

**ΜΕΛΕΤΗΣΕ ΤΗ ΔΙΚΟΓΡΑΦΙΑ ΚΑΙ
ΣΚΕΦΤΗΚΕ ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΟ ΝΟΜΟ**

Α. Με την κοινοτική οδηγία 1999/70/Ε.Κ., που εκδόθηκε από το Συμβούλιο της Ε.Ε., την 28.6.1999, ύστερα από τη συμφωνία - πλαίσιο την οποία συνήψαν, τη 18.3.1999, οι διεπαγγελματικές οργανώσεις γενικού χαρακτήρα ... (κωδ. ΕΕΔ 59.186 επ.), καταλαμβάνει και το δημόσιο τομέα και εφαρμόζεται σε όλους τους εργαζόμενους με διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου, σε κάθε περίπτωση που υποκρύπτεται σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, καθορίζονται ως βασικοί στόχοι : α) η αποφυγή δυσμενών διακρίσεων εις βάρος των εργαζομένων ορισμένου χρόνου, αναφορικά με τις συνθήκες απασχόλησης, την προϋπηρεσία κλπ. (ρήτρα 4) και β) η λήψη μέτρων από τα κράτη - μέλη για την αποφυγή καταχρήσεων κατά τη σύναψη διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου (ρήτρα 5), με τη θέσπιση κανόνων που καθορίζουν αντικειμενικούς λόγους που να δικαιολογούν την ανανέωση τέτοιων διαδοχικών συμβάσεων, τη μέγιστη συνολική διάρκειά τους, τον αριθμό των ανανεώσεων και τον, ύστερα από διαβουλεύσεις με τους κοινοτικούς εταίρους, προσδιορισμό, όταν χρειάζεται, των συνθηκών υπό τις οποίες οι συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου θεωρούνται "διαδοχικές" και χαρακτηρίζονται ως συμβάσεις ή σχέσεις αορίστου χρόνου (οράτε ΟΛΑΠ 18/2006 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, μειοψηφία στην ΑΠ 582/2020 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ). Ειδικότερα, ως προς την παραπάνω Οδηγία πρέπει να αναφερθούν τα ακόλουθα: Κατά το άρθρο 1 της Οδηγίας 1999/70, αυτή αποσκοπεί στην «υλοποίηση της συμφωνίας-πλαίσου [...], η οποία συνήφθη [...] μεταξύ διεπαγγελματικών οργανώσεων γενικού χαρακτήρα (...)». Κατά τη ρήτρα 1 της συμφωνίας - πλαισίου, σκοπός της συμφωνίας-πλαίσου είναι, αφενός, η βελτίωση της ποιότητας της εργασίας ορισμένου χρόνου με τη διασφάλιση της εφαρμογής της αρχής της απαγορεύσεως των διακρίσεων και, αφετέρου, η καθιέρωση ενός πλαισίου για να αποτραπεί η κατάχρηση, που προκαλείται από τη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου. Η ρήτρα 2 της συμφωνίας-πλαίσου, με τίτλο «Πεδίο εφαρμογής», προβλέπει στο σημείο της 1 τα εξής: «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.» Η ρήτρα 3 της συμφωνίας-πλαίσου, που τιτλοφορείται «Ορισμοί», προβλέπει τα εξής: «Για τους σκοπούς της παρούσας συμφωνίας: 1. ως «εργαζόμενος ορισμένου χρόνου» νοείται ένα πρόσωπο που έχει σύμβαση ή σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου συναφθείσα απευθείας μεταξύ του εργοδότη και του εργαζομένου, η λήξη της οποίας καθορίζεται από αντικειμενικούς όρους, όπως παρέλευση συγκεκριμένης ημερομηνίας, ολοκλήρωση συγκεκριμένου έργου ή



πραγματοποίηση συγκεκριμένου γεγονότος. 2. ως «αντίστοιχος εργαζόμενος αορίστου χρόνου» νοείται ο εργαζόμενος που έχει σύμβαση ή σχέση εργασίας αορίστου χρόνου στην ίδια επιχείρηση, και απασχολείται στην ίδια ή παρόμοια εργασία/απασχόληση, λαμβανομένων υπόψη των προσόντων ή των δεξιοτήτων [...]. Η ρήτρα 4 της συμφωνίας-πλαisiού, με τίτλο «Αρχή της μη διάκρισης», προβλέπει στο σημείο της 1: «Όσον αφορά τις συνθήκες απασχόλησης, οι εργαζόμενοι ορισμένου χρόνου δεν πρέπει να αντιμετωπίζονται δυσμενώς σε σχέση με τους αντίστοιχους εργαζομένους αορίστου χρόνου μόνο επειδή έχουν σύμβαση ή σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου, εκτός αν αυτό δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους.» Η ρήτρα 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαisiού απαγορεύει, γενικώς και απεριφράστως, οποιαδήποτε μη αντικειμενικώς δικαιολογημένη διαφορετική μεταχείριση των εργαζομένων με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, όσον αφορά τους όρους απασχολήσεως. Έτσι, το περιεχόμενό της είναι ακριβές ώστε να μπορούν να την επικαλεστούν οι ιδιώτες και να την εφαρμόσει το δικαστήριο (ορατέ απόφαση της 22ας Απριλίου 2010. C-486/08, σκέψη 24, ορατέ Απόφαση της 22.10.2010, συν. υποθέσεις C-444/09 και C-456/09 ...). Εξάλλου, η απεριφραστη απαγόρευση την οποία επιβάλλει η ρήτρα 4, σημείο I, της συμφωνίας - πλαisiού δεν απαιτεί την έκδοση άλλης πράξεως των θεσμικών οργάνων της Ένωσης, ενώ ουδόλως παρέχεται στα κράτη μέλη η ευχέρεια, κατά τη μεταφορά της ως άνω διατάξεως στο εσωτερικό δίκαιο, να εξαρτήσουν από προϋποθέσεις ή να περιορίσουν την έκταση της απαγορεύσεως που επιβάλλει όσον αφορά τις συνθήκες απασχολήσεως (ορατέ Απόφαση της 22.10.2010, συν. υποθέσεις C-444/09 και C-456/09). Υπενθυμίζεται ότι, βάσει της ρήτρας 1, στοιχείο α', της συμφωνίας-πλαisiού, ένας από τους σκοπούς της είναι η βελτίωση της ποιότητας της εργασίας ορισμένου χρόνου με τη διασφάλιση της εφαρμογής της αρχής της απαγορεύσεως των διακρίσεων. Ομοίως, η συμφωνία-πλαίσιο, όπως διευκρινίζεται στο τρίτο εδάφιο του προοιμίου της, «αναδευνύει τη βούληση των κοινωνικών εταίρων να θεσπίσουν ένα γενικό πλαίσιο για τη διασφάλιση της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, προστατεύοντάς τους από τις διακρίσεις». Η αιτιολογική σκέψη 14 της οδηγίας 1999/70 επισημαίνει συναφώς ότι σκοπός της συμφωνίας - πλαisiού είναι, μεταξύ άλλων, η βελτίωση της ποιότητας της εργασίας ορισμένου χρόνου διά του καθορισμού ελάχιστοι προδιαγραφών που θα διασφαλίζουν την εφαρμογή της αρχής της απαγορεύσεως των διακρίσεων (απόφαση της 22ας Δεκεμβρίου 2010, ..., C-444/09 και C-456/09, EU:C:2010:819. σκέψη 47 διατάξεις της 18ης Μαρτίου 2011, C-273/10, μη δημοσιευθείσα, EU:C:2012:167, σκέψη 29, και της 09.02.2012, ..., C-556/11, μη δημοσιευθείσα, EU:C:2012:167 σκέψη 34). Κατόπιν αυτών, σκοπός της ρήτρας 4 της συμφωνίας- πλαisiού είναι να εφαρμόσει την εν λόγω αρχή στους

εργαζομένους με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου, προκειμένου να εμποδίσει να χρησιμοποιηθεί μια τέτοια σχέση εργασίας από τον εργοδότη προκειμένου να στερήσει, από τους εργαζομένους αυτούς, δικαιώματα που αναγνωρίζονται στους εργαζομένους αορίστου χρόνου (αποφάσεις της 13ης Σεπτεμβρίου 2007, ..., C-307/05, EU:C:2007:509, σκέψη 37- της 22ας Δεκεμβρίου 2010, ..., C-444/09 και C-456/09, EU:C:2010:189, σκέψη 48· διατάξεις της 18^{ης} Μαρτίου 2011, ..., C-273/10, μη δημοσιευθείσα, EU:C:2011:167, σκέψη 31, και της 9ης Φεβρουάριου 2012, ..., C-556/11, μη δημοσιευθείσα, EU:C:2012:67 σκέψη 35). Επομένως, δεδομένων των επιδιωκόμενων από τη συμφωνία-πλαίσιο σκοπών, η ρήτρα της 4 πρέπει να νοηθεί ως έκφραση μιας αρχής του κοινωνικού δικαίου της Ένωσης η οποία δεν μπορεί να ερμηνεύεται συσταλτικά (οράτε υπ' αυτήν την έννοια, αποφάσεις της 13ης Σεπτεμβρίου 2007, C-307/05, EU:C:2007:509, σκέψη 38- της 22ας Δεκεμβρίου 2010, ..., C-444/09 και C-456/09, EU:C:2010: 819, σκέψη 49- διατάξεις της 18ης Μαρτίου 2011, ..., C-273/10, μη δημοσιευθείσα, EU:C:2011:167, σκέψη 31, και της 9ης Φεβρουάριου 2012,C-556/11, μη δημοσιευθείσα. EU:C:2012:67, σκέψη 36). Περαιτέρω, η ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαισίου, με τίτλο «Μέτρα για την αποφυγή κατάχρησης», ορίζει στο σημείο της 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 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 συνολική διάρκεια διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου γ) τον αριθμό των ανανεώσεων τέτοιων συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας». Η ρήτρα 8 της συμφωνίας-πλαισίου, με τίτλο Διατάξεις εφαρμογής «1. Τα κράτη μέλη ή/και οι κοινωνικοί εταίροι μπορούν να διατηρήσουν ή να εισαγάγουν ευνοϊκότερες διατάξεις για τους εργαζομένους από τις διατάξεις της παρούσας συμφωνίας. 2. Η παρούσα συμφωνία δεν θίγει άλλες ειδικότερες κοινοτικές διατάξεις και ιδιαίτερα τις κοινοτικές διατάξεις που αφορούν την ίση μεταχείριση και τις ίσες ευκαιρίες ανδρών και γυναικών. 3. 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...» Συνεπώς, από τη ρήτρα 8, σημείο 3, της συμφωνίας-πλαίσιο προκύπτει ότι η θέση σε εφαρμογή της συμφωνίας αυτής δεν μπορεί να



αποτελεί για τα κράτη μέλη έγκυρη αιτιολογία για την υποβάθμιση του γενικού επιπέδου προστασίας των εργαζομένων που παρεχόταν προηγουμένως στην εσωτερική έννομη τάξη στον τομέα που καλύπτεται από την εν λόγω συμφωνία. Η λέξη «εφαρμογή», που χρησιμοποιείται χωρίς άλλη διευκρίνιση στη ρήτρα 8, σημείο 3, της συμφωνίας - πλαίσιο, δεν μπορεί να αφορά μόνο στην αρχική μεταφορά στο εσωτερικό δίκαιο της οδηγίας 1999/70 και, ιδίως, του παραρτήματος της που περιέχει τη συμφωνία-πλαίσιο, αλλά πρέπει να καλύπτει κάθε εθνικό μέτρο που αποσκοπεί στο να εγγυηθεί τη δυνατότητα επιτεύξεως του επιδιωκόμενου από την οδηγία σκοπού, συμπεριλαμβανομένων των μέτρων τα οποία, μετά την κυρίως ειπείν μεταφορά στο εσωτερικό δίκαιο, συμπληρώνουν ή τροποποιούν τους ήδη θεσπισθέντες εθνικούς κανόνες (οράτε ΔΕΚ C-144/2004 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ). Εξάλλου, όπως προκύπτει από το γράμμα της ρήτρας 2, σημείο I, της συμφωνίας-πλαίσιο, το πεδίο εφαρμογής της συμφωνίας αυτής ορίζεται, κατά τρόπο ευρύ, με αναφορά γενικώς στους «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». Επιπλέον, ο ορισμός της έννοιας των «εργαζομένου ορισμένου χρόνου», κατά τη συμφωνία-πλαίσιο, όπως διατυπώνεται στη ρήτρα 3, σημείο 1, της συμφωνίας αυτής, καταλαμβάνει το σύνολο των εργαζομένων, χωρίς να κάνει διάκριση ανάλογα με τον δημόσιο ή ιδιωτικό χαρακτήρα του εργοδότη με τον οποίο συνδέονται και ανεξαρτήτως του νομικού χαρακτηρισμού της συμβάσεώς τους στο εσωτερικό δίκαιο [αποφάσεις της 4ης Ιουλίου 2006, Α. κλπ., C-212/04, EU:C:2006:443, σκέψη 56 της 13ης Μαρτίου 2014,..., C-190/13, EU:C:2014:146, σκέψη 38 της 3ης Ιουλίου 2014, F. κλπ. C- 362/13, C-363/13 και C-407/13, EU:C:2014:2044, σκέψεις 28 και 29, καθώς και της 26ης Νοεμβρίου 2014, Μ. κλπ., C-22/13, C-61/13, C-63/13 και C-418/13, EU:C:2014:2401, σκέψη 67, οράτε επίσης Απόφαση της 14ης Σεπτεμβρίου 2016 επί της υποθέσεως C-16/15 (...)]. Αναφορικά με την ερμηνεία της ρήτρας 5 της συμφωνίας-πλαίσιο, υπενθυμίζεται ότι, με τη ρήτρα αυτή, επιδιώκεται η επίτευξη ενός από τους σκοπούς της ως άνω συμφωνίας - πλαισίου και, συγκεκριμένα, η δημιουργία ορισμένου πλαισίου για τη διαδοχική χρησιμοποίηση συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, η οποία θεωρείται δυνητική πηγή καταχρήσεων σε βάρος των εργαζομένων, προβλέποντας τη θέσπιση ορισμένων διατάξεων ελάχιστης προστασίας προκειμένου να αποφευχθεί το ενδεχόμενο να περιέρχονται οι μισθωτοί σε κατάσταση αβεβαιότητας (αποφάσεις της 4ης Ιουλίου 2006, Α. κλπ., C-212/04, EU:C:2006:443, σκέψη 63 της 23ης Απριλίου 2009, Α. κλπ., C-378/07 έως C380/07, EU:C:2009:250, σκέψη 73 της 26ης Ιανουαρίου 2012, Κ, C-586/10, EU:C:2012:39, σκέψη 25 της 13ης Μαρτίου 2014, ... C-190/13, EU:C:2014:146, σκέψη 41

της 3ης Ιουλίου 2014, F. κ.λπ., C-362/13, C-363/13 και C- 407/13, EU:C:2014:2044, σκέψη 54, καθώς και της 26ης Νοεμβρίου 2014. M. κ.λπ., C-22/13, C-61/13, C- 63/13 και C-418/13, EU:C:2014:2401, σκέψη 72, οράτε επίσης Απόφαση της 14ης Σεπτεμβρίου 2016 επί της υποθέσεως C-16/15.....). Πράγματι, όπως τούτο προκύπτει από το δεύτερο εδάφιο του προοιμίου της συμφωνίας-πλαisiού καθώς και από τα σημεία 6 και 8 των γενικών παρατηρήσεων της εν λόγω συμφωνίας-πλαisiού, η σταθερότητα της απασχόλησης θεωρείται μείζον στοιχείο της προστασίας των εργαζομένων, ενώ μόνο σε ορισμένες περιστάσεις μπορούν οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου να ανταποκριθούν στις ανάγκες τόσο των εργοδοτών όσο και των εργαζομένων (αποφάσεις της 4ης Ιουλίου 2006, A. κ.λπ. C- 212/04, EU:C:2006:443, σκέψη 62 της 3ης Ιουλίου 2014, F. κ.λπ., C-362/13. C- 363/13 και C-407/13. EU:C:2014:2044, σκέψη 55, και της 26ης Νοεμβρίου 2014. M. κ.λπ., C-22/13, C-61/13, C-63/13 και C-418/13, EU:C:2014:2401, σκέψη 73, οράτε Απόφαση της 14ης Σεπτεμβρίου 2016 επί της υποθέσεως C-16/15...). Συνεπώς, προκειμένου να αποτραπεί η κατάχρηση των διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, η ρήτρα 5, σημείο 1. της συμφωνίας-πλαisiού επιβάλλει στα κράτη μέλη τη λήψη ενός, τουλάχιστον, πραγματικού και δεσμευτικού μέτρου εξ αυτών που απαριθμούνται σε αυτήν, εφόσον το εθνικό τους δίκαιο δεν περιλαμβάνει ισοδύναμα νομοθετικά μέτρα. Τα τρία συνολικώς μέτρα που απαριθμούνται στο σημείο 1, στοιχεία α' έως γ' . της εν λόγω ρήτρας αφορούν, αντιστοίχως, την ύπαρξη αντικειμενικών λόγων που δικαιολογούν την ανανέωση τέτοιων συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας, τη μέγιστη συνολική διάρκεια αυτών των διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας και τον αριθμό των ανανεώσεων (οράτε μεταξύ άλλων, αποφάσεις της 23ης Απριλίου 2009, A. κ.λπ., C-378/07 έως 380/07, EU:C:2009:250, σκέψη 74 της 26ης Ιανουαρίου 2012, K., C-586/10, EU:C:2012:39, σκέψη 26 της 13ης Μαρτίου 2014, C- 190/13, EU:C:2014:146, σκέψη 42, της 3ης Ιουλίου 2014, F. κ.λπ., C-362/13, C-363/13 και C-407/13, EU:C:2014:2044, σκέψη 56, καθώς και της 26ης Νοεμβρίου 2014, .. κ.λπ., C-22/13, C- 61/13, C-63/13 και C-418/13, EU:C:E:2014:2401, σκέψη 74, οράτε επίσης Απόφαση της 14ης Σεπτεμβρίου 2016 επί της υποθέσεως C-16/15...). Συναφώς, τα κράτη μέλη διαθέτουν περιθώριο εκτιμήσεως, εφόσον έχουν την ευχέρεια είτε να λάβουν ένα ή περισσότερα από τα μέτρα που απαριθμούνται στο σημείο 1, στοιχεία α' έως γ', της ρήτρας αυτής είτε ακόμη, να αρκιστούν σε υφιστάμενα ισοδύναμα νομοθετικά μέτρα, λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες συγκεκριμένων κλάδων και/ή κατηγοριών εργαζομένων (αποφάσεις της 3ης Ιουλίου 2014, F. κ.λπ.,C-362/13, C-363/13 και C- 407/13, EU:C:2014:2044, σκέψη 59 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία, καθώς και της 26ης Νοεμβρίου 2014,, κ.λπ., C-22/13, C-61/13,



