

ΕΙΣΗΓΗΤΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ

στην πρόταση νόμου «Ρυθμίσεις για τους εργαζόμενους ορισμένου χρόνου και μέτρα για την αποτροπή καταστρατήγησης των εργασιακών τους δικαιωμάτων στον ιδιωτικό και το δημόσιο τομέα»

Προς την Βουλή των Ελλήνων

Στο άρθρο 1 ορίζονται οι βασικές έννοιες της σχετικής ρύθμισης, σύμφωνα ιδίως με την Οδηγία 1999/70/ΕΚ και το πνεύμα που τη διέπει και με όσα ήδη γίνονται δεκτά στο ελληνικό δίκαιο.

Σύμφωνα με αυτά, ως προς τη σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου υιοθετείται το λειτουργικό (και όχι το τυπικό) κριτήριο, ώστε ενδιαφέρει το πραγματικό γεγονός της παροχής εργασίας από κάποιο φυσικό πρόσωπο για ορισμένο χρονικό διάστημα, ανεξαρτήτως του ειδικότερου χαρακτηρισμού της σχέσης και ανεξαρτήτως αν έχει συναφθεί τηρουμένων τυπικών όρων ή μη. Με τον τρόπο αυτόν δεν διασφαλίζεται μόνον η προστασία του εργαζομένου αλλά και η αποτελεσματική ενσωμάτωση της ως άνω Οδηγίας, η οποία δεν μπορεί να διασφαλιστεί αν εμμένει κανείς σε τυπικούς όρους και προϋποθέσεις.

Περαιτέρω, για πρώτη φορά προτείνεται ο ορισμός των παγίων και διαρκών αναγκών, ώστε να ξεκαθαριστεί οριστικά το - αυτονόητο βεβαίως - ότι πάγιες και διαρκείς δεν είναι οι ανάγκες που είναι εκ των προτέρων βέβαιο ότι θα διαρκέσουν εσαεί, αφού τέτοιες ανάγκες δεν υπάρχουν και - σε κάθε περίπτωση - μια τέτοια αντιμετώπιση θα ερχόταν σε σύγκρουση με το τεκμήριο υπέρ της σύμβασης αορίστου χρόνου, αλλά, σύμφωνα με τη φύση του πράγματος, οι ανάγκες που εκ της φύσεώς τους δεν είναι εκ των προτέρων βέβαιο ότι θα λήξουν καθώς και οι ανάγκες των οποίων το χρονικό σημείο λήξης δεν είναι εκ των προτέρων ούτε κατά προσέγγιση προβλέψιμο, ανεξαρτήτως αν πρόκειται για την ολοκλήρωση έργων ή προγραμμάτων, πραγματοποίηση γεγονότων κ.λπ..

Επίσης ορίζεται η έννοια του εργοδότη. Είναι σαφές ότι, σύμφωνα με την Οδηγία 1999/70/ΕΚ, και ο ορισμός αυτός, όπως και ο ορισμός της σχέσης εργασίας, οφείλει να υιοθετεί το λειτουργικό κριτήριο και να είναι απαλλαγμένος από τυπικούς όρους, ώστε ως εργοδότης στην προτεινόμενη ρύθμιση θεωρείται ο φυσικός κάθε φορά εργοδότης, ήτοι το φυσικό ή νομικό πρόσωπο, στο οποίο παρέχεται εν τοις πράγμασι η εργασία ή/και ανάγκες του οποίου εξυπηρετεί η παροχή της εργασίας, που ενδέχεται σε κάποιες περιπτώσεις να μην ταυτίζεται με τον τυπικό εργοδότη, ήτοι τον αναφερόμενο στη σύμβαση ως αντισυμβαλλόμενο. Διαφορετική εξάλλου αντιμετώπιση θα οδηγούσε σε ασυνέπεια και αντίφαση μεταξύ του ορισμού της «σχέσης εργασίας» και του ορισμού του «εργοδότη». Επιπλέον, στη θέση αυτή διευκρινίζεται ότι οι όμιλοι επιχειρήσεων και οι εποπτευόμενες και εποπτευόμενοι φορείς του Δημοσίου και του ευρύτερου δημόσιου τομέα θεωρούνται ενιαίος εργοδότης, στον οποίο παρέχεται η εργασία, ανεξαρτήτως της νομικής αυτοτέλει των επί μέρους επιχειρήσεων ή φορέων και ανεξαρτήτως της παροχής της εργασίας σε διάφορες επί μέρους αυτοτελείς νομικά επιχειρήσεις ή φορείς που υπάγονται στον ίδιο όμιλο ή εποπτεύοντα φορέα. Και η διευκρίνιση αυτή υπηρετεί την ανάγκη αποτελεσματικής και ουσιαστικής προστασίας, ως απαιτεί η Οδηγία 1999/70/ΕΚ, και είναι συνεπής προς την υιοθέτηση του λειτουργικού κρι-

τηρίου ως προς την έννοια του εργοδότη, λόγω της παρά την τυπική διάσπαση σε επί μέρους νομικά πρόσωπα ουσιαστικής εν τοις πράγμασι ενότητας και του ενιαίου συμφέροντος των ομίλων επιχειρήσεων και των εποπτευόμενων και εποπτευόμενων φορέων του δημόσιου τομέα.

Αναγκαίως περαιτέρω κρίνεται ο ορισμός των ομίλων επιχειρήσεων, ο οποίος υιοθετεί τα κριτήρια των ήδη υπαρχόντων νομοθετικών ορισμών, τόσο στο χώρο του εργατικού δικαίου (άρθρα 3-4 του π.δ. 40/1997, που εκδόθηκε σε συμμόρφωση προς την Οδηγία 94/45/ΕΚ, άρθρο 16 παρ. 1 του ν. 1767/1988), όσο και σε άλλους χώρους (ιδίως άρθρα 42ε και 36 παρ. 1 του ν. 2190/1920), και ανταποκρίνεται στην ανάγκη ελαστικής και ευρείας αντιμετώπισης του φαινομένου της ομιλοποίησης. Εξυπακούεται ότι, όταν γίνεται λόγος στον ορισμό αυτόν για «ενιαία διοίκηση» μεταξύ περισσότερων νομικών προσώπων, εννοείται η ενιαία διοίκηση κάποιου κεντρικού τομέα της επιχειρηματικής πολιτικής τους, ήτοι ο ενιαίος σχεδιασμός ορισμένων βασικών ζητημάτων και όχι η στενή διαχείρισή τους. Ως προς τον ορισμό, τέλος, του δημόσιου τομέα υιοθετείται η ήδη υπάρχουσα ευρεία νομοθετική προσέγγιση.

Στο άρθρο 2 προσδιορίζονται οι ανάγκες για την κάλυψη των οποίων και μόνο είναι επιτρεπόμενη η σύναψη συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, ενώ εισάγεται η βασική αρχή της απαγόρευσης κάλυψης παγίων και διαρκών αναγκών με συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου. Η προσέγγιση αυτή είναι σύμφωνη με το Σύνταγμα (άρθρα 22 παρ. 1, 103 παρ. 2), τις αρχές του ορθού νομικού χαρακτηρισμού των συμβάσεων και της απαγόρευσης των καταχρήσεων, το εργατικό δίκαιο (ιδίως άρθρο 8 παρ. 3 του ν. 2112/1920) και την Οδηγία 1999/70/ΕΚ που, αφ' ενός, απαγορεύει τη συρρίκνωση της προϋπάρχουσας στις έννομες τάξεις των κρατών μελών νομοθετικής προστασίας και αφ' ετέρου, επιτρέπει την ευνοϊκότερη προστασία του εργαζομένου από την ελάχιστη που αυτή επιτάσσει. Παράλληλα και προς αποφυγή παρερμηνειών διευκρινίζεται ότι σημασία κάθε φορά αποκτούν οι ανάγκες οι οποίες καλύπτονται «στην πραγματικότητα» και όχι αυτές για την κάλυψη των οποίων συνήφθη η σύμβαση ώστε να αποφευχθούν τα παράλογα φαινόμενα που μέχρι σήμερα συναντήσαμε αρκετά συχνά στην ελληνική νομολογία για τις συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου του δημόσιου τομέα, κατά την οποία σημασία βασικά δεν είχε αν στην πραγματικότητα καλύπτονταν πάγιες και διαρκείς ανάγκες του εργοδότη αλλά ο σκοπός για τον οποίο τυπικά συνήφθη η σύμβαση που ήταν η κάλυψη πρόσκαιρων κ.λπ. αναγκών, ώστε κάθε φορά κρινόταν δικαιολογημένος ο χαρακτηρισμός της σχέσης ως ορισμένου χρόνου.

