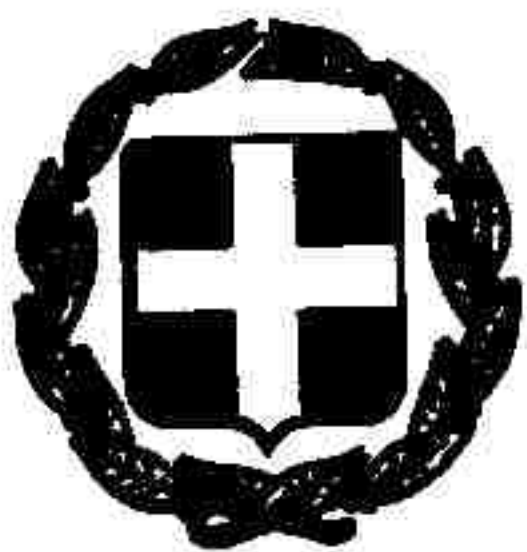




18 ΣΕΠ. 2014

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ
ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΝΟΙΑΣ
ΓΕΝ. Δ/ΝΣΗ Δ/ΚΗΣ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ
ΤΜΗΜΑ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟΥ
ΣΥΝΤΟΝΙΣΜΟΥ & ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΣΗΣ
Ταχ. Δ/ση: Σταδίου 29
Ταχ. Κώδικας: 101 10 - Αθήνα
TELEFAX: 2105203872
Πληροφορίες: Ι. Αντωνοπούλου
Τηλέφωνο: 2131516118, 2131516475
e-mail: ypertns@ypakp.gr

Αθήνα, 18 Σεπτεμβρίου 2014
Αριθ. Πρωτ.: 5314

✓ ΠΡΟΣ: Τη Βουλή των Ελλήνων
Δ/ση Κοιν/κού Ελέγχου
Τμήμα Ερωτήσεων
Αθήνα

✓ ΘΕΜΑ: Προβλήματα εργαζομένων.
ΣΧΕΤ: Η με αρ. πρωτ. 558/27-6-2014 ΕΡΩΤΗΣΗ

Σε απάντηση του ανωτέρω σχετικού, που κατατέθηκε στη Βουλή, από το βουλευτή κ. Ν. Νικολόπουλο, σας πληροφορούμε τα εξής:

Α. 1. Κατά το άρθρο 655, εδάφιο α' του Αστικού Κώδικα «αν δεν υπάρχει αντίθετη συμφωνία ή συνήθεια, ο μισθός καταβάλλεται μετά την παροχή της εργασίας και, αν υπολογίζεται κατά ορισμένα διαστήματα κατά τη διάρκεια της σύμβασης, καταβάλλεται στο τέλος καθενός από αυτά, ενώ σε κάθε περίπτωση μόλις λήξει η σύμβαση γίνεται απαιτητός ο μισθός που αντιστοιχεί στο χρόνο έως τη λήξη».

Έχει γίνει δεκτό και από τα δικαστήρια ότι ο μισθός του μισθωτού, ο οποίος συμφωνείται κατά μήνα (μηνιαίος μισθός) καταβάλλεται στο τέλος κάθε ημερολογιακού μήνα (Εφ. Αθηνών 670/70, 11560/89, 8141/86, Εφ. Θεσ/κης 3531/89, Εφ. Αθηνών 4598/1994, Α.Π. 1244/2001, Ολ. Α.Π. 39/2002, Α.Π. 644/2005). Ειδικότερα στη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, η διάταξη του άρθρου 655 Α.Κ. συμπληρώνεται με την αριθμ. 95/1949 Διεθνή Σύμβαση Εργασίας «περί προστασίας του ημερομισθίου», που κυρώθηκε με το Ν. 3248/55 (Α' 138), και έχει αναγκαστικό χαρακτήρα. Σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 12 της εν λόγω Δ.Σ.Ε., ο μισθός πρέπει να καταβάλλεται σε κανονικά χρονικά διαστήματα. Τα διαστήματα αυτά αν δεν υπάρχουν άλλες συμφωνίες που να τα καθορίζουν κατά τρόπο ικανοποιητικό, καθορίζονται με την εθνική νομοθεσία ή με συλλογικές συμβάσεις ή με αποφάσεις διαιτησίας.

