητας τον φέρει ο εργοδότης και όχι ο εργαζόμενος και ότι στον κίνδυνο αυτό ανήκει και η αβεβαιότητα ως προς τις μελλοντικές ανάγκες της επιχείρησης σε εργατικό δυναμικό. Η σύμβαση ορισμένου χρόνου δεν επιτρέπεται να χρησιμοποιείται ως μέσο για τη μετακύλιση του επιχειρηματικού κινδύνου από τον εργοδότη στον εργαζόμενο. Ο εργοδότης δεν μπορεί να επικαλεσθεί ως δικαιολογητικό λόγο της ορισμένης διάρκειας π.χ. ότι λόγω της διακύμανσης στις πωλήσεις των προϊόντων του ή μιας ενδεχόμενης μείωσης των εργασιών της επιχείρησης δεν είναι βέβαιος εάν θα χρειάζεται τις υπηρεσίες του εργαζόμενου και μετά τη λήξη της σύμβασης ορισμένου χρόνου. Η αβεβαιότητα για τη μελλοντική οικονομική κατάσταση και εξέλιξη της επιχείρησης δεν δικαιολογεί τη σύναψη μιας ή περισσότερων συμβάσεων ορισμένου χρόνου. Το συμφέρον του εργοδότη να προσαρμόζει, χωρίς ζημία (μη καταβολή αποζημιώσεως) τον αριθμό του προσωπικού στις μεταβαλλόμενες ανάγκες της επιχείρησης υποχωρεί απέναντι στα αντίθετα συμφέροντα των εργαζομένων.

Η αβεβαιότητα για τις μελλοντικές ανάγκες της επιχείρησης σε εργατικό δυναμικό, η οποία κατ' αρχήν ανήκει στον τυπικό επιχειρηματικό κίνδυνο του εργοδότη, μόνο κάτω από αυστηρές προϋποθέσεις μπορεί να δικαιολογήσει το χρονικό περιορισμό της σύμβασης. Και πάντως δεν αρκεί το γεγονός ότι η αβεβαιότητα αυτή οφείλεται σε συνθήκες τις οποίες δεν μπορεί να επηρεάσει ο εργοδότης. Πρέπει, κατά την κατάρτιση της σύμβασης, να συντρέχουν επαρκή και συγκεκριμένα στοιχεία τα οποία να στηρίζουν την ασφαλή πρόγνωση ότι μετά την πάροδο του συμφωνημένου χρόνου θα εκλείψουν οι λόγοι που επιβάλλουν την απασχόληση του εργαζόμενου. Απλώς και μόνο το γεγονός ότι ο εργοδότης δεν είναι απόλυτα βέβαιος για το αν θα χρειασθεί τον εργαζόμενο μετά την πάροδο της ορισμένης διάρκειας δεν μπορεί να δικαιολογήσει το χρονικό περιορισμό.

Οι προϋποθέσεις αυτές δεν νομίζουμε ότι συνέτρεξαν στην περίπτωση που απασχόλησε την Ολομέλεια του Αρείου Πάγου. Καταρτίζοντας ο εργοδότης επί 15 συνεχή έτη 30 διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου, επεδίωξε να μετακυλίσει τον επιχειρηματικό του κίνδυνο στους ώμους του εργαζόμενου. Από το γεγονός και μόνο ότι ο εργαζόμενος απασχολήθηκε συνεχώς επί 15 ολόκληρα χρόνια έπρεπε το δικαστήριο να συμπεράνει ότι η ενδεδειγμένη μορφή σύμβασης για την απασχόλησή του ήταν η σύμβαση αορίστου χρόνου. Άλλωστε, πώς είναι δυνατόν να γίνεται λόγος για εργασίες μη σταθερές, όταν επί 15 συνεχή χρόνια δεν παρουσιάστηκε ποτέ η ανάγκη καταργήσεως της θέσης για την οποία προσλήφθηκε ο εργαζόμενος. Από το ιστορικό της υποθέσεως προκύπτει ότι η αβεβαιότητα την οποία επικαλέστηκε ο εργοδότης, όσον αφορά τη διακύμανση του αριθμού των μαθητών, αποτελούσε τη συνήθη αβεβαιότητα με την οποία συνδέεται από τη φύση της, οποιαδήποτε επιχειρηματική δραστηριότητα. Επομένως, πρέπει να συμφωνήσει κανείς με τη μειοψηφία της αποφάσεως και με την άποψη που ορθά επισημαίνει ότι η θέση της Ολομέλειας καταλήγει στο άτομο, να αποτελεί κρίσιμο στοιχείο για τη δικαιολόγηση των διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου η συνηθισμένη αυξομείωση της πελατείας των επιχειρήσεων.

ε. Δοκιμή του εργαζόμενου

Η αβεβαιότητα είναι το χαρακτηριστικό εκείνο στοιχείο που δικαιολογεί την ορισμένη διάρκεια και στις συμβάσεις ορισμένου χρόνου που συνάπτονται με σκοπό τη δοκιμή του εργαζόμενου. Με μόνη διαφορά ότι στην προκειμένη περίπτωση η αβεβαιότητα οφείλεται σε λόγους που αφορούν το πρόσωπο του εργαζόμενου, εάν δηλαδή ο εργαζόμενος εν όψει των προσόντων και ικανοτήτων του, είναι κατάλληλος για τη θέση που πρόκειται να καταλάβει. Ο εργοδότης έχει ένα δικαιολογημένο συμφέρον, πριν αναλάβει μια διαρκή δέσμευση, να δοκιμάσει προηγουμένως τον εργαζόμενο για να διαπιστώσει τις προσωπικές του ικανότητες και γενικότερα την καταλληλότητά του. Ο σκοπός της δοκιμής πρέπει πάντως να αποτελέσει περιεχόμενο της σύμβασης. Μόνη η πρόθεση του εργοδότη να δοκιμάσει τον εργαζόμενο δεν αρκεί, ακόμη και αν ο εργαζόμενος μπορούσε κατά την κατάρτιση της σύμβασης να τη διαγνώσει.

Εφόσον η σύμβαση δοκιμής έχει συμφωνηθεί ως ορισμένου χρόνου, αυτή λήγει αυτοδικαίως με την πάροδο της δοκιμαστικής περιόδου, η διάρκεια της οποίας θα πρέπει να είναι εύλογη, δηλαδή να μην υπερβαίνει το χρόνο που είναι αναγκαίος κατά τις περιστάσεις, προκειμένου να διαπιστώσει ο εργοδότης την καταλληλότητα του εργαζόμενου. Ακόμη και αν ο εργαζόμενος αποδείχθηκε κατάλληλος για τη θέση, ο εργοδότης δεν έχει υποχρέωση να συνάψει μαζί του την οριστική σύμβαση. Είναι, βέβαια, δυνατόν να συμφωνηθεί αξίωση του εργαζόμενου για σύναψη της οριστικής σύμβασης και αντίστοιχη υποχρέωση του εργοδότη. Μια τέτοια συμφωνία δεν προκύπτει όμως μόνο από το γεγονός της σύναψης; Σύμβασης εργασίας με σκοπό τη δοκιμή.

στ. Λόγοι κείμενοι στο πρόσωπο του εργαζόμενου

Το άρθρο 5 του Π.Δ. 81/2003 πριν από την τροποποίησή του με το ΠΔ 180/2004 προέβλεπε ότι η ορισμένη διάρκεια της σύμβασης μπορεί να δικαιολογείται και από λόγους «κείμενους στο πρόσωπο του εργαζόμενου». Το ΠΔ 180/2004 στους ενδεικτικά απαριθμούμενους αντικειμενικούς λόγους παρέλειψε να αναφέρει τη συγκεκριμένη κατηγορία λόγων. Θα ήταν λάθος, βέβαια, από την παράλειψη αυτή να συναγάγουμε το συμπέρασμα ότι μετά την ισχύ του ΠΔ 180/2004 δεν μπορούν πλέον λόγοι «κείμενοι στο πρόσωπο του εργαζόμενου» να δικαιολογήσουν την ορισμένη διάρκεια της σύμβασης. Κατ' αρχάς το ίδιο το ΠΔ 180/2004 στον κατάλογο των ενδεικτικά απαριθμουμένων αντικειμενικών λόγων, αναφέρει, μεταξύ άλλων, ως τέτοιους λόγους την περίπτωση που η ορισμένη διάρκεια βρίσκεται σε συνάρτηση με εκπαίδευση ή κατάρτιση, ή γίνεται με σκοπό τη διευκόλυνση μετάβασης του εργαζόμενου σε συναφή απασχόληση. Και άλλοι όμως λόγοι, αναγόμενοι στο πρόσωπο του εργαζόμενου μπορούν να δικαιολογήσουν την ορισμένη διάρκεια της σύμβασης.

Α) Η επιθυμία του εργαζόμενου

Αντικειμενικό λόγο για τη σύναψη σύμβασης ορισμένου χρόνου αποτελεί η επιθυμία του εργαζόμενου να απασχοληθεί για ορισμένο μόνο χρονικό διάστημα. Προϋπόθεση είναι βέβαια να έχει εκφράσει ο εργαζόμενος τη σχετική επιθυμία ελεύθερα και όχι να έχει αυτή επηρεασθεί από τον εργοδότη. Το γεγονός και μόνο ότι ο εργαζόμενος αποδέχθηκε την πρόταση του εργοδότη για χρονικά περιορισμένη απασχόληση, δεν σημαίνει ότι τη συμφωνία αυτή την επιθυμεί πραγματικά και ο

εργαζόμενος. Διαφορετικά, όλες οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου θα θεωρούντο ότι συνάπτονται κατόπιν επιθυμίας του εργαζόμενου. Ο εργαζόμενος κατά κανόνα αποδέχεται τη σχετική πρόταση του εργοδότη από το φόβο ότι η απόρριψή της θα έχει ως συνέπεια τη μη πρόσληψή του, ώστε να μην μπορεί να γίνει λόγος για ελεύθερη απόφαση. Ο δικαστής οφείλει επομένως να αντιμετωπίζει με ιδιαίτερη επιφυλακτικότητα τον ισχυρισμό του εργοδότη ότι ο ίδιος ο εργαζόμενος επεδίωξε τη σύναψη σύμβασης ορισμένου χρόνου και να τον αποδέχεται μόνον όταν συντρέχουν στο πρόσωπο του εργαζόμενου ιδιαίτεροι λόγοι, οι οποίοι, κατ' εξαίρεση δικαιολογούν το συμφέρον του να απασχοληθεί για περιορισμένο μόνο διάστημα, λόγοι που θα τον οδηγούσαν στην επιλογή της σύμβασης ορισμένου χρόνου ακόμη και αν ο εργοδότης του πρότεινε τη σύναψη σύμβασης αορίστου χρόνου.

Β) Συμπλήρωση του προβλεπόμενου για τη συνταξιοδότηση του εργαζόμενου ορίου ηλικίας

Λόγο, κείμενο στο πρόσωπο του εργαζόμενου, που δικαιολογεί την ορισμένη διάρκεια της σύμβασης αποτελεί και η συμπλήρωση του προβλεπόμενου για τη συνταξιοδότηση του ορίου ηλικίας και επομένως είναι ισχυρός ο συμβατικός όρος που προβλέπει ότι η σύμβαση θα λήγει αυτόματα, χωρίς δηλαδή να απαιτείται καταγγελία, με τη συμπλήρωση του ορίου αυτού. Με τη θέσπιση ορίου ηλικίας αποφεύγονται δυσάρεστες πράγματι αντιπαραθέσεις μεταξύ των μερών ως προς τη μείωση, λόγω παρόδου της ηλικίας της αποδόσεως και διευκολύνεται η ανανέωση του προσωπικού.

Γ) Συμβάσεις ορισμένου χρόνου με αλλοδαπούς

Εφόσον για την απασχόληση του αλλοδαπού στην Ελλάδα απαιτείται άδεια εργασίας η οποία έχει ορισμένη διάρκεια και μπορεί να ανανεώνεται επίσης για ορισμένη χρονική περίοδο δικαιολογείται σύμφωνα με τη νομολογία η σύναψη με τον αλλοδαπό εργαζόμενο σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου.

ζ. Ορισμένη διάρκεια επιβαλλομένη από νόμο ή κανονισμό που έχει ισχύ νόμου

Σύμφωνα με την άποψη που επικράτησε στη νομολογία πριν από τη θέσπιση του ΠΔ 81/2003, δεν χωρεί δικαστικός έλεγχος των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, όταν η ορισμένη διάρκεια επιβάλλεται από διάταξη νόμου που έχει ισχύ νόμου. Στην περίπτωση αυτή ο εργοδότης δεν έχει τη δυνατότητα σύναψης συμβάσεων αορίστου χρόνου και επομένως δεν μπορεί να γίνει λόγος για αδικαιολόγητο καθορισμό της σύμβασης ως ορισμένης διάρκειας. Το άρθρο 8 παράγρ. 3 του Ν. 2112/20 προϋποθέτει συμβατικό καθορισμό της ορισμένης διάρκειας και επομένως δεν εφαρμόζεται όταν η διάρκεια της σύμβασης καθορίζεται από κανονιστική διάταξη. Το ΠΔ 81/2003, υιοθετώντας ανεπιφύλακτα τη θέση αυτή της νομολογίας, προέβλεψε ως αντικειμενικό λόγο που δικαιολογεί την ορισμένη διάρκεια, μεταξύ άλλων, και την περίπτωση που «η σύναψη σύμβασης ορισμένου χρόνου επιβάλλεται από διάταξη νόμου ή κανονιστική διάταξη» (άρθρο 5 παράγρ. 1 περ. δ'). Αρκετές δικαστικές αποφάσεις δέχθηκαν ότι η παράγρ. 1 του άρθρου 5 διευρύνει κατά τρόπο που αντίκειται στην Οδηγία 99/70 τη δυνατότητα σύναψης συμβάσεων ορισμένου χρόνου, κατά το μέτρο που αναγνωρίζει ως αντικειμενικό λόγο την πρόβλεψη της ορισμένης διάρκειας σε κανονιστική διάταξη, όταν η σχετική

πρόβλεψη δεν δικαιολογείται από έναν από τους ουσιαστικούς αντικειμενικούς λόγους που θεσπίζονται από τις λοιπές διατάξεις της ίδιας παραγράφου. Η άποψη αυτή είναι ορθή και δικαιολογημένη η κριτική που δέχθηκε η συγκεκριμένη διάταξη, τη νομιμότητα της οποίας είχε αμφισβητήσει και το ΣτΕ κατά τη νομοπαρασκευαστική επεξεργασίας του σχεδίου του ΠΔ 81/2003. Η Οδηγία δεν προκαθορίζει τα νομικά μέσα ούτε την ένσταση της προστασίας απέναντι στον κίνδυνο καταχρηστικής προσφυγής στη σύναψη συμβάσεων ορισμένου χρόνου. Η διακριτική ευχέρεια που παρέχει στον εθνικό νομοθέτη δεν είναι όμως απεριόριστη. Η εξασφάλιση μιας ελάχιστης προστασίας είναι επιβεβλημένη από το κοινοτικό δίκαιο και νομοθετικές ρυθμίσεις που στερούν από τον εργαζόμενο την προστασία αυτή δεν συνάδουν με την Οδηγία, όπως ορθά επισημαίνουν πρόσφατες δικαστικές αποφάσεις. Ήδη με το ΠΔ 180/2004 απαλείφθηκε από τον κατάλογο των αντικειμενικών λόγων η περίπτωση δ' της παραγρ. 1 του άρθρου 5.

4. Οι ερμαφρόδιτες σχέσεις εργασίας

Αρκετοί εργοδότες που επιθυμούν να καταστρατηγήσουν τα δικαιώματα του προσωπικού τους επιλέγουν τη λεγόμενη σύμβαση παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών ως μέσον για τον περιορισμό του εργατικού κόστους. Η σύμβαση ανεξαρτήτων υπηρεσιών διαφέρει από τη σύμβαση εργασίας γιατί ο νομοθέτης δεν της έχει επιφυλάξει καμία ειδική προστασία και βεβαίως δεν εφαρμόζονται σ' αυτή τα ελάχιστα προστατευτικά όρια αμοιβής που προβλέπουν οι Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, ενώ η αμοιβή περιορίζεται στη συμφωνημένη χωρίς να καταβάλλονται δώρα εορτών ή άλλα επιδόματα που προβλέπει η εργατική νομοθεσία. Η διαφορά των δύο μορφών απασχόλησης ήταν πάντοτε δυσδιάκριτη. Το παραδοσιακό κριτήριο λέει ότι στη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ο εργαζόμενος υπόκειται σε νομική και προσωπική εξάρτηση από τον εργοδότη, του οποίου οι εντολές, ως προς τον τρόπο, τον τόπο και τον χρόνο παροχής της εργασίας είναι απόλυτα δεσμευτικές.

Αντίθετα, στη σύμβαση παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών ο εργαζόμενος παρέχει τις υπηρεσίες του χωρίς να υπόκειται στον έλεγχο και την εποπτεία του εργοδότη ή να είναι υποχρεωμένος να συμμορφώνεται προς τις οδηγίες του. Τα πράγματα όμως δεν είναι πάντοτε ξεκάθαρα, αφού και στη δεύτερη περίπτωση υπάρχει κάποια μορφή εξάρτησης που απορρέει από την υποχρέωση τήρησης (από πλευράς εργαζομένου) των όρων της συμφωνίας.

Με την υπ' αριθμ. 28/2005 η Ολομέλεια του Αρείου Πάγου ανατρέπει εν μέρει το παραδοσιακό κριτήριο. Σύμφωνα με την απόφαση, εκείνο που διακρίνει την εξαρτημένη εργασία από την ανεξάρτητη δεν είναι το ποσοστιαίο στοιχείο, η σώρευση δηλαδή περισσότερων (ή λιγότερων) ενδείξεων δέσμευσης και εξάρτησης, αλλά το ποιοτικό, που είναι η ιδιοσυστασία της δέσμευσης. Μόνο το ποιοτικό συστατικό της σχέσης έχει για τον εργαζόμενο συνέπειες που καθιστούν απαραίτητη τη ρύθμισή της με τέτοιο τρόπο ώστε να δικαιολογείται η ειδική προστασία της από το εργατικό Δίκαιο. Αυτό προκύπτει από την αξιολόγηση των συνθηκών παροχής της εργασίας και διαφέρει κατά περίπτωση ανάλογα με το είδος και τη φύση της. Σύμφωνα με την απόφαση, η σύμβαση παροχής επιστημονικών υπηρεσιών από εργαζόμενο επιστήμονα, που επιλέγει ο ίδιος βασικούς όρους της απασχολήσεώς του και δεν ελέγχεται από τον εργοδότη, ως προς τον τρόπο και εν μέρει ως προς τον χρόνο παροχής των υπηρεσιών του στον καθορισμένο από τη σύμβαση και τη φύση των υπηρεσιών τόπο, δεν είναι σύμβαση εξαρτημένης εργασίας.²

² Επιμέλεια: Ζαχαρίας Παπαδόπουλος (Δικηγόρος)

5. Άρθρο 8 παράγρ. 3 Ν. 2112/20

Ο Έλληνας νομοθέτης δεν απαγορεύει τη σύναψη συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου. Άλλωστε μια τέτοια απαγόρευση δεν θα λάμβανε υπ' όψη τις ανάγκες της πράξης και δεν θα ήταν σύμφωνη με το Σύνταγμα, γιατί θα περιόριζε υπέρμετρα την επαγγελματική ελευθερία. Από την άλλη όμως μεριά, δεν ανέχεται η σύμβαση ορισμένου χρόνου να υπηρετεί την καταστρατήγηση των προστατευτικών διατάξεων του δικαίου της καταγγελίας. Υπάρχει δε καταστρατήγηση, όταν ο εργοδότης, παρ' όλο που δεν συντρέχει ένας ιδιαίτερος λόγος για τη χρονικά περιορισμένη απασχόληση του εργαζομένου, επιλέγει τη σύμβαση ορισμένου χρόνου με σκοπό να αποφύγει τους περιορισμούς και τις δεσμεύσεις που θέτει το εργατικό δίκαιο στην άσκηση του δικαιώματος της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου.

Το ενδεχόμενο να επιλέγεται η σύμβαση ορισμένου χρόνου, χωρίς να συντρέχει για την ορισμένη διάρκεια κάποιος ουσιαστικός λόγος αλλά με μόνο σκοπό την καταστρατήγηση της προστατευτικής εργατικής νομοθεσίας, το είχε προβλέψει από πολύ ωρίς ο Έλληνας νομοθέτης. Το άρθρο 8 παράγρ. 3 του Ν. 2112/20 ορίζει *«Αι διατάξεις του νόμου τούτου εφαρμόζονται ωσαύτως και επί συμβάσεων εργασίας με ωρισμένη χρονική διάρκεια, εάν ο καθορισμός της διάρκειας ταύτης δεν δικαιολογείται εκ της φύσεως της συμβάσεως, αλλ' ετέθη σκοπίμως προς καταστρατήγησιν των περί υποχρεωτικής καταγγελίας της υπαλληλικής συμβάσεως διατάξεων του παρόντος νόμου».*

Δεν είναι τυχαίο ότι η ρύθμιση αυτή έχει τεθεί στο άρθρο 8 του Ν. 2112/2000 το οποίο, στην παράγρ. 1, ορίζει ότι είναι άκυρη κάθε σύμβαση που αντίκειται στο νόμο, εκτός αν είναι περισσότερο ευνοϊκή για τον εργαζόμενο. Από την παράγρ. 1 του άρθρου 8 προκύπτει σαφώς ότι οι διατάξεις για την προστασία του εργαζομένου από την απόλυση είναι αναγκαστικού δικαίου και επομένως κάθε συμφωνία που στοχεύει στη ματαίωση της προστασίας αυτής είναι άκυρη. Τέτοια συμφωνία αποτελεί και ο όρος για την ορισμένη διάρκεια, όταν αυτή δεν δικαιολογείται από τη φύση και το σκοπό της εργασίας ή τις ιδιαίτερες λειτουργικές ανάγκες της επιχείρησης. Βέβαια η διάταξη του άρθρου 8 παράγρ. 3, εκτός από το αντικειμενικό στοιχείο, τη φύση της εργασίας, απαιτεί τη συνδρομή και ενός καθαρά υποκειμενικού στοιχείου, την ύπαρξη **καταστρατηγικής πρόθεσης** από την πλευρά του εργοδότη. Όμως, η νομολογία ορθά δεν επιμένει ιδιαίτερα στην απόδειξη και πρόθεση καταστρατήγησης, η οποία από τη φύση της, είναι δυσσαπόδεικτη. Η πρόθεση καταστρατήγησης τεκμαίρεται από το γεγονός και μόνο ότι επιλέγεται η σύμβαση ορισμένου χρόνου, χωρίς να δικαιολογείται αντικειμενικά η ορισμένη διάρκεια από τη φύση της εργασίας ή τις λειτουργικές ανάγκες της επιχείρησης. Άλλωστε, καταστρατήγηση του νόμου υπάρχει, όταν ματαιώνεται ή προσβάλλεται ο σκοπός διατάξεων αναγκαστικού δικαίου με την καταχρηστική άσκηση άλλων δυνατοτήτων ή ευχερειών, που η έννομη τάξη παρέχει στα άτομα. Η πραγμάτωση δε της έννοιας και του σκοπού των διατάξεων αναγκαστικού δικαίου επιβάλλει την απαγόρευση καταστρατήγησής τους και στην περίπτωση στην οποία πρόθεση ή έστω συνείδηση καταστρατήγησης ελλείπει.

