

Η ρύθμιση της δοκιμαστικής περιόδου για τους εργαζομένους

πριν και μετά τον Ν. 5053/2023

Αντώνης Δούρος, προπτυχιακός φοιτητής Νομικής Σχολής Ευρωπαϊκού Πανεπιστημίου Κύπρου

Το παρόν άρθρο έχει σκοπό να αναδείξει τις αλλαγές τις οποίες ο νόμος 5053/2023 επέφερε στη σύμβαση υπό δοκιμή. Ο νέος νόμος, κατ' απαίτηση της Οδηγίας 2019/1152 την οποία μεταφέρει στο ελληνικό δίκαιο, μειώνει τη δοκιμαστική περίοδο από ένα (1) έτος σε έξι (6) μήνες κατ' ανώτατο όριο. Παράλληλα, όμως, διατηρεί τη δυνατότητα καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου χωρίς την τήρηση προθεσμίας και χωρίς υποχρέωση καταβολής αποζημίωσης απόλυσης για διάστημα μέχρι δώδεκα (12) μήνες, όπως προβλεπόταν στο προϊσχύον δίκαιο. Πέραν του προβληματισμού σχετικά με τη σκοπιμότητα της μείωσης της δοκιμαστικής περιόδου και της ταυτόχρονης διατήρησης των παλαιών ρυθμίσεων περί 12μηνης περιόδου αναμονής για την απόλυση του εργαζομένου, τίθεται και ζήτημα συμβατότητας του νόμου με την προαναφερόμενη Οδηγία.

Η παρούσα μελέτη πραγματεύεται τον προσφάτως εκδοθέντα Νόμο υπ' αριθμ. 5053/2023 της 26ης Σεπτεμβρίου του 2023 (στο εξής «ο Νόμος») και συγκεκριμένα το άρθρο 4 αυτού περί δοκιμαστικής περιόδου. Επιχειρείται μια επισκόπηση των ρυθμίσεων που αφορούν τη σύμβαση εργασίας υπό δοκιμή (δοκιμαστική περίοδος), τόσο υπό το προϊσχύον όσο και υπό το ισχύον καθεστώς.

Με τον ως άνω Νόμο ενσωματώθηκε στην ελληνική νομοθεσία η Οδηγία 2019/1152/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20^{ης} Ιουνίου 2019. Αφορμή για την υιοθέτηση της εν λόγω Οδηγίας στάθηκαν οι συνεχείς και ταχείες εξελίξεις στην αγορά εργασίας, οι οποίες υπαγόρευαν την εξέλιξη και την προσαρμογή του νομικού πλαισίου που διέπει τις εργασιακές σχέσεις, προκειμένου να αντιμετωπιστούν οι καταστάσεις αβεβαιότητας και ανασφάλειας που δημιουργούνται για τους εργαζομένους από «μη κανονικές» σχέσεις εργασίας.

Σκοπός της Οδηγίας είναι να θεσπίσει διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση και, συγκεκριμένα, να βελτιώσει τους όρους εργασίας μέσω της προώθησης της διαφάνειας στη σχέση εργασίας και της διατήρησης μιας εύλογης ευελιξίας

στην άτυπη απασχόληση, προκειμένου να εξασφαλίζονται πλεονεκτήματα για αμφότερα τα μέρη της εργασιακής σχέσης, αλλά και να διασφαλίζεται η προσαρμοστικότητα στο πλαίσιο της αγοράς εργασίας.

Άλλωστε, στην αιτιολογική έκθεση του Νόμου προβλέπονται βραχυπρόθεσμοι και μακροπρόθεσμοι στόχοι της αξιολογούμενης ρύθμισης. Στους πρώτους συγκαταλέγεται η επικαιροποίηση των ελάχιστων απαιτήσεων προς ενημέρωση του εργαζομένου από τον εργοδότη όσον αφορά τη σύμβαση ή τη σχέση εργασίας του και εισάγονται νέες ρυθμίσεις όσον αφορά την παροχή πληροφοριών, απλοποιούνται διοικητικές διαδικασίες και επιχειρείται η διασφάλιση των δικαιωμάτων όσων εργαζομένων δεν επιθυμούν να συμμετάσχουν σε απεργία.

Ως μακροπρόθεσμος στόχος των εν λόγω ρυθμίσεων εμφανίζεται η γενικότερη εμπέδωση μίας κουλτούρας προστασίας των εργαζομένων και προβλεψιμότητας των εργασιακών σχέσεων, η διασφάλιση των εργασιακών δικαιωμάτων και η εξάλειψη των εργασιακών ανισοτήτων και καταχρηστικών μορφών απασχόλησης. Περαιτέρω, σκοπός αποτελεί η ενίσχυση της απασχόλησης και η δημιουργία βιώσιμων και δίκαια αμειβόμενων θέσεων εργασίας.

