

2050

ΑΡΙΘΜΟΣ ΑΠΟΦΑΣΗΣ/2023

ΤΟ ΜΟΝΟΜΕΛΕΣ ΕΦΕΤΕΙΟ ΑΘΗΝΩΝ

Αποτελούμενο από τη Δικαστή Προεδρεύουσα Εφέτη, που όρισε το Τριμελές Συμβούλιο Διοικήσεως του Εφετείου Αθηνών και από τη Γραμματέα Ελισάβετ Τσιτσικάου.

Συνεδρίασε δημόσια στο ακροατήριό του στις 22 Ιανουαρίου 2019, για να δικάσει την υπόθεση μεταξύ:

Των εκκαλούντων: 1., 2. Ι. και 3. Ε.

, τους οποίους εκπροσώπησε στο ακροατήριο, ο πληρεξούσιος δικηγόρος τους Παναγιώτης Καμπίτης.

Του εφεσιβλήτου: Ελληνικού Δημοσίου, νομίμως εκπροσωπούμενο από του Υπουργούς Οικονομικών, το οποίο εκπροσώπησε στο ακροατήριο η δικαστική πληρεξούσια Α' Νομικού Συμβουλίου του Κράτους.

Οι ενάγοντες και ήδη εκκαλούντες, με την από αγωγή τους, προς το Μονομελές Πρωτοδικείο Αθηνών, που είχε κατατεθεί με αριθμό, ζήτησαν να γίνουν δεκτά όσα αναφέρονται σ' αυτή.

Το Δικαστήριο εκείνο εξέδωσε την υπ' αριθμ. οριστική απόφασή του, αντιμωλία των διαδίκων, με την οποία απέρριψε την αγωγή.

Την απόφαση αυτή προσέβαλαν οι εκκαλούντες – ενάγοντες, με την από (αριθμ. καταθ.) έφεσή τους, προς το Δικαστήριο τούτο και ζητούν να γίνουν δεκτά τα όσα αναφέρονται σ' αυτή.

Η υπόθεση εκφωνήθηκε από τη σειρά του οικείου πινακίου και συζητήθηκε.

Οι πληρεξούσιοι δικηγόροι των εκκαλούντων και του εφεσιβλήτου αναφέρθηκαν στις προτάσεις που κατέθεσαν.

ΑΦΟΥ ΜΕΛΕΤΗΣΕ ΤΗ ΔΙΚΟΓΡΑΦΙΑ

ΣΚΕΦΤΗΚΕ ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΟ ΝΟΜΟ

Η κρινόμενη από [redacted] με αριθμ. καταθ. [redacted] και αριθμ. προσδιορισμού [redacted] στο Εφετείο Αθηνών έφεση των ηττηθέντων ολικάως πρωτοδίκως εναγόντων και ήδη εκκαλούντων κατά της με αρ. [redacted] οριστικής απόφασης του Μονομελούς Πρωτοδικείου Αθηνών, που εκδόθηκε αντιμωλία των διαδικών κατά την ειδική διαδικασία των εργατικών διαφορών επί της από [redacted] και με αριθμ. κατάθ. [redacted] αγωγής τους κατά του εναγόμενου και ήδη εφεσίβλητου Ελληνικού Δημοσίου, ασκήθηκε νομότυπα και εμπρόθεσμα προς πάσης επιδόσεως της εκκαλουμένης. Επομένως φέρεται παραδεκτά προς συζήτηση ενώπιον του παρόντος δευτεροβάθμιου Δικαστηρίου και πρέπει να γίνει τυπικά δεκτή και να ερευνηθεί παραπέρα μέσα στα όρια που καθορίζονται με αυτήν κατά την ίδια ως άνω ειδική διαδικασία, για το παραδεκτό και το βάσιμο των δια αυτής προσβαλλόμενων λόγων (αρ. 522, 533 σε συνδυασμό με 591 παρ. 1 ΚΠολΔ).

Οι ενάγοντες και ήδη εκκαλούντες με την ένδικη από [redacted] και με αριθμ. κατάθ. [redacted] αγωγή τους ενώπιον του πρωτοβάθμιου Δικαστηρίου ισχυρίστηκαν ότι απασχολήθηκαν σε υπηρεσίες του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων ως διοικητικοί υπάλληλοι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στο πλαίσιο συμβάσεων επιγραφόμενων ως απόκτησης εργασιακής εμπειρίας «stage» ορισμένου χρόνου, ότι στην πραγματικότητα το συμβατικό καθεστώς παροχής των υπηρεσιών τους στο εναγόμενο είναι αυτό της μίας και ενιαίας σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, καθώς το εναγόμενο αποσκοπούσε όχι στην κατάρτιση τους, αλλά στην καθεαυτή εργασιακή τους απασχόληση, ότι οι ανάγκες που κάλυπταν ήταν πάγιες και διαρκείς και ότι το εναγόμενο παρανόμως έπαυσε να αποδέχεται την εργασία τους. Ζήτησαν δε να αναγνωριστεί ότι συνδέονται με το εναγόμενο με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου και να αναγνωριστεί η ακυρότητα της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του, να υποχρεωθεί το τελευταίο, επ' απειλή χρηματικής ποινής, να αποδέχεται της υπηρεσίες τους με καθεστώς σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, να κηρυχθεί η εκδοθησομένη απόφαση προσωρινά εκτελεστή και να καταδικαστεί το εναγόμενο στα δικαστικά τους έξοδα. Η αγωγή εμπρόθεσμα ασκήθηκε, όπως προκύπτει από την επικαλούμενη και προσκομιζόμενη με αριθμ. [redacted] έκθεση επίδοσης του δικαστικού