Η ανάγκη περιορισμού της ελευθερίας σύναψης συμβάσεων ορισμένου χρόνου παρουσιάσθηκε στην πράξη με αφορμή τις διαδοχικές («αλυσιδωτές») συμβάσεις ορισμένου χρόνου, οι οποίες και χαρακτηρίζονται, από την σκοπιά της καταστρατήγησης των διατάξεων για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου, ως «διαίτερα ύποπτες». Όμως το πεδίο εφαρμογής του άρθρου 8

παράγρ. 3 δεν περιορίζεται στις διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Ο δικαστικός έλεγχος με βάση τη διάταξη αυτή καλύπτει και την συναπτόμενη για πρώτη φορά σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου. Και μία μόνο σύμβαση ορισμένου χρόνου πρέπει να ελέγχεται ως προς τον εσωτερικό της λόγο, αν δηλαδή η ορισμένη διάρκεια δικαιολογείται από τη φύση της εργασίας και το σκοπό που αυτή υπηρετεί. Και τούτο διότι και μία μόνο σύμβαση ορισμένου χρόνου στερεί από τον εργαζόμενο την προστασία που παρέχουν οι ρυθμίσεις του δικαίου της καταγγελίας και επομένως η χωρίς περιορισμούς ελευθερία σύναψης έρχεται σε αντίθεση με τις αξιολογήσεις της εννόμου τάξεως που εκφράζουν οι ρυθμίσεις αυτές. Η σύναψη πάντως διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου και μάλιστα ενός σημαντικού αριθμού και η βάσει αυτών συνολική διάρκεια της απασχόλησης του εργαζόμενου, αποτελούν ενδείξεις για την έλλειψη αντικειμενικού λόγου για τη χρονικά περιορισμένη απασχόληση του εργαζόμενου. Σύμφωνα με το γερμανικό Εργατικό Ακυρωτικό, όσο αυξάνει ο αριθμός των διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου και η βάσει αυτών συνολική διάρκεια της απασχόλησης του εργαζόμενου, τόσο αυστηρότερος πρέπει να είναι και ο δικαστικός έλεγχος ως προς τη συνδρομή αντικειμενικού λόγου. Με την αύξηση του χρόνου απασχόλησης σε συγκεκριμένο εργοδότη, η εξάρτηση του εργαζόμενου γίνεται εντονότερη και εντονότερο το συμφέρον του να διατηρήσει τη θέση εργασίας. Αυξάνει συγχρόνως και η κοινωνική ευθύνη του εργοδότη απέναντί του, ο οποίος, κατά τη σύναψη μιας νέας σύμβασης ορισμένου χρόνου, θα πρέπει με ιδιαίτερη επιμέλεια να εξετάζει αν τα άξια προστασίας συμφέροντα του εργαζόμενου επιβάλλουν πλέον τη διαρκή «επ' αόριστον απασχόλησή του.

6. Η Οδηγία 1999/70/ΕΚ του Συμβουλίου της 28/6/99

Η ανάγκη να αποτραπούν καταχρήσεις κατά τη σύναψη συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, προκάλεσε την έκδοση της κοινοτικής Οδηγίας 1999/70/ΕΚ για την εργασία ορισμένου χρόνου. Η Οδηγία αυτή είναι μία συμφωνία – πλαίσιο, την οποία συνήψαν την 18.3.99 οι μεγάλες διεπαγγελματικές οργανώσεις γενικού χαρακτήρα CES, UNICH και CEEP και εν συνεχεία εξέδωσε ως Οδηγία το Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ενώσεως (βλ. το κείμενο της Οδηγίας στον Κώδικα ΕΕΔ 2000, σελ. 186 επ.).

Τα μέρη που συνήψαν τη συμφωνία - πλαίσιο, η οποία —σύμφωνα με τα προηγούμενα— είναι και το περιεχόμενο της Οδηγίας, αναγνωρίζουν ότι οι συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου είναι και θα συνεχίσουν να είναι η γενική μορφή εργασιακών σχέσεων μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών και συμβάλλουν στην ποιότητα ζωής των εργαζομένων και βελτιώνουν την απόδοσή τους. Ωστόσο τα μέρη εκτιμούν ότι η σύναψη συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου βάσει αντικειμενικών λόγων είναι ένας τρόπος για να προληφθεί η κατάχρηση. Οι βασικοί στόχοι της Οδηγίας είναι:

α) η αποφυγή δυσμενών διακρίσεων εις βάρος των εργαζομένων ορισμένου χρόνου όσον αφορά τις συνθήκες απασχόλησης, την απαιτούμενη προϋπηρεσία κ.ο.κ. (ρήτρα 4 της Οδηγίας) και β) η λήψη μέτρων για την αποφυγή καταχρήσεως κατά τη σύναψη συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου (ρήτρα 5 της Οδηγίας).

Ειδικότερα η ρήτρα 5 της Οδηγίας προβλέπει:

«1. Για να αποτραπεί η κατάχρηση που μπορεί να προκύψει από τη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, τα κράτη -μέλη, ύστερα από διαβουλεύσεις με τους κοινωνικούς εταίρους σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία, συλλογικές συμβάσεις ή πρακτική, ή/και οι κοινωνικοί εταίροι, όταν δεν

υπάρχουν ισοδύναμα νομοθετικά μέτρα για την πρόληψη των καταχρήσεων, λαμβάνουν, κατά τρόπο που να λαμβάνει υπ' όψη τις ανάγκες ειδικών τομέων ή/και κατηγοριών εργαζομένων, ένα ή περισσότερα από τα ακόλουθα μέτρα:

α) Αντικειμενικούς λόγους που να δικαιολογούν την ανανέωση τέτοιων συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας.

β) Τη μέγιστη συνολική διάρκεια διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου.

γ) Τον αριθμό των ανανεώσεων τέτοιων συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας.

2. Τα κράτη - μέλη ύστερα από διαβουλεύσεις με τους κοινωνικούς εταίρους ή/και οι κοινωνικοί εταίροι καθορίζουν, όταν χρειάζεται, υπό ποιές συνθήκες οι συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου:

α) Θεωρούνται «διαδοχικές».

β) Χαρακτηρίζονται συμβάσεις ή σχέσεις αορίστου χρόνου».

Εξ' άλλου η ρήτρα 6 της Οδηγίας προβλέπει ότι οι εργοδότες ενημερώνουν τους εργαζόμενους ορισμένου χρόνου για κενές θέσεις που είναι διαθέσιμες στην επιχείρηση ή την εκμετάλλευση, ώστε να εξασφαλισθεί ότι έχουν τις ίδιες ευκαιρίες να διεκδικήσουν μόνιμες θέσεις όπως και οι άλλοι εργαζόμενοι. Επίσης η ρήτρα 6 προβλέπει ότι οι εργοδότες πρέπει —στο μέτρο του δυνατού— να διευκολύνουν την πρόσβαση των εργαζομένων ορισμένου χρόνου σε κατάλληλες ευκαιρίες κατάρτισης, ώστε να ενισχύεται η εξέλιξη της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας.

7. A.K. 281

Το άρθρο 8 παράγρ. 3 του Ν. 2112/20 δεν μπορεί να αποτελέσει την αποκλειστική νομοθετική βάση των περιορισμών στην ελευθερία σύναψης συμβάσεων ορισμένου χρόνου και τούτο διότι το άρθρο αυτό βλέπει το ζήτημα από μια περιορισμένη οπτική γωνία και όχι σε όλη την έκτασή του. Θέλει να αποτρέψει την καταστρατήγηση του δικαιού της καταγγελίας ως δικαιού αποζημιώσεως, ενώ οι περιορισμοί στη σύναψη των συμβάσεων ορισμένου χρόνου επιβάλλονται πρωτίστως για την προστασία των συναρτωμένων με τη διατήρηση της θέσης εργασίας συμφερόντων του εργαζόμενου και δικαιολογούνται από την αδυναμία του, λόγω της έλλειψης μιας σχετικής διαπραγματευτικής ισότητας να προασπίσει αποτελεσματικά, κατά την κατάρτιση της σύμβασης, τα συμφέροντα αυτά. Πρόκειται για ένα ζήτημα καταχρηστικής άσκησης από την πλευρά του εργοδότη, της συμβατικής ελευθερίας, ειδικότερα της ελευθερίας διαμορφώσεως του περιεχομένου της σύμβασης. Ο όρος για την ορισμένη διάρκεια δεν είναι αποτέλεσμα χρήσεως αλλά καταχρήσεως της συμβατικής ελευθερίας, όταν ο διαπραγματευτικά ισχυρότερος εργοδότης επιβάλλει τον όρο αυτό χωρίς να συντρέχουν αντικειμενικοί λόγοι που να δικαιολογούν την ορισμένη διάρκεια. Για το λόγο αυτό προτείνουμε έναν ευρύτερο δικαστικό έλεγχο των συμβάσεων ορισμένου χρόνου, με βάση την ΑΚ 281 και η νομολογία, καθώς και μερίδα της θεωρίας, αντιμετώπισαν θετικά την πρόταση αυτή. Η διάταξη του άρθρου 281 ΑΚ., κατά το τελολογικά συναγόμενο νόημά της, αποτελεί τη βάση ελέγχου όχι μόνο των δικαιωμάτων με τη νομιμοτεχνική του όρου έννοια, αλλά και των γενικών νομικών ελευθεριών ή ευχερειών, όπως είναι η συμβατική ελευθερία.

Εφόσον ο συμβατικός μηχανισμός δεν μπορεί να εγγυηθεί τη δυνατότητα μιας δίκαιης εξίσωσης των αντιτιθέμενων συμφερόντων των μερών, των συμφερόντων του εργοδότη για τη χρονικά περιορισμένη απασχόληση του εργαζόμενου με τα συμφέροντα του εργαζόμενου για συνέχιση της εργασιακής σχέσης, για διατήρηση

της θέσης εργασίας, επιβάλλεται και εδώ, όπως και σε άλλες περιπτώσεις, η προστατευτική παρέμβαση του δικαστή για να αποτραπεί η κατάχρηση της συμβατικής ελευθερίας του εργοδότη. Στο πλαίσιο του επιχειρούμενου με βάση την ΑΚ 281 ελέγχου, ο δικαστής οφείλει να προβεί σε μια στάθμιση των συμφερόντων των μερών, εν όψει των συνθηκών της συγκεκριμένης περίπτωσης και η κρίση για την καταχρηστικότητα είναι το αποτέλεσμα της στάθμισης αυτής. Απέναντι στο συμφέρον του εργαζόμενου για διατήρηση της θέσης εργασίας, ο εργοδότης δεν μπορεί να αντιτάξει οποιοδήποτε συμφέρον για να δικαιολογήσει την ορισμένη διάρκεια. Θα πρέπει να πρόκειται για συμφέροντα άξια προστασίας. Δεν είναι σύμφωνα με τις αξιολογήσεις της εννόμου τάξεως, άξιο προστασίας π.χ. το οικονομικό συμφέρον του εργοδότη να παρακάμψει την προστασία που συνδέεται με την καταγγελία της σύμβασης εργασίας, προκειμένου έτσι να αποφύγει το κόστος και τους κινδύνους που συνεπάγεται γι' αυτόν η προστασία αυτή. Αντίθετα είναι άξιο προστασίας το συμφέρον του εργοδότη να συνάψει σύμβαση ορισμένου χρόνου για την αναπλήρωση υπαλλήλου που απουσιάζει λόγω άδειας ή ασθένειας, όπως είναι άξιο προστασίας το συμφέρον του για χρονικά περιορισμένη απασχόληση του εργαζόμενου που προσλαμβάνεται με σκοπό τη δοκιμή του. Απαιτώντας η νομολογία, στο πλαίσιο του στηριζόμενου στις διατάξεις των άρθρων 8 του Ν. 2112/20 και 281 ΑΚ ελέγχου, ως προϋπόθεση για την εγκυρότητα του όρου που αφορά την ορισμένη διάρκεια, τη συνδρομή ενός αντικειμενικού λόγου, θέτει όρια στην επιδίωξη του εργοδότη να ικανοποιήσει μέσα από τη σύμβαση αποκλειστικά και μόνο τα δικά του συμφέροντα, τα συμφέροντα για μια συγκεκριμένη διαμόρφωση του περιεχομένου της σύμβασης, αγνοώντας τα αντίθετα συμφέροντα του εργαζόμενου. Οι αντικειμενικοί λόγοι, στην ανάλυση των οποίων έχουμε προβεί σε προηγούμενες εργασίες μας, εκφράζουν ακριβώς άξια προστασίας συμφέροντα του εργοδότη για τη χρονικά περιορισμένη απασχόληση του εργαζόμενου. Όπως δε οι αντικειμενικοί λόγοι που δικαιολογούν την καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου και με τη συνδρομή των οποίων έχουμε ορθή χρήση (όχι κατάχρηση) του δικαιώματος καταγγελίας, έτσι και οι αντικειμενικοί λόγοι που δικαιολογούν την ορισμένη διάρκεια και με τη συνδρομή των οποίων έχουμε ορθή χρήση της συμβατικής ελευθερίας, μπορεί να προέρχονται είτε από τη σφαίρα του εργοδότη είτε να ανάγονται στο πρόσωπο του εργαζόμενου. Η συνδρομή πρόσθετων υποκειμενικών στοιχείων στο πρόσωπο του εργοδότη, όπως απαιτείτο άρθρο 8 παράγρ. 3 του Ν. 2112/20, δεν είναι αναγκαία. Ο έλεγχος της καταχρηστικής άσκησης της συμβατικής ελευθερίας στηρίζεται σε καθαρά αντικειμενικά κριτήρια.

8. ΠΔ 81/2003

Ακριβώς ως ένα πρόβλημα προστασίας του ασθενέστερου συμβαλλόμενου από την καταχρηστική άσκηση της συμβατικής ελευθερίας από την πλευρά του συναλλακτικά ισχυρότερου αντιμετωπίζει τις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου η Οδηγία 99/70/ΕΚ, η οποία ως κύριο στόχο έχει να αποτρέψει την καταχρηστική προσφυγή του εργοδότη στη σύναψη συμβάσεων ορισμένου χρόνου. Για το σκοπό αυτό επιβάλλει στα κράτη – μέλη την υποχρέωση να λάβουν ένα ή περισσότερα από τα ακόλουθα μέτρα :

- α) Να θεσπίσουν αντικειμενικούς λόγους που να δικαιολογούν την ανανέωση τέτοιων συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας,
- β) να ορίσουν την μέγιστη συνολική διάρκεια διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου και

γ) να καθορίσουν τον αριθμό των ανανεώσεων τέτοιων συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας.

Τα παραπάνω μέτρα μπορούν να ληφθούν διαζευτικά ή και σωρευτικά, καθ' όσον η Οδηγία αφήνει ευρεία διακριτική ευχέρεια σε κάθε κράτος – μέλος. Μπορούν δηλαδή τα κράτη-μέλη να υποβάλουν τις διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου σε δικαστικό έλεγχο ως προς τη συνδρομή αντικειμενικού λόγου, αποκλείοντας τα άλλα δύο μέτρα (την ανώτατη χρονική διάρκεια των ανανεώσεων ή τον ανώτατο αριθμό των ανανεώσεων), να επιλέξουν τα τελευταία αποκλείοντας το πρώτο ή ακόμα, να υιοθετήσουν τη σωρευτική εφαρμογή και των τριών μηχανισμών ελέγχου. Σε κάθε πάντως περίπτωση η ευρεία πράγματι ρυθμιστική εξουσία που καταλείπεται από τον κοινοτικό νομοθέτη στα κράτη-μέλη δεν επιτρέπεται να ασκείται κατά τρόπο που να ματαιώνει ή να αντιστρατεύεται το σκοπό της κοινοτικής ρύθμισης.

Για την προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας προς την Οδηγία εκδόθηκαν, όπως ήδη αναφέρθηκε, δύο προεδρικά διατάγματα, το ΠΔ 81/2003, (βλ. ΔΕΝ 2003, σελ. 711) το οποίο εκδόθηκε για να προσαρμοσθεί η Ελληνική νομοθεσία στις διατάξεις της Οδηγίας 1999 του Συμβουλίου της 28.6.99 το οποίο στη συνέχεια τροποποιήθηκε με το ΠΔ 180/2004 και αφορά τους εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα και το ΠΔ 164/2004 για τους εργαζόμενους στο δημόσιο τομέα. Τη μεταφορά της Οδηγίας με δύο διαφορετικά διατάγματα, ένα για τον ιδιωτικό και ένα για το δημόσιο τομέα, έκρινε ως αναγκαία ο νομοθέτης λόγω του ουσιωδώς διαφορετικού και από συνταγματική άποψη, καθεστώτος που διέπει το προσωπικό του δημόσιου τομέα, το οποίο (καθεστώς) αποβλέπει στην προστασία τόσο του εργαζόμενου όσο και του δημόσιου συμφέροντος.

Στο πεδίο εφαρμογής του ΠΔ 81/2003 υπάγονται οι συμβάσεις εξηρημένης εργασίας του ιδιωτικού τομέα στον οποίο συμπεριλαμβάνονται και οι ανώνυμες εταιρείες που είναι εισηγμένες στο Χρηματιστήριο Αξιών Αθηνών, ανεξάρτητα αν αυτές έχουν εξέλθει ή όχι από το δημόσιο τομέα και οι οποίες αποκλείονται από τον δημόσιο τομέα σύμφωνα με το άρθρο 3 περ. γ του ΠΔ 164/2004 (παράγρ. 1 άρθρου 2 ΠΔ 81/2003 όπως αυτή αντικαταστάθηκε με το άρθρο 1 του ΠΔ 180/2004). Στις ρυθμίσεις του ΠΔ 81/2003 υπάγονται επίσης και οι εργαζόμενοι των φορέων που βάσει ειδικών διατάξεων έχουν εξέλθει από τον δημόσιο τομέα. Αντίθετα το ΠΔ δεν εφαρμόζεται : α) στις σχέσεις επαγγελματικής κατάρτισης και στις συμβάσεις ή σχέσεις μαθητείας, β) στις συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας που έχουν συναφθεί στο πλαίσιο ενός ειδικού δημόσιου ή από το δημόσιο υποστηριζόμενου προγράμματος κατάρτισης, ένταξης και επαγγελματικής επανεκπαίδευσης και γ) στις συμβάσεις προσωρινής απασχόλησης του Ν. 2956/2001 (άρθρο 2 παράγρ. 2 ΠΔ 81/2003).

Στο άρθρο 5 παράγρ. 1, το ΠΔ 81/2003 θεσπίζει προς αποτροπή ακριβώς καταχρήσεων της συμβατικής ελευθερίας από την πλευρά του εργοδότη, την αρχή του αντικειμενικού λόγου ορίζοντας ότι «η χωρίς περιορισμό ανανέωση συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου είναι επιτρεπτή, αν δικαιολογείται από έναν αντικειμενικό λόγο». Στην ίδια παράγραφο προβαίνει σε μια ενδεικτική απαρίθμηση τέτοιων λόγων, αναφέροντας μεταξύ άλλων, την προσωρινή αναπλήρωση μισθωτού, την εκτέλεση εργασιών παροδικού χαρακτήρα, την προσωρινή σώρευση εργασίας κ.ά. βλ. Γαβαλά..

Στην παράγρ. 3 του ίδιου άρθρου, όπως αυτό ισχύει μετά την αντικατάστασή του από το άρθρο 3 του ΠΔ 180/2004, ο νομοθέτης ορίζει ότι «σε περίπτωση που η χρονική διάρκεια των διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου υπερβαίνει συνολικά τα δύο (2) 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. Αν στο χρονικό

διάστημα των δύο ετών ο αριθμός των ανανεώσεων των σύμφωνα με την παράγρ. 4 του παρόντος άρθρου διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας υπερβαίνει τις τρεις (3) τεκμαίρεται ότι με αυτές επιδιώκεται η κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης με συνέπεια η μετατροπή των συμβάσεων αυτών σε συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας αορίστου χρόνου».

Από τις παραπάνω ρυθμίσεις του ΠΔ 81/2003 προκύπτει ότι ο Έλληνας νομοθέτης εφαρμόζει σωρευτικά και τα τρία μέτρα που προβλέπει η Οδηγία, επιδιώκοντας έτσι να διευρύνει την προστασία του εργαζόμενου από τον κίνδυνο καταχρηστικής προσφυγής στη σύναψη συμβάσεων ορισμένου χρόνου. Σε αθροιστική χρησιμοποίηση και των τριών κριτηρίων προέβαινε το ΠΔ 81/2003 και πριν από την τροποποίησή του με το ΠΔ 180/2004, όπως όμως είχε επισημανθεί, η αθροιστική αυτή χρησιμοποίηση γινόταν κατά τρόπο που δεν επετύγχανε το σκοπό αυτό και μόνο σύγχυση δημιουργούσε. Η σωρευτική χρήση και των τριών κριτηρίων που προβλέπει η Οδηγία τότε μόνο είναι σύμφωνη με το σκοπό και το πνεύμα της Οδηγίας, όταν αυτή υπηρετεί πράγματι την ολοκληρωμένη και αποτελεσματική προστασία του εργαζόμενου απέναντι στον κίνδυνο καταχρηστικής προσφυγής στις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου. Και μετά, βέβαια, την τροποποίηση του ΠΔ 81/2003 από το ΠΔ 180/2004, το καθοριστικό κριτήριο για τον έλεγχο και την αποτροπή της καταχρηστικής ασκήσεως της συμβατικής ελευθερίας από την πλευρά του εργοδότη παραμένει η συνδρομή ή μη αντικειμενικού λόγου. Και τούτο διότι ακόμη και αν η συνολική διάρκεια των διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου υπερβαίνει τα δύο έτη ή μέσα στο διάστημα των δύο ετών, ο αριθμός των ανανεώσεων υπερβαίνει τις τρεις, οπότε τεκμαίρεται η κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών, ο εργοδότης μπορεί να ανατρέψει το τεκμήριο αυτό με την επίκληση και απόδειξη αντικειμενικών λόγων που δικαιολογούν τη σύναψη διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου καθ' υπέρβαση των ορίων που θέτει η παράγρ. 3 του άρθρου 5.

Το ΠΔ ακολουθώντας την Οδηγία, περιορίζει το πεδίο εφαρμογής του στις συμβάσεις ορισμένου χρόνου που συνάπτονται διαδοχικά (από δύο συμβάσεις και πέρα). Σύμφωνα με το άρθρο 5 παράγρ. 4 του Π.Δ. «διαδοχικές θεωρούνται οι συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου 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) ημερών, στις οποίες συμπεριλαμβάνονται και οι μη εργάσιμες ημέρες. Προκειμένου περί ομίλου επιχειρήσεων, για την εφαρμογή του προηγούμενου εδαφίου στην έννοια του όρου «ίδιου εργοδότη» περιλαμβάνονται και οι επιχειρήσεις του ομίλου».

Δεν καλύπτεται δηλαδή η αρχική σύμβαση ορισμένου χρόνου (η μία και μόνη), η σύναψη της οποίας δεν υπόκειται κατά το κατά το ΠΔ σε περιορισμούς. Αυτό, όπως ορθά έχει επισημανθεί, αποτελεί ένα σημαντικό μειονέκτημα της Οδηγίας και του ΠΔ. Πάντως και μετά την ισχύ του ΠΔ 81/2003, εξακολουθούν να ισχύουν, ως ευνοϊκότερες στο συγκεκριμένο ζήτημα, οι νομολογιακές θέσεις που είχαν διαμορφωθεί με βάση το μέχρι τη θέσπισή του υφιστάμενο νομοθετικό πλαίσιο (άρθρα 8 παρ. 3 Ν. 2112/20, 281 ΑΚ), σύμφωνα με τις οποίες στον έλεγχο καταχρηστικής άσκησης της συμβατικής ελευθερίας του εργοδότη υπόκειται και η αρχική (πρώτη) σύμβαση ορισμένου χρόνου.

Σκόπιμο είναι, πάντως, στο σημείο αυτό να επισημάνουμε ότι το ΠΔ 81/2003, όπως και η Οδηγία, σε αντίθεση με το άρθρο 8 παράγρ. 3 του Ν. 2112/20, δεν εξαρτά τον περιορισμό στη σύναψη συμβάσεων ορισμένου χρόνου από την τυχόν καταστρατήγηση των γενικών διατάξεων για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας.