C-63/13 και C-418/13, EU:C:2014:2401, σκέψη 75, οράτε επίσης Απόφαση της 14ης Σεπτεμβρίου 2016 επί της υποθέσεως C-16/15...). Επομένως, η ρήτρα 5, σημείο 1, της συμφωνίας- πλαισίου επιτάσσει στα κράτη μέλη την επίτευξη γενικού σκοπού, δηλαδή της αποτροπής τέτοιων καταχρηστικών πρακτικών, παρέχοντάς τους τη δυνατότητα να επιλέξουν τα μέσα για την επίτευξή του, υπό την προϋπόθεση ότι αυτά δεν θα αντιβαίνουν προς τον σκοπό και δεν θα περιορίζουν την πρακτική αποτελεσματικότητα της συμφωνίας-πλαισίου (αποφάσεις της 3ης Ιουλίου 2014, F. κ.λπ., C-362/13, C-363/13 και C-407/13, EU:C:2014:2044, σκέψη 60, καθώς και της 26ης Νοεμβρίου 2014, M. κ.λπ., C-22/13, C-61/13, C-63/13 και C-418/13, EU:C:2014:2401, σκέψη 76, οράτε επίσης Απόφαση της 14ης Σεπτεμβρίου 2016 επί της υποθέσεως C-16/15...). Επιπλέον, όταν το δίκαιο της Ένωσης δεν προβλέπει ειδικές κυρώσεις για την περίπτωση κατά την οποία, παρά ταύτα, διαπιστώνονται καταχρηστικές πρακτικές, απόκειται στις εθνικές αρχές να λαμβάνουν μέτρα που πρέπει να είναι όχι μόνον αναλογικά, αλλά και αρχούντως αποτελεσματικά και αποτρεπτικά για να εξασφαλίζουν την πλήρη αποτελεσματικότητα των κανόνων που έχουν θεσπισθεί κατ' εφαρμογήν της συμφωνίας-πλαισίου (αποφάσεις της 3ης Ιουλίου 2014, F. κ.λπ., C-362/13, C-363/13 και C-407/13, EU:C:2014:2044, σκέψη 62 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία, καθώς και της 26ης Νοεμβρίου 2014, . κ.λπ., C- 22/13, C-61/13, C- 63/13 και C- 418 13, EU:C:2014:2401, σκέψη 77. οράτε επίσης Απόφαση της 14ης Σεπτεμβρίου 2016 επί της υποθέσεως C-16/15...). Καίτοι, εφόσον δεν υπάρχει σχετική ρύθμιση της Ένωσης, οι λεπτομερείς κανόνες εφαρμογής τέτοιων κανόνων εμπίπτουν στην εσωτερική έννομη τάξη των κρατών μελών δυνάμει της αρχής της διαδικαστικής αυτονομίας των κρατών αυτών, εντούτοις δεν πρέπει να είναι λιγότερο ευνοϊκοί από αυτούς που διέπουν παρεμφερείς καταστάσεις εσωτερικής φύσεως (αρχή της ισοδυναμίας) ούτε να καθιστούν στην πράξη αδύνατη ή υπερβολικά δυσχερή την άσκηση των δικαιωμάτων που απονέμει η έννομη τάξη της Ένωσης (αρχή της αποτελεσματικότητας) (αποφάσεις της 3ης Ιουλίου 2014, F. κ.λπ., C-362/13, C-363/13 και C-407/13, EU:C:2014:2044 σκέψη 63 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία, καθώς και της 26ης Νοεμβρίου 2014, M. κ.λπ., C-22/13, C-61/13, C-63/13 και C-418/13, EU:C:2014:2401, σκέψη 78). Επομένως, σε περίπτωση καταχρηστικής συνάψεως διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, πρέπει να υπάρχει δυνατότητα εφαρμογής μέτρου που να παρέχει αποτελεσματικές και ισοδύναμες εγγυήσεις για την προστασία των εργαζομένων, ώστε να επιβάλλονται οι δέουσες κυρώσεις και να εξαλείφονται οι συνέπειες της παραβιάσεως του δικαίου της Ένωσης (αποφάσεις της 3ης Ιουλίου 2014, F. κ.λπ., C- 362/13, C-363/13 και C-407/13, EU:C:2014:2044, σκέψη 64 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία, καθώς και της 26ης

Νοεμβρίου 2014, Μ. κ.λπ., C-22/13, C-61/13, C- 63/13 και C-418/13, EU:C:2014:2401, σκέψη 79, οράτε επίσης Απόφαση της 14^{ης} Σεπτεμβρίου 2016 επί της υποθέσεως C-16/15...). Εξάλλου, υπενθυμίζεται ότι δεν απόκειται στο Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΔΕΕ) να αποφαινεται επί της ερμηνείας των διατάξεων του εσωτερικού δικαίου, καθόσον τούτο αποτελεί έργο αποκλειστικά του αιτούντος δικαστηρίου ή, ενδεχομένως, των αρμόδιων εθνικών δικαστηρίων, τα οποία πρέπει να εξετάζουν εάν οι διατάξεις της εφαρμοστέας εθνικής ρυθμίσεως ανταποκρίνονται στις επιταγές της ρήτρας 5 της συμφωνίας-πλαίσου (αποφάσεις της 3ης Ιουλίου 2014, F. κ.λπ., C-362/13, C-363/13 και C-407/13, EU:C:2014:2044, σκέψη 66 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία, καθώς και της 26ης Νοεμβρίου 2014, Μ. κ.λπ., C-22/13, C-61/13, C- 63/13 και C-418/13, EU:C:2014:2401, σκέψη 81). Συνεπώς, στο αιτούν δικαστήριο απόκειται να εκτιμήσει εάν και κατά πόσον οι προϋποθέσεις εφαρμογής καθώς και η αποτελεσματική εφαρμογή των σχετικών διατάξεων του εσωτερικού δικαίου συνιστούν πρόσφορο μέτρο για την αποτροπή και, εν ανάγκη, την επιβολή κυρώσεων για την καταχρηστική σύναψη διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου (αποφάσεις της 3ης Ιουλίου 2014, Ρ. κ.λπ., C-362/13, C-363/13 και C-407/13, EU:C:2014:2044, σκέψη 67 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία, κα και της 26ης Νοεμβρίου 2014, Μ. κ.λπ., C- 22/13, C-61/13, C-63/13 και C-418/13, EU:C:2014:2401, σκέψη 82). Περαιτέρω, από το άρθρο 249 §§ 1, 3 της Ενοποιημένης απόδοσης της Συνθήκης περί ιδρύσεως της Ευρωπαϊκής Κοινότητας (πρώην άρθρο 189 §§ 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 παραγωγό Κοινοτικό δικαιο 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. Εξάλλου, το άρθρο 10 Συνθ.Ε.Κ. 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 τη Συνθήκη, συμπεριλαμβανομένης βεβαίως και της μεταφοράς των Οδηγιών στο εσωτερικό δίκαιο και της σύμφωνης με το Κοινοτικό δίκαιο ερμηνείας του εθνικού δικαίου. Εξάλλου, σημειώνεται ότι η υποχρέωση σύμφωνης με το Κοινοτικό Δίκαιο ερμηνείας (του εθνικού δικαίου), που απορρέει από την αρχή της υπέροχης του, υφίσταται και πριν την πάροδο της προθεσμίας προσαρμογής της νομοθεσίας των κρατών μελών στις απαιτήσεις της σχετικής Οδηγίας (οράτε Δ.Ε.Κ. ... 80/86, ...1987) ECR 3969, (1989) 2... 18, 88/1986 ΕΔ.Κ.Α. 1988. 562. ... 14/1983, ... (1984) ECR 1891 (1986) 2 ... οράτε επίσης Υποθέσεις C74/95 και 129/95 (1996) ..., (1997) 1 CMLR 300. 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 § 1 Σ., βάσει του οποίου η Ελλάδα προσχώρησε στις ευρωπαϊκές κοινότητες από 01.01.1981, δυνάμει της από 28.5.1979 συνθήκης προσχωρήσεως της Ελλάδος στην Ε.Ο.Κ., που κυρώθηκε με το Ν. 945/1979 (οράτε ΟΛΑΠ 23/1998 ΕΛΛΔνη 1998 σ. 793, ΑΠ 1330/2000 ΕΛΛΔνη 2002 σ. 387) Εξάλλου, όταν μια Οδηγία μεταφέρεται καθυστερημένα στο εσωτερικό δίκαιο του Κράτους Μέλους και οι σχετικές προβλέψεις της οδηγίας δεν έχουν άμεση εφαρμογή, τα εθνικά δικαστήρια είναι υποχρεωμένα να ερμηνεύσουν το εσωτερικό δίκαιο, όσο είναι δυνατόν, καθ' ο χρόνο η προθεσμία της μεταφοράς έχει παρέλθει, υπό την σκοπιά της γραμματικής και τεολογικής ερμηνείας της Οδηγίας, με την πρόθεση να επιτευχθούν τα αποτελέσματα που σκοπεύει η Οδηγία, ευνοώντας την ερμηνεία των εθνικών κανόνων, οι οποίοι είναι περισσότερο σύμφωνοι με τον σκοπό, προκειμένου να επιτευχθεί ένα αποτέλεσμα συμβατό με τις προβλέψεις της Οδηγίας (ΔΕΚ C-212/04/47-2006). Στην ελληνική έννομη τάξη, ανεξάρτητα από το χρόνο ενσωμάτωσης της ως άνω οδηγίας, τη 02.4.2003 με το ΠΔ 81/2003 και ως προς το δημόσιο τομέα με το ΠΔ 164/2004. δηλαδή μετά την προβλεπόμενη από το άρθρο 2 παρ. 1 της οδηγίας, τη 10.7.2001 και την παράταση της προθεσμίας για ένα ακόμη έτος, η διασφάλιση των εργαζομένων από την καταστρατήγηση των δικαιωμάτων τους, δια της προσηχηματικής επιλογής της συμβάσεως ορισμένου αντί αορίστου χρόνου, αντιμετωπίζεται βασικά με το άρθρο 8 § 3 Ν. 2112/1920, σε συνδυασμό με τα άρθρα 281, 671 ΑΚ, 25 §§ 1 και 3 του Συντάγματος, ως «ασοδόναμο

νομοθετικό μέτρο», 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 ως άνω κοινοτικής οδηγίας, αφού για τη εφαρμογή της αρκεί και μία μόνο σύμβαση ορισμένου χρόνου αντί περισσότεροι διαδοχικών συμβάσεων όπως απαιτεί η κοινοτική οδηγία. Τούτο δε, λαμβανομένου υπόψη ότι ο ορθός νομικός χαρακτηρισμός ορισμένης σχέσης, που δεν αφορά μόνο στο 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 χαρακτηρισμό της συμβατικής σχέσης ως ορισμένου χρόνου. Έτσι και κατ' εφαρμογή του εθνικού δικαίου, είτε πρόκειται για προγενέστερες είτε μεταγενέστερες της οδηγίας διατάξεις, οι εθνικές αρχές, στο πλαίσιο της συνεργασίας των κρατών - μελών με την Ευρωπαϊκή Ένωση και της διασφάλισης του πεδίου εφαρμογής του κοινοτικού δικαίου, κατά τα άρθρα 10, 249 § 3 της Συνθ./Ε.Κ. και 28 του Συντάγματος, έχουν την υποχρέωση να εξασφαλίζουν την πλήρη αποτελεσματικότητα του Ευρωπαϊκού Κοινοτικού Δικαίου, συμπεριλαμβανομένων των οδηγιών, έστω και αν αυτές δεν έχουν ακόμη μεταφερθεί στο εσωτερικό δίκαιο, εφόσον είναι αρχούντως ακριβείς και ανεπιφύλακτες ή στα σημεία που είναι ακριβείς και ανεπιφύλακτες. Τέλος, και κατά τις αναθεωρημένες διατάξεις του άρθρου 103 §§ 7 και 8 του Συντάγματος, που τέθηκαν σε ισχύ από 17.4.2001 : α) παρέχεται η δυνατότητα πρόσληψης προσωπικού με ιδιωτικού δικαίου σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου από το Δημόσιο, τα Ν.Π.Δ.Δ., τους Ο.Τ.Α. και από τον ευρύτερο δημόσιο τομέα, εφόσον εκδοθεί ειδικός νόμος και οι ανάγκες κάλυψης είναι απρόβλεπτες, πρόσκαιρες και επείγουσες β) απαγορεύεται η μετατροπή από το νόμο των συμβάσεων αυτών σε αορίστου χρόνου, όταν οι καλυπτόμενες ανάγκες είναι τέτοιες, όπως παραπάνω, οπότε, αν δεν είναι τέτοιες, οι για την κάλυψη αυτών εκδοθέντες νόμοι, ένεκα συνταγματικής επιταγής, και οι γι' αυτές προσλήψεις συνιστούν καταστρατήγηση των διατάξεων αυτών και των με βάση τις

1

διατάξεις αυτές εκδοθέντων ειδικών νόμων, γ) στην περίπτωση πρόσληψης προσωπικού για κάλυψη δήθεν απρόβλεπτων, πρόσκαιρων και επείγουσών αναγκών, πλην για κάλυψη πάγιων, μόνιμων και διαρκών αναγκών, εξ αντιδιαστολής, δεν έχουν εφαρμογή οι διατάξεις αυτές και οι κατ' επιταγή αυτών εκδοθέντες ειδικοί νόμοι, αλλά οι διατάξεις που καλύπτουν τις συμβάσεις εργασίας ιδιωτικού δικαίου, αορίστου χρόνου. Επομένως, από την απαγόρευση «μετατροπή» από το νόμο των συμβάσεων ορισμένου σε αορίστου χρόνου δεν συνάγεται και απαγόρευση για την αναγνώριση ίου πραγματικού χαρακτήρα ορισμένης σχέσης, που δεν είναι «μετατροπή» αλλά ορθός χαρακτηρισμός της έννομης σχέσης κατά τη δικαστική διαδικασία ή τη διοικητική διαδικασία υπό τον έλεγχο του ΑΣΕΠ (οράτε ΟΛΑΠ 18/2006 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ). Εξάλλου, από την απόφαση του ΔΕΚ της 23.4.2009, που επελήφθη τον υποθέσεων C-378/07, C-379/07 και C-380/07 με αντικείμενο αιτήσεις εκδόσεως προδικαστικής απόφασης δυνάμει του άρθρου 234 ΕΚ, τις οποίες υπέβαλε το Μονομελές Πρωτοδικείο Ρεθύμνης, προκύπτουν τα ακόλουθα: α) ότι εναπόκειται στο εθνικό δικαστήριο να εξετάσει κατά πόσον η δυνατότητα που προβλέπεται, στο άρθρο 8 § 3 του Ν. 2112/1920 σχετικά με τη μετατροπή, στον δημόσιο τομέα, των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου σε συμβάσεις αορίστου χρόνου, όταν η σύμβαση καλύπτει στην πραγματικότητα πάγιες και διαρκείς ανάγκες του εργοδότη, μπορεί να συμβάλλει σε τέτοια αποτελεσματική πρόληψη της καταχρηστικής χρησιμοποίησης διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου. Αν το εν λόγω δικαστήριο καταλήξει στο συμπέρασμα ότι η εν λόγω διάταξη έχει το αποτέλεσμα αυτό, η διάταξη αυτή πρέπει να θεωρηθεί ως «ισοδύναμο νομοθετικό μέτρο» κατά την έννοια της ρήτρας 5, σημείο 1, της συμφωνίας- πλαισίου, β) ότι αφού σκοπός της ρήτρας 5, σημείο 1, της συμφωνίας - πλαισίου είναι να επιβληθεί στα κράτη μέλη η υποχρέωση να διασφαλίσουν, στην εσωτερική έννομη τάξη, την αποτελεσματική πρόληψη της καταχρηστικής χρησιμοποίησης διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, η θέσπιση της εθνικής ρύθμισης για τη μεταφορά της συμφωνίας δεν μπορεί να καταλήγει να θίγει την αποτελεσματικότητα της εν λόγω πρόληψης, όπως διασφαλιζόταν προηγουμένως από ένα «ισοδύναμο νομοθετικό μέτρο» κατά την έννοια της εν λόγω ρήτρας 5, σημείο Ι, γ) ότι, αφού η ερμηνεία του εθνικού δικαίου εναπόκειται, σύμφωνα με τη νομολογία που παρατίθεται στη σκέψη 48 της απόφασης, αποκλειστικά και μόνο στα εθνικά δικαστήρια, τα εν λόγω δικαστήρια έχουν επίσης την υποχρέωση να εξακριβώνουν κατά πόσον οι παραπάνω τροποποιήσεις που επέφερε το προεδρικό διάταγμα 164/2004 στο προϊσχόν εθνικό δίκαιο, όπως είχε διαμορφωθεί με το άρθρο 8, παράγραφος 3, του νόμου 2112/1920, είχαν ως αποτέλεσμα τη μείωση της προστασίας των εργαζομένων που έχουν συνάψει σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, για την εξακρίβωση δε αυτή οφείλουν να

συγκρίνουν τον βαθμό προστασίας που παρέχει καθεμία από τις εθνικές αυτές διατάξεις, δ) ότι το ΔΕΚ έχει δεχτεί ότι μια εθνική διάταξη που θεωρεί διαδοχικές μόνον τις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου μεταξύ των οποίων μεσολαβεί ορισμένο χρονικό διάστημα κατώτερο ή ίσο των 20 εργασίμων ημερών πρέπει να θεωρηθεί ότι μπορεί να διακυβεύσει το αντικείμενο, τον σκοπό και την πρακτική αποτελεσματικότητα της συμφωνίας πλαισίου. Συγκεκριμένα, ένας τόσο αυστηρός και περιοριστικός ορισμός του διαδοχικού χαρακτήρα των συμβάσεων εργασίας που συνάπτονται η μία κατόπιν της άλλης θα καθιστούσε δυνατή την επί πολλά έτη προσωρινή απασχόληση των εργαζομένων, αφού, στην πράξη, ο εργαζόμενος δεν θα είχε στις περισσότερες περιπτώσεις άλλη επιλογή από το να δεχθεί διακοπές της τάξης των 20 εργασίμων ημερών στο πλαίσιο μιας αλυσίδας συμβάσεων που τον συνδέουν με τον εργοδότη του. Το ΔΕΚ έχει δεχτεί επίσης ότι η ρύθμιση, η οποία αναγνωρίζει ως «διαδοχικές» μόνο τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου μεταξύ των οποίων μεσολαβούν διαστήματα μικρότερα των τριών μηνών, δεν είναι, καθαυτή, τόσο αυστηρή και περιοριστική. Οι εθνικές αρχές και τα εθνικά δικαστήρια πάντως που έχουν αρμοδιότητα για την εφαρμογή των μέτρων μεταφοράς της οδηγίας 1999/70 και της συμφωνίας - πλαισίου και καλούνται επομένως να αποφαινούνται επί του χαρακτηρισμού των διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου οφείλουν να εξετάζουν σε κάθε περίπτωση όλες τις περιστάσεις της υπόθεσης, λαμβάνοντας υπόψη, μεταξύ άλλων, τον αριθμό των εν λόγω διαδοχικών συμβάσεων που έχουν συναφθεί με το ίδιο πρόσωπο ή για την εκτέλεση της ίδιας εργασίας, προκειμένου να αποκλείουν το ενδεχόμενο να χρησιμοποιούνται καταχρηστικά από τους εργοδότες οι σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, ε) ότι κατά τη νομολογία του ΔΕΚ, από τη συνδυασμένη εφαρμογή των άρθρων 10, δεύτερο εδάφιο, ΕΚ και 249, τρίτο εδάφιο, ΕΚ και της σχετικής οδηγίας προκύπτει ότι κατά τη διάρκεια της προθεσμίας μεταφοράς μιας 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. Από τα ανωτέρω συνάγονται τα ακόλουθα: α) ότι η διαμόρφωση στο εσωτερικό δίκαιο όρων που καθορίζουν ποσοτικούς περιορισμούς στον ορισμό της διαδοχικότητας των συμβάσεων ορισμένου χρόνου είναι αντίθετη με τους σκοπούς της Κοινοτικής Οδηγίας, υπό την έννοια ότι έτσι καθίσταται

δυνατή η καταστρατήγηση της προστασίας που το άρθρο 5 θέλει να παράσχει στους εργαζόμενους (οράτε ανωτέρω ΔΕΚ, ιδίως παρ. 84 – 88), β) ότι τα εθνικά δικαστήρια έχουν την υποχρέωση να εξασφαλίζουν την πλήρη αποτελεσματικότητα του Ευρωπαϊκού Κοινοτικού Δικαίου, συμπεριλαμβανομένων των οδηγιών γ) ότι ο ορθός νομικός χαρακτηρισμός ορισμένης σχέσης αποτελεί αντικείμενο της δικαιοδοτικής λειτουργίας των δικαστηρίων. Κατά λογική συνέπεια, αντίθετη στο πνεύμα της ανωτέρω Κοινοτικής Οδηγίας είναι και η Θέση στο εσωτερικό δίκαιο περιορισμών όχι μόνο ποσοτικού, αλλά και ποιοτικού χαρακτήρα για τον αποκλεισμό βιωτικών σχέσεων που υποκρύπτουν εργασιακές συμβάσεις.

