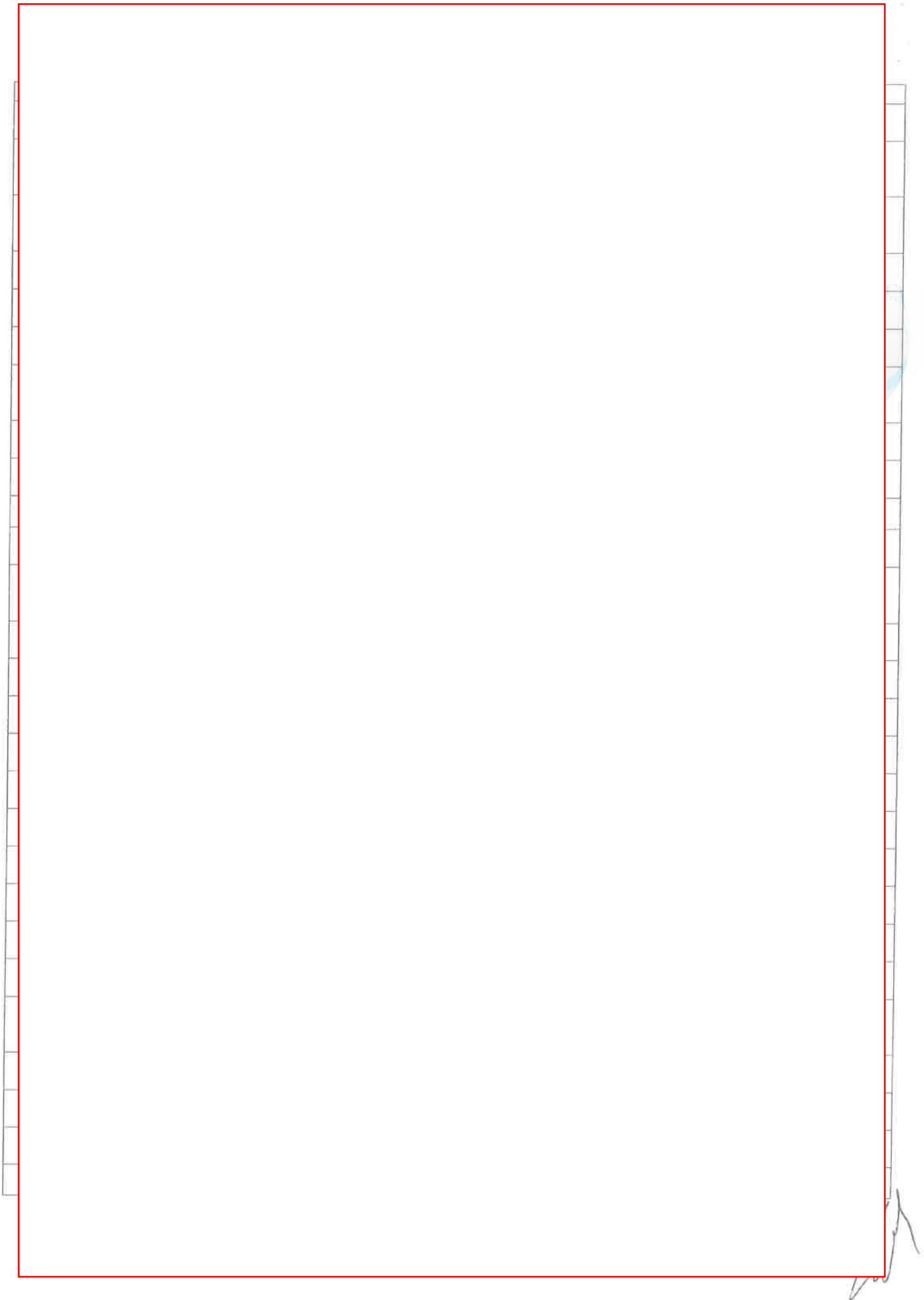






8168 / 2018 απόφασης  
2° φύλλο της υπ' αριθμ.

45.	ΤΣΙΤΕΡΙΔΟΥ	ΓΙΑΝΝΟΥΛΑ	ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ	Κ.ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΙΔΗΣ	
					534
					783
					038
					735
					713
					81
					51
					86
					66
					68
					90
					83
					82
					76
					20
					32
					96
					91
					32
					50
					3
					6
					7
					8
					0
					5
					6
					6



8F68/







που παραστάθηκαν δια του πληρεξουσίου δικηγόρου τους Χρήστου Νικολουτσόπουλου (ΑΜΔΣΑ 10144), ο οποίος κατέθεσε προτάσεις.

ΤΟΥ ΕΝΑΓΟΜΕΝΟΥ : Του Νομικού Προσώπου Δημοσίου Δικαίου με την επωνυμία «ΔΗΜΟΣ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ Ν.Π.Δ.Δ.», που εδρεύει στη Θεσσαλονίκη και εκπροσωπείται νόμιμα, το οποίο παραστάθηκε δια του πληρεξουσίου δικηγόρου του Νικολάου Χρυσικού (ΑΜ 2731), ο οποίος κατέθεσε προτάσεις.

ΚΑΤΑ ΤΗ ΣΥΖΗΤΗΣΗ της υπόθεσης οι πληρεξούσιοι δικηγόροι των διαδίκων ζήτησαν να γίνουν δεκτά όσα αναφέρονται στα πρακτικά συνεδρίασης και στις έγγραφες προτάσεις τους.

**ΑΦΟΥ ΜΕΛΕΤΗΣΕ ΤΗ ΔΙΚΟΓΡΑΦΙΑ**

**ΣΚΕΦΘΗΚΕ ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΟ ΝΟΜΟ**





Από τον συνδυασμό των διατάξεων των άρθρων 648 επ. ΑΚ και 6 ν. 765/1943, που κυρώθηκε με την 324/1946 ΠΥΣ και διατηρήθηκε σε ισχύ με το άρθρο 38 ΕισΝΑΚ, προκύπτει ότι σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, στην οποία και μόνον εφαρμόζονται οι διατάξεις του εργατικού δικαίου, υπάρχει όταν οι συμβαλλόμενοι αποβλέπουν στην παροχή της εργασίας του μισθωτού για ορισμένο ή αόριστο χρόνο με μισθό, ανεξαρτήτως του τρόπου με τον οποίο καθορίζεται και καταβάλλεται αυτός, χωρίς ευθύνη του μισθωτού για την επίτευξη ορισμένου αποτελέσματος, και ακόμη [όταν] ο μισθωτός τελεί σε εξάρτηση από τον εργοδότη του, η οποία εκδηλώνεται με το δικαίωμα του τελευταίου να ασκεί έλεγχο και εποπτεία ως προς τον τρόπο, τόπο και χρόνο παροχής της εργασίας και την επιμελή εκτέλεση της και με την υποχρέωση του πρώτου να συμμορφώνεται στις αναγκαίες εντολές ή οδηγίες του εργοδότη. Από το συνδυασμό δε των διατάξεων των άρθρων 648 και 649 ΑΚ προκύπτει, ότι σύμβαση εργασίας αόριστου χρόνου υπάρχει, όταν οι συμβαλλόμενοι δεν έχουν συμφωνήσει ορισμένη διάρκεια για την παροχή της εργασίας, ούτε η χρονική αυτή διάρκεια συνάγεται από το είδος και το σκοπό της εργασίας. Αντίθετα, η σύμβαση εργασίας είναι ορισμένου χρόνου, όταν συνομολογείται η διάρκεια αυτής μέχρι ορισμένου χρονικού σημείου ή μέχρι της επελεύσεως ορισμένου μέλλοντος και βέβαιου γεγονότος ή της εκτελέσεως ορισμένου έργου, μετά την περάτωση του οποίου ή την επέλευση του βέβαιου γεγονότος ή του χρονικού σημείου, παύει να ισχύει αυτοδικαίως. Επομένως, η διάρκεια της συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου είναι σαφώς καθορισμένη είτε γιατί συμφωνήθηκε, ρητά ή σιωπηρά, είτε γιατί προκύπτει από το είδος και το σκοπό της σύμβασης εργασίας. Χαρακτηριστικό της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου είναι, ότι τα μέρη γνωρίζουν επακριβώς το χρονικό σημείο της λήξης της. Η σύμβαση αυτή παύει αυτοδικαίως, σύμφωνα με το άρθρο 669 παρ. 1 ΑΚ, όταν λήξει ο χρόνος για τον οποίο συνομολογήθηκε, χωρίς να

