

ΕΠΙΔΕΧΤΕ

ΕΝΩΠΙΟΝ ΤΟΥ ΜΟΝΟΜΕΛΟΥΣ ΠΡΩΤΟΔΙΚΕΙΟΥ ΑΘΗΝΩΝ

Στις 10-05-2024 ημέρα Παρασκευή ώρα 11:35 π.μ. ΑΓΩΓΗ

Η ΔΙΚ. ΕΠΙΜΕΛΗΤΡΙΑ
ΕΦΕΤΕΙΟΥ ΑΘΗΝΑΣ

(εργατικές διαφορές)

ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ

ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ

ΠΡΟΣΛΗΨΗ

ΑΦΜ

ΔΑΝΟΠΟΥΛΟΥ ΙΩΑΝΝΑ Κοινωνιολόγος

10.05.2021

135454800

Τηλ. 210-3303731

, κατοίκων όλων Χολαργού Αττικής, οδός Περικλέους αριθ. 55, ως εκ της

εργασίας μου

ΚΑΤΑ

Του Δήμου Παπάγου-Χολαργού, που κατοικοεδρεύει στον Χολαργό
Αττικής, οδός Περικλέους αριθ. 55, όπως νόμιμα εκπροσωπείται

Α. 1. Προσελήφθη από το νόμιμο εκπρόσωπο του εναγομένου Δήμου με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου, διάρκειας τρεισίμισι (3,5) μηνών, από την ημερομηνία κα την ειδικότητα που ανωτέρω αναφέρεται. Σε εκτέλεση της ως άνω σύμβασης παρείχα την εργασία μου, στο Κέντρο Κοινότητας του Δήμου Παπάγου Χολαργού, συνεχώς και αδιαλείπτως, καθημερινά, στο καθορισμένο νόμιμο ωράριο, (8) ωρών ημερησίως υπό τις εντολές, τις οδηγίες και τον έλεγχο των προϊσταμένων μου και του νομίμου εκπροσώπου του εναγόμενου, όπως ακριβώς και οι μόνιμοι υπάλληλοι αυτού, επί πέντε ημέρες την εβδομάδα, για την κάλυψη των αναγκών λειτουργίας των ανωτέρω υπηρεσιών αυτού.

Η ανωτέρω σύμβασή μου έληξε αντίστοιχα την 31.08.2021. Ακολούθως, συνήψα με το νόμιμο εκπρόσωπο του εναγομένου Δήμου άλλες έξι (6) διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, από 01.09.2021 έως 31.08.2022, από 01.09.2022 έως 30.06.2023, από 01.07.2023 έως 30.09.2023, από 01.10.2023 έως 31.12.2023 και από 01.01.2024 έως 31.12.2024.

Οι αποδοχές μου καθορίστηκαν με τις ως άνω συμβάσεις μου και καταβάλλονταν τμηματικά, τακτικά κάθε μήνα.

Ειδικότερα, από την αρχική πρόσληψή μου μέχρι σήμερα προσφέρω την εργασία μου υπό τις εντολές, τις οδηγίες τον έλεγχο και την εποπτεία των αρμοδίων οργάνων αυτού και των προϊσταμένων μου, τακτικών υπαλλήλων που έχει ορίσει αυτός, τηρώντας απαρέγκλιτα τις υποχρεώσεις και τα καθήκοντα που

ορίζει το καθηκοντολόγιο, ασκούμε δε καθήκοντα ανάλογα των τυπικών και ουσιαστικών μου προσόντων, προκειμένου να λειτουργήσουν οι ανωτέρω υπηρεσίες αυτού.

Το αντικείμενο εργασίας μου, ως Κοινωνιολόγου στο Κέντρο Κοινότητας του Δήμου Παπάγου -Χολαργού συνίσταται στην πληροφόρηση των πολιτών για προγράμματα πρόνοιας και κοινωνικής ένταξης, την υποστήριξη των πολιτών για την ένταξή τους στα προγράμματα, την υποστήριξη στην συλλογή των απαραίτητων εγγράφων και δικαιολογητικών που απαιτούνται κατά την διαδικασία υποβολής των αιτήσεων, την διερεύνηση και αξιολόγηση των αναγκών, την συνεργασία με υπηρεσίες και δομές και την παραπομπή ωφελούμενων (ΟΑΕΔ, Κοινωνικό Παντοπωλείο, Κοινωνική Υπηρεσία, Βοήθεια στο Σπίτι κ.α), την παροχή υπηρεσιών υποστηρικτικού χαρακτήρα για την πρόσβαση σε δημόσια αγαθά και υπηρεσίες, την εκπαίδευση, την προώθηση στην απασχόληση και την ένταξη στην αγορά εργασίας, την παροχή υπηρεσιών υποστηρικτικού χαρακτήρα για την πρόληψη της κοινωνικής και οικονομικής περιθωριοποίησης, την διανομή τροφίμων ΤΕΒΑ, την τήρηση φυσικού αρχείου, την συμπλήρωση και παράδοση των στοιχείων που απαιτούνται για την παρακολούθηση της συνολικής πορείας του έργου και την συμμετοχή σε εκδηλώσεις ευαισθητοποίησης, επιμόρφωσης, ενημέρωσης κ.α.

Τα ανωτέρω καθήκοντά μου αποσκοπούν στην εξυπηρέτηση παγίων και διαρκών αναγκών των ανωτέρω υπηρεσιών του εναγομένου, καθώς είναι άμεσα συνυφασμένα με τη λειτουργία και τη δραστηριότητα αυτών. Ως εκ τούτου προκύπτει ότι η παροχή της εργασίας μου στις ως άνω ειδικότητες είναι απολύτως αναγκαία για την πραγμάτωση του σκοπού καθεμίας από τις ανωτέρω αναφερόμενες κοινωνικές δομές του εναγόμενου (Κέντρο Κοινότητας), καθώς καλύπτω πάγιες και διαρκείς ανάγκες των « κοινωνικών δομών» της Διεύθυνσης Κοινωνικής Υπηρεσίας και ειδικότερα του Κέντρου Κοινότητας του εναγόμενου, και μάλιστα κατά τρόπο σχεδόν αποκλειστικό.

Οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου με τις οποίες απασχολήθηκα και απασχολούμαι μέχρι σήμερα στις υπηρεσίες του Δήμου Παπάγου Χολαργού στην πραγματικότητα συνιστούν ενιαία σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου του Δήμου με εμένα, λόγω της φύσης της παρεχόμενης εργασίας μου σε τόπο και χρόνο που ορίζουν τα όργανα αυτού και οι προϊστάμενοί μου (τακτικοί υπάλληλοι αυτού), λόγω του ότι τελώ και απασχολούμαι υπό τις άμεσες εντολές, οδηγίες και την

εποπτεία των οργάνων και των προϊστάμενων των ανωτέρω υπηρεσιών αυτού, λόγω της απασχόλησής μου στο απολύτως καθορισμένο ωράριο, που απασχολούνται και οι μόνιμοι υπάλληλοι αυτού, ελεγχόμενο από τα όργανα του εναγομένου, ο οποίος ασκεί το διευθυντικό του δικαίωμα, αφού τα όργανα αυτού καθορίζουν τον τόπο και το χώρο της εργασίας μου, βεβαιώνουν την παρουσία μου στην εργασία, την προσέλευση μου, την αποχώρησή μου, και επιβλέπουν την ορθή άσκηση των καθηκόντων μου κλπ. Συνεπώς, οι συμβάσεις μου εικονικά και κατ' όνομα χαρακτηρίζονται ως συμβάσεις ορισμένης χρονικής διάρκειας προς κάλυψη δήθεν πρόσκαιρων, εποχιακών και επειγουσών αναγκών, ενώ κατ' ουσία πρόκειται για συμβάσεις που εκτελέστηκαν και εκτελούνται εξ ολοκλήρου προς εξυπηρέτηση πάγιων και διαρκών υπηρεσιακών αναγκών των κοινωνικών δομών του Δήμου Αιγιάλεω.

Κατά συνέπεια οι ως άνω συμβάσεις μου ορισμένης χρονικής διάρκειας «εν τοις πράγμασι» λειτούργησαν και λειτουργούν ως συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου με τον εναγόμενο. Το κέντρο Κοινότητας του εναγομένου, όπου απασχολούμαι, λειτουργούν σχεδόν αποκλειστικά με την προσφερόμενη εργασία μου, δεδομένου ότι αποτελώ την πλειοψηφία των εργαζόμενων των ανωτέρω υπηρεσιών του εναγομένου και οι ανάγκες λειτουργίας των ανωτέρω δομών καλύπτονται αποκλειστικά σχεδόν από την παροχή των προσφερομένων υπηρεσιών μου.

Κατά συνέπεια, η προσφερόμενη εργασία μου με τις ως άνω συμβάσεις δεν αφορούσε στην υλοποίηση ενός συγκεκριμένου έργου, το οποίο είχε έναρξη και πέρας, και το οποίο επρόκειτο να λήξει με την λήξη της κάθε σύμβασης μου, αλλά με την παρεχόμενη εργασία μου εξασφαλιζόταν και εξασφαλίζεται η καθημερινή λειτουργία των ανωτέρω υπηρεσιών του εναγομένου ως προς τις μόνιμες υπηρεσιακές τους ανάγκες, οι οποίες υφίστανται, λειτουργούν και θα λειτουργούν στο μέλλον με την απαραίτητη προσφερόμενη εργασία μου, αφού μου έχουν ανατεθεί από τους προϊστάμενους μου και τα όργανα του εναγομένου και ασκώ καθήκοντα αντίστοιχα των τυπικών και ουσιαστικών μου προσόντων.

2. Καθ' όλο το ανωτέρω χρονικό διάστημα από της προσλήψεώς μου μέχρι σήμερα, με την παρεχόμενη εργασία μου εξυπηρετώ και καλύπτω μόνιμες και διαρκείς ανάγκες των προαναφερομένων υπηρεσιών (Κέντρο Κοινότητας) του Δήμου, αφού απασχολούμαι με το ίδιο αντικείμενο εργασίας, στελεχώνοντας τις

υπηρεσίες αυτού, έχοντας επιφορτιστεί, ως προεκτέθη, με τα ανωτέρω καθήκοντα. Από το είδος, τη φύση, το περιεχόμενο και το σκοπό των παρεχόμενων υπηρεσιών μου, τη συνεχή και αδιάλειπτη εργασία μου και από το είδος των υπηρεσιακών αναγκών του εναγομένου (οι οποίες είναι διαρκείς, μόνιμες και αμετάβλητες), που εξυπηρετούσα συνεχώς, προκύπτει ότι αυτές είναι πάγιες και μόνιμες, ενώ δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι καλύπτω με την εργασία μου, απρόβλεπτες, επείγουσες, εποχιακές ή πρόσκαιρες ανάγκες των ανωτέρω υπηρεσιών του εναγομένου, αφού αυτές υφίστανται και σήμερα και θα υπάρχουν και θα λειτουργούν και μετά την αποχώρησή μου κατά τη λήξη της τρέχουσας σύμβασής μου. Τούτο δε αφού, για την κάλυψη των αναγκών αυτών ο εναγόμενος κατήρτισε με εμένα τις ως άνω **αλληπάλληλες διαδοχικές** συμβάσεις μου. Οι ανάγκες αυτές θα διαρκέσουν και μετά την λήξη της σύμβασης μου και στο μέλλον, για όσο χρονικό διάστημα θα υφίστανται και θα λειτουργούν οι ανωτέρω υπηρεσίες του εναγομένου που απασχολούμαι.

Ειδικότερα, στην προκειμένη περίπτωση, οι κοινωνικές δομές του Δήμου (εν προκειμένω το Κέντρο Κοινότητας) εξυπηρετούν πολυάριθμες οικογένειες του Δήμου παρέχοντας προϊόντα και πάσης φύσεως κοινωνικές υπηρεσίες και αρωγή (ψυχολογική υποστήριξη, εκπαίδευση κλπ) στους πολίτες του Δήμου Παπάγου Χολαργού και τις οικογένειές τους. Επομένως, με την απασχόλησή μου εξυπηρετούνται σαφώς μόνιμες, πάγιες, διαρκείς και επιτακτικές ανάγκες των παραπάνω υπηρεσιών του εναγομένου, οι οποίες μάλιστα διαρκώς διευρύνονται και αυξάνονται, χωρίς δε την απασχόλησή μου στην ως άνω περιγραφόμενη ειδικότητα, δεν είναι αντικειμενικά δυνατό να λειτουργήσει το Κέντρο Κοινότητας του Δήμου Παπάγου Χολαργού, τις οποίες κατά συντριπτική πλειοψηφία μέχρι σήμερα στελεχώνω με την εργασία μου. **Άλλωστε, πάγιες και διαρκείς δεν είναι οι ανάγκες που διαρκούν εσαεί αλλά οι ανάγκες των οποίων το χρονικό σημείο λήξης δεν μπορεί να προσδιοριστεί ούτε κατά προσέγγιση (βλ. ΑΠ 936/2004).**

Σύμφωνα με τα ανωτέρω οι συμβάσεις μου, παρότι αναφέρονταν «κατ' όνομα» ως συμβάσεις εργασίας ορισμένης χρονικής διάρκειας, στην πραγματικότητα υπέκρυπταν αποδεδειγμένα, συμβάσεις αορίστου χρόνου, αφού εκτελέστηκαν και εκτελούνται για την εξυπηρέτηση μόνιμων, διαρκών υπηρεσιακών αναγκών των ως άνω κοινωνικών δομών του Δήμου στην αντίστοιχη για εμένα ειδικότητα. Τούτο δε, διότι έχουν αφενός σταθερό χαρακτήρα και αφετέρου ο εναγόμενος, δια των

εκπροσώπων του, καθορίζει και ελέγχει τον τόπο, τον χρόνο και τον τρόπο παροχής της εργασίας μου, ασκεί δε σε εμάς εποπτεία και έλεγχο και γενικότερα έχει κάθε εργοδοτική εξουσία. Εργάζομαι δε σε πλήρες και καθορισμένο από τον εναγόμενο ωράριο (8 ώρες καθημερινά) και, μάλιστα, παρέχω την εργασία μου κατ' αποκλειστικότητα σε αυτόν, στην αυτή θέση και ειδικότητα από την αρχική μου πρόσληψη μέχρι σήμερα.