επιμελητή στο Πρωτοδικείο Αθηνών, διακόπτοντας την τρίμηνη αποσβεστική προθεσμία του ν. 3198/1955. Επί της αγωγής αυτής, η οποία είναι πλήρως ορισμένη ως προς τα πραγματικά περιστατικά τα οποία θεμελιώνουν το δικαίωμα για το οποίο ζητείται δικαστική προστασία, εκδόθηκε η εκκαλουμένη απόφαση που την απέρριψε στο σύνολό της ως νομικά αβάσιμη. Κατά της εν λόγω απόφασης παραπονούνται οι ενάγοντες και ήδη εκκαλούντες με την κρινομένη έφεση, οι λόγοι της οποίας ανάγονται σε εσφαλμένη ερμηνεία και εφαρμογή του Νόμου ζητούν δε την εξαφάνισή της, προκειμένου να γίνει δεκτή καθ' ολοκληρίαν η αγωγή τους.

Από τον συνδυασμό των διατάξεων των άρθρων 648 επ ΑΚ και 6 ν. 765/1943, που κυρώθηκε με την 324/1946 ΠΥΣ και διατηρήθηκε σε ισχύ με το άρθρο 38ΕισΝΑΚ, προκύπτει ότι σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, στην οποία και μόνον εφαρμόζονται οι διατάξεις του εργατικού δικαίου, υπάρχει όταν οι συμβαλλόμενοι αποβλέπουν στην παροχή της εργασίας του μισθωτού για ορισμένα ή αόριστο χρόνο με μισθό, ανεξαρτήτως του τρόπου με τον οποίο καθορίζεται και καταβάλλεται αυτός, χωρίς ευθύνη του μισθωτού για την επίτευξη ορισμένου αποτελέσματος, και ακόμη [όταν] ο μισθωτός τελεί σε εξάρτηση από τον εργοδότη του, η οποία εκδηλώνεται με το δικαίωμα του τελευταίου να ασκεί έλεγχο και εποπτεία ως προς τον τρόπο, τόπο και χρόνο παροχής της εργασίας και την επιμελή εκτέλεση της και με την υποχρέωση του πρώτου να συμμορφώνεται στις αναγκαίες εντολές ή οδηγίες του εργοδότη. Επί συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας μαθητευομένου, η οποία υφίσταται, όταν ο μαθητευόμενος μισθωτός παρέχει εργασία σε επιχείρηση ή εκμετάλλευση επιδιώκοντας παράλληλα την απόκτηση γνώσεων ή ικανότητας σε ορισμένη ειδικότητα ή επάγγελμα ή εκμάθηση τέχνης εκ μέρους του επέρχεται ως αυτόματη συνέπεια της εφαρμογής της συμβάσεως και εντός των πλαισίων της συνήθους λειτουργίας αυτής, εν αντιθέσει προς τη γνήσια σύμβαση μαθητείας, στην οποία προέχει η εκπαίδευση του μαθητευομένου, η παρά του οποίου παροχή εργασίας γίνεται στα πλαίσια της εκπαιδευσεώς του και για την καλύτερη κατανόηση του αντικειμένου της τέχνης ή του επαγγέλματος και όχι προς τον σκοπό αποδόσεως παραγωγικού έργου. Λόγω δε της προαναφερομένης φύσεώς της, επί της συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας μαθητευομένου εφαρμόζονται τόσο οι γενικές όσο και οι ειδικές διατάξεις της

εργατικής νομοθεσίας (βλ. Εφαθ 6627/2004, Δνη 2005, 554, επίσης ΑΠ 2052/1990 ΔΕΝ 48. 17). Εξάλλου, κύριος σκοπός στη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας είναι η παροχή εργασίας από το μισθωτό και σ' αυτό αποβλέπουν οι συμβαλλόμενοι. Κατά τούτο διαφέρει η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας από τη σύμβαση μαθητείας (βλ. Εφαθ 6627/2004, Δνη 2005, 554, πρβλ. ΑΠ 1268/88 ΔΕΝ 45.603) με την οποία επιδιώκεται κυρίως η εκπαίδευση και ειδίκευση του μαθητευόμενου, στοιχεία τα οποία προσδίδουν σ' αυτή την έννομη σχέση την ιδιοτυπία της. Έτσι, βασικό στοιχείο της διάκρισης είναι το αν οι συμβαλλόμενοι απέβλεψαν κυρίως στην παροχή υπηρεσιών ή στην προαγωγή του ατομικού οφέλους του μαθητευόμενου με την εκπαίδευση και ειδίκευσή του (ΟΛΑΠ 19/87 ΝοΒ 36.83, Εφαθ 5386/ 1996 ΔΕΝ 53.957, Εφαθ 6627/2004, Δνη 2005, 554).

