ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ

ΔΙΚΤΥΟ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ
ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗΣ ΚΑΙ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ
2012 - 2015

Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης & Συμβουλευτικής εργαζομένων

Εργασιακά Θέματα

Συμβάσεις Εξαρτημένης Εργασίας
Δοκιμαστική Περίοδος Διαδοχικές Συμβάσεις

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ "ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ" 2007 - 2013
ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ ΣΤΟΝ ΑΝΘΡΩΠΟ

ΕΣΠΑ 2007-2013

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΔΟΚΙΜΑΣΤΙΚΗ ΠΕΡΙΟΔΟΣ ΔΙΑΔΟΧΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ 2

1. Συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας ορισμένου και αορίστου χρόνου 2

1.1 Σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου 3

1.2 Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου 3

1.3 Ανάλυση 3

1.4 Διαδοχικές συμβάσεις εργασίας 5

2. Δοκιμαστική περίοδος 6

2.1 Η έννοια της δοκιμαστικής περιόδου 6

2.2 Διάρκεια δοκιμαστικής περιόδου 6

Πηγές 7

Συντακτική ομάδα 7

ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΔΟΚΙΜΑΣΤΙΚΗ ΠΕΡΙΟΔΟΣ ΔΙΑΔΟΧΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ

1. Συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας ορισμένου και αορίστου χρόνου

ΘΕΜΑ	Συμβάσεις εργασίας
ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ	Η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου λήγει αυτόματα με τη λήξη του συμφωνημένου χρόνου. Επίσης μπορεί να καταγγελθεί πριν από τη λήξη της για σπουδαίο λόγο.
ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ	Μπορεί να υπάρξει καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου εκ μέρους του εργοδότη (απόλυση). Η καταγγελία διακρίνεται σε τακτική, με προειδοποίηση, και σε άτακτη, χωρίς προειδοποίηση.
ΔΟΚΙΜΑΣΤΙΚΗ ΠΕΡΙΟΔΟΣ	Το χρονικό διάστημα κατά το οποίο ο εργοδότης διατηρεί το δικαίωμα να κρίνει αν ο εργαζόμενος διαθέτει τις απαραίτητες για τη συγκεκριμένη θέση εργασίας ικανότητες, προσόντα και επιμέλεια προκειμένου να προχωρήσει σε οριστική πρόσληψη.
ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΔΟΚΙΜΑΣΤΙΚΗΣ ΠΕΡΙΟΔΟΥ	Η απασχόληση με σύμβαση αορίστου χρόνου θεωρείται απασχόληση δοκιμαστικής περιόδου για τους πρώτους δώδεκα (12) μήνες και μπορεί να καταγγελθεί χωρίς προειδοποίηση και χωρίς αποζημίωση απόλυσης.

Η σύμβαση εργασίας είναι δυνατόν να έχει ορισμένη ή αόριστη διάρκεια, οπότε ονομάζεται αντίστοιχα ορισμένου ή αορίστου χρόνου. Η διαφορά ανάμεσα σε αυτές τις δύο μορφές συμβάσεων έγκειται στη λήξη τους.

1.1 Σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου

Σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου υπάρχει όταν η διάρκειά της δεν είναι καθορισμένη από τη συμφωνία εργοδότη- εργαζομένου.

1.2 Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου

Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου υπάρχει όταν καθορίζεται το χρονικό διάστημα μέσα στο οποίο ο εργαζόμενος παρέχει τις υπηρεσίες του και παύει αυτοδικαίως μόλις λήξει ο χρόνος για τον οποίο καταρτίστηκε. Η ορισμένη διάρκεια της σύμβασης μπορεί να συνάγεται και από το είδος ή τον σκοπό της εργασίας ή το είδος και τον σκοπό της επιχείρησης (π.χ. ο εργαζόμενος προσλαμβάνεται για να αντικαταστήσει εργαζόμενη που έχει άδεια λοχείας ή προσλαμβάνεται σε επιχείρηση που λειτουργεί εποχιακά, όπως σε ξενοδοχείο).

1.3 Ανάλυση

Η σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου διασφαλίζει περισσότερο τη θέση εργασίας γιατί παρέχει στον εργαζόμενο τη βεβαιότητα ότι θα διατηρεί σταθερά τη θέση του όσο χρόνο δεν συντρέχει κάποιος λόγος που να δικαιολογεί την απόλυσή του. Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου είναι μεν αναιτιώδης δικαιοπραξία, μπορεί δηλαδή να καταγγελθεί χωρίς να υπάρχει συγκεκριμένος λόγος, θεωρείται όμως συχνά καταχρηστική, όταν δεν δικαιολογείται από κάποιον ουσιαστικό λόγο.