Ο συμφωνημένος χρόνος πληρωμής δεν μπορεί να αλλάξει μονομερώς από τον εργοδότη (Κουκιάδης: Εργ. Δικ. 1995, σελ. 621-Εγγραφο Υπ. Εργασίας 14032/22-4-80 ΔΕΝ 1981, σελ. 188). Έτσι το αδίκημα της καθυστέρησης του μισθού, θεωρείται ότι έχει συντελεστεί, όταν παρέλθει ο προβλεπόμενος χρόνος πληρωμής του μισθού, όπως έχει προσδιοριστεί, χωρίς να έχει καταβληθεί αυτός.

2. Δεν είναι αναγκαία η όχληση του εργοδότη ή οποιουδήποτε εκπροσώπου του από τον εργαζόμενο, όταν δεν του καταβάλλεται ο μισθός, διότι η ημέρα που έπρεπε να πληρωθεί και δεν πληρώθηκε από το νόμο ή συμφωνία, θεωρείται με την έννοια της παρ. 1 του άρθρου 341 του Αστικού Κώδικα «δήλη» μέρα και συνεπώς από τότε αρχίζει η υπερημερία του και η ποινική του ευθύνη (Σιαμαντάς: Η ποινική διάσταση της μη καταβολής μισθού, ΔΕΝ 1985, σελ. 1121 - Βλαστός: Συμβ. Εξαρτ. Εργ. 1990, σελ. 869 κ. επ. - Κουκιάδης: Εργ. Δικ. 1995, σελ. 620 κ. επ., Εφ. Πειραιώς 555/2006).

3. Από δε το συνδυασμό των διατάξεων των άρθρων 341, 345 και 655 Α.Κ. προκύπτει ότι ο καθορισμός του τέλους κάθε μήνα ως δήλης ημέρας προς καταβολή του μηνιαίου μισθού, μετά την παρέλευση της οποίας ο εργοδότης καθίσταται υπερήμερος και υποχρεούται σε τοκοδοσία, δεν αναφέρεται σε κάθε απαίτηση του μισθωτού από οποιαδήποτε αιτία, αλλά μόνο για το συμβατικό ή νόμιμο μισθό του υπό στενή έννοια. Και

τούτο γιατί μόνο στην περίπτωση αυτή, που το ύψος του μισθού είναι ακριβώς καθορισμένο από τη σύμβαση ή το νόμο, αρκεί για τη γένεση της σχετικής αξιώσεως μόνη η πάροδος του χρόνου, χωρίς να απαιτείται η συνδρομή και άλλου περιστατικού, όπως συμβαίνει με τις λοιπές αποδοχές του μισθωτού για εργασία κατά Κυριακές, υπερωριακή εργασία, υπερεργασία, αποζημίωση αδείας και επιδόματα αδείας και εορτών (Α.Π. 174/91, Α.Π. 2068/1990, Α.Π. 694/72, Εφ. Αθηνών 2872/1996, ΔΕΝ 54/1998 σελ. 342).

Ειδικότερα σε περίπτωση που δεν υπάρχει ειδική συμφωνία για το χρόνο καταβολής του μισθού, θα θεωρηθεί ως δήλη ημέρα η τελευταία του χρονικού διαστήματος βάσει του οποίου υπολογίζεται ο μισθός, από την ημέρα δε αυτή, ο εργοδότης που δεν καταβάλει τον μισθό γίνεται υπερήμερος και επομένως οφείλει κατά το άρθρο 345 Α.Κ., τόκους υπερημερίας (Π.ΠΡ. ΑΘ. 2704/1994).