Περαιτέρω από τον συνδυασμό των διατάξεων των άρθρων 648, 649, 669 και 672 ΑΚ και 1 Ν. 2112/1920 συνάγεται ότι: α) Σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου είναι εκείνη στην οποία οι συμβαλλόμενοι δεν έχουν συμφωνήσει ρητώς ή σιωπηρώς ορισμένη διάρκεια για την παροχή της εργασίας, ούτε η χρονική αυτή διάρκεια συνάγεται από το είδος και το σκοπό της εργασίας και β) Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου είναι εκείνη στην οποία ρητώς ή σιωπηρώς έχει συμφωνηθεί η λήξη της σε ορισμένο χρόνο ή η λήξη αυτή προκύπτει από το είδος και το σκοπό της εργασιακής συμβάσεως ή επιβάλλεται από διάταξη νόμου. Εξάλλου ορίζεται: α) στο άρθρο 671 Α.Κ. ότι «η σύμβαση εργασίας που συνομολογήθηκε για ορισμένο χρόνο λογίζεται πως ανανεώθηκε για αόριστο χρόνο, αν μετά τη λήξη του χρόνου της, ο εργαζόμενος εξακολουθεί την εργασία χωρίς να εναντιώνεται ο εργοδότης» και β) στο άρθρο 8 παρ. 3 Ν. 2112/1920, ότι οι διατάξεις του νόμου τούτου εφαρμόζονται ωσαύτως και επί συμβάσεων εργασίας με ορισμένη χρονική διάρκεια, εάν ο καθορισμός της διάρκειας ταύτης δεν δικαιολογείται εκ της φύσεως της συμβάσεως αλλά ετέθη σκοπίμως προς καταστρατήγηση των περί υποχρεωτικής καταγγελίας της υπαλληλικής συμβάσεως διατάξεις του παρόντος νόμου». Σε κάθε περίπτωση η λύση της σύμβασης ή της δικαιοπραξίας, δεν εξαρτάται από το χαρακτηρισμό που δίνουν σε αυτή οι δικαιοπρακτούντες ή ο νόμος, γιατί ο χαρακτηρισμός, αυτός αποτελεί έργο του δικαστηρίου της ουσίας κατά την άσκηση της δικαιοδοτικής λειτουργίας του, όπως οριοθετείται από τις διατάξεις των άρθρων 26 παρ. 3 και 87 παρ. 2 του ισχύοντος Συντάγματος, το οποίο, αξιολογώντας τα πραγματικά περιστατικά που εκτίθενται στο

δικόγραφο της αγωγής και εφόσον στη συνέχεια προκύψουν και κατά την αποδεικτική διαδικασία, προσδίδει τον ορθό νομικό χαρακτηρισμό στη σύμβαση. Η δυνατότητα του ορθού χαρακτηρισμού από το δικαστήριο της έννομης σχέσης ως ορισμένου ή αορίστου χρόνου σύμβασης εργασίας, δεν αποκλείεται στις εργασιακές σχέσεις του Δημοσίου και του ευρύτερου δημόσιου τομέα. Ο ορθός δε νομικός χαρακτηρισμός ορισμένης σχέσης, κατά την έννοια που προαναφέρθηκε, δεν αφορά μόνο το χαρακτηρισμό της ως εξαρτημένης ή ανεξάρτητης εργασίας ή μαθητείας αλλά και το χαρακτηρισμό της ως ορισμένου ή αορίστου χρόνου, ανεξάρτητα από τον εκ του νομού ή τον έχοντα ισχύ νόμου κανονισμό χαρακτηρισμό της συμβατικής σχέσης ως ορισμένου χρόνου (ΑΕΔ 3/2001). Εξάλλου, με την κοινοτική οδηγία 1999/70/ΕΚ, που εκδόθηκε από Συμβούλιο της Ε.Ε., στις 28.6.1999, ύστερα από τη συμφωνία - πλαίσιο την οποία συνήψαν, στις 18-3-1999, οι διεπαγγελματικές οργανώσεις γενικού χαρακτήρα CES, UNICH και CEEP (κωδ. ΕΕΔ 59.186 επ.), καταλαμβάνει και το δημόσιο τομέα και εφαρμόζεται σε όλους τους εργαζόμενους με διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου, σε κάθε περίπτωση που υποκρύπτεται σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, καθορίζονται ως βασικοί στόχοι: α) η αποφυγή δυσμενών διακρίσεων εις βάρος των εργαζομένων ορισμένου χρόνου, αναφορικά με τις συνθήκες απασχόλησης, την προϋπηρεσία κ.λ.π. (ρήτρα 4) και β) η λήψη μέτρων από τα κράτη-μέλη για την αποφυγή καταχρήσεων κατά τη σύναψη διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου (ρήτρα 5), με τη θέσπιση κανόνων που καθορίζουν αντικειμενικούς λόγους που να δικαιολογούν την ανανέωση τέτοιων διαδοχικών συμβάσεων, τη μέγιστη συνολική διάρκεια τους, τον αριθμό των ανανεώσεων και τον, ύστερα από διαβουλεύσεις με τους κοινοτικούς εταίρους, προσδιορισμό, όταν χρειάζεται, των συνθηκών υπό τις οποίες οι συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου θεωρούνται «διαδοχικές» και χαρακτηρίζονται ως συμβάσεις ή σχέσεις αορίστου χρόνου. Όπως επισημαίνει το ΔΕΕ (C-212/04, C-362/13, C-760/18) σκοπός της συμφωνίας-πλαισίου που έχει ενσωματωθεί στην οδηγία, είναι «η δημιουργία ορισμένου πλαισίου για τη διαδοχική χρησιμοποίηση συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, η οποία θεωρείται δυνητική πηγή καταχρήσεων σε βάρος των εργαζομένων, και το μέσο για την επίτευξη του σκοπού αυτού είναι η θέσπιση ορισμένων διατάξεων ελάχιστης προστασίας προκειμένου να αποφευχθεί το

ενδεχόμενο να περιέρχονται οι μισθωτοί σε κατάσταση αβεβαιότητας».