Συνεπώς, οι προαναφερόμενες διαδοχικές συμβάσεις μου έχουν όλα απολύτως τα χαρακτηριστικά της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, και πρόκειται εξ' αρχής για (1) σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου αφού καλύπτω πάγιες και διαρκείς ανάγκες του εναγομένου σύμφωνα με το νόμο (2112/1920) και τη νομολογία και τους όρους της 1999/70/ΕΚ του Συμβουλίου της 28/6/99 Οδηγίας της Ε. Ένωσης, παρ' ότι ο εναγόμενος προσχηματικά και κατ' όνομα, συνήψε αυτές ως ορισμένης χρονικής διάρκειας, προς καταστράτηγηση των νομίμων δικαιωμάτων μου. Ειδικότερα:

Β. 1. α. Κατά τις διατάξεις των άρθρων 648 επ. ΑΚ και τις διατάξεις του άρθρου 6 του Ν. 765/1943, που κυρώθηκε με την υπ' αριθμ. 324/1946 Πράξη του Υπουργικού Συμβουλίου (ΠΥΣ) και διατηρήθηκε σε ισχύ με το άρθρο 38 του ΕισΝΑΚ, προκύπτει ότι για τον χαρακτηρισμό της εργασίας ως εξαρτημένης απαιτείται όπως αυτός που την παρέχει τελεί κατά την εκτέλεση της υπό τις οδηγίες και τον έλεγχο του εργοδότη, ο οποίος καθορίζει τον τόπο, τον χρόνο και την έκταση της παροχής εντός των συμβατικών ή νόμιμων ορίων κατά τρόπο δεσμευτικό για τον μισθωτό, ο οποίος είναι υποχρεωμένος να υπακούει και να ακολουθεί τις οδηγίες του εργοδότη (βλ. Ι. Κουκιάδη, Στοιχεία Εργατικού Δικαίου, 1997, σχετικά με τη θεωρία της οικονομικής, νομικής και προσωπικής εξαρτήσεως, σ. 87, ΑΠ 1618/2003 ΕλλΔνη 45.753, ΑΠ 219/2002 ΕλλΔνη 44.158, ΑΠ 1273/2002 ΕλλΔνη 45.446, ΕφΑθ 7488/2003 ΕλλΔνη 45.862, ΕφΑθ 8616/2001 ΕλλΔνη 44.563). Ο χαρακτήρας αυτός της συμβάσεως δεν μεταβάλλεται από το γεγονός ότι ο μισθωτός λόγω της φύσεως της παρεχόμενης εργασίας αναπτύσσει πρωτοβουλία, εντός του πλαισίου των όρων της εργασιακής συμβάσεως, ως προς τον τρόπο εκτελέσεως αυτής ή όταν ο εργοδότης δεν ασκεί εμπράκτως το ως άνω δικαίωμα του ή όταν καταλείπει περιθώριο πρωτοβουλιών στον μισθωτό, εφόσον το τελευταίο αυτό δεν εξικνείται μέχρι καταλύσεως της υποχρεώσεως υπακοής στον εργοδότη και δημιουργίας αντιστοίχως ελεύθερης από τον έλεγχο του τελευταίου υπηρεσιακής δράσεως (βλ.

ΑΠ 180/2000 ΕλλΔνη 41.1003, ΑΠ 977/1999 ΕλλΔνη 41.111, ΕφΑθ 8342/2002 ΔΕΕ 2003.682). Η σύμβαση εργασίας διακρίνεται της συμβάσεως έργου, διότι η τελευταία αποσκοπεί στην επίτευξη του συμφωνηθέντος τελικού αποτελέσματος, η πραγμάτωση του οποίου συνεπάγεται τη λήξη της σχέσεως. Δηλαδή επί της συμβάσεως έργου η εκπλήρωση της συμβάσεως κρίνεται από την επίτευξη του αποτελέσματος και όχι από την εργασία που παρεσχέθη για την εκτέλεση του έργου (βλ. Γ. Λεβέντη, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, 2002, σ. 18, ΑΠ 567/2004, ΑΠ 533/2004 Ηλεκτρονική Συλλογή Νομολογίας ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 1291/2001 ΕλλΔνη 43.128, ΑΠ 1472/2000 ΕλλΔνη 42.737).

β. Περαιτέρω, κατά τις διατάξεις 669 έως 672 ΑΚ και των άρθρων 1 και 8 του Ν. 2112/1920, όπως το τελευταίο ερμηνεύτηκε αυθεντικώς με το άρθρο 11 παρ. 1 του Ν. 547/1937, σαφώς προκύπτει ότι σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου υπάρχει όταν συμφωνηθεί ρητά ή σιωπηρά η λήξη της σε ορισμένο χρόνο και μπορεί να καταγγελθεί μόνο για σπουδαίο λόγο, ενώ αορίστου χρόνου είναι όταν δεν έχει συμφωνηθεί η διάρκεια της, ούτε αυτή συνάγεται από το είδος και το σκοπό ή τη φύση της εργασίας και λύνεται με καταγγελία ενός των μερών και καταβολή της νόμιμης αποζημιώσεως αν αυτή γίνεται από τον εργοδότη. Συνεπώς, σαφώς προκύπτει, ότι οι διατάξεις του νόμου αυτού, εφαρμόζονται κατ' αρχήν επί συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου, επί συμβάσεως δε εργασίας με ορισμένη χρονική διάρκεια, εφαρμόζονται τότε μόνον, όταν ο καθορισμός της διάρκειας αυτής, δεν δικαιολογείται από τη φύση της συμβάσεως και μάλιστα όχι μόνον όταν η σύμβαση λόγω του είδους και του σκοπού της εργασίας έχει το χαρακτήρα συμβάσεως ορισμένου χρόνου, αλλά και όταν η διάρκεια της υπαγορεύεται από αποχρώντα λόγο και ανάγεται κυρίως στις ιδιαίτερες συνθήκες λειτουργίας της επιχείρησεως. Αν δεν συντρέχουν οι προϋποθέσεις αυτές η κατάρτιση της σύμβασης ορισμένου χρόνου, μπορεί να χαρακτηριστεί ότι έγινε σκοπίμως για καταστρατήγηση των διατάξεων για καταγγελία συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου (βλ. ΑΠ 157/1978 ΝοΒ 27-34, ΑΠ 190/1979 ΝοΒ 27-125, βλ. Γ. Λεβέντη, Σύμβαση εργασίας αορίστου και ορισμένου χρόνου, ΔΕΝ 56.833-850, ΑΠ 1618/2003 Ηλεκτρονική Συλλογή Νομολογίας ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 58/1998 ΕΕΔ 58.170, ΝοΒ 1999.399, ΕφΚρ 446/2002 ΕΕΔ 62.672, ΕφΘες 1989/1997 Αρμ 1997.1042).

γ. Επίσης από τις παραπάνω διατάξεις, σε συνδυασμό με εκείνες των άρθρων 174, 181 και 281 του ΑΚ σαφώς προκύπτει ότι ο όρος της συμβάσεως εργασίας με

τον οποίο καθορίζεται ορισμένη χρονική διάρκεια αυτής, είναι άκυρος αφού τίθεται κατά παράβαση των αναγκαστικού δικαίου διατάξεων του Ν. 2112/1920, αλλά και κατά προφανή υπέρβαση των ορίων της καλής πίστεως, των χρηστών ηθών και του κοινωνικού και οικονομικού σκοπού του δικαιώματος, όταν επιβάλλεται από τον εργοδότη σκοπίμως, για καταστρατήγηση των διατάξεων, περί καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου, δεν επιφέρει όμως ακυρότητα της όλης συμβάσεως, η οποία μπορεί ύστερα από αγωγή του έχοντος έννομο συμφέρον, να αναγνωρισθεί ως σύμβαση αορίστου χρόνου, ή αν έχουν συναφθεί περισσότερες συμβάσεις αλληλοδιαδόχως ορισμένου χρόνου, αν αυτές συνιστούν για τους ίδιους λόγους μια ενιαία σύμβαση ορισμένου χρόνου (ΑΠ 1629/1988 ΔΕΝ, 38-269).

Εξάλλου, 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. Σημειωτέο 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 (βλ. 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 ΑΠ 6/2001 ΕΕργΔ 2001 403, ΑΠ 141/2000 ΕΕργΔ 2001, 406, ΑΠ 1026/90 ΔΕΝ 48.470, Φ. Δερμιτζάκη, ΕΕργΔ 63 σ. 532,533, Εφ. Αθηνών 6886/2004).

2. Από τις διατάξεις του άρθρου 249 παρ. 3 (πρώην άρθρο 189) της ΣυνθΕΚ προκύπτει ότι οι οδηγίες αποτελούν παράγωγο κοινοτικό δίκαιο και δεσμεύουν κάθε Κράτος Μέλος (ΚΜ) της Κοινότητας, στο οποίο απευθύνονται, καθόσον αφορούν το επιδιωκόμενο αποτέλεσμα, αλλά αφήνουν την επιλογή του τύπου και των μέσων στην αρμοδιότητα των εθνικών αρχών. Γι' αυτό απευθύνονται, κατ' ανάγκην, όχι απευθείας προς τους ιδιώτες, θεσπίζοντας δικαιώματα και υποχρεώσεις τους, αλλά μόνον προς τα ΚΜ, αφού μόνον αυτά έχουν τη δυνατότητα να λάβουν τα μέτρα, με τα οποία θα καταστεί εφικτή η επίτευξη του επιδιωκόμενου αποτελέσματος. Το ΚΜ,

που είναι αποδέκτης της οδηγίας, έχει την υποχρέωση να πραγματοποιήσει το αποτέλεσμα αυτό εντός της τασσόμενης προθεσμίας, με μέσα, όμως τα οποία αυτό 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 άσκησης του, τότε υπάρχει η δυνατότητα στους ιδιώτες να την επικαλεσθούν έναντι του κράτους. Τα εθνικά μέτρα προσαρμογής της οδηγίας πρέπει να είναι αποτελεσματικά. Αποτελεσματικότητα της μεταφοράς στο εθνικό δίκαιο (αρχή της αποτελεσματικότητας) σημαίνει ότι ο εθνικός νομοθέτης δεν μπορεί να αποφύγει τις κοινοτικές ρυθμίσεις με την εκπρόθεσμη ή εσφαλμένη μεταφορά της οδηγίας στην εσωτερική έννομη τάξη. Η αρχή της αποτελεσματικότητας εξαρτάται από το αν οι διατάξεις της οδηγίας έχουν ή μη σαφή, ακριβή και απροϋπόθετο χαρακτήρα. Στην πρώτη περίπτωση, αν η οδηγία περιέχει κανόνες σαφείς και ορισμένους, δεκτικούς απευθείας εφαρμογής (δηλαδή χωρίς αιρέσεις και περιθώρια επιλογής), η παράλειψη του εθνικού νομοθέτη να την εκτελέσει εμπρόθεσμα ή να τη μεταφέρει με ορθό τρόπο συνεπάγεται την άμεση ισχύ της στην εσωτερική έννομη τάξη του ΚΜ που είναι ο παραλήπτης της. Η ισχύς της, όμως, εκτείνεται μόνο κατά του ΚΜ που παρέλειψε να την καταστήσει «εθνικό δίκαιο» και των αντίστοιχων κρατικών φορέων. Δεν εκτείνεται και στις μεταξύ των ιδιωτών σχέσεις. Είναι δηλαδή κάθετη και όχι οριζόντια. Η οριζόντια ολοκληρώνεται μόνον με την έκδοση πράξεως του εθνικού νομοθέτη που μετατρέπει την οδηγία σε κανόνα του εσωτερικού δικαίου (βλ. ΟΛΑΠ 23/1998 ΔΕΕ 1999.66, ΑΠ 1330/2000 ΕλλΔνη 43.387). Στη δεύτερη περίπτωση, παρά το ότι οι διατάξεις οδηγίας δεν έχουν επαρκή σαφήνεια, ακρίβεια και απροϋπόθετο χαρακτήρα, η αρχή της αποτελεσματικότητας δεν είναι ανενεργός και επιφέρει τα αποτελέσματά της μέσω της σύμφωνης προς το κοινοτικό δίκαιο ερμηνείας. Έτσι, από πάγια νομολογία του ΔΕΚ προκύπτει ότι εφαρμόζοντας το κοινοτικό δίκαιο ένα εθνικό δικαστήριο, που καλείται να το ερμηνεύσει, οφείλει να πράξει τούτο κατά το μέτρο του δυνατού υπό το φως του κειμένου και του σκοπού της οδηγίας, ώστε να επιτευχθεί το αποτέλεσμα που αυτή επιδιώκει, συμμορφούμενο έτσι προς το άρθρο 249 παρ. 3

ΣυνθΕΚ (βλ. ΔΕΚ απόφαση της 16 Δεκεμβρίου 1993, υποθ. 334/92, Wagner/Miret, Σ. 1993.I – 6911, ΔΕΚ απόφαση της 13 Ιουλίου 2000, υποθ. 456/1998, ΔΕΕ 2001.291, Β. Χριστιανό εις Σκανδάμη/Χριστιανό/Κούσκουνα, Εφαρμογές Διεθνούς και Ευρωπαϊκού Δικαίου, Συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου υπό το φως της κοινοτικής έννομης τάξης, 2004, παρ. 27, σ. 35). Επομένως, το εθνικό δικαστήριο έχει υποχρέωση να ερμηνεύει και να εφαρμόζει τις διατάξεις του εσωτερικού δικαίου υπό το φως των διατάξεων της κοινοτικής νομοθεσίας και να αφήνει ανεφάρμοστες όσες διατάξεις έρχονται σε αντίθεση με το κοινοτικό δίκαιο, ενεργώντας έτσι σύμφωνα με τις αρχές της υπεροχής του κοινοτικού δικαίου έναντι του εθνικού δικαίου και της πλήρους αποτελεσματικότητας των κοινοτικών κανόνων. 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 άσκησης του, τότε υπάρχει η δυνατότητα στους ιδιώτες να την επικαλεσθούν έναντι του κράτους. Εξάλλου, το άρθρο 10 ΣυνθΕΚ 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 (βλ. Arnall / Dashwood / Ross / Wyatt, *European Union Law*, 2000 s. 71, 72, Αρ. Καζάκο – Δημ. Τραυλό Τζανετατο, *ΕΕργΔ* 63 σ. 707). 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 [βλ. ΔΕΚ. *Case 80/86, Criminal proceeding against Kolpinghuis Nijmegen BV* (1987) *ECR* 3969, (1989) 2 *CMLR* 18, 88/1986 *ΕΔΚΑ* 1988, 562, *Case 14/1983, Von Colson and Kamann 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 *ECJ*

(ΔΕΚ)]. 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 άλλης αντίθετης διάταξης του εσωτερικού δικαίου 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. 945/79, (Ολ. ΑΠ 23/98 ΕλλΔνη 39.793, ΑΠ 1330/2000 ΕλλΔνη 43.387, άρθρο – μελέτη Αικ. Συγγενιώτου ΔΕΝ 56.419 επ.), ακόμη και του Συντάγματος κατά τα άρθρα 2, 10 (πρώην 5) της Ενοποιημένης Απόδοσης της Συνθήκης περί Ιδρύσεως της Ευρωπαϊκής Κοινότητας (ΔΕΚ 6/64 *Da Costa – ENEL II*, 2, ΔΕΚ 34/73 *Fratelli Variola S.p.A. Administratione delle Finanze dell Italia* 88, 4, ΔΕΚ 106/77 *Administratione delle Finanze dello Stato Simmenthal* 413, 7, ΔΕΚ 118/75 *L. Watson A. Belmarm* 549, 5, ΔΕΚ 40/69 *P. Bollamann – Hauptdollmant – Hamburg – Oberelle* 586, 2, ΔΕΚ 11/70 *Handelsgesellschaft – Einfuhr und Vorratsstelle fur Getreide* 32, 3, βλ. αναλυτικά *Paul Graig and Grainne de Burga*, *EU LAW, text, cases and materials, second edn* 1998 p. 255 – 294, όπου περαιτέρω παραπομπές στους συγγραφείς, βλ. επίσης Κ. Κεραμεύς «Σύνταγμα, Εθνικός Δικαστής και Κοινοτικό Δίκαιο» σε «Προσχώρηση και συμμετοχή της Ελλάδος στις Ευρωπαϊκές κοινότητες». Βιβλιοθήκη Διεθνούς και Ευρωπαϊκού Οικονομικού Δικαίου 9 (1987) σελ. 81, Α. Καλογερόπουλος «Η αρχή της υπεροχής του Ευρωπαϊκού Κοινοτικού Δικαίου έναντι του δικαίου των κρατών μελών» Το Σ 6 σελ. 6, 30 § 55, Π. Δαγτόγλου «Ευρωπαϊκό κοινοτικό Δίκαιο I σελ. 79 § 247, Θ. Αλαμάνης ΝοΒ 41 σελ. 602 επ., Αικ. Συγγενιώτου οπ. παρ. σελ. 429, Μ. Σταθόπουλο «Οικονομική ελευθερία, οικονομικό σύστημα και Σύνταγμα» ΤοΣ 7 σελ. 531 επ., βλ. Π. Φαλτση, ΕΛΔ 34 σ. 245 και επ.).