Β. 1. Το εδάφιο α' της παρ. 2 του άρθρου 3 του Ν. 2112/20 «περί υποχρεωτικής καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας ιδιωτικών υπαλλήλων» (Α' 67), όπως ισχύει, διαλαμβάνει τα εξής: «Ως τακτικά αποδοχαί υπαλλήλου θεωρούνται ο μισθός, ως και πάσα άλλη παροχή, εφόσον δίδεται αντί μισθού, οίον παροχαί σε είδος, προμήθεια κ.λ.π.». Από τις ανωτέρω διατάξεις σε συνδυασμό προς εκείνες των άρθρων 648, 649, 653 Α.Κ. και του άρθρου 1 της αριθμ. 95 Διεθνούς Συμβάσεως Εργασίας «περί προστασίας του ημερομισθίου», που κυρώθηκε με τον Ν. 3248/1955 (Α' 138), προκύπτει, ότι ως τακτικές αποδοχές θεωρούνται ο μισθός και κάθε άλλη παροχή, χρηματική ή μη, εφόσον αυτή χορηγείται αντί μισθού, ήτοι ως αντάλλαγμα (αντί παροχή) τακτικών υπηρεσιών, όχι πρόσκαιρα αλλά σταθερά και μόνιμα ως τακτικό συμβατικό ή νόμιμο αντάλλαγμα της παρεχόμενης υπό του μισθωτού εργασίας.

2. Μισθός σε είδος είναι εκείνος ο οποίος συνίσταται στην παραχώρηση στον εργαζόμενο της κυριότητας ή της χρήσης ορισμένων κινητών ή ακίνητων πραγμάτων ή και στην παροχή σε αυτόν ορισμένων υπηρεσιών ή στην παροχή τροφής. Ο τρόπος αυτός αμοιβής χρησιμοποιείται κυρίως στο οικόσιτο προσωπικό, στο προσωπικό των ξενοδοχείων, των εστιατορίων, στους θυρωρούς κ.λ.π. Η παροχή σε είδος μπορεί να συνίσταται σε χορήγηση τροφής (Α.Π. 53/74, Α.Π. 806/74, Α.Π. 2107/83, Α.Π. 413/2008, Α.Π. 1426/2008), ενδυμασίας (Α.Π. 806/74, Α.Π. 1021/1992), κατοικίας (Α.Π. 985/79, Ολ. Σ.τ.Ε. 202/72, ΑΠ 1072/75, ΑΠ 22/72), φωτισμού, θερμάνσεως, νερού, εισιτηρίων, προϊόντων της επιχείρησης κ.ά. Για την καταβολή μισθού σε είδος πρέπει να υπάρχει σχετική πρόβλεψη είτε στο νόμο είτε σε Σ.Σ.Ε. ή Δ.Α. είτε στην ατομική συμφωνία μεταξύ εργοδότη και μισθωτού.

Μετά την επικύρωση της υπ' αριθ. 95 Δ.Σ.Ε. από το Ν. 3248/55, ο μισθός σε είδος μόνο ως παρεπόμενη παροχή μπορεί να συμφωνηθεί και να καλύπτει μέρος της σχετικής οφειλής του εργοδότη. Ο εργοδότης δεν έχει το δικαίωμα να μετατρέπει μονομερώς και αυθαίρετως μέρος του χρηματικού μισθού σε παροχές εις είδος. Αντιθέτως, δεν απαγορεύεται στον εργοδότη να καταβάλει κάποια εις είδος παροχή στο εις χρήμα αντίτιμό της, εκτός αν πρόκειται για παροχή εις είδος μη μετατρέψιμη, εκ της φύσεώς της, εις χρήμα, ή αν η μετατροπή της στη συγκεκριμένη περίπτωση είναι ανώφελη ή και βλαπτική ακόμη για τον εργαζόμενο ή αν οι παροχές σε είδος επιβάλλονται για λόγους υγείας και ασφάλειας (Καρακατσάνης, Ατομικό εργατικό δίκαιο, 5^η έκδοση, 1995, σελ. 296-297).

Είναι, όμως, δυνατόν μια παροχή σε είδος να μην χαρακτηριστεί ως μισθός, όταν δεν χορηγείται ως αντιπαροχή για την προσφορά εργασίας εκ μέρους του εργαζομένου, αλλά για άλλους λόγους όπως η εξυπηρέτηση των λειτουργικών αναγκών της επιχείρησης, η αύξηση της παραγωγικότητάς της, η βελτίωση των συνθηκών εργασίας ή χορηγείται για λόγους υγιεινής και ασφάλειας, ιδιαίτερα μάλιστα όταν χορηγείται προσωπικά προς τον εργαζόμενο μόνο αυτούσια και όχι σε χρήμα (άρθρο 9 του Ν. 2336/1995 - ΦΕΚ 189 Α').

