

Διεύθυνση
ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗΣ ΘΕΩΡΙΑΣ & ΠΡΑΞΗΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

Κώστας Δ. Παπαδημητρίου, Καθηγητής Νομικής Σχολής Πανεπιστημίου Αθηνών
Γεώργιος Λεβέντης, Ομ. Καθηγητής Νομικής Σχολής Πανεπιστημίου Αθηνών

Κωνσταντίνος Ρίζος, ΔΝ, Δικηγόρος

Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου

| Εννοιολογικά χαρακτηριστικά | Μέτρα για την αποφυγή της κατάχρησης

| Αρχή της μη διάκρισης | Προοπτικές

Πρόλογος: Γεώργιος Λεβέντης



ΝΟΜΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ

Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου

| Εννοιολογικά χαρακτηριστικά | Μέτρα για την αποφυγή της κατάχρησης

| Αρχή της μη διάκρισης | Προοπτικές

Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου

Κωνσταντίνος Δ. Ρίζος

ISBN 978-960-562-579-5

Σύμφωνα με το Ν. 2121/93 για την Πνευματική Ιδιοκτησία απαγορεύεται η αναδημοσίευση και γενικά η αναπαραγωγή του παρόντος έργου, η αποθήκευσή του σε βάση δεδομένων, η αναμετάδοσή του σε ηλεκτρονική ή οποιαδήποτε άλλη μορφή και η φωτοανατύπωσή του με οποιονδήποτε τρόπο, χωρίς γραπτή άδεια του εκδότη.

ΔΗΛΩΣΗ ΕΚΔΟΤΙΚΟΥ ΟΙΚΟΥ

Το περιεχόμενο του παρόντος έργου έχει τύχει επιμελούς και αναλυτικής επιστημονικής επεξεργασίας. Ο εκδοτικός οίκος και οι συντάκτες δεν παρέχουν διά του παρόντος νομικές συμβουλές ή παρεμφερείς συμβουλευτικές υπηρεσίες, ουδεμία δε ευθύνη φέρουν για τυχόν ζημία τρίτου λόγω ενέργειας ή παράλειψης που βασίστηκε εν όλω ή εν μέρει στο περιεχόμενο του παρόντος έργου.

Art Director:	Μικαέλα Καपाσκέλη
Υπεύθυνος Παραγωγής:	Ανδρέας Μενούνος
Φωτοστοιχειοθεσία:	Αγγελική Ορφανουδάκη
Παραγωγή:	NB Production AM040716M23



NOMIKH BIBLIOTHKH

Μαυρομυιάλη 23, 106 80 Αθήνα

Τηλ.: 210 3678 800 • Fax: 210 3678 819

<http://www.nb.org> • e-mail: info@nb.org

Αθήνα: Μαυρομυιάλη 2, 106 79 • Τηλ.: 210 3607 521

Πειραιάς: Φίλωνος 107-109, 185 36 • Τηλ: 210 4184 212

Πάτρα: Κανάρη 15, 262 22 • Τηλ.: 2610 361 600

Θεσ/νίκη: Φράγκων 1, 546 26 • Τηλ.: 2310 532 134



member of Europe's 500
dynamic entrepreneurs



Committed to excellence

© 2016, ΝΟΜΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ ΑΕΒΕ

ΣΕΙΡΑ: ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ ΘΕΩΡΙΑΣ & ΠΡΑΞΗΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ
Διεύθυνση: **Κώστας Δ. Παπαδημητρίου**, Καθηγητής Νομικής Σχολής Πανεπιστημίου Αθηνών
Γεώργιος Λεβέντης, Ομ. Καθηγητής Νομικής Σχολής Πανεπιστημίου Αθηνών

| **Κωνσταντίνος Δ. Ρίζος**, ΔΝ, Δικηγόρος |

Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου

| Εννοιολογικά χαρακτηριστικά | Μέτρα για την αποφυγή της κατάχρησης

| Αρχή της μη διάκρισης | Προοπτικές

Πρόλογος: **Γεώργιος Λεβέντης**



ΝΟΜΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ

The fixed-term employment contract

Konstantinos D. Rizos, PhD, Attorney at Law

Abstract: The fixed-term employment contract was found at the center of attention to such an extent that it required a legislative provision at European level. The thesis examines whether Greece complies with Directive 99/70/EC compared to the corresponding provisions of the German law. The Greek Courts' and the European Court of Justice's judgments are cited and commented. Further it also examines the range of employers' obligations and the respective rights of fixed-term employees deriving from the principle of non-discrimination. Last, the thesis examines the alternatives available on the one hand for the increased protection of fixed-term employees, on the other hand for the treatment of that contract as a flexible form of employment with security (flexicurity).

ISBN 978-960-562-579-5

COPYRIGHT

All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, stored in a retrieval system, or transmitted, in any form or by any means, without the prior permission of NOMIKI BIBLIOTHIKI S.A., or as expressly permitted by law or under the terms agreed with the appropriate reprographic rights organisation. Enquiries concerning reproduction which may not be covered by the above should be addressed to NOMIKI BIBLIOTHIKI S.A. at the address below.

DISCLAIMER

The content of this work is intended for information purposes only and should not be treated as legal advice. The publication is necessarily of a general nature; NOMIKI BIBLIOTHIKI S.A. makes no claim as to the comprehensiveness or accuracy of the information provided; Information is not offered for the purpose of providing individualized legal advice. Professional advice should therefore be sought before any action is undertaken based on this publication. Use of this work does not create an attorney-client or any other relationship between the user and NOMIKI BIBLIOTHIKI S.A. or the legal professionals contributing to this publication.



NOMIKI BIBLIOTHIKI

23, Mavromichali Str., 106 80 Athens Greece
Tel.: +30 210 3678 800 • Fax: +30 210 3678 819
<http://www.nb.org> • e-mail: info@nb.org



© 2016, NOMIKI BIBLIOTHIKI S.A.

Στον γιο μου Δημήτρη

Πρόλογος

Με ιδιαίτερη χαρά εγκαινιάζουμε τη νέα σειρά «Βιβλιοθήκη Θεωρίας και Πράξης Εργατικού Δικαίου» της Νομικής Βιβλιοθήκης, στην οποία δημοσιεύονται αξιόλογες μονογραφίες, ως επί το πλείστον διδακτορικές διατριβές, του εργατικού δικαίου. Η εργασία «Η Σύμβαση Εξαρτημένης Εργασίας Ορισμένου Χρόνου» του κ. Κωνσταντίνου Ρίζου εγκρίθηκε ομοφώνως ως διδακτορική διατριβή από την Επταμελή Εξεταστική Επιτροπή μετά από εισήγηση εμού ως Επιβλέποντος Καθηγητή και τη σύμφωνη γνώμη του Ομότιμου Καθηγητή κ. Δημητρίου Τραυλού-Τζανετάτου και του Καθηγητή κ. Κωνσταντίνου Παπαδημητρίου, ως Μελών της Τριμελούς Συμβουλευτικής Επιτροπής.

Ο συγγραφέας, συνδυάζοντας κατά επιτυχή τρόπο τη θεωρητική έρευνα με την πρακτική εφαρμογή του εργατικού δικαίου, μελέτησε και αξιοποίησε με υπομονή και επιμέλεια όλη την πλούσια ελληνική βιβλιογραφία (παλαιά και νέα) και την απέραντη νομολογία. Επίσης, μελέτησε και αξιοποίησε τη γερμανική βιβλιογραφία και νομολογία, συγκρίνοντας συχνά τις ελληνικές ρυθμίσεις με τις αντίστοιχες της γερμανικής εργατικής νομοθεσίας. Η έρευνα είναι συστηματική, εξετάζει τις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου σε όλη την ιστορική τους διαδρομή, δηλαδή από την εποχή των πρώτων διατάξεων που ρύθμισαν τις συμβάσεις αυτές (άρθρο 8 παρ. 3 Ν 2112/1920) μέχρι τις ημέρες μας, μετά την έκδοση της Οδηγίας 1999/70/EK και των ΠΔ 81/2003 και 164/2004.

Ιδιαίτερα ενδιαφέρουσα είναι η ανάπτυξη σχετικά με το ζήτημα των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου των εκτάκτων υπαλλήλων του Δημοσίου, των ΝΠΔΔ, των ΟΤΑ και του ευρύτερου δημόσιου τομέα. Ο συγγραφέας παραθέτει με πληρότητα και σαφήνεια το μέγεθος του προβλήματος στο ελληνικό δίκαιο, την κοινοτική Οδηγία, τις διατάξεις με τις οποίες η Οδηγία ενσωματώθηκε στο εσωτερικό δίκαιο και τις διατάξεις του Συντάγματος, όπως αυτές εισήχθησαν με την συνταγματική αναθεώρηση του 2001 και οι οποίες απέβλεψαν στη διασφάλιση της αξιοκρατίας και διαφάνειας

κατά τις προσλήψεις στο δημόσιο και εν συνεχεία εκθέτει με κριτική διάθεση και πολύ εύστοχες παρατηρήσεις το σύνολο της ελληνικής θεωρίας και την εξέλιξη της νομολογίας.

Ο συγγραφέας αντιλαμβάνεται ορθά τις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου ως μία μορφή ατυπικής απασχόλησης, η οποία παρέχοντας ευελιξία στη σύγχρονη παγκοσμιοποιημένη και ανταγωνιστική οικονομία κατά τη ρύθμιση των όρων εργασίας, μπορεί να συμβάλει στην ανάπτυξη της απασχόλησης και την καταπολέμηση της ανεργίας.

Στη συνέχεια, ο συγγραφέας αφού εξηγεί τους λόγους για τους οποίους η κατά τα ανωτέρω ευελιξία δεν μπορεί να είναι ανεξέλεγκτη, αλλά πρέπει να συνδυάζεται με προστατευτικές διατάξεις, οι οποίες διασφαλίζουν ένα επίπεδο προστασίας υπέρ του εργαζομένου, δηλαδή η σύναψη συμβάσεων ορισμένου χρόνου να συνοδεύεται από ασφάλεια, διατυπώνει στο τρίτο κεφάλαιο της μελέτης ενδιαφέρουσες προτάσεις για τη βελτίωση του θεσμικού πλαισίου των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου αντλώντας επιχειρήματα από παρεμφερείς διατάξεις ιδίως του γερμανικού δικαίου.