Δεδομένου ότι ο εργοδότης έχει συμφέρον να καταρτίζει συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, ο νομοθέτης, ήδη από το 1920 (άρθρο 8 του Ν. 2112/1920 όπως ισχύει σήμερα), ορίζει ότι οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου εξομοιώνονται με τις συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου όταν ο καθορισμένος χρόνος εργασίας δεν δικαιολογείται από τη φύση της σύμβασης, αλλά έγινε σκόπιμα για την καταστρατήγηση των σχετικών με την καταγγελία της σύμβασης εργασίας διατάξεων.

Το θέμα των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου και το πώς αυτές μετατρέπονται σε συμβάσεις αορίστου χρόνου απασχολεί ιδιαίτερα τα τελευταία χρόνια τόσο τα ελληνικά δικαστήρια όσο και την επικαιρότητα. Για την αντιμετώπιση του ζητήματος έχει επιχειρηθεί επανειλημμένα θεσμική παρέμβαση, εναρμονισμένη και με το Κοινοτικό Δίκαιο (Κοινοτική Οδηγία 1999/70/ΕΚ), χωρίς ωστόσο να επιφέρει λύση στο πρόβλημα.

Τελευταία προσπάθεια επιχειρήθηκε το 2004 με τη θέση σε ισχύ δύο Προεδρικών Διαταγμάτων, του ΠΔ 164/2004 για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου στον δημόσιο τομέα και του ΠΔ 180/2004 για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου στον ιδιωτικό τομέα. Το ΠΔ 180/2004 τροποποιήθηκε με τον Ν. 3986/2011 και, ως εκ τούτου, το θεσμικό πλαίσιο για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου ορίζεται ως εξής:

ΑΝΑΝΕΩΣΗ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ
Θεσπίζεται ότι η χωρίς περιορισμό ανανέωση συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου είναι επιτρεπτή μόνο εάν δικαιολογείται από έναν αντικειμενικό λόγο όπως αυτός προσδιορίζεται περιοριστικά στον νόμο. **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 άμεσα ή έμμεσα από την οικεία σύμβαση, όπως: - η προσωρινή αναπλήρωση μισθωτού - η εκτέλεση εργασιών παροδικού χαρακτήρα - η προσωρινή σώρευση εργασίας - η ορισμένη διάρκεια βρίσκεται σε συνάρτηση με εκπαίδευση ή κατάρτιση - γίνεται με σκοπό τη διευκόλυνση μετάβασης του εργαζομένου σε συναφή απασχόληση - γίνεται για την πραγματοποίηση συγκεκριμένου έργου ή προγράμματος - συνδέεται με συγκεκριμένο γεγονός - αναφέρεται στον τομέα των επιχειρήσεων αεροπορικών μεταφορών και των επιχειρήσεων που ασκούν δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών αεροδρομίου εδάφους και πτήσης. Ωστόσο, η αναφορά σε «αντικειμενικούς» λόγους αφήνει περιθώρια για ενδεχόμενη δυσχέρεια και καταστρατήγηση στην εφαρμογή των ως άνω κανόνων, γεγονός που έχει δημιουργήσει σειρά συζητήσεων και προβλημάτων για την εφαρμογή τους. 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 αυτή.

Σε περίπτωση μη συνδρομής αντικειμενικού λόγου, και εφόσον η χρονική διάρκεια των διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου υπερβαίνει συνολικά τα τρία (3) 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 τριών (3) ετών ο αριθμός των ανανεώσεων, 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.

1.4 Διαδοχικές συμβάσεις εργασίας

«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.

Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου η οποία περιλαμβάνει όρο για πρόωρη καταγγελία της με εφαρμογή της ισχύουσας νομοθεσίας ως προς την αποζημίωση απόλυσης για τις συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου μετατρέπεται αυτοδικαίως σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου κατά την καταγγελία.

Θα πρέπει στο σημείο αυτό να σημειωθεί ότι, μετά τη θέσπιση των Ν. 3912/2009 και Ν. 3833/2010, δεν μπορεί να μετατραπούν ή να ανανεωθούν οι διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου σε αορίστου στον δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα χωρίς προηγούμενη εγκριτική απόφαση του ΑΣΕΠ.