χρειάζεται καταγγελία της και καταβολή αποζημιώσεως. Εξ άλλου, από τη διάταξη του άρθρου 681 ΑΚ, που ορίζει ότι με τη σύμβαση έργου ο εργολάβος έχει την υποχρέωση να εκτελέσει το έργο και ο εργοδότης να καταβάλει τη συμφωνηθείσα αμοιβή, προκύπτει ότι κύριο χαρακτηριστικό γνώρισμα της συμβάσεως έργου είναι το ότι οι συμβαλλόμενοι αποβλέπουν στο τελικό αποτέλεσμα και όχι σ' αυτή καθ' εαυτή την εργασία, που θα απαιτηθεί για την επίτευξή του. Αντικείμενο της συμβάσεως αυτής μπορεί να είναι και έργο μη αυτοτελές, αλλά επαναλαμβανόμενο σε ορισμένη ή αόριστη χρονική διάρκεια. Σε κάθε περίπτωση, όμως, τη μίσθωση έργου χαρακτηρίζει η έλλειψη εξαρτήσεως από τον κύριο του έργου, αφού ο εργολάβος έχει την πρωτοβουλία στην εκτέλεση αυτού, επιλέγοντας το χρόνο και τον τρόπο εκτελέσεως του μέσα στις συμβατικές προθεσμίες, χωρίς να υποχρεούται να συμμορφώνεται προς τις οδηγίες και εντολές του κυρίου του έργου, μη υποκείμενος στον έλεγχο του (ΑΠ 433/2011, 346/2010 ΤΝΠ ΔΣΑ).

Εξάλλου η φύση της σύμβασης ή της δικαιοπραξίας, δεν εξαρτάται από το χαρακτηρισμό που δίνουν σ' αυτή οι δικαιοπρακτούντες ή ο νόμος, γιατί ο χαρακτηρισμός αυτός αποτελεί έργο του δικαστηρίου της ουσίας κατά την άσκηση της δικαιοδοτικής λειτουργίας του, όπως οριοθετείται από τις διατάξεις των άρθρων 26 παρ. 3 και 87 παρ. 2 του ισχύοντος Συντάγματος, το οποίο, αξιολογώντας τα πραγματικά περιστατικά που εκτίθενται στο δικόγραφο της αγωγής και εφόσον στη συνέχεια προκύψουν και κατά την αποδεικτική διαδικασία, προσδίδει τον ορθό νομικό χαρακτηρισμό στη σύμβαση, κρίση που στη συνέχεια ελέγχεται αναιρετικά στο πλαίσιο εφαρμογής της διάταξης του άρθρου 559 ή 560 αριθ. 1 του ΚΠολΔ. Η δυνατότητα του ορθού χαρακτηρισμού από το δικαστήριο της έννομης σχέσης ως ορισμένου ή αορίστου χρόνου σύμβασης εργασίας, δεν αποκλείεται στις εργασιακές σχέσεις του Δημοσίου και του ευρύτερου δημόσιου τομέα (Ολ.ΑΠ 18/2006 και



19/2007, η δεύτερη καθόσον αφορά μόνο το μέχρι την 17.4.2001 χρονικό διάστημα και όχι το μεταγενέστερο που άρχισαν να ισχύουν οι προστεθείσες παράγραφοι 7 και 8 του Συντάγματος), αλλά ούτε και από εσωτερικό κανονισμό της υπηρεσίας του εργοδότη είτε ανήκει στον δημόσιο ή στον ιδιωτικό τομέα, ακόμα και εάν ο κανονισμός αυτός έχει αποκτήσει ισχύ νόμου (ΟΛΑΠ 7/2011, 8/2011, 19/2007, 20/2007, 18/2006, ΑΠ 556/2010 ΤΝΠΙΔΣΑ). Ο ορθός δε νομικός χαρακτηρισμός ορισμένης σχέσης, κατά την έννοια που προαναφέρθηκε, δεν αφορά μόνο το χαρακτηρισμό της ως εξαρτημένης ή ανεξάρτητης εργασίας ή έργου αλλά και το χαρακτηρισμό της ως ορισμένου ή αορίστου χρόνου, ανεξάρτητα από τον εκ του νόμου ή τον έχοντα ισχύ νόμου κανονισμό χαρακτηρισμό της συμβατικής σχέσης ως ορισμένου χρόνου (ΑΕΔ 3/2001, ΟΛΑΠ 7/2011, 8/2011, ΟΛΑΠ 6/2001).

Περαιτέρω με την κοινοτική οδηγία 1999/70/Ε.Κ., που εκδόθηκε από το Συμβούλιο της Ε.Ε. στις 28-6-1999, επιδιώχθηκε η υλοποίηση της συμφωνίας - πλαισίου, για την εργασία ορισμένου χρόνου, την οποία συνήψαν στις 18-3-1999 οι διεπαγγελματικές οργανώσεις γενικού χαρακτήρα CES, UNICH και CEEP. Οι ρυθμίσεις της αναφέρονται σε όλους τους εργαζομένους με σύμβαση ή σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου, ανεξάρτητα αν απασχολούνται στον ιδιωτικό ή το δημόσιο τομέα, κατά τη νομοθεσία κάθε κράτους μέλους. Αποσκοπεί αφενός στη διασφάλιση της αρχής της μη διάκρισης, όσον αφορά τις συνθήκες απασχόλησης των εργαζομένων με σύμβαση ή σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου, έναντι των εργαζομένων με σύμβαση ή σχέση εργασίας αορίστου χρόνου και αφετέρου στην καθιέρωση ενός ελάχιστου αναγκαίου ρυθμιστικού πλαισίου για την αποφυγή κατάχρησης που προκαλείται από τη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου. Στηρίζεται στην παραδοχή ότι οι συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου αποτελούν τη γενική μορφή των σχέσεων εργασίας,

αναγνωρίζοντας, ωστόσο, ότι οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου αποτελούν χαρακτηριστικό της απασχόλησης σε ορισμένους τομείς ή για ορισμένα επαγγέλματα και δραστηριότητες. Κατά συνέπεια, σύμφωνα με τη συμφωνία πλαίσιο που έχει ενσωματώσει η εν λόγω οδηγία, το ευεργέτημα της σταθερότητας 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 (απόφαση ΔΕΚ C - 212 Κ. Αδενέλερ, σκέψεις 61, 62 και 63). Όταν δεν υπάρχουν ισοδύναμα νομοθετικά μέτρα για την πρόληψη των καταχρήσεων, τα κράτη μέλη, σύμφωνα με την παράγραφο 1 της ρήτρας 5 της ενσωματωμένης στην οδηγία συμφωνίας - πλαισίου, αφού ληφθούν υπόψη οι ανάγκες ειδικών τομέων ή κατηγοριών εργαζομένων, λαμβάνουν ένα ή περισσότερα από τα ακόλουθα μέτρα, θεσπίζοντας κανόνες που καθορίζουν: 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. Σύμφωνα δε με την παράγραφο 2 της ρήτρας 5, ο εθνικός νομοθέτης μπορεί να καθορίζει, όταν χρειάζεται, υπό ποιες συνθήκες οι συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου: α) θεωρούνται "διαδοχικές", β) χαρακτηρίζονται συμβάσεις ή σχέσεις αόριστου χρόνου. Η προθεσμία για την ενσωμάτωση της οδηγίας αυτής στην ελληνική έννομη τάξη έληξε, μετά από παράταση, κατά το άρθρο 2 εδάφιο δεύτερο αυτής, στις 10 Ιουλίου 2002. Η μεταφορά της στην ελληνική έννομη τάξη έγινε εκπρόθεσμα, αναφορικά με τους εργαζομένους στον ιδιωτικό τομέα, στις 2-4-2003, με το ΠΔ 81/2003 και ως προς τους εργαζόμενους στο δημόσιο τομέα στις 19-7-2004, με το ΠΔ 164/2004. Ωστόσο, στην ελληνική έννομη τάξη, όχι μόνο πριν από τη μεταφορά της εν λόγω οδηγίας,