Ειδικότερα, με την Κοινοτική Οδηγία, ο Κοινοτικός Νομοθέτης είχε την πρόθεση να θέσει φραγμούς σε κάθε περίπτωση που ο εργοδότης εκμεταλλευόμενος την ασθενέστερη θέση του εργαζόμενου κατά την διαπραγμάτευση των όρων εργασίας, του δημιουργεί περιβάλλον καταστρατήγησης των υποχρεώσεων που επιβάλει μια σχέση εργασίας αορίστου χρόνου. Κατ' ακολουθία των ανωτέρω, εφόσον η πρόσληψη του εργαζόμενου έγινε προσχηματικά για την κάλυψη έκτακτων και απρόβλεπτων αναγκών, στην πραγματικότητα όμως για την κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών, η άσκηση του διευθυντικού αυτού δικαιώματος ως εργοδότη εκ μέρους των οργάνων του γίνεται προς καταστρατήγηση των από το άρθρο 8 § 1 του Ν.2112/1920 δικαιωμάτων των εργαζομένων που απορρέουν από τις διατάξεις για την υποχρεωτική καταγγελία της υπαλληλικής σύμβασης, κατά προφανή υπέρβαση από μέρους του εργοδότη των ορίων που επιβάλλουν η καλή πίστη ή τα χρηστά ήθη ή ο κοινωνικός ή οικονομικός σκοπός του διευθυντικού αυτού δικαιώματος, και ως εκ τούτου είναι καταχρηστική κατ' άρθρο 281 ΑΚ (οράτε ΟΛΑΠ7/2011, ΟΛΑΠ 18/2006 και ΑΠ 816/ 2011). Τέλος, θα πρέπει ως προς το άρθρο 8 του Ν.2112/1920 να αναφερθούν επίσης τα ακόλουθα: Στο ισχύον δίκαιο το άρθρο 8 § 3 ν. 2112/1920 έχει υπεροχή έναντι του δικαίου των ΠΔ 81/2003, 164/2004 και 180/2004 . Την υπεροχή του ορίζει ρητά η διάταξη του άρθρου 8 § 1 ΠΔ 81/2003, που παραμένει σε ισχύ μετά την τροποποίησή του με τα ΠΔ 180 και 164/2004, "το διάταγμα αυτό δεν θίγει ευνοϊκότερες για τους εργαζόμενους γενικώς ρυθμίσεις ή ευνοϊκότερες ρυθμίσεις για τους εργαζόμενους με αναπηρίες". Επομένως, υπερισχύει η ρύθμιση του άρθρου 8 § 3 ν. 2112/1920, σε όσα θέματα είναι ευνοϊκότερη των ρυθμίσεων του ΠΔ 81/2003 όπως ισχύει σήμερα. Το άρθρο 8 § 3 ν. 2112/1920 δεν γνωρίζει εξαιρέσεις, ούτε θέτει χρονικούς ή άλλους περιορισμούς για την αποτελεσματική προστασία των εργαζομένων. Για τις εργασιακές σχέσεις που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής του ΠΔ 164/2004 η υπερίσχυση της ευνοϊκότερης ρύθμισης του άρθρου 8 παρ. 3 ν. 2112/1920 προκύπτει από την ομοίου περιεχομένου προς την του

άρθρου 8 § 1 ΠΔ 81/2003, διάταξη του άρθρου 10 § 1 ΓΙΑ 164/2004: "Το παρόν διάταγμα δεν θίγει ρυθμίσεις ευνοϊκότερες για τους εργαζομένους εν γένει, καθώς και για τους εργαζομένους με αναπηρίες". Υπερισχύει, επομένως, η διάταξη του άρθρου 8 § 3 ν. 2112/1920, για όσα θέματα είναι ευνοϊκότερη των ρυθμίσεων του ΠΔ 164/2004, που θεσπίζουν εξαιρέσεις και θέτουν χρονικές και άλλες προϋποθέσεις για την προστασία των εργαζομένων. Οι δύο επιφυλάξεις υπέρ των ευνοϊκότερων για τους εργαζομένους ρυθμίσεων βρίσκονται σε αρμονία και με την αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης που καθιερώνει το άρθρο 137 § 5 ΣυνθΕΕ («οι διατάξεις που θεσπίζονται δυνάμει του παρόντος άρθρου (κοινοτικών Οδηγιών) δεν εμποδίζουν την εκ μέρους των κρατών - μελών διατήρηση ή θέσπιση αυστηρότερων προστατευτικών μέτρων τα οποία συμβιβάζονται με την παρούσα Συνθήκη») και επιβεβαιώνει το άρθρο 8 § 1 της Οδηγίας 1999/70. Στο βαθμό, τέλος, που τα ΠΔ 81/2003, 164/2004 και 180/2004 χειροτερεύουν - υποβαθμίζουν την προστασία που παρέχει στους εργαζομένους η Οδηγία 1999/70 παραβιάζεται η απαγόρευση χειροτέρευσης, που περιέχεται στο άρθρο 8 § 3 της Οδηγίας. Τονίζεται δε ότι, σε πολύ πιο πρόσφατη κρίση του, το ΔΕΚ (οράτε ΔΕΕ 11.02.2021 C-760/18), δίνοντας και πάλι προτεραιότητα στην επίτευξη των στόχων της οδηγίας, δέχτηκε ότι η εφαρμογή του άρθρου 8 § 3 του Ν. 2112/1920 δεν εμποδίζεται υπό τη διάταξη του άρθρου 103 § 8 του Συντάγματος που απαγορεύει, στον δημόσιο τομέα, τη μετατροπή των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου σε συμβάσεις αορίστου χρόνου, απαντώντας, με αυτόν τον τρόπο, σε προδικαστικό ερώτημα του Μονομελούς Πρωτοδικείου Λασιθίου. (απόφαση Μ. 13 κ.λπ. κατά ΟΤΑ «Δήμος Αγίου Νικολάου»). Συναφώς, με άλλη κρίση του το ΔΕΚ, έκρινε πως αν οι προβλεπόμενες, για τον δημόσιο τομέα κυρώσεις, για την καταχρηστική προσφυγή στη σύναψη διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου είναι αναποτελεσματικές, τότε η απαγόρευση μετατροπής των συμβάσεων αυτών σε σύμβαση αορίστου χρόνου προφανώς και προσκρούει στην οδηγία (οράτε Δ. Ζερδελή Εργατικό Δίκαιο Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις Ε' έκδοση σ. 673 πλαγ. 155, ΔΕΚ 04.6.2006, C-21204 Αδενελέρ κλπ). Ωσαύτως, η αναγκαιότητα της επίτευξης του επιδιωκόμενου - με την κοινοτική οδηγία - αποτελέσματος, με τα μέσα τα οποία ο εθνικός νομοθέτης θα επιλέξει για την ενσωμάτωσή της στο εθνικό δίκαιο, τονίζεται και από θεωρητικούς της επιστήμης του Εργατικού Δικαίου (οράτε Δ. Ζερδελή Εργατικό Δίκαιο Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις Ε' έκδοση σ. 672 πλαγ. 154. Στ. Βλαστό Επίτομο Ατομικό Εργατικό Δίκαιο Β' έκδοση σ. 21-22)]. Εξάλλου η δε προβλεπόμενη στο άρθρο 7 ΠΔ 164/2004 υποχρέωση καταβολής της αμοιβής σε περίπτωση που η άκυρη σύμβαση ορισμένου χρόνου εκτελέστηκε, δεν αποτελεί «κύρωση» που οφείλει ειδικά να προβλέψει ο εθνικός νομοθέτης, αλλά το αντάλλαγμα για την

παρασχεθείσα εργασία. Αυτό ισχύει και για την αποζημίωση που σύμφωνα με το Π.Δ. 164/2004 (άρθρ. 7 παρ. 2) δικαιούται να λάβει ο εργαζόμενος για τον χρόνο απασχόλησης βάσει διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, η οποία προσδιορίζεται στο ποσό που δικαιούται ο αντίστοιχος εργαζόμενος αορίστου χρόνου σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασής του. Μάλιστα για τον υπολογισμό της αποζημίωσης του άρθρου 7 Π.Δ. 164/2004 λαμβάνεται υπόψη μόνο ο χρόνος απασχόλησης κατά παραβίαση των διατάξεων του άρθρου 5 και 6 του διατάγματος αυτού και όχι βάσει του συνολικού χρόνου απασχόλησης με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, όπως ήδη στην Ελλάδα ρυθμίζει ο ν. 2112/1920. Η αποζημίωση, αποτελεί «εν ευρεία έννοια αντάλλαγμα για την παρασχεθείσα εργασία» (ΟΛΑΠ30/2005) και συνεπώς τη δικαιούνται και οι απασχολούμενοι με σύμβαση ορισμένου χρόνου, ο τυχόν δε αποκλεισμός τους από την καταβολή της θα ερχόταν σε ευθεία αντίθεση με την απαγόρευση διακρίσεων ως προς τις συνθήκες απασχόλησης (ρήτρα 4 της συμφωνίας-πλαίσιου), στις οποίες συμπεριλαμβάνεται και η αποζημίωση σε περίπτωση λύσης της σύμβασης. Άλλωστε, εφόσον η απασχόληση λαμβάνει χώρα βάσει άκυρων διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου, υφίσταται, κατά τη διατύπωση των δικαστηρίων, «απλή εργασιακή σχέση, η λύση της οποίας από την πλευρά του εργοδότη συνεπάγεται την καταβολή αποζημίωσης. Όταν όλη η σύμβαση είναι άκυρη και όχι μεμονωμένος όρος της διάκριση της «απλής εργασιακής σχέσης» σε ορισμένοι και αορίστου χρόνου, δεν νοείται. Επομένως οι αστικές συνέπειες που ως κυρώσεις προβλέπει το άρθρο 7 του Π.Δ. 164/2004 δεν συνιστούν «κυρώσεις» που έχουν προβλεφθεί για να αντιμετωπίσουν ειδικά και εν ανάγκη να «τιμωρήσουν» την καταχρηστική χρησιμοποίησης από τους φορείς του δημοσίου τομέα των συμβάσεων ορισμένου χρόνου. Η δε ακυρότητα των συμβάσεων που προβλέπει το άρθρο 7 αποβαίνει σε βάρος των εργαζομένων που έχουν υποστεί την καταχρηστική συμπεριφορά και όχι εις βάρος του εργοδότη του εργοδότη, ο οποίος μετέτρεψε την κατάχρηση. Το εθνικό δίκαιο όφειλε να προβλέψει ειδική αποζημίωση, πέραν της ήδη ισχύουσας ως άνω από το ελληνικό δίκαιο, προκειμένου να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις της κοινοτικής οδηγίας και μάλιστα τέτοιου ύψους που να αντισταθμίζει πλήρως τη μη μετατροπή των καταχρηστικώς συναφθεισών συμβάσεων ορισμένου χρόνου σε συμβάσεις αορίστου χρόνου. Τέλος ούτε οι προβλεπόμενες στην ίδια διάταξη πειθαρχικές και ποινικές κυρώσεις σε βάρος αυτών που παραβιάζουν τις διατάξεις των άρθρων 5 και 6 έχουν αποτελεσματικό και αποτρεπτικό χαρακτήρα, καθώς σχετικές κυρώσεις προέβλεπαν και προηγούμενα νομοθετήματα, χωρίς ωστόσο να είναι ικανές να αποτρέψουν την καταχρηστική προσφυγή σε συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Σύμφωνα επομένως με την άποψη του δικαστηρίου αυτού και ιδίως λαμβανομένου υπόψη ότι από την ημερομηνία

έκδοσης του ΠΔ 164/2004 μέχρι και σήμερα έχει δημιουργηθεί σταδιακά ένας μεγάλος αριθμός εργαζομένων που απασχολείται σε διάφορες υπηρεσίες του δημοσίου τομέα για μακρό χρονικό διάστημα και για την κάλυψη λειτουργικών παγίων και διαρκών αναγκών των υπηρεσιών απασχόλησης με διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, έχει αποδειχθεί αναμφισβήτητα ότι ο επιδιωκόμενος από την Οδηγία σκοπός της προστασίας των εργαζομένων από την προσφυγή στη σύναψη συμβάσεων ορισμένου χρόνου δεν διασφαλίζεται. Εφόσον επομένως οι ρυθμίσεις του ΠΔ 164/2004 κρίνονται αναποτελεσματικές, καθώς δεν απέτρεψαν στην πράξη τη διαιώνιση της πρακτικής του Δημοσίου σύναψης συμβάσεων ορισμένου χρόνου για την κάλυψη παγίων και διαρκών αναγκών του, και μέχρι τη νομοθέτηση νέων το εθνικό δικαστήριο οφείλει να εξασφαλίσει την πλήρη αποτελεσματικότητα των διατάξεων των ενωσιακού δικαίου μέσω της ερμηνείας και εφαρμογής και προγενέστερων εθνικών ρυθμίσεων που παραμένουν σε ισχύ (ιδίως υπό το πρίσμα της ρήτηρας 8 της Οδηγίας 1999/70/ΕΚ), όπως αυτή του άρθρου 8 παρ. 3 του ν. 2112/1920, η οποία ως κύρωση προβλέπει τη μετατροπή των συμβάσεων ορισμένου χρόνου σε αορίστου.

Β. Το Σύνταγμα ορίζει, στο άρθρο 4 παρ. 5 ότι «Οι Έλληνες πολίτες συνεισφέρουν χωρίς διακρίσεις στα δημόσια βάρη, ανάλογα με τις δυνάμεις τους» και στο άρθρο 25 ότι «1. Τα δικαιώματα του ανθρώπου ως ατόμου και ως μέλους του κοινωνικού συνόλου και η αρχή του κοινωνικού κράτους δικαίου τελούν υπό την εγγύηση του Κράτους...Οι κάθε είδους περιορισμοί που μπορούν κατά το Σύνταγμα να επιβληθούν στα δικαιώματα αυτά πρέπει να προβλέπονται είτε απευθείας από το Σύνταγμα είτε από το νόμο, εφόσον υπάρχει επιφύλαξη υπέρ αυτού και να σέβονται την αρχή της αναλογικότητας. 2...3...4. Το Κράτος δικαιούται να αξιώνει από όλους τους πολίτες την εκπλήρωση του χρέους της κοινωνικής και εθνικής αλληλεγγύης». Εξάλλου, σύμφωνα με το άρθρο 79 παρ.1 του Συντάγματος «Η Βουλή κατά την τακτική ετήσια σύνοδό της ψηφίζει τον προϋπολογισμό των εσόδων και εξόδων του Κράτους για το επόμενο έτος...», ενώ, κατά το άρθρο 106 παρ.1 αυτού «Για την εδραίωση της κοινωνικής ειρήνης και την προστασία του γενικού συμφέροντος το Κράτος προγραμματίζει και συντονίζει την οικονομική δραστηριότητα στη Χώρα, επιδιώκοντας να εξασφαλίσει την οικονομική ανάπτυξη όλων των τομέων της εθνικής οικονομίας...». Από τον συνδυασμό των συνταγματικών αυτών διατάξεων συνάγεται ότι σε περιπτώσεις παρατεταμένης οικονομικής κρίσης, ο κοινός νομοθέτης δύναται να θεσπίσει μέτρα περιστολής των δημοσίων δαπανών που συνεπάγονται σοβαρή οικονομική επιβάρυνση μεγάλων κατηγοριών του πληθυσμού και, ιδίως, όσων λαμβάνουν μισθό ή σύνταξη από το δημόσιο ταμείο λόγω της άμεσης εφαρμογής και αποτελεσματικότητας των επιβαλλομένων

σε βάρος τους μέτρων για τον περιορισμό του δημοσίου ελλείμματος. Η δυνατότητα, όμως, αυτή δεν μπορεί να είναι απεριόριστη αλλά έχει ως όριο τις αρχές της αναλογικότητας, της ισότητας στην κατανομή των δημοσίων βαρών και του σεβασμού της ανθρώπινης αξιοπρέπειας, οι οποίες επιτάσσουν το βάρος της δημοσιονομικής προσαρμογής να κατανέμεται μεταξύ όλων των κατηγοριών απασχολούμενων τόσο στον δημόσιο, όσο και στον ιδιωτικό τομέα, όπως, επίσης, και των ασκούντων ελεύθεριο επάγγελμα, δεδομένου, μάλιστα, ότι η βιωσιμότητα των δημοσίων οικονομικών είναι προς όφελος όλων. Και τούτο διότι, ενόψει και της καθιερωμένης στο άρθρο 25 παρ.4 του Συντάγματος αξίωσης του Κράτους να εκπληρώνουν όλοι οι πολίτες το χρέος της κοινωνικής και εθνικής αλληλεγγύης, δεν είναι επιτρεπτό η επιβάρυνση από τα μέτρα που λαμβάνονται προς αντιμετώπιση της δυσμενούς και παρατεταμένης οικονομικής συγκυρίας να κατανέμεται πάντοτε σε συγκεκριμένες κατηγορίες πολιτών, όπως οι μισθοδοτούμενοι από το Δημόσιο, οι οποίοι, κατά κανόνα, είναι συνεπείς στις υποχρεώσεις τους, ώστε η σωρευτική επιβάρυνση αυτών να είναι ιδιαίτερα μεγάλη και να είναι πλέον εμφανής η υπέρβαση των ορίων της αναλογικότητας και της ισότητας στην κατανομή των δημοσίων βαρών, αντί της προώθησης διαρθρωτικών μέτρων ή της είσπραξης των φορολογικών εσόδων από τη μη εφαρμογή των οποίων ευνοούνται, κυρίως, άλλες κατηγορίες πολιτών, από την ασυνέπεια των οποίων - κυρίως, στο πεδίο της εκπλήρωσης των φορολογικών τους υποχρεώσεων - προκαλείται σε μεγάλο βαθμό η δυσμενής οικονομική συγκυρία (βλ. ΣτΕ Ολομ. 3373/2015, 2192-2196/2014, 4741/2014, 1286/2012, Ε.Σ. Ολομ. 7412/2015, επίσης, πρβλ. ΣτΕ Ολομ. 668/2012). Η μισθολογική κατάσταση των υπηρετούντων στον δημόσιο τομέα αποτέλεσε, προς αντιμετώπιση της παρατεταμένης οικονομικής και δημοσιονομικής κρίσης των τελευταίων ετών, αντικείμενο συνεχών νομοθετικών παρεμβάσεων. Ειδικότερα, με το άρθρο 1 του Κεφαλαίου Α' με τίτλο «Μέτρα για τη μείωση των δημοσιονομικών ελλειμμάτων και εισοδηματική πολιτική έτους 2010» του Ν. 3833/2010 «Προστασία της εθνικής οικονομίας-Επείγοντα μέτρα για την αντιμετώπιση της δημοσιονομικής κρίσης» (Α' 40/15.3.2010) ορίστηκε ότι «1...2.Τα πάσης φύσεως επιδόματα, αποζημιώσεις και αμοιβές γενικά, καθώς και τα με οποιαδήποτε άλλη ονομασία οριζόμενα και από οποιαδήποτε γενική ή ειδική διάταξη προβλεπόμενα των λειτουργών και υπαλλήλων του Δημοσίου, των Νομικών προσώπων Δημοσίου Δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.) και των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοικήσεως (Ο.Τ.Α.), των μόνιμων στελεχών των Ενόπλων Δυνάμεων και αντιστοίχων της Ελληνικής Αστυνομίας, καθώς και του Πυροσβεστικού και Λιμενικού Σώματος μειώνονται κατά ποσοστό δώδεκα τοις εκατό (12%). Τα επιδόματα των παραγράφων Α3 των άρθρων 30 και 33 του Ν. 3205/2003 (ΦΕΚ

