ΠΡΩΤΟΔΙΚΕΙΟ ΑΘΗΝΩΝ

ΤΜΗΜΑ ΕΡΓΑΤΙΚΩΝ ΔΙΑΦΟΡΩΝ

ΑΡΙΘΜΟΣ ΑΠΟΦΑΣΗΣ

...113.../2020

ΤΟ ΜΟΝΟΜΕΛΕΣ ΠΡΩΤΟΔΙΚΕΙΟ ΑΘΗΝΩΝ

Αποτελούμενο από τη [redacted] Πρωτοδίκη, την οποία όρισε ο Πρόεδρος του Τριμελούς Συμβουλίου Διοίκησης του Πρωτοδικείου Αθηνών και από τη Γραμματέα [redacted]

Συνεδρίασε δημόσια στο ακροατήριό του την 08η.05.2019 για να δικάσει την υπόθεση μεταξύ:

[redacted]

προκαταβολής εισφορών και ενσήμων του Δ.Σ.Α. και

ΤΟΥ ΕΝΑΓΟΜΕΝΟΥ: Ν.Π.Δ.Δ. με την επωνυμία «ΝΟΜΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΟ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΥ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΧΟΛΙΚΗΣ ΑΓΩΓΗΣ ΕΛΕΥΣΙΝΑΣ» (Π.Α.Κ.Π.Π.Α.), που εδρεύει στην Ελευσίνα (οδός Κίμωνος αρ. 11 και Παγκάλου), όπως νόμιμα εκπροσωπείται, το οποίο παραστάθηκε στο ακροατήριο δια της πληρεξούσιας δικηγόρου του Αγγελικής Κοντού, η οποία κατέθεσε το υπ' αριθμ. Π2045009/08.05.2019 γραμμάτιο προκαταβολής εισφορών του Δ.Σ.Α.

Οι ενάγουσες ζητούν να γίνει δεκτή η από 18.03.2019 αγωγή τους, η οποία κατατέθηκε στη Γραμματεία αυτού του Δικαστηρίου, με αριθμό κατάθεσης 26510/695/2019, η συζήτηση της οποίας προσδιορίστηκε για τη δικάσιμο που αναφέρεται στην αρχή της παρούσας και εγγράφηκε στο οικείο πινάκιο.

Κατά τη συζήτηση της υπόθεσης οι πληρεξούσιοι δικηγόροι των διαδίκων, αφού ανέπτυξαν τους ισχυρισμούς τους, ζήτησαν να γίνουν δεκτά όσα αναφέρονται στα πρακτικά και στις προτάσεις που κατέθεσαν.

ΑΦΟΥ ΜΕΛΕΤΗΣΕ ΤΗ ΔΙΚΟΓΡΑΦΙΑ

ΣΚΕΦΤΗΚΕ ΚΑΤΑ ΤΟ ΝΟΜΟ

1. Η Οδηγία 1999/70/ΕΚ του Συμβουλίου της 28ης Ιουνίου 1999 σχετικά με τη συμφωνία πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου που συνήφθη από τη CES, την UNICE και το CEEP: Στις 28 Ιουνίου 1999 το Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης εξέδωσε την ως άνω οδηγία (στο εξής Οδηγία), η οποία έχει ως νομική βάση το εντασσόμενο στον τίτλο Χ της ΣΛΕΕ («Κοινωνική πολιτική») άρθρο 155 παρ. 2 (πρώην άρθρο 139 παρ. 2 ΣυνθΕΚ) και αποσκοπεί (βλ. άρθρο 1 της ίδιας) στην υλοποίηση της συμφωνίας πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου που συνήφθη στις 18 Μαρτίου 1999 μεταξύ των διεπαγγελματικών οργανώσεων γενικού χαρακτήρα CES, UNICE και CEEP (στο εξής συμφωνία πλαίσιο), δεσμεύοντας εννοείται τα κράτη μέλη ως προς την επίτευξη του ως άνω σκοπού. Ειδικότερα, με τη συμφωνία πλαίσιο, η οποία προσαρτάται στο Παράρτημα της Οδηγίας, αφού αναγνωρίζεται ότι: α) οι συμβάσεις εργασίας αόριστου χρόνου είναι και θα συνεχίσουν να είναι η γενική μορφή εργασιακών σχέσεων μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων (βλ. παρ. 2 Προοιμίου και έκτη γενική παρατήρηση) και β) ότι, ωστόσο, οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου ανταποκρίνονται, σε ορισμένες περιπτώσεις, στις ανάγκες εργοδοτών και εργαζομένων, ακολούθως προβλέπονται, ως επιμέρους σκοποί της (βλ. ρήτρα 1), αφενός η βελτίωση της ποιότητας εργασίας ορισμένου χρόνου, με τη διασφάλιση της εφαρμογής της αρχής της μη διάκρισης, και αφετέρου η καθιέρωση ενός πλαισίου για να αποτραπεί η κατάχρηση που προκαλείται από τη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων ή εργασιακών σχέσεων ορισμένου χρόνου. Μάλιστα, προς επίτευξη του τελευταίου σκοπού, ορίζονται τα εξής (βλ. ρήτρα 5): *«1. Για να αποτραπεί η κατάχρηση που μπορεί να προκύψει από τη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων ή εργασιακών σχέσεων 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 παράλειψη 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. 2. Τα κράτη μέλη ύστερα από διαβουλεύσεις με τους κοινωνικούς εταίρους ή/και οι κοινωνικοί εταίροι καθορίζουν, όταν χρειάζεται, υπό ποιες συνθήκες οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου: α) θεωρούνται «διαδοχικές», β) χαρακτηρίζονται συμβάσεις ή σχέσεις αορίστου χρόνου». Παρά ταύτα, στη συνέχεια ρητά προβλέπεται (βλ. ρήτρα 8 παρ. 3) ότι *«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».* Επισημαίνεται ότι η τελευταία εφαρμόζεται σε όλους τους εργαζομένους ορισμένου χρόνου, δηλαδή σε πρόσωπα που συνδέονται με σύμβαση ή σχέση εργασίας, η λήξη της οποίας καθορίζεται από αντικειμενικούς όρους, όπως παρέλευση συγκεκριμένης ημερομηνίας, η ολοκλήρωση συγκεκριμένου έργου ή πραγματοποίηση συγκεκριμένου γεγονότος (βλ. ρήτρα 2 παρ. 1, σε συνδυασμό με ρήτρα 3 παρ. 1), δίνει στα κράτη μέλη και τους κοινωνικούς εταίρους τη δυνατότητα να αποφασίσουν ότι δεν θα εφαρμόζεται σε σχέσεις επαγγελματικής κατάρτισης, συστήματα μαθητείας, καθώς και σε συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας που έχουν συναφθεί στο πλαίσιο ενός ειδικού δημόσιου ή από το δημόσιο υποστηριζόμενο προγράμματος κατάρτισης, ένταξης και επαγγελματικής επανεκπαίδευσης (βλ. ρήτρα 2 παρ. 2), ενώ αρχίζει να ισχύει από την ημέρα δημοσίευσής της στην Επίσημη Εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (10 Ιουλίου 1999).

2. Η ελληνική νομοθεσία με την οποία επιδιώκεται η αποτροπή καταχρήσεων σε βάρος των εργαζομένων από τη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου: 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 π.δ. 81/2003, όπως τροποποιήθηκε με το π.δ. 180/2004, το οποίο αφορά στους εργαζομένους ορισμένου χρόνου του

ιδιωτικού τομέα, αφετέρου δε το π.δ. 164/2004, το οποίο αφορά στους εργαζομένους ορισμένου χρόνου του δημόσιου τομέα και ισχύει από 19 Ιουλίου 2004. Ειδικότερα, στο άρθρο 5 του τελευταίου π.δ. 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 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' εφαρμογήν του προηγούμενου άρθρου είτε συνάπτονται κατ' εφαρμογήν 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 ότι *«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 σύμβασής 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 π.δ. περιλαμβάνει και ορισμένες μεταβατικές διατάξεις (βλ. άρθρο 11), 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 π.δ. 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, αποκλειομένων 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), υπό την αυτονόητη πάντως προϋπόθεση ότι οι ως άνω αποκλειόμενες σχέσεις και συμβάσεις δεν υποκρύπτουν σχέση εξαρτημένης εργασίας. Βέβαια, στη χώρα μας 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 *«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, συνδυαζόμενης με τα άρθρα 281, 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 2001, προστέθηκε στο σχετικό με τους δημοσίους υπαλλήλους άρθρο 103 του Συντάγματος μία νέα 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 πρόσκαιρων είτε απρόβλεπτων και επειγουσών αναγκών κατά το δεύτερο εδάφιο της παραγράφου 2. Νόμος ορίζει επίσης τα καθήκοντα που μπορεί να ασκεί το προσωπικό του προηγούμενου εδαφίου. Απαγορεύεται η από το νόμο μονιμοποίηση προσωπικού που υπάγεται στο πρώτο εδάφιο ή η μετατροπή των συμβάσεών του σε αορίστου χρόνου. Οι απαγορεύσεις της παραγράφου αυτής ισχύουν και ως προς του απασχολουμένους με σύμβαση έργου».* Είναι δε χαρακτηριστικό ότι η ως άνω αναθεωρημένη διάταξη του άρθρου 103 παρ. 8 τέθηκε σε ισχύ στις 7 Απριλίου 2001, δηλαδή μετά την έναρξη ισχύος της Οδηγίας (10 Ιουλίου 1999) και ενόσω εκκρεμούσε ακόμη η προθεσμία ενσωμάτωσής της από την Ελλάδα.

3. Η δεσμευτική για τα ελληνικά δικαστήρια ερμηνεία της Οδηγίας από το Δικαστήριο και η υποχρέωση εκείνων να ερμηνεύουν τις εφαρμοστέες διατάξεις της ελληνικής νομοθεσίας σύμφωνα με το σκοπό της Οδηγίας: Το Δικαστήριο (πρώην Δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων) είχε σε αρκετές

περιπτώσεις την ευκαιρία να ερμηνεύσει την Οδηγία απαντώντας σε 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-378/07 έως C-380/07 κατόπιν υποβολής τριών προδικαστικών ερωτημάτων από το Μονομελές Πρωτοδικείο Ρεθύμνου (βλ. βάση δεδομένων «Curia»). 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 3 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 στα ελληνικά δικαστήρια. Πάντως, στο παρόν σημείο και προτού παρατεθούν οι κρίσιμες για την ένδικη υπόθεση παραδοχές του Δικαστηρίου πρέπει οπωσδήποτε να γίνουν οι ακόλουθες δύο παρατηρήσεις: α) Η δοθείσα από το Δικαστήριο ερμηνεία της Οδηγίας είναι δεσμευτική όχι μόνο για το υποβάλλον τα προδικαστικά ερωτήματα δικαστήριο, αλλά και για όλα τα εθνικά δικαστήρια, στο μέτρο, βέβαια, που το ζήτημα το οποίο άγεται κάθε φορά ενώπιόν τους προς διάγνωση, προϋποθέτει εφαρμογή των ρυθμίσεων της Οδηγίας, τις οποίες ερμήνευσε ήδη το Δικαστήριο. Μια τέτοια γενική εμβέλεια των προδικαστικών αποφάσεων του Δικαστηρίου είναι, άλλωστε, αυτονόητη, ως εξασφαλίζουσα την ενότητα της ερμηνείας του ενωσιακού δικαίου, έχει από δεκαετίες αναγνωριστεί με τη νομολογία του Δικαστηρίου (βλ. ενδ. υπόθεση Da Costa, 28 έως 30/62, βάση δεδομένων «Curia»), ενώ προκύπτει και από το καθήκον όλων των 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 να παραβλάψει την πλήρη αποτελεσματικότητα της Οδηγίας. Για το λόγο αυτό, όπως όλα τα εθνικά δικαστήρια, 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, η οποία ομοίως προκύπτει από το άρθρο 4 παρ. 3 ΣΕΕ, 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, C-212/04, Von Colson και Kamann, 14/83, Costa/ENEL, 6/64, βάση δεδομένων «Curia»). Μετά ταύτα, οι κρίσιμες για την ένδικη υπόθεση παραδοχές του Δικαστηρίου στην από 23 Απριλίου 2009 απόφασή 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 (σκ. 160, 170). Πλέον συγκεκριμένα, όσον αφορά στα μέτρα πρόληψης, το Δικαστήριο εξέτασε το αναφερόμενο στη ρήτρα 5 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. 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 (σκ. 96). Ωστόσο, ακόμη κι αν ήθελε υποτεθεί 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, αυτή (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 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, για μόνο το λόγο ότι οι συμβάσεις αυτές στηρίζονται σε νομοθετικές διατάξεις που επιτρέπουν την ανανέωσή τους με σκοπό την κάλυψη προσωρινών αναγκών, ενώ οι ανάγκες αυτές είναι στην πραγματικότητα πάγιες και διαρκείς (σκ. 96-107). Περαιτέρω, σε σχέση με τις κυρώσεις τις οποίες θα πρέπει να επιβάλουν τα κράτη μέλη όταν, παρά τα προαναφερόμενα μέτρα πρόληψης, γίνεται καταχρηστική προσφυγή σε διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, το Δικαστήριο ναι 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). Τις εγγυήσεις αυτές παρέχει οπωσδήποτε μια εθνική ρύθμιση που, έστω και ex nunc, 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). Πάντως, 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, την επιβολή στον εργοδότη τους των κυρώσεων αυτών (σκ. 165, 166, 171, 177). 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) Μάλιστα, 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 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). Ωστόσο, η ύπαρξη ενός τέτοιου ισοδύναμου μέτρου δεν εμποδίζει ένα κράτος μέλος να θεσπίσει επιπλέον και ένα ή περισσότερα από τα ειδικά μέτρα της ρήτρας, 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, στον εθνικό δικαστή δε απόκειται να εφαρμόσει το τελευταίο μέτρο αντί τυχόν ειδικών (σκ. 82-84, 213). Ακολούθως, το Δικαστήριο ερμήνευσε τη ρήτρα 8 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 εναρμόνισή τους με παράλληλη διατήρηση της προόδου, και αφετέρου στην κατάλληλη κοινωνική προστασία των εργαζομένων, εν προκειμένω των εργαζομένων ορισμένου χρόνου. Ενόψει επομένως της σημασίας του σκοπού της, η εν λόγω ρήτρα δεν μπορεί να ερμηνεύεται στενά (σκ. 112, 113). Περαιτέρω, 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), 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) και γ) να θίγει 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). 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 (βλ. αρχή παρούσας σκέψης), 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). 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 ενσωμάτωσής 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), τονίζοντας ότι, σύμφωνα με τη νομολογία του, από το συνδυασμό των άρθρων 4 παρ. 3 ΣΕΕ και 288 ΣΛΕΕ (πρώην άρθρα 10 εδ. β΄ και 249 ΣυνθΕΚ) 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 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).