Η προβλεπόμενη από αυτό προστασία παρέχεται στον εργαζόμενο ανεξάρτητα από το ζήτημα της καταστρατήγησης ή όχι του δικαίου της καταγγελίας, με στόχο την αποτροπή της καταχρηστικής άσκησης της συμβατικής ελευθερίας από την πλευρά του εργοδότη.

9. Η Αρχή της μη διακρίσεως (άρθρο 4 του ΠΔ 81/2003)

Οι απασχολούμενοι με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, όπως οι απασχολούμενοι με καθεστώς μερικής απασχόλησης, αποτελούν δύο ομάδες εργαζομένων, οι οποίες συχνά στην πράξη υφίστανται δυσμενέστερη μεταχείριση σε σχέση με τους απασχολούμενους με σύμβαση αορίστου χρόνου ή με καθεστώς πλήρους απασχόλησης αντίστοιχα. Για την προστασία ακριβώς των ομάδων αυτών κοινοτικές ρυθμίσεις επιβάλλουν ρητά την απαγόρευση διακρίσεων ως προς τους όρους αμοιβής και εργασίας. Για μεν τους εργαζομένους μερικής απασχόλησης την απαγόρευση διακρίσεων επιβάλλει η παράγρ. 4 του Οδηγίας 97/81, για δε τους εργαζόμενους με σύμβαση ορισμένου χρόνου τη σχετική απαγόρευση προβλέπει η ρήτρα 4 της από 18/3/99 συμφωνίας – πλαισίου των κοινωνικών εταίρων σε ευρωπαϊκό επίπεδο, η οποία ενσωματώθηκε στην Οδηγία 99/70. Την μεταφορά της απαγορεύσεως αυτής στην εσωτερική έννομη τάξη υλοποιεί ο Έλληνας νομοθέτης με το άρθρο 4 του ΠΔ 81/2003, η παράγρ. 1 του οποίου ορίζει ότι *«όσον αφορά στους όρους απασχόλησης, οι εργαζόμενοι με σύμβαση ή σχέση εξηρημένης εργασίας ορισμένου χρόνου, δεν επιτρέπεται, εκ μόνου του λόγου ότι η σύμβαση ή σχέση εργασίας τους είναι ορισμένου χρόνου, να αντιμετωπίζονται δυσμενώς σε σχέση με τους «συγκρίσιμους εργαζόμενους αορίστου χρόνου».* Κατ' εξαίρεση, επιτρέπεται διαφορετική αντιμετώπιση, οσάκις συντρέχουν αντικειμενικοί λόγοι, οι οποίοι την δικαιολογούν».

Από δογματική σκοπιά πρόκειται για έναν ειδικό κανόνα που **συγκεκριμενοποιεί**, στο πεδίο εφαρμογής του, τη γενική αρχή της ίσης μεταχείρισης. Όπως έχουμε υποστηρίξει σε άλλη θέση, η γενική αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν απαγορεύει την αυθαίρετη εξαίρεση ενός ή περισσότερων εργαζομένων από μία παροχή ή ένα μέτρο του εργοδότη προς την ομάδα στην οποία ανήκουν αλλά και την αυθαίρετη διαφοροποίηση μεταξύ ομάδων ή κατηγοριών εργαζομένων, τον αποκλεισμό δηλαδή μιας ολόκληρης ομάδας εργαζομένων από μια συγκεκριμένη παροχή, όταν ο αποκλεισμός αυτός δεν δικαιολογείται από τη συνδρομή ενός ειδικού σοβαρού λόγου, ο οποίος, κατά κανόνα, θα προκύπτει από το σκοπό της παροχής του εργοδότη. >Ο νομοθέτης έχει ως αφετηρία την αρχή ότι η ορισμένη ή αόριστη διάρκεια της σύμβασης δεν δικαιολογεί, κατά κανόνα, τη διαφορετική μεταχείριση των εργαζομένων ως προς τους όρους αμοιβής και εργασίας, ότι αυτή συνιστά την εξαίρεση, η οποία θα πρέπει να δικαιολογείται από τη συνδρομή ενός αντικειμενικού λόγου.

Για να διαπιστωθεί αν πράγματι ο εργοδότης παραβιάζει τη θεσπιζόμενη από το άρθρο 4 του ΠΔ απαγόρευση διακρίσεων θα πρέπει να λάβει χώρα σύγκριση με έναν εργαζόμενο που απασχολείται με σύμβαση αορίστου χρόνου. Από το άρθρο 3 του ΠΔ προκύπτει ότι ο «συγκρίσιμος εργαζόμενος αορίστου χρόνου» είναι εκείνος που απασχολείται στην ίδια ή παρόμοια εργασία, λαμβανομένων υπ' όψη των προσόντων ή των δεξιοτήτων. Μια ουσιώδης διαφορά στην επαγγελματική εκπαίδευση ή στην εμπειρία, καθιστά τον εργαζόμενο αορίστου χρόνου μη συγκρίσιμο κατά την έννοια του άρθρου 3 του ΠΔ. Σε κάθε περίπτωση, η διαφορά αυτή συνιστά αντικειμενικό λόγο που δικαιολογεί τη διαφορετική μεταχείριση σύμφωνα με το άρθρο 4 του ΠΔ.

Το πεδίο εφαρμογής της αρχής της απαγόρευσης των διακρίσεων σε βάρος των εργαζομένων με σύμβαση ορισμένου χρόνου δεν περιορίζεται στην αμοιβή. Η απαγόρευση καλύπτει όλους τους όρους εργασίας, ως προς τους οποίους η τυχόν δυσμενέστερη μεταχείριση θα πρέπει, για να μην προσκρούει στην απαγόρευση αυτή, να δικαιολογείται από τη συνδρομή ενός αντικειμενικού λόγου. Ειδικά για τους όρους εργασίας που εξαρτώνται από τη διάρκεια της υπηρεσίας του εργαζόμενου στον ίδιο ή σε άλλο εργοδότη, εξαρτώνται από τη διάρκεια της υπηρεσίας του εργαζόμενου στον ίδιο ή σε άλλο εργοδότη, η παράγρ. 2 του ΠΔ 81/2003 ορίζει ότι «*όταν τα δικαιώματα του εργαζόμενου εξαρτώνται από τη διάρκεια της υπηρεσίας του στον ίδιο ή σε άλλο εργοδότη δεν χωρεί διάκριση με κριτήριο τον χαρακτηρισμό των συμβάσεων ως ορισμένου ή αορίστου χρόνου, εκτός αν για αντικειμενικού λόγους δικαιολογείται διαφορετική μεταχείριση*». Εννοείται, βέβαια, ότι η αξίωση του εργαζόμενου στην παροχή (π.χ. πριμ παραγωγικότητας καταβαλλόμενο στο τέλος του έτους), η χορήγηση της οποίας εξαρτάται από τη διάρκεια της απασχόλησης, θα υπολογισθεί σύμφωνα με την αρχή *pro rata temporis* (κατ' αναλογία χρόνου), την εφαρμογή της οποίας προβλέπει και η Οδηγία.

Από πολύ νωρίς έγινε αντιληπτό ότι οποιουσδήποτε περιορισμούς και αν έθετε το κράτος στην ελευθερία του εργοδότη να καταγγέλλει τη σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, η αποτελεσματική προστασία της θέσης εργασίας δεν θα εξασφαλιζόταν αν ο εργοδότης είχε απόλυτη ελευθερία να συνάπτει συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Συνάπτοντας μάλιστα ο εργοδότης διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου μικρής χρονικής διάρκειας, αφ' ενός εξασφαλίζει τα πλεονεκτήματα που του προσφέρει η σύμβαση αορίστου χρόνου, δηλαδή τη διαρκή απασχόληση του εργαζόμενου και αφ' ετέρου αποφεύγει τους περιορισμούς της προστατευτικής εργατικής νομοθεσίας, που αφορούν την καταγγελία της σύμβασης αορίστου χρόνου. Όσο δε περισσότερο περιορίζεται η ελευθερία της καταγγελίας, τόσο περισσότερο ο εργοδότης μπαίνει στον πειρασμό να συνάψει με τον εργαζόμενο σύμβαση (μία ή περισσότερες) ορισμένου χρόνου. Συγχρόνως, ο εργοδότης, επιλέγοντας τη μορφή αυτή σύμβασης εργασίας, καθιστά εντονότερη την προσωπική και οικονομική εξάρτηση του εργαζόμενου απ' αυτόν, αφού η ανανέωση ή μη της σύμβασης, μετά τη λήξη της ορισμένης διάρκειας, εναπόκειται στην απόλυτη κρίση του εργοδότη και φυσικά στην «καλή συμπεριφορά» ου θα δείξει ο εργαζόμενος κατά τη διάρκεια της σύμβασης.

Στη σύμβαση ορισμένου χρόνου, η λήξη της σύμβασης, και επομένως η απώλεια της θέσης εργασίας, στηρίζεται, βέβαια, στη συμφωνία των μερών. Η διαπραγματευτική όμως ανισότητα μεταξύ εργαζόμενου και εργοδότη δεν επιτρέπει στον πρώτο να προασπίσει αποτελεσματικά κατά τη σύναψη της σύμβασης το συμφέρον του για διαρκή απασχόληση, για διατήρηση της θέσης εργασίας που αποκτήσσει. Ο χρονικός περιορισμός της διάρκειας της σύμβασης, τις περισσότερες φορές τίθεται όχι βέβαια γιατί τον περιορισμό αυτό τον επιθυμεί ο εργαζόμενος, αλλά γιατί τον επιβάλλει ο εργοδότης. Ο εργαζόμενος κατά την κατάρτιση της σύμβασης, είναι κατά τούτο «ελεύθερος»: ή να δεχθεί τη χρονικά περιορισμένη απασχόλησή του η να την απορρίψει και να προτιμήσει, έστω προσωρινά, την ανεργία. Εφόσον, επομένως, η συμφωνία για την ορισμένη διάρκεια δεν μπορεί να αποδοθεί στην ελεύθερη δικαιοπρακτική βούλησή του, επιβάλλεται, προκειμένου να εξασφαλισθεί η προστασία ζωτικής σημασίας συμφερόντων του εργαζόμενου, **ο περιορισμός της συμβατικής και επαγγελματικής ελευθερίας του εργοδότη**. Ο περιορισμός αυτός συνίσταται στην εξάρτηση του κύρους της συμφωνίας για την ορισμένη διάρκεια από την ύπαρξη ενός ιδιαίτερου **αντικειμενικού λόγου**. Ο σχετικός όρος είναι έγκυρος, μόνο αν η χρονικά περιορισμένη απασχόληση του εργαζόμενου δικαιολογείται από τη

φύση και το σκοπό της εργασίας ή τις λειτουργικές ανάγκες της επιχείρησης, δηλαδή αν ικανοποιεί δικαιολογημένα επαγγελματικά συμφέροντα του εργοδότη.

Σήμερα όλες σχεδόν οι έννομες τάξεις θέτουν περιορισμούς στην ελευθερία σύναψης συμβάσεων εργασίας εξηρημένης εργασίας ορισμένου χρόνου, γιατί γνωρίζουν ότι όσους περιορισμούς και αν έθεταν στην ελευθερία του εργοδότη να απολύει το προσωπικό του, στο όλο σύστημα προστασίας της θέσης εργασίας που συνθέτουν οι περιορισμοί αυτοί, θα υπήρχε ένα κενό, το οποίο θα του στερούσε την αποτελεσματικότητα, αν ο εργοδότης διατηρούσε απόλυτη ελευθερία να συνάπτει συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου. Έτσι ενώ κατά τον Αστικό Κώδικα η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου και η σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου είναι δύο ισότιμοι τύποι της σύμβασης εργασίας, τους οποίους τα μέρη μπορούν ελεύθερα να επιλέξουν, στο χώρο του εργατικού δικαίου, η ισοτιμία αυτή, εν όψει των περιορισμών που τίθενται στη σύναψη συμβάσεων ορισμένου χρόνου, έχει ανατραπεί υπέρ της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου, η οποία στο χώρο αυτό αποτελεί τον κανόνα. Η σύμβαση αορίστου χρόνου, συνοδευόμενη με περιορισμούς της καταγγελίας από την πλευρά του εργοδότη, είναι σαφώς πλεονεκτικότερη για τον εργαζόμενο, γιατί υπηρετεί το ζωτικό συμφέρον του εργαζόμενου για διαρκή «επ' αόριστον» απασχόληση, το οποίο από τη φύση της αντιστρατεύεται η σύμβαση ορισμένου χρόνου. Για το λόγο αυτό είναι έκδηλη η εύνοια του νομοθέτη προς τη σύμβαση αορίστου χρόνου, η οποία σ' ένα κράτος δικαίου με κοινωνικό προσανατολισμό αποτελεί την πλέον επιθυμητή μορφή σύμβασης εργασίας. Με την αξιολόγηση αυτή συμφωνούν και οι κοινωνικοί εταίροι σε ευρωπαϊκό επίπεδο, οι οποίοι αναγνωρίζουν ότι «οι συμβάσεις αορίστου χρόνου είναι και θα συνεχίσουν να είναι η γενική μορφή εργασιακών σχέσεων μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων» και συμπληρώνουν την παραπάνω δήλωσή τους με την εκτίμηση ότι οι συμβάσεις αορίστου χρόνου «συμβάλλουν στην ποιότητα ζωής των εργαζομένων και βελτιώνουν την απόδοση». Η απόκλιση από το νομοθετικό «πρότυπο» για την απασχόληση του εργαζομένου, τη σύμβαση αορίστου χρόνου, επιτρέπεται μόνο όταν συντρέχουν αντικειμενικοί λόγοι που εκφράζουν άξια προστασίας συμφέροντα του εργοδότη για την χρονικά περιορισμένη απασχόληση του εργαζομένου.

Με την εξάρτηση του κύρους του συμβατικού όρου που αφορά την ορισμένη διάρκεια από την ύπαρξη ενός ιδιαίτερου αντικειμενικού λόγου, επιτυγχάνεται μια δίκαιη στάθμιση και εξίσωση των συγκρουόμενων συμφερόντων του εργαζόμενου και του εργοδότη. Όταν δικαιολογημένα συμφέροντα του εργοδότη επιβάλλουν τη χρονικά περιορισμένη απασχόληση του εργαζόμενου, το συμφέρον του εργαζομένου να διατηρήσει τη θέση εργασίας υποχωρεί. Αντίθετα, το συμφέρον αυτό έχει το προβάδισμα απέναντι στη συμβατική ελευθερία του εργοδότη, όταν για την ορισμένη διάρκεια δεν συντρέχει τέτοιος αντικειμενικός λόγος.

Στα πλαίσια της αρχής της μη διακρίσεως του άρθρου 4 του π.δ. αναφέρεται και η αναγνώριση της προϋπηρεσίας του συμβασιούχου ορισμένου χρόνου που παρέχει υπηρεσίες από ιδιαίτερες συνθήκες απασχολήσεως. Την περίοδο αυτής της προϋπηρεσίας τη θέλει ο νεότερος νομοθέτης να είναι ίδια με εκείνη του μισθωτού που προσελήφθη με σχέση αόριστης διάρκειας (παρ. 2), εκτός αν, για αντικειμενικούς λόγους δικαιολογείται διαφορετική διάρκεια της περιόδου προϋπηρεσίας. Η παραπάνω διατύπωση φαίνεται να είναι περιέργη και ακούγεται παράξενα αν ληφθεί κυρίως υπόψη ότι η αναγνώριση της προϋπηρεσίας των μισθωτών και ο τρόπος, ή η διαδικασία υπολογισμού και προσμετρήσεώς της γίνεται συνήθως, είτε με σ.σ.ε. ή και με εσωτερικούς κανονισμούς εργασίας κατά τρόπο ενιαίο και ομοιόμορφο που καλύπτει χωρίς διακρίσεις το σύνολο των μισθωτών που αφορούν, αδιακρίτως διάρκειας της εργασιακής τους συμβάσεως.

10. Η ανταπόδειξη εκ μέρους του εργαζομένου.(άρθρο 5 του ΠΔ 81/2003)

Κρίσιμο είναι το ερώτημα πώς θα γίνει η ανταπόδειξη, τι δηλαδή πρέπει να ανταποδείξει ο εργαζόμενος για να ανατρέψει το τεκμήριο του νόμου. Η απάντηση στο ερώτημα αυτό προκύπτει από αυτή τη διάταξη του άρθρου 5 του ΠΔ 81/2003.

Κατά πρώτο λόγο ο εργαζόμενος πρέπει να ανταποδείξει ότι για την ανανέωση των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου δεν συντρέχει κάποιος από τους αντικειμενικούς λόγους που προβλέπει το άρθρο 5 παράγρ. 1 περ. α΄ του ΠΔ 81/2003. Η ανταπόδειξη αυτή δεν είναι εύκολη, γιατί – όπως εκθέσαμε – στις δραστηριότητες και θέσεις εργασίας του άρθρου 5 παράγρ. 1 περ. β΄ του ΠΔ 81/2003 συνηθίζεται στην αγορά εργασίας η κατάρτιση συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου υπό την επίκληση μάλιστα ειδικών λόγων ή αναγκών, οι οποίες συχνά μνημονεύονται και στην ατομική σύμβαση εργασίας (π.χ. πραγματοποίηση συγκεκριμένου έργου ή προγράμματος, το ότι η ανάγκη για παροχή εργασίας υφίσταται μόνο προσωρινά κ.ο.κ.).

Κατά δεύτερο λόγο ο εργαζόμενος πρέπει να αποδείξει ότι συντρέχουν οι προϋποθέσεις του άρθρου 5 παράγρ. 3 του ΠΔ 81/2003, ότι δηλ. η χρονική διάρκεια των διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου (χωρίς να συντρέχει αντικειμενικός λόγος) υπερβαίνει συνολικά τα 2 έτη ή ότι στο χρονικό διάστημα των 2 ετών ο αριθμός των ανανεώσεων των διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας υπερβαίνει τις τρεις (3) χωρίς πάλι να συντρέχει αντικειμενικός λόγος. Εφ' όσον ο εργαζόμενος αποδείξει ότι συντρέχουν οι προϋποθέσεις αυτές του άρθρου 5 παράγρ. 3, τότε λειτουργεί πλέον υπέρ αυτού το τεκμήριο του άρθρου 5 παράγρ. 3, σύμφωνα με το οποίο τεκμαίρεται ότι με τις διαδοχικές συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου επιδιώκεται ή κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών της επιχειρήσεως ή εκμεταλλεύσεως, με συνέπεια οι συμβάσεις αυτές ορισμένου χρόνου να μετατρέπονται σε συμβάσεις αορίστου χρόνου (βλ. άρθρο. 5 παράγρ. 3 του ΠΔ 81/2003). Βέβαια και το τεκμήριο αυτό είναι μαχητό, δηλ. μπορεί να ανατραπεί με ανταπόδειξη του εργοδότη ότι συνέτρεχαν αντικειμενικοί λόγοι. Το βάρος της ανταπόδειξης αυτής φέρει ο εργοδότης.

Ας σημειωθεί ότι το ΠΔ 81/2003 (άρθρ. 5 παράγρ. 4) διευκρινίζει ποιες συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας θεωρούνται «διαδοχικές». «Διαδοχικές» θεωρούνται οι συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου που καταρτίζονται μεταξύ του ιδίου εργοδότη και του ίδιου εργαζόμενου με τους ίδιους ή παρεμφερείς όρους εργασίας και δεν μεσολαβεί μεταξύ τους χρονικό διάστημα μεγαλύτερο των είκοσι (20) εργασίμων ημερών».

11. Οι συνέπειες της καταχρηστικής ανανέωσης

Η ίδια η Συμφωνία δεν προβλέπει ως υποχρεωτική συνέπεια της καταχρηστικής ανανέωσης μίας ή περισσότερων συμβάσεων ορισμένου χρόνου, τη μετατροπή τους σε μια ενιαία σύμβαση αορίστου χρόνου. Αντίθετα η ρήτρα 5 παρ. 2β ορίζει ότι εναπόκειται στα κράτη - μέλη να ορίσουν κάτω από ποιες προϋποθέσεις η καταχρηστική χρησιμοποίηση των διαδοχικών ανανεώσεων οδηγεί σε μία ενιαία σύμβαση αορίστου χρόνου.

Το ΠΔ μόνο στην περίπτωση του άρθρου 5 παρ. 3 (αν η συνολική διάρκεια υπερβαίνει τα 2 έτη ή ο αριθμός των συμβάσεων τις 3) προβλέπει ως συνέπεια τη

μετατροπή των συμβάσεων σε συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας αορίστου χρόνου. Ωστόσο δεν νομίζουμε ότι απ' αυτή την νομοτεχνική αβλεψία του π.δ. θα πρέπει να οδηγηθούμε στο συμπέρασμα ότι στις άλλες περιπτώσεις δεν συμβαίνει το ίδιο. Πράγματι, αφού ο νομοθέτης δεν προβλέπει κάτι διαφορετικό στις άλλες περιπτώσεις, το κενό που προκύπτει θα κολυφθεί με την επέκταση της συνέπειας που προβλέπεται στην προαναφερθείσα περίπτωση και τις υπόλοιπες.

Συνεπώς σε κάθε περίπτωση που η σύναψη διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου δεν δικαιολογείται από έναν αποχρώντα (αντικειμενικό) λόγο, οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου θα μετατρέπονται σε ενιαία σύμβαση αορίστου χρόνου.

12. Το ΠΔ 81/2003 και το άρθρο 103 του Συντάγματος

Τίθεται το ερώτημα αν το τεκμήριο του άρθρου 5 παράγρ. 3 ΠΔ 81/2003, σύμφωνα με το οποίο οι διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου —που καταρτίζονται χωρίς να συντρέχει αντικειμενικός λόγος— μετατρέπονται σε αορίστου, εφαρμόζεται και επί των διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου που καταρτίζει το *Δημόσιο, ΝΠΔΔ, ΟΤΑ ή επιχειρήσεις του ευρύτερου δημοσίου τομέα*.

Το άρθρο 103 παράγρ. 8 του Συντάγματος, μετά την πρόσφατη συνταγματική αναθεώρηση του 2001, προέβλεπε ότι: «*Νόμος ορίζει τούς όρους και τη χρονική διάρκεια των σχέσεων εργασίας Ιδιωτικού δικαίου στο Δημόσιο και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα, όπως αυτός καθορίζεται κάθε φορά, για την κάλυψη είτε οργανικών θέσεων και πέραν των προβλεπομένων στο πρώτο εδάφιο της παραγρ. 3 είτε πρόσκαιρων είτε απρόβλεπτων και επειγουσών αναγκών κατά το δεύτερο εδάφιο της παραγρ. 2. Νόμος ορίζει επίσης τα καθήκοντα που μπορεί να ασκεί το προσωπικό του προηγούμενου εδαφίου. Απαγορεύεται η από το νόμο μονιμοποίηση προσωπικού που υπάγεται στο πρώτο εδάφιο ή η μετατροπή των συμβάσεών του σε αόριστου χρόνου. Οι απαγορεύσεις της παραγράφου αυτής ισχύουν και ως προς τους απασχολούμενους με σύμβαση έργου*».