Περαιτέρω, για λόγους κυρίως προστασίας του εργαζομένου και ασφάλειας δικαίου, εισάγεται η αρχή του έγγραφου τύπου των συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου και της αιτιολογίας, με τη θέσπιση της υποχρέωσης οι συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου να καταρτίζονται εγγράφως και να αναφέρονται στο σχετικό έγγραφο οι λόγοι που στη συγκεκριμένη περίπτωση δικαιολογούν τη σύναψη σύμβασης ή σχέσης εργασίας ορισμένου χρόνου. Διευκρινίζεται δε - και για λόγους αποφυγής του κινδύνου που προεκτέθηκε και καταστρατηγήσεων - ότι η σχετική αιτιολογία οφείλει να είναι ειδική και εμπεριστατωμένη και να ανταποκρίνε-

ται στην πραγματικότητα. Περαιτέρω, ορίζεται ότι αντίγραφο των σχετικών συμβάσεων οφείλει να δίδεται στον εργαζόμενο και να κατατίθεται στην Επιθεώρηση Εργασίας εντός πέντε (5) ημερών από την ημερομηνία πραγματικής κατάρτισής τους, ήτοι από την ημερομηνία έναρξης παροχής της εργασίας.

Επίσης διευκρινίζεται ότι οι συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου θεωρούνται συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου αν έχουν καταρτισθεί χωρίς τον έγγραφο τύπο και την ειδική αιτιολογία. Η συνέπεια αυτή είναι δικαιολογημένη, καθώς προστατεύει επαρκώς τον εργαζόμενο και επιβάλλει στον εργοδότη, στον οποίο και ανήκει εκ των πραγμάτων, τον κίνδυνο από την παράβαση των υποχρεώσεων με τις οποίες τον επιφορτίζει. Εξάλλου, η παράβαση των υποχρεώσεων αυτών υποκρύπτει καταχρηστική σύναψη σύμβασης ή σχέσης εργασίας ορισμένου χρόνου, η οποία πρέπει να θεωρείται αορίστου χρόνου.

Διευκρινίζεται περαιτέρω ότι η σύναψη σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου με αιτιολογία τη δοκιμασία του εργαζομένου απαγορεύεται, πράγμα που βεβαιώς ήδη προκύπτει από το ν. 2112/1920, ο οποίος επιτρέπει την καταγγελία της σύμβασης εργασίας στο πρώτο δίμηνο (δοκιμαστικός χρόνος) χωρίς την καταβολή αποζημίωσης. Η παροχή της δυνατότητας σύναψης συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου με δικαιολογία τη δοκιμασία του εργαζομένου θα οδηγούσε σε καταστράτηγηση των διατάξεων αυτών και σε συρρίκνωση της προστασίας του ν. 2112/1920, που, όπως και προηγούμενης τονίστηκε, δεν επιτρέπεται από την Οδηγία 1999/70/ΕΚ.

Πέραν αυτών, για λόγους ιδίως αποφυγής φαινομένων παραβίασης της συνταγματικής επιταγής στελέχωσης του δημόσιου τομέα βάσει αντικειμενικών κριτηρίων (άρθρο 103 παρ. 7 του Συντάγματος), χωρίς παράλληλα να αναιρείται η συνταγματικά επιβαλλόμενη προστασία του δικαιώματος εργασίας (άρθρο 22 παρ. 1 του Συντάγματος), προβλέπεται η ποινή της φυλάκισης και η σοβαρή πειθαρχική ευθύνη για τα όργανα του Δημοσίου και του ευρύτερου δημόσιου τομέα που προσλαμβάνουν και απασχολούν εργαζομένους με συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου κατά παράβαση των επιταγών του άρθρου 2. Διευκρινίζεται δε ότι η διάταξη αυτή ισχύει από την ημερομηνία δημοσίευσης στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, πράγμα, βεβαιώς αυτονόητο, δεδομένης της αρχής της απαγόρευσης αναδρομικής ισχύος τέτοιων διατάξεων που επιβάλλουν ποινικές και πειθαρχικές κυρώσεις.

Στο άρθρο 3 αναφέρονται οι συνέπειες της παράνομης, ήτοι κατά παράβαση των επιταγών του άρθρου 2, σύναψης συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου. Ως βασική συνέπεια της παράνομης σύναψης συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου θεσπίζεται η θεώρηση της σχέσης ως σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου.

Ετσι, η σύμβαση ή σχέση εργασίας που συνήφθη ως ορισμένου χρόνου θεωρείται σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, αν στην πραγματικότητα και κατά παράβαση των επιταγών του άρθρου 2 παρ. 1 υπηρετεί την κάλυψη παγίων και διαρκών αναγκών του εργοδότη. Η συνέπεια αυτή δεν ανταποκρίνεται μόνο στις αρχές που απορρέουν από την υποχρέωση προστασίας του δικαιώματος εργασίας και του κοινωνικού κράτους, του ορθού νομικού χαρακτηρισμού των συμβάσεων, του

άρθρου 8 παρ. 3 του ν. 2112/1920, που προβλέπει μια τέτοια έννομη συνέπεια, αλλά και στην Οδηγία 1999/70/ΕΚ, που, καίτοι δεν το αναφέρει ρητά, είναι ωστόσο σαφές ότι απαιτεί μια τέτοια έννομη συνέπεια. Τούτο προκύπτει τόσο από την υιοθέτηση του τεκμηρίου υπέρ της σύμβασης αορίστου χρόνου και τη ρητή κατοχύρωση της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ εργαζομένων με συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου και αντίστοιχων εργαζομένων με συμβάσεις αορίστου χρόνου όσο και από την ανάγκη αποτελεσματικής προστασίας από την κατάχρηση των εργαζομένων με συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, που ουσιαστικά μπορεί να πραγματοποιηθεί μόνο με μια τέτοια έννομη συνέπεια. Επιπλέον, αποσαφηνίζεται ότι το βάρος απόδειξης για τη μη συνδρομή του σχετικού όρου, ήτοι της κάλυψης παγίων και διαρκών αναγκών, το φέρει ο εργοδότης, ο οποίος σε κάθε περίπτωση, σύμφωνα με την Οδηγία 1999/70/ΕΚ, οφείλει να αποδεικνύει τη δικαιολογημένη σύναψη σύμβασης ή σχέσης εργασίας ορισμένου χρόνου.

Στο άρθρο 4 θεσπίζονται τεκμήρια κάλυψης παγίων και διαρκών αναγκών εκ μέρους του εργαζομένου και θεώρησης της / των σύμβασης / συμβάσεων ή σχέσης / σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου ως σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου.

