

ΕΙΣΗΓΗΤΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ

στην πρόταση νόμου «Ρυθμίσεις για τους εργαζόμενους ορισμένου χρόνου και μέτρα για την αποτροπή καταστρατήγησης των εργασιακών τους δικαιωμάτων στον ιδιωτικό τομέα, στο Δημόσιο, τα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα»

Προς τη 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 πάγιων 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 κριτηρίου 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 Δημοσίου, των Ν.Π.Δ.Δ., των Ν.Π.Ι.Δ. και του ευρύτερου δημόσιου τομέα.

Αναγκαίως περαιτέρω κρίνεται ο ορισμός των ομίλων επιχειρήσεων, ο οποίος υιοθετεί τα κριτήρια των ήδη υπάρχοντων νομοθετικών ορισμών, τόσο στο χώρο του εργατικού δικαίου (άρθρα 3-4 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 πάγιων 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 του Συντάγματος), 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 κρίνονταν 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 ανταποκρίνεται 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 βεβαίως 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 προηγουμένως τονίστηκε, δεν επιτρέπεται από την Οδηγία 1999/70/EK.

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, βεβαίως 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.

Έτσι, 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 υπηρξει την κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών του εργο-

δοότη. 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/EK, 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 πάγιων και διαρκών αναγκών, το φέρει ο εργοδότης, ο οποίος σε κάθε περίπτωση, σύμφωνα με την Οδηγία 1999/70/EK, οφείλει να αποδεικνύει τη δικαιολογημένη σύναψη σύμβασης ή σχέσης εργασίας ορισμένου χρόνου.

Στο άρθρο 4 θεσπίζονται τεκμήρια κάλυψης πάγιων 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 πάγιων 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/EK, 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 πάγιων και διαρκών αναγκών του εργοδότη και, επομένως, ύπαρξης σύμβασης 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 εργα-

σίας 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 χρονικές 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, του αρμόδιου υπηρεσιακού συμβουλίου ή του εξομοιούμενου με αυτό οργάνου (ή, όταν τέτοιο δεν υπάρχει, του Διοικητικού Συμβουλίου ή του διοικούστος 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. 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 Κοινοότητες 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.

Στην παράγραφο 5 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 αυτεπάγγελτα είτε κατόπιν ερωτήματος του Υπουργού Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης ή του οικείου Υπουργού. Για λόγους, ωστόσο, ασφάλειας δικαίου και προστασίας της εμπιστο-

σύνης 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 Α.Σ.Ε.Π. 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. 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.

Στο άρθρο 7 παράγραφος 1 προβλέπεται η αυτοδίκαιη παράταση των συμβάσεων από τη δημοσίευση του νόμου αυτού (ανάλογα βεβαίως με το χρόνο λήξης της τελευταίας σύμβασης ή σχέσης εργασίας ορισμένου χρόνου) μέχρι και τη δημοσίευση της απόφασης κατάταξης 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. Αντιθέτως προβλέπεται η εφαρμογή των διατάξεων του παρόντος νόμου, στις περιπτώσεις εκείνες, που καταχρηστικά προσελήφθησαν οι εργαζόμενοι μέσω προγραμμάτων κατάρτισης, αλλά αντίθετα χρησιμοποιήθηκαν για την κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών.

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 προκύπτει 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 μεταχείριση και τις ίσες ευκαιρίες ανδρών και γυναικών. Επίσης, με τις παραγράφους 2 και 3, αντικαθίστώνται οι διατάξεις των 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, 8 Νοεμβρίου 2004

Οι Προτείνοντες Βουλευτές

Αλέξανδρος Αλαβάνος
Αθανάσιος Λεβέντης
Γιάννης Δραγασάκης
Φώτης Κουβέλης

ΠΡΟΤΑΣΗ ΝΟΜΟΥ

Ρυθμίσεις για τους εργαζόμενους ορισμένου χρόνου και μέτρα για την αποτροπή καταστρατήγησης των εργασιακών τους δικαιωμάτων στον ιδιωτικό τομέα, στο Δημόσιο, τα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α' ΠΑΓΙΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

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, σχέση κατάρτισης κ.ά. και ανεξαρτήτως αν έχει συναφθεί εγκύρως ή ακύρως, 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 ή/και ανάγκες του οποίου εξυπηρετεί η παροχή της εργασίας. Οι όμιλοι επιχειρήσεων και οι 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 εποπτευόμενα φορέα. Ειδικά για την εφαρμογή του παρόντος νόμου, το Δημόσιο και τα εποπτευόμενα από αυτό νομικά πρόσωπα δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου θεωρούνται ως ενιαίος εργοδότης.