αλλά και πριν από την ημερομηνία που έπρεπε να μεταφερθεί, η καταστρατήγηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων με την καταχρηστική επιλογή της σύμβασης ορισμένου χρόνου, αντί αόριστου χρόνου που αντικειμενικά δικαιολογείται, αντιμετωπίζεται βασικά με το άρθρο 8 παρ. 3 του ν. 2112/1920, σε συνδυασμό με τα άρθρα 281, 671 ΑΚ, 25 παρ. 1 και 3 του Συντάγματος (ΟΛΑΠ 18/2006). Το ως άνω άρθρο 8 παρ. 3 Ν. 2112/1920 ορίζει ότι: «Αι διατάξεις του νόμου τούτου [για την εργασία αορίστου χρόνου] εφαρμόζονται ωσαύτως και επί συμβάσεων εργασίας με ωρισμένη χρονικήν διάρκειαν, εάν ο καθορισμός της διάρκειας ταύτης δεν δικαιολογείται εκ της φύσεως της συμβάσεως, αλλ' ετέθη σκοπίμως προς καταστρατήγησιν των περί υποχρεωτικής καταγγελίας της υπαλληλικής συμβάσεως διατάξεων του παρόντος νόμου». Οι προαναφερόμενες διατάξεις, που εφαρμόζονται για όλους τους εργαζομένους με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου, ανεξάρτητα αν απασχολούνται στον ιδιωτικό ή το δημόσιο τομέα και καθιερώνουν "ισοδύναμο νομοθετικό μέτρο", του εθνικού μας δικαίου, για την αποτροπή και αντιμετώπιση καταχρήσεων, κατά την έννοια της ρήτρας - πλαισίου που ενσωματώθηκε στην εν λόγω οδηγία, παρέχουν προστασία στους εργαζομένους από τις καταχρήσεις του είδους που προαναφέρθηκαν, με το να καθιερώνουν την αρχή ότι ο χαρακτηρισμός που έδωσαν στη σύμβαση οι συμβαλλόμενοι δεν είναι δεσμευτικός, αλλά ο ορθός χαρακτηρισμός της σύμβασης εργασίας, ως σύμβασης ορισμένου ή αόριστου χρόνου, δίδεται από το δικαστήριο από τη φύση της συγκεκριμένης σύμβασης. Μάλιστα, η προστασία αυτή είναι πληρέστερη εκείνης της οδηγίας, αφού κατά την εφαρμογή των εν λόγω διατάξεων του εθνικού δικαίου έχει παγιωθεί η ερμηνεία ότι μπορεί η σύμβαση να θεωρηθεί αόριστου χρόνου, έστω και αν μια μόνο σύμβαση που προσχηματικά ονομάσθηκε ορισμένου χρόνου καταρτίσθηκε. Με τις πρόσφατες δε υπ' αριθμ. 7 και 8/2011 αποφάσεις της Ολομέλειας του Αρείου Πάγου έγινε δεκτό ότι

«κατά την παγιωθείσα στη νομολογία και τη θεωρία ερμηνεία της εν λόγω διάταξης, ενώ αυτή αναφέρεται στην προστασία των εργαζομένων από τη μη τήρηση, από τον εργοδότη, των τυπικών όρων που επιβάλλει κατά την απόλυση ο ν. 2112/1920, αξιοποιήθηκε γενικότερα για τον ορθό νομικό χαρακτηρισμό των συμβάσεων εργασίας ως ορισμένης ή αόριστης χρονικής διάρκειας, με πληρέστερη μάλιστα προστασία έναντι εκείνης της μεταγενέστερης ως άνω κοινοτικής Οδηγίας, εφόσον πρόκειται για διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου που καλύπτουν πραγματικά ανάγκες της υπηρεσίας πάγιες και διαρκείς και όχι πρόσκαιρες ή απρόβλεπτες». Εξάλλου, η ανωτέρω οδηγία, η οποία δεν προβλέπει αμέσου εφαρμογής κυρώσεις σε περιπτώσεις καταχρήσεων του είδους που προαναφέρθηκαν, αφήνει στις εθνικές αρχές τη λήψη των πρόσφορων μέτρων για την αντιμετώπιση τέτοιων καταστάσεων, τα οποία πρέπει να είναι όχι μόνο αναλογικά, αλλά και αρκούντως αποτελεσματικά και αποτρεπτικά για να εξασφαλίσουν την πλήρη αποτελεσματικότητα των κανόνων που θεσπίστηκαν κατ' εφαρμογή της συμφωνίας - πλαισίου. Εντούτοις, μετά τη λήξη της προθεσμίας μεταφοράς της εν λόγω οδηγίας στο εσωτερικό δίκαιο, τα εθνικά δικαστήρια οφείλουν, στο μέτρο του δυνατού, να ερμηνεύουν το εσωτερικό δίκαιο, υπό το φως του κειμένου και του σκοπού της, προκειμένου να επιτευχθούν τα επιδιωκόμενα από αυτήν αποτελέσματα, προκρίνοντας την ερμηνεία των εθνικών κανόνων που είναι η πλέον σύμφωνη προς το σκοπό αυτό για να καταλήξουν έτσι σε λύση συμβατή προς τις διατάξεις της εν λόγω οδηγίας. Επίσης, δεν επιτρέπεται να εφαρμόσουν εθνική νομοθεσία η οποία αντίκειται προς τους σκοπούς της οδηγίας (ΔΕΚ υπόθεση C - 212 Κ. Αδενέλερ σκέψεις 108, 124 και αποφάνσεις 1, 3 και 4). Συνεπώς, η σύμφωνη προς την ανωτέρω οδηγία ερμηνεία της διάταξης του άρθρου 8 παρ. 3 του ν. 2112/1920, οδηγεί στο ερμηνευτικό πόρισμα, ότι για τις συμβάσεις που ήταν ενεργές την 10-7-2002 ή καταρτίστηκαν μετά από την ημερομηνία αυτή έως



τουλάχιστο την 19-7-2004, ημέρα της έναρξης ισχύος του προαναφερόμενου Π.Δ. 164/2004, δεν αποκλείεται να θεωρηθεί ως αόριστου χρόνου μια σύμβαση εργασίας, η οποία χαρακτηρίστηκε από τα μέρη ως σύμβαση ορισμένου χρόνου, εάν ο καθορισμός ορισμένης διάρκειας αυτής δε δικαιολογείται από τη φύση της εργασίας, έστω και αν η σύναψη της για ορισμένη μόνο διάρκεια προβλέπεται από το νόμο, οπότε, όπως είχε νομολογηθεί πριν από την υποχρέωση μεταφοράς της οδηγίας, δεν επιτρεπόταν τέτοιος αναχαρακτηρισμός της (ΟΛΑΠ 1807/1986). Περαιτέρω, εμπόδιο για την εφαρμογή της διάταξης του άρθρου 8 παρ. 3 του ν. 2112/1920, σε συνδυασμό με τις λοιπές διατάξεις του ΑΚ και του Συντάγματος που προαναφέρθηκαν, δεν αποτελούν οι διατάξεις του άρθρου 103 του Συντάγματος. Ειδικότερα, με τις διατάξεις των παραγράφων 7 και 8 αυτού 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, σε μη νομοθετημένες θέσεις για την κάλυψη απρόβλεπτων, πρόσκαιρων ή επειγουσών αναγκών, αλλά και η πρόσληψη με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου ορισμένου ή αόριστου χρόνου για την πλήρωση νομοθετημένων οργανικών θέσεων, β) απαγορεύεται η μετατροπή από το νόμο των συμβάσεων ορισμένου χρόνου σε συμβάσεις αόριστου χρόνου, η απαγόρευση όμως αυτή αναφέρεται σε συμβάσεις ορισμένου χρόνου που έγιναν πράγματι για την κάλυψη πρόσκαιρων, απρόβλεπτων ή επειγουσών αναγκών, οπότε μόνο επιτρέπεται και η σύναψη σύμβασης ορισμένου χρόνου και δεν αναφέρεται και σε συμβάσεις που έγιναν για την απασχόληση σε μη νομοθετημένες οργανικές θέσεις, για την κάλυψη όχι τέτοιων αναγκών, αλλά πάγιων και διαρκών αναγκών. οπότε η σύναψη τους για ορισμένη χρονική διάρκεια έγινε προς καταστρατήγηση των διατάξεων που ορίζουν πότε επιτρέπονται οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου, γ) στην περίπτωση πρόσληψης προσωπικού για κάλυψη δήθεν