«Σκοπός της Οδηγίας είναι να θεσπίσει διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση»

Ελληνικό Εργατικό Δίκαιο

Αντικείμενο της παρούσας μελέτης, ως αναφέρθηκε, αποτελούν οι τροποποιήσεις στη ρύθμιση περί δοκιμαστικής περιόδου. Όπως θα αναλυθεί και στη συνέχεια, ο νέος νόμος εγείρει δύο βασικά ζητήματα: α) το κατά πόσο συμβαδίζει με την Οδηγία την οποία ενσωμάτωσε στην ελληνική έννομη τάξη, β) την αστοχία της φράσης «Η σύμβαση υπό δοκιμή λύεται αυτοδικαίως», η οποία περιλήφθηκε στην παρ. 3 του άρθρου 4 του ως άνω νόμου.

I. Σκοπός και αντικείμενο του ν. 5053/2023

Στο άρθρο 1 του ν. 5053/2023 ορίζεται ο σκοπός του Νόμου, ο οποίος είναι α) η ενίσχυση της εργασίας και η αύξηση της απασχόλησης με διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας και β) η απλοποίηση των διοικητικών διαδικασιών με σκοπό την αύξηση της απασχόλησης και των βιώσιμων και δίκαια αμειβόμενων θέσεων εργασίας, η θέσπιση νέων προστατευτικών κανόνων για τους εργαζομένους, η εξάλειψη της αδήλωτης και υποδηλωμένης εργασίας και η εξασφάλιση της ορθής ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων.

Άλλωστε, στο άρθρο 2 του Νόμου ορίζεται ρητώς και το αντικείμενό του, το οποίο συνίσταται στην ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση και η απλοποίηση των διαδικασιών εντός του Πληροφοριακού Συστήματος «ΕΡΓΑΝΗ II» του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης^[1].

II. Η Σύμβαση Εργασίας με δοκιμή

Το προστατευτικό πλαίσιο της εργατικής νομοθεσίας για τον εργαζόμενο έναντι της απόλυσης αποτελεί καίρια έκφανση της λειτουργίας του. Τούτο διότι, μέσω αυτού τίθενται περιορισμοί στο διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη, υπό την έννοια ότι ο νόμος αξιώνει την τήρηση συγκεκριμένων διαδικαστικών προϋποθέσεων νομιμότητας της απόλυσης, όπως επί παραδείγματι η προειδοποίηση του εργαζομένου και η καταβολή αποζημίωσης^[2].

Εντούτοις, οι περιορισμοί αυτοί που βαρύνουν την πλευρά του εργοδότη δεν ενεργοποιούνται αυτόματα από την στιγμή της πρόσληψης του εργαζομένου, αλλά κατόπιν παρόδου ενός χρονικού διαστήματος, το οποίο τεκμαίρεται ως δοκιμαστική περίοδος. Άλλως, ο εργοδότης, σε περίπτωση που καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας πριν την πάροδο της εκ του νόμου καθορισμένης δοκιμαστικής περιόδου, δεν υποχρεούται να τηρήσει ορισμένη προθεσμία προειδοποίησης, ούτε και να καταβάλει αποζημίωση.

Σύμβαση εργασίας με δοκιμή υφίσταται όταν ο εργοδότης διατηρεί για ένα εύλογο χρονικό διάστημα το δικαίωμα να κρίνει εάν ο εργαζόμενος διαθέτει τις απαιτούμενες για την κρίσιμη θέση ικανότητες, προσόντα και επιμέλεια, ούτως ώστε να προχωρήσει σε οριστική πρόσληψη. Η πρόσληψη υπό δοκιμή δύναται να πραγματοποιηθεί είτε με συμφωνία κατά τη σύναψη της ατομικής σύμβασης εργασίας, είτε να επιβληθεί εκ του νόμου, συλλογικής σύμβασης εργασίας, κανονισμού εργασίας κ.ο.κ. Η κρίση περί καταλληλότητας του μισθωτού ανήκει κατά κύριο λόγο στον εργοδότη.