Εισάγεται τεκμήριο κάλυψης παγίων και διαρκών αναγκών με βάση το συνολικό χρόνο των διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, σύμφωνα με το β' κριτήριο της ρήτρας 5 της Οδηγίας 1999/70/ΕΚ, η οποία παρέχει στα κράτη μέλη την ευχέρεια επιλογής ενός ή περισσότερων από τα τρία μέτρα για την αποφυγή κατάχρησης. Διαδοχικές θεωρούνται οι συμβάσεις που έχουν ανανεωθεί ή παραταθεί τουλάχιστον μία φορά.

Ως προς την πραγματική συνολική διάρκεια των επιλέξιμων διαδοχικών συμβάσεων υιοθετείται μία διαβάθμιση 18 και 24 μηνών. Στην περίπτωση πραγματικής απασχόλησης 18 μηνών θεσπίζεται ότι η τυχόν ενδιάμεση διακοπή πρέπει να είναι όχι μεγαλύτερη των 4 μηνών, ώστε να περιλαμβάνονται και οι εργαζόμενοι που κατά το ν. 2190/1994 οι διαδοχικές συμβάσεις τους υποχρεωτικά έπρεπε να απέχουν τουλάχιστον 4 μήνες η μία από την άλλη.

Περαιτέρω, εισάγεται τεκμήριο κάλυψης παγίων και διαρκών αναγκών του εργοδότη και, επομένως, ύπαρξης συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, αν οι περισσότερες συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου που έχουν συναφθεί μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου έχουν συνολική χρονική διάρκεια άνω των είκοσι τεσσάρων (24) μηνών, ανεξαρτήτως διακοπών μεταξύ των συμβάσεων ή σχέσεων αυτών. Πρέπει σχετικά να τονιστεί ότι και στο πλαίσιο που ήδη ισχύει (π.δ. 81/2003, όπως στη συνέχεια τροποποιήθηκε με το π.δ. 180/2004 και π.δ. 164/2004) αναγνωρίζεται ως καταχρηστική η απασχόληση με συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου συνολικής διάρκειας είκοσι τεσσάρων (24) μηνών, ανεξαρτήτως αριθμού ή διάρκειας των διακοπών μεταξύ των συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας.

Στο άρθρο 5 ρυθμίζονται ειδικότερα ζητήματα σε σχέση με τους εργαζομένους με συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου στο δημόσιο τομέα που έχουν συμπληρώσει τις προϋποθέσεις του προηγούμενου άρθρου μέχρι τη δημοσίευση του νόμου αυτού, χωρίς βεβαίως να τίθενται ως προς αυτούς διαφορετικές χρονι-

κές προϋποθέσεις από αυτές που τίθενται για τους εργαζομένους στον ιδιωτικό τομέα.

Σύμφωνα με την παράγραφο 1 το προσωπικό αυτό κατατάσσεται σε οργανικές θέσεις με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου.

Για το προσωπικό ειδικότερα που έχει απασχοληθεί με συμβάσεις έργου ή και με συμβάσεις έργου ή άλλη σχέση (π.χ. ανάθεσης εργασίας κατ' αποκοπή, χωρίς έγγραφη σύμβαση κ.λπ.), δηλαδή για όλους όσους δεν συμπληρώνουν τις αναφερόμενες στο άρθρο 4 χρονικές προϋποθέσεις με συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου αλλά με κάποια άλλη σχέση, απαιτείται, σύμφωνα με την παράγραφο 2, η προηγούμενη κρίση, εντός πέντε (5) μηνών από τη δημοσίευση του παρόντος νόμου, του αρμόδιου υπηρεσιακού συμβουλίου ή του εξομοιούμενου με αυτό οργάνου (ή, όταν τέτοιο δεν υπάρχει, του Διοικητικού Συμβουλίου ή του διοικούντος οργάνου του οικείου νομικού προσώπου ή του οργάνου που εξομοιώνεται με αυτό κατά την κείμενη διαδικασία) ότι η σχέση αυτή είχε στην πραγματικότητα τα χαρακτηριστικά της εξαρτημένης εργασίας, ότι δηλαδή πράγματι επρόκειτο για «σχέση εργασίας».

Λαμβάνοντας περαιτέρω υπόψη ότι η χώρα μας όφειλε να προσαρμοστεί στην Οδηγία 1999/70/ΕΚ το αργότερο ως τις 10 Ιουλίου 2001 και ότι, συνεπώς, αυτό πρέπει να είναι το χρονικό σημείο αναφοράς ως προς την αντιμετώπιση της κατάχρησης που προκύπτει από τη χρήση διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, στην παράγραφο 3 διευκρινίζεται ότι σε οργανικές θέσεις με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου κατατάσσεται και το προσωπικό του οποίου η σύμβαση ή η σχέση εργασίας είχε λήξει στο διάστημα από 10 Ιουλίου 2001 ως τη δημοσίευση του παρόντος νόμου. Επιπρόσθετος όρος για την κατάταξη του προσωπικού αυτού αποτελεί η προηγούμενη κρίση, εντός πέντε (5) μηνών από τη δημοσίευση του παρόντος νόμου, του αρμόδιου κατά τα οριζόμενα στην προηγούμενη παράγραφο 2 οργάνου, ότι κατά τη διάρκεια των συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου κάλυπτε πάγιες και διαρκείς ανάγκες της υπηρεσίας του. Η προηγούμενη αυτή κρίση απαιτείται στις περιπτώσεις αυτές, δεδομένου ότι η λήξη της σύμβασης ή σχέσης εργασίας ενδέχεται να οφειλόταν στον πράγματι πρόσκαιρο χαρακτήρα των αναγκών που κάλυπτε η εργασιακή σχέση, στο γεγονός δηλαδή ότι το προσωπικό αυτό δεν κάλυπτε πάγιες και διαρκείς ανάγκες της υπηρεσίας του, σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 1 του παρόντος νόμου. Επίσης, σύμφωνα με τα οριζόμενα και στην προηγούμενη παράγραφο 2, απαιτείται και στις περιπτώσεις αυτές, όταν πρόκειται ειδικότερα για εργαζομένους που είχαν απασχοληθεί με σύμβαση έργου ή άλλη σχέση ορισμένου χρόνου, η προηγούμενη κρίση του αρμόδιου οργάνου ότι στην πραγματικότητα υποκρυπτόταν σχέση εξαρτημένης εργασίας.

Τέλος, προκειμένου να μην καταλείπεται καμία αμβιβολία σχετικά, στην παράγραφο 4, διευκρινίζεται ότι τα οριζόμενα στο άρθρο αυτό ισχύουν και για το προσωπικό Δήμων ή Κοινοτήτων και Δημοτικών ή Κοινοτικών Επιχειρήσεων και ότι, ανάλογα με τα οριζόμενα στο άρθρο 1 και λόγω της εν τοις πράγμασι ενότητάς τους και της εξυπηρέτησης ενιαίων συμφερόντων, οι Δήμοι και οι Δημοτικές τους Επιχειρήσεις ως και οι Κοινότητες και οι Κοινοτικές τους επιχειρήσεις θεωρούνται ενιαίος εργοδότης. Περαιτέρω διευκρινίζεται ότι η κατάταξη γίνεται

κάθε φορά σε οργανικές θέσεις του οικείου Ο.Τ.Α., ανάγκες του οποίου εξάλλου κάλυπτε άμεσα ή έμμεσα η εργασία του προσωπικού αυτού.

Με την παράγραφο 5 το πεδίο εφαρμογής του νόμου αναφέρεται και στο προσωπικό που προσελήφθη και απασχολήθηκε με σχέση κατάρτισης στο δημόσιο τομέα μέσω Ο.Α.Ε.Δ. ή μέσω της «Επαγγελματική Κατάρτιση Α.Ε.», το οποίο στην ουσία παρείχε εξαρτημένη εργασία και δεν υπήρχε περίπτωση μαθητείας.