Συμπερασματικά, η ανά χείρας μελέτη δίδει μια πλήρη και ακριβή εικόνα της επιστημονικής συζήτησης και της εξέλιξης της νομολογίας αναφορικά με τις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου.

Πρόκειται, επομένως, για μια αξιόλογη μονογραφία, η οποία ερευνά εις βάθος ένα από τα σημαντικότερα ζητήματα του εργατικού δικαίου, τις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, προάγει την επιστημονική συζήτηση και αποτελεί ουσιαστική συμβολή στην αντιμετώπιση του κεντρικού για το εργατικό δίκαιο ζητήματος των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου.

Αθήνα, Μάιος 2016

Γεώργιος Λεβέντης

Ομ. Καθηγητής Πανεπιστημίου Αθηνών

Προλογικό σημείωμα συγγραφέα

Η ανά χείρας μελέτη υποβλήθηκε ως διδακτορική διατριβή στη Νομική Σχολή του Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών και εγκρίθηκε ομόφωνα μετά από εισήγηση του Επιβλέποντος Ομότιμου Καθηγητή κ. Γεωργίου Λεβέντη και τη σύμφωνη γνώμη του Ομότιμου Καθηγητή κ. Δημητρίου Τραυλού - Τζανετάτου και του Καθηγητή κ. Κωνσταντίνου Παπαδημητρίου, ως Μελών της Τριμελούς Συμβουλευτικής Επιτροπής.

Στη μελέτη εξετάζονται η επάρκεια του νομικού πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου, καθώς και οι δυνατότητες που υφίστανται για μια πληρέστερη προστασία της ιδιαίτερης αυτής κατηγορίας εργαζομένων του ιδιωτικού, δημοσίου και ευρύτερου δημόσιου τομέα, με την ελπίδα ότι θα φωτισθούν οι πτυχές εκείνες της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου, οι οποίες συνηγορούν υπέρ μιας λιγότερο δύσπιστης προσέγγισής της και αναδεικνύουν τις δυνατότητες αξιοποίησής της ως μορφής απασχόλησης που ισορροπεί επιτυχώς ανάμεσα στην ευελιξία και την ασφάλεια.

Για τις ανάγκες της παρούσας έκδοσης έγινε προσπάθεια να περιληφθεί και η πλέον πρόσφατη νομολογία και βιβλιογραφία επί των θιγομένων ζητημάτων.

Από τη θέση αυτή θα ήθελα να εκφράσω τις βαθύτατες ευχαριστίες και την ευγνωμοσύνη μου στον Επιβλέποντα Ομότιμο Καθηγητή κ. Γεώργιο Λεβέντη για την παρότρυνσή του να διευρύνω την επιστημονική ενασχόλησή μου με το Εργατικό Δίκαιο, την επιστημονική καθοδήγησή του καθώς και την ηθική στήριξη του σε όλα τα στάδια της εκπόνησης της διατριβής. Τον ευχαριστώ επίσης για την ευγένειά του να προλογίσει την παρούσα έκδοση.

Ιδιαίτερες ευχαριστίες οφείλω στον Ομότιμο Καθηγητή κ. Δημήτριο Τραυλό - Τζανετάτο για τη γόνιμη αντιπαράθεση μας σε επί μέρους ζητήματα, την οποία συμβόλισε με τιμητικό για εμένα τρόπο την ημέρα της υποστήριξης της διατριβής, και στον Καθηγητή κ. Κωνσταντίνο Παπαδημητρίου για το

ενδιαφέρον, τις καίριες παρατηρήσεις και υποδείξεις του κατά το αρχικό και τελικό στάδιο της συγγραφής.

Τις θερμές ευχαριστίες μου εκφράζω στα Μέλη της Επταμελούς Εξεταστικής Επιτροπής, Καθηγητές κ.κ. Ηλία Σουφλερό και Δημήτριο Ζερδελή, Επίκουρο Καθηγητή κ. Κωνσταντίνο Μπακόπουλο και Λέκτορα κ. Δημήτριο Λαδά για τις χρήσιμες παρατηρήσεις και την ευμενή κρίση τους.

Ευχαριστίες οφείλονται στον Επίκουρο Καθηγητή κ. Ιωάννη Δεληκωστόπουλο για τη συμπαράστασή του πριν και κατά την υποστήριξη της διατριβής και στον νομικό κ. Χρήστο Καρατζά για το αμείωτο έμπρακτο ενδιαφέρον του.

Θα ήθελα ακόμη να ευχαριστήσω το Ίδρυμα Κρατικών Υποτροφιών (ΙΚΥ), το οποίο με τη συνεπή στάση του απέναντί μου ως υποτρόφου του διευκόλυνε σημαντικά την έρευνα και την κατά τα πρώτα στάδια συγγραφή της διατριβής.

Τη σύζυγό μου Χριστίνα ευχαριστώ για την υπομονή, την κατανόηση και τη συμπαράστασή της.

Θα ήταν σημαντική παράλειψη αν δεν ευχαριστούσα για τη συμβολή τους και εκείνους που, μολονότι δεν αναφέρονται ονομαστικά, στάθηκαν σταθερά δίπλα μου και στήριξαν εμπράκτως αυτή την προσπάθεια.

Τέλος, ευχαριστώ θερμά τη Νομική Βιβλιοθήκη για την πρόθυμη ανάληψη της έκδοσης και για την επιμέλεια της ανά χείρας μελέτης και τους διευθυντές της σειράς «Βιβλιοθήκη Θεωρίας και Πράξης Εργατικού Δικαίου» Ομότιμο Καθηγητή κ. Γεώργιο Λεβέντη και Καθηγητή κ. Κωνσταντίνο Παπαδημητρίου για την ένταξη της μελέτης στη σειρά.

Αθήνα, Μάιος 2016

Κωνσταντίνος Δ. Ρίζος

Περιεχόμενα

Πρόλογος	IX
Προλογικό σημείωμα συγγραφέα	XI
Κυριότερες συντομογραφίες	XIX
Εισαγωγικές παρατηρήσεις	XXI

Α' Εννοιολογικά χαρακτηριστικά της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου

1. Το σύγχρονο περιβάλλον ανάπτυξης της ατυπικής απασχόλησης	1
α. Το πρότυπο της «τυπικής» απασχόλησης	1
β. Η επιδιωκόμενη με το «δίκαιο της ευελιξίας» ισορροπία	3
γ. Τα σημεία σύγκλισης των ατυπικών μορφών απασχόλησης	7
δ. Το «δίκαιο της ευελιξίας» και το «δίκαιο της κρίσης»	9
2. Ο εννοιολογικός διαχωρισμός της αορίστου και της ορισμένου χρόνου σύμβασης εξαρτημένης εργασίας	12
α. Η λειτουργία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας	12
i. Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας για αόριστη διάρκεια	12
ii. Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας για ορισμένη διάρκεια	13
β. Η λύση της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας	15
i. Η λύση της σύμβασης εργασίας αορίστου και ορισμένου χρόνου με κοινή βούληση των μερών	15
ii. Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου	16
iii. Η αυτοδίκαιη λύση της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου	17
iv. Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου	18

Β΄ Μέτρα για την αποτροπή της καταχρηστικής σύναψης συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου

1. Περιορισμοί σχετικά με τη σύναψη συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου πριν τη συμμόρφωση της Ελλάδας με την Οδηγία 1999/70/ΕΚ..... 27
 - α. Ο δικαστικός έλεγχος της σύναψης και της ανανέωσης συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου 27
 - i. Τα όρια της επέμβασης στη δικαιοπρακτική βούληση των μερών για τη σύναψη σύμβασης εξαρτημένης εργασίας 27
 - ii. Ο δικαστικός έλεγχος της μη ανανέωσης της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου..... 33
 - β. Η προβληματική της διαδοχικής σύναψης συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου..... 36
 - i. Ο κίνδυνος καταχρήσεων εις βάρος του εργαζομένου..... 36
 - ii. Η έννοια των διαδοχικών συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου - νομολογιακά δεδομένα 42
 - iii. Η νομική φύση των «κενών» διαστημάτων ανάμεσα στις διαδοχικές συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου 49
 - γ. Ο νομολογιακός κανόνας της ύπαρξης αντικειμενικού λόγου για τη σύναψη σύμβασης εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου - η νομολογιακή διάπλαση του α. 8 Ν 2112/1920..... 52
 - i. Εννοιολογικά στοιχεία του αντικειμενικού λόγου..... 52
 - ii. Το γράμμα και το πνεύμα της διάταξης του α. 8 του Ν 2112/ 1920 56
 - iii. Ο αντικειμενικός λόγος υπό το πρίσμα της διάταξης της ΑΚ 281..... 59
 - iv. Η οικονομική χροιά του αντικειμενικού λόγου 62
 - v. Το κρίσιμο χρονικό σημείο της συνδρομής αντικειμενικού λόγου 63
 - vi. Πορίσματα της Νομολογίας..... 65
 - vii. Συνέπειες της μη συνδρομής αντικειμενικού λόγου 69
 - viii. Δικονομικά..... 70
 - δ. Ο νομολογιακός αποκλεισμός της εφαρμογής του α. 8 Ν 2112/1920 σε περιπτώσεις επιβολής της ορισμένης διάρκειας από το νόμο 72
 - i. Η πλειοψηφούσα άποψη 72

ii. Η μειοψηφούσα άποψη	74
iii. Η σημασία του νομολογιακού αποκλεισμού.....	75
iv. Η παράκαμψη του νομολογιακού αποκλεισμού με την πρακτική της έκδοσης νόμων «τακτοποίησης»	85
ε. Η περίπτωση των «αλυσιδωτών συμβάσεων» ορισμένου χρόνου εμπορικής διαμεσολάβησης.....	89
i. Το νομικό πλαίσιο	89
ii. Η ανάλογη εφαρμογή του ΠΔ 219/1991 και σε άλλες συμβάσεις εμπορικής διαμεσολάβησης.....	92
iii. Ο δικαστικός έλεγχος των «αλυσιδωτών συμβάσεων» ορισμένου χρόνου εμπορικής διαμεσολάβησης	96
iv. Συγκριτική επισκόπηση του δικαστικού ελέγχου των«αλυσιδωτών συμβάσεων» ορισμένου χρόνου εμπορικής διαμεσολάβησης και εξαρτημένης εργασίας	99
2. Περιορισμοί σχετικά με τη σύναψη συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου μετά τη συμμόρφωση της Ελλάδας με την Οδηγία 1999/70/ΕΚ	100
α. Το πλαίσιο συμμόρφωσης της Ελλάδας με την Οδηγία 1999/70/ΕΚ	100
i. Γενικές παρατηρήσεις επί της Οδηγίας	100
ii. Η ρήτρα 2 της Οδηγίας.....	106
iii. Η ρήτρα 5 της Οδηγίας.....	110
iv. Η ρήτρα 8 της Οδηγίας.....	122
v. Η απαγόρευση της μετατροπής των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου των «εκτάκτων» από το Σύνταγμα	123
β. Η θέση κανόνων δικαίου προς αποτροπή της κατάχρησης στον ιδιωτικό τομέα.....	131
i. Γενικές παρατηρήσεις επί του ΠΔ 81/2003	131
ii. Αντικειμενικοί λόγοι για την ανανέωση των συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου - ορισμός της έννοιας των διαδοχικών συμβάσεων και σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου	133
iii. Ο έγγραφος τύπος για την ανανέωση των συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου	137
iv. Τεκμήρια κάλυψης πάγιων και διαρκών αναγκών του εργοδότη	139