Η ως άνω σύμβαση διαλαμβάνει τις εξής μορφές: α) ως σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, η οποία κατά τη διάρκεια της δοκιμής τελεί υπό την διαλυτική αίρεση ότι θα ισχύει μέχρι να καταγγελθεί από την πλευρά του εργοδότη λόγω ακαταλληλότητας του μισθωτού. Εν προκειμένω, η καταγγελία κατά τη διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου ελέγχεται ως προς την τυχόν καταχρηστικότητά της. Σε περίπτωση που παρέλθει η δοκιμαστική περίοδος μη πληρούμενης της αίρεσης, η σύμβαση εξακολουθεί να ισχύει και ο χρόνος της δοκιμαστικής περιόδου συνυπολογίζεται στην προϋπηρεσία του μισθωτού, β) ορισμένου χρόνου, η οποία λύεται αυτοδικαίως κατόπιν παρόδου της δοκιμαστικής περιόδου, όταν και θα κριθεί από τον εργοδότη εάν ευδοκίμησε, προκειμένου να συναφθεί οριστική σύμβαση εργασίας. Μάλιστα, τα συμβαλλόμενα μέρη μπορούν να καταγγείλουν τη σύμβαση εργασίας μόνο για σπουδαίο λόγο σύμ-

« Σύμβαση εργασίας με δοκιμή υφίσταται όταν ο εργοδότης διατηρεί για ένα εύλογο χρονικό διάστημα το δικαίωμα να κρίνει εάν ο εργαζόμενος διαθέτει τις απαιτούμενες για την κρίσιμη θέση ικανότητες, προσόντα και επιμέλεια, ούτως ώστε να προχωρήσει σε οριστική πρόσληψη»

^[1]Νόμος 5053/2023 - ΦΕΚ 158/Α/26-9-2023 - Για την ενίσχυση της εργασίας - Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 - Απλοποίηση

ψηφιακών διαδικασιών και ενίσχυση της Κάρτας Εργασίας - Αναβάθμιση ate-nomothesia.gr.

^[2]Δ. Ζερδελής, Εργατικό Δίκαιο, 3^η εκδ., 2015, σ. 313 επ..

Η ρύθμιση της δοκιμαστικής περιόδου για τους εργαζομένους

φωνα με τη διάταξη του άρθρου 672 ΑΚ. Επιπλέον, η σύμβαση δύναται να τροποποιηθεί σε αορίστου χρόνου, τηρουμένων των προϋποθέσεων του άρθρου 671 ΑΚ, ενώ σε αυτή την περίπτωση ο χρόνος δοκιμαστικής περιόδου συνυπολογίζεται στην προϋπηρεσία του μισθωτού^[3].

Μέχρι πρότινος, το ανώτατο όριο δοκιμαστικής περιόδου ενός εργαζομένου ανερχόταν σε δώδεκα (12) μήνες βάσει του άρθρου 17 παρ. 5 του Ν. 3899/2010, το οποίο προστέθηκε στο άρθρο 74 παρ. 2 του Ν. 3863/2010. Ωστόσο, όπως θα αναλυθεί και κατωτέρω, ο νέος νόμος 5053/2023 επιφέρει σημαντικές αλλαγές στην εν λόγω ρύθμιση.

α) Παλαιότεροι Νόμοι

Η πρόβλεψη περί δοκιμαστικής περιόδου κατά την οποία, ως αναφέρθηκε, δεν οφείλεται αποζημίωση απολύσεως και τήρηση προειδοποιήσεως οριζόταν ήδη από τον Ν. 2112/1920. Στο άρθρο 1 του εν λόγω νόμου, προβλεπόταν ανώτατο όριο δοκιμαστικής περιόδου η συμπλήρωση δύο (2) μηνών στον εργοδότη. Ωστόσο, η ρύθμιση αυτή τροποποιήθηκε ριζικά^[4] κατά τη διάρκεια των μνημονίων με το άρθρο 17 παρ. 5 του Ν. 3899/2010, με το οποίο επεκτάθηκε το όριο της δοκιμαστικής περιόδου σε δώδεκα μήνες ως εξής: «Η απασχόληση με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου λογίζεται ως απασχόληση δοκιμαστικής περιόδου για τους πρώτους δώδεκα (12) μήνες από την ημέρα ισχύος της και η οποία μπορεί να καταγγελθεί χωρίς προειδοποίηση και χωρίς αποζημίωση απόλυσης, εκτός κι αν άλλο συμφωνήσουν τα μέρη». Η εν λόγω διάταξη αποσκοπούσε σε μία περισσότερη ευέλικτη αγορά εργασίας και στην καταπολέμηση της ανεργίας.

Μάλιστα, η ρύθμιση του άρ. 74 Α παρ. 2 του Ν. 3863/2010, όριζε ότι «Η απασχόληση με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου λογίζεται ως απασχόληση δοκιμαστικής περιόδου για τους πρώτους δώδεκα (12) μήνες από την ημέρα ισχύος της

και η οποία μπορεί να καταγγελθεί χωρίς προειδοποίηση και χωρίς αποζημίωση απόλυσης, εκτός κι αν άλλο συμφωνήσουν τα μέρη».

