



ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ

Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης & Συμβουλευτικής εργαζομένων

Εργασιακά Θέματα

Συμβάσεις ορισμένου χρόνου

Μάρτιος 2017



Επιχειρησιακό Πρόγραμμα
Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού,
Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση
Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης



ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

1. Ορισμός.....	3
2. Είδη συμβάσεων ορισμένου χρόνου.....	3
3. Συμβάσεις ορισμένου και αορίστου χρόνου.....	4
4. Διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου: Καταστρατήγηση των διατάξεων περί συμβάσεων ορισμένου χρόνου.....	5
5. Νομοθεσία.....	8
6. Βιβλιογραφία.....	8

1. Ορισμός

Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου υπάρχει όταν ο εργοδότης και ο εργαζόμενος έχουν συμφωνήσει από πριν τη διάρκεια της σχέσης εργασίας και με την πάροδο του προκαθορισμένου χρονικού σημείου η σύμβαση λήγει αυτόματα, χωρίς να απαιτείται καταγγελία ή προειδοποίηση για την επερχόμενη λήξη ή οποιαδήποτε άλλη ενέργεια από τα μέρη.

2. Είδη συμβάσεων ορισμένου χρόνου

Σύμβαση ορισμένου χρόνου υπάρχει όταν ο εργοδότης και ο εργαζόμενος έχουν ορίσει ότι η σύμβαση θα λήξει μία συγκεκριμένη ημερομηνία ή μετά από ένα χρονικό διάστημα, το οποίο έχουν ορίσει επακριβώς και όχι περίπου (δηλ. 6 μήνες και όχι 14-15 μήνες ή 1 χρόνο περίπου). Ορισμένου χρόνου είναι και οι συμβάσεις εργασίας στις οποίες ορίζεται ρητά ότι ο εργαζόμενος προσλαμβάνεται για ένα επακριβώς προσδιορισμένο και ήδη γνωστό χρονικό διάστημα, π.χ. για τη διάρκεια των εκπτώσεων. Τέλος, συμβάσεις ορισμένου χρόνου θεωρούνταν παγίως και αυτές που ορίζουν ως χρόνο λήξης τους τη συμπλήρωση ορίου ηλικίας του εργαζομένου. Ωστόσο, με μνημονιακή ρύθμιση της ΠΥΣ 6 της 28.2.2012 (ΦΕΚ Α' 38/28.2.2012) «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 κάθε φορά 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)».

Σύμβαση ορισμένου χρόνου έχουμε επίσης όταν η διάρκειά της συνάγεται **από το είδος και το σκοπό της εργασίας**, π.χ. πρόσληψη για την αντικατάσταση υπαλλήλου σε περίπτωση άδειας ή ασθένειας άλλου υπαλλήλου, πρόσληψη νοσοκόμας για τη φροντίδα αρρώστου κ.λπ. Εδώ απαραίτητο στοιχείο για να χαρακτηριστεί η σύμβαση ορισμένου χρόνου είναι και ο εργοδότης και ο εργαζόμενος να μπορούν να αντιληφθούν και να προσδιορίσουν εκ των προτέρων το χρονικό σημείο της λύσης της, όπως συμβαίνει στα ως άνω παραδείγματα.

Στην πρώτη περίπτωση η σύμβαση θα λήξει με την επάνοδο του υπαλλήλου που αντικαταστάθηκε στην εργασία, ενώ στη δεύτερη περίπτωση ο χρόνος λήξης ταυτίζεται με τη θεραπεία ή το θάνατο του ασθενούς.

Αμφισβητούμενο είδος σύμβασης εργασίας είναι αυτή η διάρκεια της οποίας εξαρτάται από γεγονός που μπορεί να συμβεί στο μέλλον και που όταν συμβεί θα σημάνει τη λήξη της. Κατά την ορθότερη άποψη, πρόκειται για σύμβαση αορίστου χρόνου.

