



Σύμβαση Ορισμένου Χρόνου & Διαδοχικές Ανανεώσεις Όρια και έννομες συνέπειες



**A. A. Αργυριάδης
& Συνεργάτες**
Δικηγορική Εταιρεία

Γράφει η **Μαρία Ζαπουνίδου**

Ασκούμενη Δικηγόρος στην

«Α & Α Αργυριάδης και Συνεργάτες Δικηγορική Εταιρεία»

Η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου αποτελεί μία κατ' εξαίρεση σύμβαση, καθώς προσδιορίζεται εκ των προτέρων ο χρόνος διάρκειας της, γεγονός που συνιστά απειλή για τα εργασιακά δικαιώματα των εργαζομένων, διότι τους στερεί το αυξημένο προστατευτικό πλαίσιο το οποίο περιβάλλει την σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου στο ελληνικό Εργατικό Δίκαιο.

Ακολούθως, οι διαδοχικές ανανεώσεις των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου αποτελούν ένα ακόμα πλήγμα στην προστασία των

εργασιακών δικαιωμάτων των εργαζόμενων, καθώς παρέχουν στον εργοδότη τα οφέλη και την σταθερότητα, ως προς την κάλυψη αναγκών της επιχείρησης του, μίας σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου, χωρίς να προστατεύουν επαρκώς τους εργαζόμενους με το προστατευτικό πλαίσιο των συμβάσεων αορίστου χρόνου. Κατ' αυτόν τον τρόπο οι εργαζόμενοι ικανοποιούν πάγιες ανάγκες του εργοδότη, χωρίς να απολαμβάνουν το προστατευτικό πλαίσιο της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου.

Η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου αποτελεί μία κατ' εξαίρεση σύμβαση.

Υφίστανται, δηλαδή αδικαιολόγητα δυσμενέστερη αντιμετώπιση σε σχέση με τους εργαζόμενους που προσλήφθηκαν με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου.

Το ζήτημα της χρησιμοποίησης διαδοχικών

συμβάσεων ή εργασιακών σχέσεων ορισμένου χρόνου ως μέσου καταστρατήγησης των διατάξεων περί λύσης της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου και γενικότερα τη διακριτική μεταχείριση των μισθωτών που προσλαμβάνονται με σχέση ορισμένου χρόνου, επαναφέρθηκε με έντονο τρόπο επ' ευκαιρία της εφαρμογής της Οδηγίας 1999/70/ΕΚ σχετικά με τη συμφωνία πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου. Σύμφωνα με την εν λόγω Οδηγία, η ανανέωση των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου θα πρέπει να στηρίζεται σε αντικειμενικούς λόγους. Περαιτέρω, από την ίδια Οδηγία συνάγεται εμμέσως ότι η ίδια η σύναψη μίας σύμβασης ορισμένου χρόνου θα πρέπει να στηρίζεται σε αντικειμενικούς λόγους, καθώς αποτελεί ένα κατ' εξαίρεση μέσο ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων, σε σχέση με την σύμβαση αορίστου χρόνου, η οποία είναι το σύνηθες και πιο ασφαλές μέσο για τον εργαζόμενο. Η ενσωμάτωση της Οδηγίας στο ελληνικό δίκαιο καθυστέρησε, αλλά πραγματοποιήθηκε με δύο προεδρικά διατάγματα, ένα για τον ιδιωτικό και ένα για τον δημόσιο τομέα, το 2003 και το 2004, αντίστοιχα. Τα προεδρικά διατάγματα 164/2004 και 81/2003 θέτουν επιπρόσθετες προϋποθέσεις για την έγκυρη ανανέωση των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου και ορίζουν τις συνέπειες σε περίπτωση μη τήρησης των προϋποθέσεων αυτών. Με το υπ' αριθμόν 62/2025 Προεδρικό Διάταγμα, κωδικοποιούνται επιτέλους οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, οι οποίες υπήρχαν διάσπαρτες σε διάφορα νομοθετήματα του ελληνικού δικαίου, όπως ο νόμος 2111/1920 και τα προ-

εδρικά διατάγματα 81/2003 και 164/2004 και οριοθετείται το ζήτημα των διαδοχικών ανανεώσεων των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα.

Δημόσιος Τομέας

Συγκεκριμένα στο άρθρο 103 του εν λόγω Διατάγματος δίνεται ο ορισμός του εργαζομένου ορισμένου χρόνου, για τον δημόσιο τομέα, ο οποίος νοείται ως «κάθε φυσικό πρόσωπο που έχει σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου, ή σύμβαση ή σχέση έργου ή άλλη σύμβαση ή σχέση που υποκρύπτει σχέση εξαρτημένης εργασίας, η οποία έχει συναφθεί απευθείας μεταξύ του εργοδότη και του εργαζομένου και η λήξη της καθορίζεται από αντικειμενικούς όρους, όπως ιδίως παρέλευση συγκεκριμένης ημερομηνίας ή αποπεράτωση συγκεκριμένου έργου ή πραγματοποίηση συγκεκριμένου αποτελέσματος.».