3. Με την Οδηγία 1999/70/ΕΚ του Συμβουλίου της 28^{ης} Ιουνίου 1999 (Επίσημη Εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 10.7.1999, L. 175/43) σχετικά με τη συμφωνία πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου που συνήφθη από τη CES (Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Συνδικάτων), την UNICE (Ενωση των Συνομοσπονδιών της Βιομηχανίας και των Εργοδοτών της Ευρώπης) και το CEEP (Ευρωπαϊκό Κέντρο Δημόσιων Επιχειρήσεων) επιδιώκεται: α) η σύναψη συμφωνίας πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου, στην οποία θα διαγράφονται οι γενικές αρχές για τις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου και τις εργασιακές σχέσεις, β) η βελτίωση της ποιότητας της εργασίας ορισμένου χρόνου, με τη διασφάλιση της

αρχής της μη διακρίσεως, γ) η διαμόρφωση ενός πλαισίου για την αποτροπή της καταχρήσεως που προκύπτει από διαδοχικές σχέσεις εργασίας ή συμβάσεις ορισμένου χρόνου (Αιτιολογ. σκέψη 14 Προοιμίου και Ρήτρα 1 Παραρτήματος). Με την ως άνω Οδηγία, 1999/70/ΕΚ του Συμβουλίου της Ε.Ε. επιβλήθηκε στα κράτη – μέλη η υποχρέωση να θέσουν σε ισχύ τις νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις που είναι απαραίτητες για να συμμορφωθούν με αυτήν το αργότερο στις 10.7.2001 και σε κάθε περίπτωση μέχρι τις 10.7.2002. Ειδικότερα, στα επιμέρους κεφάλαια της οδηγίας αναφέρονται τα εξής:

α. Στην Ρήτρα 2 του Παραρτήματος το πεδίο εφαρμογής της εν λόγω Οδηγίας ορίζεται ως εξής:

«1. Η παρούσα συμφωνία εφαρμόζεται σε όλους τους εργαζόμενους ορισμένου χρόνου που έχουν σύμβαση ή σχέση εργασίας, όπως αυτές καθορίζονται από τη νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις ή την πρακτική σε κάθε κράτος μέλος.

2. Τα κράτη μέλη ύστερα από διαβουλεύσεις με τους κοινωνικούς εταίρους ή/και οι κοινωνικοί εταίροι μπορούν να αποφασίσουν ότι η παρούσα συμφωνία δεν εφαρμόζεται:

α) Στις σχέσεις βασικής επαγγελματικής κατάρτισεως και τα συστήματα μαθητείας,

β) στις συμβάσεις ή τις σχέσεις εργασίας που έχουν συναφθεί στο πλαίσιο ενός ειδικού δημόσιου ή από το δημόσιο υποστηριζόμενου προγράμματος κατάρτισεως, εντάξεως και επαγγελματικής επανεκπαιδεύσεως».

Από την γραμματική και την τελεολογική ερμηνεία της διατάξεως αυτής προκύπτει ότι το πεδίο εφαρμογής της ανωτέρω Οδηγίας, περιλαμβάνει όλους τους εργαζόμενους, είτε απασχολούνται στον ιδιωτικό είτε στον δημόσιο τομέα καθώς και τους απασχολούμενους με συμβάσεις έργου που υποκρύπτουν σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, ήτοι (περιλαμβάνει) και όσους απασχολούνται με συμβάσεις ιδιωτικού δικαίου (εργασίας ή έργου) που καταρτίζονται με το Δημόσιο, τους ΟΤΑ ή τα ΝΠΔΔ. Αν ο κοινοτικός νομοθέτης ήθελε να εξαιρέσει τους τελευταίους (τους απασχολούμενους στον δημόσιο τομέα) θα προέβαινε σε ειδική πρόβλεψη εξαιρέσεώς τους. Επομένως, η μη εξαίρεση των εργαζόμενων στον δημόσιο τομέα από την παρεχόμενη προστασία της Οδηγίας σημαίνει ότι αυτοί εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της. **Τέτοια εξαίρεση αν υπήρχε θα ήταν αντίθετη με την αρχή της ισότητας που είναι θεμελιώδης στην κοινοτική έννομη τάξη και η οποία**

επιπλέον αναφέρεται (Ρήτρα 4 της Συμφωνίας) ως προστατευτέα αρχή και στην Οδηγία (βλ. Χριστιανό εις Σκανδάμη/Χριστιανό/Κουσκούννα, ο.π., παρ. 9, σ. 23).

β. Στη **Ρήτρα 3** του Παραρτήματος της ως άνω Οδηγίας που προβλέπεται η αρχή της μη διακρίσεως, αφορά στην ισχύ ομοειδών ρυθμίσεων και στην εξάλειψη τυχόν διαφορών μεταξύ εργαζομένων ορισμένου χρόνου (ήτοι, κατά τη Ρήτρα 3 παρ. 1 του Παραρτήματος, προσώπων που έχουν σύμβαση ή σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου, η λήξη της οποίας καθορίζεται από αντικειμενικούς όρους, όπως παρέλευση συγκεκριμένης ημερομηνίας, η ολοκλήρωση συγκεκριμένου έργου ή πραγματοποίηση συγκεκριμένου γεγονότος) και αντίστοιχων αόριστου χρόνου (ήτοι, κατά τη Ρήτρα 3 παρ. 2 του Παραρτήματος, προσώπων που έχουν σύμβαση ή σχέση εργασίας στην ίδια επιχείρηση και απασχολούνται στην ίδια ή παρόμοια εργασία, λαμβανομένων υπόψη των προσόντων ή των δεξιοτήτων τους, αν δεν υπάρχει αντίστοιχος εργαζόμενος στην ίδια εκμετάλλευση η σύγκριση γίνεται με αναφορά στην οικεία συλλογική σύμβαση, και ελλείψει αυτής, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία ή τις εθνικές συλλογικές συμβάσεις ή πρακτικές).

γ. Η **ρήτρα 5** του Παραρτήματος της ως άνω Οδηγίας για την αποφυγή των προαναφερόμενων καταχρήσεων, ορίζει τα ακόλουθα: «1. 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 λαμβάνει υπόψη τις ανάγκες ειδικών τομέων ή και κατηγοριών των εργαζομένων, ένα ή περισσότερα από τα ακόλουθα μέτρα: α) αντικειμενικούς λόγους που να δικαιολογούν την ανανέωση τέτοιων συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας, β) τη μέγιστη συνολική διάρκεια διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, γ) τον αριθμό των ανανεώσεων τέτοιων συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας. 2. Τα κράτη – μέλη ύστερα από διαβουλεύσεις με τους κοινωνικούς εταίρους ή και οι κοινωνικοί εταίροι καθορίζουν, **όταν χρειάζεται, υπό ποιές συνθήκες οι συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, α) θεωρούνται «διαδοχικές», β) χαρακτηρίζονται συμβάσεις ή σχέσεις αορίστου χρόνου»**. Σύμφωνα με τα οριζόμενα στην ρήτρα 5 της ανωτέρω Οδηγίας, προκύπτει ότι η έλλειψη ενός αντικειμενικού λόγου που να δικαιολογεί τη σύναψη διαδοχικών συμβάσεων εργασίας **έχει ως αποτέλεσμα την**

ακυρότητα ως προς τον καθορισμό ορισμένης διάρκειας της σύμβασης (άρθρο 174 ΑΚ) και θεωρείται ότι καταρτίστηκε ενιαία σύμβαση αορίστου χρόνου, στην οποία η απόλυση του μισθωτού δεν είναι δυνατό να λάβει χώρα, χωρίς καταγγελία και καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης (βλ. Η ρήτρα 5 της συμφωνίας – πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου και η ενσωμάτωση της στο ελληνικό δίκαιο, ΕΕργΔ 62 655), ΑΠ 1629/1981 ΕΕργΔ 41 230, ΑΠ 1369/1999 Αδην, Δ Ζερδελη, Το δίκαιο της καταγγελίας σ. 516).

Όπως έχει κρίνει το ΔΕΚ για την συμμόρφωση του κράτους προς την ρήτρα 5 στην προσφάτως δημοσιευθείσα απόφασή του στις υποθέσεις C-378/07, C-379/07, C-380/07, Αγγελιδάκη κ.λ.π. αλλά και σε άλλες αποφάσεις του, **τα σχετικά κριτήρια είναι μεταξύ τους ισοδύναμα (σκέψη 75).** Έτσι, σε περίπτωση παράλειψης εμπρόθεσμης λήψης εθνικών μέτρων, δεν μπορεί να συναχθεί δυνατότητα επίκλησης από την πλευρά των εργαζομένων ορισμένου χρόνου της έλλειψης αντικειμενικών λόγων, ως προκρινόμενου κριτηρίου. («Σκέψη 75 ... προκειμένου να αμφισβητήσουν την ανανέωση της συμβάσεώς τους ορισμένου χρόνου, μολονότι η ανανέωση αυτή δεν αντιβαίνει προς τους κανόνες περί συνολικής ανώτατης διάρκειας ή περί αριθμού ανανεώσεων που το οικείο κράτος- μέλος θέσπισε σύμφωνα με τις δυνατότητες επιλογής που του παρέιχε η εν λόγω ρήτρα 5 σημείο 1, στοιχεία β' και γ'» - **βλέπε απόφαση ΔΕΚ της 15^{ης} Απριλίου του 2008 στην υπόθεση C-268/06).**

Εφόσον όμως υιοθετείται από κράτος - μέλος το μέτρο του «**αντικειμενικού λόγου**», υπενθυμίζεται: (σκέψεις 96, 97, 98 και 100) «**ότι ο όρος «αντικειμενικοί λόγοι» κατά τη ρήτρα 5, σημείο 1, στοιχείο α', της συμφωνίας-πλαισίου έχει την έννοια, όπως έχει δεχθεί το Δικαστήριο, ότι αφορά σαφείς και συγκεκριμένες περιστάσεις που χαρακτηρίζουν μία καθορισμένη δραστηριότητα και οι οποίες, κατά συνέπεια μπορούν να δικαιολογήσουν, στο ειδικό αυτό πλαίσιο, τη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου. Οι περιστάσεις αυτές μπορούν να οφείλονται μεταξύ άλλων στην ιδιαίτερη φύση των καθηκόντων για την εκτέλεση των οποίων έχουν συναφθεί οι συμβάσεις αυτές και στα εγγενή χαρακτηριστικά των καθηκόντων αυτών ή ενδεχομένως στην επιδίωξη ενός θεμιτού σκοπού κοινωνικής πολιτικής εκ μέρους κράτους μέλους. Αντίθετα, μια εθνική διάταξη που θα περιοριζόταν στο να επιτρέπει γενικά και αφηρημένα ,μέσω κανόνα προβλεπόμενου σε νόμο ή κανονιστική πράξη, τη χρήση διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου**

χρόνου , δεν θα ήταν σύμφωνη προς τις απαιτήσεις που προσδιορίστηκαν με τις δύο προηγούμενες σκέψεις ...». «... η χρησιμοποίηση των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου με μοναδικό έρεισμα μια γενική νομοθετική ή κανονιστική διάταξη, άσχετα προς το συγκεκριμένο περιεχόμενο της οικείας δραστηριότητας, δεν καθιστά δυνατή τη συναγωγή αντικειμενικών και διαφανών κριτηρίων προκειμένου να ελεγχθεί αν η ανανέωση των συμβάσεων αυτών ανταποκρίνεται πράγματι σε μία γνήσια ανάγκη, είναι κατάλληλη προς επίτευξη του επιδιωκόμενου σκοπού και είναι αναγκαία προς τούτο ...». **Είναι επομένως σαφές ότι θα πρέπει επιτέλους να εγκαταλειφθεί η σθεναρά υποστηριζόμενη μέχρι και σήμερα στη νομολογία θέση, ότι δεν υφίσταται κατάχρηση σε περίπτωση «εκ του νόμου χαρακτηρισμού» των συμβάσεων ή σχέσεων ως ορισμένου χρόνου.**

Επίσης το ΔΕΚ (σκέψη 178) δέχεται: «... για να τηρείται η ρήτρα 5, σημείο 1 της συμφωνίας-πλασίου, πρέπει η εθνική ρύθμιση να προβλέπει, όσον αφορά την καταχρηστική χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, αποτελεσματικά και δεσμευτικά μέτρα πρόληψης των περιπτώσεων τέτοιας καταχρηστικής χρησιμοποίησης, καθώς και κυρώσεις που να είναι αρκούντως αποτρεπτικές και αποτελεσματικές, ώστε να εγγυώνται την πλήρη αποτελεσματικότητα αυτών των μέτρων πρόληψης ...». Επομένως, τα όποια μέτρα με σκοπό την πρόληψη των καταχρήσεων επιλέξει το εκάστοτε κράτος μέλος, πρέπει να είναι αποτελεσματικά και δεσμευτικά συνοδευόμενα οπωσδήποτε και από κυρώσεις τέτοιες ώστε να αποτρέπεται η παραβίαση/ υπέρβασή τους.