297 Α'), όπως ισχύουν, μειώνονται κατά ποσοστό είκοσι τοις εκατό (20%) και τα επιδόματα των Χριστουγέννων, Πάσχα και αδειας μειώνονται κατά ποσοστό τριάντα τοις εκατό (30%) αντίστοιχα.3...». Περαιτέρω, με το άρθρο 2 του ίδιου Κεφαλαίου θεσπίστηκε ανώτατο όριο αποδοχών και πρόσθετων αμοιβών των εργαζομένων στον δημόσιο τομέα. Στη συνέχεια δημοσιεύθηκε ο Ν. 3845/2010 «Μέτρα για την εφαρμογή του μηχανισμού στήριξης της ελληνικής οικονομίας από τα κράτη-μέλη της Ζώνης του ευρώ και το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο» (Α' 65/6.5.2010), με το άρθρο τρίτο του οποίου, που έχει τον τίτλο «Μέτρα για τη μείωση των δημοσίων δαπανών», ορίστηκε ότι «1. Τα πάσης φύσεως επιδόματα, αποζημιώσεις και αμοιβές γενικά, καθώς και τα με οποιαδήποτε άλλη ονομασία οριζόμενα και από οποιαδήποτε γενική ή ειδική διάταξη προβλεπόμενα των λειτουργιών και υπαλλήλων των φορέων της παραγράφου 2 του άρθρου 1 του ν.3833/2010....μειώνονται κατά ποσοστό οκτώ τοις εκατό (8%).2. ...6. Τα επιδόματα εορτών Χριστουγέννων, Πάσχα και αδειας που προβλέπονται από οποιαδήποτε γενική ή ειδική διάταξη ή ρήτρα ή όρο συλλογικής σύμβασης εργασίας, διαιτητική απόφαση ή με ατομική σύμβαση εργασίας ή συμφωνία, για λειτουργούς, υπαλλήλους και μισθωτούς που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής των παραγράφων 1 έως και 4,...καθορίζονται ως εξής: α) Το επίδομα εορτών Χριστουγέννων σε πεντακόσια (500) ευρώ. β) Το επίδομα εορτών Πάσχα σε διακόσια πενήντα (250) ευρώ. γ) Το επίδομα αδειας σε διακόσια πενήντα (250) ευρώ. Τα επιδόματα του προηγούμενου εδαφίου καταβάλλονται εφόσον οι πάσης φύσεως τακτικές αποδοχές, επιδόματα και αμοιβές, συμπεριλαμβανομένων και των επιδομάτων του προηγούμενου εδαφίου, δεν υπερβαίνουν κατά μήνα, υπολογιζόμενες σε δωδεκάμηνη βάση, τις τρεις χιλιάδες (3.000) ευρώ. Αν με την καταβολή των επιδομάτων του πρώτου εδαφίου της παραγράφου αυτής, οι πάσης φύσεως τακτικές αποδοχές, επιδόματα και αμοιβές υπερβαίνουν το ύψος αυτό, τα επιδόματα του πρώτου εδαφίου της παραγράφου αυτής καταβάλλονται μέχρι του ορίου των τριών χιλιάδων (3.000) ευρώ, με ανάλογη μείωσή τους. 7...». Ακολούθως, με το άρθρο 38 παρ. 5 του Ν. 3986/2011 «Επείγοντα μέτρα εφαρμογής Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2012-2015» (Α' 152/1.7.2011) αναστάλησαν από 1.7.2011 και μέχρι τη θέσπιση νέου μισθολογίου, μεταξύ άλλων, οι διατάξεις του άρθρου 5 του Ν. 3205/2003, που αφορούν τον χρόνο μισθολογικής εξέλιξης των δημοσίων υπαλλήλων, ενώ, τέλος, με το άρθρο 55 παρ. 23 περ. α' του Ν. 4002/2011 (Α' 180/22.8.2011) μειώθηκε αναδρομικά από 1.7.2011, κατά ποσοστό πενήντα τοις εκατό (50%) το προβλεπόμενο από το άρθρο 12 παρ. 1 του Ν. 3205/2003 κίνητρο απόδοσης. Στη συνέχεια, ακολούθησε ο Ν. 4024/2011 (Α' 226/27.10.2011), με τον οποίο καθιερώθηκε, ενόψει των ιδιαίτερων δημοσιονομικών συνθηκών της Χώρας, νέο, ενιαίο μισθολόγιο που διέπει τη μισθολογική

εξέλιξη του προσωπικού του ευρύτερου δημόσιου τομέα, το οποίο αντικατέστησε, από την έναρξη ισχύος του, την 1η.11.2011 (κατ' άρθρο 32 παρ. 1) τις διατάξεις του προϊσχύοντος μισθολογίου (Ν. 3205/2003). Με τις διατάξεις του νόμου αυτού, αναδιαρθρώθηκε η δομή του προγενέστερου μισθολογίου και, μεταξύ άλλων, οριοθετήθηκαν τα χορηγούμενα στο προσωπικό του δημόσιου τομέα επιδόματα και αμοιβές και καθορίστηκαν οι ειδικότερες προϋποθέσεις χορήγησής τους. Μεταξύ δε των χορηγούμενων επιδομάτων περιλήφθησαν και τα επιδόματα εορτών και αδείας, το ύψος των οποίων καθορίστηκε στα μειωμένα ποσά που είχαν διαμορφωθεί με τις διατάξεις του άρθρου τρίτου παρ. 6 του Ν. 3845/2010. Ειδικότερα, ως προς τα εν λόγω επιδόματα προβλέφθηκε, με το άρθρο 16 του ως άνω νόμου, ότι «1. Το Επίδομα Εορτών Χριστουγέννων ορίζεται σε πεντακόσια (500) ευρώ και χορηγείται στο ακέραιο, εφόσον ο υπάλληλος μισθοδοτήθηκε ολόκληρο το χρονικό διάστημα από 16 Απριλίου μέχρι 15 Δεκεμβρίου κάθε έτους και καταβάλλεται την 16η Δεκεμβρίου κάθε έτους. 2. Το Επίδομα Εορτών Πάσχα ορίζεται σε διακόσια πενήντα (250) ευρώ και χορηγείται στο ακέραιο, εφόσον ο υπάλληλος μισθοδοτήθηκε ολόκληρο το χρονικό διάστημα από 16 Δεκεμβρίου μέχρι και 15 Απριλίου του επόμενου έτους και καταβάλλεται δέκα ημέρες πριν από το Πάσχα. 3. Το Επίδομα Αδείας ορίζεται σε διακόσια πενήντα (250) ευρώ και χορηγείται στο ακέραιο, εφόσον ο υπάλληλος μισθοδοτήθηκε ολόκληρο το χρονικό διάστημα από 1ης Ιουλίου μέχρι και 30 Ιουνίου του επόμενου έτους και καταβάλλεται την 1η Ιουλίου κάθε έτους. 4. Στις περιπτώσεις κατά τις οποίες ο υπάλληλος μισθοδοτήθηκε για χρονικό διάστημα μικρότερο από τα οριζόμενα στις παραγράφους 1, 2 και 3 του άρθρου αυτού, καταβάλλεται τμήμα επιδόματος ανάλογο με αυτό που αντιστοιχεί στο χρονικό διάστημα της μισθοδοσίας του. 5. Τα επιδόματα των παραγράφων 1, 2 και 3 καταβάλλονται εφόσον οι πάσης φύσεως μηνιαίες αποδοχές συμπεριλαμβανομένων και των επιδομάτων αυτών δεν υπερβαίνουν κατά μήνα, υπολογιζόμενες σε δωδεκάμηνη βάση, τις τρεις χιλιάδες (3.000) ευρώ. Αν με την καταβολή των επιδομάτων του πρώτου εδαφίου της παραγράφου αυτής, οι πάσης φύσεως μηνιαίες αποδοχές υπερβαίνουν, κατά την ημερομηνία καταβολής τους, το ύψος αυτό, τα επιδόματα αυτά καταβάλλονται μέχρι του ορίου των τριών χιλιάδων (3.000) ευρώ, με ανάλογη μείωσή τους». Περαιτέρω, με τον Ν. 4046/2012 [Μνημόνιο ΙΙ] (Α' 28/14.2.2012) εγκρίθηκε το Σχέδιο του Μνημονίου Συνεννόησης (Memorandum of Understanding) μεταξύ της Ελληνικής Δημοκρατίας, της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και της Τράπεζας της Ελλάδος (άρθρο 1 παρ. 2) ως προϋπόθεση για την υπογραφή και τη θέση σε ισχύ των Συμβάσεων Χρηματοδοτικής Διευκόλυνσης μεταξύ του Ευρωπαϊκού Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας (Ε.Τ.Χ.Σ.), της Ελληνικής Δημοκρατίας και της

Τράπεζας της Ελλάδος, τα σχέδια των οποίων επίσης εγκρίθηκαν με τον ίδιο νόμο και προσαρτήθηκαν σ' αυτόν ως Παράρτημα V (άρθρο 1 παρ. 1). Το εν λόγω Μνημόνιο αποτελείται από τρία επιμέρους Μνημόνια, στο πρώτο από τα οποία, δηλαδή στο Μνημόνιο Οικονομικής και Χρηματοπιστωτικής Πολιτικής (Memorandum of Economic and Financial Policies), το οποίο προσαρτάται στον Ν. 4046/2012 ως Παράρτημα V1 και στο οποίο περιγράφονται οι στόχοι, η στρατηγική και οι προοπτικές για την Ελληνική Οικονομία, μεταξύ άλλων, αναφέρονται τα εξής, στο κεφάλαιο με τίτλο «Δημοσιονομική Πολιτική»: «...6. Για να διασφαλίσει την πορεία δημοσιονομικής προσαρμογής του προγράμματος, η κυβέρνηση θα αναλάβει τολμηρές διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις από την πλευρά των δαπανών. Λαμβάνοντας υπόψη την προβλεπόμενη πορεία ανάκαμψης, τα συνεχή προβλήματα της Ελλάδας με τη φορολογική συμμόρφωση και την ανάγκη να προσαρμόσουμε κάποια από τα προηγούμενα μέτρα, θα απαιτηθούν επιπρόσθετα μέτρα πέραν εκείνων που έχουν ήδη εγκριθεί στο πλαίσιο της ΜΔΣ [εννοείται: Μεσοπρόθεσμη Δημοσιονομική Στρατηγική] του 2011 και του προϋπολογισμού του 2012...». Κατ' εφαρμογή του Ν. 4046/2012 εκδόθηκε, στη συνέχεια, ο Ν. 4093/2012 «Εγκριση Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016 -Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής του Ν. 4046/2012 και του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016 » (Α' 222/12.11.2012). Με τις διατάξεις της παραγράφου Α (με τίτλο ΕΓΚΡΙΣΗ ΜΕΣΟΠΡΟΘΕΣΜΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΝΟΜΙΚΗΣ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗΣ 2013-2016) του άρθρου πρώτου του νόμου αυτού εγκρίθηκε το μεσοπρόθεσμο πλαίσιο. Όπως προκύπτει από την αιτιολογική έκθεση του μεσοπρόθεσμου πλαισίου (βλ. σχετ. κείμενο του Υπουργείου Οικονομικών Οκτωβρίου 2012) βασικός άξονας της στρατηγικής της Κυβέρνησης ήταν «η σύζευξη της δημοσιονομικής προσαρμογής και της επανεκκίνησης της πραγματικής οικονομίας, ώστε η χώρα να ξεφύγει από τον φαύλο κύκλο των ελλειμμάτων και της ύφεσης», καθώς και η εκδήλωση «σχυρής πολιτικής βούλησης για την παραμονή της χώρας εντός της ευρωζώνης και η ανάκτηση της αξιοπιστίας της χώρας στην ευρωπαϊκή και την παγκόσμια σκηνή». Όπως δε προκύπτει από το μεσοπρόθεσμο, η στρατηγική της οικονομικής πολιτικής της Κυβέρνησης που εφαρμόζεται από τα μέσα του 2012 έχει δύο κατευθύνσεις, η πρώτη εκ των οποίων συνίσταται στην εδραίωση της δημοσιονομικής εξυγίανσης, προσαρμογής και πειθαρχίας με στόχο τη δραστική καταπολέμηση της σπατάλης, τον εξορθολογισμό των δημοσίων δαπανών και τη συρρίκνωση των διαρθρωτικών ελλειμμάτων, ενώ η δεύτερη εξ αυτών στην υλοποίηση ενός μεγάλου εύρους πολιτικών και μέτρων για την τόνωση της οικονομίας ως προς την ανάπτυξη, την ανεργία, τη ρευστότητα και τη μείωση του ελλείμματος. Βασική

επιδίωξη του μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής είναι να εισέλθει η χώρα σε μια μακρά περίοδο πρωτογενών πλεονασμάτων, ώστε να πορευέται χωρίς δανειακές ανάγκες. Εξάλλου, στην ενότητα 1 «Δημοσιονομική στρατηγική και πολιτικές» του Κεφαλαίου 3 του μεσοπρόθεσμου, υποενότητα 1.4 «Η νέα δημοσιονομική προσπάθεια στην περίοδο 2013-2016» αναφέρεται ότι «οι καθυστερήσεις στην εφαρμογή των πολιτικών, κυρίως στον τομέα των διαρθρωτικών αλλαγών και η περιορισμένη εφαρμογή ή/και χαμηλότερη αποδοτικότητα κάποιων μέτρων, που οδήγησαν σε πολύ χαμηλότερες αποδόσεις του συνολικού πακέτου των μέτρων της προηγούμενης περιόδου σε σχέση με τους αρχικούς υπολογισμούς, σε συνδυασμό και με τη βαθύτερη, από ότι προβλεπόταν, ύφεση, δημιούργησαν μεγάλες αποκλίσεις ακόμη και από τους χαμηλότερους (μετά την επιμήκυνση) στόχους του πρωτογενούς ελλείμματος Γενικής Κυβέρνησης της περιόδου 2013-2016. Προκειμένου να επανέλθει το πρόγραμμα στις αρχικές του προβλέψεις, κρίθηκε απαραίτητο να συνεχισθεί και να ενταθεί η δημοσιονομική προσαρμογή...». Σε συμμόρφωση προς τις ανειλημμένες δεσμεύσεις στα πλαίσια του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου, με τις διατάξεις της υποπαραγράφου Γ.1 (με τίτλο «ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΤΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΤΟΜΕΑ») της παραγράφου Γ (με τίτλο «ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΘΕΜΑΤΩΝ ΓΕΝΙΚΗΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑΣ ΔΗΜΟΣΙΟΝΟΜΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ») του άρθρου πρώτου του ανωτέρω αναφερόμενου Ν. 4093/2012 επιχειρήθηκε νέα νομοθετική παρέμβαση στο μισθολόγιο των υπαλλήλων του ευρύτερου δημόσιου τομέα με στόχο την περαιτέρω μείωση των αποδοχών τους. Στα πλαίσια δε της παρέμβασης αυτής με την περίπτωση 1 της υποπαραγράφου Γ.1 της παραγράφου Γ του άρθρου πρώτου του ανωτέρω νόμου, ορίσθηκε, ειδικότερα, ότι «Τα επιδόματα εορτών Χριστουγέννων, Πάσχα και αδειάς, που προβλέπονται από οποιαδήποτε γενική ή ειδική διάταξη ή ρήτρα ή όρο συλλογικής σύμβασης εργασίας, διαιτητική απόφαση ή με ατομική σύμβαση εργασίας ή συμφωνία, για λειτουργούς, υπαλλήλους και μισθωτούς του Δημοσίου, Ν.Π.Δ.Δ., Ν.Π.Ι.Δ. και Ο.Τ.Α., καθώς και για τα μόνιμα στελέχη των Ενόπλων Δυνάμεων και αντιστοίχων της Ελληνικής Αστυνομίας, του Πυροσβεστικού και Λιμενικού Σώματος, καταργούνται από 1.1.2013...». Στην αιτιολογική έκθεση του νόμου αυτού - χωρίς καμία μνεία των προηγουμένως επιβληθεισών με προγενέστερους νόμους μειώσεων των αποδοχών των μισθοδοτούμενων από το Δημόσιο - αναφέρεται, ως προς την κατάργηση των επιδομάτων Χριστουγέννων και Πάσχα και του επιδόματος αδειάς, ότι «Με τις παρούσες διατάξεις ρυθμίζονται θέματα μισθολογικού περιεχομένου, τα οποία προβλέπονται στο πλαίσιο εφαρμογής του Μεσοπρόθεσμου Προγράμματος Δημοσιονομικής Προσαρμογής. Ειδικότερα: Με τις διατάξεις της περίπτωσης 1 καταργούνται, από 1.1.2013, τα επιδόματα εορτών και αδειάς

για όλους τους λειτουργούς και υπαλλήλους Δημοσίου, ΝΠΔΔ και των ΟΤΑ...».

Με την υπό κρίση αγωγή, όπως το περιεχόμενο και το αιτητικό της εκτιμάται και αξιολογείται από το Δικαστήριο, η ενάγουσα εκθέτει ότι απασχολείται στο εναγόμενο καλύπτοντας πάγιες και διαρκείς ανάγκες του, προσφέροντας πραγματικώς τις υπηρεσίες της σε αυτό και συγκεκριμένα από την αρχική προσλήψή της με συμβάσεις εργασίας που, εικονικώς και κατ' επίφαση, χαρακτηρίστηκαν από αυτό ως συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου, μολονότι το εναγόμενο αποσκοπούσε στην κάλυψη παγίων και διαρκών αναγκών του και γι' αυτό περιείχαν όλα τα στοιχεία της πλήρους συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, όπως υλοποιήθηκαν από την πρώτη στιγμή μέχρι και σήμερα. Ότι απασχολείται με την αναφερόμενη στην αγωγή ειδικότητα, από της προσλήψεώς της με όλα τα χαρακτηριστικά της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, καλύπτοντας πάγιες και διαρκείς ανάγκες του εναγομένου, καθ' όμοιο τρόπο όπως ακριβώς και το μόνιμο προσωπικό αυτού, εργαζόμενοι σ' αυτόν κατά τα αναλυτικώς στην αγωγή χρονικά διαστήματα, έχοντας αποκτήσει πλούσια εμπειρία και εξειδίκευση στην άσκηση των καθηκόντων της, προσφέροντας, καθ' όλη τη διάρκεια της εργασιακής της διαδρομής, με ευσυνειδησία, υπευθυνότητα και εργατικότητα τις υπηρεσίες τους, όπως της ζητήθηκε. Ότι παρέχει την εργασία με τους ίδιους όρους (υποχρεώσεις και δικαιώματα) με τους οποίους παρείχε εργασία και το μόνιμο προσωπικό. Περαιτέρω, η ενάγουσα παραθέτει αναλυτικά τα χρονικά διαστήματα κατά τα οποία απασχολήθηκε στο εναγόμενο. Επίσης, προβάλλει και ότι οι συμβάσεις εργασίας της με τις ανανεώσεις της, μετατράπηκαν, εν τοις πράγμασι, σε συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου διότι εξυπηρετεί υπηρεσιακές ανάγκες πάγιες και διαρκείς, δεδομένης της έλλειψης τακτικού και μονίμου προσωπικού και ότι αυτός ήταν ο λόγος που η αρχική σύμβαση παρατείνεται και ανανεώνεται από το εναγόμενο επί πολλές φορές συνεχώς. Άλλως δε ότι θα πρέπει να αναγνωρισθεί ο χαρακτήρας των συμβάσεων της ως αορίστου χρόνου ένεκα των συνεχών διαδοχικών παρατάσεων και ανανεώσεών της για ορισμένο κάθε φορά χρόνο, καθ' όσον οι συνεχείς ανανεώσεις δεν δικαιολογούνται ούτε από την φύση των καλυπτόμενων αναγκών, αλλά υπαγορεύονται από την πρόθεση του εναγομένου να καταστρατηγήσει τα δικαιώματά της που απορρέουν από την αορίστου χρόνου σύμβαση.