4. Η κατά την κρίση του παρόντος Δικαστηρίου σύμφωνη με το σκοπό της Οδηγίας ερμηνεία των εφαρμοστέων διατάξεων της ελληνικής νομοθεσίας: Λαμβανομένης υπόψη της δεσμευτικής για τα ελληνικά δικαστήρια ερμηνείας της Οδηγίας, όπως εκείνη δόθηκε από το Δικαστήριο και προκύπτει από τις παραδοχές του, οι οποίες εκτίθενται στην αμέσως προηγούμενη σκέψη, μία σύμφωνη με το σκοπό της εν λόγω νομικής πράξης ερμηνεία των αναφερόμενων στη με αριθμό 3 σκέψη της παρούσας εφαρμοστέων διατάξεων της ελληνικής νομοθεσίας επιβάλλει, κατά την κρίση του παρόντος Δικαστηρίου, να γίνουν δεκτά τα ακόλουθα: α) Τα άρθρα 5 και 6 του π.δ. 164/2004, με τα οποία μεταφέρθηκε στο ελληνικό δίκαιο το σύνολο των μέτρων πρόληψης που προβλέπονται στη ρήτρα 5 της συμφωνίας

πλαισίου (αντικειμενικοί λόγοι με τη συνδρομή των οποίων επιτρέπεται κατ' εξαίρεση η κατάρτιση διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, ανώτατος επιτρεπόμενος αριθμός διαδοχικών συμβάσεων και ανώτατη επιτρεπόμενη χρονική διάρκεια αυτών) φαίνεται να υπηρετούν το έναν από τους δύο σκοπούς της ρήτρας, ο οποίος συνίσταται, κατά τα προεκτεθέντα, στην πρόληψη των καταχρήσεων που μπορεί να προκύψουν από τη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου. β) Αντίθετα, το άρθρο 7 του π.δ. 164/2004, το οποίο διαλαμβάνει τις συνέπειες της μη τήρησης των διατάξεων των άρθρων 5 και 6 (αυτοδίκαιη ακυρότητα της συναπτόμενης κατά παράβαση των ανωτέρω διατάξεων σύμβασης, καταβολή στον εργαζόμενο των δεδουλευμένων που του οφείλονται με βάση την τυχόν εκτελεσθείσα άκυρη σύμβαση και μη αναζήτηση αποδοχών που ενδεχομένως ήδη καταβλήθηκαν, καταβολή στον εργαζόμενο, για το χρόνο που εκτελέστηκε η άκυρη σύμβαση, της αποζημίωσης απόλυσης που δικαιούται ο αντίστοιχος εργαζόμενος αόριστου χρόνου, καθώς και επιβολή πειθαρχικών και ποινικών κυρώσεων, πλημμελληματικού χαρακτήρα, στα υπαίτια όργανα του εργοδότη) δύσκολα μπορεί να θεωρηθούν ότι υπηρετούν επαρκώς τον έτερο προεκτεθέντα σκοπό της ρήτρας 5 της συμφωνίας, δηλαδή την επιβολή αποτελεσματικών κυρώσεων, με τις οποίες αφενός θα τιμωρείται δεόντως η, παρά τη λήψη των προαναφερόμενων μέτρων πρόληψης, καταχρηστική προσφυγή σε διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου και αφετέρου θα εξαλείφονται οι συνέπειες παράβασης της Οδηγίας. Τούτο, διότι είναι προφανές ότι οι ως άνω συνέπειες του άρθρου 7 του π.δ. 164/2004 αποτελούν κυρώσεις μη ικανές από τη φύση τους να δώσουν επαρκές κίνητρο στους εργαζομένους ορισμένου χρόνου ώστε να επιδιώξουν εκείνοι την επιβολή τους, όπως θα συνέβαινε ενδεχομένως αντίθετα εάν προβλεπόταν η καταβολή αποζημίωσης υψηλότερης της αποζημίωσης απόλυσης, συναφώς δε επιτρέπουν τη διαιώνιση της καταχρηστικής χρησιμοποίησης διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, καταλείποντας ελπίδες στους ίδιους εργαζομένους, οι οποίοι είναι τα θύματα της χρησιμοποίησης αυτής, ότι θα εξακολουθήσουν να απασχολούνται και στο μέλλον στο δημόσιο τομέα. Με διαφορετική διατύπωση, οι εξεταζόμενες από το παρόν Δικαστήριο αστικές, ποινικές και πειθαρχικές κυρώσεις

της ελληνικής νομοθεσίας, την επιβολή των οποίων είναι γνωστό ότι κανείς δεν έχει αξιώσει έως σήμερα, φαίνεται ότι δεν εγγυώνται την πλήρη αποτελεσματικότητα των μέτρων πρόληψης που η ίδια νομοθεσία προβλέπει και συνακόλουθα δεν ανταποκρίνονται στις ελάχιστες απαιτήσεις της ρήτρας 5 της συμφωνίας πλαισίου. γ) Παρά ταύτα, η ελληνική νομοθεσία διαθέτει κύρωση, ικανή να εγγυηθεί την πλήρη αποτελεσματικότητα των ανωτέρω μέτρων πρόληψης και αυτή δεν είναι άλλη από την προβλεπόμενη στο άρθρο 8 παρ. 3 του ν. 2112/1920 δυνατότητα των ελληνικών δικαστηρίων να αναζητούν, όπως έχει ήδη αναφερθεί (βλ. τη με αριθμό 3 σκέψη της παρούσας), τον αληθή χαρακτήρα μιας σύμβασης και να θεωρούν ότι όταν με αυτή επιδιώχθηκε στην πραγματικότητα η κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών του εργοδότη, θα πρόκειται για σύμβαση εργασίας αόριστου χρόνου, ανεξάρτητα από τον οποιοδήποτε χαρακτηρισμό έδωσαν σε αυτή τα μέρη ή ακόμη και ο νόμος, λ.χ. ως σύμβαση μαθητείας, έργου ή εργασίας ορισμένου χρόνου. Πράγματι, η εν λόγω ρύθμιση του ν. 2112/1920 συμβάλλει αποφασιστικά στην πρόληψη καταχρήσεων σε βάρος των εργαζομένων, αφού δικαιολογεί τη σύναψη συμβάσεων ορισμένου χρόνου μόνον εφόσον συντρέχει ο αντικειμενικός λόγος της «φύσης της συμβάσεως», ταυτιζόμενη έτσι με το υπό στοιχείο α΄ μέτρο πρόληψης της ρήτρας 5 της συμφωνίας πλαισίου («αντικειμενικοί λόγοι που δικαιολογούν την ανανέωση τέτοιων συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας»), ενώ η κύρωση την οποία εισάγει, δηλαδή η αναγνώριση μιας σύμβασης ως αορίστου χρόνου, έχει έντονα αποτρεπτικό χαρακτήρα, λαμβανομένου υπόψη ότι τυχόν επιβολή της εκθέτει τον εργοδότη στον κίνδυνο καταβολής αποδοχών υπερημερίας τόσο για τα χρονικά διαστήματα που μεσολαβούν μεταξύ των διαδοχικών συμβάσεων όσο και για το διάστημα που ακολουθεί τη λήξη της τελευταίας σύμβασης. Κατά συνέπεια, η ερμηνευόμενη ρύθμιση αποτελεί αναμφίβολα «ισοδύναμο νομοθετικό μέτρο» κατά την έννοια της ρήτρας 5 της συμφωνίας πλαισίου, όπως άλλωστε είχε νομολογηθεί σχετικά και κατά το παρελθόν (βλ. ΟλΑΠ 18/2006 ΕΕργΔ 2006.914), αλλά και επιβεβαίωσε ουσιαστικά και το ίδιο το Δικαστήριο (βλ. ανωτέρω σκέψη της παρούσας, όπου εκτίθεται η παραδοχή του Δικαστηρίου ότι η έστω και ex nunc -και επομένως πολύ περισσότερο η ex tunc- αντικατάσταση των καταχρηστικώς συναφθεισών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου από μία σύμβαση αόριστου

χρόνου παρέχει αποτελεσματικές και ισοδύναμες εγγυήσεις προστασίας των εργαζομένων). Στο παρόν Δικαστήριο απόκειται να εφαρμόσει το εν λόγω ισοδύναμο νομοθετικό μέτρο, εφόσον διαπιστώσει ότι τα μέτρα πρόληψης της καταχρηστικής χρησιμοποίησης διαδοχικών συμβάσεων εργασίας, τα οποία προβλέφθηκαν μεταγενέστερα στην ελληνική νομοθεσία, είναι λιγότερο αποτελεσματικά και επομένως επήλθε με αυτά υποβάθμιση του γενικού επιπέδου προστασίας των εργαζομένων. δ) Πράγματι, τα θεσπιζόμενα με το π.δ. 164/2004 μέτρα υπολείπονται εμφανώς της ρύθμισης του ν. 2112/1920, από πλευράς παροχής αποτελεσματικής προστασίας στους εργαζομένους έναντι τέτοιων καταχρήσεων. Αυτό, διότι αφενός μεν το π.δ. 164/2004 εξαιρεί από την προστασία του την πρώτη ή τη μία και μοναδική σύμβαση ή σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου ή ακόμη και τις περισσότερες τυχόν συμβάσεις εργασίας, μεταξύ των οποίων μεσολαβεί χρονικό διάστημα μεγαλύτερο των τριών μηνών, χωρίς επομένως να μπορούν εκείνες να χαρακτηριστούν διαδοχικές κατά την έννοια του π.δ., ενώ, όπως ήδη εκτέθηκε, για την εφαρμογή της ρύθμισης του ν. 2112/1920 αρκεί η κατάρτιση ακόμη και μίας σύμβασης, αφετέρου δε το π.δ. δεν δίνει τη δυνατότητα αναγνώρισης του αληθούς χαρακτήρα μιας σύμβασης, ως σύμβασης εργασίας αόριστου χρόνου. Το ως άνω διαπιστούμενο έλλειμμα αποτελεσματικότητας των μέτρων που θεσπίζει το π.δ. 164/2004 τόσο αυτών καθ' εαυτών (βλ. ανωτέρω στην παρούσα σκέψη, υπό το στοιχείο β΄, όπου συμπεραίνεται η απουσία από το π.δ. κυρώσεων, ικανών να εγγυηθούν την πλήρη αποτελεσματικότητα των μέτρων πρόληψης που το ίδιο προβλέπει), όσο και σε σχέση με τη ρύθμιση του ν. 2112/1920, συνιστά υποβάθμιση του γενικού επιπέδου προστασίας των εργαζομένων, κατά την έννοια της ρήτρας 8 παρ. 3 της συμφωνίας πλαισίου, λαμβανομένου υπόψη ότι συντρέχουν εν προκειμένω και οι τρεις προϋποθέσεις που έταξε σχετικά το Δικαστήριο, ερμηνεύοντας αυτή τη ρήτρα (βλ. τη με αριθμό 3 σκέψης της παρούσας). Συγκεκριμένα, η εν λόγω υποβάθμιση: i) έλαβε χώρα όχι χάριν της προαγωγής κάποιου ευρύτερου σκοπού (π.χ. από την ανάγκη τήρησης των διαδικασιών πρόσληψης στο δημόσιο τομέα κατόπιν διαγωνισμού), παρά μονάχα προκειμένου να «προσαρμοστεί η ελληνική νομοθεσία, όσον αφορά στο προσωπικό του Δημοσίου και του ευρύτερου δημόσιου τομέα, προς τις διατάξεις της Οδηγίας

1999/70/ΕΚ» (βλ. τη σαφή διατύπωση του άρθρου 1 του π.δ. 164/2004 περί του σκοπού του), δηλαδή αποκλειστικά και μόνο λόγω της επείγουσας ανάγκης μεταφοράς της Οδηγίας στο ελληνικό δίκαιο, η οποία θα έπρεπε να έχει πραγματοποιηθεί ήδη από τις 10 Ιουλίου 2002 (βλ. και αμέσως κατωτέρω, υπό το στοιχείο στ΄, αναφορικά με το άρθρο 103 παρ. 8 του Συντάγματος, για το οποίο ισχύει η ίδια διαπίστωση), ii) αφορά στον τομέα που καλύπτει η συμφωνία πλαίσιο, δηλαδή στους εργαζομένους που παρέχουν την εργασία τους στο πλαίσιο σχέσης εργασίας ορισμένου χρόνου και iii) είναι προφανές ότι αφορά σε σημαντικό τμήμα των ανωτέρω εργαζομένων, αφού θίγει όλους τους απασχολούμενους στο δημόσιο τομέα είτε εκείνοι έχουν συνάψει μία πρώτη ή και μοναδική σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου είτε διαδοχικές τέτοιες συμβάσεις, χωρίς μάλιστα η υποβάθμιση αυτή να αντισταθμίζεται από αποτελεσματικά μέτρα πρόληψης των καταχρήσεων σε βάρος των εργαζομένων (βλ. σε παρούσα σκέψη, υπό το στοιχείο β΄, σχετικά με τα μέτρα πρόληψης του π.δ. 164/2004 και το εάν αυτά ανταποκρίνονται στις ελάχιστες απαιτήσεις της ρήτρας 5 της συμφωνίας πλαισίου). ε) Κατόπιν αυτών, για την άρση της υποβάθμισης του γενικού επιπέδου προστασίας των εργαζομένων, την οποία έχουν έτσι επιφέρει οι διατάξεις του π.δ. 164/2004 κατά παράβαση της ρήτρας 8 παρ. 3 της Οδηγίας, από το παρόν Δικαστήριο προκρίνεται, ως απαραίτητη, η κλήση σε εφαρμογή του άρθρου 8 παρ. 3 του ν. 2112/1920, ως ισοδύναμου νομοθετικού μέτρου. Το εν λόγω μέτρο προκύπτει από τα προπαρατεθέντα ότι είναι αρκούντως ικανό να εξασφαλίσει την πλήρη αποτελεσματικότητα της Οδηγίας και να υπηρετήσει το σκοπό της, εξαλείφει τις συνέπειες της ως άνω παράβασής της, ενώ παράλληλα διαφυλάσσει και την εξαγγελλόμενη στην ίδια (οδηγία) αρχή ότι οι συμβάσεις εργασίας αόριστου χρόνου είναι και θα συνεχίσουν να είναι η γενική μορφή των σχέσεων εργασίας, αρχή που διαφορετικά θα παρέμενε γράμμα κενό. στ) Εμπόδιο σε μία τέτοια υπό το φως του κειμένου και του σκοπού της Οδηγίας ερμηνεία της ελληνικής κοινής νομοθεσίας δεν πρέπει και δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να αποτελέσει το άρθρο 103 παρ. 8 του Συντάγματος, όπως ισχύει από 7 Απριλίου 2001 (βλ. και ανωτέρω, στη με αριθμό 3 σκέψη της παρούσας), η γραμματική διατύπωση του οποίου οδηγεί εκ πρώτης όψεως στο συμπέρασμα ότι απαγορεύεται η από το νόμο μετατροπή των

σχέσεων εργασίας του προσωπικού του Δημοσίου και του ευρύτερου δημόσιου τομέα σε συμβάσεις εργασίας αόριστου χρόνου, δηλαδή ακόμη και όταν πρόκειται για προσωπικό που καλύπτει, όχι πρόσκαιρες ή απρόβλεπτες, αλλά πάγιες και διαρκείς ανάγκες. Αυτό, διότι μια ερμηνευτική προσέγγιση της συνταγματικής διάταξης που θα παρέμενε προσκολλημένη στο ως άνω γράμμα της και θα υιοθετούσε την απόλυτη απαγόρευση της μετατροπής των συμβάσεων εργασίας από ορισμένου σε αόριστου χρόνου, θα κατέληγε στο απευκταίο αποτέλεσμα να εμφανίζει εκείνη (διάταξη) ως παραγνωρίζουσα τους σκοπούς των ρητρών 5 και 8 της συμφωνίας πλαισίου και επομένως ως θέτουσα σε σοβαρό κίνδυνο την πλήρη αποτελεσματικότητα της Οδηγίας. Ειδικότερα, εάν ήθελε υποτεθεί ότι η ρύθμιση του άρθρου 103 παρ. 8 του Συντάγματος απαγορεύει σε κάθε περίπτωση τη μετατροπή των ορισμένου χρόνου συμβάσεων σε αορίστου ή ακόμη και την αναγνώριση από τα δικαστήρια του αληθούς τους χαρακτήρα ως συμβάσεων αόριστου χρόνου, με το επιχείρημα ότι ο εργοδότης δεν έχει πλέον την ευχέρεια σύναψης τέτοιων συμβάσεων (έτσι σε ΟλΑΠ 19 και 20/2007 ΕΕργΔ 2007.782 και Τ.Ν.Π. «ΝΟΜΟΣ» αντίστοιχα), τούτο θα σήμαινε εξ αντιδιαστολής ότι το Σύνταγμα ανέχεται τη σύναψη στο Δημόσιο και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου ακόμη και όταν δεν συντρέχει κάποιος αντικειμενικός λόγος (π.χ. κάλυψη προσωρινών αναγκών), θα αποτελούσε δε συναφώς η εν λόγω συνταγματική διάταξη έρεισμα για ανανέωση συμβάσεων εργασίας, με τις οποίες, όμως, καλύπτονται στην πραγματικότητα πάγιες και διαρκείς ανάγκες. Βέβαια, είναι προφανές ότι υπ' αυτή την ερμηνευτική εκδοχή, το άρθρο 103 παρ. 8 του Συντάγματος θα εμφανιζόταν να αντιβαίνει στο σκοπό της ρήτρας 5, ο οποίος υπενθυμίζεται ότι συνίσταται στην πρόληψη των καταχρήσεων που μπορεί να προκύψουν από τη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου. Επιπρόσθετα, πρέπει να επισημανθεί ότι η ίδια ως άνω ερμηνευτική εκδοχή θα εμφάνιζε την εν λόγω συνταγματική διάταξη ως αντιβαίνουσα στο σκοπό και της ρήτρας 8 της συμφωνίας πλαισίου, ο οποίος, όπως ήδη εκτέθηκε, βρίσκει έρεισμα στην ίδια τη Συνθήκη της Λισσαβόνας και συνίσταται στη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας των εργαζομένων, αφού, κατά το σαφή υπαινιγμό του Δικαστηρίου, η θέσπισή της (συνταγματικής

διάταξης) φαίνεται ότι έλαβε χώρα με αφορμή την εφαρμογή της συμφωνίας πλαισίου (πρώτη προϋπόθεση συνδρομής της απαγορευόμενης από τη ρήτρα 8 υποβάθμισης του γενικού επιπέδου προστασίας των εργαζομένων), δηλαδή μετά την έναρξη ισχύος της Οδηγίας στις 10 Ιουλίου 1999 και πριν τη λήξη της προθεσμίας ενσωμάτωσής της από την Ελλάδα στις 10 Ιουλίου 2002, χρονικό διάστημα κατά το οποίο, όμως, όφειλαν οι ελληνικές αρχές, στις οποίες περιλαμβάνεται και ο αναθεωρητικός νομοθέτης, να εξασφαλίζουν την πλήρη αποτελεσματικότητα της Οδηγίας, απέχοντας από την υιοθέτηση διατάξεων ικανών να θέσουν σε σοβαρό κίνδυνο την επίτευξη των σκοπών που εκείνη επιδιώκει. Κατ' ακολουθία των ανωτέρω, η απορρέουσα από το άρθρο 4 παρ. 3 ΣΕΕ υποχρέωση του παρόντος Δικαστηρίου να ερμηνεύσει το ελληνικό δίκαιο σύμφωνα με το σκοπό της Οδηγίας, επιλέγοντας εκείνη τη μέθοδο ερμηνείας που θα εξασφαλίσει την πλήρη αποτελεσματικότητά της, ανακύπτει και σε σχέση με το άρθρο 103 παρ. 8 του Συντάγματος, το οποίο, προκειμένου να μην θεωρηθεί ως αντικείμενο στο ενωσιακό δίκαιο, θα πρέπει να ερμηνευθεί ως έχον την έννοια ότι η απαγόρευση μετατροπής των ορισμένου χρόνου συμβάσεων σε αορίστου δεν εμποδίζει τα ελληνικά δικαστήρια να αναγνωρίζουν τον αληθή χαρακτήρα μιας έννομης σχέσης ως σύμβασης εργασίας αόριστου χρόνου όταν με αυτή επιδιώχθηκε στην πραγματικότητα η κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών του εργοδότη. Άλλωστε, μία τέτοια ερμηνεία της συνταγματικής διάταξης δεν συνιστά «μετατροπή» της σύμβασης εργασίας, αλλά γίνεται στο πλαίσιο της αναζήτησης του ορθού νομικού χαρακτηρισμού μιας έννομης σχέσης, χαρακτηρισμός που σε κάθε περίπτωση αποτελεί κατεξοχήν έργο της δικαιοδοτικής λειτουργίας.

Οι ενάγουσες με την κρινόμενη αγωγή τους εκθέτουν ότι, δυνάμει διαδοχικών συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου, απασχολήθηκαν στο εναγόμενο, κατά τα χρονικά διαστήματα και με τα ειδικότερα καθήκοντα που περιγράφονται στην αγωγή. Ότι με τα ανατεθέντα σ' αυτές καθήκοντα δεν επιδιώχθηκε η επίτευξη συγκεκριμένου αποτελέσματος, αλλά αυτά εξυπηρετούσαν πάγιες και διαρκείς ανάγκες του εναγομένου και ήταν άμεσα συνυφασμένα με τη λειτουργία και τη δραστηριότητα του. Ότι η απασχόλησή τους είχε εξ αρχής τα χαρακτηριστικά της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου

χρόνου. Ότι, αν και παρείχαν επιμελώς την εργασία τους, το εναγόμενο, κατά τη λήξη των ένδικων συμβάσεων, την 31η.08.2019, έπαυσε να αποδέχεται τις προσφερόμενες υπηρεσίες τους, με αποτέλεσμα να έχει καταστεί υπερήμερο. Με βάση το ιστορικό αυτό οι ενάγουσες ζητούν: **i)** να αναγνωρισθεί ότι οι συμβάσεις που συνδέουν έκαστη εξ αυτών με το εναγόμενο αποτελούν μια ενιαία σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου αόριστου χρόνου, **ii)** να υποχρεωθεί το εναγόμενο να αποδέχεται τις προσηκόντως προσφερόμενες υπηρεσίες τους, ως υπαλλήλων του, συνδεόμενων μαζί του, δυνάμει συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, στη θέση και με τις ειδικότητες που απασχολούνταν σ' αυτό, καταβάλλοντας τις νόμιμες αποδοχές τους, επ' απειλή χρηματικής ποινής ύψους 300 ευρώ για κάθε ημέρα μη συμμόρφωσής του με την εκδοθησόμενη απόφαση, **iii)** να κηρυχθεί η παρούσα προσωρινά εκτελεστή και **iv)** να καταδικαστεί το εναγόμενο στα δικαστικά τους έξοδα.

Με αυτό το περιεχόμενο και αιτήματα, η αγωγή, η οποία υπάγεται στη δικαιοδοσία των πολιτικών δικαστηρίων, καθώς αφορά σε διαφορά ιδιωτικού δικαίου (άρ. 1 στοιχ. α΄ ΚΠολΔ), αρμοδίως καθ' ύλη (άρ. 16 αριθ. 2 ΚΠολΔ) και κατά τόπο (άρ. 25 παρ. 2 ΚΠολΔ) και παραδεκτώς εισάγεται για να συζητηθεί στο παρόν Δικαστήριο, κατά την προκείμενη ειδική διαδικασία των περιουσιακών διαφορών (άρ. 614 επ. ΚΠολΔ). Περαιτέρω, η αγωγή είναι ορισμένη και νόμιμη, στηριζόμενη στις διατάξεις των άρθρων 648, 656 ΑΚ, όπως το τελευταίο ισχύει μετά την αντικατάστασή του με το καταλαμβάνον και εκκρεμείς υποθέσεις άρ. 61 του Ν. 4139/2013 (βλ. άρ. 98 παρ. 1 του εν λόγω νόμου), 669, 281 ΑΚ, 8 παρ. 3 του Ν. 2112/1920, το οποίο, όπως έχει ήδη αναφερθεί (βλ. τη με αριθμό 4 σκέψη της παρούσας, υπό στοιχείο ε΄), πρέπει να εφαρμοστεί, ως ισοδύναμο νομοθετικό μέτρο, προς άρση της υποβάθμισης του γενικού επιπέδου προστασίας των εργαζομένων που επέφεραν οι διατάξεις του Π.Δ. 164/2004 κατά παράβαση της ρήτρας 8 παρ. 3 της Οδηγίας 1999/70/ΕΚ, 103 παρ. 8 του Συντάγματος, όπως ερμηνεύεται από το παρόν Δικαστήριο, υπό το φως του κειμένου και του σκοπού της ίδιας Οδηγίας (βλ. ως άνω σκέψη της παρούσας, υπό στοιχείο στ΄), 70, 907, 908 παρ. 1 στοιχ. ε΄, 946 παρ. 1 και 176 ΚΠολΔ. Σημειώνεται ότι η νομιμότητα του με αριθμό **iii** παρεπόμενου αιτήματος κήρυξης της παρούσας προσωρινά εκτελεστής

δεν μπορεί να θιγεί από τη διάταξη του άρ. 909 αριθ. 1 ΚΠολΔ («προσωρινή εκτέλεση δεν μπορεί να διαταχθεί κατά ... των δήμων...»). Τούτο, διότι η διάταξη αυτή έρχεται σε προφανή αντίθεση με τις έχουσες υπερνομοθετική ισχύ διατάξεις των άρ. 2 παρ. 3 στοιχ. γ΄, 14 παρ. 1 εδ. α΄ του κυρωθέντος με το Ν. 2462/1997 Διεθνούς Συμφώνου για τα Ατομικά και Πολιτικά Δικαιώματα και 6 παρ. 1 της κυρωθείσας με το Ν.Δ. 53/1974 Ευρωπαϊκής Σύμβασης Δικαιωμάτων του Ανθρώπου, οι οποίες, αποσκοπούσες στην παροχή αποτελεσματικής δικαστικής προστασίας, εξασφαλίζουν, κατά λογική αναγκαιότητα, και τη δυνατότητα προσωρινής εκτέλεσης των δικαστικών αποφάσεων (σχετ. ΟλΑΠ 21/2001 ΕλλΔνη 2002.83, η οποία αφορά στην εν γένει δυνατότητα αναγκαστικής εκτέλεσης κατά του Δημοσίου και των Ο.Τ.Α., Γνωμοδότηση του Εισαγγελέα του Αρείου Πάγου 7/2010 Τ.Ν.Π. ΝΟΜΟΣ, η οποία αφορά στη δυνατότητα εκτέλεσης κατά του Δημοσίου, των Ο.Τ.Α. και των Ν.Π.Δ.Δ. των κατά το άρ. 691 παρ. 2 ΚΠολΔ προσωρινών διαταγών, οι οποίες πάντως εκδίδονται με πολύ λιγότερες διαδικαστικές εγγυήσεις από εκείνες που τάσσονται στο νόμο προκειμένου για τις οριστικές δικαστικές αποφάσεις). Κατά συνέπεια, πρέπει η αγωγή να εξεταστεί περαιτέρω και ως προς την ουσιαστική της βασιμότητα.

Το εναγόμενο, με δήλωση της πληρεξούσιας δικηγόρου του, που καταχωρίσθηκε στα ταυτάριθμα με την παρούσα πρακτικά δημόσιας συνεδρίασης αυτού του Δικαστηρίου, δυνάμει της υπ' αριθμ. 55/23.04.2019 απόφασης του Δημοτικού Συμβουλίου του, συνομολογεί τα εκτιθέμενα στην κρινόμενη αγωγή πραγματικά περιστατικά.

Από την εκτίμηση της ανωμοτί εξέτασης του Δημάρχου του εναγομένου Γεωργίου Τσουκαλά (κατ' άρ. 416 και 417 ΚΠολΔ), που εξετάστηκε νόμιμα στο ακροατήριο αυτού του Δικαστηρίου, η οποία περιλαμβάνεται στα ταυτάριθμα με την παρούσα απόφαση πρακτικά δημόσιας συνεδρίασης του εν λόγω Δικαστηρίου (οι ενάγουσες δεν εξέτασαν μάρτυρα), καθώς και από τα έγγραφα, που νόμιμα προσκομίζουν και επικαλούνται οι διάδικοι, λαμβανομένων υπόψη είτε προς άμεση απόδειξη (άρθρα 436 επ. ΚΠολΔ) είτε προς συναγωγή δικαστικών τεκμηρίων (άρθρα 336, 395 ΚΠολΔ), λαμβανομένης υπόψη και της συνομολόγησης του εναγομένου, η οποία αποτελεί πλήρη απόδειξη εναντίον του (άρθρο 352 ΚΠολΔ),

αποδεικνύονται τα ακόλουθα πραγματικά περιστατικά: Δυνάμει συμβάσεων, οι οποίες τιτλοφορήθηκαν συμβάσεις εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου και καταρτίστηκαν μεταξύ του εναγομένου και των εναγουσών, οι τελευταίες εργάστηκαν σ' αυτό με τις ειδικότητες της βρεφονηπιοκόμου, βοηθού βρεφονηπιοκόμου, τραπεζοκόμου, παιδοψυχολόγου και κοινωνικής λειτουργού. Τα ειδικότερα καθήκοντα που τους είχαν ανατεθεί αφορούσαν όσον αφορά την 1η, 2η, 3η, 4η, 5η, 7η, 8η, 9η, 12η, 13η, 14η, 15η, 16η, 18η και 19η εξ αυτών, οι οποίες απασχολούνταν ως βρεφονηπιοκόμοι και βοηθοί βρεφονηπιοκόμων, στην οργάνωση και εκτέλεση καθημερινού παιδαγωγικού προγράμματος σε παιδιά προσχολικής ηλικίας και βρέφη, στην εφαρμογή ατομικών και ομαδικών εκπαιδευτικών προγραμμάτων ανάλογα με την ηλικία των παιδιών, στη βοήθεια των παιδιών, στην ικανοποίηση των βασικών αναγκών τους, στην παρακολούθηση της καθαριότητας και διατροφής τους σε καθημερινή βάση, στην παρατήρηση της προόδου, της συμπεριφοράς και της ψυχοσωματικής ανάπτυξης των παιδιών, στην τήρηση του βιβλίου παρουσίας των παιδιών του κάθε τμήματος, στην καθημερινή επαφή με τους γονείς των παιδιών κατά την προσέλευση και αποχώρησή τους, στη συμμετοχή σε συγκεντρώσεις γονέων, στη συνεργασία με άλλες ειδικότητες για την ολόπλευρη ανάπτυξη των παιδιών και στην ενεργό συμμετοχή σε όλες τις δραστηριότητες εντός και εκτός σχολείου, όπως γιορτές, εκδηλώσεις και εκδρομές. Τα ειδικότερα καθήκοντα της 10ης εξ αυτών, η οποία απασχολείτο ως ψυχολόγος, αφορούσαν στη συμβουλευτική υποστήριξη και την επίλυση των προβλημάτων που αντιμετωπίζουν τόσο οι γονείς όσο και τα παιδιά και που συνήθως σχετίζονται με την προσαρμογή τους στο χώρο και τη συμπεριφορά τους απέναντι στα άλλα παιδιά και τους παιδαγωγούς, την προαγωγή της ψυχοκοινωνικής ανάπτυξης των παιδιών, την παρακολούθηση της εξέλιξης των αναπτυξιακών σταδίων τους καθώς και την υποστήριξη του παιδαγωγικού προσωπικού. Τα καθήκοντα της 11ης εξ αυτών, η οποία απασχολείτο ως κοινωνική λειτουργός, συνίσταντο στην καθημερινή συνεργασία με τους παιδαγωγούς για τη διαχείριση των ζητημάτων ψυχοκοινωνικής συμπεριφοράς των παιδιών, στην ενημέρωση των γονέων για κοινωνικοπρονοιακά θέματα και την παραπομπή αυτών στις διάφορες κοινωνικές δομές ενώ οι 6η και 17η εξ αυτών, οι οποίες απασχολούνταν ως τραπεζοκόμοι,

ήταν υπεύθυνες για την ετοιμασία του πρωινού και του μεσημεριανού γεύματος των παιδιών, το σερβίρισμα, το μάζεμα και το πλύσιμο των πιάτων και των μαγειρικών σκευών την καθαριότητα και τακτοποίηση της κουζίνας και των ειδών εστίασης. Εξάλλου, από τη συνεκτίμηση των αναφερόμενων στην αρχή της παρούσας σκέψης αποδεικτικών μέσων αποδεικνύεται, σε βαθμό δυνάμενο να δημιουργήσει πλήρη δικανική πεποίθηση, ότι καθ' όλη τη διάρκεια της επίμαχης απασχόλησής τους, οι ενάγουσες ουδέν έργο εκτέλεσαν, αλλά προσερχόμενες καθημερινά στις εγκαταστάσεις του εναγομένου, παρείχαν, εντός του ακολουθούμενου και από τους μόνιμους συναδέλφους τους πλήρους ωραρίου, τις υπηρεσίες τους, τελούσες υπό τις δεσμευτικές για τις ίδιες οδηγίες των εκπροσώπων του εναγομένου ως προς τον τόπο, το χρόνο και τον τρόπο άσκησης των καθηκόντων τους. Μετά ταύτα, ενόψει του προπαρατεθέντος τρόπου απασχόλησης των εναγουσών και της συνομολόγησης του εναγομένου, καθίσταται προφανές ότι με την επιλογή του ένδικου συμβατικού τύπου (σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου), οι συμβληθέντες δεν απέβλεψαν σε κάποιο αποτέλεσμα, αλλά αντιθέτως επιδιώχθηκε η κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών του εναγομένου, η λειτουργία του οποίου προϋποθέτει την παροχή των σχετικών υπηρεσιών σε μόνιμη βάση. Συνακόλουθα, ευχερώς προκύπτει ότι η προσφυγή από το εναγόμενο στη σύναψη του συνόλου των ένδικων διαδοχικών συμβάσεων, δεν δικαιολογείται στη συγκεκριμένη περίπτωση από κανένα αντικειμενικό λόγο, όπως θα ήταν η ανάγκη κάλυψης πρόσκαιρων ή προσωρινών αναγκών του, απέβη δε για τις ενάγουσες ιδιαίτερα καταχρηστική, αφού επέτρεψε την παροχή της εργασίας τους υπό μισθολογικούς και συνταξιοδοτικούς όρους κατά πολύ δυσμενέστερους από εκείνους υπό τους οποίους θα έπρεπε κανονικά να γίνει η πρόσληψή τους για την κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών του εργοδότη τους. Κατόπιν τούτων, προς το σκοπό άρσης της ανωτέρω κατάχρησης σε βάρος των εναγουσών, θα πρέπει να θεωρηθεί, σύμφωνα με το άρθρο 8 του Ν. 2112/1920, το οποίο καλείται σε εφαρμογή ως ισοδύναμο νομοθετικό μέτρο (βλ. τη με αριθμό 4 σκέψη της παρούσας, υπό τα στοιχεία ε΄ και στ΄), ότι οι συμβάσεις που τις συνδέουν με το εναγόμενο έχουν το χαρακτήρα σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αόριστου χρόνου. Επιπρόσθετα, από τα ίδια ως

άνω αποδεικτικά μέσα αποδεικνύεται ότι αν και οι ενάγουσες παρείχαν επιμελώς την εργασία τους, το εναγόμενο, επικαλούμενο τη λήξη των ένδικων συμβάσεων, έπαυσε να αποδέχεται τις υπηρεσίες τους. Η απόκρουση των τελευταίων, λαμβανομένου υπόψη ότι η εργασία των εναγουσών παρεχόταν στην πραγματικότητα στο πλαίσιο σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αόριστου χρόνου, περιήγαγε το εναγόμενο σε κατάσταση υπερημερίας εργοδότη.

Κατ' ακολουθία των ανωτέρω, πρέπει **i)** να γίνει η αγωγή δεκτή και ως ουσιαστικά βάσιμη, **ii)** να αναγνωρισθεί ότι οι συμβάσεις που συνδέουν έκαστη των εναγουσών με το εναγόμενο αποτελούν μια ενιαία σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου αόριστου χρόνου, **iii)** να υποχρεωθεί το εναγόμενο να αποδέχεται τις προσηκόντως προσφερόμενες υπηρεσίες των εναγουσών, ως υπαλλήλων του, συνδεόμενων μαζί του δυνάμει συμβάσεων εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου με τις ειδικότητες που απασχολούνταν σ' αυτό, καταβάλλοντας τις νόμιμες αποδοχές τους, και με απειλή χρηματικής ποινής ύψους 50 ευρώ για κάθε ημέρα παράβασης της υποχρέωσης αυτής και **iv))** να κηρυχθεί η παρούσα, κατά την αμέσως ανωτέρω διάταξή της, προσωρινά εκτελεστή, διότι, κατά την κρίση του Δικαστηρίου, η επιβράδυνση της εκτέλεσης είναι δυνατόν να επιφέρει σημαντική ζημία στις ενάγουσες. Τέλος, τα δικαστικά έξοδα πρέπει να συμψηφιστούν εν όλω μεταξύ των διαδίκων, λαμβανομένου υπόψη του δυσερμήνευτου των εφαρμοσθέντων στην κριθείσα διαφορά κανόνων δικαίου (άρθρο 179 ΚΠολΔ).

ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ ΑΥΤΟΥΣ

Δικάζει κατ' αντιμωλία των διαδίκων.

Δέχεται την αγωγή.

Αναγνωρίζει ότι οι συμβάσεις που συνδέουν έκαστη των εναγουσών με το εναγόμενο αποτελούν μια ενιαία σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου αόριστου χρόνου.

Υποχρεώνει το εναγόμενο να αποδέχεται τις προσηκόντως προσφερόμενες υπηρεσίες των εναγουσών, ως υπαλλήλων του, συνδεόμενων μαζί του δυνάμει συμβάσεων εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου με τις ειδικότητες που

απασχολούνταν σ' αυτό, καταβάλλοντας τις νόμιμες αποδοχές τους, και με απειλή χρηματικής ποινής ύψους 50 ευρώ για κάθε ημέρα παράβασης της υποχρέωσης αυτής.

Κηρύσσει την απόφαση προσωρινά εκτελεστή ως προς την αμέσως ανωτέρω διάταξή της.

Συμψηφίζει τα δικαστικά έξοδα μεταξύ των διαδίκων.

Κρίθηκε, αποφασίσθηκε και δημοσιεύθηκε στην Αθήνα, σε έκτακτη δημόσια συνεδρίαση στο ακροατήριό του την 28-1-2020 με απόντες τους διαδίκους και τους πληρεξούσιους δικηγόρους τους.

Η ΔΙΚΑΣΤΡΙΑ Η ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ

www.aftodioikisi.gr
ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗ
ΤΙΜΗΤΙΚΗ ΔΙΑΚΡΙΣΗ ΙΔΡΥΜΑΤΟΣ ΜΠΟΤΣΗ 2010

No: E06883_1
Ημερομηνία: 28/01/2020

Δ.Σ. ΑΘΗΝΩΝ

ΑΠΟΔΕΙΞΗ ΑΓΟΡΑΣ ΕΝΣΗΜΩΝ 2,00 ΕΥΡΩ

Παράρτημα Ι & ΙΙΙ, Ν. 4194/2013 (ΦΕΚ Α' 208 / 27-9-2013)

Ο δικηγόρος **ΚΑΜΠΙΤΗΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ του ΑΝΔΡΕΑ** με ΑΜ **024801** και ΑΦΜ **121246655**
κατέβαλε το ποσό των **ΔΥΟ ΕΥΡΩ ΚΑΙ ΜΗΔΕΝ ΛΕΠΤΩΝ**, που αφορά σε αγορά αποϋλοποιημένων ενσήμων για ΑΝΤΙΓΡΑΦΟ ΤΗΣ ΜΕ ΑΡΙΘΜΟ 113-2020 ΑΠΟΦΑΣΕΩΣ ΤΟΥ ΜΟΝΟΜΕΛΟΥΣ ΠΡΩΤΟΔΙΚΕΙΟΥ ΑΘΗΝΩΝ.

ΑΝΑΛΥΣΗ ΕΝΣΗΜΩΝ	
ΕΝΣΗΜΟ	ΚΟΣΤΟΣ
ΤΑΧΔΙΚ ΑΝΤΙΓΡΑΦΩΝ	2,00 €
ΓΕΝΙΚΟ ΣΥΝΟΛΟ	**2,00 €**

Με εντολή Δ.Σ. ΑΘΗΝΩΝ

www.aftodioikisi.gr
αυτοδιοίκηση
ΤΙΜΗΤΙΚΗ ΔΙΑΚΡΙΣΗ ΙΔΡΥΜΑΤΟΣ ΜΠΟΤΣΗ 2010

www.aftodioikisi.gr
ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗ
ΤΙΜΗΤΙΚΗ ΔΙΑΚΡΙΣΗ ΙΔΡΥΜΑΤΟΣ ΜΠΟΤΣΗ 2010