Το ΔΕΚ επίσης δέχεται (σκέψη 160) ότι: «... όταν έχει γίνει καταχρηστική χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, πρέπει να υπάρχει δυνατότητα εφαρμογής μέτρου που να παρέχει αποτελεσματικές και ισοδύναμες εγγυήσεις για την προστασία των εργαζομένων, ώστε να τιμωρείται δεόντως η κατάχρηση αυτή και να εξαλείφονται οι συνέπειες της παράβασης του κοινοτικού δικαίου. Όπως δηλαδή προβλέπει ρητά το ίδιο το άρθρο 2, πρώτο εδάφιο, της οδηγίας 1999/70, τα κράτη μέλη οφείλουν «να λαμβάνουν κάθε απαραίτητο μέτρο που να τους επιτρέπει ανά πάσα στιγμή να είναι σε θέση να διασφαλίζουν τα αποτελέσματα που επιβάλλει η οδηγία ...».

Επομένως, για την περίπτωση που παρά την ύπαρξη των μέτρων πρόληψης, λάβουν χώρα καταχρήσεις, πρέπει να προβλέπονται μέτρα που να οδηγούν στην

εξάλειψη των συνεπειών της παραβίασης του κοινοτικού δικαίου από το Κράτος - Μέλος.

Επομένως σε έννομες τάξεις κρατών – μελών που προστατεύεται η θέση εργασίας προκρίνονται, ως μέτρα εξάλειψης των καταχρήσεων, μέτρα προς την κατεύθυνση ακριβώς της προστασίας της σχέσης εργασίας ορισμένου χρόνου, κάτι που οπωσδήποτε επιτυγχάνεται όταν - κατά την παραδοχή του ίδιου του ΔΕΚ (σκέψη 169): «... η σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου αντικαθίσταται από σχέση αορίστου χρόνου και επομένως το καθεστώς αβεβαιότητας αντικαθίσταται από σταθερότερες εργασιακές σχέσεις ...».

Από τη νομολογία δε των δικαστηρίων γίνεται δεκτό ότι «από την διατύπωση της ρήτρας 5 της Οδηγίας 1999/70 προκύπτει ότι δεν περιέχει κανόνες σαφείς και ορισμένους, με απρουπόθετο χαρακτήρα και δεκτικούς απευθείας εφαρμογής, αφού καταλείπει ευρύ περιθώριο στα Κράτη Μέλη ως προς την επιλογή των μέτρων για την αποτροπή της καταχρήσεως των συμβάσεων ορισμένου χρόνου, ώστε ως εκ τούτου να μην παράγει άμεσο αποτέλεσμα. Όμως, σύμφωνα με τα προεκτεθέντα (στην μείζονα σκέψη), η ρήτρα αυτή επιφέρει τα αποτελέσματα της μέσω της ερμηνείας του εφαρμοζόμενου εθνικού δικαίου κατά τρόπο σύμφωνο με την Οδηγία και στην συγκεκριμένη περίπτωση μέσω των διατάξεων των άρθρων 1 και 8 παρ. 3 του Ν. 2112/1920, όπως αυτός έχει τροποποιηθεί, κατά τα προαναφερόμενα (πρβλ. Χριστιανό σε Σκανδάμη/Χριστιανό/Κουσκούντα, ο.π, παρ. 31, σελ 37). Επομένως, ερμηνεύοντας τις ως άνω διατάξεις, κατά τρόπο σύμφωνο με τη ρήτρα 5 της πιο πάνω Οδηγίας, οι διαδοχικές συμβάσεις έργου με διάρκεια ενός έτους δεν δικαιολογούνται από λόγους αντικειμενικούς και έγιναν για να καταστρατηγηθούν οι προστατευτικές διατάξεις του εργατικού δικαίου, η δε εκτελούμενη εργασία τους ικανοποιεί πάγιες και διαρκείς ανάγκες του εναγομένου, ώστε όλες οι επιμέρους συμβάσεις να θεωρούνται ως κατάρτιση ενιαίας συμβάσεως αορίστου χρόνου ...». (βλ. **ad hoc Εφ. Αθηνών 2808/2005**)

δ. Στην Ρήτρα 8 της συμφωνίας – πλαισίου (Οδηγίας), δεν επιτρέπεται η υποβάθμιση του γενικού επιπέδου προστασίας των εργαζομένων ορισμένου χρόνου. Ειδικότερα, στην παράγραφο 1 αναφέρεται: «Τα κράτη μέλη ή και οι κοινωνικοί εταίροι **μπορούν να διατηρήσουν** ή να εισαγάγουν ευνοϊκότερες διατάξεις για τους εργαζόμενους, από τις διατάξεις της παρούσας συμφωνίας» Στην παράγραφο 3 αναφέρεται: «...η εφαρμογή της παρούσας συμφωνίας δεν αποτελεί σε καμία

περίπτωση επαρκή αιτιολογία για την **υποβάθμιση** του γενικού επιπέδου προστασίας των εργαζομένων στον τομέα που καλύπτεται από την παρούσα συμφωνία».

Το ΔΕΚ σχετικά με το συνδυασμό της ρήτρας 5 και 8 σημείο 3 δέχεται (σκέψη 149): «... η εφαρμογή της συμφωνίας-πλασίου δεν επιτρέπεται να καταλήγει στην υποβάθμιση της προστασίας που ίσχυε προηγουμένως στην εσωτερική έννομη τάξη για τους εργαζόμενους ορισμένου χρόνου σε επίπεδο που να υπολείπεται του επιπέδου που καθορίζουν οι διατάξεις της συμφωνίας-πλασίου για την κατ' ελάχιστο όριο προστασία των μισθωτών με σκοπό την αποτροπή του ενδεχομένου να περιέρχονται οι μισθωτοί αυτοί σε κατάσταση εργασιακής αβεβαιότητας ...». (βλέπε και απόφαση ΔΕΚ της 4^{ης} Ιουλίου 2006 στην υπόθεση C 212/ 06 Αδενέλερ Συλλ. 2006)

Επομένως κατά την εφαρμογή της ανωτέρω συμφωνίας πλασίου, δεν επιτρέπεται η υποβάθμιση της προστασίας των εργαζομένων με διαδοχικές συμβάσεις σε σχέση με το προϊσχύον δίκαιο του κράτους – μέλους.

4. Ισοδύναμα Νομοθετικά Μέτρα κατά την ρήτρα 5 σημείο 1.

ι. Σχετικά με τα ισοδύναμα νομοθετικά μέτρα (προϊσχύον δίκαιο) των κρατών μελών το ΔΕΚ δέχεται ότι τα εθνικά δικαστήρια προς επίτευξη των προεκτεθέντων στόχων οφείλουν να διαπιστώνουν: α) την ύπαρξη προϋφιστάμενου της ρήτρας 5 της συμφωνίας πλασίου για την εργασία ορισμένου χρόνου ισοδύναμου νομοθετικού μέτρου (σκέψη 76): «...με την έκφραση «ισοδύναμα νομοθετικά μέτρα» η ρήτρα 5, σημείο 1 της συμφωνίας πλασίου αποσκοπεί στο να καλύπτει κάθε μέτρο του εθνικού δικαίου που έχει ως αντικείμενο, όπως ακριβώς και τα μέτρα που θεσπίζονται με την εν λόγω ρήτρα, την αποτελεσματική πρόληψη της καταχρηστικής χρησιμοποίησης διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου ...» και β) την αποτελεσματικότητα ή μη των μέτρων που ελήφθησαν για την ενσωμάτωση της ρήτρας 5 της συμφωνίας πλασίου. Βέβαια, η επίτευξη των σχετικών στόχων οφείλει να ελέγχεται όχι σε επίπεδο θεωρητικό (δηλαδή ο έλεγχος, κατά το κοινοτικό δίκαιο, δεν περιορίζεται στην εν γένει λήψη φαινομενικά συμβατών μέτρων και στις προθέσεις που οδήγησαν στη θέσπισή τους) αλλά σε επίπεδο πρακτικό. Δηλαδή, πρέπει να διαπιστώνεται ότι στην πράξη επιτυγχάνονται οι στόχοι αυτοί (δηλαδή η πρόληψη των καταχρήσεων και, σε περίπτωση που λάβουν χώρα, η εξάλειψη των συνεπειών του κοινοτικού δικαίου) (βλέπε και διάταξη ΔΕΚ της 12^{ης} Ιουνίου 2008 στην υπόθεση C-364/07 , Βασιλάκης)

Περαιτέρω, επισημαίνει το ΔΕΚ στη σκέψη 196, ότι: «... αν και η ρήτρα 5 της συμφωνίας πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου δεν παράγει άμεσο αποτέλεσμα, ωστόσο όλες οι διατάξεις της εσωτερικής νομοθεσίας (είτε είναι προγενέστερες είτε μεταγενέστερες της θέσης σε ισχύ της Οδηγίας 1999/70/ΕΚ, είτε ετέθησαν σε ισχύ για τη συμμόρφωση προς αυτή ή όχι) οφείλουν να ερμηνεύονται προς την κατεύθυνση της εξασφάλισης της πλήρους αποτελεσματικότητάς της ...». Συγκεκριμένα, επισημαίνει το ΔΕΚ (σκέψη 200) ότι: «... η αρχή της σύμφωνης ερμηνείας επιβάλλει πάντως στα εθνικά δικαστήρια να χρησιμοποιούν κάθε δυνατότητα εντός των ορίων της αρμοδιότητάς τους, λαμβάνοντας υπόψη το σύνολο του εσωτερικού δικαίου και εφαρμόζοντας μεθόδους ερμηνείας που αναγνωρίζονται από το δίκαιο αυτό, προκειμένου να εξασφαλίζουν την πλήρη αποτελεσματικότητα της επίμαχης οδηγίας και να καταλήγουν σε λύση σύμφωνη με το σκοπό που επιδιώκει η οδηγία αυτή ...». **(βλέπε και απόφαση ΔΕΚ 4^{ης} Ιουλίου 2006 στην υπόθεση C-212/04 Αδενέλερ σκέψη 111 και διάταξη ΔΕΚ της 12^{ης} Ιουνίου 2008 στην υπόθεση C-364/07 Βασιλάκης)**

Τα ίδια ισχύουν βέβαια, ως προεκτέθη, και σχετικά με τη ρήτρα 8 σημείο 3 της συμφωνίας πλαισίου, σύμφωνα με την οποία δεν επιτρέπεται η υποβάθμιση του προϋφιστάμενου γενικού επιπέδου προστασίας των εργαζομένων.

Περαιτέρω το ΔΕΚ υπογραμμίζει την υποχρέωση των κρατών μελών για αποκατάσταση της ζημίας που υφίστανται οι ιδιώτες (εν προκειμένω οι εργαζόμενοι ορισμένου χρόνου) από την παραβίαση του κοινοτικού δικαίου (εν προκειμένω της ρήτρας 5 της συμφωνίας πλαισίου), επισημαίνοντας και τον επικουρικό χαρακτήρα της αποζημίωσης σε σχέση με την σύμφωνη με το κοινοτικό δίκαιο ερμηνεία, αφού αυτό που πρωτίστως κατά το κοινοτικό δίκαιο ενδιαφέρει, είναι η επίτευξη του αποτελέσματος που επιδιώκεται με μία οδηγία (σκέψη 202): «... μόνο στην περίπτωση που το αποτέλεσμα που επιδιώκεται με μία Οδηγία δεν θα μπορούσε να επιτευχθεί δια της ερμηνευτικής οδού...». Ειδικότερα δέχεται το ΔΕΚ (σκέψη 202), παραπέμποντας στην πάγια σχετική νομολογία του, ότι: «... το κοινοτικό δίκαιο επιβάλλει στα κράτη μέλη να αποκαθιστούν τις ζημίες που έχουν προκαλέσει στους ιδιώτες λόγω της μη μεταφοράς μιας οδηγίας, εφόσον πληρούνται τρεις προϋποθέσεις. Πρώτα απ' όλα, η σχετική οδηγία πρέπει να έχει ως σκοπό την παροχή δικαιωμάτων στους ιδιώτες. Στη συνέχεια το περιεχόμενο των δικαιωμάτων αυτών πρέπει να μπορεί να προσδιοριστεί βάσει των διατάξεων της εν λόγω οδηγίας. Τέλος πρέπει να υπάρχει

αιτιώδης σύνδεσμος μεταξύ της παράβασης της υποχρέωσης του κράτους μέλους και της ζημίας που προκλήθηκε ...». (βλέπε και απόφαση ΔΕΚ 4^{ης} Ιουλίου 2006 στην υπόθεση C-212/04 Αδενέλερ και διάταξη ΔΕΚ 12^{ης} Ιουνίου 2008 στην υπόθεση C-364/07 Βασιλάκης)

ii. Σχετικά με το άρθρο 8 παρ. 3 ν. 212/1920 ως ισοδύναμο νομοθετικό μέτρο.

Σχετικά με το άρθρο 8 παρ. 3 του Ν. 2112/1920 όπως εφαρμόζεται από τη νομολογία, επιβάλλεται η μετατροπή των συμβάσεων ορισμένου χρόνου - **μίας ή διαδοχικών - σε συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου** όταν με αυτές καλύπτονται πάγιες και διαρκείς ανάγκες του εργοδότη. Δηλαδή, στο πλαίσιο της εφαρμογής της διάταξης αυτής, κατάχρηση προκύπτει από τη σύναψη και μίας μόνο σύμβασης ορισμένου χρόνου χωρίς αντικειμενικό λόγο και απαγορεύεται η σύναψη διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου χωρίς αντικειμενικό λόγο. Έννομη δε συνέπεια της κατάχρησης αποτελεί ο εξ αρχής χαρακτηρισμός της σύμβασης ως αορίστου χρόνου. Επομένως, ως μέτρο πρόληψης υιοθετείται το κριτήριο του αντικειμενικού λόγου - κριτήριο που προβλέπεται στην ρήτρα 5 της συμφωνίας πλαισίου - και ως κύρωση - μέτρο εξάλειψης της παραβίασης η θεώρηση της σύμβασης ως αορίστου χρόνου - κύρωση που επίσης προβλέπεται ρητά στη ρήτρα 5 της συμφωνίας πλαισίου.