«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 - Συνέπειες παραβάσεων**

Η σύναψη «συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου» κατά την έννοια άρθρου 1 του παρόντος επιτρέπεται μόνο εφόσον με αυτές καλύπτονται στην πραγματικότητα πρόσκαιρες ή εποχικές ή απρόβλεπτες ή επείγουσες ανάγκες του εργοδότη. Το είδος των αναγκών που καλείται να καλύψει μία σύμβαση κρίνεται αντικειμενικά ανεξαρτήτως του τυχόν νομοθετικού χαρακτηρισμού των συμβάσεων ή σχέσεων αυτών, ως συμβάσεων ή σχέσεων για την κάλυψη πρόσκαιρων ή εποχικών ή απρόβλεπτων ή επείγουσών αναγκών του εργοδότη.

Η κάλυψη στην πραγματικότητα πάγιων 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 αντί της κατάρτισης σύμβασης ή σχέσης εργασίας αορίστου 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 πραγματικά 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 εργαζόμενου απαγορεύεται.

Μέσα σε διάστημα δύο (2) μηνών από τη δημοσίευση του παρόντος νόμου καθώς και κατά το διάστημα από την 1/1 μέχρι την 1/3 εκάστου έτους κάθε εργοδότης υποχρεούται να υποβάλει στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας συγκεντρωτική κατάσταση αναφορικά με τις υφιστάμενες συμφωνίες μεταξύ αυτού και εργαζόμενων σε αυτόν με σύμβαση ή σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου, στην οποία θα αναγράφονται η χρονολογία κατάρτισης των συμφωνιών αυτών και το ονοματεπώνυμο του εργαζόμενου, καθώς και η αιτιολογία για την κατάρτιση σύμβασης ορισμένου χρόνου αντί για την κατάρτιση σύμβασης αορίστου χρόνου.

Σε περίπτωση παραλείψεως υποβολής της κατάστασης αυτής τεκμαίρεται ότι όλες οι σχετικές συμφωνίες υποκρύπτουν σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου.

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 - Τεκμήριο κάλυψης πάγιων και διαρκών αναγκών**

Τεκμαίρεται ότι οι ανάγκες που καλύπτονται με συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου είναι πάγιες και διαρκείς με συνέπεια τη μετατροπή της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας σε αορίστου χρόνου 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.

Η διαπίστωση της συνδρομής του τεκμηρίου αυτού διαπιστώνεται με απόφαση του αρμόδιου για την πρόσληψη οργάνου μετά από γνωμοδότηση του οικείου Υπηρεσιακού Συμβουλίου ή του οργάνου, που εξομοιώνεται με αυτό, το οποίο προβαίνει στην κατάταξη του εργαζομένου με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, κατόπιν υποβολής αιτήσεως του εργαζόμενου.

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

**ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β΄
ΜΕΤΑΒΑΤΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ****Άρθρο 5****Ρυθμίσεις για τους εργαζόμενους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου στο Δημόσιο, στα Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου, στα Νομικά Πρόσωπα Ιδιωτικού Δικαίου και στον ευρύτερο Δημόσιο Τομέα**

1. Προσωπικό με «σύμβαση ή σχέση εργασίας» ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου, που υπηρετεί στο Δημόσιο, στα Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου ή στα Νομικά Πρόσωπα Ιδιωτικού δικαίου και στον ευρύτερο Δημόσιο Τομέα και συμπληρώνει τις προϋποθέσεις του προηγούμενου άρθρου 1 του παρόντος νόμου, θεωρείται ότι έχει συνάψει σύμβαση ή σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου.

γούμενου άρθρου 4 κατά τη δημοσίευση του νόμου αυτού, κατατάσσεται με απόφαση του αρμόδιου για την πρόσληψη οργάνου μετά από εισήγηση του αρμόδιου Υπηρεσιακού Συμβουλίου ή του οργάνου, που εξομοιώνεται με αυτό, το οποίο απλά διαπιστώνει τη συνδρομή των προϋποθέσεων του άρθρου 4 του παρόντος σε οργανικές θέσεις με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου.

2. Προσωπικό που έχει συνδεθεί με «σύμβαση ή σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου», του οποίου η σχέση ή η σύμβαση 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, σύμφωνα με τους ορισμούς του παρόντος νόμου. Η κατάταξη του προσωπικού αυτού γίνεται με απόφαση του αρμόδιου για την πρόσληψη οργάνου, το οποίο απλά διαπιστώνει τη συνδρομή των προϋποθέσεων του άρθρου 4 του παρόντος. 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. 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 κατόπιν αποφάσεως του Δημοτικού ή Κοινοτικού Συμβουλίου μετά από εισήγηση του αρμόδιου υπηρεσιακού συμβουλίου.

