



ΕΝΩΠΙΟΝ ΤΟΥ ΜΟΝΟΜΕΛΟΥΣ ΠΡΩΤΟΔΙΚΕΙΟΥ ΑΘΗΝΩΝ
ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΕΡΓΑΤΙΚΩΝ ΔΙΑΦΟΡΩΝ
ΑΓΩΓΗ

ΤΩΝ:

A/A	ΕΠΩΝΥΜΟ	ΟΝΟΜΑ	ΠΑΤΡΩΝΥΜΟ	ΑΦΜ
1	ΜΑΥΡΟΓΙΩΡΓΗ	ΣΤΑΥΡΟΥΛΑ	ΧΑΡΙΛΑΟΣ	107976807
2	ΖΑΦΕΙΡΟΥΛΗΣ	ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ	ΙΩΑΝΝΗΣ	121223076
3	ΜΠΟΖΙΝΑΚΗ	ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ	ΑΘΑΝΑΣΙΟΣ	107981590
4	ΑΤΣΑΛΑΚΗΣ	ΣΤΑΜΑΤΙΟΣ	ΕΥΣΤΑΘΙΟΣ	051074129
5	ΚΑΡΑΝΟΣ	ΓΡΑΜΜΕΝΟΣ	ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ	136276435
6	ΑΝΑΓΝΩΣΤΟΠΟΥΛΟΣ	ΑΝΑΣΤΑΣΙΟΣ	ΙΩΑΝΝΗΣ	059196914
7	ΜΠΕΪΚΟΣ	ΝΙΚΟΛΑΟΣ	ΧΡΗΣΤΟΣ	077928928

Απάντων εκ του αντικλήτου τους κατοίκου Αθηνών, επί της Λεωφόρου Βασιλίσσης Σοφίας, αριθμός 110, Τ.Κ. 115 27.

ΚΑΤΑ

Του Νομικού Προσώπου Δημοσίου Δικαίου (Οργανισμός Τοπικής Αυτοδιοίκησης), με την επωνυμία «**Δήμος Παπάγου - Χολαργού**», που εδρεύει στον Χολαργό Αττικής, στην οδό Περικλέους, αριθμός 55, Τ.Κ. 155 61, όπως νόμιμα εκπροσωπείται

ΚΟΙΝΟΠΟΙΗΘΗΚΕ
Την 06/03/2024 & ώρα 12:30
Ο Δικ. Επιμελητής
ΣΩΤΗΡΙΟΣ ΟΥΡΟΥΜΕΛΙΩΤΗΣ
ΑΚΑΔΗΜΙΑΣ 57, Τ.Κ. 210 3249939, 3240569

Ι. ΣΥΝΤΟΜΟ ΙΣΤΟΡΙΚΟ

Προσελήφθημεν και απασχοληθήκαμε στο εναγόμενο δυνάμει συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας δήθεν ορισμένου χρόνου, καλύπτοντας όμως στην πραγματικότητα πάγιες ανάγκες του εναγομένου και συγκεκριμένα των παιδικών σταθμών του Δήμου. Ειδικότερα, η ειδικότητα και τα διαστήματα απασχόλησής μας στο εναγόμενο αναλυτικά εκτίθενται στον παρακάτω πίνακα.

ΠΙΝΑΚΑΣ

A/A	ΕΠΩΝΥΜΟ	ΧΡΟΝΙΚΑ ΔΙΑΣΤΗΜΑΤΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ – ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ	ΦΟΡΕΑΣ ΠΑΡΟΧΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ	ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ/ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ & ΑΝΑΓΚΕΣ

1	ΜΑΥΡΟΓΙΩΡΓΗ	ΙΔΟΧ: 1. 03/07/2000-03/03/2001 2. 02/07/2001-02/03/2002 3. 10/07/2002-07/03/2003 4. 02/04/2007-30/11/2007 5. 07/07/2023-16/03/2024	ΥΕ ΕΡΓΑΤΩΝ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ	ΔΗΜΟΣ ΠΑΠΑΓΟΥ - ΧΟΛΑΡΓΟΥ	Εργασία μοναδικός πόρος εισοδήματος, λογαριασμοί ΔΕΚΟ, μηνιαία έξοδα διαβίωσης, έγγαμη, μητέρα ενός ανηλίκου τέκνου, εξυπηρέτηση δανειών, μητέρα με αναπηρία.
2	ΖΑΦΕΙΡΟΥΛΗΣ	ΙΔΟΧ: 1. 01/05/2017-31/12/2017 2. 01/10/2021-31/05/2022 3. 08/08/2023-07/04/2024	ΥΕ ΕΡΓΑΤΩΝ ΠΡΑΣΙΝΟΥ ΥΕ ΕΡΓΑΤΩΝ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ	ΔΗΜΟΣ ΠΑΠΑΓΟΥ - ΧΟΛΑΡΓΟΥ	Εργασία μοναδικός πόρος εισοδήματος, λογαριασμοί ΔΕΚΟ, μηνιαία έξοδα διαβίωσης.
3	ΜΠΟΖΙΝΑΚΗ	ΙΔΟΧ: 1. 01/07/2011-01/03/2012 2. 12/03/2012-11/05/2012 3. 26/05/2014-25/07/2014 4. 03/07/2015-02/09/2015 5. 17/07/2023-16/03/2023	ΥΕ ΕΡΓΑΤΩΝ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ	ΔΗΜΟΣ ΠΑΠΑΓΟΥ - ΧΟΛΑΡΓΟΥ	Εργασία μοναδικός πόρος εισοδήματος, λογαριασμοί ΔΕΚΟ, μηνιαία έξοδα διαβίωσης, τέκνο πολύτεκνης οικογένειας, μητέρα με αναπηρία, μονογονεϊκή οικογένεια, έξοδα επιμέλειας τέκνου.
4	ΑΤΣΑΛΑΚΗΣ	ΙΔΟΧ:	ΥΕ ΕΡΓΑΤΩΝ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ	ΔΗΜΟΣ ΠΑΠΑΓΟΥ - ΧΟΛΑΡΓΟΥ	Εργασία μοναδικός πόρος εισοδήματος, λογαριασμοί ΔΕΚΟ,

		17/07/2023- 16/03/2024			μηνιαία έξοδα διαβίωσης.
5	ΚΑΡΑΝΟΣ	ΙΔΟΧ: 24/07/2023- 23/03/2024	ΥΕ ΕΡΓΑΤΩΝ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ	ΔΗΜΟΣ ΠΑΠΑΓΟΥ - ΧΟΛΑΡΓΟΥ	Εργασία μοναδικός πόρος εισοδήματος, λογαριασμοί ΔΕΚΟ, μηνιαία έξοδα διαβίωσης.
6	ΑΝΑΓΝΩΣΤΟ- ΠΟΥΛΟΣ	ΙΔΟΧ: 1. 22/03/2004- 21/05/2004 2. 01/07/2004- 30/11/2004 3. 02/12/2004- 01/02/2005 4. 21/02/2005- 20/04/2005 5. 04/05/2005- 03/07/2005 6. 16/06/2006- 15/02/2007 7. 01/07/2011- 01/03/2012 8. 12/03/2012- 11/05/2012 9. 13/09/2013- 12/05/2014	ΥΕ ΕΡΓΑΤΩΝ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ	ΔΗΜΟΣ ΠΑΠΑΓΟΥ - ΧΟΛΑΡΓΟΥ	Εργασία μοναδικός πόρος εισοδήματος, λογαριασμοί ΔΕΚΟ, μηνιαία έξοδα διαβίωσης, τέκνο πολύτεκνης οικογένειας, διαζευγμένος, πατέρας ενός τέκνου.
7	ΜΠΕΪΚΟΣ	ΙΔΟΧ: 17/07/2023- 16/03/2024	ΥΕ ΕΡΓΑΤΩΝ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ	ΔΗΜΟΣ ΠΑΠΑΓΟΥ - ΧΟΛΑΡΓΟΥ	Εργασία μοναδικός πόρος εισοδήματος, λογαριασμοί ΔΕΚΟ,μηνιαία έξοδα διαβίωσης.

Σημειώνεται ότι οι ανάγκες του εναγομένου που καλύπτουμε με την εργασία μας δεν θα παύσουν να υφίστανται ακόμα και μετά τη λήξη των συμβάσεών μας εργασίας. Είναι δε σαφές από όλα τα ανωτέρω εκτιθέμενα, ότι η απασχόλησή μας από το πρώτον της πρόσληψής μας έως και σήμερα έχει όλα τα χαρακτηριστικά της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, καθώς καλύπτουμε πάγιες και διαρκείς ανάγκες του εναγόμενου νομικού προσώπου, και μάλιστα επί πολλά και συνεχή έτη όπως προκύπτει και από τα ανωτέρω αναφερόμενα, τυχόν δε διαφορετικός χαρακτηρισμός της από το αντίδικο νομικό πρόσωπο ήταν και είναι προσχηματικός και προς καταστρατήγηση των νομίμων δικαιωμάτων μας κι ως εκ τούτου, δεν παράγει έννομα αποτελέσματα.

Ειδικότερα, η θέση εργασίας μας είναι απολύτως επισφαλής και απολύτως αβέβαιο το εργασιακό και βιοποριστικό μας μέλλον, αφού δεν έχουμε καμία προστασία της θέσης εργασίας μας, αλλά το εναγόμενο μπορεί απλά, και αυθαίρετα ακόμα, να μην ανανεώσει την τάχα ορισμένης διάρκειας συνεργασία μας. Τούτο μάλιστα χωρίς να τηρήσει τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας περί προστασίας της θέσης εργασίας. Για όλα, λοιπόν, αυτά τα χρόνια εργαστήκαμε και εργαζόμαστε υπό καθεστώς πλήρους ανασφάλειας και αβεβαιότητας, ανεχόμενοι παραβιάσεις στοιχειωδών δικαιωμάτων μας, τα οποία θα ήταν βεβαίως διασφαλισμένα αν η εργασιακή μας σχέση είχε χαρακτηριστεί ορθά, και με το καθημερινό άγχος για το εργασιακό και βιοποριστικό μέλλον το δικό μας και των οικογενειών μου. Τελούσαμε δηλαδή και εξακολουθούμε να τελούμε επί όλα αυτά τα χρόνια σε καθεστώς απόλυτης εξάρτησης από το εναγόμενο, όχι μόνο προσωπικής, αλλά και οικονομικής, λόγω και της ζωτικής σημασίας που έχει για εμάς η θέση εργασίας μας.

II. ΝΟΜΙΚΗ ΒΑΣΗ

A. Εθνικό Δίκαιο

1. Ως **σύμβαση εργασίας ορισμένης χρονικής διάρκειας** χαρακτηρίζεται από τον νόμο και την νομολογία εκείνη που κατά την κατάρτισή της συμφωνήθηκε ρητά ή σιωπηρά το χρονικό σημείο λήξης της ή από τη φύση της εργασίας ή από τον σκοπό για τον οποίο καταρτίσθηκε προκύπτει σαφώς ότι η λήξη της θα επέλθει αυτοδικαίως με την περάτωση ορισμένου έργου ή εργασίας, ανεξάρτητα από το αν η χρονική διάρκεια του έργου ή της εργασίας μπορεί να υπολογισθεί εκ των προτέρων (άρθρα 648, 669 ΑΚ, ΑΠ 724/1992, ΕΕΔ 52, 370, ΑΠ

1431/1991, ΕΕΔ 52, 367, ΑΠ 620/1991, ΕΕΔ 52, 365, ΑΠ 769/1989, ΕΕΔ 49, 640, ΑΠ 333/1990, ΕΕΔ 50, 214, ΑΠ 1700/1990, ΕΕΔ 50, 1010.).

2. Αντιθέτως, ως **σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου** χαρακτηρίζεται από τον νόμο και την νομολογία εκείνη στην οποία ο εργαζόμενος αναλαμβάνει την υποχρέωση να παρέχει την εργασία του στον εργοδότη για αόριστο χρόνο και αυτός να καταβάλλει τον συμφωνημένο μισθό (άρθρο 648 ΑΚ) και η οποία λήγει ύστερα από καταγγελία καθενός από τα μέρη (άρθρο 669 ΑΚ).
3. Μία σύμβαση εργασίας δύναται να έχει συναφθεί ως ορισμένου χρόνου, ενώ στην πραγματικότητα η συνομολόγηση ορισμένου χρόνου δεν δικαιολογείται από την φύση της σύμβασης ή τις ανάγκες του εργοδότη, αλλά συνάπτεται ως ορισμένου χρόνου **κατά καταστρατήγηση** προστατευτικών διατάξεων του εργατικού δικαίου. Σύμφωνα με το άρθρο 8 παρ. 1 Ν. 2112/1920, «Απόλυσις ιδιωτικού υπαλλήλου, όστις προσελήφθη επί χρόνω μη ωρισμένω εφ' όσον ούτος διήρκεσεν υπέρ τους δύο μήνας, δεν δύναται να λάβη χώραν άνευ προηγουμένης εγγράφου καταγγελίας της υπαλληλικής συμβάσεως, ήτις δέον να γίνη κατά τους κάτωθι όρους: α) Δι' υπαλλήλους υπηρετήσαντας μέχρις ενός έτους, τριάκοντα ημέρας προ της απολύσεως, β) Δι' υπαλλήλους υπηρετήσαντας πλέον του έτους, αλλ' ουχί και πλέον των τεσσάρων ετών, εξήκοντα ημέρας προ της απολύσεως, γ) Δι' υπαλλήλους συμπληρώσαντας τετραετή υπηρεσίαν, τρεις μήνας προ της απολύσεως, δ) Δι' υπαλλήλους συμπληρώσαντας εξαετή υπηρεσίαν, τέσσαρας μήνας προ της απολύσεως, ε) Δι' υπαλλήλους συμπληρώσαντας οκταετή υπηρεσίαν, πέντε μήνας προ της απολύσεως, στ) Δι' υπαλλήλους συμπληρώσαντας δεκαετή υπηρεσίαν, εξ μήνας προ της απολύσεως, ζ) Δια παν έτος υπηρεσίας υπέρ την δεκαετίαν προστίθενται εις τα άνω χρονικά όρια τριάκοντα ημέραι μέχρι το πολύ δύο ετών». Περαιτέρω, σύμφωνα με το άρθρο 8 παρ. 3 Ν. 2112/1920, «Αι διατάξεις του νόμου τούτου εφαρμόζονται ωσαύτως και επί συμβάσεων εργασίας με ωρισμένην χρονικήν διάρκειαν, εάν ο καθορισμός της διάρκειας ταύτης δεν δικαιολογήται εκ της φύσεως της συμβάσεως, αλλ' ετέθη σκοπίμως προς καταστρατήγησιν των περί υποχρεωτικής καταγγελίας της υπαλληλικής συμβάσεως διατάξεων του παρόντος νόμου». Επομένως, από τις διατάξεις των **άρθρων 1 και 8 παρ. 3 του Ν. 2112/1920**, όπως έχει τροποποιηθεί και αυθεντικώς ερμηνευθεί (Ν. 4558/1930, άρθρο 11 Ν. 547/1937), που ορίζουν ότι οι διατάξεις του νόμου αυτού εφαρμόζονται και σε συμβάσεις εργασίας ορισμένης διάρκειας εάν ο καθορισμός της διάρκειας αυτής δεν δικαιολογείται από την φύση της συμβάσεως, αλλά τέθηκε σκόπιμα προς καταστρατήγηση των διατάξεων του νόμου αυτού περί καταγγελίας της υπαλληλικής συμβάσεως, συνάγεται ότι **ο καθορισμός ορισμένης διάρκειας στη**

σύμβαση εργασίας είναι δικαιολογημένος από την φύση αυτής, όταν όχι μόνο η σύμβαση, ως εκ του είδους και του σκοπού της εργασίας, έχει χαρακτήρα σύμβασης ορισμένου χρόνου, αλλά και όταν η διάρκειά της υπαγορεύεται από αποχρώντα λόγο αναγόμενο κυρίως στις ιδιαίτερες συνθήκες λειτουργίας της επιχείρησης, όπως λ.χ. η εποχική λειτουργία της επιχείρησης. Όταν συντρέχουν οι προϋποθέσεις αυτές, η κατάρτιση των συμβάσεων ορισμένου χρόνου δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι έγινε σκόπιμα για να καταστρατηγηθούν οι διατάξεις καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου. Αντίθετα, αν η **συνομολόγηση ορισμένου χρόνου δεν δικαιολογείται από την φύση της συμβάσεως ή τις ανάγκες της επιχείρησης, όπως συμβαίνει και όταν η εκτελούμενη εργασία ικανοποιεί πάγιες και διαρκείς ανάγκες της, ανακύπτει ακυρότητα ως προς τον καθορισμό ορισμένης χρονικής διάρκειας της σύμβασης και θεωρείται ότι καταρτίσθηκε ενιαία σύμβαση αορίστου χρόνου, για την νόμιμη λύση της οποίας απαιτείται η πλήρωση των προϋποθέσεων που ορίζει ο νόμος** (έγγραφο καταγγελία και καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης). (ΑΠ 57/1998 ΝοΒ 1999.397, ΕφΘεσ. 1989/1997 Αρμ. 1997/1042).