ν. Ο βαθμός επάρκειας του «μηχανισμού» αποτροπής της κατάχρησης στον ιδιωτικό τομέα	139
γ. Η θέση κανόνων δικαίου προς αποτροπή της κατάχρησης στον δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα	150
i. Η δυνατότητα και η ανάγκη ενσωμάτωσης της Οδηγίας με χωριστό ΠΔ για τον δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα	150
ii. Γενικές παρατηρήσεις επί του ΠΔ 164/2004	153
iii. Ο ορισμός της έννοιας των διαδοχικών συμβάσεων και σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου - αντικειμενικοί λόγοι για την ανανέωση των συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου	155
iv. Ο έγγραφος τύπος για την ανανέωση των συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου.....	156
ν. Η ανώτατη επιτρεπόμενη συνολική διάρκεια διαδοχικών συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου.....	156
vi. Οι συνέπειες παραβίασης των περιορισμών για τη σύναψη συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου στον δημόσιο και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα	157
vii. Ο βαθμός επάρκειας του «μηχανισμού» αποτροπής της κατάχρησης στον δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα	158
viii. Οι μεταβατικές διατάξεις του ΠΔ 164/2004	163
δ. Η μεταστροφή της Νομολογίας αναφορικά με τον αποκλεισμό της εφαρμογής του α. 8 Ν 2112/1920 σε περιπτώσεις επιβολής της ορισμένης διάρκειας από το νόμο	172
i. Η νομική βάση.....	172
ii. Κριτικά σχόλια επί της μεταστροφής της Νομολογίας.....	187

Γ' Οι προοπτικές ισόρροπης ανάπτυξης της εργασίας ορισμένου χρόνου και διασφάλισης πληρέστερης προστασίας των εργαζομένων ορισμένου χρόνου

1. Το πλαίσιο αποτροπής των διακρίσεων εις βάρος των εργαζομένων ορισμένου χρόνου	195
α. Η αρχή της μη διάκρισης	195
i. Εννοιολογικά χαρακτηριστικά	195
ii. Η έννοια του συγκρίσιμου εργαζομένου αορίστου χρόνου	

στον ιδιωτικό και τον δημόσιο (και ευρύτερο δημόσιο) τομέα ...	201
iii. Η κατ' εξαίρεση επιτρεπτή διάκριση - η έννοια του αντικειμενικού λόγου.....	203
iv. Το περιεχόμενο της αρχής της μη διάκρισης.....	204
v. Οι συνέπειες της παραβίασης της αρχής της μη διάκρισης	209
Β. Η υποχρέωση για ενημέρωση σχετικά με κενές θέσεις εργασίας εντός της επιχείρησης και εκμετάλλευσης και η υποχρέωση για διευκόλυνση της πρόσβασης των εργαζομένων ορισμένου χρόνου σε κατάλληλες ευκαιρίες κατάρτισης	215
i. Το περιεχόμενο της εργοδοτικής υποχρέωσης για ενημέρωση σχετικά με κενές θέσεις εργασίας εντός της επιχείρησης και εκμετάλλευσης	215
ii. Το περιεχόμενο της εργοδοτικής υποχρέωσης για διευκόλυνση της πρόσβασης των εργαζομένων ορισμένου χρόνου σε κατάλληλες ευκαιρίες κατάρτισης.....	219
iii. Οι συνέπειες της παραβίασης των υποχρεώσεων	223
γ. Η υποχρέωση για ενημέρωση και διαβούλευση	225
i. Το περιεχόμενο της εργοδοτικής υποχρέωσης	225
ii. Οι συνέπειες της παραβίασης της υποχρέωσης.....	232
2. Οι δυνατότητες για την διεύρυνση της προστασίας των εργαζομένων ορισμένου χρόνου και την αξιοποίηση της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου.....	234
α. Εισαγωγικές παρατηρήσεις.....	234
β. Προτάσεις αναβάθμισης της προστασίας των εργαζομένων ορισμένου χρόνου	237
γ. Προτάσεις διαφοροποίησης των περιορισμών σχετικά με τη σύναψη συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου ανάλογα με το μέγεθος και το χρόνο ίδρυσης της επιχείρησης και την ηλικία του εργαζομένου	241
Βιβλιογραφία.....	251
Α. ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	251
Β. ΞΕΝΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	267
Γ. ΤΡΑΠΕΖΕΣ ΝΟΜΙΚΩΝ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ - ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΕΣ.....	270
Δ. ΠΡΑΚΤΙΚΑ ΣΥΝΕΔΡΙΩΝ	271
Αλφαβητικό Ευρετήριο	273

Εισαγωγικές παρατηρήσεις

Το ζήτημα της ελαστικοποίησης των εργασιακών σχέσεων αφορά όχι μόνον τις μορφές απασχόλησης, τις οποίες οι νέες συνθήκες της αγοράς εργασίας δημιούργησαν και το οικονομικό περιβάλλον απαίτησε, αλλά και τις μορφές εκείνες, που ήταν ήδη γνωστές στο «παραδοσιακό» Εργατικό Δίκαιο. Τέτοια μορφή απασχόλησης είναι η εργασία ορισμένου χρόνου.

Αποτελεί κοινή διαπίστωση ότι η προσωρινότητα στην απασχόληση και η σύμφυτη με αυτή ανασφάλεια για τη θέση εργασίας συνιστούν παράγοντες χειροτέρευσης των όρων εργασίας, ενόψει του ορατού κινδύνου της μη ανανέωσης της σύμβασης εργασίας. Επιπλέον, συνιστούν παράγοντα απομάκρυνσης του εργαζομένου από τα συνδικάτα και μείωσης του ενδιαφέροντός του για την άσκηση των αντίστοιχων δικαιωμάτων του. Η πιθανή δυσαρέσκεια του εργοδότη σε περίπτωση διεκδίκησης καλύτερων όρων εργασίας ή και άσκησης συνδικαλιστικών δικαιωμάτων αποτελούν ισχυρά αντικίνητρα για τον εργαζόμενο, διότι ακόμη και αν δεν πρόκειται να έχουν κάποια άλλη συνέπεια για την ομαλή λειτουργία της σύμβασης εργασίας, αναμένεται να οδηγήσουν στη μη ανανέωσή της, δηλαδή ουσιαστικά στην επάνοδο του εργαζομένου στην ανεργία.

Δεν μπορεί λοιπόν να αμφισβητηθεί ότι η ίδια η υπόσταση της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου είναι συνυφασμένη με την αποστασιοποίηση του εργαζομένου από το εργασιακό του περιβάλλον. Μια αποστασιοποίηση, που μπορεί να έχει καταλυτικές επιπτώσεις αναφορικά τόσο με την κοινωνικότητά του όσο και με την ταύτισή του με τις ευρύτερες κοινωνικές αξίες.

Η ανάπτυξη της ατυπικής απασχόλησης νομοτελειακά οδηγεί σε έναν διαχωρισμό των εργαζομένων με βάση το είδος της συμβατικής σχέσης με τον εργοδότη τους. Κατ' ανάγκη δημιουργεί εργαζομένους, και ως εκ τούτου πολίτες, «πολλαπλών ταχυτήτων», τόσο αναφορικά με την οικονομική τους δυνατότητα όσο και με το βαθμό της κοινωνικής τους ένταξης. Από

τη μία μεριά βρίσκονται αυτοί, που απολαμβάνουν τα προνόμια της εργατικής νομοθεσίας παρέχοντας την εργασία τους σε «κανονικές» συνθήκες (πλήρης απασχόληση, ασφάλιση, συνθήκες σταθερότητας και ασφάλειας), οι οποίοι μπορούν ευχερώς να προγραμματίσουν την ατομική αλλά και οικογενειακή τους ζωή, και από την άλλη μεριά οι εργαζόμενοι που συγκυριακά βρίσκονται σε μια επιχείρηση λίγες ώρες την ημέρα, ή προς κάλυψη κάποιων συγκεκριμένων αναγκών με αβέβαιη προοπτική εξέλιξης και οριστικής ένταξης στο απασχολούμενο δυναμικό της, δηλαδή εργαζόμενοι οι οποίοι στην ουσία βρίσκονται σε κατάσταση ημι-απασχόλησης και ημι-ανεργίας και για το λόγο αυτό διατρέχουν τον κίνδυνο της οικονομικής και κοινωνικής περιθωριοποίησης.

Η ενίσχυση της προσωρινότητας ως στοιχείου των εργασιακών σχέσεων ενέχει τελικά κινδύνους για τη συνοχή μιας κοινωνίας, ιδίως στο βαθμό που δεν αμβλύνονται οι διαφορές, οι οποίες εκ των πραγμάτων υφίστανται ανάμεσα στις ελαστικές μορφές απασχόλησης και την τυπική.

Στα πλαίσια της γενικότερης ανάπτυξης της ατυπικής απασχόλησης η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου βρέθηκε στο επίκεντρο του ενδιαφέροντος σε βαθμό, που χρειάστηκε να ληφθεί πρόνοια σε κοινοτικό επίπεδο, δεδομένων των κινδύνων αφενός μεν της καταχρηστικής από πλευράς εργοδότη προσφυγής στο συγκεκριμένο τύπο σύμβασης εργασίας, αφετέρου δε της δυσμενούς διάκρισης αυτής της κατηγορίας εργαζομένων.