4. Οι διατάξεις του παρόντος εφαρμόζονται και στο προσωπικό, που προσελήφθη και απασχολήθηκε με σχέσης κατάρτισης στο Δημόσιο από οποιονδήποτε φορέα και αν διεκπεραιώθηκε το πρόγραμμα ή από οποιαδήποτε πηγή και αν προήλθε η χρηματοδότηση. Η κατάταξη του προσωπικού αυτού σε θέσεις εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου γίνεται σε κάθε περίπτωση στον οικείο φορέα, στον οποίο το προσωπικό αυτό παρείχε τις υπηρεσίες του. Κατά τα λοιπά εφαρμόζονται οι διατάξεις του παρόντος νόμου.

5. 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.

Άρθρο 6

Όροι, προϋποθέσεις και τρόπος κατάταξης

1. Οι εργαζόμενοι στο Δημόσιο, στα Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου ή στα Νομικά Πρόσωπα Ιδιωτικού δικαίου, τους φορείς του ευρύτερου Δημόσιου Τομέα και στις Δημοτικές και Κοινοτικές Επιχειρήσεις, που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος νόμου υποβάλλουν εντός αποκλειστικής προθεσμίας τριών μηνών από τη δημοσίευση του παρόντος αίτηση για τη μετατροπή των συμβάσεων ή σχέσεων τους σε συμβάσεις εργασίας

αορίστου χρόνου, καθώς και την κατάταξή τους σε οργανικές θέσεις με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 5 του παρόντος.

2. Οι αιτήσεις της προηγούμενης παραγράφου υποβάλλονται στον οικείο φορέα και σε αυτές 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 στο φορέα της τελευταίας απασχόλησης του εργαζόμενου.

3. Για όλες τις περιπτώσεις κατάταξης, πέραν της υποβολής αιτήσεως απαιτείται η συνδρομή των προβλεπόμενων από την κείμενη νομοθεσία γενικών προσόντων διορισμού. Οι διατάξεις του π.δ. 50/2001 δεν τυγχάνουν εφαρμογής.

4. Η κατάταξη γίνεται με απόφαση του αρμόδιου για την πρόσληψη οργάνου μετά από εισήγηση του αρμόδιου υπηρεσιακού συμβουλίου ή του οργάνου, που εξομοιώνεται με αυτό, ενώ οι κατατασσόμενοι εντάσσονται σε υφιστάμενες κενές οργανικές θέσεις ίδιας ή παρεμφερούς ειδικότητας και αν δεν υπάρχουν τέτοιες, σε προσωποπαγείς 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 5 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. Σε περίπτωση, που οι αποδοχές αυτές είναι ανώτερες από τις καταβαλλόμενες, οι υπάλληλοι διατηρούν τις αποδοχές, που ελάμβαναν κατά τον χρόνο κατάταξής τους ως προσωπική διαφορά.

Άρθρο 7

Αυτοδίκαιη παράταση των επιλέξιμων συμβάσεων

Σχέσεις ή συμβάσεις εργασίας προσωπικού υπαγόμενου στις παραγράφους 1, 2 και 5 του άρθρου 5 παρατείνονται αυτοδικαίως από την έκδοση του παρόντος και μέχρι την δημοσίευση στο ΦΕΚ της απόφασης κατάταξης, 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 17 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 δύο μηνών από την ολοκλήρωση της διαδικασίας του άρθρου 11 του π.δ. 164/2004 (ΦΕΚ 134 Α').

Άρθρο 8 **Εξαιρέσεις**

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 **Διατήρηση σε ισχύ ευνοϊκότερων ρυθμίσεων** **Αντικατάσταση διατάξεων**

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. Ευνοϊκότερες διατάξεις ΣΣΕ ή ΔΑ δεν θίγονται.

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 ίσχυσαν από τις ρυθμίσεις του παρόντος νόμου.

3. Τα άρθρα 2 παρ. 2 περιπτώσεις α' και β', 3 περίπτωση α' και 5 του π.δ. 81/2003 «Ρυθμίσεις για τους εργαζόμενους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου» (ΦΕΚ 77 Α'), όπως αυτό τροποποιήθηκε 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 ίσχυσαν 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, 8 Νοεμβρίου 2004

Οι Προτείνοντες Βουλευτές

Αλέξανδρος Αλαβάνος
Αθανάσιος Λεβέντης
Γιάννης Δραγασάκης
Φώτης Κουβέλης