Οι εργοδοτικές παροχές σε είδος που αποτελούν μισθό, λαμβάνονται υπ' όψη για τον υπολογισμό των διαφορών προσαυξήσεων ή δικαιωμάτων των εργαζομένων, όπως ακριβώς συμβαίνει και με το χρηματικό μισθό (Α.Π. 53/74, Α.Π. 640/74, Α.Π. 941/79, Α.Π. 766/1986, Α.Π. 228/1987).

Η αποτίμηση του μισθού εις είδος έχει σημασία κυρίως για τη διαπίστωση του ακριβούς ύψους του συνολικού μισθού, όταν ερευνάται αν ο τελευταίος είναι ή όχι σύμφωνος με τα ελάχιστα (κατώτατα) όρια των νομίμων αποδοχών. Γι' αυτό, η αξία του, μαζί με εκείνη του χρηματικού μισθού, αποτελεί το συνολικό μισθό του εργαζομένου. Η αποτίμησή του γίνεται με βάση την αξία που έχει το είδος για τον εργαζόμενο και όχι για τον εργοδότη. Θα ληφθεί δηλαδή υπόψη η αξία της παροχής εις είδος στην ελεύθερη αγορά, δηλ. η τιμή που θα πλήρωνε ο εργαζόμενος για να το προμηθευτεί από αυτήν.

Ιδιαίτέρως συνεκτιμάται η δαπάνη από την οποία απαλλάσσεται ο εργαζόμενος κατά την απόλαυση της εις είδος εργοδοτικής παροχής στο χρόνο διάθεσής της (Εφ. Αθηνών 5888/85, Α.Π. 1468/87, Α.Π. 1691/90, Σ.Τ.Ε. 2080/90).

Γ. Με τα άρθρα 113 – 121 του Ν. 4052/2012 ¹ενσωματώθηκε στο εθνικό δίκαιο η Οδηγία 2008/104/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 19ης Νοεμβρίου 2008 περί της εργασίας μέσω επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης (L 327/5.12.2008).

Καταργήθηκαν τα άρθρα 20 έως 26 του Ν.2956/2001 (Α' 258) όπως ίσχυαν, και πλέον το προστατευτικό πλαίσιο για τους προσωρινά απασχολούμενους, τα βασικά εργασιακά τους δικαιώματα, το περιεχόμενο της σύμβασης μεταξύ εργαζόμενου και Επιχείρησης Προσωρινής Απασχόλησης (ΕΠΑ), καθώς και το περιεχόμενο της αντίστοιχης σύμβασης μεταξύ ΕΠΑ και έμμεσου εργοδότη, το ζήτημα των αποδοχών και ασφαλιστικών εισφορών του προσωρινά απασχολούμενου και ο τρόπος καταβολής τους προβλέπονται από τα άρθρα 113-133 του Ν. 4052/2012, όπως τροποποιήθηκαν με την Υποπαράγραφο ΙΑ.8 του άρθρου πρώτου του Ν. 4093/2012 «Έγκριση Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013–2016 - Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής του ν. 4046/2012 και του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013–2016» (Α' 222), την παρ. 7 του άρθρου 24 και παρ. 3 του άρθρου 80 του Ν. 4144/2013 «Αντιμετώπιση της παραβατικότητας στην Κοινωνική Ασφάλιση και στην αγορά εργασίας και λοιπές διατάξεις αρμοδιότητας του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας» (Α' 88) και την υποπαράγραφο ΙΑ.4 της παραγράφου ΙΑ. του άρθρου πρώτου του ν. 4254/2014 «Μέτρα στήριξης και ανάπτυξης της ελληνικής οικονομίας στο πλαίσιο εφαρμογής του ν. 4046/2012 και άλλες διατάξεις» (Α' 85).