4. Κατά πάγια, επομένως, νομολογία, ως αορίστου χρόνου πρέπει να χαρακτηρίζεται και η **κατ' ορθό νομικό χαρακτηρισμό** σύμβαση εξαρτημένης εργασίας που συνήφθη για ορισμένη διάρκεια, όταν η ορισμένη διάρκεια της σύμβασης δεν δικαιολογείται από τη φύση και το είδος της εργασίας, διότι ο μισθωτός στην πραγματικότητα προσελήφθη για την εξυπηρέτηση παγίων και διαρκών αναγκών της επιχείρησης (ίδετε ενδεικτικώς ΑΠ 98/1991, ΕΕΔ 50, 1019, ΑΠ 1007/1989, ΕΕΔ 51, 1001).
5. Στο σημείο αυτό πρέπει να παρατηρηθεί ότι για τον **ορθό νομικό χαρακτηρισμό** μίας σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου, που καταρτίσθηκε ως ορισμένου χρόνου, αρκεί η σύμβαση αυτή να εξυπηρετεί πάγιες και διαρκείς ανάγκες του εργοδότη, χωρίς να έχει σημασία αν είναι η **μόνη** μεταξύ των μερών σύμβαση, ή αν υπάρχουν και άλλες, **διαδοχικές**, όπως εν προκειμένω. Πράγματι, η διαδοχικότητα συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου συνιστά συνήθως **τυπική περίπτωση** καταστράτηγησης του εργατικού δικαίου, αλλά όχι γι' αυτόν τον λόγο και υποχρεωτική προϋπόθεση για τον χαρακτηρισμό σύμβασης εργασίας, που συνήφθη για ορισμένη διάρκεια, ως αορίστου χρόνου. Αρκεί δηλαδή η ύπαρξη και μίας σύμβασης εργασίας, χωρίς να χρειάζεται να υπάρχουν ανανεώσεις της, εφόσον η μία αυτή σύμβαση καταχρηστικώς συνήφθη ως ορισμένης διάρκειας. Τούτο δε επιβεβαιώνεται και από την νομολογία, η οποία δέχεται πως «εν αμφιβολία» η εργασιακή σχέση πρέπει να

θεωρείται αορίστου χρόνου (ΕφΑθ 6166/1991, ΕΕργΔ 52, σελ. 73, Μ.Πρ.Αθ. 19987/1996, ΕΕργΔ 1998, σελ. 16 επ.).

6. Επίσης πρέπει να παρατηρηθεί ότι **μόνο ο Δικαστής προβαίνει σε αυθεντική νομική υπαγωγή εννόμων σχέσεων σε κανόνες δικαίου και μόνον αυτός αποφασίζει για τον νομικό τους χαρακτηρισμό**, δίχως να δεσμεύεται από τον χαρακτηρισμό που έδωσε συμβαλλόμενος ή και ο εθνικός νομοθέτης σε ορισμένη έννομη σχέση, διότι διαφορετικά ο νομοθέτης, η εκτελεστική εξουσία ή τα συμβαλλόμενα μέρη δύνανται να επηρεάζουν την άσκηση της δικαστικής λειτουργίας. Επ' αυτού καθοριστική είναι η απόφαση **ΑΕΔ 3/2001** (ΕΕργΔ 2001, σ. 399 επ.).
7. Οι **διαδοχικές** συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου (αν και η διαδοχικότητα δεν είναι προϋπόθεση για την αντιμετώπιση της εργασιακής σχέσης ως αορίστου χρόνου, αφού αρκεί προς τούτο και μία μόνο σύμβαση ορισμένου χρόνου, που όμως καλύπτει πάγιες και διαρκείς ανάγκες του εργοδότη) οι οποίες, κατά τα ανωτέρω, αποτελούν τυπική περίπτωση υποκρυπτόμενης καταστρατήγησης, αντιμετωπίζονται ως **ενιαία σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου**, ακόμα και όταν μεταξύ τους **παρεμβάλλεται** ορισμένο χρονικό διάστημα (ίδετε σχετικά αντί άλλων Κουκιάδη, ΕΕργΔ 1986, σ. 646 επ., του ιδίου, Εργατικό δίκαιο, Ατομικές εργασιακές σχέσεις, 1995, σ. 830 επ., Ντάσιου, ΕΕργΔ 1986, σ. 1048 επ., του ιδίου, Εργατικό Δικονομικό Δίκαιο, τ. II, 1999, σ. 877 επ., Παναγιώτου, ΕΕργΔ 1986, σ. 552, Βάγια, ΕΕργΔ 1987, σ. 335, Ληξουριώτη, ΕΕργΔ 1991, σ. 59 επ., Τραυλού-Τζανετάτου, ΕΕργΔ 1994, σ. 604 επ., Καρακατσάνη/Γαρδίκια, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, 1995, σ. 120 επ., Λεβέντη, ΔΕΝ 1997, σ. 1109 επ., του ιδίου, ΔΕΝ 2000, σ. 839 επ., Βλαστού, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, τ. II, 1999, σ. 1225 επ., Ζερδελή, Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, 2002, σ. 606 επ., πρβλ. Däubler, Das Arbeitsrecht 2, 1995, σ. 904 επ., από τη νομολογία ίδετε ενδεικτικά Εφ.Αθ. 5068/1996, ΕΕργΔ 1997, σ. 378 επ., Μ.Πρ.Ηλ. 151/1991, ΕΕργΔ 1991, σ. 662 επ., Μ.Πρ.Αθ. 11071/1994, ΕΕργΔ 1994, σ. 1066 επ.).
8. Ο χαρακτηρισμός σύμβασης εργασίας ως ορισμένου ή αορίστου χρόνου έχει **σημαντικές συνέπειες** όσον αφορά τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των συμβαλλομένων μερών. Η καταγγελία της αορίστου χρόνου σύμβασης και σχέσης εργασίας από τον εργοδότη πρέπει να γίνεται εγγράφως, άλλως είναι άκυρη, στην περίπτωση των εργαζομένων που υπάγονται στην ασφάλιση κατά της ανεργίας, σύμφωνα με το άρθρο 5 του Ν. 3198/1955, όπως τροποποιήθηκε από το άρθρο 2 παρ. 4 του Ν. 2556/1997. Επειδή δε η ασφάλιση κατά της ανεργίας έχει επεκταθεί σε όλους τους εργαζομένους με σχέση εξαρτημένης εργασίας στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα (Ν. 1305/1984

και Υ.Α. Εργ. 32994/1987), η από τον εργοδότη καταγγελία κάθε σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου πρέπει να γίνεται εγγράφως. Προφορική καταγγελία είναι άκυρη. Περαιτέρω, σύμφωνα με τον Ν. 2112/1920, η καταγγελία αορίστου χρόνου σύμβασης εργασίας από τον εργοδότη είναι νόμιμη εφόσον γίνει καταβολή από αυτόν αποζημίωσης στον εργαζόμενο, όπως αυτή εκάστοτε ορίζεται από τον νόμο. Η προστασία αυτή επεκτάθηκε με το β.δ. 16/18 Ιουλίου 1920 και στους τεχνίτες και εργάτες όλων των κατηγοριών των βιομηχανικών, βιοτεχνικών, μεταλλευτικών ή χειροτεχνικών επιχειρήσεων.

9. Συνεπώς κατά το άρθρο 669 παρ. 2 εδ. α' ΑΚ καταγγελία της σύμβασης εξηρημένης εργασίας αορίστου χρόνου θεωρείται έγκυρη, όταν, σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 656 ΑΚ και 1 και 7 Ν. 2112/1920, όπως τροποποιήθηκε με τον Ν. 4558/1930, σε συνδυασμό με το άρθρο 5 του Ν. 3198/1955, γίνει εγγράφως και καταβληθεί η οφειλόμενη αποζημίωση (ΑΠ 252/95 ΔΕΝ 1998.617). Αν δεν τηρηθεί η εν λόγω διαδικασία, η καταγγελία είναι άκυρη και θεωρείται σαν να μην έγινε (ΑΚ 180, 174). Στην περίπτωση αυτή ο απολυθείς εργαζόμενος δικαιούται να αξιώσει μισθούς υπερημερίας (ΑΚ 656) και ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος, όπως προκύπτει από τις διατάξεις των άρθρων 648, 651, 652 και 655 ΑΚ να δέχεται την προσφερομένη εργασία του (ΑΠ 1412/94 και 741/94, ΔΕΝ 1995 σελ. 546 και 933).
10. Η **αυξημένη προστασία**, επομένως, του εργαζομένου επί συμβάσει εργασίας αορίστου χρόνου είναι το κύριο χαρακτηριστικό, το οποίο την διαφοροποιεί καθοριστικά σε σχέση με την σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου. Κατά συνέπεια, ο Νομοθέτης προέκρινε τον χαρακτηρισμό ως αορίστου χρόνου της σύμβασης εργασίας που καταχρηστικώς συνήφθη ως ορισμένου χρόνου, διότι διαφορετικά θα επερχόταν αδικαιολόγητη συρρίκνωση των δικαιωμάτων του εργαζομένου, όχι μόνο στην καταβολή αποζημίωσης κατά την **καταγγελία** της σύμβασης, αλλά πρωτίστως στην **θέση** εργασίας. Τούτο δε καταδεικνύει και το **έννομο συμφέρον** των εργαζομένων που καταχρηστικώς απασχολούνται με διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, όπως η ήδη ενάγουσα, για την αναγνώριση της σχέσης εργασίας τους ως αορίστου χρόνου.
11. Ο έλεγχος της καταχρηστικής σύναψης συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου συμπληρώνεται και ολοκληρώνεται μέσω της διάταξης του **άρθρου 281 ΑΚ** (ίδετε Ζερδελή, ΕΕργΔ 1987, σ. 244 επ., του ιδίου, ΕΕργΔ 1989, σ. 7 επ., του ιδίου, Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, 2002, σ. 594 επ., Τραυλού-Τζανετάτου, ΕΕργΔ 1994, σ. 604 επ., Λεβέντη, ΔΕΝ 2000, σ. 839, Εφ.Θεσσ. 2150/1991, Αρμ. 1991, σ. 472, Μ.Πρ.Δραμ. 90/1990, ΕΕργΔ 50/1991, σ. 64, Μ.Πρ.Δραμ. 14/1991, ΔΕΝ 1991, σ. 347, Μ.Πρ.Θεσσ.

13/1991, ΔΕΝ 1991, σ. 463, Μ.Πρ.Θεσσ. 5354/1999, Αρμ. 1999, σ. 711, Μ.Πρ.Αθ. 87/2000, ΕΕργΔ 2000, σ. 1123), η οποία, εξάλλου, στηριζόμενη κατεξοχήν σε αντικειμενικά κριτήρια, απαγορεύει γενικά την κατάχρηση. Με τον τρόπο αυτό αφενός **αντικειμενικοποιείται πλήρως ο έλεγχος του ορθού νομικού χαρακτηρισμού** (ίδετε Ζερδελή, ΕΕργΔ 1989, σ. 9 επ., του ιδίου, Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, 2002, σ. 597), αφετέρου **διευρύνεται**, από την άποψη του **πεδίου προστασίας** (ίδετε Ζερδελή, ΕΕργΔ 1989, σ. 8, του ιδίου, Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, 2002, σ. 597-598), **και συνδέεται με τις συνταγματικές αξιολογήσεις και, ιδίως, με τη συνταγματική αναγνώριση και προστασία του δικαιώματος εργασίας** (άρθρο 22 παρ. 1 Συντάγματος. Ίδετε και Ζερδελή, ΕΕργΔ 1989, σ. 8, του ιδίου, Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, 2002, σ. 594 επ, 598 επ.) **και τον ανθρωποκεντρικό** (ίδετε σχετικά Βλάχου, Το Σύνταγμα της Ελλάδος, Επίμετρο, σ. 55 επ., Βενιζέλου, Τα όρια αναθεώρησης του Συντάγματος 1975, 1984, σ. 178 επ., ιδίως σ. 188, Τραυλού-Τζανετάτου, σε: Δίκαιο και Πολιτική 3/1982, σ. 127, Καζάκου, ΕΕΔ 60/2001, σ. 1044 επ., Κουκιάδη, Εργατικό δίκαιο, Ατομικές εργασιακές σχέσεις, σ. 33-34, 56., Δερμιτζάκη, ΕΕργΔ 2002, σ. 1330 επ.) **και κοινωνικό χαρακτήρα του Συντάγματος** (για τη σημασία ιδίως της ρητής πλέον κατοχύρωσης της αρχής του κοινωνικού κράτους ίδετε Βενιζέλου, Το Αναθεωρητικό Κεκτημένο, σ. 133 επ., Ξ. Κοντιάδη, ΕΔΚΑ ΜΓ' (2001), σ. 1 επ., του ιδίου, Ο νέος συνταγματισμός και τα θεμελιώδη δικαιώματα μετά την αναθεώρηση του 2001, ιδίως σ. 449 επ., πρβλ. Γκούτου, ΔΕΝ 57/2001, σ. 708 επ., Δερμιτζάκη, ΕΕργΔ 2002, σ. 1333-1334).

12. Σύμφωνα, περαιτέρω, με τα **κριτήρια ερμηνείας των δηλώσεων βουλήσεως** - και των συμβάσεων - που καθιερώνει ο Αστικός Κώδικας (άρθρα 173, 200 ΑΚ), ως αποφασιστικό νόημα δεν μπορεί να θεωρηθεί εκείνο που προσέδωσε στη δήλωση ο δηλώσας. Τούτο δε, καθώς **άξιος προστασίας δεν είναι μόνο αυτός αλλά και ο αποδέκτης της**, το συμφέρον του οποίου θα πρέπει επίσης να λαμβάνει υπόψη η ερμηνεία. Αυτό ειδικότερα σημαίνει ότι θα πρέπει να ισχύσει το νόημα εκείνο που ο δηλώσας εδικαιούτο να περιμένει ότι θα προσδοθεί στη δήλωσή του από τον αποδέκτη της ή, διαφορετικά, το νόημα εκείνο που ο αποδέκτης όφειλε και μπορούσε να αντιληφθεί. Ιδιαίτερη σημασία στο πλαίσιο αυτό αποκτά η αρχή της καλής πίστης και η εξ αυτής απορρέουσα αρχή της εμπιστοσύνης. Σύμφωνα με τις σύγχρονες κυρίως αντιλήψεις, η ερμηνεία των δικαιοπραξιών προσλαμβάνει πρωτίστως αντικειμενικό χαρακτήρα. Η ισχύς μιας δικαιοπραξίας με το αντικειμενικό της νόημα επιβάλλεται για λόγους προστασίας του συμβαλλόμενου εκείνου μέρους που δικαιολογημένα εμπιστεύθηκε

σε ορισμένο («αντικειμενικοποιημένο») νόημα της δήλωσης βούλησης, ακόμα και αν είναι δυσμενής για το άλλο μέρος. Πολύ περισσότερο η ερμηνεία με κριτήρια αντικειμενικά αποκτά κεντρική σημασία κατά την ερμηνεία των συμβάσεων, και δη των διαρκών συμβάσεων, όπως είναι και η σύμβαση εργασίας.