απρόβλεπτων, πρόσκαιρων ή επειγουσών αναγκών, πλην για την κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών, εξ αντιδιαστολής δεν έχουν εφαρμογή οι διατάξεις αυτές και οι νόμοι που εκδόθηκαν κατ' επιταγή αυτών, αλλά οι διατάξεις που καλύπτουν τις συμβάσεις εργασίας ιδιωτικού δικαίου αόριστου χρόνου. Επομένως, από την απαγόρευση "μετατροπής" των συμβάσεων ορισμένου σε αόριστου χρόνου δεν συνάγεται και απαγόρευση για την αναγνώριση του 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 (Ολ ΑΠ 18/2006 και ανωτέρω αναλυτικά το σκεπτικό των υπ' αριθμ. 7 και 8/2011 αποφάσεων της ΟΛΑΠ). Να σημειωθεί δε ότι, αντίθετα έκρινε η Ολομέλεια του Αρείου Πάγου στις υπ' αριθμ. 19/2007 και 20/2007 αποφάσεις της, όπου αναφέρεται ότι: «διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, συναπτόμενες υπό το κράτος της ισχύος των πιο πάνω διατάξεων του άρθρου 103 του Συντάγματος και του άρθρου 21 του ν. 2190/1994, με το Δημόσιο, τους ΟΤΑ και όλους τους λοιπούς φορείς του ευρύτερου δημόσιου τομέα, δεν μπορούν να μετατραπούν σε συμβάσεις αόριστου χρόνου, έστω και αν αυτές καλύπτουν πάγιες και διαρκείς και όχι πρόσκαιρες ή απρόβλεπτες ανάγκες. Ούτε καταλείπεται πεδίο εκτίμησης των συμβάσεων αυτών, κατ' ορθό νομικό χαρακτηρισμό της έννομης σχέσης κατά τη δικαστική διαδικασία, ως συμβάσεων αόριστου χρόνου, στην περίπτωση που αυτές καλύπτουν πάγιες και διαρκείς ανάγκες, αφού, έστω και αν τούτο συμβαίνει, ο εργοδότης, βάσει των πιο πάνω διατάξεων, ευχέρεια για τη σύναψη σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου δεν έχει». Επιπροσθέτως, ο ορθός χαρακτηρισμός της σχέσης, ως αόριστου χρόνου, προκειμένου να αποκλεισθεί η εφαρμογή διατάξεων που έρχονται σε αντίθεση προς τους σκοπούς της ανωτέρω οδηγίας, δεν προσκρούει στη συνταγματική επιταγή της πρόσληψης στο δημόσιο





τομέα με σύμβαση αόριστου χρόνου μόνο σε οργανικές θέσεις, καθώς και με διαγωνισμό ή επιλογή, υπό τους όρους του νόμου, εφόσον η οδηγία αναφέρεται όχι μόνο σε συμβάσεις εργασίας που καταρτίστηκαν εγκύτως, αλλά και σε σχέσεις εργασίας, στις πραγματικές δηλαδή εργασιακές σχέσεις που υπάρχουν, έστω και αν δεν έχει συναφθεί έγκυρη σύμβαση εργασίας, ως προς τις οποίες επίσης είναι εφαρμοστέα η διάταξη του άρθρου 8 παρ. 3 του ν. 2112/1920. Περαιτέρω, με ερμηνεία σύμφωνη με την εν λόγω οδηγία, πρέπει να θεωρηθεί ότι είναι εφαρμοστέες, ως προς το δημόσιο τους Ο.Τ.Α. και τα άλλα ν.π.δ.δ., και οι διατάξεις των άρθρων 46 περ. δ' και 53 του Π.Δ. 410/1988, που επιβάλλουν την ύπαρξη σπουδαίου λόγου για τη λύση της υπαλληλικής σχέσης με καταγγελία της σύμβασης εργασίας αόριστου χρόνου. Τέλος, τον ορθό χαρακτηρισμό της σχέσης εργασίας ως αόριστου χρόνου και σε περιπτώσεις που καταρτίστηκε σύμβαση ορισμένου χρόνου, χωρίς αυτή να δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους, προϋποθέτει ως μη αποκλειόμενο από τις ανωτέρω συνταγματικές διατάξεις και το Π.Δ. 164/2004, με το οποίο ενσωματώθηκε η ανωτέρω οδηγία στην ελληνική έννομη τάξη. Οι μεταβατικές διατάξεις του άρθρου 11 του εν λόγω Π.Δ/τος ορίζουν τις προϋποθέσεις υπό τις οποίες διαδοχικές συμβάσεις εργασίας, που σχετίζονται με την εξυπηρέτηση πάγιων και διαρκών αναγκών, οι οποίες έχουν συναφθεί πριν από την έναρξη της ισχύος του και είναι ενεργές κατ' αυτήν ή κατά το χρονικό διάστημα των τελευταίων τριών μηνών πριν από αυτήν, συνιστούν εφεξής σύμβαση εργασίας αόριστου χρόνου και έτσι αναγνωρίζουν τον αληθινό χαρακτήρα των σχετικών συμβάσεων και δεν μετατρέπουν αυτές από ορισμένου σε αόριστου χρόνου, αφού τέτοια μετατροπή θα ήταν συνταγματικά ανεπίτρεπτη. Ωστόσο, συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας που ήταν ενεργές ή καταρτίστηκαν πριν από την ισχύ του εν λόγω Π.Δ/τος, μετά δε την 10-7-2002, ημέρα έως την οποία έπρεπε να ενσωματωθεί στην ελληνική έννομη τάξη η εν

λόγω οδηγία, καταλαμβάνονταν ήδη από τις προστατευτικές διατάξεις του άρθρου 8 παρ. 3 του ν. 2112/1920, σε συνδυασμό με εκείνες των άρθρων 281, 671 ΑΚ, 25 παρ. 1 και 3 του Συντάγματος, δεν είναι δε επιτρεπτή, σύμφωνα με την οδηγία αυτή, η χειροτέρευση της θέσης των εργαζομένων και συνεπώς εξακολουθούν αυτές να διέπονται από το ευνοϊκότερο καθεστώς των εν λόγω διατάξεων και να μη περιορίζεται η αναγνώριση της σχέσης ως αόριστου χρόνου μόνο για το μετά την έναρξη της ισχύος του Π.Δ. 164/2004 χρονικό διάστημα, ούτε να εξαρτάται ο χαρακτηρισμός αυτός από προϋποθέσεις που δεν προβλέπονταν πριν από αυτήν. Η πρόβλεψη, εξάλλου, ότι μεσολαβεί για την αναγνώριση της σχέσης ως αόριστου χρόνου διοικητική διαδικασία, δεν μπορεί να αποκλείσει στα δικαστήρια, κατά την άσκηση του υπαγορευόμενου από το Σύνταγμα δικαιοδοτικού τους έργου, την έρευνα της ύπαρξης των προϋποθέσεων που προσδίδουν στη σχετική σύμβαση ή σχέση το χαρακτήρα σύμβασης ή σχέσης εργασίας αόριστου χρόνου (ΟλΑΠ 18/2006). Τα άρθρα δε 5, 6 και 7 του Π.Δ. 164/2004 περιλαμβάνουν τις ακόλουθες ρυθμίσεις: «Άρθρο 5 (Διαδοχικές συμβάσεις) 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 συμβάσεως συνάπτονται για την εξυπηρέτηση ειδικών ομοειδών αναγκών που σχετίζονται ευθέως και αμέσως με τη μορφή ή το είδος ή τη δραστηριότητα της επιχείρησης. 3. Η σύναψη διαδοχικών συμβάσεων γίνεται εγγράφως και οι λόγοι που την δικαιολογούν αναφέρονται ρητώς στη σύμβαση, εφόσον δεν προκύπτουν ευθέως από αυτήν. Κατ' εξαίρεση, ο έγγραφος



