

ΓΝΩΜΗ της Ο.Κ.Ε.

“Ρυθμίσεις για τους εργαζόμενους
με συμβάσεις ορισμένου χρόνου
στο δημόσιο τομέα”
(Σχέδιο Προεδρικού Διατάγματος)

Αθήνα, 19 Μαΐου 2004

Διαδικασία

Στις 4 Μαΐου 2004, ο Υπουργός Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, κ. **Προκόπης Παυλόπουλος**, απέστειλε προς γνωμοδότηση στην Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή το Σχέδιο Προεδρικού Διατάγματος «Ρυθμίσεις για τους εργαζόμενους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου στο δημόσιο τομέα», με τη διαδικασία του κατεπείγοντος (υποβολή της Γνώμης σε 15 ημέρες), σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις.

Η Εκτελεστική Επιτροπή της Ο.Κ.Ε. συνέστησε Επιτροπή Εργασίας αποτελούμενη από τον κ. **Δημήτρη Πολίτη** ως Πρόεδρο και τους κ.κ. **Ηλία Ηλιόπουλο**, **Χαράλαμπο Κεφάλα**, **Αναστασία Κουτσιβίτου**, **Νίκο Λιόλιο** και **Γιάννη Σωτηρίου**. Στην Επιτροπή Εργασίας συμμετείχαν ως Εμπειρογνώμονες οι κύριοι **Αντώνης Βάγιας**, Δικηγόρος του Σ.Ε.Β., Διδάκτωρ Νομικής, και

Θεόδωρος Δεληγιαννάκης, Δικηγόρος, Συντονιστής της Νομικής Υπηρεσίας της Γ.Σ.Ε.Ε. Επιστημονική στήριξη παρείχαν οι Επιστημονικοί Συνεργάτες της Ο.Κ.Ε. **Ματίνα Γιαννακούρου**, Δικηγόρος, Δρ Εργατικού Δικαίου, και **Αθανάσιος Παπαϊωάννου**, Δικηγόρος, Δρ Εργατικού Δικαίου.

Η Επιτροπή Εργασίας ολοκλήρωσε τις εργασίες της σε τρεις (3) συνεδριάσεις, ενώ η Εκτελεστική Επιτροπή διαμόρφωσε την εισήγησή της προς την Ολομέλεια στη συνεδρίασή της στις 14 Μαΐου 2004.

Η Ολομέλεια της Ο.Κ.Ε., στην οποία εισηγητές ήταν οι κ.κ. **Χ. Κεφάλας** και **Δ. Πολίτης**, αφού ολοκλήρωσε τη συζήτηση για το θέμα στη συνεδρίαση της **19^{ης} Μαΐου 2004**, διατύπωσε την υπ' αριθ. **106** Γνώμη της.

Α. ΣΥΝΟΠΤΙΚΗ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΤΩΝ ΔΙΑΤΑΞΕΩΝ ΤΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ Π.

Το Σχέδιο Προεδρικού Διατάγματος που υπεβλήθη στην Ο.Κ.Ε. για γνωμοδότηση, περιλαμβάνει έντεκα (11) άρθρα.

Με το **άρθρο 1** ορίζεται ότι σκοπός του Προεδρικού Διατάγματος είναι η προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας προς τις διατάξεις της κοινοτικής οδηγίας 1999/70/ΕΚ, όσον αφορά στο προσωπικό του Δημοσίου και του ευρύτερου δημόσιου τομέα. Το πεδίο εφαρμογής του Π.Δ., σύμφωνα με το **άρθρο 2**, καλύπτει τους εργαζόμενους με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου ή σύμβαση έργου ή άλλη σύμβαση ή σχέση που υποκρύπτει σχέση εξαρτημένης εργασίας. Ορίζεται ότι το Π.Δ. 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 Ο.Α.Ε.Δ. και γ) στις συμβάσεις προσωρινής απασχόλησης με κατ' επάγγελμα δανεισμό προσωπικού (Ν. 2956/2001). Στο **άρθρο 3** ορίζονται οι έννοιες «εργαζόμενος ορισμένου χρόνου», «αντίστοιχος εργαζόμενος αορίστου χρόνου», «δημόσιος τομέας», «σύμβαση», «επιχείρηση», «εκμετάλλευση», «εργοδότης».

Το **άρθρο 4** θέτει την αρχή της μη διάκρισης ως προς τους όρους και τις συνθήκες απασχόλησης και την προϋπηρεσία των «εργαζομένων ορισμένου χρόνου» και των «αντίστοιχων εργαζομένων αορί-

στου χρόνου», εκτός εάν η διαφορετική μεταχείριση δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους.

Το **άρθρο 5** θέτει κανόνες για την αποτροπή κατάχρησης κατά τη σύναψη διαδοχικών συμβάσεων. Ως διαδοχικές χαρακτηρίζονται οι συμβάσεις που καταρτίζονται και εκτελούνται μεταξύ του ίδιου εργοδότη και του ίδιου εργαζόμενου, με τους ίδιους ή παρεμφερείς όρους εργασίας και την ίδια ή παρεμφερή ειδικότητα, και μεσολαβεί μεταξύ αυτών χρονικό διάστημα όχι μεγαλύτερο από τρεις (3) μήνες.

Το **άρθρο 6** θέτει ως κανόνα ότι διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου, όπως ορίζονται στο άρθρο 4, δεν επιτρέπεται να υπερβαίνουν συνολικά τους είκοσι τέσσερις (24) μήνες, ανεξαρτήτως χρονικών διαστημάτων που μεσολαβούν μεταξύ των συμβάσεων. Υπέρβαση του συνολικού χρόνου διάρκειας απασχόλησης επιτρέπεται μόνο για ειδικές κατηγορίες εργαζομένων, όπως τα διευθυντικά στελέχη και οι εργαζόμενοι που προσλαμβάνονται στο πλαίσιο συγκεκριμένου ερευνητικού προγράμματος, ή οποιουδήποτε επιδοτούμενου ή χρηματοδοτούμενου προγράμματος. Οποιαδήποτε σύμβαση συνάπτεται κατά παράβαση των διατάξεων του άρθρου 5 είναι αυτοδίκαια άκυρη, ο εργαζόμενος που ζημιώθηκε δικαιούται να αποζημιωθεί κατά τις διατάξεις περί αδικαιολογήτου πλουτισμού και το αρμόδιο όργανο, που ενήργησε κατά παράβαση των παραπάνω διατάξεων, υπέχει ποινική και πειθαρχική ευθύνη.

Στο **άρθρο 7** θεσπίζεται υποχρέωση των εργοδοτών να ενημερώνουν τους εργαζόμενους ορισμένου χρόνου για τυχόν κενές θέσεις και ευκαιρίες απασχόλησης μέσα στην επιχείρηση, ώστε να εξασφαλίζεται ότι έχουν τις ίδιες ευκαιρίες να διεκδικήσουν θέσεις αορίστου χρόνου. Επίσης, οι εργοδότες πρέπει να διευκολύνουν, στο μέτρο του δυνατού, την πρόσβαση των εργαζόμενων ορισμένου χρόνου σε κατάλληλες ευκαιρίες κατάρτισης, ώστε να ενισχύονται οι δεξιότητές τους και η εξέλιξη της επαγγελματικής σταδιοδρομίας τους. Με το **άρθρο 8** οι εργαζόμενοι ορισμένου χρόνου λαμβάνονται υπόψη κατά τον υπολογισμό του κατωτάτου ορίου, πάνω από το οποίο συγκροτούνται τα αντιπροσωπευτικά όργανα των εργαζομένων μέσα στην επιχείρηση. Επίσης, στο μέτρο του δυνατού, οι εργοδότες παρέχουν ενημέρωση για τις συμβάσεις/σχέσεις ορισμένου χρόνου στα υπάρχοντα όργανα των εργαζομένων. Το **άρθρο 9** ορίζει ότι δε θίγονται ευνοϊκότερες ρυθμίσεις για τους εργαζόμενους γενικά ή για τους εργαζόμενους με αναπηρίες ή διατάξεις που αφορούν στην ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις.

Το **άρθρο 10** περιέχει μεταβατικές διατάξεις για το χαρακτηρισμό ως συμβάσεων εργασίας αορίστου χρόνου διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου, όπως αυτές ορίζονται στο παρόν διάταγμα, οι οποίες έχουν συναφθεί πριν την έναρξη ισχύος του παρόντος και πληρούν αθροιστικά τα ακόλουθα κριτήρια και προϋποθέσεις: α) ύπαρξη συνεχούς ενεργής σύμβασης μετά τη 10^η Ιουλίου 2002 (καταληκτική προθεσμία για την ενσωμάτωση της κοινοτικής οδηγίας 99/70/ΕΚ στο εσωτερικό δίκαιο) ως την έναρξη ισχύος του παρόντος διατάγματος, β) συνολική χρονική διάρκεια διαδοχι-

κών συμβάσεων τουλάχιστον 24 μηνών, ανεξαρτήτως αριθμού ανανεώσεων ή τρεις τουλάχιστον ανανεώσεις πέραν της αρχικής σύμβασης με ελάχιστο χρόνο απασχόλησης 18 μήνες, μέσα σε συνολικό διάστημα απασχόλησης 24 μηνών, γ) ο συνολικός χρόνος απασχόλησης να έχει πράγματι διανυθεί στον ίδιο φορέα, με τους ίδιους ή παρεμφερείς όρους εργασίας και με την ίδια ή παρεμφερή ειδικότητα, όπως αναγράφεται στην αρχική σύμβαση, δ) το αντικείμενο της σύμβασης να αφορά δραστηριότητες που συνδέονται άμεσα με το δημόσιο συμφέρον, το οποίο υπηρετεί η αντίστοιχη δημόσια υπηρεσία και ε) ο συνολικός χρόνος απασχόλησης να έχει παρασχεθεί κατά πλήρες ή μειωμένο ωράριο και σε καθήκοντα ίδια ή παρεμφερή με αυτά που αναγράφονται στην αρχική σύμβαση.

Αρμόδιο όργανο να κρίνει αιτιολογημένα εάν πληρούνται οι παραπάνω προϋποθέσεις και κριτήρια είναι το οικείο Υπηρεσιακό Συμβούλιο, το Διοικητικό Συμβούλιο του οικείου νομικού προσώπου ή τα όργανα που εξομοιώνονται με αυτά. Στις δημοτικές ή κοινοτικές επιχειρήσεις αρμόδιο όργανο είναι το Δημοτικό ή Κοινοτικό Συμβούλιο του οικείου ΟΤΑ. Η κρίση των παραπάνω οργάνων εκφέρεται εντός πέντε (5) μηνών από την έναρξη ισχύος του διατάγματος. Η κρίση αυτή υπόκειται σε έλεγχο νομιμότητας από το ΑΣΕΠ εντός τριών (3) μηνών από τη διαβίβασή της σε αυτό.

Στις διατάξεις του άρθρου αυτού υπάγονται οι εργαζόμενοι του δημοσίου τομέα, όπως οριοθετείται από την κείμενη νομοθεσία, συμπεριλαμβανομένων των δημοτικών και κοινοτικών επιχειρήσεων και αποκλειομένων σε κάθε περίπτωση των ει-

σηγμένων στο Χρηματιστήριο ΑΕ. Εξαιρούνται, επίσης, τα διευθυντικά στελέχη.

Κατ' εξαίρεση, για λόγους κοινωνικής πρόνοιας, σε ό,τι αφορά στα άτομα με ποσοστό αναπηρίας πάνω από 50% αρκεί ο συνολικός χρόνος απασχόλησης να είναι τουλάχιστον 18 μήνες, ανεξαρτήτως ενδια-

μέσων διαστημάτων μεταξύ των συμβάσεων, εφ' όσον πληρούνται οι λοιπές προϋποθέσεις.