Το άρθρο 107 του ίδιου Διατάγματος απαγορεύει την ανανέωση σύμβασης ορισμένου χρόνου, εφόσον αυτή πραγματοποιείται σε διάστημα μικρότερο των τριών μηνών από την λήξη της προηγούμενης σύμβασης ορισμένου χρόνου. Επιπλέον, ανώτατος αριθμός ανανέωσης των διαδοχικών συμβάσεων ορίζονται οι τρεις ανανεώσεις. Κατ' εξαίρεση, ωστόσο, προβλέπεται η δυνατότητα ανανέωσης της σύμβασης ορισμένου χρόνου και σε μικρότερο του τριμήνου διάστημα, εάν αυτή δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους. Αντικειμενικοί λόγοι υφίστανται όταν με την ανανέωση καλύπτονται ανάγκες ομοειδείς με αυτές που καλύ-



πτονταν από την προηγούμενη σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου και οι οποίες σε κάθε περίπτωση σχετίζονται με τον βασικό σκοπό που επιτελεί ο δημόσιος φορέας, ο οποίος πραγματοποιεί την πρόσληψη.

Στα επόμενα άρθρα, προβλέπεται ως συνέπεια της μη τήρησης των παραπάνω προϋποθέσεων η ακυρότητα της σύναψης των διαδοχικών συμβάσεων. Επιπλέον, η ακυρότητα επέρχεται και στην περίπτωση κατά την οποία η συνολική διάρκεια των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου υπερβαίνει τους 24 μήνες. Σε περίπτωση εκτέλεσης της άκυρης σύμβασης ο εργαζόμενος δικαιούται τα οφειλόμενα ποσά από την εν λόγω σύμβαση, χωρίς να υποχρεούται να επιστρέψει αυτά που του έχουν ήδη καταβληθεί, καθώς και αποζημίωση ίδιας μορφής με την αποζημίωση που δίνεται στον εργαζόμενο αορίστου χρόνου κατά την καταγγελία της σύμβασης του από τον εργοδότη. Μάλιστα, σε περίπτωση περισσότερων του ενός άκυρων συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου το ποσό της αποζημίωσης υπολογίζεται σύμφωνα με τον συνολικό χρόνο απασχόλησης του εργαζομένου, με βάση τις άκυρες συμβάσεις. Επιπλέον ο εργοδότης, φορέας του δημοσίου, που δεν τηρεί τις παραπάνω προϋποθέσεις υπέχει ποινική και πειθαρχική ευθύνη, σύμφωνα με το άρθρο 109 §3 του Π.Δ. 62/2025.

Ιδιωτικός Τομέας

Στο επίπεδο του ιδιωτικού τομέα τα όρια και οι έννομες συνέπειες των διαδοχικών ανανεώσεων των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου προσδιορίζονται στο Υποκεφάλαιο Α', ήτοι στα άρθρα 94 έως 102 του Π.Δ. 62/2025. Με τον όρο διαδοχικές ανανεώσεις στον ιδιωτικό τομέα εννοούνται «οι συμβάσεις ή σχέσεις ορισμένου χρόνου που καταρτίζονται μεταξύ του ίδιου εργοδότη και του ίδιου εργαζόμενου, με τους ίδιους ή παρεμφερείς όρους εργασίας και δεν μεσολαβεί μεταξύ τους χρονικό διάστημα μεγαλύτερο των σαράντα πέντε (45) ημε-

ρών, στις οποίες συμπεριλαμβάνονται και οι μη εργάσιμες ημέρες.».

Προκειμένου η ανανέωση μίας σύμβασης ορισμένου χρόνου να είναι σύνομη και επιτρεπτή, το άρθρο 98 ορίζει στην παράγραφο 3 ως απαραίτητη προϋπόθεση την ύπαρξη αντικειμενικού λόγου που επιβάλλει την διαδοχική ανανέωση της σύμβασης. Ο αντικειμενικός λόγος αποτελεί μία αόριστη νομική έννοια, η οποία εξειδικεύεται στην εκάστοτε περίπτωση νομολογιακά, ανάλογα με το είδος της εργασίας και τις εκάστοτε ανάγκες της επιχείρησης, με σεβασμό πάντα στις αρχές της καλής πίστης και των χρηστών ηθών στα πλαίσια του εργα-

Προκειμένου η ανανέωση μίας σύμβασης ορισμένου χρόνου να είναι σύνομη και επιτρεπτή, απαιτείται ύπαρξη αντικειμενικού λόγου.