τύπος δεν απαιτείται, όταν η ανανέωση της σύμβασης, λόγω του ευκαιριακού χαρακτήρα της απασχόλησης, δεν έχει διάρκεια μεγαλύτερη του ενός μηνός, εκτός αν ο έγγραφος τύπος προβλέπεται ρητά από άλλη διάταξη.....Άρθρο 6 (Ανώτατη διάρκεια συμβάσεων) 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 τους είκοσι τέσσερις (24) μήνες σε συνολικό χρόνο διάρκειας της απασχόλησης, είτε συνάπτονται κατ' εφαρμογήν του προηγούμενου άρθρου είτε συνάπτονται κατ' εφαρμογήν άλλων διατάξεων της κειμένης νομοθεσίας.... Άρθρο 7 (Συνέπειες παραβάσεων) 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. Σχετικά με τις πάγιες διατάξεις του Π.Δ. 164/2004 έχει κρίνει το ΔΕΚ ότι με το Π.Δ. 164/2004 φαίνεται κατ' αρχήν να ενισχύεται η πρόληψη των καταχρήσεων, αφού υιοθετείται τόσο το κριτήριο του αντικειμενικού λόγου ανανέωσης της σύμβασης ή σχέσης εργασίας ορισμένου χρόνου όσο και το όριο του ανώτατου αριθμού διαδοχικών συμβάσεων και της ανώτατης χρονικής διάρκειας τέτοιων συμβάσεων και ότι, αν και υιοθετούνται - υπαλλακτικά και όχι σωρευτικά - όλα τα μέτρα που προβλέπει και η ρήτρα 5 της συμφωνίας πλαισίου, ωστόσο

προβλέπονται κυρώσεις αμφίβολης αποτελεσματικότητας (απόφαση της 23ης Απριλίου 2009 στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-378/07, C-379/07, C-380/07, Αγγελιδάκη κ.λπ., ακόμη αδημοσ. στη Συλλ.). Στην περίπτωση επομένως που θα διαπιστωθεί κατάχρηση, παρά τη χρήση των μέτρων αυτών, τυγχάνει εφαρμογής το άρθρο 8 παρ. 3 Ν. 2112/1920, μη εμποδιζομένης της εφαρμογής του από το άρθρο 103 παρ. 8 Συντ., το οποίο, όπως προεκτέθηκε, δεν μπορεί να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι απαγορεύει απολύτως τη θεώρηση των συμβάσεων ως αορίστου χρόνου, μέχρι τη λήψη άλλων πράγματι αποτελεσματικών μέτρων (πλην της θεώρησης των συμβάσεων ως αορίστου χρόνου) για την πρόληψη της κατάχρησης που προκύπτει από τη χρήση διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου και την εξάλειψη των συνεπειών από την παραβίαση του κοινοτικού δικαίου σε περίπτωση που αυτή λάβει χώρα. Περαιτέρω, ως εργοδότης θεωρείται, κατά την επιστήμη του εργατικού δικαίου, ελλείψει γενικού νομοθετικού ορισμού της έννοιας αυτού, κάθε φυσικό ή νομικό πρόσωπο, στην υπηρεσία του οποίου διατελεί με σχέση εξαρτημένης εργασίας άλλο φυσικό πρόσωπο το οποίο παρέχει την εργασία αυτή και όχι απαραίτητα το πρόσωπο εκείνο, το οποίο προέβη στην πρόσληψή του (ΑΠ 1290/2010, ΑΠ 873/2009 ΕΕμπΔ 2009, 822, ΕφΑΘ 3479/2007 ΔΕΕ 2008, 236, ΕφΠειρ 714/1999 Δημ. ΝΟΜΟΣ, Βλαστός «Ατομικό Εργατικό Δίκαιο» παρ. 301 επ.). Επομένως, ο αντισυμβαλλόμενος του εργαζόμενου στη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας δεν σημαίνει πάντοτε ότι είναι ο εργοδότης, αλλά θα πρέπει στο πρόσωπο αυτού να συγκεντρώνονται όλα τα στοιχεία που προσδιορίζουν την έννοια αυτού, όπως προαναφέρθηκε. Εξάλλου, σύμφωνα με το άρθρο 23 παρ. 2 της Οικουμενικής Διακήρυξης των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων «όλοι χωρίς καμία διάκριση έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για ίση εργασία». Με το άρθρο 7 του Διεθνούς Συμφώνου των Ηνωμένων Εθνών για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Μορφωτικά Δικαιώματα



(19-12-1966), που κυρώθηκε με το Ν. 1532/1985, αναγνωρίζεται «.....το δικαίωμα κάθε προσώπου να απολαμβάνει δίκαιους και ευνοϊκούς όρους εργασίας, οι οποίοι να εξασφαλίζουν ειδικότερη αμοιβή που παρέχει σε όλους τους εργαζομένους σαν ελάχιστο όριο ένα μισθό δίκαιο και αμοιβή ίση με την αξία της εργασίας χωρίς καμία διάκριση.....». Περαιτέρω, με το άρθρο 4 του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη του Συμβουλίου της Ευρώπης (18-10-1961), που κυρώθηκε με το Ν. 1426/1984, καθιερώνεται υποχρέωση αναγνώρισης του δικαιώματος των εργαζομένων για ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας. Το αυτό δικαίωμα κατοχυρώνεται και με την υπ' αριθμ. 111 Διεθνή Σύμβαση Εργασίας της 4-6-1958 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, που κυρώθηκε με το Ν. 1424/1984. Περαιτέρω, με το άρθρο 119 ΣΕΟΚ (ήδη άρθρο 141 ΣΕΟΚ), το οποίο, σύμφωνα με την πάγια νομολογία του ΔΕΚ, έχει υπερνομοθετική ισχύ και άμεσο αποτέλεσμα, κατοχυρώνεται η αρχή της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή εργασία της αυτής αξίας. Επιπρόσθετα, και το άρθρο 2 της 100 Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας και οι υπ' αριθμ. 75/117 και 76/207 Οδηγίες του Συμβουλίου της Ε.Ε. αναφέρονται στην ίση αμοιβή για όμοια εργασία. Επιπλέον, με τη ρήτρα 1 της Οδηγίας 1990/70/ΕΚ ορίζεται μεταξύ άλλων ως σκοπός της Οδηγίας «.....η βελτίωση της ποιότητας της εργασίας ορισμένου χρόνου με τη διασφάλιση της εφαρμογής της μη διάκρισης». Περαιτέρω, με τη ρήτρα 4 της Οδηγίας ορίζεται ότι «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 δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους». «4. Η απαιτούμενη περίοδος προυπηρεσίας σε σχέση με τις ιδιαίτερες συνθήκες απασχόλησης θα είναι η ίδια για τους εργαζομένους ορισμένου χρόνου όπως και για τους εργαζομένους αορίστου χρόνου, εκτός από την περίπτωση που

δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους διαφορετική διάρκεια της περιόδου προυπηρεσίας». Οι ρυθμίσεις των ρητρών αυτών είναι επαρκώς ακριβείς, ανεπιφύλακτες και κατά συνέπεια παρήγαγαν άμεσο αποτέλεσμα ακόμη και πριν από την ενσωμάτωσή τους στο εθνικό δίκαιο. Εξάλλου, η αρχή της μη διάκρισης των εργαζομένων ορισμένου χρόνου έναντι των εργαζομένων αορίστου χρόνου αποτελεί υποπερίπτωση της αρχής της ίσης μεταχείρισης, ως γενικής αρχής του κοινοτικού δικαίου, που, όπως αναφέρθηκε ήδη, παράγει άμεσο αποτέλεσμα. Στον όρο «συνθήκες – όρους απασχόλησης» πρέπει να γίνει δεκτό ότι συμπεριλαμβάνεται οποιοδήποτε ζήτημα πάνω στο οποίο μπορεί να ανακύψει θέμα διάκρισης, τόσο σε επίπεδο ατομικών, όσο και σε επίπεδο συλλογικών σχέσεων εργασίας. Από τη σκοπιά των ατομικών εργασιακών σχέσεων αφορά, επομένως, κάθε είδους αμοιβές, δηλαδή το μισθό, τα επιδόματα, τις παροχές σε είδος, τις οικειοθελείς παροχές, τη χορήγηση αδειών, κάθε είδους δικαιώματα κλπ. Δεν δικαιολογείται, εξάλλου, διαφορετική μεταχείριση (δεν συνιστά δηλαδή αντικειμενικό λόγο διάκρισης) μεταξύ των εργαζομένων με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου και των εργαζομένων με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου εκ μόνου του γεγονότος ότι η διαφορετική αυτή μεταχείριση προβλέπεται από γενικό και αφηρημένο εθνικό κανόνα δικαίου, όπως είναι ο νόμος ή η συλλογική σύμβαση. Επιπρόσθετα, δεν επιτρέπεται διαφορετική μεταχείριση της προυπηρεσίας με συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου σε σχέση με την προυπηρεσία με συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου. Παροχές, λοιπόν, που συναρτώνται με τον συνολικό χρόνο προυπηρεσίας, όπως για παράδειγμα ο μισθός ή το ημερομίσθιο του εργαζομένου, που υπολογίζεται βάσει του συνολικού χρόνου προυπηρεσίας, οι ημέρες της ετήσιας άδειας, που επίσης υπολογίζονται αναλόγως του συνολικού χρόνου προυπηρεσίας κλπ δεν επιτρέπεται να διαφοροποιούνται εκ του λόγου ότι η προυπηρεσία έλαβε χώρα με συμβάσεις ή



σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου και όχι με συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου (βλ. Φ. Δερμιτζάκη «Η απαγόρευση διάκρισης των εργαζομένων ορισμένου χρόνου έναντι των αντίστοιχων εργαζομένων αορίστου χρόνου». Σκέψεις με αφορμή την απόφαση του Δ.Ε.Κ. της 13<sup>ης</sup> Σεπτεμβρίου 2007 στην υπόθεση 0 – 307/05 (Yolanda Del Cerro Alonso κατά Osakidetza Servicio Vasco de Salud) ΕΕΔ 2008 σελ. 81 επ. ).

Με την υπό κρίση αγωγή, οι ενάγοντες εκθέτουν, κατόπιν παραδεκτής διόρθωσής με προφορική δήλωση του πληρεξουσίου τους δικηγόρου που καταχωρήθηκε στα πρακτικά (άρθρο 224 ΚΠολΔ), ότι με βάση διαδοχικά ανανεούμενες συμβάσεις και σχέσεις εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου απασχολήθηκαν στο εναγόμενο ΝΠΔΔ με την επωνυμία «Δήμος Θεσσαλονίκης» με τις ειδικότητες και κατά τα χρονικά διαστήματα, που αναφέρονται στην αγωγή. Περαιτέρω δε ιστορούν ότι με την εργασία τους εξυπηρετούσαν εξαρχής πάγιες και διαρκείς ανάγκες του εναγομένου, καθόσον εργάζονταν χωρίς διακοπή. Ζητούν δε α) να αναγνωρισθεί ότι συνδέονται με το εναγόμενο με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου και β) να αναγνωρισθεί η ακυρότητα των απολύσεών τους και να υποχρεωθεί το τελευταίο να τους απασχολεί, δυνάμει της ανωτέρω σύμβασης, στη θέση με την ειδικότητα και με τις αποδοχές που αντιστοιχούν εκ του νόμου με την υπηρεσιακή τους ένταξη και εξέλιξη, λαμβανομένων υπόψη και των λοιπών τυπικών τους προσόντων, απειλούμενης εναντίον του χρηματικής ποινής ύψους τριακοσίων (300) ευρώ για τον καθένα εξ αυτών (εναγόντων) για κάθε ημέρα μη συμμορφώσεώς του με το διατακτικό της εκδοθησομένης απόφασης. Ζητούν, επίσης, να κηρυχθεί η απόφαση προσωρινά εκτελεστή και να καταδικαστεί το εναγόμενο στα δικαστικά τους έξοδα.

Με αυτό το περιεχόμενο και αυτά τα αιτήματα η αγωγή αρμόδια και παραδεκτά φέρεται προς συζήτηση ενώπιον αυτού του Δικαστηρίου που είναι καθύλην και κατά

τόπον αρμόδιο (άρθρ. 7, 9, 10, 11 περ. 7, 12 παρ. 1, 14 παρ. 2, 16 παρ. 2, 25 παρ. 2 ΚΠολΔ) για να δικαστεί κατά την ειδική διαδικασία των εργατικών διαφορών (άρθρα 663 επ. ΚΠολΔ) και είναι αρκούτως ορισμένη και νόμιμη ερειδόμενη στις διατάξεις που προαναφέρθηκαν καθώς και σε αυτές των άρθρων 25 παρ. 1 και 3 Σ, στην 1990/70/ΕΚ Κοινοτική Οδηγία, άρθρο 648 επ. ΑΚ, 8 παρ. 3 Ν. 2112/1920, ΠΔ 81/2003 και 70, 71, 176 και 946 παρ. 1 ΚΠολΔ. Ωστόσο μη νόμιμο είναι το αίτημα της αγωγής περί κήρυξης της απόφασης προσωρινά εκτελεστής, καθόσον αναγνωριστικές (και διαπλαστικές) αποφάσεις δεν επιτρέπεται να κηρυχθούν προσωρινά εκτελεστές (ΕρμΚΠολΔ Κεραμέα – Κονδύλη – Νίκα εκδ. 2000, άρθρο 907 αρ. 3, σελ. 1721). Ως προς τα υπόλοιπα αιτήματά της, πρέπει η υπό κρίση αγωγή να εξεταστεί περαιτέρω στην ουσία της, χωρίς να απαιτείται για το παραδεκτό της συζήτησής της να καταβληθεί το προσήκον δικαστικό ένσημο μετά των αναλογούντων υπέρ τρίτων ποσοστών λόγω του αναγνωριστικού και διαπλαστικού χαρακτήρα της. Περαιτέρω, οι ενάγοντες, με δήλωση του πληρεξουσίου δικηγόρου τους στο ακροατήριο, καταχωρηθείσα στα πρακτικά, την οποία αναπτύσσει με τις προτάσεις του, υποβάλλει αίτημα περί λήψεως ασφαλιστικών μέτρων για την προσωρινή ρύθμιση της εργασιακής τους κατάστασης, επικαλούμενοι, επείγουσα περίπτωση. Ειδικότερα, ζητούν να υποχρεωθεί προσωρινά το εναγόμενο ΝΠΔΔ να αποδέχεται την προσηκόντως προσφερόμενη εργασία τους δυνάμει συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας, καταβάλλοντάς τους τις νόμιμες αποδοχές τους μέχρι την έκδοση τελεσίδικης απόφασης επί της υπό κρίση αγωγής. Το αίτημα αυτό υποβάλλεται αρμοδίως και παραδεκτώς ενώπιον του Δικαστηρίου τούτου, σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 682 παρ. 2 ΚΠολΔ, που ορίζει ότι : «Τα ασφαλιστικά μέτρα μπορούν να διαταχθούν και κατά τη διάρκεια της δίκης που αφορά την κύρια υπόθεση», και είναι νόμιμη, στηριζόμενη στις προπαρατεθείσες διατάξεις. Πρέπει, επομένως, να εξετασθεί περαιτέρω για την ουσιαστική της βασιμότητα.