Το άρθρο λοιπόν 103 παράγρ. 8 του Συντάγματος εξουσιοδοτεί τον κοινό νομοθέτη να ρυθμίσει με νόμο τους όρους και τη χρονική διάρκεια των συμβάσεων εργασίας Ιδιωτικού δικαίου που συνάπτονται με το Δημόσιο και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα είτε οι συμβάσεις αυτές καλύπτουν οργανικές (δηλ. μόνιμες) θέσεις είτε πρόσκαιρες, απρόβλεπτες ή επείγουσες ανάγκες. Επίσης ο ίδιος νόμος μπορεί να καθορίζει και τα καθήκοντα που ασκεί το παραπάνω προσωπικό. Ας σημειωθεί ότι το άρθρο 103 παράγρ. 7 του Συντάγματος προβλέπει ότι η πρόσληψη υπαλλήλων στο Δημόσιο και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα γίνεται είτε με διαγωνισμό είτε με επιλογή σύμφωνα με προκαθορισμένα και αντικειμενικά κριτήρια και υπάγεται στον έλεγχο ανεξάρτητης Αρχής. Η προηγούμενη διάταξη επιδιώκει να διασφαλίσει την πρόσληψη στο Δημόσιο και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα με αξιοκρατικές διαδικασίες. Τέλος, η απαγόρευση του άρθρου 103 παράγρ. 8 του Συντάγματος να μονιμοποιούνται με νόμο ή να μετατρέπονται οι συμβάσεις τους σε αορίστου χρόνου όσοι έχουν προσληφθεί στο Δημόσιο ή στον ευρύτερο δημόσιο τομέα με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, επιδιώκει να θέσει τέρμα στη γνωστή πρακτική, σύμφωνα με την οποία συνάπτονται συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου (με το Δημόσιο, ΝΠΔΔ κ.ο.κ. ή με τον ευρύτερο δημόσιο τομέα) για να καλύπτουν ανάγκες όχι απρόβλεπτες, επείγουσες ή πρόσκαιρες ή εποχιακές,

αλλά ανάγκες πάγιες, μόνιμες και διαρκείς, και κατόπιν οι συμβάσεις αυτές μετατρέπονται σε συμβάσεις αορίστου χρόνου. Δηλ. με την παραπάνω πρακτική καταστρατηγούνται οι διαδικασίες ή οι απαγορεύσεις προσλήψεων που προβλέπει ο νόμος και επιτυγχάνονται μη αξιοκρατικές προσλήψεις.

Εν όψει λοιπόν της προηγούμενης πρακτικής είχε τεθεί το ερώτημα αν οι διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου με το Δημόσιο, τα ΝΠΔΔ ή τους ΟΤΑ που καλύπτουν πάγιες και όχι πρόσκαιρες ή απρόβλεπτες ανάγκες μετατρέπονται σε συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου βάσει του άρθρου 8 παράγρ. 3 του Ν. 2112/90. Η άποψη που τελικά επικράτησε στη νομολογία είναι ότι οι παραπάνω διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου δεν μετατρέπονται σε αορίστου (ΑΠ 1376/99, ΔΕΝ 2000, 853, ΑΠ 80/2000, ΔΕΝ 2000, 855, ΑΠ 1331/97, ΔΕΝ 1997, 1125, ΑΠ 295/94, ΔΕΝ 1995, 113, ΑΠ 1316/94, ΔΕΝ 1995, 1266, ΑΠ 974/93, ΔΕΝ 1994, 397, βλ. σχετικώς και Λεβέντη, ΔΕΝ 2000, σελ. 843 επ. με παραπομπές στη θεωρία και νομολογία). Σύμφωνα με τη νομολογία αυτή, ειδική νομοθεσία ρυθμίζει εξαντλητικά τα θέματα της καταστάσεως του προσωπικού με σχέση ιδιωτικού δικαίου του Δημοσίου και των ΝΠΔΔ και τον χαρακτήρα των συμβάσεων ως ορισμένου χρόνου, απειλώντας μάλιστα συχνά και κυρώσεις για την περίπτωση παραβάσεως ή καταστρατηγήσεως των διατάξεων. Εφ' όσον λοιπόν η σχετική νομοθεσία δεν επιτρέπει τη σύναψη συμβάσεων εργασίας αορίστου χρόνου, δεν είναι δυνατόν η κατά παράβαση (καταστρατήγηση) τής νομοθεσίας αυτής σύναψη διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου (προκειμένου να καλύπτονται πάγιες και όχι πρόσκαιρες ανάγκες) να οδηγεί στη μετατροπή των συμβάσεων αυτών σε αορίστου χρόνου κατ' εφαρμογήν του άρθρου 8 παράγρ. 3 Ν. 2112/20 ή του άρθρου 671 ΑΚ.

Το αυτό ερώτημα τίθεται εκ νέου μετά το ΠΔ 81/2003. Και τούτο διότι: αφ' ενός το άρθρο 103 παράγρ. 8 του Συντάγματος περιέλαβε —μετά τη συνταγματική αναθεώρηση του 2001— ρητή απαγόρευση να μονιμοποιείται το προσωπικό που προσλαμβάνεται στο Δημόσιο και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου ή να μετατρέπονται οι συμβάσεις του σε αορίστου χρόνου και αφ' έτερου διότι το ΠΔ 81/2003 περιέλαβε, όπως εκθέσαμε, το τεκμήριο του άρθρου 5 παράγρ- 3, σύμφωνα με το οποίο οι διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου μετατρέπονται σε αορίστου, εφ' όσον συνάπτονται χωρίς να συντρέχει αντικειμενικός λόγος και υπερβαίνουν τη χρονική διάρκεια τα δύο έτη ή τις τρεις σε αριθμό. Μάλιστα το ερώτημα αν οι διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου μετατρέπονται σε αορίστου, τίθεται μετά το ΠΔ 81/2003 κατά τρόπο οξύτερο, γιατί το τεκμήριο του άρθρου 5 παράγρ. 3 του ΠΔ 81/2003 φαίνεται να έχει θεσπισθεί κατ' απαίτηση της κοινοτικής Οδηγίας 1999/70/ΕΚ.

Η απάντηση στο προηγούμενο ερώτημα έχει κατά τη γνώμη μας ως εξής: Κατά πρώτον λόγον η απειλούμενη σύγκρουση μεταξύ της απαγορεύσεως του άρθρου 103 παράγρ. 8 του Συντάγματος και του τεκμηρίου του άρθρου 5 παράγρ. 3 του ΠΔ 81/2003 εν πολλοίς θα αποφεύγεται δεδομένου ότι:

α) το ΠΔ 81/2003 θεωρεί «αντικειμενικό λόγο», ο οποίος δικαιολογεί τις διαδοχικές ανανεώσεις, το γεγονός, ότι ο εργαζόμενος αμείβεται από πιστώσεις του κρατικού προϋπολογισμού ή προϋπολογισμού ΝΠΔΔ, οι οποίες (πιστώσεις) προορίζονται σύμφωνα με τον προϋπολογισμό για εργασία ορισμένου χρόνου, β) Τό ΠΔ 81/2003 θεωρεί επίσης ως «αντικειμενικό λόγο» το γεγονός ότι η σύναψη συμβάσεως ορισμένου χρόνου επιβάλλεται από διάταξη νόμου ή κανονιστική διάταξη.

Κατά δεύτερο λόγο η Οδηγία 1999/70/ΕΚ δεν επιβάλλει κατά κυριολεξία τη θέσπιση του τεκμηρίου του άρθρου 5 παράγρ. 3 του ΠΔ 81/2003, απλώς προβλέπει

κατά γενικό τρόπο ότι τα κράτη - μέλη, ύστερα από διαβουλεύσεις με τους κοινωνικούς εταίρους σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία, τις ΣΣΕ ή την πρακτική, λαμβάνουν ένα ή περισσότερα από τα ακόλουθα μέτρα:

- α) θεσπίζουν «αντικειμενικούς» λόγους,
- β) θεσπίζουν μεγίστη συνολική διάρκεια διαδοχικών ανανεώσεων, ή
- γ) τον μέγιστο αριθμό των διαδοχικών ανανεώσεων. Δηλ. η Οδηγία αφήνει ευρεία διακριτική ευχέρεια σε κάθε κράτος - μέλος να εναρμονίσει τις ρυθμίσεις της Οδηγίας προς τις εθνικές συνθήκες και την εθνική πραγματικότητα και πρακτική.

Αλλά ακόμη και αν ήθελε υποθέσει κανείς ότι η Οδηγία 1999/70/ΕΚ επιβάλλει τη θέσπιση του τεκμηρίου του άρθρου 5 παράγρ. 3 του ΠΔ 81/2003, πάλι δεν μπορεί να αγνοείται ότι η απαγόρευση του άρθρου 103 παράγρ. 8 του Συντάγματος υπηρετεί την αξιοκρατία κατά τις προσλήψεις στο Δημόσιο και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, δηλ. υπηρετεί ένα σκοπό ο οποίος εμπνέεται από τις αρχές της ελευθερίας, της δημοκρατίας, της Ισονομίας και του σεβασμού των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, δηλ. από τις αρχές που αποπνέει και αυτή η Συνθήκη της Ευρωπαϊκής Ένωσης (βλ. άρθρ. 6)

13. ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΟ ΠΡΟΕΔΡΙΚΟ ΔΙΑΤΑΓΜΑ ΥΠ' ΑΡΙΘ. 164.

Ρυθμίσεις για τους εργαζόμενους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου στο δημόσιο τομέα.

Έχοντας υπ' όψη:

1. Τις διατάξεις των άρθρων 3,4 και 5 του Ν. 1338/1983 «Εφαρμογή του κοινοτικού δικαίου» (ΦΕΚ 34^Α/17.3.1983), όπως αντικαταστάθηκαν και τροποποιήθηκαν με το άρθρο 65 του Ν.1892/1990 «Για τον εκσυγχρονισμό και την ανάπτυξη και άλλες διατάξεις» (ΦΕΚ 101^Α/31.7.1990) και τα άρθρα 6 παρ.4 και 5 του Ν. 1440/1964 "Συμμετοχή της Ελλάδας στο κεφάλαιο, στα αποθεματικά και στις προβλέψεις της Ευρωπαϊκής Τράπεζας Επενδύσεων, στο Κεφάλαιο της Ευρωπαϊκής Κοινότητας Άνθρακος και Χάλυβος και του Οργανισμού Εφοδιασμού ΕΥΡΑΤΟΜ» (ΦΕΚ 70^Α/21.5.1984), 19 του Ν.2367/1995 «Νέοι χρηματοπιστωτικοί θεσμοί και άλλες διατάξεις» (ΦΕΚ 261^Α/29.12.1995) και 22 του Ν. 2769/2000 « Προσαρμογή του ελληνικού δικαίου προς την Οδηγία 98/26/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 19.5.1998 σχετικά με το αμετάκλητο του διακανονισμού στα συστήματα πληρωμών και στα συστήματα διακανονισμού χρηματοπιστωτικών μέσων και άλλες διατάξεις» (ΦΕΚ 21^Α/11.2.2000).

2. Τις διατάξεις του άρθρου 19 του Ν. 1735/1987 «Προσλήψεις στο δημόσιο τομέα, κοινωνικός έλεγχος στη δημόσια διοίκηση, πολιτικά δικαιώματα και άλλες διατάξεις» (ΦΕΚ 195Α/11.11.1987) και τις διατάξεις των άρθρων 1 και 2 του Π.Δ. 373/1995 «Συγχώνευση των Υπουργείων Προεδρίας της Κυβέρνησης και Εσωτερικών στο υπουργείο Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης και καθορισμός των αρμοδιοτήτων τους» (ΦΕΚ 201Α/1995).

3. Τη διάταξη της παρ. 1 του άρθρου 24 του Ν. 3200/2003 «Τροποποιήσεις του Ν.1388/1983 «Ίδρυση Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης», ίδρυση Εθνικής Σχολής Τοπικής Αυτοδιοίκησης και άλλες διατάξεις» (ΦΕΚ 281^Α9.12.2003) και τις διατάξεις του Π.Δ. 400/1995 «Σύσταση της Γενικής Γραμματείας Δημόσιας Διοίκησης στο Υπουργείο Εσωτερικών και καθορισμός των αρμοδιοτήτων της» (ΦΕΚ 226Α/1.1.1995).

4. Τις διατάξεις του Π.Δ. 81/2002 «Συγχώνευση των Υπουργείων Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών στο Υπουργείο Οικονομίας και Οικονομικών (ΦΕΚ 57^Α/21.3.2002).

5. Την με αριθμό 106/19.5.2004 γνώμη της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής.

6. Την με αριθμό 162/2004 Γνωμοδότηση της Ολομέλειας του Συμβουλίου της Επικρατείας, μετά από πρόταση των Υπουργών Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, Οικονομίας και Οικονομικών, Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας και Δικαιοσύνης, **ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ** αποφασίζει ότι :

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α

Άρθρο 1

Σκοπός

Σκοπός του παρόντος προεδρικού διατάγματος είναι η προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας, όσον αφορά στο προσωπικό του Δημοσίου και του ευρύτερου δημόσιου τομέα, προς τις διατάξεις της Οδηγίας 1999/70/ΕΚ του Συμβουλίου της 28^{ης} Ιουνίου 1999, σχετικά με τη συμφωνία πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου, που έχει συναφθεί μεταξύ των διεπαγγελματικών οργανώσεων γενικού χαρακτήρα CEW, UNICE και CEEP (Ε.Ε.Λ.175/10.7.1999), με την οποία επιδιώκεται αφενός μεν η βελτίωση της ποιότητας της εργασίας ορισμένου χρόνου με την εφαρμογή της αρχής της μη διάκρισης σε σχέση με την εργασία αορίστου χρόνου και αφετέρου η καθιέρωση ενός πλαισίου για να αποτρέψει τυχόν κατάχρηση που προκαλείται από τη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου.

Άρθρο 2

Πεδίο εφαρμογής

1. Οι διατάξεις αυτού του διατάγματος εφαρμόζονται στο προσωπικό του δημόσιου τομέα, όπως αυτός οριοθετείται σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 3 του παρόντος, καθώς και στο προσωπικό των δημοτικών και των κοινοτικών επιχειρήσεων, το οποίο εργάζεται με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου, ή σύμβαση έργου ή άλλη σύμβαση ή σχέση που υποκρύπτει σχέση εξαρτημένης εργασίας.

2. Με την επιφύλαξη των οριζόμενων στην παρ. 6 του άρθρου 11, το παρόν διάταγμα δεν εφαρμόζεται : α) Στις σχέσεις επαγγελματικής κατάρτισης και στη σύμβαση ή σχέση μαθητείας.

β) Στις συμβάσεις ή τις σχέσεις εργασίας που έχουν συναφθεί στο πλαίσιο ενός ειδικού προγράμματος κατάρτισης, ένταξης και επαγγελματικής επανεκπαίδευσης υποστηριζόμενου από τον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ).

γ) Στις συμβάσεις προσωρινής απασχόλησης των άρθρων 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, του Ν.2956/2001 (Α 258).

Άρθρο 4

Αρχή της μη διάκρισης

1. Όσον αφορά στους όρους και στις συνθήκες απασχόλησης, οι εργαζόμενοι ορισμένου χρόνου δεν επιτρέπεται, εκ μόνου του λόγου ότι η σύμβασή τους είναι ορισμένου χρόνου, να αντιμετωπίζονται δυσμενώς σε σχέση με τους αντίστοιχους εργαζόμενους αορίστου χρόνου. Κατ' εξαίρεση και μόνον επιτρέπεται διαφορετική αντιμετώπιση κάθε φορά που συντρέχουν αντικειμενικοί λόγοι, οι οποίοι την δικαιολογούν.

2. Η απαιτούμενη περίοδος προϋπηρεσίας σε σχέση με ιδιαίτερες συνθήκες απασχόλησης είναι η ίδια τόσο για τους εργαζόμενους ορισμένου χρόνου όσο για τους εργαζόμενους αορίστου χρόνου, εκτός από την περίπτωση κατά την οποία για αντικειμενικούς λόγους δικαιολογείται διαφορετική διάρκεια της περιόδου προϋπηρεσίας.

Άρθρο 5 **Διαδοχικές συμβάσεις**

1. Απαγορεύονται οι διαδοχικές συμβάσεις, που καταρτίζονται και εκτελούνται μεταξύ του ίδιου εργοδότη και του ίδιου εργαζόμενου με την ίδια ή παρεμφερή ειδικότητα και με τους ίδιους ή παρεμφερείς όρους εργασίας, εφόσον μεταξύ των συμβάσεων αυτών μεσολαβεί χρονικό διάστημα μικρότερο των τριών μηνών.

2. Η κατάρτιση των συμβάσεων αυτών επιτρέπεται κατ' εξαίρεση, εφόσον δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους. Αντικειμενικός λόγος υφίσταται, όταν οι επόμενες της αρχικής συμβάσεως συνάπτονται για την εξυπηρέτηση ειδικών ομοειδών αναγκών που σχετίζονται ευθέως και αμέσως με τη μορφή ή το είδος ή την δραστηριότητα της επιχείρησης.

3. Η σύναψη διαδοχικών συμβάσεων γίνεται εγγράφως και οι λόγοι που την δικαιολογούν αναφέρονται ρητώς στη σύμβαση, εφόσον δεν προκύπτουν ευθέως από αυτήν. Κατ' εξαίρεση, ο έγγραφος τύπος δεν απαιτείται, όταν η ανανέωση της σύμβασης, λόγω του ευκαιριακού χαρακτήρα της απασχόλησης, δεν έχει διάρκεια μεγαλύτερη του ενός μηνός, εκτός αν ο έγγραφος τύπος προβλέπεται ρητά από άλλη διάταξη. Αντίγραφο της συμβάσεως παραδίδεται στον εργαζόμενο εντός πέντε (5) εργασίμων ημερών από την έναρξη της απασχόλησής του.

4. Σε κάθε περίπτωση, ο αριθμός των διαδοχικών συμβάσεων δεν επιτρέπεται να είναι μεγαλύτερος των τριών, με την επιφύλαξη των διατάξεων της παραγράφου 2 του επόμενου άρθρου.

Άρθρο 6 **Ανώτατη διάρκεια συμβάσεων**

1. Συμβάσεις που καταρτίζονται διαδοχικώς και εκτελούνται μεταξύ του ίδιου εργοδότη και του ίδιου εργαζόμενου με την ίδια ή παρεμφερή ειδικότητα και με τους ίδιους ή παρεμφερείς όρους εργασίας, απαγορεύεται να υπερβαίνουν τους είκοσι τέσσερις (24) μήνες σε συνολικό χρόνο διάρκειας της απασχόλησης, είτε συνάπτονται κατ' εφαρμογή του προηγούμενου άρθρου είτε συνάπτονται κατ' εφαρμογή άλλων διατάξεων της κείμενης νομοθεσίας.

2. Συνολικός χρόνος διάρκειας απασχόλησης άνω των είκοσι τεσσάρων (24) μηνών επιτρέπεται μόνον σε περίπτωση ειδικών, από τη φύση και το είδος της εργασίας τους, κατηγοριών εργαζομένων που προβλέπονται από την κείμενη νομοθεσία, όπως, ιδίως, διευθυντικά στελέχη, εργαζόμενοι που προσλαμβάνονται στο πλαίσιο συγκεκριμένου ερευνητικού ή οιουδήποτε επιδοτούμενου ή χρηματοδοτούμενου

προγράμματος, εργαζόμενοι που προσλαμβάνονται για την πραγματοποίηση έργου σχετικού με την εκπλήρωση υποχρεώσεων που απορρέουν από συμβάσεις με διεθνείς οργανισμούς.

Άρθρο 7 **Συνέπειες παραβάσεων**

1. Οποιαδήποτε σύμβαση συνάπτεται κατά παράβαση των διατάξεων των άρθρων 5 και 6 του παρόντος διατάγματος είναι αυτοδικαίως άκυρη.

2. Σε περίπτωση που η άκυρη σύμβαση εκτελέστηκε εν όλω ή εν μέρει, καταβάλλονται στον εργαζόμενο τα οφειλόμενα βάσει αυτής χρηματικά ποσά, τυχόν δε καταβληθέντα δεν αναζητούνται. Ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα, για το χρόνο που εκτελέστηκε η άκυρη σύμβαση εργασίας να λάβει ως αποζημίωση το ποσό το οποίο δικαιούται ο αντίστοιχος εργαζόμενος αορίστου χρόνου σε περίπτωση καταγγελίας της συμβάσεώς του. Εάν οι άκυρες συμβάσεις είναι περισσότερες, ως χρόνος για τον υπολογισμό της αποζημίωσης λαμβάνεται η συνολική διάρκεια απασχόλησης με βάση τις άκυρες συμβάσεις. Τα χρηματικά ποσά που καταβάλλονται από τον εργοδότη στον εργαζόμενο καταλογίζονται στον υπαίτιο.

3. Όποιος παραβαίνει τις διατάξεις των άρθρων 5 και 6 του παρόντος διατάγματος τιμωρείται με φυλάκιση (άρθρο 5 Ν. 1338/1983, όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 6 παρ. 5 του Ν. 1440/1984). Αν το αδίκημα διαπράχθηκε από αμέλεια, ο υπαίτιος τιμωρείται με φυλάκιση μέχρι ενός έτους. Η ίδια παράβαση στοιχειοθετεί παράλληλα και σοβαρό πειθαρχικό παράπτωμα.

Άρθρο 8 **Ενημέρωση και ευκαιρίες απασχόλησης**

1. Οι εργοδότες ενημερώνουν τους εργαζόμενους ορισμένου χρόνου για κενές θέσεις που είναι διαθέσιμες στην επιχείρηση ή την εκμετάλλευση, ώστε να εξασφαλισθεί ότι έχουν τις ίδιες ευκαιρίες να διεκδικήσουν θέσεις απασχόλησης αορίστου χρόνου, όπως και άλλοι εργαζόμενοι.

2. Η ενημέρωση αυτή γίνεται μέσω γενικής ανακοίνωσης, η οποία αναρτάται σε κατάλληλο μέρος μέσα στην επιχείρηση ή την εκμετάλλευση, ή μέσω των οικείων συνδικαλιστικών οργάνων ή με οποιοδήποτε άλλο πρόσφορο μέσο.

3. Στο μέτρο του δυνατού, και λαμβανομένης υπόψη της ανάγκης για ομαλή λειτουργία της επιχείρησης, οι εργοδότες διευκολύνουν την πρόσβαση των εργαζομένων ορισμένου χρόνου σε κατάλληλες ευκαιρίες κατάρτισης, ώστε να ενισχύονται οι δεξιότητές τους, η εξέλιξη της επαγγελματικής σταδιοδρομίας τους και η επαγγελματική κινητικότητά τους.

4. Οι διατάξεις των παρ. 1 και 2 αυτού του άρθρου δεν εφαρμόζονται στις περιπτώσεις που συγκεκριμένες διατάξεις καθιερώνουν ειδικό τρόπο ενημέρωσης των εργαζομένων, όπως είναι ιδίως οι διατάξεις περί Ανώτατου Συμβουλίου Επιλογής Προσωπικού (Α.Σ.Ε.Π).

Άρθρο 9 **Ενημέρωση και διαβούλευση**

1. Οι εργαζόμενοι ορισμένου χρόνου συνυπολογίζονται για τον προσδιορισμό του κατώτατου ορίου εργαζομένων, πάνω από το οποίο μπορούν να συγκροτούνται μέσα

στην επιχείρηση τα αντιπροσωπευτικά τους όργανα, τα οποία προβλέπονται από τις κείμενες διατάξεις.

2. Στο μέτρο του δυνατού, οι εργοδότες μεριμνούν για την παροχή κατάλληλης ενημέρωσης στα υπάρχοντα αντιπροσωπευτικά όργανα των εργαζομένων ορισμένου χρόνου στην επιχείρηση.

Άρθρο 10 **Ειδικές διατάξεις**

1. Το παρόν διάταγμα δεν θίγει ρυθμίσεις ευνοϊκότερες για τους εργαζόμενους εν γένει, καθώς και για τους εργαζόμενους με αναπηρίες.

2. Το παρόν διάταγμα δεν θίγει τις εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις που αφορούν την ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β

Άρθρο 11 **Μεταβατικές διατάξεις**

1. Διαδοχικές συμβάσεις κατά την παρ. 1 του άρθρου 5 του παρόντος διατάγματος, οι οποίες έχουν συναφθεί πριν την έναρξη ισχύος του παρόντος και είναι ενεργές έως της έναρξη ισχύος αυτού, συνιστούν εφεξής σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου εφόσον συντρέχουν αθροιστικά οι ακόλουθες προϋποθέσεις.