Με βάση το ιστορικό αυτό, η ενάγουσα ζητεί, και κατόπιν παραδεκτής παραίτησης με προφορική δήλωση της πληρεξουσίας Δικηγόρου της ενάγουσας που καταχωρήθηκε στα πρακτικά της παρούσας, από το αίτημα να αποδεχτεί τις υπηρεσίες της ενάγουσας στο μέλλον αλλά από τους αιτούμενους μισθούς υπερημερίας, καθόσον εργάζεται πλέον ως εκπαιδευτικός στην δευτεροβάθμια εκπαίδευση, να αναγνωρισθεί ότι καλύπτει πάγιες και

διαρκείς ανάγκες του εναγόμενου, από τη στιγμή της πρόσληψής της και κατά το ανωτέρω στο ιστορικό της αγωγής εκτιθέμενο χρονικό διάστημα, κατά δεύτερον, να αναγνωρισθεί ότι η αρχική σύμβαση εργασίας της οι παρατάσεις και ανανεώσεις αυτής, όπως και η αποδοχή της προσφερόμενης εργασίας τους από το εναγόμενο, συνιστούν, ως προς την διάρκειά τους, ενιαία σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου που είχε καταρτιστεί κατά τα αναφερόμενα στην αγωγή διαστήματα, όταν και προσλήφθηκε το πρώτον, κατά τρίτον και επικουρικά να υποχρεωθεί το εναγόμενο να της καταβάλει, με το νόμιμο τόκο, το αιτούμενο ποσό των 2.100€ ως αποζημίωση απόλυσης καθώς και το συνολικό ποσό των 1.886€ που αντιστοιχεί σε επιδόματα εορτών και αδείας. Παρεπομένως, ζητείται να κηρυχθεί η παρούσα απόφαση προσωρινά εκτελεστή και να καταδικαστεί το εναγόμενο στην δικαστική τους δαπάνη και αμοιβή του Πληρεξουσίου Δικηγόρου τους. Η αγωγή, με το περιεχόμενο αυτό και αιτήματα - και εφόσον δεν ήταν αναγκαία, για το παραδεκτό της συζήτησής της, η τήρησης προδικασίας της εξωδικαστικής διαμεσολάβησης - παραδεκτά εισάγεται ενώπιον του παρόντος Δικαστηρίου, το οποίο έχει δικαιοδοσία για την εκδίκασή της (άρθρο 94 §§ 1 και 3 του Συντάγματος και Ι, 2, 4 ΚΠολΔ), εφόσον πρόκειται για ιδιωτική διαφορά, σε αρμονία με όσα στη μείζονα πρόταση αναφέρθηκαν ανωτέρω υπό στοιχείο Α.β. Περαιτέρω, το Δικαστήριο είναι καθ' ύλην και κατά τόπον αρμόδιο, ώστε να συζητηθεί η αγωγή κατά την προκειμένη ειδική διαδικασία που ακολουθείται για την επίλυση των περιουσιακών -εργατικών διαφορών (άρθρα 16 αρ. 2, 25 § 2, 614 και 621 ΚΠολΔ). Είναι δε επαρκώς ορισμένη κατά την έννοια του άρθρου 216 ΚΠολΔ [και 117, 118 ΚΠολΔ ως ισχύουν μετά την τροποποίησή τους από τον ν. 4335/2015] και εν μέρει νόμω βάσιμη με εξαίρεση το αγωγικό αίτημα κήρυξης της απόφασης προσωρινά εκτελεστής - ως προς τα αναγνωριστικά αιτήματά της, στηριζόμενη στις διατάξεις των άρθρων 648, 649, 652, 653, 655, 656 και 669 του ΑΚ (και ήδη 1, 2, 4, 5, 7, 8 και 313 του ΚωδΠΔ 80/2022), σε συνδυασμό με τα άρθρα 1, 3 και 6 του Ν. 2112/1920 (και ήδη 321, 323, 333 και 325 του ΚωδΠΔ 80/2022), 8 § 3 του Ν. 2112/1920 (και ήδη 333 παρ. 3 του ΚωδΠΔ 80/2022), σε συνδυασμό με τα άρθρα 281, 671 του ΑΚ (και ήδη 95 ΚωδΠΔ 80/2022). 25 §§ Ι και 3 και 103 §§2 και 3 του Συντάγματος, στις διατάξεις που αναφέρονται στη μείζονα πρόταση της παρούσας υπό στοιχείο Α.β. και σε εκείνες των άρθρων 68, 70, 176, 904 § 2α, 907, 908 § 1 ε' ΚΠολΔ.

Εν προκειμένω, από την εκτίμηση όλων των εγγράφων, σημειώνεται ότι η μνεία παρακάτω ορισμένων εγγράφων είναι ενδεικτική, αφού ουδενός νόμιμα και με επίκληση προσκομιζόμενου εγγράφου η συνεκτίμηση παραλείφθηκε, τα οποία νόμιμα επικαλούνται και προσκομίζουν, προς άμεση ή έμμεση (διά τεκμηρίων) απόδειξη, οι διάδικοι, στα οποία

συμπεριλαμβάνονται και τα μη πληρούντα τους όρους του νόμου αποδεικτικά μέσα, τα οποία να μην δε λαμβάνονται υπόψη συμπληρωματικά, πλην όμως, αυτό γίνεται υπό τους όρους πλέον των άρθρων 393 και 394 ΚΠολΔ], καθώς και τις ομολογίες των διαδικών που εκτίθενται ανωτέρω και κατώτερω), αποδείχτηκαν τα κάτωθι πραγματικά περιστατικά: Η ενάγουσα σύνηψε την 22.7.2020 με το εναγόμενο ΝΠΔΔ διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου και έκτοτε προσφέρει πραγματικά και ανελλιπώς τις υπηρεσίες της τυπικά ως προσωπικό καθαριότητας του εναγομένου. Ωστόσο η ενάγουσα, η οποία τυγχάνει πτυχιούχος φιλολογίας με αυξημένα επιπρόσθετα τυπικά προσόντα (αριστη γνώση της αγγλικής και χειρισμό Η/Υ) τοποθετήθηκε στην Ταμειακή Υπηρεσία του Δήμου. Περαιτέρω, η ενάγουσα παρείχε, κατόπιν πέντε διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου μέχρι και την 31.5.2022, εργασία με τους ίδιους ακριβώς όρους όπως και το μόνιμο προσωπικό του εναγομένου, στο σύνολο της ανατεθειμένης σε αυτήν δραστηριότητας. Η δε ενάγουσα από την πλευρά της προσβλέπει στην ικανοποίηση των παγίων, διαρκών και κατά προορισμό θεμελιακών αναγκών αυτού. Στο σημείο αυτό επισημαίνεται ότι η Ελλάδα μετέφερε την Οδηγία στην έννομη τάξη της καθυστερημένα (ημερομηνία συμμόρφωσης είχε οριστεί αρχικά η 10η Ιουλίου 2001 και ακολούθως, κατόπιν ελληνικού αιτήματος, η 10η Ιουλίου 2002), εκδίδοντας αφενός μεν το ΠΔ 81/2003, όπως τροποποιήθηκε με το ΠΔ 180/2004, το οποίο αφορά τους εργαζομένους ορισμένου χρόνου του ιδιωτικού τομέα και αφετέρου δε το ΠΔ 164/2004, το οποίο αφορά τους εργαζομένους ορισμένου χρόνου του δημόσιου τομέα και ισχύει από τις 19 Ιουλίου 2004. Ειδικότερα, στο άρθρο 5 του τελευταίου ΠΔ 164/2004 ορίζονται τα εξής: «1. Απαγορεύονται οι διαδοχικές συμβάσεις, που καταρτίζονται και εκτελούνται μεταξύ του ίδιου εργοδότη και του ίδιου εργαζόμενου με την ίδια ή παρεμφερή ειδικότητα και με τους ίδιους ή παρεμφερείς όρους εργασίας, εφόσον μεταξύ των συμβάσεων αυτών μεσολαβεί χρονικό διάστημα μικρότερο των τριών μηνών. 2. Η κατάρτιση των συμβάσεων αυτών επιτρέπεται κατ' εξαίρεση, εφόσον δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους. Αντικειμενικός λόγος υφίσταται όταν οι επόμενες της αρχικής σύμβασης συνάπτονται για την εξυπηρέτηση ειδικών ομοειδών αναγκών που σχετίζονται ευθέως και αμέσως με τη μορφή ή το είδος ή τη δραστηριότητα της επιχείρησης. [...] 4. Σε κάθε περίπτωση, ο αριθμός των διαδοχικών συμβάσεων δεν επιτρέπεται να είναι μεγαλύτερος των τριών, με την επιφύλαξη των διατάξεων της παραγράφου 2 του επόμενου άρθρου». Περαιτέρω, στο άρθρο 6 του υπ' αριθμόν 164/2004 ΠΔ προβλέπεται ότι: «1. Συμβάσεις που καταρτίζονται διαδοχικώς και εκτελούνται μεταξύ του ίδιου εργοδότη και του ίδιου εργαζόμενου με την ίδια ή παρεμφερή ειδικότητα και με τους ίδιους ή παρεμφερείς όρους εργασίας, απαγορεύεται να υπερβαίνουν του 24 μήνες σε συνολικό

χρόνο διάρκειας της απασχόλησης, είτε συνάπτονται κατ' εφαρμογή του προηγούμενου άρθρου, είτε συνάπτονται κατ' εφαρμογή άλλων διατάξεων της κείμενης νομοθεσίας. 2. Συνολικός χρόνος διάρκειας απασχόλησης άνω των 24 μηνών επιτρέπεται μόνον σε περιπτώσεις ειδικών, από τη φύση και το είδος της εργασίας τους, κατηγοριών εργαζομένων που προβλέπονται από την κείμενη νομοθεσία, όπως, ιδίως, διευθυντικά στελέχη, εργαζόμενοι που προσλαμβάνονται στο πλαίσιο συγκεκριμένου ερευνητικού ή οιουδήποτε επιδοτούμενου ή χρηματοδοτούμενου προγράμματος, εργαζόμενοι που προσλαμβάνονται για την πραγματοποίηση έργου σχετικού με την εκπλήρωση υποχρεώσεων που απορρέουν από συμβάσεις με διεθνείς οργανισμούς». Μάλιστα, ως κύρωση για την παράβαση των δύο προαναφερόμενων άρθρων διαλαμβάνεται στο άρθρο 7 του ΠΔ 164/2004 ότι «1. Οποιαδήποτε σύμβαση συνάπτεται κατά παράβαση των διατάξεων των άρθρων 5 και 6 του παρόντος διατάγματος είναι αυτοδικαίως άκυρη. 2. Σε περίπτωση που η άκυρη σύμβαση εκτελέσθηκε εν όλω ή εν μέρει, καταβάλλονται στον εργαζόμενο τα οφειλόμενα βάσει αυτής χρηματικά ποσά, τυχόν δε καταβληθέντα δεν αναζητούνται. Ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα, για το χρόνο που εκτελέσθηκε η άκυρη σύμβαση εργασίας, να λάβει ως αποζημίωση το ποσό το οποίο δικαιούται ο αντίστοιχος εργαζόμενος αορίστου χρόνου σε περίπτωση καταγγελίας της συμβάσεως του. Εάν οι άκυρες συμβάσεις είναι περισσότερες, ως χρόνος για τον υπολογισμό της αποζημίωσης λαμβάνεται η συνολική διάρκεια απασχόλησης με βάση τις άκυρες συμβάσεις. Τα χρηματικά ποσά που καταβάλλονται από τον εργοδότη στον εργαζόμενο καταλογίζονται στον υπαίτιο. 3. Όποιος παραβαίνει τις διατάξεις των άρθρων 5 και 6 του παρόντος διατάγματος τιμωρείται με φυλάκιση [...]. Αν το αδίκημα διαπράχθηκε από αμέλεια, ο υπαίτιος τιμωρείται με φυλάκιση μέχρι ενός έτους. Η ίδια παράβαση στοιχειοθετεί παράλληλα και σοβαρό πειθαρχικό παράπτωμα». Επισημαίνεται ότι, το εν λόγω ΠΔ 164/2004 περιλαμβάνει και ορισμένες μεταβατικές διατάξεις (βλ. άρθρο 11 του ΠΔ 164/2004), με τις οποίες επιδιώκεται να ρυθμιστεί η τύχη διαδοχικών συμβάσεων που είχαν συναφθεί πριν την έναρξη ισχύος του και οι οποίες, όμως, (διατάξεις) δεν ενδιαφέρουν στην ένδικη υπόθεση, ενώ πρέπει να αναφερθεί ότι στο πεδίο εφαρμογής του ΠΔ 164/2004 περιλαμβάνεται το προσωπικό του δημόσιου τομέα, το οποίο εργάζεται με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου ή σύμβαση έργου ή άλλη σύμβαση ή σχέση που υποκρύπτει σχέση εξαρτημένης εργασίας, αποκλειόμενων των σχέσεων επαγγελματικής κατάρτισης, της σύμβασης ή σχέσης μαθητείας, καθώς και των συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας που έχουν συναφθεί στο πλαίσιο ενός ειδικού προγράμματος κατάρτισης, ένταξης και επαγγελματικής επανεκπαίδευσης υποστηριζόμενου από τον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (βλ. άρθρο 2 του ΠΔ 164/2004), υπό την αυτονόητη πάντως

προϋπόθεση, ότι οι ως άνω αποκλειόμενες σχέσεις και συμβάσεις δεν υποκρύπτουν σχέση εξαρτημένης εργασίας. Περαιτέρω το ζήτημα της καταχρηστικής χρησιμοποίησης των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου είχε αποτελεσματικά αντιμετωπιστεί ήδη από το έτος 1920, οπότε με το άρθρο 8 παρ. 3 του Ν. 2112/1920 «περί υποχρεωτικής καταγγελίας συμβάσεως εργασίας ιδιωτικών υπαλλήλων» ορίστηκε ότι «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 καταστρατήγησιν των περί υποχρεωτικής καταγγελίας της υπαλληλικής συμβάσεως διατάξεων του παρόντος νόμου». Συνέπεια, της αμέσως ανωτέρω ρύθμισης, όπως παγίως έχει ερμηνευθεί από τα ελληνικά δικαστήρια, σε συνδυασμό με τα άρθρα 281 ΑΚ, 671 ΑΚ και 25 παρ. 1 και 3 του Συντάγματος, είναι ότι μία σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου μπορεί να θεωρηθεί ως αόριστου χρόνου, εάν δεν υπάρχει αντικειμενικός λόγος που να δικαιολογεί την ορισμένη διάρκεια της σύμβασης, πράγμα που συμβαίνει όταν η σύμβαση αποσκοπεί στην κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών του εργοδότη. Μάλιστα, η ίδια ρύθμιση παρέχει πληρέστερη προστασία στον εργαζόμενο, σε σχέση με την αντίστοιχη παρεχόμενη από την Οδηγία, δεδομένου ότι για την εφαρμογή της δεν είναι απαραίτητη η σύναψη περισσότερων διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, αλλά αρκεί η κατάρτιση και μίας μόνο τέτοιας σύμβασης. Ωστόσο, κατά τη συνταγματική αναθεώρηση του έτους 2001 προστέθηκε στο σχετικό με τους δημοσίους υπαλλήλους άρθρο 103 του Συντάγματος μία νέα παράγραφος, και συγκεκριμένα η παράγραφος 8, σύμφωνα με την οποία: «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 είτε οργανικών θέσεων και πέραν των προβλεπόμενων στο πρώτο εδάφιο της παραγράφου 3 είτε επειγουσών αναγκών κατά το δεύτερο πρόσκαιρων είτε απρόβλεπτων και εδάφιο της παραγράφου 2. Νόμος ορίζει επίσης τα καθήκοντα που μπορεί να ασκεί το προσωπικό του προηγούμενου εδαφίου. Απαγορεύεται η από το 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». Είναι δε χαρακτηριστικό, ότι η ως άνω αναθεωρημένη διάταξη του άρθρου 103 παρ. 8 του Συντάγματος τέθηκε σε ισχύ στις 7 Απριλίου 2001, δηλαδή μετά την έναρξη ισχύος της Οδηγίας (10 Ιουλίου 1999) και ενόσω εκκρεμούσε ακόμη η προθεσμία ενσωμάτωσης της από την Ελλάδα. Περαιτέρω το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (πρώην Δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων) είχε σε αρκετές περιπτώσεις την ευκαιρία να ερμηνεύσει την

προαναφερθείσα Οδηγία, απαντώντας σε προδικαστικά ερωτήματα, που του απηύθυναν εθνικά δικαστήρια στο πλαίσιο της προβλεπόμενης από το άρθρο 267 ΣΛΕΕ διαδικασίας προδικαστικής παραπομπής. Όμως, στην ένδικη υπόθεση είναι κρίσιμες οι σκέψεις ιδίως της από 23 Απριλίου 2009 απόφασης του Δικαστηρίου, η οποία εκδόθηκε επί των συνεκδικασθεισών υποθέσεων C - 0378/07 έως C- 0380/07, κατόπιν υποβολής τριών προδικαστικών ερωτημάτων από το Μονομελές Πρωτοδικείο Ρεθύμνου (βλ. βάση δεδομένων «Cυρία»). Ειδικότερα, με την εν λόγω απόφαση το Δικαστήριο ερμήνευσε τις αναφερόμενες στη με αριθμό 1 σκέψη της παρούσας, ρήτρες 5 και 8 της προσαρτημένης στην Οδηγία συμφωνίας πλαισίου, τελώντας βέβαια σε γνώση των μνημονευόμενων στη με αριθμό 2 σκέψη της παρούσας εφαρμοστέων διατάξεων της ελληνικής νομοθεσίας, τις οποίες, ωστόσο, ως εκ των αρμοδιοτήτων του, δεν μπορούσε να ερμηνεύσει, δεδομένου ότι το έργο αυτό ανατίθεται αποκλειστικά στα ελληνικά δικαστήρια. Η δοθείσα από το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης ερμηνεία της Οδηγίας είναι δεσμευτική όχι μόνο για το υποβαλόν τα προδικαστικά ερωτήματα εθνικό δικαστήριο, αλλά και για όλα τα εθνικά δικαστήρια, στο μέτρο, βέβαια, που το ζήτημα το οποίο άγεται κάθε φορά ενώπιον τους προς διάγνωση, προϋποθέτει εφαρμογή των ρυθμίσεων της Οδηγίας, τις οποίες ερμήνευσε ήδη το Δικαστήριο. Μια τέτοια γενική εμβέλεια των προδικαστικών αποφάσεων του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης είναι, άλλωστε, αυτονόητη, ως εξασφαλίζουσα την ενότητα και τη συνοχή της ερμηνείας του ενωσιακού δικαίου, και έχει από δεκαετίες αναγνωριστεί με τη πάγια νομολογία του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης (βλ. υπόθεση Da Costa, 28 έως 30/62, βάση δεδομένων «Cυρία»), ενώ προκύπτει και από το καθήκον όλων των κρατικών αρχών των κρατών μελών και άρα και των δικαστηρίων, να εκπληρώνουν τις απορρέουσες από το πρωτογενές και δευτερογενές ενωσιακό δίκαιο υποχρεώσεις τους (βλ. άρθρο 4 παρ. 3 ΣΕΕ), β) Η κατά τα ανωτέρω ανάθεση στα ελληνικά δικαστήρια του έργου της ερμηνείας των εφαρμοστέων διατάξεων του εσωτερικού δικαίου δεν μπορεί σε καμία περίπτωση, να παραβιάσει την πλήρη αποτελεσματικότητα της Οδηγίας. Για τον λόγο αυτό, όπως όλα τα εθνικά δικαστήρια των κρατών μελών, έτσι και τα ελληνικά δικαστήρια οφείλουν να ερμηνεύουν το εσωτερικό δίκαιο, κατά το μέτρο του δυνατού, υπό το φως του κειμένου και του σκοπού της Οδηγίας. Μάλιστα, μια τέτοια υποχρέωση περί σύμφωνης ερμηνείας, προκύπτει ευθέως από το άρθρο 4 παρ. 3 ΣΕΕ και καταλαμβάνει το σύνολο των διατάξεων της εφαρμοστέας εσωτερικής νομοθεσίας, δηλαδή είτε πρόκειται για προγενέστερες είτε και για μεταγενέστερες της Οδηγίας διατάξεις και μάλιστα ανεξαρτήτως της θέσης που καταλαμβάνουν αυτές στην εσωτερική ιεραρχία των κανόνων δικαίου (βλ. υποθέσεις Αδενέλερ, 0-212/04, Von Colson και Kamann, 14/83,