Ο κίνδυνος της καταστρατήγησης του δικαίου της καταγγελίας της αορίστου χρόνου σύμβασης εργασίας ήταν γνωστός στο Ελληνικό Δίκαιο πολύ πριν την έκδοση της Οδηγίας 99/70/ΕΚ. Εντοπίστηκε από πολύ νωρίς και θεσπίστηκε προς αποτροπή του ο σχετικός προστατευτικός κανόνας, το άρθρο 8 παρ. 3 του Ν 2112/1920. Η αξιοποίηση του προστατευτικού αυτού κανόνα διαχρονικώς από τη Νομολογία επέβαλε την αντικειμενική δικαιολόγηση ως το αναγκαίο στοιχείο για την εγκυρότητα του όρου περί της ορισμένης διάρκειας, κατά το πρότυπο της Νομολογίας του Γερμανικού Ακυρωτικού.

Στην Ελλάδα, ο μεγαλύτερος εργοδότης, το Δημόσιο και ο ευρύτερος δημόσιος τομέας, προσέφευγε, τουλάχιστον έως το πρόσφατο παρελθόν, αφειδώς στον τύπο αυτό σύμβασης. Χρειάστηκε δε να προβλεφθεί στο ίδιο το Σύνταγμα η απαγόρευση μετατροπής συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου σε αορίστου, προκειμένου να υπογραμμισθεί η ανάγκη αξιοκρατικής στελέχωσης του δημόσιου και ευρύτερου δημόσιου τομέα.

Τα κυριότερα ζητήματα της ενσωμάτωσης της Οδηγίας 99/70/ΕΚ στο Ελληνικό Δίκαιο, λαμβανομένου υπόψη και του «ακανθώδους», όπως εξε-

λίχθηκε, ζητήματος των εκτάκτων του δημόσιου και ευρύτερου δημόσιου τομέα, ήταν αφενός μεν η έννοια του αντικειμενικού λόγου αφετέρου δε το είδος της κύρωσης της καταχρηστικής ανανέωσης των διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου.

Στην ανά χείρας μελέτη εξετάζεται ο αποκλεισμός από τη Νομολογία της εφαρμογής του άρθρου 8 παρ. 3 του Ν 2112/1920 στις συμβάσεις εργασίας ιδιωτικού δικαίου των λεγομένων εκτάκτων υπαλλήλων του Δημοσίου και του ευρύτερου δημόσιου τομέα, των οποίων η ορισμένη διάρκεια επιβαλλόταν ευθέως από το νόμο ή από Κανονισμό Εργασίας με ισχύ νόμου. Εξετάζεται στη συνέχεια η συμμόρφωση της Ελλάδας με την Οδηγία 99/70/ΕΚ σε σύγκριση με τις αντίστοιχες ρυθμίσεις του Γερμανικού Δικαίου, καθώς και η διακύμανση της Νομολογίας αναφορικά με τον ανωτέρω αποκλεισμό υπό το πρίσμα τόσο της ενσωμάτωσης της Οδηγίας όσο και της συνταγματικής αναθεώρησης του 2001. Παράλληλα, παρατίθεται και σχολιάζεται η νομολογία των ελληνικών Δικαστηρίων αλλά και του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Στη συνέχεια εξετάζεται το εύρος των εργοδοτικών υποχρεώσεων και των αντίστοιχων δικαιωμάτων των εργαζομένων ορισμένου χρόνου, που πηγάζουν από την αρχή της μη διάκρισης. Τέλος, εξετάζονται οι δυνατότητες που υφίστανται αφενός μεν για τη διεύρυνση της προστασίας των εργαζομένων ορισμένου χρόνου, αφετέρου δε για την αξιοποίηση της σύμβασης αυτής ως ευέλικτης μορφής εργασίας με ασφάλεια.

Είμαστε της άποψης ότι ο προστατευτικός ρόλος του Εργατικού Δικαίου, το οποίο υφίσταται από καιρό την επώδυνη διαδικασία του μετασχηματισμού του, μπορεί και πρέπει να αποκτήσει μια νέα διάσταση στις σύγχρονες εξελίξεις. Κατά πρώτον είναι αναγκαίο να εξασφαλίσει ότι οι πιο ευάλωτοι σε καταχρήσεις εργαζόμενοι με ευέλικτες μορφές απασχόλησης δεν θα τις υποστούν, στην περίπτωση δε που τις υποστούν, να εξασφαλίσει έναν αποτελεσματικό τρόπο άρσης των δυσμενών συνεπειών. Κατά δεύτερον, είναι αναγκαίο να εξασφαλίσει τις προϋποθέσεις εκείνες υπό τις οποίες θα διεκδικήσουν ισότιμα μια σταθερή απασχόληση, δίχως να υποστούν έως τότε διακρίσεις, στην περίπτωση δε που αυτό δεν συμβεί, να εξασφαλίσει ομοίως έναν αποτελεσματικό τρόπο άρσης των δυσμενών συνεπειών. Έχει σημασία να έχουμε κατά νου ότι στο σημείο 7 του Κοινοτικού Χάρτη Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων των εργαζομένων προβλέπεται, μεταξύ άλλων, ότι η ολοκλήρωση της εσωτερικής αγοράς πρέπει να οδηγήσει σε βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα και ότι ο στόχος αυτός δεν μπορεί να επιτευχθεί δίχως την εναρμόνιση της προόδου για τις εν λόγω συνθήκες, ιδίως όσον αφορά μορφές εργασίας όπως η εργασία ορισμένου

χρόνου, η εργασία με μερική απασχόληση και η εργασία μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης.

Θεωρώντας αναγκαία την προσαρμογή, που δεν ταυτίζεται εννοιολογικά με την υποχώρηση, του Εργατικού Δικαίου στις δεδομένες δομικές αλλαγές που συντελούνται στην οικονομία σε εγχώριο και διεθνές επίπεδο, ώστε να μην περιοριστεί σε ρόλο παρατηρητή, που επιβάλει κυρώσεις, όταν γίνεται υπέρβαση κάποιων ελάχιστων κεκτημένων, έχουμε τη γνώμη ότι είναι καιρός να ξεπερασθεί η - μάλλον όχι άδικη - «δαιμονοποίηση» της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου στην Ελλάδα, ιδίως εξαιτίας της αφειδούς προσφυγής του δημόσιου και ευρύτερου δημόσιου τομέα σε αυτόν τον τύπο σύμβασης για να καλυφθούν πάγιες και διαρκείς ανάγκες τους, αλλά και των πρακτικών που ακολουθήθηκαν επί σειρά ετών εις βάρος της αξιοκρατικής στελέχωσης των τομέων αυτών και κατέστησαν ομήρους του κομματικού κράτους τους εκτάκτους του Δημοσίου και του ευρύτερου δημόσιου τομέα.

Η ορθολογική ανάπτυξη της εργασίας ορισμένου χρόνου σε συνθήκες ασφάλειας δικαίου και με τις εγγυήσεις που την περιβάλλει το οικείο θεσμικό πλαίσιο, ιδίως μετά τη συνταγματική αναθεώρηση του 2001 και την έκδοση του ΠΔ 164/2004 για τον δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα και την έκδοση και τροποποίηση του ΠΔ 81/2003 για τον ιδιωτικό τομέα, εγγυήσεις που θα μπορούσαν να αναβαθμισθούν στην κατεύθυνση που προτείνεται στη μελέτη, μπορεί υπό προϋποθέσεις να προσφέρει την διέξοδο για την με συνθήκες ασφάλειας ομαλή ένταξη και επανένταξη - κατά περίπτωση - στην αγορά εργασίας κατηγοριών εργαζομένων και να λειτουργήσει ως μοχλός ανάπτυξης της απασχόλησης στα υγιή πρότυπα που επιτάσσει η Οδηγία 99/70/ΕΚ.

Α' | Εννοιολογικά χαρακτηριστικά της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου

1. Το σύγχρονο περιβάλλον ανάπτυξης της ατυπικής απασχόλησης

α. Το πρότυπο της «τυπικής» απασχόλησης

Το ιστορικό μοντέλο ή παράδειγμα το οποίο διέπλεσε και συντήρησε η νομική σκέψη στο Εργατικό Δίκαιο από τον 19^ο αιώνα μέχρι σήμερα είναι αυτό της παροχής σταθερής εργασίας των μισθωτών εργαζομένων μέσα σ' ένα συγκεκριμένο χώρο (την επιχείρηση - εκμετάλλευση¹) μέσα σ' έναν συγκεκριμένο χρόνο (τον βιομηχανικό χρόνο) και με αποδέκτη τον μοναδικό εργοδότη - ιδιοκτήτη της επιχείρησης, ο οποίος έχει και την εξουσία οργάνωσης του παραπάνω χώρου και χρόνου².

Στο πλαίσιο αυτό και με δεδομένη την οικονομική υπεροχή του εργοδότη, η οποία του επέτρεπε να διαμορφώνει και να επιβάλλει τους όρους παροχής της εργασίας, αναπτύχθηκε ως «αντίβαρο» η αρχή της εύνοιας και δημιουργήθηκε ένα νομικό πλαίσιο, το οποίο περιέχει αρκετούς αναγκαστικού δικαίου κανόνες, ώστε να εξασφαλίζεται ένα *minimum* προστασίας του εργαζομένου.

Η κατά τα ανωτέρω «τυπική» σύμβαση εργασίας είναι το πρότυπο που όχι μόνο επικράτησε ποσοτικά στη σύγχρονη βιομηχανική εποχή, αλλά κυρίως επηρέασε το Εργατικό Δίκαιο αποτελώντας τον πυρήνα των ρυθμίσεών του και τη βάση της επίτευξης ανάπτυξης με κοινωνική συνοχή. Πράγματι, είναι κοινός τόπος ότι με την τυπική σύμβαση εργασίας επιτυγχάνονται ευρύτεροι στόχοι μιας κοινωνίας και διασφαλίζεται ο κοινωνικός προσανατολισμός του κράτους. Αναμφισβήτητα η εργασία αποτελεί παράγοντα αυτοπροσδιορισμού και αυτοπραγμάτωσης του ανθρώπου και για τον λόγο αυτό η αξία του αγαθού της εργασίας αναγνωρίζεται και προστατεύε-

1. Για την έννοια της επιχείρησης και της εκμετάλλευσης βλ. Λεβέντη, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 1997, σελ. 457 επ. και Ζερδελή, Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, 2015, σελ. 973.