Οι ως άνω ρυθμίσεις ήγειραν ζητήματα ως προς το εάν η αύξηση του απαιτούμενου χρόνου απασχόλησης δικαιολογείτο από τον σκοπό της νομοθέτησής τους, επικριθήκαν δε, καθώς νομιμοποιούσαν κατά κάποιον τρόπο την αυθαίρετη απόλυση εκ μέρους του εργοδότη^[5]. Άλλωστε, αντίκειντο στο κοινωνικό δικαίωμα της εργασίας, το οποίο κατοχυρώνεται στο άρθρο 22 παρ. 2 του Συντάγματος^[6].

β) Το ζήτημα της εύλογης χρονικής διάρκειας

Όσον αφορά το ζήτημα της εύλογης διάρκειας, η δοκιμαστική περίοδος θα έπρεπε να ανταποκρίνεται στο χρονικό διάστημα που κατά τις περιστάσεις απαιτείτο, ούτως ώστε να ελεγχθούν οι ικανότητες του εργαζομένου, συνεκτιμημένων και των απαιτήσεων της κρίσιμης θέσης εργασίας. Στις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου υπό δοκιμή η συνολολόγηση μακράς δοκιμαστικής περιόδου δεν επιτρεπόταν, καθόσον ο ορισμένος χρόνος δεν δικαιολογείτο από αντικειμενικούς λόγους. Ως, άλλωστε, αναφέρθηκε, οι πρώτοι δώδεκα (12) μήνες απασχόλησης στις συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου θεωρούνταν εκ του νόμου ως δοκιμαστική περίοδος, εκτός εάν υφίστατο αντίθετη συμφωνία των μερών.

Περαιτέρω, τα δύο βασικά ζητήματα που προέκυπταν συνίστανται αφενός στον έλεγχο της κρίσης του εργοδότη, αφετέρου στον έλεγχο της έκτασης της χρονικής διάρκειας της δοκιμαστικής περιόδου. Η κρίση του εργοδότη για το ευδόκιο της υπηρεσίας συνιστά εξουσιαστική αίρεση και υπόκειται σε έλεγχο κατά 201 και 207 ΑΚ για πλασματική πλήρωση, σε συνδυασμό με τα άρθρα 200, 288, 281 ΑΚ. Σε κάθε περίπτωση η κρίση πρέπει να είναι αντικειμενική. Ζητήματα δημιουργούσε και η χρονική έκταση της περιόδου της δοκιμασίας κατά την οποία επιτρέπεται η καταγγελία χωρίς δεσμεύσεις. Με τη

« η ρύθμιση αυτή τροποποιήθηκε ριζικά κατά τη διάρκεια των μνημονίων με το άρθρο 17 παρ. 5 του Ν. 3899/2010, με το οποίο επεκτάθηκε το όριο της δοκιμαστικής περιόδου σε δώδεκα μήνες »

^[3] Ι. Κουκιάδης, Ατομικό και συλλογικό εργατικό δίκαιο – Επιστομή, 7 η έκδ., 2019, σ. 108 επ..

^[4] Ε. Γραμμένος, Η ρύθμιση της δοκιμαστικής περιόδου μετά τον νέα εργασιακό νόμο, 25 Οκτωβρίου 2023, <https://grammenoslegal.gr/i-rythmisi-tis-dokimastikis-periodoy-meta-ton-neo-ergasiako-nomo/> (τελευταία πρόσβαση στις 4/3/2024).

^[5] Ι. Κουκιάδης, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας, 2021, σ. 950 επ..

^[6] Δ. Ζερδελής, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές εργασιακές σχέσεις, 2019, σ. 679.

Ελληνικό Εργατικό Δίκαιο

ρύθμιση του 2010 η απασχόληση μέχρι ένα έτος στη σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου θεωρείτο δοκιμαστική περίοδος και απαλλασσόταν ο εργοδότης από την υποχρέωση αποζημίωσης σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης. Έμμεσα προκύπτει ότι δύσκολα μπορούσε να ελεγχθεί πλέον αν η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου διάρκειας μέχρι ένα έτος έγινε για καταστρατήγηση του νόμου και αν η συγκεκριμένη χρονική διάρκεια μπορούσε να θεωρηθεί ως εύλογη^[7].