Οι διατάξεις του άρθρου 8 παρ. 3 Ν. 2112/1920 (σε συνδυασμό ενδεχομένως και με άλλες ειδικότερες διατάξεις) μπορούν να θεωρηθούν «ισοδύναμο νομοθετικό μέτρο» προς τη συμφωνία πλαισίου, όπως δέχεται το ΔΕΚ (σκέψη 77): «... εφόσον το άρθρο αυτό μπορεί, σε συνδυασμό ενδεχομένως με άλλες διατάξεις του εσωτερικού δικαίου, να συμβάλλει επίσης στην αποτελεσματική πρόληψη της καταχρηστικής χρησιμοποίησης διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, πρέπει να θεωρηθεί ισοδύναμο με τα μέτρα που απαριθμούνται στη ρήτρα 5, σημείο 1, στοιχεία α' έως γ', της συμφωνίας- πλαισίου ...».

Βέβαια, και το ζήτημα της υπαγωγής του άρθρου 8 παρ. 3 Ν. 2112/1920 (σε συνδυασμό ενδεχομένως και με άλλες ειδικότερες διατάξεις) στην κοινοτική έννοια του «ισοδύναμου νομοθετικού μέτρου» ανήκει στην αρμοδιότητα των εθνικών δικαστηρίων, όπως γίνεται δεκτό από τη νομολογία. (βλέπε Ολομέλεια Αρείου Πάγου 18/2006, 19/2007 και 20/2007)

Άλλωστε, με την εφαρμογή της διάταξης αυτής οπωσδήποτε επιτυγχάνεται η επιβαλλόμενη κατά τη ρήτρα 5 της συμφωνίας πλαισίου «εξάλειψη» των συνεπειών της παραβίασης του κοινοτικού δικαίου. Περαιτέρω, η επιβαλλόμενη στον εργοδότη

κατ' εφαρμογή της διάταξης αυτής κύρωση διασφαλίζει την πλήρη αποτελεσματικότητα των υφισταμένων μέτρων πρόληψης και ιδίως αφού με μία τέτοια έννομη συνέπεια έχει τον κίνδυνο να κληθεί να καταβάλλει στον εργαζόμενο μισθούς ακόμα και για διαστήματα που δεν αποδέχεται την εργασία του (μισθούς υπερημερίας για τα διαστήματα που μεσολαβούν μεταξύ των συμβάσεων ή μετά τη λήξη της τελευταίας σύμβασης). Στο πλαίσιο δε του δημοσίου τομέα η Διοίκηση θα προσανατολίζεται στην πρόσληψη τακτικού προσωπικού κατόπιν τήρησης των σχετικών διαδικασιών. Περαιτέρω, η έννομη συνέπεια του άρθρου 8 παρ. 3 Ν. 2112/1920 (θεώρηση των συμβάσεων ως αορίστου χρόνου) πληροί τις απαιτήσεις της αρχής της αναλογικότητας, αφού δεν επιβάλλει στον εργοδότη άλλου είδους σχέση από αυτήν που στην πραγματικότητα απαιτούν οι ανάγκες του.

Πρέπει περαιτέρω να παρατηρηθεί ότι και το ΔΕΚ (σκέψη 169) επιβεβαιώνει την αποτελεσματικότητα της κύρωσης αυτής (με αφορμή τις παρατηρήσεις επί των μεταβατικών διατάξεων του Π.Δ. 164/2004), όπου επισημαίνεται ότι: «... η σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου αντικαθίσταται από σχέση εργασίας αορίστου χρόνου και ότι, επομένως, το καθεστώς αβεβαιότητας αντικαθίσταται από σταθερότερες εργασιακές σχέσεις...». Πολύ περισσότερο, βέβαια, αποτελεσματική είναι η αναγνώριση (εξαρχής χαρακτηρισμός) των συμβάσεων από ορισμένου σε αορίστου χρόνου, έννομη συνέπεια που απορρέει από την εφαρμογή του άρθρου 8 παρ. 3 του νόμου 2112/1920, αφού η αναγνώριση των συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου ως εξαρχής συμβάσεων εργασίας αορίστου χρόνου, αποτελεί τη μόνη κύρωση που ρητά αναφέρεται στη ρήτρα 5 της συμφωνίας πλαισίου.

Δεν υπάρχει επομένως αμφιβολία ότι το άρθρο 8 παρ. 3 του νόμου 2112/1920 αποτελεί ισοδύναμο νομοθετικό μέτρο, κατά την έννοια της ρήτρας 5 της συμφωνίας πλαισίου για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου, τούτο δε αφού το ΔΕΚ (σκέψη 76) δέχεται ότι: «... έχει ως αντικείμενο, όπως ακριβώς και τα μέτρα που θεσπίζονται με την εν λόγω ρήτρα, την αποτελεσματική πρόληψη της καταχρηστικής χρησιμοποίησης διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου ...».

5. α) Η ερμηνεία των ρητρών της Οδηγίας, είναι σύμφωνη και με το πνεύμα του Συντάγματος, όπως αποτυπώνεται στο άρθρο 103 παρ. 8.

Η αναγνώριση υπάρξεως, στη θέση διαδοχικών ιδιωτικού δικαίου συμβάσεων ή σχέσεων εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου, μίας ενιαίας ιδιωτικού δικαίου συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας, δεν αντίκειται προς την

ανωτέρω συνταγματική διάταξη. Ειδικότερα, κατά τη διάταξη του άρθρου 103 παρ. 8: «1. Νόμος ορίζει τους όρους και τη χρονική διάρκεια των σχέσεων εργασίας ιδιωτικού δικαίου στο Δημόσιο και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα, όπως αυτός καθορίζεται κάθε φορά, για την κάλυψη πρόσκαιρων είτε απρόβλεπτων και επείγουσών αναγκών κατά το δεύτερο εδάφιο της παραγράφου 2. Νόμος ορίζει επίσης τα καθήκοντα που μπορεί να ασκεί το προσωπικό του προηγούμενου εδαφίου. Απαγορεύεται η από τον νόμο μονιμοποίηση προσωπικού που υπάγεται στο πρώτο εδάφιο ή η μετατροπή των συμβάσεων του σε αορίστου χρόνου. Οι απαγορεύσεις της παραγράφου αυτής ισχύουν και ως προς τους απασχολούμενους με σύμβαση έργου».

Από τη διάταξη αυτή συνάγονται τα εξής: Συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου καταρτίζονται νομίμως μόνον όταν με αυτές καλύπτονται πρόσκαιρες ή απρόβλεπτες και επείγουσες ανάγκες και επομένως η διάταξη αυτή απαγορεύει **τη μονιμοποίηση με διάταξη νόμου** ή τη μετατροπή σε αόριστου χρόνου των συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου που καταρτίστηκαν για την κάλυψη πρόσκαιρων ή απρόβλεπτων και επείγουσών αναγκών, λαμβάνοντας δε υπόψη ότι το εν λόγω άρθρο παραπέμπει προς τούτο στην παράγραφο 2 αυτού προκύπτει ότι η σχετική απαγόρευση αφορά αποκλειστικώς την μετατροπή των συμβάσεων αυτών **με διάταξη νόμου** σε αορίστου χρόνου. Συνεπώς, σύμφωνα με τη γραμματική ερμηνεία αυτής της διατάξεως απαγορευμένη είναι η με νόμο μονιμοποίηση ή η από διάταξη νόμου μετατροπή σε αόριστου χρόνου των συμβάσεων ή σχέσεων ορισμένου χρόνου μέσω των οποίων καλύπτονται πρόσκαιρες ή απρόβλεπτες και επείγουσες ανάγκες, αλλά ακόμη και αυτών με τις οποίες καλύπτονται πάγιες και διαρκείας ανάγκες, οι οποίες κατά το άρθρο 103 θα έπρεπε να έχουν συναφθείως συμβάσεις αορίστου χρόνου ή δημόσιου δικαίου. Δηλαδή, από τις ανωτέρω διατάξεις προκύπτει ότι δεν επιτρέπεται πλέον με νόμο να προβλέπεται η μετατροπή συμβάσεων ορισμένου χρόνου που καταρτίστηκαν για οποιοδήποτε λόγο σε σύμβαση δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου.

Κατά συνέπεια, σε περιπτώσεις πρόσληψης προσωπικού για κάλυψη δήθεν απρόβλεπτων, πρόσκαιρων και επείγουσών αναγκών με συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, ενώ στην πραγματικότητα καλύπτονται πάγιες και διαρκείς ανάγκες, είναι στην ευχέρεια των δικαστηρίων να διαγνώσουν τον χαρακτήρα των συμβάσεων αυτών, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 8 παρ. 2 του ν. 2112/1920.

Αντίθετη ερμηνεία, θα στερούσε από τους εργαζομένους την αποτελεσματική

προστασία έναντι της κατάχρησης, όπως αυτή επιβάλλεται από την Οδηγία 1999/70 και παρέχεται από την ελληνική έννομη τάξη, από την διάταξη του άρθρου 8 παρ. 3 Ν. 2112/1920, όπως παγίως ερμηνεύεται από την ελληνική νομολογία.

Άλλωστε, από την απαγόρευση «μετατροπής» από τον νόμο των συμβάσεων ορισμένου σε αορίστου χρόνου δεν συνάγεται και απαγόρευση για την αναγνώριση του πραγματικού χαρακτήρα ορισμένης έννομης σχέσης, που δεν είναι «μετατροπή», αλλά ορθός χαρακτηρισμός και ορθή και νόμιμη διάγνωση της έννομης σχέσης κατά την δικαστική διαδικασία ή την διοικητική διαδικασία υπό τον έλεγχο του ΑΣΕΠ (ΟΛ. Α.Π 18/2006).

Αντιθέτως, δεν μπορεί να γίνει δεκτό, ότι η απαγόρευση της διάταξης του άρθρου 103 παρ. 8 εδ. β περιλαμβάνει και τις περιπτώσεις, **κατά τις οποίες τα δικαστήρια πρέπει να διαγνώσουν και να κρίνουν αν και κατά πόσον, οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου των εργαζομένων, που απασχολούνται στην πραγματικότητα για την κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών διαφόρων υπηρεσιών του Δημοσίου Τομέα, αποτελούν ενιαία σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου και συνήφθησαν καταχρηστικά ως ορισμένης χρονικής διάρκειας.** Τούτο δε αφού, με την ορθή διάγνωση της έννομης σχέσης των συμβάσεων ορισμένου χρόνου κλπ. από τα Δικαστήρια, θα παύσει με αποτελεσματικό τρόπο η κατάχρηση σε βάρος των εργαζομένων με τις διαδοχικές συμβάσεις εργασίας. Τα ανωτέρω προκύπτουν, αφού η γραμματική διατύπωση της, είναι απολύτως σαφής και δεν αφήνει περιθώρια διασταλτικής ερμηνείας, διότι στην αντίθετη περίπτωση που ήθελε γίνει δεκτό ότι η ως άνω διάταξη περιλαμβάνει και τις ανωτέρω περιπτώσεις, τότε τα αρμόδια δικαστήρια θα στερούνταν την εκ του Συντάγματος δικαιοδοσία τους, να προβαίνουν σε διάγνωση των εννόμων σχέσεων των συμβάσεων εργασίας των εργαζομένων και οι εργαζόμενοι θα στερούνταν το συνταγματικά κατοχυρωμένο δικαίωμα τους της προστασίας τους από τα Δικαστήρια. Αν ο συνταγματικός νομοθέτης ήθελε, με το άρθρο 103 παρ. 8 εδ. 2 και 3 του Συντάγματος, να απαγορεύσει την αναγνώριση και τον ορθό νομικό χαρακτηρισμό όλων των συμβάσεων ορισμένου χρόνου ή έργου, ως αορίστου χρόνου και από τα Δικαστήρια, όταν καλύπτονται πάγιες και διαρκείς ανάγκες των υπηρεσιών του Δημοσίου κλπ. που απασχολούνται, θα το όριζε ρητά. Πλην όμως κάτι τέτοιο δεν θα μπορούσε να συμβεί, καθώς θα ήταν αντίθετο τόσο στο ίδιο το Σύνταγμα, όσο και στην Κοινοτική νομοθεσία.

Σε αντίθεση με όσα δέχθηκαν οι αριθμ. 19, 20/2007 αποφάσεις της Ολομέλειας του Αρείου Πάγου, η προσφάτως δημοσιευθείσα (νεότερη) αριθμ. 7/2011 απόφαση της Ολομέλειας του Αρείου Πάγου, έκρινε ότι: «Εξάλλου η φύση της σύμβασης ή της δικαιοπραξίας, δεν εξαρτάται από το χαρακτηρισμό που δίνουν σ' αυτή οι δικαιοπρακτούντες ή ο νόμος, γιατί ο χαρακτηρισμός αυτός αποτελεί έργο του Δικαστηρίου της ουσίας κατά την άσκηση της δικαιοδοτικής λειτουργίας του, όπως οριοθετείται από τις διατάξεις των άρθρων 26 παρ. 3 και 87 παρ. 2 του ισχύοντος Συντάγματος, το οποίο, αξιολογώντας τα πραγματικά περιστατικά που εκτίθενται στο δικόγραφο της αγωγής και εφόσον στη συνέχεια προκύψουν και κατά την αποδεικτική διαδικασία, προσδίδει τον ορθό νομικό χαρακτηρισμό στη σύμβαση, κρίση που στη συνέχεια ελέγχεται αναιρετικά στο πλαίσιο εφαρμογής της διάταξης του άρθρου 559 ή 560 αριθ. 1 του ΚΠολΔ. Η δυνατότητα του ορθού χαρακτηρισμού από το δικαστήριο της έννομης σχέσης ως ορισμένου ή αορίστου χρόνου σύμβασης εργασίας, δεν αποκλείεται στις εργασιακές σχέσεις του Δημοσίου και του ευρύτερου δημόσιου τομέα (Ολ.ΑΠ 18/2006 και 19/2007, η δεύτερη καθόσον αφορά μόνο το μέχρι την 17.4.2001 χρονικό διάστημα και όχι το μεταγενέστερο που άρχισαν να ισχύουν οι προστεθείσες παράγραφοι 7 και 8 του Συντάγματος), αλλά ούτε και από εσωτερικό κανονισμό της υπηρεσίας του εργοδότη είτε ανήκει στον δημόσιο ή στον ιδιωτικό τομέα, ακόμα και εάν ο κανονισμός αυτός έχει αποκτήσει ισχύ νόμου....

