

Μ.Γ. ΠΑΝΑΓΟΠΟΥΛΟΥ & ΣΥΝΕΡΓΑΤΕΣ
ΔΙΚΗΓΟΡΙΚΟ ΓΡΑΦΕΙΟ
ΗΡΟΔΟΤΟΥ 17, ΚΟΛΩΝΑΚΙ
Τ.Κ. 10674
Τηλ: 210-7228055
e-mail: m.panagopoulou@mplawoffice.gr
www.mplawoffice.gr

ΓΝΩΜΟΔΟΤΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ ΑΝΑΦΟΡΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΔΗΜΟΣΙΕΥΘΕΙΣΑ ΣΤΙΣ
11.02.2021 ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ ΤΗΣ ΕΝΩΣΗΣ ΣΤΗΝ
ΥΠΟΘΕΣΗ C-760/2018

I. Το ιστορικό έκδοσης της απόφασης του Δικαστηρίου της Ένωσης.

Η απόφαση του Δικαστηρίου της Ένωσης στην υπόθεση C-760/2018, εξεδόθη σε συνέχεια προδικαστικών ερωτημάτων που υπεβλήθησαν από το Μονομελές Πρωτοδικείο Λασιθίου, στο οποίο είχαν ασκήσει αγωγή, εργαζόμενοι που απασχολήθηκαν στο τομέα καθαριότητας του Δήμου Αγίου Νικολάου από το έτος 2015 με συμβάσεις εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου, οι οποίες παρατάθηκαν διαδοχικώς μέχρι τις 31.12.2017. Οι συμβάσεις αυτές, οι οποίες είχαν αρχικά συναφθεί για χρονικό διάστημα οκτώ μηνών, παρατάθηκαν έως τις 31 Δεκεμβρίου 2017, αναδρομικώς και χωρίς διακοπή, με διάφορες νομοθετικές παρεμβάσεις, ενώ η συνολική τους διάρκεια κυμάνθηκε μεταξύ 24 και 29 μηνών. Εν τέλει, ο Δήμος Αγίου Νικολάου κατήγγειλε τις συμβάσεις αυτές κατά την ανωτέρω ημερομηνία. Επιπλέον, η παράταση των συμβάσεων έγινε χωρίς να προηγηθεί εκτίμηση σχετικά με το αν εξακολουθούσαν να υφίστανται οι εποχικές, περιοδικές ή πρόσκαιρες ανάγκες που εξ αρχής επέβαλαν τη σύναψη των συμβάσεων αυτών.

Οι ενάγοντες συναφώς, άσκησαν αγωγή ενώπιον του Μονομελούς Πρωτοδικείου Λασιθίου, υποστηρίζοντας ότι, η κατάσταση αυτή αποτελεί κατάχρηση που προκύπτει από τη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου και ότι, κατά συνέπεια, αντιβαίνει στον σκοπό και στο πνεύμα της συμφωνίας-πλαϊσίου για την εργασία ορισμένου χρόνου, που συνήφθη στις 18 Μαρτίου 1999 και περιλαμβάνεται στο παράρτημα της οδηγίας 1999/70/EK του Συμβουλίου, της 28ης Ιουνίου 1999. Ζήτησαν δε με την προαναφερόμενη αγωγή τους αφ'ενός μεν να αναγνωρισθεί ότι εξακολουθούν να συνδέονται με τον Δήμο Αγίου Νικολάου με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου και ότι είναι άκυρη η καταγγελία των συμβάσεων εργασίας τους που έλαβε χώρα την 31η Δεκεμβρίου 2017, αφ' ετέρου δε, να υποχρεωθεί ο

εναγόμενος Δήμος, υπό την απειλή χρηματικής ποινής, να τους απασχολεί δυνάμει συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου.

Το Μονομελές Πρωτοδικείο Λασιθίου, ανέστειλε την πρόοδο της σχετικής δίκης, αποστέλλοντας στο Δικαστήριο της Ένωσης τρία προδικαστικά ερωτήματα με τα οποία ζήτησε να διευκρινιστεί:

α) Αν, κατ' ορθή ερμηνεία της ρήτρας 1 και της ρήτρας 5, σημείο 2, της συμφωνίας-πλαisiού, η έννοια «διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου» κατά τις διατάξεις αυτές καλύπτει και την αυτοδίκαιη παράταση των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου των εργαζομένων στον τομέα της καθαριότητας των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης, η οποία έλαβε χώρα δυνάμει ρητών εθνικών διατάξεων και παρά τη μη τήρηση του έγγραφου τύπου που προβλέπεται κατ' αρχήν για τη σύναψη των διαδοχικών συμβάσεων εργασίας.