γ) Η δοκιμαστική περίοδος στο άρθρο 4 του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη (1961)

Το θέμα που εξετάζουμε ρυθμίζεται στο άρθρο 4 παρ. 4 του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη (ΕΚΧ) του Συμβουλίου της Ευρώπης, το οποίο κατοχυρώνει το δικαίωμα όλων των εργαζομένων στην τήρηση μιας λογικής προθεσμίας προειδοποίησης πριν από τον τερματισμό της απασχόλησής τους^[8]. Η απόφαση υπ' αριθμ. 65/2012 την οποία εξέδωσε το όργανο που ερμηνεύει τις διατάξεις του Χάρτη, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων, διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο ως προς τη διαπίστωση της αντίθεσης της ρύθμισης του ν. 3899/2010 με το άρθρο 4 παρ. 4 του ΕΚΧ^[9]. Κατά την κρίση της Επιτροπής, το δικαίωμα σε εύλογη προθεσμία προειδοποίησης πριν από τη λύση ή καταγγελία της σύμβασης εργασίας εφαρμόζεται σε όλες τις κατηγορίες εργαζομένων, ανεξαρτήτως της θέσης ή κατάστασής τους, ενώ ισχύει και επί της δοκιμαστικής περιόδου. Άρα, το δικαίωμα αυτό ισχύει για όλες τις κατηγορίες εργαζομένων, ανεξάρτητα από τα προσόντα τους, συμπεριλαμβανομένων και εκείνων που βρίσκονται σε άτυπες εργασιακές σχέσεις^[10]. Συνεπώς, η εθνική νομοθεσία θα πρέπει να υιοθετεί ρυθμίσεις που να προβλέπουν έναν εύλογο χρόνο προειδοποίησης για όλες τις μορφές εργασίας, προκειμένου να επιτυγχάνεται το καλύτερο προστατευτικό πλαίσιο για

τον εργαζόμενο. Σκοπός της θέσπισης ενός εύλογου χρόνου προειδοποίησης είναι η πρόβλεψη της δυνατότητας του εργαζομένου να αναζητήσει νέα εργασία πριν λυθεί η ήδη υπάρχουσα σύμβασή του, ήτοι ενόσω εξακολουθεί να λαμβάνει το μισθό. Εντούτοις, στο άρθρο 17 παρ. 5 του ν.3899/2010 δεν υφίστατο καμία πρόβλεψη περί χρόνου προειδοποίησης ή αποζημίωση απόλυσης, στις περιπτώσεις όπου η σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου καταγγελλόταν κατά τη δοκιμαστική περίοδο. Αυτή η έλλειψη κρίθηκε αντίθετη με το άρθρο 4 παρ. 4 του ΕΚΧ.

δ) Η δοκιμαστική περίοδος κατά τον Ν. 5053/2023

Με το άρθρο 4 του νέου Ν. 5053/2023 προστίθεται στον Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου το άρθρο 1Α, το οποίο ορίζει τα εξής:

«Ο εργοδότης δύναται, κατά τη σύναψη σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου, να συμφωνήσει με τον εργαζόμενο δοκιμαστική περίοδο χρονικού διαστήματος έως έξι (6) μηνών, κατά τη διάρκεια της οποίας η σύμβαση ή η σχέση εργασίας τελεί υπό δοκιμή.

Αν, κατά τη διάρκεια ή με το πέρας του χρονικού διαστήματος της παρ. 1, ο εργοδότης κρίνει ότι η δοκιμαστική υπηρεσία του εργαζομένου είναι επιτυχής και διατηρήσει αυτόν στην επιχείρησή του, ως χρόνος έναρξης της σύμβασης λογίζεται η αρχική ημερομηνία πρόσληψης του εργαζομένου για όλα τα δικαιώματά του που στηρίζονται στην απασχόλησή του.

Αν, κατά τη διάρκεια ή με το πέρας του χρονικού διαστήματος της παρ. 1, ο εργοδότης κρίνει ότι η δοκιμαστική υπηρεσία του εργαζομένου δεν είναι επιτυχής, η σύμβαση υπό δοκιμή λύεται αυτοδικαίως και ο διανυθείς χρόνος λογίζεται ως χρόνος εργασίας για όλα τα δικαιώματα που παρήχθησαν μέχρι το σημείο της λύσης της.

«το δικαίωμα σε εύλογη προθεσμία προειδοποίησης πριν από τη λύση ή καταγγελία της σύμβασης εργασίας εφαρμόζεται σε όλες τις κατηγορίες εργαζομένων»

^[7] Ι. Κουιάδης, Ατομικό και συλλογικό εργατικό δικαιο – Επιτομή, 8 η έκδ., 2021, σ. 126 επ.

^[8] Το άρθρο αυτό ορίζει τα εξής: «Για την εξασφάλιση της αποτελεσματικής άσκησης του δικαιώματος για δικαιομοιβή, τα Συμβαλλόμενα Μέρη αναλαμβάνουν την υποχρέωση [...] 4. Να αναγνωρίζουν το δικαίωμα όλων των εργαζομένων για λογική προθεσμία προειδοποίησης σε περίπτωση τερματισμού της απασχόλησής».