Το **άρθρο 11** ορίζει την έναρξη ισχύος του Προεδρικού Διατάγματος από τη δημοσίευσή του στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

Β. ΣΥΝΟΨΗ ΤΩΝ ΘΕΣΕΩΝ ΤΗΣ Ο.Κ.Ε. ΕΠΙ ΤΟΥ Π.Δ. 81/2003

Η Ο.Κ.Ε. είχε τη δυνατότητα να διατυπώσει τις θέσεις της επί του Προεδρικού Διατάγματος 81/2003 που της είχε υποβληθεί προς γνωμοδότηση, πριν ακόμα εκδοθεί, το Σεπτέμβριο του 2002.¹

Στη Γνώμη εκείνη, η Ο.Κ.Ε. είχε υπογραμμίσει τη σημασία της Οδηγίας 1999/70/ΕΚ, την οποία επιχειρούσε να ενσωματώσει το Π.Δ., καθώς αποτελούσε το αποτέλεσμα του ευρωπαϊκού κοινωνικού διαλόγου² πάνω σε ένα ιδιαίτερης σημασίας οικονομικό και κοινωνικό ζήτημα στο χώρο των εργασιακών σχέσεων. Όπως τονιζόταν στη Γνώμη εκείνη «[Η] αξία της συμφωνίας πλαίσιο της UNICE, της CEEP και της CES της 18.3.1999 για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου έγκειται ακριβώς στο ότι αναδεικνύει τη βούληση των ευρωπαϊών κοινωνικών εταίρων να θεσπίσουν ένα γενικό πλαίσιο για τη διασφάλιση της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, προστατεύοντάς τους από τις διακρίσεις». Παράλληλα, η Ο.Κ.Ε. είχε επισημάνει ότι «η προσαρμογή της κοινότητας οδηγίας στο εσωτερικό δίκαιο με το υπό κρίση Π.Δ. έρχεται να καλύψει σημαντικό

τμήμα των κενών που παρουσίαζε η ελληνική νομοθεσία στο ζήτημα των συμβάσεων ορισμένου χρόνου».

Βασικό κριτήριο της Ο.Κ.Ε. για την αξιολόγηση του Π.Δ. ήταν η συμβατότητά του με το πνεύμα και το γράμμα της Οδηγίας και είχε διαπιστώσει ότι τα επτά από τα οκτώ άρθρα του Π.Δ. ήταν σε αρμονία με την Οδηγία. Τόνιζε, επίσης, ότι η επιλογή του νομοθέτη να χρησιμοποιήσει και τα τρία κριτήρια που θέτει η Οδηγία για να προσδιορίσει πότε συντρέχει κατάχρηση του θεσμού της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου, είναι θετική και εξυπηρετεί την ασφάλεια του δικαίου.

Από την άλλη πλευρά, η Ο.Κ.Ε. είχε αξιολογήσει αρνητικά την εξαίρεση μιας σειράς από τομείς δραστηριότητας. Η Ο.Κ.Ε. επεσήμανε ότι η εξαίρεση αυτή δεν εύρισκε έρεισμα στην Οδηγία, αφού σε αυτούς «δεν υφίσταται κάποια ιδιαιτερότητα συνθηκών που να δικαιολογεί αντικειμενικά την εξαίρεσή τους από την προστασία που παρέχει το άρθρο 5 από την κατάχρηση κατά τη σύναψη συμβάσεων ορισμένου χρό-

1. Γνώμη υπ' αριθμ. 81 «Ρυθμίσεις για τους εργαζομένους με Συμβάσεις Ορισμένου Χρόνου, Σχέδιο Π.Δ» (Οκτώβριος 2002). Το πλήρες κείμενο της Γνώμης εμφανίζεται στην ιστοσελίδα της Ο.Κ.Ε. www.oke.gr.
2. Υπενθυμίζεται ότι στην περίπτωση αυτή ακολουθήθηκε η διαδικασία του άρθρου 139 της Συνθήκης για την Ε.Ε. : «1. Ο διάλογος μεταξύ κοινωνικών εταίρων σε κοινοτικό επίπεδο μπορεί να οδηγή, εφόσον οι κοινωνικοί εταίροι το επιθυμούν, στη σύναψη συμβατικών σχέσεων, συμπεριλαμβανομένων των συμφωνιών. 2. Οι συμφωνίες που συνάπτονται σε κοινοτικό επίπεδο εφαρμόζονται, είτε σύμφωνα με τις διαδικασίες και πρακτικές των ενδιαφερομένων κοινωνικών εταίρων και κρατών μελών, είτε σε τομείς που εμπίπτουν στο άρθρο 137, όταν το ζητούν από κοινού τα υπογράφοντα μέρη, με απόφαση του Συμβουλίου μετά από πρόταση της Επιτροπής. 3. Το Συμβούλιο αποφασίζει με ειδική πλειοψηφία, εκτός εάν η εν λόγω συμφωνία περιέχει μία ή περισσότερες διατάξεις σχετικές με τομέα από τους αναφερόμενους στο άρθρο 137 παράγραφο 3, οπότε αποφασίζει με ομοφωνία».

νου». Όπως χαρακτηριστικά τονιζόταν στη Γνώμη εκείνη, «[Δ]εν είναι δυνατόν όμως να χαρακτηρίζονται αυθαίρετα ολόκληροι τομείς ως τομείς που δικαιολογούν μόνιμα τη σύναψη απεριόριστων διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου, γιατί αυτό υποδηλώνει πάγιες και διαρκείς ανάγκες που απαιτούν προσλήψεις με συμβάσεις ορισμένου χρόνου»³.

Η θέση αυτή της Ο.Κ.Ε. δικαιώθηκε από τις μετέπειτα εξελίξεις, κάτι που άλλωστε οδήγησε και στη σύνταξη του υπό κρίση Π.Δ.

3. Βλ. και την ακόλουθη παρατήρηση του Γενικού Διευθυντή Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων προς τις ελληνικές αρχές στις 9.2.2004 που περιέχεται σε σχετική επιστολή του, η οποία δημοσιεύθηκε στην εφημερίδα Κόσμος του Επενδυτή (28.2.2004, σελ. 20-21): «Ο κατάλογος των αντικειμενικών λόγων του προεδρικού διατάγματος περιέχει σημεία που φαίνονται να μην είναι αποδεκτά ως αντικειμενικοί λόγοι. Ωστόσο, καταστάσεις στις οποίες απεριόριστες ανανεώσεις των συμβάσεων ορισμένου χρόνου θα μπορούσαν να δικαιολογηθούν είναι δύσκολο να φαντασθεί κανείς. Το ευρύ και γενικό πεδίο εφαρμογής που δίνεται στην έννοια των αντικειμενικών λόγων στο προεδρικό διάταγμα, καθώς και ο μακρύς κατάλογος λόγων που παρέχονται, η επικάλυψη των περιπτώσεων που αναφέρονται και το ασαφές νόημα των λόγων και κριτηρίων που εμπλέκονται δείχνουν ότι η ανανέωση των συμβάσεων ορισμένου χρόνου στην Ελλάδα αποτελεί τον κανόνα και όχι την εξαίρεση».

Γ. ΓΕΝΙΚΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ

1 Η Ο.Κ.Ε. επισημαίνει ότι εδώ και δεκαετίες, με ευθύνη της Πολιτείας, έχει δημιουργηθεί και διαιωνίζεται ένα μείζον πολιτικό και κοινωνικό πρόβλημα, που συνίσταται στην απασχόληση χιλιάδων εργαζομένων με αλληπάλληλες και συχνά μακροχρόνιες συμβάσεις ορισμένου χρόνου, για κάλυψη παγίων και διαρκών αναγκών σε υπηρεσίες και φορείς του Δημοσίου και ευρύτερου δημόσιου τομέα. Το πρόβλημα αυτό εμφανίζεται με μεγαλύτερη συχνότητα και ένταση σε ορισμένες υπηρεσίες ή κλάδους δραστηριότητας (π.χ. δημοτικές υπηρεσίες και επιχειρήσεις, τομέας πολιτισμού ή εναέριων μεταφορών, εκπαίδευσης) ή ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων (π.χ. αρχαιολόγοι, προσωπικό καθαριότητας υποργείων, αναπληρωτές καθηγητές κ.λπ.).

Η κατάσταση αυτή γίνεται κατά παράβαση της εργατικής νομοθεσίας (ακόμη και αυτής που προϋπήρχε της κοινοτικής οδηγίας), οδηγεί σε ομηρία χιλιάδες εργαζομένους και εκθέτει τη χώρα σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης, καθώς η έκταση που έχει λάβει το φαινόμενο στο δημόσιο τομέα της χώρας μας αποτελεί ελληνική πρωτοτυπία.

Η Ο.Κ.Ε. υπογραμμίζει με έμφαση ότι η κατάσταση αυτή πρέπει σε κάθε περίπτωση να ρυθμιστεί νομικά, στο πλαίσιο της κοινοτικής νομοθεσίας και με σεβασμό στα δικαιώματα των εργαζομένων, όπως ακριβώς αποτυπώνονται στο γράμμα και το πνεύμα της Οδηγίας.

Πριν υπεισέλθει η Ο.Κ.Ε. στη διατύπωση των συγκεκριμένων παρατηρήσεων επί του σχεδίου Π.Δ., θα ήθελε να επισημάνει τρία σημεία:

- α) Διευκρινίζει ότι εκ του θεσμικού της ρόλου δεν μπορεί να υπεισέλθει στις νομικές πτυχές των ζητημάτων που δημιουργούνται από τη σύγκρουση κοινοτικής νομοθεσίας και ελληνικού Συντάγματος στο συγκεκριμένο θέμα.
- β) Η Ο.Κ.Ε. αναγνωρίζει τις διαφορές στη φύση της εργασίας και τα διαφορετικά χαρακτηριστικά του εργασιακού περιβάλλοντος και των διαδικασιών στο δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα.
- γ) Το Π.Δ. 81/03 καλύπτει σε μεγάλο βαθμό τις ανάγκες των εργασιακών σχέσεων του αμιγούς ιδιωτικού τομέα. Το πρόβλημα με εκείνο το Π.Δ. εστιάζεται στις εξαιρέσεις του. Σε κάθε όμως περίπτωση, θα ήταν προτιμότερη η δημιουργία ενός ενιαίου νομοθετικού πλαισίου για τη ρύθμιση αυτών των θεμάτων στο δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα. Εκτιμάται ότι η παράλληλη ύπαρξη αυτών των δύο νομοθετημάτων θα δημιουργήσει πληθώρα προβλημάτων κατά την εφαρμογή τους. Γι' αυτό, η ενσωμάτωση της κοινοτικής οδηγίας 99/70/ΕΚ στο εσωτερικό δίκαιο θα έπρεπε να γίνει στο ίδιο νομοθέτημα, τόσο σε ό,τι αφορά τον ιδιωτικό, όσο και το στενό και ευρύτερο δημόσιο τομέα, δεδομένου άλλωστε ότι η Οδηγία δεν προβαίνει σε καμία διάκριση ως προς το πεδίο εφαρμογής της. Στο πλαίσιο αυτού του ενιαίου πλαισίου είναι δυ-

νατές και αναγκαίες ορισμένες επί μέ -
ρους διαφοροποιήσεις που να αφορούν
στην ιδιαιτερότητα του δημόσιου τομέα.

2 Με βάση τις ανωτέρω παρα-
τηρήσεις, η Ο.Κ.Ε. κατ' αρ-
χήν θεωρεί ότι το υπό κρίση σχέδιο Π.Δ. κι-
νείται στην επιθυμητή κατεύθυνση στο βαθ-
μό που επιχειρεί να άρει την αυθαίρετη εξαί-
ρεση του Δημόσιου Τομέα από την εφαρμο-
γή της Οδηγίας. Όπως είχε επισημανθεί και
στη Γνώμη υπ' αριθμ. 81/2002, η εξαίρεση
αυτή δεν έβρισκε έρεισμα στην Οδηγία και
αντέβαινε συνεπώς στην κοινοτική νομοθε-
σία. Η τότε παράλειψη του νομοθέτη δημι-
ούργησε την αναγκαιότητα της σημερινής
παρέμβασης.

Σε ανάλογη κατεύθυνση είναι και
η διαπίστωση ότι η Πολιτεία αναγνωρίζει με
το Σχέδιο Π.Δ. την ύπαρξη «συμβάσεων ή
σχέσεων που υποκρύπτουν σχέση εξαρτη-
μένης εργασίας», οι οποίες και καταλαμβάν-
ονται από το πεδίο εφαρμογής του υπό κρί-
ση Π.Δ. Η απασχόληση στο δημόσιο τομέα
χαρακτηρίζεται από στρεβλώσεις που προ-
κύπτουν, μεταξύ άλλων, από το μεγάλο
αριθμό συμβάσεων έργου ή ορισμένου χρό-
νου που χαρακτηρίζονται ως τέτοιες, ενώ
υποκρύπτουν σχέση εξαρτημένης εργα-
σίας. Οι συμβάσεις αυτές που καταστρατη-
γούν την εργατική και ασφαλιστική νομοθε-
σία, καθώς και τη νομοθεσία περί προσλή-
ψεων στο δημόσιο τομέα, είναι αρκετά δια-
δεδομένες, με αποτέλεσμα να έχουν κατα-
στεί μία πηγή παθογένειας των εργασιακών
σχέσεων.