Ειδικότερα, η παρ. 2 του άρθρου 113 του Ν. 4052/2012 ορίζει τα εξής: «2. Με το παρόν: α) επιδιώκεται η εξασφάλιση προστασίας των προσωρινά απασχολούμενων και η βελτίωση της ποιότητας της προσωρινής απασχόλησης με την καθιέρωση διατάξεων που εξασφαλίζουν την ίση μεταχείριση των προσωρινά απασχολούμενων με τους εργαζόμενους που προσλαμβάνονται απευθείας από τον έμμεσο εργοδότη, β) θεσπίζεται το κατάλληλο πλαίσιο για την προσφυγή στην προσωρινή απασχόληση, με την αναγνώριση των επιχειρήσεων προσωρινής απασχόλησης ως εργοδοτών, προκειμένου να ενισχυθεί ουσιαστικά η δημιουργία θέσεων απασχόλησης και η ανάπτυξη ευέλικτων μορφών εργασίας».

Σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 114 του Ν. 4052/2012, οι διατάξεις του παρόντος εφαρμόζονται: «α) στους εργαζόμενους μέσω επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης, με συμβάσεις ή σχέσεις εξαρτημένης εργασίας, οι οποίοι τοποθετούνται σε έμμεσους εργοδότες για να εργασθούν προσωρινά υπό την επίβλεψη και τη διεύθυνσή τους, β) στις επιχειρήσεις προσωρινής απασχόλησης και στους έμμεσους εργοδότες».

Στο άρθρο 116 του Ν. 4052/2012, όπως τροποποιήθηκε με τις περ. 1 και 2 της υποπαραγράφου ΙΑ.4 της παραγράφου ΙΑ. του άρθρου πρώτου του ν. 4254/2014 (Α' 85), ορίζονται οι περιπτώσεις κατά τις οποίες απαγορεύεται η απασχόληση του μισθωτού σε έμμεσο εργοδότη με σύμβαση προσωρινής απασχόλησης και που αφορούν ιδίως στην προστασία των προσωρινά απασχολούμενων, τις απαιτήσεις υγείας και ασφάλειας στην εργασία και την ανάγκη εύρυθμης λειτουργίας της αγοράς εργασίας και της αποφυγής καταχρήσεων. Ειδικότερα, οι απαγορεύσεις που προβλέπει ο νόμος είναι οι εξής:

α) όταν με αυτήν αντικαθίστανται εργαζόμενοι που ασκούν το δικαίωμα της απεργίας.
β) όταν ο έμμεσος εργοδότης το προηγούμενο τρίμηνο είχε πραγματοποιήσει απολύσεις εργαζομένων της ίδιας ειδικότητας για οικονομοτεχνικούς λόγους ή το προηγούμενο εξάμηνο ομαδικές απολύσεις ιδίων ειδικοτήτων,
γ) όταν ο έμμεσος εργοδότης υπάγεται στις διατάξεις του ν. 2190/1994 (Α' 28) ή στις διατάξεις της παρ. 3 του άρθρου 1 του ν. 2527/1997 (Α' 206), όπως ισχύουν, με την επιφύλαξη της παρ. 5 του άρθρου 2 του ν. 3845/2010 (Α' 65),
δ) όταν οι εργασίες λόγω της φύσης τους, εγκυμονούν ιδιαίτερους κινδύνους για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων. Οι εργασίες αυτές καθορίζονται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης ύστερα από τη γνώμη του Συμβουλίου Υγείας και Ασφάλειας των Εργαζομένων (ΣΥΑΕ) που ορίζεται στο άρθρο 26 του «Κώδικα

¹ «Νόμος αρμοδιότητας Υπουργείων Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης και Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης για εφαρμογή του νόμου Έγκριση των Σχεδίων Συμβάσεων Χρηματοδοτικής Διευκόλυνσης μεταξύ του Ευρωπαϊκού Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας (Ε.Τ.Χ.Σ.), της Ελληνικής Δημοκρατίας και της Τράπεζας της Ελλάδος, του Σχεδίου του Μνημονίου Συνεννόησης μεταξύ της Ελληνικής Δημοκρατίας, της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και της Τράπεζας της Ελλάδος και άλλες επείγουσες διατάξεις για τη μείωση του δημοσίου χρέους και τη διάσωση της εθνικής οικονομίας και άλλες διατάξεις» (Α' 41)