β) Στην περίπτωση καταφατικής απάντησης στο πρώτο προδικαστικό ερώτημα, αν η ρήτρα 5, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαisiού έχει την έννοια ότι, όταν έχει σημειωθεί καταχρηστική χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου κατά την έννοια της διάταξης αυτής, η υποχρέωση του αιτούντος δικαστηρίου να ερμηνεύσει και να εφαρμόσει, κατά το μέτρο του δυνατού, όλες τις κρίσιμες διατάξεις του εσωτερικού δικαίου κατά τρόπο ώστε να επιβληθεί η προσήκουσα κύρωση για την κατάχρηση και να εξαλειφθούν οι συνέπειες της παραβίασης του δικαίου της Ένωσης, **περιλαμβάνει την εφαρμογή εθνικής διάταξης που επιτρέπει τη μετατροπή διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, μολονότι άλλη εθνική διάταξη, ανώτερης τυπικής ισχύος λόγω της συνταγματικής της φύσης, απαγορεύει απολύτως τέτοια μετατροπή όσον αφορά τον δημόσιο τομέα.**

II. Η απόφαση του Δικαστηρίου της Ένωσης.

Η απόφαση του Δικαστηρίου της Ένωσης, απαντώντας στο πρώτο προδικαστικό ερώτημα έκρινε ρητώς ότι **στην έννοια «διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου» της οδηγίας 1999/70/ΕΚ συμφωνίας-πλαisiού, εμπίπτει η αυτοδίκαιη παράταση των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου των εργαζομένων στον τομέα της καθαριότητας των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης, η οποία έλαβε χώρα δυνάμει ρητών εθνικών διατάξεων και παρά τη μη τήρηση του έγγραφου τύπου που προβλέπεται κατ' αρχήν για τη σύναψη των διαδοχικών συμβάσεων εργασίας.** Ειδικότερα, στην σκέψη 51 της αποφάσεως, κρίθηκαν επί λέξει τα εξής:

«Εν προκειμένω, δεδομένου ότι η αυτοδίκαιη παράταση διά της νομοθετικής οδού μπορεί να εξομοιωθεί με ανανέωση και, ως εκ τούτου, με σύναψη χωριστής σύμβασης ορισμένου χρόνου, συμβάσεις όπως οι επίμαχες στην κύρια δίκη μπορούν πράγματι να χαρακτηρισθούν ως «διαδοχικές», κατά την έννοια της ρήτρας 5 της συμφωνίας-πλαisiού. Η εκτίμηση αυτή ενισχύεται από το γεγονός ότι, στην υπόθεση της κύριας δίκης, αφενός, δεν διαπιστώθηκε καμία διακοπή μεταξύ της πρώτης συμβάσεως εργασίας και των συμβάσεων εργασίας που ακολούθησαν βάσει των αυτοδίκαιων παρατάσεων που προβλέφθηκαν με νομοθετικές πράξεις και, αφετέρου, οι ενάγοντες εξακολούθησαν να εργάζονται, χωρίς διακοπή για τον εργοδότη τους, με τα ίδια καθήκοντα και υπό τις ίδιες συνθήκες εργασίας, με την εξαίρεση της διάρκειας της σχέσης εργασίας».

Σε σχέση με το δεύτερο και τρίτο προδικαστικό ερώτημα, η απόφαση του Δικαστηρίου της Ένωσης έκρινε ότι η ρήτρα 5, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαisiού έχει την έννοια ότι, όταν έχει σημειωθεί καταχρηστική χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου κατά την έννοια της διάταξης αυτής, η υποχρέωση του αιτούντος δικαστηρίου να ερμηνεύσει και να εφαρμόσει, κατά το μέτρο του δυνατού, όλες τις κρίσιμες διατάξεις του εσωτερικού δικαίου κατά τρόπο ώστε να επιβληθεί η προσήκουσα κύρωση για την κατάχρηση και να εξαλειφθούν οι συνέπειες της παραβίασης του δικαίου της Ένωσης **περιλαμβάνει την εκτίμηση του ζητήματος αν οι διατάξεις προγενέστερης και εισέτι ισχύουσας εθνικής ρύθμισης που επιτρέπει τη μετατροπή διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου μπορούν, ενδεχομένως, να εφαρμοστούν στο πλαίσιο της σύμφωνης αυτής ερμηνείας, μολονότι εθνικές διατάξεις συνταγματικής φύσης απαγορεύουν απολύτως τέτοια μετατροπή όσον αφορά τον δημόσιο τομέα.**