Α) Συνολική χρονική διάρκεια διαδοχικών συμβάσεων τουλάχιστον είκοσι τεσσάρων (24) μηνών έως την έναρξη ισχύος του διατάγματος, ανεξαρτήτως αριθμού ανανεώσεων συμβάσεων ή τρεις τουλάχιστον ανανεώσεις πέραν της αρχικής σύμβασης κατά την παρ. 1 του άρθρου 5 του παρόντος διατάγματος, με συνολικό ελάχιστο χρόνο απασχόλησης δέκα οκτώ (18) μηνών, μέσα σε συνολικό χρονικό διάστημα είκοσι τεσσάρων (24) μηνών από την αρχική σύμβαση.

Β) Ο συνολικός χρόνος υπηρεσίας του εδαφίου (α) να έχει πράγματι διανυθεί στον ίδιο φορέα, με την ίδια ή παρεμφερή ειδικότητα και με τους ίδιους ή παρεμφερείς όρους εργασίας, όπως αναγράφεται στην αρχική σύμβαση. Προκειμένου περί συμβάσεων που έχουν συναφθεί με την Ελληνική Εταιρεία Τοπικής Ανάπτυξης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Ε.Τ.Α.Α), στο πλαίσιο εφαρμογής συγκεκριμένου προγράμματος, ως φορέας νοείται ο οικείος Ο.Τ.Α στον οποίο ο εργαζόμενος προσέφερε πραγματικά τις υπηρεσίες του.

Γ) Το αντικείμενο της σύμβασης να αφορά σε δραστηριότητες, οι οποίες σχετίζονται ευθέως και αμέσως με πάγιες και διαρκείς ανάγκες του αντίστοιχου φορέα, όπως αυτές οριοθετούνται από το δημόσιο συμφέρον το οποίο υπηρετεί ο φορέας αυτός.

Δ) Ο κατά τις προηγούμενες περιπτώσεις συνολικός χρόνος υπηρεσίας πρέπει να έχει παρασχεθεί κατά πλήρες ή μειωμένο ωράριο εργασίας και σε καθήκοντα ίδια ή παρεμφερή με αυτά που αναγράφονται στην αρχική σύμβαση. Οι διαδοχικές συμβάσεις μειωμένου ωραρίου εργασίας συνιστούν, σύμφωνα με τις διατάξεις της παραγράφου αυτής, συμβάσεις αορίστου χρόνου μειωμένης απασχόλησης αντίστοιχης με την αναγραφόμενη στην αρχική σύμβαση.

2. Για τη διαπίστωση της συνδρομής των κατά την προηγούμενη παράγραφο προϋποθέσεων, ο εργαζόμενος υποβάλλει, εντός αποκλειστικής προθεσμίας δύο (2) μηνών από την έναρξη της ισχύος του παρόντος, αίτηση προς τον οικείο φορέα, στην οποία αναφέρει τα στοιχεία από τα οποία προκύπτει η συνδρομή των προϋποθέσεων αυτών. Αρμόδιο όργανο να κρίνει αιτιολογημένα εάν συντρέχουν, κατά περίπτωση, οι προϋποθέσεις της προηγούμενης παραγράφου, είναι το οικείο Υπηρεσιακό Συμβούλιο ή το όργανο που εξομοιώνεται με αυτό και όπου δεν υπάρχει, το Διοικητικό Συμβούλιο ή το διοικούν όργανο του οικείου νομικού προσώπου ή το όργανο που εξομοιώνεται με αυτό κατά την κείμενη νομοθεσία. Στις δημοτικές ή κοινοτικές επιχειρήσεις αρμόδιο όργανο είναι, σε κάθε περίπτωση, το Δημοτικό ή Κοινοτικό Συμβούλιο του οικείου Ο.Τ.Α., ύστερα από εισήγηση του Διοικητικού Συμβουλίου ή του διοικούντος οργάνου της επιχείρησης. Το κατά τα ανωτέρω αρμόδιο όργανο κρίνει περαιτέρω εάν στις συμβάσεις έργου ή άλλες συμβάσεις ή σχέσεις, υποκρύπτεται σχέση εξαρτημένης εργασίας. Η κατά τις ως άνω διατάξεις κρίση του αρμοδίου οργάνου ολοκληρώνεται το αργότερο εντός πέντε (5) μηνών από την έναρξη ισχύος του παρόντος διατάγματος.

3. Οι κατά την παρ. 2 κρίσεις των αρμόδιων οργάνων, θετικές ή αρνητικές, διαβιβάζονται αμέσως στο Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού (Α.Σ.Ε.Π), το οποίο αποφαινεται εντός τριών (3) μηνών από τη διαβίβαση σε αυτό σχετικών κρίσεων.

4. Στις διατάξεις αυτού του άρθρου υπάγονται οι εργαζόμενοι στο δημόσιο τομέα, όπως αυτός ορίζεται στο άρθρο 3 παρ. γ. του παρόντος διατάγματος, καθώς και στις δημοτικές και κοινοτικές επιχειρήσεις, αποκλεισμένων σε κάθε περίπτωση των εργαζομένων σε ανώνυμες εταιρείες που είναι εισηγμένες στο Χρηματιστήριο Αξιών Αθηνών.

Οι διατάξεις αυτού του άρθρου δεν εφαρμόζονται στα απευθείας διοριζόμενα διευθυντικά στελέχη, το καθεστώς των οποίων, λόγω του είδους των καθηκόντων τους και των προνομίων που απολαμβάνουν, ρυθμίζεται από ειδικές κάθε φορά διατάξεις, καθώς και στο προσωπικό των εκτός Ελλάδος υπηρεσιών του Υπουργείου Εξωτερικών και στο προσωπικό των Γραφείων Τύπου και Επικοινωνίας στο Εξωτερικό της Γενικής Γραμματείας Ενημέρωσης, που προσλαμβάνεται επιτοπίως.

5. Στις διατάξεις της παρ. 1 του παρόντος άρθρου συμπεριλαμβάνονται και οι ρυθμίσεις οι οποίες έχουν λήξει κατά το χρονικό διάστημα των τελευταίων τριών μηνών πριν την έναρξη ισχύος του παρόντος διατάγματος λογιζόμενες ως ενεργές διαδοχικές συμβάσεις ως την έναρξη ισχύος του παρόντος. Η προϋπόθεση του εδ. Α της παρ. 1 του παρόντος άρθρου πρέπει να συντρέχει κατά το χρόνο λήξης της σύμβασης.

6. Κατ' εξαίρεση, και για λόγους κοινωνικής πρόνοιας που αφορούν στην επαγγελματική ένταξη των ατόμων με αναπηρίες κατ' εφαρμογή της παρ. 6 του άρθρου 21 του Συντάγματος, για τα άτομα με ποσοστό αναπηρίας 50 % τουλάχιστον, συμπεριλαμβανομένων και αυτών που εργάζονται στο πλαίσιο προγράμματος ένταξης του Ο.Α.Ε.Δ., αρκεί ο συνολικός χρόνος απασχόλησης του εδαφίου (α) της παρ. 1 του παρόντος άρθρου να είναι τουλάχιστον δεκαοκτώ (18) μήνες, ανεξαρτήτως ενδιάμεσων χρονικών διαστημάτων μεταξύ των συμβάσεων, εφόσον πληρούνται οι λοιπές προϋποθέσεις κατά τα ανωτέρω.

ΑΡΘΡΟ 12 **Έναρξη ισχύος**

Η ισχύς του παρόντος, αν δεν ορίζεται διαφορετικά σε επί μέρους διατάξεις, αρχίζει από τη δημοσίευσή του στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

Στον Υπουργό Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης αναθέτουμε τη δημοσίευση και εκτέλεση του παρόντος Προεδρικού Διατάγματος.

Αθήνα, 14 Ιουλίου 2004

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ ΤΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ
ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΣΤΕΦΑΝΟΠΟΥΛΟΣ

14. Προεδρικό Διάταγμα υπ' αριθ. 180/2004

Τροποποίηση του ΠΔ 81/2003 «Ρυθμίσεις για τους εργαζομένους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου» (ΦΕΚ77/Α).

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ
ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ

Έχοντας υπ' όψη:

1. Τις διατάξεις των άρθρων 3 και 4 του Ν. 1338/1983 «Εφαρμογή του κοινοτικού δικαίου» (Α34), όπως αντικαταστάθηκαν και τροποποιήθηκαν με το άρθρο 65 του Ν. 1892/1990 «Για τον εκσυγχρονισμό και την ανάπτυξη και άλλες διατάξεις» (Α101) και τα άρθρα 6 παρ. 4 του Ν. 1440/1984 «Συμμετοχή της Ελλάδας στο κεφάλαιο στα αποθεματικά και τις προβλέψεις της Ευρωπαϊκής Τράπεζας Επενδύσεων, στο κεφάλαιο της Ευρωπαϊκής κοινότητας άνθρακος και Χάλυβος και του Οργανισμού Εφοδιασμού ΕΥΡΥΤΟΜ» (Α70), 19 του Ν. 2367/1995 (Α261) και 22 του Ν.2789/2000 (Α21).

2. Τις διατάξεις του άρθρου 29^Α του Ν.1558/1985 «Κυβέρνηση και Κυβερνητικά Όργανα» (Α137), που προστέθηκε με το άρθρο 27 του Ν.2081/1992 «Ρύθμιση του θεσμού των Επιμελητηρίων κ.λ.π.» (Α154) και τροποποιήθηκε από το άρθρο 1, παράγραφος 2^α του Ν. 2469/1997 «Περιορισμός και βελτίωση της αποδοτικότητας των κρατικών δαπανών και άλλες διατάξεις»(Α38).

3. Τις διατάξεις του ΠΔ 372/1995 «Μεταφορά της Γενικής Γραμματείας Κοινωνικών Ασφαλίσεων από το Υπουργείο Υγείας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων στο Υπουργείο Εργασίας»(Α201).

4. Τις διατάξεις του ΠΔ 368/1989 «Οργανισμός του Υπουργείου Εργασίας» (Α201).

5. Τα πρακτικά αριθ. 1,2,3,4,5,6,7 και 8/2004 της επιτροπής που συγκροτήθηκε με την υπ' αριθ. 2481/14.5.2004 απόφαση του Υπουργού Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας.

6. Τις διατάξεις του ΠΔ 81/2002 «Συγχώνευση των Υπουργείων Εθνικής οικονομίας και Οικονομικών στο Υπουργείο Οικονομίας και Οικονομικών» (ΦΕΚ57Α/21.3.2002).

7. Την αριθμ. Υ1/10.3.2004 απόφαση του Πρωθυπουργού «Μεταβολή τίτλων Υπουργείων και καθορισμός της σειράς τάξης των Υπουργείων» (513/Β).

8. Την με αριθμό 9/3.8.2004 Γνώμη της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής (ΟΚΕ).

9. Το γεγονός ότι από την εφαρμογή του παρόντος ΠΔ δεν προκαλείται δαπάνη σε βάρος του Προϋπολογισμού του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας ή του Κρατικού προϋπολογισμού ή προϋπολογισμού Ν.Π.Δ.Δ.

10. Την με αριθμό 198/2004 γνωμοδότηση του Συμβουλίου της Επικρατείας μετά από πρόταση των Υπουργών Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, Οικονομίας και Οικονομικών, Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας και Μεταφορών και Επικοινωνιών αποφασίζουμε ότι:

Άρθρο 1

Η παράγραφος 1 του άρθρου 2 του ΠΔ 81/2003 αντικαθίσταται ως εξής:

«Με την επιφύλαξη των οριζομένων στο άρθρο 2 παρ. 1 του ΠΔ 164/2004 (Α134), το παρόν Προεδρικό Διάταγμα εφαρμόζεται στους εργαζόμενους με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου, οι οποίοι απασχολούνται στον ιδιωτικό τομέα, περιλαμβανομένων και των ανωνύμων εταιρειών που είναι εισηγμένες στο Χρηματιστήριο Αξιών Αθηνών και δεν εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του ΠΔ 164/2004, σύμφωνα με το άρθρο 3 περίπτωση γ' αυτού».

Άρθρο 2

Στο άρθρο 4 του ΠΔ 81/2003 προστίθεται παράγραφος, που αριθμείται σε παράγραφο 2 και η υπάρχουσα παράγραφος 2 αριθμείται σε παράγραφο 3, η οποία έχει ως εξής:

«2. Όταν τα δικαιώματα του εργαζόμενου εξαρτώνται από τη διάρκεια της υπηρεσίας του στον ίδιο ή σε άλλο εργοδότη δεν χωρεί διάκριση με κριτήριο το χαρακτηρισμό των συμβάσεων ως ορισμένου ή αορίστου χρόνου, εκτός εάν για αντικειμενικούς λόγους δικαιολογείται διαφορετική μεταχείριση».

Άρθρο 3

Το άρθρο 5 του ΠΔ 81/2003 αντικαθίσταται ως εξής:

«1. Η χωρίς περιορισμό ανανέωση συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου είναι επιτρεπτή, αν δικαιολογείται από έναν αντικειμενικό λόγο. Αντικειμενικός λόγος υφίσταται ιδίως:

Αν 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 οικεία σύμβαση, όπως η προσωρινή αναπλήρωση μισθωτού, η εκτέλεση εργασιών παροδικού χαρακτήρα, η προσωρινή σώρευση εργασίας, ή η ορισμένη διάρκεια βρίσκεται σε συνάρτηση με 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.

2. Σε κάθε περίπτωση, οι λόγοι οι οποίοι δικαιολογούν την ανανέωση της σύμβασης ή σχέσης εργασίας ορισμένης χρονικής διάρκειας πρέπει να αναφέρονται στη σχετική συμφωνία των μερών, η οποία συνάπτεται εγγράφως, ή να προκύπτουν ευθέως από αυτήν.

Αντίγραφο της συμφωνίας αυτής πρέπει να παραδίδεται στον εργαζόμενο αμελλητί μετά την έναρξη της προσφοράς της εργασίας του. Ο έγγραφος τύπος της ανωτέρω συμφωνίας δεν είναι απαραίτητος, όταν η ανανέωση της σύμβασης ή σχέσης εργασίας έχει εντελώς ευκαιριακό χαρακτήρα και δεν έχει διάρκεια μεγαλύτερη των δέκα (10) εργασίμων ημερών.

3. Σε κάθε περίπτωση που η χρονική διάρκεια των διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου υπερβαίνει συνολικά τα δύο(2) 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. Αν στο χρονικό διάστημα των δύο ετών ο αριθμός των ανανεώσεων των σύμφωνα με την παράγραφο 4 του παρόντος άρθρου διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας υπερβαίνει τις τρεις (3) τεκμαίρεται ότι με αυτές επιδιώκεται η κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης με συνέπεια τη μετατροπή των συμβάσεων αυτών σε συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας αορίστου χρόνου.

Το βάρος της ανταπόδειξης σε κάθε περίπτωση φέρει ο εργοδότης.

4. «Διαδοχικές» θεωρούνται οι συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου που καταρτίζονται μεταξύ του ίδιου εργοδότη και του ίδιου εργαζομένου, με τους ίδιους ή παρεμφερείς όρους εργασίας και δεν μεσολαβεί μεταξύ τους χρονικό διάστημα μεγαλύτερο των σαράντα πέντε (45) ημερών, στις οποίες συμπεριλαμβάνονται και οι μη εργάσιμες ημέρες. Προκειμένου περί ομίλου επιχειρήσεων για την εφαρμογή του προηγούμενου εδαφίου στην έννοια του όρου «ίδιου εργοδότη» περιλαμβάνονται και οι επιχειρήσεις του Ομίλου.

5. Οι διατάξεις του παρόντος άρθρου εφαρμόζονται σε συμβάσεις ή ανανεώσεις συμβάσεων ή σχέσεις εργασίας που συνάπτονται μετά την θέση σε ισχύ του παρόντος διατάγματος

Άρθρο 4

Μετά το άρθρο 8 του ΠΔ 81/2003 προστίθεται νέο άρθρο με αριθμό 8^A που έχει ως εξής:

Άρθρο 8^A

Μεταβατικές Διατάξεις

1. Στις διαδοχικές συμβάσεις, που είναι ενεργές ως την έναρξη ισχύος του παρόντος Διατάγματος και έχουν συναφθεί με φορείς που ανήκαν ή ανήκουν στο δημόσιο τομέα όπως αυτός οριοθετείται από τις διατάξεις του άρθρου 51 παρ. 1 του Ν. 1892/1990 (ΦΕΚ Α' 101) ή από άλλες ειδικές διατάξεις, όπως εκάστοτε ισχύουν και οι οποίοι, κατά την έναρξη ισχύος του ΠΔ 164/2004 (ΦΕΚ Α' 134), ήταν εισηγμένοι στα Χρηματιστήριο Αξιών Αθηνών με τη μορφή ανώνυμης εταιρείας, έχουν ανάλογη εφαρμογή οι διατάξεις του άρθρου 11 του ως άνω ΠΔ.

2. Για την εφαρμογή του παρόντος άρθρου ως «υπηρεσιακό συμβούλιο» νοείται το διοικητικό συμβούλιο της εταιρείας.

3. Διαδοχικές συμβάσεις, για την εφαρμογή του παρόντος άρθρου, θεωρούνται οι συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, που καταρτίζονται μεταξύ του ίδιου εργοδότη και του ίδιου εργαζόμενου, με τους ίδιους ή παρεμφερείς όρους εργασίας, εφόσον μεταξύ των συμβάσεων αυτών μεσολαβεί χρονικό διάστημα μικρότερο των τριών (3) μηνών».

Άρθρο 5

Η ισχύς του παρόντος, αν δεν ορίζεται διαφορετικά σε επιμέρους διατάξεις, αρχίζει από τη δημοσίευσή του στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

Στον Υπουργό Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας αναθέτουμε τη δημοσίευση και εκτέλεση του παρόντος Προεδρικού Διατάγματος.

Αθήνα, 19 Αυγούστου 2004

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ ΤΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΣΤΕΦΑΝΟΠΟΥΛΟΣ

15. Εξαιρέσεις από το πεδίο εφαρμογής του ΠΔ

Κλείνοντας την παρούσα μελέτη δεν μένουν πολλά άλλα να επισημάνουμε παρά μόνο να υπογραμμίσουμε ορισμένα ενδιαφέροντα σημεία, ένα των οποίων είναι και οι εξαιρέσεις περιπτώσεων (εργασιακών σχέσεων) από την εφαρμογή του π.δ. 81/2003. Τα ζητήματα αυτά τα ρυθμίζει το άρθρο 2, παρ. 2, σύμφωνα με τις διατάξεις του οποίου, δεν εφαρμόζεται το π.δ.: α) στις σχέσεις βασικής επαγγελματικής κατάρτισεως και στη σύμβαση μαθητείας, β) στις σχέσεις ή τις συμβάσεις εργασίας που έχουν συναφθεί στο πλαίσιο ενός ειδικού δημοσίου προγράμματος, ή τοιούτου που υποστηρίζεται από το δημόσιο και αφορά ζητήματα κατάρτισεως, εντάξεως και επαγγελματικής επανεκπαιδύσεως και γ) στις συμβάσεις «προσωρινής» απασχολήσεως του ν. 2956/2001 (άρθρα 20, 21, 22, 23, 24, 25 και 26). Για την τελευταία αυτή τρίτη περίπτωση (εξαιρέση) ανάγκη να παραθέσουμε ορισμένα στοιχεία. Το ευρύ κοινό συγγέει τη σύμβαση προσωρινής απασχολήσεως με την αντίστοιχη του «δανεισμού». Προφανώς πρόκειται για μια κατάσταση που ομοιάζει περισσότερο μ' εκείνη της δανειστικής σχέσεως, πλην όμως δεν πρόκειται περί γνησίου δανεισμού, αφού στερεί από τον εργαζόμενο, του οποίου μεταβιβάζεται η εργασιακή σχέση ουσιαστικά δικαιώματα όπως είναι: α) η διατήρηση της αορίστου διάρκειας συμβάσεως του, β) το μισθολογικό καθεστώς που είναι εξασφαλισμένο τόσο κατά τη μεταβίβαση της σχέσεως στον δανειζόμενο εργοδότη όσο και κατά την επιστροφή του στον δανειζοντα εργοδότη, γ) η θέση εργασίας που είναι αυτή εξασφαλισμένη μετά την επιστροφή του μισθωτού στον αρχικό (τον δανειζοντα) εργοδότη. Η βάση όλης της διαδικασίας μέσω της οποίας λειτουργεί και κινείται ο μηχανισμός της προσωρινής απασχολήσεως, είναι οι επιτρεπόμενες αλυσιδωτές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, διάρκειας μέχρι 8 μηνών εκάστη, ανανεούμενες εγγράφως για άλλους (μέχρι) 8 μήνες, καθώς επίσης και για άλλους 2 μήνες (συνολικά 18), οι οποίες - έστω και διαδοχικές - δεν αποβάλλουν αλλά αντιθέτως διατηρούν τον χαρακτήρα τους, ως συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Στην περίπτωση που ο δανειζόμενος (έμμεσος) εργοδότης διατηρήσει στην επιχείρησή του (πράγμα σπάνιο) τον μισθωτό μετά την παρέλευση του προαναφερθέντος ορισμένου χρόνου, τότε και πάλι οι συμβάσεις αυτές δεν θεωρούνται ως μια ενιαία αορίστου χρόνου. Απλώς διακόπτεται ο νομικός δεσμός της σχέσεως του μισθωτού με τον αρχικό (έμμεσο) εργοδότη και ιδρύεται νέα σχέση εργασίας με τον έμμεσο εργοδότη, χωρίς όμως να συμπεριλαμβάνεται σ' αυτήν ο χρόνος (18μηνο), που διανύθηκε υπό καθεστώς προσωρινής απασχολήσεως (βλέπετε περισσότερα για το θέμα αυτό στο υπ' αριθμ. 420 τ. της Επιθεωρήσεως ΙΚΑ Ασφ. και Εργατ. Δικαίου, Ιανουάριος 2002, σε σχετική μελέτη του Α. Μετζητάκου).

Μετά από όλα όσα έχουμε αναφέρει σχετικά με το νέο καθεστώς των συμβάσεων ορισμένου χρόνου, να συμπληρώσουμε ακόμη ότι οι διατάξεις του π.δ. 81/2003 εφαρμόζονται σε συμβάσεις (ορισμένου χρόνου) ή ανανεώσεις συμβάσεων που συνάπτονται μετά τη θέση σε ισχύ του π. διατάγματος τούτου. Ήτοι από τη 2.4.2003, ημερομηνία κατά την οποία δημοσιεύθηκε το δ/γμα στο υπ' αριθμ. 77, Α' ΦΕΚ (άρθρο 4, παρ. 5 και άρθρο 9).

16. Έγγραφος τύπος για την ανανέωση της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου

Το άρθρο 5 παράγρ. του ΠΔ 81/2003 ορίζει τα εξής : «Σε κάθε περίπτωση, οι λόγοι οι οποίοι δικαιολογούν την ανανέωση της σύμβασης ή σχέσης εργασίας ορισμένης χρονικής διάρκειας πρέπει να αναφέρονται στη σχετική συμφωνία των μερών, η οποία συνάπτεται εγγράφως, ή να προκύπτουν ευθέως από αυτήν. Αντίγραφο της συμφωνίας αυτής πρέπει να παραδίδεται στον εργαζόμενο μέσα σε πέντε εργάσιμες ημέρες από την έναρξη της προσφοράς της εργασίας του. Ο έγγραφος τύπος της ανωτέρω συμφωνίας δεν είναι απαραίτητος, όταν η ανανέωση της σύμβασης ή σχέσης εργασίας έχει εντελώς ευκαιριακό χαρακτήρα και δεν έχει διάρκεια μεγαλύτερη των δέκα εργασίμων ημερών».