..... Εξάλλου στην Ελληνική έννομη τάξη η διασφάλιση των εργαζομένων από την καταστρατήγηση των δικαιωμάτων τους, δια της προσχηματικής επιλογής της συμβάσεως ορισμένου αντί αορίστου χρόνου, αντιμετωπιζόταν με το άρθρο 8 παρ. 3 ν. 2112/1920, σε συνδυασμό με τα άρθρα 281, 671 ΑΚ, 25 παρ. 1 και 3 του Συντάγματος, που εφαρμόζεται σε όλες τις περιπτώσεις συμβάσεων ιδιωτικού δικαίου, ανεξάρτητα αν έχουν συναφθεί στον ιδιωτικό ή δημόσιο τομέα. Σύμφωνα με τη διάταξη αυτή "οι διατάξεις του νόμου αυτού εφαρμόζονται ωσαύτως και επί συμβάσεων εργασίας με ορισμένη χρονική διάρκεια, εάν ο καθορισμός της διάρκειας αυτής δεν δικαιολογείται εκ της φύσεως της συμβάσεως αλλά ετέθη σκοπίμως προς καταστρατήγηση των περί υποχρεωτικής καταγγελίας της υπαλληλικής συμβάσεως διατάξεων του παρόντος νόμου". Κατά την παγιωθείσα στη νομολογία και τη θεωρία ερμηνεία της εν λόγω διάταξης, ενώ αυτή 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 για τον ορθό νομικό χαρακτηρισμό των συμβάσεων εργασίας ως ορισμένης ή αόριστης χρονικής διάρκειας, με πληρέστερη μάλιστα προστασία έναντι εκείνης της μεταγενέστερης ως άνω κοινοτικής Οδηγίας, εφόσον πρόκειται για διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου που καλύπτουν πραγματικά ανάγκες της υπηρεσίας πάγιες και διαρκείς και όχι πρόσκαιρες ή απρόβλεπτες. Τούτο δε, λαμβανομένου υπόψη ότι ο ορθός νομικός χαρακτηρισμός ορισμένης σχέσης, κατά την έννοια που προαναφέρθηκε και που δεν αφορά μόνο το χαρακτηρισμό της ως εξαρτημένης ή ανεξάρτητης εργασίας ή έργου αλλά και το χαρακτηρισμό της ως ορισμένου ή αορίστου χρόνου, αποτελεί κατ' εξοχήν έργο της δικαιοδοτικής λειτουργίας των δικαστηρίων, ανεξάρτητα από τον εκ του νόμου ή τον έχοντα ισχύ νόμου κανονισμό χαρακτηρισμό της συμβατικής σχέσης ως ορισμένου χρόνου (ΑΕΔ 3/2001, ΑΠ Ολ. 6/2001).»

Με τις ανωτέρω παραδοχές της ως άνω πρόσφατης αποφάσεως της Ολομέλειας, αντίθετα με όσα δέχθηκαν οι αριθμ. 19, 20/2007 αποφάσεις αυτής, και αντίθετα με την άποψη της μειοψηφίας αυτής, συνάγεται προδήλως ότι στο πλαίσιο της συνταγματικά κατοχυρωμένης δικαιοδοτικής λειτουργίας των Δικαστηρίων δύνανται αυτά να προβαίνουν στην διάγνωση της έννομης σχέσης της συμβάσεως και κατ' ορθό νομικό χαρακτηρισμό να αναγνωρίζουν αυτή, είτε ως συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου είτε ως αορίστου χρόνου, κατ' εφαρμογή των διατάξεων των άρθρων 8 παρ. 3 ν. 2112/1920, σε συνδυασμό με τα άρθρα 281, 671 ΑΚ, 25 παρ. 1 και 3 του Συντάγματος, οι οποίες εφαρμόζονται σε όλες τις περιπτώσεις συμβάσεων ιδιωτικού δικαίου, ανεξάρτητα αν έχουν συναφθεί στον ιδιωτικό ή δημόσιο τομέα. Επομένως από τις παραδοχές αυτές, συνάγεται ότι δεν απαγορεύεται στα Δικαστήρια, στο πλαίσιο της δικαιοδοτικής τους λειτουργίας, να προβαίνουν κατ' ορθό νομικό χαρακτηρισμό, με βάση τις προαναφερόμενες διατάξεις, στην αναγνώριση των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου ως συμβάσεων αορίστου χρόνου, όπως άλλωστε τούτο έγινε δεκτό με την **αριθμ. 6/2001** απόφαση της Ολομέλειας του Αρείου Πάγου και την **αριθμ. 18/2006** του ιδίου Δικαστηρίου.

Ως εκ τούτου, η ερμηνεία που δόθηκε στην προαναφερόμενη διάταξη του άρθρου 103 παρ. 8 του Συντάγματος, ότι με την διάταξη αυτή απαγορεύεται στα Ελληνικά Δικαστήρια της ουσίας να αναγνωρίσουν την έννομη σχέση της

συμβάσεως ορισμένου χρόνου, ως αορίστου χρόνου, είναι εσφαλμένη, καθόσον θα στερούσε από μία μερίδα Ελλήνων πολιτών, της δικαστικής προστασίας κατά παράβαση των άρθρων 4 παρ. 1, 20 παρ. 1, 25 παρ. 1 του Συντάγματος και του άρθρου 6 παρ. 1 της Ευρωπαϊκής Σύμβασης για τα ανθρώπινα δικαιώματα. Η απαγόρευση μονιμοποίησης εργαζομένων με συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου, ή μετατροπής αυτών σε αορίστου χρόνου, το πρώτον τέθηκε με τις διατάξεις του Ν. 2190/1994 στα όργανα της Διοίκησης του Δημοσίου και ευρύτερου Δημόσιου Τομέα, και ακολούθως με τις ανωτέρω διατάξεις του Συντάγματος μετά την αναθεώρηση αυτού, στην νομοθετική εξουσία. Τέτοια απαγόρευση προς την Δικαστική εξουσία, εάν πράγματι προβλεπόταν από το Σύνταγμα θα ακρωτηρίαζε την δικαιοδοτική λειτουργία και θα ερχόταν σε αντίθεση με πληθώρα άλλων διατάξεων του Συντάγματος.

β) Παραδοχές του ΔΕΚ σχετικά με το άρθρο 103 παρ. 8 Συντάγματος.

Σχετικά με το κρίσιμο ζήτημα της συνταγματικής απαγόρευσης του άρθρου 103 παρ.8 Σ, σε αντίθεση με την απόλυτη θέση που υιοθέτησε η πλήρης Ολομέλεια του Αρείου Πάγου το 2007 (αποφάσεις 19/2007 και 20/2007), το ΔΕΚ αναγνωρίζει την ανάγκη σχετικοποίησής της (προκειμένου να παρασχεθεί αποτελεσματική προστασία στους εργαζομένους ορισμένου χρόνου που έχουν υποστεί κατάχρηση, με την εφαρμογή, σύμφωνα με όσα αναφέρθηκαν, του άρθρου 8 παρ. 3 Ν. 2112/1920). Ειδικότερα το ΔΕΚ δέχεται: «... η τροποποίηση του άρθρου 103, παράγραφος 8, του Συντάγματος της Ελληνικής Δημοκρατίας με σκοπό την επιβολή απόλυτης απαγόρευσης της μετατροπής των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου σε αορίστου χρόνου στον δημόσιο τομέα πραγματοποιήθηκε μετά την έναρξη ισχύος της οδηγίας 1999/70 και πριν από τη λήξη της προθεσμίας μεταφοράς της στην εσωτερική νομοθεσία (ΣΚ. 138)... όσον αφορά τη σημασία του γεγονότος ότι το άρθρο 103, παράγραφος 8, του Συντάγματος της Ελληνικής Δημοκρατίας τροποποιήθηκε μετά την έναρξη της ισχύος της οδηγίας 1999/70 και πριν από τη λήξη της προθεσμίας για τη μεταφορά της στο εθνικό δίκαιο, με σκοπό να απαγορευθεί απόλυτα, στον δημόσιο τομέα, η μετατροπή των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου σε συμβάσεις αορίστου χρόνου, αρκεί η υπενθύμιση ότι μια οδηγία παράγει έννομα αποτελέσματα έναντι του κράτους μέλους αποδέκτη –και, συνεπώς, έναντι όλων των εθνικών αρχών– είτε κατόπιν της δημοσίευσής της είτε, ανάλογα με την περίπτωση, από την ημερομηνία της κοινοποίησης της (...). Εν προκειμένω η οδηγία 1999/70 προβλέπει

ρητά , στο άρθρο 3, ότι αρχίζει να ισχύει την ημέρα της δημοσίευσης της στην Επίσημη Εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, δηλαδή στις 10 Ιουλίου 1999. Κατά τη νομολογία του Δικαστηρίου, από τη συνδυασμένη εφαρμογή των άρθρων 10, δεύτερο εδάφιο, ΕΚ και 249, τρίτο εδάφιο, ΕΚ και της σχετικής οδηγίας, τα κράτη μέλη αποδέκτες της οφείλουν να απέχουν από τη θέσπιση διατάξεων ικανών να θέσουν σε σοβαρό κίνδυνο την επίτευξη του αποτελέσματος που επιδιώκει η οδηγία αυτή .Δεν έχει σημασία από την άποψη αυτή αν η επίμαχη διάταξη του εθνικού δικαίου ,η οποία θεσπίστηκε μετά την έναρξη της ισχύος της σχετικής οδηγίας, έχει ως σκοπό τη μεταφορά της οδηγίας στο εθνικό δίκαιο .Κατά συνέπεια, όλες οι αρχές των κρατών μελών έχουν την υποχρέωση να εξασφαλίζουν την πλήρη αποτελεσματικότητα των διατάξεων του κοινοτικού δικαίου, ακόμη και όταν οι αρχές αυτές προβαίνουν σε αναθεώρηση του Συντάγματος (ΣΚ 204-207) (Βλ. απόφαση ΔΕΚ της 4^{ης} Ιουλίου 2006 στην υπόθεση C-212/04, Αδενέλερ, Συλλ. 2006 και διάταξη ΔΕΚ της 12^{ης} Ιουνίου 2008 στην υπόθεση C- 364/07, Βασιλάκης, Συλλ. 2008)

Επομένως, το ΔΕΚ δεν παρέλειψε να επισημάνει ότι η Ελληνική Πολιτεία, ενώ γνώριζε την υποχρέωσή της για συμμόρφωση προς τις επιταγές της οδηγίας 1999/70ΕΚ,έσπευσε σε θεώρηση του άρθρου 103 Σ κατά τρόπο που οπωσδήποτε-με την υιοθέτηση μιας απόλυτης ερμηνείας –θα έθετε σε σοβαρό κίνδυνο την πλήρη αποτελεσματικότητα της. Έτσι, έμμεσα μεν αλλά με σαφήνεια, επιβάλλεται από το ΔΕΚ η υιοθέτηση της ερμηνείας εκείνης του άρθρου 103 παρ.8 Σ κατά την οποία η διάταξη αυτή δεν οδηγεί σε απόλυτη απαγόρευση «μετατροπής» των συμβάσεων από ορισμένου σε αορίστου χρόνου.

Γ. Σχετικά με το Π.Δ 164/2004.

Ως προεκτέθη με τις ρήτρες 2 και 5 της ως άνω Οδηγίας 1999/70/ΕΚ, που επιβάλλει στα κράτη – μέλη την λήψη μέτρων ή την καθιέρωση νομοθετικού πλαισίου για την αποτροπή της κατάχρησης που μπορεί να προκύψει από τη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, η χώρα μου είχε την υποχρέωση να εναρμονίσει το εσωτερικό μου δίκαιο και να συμμορφωθεί στην ανωτέρω Οδηγία μέχρι την 10.7.2001 και σε κάθε περίπτωση έως την 10.7.2002. Όμως, δεν είχε προβεί στην εναρμόνιση προς την ανωτέρω Οδηγία με τη λήψη διαφόρων μέτρων κατά τις παραπάνω ημερομηνίες, ενώ το έτος 2003, με καθυστέρηση (εκπρόθεσμα) εξέδωσε το αριθμ. 81/2003 ΠΔ και αντίθετα με την ως άνω οδηγία, παρερμηνεύοντας αυτήν, δεν συμπεριέλαβε στις ρυθμίσεις

του ανωτέρω διατάγματος τους εργαζομένους που απασχολούνταν με διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου στον Ευρύτερο Δημόσιο Τομέα και στο Δημόσιο, Ν.Π.Δ.Δ., Ο.Τ.Α. Στην συνέχεια εκπρόθεσμα επίσης, με τις διατάξεις του ΠΔ 164/2004 (κεφάλαιο Α.), επιδιώχθηκε η εναρμόνιση της ελληνικής νομοθεσίας προς την ως άνω οδηγία από της ισχύος του παραπάνω διατάγματος και εντεύθεν. Με τις μεταβατικές διατάξεις του κεφαλαίου Β (άρθρο 11), επιδιώχθηκε η αντιμετώπιση της καταστάσεως που δημιουργήθηκε από το έτος 1999, και ειδικότερα, την έναρξη εφαρμογής της ανωτέρω Οδηγίας έως την έναρξη ισχύος του ανωτέρω διατάγματος, δεδομένης της καθυστέρησης της χώρας μου, κατά τα προεκτεθέντα, να εναρμονίσει το εσωτερικό μου δίκαιο προς την Οδηγία και να ληφθούν μέτρα προστασίας για την αποφυγή καταχρήσεων που έλαβαν χώρα με διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου ή έργου που είχαν συναφθεί καταχρηστικά άνευ αντικειμενικού λόγου που να δικαιολογεί την ορισμένη χρονική διάρκεια, στο Δημόσιο και Ευρύτερο Δημόσιο τομέα για την κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών. Ενόψει δε της εναρμόνισης της ελληνικής νομοθεσίας στην ανωτέρω κοινοτική οδηγία με σκοπό την άρση της κατάχρησης, είχαν ήδη δημιουργηθεί στους εργαζομένους ή συμβασιούχους της κατηγορίας αυτής προσδοκίες, για την αναγνώριση - χαρακτηρισμό των συμβάσεων αυτών ως συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου και ακολούθως για την αναγνώριση - μετατροπή των συμβάσεων αυτών σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου.