2. Βλ. Τσατήρη, Το ιστορικό μοντέλο του Εργατικού Δικαίου, ΕΕΔ 1987, 189 επ.

ται σε συνταγματικό επίπεδο ως δικαίωμα³. Η τυπική σύμβαση εργασίας δημιουργεί για τον εργαζόμενο συνθήκες σταθερότητας στην απασχόληση, διευκολύνοντάς τον στον προσωπικό και οικογενειακό του σχεδιασμό, του επιτρέπει να προσβλέπει και να επιτυγχάνει υπηρεσιακή εξέλιξη που συνοδεύεται κατά κανόνα από επαύξηση των αποδοχών του αλλά και το άυλο αντάλλαγμα της ικανοποίησης για την αναγνώριση της αξίας και της παραγωγικότητάς του, του εξασφαλίζει σταθερό και κατά κανόνα ικανό για την αξιοπρεπή, αναλόγως των επικρατουσών κοινωνικο-οικονομικών συνθηκών, διαβίωσή του σταθερό εισόδημα, αλλά και τον εντάσσει σε συνθήκες περαιτέρω κοινωνικοποίησης λόγω της συμμετοχής του σε έναν συγκεκριμένο παραγωγικό μηχανισμό και σε μία συγκεκριμένη εργασιακή κοινότητα, που επιδιώκει κοινούς στόχους, επιτρέποντάς του να ταυτιστεί με ευρύτερες αξίες.

Στην επιχείρηση, από την άλλη πλευρά, με την τυπική απασχόληση εξασφαλίζεται σταθερό προσωπικό, ενταγμένο σε ένα ενιαίο σύστημα, που της επιτρέπει να επωφεληθεί των ιδιαίτερων δεξιοτήτων και της εμπειρίας, που εντός της αποκτά και διευρύνει το προσωπικό της. Η τυπική απασχόληση αποτελεί σύμφωνα με τα ανωτέρω σημαντικό παράγοντα καλύτερης απόδοσης, καθότι ο εργαζόμενος συναισθάνεται ότι συμμετέχει στην παραγωγή και την ανάπτυξη της επιχείρησης στην πορεία του χρόνου προσβλέποντας ευλόγως σε οικονομικά και ηθικά ωφέληματα.

Η κοινωνική ισορροπία, που επιτυγχάνεται με τη σύναψη τυπικών συμβάσεων εργασίας, δε θα μπορούσε παρά να εύρισκε έκφραση στα δικαιοσύνη συστήματα των χωρών που είχαν τον προσανατολισμό της κοινωνικής πρόνοιας. Αναπτύχθηκε λοιπόν ένα σύστημα κανόνων δικαίου που προστατεύει τη θέση εργασίας δημιουργώντας γι' αυτήν συνθήκες ασφάλειας. Η ασφάλεια αυτή αποτελούσε διαχρονικά το βασικό αντάλλαγμα της εξάρτησης του μισθωτού⁴. Λαμβανομένων υπόψη των ως άνω δεδομένων, το γερμανικό Εργατικό Ακυρωτικό δικαιολογημένα και εύστοχα χαρακτήρισε την αορίστου χρόνου σύμβαση εργασίας ως «προνομιούχα κοινωνικοδι-

3. Για το δικαίωμα εργασίας βλ. ενδεικτικώς Λεβέντη, Τα κοινωνικά δικαιώματα του πολίτη, ΤοΣ 1976, 156, 162, του ιδίου, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 1996, σελ. 284 επ., Τραυλό - Τζανετάτο, Διευθυντικό Δικαίωμα του εργοδότη και το Σύνταγμα σε Σύνταγμα και Εργασιακές Σχέσεις, 1987, σελ. 93, του ιδίου, Το δικαίωμα εργασίας στο πεδίο έντασης μεταξύ Συντάγματος και κοινωνικής πραγματικότητας, ΤοΣ 1975, 764, Παράρ. Η ελευθερία της εργασίας και το δικαίωμα προς εργασία του α. 22 παρ. 1 του Συντάγματος, ΤοΣ 1979, 259 επ., Δαγτόγλου, Συνταγματικό Δίκαιο Ατομικά Δικαιώματα τ. Β', 1991, σελ. 805 επ.

4. Πρβλ. Κουκιάδη, Το Εργατικό Δίκαιο της ευελιξίας: Η άλλη πλευρά των ελαστικών σχέσεων εργασίας, ΕΕΔ 2006, 387.

καϊικά και επιθυμητή από απόψεως κοινωνικού κράτους» (*sozialrechtlich privilegierte und sozialstaatlich gesehen erwünschtere Regelung*)⁵. Αλλά και η Οδηγία 99/70/EK για τις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου περιέχει στο προοίμιό της και συγκεκριμένα στην Γενική Παρατήρηση 6 την παραδοχή ότι: «οι συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου αποτελούν τη γενική μορφή εργασιακών σχέσεων και συμβάλλουν στην ποιότητα ζωής των εργαζομένων και βελτιώνουν την απόδοση».

Συνέπεια της επικράτησης του τύπου αυτού σύμβασης⁶, σε συνδυασμό με την αρχή της εύνοιας που διαπνέει το Εργατικό Δίκαιο συνολικά είναι και ο (ερμηνευτικός) κανόνας ότι η σύμβαση εργασίας σε περίπτωση αμφιβολίας θεωρείται ως αορίστου χρόνου⁷, καθότι σε περίπτωση που δεν είναι βέβαιο ότι συντρέχουν οι προϋποθέσεις για την στοιχειοθέτηση της εξαιρέσης από τον κανόνα της τυπικής απασχόλησης, ως συνέπεια νοείται η επάνοδος στον κανόνα.

Β. Η επιδιωκόμενη με το «δίκαιο της ευελιξίας» ισορροπία

Προϊόντος του χρόνου, ένας νέος τύπος επιχείρησης έχει επικρατήσει, στηριζόμενος σε ευέλικτες μορφές οργάνωσης, οι οποίες συνεπάγονται και αναζήτηση ευέλικτων εργασιακών σχέσεων⁸, ενώ η ίδια η έννοια του

5. Βλ. Ζερδελή, Το Δίκαιο της Καταγγελίας, 2002, σελ. 589, όπου και παραπομπές στη γερμανική νομολογία και θεωρία.

6. Σχετικά με τη σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου ως συνήθη και νομοθετικά προκρινόμενη μορφή εργασιακής σχέσης βλ. Λεβέντη, Σύμβαση εργασίας αορίστου και ορισμένου χρόνου, ΔΕΝ 2000, 834, του ιδίου, Οι συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου μετά το πδ 81/2003, ΔΕΝ 2003, 817, Τραυλό - Τζανετάτο, Συμβάσεις με αντικείμενο την παροχή εργασίας, Προβλήματα νομοθετικού χαρακτηρισμού, ΕΕΔ 1994, 602, Κουκιάδη, Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, 1995, σελ. 851 επ., Ζερδελή, Το Δίκαιο της Καταγγελίας, 2002, σελ. 588, Δούκα, Μερική Απασχόληση, 2004, σελ. 15 επ., Ντάσιο, Εργατικό Δικονομικό Δίκαιο, τ. Α/ΙΙ, 1999, σελ. 872 επ., Δερμιτζάκη, Η σύναψη συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου ιδίως στον δημόσιο τομέα, ΕΕΔ 2004, 513.

7. Βλ. Τραυλό-Τζανετάτο, Συμβάσεις με αντικείμενο την παροχή εργασίας (Γνωμ.), ΕΕΔ 1994, 603, Κουκιάδη, Στοιχεία χαρακτηρισμού της συμβάσεως εργασίας ως αορίστου χρόνου (Γνωμ.), ΕΕΔ 1986, 643, Ντάσιο, Εργατικό Δικονομικό Δίκαιο, τ. Α/Ι ημτ. ΙΙ, σελ. 872, Λεοντάρη, Εργατικό Δίκαιο Ι, 2007, σελ. 21. Βλ. και ΕφΑθ 4328/1987, ΕΛΛΔνη 1987, 1345, ΕφΑθ 6166/1991, ΕΕΔ 1993, 74, Εφ. Κρήτης 546/1991, ΝοΒ 40, 1092, ΜΠΑ 19987/1996, ΕΕΔ 1998, 16, Μον. Πρωτ. Ηλείας 206/2003, ΕΕΔ 2003, 1103.

8. Σύμφωνα με τον R. Boyer διακρίνουμε πέντε βασικούς άξονες ευελιξίας: α) ευελιξία της οργάνωσης της παραγωγής, β) ευελιξία της ιεραρχίας των ειδικοτήτων, γ) ευελιξία της κινητικότητας των εργαζομένων, δ) ευελιξία της διαμόρφωσης των αμοιβών και ε) ευελιξία της φορολόγησης των επιχειρήσεων, βλ. αναλυτικά και σχετικές παραπομπές στον Κουζή, Εργασιακές σχέσεις και Ευρωπαϊκή ενοποίηση,

εργοδότη έχει μεταλλαχθεί⁹. Το αποτέλεσμα της εργασίας, που παραδοσιακά επιδιωκόταν εντός των εγκαταστάσεων της επιχείρησης από το προσωπικό της εντός του συγκεκριμένου ωραρίου του, πλέον επιτυγχάνεται με το συνδυασμό των υπηρεσιών «εξωτερικών συνεργατών», δηλ. ανεξάρτητων επαγγελματιών, «εξαγωγής υπηρεσιών» και ενός σταθερού πυρήνα εργαζομένων της επιχείρησης, που πλαισιώνεται από πρόσκαιρα εργαζόμενους, οι οποίοι εναλλάσσονται κατά διαστήματα. Υπάρχουν διάφοροι τρόποι ώστε μια επιχείρηση να καταστεί πιο ευέλικτη: η ποσοτική/ποιοτική και η εσωτερική/εξωτερική ευελιξία¹⁰. Στην πράξη, οι επιχειρήσεις καταφεύγουν σε συνδυασμό των διάφορων μορφών.