3. Συμβάσεις ορισμένου και αορίστου χρόνου

Οι συμβάσεις ορισμένου και αορίστου χρόνου είναι μορφές συμβάσεων εργασίας που χαρακτηρίζονται από το χρόνο λήξης τους. Αορίστου χρόνου είναι η σύμβαση στην οποία δεν προσδιορίζεται ο χρόνος λήξης της και δεν προκύπτει ούτε από το είδος και το σκοπό της.

Οι συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου ήταν η κλασική μορφή απασχόλησης, αλλά τα τελευταία χρόνια αντικαθίστανται από συμβάσεις ορισμένου χρόνου και άλλες ευέλικτες μορφές απασχόλησης.

Οι συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου διασφαλίζουν περισσότερο τα δικαιώματα του εργαζομένου, καθώς διαφοροποιούνται ο τρόπος και οι προϋποθέσεις λήξης της σύμβασης καθώς και η πρόβλεψη και το ύψος της αποζημίωσης απόλυσης. Γενικά, για να λυθεί η σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, χρειάζεται γραπτή καταγγελία και καταβολή αποζημίωσης και –παρόλο που κατά το ελληνικό Δίκαιο δεν χρειάζεται συγκεκριμένος λόγος για την απόλυση– η τελευταία ελέγχεται ως προς την καταχρηστικότητα της, όταν δηλαδή αυτή συμβαίνει χωρίς να συντρέχει ουσιαστικός λόγος.

Αντίθετα, οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου λήγουν αυτοδίκαια χωρίς καμία άλλη διατύπωση από τα μέρη όταν περάσει το συμφωνημένο χρονικό διάστημα ή τελειώσει το έργο ή το γεγονός στο οποίο απέβλεπε η σύναψή τους (π.χ. όταν τελειώσουν οι εκπτώσεις ή η εμπορική έκθεση στην οποία εργαζόταν ο μισθωτός). Στην περίπτωση αυτή δεν οφείλεται καμία αποζημίωση.

Προσοχή: Αν περάσει το χρονικό σημείο λήξης της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου και ο εργαζόμενος εξακολουθήσει να παρέχει την εργασία του και ο εργοδότης να μην αντιδρά, τότε η σύμβαση κατά κανόνα δεν έχει λυθεί. (Α.Κ. 671). Επίσης, οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου λήγουν με την οικειοθελή αποχώρηση του εργαζομένου, ενώ για την καταγγελία εν ισχύ συμβάσεως ορισμένου χρόνου απαιτείται σπουδαίος λόγος.

Ακόμη και στην τελευταία αυτή περίπτωση πάντως δεν είναι ανάγκη να γίνει γραπτή καταγγελία της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου. Αρκεί η με οποιονδήποτε τρόπο γνωστοποίηση της καταγγελίας της σύμβασης, ώστε αυτή να λήξει. Σπουδαίο λόγο μπορούν να συνιστούν διάφορες καταστάσεις και γεγονότα τόσο για τον εργαζόμενο όσο και για τον εργοδότη, π.χ. αν έχει κριθεί ότι αποτελεί σπουδαίο λόγο για τον εργαζόμενο η μη καταβολή των δεδουλευμένων του ή η ηθική παρενόχλησή του από τον εργοδότη. Για τον εργοδότη σπουδαίος λόγος μπορεί να είναι η αδικαιολόγητη απουσία του εργαζομένου, η πλημμελής εκτέλεση των καθηκόντων του ή η παραβίαση της υποχρέωσης εχεμύθειας.

Αν δεν υπάρχει σπουδαίος λόγος, η καταγγελία της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου είναι άκυρη και η σύμβαση εξακολουθεί να ισχύει. Στην περίπτωση αυτή ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να απαιτήσει μισθούς υπερημερίας μέχρι τη συμφωνημένη λήξη της σύμβασης.