Νόμων για την Υγεία και την Ασφάλεια των Εργαζομένων (Κ.Ν.Υ.Α.Ε.)», που κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του ν. 3850/2010 (Α' 84) και στο άρθρο 25 του π.δ. 368/1989 (Α' 163) όπως ισχύει,

ε) όταν ο απασχολούμενος υπάγεται στις ειδικές διατάξεις περί ασφαλίσεων εργατοτεχνιτών οικοδόμων, εξαιρουμένων των εργατοτεχνιτών οικοδόμων που απασχολούνται σε έργα αρχικού προϋπολογισμού 10.000.000,00 ευρώ και άνω, τα οποία χρηματοδοτούνται ή συγχρηματοδοτούνται από εθνικούς πόρους και διεξάγονται μετά από παραχώρηση ή εργολαβία για λογαριασμό του Δημοσίου, Ν.Π.Δ.Δ., Ο.Τ.Α. α' και β' βαθμού, δημόσιων, δημοτικών και κοινοτικών επιχειρήσεων δημόσιας ή κοινής ωφέλειας και γενικά επιχειρήσεων και οργανισμών του ευρύτερου δημόσιου τομέα, όπως αυτός καθορίζεται από την κάθε φορά ισχύουσα νομοθεσία. Για τους απασχολούμενους οικοδόμους σε έμμεσο εργοδότη με σύμβαση προσωρινής απασχόλησης υπόχρεος υποβολής Αναλυτικής Περιοδικής Δήλωσης (Α.Π.Δ.) και καταβολής των αναλογουσών ασφαλιστικών εισφορών στους οικείους φορείς κοινωνικής ασφάλισης είναι η Επιχείρηση Προσωρινής Απασχόλησης (Ε.Π.Α.).

Δ. Το άρθρο 5 του Π.Δ. 81/2003 «Ρυθμίσεις για τους εργαζομένους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου» (Α' 77) όπως αντικαταστάθηκε από το άρθρο 3 του Π.Δ. 180/2004 «Τροποποίηση του Π.Δ. 81/2003 Ρυθμίσεις για τους εργαζομένους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου» (Α' 160) και το άρθρο 41 του Ν. 3986/2011 «Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2012-2015» (Α' 152), με το οποίο προσαρμόστηκε η ελληνική νομοθεσία προς τις διατάξεις της Οδηγίας 99/70/ΕΚ σχετικά με τη συμφωνία πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου που συνήφθη μεταξύ των διεπαγγελματικών οργανώσεων γενικού χαρακτήρα CES, UNICE και CEEP, ορίζει τα εξής:

«1. Η χωρίς περιορισμό ανανέωση συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου είναι επιτρεπτή, αν δικαιολογείται από έναν αντικειμενικό λόγο. Αντικειμενικός λόγος υφίσταται ιδίως: Αν δικαιολογείται από τη μορφή ή το είδος ή τη δραστηριότητα του εργοδότη ή της επιχείρησης, ή από ειδικούς λόγους ή ανάγκες, εφόσον τα στοιχεία αυτά προκύπτουν αμέσως ή εμμέσως από την οικεία σύμβαση, όπως η προσωρινή αναπλήρωση μισθωτού, η εκτέλεση εργασιών παροδικού χαρακτήρα, η προσωρινή σώρευση εργασίας, ή η ορισμένη διάρκεια βρίσκεται σε συνάρτηση με εκπαίδευση ή κατάρτιση, ή γίνεται με σκοπό τη διευκόλυνση μετάβασης του εργαζομένου σε συναφή απασχόληση, ή γίνεται για την πραγματοποίηση συγκεκριμένου έργου ή προγράμματος ή συνδέεται με συγκεκριμένο γεγονός, ή αναφέρεται στον τομέα των επιχειρήσεων αεροπορικών μεταφορών και των επιχειρήσεων που ασκούν δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών αεροδρομίου εδάφους και πτήσης.