Ο διαρκής διεθνής ανταγωνισμός και η παγκοσμιοποίηση της οικονομίας είναι οι παράγοντες, τους οποίους επικαλούνται οι μεγάλες κυρίως επιχειρήσεις, προκειμένου να τεκμηριώσουν την προβαλλόμενη ανάγκη τους για ευελιξία, ώστε να προσαρμοστούν ευκολότερα στο ταχέως μεταβαλλόμενο περιβάλλον προσφοράς και ζήτησης. Οι ευρωπαϊκές επιχειρήσεις διατείνονται ότι υστερούν σχετικά με την αντιμετώπιση του διαρκώς εντεινόμενου ανταγωνισμού έναντι των αντίστοιχων επιχειρήσεων των ΗΠΑ και των ραγδαίως εκβιομηχανιζόμενων χωρών της Λατινικής Αμερικής και της Ασίας, για τις οποίες υφίστανται περιορισμένες ή και καθόλου δεσμεύσεις της προστατευτικής εργατικής νομοθεσίας και αξιώνουν τη μείωση του

2001, σελ. 35 επ., βλ. σχετικά και, Η διάσπαση της επιχείρησης, 9ο Πανελλήνιο Συνέδριο ΕΔΕΚΑ, 2008.

9. Σύμφωνα με την Κραβαρίτου, Οι νέες μορφές πρόσληψης και το πρόσκαιρο της απασχόλησης, ΕΕΔ 1990, 225 επ. (231 επ.) «[υ]πάρχουν δύο άξονες γύρω από τους οποίους αναπτύσσονται οι πρόσκαιρες απασχολήσεις. Ο ένας δίνει την απασχόληση χωρίς εργοδότη και εκφράζει κυρίως το φαινόμενο της μεταλλαγής μιας μισθωτής εργασίας σε ανεξάρτητη δραστηριότητα. Μεταλλαγή που αφενός τη θέτει εκτός κάθε προστασίας που παρέχει το εργατικό δίκαιο και αφετέρου, εξαφανίζει τον εργοδότη. Ο άλλος άξονας, προς την αντίθετη κατεύθυνση, δημιουργεί τον εργοδότη χωρίς απασχόληση με την παραδοσιακή έννοια του όρου αλλά με μια απασχόληση βραχύβια, περιορισμένη, προσωρινή που δεν συνδέεται με τη διαρκή δραστηριότητα της επιχείρησης που εξασθενίζουν μερικώς σε μεγαλύτερο ή μικρότερο βαθμό ανάλογα με τον τύπο της σύμβασης - ορισμένου χρόνου, αναπλήρωσης, μαθητείας - την προστασία που συνεπάγεται η σταθερή απασχόληση. Οι συνέπειες αυτής της νέας νόρμας φαίνεται να πάει πιο μακριά από την απλή ελάττωση ή την εξαφάνιση της προστασίας. Φαίνεται ότι διαπερνούν το Εργατικό Δίκαιο ως τα τρία βαθιά του, καταστρέφουν την ισορροπία του και θέτουν σε αμφισβήτηση γενικές του αρχές όπως η ισότητα και η μη διάκριση».

10. βλ. Παπαδημητρίου, Η προσωρινή απασχόληση, 2007, σελ. 64 επ.

εργατικού κόστους και τη «χαλάρωση» του προστατευτικού πλαισίου του Εργατικού Δικαίου¹¹.

Η τάση «χαλάρωσης» των κανόνων του Εργατικού Δικαίου σε όλο του το φάσμα, όπως η τάση αυτή αποτυπώθηκε στις μεταρρυθμίσεις της εργατικής νομοθεσίας στις αρχές της δεκαετίας του 1980, είναι το κύριο χαρακτηριστικό του φαινομένου που ονομάστηκε «απορρύθμιση» του Εργατικού Δικαίου¹². Οι μεταρρυθμίσεις αυτές διευρύνθηκαν και εμπεδώθηκαν, συνθέτοντας πλέον το λεγόμενο «δίκαιο της ευελιξίας», στον πυρήνα του οποίου βρίσκεται η ατομική σύμβαση εργασίας ως κύριος παράγοντας διαμόρφωσης των όρων εργασίας. Κύριο χαρακτηριστικό του «δικαίου της ευελιξίας» είναι η θέσπιση συγκεκριμένων κανόνων για τις νέες ελαστικές μορφές απασχόλησης, που αποτυπώνουν τη βούληση για την επίτευξη μιας ισορροπίας ανάμεσα στην ευελιξία και την ασφάλεια.

Η ατομική διαπραγμάτευση των όρων εργασίας, εφόσον δε συνοδεύεται από κάποιες παρεμβάσεις υπέρ του ασθενούς μέρους, συνιστά δίχως αμφιβολία μια μεγάλη οπισθοδρόμηση του Εργατικού Δικαίου. Για τα δικαϊκά συστήματα με κοινωνικό προσανατολισμό στόχος δεν μπορεί να είναι η προώθηση μιας άνευ ορίων ελαστικότητας στις εργασιακές σχέσεις, μακράν της υφιστάμενης κοινωνικής προστασίας ή έστω ενός *minimum* προστασίας. Το ζήτημα είναι η επίτευξη της ισορροπίας ανάμεσα στην ευελιξία και στην προστασία, δεδομένου ότι με τις ευέλικτες μορφές εργασίας ικανοποιούνται οι ανάγκες της «ευέλικτης» επιχείρησης, η ικανοποίηση όμως αυτή συνοδεύεται αναγκαίως με την αβεβαιότητα και την ανασφάλεια των εργαζομένων. Η ανάπτυξη των ευέλικτων μορφών απασχόλησης και η νομοθετική ρύθμισή τους δεν μπορεί να έχουν την κατεύθυνση της

11. Πρβλ. Λεβέντη, Το Εργατικό Δίκαιο στη σύγχρονη οικονομική συγκυρία (κρίση και προοπτικές), 6ο Πανελλήνιο Συνέδριο ΕΔΕΚΑ, σελ. 7.

12. Βλ. *Romagnoli*, Η απορρύθμιση και οι πηγές του Εργατικού Δικαίου» (μετάφραση Ι. Ληξουριώτη), ΕΕΔ 1989, 1041 επ., *Τραυλό-Τζανετάτο*, Η απορρύθμιση του χρόνου εργασίας, ΕΕΔ 1997, 865 επ., *του ιδίου*, Το εργατικό δίκαιο σε κρίσιμη καμπή, 1990, σελ. 24 επ., 105 επ., *Δεληγιάννη - Δημητράκου*, Η ευκαιρία στην αγορά εργασίας ως πηγή συγκρούσεων ανάμεσα σε διεθνείς και εθνικούς κανόνες εργασίας, ΕΕΔ 1989, 145 επ., *Παπαϊωάννου*, Η απορρύθμιση του Εργατικού Δικαίου και η «ελαστικότητα» των εργασιακών σχέσεων, ΕΕΔ 1991, 161 επ. και 193 επ., *Σπυρόπουλο*, Το εργατικό δίκαιο σε αναζήτηση μιας νέας ισορροπίας μεταξύ κοινωνικών και οικονομικών προτεραιοτήτων, ΕΕΔ 1992, 1 επ., *Κουκιάδη*, Εργατικό Δίκαιο-Ατομικές εργασιακές σχέσεις, 1995, σελ. 100 επ., *Λεβέντη*, Το Εργατικό Δίκαιο στη σύγχρονη οικονομική συγκυρία (κρίση και προοπτικές), 6ο Πανελλήνιο Συνέδριο ΕΔΕΚΑ, σελ. 6, όπου και περαιτέρω παραπομπές. Πρβλ. *Τραυλό-Τζανετάτο*, Η απορρύθμιση του χρόνου εργασίας, ΕΕΔ 1997, 865 επ. και *Κονταξόπουλο*, Η άλωση του Εργατικού Δικαίου από την «ανεξάρτητη εργασία», ΕΕΔ 1997, 817 επ.

συρρίκνωσης της τυπικής απασχόλησης, όσο και αν την ανταγωνίζονται εν τοις πράγμασι. Ο νομοθέτης δεσμεύεται να μην καταστήσει παρωχημένο το πρότυπο της τυπικής απασχόλησης, ούτε να δημιουργήσει υπερβολικούς περιορισμούς για τη σύναψη ευέλικτων συμβάσεων εργασίας. Είναι αναγκαίο να διαπλάσσει τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης λαμβάνοντας υπόψη τις ιδιαιτερότητές τους και τις ειδικές ανάγκες, που αυτές καλύπτουν, κατά τέτοιο τρόπο ώστε να εξασφαλίζεται η διατήρηση της τυπικής απασχόλησης ως προτύπου, ουσία και όχι τύποις, το οποίο καθορίζει και το επίπεδο προστασίας των εργαζομένων που απασχολούνται σε ευέλικτο καθεστώς.

Η ανάγκη αυτής της ισορροπίας αποτυπώθηκε σε ευρωπαϊκό επίπεδο με τον όρο *flexicurity*, που στην Ελληνική αποδίδεται ως ευελιξία με ασφάλεια (ή ευελισφάλεια)¹³. Με τον όρο αυτό αποδίδεται η πολιτική προσέγγιση, που επιδιώκει να συγκεράσει την ευελιξία των αγορών εργασίας για τους εργοδότες με την ασφάλεια της απασχόλησης για τους εργαζομένους¹⁴.

Η επιστημονική συζήτηση σχετικά με τον ρόλο του Εργατικού Δικαίου στη διαμόρφωση των κοινωνικοοικονομικών εξελίξεων και σχετικά με την επίδραση των κοινωνικοοικονομικών παραγόντων στη διαμόρφωση των κανόνων του Εργατικού Δικαίου αφορά την υπόσταση του Εργατικού Δικαίου και γι' αυτό είναι πάντοτε επίκαιρη¹⁵. Η απροθυμία προσαρμογής στις

13. Βλ. Κουκιάδη, Το Εργατικό Δίκαιο της ευελιξίας: Η άλλη πλευρά των ελαστικών σχέσεων εργασίας, ΕΕΔ 2006, 385 επ., Παπαδημητρίου, Η προσωρινή απασχόληση, 2007, σελ. 74, Κουζή, Εργασιακές σχέσεις και Ευρωπαϊκή ενοποίηση, 2001, σελ. 35 επ.