13. Αποφασιστικό κριτήριο για την ερμηνεία των συμβάσεων αποτελεί και η **στάθμιση των συμφερόντων των μερών**, που, μάλιστα, αποκτά ιδιαίτερη βαρύτητα σε περιπτώσεις οικονομικής ή κοινωνικοοικονομικής και διαπραγματευτικής ανισότητας των συμβαλλομένων. Υπό το πρίσμα αυτό, η ερμηνεία των συμβάσεων αποτελεί σε ορισμένο βαθμό **μηχανισμό αποκατάστασης**, στο μέτρο του εφικτού, της νόθευσης του περιεχομένου της συμβατικής ελευθερίας, σε περιπτώσεις ιδίως ελλείπουσας κοινωνικοοικονομικής και διαπραγματευτικής ισορροπίας, όπως κατά κανόνα συμβαίνει όταν το ένα αντισυμβαλλόμενο μέρος είναι εργαζόμενος.
14. Οι παρατηρήσεις αυτές ενισχύονται, αν ληφθεί περαιτέρω υπόψη ότι – ιδίως μετά την ρητή κατοχύρωση της καθολικής, *erga omnes*, ισχύος των συνταγματικών δικαιωμάτων και στις σχέσεις των ιδιωτών στις οποίες προσιδιάζουν (άρθρο 25 παρ. 1 Συντάγματος) – δεν μπορεί να αμφισβητηθεί η **υποχρέωση σύμφωνης με το Σύνταγμα ερμηνείας και των δικαιοπραξιών** (ίδτε βασικά Καζάκου, ΕΕΔ 60/2001, ιδίως σ. 1048-1049). Κατά την ερμηνεία, λοιπόν, των δικαιοπραξιών οφείλουν να λαμβάνονται υπόψη και οι συνταγματικές αξιολογήσεις και, ιδίως, ο ανθρωποκεντρικός χαρακτήρας του Συντάγματος και, κατά συνέπεια, και η συνταγματικά κατοχυρωμένη αρχή της προστασίας του εργαζομένου (για την προστατευτική αρχή ως σημαντική και για την ερμηνεία των συμβάσεων εργασίας ίδτε Καζάκου, Η Διαιτησία Συλλογικών Διαφορών Συμφερόντων κατά το Ν. 1876/90, σ. 52, του ιδίου, ΕΕΔ 60/2001, ιδίως σ. 1048-1049, Μ.Πρ.Αθ. 1981/2000, ΕΕΔ 60/2001, σ. 1262 επ., πρβλ. Martens, ZGR 1984, σ. 451). Επομένως, η ερμηνεία μιας σύμβασης εργασίας πρέπει πρωτίστως να λαμβάνει χώρα με κριτήρια αντικειμενικά και, μάλιστα, προσανατολισμένα στη διαφύλαξη του συμφέροντος του εργαζομένου. Κεντρικής, συνεπώς, σημασίας κριτήριο ερμηνείας για τη σύμβαση εργασίας – που αποκαλύπτει εξάλλου και την πραγματική βούληση των μερών – είναι η **πραγματική λειτουργία της εργασιακής σχέσης**.
15. Τούτο, βεβαίως, αφορά πρωτίστως στον προσδιορισμό του είδους και της διάρκειας της σύμβασης εργασίας, καθώς είναι ενδεχόμενο ο εργοδότης εκμεταλλευόμενος τη διαπραγματευτική ισχύ του και την ανάγκη του μισθοσυντήρητου για εργασία, να επιβάλλει έναν **μη ορθό νομικό χαρακτηρισμό** τόσο ως προς το είδος όσο και ως προς τη διάρκεια της σύμβασης εργασίας. Αυτό ισχύει, ανεξάρτητα από το αν

τούτο πραγματοποιηθεί κατ' επίκληση από τον εργοδότη κατά την πρόσληψη ορισμένης νομοθετικής ρύθμισης, η οποία – με βάση και τις προαναφερθείσες συνταγματικές αρχές και όσα στη συνέχεια εκτίθενται – δεν μπορεί να δεσμεύσει ούτε ως προς το είδος της σχέσης ούτε ως προς τον όρο της ορισμένης διάρκειας της σύμβασης αντίθετα σε αντικειμενικά στοιχεία και την επιβαλλόμενη αντικειμενική ερμηνεία της. Σε τέτοιες, επομένως, περιπτώσεις (πράγμα που ισχύει πολύ περισσότερο σε περιπτώσεις που συνάπτονται διαδοχικές συμβάσεις, όπως συμβαίνει και στην περίπτωση μας) η σύμβαση εργασίας, με βάση το αντικειμενικό της νόημα, πρέπει να θεωρείται σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου (για τη σημασία και της ερμηνείας των συμβάσεων κατά την ΑΚ 173 και, ιδίως, την ΑΚ 200 για τον χαρακτηρισμό της σύμβασης εργασίας ως ορισμένης ή αορίστου διάρκειας ίδετε βασικά Ντάσιου, ΕΕργΔ 1986, σ. 1049-1050).

16. Από όλα όσα μέχρι τώρα στο μέρος αυτό εκτέθηκαν – και ιδίως από το άρθρο 8 παρ. 3 ν. 2112/1920 – προκύπτουν συνοπτικά τα ακόλουθα:

(α) Η ορισμένη διάρκεια της σύμβασης πρέπει να δικαιολογείται αντικειμενικά από τη φύση, το είδος ή το σκοπό της εργασίας, ή να επιβάλλεται από τις συνθήκες λειτουργίας της επιχείρησης. **Η συνομολόγηση σύμβασης εργασίας για ορισμένο μόνο χρόνο είναι αδικαιολόγητη, όταν με την παρεχόμενη εργασία καλύπτονται πάγιες και διαρκείς ανάγκες της επιχείρησης.**

(β) Η ορισμένη διάρκεια μίας σύμβασης μπορεί να προκύπτει από το είδος και το σκοπό της εργασίας ή τις ανάγκες της εκμετάλλευσης. Παρότι στις περιπτώσεις αυτές ο ακριβής χρόνος λήξης της σύμβασης εργασίας δεν είναι πάντα εκ των προτέρων προσδιορισμένος, η σύμβαση εργασίας θεωρείται ορισμένου χρόνου. Επισημαίνεται, ωστόσο, σχετικά ότι το χρονικό σημείο λύσης της σύμβασης **θα πρέπει να είναι εκ των προτέρων – έστω και κατά προσέγγιση – προβλέψιμο.** Υποστηρίζεται, πάντως, ορθά ότι μόνη η κάλυψη μιας μη διαρκούς, ήτοι παροδικής, ανάγκης, αν δεν είναι βέβαιο το χρονικό σημείο λήξης της, δεν δικαιολογεί τη σύναψη σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου. Η παροδικότητα, δηλαδή, κατά την άποψη αυτή, δεν ταυτίζεται με την έννοια του ορισμένου χρόνου ούτε έρχεται σε σύγκρουση ούτε είναι ασύμβατη με την έννοια του αορίστου χρόνου. Δεν αρκεί, επομένως, το γεγονός ότι η εργασιακή ανάγκη που καλύπτεται δεν είναι διαρκής για το χαρακτηρισμό της εργασιακής σχέσης ως ορισμένου χρόνου, αλλά **απαιτείται επιπρόσθετα η συνδρομή στοιχείων που θα καθιστούν δυνατό τον καθορισμό της ορισμένης διάρκειάς της. Αν τέτοια στοιχεία δεν υπάρχουν, η σύμβαση εργασίας πρέπει να θεωρείται αορίστου χρόνου.**

(γ) Αν η χρονική διάρκεια δεν δικαιολογείται αντικειμενικά, είναι άκυρος ο σχετικός όρος της σύμβασης (ο χρονικός περιορισμός), χωρίς να συμπαρασύρει σε ακυρότητα ολόκληρη τη σύμβαση, η οποία ισχύει ως αορίστου χρόνου.

(δ) Οι διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου (αν και δεν είναι προϋπόθεση για τη θεώρησή τους ως αορίστου χρόνου, αφού αρκεί προς τούτο και μία μόνο σύμβαση ορισμένου χρόνου) θεωρούνται, ωστόσο, ως τυπική περίπτωση υποκρυπτόμενης καταστρατήγησης, ακόμα και όταν μεταξύ τους παρεμβάλλεται ορισμένο χρονικό διάστημα, και **αντιμετωπίζονται (αναγνωρίζονται) ως ενιαία σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου.**

Από όσα προεκτέθηκαν καθίσταται σαφές ότι η σημασία της ανάγκης διασφάλισης του εργαζομένου από την καταστρατήγηση των δικαιωμάτων του, η οποία επέρχεται μέσω του καταχρηστικού χαρακτηρισμού της σχέσης εργασίας ως ορισμένου αντί αορίστου χρόνου, είχε γίνει ήδη από νωρίς αντιληπτή και αντιμετωπισθεί αποτελεσματικά στο πλαίσιο της ελληνικής έννομης τάξης. Ήδη η *ratio* του εθνικού νομοθέτη επιβεβαιώνεται από το κοινοτικό δίκαιο, το οποίο επιβάλλει την αποτελεσματική προστασία του εργαζομένου έναντι της κατάχρησης που προκύπτει από την άνευ αντικειμενικού λόγου απασχόλησή του δια διαδοχικών συμβάσεων και σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου.

Το προστατευτικό πλαίσιο για τις συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου (πριν τη θέση σε ισχύ της Οδηγίας 1999/70/ΕΚ στις 10-7-1999): Από τον συνδυασμό των διατάξεων των άρθρων 648 επ. ΑΚ και 6 ν. 765/1943, που κυρώθηκε με την 324/1946 ΠΥΣ και διατηρήθηκε σε ισχύ με το άρθρο 38 ΕισΝΑΚ, προκύπτει ότι σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, στην οποία και μόνον εφαρμόζονται οι διατάξεις του εργατικού δικαίου, υπάρχει όταν οι συμβαλλόμενοι αποβλέπουν στην παροχή της εργασίας του μισθωτού για ορισμένο ή αόριστο χρόνο με μισθό, ανεξαρτήτως του τρόπου με τον οποίο καθορίζεται και καταβάλλεται αυτός, χωρίς ευθύνη του μισθωτού για την επίτευξη ορισμένου αποτελέσματος, και ακόμη (όταν) ο μισθωτός τελεί σε εξάρτηση από τον εργοδότη του, η οποία εκδηλώνεται με το δικαίωμα του τελευταίου να ασκεί έλεγχο και εποπτεία ως προς τον τρόπο, τόπο και χρόνο παροχής της εργασίας και την επιμελή εκτέλεση της και με την υποχρέωση του πρώτου να συμμορφώνεται στις αναγκαίες εντολές ή οδηγίες του εργοδότη. Η παραπάνω σύμβαση διακρίνεται από την αναφερόμενη στο άρθρο 681 ΑΚ σύμβαση μίσθωσης έργου, επί της οποίας δεν έχουν εφαρμογή οι διατάξεις του εργατικού δικαίου, κυρίως γιατί με την σύμβαση εργασίας οι συμβαλλόμενοι αποβλέπουν στην εργασία που θα παρέχεται σε ορισμένο ή αόριστο χρόνο, ενώ με την σύμβαση μισθώσεως έργου οι συμβαλλόμενοι αποβλέπουν στην επίτευξη του συμφωνηθέντος τελικού αποτελέσματος, η πραγμάτωση του οποίου συνεπάγεται την αυτόματη λύση της μεταξύ των συμβαλλομένων συμβατικής σχέσης. Ο χαρακτηρισμός της συμβατικής σχέσης που συνδέει τους συμβαλλόμενους γίνεται από το δικαστήριο μετά από εκτίμηση όλων των συγκεκριμένων περιστάσεων, για να κριθεί με ποια συγκεκριμένη νομική σχέση συνδέεται ο μισθωτός με τον εργοδότη του, ανεξάρτητα από το νομικό χαρακτήρα που έδωσαν τα συμβαλλόμενα μέρη στη συνδέουσα αυτά σχέση (ίδτε βασικά αντί άλλων ΑΠ 1618/2003, ΝΟΜΟΣ 346125).

Περαιτέρω, από τον συνδυασμό των διατάξεων των άρθρων 648 και 669 ΑΚ προκύπτει ότι σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου υπάρχει όταν η χρονική διάρκειά

της δεν καθορίζεται και δεν συνάγεται ούτε από το είδος και το σκοπό της, ούτε έχει συμφωνηθεί από τους συμβαλλομένους. Αντίθετα ορισμένου χρόνου σύμβαση υπάρχει όταν η διάρκεια της είναι σαφώς καθορισμένη, είτε γιατί συμφωνήθηκε ρητά ή σιωπηρά, είτε γιατί προκύπτει από το είδος και το σκοπό της σύμβασης εργασίας. Χαρακτηριστικό της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου είναι ότι τα μέρη γνωρίζουν επακριβώς το χρονικό σημείο της λήξεώς της (ίδετε αντί πολλών Γεωργιάδη - Σταθόπουλο, Αστ. Κωδ, στο άρθρο 669 παρ. II).

Εξάλλου, από τις διατάξεις των άρθρων 1 και 8 του ν. 2112/1920 οι οποίες ορίζουν ότι οι διατάξεις του νόμου αυτού εφαρμόζονται και επί συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, εάν ο καθορισμός της διάρκειας αυτής δεν δικαιολογείται από τη φύση της συμβάσεως, αλλά τέθηκε σκόπιμα προς καταστράτηγηση των διατάξεων του νόμου αυτού περί καταγγελίας της υπαλληλικής συμβάσεως, συνάγεται ότι ο καθορισμός ορισμένης χρονικής διάρκειας της σύμβασης εργασίας είναι δικαιολογημένος από τη φύση αυτής, όταν όχι μόνο η σύμβαση, ως εκ του είδους και του σκοπού της εργασίας έχει το χαρακτήρα σύμβασης ορισμένου χρόνου, αλλά και όταν η διάρκειά της υπαγορεύεται από αποχρώντα λόγο αναγόμενο ιδίως στις ιδιαίτερες συνθήκες λειτουργίας της επιχείρησης. Όταν συντρέχουν οι προϋποθέσεις αυτές η κατάρτιση σύμβασης ορισμένου χρόνου ή οι διαδοχικές ανανεώσεις της σύμβασης εργασίας δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι έγιναν σκόπιμα για να καταστρατηγηθούν οι διατάξεις περί καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου (ίδετε αντί πολλών ΑΠ 299/1984, ΔΕΝ 1985, 117). Αντίθετα, η κατάρτιση σύμβασης ορισμένου χρόνου ή οι διαδοχικές ανανεώσεις της σύμβασης εργασίας θεωρούνται ως (ενιαία) σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, αν η συνομολόγηση του ορισμένου χρόνου σ' αυτές δεν δικαιολογείται από την φύση της σύμβασης ή τις ανάγκες της επιχείρησης, όπως είναι, μεταξύ των άλλων και όταν η εκτελούμενη εργασία ικανοποιεί πάγιες και τακτικές ανάγκες της επιχείρησης (ίδετε αντί πολλών ΕφΑΘ 1989/1997 Αρμ 1997, 1042, Ντάσιο, Εργατικό Δικονομικό Δίκαιο, παρ. 397, Σ. Βλαστό, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, παρ. 1132- 1136).

Άλλωστε, ο ορθός νομικός χαρακτηρισμός έννομων σχέσεων και καταστάσεων αποτελεί έργο της δικαιοδοτικής λειτουργίας και δεν χωρεί σ' αυτό επέμβαση του νομοθέτη. Ειδικότερα, ο ορθός νομικός χαρακτηρισμός έννομων σχέσεων και καταστάσεων αποτελεί κατ' εξοχήν έργο των δικαστηρίων, αποτελεί δηλαδή ένα από τα βασικά στοιχεία της δικαιοδοτικής λειτουργίας. Τούτο μάλιστα ισχύει ακόμα και στις περιπτώσεις που ορισμένος νομικός χαρακτηρισμός γίνεται βάσει νόμου. Σημειωτέον ότι χωρίς το στοιχείο αυτό, δηλαδή το ελεύθερο νομικό χαρακτηρισμό συμβατικών σχέσεων, καταστάσεων, παροχών κλπ, τα δικαστήρια δεν μπορούν να επιτελέσουν την ανατεθειμένη σ' αυτά από το Σύνταγμα λειτουργία (άρθρο 87 παρ. 2 Σ.), κατοχυρώνοντας παράλληλα και τη λειτουργική ανεξαρτησία των δικαστών (ίδετε 3/2001 απόφαση ΑΕΔ, βλ. σχετικά με την αναγνώριση της ελευθερίας των δικαστηρίων να προβαίνουν στον ορθό νομικό χαρακτηρισμό, αγνοώντας μάλιστα το νομικό χαρακτηρισμό που επιβάλλει ο νομοθέτης ΕφΑΘ 6886/2004 Αδμ., Άρ. Καζάκο, ΕΕργΔ 1993, 59, 61, Άρ. Καζάκο - Δημ. Τραυλό-Τζανετάτο, ΕΕργΔ 63 σ. 706,

707, Φ. Δερμιτζάκη, ΕΕργΔ 63 σ. 532, 533, πρβλ. ΑΠ 6/2001 ΕΕργΔ 2001 403, ΑΠ 141/2000 ΕΕργΔ 2001, 406, ΑΠ 1026/90 ΔΕΝ 48, 470).

Η αρχή της υπεροχής του κοινοτικού δικαίου: Το κοινοτικό δίκαιο, πρωτότυπο (διατάξεις Συνθηκών ΕΚ) και παράγωγο (κανονισμοί, οδηγίες, αποφάσεις), σύμφωνα με τη νομολογία του ΔΕΚ [ίδτετε κυρίως ΔΕΚ 6/1964 (Υπόθεση Costa-Enel), Συλλ. 1964, σ. 1145], από τη φύση και το σκοπό του, υπερέχει οποιασδήποτε εθνικής διάταξης. Η αρχή της υπεροχής του κοινοτικού δικαίου απορρέει και από τον αυτοπεριορισμό της αρμοδιότητας των κρατών-μελών με τη μεταβίβαση στην Κοινότητα κυριαρχικών τους δικαιωμάτων (ίδτετε αντί άλλων Δαγτόγλου, Ευρωπαϊκό Κοινοτικό Δίκαιο, 1985, σ. 183 επ., Αγ. Μπακόπουλου, Δίκαιον της Ευρωπαϊκής Οικονομικής Κοινότητας, 1980, σ. 180 επ., Σκανδάμη, Ευρωπαϊκό Δίκαιο Ι, 1994, σ. 132 επ., Metallinos, Die europarechtskonforme Auslegung, 1994, σ. 27 επ., Συνοδινού, ΕΕμπΔ 1997, σ. 613 επ.). Από την αρχή αυτή απορρέει η υπεροχή του και έναντι των συνταγματικών διατάξεων (ίδτετε ΣτΕ 249/1997, επίσης Σκανδάμη, Ευρωπαϊκό Δίκαιο, 1997, σ. 144). Σύμφωνα, λοιπόν, με την αρχή της υπεροχής το κοινοτικό δίκαιο –και οι διατάξεις που το ενσωματώνουν στην εσωτερική έννομη τάξη– υπερισχύει κάθε αντίθετης διάταξης του εθνικού δικαίου, η οποία καθίσταται ανίσχυρη/καταργείται στο μέτρο που συγκρούεται με τις κοινοτικές διατάξεις (και εφόσον δεν είναι δυνατή η σύμφωνη με το κοινοτικό δίκαιο ερμηνεία της, σύμφωνα με όσα εκτίθενται αμέσως κατωτέρω).