Costa/ENEL, 6/64, βάση δεδομένων «Curia»). Συνεπεία όλων των ανωτέρω, οι κρίσιμες για την ένδικη υπόθεση παραδοχές του Δικαστηρίου στην από 23 Απριλίου 2009 απόφαση του, μπορούν να συνοψιστούν ως εξής: Αρχικά το Δικαστήριο ερμήνευσε τη ρήτρα 5 της συμφωνίας πλαισίου, σημειώνοντας ότι σκοπός της είναι τόσο η πρόληψη των καταχρήσεων, που μπορεί να προκύψουν από τη χρήση διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, όσο και η επιβολή κυρώσεων σε περίπτωση που, παρά τη λήψη μέτρων πρόληψης, εξακολουθούν να γίνονται τέτοιες καταχρήσεις (σκέ. 160, 170 απόφασης). Ειδικότερα πλέον, όσον αφορά στα μέτρα πρόληψης, το Δικαστήριο εξέτασε το αναφερόμενο στη ρήτρα 5 της ανωτέρω συμφωνίας πλαισίου ως πρώτο τέτοιο μέτρο, δηλαδή την πρόβλεψη από τα κράτη μέλη αντικειμενικών λόγων, οι οποίοι να μπορούν να δικαιολογούν την ανανέωση διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας, επισημαίνοντας ότι ο όρος «αντικειμενικοί λόγοι», αφορά σε σαφείς και συγκεκριμένες περιστάσεις που χαρακτηρίζουν μια καθορισμένη δραστηριότητα και οι οποίες, κατά συνέπεια, μπορούν, να δικαιολογήσουν, στο ειδικό αυτό πλαίσιο, τη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου. Οι ως άνω περιστάσεις 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 του 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, χωρίς να δικαιολογεί τη χρησιμοποίησή τους με την ύπαρξη αντικειμενικών παραγόντων, οφειλόμενων στις ιδιομορφίες της οικείας δραστηριότητας, ενέχει πραγματικό κίνδυνο καταχρηστικής προσφυγής στη σύναψη των εν λόγω συμβάσεων και συνεπώς δεν είναι συμβατή προς το σκοπό και την πρακτική αποτελεσματικότητα της συμφωνίας πλαισίου της ενωσιακής Οδηγίας. Συναφώς, εάν γινόταν δεκτό ότι μια εθνική διάταξη μπορεί αυτοδικαίως και χωρίς άλλη διευκρίνιση να δικαιολογεί διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, αυτό θα σήμαινε ότι δεν θα λαμβανόταν υπόψη ο σκοπός της συμφωνίας πλαισίου, ο οποίος συνίσταται στην προστασία των εργαζομένων από την αβεβαιότητα περί την απασχόληση, και ότι θα καθίστατο κενή περιεχομένου η αρχή, ότι οι συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου συνιστούν τη γενική μορφή των σχέσεων εργασίας (σκέ. 96 ανωτέρω απόφασης). Ωστόσο, ακόμη κι αν ήθελε να υποθεθεί, ότι μια εθνική διάταξη επιτρέπει τη σύναψη διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου μόνο για την εξυπηρέτηση προσωρινών αναγκών, οι οποίες όντως συνιστούν «αντικειμενικούς λόγους» κατά την έννοια της ρήτρας 5 της συμφωνίας πλαισίου,



αυτή η διάταξη δεν μπορεί να αποτελεί έρεισμα για την ανανέωση τέτοιων συμβάσεων, όταν με εκείνες καλύπτονται στην πραγματικότητα πάγιες και διαρκείς ανάγκες. Πράγματι, η χρησιμοποίηση των εν λόγω συμβάσεων στην ανωτέρω περίπτωση ομοίως θα αντέβαινε στον προπαρατεθέντα σκοπό της συμφωνίας πλαισίου και δεν θα εξυπηρετούσε τη σταθερότητα της απασχόλησης, η οποία έχει αναχθεί σε προέχον στοιχείο της προστασίας των εργαζομένων. Συνακόλουθα, η ρήτρα 5 της συμφωνίας πλαισίου έχει την έννοια ότι απαγορεύει στις αρχές των κρατών μελών και επομένως και στα εθνικά δικαστήρια να εφαρμόσουν μια εθνική ρύθμιση κατά τρόπο, που η ανανέωση διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου στο δημόσιο τομέα να θεωρείται δικαιολογημένη από αντικειμενικούς λόγους, εκ μόνου του λόγου ότι οι συμβάσεις αυτές στηρίζονται σε νομοθετικές διατάξεις, που επιτρέπουν την ανανέωση τους με σκοπό την κάλυψη προσωρινών αναγκών, ενώ οι ανάγκες αυτές είναι στην πραγματικότητα πάγιες και διαρκείς (σκ. 96-107 ανωτέρω απόφασης ΔΕΕ). Περαιτέρω, σε σχέση με τις κυρώσεις τις οποίες θα πρέπει να επιβάλλουν τα κράτη μέλη όταν, παρά τα προαναφερόμενα μέτρα πρόληψης, γίνεται καταχρηστική προσφυγή σε διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, το Δικαστήριο και μεν απεφάνθη, ότι η συμφωνία πλαίσιο δεν επιβάλλει την υποχρέωση των κρατών μελών να προβλέπουν, ως κύρωση, τη μετατροπή των συμβάσεων αυτών σε αόριστου χρόνου, πλην όμως τόνισε ότι, σε κάθε περίπτωση, θα πρέπει να θεσπίζονται κυρώσεις παρέχουσες αποτελεσματικές και ισοδύναμες εγγυήσεις προστασίας των εργαζομένων, ώστε να τιμωρείται δεόντως η διαπιστούμενη κατάχρηση και να εξαλείφονται οι συνέπειες παράβασης του ενωσιακού δικαίου (σκ. 160 της ανωτέρω απόφασης του ΔΕΕ). Τις εγγυήσεις αυτές παρέχει οπωσδήποτε μια εθνική ρύθμιση που έστω και εκ νηπις, αντικαθιστά τις καταχρηστικώς συναφθείσες συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου από μία σύμβαση αόριστου χρόνου, αφού έτσι αντικαθίσταται το καθεστώς αβεβαιότητας από σταθερότερες εργασιακές σχέσεις (σκ. 169 ανωτέρω απόφασης ΔΕΕ). Επισημαίνεται σε κάθε περίπτωση ότι στον εθνικό δικαστή απόκειται να διαπιστώσει, εάν η εφαρμοστέα εσωτερική νομοθεσία περιλαμβάνει τόσο τα προαναφερόμενα μέτρα πρόληψης, όσο και τις ως άνω αποτελεσματικές κυρώσεις, διασφαλίζοντας μάλιστα (ο εθνικός δικαστής) ότι όλοι οι εργαζόμενοι ορισμένου χρόνου, οι οποίοι είναι τα θύματα της καταχρηστικής χρησιμοποίησης διαδοχικών συμβάσεων εργασίας, δεν θα αποτρέπονται, ελπίζοντας ότι θα εξακολουθήσουν να απασχολούνται και στο μέλλον στο δημόσιο τομέα, από το να διεκδικούν, ενώπιον των εθνικών αρχών, περιλαμβανομένων και των δικαστικών αρχών, την επιβολή στον εργοδότη τους των κυρώσεων αυτών (σκ. 165, 166, 171, 177 ανωτέρω απόφασης ΔΕΕ). Επιπλέον, το Δικαστήριο ερμήνευσε τον απαντώμενο στην ίδια ρήτρα όρο

«ισοδύναμα νομοθετικά μέτρα», τα οποία καλύπτουν κάθε μέτρο του εθνικού δικαίου που, όπως συμβαίνει και με τα προαναφερόμενα μέτρα πρόληψης, αποσκοπεί στην αποτελεσματική πρόληψη της καταχρηστικής χρησιμοποίησης διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου (σκ. 76 ανωτέρω απόφασης ΔΕΕ). Επιπροσθέτως προκειμένου να χαρακτηριστεί ένα εθνικό μέτρο ως ισοδύναμο, χαρακτηρισμός που αποτελεί έργο του εθνικού δικαστή, αρκεί να μπορεί εκείνο να συμβάλλει στην επίτευξη του ως άνω επιδιωκόμενου σκοπού, χωρίς να απαιτείται και να ταυτίζεται με κάποιο από τα απαριθμούμενα στην παρ. 1 της εν λόγω ρήτρας υπό στοιχεία α' έως γ' ειδικά μέτρα (σκ. 77, 78 ανωτέρω απόφασης ΔΕΕ). Ωστόσο, η ύπαρξη ενός τέτοιου ισοδύναμου μέτρου δεν εμποδίζει ένα κράτος μέλος να θεσπίσει επιπλέον και ένα ή περισσότερα από τα ειδικά μέτρα της προαναφερθείσας ρήτρας της συμφωνίας πλαισίου, προκειμένου να τροποποιήσει ή συμπληρώσει την προστασία, που απορρέει από το εν λόγω ισοδύναμο μέτρο. Παρά ταύτα, το περιθώριο της καταλειπόμενης έτσι διακριτικής ευχέρειας των κρατών μελών δεν είναι απεριόριστο, αφού δεν μπορεί να φτάσει μέχρι τη διακύβευση του σκοπού ή της πρακτικής αποτελεσματικότητας της συμφωνίας πλαισίου. Επομένως, τυχόν θέσπιση των ειδικών μέτρων της ρήτρας δεν μπορεί να θίγει την αποτελεσματικότητα της πρόληψης της καταχρηστικής χρησιμοποίησης των συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, όπως η πρόληψη αυτή διασφαλιζόταν προηγουμένως μέσω ενός ισοδύναμου νομοθετικού μέτρου και στον εθνικό δικαστή δε απόκειται να εφαρμόσει το τελευταίο μέτρο αντί τυχόν ειδικών μέτρων της ρήτρας (σκ. 82-84, 213 ανωτέρω απόφασης ΔΕΕ). Ακολούθως, το Δικαστήριο ερμήνευσε τη ρήτρα 8 της παρ. 3 της συμφωνίας πλαισίου επισημαίνοντας, ότι επιδιώκει την επίτευξη σκοπού, εντασσόμενου στους θεμελιώδεις σκοπούς του άρθρου 151 παρ. 1 εδ. α' ΣΛΕΕ (πρώην άρθρο 136 ΣυνθΕΚ), του Προοιμίου ΣΛΕΕ (εδ' 3) και του Κοινοτικού Χάρτη των Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων των Εργαζομένων του 1989, οι οποίοι συνίστανται αφενός στη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας, ώστε να καταστήσουν δυνατή την εναρμόνιση τους με παράλληλη διατήρηση της προόδου, και αφετέρου στην κατάλληλη κοινωνική προστασία των εργαζομένων, εν προκειμένω των εργαζομένων με συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου. Ενόψει, επομένως της σημασίας του σκοπού της, η εν λόγω ρήτρα δεν μπορεί να ερμηνεύεται στενά (σκ. 112, 113 ανωτέρω απόφασης ΔΕΕ). Τέλος το Δικαστήριο συνήγαγε τις προϋποθέσεις υπό τις οποίες θα συντρέχει απαγορευόμενη από την ίδια ρήτρα υποβάθμιση του γενικού επιπέδου προστασίας των εργαζομένων. Ειδικότερα, η υποβάθμιση θα πρέπει σωρευτικά: α) να λαμβάνει χώρα με αφορμή την εφαρμογή της συμφωνίας πλαισίου και όχι για να εξυπηρετηθεί άλλος σκοπός (σκ. 126, 133 ανωτέρω απόφασης ΔΕΕ), β) να αφορά στον

τομέα που καλύπτει η συμφωνία πλαίσιο, δηλαδή όλους τους εργαζομένους, που παρέχουν αμειβόμενες υπηρεσίες στον εργοδότη τους στο πλαίσιο σχέσης εργασίας ορισμένου χρόνου (σκ. 116 ανωτέρω απόφασης ΔΕΕ) και γ) να θιγεί το γενικό επίπεδο προστασίας των εργαζομένων, με την έννοια ότι οι θιγόμενοι θα πρέπει να αντιπροσωπεύουν σημαντικό τμήμα των εργαζομένων ορισμένου χρόνου (σκ. 142). Πάντως, ο έλεγχος της συνδρομής των ανωτέρω προϋποθέσεων ανήκει στον εθνικό δικαστή, ο οποίος κατά την εξέταση τυχόν υποβάθμισης του γενικού επιπέδου προστασίας των εργαζομένων θα πρέπει να συγκρίνει το βαθμό προστασίας, που παρέχει το σύνολο των εφαρμοστέων διατάξεων του εσωτερικού δικαίου (σκ. 124, 129 ανωτέρω απόφασης ΔΕΕ). Επιπρόσθετα, σημειώνεται ότι σε σχέση τόσο με τη ρήτρα 5 όσο και με τη ρήτρα 8 παρ. 3 της συμφωνίας πλαισίου, το Δικαστήριο επανέλαβε τη νομολογία του σχετικά με την υποχρέωση των εθνικών δικαστηρίων για σύμφωνη ερμηνεία, τονίζοντας ότι ναι μεν οι ρήτρες αυτές δεν παράγουν άμεσο αποτέλεσμα, πλην όμως τα εθνικά δικαστήρια πρέπει 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 Οδηγίας και να καταλήγουν σε λύση σύμφωνη προς το σκοπό που εκείνη επιδιώκει (σκ. 196, 197, 200, 211, 212 ανωτέρω απόφασης ΔΕΕ). Πρέπει δε οπωσδήποτε να αναφερθεί, ότι την υποχρέωση εξασφάλισης της πλήρους αποτελεσματικότητας της Οδηγίας επανέλαβε το Δικαστήριο και αναφορικά με την αναθεώρηση του άρθρου 103 παρ. 8 του Συντάγματος μετά την έναρξη ισχύος της Οδηγίας και πριν τη λήξη της προθεσμίας ενσωμάτωσης της από την Ελλάδα, κατά τέτοιο τρόπο που απαγορεύει απόλυτα τη μετατροπή συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου σε συμβάσεις αόριστου χρόνου (βλ. και στο τέλος της με αριθμό 2 σκέψης της παρούσας απόφασης του ΔΕΕ), τονίζοντας ότι, σύμφωνα με τη νομολογία του και εκ του συνδυασμού των άρθρων 4 παρ. 3 ΣΕΕ και 288 ΣΛΕΕ (πρώην άρθρα 10 εδ. β' και 249 ΣυνθΕΚ), προκύπτει σαφώς ότι κατά τη διάρκεια της προθεσμίας μεταφοράς μιας οδηγίας, τα κράτη μέλη αποδέκτες της οφείλουν να απέχουν από τη θέσπιση διατάξεων ικανών να θέσουν σε σοβαρό κίνδυνο την επίτευξη του αποτελέσματος που εκείνη επιδιώκει. Κατά συνέπεια, όλες οι αρχές των κρατών μελών έχουν την υποχρέωση να εξασφαλίζουν την πλήρη αποτελεσματικότητα των διατάξεων του ενωσιακού δικαίου, ακόμη και όταν οι αρχές αυτές προβαίνουν σε αναθεώρηση του Συντάγματος (σκ. 206, 207 ανωτέρω απόφασης ΔΕΕ). Ούτως εχόντων των πραγμάτων, καλούνται σε εφαρμογή οι προστατευτικές για τον εργαζόμενο διατάξεις του Εργατικού Δικαίου, που εξυπηρετούν τους ορισμούς και τους σκοπούς της συμφωνίας πλαισίου και δεν εφαρμόζονται διατάξεις π.χ. που αποκλείουν τον χαρακτηρισμό μιας

σύμβασης ή σχέσης εργασίας ορισμένου χρόνου ως σύμβαση ή σχέση αορίστου χρόνου ή γενικώς αντίκεινται στους ορισμούς και τους σκοπούς αυτής και ενόψει του ότι, από όσα ανωτέρω αναφέρθηκαν, προκύπτει σαφώς ότι η ορισμένη χρονική διάρκεια των ανωτέρω αλληπαλλήλων συμβάσεων εργασίας των εναγόντων με πρόθεση καταστρατήγησης των διατάξεων του Ν. 2112/1920, με συνέπεια να καθίσταται άκυρη η συμφωνία περί χρονικού περιορισμού της διάρκειάς τους και το σύνολο των διαδοχικών συμβάσεών τους με το εναγόμενο να συνιστά μία ενιαία σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου. Συνεπώς το εναγόμενο οφείλει την αιτούμενη αποζημίωση απόλυσης, καθώς με τις ανωτέρω παραδοχές οι συμβάσεις εργασίας της ενάγουσας αποτελούν μια ενιαία σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου και με δεδομένο ότι ενάγουσα προσλήφθηκε την 22.7.2022 με μηνιαίο μισθό 900€ ότι η απασχόλησή της υπερέβη το έτος, το εναγόμενο οφείλει ως αποζημίωση απόλυσης ($900€ \times 2 + 1/6 \cdot 1.800 = 2100$). Περαιτέρω η ενάγουσα απασχολήθηκε στο εναγόμενο αμειβόμενη σύμφωνα με το ενιαίο Μισθολόγιο του Δημοσίου, όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει μέχρι σήμερα, ενώ προκύπτει ότι οι ακαθάριστες μηνιαίες αποδοχές αυτής ήταν για όλα τα επίδικα έτη κάτω από το ποσό των 3.000€ (το προβλεπόμενο, δηλαδή, από τα άρθρ. 3 παρ. 6 Ν. 3845/2010 και άρθρ. 16 παρ. 5 Ν. 4024/2011 όριο). Περαιτέρω, κατ' εφαρμογή της διάταξης της υποπαραγραφ. Γ.1 «ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΤΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΤΟΜΕΑ» (παρ. 1) του άρθρου πρώτου του Ν. 4093/2012 «Έγκριση Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016 - Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής του Ν. 4046/2012 και του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016», καταργήθηκαν τα επιδόματα εορτών Χριστουγέννων, Πάσχα και αδείας που λάμβαναν. Περαιτέρω, στο άρθρο 1 του Πρώτου Προσθέτου Πρωτοκόλλου της Ευρωπαϊκής Συμβάσεως για την προστασία των δικαιωμάτων του ανθρώπου και των θεμελιωδών ελευθεριών (Ε.Σ.Δ.Α.), το οποίο κυρώθηκε μαζί με τη Σύμβαση, με το άρθρο πρώτο του ν.δ. 53/1974 (Α' 256), ορίζεται ότι «Παν φυσικόν ή νομικόν πρόσωπον δικαιούται σεβασμού της περιουσίας του. Ουδείς δύναται να στερηθή της ιδιοκτησίας αυτού ειμή δια λόγους δημοσίας ωφελείας και υπό τους προβλεπόμενους υπό του νόμου και των γενικών αρχών του διεθνούς δικαίου όρους. Αι προαναφερόμεναι διατάξεις δεν θίγουν το δικαίωμα παντός Κράτους όπως θέση εν ισχύ νόμους ους ήθελε κρίνει αναγκαίον προς ρύθμισιν της χρήσεως αγαθών συμφώνως προς το δημόσιον συμφέρον ή προς εξασφάλισιν της καταβολής φόρων ή άλλων εισφορών ή προστίμων». Με τις διατάξεις αυτές κατοχυρώνεται ο σεβασμός της περιουσίας του προσώπου, το οποίο μπορεί να τη στερηθεί μόνον για λόγους δημοσίας ωφελείας. Στην έννοια της περιουσίας, η οποία έχει αυτόνομο περιεχόμενο, ανεξάρτητο - από - την τυπική -