Από την εκτίμηση των ένορκων καταθέσεων των μαρτύρων των διαδίκων, που εξετάστηκαν στο ακροατήριο αυτού του δικαστηρίου και περιέχεται στα ταυτάριθμα με την παρούσα απόφαση πρακτικά του (βλ. αυτές) και όλων των εγγράφων, που επικαλούνται και προσκομίζουν οι διάδικοι, αποδείχτηκαν τα παρακάτω πραγματικά περιστατικά: Οι ενάγοντες προσελήφθησαν υπό του εναγομένου ΝΠΔΔ με την επωνυμία «Δήμος Θεσσαλονίκης» με διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου κατά τα ειδικότερα χρονικά διαστήματα που αναφέρονται στην κρινόμενη αγωγή για τον κάθε έναν από αυτούς και παρείχαν την εργασία τους ως εργάτες καθαριότητας, ως οδηγί οχημάτων καθαριότητας, ως τεχνίτες ελαστικών οχημάτων καθαριότητας, ως ηλεκτροσυγκολλητές, ως χειριστές ανυψωτικών καλαθοφ. μηχανημάτων, ως τεχνίτες δομικών έργων, ως ηλεκτροτεχνίτες, ως σιδεροτεχνίτες, ως χειριστές γερανοφόρων οχημάτων, ως μηχανοτεχνίτες βαρέων οχημάτων, σε Διευθύνσεις και Τμήματα του εναγομένου. Οι συμβάσεις αυτές χαρακτηρίστηκαν ως συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου και μετά τη λήξη τους ανανεώνονταν με άλλες διαδοχικές συμβάσεις. Τα δε καθήκοντα των εναγόντων, στο πλαίσιο των υπηρεσιών που προσέφεραν στο εναγόμενο ΝΠΔΔ, συνίσταντο στην καθημερινή καθαριότητα των δρόμων, πλατειών του Δήμου Θεσσαλονίκης, στο χειρισμό των απορριμματοφόρων και τρικύκλων στην αποκομιδή σκουπιδιών, στην επισκευή των απορριμματοφόρων, στη συντήρηση και επισκευή βλαβών σε πάσης φύσεως οχημάτων του Δήμου, στη συντήρηση του εναέριου και υπόγειου δικτύου ηλεκτροφωτισμού του Δήμου κ.λ.π.. Μετά τη λήξη των τελευταίων διαδοχικών συμβάσεων, το εναγόμενο ΝΠΔΔ έπαυσε να αποδέχεται την προσηκόντως προσφερόμενη εργασία τους. Περαιτέρω, αποδείχθηκε ότι οι ενάγοντες για την παροχή της εργασίας τους τελούσαν σε προσωπική και νομική εξάρτηση από το εναγόμενο ΝΠΔΔ. Η εξάρτηση αυτή εκδηλωνόταν με το δικαίωμα του εναγομένου να ασκεί τον έλεγχο και την εποπτεία ως προς τον τρόπο, το χρόνο και τον τόπο παροχής της εργασίας και την επιμελή εκτέλεσή

της από τους ενάγοντες και με την υποχρέωση των τελευταίων να συμμορφώνονται στις αναγκαίες εντολές και οδηγίες του. Επίσης, οι ενάγοντες απασχολήθηκαν από το εναγόμενο ν.π.δ.δ. για την κάλυψη συνήθων, τρεχουσών, απολύτως τακτικών, προβλέψιμων και υπαρχόντων αναγκών αυτού, μόνιμης, πάγιας και διαρκούς προοπτικής, συναρτημένες και σχετικές προς τις ανάγκες που εξυπηρετεί παράλληλα και το μόνιμο προσωπικό των υπηρεσιών του. Δηλαδή οι ενάγοντες, απασχολούμενοι με τα προαναφερόμενα καθήκοντά τους, κάλυπταν πάγιας και διαρκείς ανάγκες του εναγομένου, σε θέσεις μόνιμων υπαλλήλων, υπό τις εντολές και οδηγίες του τελευταίου και των αρμοδίων οργάνων του, και ήταν υποχρεωμένοι να συμμορφώνονται σε αυτά, δεχόμενοι τον έλεγχό τους για την επιμελή εκτέλεση της εργασίας τους, και να προσέρχονται στα καθήκοντά τους καθημερινά σε συγκεκριμένο ωράριο, όπως οι μόνιμοι υπάλληλοι του εναγομένου. Επιπροσθέτως, το εναγόμενο ν.π.δ.δ. αποσκοπούσε σε αυτή καθεαυτή την απασχόληση των εναγόντων για την κάλυψη των παγίων και διαρκών αναγκών του, δεδομένου ότι το μόνιμο προσωπικό του δεν επαρκεί για την κάλυψη αυτών. Με βάση τα παραπάνω που αποδείχθηκαν, το Δικαστήριο κρίνει ότι οι ενάγοντες συνδέονταν με τον εναγόμενο Δήμο με την έννομη σχέση της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου, με όλες τις περαιτέρω συνέπειες (μισθολογικές, ασφαλιστικές, συνταξιοδοτικές κλπ) του στοιχείου της εξάρτησης, και όχι δυνάμει συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου, οι οποίες καταρτίστηκαν με πρόθεση καταστρατήγησης της διάταξης του άρθρου 8 παρ. 3 του Ν. 2112/1920, που επιτελεί τους σκοπούς της Κοινοτικής Οδηγίας 1999/70/ΕΚ. Δηλαδή, όσες από τις προαναφερόμενες διαδοχικές συμβάσεις είχαν ονομασθεί «συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου» είχαν κατ'επίφαση χαρακτηριστεί ως τέτοιες, καθόσον στην πραγματικότητα αποτελούσαν μία ενιαία σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου. Συνεπώς, με βάση όσα ανωτέρω εκτέθηκαν, οι προαναφερόμενες αρχικές συμβάσεις και οι ανανεώσεις τους δεν δύνανται να εξαιρεθούν



από την Οδηγία 1999/70/ΕΚ. Περαιτέρω, δεδομένου ότι η εργασία των εναγόντων παρεχόταν υπό συνθήκες εξαρτημένης εργασίας, και εφόσον στην πραγματικότητα οι ανάγκες που κάλυπταν ήταν πάγιες και διαρκείς, δεν υφίστατο αντικειμενικός λόγος για την ανανέωση των «ορισμένου χρόνου» συμβάσεων ή σχέσεών τους. Τέτοια, δε, χωρίς αντικειμενικό λόγο ανανέωση συνιστά κατάχρηση, σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 5 ΠΔ 164/2004, καθόσον, εκτός του ότι συνήφθησαν πολλές διαδοχικές συμβάσεις για τους ενάγοντες χωρίς αντικειμενικό λόγο, η συνολική διάρκειά τους υπερέβαινε κατά πολύ τους 24 μήνες. Εφόσον, λοιπόν, δυνάμει των προαναφερομένων διατάξεων, ακόμη και κατά την έννοια του ΠΔ 164/2004, σημειώθηκε για τους ενάγοντες κατάχρηση, πρέπει αυτή να εξαλειφθεί. Για την εξάλειψη της κατάχρησης αυτής, στην περίπτωση που αυτή λάβει χώρα παρά τις σχετικές απαγορεύσεις, δεν επαρκούν οι προβλεπόμενες στο άρθρο 7 ΠΔ 164/2004 ένομες συνέπειες – κυρώσεις, αλλά θα πρέπει, σύμφωνα και με όσα εκτέθηκαν στη μείζονα σκέψη της παρούσας, να τύχει εφαρμογής και το άρθρο 8 παρ. 3 του Ν. 2112/1920, χωρίς την εφαρμογή του οποίου, ελλείψει άλλου αποτελεσματικού προς τούτο μέτρου, δεν είναι δυνατή η εν λόγω εξάλειψη. Εξάλλου, και το εναγόμενο ΝΠΔΔ έχει αποδεχθεί όλα τα παραπάνω με τις υπ' αριθμ. 197/2014, 332/2012, 142/2011 και 1961/2010 αποφάσεις του Δημοτικού Συμβουλίου αυτού. Κατ'ακολουθίαν των ανωτέρω, πρέπει η υπό κρίση αγωγή να γίνει δεκτή ως κατ'ουσίαν βάσιμη και να αναγνωρισθεί ότι οι ενάγοντες συνδέονται με το εναγόμενο ΝΠΔΔ με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου. Πρέπει, επίσης, να αναγνωρισθεί η ακυρότητα των απολύσεων των εναγόντων και να υποχρεωθεί το εναγόμενο ΝΠΔΔ να τους απασχολεί, δυνάμει συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, στη θέση, με την ειδικότητα και με τις αποδοχές που αντιστοιχούν εκ του νόμου με την υπηρεσιακή τους ένταξη και εξέλιξη, λαμβανομένων υπόψη και των λοιπών τυπικών τους προσόντων, απειλούμενης εναντίον του χρηματικής ποινής 100 ευρώ για τον κάθε έναν από αυτούς (ενάγοντες) για κάθε