Τέλος, ιδιαίτερα σημαντική κρίνεται και η διάταξη του άρθρου 5 της ΠΥΣ 6/2012, σύμφωνα με την οποία, από 14/2/2012 συμβάσεις εργασίας εργαζομένων που προβλέπεται να λήγουν με τη συμπλήρωση ορίου ηλικίας ή με τη συμπλήρωση των προϋποθέσεων συνταξιοδότησης νοούνται ως συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου και σε περίπτωση λύσης αυτών εφαρμόζονται οι διατάξεις του Ν. 2112/1920, όπως ισχύει. Οι διατάξεις που προβλέπονται στο προηγούμενο εδάφιο εφαρμόζονται και σε επιχειρήσεις, εταιρείες ή οργανισμούς που υπάγονται ή είχαν υπαχθεί οποτεδήποτε κατά το παρελθόν στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, όπως αυτός είχε οριοθετηθεί με τις διατάξεις της παραγράφου 6 του άρθρου 1 του Ν. 1256/1982 (Α΄65) ή με τις διατάξεις του άρθρου 51 του Ν. 1892/1990 (Α΄101), καθώς ουσιαστικά ισοδυναμεί με **κατάργηση της ρήτρας μονιμότητας στις επιχειρήσεις του ευρύτερου δημόσιου τομέα.**

2. Δοκιμαστική περίοδος

2.1 Η έννοια της δοκιμαστικής περιόδου

Σύμβαση εργασίας με δοκιμή (δοκιμαστική περίοδος) υπάρχει όταν ο εργοδότης διατηρεί για εύλογο χρονικό διάστημα το δικαίωμα να κρίνει αν ο εργαζόμενος διαθέτει τις απαραίτητες για τη συγκεκριμένη θέση εργασίας ικανότητες, προσόντα και επιμέλεια προκειμένου να προχωρήσει σε οριστική πρόσληψη. Το χαρακτηριστικό της σύμβασης εργασίας με δοκιμή είναι ότι καθιστά ευχερέστερη τη λύση της σύμβασης εργασίας.

Αν η διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου υπερβαίνει το εύλογο μέτρο, μπορεί να οδηγήσει σε καταστρατηγήσεις της προστατευτικής νομοθεσίας κατά της καταγγελίας. Μέχρι την ψήφιση του Ν. 3899/2010, δεν υπήρχαν νομοθετικοί περιορισμοί για τη διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου. Η δοκιμαστική περίοδος έπρεπε απλώς να είναι εύλογης διάρκειας.

2.2 Διάρκεια δοκιμαστικής περιόδου

Σύμφωνα με τη νέα διάταξη, η απασχόληση με σύμβαση αορίστου χρόνου θεωρείται ***απασχόληση δοκιμαστικής περιόδου για τους πρώτους δώδεκα (12) μήνες και μπορεί να καταγγελθεί χωρίς προειδοποίηση και χωρίς αποζημίωση απόλυσης***, εκτός εάν υπάρχει διαφορετική συμφωνία των μερών**.**

Η εκτίμηση του εργοδότη για την καταλληλότητα του εργαζομένου δεν επιτρέπεται να στηρίζεται σε γεγονότα ή περιστατικά άσχετα με την απόδοση του εργαζομένου, ούτε να προσκρούει σε κανόνες αναγκαστικού δικαίου (π.χ. για την ισότητα των φύλων).

Τέλος, σύμφωνα με τη ρύθμιση του Ν. 3429/2005, η οποία δεν έχει καταργηθεί ρητά και η οποία αφορά το νεοπροσλαμβανόμενο προσωπικό στις ΔΕΚΟ, θεσπίζεται ειδικότερη ρύθμιση για τη δοκιμαστική περίοδο σύμφωνα με την οποία, «οι δημόσιες επιχειρήσεις μπορούν στο εξής, για λόγους γενικού συμφέροντος που συνδέονται με τη λειτουργία τους, να προσλαμβάνουν το πάσης φύσεως προσωπικό τους με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας για δοκιμαστική περίοδο διάρκειας μέχρι επτά (7) μηνών».

Πηγές

Βλαστός, Στ. (2012). *Ατομικό Εργατικό Δίκαιο*, Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλα.

Κουκιάδης, Ι. (2013). *Εργατικό Δίκαιο*, Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλα.

Λεβέντης, Γ. (2009). *Ατομικό Εργατικό Δίκαιο: Ερμηνεία,* Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλα.

Λεοντάρη, Μ. (2010). *Εργατικό Δίκαιο*, Αθήνα: Εκδόσεις Πάμισος.

Ληξουριώτης, Ι. (2010). *Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις*, Νομική Βιβλιοθήκη.

Συντακτική ομάδα

Σταμάτη Άντα, Συριόπουλος Χ. Παναγιώτης