Με το Π.Δ. 164/2004 μεταφέρθηκε στο εθνικό δίκαιο η οδηγία 1999/70 για τις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου στο δημόσιο τομέα. Το εν λόγω Π.Δ. εκδόθηκε προκειμένου να διασφαλίσει τον διπλό στόχο που επιδιώκει η οδηγία: αφενός τη βελτίωση της ποιότητας της εργασίας ορισμένου χρόνου με τη διασφάλιση της εφαρμογής της αρχής της μη διάκρισης και αφετέρου την καθιέρωση ενός πλαισίου για να αποτραπεί η κατάχρηση που προκαλείται από την χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου. Τα άρθρα 5, 6 και 7 του Π.Δ. 164/2004 περιλαμβάνουν τις ακόλουθες ρυθμίσεις. «Άρθρο 5 (Διαδοχικές συμβάσεις) 1. Απαγορεύονται οι διαδοχικές συμβάσεις, που, καταρτίζονται και εκτελούνται μεταξύ του ίδιου εργοδότη και του ίδιου εργαζόμενου με την ίδια ή παρεμφερή ειδικότητα και με τους ίδιους ή παρεμφερείς όρους εργασίας, εφόσον μεταξύ των συμβάσεων αυτών μεσολαβεί χρονικό διάστημα μικρότερο των τριών μηνών. 2. Η κατάρτιση των συμβάσεων αυτών επιτρέπεται κατ' εξαίρεση, εφόσον δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους. Αντικειμενικός λόγος υφίσταται, όταν οι επόμενες της αρχικής συμβάσεως συνάπτονται για την εξυπηρέτηση ειδικών ομοειδών αναγκών που σχετίζονται ευθέως και αμέσως με τη μορφή ή το είδος ή τη δραστηριότητα της επιχείρησης. 3 Η σύναψη διαδοχικών συμβάσεων γίνεται εγγράφως και οι λόγοι που την δικαιολογούν αναφέρονται ρητά, στη σύμβαση, εφόσον δεν προκύπτουν ευθέως από αυτήν 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. Άρθρο 6 (Ανώτατη διάρκεια συμβάσεων) 1. Συμβάσεις που καταρτίζονται διαδοχικώς και εκτελούνται μεταξύ του ίδιου εργοδότη και του ίδιου εργαζόμενου με την ίδια ή παρεμφερή ειδικότητα και με τους ίδιους ή παρεμφερείς όρους εργασίας, απαγορεύεται να υπερβαίνουν τους είκοσι τέσσερις (24) μήνες σε συνολικό χρόνο διάρκειας της απασχόλησης, είτε συνάπτονται κατ' εφαρμογήν του προηγούμενου άρθρου είτε συνάπτονται κατ' εφαρμογήν άλλων διατάξεων της κείμενης νομοθεσίας. 2. Συνολικός χρόνος διάρκειας απασχόλησης άνω των είκοσι τεσσάρων (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 οποιοδήποτε

επιδοτούμενου χρηματοδοτούμενου προγράμματος, εργαζόμενοι που προσλαμβάνονται για την πραγματοποίηση έργου σχετικού με την εκπλήρωση υποχρεώσεων που απορρέουν από συμβάσεις με διεθνείς οργανισμούς. Άρθρο 7 (Συνέπειες παραβάσεων)

1. Οποιαδήποτε σύμβαση συνάπτεται κατά παράβαση των διατάξεων των άρθρων 5 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 συμβάσεώς 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 (άρθρο 5 Ν. 1338/1983, όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 6 παρ. 5 του Ν. 1440/1984). Αν το αδίκημα διαπράχθηκε από αμέλεια, ο υπαίτιος τιμωρείται με φυλάκιση μέχρι ενός έτους. Η ίδια παράβαση στοιχειοθετεί παράλληλα και σοβαρό πειθαρχικό παράπτωμα». Εκ των ανωτέρω διατάξεων προκύπτει ότι ο Έλληνας νομοθέτης υιοθέτησε με τα άρθρα 5 και 6 του ΠΔ 164/2004 για την αποφυγή της καταχρηστικής συμπεριφοράς με την σύναψη σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου στο δημόσιο τομέα και τα τρία μέτρα που προβλέπει η συμφωνία πλαίσιο, ήτοι την ύπαρξη αντικειμενικού λόγου, την μέγιστη συνολική διάρκεια και τον μέγιστο αριθμό ανανεώσεων των συμβάσεων αυτών. Δεδομένου δε ότι κατά το ενωσιακό δίκαιο δεν προβλέπονται ειδικές κυρώσεις για την περίπτωση που, παρά τα ανωτέρω μέτρα, διαπιστωθεί καταχρηστική προσφυγή στη σύναψη συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, οι ρυθμίσεις του άρθρου 7 του ΠΔ 164/2004 αποσκοπούν ως κυρώσεις να εξασφαλίσουν την πλήρη αποτελεσματικότητα των κανόνων που έχουν θεσπισθεί κατ' εφαρμογή την συμφωνίας – πλαισίου. Ωστόσο η αποτελεσματικότητα των προβλεπόμενων στο εθνικό δίκαιο κυρώσεων δεν πρέπει να προκύπτει από «γενικές αναφορές», αλλά είναι έργο του εθνικού δικαστή να κρίνει μέσω της εκτίμησης και συνολικής αξιολόγησης των περιστάσεων στη συγκεκριμένη