κατάταξη των επιμέρους περιουσιακών δικαιωμάτων στο εσωτερικό δίκαιο, περιλαμβάνονται όχι μόνον τα εμπράγματα δικαιώματα, αλλά και όλα τα δικαιώματα «περιουσιακής φύσεως», καθώς και τα κεκτημένα «οικονομικά συμφέροντα». Καλύπτονται, κατ' αυτόν τον τρόπο, και τα ενοχικής φύσεως περιουσιακά δικαιώματα και, ειδικότερα, απαιτήσεις που απορρέουν από έννομες σχέσεις του δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου, είτε αναγνωρισμένες με δικαστική ή διαιτητική απόφαση, είτε απλώς γεννημένες κατά το εθνικό δίκαιο, εφόσον υπάρχει νόμιμη προσδοκία, με βάση το ισχύον, έως την προσφυγή στο δικαστήριο, δίκαιο, ότι μπορούν να ικανοποιηθούν δικαστικώς, εφόσον, δηλαδή, υφίσταται σχετικώς μια επαρκής νομική βάση στο εσωτερικό δίκαιο του συμβαλλομένου κράτους, προϋπόθεση που συντρέχει, ιδίως, όταν η απαίτηση θεμελιώνεται σε νομοθετική ή κανονιστική διάταξη ή σε παγιωμένη νομολογία των δικαιοδοτικών οργάνων του συμβαλλομένου κράτους. Εν όψει των ανωτέρω, περιουσία, κατά την έννοια του άρθρου 1 του Πρώτου Προσθέτου Πρωτοκόλλου, αποτελεί και η αξίωση για καταβολή προβλεπομένων από τη νομοθεσία του συμβαλλομένου κράτους αποδοχών, εφ' όσον συντρέχουν οι προβλεπόμενες για την καταβολή τους προϋποθέσεις (βλ. αποφάσεις Ε.Δ.Δ.Α. Kechko κατά Ουκρανίας, της 8.2.2006, σκέψεις 23 και 26, Vilho Esken και λοιποί κατά Φινλανδίας, της 19.4.2007, σκέψη 94). Πάντως με το άρθρο 1 του Πρώτου Προσθέτου Πρωτοκόλλου δεν κατοχυρώνεται δικαίωμα σε μισθό ή σύνταξη ορισμένου ύψους (βλ. Ε.Δ.Δ.Α. Αθανάσιος Κανάκης κ.ά. κατά Ελλάδος, της 20.9.2001, Juhanī Saariinen κατά Φινλανδίας, No 69136/01, Kechko κατά Ουκρανίας, της 8.2.2006, σκέψη 23, Vilho Esken και λοιποί κατά Φινλανδίας, της 19.4.2007, σκέψη 94, Andrejeva κατά Λετονίας, της 18.2.2009, σκέψη 77), με συνέπεια να μην αποκλείεται, κατ' αρχήν, διαφοροποίηση του ύψους του μισθού ή συνταξιοδοτικής παροχής αναλόγως με τις επικρατούσες εκάστοτε συνθήκες. Εξ άλλου, για να είναι σύμφωνη με τις διατάξεις του άρθρου 1 του Πρώτου Προσθέτου Πρωτοκόλλου επέμβαση σε περιουσιακής φύσεως αγαθό, υπό την ανωτέρω έννοια, πρέπει να προβλέπεται από νομοθετικές ή άλλου είδους κανονιστικές διατάξεις, καθώς και να δικαιολογείται από λόγους γενικού συμφέροντος, στους οποίους περιλαμβάνονται, κατ' αρχήν, και λόγοι συναπτόμενοι προς την αντιμετώπιση ενός ιδιαίτερου σοβαρού, κατά την εκτίμηση του εθνικού νομοθέτη, δημοσιονομικού προβλήματος ή προς την εξασφάλιση της βιωσιμότητας κοινωνικοασφαλιστικών οργανισμών. Η εκτίμηση δε του νομοθέτη ως προς την υπαρξη λόγου δημοσίου συμφέροντος επιβάλλοντας τον περιορισμό περιουσιακού δικαιώματος και ως προς την επιλογή της ακολουθητέας πολιτικής για την εξυπηρέτηση του δημοσίου αυτού συμφέροντος υπόκειται σε οριακό δικαστικό έλεγχο (πρβλ. Ε.Δ.Δ.Α. αποφάσεις James και λοιποί κατά Ηνωμένου Βασιλείου, της 21.2.1986, No 8793/79, σκέψη

46, Pressos Compania Naviera S.A. και λοιποί κατά Βελγίου, της 20.11.1995, σκέψη 37, Saatiinen κατά Φινλανδίας, της 28.1.2003, Κλάφας και λοιποί κατά Ελλάδος, της 8.7.2004, σκέψη 25 Adrejeva κατά Λετονίας, - της 18.2.2009, σκέψη 83). Περαιτέρω, η επέμβαση στην περιουσία πρέπει να είναι πρόσφορη και αναγκαία για την επίτευξη του επιδιωκόμενου από τον νομοθέτη σκοπού γενικού συμφέροντος και να μην είναι δυσανάλογη σε σχέση προς αυτόν (βλ. Ε.Δ.Δ.Α. James και λοιποί κατά Ηνωμένου Βασιλείου, σκέψη 50). Σύμφωνα με όσα αναφέρονται παραπάνω στην έννοια της περιουσίας που εγγυάται το άρθρο 1 του Πρώτου Προσθέτου Πρωτοκόλλου της Ε.Σ.Δ.Α. περιλαμβάνεται σειρά περιουσιακών δικαιωμάτων, μεταξύ των οποίων δικαιώματα μισθών, συντάξεων, επιδομάτων και κάθε άλλης μορφής αποδοχών εργαζομένων ή δικαιούχων κοινωνικής ασφάλισης ή περιοδικών παροχών προς αυτούς, εφόσον είναι προσδιορισμένα με νόμο ή προσδιορίσιμα βάσει νόμου ή συνιστούν αντικειμενικώς νόμιμη προσδοκία, που θα μπορούσε να θεμελιωθεί στο ισχύον μέχρι την προσβολή δικαιο. Τα δικαιώματα αυτά αποτελούν αυτοτελή ιδιοκτησιακά δικαιώματα, για τον λόγο αυτό η εν όλω κατάργησή τους αποτελεί εν όλω στέρηση του αντικειμένου αυτοτελών ιδιοκτησιακών ή περιουσιακών δικαιωμάτων. Για την στέρηση αυτή το άρθρο 1 του Πρώτου Προσθέτου Πρωτοκόλλου της Ε.Σ.Δ.Α. προβλέπει ότι δύναται να χωρήσει δια λόγους δημοσίας ωφελείας και υπό τους προβλεπόμενους από τον νόμο και τις γενικές αρχές του διεθνούς δικαίου όρους, δηλαδή «έναντι έγκαιρης και δίκαιης αποζημιώσεως για την απώλειά της». Στην προκειμένη περίπτωση οι ενάγοντες προβάλλουν και προκύπτει ότι η χορήγηση και ο τρόπος υπολογισμού των επιδομάτων εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα και αδείας, ως τμήμα του καταβαλλομένου σ' αυτούς μισθού, προεβλέπετο από το άρθρο 9 του ν. 3205/2003 (Α' 297). Πρόκειται δηλαδή περί γεγεννημένων δικαιωμάτων που αποτελούν περιουσιακά δικαιώματα εντασσόμενα στην προστασία του εδαφίου 1 του άρθρου 1 του Πρώτου Προσθέτου Πρωτοκόλλου της Ε.Σ.Δ.Α. και για τον λόγο αυτό η εν όλω αφαίρεση των περιουσιακών αυτών δικαιωμάτων και όχι ο περιορισμός τους, όπως συνέβαινε με τις διατάξεις των άρθρων 1 παρ.5 του Ν. 3833/2010, 3 παρ. 6 του Ν. 3845/2010 και 16 του Ν. 4024/2011, συνιστά την κατά το εδάφιο 2 του άρθρου 1 του εν λόγω Πρωτοκόλλου στέρηση της ιδιοκτησίας, η οποία θα ηδύνατο μεν να χωρήσει για δημόσια ωφέλεια, αλλά πάντοτε «υπό τις προϋποθέσεις που προβλέπονται στο νόμο και έναντι έγκαιρης και δίκαιης αποζημίωσης για την απώλειά της», όπως έγινε δεκτό με την υπ' αριθμ. 668/2012 απόφαση της Ολομέλειας του ΣΤΕ, που θεωρεί ότι παραβιάζεται η διάταξη του εδαφίου 2 του άρθρου 1 του Πρώτου Προσθέτου Πρωτοκόλλου της Ε.Σ.Δ.Α. σε περίπτωση πλήρους στέρησης και όχι απλώς περιορισμού των επιδομάτων (κατά την μειοψηφία ακόμα και στην περίπτωση του περιορισμού), αφού



στην περίπτωση της πλήρους στέρησης θα απαιτούνταν καταβολή αποζημιώσεως για να είναι σύνομη κατά το ως άνω Πρωτόκολλο της Ε.Σ.Δ.Α. η στέρηση. Εν όψει αυτού η εν όλω κατάργηση των εν λόγω επιδομάτων με την υποπαράγραφο Γ.1 «ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΤΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΤΟΜΕΑ» (Περ. 1) του άρθρου πρώτου του ν.4093/2012 δεν συνιστά απλό περιορισμό ιδιοκτησιακού δικαιώματος, ο οποίος θα ηδύνατο να χωρήσει προς εξυπηρέτηση δημοσίου συμφέροντος και να δικαιολογηθεί εφόσον δεν θα έθιγε τον πυρήνα του ιδιοκτησιακού δικαιώματος, ενώ τώρα τον θίγει με την ολοσχερή κατάργηση. Με τα δεδομένα αυτά συντρέχει προσβολή του άρθρου 1 του Πρώτου Προσθέτου Πρωτοκόλλου της Ε.Σ.Δ.Α. και ο σχετικός λόγος της αγωγής είναι νόμιμος. Ακόμη, οι ρυθμίσεις του άρθρου 1 Ν. 4093/2012, οι οποίες αφορούν στην κατάργηση επιδομάτων των εργαζομένων στο Δημόσιο, τα ΝΠΔΔ και Ν.Π.Ι.Δ. και τους ΟΤΑ, αντίκεινται στην αρχή της ισότητας και, ειδικότερα, της ισότητας ενώπιον των δημοσίων βαρών (παράγραφοι 1 και 5, αντιστοίχως, του άρθρου 4 του Συντάγματος), διότι οι εν λόγω ρυθμίσεις, καθ' ο μέρος προβλέπουν πλήρη κατάργηση των επιδομάτων Χριστουγέννων Πάσχα και αδείας των εργαζομένων στον δημόσιο εν γένει τομέα αντίκεινται στις ως άνω συνταγματικές αρχές, διότι δεν πλήττουν, κατ' αποτέλεσμα, στον ίδιο βαθμό τους υψηλόμισθους υπαλλήλους απ' ενός και τους χαμηλόμισθους υπαλλήλους απ' ετέρου. Είναι, κατόπιν των ανωτέρω, νόμιμος ο λόγος της αγωγής περί παραβάσεως της αρχής της ισότητας και, ειδικότερα, της αρχής της ισότητας ενώπιον των δημοσίων βαρών (παρ. 1 και 5 του άρθρου 4 του Συντάγματος). Ο λόγος περί παραβάσεως του άρθρου 2 παρ. 1 του Συντάγματος, που προστατεύει την ανθρώπινη αξία, είναι βάσιμος, στον βαθμό που οι ρυθμίσεις του άρθρου 1 του ν. 4093/2012 δεν συναρτούν την κατάργηση των επίμαχων επιδομάτων Χριστουγέννων, Πάσχα και αδείας, με τον προσδιορισμό ενός ελαχίστου ποσού αποδοχών, διασφαλίζοντας το ελάχιστο επίπεδο αξιοπρεπούς διαβιώσεως (βλ. ΣτΕ Ολ 668/2012 σκέψη 36 ΤΝΠΝομος). Επομένως, σύμφωνα με τα προεκτεθέντα, η διάταξη της υποπαράγραφου Γ.1 (Περ.1) του άρθρου πρώτου του Ν. 4093/2012 τυγχάνει ανεφάρμοστη ως αντικείμενη στο Σύνταγμα και στις έχουσες υπερνομοθετική ισχύ διατάξεις των ανωτέρω διεθνών συνθηκών, καθόσον στερεί το δικαιούμενο, ικανοποιητικό και αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης των χαμηλόμισθων Ελλήνων μισθωτών. Αντίθετα, οι διατάξεις των άρθρων 5 του Ν. 3833/2010 και 3 του Ν. 3845/2010, με τις οποίες μειώθηκαν τα επίδικα επιδόματα, κρίνονται ως συνταγματικές. Ειδικότερα, στο άρθρο 22 παρ. 2 του Συντάγματος ορίζεται ότι "με νόμο καθορίζονται οι γενικοί όροι εργασίας, που συμπληρώνονται από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας συναπτόμενες με ελεύθερες διαπραγματεύσεις και, αν αυτές αποτύχουν, με τους κανόνες που θέτει η διαίτησία". Στους

γενικούς όρους εργασίας περιλαμβάνεται οπωσδήποτε και ο μισθός. Επομένως, το Σύνταγμα δεν καθορίζει ως αποκλειστική πηγή προσδιορισμού των όρων εργασίας και συνεπώς και του μισθού, τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας αλλά παραλλήλως και το νόμο. Με δεδομένο, λοιπόν, ότι η χώρα μας βρίσκεται σε κατάσταση παρατεταμένης οικονομικής κρίσης και σε κατάσταση εξαιρετικώς έκτακτων οικονομικών συνθηκών, παρέχεται για το λόγο αυτό από το Σύνταγμα η εξουσία στον κοινό νομοθέτη να παρεμβαίνει ρυθμιστικά στον καθορισμό των αποδοχών των εργαζομένων με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας στις επιχειρήσεις του ευρύτερου δημοσίου τομέα, όπως ακριβώς έγινε με τις ανωτέρω διατάξεις νόμου και με αυτή του άρθρου 31 του Ν. 4024/2011. Συνεπώς, η περικοπή των αποδοχών των εναγόντων, όπως και των λοιπών εργαζομένων στο Δημόσιο και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, η οποία έγινε αφενός μεν για την άμεση αντιμετώπιση της διαπιστωθείσας από το νομοθέτη οξείας δημοσιονομικής κρίσης, η οποία κατ' αυτόν είχε καταστήσει αδύνατη την εξυπηρέτηση των δανειακών αναγκών της χώρας μέσω των διεθνών αγορών και πιθανό το ενδεχόμενο χρεοκοπίας της και αφετέρου για την εξυγίανση των δημοσίων οικονομικών και τη μείωση του δημοσιονομικού ελλείμματος, δεν αντιβαίνει στις διατάξεις του Συντάγματος αλλά ούτε και στις διεθνείς συμβάσεις εργασίας. Επιπρόσθετα, με τους ανωτέρω νόμους ρυθμίστηκαν οι βασικοί όροι αμοιβής των εργαζομένων του ευρύτερου δημόσιου τομέα ενώ σε κανένα σημείο του νόμου δεν προβλέπεται ότι απαγορεύεται η δυνατότητα κατάρτισης νέων συλλογικών συμβάσεων εργασίας στις επιμέρους επιχειρήσεις, με τις οποίες θα ρυθμιστούν οι λοιποί όροι εργασίας ενώ, αντίθετα, με το άρθρ. 37 του Ν. 4024/2011 προβλέπεται ρητά η δυνατότητα σύναψης συλλογικών συμβάσεων εργασίας με τις συνδικαλιστικές οργανώσεις της επιχείρησης και τις ενώσεις των εργαζομένων (βλ. ΜΠρΘηβών 57/2014 ΔΕΝ τ. 1643 [16-31 Μαρτίου 2014], σελ. 297 επ.). Περαιτέρω, ο προβαλλόμενος με την κρινόμενη αγωγή ισχυρισμός περί παραβάσεως της Ευρωπαϊκής Σύμβασης Δικαιωμάτων του Ανθρώπου είναι απορριπτέος. Ειδικότερα, στο άρθρο 1 του Πρώτου Προσθέτου Πρωτοκόλλου της Ευρωπαϊκής Συμβάσεως για την προστασία των δικαιωμάτων του ανθρώπου και των θεμελιωδών ελευθεριών (Ε.Σ.Δ.Α.), το οποίο κυρώθηκε μαζί με τη Σύμβαση, με το άρθρο πρώτο του ν.δ. 53/1974 (Α' 256), ορίζεται ότι «Παν φυσικόν ή νομικόν πρόσωπον δικαιούται σεβασμού της περιουσίας του. Ουδείς δύναται να στερηθή της ιδιοκτησίας αυτού ειμή δια λόγους δημοσίας ωφελείας και υπό τους προβλεπόμενους υπό του νόμου και των γενικών αρχών του διεθνούς δικαίου όρους. Αι προαναφερόμεναι διατάξεις δεν θίγουν το δικαίωμα παντός Κράτους όπως θέση εν ισχύι νόμους ους ήθελε κρίνει αναγκαίον προς ρύθμισιν της χρήσεως αγαθών συμφώνως προς το δημόσιον συμφέρον ή προς εξασφάλισιν της καταβολής φόρων ή άλλων εισφορών ή



προστίμων». Με τις διατάξεις αυτές κατοχυρώνεται ο σεβασμός της περιουσίας του προσώπου, το οποίο μπορεί να τη στερηθεί μόνον για λόγους δημοσίας ωφελείας. Στην έννοια της περιουσίας, η οποία έχει αυτόνομο περιεχόμενο, ανεξάρτητο - από - την τυπική κατάταξη των επιμέρους περιουσιακών δικαιωμάτων στο εσωτερικό δίκαιο, περιλαμβάνονται όχι μόνον τα εμπράγματα δικαιώματα, αλλά και όλα τα δικαιώματα «περιουσιακής φύσεως», καθώς και τα κεκτημένα «οικονομικά συμφέροντα». Καλύπτονται, κατ' αυτόν τον τρόπο, και τα ενοχικής φύσεως περιουσιακά δικαιώματα και, ειδικότερα, απαιτήσεις που απορρέουν από έννομες σχέσεις του δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου, είτε αναγνωρισμένες με δικαστική ή διαιτητική απόφαση, είτε απλώς γεννημένες κατά το εθνικό δίκαιο, εφόσον υπάρχει νόμιμη προσδοκία, με βάση το ισχύον, έως την προσφυγή στο δικαστήριο, δίκαιο, ότι μπορούν να ικανοποιηθούν δικαστικώς, εφόσον, δηλαδή, υφίσταται σχετικώς μια επαρκής νομική βάση στο εσωτερικό δίκαιο του συμβαλλομένου κράτους, προϋπόθεση που συντρέχει, ιδίως, όταν η απαίτηση θεμελιώνεται σε νομοθετική ή κανονιστική διάταξη ή σε παγιωμένη νομολογία των δικαιοδοτικών οργάνων του συμβαλλομένου κράτους. Εν όψει των ανωτέρω περιουσία, κατά την έννοια του άρθρου 1 του Πρώτου Προσθέτου Πρωτοκόλλου, αποτελούν και οι έναντι των οργανισμών κοινωνικής ασφάλισης αξιώσεις για την χορήγηση προβλεπομένων από τη νομοθεσία του συμβαλλομένου κράτους κοινωνικοασφαλιστικών παροχών, τόσο στην περίπτωση που ο ενδιαφερόμενος είχε καταβάλει στο παρελθόν υποχρεωτικώς εισφορές, όσο και στην περίπτωση που η χορήγηση της συγκεκριμένης παροχής δεν εξαρτάται από την προηγούμενη καταβολή εισφορών, υπό την προϋπόθεση ότι πληρούνται και οι λοιπές προϋποθέσεις που τίθενται, κατά περίπτωση, από το εθνικό δίκαιο ("βλ. αποφάσεις Ε.Δ.Δ.Α. Vesna Hasani κατά Κροατίας, της 30.9.2010, Andrejeva κατά Λετονίας, της 18.2.2009, No 55707/00, σκέψη 77, Stec και λοιποί κατά Ηνωμένου Βασιλείου, No 65731/01 και 65900/01, σκέψη 54, Jankovic κατά Κροατίας, της 12.10.2000, No 43440/98, Kjartan Astmundsson κατά Ισλανδίας, της 12.10.2004, No 60669/00, σκέψη 39, Domalewski κατά Πολωνίας, της 15.6.1999, No 34610/97). Περαιτέρω, περιουσία, κατά την έννοια του άρθρου 1 του Πρώτου Προσθέτου Πρωτοκόλλου, αποτελεί και η αξίωση για καταβολή προβλεπομένων από τη νομοθεσία του συμβαλλομένου κράτους αποδοχών, εφ' όσον συντρέχουν οι προβλεπόμενες για την καταβολή τους προϋποθέσεις (βλ. αποφάσεις Ε.Δ.Δ.Α. Kechko κατά Ουκρανίας, της 8.2.2006, σκέψεις 23 και 26, Vilho Esken και λοιποί κατά Φινλανδίας, της 19.4.2007, σκέψη 94). Πάντως με το άρθρο 1 του Πρώτου Προσθέτου Πρωτοκόλλου δεν κατοχυρώνεται δικαίωμα σε μισθό ή σύνταξη ορισμένου ύψους (βλ. Ε.Δ.Δ.Α. Αθανάσιος Κανάκης κ.ά. κατά Ελλάδος, της 20.9.2001, Juhanii