Στην παράγραφο 6 του ίδιου άρθρου, προς αποφυγή παραβιάσεων των όρων του παρόντος άρθρου, παρέχεται δικαίωμα ελέγχου στο Α.Σ.Ε.Π., ο οποίος μπορεί να λάβει χώρα είτε αυτεπάγγελα είτε κατόπιν ερωτήματος του Υπουργού Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης ή του οικείου Υπουργού. Για λόγους, ωστόσο, ασφάλειας δικαίου και προστασίας της εμπιστοσύνης του εργαζομένου, το δικαίωμα αυτό δεν είναι απεριόριστο χρονικά αλλά μπορεί να ασκείται μόνο μέσα σε αποκλειστική προθεσμία έξι (6) μηνών από την κατάταξη. Το δικαίωμα να ζητήσουν έλεγχο από το ΑΣΕΠ παρέχεται και στους εργαζομένους των οποίων οι αιτήσεις κατάταξης απερρίφθησαν, προκειμένου να διασφαλιστεί η μεγαλύτερη προστασία τους.

Στο άρθρο 6 διευκρινίζονται διαδικαστικά ζητήματα και λεπτομέρειες σχετικά με τους όρους, τις προϋποθέσεις και τον τρόπο κατάταξης των εργαζομένων του προηγούμενου άρθρου 5. Ειδικότερα τάσσεται ορισμένη προθεσμία (τρεις μήνες από τη δημοσίευση του νόμου) για την υποβολή των αιτήσεων κατάταξης, διευκρινίζεται σε ποιον φορέα οφείλει να υποβληθεί η αίτηση, ορίζεται, για λόγους διασφάλισης της αντικειμενικότητας της διαδικασίας, ειδικό πενταμελές υπηρεσιακό συμβούλιο, συγκροτούμενο από έναν πάρεδρο του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους ως πρόεδρο και από τέσσερις (4) μονίμους υπαλλήλους, δύο εκ των οποίων ορίζει ο Γενικός Γραμματέας της Περιφέρειας και δύο η Α.Δ.Ε.Δ.Υ.. Διευκρινίζονται περαιτέρω ζητήματα σχετικά με τις οργανικές θέσεις, την ειδικότητα στην οποία θα γίνει η κατάταξη, λαμβανομένων κάθε φορά υπόψη και των τυπικών προσόντων των εργαζομένων, τις αποδοχές που θα λαμβάνουν και ορίζεται ως υποχρεωτική η μετάταξη αν δεν προβλέπεται από τον οργανισμό της υπηρεσίας τους αντίστοιχη ή παρεμφερής ειδικότητα.

Στο άρθρο 7 παράγραφος 1 προβλέπεται η αυτοδίκαιη παράταση για 8 μήνες από τη δημοσίευση του νόμου αυτού (ανάλογα βεβαίως με το χρόνο λήξης της τελευταίας σύμβασης ή σχέσης εργασίας ορισμένου χρόνου) των συμβάσεων του προσωπικού των παραγράφων 1, 2 και 4 του άρθρου 5 που έχει τις χρονικές προϋποθέσεις του άρθρου 4. Τούτο δε, δεδομένου ότι το προσωπικό αυτό το πιθανότερο είναι να καταταγεί σε θέσεις με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου και θα ήταν, συνεπώς, όλως αντιφατικό να απομακρυνθεί από τη θέση εργασίας του μέχρι την ολοκλήρωση της διαδικασίας για την κατάταξή του, τη στιγμή μάλιστα που τεκμαίρεται ότι καλύπτει πάγιες και διαρκείς ανάγκες της υπηρεσίας του.

Στην παράγραφο 2 διευκρινίζεται ότι δικαίωμα υποβολής αίτησης με βάση το άρθρο 5 του παρόντος νόμου έχουν και οι εργαζόμενοι των οποίων οι συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας δεν θα θεωρηθούν συμβάσεις εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, στο πλαίσιο των διαδικασιών που σήμερα βρίσκονται σε εξέλιξη, δηλαδή σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στο άρθρο 8Α του π.δ.

81/2003 (που προστέθηκε με το άρθρο 4 του π.δ. 180/2004) και το άρθρο 11 του π.δ. 164/2004 και ορίζεται για τις περιπτώσεις αυτές τρίμηνη ανατρεπτική προθεσμία η οποία αρχίζει εκ των πραγμάτων από την ολοκλήρωση της ήδη ευρισκόμενης σε εξέλιξη διαδικασίας.

Στο άρθρο 8 προβλέπονται οι περιπτώσεις οι οποίες εξαιρούνται από το πεδίο εφαρμογής των σχετικών ρυθμίσεων, σε συμφωνία με την Οδηγία 1999/70/ΕΚ. Ειδικότερα, κατά την ως άνω Οδηγία (ρήτρα 2) τα κράτη μέλη ύστερα από διαβουλεύσεις με τους κοινωνικούς εταίρους μπορούν να προβλέψουν εξαιρέσεις μόνο: α) για τις σχέσεις βασικής επαγγελματικής κατάρτισης και τα συστήματα μαθητείας και β) για τις συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας που έχουν συναφθεί στο πλαίσιο ενός ειδικού δημόσιου ή από το Δημόσιο υποστηριζόμενου προγράμματος κατάρτισης, ένταξης και επαγγελματικής εκπαίδευσης. Με βάση αυτά και δεδομένου ότι δεν είναι υποχρεωτική η εξαίρεση όλων των ανωτέρω αναφερόμενων περιπτώσεων από τα κράτη μέλη αλλά απλά δυνατή, ύστερα από διαβουλεύσεις με τους κοινωνικούς εταίρους, δεν προβλέφθηκε εν προκειμένω η εξαίρεση από το πεδίο εφαρμογής του παρόντος νόμου των συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας που έχουν συναφθεί στο πλαίσιο ενός ειδικού δημόσιου ή από το Δημόσιο υποστηριζόμενου προγράμματος κατάρτισης, ένταξης και επαγγελματικής εκπαίδευσης, προκειμένου να εξουδετερωθεί ο κίνδυνος να μείνουν απροστάτευτοι οι εργαζόμενοι σε τύποις μόνο προγράμματα κατάρτισης, ένταξης και επαγγελματικής εκπαίδευσης. Επίσης, σύμφωνα με τα αναφερόμενα στο προοίμιο της συμφωνίας πλαισίου που ενσωματώθηκε σε παράρτημα στην Οδηγία 1999/70/ΕΚ, η συμφωνία εφαρμόζεται στους εργαζομένους ορισμένου χρόνου, εξαιρουμένων εκείνων που έχουν τοποθετηθεί από ένα πρακτορείο παροχής προσωρινού προσωπικού στη διάθεση μιας επιχείρησης. Με βάση αυτό προβλέπεται η εξαίρεση των συμβάσεων προσωρινής απασχόλησης που συνάπτονται νόμιμα και σύμφωνα με τους όρους και τη διαδικασία του Κεφαλαίου Δ' (άρθρα 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26) του ν. 2956/2001, δεδομένου εξάλλου ότι στο νόμο αυτόν έχει προβλεφθεί ειδικός μηχανισμός προστασίας τόσο από τις καταχρήσεις που προκύπτουν από τη χρήση διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου όσο και ως προς τον προσδιορισμό του εργοδότη. Δεν εξαιρούνται όμως οι περιπτώσεις που, σύμφωνα με τις ανωτέρω διατάξεις του ν. 2956/2001, πρόκειται για μη επιτρεπόμενη σύναψη συμβάσεων προσωρινής απασχόλησης (π.χ. όταν ο «έμμεσος» εργοδότης υπάγεται στις διατάξεις του ν. 2190/1994), και δη λαμβανομένου υπόψη του σοβαρού κινδύνου οι εργαζόμενοι αυτοί να μείνουν χωρίς απολύτως καμία προστασία. Εξυπακούεται βέβαια ότι ως «εργοδότης» στις περιπτώσεις μη επιτρεπόμενης σύναψης συμβάσεων προσωρινής απασχόλησης για την εφαρμογή του παρόντος νόμου θεωρείται ο πραγματικός «έμμεσος» εργοδότης, με τον οποίο πράγματι υφίσταται η σχέση εργασίας.