περίπτωση. Το ΔΕΕ επανειλημμένα έχει επισημάνει ότι ο εθνικός δικαστής οφείλει να ελέγξει κατά πόσον οι προϋποθέσεις εφαρμογής και η εφαρμογή στην πράξη των σχετικών διατάξεων του εσωτερικού δικαίου καθιστούν τις διατάξεις αυτές κατάλληλο μέτρο για να αποτρέπεται και να τιμωρείται η καταχρηστική χρησιμοποίησης διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου (C-180/04, C-407/13). Η δε προβλεπόμενη στο άρθρο 7 ΠΔ 164/2004 υποχρέωση καταβολής της αμοιβής σε περίπτωση που η άκυρη σύμβαση ορισμένου χρόνου εκτελέσθηκε, δεν αποτελεί «κύρωση» που οφείλει ειδικά να προβλέψει ο εθνικός νομοθέτης, αλλά το αντάλλαγμα για την παρασχεθείσα εργασία. Αυτό ισχύει και για την αποζημίωση που σύμφωνα με το Π.Δ. 164/2004 (άρθρ. 7 παρ. 2) δικαιούται να λάβει ο εργαζόμενος για τον χρόνο απασχόλησης βάσει διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, η οποία προσδιορίζεται στο ποσό που δικαιούται ο αντίστοιχος εργαζόμενος αορίστου χρόνου σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασής του. Μάλιστα για τον υπολογισμό της αποζημίωσης του άρθρου 7 ΠΔ 164/2004 λαμβάνεται υπόψη μόνο ο χρόνος απασχόλησης κατά παραβίαση των διατάξεων του άρθρου 5 και 6 του διατάγματος αυτού και όχι βάσει του συνολικού χρόνου απασχόλησης με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, όπως ήδη στην Ελλάδα ρυθμίζει ο ν. 2112/1920. Η αποζημίωση, αποτελεί «εν ευρεία έννοια αντάλλαγμα για την παρασχεθείσα εργασία» (ΟΛΑΠ30/2005) και συνεπώς τη δικαιούνται και οι απασχολούμενοι με σύμβαση ορισμένου χρόνου, ο τυχόν δε αποκλεισμός τους από την καταβολή της θα ερχόταν σε ευθεία αντίθεση με την απαγόρευση διακρίσεων ως προς τις συνθήκες απασχόλησης (ρήτρα 4 της συμφωνίας-πλαίσου), στις οποίες συμπεριλαμβάνεται και η αποζημίωση σε περίπτωση λύσης της σύμβασης. Άλλωστε, εφόσον η απασχόληση λαμβάνει χώρα βάσει άκυρων διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου, υφίσταται, κατά τη διατύπωση των δικαστηρίων, «απλή εργασιακή σχέση, η λύση της οποίας από την πλευρά του εργοδότη συνεπάγεται την καταβολή αποζημίωσης. Όταν όλη η σύμβαση είναι άκυρη και όχι μεμονωμένος όρος της διάκριση της «απλής εργασιακής σχέσης» σε ορισμένοι και αορίστου χρόνου, δεν νοείται. Επομένως οι αστικές συνέπειες που ως κυρώσεις προβλέπει το άρθρο 7 του ΠΔ 164/2004 δεν συνιστούν «κυρώσεις» που έχουν προβλεφθεί για να αντιμετωπίσουν ειδικά και εν ανάγκη να «τιμωρήσουν την καταχρηστική χρησιμοποίησης από τους φορείς του δημοσίου τομέα των συμβάσεων ορισμένου χρόνου. Η δε ακυρότητα των συμβάσεων που προβλέπει το άρθρο 7

αποβαίνει σε βάρος των εργαζομένων που έχουν υποστεί την καταχρηστική συμπεριφορά και όχι εις βάρος του εργοδότη του εργοδότη, ο οποίος μετήλθε την κατάχρηση. Το εθνικό δίκαιο όφειλε να προβλέψει ειδική αποζημίωση, πέραν της ήδη ισχύουσας ως άνω από το ελληνικό δίκαιο, προκειμένου να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις της κοινοτικής οδηγίας και μάλιστα τέτοιου ύψους που να αντισταθμίσει πλήρως τη μη μετατροπή των καταχρηστικών συναφθεισών συμβάσεων ορισμένου χρόνου σε συμβάσεις αορίστου χρόνου. Τέλος ούτε οι προβλεπόμενες στην ίδια διάταξη πειθαρχικές και ποινικές κυρώσεις σε βάρος αυτών που παραβιάζουν τις διατάξεις των άρθρων 5 και 6 έχουν αποτελεσματικό και αποτρεπτικό χαρακτήρα, καθώς σχετικές κυρώσεις προέβλεπαν και προηγούμενα νομοθετήματα, χωρίς ωστόσο να είναι ικανές να αποτρέψουν την καταχρηστική προσφυγή σε συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Σύμφωνα επομένως με την άποψη του δικαστηρίου αυτού και ιδίως λαμβανομένου υπόψη ότι από την ημερομηνία έκδοσης του ΠΔ 164/2004 μέχρι και σήμερα έχει δημιουργηθεί σταδιακά ένας μεγάλος αριθμός εργαζομένων που απασχολείται σε διάφορες υπηρεσίες του δημοσίου τομέα για μακρό χρονικό διάστημα και για την κάλυψη λειτουργικών παγίων και διαρκών αναγκών των υπηρεσιών απασχόλησης με διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, έχει αποδειχθεί αναμφισβήτητα ότι ο επιδιωκόμενος από την Οδηγία σκοπός της προστασίας των εργαζομένων από την προσφυγή στη σύναψη συμβάσεων ορισμένου χρόνου δεν διασφαλίζεται. Εφόσον επομένως οι ρυθμίσεις του ΠΔ 164/2004 κρίνονται αναποτελεσματικές, καθώς δεν απέτρεψαν στην πράξη τη διαιώνιση της πρακτικής του Δημοσίου σύναψης συμβάσεων ορισμένου χρόνου για την κάλυψη παγίων και διαρκών αναγκών του, και μέχρι τη νομοθέτηση νέων το εθνικό δικαστήριο οφείλει να εξασφαλίσει την πλήρη αποτελεσματικότητα των διατάξεων των ενωσιακού δικαίου μέσω της ερμηνείας και εφαρμογής και προγενέστερων εθνικών ρυθμίσεων που παραμένουν σε ισχύ (ιδίως υπό το πρίσμα της ρήτρας 8 της Οδηγίας 1999/70/ΕΚ), όπως αυτή του άρθρου 8 παρ. 3 του ν. 2112/1920, η οποία ως κύρωση προβλέπει τη μετατροπή των συμβάσεων ορισμένου χρόνου σε αορίστου. Ειδικότερα στην ελληνική έννομη τάξη η διασφάλιση των εργαζομένων από την καταστρατήγηση των δικαιωμάτων τους, δια της προσηματικής επιλογής της σύμβασης ορισμένου αντί αορίστου χρόνου, αντιμετωπιζόταν με το άρθρο 8 παρ. 3 Ν. 2112/1920, σε συνδυασμό

με τα άρθρα 281, 671 ΑΚ, 25 παρ. 1 και 3 Συντ., που εφαρμόζεται σε όλες τις περιπτώσεις συμβάσεων ιδιωτικού δικαίου, ανεξάρτητα αν έχουν συναφθεί στον ιδιωτικό ή δημόσιο τομέα. Σύμφωνα με τη διάταξη αυτή «οι διατάξεις του νόμου αυτού εφαρμόζονται ωσαύτως και επί συμβάσεων εργασίας με ορισμένη χρονική διάρκεια, εάν ο καθορισμός της διάρκειας αυτής δεν δικαιολογείται εκ της φύσεως της συμβάσεως αλλά ετέθη σκοπίμως προς καταστρατήγηση των περί υποχρεωτικής καταγγελίας της υπαλληλικής συμβάσεως διατάξεων του παρόντος νόμου». Κατά την παγιωθείσα στη νομολογία και τη θεωρία ερμηνεία της εν λόγω διάταξης, ενώ αυτή αναφέρεται στην προστασία των εργαζομένων από τη μη τήρηση, από τον εργοδότη, των τυπικών όρων που επιβάλλει κατά την απόλυση ο Ν. 2112/1920, αξιοποιήθηκε γενικότερα για τον ορθό νομικό χαρακτηρισμό των συμβάσεων εργασίας ως ορισμένης ή αόριστης χρονικής διάρκειας, με πληρέστερη μάλιστα προστασία έναντι εκείνης της μεταγενέστερης ως άνω κοινοτικής Οδηγίας καθώς καταλαμβάνει και τη μία μόνον σύμβαση, εφόσον καλύπτονται πραγματικά ανάγκες της υπηρεσίας πάγιες και διαρκείς και όχι πρόσκαιρες ή απρόβλεπτες. Περαιτέρω, όπως έχει κρίνει το ΔΕΕ, όλες οι αρχές του κράτους μέλους, ακόμη και όταν προβαίνουν σε αναθεώρηση του Συντάγματος, έχουν την υποχρέωση να εξασφαλίζουν την πλήρη αποτελεσματικότητα των διατάξεων του ενωσιακού δικαίου. Κατά τις αναθεωρημένες διατάξεις του άρθρου 103 παρ. 7 και 8 του Συντάγματος, που τέθηκαν σε ισχύ από 17.4.2001 α) παρέχεται η δυνατότητα πρόσληψης προσωπικού με ιδιωτικού δικαίου σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου από το Δημόσιο, τα Ν.Π.Δ.Δ., τους Ο.Τ.Α. και από τον ευρύτερο δημόσιο τομέα, εφόσον εκδοθεί ειδικός νόμος και οι ανάγκες κάλυψης είναι απρόβλεπτες, πρόσκαιρες και επείγουσες β) απαγορεύεται η μετατροπή από το νόμο των συμβάσεων αυτών σε αορίστου χρόνου. Ωστόσο η αρχή της σύμφωνης ερμηνείας επιβάλλει, σύμφωνα με την πάγια νομολογία του ΔΕΕ (C-760/18, C-378/07 έως C-380/07) στα εθνικά δικαστήρια να πράττουν ό,τι είναι δυνατό εντός των ορίων της αρμοδιότητάς τους, λαμβάνοντας υπόψη το σύνολο του εσωτερικού δικαίου και εφαρμόζοντας τις αναγνωρισμένες από το δίκαιο αυτό μεθόδους ερμηνείας, προκειμένου να διασφαλίζουν την πλήρη αποτελεσματικότητα της οικείας οδηγίας και να καταλήγουν σε λύση σύμφωνη προς τον σκοπό που επιδιώκει η οδηγία αυτή. Μία απόλυτη απαγόρευση μετατροπής των συμβάσεων ορισμένου χρόνου σε αορίστου χρόνου χωρίς την παράλληλη ύπαρξη και εφαρμογή άλλου αποτελεσματικού μέτρου