Στις κρίσιμες σκέψεις 69 και 70 της απόφασης αναφέρονται επί λέξει τα εξής:

«Εν προκειμένω εναπόκειται επομένως στο αιτούν δικαστήριο να ερμηνεύσει και να εφαρμόσει τις κρίσιμες διατάξεις του εσωτερικού δικαίου, κατά το μέτρο του δυνατού και εφόσον έχει γίνει καταχρηστική χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, κατά τρόπο ώστε να επιβληθεί η προσήκουσα κύρωση για την καταχρηστική αυτή χρησιμοποίηση και να εξαλειφθούν οι συνέπειες της παραβίασης του δικαίου της Ένωσης. **Το αιτούν δικαστήριο οφείλει, στο πλαίσιο αυτό, να κρίνει κατά πόσον οι διατάξεις του άρθρου 8, παράγραφος 3, του νόμου 2112/1920 μπορούν ενδεχομένως να εφαρμοστούν κατόπιν ερμηνείας σύμφωνης προς την οδηγία..**

Σε περίπτωση που το εθνικό δικαστήριο καταλήξει στο συμπέρασμα ότι η μετατροπή των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου σε συμβάσεις αορίστου χρόνου, βάσει του άρθρου 8, παράγραφος 3, του νόμου 2112/1920, **δεν είναι δυνατή, επειδή θα οδηγούσε σε contra legem ερμηνεία του άρθρου 103, παράγραφοι 7 και 8, του ελληνικού Συντάγματος, θα πρέπει να εξετάσει αν στο ελληνικό δίκαιο υπάρχουν άλλα αποτελεσματικά μέτρα προς τούτο.** Ως προς το ζήτημα αυτό, πρέπει να διευκρινιστεί ότι τα μέτρα αυτά πρέπει να είναι αρκούντως αποτελεσματικά και αποτρεπτικά για να διασφαλίζουν την πλήρη αποτελεσματικότητα των κανόνων που θεσπίστηκαν κατ' εφαρμογήν της συμφωνίας-πλαisiού, **ήτοι, εν προκειμένω, των άρθρων 5 και 6 του προεδρικού διατάγματος 164/2004, με τα οποία μεταφέρθηκε στην ελληνική έννομη τάξη η ρήτρα 5, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαisiού».**

III. Ως προς την αξιολόγηση της απόφασης του Δικαστηρίου της Ένωσης σε σχέση με τον νομικό χαρακτηρισμό διαδοχικώς παρατεινόμενων συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου ως ενιαία σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου.

Κατόπιν των ανωτέρω αιτιολογικών σκέψεων της απόφασης του Δικαστηρίου της Ένωσης είναι σαφές ότι, το Δικαστήριο **δεν έκρινε ότι είναι υποχρεωτικός για τον Έλληνα Δικαστή ο νομικός χαρακτηρισμός ανανεούμενων ή διαδοχικώς παρατεινόμενων συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου ως ενιαία σύμβαση αορίστου χρόνου, ενώ εάν ο Έλληνας Δικαστής καταλήξει στο ότι ένας τέτοιος χαρακτηρισμός κατ'εφαρμογή του άρθρου 8 παρ.3 ν.2112/1920 αντίκειται στο άρθρο 103 παρ.7 και 8 Συντ.** θα πρέπει να εξετάσει εάν στο ελληνικό δίκαιο υπάρχουν άλλα αποτελεσματικά μέτρα προς διασφάλιση του σκοπού της της συμφωνίας-πλαisiού και συγκεκριμένα εάν τέτοια μέτρα μπορούν να θεωρηθούν οι κυρώσεις που διαλαμβάνουν τα άρθρα 5, 6 και 7 του π.δ. 164/2004, με το οποίο ενσωματώθηκε η οδηγία 1999/70/EK στο ελληνικό δίκαιο.

Υπό το πρίσμα αυτό το Δικαστήριο της Ένωσης ούτε έκρινε αναποτελεσματικά τα μέτρα που προέβλεψε το π.δ. 164/2004-το οποίο ενσωμάτωσε την οδηγία 1999/70/EK στο ελληνικό δίκαιο- ούτε ομοίως έκρινε ότι η προσήκουσα κύρωση στην καταχρηστική χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, υπό το πρίσμα του σκοπού της προαναφερόμενης Οδηγίας είναι **αποκλειστικά** ο χαρακτηρισμός των εν λόγω συμβάσεων ως ενιαία σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου.

Υπό την ισχύουσα νομολογία του Αρείου Πάγου¹, **η ανωτέρω στάθμιση στην οποία αναφέρεται το Δικαστήριο της Ένωσης έχει ήδη λάβει χώρα** αφού παγίως έχει κριθεί ότι «*διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, συναπτόμενες υπό το*

¹ ΑΠ 469/2020, 582/2020, 496/2020, 795/2020, 598/2019, ΟΛΑΠ 19/2007.

κράτος της ισχύος των πιο πάνω διατάξεων του άρθρου 103 του Συντάγματος και του άρθρου 21 του ν. 2190/1994 με το Δημόσιο, προς ΟΤΑ και όλους προς λοιπούς φορείς του ευρύτερου δημόσιου τομέα, δεν μπορούν να μετατραπούν σε συμβάσεις αορίστου 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 αορίστου χρόνου, στην περίπτωση που αυτές καλύπτουν πάγιες και διαρκείς ανάγκες, αφού, έστω και αν συμβαίνει αυτό, ο εργοδότης, βάσει των πιο πάνω διατάξεων, δεν έχει ευχέρεια για τη σύναψη σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου. Επομένως, σε κάθε περίπτωση, προς συμβάσεις αυτές, υπό την ισχύ των πιο πάνω διατάξεων του άρθρου 103 του Συντάγματος και του άρθρου 21 του ν. 2190/1994, δεν είναι δυνατή η εφαρμογή της προαναφερόμενης διάταξης του άρθρου 8 παρ. 3 του ν. 2112/1920 (ΟΛΑΠ 19/2007)».**

Ως προς την αξιολόγηση δε της ύπαρξης άλλων αποτελεσματικών μέτρων για την διασφάλιση των στόχων της συμφωνίας-πλαίσιου για την εργασία ορισμένου χρόνου, που περιλαμβάνεται στο παράρτημα της οδηγίας 1999/70/ΕΚ, ομοίως ο Άρειος Πάγος έχει προβεί σε σχετική στάθμιση, κρίνοντας (ΑΠ 469/2020) τα εξής:

«**Η επιλογή από την ελληνική πολιτεία, με το π.δ. 164/2004, των ως άνω μέτρων για την επίτευξη του στόχου της ρήτρας 5 της ανωτέρω Οδηγίας 1999/70/ΕΚ του Συμβουλίου της 28-6-1999 έγινε, αφού λήφθηκαν υπόψη οι ανάγκες ειδικών τομέων, όπως είναι, μεταξύ άλλων, ο ευρύτερος δημόσιος τομέας, που δικαιολογούν διάφορη ρύθμιση από τον ιδιωτικό τομέα, αφού υφίστανται διαφορές στη φύση της εργασίας και διαφορετικά χαρακτηριστικά του εργασιακού περιβάλλοντος και των διαδικασιών στον ιδιωτικό και το δημόσιο τομέα, εξ ου και η θέσπιση των διατάξεων του άρθρου 103 του Συντάγματος, που προαναφέρθηκαν. Επομένως, εφόσον δεν συντρέχουν οι τιθέμενες πιο πάνω προϋποθέσεις, μετατροπή των συμβάσεων ορισμένου χρόνου σε αόριστης διάρκειας δεν μπορεί να γίνει. Ενόψει, συνεπώς, αφενός των πιο πάνω συνταγματικών διατάξεων και αφετέρου της προσαρμογής της ελληνικής νομοθεσίας προς τη ρηθείσα Οδηγία, η οποία δεν επιβάλλει το χαρακτηρισμό των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, έστω και αν αυτές καλύπτουν πάγιες και διαρκείς ανάγκες, ως συμβάσεων εργασίας αορίστου χρόνου, το άρθρο 8 του ν. 2112/1920 ούτε κατ' επιταγή της Οδηγίας αυτής έχει εφαρμογή κατά το μεσοδιάστημα από 10-7-2002 (ημερομηνία λήξης της προθεσμίας προσαρμογής) μέχρι την έναρξη της ισχύος του π.δ. 164/2004, αλλά βέβαια και μετά την έναρξη ισχύος αυτού (ΟΛΑΠ 20/2007, 19/2007)».**

Η εν λόγω νομολογία του Αρείου Πάγου φαίνεται να έχει παγιωθεί τα τελευταία έτη, με αποτέλεσμα να προκύπτουν τα εξής επιμέρους συμπεράσματα σε σχέση με τα όσα έκρινε η προσφάτως δημοσιευθείσα απόφαση του Δικαστηρίου της Ένωσης αναφορικά με το επίμαχο ζήτημα:

α. Στο μέτρο ακριβώς που το Δικαστήριο της Ένωσης απέσχε να ερμηνεύσει τις εθνικές διατάξεις, δοθέντος ότι κάτι τέτοιο ανήκει στην εξουσία των εθνικών δικαστηρίων, **είναι σαφές ότι δεν επέβαλε καμία ερμηνεία στον Έλληνα Δικαστή αναφορικά με την σχέση της ενωσιακής νομοθεσίας και των εθνικών διατάξεων, συνταγματικών ή μη.**

β. Είναι εξίσου σαφές από την απόφαση ότι εκείνο που κρίθηκε σε σχέση με το προαναφερόμενο ζήτημα συνίσταται στην υποχρέωση του εθνικού δικαστηρίου να ερμηνεύσει και να εφαρμόσει, κατά το μέτρο του δυνατού, όλες τις κρίσιμες διατάξεις του εσωτερικού δικαίου κατά τρόπο ώστε να επιβληθεί η προσήκουσα κύρωση για την κατάχρηση και να εξαλειφθούν οι συνέπειες της παραβίασης του δικαίου της Ένωσης. Η υποχρέωση αυτή, την οποία και μόνο συνήγαγε το Δικαστήριο της Ένωσης για τον Έλληνα Δικαστή, περιλαμβάνει την εκτίμηση του ζητήματος αν οι διατάξεις προγενέστερης και εισέτι ισχύουσας εθνικής ρύθμισης που επιτρέπει τη μετατροπή διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου μπορούν, ενδεχομένως, να εφαρμοστούν στο πλαίσιο της σύμφωνης αυτής ερμηνείας, μολοντί εθνικές διατάξεις συνταγματικής φύσης απαγορεύουν απολύτως τέτοια μετατροπή όσον αφορά τον δημόσιο τομέα.

γ. Αυτή η στάθμιση έχει ήδη λάβει χώρα από το Ανώτατο Δικαστήριο της Χώρας, χωρίς η απόφαση του Δικαστηρίου της Ένωσης να ανατρέπει τα υφιστάμενα νομολογιακά δεδομένα, **καθιστώντας τα δηλαδή αντίθετα προς το ενωσιακό δίκαιο**, αφού δεν υπεισήλθε το Δικαστήριο της Ένωσης (επειδή ακριβώς δεν έχει σχετική εξουσία) στην ερμηνεία των κείμενων εθνικών διατάξεων, συνταγματικών ή μη, υπό το φως της Οδηγίας 1999/70/EK, **ούτε έκρινε ότι η προαναφερόμενη ερμηνεία που υιοθετεί ο Άρειος Πάγος αντίκειται στο δίκαιο της Ένωσης.**

Με τα δεδομένα αυτά, είναι μεν σαφές ότι από επιμέρους σκέψεις της απόφασης² του Δικαστηρίου της Ένωσης μπορεί να συναχθεί προτροπή προς τον Έλληνα Δικαστή να

² Β. ιδίως τη σκέψη 63 της απόφασης του Δικαστηρίου της Ένωσης:

«Ως προς το ζήτημα αυτό, υπενθυμίζεται ότι το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι η μετατροπή των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου σε συμβάσεις αορίστου χρόνου δυνάμει του άρθρου 8, παράγραφος 3, του νόμου 2112/1920 θα μπορούσε, εφόσον η διάταξη αυτή εξακολουθεί να τυγχάνει εφαρμογής στην ελληνική έννομη τάξη, όπερ εναπόκειται στο αιτούν δικαστήριο να

εφαρμόσει ενδεχομένως το άρθρο 8 παρ.3 ν.2112/1920 ως την πλέον αποτελεσματική κύρωση για την αντιμετώπιση της καταχρηστικής προσφυγής σε διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου. Εν τούτοις, είναι εξίσου σαφές ότι το Δικαστήριο δεν επέβαλε τέτοια υποχρέωση στον Έλληνα Δικαστή, ενώ ταυτόχρονα επέδειξε «εγκράτεια» στην ερμηνευτική του προσέγγιση αναφορικά με την συνταγματική περιωπής διάταξη του άρθρου 103 Συντ., αφήνοντας να εννοηθεί ότι παρόμοια ερμηνεία των εθνικών διατάξεων περί εφαρμογής δηλαδή του άρθρου 8 παρ.3 ν.2112/1920 μπορεί να απέβαινε *contra legem* έναντι του ίδιου του Συντάγματος, κάτι που εναπόκειται αποκλειστικά στον Έλληνα Δικαστή να κρίνει.

IV. Τελικά συμπεράσματα.

1. Η απόφαση του Δικαστηρίου της Ένωσης έκρινε ότι **στην έννοια «διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου» της οδηγίας 1999/70/EK συμφωνίας-πλαίσιο, εμπίπτει η αυτοδίκαιη παράταση των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου των εργαζομένων στον τομέα της καθαριότητας των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης, η οποία έλαβε χώρα δυνάμει ρητών εθνικών διατάξεων και παρά τη μη τήρηση του έγγραφου τύπου που προβλέπεται κατ' αρχήν για τη σύναψη των διαδοχικών συμβάσεων εργασίας.**

2. Η απόφαση του Δικαστηρίου της Ένωσης, πέρα από το ανωτέρω ζήτημα **δεν έκρινε σε καμία περίπτωση ότι είναι υποχρέωση του Έλληνα Δικαστή να χαρακτηρίσει διαδοχικώς παρατεινόμενες συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου ως ενιαία σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου.** Το Δικαστήριο της Ένωσης επεσήμανε ότι αυτό εναπόκειται στα εθνικά δικαστήρια κατά την ερμηνεία και εφαρμογή των κείμενων εθνικών διατάξεων, συνταγματικών ή μη.

εξακριβώσει, να συνιστά μέτρο που να παρέχει αποτελεσματικές και ισοδύναμες εγγυήσεις προστασίας των εργαζομένων, προκειμένου να επιβάλλονται οι προσήκουσες κυρώσεις για την τυχόν καταχρηστική χρησιμοποίηση συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου και να εξαλείφονται οι συνέπειες της παραβίασης του δικαίου της Ένωσης (πρβλ. διάταξη της 24ης Απριλίου 2009, Κούκου, C-519/08, μη δημοσιευθείσα, EU:C:2009:269, σκέψη 79 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία)».

καθώς και 74 της απόφασης του Δικαστηρίου της Ένωσης:

«Κατά συνέπεια, όλες οι αρχές των κρατών μελών, ακόμη και όταν προβαίνουν σε αναθεώρηση του Συντάγματος, έχουν την υποχρέωση να εξασφαλίζουν την πλήρη αποτελεσματικότητα των διατάξεων του δικαίου της Ένωσης (απόφαση της 23ης Απριλίου 2009, Αγγελιδάκη κ.λπ., C-378/07 έως C-380/07, EU:C:2009:250, σκέψη 207 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία)».

3. Μετά ταύτα, ούτε ανοίγει κάποιος «δρόμος» μετά την απόφαση του Δικαστηρίου της Ένωσης για ομαδικές αγωγές προς τα ελληνικά Δικαστήρια προς αναγνώριση υφιστάμενων, παρατεινόμενων ή διαδοχικώς ανανεούμενων συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, ως μία ενιαία σύμβαση αορίστου χρόνου, ούτε η απόφαση έκρινε αντίθετη προς το ενωσιακό δίκαιο την μη εφαρμογή του άρθρου 8 παρ.3 ν.2112/1920 σε περίπτωση καταχρηστικής χρησιμοποίησης διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου. Κάθε περίπτωση καταχρηστικής σύναψης, ανανέωσης/παράτασης συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου πρέπει να αξιολογείται ad hoc και χρήζει ατομικής νομικής υποστήριξης ενώπιον των εθνικών Δικαστηρίων, στα οποία ασφαλώς θα αξιοποιηθούν οι επιμέρους αιτιολογικές σκέψεις της απόφασης του Δικαστηρίου της Ένωσης.

Αθήνα, 10.03.2021

Η γνωμοδοτούσα δικηγόρος

ΠΑΝΑΓΟΠΟΥΛΟΥ ΜΑΡΓΑΡΙΤΑ
ΔΙΚΗΓΟΡΟΣ - MJuris Oxford
ΗΡΩΔΩΤΟΥ 17 ΑΘΗΝΑ Τ.Κ. 106 74
ΑΦΜ: 140353663 - ΔΟΥ: Δ' ΑΘΗΝΩΝ
Α.Μ. ΔΣΑ: 39498
ΤΗΛ/ΝΑ: 210 7228055 - 6973 006163
e-mail: m.panagopoulou@mplawoffice.gr