14. Σύμφωνα με το λεγόμενο δανικό μοντέλο ευελισφάλειας, η χαλαρή νομοθεσία για προστασία της απασχόλησης συνδυάζεται με την προστασία του εισοδήματος των ανέργων και με υψηλά επίπεδα δαπανών για ενεργές πολιτικές για την αγορά εργασίας. Βλ. Έκθεση Ευρωπαϊκού Ιδρύματος για τη βελτίωση των συνθηκών διαβιώσεως και εργασίας, 2009, δημ. στην ιστοσελίδα www.eurofound.europa.eu

15. Βλ. Τραυλό - Τζανετάτο, Μαρξισμός και Δίκαιο, Θεσσαλονίκη 1984, σελ. 96, του ιδίου, Εργατικό Δίκαιο και βιομηχανική κοινωνία, σελ. 20 και του ιδίου, Εργατικό Δίκαιο και Καπιταλιστικό Σύστημα, ΝοΒ 1983, 110 επ. Σύμφωνα με τον Τραυλό - Τζανετάτο, το Εργατικό Δίκαιο συμβάλλει άμεσα και αποφασιστικά στη διαδικασία θεσμικής οργάνωσης και αναπαραγωγής του κυρίαρχου καπιταλιστικού οικονομικού συστήματος, επιτελεί δηλαδή πρωταρχικά και βασικά μια διασφαλιστική-υπηρετική και έτσι συντηρητική λειτουργία, διαδραματίζοντας, τόσο σε αντικειμενικό - κοινωνικοοικονομικό όσο και υποκειμενικό ταξικοπολιτικό επίπεδο, ένα διασφαλιστικό για τις κυρίαρχες εξουσιαστικές κοινωνικές σχέσεις ρόλο. Πρόκειται για νομοτελειακή εκδήλωση της βασικής επικυριαρχίας της οικονομικής βάσης στο νομικό εποικοδόμημα. Πρβλ. Κονταξόπουλο, Η άλωση του Εργατικού Δικαίου από την «ανεξάρτητη εργασία», ΕΕΔ 1997, 817 επ.(835), ο οποίος χαρακτηρίζει το Εργατικό Δίκαιο ως «δούρειο ίππο» και ασφαλιστική δικλείδα του καπιταλισμού

σύγχρονες εξελίξεις προς την κατεύθυνση συνδιαμόρφωσης των εξελίξεων περιθωριοποιεί το Εργατικό Δίκαιο και μοιραία διευρύνει το πεδίο του λεγόμενου άδηλου τομέα¹⁶. Η μεγάλη πρόκληση για το Εργατικό Δίκαιο είναι να δημιουργήσει την ισορροπία ανάμεσα στην οικονομική ανάπτυξη, που ευαγγελίζονται οι λεγόμενες ατυπικές μορφές εργασίας, και στην ασφάλεια που παρέχει η τυπική μορφή εργασίας, ώστε να εξασφαλιστεί και η παράλληλη κοινωνική πρόοδος.

γ. Τα σημεία σύγκλισης των ατυπικών μορφών απασχόλησης

Αν επιχειρούσαμε να διατυπώσουμε έναν γενικό ορισμό της ατυπικής απασχόλησης, θα λέγαμε ότι πρόκειται για τη μορφή εκείνη απασχόλησης, η οποία δεν συγκεντρώνει όλα τα χαρακτηριστικά της τυπικής μορφής απασχόλησης, δηλ. τη μορφή η οποία αποκλίνει σε ένα ή περισσότερα σημεία από το πρότυπο απασχόλησης, το οποίο παραδοσιακά αναπτύχθηκε. Ο ορισμός της ατυπικής απασχόλησης μπορεί να γίνει υπό αρνητική διατύπωση, ώστε να καταληφθούν όλες οι μορφές και οι συνδυασμοί αυτών, με τις οποίες εκδηλώνεται το φαινόμενο της ευελιξίας, δεδομένου ότι το κοινό τους στοιχείο είναι η απόκλιση από ένα ή περισσότερα συστατικά της τυπικής απασχόλησης.

Η εννοιολογική προσέγγιση των ατυπικών μορφών απασχόλησης κατ' αντιπαράθεση προς την τυπική μορφή απασχόλησης αναγκαία οριοθετεί και καθορίζει το επίπεδο προστασίας των απασχολούμενων με ατυπική μορφή έναντι του αντίστοιχου απασχολούμενου με τυπική μορφή. Το ίδιο το Δίκαιο βασίζει στην ανωτέρω αντιθετική διάσταση των ατυπικών μορφών απασχόλησης την προστασία των απασχολούμενων με τέτοιες μορφές, καθιερώνοντας την έννοια του «συγκρίσιμου» εργαζομένου, όπως αναπτύσσεται κατωτέρω, ώστε να διασφαλιστεί ότι ο διαχωρισμός των εργαζομένων βάσει της μορφής της απασχόλησής τους δεν θα επεκταθεί σε ζητήματα, επί των οποίων δεν δικαιολογείται αντικειμενικώς διαφορετική μεταχείριση.

Ως άτυπες ή ατυπικές μορφές απασχόλησης μπορούμε να ορίσουμε τις συμβάσεις εργασίας, οι οποίες δεν συνάπτονται για αόριστο αλλά για

και Lyon-Caen “Quel avenir, pour quel droit social?” σε Cent ans de droit social belge (Melanges Duchatelet), 1986, σελ. 881, που αναφέρει ότι το κοινωνικό δίκαιο υπήρξε πάντα ευεργετικό για το κεφάλαιο, γιατί ουδέποτε το εμπόδισε, εδώ κι έναν αιώνα, στην αναζήτηση μεγαλύτερης αποδοτικότητας, νομιμοποίησε τη χρήση ξένης εργασίας και έφερε την κοινωνική ειρήνη.

16. Βλ. Κουκιάδη, Ο άδηλος τομέας στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης σε σχέση με την κοινωνική νομοθεσία, ΕΕΔ 1998, 193 επ.

ορισμένο χρονικό διάστημα, δηλαδή τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου, τις συμβάσεις οι οποίες δεν εξαντλούν όλο τον εργάσιμο χρόνο του μισθωτού, αλλά τμήμα του, δηλαδή τις συμβάσεις μερικής απασχόλησης, τις συμβάσεις οι οποίες δεν πρόκειται να εκτελεσθούν στην επιχείρηση ή το γραφείο του εργοδότη, αλλά στην κατοικία του μισθωτού, δηλαδή την τηλεργασία, και τέλος τις συμβάσεις στις οποίες εμπλέκονται περισσότεροι του ενός εργοδότες, όπως η προσωρινή απασχόληση.

Η κοινή συνιστώσα των ατυπικών μορφών, δηλ. η απόκλισή τους από την τυπική μορφή, δεν συνεπάγεται όμως και την εννοιολογική ταύτιση μεταξύ τους. Οι ατυπικές μορφές όσο και αν εμφανίζουν κοινά προβλήματα, διατηρούν ωστόσο μεταξύ τους σημαντικές διαφορές και έχουν ιδιαίτερα χαρακτηριστικά. Για παράδειγμα άλλη είναι η προβληματική της σύμβασης ορισμένου χρόνου μέσω της οποίας απομακρυνόμαστε από τη σταθερότητα της απασχόλησης και άλλη της μερικής απασχόλησης, που σχετίζεται με την μειωμένη εργασία και αμοιβή. Αντίστοιχα, άλλα ζητήματα προκύπτουν στην προσωρινή απασχόληση, στην οποία εμπλέκονται δύο εργοδότες, και άλλα προβλήματα στην τηλεργασία που ο εργαζόμενος είναι «αποξενωμένος» από τον εργοδότη του¹⁷.

Παρά τις διαφορές που αναμφίβολα παρουσιάζουν μεταξύ τους οι διάφορες ευέλικτες μορφές απασχόλησης, εκδηλώνουν, όπως προελέχθη, και πολλά κοινά προβλήματα, η αντιμετώπιση των οποίων στηρίζεται σε ορισμένες κοινές ή σταθερές αρχές με στόχο πάντα τη σύζευξη της ευελιξίας με την ασφάλεια. Για παράδειγμα, εισάγεται το αιτιολογημένο ορισμένων μορφών ευέλικτων σχέσεων εργασίας, όπως είναι οι έκτακτες και παροδικές ανάγκες για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Προβλέπεται επίσης η κατά προτεραιότητα πρόσληψη με κανονική σχέση εργασίας εργαζομένου με ευέλικτη σχέση εργασίας, όπως συμβαίνει με τον μερικώς απασχολούμενο. Μεταξύ βέβαια των αρχών αυτών κυριαρχεί η αρχή της ίσης μεταχείρισης, η εφαρμογή της οποίας στοχεύει στο να αποτρέψει τους ενυπάρχοντες στην πράξη κινδύνους διακρίσεων σε βάρος των εργαζομένων με ευέλικτη σχέση εργασίας. Έτσι η έννοια του συγκρίσιμου εργαζομένου με σύμβαση αορίστου χρόνου πλήρους απασχόλησης καθίσταται έννοια «κλειδί» για τον προσδιορισμό των δικαιωμάτων του εργαζομένου με ευέλικτη σχέση εργασίας και αποτυπώνει την προσπάθεια του νομοθέτη να συμφιλιώσει τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης με την προστατευτική λειτουργία του Εργατικού Δικαίου¹⁸.

17. Βλ. Παπαδημητρίου, Η Προσωρινή απασχόληση, 2007, σελ. 60.

18. Βλ. αναλυτικά στο Κεφάλαιο Γ'.

Η κατά τα ανωτέρω προσπάθεια συμφιλίωσης προϋποθέτει την παραδοχή ότι είναι αναγκαία μια άλλοτε μικρότερη και άλλοτε μεγαλύτερη απόκλιση από τους κανόνες του παραδοσιακού Εργατικού Δικαίου χάριν της ανάπτυξης της απασχόλησης σε συνθήκες, που δεν την ευνοούν. Η απάντηση στο ερώτημα ποιο είναι το σημείο πέραν του οποίου δεν επιτρέπεται καμία απόκλιση καθορίζει εν τέλει και την προοπτική του Εργατικού Δικαίου, δεδομένου ότι διαρκώς θα ασκούνται πιέσεις για μεγαλύτερη «χαλάρωση» του προστατευτικού πλαισίου από τις αγορές¹⁹ με την αιτιολογία της διευκόλυνσης της πρόσβασης ευρύτερων κοινωνικών ομάδων στην απασχόληση. Γίνεται, επομένως, αντιληπτό ότι δεν είναι μόνον οι ατυπικές μορφές απασχόλησης, που ετεροκαθορίζονται από το επίπεδο της προστασίας της τυπικής απασχόλησης. Η σχέση αυτή ετεροκαθορισμού λειτουργεί και αντιστρόφως και συναρτάται προς την ανάπτυξη των ατυπικών μορφών, τόσο την ποιοτική όσον και την ποσοτική. Όσο διευρύνεται η χρήση ατυπικών μορφών απασχόλησης και συρρικνώνεται σε μια επιχείρηση ο πυρήνας των τυπικώς απασχολούμενων, τόσο περισσότερο ευάλωτη γίνεται και η κατηγορία των τυπικώς απασχολούμενων υπό την πίεση ενός κατά κανόνα «φθηνότερου» και λιγότερο «διεκδικητικού» εργατικού δυναμικού²⁰. Ομοίως, όσο η υποχώρηση των προστατευτικών κανόνων γενικεύεται αναφορικά με τις ευέλικτες μορφές, τόσο κινδυνεύει να συμπαρασυρθεί και το προστατευτικό πλαίσιο της τυπικής απασχόλησης.