^[9] Χρ. Δεληγιάννη-Δημητράκου, Οι αποφάσεις της Ε.Ε.Κ.Δ. για τα ελληνικά μέτρα λιτότητας και για την αποτελεσματικότητά τους, ΕΕργΔ 2013, σ. 135, Ν. Γαβαλάς, Ανάχωμα σε μνημονιακές ρυθμίσεις από το Στρασβούργο· Οι αποφάσεις 65 και 66/2012 της Ευρωπαϊκής Επιτροπής Κοινωνικών Δικαιωμάτων, ΕΕργΔ 2012, σ. 1561-1575.

^[10] Μ. Γιαννακούρου/Γ. Τσαττήρης, Οι νέοι και το Εργατικό Δίκαιο στο πλαίσιο της δημοσιονομικής κρίσης, ΕΕργΔ 2015, σ. 1263.

Η ρύθμιση της δοκιμαστικής περιόδου για τους εργαζομένους

Σε περίπτωση σύμβασης εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου, η δοκιμαστική περίοδος που συμφωνείται είναι ανάλογη του συνολικού χρόνου που προβλέπεται στη σύμβαση και, σε κάθε περίπτωση, δεν μπορεί να υπερβαίνει το ένα τέταρτο (1/4) της συνολικής περιόδου απασχόλησης, με ανώτατο όριο τους έξι (6) μήνες. Αν ανανεωθεί η σύμβαση για την ίδια θέση και τα ίδια καθήκοντα, δεν επιτρέπεται πρόβλεψη για νέα δοκιμαστική περίοδο.

Αν η σχέση εργασίας ανασταλεί για οποιονδήποτε λόγο κατά τη διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου, παρατείνεται αναλόγως η διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου.

Σε κάθε περίπτωση και κατά τη διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου, εφαρμόζονται όλες οι προστατευτικές για τον εργαζόμενο διατάξεις που συνδέονται με τη σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας του, ιδίως τα ά.162 έως 179 και η παρ. 1 του ά. 339».

Από την επισκόπηση του ανωτέρω άρθρου προκύπτει ότι ο εργοδότης κατά τη σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, μπορεί να συμφωνήσει με τον εργαζόμενο δοκιμαστική περίοδο, η οποία δεν μπορεί πλέον να υπερβαίνει τους 6 μήνες. Τούτο αποτελεί σημαντική αλλαγή, δεδομένου ότι κατά το προϊσχύον δίκαιο στις συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου το πρώτο έτος εργασίας λογίζετο κατά πλάσμα ενδοτικού δικαίου ως απασχόληση δοκιμαστικής περιόδου^[1]. Ως εκ τούτου, με τη νέα αυτή διάταξη φαινομενικά προβλέπεται μεγαλύτερη ασφάλεια δικαίου.

Συνεπώς, το στοιχείο που μέχρι πρόσφατα υπόκειτο στην κρίση του δικαστή, ήτοι πόσος χρόνος δοκιμαστικής περιόδου θεωρείται εύλογος, βάσει του νέου ως άνω νόμου ορίζεται πλέον ρητά στους 6 μήνες και ανώτατο όριο. Κατά τα λοιπά, εξακολουθεί να ισχύει ότι αν, κατά τη διάρκεια ή με το πέρας του χρονικού διαστήματος αυτού, που δεν μπορεί να ξεπερνά τους 6 μήνες, ο εργοδότης κρίνει ότι η δοκιμαστική υπηρεσία του εργαζόμενου είναι επιτυχής και διατηρήσει αυτόν στην επιχείρησή του, ως χρόνος έναρξης της σύμβασης λογίζεται η αρχική ημερομηνία πρόσληψης του εργαζόμενου για όλα τα δικαιώματά του που στηρίζονται στην απασχόλησή του. Ωστόσο, δεν υφίστανται περαιτέρω προβλέψεις

και ιδίως τέτοιες που να προβλέπουν την τύχη της σύμβασης στις περιπτώσεις που η δοκιμαστική περίοδος του εργαζόμενου δεν κριθεί επιτυχής. Έτσι, η σύμβαση υπό δοκιμή λύεται αυτοδίκαια, ενώ ο διανυθείς χρόνος τεκμαίρεται ως χρόνος εργασίας για όλα τα δικαιώματα που παρήχθησαν μέχρι το σημείο της λύσης της.

Περαιτέρω, ρυθμίζεται ότι με το πέρας της δοκιμαστικής περιόδου, και εφόσον αυτή θεωρηθεί επιτυχής και διατηρηθεί ο εργαζόμενος στην επιχείρηση, ως χρόνος έναρξης της σύμβασης τεκμαίρεται η αρχική ημερομηνία πρόσληψής του για άπαντα τα εργασιακά δικαιώματα. Αντίθετα, ως αναφέρθηκε ανωτέρω σε περίπτωση που η δοκιμαστική περίοδος δεν θεωρηθεί επιτυχής, η σύμβαση υπό δοκιμή λύεται αυτοδίκαια και ο χρόνος δοκιμαστικής περιόδου θεωρείται ως χρόνος εργασίας για όλα τα δικαιώματα που ίσχυαν έως τη λύση.