2. Σε κάθε περίπτωση, οι λόγοι οι οποίοι δικαιολογούν την ανανέωση της σύμβασης ή σχέσης εργασίας ορισμένης χρονικής διάρκειας πρέπει να αναφέρονται στη σχετική συμφωνία των μερών, η οποία συνάπτεται εγγράφως, ή να προκύπτουν ευθέως από αυτήν.

Αντίγραφο της συμφωνίας αυτής πρέπει να παραδίδεται στον εργαζόμενο αμελλητί μετά την έναρξη της προσφοράς της εργασίας του. Ο έγγραφος τύπος της ανωτέρω συμφωνίας δεν είναι απαραίτητος, όταν η ανανέωση της σύμβασης ή σχέσης εργασίας έχει εντελώς ευκαιριακό χαρακτήρα και δεν έχει διάρκεια μεγαλύτερη των δέκα (10) εργάσιμων ημερών.

3. Σε περίπτωση μη συνδρομής αντικειμενικού λόγου, όπως αυτός ορίζεται στην παράγραφο 1 του παρόντος, και εφόσον η χρονική διάρκεια των διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου υπερβαίνει συνολικά τα τρία (3) έτη, τεκμαίρεται ότι με αυτές επιδιώκεται η κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης με συνέπεια τη μετατροπή αυτών σε συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας αορίστου χρόνου. Αν στο χρονικό διάστημα των τριών (3) ετών ο αριθμός των ανανεώσεων, σύμφωνα με την παράγραφο 4 του παρόντος άρθρου, διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας, υπερβαίνει τις τρεις (3) τεκμαίρεται ότι με αυτές επιδιώκεται η κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης με συνέπεια τη μετατροπή των συμβάσεων αυτών σε συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας αορίστου χρόνου. Το βάρος της ανταπόδειξης σε κάθε περίπτωση φέρει ο εργοδότης.

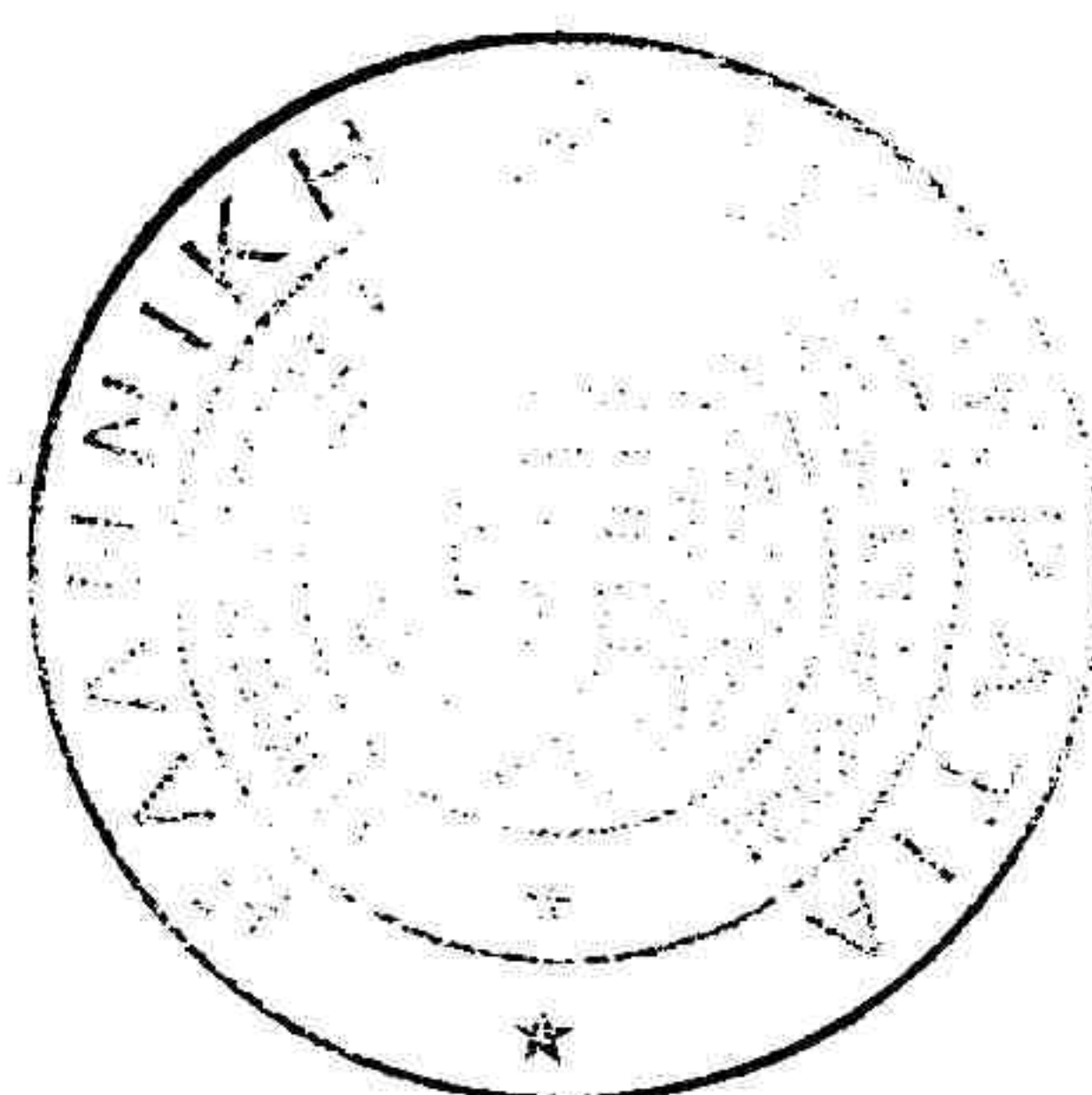
4. «Διαδοχικές» θεωρούνται οι συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου που καταρτίζονται μεταξύ του ίδιου εργοδότη και του ίδιου εργαζομένου, με τους ίδιους ή παρεμφερείς όρους εργασίας και δεν μεσολαβεί μεταξύ τους χρονικό διάστημα μεγαλύτερο των σαράντα πέντε (45) ημερών, στις οποίες συμπεριλαμβάνονται και οι μη εργάσιμες