Από την παραπάνω διάταξη προκύπτει ότι :

- Α) Για την ανανέωση της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου επιβάλλεται η τήρηση του έγγραφου τύπου. Ο επιβαλλόμενος από το ΠΔ έγγραφος τύπος είναι συστατικός και όχι απλώς αποδεικτικός. Η διάταξη δεν καλύπτει όμως και την αρχική (πρώτη σύμβαση ορισμένου χρόνου, για την οποία εξακολουθεί να ισχύει ο κανόνας του ατύπου των δικαιοπρασιών. Η ακυρότητα είναι σχετική υπέρ του εργαζομένου και επομένως δεν μπορεί να την επικαλεσθεί ο εργοδότης.
- Β) Η τήρηση του έγγραφου τύπου εξαρτάται από τη διάρκεια της σύμβασης. Συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου με διάρκεια μικρότερη των δέκα εργασίμων ημερών δεν υπόκεινται στην τήρηση έγγραφου τύπου
- Γ) Η τήρηση του έγγραφου τύπου επιβάλλεται μόνον ως προς τον όρο της σύμβασης που αφορά τη διάρκειά της και όχι ως προς τους λοιπούς όρους
- Δ) Συστατικός τύπος θεσπίζεται και ως προς την αναφορά των λόγων που δικαιολογούν την ανανέωση. Η αναφορά συγκεκριμένων λόγων στο έγγραφο της συμφωνίας δεσμεύει τον εργοδότη, ο οποίος δεν δικαιούται στη δίκη που τυχόν θα επακολουθήσει να αλλάξει τους λόγους που περιέλαβε στη συμφωνία ή να προσθέσει και άλλους.

Δεν συνεπάγεται ακυρότητα ή μη παράδοση της συμφωνίας στον εργαζόμενο σε πέντε εργάσιμες ημέρες από την έναρξη της προσφοράς της εργασίας, όπως ορίζει το δεύτερο εδάφιο της παραγρ. 2 του άρθρου 5. Ο εργαζόμενος, στην περίπτωση αυτή έχει δικαστικά επιδιώξιμη αξίωση να του χορηγηθεί αντίγραφο της συμφωνίας και ακόμα ο εργοδότης ευθύνεται για την αποκατάσταση της τυχόν ζημίας του εργαζομένου.

17. Συνέπειες ακυρότητας του όρου για την ορισμένη διάρκεια

Σύμφωνα με τη νομολογία που είχε διαμορφωθεί πριν από την ισχύ του ΠΔ 81/2003, εάν για την ορισμένη διάρκεια δεν συντρέχει ένας αντικειμενικός λόγος, άκυρη δεν είναι όλη η σύμβαση, αλλά μόνο ο όρος που αφορά το χρονικό περιορισμό. Στην περίπτωση αυτή, η σύμβαση ισχύει ως αορίστου χρόνου, με τους ίδιους κατά τα λοιπά όρους και επομένως μπορεί να λυθεί με καταγγελία, εφόσον φυσικά τηρηθούν οι προϋποθέσεις που απαιτούνται για το κύρος της. Όταν πρόκειται για διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου, αυτές αντιμετωπίζονται ως μία ενιαία σύμβαση αορίστου χρόνου. Οι παραπάνω νομολογιακές θέσεις εξακολουθούν να ισχύουν αμετάβλητες και υπό το καθεστώς του ΠΔ 81/2003, το οποίο στο άρθρο 5 παράγρ. 3 ρητά κάνει λόγο για «μετατροπή» των συμβάσεων από ορισμένου σε αορίστου χρόνου. Δυνάμει του νόμου πλέον στη θέση της σύμβασης ορισμένου χρόνου υπεισέρχεται η σύμβαση αορίστου χρόνου.

Την ακυρότητα του όρου για την ορισμένη διάρκεια μπορεί να επικαλεσθεί μόνο ο εργαζόμενος, προς το συμφέρον του οποίου έχουν θεσπισθεί οι περιορισμοί στη σύναψη συμβάσεων ορισμένου χρόνου.

Αν η ακυρότητα της συμφωνίας για την ορισμένη διάρκεια οφείλεται στη μη τήρηση του έγγραφου τύπου και στην περίπτωση αυτή θα πρέπει να γίνει δεκτό ότι άκυρη δεν είναι όλη η σύμβαση, αλλά μόνον ο όρος για την ορισμένη διάρκειά της. Η σύμβαση ισχύει ως αορίστου χρόνου, για την έγκυρη κατάρτιση της οποίας δεν απαιτείται η τήρηση του έγγραφου τύπου.

18. Τροποποιήσεις της Εργατικής Νομοθεσίας

Ερμηνευτική εγκύκλιος του Ν. 2874/2000

**Του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών
Ασφαλίσεων υπ' αριθμ. 80015/22.03.2001**

Διευθέτηση του χρόνου εργασίας

Με το άρθρο 5 του Ν. 2874/2000 τροποποιούνται οι σχετικές διατάξεις με τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας διατάξεις (άρθρο 41 Ν. 1892/98). Με τις διατάξεις αυτές επιχειρείται να γίνει ελκυστικότερος ο θεσμός της διευθετήσεως του χρόνου εργασίας, τόσο για τις επιχειρήσεις, όσο και για τους εργαζομένους.

Μείωση των ασφαλιστικών εισφορών

Με το άρθρο 6 του Νόμου μειώνεται κατά δύο ποσοστιαίες μονάδες η υπέρ του κλάδου κυρίας συντάξεως του Ι.Κ.Α. εργοδοτική εισφορά (από 13/67% σε 11,67%) για τους μισθωτούς που οι μηνιαίες αποδοχές τους δεν υπερβαίνουν τις 200.000 δρχ. (200.000 δρχ.).

Προσαύξηση αμοιβής μερικώς απασχολουμένων

Από 01.01.2001 προσαυξάνονται κατά 7,5% οι αποδοχές των μερικώς απασχολουμένων, που εργάζονται λιγότερο από 4 ώρες ημερησίως και αμείβονται σύμφωνα με τα κατώτατα όρια αποδοχών (άρθρο 7 Ν. 2874/2000).

Κίνητρα επανένταξης μακροχρόνια ανέργων στην αγορά εργασίας

Χορήγηση εισοδηματικής ενισχύσεως 30.000 δρχ. μηνιαίως σε μακροχρόνια ανέργους, που προσλαμβάνονται ως μισθωτοί μερικής απασχολήσεως (άρθρο 8 του Νόμου).

Καταβολή εισφορών για μακροχρόνια ανέργους

Με το άρθρο 10 του Νόμου παρέχεται η δυνατότητα σε ανέργους ασφαλισμένους του Ι.Κ.Α., στους οποίους υπολείπονται μέχρι και 5 χρόνια για την συμπλήρωση του ελαχίστου χρόνου ασφαλίσεως (4500 ημερομισθίων) να συνεχίσουν προαιρετικά την ασφάλιση για την συνταξιοδότησή τους. Η καταβολή των αναλογουσών ασφαλιστικών εισφορών βαρύνει τον Λ.Α.Ε.Κ.

Άδεια μητρότητας

Με το άρθρο 11 του Νόμου κυρώθηκε το άρθρο 7 της ΕΓΣΣΕ της 23.05.2000, με το οποίο χορηγήθηκε μία επιπλέον εβδομάδα στην άδεια λοχείας, ώστε η άδεια μητρότητας να ανέρχεται συνολικά σε 17 εβδομάδες. Επίδομα λοχείας θα καταβάλλεται από τον οικείο ασφαλιστικό οργανισμό και για την επιπλέον αυτή εβδομάδα.

Ιδιωτικά Γραφεία Συμβούλων Εργασίας

Με το άρθρο 5 του Νόμου παρέχεται η δυνατότητα σε φυσικά ή νομικά πρόσωπα να ιδρύουν Ιδιωτικά Γραφεία Συμβούλων Εργασίας, που θα έχουν ως σκοπό την εξεύρεση για λογαριασμό των εργοδοτών ορισμένων κατηγοριών εργαζομένων.

Υποβολή καταστάσεων προσωπικού και ωρών εργασίας

Οι καταστάσεις αυτές που υποβάλλονται 2 φορές το χρόνο (Μάιο και Οκτώβριο), από το έτος 2001 υποβάλλονται στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας μία φορά το χρόνο (από 15 Σεπτεμβρίου έως 15 Νοεμβρίου).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ

1. Η κοινοτική προσέγγιση στο πρόβλημα των συμβάσεων ορισμένου χρόνου και η Συμφωνία - πλαίσιο των κοινωνικών εταίρων

1.1 Καθορισμός της έννοιας των συμβάσεων ορισμένου χρόνου από τους κοινωνικούς εταίρους

Ο προσδιορισμός της έννοιας της σύμβασης ορισμένου χρόνου έχει ιδιαίτερη σημασία, προκειμένου να οριοθετηθεί το πεδίο εφαρμογής των προστατευτικών ρυθμίσεων.

Η Συμφωνία - Πλαίσιο για τις σ.ε.ο.χ., δεν αναθέτει στους εθνικούς νομοθέτες να προσδιορίσουν κατά τη διακριτική τους ευχέρεια το εννοιολογικό περιεχόμενο των συμβάσεων ορισμένου χρόνου, αλλά προς άρσιν κάθε αμφισβήτησης, καθορίζει η ίδια την έννοιά της στο άρθρο 3, ως εξής:

«εργαζόμενος ορισμένου χρόνου («fixed term worker») είναι ο εργαζόμενος, που εργάζεται με μία σύμβαση ή σχέση εργασίας, η λήξη των οποίων καθορίζεται από αντικειμενικές συνθήκες, όπως η παρέλευση συγκεκριμένης ημερομηνίας, η ολοκλήρωση συγκεκριμένου έργου ή η επέλευση συγκεκριμένου γεγονότος».

Η απαρίθμηση των τριών κριτηρίων στον ανωτέρω ορισμό είναι βέβαια ενδεικτική και όχι περιοριστική. Ωστόσο, το βασικό χαρακτηριστικό μιας σύμβασης ορισμένου χρόνου, όπως την αντιλαμβάνονται οι κοινοτικοί κοινωνικοί εταίροι, είναι ότι ο χρόνος λήξης της, καθοριζόμενος από αντικειμενικές συνθήκες, είναι εκ των προτέρων δεδομένος, είτε επακριβώς (ημερολογιακά) είτε έστω κατά προσέγγιση στην περίπτωση που ο μισθωτός προσλαμβάνεται για να εργαστεί(μόνο) εν όψει συγκεκριμένου έργου, την πραγματοποίηση του οποίου έχει αναλάβει ο εργοδότης του. Επομένως, η εθνική ρύθμιση (είτε αυτή προέρχεται ευθέως από τον πολιτειακό ή τον επαγγελματικό νομοθέτη, είτε όμως εξειδικεύεται από τη νομολογία), δεν μπορεί να ορίσει κριτήρια μέσω των οποίων να αίρεται η βεβαιότητα για το χρόνο λήξεως της σύμβασης. Με άλλα λόγια η λήξη της σύμβασης πρέπει να συναρτάται μόνο με την επέλευση αντικειμενικών εξωτερικών γεγονότων και όχι με τη βούληση των μερών (και πολύ λιγότερο βέβαια με την εξουσιαστική βούληση του εργοδότη) ή τρίτων, και να είναι τουλάχιστον προβλέψιμος ο χρόνος που η λήξη αυτή θα επέλθει. Εξάλλου, η Οδηγία δεν αφήνει κανένα περιθώριο στα κράτη - μέλη να προσδιορίσουν διαφορετικά το εννοιολογικό περιεχόμενο της σ.ε.ο.χ. Κρίθηκε δηλαδή - κατ' εφαρμογήν της αρχής της επικουρικότητας - ότι η ρύθμιση των προβλημάτων που προκύπτουν από την καταχρηστική προσφυγή των εργοδοτών στις σ.ε.ο.χ., και που επιδιώκει η Συμφωνία, δεν μπορεί να επιτευχθεί επαρκώς από τα κατ' ιδίαν κράτη - μέλη αν το καθένα από αυτά όριζε (διεύρυνε ή περιόριζε) κατά το δοκούν την έννοια της σ.ε.ο.χ.

1.2 Η καθιέρωση της αρχής του αντικειμενικού λόγου, ως βασικού ελεγκτικού μηχανισμού

Αν διατρέξει κανείς με κάποια προσοχή το Προοίμιο και τις Γενικές Παρατηρήσεις στη Συμφωνία, δεν θ' αργήσει να αντιληφθεί ότι κατά τη λογική των συμβληθέντων μερών, η παροχή εργασίας με σύμβαση αορίστου χρόνου πρέπει να αποτελεί τον κανόνα ενώ η προσφυγή στη σύμβαση ορισμένου χρόνου, λόγω των πολλαπλών κινδύνων που συνεπάγεται για τους εργαζόμενους, μόνο μια στενά ελεγχόμενη εξαίρεση.

Θεωρούν δε οι κοινοτικοί κοινωνικοί εταίροι ότι ο βασικός μηχανισμός για την αποφυγή καταχρήσεων προσφυγής στις σ.ε.ο.χ. είναι να επιτρέπεται η προσφυγή στις συμβάσεις αυτές μόνο αν υφίσταται αντικειμενικός λόγος που να τη δικαιολογεί. Πάντως η έννοια του αντικειμενικού λόγου δεν δίδεται με πληρότητα και απόλυτη σαφήνεια από τη Συμφωνία. Το βέβαιο είναι ωστόσο ότι η βούληση των κοινωνικών εταίρων που τη συνήσαν, ήταν να περιθωριοποιήσουν τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου κάνοντας σαφές προβάδισμα στις συμβάσεις αορίστου χρόνου. Έτσι λοιπόν δεν θα υπάρχει αντικειμενικός λόγος που να δικαιολογεί την προσφυγή των μερών σε σύμβαση χρόνου αν αυτός δεν προκύπτει από τη φύση της συμβάσεως, τις ανάγκες της, της εκμετάλλευσης ή τον σκοπό και τη φύση της παρεχόμενης εργασίας. Είναι δε αυτονόητο, ότι το βάρος της απόδειξης της συνδρομής του αντικειμενικού λόγου το φέρει ο εργοδότης. Εν τέλει, εναπόκειται στα δικαστήρια (τόσο τα εθνικά όσο και το ΔΕΚ) να προσδιορίσουν την έννοια του αντικειμενικού λόγου περιπτωσιολογικά, οπότε βέβαια και οι εθνικοί νομοθέτες είναι καταρχήν ελεύθεροι να ορίσουν τέτοιες περιπτώσεις εξειδίκευσης σύμφωνα με τις εθνικές ανάγκες, πρακτικές κ.τ.λ. Πρέπει όμως να επισημανθεί ότι η νομοθετική αυτή εξειδίκευση έχει εγγενή όρια και δεν είναι δυνατόν να υπαγάγει στην έννοια: αντικειμενικού λόγου περιπτώσεις που αν ενταχθούν σ' αυτήν, τη διαστρεβλώνουν και την αναιρούν διότι με μια παρέμβαση τέτοιου είδους ο εθνικός νομοθέτης θα παραβίασε ευθέως υπερνομοθετικής ισχύος δίκαιο (την κοινοτική Οδηγία) και οι ρυθμίσεις του θα ήσαν ως εκ τούτου ανεφάρμοστες. Διαφορετικά θα ετίθετο το θέμα αν η εθνική νομοθέτηση δεν υλοποιούσε κοινοτικό δίκαιο αλλά στηριζόταν αποκλειστικά, σε εσωτερικές επιλογές και σταθμίσεις. Στην περίπτωση αυτή μια εξαγγελλλόμενη σ' ένα νόμο αρχή (όπως εν προκειμένω η αρχή του αντικειμενικού λόγου προσφυγής σε σ.ε.ο.χ.) θα μπορούσε στη συνέχεια να αναιρεθεί εν όλω ή εν μέρει με την περιπτωσιολογική της εξειδίκευση, αφού αυτή θα ήταν (ή έστω ασυνεπής) νομοθετική βούληση. Παρόμοιες ακροβασίες όμως δεν δικαιούνται να μετέρχεται ο νομοθέτης όταν μεταγράφει στο εσωτερικό του δίκαιο μία διεθνή ρύθμιση διότι κατ' αυτόν τον τρόπο την παρακάμπτει με της δικής του εσωτερικής, κοπής και χρήσης επιλογής.

Χαρακτηριστικό είναι επί του θέματος το κείμενο της υπ' αριθμ. 17 παρ. του προοιμίου της κοινοτικής Οδηγίας:

«Όσον αφορά τους όρους που χρησιμοποιούνται στη Συμφωνία - Πλαίσιο χωρίς να ορίζονται επακριβώς, η παρούσα συμφωνία αφήνει στα κράτη - μέλη τη μέριμνα να ορίσουν τους εν λόγω όρους σύμφωνα με την εθνική τους νομοθεσία ή/και τις εθνικές τους πρακτικές, όπως ισχύει για άλλες Οδηγίες κοινοτικού χαρακτήρα που περιέχουν παρόμοιους όρους, με την προϋπόθεση ότι οι σχετικοί ορισμοί δεν θα είναι αντίθετο προς τη συμφωνία - Πλαίσιο (έμφαση δική μας).

1.3 Άλλοι μηχανισμοί ελέγχου των συμβάσεων ορισμένου χρόνου

Αν και ο κεντρικός άξονας του μηχανισμού ελέγχου της καταχρηστικής προσφυγής που προβάλλει η Συμφωνία στο Προοίμιο και στις Γενικές Παρατηρήσεις είναι η συνδρομή αντικειμενικού λόγου, που να τη δικαιολογεί, στη συνέχεια όμως στο κανονιστικό μέρος της συμφωνίας ο «αντικειμενικός λόγος» υποβαθμίστηκε με την έννοια ότι παρασχέθηκε η ευχέρεια στα κράτη - μέλη να χρησιμοποιήσουν εναλλακτικά και άλλους μηχανισμούς ελέγχου των σ.ε.ο.χ αντί του αντικειμενικού λόγου. Έτσι, προβλέπονται και άλλα δύο εναλλακτικά μέτρα. δηλ. τα κράτη - μέλη μπορούν να ορίζουν μια μέγιστη συνολική διάρκεια διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου, ή ένα μέγιστο αριθμό ανανεώσεων τέτοιων συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας." Τα τρία κριτήρια - μέτρα αποτροπής της κατάχρησης, μπορεί να λαμβάνονται είτε σωρευτικά είτε διαζευκτικά.

Όμως, είναι αυτονόητο ότι οι εθνικοί νομοθέτες που επιλέγουν τον αντικειμενικό λόγο (αποκλειστικά ή παράλληλα με τους άλλους δύο προβλεπόμενους μηχανισμούς) δεν μπορούν να νοθεύουν το περιεχόμενο του εξειδικεύοντάς το π.χ. με περιπτωσιολογία που αποκλίνει από την έννοιά του. Η παράλληλη χρησιμοποίηση από τον εθνικό νομοθέτη και των άλλων πέραν του αντικειμενικού λόγου κριτηρίων, δεν τον απαλλάσσει από τις υποχρεώσεις του που απορρέουν από τον αντικειμενικό λόγο.

1.4 Η ανέλεγκτη προσφυγή στις συμβάσεις ορισμένου χρόνου

Κατά τις διαπραγματεύσεις για την υπογραφή της Συμφωνίας, η πλευρά των εργαζομένων, δεν επέτυχε, λόγω της σθεναράς αντιδράσεως των εργοδοτών σ' αυτό το σημείο νυσυμπεριληφθούν στο πεδίο εφαρμογής της Συμφωνίας και η αρχική (πρώτη) σ.ε.ο.χ. η σύναψη της οποίας παρέμεινε ελεύθερη χωρίς κανένα περιορισμό. Αυτή είναι πρώτη εξαίρεση από το πεδίο εφαρμογής της Συμφωνίας, οπότε σε περιορισμούς υπόκεινται μόνο ανανέωση ή οι ανανεώσεις της αρχικής (πρώτης) σύμβασης.

Ακολουθώντας, προσδιορίζοντας η Συμφωνία το πεδίο εφαρμογής των νέων ρυθμίσεων στον όρο 2 ("scope") παρέχει τη δυνατότητα στα κράτη - μέλη να εξαιρέσουν από το πεδίο εφαρμογής της, δηλαδή να επιτρέψουν την προσφυγή στις σ.ε.ο.χ. χωρίς περιορισμούς σε δύο ακόμα περιπτώσεις, οι οποίες όμως απαριθμούνται περιοριστικά και εξαντλητικά και είναι οι εξής:

- (α) Σχέσεις βασικής (initial) επαγγελματικής κατάρτισης και στα προγράμματα μαθητείας
- (β) Συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας που έχουν συναφθεί στο πλαίσιο ενός ειδικού, δημόσιου ή από το δημόσιο υποστηριζόμενου προγράμματος κατάρτισης, ένταξης και επαγγελματικής επανεκπαίδευσης.

Ακόμα η Συμφωνία, στη ρήτρα 3.1. προβλέπει και μια τέταρτη περίπτωση αποκλεισμού από το πεδίο εφαρμογής της. Πρόκειται για συμβάσεις που δεν συνάπτονται μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου. Μ' αυτή την εξαίρεση οι συμβαλλόμενοι θέλησαν να αποκλείσουν από το πεδίο εφαρμογής της Συμφωνίας τις σ.ε.ο.χ. που συνάπτονται στα πλαίσια του θεσμού του δανεισμού εργαζομένων μέσω πρακτορείων - εταιρειών προσωρινής απασχόλησης.

Συνολικά δηλαδή η Συμφωνία επιτρέπει μόνο τέσσερις (4) περιπτώσεις κατά τις οποίες είναι δυνατή η χωρίς περιορισμούς προσφυγή σε συμβάσεις ορισμένου χρόνου.

Κατά τα λοιπά, η Συμφωνία εφαρμόζεται σε κάθε εργασιακή σύμβαση ή σχέση και καλύπτει τις συμβάσεις εργασίας ιδιωτικού δικαίου, τόσο του ιδιωτικού όσο και του δημόσιου Τομέα, στενού και ευρύτερου, αφού δεν είναι τυχαίο - όπως πολύ σωστά έχει ήδη επισημανθεί - ότι η Συμφωνία υπογράφηκε και από την ευρωπαϊκή εργοδοτική οργάνωση των επιχειρήσεων του Δημόσιου τομέα..

Είναι επομένως σαφές ότι τα κράτη - μέλη δεν μπορούν να ορίσουν και άλλες περιπτώσεις, αποκλεισμού της Συμφωνίας από το πεδίο εφαρμογής των ελεγκτικών μηχανισμών που θα θεσπίσουν, είτε αυτό το κάνουν αμέσως (βλ. κατωτ. πρόσθετους αποκλεισμούς από το πεδίο εφαρμογής της Οδηγίας, που καθιερώνουν ευθέως το γερμανικό και ιταλικό δίκαιο), είτε όμως και εμμέσως, μέσω της περιπτώσιολογικής εξειδίκευσης του αντικειμενικού λόγου (βλ. κατωτ. ελληνικό δίκαιο).

1.5 Η διορθωτική μετάβαση στη σύμβαση αορίστου χρόνου

Από την όλη δομή και το πνεύμα της Συμφωνίας, αλλά και από ρητές επισημάνσεις του Προοιμίου και των γενικών παρατηρήσεων σαφώς προκύπτει ότι τα μέρη - όπως εξάλλου το επισημάναμε ήδη - εκκινούν από την αντίληψη ότι ο κανόνας είναι η σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου. Ωστόσο, λόγω του συμβιβαστικού χαρακτήρα της Συμφωνίας, αποφεύγουν να καθορίσουν τις συνθήκες και τις προϋποθέσεις κάτω από τις οποίες οι συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου χαρακτηρίζονται⁶ συμβάσεις ή σχέσεις αορίστου χρόνου και με τη ρήτρα 5.2. περ. β' αναθέτουν στα κράτη - μέλη αυτή την αποστολή.