Για τις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, η δοκιμαστική περίοδος που συμφωνείται είναι ανάλογη του συνολικού χρόνου που προβλέπεται στη σύμβαση. Σε κάθε περίπτωση δεν δύναται να υπερβαίνει το ένα τέταρτο (1/4) της συνολικής περιόδου απασχόλησης, με ανώτατο όριο τους έξι (6) μήνες. Αν ανανεωθεί η σύμβαση για την ίδια θέση και τα ίδια καθήκοντα, δεν επιτρέπεται πρόβλεψη για νέα δοκιμαστική περίοδο.

Δέον να επισημανθεί ότι σε περίπτωση που η σχέση εργασίας ανασταλεί για οποιονδήποτε λόγο κατά τη διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου, παρατείνεται αναλόγως τη διάρκειά της. Έτσι, ο νέος νόμος εξασφαλίζει ότι και κατά τη διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου, εφαρμόζονται όλες οι προστατευτικές για τον εργαζόμενο διατάξεις που συνδέονται με τη σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας του, όπως αυτές αποτυπώνονται ιδίως στα άρθρα 162 έως 179 και στην παρ. 1 του άρθρου 339.

III. Παρατηρήσεις επί της νέας ρύθμισης

Η νέα ρύθμιση της παρ. 1 του ως άνω άρθρου οριοθέτησε το διάστημα της δοκιμαστικής περιόδου για τους εργαζομένους με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου σε έξι (6) μήνες, διάστημα που πρέπει να θεωρηθεί ως εύλογο

«σε περίπτωση που η σχέση εργασίας ανασταλεί για οποιονδήποτε λόγο κατά τη διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου, παρατείνεται αναλόγως τη διάρκειά της»

^[1] Δ. Ζερδελής, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, 5 η εκδ., 2022, σ. 340 επ. και Ι. Κουνιάδης, Εργατικό Δίκαιο –

Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας, 7 η εκδ., 2014, σ 454.

Ελληνικό Εργατικό Δίκαιο

και κατά το άρθρο 4 παρ. 4 του ΕΚΧ. Εντούτοις, δεν τροποποιήθηκε και διατηρήθηκε ως έχει η προϋπόθεση της συμπλήρωσης των δώδεκα (12) μηνών υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη ως προς τη θεμελίωση του δικαιώματος αποζημίωσης απόλυσης και την τήρηση της προθεσμίας προειδοποίησης κατά την καταγγελία. Εξάλλου, η τελευταία παραδοχή προβλέπεται και ρητά πλέον στο άρθρο 19 του ν. 5053/2023, το οποίο ρυθμίζει τα περί της καταγγελίας σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου, χωρίς προειδοποίηση και χωρίς αποζημίωση απόλυσης.

Βάσει της παρ. 2 του άρθρου 4, σε περίπτωση που ο εργαζόμενος εξακολουθεί να απασχολείται στον ίδιο εργοδότη μετά την πάροδο του χρόνου της δοκιμαστικής περιόδου, ως χρόνος έναρξης θα θεωρείται η ημέρα πρόσληψής του.

Εξ όλων των ανωτέρω προκύπτει ότι ο εργαζόμενος θα απολύεται εκ νέου και πάλι χωρίς προειδοποίηση και χωρίς αξίωση αποζημίωσης απόλυσης έως και τη συμπλήρωση δωδεκαμήνου^[12]. Ουσιαστικά, πρόκειται για δοκιμαστική περίοδο δώδεκα μηνών, ενώ παρατηρείται ότι η πρόβλεψη περί εξάμηνης δοκιμαστικής περιόδου διαλαμβάνει συμβολικό χαρακτήρα, δίχως έννομες συνέπειες.

Εύλογα, συνεπώς, έχουν διατυπωθεί αμφιβολίες ως προς το εάν είναι συμβατή η εν λόγω ρύθμιση με το άρθρο 8 της Οδηγίας 2019/1152, καθόσον η συμπλήρωση δωδεκαμήνου στον εργοδότη προκειμένου να επέλθουν οι έννομες συνέπειες της καταγγελίας της σύμβασης δεν δικαιολογείται από το σκοπό της Οδηγίας^[13]. Δεδομένης της ασυμβατότητας του νόμου με την ως άνω Οδηγία, μία ενδεχόμενη προσφυγή ενώπιον του ΔΕΕ δεν μπορεί να αποκλειστεί. Στην τελευταία αυτή περίπτωση, εξάλλου, βάσει της θεωρίας των συνεπειών της μη ορθής ενσωμάτωσης της Οδηγίας, η εν λόγω διάταξη θα κριθεί ανενεργή μέχρις ότου διατυπωθεί εκ νέου με ορθό τρόπο.