Προσοχή: 3μηνη προθεσμία για την προσβολή της καταγγελίας ως άκυρης στα αρμόδια Δικαστήρια. Αποζημίωση μπορεί να ζητήσει είτε ο εργοδότης είτε ο εργαζόμενος κατά το άρθρο 673 Α.Κ. αν η καταγγελία της σύμβασης οφείλεται σε αθέτησή της από το άλλο μέρος ή συνιστά η ίδια σπουδαίο λόγο, ενώ ο εργαζόμενος μπορεί να διεκδικήσει αποζημίωση αν ο σπουδαίος λόγος οφείλεται σε μεταβολή των προσωπικών ή περιουσιακών στοιχείων του εργοδότη (Α.Κ. 674).

4. Διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου: Καταστρατήγηση των διατάξεων περί συμβάσεων ορισμένου χρόνου

Όπως προκύπτει από την παραπάνω ανάλυση των χαρακτηριστικών των συμβάσεων ορισμένου και αορίστου χρόνου, οι εργοδότες προτιμούν τη σύναψη συμβάσεων ορισμένου χρόνου, καθώς είναι πιο εύκολες στη λύση τους και τα δικαιώματα που απορρέουν από αυτές για τους εργαζομένους είναι λιγότερα. Γι' αυτό το λόγο, αλλά και γιατί οι συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου συμβάλλουν στην εργασιακή ειρήνη και την απόδοση των εργαζομένων, υπάρχουν περιορισμοί στη σύναψη συμβάσεων ορισμένου χρόνου καθώς και στην ανανέωσή τους.

Ήδη από το 1920 ο νομοθέτης προέβλεψε (άρθρο 8 Ν. 2112/1920) ότι θεωρούνται συμβάσεις αορίστου χρόνου, και άρα οφείλεται αποζημίωση απόλυσης, οι συμβάσεις οι οποίες έχουν μεν συναφθεί ως ορισμένου χρόνου, αλλά ο καθορισμός αυτός δεν δικαιολογείται από τη φύση της σύμβασης ή από ειδικούς λόγους που να σχετίζονται με τις ανάγκες της επιχείρησης, και στην πραγματικότητα επιλέχτηκε η σύμβαση ορισμένου χρόνου για να καταστρατηγηθούν οι διατάξεις περί της απόλυσης από σύμβαση αορίστου χρόνου.

Τα τελευταία χρόνια γίνεται πάρα πολύς λόγος και πάλι για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα, καθώς η σύναψη συμβάσεων ορισμένου χρόνου αλλά και άλλων ευέλικτων μορφών απασχόλησης τείνει να αντικαταστήσει την κλασική μορφή απασχόλησης με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου.

Στην Ελλάδα η ευρωπαϊκή νομοθεσία για το θέμα (Οδηγία 1999/70/EK) ενσωματώθηκε με δύο προεδρικά διατάγματα, το 81/2003 (Π.Δ. 180/2004 και άρθρο 41 Ν. 3896/2010) για τον ιδιωτικό τομέα και το 164/2004 για τον δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα.

Με τις νομοθετικές αυτές παρεμβάσεις επιχειρήθηκε η ρύθμιση του θέματος της χρήσης διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου. Έτσι, η ανανέωση συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου είναι καταρχάς δυνατή μόνο όταν υπάρχει **αντικειμενικός λόγος**. **Αντικειμενικός λόγος** υφίσταται όταν προκύπτει από τα στοιχεία της σύμβασης ότι δικαιολογείται από το είδος ή τη δραστηριότητα της επιχείρησης, από ειδικούς λόγους ή ανάγκες, όπως είναι, για παράδειγμα, η προσωρινή αναπλήρωση ή αντικατάσταση άλλου εργαζομένου, η εκτέλεση εργασιών παροδικού μόνο χαρακτήρα, ο προσωρινός φόρτος εργασίας.

Η ανανέωση της σύμβασης ορισμένου χρόνου είναι κατά κανόνα γραπτή και από το κείμενο της σύμβασης προκύπτουν οι **αντικειμενικοί λόγοι** της σύναψής της.

Διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου που κρύβουν κατά το νόμο μία ενιαία σύμβαση αορίστου χρόνου έχουμε όταν δεν υπάρχει κατά τα ως άνω αντικειμενικός λόγος για τη σύναψή τους και η χρονική διάρκεια των διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου υπερβαίνει διαδοχικά τα τρία έτη ή όταν μέσα σε αυτά τα τρία έτη οι ανανεώσεις των συμβάσεων είναι πάνω από τρεις. Τότε θεωρείται ότι ο εργαζόμενος καλύπτει πάγιες και διαρκείς ανάγκες της επιχείρησης και ότι πίσω από τις διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου υπάρχει μία ενιαία σύμβαση αορίστου χρόνου.

Το βάρος της ανταπόδειξης σε κάθε περίπτωση φέρει ο εργοδότης. Εξάλλου, διαδοχικές θεωρούνται οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου που συμφωνούνται μεταξύ του ίδιου εργοδότη και του ίδιου εργαζομένου και μεταξύ τους δεν μεσολαβεί διάστημα μεγαλύτερο των 45 ημερών, συμπεριλαμβανομένων και των μη εργάσιμων ημερών.

Αντίστοιχες ρυθμίσεις περιέχονται και στο Π.Δ. 164/2004 για τον δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα. Ωστόσο, το Π.Δ. 164/2004 απαγορεύει πλήρως με ποινή ακυρότητας την κατάρτιση διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου στην περίπτωση που ο αριθμός των διαδοχικών συμβάσεων είναι μεγαλύτερος των τριών και αυτές υπερβαίνουν συνολικά διάρκεια εικοσιτεσσάρων (24) μηνών. Στην περίπτωση του δημόσιου και ευρύτερου δημόσιου τομέα, όπου έχει παρατηρηθεί εκτεταμένη πρόσληψη *εκτάκτων ή συμβασιούχων* υπαλλήλων, τίθενται και θέματα συνταγματικότητας στην ανανέωση διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου για την κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών, καθώς το άρθρο 103 παρ. 8 του Συντάγματος προβλέπει ότι «νόμος ορίζει τους όρους και τη χρονική διάρκεια των σχέσεων εργασίας ιδιωτικού δικαίου στον δημόσιο και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα, όπως αυτός καθορίζεται κάθε φορά για την κάλυψη είτε οργανικών θέσεων και πέραν των προβλεπόμενων στο πρώτο εδάφιο της παραγράφου 3, είτε πρόσκαιρων, είτε απρόβλεπτων και επειγουσών αναγκών κατά το δεύτερο εδάφιο της παραγράφου 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 αορίστου χρόνου. Οι απαγορεύσεις της παραγράφου αυτής ισχύουν και ως προς τους απασχολούμενους με σύμβαση έργου», ενώ μετά τη θέσπιση των διατάξεων των Νόμων 3812/2009 και 3833/2010 δεν μπορεί να μετατραπούν ή να ανανεωθούν οι διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου σε αορίστου στον δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα χωρίς την έγκριση του ΑΣΕΠ.

Νομοθεσία

Ν. 2112/1920, Αστικός Κώδικας: άρθρα 669-674, Οδηγία (1999/70/ΕΚ), Π.Δ. 81/2003 (Π.Δ. 180/2004, άρθρο 41 Ν. 3896/2010), Π.Δ. 164/2004, Σύνταγμα της Ελλάδος άρθρο 103, παρ. 7 και 8, Ν. 3812/2009 και 3833/2010, ΠΥΣ 6 της 28.2.2012 (ΦΕΚ Α' 38/28.2.2012)

Βιβλιογραφία

- Ζερδελής Δ., *Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις*, Γ' έκδοση, Εκδόσεις Σάκκουλα (2015)
- Κουκιάδης Ι., *Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της Ευελιξίας της Εργασίας*, Ζ' έκδοση, Εκδόσεις Σάκκουλα (2014)
- Ληξουριώτης Ι., *Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις*, 4η έκδοση Πλήρως επικαιροποιημένη, Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη (2013)

Συντάκτης

Ειρήνη Βλάχου