Οι Κοινοτικές Οδηγίες και η επίδρασή τους στις εσωτερικές έννομες τάξεις των κρατών μελών: Από το άρθρο 249 παρ. 1, 3 της Ενοποιημένης απόδοσης της Συνθήκης περί ιδρύσεως της Ευρωπαϊκής Κοινότητας (πρώην άρθρο 189 παρ. 1, 3), προκύπτει σαφώς ότι οι Οδηγίες που εκδίδουν προς εκπλήρωση των καθηκόντων τους τα αρμόδια όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης (το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο από κοινού με το Συμβούλιο, το Συμβούλιο ή η Επιτροπή) αποτελούν παράγωγο κοινοτικό δίκαιο και δεσμεύουν κάθε κράτος - μέλος της Ένωσης στο οποίο απευθύνονται όσον αφορά το επιδιωκόμενο αποτέλεσμα, αλλά αφήνουν την επιλογή του τύπου και των μέσων στην αρμοδιότητα των εθνικών αρχών. Έτσι οι Οδηγίες απευθύνονται όχι απ' ευθείας στους ιδιώτες θεσπίζοντας δικαιώματα και υποχρεώσεις τους, αλλά μόνον προς τα κράτη-μέλη της Ε.Ε., αφού μόνον αυτά έχουν τη δυνατότητα να λάβουν τα μέτρα με τα οποία θα καταστεί εφικτή η επίτευξη του επιδιωκόμενου αποτελέσματος. Το κράτος - μέλος που είναι αποδέκτης της Οδηγίας έχει την υποχρέωση να πραγματοποιήσει το αποτέλεσμα αυτό μέσα στην τασσόμενη προθεσμία, με μέσα και τύπο όμως τα οποία το ίδιο θα επιλέξει (Νόμο, Προεδρικό Διάταγμα, Υπουργική απόφαση και εν γένει κανόνες δικαίου της εθνικής έννομης τάξης). Αν η Οδηγία περιέχει κανόνες σαφείς και ορισμένους που δεν έχουν μεταφερθεί στο εθνικό δίκαιο, δεκτικούς απ' ευθείας εφαρμογής, δηλαδή οι διατάξεις της είναι χωρίς αιρέσεις, επιφυλάξεις, περιθώρια επιλογής και επαρκώς ακριβείς, ώστε να καθίσταται δυνατό στα εθνικά δικαστήρια να προσδιορίσουν το ακριβές περιεχόμενο του δικαιώματος, το δικαιούχο και τον υπόχρεο αυτού καθώς και τον τρόπο άσκησής του, τότε υπάρχει η δυνατότητα στους ιδιώτες να την επικαλεσθούν έναντι του κράτους (κάθετο άμεσο αποτέλεσμα). Εξάλλου, το άρθρο

10 Συνθήκη υποχρεώνει όλες τις κρατικές λειτουργίες, άρα και τη δικαστική, στη λήψη γενικών ή ειδικών μέτρων, καταλλήλων να εξασφαλίσουν την εκπλήρωση των υποχρεώσεων που απορρέουν από την Συνθήκη, συμπεριλαμβανομένης βεβαίως και της μεταφοράς των Οδηγιών στο εσωτερικό δίκαιο και της σύμφωνης με το κοινοτικό δίκαιο ερμηνείας του εθνικού δικαίου (ίδτε αντί άλλων Metallinos, *Die europarechtskonforme Auslegung*, 1994, επίσης Δαγτόγλου, *Ευρωπαϊκό Κοινοτικό Δίκαιο*, 1, 1985, σ. 226 επ., Σκανδάμη, *Ευρωπαϊκό Δίκαιο*, 1997, σ. 444 επ., Στάγκου/Σαχπεκίδου, *Δίκαιο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων και της Ευρωπαϊκής Ένωσης*, 2000, σ. 238 επ., Συνοδινού, *Εκφάνσεις της υπεροχής των οδηγιών έναντι του εθνικού δικαίου και συναφείς εξουσίες των εθνικών δικαστηρίων*, ΕΕμπΔ1997, σ. 624 επ., Arnulf/Dashwood/Ross/Wyatt, *European Union Law*, 2000, s. 71,72, Αρ. Καζάκο - Δημ. Τραυλό-Τζανετάτο, ΕΕργΔ 63 σ. 707, Φ. Δερμιτζάκη, ΕΕργΔ 63, 519-520). Εξάλλου, θα πρέπει εδώ να σημειωθεί ότι η υποχρέωση σύμφωνης με το Κοινοτικό Δίκαιο ερμηνείας (του εθνικού δικαίου), που απορρέει από την αρχή της υπεροχής του, υφίσταται και πριν την πάροδο της προθεσμίας προσαρμογής της νομοθεσίας των κρατών - μελών στις απαιτήσεις της σχετικής Οδηγίας [ίδτε ΔΕΚ. *Case 80/86, Criminal proceeding against Kolpinguis Nijmegen BV*(1987) ECR 3969, (1989) 2 CMLR 18, 88/1986 ΕΔΚΑ 1988, 562, *Case 14/1983, Von Colson and Kamman v. Land Nordrhein - Westfalen* (1984) ECR 1891, (1986) 2 CMLR 430, βλ. επίσης Υποθέσεις C-74/95 και 129/95 (1996) ECR I-6609, (1997) 1 CMLR 300, βλ. αναλυτικά Paul Graig and Grainne de Burga, *EU LAW, text, cases and materials, second edn 1998 p. 198-200*, όπου περαιτέρω παραπομπές στη νομολογία του ΕCJ (ΔΕΚ), βλ. επίσης ΕφΑθ 6886/2004 Αδμ.]. Εξάλλου, ο εθνικός νομοθέτης δεν έχει την εξουσία να μεταβάλει ούτε να παρερμηνεύει τις διατάξεις της Οδηγίας, διότι τότε παραβιάζει το κοινοτικό δίκαιο, το οποίο υπερισχύει κάθε αντίθετης διάταξης της εσωτερικής νομοθεσίας κατ' άρθρο 28 παρ. 1 Σ., βάσει του οποίου η Ελλάδα προσχώρησε στις ευρωπαϊκές κοινότητες από 1.1.1981 δυνάμει της από 28.5.1979 συνθήκης προσχωρήσεως της Ελλάδος στην Ε.Ο.Κ., που κυρώθηκε με το Ν. 945/1979 (ίδτε Ολ. ΑΠ 23/98 ΕλλΔνη 39.793, ΑΠ 1330/2000 ΕλλΔνη 43.387).

Η ρήτρα 5 της συμφωνίας πλαισίου για τις συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου: Ενόψει των προβλημάτων αυτών που δημιουργεί η - αδικαιολόγητη ιδίως- χρήση συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου και λόγω προφανώς της εμφάνισης σε ευρωπαϊκό επίπεδο του φαινομένου αδικαιολόγητης σύναψης διαδοχικών τέτοιων συμβάσεων (ίδτε Ζερδελή, *Ο δικαστικός έλεγχος των συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου*, ΕΕργΔ 1989, σ. 3 επ., του ιδίου, *Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας*, 2002, σ. 588 επ., Τραυλού-Τζανετάτου, *Συμβάσεις με αντικείμενο την παροχή εργασίας, Προβλήματα νομικού χαρακτηρισμού*, ΕΕργΔ 1994, σ. 602 επ., Κουκιάδη, *Εργατικό δίκαιο, Ατομικές εργασιακές σχέσεις*, 1995, σ. 821 επ., Λεβέντη, *Συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου κατά παράβαση του άρθρ. 8 παράγρ. 3 ν. 2112/20*, ΔΕΝ 1997, σ. 1108, του ιδίου, *Σύμβαση εργασίας αορίστου και ορισμένου χρόνου*, ΔΕΝ 2000, σ. 834 επ., του ιδίου, ΔΕΝ 2003, σ. 817 επ., Däubler, *Das Arbeitsrecht 2*, 1995, σ. 894 επ. Πρβλ. Παναγιώτου, *Συμβάσεις ορισμένου χρόνου και καταστρατήγηση του νόμου*, ΕΕργΔ

1986, σ. 552, σχετικά, μάλιστα, με τη συζήτηση στη Γερμανία για την απαγόρευση των συμβάσεων ορισμένου χρόνου, λόγω των κινδύνων που δημιουργούν για τους εργαζομένους, *ίδτε Däubler, Das Arbeitsrecht 2, 1995, σ. 908*) εκδόθηκε η οδηγία 1999/70/ΕΚ (*ίδτε γενικά Καμενόπουλου, Η Οδηγία 99/70/ΕΚ για τις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, ΔΕΕ 2000, σ. 464 επ., Βερβεσού, Η προστασία της εργασίας ορισμένου χρόνου, ΕΕργΔ 2002, σ. 705 επ., Αναγνωστόπουλου, Η συμβάσεις ορισμένου χρόνου σύμφωνα με Οδηγία 1999/70/ΕΚ, ΕΕργΔ 2002, σ. 1202 επ., Γαβαλά, Οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου μετά το π.δ. 81/2003, ΕΕργΔ 2003, σ. 641 επ., του ιδίου, Επτά κλειδιά για την κατανόηση του π.δ. 81/2003 για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου, ΕΕργΔ 2003, σ. 1073 επ., Φ. Δερμιτζάκη, Η ρήτρα 5 της συμφωνίας – πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου και η ενσωμάτωσή της στο ελληνικό δίκαιο, ΕΕργΔ 2003, σ. 650 επ., της ίδιας, Η σύναψη συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου ιδίως στο δημόσιο τομέα, ΕΕργΔ 2004, σ. 513 επ., 577 επ., Άρ. Καζάκου / Δημ. Τραυλού-Τζανετάτου, Η αποκατάσταση των εκτάκτων και το Σύνταγμα, ΕΕργΔ 2004, σ. 705 επ., Λεβέντη, Οι συμβάσεις εξηρημένης εργασίας ορισμένου χρόνου μετά το ΠΔ 81/2003, ΔΕΝ 2003, σ. 818 επ., Μετζίτακου, Οι συμβάσεις εργασίας «ορισμένου χρόνου» υπό το καθεστώς ισχύος του π.δ. 81/2003, ΕΕργΔ 2003, σ. 1201 επ., Kliemt, Das neue Befristungsrecht, NZA 2001, σ. 296 επ., Pörtl, Befristete Arbeitsverträge nach dem Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge im Geltungsbereich des BAT, NZA 2001, σ. 582 επ. (584 επ.), η οποία τέθηκε σε ισχύ στις 28-6-1999 και στοχεύει στην υλοποίηση σε κοινοτικό επίπεδο της συμφωνίας πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου, που συνάφθηκε στις 18-3-1999 από τις σημαντικότερες ευρωπαϊκές αντιπροσωπευτικές συνδικαλιστικές οργανώσεις και, συγκεκριμένα, από την Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Συνδικάτων (CES) για την πλευρά των εργαζομένων και από τις Ένωση των Συνομοσπονδιών της Βιομηχανίας και των Εργοδοτών της Ευρώπης (UNICE) και Ευρωπαϊκό Κέντρο Δημοσίων Επιχειρήσεων (CEEP) για την εργοδοτική πλευρά. Μέσω ειδικότερα της ρήτρας 5 της συμφωνίας αυτής, η οποία αποκτά κεντρική σημασία στο πλαίσιο των σχετικών ρυθμίσεων, επιδιώκεται η αποτροπή του –συχνά εμφανιζόμενου στην πράξη– φαινομένου της κατάχρησης των διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου.*

Σκοπός και περιεχόμενο : Στόχος της ρήτρας 5 της συμφωνίας πλαισίου, όπως ήδη αναφέρθηκε, είναι η λήψη μέτρων από τα κράτη μέλη, προκειμένου να αποτραπεί η κατάχρηση των διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου. Συγκεκριμένα η παρ. 1 της ρήτρας 5 ορίζει: «Για να αποτραπεί η κατάχρηση που μπορεί να προκύψει από τη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, τα κράτη μέλη, ύστερα από διαβουλεύσεις με τους κοινωνικούς εταίρους σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία, συλλογικές συμβάσεις ή πρακτική, ή/και οι κοινωνικοί εταίροι, όταν δεν υπάρχουν ισοδύναμα νομοθετικά μέτρα, για την πρόληψη των καταχρήσεων λαμβάνουν κατά τρόπο που να λαμβάνει υπόψη τις ανάγκες ειδικών τομέων ή/και κατηγοριών εργαζομένων, ένα ή περισσότερα από τα ακόλουθα μέτρα: α) αντικειμενικούς λόγους που να δικαιολογούν την ανανέωση τέτοιων συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας, β) τη μέγιστη

συγκολική διάρκεια διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, γ) τον αριθμό των ανανεώσεων τέτοιων συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας». Η παρ. 2 της ίδιας ρήτρας προσθέτει ότι «τα κράτη-μέλη ύστερα από διαβουλεύσεις με τους κοινωνικούς εταίρους ή/και οι κοινωνικοί εταίροι καθορίζουν, όταν χρειάζεται, υπό ποιες συνθήκες οι συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου: α) θεωρούνται "διαδοχικές", β) χαρακτηρίζονται συμβάσεις ή σχέσεις αορίστου χρόνου».

Τεκμήριο υπέρ της σύμβασης αορίστου χρόνου: Στις γενικές παρατηρήσεις της συμφωνίας πλαισίου τα μέρη εκτιμούν ότι οι συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου είναι και θα συνεχίσουν να είναι η γενική μορφή των εργασιακών σχέσεων και ότι συμβάλλουν στην ποιότητα ζωής και βελτιώνουν την απόδοση. Τούτο οδηγεί στην αποδοχή και σε κοινοτικό επίπεδο ενός «τεκμηρίου» υπέρ της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου, ανάλογου με αυτό που αναγνωρίζεται και στη δική μας έννομη τάξη (ίδετε ήδη ΑΠ 1618/2003, ΝΟΜΟΣ 346125, ΕφΑθ 6166/1991, ΕΕργΔ 52, σ. 73, Μ.Πρ.Αθ. 19987/1996, ΕΕργΔ 1998, σ. 16 επ., από τη θεωρία Κουκιάδη, ΕΕργΔ 1986, σ. 643, του ιδίου, Εργατικό δίκαιο, Ατομικές εργασιακές σχέσεις, 1995, σ. 831, Ντάσιου, ΕΕργΔ 1986, σ. 1051, του ιδίου, Εργατικό Δικονομικό Δίκαιο, τ. II, 1999, σ. 875, Τραυλού-Τζανετάτου, ΕΕργΔ 1994, σ. 597, 603), σύμφωνα με το οποίο, σε περίπτωση αμφιβολίας ως προς τη φύση των αναγκών που καλύπτονται η σχέση εργασίας πρέπει να θεωρείται αόριστης διάρκειας. Από το τεκμήριο αυτό κυρίως αλλά και από την αρχή της μη διάκρισης των εργαζομένων με συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου σε σχέση με τους εργαζομένους με συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου που υιοθετεί η εν λόγω Οδηγία (ρήτρα 4 συμφωνίας πλαισίου) συνάγεται, περαιτέρω, ότι, σύμφωνα (και) με την Οδηγία 1999/70/ΕΚ, συνέπεια της κατάχρησης που προκύπτει από τη χρήση διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, είναι η θεώρηση της σύμβασης ή σχέσης εργασίας ως αορίστου χρόνου, όπως βέβαια γινόταν ήδη δεκτό και στο πλαίσιο του ελληνικού δικαίου, σύμφωνα με όσα προεκτέθηκαν.

Βάσει λοιπόν της ρήτρας 5 καταλείπονται στα κράτη – μέλη κάποια περιθώρια ως προς την επιλογή μέτρων για την αποτροπή της κατάχρησης των συμβάσεων ορισμένου χρόνου (ίδετε Γαβαλά, ΕΕργΔ 2003, σ. 649, του ιδίου, ΕΕργΔ 2003, σ. 1078, όπου επισημαίνεται ότι εναπόκειται στα κράτη μέλη να ορίσουν υπό ποιες προϋποθέσεις η καταχρηστική χρησιμοποίηση των διαδοχικών συμβάσεων οδηγεί σε μια ενιαία σύμβαση αορίστου χρόνου, Λεβέντη, ΔΕΝ 2003, σ. 827). Παρέχεται επιπλέον σε αυτά και η ευχέρεια να καθορίσουν «όταν χρειάζεται» (δηλαδή όταν δεν υπάρχουν ισοδύναμα μέτρα ή όταν δεν επιθυμούν να αφήσουν το ζήτημα αυτό στην κρίση του δικαστή) τότε οι σχετικές συμβάσεις θεωρούνται «διαδοχικές» και, επομένως, χαρακτηρίζονται ως αορίστου χρόνου.