3 Πέραν, όμως, αυτής της γε-
νικής παρατήρησης, η συ-
γκεκριμένη απόπειρα αντιμετώπισης του ζη-
τήματος παρουσιάζει ορισμένα κενά που θα
πρέπει να αντιμετωπισθούν, ώστε να μην
υπάρχει απόκλιση από την Οδηγία
99/70/ΕΚ⁴, αλλά και να μην υπάρξουν απο-
κλεισμοί που θα είναι ασύμβατοι με την αρ-
χή της ίσης μεταχείρισης.

Τα βασικότερα από τα κενά αυτά
είναι τρία:

- a. Η προτεινόμενη ρύθμιση ρυθμίζει μερι-
κά το πρόβλημα που υφίσταται σήμερα,
χωρίς να λαμβάνει επαρκή πρόβλεψη για
την αντιμετώπιση αντίστοιχων καταχρή-
σεων που θα δημιουργηθούν στο μέλ-
λον. Η εισαγωγή παγίων διατάξεων κυ-
ρωτικού χαρακτήρα στο άρθρο 6⁵, πέ-
ραν των άλλων προβλημάτων που πα-
ρουσιάζει και που θα καταγραφούν στις
κατ' άρθρον παρατηρήσεις, ενδέχεται
να μειώσει, αλλά δε θα αποκλείσει, την
επανάληψη τέτοιων φαινομένων στο
μέλλον. Κάτι τέτοιο άλλωστε διδάσκει
και η εμπειρία από προηγούμενες νομο-
θετικές ρυθμίσεις. Υπάρχει, επομένως, ο
κίνδυνος να χρειασθεί σε λίγα χρόνια
ένα νέο νομοθέτημα για την αντιμετώπι-
ση νέων κατηγοριών συμβασιούχων με
νέες ρυθμίσεις, φαινόμενο που έχει πα-
ρατηρηθεί και στο παρελθόν και που βέ-
βαια δεν χαρακτηρίζει μια καλά οργανω-
μένη Πολιτεία.

4. Προς διευκόλυνση του αναγνώστη, στο τέλος του κειμένου παρατίθεται ως Παράρτημα Πίνακας με αντι-
στοίχιση των επί μέρους διατάξεων της Οδηγίας, του Π.Δ. 81/2003 και του υπό κρίση σχεδίου Π.Δ.

5. Αν και κινείται εντός συνταγματικού πλαισίου

- β. Η ρύθμιση των υφιστάμενων καταστάσεων γίνεται κατά τρόπο που αποκλείει κατηγορίες εργαζομένων και ενέχει τον κίνδυνο να στερήσει πολλές υπηρεσίες και επιχειρήσεις του δημοσίου τομέα από προσωπικό που όντως καλύπτει πάγιες και διαρκείς ανάγκες, χωρίς να τίθεται ένα ορθολογικό κριτήριο. Η περίοδος Απρίλιος 2004-Ιούνιος 2004 (πιθανολογούμενος μήνας που θα τεθεί σε ισχύ το Π.Δ.), που τίθεται ως καταληκτικό σημείο για τη λήξη των επιλέξιμων συμβάσεων, μοιάζει να επιβεβαιώνει τις επιφυλάξεις αυτές της Ο.Κ.Ε. Γι' αυτό θα πρέπει να αναζητηθεί ένα άλλο σημείο αναφοράς. Στο σημείο αυτό, η Ο.Κ.Ε. θα επανέλθει στις Κατ' Άρθρον Παρατηρήσεις.
- γ. Το υπό κρίση Π.Δ. θέτει ως πεδίο εφαρμογής του το προσωπικό του Δημοσίου και ευρύτερου δημόσιου τομέα, που οριοθετείται από την παρ. 1 του άρθρου 51 του Ν. 1892/1990, όπως ισχύει σήμερα. Είναι γνωστό ότι στην Ελλάδα η έννοια του ευρύτερου δημόσιου τομέα είναι ιδιαίτερα ρευστή, δεδομένου ότι αρκετοί φορείς εξέρχονται και επαναφέρονται συνεχώς, ενώ τα όρια του ευρύτερου δημόσιου τομέα διαφοροποιούνται διαρκώς λόγω των ιδιωτικοποιήσεων, συγχωνεύσεων, μεταφοράς φορέων από ένα Υπουργείο σε άλλο, καταργήσεων ή δημιουργίας νέων φορέων κ.λπ. Γι' αυτό θα πρέπει να εκδοθεί επικαιροποιημένη ερμηνευτική εγκύκλιος που θα καταγράφει ονομαστικά τα νομικά πρόσωπα και τις υπηρεσίες που υπάγονται στο δημόσιο τομέα, όπως αυτός ορίζεται νομοθετικά.

Επισημαίνει, επίσης, ότι όπου σχετικά αναφέρεται η φράση του «ευρύτερου δημόσιου τομέα» θα πρέπει να συμπληρωθεί από τη φράση «όπως εκάστοτε ισχύει».

Παράλληλα, η Ο.Κ.Ε. τονίζει πως κατά τη *διαμόρφωση* του υπό κρίση Π.Δ., και πέραν των δημοσιοϋπαλληλικών οργανώσεων, δεν πραγματοποιήθηκε η απαραίτητη διαδικασία διαβούλευσης με τους κοινωνικούς εταίρους (Γ.Σ.Ε.Ε., Σ.Ε.Β., Ε.Σ.Ε.Ε., Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.) -ως είθισται να γίνεται και όπως επιβάλλεται από την Οδηγία 99/70/ΕΚ- τελικό στάδιο της οποίας είναι η Γνωμοδότηση της Ο.Κ.Ε., η οποία εκφέρεται επί του τελικού κειμένου του σχεδίου Π.Δ. Δεν πρέπει να παραγνωρίζεται ότι οι συγκεκριμένοι φορείς, μέσω των ευρωπαϊκών οργανώσεών τους, είναι εκείνοι που συνδιαμόρφωσαν τη συμφωνία, της οποίας αποτέλεσμα είναι συγκεκριμένη Οδηγία.

Πριν υπεισέλθει στις κατ' άρθρον παρατηρήσεις, η Ο.Κ.Ε. διατυπώνει την εξής γενικότερη παρατήρηση: **τα προβλήματα της Δημόσιας Διοίκησης που ανέδειξε ο δημόσιος διάλογος γύρω από το συγκεκριμένο Π.Δ. είναι μακροχρόνια και περίπλοκα και κατά συνέπεια η μακροπρόθεσμη λύση τους ξεφεύγει από τα όρια ενός Προεδρικού Διατάγματος. Θα πρέπει να γίνει κοινωνικός διάλογος με πρωτοβουλία της Πολιτείας, ο οποίος θα αποσκοπεί στο να καταγραφούν οι σύγχρονες ανάγκες της Δημόσιας Διοίκησης σε ανθρώπινο δυναμικό και οι τρόποι βέλτιστης αξιοποίησής του και, παράλληλα, να δημιουργηθούν οι πάγιοι εκείνοι μηχανισμοί που θα αποτρέψουν τη δημιουργία παρόμοιων προβλημάτων στο μέλλον.**

Δ. ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ ΚΑΤ' ΑΡΘΡΟΝ

Άρθρο 2

Πεδίο εφαρμογής

Παρ. 2 περ. β.

Με τη διάταξη αυτή εξαιρούνται από το πεδίο εφαρμογής του σχεδίου Π.Δ. οι συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας που έχουν συναφθεί στο πλαίσιο ενός ειδικού προγράμματος κατάρτισης, ένταξης και επαγγελματικής επανεκπαίδευσης υποστηριζόμενου από τον Ο.Α.Ε.Δ.

Α' Άποψη : Η διάταξη είναι δικαιολογημένη και η εξαίρεση προβλέπεται από την Οδηγία.

Β' Άποψη : Και στον τομέα αυτό υπάρχει ευρεία καταστρατήγηση. Για το λόγο αυτό δε θα πρέπει να εξαιρεθούν εξ υπ' αρχής από το πεδίο εφαρμογής του υπό κρίση Π.Δ. οι περιπτώσεις αυτές, αλλά να κρίνεται αυτό κατά περίπτωση από τα αρμόδια όργανα, δυνατότητα που άλλωστε δίδεται από την ίδια την Οδηγία.

Άρθρο 3

Ορισμοί

Περ. γ.

Εξαιρούνται από το πεδίο εφαρμογής του Π.Δ. οι εισηγμένες στο Χρηματιστήριο εταιρίες που ελέγχονται από το δημόσιο. Ως προς την εξαίρεση αυτή παραμένει το πρόβλημα της ασυμβατότητας με την κοινοτική οδηγία 99/70/ΕΚ.

Άρθρο 4

Αρχή της μη διάκρισης

Παρ. 2

Η δεύτερη παράγραφος αποτελεί μία προσπάθεια απόδοσης στα ελληνικά

της έννοιας του *pro rata temporis*, στην οποία αναφέρεται η Ρήτρα 4 παρ. 2 της Οδηγίας. Η διατύπωση όμως της διάταξης (όπως αντίστοιχα και η διατύπωση του άρθρου 4 παρ. 2 του Π.Δ. 81/2003) είναι ασαφής.

Προτείνεται να προστεθεί στο τέλος της παραγράφου 1 νέα παράγραφος ως εξής: «Όταν τα δικαιώματα του εργαζομένου εξαρτώνται από τη διάρκεια της υπηρεσίας του στον ίδιο ή σε άλλο εργοδότη, δε χωρεί διάκριση με κριτήριο τον χαρακτήρισμό των συμβάσεων ως ορισμένου ή αορίστου χρόνου, εκτός εάν για αντικειμενικούς λόγους δικαιολογείται διαφορετική μεταχείριση». Η παράγραφος 2 να επαναριθμηθεί ως παράγραφος 3.

Άρθρο 6

Συνολικός χρόνος διάρκειας απασχόλησης

Παρ. 1

Η δυνατότητα συνολικής απασχόλησης μεγαλύτερης των 24 μηνών για ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων, στους οποίους περιλαμβάνονται οι εργαζόμενοι που προσλαμβάνονται στο πλαίσιο ερευνητικών ή άλλων επιδοτούμενων προγραμμάτων, δεν κρίνεται από μόνη της αρνητικά, γιατί δικαιολογείται από τη χρονική διάρκεια των προγραμμάτων αυτών.

Επισημαίνεται, όμως, ότι η διάταξη αυτή υπάρχει κίνδυνος να παρερμηνευθεί και να χρησιμοποιηθεί (δημιουργώντας ερμηνευτικό κριτήριο) κατά την εφαρμογή των μεταβατικών διατάξεων, με αποτέλεσμα τον αποκλεισμό εργαζομένων που έχουν προσληφθεί με διαδοχικές συμβάσεις στο πλαίσιο προγραμμάτων, αν και κατά τα

λοιπά πληρούν τα κριτήρια του άρθρου 10. Εφιστάται η προσοχή των οργάνων που σύμφωνα με το άρθρο 10 θα εφαρμόσουν τις μεταβατικές διατάξεις ως προς τον κίνδυνο αυτό.

Παρ. 2

Αν και γίνεται κατανοητό ότι λόγω των συνταγματικών περιορισμών του νέου άρθρου 103 του Συντάγματος 1975/1986/2001, η κύρωση που προβλέπεται σε περίπτωση παράβασης των παρ. 1-4 του άρθρου 5 είναι η αυτοδίκαιη ακυρότητα της σύμβασης, επισημαίνεται, ωστόσο, ότι η ακυρότητα αυτή αποβαίνει εν τέλει σε βάρος του εργαζομένου. Αυτό έρχεται σε αντίθεση με τη βασική αρχή του εργατικού δικαίου που είναι η προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων, αλλά και με το πνεύμα της κοινοτικής οδηγίας 99/70/ΕΚ, που είναι η αποφυγή της καταστρατήγησης σε βάρος των εργαζομένων.

Πάντως, και άσχετα με τη βασική αυτή αντίρρηση, διατυπώνονται οι εξής επί μέρους παρατηρήσεις:

α. Σε καμία περίπτωση η ακυρότητα αυτή δεν θα πρέπει να έχει αναδρομική ισχύ, όπως αφήνει να εννοηθεί η διατύπωση του κειμένου («αυτοδικαίως άκυρη»). Θα πρέπει να αναγραφεί ότι δεν αναζητούνται ως αχρεωστήτως καταβληθείσες οι δεδουλευμένες αποδοχές. Η αναφορά της διάταξης στις περί αδικαιολογήτου πλουτισμού διατάξεις δεν ικανοποιεί, καθώς είναι γνωστό ότι ο αδικαιολόγητος πλουτισμός ως αγώγιμο δικαίωμα δεν παρέχει επαρκή προστασία στον εργαζόμενο.

β. Σε ό,τι αφορά την ποινική κύρωση, κρίνεται αναγκαίο να περιληφθεί αυτή σε νόμο και όχι σε Προεδρικό Διάταγμα, προκειμένου να μην υπάρξουν αμφισβητήσεις για τη συνταγματικότητά της.

Άρθρο 10

Μεταβατικές διατάξεις

Οι μεταβατικές διατάξεις έχουν αποκαταστατικό χαρακτήρα και αφορούν στα προβλήματα καταχρήσεων που ήδη υφίστανται και που έχουν αυξηθεί λόγω της καθυστέρησης που σημείωσε η Πολιτεία στην υιοθέτηση της Οδηγίας. Υπενθυμίζεται ότι η Οδηγία αυτή έπρεπε να έχει υιοθετηθεί ήδη από τον Ιούλιο του 2001, έλαβε παράταση μέχρι τον Ιούνιο του 2002 και τελικά ενσωματώθηκε στο ελληνικό δίκαιο μόλις τον Απρίλιο 2003 και μάλιστα χωρίς να περιλάβει το δημόσιο τομέα, στον οποίο παρατηρούνται κατ'εξοχήν οι καταχρήσεις.

Αυτή η καθυστέρηση της Πολιτείας δεν θα πρέπει να λειτουργήσει σε βάρος των εργαζομένων και γι' αυτό εκτιμάται ότι είναι πολύ περιοριστική η προσέγγιση της συγκεκριμένης διάταξης, δημιουργώντας αδικαιολόγητους αποκλεισμούς.

Ειδικότερα, η Ο.Κ.Ε. παρατηρεί:

Παρ. 1

1. Στην προϋπόθεση α, και όπου αλλού στο άρθρο 10 αναφέρεται η λέξη «σύμβαση», επισημαίνεται ότι θα πρέπει να προστεθεί και η λέξη «σχέση», ώστε να ευθυγραμμιστεί η ρύθμιση αφενός με το άρθρο 2 παρ. 1 του υπό κρίση Π.Δ., αφετέρου με την κοινοτική οδηγία 99/70, που αναφέρεται σε συμβάσεις ή σχέσεις ορισμένου χρόνου.

2. Από το συνδυασμό της παραγράφου 1 περ. (α) και της παραγράφου 5 προκύπτει ότι δεν καλύπτονται οι συμβάσεις που έληξαν πριν τη 10^η Απριλίου 2004, ανεξαρτήτως του συνολικού χρόνου διάρκειάς τους. Επίσης, δεν καλύπτονται οι συμβάσεις που θα λήξουν μετά την ημερομηνία που θα τεθεί σε ισχύ το νέο Π.Δ.

Η Ο.Κ.Ε. προτείνει να θεωρούνται επιλέξιμες και οι συμβάσεις που συμπληρώνουν τις χρονικές προϋποθέσεις της παραγράφου (β) μετά την έναρξη ισχύος του Π.Δ. υπό τις ακόλουθες σωρευτικές προϋποθέσεις:

- α. Να έχουν τεθεί σε ισχύ πριν από την ημερομηνία έναρξης της ισχύος του Π.Δ.
- β. Η σύμβαση που λήγει μετά τη θέση σε ισχύ του Π.Δ. να είναι η τελευταία από τις διαδοχικές συμβάσεις (ώστε να αποφευχθούν καταστρατηγήσεις) και
- γ. Να λήγουν το αργότερο μέχρι την 31.12.2004.

Επίσης, θεωρεί ότι ο προσδιορισμός της 10^{ης} Ιουλίου του 2002 ως σημείου κατά το οποίο θα έπρεπε να υπάρχει ενεργός σύμβαση, περιορίζει χωρίς κάποιο αντικειμενικό λόγο το εύρος των καλυπτόμενων συμβάσεων και ενδεχομένως θα δημιουργήσει και ερμηνευτικά προβλήματα. Προτείνεται να απαλειφθεί.

3. Ο χρόνος που θα μεσολαβεί μεταξύ των συμβάσεων θα πρέπει να αυξηθεί από τρεις σε τέσσερις μήνες. Σε διαφορετική περίπτωση αποκλείονται οι κατηγορίες

εκείνων που τήρησαν τους περιορισμούς του Ν. 2190/1994 (να μεσολαβεί τετράμηνο πριν τη σύναψη νέας σύμβασης ορισμένου χρόνου) και θα ευνοηθούν μόνο αυτοί που παραβίασαν αυτή τη διάταξη.

4. Στην παράγραφο 1(β) η διατύπωση μάλλον εννοεί ότι, στην περίπτωση των τριών ανανεώσεων, η ελάχιστη διάρκεια της απασχόλησης των 18 μηνών αφορά τις συμβάσεις της ανανέωσης και όχι και την αρχική σύμβαση. Θα πρέπει να προστεθεί ο όρος «συνολικό» στη φράση «ελάχιστο χρόνο απασχόλησης δεκαοκτώ μηνών», ώστε να είναι σαφές ότι προσμετράται και η αρχική σύμβαση.

5. **Α' Άποψη:** Θεωρητικά είναι ευνόητη η περ. γ, που απαιτεί να έχει διανυθεί ο χρόνος υπηρεσίας στον ίδιο φορέα και με την ίδια ή παρεμφερή ειδικότητα. Επειδή όμως είναι γνωστό ότι στην πράξη υφίστανται και στον τομέα αυτό ψευδεπίγραφες συμβάσεις, θα πρέπει να δοθεί η δυνατότητα στα αρμόδια για την κρίση όργανα (βλ. παρ. 2 και 3 του ίδιου άρθρου) να διαπιστώνουν εάν πράγματι τίθεται θέμα καταστρατήγησης του νόμου και ότι στην πραγματικότητα πρόκειται για την ίδια σχέση εργασίας.

Β' Άποψη: Δεν είναι δυνατόν να γίνει δεκτό ότι συμβάσεις που έχουν συναφθεί σε διαφορετικούς εργοδότες και με διαφορετικά καθήκοντα αποτελούν τμήμα μιας ενιαίας εργασιακής σχέσης.

6. Επισημαίνεται ότι η έννοια του δημοσίου συμφέροντος στην προϋπόθεση δ είναι αόριστη και μπορεί να ερμηνευτεί τελείως υποκειμενικά από τα αρμόδια όργανα της παρ. 2 του άρθρου 10.

Παρ. 2

Αξιολογείται θετικά η ανάθεση στα Υπηρεσιακά Συμβούλια της κρίσης για το ποιες συγκεκριμένες συμβάσεις πληρούν τις προϋποθέσεις για τη μετατροπή τους σε συμβάσεις αορίστου χρόνου. Επιφυλάξεις εκφράζονται για τις περιπτώσεις (νομικά πρόσωπα δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου, δημοτικές και κοινοτικές επιχειρήσεις), όπου η κρίση αυτή ανατίθεται σε δημοτικά, κοινοτικά και διοικητικά συμβούλια, δηλαδή τα ίδια όργανα που έλαβαν και τις αποφάσεις για τη σύναψη των διαδοχικών συμβάσεων. Ουσιαστικά, τα όργανα αυτά θα κρίνουν τη νομιμότητα των δικών τους ενεργειών. Θα πρέπει για τις περιπτώσεις αυτές να προβλεφθούν ειδικές επιτροπές με εκπροσώπους των εργαζομένων, της διοίκησης και του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους.

Παρ. 3

Προς αποφυγή παρερμηνειών, θα πρέπει να διευκρινισθεί ότι το ΑΣΕΠ θα κρίνει σε δεύτερο βαθμό όχι μόνο τις θετικές αποφάσεις των οργάνων της παρ. 2 αλλά και τις αρνητικές.

Παρ. 4

Για την έννοια του ευρύτερου δημόσιου τομέα και για τον αποκλεισμό των ανωνύμων εταιρειών που είναι εισηγμένες στο Χρηματιστήριο ισχύουν οι παρατηρήσεις που διατυπώθηκαν στην περίπτωση γ του άρθρου 3.

Παρ. 6

Κρίνεται θετικά η ειδική ρύθμιση για άτομα με αναπηρίες.

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ ΤΗΣ Ο.Κ.Ε.

Νικόλαος Αναλυτής

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

<p>ΟΔΗΓΙΑ 1999/70 Συμφωνία πλαίσιο CES, UNICE, CEEP για την εργασία ορισμένου χρόνου</p>	<p>Π.Δ. 81/03</p>	<p>ΣΧΕΔΙΟ Π.Δ.</p>
<p>Σκοπός (ρήτρα 1)</p> <p>Σκοπός της παρούσας συμφωνίας πλαίσιο είναι:</p> <p>α) η βελτίωση της ποιότητας της εργασίας ορισμένου χρόνου με τη διασφάλιση της εφαρμογής της αρχής της μη διάκρισης,</p> <p>β) η καθιέρωση ενός πλαισίου για να αποτραπεί η κατάχρηση που προκαλείται από τη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων ή εργασιακών σχέσεων ορισμένου χρόνου.</p>	<p>Άρθρο 1 Σκοπός</p> <p>Σκοπός του παρόντος Προεδρικού Διατάγματος είναι η προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας προς τις διατάξεις της Οδηγίας 99/70/ΕΚ του Συμβουλίου της 28ης Ιουλίου 1999 σχετικά με τη συμφωνία πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου που συνήφθη μεταξύ των διεπαγγελματικών οργανώσεων γενικού χαρακτήρα CES, UNICE και CEEP (Ε.Ε.Λ. 175/10.7.1999), με την οποία επιδιώκεται η βελτίωση της ποιότητας της εργασίας ορισμένου χρόνου με την εφαρμογή της αρχής της μη διάκρισης σε σχέση με την εργασία αορίστου χρόνου και θεσπίζονται διατάξεις για να αποτραπεί τυχόν κατάχρηση που προκαλείται από τη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου.</p>	<p>Άρθρο 1 Σκοπός</p> <p>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 28ης Ιουλίου 1999, σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου, που έχει συναφθεί μεταξύ των διεπαγγελματικών οργανώσεων γενικού χαρακτήρα CES, UNICE και CEEP (Ε.Ε.Λ. 175/10.7.1999), με την οποία επιδιώκεται η βελτίωση της ποιότητας της εργασίας ορισμένου χρόνου με την εφαρμογή της αρχής της μη διάκρισης σε σχέση με την εργασία αορίστου χρόνου και θεσπίζονται διατάξεις και για να αποτραπεί τυχόν κατάχρηση που προκαλείται από τη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου.</p>
<p>Πεδίο εφαρμογής (ρήτρα 2)</p> <p>1. Η παρούσα συμφωνία εφαρμόζεται σε όλους τους εργαζομένους ορισμένου χρόνου που έχουν σύμβαση ή σχέση εργασίας όπως αυτές καθορίζονται</p>	<p>Άρθρο 2 Πεδίο εφαρμογής</p> <p>1. Το παρόν Προεδρικό Διάταγμα εφαρμόζεται στους εργαζόμενους με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου.</p> <p>2. Δεν εφαρμόζεται:</p>	<p>Άρθρο 2 Πεδίο εφαρμογής</p> <p>1. Με την επιφύλαξη της παρ. 4 του άρθρου 10, οι διατάξεις αυτού του διατάγματος εφαρμόζονται στο προσωπικό του δημόσιου τομέα, όπως αυτός ορίζεται σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 3 του παρόντος, το οποίο εργάζεται με σύμβαση ή</p>

<p>ΟΔΗΓΙΑ 1999/70 Συμφωνία πλαίσιο CES, UNICE, CEEP για την εργασία ορισμένου χρόνου</p> <p>από τη νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις ή την πρακτική σε κάθε κράτος μέλος.</p> <p>2. Τα κράτη μέλη ύστερα από διαβουλεύσεις με τους κοινωνικούς εταίρους ή/και οι κοινωνικοί εταίροι μπορούν να αποφασίσουν ότι η παρούσα συμφωνία δεν εφαρμόζεται:</p> <p>α) στις σχέσεις βασικής επαγγελματικής κατάρτισης και τα συστήματα μαθητείας,</p> <p>β) στις συμβάσεις ή τις σχέσεις εργασίας που έχουν συναφθεί στο πλαίσιο ενός ειδικού δημόσιου προγράμματος κατάρτισης, ένταξης και επαγγελματικής επανεκπαίδευσης,</p> <p>γ) στις συμβάσεις προσωρινής απασχόλησης των άρθρων 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26 του Ν. 2956/2001 (Α 258).</p>	<p>Π.Δ. 81/03</p> <p>α) στις σχέσεις βασικής επαγγελματικής κατάρτισης και στη σύμβαση ή σχέση μαθητείας,</p> <p>β) στις συμβάσεις ή τις σχέσεις εργασίας που έχουν συναφθεί στο πλαίσιο ενός ειδικού δημόσιου προγράμματος κατάρτισης, ένταξης και επαγγελματικής επανεκπαίδευσης,</p> <p>γ) στις συμβάσεις προσωρινής απασχόλησης των άρθρων 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26 του Ν. 2956/2001 (Α 258).</p>	<p>ΣΧΕΔΙΟ Π.Δ.</p> <p>σχέση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου, ή σύμβαση έργου ή άλλη σύμβαση ή σχέση που υποκρύπτει σχέση εξαρτημένης εργασίας.</p> <p>2. Το παρόν διάταγμα δεν εφαρμόζεται:</p> <p>α) Στις σχέσεις επαγγελματικής κατάρτισης και στη σύμβαση ή σχέση μαθητείας,</p> <p>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.).</p> <p>γ) Στις συμβάσεις προσωρινής απασχόλησης των άρθρων 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26 του Ν. 2956/2001 (Α 258).</p>
<p>α) στις σχέσεις βασικής επαγγελματικής κατάρτισης και στη σύμβαση ή σχέση μαθητείας,</p> <p>β) στις συμβάσεις ή τις σχέσεις εργασίας που έχουν συναφθεί στο πλαίσιο ενός ειδικού δημόσιου προγράμματος κατάρτισης, ένταξης και επαγγελματικής επανεκπαίδευσης,</p> <p>γ) στις συμβάσεις προσωρινής απασχόλησης των άρθρων 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26 του Ν. 2956/2001 (Α 258).</p>	<p>Άρθρο 3 Ορισμοί</p> <p>Για την εφαρμογή του παρόντος προεδρικού διατάγματος νοείται ως:....</p> <p>γ) “Δημόσιος τομέας”, ο ορισθετούμενος στην παρ. 1 του άρθρου 51 του ν. 1892/1990 όπως ισχύει, με τις κατά περίπτωση ειδικές διατάξεις που τον έχουν αμέσως ή έμμεσα επαναοριοθετήσει, αποκλειόμενων σε κάθε περίπτωση από αυτόν των ανώνυμων εταιρειών που είναι εισηγμένες στο Χρηματιστήριο Αξιών Αθηνών.</p> <p>ε) 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 αντίστοιχη σύμβαση.</p>	<p>Άρθρο 3 Ορισμοί</p> <p>Για την εφαρμογή του παρόντος προεδρικού διατάγματος νοείται ως:....</p> <p>γ) “Δημόσιος τομέας”, ο ορισθετούμενος στην παρ. 1 του άρθρου 51 του ν. 1892/1990 όπως ισχύει, με τις κατά περίπτωση ειδικές διατάξεις που τον έχουν αμέσως ή έμμεσα επαναοριοθετήσει, αποκλειόμενων σε κάθε περίπτωση από αυτόν των ανώνυμων εταιρειών που είναι εισηγμένες στο Χρηματιστήριο Αξιών Αθηνών.</p> <p>ε) 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 αντίστοιχη σύμβαση.</p>

<p>Ορισμοί (ρήτρα 3)</p> <p>1. Για τους σκοπούς της παρούσας συμφωνίας, ως “εργαζόμενος ορισμένου χρόνου” νοείται ένα πρόσωπο που έχει σύμβαση ή σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου συναφείσα απευθείας μεταξύ του εργοδότη και του εργαζομένου, η λήξη της οποίας καθορίζεται από αντικειμενικούς όρους, όπως παρέλευση συγκεκριμένης ημερομηνίας, η ολοκλήρωση συγκεκριμένου έργου ή πραγματοποίηση συγκεκριμένου γεγονότος.</p> <p>2. Για τους σκοπούς της παρούσας συμφωνίας, ως “αντίστοιχος εργαζόμενος ορισμένου χρόνου” νοείται ο εργαζόμενος που έχει σύμβαση ή σχέση εργασίας οριστού χρόνου στην ίδια επιχείρηση, και απασχολείται στην ίδια ή παρόμοια εργασία/απασχόληση, λαμβανομένων υπόψη των προσόντων ή των δεξιοτήτων.</p> <p>Όπου δεν υπάρχει αντίστοιχος εργαζόμενος οριστού χρόνου στην ίδια εκμετάλλευση, η σύγκριση πρέπει να γίνεται με αναφορά στην εκάστοτε εφαρμοζόμενη συλλογική σύμβαση, ή όταν δεν υπάρχει οικεία συλλογική σύμβαση, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία, ή τις εθνικές συλλογικές συμβάσεις ή πρακτικές.</p>	<p>Άρθρο 3 Ορισμοί</p> <p>Για την εφαρμογή του παρόντος Προεδρικού Διατάγματος νοείται ως:</p> <p>α) «εργαζόμενος ορισμένου χρόνου», κάθε φυσικό πρόσωπο που έχει σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου, συναφείσα απευθείας μεταξύ του εργοδότη και του εργαζομένου, η λήξη της οποίας καθορίζεται από αντικειμενικούς όρους, όπως παρέλευση συγκεκριμένης ημερομηνίας ή αποπεράτωση συγκεκριμένου έργου ή πραγματοποίηση συγκεκριμένου γεγονότος.</p> <p>β) «συγκρίσιμος εργαζόμενος οριστού χρόνου», κάθε φυσικό πρόσωπο που έχει σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας οριστού χρόνου στην ίδια εκμετάλλευση ή επιχείρηση και απασχολείται σε ίδια ή παρόμοια εργασία, λαμβανομένων υπόψη των προσόντων ή των δεξιοτήτων του. Όπου δεν υπάρχει «συγκρίσιμος εργαζόμενος οριστού χρόνου» στην ίδια εκμετάλλευση ή επιχείρηση, η σύγκριση πρέπει να γίνεται με αναφορά στην οικεία συλλογική σύμβαση ή όταν δεν υπάρχει τέτοια, με αναφορά στην εκάστοτε Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας.</p>	<p>Άρθρο 3 Ορισμοί</p> <p>Για την εφαρμογή του παρόντος προεδρικού διατάγματος νοείται ως:</p> <p>α) «Εργαζόμενος ορισμένου χρόνου», 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 εργαζομένου και η λήξη της καθορίζεται από αντικειμενικούς όρους, όπως ιδίως παρέλευση συγκεκριμένης ημερομηνίας ή αποπεράτωση συγκεκριμένου έργου ή πραγματοποίηση συγκεκριμένου αποτελέσματος.</p> <p>β) «Αντίστοιχος εργαζόμενος οριστού χρόνου», κάθε φυσικό πρόσωπο που έχει σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας οριστού χρόνου στον ίδιο φορέα ή επιχείρηση και απασχολείται σε ίδια ή παρόμοια ειδικότητα, λαμβανομένων υπόψη των προσόντων ή των δεξιοτήτων του. Όπου δεν υπάρχει «αντίστοιχος εργαζόμενος οριστού χρόνου» στον ίδιο φορέα ή επιχείρηση, η σύγκριση πρέπει να γίνεται με αναφορά στην οικεία συλλογική σύμβαση ή όταν δεν υπάρχει τέτοια, με αναφορά στην εκάστοτε Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας.</p>
<p>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</p>	<p>Άρθρο 5</p> <p>Κανόνες προστασίας εργαζομένων και αποφυγής καταστρατηγήσεων σε βάρος τους (...)</p> <p>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</p>	<p>γ) “Δημόσιος τομέας”, ο οριοθετούμενος στην παρ. 1 του άρθρου 51 του ν. 1892/1990 όπως ισχύει, με τις κατά περίπτωση ειδικές διατάξεις που τον έχουν αμέσως ή έμμεσα επανασυνορθώσει, αποκλεισμένων σε κάθε περίπτωση από αυτόν των ανώμων εταιρειών που είναι εισηγμένες στο Χρηματιστήριο Αξιών Αθηνών.</p>

<p>ΟΔΗΓΙΑ 1999/70 Συμφωνία πλαίσιο CES, UNICE, CEEP για την εργασία ορισμένου χρόνου</p> <p>Μέτρα για την αποφυγή κατάχρησης (ρήτρα 5)</p> <p>(...)</p> <p>2. Τα κράτη μέλη ύστερα από διαβουλεύσεις με τους κοινωνικούς εταίρους ή/και οι κοινωνικοί εταίροι καθορίζουν, όταν χρειάζεται, υπό ποιες συνθήκες οι συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου:</p> <p>α) θεωρούνται "διαδοχικές", β) χαρακτηρίζονται συμβάσεις ή σχέσεις αορίστου χρόνου.</p>	<p>Π.Δ. 81/03</p> <p>δεν μεσολαβεί μεταξύ τους χρονικό διάστημα μεγαλύτερο των είκοσι (20) εργάσιμων ημερών.</p>	<p>ΣΧΕΔΙΟ Π.Δ.</p> <p>δ) “Σύμβαση”, η σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου, ή σύμβαση έργου ή άλλη σύμβαση ή σχέση που υποκρύπτει σχέση εξαρτημένης εργασίας.</p> <p>ε) Όπου αναφέρεται ο όρος «επιχείρηση» ή «επιμετάλλευση» ή «εργοδότης» νοείται και η δημόσια υπηρεσία, το ν.π.δ.δ. ή ο φορέας με τον οποίο έχει συναφθεί η αντίστοιχη σύμβαση.</p> <p>Άρθρο 5</p> <p>Κανόνες για την αποτροπή κατάχρησης συναιψής διαδοχικών συμβάσεων</p> <p>1. Διαδοχικές συμβάσεις θεωρούνται οι συμβάσεις που καταρτίζονται και εκτελούνται μεταξύ του ίδιου εργοδότη και του ίδιου εργαζομένου, με τους ίδιους ή παρεμφερείς όρους εργασίας και με την ίδια ή παρεμφερή ειδικότητα, και μεσολαβεί μεταξύ των συμβάσεων αυτών χρονικό διάστημα το οποίο δεν υπερβαίνει τους τρεις (3) μήνες.</p>
<p>Αρχή της μη διάκρισης (ρήτρα 4)</p> <p>1. Όσον αφορά τις συνθήκες απασχόλησης, οι εργαζόμενοι ορισμένου χρόνου δεν πρέπει να αντιμετωπίζονται δυσμενώς σε σχέση με τους αντίστοιχους εργαζομένους αορίστου χρόνου</p>	<p>Άρθρο 4</p> <p>Αρχή της μη διάκρισης</p> <p>1. Όσον αφορά στους όρους απασχόλησης, οι εργαζόμενοι με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης 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 εργαζόμε-</p>	<p>Άρθρο 4</p> <p>Αρχή της μη διάκρισης</p> <p>1. Όσον αφορά στους όρους και στις συνθήκες απασχόλησης, οι εργαζόμενοι ορισμένου χρόνου δεν επιτρέπεται, εκ μόνου του λόγου ότι η σύμβαση τους είναι ορισμένου χρόνου, να αντιμετωπίζονται δυσμενώς σε σχέση με τους "αντίστοιχους εργαζόμενους αορίστου χρόνου". Κατ' εξαίρεση και μόν-</p>

<p>μόνο επειδή έχουν σύμβαση ή σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου, εκτός αν αυτό δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους.</p> <p>2. Όπου κρίνεται αναγκαίο, εφαρμόζεται η αρχή "pro rata temporis".</p> <p>3. Οι λεπτομέρειες εφαρμογής της παρούσας ρήτρας καθορίζονται από τα κράτη μέλη ύστερα από διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους ή/ και από τους κοινωνικούς εταίρους, λαμβάνοντας υπόψη την κοινοτική νομοθεσία και τη νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις και την πρακτική σε εθνικό επίπεδο.</p> <p>4. Η απαιτούμενη περίοδος προϋπηρεσίας σε σχέση με ιδιαίτερες συνθήκες απασχόλησης θα είναι η ίδια για τους εργαζομένους ορισμένου χρόνου όπως και για τους εργαζομένους αορίστου χρόνου εκτός από την περίπτωση που δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους διαφορετική διάρκεια της περιόδου προϋπηρεσίας.</p>	<p>νους αορίστου χρόνου». Κατ' εξαίρεση, επιτρέπεται διαφορετική αντιμετώπιση, οσάκις συντρέχουν αντικειμενικοί λόγοι, οι οποίοι τη δικαιολογούν.</p> <p>2. Η απαιτούμενη περίοδος προϋπηρεσίας σε σχέση με ιδιαίτερες συνθήκες απασχόλησης είναι η ίδια τόσο για τους εργαζόμενους ορισμένου χρόνου όσο και για τους εργαζόμενους αορίστου χρόνου, εκτός από την περίπτωση κατά την οποία για αντικειμενικούς λόγους δικαιολογείται διαφορετική διάρκεια της περιόδου προϋπηρεσίας.</p>	<p>νον επιτρέπεται διαφορετική αντιμετώπιση κάθε φορά που συντρέχουν αντικειμενικοί λόγοι, οι οποίοι τη δικαιολογούν.</p> <p>2. Η απαιτούμενη περίοδος προϋπηρεσίας σε σχέση με ιδιαίτερες συνθήκες απασχόλησης είναι η ίδια τόσο για τους εργαζόμενους ορισμένου χρόνου όσο και για τους εργαζόμενους αορίστου χρόνου, εκτός από την περίπτωση κατά την οποία για αντικειμενικούς λόγους δικαιολογείται διαφορετική διάρκεια της περιόδου προϋπηρεσίας.</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>ΟΔΗΓΙΑ 1999/70 Συμφωνία πλαίσιο CES, UNICE, CEEP για την εργασία ορισμένου χρόνου</p>	<p>Π.Δ. 81/03</p>	<p>ΣΧΕΔΙΟ Π.Δ.</p>
<p>Μέτρα για την αποφυγή κατάχρησης (ρήτρα 5)</p> <p>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 υπόψη τις ανάγκες ειδικών τομέων ή / και κατηγοριών εργαζομένων, ένα ή περισσότερα από τα ακόλουθα μέτρα:</p> <p>α) Αντικειμενικούς λόγους που να δικαιολογούν την ανανέωση τέτοιων συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας,</p> <p>β) τη μέγιστη συνολική διάρκεια διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου,</p>	<p>Άρθρο 5</p> <p>Κανόνες προστασίας εργαζομένων και αποφυγής καταστρατηγήσεων σε βάρος τους.</p> <p>1. Η χωρίς περιορισμό ανανέωση συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου είναι επιτρεπτή, αν δικαιολογείται από έναν αντικειμενικό λόγο.</p> <p>α. Αντικειμενικός λόγος υφίσταται ιδίως:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Αν δικαιολογείται από τη μορφή ή το είδος ή τη δραστηριότητα του εργοδότη ή της επιχείρησης. - Αν δικαιολογείται από ειδικούς λόγους ή ανάγκες, εφόσον τα στοιχεία αυτά προκύπτουν αμέσως ή έμεσως από την οικεία σύμβαση, όπως η προσωρινή αναλήρωση μισθωτού, η εκτέλεση εργασιών παροδικού χαρακτήρα, η προσωρινή σφύρευση εργασίας, αν η ορισμένη διάρκεια βρισκείται σε συνάρτηση με εκπαίδευση ή κατάρτιση, αν γίνεται με σκοπό τη διεκδύλωση μετάβασης του εργαζομένου σε συναφή απασχόληση, αν γίνεται για την πραγματοποίηση συγκεκριμένου έργου ή προγράμματος ή συνδέεται με συγκεκριμένο γεγονός. - Αν η ορισμένη διάρκεια είναι αποτέλεσμα δικαστικού συμβιβασμού. - Αν η σύνταξη σύμβασης για ορισμένο χρόνο επιβάλλεται από διάταξη νόμου ή κανονιστική διάταξη. - Αν η ορισμένη διάρκεια εξυπηρετεί την υποβολή σε δοκιμασία. - Αν ο εργαζόμενος αμείβεται από πιστώσεις του κρατικού προϋπολογισμού ή προϋπολογισμού νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου που προο- 	<p>Άρθρο 5</p> <p>Κανόνες για την αποτροπή κατάχρησης σύνταξης διαδοχικών συμβάσεων</p> <p>1. Διαδοχικές συμβάσεις θεωρούνται οι συμβάσεις που καταρτίζονται και εκτελούνται μεταξύ του ίδιου εργοδότη και του ίδιου εργαζομένου, με τους ίδιους ή παρεμφερείς όρους εργασίας και με την ίδια ή παρεμφερή ειδικότητα, και μεσολαβεί μεταξύ των συμβάσεων αυτών χρονικό διάστημα το οποίο δεν υπερβαίνει τους τρεις (3) μήνες.</p> <p>2. Διαδοχικές συμβάσεις επιτρέπονται κατ' εξαίρεση και μόνον, εάν δικαιολογούνται από αντικειμενικούς λόγους. Αντικειμενικός λόγος υφίσταται όταν οι διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου συνάπτονται με σκοπό την εξυπηρέτηση ειδικών ομοειδών αναγκών που σχετίζονται ευθέως και αμέσως με τη μορφή ή το είδος ή τη δραστηριότητα της επιχείρησης, και όχι με σκοπό την καταστράτηξη των δικαιωμάτων του εργαζομένου.</p> <p>3. Σε κάθε περίπτωση, οι λόγοι οι οποίοι δικαιολογούν τη σύνταξη διαδοχικών συμβάσεων 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 νο μέρη σε πέντε (5) εργάσιμες ημέρες από την έναρξη της απασχόλησής του. Ο έγγραφος τύπος της ανωτέρω συμφωνίας δεν είναι απαραίτητος, όταν η ανανέωση της σύμβασης, λόγω του ευκαιριακού χαρακτήρα της απασχόλησης, δεν έχει</p>

<p>γ) τον αριθμό των ανανεώσεων τέτοιων συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας.</p> <p>2. Τα κράτη μέλη ύστερα από διαβουλεύσεις με τους κοινωνικούς εταίρους ή/και οι κοινωνικοί εταίροι καθορίζουν, όταν χρειάζεται, υπό ποιες συνθήκες οι συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου:</p> <p>α) θεωρούνται "διαδοχικές",</p> <p>β) χαρακτηρίζονται συμβάσεις ή σχέσεις αορίστου χρόνου.</p>	<p>ρίζονται σύμφωνα με τον προϋπολογισμό για εργασία ορισμένου χρόνου. Αν η ανάγκη της εκμετάλλευσής για παροχή εργασίας υφίσταται μόνο προσωρινά.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Αν η ιδιομορφία της εργασιακής σχέσης ή οι κείμενοι στο πρόσωπο του εργαζόμενου λόγοι δικαιολογούν την ορισμένη διάρκεια. - Αν πρόκειται για Διευθυντικά Στελέχη ή Ειδικό Επιστημονικό Προσωπικό. Αν πρόκειται για αποσχολήσεις εποχικού χαρακτήρα ή για κάλυψη εποχιακών αναγκών. <p>β. Αντικειμενικός λόγος τεκμαίρεται, επιπρεπομένης της ανταπόδειξης από τον εργαζόμενο, ότι υφίσταται σε τομείς δραστηριοτήτων που δικαιολογείται λόγω της φύσης τους και του χαρακτήρα της απασχόλησης σε αυτούς όπως ιδίως:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Στον οπτικοακουστικό τομέα όπως ιδίως: εκφωνητές -παρουσιαστές ραδιοφώνου και τηλεόρασης, παραγωγοί, σκηνοθέτες, διευθυντές σκηνής και ρεπόρτερ-κάμεραμαν ραδιοφώνου και τηλεόρασης. - Στον τομέα της οπτικοακουστικής, κινηματογραφικής και φωνογραφικής παραγωγής όπως ιδίως: παραγωγοί, συγγραφείς, συνθέτες, ερμηνευτές, ηθοποιοί και κομπάρσοι, σκηνοθέτες και παραγωγοί, βοηθοί σκηνοθέτη, βοηθοί παραγωγής, κάμεραμαν, ρεπόρτερ-φωτογράφοι, διακοσμητές, μακιγιέρ, ενδυματολόγοι, διευθυντές σκηνής, μονταδόροι, καθώς και χειριστές ήχου, φωτισμού και εικόνας. - Σε ειδικές δραστηριότητες του τραπεζικού τομέα όπως ιδίως: ειδικότητες προσωπικών ιδιωτικών τραπεζικών υπηρεσιών (private banking), σύμβουλοι επενδύσεων και διαχειριστές χαρτοφυλακίων, ειδικοί υπεύθυνοι για ανταλλαγές (swaps), παράγωγα εμπροσμεμάτων ή μετοχών (options), συμβολαίων μελλοντικής εκπλήρωσης
<p>4. Ο αριθμός των διαδοχικών συμβάσεων δεν επιτρέπεται να είναι πάνω από τρεις, με την επιφύλαξη των διατάξεων του δεύτερου εδαφίου της παρ. 1 του άρθρου 6.</p>	<p>ρίζονται σύμφωνα με τον προϋπολογισμό για εργασία ορισμένου χρόνου. Αν η ανάγκη της εκμετάλλευσής για παροχή εργασίας υφίσταται μόνο προσωρινά.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Αν η ιδιομορφία της εργασιακής σχέσης ή οι κείμενοι στο πρόσωπο του εργαζόμενου λόγοι δικαιολογούν την ορισμένη διάρκεια. - Αν πρόκειται για Διευθυντικά Στελέχη ή Ειδικό Επιστημονικό Προσωπικό. Αν πρόκειται για αποσχολήσεις εποχικού χαρακτήρα ή για κάλυψη εποχιακών αναγκών. <p>β. Αντικειμενικός λόγος τεκμαίρεται, επιπρεπομένης της ανταπόδειξης από τον εργαζόμενο, ότι υφίσταται σε τομείς δραστηριοτήτων που δικαιολογείται λόγω της φύσης τους και του χαρακτήρα της απασχόλησης σε αυτούς όπως ιδίως:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Στον οπτικοακουστικό τομέα όπως ιδίως: εκφωνητές -παρουσιαστές ραδιοφώνου και τηλεόρασης, παραγωγοί, σκηνοθέτες, διευθυντές σκηνής και ρεπόρτερ-κάμεραμαν ραδιοφώνου και τηλεόρασης. - Στον τομέα της οπτικοακουστικής, κινηματογραφικής και φωνογραφικής παραγωγής όπως ιδίως: παραγωγοί, συγγραφείς, συνθέτες, ερμηνευτές, ηθοποιοί και κομπάρσοι, σκηνοθέτες και παραγωγοί, βοηθοί σκηνοθέτη, βοηθοί παραγωγής, κάμεραμαν, ρεπόρτερ-φωτογράφοι, διακοσμητές, μακιγιέρ, ενδυματολόγοι, διευθυντές σκηνής, μονταδόροι, καθώς και χειριστές ήχου, φωτισμού και εικόνας. - Σε ειδικές δραστηριότητες του τραπεζικού τομέα όπως ιδίως: ειδικότητες προσωπικών ιδιωτικών τραπεζικών υπηρεσιών (private banking), σύμβουλοι επενδύσεων και διαχειριστές χαρτοφυλακίων, ειδικοί υπεύθυνοι για ανταλλαγές (swaps), παράγωγα εμπροσμεμάτων ή μετοχών (options), συμβολαίων μελλοντικής εκπλήρωσης
<p>Διάρκεια μεγαλύτερη του ενός μηνός, εκτός αν ο έγγραφος τύπος της σύμβασης προβλέπεται ρητά από άλλη διάταξη.</p> <p>4. Ο αριθμός των διαδοχικών συμβάσεων δεν επιτρέπεται να είναι πάνω από τρεις, με την επιφύλαξη των διατάξεων του δεύτερου εδαφίου της παρ. 1 του άρθρου 6.</p>	<p style="text-align: center;">Άρθρο 6</p> <p>Συνολικός χρόνος διάρκειας απασχόλησης</p> <p>1. Σε κάθε περίπτωση συμβάσεις που καταρτίζονται και εκτελούνται μεταξύ του ίδιου εργοδότη και του ίδιου εργαζομένου, με τους ίδιους ή παρεμφερείς όρους εργασίας και με την ίδια ή παρεμφερή ειδικότητα, δεν επιτρέπεται να υπερβούν συνολικό χρόνο διάρκειας απασχόλησης είκοσι τεσσάρων (24) μηνών, ανεξαρτήτως χρονικών διαστημάτων που μεσολαβούν μεταξύ των συμβάσεων.</p> <p>Συνολικός χρόνος διάρκειας απασχόλησης άνω των είκοσι τεσσάρων (24) μηνών επιτρέπεται μόνο για περιπτώσεις 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 προγράμματος ή αιουδήποτε επιδοτούμενου ή χρηματοδοτούμενου προγράμματος.</p> <p>2. Οιαδήποτε σύμβαση που συνάπτεται κατά παράβαση των διατάξεων της παρ. 1 του παρόντος άρθρου και των παρ. 1-4 του άρθρου 5 είναι αυτοδίκαιως άκυρη. Αριμόδια όργανα που ενεργούν κατά παράβαση των διατάξεων αυτών, δώκονται για παράβαση καθήκοντος κατά το άρθρο 259 του Πανικού Κώδικα και παραπέμπονται υποχρεωτικά στην αρμόδια πειθαρχική δικαιοδοσία. Άλλες κυ-</p>

<p>ΟΔΗΓΙΑ 1999/70 Συμφωνία πλαίσιο CES, UNICE, CEEP για την εργασία ορισμένου χρόνου</p>	<p>Π.Δ. 81/03</p>	<p>ΣΧΕΔΙΟ Π.Δ.</p>
	<p>(futures) και συμφωνίες για τον τόκο εμπροθέσμων συμβολαίων, ειδικά υπεύθυνοι για απόκτηση ελέγχου εταιρίας και συγχωνεύσεις, χρηματοδότηση σχεδίων και κεφαλαίων κινδύνου.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Στον τομέα κατάρτισης και εκπαίδευσης όπως ιδίως: θέσεις υπεύθυνου μαθημάτων, υπεύθυνου διδύκτου και κοινωνικοεκπαιδευτικές θέσεις. - Στον επαγγελματικό αθλητισμό όπως ιδίως: αθλητές, ασχολούμενοι με τα σπορ, προπονητές. - Στον κατασκευαστικό τομέα των δημοσίων έργων. - Σε δραστηριότητες παροχής τεχνικών ή οικονομικών μελετών ή ερευνών. - Στο προσωπικό που απασχολείται σε δραστηριότητες οργάνωσης εκθέσεων, συνεδρίων ή σεμιναρίων. - Στους δασικούς εργάτες. - Στους καλλιτέχνες θεάματος, μαέστρους και σολίστες ορχήστρας και μουσικούς οργανικών ή φωνητικών συνόλων. - Μανκεν. - Στον τομέα των επιχειρήσεων αεροπορικών μεταφορών και των επιχειρήσεων που ασκούν δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών αεροδρομίου εδάφους και πτήσης. <p>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</p>	<p>ρώσεις προβλεπόμενες από την κείμενη νομοθεσία δεν θίγονται.</p> <p>3. Ο εργαζόμενος που ζημιώθηκε λόγω παραβάσεων των ως άνω διατάξεων δικαιούται, σε κάθε περίπτωση, να αποζημιωθεί κατά τις διατάξεις περί αδικαιολόγητου πλουτισμού.</p>

πρέπει να παραδίδεται στον εργαζόμενο μέσα σε πέντε εργάσιμες ημέρες από την έναρξη της προφοράς 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) εργάσιμων ημερών.**

3. Σε περίπτωση που η **χρονική διάρκεια των διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου**, χωρίς να συντρέχει ένας από τους λόγους της παραγράφου 1 του άρθρου αυτού, **υπερβαίνει συνολικά τα δύο (2) έτη**, τεκμαίρεται ότι με αυτές επιδιώκεται η κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών της επιχείρησης ή εκμετάλλευσής με συνέπεια την 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 διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας υπερβαίνει τις τρεις (3)**, χωρίς να συντρέχει ένας από τους λόγους της παραγράφου 1 του άρθρου αυτού, **τεκμαίρεται** ότι με αυτές επιδιώκεται η κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών της επιχείρησης ή εκμετάλλευσής 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** α. 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 είκοσι (20) εργάσιμων ημερών.

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

<p>ΟΔΗΓΙΑ 1999/70 Συμφωνία πλαίσιο CES, UNICE, CEEP για την εργασία ορισμένου χρόνου</p>	<p>Π.Δ. 81/03</p>	<p>ΣΧΕΔΙΟ Π.Δ.</p>
<p>Ενημέρωση και ευκαιρίες απασχόλησης (ρήτρα 6)</p> <p>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 και άλλοι εργαζόμενοι. Η ενημέρωση αυτή γίνεται μέσω μιας γενικής ανακοίνωσης η οποία αναρτάται σε κατάλληλο μέρος μέσα στην επιχείρηση ή την εκμετάλλευση ή με οποιοδήποτε άλλο πρόσφορο μέσο.</p> <p>2. Στο μέτρο του δυνατού και λαμβανομένης υπόψη της ανάγκης για ομαλή λειτουργία της επιχείρησης, οι εργοδότες διευκολύνουν την πρόσβαση των εργαζόμενων ορισμένου χρόνου σε κατάλληλες ευκαιρίες κατάρτισης, ώστε να ενισχύονται οι δεξιότητές τους, η εξέλιξη της επαγγελματικής σταδιοδρομίας τους και η επαγγελματική κινητικότητα τους.</p>	<p>Άρθρο 6</p> <p>Ενημέρωση και ευκαιρίες απασχόλησης</p> <p>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. Η ενημέρωση αυτή γίνεται μέσω μιας γενικής ανακοίνωσης η οποία αναρτάται σε κατάλληλο μέρος μέσα στην επιχείρηση ή την εκμετάλλευση ή με οποιοδήποτε άλλο πρόσφορο μέσο.</p> <p>2. Στο μέτρο του δυνατού και λαμβανομένης υπόψη της ανάγκης για ομαλή λειτουργία της επιχείρησης, οι εργοδότες διευκολύνουν την πρόσβαση των εργαζόμενων ορισμένου χρόνου σε κατάλληλες ευκαιρίες κατάρτισης, ώστε να ενισχύονται οι δεξιότητές τους, η εξέλιξη της επαγγελματικής σταδιοδρομίας τους και η επαγγελματική κινητικότητά τους.</p>	<p>Άρθρο 7</p> <p>Ενημέρωση και ευκαιρίες απασχόλησης</p> <p>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.</p> <p>2. Η ενημέρωση αυτή γίνεται μέσω μιας 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.</p> <p>3. Στο μέτρο του δυνατού, και λαμβανομένης υπόψη της ανάγκης για ομαλή λειτουργία της επιχείρησης, οι εργοδότες διευκολύνουν την πρόσβαση των εργαζόμενων ορισμένου χρόνου σε κατάλληλες ευκαιρίες κατάρτισης, ώστε να ενισχύονται οι δεξιότητές τους, η εξέλιξη της επαγγελματικής σταδιοδρομίας τους και η επαγγελματική κινητικότητά τους.</p> <p>4. Οι διατάξεις των παρ. 1 και 2 αυτού του άρθρου δεν εφαρμόζονται στις περιπτώσεις που συγκεκριμένες διατάξεις καθερώνουν ειδικό τρόπο ενημέρωσης των εργαζόμενων, όπως είναι ιδίως οι διατάξεις περί Ανώτατου Συμβουλίου Επιλογής Προσωπικού (Α.Σ.Ε.Π.).</p>

<p>Ενημέρωση και διαβούλευση (ρήτρα 7)</p> <p>1. Οι εργαζόμενοι ορισμένου χρόνου λαμβάνονται υπόψη κατά τον υπολογισμό του κατώτατου ορίου του υπολογισμού του κατώτατου ορίου πάνω από το οποίο μπορούν να αναπροσαρτηθούν τα αντιπροσωπευτικά όργανα των εργαζομένων που προβλέπονται από τις κείμενες διατάξεις.</p> <p>2. Οι λεπτομέρειες εφαρμογής της ρήτρας 7.1 καθορίζονται από τα κράτη μέλη ύστερα από διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους, ή/και από τους κοινωνικούς εταίρους σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία, συλλογικές συμβάσεις και πρακτικές και τη ρομμένης της ρήτρας 4. 1.</p> <p>3. Στο μέτρο του δυνατού, οι εργοδότες θα μεριμνούν για την παροχή κατάλληλης ενημέρωσης στα υπάρχοντα αντιπροσωπευτικά όργανα των εργαζομένων σχετικά με την απασχόληση ορισμένου χρόνου στην επιχείρηση.</p>	<p>Άρθρο 7 Ενημέρωση και διαβούλευση</p> <p>1. Οι εργαζόμενοι ορισμένου χρόνου λαμβάνονται υπόψη κατά τον υπολογισμό του κατώτατου ορίου πάνω από το οποίο μπορούν να αναπροσαρτηθούν τα αντιπροσωπευτικά όργανα των εργαζομένων που προβλέπονται από τις κείμενες διατάξεις.</p> <p>2. Στο μέτρο του δυνατού, οι εργοδότες μεριμνούν για την παροχή κατάλληλης ενημέρωσης στα υπάρχοντα αντιπροσωπευτικά όργανα των εργαζομένων σχετικά με τις συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου στην επιχείρηση.</p>	<p>Άρθρο 8 Ενημέρωση και διαβούλευση</p> <p>1. Οι εργαζόμενοι ορισμένου χρόνου λαμβάνονται υπόψη κατά τον υπολογισμό του κατώτατου ορίου εργαζομένων, πάνω από το οποίο μπορούν να αναπροσαρτηθούν τα αντιπροσωπευτικά όργανα, τα οποία προβλέπονται από τις κείμενες διατάξεις.</p> <p>2. Στο μέτρο του δυνατού, οι εργοδότες μεριμνούν για την παροχή κατάλληλης ενημέρωσης στα υπάρχοντα αντιπροσωπευτικά όργανα των εργαζομένων ορισμένου χρόνου στην επιχείρηση.</p>
<p>Διατάξεις εφαρμογής (ρήτρα 8)</p> <p>1. Τα κράτη μέλη ή/και οι κοινωνικοί εταίροι μπορούν να διατηρή-</p>	<p>Άρθρο 8 Διατάξεις εφαρμογής</p> <p>1. Το διάταγμα αυτό δεν θίγει ευνοϊκότερες για τους εργαζόμενους γενικώς ρυθμίσεις ή ευνοϊκότερες ρυθμίσεις για τους εργαζόμενους με αναπηρίες.</p>	<p>Άρθρο 9 Ειδικές Διατάξεις</p> <p>1. Το διάταγμα αυτό δεν θίγει ευνοϊκότερες για τους εργαζόμενους ρυθμίσεις ή ευνοϊκότερες ρυθμίσεις για τους εργαζόμενους με αναπηρίες.</p>

<p>ΟΔΗΓΙΑ 1999/70 Συμφωνία πλαίσιο CES, UNICE, CEEP για την εργασία ορισμένου χρόνου</p>	<p>Π.Δ. 81/03</p>	<p>ΣΧΕΔΙΟ Π.Δ.</p>
<p>σούν ή να εισαγάγουν ευνοϊκότερες διατάξεις για τους εργαζομένους από τις διατάξεις της παρούσας συμφωνίας.</p> <p>2. Η παρούσα συμφωνία δεν θίγει άλλες ειδικότερες κοινοτικές διατάξεις και ιδιαίτερα τις κανονιστικές διατάξεις που αφορούν την ίση μεταχείριση και τις ίσες ευκαιρίες ανδρών και γυναικών.</p> <p>3. Η εφαρμογή της παρούσας συμφωνίας δεν αποτελεί σε καμία περίπτωση επαρκή αιτιολογία για την υποβάθμιση του γενικού επιπέδου προστασίας των εργαζομένων στον τομέα που καλύπτεται από την παρούσα συμφωνία.</p> <p>4. Η παρούσα συμφωνία δεν θίγει το δικαίωμα των κοινωνικών εταίρων να συνάψουν, στο κατάλληλο επίπεδο, συμπεριλαμβανομένου του ευρωπαϊκού, συμβάσεις με τις οποίες προσαρμόζονται ή/και συμπληρώνονται οι διατάξεις της παρούσας συμφωνίας, κατά τρόπο που να συνεκτιμούνται οι ιδιαίτερες ανάγκες των εν λόγω κοινωνικών εταίρων.</p> <p>5. Η πρόκληση και η αντιμετώπιση των διαφορών και καταγγελιών</p>	<p>2. Το παρόν προεδρικό διάταγμα δεν θίγει τις εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις που αφορούν την ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις.</p> <p>3. Η παραβίαση των διατάξεων της παραγράφου 1 του άρθρου 6 του παρόντος συνεπάγεται την επιβολή των κυρώσεων που προβλέπονται από το άρθρο 16 του Ν.2639/98 (Α 205).</p>	<p>2. Το παρόν προεδρικό διάταγμα δεν θίγει τις εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις που αφορούν την ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις.</p>