Saarinén κατά Φινλανδίας, Νο 69136/01, Kechko κατά Ουκρανίας, της 8.2.2006, σκέψη 23, Vilho Eskelinen και λοιποί κατά Φινλανδίας, της 19.4.2007, σκέψη 94, Andrejeva κατά Λετονίας, της 18.2.2009, σκέψη 77), με συνέπεια να μην αποκλείεται, κατ' αρχήν, διαφοροποίηση του ύψους του μισθού ή συνταξιοδοτικής παροχής αναλόγως με τις επικρατούσες εκάστοτε συνθήκες. Εξ άλλου, για να είναι σύμφωνη με τις διατάξεις του άρθρου 1 του Πρώτου Προσθέτου Πρωτοκόλλου επέμβαση σε περιουσιακής φύσεως αγαθό, υπό την ανωτέρω έννοια, πρέπει να προβλέπεται από νομοθετικές ή άλλου είδους κανονιστικές διατάξεις, καθώς και να δικαιολογείται από λόγους γενικού συμφέροντος, στους οποίους περιλαμβάνονται, κατ' αρχήν, και λόγοι συναπτόμενοι προς την αντιμετώπιση ενός ιδιαίτερου σοβαρού, κατά την εκτίμηση του εθνικού νομοθέτη, δημοσιονομικού προβλήματος ή προς την εξασφάλιση της βιωσιμότητας κοινωνικοασφαλιστικών οργανισμών. Η εκτίμηση δε του νομοθέτη ως προς την ύπαρξη λόγου δημοσίου συμφέροντος επιβάλλοντας τον περιορισμό περιουσιακού δικαιώματος και ως προς την επιλογή της ακολουθητέας πολιτικής για την εξυπηρέτηση του δημοσίου αυτού συμφέροντος υπόκειται σε οριακό δικαστικό έλεγχο (πρβλ. Ε.Δ.Δ.Α. αποφάσεις James και λοιποί κατά Ηνωμένου Βασιλείου, της 21.2.1986, Νο 8793/79, σκέψη 46, Pressos Compania Naviera S.A. και λοιποί κατά Βελγίου, της 20.11.1995, σκέψη 37, Saarinén κατά Φινλανδίας, της 28.1.2003, Κλιάφας και λοιποί κατά Ελλάδος, της 8.7.2004, σκέψη 25 Andrejeva κατά Λετονίας, - της 18.2.2009, σκέψη 83). Περαιτέρω, η επέμβαση στην περιουσία πρέπει να είναι πρόσφορη και αναγκαία για την επίτευξη του επιδιωκόμενου από τον νομοθέτη σκοπού γενικού συμφέροντος και να μην είναι δυσανάλογη σε σχέση προς αυτόν (βλ. Ε.Δ.Δ.Α. James και λοιποί κατά Ηνωμένου Βασιλείου, σκέψη 50). Εν προκειμένω, με τους νόμους 3833 και 3845/2010 ελήφθησαν διάφορα μέτρα, μεταξύ των οποίων περιλαμβάνεται και η περικοπή αποδοχών των εργαζομένων στο Δημόσιο και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα και συνταξιοδοτικών παροχών αφ' ενός μεν για την άμεση αντιμετώπιση της διαπιστωθείσης από το νομοθέτη οξείας δημοσιονομικής κρίσεως, η οποία, κατ' αυτόν, είχε καταστήσει αδύνατη την εξυπηρέτηση των δανειακών αναγκών της χώρας μέσω των διεθνών αγορών και πιθανό το ενδεχόμενο χρεοκοπίας της, και αφ' ετέρου για την εξυγίανση των δημοσίων οικονομικών με τη μείωση του δημοσιονομικού ελλείμματος κατά τρόπο δυνάμενο να διατηρηθεί και μετά την τριετή περίοδο, στην οποία κατ' αρχήν απέβλεπαν τα λαμβανόμενα μέτρα. Ειδικώς δε η λήψη των μέτρων του ν. 3845/2010, μεταξύ των οποίων περιλαμβάνεται και η περαιτέρω περικοπή αποδοχών και συνταξιοδοτικών παροχών, η οποία συνεπάγεται, κατά τις εκτιμήσεις του νομοθέτη, τη μείωση του ελλείμματος της γενικής κυβέρνησης κατά 2,5 περίπου εκατοστιαίες μονάδες



του Α.Ε.Π., κρίθηκε αναγκαία από τον νομοθέτη εν όψει του ότι, κατά την εκτίμηση του, τα προγενεστέρως θεσπισθέντα με τις διατάξεις του ν. 3833/2010 μέτρα απεδείχθησαν ανεπαρκή για την αντιμετώπιση της δυσμενούς οικονομικής καταστάσεως της χώρας, με συνέπεια να καταστεί αναγκαία η προσφυγή στον αποφασισθέντα από τα λοιπά, πλην της Ελλάδας, κράτη μέλη της Ευρωζώνης ευρωπαϊκό μηχανισμό στήριξης της ελληνικής οικονομίας. Με τα δεδομένα αυτά, η θεσπισθείσα με τους νόμους 3833/2010 και 3845/2010 περικοπή αποδοχών και επιδομάτων εργαζομένων στο Δημόσιο και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα και συνταξιοδοτικών παροχών αποτελεί τμήμα ενός ευρύτερου, προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής και προωθήσεως διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων της ελληνικής οικονομίας, το οποίο, συνολικώς εφαρμοζόμενο, αποσκοπεί τόσο στην αντιμετώπιση της κατά την εκτίμηση του νομοθέτη άμεσης ανάγκης καλύψεως οικονομικών αναγκών της χώρας όσο και στη βελτίωση της μελλοντικής δημοσιονομικής και οικονομικής της καταστάσεως, δηλαδή στην εξυπηρέτηση σκοπών, που συνιστούν κατ' αρχήν σοβαρούς λόγους δημοσίου συμφέροντος και αποτελούν, ταυτοχρόνως, και σκοπούς κοινού ενδιαφέροντος των κρατών μελών της Ευρωζώνης, εν όψει της καθιερουμένης από τη νομοθεσία της Ευρωπαϊκής Ένωσης υποχρεώσεως δημοσιονομικής πειθαρχίας και διασφαλίσεως της σταθερότητας της ζώνης του ευρώ στο σύνολο της. Τα μέτρα δε αυτά, λόγω της φύσεως τους, συμβάλλουν αμέσως στην περιστολή των δημοσίων δαπανών. Ενόψει τούτων, με τα δεδομένα, που, κατά τον νομοθέτη, συνέτρεχαν κατά τον χρόνο θεσπίσεως των επίμαχων μέτρων, τα μέτρα αυτά δεν παρίστανται, κατ' αρχήν, απρόσφορα, και μάλιστα προδήλως, για την επίτευξη των επιδιωκόμενων με αυτά σκοπών, ούτε μπορεί να θεωρηθούν ότι δεν ήταν αναγκαία, λαμβανομένου, άλλωστε, υπόψη ότι η εκτίμηση του νομοθέτη ως προς τα ληπτέα μέτρα για την αντιμετώπιση της υπ' αυτού διαπιστωθείσης κρίσιμης δημοσιονομικής καταστάσεως υπόκειται σε οριακό μόνον δικαστικό έλεγχο. Η περικοπή των αποδοχών των ανωτέρω εργαζομένων και των συνταξιοδοτικών παροχών αποβλέπει κυρίως, κατά την εκτίμηση του νομοθέτη, στον περιορισμό των δαπανών της γενικής κυβερνήσεως, ο οποίος θα συμβάλει στη μείωση του δημοσιονομικού ελλείμματος της χώρας. Στις δαπάνες δε της γενικής κυβερνήσεως περιλαμβάνονται και οι δαπάνες των οργανισμών κοινωνικής ασφαλίσεως, ανεξαρτήτως του ότι οι οργανισμοί αυτοί αποτελούν αυτοτελή, σε σχέση με το νομικό πρόσωπο του κράτους, νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου με οικονομική αυτοτέλεια. Εν όψει, δε, του ότι η περικοπή των αποδοχών των εργαζομένων στο Δημόσιο και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα αποβλέπει, κατά τα προεκτεθέντα, κυρίως στον ανωτέρω σκοπό, δεν ασκεί καμία επιρροή ως προς την προσφορότητα του μέτρου αυτού ή την ανάγκη λήψεως του το αν η περικοπή των ανωτέρω

αποδοχών μπορεί πράγματι να ασκήσει περαιτέρω επίδραση, όπως εκτιμά ο νομοθέτης, και στη διαμόρφωση των αποδοχών των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα, η οποία θα οδηγήσει σε μείωση του κόστους παραγωγής των εγχωρίων προϊόντων και διόρθωση της τιμής των προϊόντων και υπηρεσιών και, κατά συνέπεια, σε χαμηλότερο πληθωρισμό, αύξηση της ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας, ενδυνάμωση της απασχόλησης και, τελικώς, σε αύξηση του Ακαθαρίστου Εθνικού Προϊόντος. Περαιτέρω, όπως προκύπτει από τα ανωτέρω εκτεθέντα, η αντιμετώπιση της δυσμενούς οικονομικής καταστάσεως της Χώρας και, η δημοσιονομική εξυγίανση αυτής δεν στηρίζεται μόνον στην μείωση των δαπανών μισθοδοσίας των εργαζομένων στο Δημόσιο και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα και των δαπανών των κοινωνικοασφαλιστικών οργανισμών, αλλά στη λήψη και άλλων μέτρων, οικονομικών, δημοσιονομικών και διαρθρωτικών, η συνολική και συντονισμένη εφαρμογή των οποίων εκτιμάται από το νομοθέτη ότι θα συμβάλει στην έξοδο της Χώρας από την κρίση και στη βελτίωση των δημοσιονομικών της μεγεθών, κατά τρόπο δυνάμενο να διατηρηθεί και στο μέλλον, δηλαδή μετά την πάροδο της τριετίας, στην οποία, κατ' αρχήν αποβλέπει το περιλαμβανόμενο στο Μνημόνιο πρόγραμμα. Ορισμένα από τα μέτρα αυτά θεσπίζονται με διατάξεις των ίδιων νόμων 3833 και 3845/2010 (αύξηση κρατικών εσόδων μέσω της αύξησεως των συντελεστών του φόρου προστιθέμενης αξίας και ειδικών φόρων κατανάλωσης και της επιβολής εκτάκτων εισφορών), ενώ με άλλους νόμους θεσπίσθηκαν μέτρα για την αποκατάσταση της φορολογικής δικαιοσύνης και την αντιμετώπιση της φοροδιαφυγής (ν. 3842/2010, Α' 58), για τη μεταρρύθμιση του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης (ν. 3863/2010, Α' 115) και του συστήματος συνταξιοδότησεως των υπαλλήλων του Δημοσίου (ν. 3865/2010, Α' 120), για την αναθεώρηση των διαδικασιών παρακολούθησης και ελέγχου της εξελίξεως των δημοσίων οικονομικών (ν. 3832/2010 «Ελληνικό Στατιστικό Σύστημα (ΕΛ.Σ.Σ.) Σύσταση της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής (ΕΛ.ΣΤΑΤ.) ως Ανεξάρτητης Αρχής», Α' 38), για την δημοσιονομική διαχείριση (ν. 3871/2010, Α' 141, με τον οποίο αναμορφώθηκε πλήρως ο ν. 2362/1995 «περί Δημοσίου Λογιστικού, ελέγχου των δαπανών του Κράτους και άλλες διατάξεις», Α' 247), για την απελευθέρωση ορισμένων κλειστών επαγγελμάτων (βλ. ν. 3887/2010, Α' 174, για τις οδικές εμπορευματικές μεταφορές) και για την εξυγίανση δημοσίων επιχειρήσεων (βλ. ν. 3891/2010, Α' 188, για την αναδιάρθρωση, την εξυγίανση και την ανάπτυξη του ομίλου ΟΣΕ και της ΤΡΑΙΝΟΣΕ). Με το σύνολο, δε, των μέτρων, που έχει λάβει ο νομοθέτης, μεταξύ των οποίων περιλαμβάνονται και τα επίμαχα, επιδιώκεται, όπως έχει ήδη εκθεθεί, όχι μόνον η αντιμετώπιση της, κατά την εκτίμηση του νομοθέτη, οξείας δημοσιονομικής κρίσεως, αλλά και η εξυγίανση των δημοσίων οικονομικών, κατά τρόπο που θα διατηρηθεί



και στο μέλλον. Περαιτέρω, με τα επίμαχα μέτρα, τα οποία αναφέρονται σε κατάργηση ή μείωση ορισμένων μόνον επιδομάτων ή συνταξιοδοτικών παροχών και, ως εκ τούτου, συνεπάγονται μείωση των συνολικώς καταβαλλομένων, αντιστοίχως, σε μισθωτούς και συνταξιούχους αποδοχών και συνταξιοδοτικών παροχών, όχι, όμως, και στέρηση αυτών, εξασφαλίζεται, κατ' αρχήν, ισορροπία ανάμεσα στις απαιτήσεις του, κατά την εκτίμηση του νομοθέτη, συντρέχοντος εν προκειμένω γενικού συμφέροντος και την ανάγκη προστασίας των περιουσιακών δικαιωμάτων των εργαζομένων και συνταξιούχων, εν όψει και του συγκεκριμένου ύψους των επερχομένων περικοπών, καθώς και του γεγονότος ότι προβλέπεται η καταβολή επιδομάτων εορτών και αδείας, έστω και σε μειωμένα εν σχέσει με το προϋχόν δικαίο ποσά, σε εργαζομένους και συνταξιούχους, των οποίων, αντιστοίχως, οι αποδοχές ή η σύνταξη δεν υπερβαίνει το ποσό των 3.000 ή των 2.500€ από το ηλικιακό δε κριτήριο των 60 ετών, με τη συμπλήρωση των οποίων και μόνον συνταξιούχος δικαιούται τα νέα επιδόματα εορτών και αδείας, εξαιρούνται ευπαθείς ομάδες, όπως π.χ. όσοι λαμβάνουν σύνταξη λόγω αναπηρίας ή με το καθεστώς των βαρέων και ανθυγιεινών ή των οικοδομικών - επαγγελματιών ή, υπό ορισμένες προϋποθέσεις, αν είναι δικαιούχοι συντάξεως εκ μεταβιβάσεως. Τέλος αξίζει να σημειωθεί ότι η κρίση του Δικαστηρίου αυτού για την αντισυνταγματικότητα της παραπάνω διάταξης, την οποία κλήθηκε να εφαρμόσει στην ένδικη αγωγή δε δεσμεύεται από τις τυχόν αντίθετες με αυτή αποφάσεις, καθώς στα πλαίσια του διάχυτου και αυτεπάγγελτου ελέγχου της συνταγματικότητας κάθε διάταξης (ουσιαστικού και τυπικού) νόμου που καλείται να εφαρμόσει ο Δικαστής η κρίση του περιορίζεται μόνο στη συγκεκριμένη περίπτωση και δεν έχει ισχύ έναντι όλων. Μόνη εξαίρεση στο διάχυτο έλεγχο της συνταγματικότητας αποτελεί η κρίση του ΑΕΔ, η οποία είναι δεσμευτική για όλα τα Δικαστήρια, πλην όμως μέχρι σήμερα το ως άνω Δικαστήριο δεν έχει αποφανθεί για τη συνταγματικότητα ή μη της διάταξης της περίπτωσης 1 της υποπαραγράφου Γ.1 της παραγράφου Γ του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012, με την οποία καταργήθηκαν από 1.1.2013 τα επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα και αδείας για λειτουργούς και υπαλλήλους του Δημοσίου και του ευρύτερου Δημόσιου Τομέα, και επομένως είναι επιτρεπτός ο παρεμπόπων έλεγχος αυτής. (ΜΠρΘεσπ 42/2019), Ως εκ τούτου και με δεδομένο ότι η ενάγουσα απασχολήθηκε στην ουσία ως αορίστου χρόνου, το εναγόμενο υποχρεούται να καταβάλει σε αυτήν τα επίδικα επιδόματα, όπως αυτά καθορίζονται με τις διατάξεις του άρθρου 16 Ν. 4024/2011 και ειδικότερα για δώρο Πάσχα ετών 2021 και 2022 ποσό 250€ κατά έτος, ήτοι 500€, για επίδομα αδείας 2021 και 2022 ποσό 250€ κατά έτος, ήτοι 500€ και για δώρο Χριστουγέννων 2021 ποσό 500€, αναλογία δώρου Χριστουγέννων 2020 (500 X 153 ημέρες εργασίας / 283 ημέρες = 321€ και

αναλογία δώρου Χριστουγέννων 2022 (500×31 ημέρες εργασίας / 238 ημέρες = 65€) και συνολικά το ποσό των 1.886€.

Κατ' ακολουθίαν των ανωτέρω, πρέπει να γίνει δεκτή η αγωγή ως βάσιμη και κατ' ουσίαν και να αναγνωρισθεί ότι οι συμβάσεις εργασίας της ενάγουσας με το εναγόμενο ΝΠΔΔ αποτελούσαν εξ' αρχής – ήτοι από το χρόνο κατάρτισης της πρώτης σύμβασης μια ενιαία σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου και να υποχρεωθεί το εναγόμενο να της καταβάλει τα ως άνω κονδύλια με τον νόμιμο τόκο από την επίδοση της αγωγής και μέχρι εξοφλήσεως αυτών. Επίσης, πρέπει να κηρυχθεί η απόφαση προσωρινά εκτελεστή, μόνο ως προς, την αποζημίωση απόλυσης, εφόσον εκτιμάται ότι η ενάγουσα θα υποστεί σημαντική ζημία από την καθυστέρηση στην εκτέλεση και εφόσον πρόκειται για απαίτηση πηγάζουσα από σχέση αναφερόμενη στο άρθρο 614 ΚΠολΔ. Τέλος, πρέπει να συμφηφισθεί η δικαστική δαπάνη των διαδικιών ενόψει της ιδιαίτερης δυσχέρειας της ερμηνείας των κανόνων δικαίου που εφαρμόστηκαν (άρθρο 179 ΚΠολΔ), κατά τα οριζόμενα ειδικότερα στο διατακτικό.

ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ ΑΥΤΟΥΣ

Δικάζει παρόντων των διαδικιών.

Δέχεται εν μέρει την αγωγή.

Αναγνωρίζει ότι η ενάγουσα με το εναγόμενο με μία ενιαία σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, με αφετηρία αυτής κατά τους ειδικώς αναφερόμενους χρόνους στην υπό κρίση αγωγή.

Υποχρεώνει το εναγόμενο να καταβάλει στην ενάγουσα το ποσό των 2.100€ ως αποζημίωση απόλυσης καθώς και το ποσό των 1.886€ που αφορά επιδόματά σε εορτών και αδειας, απάντα ταύτα τα ποσά νόμιμο τόκο από την επίδοση της αγωγής και μέχρι εξοφλήσεως αυτών

Κηρύσσει την απόφαση προσωρινά εκτελεστή ως προς το ποσό των 2.100€

Συμφηφίζει την μεταξύ των διαδικιών δικαστική δαπάνη.

Κρίθηκε, αποφασίστηκε και δημοσιεύτηκε σε έκτακτη δημόσια συνεδρίαση στο ακροατήριό του στην Αθήνα, χωρίς την παρουσία των διαδικιών ή των πληρεξουσίων Δικηγόρων τους, στις 15.5.2025.

Ο ΔΙΚΑΣΤΗΣ

Η ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ

