

ΠΡΩΤΟΔΙΚΕΙΟ ΛΑΜΙΑΣ

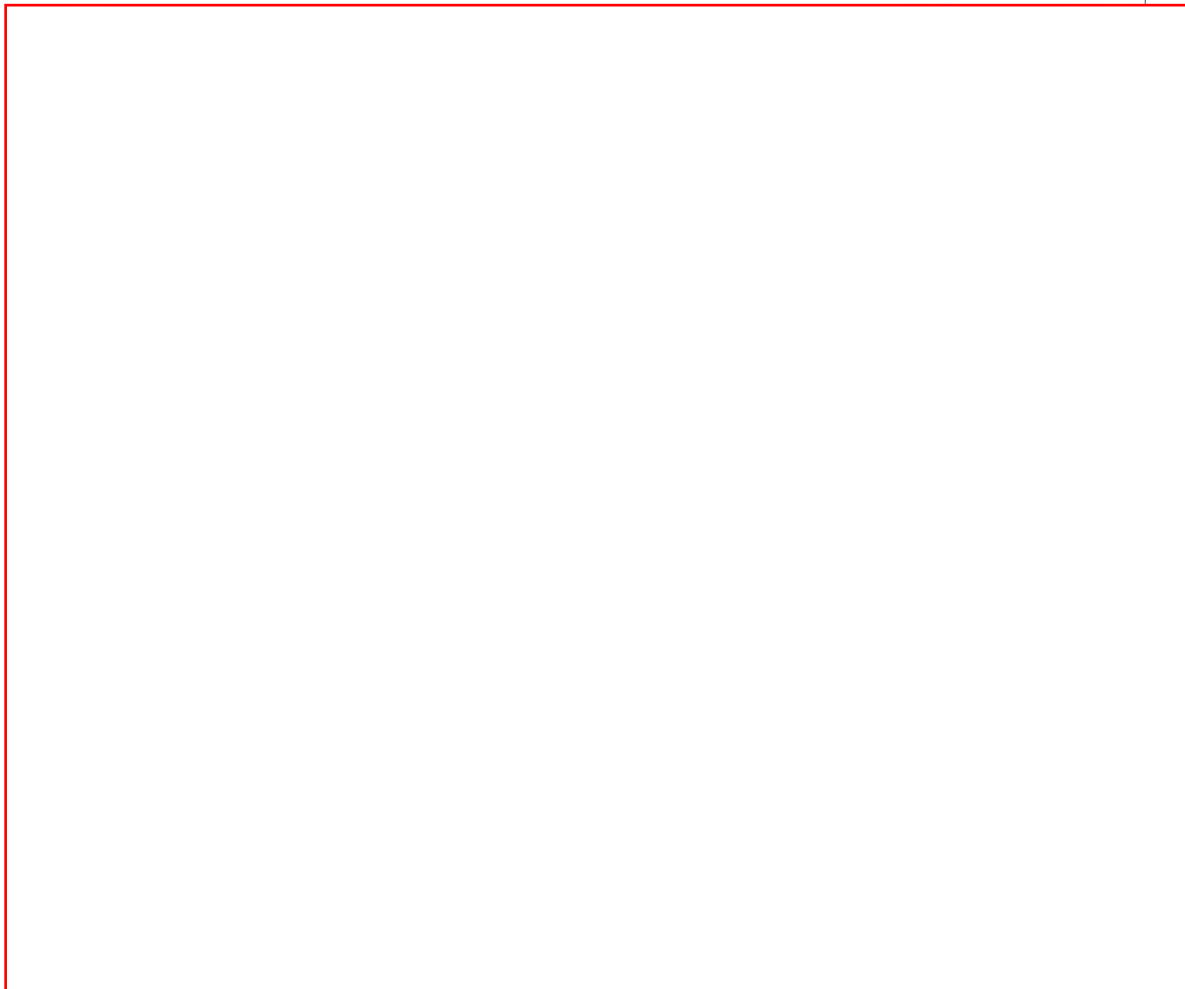
ΕΙΔΙΚΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΠΕΡΙΟΥΣΙΑΚΩΝ ΔΙΑΦΟΡΩΝ



ΑΡΙΘΜΟΣ ΑΠΟΦΑΣΗΣ: 28/2019

Αριθμός έκθεσης κατάθεσης αγωγής: 31/Π-ΕΓ/10/10-01-2018

ΤΟ ΜΟΝΟΜΕΛΕΣ ΠΡΩΤΟΔΙΚΕΙΟ ΛΑΜΙΑΣ



ΤΟΥ ΕΝΑΓΟΜΕΝΟΥ: Νομικού Προσώπου Δημοσίου Δικαίου - Οργανισμού Τοπικής Αυτοδιοίκησης α' βαθμού με την επωνυμία Δήμος Αμφίκλειας - Ελάτειας, που εδρεύει στην Κάτω Τιθορέα Φθιώτιδας και εκπροσωπείται νόμιμα, που δεν εκπροσωπήθηκε από πληρεξούσιο δικηγόρο.

Οι ενάγουσες ζητούν να γίνει δεκτή η από 25-10-2017 και με αριθμό έκθεσης κατάθεσης 31/Π-ΕΓ/10/2018 αγωγή τους, που προσδιορίστηκε να συζητηθεί κατά τη δικάσιμο που αναφέρεται στην αρχή της παρούσας.

ΚΑΤΑ τη δημόσια συζήτηση της υπόθεσης μετά την εκφώνησή της οι διάδικοι παραστάθηκαν όπως σημειώνεται παραπάνω και η πληρεξούσια δικηγόρος των εναγουσών ανέπτυξε και προφορικά τους ισχυρισμούς του και ζήτησε να γίνουν δεκτά όσα αναφέρονται στα ταυτάριθμα της απόφασης πρακτικά δημόσιας συνεδρίασης του Δικαστηρίου και στις προτάσεις που κατάθεσε.

ΑΦΟΥ ΜΕΛΕΤΗΣΕ ΤΗ ΔΙΚΟΓΡΑΦΙΑ

ΣΚΕΦΘΗΚΕ ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΟ ΝΟΜΟ

Από τη με αριθμό 9307B'/16-01-2018 έκθεση επίδοσης του δικαστικού επιμελητή του Πρωτοδικείου Λαμίας, Γεωργίου Δαδιώτη, την οποία επικαλούνται νόμιμα και προσκομίζουν οι ενάγουσες, αποδεικνύεται ότι ακριβές επικυρωμένο αντίγραφο της κρινόμενης αγωγής με πράξη ορισμού δικασίμου και κλήση προς συζήτηση για τη δικάσιμο που αναφέρεται στην αρχή της παρούσας επιδόθηκε νομότυπα και εμπρόθεσμα στον εναγόμενο. Όμως, ο τελευταίος δεν εκπροσωπήθηκε νόμιμα από πληρεξούσιο δικηγόρο κατά την παραπάνω δικάσιμο, όταν η υπόθεση εκφωνήθηκε από τη σειρά του οικείου πνακίου και, συνεπώς, πρέπει να δικασθεί ερήμην. Η διαδικασία, όμως, θα προχωρήσει σαν να ήταν και αυτός παρών (άρθρο 621 παρ. 2 εδ. β' ΚΠολΔ).

Από τον συνδυασμό των διατάξεων των άρθρων 648, 649, 669 και 672 ΑΚ προκύπτει ότι σύμβαση εργασίας αορίστου 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 τον σκοπό της εργασίας. Αντίθετα, η σύμβαση εργασίας είναι ορισμένου χρόνου, όταν συνομολογείται η διάρκεια αυτής μέχρι ορισμένου χρονικού σημείου ή μέχρι την επέλευση ορισμένου μέλλοντος και βεβαίου γεγονότος ή την εκτέλεση ορισμένου έργου, μετά την περάτωση του οποίου ή την επέλευση του βεβαίου γεγονότος ή του χρονικού σημείου, παύει να ισχύει αυτοδικαίως. Επομένως, η διάρκεια της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου είναι σαφώς καθορισμένη είτε γιατί συμφωνήθηκε, ρητά ή σιωπηρά, είτε γιατί προκύπτει από το είδος και τον 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, όταν λήξει ο χρόνος για τον οποίο συνομολογήθηκε, χωρίς να χρειάζεται καταγγελία της και καταβολή αποζημίωσης. Εξάλλου, ο χαρακτηρισμός μιας σχέσης ως σύμβασης εργασίας

ορισμένου ή αορίστου χρόνου δεν εξαρτάται από τον χαρακτηρισμό που δίνουν σ' αυτήν οι δικαιοπρακτούντες ή ο νόμος, διότι ο χαρακτηρισμός αυτός, ως κατ' εξοχήν έργο της δικαιοδοτικής λειτουργίας, όπως οριοθετείται από τις διατάξεις των άρθρων 26 § 3 και 87 § 2 του Συντάγματος, ανήκει στο δικαστήριο, το οποίο, αξιολογώντας τα πραγματικά περιστατικά που εκτίθενται στο δικόγραφο της αγωγής και εφόσον στην συνέχεια προκύψουν και κατά την αποδεικτική διαδικασία, προσδίδει τον ακριβή (ορθό) νομικό χαρακτηρισμό στην σύμβαση, κρίση η οποία στην, συνέχεια ελέγχεται αναιρετικά στα πλαίσια της διάταξης του άρθρου 559 αριθ. 1 ΚΠολΔ. Η δυνατότητα του ορθού χαρακτηρισμού από το δικαστήριο της έννομης σχέσης, ως σύμβασης εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου, δεν αποκλείεται στις εργασιακές σχέσεις του δημόσιου (και του ευρύτερου δημόσιου) τομέα (ΟΛΑΠ 18/2006 Νόμος, ΑΠ 15/2012 αδημ.). Περαιτέρω, η Κοινοτική Οδηγία 1999/70/ΕΚ, που εκδόθηκε από το Συμβούλιο της ΕΕ στις 28-06-1999 (και δημοσιεύθηκε στις 10-07-1999 στην Εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων και άρχισε να ισχύει από 10-07-2001), ύστερα από τη συμφωνία - πλαίσιο την οποία συνήψαν στις 18-03-1999 οι διεπαγγελματικές οργανώσεις γενικού χαρακτήρα CES, UNICH και CEEP (Κωδ. ΕΕΔ 59. 186 επ), η οποία καταλαμβάνει και το δημόσιο τομέα και εφαρμόζεται σε όλους τους εργαζόμενους με διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου σε κάθε περίπτωση που υποκρύπτεται σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, έχει ως σκοπό την αποτροπή της κατάχρησης σύναψης διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου με την λήψη από τα κράτη μέλη, όταν δεν υπάρχουν ισοδύναμα μέτρα για την πρόληψη των καταχρήσεων, συγκεκριμένων μέτρων προσαρμογής, καθορίζοντας ως βασικούς στόχους: α) την αποφυγή δυσμενών διακρίσεων σε βάρος των εργαζομένων ορισμένου χρόνου, αναφορικά με τις συνθήκες απασχόλησης, την προϋπηρεσία κ.λπ. (ρήτρα 4) και β) τη 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 κοινωνικούς 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. Η Οδηγία αυτή ενσωματώθηκε στην ελληνική έννομη τάξη με τα ΠΔ 81/2003 και 164/2004, που εφαρμόζονται στους εργαζομένους με συμβάσεις

εργασίας ορισμένου χρόνου στον ιδιωτικό και στο δημόσιο τομέα, η ισχύς των οποίων άρχισε από την δημοσίευσή τους στην Εφημερίδα της Κυβέρνησης στις 02-04-2003 και 19-07-2004 αντίστοιχα. Ειδικότερα, η μεταφορά της Οδηγίας στην ελληνική έννομη τάξη έγινε εκπρόθεσμα, αναφορικά με τους εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα στις 02-04-2003 με το ΠΔ 81/2003 και ως προς τους εργαζόμενους στο δημόσιο τομέα στις 19-07-2004 με το ΠΔ 164/2004. Ωστόσο, ανεξάρτητα από την Οδηγία αυτή, στην ελληνική έννομη τάξη η διασφάλιση των εργαζομένων από την καταστρατήγηση των δικαιωμάτων τους, με την προσχηματική επιλογή της σύμβασης έργου ή εργασίας ορισμένου αντί αορίστου χρόνου, αντιμετωπιζόταν με το άρθρο 8 § 3 του ν. 2112/1920 (σε συνδυασμό με τα άρθρα 281, 671 ΑΚ, 25 §§ 1 και 3 του Συντάγματος), ως «ισοδύναμο νομοθετικό μέτρο», το οποίο εφαρμόζεται σε όλες τις περιπτώσεις συμβάσεων ιδιωτικού δικαίου, ανεξάρτητα αν έχουν συναφθεί στον ιδιωτικό ή στον δημόσιο τομέα, και το οποίο ορίζει ότι οι διατάξεις του νόμου αυτού εφαρμόζονται και επί συμβάσεων εργασίας με ορισμένη χρονική διάρκεια, αν ο καθορισμός της διάρκειας αυτής δεν δικαιολογείται από τη φύση της σύμβασης, αλλά τέθηκε σκόπιμα προς καταστρατήγηση των διατάξεων του ίδιου νόμου περί υποχρεωτικής καταγγελίας της υπαλληλικής σύμβασης. Η διάταξη αυτή, ενώ αναφέρεται στην προστασία των εργαζομένων από την μη τήρηση εκ μέρους του 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, αφού κατά την εφαρμογή των εν λόγω διατάξεων του εθνικού δικαίου, έχει παγιωθεί η ερμηνεία ότι μπορεί η σύμβαση να θεωρηθεί αορίστου χρόνου, έστω και αν καταρτίστηκε μια μόνο σύμβαση που προσχηματικά ονομάστηκε ορισμένου χρόνου, εφόσον πρόκειται για διαδοχικές συμβάσεις έργου ή εργασίας ορισμένου χρόνου, που καλύπτουν πραγματικά πάγιες και όχι πρόσκαιρες ή απρόβλεπτες ανάγκες της υπηρεσίας και τούτο, διότι ο ορθός νομικός χαρακτηρισμός ορισμένης σχέσης κατά την προαναφερθείσα έννοια, και δη της σύμβασης έργου ή εργασίας 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 (ΑΕΔ 3/3001, ΟΛΑΠ 7/2011, 8/2011), χωρίς παράλληλα ο ορθός αυτός νομικός χαρακτηρισμός εκ μέρους του δικαστηρίου, όταν συντρέχουν οι προαναφερθείσες ουσιαστικές προϋποθέσεις των καλυπτομένων

αναγκών, να συνιστά ανεπίτρεπτη "μετατροπή" του ισχύοντος νομικού καθεστώτος απασχόλησης από ορισμένου χρόνου σε αορίστου (ΟΛΑΠ 18/2005, ΑΠ 15/2012). Ακολουθώντας, και κατά τις αναθεωρημένες διατάξεις του άρθρου 103 παρ. 7 και 8 του Συντάγματος, που τέθηκαν σε ισχύ από 17.04.2001: 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 (ήτοι απρόβλεπτες πρόσκαιρες και επείγουσες), 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 διατάξεις αυτές εκδοθέντων ειδικών νόμων, γ) στην περίπτωση πρόσληψης προσωπικού για κάλυψη δήθεν απρόβλεπτων, πρόσκαιρων και επειγουσών 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 «μετατροπής» από το νόμο των συμβάσεων ορισμένου σε αορίστου 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 [ΟΛΑΠ 18/2006 Νόμος. Σημειώνεται ωστόσο, στο σημείο αυτό, ότι η καταχρηστική χρησιμοποίηση της πρακτικής της κατάρτισης αλληπάλλληλων συμβάσεων παροχής εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου για την κάλυψη μόνιμων και πάγιων αναγκών, προς το σκοπό καταστρατήγησης των εργασιακών δικαιωμάτων (μισθολογικών, ασφαλιστικών, συνταξιοδοτικών), όταν εργοδότης είναι το Δημόσιο, ή ΟΤΑ ή νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου, συνιστά ζήτημα έντονα αμφισβητούμενο, ιδίως μετά την αναθεώρηση του Συντάγματος της Ελλάδος το έτος 2001 και την έκδοση του ΠΔ 164/2004, με το οποίο ενσωματώθηκε καθυστερημένα στην ελληνική έννομη τάξη η Κοινοτική οδηγία 1999/70/ΕΚ. Έτσι, αντίθετα με την ΟΛΑΠ 18/2006, κρίθηκε με τις αποφάσεις ΟΛΑΠ 19 και 20/2007, σύμφωνα με την επικρατούσα νομική άποψη των οποίων, 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 δημοσίου 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, δεν έχει ευχέρεια για τη σύναψη σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου. Δηλαδή ένας τέτοιος χαρακτηρισμός είναι πλέον αλυσιτελής. Τυχόν αντίθετη ερμηνεία, ότι δηλαδή συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, μπορούν να αναγνωρίζονται, κατ' ορθό νομικό χαρακτηρισμό, ως συμβάσεις εργασίας αόριστου χρόνου και μετά την πιο πάνω συνταγματική μεταρρύθμιση, θα είχε ως συνέπεια τη διαιώνιση ενός αποδοκιμασθέντος από τον αναθεωρητικό νομοθέτη φαινομένου. Εν μέρει αντίθετη η ΟΛΑΠ 7/2011 σύμφωνα με την οποία επί διαδοχικών συμβάσεων έργου ή εργασίας ορισμένου χρόνου, που καταρτίστηκαν με το Δημόσιο, τους Ο.Τ.Α και νομικά πρόσωπα του ευρύτερου Δημοσίου τομέα πριν από την έναρξη ισχύος: (1) της ως άνω Οδηγίας 1999/70/ ΕΚ, (2) των παραγράφων 7 και 8 του άρθρων 103 του Συντάγματος, που προστέθηκαν κατά την αναθεώρηση του έτους 2001, ισχύουν από 18-04-2001 (ΦΕΚ Α` 85/2001) και απαγορεύουν την, ακόμη και από το νόμο, μονιμοποίηση του προσλαμβανομένου ως άνω προσωπικού ή την μετατροπή των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου σε συμβάσεις αορίστου χρόνου, ακόμη και σε περίπτωση που οι εργαζόμενοι με συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου καλύπτουν πάγιες και διαρκείς ανάγκες του Δημοσίου και (3) των άρθρων 5 και 11 του ΠΔ 164/2004, που άρχισε να ισχύει από 19-07-2004 και διαγράφει τις προϋποθέσεις μετατροπής των, κατά την έναρξη της ισχύος του, ενεργών συμβάσεων ορισμένου χρόνου σε αορίστου, συνεχίζονται δε και, είναι ενεργείς κατά τον χρόνο έναρξης της ισχύος τους και μετά ταύτα και καλύπτουν κατά την φύση τους πάγιες και διαρκείς ανάγκες, δεν εφαρμόζονται οι ως άνω διατάξεις, διότι αυτές (συμβάσεις έργου ή εργασίας) είχαν προσλάβει ήδη κατά τον χρόνο που εκτείνεται η έννομη σχέση και το αντικείμενό της, δηλαδή και πριν την έναρξη ισχύος των ως άνω συνταγματικών και άλλων διατάξεων, τον χαρακτήρα της σύμβασης αορίστου χρόνου, κατ' ορθό νομικό χαρακτηρισμό, παρά την τυχόν απαγόρευση από το νόμο της σύναψής τους ως τέτοιων (αορίστου χρόνου), τον οποίο διατηρούν και μετά τούτα, δηλ. και μετά την έναρξη ισχύος των πιο πάνω διατάξεων,

9

✓

ως ενιαίες πλέον συμβάσεις αορίστου χρόνου]. Περαιτέρω, από την απόφαση του ΔΕΚ της 23ης-04-2009 που επελήφθη των υποθέσεων C 378/07, C379/07 και C380/07 με αντικείμενο αιτήσεις έκδοσης 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 παρ. 3 του νόμου 2112/1920 σχετικά με τη μετατροπή στο 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 για την ορισμένου χρόνου εργασίας, το οποίο, όπως προαναφέρθηκε, προσαρτήθηκε στην Οδηγία 1999/70/ΕΣ/28-06-1999, 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 1, γ) ότι αφού η ερμηνεία του εθνικού δίκαιου εναπόκειται, σύμφωνα με την νομολογία που παρατίθεται στην σκέψη 48 της παρούσας απόφασης, αποκλειστικό και μόνο στα εθνικά δικαστήρια, τα εν λόγω δικαστήρια έχουν επίσης την υποχρέωση να εξακριβώσουν κατά πόσον οι παραπάνω τροποποιήσεις που επέφερε το ΠΔ 164/2004 στον προϋσχύον 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) το ΔΕΚ έχει δεχτεί ότι η επίμαχη στις υποθέσεις ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου ρύθμιση, η οποία αναγνωρίζει ως «διαδοχικές» μόνο τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου μεταξύ των οποίων μεσολαβούν διαστήματα μικρότερα των τριών μηνών, δεν είναι καθ' αυτή, τόσο αυστηρή και

περιοριστική. Συγκεκριμένα, το χρονικό αυτό διάστημα μπορεί κατά κανόνα να θεωρηθεί επαρκές για τη διακοπή κάθε υφιστάμενης σχέσης εργασίας, με αποτέλεσμα να μη θεωρείται διαδοχική οποιαδήποτε σύμβαση υπογράφει ενδεχομένως αργότερα. Επομένως, μια ρύθμιση, όπως η επίμαχη στις κύριες δίκες, δεν αντιβαίνει καταρχήν στη ρήτρα 5 σημείο 1 της συμφωνίας - πλαισίου. 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 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 την 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 όλα τα ανωτέρω αναφερθέντα συνάγονται τα εξής συμπεράσματα: α) 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 εργαζομένους (βλ. ανωτέρω απόφαση ΔΕΚ, ιδίως παρ. 84 - 88), β) τα εθνικά δικαστήρια έχουν την υποχρέωση να εξασφαλίσουν την πλήρη αποτελεσματικότητα του Ευρωπαϊκού Κοινοτικού Δικαίου, συμπεριλαμβανομένων των Οδηγιών, γ) 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 των περιορισμών όχι μόνο ποσοτικού, αλλά και ποιοτικού χαρακτήρα για τον αποκλεισμό βιωτικών σχέσεων που υποκρύπτουν εργασιακές συμβάσεις, αφού 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 επιβάλλει μια σχέση εργασίας αορίστου χρόνου (ΜονΠρωτΑθ 2329/2013 Νόμος). Ακολούθως, στο άρθρο 5 του ΠΔ 164/2004 ορίζονται τα εξής: «Απαγορεύονται οι διαδοχικές συμβάσεις που καταρτίζονται και εκτελούνται μεταξύ του ίδιου εργοδότη και του ίδιου εργαζομένου με την ίδια ή παρεμφερή ειδικότητα και τους ίδιους ή παρεμφερείς όρους εργασίας, εφόσον μεταξύ των συμβάσεων αυτών μεσολαβεί χρονικό διάστημα μικρότερο των τριών μηνών. 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. Σε κάθε περίπτωση, ο αριθμός των διαδοχικών συμβάσεων δεν επιτρέπεται να είναι μεγαλύτερος των τριών, με τη επιφύλαξη των διατάξεων της παρ. 2 του επόμενου άρθρου». Ως κύρωση δε, για την περίπτωση της παράνομης κατάρτισης διαδοχικών συμβάσεων, προβλέφθηκε από το άρθρο 7 του αυτού ΠΔ η αυτοδίκαιη ακυρότητά τους και η καταβολή στον εργαζόμενο τόσο των αποδοχών για την εργασία, που παρέσχε, εφόσον οι άκυρες συμβάσεις εκτελέστηκαν εξ ολοκλήρου ή κατά ένα μέρος, όσο και αποζημίωσης ίσης με το ποσό το οποίο δικαιούται ο αντίστοιχος εργαζόμενος αορίστου χρόνου σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασής του, ενώ επιπροσθέτως θεσπίστηκε ποινική και πειθαρχική ευθύνη για την παράβαση των κανόνων αυτών. Το ΔΕΚ, με την ανωτέρω απόφασή του (απόφαση της 23ης Απριλίου 2009), σχετικά με τις πάγιες διατάξεις του ΠΔ 164/2004 έχει κρίνει ότι με το ανωτέρω ΠΔ 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, αν και υιοθετούνται απαλλακτικά και όχι σωρευτικά τα μέτρα που προβλέπει και η ρήτρα 5 της ανωτέρω συμφωνίας - πλαισίου, ωστόσο, όπως επισημαίνει το ΔΕΚ, προβλέπονται κυρώσεις αμφίβολης αποτελεσματικότητας.

Κατ' ακολουθία όλων των ανωτέρω και εν όψει τού ότι η ανωτέρω Οδηγία, η οποία δεν προβλέπει αμέσου εφαρμογής ειδικές 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, καθώς και του ότι τα εθνικά δικαστήρια 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), το παρόν Δικαστήριο υιοθετεί ως ορθή την νομική άποψη ότι η εφαρμογή του προγενέστερου της μεταφοράς της ανωτέρω κοινοτικής οδηγίας άρθρου 8 παρ. 3 του ν. 2112/1920 προτιμάται έναντι της εφαρμογής του π.δ 164/2004, σε περίπτωση τουλάχιστον που θα διαπιστωθεί κατάχρηση πάρα την χρήση των μέτρων που προβλέπονται στο διάταγμα αυτό, καθόσον κρίνεται ότι η προστασία που παρέχει το άρθρο 8 παρ. 3 του ν. 2112/1920 στους εργαζόμενους έναντι της καταχρηστικής χρησιμοποίησης των διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου προς καταστρατήγηση των δικαιωμάτων τους είναι η πλέον αποτελεσματική. Τούτο διότι, η εν είδει αποσαφήνισης και διευκρίνισης θέσπιση προϋποθέσεων υπό τις οποίες επιτρέπεται κατ' εξαίρεση η κατάρτιση διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου σύμφωνα με τα άρθρα 5 παρ. 2 - 3 και 6 παρ. 2 του ΠΔ 164/2004 διατυπώνεται με τέτοια ασάφεια και γενικότητα που καταλείπει περιθώρια πλήρους καταστρατήγησης των εργασιακών δικαιωμάτων των εργαζομένων στο δημόσιο τομέα, υπό την προσχηματική επίκληση, εκ μέρους των διοικητικών αρχών, των ανωτέρω (κατ' επίφαση νόμιμων) προϋποθέσεων. Εξάλλου, κρίνεται ότι η θεσπιζόμενη επιβολή κυρώσεων του άρθρου 7 του ΠΔ 164/2004, ήτοι: α) η αυτοδίκαιη ακυρότητα των διαδοχικών συμβάσεων μεταξύ του ίδιου εργοδότη και εργαζομένου, που συνάπτονται χωρίς να πληρούνται οι ανωτέρω εξαιρέσεις, β) η καταβολή αμοιβής και αποζημίωσης στον εργαζόμενο και γ) οι ποινικές και πειθαρχικές κυρώσεις για τις διοικητικές αρχές) δεν είναι αρκούντως αποτελεσματική ούτως ώστε να λειτουργεί αποτρεπτικά για τα εθνικά διοικητικά όργανα, δεδομένου ότι η προβλεπόμενη στο άρθρο 7 ΠΔ 164/2004, ως έννομη συνέπεια για την προστασία έναντι της κατάχρησης, αξίωση του εργαζομένου για καταβολή του μισθού του, είτε εργάστηκε με έγκυρη σύμβαση εργασίας είτε όχι, προβλέπεται παγίως και σε κάθε περίπτωση από την ελληνική έννομη τάξη και το κοινό εργατικό δίκαιο, έστω σε συνδυασμό και

με τα άρθρα 904 επ. ΑΚ, ανεξαρτήτως, δηλαδή, της ύπαρξης κατάχρησης κατά την έννοια της ρήτρας 5 συμφωνίας - πλαισίου, ενώ η υποχρέωση καταβολής «αποζημίωσης» αντίστοιχης της «αποζημίωσης» απόλυσης για το συνολικό διάστημα απασχόλησης με συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου απορρέει ήδη από τη ρήτρα 4 της συμφωνίας πλαισίου σχετικά με τη μη διάκριση των εργαζομένων ορισμένου χρόνου έναντι των εργαζομένων αορίστου χρόνου. Εξάλλου, όπως έχει κριθεί και με τη με αριθμό 30/2005 απόφαση της πλήρους Ολομέλειας του Αρείου Πάγου, η «αποζημίωση» αυτή αποτελεί «εν ευρεία έννοια αντάλλαγμα παρασχεθείσας εργασίας». Συνεπώς, η μη καταβολή της και στους εργαζόμενους ορισμένου χρόνου κατά τη λύση τους δε δικαιολογείται αντικειμενικά. Επομένως, η πρόβλεψη καταβολής μισθού και «αποζημίωσης» αντίστοιχης της «αποζημίωσης» απόλυσης (και μάλιστα μόνο για το διάστημα απασχόλησης με σύμβαση ή συμβάσεις που καταρτίστηκαν κατά παράβαση των άρθρων 5 και 6 ΠΔ 164/2004 και όχι για το συνολικό διάστημα απασχόλησης) δεν μπορεί να θεωρηθεί ως μέτρο που αποσκοπεί ειδικό στην αποτροπή της κατάχρησης και στην προστασία των εργαζομένων ορισμένου χρόνου. Τούτο, διότι οι από τη συμφωνία πλαίσιο τιθέμενοι στόχοι, δηλαδή αφενός, η διασφάλιση της αρχής της μη διάκρισης των εργαζομένων ορισμένου χρόνου έναντι των αντίστοιχων εργαζομένων αορίστου χρόνου, και αφετέρου, η προστασία των εργαζομένων έναντι της κατάχρησης που προκύπτει από την χρήση διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου έχουν αυτοτέλεια μεταξύ τους. Δεν μπορεί επομένως, κατά την κρίση του Δικαστηρίου τούτου, τα μέτρα που απορρέουν από την αρχή της μη διάκρισης να φέρονται ως μέτρα και για την αντιμετώπιση της κατάχρησης, καθώς είναι σαφές ότι για την αντιμετώπιση της κατάχρησης απαιτείται η λήψη άλλων, πρόσθετων και ειδικών προς τούτο μέτρων, τα οποία να είναι κατάλληλα ακριβώς για την επιδίωξη του επιδιωκόμενου σκοπού αποτροπής της κατάχρησης, ενόψει των ιδιαιτέρων συνθηκών της ελληνικής έννομης τάξης. Πολύ περισσότερο, καθώς η πρόβλεψη καταβολής «αποζημίωσης» απόλυσης από το άρθρο 7 ΠΔ 164/2004 μόνο για το διάστημα απασχόλησης με συμβάσεις που καταρτίστηκαν κατά παράβαση των άρθρων 5 και 6 ΠΔ 154/2004, δηλαδή, σε κάθε περίπτωση, όχι για την πρώτη σύμβαση ή σχέση αλλά για το διάστημα πέραν των ορίων που θέτουν τα άρθρα 5 και 6 ΠΔ 164/2004, οδηγεί σε συρρίκνωση ακόμα και της «αποζημίωσης» που θα μπορούσε ο εργαζόμενος να αξιώσει να του καταβληθεί πριν την θέση σε ισχύ του ανωτέρω ΠΔ, για το διάστημα άνευ αντικειμενικού λόγου απασχόλησης με συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας

ορισμένου χρόνου, ή οπωσδήποτε με βάση τη ρήτρα 4 συμφωνίας πλαισίου. Επιπλέον, ως προς την επιβολή ποινικών και πειθαρχικών κυρώσεων σε βάρος των αρμοδίων οργάνων του εργοδότη που προβλέπονται στο ίδιο ως άνω ΠΔ σημειώνεται ότι ανάλογες κυρώσεις για την αποτροπή της καταχρηστικής σύναψης συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου προβλέπονταν και υπό το προϊσχύον καθεστώς που αφορούσε στη σύναψη συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου στο Δημόσιο και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα (βλ. ενδεικτικά άρθρο 21 παρ. 4 και 5 του ν. 2190/1994). Ήδη, όμως, έχει διαπιστωθεί ότι οι κυρώσεις αυτές δεν είχαν πρακτικό αποτέλεσμα υπέρ των εργαζομένων και δεν πέτυχαν την αποτροπή της κατάχρησης (βλ. εισηγήσεις επί των αιτήσεων αναιρέσεων σύμφωνα με τις οποίες εκδόθηκαν οι με αριθμό 19/2007 και 20/2007 αποφάσεις της πλήρους Ολομέλειας του Αρείου Πάγου, όπου επισημαίνεται η αναποτελεσματικότητα των κυρώσεων αυτών ως μέτρων για την αποτροπή της κατάχρησης). Από τα ανωτέρω καθίσταται σαφές ότι τα προβλεπόμενα στις πάγιες διατάξεις του ΠΔ 164/2004 μέτρα δεν είναι αποτελεσματικά, υπό την έννοια ότι δεν έχουν προβλεφθεί αποτελεσματικές και αποτρεπτικές έννομες συνέπειες - κυρώσεις για την πρόληψη της κατάχρησης που μπορεί να προκύψει από την χρήση διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, ενώ η κύρωση που προβλέπεται στο ΠΔ περί της αυτοδίκαιης ακυρότητας των συμβάσεων αυτών δεν αρκεί για την παύση της πρακτικής των προσλήψεων στο δημόσιο τομέα κατά παράκαμψη των προβλεπομένων από το Σύνταγμα και τους εκτελεστικούς αυτού νόμους προϋποθέσεων και διαδικασιών που εξασφαλίζουν τον ποσοτικό και ποιοτικό έλεγχο του προσλαμβανόμενου τακτικού προσωπικού, καθώς τελικά επέρχεται το αντίθετο αποτέλεσμα, δηλαδή αυτό της «ομηρίας» όσων προσλαμβάνονται - παρά την απαγόρευση - με άκυρες διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου (ΜονΠρωτΑθ 2329/2013 Νόμος). Στην περίπτωση, επομένως, που θα διαπιστωθεί κατάχρηση, παρά τη χρήση των μέτρων αυτών, τυγχάνει εφαρμογής το άρθρο 8 παρ. 3 του ν. 2112/1920, μη εμποδιζόμενης της εφαρμογής του από το άρθρο 103 παρ. 8 Συντάγματος, 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.

Τέλος, σχετικά με την ευχέρεια του εθνικού δικαστηρίου να ερμηνεύσει και να κρίνει την αποτελεσματικότητα της προστασίας που παρέχεται με την εθνική νομοθεσία, διά της οποίας ενσωματώθηκε η παραπάνω κοινοτική Οδηγία στην ελληνική έννομη τάξη, σύμφωνα με τις αρχές και τις κατευθύνσεις της κοινοτικής Οδηγίας και τη δυνατότητα να μην εφαρμόσει εθνική διάταξη που αντίκειται στο κοινοτικό δίκαιο,; έχει κρίνει σχετικά το ΔΕΚ με τη με αριθμό C0519/2008 Διάταξη του επί της υπόθεσης Αρχοντίας Κούκου κατά Ελληνικού Δημοσίου, κατόπιν σχετικών προδικαστικών ερωτημάτων που τέθηκαν με τη με αριθμό 2088/2008 απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Αθηνών, με αναφορά σε προγενέστερη νομολογία του ΔΕΚ κατόπιν όμοιων προδικαστικών ερωτημάτων δυνάμει αποφάσεων των Μονομελών Πρωτοδικείων της Ελλάδος. Έτσι και κατ' εφαρμογή του εθνικού δικαίου, είτε πρόκειται για προγενέστερες είτε για μεταγενέστερες της Οδηγίας διατάξεις, οι εθνικές αρχές, στα πλαίσια της συνεργασίας των κρατών μελών με την Ευρωπαϊκή Ένωση και της διασφάλισης του πεδίου εφαρμογής του κοινοτικού δικαίου κατά τα άρθρα 10, 249 παρ. 3 της ΣυνθΕΚ και 28 του Συντάγματος έχουν την υποχρέωση να εξασφαλίσουν την πλήρη αποτελεσματικότητα του Ευρωπαϊκού Κοινοτικού Δικαίου, συμπεριλαμβανομένων των Οδηγιών, έστω και αν αυτές δεν έχουν ακόμη μεταφερθεί στο εσωτερικό δίκαιο, αλλά και μετά τη μεταφορά και την ενσωμάτωσή τους στην εθνική νομοθεσία. Άλλωστε, όπως προκύπτει εκ της διατύπωσης των διατάξεων του ΠΔ 164/2004, αλλά και το σκοπό του νομοθέτη, που συνίστατο στην ενσωμάτωση της ανωτέρω κοινοτικής οδηγίας στην ελληνική έννομη τάξη και στην διευθέτηση στο μέλλον του θέματος του επιτρεπτού ή μη της κατάρτισης εργασιακών συμβάσεων ορισμένου χρόνου ως και συμβάσεων έργου, μεταξύ των φορέων του Δημοσίου και των φυσικών προσώπων, οι διατάξεις του ΠΔ 164/2004 δεν κατήργησαν εκείνες του άρθρου 8 παρ. 3 του ν. 2112/1920 (ΜονΠρωτΑθ 2329/2013 Νόμος).

Στην προκειμένη περίπτωση, οι ενάγουσες εκθέτουν με την κρινόμενη αγωγή τους ότι η καθεμιά τους εργάστηκε στη Διαδημοτική Επιχείρηση Πολιτισμού - Τουρισμού - Ανάπτυξης των Δήμων Αμφίκλειας, Τιθορέας, Παρνασσού (ΔΕΠΤΑ), η οποία έχει ήδη λυθεί και διάδοχος της οποίας είναι ο εναγόμενος Δήμος από 04-12-2015, με ετήσιες διαδοχικές συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου, προσφέροντας τις υπηρεσίες τους με τις ειδικότητες που αναφέρονται στο δικόγραφο για τις ανάγκες υλοποίησης του προγράμματος «ΒΟΗΘΕΙΑ ΣΤΟ ΣΠΙΤΙ» του

ανωτέρω Δήμου. Ότι, όμως, οι συμβάσεις αυτές εργασίας τους κατ' επίφαση ονομάστηκαν συμβάσεις ορισμένης διάρκειας, αφού στην πραγματικότητα επρόκειτο για την καθεμιά τους για μία ενιαία σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, δεδομένου ότι από την αρχική τους πρόσληψη κάλυπταν πάγιες και διαρκείς ανάγκες του εναγομένου. Με βάση το ιστορικό αυτό, οι ενάγουσες ζητούν να αναγνωρισθεί ότι η καθεμιά τους συνδέεται με τον εναγόμενο με μια ενιαία σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου από την ημεροχρονολογία της αρχικής της πρόσληψης και να καταδικασθεί ο εναγόμενος στη δικαστική τους δαπάνη.

Με το ως άνω περιεχόμενο και αιτήματά της η κρινόμενη αγωγή παραδεκτά εισάγεται προς συζήτηση ενώπιον αυτού του Δικαστηρίου (άρθρα 14 παρ. 2, 16 αρ. 2, 25 παρ. 2, 74 και 621 ΚΠολΔ) κατά την ειδική διαδικασία των περιουσιακών διαφορών. Είναι δε ορισμένη και νόμιμη στηριζόμενη στις ως άνω αναφερόμενες διατάξεις, καθώς και σε αυτές των άρθρων 648 επ. ΑΚ, 70 και 176 ΚΠολΔ. Πρέπει, επομένως, να ερευνηθεί περαιτέρω και ως προς την ουσιαστική της βασιμότητα, δεδομένου ότι λόγω του αναγνωριστικού της χαρακτήρα δεν απαιτείται η καταβολή τέλους δικαστικού ενσήμου.

Από την εκτίμηση των εγγράφων, που οι ενάγουσες νόμιμα επικαλούνται και προσκομίζουν και από τα διδάγματα της κοινής πείρας και λογικής, τα οποία λαμβάνονται υπόψη από το Δικαστήριο αυτεπαγγέλτως (άρθρο 336 παρ. 4 ΚΠολΔ), αποδεικνύονται τα ακόλουθα πραγματικά περιστατικά: Με τη με αριθμό 22/31/7/2002 ανακοίνωση της Διαδημοτικής Επιχείρησης Πολιτισμού - Τουρισμού - Ανάπτυξης των Δήμων Αμφίκλειας, Τιθορέας, Παρνασσού (ΔΕΠΤΑ) «για την πρόσληψη προσωπικού με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου του άρθρου 21 ν. 2190/1994» για την υλοποίηση του προγράμματος «ΒΟΗΘΕΙΑ ΣΤΟ ΣΠΗΤΙ» των Δήμων Αμφίκλειας - Τιθορέας - Παρνασσού, που υπάγεται στο Μέτρο 5.2 «Υπηρεσίες Φροντίδας για την προώθηση ίσων ευκαιριών» του ΠΕΠ Στερεάς Ελλάδας 2000 - 2006, με διάρκεια σύμβασης 1 έτους και δυνατότητα παράτασης μέχρι τη λήξη του προγράμματος, σύμφωνα με τις με αριθμό 2355/2002 και 2356/2002 αποφάσεις του γενικού γραμματέα της Περιφέρειας Στερεάς Ελλάδας, προκηρύχθηκαν θέσεις εργασίας νοσηλευτών (μεταξύ άλλων) για την δομή «ΒΟΗΘΕΙΑ ΣΤΟ ΣΠΗΤΙ» των τότε Δήμων Τιθορέας και Αμφίκλειας.

Σ

Κ

Η πρώτη ενάγουσα στις 16-05-2003, κατόπιν επιτυχούς συμμετοχής της στο διαγωνισμό που προκηρύχθηκε με την ως άνω ανακοίνωση της Διαδημοτικής Επιχείρησης Πολιτισμού - Τουρισμού - Ανάπτυξης των Δήμων Αμφίκλειας, Τιθορέας, Παρνασσού (ΔΕΠΤΑ), προσλήφθηκε από την τελευταία, νομικό πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου, την οποία λόγω λύσης της βάσει της με αριθμό 149/2015 απόφασης του δημοτικού συμβουλίου του Δήμου Αμφίκλειας - Ελάτειας εν συνεχεία διαδέχθηκε ο εναγόμενος, νομικό πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου στις 04-12-2015, με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου ετήσιας διάρκειας, ήτοι με χρόνο λήξης την 16^η-05-2004, προκειμένου να προσφέρει τις υπηρεσίες της με την ειδικότητα της νοσηλεύτριας ΔΕ στο πρόγραμμα «Βοήθεια στο σπίτι» υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης, ήτοι επί 40 ώρες εβδομαδιαίως. Ειδικότερα, η πρώτη ενάγουσα προσλήφθηκε, προκειμένου να προσφέρει τις υπηρεσίες της με την ειδικότητα της νοσηλεύτριας ΔΕ και δη με τα καθήκοντα της καταγραφής και παροχής κατ' οίκον νοσηλευτικών υπηρεσιών σε ηλικιωμένους, ΑΜΕΑ και λοιπά άτομα που χρήζουν κατ' οίκον βοήθειας, σύμφωνα με τις εντολές του κοινωνιολόγου και των εντεταλμένων προϊστάμενων οργάνων της ΔΕΠΤΑ. Η σύμβαση αυτή ανανεώθηκε κατά τη λήξη της για ένα ακόμα έτος, έκτοτε δε, οι συμβάσεις της ανανεώνονταν διαδοχικά μέχρι τις 04-12-2015, οπότε το δημοτικό συμβούλιο του Δήμου Αμφίκλειας - Ελάτειας με τη με αριθμό 16176/10-12-2015 απόφασή του αποφάσισε τη μεταφορά της πρώτης ενάγουσας, αλλά και του υπολοίπου προσωπικού, που υπηρετούσε σ' αυτή, στον εναγόμενο, προκειμένου να προσφέρει τις υπηρεσίες της με την ίδια ειδικότητά και τις ίδιες συνθήκες εργασίας, εξακολουθώντας έτσι μέχρι και την συζήτηση της αγωγής να προσφέρει τις υπηρεσίες της στον εναγόμενο.

Περαιτέρω, η δεύτερη ενάγουσα στις 03-10-2005, κατόπιν επιτυχούς συμμετοχής της στο διαγωνισμό που προκηρύχθηκε με την ως άνω ανακοίνωση της Διαδημοτικής Επιχείρησης Πολιτισμού - Τουρισμού - Ανάπτυξης των Δήμων Αμφίκλειας, Τιθορέας, Παρνασσού (ΔΕΠΤΑ), προσλήφθηκε από την τελευταία, νομικό πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου, την οποία λόγω λύσης της βάσει της με αριθμό 149/2015 απόφασης του δημοτικού συμβουλίου του Δήμου Αμφίκλειας - Ελάτειας εν συνεχεία διαδέχθηκε ο εναγόμενος, νομικό πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου στις 04-12-2015, με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου ετήσιας διάρκειας, ήτοι με χρόνο λήξης την 3η-10-2006, προκειμένου να προσφέρει τις υπηρεσίες της με την

ειδικότητα της ψυχολόγου ΠΕ στο πρόγραμμα «Βοήθεια στο σπίτι» υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης, ήτοι επί 40 ώρες εβδομαδιαίως. Ειδικότερα, η δεύτερη ενάγουσα προσλήφθηκε, προκειμένου να προσφέρει τις υπηρεσίες της με την ειδικότητα της ψυχολόγου ΠΕ και δη με τα καθήκοντα της καταγραφής μετά από σχετική επιτόπια έρευνα των αναγκών των ηλικιωμένων, ΑΜΕΑ και λοιπών ατόμων που χρήζουν κατ' οίκον βοήθειας στην περιοχή του Δήμου Τιθορέας και του Δήμου Αμφίκλειας, του σχεδιασμού του τρόπου παρέμβασης για την παροχή υπηρεσιών φροντίδας, της έρευνα της υγείας, των συνθηκών διαμονής, διατροφής, της οικογενειακής οικονομικής ασφαλιστικής και κοινωνικής κατάστασης των ηλικιωμένων, ΑΜΕΑ και λοιπών ατόμων που χρειάζονται κατ' οίκον βοήθεια, του προσδιορισμού των αναγκών τους και της υποχρέωσης επίλυσής τους, σύμφωνα με τις εντολές των εντεταλμένων προϊστάμενων οργάνων της ΔΕΠΤΑ. Η σύμβαση αυτή ανανεώθηκε κατά τη λήξη της για ένα ακόμα έτος, έκτοτε δε, οι συμβάσεις της ανανεώνονταν διαδοχικά μέχρι τις 04-12-2015, οπότε το δημοτικό συμβούλιο του Δήμου Αμφίκλειας - Ελάτειας με τη με αριθμό 16176/10-12-2015 απόφασή του αποφάσισε τη μεταφορά της δεύτερης ενάγουσας, αλλά και του υπολοίπου προσωπικού, που υπηρετούσε σ' αυτή, στον εναγόμενο, προκειμένου να προσφέρει τις υπηρεσίες της με την ίδια ειδικότητά και τις ίδιες συνθήκες εργασίας, εξακολουθώντας έτσι μέχρι και την συζήτηση της αγωγής να προσφέρει τις υπηρεσίες της στον εναγόμενο.

Από τα ίδια αποδεικτικά στοιχεία αποδεικνύεται ότι η τρίτη, η τέταρτη και η πέμπτη των εναγουσών στις 16-05-2003, στις 14-01-2008 και στις 16-05-2003, αντίστοιχα, κατόπιν επιτυχούς συμμετοχής τους στο διαγωνισμό που προκηρύχθηκε με την ως άνω ανακοίνωση της Διαδημοτικής Επιχείρησης Πολιτισμού - Τουρισμού - Ανάπτυξης των Δήμων Αμφίκλειας, Τιθορέας, Παρνασσού (ΔΕΠΤΑ), προσλήφθηκαν από την τελευταία, νομικό πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου, την οποία, όπως προαναφέρθηκε, λόγω λύσης της βάσει της με αριθμό 149/2015 απόφασης του δημοτικού συμβουλίου του Δήμου Αμφίκλειας - Ελάτειας εν συνεχεία διαδέχθηκε ο εναγόμενος, νομικό πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου στις 04-12-2015, με συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου ετήσιας διάρκειας, ήτοι με χρόνο λήξης την 16η-05-2004, την 14η-01-2009 και την 16η-05-2004, αντίστοιχα, προκειμένου να προσφέρουν τις υπηρεσίες τους με την ειδικότητα της οικογενειακής βοηθού ΥΕ στο πρόγραμμα «Βοήθεια στο σπίτι» υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης, ήτοι επί 40

ώρες εβδομαδιαίως. Ειδικότερα, η τρίτη, η τέταρτη και η πέμπτη των εναγουσών προσλήφθηκαν, προκειμένου να προσφέρουν τις υπηρεσίες τους με την ειδικότητα της οικογενειακής βοηθού ΥΕ και δη με τα καθήκοντα της φροντίδας της καθαριότητας των ηλικιωμένων, ΑΜΕΑ και λοιπών ατόμων που χρήζουν κατ' οίκον βοήθειας, της προμήθεια φαρμάκων, τροφίμων και λοιπών αναγκών πρώτης ανάγκης των εξυπηρετούμενων ατόμων και, σε εξαιρετικές περιπτώσεις, της φροντίδα της καθαριότητας του σπιτιού και της παρασκευής φαγητού, σύμφωνα με τις εντολές του κοινωνιολόγου και των εντεταλμένων προϊστάμενων οργάνων της ΔΕΠΤΑ. Οι εν λόγω συμβάσεις ανανεώθηκαν κατά τη λήξη τους για ένα ακόμα έτος, έκτοτε δε, οι συμβάσεις τους ανανεώνονταν διαδοχικά μέχρι τις 04-12-2015, οπότε το δημοτικό συμβούλιο του Δήμου Αμφίκλειας - Ελάτειας, όπως αναφέρθηκε ανωτέρω, με τη με αριθμό 16176/10-12-2015 απόφασή του αποφάσισε τη μεταφορά της τρίτης, της τέταρτης και της πέμπτης των εναγουσών, αλλά και του υπολοίπου προσωπικού, που υπηρετούσε σ' αυτή, στον εναγόμενο, προκειμένου να προσφέρουν τις υπηρεσίες τους με την ίδια ειδικότητά και τις ίδιες συνθήκες εργασίας, εξακολουθώντας έτσι μέχρι και την συζήτηση της αγωγής να προσφέρουν τις υπηρεσίες τους στον εναγόμενο.

Όπως δε συνάγεται με σαφήνεια από τις αλληπάλληλες ανανεώσεις των συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου των εναγουσών, ο εναγόμενος Δήμος έχει ανάγκη τις υπηρεσίες τους, αφού αυτές καλύπτουν πάγιες και διαρκείς ανάγκες του προγράμματος. Από τα ανωτέρω πραγματικά περιστατικά αποδεικνύεται ότι παρόλο που οι ως άνω συμβάσεις όλων των εναγουσών χαρακτηρίστηκαν ως συμβάσεις ορισμένου χρόνου, οι ενάγουσες, από την αρχική τους πρόσληψη μέχρι και σήμερα, δηλαδή επί τόσα συναπτά έτη παρέχουν τις υπηρεσίες τους με την ίδια ειδικότητα, σε καθορισμένο τόπο και χρόνο, με συγκεκριμένο ωράριο, ενώ για την ορθή εκτέλεση της εργασίας τους ελέγχονταν από τα αρμόδια όργανα της ΔΕΠΤΑ και τώρα από τα αρμόδια όργανα του Δήμου, τα οποία είχαν και έχουν και την γενική εποπτεία. Με άλλα λόγια τα διάδικα μέρη με τις συμβάσεις αυτές απέβλεπαν στην εκάστοτε εργασία καθεμίας εκ των εναγουσών καθ' εαυτή και όχι στην επίτευξη συγκεκριμένου τελικού αποτελέσματος, καλύπτοντας με τον τρόπο αυτό πάγιες και διαρκείς ανάγκες του εναγομένου. Κατ' ακολουθία των ανωτέρω, είναι καταφανές ότι οι ενάγουσες συνδέονταν από την αρχική τους πρόσληψη με τον εναγόμενο με συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου και όχι με διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου

χρόνου, η ύπαρξη των οποίων δεν δικαιολογείται από τη φύση ή το είδος ή το σκοπό της εργασίας που παρείχαν, αλλά ούτε και από κάποιο άλλο αντικειμενικό λόγο και επομένως, ο χαρακτηρισμός τους ως συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου έγινε με πρόθεση καταστρατήγησης των διατάξεων του ν. 2112/1920, με συνέπεια το σύνολο των αλληπάλλληλων συμβάσεων εργασίας με τον εναγόμενο, να συνιστά για καθεμία των εναγουσών μία ενιαία σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, που συνεχίζει να υφίσταται μέχρι και σήμερα, μεταφερόμενη στο Δήμο Αμφίκλειας - Ελάτειας, εφαρμοζόμενων εν προκειμένω, των διατάξεων των άρθρων 1, 3 και 8 του ν. 2112/1920, που ως «ισοδύναμο νομοθετικό μέτρο» επιτελεί τους σκοπούς της κοινοτικής οδηγίας 1999/70/ΕΚ σε συνδυασμό με το άρθρο 281 ΑΚ.