Στο άρθρο 9 διευκρινίζεται στην παράγραφο 1 ότι δεν θίγονται από τον παρόντα νόμο και εξακολουθούν να ισχύουν ευνοϊκότερες διατάξεις για τους εργαζομένους, διατάξεις εν γένει και για τους εργαζομένους με αναπηρίες καθώς και διατάξεις που αφορούν στην ίση μεταχει-

ριση και τις ίσες ευκαιρίες ανδρών και γυναικών. Επίσης με τις παραγράφους 2 και 3 αντικαθίστώνται οι διατάξεις του π.δ. 81/2003, όπως τροποποιήθηκε με το π.δ. 180/2004, και του π.δ. 164/2004 που είναι δυσμενέστερες των διατάξεων του παρόντος νόμου και, με την παράγραφο 4, προκειμένου να μην καταλείπεται ουδεμία αμφιβολία σχετικά, καταργείται ρητά κάθε διάταξη νόμου ή κανονιστικής πράξης της διοίκησης αντίθετη προς τις διατάξεις του νόμου αυτού.

Αθήνα, 5 Νοεμβρίου 2004

Οι προτείνοντες Βουλευτές

ΑΚΡΙΒΑΚΗΣ ΑΛΕΞΑΝΔΡΟΣ
ΑΡΑΠΟΓΛΟΥ ΧΡΥΣΑ
ΒΑΡΒΑΡΙΓΟΣ ΔΗΜΗΤΡΗΣ
ΒΛΑΤΗΣ ΙΩΑΝΝΗΣ
ΚΑΪΣΕΡΛΗΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ
ΚΑΣΤΑΝΙΔΗΣ ΧΑΡΑΛΑΜΠΟΣ
ΚΑΤΣΕΛΗ ΕΛΕΩΝΟΡΑ
ΚΑΤΣΙΛΙΕΡΗΣ ΠΕΤΡΟΣ
ΚΟΣΜΙΔΗΣ ΣΩΚΡΑΤΗΣ
ΚΟΥΤΣΟΥΚΟΣ ΙΩΑΝΝΗΣ
ΛΟΒΕΡΔΟΣ ΑΝΔΡΕΑΣ
ΜΑΝΩΛΑΚΗΣ ΑΓΓΕΛΟΣ
ΜΠΕΝΟΣ ΣΤΑΥΡΟΣ
ΜΠΟΛΑΡΗΣ ΜΑΡΚΟΣ
ΝΑΣΙΩΚΑΣ ΕΚΤΟΡΑΣ
ΝΤΟΛΙΟΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ
ΟΘΩΝΑΣ ΕΜΜΑΝΟΥΗΛ
ΠΑΝΤΟΥΛΑΣ ΜΙΧΑΗΛ
ΠΑΠΑΓΕΩΡΓΙΟΥ ΓΕΩΡΓΙΟΣ
ΠΑΠΑΔΗΜΑΣ ΛΑΜΠΡΟΣ
ΠΑΠΑΔΟΠΟΥΛΟΣ ΑΛΕΞΑΝΔΡΟΣ
ΠΑΠΑΝΗΛΙΑΣ ΗΛΙΑΣ
ΠΑΠΑΙΩΑΝΝΟΥ ΜΙΛΤΙΑΔΗΣ
ΠΑΡΑΣΚΕΥΑΣ ΙΩΑΝΝΗΣ
ΠΕΡΛΕΠΕ-ΣΗΦΟΥΝΑΚΗ ΑΙΚΑΤΕΡΙΝΗ
ΠΕΤΣΑΛΝΙΚΟΣ ΦΙΛΙΠΠΟΣ
ΡΟΒΛΙΑΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ
ΣΑΛΑΓΙΑΝΝΗΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ
ΣΚΑΝΔΑΛΙΔΗΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ
ΣΚΟΥΛΑΚΗΣ ΕΜΜΑΝΟΥΗΛ
ΣΧΟΙΝΑΡΑΚΗ-ΗΛΙΑΚΗ ΕΥΑΓΓΕΛΙΑ
ΤΣΟΥΡΗ ΕΛΠΙΔΑ
ΧΡΙΣΤΟΦΙΛΟΠΟΥΛΟΥ ΠΑΡΑΣΚΕΥΗ
ΓΡΗΓΟΡΑΚΟΣ ΛΕΩΝΙΔΑΣ
ΔΗΜΑΡΑΣ ΙΩΑΝΝΗΣ
ΚΟΥΣΕΛΑΣ ΔΗΜΗΤΡΗΣ
ΜΟΥΣΙΩΝΗΣ ΑΡΙΣΤΕΙΔΗΣ
ΝΙΩΤΗΣ ΓΡΗΓΟΡΗΣ
ΠΑΣΧΑΛΙΔΗΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ
ΠΡΩΤΟΠΑΠΑΣ ΧΡΗΣΤΟΣ
ΤΖΟΥΜΑΚΑΣ ΣΤΕΦΑΝΟΣ
ΤΣΟΥΡΑΣ ΑΘΑΝΑΣΙΟΣ
ΦΡΑΓΚΙΑΔΟΥΛΑΚΗΣ ΕΜΜΑΝΟΥΗΛ
ΧΑΪΔΟΣ ΧΡΗΣΤΟΣ
ΧΩΡΕΜΗΣ ΑΝΑΣΤΑΣΙΟΣ

ΠΡΟΤΑΣΗ ΝΟΜΟΥ

Ρυθμίσεις για τους εργαζόμενους ορισμένου χρόνου και μέτρα για την αποτροπή καταστροφής των εργασιακών τους δικαιωμάτων στον ιδιωτικό και το δημόσιο τομέα

Άρθρο 1 Ορισμοί

Για την εφαρμογή του παρόντος νόμου νοείται ως:

«Σύμβαση ή σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου» κάθε εν τοις πράγμασι παροχή εργασίας από φυσικό πρόσωπο που έχει τα χαρακτηριστικά σχέσης εξαρτημένης εργασίας και που η λήξη της έχει καθοριστεί από αντικειμενικούς όρους όπως ιδίως παρέλευση συγκεκριμένης ημερομηνίας, ολοκλήρωση συγκεκριμένου έργου ή πραγματοποίηση συγκεκριμένου γεγονότος, ανεξαρτήτως του χαρακτηρισμού της ως σύμβασης έργου, παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών κ.λπ. και ανεξαρτήτως αν έχει συναφθεί εγκύριως ή ακύριως, εγγράφως ή ατύπως.

«Πάγιες και διαρκείς ανάγκες» οι ανάγκες που εκ της φύσεώς τους δεν είναι εκ των προτέρων βέβαιο, ότι θα λήξουν καθώς και οι ανάγκες των οποίων το χρονικό σημείο λήξης δεν είναι εκ των προτέρων ούτε κατά προσέγγιση προβλέψιμο, ανεξαρτήτως αν πρόκειται για την ολοκλήρωση έργων ή προγραμμάτων, πραγματοποίηση γεγονότων ή άλλες δραστηριότητες.