<p>που προκύπτουν από την εφαρμογή της παρούσας συμφωνίας γίνονται σύμφωνα με την νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις και πρακτικές σε εθνικό επίπεδο.</p> <p>6. Τα υπογράφοντα μέρη θα εξετάσουν την εφαρμογή της παρούσας συμφωνίας πέντε έτη μετά την ημερομηνία της απόφασης του Συμβουλίου, αν το ζητήσει ένα από τα μέρη της παρούσας συμφωνίας.</p>		
		<p style="text-align: center;">Άρθρο 10 Μεταβατικές Διατάξεις</p> <p>1. Διαδοχικές συμβάσεις, όπως αυτές ορίζονται με το παρόν διάταγμα, οι οποίες έχουν συναφθεί πριν την έναρξη ισχύος του παρόντος, συνιστούν εξής σύμβαση εργασίας αριστού χρόνου εφόσον πληρούνται αθροιστικά τα ακόλουθα κριτήρια και συντρέχουν, επίσης αθροιστικά, οι ακόλουθες προϋποθέσεις :</p> <p>α) Ύπαρξη ενεργούς σύμβασης μετά τη 10η Ιουλίου 2002 ως την έναρξη ισχύος του παρόντος διατάγματος.</p> <p>β) Συνολική χρονική διάρκεια διαδοχικών συμβάσεων τουλάχιστον είκοσι τεσσάρων (24) μηνών, ανεξαρτητως αριθμού ανανεώσεων συμβάσεων ή τρεις τουλάχιστον ανανεώσεις πέραν της αρχικής ή λογισμένης ως αρχικής σύμβασης, με ελάχιστο χρόνο απασχόλησης δέκα οκτώ (18) μηνών, μέσα σε συνολικό χρονικό διάστημα είκοσι τεσσάρων (24) μηνών από την αρχική ή λογισμένη ως αρχική σύμβαση.</p> <p>γ) Ο συνολικός χρόνος υπηρεσίας του εδαφίου (β) να έχει πράγματι διανυθεί στον ίδιο φορέα, με τους ίδιους, ή παρεμφερείς, όρους εργασίας</p>

<p>ΟΔΗΓΙΑ 1999/70 Συμφωνία πλαίσιο CES, UNICE, CEEP για την εργασία ορισμένου χρόνου</p>	<p>Π.Δ. 81/03</p>	<p>ΣΧΕΔΙΟ Π.Δ.</p>	<p>και με την ίδια ή παρεμφερή ειδικότητα όπως αναγράφεται στην αρχική ή στη λογιζόμενη ως αρχική σύμβαση.</p> <p>δ) Το αντικείμενο της σύμβασης να αφορά σε δραστηριότητες, οι οποίες σχετίζονται ευθέως και αμέσως με το δημόσιο συμφέρον, το οποίο υπηρετεί παγίως και διαρκώς η αντίστοιχη δημόσια υπηρεσία.</p> <p>ε) 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 ή λογιζόμενη ως αρχική σύμβαση.</p> <p>2. Αρμόδιο όργανο να κρίνει αιτιολογημένα εάν πληρούνται, κατά περίπτωση, τα ως άνω κριτήρια και εάν συντρέχουν οι ως άνω προϋποθέσεις κατά τις προηγούμενες παραγράφους, είναι το οικείο Υπηρεσιακό Συμβούλιο ή το όργανο που εξομοιώνεται με αυτό και όπου δεν υπάρχει, το Διοικητικό Συμβούλιο ή το δικαϊκόν 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 με τις συμβάσεις έργου ή άλλες συμβάσεις ή σχέσεις, υποκρύπτεται σχέση εξαρτημένης εργασίας. Η κατά τις ως άνω διατάξεις κρίση του αρμόδιου οργάνου ολοκληρώνεται το αργότερο εντός πέντε (5) μηνών από την έναρξη ισχύος του παρόντος διατάγματος και διαβιβάζεται</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------	---------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

ζεται αμέσως στο Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού (Α.Σ.Ε.Π.)

3. Η τελική κρίση, σε όλες τις προαναφερμένες περιπτώσεις αυτού του άρθρου, ανήκει στο Α.Σ.Ε.Π., το οποίο αποφαινεται εντός τριών (3) μηνών από τη διαβίβαση σε αυτό των σχετικών κρίσεων των κατά τα ανωτέρω αρμόδιων οργάνων.
4. Στις διατάξεις αυτού του άρθρου υπάγονται οι εργαζόμενοι του δημοσίου τομέα, όπως αυτός οριοθετείται στην παρ. 1 του άρθρου 51 του ν. 1892/1990 και όπως ισχύει κατά την έναρξη εφαρμογής του παρόντος διατάγματος, με τις κατά περίπτωση ειδικές διατάξεις που τον έχουν αμέσως ή εμμέσως επαναριοθετήσει, συμπεριλαμβανομένων των δημοτικών επιχειρήσεων, και αποκλεισμένων σε κάθε περίπτωση από αυτόν των ανώνυμων εταιρειών που είναι εισηγμένες στο Χρηματιστήριο Αξιών Αθηνών. Οι διατάξεις αυτού του άρθρου δεν εφαρμόζονται στα απευθείας διοριζόμενα διευθυνικά στελέχη, το καθεστώς των οποίων, λόγω του είδους των καθηκόντων τους και των προνομίων που απολαμβάνουν, ρυθμίζεται από ειδικές κάθε φορά διατάξεις.
5. Στις διατάξεις της παρ. 1 του παρόντος άρθρου συμπεριλαμβάνονται και οι συμβάσεις οι οποίες έχουν λήξει κατά το χρονικό διάστημα των τελευταίων δύο μηνών πριν την έναρξη εφαρμογής του παρόντος διατάγματος.
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, αρκεί ο συνολικός χρόνος απασχόλησης του εδαφίου β της παρ. 1 του παρόντος άρθρου να είναι τουλάχιστον δέκα οκτώ (18) μήνες, ανεξαρτήτως ενδιάμεσων χρονικών διαστημάτων μεταξύ των συμβάσεων, εφόσον πληρούνται οι λοιπές προϋποθέσεις κατά τα ανωτέρω.

Στην Ολομέλεια της 19ης Μαΐου 2004 παρέστησαν τα κάτωθι Μέλη
της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής:

ΠΡΟΕΔΡΟΣ

Αναλυτής Νικόλαος

ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΙ

Κεφάλας Χαράλαμπος
Εκπρόσωπος Ε.Σ.Ε.Ε.

Πολίτης Δημήτρης
Γ.Σ.Ε.Ε

Λιόλιος Νικόλαος
Μέλος Δ.Σ. ΠΑ.Σ.Ε.Γ.Ε.Σ.

Α' ΟΜΑΔΑ

Αλέτης Μιχάλης
Πρόεδρος Δ.Σ. Σ.Α.Τ.Ε.

Αντζινάς Νικόλαος
Αντιπρόεδρος Δ.Σ. Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.

Ζαχαρέλης Σταύρος
Εκπρόσωπος Ε.Σ.Ε.Ε.

Ζούλοβιτς Μαργαρίτα
Εκπρόσωπος Ε.Σ.Ε.Ε.

Κουμάντου Ρένα
Μέλος Δ.Σ. Σ.Ε.Β.

Κουτσιβίτου Αναστασία
Εκπρόσωπος Σ.Ε.Β.

Ρερρές Κυριάκος
Γενικός Διευθυντής Π.Ο.Ξ.

Σκορίνης Νικόλαος
Γενικός Γραμματέας Δ.Σ. Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.

Στεφάνου Ιωάννης
Εκπρόσωπος Σ.Ε.Β.

Μοδούρας Παναγιώτης
Εκπρόσωπος Ε.Σ.Ε.Ε.
σε αναπλήρωση του
Χαντζαρίδη Κωνσταντίνου
Εκπροσώπου Ε.Σ.Ε.Ε.

Χασιώτης Νικόλαος
Εκπρόσωπος Ένωσης
Ελλήνων Εφοπλιστών

Β' ΟΜΑΔΑ

Αυγητίδης Ελευθέριος
Γ.Σ.Ε.Ε.

Βουλγαράκης Δημήτριος
Γ.Σ.Ε.Ε.

Σπανού Δέσποινα
Α.Δ.Ε.Δ.Υ.
σε αναπλήρωση του
Βρεττάκου Ηλία
Α.Δ.Ε.Δ.Υ.

Ηλιόπουλος Ηλίας
Α.Δ.Ε.Δ.Υ.

Κουτσιμπογιώργος Γεώργιος
Γ.Σ.Ε.Ε.

Κωνσταντινίδης Ιωάννης
Γ.Σ.Ε.Ε.

Λαιμός Στέφανος
Γ.Σ.Ε.Ε.

Ξενάκης Βασίλειος
Α.Δ.Ε.Δ.Υ.

Παπαντωνίου Κωνσταντίνος
Α.Δ.Ε.Δ.Υ.

Αποστολόπουλος Αναστάσιος
Α.Δ.Ε.Δ.Υ.
σε αναπλήρωση του
Παπασπύρου Σπύρου
Α.Δ.Ε.Δ.Υ.

Πεπόνης Εμμανουήλ
Γ.Σ.Ε.Ε.

Πλευράκης Μιχάλης
Γ.Σ.Ε.Ε.

Πολυζωγόπουλος Χρήστος
Πρόεδρος Γ.Σ.Ε.Ε.

Τούσης Αθανάσιος
Γ.Σ.Ε.Ε.

Γ' ΟΜΑΔΑ

Κονιτόπουλος Διονύσιος
Εκπρόσωπος Οικονομικού
Επιμελητηρίου Ελλάδος
σε αναπλήρωση του
Αλαμάνου Χαρίλαου
Προέδρου Ο.Ε.Ε.

Γωνιωτάκης Γεώργιος
Πρόεδρος Δ.Σ. Γ.Ε.Σ.Α.Σ.Ε.

Κοιμήσης Απόστολος
Εκπρόσωπος Κ.Ε.Δ.Κ.Ε.

Κουκουλάκης Ζαχαρίας
Μέλος Δ.Σ. Γ.Ε.Σ.Α.Σ.Ε.

Δεκαβάλλας Ιωάννης
Εκπρόσωπος Κ.Ε.Δ.Κ.Ε.
σε αναπλήρωση του
Σκυλακάκη Θεόδωρου
Αντιδημάρχου Αθηναίων/
Εκπροσώπου Κ.Ε.Δ.Κ.Ε.

Σπίρτζης Χρήστος
Εκπρόσωπος Τ.Ε.Ε.

Σχινάς Θεόδωρος
Σύμβουλος Δ.Σ. Δ.Σ.Α.

Τσανικλίδης Φώτης
Εκπρόσωπος Γ.Ε.Ω.Τ.Ε.Ε.

Τσεμπερλίδης Νικόλαος
Πρόεδρος Δ.Σ. ΚΕ.Π.ΚΑ.

Χρήστου Στέφανος
Εκπρόσωπος Κ.Ε.Δ.Κ.Ε.

ΓΕΝΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ

Γρηγόριος Παπανίκος

ΤΜΗΜΑ ΔΗΜΟΣΙΩΝ & ΔΙΕΘΝΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ ΤΗΣ Ο.Κ.Ε.

Για κάθε πληροφορία σχετικά με το έργο και τη λειτουργία της Ο.Κ.Ε. είναι στη διάθεσή σας το Τμήμα Δημοσίων & Διεθνών Σχέσεων της Επιτροπής, υπό τη διεύθυνση της Δρος Μάρθας Θεοδώρου.

Τηλ.: (210) 9249510-2, Fax: (210) 9249514, e-mail: iproke@otenet.gr