ημέρες. Προκειμένου περί ομίλου επιχειρήσεων για την εφαρμογή του προηγούμενου εδαφίου στην έννοια του όρου «ίδιου εργοδότη» περιλαμβάνονται και οι επιχειρήσεις του ομίλου».

Σύμφωνα με το άρθρο 2 του Π.Δ. 81/2003 όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 1 του Π.Δ. 180/2004: «1. Με την επιφύλαξη των οριζόμενων στο άρθρο 2 παρ. 1 του Π.Δ. 164/2004 (Α' 134), το παρόν Προεδρικό Διάταγμα εφαρμόζεται στους εργαζόμενους με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου, οι οποίοι απασχολούνται στον ιδιωτικό τομέα, περιλαμβανομένων και των ανωνύμων εταιρειών που είναι εισηγμένες στο Χρηματιστήριο Αξιών Αθηνών και δεν εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του Π.Δ. 164/2004, σύμφωνα με το άρθρο 3 περίπτωση γ' αυτού. 2. Δεν εφαρμόζεται: α) στις σχέσεις βασικής επαγγελματικής κατάρτισης και στη σύμβαση ή σχέση μαθητείας β) στις συμβάσεις ή τις σχέσεις εργασίας που έχουν συναφθεί στο πλαίσιο ενός ειδικού δημόσιου ή από το δημόσιο υποστηριζόμενου προγράμματος κατάρτισης, ένταξης και επαγγελματικής επανεκπαίδευσης γ) στις συμβάσεις προσωρινής απασχόλησης των άρθρων 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26 του Ν. 2956/2001 (Α' 258)».

Ο ΥΠΟΥΡΓΟΣ

Ι. ΒΡΟΥΤΣΗΣ



ΑΚΡΙΒΕΣ ΑΝΤΙΓΡΑΦΟ
ΤΗΣ ΠΡΟΕΔΡΙΚΗΣ ΠΡΑΞΕΩΣ