«Εργοδότης» το φυσικό ή νομικό πρόσωπο, στο οποίο παρέχεται εν τοις πράγμασι η εργασία. Οι όμιλοι επιχειρήσεων του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα και οι εποπτευόμενοι και εποπτευόμενοι φορείς του Δημοσίου και του ευρύτερου δημόσιου τομέα θεωρούνται ενιαίος εργοδότης στον οποίο παρέχεται η εργασία, ανεξαρτήτως της νομικής αυτοτέλει των επί μέρους επιχειρήσεων ή φορέων και ανεξαρτήτως της παροχής της εργασίας σε διάφορες επί μέρους αυτοτελείς νομικά επιχειρήσεις ή φορείς που υπάγονται στον ίδιο όμιλο ή εποπτεύονται φορέα.

«Όμιλοι επιχειρήσεων» οι απαρτιζόμενοι από περισσότερα αυτοτελή νομικά πρόσωπα μεταξύ των οποίων ασκείται ενιαία διοίκηση ή έλεγχος, λόγω ιδίως άμεσης ή έμμεσης συμμετοχής στο κεφάλαιο, άμεσου ή έμμεσου ελέγχου των δικαιωμάτων ψήφου ή του δικαιώματος διορισμού ή ανάκλησης των μελών ενός ή περισσότερων των οργάνων ενός άλλου ή άλλων νομικών προσώπων.

«Δημόσιος τομέας» ο οριοθετούμενος από τις διατάξεις του άρθρου 51 παρ. 1 του ν. 1892/1990 (ΦΕΚ 101 Α') ή από άλλες ειδικές διατάξεις, όπως εκάστοτε ισχύουν.

Άρθρο 2 Επιτρεπόμενη σύναψη συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου

Η σύναψη «συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου» επιτρέπεται μόνον εφόσον με αυτές καλύπτονται στην πραγματικότητα πρόσκαιρες ή εποχικές ή απρόβλεπτες ή επείγουσες ανάγκες του εργοδότη, ανεξαρτήτως του τυχόν, με οποιονδήποτε τρόπο, χαρακτηρισμού των συμβάσεων ή σχέσεων αυτών. Η κάλυψη στην πραγματικότητα παγίων και διαρκών αναγκών του εργοδότη με συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου κατά την έννοια του άρθρου 1 του παρόντος νόμου απαγορεύεται.

Τα όργανα του Δημοσίου και του ευρύτερου δημόσιου τομέα που παραβιάζουν την απαγόρευση του προηγούμενου άρθρου τιμωρούνται με φυλάκιση (άρθρο 5 του ν. 1338/1983, όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 6 παρ.5 του ν. 1440/1984). Αν το αδίκημα διαπράχθηκε από αμέλεια, ο υπαίτιος τιμωρείται με φυλάκιση μέχρι ενός έτους. Η ίδια παράβαση στοιχειοθετεί παράλληλα και σοβαρό πειθαρχικό παράπτωμα.

Οι «συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου» πρέπει να καταρτίζονται εγγράφως, στο δε σχετικό έγγραφο να αναφέρονται οι λόγοι που στη συγκεκριμένη περίπτωση δικαιολογούν τη σύναψη σύμβασης ή σχέσης εργασίας ορισμένου χρόνου. Η σχετική αιτιολογία οφείλει να είναι ειδική και εμπειροστατωμένη και να ανταποκρίνεται στην πραγματικότητα. Αντίγραφο των σχετικών συμβάσεων πρέπει να δίδεται στον εργαζόμενο και να κατατίθεται στην Επιθεώρηση Εργασίας μέσα σε πέντε (5) ημέρες από την ημερομηνία πραγματικής κατάρτισής τους, ήτοι από την ημερομηνία έναρξης παροχής της εργασίας. Η παράβαση της διάταξης αυτής δημιουργεί τεκμήριο ότι πρόκειται για σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου. Η σύναψη σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου κατά την έννοια του άρθρου 1 παρ. 1 του παρόντος νόμου με σκοπό τη δοκιμασία του εργαζομένου απαγορεύεται.

Άρθρο 3 Συνέπεια της σύναψης μη επιτρεπόμενων συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου

Οι συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου κατά την έννοια του άρθρου 1 του παρόντος νόμου συνιστούν συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, αν στην πραγματικότητα καλύπτουν πάγιες και διαρκείς ανάγκες του εργοδότη. Σε κάθε περίπτωση το βάρος της απόδειξης φέρει ο εργοδότης.

Άρθρο 4 Μέγιστη συνολική διάρκεια διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου

Τεκμαίρεται ότι οι ανάγκες που καλύπτονται με συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου είναι πάγιες και διαρκείς στις ακόλουθες περιπτώσεις:

Αν οι συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου που έχουν συναφθεί μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου, κατά την έννοια του άρθρου 1 του παρόντος νόμου, έχουν ανανεωθεί ή παραταθεί τουλάχιστον μία φορά και έχουν συνολική χρονική διάρκεια δεκαοκτώ (18) μηνών τουλάχιστον με ενδιάμεση διακοπή όχι μεγαλύτερη των τεσσάρων (4) μηνών.

Αν οι συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, που έχουν συναφθεί μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου, κατά την έννοια του άρθρου 1 του παρόντος νόμου έχουν ανανεωθεί ή παραταθεί τουλάχιστον μία φορά και έχουν συνολική χρονική διάρκεια άνω των είκοσι τεσσάρων (24) μηνών, ανεξαρτήτως διακοπών.

Σε όλες τις ανωτέρω περιπτώσεις τεκμαίρεται ότι οι συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου κατά την έννοια του άρθρου 1 του παρόντος νόμου συνιστούν συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου.

Οι διατάξεις του άρθρου αυτού ισχύουν από την 10η Ιουλίου 2001.

Άρθρο 5

Ειδικότερες ρυθμίσεις για τους εργαζόμενους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου στο Δημόσιο Τομέα

1. Προσωπικό με «σύμβαση ή άλλη σχέση εργασίας» ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου, που υπηρετεί στο «Δημόσιο Τομέα», θεωρούμενο ως «εργοδότη» και συμπληρώνει τις προϋποθέσεις του προηγούμενου άρθρου 4 κατά τη δημοσίευση του νόμου αυτού, κατατάσσεται σε οργανικές θέσεις με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου.

2. Το προσωπικό που έχει συνάψει σύμβαση έργου ή άλλη σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου που υποκρύπτει σχέση εξαρτημένης εργασίας κατατάσσεται σε οργανικές θέσεις με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, αν συμπληρώνει τις προϋποθέσεις του άρθρου 4, εφόσον αποφανθεί το αρμόδιο υπηρεσιακό συμβούλιο σχετικά με το αν η σχέση του υποκρύπτει σχέση εξαρτημένης εργασίας. Το αρμόδιο υπηρεσιακό συμβούλιο οφείλει να αποφανθεί εντός πέντε (5) μηνών από τη δημοσίευση του παρόντος νόμου. Όπου δεν υπάρχει υπηρεσιακό συμβούλιο ή όργανο που εξομοιώνεται με αυτό, αρμόδιο όργανο να κρίνει είναι το Διοικητικό Συμβούλιο ή το διοικούν όργανο του οικείου νομικού προσώπου ή το όργανο που εξομοιώνεται με αυτό κατά την κείμενη νομοθεσία.

3. Προσωπικό που έχει συνδεθεί με «σύμβαση ή σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου», ή με σύμβαση έργου, του οποίου η σχέση ή η σύμβαση με το «Δημόσιο» ως «εργοδότη» έχει λήξει κατά το χρονικό διάστημα από 10ης Ιουλίου 2001 ως τη δημοσίευση του παρόντος νόμου στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως και το οποίο συγκέντρωνε τις προϋποθέσεις του προηγούμενου άρθρου κατά το χρόνο λήξης της σύμβασής του, υπάγεται στις διατάξεις του παρόντος άρθρου, εφόσον εξυπηρετούσε πάγιες και διαρκείς ανάγκες της υπηρεσίας, κατά την κρίση του οικείου υπηρεσιακού συμβουλίου ή του οργάνου που είναι αρμόδιο, όπως στην παρ. 2, αποφαινόμενου μέσα σε πέντε (5) μήνες από τη δημοσίευση του παρόντος νόμου. Για το προσωπικό αυτής της παραγράφου που είχε συνάψει σύμβαση έργου ή άλλη σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου, που υποκρύπτει σχέση εξαρτημένης εργασίας, το αρμόδιο όργανο πρέπει περαιτέρω να εξετάσει αν υποκρυπτόταν σχέση εξαρτημένης εργασίας.