Με άλλα λόγια η Συμφωνία δεν προβλέπει ως αποκλειστική κύρωση της μη νόμιμης προσφυγής σε σ.ε.ο.χ. τον αυτόματο αναχαρακτηρισμό τους σε αορίστου χρόνου.

Όμως, εκείνο που πρωτίστως ενδιαφέρει είναι ότι ο κοινοτικός νομοθέτης δεν ομιλεί περί μετατροπής των σ.ε.ο.χ. σε αορίστου χρόνου, καθιστώντας έτσι απολύτως σαφές ότι οι παράνομες σ.ε.ο.χ. δεν μετατρέπονται αλλά αναχαρακτηρίζονται. Δηλαδή ήσαν ούτως ή άλλως αορίστου χρόνου, μη νόμιμα χαρακτηρίστηκαν ορισμένου και διαπιστωμένης της παρανομίας προσλαμβάνουν τον ορθό χαρακτηρισμό.

2. Η έννοια της σύμβασης αορίστου χρόνου στα τέσσερα εθνικά δίκαια

Στο γερμανικό δίκαιο στην παράγραφο 3 του πρόσφατου νόμου της 21ης Δεκεμβρίου 2000, ορίζεται, για πρώτη φορά στην ιστορία του γερμανικού εργατικού δικαίου και προφανώς υπό την επίδραση της κοινοτικής Οδηγίας, η έννοια της σ.ε.ο.χ. Έχει δε ο ορισμός αυτός ως εξής:
«Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου υφίσταται όταν η διάρκειά της προσδιορίζεται ημερολογιακά ή προκύπτει από το είδος, τον σκοπό ή τη φύση της παρεχόμενης εργασίας».

Όπως βλέπουμε, ο ορισμός αυτός περιλαμβάνει και τις συμβάσεις εκείνες, που ο χρόνος λήξης των οποίων δεν είναι εκ των προτέρων επακριβώς καθορισμένος, αλλά μπορεί να προκύπτει και από κριτήρια όπως ο σκοπός, το είδος ή η φύση της παρεχόμενης εργασίας. Αυτού του είδους τις σ.ε.ο.χ., τις είχε διαμορφώσει η νομολογία στη βάση της διάταξης της παραγράφου 620.2 γερμΑΚ και είναι γνωστές στη Γερμανία ως συμβάσεις σκοπού (Zweckvertrage). Όμως, με

οδηγό τα όσα εγίνοντο δεκτά και υπό το καθεστώς του προϊσχύσαντος δικαίου, η απολύτως κρατούσα σήμερα στη Γερμανία άποψη θεωρεί ότι στην περίπτωση των συμβάσεων σκοπού, η διάρκεια της σύμβασης θα πρέπει να είναι προβλέψιμη, το δε χρονικό σημείο λήξης της, θα πρέπει να μπορεί έστω κατά προσέγγιση να προσδιοριστεί κατά τη σύναψη της συμφωνίας. Αλλιώς θα πρόκειται για σύμβαση αορίστου χρόνου. Είναι μάλιστα χαρακτηριστικό ότι ο ίδιος ο πρόσφατος νομοθέτης ορίζει (με η δεύτερη πρόταση της παραγράφου 15 του νόμου του 2001), ότι οι συμβάσεις αυτές, δεν λήγουν πριν παρέλθουν δύο εβδομάδες από την ενημέρωση του εργαζόμενου από τον εργοδότη του περί του ακριβούς χρονικού σημείου της ολοκλήρωσης του σκοπού.

Στο γαλλικό δίκαιο τώρα, το άρθρο 122-1-2-1 του γαλλικού Εργατικού Κώδικα (Code du Travail) θεσπίζει τον κανόνα ότι η σ.ε.ο.χ. πρέπει να περιέχει κατά τη σύναψή της την ακριβή ημερομηνία λήξης της («contrat de date a date»). Ωστόσο στο άρθρο L. 122-1-2-III αναγνωρίζονται και εξαιρέσεις σε περιοριστικά αναφερόμενες (τέσσερις) περιπτώσεις όπου η σ.ε.ο.χ. μπορεί να μην αναφέρει ακριβή ημερομηνία λήξης:

- Όταν συνάπτεται για την αναπλήρωση απόντος μισθωτού, ή μισθωτού του οποίου η σύμβαση εργασίας τελεί σε αναστολή.
- Όταν συνάπτεται εν αναμονή αναλήψεως εργασίας από μισθωτό, που έχει προσληφθεί με σύμβαση αορίστου χρόνου.
- Όταν πρόκειται για συμβάσεις εποχιακής απασχόλησης.
- Όταν πρόκειται για απασχόληση σε τομείς όπου έχει αναπτυχθεί συνήθεια πρόσληψης με σ.ε.ο.χ.

Παρά ταύτα και σ' αυτές τις συμβάσεις ακόμη ο εργοδότης οφείλει να παράσχει με τη σύμβαση μια ελάχιστη εγγυημένη διάρκεια (duree minimale), που να αντιστοιχεί στην προβλεπόμενη κατά τις περιστάσεις διάρκεια της παροχής της εργασίας. Αν ο σκοπός της σύμβασης (λ.χ. η επάνοδος του ασθενούντος μισθωτού, ή αποπεράτωση του εποχιακού έργου κ.λ.π.) ολοκληρωθεί πριν από την εκπνοή της εγγυημένης διάρκειας, η σ.ε.ο.χ θα λήξει, αλλά ο μισθωτός θα αποζημιωθεί για το υπόλοιπο, δηλ. θα λάβει όλους τους μισθούς της εγγυημένης διάρκειας. Αν αντίστροφα ο σκοπός της σ.ε.ο.χ. δεν έχει πραγματοποιηθεί κατά το χρονικό σημείο λήξης της εγγυημένης διάρκειας, η σύμβαση θα εξακολουθήσει μέχρι την εκπλήρωση του σκοπού της.

Στο ιταλικό δίκαιο τα πράγματα είναι ακόμα πιο ξεκάθαρα. Εδώ σύμβαση ορισμένου χρόνου υφίσταται μόνο αν έχει κατά τη σύναψή της καθοριστεί συγκεκριμένος χρόνος λήξης της (termine), οπότε και λήγει όταν επέλθει το προκαθορισμένο αυτό χρονικό σημείο (scadenza del termine). Το ιταλικό δίκαιο δηλαδή δεν γνωρίζει το είδος εκείνο των συμβάσεων ορισμένου χρόνου που στο γερμανικό δίκαιο αναφέρονται ως συμβάσεις σκοπού (Zweckvertrage).

Ως προς το ελληνικό δίκαιο τώρα, πριν από το π.δ. 81/2003, δεν υπήρχε νομοθετικός ορισμός των συμβάσεων ορισμένου χρόνου. Αντ' αυτού, στο άρθρο 669 Α.Κ. παρ. 2 ορίζεται (κατά τρόπο όμοιο με αυτόν της παραγράφου 620.2 του γερμ. Α.Κ.), ότι «σύμβαση-εργασίας που η διάρκειά της δεν ορίστηκε, ούτε συνάγεται από το είδος και το σκοπό της εργασίας, λύεται ύστερα από καταγγελία καθενός από τα μέρη».

Περαιτέρω, η παράγραφος 3 του άρθρου 9 του ν. 1298/1955 προβλέπει «... Δια της παρόδου του συμπεφωνημένου χρόνου εις την περίπτωση της σύμβασης διάρκειας ορισμένου χρόνου, ή οσάκις προκύπτει τοιαύτη διάρκεια εκ του δηλωθέντος σκοπού της εργασίας, ή δια της αποπερατώσεως του έργου εις την περίπτωση συμβάσεως ορισμένου έργου...».

Στη βάση των δύο αυτών διατάξεων η νομολογία των δικαστηρίων μας εδέχετο ότι στις σ.ε.ο.χ. η χρονική διάρκεια μπορεί να συνάγεται σιωπηρώς και να προκύπτει από το είδος και το σκοπό της εργασίας, ακόμα και αν — όπως ορθώς είχε επισημανθεί - ο προσδιορισμός αυτός συνεπάγεται σε πολλές περιπτώσεις αβεβαιότητα ως προς το ακριβές χρονικό σημείο της λήξης.

Ήδη όμως με το π.δ. έχουμε πλέον για πρώτη φορά νομοθετικό ορισμό των συμβάσεων ορισμένου χρόνου. Πράγματι, το άρθρο 3 περ. Α, ορίζει τη σ.ε.ο.χ. ακολουθώντας πιστά τη διατύπωση του όρου 3.1. της Συμφωνίας. Όμως κατά την έννοια της κοινοτικής αυτής ρύθμισης, όπως διαπιστώσαμε ήδη, θα πρόκειται για σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου μόνο όταν ο χρόνος λήξεώς της είναι τουλάχιστον κατά προσέγγιση προβλέψιμος

Την ίδια αρχή του ακριβούς κατά το δυνατόν προσδιορισμού του χρονικού σημείου λήξης μιας σ.ε.ο.χ. - και μάλιστα με μεγάλη αυστηρότητα - ακολουθούν και τα τρία αλλοδαπά δίκαια που ήδη ανωτέρω παρουσιάσαμε.

Συμπεραίνουμε λοιπόν, ότι μετά τη θέση σε ισχύ του π.δ., ισχύει και στο ελληνικό δίκαιο πλέον, ότι αν ο χρόνος αποπερατώσεως ενός έργου, ή πραγματοποίησεως ενός σκοπού ή επελεύσεως ενός γεγονότος, είναι ανέφικτο να προσδιοριστεί κατά τη σύναψη της συμβάσεως, έστω και κατά προσέγγιση, τότε η τυχόν σύναψη σ.ε.ο.χ. θα είναι άκυρη ως τέτοια και θα ισχύσει ως αορίστου χρόνου. Διαφορετικά η προστασία που επιδιώκει να παράσχει η Κοινοτική Οδηγία και το π.δ. αίρεται ήδη κατά την αφετηρία της.

3. Η χωρίς περιορισμούς (ανέλεγκτη) προσφυγή στις συμβάσεις ορισμένου χρόνου

Στην Ελλάδα, το π.δ. υιοθέτησε αυτολεξεί και τις τέσσερις περιπτώσεις αποκλεισμού από το πεδίο εφαρμογής της Συμφωνίας.

Πέραν αυτού όμως, ο Έλληνας νομοθέτης, κατά προφανή παράκαμψη της κοινοτικής Συμφωνίας, επιχειρεί και άλλους αποκλεισμούς. Και αυτό το κάνει εμμέσως, με το να επιχειρεί, εξειδικεύοντας περιπτώσιολογικά την έννοια του αντικειμενικού λόγου, να υπαγάγει σ' αυτήν περιπτώσεις που δεν μπορούν λογικά να υπαχθούν, γιατί δεν συντρέχουν τα συστατικά της στοιχεία. Τέτοιοι αποκλεισμοί όμως είναι ανεφάρμοστοι και πρέπει να θεωρούνται μη γεγραμμένοι, αφού διευρύνουν ανεπίτρεπτα τις περιοριστικά αναφερόμενες περιπτώσεις αποκλεισμού από το πεδίο εφαρμογής της Συμφωνίας.

Σ' εμάς πάντως, σ' ό,τι αφορά την αρχική (πρώτη) σ.ε.ο.χ., εξακολουθεί να ισχύει το άρθρο 8 παρ. 3 του ν. 2112/1920 (επομένως εξακολουθεί να απαγορεύεται η καταχρηστική προσφυγή και στην αρχική σ.ε.ο.χ.), αφού το π.δ. όχι μόνο δεν το κατήργησε (ρητά ή σιωπηρά), αλλά αντιθέτως το διατήρησε, ορίζοντας στο άρθρο 8.1 ότι δεν θίγονται ευ-νοϊκότερες για τους εργαζόμενους γενικώς ρυθμίσεις. Το ίδιο προβλέπεται εξάλλου και στη ρήτρα 8.1. της Συμφωνίας: «Τα κράτη - μέλη ή/και οι κοινωνικοί εταίροι μπορούν να διατηρήσουν ή να εισαγάγουν ευνοϊκότερες διατάξεις για τους ερναζόμενους από τις διατάξεις της παρούσης συμφωνίας».

Όπως είπαμε και προηγουμένως, ανεπίτρεπτη διεύρυνση των περιπτώσεων αποκλεισμού από το πεδίο εφαρμογής της Συμφωνίας επιχειρούν και άλλα δίκαια.

Στο γερμανικό δίκαιο, ο νέος νόμος, ενώ στο πεδίο εφαρμογής του συμπεριλαμβάνει και την αρχική (πρώτη) σύμβαση ορισμένου χρόνου και επομένως την απαγορεύει και αυτήν αν δεν συντρέχει κάποιος αντικειμενικός λόγος,

ακολούθως δέχεται και δύο περιπτώσεις - εξαιρέσεις. Με την πρώτη, η προσφυγή σε ημερολογιακής λήξεως σ.ε.ο.χ. (Kalen-dermaessige Befristung) είναι επιτρεπτή και χωρίς να συντρέχει αντικειμενικός λόγος.

4. Η καθιέρωση της αρχής του αντικειμενικού λόγου και η περιπτωσιολογική της εξειδίκευση

Η συμφωνία για την ορισμένη διάρκεια μιας εργασιακής συμβάσεως είναι επιτρεπτή αν δικαιολογείται από έναν αντικειμενικό λόγο.

Στη συνέχεια απαριθμούνται οχτώ περιπτώσεις, κατά τις οποίες ο Γερμανός νομοθέτης εκτιμά ότι συντρέχει αντικειμενικός λόγος: «Αντικειμενικός λόγος συντρέχει ιδίως όταν,

1. Η ανάγκη της εκμετάλλευσης για παροχή εργασίας έχει προσωρινό χαρακτήρα.
2. Η συμφωνία για ορισμένη διάρκεια συναρτάται με εκπαίδευση ή κατάρτιση, με σκοπό τη διευκόλυνση μετάβασης του μισθωτού σε απασχόληση.
3. Ο μισθωτός προσλαμβάνεται για να αναπληρώσει άλλο μισθωτό, που απουσιάζει προσωρινά.
4. Η ιδιαίτερη φύση της απασχόλησης δικαιολογεί τη συμφωνία για την ορισμένη διάρκεια.
5. Η συμφωνία για τη συγκεκριμένη διάρκεια γίνεται για να υποβληθεί ο μισθωτός σε δοκιμασία.
6. Η συμφωνία για την ορισμένη διάρκεια δικαιολογείται από λόγους που ανάγονται στο πρόσωπο του μισθωτού.
7. Ο εργαζόμενος αμείβεται από πιστώσεις του κρατικού προϋπολογισμού, που προορίζονται για εργασία ορισμένου χρόνου.
8. Η συμφωνία για την ορισμένη διάρκεια είναι αποτέλεσμα δικαστικού συμβιβασμού».

Άλλες περιπτώσεις νόμιμης προσφυγής σε σ.ε.ο.χ. δεν απαριθμούνται στο νόμο, ο οποίος, σημειωτέον, δεν ασχολείται με την καθιέρωση μαχητών ή αμάχητων τεκμηρίων. Βεβαίως, η ανωτέρω απαρίθμηση είναι ενδεικτική, οπότε ο εργοδότης μπορεί να επικαλεστεί και να αποδείξει ότι στη συγκεκριμένη περίπτωση συντρέχει αντικειμενικός λόγος, έστω και αν αυτή δεν εντάσσεται σε μία από τις προαναφερθείσες νομοθετικές εξειδικεύσεις.

Στη Γαλλία ο νόμος 613/1990, δεν χρησιμοποιεί τον όρο «αντικειμενικός λόγος» προ-κειμένου να καθορίσει τις επιτρεπόμενες σ.ε.ο.χ. Όμως εδώ, είναι σαφές ότι η προσφυγή σε σύμβαση ορισμένου χρόνου (και μάλιστα όχι μόνο η ανανέωση αλλά και η αρχική σύμβαση) είναι απαγορευμένη αν ο μισθωτός πρόκειται να παράσχει εργασία που καλύπτει πάγιες και διαρκείς ανάγκες της επιχείρησης. Αυτό προκύπτει ευθέως από το κείμενο του άρθρου L. 122-1 του Κώδικα Εργασίας:

«Η σύμβαση ορισμένου χρόνου, όποια και αν είναι η αιτία της, δεν μπορεί να έχει ως αντικείμενο, ούτε ως αποτέλεσμα εργασία που προσφέρεται σε διαρκή βάση και εντάσσεται στην κανονική και διαρκή δραστηριότητα της επιχείρησης».

Ακολούθως προσδιορίζοντας έξι περιπτώσεις, κατά τις οποίες επιτρέπεται η προσφυγή σε σύμβαση ορισμένου χρόνου. Ο προσδιορισμός αυτός — αντίθετα με το γερμανικό δίκαιο — δεν είναι ενδεικτικός αλλά αποκλειστικός:

- Αναπλήρωση κωλυόμενου μισθωτού.
- Μείωση δραστηριότητας της επιχείρησης.
- Εποχική απασχόληση.
- Προσφορά εργασίας σε δραστηριότητες, όπου συνηθίζεται η προσφυγή σε σ.ε.ο.χ.

- Παροχή εργασίας σε περιπτώσεις που ορίζει ειδικά ο νόμος για την καταπολέμηση της ανεργίας.
- Παροχή εργασίας σε περιπτώσεις που ορίζει ειδικά ο νόμος και αποσκοπεί στην επαγγελματική επιμόρφωση του μισθωτού.

Και στο ιταλικό δίκαιο δεν γίνεται ρητή αναφορά σε κάποιον αντικειμενικό λόγο που θα μπορούσε να δικαιολογήσει την προσφυγή σε σ.ε.ο.χ. Αντ' αυτού ο Ιταλός νομοθέτης ορίζει στο άρθρο 1 του ν.δ. της 6.9.2001 τα εξής:

«Επιτρέπεται η σύναψη συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου για τεχνικούς, παραγωγικούς και οργανωτικούς λόγους ή λόγω αναπλήρωση άλλους μισθωτού».

Όμως ο Ιταλός νομοθέτης, ακολούθως εξειδικεύει πλήθος περιπτώσεων, όπου η προσφυγή στις σ.ε.ο.χ. επιτρέπεται, θεωρώντας ότι στις περιπτώσεις αυτές συντρέχουν τα κριτήρια του προαναφερθέντος άρθρου 1.

Και βεβαίως το άρθρο 10 προβλέπει πολλές περιπτώσεις, όπου πολλές επιχειρηματικές δραστηριότητες αποκλείονται από το πεδίο εφαρμογής του νόμου και επιτρέπεται επομένως η προσφυγή στις σ.ε.ο.χ. χωρίς κανένα περιορισμό.

Κατόπιν αυτών κανείς δεν θα μπορούσε να ισχυριστεί ότι το ιταλικό δίκαιο αποτελεί πρότυπο πιστής εφαρμογής του πνεύματος και των σκοπών της κοινοτικής Συμφωνίας.

5. Ο έλεγχος των διαδοχικών συμβάσεων

Η Συμφωνία, προκειμένου να αποτραπεί η κατάχρηση που μπορεί να προκύψει από την προσφυγή σε διαδοχικές σ.ε.ο.χ. επιβάλλει στα κράτη - μέλη τη λήψη τριών μέτρων τα οποία μπορούν να ληφθούν διαζευκτικά ή και σωρευτικά. Μπορούν δηλ. τα κράτη να ελέγξουν τη σύναψη σ.ε.ο.χ. στη βάση του αντικειμενικού λόγου και μόνον, αποκλείοντας τα άλλα δύο μέτρα (την ανώτατη χρονική διάρκεια των ανανεώσεων ή τον ανώτατο αριθμό των ανανεώσεων) ή ακόμα να επιλέξουν τα τελευταία αποκλείοντας το πρώτο.

Αν αντίθετα τα κράτη - μέλη υιοθετήσουν τη σωρευτική εφαρμογή και των τριών μηχανισμών είναι αυτονόητο ότι αυτό θα είναι αποτέλεσμα εκτίμησης ότι το ένα μέτρο δεν επαρκεί προκειμένου να παρασχεθεί ολοκληρωμένη προστασία από την κατάχρηση των σ.ε.ο.χ. και απαιτείται η λήψη και των άλλων. Μόνο μια τέτοια σώρευση βρίσκεται μέσα στο πνεύμα και τους σκοπούς που επιδιώκει η Οδηγία.

Αν αντιθέτως η σώρευση δεν υπηρετεί αυτόν τον σκοπό αλλά περιορίζει αντί να διευρύνει την προστασία, τότε έρχεται σε προφανή και πλήρη αντίθεση με τη Συμφωνία.

Το γερμανικό δίκαιο όντως επιχειρεί μία τέτοια απαγορευμένη σώρευση - αφού όπως ήδη αναφέρθηκε επιτρέπει τη χωρίς αντικειμενικό λόγο προσφυγή στις σ.ε.ο.χ. αν η συνολική της διάρκεια δεν υπερβαίνει τα δύο χρόνια και ο αριθμός των συναπτομένων συμβάσεων τρις. Είναι πρόδηλο ότι εν προκειμένω, αντί για διεύρυνση έχουμε περιορισμό της προστασίας (που δεν προβλέπεται στη Συμφωνία).

Αντίθετα, στο γαλλικό δίκαιο οι ρυθμίσεις για τις διαδοχικές συμβάσεις ολοκληρώνουν αντί να περιορίζουν τη γενική αρχή του αντικειμενικού λόγου που καθιερώνει η διάταξη του άρθρου L. 122-1. Έτσι, η (νόμιμη λόγω υπάρξεως αντικειμενικού λόγου) σύμβαση ορισμένου χρόνου, σύμφωνα με το άρθρο L. 122-1-2 εργατικού κώδικα, εφόσον καθορίζεται συγκεκριμένη ημερομηνία λήξης της (πρόκειται δηλ. για «contrat de date a date») μπορεί να ανανεωθεί μόνο μια φορά και δεν μπορεί σε καμιά περίπτωση να έχει συνολική διάρκεια μεγαλύτερη των 8-24 μηνών ανάλογα με την περίπτωση. Αν υπερβαίνει τα όρια αυτά, θεωρείται (est

requalifie) αορίστου χρόνου. Διαπιστώνουμε λοιπόν ότι το γαλλικό δίκαιο, αν και κινείται μέσα σ' ένα θεσμικό πλαίσιο που δημιουργήθηκε αρκετά χρόνια πριν από τη σύναψη της κοινοτικής Συμφωνίας, διαθέτει μία προσέγγιση στο θέμα των διαδοχικών συμβάσεων και ανανεώσεων, η οποία υλοποιεί τους σκοπούς της Συμφωνίας και ανταποκρίνεται πλήρως στο πνεύμα της, αφού διευρύνει αντί να περιορίζει το προστατευτικό πλέγμα που έχει θεσπίσει η Γενική Αρχή του αντικειμενικού λόγου.

Σ' εμάς τώρα η παράγραφος 3 του άρθρου 5 του π.δ. αναφέρεται στις διαδοχικές συμβάσεις, αφού όμως προηγουμένως καταστήσει σαφές ότι η εφαρμογή των σχετικών ρυθμίσεων προϋποθέτει τη μη συνδρομή ενός από τους λόγους της παραγράφου 1 του άρθρου αυτού.

Ζήτημα γεννάται εδώ ως προς την έννοια της διάταξης: ποιοι είναι οι λόγοι της παραγράφου 1; Είναι ο αντικειμενικός λόγος και οι περιπτώσιολογικές εξειδικεύσεις ή είναι μόνο οι τελευταίες; Αν δεχθούμε το πρώτο οδηγούμεθα σε άτοπα αφού αν δεν συντρέχει ο αντικειμενικός λόγος τότε η προσφυγή στις σ.ε.ο.χ. θα είναι μη νόμιμη και δεν μπορεί να τη σώσει κανένα τεκμήριο. Επομένως, ο μόνος τρόπος για να προσδώσουμε λογικό νόημα στη διάταξη είναι να δεχθούμε ότι ενεργοποιεί τα τεκμήριά της όταν δεν συντρέχει κανένας από τους λόγους που εξειδικεύονται στις περιπτώσεις α' και β' της παραγράφου 1.