Εν όψει των ανωτέρω, πρέπει η κρινόμενη αγωγή να γίνει δεκτή ως βάσιμη και στην ουσία της και να αναγνωριστεί ότι 1) η πρώτη ενάγουσα συνδέεται με τον εναγόμενο από την αρχική της πρόσληψη, ήτοι από τις 16-05-2003, ως νοσηλεύτρια ΔΕ με μια ενιαία σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, 2) η δεύτερη ενάγουσα συνδέεται με τον εναγόμενο από την αρχική της πρόσληψη, ήτοι από τις 03-10-2005, ως ψυχολόγος ΠΕ με μια ενιαία σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, 3) η τρίτη ενάγουσα συνδέεται με τον εναγόμενο από την αρχική της πρόσληψη, ήτοι από τις 16-05-2003, ως οικογενειακή βοηθός ΥΕ με μια ενιαία σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, 4) η τέταρτη ενάγουσα συνδέεται με τον εναγόμενο από την αρχική της πρόσληψη, ήτοι από τις 14-01-2008, ως οικογενειακή βοηθός ΥΕ με μια ενιαία σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου και 5) η πέμπτη ενάγουσα συνδέεται με τον εναγόμενο από την αρχική της πρόσληψη, ήτοι από τις 16-05-2003, ως οικογενειακή βοηθός ΥΕ με μια ενιαία σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου. Επιπλέον, πρέπει να καθοριστεί το προκαταβλητέο παράβολο για την περίπτωση άσκησης ανακοπής ερημοδικίας κατά της παρούσας απόφασης (άρθρα 501, 502 παρ. 1 και 505 παρ. 2 σε συνδυασμό με 591 παρ. 1 ΚΠολΔ) και να συμψηφισθούν τα δικαστικά έξοδα των διαδικιών στο σύνολό τους, καθόσον η ερμηνεία των κανόνων δικαίου που εφαρμόστηκαν ήταν ιδιαίτερα δυσχερής (άρθρο 179 ΚΠολΔ).

ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ ΑΥΤΟΥΣ

ΔΙΚΑΖΕΙ την αγωγή ερήμην του εναγομένου.

5

Y

ΟΡΙΖΕΙ το παράβολο ανακοπής ερημοδικίας στο ποσό των διακοσίων (200) ευρώ κατά της παρούσας απόφασης.

ΔΕΧΕΤΑΙ την αγωγή.

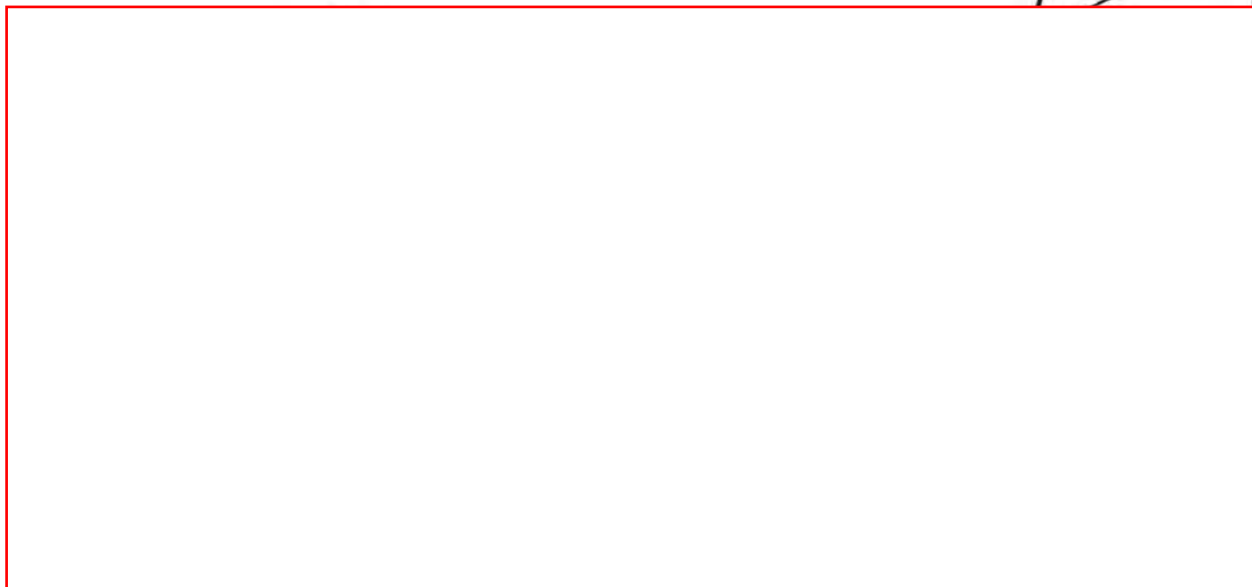
ΑΝΑΓΝΩΡΙΖΕΙ ότι 1) η πρώτη ενάγουσα συνδέεται με τον εναγόμενο από την αρχική της πρόσληψη, ήτοι από τις 16-05-2003, ως νοσηλεύτρια ΔΕ με μια ενιαία σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, 2) η δεύτερη ενάγουσα συνδέεται με τον εναγόμενο από την αρχική της πρόσληψη, ήτοι από τις 03-10-2005, ως ψυχολόγος ΠΕ με μια ενιαία σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, 3) η τρίτη ενάγουσα συνδέεται με τον εναγόμενο από την αρχική της πρόσληψη, ήτοι από τις 16-05-2003, ως οικογενειακή βοηθός ΥΕ με μια ενιαία σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, 4) η τέταρτη ενάγουσα συνδέεται με τον εναγόμενο από την αρχική της πρόσληψη, ήτοι από τις 14-01-2008, ως οικογενειακή βοηθός ΥΕ με μια ενιαία σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου και 5) η πέμπτη ενάγουσα συνδέεται με τον εναγόμενο από την αρχική της πρόσληψη, ήτοι από τις 16-05-2003, ως οικογενειακή βοηθός ΥΕ με μια ενιαία σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου.

ΣΥΜΨΗΦΙΖΕΙ τα δικαστικά έξοδα μεταξύ των διαδίκων.

ΚΡΙΘΗΚΕ, ΑΠΟΦΑΣΙΣΘΗΚΕ ΚΑΙ ΔΗΜΟΣΙΕΥΘΗΚΕ σε έκτακτη, δημόσια συνεδρίαση στο ακροατήριό του, στη Λαμία στις 9.4 Φεβρουαρίου 2019.

Ο ΔΙΚΑΣΤΗΣ

Η ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ



1. 姓名: [Name] 性别: [Gender] 年龄: [Age] 职业: [Occupation]

2. 籍贯: [Origin] 民族: [Ethnicity] 宗教信仰: [Religion]

3. 教育程度: [Education] 毕业院校: [University]

4. 婚姻状况: [Marital Status] 配偶姓名: [Spouse Name]

5. 子女情况: [Children] 子女姓名: [Children Names]

6. 健康状况: [Health Status] 慢性疾病: [Chronic Diseases]

7. 兴趣爱好: [Hobbies] 特长: [Talents]

8. 社会关系: [Social Relations] 主要联系人: [Contacts]

9. 其他信息: [Other Information] 备注: [Remarks]