4. Οι διατάξεις του παρόντος άρθρου εφαρμόζονται και στο προσωπικό των Δήμων και Κοινοτήτων και των δημοτικών και κοινοτικών επιχειρήσεων. Οι Δήμοι με τις δημοτικές τους επιχειρήσεις και οι Κοινότητες με τις κοινοτικές τους επιχειρήσεις θεωρούνται ενιαίος εργοδότης. Η κατάταξη του προσωπικού αυτού σε θέσεις εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου γίνεται σε κάθε περίπτωση στον οικείο Δήμο ή Κοινότητα.

5. Οι διατάξεις του παρόντος εφαρμόζονται και στο προσωπικό, που προσλήφθηκε και απασχολήθηκε με σχέση κατάρτισης στο Δημόσιο Τομέα είτε μέσω του Ο.Α.Ε.Δ. είτε μέσω της εταιρίας «Επαγγελματική Κατάρτιση Α.Ε.» υπό την ρητή επιφύλαξη ότι παρείχε εν τοις πράγμασι εργασία που είχε τα χαρακτηριστικά σχέσης εξαρτημένης εργασίας και δεν αποτελούσε επ' ουδενί σύμβαση ή σχέση μαθητείας. Η κατάταξη του προσωπικού αυτού σε θέσεις εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου γίνεται σε κάθε περίπτωση στον οικείο φορέα, όπου το προσωπικό αυτό παρείχε την εργασία.

6. Για την ορθή εφαρμογή του παρόντος άρθρου, το Α.Σ.Ε.Π. ασκεί έλεγχο είτε αυτεπαγγέλτως είτε ύστερα από ερώτημα του Υπουργού Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης ή του οικείου Υπουργού, μέσα σε αποκλειστική προθεσμία έξι (6) μηνών από την κατάταξη. Δικαίωμα προσφυγής στο Α.Σ.Ε.Π. έχουν και οι εργαζόμενοι των οποίων οι αιτήσεις απερρίφθησαν. Το δικαίωμα αυτό ασκείται από τον εργαζόμενο μέσα σε αποκλειστική προθεσμία τριών (3) μηνών και το Α.Σ.Ε.Π. αποφαινεται σχετικά μέσα σε αποκλειστική προθεσμία έξι (6) μηνών.

Άρθρο 6

Όροι, προϋποθέσεις και τρόπος κατάταξης

1. Οι εργαζόμενοι στο Δημόσιο, τους φορείς του ευρύτερου Δημόσιου Τομέα και στις δημοτικές και κοινοτικές επιχειρήσεις, που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής του νόμου αυτού μπορούν να ζητήσουν μέσα σε αποκλειστική προθεσμία τριών (3) μηνών από τη δημοσίευση του παρόντος νόμου την κατάταξή τους σε οργανικές θέσεις με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, σύμφωνα με τι διατάξεις του προηγούμενου άρθρου 5.

2. Οι αιτήσεις της προηγούμενης παραγράφου υποβάλλονται στον οικείο φορέα και σε αυτή αναφέρονται τα στοιχεία από τα οποία προκύπτει η συνδρομή των προϋποθέσεων του παρόντος νόμου σε συνδυασμό με τα τεκμήρια που αυτός εισάγει. Σε περίπτωση απασχόλησης του εργαζόμενου σε περισσότερους από έναν φορέα η αίτηση υποβάλλεται στον φορέα στον οποίο εργάστηκε την τελευταία φορά ο εργαζόμενος. Για τους εργαζόμενους σε οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης, οι αιτήσεις κρίνονται από ειδικό πενταμελές υπηρεσιακό συμβούλιο που συγκροτείται σε κάθε περιφέρεια με απόφαση του οικείου Γενικού Γραμματέα. Στο ειδικό αυτό υπηρεσιακό συμβούλιο προεδρεύει πάρεδρος του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους και μετέχουν ως μέλη δύο μόνιμοι, δημόσιοι ή δημοτικοί ή νομαρχιακοί υπάλληλοι που ορίζονται από τον Γενικό Γραμματέα της Περιφέρειας και δύο μόνιμοι δημόσιοι, δημοτικοί ή νομαρχιακοί υπάλληλοι που υποδεικνύονται από την Α.Δ.Ε.Δ.Υ.. Με την ίδια απόφαση ορίζονται για τον Πρόεδρο και τα μέλη αντίστοιχοι αναπληρωτές με τις ίδιες ιδιότητες.

3. Για όλες τις περιπτώσεις κατάταξης, πέραν της υποβολής αιτήσεως απαιτείται η συνδρομή των προβλεπόμενων από την κείμενη νομοθεσία γενικών προσόντων διορισμού.

4. Οι κατατασσόμενοι εντάσσονται σε υφιστάμενες θέσεις αντίστοιχης ή παρεμφερούς ειδικότητας και αν δεν υπάρχουν, σε προσωρινές θέσεις αντίστοιχης ειδικότητας, που συνιστώνται με την απόφαση κατάταξης.

5. Η κατάταξη γίνεται σε ειδικότητα αντίστοιχη με την ειδικότητα και τους όρους, με τους οποίους κάθε υπάλληλος είχε προσληφθεί ή με τα καθήκοντα που ασκεί, ανάλογα με τα τυπικά του προσόντα. Όσοι έχουν πτυχίο ή δίπλωμα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης κατατάσσονται σε θέσεις ειδικότητας αντίστοιχης με τα προσόντα αυτά, ανεξάρτητα από την ειδικότητα με την οποία είχαν προσληφθεί. Αν δεν υπάρχει αντίστοιχη ειδικότητα και θέση, συνιστάται με την απόφαση κατάταξης και εφαρμόζεται περαιτέρω η παράγραφος 7 του παρόντος άρθρου.

6. Οι κατατασσόμενοι λαμβάνουν τις αποδοχές της νέας θέσης τους από την ημερομηνία που δημοσιεύεται

στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως η πράξη κατάταξής τους. Αν οι αποδοχές αυτές είναι κατώτερες από εκείνες που τους καταβάλλονταν, οι υπάλληλοι διατηρούν τις αποδοχές που ελάμβαναν κατά την κατάταξή τους, ώσπου να εξισωθούν με αυτές της θέσης τους.

7. Υπάλληλοι που κατατάσσονται σύμφωνα με το άρθρο αυτό με βάση το πτυχίο ή δίπλωμα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, εφόσον δεν προβλέπεται από τον οργανισμό της υπηρεσίας τους αντίστοιχη ή παρεμφερής ειδικότητα, μετατάσσονται υποχρεωτικώς, μέσα σε έξι (6) μήνες από την κατάταξή τους, σε κενές οργανικές θέσεις υπηρεσιών του Δημοσίου ή Ν.Π.Δ.Δ. αντίστοιχης ειδικότητας, με την ίδια σχέση εργασίας. Αν δεν υπάρχει κενή θέση, μεταφέρεται η θέση που κατέχουν. Η μετάταξη ενεργείται με κοινή απόφαση των οικείων Υπουργών, ύστερα από σύμφωνη γνώμη των αρμόδιων υπηρεσιακών συμβουλίων. Οι υπαγόμενοι στην παράγραφο αυτή ασκούν ως τη μετάταξή τους τα καθήκοντα που ασκούσαν κατά τη δημοσίευση του παρόντος νόμου.