δ. Το «δίκαιο της ευελιξίας» και το «δίκαιο της κρίσης»

Υπό το βάρος των εξελίξεων και προκειμένου να επιχειρηθεί η επανάκαμψη της ελληνικής οικονομίας, ο έλληνας νομοθέτης επενέβη εσχάτως σε θεσμικά νομοθετήματα του Εργατικού Δικαίου. Εκφεύγει του σκοπού της παρούσας μια αναλυτική προσέγγιση της «νέας εργατικής νομοθεσίας»²¹. Συνοπτικώς, η κατεύθυνσή της είναι η απαλλαγή του εργοδότη από πάσης φύσεως περιορισμούς και από τμήμα του κόστους που η εργατική

19. Ο Τραυλός - Τζανετάτος κάνει λόγο για «τρομοκρατία των αγορών», βλ. εφημερίδα ΑΥΓΗ της 20ης Ιουνίου 2010 «Σύνταγμα, μνημόνιο και 'σωτηρία της πατρίδας'».

20. Πρβλ. Παπαδημητρίου, Η προσωρινή απασχόληση, 2007, σελ. 69.

21. Βλ. Λεβέντη/Παπαδημητρίου, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, 2011, Λεβέντη, Οι πρόσφατες αλλαγές που επέφερε ο Ν 4046/2012 στο εργατικό δίκαιο, ΕΕΔ 2012, 669 επ., Τραυλό - Τζανετάτο, Οι συλλογικές συμβάσεις στην μνημονιοκρατούμενη Ελλάδα, ΕΕΔ 2012, 713 επ., Κουκιάδη, Δίκαιο της κρίσης, δίκαιο της μεταρρύθμισης ή κατάλυσης της προστασίας της εργασίας, ΕΕΔ 2012, 647 επ., Παπαδημητρίου, Η απώλεια των σημείων ισορροπίας και η αποδόμηση στις συλλογικές εργασιακές σχέσεις υπό το φως των ρυθμίσεων των Ν 4024/2011 και 4046/2012, ΕΕΔ 2012, 699 επ., Μπακόπουλο, Οι συμβάσεις με όριο ηλικίας και οι ρήτρες μονιμότητας μετά τον Ν 4046/2012 και την Π.Υ.Σ 6/2012, ΕΕΔ 2012, 691 επ.

νομοθεσία, όπως τη γνωρίζαμε, συνεπαγόταν. Η αύξηση του ορίου για το χαρακτηρισμό των απολύσεων ως ομαδικών σε περίπτωση επιχείρησης, η οποία απασχολεί άνω των 150 εργαζομένων²², η μείωση των αποζημιώσεων σε περίπτωση προειδοποιήσεως από τον εργοδότη²³, η κατάργηση της δυνατότητας μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία²⁴, η υπεροχή της επιχειρησιακής ΣΣΕ έστω και αν οι όροι της είναι δυσμενέστεροι των κλαδικών ΣΣΕ²⁵, η αναστολή της δυνατότητας κηρύξεως των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ ως γενικώς υποχρεωτικών²⁶, η δυνατότητα μονομερούς επιβολής εκ περιτροπής εργασίας από τον εργοδότη²⁷, η δυνατότητα απόλυσης χωρίς καταβολή αποζημίωσης προτού ο εργαζόμενος συμπληρώσει 12 μήνες εργασίας στον εργοδότη²⁸, η θέση ανώτατων ορίων ισχύος των ΣΣΕ και η μείωση του χρόνου μετενέργειας των ΣΣΕ²⁹, η μείωση του ελάχιστου μισθού βάσει εθνικής γενικής ΣΣΕ, ιδίως για τους νέους ηλικιακά εργαζομένους³⁰, είναι ορισμένες από τις «ανατροπές» στην εργατική νομοθεσία³¹.

Η μεταρρύθμιση της εργατικής νομοθεσίας κατά τα ανωτέρω εδράζεται στην αυτονόητη παραδοχή ότι ορισμένα θεσμικά νομοθετήματα του Εργατικού Δικαίου που επί δεκαετίες λειτούργησαν και καθόρισαν τις εργασιακές σχέσεις και το επίπεδο προστασίας των εργαζομένων, στάθηκαν εμπόδιο στην ανάπτυξη και, ακόμη χειρότερα, αποτέλεσαν έστω μία από τις αιτίες της καθίζησης της εθνικής οικονομίας.

Η γενικευμένη ελαστικοποίηση των εργασιακών σχέσεων έγινε όμως με έναν ομολογουμένως βίαιο τρόπο, με την επίκληση της έλλειψης περιθω-

22. α. 74 παρ. 1 Ν 3863/2010.

23. α. 74 παρ. 2 Ν 3863/2010.

24. α. 3 της ΠΥΣ 6/28.2.2012.

25. α. 37 παρ. 5 Ν 4024/2011.

26. α. 36 παρ. 7 Ν 4024/2011.

27. α. 17 παρ. 1 Ν 3899/2010.

28. α. 74 παρ. 2 Ν 3863/2010.

29. α. 2 της ΠΥΣ 6/28.2.2012.

30. α. 1 της ΠΥΣ 6/28.2.2012.

31. Για την ανησυχία της επιστημονικής κοινότητας, βλ. το Ψήφισμα της ΕΔΕΚΑ, ΕΕΔ 2012, 456. Βλ. σχετικώς και «Γνώμη - Παρέμβαση της Ο.Κ.Ε. στις οικονομικές και κοινωνικές εξελίξεις (σύμφωνα με την απόφαση της Εκτελεστικής Επιτροπής στις 10.10.2011) με αφορμή το ν/σ του Υπουργείου Οικονομικών με θέμα “Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, ενιαίο μισθολόγιο-βαθμολόγιο, εργασιακή εφεδρεία και άλλες διατάξεις εφαρμογής του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2012-2015”», δημοσιευμένη στην ιστοσελίδα της ΟΚΕ www.oke.gr.

ρίου για κάποια μεταβατική περίοδο προσαρμογής στις νέες ρυθμίσεις και κυρίως δίχως αντισταθμίσματα.

Σε σχέση με τις ανωτέρω μεταβολές αρκούμαστε στην επισήμανση ότι για την «απελευθέρωση των απολύσεων» δεν ελήφθη ταυτόχρονη πρόνοια από το νομοθέτη για να αντισταθμιστούν τα αποτελέσματά της και κυρίως για την επανένταξη των απολυομένων στην αγορά εργασίας³². Τούτο δε είναι σημαντικό και καθορίζει το γενικό επίπεδο των εργασιακών σχέσεων, διότι ως επισημάνθηκε ανωτέρω, το «βαρόμετρο» για την ευελισφάλεια είναι η ασφάλεια της «τυπικής» απασχόλησης.

Η παραγωγή «δικαίου της κρίσης», υπό τις ανωτέρω περιστάσεις, συνιστά δίχως αμφιβολία οπισθοδρόμηση του Εργατικού Δικαίου. Η εγκατάλειψη της αρχής της ευελισφάλειας, έστω προσωρινώς, ενδεχομένως προβάλει ως το αναγκαίο αντίδοτο έναντι της δυστοκίας των επιχειρήσεων και ως η αναγκαία θυσία για την ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας και για την πραγματοποίηση επενδύσεων, που θα δημιουργήσουν νέες θέσεις εργασίας. Η λογιστική όμως αντιμετώπιση των εργασιακών σχέσεων, όπως αυτή αποκαλύπτεται στις ως άνω διατάξεις, βαθαίνει τις διακρίσεις που ένα κράτος δικαίου με κοινωνικό πρόσωπο προσπαθεί να περιορίσει, αν όχι να εξαλείψει.

Είναι αλήθεια ότι η κάθε νομοθετική μεταβολή εκδηλώνει μακροπρόθεσμα τα αποτελέσματά της, οπότε δεν έχουμε την διάθεση να σπεύσουμε να θεωρήσουμε δεδομένη την αποτυχία των ως άνω διατάξεων, όσο και αν τα πρώτα δείγματα δεν είναι θετικά, με πρώτο την εκτίναξη της ανεργίας³³.

Αξίζει πάντως να επισημανθεί ότι ακόμη και στις συνθήκες παραγωγής «δικαίου της κρίσης», το Εργατικό Δίκαιο οφείλει να τηρήσει όχι απλώς μια αμυντική στάση, όπως σχεδόν αντανakλαστικά έπραττε τα τελευταία χρόνια, αλλά να ανεύρει υπό τις δεδομένες συνθήκες νέες εφαρμογές των αρχών του, οι οποίες ενόσω δοκιμάζονται, αποκτούν συνάμα ένα νέο νόημα.

Σχετικά με τη σημασία της μεταρρύθμισης, που επιχειρήθηκε ως προς την εργασία ορισμένου χρόνου, αλλά και τις προοπτικές της εργασίας ορισμένου χρόνου γίνεται λόγος κατωτέρω.

32. Πρβλ. Κουκιάδη, Δίκαιο της κρίσης, δίκαιο της μεταρρύθμισης ή κατάλυσης της προστασίας της εργασίας, ΕΕΔ 2012, 654.

33. Η ανεργία στην Ελλάδα έφθασε το δ' τρίμηνο του 2012 σε ποσοστό 26% έναντι 24,8% το αντίστοιχο τρίμηνο του 2011, σύμφωνα με τα επίσημα στοιχεία της ΕΛ-ΣΤΑΤ όπως αυτά δημοσιεύθηκαν στην ιστοσελίδα της www.statistics.gr.

ISBN: 978-960-562-579-5



15753