αντιστρατεύεται το ενωσιακό δίκαιο, ενώ, όπως επισημαίνει το ΔΕΕ (C-760/18 σκ. 71) μια οδηγία παράγει έννομα αποτελέσματα έναντι του κράτους μέλους αποδέκτη και, συνεπώς, έναντι όλων των εθνικών αρχών είτε κατόπιν της δημοσίευσής της είτε, ανάλογα με την περίπτωση, από την ημερομηνία της κοινοποίησής της. Περαιτέρω η γενική διαπίστωση ότι η συνέχιση της μετατροπής θα είχε ως συνέπεια τη διαιώνιση ενός αποδοκιμασθέντος από το Σύνταγμα φαινομένου, δεν αρκεί, καθώς σύμφωνα και με τα ανωτέρω, το ΔΕΕ απαιτεί εκτίμηση συγκεκριμένων περιστατικών. Εξάλλου ερμηνευτική λύση στο ζήτημα Συνταγματικά ανεκτής εφαρμογής του άρθρου 8 παρ. 3 ν. 2112/1920 με σκοπό την αποτελεσματική εφαρμογή της ρήτρας 5 της Οδηγίας έχει δώσει ήδη η Ολομέλεια του Αρείου Πάγου με την υπ' αριθμ. 18/2006 απόφαση του, με την οποία κρίθηκε ότι 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. Στην περίπτωση επομένως που θα διαπιστωθεί κατάχρηση, παρά τη χρήση μέτρων αποτροπής της, τυγχάνει εφαρμογής το άρθρο 8 παρ. 3 Ν. 2112/1920, μη εμποδιζόμενη 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 και την εξάλειψη των συνεπειών από την παραβίαση του κοινοτικού δικαίου σε περίπτωση που αυτή λάβει χώρα.

Στην προκειμένη περίπτωση, από όλα ανεξαιρέτως τα έγγραφα που επικαλούνται και προσκομίζουν οι διάδικοι και από αυτά που οι ίδιοι συνομολογούν με τις προτάσεις τους, αποδείχθηκαν κατά την κρίση του Δικαστηρίου τα ακόλουθα πραγματικά περιστατικά: Οι ενάγουσες και ήδη εκκαλούσες παρείχαν τις υπηρεσίες τους στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων με συμβάσεις, που ναι μεν επιγράφονταν ως κατάρτισης-απόκτησης εργασιακής εμπειρίας ορισμένου χρόνου

μέσω του ΟΑΕΔ, όμως, ήταν κατ' ουσίαν συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου με το Ελληνικό Δημόσιο. Συγκεκριμένα εργάσθηκαν στην ειδικότητα του διοικητικού υπαλλήλου δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης η πρώτη εκκαλούσα (.....) από 26-0-2007 έως 25-12-2008 και από 02-01-2009 έως 01-07-2010, η δεύτερη (.....) από 25-06-2007 έως 24-12-2008 και από 08-01-2009 έως 07-07-2010 και η τρίτη (.....) από 26-06-2007 έως 27-01-2009 και από 17-02-2009 έως 16-08-2010. Τα καθήκοντα τους συνίστανται στη γραμματειακή υποστήριξη διαφόρων τμημάτων του Υπουργείου, με την τήρηση πρωτοκόλλου, ηλεκτρονική καταχώρηση εγγράφων, διεκπεραίωση εισερχόμενης και εξερχόμενης αλληλογραφίας, αποστολή εγγράφων σε πολίτες και υπηρεσίες. Η πρόσληψη των συγκεκριμένων εργαζομένων δεν επιβλήθηκε από κάποια επιτακτική, έκτακτη ή εποχική ανάγκη του εναγομένου, αλλά υπαγορεύθηκε από την ανάγκη του εφεσιβλήτου να στελεχώσει τις υπηρεσίες του για την εύρυθμη λειτουργία τους και όχι με βασικό σκοπό την κατάρτιση τους. Εξάλλου δεν είναι δυνατόν να θεωρηθεί ότι η μακροχρόνια απασχόλησή των εκκαλουσών είχε σκοπό μόνον την επαγγελματική τους κατάρτιση, την μαθητεία, την ένταξη ή την επανεκπαίδευσή τους επί ενός αντικειμένου ευκόλως κατανοητού (Μείζονα Ολομέλεια ΑΣΕΠ 6/2005). Η πραγματική φύση απασχόλησης των εκκαλουσών ήταν αυτή της εξαρτημένης εργασίας, με όλες τις περαιτέρω συνέπειες (π.χ. μισθολογικές, ασφαλιστικές, συνταξιοδοτικές κλπ) του στοιχείου της εξάρτησης. Ο ΟΑΕΔ, ο οποίος απλώς μεσολάβησε στην σύναψη των σχέσεων εργασίας. Συνεπώς με βάση όσα ανωτέρω εκτέθηκαν οι καταρτισθείσες συμβάσεις στις οποίες προέχει το στοιχείο παροχής εργασίας, δεν δύνανται να εξαιρεθούν από την Οδηγία 1999/70/ΕΚ.

Περαιτέρω δεδομένου ότι η εργασία των εκκαλουσών παρεχόταν υπό συνθήκες εξαρτημένης εργασίας και εφόσον στην πραγματικότητα οι ανάγκες που κάλυπταν ήταν πάγιες και διαρκείς ανάγκες, δεν υφίστατο αντικειμενικός λόγος για την ανανέωση των «ορισμένου χρόνου» συμβάσεων ή σχέσεών τους, τέτοια δε, χωρίς αντικειμενικό λόγο, ανανέωση συνιστά κατάχρηση, και σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 5 Π.Δ. 164/2004. Όπως αναφέρθηκε ανωτέρω, κατά το Π.Δ. 164/2004 υφίσταται κατ' αρχήν απαγορευμένη κατάχρηση σε κάθε μία από τις ακόλουθες περιπτώσεις: (α) εάν συναφθεί διαδοχικώς έστω και μία πέραν της αρχικής σύμβαση (δηλαδή συνολικά δύο συμβάσεις) χωρίς αντικειμενικό λόγο (δηλαδή για την κάλυψη παγίων και διαρκών