Άρθρο 7

Αυτοδίκαιη παράταση των επιλέξιμων συμβάσεων

Σχέσεις ή συμβάσεις εργασίας προσωπικού υπαγόμενου στις παραγράφους 1,2 και 4 του άρθρου 5 παρατείνονται αυτοδικαίως για οκτώ (8) μήνες από τη δημοσίευση του παρόντος νόμου, εφόσον συντρέχουν οι χρονικές προϋποθέσεις του άρθρου 4.

Οι διατάξεις του άρθρου 5 του παρόντος νόμου εφαρμόζονται και στους εργαζόμενους των οποίων οι συμβάσεις δεν θα θεωρηθούν συμβάσεις εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου σύμφωνα με το άρθρο 8Α του π.δ. 81/2003 (ΦΕΚ 77 Α'), όπως προστέθηκε με το άρθρο 4 του π.δ. 180/2004 (ΦΕΚ 160 Α') και το άρθρο 11 του π.δ. 164/2004 (ΦΕΚ 134 Α').

Η προθεσμία για την υποβολή της αίτησης στις περιπτώσεις αυτές λήγει μέσα σε ανατρεπτική προθεσμία τριών (3) μηνών από την ολοκλήρωση της διαδικασίας του άρθρου 11 του π.δ. 164/2004 (ΦΕΚ 134 Α').

Άρθρο 8 **Εξαιρέσεις**

1. Οι διατάξεις του παρόντος νόμου δεν εφαρμόζονται:

- α) στις συμβάσεις ή σχέσεις μαθητείας,
- β) στις συμβάσεις προσωρινής απασχόλησης που συνάπτονται νόμιμα και σύμφωνα με τους όρους και τη διαδικασία των άρθρων 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26 του ν. 2956/2001 (ΦΕΚ 258 Α')

Άρθρο 9

1. Ευνοϊκότερες για τους εργαζόμενους διατάξεις εν γένει, καθώς και για τους εργαζόμενους με αναπηρίες, καθώς και διατάξεις που αφορούν στην ίση μεταχείριση και τις ίσες ευκαιρίες ανδρών και γυναικών, δεν θίγονται με τον παρόντα νόμο και εξακολουθούν να ισχύουν.

2. Τα άρθρα 3 έως 7 του π.δ. 164/2004 «ρυθμίσεις για τους εργαζόμενους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου στο δημόσιο τομέα» (ΦΕΚ 134 Α') αντικαθίστανται από τότε που ίσχυαν από τις ρυθμίσεις του παρόντος νόμου.

3. Τα άρθρα 2 παρ. 2 περ. α' και β', 3 περ. α' και 5 του π.δ. 81/2003 «ρυθμίσεις για τους εργαζόμενους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου» (ΦΕΚ 77 Α'), όπως αυτό τρο-

ποποιήθηκε με το π.δ. 180/2004 «τροποποίηση του π.δ. 81/2003 «ρυθμίσεις για τους εργαζόμενους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου» (ΦΕΚ 160 Α') αντικαθίστανται από τότε που ίσχυαν από τις ρυθμίσεις του παρόντος νόμου.

4. Κάθε διάταξη νόμου ή κανονιστικής πράξης της διοίκησης αντίθετη προς τις διατάξεις του παρόντος νόμου καταργείται.

Άρθρο 10 **Χρόνος έναρξης ισχύος**

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

Αθήνα, 5 Νοεμβρίου 2004

Οι προτείνοντες Βουλευτές

ΑΚΡΙΒΑΚΗΣ ΑΛΕΞΑΝΔΡΟΣ
ΑΡΑΠΟΓΛΟΥ ΧΡΥΣΑ
ΒΑΡΒΑΡΙΓΟΣ ΔΗΜΗΤΡΗΣ
ΒΛΑΤΗΣ ΙΩΑΝΝΗΣ
ΚΑΙΣΕΡΛΗΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ
ΚΑΣΤΑΝΙΔΗΣ ΧΑΡΑΛΑΜΠΟΣ
ΚΑΤΣΕΛΗ ΕΛΕΩΝΟΡΑ
ΚΑΤΣΙΛΙΕΡΗΣ ΠΕΤΡΟΣ
ΚΟΣΜΙΔΗΣ ΣΩΚΡΑΤΗΣ
ΚΟΥΤΣΟΥΚΟΣ ΙΩΑΝΝΗΣ
ΛΟΒΕΡΔΟΣ ΑΝΔΡΕΑΣ
ΜΑΝΩΛΑΚΗΣ ΑΓΓΕΛΟΣ
ΜΠΕΝΟΣ ΣΤΑΥΡΟΣ
ΜΠΟΛΑΡΗΣ ΜΑΡΚΟΣ
ΝΑΣΙΩΚΑΣ ΕΚΤΟΡΑΣ
ΝΤΟΛΙΟΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ
ΟΘΩΝΑΣ ΕΜΜΑΝΟΥΗΛ
ΠΑΝΤΟΥΛΑΣ ΜΙΧΑΗΛ
ΠΑΠΑΓΕΩΡΓΙΟΥ ΓΕΩΡΓΙΟΣ
ΠΑΠΑΔΗΜΑΣ ΛΑΜΠΡΟΣ
ΠΑΠΑΔΟΠΟΥΛΟΣ ΑΛΕΞΑΝΔΡΟΣ
ΠΑΠΑΗΛΙΑΣ ΗΛΙΑΣ
ΠΑΠΑΙΩΑΝΝΟΥ ΜΙΛΤΙΑΔΗΣ
ΠΑΡΑΣΚΕΥΑΣ ΙΩΑΝΝΗΣ
ΠΕΡΛΕΠΕ-ΣΗΦΟΥΝΑΚΗ ΑΙΚΑΤΕΡΙΝΗ
ΠΕΤΣΑΛΝΙΚΟΣ ΦΙΛΙΠΠΟΣ
ΡΟΒΛΙΑΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ
ΣΑΛΑΓΙΑΝΝΗΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ
ΣΚΑΝΔΑΛΙΔΗΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ
ΣΚΟΥΛΑΚΗΣ ΕΜΜΑΝΟΥΗΛ
ΣΧΟΙΝΑΡΑΚΗ-ΗΛΙΑΚΗ ΕΥΑΓΓΕΛΙΑ
ΤΣΟΥΡΗ ΕΛΠΙΔΑ
ΧΡΙΣΤΟΦΙΛΟΠΟΥΛΟΥ ΠΑΡΑΣΚΕΥΗ
ΓΡΗΓΟΡΑΚΟΣ ΛΕΩΝΙΔΑΣ
ΔΗΜΑΡΑΣ ΙΩΑΝΝΗΣ
ΚΟΥΣΕΛΑΣ ΔΗΜΗΤΡΗΣ
ΜΟΥΣΙΩΝΗΣ ΑΡΙΣΤΕΙΔΗΣ
ΝΙΩΤΗΣ ΓΡΗΓΟΡΗΣ
ΠΑΣΧΑΛΙΔΗΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ
ΠΡΩΤΟΠΑΠΑΣ ΧΡΗΣΤΟΣ
ΤΖΟΥΜΑΚΑΣ ΣΤΕΦΑΝΟΣ
ΤΣΟΥΡΑΣ ΑΘΑΝΑΣΙΟΣ
ΦΡΑΓΚΙΑΔΟΥΛΑΚΗΣ ΕΜΜΑΝΟΥΗΛ
ΧΑΪΔΟΣ ΧΡΗΣΤΟΣ
ΧΩΡΕΜΗΣ ΑΝΑΣΤΑΣΙΟΣ