ημέρα μη συμμορφώσεώς του με το διατακτικό της παρούσας απόφασης. Περαιτέρω, πιθανολογήθηκε ότι οι ενάγοντες μετά την απόλυσή τους από το εναγόμενο ΝΠΔΔ, έχουν περιέλθει σε καθεστώς ανεργίας, με αποτέλεσμα να καταστεί η διαβίωση τους ιδιαίτερα δυσχερής, καθόσον δεν έχουν άλλους οικονομικούς πόρους. Επιπροσθέτως, είναι σχεδόν αδύνατη η εκ μέρους τους ανεύρεση εργασίας λόγω των ευρύτερων οικονομικών και κοινωνικών συνθηκών στην Ελλάδα. Κατόπιν τούτου, το Δικαστήριο κρίνει ότι υφίσταται εν προκειμένω επείγουσα ανάγκη λήψης ασφαλιστικού μέτρου προσωρινής ρύθμισης της εργασιακής κατάστασης των εναγόντων. Πρέπει, επομένως, το αίτημα των εναγόντων περί λήψεως ασφαλιστικού μέτρου, που ασκήθηκε προφορικά στο ακροατήριο κατά την παρούσα συζήτηση, να γίνει δεκτό ως κατ'ουσίαν βάσιμο και να υποχρεωθεί το εναγόμενο ΝΠΔΔ να αποδέχεται προσωρινά την προσηκόντως προσφερόμενη εργασία αυτών (εναγόντων), δυνάμει συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας, καταβάλλοντας τις νόμιμες αποδοχές τους μέχρις εκδόσεως τελεσίδικης αποφάσεως επί της υπό κρίση αγωγής. Τέλος, πρέπει να συμψηφιστούν εν όλω τα δικαστικά έξοδα μεταξύ των διαδίκων λόγω του δυσερμηνεύτου των κανόνων που εφαρμόστηκαν (άρθρο 179 ΚΠολΔ), σύμφωνα με τα αναλυτικά οριζόμενα στο διατακτικό της παρούσας.

#### **ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ ΑΥΤΟΥΣ**

Δικάζει αντιμωλία των διαδίκων.

Δέχεται την αγωγή.

Αναγνωρίζει ότι οι ενάγοντες συνδέονται με το εναγόμενο ΝΠΔΔ με την επωνυμία «Δήμος Θεσσαλονίκης» με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου.

Αναγνωρίζει την ακυρότητα των απολύσεων των εναγόντων.

Υποχρεώνει το εναγόμενο ΝΠΔΔ με την επωνυμία «Δήμος Θεσσαλονίκης» να απασχολεί τους ενάγοντες δυνάμει συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου στη θέση με την ειδικότητα και με τις αποδοχές που αντιστοιχούν εκ του νόμου με την



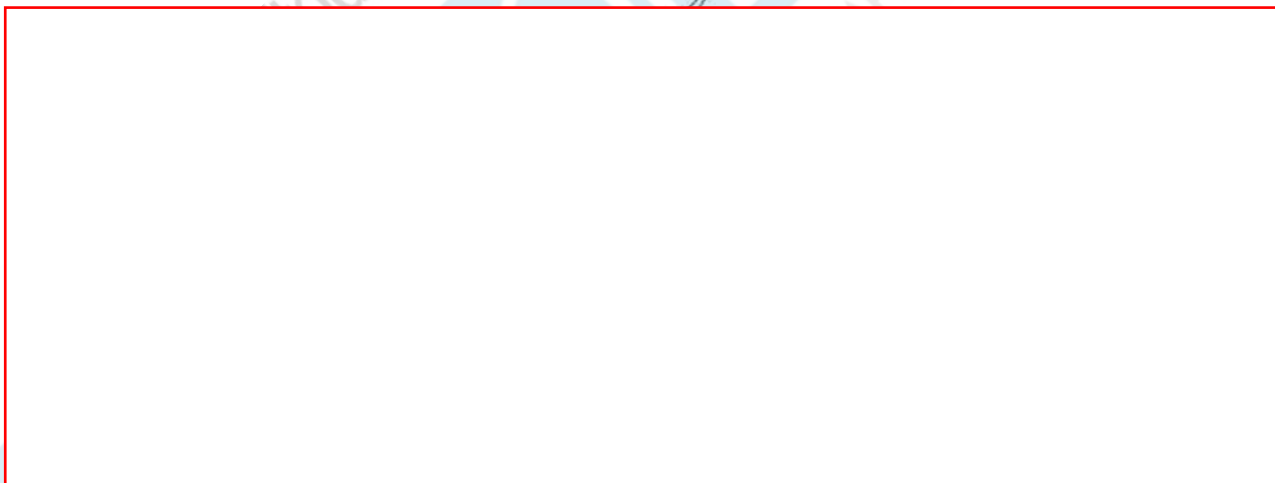
υπηρεσιακή τους ένταξη και εξέλιξη, λαμβανομένων υπόψη και των λοιπών τυπικών τους προσόντων, απειλούμενης εναντίον του χρηματικής ποινής εκατό (100) ευρώ για τον καθένα εξ αυτών (εναγόντων) για κάθε ημέρα μη συμμορφώσεώς του με το διατακτικό της παρούσας απόφασης.

Δέχεται το αίτημα των εναγόντων, περί λήψεως ασφαλιστικού μέτρου που ασκήθηκε προφορικά στο ακροατήριο.

Υποχρεώνει το εναγόμενο ΝΠΔΔ να αποδέχεται προσωρινά την προσηκόντως προσφερόμενη εργασία των εναγόντων, δυνάμει συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας, καταβάλλοντας τις νόμιμες αποδοχές τους, μέχρις εκδόσεως τελεσίδικης αποφάσεως

Συμψηφίζει τα δικαστικά έξοδα μεταξύ των διαδίκων.

Κρίθηκε, αποφασίστηκε και δημοσιεύτηκε σε έκτακτη και δημόσια συνεδρίαση στο ακροατήριό του στη Θεσσαλονίκη στις 8/6/2018, χωρίς να παρίστανται οι διάδικοι και οι πληρεξούσιοι δικηγόροι τους, **και θεωρήθηκε αυθημερόν**



[www.aitodioikisi.gr](http://www.aitodioikisi.gr)

# ΑΙΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗ

ΤΙΜΗΤΙΚΗ ΔΙΑΚΡΙΣΗ ΙΔΡΥΜΑΤΟΣ ΜΠΟΤΣΗ 2010