Συγκεκριμένα, με τις διατάξεις του π.δ.164/2004 (ΦΕΚ Α 134/19.7.2004), άρθρο 1 έως 7 και 11, επιχειρήθηκε: α) αφενός μεν, στο Α Κεφάλαιο, η προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας με τις διατάξεις της Οδηγίας 1999/70/ΕΚ του Συμβουλίου της 28.7.1999, όσον αφορά το προσωπικό του Δημοσίου και ευρύτερου δημόσιου τομέα, με σκοπό την βελτίωση της ποιότητας εργασίας των ορισμένου χρόνου εργαζομένων και την θέσπιση σχετικών ρυθμίσεων, προκειμένου να αποτραπεί η κατάχρηση σε βάρος των εργαζομένων με την κατάρτιση διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου και β) αφετέρου δε, στο Κεφάλαιο Β αυτού, με τις μεταβατικές διατάξεις του άρθρου 11, επιχειρήθηκε η εναρμόνιση της ελληνικής νομοθεσίας προς το Κοινοτικό Δίκαιο, με τη λήψη μέτρων προστασίας για τις διαδοχικές συμβάσεις που είχαν συναφθεί πριν την έναρξη ισχύος αυτού, ήτοι πριν την 19/7/04, ορίζοντας τις προϋποθέσεις, αλλά ταυτόχρονα, εξαιρώντας αυθαίρετα και αδικαιολόγητα, σημαντικές κατηγορίες συμβασιούχων ορισμένου χρόνου, από

τα μέτρα αυτά. Ειδικότερα: «**Κεφάλαιο Β, άρθρο 11. Διαδοχικές συμβάσεις κατά την παρ. 1 του άρθρου 5 του παρόντος διατάγματος, οι οποίες έχουν συναφθεί πριν την έναρξη ισχύος του παρόντος και είναι ενεργές έως την έναρξη ισχύος αυτού, συνιστούν εφεξής σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, εφόσον συντρέχουν αθροιστικά οι ακόλουθες προϋποθέσεις:**»

2. Με τις ρυθμίσεις του άρθρου 11 του ως άνω διατάγματος, σύμφωνα με τη ρήτρα 5 της Οδηγίας, προβλέφθηκε, ως μέτρο, η μετατροπή των διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου ή μίσθωσης έργου από 19.7.2004 (εφεξής) σε συμβάσεις αορίστου χρόνου, για την αποφυγή της κατάχρησης που κατά τα προεκτεθέντα, είχε λάβει χώρα στο Δημόσιο κλπ., με την σύναψη διαδοχικών συμβάσεων - σχέσεων ορισμένου χρόνου, για την εξυπηρέτηση με αυτές πάγιων και διαρκών αναγκών, χωρίς η ορισμένη χρονική διάρκεια των ανωτέρω συμβάσεων να δικαιολογείται από αντικειμενικό λόγο που επέβαλε την κατάρτιση τους από το 1999 έως την ισχύ του διατάγματος. Όμως, για την μετατροπή των παραπάνω διαδοχικών συμβάσεων από 19.7.2004 και εφεξής σε συμβάσεις αορίστου χρόνου, ετέθησαν κατ' εσφαλμένη προσαρμογή της Οδηγίας στην ελληνική νομοθεσία, διάφορες προϋποθέσεις, οι οποίες όμως ταυτόχρονα λειτουργούν και ως εξαιρέσεις για διάφορες κατηγορίες συμβασιούχων ορισμένου χρόνου από τα προβλεπόμενα από την Οδηγία μέτρα προστασίας, που αποδεδειγμένα είχαν συναφθεί με το Δημόσιο, ΟΤΑ και ΝΠΔΔ, διαδοχικές συμβάσεις, χωρίς αντικειμενικό λόγο για την κάλυψη πάγιων αναγκών. Με τις εξαιρέσεις αυτές, όμως δεν επέρχεται η άρση - αποφυγή της κατάχρησης, που συντελέστηκε με τις διαδοχικές συμβάσεις και συνεπώς δεν επιτυγχάνεται το επιδιωκόμενο από την Οδηγία αποτέλεσμα στις κατηγορίες αυτές των συμβασιούχων. Παράλληλα, με την θέσπιση αυτών των προϋποθέσεων - εξαιρέσεων, παραβιάζεται η αρχή της μη διακρίσεως των εργαζομένων (Ρήτρα 3 της Οδηγίας) και η αρχή της ισότητας (Ρήτρα 4 της Οδηγίας), στον ίδιο φορέα, όχι μόνο μεταξύ των εργαζομένων με σχέση εργασίας Αορίστου Χρόνου και Ορισμένου Χρόνου, αλλά ακόμη και μεταξύ των συμβασιούχων ορισμένου χρόνου. Τούτο, έχει ως αποτέλεσμα, με τη θέσπιση αυθαίρετων και απαγορευτικών προϋποθέσεων - εξαιρέσεων, να μην έχει γίνει προσαρμογή για τις ως άνω κατηγορίες εργαζομένων - συμβασιούχων, της ελληνικής νομοθεσίας προς την Ευρωπαϊκή, από το 1999 έως την 19.7.2004, αφού περιορίζεται η έκταση εφαρμογής αυτής και δεν αντιμετωπίζονται - αποτρέπονται οι καταχρήσεις που είχαν λάβει χώρα με τις

συμβάσεις Ορισμένου Χρόνου, διαφόρων κατηγοριών συμβασιούχων, και οι οποίες κυρίως είναι οι ακόλουθες:

α. Δεν παρέχεται αποτελεσματική, σύμφωνα με την Οδηγία, προστασία στους εργαζομένους - συμβασιούχους που, από το 1999 μέχρι τρεις μήνες πριν τη δημοσίευση του ως άνω ΠΔ, ήτοι έως την 18/4/2004, είχαν ενεργείς συμβάσεις αλλά δεν είχαν ενεργή σύμβαση από την 19/4/2004 έως την δημοσίευση αυτού, με αποτέλεσμα να μην αποτρέπεται, η κατάχρηση που είχε λάβει χώρα σε βάρος τους, με την διαδοχική κατάρτιση συμβάσεων ορισμένου χρόνου ή έργου με σκοπό την καταστρατήγηση των δικαιωμάτων τους, χωρίς αντικειμενικό λόγο που να δικαιολογεί την ορισμένη χρονική διάρκεια και οι οποίες συμβάσεις χρησιμοποιήθηκαν για την κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών. Έτσι, για την κατηγορία αυτή των συμβασιούχων, οι οποίοι εργάζονταν με διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου κατά το ανωτέρω χρονικό διάστημα και για τους οποίους ίσως εσκεμμένα, να έπαυσε η κατάρτιση περαιτέρω διαδοχικών συμβάσεων στο Δημόσιο, κλπ. από τον Απρίλιο του έτους 2004 και εντεύθεν, ενόψει της επκείμενης θεσμοθέτησης του Π. Διατάγματος δεν ελήφθη ουδένα μέτρο προστασίας κατά παράβαση των αρχών της μη διακρίσεως, ισότητας, αποτελεσματικότητας της Οδηγίας, στερώντας κατά αυτό τον τρόπο την κατηγορία αυτή των συμβασιούχων από τα μέσα της προστασίας που προβλέπονται από την Οδηγία, η οποία υποχρεώνει τα κράτη μέλη, στην λήψη μέτρων προς την άρση της κατάχρησης.

β. Δεν παρέχεται αποτελεσματική, σύμφωνα με την Οδηγία, προστασία στους συμβασιούχους που είχαν προσληφθεί στο Δημόσιο κλπ. με διαδοχικές συμβάσεις, που ήταν μεν ενεργείς την 19.7.2004, πλην όμως η προβλεπόμενη από το ΠΔ 164/2004 συνολική διάρκεια απασχόλησης (24) μηνών, υπολειπόταν έστω και κατά λίγες ημέρες μολονότι δε ήταν βέβαιο, ότι με την ολοκλήρωση και την λήξη της ενεργούς συμβάσεως εργασίας μου θα συμπληρωνόταν η 24μηνη συνολική διάρκεια, και ενώ ακολούθως, μετά την λήξη της ενεργούς σύμβασης εργασίας, καταρτίστηκαν εκ νέου διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου ή έργου, χωρίς αντικειμενικό λόγο που να δικαιολογεί την ορισμένη χρονική διάρκεια, για την κάλυψη επίσης πάγιων και διαρκών αναγκών με την ίδια ακριβώς ειδικότητα, με αποτέλεσμα η συνολική διάρκεια απασχόλησης ανέρχεται σήμερα σε 5 - 6, 7 έτη.

γ. Δεν παρέχεται αποτελεσματική, σύμφωνα με την Οδηγία, προστασία στην κατηγορία συμβασιούχων που είχαν προσληφθεί με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, η οποία ήταν ενεργής την 19.7.2004, πλην όμως δεν είχε διανυθεί συνολική διάρκεια απασχόλησης (24) μηνών κατά την ως άνω ημερομηνία, **όμως ακολούθως καταρτίστηκαν και άλλες διαδοχικές συμβάσεις μίσθωσης έργου ορισμένης χρονικής διάρκειας 12 μηνών χωρίς αντικειμενικό λόγο, που να δικαιολογεί την ορισμένη διάρκεια, για την εξυπηρέτηση πάγιων αναγκών έχοντας συντελεστεί κατάχρηση σε βάρος τους, με τις διαδοχικές αυτές συμβάσεις και ήδη έχει διανυθεί συνολική διάρκεια συνεχούς απασχόλησης 5, 6, 8 ετών κλπ.**

δ. Δεν παρέχεται αποτελεσματική, σύμφωνα με την Οδηγία, προστασία στις περιπτώσεις συμβασιούχων που επί σειρά ετών είχαν καταρτίσει διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου ή έργου με το Δημόσιο, ΟΤΑ και ΝΠΔΔ, είχαν δηλαδή διανύσει συνολική διάρκεια απασχολήσεως στον ίδιο φορέα, πολύ πέραν των (24) μηνών, ίσως και 6-8 ετών, ήταν ενεργής η σύμβαση εργασίας τους, την 19/7/2004, **πλην όμως μεταξύ δύο εκ των διαδοχικών συμβάσεων τους, είχε μεσολαβήσει χρονικό διάστημα πέραν των τριών μηνών, μολονότι οι διαδοχικές τους συμβάσεις εργασίας τους ή σχέσεις τους ορισμένου χρόνου, είχαν συναφθεί χωρίς αντικειμενικό λόγο, που να δικαιολογεί την ορισμένη διάρκεια τους, και χρησιμοποιήθηκαν για την κάλυψη πάγιων αναγκών του φορέα στον οποίο προσλήφθηκαν και προς τούτο, είχε λάβει χώρα κατάχρηση σε βάρος τους, με τις συμβάσεις αυτές.**

Συνεπώς, με τις ρυθμίσεις και τις εξαιρέσεις που αυθαίρετα έχουν εισαχθεί με τις διατάξεις του άρθρου 11 του ΠΔ 164/2004, **δεν παρέχεται η προβλεπόμενη από την Οδηγία αποτελεσματική προστασία και συνεπώς οι διατάξεις αυτές έρχονται σε αντίθεση με την Οδηγία, όσον αφορά τις ως άνω περιπτώσεις συμβασιούχων, των οποίων οι συμβάσεις είχαν καταρτιστεί μετά το έτος 1999 και πριν την 19.7.2004, δηλαδή εντός της χρονικής περιόδου κατά την οποία, η χώρα μου παρέλειπε μη νόμιμα, να προσαρμόσει το ελληνικό δίκαιο προς την Οδηγία και εξακολούθησαν να συνάπτονται και μετά το 2004 συμβάσεις μίσθωσης έργου. Κατά το ως άνω χρονικό διάστημα, καταρτίζονταν διαδοχικές συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου συμβασιούχων - εργαζομένων με το Δημόσιο, ΟΤΑ κλπ, καταχρηστικά και χωρίς αντικειμενικό λόγο, που να δικαιολογεί την ορισμένη διάρκεια τους, αντίθετα με τις προστατευτικές διατάξεις της Οδηγίας καθώς και**

ATTEN:
HARTFORD
FED. AA
F. H. 1065
T. C. C.
e-mail: si

ε. Περαιτέρω, με τις διατάξεις του άρθρου 11 του ΠΔ 164/2004 που ορίζεται ότι οι διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου **συνιστούν εφεξής και όχι εξ αρχής**, σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, παρέχεται πλημμελής προστασία, ακόμα και για τις κατηγορίες συμβασιούχων που πληρούν τις προϋποθέσεις που έχει θέσει το ανωτέρω διάταγμα. Τούτο δε αφού, μεταξύ των μέτρων που ελήφθησαν, είναι η μετατροπή εφεξής (από 19.7.2004), των διαδοχικών συμβάσεων εργασίας σε σύμβαση αορίστου χρόνου και όχι η αναγνώριση εξαρχής των διαδοχικών συμβάσεων ως συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου. Τούτο σημαίνει, ότι και η ρύθμιση του άρθρου 11 αποτελεί υποβάθμιση του ήδη προϋφισταμένου επιπέδου προστασίας των εργαζομένων - συμβασιούχων, που παρεχόταν με τις διατάξεις του άρθρου 8 του ν. 2112/1920, χωρίς επαρκή αιτιολογία, κατά τα προεκτεθέντα.

30

διατηρήσει τις ευνοϊκότερες διατάξεις του ν. 2112/1920, όπως είχε δικαίωμα, προέβη προσχηματικά και αυθαίρετα στην θέσπιση των ρυθμίσεων του άρθρου 11 του ΠΔ 164/2004, με τις οποίες, κατ' ουσία δεν προσαρμόστηκε η ελληνική νομοθεσία στην Ευρωπαϊκή Οδηγία, αφού δεν επιτυγχάνεται το σκοπούμενο αποτέλεσμα. Άλλως, με το πρόσχημα της εφαρμογής της συμφωνίας - πλαίσιο και την ενσωμάτωση της Οδηγίας στο ελληνικό δίκαιο, προέβη στην υποβάθμιση του γενικού επιπέδου προστασίας που παρεχόταν στους συμβασιούχους - εργαζομένους με τις διατάξεις του ν. 2112/1920, πράγμα το οποίο απαγορεύεται ρητά από την ρήτρα 8 της Οδηγίας.

Οι ρυθμίσεις του άρθρου 11 του ΠΔ 164/2004 με τις επαχθείς εξαιρέσεις που έθεσαν για τις προαναφερόμενες κατηγορίες συμβασιούχων, έχουν ως αποτέλεσμα, αφενός μεν, **τη μη επίτευξη του επιδιωκόμενου με την Οδηγία αποτελέσματος, αφού δεν ελήφθη με αυτές κανένα αποτελεσματικό μέτρο προστασίας για αυτούς αφετέρου δε, την απόλυση από την εργασία τους, στη συνέχεια με τη λήξη της τελευταίας σύμβασης τους.** Με τον τρόπο αυτό, θα συντελεστεί ακόμη μεγαλύτερη κατάχρηση σε βάρος τους, αφού η απόλυση που θα επακολουθήσει, (λόγω της παράλειψης να ληφθούν τα προσήκοντα – προβλεπόμενα μέτρα προστασίας για την αποτροπή της κατάχρησης), **είναι επαχθέστερη κατάχρηση,** από την κατάχρηση που ήδη έλαβε χώρα, με την κατάρτιση διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου άνευ αντικειμενικού λόγου, που να δικαιολογεί την ορισμένη διάρκεια.

στ. Στην προκειμένη περίπτωση, ως προεκτέθη, κατήρτισα με τον εναγόμενο τις ως άνω **«κατ' όνομα μόνον»** δήθεν, διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου, χωρίς να δικαιολογείται η ορισμένη διάρκεια από αντικειμενικούς λόγους, στις οποίες υποκρυπτόταν σύμβαση εξαρτημένης εργασίας με την προαναφερόμενη ειδικότητα, **για την εξυπηρέτηση πάγιων και διαρκών αναγκών των υπηρεσιών του εναγομένου.** Ως εκ τούτου, οι συμβάσεις μου, στην πραγματικότητα εκτελέστηκαν εξ αρχής, ως μια ενιαία σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, έχοντας όλα τα χαρακτηριστικά αυτής και πρέπει για το λόγο αυτό, να αναγνωριστεί από το Δικαστήριο Σας, ότι επρόκειτο εξ αρχής, για μια σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου. Τούτο δε, αφού από τα μέτρα προστασίας που προβλέπονται από την οδηγία για τους εργαζομένους με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου, δηλαδή και για εμένα, αλλά και από τις ήδη ισχύουσες,

πριν την Οδηγία, «ισοδύναμες» διατάξεις του άρθρου 8 παρ. 3 του ν. 2112/1920, **πρέπει να επιτευχθεί το σκοπούμενο αποτέλεσμα και να αποτραπεί η κατάχρηση που έλαβε και λαμβάνει χώρα σε βάρος μου, με τις ανωτέρω διαδοχικές συμβάσεις**, στις οποίες άνευ αντικειμενικού λόγου, προβλέφθηκε ορισμένη χρονική διάρκεια και οι οποίες χρησιμοποιήθηκαν, για την κάλυψη πάγιων αναγκών του εναγομένου και προς καταστράτηγηση των δικαιωμάτων μου.

Με την αναγνώριση, των προαναφερόμενων διαδοχικών συμβάσεων μου, ως μιας σύμβασης εξ αρχής εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου θα επιτευχθεί το επιδιωκόμενο αποτέλεσμα και θα αποφευχθεί η κατάχρηση σε βάρος μου που συντελέστηκε με τις διαδοχικές συμβάσεις, δεδομένου ότι, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα από την Οδηγία μέτρα προστασίας και τα οριζόμενα στο άρθρο 8 του Ν. 2112/1920, με τις διαδοχικές συμβάσεις μου καλύπτω πάγιες και διαρκείς ανάγκες των υπηρεσιών του εναγομένου.

Επειδή, με τις διαδοχικές συμβάσεις μου αποδεδειγμένα εξυπηρετώ και καλύπτω πάγιες, μόνιμες και διαρκείς ανάγκες του εναγομένου και οι διαδοχικές συμβάσεις μου εργασίας ορισμένου χρόνου, στην πραγματικότητα περιέχουν όλα τα στοιχεία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας και ως εκ τούτου υποκρύπτουν συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας, χωρίς όμως να υπάρχει αντικειμενικός λόγος που να δικαιολογεί την ορισμένη χρονική διάρκεια, εντούτοις αυτές συνήφθησαν καταχρηστικά ως συμβάσεις εργασίας ορισμένης χρονικής διάρκειας, μολονότι χρησιμοποιήθηκαν για την εξυπηρέτηση μόνιμων αναγκών. Πρέπει προς τούτο με απόφαση του Δικαστηρίου Σας, **οι διαδοχικές συμβάσεις μου να αναγνωριστούν εξ αρχής κατ' ορθό νομικό χαρακτηρισμό , ως μια σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου σύμφωνα με την Οδηγία 1999/70/ΕΚ και τις διατάξεις του άρθρου 8 του ν. 2112/1920, τις διατάξεις 281, 181, 174 ΑΚ καθώς και την διάταξη του άρθρου 103 του Συντάγματος.**

Επειδή, το Κοινοτικό Δίκαιο και η σχετική Οδηγία υπερέχει και κατισχύει του εθνικού μου δικαίου και οποιασδήποτε διάταξης της εθνικής νομοθεσίας μου.

Επειδή, τόσο η ανωτέρω Οδηγία (ρήτρα 5) απαγορεύει την κατάχρηση με την σύναψη διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων ορισμένου χρόνου, χωρίς αντικειμενικό λόγο, όσο και οι διατάξεις 8 του ν. 2112/1920 αποτελούν σε κάθε περίπτωση «ισοδύναμο νομοθετικά μέτρα», κατά τα προβλεπόμενα από την Οδηγία,

πρέπει προς τούτο να εφαρμοστούν στο πρόσωπο μου οι ανωτέρω διατάξεις του άρθρου 8 παρ.3 του νόμου 2112/1920.

Επειδή με τις διατάξεις του Π.Δ. 164/2004 και τα προβλεπόμενα σε αυτές μέτρα δεν έπαψε, αλλά αντιθέτως εξακολούθησε να λαμβάνει χώρα κατάχρηση σε βάρος μου με τις διαδοχικές συμβάσεις μου προς καταστρατήγηση των δικαιωμάτων μου, χωρίς να υφίσταται οιαδήποτε κύρωση ο εναγόμενος,

Επειδή, στην προκειμένη περίπτωση με τις διαδοχικές συμβάσεις μου εξυπηρετώ και καλύπτω πάγιες και διαρκείς ανάγκες του εναγομένου, συνάγεται ότι συνδέομαι με ενιαία σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αόριστου χρόνου με το Δήμο Παπάγου Χολαργού.

Επειδή, ο ορθός νομικός χαρακτηρισμός των συμβάσεών μου υπόκειται στη δικαιοδοτική λειτουργία του Δικαστηρίου Σας και δεν έρχεται σε αντίθεση με το άρθρο 103 παρ. 8 του Συντάγματος, σύμφωνα με το οποίο **«απαγορεύεται η από το νόμο μονιμοποίηση προσωπικού ... ή η μετατροπή των συμβάσεών του σε αορίστου χρόνου.»**

Επειδή έχω έννομο συμφέρον να αναγνωριστεί από το Δικαστήριό Σας ότι κατ' ορθό νομικό χαρακτηρισμό οι διαδοχικές συμβάσεις μου ήταν εξ αρχής, μια ενιαία σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου με τον εναγόμενο. Επειδή πρέπει να υποχρεωθεί ο εναγόμενος να αποδέχεται εφεξής την προσφερόμενη και με τον προσήκοντα τρόπο εργασία μου με τις αυτές αντίστοιχα ειδικότητες και στις αυτές κατά περίπτωση θέσεις και υπηρεσίας, καταβάλλοντας σε εμένα τις νόμιμες ανά μήνα αποδοχές που αντιστοιχούν στην υπηρεσιακή μου ένταξη.

Επειδή, η αγωγή μου είναι νόμιμη, βάσιμη και αληθινή.

ΓΙΑ ΑΥΤΑ ΖΗΤΩ

- Να γίνει δεκτή η αγωγή μου.
- Να αναγνωρισθεί για την αναφερόμενη στο ιστορικό αιτία, ότι οι διαδοχικές συμβάσεις μου ήταν εξ' αρχής μια ενιαία σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου με την ανωτέρω ειδικότητα και ότι συνδέομαι με το εναγόμενο με εξ' αρχής έγκυρη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου.
- Να υποχρεωθεί ο εναγόμενος να με απασχολεί σύμφωνα με τη σύμβαση αυτή, με την ειδικότητα και στην θέση που ήδη απασχολούμαι, να μου καταβάλει δε τις αποδοχές που αντιστοιχούν σύμφωνα με το νόμο, στα τυπικά και ουσιαστικά μου

προσόντα και στην υπηρεσιακή μου ένταξη, με την απειλή χρηματικής ποινής ύψους 200 ευρώ για κάθε μέρα μη συμμόρφωσης του, στην απόφαση που θα εκδοθεί.

- Να κηρυχθεί προσωρινά εκτελεστή η εκδοθησόμενη απόφαση και
- Να καταδικαστεί ο αντίδικος στην εν γένει δικαστική μου δαπάνη.

Αθήνα, 01.05.2024

Ο Πληρεξούσιος Δικηγόρος

ΑΓΓΕΛΟΣ Σ. ΣΙΔΕΡΗΣ
ΔΙΚΗΓΟΡΟΣ-Α.Μ.Δ.Σ.Α:27717
ΛΕΩΦ.ΑΛΕΞΑΝΔΡΑΣ 203-
ΑΘΗΝΑ
Α.Φ.Μ:106726570-
Δ.Ο.Υ:ΨΥΧΙΚΟΥ
ΤΗΛ:2106439430-
ΚΙΝ:6932177437
e-mail:siderisaggelos@msn.com



ΕΚΘΕΣΗ ΚΑΤΑΘΕΣΗΣ ΔΙΚΟΓΡΑΦΟΥ

(ή ΑΠΟΔΕΙΚΤΙΚΟ ΚΑΤΑΘΕΣΗΣ ΔΙΚΟΓΡΑΦΟΥ)

Digitally signed by IRAKLEIA
GIANNAKOPOULOU
Date: 2024.05.01 18:56:37
EEST
Reason: Digitally Signed by
OSDDY-PP

ΓΕΛΟΣ Σ. ΣΙΔΕΡΗΣ
ΓΟΡΟΣ - Α.Μ.Α.
ΑΛΕΞΑΝΔΡΑΣ
06726570
10 6439430 - K
mail: sidens@

Δικαστήριο:

ΠΡΩΤΟΔΙΚΕΙΟ ΑΘΗΝΩΝ

Διαδικασία:

ΕΡΓΑΤΙΚΑ-ΠΕΡΙΟΥΣΙΑΚΕΣ ΔΙΑΦΟΡΕΣ

Αντικείμενο:

ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΑΠΟ ΠΑΡΟΧΗ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΚΑΙ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

Υπ-Αντικείμενο:

Κατ. Εγγράφου: ΑΓΩΓΗ

Ημερομηνία και ώρα Κατάθεσης: Τετάρτη, 01/05/2024 18:56

Γενικός Αριθμός Κατάθεσης: 56203/2024

Αριθμός Κατάθεσης Δικογράφου: 1062/2024

Αιτών: 1) ΔΑΝΟΠΟΥΛΟΥ ΙΩΑΝΝΑ.

Καθ'ού: 1) ΔΗΜΟΣ ΠΑΠΑΓΟΥ ΧΟΛΑΡΓΟΥ.

Αφορά:

Καταθέσας: ΣΙΔΕΡΗΣ ΑΓΓΕΛΟΣ (Δ.Σ. ΑΘΗΝΩΝ ΑΜ: 027717)

Δικηγορική Εταιρεία: ΣΩΤΗΡΑΚΟΠΟΥΛΟΣ Ν. - ΚΑΡΑΝΑΣΙΟΣ Κ. ΔΙΚΗΓΟΡΙΚΗ
ΕΤΑΙΡΕΙΑ (Δ.Σ. ΑΘΗΝΩΝ ΑΜ: 080523)

Συνυπογράφοντες:

Παράβολο:

ΠΡΑΞΗ ΟΡΙΣΜΟΥ ΣΥΖΗΤΗΣΗΣ

Α/Α Πινακίου: 16

Κωδικός-Περιγραφή Πινακίου: 70 ΚΑ Εργατικά

Κτίριο: -

Αίθουσα: Κτίριο 9 Αίθουσα 14

Ημερομηνία Συζήτησης: 25/10/2024

Ημέρα: Παρασκευή

Ωρα: 09:00

ΔΙΚΗΓΟΡΟΣ - Α.Μ.Α.Α.: 27717
ΛΕΩΦ. ΑΛΕΞΑΝΔΡΑΣ 200 - ΑΘΗΝΑ
ΑΦΜ: 106726570 - ΔΟΥ ΠΥΧΙΚΟΥ
ΤΗΛ. 210 6439430 - ΚΙΝ. 6932 177437
e-mail: sideris@sotkarlawfirm.gr

ΑΓΓΕΛΟΣ Σ. ΑΛΕΞΑΝΔΡΗΣ
ΔΙΚΗΓΟΡΟΣ - Α.Μ.Α.Α.: 27717
ΛΕΩΦ. ΑΛΕΞΑΝΔΡΑΣ 200 - ΑΘΗΝΑ
ΑΦΜ: 106726570 - ΔΟΥ ΠΥΧΙΚΟΥ
ΤΗΛ. 210 6439430 - ΚΙΝ. 6932 177437
e-mail: sideris@sotkarlawfirm.gr

ΣΙΑΕΡΗΣ
Α.Μ.Δ.Σ.Α.: 27717
ΛΕΩΦ. ΑΛΕΞΑΝΔΡΑΣ 203 - ΑΘΗΝΑ
ΑΦΜ: 106724570 - ΔΟΥ: ΨΥΧΙΚΟΥ
ΤΗΛ 210 5245707
e-mail: siderisaggelos@msn.com

Ακριβές έντυπο/ έγχαρτο αντίγραφο, από το στην κατοχή μου επίσημο ηλεκτρονικό έγγραφο, με νόμιμη αποϋλοποιημένη σήμανση και ηλεκτρονική θεώρηση, το οποίο νόμιμα επικυρώνω, συμφώνα με τον Κώδικα Δικηγόρων.

Αθήνα, 01.05.2024

Ο Πληρεξούσιος Δικηγόρος
που επικυρώνει

ΑΓΓΕΛΟΣ Σ. ΣΙΔΕΡΗΣ
ΔΙΚΗΓΟΡΟΣ - Α.Μ.Δ.Σ.Α.: 27717
ΛΕΩΦ. ΑΛΕΞΑΝΔΡΑΣ 203 - ΑΘΗΝΑ
ΑΦΜ: 106724570 - ΔΟΥ: ΨΥΧΙΚΟΥ
ΤΗΛ 210 5245707
e-mail: siderisaggelos@msn.com

Αρμόδιος δικαστικός επιμελητής εντέλλεται να επιδώσει νόμιμα και εμπρόθεσμα την παρούσα προς αυτό που απευθύνεται, για να λάβει γνώση και για τις νόμιμες συνέπειες καλούμεν... να παραστεί ότε και όπου ανωτέρω ορίζεται.

Αθήνα, ...1.5.2024
Πληρεξούσιος Δικηγόρος

ΑΓΓΕΛΟΣ Σ. ΣΙΔΕΡΗΣ
ΔΙΚΗΓΟΡΟΣ - Α.Μ.Δ.Σ.Α.: 27717
ΛΕΩΦ. ΑΛΕΞΑΝΔΡΑΣ 203 - ΑΘΗΝΑ
ΑΦΜ: 106724570 - ΔΟΥ: ΨΥΧΙΚΟΥ
ΤΗΛ 210 5245707
e-mail: siderisaggelos@msn.com

2.1. 64