τικού Δικαίου, οι οποίες επιβάλλουν την προστασία του πιο αδύναμου μέρους, ήτοι των εργαζομένων. Η συνέχιση της παροδικής ανάγκης η οποία οδηγεί στην ανανέωση της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου, συνδέεται με τον εκάστοτε λόγο, στον οποίο βασίστηκε η σύναψη της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου, όπως είναι η αναπλήρωση κάποιου εργαζόμενου, ή η κάλυψη αυξημένων αναγκών σε περιόδους αυξημένης ζήτησης, όπως η περίοδος των γιορτών. Καθότι η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου καλύπτει προσωρινές και παροδικές ανάγκες της επιχείρησης, οι οποίες κάποτε δεν θα υπάρχουν, η ανανέωση αυτής θα πρέπει να αιτιολογείται από την συνέχιση ύπαρξης των αναγκών αυτών, οι οποίες, αν και παρατείνεται η διάρκεια τους, εξακολουθούν να είναι παροδικές. Σε διαφορετική περίπτωση, ήτοι, εάν καταστούν μόνιμες, δεν θα δικαιολογείται πλέον η ύπαρξη της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου και αυτή θα πρέπει να επαναχαρακτηριστεί σε σύμβαση ερ-

γασίας αορίστου χρόνου. Με την έννοια των πάγιων και μόνιμων αναγκών δεν εννοούνται οι ανάγκες της επιχείρησης που θα υπάρχουν εσαεί, αλλά οι ανάγκες αυτής, των οποίων η διάρκεια δεν μπορεί να προσδιοριστεί εκ των προτέρων, κατά τον χρόνο, δηλαδή, σύναψης της σύμβασης εργασίας.

Στην περίπτωση κατά την οποία η σύναψη σύμβασης ορισμένου χρόνου δεν δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους και η διάρκεια της υπερβαίνει με τις ανανεώσεις τα 3 έτη, προκύπτει το τεκμήριο ότι πρόκειται για σύμβαση αορίστου χρόνου, εφόσον όπως είναι λογικό οι ανάγκες που ικανοποιούνται είναι πάγιες και όχι προσωρινές, προκειμένου να δικαιολογείται η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου. Το αυτό τεκμήριο προκύπτει και στην περίπτωση όπου στην διάρκεια των τριών ετών οι ανανεώσεις των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου υπερβαίνουν τις τρεις. Ο επαναχαρακτηρισμός της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου ισχύει από την χρονική στιγμή σύναψης της σύμβασης, δηλαδή, στην περίπτωση των διαδοχικών ανανεώσεων από την στιγμή υπογραφής της πρώτης χρονολογικά σύμβασης. Κατά συνέπεια, ο εργοδότης δεσμεύεται από τις αυστηρότερες διατάξεις του εργατικού δικαίου που αφορούν τις συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου, και δη από το δίκαιο της καταγγελίας, το οποίο επιβάλλει την έγκαιρη προειδοποίηση του εργαζομένου αναφορικά με την λήξη της σύμβασης του καθώς και την παροχή αποζημίωσης σε αυτόν, λόγω καταγγελίας.

Οι συνέπειες αυτές έχουν αποκαταστατικό των δικαιωμάτων των εργαζομένων χαρακτήρα, αλλά και κυρωτικό χαρακτήρα απέναντι στον εργοδότη ο οποίος δεσμεύεται από τις διατάξεις που ρυθμίζουν την σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου εξ αρχής και όχι από οποιοδήποτε μεταγενέστερο σημείο, λόγω χάριν ανανέωσης της σύμβασης, γεγονός που θα επέφερε αδικαιολόγητα οφέλη σε αυτόν,



Οι εργαζόμενοι με σύμβαση ορισμένου χρόνου προστατεύονται εξίσου αποτελεσματικά με τους εργαζόμενους με σύμβαση αορίστου χρόνου απέναντι σε καταστρατηγήσεις των δικαιωμάτων τους.

λόγω της έστω και για ορισμένο χρονικό διάστημα ισχύος της σύμβασης ως ορισμένου χρόνου.

Συμπερασματικά, οι -κωδικοποιημένες πλέον- διατάξεις του εργατικού δικαίου αναφορικά με τα όρια και τις προϋποθέσεις σύναψης συμβάσεων ορισμένου χρόνου, καθώς και ανανέωσης αυτών, συμμορφώνονται, έστω και ετεροχρονισμένα, με την Οδηγία 99/70/ΕΚ, η οποία αποσκοπεί στην διασφάλιση των αρχών της μη διάκρισης και της ίσης μεταχείρισης, οι οποίες διέπουν εν συνόλω το εργατικό δίκαιο. Κατ' αυτό τον τρόπο, οι εργαζόμενοι με σύμβαση ορισμένου χρόνου προστατεύονται εξίσου αποτελεσματικά με τους εργαζόμενους με σύμβαση αορίστου χρόνου απέναντι σε καταστρατηγήσεις των δικαιωμάτων τους. Τέλος, οι έννομες συνέπειες για τους εργοδότες, είτε του ιδιωτικού, είτε του δημόσιου τομέα, καθώς και ο αυτοδίκαιος επαναπροσδιορισμός των μη συμμορφούμενων με τις διατάξεις του Εργατικού Δικαίου συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου σε συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου, αποτελούν ισχυρά εχέγγυα για την διασφάλιση των αρχών της μη διάκρισης και της ίσης μεταχείρισης στο ελληνικό Εργατικό Δίκαιο.