Πάντως η διάταξη δεν διευρύνει το προστατευτικό πεδίο της Αρχής του αντικειμενικού λόγου, απλώς παρέχει κάποιες δικονομικές διευκολύνσεις στον εργαζόμενο. Μ' αυτήν την έννοια, το π.δ. δεν κάνει σωρευτική εφαρμογή των κριτηρίων της Οδηγίας για τον έλεγχο των σ.ε.ο.χ. Τέτοια σωρευτική εφαρμογή (και αντίστοιχα διεύρυνση της προστασίας) θα υπήρχε μόνο αν ο χρονικός και αριθμητικός έλεγχος των σ.ε.ο.χ. προβλέπετο -όπως στο γαλλικό δίκαιο - όταν συνέτρεχε αντικειμενικός λόγος προσφυγής σε συμβάσεις ορισμένου χρόνου.

6. Η γραπτή κατάρτιση της συμβάσεως ορισμένου χρόνου και η αναφορά στο έγγραφο των λόγων που τη δικαιολογούν

Αν και η κοινοτική Οδηγία δεν το επιβάλλει, και τα τρία αλλοδαπά δίκαια θεσπίζουν τον έγγραφο τύπο ως όρο συστατικό και προϋπόθεση του κύρους της συμφωνίας για την ορισμένη διάρκεια.

Οι πιο αυστηρές και λεπτομερείς ρυθμίσεις όμως συναντώνται στο γαλλικό δίκαιο.

Πράγματι ο Γάλλος νομοθέτης, στην προσπάθειά του να διασφαλίσει την τήρηση του θεσμικού πλαισίου για τις σ.ε.ο.χ. αλλά και την ενημέρωση των εργαζομένων που έχουν συνάψει τέτοιες συμβάσεις, ορίζει στο άρθρο L. 122-3-1 του Κώδικα Εργασίας ότι η σ.ε.ο.χ. συνάπτεται γραπτώς και πρέπει να περιέχει ακριβή προσδιορισμό των λόγων που δικαιολογούν τη σύναψή της. Αν δεν τηρηθεί ο τύπος αυτός, δηλ. δεν καταρτιστεί δεν αναφέρονται οι λόγοι που νομιμοποιούν την προσφυγή σε σ.ε.ο.χ., η σύμβαση θεωρείται αορίστου χρόνου, κατ' αμάχητο τεκμήριο. Πλέον τούτου, ο εργοδότης δεν δικαιούται αργότερα στη δίκη που ενδεχομένως θ' ανοίξει σχετικά με τη νομιμότητα των λόγων προσφυγής σε σ.ε.ο.χ., να επικαλεστεί και άλλους λόγους που δεν περιλαμβάνονται στο συμβατικό κείμενο.

Μάλιστα η διάταξη περιλαμβάνει και ένα πλήρη κατάλογο με άλλα, πρόσθετα στοιχεία που πρέπει να περιλαμβάνει το γραπτό κείμενο, όπως το όνομα και την ιδιότητα του αναπληρούμενου μισθωτού (αν πρόκειται για αναπλήρωση απουσιάζοντος μισθωτού), την ακριβή διάρκεια της συμβάσεως, την ακριβή

διάρκεια της περιόδου δοκιμασίας αν πρόκειται για πρόσληψη υπό δοκιμή, και άλλα.

Στο ίδιο άρθρο προβλέπεται ότι εντός δύο ημερών από της προσλήψεως, ο εργοδότης οφείλει να αποστείλει στον μισθωτό τη γραπτή σύμβαση.

Ο γραπτός τύπος επιβάλλεται επί ποινή ακυρότητας συμφωνίας για την ορισμένη διάρκεια και στο γερμανικό δίκαιο. όπου στην παράγραφο 14 (4) του νόμου για τη μερική απασχόληση και τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου της 21ης Δεκεμβρίου 2000, ορίζεται (για πρώτη φορά) ότι «η συμφωνία για την ορισμένη διάρκεια της εργασιακής σύμβασης πρέπει για να είναι έγκυρη, να περιβληθεί τον γραπτό τύπο». Αν δεν τηρηθεί ο γραπτός τύπος, η σύμβαση είναι αορίστου χρόνου και ο εργοδότης δεν μπορεί να ανταποδείξει τι αντίθετο. Όμως η γερμανική ρύθμιση δεν επιβάλλει τη ρητή μνεία των λόγων που δικαιολογούν τη σύναψη σ.ε.ο.χ. ή άλλων στοιχείων, ούτε επιβάλλει την υποχρέωση στον εργοδότη να το αποστείλει στον μισθωτά. Αρκεί να καταρτίζεται έγγραφο, από το οποίο σαφώς να προκύπτει ότι πρόκειται για σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου.

Ομοίως στο ιταλικό δίκαιο, ο γραπτός τύπος είναι επίσης υποχρεωτικός και μάλιστα ομοίως επί ποινή ακυρότητας. Αυτό ορίζεται στο άρθρο 1 του ν.δ. της 6ης Σεπτεμβρίου 2001, αρ. 368, που ορίζει επί λέξει τα εξής: «Ο καθορισμός ορισμένου χρόνου στερείται κύρους αν δεν συνάγεται αμέσως ή εμμέσως από γραπτό κείμενο, στο οποίο θα πρέπει να προσδιορίζονται οι λόγοι περί των οποίων ομιλεί η παράγραφος 1.

Ακολουθώντας, η ιταλική ρύθμιση επιβάλλει ότι αντίγραφο του εγγράφου πρέπει να αποστέλλεται στον εργαζόμενο εντός πέντε εργασίμων ημερών από την έναρξη της παροχής της εργασίας. Για την παραβίαση όμως της υποχρέωσης αυτής δεν προβλέπονται συνέπειες.

Στο ελληνικό π.δ. 81/2003, ρητά ορίζει το άρθρο 5 παρ. 2: «Σε κάθε περίπτωση, οι λόγοι οι οποίοι δικαιολογούν την ανανέωση της σύμβασης, ή σχέσης εργασίας ορισμένης χρονικής διάρκειας πρέπει να αναφέρονται στη σχετική συμφωνία των μερών, η οποία συνάπτεται εγγράφως, ή να προκύπτουν ευθέως από αυτήν».

Είναι προφανές ότι πρόκειται περί συστατικού τύπου (*ad solemnitatem*), αφού σύμφωνα με το άρθρο 159 Α.Κ., δικαιοπραξία για την οποία δεν τηρήθηκε ο τύπος που απαιτεί ο νόμος, εφόσον δεν ορίζεται το αντίθετο, είναι άκυρη. Εν προκειμένω, η ανωτέρω παρατεθείσα διάταξη της παραγράφου 2 του άρθρου 5 επιβάλλει τον έγγραφο τύπο, ως συστατικό στοιχείο και όρο της συμφωνίας για την ορισμένη διάρκεια, αφού ούτε ορίζει ότι η έλλειψη του τύπου επιφέρει κύρωση διαφορετική από την ακυρότητα, ούτε υφίσταται κάποια ένδειξη ότι έχει αποδεικτικό χαρακτήρα. Εξάλλου, όπως είδαμε, και τα τρία αλλοδαπά δίκαια θεωρούν άκυρη κάθε συμφωνία για την ορισμένη διάρκεια μιας εργασιακής σύμβασης, αν αυτή δεν αποτυπωθεί σε γραπτό κείμενο. Η διάταξη λοιπόν του άρθρου 5 παρ. 2 δεν είναι δικονομική, αλλά ανήκει στο ουσιαστικό δίκαιο και επομένως η ακυρότητα είναι η μόνη συνέπεια της μη τηρήσεως του προβλεπόμενου τύπου.

Η διάταξη όμως - αντιθέτως προς ό,τι ισχύει στα τρία αλλοδαπά δίκαια - δεν καλύπτει και την αρχική (πρώτη) σύμβαση ορισμένου χρόνου, διότι σαφώς αναφέρεται σε ανανέωση μιας ήδη λειτουργούσης σ.ε.ο.χ., για την οποία επομένως εξακολουθεί να ισχύει το άτυπο.

Η ακυρότητα, που είναι σχετική υπέρ του εργαζόμενου και επομένως δεν μπορεί να την επικαλεστεί ο εργοδότης, πλήττει μόνο τη συμφωνία για την ανανέωση, έγκυρη όμως παραμένει η συμφωνία για την εξακολούθηση της παροχής

της εργασίας αυτής καθεαυτής, οπότε ο εργαζόμενος, συνεχίζοντας να προσφέρει τις υπηρεσίες του, θα τελεί υπό καθεστώς παροχής υπηρεσιών με σύμβαση αορίστου χρόνου.

Συστατικός τύπος, διότι αποτελεί επίσης ουσιώδες στοιχείο της συμφωνίας, θεσπίζεται και ως προς την αναφορά των λόγων που δικαιολογούν την ανανέωση. Συνεπώς, η παράλειψη της αναφοράς αυτής οδηγεί επίσης σε ακυρότητα την όλη συμφωνία για την ορισμένη διάρκεια, με συνέπεια η σύμβαση να θεωρείται αορίστου χρόνου. Η αναφορά συγκεκριμένων λόγων στο έγγραφο της συμφωνίας, δεσμεύει τον εργοδότη, ο οποίος δεν δικαιούται ακολούθως, στη δίκη που τυχόν θα επακολουθήσει, να αλλάξει τους λόγους που περιέλαβε στη συμφωνία ή να προσθέσει και άλλους.

Όμως, η μη παράδοση της συμφωνίας στον εργαζόμενο μέσα σε πέντε εργάσιμες ημέρες από την έναρξη της προσφοράς της εργασίας, όπως ορίζει το δεύτερο εδάφιο της παραγράφου 2, δεν δημιουργεί ακυρότητα, αλλά ο εργαζόμενος έχει δικαστικά επιδιώξιμη αξίωση να του χορηγηθεί αντίγραφο της συμφωνίας και ακόμη ο εργοδότης ευθύνεται για την αποκατάσταση της τυχόν ζημίας του εργαζόμενου.

Όπως ήδη διαπιστώσαμε, η Συμφωνία των κοινωνικών εταίρων δεν περιλαμβάνει καμία δεσμευτική ρύθμιση πάνω στο θέμα των συνεπειών της παραβίασής (από τους συμβαλλόμενους της ατομικής εργασιακής συμβάσεως) των ουσιαστικών προϋποθέσεων για τη νομιμότητα της προσφυγής στη σύμβαση ορισμένου χρόνου. Αντιθέτως αναθέτει στα κράτη - μέλη (ή/και στους κοινωνικούς τους εταίρους) να προσδιορίσουν τις συνέπειες αυτές και δη να «[...] καθορίσουν όταν χρειάζεται («...Appropriate»)» υπό ποιες συνθήκες οι συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου [...] χαρακτηρίζονται συμβάσεις ή σχέσεις αορίστου χρόνου.

Στο γαλλικό δίκαιο υφίσταται ρητή και σαφής διάταξη που ρυθμίζει το θέμα (άρθρο L. 122-3-13 Εργατ.Κωδ.):

«Η σύμβαση που έχει συναφθεί κατά παράβαση των διατάξεων των άρθρων L. 122-1, L. 122-1-1, L. 122-2, L. 122-3 [...] θεωρείται σύμβαση αορίστου χρόνου».

Όπως γίνεται ομόφωνα δεκτό στη Γαλλία, η παραπάνω διάταξη δεν καθιερώνει κάποιο τεκμήριο, που μπορεί να ανατραπεί με αντίθετη απόδειξη από τον εργοδότη, ούτε και πρόκειται για «μετατροπή» της σύμβασης από ορισμένου σε αορίστου χρόνου. Πρόκειται μόνο για «αναχαρακτηρισμό» («requalification») της σύμβασης, που εσφαλμένα είχε χαρακτηριστεί αρχικά σε ορισμένου, ενώ ήταν ήδη από τη σύναψή της αορίστου χρόνου.

Στη Γερμανία, σύμφωνα με τη διάταξη της παραγράφου 16 του νόμου του 2001, αν η συμφωνία για την ορισμένη διάρκεια έχει συναφθεί κατά παράβαση των σχετικών περιοριστικών διατάξεων είναι άκυρη («rechtsunwirksam») και ισχύει ως αορίστου χρόνου. Όμως ο εργοδότης δεν μπορεί να την καταγγείλει με τακτική καταγγελία πριν να παρέλθει ο συμφωνηθείς χρόνος. Αν όμως η ακυρότητα οφείλεται μόνο σε ελλείψεις του απαιτούμενου τύπου, η σύμβαση μπορεί να καταγγελθεί με τακτική καταγγελία και πριν από τη συμφωνηθείσα λήξη της.

Χαρακτηριστικό της ανωτέρω ρύθμισης είναι ότι ο νομοθέτης λαμβάνει πρόνοια, ώστε να διασφαλιστούν τα έννομα συμφέροντα του εργαζόμενου ακόμα και έναντι του κινδύνου να καταγγελθεί η σύμβαση πριν από την (ακύρωσ συμφωνηθείσα) λήξη της.

Γίνεται εξάλλου δεκτό, ότι ο εργαζόμενος μπορεί ήδη από την αρχή της εργασιακής σχέσης να ασκήσει αναγνωριστική αγωγή με αίτημα να αναγνωριστεί η

πραγματική φύση της σχέσης, δηλ. να αναγνωρισθεί η ακυρότητα της συμφωνίας για την ορισμένη διάρκεια (Entfristung).

Ομοίως και στο ιταλικό δίκαιο, η σύμβαση θεωρείται αορίστου χρόνου αν δεν έχουν τηρηθεί οι ουσιαστικές και τυπικές προϋποθέσεις που ορίζει το νομοθετικό διάταγμα της 6ης Σεπτεμβρίου 2001.

Στα καθ' ημάς τώρα, ήδη και πριν από την ισχύ του π.δ. θεωρία και νομολογία εδέχοντο ερμηνεύοντας την παράγραφο 3 του άρθρου 8 του ν. 2112/1920 (που εξακολουθεί να ισχύει παραλλήλως προς το π.δ., όπως είδαμε), ότι αν έχει συμφωνηθεί ορισμένη διάρκεια χωρίς να συντρέχει αντικειμενικός προς τούτο λόγος, ο όρος (και μόνον αυτός) που αφορά τον χρονικό περιορισμό θα είναι άκυρος. και επίσης ότι όταν πρόκειται για διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου, αυτές αντιμετωπίζονται ως μία ενιαία σύμβαση αορίστου χρόνου.

Οι θέσεις αυτές όχι μόνο δεν μεταβάλλονται, αλλά ενισχύονται, αφού η παράγραφος 3 του άρθρου 5 ρητά αναφέρεται σε «μετατροπή» των συμβάσεων από ορισμένου σε αορίστου χρόνου. Βεβαίως, η λέξη «μετατροπή» είναι εντελώς αδόκιμη εν προκειμένω, διότι έχουμε να κάνουμε με «αναχαρακτηρισμό» δηλ. μεταβολή του χαρακτηρισμού της συμβάσεως και όχι της συμβάσεως αυτής καθεαυτής, η οποία παραμένει η ίδια ως προς την ουσία της.

Εν τέλει, λοιπόν και υπό το καθεστώς του π.δ. πρέπει να γίνει δεκτό ότι σε περίπτωση που συναφθεί σύμβαση ορισμένου χρόνου χωρίς να τηρηθούν οι νόμιμες προϋποθέσεις (τύπου και ουσίας) η συμφωνία για τον ορισμένο χρόνο είναι άκυρη, θεωρείται ως γενόμενη και η σύμβαση ισχύει για αόριστο χρονικό διάστημα. Όμως η σύμβαση αυτή αορίστου χρόνου θα έχει μία συμφωνημένη ελάχιστη διάρκεια (που θα αντιστοιχεί στην περίοδο που συμφωνήθηκε ως ορισμένου χρόνου) πριν από την πάροδο της οποίας δεν θα είναι δυνατή η τακτική καταγγελία.

Ο εργαζόμενος μπορεί να ασκήσει αναγνωριστική αγωγή ζητώντας από το δικαστήριο να προσδώσει τον ορθό χαρακτηρισμό στη σύμβαση, ή από τη σύναψη της. Αν ο εργοδότης δεν αποδέχεται τις υπηρεσίες του μισθωτού μετά την πάροδο της (ακύρωσ) συμφωνηθείσας διάρκειας, ο εργαζόμενος μπορεί βεβαίως να ασκήσει καταψηφιστική αγωγή και να αξιώσει αποδοχές υπερημερίας από τον ήδη υπερήμερο εργοδότη.

Συμπεράσματα

Η ανάπτυξη που προηγήθηκε, νομίζω μπορεί αβίαστα να μας οδηγήσει στα ακόλουθα βασικά συμπεράσματα:

1. Βασικό συστατικό στοιχείο της έννοιας της συμβάσεως ορισμένου χρόνου, τόσο κατά την κοινοτική Οδηγία όσο και κατά το π.δ. είναι το έστω και κατά προσέγγιση προβλέψιμο του χρόνου λήξης τους.
2. Η χωρίς περιορισμούς (ανέλεγκτη) προσφυγή στις σ.ε.ο.χ. είναι επιτρεπτή μόνο στις περιπτώσεις που εξαντλητικά προβλέπονται στην κοινοτική Συμφωνία.
3. Ο βασικός μηχανισμός ελέγχου της καταχρηστικής προσφυγής σε σ.ε.ο.χ. τόσο στην κοινοτική Συμφωνία όσο και στο π.δ. είναι η εφαρμογή της Αρχής του αντικειμενικού λόγου, δηλαδή απαιτείται η συνδρομή κάποιου συγκεκριμένου λόγου, ο οποίος να δικαιολογεί αντικειμενικά την προσφυγή στις σ.ε.ο.χ.
4. Η κοινοτική Οδηγία δεν εξειδικεύει περιπτώσιολογικά την αρχή του αντικειμενικού λόγου. Η εξειδίκευση αυτή ανατίθεται στους εθνικούς νομοθέτες, οι οποίοι όμως δεν δικαιούνται να εκμεταλλευτούν αυτή τη δυνατότητα για να θεσπίσουν περιπτώσεις δήθεν επιτρεπόμενης προσφυγής σε σ.ε.ο.χ. χωρίς πράγματι να συντρέχει αντικειμενικός λόγος.

5. Μία τέτοια απαγορευμένη εξειδίκευση σε αρκετές περιπτώσεις επιχειρεί και το π.δ., ιδίως στο βαθμό που επιχειρεί να αντικαταστήσει τον αντικειμενικό λόγο με τη νομοθετική βούληση της πολιτείας ή την κανονιστική των κοινωνικών εταιρών.
6. Οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου, οι οποίες συνάπτονται χωρίς να συντρέχει πράγματι αντικειμενικός λόγος αποκατακρίνονται ως τέτοιες και ανακατακρίνονται ως αορίστου χρόνου από τα δικαστήρια. Το Σύνταγμα δεν απαγορεύει τον ανακατακρίτισμό, των μη νομίμων (ψευδο)συμβάσεων ορισμένου χρόνου, αλλά μόνο τη μετατροπή των αληθών συμβάσεων ορισμένου χρόνου σε αορίστου.
7. Συστατικό στοιχείο της νομιμότητας της προσφυγής σε σύμβαση ορισμένου χρόνου είναι η τήρηση του γραπτού τύπου και η αναφορά στο έγγραφο των λόγων που τη δικαιολογούν.

7. Μερική απασχόληση

Η εργασία τα τελευταία χρόνια, λόγω του εξουθενωτικού ανταγωνισμού μεταξύ των επιχειρήσεων και της μεγάλης προσφοράς εργατικών δυνάμεων, ιδίως μετά την κατάρρευση του ανατολικού συνασπισμού, αναγκαστικά έγινε περισσότερο ευέλικτη με συνέπεια την αναμόρφωση του εργασιμου χρόνου.

Η χώρα μας συμμετέχει μεν στην ΕΕ αλλά η οικονομία μας δεν είναι ανταγωνιστική. Βασικά μειονεκτήματα της Ελληνικής οικονομίας είναι η χαμηλή παραγωγικότητα και οι χαμηλές αμοιβές στο χώρο της εργασίας. Το σύστημα των εργασιακών σχέσεων πάσχει, οι επιχειρήσεις είναι μικρές και μη ανταγωνιστικές. Προβάλλει, λοιπόν ως επιτακτική η ανάγκη για λήψη μέτρων για την εύρυθμη λειτουργία της αγοράς και κυρίως για αντιμετώπιση του μεγάλου προβλήματος της ανεργίας!

Έτσι με το Ν. 2874/2000 για την “Προώθηση της απασχολήσεως”, προωθούνται η μερική απασχόληση και η κατάργηση της υπερεργασίας ταυτόχρονα με τον επανακαθορισμό της υπερωριακής αμοιβής και γίνεται διευθέτηση του χρόνου εργασίας.

Σύμβαση μερικής απασχολήσεως είναι εκείνη με την οποία ο εργαζόμενος συμφωνεί με τον εργοδότη να προσφέρει εργασία μικρότερης διάρκειας από την κανονική έναντι αντιστοίχως μικρότερης αντιμισθίας (αμοιβής). Η σύμβαση μερικής απασχολήσεως είναι πάντα έγγραφη και συνάπτεται είτε για ορισμένο είτε για αόριστο χρόνο και παρέχεται με σταθερότητα και όχι ευκαιριακά.

Σημαντικό είναι το άρθρο 4 του νέου Νόμου, με το οποίο καταργείται ως μέτρο γενικό η υπερεργασιακή απασχόληση και η αμοιβή της και επαναπροσδιορίζεται ο τρόπος και ο καθορισμός της αμοιβής της “ιδιόρρυθμης” υπερωρίας, της νόμιμης υπερωρίας και η αποζημίωση για την παράνομη υπερωριακή απασχόληση.

Με την διευθέτηση του χρόνου εργασίας παρέχεται η δυνατότητα στον εργοδότη να διαχειρίζεται το ωράριο έτσι που να καλύπτονται εποχικές ή άλλες ανάγκες αυξημένης παραγωγής στην επιχείρηση χωρίς την δέσμευση του οχταώρου, που παραμένει το νόμιμο ημερήσιο ωράριο εργασίας.

Σχετική βιβλιογραφία

Βλαστού, Σ, Αλληπάλληλες συμβάσεις ορισμένου χρόνου εργαζομένων δημοτικής επιχείρησης. Οδηγία Συμβουλίου Ε.Ε. 1999/70 και ανυπαρξία π.δ. 81/2003, ΕΕΔ 62, (2003), 1096 επ.

Γαβαλά, Ν, Οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου μετά το π.δ. 81/2003. Σκέψεις για τη μεταφορά της Οδηγίας 99/70 ΕΚ στο ελληνικό δίκαιο με αφορμή και την Έφετ. Κρήτης 446/2002

ΕΕΔ 62, (2003), 641 επ.

Γαβαλά, Ν, Επτά κλειδιά για την κατανόηση του π.δ. 81/2003 για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Ερμηνευτική προσέγγιση βασικών ρυθμίσεων υπό το πρίσμα της Οδηγίας 99/70 ΕΚ και της μεταγραφής της σε αλλοδαπό δίκαιο ΕΕΔ 62, (2003), 1097 επ.

Λεβέντη, Γ, Οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου μετά το π.δ. 81/2003, ΔΕΝ 2003, 817 επ.

Μετζητάκου, Α, Οι συμβάσεις εργασίας “ορισμένου χρόνου” υπό το καθεστώς ισχύος του π.δ. 81/2003 ΕΕΔ 62, (2003) 1201 επ.

Schaub, G, Arbeitsrecht, 10. Auflage, 2002, S. 321f.

ΕΦΗΜΕΡΙΣ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΕΩΣ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ

Νικόλαος Δημαράς, Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο του (Διδάκτορας των Νομικών Επιστημών του Πανεπιστημίου BIELEFELD Δυτικής Γερμανίας