Πεδίο εφαρμογής : Σύμφωνα με τη ρήτρα 2 της συμφωνίας πλαισίου, «η παρούσα συμφωνία εφαρμόζεται σε όλους τους εργαζομένους ορισμένου χρόνου που έχουν σύμβαση ή σχέση εργασίας όπως αυτές καθορίζονται από τη νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις ή την πρακτική σε κάθε κράτος μέλος». Από τη διάταξη αυτή, λοιπόν, που αναφέρεται σε «σύμβαση ή σχέσης εργασίας», προκύπτει ότι η

σχετική συμφωνία πλαίσιο –επομένως και η ρήτρα 5 αυτής– εφαρμόζεται σε κάθε περίπτωση σύμβασης (π.χ. έργου) που υποκρύπτει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, καθώς και στις περιπτώσεις άκυρων εργασιακών σχέσεων. *Ώδετε Γαβαλά, Οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου μετά το π.δ. 81/2003, ΕΕργΔ 2003, σ. 644-645. Από τη νομολογία ίδετε βασικά ΜΠρΑθ 1976/2003, ΕΕργΔ 2003, σ. 1236 επ. Για τη σημασία της διατύπωσης αυτής (σύμβαση ή σχέση εργασίας) γενικά ίδετε ιδίως ΑΠ 892/2002, ΕΕργΔ 2003, σ. 1213 επ.*



Περιοριστικά δε προβλέπονται οι περιπτώσεις δυνατών εξαιρέσεων. Συγκεκριμένα, εξαιρέσεις μπορούν να προβλεφθούν μόνο όσον αφορά «α) στις σχέσεις βασικής επαγγελματικής κατάρτισης και τα συστήματα μαθητείας, β) στις συμβάσεις ή τις σχέσεις εργασίας που έχουν συναφθεί στο πλαίσιο ενός ειδικού δημοσίου ή από το δημόσιο υποστηριζόμενου προγράμματος κατάρτισης και επαγγελματικής επανεκπαίδευσης». Με βάση, περαιτέρω, το προοίμιο της συμφωνίας πλαισίου, από αυτήν εξαιρούνται και οι εργαζόμενοι «που έχουν τοποθετηθεί από ένα πρακτορείο παροχής προσωρινού προσωπικού στη διάθεση μιας επιχείρησης», πράγμα που αντανακλάται στη διατύπωση της ρήτρας 3 παρ. 1 της συμφωνίας πλαισίου, κατά την οποία ως εργαζόμενος ορισμένου χρόνου νοείται ένα πρόσωπο που έχει σύμβαση ή σχέση εργασίας που έχει συναφθεί «απευθείας» μεταξύ του εργοδότη και του εργαζομένου (*ίδετε Γαβαλά, Οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου μετά το π.δ. 81/2003, ΕΕργΔ 2003, σ. 643*). Επομένως, μόνο στις περιπτώσεις αυτές είναι δυνατός ο αποκλεισμός της προστασίας στην οποία στοχεύει και η ρήτρα 5 της συμφωνίας πλαισίου.

Δεδομένου, λοιπόν, ότι δεν προβλέπεται σχετική εξαίρεση, είναι αναμφίβολο ότι η ρήτρα 5 της συμφωνίας πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου καταλαμβάνει και το δημόσιο τομέα (*ίδετε αντί πολλών ΕφΚρ 446/2004, ΕφΘρ 315/2004, ΕφΑθ 6886/2004, ΜΠρΑθ 1976/2003, ΕΕργΔ 2003, σ. 1236 επ., ΜΠρΑθ 2446/2003 (αδην.), ΜΠρΑθ 1826/2003 (αδην.), ΜΠρΠατρ 1872/2003, ΕΕργΔ 2003, σ. 1098 επ., ΜΠρΘηβ 282/2003, ΕΕργΔ 2003, σ. 1240 επ., ΜΠρΘηβ 283/2003 (αδην.), ΜΠρΚαλαμ 66/2003, ΕΕργΔ 2003, σ. 1227 επ. = ΔΕΝ 2003, σ. 1080 επ., ΜΠρΠειρ 6231/2003 (αδην.), ΜΠρΒολ 38/2003 (αδην.), ΜΠρΚω 784/2003 (αδην.), ΜΠρΗρ 634/2003 (αδην.), επίσης Βερβεσού, ΕΕργΔ 2002, σ. 705, Αναγνωστόπουλου, Οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου σύμφωνα με οδηγία 1999/70/ΕΚ, ΕΕργΔ 2002, σ. 1202, Δερμιτζάκη, ΕΕργΔ 2003, σ. 650 επ., της ιδίας, ΕΕργΔ 2004, σ. 520 επ., Kliemt, Das neue Befristungsrecht, NZA 2001, σ. 297*). Εξάλλου, η εφαρμογή της εν λόγω οδηγίας και στο δημόσιο τομέα επιβεβαιώνεται και από το γεγονός ότι κατά τη σύναψη σε ευρωπαϊκό επίπεδο της συμφωνίας πλαισίου για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου συμμετείχε για την εργοδοτική πλευρά και το Ευρωπαϊκό Κέντρο Δημοσίων Επιχειρήσεων (CEEP). *Ώδετε ήδη Παπαϊωάννου, ΕΕργΔ 2000, σ. 535, Δερμιτζάκη, ΕΕργΔ 2003, σ. 659, Γαβαλά, ΕΕργΔ 2003, σ. 1078.*

Η ευχέρεια επιλογής των κρατών μελών ως προς τα μέτρα που πρέπει να ληφθούν και τα όριά της : Όπως ήδη σημειώθηκε, –καταρχήν και μέσα σε ορισμένο πλαίσιο– τα κράτη μέλη είναι ελεύθερα να επιλέξουν τις περιπτώσεις και τα μέσα

αποτροπής της κατάχρησης των διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου. Όμως, η ευχέρεια αυτή των κρατών μελών δεν είναι χωρίς όρια. Κατά την προσαρμογή της νομοθεσίας των κρατών μελών πρέπει δηλαδή να γίνεται σεβαστός ο σκληρός πυρήνας της προστασίας στην οποία στοχεύει η ρήτρα αυτή, ο οποίος δεν μπορεί να παραβιάζεται μέσω μιας περιγραφικής και αναποτελεσματικής ενσωμάτωσής της (για τα εγγενή όρια της ευχέρειας των κρατών μελών βάσει της ρήτρας 5 παραρτήματος οδηγίας 1999/70/ΕΚ *ίδετε και Γαβαλά, ΕΕργΔ 2003, σ. 1076, Φ. Δερμιτζάκη, ΕΕργΔ 2004, σ. 523 επ.*). Εξάλλου, σύμφωνα με πάγια πλέον νομολογία του ΔΕΚ, και στις περιπτώσεις που τα κράτη μέλη έχουν ευχέρεια ως προς την επιλογή των μέτρων προσαρμογής προς ορισμένη κοινοτική επιταγή, πρέπει τα μέτρα που θα λάβουν να παρέχουν επαρκώς αποτελεσματική προστασία και να λειτουργούν αποτρεπτικά. Για την υποχρέωση του κράτους μέλους να ασκεί την ελευθερία που του παρέχει η οδηγία με λυσιτελή τρόπο, ώστε να εξασφαλίζεται η αποτελεσματικότητα και η αποτρεπτικότητά της *ίδετε βασικά ΔΕΚ 14/1983 (υπόθ. Von Colson), ΣυλλΝομολ 1984, σ. 1991 επ., επίσης ΔΕΚ C-208/1990, ΕΔΚΑ 1994, σ. 298 επ., ΔΕΚ 271/1991, ΣυλλΝομολ 1093, σ. 4367 επ., ΔΕΚ 341/1994, ΣυλλΝομολ 1996, σ. 4631 επ., όπου και σχετικά με τις «συστάσεις» γίνεται δεκτή ανάλογη υποχρέωση, ΔΕΚ 180/1995 (Nils Draehmpaehl κατά Urania Immobilienservice OHG), ΣυλλΝομολ 1997, σ. 2195 επ.*

Προθεσμία ενσωμάτωσης της Οδηγίας: Σύμφωνα με το άρθρ. 2 της Οδηγίας 1999/70/ΕΚ, τα κράτη μέλη όφειλαν να συμμορφωθούν με τις διατάξεις της το αργότερο ως τις 10 Ιουλίου 2001 και –μόνο υπό προϋποθέσεις– ως τις 10 Ιουλίου 2002. Η Ελληνική Πολιτεία όμως παρέμεινε αδρανής καθ' όλο το ανωτέρω διάστημα και τελικά «ενσωμάτωσε» την Οδηγία αυτή με το Π.Δ. 81/2003 (όπως τροποποιήθηκε με το Π.Δ. 180/2004), που τέθηκε σε ισχύ στις 2 Απριλίου 2003, και το οποίο, όπως ρητά ορίζει, δεν έχει αναδρομική ισχύ, και στη συνέχεια με το Π.Δ. 164/2004 για το δημόσιο τομέα, που τέθηκε σε ισχύ με πολύ μεγάλη καθυστέρηση, στις 19 Ιουλίου 2004. Σε κάθε δε περίπτωση, παρόλο που πληρούμε τις προϋποθέσεις που τάσσει το Π.Δ. 164/2004 (άρθρο 11), βάσει του οποίου η σχέση μου με το εναγόμενο πρέπει να θεωρηθεί σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, τα εν λόγω Π.Δ. ουδόλως ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις της Οδηγίας, αφού δεν αντιμετωπίζουν επαρκώς το φαινόμενο της κατάχρησης των διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, παραβιάζουν τις βασικές αρχές του κοινοτικού δικαίου της αναλογικότητας και της αποτελεσματικότητας και, μάλιστα, οδηγούν σε ανεπίτρεπτη συρρίκνωση της προϋφιστάμενης προστασίας που ήταν σε θέση να παράσχει το ελληνικό δίκαιο, πράγμα το οποίο ρητά απαγορεύει η ρήτρα 8 παρ. 3 της συμφωνίας πλαισίου, σύμφωνα με όσα προεκτέθηκαν.

Η ύπαρξη «ισοδύναμων νομοθετικών μέτρων» στο πλαίσιο του ελληνικού δικαίου (ιδίως τα άρθρα 8 παρ. 3 ν. 2112/1920 και 281 ΑΚ) : Στο πλαίσιο του ελληνικού δικαίου η κατάχρηση των συμβάσεων ορισμένου χρόνου αντιμετωπίζεται βασικά στο άρθρο 8 παρ. 3 ν. 2112/1920 το οποίο εφαρμόζεται σε όλες τις περιπτώσεις συμβάσεων ιδιωτικού δικαίου, ανεξάρτητα αν έχουν συναφθεί στον ιδιωτικό ή το δημόσιο τομέα, και το οποίο ουσιαστικά απηχεί τις αρχές του ορθού

χαρακτηρισμού εννόμων σχέσεων. Συγκεκριμένα η διάταξη αυτή ορίζει: «Αι διατάξεις του νόμου τούτου εφαρμόζονται ωσαύτως και επί συμβάσεων εργασίας με ωρισμένην χρονικήν διάρκειαν, εάν ο καθορισμός της διάρκειας ταύτης δεν δικαιολογείται εκ της φύσεως της συμβάσεως, αλλ' ετέθη σκοπίμως προς καταστράτηγσιν των περί υποχρεωτικής καταγγελίας της υπαλληλικής συμβάσεως διατάξεων του παρόντος νόμου». Η παγιωθείσα πλέον στη νομολογία και τη θεωρία ερμηνεία της διάταξης αυτής –ως προς την οποία προφανώς ασκούν σημαντική επιρροή και οι αξιολογήσεις της ΑΚ 281 που απαγορεύει γενικά την κατάχρηση δικαιώματος (για τη σημασία της διάταξης αυτής στην προστασία από την κατάχρηση των συμβάσεων ορισμένου χρόνου *ίδτε* ήδη Ζερδελή, Μερική απασχόληση και αλληπάλληλες συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, ΕΕργΔ 1987, σ. 244 επ., του ιδίου, ΕΕργΔ 1989, σ. 7 επ., του ιδίου, Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, 2002, σ. 594 επ., Τραυλού-Τζανετάτου, ΕΕργΔ 1994, σ. 604 επ., Λεβέντη, ΔΕΝ 2000, σ. 839, Εφ.Θεσσ. 2150/1991, Αρμ. 1991, σ. 472, Δερμιτζάκη, ΕΕργΔ 2003, σ. 65, Μ.Πρ.Δραμ. 90/1990, ΕΕργΔ 50/1991, σ. 64, Μ.Πρ.Δραμ. 14/1991, ΔΕΝ 1991, σ. 347, Μ.Πρ.Θεσσ. 13/1991, ΔΕΝ 1991, σ. 463, Μ.Πρ.Θεσσ. 5354/1999, Αρμ. 1999, σ. 711, Μ.Πρ.Αθ. 87/2000, ΕΕργΔ 2000, σ. 1123)– οδηγεί στα ακόλουθα συμπεράσματα:

Ενώ σύμφωνα με το γράμμα του το άρθρ. 8 παρ. 3 ν. 2112/1920 αναφέρεται στην προστασία των εργαζομένων από τη μη εφαρμογή του ίδιου νόμου, μέσω εσφαλμένου/καταστρατηγικού χαρακτηρισμού της σύμβασης εργασίας ως ορισμένου χρόνου, έτυχε ευρύτερης ερμηνείας τόσο με βάση το σκοπό του (*ίδτε* Παναγιώτου, Συμβάσεις ορισμένου χρόνου και καταστράτηγηση του νόμου, ΕΕργΔ 1986, σ. 552-553, Ζερδελή, Ο δικαστικός έλεγχος των συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου, ΕΕργΔ 1989, σ. 8) όσο και υπό το πρίσμα (προφανώς) της ΑΚ 281. Έτσι, ενώ αναφέρεται στην προστασία των εργαζομένων από τη μη τήρηση από τον εργοδότη των τυπικών όρων που επιβάλλει κατά την απόλυση ο ν. 2112/1920, αξιοποιήθηκε γενικότερα, όπως και παραπάνω τονίστηκε, ως μηχανισμός ορθού χαρακτηρισμού των συμβάσεων εργασίας ως ορισμένης ή αόριστης διάρκειας. Εξάλλου, όπως και παραπάνω τονίστηκε, ο ορθός χαρακτηρισμός των σχέσεων αποτελεί κατεξοχήν στοιχείο της δικαιοδοτικής λειτουργίας. Όπως, άλλωστε, γενικά γίνεται δεκτό, ο νομικός χαρακτηρισμός μιας βιοτικής σχέσης ελέγχεται ως προς την ορθότητά του –που διαπιστώνεται ανάλογα με τις εκάστοτε πραγματικές συνθήκες και την πραγματική λειτουργία της– από το Δικαστή. Η σημασία του ορθού νομικού χαρακτηρισμού δεν περιορίζεται, βέβαια, στο χαρακτηρισμό μιας βιοτικής σχέσης ως σχέσης εξαρτημένης εργασίας, αλλά και στην αναγνώρισή της ως ορισμένου ή αορίστου χρόνου, ανάλογα με τη φύση των αναγκών που με αυτήν καλύπτονται (*ίδτε* αντί άλλων Τραυλού-Τζανετάτου, ΕΕργΔ 1994, σ. 602 επ., επίσης Μ.Πρ.Ηλ. 151/1991, ΕΕργΔ 1991, σ. 662 επ.).

Περαιτέρω, αν και η διάταξη αυτή του άρθρου 8 παρ. 3 ν. 2112/1920, με βάση το γράμμα της, προϋποθέτει σκοπό καταστράτηγησης, γίνεται δεκτό ότι βασικά αρκούν για την εφαρμογή της αντικειμενικά στοιχεία (*ίδτε* Παναγιώτου, ΕΕργΔ 1986, σ. 552, Καζάκου, Έκτακτο προσωπικό δημοσίου τομέα και κράτος δικαίου, ΕΕργΔ

1990, σ. 661, Τραυλού-Τζανετάτου, Συμβάσεις με αντικείμενο την παροχή εργασίας, Προβλήματα νομικού χαρακτηρισμού, ΕΕργΔ 1994, σ. 604, Κουκιάδη, Εργατικό δίκαιο, Ατομικές εργασιακές σχέσεις, 1995, σ. 835, Λεβέντη, Συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου κατά παράβαση του άρθρ. 8 παράγρ. 3 ν. 2112/20, ΔΕΝ 1997, σ. 1108 επ., του ιδίου, Σύμβαση εργασίας αορίστου και ορισμένου χρόνου, ΔΕΝ 2000, σ. 835-836, 838, πρβλ. Ζερδελή, ΕΕργΔ 1989, σ. 9 επ., του ιδίου, Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, 2002, σ. 593 επ., Καρακατσάνη / Γαρδίκια, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, 1995, σ. 119-120, Ντάσιου, Εργατικό Δικονομικό Δίκαιο, Α/II, 1999, σ. 874-875, πρβλ. ακόμη Däubler, Das Arbeitsrecht 2, 1995, σ. 895, όπου σχετικά με την ανάγκη ύπαρξης αντικειμενικής κατάστασης της προστασίας της θέσης). Τούτο, εξάλλου, εναρμονίζεται με τη γενικότερη αντιμετώπιση της καταστράτηγησης στο σύγχρονο δίκαιο κατά τρόπο αντικειμενικό (ίδτε ήδη Μπαλή, Γενικά Αρχαί του Αστικού Δικαίου, 1961, σ. 172, επίσης Σπυριδάκη, Γενικές Αρχές, 1985, σ. 641 επ., Γεωργιάδη, Γενικές Αρχές Αστικού Δικαίου, 1997, σ. 384). Και ως προς το ζήτημα πάντως αυτό, της «αντικειμενικοποίησης» του ελέγχου του άρθρου 8 παρ. 3 ν. 2112/1920, είναι εμφανής η επιρροή της ΑΚ 281, της οποίας η εφαρμογή στηρίζεται σε κριτήρια αντικειμενικά (ίδτε Ζερδελή, ΕΕργΔ 1989, σ. 8 επ., του ιδίου, Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, 2002, σ. 594 επ. Πρβλ. Δερμιτζάκη, ΕΕργΔ 2003, σ. 651).

Η ορισμένη διάρκεια της σύμβασης πρέπει να δικαιολογείται από τη φύση, το είδος ή το σκοπό της εργασίας, ή να επιβάλλεται από τις συνθήκες λειτουργίας της επιχείρησης (ίδτε αντί άλλων Κουκιάδη, Στοιχεία χαρακτηρισμού της σύμβασης εργασίας ως αορίστου χρόνου, ΕΕργΔ 1986, σ. 645 επ., του ιδίου, Εργατικό δίκαιο, Ατομικές εργασιακές σχέσεις, 1995, σ. 832 επ., Παναγιώτου, ΕΕργΔ 1986, σ. 553, Ζερδελή, ΕΕργΔ 1987, σ. 244 επ., του ιδίου, ΕΕργΔ 1989, σ. 7, 12 επ., του ιδίου, Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, 2002, σ. 593, Καζάκου, ΕΕργΔ 1990, σ. 661, Τραυλού-Τζανετάτου, ΕΕργΔ 1994, σ. 603 επ., Λεβέντη, ΔΕΝ 1997, σ. 1108 επ., του ιδίου, ΔΕΝ 2000, σ. 835, 838-839, Ντάσιου, σ. 874, Βλαστού, σ. 1227, ίδτε και Μ.Πρ.Αθ. 11071/1994, ΕΕργΔ 1994, σ. 1066 επ. Πρβλ. Richardi, § 42, Inhaltliche Ausgestaltung des Arbeitsvertrags, σε: Richardi / Wlotzke (επιμ.), Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, 1992, σ. 691, Däubler, σ. 895 επ., 903 επ.). Η συνομολόγηση σύμβασης εργασίας για ορισμένο μόνο χρόνο είναι αδικαιολόγητη, όταν με την παρεχόμενη εργασία καλύπτονται πάγιες και διαρκείς ανάγκες της επιχείρησης (ίδτε αντί άλλων Κουκιάδη, ΕΕργΔ 1986, σ. 647, Παναγιώτου, ΕΕργΔ 1986, σ. 553, Ζερδελή, ΕΕργΔ 1987, σ. 245, Καζάκου, ΕΕργΔ 1990, σ. 661, Λεβέντη, ΔΕΝ 1997, σ. 1111, Βλαστού, σ. 1227, Μ.Πρ.Αθ. 11071/1994, ΕΕργΔ 1994, σ. 1066 επ.). Πρέπει στη θέση αυτή να διευκρινιστεί ότι «πάγιες και διαρκείς ανάγκες» πρέπει να θεωρούνται οι ανάγκες εκείνες των οποίων το χρονικό σημείο λήξης δεν μπορεί να προσδιοριστεί ούτε κατά προσέγγιση εκ των προτέρων (στο συμπέρασμα αυτό καταλήγει κανείς λαμβάνοντας υπόψη και την αξιολόγηση της ΑΚ 671 – ίδτε σχετικά κατωτέρω, υπό δ).

Ο ορισμένος χρόνος μίας σύμβασης μπορεί μεταξύ άλλων να προκύπτει από το είδος και το σκοπό της εργασίας ή τις ανάγκες της εκμετάλλευσης (ίδτε

Κουκιάδη, ΕΕργΔ 1986, σ. 642-643, του ιδίου, Εργατικό δίκαιο, Ατομικές εργασιακές σχέσεις, 1995, σ. 823 επ., Ζερδελή, ΕΕργΔ 1989, σ. 12 επ., του ιδίου, Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, 2002, σ. 41 επ., 625 επ., Τραυλού-Τζανετάτου, ΕΕργΔ 1994, σ. 603, 651, όπου, πάντως, ορθά σημειώνεται ότι η πραγμάτωση του σκοπού μιας σύμβασης δεν αποτελεί *per se* λόγο λήξης, καθώς η εργασιακή σχέση δεν κατευθύνεται προς την επίτευξη ορισμένου σκοπού αλλά στην παροχή εργασίας, Καρακατσάνη / Γαρδίκας, σ. 119, Ντάσιου, σ. 873 επ., Γκούτου, Εργατικό Δίκαιο, Εισαγωγή, Ατομική σχέση εργασίας, 1999, σ. 197-198, 199, Λεβέντη, ΔΕΝ 2000, σ. 836 επ. Βλ. και Εφ.Θεσσ. 3246/1987, ΕΕργΔ 1988, σ. 266 επ., Μ.Πρ.Ηλ. 151/1991, ΕΕργΔ 1991, σ. 662 επ., Μ.Πρ.Αθ. 3816/1997, ΕΕργΔ 1998, σ. 762 επ., Μ.Πρ.Θεσσ. 6257/2000, ΕΕργΔ 2000, σ. 930 επ., πρβλ. Richardi, σ. 691, Däubler, σ. 898 επ.). Παρότι στις περιπτώσεις αυτές ο ακριβής χρόνος λήξης της σύμβασης εργασίας δεν είναι πάντα εκ των προτέρων επακριβώς προσδιορισμένος, η σύμβαση εργασίας θεωρείται ορισμένου χρόνου (ίδτε Κουκιάδη, ΕΕργΔ 1986, σ. 642-643, του ιδίου, Εργατικό δίκαιο, Ατομικές εργασιακές σχέσεις, 1995, σ. 823 επ., Γκούτου, σ. 197-198, 199, Λεβέντη, ΔΕΝ 2000, σ. 836 επ., Ζερδελή, Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, 2002, σ. 43, από τη νομολογία Α.Π. 724/1992, ΔΕΝ 1993, σ. 11 επ., Μ.Πρ.Αθ. 3816/1997, ΕΕργΔ 1998, σ. 762 επ.). Επισημαίνεται, ωστόσο, σχετικά ότι το χρονικό σημείο λύσης της σύμβασης θα πρέπει να είναι εκ των προτέρων –έστω και κατά προσέγγιση– προβλέψιμο (ίδτε Ζερδελή, ΕΕργΔ 1989, σ. 14 επ., του ιδίου, Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, 2002, σ. 46 επ., Κουκιάδη, Εργατικό δίκαιο, Ατομικές εργασιακές σχέσεις, 1995, σ. 825, Γκούτου, σ. 197-198, 199, Λεβέντη, ΔΕΝ 2000, σ. 837 επ., Δερμιτζάκη, ΕΕργΔ 2003, σ. 652-653, Γαβαλά, ΕΕργΔ 2003, σ. 1080 επ. Πρβλ. Richardi, σ. 691. Έτσι δέχεται και το BAG. Βλ. σχετικά Richardi, σ. 691, κριτικά Däubler, σ. 899, αφού κατ' αυτόν ορθότερο είναι να απαιτείται ακριβής καθορισμός του χρόνου λήξης - σχετικά με την αντιμετώπιση του εν λόγω ζητήματος στο πλαίσιο και του γαλλικού και ιταλικού δικαίου όπου βασικά επιβάλλεται ο εκ των προτέρων ακριβής προσδιορισμός του χρόνου λήξης

Η επίδραση της ρήτρας 5 της συμφωνίας πλαισίου στις διατάξεις αυτές : Από τις παρατηρήσεις αυτές καθίσταται φανερό ότι οι σχετικές διατάξεις στο πλαίσιο του ελληνικού δικαίου παρέχουν μια ιδιαίτερα ικανοποιητική προστασία από την κατάχρηση των συμβάσεων ορισμένου χρόνου και, ως εκ τούτου, εναρμονίζονται με το σκοπό και τις αξιολογήσεις της ρήτρας 5 της συμφωνίας πλαισίου για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Το ελληνικό δίκαιο, δηλαδή, διέθετε ήδη πριν τη θέση σε ισχύ της οδηγίας 1999/70/ΕΚ ένα πλέγμα νομοθετικών διατάξεων, δυνάμει του οποίου (όπως ιδίως είχε επικρατήσει να ερμηνεύεται) μπορούσε να αποτραπεί ικανοποιητικά η κατάχρηση των συμβάσεων ορισμένου χρόνου. Ενώ, όμως, οι διατάξεις αυτές εφαρμόζονται κατ' αρχήν σε όλες τις περιπτώσεις συμβάσεων ιδιωτικού δικαίου, επομένως και σε εκείνες που είχαν συναφθεί στο πλαίσιο του δημοσίου τομέα, η εφαρμογή τους σε αυτόν αποτρεπόταν μέσω άλλων ειδικότερων νομοθετικών διατάξεων και της ερμηνείας που είχε επικρατήσει, οι οποίες, σύμφωνα

με την πάγια νομολογία των δικαστηρίων πάνω στα ζητήματα αυτά – και παρά τις επιφυλάξεις ήδη από τότε της θεωρίας (ίδτε Κουκιάδη, ΕΕργΔ 1986, σ. 641 επ., Ντάσιου, ΕΕργΔ 1986, σ. 1048 επ., του ιδίου, Εργατικό Δικονομικό Δίκαιο, τ. ΙΙ, 1999, σ. 878 επ., Παναγιώτου, ΕΕργΔ 1986, σ. 553, του ιδίου, ΕΕργΔ 1990, σ. 814 επ., Βάγια, ΕΕργΔ 1987, εκτενώς Καζάκου, ΕΕργΔ 1990, σ. 657 επ., του ιδίου, ΕΕργΔ 1993, σ. 49 επ., 98 επ., Ληξουριώτη, ΕΕργΔ 1991, σ. 60, Βλαστού, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, τ. ΙΙ, 1999, σ. 1228 επ.)– απέκλειαν την εφαρμογή των σχετικών προστατευτικών ρυθμίσεων. [ίδτε ενδεικτικά Α.Π. 295/1994, ΕΕργΔ 1995, σ. 1015 επ., Α.Π. 1455/1996, Δνη 1998, σ. 1576 επ., Α.Π. 1376/1999, ΕΕργΔ 2000, σ. 314 επ., Εφ.Πατρ. 66/1999, ΕΕργΔ 2000, σ. 555 επ., Μ.Πρ.Θεσσ. 297/1991, Αρμ. 1991, σ. 1010 επ. Contra Εφ.Θεσσ. 443/1988, Αρμ. 1988, σ. 453 επ., Εφ.Θεσσ. 2150/1991, Αρμ. 1991, σ. 472 επ., ΜΠρΘεσσ 13/1991, ΔΕΝ 1991, σ. 463 επ., ΜΠρΗλ 151/1991, ΕΕργΔ 1991, σ. 662 επ., ΜΠρΑθ 11071/1994, ΕΕργΔ 1994, σ. 1066 επ., για τη σημασία πάντως της οδηγίας 1999/70/ΕΚ στην ανατροπή της νομολογίας αυτής ίδτε Μαθιουδάκη, Η μονιμοποίηση έκτακτου προσωπικού Δημοσίου, Ο.Τ.Α. και Ν.Π.Δ.Δ. (άρθρο 17 ν. 2839/2000), ΕΕργΔ 2002, σ. 1148 επ.] Είναι δε προφανές ότι η ερμηνεία αυτή, και ανεξάρτητα ακόμα από τη θέση σε ισχύ της Οδηγίας 1999/70/ΕΚ, δεν εναρμονιζόταν με την υποχρέωση των δικαστηρίων για ορθό νομικό χαρακτηρισμό εννόμων σχέσεων, καταστάσεων, παροχών κ.λπ., ακόμα και όταν ο νομοθέτης επέβαλε έναν διαφορετικό νομικό χαρακτηρισμό, η οποία αναγνωρίστηκε πανηγυρικά με την υπ’ αριθμ. 3/2001 απόφαση ΑΕΔ.

Σε κάθε δε περίπτωση, το προστατευτικό νομοθετικό πλαίσιο (άρθρα 8 παρ. 3 ν. 2112/1920, 671 ΑΚ και 281 ΑΚ) που υπήρχε ήδη πριν τη θέση σε ισχύ της οδηγίας 1999/70/ΕΚ περιέχει ισοδύναμα νομοθετικά μέτρα για την υλοποίηση του στόχου της ρήτρας 5 της συμφωνίας πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου (ίδτε ΕφΑθ 6886/2004, ΜΠρΘηβ 282/2003, ΕΕργΔ 2003, σ. 1240 επ., ΜΠρΘηβ 283/2003, Αδημ., Φ. Δερμιτζάκη, ΕΕργΔ 2003, σ. 655 επ.). Επομένως –ανεξαρτήτως βεβαίως του ότι αν το πλαίσιο αυτό είναι επιδεκτικό βελτίωσης (προς την κατεύθυνση ιδίως της συγκεκριμενοποίησης και της επέκτασης της παρεχόμενης προστασίας)– δεν ήταν καν αναγκαία η εκ νέου λήψη μέτρων προς συμμόρφωση με τις απαιτήσεις της οδηγίας, αφού το ήδη υπάρχον πλαίσιο ικανοποιούσε τους στόχους της, επιτρέποντας μάλιστα –σύμφωνα και με τα προαναφερθέντα– πληρέστερη προστασία, καθώς για την εφαρμογή του αρκεί και μία μόνο σύμβαση ορισμένου χρόνου, πράγμα καθ’ όλα σύμφωνο με τη συμφωνία πλαίσιο που επιτρέπει τη θέσπιση ευνοϊκότερων ρυθμίσεων από αυτές που η ίδια επιτάσσει.

Τούτο σημαίνει ότι οι σχετικές διατάξεις, τουλάχιστον μέχρι τη θέση σε ισχύ άλλων –οι οποίες, πάντως, όπως ήδη τονίστηκε, θα μπορούσαν να παράσχουν μόνο αντίστοιχη ή ευνοϊκότερη από την ήδη υπάρχουσα προστασία– πρέπει να θεωρηθεί ότι συνιστούν το μόνο δίκαιο που «ενσωμάτωνα» τη ρήτρα 5 της συμφωνίας πλαισίου, δεδομένου ότι ανταποκρίνεται πλήρως στις απαιτήσεις της, αντανakλώντας την υπερνομοθετική ισχύ του κοινοτικού δικαίου (ίδτε βασικά ΕφΑθ 6886/2004, ΜΠρΑθ 1976/2003, ΕΕργΔ 2003, σ. 1236 επ., από τη θεωρία Δερμιτζάκη, ΕΕργΔ 2003, σ. 650 επ.). Στο συμπέρασμα αυτό καταλήγει κανείς και υπό το πρίσμα

της σύμφωνης με το κοινοτικό δίκαιο ερμηνείας των διατάξεων της εθνικής νομοθεσίας, δεδομένου ότι στο πλαίσιο του ελληνικού δικαίου υπήρχαν ήδη πριν τη θέση σε ισχύ της ως άνω Οδηγίας διατάξεις και αρχές που επέτρεπαν και επιτρέπουν την ερμηνεία αυτή.

Η σχέση του άρθρου 103 Σ με τις αξιολογήσεις της ρήτρας 5 της συμφωνίας πλαισίου (και με τα άρθρα 8 παρ. 3 ν. 2112/1920, 671 ΑΚ και 281 ΑΚ) : Από συνταγματική σκοπιά, ως προς το ζήτημα που εδώ τίθεται, ενδιαφέρει το άρθρ. 103 του Συντάγματος, το οποίο αφορά γενικά στη στελέχωση του δημόσιου τομέα. Στην παρ. 2 (όπως ίσχυε και ισχύει) του άρθρου αυτού ορίζεται: «Κανένας δεν μπορεί να διοριστεί υπάλληλος σε οργανική θέση που δεν είναι νομοθετημένη. Εξαιρέσεις μπορεί να προβλέπονται από ειδικό νόμο, για να καλυφθούν απρόβλεπτες και επείγουσες ανάγκες με προσωπικό που προσλαμβάνεται για ορισμένη διάρκεια με σχέση ιδιωτικού δικαίου». Κατά την παρ. 8 του ίδιου άρθρου (η οποία προστέθηκε με την Αναθεώρηση), στις ανάγκες για τις οποίες είναι δυνατή η πρόσληψη προσωπικού με ορισμένου χρόνου συμβάσεις προστίθενται και οι «πρόσκαιρες». Συγκεκριμένα, στην παρ. 8 ορίζεται: «Νόμος ορίζει τους όρους και τη χρονική διάρκεια των σχέσεων εργασίας ιδιωτικού δικαίου στο Δημόσιο και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα για την κάλυψη είτε... είτε πρόσκαιρων είτε απρόβλεπτων και επειγουσών αναγκών κατά το δεύτερο εδάφιο της παραγράφου 2». Από τις διατάξεις αυτές προκύπτει σαφώς ότι η πρόσληψη προσωπικού στο δημόσιο τομέα με συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου επιτρέπεται μόνο εξαιρετικά και μόνο για την κάλυψη πρόσκαιρων ή απρόβλεπτων και επειγουσών αναγκών. Επομένως, η κάλυψη με συμβάσεις ορισμένου χρόνου παγίων και διαρκών αναγκών αντίκειται ευθέως στο άρθρ. 103 Σ. *Ώδετε ΜΠρΑθ 1976/2003, ΕΕργΔ 62, 1236, ΜΠρΑθ 2550/2003, ΕΕργΔ 63 339, ΜΠρΑθ 236/2004 Αδην., ΜΠρΑθ 299/2004 Αδην., ΜΠρΑθ 380/2004 Αδην., ΜΠρΑθ 936/2004 Αδην., ΜΠρΑθ 947/2004 Αδην., ΜΠρΑθ 950/2004 Αδην., ΜΠρΑθ 1142/2004 Αδην., ΜΠρΑθ 1422/2004 Αδην., ΜΠρΑθ 1535/2004 Αδην., Φ. Δερμιτζάκη, ΕΕργΔ 2004, σ. 577 επ., Άρ. Καζάκου / Δημ. Τραυλού-Τζανετάτου, ΕΕργΔ 2004, σ. 708 επ., επίσης Πρακτικά Βουλής, Πρόταση 96 Βουλευτών του Πανελλήνιου Σοσιαλιστικού Κινήματος (ημερομηνία κατάθεσης 4-6-1997), σ. 11, Πρόταση 99 Βουλευτών του κόμματος της Νέας Δημοκρατίας (ημερομηνία κατάθεσης 5-6-1997), σ. 22, Πρακτικά των συνεδριάσεων της Επιτροπής Αναθεώρησης του Συντάγματος, Συνεδρίαση 10-2-1998 (πρωί), σ. 323, 329, 333, 337, Συνεδρίαση 24-2-1998 (10:25 π.μ.), σ. 354, Συνεδρίαση 4-3-1998 (10:50 π.μ.), σ. 382, Έκθεση της Επιτροπής Αναθεώρησης του Συντάγματος (ημερομηνία κατάθεσης 30-3-1998), σ. 421, 465, 467, 471, 516-517, 530, Πρακτικά των συνεδριάσεων της Ολομέλειας της Βουλής επί της προτάσεως για την αναθεώρηση διατάξεων του Συντάγματος, Συζήτηση επί των προς αναθεώρηση άρθρων κατά ενότητες, Συνεδρίαση 20-5-1998, σ. 868, 870, 876, 888, σχετικά Παπαδοπούλου, Η δημόσια υπαλληλία: Η τροποποίηση του άρθρου 103 στην αναθεώρηση του Συντάγματος, σε: επιμ. Μακρυδημήτρη / Ζύγουρα, Η Διοίκηση και το Σύνταγμα, Η αναθεώρηση του Συντάγματος και η εκτελεστική εξουσία, 2002, σ. 98 επ.*

Από την άλλη πλευρά, η παρ. 3 εδ. 1 (όπως ίσχυε και ισχύει) του άρθρου 103 Σ ορίζει: «Οργανικές θέσεις ειδικού Επιστημονικού καθώς και τεχνικού ή βοηθητικού προσωπικού μπορούν να πληρούνται με σχέση ιδιωτικού δικαίου». Επομένως, όπως πάγια εξάλλου γίνεται δεκτό σε νομολογία και θεωρία, οι θέσεις ειδικού Επιστημονικού, τεχνικού ή βοηθητικού προσωπικού μπορούν να καλύπτονται και με συμβάσεις ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου. Σύμφωνα, περαιτέρω, με την παρ. 8 εδ. 1 του άρθρου αυτού, η οποία, όπως σημειώθηκε, προστέθηκε με την Αναθεώρηση του 2001, διευρύνεται η δυνατότητα σύναψης συμβάσεων ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου στο Δημόσιο και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα για την κάλυψη οργανικών θέσεων «και πέραν των προβλεπομένων στο πρώτο εδάφιο της παραγράφου 3». Από τις διατάξεις αυτές προκύπτει ότι το Σύνταγμα αφήνει πλέον ευρεία περιθώρια σύναψης συμβάσεων ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου στο δημόσιο τομέα (ίδτε Βενιζέλου, *Το Αναθεωρητικό Κεκτημένο*, σ. 373, πρβλ. Γκούτου, *Οι νέες συνταγματικές ρυθμίσεις για τις εργασιακές σχέσεις*, ΔΕΝ 2001, σ. 705).

Συνεπώς, βάσει του άρθρ. 103 Σ, η κάλυψη των αναγκών του Δημοσίου και του ευρύτερου δημοσίου τομέα μπορεί να γίνεται: (α) κατ' αρχήν με δημοσίους υπαλλήλους (β) με εργαζομένους με συμβάσεις ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου και (γ) εξαιρετικά και μόνο για την κάλυψη πρόσκαιρων ή απρόβλεπτων και επειγουσών αναγκών, με εργαζομένους με συμβάσεις ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου. Ο επιτασσόμενος, επομένως, από το Σύνταγμα τρόπος στελέχωσης του δημοσίου τομέα (κατά το οποίο μόνο εξαιρετικά και μόνο για την κάλυψη ορισμένου χρόνου αναγκών επιτρέπεται η σύναψη συμβάσεων ορισμένου χρόνου) βρίσκεται σε απόλυτη σύμπτωση με τις αξιολογήσεις της Οδηγίας 1999/70/ΕΚ και του άρθρου 8 παρ. 3 ν. 2112/1920, εμμένοντας στην αρχή ότι η κάλυψη παγίων και διαρκών αναγκών επιβάλλει τη σύναψη συμβάσεων αορίστου χρόνου και μόνο η κάλυψη παροδικών –ορισμένου χρόνου– αναγκών επιτρέπει τη σύναψη συμβάσεων ορισμένου χρόνου (ίδτε Φ. Δερμιτζάκη, *ΕΕργΔ* 2003, σ. 650 επ., της ίδιας, *ΕΕργΔ* 2004, σ. 577 επ., Άρ. Καζάκου / Δημ. Τραυλού-Τζανετάτου, *ΕΕργΔ* 2004, σ. 708 επ., από τη νομολογία ΜΠρΑθ 1976/2003, *ΕΕργΔ* 62, 1236, ΜΠρΑθ 2550/2003, *ΕΕργΔ* 63 339, ΜΠρΑθ 236/2004 Αδμ., ΜΠρΑθ 299/2004 Αδμ., ΜΠρΑθ 380/2004 Αδμ., ΜΠρΑθ 936/2004 Αδμ., ΜΠρΑθ 947/2004 Αδμ., ΜΠρΑθ 950/2004 Αδμ., ΜΠρΑθ 1142/2004 Αδμ., ΜΠρΑθ 1422/2004 Αδμ., ΜΠρΑθ 1535/2004 Αδμ.), πράγμα σύμφωνο εξάλλου με τη φύση τους. Περαιτέρω, η σχετική συνταγματική επιταγή επιβεβαιώνει το τεκμήριο υπέρ της σύμβασης αορίστου χρόνου καθώς μόνο «εξαιρετικά» επιτρέπει τη σύναψη συμβάσεων ορισμένης διάρκειας στο δημόσιο τομέα. Εναρμονίζεται έτσι, και υπό το πρίσμα αυτό, με το σκοπό και τις αξιολογήσεις της οδηγίας 1999/70/ΕΚ, η οποία, όπως και ανωτέρω εκτέθηκε, φαίνεται επίσης να υιοθετεί ένα τέτοιο τεκμήριο, καθώς αναγνωρίζει «ότι οι συμβάσεις αορίστου χρόνου είναι και θα συνεχίσουν να είναι η γενική μορφή εργασιακών σχέσεων μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων» που μάλιστα «συμβάλλουν στην ποιότητα ζωής των εργαζομένων και βελτιώνουν την απόδοση». Ίδτε παρ. 2 προοιμίου και σκέψη 6 γενικών παρατηρήσεων συμφωνίας πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου,

πρβλ. σχετικά Γαβαλά, Επτά κλειδιά για την κατανόηση του π.δ. 81/2003 για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου, ΕΕργΔ 2003, σ. 1075 επ.



Η απαγόρευση της μονιμοποίησης ή της «μετατροπής από το νόμο» των συμβάσεων ορισμένου χρόνου σε αορίστου χρόνου κατά το άρθρο 103 παρ. 8 Σ: Ιδιαίτερη σημασία ως προς το ζήτημα που εδώ ενδιαφέρει έχει η παρ. 8 του άρθρ. 103, η οποία προστέθηκε κατά την τελευταία συνταγματική αναθεώρηση. Η διάταξη αυτή ορίζει: «Απαγορεύεται η από το νόμο μονιμοποίηση προσωπικού που υπάγεται στο πρώτο εδάφιο ή η μετατροπή των συμβάσεών του σε αορίστου χρόνου. Οι απαγορεύσεις της παραγράφου αυτής ισχύουν και ως προς τους απασχολούμενους με σύμβαση έργου.» (ίδτε σχετικά Βενιζέλου, Το Αναθεωρητικό Κεκτημένο, σ. 373 επ., εκτενώς Άρ. Καζάκου / Δημ. Τραυλού-Τζανετάτου, ΕΕργΔ 2004, σ. 705 επ., επίσης Φ. Δερμιτζάκη, ΕΕργΔ 2004). Σχετικά με την απαγόρευση αυτή πρέπει να γίνουν ορισμένες παρατηρήσεις.

Ζήτημα πρωτίστως τίθεται αν ως συμβάσεις ορισμένου χρόνου ή έργου κατά τη διάταξη αυτή, των οποίων η μετατροπή σε δημοσίου δικαίου ή αορίστου χρόνου απαγορεύεται, νοούνται οι νομίμως συναφθείσες (σύμφωνα με το άρθρ. 103 Σ) ή και εκείνες που συνήφθησαν κατά παράβαση της συνταγματικής αυτής διάταξης. Όπως ήδη τονίστηκε, σύμφωνα με το άρθρο 103 Σ, νομίμως καταρτίζονται συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου μόνο όταν με αυτές καλύπτονται πρόσκαιρες ή απρόβλεπτες και επείγουσες ανάγκες. Μια συνεπής επομένως ερμηνεία του άρθρου 103 παρ. 8 Σ θα όφειλε να θεωρήσει ότι αναφέρεται σε συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου που καταρτίζονται νόμιμα, δηλαδή σύμφωνα με όσα το ίδιο άρθρο ορίζει, ώστε να γίνει δεκτό ότι η διάταξη αυτή απαγορεύει τη μονιμοποίηση ή τη μετατροπή σε αορίστου χρόνου των συμβάσεων ορισμένου χρόνου που συνήφθησαν για την κάλυψη πρόσκαιρων ή απρόβλεπτων και επειγουσών αναγκών, πράγμα εξάλλου καθ' όλα λογικό. Δεδομένου, δηλαδή, ότι το άρθρο 103 παρ. 8 Σ αναφέρεται –και με βάση το γράμμα του– στις συμβάσεις που συνάπτονται για την κάλυψη πρόσκαιρων ή απρόβλεπτων και επειγουσών αναγκών και παραπέμπει προς τούτο στην παράγραφο 2 του ίδιου άρθρου, πρέπει να γίνει δεκτό ότι η σχετική απαγόρευση αφορά μόνο στις συμβάσεις αυτές (ίδτε βασικά Άρ. Καζάκου / Δημ. Τραυλού-Τζανετάτου, ΕΕργΔ 2004, σ. 709 επ., έτσι εύστοχα ήδη και Γαβαλάς, ΕΕργΔ 2003, σ. 1088-1089, επίσης Φ. Δερμιτζάκη, ΕΕργΔ 2004, σ. 577 επ.).

Υπό διαφορετική, εξάλλου, εκδοχή, ότι δηλαδή το άρθρο 103 παρ. 8 Σ απαγορεύει τη μονιμοποίηση ή τη μετατροπή σε αορίστου χρόνου των συμβάσεων που χαρακτηρίστηκαν ως ορισμένου χρόνου ή έργου κατά παράβαση της παρ. 2 του ίδιου άρθρου, δημιουργείται ζήτημα εσωτερικής αντίφασης και ασυνέπειας. Σύμφωνα, λοιπόν, με μια συνεπή προς τις αξιολογήσεις και επιταγές του ερμηνεία του άρθρου 103 Σ, απαγορευμένη είναι η μονιμοποίηση ή η από το νόμο μετατροπή σε αορίστου χρόνου των συμβάσεων ορισμένου χρόνου μέσω των οποίων καλύπτονται πρόσκαιρες κ.λπ. ανάγκες και όχι εκείνων μέσω των οποίων καλύπτονται πάγιες και διαρκείς ανάγκες, οι οποίες ήδη εξ αρχής, σύμφωνα με το άρθρο 103, θα έπρεπε να έχουν συναφθεί ως συμβάσεις δημοσίου δικαίου ή

αορίστου χρόνου (ίδτετε βασικά Άρ. Καζάκου / Δημ. Τραυλού-Τζανετάτου, ΕΕργΔ 2004, σ. 709 επ Φ. Δερμιτζάκη, ΕΕργΔ 2004, σ. 577 επ.).

Τούτο ενισχύεται και από τη χρήση εν προκειμένω της λέξης «μετατροπή» (για την έννοια του όρου «μετατροπή» γενικά βλ. Γαβαλά, ΕΕργΔ 2003, σ. 1094 υποσημ. 108, Άρ. Καζάκο – Δημ. Τραυλό-Τζανετάτο, ΕΕργΔ 2004 σ. 712, Φ. Δερμιτζάκη, ΕΕργΔ 2004, σ. 583). Σε περίπτωση ειδικότερα σύμβασης που καταρτίστηκε ως ορισμένου χρόνου ή έργου αντίθετα προς τις επιταγές του άρθρου 103 παρ. 2 Σ δεν μπορεί να γίνει λόγος για «μετατροπή» της σε αορίστου χρόνου, αφού ήδη εξ αρχής, σύμφωνα με το Σύνταγμα, όφειλε να έχει το χαρακτήρα αυτό και συνιστά, επομένως, σχέση αορίστου χρόνου με βάση τις αρχές του ορθού νομικού χαρακτηρισμού, που λαμβάνουν υπόψη την πραγματική λειτουργία ορισμένης σχέσης (πρβλ. Βικτ. Δούκα, Η σύμβαση εξηρημένης εργασίας με το δημόσιο, 1992, σ. 190 επ., όπου σχετικά με τη σημασία του άρθρου 8 παρ. 3 ν. 2112/1920 και στις συμβάσεις που καταρτίζονται με το δημόσιο).

Από τις παρατηρήσεις που προηγήθηκαν προκύπτει, λοιπόν, ότι η απαγόρευση μετατροπής από το νόμο των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου σε συμβάσεις αορίστου χρόνου αφορά μόνο σε γνήσιες συμβάσεις ορισμένου χρόνου ή έργου και όχι σε εκείνες που καλύπτουν πάγιες και διαρκείς ανάγκες του δημοσίου τομέα. Η ερμηνευτική αυτή εκδοχή ενισχύεται υπό το πρίσμα της σύμφωνης με το κοινοτικό δίκαιο ερμηνείας και του Συντάγματος, η οποία είναι υποχρεωτική (ίδτετε βασικά Άρ. Καζάκο – Δημ. Τραυλό-Τζανετάτο, ΕΕργΔ 2004 σ. 70, από τη νομολογία ΜΠρΑθ 236/2004 Αδην., ΜΠρΑθ 936/2004 Αδην., ΜΠρΑθ 1142/2004 Αδην., ΜΠρΑθ 1422/2004 Αδην., ΜΠρΑθ 1535/2004 Αδην.). Πολλώ δε μάλλον, καθώς η διάταξη του άρθρου 103 παρ. 8 Σ προστέθηκε κατά την τελευταία αναθεώρηση του 2001, δηλαδή πολύ μετά τη θέση σε ισχύ της Οδηγίας 1999/70/ΕΚ (ίδτετε Φ. Δερμιτζάκη, ΕΕργΔ 2004, σ. 583 επ.).

Ήδη, εξάλλου, τα ελληνικά δικαστήρια εφαρμόζουν το προαναφερθέν νομοθετικό πλαίσιο (βασικά Οδηγία 1999/70/ΕΚ και άρθρο 8 παρ. 3 ν. 2112/1920) και εκδίδουν αποφάσεις που αναγνωρίζουν τον πραγματικό χαρακτήρα των σχέσεων εργαζομένων του Δημοσίου, ΟΤΑ, ΝΠΔΔ και ΝΠΙΔ του δημοσίου τομέα που καλύπτουν πάγιες ανάγκες τους με δήθεν συμβάσεις «ορισμένου χρόνου» ή «έργου», κρίνοντας ότι αυτοί συνδέονται με συμβάσεις αορίστου χρόνου με τους εργοδότες τους, όπως αυτό έγινε με την υπ' αριθμ. 446/2002 απόφαση του Εφετείου Κρήτης, την υπ' αριθμ. 844/2003 απόφαση του Εφετείου Πάτρας, την υπ' αριθμ. 315/2004 απόφαση του Εφετείου Θράκης, την υπ' αριθμ. 6886/2004 απόφαση του Εφετείου Αθηνών, την υπ' αριθμ. 1826/2003 απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Αθηνών, την υπ' αριθμ. 1903/2003 απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Αθηνών, την υπ' αριθμ. 1976/2003 απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Αθηνών, την υπ' αριθμ. 2446/2003 απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Αθηνών, την υπ' αριθμ. 2550/2003 απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Αθηνών, την υπ' αριθμ. 8363/2003 απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Αθηνών, διαδικασίας ασφαλιστικών μέτρων, την υπ' αριθμ. 8627/2003

[illegible]

μέτρων, την υπ' αριθμ. 2198/2005 απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Αθηνών, διαδικασίας ασφαλιστικών μέτρων, την υπ' αριθμ. 28935/2004 απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Θεσσαλονίκης, την υπ' αριθμ. 6231/2003 απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Πειραιά, διαδικασίας ασφαλιστικών μέτρων, την υπ' αριθμ. 611/2004 απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Πειραιώς, την υπ' αριθμ. 38/2003 απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Βόλου, την υπ' αριθμ. 41/2003 απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Ηρακλείου, την υπ' αριθμ. 66/2003 απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Καλαμάτας, διαδικασίας ασφαλιστικών μέτρων, την υπ' αριθμ. 282/2003 απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Θήβας, την υπ' αριθμ. 283/2003 απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Θήβας, την υπ' αριθμ. 634/2003 απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Ηρακλείου, την υπ' αριθμ. 784/2003 απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Κω, την υπ' αριθμ. 887/2003 απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Κεφαλληνίας, την υπ' αριθμ. 1194/2003 απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Ηρακλείου, την υπ' αριθμ. 1872/2003 απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Πάτρας, διαδικασίας ασφαλιστικών μέτρων, την υπ' αριθμ. 2427/2003 απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Χανίων, διαδικασίας ασφαλιστικών μέτρων, την υπ' αριθμ. 2429/2003 απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Χανίων, διαδικασίας ασφαλιστικών μέτρων, την υπ' αριθμ. 4/2004 απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Χαλκιδικής, την υπ' αριθμ. 8/2004 απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Βόλου, την υπ' αριθμ. 65/2004 απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Τρίπολης, την υπ' αριθμ. 66/2004 απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Τρίπολης, την υπ' αριθμ. 67/2004 απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Τρίπολης, την υπ' αριθμ. 69/2004 απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Ρεθύμνης, την υπ' αριθμ. 98/2004 απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Ηρακλείου, την υπ' αριθμ. 118/2004 απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Καλαμάτας, την υπ' αριθμ. 133/2004 απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Καλαμάτας, την υπ' αριθμ. 143/2004 απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Κορίνθου, την υπ' αριθμ. 167/2004 απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Ηρακλείου, την υπ' αριθμ. 171/2004 απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Ηρακλείου, την υπ' αριθμ. 172/2004 απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Ηρακλείου, την υπ' αριθμ. 328/2004 απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Γρεβενών, την υπ' αριθμ. 1021/2004 του Μονομελούς Πρωτοδικείου Κατερίνης, διαδικασίας ασφαλιστικών μέτρων, την υπ' αριθμ. 1224/2004 απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Μυτιλήνης, διαδικασίας ασφαλιστικών μέτρων, την υπ' αριθμ. 1867/2004 απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Ρεθύμνης, την υπ' αριθμ. 1939/2004 του Μονομελούς Πρωτοδικείου Λαμίας, διαδικασίας ασφαλιστικών μέτρων, την υπ' αριθμ. 1954/2004 του Μονομελούς Πρωτοδικείου Λαμίας, διαδικασίας ασφαλιστικών μέτρων, την υπ' αριθμ. 2818/2004 απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Λαμίας, διαδικασίας ασφαλιστικών μέτρων, την υπ' αριθμ. 1194/2004 απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Ηρακλείου, την υπ' αριθμ. 3993/2004 απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Ηρακλείου, διαδικασίας ασφαλιστικών μέτρων, την υπ' αριθμ. 4638/2004 απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Ηρακλείου, την υπ' αριθμ. 4/2005 απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Ζακύνθου, την υπ' αριθμ. 4/2005


απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Χαλκιδικής, την υπ' αριθμ. 8/2005
απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Ρεθύμνης, την υπ' αριθμ. 14/2005
απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Καβάλας, την υπ' αριθμ. 80/2005
απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Λάρισας την υπ' αριθμ. **4462/2006**
απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Πειραιώς (Διαδικασία Εργατικών
Διαφορών), την υπ' αριθμ. **2577/2006** απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου
Αθηνών (Διαδικασία Εργατικών Διαφορών), την υπ' αριθμ. **63/2007** απόφαση του
Μονομελούς Πρωτοδικείου Καβάλας (Διαδικασία Εργατικών Διαφορών), την υπ'
αριθμ. **22/2007** απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Τρίπολης (Διαδικασία
Εργατικών Διαφορών), την υπ' αριθμ. **253/2007** απόφαση του Μονομελούς
Πρωτοδικείου Πατρών (Διαδικασία Εργατικών Διαφορών), την υπ' αριθμ. **201/2007**
απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Κέρκυρας (Διαδικασία Εργατικών
Διαφορών), την υπ' αριθμ. **1836/2007** απόφαση του **Εφετείου Αθηνών**, την υπ'
αριθμ. **2662/2009** απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Αθηνών (Διαδικασία
Εργατικών Διαφορών), την υπ' αριθμ. **306/2010** απόφαση του Μονομελούς
Πρωτοδικείου Κέρκυρας (Διαδικασία Εργατικών Διαφορών), την υπ' αριθμ.
15058/2010 απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Θεσσαλονίκης (Διαδικασία
Εργατικών Διαφορών) την υπ' αριθμ. **4702/2009** απόφαση του Μονομελούς
Πρωτοδικείου Αθηνών διαδικασίας ασφαλιστικών μέτρων, την υπ' αριθμ. **1194/2010**
απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Πατρών διαδικασίας ασφαλιστικών
μέτρων, την υπ' αριθμ. **491/2010** απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου
Ναυπλίου διαδικασίας ασφαλιστικών μέτρων την υπ' αριθμ. **5300/2010** απόφαση
του Μονομελούς Πρωτοδικείου Αθηνών διαδικασίας ασφαλιστικών μέτρων, την
πρόσφατη απόφαση της Ολομελείας του Ελεγκτικού Συνεδρίου, με τη θεμελίωση του
Εισηγητή κύριου Σχοινιωτάκη, **την υπ' αριθμ. 7/2011 απόφαση της Ολομέλειας του**
Αρείου Πάγου και τη μεταγενέστερη και βάσει αυτής εντελώς πρόσφατη εκδοθείσα
υπ' αριθμ. **65/2011** απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Τρίπολης (Διαδικασία
Εργατικών Διαφορών).

Επειδή επί χρόνια καλύπτουμε με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας πάγιες και
διαρκείς (εκ φύσεως) ανάγκες του εναγομένου, χωρίς να υφίσταται κανένας
αντικειμενικός λόγος που να δικαιολογεί την ορισμένη διάρκεια των συμβάσεών μου.

Επειδή η Κοινοτική Οδηγία (και συνακόλουθα οι διατάξεις που την
ενσωματώνουν στην εσωτερική έννομη τάξη) κατισχύει οιασδήποτε διάταξης της
εθνικής μας νομοθεσίας.

Επειδή η ρήτρα 5 παραρτήματος Οδηγίας 1999/70/ΕΚ απαγορεύει την
κατάχρηση των συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου.

Επειδή το άρθρο 8 παρ. 3 ν. 2112/1920 ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις της
ρήτρας 5, αποτελεί δηλαδή «ισοδύναμο νομοθετικό μέτρο» κατά τη ρητή πρόβλεψη
της διάταξης αυτής.



Επειδή πρέπει στην περίπτωση μας να εφαρμοστεί η διάταξη του άρθρου 8 παρ 3 ν.2112/1920, όπως έχει επικρατήσει να ερμηνεύεται ως «ενσωματώνουσα» τη ρήτρα 5 της Οδηγίας 1999/70 και αποκτώντας έτσι υπερνομοθετική ισχύ ή στο πλαίσιο της σύμφωνης με το κοινοτικό δίκαιο ερμηνείας.

Επειδή το άρθρο 8 παρ. 3 ν. 2112/1920 απαγορεύει την κάλυψη παγίων και διαρκών αναγκών με συμβάσεις ορισμένου χρόνου.

Επειδή και κατά το άρθρο 103 Σ δεν επιτρέπεται η σύναψη συμβάσεων ορισμένου χρόνου για την κάλυψη παγίων και διαρκών αναγκών του δημοσίου τομέα.

Επειδή από το άρθρο 103 Σ και τη ρήτρα 5 της Οδηγίας 1999/70/ΕΚ (όπως ιδίως πρέπει να θεωρηθεί ότι «ενσωματώνεται» στο ελληνικό δίκαιο κυρίως με το άρθρο 8 παρ. 3 ν. 2112/1920) συνάγεται γενικότερη υπερνομοθετική αρχή βάσει της οποίας δεν επιτρέπεται η σύναψη συμβάσεων ορισμένου χρόνου για την κάλυψη παγίων και διαρκών αναγκών.

Επειδή η εργασία μας στο εναγόμενο συνιστά το μοναδικό μέσο βιοπορισμού μας και χωρίς τον μισθό μας αδυνατούμε να καλύψουμε ακόμη και τις βασικές βιοτικές ανάγκες.

Επειδή αρμόδιο καθ' ύλην και κατά τόπο είναι το δικαστήριό Σας.

Επειδή η αγωγή μας είναι νόμιμη, βάσιμη και αληθινή κατά τα πραγματικά περιστατικά.

Επειδή για την απόδειξή της θα προσκομίστούν κατά τη συζήτηση έγγραφα και θα εξεταστούν μάρτυρες.

ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ ΑΥΤΟΥΣ

και αυτούς που θα προσθέσω νόμιμα κατά την συζήτηση της παρούσας και με την ρητή επιφύλαξη παντός δικαιώματός μας

ΑΙΤΟΥΜΑΣΤΕ

Να γίνει δεκτή η αγωγή μας.

Να αναγνωριστεί ότι από το πρώτον της πρόσληψής μας και κατά το ανωτέρω εκτιθέμενο χρονικό διάστημα καλύπτουμε πάγιες και διαρκείς ανάγκες του εναγομένου.

Να αναγνωριστεί για τους λόγους που αναφέρονται στο ιστορικό, ότι με το εναγόμενο μας συνδέει μια εξ αρχής ενιαία σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου.

Να αναγνωρισθεί η ακυρότητα της καταγγελίας των συμβάσεών μας εξαρτημένης εργασίας, η οποία θα πραγματοποιηθεί ως μελλοντικό και βέβαιο γεγονός που επίκειται να συμβεί.

Να υποχρεωθεί το εναγόμενο να μας απασχολεί, ακόμα και μετά τη δήθεν λήξη της σύμβασής μας εξαρτημένης εργασίας, που καταχρηστικά έχει χαρακτηριστεί ως ορισμένου χρόνου, στη θέση, την ειδικότητα και με τις αποδοχές που αντιστοιχούν εκ του νόμου με αυτή την υπηρεσιακή μου ένταξη και εξέλιξη, δυνάμει σχέσης εργασίας αορίστου χρόνου, λαμβανομένων υπόψη και των λοιπών τυπικών μας προσόντων, επ' απειλή χρηματικής ποινής ύψους τριακοσίων (300) Ευρώ, για κάθε μέρα μη συμμορφώσεώς του με την απόφαση που θα εκδοθεί και έως την έκδοση τελεσίδικης απόφασης επί της κύριας αγωγής μας.

Να κηρυχθεί η εκδοθησομένη απόφαση προσωρινώς εκτελεστή.

Να καταδικαστεί το εναγόμενο στη δικαστική μας δαπάνη και στην αμοιβή του πληρεξουσίου δικηγόρου μας.

Αρμόδιος δικαστικός επιμελητής εντέλλεται να επιδώσει νόμιμα το δικόγραφο αυτό σε αυτόν προς τον οποίο απευθύνεται προς γνώση της και για την επέλευση κάθε έννομης συνέπειας, καλούμενο ταυτόχρονα να παραστεί κατά τη συζήτηση, όπου και όταν παρακάτω αρμόδια ορίζεται.

Αθήνα, 27 Φεβρουαρίου 2024

Ο Πληρεξούσιος Δικηγόρος

ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ ΣΠ. ΠΕΡΠΑΤΑΡΗΣ
ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ ΠΕΡΠΑΤΑΡΗΣ & ΣΥΝΕΡΓΑΤΕΣ
ΔΙΚΗΓΟΡΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ - Α.Μ.Δ.Σ.Α : 80753
ΒΑΣΙΛΙΣΣΗΣ ΣΟΦΙΑΣ 110 - 11527 ΑΘΗΝΑ
ΤΗΛ: 210-3645656 / FAX: 210-3645651
ΑΦΜ: 996426609 Δ.Ο.Υ: ΙΒ' ΑΘΗΝΩΝ
Email: dp@perpataris.gr



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ

ΠΡΩΤΟΔΙΚΕΙΟ ΑΘΗΝΩΝ

ΕΚΘΕΣΗ ΚΑΤΑΘΕΣΗΣ ΔΙΚΟΓΡΑΦΟΥ

Είδος Δικογράφου: ΑΓΩΓΗ

Γενικός Αριθμός Κατάθεσης: 26587/2024

Ειδικός Αριθμός Κατάθεσης: 514/2024

Στο ΠΡΩΤΟΔΙΚΕΙΟ ΑΘΗΝΩΝ σήμερα την 01-03-2024 ημέρα Παρασκευή και ώρα 12:22 εμφανίσθηκε στη Γραμματεία ο/η/οι δικηγόρος/οι ΠΕΡΠΑΤΑΡΗΣ ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ με ΑΜ: 018443 του Δ.Σ. ΑΘΗΝΩΝ με Α.Φ.Μ. 043955025 και κατέθεσε/αν το παραπάνω δικόγραφο.

Για την πράξη αυτή συντάχθηκε η έκθεση αυτή που υπογράφεται νόμιμα.

Ο/Η Καταθέσας

Ο/Η Γραμματέας

ΠΕΡΠΑΤΑΡΗΣ ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ

ΙΑΚΩΒΟΥ ΓΕΩΡΓΙΟΣ

ΠΡΑΞΗ ΟΡΙΣΜΟΥ ΣΥΖΗΤΗΣΗΣ

Διαδικασία: ΕΡΓΑΤΙΚΑ-ΠΕΡΙΟΥΣΙΑΚΕΣ ΔΙΑΦΟΡΕΣ

Πινάκιο: ΚΒ

με Αριθμό Πινακίου: 11

Ορίζουμε ως χρόνο συζήτησης την 04-10-2024, ημέρα Παρασκευή και ώρα 09:00 στο ακροατήριο του ΠΡΩΤΟΔΙΚΕΙΟΥ ΑΘΗΝΩΝ στο Κτίριο 9 Αίθουσα 16.

ΑΘΗΝΑ, 01-03-2024

Ο/Η Γραμματέας

ΙΑΚΩΒΟΥ ΓΕΩΡΓΙΟΣ

ΑΚΡΙΒΕΣ ΑΝΤΙΓΡΑΦΟ

ΑΘΗΝΑ, 01-03-2024

Ο/Η Γραμματέας

ΙΑΚΩΒΟΥ ΓΕΩΡΓΙΟΣ