Όσον αφορά τη δοκιμαστική περίοδο επί σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου, ορίζεται πλέον για διάστημα που ανέρχεται έως και στο ¼ της συνολικής απασχόλησης και, σε κάθε περίπτωση, όχι μεγαλύτερο του εξαμήνου. Ως αναφέρθηκε και ανωτέρω, εν προκειμένω, η καταγγελία λύεται μόνο για σπουδαίο λόγο βάσει του ΑΚ 672, που είναι διάταξη αναγκαστικού δικαίου. Συνεπώς, κατά τη νέα διάταξη του άρθρου 4 παρ. 4 του ως άνω νόμου, εφόσον ο εργοδότης κατά τη δοκιμή του εργαζομένου κρίνει ότι ο τελευταίος δεν είναι κατάλληλος για τη θέση, λύει αυτοδίκαια τη σύμβαση χωρίς την επίκληση σπουδαίου λόγου. Ωστόσο, η τελευταία αυτή προϋπόθεση συνιστά δικλείδα ασφαλείας επί της προστασίας των συμφερόντων του εργαζομένου και, ως εκ τούτου, έχει εγείρει εύλογα σημαντικές αντιδράσεις, καθώς εμμένει στις ίδιες συνέπειες που αναφέρονται ως άνω^[14].

Συλλήβδην, η νέα ρύθμιση καταστρατηγεί τις διατάξεις περί καταγγελίας της σύμβασης αορίστου χρόνου και έρχεται σε αντίθεση και με τη ρύθμιση του άρθρου 672 ΑΚ που προβλέπει καταγγελία της σύμβασης ορισμένου χρόνου μόνο για σπουδαίο λόγο, η οποία μάλιστα αποτελεί και διάταξη αναγκαστικού δικαίου.

Δέον να επισημανθεί ότι το βασικότερο πρόβλημα που προκύπτει με την διάταξη του αρ. 4 παρ. 3 του ν. 5053/2023 είναι η φράση «η σύμβαση υπό δοκιμή λύεται αυτοδικαίως», η οποία συνιστά αστοχία του νομοθέτη. Τούτο διότι βρίσκεται σε κατάφωρη αντίθεση με όλη τη φιλοσοφία του Εργατικού Δικαίου, ιδίως δε το προστατευτικό του πλαίσιο. Άλλωστε, οι συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου κατά κανόνα λύνονται με τακτική καταγγελία, η οποία είναι έγγραφη, προκειμένου να εξασφαλιστεί η αξίωση του εργαζομένου προς αποζημίωση απόλυσης.

Συνεπώς, η υπό κρίση διάταξη βρίσκεται σε απόλυτη ασυνέπεια με τις αναγκαστικού δικαίου διατάξεις του Αστικού Κώδικα αλλά και τις θεμελιώδεις διατάξεις του εργατικού δικαίου, υπονομεύει δε το προστατευτικό

« το βασικότερο πρόβλημα που προκύπτει με την διάταξη του αρ. 4 παρ. 3 του ν. 5053/2023 είναι η φράση «η σύμβαση υπό δοκιμή λύεται αυτοδικαίως», η οποία συνιστά αστοχία του νομοθέτη»

^[12]Ε. Γραμμένος, Η ρύθμιση της δοκιμαστικής περιόδου μετά τον νέα εργασιακό νόμο, ό.π.

^[13]Δ. Ζερδελής, Η ρύθμιση της δοκιμαστικής περιόδου για εργαζομένους, 2023, 14 Σεπτεμβρίου 2023, <https://www.kathimerini.gr/economy/562607689/arthro-toy-d-zerdeli-stin-k-i-rythmisi-tis->

dokimastikis-periodoy-gia-ergazomenoy/ (τελευταία πρόσβαση στις 4/3/2023).

^[14] Ε. Γραμμένος, Η ρύθμιση της δοκιμαστικής περιόδου μετά τον νέα εργασιακό νόμο, 25 Οκτωβρίου 2023 ό.π..

Η ρύθμιση της δοκιμαστικής περιόδου για τους εργαζομένους

πλαίσιο που έχει θεσπισθεί υπέρ του εργαζομένου. Αν μη τι άλλο είναι φανερό, σύμφωνα με τα ανωτέρω, ότι ο ν. 5053/2023 δεν διευκολύνει την εφαρμογή των διατάξεων του εργατικού δικαίου αλλά αντίθετα τις δυσχεραίνει.

••••