αναγκών, περίπτωση που συντρέχει εν προκειμένω), (β) εάν συναφθούν άνω των τριών διαδοχικών συμβάσεων, ακόμα και αν αυτό δικαιολογείται από αντικειμενικό λόγο, δηλαδή ακόμα και εν εξυπηρετείται πράγματι μια πρόσκαιρη ανάγκη, ή (γ) εάν η συνολική διάρκεια των διαδοχικών συμβάσεων υπερβαίνει τους είκοσι τέσσερις μήνες, ακόμα και αν αυτό δικαιολογείται από αντικειμενικό λόγο (δηλαδή εξυπηρετείται πράγματι μια πρόσκαιρη ανάγκη). Εφόσον λοιπόν για τις αιτούσες δυνάμει των ως άνω διατάξεων σημειώθηκε κατάχρηση ακόμα και κατά την έννοια του Π.Δ. 164/2004 και, μάλιστα, ενώ κατά το Π.Δ. 164/2004, για τη διαπίστωση της κατάχρησης δεν προϋποτίθεται η υπέρβαση σωρευτικώς των ως άνω τασσόμενων ορίων αλλά αρκεί και η υπέρβαση ενός από αυτά, στην περίπτωση των αιτουσών παραβιάστηκαν σωρευτικώς όλα τα τασσόμενα από το Π.Δ. 164/2004 όρια, δηλαδή όχι απλώς ανανεώθηκαν οι συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας τους «ορισμένου χρόνου» χωρίς αντικειμενικό λόγο, αλλά και υπερέβησαν τη μέγιστη χρονική διάρκεια των 24 μηνών, η κατάχρηση αυτή πρέπει οπωσδήποτε, κατά τα προεκτεθέντα, να εξαλειφθεί. Για την εξάλειψη της κατάχρησης αυτής, στην περίπτωση που αυτή λάβει χώρα παρά τις σχετικές απαγορεύσεις, δεν επαρκούν οι προβλεπόμενες στο άρθρο 7 Π.Δ. 164/2004 έννομες συνέπειες-κυρώσεις. Για την εξάλειψη επομένως της επισυμβούσας κατάχρησης που προέκυψε με τη σύναψη διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου άνευ αντικειμενικού λόγου (ήτοι για την κάλυψη παγίων και διαρκών αναγκών του εναγομένου), θα πρέπει να τύχει εφαρμογής το άρθρο 8 παρ. 3 Ν. 2112/1920, χωρίς την εφαρμογή του οποίου –ελλείψει άλλου αποτελεσματικού προς τούτο μέτρου– δεν είναι δυνατή η εξάλειψή της.

Συνεπώς, το πρωτοβάθμιο Δικαστήριο που έκρινε την αγωγή ως μη νόμιμη, εσφαλμένα ερμήνευσε και εφάρμοσε τις ανωτέρω διατάξεις όπως βάσιμα παραπονούνται οι ενάγοντες με τους λόγους της έφεσης της.

Κατόπιν αυτών πρέπει η έφεση να γίνει δεκτή ως βάσιμη κατ' ουσίαν και να εξαφανιστεί η εκκαλουμένη. Στη συνέχεια δε, αφού κρατηθεί η υπόθεση στο παρόν Δικαστήριο και δικαστεί εκ νέου η αγωγή που είναι νόμιμη, στηριζόμενη στις προαναφερόμενες διατάξεις, πρέπει αυτή να γίνει δεκτή ως βάσιμη και στην ουσία της και να αναγνωριστεί ότι οι ενάγοντες και ήδη εκκαλούντες συνδέονται με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου με το εναγόμενο και να υποχρεωθεί αυτό να

αποδέχεται τις υπηρεσίες τους, καταβάλλοντας τις νόμιμες αποδοχές τους, με απειλή χρηματικής ποινής ποσού εκατόν πενήντα (150) ευρώ υπέρ εκάστου των εναγόντων-εκακλούντων για κάθε ημέρα παράλειψης συμμόρφωσης του εναγομένου στην παραπάνω υποχρέωση του. Τέλος, η δε δικαστική δαπάνη μεταξύ των διαδίκων αμφοτέρων των βαθμών δικαιοδοσίας πρέπει να συμψηφισθεί στο σύνολό της λόγω της ιδιαίτερα δυσχερούς ερμηνείας των κανόνων δικαίου που εφαρμόστηκαν (ΚΠολΔ 179, 183).

ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ ΑΥΤΟΥΣ

Δικάζει αντιμωλία των διαδίκων.

Δέχεται τυπικά και κατ' ουσία την από _____ και με αριθμ. καταθ. _____) έφεση.

Εξαφανίζει την υπ' αριθμ. _____) οριστική απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Αθηνών.

Κρατεί και δικάζει την υπόθεση κατ' ουσίαν.

Δέχεται την αγωγή.

Αναγνωρίζει ότι έκαστος των εναγόντων συνδέεται με το εναγόμενο εξ αρχής με ενιαία σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου.

Υποχρεώνει το εναγόμενο να αποδέχεται τις υπηρεσίες των εναγόντων, σύμφωνα με τις συμβάσεις αυτές, καταβάλλοντας τις νόμιμες αποδοχές της, με απειλή χρηματικής ποινής ποσού εκατόν (150) ευρώ σε βάρος του εναγομένου και υπέρ εκάστου των εναγόντων για κάθε ημέρα παράλειψης συμμόρφωσης του εναγομένου στην ως άνω υποχρέωση του.

Συμψηφίζει μεταξύ των διαδίκων τα δικαστικά έξοδα και των δύο βαθμών δικαιοδοσίας.

Κρίθηκε, αποφασίστηκε και δημοσιεύθηκε σε έκτακτη δημόσια συνεδρίαση στην Αθήνα την 26^η/4/2023 χωρίς να παρίστανται οι διάδικοι και οι πληρεξούσιοι δικηγόροι τους.

Η ΔΙΚΑΣΤΗΣ

